

# 合肥学院关于加强新引进青年教师培养工作的 实施意见（试行）

院行政〔2019〕32号

新引进青年教师是学校发展的后备力量，他们的成长直接关系到学校今后的发展。为进一步加强对新引进青年教师岗位能力的培养，全面提升其教书育人、科学研究、社会实践和对外交流等综合能力，造就一支品德高尚、业务精湛、结构合理、具有国际视野、充满活力的高素质专业化青年教师队伍，结合学校实际情况，特提出以下意见。

## 一、加强教学能力的培养与提升

加强新引进青年教师教育教学能力的培养，促使他们快速融入所在学科教学研究团队，应放在青年教师成长与发展的首要地位。新引进青年教师入职的前三年，培养重点应放在教学基本能力的训练上，并能够通过一门课程的讲授，提高青年教师教学能力，通过入职的第一关。

（一）组织培训。新引进青年教师除了参加岗前培训外，教务处等职能部门和各学院根据实际工作需要安排专门时间，采取专题讲座、专题研讨、指导学习等方式，组织和引导青年教师学习相关高等教育的理论和法律法规，帮助青年教师进一步完善知识结构，开阔学术视野，掌握现代教育技术的基本技能，提高新引进教师职业道德修养、业务水平和教学能力。

（二）落实导师制度。各学院要重视新引进青年教师的培养工作，要对每位新引进青年教师制订培养计划和措施。在新引进青年教师来院报到后，及时安排具有副教授以上职称、教学经验丰富、教学效果良好的教师作为新引进青年教师的业务导师，指导教师负责制订具体培养计划，指导其教学工作。新引进青年教师跟班听指导教师讲课，并完成指导教师分配的助课任务（试讲、辅导、批改作业等）。硕士研究生毕业的青年教师原则上不少于60学时的助课工作，博士研究生毕业的青年教师原则上不少于40学时的助课工作。导师指导一名新引进青年教师工作量为30学时。

（三）开展公开课教学和教学比赛活动。各学院根据新进教师的工作情况适时组织新引进教师进行公开课教学活动，对他们的教学内容、教学

方法和教学手段等进行全面评议，帮助他们获取教学经验、提高教学能力。同时，各学院应积极组织新引进青年教师进行讲课比赛，以检验新引进青年教师教学能力提升效果。学校每年举行一次青年教师教学大奖赛，新引进青年教师在培养期内原则上均要参赛，获得青年教师教学大奖赛的教师可优先确定为学校“教坛新秀”人选，并在职务晋升时优先推荐。

## 二、开展学校“教坛新秀”选拔与培养工作

凡承担本校4学期及以上教学任务，且各学期学生评教得分在本教研室前50%以上的新引进青年教师，经本人申请、学院教学督导组听课考察、学院审核同意后，可参加学校“教坛新秀”评选。学校组织专家进行评审，确定“教坛新秀”人选，以校级“教学名师”、省级“教坛新秀”为培养目标，加大培养力度和经费资助。

“教坛新秀”每年评选1次，学校设立专项经费用于支持青年教师教学能力提升计划的实施，专款专用，形成培养青年教师教学能力的长效机制。

## 三、重视实践能力的培养和提升

根据学校应用型人才培养对师资的要求，没有工作实践经历的青年教師需到企事业单位参与工作、锻炼研修，增强实践经验。新引进青年教师在三年培养期，应至少有半年时间进入（挂职）学科专业相关的企事业单位进行实践、实务能力的锻炼培养或者进入学校产学研合作平台进行兼职锻炼。实践能力锻炼期间，有关待遇按照学校教师实践能力培养的相关办法执行。

## 四、设立“青年教师科研基金”

学校设立“青年教师科研基金”，支持青年教师更快更好地展开科研工作，促进青年教师的全面发展。“青年教师科研基金”设立专项经费，自然科学类博士的科研经费为3万-20万元，人文社科类博士科研经费为2万-10万元，主要用于完成学校平台产学研课题、科研团队课题以及自选课题的科研任务。

