

浙江外国语学院文件

浙外院办〔2016〕71号

浙江外国语学院院长办公室关于印发 高层次人才梯队培养办法（修订）的通知

各部门、学院（部）、直属单位：

为深入实施人才强校战略，扎实推进人才队伍建设，将我校高层次人才梯队的培养与省151人才工程、省高校中青年学科带头人及其他省部级及以上高层次人才培养工作相衔接，加快培养造就一批达到省内领先水平的高层次人才，确保学校人才培养质量和办学水平不断提高。根据学校人才队伍建设发展规划，制定本办法。

一、培养层次及周期

学校高层次人才梯队分三个层次：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；第三梯队为校级优秀中青年骨干教师。各梯队培养期原则上为四年，每两年进行动态调整。

二、选拔条件

学校高层次人才梯队培养人员须热爱祖国，热爱教育事业，拥护中国共产党的领导；为人师表，甘于奉献，有良好的师德师风；学风端正，治学严谨，有较强的开拓创新精神；团结协作，奋发进取，积极为学校发展作出贡献。第一梯队培养人员选拔条件按上级有关文件要求执行，第二、三梯队培养人员选拔具体条件如下：

（一）第二梯队培养人员选拔条件

1. 从事教学科研工作，具有教授或副教授专业技术职务，年龄在 40 周岁及以下（以申报当年 1 月 1 日为限，下同）。

2. 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，具有组织带领学科梯队建设的能力。

3. 教学、教改及育人等方面成绩突出，已系统熟练地讲授过两门及以上课程（其中一门为必修课），教学效果良好；指导学生发表论文，或指导学生获省级及以上学科竞赛或科技创新奖励，或指导学生获省级科研项目立项。

4. 近两年，在本专业或学校战略发展方向相关领域的教、科研成果较丰富，符合下列条件之一：

（1）以独立或第一作者（含通讯作者）身份在权威学术

期刊（学术论文期刊级别参照科研处有关文件，下同）发表学术论文 1 篇；或在一级学术期刊发表学术论文 2 篇；或出版高质量学术专著 1 部，且在一级学术期刊发表学术论文 1 篇；或省部级应用与采纳咨询报告；或调研报告得到省部级主要领导的肯定性批示；

(2) 主持国家级教、科研项目 1 项；

(3) 获省部级教学、科研成果奖一等奖及以上 1 项（排名前 5），或获省部级教学、科研成果奖二等奖 1 项（排名前 3），或获省部级教学、科研成果奖三等奖 1 项（排名第 1）。

（二）第三梯队培养人员选拔条件

1. 从事教学科研工作，具有硕士及以上学位或讲师专业技术职务，年龄在 40 周岁及以下。

2. 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。

3. 教学、教改及育人等方面成绩突出，已系统讲授过两门及以上课程（其中一门为必修课），教学效果良好；指导学生发表论文，或指导学生获省级及以上学科竞赛或科技创新奖励，或指导学生获省级科研项目立项。

4. 近两年，在本专业或学校战略发展方向相关领域的教、科研成果较丰富，符合下列条件之一：

(1) 以独立或第一作者(含通讯作者)身份在一级及以上期刊发表学术论文 1 篇;或在核心及以上期刊发表学术论文 2 篇;或出版学术专著 1 部,且在核心及以上期刊发表学术论文 1 篇;或厅局级应用与采纳咨询报告;或调研报告得到厅级主要领导的肯定性批示;

(2) 主持省部级教、科研项目 1 项;

(3) 获省部级教学、科研成果三等奖及以上 1 项(排名前 3),或厅局级教学、科研成果二等奖 1 项(排名第 1)。

三、选拔程序

梯队选拔以“公开、平等、竞争、择优”为原则,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。第一梯队培养人员的选拔程序和办法按上级有关文件执行。第二、三梯队培养人员两年选拔一次,每次选拔第二梯队 8 人左右,第三梯队 16 人左右。

1. 本人提出申请,可同时兼报第二、三梯队。期满考核合格者,原则上须申报高一级人才梯队;

2. 各学院(部)根据申报条件进行推荐,申报同一梯队的人员须进行排序推荐;

3. 人事处会同教务处、科研处等职能部门进行资格初审;

4. 校学术委员会评议并投票表决,拟定第二、三梯队培养人员初步人选;

5. 评议结果公示七天;
6. 学校会议审定;
7. 公布入选结果。

四、培养目标

在培养期内，第一梯队培养人员的目标任务及考核按上级有关文件要求执行，第二、三梯队培养人员应分别达到以下目标：

（一）第二梯队培养目标

1. 教学及育人目标

- （1）年度教学考核均为“良好”及以上；
- （2）新担任1门必修课程或新开1门选修课程；
- （3）指导学生发表论文，或指导学生获省级及以上学科竞赛或科技创新奖励，或指导学生获省级科研项目立项。

