

# 茅台学院青年教师导师制实施办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强青年教师的培养和指导，充分发挥老教师的“传、帮、带”作用，根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）、教育部等六部门《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》（教师〔2012〕10号）、《中国贵州茅台酒厂（集团）有限责任公司 贵州茅台酒股份有限公司师带徒管理办法》（黔茅有限通〔2016〕16号）以及学校教师队伍建设的总体要求，结合师资队伍建设实际，制定本办法。

**第二条** 青年教师的成长和进步对学校的发展有着至关重要的作用，实行“老带新、师带徒”人才培养模式是助力青年教师成长的重要途径。学校按照“以师带徒、以老带新”的原则，为青年教师配备导师，建立“师徒”组合。通过充分发挥老教师“传帮带”作用，促使青年教师掌握教学方法、积累教学经验、提高教学水平和科研能力，形成“师带徒”良好氛围，顺利实现师资队伍质量的全方位提升，以适应学校高质量发展需要。

**第三条** 茅台学院青年教师导师制实行校系二级管理，教师工作处、校工会会同教务处、各教学单位负责制度设计、审核备案、指导检查和评价验收等工作，定期举办师徒结对仪式、培养经验交流、心得分享、成果展示等活动。各教学单位是实施青年

教师导师制的主体,结合实际制定具体实施细则,选聘指导教师,确认培养对象,并具体组织全过程各环节的监督与考核,切实将工作落到实处。

## 第二章 导师遴选与工作职责

### 第四条 导师的条件

(一)拥护党的路线、方针、政策,思想作风正派,具有良好的职业道德、强烈的事业心、责任感及创新精神,身体健康。

(二)有扎实的教育理论功底,教学经验丰富,教学效果佳或科研业绩好。

(三)具有副高及以上专业技术职务。

(四)所从事的学科专业领域与被指导教师的学科专业相同或相近。

(五)能履行本规定中要求的导师工作职责,与本职工作不冲突。

### 第五条 导师聘任程序

导师可由教师个人申报,也可由各教学单位选定指派。为保证质量,1名导师同时指导青年教师原则上不超过2名。若本单位符合指导教师条件的人员有限,可从兼职教师中选定。

每学期开学后15日内,教学单位根据青年教师引进、报到情况,确定每个青年教师的导师人选,经青年教师本人和导师双方同意后,填写《茅台学院青年教师导师制登记表》报教师工作

处审核备案，培养过程中导师一般不得变更，如出现特殊情况，确需变更导师，需经所在教学单位同意后，报教师工作处审核备案。

## **第六条 导师的职责**

（一）对培养对象进行师德修养教育，传授科学的教育思想，在师德师风方面做出表率。

（二）拟定青年教师培养计划和在岗学习计划，有计划的组织培养对象定期听课，观摩学习本人及其他教师的教学活动。

（三）结合学校开设的现代教育技术培训及本学科授课内容和特点，指导培养对象进行教学改革实践，运用多种教学手段和现代教学技术，提高教学质量。

（四）指导培养对象熟悉并掌握教学环节和教学规范、撰写讲课提纲和教案、掌握科学的教学方法，定期检查、指导其编写的教案。

（五）每学期听培养对象不少于 5 学时的课堂教学，做好听课记录，就上课效果及时作出评价与指导。

（六）有针对性的协助培养对象拟定切实可行的科研计划，通过导师科研项目或开展有关科研工作（参编教材、课题申报及研究和论文的撰写等），帮助培养对象掌握从事科学研究的基本能力。

（七）填写《导师指导青年教师情况记录表》，接受学校组织实施的对教师培养情况的中期检查和年度考核。

（八）在批改教案、指导试讲的基础上，负责向所在教学单

位提出被培养教师是否具有独立开课能力的评价意见，对达不到培养要求的培养对象提出继续培养或调整工作岗位的建议。

（九）引导青年教师深入了解国情、省情、校情校史、茅台文化等，关心青年教师心理健康、生活状况，帮助青年教师提升心理、生活调适能力，指导青年教师参加企业或生产服务一线实践或开展基层服务活动，提升青年教师的实践能力。

