

中共湘潭医卫职业技术学院委员会文件

校党发〔2019〕82号



关于印发《湘潭医卫职业技术学院省级青年 骨干教师的评选和管理办法》的通知

校属各单位：

《湘潭医卫职业技术学院省级青年骨干教师的评选和管理办法》已经校党委会审定通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

中共湘潭医卫职业技术学院委员会

2019年12月27日

湘潭医卫职业技术学院

省级青年骨干教师的评选和管理办法

为贯彻落实湖南省人民政府《关于印发〈湖南省全面推进一流大学与一流学科建设实施方案〉的通知》（湘政发〔2017〕3号）和湖南省人民政府《关于进一步落实和扩大高校办学自主权的实施意见》（湘政发〔2018〕15号）精神，切实加强我校学术人才梯队建设，更好地促进青年教师成长，结合学校实际，特制定本办法。

一、选拔原则

- （一）德才兼备，以德为先。
- （二）突出重点，兼顾公平。
- （三）强化过程，注重考核。

二、选拔对象

- （一）教学院部在职在岗的一线专任教师。
- （二）同等条件下，学校重点专业（群）或特色专业（群）团队成员或校级骨干教师优先选拔。

已具有正高级专业技术职务或已入选省部级及以上各类人才培养计划的人员不再纳入遴选范围。

三、选拔条件

- （一）思想政治素质好，立德树人、为人师表，治学严谨、作风正派，具有团队意识、奉献精神和一定的组织管理能力。

(二) 具备高等学校教师资格，身体健康，年龄不超过40周岁；具有副高级专业技术职务，或同时具有硕士及以上学位和中级专业技术职务（其中具有“双师素质”的教师人选可适当放宽学位要求）。

(三) 具有高校5年及以上的教学经历，近3年，年均总课时量不少于320学时/年（自然课时）。

(四) 每年系统讲授1门及以上专业（公共）核心课程，课程教学效果较好，教学督导综合评价结果为良好及以上等级。

(五) 具有持续稳定的本专业的研究方向，近5年，独立或以第一作者在省级以上公开出版的期刊发表论文3篇及以上；主持市厅级课题（项目）1项。

(六) 近5年，至少主持获得校级及以上教育、教学、教改、科研、技能竞赛等项目奖励1项。

四、选拔程序

(一) 个人申请。凡符合选拔条件的人选，均可申报并认真填写《湖南省普通高校青年骨干教师培养对象申报表》。

(二) 教学院部推荐。各教学院部结合本专业建设实际，依据选拔条件，在广泛征求群众意见基础上，认真考察、择优推荐，院部签署意见后将相关表格和材料集中报送人事处。

(三) 人事处初审。人事处根据教学院部上报材料对照遴选条件进行初审，将初审结果报师资队伍建设委员会评审。

(四) 个人述职及专家评审。申报人员对自己的基本情况、教育教学及科研等方面进行业绩述职，师资队伍建设委员会根据初审结果、业绩述职情况以及申报材料进行评审，拟定评审通过人员名单。

(五) 学校党委会审定。人事处将拟定评审结果报校党委会审定，确定推荐名单。

(六) 公示。对学校党委会审定通过的名单在全校范围内予以公示。

(七) 备案。公示无异议后，将相关资料报省教育厅备案，纳入省级青年骨干教师培养计划。

五、培养周期：3年

六、管理机制

(一) 培养考核分为年度考核和任期期满考核。

1. 年度考核程序：培养对象提交个人总结材料（包括考核年度内的培养情况、培养效果、思想政治表现、业务水平、工作态度和工作实绩等），并填写《湖南省普通高校青年骨干教师培养对象考核表》，由所在教学院部根据个人年度计划完成情况写出考核意见后报人事处初审，经校师资队伍建设专门委员会评审通过后，将考核结果报教育厅审核备案。

2. 年度考核内容：

(1) 年度计划执行情况。

(2) 主讲1门及以上专业（公共）核心课程，年均总课时量不少于320学时/年（自然课时），教学督导综合评价结果均为优秀等第。

(3) 在省级及以上公开发行的刊物上以第一作者发表论文 2 篇。

3. 任期期满考核程序：填写《湖南省普通高校青年骨干教师培养对象验收检查表》，所在教学院部写出考核意见后报人事处初审，经校师资队伍建设专门委员会评审通过后，将验收检查结果报教育厅审核备案。

4. 任期期满考核内容：

(1) 培养对象提交培养计划执行情况，履行合同所规定的责任情况，参加培养培训情况，经费使用情况，培养目标实现情况。

(2) 培养周期内，培养考核中年度考核均合格。

(3) 培养周期内，以团队成员身份至少参与以下 1 个项目的建设：重点专业（群）、在线精品课程、“金课”、“数字化教学资源库”、教改项目等，充分发挥示范带头作用。

(4) 培养周期内，主持市厅级及以上课题（项目）1 项。

(5) 培养周期内，至少主持获得校级及以上教育、教学、教改、科研、技能竞赛等项目二等奖或市厅级三等奖及以上奖励 1 项。

(二) 待遇及其他

1. 培养经费：3 万元整（专款专用），主要用于培养期内的外出调研、业务培训、交流学习、论文发表等项目经费的支出。

2. 因客观原因，不能按期接受年度考核或任期期满验收检查的培养对象，必须向学校提交书面报告，说明情况、陈

述原因，获得批准后延长培养期最多一年，否则取消其培养对象资格，不再享受骨干教师待遇。

3. 因主观原因，年度考核不合格者，终止其省级青年骨干教师培养资格，且不再享受相关待遇。

4. 出现严重违纪违规或违反师德师风行为的培养对象，撤销其省级青年骨干教师培养资格，不再享受相关待遇，并扣除已产生的省级骨干教师培养经费。

七、本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。