# 青年教师导师制责任书

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-10-17

*第一篇：青年教师导师制责任书宁夏师范学院青年教师导师制责任书宁 夏 师 范 学 院二〇一六年 月根据《宁夏师范学院青年教师导师制实施办法宁师院发 [2024] 144 号》为贯彻落实学校人才强校战略，充分发挥学科带头人和老教师对青年教师的...*

**第一篇：青年教师导师制责任书**

宁夏师范学院青年教师

导师制

责

任

书

宁 夏 师 范 学 院

二〇一六年 月

根据《宁夏师范学院青年教师导师制实施办法宁师院发 [2024] 144 号》为贯彻落实学校人才强校战略，充分发挥学科带头人和老教师对青年教师的“传、帮、带”作用，指导青年教师适应教学工作并逐步提高教学能力，胜任教学工作，促进我校师资水平和教学质量的提高，特制定本责任书。

一、导师任职条件

（一）热爱青年教师培养工作，师德高尚、教学经验丰富、教学效果好、学术水平高，有较强的指导能力。

（二）具备副教授以上专业技术职务，身体健康，能履行导师工作职责。

二、培养形式及内容

（一）导师对青年教师采取个别指导方式，一般1名导师一个培养期指导1－2名青年教师，指导时间为2－4学期。

（二）导师负责制定青年教师培养方案并经学院审核同意后实施。

（三）导师对青年教师的培养包括：随堂听课、指导青年教师备课、上课、分析试卷、批改作业、准备实验、指导学生实习、实训等内容。

三、导师职责、考核及待遇

（一）导师的职责

1、导师要系统指导青年教师备课、上课、批改作业及辅导答疑等工作，每学期听课应不少于指导课程的5学时。

2、指导青年教师至少胜任1门课程的教学工作，较好地完成课程讲义和本门课程的教案撰写。

3、在培养期满后，指导青年教师以第一作者、宁夏师范学院为署名在区级及以上刊物上发表教学研究论文或科研论文1篇；或参加1项校级及以上教学、科研项目。

4、对不服从指导的青年教师，导师可向学院提出终止培养的书面报告。

（二）导师的考核及待遇

1、由所在学院对导师工作进行考核并备案。表现优秀，工作成绩突出的导师，其考核结果将作为学年度考核、职称评聘、岗位申报及各种评优、奖励的重要依据。

2、导师每指导1名青年教师，每学期按15学时计算教学工作量。学校根据考核情况发放校内津贴，没有考核或没有完成指导任务的导师，将不计算教学工作量。

四、青年教师的培养条件、考核及职责

（一）青年教师培养条件

青年教师导师制培养对象为在岗工作以来未接受过导师培养的职称为讲师及以下的青年教师和根据实际情况，教学部门认为需要配备指导教师的教学人员。

（二）青年教师考核

由所在学院对青年教师接受导师培养情况进行考核并备案，采取日常考察与期满考核并重的方式。考核结果作为学年度考核、职称评聘、岗位申报、各种评优及奖励的重要依据。未经导师培养的青年教师不得晋升高一级职称，并不得担任专业核心课的讲授任务。

（三）青年教师职责

1、青年教师要自觉接受导师培养，主动争取导师在思想和业务上的指导，主动向导师汇报思想情况和业务工作情况。

2、青年教师应在导师的指导下完成撰写教案、试讲、批改作业、课后辅导、随班听课、辅助实验（实习）等相关教学工作。

3、青年教师根据指导教师安排每学期听课不得少于10学时（以听课记录为准）。

4、积极参与导师的教学研究和科研工作。在培养期满后，青年教师以第一作者、宁夏师范学院为署名在区级及以上刊物上发表教学研究论文或科研论文1篇；或参加1项校级及以上教学、科研项目。

5、培养期结束，青年教师应针对自己的思想情况、教学情况和业务研修情况，递交书面总结，填写《宁夏师范学院青年教师导师制考核表》（见附件1），经导师、学院审核同意后交教务处、人事处审核备案。

五、管理

（一）学院要按照学科建设及教学工作的需要，为每位青年教师指定导师，并填写《宁夏师范学院青年教师导师安排登记表》（见附件2），经学院审核后交教务处、人事处审核备案。

（二）各学院要认真落实本文所述的导师及培养对象职责，做好青年教师导师制工作，对不认真履行导师职责和不虚心接受导师培养的青年教师将分别作出不推荐参加各种评优奖励和暂缓晋升高一级职务的处理。

