

# 广东工商职业技术大学

广工商大人〔2022〕51号

## 关于印发广东工商职业技术大学百人计划— 优秀中青年骨干教师引进与培育 暂行办法的通知

全校各单位：

《广东工商职业技术大学百人计划—优秀中青年骨干教师引进与培育暂行办法》已经2022年第20次校长办公会审议通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

广东工商职业技术大学

2022年12月13日



# 广东工商职业技术大学百人计划—优秀中青年 骨干教师引进与培育暂行办法

为了建设一支适应国家本科层次职业教育改革试点学校发展的高素质师资队伍，进一步增强学校办学实力，不断提升教学科研水平，充分调动广大教师的积极性和创造性，结合学校实际，制定本办法。

## 一、遴选范围

学校在编在岗且社保关系在校的从事教育教学工作的专业技术人员（含具有专业技术职务的管理人员）以及学校急需引进的人才。

## 二、遴选条件

### （一）基本条件

1.拥护中国共产党领导，热爱祖国，忠诚教育事业，师德高尚、治学严谨、教风端正、教书育人、为人师表、勤于实践，具有良好职业道德、协作精神和团队意识。

2.具有中级及以上专业技术职务，或具有硕士学位，年龄一般应在 40 周岁以下；具有副高级及以上专业技术职务或具有博士学位，年龄一般应在 45 周岁以下；具有高级专业技术职务，且具有硕士及以上学位的人员，年龄一般应在 55 周岁以下，在校工作 10 年及以上的可以放宽到 58 周岁。

3.完成学校规定的教学任务，教学效果良好，近3年有3次及以上学生评教在全校前50%，其中最低1次不低于前70%。

## （二）资历及教学科研业绩条件

### 1.A类人才应满足下列条件：

（1）具有正高级专业技术职务或具有副高级专业技术职务6年以上。

（2）具备下列条件之一：

①省级及以上教学名师或南粤优秀教师或省部级科研平台、创新团队、品牌专业、高水平专业群、实验教学示范中心等负责人。

②近3年，获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等奖排名前4、二等奖排名前3、三等奖排名前2，或获省级教学成果奖特等奖排名前4、一等奖排名前3、二等奖排名前2，或市厅级科技奖、哲学社会科学奖一等奖排名第1，或作为项目负责人获批省部级有经费资助的教学科研项目1项及以上。

（3）近3年，年均科研业绩分值为全校45周岁以下具有高级专业技术职务人员的前20%或前20名。

### 2.B类人才应满足下列条件：

（1）具有副高级专业技术职务或具有中级专业技术职务且具有硕士学位来校工作3年以上。

（2）具备下列条件之一：

①省级及以上教学名师或南粤优秀教师或市厅级科研平台、创新团队、品牌专业、高水平专业群、实验教学示范中心等负责人。

②近3年，获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等奖排名前6、二等奖排名前5、三等奖排名前4，或获省级教学成果奖特等奖排名前6、一等奖排名前5、二等奖排名前4，或市厅级科技奖、哲学社会科学奖一等奖排名第3，二等奖排名第2、三等奖排名第1，或作为项目负责人获批市厅级及以上有经费资助的项目1项及以上或无经费资助的项目2项及以上，或发表本专业高水平（SCI、EI、CSSCI等检索）论文2篇（核心期刊3篇）及以上，或经省部级领导批示的咨询报告2份及以上，或获全国教师教学能力大赛奖三等奖及以上。

（3）近3年，年均科研业绩分值为全校40周岁以下具有中级专业技术职务及具有硕士学位总人数的前30%或前60名。

3.C类人才应满足下列条件：

（1）具有中级专业技术职务或具有硕士学位。

（2）具备下列条件之一：

①校级及以上教学名师或市级优秀教师或市厅级科研平台、创新团队、实验教学示范中心等负责人。

②近3年，获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等奖排名前8、二等奖排名前7、三等奖排名前6，或获省级

