

怒江职业技术学院新入职教师培养 实施办法（试行）

为不断提升青年教师的教育教学能力及学生管理能力，使青年教师通过导师的指导，树立良好师德风范，学习教学方法，积累教学与管理经验，提升教书育人和服务学生水平，尽快适应教育教学、科研及学生管理工作，特制定本办法。

一、培养目标

（一）总目标

通过构建系统化、多元化的培养体系，聚焦青年教师角色转换与职业发展核心需求，全面提升其教学、科研、学生管理及综合素养。帮助青年教师精准把握高等职业学校教学规律与方法，夯实专业知识根基，激发创新思维与实践能力，从而独立且高质量地承担课程教学任务，有效开展班级管理与学生引导工作，积极开展契合学校定位的应用技术研究。同步强化师德师风建设，培育良好职业操守，塑造德才兼备的新时代高校教师形象。助力青年教师实现从新手到骨干的职业蜕变，为学校打造结构合理、素质优良的人才梯队，为高等专科教育事业高质量发展注入持久动力。

（二）阶段目标

1. 师德师风：践行“德技并修”育人理念，在学生评教、同行评议中师德表现优秀率持续提升，形成显著职业育人影响力。
2. 快速融入：一年内完成“高等职业教育教师”的角色转变。深刻理解职业教育类型特征与学校办学定位。考取高校

教资。

3. 教学能力：两年内掌握职业教育方法，能熟练、高质量地独立承担专业课程教学任务。

4. 班主任能力：两年内掌握班级管理、学风建设、学生思想引导、职业规划指导及应急事件处理等班主任工作基本技能与流程，具备独立承担班主任工作的能力。

5. 双师素养：获取至少 1 项职业资格证书或完成累计不少于 1 个月的企业实践。

6. 科研入门：两年内具备申报校级课题、发表教研论文的能力。产出具有实践价值的教学反思报告或课程改革方案。

二、培养对象

新入职教师

三、培养周期

2 年

四、培养内容

（一）师德师风建设

强化理论武装与榜样引领（专题学习）：组织新入职教师深度参与师德师风专题培训。学习内容须涵盖《新时代高校教师职业行为十项准则》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国高等教育法》以及教育部关于师德失范行为处理办法等相关法律法规与政策文件。引导教师全面理解和掌握新时代对教师职业行为的具体要求和规范界限。

深化实践育人体验（实践活动）：精心设计并组织开展形式多样、主题鲜明的师德实践活动。重点引导新入职教师深入参与如社区服务、学业辅导、心理疏导等志愿服务项目，

或组织参与旨在了解校情校史、服务师生需求的专项实践活动。通过投身基层、服务社会、贴近学生的实践过程，鼓励新教师将理论学习内化于心、外化于行。在具体活动中深刻体验教育工作的社会价值，切实感受关爱学生、无私奉献、为人师表的精神内涵，自觉在实践中检验并锤炼高尚师德情操。鼓励建立导师制或结对帮扶机制，促进新老教师在实践中的交流与指导。

建立动态师德档案：建立健全个人师德师风电子或纸质档案，持续记录教师在理论学习和实践活动中的表现、师生评价、先进事迹、荣誉表彰以及任何师德方面的投诉举报核实情况等，形成全面、客观、动态的师德画像。

坚决落实“一票否决制”：严格执行师德失范“一票否决制”。对于经查实存在《新时代高校教师职业行为十项准则》所列明禁止行为的严重违反师德规范的情形，如学术不端、侵害学生权益、收受不当利益、言行失范造成恶劣影响等，在相关考核评价、评奖评优及职务晋升中实行“一票否决”，并依法依规严肃处理。同时，建立健全师生共同参与的师德监督评议机制。

（二）教学能力培养

教学理论学习：开设教学理论课程，涵盖高等教育教学法、课程设计、教学评价等内容，帮助新教师掌握基本教学理论知识。同时，组织教师学习职业教育政策法规和理论，了解高等专科学校教学特点和人才培养目标。

备课与教案撰写：建立教学导师制，为每位新教师配备一名教学经验丰富的导师，指导新教师进行备课，从教学目

标确定、教学内容选择、教学方法设计到教案撰写进行全面指导，规范教案格式和内容要求。

课堂教学实践：开展教学观摩活动，组织新教师观摩校内优秀教师的课堂教学，学习教学组织、教学方法运用和课堂管理技巧；安排新教师进行试讲教学训练，通过录像回放、专家点评等方式，帮助其发现问题并改进教学技能。

