

海南大学校长办公室文件

海大办〔2017〕48号

海南大学校长办公室 关于印发《海南大学教师能力提升实施办法》的 通 知

各部门、各单位：

《海南大学教师能力提升实施办法》经学校审定，现予印发实施。

海南大学校长办公室
2017年12月28日



海南大学教师能力提升实施办法

为加快我校“双一流”建设进程，贯彻实施“人才强校”战略，建设具有良好思想品德和业务素质的教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》《高等学校教师能力培养工作规程》和学校的中长期发展规划及学校师资队伍建设规划，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 学校师资队伍能力提升，是为我校教师更好地履行岗位职责而进行的再教育。本办法中“教师”是指我校全职在岗教学科研人员。

第二条 学校采取切实可行的措施，按照《中华人民共和国教师法》的规定，保障教师接受再教育的权利。

第三条 学校师资队伍能力提升工作要贯彻思想政治素质和业务水平并重，理论与实践相统一，按需培养，学用一致，注重实效的方针，全面提高教师整体水平，建设一支高素质的师资队伍。

第四条 学校根据师资队伍建设规划，结合学科建设和教学科研工作需要，以保证学校正常工作为前提，制订教师年度能力提升计划、安排经费预算。学校优先选送重点学科、急需学科和急需岗位的教师进行能力提升培养，重点培养45岁（含）以下中青年学术骨干、教学科研人员、实验教辅人员等。

第五条 教师应按学校师资队伍建设规划和年度能力提升

计划参加进修学习。

第六条 学校支持和资助教师能力提升项目分为重点培养项目和一般培养项目。

重点培养项目，包括博士学历（学位）提升、出国（境）研修和双语教学能力提升。

一般培养项目，包括国内访学进修、博士后研究、硕士学历提升、骨干教师进修、岗前培训、入职培训及业务培训等。

第二章 组织实施

第七条 人事处根据学校发展需要和教师现状，结合校内各二级单位制定的能力提升计划，编制学校教师能力提升规划，报分管校领导审定。

第八条 学校的各项能力培养工作以各二级单位为主体，能力培养经费由人事处集中管理，人事处组织相关职能部门审核各二级单位年度能力提升计划，并考核年度能力提升计划的落实情况。

第九条 能力培养规划和年度能力提升计划的制定

（一）各二级单位按五年一个周期，结合本单位具体情况，全面考虑、统筹安排，制定教师能力提升规划及管理办法，有计划、有步骤地开展教师能力提升。

（二）各二级单位在五年能力提升规划的基础上，拟定本单位教师能力提升培养的年度计划，经党政联席会议决定后报人事处审核。

(三) 专项能力提升项目, 对能力培养人员条件有特殊要求的项目和各单位临时安排的短期培养, 可向人事处申报; 由人事处视当年的经费和工作需要的实际情况提出具体实施意见。

(四) 为保证教学、科研、管理工作正常进行, 各单位同年度外出学习进修人员原则上不得超过本单位总人数的 10%。超过 10% 的单位, 应暂缓选派教职工外出学习进修。

第三章 内容要求与经费资助

第十条 教师能力提升指教师参加与所从事专业技术、学科及工作有关的学历、学位教育培养和访学进修等能力培养。

第十一条 各二级单位教师能力提升培养, 应根据学科建设需要和专业技术职务职级不同确定培养的形式和内容。

第十二条 各二级单位应充分利用现有的一流学科、一级学科博士点等建设平台优势和培训资源, 加大对本校相关学科点青年教师的培养和扶持。

第十三条 重点培养项目

(一) 攻读博士学位。40 周岁 (含) 以下 (1978 年 1 月 1 日后出生) 的教师, 原则上应具有博士学位; 学校一流学科建设单位、一级博士点学科 (含建设) 单位, 其具有博士学位专任教师须占 75% 以上, 其他教学科研单位具有博士学位专任教师须占 45% 以上。为改善学缘结构, 学校鼓励和支持教师定向报考国际知名大学或国内高水平大学博士研究生, 报考的学科应与本人所从事的学科方向一致; 在国 (境) 内攻读博士学位的, 脱产时间

为一年；在国（境）外攻读博士学位，脱产时间根据对方高校学制而定（最长不超过五年）。

列入全日制博士定向培养计划的在职教师，学校承担基本学制（四年）相应的学费，总数不超过4万元；在国（境）内高校和科研院所攻读博士学位的，给予报销4次往返差旅费（符合学校财务费用报销规定）和校内住宿费；在国（境）外攻读博士学位的，给予报销2次往返差旅费（符合学校财务费用报销规定）；超出部分可由所在单位和教师协商解决。列入非全日制博士定向培养计划的在职教师，学校承担部分学费，适当报销2次往返差旅费和校内住宿费，但总数不超过2.5万元；超出部分可由所在单位和教师协商解决（下同）。

