

# 广东石油化工学院文件

广石化院〔2012〕75号

---

## 关于印发《广东石油化工学院 加强青年教师培养工作实施办法》等的通知

各院（系、部）、机关各处室：

经院长办公会议讨论通过，现将《广东石油化工学院青年教师导师制实施办法》、《广东石油化工学院加强青年教师培养工作实施办法》印发给你们，请遵照执行。执行中遇有问题，请及时向人事处反映。

广东石油化工学院

2012年12月5日

## 广东石油化工学院 加强青年教师培养工作实施办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强我校师资队伍建设，全面提升青年教师的专业水平和教学能力，营造优秀人才脱颖而出的良好氛

围，培养和造就一批拔尖创新人才，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》要求，结合我校实际，制定本实施办法。

**第二条** 本办法旨在构建定位明确、层次分明、与上级有关人才项目紧密衔接、可持续发展的教师培养和支持体系，建立学校、二级院（系、部）、青年教师本人三方共同努力、和谐发展的良性机制，引导和激励青年教师潜心教学、科研工作，积极开展创新研究，提升学校核心竞争力。

**第三条** 本办法适用40岁以下，在教学、科研一线工作的青年教师。

## **第二章 培养原则和目标**

### **第四条 培养原则**

（一）全面提高综合素质原则。包括职业道德、业务能力（理论和实践能力）等方面的综合提高。

（二）适合岗位目标要求原则。通过落实学历、技能、师德等方面的教师岗位规定，使青年教师自觉向称职教师目标努力。

（三）重点培养原则。向重点（扶持）学科、特色优势（名牌）专业、新办专业倾斜的原则。在同等条件下，可优先考虑对以上学科、专业教师的培养。

（四）学校、二级院（系、部）、青年教师本人三方相结合的原则。协调不同要求，构造个人主动积极、学校创造条件、二级院（系、部）具体落实的培养机制。

### **第五条 培养目标**

通过对不同学科、不同层次的青年教师较长时间的系统培养，使青年教师思想道德水平、知识水平和实践能力、教育教学水平和科学研究能力以及应用计算机、外语、现代教育技术能力等方面的整体素质上一个新的台阶；力争使青年教师的专业发展方向明确，定位符合学校发展要求，与学科带头人、学术带头人（学术骨干）一起形成层次清晰、衔接紧密的高素质教师队伍；逐步提高青年教师在学科（学术）带头人中的比例；青年教师中不断涌现爱岗敬业、师德高尚的教书育人“标兵”，从而形成人人争先又团结协作，充满活力的师资队伍。

### **第三章 培养方式**

#### **第六条 岗前培训**

对新进入教师工作岗位的青年教师开展岗前培训。培训内容为：职业道德素质、教育教学能力教学科研实践、素质拓展训练等。

#### **第七条 岗位培训**

指定具有副教授及以上职称的优秀教师对新来校工作的青年教师进行教学、科研方面的指导和培养，使他们在来校2年内完成角色转换，明确专业发展方向，逐步独立开展教学、科研工作。

#### **第八条 课程进修**

每年选派青年骨干教师赴国内知名高校，系统学习相关课程、教学经验与教学方法，提高教学水平。进修时间一般为1学期。

#### **第九条 学位提升**

根据学科、专业建设需要和工作实际，鼓励支持青年教师攻读国内重点学科或著名高校博士学位，并列入学校培养支持计划。

#### **第十条 国内访问学者**

每年选派一定数量具有副高以上职称、硕士以上学位的青年教师到国内重点高校、科研院所访学。研修时间一般为1~2学期。

#### **第十一条 短期培训**

每年选派承担基础课、专业基础课教学的青年骨干教师，参加由教育部或部属院校、国家正式注册的专门行业协会、学科（学术）团体等主办的，旨在提高教育教学能力的课程培训或进行学科前沿、专业知识等学术交流活动。

#### **第十二条 出国研修**

学校以访问学者、合作研究、短期进修（培训）等方式，按照国家公派或单位公派的形式选派青年教师出国研修（培训）。

#### **第十三条 工程实践能力培训**

根据需要分期分批安排青年教师通过脱产或不脱产的形式到企业锻炼和学习，促进其工程实践能力的提高。

#### **第十四条 专项培养支持计划**

重点支持一定数量的优秀青年教师，纳入校内高层次后备人才专项培养支持计划，激励拔尖人才脱颖而出。

### **第四章 实施措施**

**第十五条** 青年教师培养工作在校党委、行政领导下，由学校分管领导负责，成立“青年教师工作委员会”，成员由人事处、教务处、科研处和教师发展中心主要负责人组成。具体研究并分析青年教师的发展与需要，具体部署青年教师的培养工作；检查相关职能部门、二级院（系、部）对本实施意见的执行情况，定期听取职能部门和二级院（系、部）领导对青年教师培养工作的汇报，及时总结经验，指导青年教师培养工作，发挥教学督导作用。

