

青岛理工大学文件

青理工人事〔2019〕8号

青岛理工大学 关于印发《青岛理工大学新教师岗前培训暨教 育教学能力提升实施办法（试行）》的通知

各职能部门、教学院部、直属单位、临沂校区：

经学校研究同意，现将《青岛理工大学新教师岗前培训暨教育教学能力提升实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

青岛理工大学

2019年7月8日

青岛理工大学 新教师岗前培训暨教育教学能力提升实施办法（试行）

为深入贯彻党的教育方针和全国教育大会精神，落实立德树人根本任务，提高新入职教师思想政治素质、教育教学和科学研究水平，构建科学、规范的新教师岗前培养培训体系，结合学校实际情况，特制定本实施办法。

一、培训对象及时间

岗前培训对象主要为新入职未满一年的专任教师或新调入学校但没有高校工作经验的专任教师。入职后第一年为主要培训时间。

二、培训内容及目标

（一）校情校史及规章制度

通过了解学校的发展历史、学校定位、办学思路和发展方向，学校学科专业建设情况，学校教学、科研、人事等规章制度等内容，使新入职教师对学校整体、各部门职能及相关政策、工作流程有深入地了解，明确今后发展及努力的方向。

（二）师德师风

通过学习贯彻党的十九大精神，深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想，认真学习习近平总书记系列重要讲话和全国教育大会精神，引导教师自觉践行社会主义核心价值观，严格遵守师德禁行行为“红七条”，加强自身修养，弘扬高尚师德，人人争做“四有”好老师。

（三）教育教学理论及技术

通过教育教学基本理论和方法、现代教育技术应用、教育教学艺术、学术团队建设、学生管理、教学科研能力提升等方面的培训，使新入职教师能够更新教育教学观念，树立全员全过程全方位育人理念，掌握教学理论、方法和技能，尽快适应教师和教学岗位。

（四）名师教学示范

通过教学名师的教学示范讲坛、课堂观摩和课堂分析、讨论等内容，发挥具有丰富教学经验的教學名师或专家的示范带动作用，提升新入职教师驾驭课堂的能力和水平。

（五）青年教师导师制

通过实施导师制，对新入职教师日常教学工作实施“一对一”的全面指导，使其尽快掌握课堂教学的基本方法、要求和标准，提升教学基本功的能力和水平。

三、培训方式

新教师岗前培训主要通过集中培训和导师培养等方式进

行。

（一）集中培训

集中培训由人事处统一组织，通过开展校情校史及规章制度介绍、师德师风、教学理论与技能专题报告会、名师教学示范讲坛，召开新教师座谈会、新老教师经验交流会等形式进行。集中培训一般安排一周时间进行。

（二）实施导师制

由学院根据《青岛理工大学青年教师导师制实施办法》落实。

四、培训考核

（一）培训考核原则上每学年末进行一次，内容包括：集中培训考核、导师培养考核和期满教学效果考核。

1. 集中培训考核（权重 40%），由人事处组织进行，含岗前培训、名师讲坛等出勤情况（权重 30%）和岗前培训总结（权重 10%）；

2. 导师培养考核（权重 30%），由各学院组织进行，提供新教师导师培养考核结果，优秀为 30 分，合格为 20 分，不合格为 0 分；

3. 教学效果考核（权重 30%），由教务处负责，协同相关部门和学院组织进行，可通过新教师微课比赛或讲课比赛等形式进行考核。

(二) 培训考核评定采用百分制，结果分为优秀（95～100分，含95分）、合格（70～95分，含70分）、不合格（低于70分）三个层次。优秀人员比例不超过参加考核人数的5%。

(三) 有下列情形之一者，培训考核为不合格：

1. 存在师德失范、学术不端行为者；
2. 集中培训缺勤3次及以上者；
3. 导师培养考核不合格者；
4. 讲课考核不合格者；
5. 有其它不得评为合格情况的。

五、培训考核结果使用

(一) 培训考核结果由各学院存入教师业务档案，作为新教师年终考核和专业技术岗位评聘的重要依据；

(二) 工作满两年，且培训考核优秀的新教师，学校择优推荐其申报国内外进修访学项目、参评上级主管部门组织的教师讲课大赛等；

(三) 培训考核不合格的新教师，需重新进行培训，再次考核不合格者将调离教学岗位。

六、附则

(一) 新入职未满一年的辅导员、教辅人员、管理人员等，

应参加学校组织的集中培训，其他岗前培训环节由所在部门组织实施。

（二）本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。

青岛理工大学校长办公室

2019年7月8日印发
