

# 青年教师刘雨晴培训计划

## (临床护理教研室)

青年教师是教育事业的未来和希望。青年教师的成长和进步对学院的未来有着至关重要的作用，是学院实现可持续发展的关键所在。针对我院青年教师比例较高，素质参差不齐的现实，必须加强青年教师队伍建设，促使大批青年教师迅速成长，尽快成为各学科的骨干力量，带动我院教师队伍整体素质的提升。根据上级有关文件精神和我院教师队伍建设的总体规划，结合学院实际，特制定如下培养方案。

### 一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照高等职业教育改革和发展总体要求，结合我院青年教师的实际，围绕理想信念、敬业态度、操守德行、学问修养、业务能力、管理水平诸方面，努力开展以理想、责任、敬业、奉献为主旋律的师德师风教育活动，开展业务培训，全面提升青年教师的思想水平、道德修养、学科素质、工作技能、科研能力、实践与创新能力，努力建设一支综合素质优良、思想稳定、富有活力和创新精神的青年教师队伍。

### 二、培养对象：新进青年教师刘雨晴

### 三、培养方案

(一) 强化岗前培训制度，提高青年教师教育教学的基本理论水平

凡我院新进青年教师，必须在学院统一安排下，参加有计划、有目的岗前培训班（包括由省教育厅组织的“高校教师理论知识培训”，

学院新教师上岗培训），圆满完成岗前培训任务，并取得培训合格证书。参加岗前培训的考核结果记入个人业务档案，作为教师资格认定和职务聘任的依据之一。

#### （二）实行上课前试讲制度，使学院教学质量得到保证

青年教师到岗后，应根据各系安排的授课任务，认真备课。在正式上课前，由各院系安排，在教研室内部进行试讲，并就试讲情况提出具体参考建议。试讲过程应做好记录，包括时间、地点、参加人员、试讲人、试讲过程及内容，参加人员发言、讨论情况，具体建议等。新教师只有取得岗前培训合格证和试讲合格后，方可申请开课。

#### （三）积极倡导导师制，促使青年教师尽快过好教学科研关

实行导师制度，积极发挥中老年教师的传帮带作用。指导教师人选由各系部会同教务处、人事处根据每年补充新教师的具体情况拟定，并报经分管院领导审批。指导教师的主要任务是对青年教师在教书育人、教案编写、课堂板书、讲课方式、教学法研究、实践技能培养途径、科研方法与程序、科研报告与论文写作以及自学提高等方面进行具体指导，并定期检查、年终写出考核评语，帮助他们制订个人成长计划或职业生涯规划，落实培养措施。

#### （四）加强教学检查和督导

青年教师要积极参与教研室专业建设、学生教育管理、实习、实验等工作。青年教师每年要听课 40 节，导师每年听青年教师课 10 节。具体听课时间由各系自行安排。学院教学督导室和各系教学督导组对青年教师的教学、实验课讲授、备课、讲授等情况实行动态管理和指

导，每学期要对每位教师听课 2-3 次，同时召开学生座谈会，对各个教学环节进行认真检查，并及时反馈意见和信息，进行即时在线督导。此项工作由督导室负责安排实施。

(五) 开展形式多样的教学竞赛活动，创造机会让青年教师脱颖而出

学院教务处、科研室、工会等职能部门应积极组织形式多样的教学竞赛活动，如青年教师说课比赛、技能竞赛、教案评比、信息化教学比赛等，创造机会让青年教师在竞赛中互比互学，共同进步。各系部参赛成绩将成为学院对系部进行目标考核的一个重要指标。

(六) 教学、科研上逐步压担子，保证教学科研质量和水平的稳步提高

青年教师刚毕业到岗进入教师角色，业务提高需要一个过程，因此，开始的工作量要适度，以便给他们留出一个空间钻研教材、熟悉课程建设，进入实训和掌握现代教育技术等。随着教学各环节的熟悉和经验的积累，要从教学的质和量上提出更高的要求，根据各系情况逐步压担子，以便使他们早日成为教学骨干。

在科研上也要逐步承担责任，参加一定科研工作，要求每年要发表 1 篇研究论文。并积极申报科研项目。各系部要大胆让他们参与科研项目申报、方案确定、项目的实施、鉴定和验收全过程，增强他们对科研工作的感性认识，具备一定的科研能力，尽快成为科研工作的骨干。

(七) 注重后续培养和继续教育，制定在职培养计划

为提高青年教师的学历层次，结合学科发展的需要和要求，在不影响正常教学的情况下，学院教务处、人事处和系（部）共同制定方案，有计划有目的地安排青年教师在职读研、读博。充分利用假期安排青年教师参加各种基本技能培训；到高校进修、学习；要求五年内有半年的时间安排他们深入到企业、行业实习，实践，提高实践动手能力，努力培养他们成为双师素质教师。参加培训、学习的教师在培训结束后，须将培训成绩单及培训工作总结报告交院人事处备案。培训结果记入个人业务档案，并作为今后职务评聘的依据。

王芬

2016. 8. 27