

4.2-3 教师教学能力提升相关材料目录

1. 2023-2025 年高校教师岗前培训“校本培训”工作的通知 2

2. 《关于开展 2024年教师教学能力培训暨新进教师基本功培训工作的通知》（教发函（2024）7号）..... 11

3. 2023-2025年教师培训体系与工作计划 16

4. 教师培训项目清单及与参训满意度调研 32

5. 《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人2022-39号）..... 48

6. 《安徽文达信息工程学院中青年教师培养行动项目管理办法》（校发2024-79号）..... 58

7. 青年教师导师制实施内容及情况总结 68

8. 近三年教学比赛情况汇总 89

9. 博士、硕士进修名单 91

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发〔2023〕11号

关于做好2023年高校教师岗前培训工作的通知

各院部、校直各部门：

为做好我校2023年教师岗前培训工作，根据《安徽省教育厅关于做好2023年高校新入职教师岗前培训工作的通知》（皖教秘人〔2023〕137号）和安徽省高校师资培训中心《关于认真做好2023年高等学校教师岗前培训工作的通知》（安培〔2023〕11号）文件精神，现就有关事项通知如下：

一、培训对象

我校新补充从事教育教学工作、具有本科以上学历的专任教师以及需要补考、重修和缓考人员，非教学系列人员自愿申请参加。

二、培训内容

（一）理论课线上培训

根据《高等学校教师岗前培训暂行细则》，开设《高等教育学》《高等教育心理学》《高等学校教师职业道德修养》《高等教育法规概论》《现代教育技术》5门课程。

（二）校本培训

主要包括习近平新时代中国特色社会主义思想、习近

平总书记关于教育的重要论述、党的二十大精神和习近平总书记在不同时期、不同场合就高校教师队伍建设作出的重要指示批示和回信精神,师德师风、校史校情、校纪校规以及教学大纲编制、教学设计与教案编写、教学评价方法、教学实践、教研项目申报、文献检索以及微格教学训练、名师示范教学观摩等。

以上课程模块学习完成并通过统一考试者,可获得《岗前培训结业证书》,并同时取得 110 个继续教育学时。

三、培训时间

1. 理论课线上培训: 11 月 1 日—12 月 30 日。
2. 校本培训及试讲时间另行通知。

四、结业考试

(一) 今年全省新入职教师岗前培训集中统一考试拟于 2024 年 3 月举行,《高等教育学》《高等教育心理学》《高等学校教师职业道德修养》实行闭卷考试,《高等教育法规概论》实行开卷考试,具体考试安排另行通知。

(二) 加强培训的过程性考核,过程性考核的各项指标成绩计入平时成绩。

平时成绩的考核办法如下:根据《安徽省高校新教师岗前培训若干规定》,集中培训出勤率低于课时数 2/3 者不得参加全省统考,须安排至下一年重修;参训新教师提交的“5 个 1”作业(课程实施大纲 1 份,授课教案 1 份,教学 PPT 1 个,有试讲专家组长签名和试讲评价及成绩的试讲评价表 1 份,教研或科研申报书 1 份)由专家组通过考评以百分制逐一得出(各项

作业均为 60 分合格)，如有不合格者不得参加全省统考，须安排至下一年重修。

其中教师提交的“5 个 1”作业中课程实施大纲 1 份(1 门课程)，授课教案 1 份（1 课时），教研或科研申报书 1 份，以上 3 项作业纸质版于 2023 年 12 月 5 日 15:00 前，以院部为单位统一交至人事处 314 办公室，教学 PPT 1 个（1 课时）电子版以院部为单位统一发送至邮箱 wendarsc@163.com。

（三）岗前培训考试科目全部合格，发放岗前培训合格证书。考试科目未全部合格者，须参加下一年度补考，补考成绩合格后发放合格证书。如补考仍不合格，须重修该课程后方可再次参加补考。凡考试作弊者，本年度岗前培训结业考试所有科目成绩一律作零分计算，同时给予通报批评，并在三年内不得参加考试。如 2021 年度岗前培训考试中违纪的考生，2022 年度、2023 年度不得报名参加考试。

岗前培训的考试成绩计入教师个人业务档案，岗前培训合格证书是申请教师资格、转正定级和职务聘任的必备条件之一。

（四）关于免试。高等师范院校“教育学”学科门类本科及以上学历毕业的教师参加岗前培训，可免试《高等教育学》和《高等教育心理学》课程。高等师范院校指独立设置的全日制普通师范大学、师范学院；“教育学”学科门类指教育学、心理学一级学科及所属专业。

五、教材及费用

（一）培训教材

1. 《高等教育学》，合肥工业大学出版社，主编：钟玉海；
2. 《高等教育心理学》，合肥工业大学出版社，主编：姚本先；
3. 《高等学校教师职业道德修养》，合肥工业大学出版社，主编：朱平；
4. 《高等教育法规概论》，中国科学技术大学出版社，主编：李宜江。

培训教材按照自愿原则自行购买。

（二）其他费用

理论课线上培训费每人 200 元，培训考试、颁证费每人 140 元（补考费为每门课程 50 元），所有费用收取另行通知。

六、报名程序

请参加岗前培训各位老师以院部为单位统一报名，各院部安排专人负责，认真准确填写《2023 年安徽省高校教师岗前培训报名表》（附件 1）电子版，于 10 月 25 日（周三）15:00 前发送至 wendarsc@163.com，纸质签字盖章版同时报送，逾期一律不再补报。参加培训人员同时交两寸免冠蓝底照片 1 张（背面请用铅笔写明姓名）。

请各位报名老师务必加入我校岗前培训 QQ 群（940554317），便于后期接收相关通知。

七、相关要求

（一）根据《安徽省教育厅关于做好 2023 年高校新入职教师岗前培训工作的通知》（皖教秘人〔2023〕126 号）文件精神，新入职教师集中网络培训期间，各单位全力保障新教师安

心参加培训。

（二）培训期间参与培训项目的主讲人及负责人，应认真准备，精心安排。讲座及培训内容应结合我校实际，重点围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记“二十大”重要讲话精神、师德师风、教育教学、现代教育技术等内容，采取专题讲座、典型报告、教学观摩、课堂教学实践或讲评等形式，加强对新教师的校本培训，提高新教师岗位适应能力和教育教学能力。

（三）参加培训的教师须认真学习，遵守纪律，严格遵守《安徽省高校新入职教师岗前培训若干规定》（附件3），按时保质保量完成岗前培训任务。

联系人：王振；地点：图书馆314办公室；联系电话：0551-62558870。

特此通知。

- 附件：1. 2023年安徽省高校教师岗前培训报名表；
2. 高校新入职教师岗前培训平时考核指标一览表；
3. 安徽省高校新入职教师岗前培训若干规定；
4. 现代教育技术（学员手册）。

教师能力发展中心

2023年10月20日

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕11号

关于开展 2024 年高校教师岗前培训“校本培训”工作的通知

各院部、校直各部门：

为做好我校 2024 年教师岗前培训“校本培训”工作，根据《安徽省教育厅关于做好 2024 年高校新入职教师岗前培训工作的通知》（皖教秘人〔2024〕96 号）和安徽省高校师资培训中心《关于认真做好 2024 年高等学校教师岗前培训工作的通知》（安培〔2024〕12 号）文件精神，现就有关事项通知如下：

一、培训对象

已报名参加 2024 年高校岗前培训人员（补考、缓考除外）

二、培训时间

11 月 20 日至 12 月 11 日 每周三下午 14:00—16:10

三、培训地点

天佑楼 305 教室

四、培训内容

主要包括习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、党的二十大精神 and 习近平总书记在任不同时期、不同场合

合就高校教师队伍建设作出的重要指示批示和回信精神,师德师风、校史校情、校纪校规以及教学大纲编制、教学设计与教案编写、教学评价方法、教学实践、教研项目申报、文献检索以及微格教学训练、名师示范教学观摩等。

五、具体要求

参训人员请提前 10 分钟到场就坐,并现场签到,原则上不得请假,会议期间保持安静,手机静音,遵守会议纪律。试讲安排将另行通知。

附件:2024 年高校教师岗前培训“校本培训”安排表

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024 年 11 月 18 日



安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024年11月18日印发

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2025〕21号

关于开展 2025 年新进教师教学基本功培训的通知

各院部、校直各部门：

为提升新教师教育教学能力与水平，强化新时代师德师风建设，引导新教师加深职业精神，助力其快速成长，更出色地履行岗位职责，经学校研究决定开展 2025 年新进教师教学基本功培训，现将培训安排通知如下：

一、培训对象

1. 2024 年以来新入职的讲师以下职称且未参加过教学基本功培训的专任教师；
2. 转入专任教师岗位且未参加过教学基本功培训的教师；
3. 未参加过教学基本功培训且拟兼课的其他岗位人员。

二、时间地点

时间：9 月 3 日--9 月 4 日

地点：文鼎楼三楼多功能厅。

三、培训内容

详细安排见附件 1。

四、报名方式

采取单位统一报名方式进行，各单位根据实际情况填写《2025 年新进教师基本功培训报名表》（附件 2）于 8 月 28 日（本周四）14:00 前将电子版发送邮件至 799804324@qq.com；纸质版须在 9 月 1 日 16:00 之前提交至图书馆 314 办公室。

五、其他要求

1. 所有参加培训人员，在培训期间，必须全程出勤，自带学习笔记本和笔，没有特殊情况，不允许请假。

2. 每次开课前 15 分钟进入教室签到。

3. 参训人员培训结束后须提交以下材料（电子版）：（1）一篇培训心得；（2）1 课时的教案及对应的教学 PPT 课件各一份。以上材料以部门为单位于 9 月 10 日前提交至电子邮箱：799804324@qq.com。

联系人：李妍松，电话：0551-62558870。

附件：1. 2025 年新进教师教学基本功培训日程安排表
2. 2025 年新进教师教学基本功培训报名表

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2025 年 8 月 25 日

教师能力发展中心

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2025 年 8 月 25 日印发

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕7号

关于开展 2024 年教师教学能力提升培训暨新进教师教学基本功培训工作的通知

各院部、校直各部门：

为全面提升我校教师的专业素养、激发创新潜能，为学校的教育教学改革注入新的活力，经学校研究决定开展教师教学能力提升培训。此次培训分两个阶段进行，第一阶段是专任教师和辅导员的教师教学能力提升培训，我校与北京师范大学合作组织培训。第二阶段是新入职教师的教师教学基本功培训。现将培训安排通知如下：

一、培训对象

（一）教师教学能力提升培训

各院部专任教师及辅导员。其中教研室主任、专业负责人、新进教师必须参加，其他人员按指标数由各院部自行安排。

（二）新进教师教学基本功培训

1. 2023 年以来新入职的讲师以下职称且未参加过教学基本功培训的专任教师；
2. 转入专任教师岗位且未参加过教学基本功培训的教师；

3. 未参加过教学基本功培训且拟兼课的其他岗位人员。

二、培训时间

(一) 教师教学能力提升培训：8 月 28 日--8 月 29 日

(二) 新进教师教学基本功培训：9 月 2 日--9 月 3 日

三、培训内容及安排

(一) 教师教学能力提升培训

日期	时间	专题名称	授课专家	上课地点
8 月 28 日 (星期三)	8:30-11:30	高等学校人才培养面临的挑战及教学变革	谷贤林(北京师范大学教育学部教授, 博导)	图书馆五楼 报告厅
	14:00-17:00	关于师德师风问题建设的若干思考	赵春明(北京师范大学京师特聘教授、博导, 国家“万人计划”教学名师)	
8 月 29 日 (星期四)	8:30-11:30	用教育家精神, 做地方高校教师卓越发展的规划	洪成文(北京师范大学教授, 博导, 中国高等教育学会学术委员会成员, 高等教育院校研究分会常务理事)	图书馆五楼 报告厅
	14:00-17:00	高等教育理念与教学方法改革	张萍(北师大物理学院教授、博导, 国家级一流本科课程主持人, 北京市高校教学名师)	