教学资源开发：指导新教师制作教学课件、编写教学案例、开发在线教学资源等，提升信息化教学能力，鼓励运用人工智能、多媒体技术、虚拟仿真技术等创新教学手段。

教学质量提升：导师定期听新教师授课并进行针对性指导；开展新教师教学竞赛、优质课评选等活动，以赛促教，激励新教师不断提升教学质量；定期组织教学研讨会，围绕教学中的热点、难点问题进行交流探讨，分享教学经验和改革成果。

（三）科研能力培养

科研基础培训：举办科研专题讲座，内容包括科研选题、文献检索、科研项目申报书撰写、科研论文写作与发表等基础知识和技能培训，帮助新教师了解科研工作流程和方法。

科研项目参与：鼓励新教师参与校内科研项目，或加入校内科研团队，跟随团队负责人开展科研工作，在实践中学习科研方法和技术；积极组织新教师申报校外科研项目，如省级、州级科研课题，学校科研处提供申报指导和服务。

学术交流与合作：支持新教师参加国内外学术会议、学术讲座和培训活动，拓宽学术视野；鼓励新教师与企业、行业开展产学研合作，促进科研成果转化，提升应用技术研究

能力。

（四）班主任工作能力培养

班主任工作理论学习：组织新教师学习国家及学校关于班主任工作的政策法规、管理办法、工作条例；学习班级管理、学生心理特点、学风建设、职业规划指导、家校沟通、安全稳定工作、突发事件应急处理等方面的理论知识。

班主任工作实践指导：实行班主任导师制。为每位新教师配备一名经验丰富的优秀班主任作为班主任导师。导师负责指导新教师熟悉班主任日常工作流程、班级文化建设、班干部培养、主题班会设计与组织、谈心谈话技巧、特殊群体学生关注、家校联系方法、学生档案管理等。

班级管理观摩与实践：安排新教师跟随班主任导师深入班级，观摩班级日常管理、主题班会、学生活动组织等；在导师指导下，逐步参与部分班级管理工作。

应急处理与安全培训：组织专题培训，学习学生常见心理问题识别、校园突发事件的预防、报告与初步处理流程。

经验交流与反思：定期组织班主任工作经验交流会，邀请优秀班主任分享案例；要求新教师结合实践观察，撰写班主任工作见习日志与反思报告。

（五）职业发展规划

个人规划制定：引导新教师结合自身专业和职业发展目标，制定个人职业发展规划，明确在教学、科研等方面的阶段性目标和长期规划。

职业指导与咨询：学校人事部门和教师发展中心定期组织职业发展指导活动，邀请专家为新教师提供职业发展咨询

服务，帮助其解决职业发展过程中遇到的问题和困惑。

四、培养方式

（一）集中培训

在新教师入职初期，开展为期 1 周的集中培训（或参加州教育体育局举办的岗前培训），涵盖师德师风、教学理论、学校规章制度、班主任管理等内容，帮助新教师快速了解学校文化和教学科研环境，完成角色转换。同时，在每学期定期组织集中培训，邀请校内外专家学者进行专题讲座和培训，更新教师知识结构和教育理念。

（二）导师制培养

为每位新教师同时配备教学导师和班主任导师。

教学导师负责指导新教师的教学工作，包括备课、授课、教学评价、开展科研工作。导师与新教师建立定期沟通机制，每月至少进行 2 次面对面交流指导，每学期随堂指导新教师的课堂教学（参加听课）不少于 10 学时，每学期对新教师的教学和科研工作进行全面综合评价。

班主任导师负责指导新教师的班主任工作学习与实践。指导新教师熟悉班主任工作职责、流程、方法。安排新教师参与班级管理观摩与实践任务。每月与新教师就班主任工作进行至少 1 次专项交流指导。指导新教师处理见习期间遇到的学生问题。每学期末对新教师班主任工作学习与实践情况给出评价意见。原则上，班主任导师由新教师所属二级学院从优秀班主任中选派。

（三）自主学习与实践

鼓励新教师通过自主学习、在线课程学习、阅读专业文

献等方式，不断提升自身专业素养和教育教学能力；积极参与教学实践和科研实践活动，在实践中积累经验，提高解决实际问题的能力。

（四）校际交流与合作

加强与其他高等专科学校或本科院校的交流合作，选派新教师到合作院校进行短期进修学习或参加联合教研活动，学习先进的教学理念和方法，交流班主任工作经验，拓宽教师视野。

五、培养阶段

（一）入职适应期（第1学期）

参加学校组织的集中培训，了解学校基本情况、教学科研管理制度和职业规范。在导师指导下承担1门课程的教学任务（课时量不计入绩效），完成备课、听课和试讲任务，熟悉教学流程，听课不少于20课时，完成2~3次试讲并接受点评。确定科研方向，学习文献检索和科研论文撰写方法。在班主任导师指导下，系统学习班主任工作职责、流程及规章制度；跟随班主任导师见习班级管理。制定个人职业发展规划。新进教师到处室、二级学院跟岗学习，不担任班主任、兼职辅导员等管理工作。

