

济宁学院文件

济院政字〔2013〕147号

济宁学院 青年教师职业发展规划实施办法

为提高青年教师队伍的整体质量，营造有利于青年教师成长的良好环境和条件，形成有益于学校可持续发展和个人进步的机制，引导个人发展与学校发展协调融合，指导青年教师科学合理地制定职业发展规划，制定本办法。

青年教师个人职业发展规划是指青年教师结合学校发展，在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的计划和安排。具体包括：对教师职业的选择，对教师职业目标与预期成就的设想，对成长阶段步骤及环境条件的考虑。

一、适用人员范围

1. 凡年龄在 35 周岁以下，中级及以下专业技术职务的教师；
2. 凡年龄在 35 周岁以上，无全日制本科院校工作经历，中级及以下专业技术职务的教师。

二、工作目标

加强青年教师的培养和管理工作，促进青年教师健康快速成长；造就一支爱岗敬业、志存高远、奋发进取、充满活力的青年教师队伍；不断推动教师队伍整体素质和水平的提升，为我校应用型人才培养提供强大的人才支持。

三、青年教师职业发展规划的实施步骤

1. 进行自我分析评估、划分职业发展阶段。自我评估的内容包括所学专业、特长、兴趣爱好、今后的发展方向以及不足等。准确全面的自我评估，是青年教师科学划分职业发展阶段和制定个人发展规划的基础。自我评估后，青年教师要科学的划分自己的职业发展阶段。

2. 熟知学校、系（部）及本专业发展规划。青年教师在自我评估的同时，要熟悉了解学校和系（部）发展规划，尤其是所在专业发展规划，以便根据实际需要确定个人的发展目标和方向，更好的服务于所在系（部）、专业的发展。

3. 制定个人职业发展目标。根据青年教师自我评估结果，结合所在系（部）、专业发展规划的实际需要，个人在本系（部）

青年教师职业发展规划工作领导小组指导下制定职业发展目标。个人职业发展目标中要指出个人目前现状、预期目标、实现目标的条件、如何分步实施、存在的困难等方面的内容。青年教师个人发展目标一般包括短期目标、中期目标和长期目标。短期目标一般为一到两年，提出在课程教学、教学科研课题申报等方面的具体目标；中期目标一般为四到五年，提出在职称晋升、学历提升、各种荣誉的获得等方面的具体目标；长期目标一般为五到十年，主要提出自己的发展目标和理想等等。

4. 撰写青年教师职业发展规划书（见附件）。规划书内容主要包括职业发展目标、过程记录、实践反思等几个部分。规划书制定后要按照既定规划内容逐步实施，同时做好过程记录。其中过程记录要详细记录青年教师成长发展的具体过程，取得的成果和遇到的困难等等；实践反思是通过实践过程检验既定目标是否科学合理的反思总结，又是进一步调整职业规划的主要依据。

5. 个人发展规划审核、备案。青年教师职业发展规划制定后，要报所在系（部）审核，得到所在系（部）认可后，经系（部）负责人签字后开始实施并报组织人事部（处）备案。青年教师职业发展规划一式三份，青年教师本人、所在系（部）和组织人事部（处）各留一份。

6. 发展规划的阶段性评价和调整。在发展规划执行过程中，青年教师要根据本人职业发展规划的执行情况和系（部）发展

需求的不断变化，适时对自身职业发展规划进行阶段性的评价，在系（部）指导下做出必要的调整。阶段性评价和调整一般以两年为一个周期，使职业发展规划更趋科学化，更好的促进系（部）和青年教师共同发展。

