

# 广西财经学院文件

桂财院发〔2018〕52号

---

## 关于印发《广西财经学院师资队伍建设系列实施办法（修订）》的通知

各部门、各单位：

为深入实施人才强校战略，推进“建设特色鲜明高水平财经大学”的目标任务，全面加强人才队伍建设，根据《广西壮族自治区高层次人才认定办法（试行）》精神，结合学校实际情况，修订《广西财经学院师资队伍建设系列实施办法》，并经学校党委常委会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

- 附件：1. 广西财经学院高层次人才引进和培养实施办法（修订）
2. 广西财经学院“骨干教师发展计划”实施办法（修订）

3. 广西财经学院“青年教师成长计划”实施办法  
(修订)
4. 广西财经学院“双师型”教师培养计划实施办法  
(修订)
5. 广西财经学院“创新团队支持计划”实施办法  
(修订)
6. 广西财经学院教师“海外研修计划”实施办法  
(修订)
7. 附录

广西财经学院  
2018年5月29日

---

广西财经院校长办公室

2018年6月8日印发

---

## 附件 1

# 广西财经学院高层次人才引进和培养 实施办法（修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强人才队伍建设，深入实施人才强校战略，吸引和培养更多高层次人才，优化学术梯队和师资队伍结构，提升学校教学科研水平，紧紧围绕学校第三次党代会提出的建设特色鲜明的高水平财经大学这一目标任务，结合学校实际，特修订本实施办法。

**第二条** 高层次人才引进与培养工作的基本原则

（一）科学规划、按需引培。即与学校发展目标相一致，围绕学科专业建设需要，要有利于提高教学科研水平，有利于提高教师队伍整体素质，有利于促进学科专业建设与发展。

（二）保证重点、统筹兼顾。整合资源，突出重点，优先满足硕士学位授权点学科、重点学科和优势特色学科建设的需要，兼顾全面充实其他学科建设亟需的教学科研骨干。

**第三条** 创新高层次人才引进和培养工作机制，采取灵活多样的方式，多渠道、超常规、创造性地开展引进和培养工作。

**第四条** 学校的高层次人才工作委员会，在校党委领导下开

展高层次人才引进和培养工作。高层次人才工作委员会主任委员由书记、校长担任，副主任委员由分管学科、教学、研究生、科研和财务工作的校领导担任，成员由党委组织部、人事处、教务处、科研处、财务处、研究生处、发展规划与教育评估中心等职能部门主要负责人和3-5名校学术委员会成员组成。委员会下设办公室，办公室设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任，办公室设专职工作人员。

学校高层次人才工作委员会主要职责：负责制定高层次人才引进和培养工作年度计划；审定高层次人才聘期工作目标、职责任务、权利和待遇；拟定高层次人才引进、培养和推荐进入国家级和省级各类人才项目的人选。

## 第二章 引进对象

### 第五条 基本条件

（一）具有良好的思想政治素质和职业道德，热爱高等教育事业。

（二）治学严谨，开拓创新，具有强烈的事业心、责任感和团队合作精神。

（三）具有聘用岗位所需的专业素质和能力，且同时具有博士研究生学历和博士学位。

（四）身体健康，符合岗位聘用条件要求。

## **第六条** 学校引进高层次人才分为五个层次

### **(一) 第一层次人才：国家级层面的杰出学科领军人才**

1. 国家“千人计划”人选；
2. 国家“万人计划”人选(不含国家“万人计划”青年拔尖人才)；
3. 中科院“百人计划”入选者；
4. “新世纪百千万人才工程”国家级人选；
5. 国家“杰出青年基金”获得者；
6. 教育部“长江学者奖励计划”获得者；
7. 教育部创新团队负责人；
8. 国家级高等学校教学名师奖获得者；
9. 全国文化名家暨“四个一批”人才称号获得者；
10. 国家社会科学基金重大项目首席专家；
11. 孙冶方经济科学奖著作奖、论文奖第一名；
12. 在人文社会科学领域做出创造性成就和重大贡献、学术声望高的著名学者，以及与上述人才学术水平相当的海内外学者；
13. 广西壮族自治区高层次人才认定参考目录(2017年)C层次及以上人才(不含本办法具体列举的人才称号)。

### **(二) 第二层次人才：省部级层面的优秀学科带头人**

1. 国家“万人计划”青年拔尖人才
2. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；
3. 广西“八桂学者”；

4. 广西“特聘专家”；

5. 广西“优秀专家”；

6. 省部级科学技术奖（含自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖）一等奖（第一完成人）；

7. 各省（自治区、直辖市）同级别人才计划入选者，以及与上述人才学术水平相当的海内外学者；

8. 广西壮族自治区高层次人才认定参考目录（2017年）D层次人才（不含本办法具体列举的人才称号）。

### **（三）第三层次人才：各学科领域的学术带头人**

1. 第三层次 A1 类人才

（1）广西高校引进海外高层次人才“百人计划”入选者；

（2）国务院政府特殊津贴专家；

（3）广西“十百千人才工程”第二层次人选且具有正高级职称和博士学位；

（4）广西壮族自治区高层次人才认定参考目录（2017年）E层次人才（不含本办法具体列举的人才称号）；

（5）博士生导师；或具有博士学位的正高级职称人员且学术造诣深厚，对本学科建设和学术研究工作有创造性构想和战略思维，能带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内先进水平。近五年来应同时取得以下业绩：

①主持过国家自然科学基金项目或国家社科基金项目或省部级重大、重点研究项目，科研成果显著，且有较大影响；

②以独立或第一作者身份在国家一级期刊发表论文1篇及以上，且核心期刊上发表论文8篇及以上。

### 2. 第三层次 A2 类人才

应用经济学、工商管理、管理科学与工程等学科和会计、金融、财政、统计等学校学科建设发展紧缺专业具有正高职称的博士。

### 3. 第三层次 B 类人才

学校学科建设发展非紧缺专业具有正高职称的博士。

## **(四) 第四层次人才：青年骨干人才**

### 1. 第四层次 A 类人才

应用经济学、工商管理、管理科学与工程等学科和会计、金融、财政、统计等学校学科建设发展紧缺专业具有副高职称的博士；

优秀留学归国博士（指毕业于海外知名大学，世界大学排名前500位或在重要海外科研机构有过任职经历，世界大学排名包括：THE 排行榜、QS 排行榜、US News 排行榜、ARWU 排行榜、欧洲多维大学排行榜及福布斯（Forbes）大学排行榜）。