（二）教学提升与班主任见习期（第2学期）

独立承担1-2门课程的教学任务，在教学导师指导下不断改进教学方法，提高教学质量，听课不少于12课时，参与校内教学改革项目或课程建设项目，开发教学资源。面向二级学院完成1次教学汇报课，参与科研项目研究、教学技能竞赛和学术交流活动。参与班主任学习与实践，在班主任

导师指导下，深入参与班级管理工作。协助班主任导师进行日常考勤、纪律管理。参与组织 1~2 次主题班会或班级活动。在导师指导下尝试与部分学生进行谈心谈话。参与处理简单的班级事务。学年结束提交一份教学与班主任工作见习小结（不少于 2000 字）。

（三）教学深化与班主任助理期（第 3 学期）

独立承担 1-2 门课程教学任务，确保教学课时量合理，教学质量稳步提升。教学效果应持续达到或超过学校基本要求。持续改进教学，主动运用前期所学教学方法，优化课堂互动与教学设计。完成 1 份基于本学期教学实践的深度反思报告（不少于 1500 字）。积极参与教学改革与建设：参与专业建设、专业人培修订、课程建设、教材选定、科研项目等。能独立承担一个班级的班主任工作，负责班级的日常考勤、纪律维护、学风建设、安全稳定、主题班会、学生心理健康、评奖评优、职业规划、综合素质评价、家校沟通等所有常规管理工作。主任导师转为班主任工作顾问，提供支持与应急指导。建立定期会商机制，每周至少进行 1 次固定沟通，主要讨论本周工作重点、难点、学生动态及下周计划。

（四）能力巩固与班主任实践期（第 4 学期）

独立承担 1-2 门核心课程教学任务，教学效果稳定保持优良水平。形成具有个人特色的教学风格和有效课堂管理策略。将前期参与的教学改革项目、课程建设或资源开发成果有效应用于实际教学，并能够展示应用效果。力争发表 1 篇教研论文（校级及以上刊物），或参与 1 项校级及以上教研/科研项目。独立胜任与深化班级管理，能够独立、熟练地处

理班级各项常规管理工作，决策能力和应变能力显著增强。主动优化班级管理策略，在学风建设、学生个性化指导、班级凝聚力提升等方面有具体举措和可验证成效。独立、规范地处理一般性学生问题和突发事件，对复杂问题能进行初步判断并按流程有效协调资源解决。面向二级学院进行1次高质量公开课教学汇报，全面展示教学理念、方法与效果，接受评议。学年结束提交教学与班主任管理总结（不少于2000字）。

六、培养要求

（一）教学导师职责

1. 全面了解所指导新教师的思想表现和业务工作情况，注重新教师师德的培养，并根据其知识结构和拟承担的教学科研任务，按照培养目标，制定出切实可行的培养方案，上报学院审核同意后实施。

2. 督促青年教师深入学习专业知识和技能，提高专业能力，提升专业素养。

3. 结合学科发展、课程建设内容和特点，指导青年教师进行教学改革实践，运用各种教学手段和现代教育技术，提高教学质量。

4. 指导新教师撰写教学设计，掌握科学的教学方法，熟悉并把握教学环节和教学规范。

5. 在修改教案、指导试讲的基础上，负责向部门提出被指导的新教师是否具有独立开课能力的评价意见，对达不到培养要求的新教师提出继续培养或调整工作岗位的建议。

6. 每学期随堂指导新教师的课堂教学（参加听课）不少

于6学时，每月开展导师制活动不少于2次。

7. 有针对性地协助新教师拟定切实可行的教学、科研计划，熟悉科研项目申报流程，通过参与导师科研项目或开展有关教学科研工作，使新教师掌握从事科学研究的基本技能。

（二）班主任导师职责

1. 制定个性化培养计划。根据学校班主任工作要求、所带班级特点及新教师个人特质，在学期初共同商定《新教师班主任工作见习计划》，明确各阶段学习目标、实践任务、时间节点及考核标准，并报院系学工部门备案。

2. 指导新教师系统学习相关班主任制度文件。传授班级管理核心方法，包括班风学风建设策略、班干部选拔培养技巧、谈心谈话艺术、有效家校沟通方法、主题班会设计与组织、学生职业生涯规划引导等。

