

# 西安医学院文件

西医发〔2015〕94号

## 关于印发《西安医学院青年教师导师制培养实施办法（试行）》的通知

行政各单位、机关各处室，各附属医院：

《西安医学院青年教师导师制培养实施办法（试行）》于2015年9月9日院长办公会审议通过，现予印发，请认真组织学习，遵照执行。

特此通知。



抄送：校领导  
西安医学院党政办公室

2015年9月30日印发

# 西安医学院青年教师导师制培养实施办法

## (试行)

为落实《西安医学院中青年教师发展培养实施办法》(西医发〔2014〕5号)精神,促进青年教师职业化发展,提高学校教师队伍整体教育教学水平,特制定本办法。

### 一、指导精神

充分发挥校内名优教师和骨干教师的“传、帮、带”作用,促使青年教师树立为人师表、甘为人梯的观念,养成师德高尚、爱岗敬业的品质,形成严谨求实、认真踏实的作风以及掌握教书育人的方式方法,以尽快提高青年教师的思想专业素质和业务能力,促进学校内涵式发展建设。

### 二、实施对象及原则

#### (一) 实施对象

1. 新入职尚未接受导师制培养的青年教師。
2. 其他需要通过导师制培养来提高本人教育教学水平的教师。

#### (二) 实施原则

青年教师导师制培养采取定导师、定个人职业发展规划、定培养目标和定培养计划的方式进行。青年教师导师制培养周期原则上为一年,每位青年教师至少接受一名导师的培养,但每名导师每次指导不超过两名青年教师。

### 三、导师聘任

### **(一) 聘任条件**

1. 热爱教育事业，师德师风高尚，教学效果优良。
2. 具有副高及以上专业技术职务，从事教师岗位工作 10 年以上。
3. 与培养教师的学科专业相同或相近。
4. 导师身体健康、年龄不超过 65 周岁。
5. 导师原则上也可以是西安地区 985、211 高校具备上述条件的知名教师。

### **(二) 聘任程序**

符合培养条件的青年教师报到后，由院（系、部）自行为其选聘符合条件的导师，并于每年 10 月份将青年教师及其培养导师的名单向人事处报备。

## **四、导师职责**

（一）指导青年教师制定个人职业发展规划、培养目标及培养计划，经所在院（系、部）同意后实施，相关资料存入本人《教师业务成长档案》。

（二）帮助青年教师树立正确的人生观、价值观和职业观，养成为人师表、爱岗敬业的高尚品质以及严谨务实、实事求是的工作态度。

（三）为青年教师传授教育教学基本规律、规范和原理，指导其掌握正确的理论和实验（实践）课教学理念、方法。

（四）指导青年教师掌握教学各环节及其执行过程，包

括人才培养方案、教学大纲和教学计划的制定，如何备课、书写教案和制作课件，如何进行课堂教学，如何指导毕业论文设计，如何考核、命题、阅卷、分析、批改作业等。

（五）对青年教师进行示范课教学或指导其授课，每学期不少于10学时。

（六）熟悉并介绍学校已有的科研条件，协助青年教师申请各类课题。

### 五、培养对象职责

（一）深刻理解自己的职业发展规划，尽快适应学校工作，主动从思想和行动上做好教师身份转变。

（二）严格要求自己，虚心向导师学习，积极配合导师做好培养指导工作，全面完成既定培养目标。

（三）熟悉所从事专业的课程结构和内容，认真钻研教育教学方法和教学有关知识，协助导师工作，做好随堂听课和其他培养指导记录。

（四）掌握所授课程教学内容，手写一套规范、完整的教案，在课程试讲中取得良好成绩。

（五）积极参与导师的教学改革、科研课题以及教材编写等项目，积极申报科研课题，并撰写论文和心得体会。

（六）培养周期结束后，要认真总结自己的所学所得及尚需努力的方向，形成书面报告，经导师签字、院（系、部）审核后存入本人《教师业务成长档案》。

## 六、导师制工作考核

青年教师导师制考核工作在培养周期结束时进行，由院（系、部）负责实施，报人事处备案。具体如下：

### （一）被培养对象考核

1. 基本考核：需具备以下培养材料。

（1）完整的个人职业发展规划、培养目标和培养计划。

（2）一门课程完整、规范的手写教案。

（3）不少于一门课程 2/3 总学时的听课笔记。

（4）导师指导下的授课记录和有关指导评价。

（5）其它在培养期间形成的有关资料，如学习心得、与导师工作交流记录、参与导师课题项目记录、撰写的课题申请书、发表的论文等等。

2. 综合考核：通过授课比赛方式进行。

培养期结束，学校组织基本考核合格的青年教师授课竞赛。（100 分）

3. 考核结果及应用

（1）考核结果分为优秀（ $\geq 90$  分）、合格（ $\geq 60$  分）和不合格（ $< 60$  分）。考核不合格者，须延长培养周期直至考核合格为止。

（2）考核结果及有关材料将存入本人《教师业务成长档案》，考核结果将作为本人职称晋升等的重要参考依据。

### （二）导师工作考核

1. 被培养对象考核结果将作为导师考核的主要依据，原则上被培养对象的考核结果即视为培养导师的考核结果。

## 2. 导师考核结果应用

(1) 每指导一名青年教师，考核优秀者，按 50 学时/学年的课时费进行补助；考核合格者，按 30 学时/学年的课时费进行补助；考核不合格者，不发放导师补助。

(2) 导师培养青年教师的经历将作为年终考核、晋升高一级职称和争取继续教育机会等的重要参考依据。

## 七、其他

(一) 对于新入职教师，如其教学和科研能力已达到一定水平不需要导师制培养，院（系、部）需向人事处报批。

(二) 在培养期间如遇导师休假等情况可更换导师或延长培养周期。

(三) 各院（系、部）从 2015 年起须对新入职教师建立个人《教师业务成长档案》，以加强对教师职业发展的监控和指导。

(四) 各院（系、部）要切实重视青年教师导师制培养工作，人事处将适时对院（系、部）导师制工作落实情况进行检查。

(五) 导师制培养结束之后，各院（系、部）要继续加强对青年教师的培养工作。

## 八、本办法自印发之日起开始执行，由人事处负责解释。