（三）培养期满，学院根据导师、教研室及学生对培养对象的教学评价作出考核意见，如考核不合格，将作出延长培养期（不超过一个学年）或作调整岗位处理。

七、本责任书自签订之日起执行。本责任书一式叁份，学院、导师、青年教师各执一份。由人事处负责解释。

甲方（导师）： 乙方（青年教师）：

学院（盖章）

负责人签字：

二〇一六年 月 日

**第二篇：青年教师导师制责任书**

宁夏师范学院青年教师导师制 责 任 书

宁夏师范学院 二〇一六年月

根据《宁夏师范学院青年教师导师制实施办法宁师院发 [2024] 144 号》为贯彻落实学校人才强校战略，充分发挥学科带头人和老教师对青年教师的“传、帮、带”作用，指导青年教师适应教学工作并逐步提高教学能力，胜任教学工作，促进我校师资水平和教学质量的提高，特制定本责任书。

一、导师任职条件

（一）热爱青年教师培养工作，师德高尚、教学经验丰富、教学效果好、学术水平高，有较强的指导能力。

（二）具备副教授以上专业技术职务，身体健康，能履行导师工作职责。

二、培养形式及内容

（一）导师对青年教师采取个别指导方式，一般1名导师一个培养期指导1－2名青年教师，指导时间为2－4学期。

（二）导师负责制定青年教师培养方案并经学院审核同意后实施。

（三）导师对青年教师的培养包括：随堂听课、指导青年教师备课、上课、分析试卷、批改作业、准备实验、指导学生实习、实训等内容。

三、导师职责、考核及待遇

（一）导师的职责

1、导师要系统指导青年教师备课、上课、批改作业及辅导答疑等工作，每学期听课应不少于指导课程的5学时。

2、指导青年教师至少胜任1门课程的教学工作，较好地完成课程讲义和本门课程的教案撰写。

3、在培养期满后，指导青年教师以第一作者、宁夏师范学院为署名在区级及以上刊物上发表教学研究论文或科研论文1篇；或参加1项校级及以上教学、科研项目。

4、对不服从指导的青年教师，导师可向学院提出终止培养的书面报告。

（二）导师的考核及待遇

1、由所在学院对导师工作进行考核并备案。表现优秀，工作成绩突出的导师，其考核结果将作为学考核、职称评聘、岗位申报及各种评优、奖励的重要依据。

2、导师每指导1名青年教师，每学期按15学时计算教学工作量。学校根据考核情况发放校内津贴，没有考核或没有完成指导任务的导师，将不计算教学工作量。

四、青年教师的培养条件、考核及职责

（一）青年教师培养条件

青年教师导师制培养对象为在岗工作以来未接受过导师培养的职称为讲师及以下的青年教师和根据实际情况，教学部门认为需要配备指导教师的教学人员。

（二）青年教师考核

由所在学院对青年教师接受导师培养情况进行考核并备案，采取日常考察与期满考核并重的方式。考核结果作为学考核、职称评聘、岗位申报、各种评优及奖励的重要依据。未经导师培养的青年教师不得晋升高一级职称，并不得担任专业核心课的讲授任务。

（三）青年教师职责

1、青年教师要自觉接受导师培养，主动争取导师在思想和业务上的指导，主动向导师汇报思想情况和业务工作情况。

2、青年教师应在导师的指导下完成撰写教案、试讲、批改作业、课后辅导、随班听课、辅助实验（实习）等相关教学工作。

3、青年教师根据指导教师安排每学期听课不得少于10学时（以听课记录为准）。

4、积极参与导师的教学研究和科研工作。在培养期满后，青年教师以第一作者、宁夏师范学院为署名在区级及以上刊物上发表教学研究论文或科研论文1篇；或参加1项校级及以上教学、科研项目。

5、培养期结束，青年教师应针对自己的思想情况、教学情况和业务研修情况，递交书面总结，填写《宁夏师范学院青年教师导师制考核表》（见附件1），经导师、学院审核同意后交教务处、人事处审核备案。

五、管理

（一）学院要按照学科建设及教学工作的需要，为每位青年教师指定导师，并填写《宁夏师范学院青年教师导师安排登记表》（见附件2），经学院审核后交教务处、人事处审核备案。

