

“高层次人才梯队培养计划”实施办法

浙外院（2011）94号

为实施人才强校战略，培养一批国内有影响、达到省内领先水平的学科带头人和一批具有创新能力、发展潜力的中青年学术骨干，形成一批优秀创新团队，使我校高层次人才梯队的培养与教育部“高层次创造性人才计划”、浙江省“新世纪151人才工程”以及省高校中青年学科带头人的培养工作相衔接，优先做好人才储备，全面推进人才队伍建设。根据学校人才队伍建设发展规划，制定本实施办法。

一、总体目标

高层次人才培养共分四个梯队：第一梯队为入选省部级及以上人才工程（不含省“151”人才工程第三层次人选，下同）和省高校中青年学科带头人；第二梯队为校级中青年学科带头人和校级教学名师；第三梯队为校级优秀中青年骨干教师；第四梯队为院级优秀青年教师。通过选拔和培养，

二、培养周期

培养期为四年。动态管理，二年进行一次中期考核，四年进行一次期满考核。

三、选拔条件

（一）省部级及以上人才工程和省高校中青年学科带头人选拔条件按省人事厅、省教育厅有关文件要求。

（二）校级中青年学科带头人选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有教授或副教授专业技术职务，年龄45周岁以下（以申报当年1月1日为限，下同）。

3. 学风端正，治学严谨，有较强的开拓创新精神；善于团结协作，具有组织带领学科梯队建设的能力。

4. 已系统熟练地讲授过两门及以上课程（其中一门为专业课），教学工作、教学改革或实验室建设等方面成绩突出。

5. 具有本学科、本专业领域坚实的理论基础和较深的学术造诣，能在本学科主流和前沿领域指导和开展研究工作，在学术界有一定影响，可作为所在二级学科方向负责人培养人选。有较高的外语水平，掌握计算机等现代教学科研手段。

6. 近两年年度科研考核均“良好”及以上，或年度教学考核均B级及以上。

7. 近两年科研、教学成果较丰硕，且符合下列条件之一：

(1) 独立或以第一作者身份在权威学术期刊（含 SCI、EI、A&HCI、ISTP、SSCI、ISSHP 等收录或新华文摘、人大复印资料等全文转载，下同）发表论文 1 篇及以上；或核心学术期刊发表论文两篇及以上。

(2) 出版学术专著 1 部（以第一作者身份，须承担全书 2/3 以上内容的撰写任务）；

(3) 以课题负责人身份获得厅局级重点科研项目或省部级联合资助（学科共建）项目 1 项，或参与省部级项目 1 项（不含联合资助或学科共建项目，排名前 3），或参与国家级项目 1 项（排名前 5）；

(4) 获得省部级科研成果三等奖（排名第 1），或获得省部级科研成果二等奖（排名前 3），或获得省部级科研成果一等奖及以上 1 项（排名前 5）。

(5) 获省部级教学成果奖三等奖（排名第 1），或获得省部级教学成果二等奖（排名前 3），或获得省部级教学成果一等奖及以上 1 项（排名前 5），或主持 1 门省级精品课程建设，或主持 1 项省级新世纪教改项目，或负责 1 项省财政厅实验室建设项目。

（三）校级优秀中青年骨干教师选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有博士学位或副教授专业技术职务，年龄 40 周岁以下。

3. 具有本学科领域内较坚实的理论基础和系统的专业知识；具有较强的独立从事教学科研工作能力，能在本学科前沿开展工作，在省内同行中有一定的影响；有较大的发展潜力。

4. 已系统讲授过两门及以上课程（其中一门为专业基础课），教学工作、教学改革或实验室建设等方面取得较好的成绩，教学效果突出。

5. 近两年年度科研考核均“良好”及以上，或年度教学考核均 B 级及以上。

6. 具有稳定的科研或教学研究方向，在该方向上有较明显的研究成果，近两年科研、教学成果较丰硕，且符合下列条件之一：

(1) 独立或以第一作者身份发表学术论文两篇，其中 1 篇发表在核心学术期刊；

(2) 出版学术专著 1 部（以第一作者身份，须承担全书 1/3 以上内容的撰写任务）；

(3) 以课题负责人身份获得厅局级及以上科研项目 1 项，或参与厅局级重点项目 1 项（排名前 3），或参与省部级科研项目及以上 1 项（排名前 5）。

(4) 获厅局级科研成果一等奖 1 项（排名第 1），或省部级科研成果三等奖及以上

1 项（排名前 3）。

（5）获厅局级教学成果一等奖（排名第 1），或获得省部级教学成果三等奖及以上 1 项（排名前 3），或参与 1 门省级精品课程建设（排名前 3），或参与 1 项省级新世纪教改项目（排名前 3），或参与 1 项省财政厅实验室建设项目（排名前 3），或负责 1 项省教育厅实验室建设项目。

