

附件 2:

北京林业大学新进青年教师导师制培养 实施办法（修订）

为充分发挥老教师在教学科研工作中的示范和帮带作用，进一步提升青年教师的思想素质和业务能力，建立一支高水平的青年教师队伍，对办法进行修订。

第一章 指导思想

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实中央人才工作会议精神，落实中央和教育部关于加强新时代教师队伍建设的有关文件要求，通过实施新进青年教师导师制，旨在帮助青年教师尽快完成角色转换，树立师德师风，提升业务技能，确立职业发展规划，为快速成长奠定良好基础。

第二章 培养对象

第二条 培养对象年龄一般为 40 周岁（含）以下，新入校且无高校教学、科研经验的专任教师。

第三条 校内从其他系列专业技术岗位转入教师系列专业技术岗位的人员。

第三章 导师选任条件

第四条 聘任至副教授及以上专业技术岗位，在教学科研第一线工作，高校教龄累计达 10 年及以上。

第五条 具有良好师德和优良教风，爱岗敬业，为人师表，

治学严谨，认真负责。

第六条 具有丰富的教学、科研实践经验，有一定的学术造诣，能够对青年教师进行有效指导。

第七条 有条件的学院（部）可聘请校外知名专家联合担任导师。

第四章 导师基本职责

第八条 帮助青年教师增强教书育人责任感和使命感，提升师德修养，传授先进的教育理念，培养实事求是、严谨踏实的工作态度和敬业精神。

第九条 根据青年教师具体情况，制定培养计划，指导青年教师参与课堂教学、专业建设、课程建设，通过检查青年教师备课、试讲、旁听、观摩等方式，强化教学各环节训练，帮助青年教师学习、掌握正确的教育理念和教学方法。

第十条 指导青年教师参与学科建设，融入学科团队和科研团队；帮助青年教师全面了解所在学科科研情况、合理选择研究方向，培养其申请研究课题、独立开展研究的能力。

第十一条 协助学院（部）安排并指导青年教师进行教育教学实践，提高实践能力。

第五章 青年教师培养要求

第十二条 主动接受导师在思想政治、业务技能方面的指导，虚心求教、勤奋好学，认真完成培养计划内容。

第十三条 完成导师制定的课程选修、理论学习、科学研究（含教学研究）和实践学习等任务，如实填写《北京林业大学青年教师导师制培养记录本》。

第十四条 在导师指导和安排下，每学期至少听课 15 学时(主要听取北京市教学名师、教学基本功大赛获奖等教学效果优秀的教师讲授的课程)，配合导师做好助教任务。

第十五条 在导师指导下掌握所承担或将要讲授课程的主要内容，学会根据教学大纲组织教学内容、选定教材、开展教学活动。

第十六条 在导师指导下确定科研方向，进入研究团队，参与科学研究，学习科研经验，掌握科研项目申请和开展科研活动的基本方法，提升科研能力。

第六章 管理及考核

第十七条 青年教师导师由各学院（部）具体安排和确定。青年教师接受导师指导和培养时间为一年。为保证培养质量，每名导师原则上同时指导青年教师不超过 2 名。

第十八条 各学院（部）具体负责导师及青年教师的管理与考核，要高度重视青年教师的培养，加强过程管理，定期对进展情况进行检查和督导。

第十九条 导师负责制定培养计划，填写《北京林业大学青年教师导师制培养计划表》，学院（部）审核签署意见，报人事处备案。

第二十条 培养期满后，青年教师填写《北京林业大学青年教师导师制培养情况考核表》，报送《培养记录本》，学院（部）组织至少 3 位副教授及以上专业技术岗位教师组成考核小组，通过试讲、评议教案、科研考核等方式，对青年教师主讲课程的水平、教案质量、科研能力进行考核，科学、客观地评价指导效果。

考核结果分为优秀、合格和不合格三类，学院（部）制定具体考核标准和办法，优秀比例控制在 20% 以内，考核结果报人事处备案和审批。青年教师申请晋级专业技术岗位，考核结果须在合格以上。

第七章 政策支持

第二十一条 青年教师在培养期内原则上按坐班制管理，学院根据实际情况额定教学、科研工作量，学校全额发放基础绩效；超过工作量部分，校内绩效工资按各学院（部）规定发放。

第二十二条 学校依据青年教师考核结果为导师发放指导费，标准为考核优秀等次每人 2000 元、考核合格等次每人 1500 元，列入导师专项绩效工资范畴。

第八章 其他

第二十三条 本办法自修订之日起施行，由人事处负责解释。原办法与修订办法不一致的以本办法为准。