

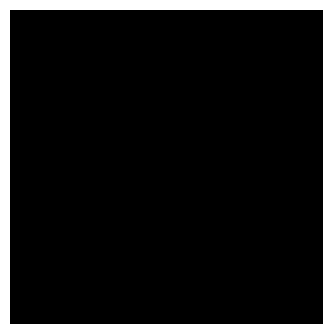
浙江财经大学文件

浙财大〔2013〕207号

关于印发《浙江财经大学青年教师助讲 培养制度实施办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

《浙江财经大学青年教师助讲培养制度实施办法（试行）》经学校会议讨论通过，现予以印发，请遵照执行。



浙江财经大学青年教师助讲培养制度实施办法

（试行）

为有效帮助我校青年教师尽快胜任教学岗位，切实保障和提高教学质量，为青年教师创造良好的成长环境，建设一支具有较高教学水平的青年教师队伍，根据《浙江省教育厅关于在全省高等学校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见》（浙教高教〔2012〕160号）文件精神，结合我校实际，特制订本办法。

一、青年教师助讲培养的基本内涵和意义

青年教师助讲培养是指由学校负责实施，以提高职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能为主要目的，对新进高校从事教学工作的青年教师，专门进行一个时期相对集中的培养培训。

建立和实行青年教师助讲培养制度是继承和弘扬高等学校优良办学传统，提升人才培养质量的重要举措，参加助讲培养是青年教师的义务和权利，学校应对青年教师助讲培养提供必要的支持。

二、青年教师助讲培养对象

符合以下条件之一者，应参加青年教师助讲培养：

1. 新聘用到我校从事教学工作（含理论教学和实验、实践教学），无高校教学经历的专职在岗教师。
2. 高校教学经历不足3年，年龄在35周岁以下（含35周岁），未接受过助讲培养的专职在岗教师。
3. 经学院要求或本人申请需要参加助讲培养的青年教師。

三、青年教师助讲培养的途径

根据青年教师成长规律和青年教师培养目标，学校主要通过以下四种途径实施青年教师助讲培养：

（一）校内培训

青年教师参与学校举办的各类教师培训、教学研讨交流、教学

观摩、教育理论学习等活动进行培训。

（二）导师指导

学院（部）指派教学经验丰富、教学效果优良的教师与青年教师围绕某一门课程结对进行指导。

（三）自主学习

青年教师参加网络培训或参与有助于教学能力成长的其它各类自主学习活动。

（四）校外挂职

鼓励承担实践性较强课程的青年教师赴相关企、事业单位和国家机关挂职锻炼。

以上四种培养途径中，前三种为青年教师助讲培养的必修环节，第四种途径由青年教师本人及所在学院根据需要进行选择。

四、青年教师参加助讲培养的基本要求

（一）树立正确的世界观、人生观、价值观，学习先进的教育教学理念，忠诚于教育事业，遵守高校教师行为规范，认真履行教书育人职责。

（二）尽快了解学校教学管理和运行的规章制度，明确人才培养的目标和规格要求，掌握培养方案的基本结构、课程构成等，掌握各教学环节的基本要求和方法，积极参与教学建设和各项教学改革研究活动。

（三）在培养期内，至少完成以下工作，并计入教师个人培养档案：

1. 随堂并完整听取指导教师讲授 1 门课程，不少于 34 课时；
2. 协助指导教师积极参与辅导学生、作业批改、实验指导、答疑等环节；
3. 参加校教师教学发展中心组织的各项教学培训、观摩及研讨交流等活动，不少于 6 次；
4. 撰写至少 1 篇教学研究论文，或申报至少 1 项教学研究课

题;

5. 培养期满, 按要求完成 1 篇参加培养的总结报告。

五、青年教师助讲培养的管理与考核

(一) 管理

1. 青年教师助讲培养的期限一般为一年, 培养期间, 各学院(部)原则上不安排青年教师独立承担教学任务。

2. 学校将为每位参加助讲培养的青年教師建立培养档案, 将青年教师参加的各类培养活动记录在档。

3. 各学院(部)可在学院指派和双向选择相结合的基础上, 在每学期初或新进教师入校一个月内, 为青年教师协调安排指导教师, 并及时将导师安排情况报学校备案。每名导师一般只指导 1 名青年教师, 最多不超过 2 名。指导教师应当具有高尚的师德、强烈的事业心和责任感, 教学能力强, 教学效果好, 一般应具有副教授及以上职称, 5 年以上教龄, 能关心青年教师的思想状况和师德修养, 从教学的各个环节入手, 对青年教师进行全方位的指导。

