

1.18 台州学院青年教师培养管理办法

台学院发〔2020〕17号

第一章 总 则

第一条 为进一步贯彻落实人才强校战略，凸显青年教师队伍建设的战略性地位，加强和规范青年教师的培养和考核等工作，提高青年教师队伍的整体素质与水平，努力培养和打造一支业务素质过硬、结构优化、充满活力、富有创新精神的高素质青年教师队伍，特制订本办法。

第二条 本办法所指青年教师，指入校一年内的教学科研岗和科研岗应届毕业生；或高校教学经历不足3年，年龄在35周岁及以下，未接受过助讲培养培训的在岗教师。

第三条 学校积极为青年教师创造良好的成长环境，重点培养青年教师的职业道德规范、学术科研能力、教育教学方法、团队合作精神、实践创新能力以及国际视野等。

第四条 青年教师培养包括职前培训、教学能力培养和科研能力培养。职前培训包含岗前培训和入职培训。

第二章 职前培训

第五条 青年教师岗前培训按照浙江省高校师资培训中心的统一安排，由人事处组织报名，未参加过岗前培训青年教师均需参加，且须通过相应课程考试。

第六条 青年教师入职培训工作一般安排在每年下半年，由人事处组织实施。入职培训由校情介绍、师德师风、教学规范、教学技能、现代教育技术和科研技能培训等组成。

第三章 教学能力培养

第七条 青年教师教学能力培养由教务处和二级学院组织和落实。

教务处充分发挥教师教学发展中心作用，定期组织各种形式的教学经验研讨与分享活动，组织专家提供教师教学、学术发展的咨询、诊断与指导服务，满足青年教师专业发展需要。

各二级学院要积极为青年教师配备指导教师，完善青年教师导师制，并实行青年教师助讲制度。

第八条 实行青年教师助讲制度，充分发挥学术造诣高、教学经验丰富的教师对青年教师的传、帮、带作用，使青年教师尽快站稳讲台、站好讲台，提升教学能力和水平。

第九条 青年教师从事助讲工作时间：硕士研究生为一学年，博士研究生为一学期。青年教师助讲期间应履行以下工作职责：

- 1.积极参加学校和学院组织的各种教学研讨、观摩活动；
- 2.随指导教师听课，熟悉教学内容，探讨教学方法和手段，掌握教学艺术；
- 3.按指导教师的要求组织习题课，布置、批改作业，安排课后辅导、答疑，组织单元测试、指导实验等；
- 4.虚心接受指导教师的指导、检查、监督和批评，及时向指导教师反馈教学信息；
- 5.助讲期间每周听课 1-2 节，累计不少于 32 学时（含听指导教师的课时数），完成各类培训、研讨等累计不少于 100 学时，并承担部分课时的试讲；
- 6.助讲期结束时，应提交拟开课程的讲稿、PPT、习题解答等开课教学准备的基本教学资料。

第十条 青年教师指导教师应当具备以下条件：

- 1.除特殊专业外，原则上应具有副教授及以上专业技术职务，且所从事的学科领域与培养对象拟定岗位的学科领域相同；
- 2.师德高尚、作风正派、品行端正、爱岗敬业、治学严谨、学术造诣较深、教学经验较丰富；
- 3.具有较深厚的理论基础知识，教学效果良好。

第十一条 指导教师应履行以下职责：

- 1.关心指导新教师的思想品德修养，通过言传身教，养成新教师严谨治学、教书育人的良好风尚；
- 2.负责制订新教师的培养计划，明确培养目标与指导方式；
- 3.指导新教师掌握至少一门课程的教学内容、教学重点及难点，明确该课程

在培养计划中的作用，熟悉课程教学的基本要求；

4.及时检查新教师的听课笔记、作业批改、辅导答疑等情况，保证各环节的工作质量；

5.客观、公正评价新教师的工作质量。

第十二条 青年教师助讲培养结束，学校组织相关教学专家，结合青年教师培养学习情况，通过试讲等方式进行考核。考核结果分合格、不合格两类，合格者可进一步细分为优秀、良好和一般三个等级。对考核不合格者，采取延长助讲培养期、调整岗位或解聘处理。

第十三条 青年教师在首轮助讲期间无授课工作量要求，不占所在学院教学编制。

第十四条 指导教师最多可同时指导 2 名青年教师，每指导 1 名首轮助讲期内的青年教师，学校给予指导教师每学期 2000 元的指导费。

第十五条 教务处、工会（教师工作部）等职能部门应积极组织形式多样的教学竞赛活动，创造机会让新教师在竞赛中互比互学、共同进步，为新教师健康成长创造良好的环境，让优秀分子脱颖而出，成为学校事业发展的中坚力量。

第四章 科研能力培养

第十六条 教师科研能力培养是一个长期知识积淀、不断内化和逐渐发展的过程。科研能力的培养包括获取信息的能力、勤于思考的能力、勇于攻关的能力和开拓创新的能力。

第十七条 二级学院根据学科归属和地方需求，搭建若干个科研团队，并根据新教师研究方向，帮助其融入相应的科研团队，发挥团队效应，创造积极活跃的科研氛围。

第十八条 积极支持青年教师申报“台州市 211 人才工程”青年拔尖，校“青年英才培养工程”“135 攀登计划”等人才项目及各类科研项目。

第十九条 二级学院要注重青年教师的后续培养和继续教育，为青年教师制订在职培养计划，并在学校每年额定的继续教育名额中，结合学科发展需要，优先推荐青年教师参加学历提升、国内外进修访学或到企业挂职锻炼，为青年教师学习交流和实践能力提升提供支撑。

第五章 考核

第二十条 根据教师学科性质差异和青年教师个性化发展需要，结合《台州学院专任教师年度考核实施办法》（台学院发〔2019〕120号）相关规定，探索建立多元化评价机制，新引进教师（指毕业来校之前未在同一单位工作满一年教师）在校工作第2年有以下几种考核方式可供选择：

（1）不参加业绩考核，由所在考核小组确定考核等级，考核合格的，按考核合格的最低标准发放；

（2）参加正常业绩考核；

（3）参加侧重以科研为主的业绩考核。每年须完成基本教学工作量（L或S₁）32个标准课时，完成科研业绩点达到业绩要求的50%视同全额完成业绩要求，按100%比例发放考核奖；完成科研业绩点低于业绩要求的35%视同不合格，不发放考核奖；完成科研业绩点达到业绩要求的35%-50%的，按完成科研业绩点比例发放考核奖；

（4）参加教学科研并重的业绩考核。年教学工作量（L或S₁）在48-128标准课时，完成其对应岗级所要求业绩点的80%（社会科学类为70%），视同全额完成业绩点。参加优秀等次评选者按照《台州学院专任教师年度考核实施办法》执行。第3年按照本条第（2）（3）（4）点执行。

第二十一条 积极探索以教师团队为单位的年度考核办法，促进个体发展与整体发展相统一，助力团队整合和青年教师队伍全面成长。

第六章 附 则

第二十二条 各学院可根据本学院的实际情况，有计划、有针对性地开展青年教师培养工作，并制定更为详细的培养方案。

第二十三条 本办法自发文之日开始执行，原《台州学院新教师培训工作暂行规定》（台学院发〔2010〕60号）和《台州学院关于实施新教师助教制度的暂行规定》（台学院发〔2012〕47文件）同时废止。

第二十四条 本办法由校人事处负责解释。

2020年2月28日