**“教授、博士培养工程”实施意见**

（锡职院人〔2009〕3号）

为加快建设一支适应我院发展需要、素质优良、结构合理的师资队伍，进一步提升我院的办学实力和水平，经研究，决定进一步推进“教授、博士培养工程”的实施工作，并提出如下意见：

**一、指导思想**

以党的“十七大”精神为指导，进一步落实科学发展观，牢固树立人才资源是第一资源的观念，以自我培养和积极引进相结合，抓住时机培养高层次人才，以优化我院师资队伍的职称、学历结构，尽快形成我院以教授为主体的专业带头人队伍，进一步提高教师队伍的整体素质和创新能力，提升我院的办学水平。

**二、培养目标**

根据学院教育事业发展和专业建设的需要，在积极引进的同时，努力培养一批高学历、高职称教师。争取在3年的时间内攻读博士学位的教师达10人左右，在5年内晋升教授的教师达15人左右。

**三、实施办法**

**（一）选拔条件**

**1．“博士培养工程”选拔条件**

（1）热爱祖国，热爱教育事业，遵纪守法，为人师表，积极参加学院专业建设和课程建设等工作，工作认真负责，近两年教学效果和综合考评优良，年度考核均为合格以上等级。

（2）一般应具有硕士学位或研究生学历，在我院工作两年以上，具有一定的教、科研能力，能完成学院规定的教科研工作量。

（3）符合我院专业建设发展的需要。

（4）年龄一般不超过45周岁，身体健康。

**2．“教授培养工程”选拔条件**

（1）热爱祖国，热爱教育事业，遵纪守法，为人师表，工作认真负责，近两年教学效果和综合考评优良，年度考核均为合格以上等级。

（2）具有副教授任职资格且受聘副高职务三年以上，具有较强的教、科研能力，积极承担教、科研任务，能完成学院规定的教科研工作量。

（3）积极承担学院的专业建设和课程建设任务，在学院专业建设和课程建设工作中起带头作用。

（4）符合我院专业建设发展的需要。

（5）年龄一般不超过50周岁（在学院专业建设、课程建设等方面取得显著成绩的可适当放宽），身体健康。

**（二）选拔程序**

“教授、博士培养工程”人选选拔原则上每年一次，原则上采用个人申请，由院（系）或部门推荐、学院评选的方式。“教授、博士培养工程”人选申请者在每年的3月底之前填写申请表，向所在院（系）或部门申请，“教授培养工程”人选申请者也可直接向院办（人事）申请，各院（系）或部门确定培养人选后于4月15日左右前交院办（人事）汇总，经院学术委员会审查评选并报院长批准后公布培养人选名单。

**（三）培养措施**

**1．“博士培养工程”**

（1）“博士培养工程”按复习报考和攻读学位两个阶段实施，复习报考阶段一般用一年或两年时间，由培养对象根据各自情况加以选择，在复习报考阶段内，学院将给予每位培养对象40％工作量的复习时间，相应超工作量上限也同时降低，超工作量上限为同类教师超工作量上限的50％。

（2）攻读博士学位阶段，不脱产进修期间（不超过3年）的教学工作量每年可减免40％。相应超工作量上限也同时降低，超工作量上限为同类教师超工作量上限的50％。

（3）学院将依据各院（系）被纳入“博士培养工程”培养对象的人数，按每人每年2万元人民币的标准将金额划拨给各院（系）（不超过3年），补贴各院（系）因减免培养对象的工作量而增加的教学成本以及与培养相关的其它费用，由各院（系）负责使用。

（4）培养对象的进修费用及进修期间的相关待遇按我院《教职工进修、培训的管理办法》（锡职院[2006]27号）执行。

（5）对按期获得博士学位的人员，学院可根据岗位情况内聘副教授岗位，并由学院给予人民币4万元的一次性补贴。

（6）脱产进修学习期间的基本工资由所在院（系）或学院全额发放，其他福利待遇按我院《人事分配制度改革方案》执行，符合晋职条件的可以申报高一级职称。

（7）对于在职取得博士学位的教师，学院在专业带头人和骨干教师评选、科研项目申请、各级各类优秀人才推荐中予以优先考虑。

（8）对未列入培养对象而利用业余时间自费攻读博士学位的教师，只要所学专业与现从事的专业相近，且符合学院需要，取得博士学位后，学院可根据岗位情况内聘副教授岗位，并给予人民币8万元的一次性补贴（由学院和各院系共同承担）。