(二) 新进教师教学基本功培训

日期	时间	专题名称	授课专家	上课地点
9月2日 (星期一)	8:30-9:30	学习党的二十届三中全会精神	沈宗平	文鼎楼三楼 多功能报告厅
	9:40-10:40	学习习近平法治思想及习近平关于教育的重要论述	刘金	
	10:50-11:30	学习践行师德师风	周倩	
	14:00-15:00	教师队伍建设管理及职业规划	王振	
	15:10-16:10	教育教学法规及文件解读	李琚陈	
9月3日 (星期二)	8:30-9:30	课程思政在课堂教学中的应用	石惠惠	文鼎楼三楼 多功能报告厅
	9:40-10:40	教学设计及课件制作	李穗	
	10:50-11:30	教学手段和方法应用	石爱娟	
	14:00-15:00	教科研项目申报及建设	何莞	
	15:10-16:10	观摩教学	王晓侠	

四、具体要求

1. 所有参加培训人员，在培训期间，必须全程出勤，自带学习笔记本和笔，没有特殊情况，不允许请假。

2. 每次开课前 15 分钟进入教室签到。

3. 参加教师教学能力提升培训的教师，学习结束后，须提交一篇 1500 字学习心得。培训出勤、作业考核合格，颁发结业证书。

4. 参加新进教师教学基本功培训的教师，培训结束后须提交以下材料（电子版）：（1）一篇培训心得；（2）1 课时的教案及对应的教学 PPT 课件各一份。

5. 培训作业以部门为单位统一提交至人事处邮箱：wendarsc@163.com，提交截止时间为 9 月 10 日 16: 00。

五、其他注意事项

1. 各院部根据指标数（附件 1）填写《2024 年教师教学能力提升培训学员信息表》（附件 2）；

2. 各院部根据实际情况填写《2024 年新进教师基本功培训报名表》（附件 4）；

3. 附件 2 和附件 4 的电子版须在 8 月 23 日 16: 00 之前发送至邮箱：1003898251@qq.com; 纸质版须在 8 月 26 日 16: 00 之前提交至图书馆 314 办公室。

附件：1. 2024 年教师教学能力提升培训各院部指标数

2. 2024 年教师教学能力提升培训学员信息表

3. 2024 年教师教学能力提升培训专家简介

4. 2024 年新进教师教学基本功培训报名表



安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024年8月22日印发

2023 年教师培训体系与培训计划

一、总体目标

以提升教师综合素养为核心，通过多元化、分阶段的培训，打造一支政治素养高、专业能力强、师德师风正的教师队伍，助力学校教育教学质量提升与长远发展。

二、培训分类及具体内容

（一）思想引领类培训

培训项目：学习党的二十大重要会议精神培训

培训对象：全校教职工

培训目标：深入学习领会党的二十大会议精神，提高教职工政治领悟力和判断力，将会议精神融入教育教学与学校管理工作中。

培训形式与实施：采用线下集中学习的形式，邀请专家学者进行专题讲座与解读，组织教职工开展交流研讨，分享学习心得与在工作中的贯彻思路。

（二）专业发展类培训

1. 继续教育类培训

培训项目：继续教育培训

培训对象：全校教职工

培训目标：紧跟教育领域前沿知识与技术发展，更新教师专业知识体系，提升专业技术人才队伍能力，促进教师专业成长。

培训形式与实施：利用线上平台，提供丰富的课程资源，

教师可根据自身专业发展需求自主选择课程学习，平台配套学习考核与反馈机制，保障学习效果。

2. 假期提升类培训

寒假教师研修班

培训对象：报名参加的教职工

培训目标：充分激发教师学习的主动性、积极性，利用寒假时间进行知识充电与自我提升。

培训形式与实施：线上开展，设置多样化的学习模块，包括专题课程、案例分析、线上讨论等，营造灵活且富有互动性的学习氛围。

暑期培训

培训对象：专任教师

培训目标：协助各二级学院完成暑期培训，结合各学院专业建设与教学实际需求，开展针对性培训，提升专任教师教学与科研等方面的专业能力。

培训形式与实施：线下开展，由各二级学院主导，制定符合学院发展的培训方案，可涵盖教学方法创新、科研项目申报、专业课程建设等内容，通过专家授课、工作坊、学院内部交流等方式进行。

（三）师德师风建设类培训

培训项目：师德师风专题讲座

培训对象：全校教职工

培训目标：全面深化新时代高校师德师风建设，打造高素质专业化创新型教师队伍，引导教师恪守师德规范，践行

立德树人根本任务。

培训形式与实施：以线下专题讲座形式开展，邀请师德楷模、教育系统相关部门负责人等进行分享，结合师德典型案例分析，强化教师师德意识与责任担当。

（四）新教师入职类培训

培训项目：新教师岗前培训

培训对象：2023 年 8 月前入职且未参加过岗前培训的新教师

培训目标：帮助新教师快速熟悉学校教育教学环境与规章制度，提高新教师的职业道德水平和教育教学能力，顺利实现从学生到教师的角色转换。

培训形式与实施：线下进行，培训内容涵盖学校发展历程与文化、教育教学基本规范、教师职业道德、教学技能训练、班级管理等方面，通过集中授课、观摩教学、师徒结对指导等方式，为新教师提供全方位的入职引导与支持。

三、培训保障

组织保障：成立专门的教师培训工作领导小组，负责培训计划的制定、组织协调与监督落实，各部门、二级学院协同配合，确保培训工作有序开展。

资源保障：整合校内外优质教育资源，包括邀请专家学者、利用线上学习平台、提供培训经费支持等，为培训提供充足的资源支撑。

考核与反馈：建立培训考核机制，对教师参加培训的出勤、学习成果等进行考核；同时，通过问卷调查、座谈会等

形式收集教师对培训的反馈意见，以便持续优化培训体系。

2023 年教师培训工作计划				
培训 时间	培训 名称	培训 对象	培训 目标	培训 形式
2 月	寒假教师研修班	报名参加的教职工	充分激发教师学习的主动性、积极性。	线上
3 月	学习党的二十大重要会议精神	全校教职工	学习领悟会议精神，提高教职工政治领悟力和判断力	线下
4 月	继续教育培训	全校教职工	提升专业技术人才队伍能力	线上
5 月	师德师风专题讲座	全校教职工	全面深化新时代高校师德师风建设 打造高素质专业化创新型教师队伍	线下
6 月	暑期培训	专任教师	协助各二级学院完成暑期培训	线下
8 月	新教师岗前培训	2023 年 8 月前入职 且未参加过岗前培训的新教师	提高我校新教师的职业道德水平和 教育教学能力，顺利实现角色转换	线下

2024 年度教师培训体系及培训计划

一、指导思想

以国家教育方针政策为指引，紧扣学校发展规划与办学目标，立足 2024 年教育教学改革实际需求，坚持“以师为本、按需施训、学用结合、注重实效”的原则，以提升教师政治素养、师德修养、专业能力和教研水平为核心，通过构建系统化、多元化的培训体系，打造一支师德高尚、业务精湛、富有活力的高素质教师队伍，为学校教育教学质量的持续提升提供坚实保障。

二、2024 年度培训体系

本培训体系以“分层分类、精准赋能”为核心逻辑，涵盖培训目标、培训对象、培训模块、培训形式、保障机制五大核心要素，各要素相互关联、协同发力，确保培训工作有序高效开展。

（一）培训总体目标

思想引领到位：深化全体教职工对教育政策的理解与把握，将政治理论学习融入教育教学实践，提升政治判断力与领悟力。

师德素养提升：强化教师师德师风意识，明确职业规范，践行立德树人根本任务，增强职业认同感与责任感。

专业能力过硬：聚焦课堂教学核心需求，更新教育理念，优化教学技能，提升信息技术与学科教学融合能力及教研科研水平。

新师快速成长：助力新教师快速适应岗位要求，掌握基本教学技能与学校管理规范，实现角色顺利转换。

（二）培训对象分层

根据教师岗位特点、教龄及发展需求，将培训对象划分为四大类，实现精准施训：

全体教职工：覆盖思想引领、师德师风等共性需求培训，确保全员素养达标。

专任教师：聚焦专业能力提升，涵盖教学技能、教研科研、学科前沿等针对性培训。

新入职教师：特指 2024 年入职未参与岗前培训的教师，开展系统性入职引导培训。

骨干教师/中层干部：针对管理能力、引领能力开展专项培训，发挥示范带动作用。

（三）核心培训模块

结合 2024 年实际培训开展情况，构建四大核心培训模块，兼顾共性需求与个性发展：

1. 思想引领与政策解读模块

以强化教师政治素养为核心，紧扣教育领域政策导向，开展专题学习与研讨，确保教育教学工作方向正确。核心内容包括党的最新教育方针政策解读、教育领域重要会议精神学习等；培训形式以线下集中讲座、专题研讨为主，邀请专家学者或教育系统负责人授课。

2. 师德师风建设模块

以“立德树人”为根本，深化教师师德修养，规范职

业行为。核心内容涵盖《新时代教师职业行为十项准则》解读、师德楷模事迹分享、典型案例警示教育等；培训形式采用线下专题讲座、分组研讨、师德承诺签署等方式，增强培训感染力与实效性。

3. 专业能力提升模块

作为培训核心模块，细分三大子方向，精准匹配专任教师发展需求：

教学技能优化：聚焦课堂教学实际，开展教学设计、课堂互动技巧、分层教学实施、作业设计与评价等专项培训，采用工作坊、公开课观摩、评课议课等形式。

信息技术融合：适应数字化教学趋势，开展智慧课堂平台应用、教学课件制作、线上教学技巧等培训，采用线上实操教学、线下答疑指导相结合的形式。

教研科研能力：提升教师科研意识与能力，开展课题申报技巧、教学案例撰写、论文写作规范等培训，采用专家讲座、课题组经验分享等形式。

4. 新教师入职赋能模块

针对新教师岗位适应需求，构建“理论+实践+帮扶”的系统化培训体系。核心内容包括学校发展历程与文化、教育教学规章制度、教学常规流程、班级管理技巧、备课与授课基础技能等；培训形式采用线下集中授课、优秀教师示范课观摩、师徒结对帮扶、教学实操演练等方式，全方位助力新教师成长。

（四）培训形式多元化

结合培训内容与对象特点，采用线上线下融合、理论与实践结合的多元化形式，提升培训吸引力与效果：

线下集中培训：适用于思想引领、师德师风、新教师入职等核心培训，包括专题讲座、工作坊、公开课、研讨交流等。

线上自主学习：适用于专业知识更新、信息技术技能等培训，依托线上学习平台提供课程资源，支持教师自主安排学习时间。

实践演练提升：通过观摩课、评课议课、教学实操、课题研究等形式，实现理论学习向实践转化。

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心 2024 年度培训计划

培训月份	培训项目名称	培训对象	核心培训内容	培训形式
1 月	寒假教师研修班	全体教师	教学方法创新、学科前沿知识、信息技术工具应用	线上自主学习
3 月	党的最新教育方针政策解读培训	全体教职工	2024 年教育领域重点政策解读、学校贯彻落实思路	线下集中讲座+交流研讨
5 月	师德师风专题建设培训	全体教职工	师德准则解读、楷模事迹分享、典型案例警示	线下专题讲座
7-8 月	暑期集中培训	全体教师	教研科研能力提升、数字化技术提升等	线上自主学习
9 月	信息技术与学科教学融合培训	专任教师	智慧课堂平台操作、教学课件优化、线上线下混合式教学设计	线上实操教学+线下答疑指导
10 月	新教师实操提升培训	新入职教师	备课技巧、课堂管理、作业批改与反馈	线下观摩课、模拟授课