（二）各学院要认真落实本文所述的导师及培养对象职责，做好青年教师导师制工作，对不认真履行导师职责和不虚心接受导师培养的青年教师将分别作出不推荐参加各种评优奖励和暂缓晋升高一级职务的处理。

（三）培养期满，学院根据导师、教研室及学生对培养对象的教学评价作出考核意见，如考核不合格，将作出延长培养期（不超过一个学年）或作调整岗位处理。

七、本责任书自签订之日起执行。本责任书一式叁份，学院、导师、青年教师各执一份。由人事处负责解释。

甲方（导师）：乙方（青年教师）： 学院（盖章）负责人签字： 二〇一六年月日

**第三篇：青年教师导师制工作总结**

日语专业青年教师导师制工作总结

2024-2024学年

日语专业教研室由于多方面的原因，年轻教师较多。所以学科结构，年龄结构，学历结构很不合理，严重失衡。为了加快青年教师的培养和成长，迅速提高她们的思想和业务素质，日语专业教研室特制定了青年教师导师制，重点培养青年教师在业务水平的提高、教学能力的增强以及教学方法的优化等。经过一学年的培养，日语专业两名年轻教师已经能够逐步适应和胜任教学工作，并逐步成长为挑大梁的骨干教师。现将本学年的工作总结如下：

一、指导教师认真履行职责

本学年中，于晓欢教师认真负责，能够履行指导教师的工作职责。她关心青年教师思想修养，通过“一帮一”、“一对一”的指导，使年轻教师克服了刚刚站上讲台的心理压力，通过平时的感染，帮助青年教师认识到了作为一名优秀教师的责任和义务，起到了表率的作用。于晓欢教师指导、培养的青年教师工作认真、态度端正、治学严谨踏实、实事求是。

二、指导措施及成效

（一）听课、评课、观摩课

通过听课、评课、观摩课能够快速有效的提高青年教师的教学水平和业务能力，所以每学期日语专业教研室会定期举行评课、观摩课等活动，通过一年来的指导，可以看出青年教师在业务上有了很大提高，主要表现在：

1、授课重点突出，目标明确。讲述生动，普通话流畅，语言表达准确。采用综合教法，学法指导到位。针对教材和学生特点，设计有层次的训练内容，使不同层次的学生都有较大的提高。

2、教学设计合理，层次清晰，环节过渡自然。能依据本节课的知识结构特点、教学目标和学生实际，确定本节课采用探究式教学法。通过让学生观察、思考、互相讨论、探究发现、分析推理等为主的多边教学，引导和启发学生掌握探究方法，激发学生探究和发现问题的动机和兴趣，为学生学习创造理想的问题情境。整个课堂设计紧凑、逻辑严密、前后呼应。

3、教学过程。能够巧妙创设情景，轻松导入到课文中去；注重培养学生解决问题的能力；注重情感目标的培养；注重巩固，使学生能牢固掌握知识。

（二）教学研讨会

每学期我们都召开教学研讨会，每次研讨会都有一个中心和主题。例如，对多媒体教学手法的讨论大大激发了青年教师使用多媒体课件教学的热情，对教师提高运用现代教育技术的能力很有帮助。

（三）日常教学工作

教学常规工作逐步稳定，教师的教案、首页、辅导答疑等情况良好。特别是年轻教师自参加工作时起就担任了日语专业B10级基础日语课程。基础日语课程是本专业的专业基础课，备课量大，教学难度高，但青年教师能够虚心向老教师学习，认真专研教材，教学效果较好。

教师队伍的建设和培养，是一项长期的系统工程。几年来我们在这方面虽然做了一些工作，目前和今后一段时期仍然是我课程建设组师资队伍建设的重点和难点，任重而道远，我们将继续努力实践和探索。

日语专业教研室

2024年8月5日

**第四篇：青年教师导师制总结**

青年教师“导师制”毕业阶段总结

张颖

“天行健，君子以自强不息。” 不管遇到什么难过的事情，想想它，仿佛就有了攻无不克的勇气和力量。在我参加工作的三年时间来，让我一次又一次的想起了它，它同样也始终在我的教师成长道路上伴随我，许许多多次的给予我正确的指引，和前进的力量。现在，我的数学教学工作已经走上了正轨并逐渐形成了自己的特点，这样迅速的成长离不开学校里进行的“导师制”培养。