**第十六条** 青年教师培养工作由人事处牵头，具体事务的组织协调部门是教师发展中心，教务处、科研处、外事处、教育信息技术中心、财务处、总务处、资产与实验室管理处、工会、二级院（系、部）、教研室以及青年教师本人要作出要求，分工协作，形成有机统一的培养体系，使各自职责明确。

（一）人事处：按照学校师资队伍建设规划的要求，负责制定青年教师年度培养计划，负责协调和考核相关职能部门、二级院（系、部）的青年教师培养工作；根据实际情况不断完善相关配套政策，及时落实青年教师指导老师的工作量补贴。

（二）教师发展中心：按照学校师资队伍建设规划要求，开展青年教师培养工作战略研究，有针对性的开展青年教师培训、咨询活动。

（三）教务处：组织青年教师进行教学方法与手段、教学规范的培训；组织学习《广东石油化工学院教学工作规范》，聘请校内外名师进行专家讲座，讲解教学规范，介绍教学经验，使青年教师对常规教学理念方法和技能，以及教学管理上的文

件规定有一个较为全面的了解；发挥教学督导的作用，组织开展听课、评课及重点帮扶工作；组织开展青年教师教学竞赛活动。

（四）科研处：组织开展旨在提高青年教师科研能力、科研水平的讲座、论坛等活动，负责青年教师参与学科（科研）团队事宜。制订合理可行的政策，对青年教师在科研方面采取“项目申请制”或“项目招标法”。加大青年教师科研基金的投入，为青年教师提供更多的申报和参与科研项目的机会。

（五）外事处：组织青年教师进行外语基本能力培训；鼓励青年教师参加出国留学要求的外语水平考试，为出国进修做好准备；积极联系国（境）外高校，为青年教师出国（境）访学交流、科研进修、攻读学位、短期培训等服务。

（六）教育信息技术中心：组织开展现代教育技术培训工作，加强青年教师现代教育技术的理念和技能的培养。加强数字化教学平台、教学资源库建设，为青年教师提升教学能力和教学水平提供优质教学资源。

（七）财务处：对青年教师培养经费进行规划，设立青年教师专项培养资金，保障经费的投入，并能适度增长。

（八）总务处：积极改善住房条件，努力为新入校教师提供过渡房方便，重点解决优秀青年骨干教师的住房问题。

（九）资产与实验室管理处：加强科研、实验平台建设，努力改善教师办公条件，为青年教师的教学、科研工作提供便利。

(十) 工会：加强青年教师的师德教育，特别是加强学术道德、学术规范教育。在岗前培训的基础上，通过组织学习《高等学校教师职业道德规范》、举办专家名师讲座、组织评选师德标兵和师德先进个人、广泛宣传模范教师的先进事迹、组织青年教师进行优秀传统文化和革命精神的实地考察学习等活动，激发青年教师的潜心教书育人的热情，逐步使青年教师形成良好的职业道德、学术道德和团结协作精神。

#### (十一) 二级院（系、部）

1. 制定本单位青年教师培养工作计划。各二级学院（系、部）成立“青年教师培养工作组”，各院（系、部）院长（主任）为第一负责人，负责制定培养计划，定期检查执行的情况；根据学科建设、教学、科研工作的实际及学科、专业发展方向，明确每个人的发展方向、培养目标和相应的落实措施。

2. 着力青年教师社会实践、工程实践能力培养。有计划地组织青年教师参加社会实践工作，增强青年教师对社会、行业的了解，提高社会活动能力。对工程能力薄弱的工科专业青年教师，要有计划地安排到企业进行工程实践锻炼。

3. 安排青年教师参与学生班主任（兼职辅导员）工作。每个青年教师至少担任1年以上班主任（兼职辅导员）工作。

4. 组织青年教师进行实验室工作实践。具有实验环节的课程，应安排青年教师在实验室兼职工作，熟悉实验的环节、知识和技能。

5. 督促新来校教师参加培训、网络在线学习、听课评课等活动。

## （十二）教研室

### 1. 建立新教师“三定”制度

定方向：根据青年教师现所从事的专业（主要是专业和授课情况），对每个青年教师定方向，要求5年内基本不变。

定任务：对青年教师每学年教师工作量、教学工作量、科研、进修及其他任务指标提出具体要求。

定目标：硕士毕业的教师要求经过两年以上的指导和培养，综合能力达到讲师水平；博士毕业的教师要求经过两年以上的指导和培养，综合能力达到副教授水平。

2. 落实青年教师导师制。按照《广东石油化工学院青年教师导师制实施办法》要求，为青年教师（包括硕士研究生）配备思想作风正派、治学严谨、有较丰富的教学科研经验的指导导师，发挥导师的传、帮、带作用，指导青年教师尽快把握好教学常规，形成独立工作的能力，逐步成为教学骨干。