### 2. 第四层次 B 类人才

学校学科建设发展非紧缺专业具有副高职称的博士。

近三年应取得以下业绩（特殊学科可适当放宽）：

(1)人文社科类：以独立或第一作者署名在二级期刊上发表学术论文1篇，或在北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心

期刊上发表本专业学术 3 篇；

理工类：以独立或第一作者署名在二级期刊上发表学术论文 1 篇，或在北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊上发表本专业学术论文 3 篇，或以独立或第一作者（通讯作者）署名在 SCI 分区中列为 2 区及以上的杂志上发表学术论文 1 篇，或在 SCI 分区中列为 3 区及以上的杂志上发表学术论文 3 篇；

（2）主持并完成校级及以上科研项目 1 项，或参与省部级课题（排名前 3），或参与国家级课题（排名前 5）。

#### **（五）第五层次人才：各类优秀人才**

##### 1. 第五层次 A 类人才

应用经济学、工商管理、管理科学与工程等学科和会计、金融、财政、统计等学校学科建设发展紧缺专业具有博士学位的人才；留学归国博士。

##### 2. 第五层次 B 类人才

学校学科建设发展非紧缺专业具有博士学位的人才。

近三年应取得以下业绩（特殊学科可适当放宽）：

（1）人文社科类：以独立或第一作者署名在二级期刊上发表学术论文 1 篇，或在北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊发表本专业学术论文 2 篇；

（2）理工类：以独立或第一作者署名在二级期刊上发表学术论文 1 篇，或在北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊发表本专业学术论文 2 篇，或以独立或第一作者（通讯作者）署

名在 SCI 分区中列为 2 区及以上的杂志上发表学术论文 1 篇，或在 SCI 分区中列为 3 区及以上的杂志上发表学术论文 2 篇。

**第七条** 第一层次人才一般在 55 周岁(含)以下；第二层次人才年龄一般在 53 周岁(含)以下；第三层次人才年龄一般在 50 周岁(含)以下；第四层次人才年龄须在 45 周岁(含)以下；第五层次人才年龄须在 35 周岁(含)以下。条件特别优秀的可适当放宽。属于广西壮族自治区 E 层次及以上人才的提供免租金周转房 5 年，其他层次人才提供免租金周转房为 3 年。引进的高层人才在南宁市无住房的(含政策性住房和商品房)，在学校没有可提供的免租金周转房期间可申请领取高层次人才租房补贴，租房补贴发放期限 3 年，每月 2000 元(含税)。

**第八条** 人才引进层次的确定，以高层次人才工作委员会审定通过为准。

### 第三章 引进方式

**第九条** 第一层次人才主要以首席教授方式全职引进；第二层次人才主要以特聘教授方式全职引进；第三、四、五层次人才以公开招聘或调动方式全职引进。

**第十条** 支持教学院(部)以科研合作、项目研究、定期讲学、编制外聘用等灵活方式柔性引进第一、二层次人才到学校工作，柔性引进主要以讲座教授等方式引进，参与我校教学、科研和学

科建设工作。柔性引进的职责和待遇参照引进的第一、二层次人才职责和待遇标准，学校与拟聘人选商定工作任务和有关待遇。柔性引进的，根据学科建设需要，学校提供学科建设经费和住宿，不提供购房补贴。

**第十一条** 第一、二层次人才全职或柔性引进实行目标责任合同管理，岗位职责和待遇遵循“一人一策”的原则。

**第十二条** 学校鼓励“领军人才+学科团队”的人才引进模式。对各类高层次人才及其团队的引进要充分尊重团队领军人才的意见。其中：

（一）团队领军人才符合第一、二层次人才引进条件的，团队成员由团队领军人才确定，每个团队一般由3-5位核心成员组成。团队成员原则上须有博士学位或高级专业技术职务，并符合学校人才引进的条件。团队成员需分别与学校签订合同，履行相应的职责，享受相应的待遇。

（二）团队引进实行目标责任合同管理，由团队领军人才代表团队与教学院（部）商定团队目标任务、支持条件和待遇并签订聘任合同。团队成员的目标和待遇，由教学院（部）、团队领军人才、团队成员共同商定并签订“三方”工作任务合同。

## 第四章 引进待遇

**第十三条** 全职引进的高层次优秀人才享受以下相应待遇，

并按不同层次标准享受学校发放的高层次人才津贴。

**（一）第一层次人才：**

1. 提供一套建筑面积为 120 平方米左右的住房，或者按引进当月南宁市公布的商品房市场均价折合人民币提供购房补贴（税前，分 5 年支付）；

2. 年薪 100 万元人民币（税前）；

3. 提供科研启动及配套经费 100 万元；

4. 每年支配 60 万元的学科建设经费；

5. 提供工作所必须的办公用房及实验室，配备工作助手，在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利；

6. 配偶可随调并在校内安排工作。

**（二）第二层次人才：**

1. 提供一套建筑面积为 120 平方米左右的住房；或者按引进当月南宁市公布的商品房市场均价折合人民币提供购房补贴（税前，分 5 年支付）；

2. 年薪 50 万元人民币（税前）；

3. 提供科研启动及配套经费 50 万元；

4. 每年支配 50 万元的学科建设经费；

5. 提供工作所必须的办公用房及实验室，配备工作助手，在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利；

6. 配偶可随调并在校内安排工作。

**（三）第三层次人才：**

### 1. 第三层次 A1 类人才

(1) 提供购房补贴(安家费)40 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 除财政工资之外,在服务期内学校每年发放 6 万元岗位津贴(含税),其他业绩津贴按照学校的有关规定执行;

(4) 提供科研启动经费 20 万元;

(5) 提供工作所必须的办公用房或实验室,在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(6) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

### 2. 第三层次 A2 类人才

(1) 提供购房补贴(安家费)70 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 提供科研启动经费 20 万元;

(4) 提供工作所必须的办公用房或实验室,在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

### 3. 第三层次 B 类人才

(1) 提供购房补贴(安家费)60 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 提供科研启动经费 20 万元;