对列入博士定向培养计划并按时取得博士学位的教师，学校给予博士科研启动费资助，具体详见《海南大学科研启动费资助办法（暂行）》。

（二）出国（境）研修。45周岁（含）以下（1973年1月1日后出生）的教师，原则上应具有半年以上的出国（境）研修经历。为积极推进人才国际化进程，学校鼓励中青年教师接受系统的国际化学术培养；重点支持一流学科、省部级以上重点实验室以及各类人才培养工程的中青年学术带头人和骨干教师出国（境）研修。学校将着重选派优秀教师到国（境）外著名高校（世界大学学术排名前150名）或国际一流的科研机构从事访学或合作研究（含博士后研究）。

列入出国（境）研修计划，由国家有关单位和部门派出的，

费用按相关规定执行；由学校立项派出的，学校承担培养费、往返国际机票（经济舱）费用、国外生活包干费。

国外生活包干费：费用开支标准含伙食费、住宿费、交通费、电话费、书籍资料费、医疗保险费、交际费、一次性安置费和零用费等，具体参照国家文件规定。

（三）双语教学能力提升。为大幅提升我校现有的双语教学水平，加大双语教学课程的比例，学校积极鼓励和大力支持专任教师进行专业的英语训练，通过参加各类出国留学外语资格水平能力培养与考试，鼓励英语水平突出或有出国留学经历青年教师到双语教学的第一线，全方位进行双语教学，加速培养造就一支高水平、具有国际化视野，能灵活运用英语全程进行课堂教学的专业教师。

列入双语教学能力计划，由国家有关单位和部门派出的，费用按相关规定执行；由学校立项派出的，学校承担出国能力培养费、往返国际机票（经济舱）费用、国外生活包干费（同上）。

第十四条 一般培养项目

（一）国内访学进修。根据学科和专业建设的需要，每年选拔一批教师到国内高水平大学做访问学者或进修学习，学习期限一般不超过一年。

学校承担学费（培养费），报销一次往返差旅费，适当补贴脱产期间的校内住宿费，但总数不超过1.5万元。

（二）博士后研究。根据学科和专业建设的需要，支持具有博士学位的科教人员到博士后流动站或工作站开展博士后研究，

原则上应为省外“985工程”、“211工程”、“双一流”重点建设高校或中国社会科学院和中国科学院系统的科研院所，脱产时间为一年。

学校报销一次往返差旅费和脱产期间的校内住宿费，但总数不超过1.5万元。

(三)攻读硕士学位。35周岁以下(含)的教师，原则上应具有硕士学位。学校鼓励和支持教师报考攻读本校相关的专业硕士学位，以校内在职不脱产方式完成。

学校承担二分之一的学费，总数不超过1万元。

(四)骨干教师进修。主要培养形式以提高教学科研水平为内容的骨干教师进修班、短期能力培养班和单科能力培养、交流讲学、短期访问、合作研究等。

学校报销一次往返差旅费，总数不超过0.5万元。

(五)新进专业技术人员提升培养以师德师风、教学科研基本知识、基本技能的教育和工作实践为主，主要采用以下形式：

1.岗前培训。主要包括教育法律法规和政策、有关教育学、心理学的基本理论、教师职业要求等内容，由学校人事处统一安排。

2.入职培训。主要包括科研与教学、校情校史、学校规章制度、岗位要求、师德师风与学术规范等主题内容，由学校人事处统一安排。

3.业务培训。对无教学经历的新进青年教师(不含辅导员)实行一学年的导师指导制度，由所在学院(部)指定一名经验丰

富、教学效果良好的教授或副教授作为指导教师，进行一对一的“传帮带”业务指导。各单位可根据实际情况，轮流安排副高级专业技术职务教师指导新进青年教师。

第四章 经费来源与管理

第十五条 培养经费由学校、所在单位和教师共同承担。学校每年拨出专项经费用于教师培养，确保教师能力提升计划的实施。

第十六条 培养经费使用。人事处根据年度师资能力提升计划及经费预算对培养项目及经费进行管理。在培养项目完成后，由所在单位进行考核；考核合格后，培训人员到人事处办理报销审批手续。由人事处负责组织实施的项目，培养经费由学校承担。

第十七条 短期项目或指定专项经费，由人事处视当年的经费和工作需要的实际情况提出具体经费实施与使用计划。

第五章 申请程序

第十八条 个人申请。在报考和联系培养单位前，须向所在院级单位提出申请。

第十九条 单位审批。所在院级单位党政领导根据本单位师资队伍建设规划和工作需要，将年度教师能力提升计划报人事处审核。其中，处级干部申请能力提升计划须经组织部审批，由人事处办理相关手续；专职辅导员申请在职能提升计划，需经所在单位、学校学生工作相关部门会签同意后，再到人事处办理相关手续。