### **第三章 培养对象及培养要求**

#### **第七条 培养对象的范围**

列入培养对象的青年教师，年龄一般应不超过 35 周岁，且符合以下几种情况之一：

（一）新入职的专任教师。

（二）入职时间未满二年，尚未取得讲师职称的教师。

（三）从其他岗位转入，无教学经验、未认定教师资格的教师。

（四）教学单位根据实际情况，认为需要提高教育教学水平的教师。

#### **第八条 培养对象的要求**

（一）尊重导师，虚心请教并接受导师的指导，学习导师的师德风范，敬业精神，教学技能和工作经验，努力完成学校安排的各项工作任务。

(二) 认真参加各类教育教学的培训，旁听导师教学，每月听课不少于 2 次，做好听课记录，协助导师辅导答疑，批改作业等。

(三) 在教学活动中主动接受导师的指导、帮助和检查，自觉向导师汇报在教学、科研等方面的工作情况，每月至少作一次正式汇报，导师做好相关记录。

(四) 积极参与导师教改及科研项目、教材编写、课题申报和研究等。

#### **第九条 培养期限**

青年教师接受导师指导，培养周期原则上不少于两个学期，对于成长较快、进步明显（中期检查结果优秀）的青年教师，培养期可缩短为一个学期；对于进步较慢或有必要继续培养的教师可适当延长 1-2 个学期。

### **第四章 管理与考核**

**第十条** 新入职教师，教学单位必须为其配备一名指导教师，指导期届满且考核合格后才能独立承担教学任务。博士学位教师可直接承担教学任务，接受导师指导。

**第十一条** 行政岗新担任教学工作的教师，需接受导师指导，考核合格后可独立承担教学任务。

**第十二条** 为确保导师制贯彻实施，各教学单位根据本办法

制定相应的实施细则。由教学单位负责人牵头，成员包括各教研室主任及教学秘书，负责导师制各环节的具体落实，并做好有关资料的整理归档工作。

**第十三条** 各教学单位应与每位导师签订“培养协议”，明确导师的职责权利和培养目标要求，审核批准导师与培养对象共同制定的培养计划，并对其进行全过程督导。“培养协议”与培养计划在执行期间暂由各教学单位负责保管，留存备查。

**第十四条** 培养周期过半，各教学单位应及时组织对培养计划执行情况的中期检查，总结交流经验，提出改进意见，并将检查结果汇总报教师工作处。

**第十五条** 培养期满后，导师和青年教师分别填写《茅台学院青年教师导师制考核表》。教师工作处会同校工会、教务处、各教学单位共同组织专家对导师的培养工作和培养对象在培养期间的学习和教学情况进行全面考核，听取导师对青年教师培养工作的汇报，并通过试讲、审查教案等方式对培养对象主讲课程的能力、水平和教学效果进行评价，形成考核意见。

**第十六条** 考核内容为青年教师导师制培养计划完成情况、青年教师教学工作情况(教学进度计划、教案、批改作业情况等)、教学效果、听课情况等。考核结束后，所有材料交教师工作处存档，作为导师和培养对象评优评先、晋升的重要依据。

考核成绩分为优秀、合格和不合格三个等级，其中优秀比例控制在 20%以内。考核结果为合格的，每指导 1 名青年教师一年

发放 3000 元导师津贴；考核结果为优秀的，每指导 1 名青年教师一年发放 5000 元导师津贴，同时对表现优秀的青年教师给予表扬。

**第十七条** 指导培养期内，青年教师参加学校组织的青年教师教学技能大赛中获三等奖及以上奖项的，奖励指导教师 1000 元，获青年教师教学技能大赛省级奖项的奖励指导教师 3000 元。青年教师申报科研项目，获批地市级项目的奖励指导教师 1000 元/项；获批省部级项目的奖励指导教师 3000 元/项；获批国家级项目的奖励指导教师 5000 元/项。对于表现优秀的导师，提交校长办公会审核后给予表彰和奖励，并颁发证书。费用从教职工培训费中列支。

**第十八条** 对于考核不合格的青年教師，由各教学单位核实情况，延长其培养期限，再次考核不合格的，按照学校相关规定做出调离教师岗位等处理。

## 第五章 附 则

**第十九条** 本办法由教师工作处、校工会负责解释。

**第二十条** 本办法自公布之日起执行。