安徽文达信息工程学院 2025 年教师培训体系 与工作计划

教师培训工作是提升教师专业素养、优化师资队伍结构、推动学校教育事业高质量发展的重要举措。为切实满足学校发展需求，打造一支德才兼备、业务精湛的教师队伍，特制定本培训计划。

一、培训工作目标

（一）助力教师专业成长，构建多层次人才梯队

针对不同教龄和发展阶段的教师开展分层培训，帮助新进教师快速适应岗位，青年教师提升教学与科研能力，骨干教师发挥引领示范作用，形成结构合理、衔接有序的教师人才梯队。

（二）强化综合素养培育，塑造良好师德师风形象

通过师德师风建设月活动等形式，加强全体教师的师德教育，促使教师在师生交往、职业道德等方面不断提升，营造风清气正的教育教学环境。

（三）提升专项工作能力，保障学校高效运转

提高领导干部的管理水平、行政人员的服务能力和辅导员的学生工作能力，为学校各项工作的顺利开展提供有力支持。

二、培训体系

（一）新进教师培训

1. 培训目标：帮助新入职教师全面了解学校，掌握基本教学技能和职业发展方向，树立正确的教育理念和职业道德。针

对海外归国教师，帮助其快速适应国内教育环境，实现教学理念和方法的本土化融合。

2. 培训内容：涵盖校史校情、学校制度、职业规划、师德师风、课程思政、教学设计及手段、教科研项目申报等方面知识。

3. 培训时间：暑期集中开展。

4. 培训方式：通过专题讲座、案例分析、实地考察、交流研讨等线下形式开展。

（二）青年教师培训

1. 培训目标：提升青年教师的教学实践能力、信息技术应用能力和教科研水平，促进其专业快速成长。

2. 培训内容：包括教学设计与实施能力、信息技术应用能力、课程思政能力、课程建设能力、备课参赛能力、教研教改能力和师德师风培训等。

3. 培训时间：人事处组织暑期集中培训，教学单位根据教师培养计划组织专项培训，具体时间以通知为准。

4. 培训方式：通过专题讲座、教学工作坊、小组研讨等线下形式。

（三）骨干教师培训

1. 培训目标：增强骨干教师的课程、专业和学科建设领导力，推动教学研究与创新，打造骨干教师团队。

2. 培训内容：聚焦课程建设领导力、专业建设领导力、学科建设领导力、教学研究与创新引领、骨干教师团队建设、骨干教师发展成长和师德师风培训等。

3. **培训时间：**人事处组织暑期集中培训，教学单位根据教师培养计划组织专项培训，具体时间以通知为准。

4. **培训方式：**通过集中培训、外出学习、实践锻炼等方式。

（四）领导干部培训

1. **培训目标：**提高校领导和中层干部的政治理论水平、党性修养和管理能力，推动学校科学发展。

2. **培训内容：**包含党的理论教育、党性教育、履职能力培训和师德师风培训等。

3. **培训时间：**暑期集中开展。

4. **培训方式：**通过专题讲座、实地调研、案例分析等方式。

（五）行政人员培训

1. **培训目标：**提升行政人员的业务能力和服务水平，保障学校行政工作高效运转。

2. **培训内容：**包括党史学习、法律知识、政务礼仪与会务、公文写作、财务报销流程、危机管理和舆情应对等。

3. **培训时间：**以具体通知为准。

4. **培训方式：**通过线上课程学习和线下集中培训相结合方式。

（六）辅导员培训

1. **培训目标：**增强辅导员的沟通能力、心理辅导能力和突发事件处理能力，提升学生工作质量。

2. **培训内容：**主要有表达与沟通、心理学、突发事件处理、师德师风培训等。

3. **培训时间：**以具体通知为准。

4. 培训方式：通过案例研讨、情景模拟、专家讲座等形式集中培训。

三、培训任务分工职责及要求

（一）人事处

负责统筹规划全校教师培训工作，制定培训计划和相关规定；协调各部门开展培训工作，整合培训资源；管理培训师队伍和培训档案；对培训效果进行整体评估与反馈。

（二）各教学单位

协助人事处开展教师培训；组织本单位教师参加各类专业和业务能力提升培训，并做好培训记录和反馈工作；负责本单位内部的教学研讨和经验交流活动，促进教师之间的学习与成长。

（三）组织部（统战部）

负责领导干部培训整体规划与设计，协调外部机构以及校内资源，保障领导干部培训顺利开展；负责管理领导干部培训师资，建立并维护培训档案；全面评估领导干部培训效果，及时收集反馈，为后续培训优化提供依据。

（四）学生处

负责制定辅导员培训计划，落实相关培训安排；组织全体辅导员参与各类专业技能和素养提升培训，认真做好培训记录，及时反馈培训情况；组织辅导员之间的工作研讨和经验分享活动，推动辅导员队伍整体能力提升。

（五）其他相关部门

1. 宣传部负责培训工作的宣传报道，营造良好的培训氛围。
2. 党政办公室、教务处为培训活动提供场地、设备等硬件

支持，保障培训活动有序开展。

3. 后勤服务集团做好培训活动的餐饮等后勤保障服务，确保培训顺利进行。

四、培训效果评估

培训结束后，由各培训牵头部门负责开展问卷调查，广泛收集参训人员对培训项目的反馈意见。培训牵头部门对问卷结果进行系统分析，综合评估培训效果，为后续培训工作的优化提供依据。

2025 年教师培训工作计划					
培训类别	培训项目	培训对象	培训内容	培训计划时间	备注
教师培训	新进教师培训	新入职教师	校史校情、学校制度、职业规划、师德师风、课程思政、教学设计及手段、教科研项目申报等	8 月底	
	青年教师培训	青年教师	教学设计与实施能力、信息技术应用能力、课程思政能力、课程建设能力、备课参赛能力、教研教改能力、师德师风	以具体通知为准	任教 3 年以上 10 年以下
	骨干教师培训	教研室主任 骨干教师	课程建设领导力、专业建设领导力、学科建设领导力、教学研究与创新引领、骨干教师团队建设、骨干教师发展成长、师德师风。	以具体通知为准	任教 10 年以上
其他专项培训	领导干部培训	校领导 中层干部	包括党的理论教育、党性教育、履职能力培训、师德师风等	暑期	
	行政人员培训	各院部教学秘书、组织员，职能部门行政人员	党史学习、法律知识、政务礼仪与会务、公文写作、财务报销流程、危机管理和舆情应对、师德师风	以具体通知为准	
	辅导员培训	全体辅导员	表达与沟通、心理学、突发事件处理、师德师风	以具体通知为准	

安徽文达信息工程学院 2023 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
专题线上学习	“师德集中学习教育”专题学习	2023 年 6 月 6 日-7 月 31 日	线上自主学习+测试	1. 思想铸魂（2 学时）：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神及习近平总书记关于教师队伍建设的重要指示精神；2. 固本强基（1 学时）：学习《教育法》《教师法》《高校预防与处理学术不端行为办法》等法律法规及从业禁止、教职员工准入查询等制度；3. 以案促学（1 学时）：剖析公开曝光的违反教师职业行为十项准则典型案例，提升规则意识；4. 师德引领（拓展资源）：学习教师中的时代楷模、教书育人楷模等先进事迹，观看师德巡讲报告与精品影视作品	应参与群体：全体专任（含校内兼职）教师
专题讲座	“以思想引领青春航向、用真诚点亮大学课堂”	2023 年 6 月 14 日 14:30	线下集中授课（图书馆五楼学术报告厅）	围绕师德师风建设核心，强化教师职业道德素养，传递风清气正的师德师风正能量，由葛晓梅主讲，参会人员需提前 15 分钟入场并按指定座位就坐	全体专任教师

	师德师风专题讲座		告厅)		
楷模学习活动	向 2023 年度安徽省教书育人楷模学习活动	2023 年 11 月 24 日起	专题研讨、主题讲座、学习观摩+问题排查	1. 宣传楷模事迹：涵盖高教、职教、中小学等学段，包括捐资助学、扎根校企合作一线、坚守煤炭科研教学 35 年等类型楷模的感人事迹；2. 组织专题学习：结合学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，学习习近平总书记相关重要讲话精神；3. 开展问题排查：重点查看师德考核制度、师德“一票否决”制落实等情况	全校教师
系统性集中学习	全校师德集中学习教育（含七大专项行动）	2023 年全年（按方案分阶段推进）	政治理论学习、法治教育、专项排查、警示教育、榜样宣传、红色资源学习等	1. 思想铸魂行动：学党的创新理论与习近平总书记关于教师队伍建设指示，发挥教师党支部与党员教师作用；2. 固本强基行动：学教育类法律法规与新时代教师职业行为十项准则，开展准则宣讲与案例解读；3. 清朗净化行动：排查师德违规问题，公示举报渠道，建立问题线索台账，对违规行为“零容忍”；4. 关键群体提升行动：思政课教师政治能力专项培训与队伍自查自清；5. 警钟长鸣行动：学习教育部、省教育厅典型案例，通报校内违规案例，开展警示教育；6. 典型赋能行动：选树优秀教师，利用红色资源开展学习；7. 制度护航行动：健全师德制度体系，将师德表现纳入考核、职称评聘等	全校教职工

				首要标准	
新教师岗前培训（含师德模块）	2023 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	1. 线上理论：2023 年 11 月 1 日-12 月 30 日；2. 校本培训：2023 年 11 月 15 日-12 月 6 日（每周三 14:00-16:10）	1. 线上理论学习（平台自主学习）；2. 线下校本培训（天佑楼 305 集中授课）	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2023 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专项培训（含师德模块）	2023 年青年教师教学基本功培训	2023 年 8 月 31 日、9 月 1 日、9	线下集中讲座+教学实践（文鼎楼三楼多功能	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、党的二十大精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	2023 年新入职讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参

		月 4 日	厅)		加过该培训且拟兼课的其他岗位人员；
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、数字素养与技能提升 、科学素养提升 、直播教学安全培训等内容	全体教师

安徽文达信息工程学院 2024 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
专题讲座	“弘扬教育家精神、勇担筑梦人使命”师德师风专题讲座	2024 年 3 月 13 日 15:00-16:00	线下集中授课（图书馆五楼学术报告厅）	由全国最美思政教师、安徽师范大学的路丙辉教授主讲，围绕师德师风建设核心，强化教师职业道德素养，传递风清气正的师德师风正能量	校党政领导班子，各单位主要负责人、教学单位党政主要负责人、全体思政课教师、教师代表
新教师岗前培训（含师德模块）	2024 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	10 月 21 日至 12 月 20 日	线上理论学习+线下校本培训	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2024 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专	2024 年青年	2024 年 9	线下集中讲	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、学习党的二十届	2024 年新入职

项培训（含师德模块）	教师教学基本功培训	月 2 日-9 月 3 日	座+观摩教学（文鼎楼三楼多功能厅）	三中全会精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参加过该培训且拟兼课的其他岗位人员；
骨干教师教学能力提升培训（含师德板块）	教师教学能力提升培训	8 月 28 日--8 月 29 日	线下集中讲座（图书馆 5 楼报告厅）	1. 关于师德师风问题建设的若干思考 2. 用教育家精神，做地方高校教师卓越发展的规划	各院部专任教师及辅导员。
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	大力弘扬教育家精神、强化国家安全与文化自信、数字素养与技能提升、科学素养提升、心理健康教育能力提升综合育人能力提升等内容	全体教师

