

湖北职业技术学院护理学院青年教师培养制度

在高等教育中学生是主体，教师是主导。因此，培养和建设一支结构合理、素质精良、充满活力、高水平的学科梯队，是高校教师队伍建设的客观需要，是支撑学校未来发展的支柱。而加强青年教师的培养是教师队伍建设的關鍵，制定切实可行的青年教师培养制度，是提高教师队伍素质的重要保证。为尽快提高护理学院青年教师的教学水平、实践能力、科研能力，加快师资队伍建設步伐，根据学校有关要求，结合护理学院实际情况制定本制度。

一、培养对象

护理学院 35 岁以下青年教师（含新到岗应届毕业生、新引进人才但未从事过本专业系统教学的教师及实际教学经验不足的青年教師）均要求进行在岗培养。

二、培养周期

1. 培养期。青年教师从入校开始培养期为 1 年，培养期结束进行考核，考核不合格者延长一年培养期。
2. 发展期。青年教师培养期结束进行考核，考核合格者进入发展期。

三、培养要求

1. 青年教师导师制。指导教师一般应由思想品质好、学术造诣较深、教学经验丰富、教学效果优秀，治学态度严谨，有较强的科研能力，具有一定奉献精神教授、副教授担任。

2. 青年教师培养方法。青年教师的在岗培养，由指导教师结合青年教师的实际情况，制定培养计划，明确培养方式、培养周期和年度培养

目标。培养期内的青年教师原则上以担任实验课教学为主，即参加指导教师安排的随堂听课、指导备课，负责批改作业、辅导答疑、考试阅卷、撰写教案、制作课件以及协助导师指导课程设计、实习、实验等工作。如因教学急需，临时承担了某门课程的教学任务，导师应深入其课堂听课，每学期听课次数应不少于5次。

3. 青年教师岗前培训制度。青年教师必须参加学校组织的普通话和教师岗前培训班。学习“高等学校教师职业道德修养”、“高等教育法规概论”、“高教法”和“高等教育心理学”等课程。要求获得培训证书，要树立良好的师德观。

4. 青年教师听课制度。指导教师要安排培养对象系统地听课，参加学校、学院相关课程示范主讲教师的公开课活动，并予以检查。青年教师应认真做好听课记录，并写出书面体会。一年召开一次青年教师座谈会，相互交流经验，取长补短，共同提高。

5. 青年教师任课前考核制度。青年教师任课（含实验课）前必须根据教学大纲要求，准备好任课内容的讲稿及教案，报请指导教师审阅并进行严格的试讲，以全面考核其课程准备情况。试讲由指导教师提出，报请学院组织安排，由教学经验丰富的本专业教师组成专家委员会成员进行考核，并对试讲情况进行总体评价。试讲安排二次，每次45分钟，试讲不合格的教师延期一年培养期，再不合格者则不能担任教学工作，报院建议调动岗位。

6. 青年教师学习进修制度。青年教师利用各种形式进修学习，更新知识提高能力。具体方式包括：到医院进修学习、短期培训、各种研讨会、出国进修及培训。支持提倡青年教师进行提高学位学习。

7. 指导教师职责。指导教师有责任帮助其掌握教学规律和教学技巧，为其指定必读书目、指导备课、修改教案、带做实验等，同时，导师还应带领和指导青年教师（助教）开展科研工作及实践工作。

四、考核办法

1. 青年教师的培养考核工作原则上每学年进行一次，培养期结束由本人写出工作总结，指导教师和所在系室签署意见，报学院审查、存档，以作为该教师上岗、定职的依据。

2. 凡在培养期内未达到培养目标者，根据指导教师、教研室和学院意见，延长其一年的培养期。

五、指导教师和青年教师待遇

1. 指导教师待遇。指导教师指导青年教师期间，学院每年补贴 40 学时的工作量。中期或终期考核不合格的年青教师，指导教师的课时补贴少 20 学时，延期一年的则没有课时补贴。

2. 青年教师待遇。培养期内青年教师待遇按湖北职业技术学院分配细则执行。

湖北职业技术学院护理学院

二〇一五年三月