

附件 1:

## 南京中医药大学青年教师导师制实施办法（修订）

### 第一章 总 则

第一条 为了使我校青年教师尽快适应和熟悉高等学校的教育教学和科研工作，为青年教师的顺利成长奠定良好的基础，在总结既往工作的基础上，特修订本办法。

第二条 青年教师导师制，是由学院（系、部）指派学术造诣高、教学科研经验丰富的优秀教师担任青年教师的导师，充分发挥他们的传、帮、带作用，对青年教师进行指导和培养，使其尽快达到学校教育教学和科研工作的要求。

第三条 青年教师导师制是师资队伍建设的一项重要基础性工作，各学院（系、部）要重视和加强对青年教师培养工作的领导，切实落实青年教师导师制度，并以此作为学院考核工作的重要指标之一。

第四条 教务处、教学评估中心、科技处分别负责对青年教师导师制实施过程中的教学、科研情况进行检查。

第五条 人事处负责青年教师导师制的管理协调和督促检查等工作。

### 第二章 青年教师的培养范围

第六条 专任教师中符合下列情形之一者：

- （一）新进校的各类毕业生；
- （二）从事高校教学工作不满 3 年；
- （三）未取得高校教师系列中级及以上职称；
- （四）其他经人事处、教务处及所在学院共同确定需要接受指导的专任教师。

### 第三章 青年教师的培养要求

第七条 青年教师的培养要求

(一) 尊重指导教师，虚心求教，积极主动地争取指导教师在思想上、业务上的指导，主动向指导教师汇报在教学工作中的思想情况、教学情况和业务进修情况。

(二) 认真参加各类教育教学培训，完成导师指定的课程选修、知识学习、科学研究（含教学研究）或临床实践等任务。

(三) 在导师指导下，熟悉并掌握教学过程各环节的基本规范和要求，掌握所承担讲授课程的结构和内容，学会根据教学大纲组织教学内容，选定参考教材。

(四) 学习导师的教学科研经验，掌握教学科研的方法。每学期旁听导师的课堂教学不少于 10 学时，并做好听课小结；积极参与导师科研项目、教材编写、课题申报和研究及论文的撰写等。

(五) 在指导期内，应以南京中医药大学为第一署名单位、本人为第一作者正式发表 1 篇学术论文。

第八条 青年教师接受导师指导和培养的时间一般为 1 年，即从当年 9 月至次年 9 月。

#### **第四章 指导教师的选任及职责**

第九条 指导教师应具备的条件：

(一) 青年教师的导师，应为在教学科研第一线工作，原则上具有副高以上职称的教师，新兴学科可以适当放宽为中级职称。

(二) 坚持党的四项基本原则，忠诚党的教育事业，治学严谨，具有良好的师德风范。

(三) 教学经验丰富，教学效果好，学术水平高，科研能力强，有较强的指导能力。

(四) 身体健康，能够坚持正常工作。

第十条 青年教师导师人选由青年教师所在教研室（研究室）提出，经青年教师本人和导师双方同意后，由所在学院（系、部）领导审批，报人事处备案。

第十一条 为保证青年教师导师制培养质量，每名指导教师原则上每次指导 1 名青年教师，特殊情况最多不超过 2 名。

第十二条 指导教师的职责

(一)关心青年教师思想修养，通过言传身教帮助青年教师树立正确的世界观、人生观和价值观，帮助青年教师树立崇高的师德，培养青年教师严谨踏实、实事求是的科学态度和爱岗敬业的精神。

(二)根据青年教师的专业方向、知识结构和承担的教学任务，制定青年教师的培养计划，指定进修学习相关的专业知识，从教学方法、讲课技巧及教学工作的各个环节进行指导(包括撰写教案和讲稿、授课、辅导答疑、作业布置与批改、学生的考核与成绩评定及分析，指导实验、实习、毕业论文或设计等)，检查青年教师备课，协助选用教材教参，旁听青年教师试讲和课堂讲授情况。

(三)每学期对青年教师进行课堂教学示范不少于 10 学时，深入青年教师任教的课堂(实验室)听课不少于 10 学时。

(四)帮助青年教师全面了解所在学科的科研情况，有针对性地协助青年教师合理选择研究方向，拟定切实可行的科研计划，申请研究课题，正确开展研究(包括教学研究)工作。

第十三条 指导青年教师是高年资教师的应尽职责。导师的指导工作质量及青年教师的教学状况将作为教师考核、职称评聘的重要依据之一。

## 第五章 管理与考核

第十四条 青年教师所在学院(系、部)和指导教师，应针对青年教师的实际情况组织填写《南京中医药大学青年教师导师制培养计划》。

第十五条 青年教师在导师指导下完成培养计划后，应填写《南京中医药大学青年教师培养情况考核表》，由学院(系、部)组织考核，考核内容包括：培养计划完成情况，课程进修成绩，教学工作情

况（含教案、习题解答、实验试做报告等），试讲记录，教学效果（课堂教学评估成绩或学生对教学的反映），参加临床实践和科学研究情况，个人总结。

第十六条 人事处每年将本年度青年教师导师制培养对象名单抄送至学校教学评估中心，由教学评估中心专门安排教学督导一年内至少听课一次，督导听课评议的情况作为导师制考核的重要依据。

第十七条 学院（系、部）聘请至少三位教师组成考核小组，对青年教师导师制培养工作进行验收。其主要程序为：

（一）随堂听课一次，对青年教师课堂教学效果给出评价意见；

（二）举行考核答辩会。导师介绍培养过程，青年教师汇报培训体会与收获，考核小组专家提问，青年教师答辩；

（三）考核小组经评议后确定考核成绩；

（四）学院（系、部）将考核意见报学校人事处备案。

第十八条 考核期届满时需提交的材料

（一）培养单位需提交材料如下：

（1）学院部署、落实青年教师导师制情况的有关通知、文件、会议记录；

（2）考核小组的组成情况、考核小组听课评价意见、举行考核答辩会的会议记录；

（3）培养对象考核结果汇总表、导师制工作总结。

（二）培养对象和指导教师需提交材料如下：

（1）青年导师制培养计划表、青年导师制培养考核表；

（2）培养对象的讲稿、备课笔记、听导师课记录；

（3）指导老师听课记录；

（4）承担课程的试卷分析；

（5）发表论文的版权页和正文复印件；

（6）主持或参与科研课题申报书、结题书；

- (7) 教研室集体备课会议记录；
- (8) 参加学术会议证明；
- (9) 岗前培训合格证书、现代教育技术培训证书。

第十九条 考核成绩分优秀、合格、不合格三类，优秀比例控制在 20%以内。由学校组织专家进行会议集中考评，主要是对照《南京中医药大学青年教师导师制检查评价表》，察看培养对象和指导教师的相关材料、听取学院相关汇报。

有下列四种情形之一的，考核结论直接定为不合格：

- (一) 未取得岗前培训合格证；
- (二) 未在指导期内正式发表文章；
- (三) 在听课笔记等考核材料上弄虚作假；
- (四) 教学督导听课，有一次结论为“中”。

第二十条 学校根据考核结果按优秀每人 40 标准课时、合格每人 20 标准课时的标准计算指导教师的教学工作量。考核不合格的教师应在下一年度继续参加培养，直至培养合格，当年年度考核不得评为优秀。连续两年考核不合格的，取消指导老师带教资格，青年教师次年不得申报高一级专业技术职务。青年教师的考核成绩，将作为青年教师的一项重要考核内容，记入其个人培训档案，并作为青年教师职务晋升的必备条件之一。

第二十一条 本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释。