安徽文达信息工程学院 2025 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
新教师岗前培训（含师德模块）	2025 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	参照往年	线上理论学习+线下校本培训	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2025 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专项培训（含师德模块）	2025 年青年教师教学基本功培训	2025 年 9 月 3 日-9 月 4 日	线下集中讲座+观摩教学（文鼎楼三楼多功能厅）	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、学习党的二十届三中全会精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	2025 年新入职讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参加过该培训且拟兼课的其他岗位

					人员；
骨干教师教学暨管理能力提升培训（含师德板块）	教师教学能力提升培训	7 月 14 日—7 月 16 日	线下集中讲座（图书馆 5 楼报告厅）	1. 关于师德师风问题建设的若干思考 2. 用教育家精神，做地方高校教师卓越发展的规划	各院部专任教师及辅导员。
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	大力弘扬教育家精神 、强化国家安全与文化自信、数字素养与技能提升 、科学素养提升 、心理健康教育能力提升综合育人能力提升等内容	全体教师

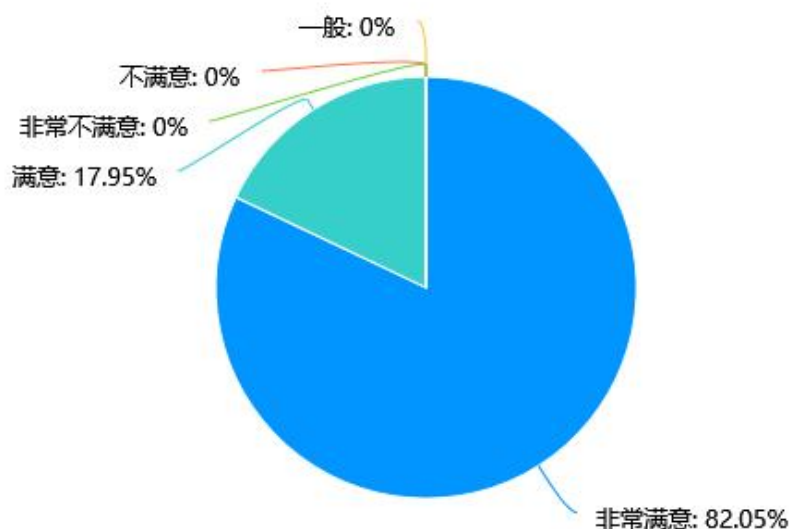
2025 年新进教师教学基本功培训效果评估调查问卷

一、引言

为全面了解 2025 年新进教师教学基本功培训的实际效果，收集参训教师的反馈与建议，本次共回收有效问卷 39 份。调查内容涵盖培训整体满意度、时间安排、内容匹配度、课程内容帮助性、授课专家表现、培训收获、需改进方面及未来培训建议等多个维度，旨在为后续优化教师培训工作提供参考依据。

二、本次培训整体满意度极高

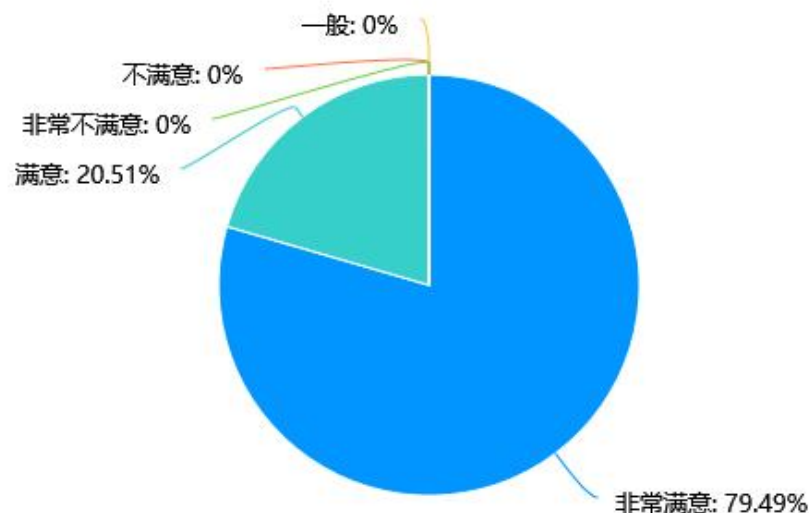
选择“非常满意”的比例达到 82.05%，加上“满意”的 17.95%，所有参与者均对培训表示满意，没有出现“一般”及以下评价



*此结论来源于 Q2 1. 您对本次培训的整体满意度如何？

三、绝大多数受访者对本次培训时间安排表示满意

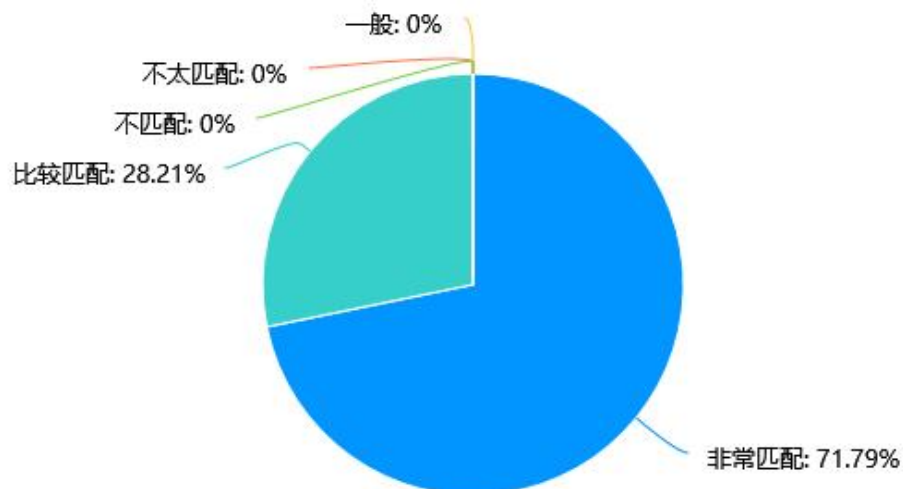
选择“非常满意”的比例接近八成，“满意”的比例超过两成，两者合计占比达到 100%，没有受访者表示一般或不满意



*此结论来源于 Q3 2. 您对本次培训的时间安排是否满意?

四、本次培训内容与工作实际需求匹配度极高

选择“非常匹配”的比例达到 71.79%，“比较匹配”的比例为 28.21%，两者合计占比 100%，没有受访者认为匹配度一般或更低



*此结论来源于 Q4 1. 您认为本次培训内容与您的工作实际需求匹配度如何?

五、教学技能提升类课程内容帮助最大

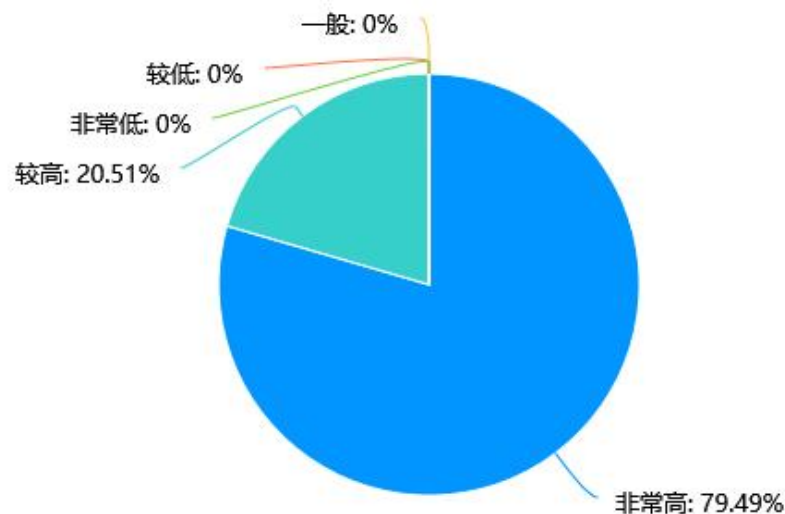
在各类课程中，认为教学技能提升（如课程思政应用、教学设计、教育技术等）对自己帮助最大的比例最高，达到 94.87%，显著高于其他选项



*此结论来源于 Q5 2. 您认为哪类课程内容对您帮助最大? (可多选)

六、授课专家专业水平评价极高

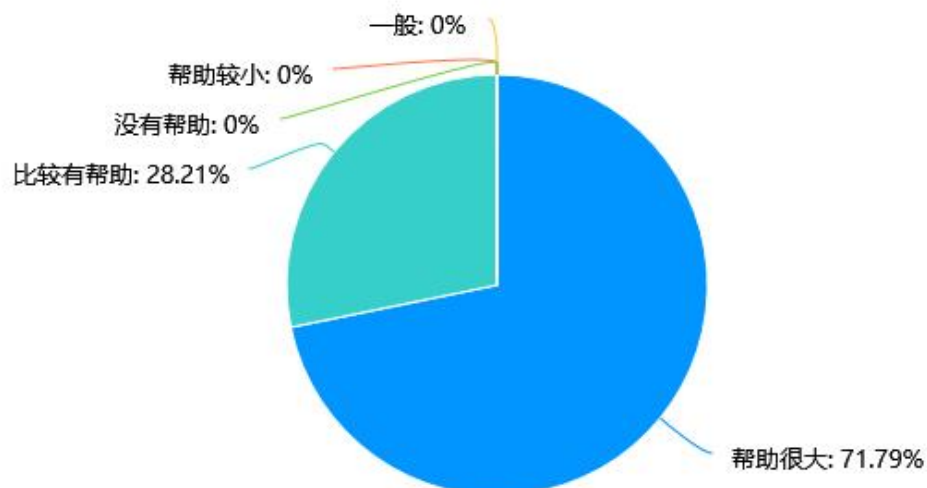
超过七成的受访者认为授课专家专业水平非常高，结合认为较高的比例，整体好评率达到百分之百，没有负面评价



*此结论来源于 Q6 1. 您认为授课专家的专业水平如何?

七、授课专家的教学方法对绝大多数学习者帮助显著

超过七成的学习者认为授课专家的教学方法帮助很大，近三成认为比较有帮助，整体评价积极，无学习者认为帮助较小或没有帮助



*此结论来源于 Q7.2. 授课专家的教学方法（如讲解、案例分析、互动等）对您的学习帮助程度如何？

八、您对哪位授课专家的授课印象最深刻?原因是什么?[填空题]

授课专家印象分析整理

1.李穗老师

[现状]

授课内容实用，讲解详细；能针对 PPT 制作、课堂教学等实际教学技能提供具体指导，帮助学员提升教学实践能力。

[措施]

可进一步围绕教学工具应用、师生互动技巧等主题开发系列实操课程，结合案例开展 workshops。

2.石惠惠老师

[现状]

授课风格幽默风趣、亲切接地气，善于结合过往教学案例；对课程思政的解读清晰深入，能精准指出“为思政而思政”的误区，对实际教学工作具有强指导意义；学识渊博，课程内容兼具理论性与实践性。

[措施]

可围绕“课程思政与学科融合”开发专题培训，分享更多规避思政融入误区的具体方法，结合一线教学难点设计案例研讨模块。

3.石慧慧老师

[现状]

课程思政内容讲解深刻且有趣，能站在新教师立场分享，代入感强；强调“知识传授与人生道理结合”，启发学员理解课程思政的本质；经验丰富、教学能力强，平易近人。

[措施]

针对新教师群体设计“课程思政入门指南”，结合职业成长路径提供个性化指导，强化思政元素与学科知识的自然融合方法。

4.王振老师

[现状]

善于结合自身真实经历（如职业规划、个人成长）授课，内容贴合实际、通俗易懂，具有说服力；能引发学员共鸣，增强课程代入感。

[措施]

可围绕教师职业发展规划、压力管理等主题开展分享会，邀请不同教龄教师参与圆桌讨论，形成经验交流社群。

5.沈宗平老师

[现状]