教学成果奖特等奖排名前 8、一等奖排名前 7、二等奖排名前 6，或市厅级科技奖、哲学社会科学奖一等奖排名前 5 名、二等奖排名前 4、三等奖排名前 3 或作为负责人获批市厅级有经费资助的项目 1 项或无经费资助的项目 2 项及以上，或发表本专业高水平（SCI、EI、CSSCI 等检索）论文 1 篇（核心期刊 2 篇）及以上，或经市厅级主要领导批示的咨询报告 1 份及以上，或获全省教师教学能力大赛奖二等奖，或作为主编或副主编出版本人编写 10 万字及以上的本科专业教材 1 部及以上。

（3）近 3 年，年均科研业绩分值为全校 40 周岁以下具有中级专业技术职务和具有硕士学位总人数的前 40%或前 120 名。

### 三、遴选数量

遴选数量：A 类 15%、B 类 30%、C 类 55%。

### 四、遴选原则与程序

#### （一）遴选原则

1. 坚持标准，宁缺毋滥。
2. 总量控制，分步实施。
3. 动态管理，优胜劣汰。
4. 业绩优先，兼顾平衡。

#### （二）遴选程序

1. 人事处发布遴选时间及各类人才本次遴选的数量。
2. 申报人对照遴选条件，进行个人申报，并将申请表及有关

教学科研业绩材料报所在教学单位。

3.各教学单位根据遴选条件及申请人的思想品德、综合表现、教学科研业绩等情况进行择优推荐，并排出推荐顺序。

4.人事处会同教务处、科技处（社科处）、教学督导与评估中心，对教学单位推荐的候选人的综合表现、教学科研业绩等情况进行审核。

5.人事处公示拟遴选人员的基本信息及教学科研业绩，公示时间为5天。

6.学校职称聘任委员会对公示无异议的申报人员，以无记名方式进行评议表决，赞成票数超过应到委员三分之二者视为通过，并由人事处将通过人员名单报校长办公会审批，学校下发文件公布遴选结果。

7.学校与确定遴选人才签订《考核业绩协议书》。

## **五、聘期与考核**

### **（一）聘期**

聘期为3年。

### **（二）考核标准**

#### **1.A类人才**

除完成学校规定的教学等工作任务和相应学生评教排名外，聘期内还应取得以下业绩：

（1）获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等

奖排名前 3、二等奖排名前 2、三等奖排名第 1，或获省级教学成果奖特等奖排名前 3、一等奖排名前 2、二等奖排名第 1，或获批省级及以上教学名师称号，或作为负责人获批国家级科研平台、创新团队，或获批国家级有经费资助的项目或省级有经费资助的重点项目 1 项及以上。

(2) 年均到校科研经费不少于 25 万元或科研业绩分值不少于 250 分/年。

### 2.B 类人才

除完成学校规定的教学等工作任务和相应学生评教排名外，聘期内还应取得以下业绩：

(1) 获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等奖排名前 5、二等奖排名前 4、三等奖排名前 3，或获省级教学成果奖特等奖排名前 5、一等奖排名前 4、二等奖排名前 3，或市厅级科技奖、哲学社会科学奖一等奖排名第 2，二等奖排名第 1，或作为负责人获批省部级科研平台、创新团队、一流本科专业、高水平专业群、实验教学示范中心等，或获全国教师教学能力大赛奖三等奖，或获批市厅级重点有经费资助的项目 1 项及以上。

(2) 年均到校科研经费不少于 12 万元或科研业绩分值不少于 150 分/年。

### 3.C 类人才

除完成学校规定的教学等工作任务和相应学生评教排名外，聘期内还应取得以下业绩：

（1）获省部级科技奖、发明专利奖、哲学社会科学奖一等奖排名前 6、二等奖排名前 5、三等奖排名前 4，或获省级教学成果奖特等奖排名前 6、一等奖排名前 5、二等奖排名前 4，或市厅级科技奖、哲学社会科学奖一等奖排名前 3 名、二等奖排名前 2、三等奖排名第 1，或作为负责人获批市厅级有经费资助的项目 1 项或无经费资助的项目 2 项，或发表本专业高水平（SCI、EI、CSSCI 等检索）论文 1 篇（核心期刊 2 篇）及以上，或作为主编出版本人编写 10 万字及以上的本科专业教材 1 部及以上，或经省部级领导批示的咨询报告 1 份及以上，或获全省教师教学能力大赛奖二等奖。