时间飞逝，转眼间我已经毕业工作三年了！2024年9月，刚刚踏上三尺讲台的我是忐忑的。我是否可以胜任这教师岗位？是否能够为学生们提供优质高效的教学服务？是否可以问心无愧地贴上“人类灵魂工程师”的称谓？这些充斥内心的疑问几乎令我无法全身心地投入到教育教学工作当中，我甚至觉得自己可能会花好几年的时间来缓解心中的焦虑，来完成角色转换。但幸运的是，学校领导未雨绸缪，以老带新的导师制应运而生，为迷茫中的我指明了方向！下面，我就从三个方面来谈谈自己的感受：

一、定位·转型

对于刚刚走上工作岗位的青年教师来说，明确自己的定位，找准今后的发展方向，顺利完成角色转变是这一阶段的第一要务。

参加导师制活动后，我拜在双鹄老师门下。双鹄老师是一位非常优秀的数学教师，在课堂上，他风趣幽默、激情澎湃、活力四射，能够抓住学生的关注点充分调动学生的学习积极性；同时，他又能深入浅出地将知识传授给学生，让学生真正有所收获。在课堂外，双鹄老师与学生相处极为融洽，耐心细致地为学生解答疑惑，关心学生生活，真正做到了亦师亦友。这让我倍感钦佩的同时也深深明白了自己的不足：驾驭课堂的能力，对学生思维的引导，精到的点评，对教材内容的把握都是我亟待提高的环节。但是找到差距只能算是对自己进行重新定位的第一步，解决问题，弥补不足，缩短适应期，尽快完成角色转变才是根本。因此在双鹄老师的指导和帮助下，我根据自己的实际情况结合学校领导的要求，为自己制定了相应的发展规划，并严格遵照执行，做到行动前有计划有准备，行动后有反思有改进。

除了有计划的开展工作之外，双鹄老师还提醒我发挥自己的年龄优势，深入到学生中去，切实了解学生的学习需求。因此，我除了完成基本的教学任务之外，也通过周记评语或者课余时间与学生交流的方式，了解他们的学习和生活状态，以一种平等的姿态尽力走进学生的内心，以期建立和谐的师生关系。

得益于导师制的巨大作用，通过以上一些工作，我已经基本完成了角色转型，在一定程度上得到了学生的认可，但这也只不过是刚刚入门而已，因为当好一名教师是需要坚持不懈、努力奋斗的。

一、鼓励我多学

新老师面临的最大问题是不熟悉教材，不了解重、难点，也不知道应该怎样上课。双鹄老师就首先指导我如何根据学校教学工作计划，结合学科特点，制订教学计划；然后解读每个单元的教材，特别是单元的重点、难点进行解读、研究

分析方法和学生的学法。双鹄老师教育我：只有不断学习，才能使自己适应教学工作及工作制度，才能尽快地成长为一名符合学校教学要求的教师。

二、鼓励我多听

来到学校后我听课的机会很多，校内老师的公开课、市里优质课、迎接各级检查的展示课等，每次课后双鹄老师都要求我进行评课，教导我：“观摩其它老师的讲课，是不断提高自身教学水平的一种有效途径。”

三、鼓励我多上

尽管双鹄老师工作很忙，但总是抽时间就来听我讲课，并邀同数学科目的优秀教师来听课评课，为了让我尽快成长起来，并能从容上公开课。双鹄老师这种高度的敬业精神和强烈的责任感深深地感动了我，作为她的学生，我没有理由不抓住机会锻炼自己，不论是过去、现在，还是将来，我都要以双鹄老师为榜样，严格要求自己，树立良好的师德！

四、鼓励我多写

双鹄老师经常对我说：“在上完每一节课后要及时做好反思工作，想象这节课有哪些灵性迸发的地方，有哪些不足的地方，认真总结，才能提高自己的教学能力和专业 水平。”三年来，在双鹄老师的要求、指导下，我坚持写教学反思，通过这样长期地认真实践、及时总结，我的写作能力、教学水平都在不断地进步。双鹄老师的爱心、细心、耐心、关心和恒心，强烈的责任感、分析解决处理教学中存在的各种问题的能力，无一不让我惊叹，使我受益菲浅！

二、发展·提升

在基本适应教师岗位，初步完成角色转型后，对青年教师来说，面临的另外一项课题就是怎样尽快提升自己的业务水平，更好地站稳讲台，保证教学效果。如果仅凭个人摸索，想要迅速发展获得提升几乎是不可能完成的任务。在这种情况下，导师制再次显示出自身的优越性。通过导师的言传身教，新教师可以学习敬业乐业、忠于职守、为人师表、热爱教育事业的职业道德，掌握教学技能，过好教学关，尽快成长为一名合格的教师。因此，乘着导师制的春风，我在双鹄老师的指导下也采取了一些措施来提升自己的教学科研能力。

