

南京旅游职业学院

组人处〔2017〕12号

南京旅游职业学院新教师培养与管理办法

为进一步加强新教师的培养管理，提升新教师职业道德和教学科研等方面的水平，促进专业发展，根据《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》、《高等学校教师培训规程》，结合学校具体情况，制订本办法。

一、培养目标与对象

全面提高新教师职业道德修养、教育教学能力和科学研究与创新能力，促进新教师尽快适应和胜任教学工作，构建青年教师发展的长效机制，为教师的健康成长奠定基础。

培养对象是当年新录用进我校工作的高校、科研院所毕业生，从其他院校或行业企业等新调入我校工作未满一年的新教师。

二、培养形式与内容

（一）培养形式

1、导师制。新教师培训主要采用以老带新、结对在岗培养的方式，发挥教学名师、老教师的传、帮、带作用。成立导师指导小组对新教师进行培养。

2、集体专项培训。包括新教师入职培训、岗前培训、新教师研习营及各类提高性培训。

3、实践教学锻炼。新教师来校第一学期，应安排其承担助教、实习、实验、辅导答疑、毕业设计等辅导工作，使其尽快熟悉教育教学和管理环节。应届毕业生来校第一年内要通过安排其赴行业企业一线进行顶岗实习，加强对行业企业的了解和认识，以适应高等职业教育对人才培养的需要。

4、自主学习反思。新教师应根据自己的专业发展需要与教学工作实际进行读书、教学观摩、接受教学督导等活动进行自主学习和反思。

（二）培养内容与实施要求

1、高等学校教师岗前培训

新教师报到时，须报名参加由江苏省高等学校师资培训中心组织的课程培训，主要学习《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等教育法规概论》、《高等学校教师职业道德修养》等课程，取得《高等学校教师岗前培训合格证书》。

2、新教师研习营及提高性培训

学校相关部门对新教师进行校情介绍以及相关业务指导，内容主要包括人事、教学、科研、财务、后勤保障、图

书利用等方面的具体情况和要求。根据教学科研实际需求，学校安排新教师参加其它有关专题讲座。

3、新教师教学能力培养

（1）新教师培养实行导师制。各学院要指定有丰富教学经验和较高科研水平的教授、副教授或专业带头人作为新教师的指导教师或导师组负责人，指导周期为两年。导师或导师组成员需认真指导新教师加强思想政治理论学习，熟悉和理解专业培养方案、课程教学大纲、教材，了解教学过程及要求，掌握课堂教学方法，不断提高教学质量；指导新教师制定授课计划、撰写授课提纲和教案，审阅全部教案。导师或导师组成员每学期对所指导的每位新教师听课至少3次以上。

（2）实施主讲教师制度。原则上要求新教师进校2年需取得高校教师资格证，未取得高校教师资格证授课按教员级别发放课时费。新教师在正式授课前，须对自己拟开设的课程进行公开课（或试讲）。各院系必须对其进行综合考核并填写考核记录，考核不合格者，不能再安排下一年的授课任务。

（3）新教师应积极参加政治理论学习和业务学习，熟悉教学过程和教学规范，努力学习导师和其他优秀教师的教学技巧和师德风范，不断提高教学能力和思想政治素质，尽快成为具有良好师德师风、能教书育人的合格教师；每学期

至少要听导师或其他有丰富教学经验的中、老年教师的课 5 次以上，并认真做好听课记录。积极参加各类教学业务竞赛活动。

4、科研能力培养

(1) 学校每年组织 1—2 次专题讲座，向新教师介绍申请各类科研课题的知识、方法和技巧。

(2) 新教师每年必须参加 4 次以上学术活动，各职能部门、院系外请的专家学术讲座应向学校全体新教师开放。

(3) 学校鼓励新教师在导师的帮助和指导下，积极申报及参与各类科研课题。

(4) 实施“青年育苗工程”。学校在校内科研项目审批立项中，择优支持一定数量新教师科研项目。

三、组织领导

1、新进教师培养与管理工作的学校教师发展中心负责牵头实施，各职能部门、二级院系应积极配合与承担新进教师培养任务，负责具体项目的开展与实施。

2、组织人事处、教务处、科研开发处等部门要切实加强对新教师教学能力培养的领导、检查、监督和考核。

3、各院系要成立教师发展工作小组，由院长任组长，负责本单位新教师的专业发展工作，拟订新教师的培养计划，推行新教师导师培养制度，为新教师选定和配备导师。

4、教研室或教学团队要结合新教师拟开课情况，拟订新教师在职培养计划。

四、考核与奖惩

1、新教师培养工作纳入到学校对二级院系、教研室及教职工的考核体系中。每学年开学前两周，各院系须将新教师的培养计划报教师发展中心备案。

2、各院系每学年末对新教师培养工作进行考核。考核时新教师须填写《南京旅游职业学院新教师培养考核表》，并提交一份 2000 字左右的工作总结。工作总结经导师审阅签字后，连同听课记录及教案一起交所在院系检查和评审。新教师工作总结、听课记录、《新教师培养考核表》等作为在岗培养考核的依据，提交教师发展中心，教师专业发展中心审核通过后存入新教师业务档案。

3、新教师培养考核结果，将作为评先评优、转正、进修和晋升的重要依据。

4、指导新教师是晋升高一级职称的业绩条件之一，中、老年骨干教师应积极指导新教师，各院系要给导师一定的工作补助。

5、新教师培养工作是一项重要的基础性工作，各有关单位要高度重视，狠抓落实，积极营造有利于新教师成长的良好氛围。各职能部门、院系还可以根据实际情况，制定新教师培养工作细则和其他的奖惩措施。

五、附则

本办法自发文之日起执行，由组织人事处、教师发展中心负责解释。

南京旅游职业学院

组织人事处

2017 年 12 月 18 日