(4) 提供工作所必须的办公用房或实验室,在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

#### **(四) 第四层次人才:**

##### **1. 第四层次 A 类人才**

(1) 提供购房补贴(安家费)60 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 一次性提供科研启动经费 10 万元;

(4) 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

##### **2. 第四层次 B 类人才**

(1) 提供购房补贴(安家费)50 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 一次性提供科研启动经费 10 万元;

(4) 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

#### **(五) 第五层次:**

##### 1. 第五层次 A 类人才:

(1) 提供购房补贴(安家费)50 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 一次性提供科研启动经费 5 万元;

(4) 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

##### 2. 第五层次 B 类人才:

(1) 提供购房补贴(安家费)40 万元(税前,分 5 年支付);

(2) 南宁市无住房的(含政策性住房和商品房),提供三年免租金周转房,符合续租条件的,三年后可以优先续租;

(3) 一次性提供科研启动经费 5 万元;

(4) 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利;

(5) 根据工作需要和广西当年人事调配政策商谈配偶工作事宜。

**第十四条** 高层次人才工作委员会审定通过人选后,住房补贴和年薪由人事处审批执行;学科建设经费由研究生处审批执行;科研经费由科研处审批执行。

**第十五条** 在签订的目标责任合同中明确购房补贴的领取方式；第一、二层次人才年薪先按70%平均12个月发放，剩余部分待聘期期满考核合格后再予以发放。

**第十六条** 引进的上述高层次人才，如同时具备以上多个层次的，只享受其中最高层次的待遇；特别优秀人才、特别需要人才和特殊情况的高层次人才待遇由校长根据其业绩成果予以确定，并报高层次人才工作委员会予以确认。按照国家规定，各层次人才所享受待遇应当缴纳个人所得税或其他税费的，由个人承担，学校代扣代缴。

夫妻双方均符合高层次人才引进条件时，可对照各自条件享受相应人才层次的购房补贴（安家费），过渡周转房不重复享受。

## 第五章 引进程序

### **第十七条** 第一、二、三层次人才的引进程序

（一）推荐人选。教学院（部）结合学科发展和团队建设的需要，积极物色和接洽人选。在初步评估学术水平和能力的基础上，提出初步引进意向（如聘期、待遇、工作目标、具体任务等核心内容），协助拟引进人选向校高层次人才工作委员会办公室（以下简称“人才办”）提交有关材料。教学院（部）承担拟引进人选提交材料真实性的审验责任并签字盖章。

引进人选个人资料包括：毕业证书、学位证书和任职资格证

书，近三年获得的反映本人业务能力的项目、论著、奖励等清单，以及 2 篇代表性论文的复印件一式两份（包括相关的电子文档）。

（二）资格审查。由人才办牵头，相关职能部门负责人和教学院（部）主要负责人组成的工作组负责对其进行资格审查。

（三）学术评价。资格审查通过后，由办公室聘请 3 名国内同行专家对引进人选的学术水平进行评价。召开校学术委员会会议，对拟引进人选学术潜力、科研水平和能力进行评议，并提出初步意见。

（四）会议审定。根据校学术委员会意见，由人才办提请学校高层次人才工作委员会审核，明确引进人员的层次、工作目标、权利和待遇等意见，提交校党委常委会审定。

（五）手续办理。对学校党委常委会审定通过的人选进行为期 7 天的公示。公示无异议，人才办与拟引进人才签订合同，并办理引进手续。

**第十八条** 第四、五层次人才的引进，根据《广西壮族自治区事业单位公开招聘人员实施办法》（桂人社发〔2011〕155 号）等文件精神，学校拟定年度招聘计划，组织公开招聘后调入和录用。

（一）遴选人选。教学院（部）对应聘人员材料进行遴选、接洽并达成初步意见，连同个人资料（包括毕业证书、学位证书和任职资格证书，近三年获得的反映本人业务能力的科研项目、专著、代表性论文、奖励等）等复印件等材料报送人才办。用人部门承担拟引进人选提交材料真实性的审验责任并签字盖章。

(二)资格审核。由人才办对照年度引进计划及申报人材料进行审核。

(三)组织考核。教学院(部)组织考核,由教学院(部)组成人数不少于5人的考核组,综合考核拟引进人选职业道德、学术水平和履职能力,确定拟引进人选报人事处。

(四)会议审定。由人事处汇总后提交校党委常委会审定。

(五)办理手续。学校党委常委会确定引进人选后,人事处与拟引进人才签订合同,并办理引进手续。

## 第六章 岗位职责

**第十九条** 第一层次人才(首席教授)基本岗位职责,在5年内实现以下目标:

(一)学科建设:主持制定和实施本学科的发展规划,带领团队赶超国内先进水平,提升整体发展水平和国际国内影响力;领衔开展国内外科研合作项目,推动高层次国际学术交流;领衔申报获得各类国家级教学质量工程项目,并依托这些科研、教学平台产生标志性、突破性成果。

(二)团队建设:引进和培养本学科教学科研骨干,培育本学科领域的学术梯队;成功申报区级及以上各类创新团队,领导团队开展前沿性研究,形成一支结构合理、学术水平区内领先和国内具有较大学术影响的团队。

(三) 科研成果: 领衔申报获得国家级重大项目 1 项; 聘期内在权威学术期刊(一级期刊)发表论文至少 2 篇(独立或第一作者); 领衔获得省部级科研成果一等奖或国家级科研成果奖励。

(四) 教学工作: 组织开设相关学科领域的前沿课程 1 门或讲座 8 场次; 为本科生或研究生讲授专业核心课程; 培养专业硕士研究生。领衔获得省部级教学成果一等奖及以上或国家级教学成果奖励。

教学院(部)根据以上岗位职责, 结合学科建设, 进一步细化工作任务和目标。

## **第二十条 第二层次人才(特聘教授)基本岗位职责**

(一) 学科建设: 主持制定并实施本学科的发展规划, 带领团队赶超国内先进水平; 领衔申请国内外科技合作项目, 推动国际学术交流; 领衔申报获得各类区级教学质量工程项目, 并依托这些科研、教学平台产生高水平成果。