首先，作为一名数学教师要明白自己工作的意义数学的基本理念才能更好的教学。数学是人们生活、劳动和学习必不可少的工具,能够帮助人们处理数据、进行计算、推理 和证明，数学模型可以有效地描述自然现象和社会现象；数学为其他科学提供了语言、思想 和方法，是一切重大技术发展的基础；数学在提高人的推理能力、抽象能力、想像力和创造 力等方面有着独特的作用；数学是人类的一种文化，它的内容、思想、方法和语言是现代文明的重要组成部分。学生的数学学习内容应当是现实的、有意义的、富有挑战性的，这些内 容要有利 于学生主动地进行观察、实验、猜测、验证、推理与交流等数学活动。内容的呈现应采用不 同的表达方式，以满足多样化的学习需求。有效的数学学习活动不能单纯地依赖模仿与记忆，动手实践、自主探索与合作交流是学生学习数学的重要方式。由于学生所处的文化环境、家庭背景和自身思维方式的不同，学生的数学学习活动应当是一个生动活泼的、主动的和富有个性的过程。数学教学活动必须建立在学生的认知发展水平和已有的知识经验基础之 上。教师应激发 学生的学习积极性，向学生提供充分从事数学活动的机会，帮助他们在自主探索和合作交流 的过程中真正理解和掌握基本的数学知识与技能、数学思想和方法，获得广泛的数学活动经 验。学生是数学学习的主人，教师是数学学习的组织者、引导者与合作者。

其次要明确的知道自己教学的目标和内容。根据《基础教育课程改革纲要（试行）》，结合数学教育的特点，《标准》明 确了义务教育阶段数学课程的总目标，并从知识与技能、数学思考、解决问题、情感与态度 等四个方面作出了进一步的阐述。

《标准》中不仅使用了“了解（认识）、理解、掌握、灵活运用”等刻画知识技能的目 标动词，而且使用了“经历（感受）、体验（体会）、探索”等刻画数学活动水平的过程性 目标动词，从而更好地体现了《标准》对学生在数学思考、解决问题以及情感与态度等方面 的要求。

知识技能目标 了解(认识)能从具体事例中，知道或能举例说明对象的有关特征(或意义)；能根据对象的特征，从具体 情境中辨认出这一对象。

理解 能描述对象的特征和由来；能明确地阐述此对象与有关对象之间的区别和联系。

掌握 能在理解的基础上，把对象运用到新的情境中。

灵活运用 能综合运用知识，灵活、合理地选择与运用有关的方法完成特定的数学任务。

过程性目标 经历(感受)在特定的数学活动中，获得一些初步的经验。体验(体会)参与特定的数学活动，在具体情境中初步认识对象的特征，获得一些经验。

探索 主动参与特定的数学活动，通过观察、实验、推理等活动发现对象的某些特征或与其他对象的区别和联系。

在各个学段中，《标准》安排了“数与代数” “空间与图形” “统计与概率” “实践与 综合应用”四个学习领域。课程内容的学习，强调学生的数学活动，发展学生的数感、符号 感、空间观念、统计观念，以及应用意识与推理能力。

第三就是最基本的听课。认真，广泛听课，从优秀教师的课堂上汲取营养是青年教师快速成长的捷径。这一学期，在双鹄老师的严格要求下，我积极参与听课，从初中到高中，从校内到校外，从新授课到习题课，从本学科到其他学科，在这些不同风格但同样优秀的教师的示范引领下，我受益匪浅。例如在听过双鹄老师的讲授课之后，我尝试着将双鹄老师设计的学生活动嫁接到自己的教学设计中，既完善了自己的课堂，又在实际操作中取得了不错的教学效果，有效地弥补了自己能力的不足，提高了课堂效率。