2. 教、科研目标

（1）以独立或第一作者（含通讯作者）身份在权威学术期刊发表学术论文1篇；或在一级学术期刊发表学术论文2篇；或出版高质量学术专著1部，且在一级学术期刊发表学术论文1篇；或省部级应用与采纳咨询报告；或调研报告得到省部级主要领导的肯定性批示；

（2）主持省部级及以上项目1项；

（3）获省部级教学、科研成果一等奖及以上1项（排名前5），或省部级教学、科研成果二等奖1项（排名前3），

或省部级教学、科研成果三等奖 1 项（排名第 1）。

3. 发展目标

（1）入选第一梯队，或具备晋级条件；

（2）入选时为副高级专业技术职务者原则上应晋升为正高级专业技术职务，或具备晋升的基本条件；

（3）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。

（二）第三梯队培养目标

1. 教学及育人目标

（1）年度教学考核均为“良好”及以上；

（2）新担任 1 门必修课程或开出 1 门选修课程；

（3）指导学生发表论文，或指导学生获省级及以上学科竞赛或科技创新奖励，或指导学生获省级科研项目立项。

2. 教、科研目标

（1）以独立或第一作者（含通讯作者）身份在一级及以上学术期刊发表学术论文 1 篇；或在核心学术期刊发表学术论文 2 篇；或出版学术专著 1 部，且在核心及以上学术期刊发表学术论文 1 篇；或厅局级应用与采纳咨询报告；或调研报告得到厅级主要领导的肯定性批示；

（2）主持省部级及以上项目 1 项，或主持厅级项目 2 项；

（3）获省部级教学、科研成果三等奖及以上 1 项（排名

前 3)，或厅局级教学、科研成果二等奖 1 项（排名第 1）。

3. 发展目标

（1）入选第一、二梯队，或具备晋级条件；

（2）入选时为副高级专业技术职务者，原则上应晋升为正高级专业技术职务，或具备晋升的基本条件；以博士学位入选的讲师，须晋升为副教授，或具备晋升的基本条件；

（3）入选时为硕士及以下学历者，须提高一个学历层次。

五、管理与考核

1. 人事处作为职能部门负责第一梯队培养人员的跟踪管理，负责第二、三梯队培养人员的评选和考核。

2. 高层次人才梯队培养人员的年度考核与教师考核同步进行，期中、期满考核由学校另行组织，并根据考核结果优胜劣汰，实现滚动发展。

3. 期中、期满考核程序

（1）培养人员提交期中或期满考核材料，材料包括：①本人总结报告；②考核表；③业绩佐证材料复印件等；

（2）学院结合有关文件要求和培养人员提交的考核材料进行综合评估，并给出书面评价意见；

（3）学校相关职能部门对考核材料进行审查；

（4）校学术委员会会议进行评议，拟定考核结果；

（5）考核结果公示 7 天；

（6）学校会议对考核结果进行审定；

(7) 公布考核结果。

4. 期中、期满考核结果

(1) 期中考核

期中考核在培养中期开展一次，考核结果分合格、基本合格、不合格三个等次。按教学及育人、教科研和发展等三个目标任务的完成情况确定考核等次。完成教科研目标其中 1 项任务即视为达到教科研目标。没有达到教科研目标为“不合格”；达到教科研目标为“基本合格”；在达到教科研目标基础上，达到教学或发展目标为“合格”。

(2) 期满考核

期满考核结果分优秀、合格、不合格三个等次。按教学及育人、教科研和发展三个目标任务的完成情况确定考核等次。完成教科研目标其中 2 项任务视为达到教科研目标。没有达到教科研目标为“不合格”；在达到教科研目标的基础上，达到教学及育人或发展目标为“合格”；三个目标均达到为“优秀”。

六、经费资助

学校对各梯队培养人员予以培养经费资助。第一梯队的配套资助经费按上级有关文件执行。第二梯队的培养资助经费 5 万元，第三梯队的培养资助经费 3 万元。

资助经费实行专人专款专用，建立资助经费使用卡，参照《科研项目经费管理办法》（浙外院〔2014〕63号）进行

使用和管理。培养资助经费原则上在培养期内按年均额度划拨。期中考核为“基本合格”的，保留培养资格，但暂停划拨资助经费，待期满考核“合格”后再补拨培养经费；期中考核为“合格”的，按年度正常划拨资助经费；期满考核“优秀”的，增加原培养资助经费的 50%作为奖励资助，在考核结束后一次性划拨奖励资助经费。如培养人员调离本校，或考核不合格，或没有开展正常研究工作的，将取消其培养资格，停止培养资助。

七、本实施办法自发文之日起实行。

八、本办法由人事处负责解释。

浙江外国语学院院长办公室

2016 年 11 月 4 日