四、实施青年教师职业发展规划的工作措施

1. 加强岗前培训和职业风范教育。新进青年教师的岗前培训工作，以校史校情教育、教学、人事管理政策，示范教学为基本内容，使新进教师尽快适应新的工作环境和工作任务，逐步完成由学生到教师的角色转变。其中校史校情教育主要由教师所在二级单位负责，结合参观校史馆、阅读《济宁学院校史》等活动，以学校发展历史、办学现状、办学定位、校训、校风、教风、单位发展状况等方面为主要内容，由单位负责人或聘请相关专家负责讲解。青年教师职业风范教育以师德师风教育和教育教学理论教育为主要内容。师德师风教育要以提高青年教师思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点，通过学校领导或聘请相关专家做专题讲座等多种形式开展。教育教学理论教育重点以高等教育学和心理学培训为主，通过开展一定学时的培训班，进行教育教学理论系统的讲解和培训。

2. 实施新进青年教师的助教制度。为提高青年教师的教学水平，实施新进青年教师助教制度。助教时间一般为青年教师到校工作的第一个学年，期间不安排青年教师担任主讲课程任务，助教结束后由系（部）组织考核青年教师的教学水平，考

核合格后可以安排正常的教学任务。

3. 实施青年教师指导教师制度。制定出台《济宁学院青年教师指导教师制度实施办法》，为青年教师配备导师，用老教师丰富的教学科研经验和良好的师德师风教育感染青年教师，发挥老教师“传、帮、带”作用，促进青年教师的快速、健康成长。

4. 加强教学技能训练。通过学校的教学竞赛、示范教学、导师制等相关制度，以及校、系（部）教学督导员的随堂指导、教学点评等方式，提高青年教师的课堂教学水平；通过现代教育技术培训等方式提高青年教师的教学技能和应用现代化教学设备的能力；通过指导学生毕业设计、指导学生实习等环节锻炼和提高青年教师的实践教学能力。

5. 加强实践能力培养。青年教师应在系（部）和导师的指导下，通过承担实践教学、带领学生实习、指导毕业设计、进行现场实验等方式，不断提高实践能力。优先安排青年教师到企业、行业挂职锻炼，帮助青年教师了解社会对人才规格的需求，增强青年教师动手和实践教学能力，强化青年教师服务社会的意识和能力。

6. 鼓励和支持青年教师参加在职进修，提高青年教师专业水平。有计划的选派优秀青年教师攻读学位、单科进修、国内外访学，尽快提高青年教师在本专业的业务水平。

7. 引导融入团队。系（部）和导师要积极引导青年教师根

据系（部）实际发展的需要选定自己的学术发展方向，加入导师或所在单位教学科研团队。

五、青年教师职业发展规划的管理

1. 学校成立济宁学院青年教师职业发展规划工作领导小组，负责指导全校青年教师职业发展规划工作，领导小组下设办公室，设在组织人事部（处），负责全校的青年教师职业发展规划的日常管理工作。各系（部）也要成立青年教师职业发展规划工作领导小组，指定专人负责本单位青年教师职业发展规划的各项日常管理工作。

2. 各单位要高度重视青年教师职业发展规划工作，积极创造有利于青年教师成长的工作和生活环境，通过多种途径搭建平台，以保障青年教师职业发展规划中各项目标的实现。

3. 经过实践检验，需要对已制定的职业发展规划做出调整的青年教師，须在调整前征得本单位青年教师职业发展规划工作领导小组同意，并将调整后的职业发展规划报本单位青年教师职业发展规划工作领导小组审批。批准后的新的职业发展规划报组织人事部（处）备案。

六、青年教师职业发展规划的考核

1. 学校将把各系（部）开展青年教师职业发展规划工作情况纳入系（部）年度目标考核中，考核的主要内容是各系（部）青年教师职业发展规划开展情况、规划目标实现情况、青年教师教学科研能力训练情况等方面。

2. 各系（部）青年教师本人职业发展规划进展情况由各系（部）负责考核，考核主要是对本系（部）青年教师的规划实施情况、目标任务完成情况和教学科研能力提高情况等方面进行阶段性考核。一般一年考核一次，每两年进行一次发展规划的阶段性评价和调整。考核结果作为青年教师业绩评价的重要依据并记入青年教师个人档案。

七、本办法自发文之日起施行

八、本办法由组织人事部（处）负责解释

附件：济宁学院青年教师职业发展规划书

济宁学院

2013年10月11日