最后，除了认真听课，评课和课后反思对青年教师来说都是非常重要的。反思，一般是指对过去经历的再认识。由于新课改是在不断实践、大胆的创新中进行的，每个教师都处在探索试验阶段，难免会出现这样那样的问题。因此，教学后的反思尤为重要。反思实际上是一种研究活动，教学反思，就是教师将自己的教学活动和课堂情境作为研究对象，对教学行为和教学过程进行有意识的分析与总结，认识和找到自身教学的不足，适时积累经验，不断提高教学质量。反思内容应包括，是否完成教学目标，每个学生是否真正掌握了教学内容，哪个环节还有问题，课堂上随机出现了什么新情况，是否有遗留问题等。研究记录成功之处和需要改进的地方，梳理学生出现的主要问题和产生的原因，特别是对课堂上随机出现的灵感，学生好的思维方式及时回忆、整理、归纳，不断积累教学体会和经验。还

要注意了解和分析自己在同行中同一领域里处于什么水平，有哪些不足。通过观摩课向别人学习，对比反思，取长补短；通过看资料，看案例等，充实提高自己。总之，反思有助于总结经验教训，有助研究教学过程，有助于提高教学水平，从而形成适合于自己、有益于学生的教学方式和教学特点。在每次听课之后，双鹄老师都会组织听课教师认真评课。通过大家热烈的讨论，我可以更为准确的归纳授课教师的成功之处和经验教训，而这也可以极大地提高自己的学习效率，避免走弯路和事倍功半的情况出现。同样的，对自己的教学进行反思也是必不可少的环节，孔子有云：“吾日三省吾身”，只有常常进行自我反思，才能调整教学标高、改进教学方法，使课堂教学真正有所进步。因此，我时常反省自己在教学中出现的不足和失误，以便及时调整，为学生提供更优质的教学服务。我想这既是对自己负责，更是对学生负责！

除了提升课堂教学技能之外，青年教师还应有加强科研的自觉。我们的教师不应该满足于作为一名教书匠，而应该向专家型、学习者型的教师发展。而导师制的施行也为我触及教改科研领域提供了机会。在双鹄老师的指导下，我开始尝试着独立完成部分课后练习题的命题工作。从最开始的借用中考题，到后面的自主命题，尽管最后的结果总免不了有不尽人意的地方，但双鹄老师总是极为细致地帮助我纠正错误，完善题目，尽可能做到十全十美。除了自主命题，双鹄老师也为我们提供很多接触教改科研的机会，例如参加市内教研活动，阅读教改科研方面的相关资料等，并且双鹄老师还鼓励我们积极撰写论文，增强自身的教学科研能力。

或许以上这些工作离真正意义上的教改科研还有很长一段距离，但在导师制活动的帮助下我想我已经成功地在教改科研的道路上迈出了第一步。

三、归属感

实际上导师制对于青年教师的巨大价值不仅体现在个人职业发展方面，这一制度更为广大青年教师提供了一种家的归属感，拉近了新老教师间的距离，增强了凝聚力。就像双鹄老师一方面为提高我们的教学科研能力呕心沥血，另一方面又极为关心我们的生活。让我们青年教师倍感温馨，在工作之外更享受到了家的温暖，真正体会到了上饶二中 “辛勤工作，心情愉悦”的理念。

在学校领导的关心和导师制的指导下，在双鹄老师及组内老师的帮助和支持下，我虽然取得了一些小小的成绩，但同样还有很多不足，例如：我还需要认真学习教学大纲，钻研教材，精心备课。备好课是上好课的前提，只有备好课，才能上好课。只有备课充分，才能从容不迫，得心应手，胜似闲庭信步，精彩纷呈。我还需要继续坚持参加听课、评课的活动，向更多优秀的教师学习，不断积累，才能真正达到学校的要求，才能真正成为一名合格的石室中学教师。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”新的一年，坚定信念，扬帆起航，就是现在！

**第五篇：合肥工业大学青年教师导师制实施办法**

合肥工业大学青年教师导师制实施办法

为使青年教师尽快熟悉、胜任学校的教学与科研工作，充分发挥经验丰富、教学与科研水平高的骨干教师的传帮带作用，总结我校多年来培养青年教师的经验，学校决定进一步加强落实青年教师导师制度，特制定本暂行办法

一、导师的人选及职责

1、导师人选

根据我校教师职责，担任青年教师导师的人员应具备以下条件：（1）热爱教育事业，工作认真负责，为人师表。

（2）教学经验丰富，历年教学工作考核优秀，每学期都承担至少一门以上基础课或专业主干课程。

（3）主持承担有省部级以上教研、科研项目。（4）具备副教授（副研究员）及以上专业技术职务。导师应从教学科研第一线工作的教师中选任，也可以从已经退休、但身体健康的优秀老教师中选任。每位导师每轮只能指导1名青年教师。