**2．“教授培养工程”**

（1）“教授培养工程”分短期和中期两种培养方式，短期培养为3年，中期培养为5年，由培养对象根据各自情况加以选择，被列入教授培养对象的教师3年内日常教学工作量可减免30％，但超工作量不得超过同类人员超工作量限额的50％。对行政双肩挑教师，可根据具体情况给予一定的学术假期。

（2）学院将依据各院（系）被纳入“教授培养工程”培养对象的人数，按每人每年3万元人民币的标准将金额划拨给各院（系）（不超过3年），补贴各院（系）因减免培养对象的工作量而增加的教学成本以及与培养相关的其它费用，由各院（系）负责使用。

（3）在培养期内，学院为培养对象按每人5万元配套专项经费，用于聘请导师、进修、培训、参加学术交流等活动以及论文、教材、专著等发表及出版等，按培养计划由学院批准使用。

（4）“教授培养工程”培养人选，优先选派到国外进行学术交流和进修，或到国内知名高校作访问学者。

（5）进修学习期间的基本工资由所在院（系）或学院全额发放，津贴及其他福利待遇按我院《教职工进修、培训的管理办法》（锡职院[2006]27号）和我院《人事分配制度改革方案》执行。

（6）在申报国家和省（部）级科研项目时予以优先考虑，并优先配套资金；在教材出版、精品课程申报等方面予以重点扶持，并给予一定的经费支持。

（7）对晋升教授等正高职称人员，按每年2万元人民币给予特殊补贴，连续执行5学年，如不足5学年退休者则仅执行至退休日期。

为鼓励各院（系）引进教授、博士等“双高”人才，学院将依据引进“双高”的人数，按每人每年10万元的标准向各相关院（系）划拨经费（不超过5年），并由各院（系）负责使用。全院控制在10人以内。

**（四）管理办法**

1．“博士培养工程”培养对象进修和培训的专业原则上与现从事专业一致，若不一致，必须由所在部门提出书面意见，经学校批准。

2．“博士工程”培养对象在取得博士学位后须有五年的服务期，在服务期内提出调离学校的，必须赔偿在培养期内由学校为其承担的培养费用、一次性补贴以及其它相关费用，并按每年6000元向学院支付违约金。其中赔偿培养期内由学校承担的培养费用、一次性补贴以及其它相关费用按取得学位后每服务一年递减20%计。

3．“教授培养工程”培养对象应根据所选择的培养期制订出详细的业务发展计划，做到有计划、有目的、有步骤地开展业务活动，并认真完成所承担的各项教学、科研等任务，创造晋升教授职务的评审条件。

4．在培养期内，若要对原业务发展计划作调整，培养对象应向所在院（系）或部门提出书面申请并报相关职能部门核准后方可执行。培养对象每年应提交一份工作总结，由院办（人事）组织相关部门对照培养对象制定的发展计划对培养对象进行考核，对考核不合格的培养对象，在报院学术委员会审核或院长办公会议审定后，学院撤销其培养资格并终止培养。

5．“教授培养工程”培养对象在晋升教授职称后须有五年的服务期，在服务期内提出调离我院的，必须赔偿在培养期内由学院为其承担的培养费用以及用于与培养有关的其它费用，并按每年6000元向学院支付违约金。其中赔偿培养期内学校承担的培养费用、以及用于与培养有关的其它费用，按晋升职称后每服务一年递减20%计。

6．“教授、博士培养工程”培养对象应与学校签订有关协议，在培养期满或完成培养目标后，培养措施自动失效。

7．各院（系）负责对本部门培养对象的管理，院办（人事）负责对培养实施过程的监控。

**四、附则**

1．本实施意见自颁布之日起执行。

2．本实施意见由院办（人事）负责解释。

 二○○九年五月