

青年教师博士化工程实施方案

(2017年6月2日 潍院党字〔2017〕23号)

为深入落实“人才强校”战略，加大师资队伍建设力度，提升青年教师的业务能力和综合素质，推动学校内涵发展，根据《潍坊学院人才队伍建设工程“十三五”专项规划》和《关于改进和加强高层次人才引进培养工作的实施意见》精神，制定本方案。

一、目标任务

通过外部引进、内部挖潜等方式，进一步加大优秀博士引进力度，鼓励和支持青年教师攻读国（境）内外知名高校和科研院所博士学位，不断提升教师的教学科研能力，优化师资队伍学缘结构和学历学位结构，构建促进优秀人才可持续发展的培养体系，为学校发展提供坚实的人才保证。

二、基本原则

（一）坚持科学发展的原则。

以全面提高师资队伍素质为核心，在保证学校教学、科研等各工作正常秩序基础上，科学规划，统筹推进。

（二）坚持重点建设、特色发展的原则。

以学科、专业建设需要为导向，围绕学校“十三五”规划重点任务，优先支持重点建设学科专业的发展。

（三）坚持学用一致的原则。

教师申请专业应与本人所从事专业、业务工作相同或相近，或与学校学科调整、专业建设的需要相一致。

（四）坚持质量优先的原则。

重点提升青年教师的专业能力和学术水平。着重引进 985、211 高校及国家重点科研院所和国外知名大学（世界排名前 400 名）优秀博士。鼓励青年教师到上述高校和科研机构攻读博士学位。

三、主要措施

（一）加大引进力度。

加强学科建设和实验室建设，积极争取大项目、大课题。通过高层次学科平台、科技创新平台、教学平台和项目以及组建高水平团队吸引培养优秀人才。加强高层次人才引进政策的宣传力度，重点引进学校学科专业建设和专业硕士点建设急需的优秀博士。积极探索合作科研、短期工作、科研助理等多种引才方式，大力引进具有博士学位的学术带头人和学术骨干。

（二）拓展培养方式。

优先培养在职青年教师，坚持以在职攻读博士学位为主要培养方式，同时允许部分青年教师考取并攻读全日制博士研究生。积极拓展渠道，鼓励各学院和个人加强与相关高校、研究院所的联系，通过定向、委培等方式培养博士。

（三）提供政策支持。

1. 提供备考期。青年教师可在报考博士前，以国内访学或科研能力培训的方式到拟报考院校进行为期不超过一年的进修。期间，工资照发（国外进修者停发工资，回校工作后补发），教学工作量视为完成，停发奖励性绩效工资，报销不超过 1 万元学费（含住宿费）。

2. 延长脱产学习时间。在职攻读博士学位人员脱产学习时间一般不超过 2 年，期间教学工作量视为完成，并计发奖励性绩效工资。若

学习需要，个人可再申请最长不超过 1 年的脱产学习时间，期间教学工作量视为完成，学校不再核拨奖励性绩效工资。

3. 报销往返交通费。经学校批准的，国内脱产学习期间每半年报销不超过 2 次往返路费，国外脱产学习期间每半年报销 1 次往返路费。

4. 给予一次性奖励。在职取得博士学位人员，按照专业紧缺程度，分别一次性奖励 6、4、3 万元。各学院每在职培养 1 名博士，除给予相应奖励外，单位目标责任制考核单项加 0.5 分。

5. 替代聘期任务。在职取得博士学位，当年度所在聘期视为教研科研任务完成。

6. 经学校研究同意，通过定向、委培等方式攻读全日制博士研究生的，学校停发工资。个人须向学校缴纳 10 万元保证金，若 5 年内博士毕业、取得学位证书回校工作，学校按在职取得博士学位相关规定兑现待遇，个人保证金扣除单位缴纳及个人应承担五险一金部分多退少补；若 5 年内未取得博士学位证书或不回校工作，学校将解除聘用合同，个人保证金扣除个人应承担的五险一金部分多退少补。

四、工作要求

青年教师博士化工程，是学校师资队伍建设工作的一项重要举措。自 2021 年 1 月 1 日起，40 岁以下申报正高级岗位、35 岁以下申报副高级岗位人员，原则上须有博士学位。

（一）要努力构建学校统一规划、宏观调控，各学院发挥主体作用、具体组织实施，职能部门切实履行职责、主动配合的良好工作格局。

（二）学校将把博士学位人员的引进、培养和发挥作用情况，作

为中层单位目标责任制考核的重要内容。各学院要合理规划，精选拟引进人才，有计划地引导、安排青年教师分期分批攻读博士学位。相关职能部门须强化责任意识和服务意识，主动配合各学院做好相关管理和服务工作。

五、其他

（一）本办法由人事处负责解释。

（二）本办法自发布之日起施行。学校其他文件与本文件规定不一致的地方，以本文件为准。