第二十条 签订协议。培养时间超过3个月（含）以上的教师，在赴外学习培训前，须与所在单位和学校签订相关协议书，明确服务期限及违约责任等；学习培训结束后，应按协议履行相应义务；列入博士培养计划并取得博士学位后，回校服务期限不得低于五年。

第二十一条 提交总结。申请人能力提升学习结束后，须向所在学院和人事处提交学习总结、相关档案材料和学历、学位证及其他证书复印件一份。

第二十二条 有下列情况之一的，学校将依据不同情况，给予必要的处理：

（一）未经所在单位和学校同意，擅自报考或外出学习进修者，学校不予办理相关手续和报销任何费用。构成旷工者，按有关规定予以解聘。

（二）能力提升培养期间违反学校纪律和有关规定，影响恶劣的，应当给予必要的处分。

（三）无正当理由，未按期完成能力培养任务的，应中止能力培养，该学年度考核不合格。

（四）不服从单位工作安排，不履行岗位职责，无正当理由拒绝接受学校组织培训的，可以解聘专业技术职务。

第二十三条 岗前培训、入职培训、外语培训及专项业务培训等由学校、各单位统一安排报名、组织培训。

第六章 管理与考核

第二十四条 人事处负责全校的培养考核及管理，定期检查、督促各二级单位教师培养规划和年度计划的落实。

第二十五条 在能力提升培养期间，不得改变培养计划和培养形式，确有需要的，应事先提出申请，说明原因，经所在单位和人事处同意后才可调整。未经批准更改培养内容、时间及形式的，按违反培养协议处理，由本人承担全部费用。

第二十六条 在校工作不满两年的，不能申请脱产攻读学位和六个月（含）以上的能力提升培养；不满一年的，不能申请三个月（含）以上的能力提升培养；已参加过六个月（含）以上的能力提升培养期满后，一年内不能再次申请三个月（含）以上的能力培养项目。

第二十七条 能力提升培养期满后，所有参加能力提升培养的教师应按期返校报到，不得延期；参加出国（境）能力培养的教师，须严格按照协议在规定时间内按期回国返校报到，不得借故拖延、滞留不归。

第二十八条 派出单位应加强与能力提升培养教师的联系，关心外出能力提升教师的思想、学习和生活。在年度考核时减免相应的教学工作量。

第二十九条 期满考核

（一）教师参加国内能力培养（脱产期不超过一年），按期完成能力培养任务后，向人事处提交总结或研修报告一份；

(二) 教师参加一年以下的出国(境)能力培养, 按期完成能力培养任务后, 向人事处提交总结或研修报告一份;

(三) 教学科研人员参加一年以上(含)的出国(境)研修, 按期完成研修任务, 期满回国后一个月内, 按规定办理报到手续并向人事处和国际合作交流处提交《海南大学因公长期出国(境)人员回校报到表》、双语教学课程大纲、访学总结报告。回国两年内, 以国(境)外教学模式开设1门双语课; 或者发表1篇高水平的学术论文, 并被SCI/SSCI收录; 或者申报立项国家级课题1项。

(四) 参加双语教学能力提升培养结束后的教师, 必须开设一门双语教学课程, 要求从教材、讲义、课件授课语言均使用英语, 由教务处牵头进行考核, 并将考核结果报人事处和所在单位。

(五) 新进青年教师一对一“传帮带”业务指导培养期满后, 由教务处牵头进行考核, 并将考核结果报人事处和所在单位。

第七章 工资福利待遇

第三十条 经学校同意派出参加国内能力培养的, 能力培养期间(脱产期不超过一年)享受基本工资和学校核拨到二级单位相应职称、职级教师的绩效工资。

第三十一条 经学校同意派出参加中长期出国(境)能力培养的, 能力培养期间享受基本工资、基础性绩效工资以及国外生活包干费; 参加短期出国(境)能力培养的, 能力培养期间享受基本工资、基础性绩效工资以及部分国外生活包干费。

第三十二条 经学校培养，双语教学能力达到合格标准要求且教学效果良好，并经考核合格后，该课程的教学工作量可按2-3倍计算。

第三十三条 参加培养期间，工龄连续计算，教学工作量减免，享受职工正常的福利待遇，并可按规定参加专业技术职务聘任。

第八章 附 则

第三十四条 本办法由人事处负责解释。

第三十五条 本办法自发布之日起执行。原有规定与本办法不符的按本办法规定办理。

抄送：校领导

海南大学校长办公室

2017年12月28日印发