（四）院级优秀青年教师选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有博士学位（含在读，下同）或讲师专业技术职务，年龄 35 周岁以下。

3. 具有本学科领域内较坚实的理论基础和系统的专业知识；具有较强的独立从事教学科研工作能力；有较大的发展潜力和培养前途。

4. 已系统讲授过一门课程，教学工作和教学改革方面取得较好的成绩，教学效果较好。

5. 近两年的教学科研成果条件：由各学院根据实际自行制定。

校级教学名师和校级教坛新秀的选拔、培养办法由教务处另行制定。

四、选拔程序

省部级及以上人才工程和省高校中青年学科带头人选拔程序和办法按省人事厅、教育厅的有关文件要求。

第二、三、四梯队人选的选拔按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，以思想政治、业务表现和实际贡献为依据，坚持标准，严格要求，保证质量，采取个人自荐和组织推荐相结合的办法，自下而上逐级择优推荐评选。

1. 本人根据条件填写《浙江外国语学院高层次人才梯队培养申报表》，可以兼报。

2. 各学院学术委员会对申报对象进行全面评议，并签署书面意见。

3. 各学院签署意见后将申报对象的材料上报校人事处。上报材料包括：①申报表一式两份；②近期科研成果原件及复印件；③各种获奖证明材料复印件。

4. 人事处、科研处和教务处等职能部门对申报材料进行联合初审，淘汰不符合条件者。

5. 校学术委员会进行评议并投票，确定第二、三、四人才梯队入选者。

6. 入选对象公示一周。

7. 学校会议审批后公布入选名单。

五、培养措施

1. 学校从队伍建设专项经费中拨出相应经费，用于资助培养各梯队入选者。省部级及以上人才工程入选者和省高校中青年学科带头人的配套资助经费按上级有关文件执行。校级中青年学科带头人的培养资助经费为 4 万元，原则上每年 1 万元；校级优秀中青年骨干教师的培养资助经费为 2 万元，原则上每年 5000 元。院级优秀青年教师资助经费为 8000 元，原则上每年 2000 元。已有科研启动费的教师，该启动费折算成培养资助经费，且基数不另行增加。

2. 入选后，由本人提出培训进修、科学研究和教学改革等计划，所在学院要提出初步的培养方案，落实培养措施。各学院制定师资队伍建设计划时，优先考虑上述人才梯队成员的培训进修需要。第一、二、三梯队入选者应根据自身实际从培养经费中留出 1/4 额度用于攻读博士学位或国内外高访。

