# 河北科技大学青年教师导师制实施办法

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-09-15

*第一篇：河北科技大学青年教师导师制实施办法河北科技大学青年教师导师制实施办法（讨论稿）为了加强对青年教师的培养，帮助他们尽快成才，充分发挥中老年教师的传、帮、带作用，使其在长期教学、科研工作中积累的经验和师德风范在青年教师中得以继承和发扬...*

**第一篇：河北科技大学青年教师导师制实施办法**

河北科技大学青年教师导师制实施办法

（讨论稿）

为了加强对青年教师的培养，帮助他们尽快成才，充分发挥中老年教师的传、帮、带作用，使其在长期教学、科研工作中积累的经验和师德风范在青年教师中得以继承和发扬光大，学校决定实施青年教师导师制,为青年教师配备导师，由导师在规定时间内在师德、教学、科研诸方面对其进行指导和培养，使其具备较强的教学和科研能力，从而更好地履行岗位职责。为切实做好此项工作，特制定本办法。

一、指导对象及时间

新进入我校专任教师队伍, 年龄在35岁以下，职称为讲师及其以下的青年教师。指导时间为一年。

二、导师条件

1、具有良好的师德和优良教风，爱岗敬业，为人师表，治学严谨，对工作认真负责。

2、具有丰富的教学、科研和实践经验，能够对青年教师进行有效的指导。

3、在本学科专业有一定造诣，在学术上有较新成果，在教学改革方面有较丰富经验。

4、具备副教授及其以上专业技术职务。

三、导师职责

1、根据所指导青年教师的具体情况，制定培养计划，提出具体措施和要求达到的目标。

2、进行师德教育，培养青年教师严谨踏实、实事求是的工作态度和敬业精神。

3、指导青年教师至少掌握一门课程的教学内容及其相关的前沿知识，明确该课程在教学大纲和课程体系中的地位和作用。

4、组织并指导青年教师熟悉备课、授课、辅导答疑、批改作业、指导实习、实验、考试等各教学环节，练习教学基本功，学习和掌握正确的教学方法。

5、训练青年教师的实验技能和科研技能，提高青年教师的动手能力和科研能力。

6、指导过程中认真填写导师工作日志，指导期满对青年教师进行评价，写出书面报告。

四、导师的配备管理与考核

1、各教学单位应在青年教师报到上班一周之内为其配备导师。原则上1名导师指导1名青年教师。

2、导师确定后，由各教学单位将《河北科技大学青年教师指导计划表》报人事处，经学校批准后颁发青年教师导师聘书。

3、青年教师导师要相对稳定，如无特殊情况，一般不得更换。

4、青年教师导师由其所在教学单位负责管理与考核。各教学单位要定期对青年教师导师的指导工作进行检查与督促，指导期满进行考核，将综合评价结果及导师工作日志报人事处。

5、根据考核结果，由各教学单位在年度教学考核时为青年教师导师加1－3分。

五、对青年教师的要求

1、主动接受指导教师在思想、业务方面的指导，虚心求教，勤奋好学。

2、参与指导教师的教学、科研工作,学习教学科研基本技能，认真完成指导计划内容。在指导期内完成教学研究或科研论文一篇，并以第一作者在省级以上公开刊物发表。

3、定期就个人思想、工作和业务进修情况进行总结和反思，及时与导师沟通，认真填写《河北科技大学青年教师学习日志》。

4、指导期满，由青年教师所在教学单位组织专家对青年教师进行考核，经人事处审核后将考核结果记入青年教师培养档案。

5、符合规定条件的青年教师必须按要求接受指导与考核，未经导师指导的青年教师或指导期满考核不合格者，不得担任课程主讲工作，不得晋升高一级专业技术职务，见习期教师延缓转正定级。

本办法解释权在人事处。

**第二篇：河北科技大学学生社团导师制实施办法**

河北科技大学学生社团成长规划师制实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强我校学生社团的建设，规范学生社团的管理，培育学生的创新精神和实践能力，营造良好的社团文化和学术氛围，充分发挥学生社团在繁荣校园文化生活，推进校园精神文明建设中的作用，共青团河北科技大学委员会（以下简称校团委）、河北科技大学学生社团联合会（以下简称校社联）根据团中央、教育部《关于加强和改进大学生社团工作的意见》以及《河北科技大学学生社团管理条例》，结合我校实际情况制定本办法。

第二条 学生社团成长规划师是指导学生社团开展各类活动、保证学生社团正规化发展的教师，负责对学生社团进行思想教育、业务培训、组织建设等工作指导。

第三条 学生社团成长规划师所在单位为该学生社团指导单位。

第二章 学生社团成长规划师的选聘

第四条 学生社团成长规划师的选聘有三种方式：第一，由各社团根据聘用原则、基本条件自主聘请；第二，规划师自荐，校团委、校社联考核合格后上岗；第三，对未能聘请到规划师的社团采用校内公开招聘，实行竞聘上岗。