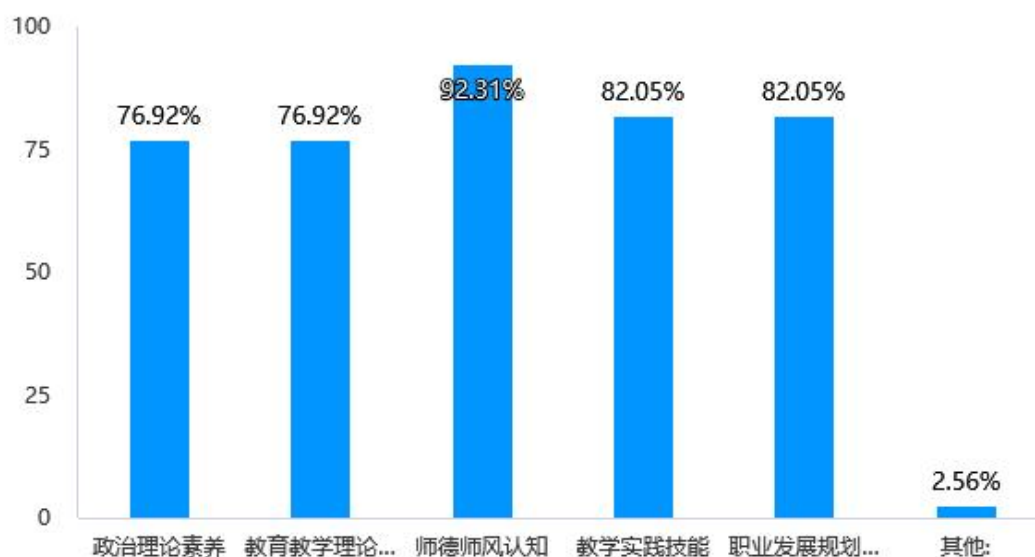
专业基础扎实，授课内容丰富（如党的二十大三中全会精神解读、政策理论），讲解深入具体；作为管理者，能从宏观视角传递专业知识与政策内涵。

[措施]

结合时事政策热点，定期开展理论解读讲座，配套提供政策文件与教学应用结合的参考资料，帮助学员将理论转化为教学实践。

九、师德师风认知提升最为显著

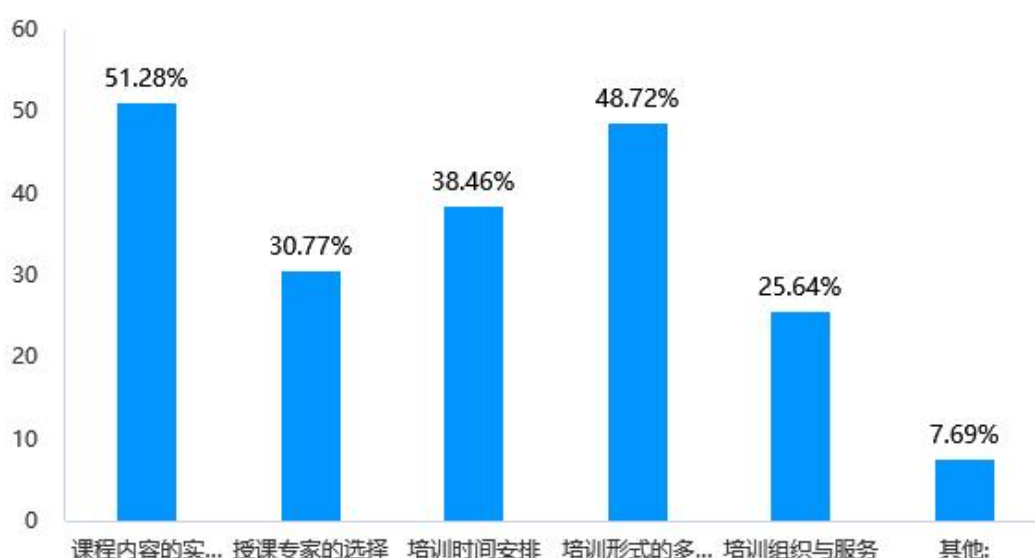
在所有提升方面中，选择师德师风认知的比例最高，达到 92.31%，明显高于其他选项，表明本次培训在该方面的效果尤为突出



*此结论来源于 Q9 1. 通过本次培训，您在哪些方面有明显提升？（可多选）

十、课程内容实用性和培训形式多样性是最需改进的两大方面

超过半数的受访者认为课程内容的实用性需要改进，比例达到 51.28%；同时，有 48.72%的受访者指出培训形式的多样性有待提升，这两项在所有选项中占比最高，反映出学员对培训内容实际应用价值和形式创新的高度关注



*此结论来源于 Q10 2. 您认为本次培训最需要改进的方面是？（可多选）

十一、对于未来的教师培训，您还有哪些其他建议?[填空题]

问卷观点分析整理

一、现状总结

1. **培训内容实用性待提升**：现有培训内容与教师实际工作结合不够紧密，对教学方法、科研能力、职业发展等具体需求的覆盖不足。
2. **培训形式与资源有局限**：缺乏外校名师等外部优质资源引入，培训形式多样性不足，未充分利用在线等灵活模式。
3. **培训安排细节需优化**：部分教师认为培训时长、时间安排（如提前通知）等细节问题有待调整。
4. **针对性引导不足**：对教学改革中的突出问题、新老教师教育差异等现实议题缺乏深入对比讨论和直接引导。

二、措施总结

1. **强化内容实用性**：增加教师实际工作相关内容、先进授课方法与经验传授，补充教学方法、科研项目及职业发展类培训。
2. **丰富培训形式与资源**：引入外校名师资源，开展在线培训，推动多学科融合培训，增加多样性培训形式。
3. **优化培训安排**：适量增加单节课时长，提前规划并通知培训时间。
4. **加强针对性引导**：针对教学改革问题、新老教师差异等议题组织对比讨论，为教师提供精准答疑服务。

综合性建议意见

1. **以需求为导向设计培训内容**：聚焦教师实际工作痛点，系统整合教学实践、科研能力、职业发展等模块，确保内容“接地气”；针对教学改革热点与新老教师差异，设置专题研讨环节，促进经验共享与问题解决。
2. **创新培训形式与资源供给**：采用“线上+线下”混合模式，引入外校名师讲座、跨校交流等外部资源，同时鼓励校内多学科教师参与联合培训，打破学科壁垒；利用在线平台搭建常态化答疑渠道，提升培训灵活性与覆盖面。
3. **优化培训管理细节**：提前发布培训计划，合理调整课时安排，避免因时间仓促影响参与效果；建立培训效果反馈机制，定期收集教师意见，动态优化培训方案，确保培训质量持续提升。
4. **强化培训过程中的互动与支持**：设置专门环节为教师提供个性化答疑服务，鼓励教师全程参与内容设计与议题讨论，增强培训的参与感与获得感，最终实现“以培促教、以教促学”的良性循环。



十二、总结

本次 2025 年新进教师教学基本功培训整体成效显著，获得了参训教师的高度认可。从统计结果来看，培训整体满意度与时间安排满意度均达到 100% 的好评率，充分体现了培训组织工作的扎实有效。培训内容与教师工作实际需求匹配度极高，其中教学技能提升类课程（如课程思政应用、教学设计、教育技术等）被认为帮助最大，而通过培训，教师们在师德师风认知方面的提升最为显著，政治理论素养、教育教学理论水平和教学实践技能也获得普遍增强。授课专家凭借其深厚的专业水平和有效的教学方法，赢得了参训教师的一致好评，特别是在课程思政、教学实操及职业规划等领域，部分专家的授课因实用性强、贴近新教师需求而留下深刻印象。

然而，培训仍存在进一步优化的空间。调查显示，课程内容的实用性与培训形式的多样性是当前最需改进的两大方面。未来培训应以此为突破口，进一步强化“实践导向”与“学员中心”的理念：一方面，可借鉴优秀专家的授课经验，深化课程思政与学科教学的有机融合，开发更多针对新教师痛点的实操性模块，并根据不同学科、不同发展阶段教师的需求设计分层分类的培训内容；另一方面，应积极引入外校名师等优质外部资源，探索“线上+线下”、案例研讨、工作坊、跨学科交流等更多元的培训形式，增强培训的吸引力与互动性。同时，需建立常态化的反馈机制，关注教师在教学工具应用、职业发展规划等隐性需求，持续优化培训安排与服务，最终构建一个更具针对性、实效性和前瞻性的教师成长支持体系，助力新教师快速适应角色要求，实现专业素养的全面提升。

安徽文达信息工程学院

校人〔2022〕39号

关于印发《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

安徽文达信息工程学院

2022年12月2日



安徽文达信息工程学院青年教师 导师制实施办法

为进一步提升和加强我校青年教师的培养工作，突出对青年教师在师德、教科研等方面的指导，树立青年教师爱岗敬业精神，帮助青年教师尽快掌握教学规律、提升教学科研水平，尽快适应岗位职责的需要，加快学校人才梯队建设，特制定本实施办法。

一、青年教师导师制工作及原则

（一）内容

青年教师培养导师制度是指：选派有丰富教学经验和较高学术水平的指导教师（下称导师）对青年教师进行“传、帮、带”，以促进青年教师尽快成长的师资培养制度。目的是使青年教师在实践和学习中了解教学工作规则，探索教学工作规律，提高教学水平和教科研能力。青年教师培养工作重点是培养青年教师的职业道德、教学基本技能和教科研基本能力。

（二）原则

青年教师的培养关键在二级教学单位。各学院（部）负责人务必高度重视青年教师培养工作，把青年教师培养导师制度落实到师资队伍建设和人才梯队建设的具体工作中。

二、指导对象及指导期限

（一）指导对象

原则上年龄在 35 周岁以下，符合下列情形之一者，均应为其配备导师：

1. 高校教龄不满三年的青年教师；

2. 专业技术职务为讲师(不含讲师)以下的专、兼职教师;
3. 从其他岗位转入的无教师系列专业技术职务的青年教师;
4. 学生反馈、在教学检查中发现或通过其他途径了解到其教学方法欠佳、教学效果不好, 需要提高教学水平和教学效果的青年教师;
5. 根据实际情况, 学校或院(部)认为需要提高教育教学水平的青年教师。

(二) 指导期限

青年教师接受导师指导, 原则上不少于两个学期。对于进步较慢或有必要继续培养的可适当延长 1-2 个学期。

三、导师的选聘

(一) 基本条件

1. 师德高尚, 专业基础扎实, 教科研能力强, 教书育人成绩突出, 能充分履行本实施办法规定的导师职责;
2. 原则上应具有讲师及以上专业技术职务, 有较高的学术造诣, 从事高校教学工作 5 年以上; 指导承担实践课程教师的导师应同时具有相关专业“双师”资格或 4 年以上行业实践经历;
3. 省级及以上课程建设负责人、专业带头人、教研室主任等在教学中取得优异成绩的教师可优先选聘为青年导师。

(二) 选聘程序

1. 在每学期第四个教学周内, 院(部)按双向选择的原则上报拟聘导师及培养对象名单, 向教师能力发展中心报送《院(部)青年教师导师制导师及培养对象名单统计表》《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表》《安徽文

达信息工程学院青年教师培养申报表》《安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划》。

2. 教师能力发展中心整理、审核院（部）提交的材料，汇总本学期拟聘任青年导师人选和结对情况进行审核，确定本学年青年导师人选。

3. 确定的青年导师和结对教师签订《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养协议书》，开始指导。