## 五、扩大青年教师出国选派规模

进一步扩大青年教师出国选派规模。通过教育厅“青年骨干教师出国

研修项目”、“国家留学基金委合作项目”、“学校公派出国研修项目”等多种渠道,选派优秀青年教师以科研项目和课题研究为依托到国外一流高校、科研院所进行学术访问、交流。提升青年教师的国际交流与合作研究能力,提高青年教师的教学科研水平,培养一支具有国际视野和创新能力的青年教师队伍。

## 六、对新引进青年教师的考核要求

### (一) 教学能力考核要求

新引进青年教师开课前必须在教研室进行试讲,由教研室评议,教研室主任和指导教师签署意见合格后,方能开课。每学年末,学院应安排新引进青年教师教学能力跟踪考核的专项工作,对每位新引进青年教师进行跟踪考核。

在学院对新引进青年教师教学能力培养的基础上,质量监督与评估处、教务处、人事处等部门组织校内外专家对新引进青年教师试用期教学能力进行考核。考核优秀,可优先确定为学校“青年教坛新秀培育对象”人选;考核合格予以转正;考核不合格,需停止其承担的教学工作任务,直至考核合格;两年后考核仍不合格的新引进青年教师,学校将做出调离教学岗位。

### (二) 科研业绩考核要求

三年培养期结束后,科技处等部门要对新引进的教师科研业绩成果进行考核。新引进博士教师至少完成以下科研业绩任务之一:

理工类:

1. 主持三类及以上项目 1 项(教育厅项目除外);
2. 以第一作者身份(署名合肥学院)发表本学科领 SCI 二区以上(含二区)期刊论文 1 篇或二区以下、EI(JA) 2 篇以上;
3. 主持横向项目到校研究经费累计达到 10 万元以上;
4. 发明专利 2 项以上(以合肥学院为第一署名单位)。
5. 作为第一指导教师指导学生获 A 类赛事二等奖以上一项。

人文社科类:

- 1 主持三类及以上项目 1 项(教育厅项目除外);

2. 以第一作者身份（署名合肥学院）发表本学科领域二类以上论文 1 篇（EI（CA）除外）或北大核心论文 2 篇以上；
3. 主持横向项目到校研究经费累计达到 5 万元以上；
4. 出版 12 万字以上学术专著一部以上。
5. 作为第一指导教师指导学生获 A 类赛事二等奖以上一项。

对于博士研究生毕业的青年教师，各学院根据实际情况，可制定不低于学校科研业绩要求的考核实施细则。对于硕士研究生毕业的青年教师，由各学院制定科研业绩考核要求，并报人事处备案。

经考核，新引进的青年教师科研业绩达不到学校要求，推迟申报高一级的专业技术职务。

## 七、改善新引进青年教师工作生活条件

### （一）合理规定新引进青年教师教学工作量

新引进青年教师在前两年的培养期中，教学工作量任务每年为 160 学时，将来职称晋升时，学校认可其助课工作量。另外，新引进青年教师需承担班主任、学生社团指导教师、课外科技指导教师或学院安排的其他管理任务。

### （二）发放租房补贴

学校除按协议规定发放新入职博士教师安家费以及博士津贴外，从 2019 年 1 月起，学校为 2019 年以后新入职的博士教师提供三年租房补贴，补贴标准为每人每月 1000 元。

各用人单位和相关部门要经常主动关心新引进青年教师的工作和生活，听取新引进青年教师对教学、科研和管理工作的意见和建议，采取有效措施帮助新引进青年教师解决工作和生活中遇到的各种实际困难。

## 八、附则

各学院根据本计划，结合学院实际，制定具体实施细则。

本意见自 2019 年 1 月 1 日起执行，具体办法由相关职能部门负责解释。

2019 年 2 月 16 日