第五条 学生社团成长规划师的基本条件：政治强、业务精、作风正、讲奉献。

1、政治坚定。具有良好的政治理论素养，认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，深入学习实践科学发展观。坚持四项基本原则，坚持党的基本路线和方针政策，忠诚党的教育事业。

2、业务过硬。要求是本校专兼职思政教师、专业课程教师、行政工作人员或离退休教师，具备本科以上学历。学术类社团规划师需对该社团所涉及的学术领域有一定研究；文体类社团规划师需对该社团所涉及的文体领域有一定专长。具备较强的语言、文字表达能力和组织管理能力。

3、作风正派。学生社团成长规划师需德才兼备、治学严谨，有较高学生威望；严以律己、接受监督，有服务大局观念；务实细致，敬业高效，有认真工作作风；为人师表、处事公道，关心学生成长及学生社团发展。

4、乐于奉献。有强烈的事业心和责任感，热爱学生、热爱教育事业。对社团工作能给予正确指导，勤于思考，勇于创新，帮助学生社团科学的制定计划、实施工作、开展活动。掌握科学的工作方法，尊重学生个体发展规律，提高学生主动获取知识、掌握技能的能力。

第六条 学生社团规划师由校团委、校社联统一组织协调聘任，每个社团原则上配备一名社团发展规划师。

第七条 各社团确定发展规划师后，由规划师本人填写《河北科技大学学生社团成长规划师信息登记表》（一式三份，受聘时交校团委、校社联备案各一份，社团留存一份）。

第八条 校社联在接到各社团规划师信息登记表后，对其上信息进行认证核对。核对无误，经校团委批准，校社联对该社团成长规划师进行注册，并由校团委和校社联共同颁发正式聘书。

第九条 各社团根据自身需要，在填写申请表后，经成

长规划师担保推荐并审核签字，可聘请校外顾问。顾问信息须向校团委、校社联备案。

第十条 社团成长规划师因故无法继续担任，社团负责人须及时向校社联声明。如聘请新任成长规划师，需重新按聘任流程办理。社团有义务在成长规划师变更后到校社联更新信息。

第十一条 社团因故被注销，该社团成长规划师自动解聘。

第三章 学生社团成长规划师工作职责

第十二条 贯彻执行学校党委、团委关于学生社团思想政治工作和其他重大事项的指示和决定，积极配合学校相关部门做好社团的管理工作，积极参与和切实加强对社团发展的指导，引导社团健康和谐可持续发展。

第十三条 响应校团委“把团支部建在社团上”号召，组建本社团团支部。根据校团委的要求，在校学生社团联合会团总支的直接领导下，指导团支部结合本社团特色开展各类主题新颖、内容丰富、形式多样的团组织活动。

第十四条 根据校学生社团联合会章程以及各项条例、办法主动指导学生社团开展社团活动、社务运作、活动规划、专业研习、财务管理、改选交接等事项，并协助其解决在发展中所遇到的问题。制定学期工作计划，做好期末工作总结，使工作更具针对性。

第十五条 指导本社团的文化建设，努力营造健康向上的社团文化氛围，帮助社团成员树立坚定的理想信念，培养良好的精神风貌，提高大学生综合素质。

第十六条 密切联系社团成员，主动了解学生的思想动

态以及社团活动的开展方向。对于发现的各类问题和学生关注的问题，要及时掌握有效分析，并向校团委等有关部反映重要信息，做好疏导工作，确保本社团的安全稳定。

第十七条 密切关注社团安全稳定情况，遇突发事件和特殊情况，要及时到岗到位，妥善处理，并与校团委和学校相关部门取得联系。

第十八条 对社团学生优良事迹或严重过失，建议校团委和学校相关部门予以奖惩。

第十九条 学生社团成长规划师有权对该社团的校内外顾问进行推荐、担保、审核、免除。

第二十条 参加学校组织的社团工作研讨会，对我校学生社团的发展、建设以及存在的问题等社团工作进行研讨，提出意见与建议。

第二十一条 在实际工作中不断改善方式方法，注重科学管理育人。对社团学生思想政治工作展开调查研究，并提出建设性意见。

第四章 学生社团成长规划师工作考核和奖惩制度 第二十二条 学生社团成长规划师的考核由校团委负责考核，每学年考核一次。考核采取自评、学生评议、团委考评相结合的办法。考核结果可以作为评优的重要依据。