(二) 团队建设: 结合本学科发展和科研工作的需要, 以“传帮带”培育教学科研骨干, 组建本学科领域的学术梯队, 领导团队开展前沿性研究, 积极申报并获准立项区级各类创新团队。

(三) 科研成果: 领衔申报获得国家级重点项目 1 项; 聘期内在一级期刊发表论文至少 1 篇或二级期刊发表论文至少 3 篇(独立或第一作者); 领衔获得省部级科研成果二等奖及以上的奖励或者国家级科研成果奖励。

(四) 教学工作: 组织开设相关学科领域的前沿课程或讲座;

为本科生或研究生讲授专业核心课程；指导研究生。领衔获得省部级教学成果二等奖及以上的奖励或者国家级教学成果奖励。

教学院(部)根据以上岗位职责,结合学科专业建设,进一步细化工作任务和目标。

**第二十一条** 第三、四、五层次人才的基本岗位职责,按照学校所聘用岗位的基本职责要求执行。

## 第七章 领军人才培养计划

**第二十二条** 学校鼓励现有人才提升专业素质,并为其创造相应的条件。根据特色鲜明的高水平财经大学建设要求,积极实施以培育第一层次和第二层次人才为目标的领军人才培养计划,鼓励和积极推荐现有人才申报参加国家级、省部级人才培养项目。

### **第二十三条** 遴选对象

(一)基本条件:爱岗敬业,师德高尚,教书育人,为人师表。

(二)必备条件:

1. 申报第一层次人才培养对象:年龄原则上不超过55周岁,具备第二层次人才相应的专家称号,或曾申报第一层次人才目标项目并作为候选人上报上级部门但未入选者,或具有竞争获得第一层次培养目标者。

2. 申报第二层次人才培养对象:年龄原则上不超过50周岁,具备第三层次人才的条件或相应的专家称号,或曾申报第二层次

人才目标项目并作为候选人上报上级部门但未入选者，或具有竞争获得第二层次人才培养目标者。

## **第二十四条 遴选程序**

(一)个人申请。申报人认真填写《广西财经学院领军人才培养计划申报书》(以下简称“申报书”)，并提供附件证明材料，上报部门审核。

(二)部门推荐。部门对照申报条件提出审核意见，报人事处。

(三)人才办初审。人才办将申报人员材料进行初步审查后，报学校高层次人才工作委员会审定，确定符合申报条件人员名单并通知申报人做好答辩准备。

(四)人才办组织校内外专家对推荐人选进行学术评审和鉴定，并对推荐人选进行现场答辩。

(五)学校高层次人才工作委员会审议，提出遴选建议意见。

(六)校党委常委会议研究确定入选名单，在学校网页及公告栏公示(公示期为五个工作日)。

(七)经公示无异议后，公布入选名单，并与培养对象签订协议。

## **第二十五条 培养政策与待遇**

学校和教学院(部)积极为培养对象营造良好的工作环境和氛围，共同商定培养计划，培养计划内容主要包括人才培养目标、学术或工作成就目标、团队建设目标，并重点落实以下措施：

(一)建立导师制度。为培养人选聘请相应领域的专家作为

学术导师，提高培养起点，促进他们快速成长。导师为国内学术界具有重大影响的高级专家，如国内无合适人选，可在国际上聘请。

（二）支持研修考察。学校积极支持培养人选参加重要的国内外学术交流活动及综合性考察工作。支持培养人选到国外高水平大学或科研机构从事合作研究，帮助培养人选搭建与国内外高级专家相互交流、相互学习、相互促进的平台，不断拓宽培养人选的国际视野，全面提高参与国际学术竞争的能力。出国研修期间，可享受学术假，培养对象回国后需提交海外研修工作报告，接受专家组考评。

（三）搭建多种平台。学校和教学院（部）要为培养人选搭建多种发展平台。提供保障落实必要的办公用房，优先推荐为省、部级相关人才培养计划人选；优先推荐申报有关项目等。

（四）加大经费支持。学校支持培养人选按有关程序积极争取承担国家、省部级重大专项、重点项目，并予以优先推荐和支持。学校将为入选第一层次人才培养对象和入选第二层次人才培养对象分别给予专项经费 50 万元和 30 万元的经费资助，资助范围包括教学科研条件建设，添置设备，改善科研工作条件，资助出版有重大理论突破的学术专著。

（五）发放专项补贴。培养期间给予培养人选每年专项生活津贴 3.6 万元人民币（税前，按月发放）。

## **第二十六条 考核管理**

(一)实行目标管理。对入选者的培养周期为五年,实行中期考核淘汰制。根据培养期的工作目标和年度工作计划,实行目标管理和动态管理。培养人选按照《领军人才培养计划书》实行目标管理。目标责任须明确学校、教学院(部)、个人的责、权、利关系。

(二)建立考核制度。学院每年对培养人选要进行考核和督促。学校对培养人选实行定期考核、滚动培养。考核分为年度考核、中期考核和终期考核,年度考核和中期考核结论为优秀、合格和不合格。根据考核结果确定是否加大培养力度或终止培养。终期考核结论为优秀、合格和不合格。终期考核优秀者可优先推荐为相关人才培养计划人选。具体考核管理办法另行制定。

**第二十七条** 学校在职在编培养的人才达到引进人才第一、二层次和广西壮族自治区高层次人才认定参考目录(2017年)E层次人才标准的,经公开竞聘后可进入相应岗位,与引进人才享受相同待遇(除住房及住房奖励外),承担相同职责。

## 第八章 管理与考核

**第二十八条** 学校设立高层次人才引进或培养的最低服务期,引进的各层次人才应与学校签订服务协议。其中第一、二层次人才的最低服务期为5年,第三、四、五层次人才的最低服务期为8年。期间,单次脱产学习进修(包括出国访学)超过6个月

的，该次脱产学习进修时间不计入服务期。

**第二十九条** 第一、二层次人才实施目标合同管理，通过签订目标任务书或聘用合同书，明确工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等，并按照所签订协议或合同的规定进行聘期考核。考核不合格者，予以解聘；业绩突出者，学校给予表彰并续聘。