四、导师的职责

（一）每位导师同期最多可承担指导 2 名相同或相近专业青年教师的任务。青年导师应根据被指导青年教师的具体情况，认真填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表》、《安徽文达信息工程学院青年教师培养申报表》，并详细制定一份可操作性强的培养计划、指导方案及具体的培养措施，填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划》。指导材料需报院（部）和教师能力发展中心各一份备案；

（二）加强对青年教师师德师风的引导和培养。引导青年教师严格遵守《高等学校教师行为规范十项准则》；以高尚的师德、严谨的治学态度感染和教育青年教师，引导青年教师做“四有好老师”；

（三）加强对青年教师教学和科研的双重业务指导，积极采取措施，帮助青年教师尽快掌握教学技能，站稳讲台，过“课堂教学关”，开展教学研究和科研研究，尽快掌握教研和科研规范，提升研究能力。

1. 指导青年教师的课程教学，提升教学能力。包括指导青年教师熟练掌握至少一门课程的教学内容、教学要点、难

点；有计划地安排培养对象定期听课，观摩学习本人或其他教师的教学活动；指导青年教师熟悉备课、授课、考试等教学环节，练习教学基本功，掌握正确的教学方法和适宜的教学手段（通过上示范课、指导编写教案、进行听课指导等方法）；训练青年教师的实习、实验等实践技能，提高青年教师的动手能力。

2. 指导青年教师积极开展教研、科研活动，提升研究能力。指导青年教师参与各类教科研项目的申报，积极参与研究；积极参加国内各类学术交流；积极撰写并发表论文；指导青年教师参与专业建设、专业评估活动等。

3. 认真做好对青年教师培养过程记录和资料归档工作。

（1）跟踪听课并随堂辅导，导师跟踪听课原则上每月不少于3次，并做好听课记录，填写《安徽文达信息工程学院听课记录表》，课后及时点评。

（2）青年教师所教授课程结束时，导师对其课程教学过程进行全面评价，并针对存在的问题和不足，提出整改意见并形成书面报告。

（3）填写《安徽文达信息工程学院导师培养指导青年教师情况记录表》，对青年教师教学和接受培养的情况进行业务考核和评价并写好培养工作总结，在一个培养期即将结束时，提出按期或延期考核验收意见。

（4）每个学期教学周第18周，导师向教师能力发展中心、院（部）提交本学期详细的指导记录表、指导报告、指导教案等教学指导文件资料。

（5）培养期结束时，导师将对青年教师培养工作的整体性、过程性记录与书面报告总结，交所在院（部）存档备查。

五、对青年教师在培养期的具体要求

（一）尊重导师，虚心学习，积极主动地争取导师在思想、业务方面的指导，并自觉培养教书育人、诲人不倦的敬业精神和热爱教育事业、关心爱护学生的良好职业道德。

（二）在导师的指导下，制定听课计划并确定听课对象和内容，培养期内，旁听其他教师的课堂教学不少于16学时，其中旁听导师的课堂教学不少于6学时。主动邀请导师随堂听课（每学期至少8学时），并做好听课记录，填写《安徽文达信息工程学院听课记录表》，青年教师依据教师指导内容，每月写一份教学心得总结。

（三）青年教师要在导师指导下，认真编写教案。每学期开学之前将新学期的教案送交导师审批。

（四）服从工作安排，协助导师做好辅导答疑、批改作业等工作。

（五）结合学院专业、课程建设规划，确定专业研究方向，参加培训，提高业务水平和学历层次。

（六）在导师指导下，每学期面向全院（部）教师上一堂“公开观摩课”。

（七）积极参与导师的教科研项目研究或开展自选课题的研究，积极开展各种教科研活动。在导师指导下，参与指导教师的教材编写、课件制作、课题申报和研究工作，提高教科研能力和水平。

（八）定期向导师汇报在教学工作中的思想情况、教学情况，主动配合导师对本人的常规业务检查。

（九）青年教师每学期上交一篇教学心得至院（部）存档。

（十）指导期满后，青年教师应对自己所完成的教学、教研工作和进修情况进行书面总结，向导师汇报。并将指导期内的整体性、过程性教学记录和教学总结及教学心得呈院（部）存档备查。

六、导师的考核与待遇

（一）考核

1. 导师队伍要相对稳定，无特殊情况，不得随意更换。

2. 导师由青年教师所在院（部）负责日常管理与考核。各院（部）要定期对指导工作进行检查与督促，每学期末将相关材料存档备查。

3. 教师能力发展中心要对导师的指导工作进行中期抽查，如发现问题，则协同院部及其导师分析原因，提出处理意见。

4. 培养期结束，由导师和培养对象共同填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制考核表》，院（部）填写考核意见后，连同培养期内所填制的教学资料一并报教师能力发展中心进行审核、备案。

5. 考核不合格或其指导的青年教师在培养期内发生重大教学事故，可视具体情况终止聘任。

（二）待遇

考核合格的导师享受下列待遇：

1. 按其指导的青年教师以每人每学期 20 课时折算非课堂教学工作量。

2. 其指导青年教师经历可以作为申报高一级专业技术职务的基本条件。

3. 指导的青年教师参加校级教学基本功竞赛获校级二等奖以上，则指导补贴课时上浮 50%。指导青年教师参加省级教学竞赛获三等奖，补贴课时上浮 70%，二等奖上浮 100%，一等奖上浮 200%。

4. 指导的青年教师主持校级重点教科研项目，则指导补贴课时上浮 50%。指导的青年教师主持省级教科研项目，一般项目补贴课时上浮 70%，重点项目上浮 100%。

5. 指导教师责任心不强，指导不认真，被指导对象在指导期内的教学效果差且多次被学生举报或构成严重教学事故，则指导补贴课时视具体情况下浮或取消。

七、青年教师的考核与待遇

（一）考核。青年教师的考核采取日常考察、年度考核与期满考核相结合的方式，具体考核工作采取教师能力发展中心组织、院部负责，导师协助的方式进行。

（二）待遇。考核合格，被指导期内规定的旁听学时可用于冲抵非课堂教学工作量。如考核不合格，教师能力发展中心要协同院部及其导师分析原因，考虑调整其岗位。

八、附则

（一）本办法自公布之日起施行。原《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校发〔2014〕13 号）同时废止。

（二）本办法由教师能力发展中心负责解释。

- 附件：
1. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师及培养对象名单统计表
 2. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表
 3. 安徽文达信息工程学院青年教师培养申报表
 4. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划
 5. 安徽文达信息工程学院__院（部）青年教师导师制培养协议书
 6. 安徽文达信息工程学院听课记录表
 7. 安徽文达信息工程学院导师培养指导青年教师情况记录表
 8. 安徽文达信息工程学院导师考核表

安徽文达信息工程学院文件

校发〔2024〕79号

关于印发《安徽文达信息工程学院 中青年教师培养行动项目管理办法》的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院中青年教师培养行动项目管理办法》印发给你们，请遵照执行。

安徽文达信息工程学院

2024年12月30日



安徽文达信息工程学院 中青年教师培养行动项目管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强中青年教师培养行动项目（以下简称“教师培养项目”）管理，实现项目管理科学化、规范化，提高项目研究质量，根据省委省政府《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》《安徽省教育厅关于规范教师培养项目结项备案管理的通知》等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 教师培养项目坚持以学科（专业）建设为中心，围绕重点学科、优势学科、新兴学科培养和培育具有良好基础、具有发展潜力的优秀人才为原则。加大对其培育力度，推动现有人才向更高层次迈进，促进学校走特色化、高水平办学道路。

第三条 教师培养项目包含：学科（专业）带头人培育项目、优秀青年教师培育项目（重点）、优秀青年教师培育项目（一般）、青年骨干教师境内访学研修资助项目。

第四条 本办法适用于我校专职教职工以我校名义承担的教师培养项目。

第二章 组织管理

第五条 教师培养项目实行学校、二级单位两级管理和项目负责人负责制相结合的管理模式。

第六条 学校是教师培养项目管理主体，人事处是教师培

养项目的归口管理部门，全面负责教师培养项目管理实施工作，主要履行以下职责：

（一）组织开展教师培养项目申报、评审、立项、备案、检查验收等工作。

（二）负责项目经费使用的审核、监管和项目建设成果的总结、宣传、推广。

（三）协调解决项目建设过程中存在的有关问题。

第七条 各二级单位为教师培养项目的基层管理单位，主要履行以下职责：

（一）负责本单位教师培养项目的培育、组织申报、初审、推选工作。

（二）负责本单位项目建设过程中的保障、监督、检查等工作，确保建设达到预期成效。

（三）负责项目建设经费使用的审核与监督，确保经费使用效益，并接受有关部门的检查与审计。

（四）配合学校相关部门进行教师培养项目的管理及其他与项目建设有关的工作。

第八条 教师培养项目实行项目负责人制度，负责人是项目建设的具体承担者。项目负责人的主要职责有：

（一）负责项目任务的履行，组织开展项目的调研、论证和相关材料准备等工作，依据项目建设目标和有关要求，制定项目建设计划。

（二）负责项目的具体实施、自我评价并接受检查验收，

按规定科学合理安排和使用项目建设经费。

（三）对科研成果的真实性承担相应责任，自觉接受上级部门的监督和检查。

第九条 教师培养项目一经批准，不得随意调整项目组成人员、建设内容、建设任务、进度安排等。确因特殊情形如工作调动、身体原因、执行不力等需要调整的，须由项目负责人提出书面申请，所在单位签署意见，并视项目级别报学校或相关主管部门批准后方可实行。

第三章 项目申报

第十条 项目申报评审坚持客观公正、公平、公开的原则，实行项目申报人评审回避制度。学校适时组建项目专家组，开展项目评审、咨询、指导等工作。

第十一条 申请人所申报教师培养项目需满足以下基本条件：

（一）申报学科（专业）带头人培育项目须具有博士学位，年龄不超过 50 周岁。申报青年骨干教师境内访学研修项目须具有硕士及以上学历，年龄不超过 45 周岁。申报优秀青年教师培育项目须具有博士学位，年龄不超过 40 周岁。

（二）符合学校发展要求，论证充分，建设目标明确，研究方案及计划切实可行，方法运用科学，具有较好的前期成果基础。

（三）经费预算编制和人员组成结构合理，能够按时完成建设计划，实现预期建设目标。

（四）在促进人才培养、提高科研和教学质量方面具有一定的理论和实践指导意义。

（五）研究成果具有出版、应用、示范和推广价值。

（六）符合当年省教育厅文件规定的对应教师培养项目的其它相关具体要求。

第十二条 项目申报采取个人申报、二级单位审核推荐、学校评审推荐或立项、备案的方式进行，具体程序如下：

（一）学校根据当年教育厅教师培养项目要求发布项目申报工作通知。

（二）各二级单位根据要求组织申报，对申报材料进行核实，并对申报人的工作业绩、研究能力和条件等签署明确意见，择优向学校推荐。

（三）人事处受理项目申报，组织开展项目评审。

（四）经评审专家审定后，按照当年教育厅下达文件的相关要求推荐人选并进行公示无异议后，学校备案并向上级部门推荐申报。

第十三条 为保证项目建设成效，确保项目负责人有足够的时间、精力完成项目建设任务，实行项目限制性申报。教师培养项目负责人在未完成原有教师培养项目前，不得申报新项目。