第二十三条 每评选“河北科技大学优秀学生社团成长规划师”，建立“学生社团成长规划师奖教金”。

第二十四条 出现以下任意一项情况的校团委、校社联可以免去其社团成长规划师工作：

1、不符合担任社团成长规划师基本条件的；

2、工作考核不合格的；

3、社团工作出现重大责任事故的；

4、发现有不良现象，影响社团成长规

划师形象的；

5、其他不适宜继续担任社团成长规划师工作的情况。

第二十五条 成长规划师聘任后如果不能很好地履行工作职责，学生社团可以提出提前解聘申请，报校团委、校社联审核后予以解聘。

第二十六条 对校团委、校社联进行的处理意见有权提出复议、申诉、辩解。第二十七条 第二十八条 实行。

第五章 附 则

本办法最终解释权归制订单位所有。本办法共计五章二十八条，自发布之日起共青团河北科技大学委员会 河北科技大学学生社团联合会

二〇一〇年三月

**第三篇：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。

**第四篇：甘肃农业大学关于青年教师导师制实施办法**

甘肃农业大学关于青年教师导师制实施办法(试行)

验的基础上，结合我校实际，特制定本办法。

一、目的和意义 实行青年教师导师制度，是有计划、有目的地培养青年教师成长的有效途径。按照国家和省上有关规定，在总结青年教师是学校的未来和希望，青年教师的整体素质关系到学校未来的学科建设水平和人才培养质量，实施青年发挥骨干教师、老教师的“传、帮、带”作用的有效措施。通过导师的言传身教，提高青年教师的思想政治素质、教学工作，为学校的发展贡献力量。

二、范围及原则 平，使青年教师树立良好的师德风范，爱岗敬业，为人师表，教书育人，逐步形成严谨的科学态度和扎实的工作作凡新分配参加工作的青年教师或新调到教学岗位的教师都要通过导师培养才能独立承担教学任务。青年教师培由各院系及教研室按照教学和科研要求确定，并签订目标责任书；培养时间一般为2～4学期。

三、实施办法及过程 则（即：定导师、定培养目标、定培养时间）。每一位青年教师必须由一名导师培养，一名导师可同时培养几名青

1、由各院系按照历年教学评估结果，推选师德高尚、治学严谨、教风优良、教学质量良好的教师为青年教师

2、院系要按照专业相同，课程一致，即学即用的原则，为每位导师指定培养对象。

3、由导师制订出具体培养方案及目标，经所在教研室审核，院系同意后实施。

4、院系、导师及被培养对象共同签订目标责任书（目标责任书必须明确培养内容、方法、任务、考核及

5、导师对青年教师的培养形式应多种多样，主要形式有：随堂听课，辅导学生实习、训练，指导毕业实验，批改作业、随同导师参加教育教学研究和科学技术研究等。

6、导师要不定期地安排青年教师讲授某些内容，并听课指导，锻炼和提高青年教师的教学能力。

院系要妥善管理实行青年教师导师的目标责任书、培养方案等资料，建立健全各种档案。同时填写《甘肃农业师制”备案登记表》（此表一式二份，院系及人事处各存一份）。

四、导师的确定及职责、权利

1、导师由各院系根据教学计划、专业，教师的德、能、勤、绩，以及被培养对象的具体情况来确定。

（1）教学质量良好，师德风范高尚，治学严谨、作风正派、为人师表、教书育人，同时具有副教授以上职称导师。（2）已返聘在教学岗位上的具有丰富经验的离退休教师（具有副教授以上职称）为导师。

（3）聘请校外同行专家（具有副高以上职称）作为导师。

（4）引进并聘请国内外留学专家为导师。

2、导师的职责

制定青年教师培养方案，按照目标责任书对青年教师进行培养，通过培养，提高青年教师的思想政治素质和业全面负责青年教师的思想工作和日常管理工作。另外，导师应不定期向教研室、院系通报培养情况。

3、导师的权利及待遇

（1）导师有权修改青年教师培养方案并经院系审核同意后实施。

（2）对不服从指导的青年教师，导师有权终止培养。

（3）院系每学年应发给导师一定的劳动报酬。

（4）对培养效果好，工作成绩突出者，学校给予表彰和奖励。

（5）学校在遴选硕士生导师和博士生导师时，将指导过青年教师的教师作为重要遴选对象。

五、考核及结果使用 教师树立良好的师德风范，熟练掌握教学内容及环节，教学技巧及实践教学方法，最后完全独立承担本课程教学工为确保导师对青年教师的培养实效，科学地评价培养工作，院系要对被培养的青年教师进行全面考核，具体内容

1、在培养期间，院系学术委员会要组织检查，并及时处理发现的问题，指导培养工作。

2、培养经过一个周期后，被培养教师要对思想认识、教学观念、态度及方法、教风等进行认真总结，并经导

3、检查被培养教师的教案，教案应具有创新意识，不能照抄照搬导师所讲内容。

4、导师书面汇报培养情况，并对培养对象是否具备教师任职条件提出具体意见。

5、院系及学生对青年教师的试讲情况进行综合评价，并得出是否合格，能否胜任教学的结论。

6、经全面考核后，合格者由院系安排具体教学任务；不合格者要查找原因，修改培养方案或延长培养期限（继续培养，经继续培养并考核后，合格者，由院系安排教学任务，若仍不合格者调离教学工作岗位，另行安排。

