

附件

广州科技职业技术大学青年教师培养实施方案

一、指导思想

以《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国职业教育法》为依据，紧扣本科层次职业教育的定位，坚持“立德树人”根本任务，以提升青年教师“师德修养、职教素养、教学能力、实践水平”为核心，构建“师德为先、理念引领、技术赋能、实践强基”的培养体系，助力青年教师快速成长为“双师型”骨干教师，支撑学校高质量发展。

二、培养目标

（一）短期目标（1-2 年）

1. 师德师风：树立正确教育观、学生观，遵守教师职业行为准则，无师德失范行为。
2. 教学理念：理解本科层次职业教育内涵，掌握“岗课赛证”融合教学逻辑。
3. 教学技术：熟练运用基础教学技术，独立完成课程设计、课堂教学及评价。
4. 实践方面：具备基础行业实践认知，能协助完成实训教学任务，成为初级“双师型”教师。

（二）中期目标（3-4 年）

1. 师德师风：形成个人师德修养体系，发挥育人示范作用。
2. 教学理念：能结合专业特点设计职教特色教学方案，参与课程改革。
3. 教学技术：熟练运用信息化、数字化教学技术，教学效果显著（学生评价优良）。
4. 实践方面：具备行业一线工作能力，能独立承担实训教学、指导学生技能竞赛。

（三）长期目标（5 年及以上）

1. 师德师风标杆：成为学生成长导师，获评校级及以上师德先进个人优先。
2. 理念引领：参与职教政策研究或教学改革项目，形成个人教学特色。
3. 教学骨干：成为校级及以上优质课、精品在线课程负责人。
4. 实践骨干：成为中级“双师型”教师，具备企业技术服务、实训基地建设能力。

三、培养对象

学校 35 周岁及以下、教龄 5 年以内的专任青年教师；教龄超过 5 年但未达到中级“双师型”教师标准的青年教师可自愿申请加入。

四、核心培养内容与实施措施

（一）师德师风培养：筑牢育人根基

1. 专题培训：每年开展不少于 8 学时的师德师风专题培训，涵盖《新时代高校教师职业行为十项准则》、职教领域师德典型案例（正面示范 + 反面警示）、“工匠精神”培育等内容。

2. 导师引领：实行“师德导师制”，为每位青年教师配备 1 名师德高尚、经验丰富的资深教师，通过谈心谈话、教学观摩、育人实践交流等方式传帮带。

3. 实践载体：组织青年教师参与“师德师风演讲比赛”“育人故事分享会”，开展志愿服务、学生思政辅导等活动，将师德表现融入日常考核。

4. 考核约束：建立师德师风“一票否决制”，将师德表现作为职称晋升、评优评先、岗位聘用的首要依据。

（二）职业教育理念培养：找准职教定位

1. 政策与理论研修：

（1）组织学习《本科层次职业学校设置标准》《职业教育专业目录（2024 年）》等政策文件，邀请职教专家解读本科层次职业教育与普通本科、专科职教的区别与联系。

（2）每学期开展 2 次“职教理念沙龙”，围绕“技术技能人才培养路径”“岗课赛证融合设计”等主题交流研讨。

2. 标杆学习：

（1）选派青年教师赴国家级职业教育示范校、校企合作标杆企业考察学习（每年不少于 1 次）。

（2）邀请行业企业专家、优秀职教教师开展“职教教学经验分享会”，传授产业需求对接教学的实践方法。

3. 改革实践：

（1）要求青年教师参与所在教研室的课程改革项目，每年至少完成 1 门课程的 “岗课赛证” 融合教学设计方案。

（2）鼓励申报校级职教研究课题，支持撰写职教相关教学论文或案例。

（三）教学技术培养：赋能高效教学

1. 基础教学技能培训：

（1）开展 “教学基本功训练营”（入职第 1 年），涵盖课程设计、教案撰写、课堂组织、学情分析、教学评价等模块，采用 “理论讲解 + 实操演练 + 评课反馈” 模式。所有参训教师必须通过教学能力测评。

