

成都艺术职业大学文件

成艺校字〔2024〕48号

关于印发《成都艺术职业大学新进教师培养与管理办法（试行）》的通知

各院（部）、处（室）：

《成都艺术职业大学新进教师培养与管理办法（试行）》已经校长办公会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：成都艺术职业大学新进教师培养与管理办法（试行）

成都艺术职业大学

2024年6月24日



附件

成都艺术职业大学 新进教师培养与管理办法（试行）

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律。根据《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》

《国家职业教育改革实施方案》《新时代高校教师职业行为十项准则》《成都艺术职业大学教职工培训管理办法（试行）》等文件精神，为强化新进教师师德师风教育，夯实新进教师专业发展基础，提升新进教师的教学、科研和实践能力，促进新进教师个人成长发展，推动学校办学能力高水平建设，结合学校实际，制定本办法。

一、培养对象与目标

培养对象为每年新进我校工作、未取得高教系列讲师及以上职称的专任教师。

通过为期一年的重点培养，为新进教师打造个性化的专业发展培养体系，帮助其科学合理制定个人职业发展规划，全面提高新进教师师德师风和职业道德修养，认真落实立德树人根本任务，牢记“为党育人、为国育才”使命和“四有”

好老师的要求，提升教育教学、科学研究与创新能力，实现学校教师队伍整体质量的全方位提升。

二、培养形式与内容

（一）岗前培训

目标：帮助和引导新进教师树立正确的教育思想和教学理念，形成良好的职业道德和敬业精神，掌握教育教学基本理论知识和技能，尽快适应教学工作岗位要求。

内容：按照四川省高等学校师资培训中心岗前培训工作要求，以集中培训与在线学习相结合的方式进行。主要安排《高等教育学》《高等教育心理学》《高等学校教师职业道德修养》《高等教育法规》《现代教育技术》《青年教师职业生涯规划与发展》《高校新入职教师教学适应性培训》等课程的学习。

考核：由学校人事处按照四川省高等学校师资培训中心岗前培训工作要求组织校内新进教师参加培训，培训结束后，提交授课教案1份，教学PPT1个，班导师评价表1份，由四川省高校师资培训中心采取闭卷考试形式进行考核，考核合格的教师获得《高校教师岗前培训合格证书》，作为教师资格认定的必要条件。

（二）入职培训

目标：帮助新进教师熟悉学校基本情况，明确个人岗位职责与工作标准。能根据教学任务，做好教学活动前的准备，制定所承担课程教学进度安排、教案、课件等。

内容：主要介绍学校基本情况、规章制度；教师师德规范、工作职责；教学、科研、学生管理等工作相关要求和流程，名师示范教学观摩等内容。

考核：由人事处和教务处共同组织，在新进教师到岗前一周内统一组织培训，培训结束后5天内提交培训考核材料。

（三）导师指导

目标：建立“以老带新”青年导师制，通过组织经验丰富的教师指导新进教师备课，互相听课，共同带学生参加专业比赛，指导课题项目研究等形式，加强新进教师职业教育技能训练，提高新进教师课堂教学质量，培养专业技术研究与社会服务能力，促进教师之间互学互助良好风气的形成。

内容：各二级学院（公共教学部）要严格按照《成都艺术职业大学青年教师导师制管理办法（试行）》，在新进教师入职2周内，根据新进教师拟任教专业，为新进教师选定符合条件的优秀教师作为导师，报人事处备案。

考核：学校人事处将加强对导师制执行情况中期检查，并严格按照《成都艺术职业大学青年教师导师制管理办法（试行）》进行考核。

（四）企业实践

目标：通过安排教师到企业顶岗锻炼、合作研发、技术改造或技术服务等方式，让新进教师熟悉和掌握行（企）业一线的最新技术，提高动手能力和实操水平，提升“双师”素质，实现校企互动，推动校企产学研深度融合。

内容：新进教师进校三年内必须赴企业实践累计达6个月以上，进校前具有1年以上企事业单位工作经历的教师，在5年内可不作要求。

考核：严格按照《成都艺术职业大学专业教师赴企业实践实施办法（试行）》进行考核。

三、具体培养实施

（一）培养要求

1. 新进教师培养遵循“实事求是、分类培养、过程监控、突出实效”的原则，具体方案由学校人事处负责组织，协同各二级学院（公共教学部）具体实施，有计划地安排相应项目内容，进行过程监控与管理，对新进教师培养过程中发现的问题及时进行协调处理，对培养的阶段性成果进行展示，定期与新进教师进行沟通和交流，反馈存在的问题。

2. 新进教师所在二级学院（公共教学部）每学期应至少召开一次会议专门研究新进教师的培养考核，通报、交流新进教师的培养考核情况，总结经验，布置培养任务。

3. 新进教师必须在一年内取得高校教师资格证，在教学评价中取得合格及以上等次。

（二）奖惩

1. 新进教师培养期满后，被评为优秀等级的，在教师职称评审、岗位聘用、年度考核、优秀青年教师评选等人才评价与人才项目申报中同等条件下优先推荐。

2. 新进教师一年培养期满后，对考核结果为不合格的新进教师，按劳动合同相关规定执行，或继续延长培养期、调整出专任教师岗位等。

四、其他

（一）入职培训、导师指导、企业实践等培养任务参照本办法执行，其中岗前培训、入职培训由学校人事处、教务处负责组织实施，导师指导、企业实践由任教所属教学部门负责组织实施。

（二）本办法从公布之日起执行。

（三）本办法由人事处、教务处负责解释。