本办法由人事处制定并负责解释。

**第五篇：7、毕节学院青年教师导师制实施办法**

毕节学院青年教师导师制实施办法

一、总则

为加强对青年教师的培养提高，帮助青年教师尽快掌握教学规律，全面提高教学水平和教学能力，建设一支高水平的教师队伍，不断提高教育教学质量,学校决定建立青年教师导师制，特制定本办法

二、青年教师导师配备的对象

35周岁以下（含）的青年教师，有下列情况之一者，必须配备指导教师。

1、硕士研究生毕业从事高校教学工作未满3年, 本科毕业从事高校教学工作未满5年的专职和非专职青年教师

2、调入本校不满三年、讲师以下职称的教师。

3、从事教学工作不满三年、讲师以下职称的教师。

4、学校、学院根据实际情况，认为需要提升教学水平和教学效果的教师。

对于拒绝接受指导的青年教师，学院有权取消其任课资格。

三、基本要求

导师通过指导青年教师参与课堂教学示范和精品课程建设等教学活动，使指导对象了解课堂教学的基本方法、要求和标准；青年教师应在导师指导下完成随班听课、课后辅导、批改作业、试讲、辅助实验指导、参与科学研究等教学与科研环节。

四、导师基本条件

1、具有副教授以上专业技术职务，教龄在10年以上。

2、具有丰富的教学经验和良好的教学效果，师德高尚，治学严谨，学术造诣较深。

3、能履行本实施办法所规定的导师工作职责。

五、导师工作职责

1、对青年教师的教学工作进行全面指导，检查所指导的青年教师的教学工作情况,制定青年教师培养计划，提出培养措施和目标。在指导期内使青年教师达到较好的教学水平。

2、关心青年教师师德教育，培养青年教师树立良好的职业道德。通过言传身教帮助青年教师树立正确的人生观和为教育事业献身的理想，培养青年教师严谨治学、爱岗敬业的精神。

3、根据青年教师的专业方向以及承担的教学任务，指导青年教师撰写讲课提纲和教案，定期检查备课笔记；对青年教师的教学工作进行辅导、答疑；每学期深入青年教师任教的课堂(实验室)指导性听课不少于 3次，定期对青年教师课堂教学、实验教学等教学环节进行评点和指导，提出指导性意见。

4、每学期向青年教师开设2次以上课堂教学示范课，向被指导的青年教师传授教学经验、教学方法；指导青年教师根据所授课程的教学大纲，组织好课堂教学，帮助了解教材中的要点、难点，使青年教师尽快掌握课堂教学的基本方法和要求。

5、每学期指导青年教师面向本院师生开出1次公开课

6、指导青年教师开展教学研究和科研工作，在指导期内，督促和指导被指导的青年教师写出1篇学术论文或教学研究论文。

7、协助学院相关部门对青年教师思想、业务等方面进行考核，并根据考核结果，提出使用、晋升、进修培养的建议，对没有达到培养要求的青年教师提出培养的调整意见。

8、要详细记载青年教师培养的全过程，及时总结经验，不断提高指导的工作质量及效率。

六、导师聘任

采用双向选择原则，由各学院确定导师人选与被指导的青年教师名单，再报教务处审核，由主管校长批准后予以聘任，并发给聘书。

七、指导时间

青年教师导师制采用聘任制，聘期1年至2年。其中本科毕业生的带教指导期为2年，硕士毕业生的带教指导期为1年，博士毕业生的带教指导期为半年。带教期满可根据实际情况申请延长。

八、考核与相关规定

1.青年教师导师制由各学院负责具体实施。

2.为保证导师制培养质量，每名导师原则上可带一名青年教师，至多不超过两名。

3.在指导期间，由各学院在每学年结束时依据学生对青年教师评教结果、教学督导组听课结果、教学活动评比结果、参加课程建设等方面内容对导师指导青年教师工作进行考核，考核分为优秀、合格和不合格三类，学院自定考核办法，优秀比例控制在20%以内。各学院考核后将结果报教务处备案。

4.指导期满后，由学院组织专家通过试讲、评议教案等方式对青年教师主讲课程的能力、水平和教案质量进行考核，考核分为优秀、合格和不合格三类。考核结果报教务处备案。青年教师晋升专业技术职务和学历（学位）进修须在合格以上。5.教授、副教授指导青年教师是本职工作的一部分。学校将青年教师的指导工作作为教师系列高级专业技术职务评审的必备条件，申报教授职务需有指导青年教师的经历。

九、本办法从发布之日起执行，由教师工作处负责解释，原毕院政发〔2024〕22号文件同时废止。

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