第三、四、五层次人才实施相应的岗位管理，履行相应的岗位职责，同时根据不同学科明确工作任务，经教学院（部）、人才办审定，由用人单位与其签订工作任务书。

**第三十条** 第一、二层次人才实行年度考核与终期考核相结合，对连续2个年度考核未能完成岗位职责任务的，由教学院（部）提出意见报学校高层次人才工作委员会审议，经校党委常委会研究决定，停止或降低所提供的引进人才待遇，降低聘用岗位等级甚至解聘。

**第三十一条** 教学院（部）要为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，并负责督促引进人才按期完成所签订的预期工作目标和任务，加强聘后管理。学校将按照三方签订的协议和聘用合同书，加强对引进高层次人才的跟踪管理和考核。

## 第九章 附则

**第三十二条** 实施高层次人才引进和培养工作考核责任制。各教学院（部）要切实履行高层次人才引进和培养工作的主体责

任，学校把高层次人才引进和培养工作任务的落实情况作为对各单位领导班子和领导干部考核的重要内容。

**第三十三条** 学校设立高层次人才工作专项经费，鼓励各学院（部）开展高层次人才引进和培养工作。

**第三十四条** 在执行过程中，如发生争议和分歧，应由双方协商解决。

**第三十五条** 本办法由人事处负责解释。

**第三十六条** 本办法自公布之日起施行。原《广西财经学院高层次人才引进和培养实施办法（试行）》（桂财院发〔2015〕80号附件1）同时废止。

## 附件 2

# 广西财经学院“骨干教师发展计划” 实施办法（修订）

为支持在教学和科研领域成绩突出，具有发展潜力的中青年教师，充分发挥教学名师的示范引领作用，加速培养优秀中青年学术带头人和教学骨干，提高师资队伍的高级职称比例，学校决定实施“骨干教师发展计划”。本实施办法由“教学名师评选及培养计划”、“中青年学术带头人培养计划”、“青年骨干教师培养计划”、“优秀教师国内访学计划”等 4 个子计划构成。

## 一、教学名师评选及培养计划

**第一条** 为贯彻落实《教育部财政部关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》（教高[2007]1号）、《教育部关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》（教高[2007]2号）精神，表彰坚持党的教育方针，长期从事教学工作注重教学改革与实践，教学方法先进，教学经验丰富，教学效果突出，具有一定科研能力的教师，推动学校师资队伍建设，提高教育教学质量，实现国家级教学名师零突破、区级教学名师数量明显增加，结合我校实际情况，特制定本办法。

**第二条** 组织开展教学名师评选与培养工作是激发教师从事一线教学、促进提高教学质量的一项重要举措，应坚持标准，宁缺勿滥。教学名师原则上每三年评选一次，每次评选不超过10名，可以缺额。教学名师实行动态管理，每届任期三年。省级以上教学名师评选，原则上从校级教学名师中推荐。

**第三条** 评选范围：长期承担本专科教学任务（含公共课、专业课和实验课）的在编专兼职教师。

#### **第四条** 参评条件

##### （一）基本条件

1. 参评人员必须具有高等学校教师资格；
2. 参评人员必须在教学一线从事15年（含）以上高等教育教学工作，并具有副高级及以上专业技术职务。

##### （二）职业道德

1. 遵纪守法，认真履行《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》规定的教师义务；
2. 严于律己，师德高尚，具有良好的职业道德，忠诚人民的教育事业，教书育人，为人师表；
3. 近三年年度师德考核每年均为优秀以上。

##### （三）业务水平

1. 对所教专业具有系统、坚实的基础理论知识和较高的科学文化素养；具有熟练、艺术地驾驭教学的能力，掌握并能运用现代教育技术，课堂教学水平高；教育教学效果显著，在教学改革、

课程与专业建设、实验室建设、创新创业教育等方面成绩突出；

2. 任现有专业技术职务以来，至少主持过或作为项目主要成员（排名前三）参与省部级及以上教学改革项目 1 项；

3. 近五年来至少有 3 篇以上论文（独著或第一作者）在国际权威刊物或核心期刊上发表，或有 1 部以上学术专著（独著或领著）；

4. 近五年来至少有 2 篇教育教学论文（独著或第一作者）在省级以上学术刊物上发表，或 1 篇教育教学论文（独著或第一作者）在国际权威刊物或核心期刊上发表。

5. 近五学年主讲课程的平均课堂教学工作量不少于 96 学时/学年，且每学年至少承担一门本科生课程的教学任务；

6. 近五年来年度教师整体工作评价有 3 次为 A 等，学生评教每年均为优秀。

**第五条** 有下列情形之一者，不得参评：

- （一）违反国家有关法律、法规的。
- （二）受过党纪、政纪处分的。
- （三）违反学校规章制度，发生过教学事故的。
- （四）品行不端或违反学术道德的。

**第六条** 教学名师评选程序为：个人申报、教学院部初评、教务处人事处审核、教学指导委员会评议、校党委常委会审定。学校下文公布教学名师名单，任职期限为 3 年。

**第七条** 教学名师要树立先进的、符合时代特点的教育教学思想，努力开展主讲课程的建设与改革，研究、探索和应用先进教学方法，开发、引进和使用现代教育技术，注重教材建设，编著特色教材，不断提高教学水平和教学效果。

**第八条** 教学名师要充分发挥示范作用，努力探索教育教学规律，开展教学思想、教学内容、教学方法和教学手段的改革和创新，提高教学质量，努力创建精品课程。教学名师每年至少在校内举办1次以上的公开示范课。

**第九条** 教学名师要积极开展传帮带，每年传帮带新教师至少1名。带领青年教师积极开展教学研究与教学创新，热心指导和帮助青年教师不断提高教学授课水平和专业实践能力。

**第十条** 教学名师要带头参与实验室建设，对实验室的建设应有明确的建议或具体措施，主持或参与编写1部校内实验教材，具体指导过1个以上班级学生的实验实训。

**第十一条** 教学名师要严谨治学，学风端正，积极开展教学研究和科技研究。任职期内（三年）考核合格需完成以下任务中的三项及以上：

- （一）主持省级及以上教改项目1项；
- （二）主持省级及以上精品课程建设项目1项；
- （三）主持省级及以上特色专业建设、实训基地建设项目1项；
- （四）主持省级及以上科研项目1项；

(五) 获得省级及以上教学成果奖或科研成果奖 1 项 (排名前三);