4. 学院(部)应定期对指导教师工作开展情况进行检查, 组织召开青年教师助讲培养导师工作会议, 汇报交流培养对象的教学发展情况。

5. 学校将定期对各学院(部)青年教师助讲制度实施情况进行检查, 对检查不合格的培养对象所在学院(部), 学校将酌情减少或收回已投入的培养经费, 并责令其限期改正。

(二) 考核

培养期结束后, 学校和各学院(部)分别组织对参加青年教师助讲培养的教师进行考核, 考核的具体要求如下:

1. 学校组织专家根据青年教师培养档案记载的培训学习记录、接受导师指导记录、企事业单位挂职锻炼记录等打分, 该分数占考核总分的 40%。

2. 所在学院(部)组织专家, 对青年教师进行试讲考核, 并进

行打分，该分数占考核总分的 60%。培养期内参加校级及以上教学比赛且获奖的培养对象，可免于参加试讲考核，所在学院（部）根据获奖等级直接评分。

3. 根据总分将考核结果分优秀（ ≥ 90 分）、良好（ < 90 分， ≥ 80 分）、合格（ < 80 分， ≥ 70 分）、不合格（ < 70 分）四个等级，其中优秀比例不超过 20%。试讲成绩不及格的，其考核等级可直接认定为不合格。

4. 有 1 年以上高校教学经历，担任过 1 门以上课程教学任务，且学评教成绩平均在本学院前 60% 的青年教師，可直接申请进入由学校组织的试讲考核环节，如试讲通过可认定其助讲培养考核合格，考核不通过的，仍然进入学校统一安排的助讲培养环节。

5. 考核合格及以上者学校颁发由教育厅统一印制的教学上岗资格证书。获得教学上岗资格证书是教师参加职称评聘和相关职务晋升的必要条件。考核不合格的，可申请延长助讲培养期半学年，最多不超过一学年，如再次考核不合格，学校可对其作出调整岗位或解聘等处理。

6. 教学表现突出的培养对象，经个人申请、指导教师推荐、考核成绩优异者，培养期可缩短为半学年。

7. 青年教师助讲培养期内，其年度教学工作考核参照助讲培养考核结果及相关工作表现确定，其个人当学年教学业绩考核可参考所在学院（部）平均教学工作量认定或申请免考核，与导师合上的课程可根据其实际工作量承担情况计算教学工作量。

六、青年教师助讲培养的保障措施

1. 学校成立青年教师助讲培养工作领导小组，由分管教学的校长担任组长，教务处、人事处负责人担任副组长，相关职能部门负责人及各学院分管教学领导为小组成员，负责青年教师的助讲培养工作。各学院（部）应成立相应的领导小组负责本部门的青年教师助讲培养实施工作。

2. 学校根据各学院（部）每年培养对象的人数按人均 3000 元的标准划拨培养经费，由学院领导负责审批，主要用于所在学院（部）对优秀导师的奖励费以及教师培训、研讨交流、观摩学习、外出挂职等青年教师助讲培养过程中产生的费用。学校将定期对该部分经费使用情况进行检查，如发现有挪用或滞留经费等现象，将酌情减少或停止拨付次年轻费。

3. 培养期间，指导教师每指导 1 名培养对象按照每学期 34 课时计入个人教学业绩考核并计算工作当量。培养对象考核结果为不合格的暂缓核算，待延长期满后再行补发。当年被评选为优秀指导教师的，所在学院（部）应给予适当奖励。

4. 培养对象考核合格后，指导教师的指导工作可计入业绩档案，在推荐硕士生导师、博士生导师及评选先进时优先考虑参与青年教师助讲培养工作的指导教师。

七、其它

1. 学校青年教师助讲培养工作领导小组委托校教师教学发展中心具体负责青年教师助讲培养制度的实施、监控、考核和日常管理。

2. 各学院（部）可在本办法精神指导下，根据本部门实际情况，制订具体的实施细则。

3. 本办法自发文之日起实施，由教务处负责解释，原《浙江财经学院“助导师制”实施管理办法(试行)》（浙财院〔2004〕31号）同时废止。