第四章 立项建设

第十四条 教师培养项目建设周期按照教育厅当年立项发布有关文件执行，具体根据项目类别合理设定。

第十五条 项目立项后，应做好以下工作：

（一）二级单位督促各项目负责人及时根据项目建设要求制定明确的实施方案，编制项目建设任务书，确定建设总目标和分年度建设任务，并认真组织实施。

（二）项目负责人严格按照项目建设方案和任务书组织实施，并接受学校和有关部门的监督检查。

（三）人事处作为教师培养项目归口单位履行做好项目建设过程中的实施、监督和中期检查的职责。

（四）因各种原因导致建设期内无法完成既定建设任务的项目，允许延期一次，期限一年，且须办理延期手续，经批准后方可继续实施。

第五章 检查验收

第十六条 教师培养项目执行期满必须进行结题验收，学校负责本校教师培养项目结题验收工作。

第十七条 项目验收成果要求：

（一）教师培养项目研究成果，包括专著、论文、软件、数据库、专利、作品以及鉴定证书、获奖证书、成果报道等，均应注明“XXX项目资助”和项目编号，且归属单位必须为安徽文达信息工程学院，所有成果第一署名人必须为项目主持人，不符合要求的不予列入该项目成果范围。

（二）学科（专业）带头人培育项目建设周期内至少公开见刊发表：一类期刊论文1篇，或二类期刊论文2篇，或二类期刊论文1篇且三类期刊论文2篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中1项发明专利（不含国际专利）

可冲抵 1 篇二类期刊论文（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

（三）高校优秀青年骨干人才国内外访学研修项目建设周期内至少公开见刊发表三类及以上期刊论文 1 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

（四）优秀青年教师培育项目（重点）建设周期内至少公开见刊发表：一类期刊论文 1 篇，或二类期刊论文 2 篇，或二类期刊论文 1 篇且三类期刊论文 2 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。优秀青年教师培育项目

（一般）建设周期内至少公开见刊发表二类期刊论文 1 篇或三类期刊论文 2 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

第十八条 验收的主要内容：

（一）项目建设目标和任务的完成情况，围绕建设目标，项目执行情况及采取的主要措施，建设过程中所开展的主要活动和创新特色做法。

（二）项目建设经费使用情况，项目建设取得的成果、经验、成效及示范带动作用。

（三）项目建设中的主要问题和改进措施，其他与项目建设相关的内容。

第十九条 项目负责人须在项目完成后按照学校要求提交项目结题验收报告，包含项目研究成果、项目经费使用情况等。

第二十条 学校将组织相关领域专家完成项目验收。

第二十一条 通过验收的项目在全校范围内予以公示。公示结束后，学校以正式报告向省教育厅备案项目验收结果。

第二十二条 通过结题验收的项目，由学校颁发项目结题证书。

第二十三条 结题验收项目有下列情形之一的，做撤项处理：

（一）项目不具备按原计划完成研究任务的条件和可能；
（二）未经批准擅自变更项目负责人或课题名称和基本内容；
（三）研究周期内未能如期完成约定的任务，申请延期后仍未完成；

（四）延期结项验收未获通过；

（五）项目成果存在严重政治问题或严重学术不端行为；

（六）在项目验收结题过程中违反规定弄虚作假；

（七）其他被认定为违反相关法律法规及规章制度的。

符合上述情形之一者,项目负责人可主动提出撤项申请。凡被撤销的项目,项目负责人3年内不得申报教育厅教师培养项目;属于恶意撤项的,若在现任专业技术职务评审中使用过该项目,将暂缓聘任现任专业技术职务。

第六章 经费管理

第二十四条 教师培养项目经费是指安徽省教育厅下达的教师培养项目经费,项目建设经费由学校统筹安排解决。

第二十五条 经费报销具体参照《安徽文达信息工程学院关于人才培养、教学质量工程和科研项目经费报销的补充规定》(校发〔2024〕44号)及学校相关文件执行。教师培养类项目不享受项目绩效奖励。

第二十六条 在项目经费使用和管理中,不得存在以下行为:

(一) 对项目经费不进行单独核算,编制虚假预算、套取项目经费,截留、挤占、挪用项目经费;

(二) 违反规定转移项目经费,擅自变更项目承担主体,提供虚假财务信息,虚列开支,未按规定执行和调整预算;

(三) 其他违规行为。

对于经费使用过程中出现上述行为的,视情节按有关规定严肃处理。

第二十七条 项目经费使用过程中遇有特殊情形的,报请学校批准后执行。

第七章 附 则

第二十八条 对于与预期不符难以继续开展研究的项目,

可由项目负责人向学校提交书面调整或终止报告,由学校提出调整或终止初步意见上报省教育厅,视教育厅意见处理。

第二十九条 项目负责人因工作单位变动等特殊情况无法继续主持项目的,由学校提出撤项或变更项目负责人的初步意见上报省教育厅。变更后的项目负责人须具备该项目申报时的相应条件和要求。

第三十条 本办法与上级部门管理制度相矛盾的,以上级文件为准。

第三十一条 本办法由人事处负责解释,自公布之日起施行。原《安徽文达信息工程学院高校优秀拔尖人才培养项目管理办法》(校人〔2022〕38号)文同时废止。

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕3号

关于开展青年教师导师制落实情况检查的 通 知

各院部、校直各部门：

为进一步巩固我校青年教师导师制工作成效，推动导师制持续有效实施。根据《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人〔2022〕39号文）相关规定，现就开展青年教师被指导情况及导师履职情况检查的相关事宜通知如下：

一、中期检查

（一）检查对象

2023-2024 学年第一学期被指导青年教师及指导教师，具体参照《2023-2024 学年第一学期青年教师导师名单》（附件1）。

（二）内容形式

1. 材料检查

青年教师导师及被指导教师听课记录表；导师培养指导青年教师情况记录表；青年教师每学期的一篇教学心得；被指导教师上学期教案；导师指导报告以及其他可以证明指导效果的过程材料（如被指导教师参加项目及参与比赛）等。

2. 随堂听课

（三）具体要求

中期检查工作由被指导青年教师所在院部自行组织，并于4月3日前上报《青年教师导师中期检查结果汇总表》（附件2），检查材料无需报送，由各单位自行归档。

二、考核工作

（一）考核对象

2022-2023 学年第二学期被指导青年教师及指导教师，具体参照《2022-2023 学年第二学期青年教师导师名单》（附件3）。

（二）内容形式

1. 材料检查

青年教师导师及被指导教师听课记录表，导师培养指导青年教师情况记录表，被指导教师教案，导师对青年教师培养工作的书面总结报告，被指导教师指导期内的教学总结及教学心得，以及其他可以证明指导效果的过程材料（如被指导教师参加项目及参与比赛）等。

2. 随堂听课

（三）检查时间

日期	时间	单位
4月1日 (周一)	上午	计算机工程学院、电子电气工程学院
	下午	智能制造学院、城市建设学院
4月2日	上午	会计学院、商贸学院

(周二)	下午	艺术设计学院、影视传媒学院
4月3日	上午	马克思主义学院、大学外语教学部
(周三)	下午	通识教育学院、体育教学部

(四) 具体要求

1. 被检查教师应认真准备相关材料，各单位按照要求做好材料收集工作以备检查，检查材料无需报送，由各单位自行归档，随堂听课时间随机安排。

2. 请各单位按照校人〔2022〕39号文之规定将《安徽文达信息工程学院导师考核表》于4月8日（周一）16:00前，纸质版报送至教师能力发展中心。

联系人：王振，电话：62558870，地址：图书馆314室。

- 附件：1. 2023-2024 学年第一学期青年教师导师名单
2. 青年教师导师中期检查结果汇总表
3. 2022-2023 学年第二学期青年教师导师名单

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024年3月20日

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕5号

关于公布青年教师导师制落实情况检查结果的通知

各院部、校直各部门：

为进一步了解青年教师导师制的实施情况，巩固导师制实施成果，保障青年教师的各方面能力有效提升，根据《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人〔2022〕39号）文件相关规定，人事处组织开展了青年教师导师制落实情况检查工作，具体情况如下：

一、总体情况

人事处于3月下旬下发了《关于开展青年教师导师制落实情况检查的通知》（教发〔2024〕3号）文件，明确了检查对象和检查内容。中期检查工作由各教学单位根据文件要求自行检查，并做好记录归档。本次中期检查对象涵盖12个院（部）合计188人，其中指导教师92人，被指导青年教师96人。考核工作由人事处组织6个检查组分别对12个教学单位及实验实训与固定资产管理处的131位教师材料进行检查，其中指导教师68人，被指导教师63人。

二、检查结果

通过本次材料检查及随堂听课结果反馈来看，导师制的实施总体情况良好，大部分指导教师及被指导教师听课记录、指导记录、培训心得等材料完整，教案书写规范，课堂教学设计合理，课堂教学效果良好。部分被指导教师参与或申报教学科研项目并有教科研成果，部分被指导教师积极带队参加学科竞赛并取得了较好成绩。

（一）优秀典型

通过材料检查发现，很多指导教师的材料规范完整，记录分析科学有效，听课次数较多，比如计算机工程学院朱银东，会计学院徐怡然。部分被指导教师指导学生比赛、参与项目建设、论文发表等方面取得了相对较好的成果，如电子电气工程学院教师葛春阳，指导学生竞赛获得国家级三等奖 1 项，省级 2 等奖 2 项；会计学院教师李尧指导学生获得第八届全国工商企业管理技能大赛一等奖；马克思主义学院教师阮志宏主持省级项目 1 项，校级项目 1 项；通识教育学院教师祝德春发表学术论文 2 篇（其中 1 篇 SCI 论文）；艺术设计学院教师李昕指导学生比赛获 1 等奖 1 项，三等奖 1 项；商贸学院刘娟指导学生比赛获省级 1 等奖 1 项；计算机工程学院陈霄指导学生比赛获国家级三等奖 3 项，省级 1 等奖 1 项；城市建设学院教师吕开清指导学生比赛获省级三等奖 2 项，其他被指导教师取得的优秀成绩不再一一列举。

（二）存在问题

通过材料检查发现个别教师听课记录、教学评价过于简单，且评价没有针对性，存在敷衍现象。个别被指导教师教案只是几个知识点的罗列，没有较为合理的教学设计，没有教学后记，个

别教师听课记录远低于文件规定要求。后期希望被指导教师在教学过程中能够多多学习，研究教材，研究课程，研究授课对象，充分将教学内容和生活实践中的实际问题相结合，突出课程特点和授课的重点难点。

三、下一步工作

本次检查中发现的问题，人事处将及时向二级教学单位反馈、整改。培养期满后按相关文件严格考核过程材料的完整性、被指导教师的教学能力和教科研能力提升等，真正让青年教师在指导教师的指导下，教育教学能力、教研及科研能力、指导学生实践能力等各方面得到有效提升。

附件：1. 2022-2023 学年第二学期青年教师导师制考核结果
2. 2023-2024 学年第一学期青年教师导师制中期检查结果



安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕8号

关于开展2024-2025学年第一学期 青年教师导师制工作的通知

各院部、校直各部门：

根据《关于印发〈安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法〉的通知》（校人〔2022〕39号）文件精神，现就组织开展本学期青年教师导师制工作具体事宜通知如下：

1. 各院部按照校人〔2022〕39号文件要求积极开展本单位导师制工作；

2. 请各院部将文件中**附件1至附件5**，于9月25日（周三）11:00前以院部为单位统一将材料电子版及纸质版报送至图书馆314办公室，联系人：吴进梅，联系电话：62558870。



安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕12号

关于开展青年教师导师制落实情况检查的通知

各院部、校直各部门：

为进一步巩固我校青年教师导师制工作成效，推动导师制持续有效实施。根据《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人〔2022〕39号文）相关规定，现就开展青年教师被指导情况及导师履职情况检查的相关事宜通知如下：

一、中期检查

（一）检查对象

2023-2024 学年第二学期被指导青年教师及指导教师，具体参照《2023-2024 学年第二学期青年教师导师名单》（附件1）。

（二）内容形式

1. 材料检查

青年教师导师及被指导教师听课记录表；导师培养指导青年教师情况记录表；青年教师每学期的一篇教学心得；被指导教师上学期教案；导师指导报告以及其他可以证明指导效果的过程材料（如被指导教师参加项目及参与比赛）等。

2. 随堂听课

（三）具体要求

中期检查工作由被指导青年教师所在院部自行组织，并于 12 月 23 日前上报《青年教师导师中期检查结果汇总表》（附件 2），检查材料无需报送，由各单位自行归档。

二、考核工作

（一）考核对象

2023-2024 学年第一学期被指导青年教师及指导教师，具体参照《2023-2024 学年第一学期青年教师导师名单》（附件 3）。

（二）内容形式

1. 材料检查

青年教师导师及被指导教师听课记录表，导师培养指导青年教师情况记录表，被指导教师教案，导师对青年教师培养工作的书面总结报告，被指导教师指导期内的教学总结及教学心得，以及其他可以证明指导效果的过程材料（如被指导教师参加项目及参与比赛）等。时间安排如下：

日期	时间	单位
12 月 18 日 (周三)	上午	计算机工程学院、电子电气工程学院
	下午	智能制造学院、城市建设学院
12 月 19 日 (周四)	上午	会计学院、商贸学院
	下午	艺术学院
12 月 20 日 (周五)	上午	马克思主义学院、大学外语教学部
	下午	通识教育学院、体育教学部

2. 随堂听课

12 月 25 日前完成。

(三) 具体要求

1. 被检查教师应认真准备相关材料，各单位按照要求做好材料收集工作以备检查，检查材料无需报送，由各单位自行归档，随堂听课时间随机安排。

2. 请各单位按照校人〔2022〕39 号文之规定将《安徽文达信息工程学院导师考核表》于 12 月 25 日（周三）16:00 前，纸质版报送至教师能力发展中心。

联系人：李妍松，电话：62558870，地址：图书馆 314 室。

- 附件：1. 2023-2024 学年第二学期青年教师导师名单
2. 青年教师导师中期检查结果汇总表
3. 2023-2024 学年第一学期青年教师导师名单

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024 年 12 月 11 日

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

教发函〔2024〕13号

关于公布青年教师导师制落实情况检查结果的通知

各院部、校直各部门：

为进一步了解青年教师导师制的实施情况，巩固导师制实施成果，保障青年教师的各方面能力有效提升，根据《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人〔2022〕39号）文件相关规定，人事处组织开展了青年教师导师制落实情况检查工作，具体情况如下：

一、总体情况

人事处于12月中旬下发了《关于开展青年教师导师制落实情况检查的通知》（教发〔2024〕12号）文件，明确了检查对象和检查内容。中期检查工作由各教学单位根据文件要求自行检查，并做好记录归档。本次中期检查对象涵盖8个院（部）合计30人，其中指导教师15人，被指导青年教师15人。考核工作由人事处组织6个检查组分别对11个教学单位的172位教师材料进行检查，其中指导教师84人，被指导教师88人。

二、检查结果

通过本次材料检查及随堂听课结果反馈来看，导师制的实施总体情况良好，大部分指导教师及被指导教师听课记录、指导记录、培训心得等材料齐全，记录工整。教案书写规范，课堂教学设计合理，课堂教学效果良好。部分被指导教师参与或申报教学科研项目并有教科研成果，部分被指导教师积极带队参加学科竞赛并取得了较好成绩。

（一）优秀典型

通过材料检查发现，很多被指导教师的材料规范完整，记录分析科学有效，听课次数较多，比如商贸学院胡悦悦，计算机工程学院朱银东、葛静。部分被指导教师在指导学生比赛、参与项目建设、论文发表等方面取得了相对较好的成果，如城市建设学院邹彦，指导学生竞赛获省级二等奖1项，三等奖2项；会计学院刘玉倩，指导学生在安徽省大学生创新大赛总决赛中获高教主赛道金奖；马克思主义学院赵梦珂指导学生参加安徽省大学生学习马克思主义理论成果大赛获得二等奖；艺术学院陈甜甜首届“大思政”教学比赛中获二等奖1项，指导学生参加学科竞赛获省级二等奖1项，三等奖1项；通识教育学院吴慧琳主持校级科研重点项目1项；大学外语教学部王琦主持、参与项目3项，获教学竞赛省二等奖；电子电气工程学院莫文婷主持省级质量工程一般项目1项，公开发表论文2篇，指导大创项目省级1项、校级1项，其他被指导教师取得的优秀成绩不再一一列举。

（二）存在问题

通过材料检查发现个别教师听课记录中讲授内容填写较简

单、存在敷衍现象。开展教学观摩课照片未能体现是观摩教学，存在补材料现象。个别被指导教师材料内缺少教学反思与评价意见，还有个别教师听课记录远低于文件规定要求。后期希望被指导教师在教学过程中能够多多学习，适当增加听课数量，研究教材，研究课程，研究授课对象，充分将教学内容和生活实践中的实际问题相结合，突出课程特点和授课的重点难点。

三、下一步工作

本次检查中发现的问题，人事处将及时向二级教学单位反馈、整改。培养期满后按相关文件严格考核过程材料的完整性、被指导教师的教学能力和教科研能力提升等，真正让青年教师在指导教师的指导下，教育教学能力、教研及科研能力、指导学生实践能力等各方面得到有效提升。

- 附件：1. 2023-2024学年第一学期青年教师导师制考核结果
2. 2023-2024学年第二学期青年教师导师制中期检查结果

安徽文达信息工程学院教师能力发展中心

2024年12月30日

教师能力发展中心

青年教师导师制实施情况总结

为助力我校青年教师快速适应教学岗位、提升专业素养，我校近年来全面推行青年教师导师制，通过“以老带新、师徒结对”的模式，为青年教师成长搭建专业发展平台。现将我校导师制实施情况进行系统总结，旨在梳理成效、分析问题，为后续优化培养机制、持续赋能青年教师发展提供依据。

一、实施背景

近年来，我校大力落实人才队伍建设，通过校招、社招等方式招聘了一大批青年教师，为进一步提升和加强我校青年教师的培养工作，突出对青年教师在师德、教科研等方面的指导，树立青年教师爱岗敬业精神，帮助青年教师尽快掌握教学规律、提升教学科研水平，尽快适应岗位职责的需要，加快学校人才梯队建设，我校于2022年12月出台了《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》，从而为我校青年教师导师制工作明确了细则和方向。

二、实施概况

自23年以来，根据文件要求，我校为319名符合要求的青年教师，全员配备了导师，并且保证导师满足以下基本要求，即原则上具有讲师及以上专业技术职务，有较高的学术造诣，从事高校教学工作5年以上；指导承担实践课程

教师的导师应同时具有相关专业“双师”资格或4年以上行业实践经历。

每名导师最多承担2名相同或相近专业青年教师的任务，负责对青年教师教学和科研的双重业务指导、师德师风的引导和培养。指导形式包括不限于听课评课、专题研讨、课题共研等。青年教师接受导师指导，原则上不少于两个学期，并要完成一系列具体要求，例如每学期面向全院（部）教师上一堂“公开观摩课”、积极参与导师的教科研项目研究或开展自选课题的研究，积极开展各种教科研活动。

三、实施成效

青年导师制营造了一种“互助、传承、发展”的积极文化氛围，通过围绕教学能力提升、科研思维培养、职业素养塑造三大核心目标，构建了“一对一”精准指导、集体教研共学、阶段性考核反馈的立体化培养体系。导师通过听课评课、课题共研、经验分享等方式，帮助青年教师破解教学难题、夯实教学基本功；青年教师则以积极进取的态度主动求教、大胆实践，在教学方法创新与教育理念更新上展现出强劲活力。

（一）青年教师综合能力显著提升

教学能力突破：经过指导，我校青年教师在课程设计、课堂节奏、师生互动、板书或PPT制作等方面都有了较大收获，能将教学技巧实际应用到实际教学情境中。并在校级教

学竞赛中频获佳绩。

科研意识与产出增强：导师带领青年教师参与校级及以上科研课题，青年教师独立发表教学科研论文，并顺利完成职级晋升，积极参与开发校本课程资源。

职业认同深化：通过师德师风专题指导与导师经验分享，青年教师对“教育初心”的认知更清晰，积极主动承担班主任、社团指导等额外工作。

（二）导师价值与团队氛围双向赋能

导师在指导过程中，不仅传承了“以生为本”的教学理念，还通过梳理自身经验形成了可复制的指导方法。身为“导师”，其言行举止将成为青年教师的榜样。这种身份会无形中督促导师更加严格要求自己，在学术道德、教学态度、为人处世等方面以身作则，实现自我的不断完善。

四、存在问题

（一）执行匹配度不足：部分导师因承担行政工作，指导时间难以达到文件要求；少数青年教师存在“被动接受指导”现象，未主动梳理自身需求，导致指导内容与实际困惑脱节（如艺术类青年教师更关注“实践教学资源开发”，但导师仍侧重理论教学指导）。

（二）资源分配不均：传统核心学科（如理工科）导师资源相对充足，且有更多外出培训、课题申报机会，而文科类学科导师数量较少，跨学科指导难度大，青年教师获取专

项资源的渠道有限。

五、改进建议与计划

（一）创新指导形式，提升指导实效

针对时间紧张的导师，组建“导师互助小组”，实行“主导师+辅助导师”模式，分担指导任务。邀请校外专家参与指导，聚焦“跨学科教学”，搭建线上资源平台，上传各学科优秀教案、教学视频、科研工具包，方便师徒随时学习。

（二）平衡资源分配，扩大覆盖与深度

补充特色学科导师资源：通过“外聘专家+校内骨干教师培养”的方式，为文体类学科配备专项导师；建立“跨校导师合作机制”，与周边优质学校共建导师资源库，共享培训、课题资源。

（三）打造示范案例，形成可推广模式

根据考核结果，提炼优秀典型案例，同时打造“青年教师导师制示范项目”，总结 3-5 个可推广的指导模式。

[illegible][illegible]

	校级比赛	326		22	43	72	
合计	省级以上	45		1	4	15	2
合计		371	0	24	48	88	2

博士、硕士进修名单

序号	姓名	进修层次	备注
1	何莞	博士	
2	马辉	博士	
3	秦丽霞	博士	
4	周旭	博士	
5	谢群	博士	
6	孙多中	博士	
7	廖亚秦	博士	
8	王云龙	博士	
9	越缙	博士	
10	李泽民	博士	
11	伍云霏	博士	
12	马雲海	博士	
13	李艳	博士	
14	张宁	博士	
15	王利利	博士	
16	于彦	博士	
17	郭帅帅	博士	
18	吴晶晶	博士	
19	孔标	博士	
20	李琚陈	博士	
21	牛佳琪	博士	
22	王丹阳	博士	
23	魏雯茜	博士	
24	于雪儿	博士	
25	胡洋	博士	
26	王颖荷	博士	
27	彭澎	博士	
28	汪亦菲	博士	
29	刘心睿	博士	
30	叶子健	博士	
31	姚家诚	博士	
32	黄腊梅	博士	
33	胡雯雯	硕士	
34	徐静静	硕士	
35	李梦妍	硕士	
36	董敏	硕士	
37	赵冰菁	硕士	
38	周家丽	硕士	
39	姚维婷	硕士	
40	邢永杰	硕士	
41	胡允天	硕士	
42	胡张敏	硕士	
43	鲍龙星	硕士	
44	马钰婷	硕士	
45	朱安琦	硕士	
46	闻艺	硕士	
47	王佳丽	硕士	
48	裴宇宁	硕士	
49	吴焕	硕士	
50	何子谦	硕士	
51	曹静	硕士	

52	侯宇宁	硕士	
53	李雪莹	硕士	
54	汤智成	硕士	
55	程天奇	硕士	
56	解振兴	硕士	
57	何晶晶	硕士	
58	张健	硕士	