(六) 指导学生参加省部级以上大学生专业竞赛获一等奖以上 (排名前三), 或二等奖 2 项 (排名前二);

(七) 主编教材被评为省级及以上精品教材;

(八) 出版专著 1 本;

(九) 以独著或第一作者身份公开发表论文 3 篇 (至少两篇为核心期刊论文), 其中 1 篇为教学研究论文。

**第十二条** 任职期内, 在同等条件下, 学校优先支持教学名师参加学术会议、国内外进修、编写教材及开展教学内容、体系、方法、手段等方面的研究, 优先支持教学名师参加自治区级教学名师、广西“十百千人才工程”等各类高层次人才荣誉称号的评选。

**第十三条** 教学名师任期届满考核由教务处和人事处组织专家进行考核, 并报学校审批。考核的内容主要包括: 师德修养、教育教学质量、教学科研、培养青年教师、上示范课、学术讲座、继续教育与辅导学生情况等方面。

**第十四条** 教学名师任期内获得 10 万元的资助经费, 分为基础资助 (6 万元) 和奖励资助 4 万元 (含税) 两部分。教学名师培养经费主要用于出版教材或专著、发表论文、外出培训、教学录像制作等。基础资助经费每年额度为 2 万元, 每年按 80% 预拨, 任期届满考核合格后再一次性补发剩下的 20% 基础资助经费; 任期届满考核不合格则不再发放剩下的 20% 基础资助经费, 且返还资助

经费 1 万元，5 年内不得再次申报教学名师。教学名师任期内获得自治区级教学名师奖，则获得 4 万元(含税)的奖励资助经费。

**第十五条** 教学名师在任期内有下列情形之一者，考核结果直接定为不合格：

(一) 在评选中弄虚作假的。

(二) 师德考核不合格的。

(三) 教育教学成绩差，起不到模范带头示范作用的。

(四) 不认真履行工作职责，教职工民主测评、学生评教满意度较低的。

(五) 受到学校通报批评或处分的。

(六) 违法犯罪，受到刑事处罚的。

**第十六条** 本办法中所指的核心期刊是指北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊。“国外权威刊物”是指：在学术刊物(有 ISSN 或 CN 刊号)上公开发表，被 SCI(科学引文索引)、EI(工程索引)、SSCI(社会科学引文索引)、A&HCI(艺术与人文科学引文索引)收录，有资质的检索部门提供的收录证明。本款均指第一作者，且不含增刊。

**第十七条** 本办法由教务处会同人事处负责解释。

**第十八条** 本办法自公布之日起施行。

## 二、中青年学术带头人培养计划

**第一条** 为落实人才强校战略，以培养人才和培育成果为导向，加强我校高水平师资队伍建设和提升教师队伍的学术水平，结合我校实际情况，特制定本办法。

### **第二条** 中青年学术带头人培养对象入选条件

（一）具有坚定正确的政治方向和高尚的道德品质，热爱教育事业，具有强烈的事业心和责任感；严谨治学，具有良好的职业道德。

（二）具有较高的教学理论水平和丰富的教学实践经验，系统讲授2门以上本科生课程，近4年年均授课达到规定的课时（专任教师150计划课时，行政兼课80计划课时），教学效果好，连续4年的教学整体评价须在B级以上。

（三）具有副高级职称1年以上的教师。

（四）近3年以独著或第一作者身份公开发表论文6篇以上（其中2篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表）；或者发表论文4篇以上（其中2篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表）并出版本学科领域专著1部（独著或主编）或作为第一发明人获得国家发明专利授权1项。

（五）近3年主持或主要参与（排名前三）省部级以上课题1项。

（六）近3年主持厅级以上科学研究课题1项。

(七) 近 3 年主持校级以上教学改革研究项目 1 项。

(八) 中青年学术带头人培养对象的年龄一般不超过 45 岁。

(九) 对主持在研国家级课题或艺术、体育等特殊学科的申报者，条件可适当放宽。

### **第三条 中青年学术带头人培养对象的选拔**

(一) 中青年学术带头人培养对象的选拔每年评选一次，每年选拔 10 名左右培养对象，4 年为一个培养周期。

(二) 中青年学术带头人培养对象的选拔程序为：个人申报；所在部门审核推荐；人事处组织评审；学校审批。

(三) 中青年学术带头人培养对象入选后须公示 5 天，公示期满无异议者，列入学校培养对象。

### **第四条 中青年学术带头人培养对象的职责**

(一) 积极承担并完成教学工作任务。每年完成规定的教学工作任务(专任教师年均 150 计划课时，行政兼课年均 80 计划课时)，在教学研究、教学改革等方面发挥带头作用，教学效果达到优良水平(即教学整体评价在 B 级以上等级)。

(二) 参与制订学科建设发展规划，在专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、学校创新创业教育等方面发挥带头作用。

(三) 积极承担并完成科研工作任务，在科学研究方面发挥带头作用。在培养期内，以独著或第一作者身份公开发表论文 10 篇以上(其中 5 篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表)；或者

公开发表论文 8 篇以上（其中 4 篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表），且公开出版本学科领域专著（独著，15 万字以上）1 部或作为第一发明人取得国家发明专利授权 1 项。

（四）在培养期内，主持并完成省部级以上科研课题 1 项。

（五）在培养期内，主持省部级以上的教学改革研究项目或作为主要完成人（排名前三）参与省部级以上教学改革研究项目并结题。

（六）在青年教师培养方面充分发挥传、帮、带作用，每年指导青年教师 1 名，指导青年教师开展课题研究或论文写作。

（七）每年给所在单位教师或学生作学术报告 1 次。

（八）达到晋升正高级职称年限要求的必须参加当年的职称申报。

### **第五条 中青年学术带头人培养对象的待遇**

（一）每年拨给资助经费 10000 元，先按 80% 的额度划拨，培养期内晋升正高级职称后，即全额划拨，并补齐原来未拨付的部分；培养对象遴选当年即晋升正高级职称的，仅享受当年资助经费，从第二年起不再资助；资助经费具体使用如下：

1. 课题调研费、学术交流差旅费（不超过经费总额的 30%）；
2. 图书资料费（不超过经费总额的 10%）；
3. 材料费（不超过经费总额的 10%）；
4. 相关材料邮寄费（不超过经费总额的 5%）；
5. 相关材料印装费（不超过经费总额的 10%）；