3. 实行听课、评课制度。对新入校的青年教师教研室必须组织听课、评课工作，帮助青年教师熟悉教学过程和各个教学环节。

4. 结合课程特点，组织开展面向青年教师的教学技能、教学规范的具体培训活动。

5. 实行科研参与制度。根据本人现有专业和今后的培养方向，有目的要求青年教师参加科研项目，增强基本科研技能，并从科研实践中增强协作和团队精神。

## （十三）青年教师

对于青年教师个人，在其成长成为一名称职的教师过程中，必须从以下方面有意识的自我提高。

1. 加强教师职业道德修养。严格遵守教师行为规范和职业道德要求，对于违反规定的人员，学院在各类考核、评选和职称评聘中实行一票否决制。

2. 提高外语水平。努力提高外语的听、说、读、写能力，并能在教学和科研中较为熟练的运用。

3. 承担班主任工作。至少担任1年以上学生班主任（兼职辅导员）工作，并得到学生和主管部门的认可。

4. 参加工程实践锻炼。来学校之前没有在企业工作经历的工科专业教师，力争在3年内，能在企业参加至少3个月的工程实践锻炼。

5. 积极进行教学实践训练。积极参加教学辅导、跟班听课、批改作业等训练，熟悉教学的各个环节和过程。

6. 努力掌握现代教育技术理念和技能。

7. 熟悉实验室工作。担任课程若有实验要求，必须先做实验室工作一定时间，熟悉实验教学的要求。

8. 取得教师资格证书。

9. 积极参加科研实践。主动参与老教师的科研项目申报与研究，积极撰写学术论文，提高自己的科研能力。

**第十七条** 青年教师培养工作要注重目标和实效，避免流于形式。应不断总结经验，拓宽渠道，丰富培训内容和形式，并积极探索各个层次、不同类别、富有针对性且适应新时期需

要的培训模式，及时发现人才，重点培养优秀人才，造就杰出人才。

**第十八条** 青年教师参加工程实践培训工作按《广东石油化工学院关于加强理工类教师工程实践能力的实施意见（暂行）》（广石化院[2011]28号）执行，参加访学、课程进修、攻读学位等按《广东石油化工学院教职工进修培训工作规定》（广石化院[2011]70号）执行。

## 第五章 考核与管理

**第十九条** 新来校教师均须参加广东省和学校统一组织的各种岗前与岗位培训，取得合格证书和高等学校教师资格证书，积极申请教师系列职称。未取得高等学校教师资格证书者，不能承担主讲任务。

**第二十条** 进入师资队伍的教师为首个聘期内均须取得高等学校教师资格证书，因各种原因在首聘期满仍未取得者，视情况劝其转岗或辞聘。

**第二十一条** 新教师在来校工作首聘期满前2个月内，由其所在单位组织考核，对青年教师本人职业道德、工作能力、团队精神、社会责任等方面进行评估并给出是否续聘的建议，报人事处备案。

**第二十二条** 各二级院（系、部）为每位青年教师建立完善的培训档案，跟踪青年教师培训进展情况，如实反映青年教师参加培训情况和考核结果。青年教师培训情况纳入各二级院（系、部）年度师资队伍建设工作考评范围。

**第二十三条** 建立培养青年教师责任人制度，实行责任追究制度。各二级院（系、部）党政主要负责人必须亲自抓青年教师的培养工作，实行责任分解和落实。二级院（系、部）院长（主任）为青年教师培养工作第一责任人，负责领导并组织实施本单位青年教师的培养工作。对于没能完成青年教师培养任务或未能履行教师队伍建设职责的有关责任人要追究其责任。

## 第六章 附则

**第二十四条** 青年教师培养所需经费列入年度财务预算，学校组织或选派的培训所需经费，按相关规定由学校职工培训费项目列支。

**第二十五条** 本办法自公布之日起执行，由学校授权人事处负责解释。

公开方式：主动公开

---

广东石油化工学院办公室

2012年12月5日印发

---