（2）年均到校科研经费不少于 4 万元或科研业绩分值不少于 100 分/年。

### （三）考核方式

1.聘期内每满 1 年及聘期期满时，本人填写《广东工商职业技术大学优秀中青年骨干教师考核表》，并提供相应的业绩成果材料，经所在教学单位初审后，报学校人事处。

2.人事处会同教务处、科技处（社科处）、教学督导与评估中心，对《广东工商职业技术大学优秀中青年骨干教师考核表》及相应的业绩成果材料进行审核，提出考核意见，报校长办公会

审批。

#### （四）考核类别与等级

##### 1.考核类别

考核类别分为：年度业绩成果考核与聘期期满业绩成果考核。

##### 2.考核等级

考核等级分为：合格、不合格。满足上述考核标准的为合格，不满足的为不合格。聘期期满考核时，按实际业绩所满足的等级兑现奖励，多退少补；当实际业绩不满足 C 类的考核标准时，不再续聘。

#### 六、奖励标准

A 类人才 4 万元/年，B 类人才 2.5 万元/年，C 类人才 1.5 万元/年。

#### 七、奖励发放

各类人才先按奖励标准的 50%按月预发放，年度业绩成果考核合格的，当年部分全额发放。本年度考核不合格的，下一年度继续按 50%预发放，聘期期满考核合格的补发应发的差额部分。聘期期满实际业绩超过所聘层次的，按所达到的层次奖励标准补发应发的差额部分；实际业绩低于所聘层次的，按相应的层次标准发放，少补多不退；获奖或科研项目达到了所聘层次的要求，但到账经费、科研业绩分值没有满足要求的，按实际业绩比例发

放，少补多不退。若聘期内辞职或退出入选项目的，根据已完成的业绩成果按比例核发，多退少补。

## 八、有关说明

（一）科研业绩分值根据《广东工商职业技术大学科研绩效分值计算与使用办法（试行）》计算。

（二）科研业绩分值可以冲抵教学工作量，但实际承担的教学工作量一般应不少于平均4学时/周。

（三）新引进没有高级职称的博士，来校3年内可按具有副教授专业技术职务申请遴选优秀中青年骨干教师，并享受相应的待遇。

（四）新取得博士学位的在职在岗教师，没有高级职称的，从提交相关证书的次月起3年内可按具有副教授专业技术职务申请遴选优秀中青年骨干教师，并享受相应的待遇。具有高级职称的，工资待遇按职称等级额定，同时享受相应的博士学位补贴，如入选学校优秀中青年骨干教师，可享受相应的奖励。

（五）现在岗人员总待遇高于所遴选优秀中青年骨干教师待遇的，现合同期内按现待遇执行，合同期满后按本办法执行。

（六）已作为人才考核的业绩成果，不再重复享受《广东工商职业技术大学本科层次职业教育试点改革绩效奖励试行方案》中相应的教学、科研及竞赛专项奖励。

（七）符合优秀“双师型”教师遴选条件或同时符合本办法

中多个层次遴选条件的人才，只能申请其中的一类。

（八）学校专业建设急需的特殊人才，不受校内遴选时间的限制，可单独进行遴选。

（九）现任校领导和实行年薪制的人员不参加优秀中青年骨干教师遴选。

（十）在同等条件下，优先遴选兼任教研室副主任及以上管理工作的中青年教师和在大旺校区工作的教师。

## 九、附则

（一）本办法自发文之日起执行，过去有关规定或办法与本办法不一致的，以本办法为准。

（二）本办法由人事处负责解释。