6. 相关专著出版费或论文发表版面费（不限比例）。

（二）在参加学术会议、进修学习和出国访问等方面享受优先待遇；所在单位在安排教学任务时可予以优先照顾。

（三）培养对象业绩突出者，优先推荐为国家和自治区人才选拔培养计划候选人。

### **第六条** 中青年学术带头人培养对象的考核与管理

（一）中青年学术带头人培养对象实行合同管理和滚动淘汰制，在培养期内实行中期考核和期满考核，由人事处组织学校相关部门进行考核，考核结果分为合格与不合格两个等次。考核不合格的从下一年度起取消其中青年学术带头人培养对象的资格和相应的待遇，并且两年内不能参加学术带头人培养对象的遴选。

（二）考核材料存入中青年学术带头人培养对象本人的业务档案。

（三）中青年学术带头人培养对象如果4年培养期满未能晋升正高级职称，未拨付的20%资助经费不再补付。

**第七条** 本办法中所指的核心期刊是指北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊。“国外权威刊物”是指：在学术刊物（有ISSN或CN刊号）上公开发表，被SCI（科学引文索引）、EI（工程索引）、SSCI（社会科学引文索引）、A&HCI（艺术与人文科学引文索引）收录，有资质的检索部门提供的收录证明。本款均指第一作者，且不含增刊。

**第八条** 本办法由学校人事处负责解释。

**第九条** 本办法自发布之日起施行。

### 三、青年骨干教师培养计划

**第一条** 为支持在教学和科研领域成绩突出，具有发展潜力的青年教师，加快培养优秀青年教学科研骨干，结合我校实际情况，特制定本办法。

**第二条** 青年骨干教师培养对象入选条件

(一)热爱学校，爱岗敬业，学风严谨，严格遵守职业道德规范，具有强烈的事业心、责任感和较强的组织协作能力。有一年以上学生教育管理经历（含兼职辅导员、班主任工作经历）。

(二)在教学科研第一线工作，系统讲授2门以上本科生课程，近4年年均授课达到规定的课时（专任教师192计划课时，行政兼课96计划课时），教学效果好，连续4年的教学整体评价须在B级以上。

(三)具有中级职称1年以上的教师或具有博士学位的教师。

(四)近3年以独著或第一作者身份公开发表论文3篇以上（其中1篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表）。

(五)近3年主持完成校级以上科学研究课题1项。

(六)近3年参与厅级以上科学研究课题1项。

(七)近3年参与校级以上教学改革研究项目1项。

(八)青年骨干教师培养对象的年龄一般不超过35岁。

(九)对主持在研省部级及以上课题或艺术、体育等特殊学科的申报者，条件可适当放宽。

### **第三条 青年骨干教师培养对象的选拔**

(一) 青年骨干教师培养对象的选拔每年评选一次，每年选拔 10 名左右培养对象，4 年为一个培养周期。

(二) 青年骨干教师培养对象的选拔程序为：个人申报；所在部门审核推荐；人事处组织评审；学校审批。

(三) 青年骨干教师培养对象入选后须公示 5 天，公示期满无异议者，列入学校培养对象。

### **第四条 青年骨干教师培养对象的职责**

(一) 积极承担并完成教学工作任务。每年完成规定的教学工作任务(专任教师年均 192 计划课时，行政兼课年均 96 计划课时)，教学效果达到优良水平(即教学整体评价在 B 级以上等级)。

(二) 积极承担并完成科研工作任务。在培养期内，以独著或第一作者身份公开发表论文 6 篇以上(其中 4 篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表);或者公开发表论文 5 篇以上(其中 3 篇以上在国际权威刊物或核心期刊发表)，且公开出版本学科领域专著(独著，15 万字以上)1 部或作为第一发明人取得国家发明专利授权 1 项。

(三) 在培养期内，主持省部级以上的科研项目 1 项或主持完成厅级以上科研课题 1 项。

(四) 在培养期内，主持省部级以上的教学改革研究项目或作为项目完成人(排名前十)参与省部级以上教学改革研究项目并结题。

(五) 在培养期内，要有1年以上学生教育管理或教学科研管理工作经历。指导青年教师、青年辅导员1年以上，或协助指导过研究生。

(六) 达到晋升副高级职称年限要求的必须参加当年的职称申报。

### **第五条 青年骨干教师培养对象的待遇**

(一) 每年拨给资助经费5000元，先按80%的额度划拨，培养期内晋升副高级职称后，即全额划拨，并补齐原来未拨付的部分；培养对象遴选当年即晋升副高级职称的，仅享受当年资助经费，从第二年起不再资助；资助经费具体使用如下：

1. 课题调研费、学术交流差旅费（不超过经费总额的30%）；
2. 图书资料费（不超过经费总额的10%）；
3. 材料费（不超过经费总额的10%）；
4. 相关材料邮寄费（不超过经费总额的5%）；
5. 相关材料印装费（不超过经费总额的10%）；
6. 相关专著出版费或论文发表版面费（不限比例）。

(二) 在参加学术会议、进修学习和出国访问等方面享受优先待遇；所在单位在安排教学任务时可予以优先照顾。

### **第六条 青年骨干教师培养对象的考核与管理**

(一) 青年骨干教师培养对象实行合同管理和滚动淘汰制，在培养期内实行中期考核和期满考核，由人事处组织学校相关部门进行考核，考核结果分为合格与不合格两个等次。考核不合格

的从下一年度起取消其青年骨干教师培养对象的资格和相应的待遇，并且两年内不能参加青年骨干教师培养对象的遴选。

(二)考核材料存入青年骨干教师培养对象本人的业务档案。

(三)青年骨干教师培养对象如果4年培养期满未能晋升副高级职称，未拨付的20%资助经费不再补付。

**第七条** 本办法中所指的核心期刊是指北京大学中文核心期刊、南京大学中文核心期刊。“国外权威刊物”是指：在学术刊物(有ISSN或CN刊号)上公开发表，被SCI(科学引文索引)、EI(工程索引)、SSCI(社会科学引文索引)、A&HCI(艺术与人文科学引文索引)收录，有资质的检索部门提供的收录证明。本款均指第一作者，且不含增刊。

