

郑州商院青年骨干教师培养管理办法（试行）

为加大我校青年教师的培养力度，实现青年教师潜力提升，尽快造就一批有较高教学科研能力和发展潜力的青年骨干教师，全面提高师资队伍的整体水平，结合我校实际情况，特制订本办法。

一、评选条件

1. 拥护党的路线、方针、政策，具有良好的思想政治素质和师德修养；热爱教育事业，作风正派；工作中积极进取，治学严谨，团结协作，有改革创新精神；

2. 取得高校教师资格证书，在我校工作满2年，工作在教学、科研一线，具有硕士（含）以上学位或中级（含）以上专业技术职务，年龄不超过45周岁；

3. 系统讲授过2门（含）以上本专业主干课程，近3学年内完成额定教学工作量，未出现过教学责任事故，教学效果好，且人事年度考核不低于90分；

4. 科研工作取得突出成绩，具备下列条件两条及以上者：

（1）近3学年来，在CN期刊公开发表学术论文3篇及以上，至少1篇为核心（文科为独著，理工科限前2名）；或在国内核心学术期刊（专业类核心、北大中文核心）发表论文2篇及以上（文科为独著，理工科限前2名）；或以第一作者的身份在SCI、EI、ISTP、A&HCI、CSSCI核心源刊上发表论文1篇及以上；

（2）近3学年来，主、参编专业理论著作（含专业理论教材或编译著作）1部及以上，学术著作或教材个人撰写5万字（含5万字，每页按1千字计算）以上，译著个人撰写10万字以上；

（3）近3学年来，主持一项省部级课题（含立项课题），或参与两项省部级课题（含立项课题，限前五名），或主持两项厅级课题（含获准立项课题），或获得两项厅级成果三等奖（项目获奖限前三名、论文获奖限第一作者）及以上者；

5. 破格条件：近3学年，获省级及以上教学、科研成果（排名前3位）奖励者，或指导学生参加国家级有较大影响的比赛上取得优异成绩者以及取得其他重大成绩者，可以申请破格获得青年骨干教师的资格。

二、评选办法

1. 青年骨干教师培养人选实行限额申报。根据各院部教师队伍状况和学科建设需要，由教师发展中心提出学校总名额，经学校批准后，分配给各院部申报名额。

2. 评选每学年进行一次，按照“公开、平等、竞争、择优”原则，进行人选的选拔。符合评选条件的教师，由本人提出申请，并填写《郑州商院青年骨干教师申请表》，各院部依据选拔条件进行推荐，报教务处、科研处、人事处、教师发展中心审核，审核合格后报学校审议。

3. 经学校审议决定，公示3天无异议后，公布校级青年骨干教师培养对象名单，教师发展中心与培养对象签订《郑州商学院青年骨干教师培养计划书》，正式进入培养程序。

三、培养措施

1. 由教师发展中心、院部、培养对象商讨，制订并签订《郑州商学院青年骨干教师培养计划书》，按照计划进行3年可发展培养。

2. 任期内的青年骨干教师，学校将积极提供条件，在重大项目申请、职务评聘、学位提升、外出进修以及高级研修等方面，予以重点支持及优先安排。（优先支持培养对象在培养期间赴国内外高水平大学（科研机构）开展合作（访问）研究）。

3. 任期内需参加由教师发展中心组织的青年骨干教师专项培训2-3次。

4. 青年骨干教师培养津贴10000元，经任期考核合格后发放培养津贴（含书报费），核心论文费用按《科研项目资助和成果奖励办法》规定办理。凡在“郑州商学院青年骨干教师培养计划”资助下发表的论文或取得的成果，必须注明“‘郑州商学院青年骨干教师培养计划’基金资助”字样。

5. 若获得国家级、省级骨干教师奖励基金等重大项目资助者，学校不再给予校级青年骨干教师资助，按上级相关部门要求给予资助。

四、管理办法

1. 青年骨干教师任期为3年，采取动态管理，择优汰劣。

2. 青年骨干教师实行两级管理，学校负责选拔和考核，院部负责日常业务管理。

3. 考核优秀的青年骨干教师最多连任两期。

4. 在任期中发生下列情况之一者，立即取消荣誉称号和津贴：

（1）严重违反国家法律、法规和学校有关规章制度；

（2）在教学科研工作中给学校造成重大不良影响和经济损失；

(3) 出现重大教学事故或工作事故。

五、考核办法

1. 考核方式

考核采取教师发展中心组织，教务处、科研处、人事处参与，呈报学校核定的方式进行。

2. 考核要求

按照青年骨干教师具体的考核办法及量化指标，对青年骨干教师政治表现、教学工作、科研工作考核，加强青年骨干教师的过程管理，严格目标任务和考核标准。

3. 考核标准

(1) 青年骨干教师任期内应在本专业核心期刊上发表论文至少 2 篇；或出版学术专著 1 部（本人撰写部分在 5 万字以上）；或正式出版本人参编教材 1 部（本人撰写部分在 5 万字以上），并在本专业核心期刊公开发表论文 1 篇；或被 SCI、EI、ISTP 或 A&HCI、CSSCI 收录，或被《人大复印资料》、《新华文摘》、《高等学校文科学报文摘》全文收录论文 1 篇（文科论文独著，理工科应为独著或第一作者）。

(2) 应主持厅级以上科研、教改项目 1 项，或获得厅级教学科研成果二等奖 1 项；或省、部级以上科研、教改项目的主要完成人 1 项（限前 5 名）。

(3) 对违反道德规范者、出现教学事故者、评教效果差者、弄虚作假者，经调查核实后取消荣誉称号，并停止资助，情节严重者追回已拨经费。

4. 考核程序

(1) 3 年培养期结束后，对骨干教师进行任期考核。教师填写《青年骨干教师任期考核表》，准备论文、著作、教材、教学成果等级鉴定证书、获奖证书等原件做为审核支撑材料。

(2) 教师发展中心牵头对骨干教师审核表内容及支撑材料进行审核及评议，给出审核意见。

(3) 教师发展中心在审核意见的基础上，给出考核等级，提出考核意见并呈报学校进行核定，给出最终考核等级。

5. 考核等级

根据其教学、科研工作完成情况，考核结果分为“优秀”、“合格”和“不合格”三个等级。在超额完成考核要求的人员中，按照 10%的比例确定为“优秀”，兑现奖

励津贴，培养期最多延聘一期，待遇不变，优先推荐为省级青年骨干教师；达到考核要求的，等级为“合格”，兑现奖励津贴，培养期届满即取消相关待遇；没有达到考核要求的，等级为“不合格”，不予发放考核津贴，一年内不得参加省级青年骨干教师评选。聘期内离职或辞职者，学校要按照教师任务完成的实际情况，保留追究离职或辞职者责任的权利。

六、附则

1. 本办法自颁布之日起施行，原《郑州成功财经学院青年骨干教师培养管理暂行办法》（2018年1月16日成教务字[008]号制订）同时废止。

2. 本办法由教师发展中心负责解释。