（2）组织板书设计、微课制作、教学语言表达等专项竞赛，以赛促学。

2. 信息化教学技术赋能：

（2）每学期开展不少于 4 学时的数字化教学技术培训，包括智慧教学平台（超星、雨课堂等）、虚拟仿真教学软件、在线课程制作工具（Camtasia、剪映等）的应用。

（3）建设 “信息化教学资源库”，共享优秀课件、虚拟仿真教学案例、在线课程模板等，支持青年教师开发个性化教学资源。

3. 教学诊断与改进：

（1）实行 “教学督导听课制”，校级督导、系部督导每学期听青年教师课不少于 2 次，出具书面改进意见。

(2) 支持青年教师参与 “教学能力提升工作坊”，通过同行互评、学生反馈等方式持续优化教学方法。

(四) 实践教学经验培养：强化双师素养

1. 企业实践历练：

(1) 实施 “企业顶岗实践计划”：青年教师入职后 3 年内累计完成不少于 6 个月的企业顶岗实践(或行业一线岗位锻炼)，重点熟悉岗位核心技能、生产工艺、技术标准。

(2) 建立校企合作实践基地，与学校合作企业签订青年教师实践协议，明确实践内容、考核标准，由企业技术骨干担任实践导师。

2. 实训教学能力培养：

(1) 安排青年教师协助资深教师开展实训教学（入职第 1 年），学习实训项目设计、实训设备操作、实训安全管理等技能。

(2) 第 2 年起独立承担实训课程教学，要求每年完成不少于 2 门实训课程的教学任务，并参与实训教材编写、实训设备维护等工作。

3. 产教融合项目参与：

(1) 鼓励青年教师参与校企合作项目、技术研发项目，或承担企业员工培训任务，积累产业服务经验。

(2) 支持指导学生参加职业技能竞赛、创新创业大赛，每年至少指导 1 项学生实践项目（竞赛、毕业设计等），以实践带教学。

五、实施步骤

阶段	时间	核心任务	考核要点
入职适应期	第 1-2 年	师德师风培训、教学基本功训练、职教理念入门、协助实训教学	完成师德培训学时、教学基本功考核合格、提交 1 份课程设计方案、协助完成不少于 80 学时实训教学
成长提升期	第 3-4 年	企业顶岗实践、信息化教学技术应用、独立承担课程教学、参与课程改革	累计完成 6 个月企业实践、信息化教学能力考核合格、教学评价优良、完成 1 门“岗课赛证”融合课程设计
骨干成熟期	第 5 年及以上	引领课程改革、指导学生竞赛、开展职教研究、提供技术服务	成为“双师型”教师、申报 1 项校级及以上教学 / 科研项目、指导学生竞赛获校级及以上奖励、教学效果突出

六、保障措施

（一）组织保障

成立青年教师培养工作领导小组，由人事处牵头，教师发展中心、教务处、各系部、校企合作处协同配合，明确职责分工：人事处负责方案制定、统筹协调、考核评估；教务处负责教学技术培训、教学督导；各系部负责具体实施、导师分配、日常管理；校企合作处负责企业实践对接。

（二）师资保障

组建“双导师团队”：为每位青年教师配备 1 名校内教学导师（负责教学能力培养）和 1 名企业实践导师（负责实践能力培养），导师需具备中级及以上职称或行业资深经验，签订导师责任书，明确培养职责与奖励机制。

（三）经费保障

设立青年教师培养专项经费，用于培训讲座、企业实践补贴、教学竞赛奖励、课题申报资助、资源建设等，确保各项培养措施落地。经费标准：每位青年教师每年培养经费不低于 5000 元，由人事处统筹管理使用。

（四）考核与激励

建立“年度考核+阶段考核”机制：每年对青年教师的培养目标完成情况进行考核，考核结果分为“优秀、合格、不合格”，与绩效工资、职称晋升、评优评先挂钩。

激励政策：

（1）考核优秀的青年教师，优先推荐参加省级及以上教学能力竞赛、骨干教师培训、职称晋升。

(2) 对完成企业实践、取得行业资格证书的青年教师，给予实践补贴和证书补贴。

(3) 对指导学生竞赛获奖、主持教学改革项目的青年教师，给予专项奖励，并纳入职称评审加分项。

(五) 跟踪反馈

建立青年教师成长档案，记录培养过程、考核结果、个人诉求等；每学期开展 1 次青年教师培养需求调研，根据反馈及时调整培养内容和方式，形成“培养 - 考核 - 反馈 - 优化”的闭环机制。