3. 提供全过程实践指导与示范，见习期（第1-2学期）安排新教师全程跟班观摩，现场讲解日常工作逻辑，提供“沉浸式”学习体验。第3-4学期对新教师独立承担的班级管理任务进行指导，确保班主任管理质量。定期审查班主任管理台账，及时点评指导。

4. 建立常态化沟通与反馈机制。建立定期会商机制，定期与新入职教师沟通，主要讨论本周工作重点、难点、学生动态及下周计划。每学期至少开展2次结构化绩效面谈，对新教师表现进行书面评估，提出改进建议。

5. 强化心理支持与压力疏导，关注新教师在班主任工作中的情绪状态，及时识别职业倦怠或挫败感，通过分享自身经验、提供心理支持资源等方式帮助其建立抗压能力，预防

因情绪因素导致的履职风险。

6. 对新教师的管理行为进行合规性监督，确保其言行符合《新时代高校教师职业行为十项准则》，严禁任何形式的体罚、言语侮辱、不公平对待等失范行为。建立“24 小时重大事项报备”机制，要求新教师在遇到可能升级的冲突、安全威胁或舆情事件时，必须第一时间向导师及二级学院学工部双线报备。

7. 根据新教师在培养期内的综合表现，在转正考核中出具书面任职能力评价，明确提出“推荐独立任职”“需继续指导”或“暂不适合班主任岗位”的结论建议。

（三）新入职教师职责

1. 青年教师到校工作后，应通过导师制接受导师指导。

2. 根据所在二级学院的要求，在导师指导下拟定工作和学习计划。每次活动填写《怒江职业技术学院导师制活动记录表》，记录培养计划执行、随堂听课、学习体会等内容。

3. 主动与导师联系、沟通，完成导师指定的学习任务，定期向导师汇报教学、科研的进展情况。认真撰写教学设计，将教学设计送导师审阅、批改。

4. 完成随堂听课、课后辅导、批改作业、实训指导、撰写教学设计、制作课件、独立授课、制定评价方案、编制试卷、参与科学研究等教学与科研环节，熟悉教学各环节的基本要求，全面掌握拟承担课程的结构、内容和讲授技巧。学习导师的教学经验和敬业精神，掌握导师传授的教学方法。

6. 完成导师指定的其他学习任务。

7. 培养期内每学年结束时提交一份 2000 字左右的培养

总结，经导师审阅签字后，与《怒江职业技术学院导师制活动记录表》、听课记录本、教学设计、汇报课材料等相关教学材料一起上交所属二级学院审核、存档，作为培养考核的依据。

七、考核与评价

（一）过程性考核

师德师风方面：通过日常观察、师生反馈等方式，对新教师的师德表现进行考核，发现问题及时进行谈话提醒。

教学方面：通过听课、教案检查、学生评教等方式，对新教师的教学准备、教学过程和教学效果进行定期考核，每学期末由教学导师给出阶段性评价意见。

班主任工作方面：通过查阅见习日志、实践报告、班主任导师评价、院系学工干部反馈等方式，对新教师的班主任工作学习态度、实践参与度、基本技能掌握情况进行过程性考核。每学期末由班主任导师给出阶段性评价意见。

（二）终结性考核

在新教师入职满 1 年，进行转正定级考核。考核内容包括师德师风、教学能力、班主任实践能力、工作实绩、考勤、职业发展规划完成情况等，考核全面评估新教师是否达到培养目标要求。

考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。考核合格及以上的教师，可继续在原岗位发展；考核不合格的教师，进行针对性帮扶培训，若仍不合格，按照学校相关规定进行处理。

七、保障措施

（一）组织保障

成立由学校分管领导任组长，办公室、纪检处、党委宣传统战部、党委组织部、教务处、学生处、科研处、各二级学院负责人为成员的新入职教师培养工作领导小组，负责统筹规划、组织协调和监督指导新教师培养工作。各二级学院成立相应的培养工作小组，具体落实新教师培养任务。

（二）制度保障

完善新入职教师培养相关规章制度，明确培养目标、内容、方式、考核标准和奖惩措施，确保培养工作规范化、制度化。

（三）资源保障

相关部门为新入职教师提供学习、交流和实践的平台，整合校内外优质教学科研资源，供新教师使用；加强与企业、行业的合作，为新教师提供实践教学和科研实践基地。

八、本办法自颁布之日起执行，由组织部负责解释。

附件：

怒江职业技术学院导师制活动记录表

部门:

学年

学期

[illegible]

导师签字:

新入职教师签字: