

湖北职业技术学院青年教师培养管理办法

为鼓励青年教师快速成长、脱颖而出，改善和提升我校教师队伍的结构、层次和水平，根据《教育部等六部委关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》（教师〔2012〕10号）、《中共中央组织部 中共中央宣传部 中共教育部党组关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见》（教党〔2013〕12号）等文件精神，结合学校实际，制订本办法。

一、指导思想

根据学校“两创”工作和教育事业发展的需要，结合人才培养、专业建设和师资队伍建设实际情况，进一步丰富青年教师的引进渠道，完善青年教师的培养体系。择优选拔、持续培养、开发潜能、提升素质。用三年左右的时间，建设一支教学能力强、学术水平高、实践经验丰富，结构合理、充满活力、勇于创新，适应学校办学定位和发展需要的青年教师队伍。在此基础上，重点培养一批具有国际视野、创新能力和能够担当重任的优秀青年骨干教师，为学校提升办学实力提供人才支撑。

二、培养措施

（一）提高青年教师职业道德素质和修养

根据《高等学校教师职业道德规范》、教育部《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》要求，加强青年教师师德建设，创新教育手段与载体，使青年教师自觉践行社会主义核心价值

观。不断强化青年教师职业道德和学术道德教育，增强教书育人的责任感和使命感。继续加强学风、教风、校风和校园文化建设，激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识，进一步提升青年教师的职业道德素质。在岗位聘任、年度考核、职称评审、学习培训、评优评先等方面实行师德一票否决制。

（二）强化青年教师教育教学能力培训

加大青年教师教育教学培训力度，制定并落实培训规划，建立健全新教师岗前培训制度和教师轮训制度。充分发挥资深骨干教师对新教师的“传、帮、带”作用，丰富和创新教师培训的内容和形式，帮助新教师形成正确的教育教学理念和方法，提高教学质量。改进青年教师教学能力培训方式，通过示范公开课、试讲、说课、集体备课、教学观摩、教学基本功竞赛等形式，不断提升青年教师的教学能力。加强青年教师外语口语、现代教育技术、沟通协作能力等培训，定期举办或组织参加不同类别和形式的强化培训班，提高青年教师的双语教学、国际交流及运用信息化手段组织教学的能力。

（三）提升青年教师科研能力和学术水平

构建多层次青年教师科研能力发展体系，大力选拔培养青年学术骨干。一是引导和吸纳更多的青年教师加入教学团队、科技创新团队和社会服务团队，培养其团队意识，提高教科研能力；充分发挥团队负责人的导师作用，指导青年教师制定教科研规划、确定研究方向、申报科研课题，激发青年教师的教科研意识

和潜能。二是在各类校级教科研项目立项时设立一定比例的青年课题，扶持青年教师开展教研与科研工作，确保青年教师参与教科研课题的比例。

（四）加强青年教师社会实践能力培养

贯彻落实《湖北职业技术学院“双师型”教师培养和管理办法》，注重培养提高青年教师的社会实践能力和创新能力。继续做好青年教师培训进修工作，一方面，大力选派青年教师到企业进行顶岗实践，新引进的专业教师如没有企业工作经历的应在两年内累积半年以上顶岗实践经历，其他青年教师应积极下企业，积累实践经验。另一方面，鼓励青年教师积极参与校内实训基地建设或承担横向课题，不断丰富青年教师实践能力和创新能力。鼓励青年教师取得国家职业资格、技能证书和申报本专业非教师系列中高级专业技术职务，不断提升双师素质。在专业技术职务评审和推荐中，具有双师素质的教师在同等条件下优先考虑。

（五）提升青年教师学历学位，拓展国际化视野

继续实施青年教师队伍学历提升计划。一方面，鼓励青年教师赴专业学科具有优势的高水平高校或科研机构在职攻读硕士、博士学位。另一方面，从2017年起，引进具有博士学位的青年教师要逐步达到当年度引进教师总量的10%左右。加大青年教师学术培养培训力度，分期分批选派青年教师赴高水平高校或科研机构从事短期课程进修和访学。拓宽青年教师国际视野，加

强与国外大学及学术交流机构的合作，逐步加大青年教师出国访学、学术交流和培训的力度，每年选派 1-2 名优秀青年教师出国访学或研修，选派 10 名左右优秀青年教师出国参加培训。

（六）优化青年教师成长的良好环境

积极营造符合青年教师成长和发展的内部环境和人文关怀，关心青年教师职业生涯发展。保障青年教师各项合法权益，稳步提高青年教师的收入水平，积极帮助青年教师解决住房等实际问题，免除后顾之忧。畅通青年教师参与学校民主管理的渠道，充分调动青年教师工作的积极性和创造性，为学校建设发展建言献策。发挥学校工会等群团组织的沟通和协调作用，定期举办适合青年教师特点的文体、联谊或社会实践活动，进一步开发青年教师“人际交流、学习互勉、业务提升、增进友谊”的活动空间，丰富青年教师的业余生活、培养高雅品行和审美情趣，提高青年教师对学校的满意度和归属感。

三、管理与考核

（一）学校对青年教师的培养考核实行二级管理，以教学单位为主。教学单位每学期应至少召开一次会议专门研究青年教师的培养考核，通报、交流青年教师的培养考核情况，总结经验，布置新的培养任务。

（二）学校每一学年对各教学单位的青年教师培养情况进行一次综合考核、检查评比，评选出前 20%为教坛新秀。

四、保障措施

（一）加强组织领导

要把加强青年教师队伍建设作为全面提升学校师资队伍建设水平、推动学校可持续发展的重要举措，进一步加强领导、明确责任、分工负责，做到认识到位、组织到位、措施到位。要把青年教师队伍建设工作纳入学校教育质量评估的重要内容。要大力宣传优秀青年教师的先进事迹，引导社会各界关心支持青年教师，形成关爱青年教师成长的良好社会氛围。

（二）加大经费投入

要根据学校事业发展，提高学校发展性投入中用于教师队伍建设的经费比例，并设立青年教师队伍建设专项经费，切实落实各项配套经费。各教学单位要不断创新青年教师工作方式方法，多渠道筹措经费，为青年教师发展提供必要保障。

（三）加强管理考核

学校要建立青年教师培养目标绩效考核制度，加强青年教师日常管理和指导。适时对管理办法的执行情况和实施效果进行检查和评估，并将检查评估结果作为各单位教师队伍建设、人才工作开展情况的重要评价指标，纳入年终考核范围。

五、附则

（一）本办法自公布之日起试行，各教学单位根据本办法制定实施细则。

（二）本办法由人事处负责解释。