3. 所在学院和有关职能部门要给入选者定位置、压担子，使他们投身到学科建设和教学科研第一线，主持或参与重大课题的研究，在实践中长才干、出成果。

4. 校级及以上培养对象的具体培养政策措施

①安排一次高层次的培训进修，优先参加国内外重要学术会议等。学校积极为他们创造条件，帮助他们尽快提升学历和职称。

②优先提供图书资料、仪器设备，积极改善教学、科研的工作环境和条件。

③对作出突出成就的人员，学校积极宣传其优秀事迹和成果，及时给予表彰和奖励。

④学院领导经常了解、关心入选者的思想、工作和学习情况，积极创造条件保证入选者有足够的时间和精力从事教学和科研。

六、目标任务

（一）省部级及以上人才工程入选者和省高校中青年学科带头人的培养目标及考核，按省人事厅、省教育厅有关文件要求。

（二）校级中青年学科带头人、校级优秀中青年骨干教师和院级优秀青年教师经过为期 4 年的培养，应分别达到如下目标：

1. 科研目标

校级中青年学科带头人：年度科研考核等级均 “良好” 及以上；参照 “科研教学成果” 选拔条件，两年内达到科研条件其中之一。

校级优秀中青年骨干教师：年度科研考核等级均 “良好” 及以上；参照 “科研教学成果” 选拔条件，两年内达到科研条件其中之一。

院级优秀青年教师：年度科研考核等级均 “合格” 及以上；两年内主持 1 项校级及

以上科研课题；或两年内独立或以第一作者身份在核心学术期刊发表论文 1 篇，或公开发表学术论文两篇。

2. 教学目标

校级中青年学科带头人：年度教学考核均 B 级及以上；培养期内开出 1 门新课程；参照“科研教学成果”选拔条件，培养期内达到教学条件其中之一。

校级中青年骨干教师：年度教学考核均 B 级及以上；培养期内开出 1 门新课程；参照“科研教学成果”选拔条件，培养期内达到教学条件其中之一。

院级优秀青年教师：年度教学考核均 C 级及以上；培养期内开出 1 门新课程；培养期内主持 1 门校级精品课程，或主持 1 项校级教改项目，或参与 1 项省教育厅实验室建设项目（排名 2-3）。

3. 发展目标

校级中青年学科带头人：争取入选第一梯队，或成为省级重点学科（A 类、B 类）方向负责人，或成为校级重点学科负责人，或成为校级重点专业负责人，或科研、教学取得突破性成果；入选时为副高者原则上应晋升为正高或具备晋升正高的基本条件；按照学科梯队后备力量的要求全面指导、培养本学科 1-2 名青年教师，为所在二级学科带出一个学科方向。

校级优秀中青年骨干教师：争取入选第一、二梯队或具备晋级的基本条件；入选时为副高者应具备晋升正高的基本条件，以博士学位入选的讲师须晋升为副教授；学历一般应提升到博士（艺术、体育教师除外，调整为在原有基础上提高一个学历层次）。

院级优秀青年教师：争取入选第三梯队及以上或具备晋级的基本条件，或入选省高校青年教师资助计划；入选时为讲师者原则上晋升为副教授或具备晋升副教授的基本条件；学历需提升到博士（艺术、体育教师除外，调整为在原有基础上提高一个学历层次）。

七、管理办法

1. 人事处作为职能部门负责第一梯队入选者的跟踪管理培养，负责第二、三、四梯队人选的评选和考核工作。各学院要把这项工作作为重要任务来抓，认真负责将工作落实到实处，与有关职能部门密切配合，为人才培养创造良好的环境。

2. 高层次梯队人才非终身制。人事处要建立业绩档案，跟踪考核，实行动态管理。

3. 高层次梯队人才入选者每年的考核与教师考核同步进行，期中和期满各组织有关专家和领导进行全面考核评估，根据考核结果实行优胜劣汰，滚动发展。考核评估和再次选拔同时进行。

4. 考核程序

(1) 入选者提交期中或期满的业绩总结报告和《考核表》。

(2) 入选者向学院学术委员会进行全面汇报，学院学术委员会组织该学科及相关学科的有关专家进行综合评估，作出书面评价意见，并整理材料报人事处。上报材料包括：①本人总结报告；②考核表（一式两份）；③代表性科研成果及复印件；④各种获奖证明材料复印件。

(3) 学校相关职能部门对各学院上报的材料进行审查（包括教学、科研等方面）。

(4) 召开校学术委员会会议进行评议、投票，确定考核等次。

(5) 学校会议审定考核结果。

5. 考核等次及相关问题

期中考核分合格、基本合格、不合格；期满考核分优秀、合格、不合格。按照目标任务的完成情况确定考核等次，科研、教学、发展三个目标全部达到的，考核等次为“优秀”，完成其中两个目标任务的考核等次为“合格”，只完成其中一个目标任务的，期中考核可定“基本合格”，期满考核则定“不合格”。

考核结果在适当范围内公布，并通知相关学院和本人。期中考核“不合格”者，取消其培养资格；期中考核“基本合格”者，暂不进行培养资助，若期满考核合格，则可补报培养经费；期中考核“合格”及以上者，继续予以培养。期满考核“优秀”者予以奖励和重点培养。

培养经费按年均额度分三次划拨：每年划拨 50%；中期考核达到合格的再划拨 30%，基本合格的暂不划拨 30%；期满考核为优秀的再划拨 20%或 50%，期满考核为合格的，需待晋升一个培养梯队后再将 20%或 50%滚入新一轮培养费中。

培养期满考核合格者原则上不能再次申报同一梯队培养。

八、本实施办法自发文之日起实行。

九、本实施办法由人事处负责解释。

二〇一一年七月五日