2、导师的职责

（1）负责对青年教师开展思想政治、职业道德教育，帮助青年教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱教育事业，遵守教师职业道德，教书育人，为人师表，爱岗敬业、勤奋工作。

（2）负责制定业务培养计划。

（3）根据青年教师的知识结构和承担的教学任务，指定其进修学习相关的专业知识。导师每次授课，必须要求青年教师全程听课、助课，对青年教师从教学方法、讲课技巧等各个环节进行指导。检查青年教师备课，协助选用教材，听取青年教师试讲和课堂讲授情况。

（4）带领培养对象参加科研和研究生培养等工作。帮助培养对象了解和掌握本学科发展状况、科研工作开展的方式方法，对青年教师今后的科研方向、研究内容、创新能力等进行指导。（5）协助学院（部）安排并指导青年教师进行工程实践或从事其它实践性工作。

（6）对青年教师的指导期结束时，导师要撰写青年教师培养情况的工作报告，对培养对象的思想品德、业务能力、工作情况做分析评价和鉴定并对后续发展等方面提出建议，工作报告列入青年教师的业务档案。对经过培养和考核后不适合担任教师岗位工作的青年教师，导师有权本着客观、负责的态度，及时向院（部）和学校管理部门报告情况，提出建议。

二、培养对象及要求

1、培养对象

年龄在40周岁以下且没有系统地承担过高校教学科研工作的毕业生、或调入我校、或校内拟转岗从事教学科研工作的人员，以及学院（部）认为有必要经历导师制培养的各类教师。

列入导师制培养的青年教师，必须跟随导师助课满一年，不允许独立开课。

2、青年教师经过培养应达到如下要求：

（1）按照培养计划，完成导师指定的课程选修、知识学习、工程实践或科学研究（含教学研究）等任务。

（2）在导师的指导和带动下，认真学习，努力工作，不断提升思想政治觉悟和职业道德水平，不断提高教育教学和科学研究能力和水平。

（3）跟随导师助课满一年，全程听讲导师所授课程内容，掌握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；能在导师指导下独立讲授该课程，效果优良。

（4）进入导师所在的课程组或科研团队，学习导师的教学科研经验，掌握教学科研的方法。

三、管理办法

1、导师的选任

（1）各学院（部）将本单位的青年教师导师名单、待培养的青年教师基本情况名单，《青年教师导师培养工作计划》、导师的开课通知单（课程表），在每学年的第一学期开学一个月内，报送人事处师资科备案。

（2）学校负责组织举办青年教师和导师的“拜师见面会”，新任导师的任职培训等工作。

（3）对因各种原因不能继续履行导师职责的人员，学院（部）要及时做出调整安排，并报学校备案。

2、导师制的考核

（1）学院（部）负责落实和管理本学院（部）的青年教师导师制工作；要督促导师在规定的时间内制定培养计划并负责审核批准计划，督察执行情况。各学院（部）可根据本办法制定相应的管理办法。

（2）学校每年检查各单位青年教师导师制工作实施情况，并作为对学院（部）的考核内容之一。

（3）人事处重点负责对青年教师助课情况的检查。人事处根据学院上报的开课通知单，对课程进行全程跟踪检查，对助课缺课超过四分之一的青年教师，考核视为不合格。

（4）每年学院（部）或学校聘请至少三位教师组成考核小组对青年教师培养工作进行验收。其主要程序为：

①公布人事处对青年教师的助课出勤结果。

②青年教师试讲助课课程，专家对青年教师课堂教学效果给出评价意见。

③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。

④考核小组经评议后确定考核成绩，考核成绩分合格、不合格。⑤考核结果人事处备案，全校公示。

（5）对于考核成绩不合格的青年教师，当年不允许申报高校教师资格，允许其再实行导师制一年进行培养。对不能认真接受导师制教育的人员，或实行导师制2年后仍不能履行教师职责的人员，学校将按照《中华人民共和国教师法》、《合肥工业大学教师职责》等相关政策和管理办法做出调离教师岗位、解聘等处理。（6）对于考核成绩合格的青年教师，学校按照其实际助课的学时数予以核发工作量酬金。

（7）对于考核成绩合格的导师，给予计算50个标准学时的工作量。

本暂行办法自发布之日起实施，由人事处负责解释和修订。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找