**第八条** 本办法由学校人事处负责解释。

**第九条** 本办法自发布之日起施行。

## 四、优秀教师国内访学计划

**第一条** 为进一步加强我校教师队伍建设，为促进我校青年骨干教师学科发展前沿进行研修和开展学术交流，培养一批学术带头人和学术骨干，结合我校实际情况，特制定本办法。

**第二条** 国内访学研修期限一般为一年。本项目每年选派 10 名左右优秀青年骨干教师作为国内访问学者赴国内重点高等学校重点学科或创新创业教育等领域进行研修，使他们能够及时跟踪了解学术前沿动态和发展趋势，提高教学科研能力和学术水平，增强创新意识，为回校后发挥学术带头人或学术骨干作用奠定基础。晋升教授职称，原则上须具有在国内知名高校或学术机构研修学习一年以上的经历。

**第三条** 本项目选派对象为我校在职教师，并具备以下条件：

（一）政治思想素质好，有强烈的事业心和良好的职业道德。

（二）基础理论和专业知识扎实、教学科研能力较强，能胜任主干课程教学任务，曾独立主持或参与负责过一次全过程的课题研究并取得阶段性成果。

（三）从事教学科研一线工作 5 年以上，有突出创新能力和培养潜力的优秀青年教师。

（四）45 岁以下具有副高级职称或 40 岁及以下具有中级职称的教师。

**第四条** 申请国内访学的学校应为教学科研水平高、师资力

量雄厚的国内重点高等学校，一般应为“双一流”建设的区外高校。

**第五条** 本项目选拔程序为：个人申报；所在部门审核推荐；人事处组织评审；学校审批。访学学者推荐名单在校内公示5天。公示无异议后，学校正式公布访学学者名单。

**第六条** 本项目的培养工作实行导师制。培养对象的导师应具有指导博士研究生的能力，或正在主持国家级科研项目的硕士生导师，师德高尚、学术造诣高深、工作认真负责，主持承担了能让国内访问学者参与的科研项目。

**第七条** 国内访问学者和导师应共同协商制订研修计划，在导师的指导下，以参加科研为主，并协助指导研究生、参与课程讲授、辅导或其他教学工作。

**第八条** 在访学期间，学校给予每位访问学者资助经费4万元。学校建立专项资助经费预算，实行专款专用。资助经费主要用于导师指导费、培训学费、住宿费（仅指进修培训单位安排住宿时收取的住宿费用，如进修培训单位不安排住宿的，则按600-800元/月标准包干使用。）、课题研究、调研差旅、学术交流、图书资料、论文发表、著作出版等费用，以上费用需事先提供相关证明材料依申请来使用。

**第九条** 访问学者研修结束后，填写《高等学校青年骨干教师国内访问学者结业考核表》，总结研修成果；接受学校和指导教师对访问学者研修期间的学习表现、从事的主要工作、取得的主

要成果和收获等情况，要认真做出客观公正的考核评价；访问学者结业前须取得接受学校颁发《高等学校国内访问学者结业证书》。

**第十条** 访问学者结业后，需持接受学校盖章的结业鉴定表、结业证书和访学阶段的科研成果到学校人事处备案；访问学者未能结业或访学期间表现不良者，学校将不予报销任何费用。访问学者结业后，应向所在教学院部汇报和交流学习情况，同时向所在单位（部门）以及人事处提供书面汇报。

**第十一条** 本办法由学校人事处负责解释。

**第十二条** 本办法自发布之日起施行。

## 附件 3

### 广西财经学院“青年教师成长计划” 实施办法（修订）

为更好地帮助青年教师尽快成长，加强学校教师队伍建设，优化师资队伍学历结构，深入实施“人才强校”战略，学校决定实施“青年教师成长计划”。本实施办法由“青年教师博士化工程”、“教学业务能力提升计划”、“非学历进修培训计划”、“岗前培训计划”等 4 个子计划构成。

#### 一、青年教师“博士化工程”

**第一条** 本计划旨在鼓励教职工报考博士研究生，提升教职工的学历学位。遵循“鼓励报考、计划安排和学用一致”的原则，重点支持紧缺专业的青年教师报考博士研究生。报考博士研究生的学科专业，应当符合学校学科专业建设的需要。

**第二条** 适用对象。学校正式在编的教职工。

**第三条** 教职工报考博士研究生应当符合下列条件：

- （一）品行良好，有较高的思想政治素质和业务水平。
- （二）认真履行岗位职责，有强烈的事业心和责任感。
- （三）须在校工作满 2 年以上方可申请报考。

**第四条** 符合条件报考博士研究生的教职工，应填写《广西财经学院教职工学历进修申请表》（国内读博适用）或《广西财经学院教师出国（境）研修申请表》（国境外读博适用），向所在部门（单位）和人事处提交申请。

**第五条** 录取为在职定向、委托培养的博士研究生，入学前须与学校签订培养协议。学习期间，人事关系留在学校，毕业后须回学校工作。

录取为非定向的博士研究生，人事关系迁出学校的，入学前须按学校的有关规定办理离校手续。

**第六条** 学校送培的博士研究生，学习期间应每个学期向所在部门（单位）汇报学习情况至少1次，并按时参加学校每年的年度考核。

**第七条** 完成学业回校工作的送培博士研究生，须与学校签订回校工作协议，回校后服务期限不得少于8年，如聘用硕士服务年限未满6年，则两者的服务年限合并顺延计算。在规定的服务期限内，要求调离或辞职等离开学校的，必须承担违约责任，具体按照双方签订的协议执行。

**第八条** 送培博士研究生与学校签订回校工作协议后，由学校高层次人才工作委员会审定送培博士研究生所属送培人才层次，享受相应层次的人才待遇。送培博士研究生为海外留学博士，按“海外研修计划”予以资助，不再享受上述人才层次待遇。

**第九条** 送培博士研究生同时获得博士研究生毕业证和博士

学位证返校并签订服务协议后，按以下层次享受相应待遇，同时按不同层次标准享受学校发放的高层次人才津贴。

（一）具有正高职称的内培博士：

1. 提供生活补贴 30 万元（税前，分 5 年支付）；
2. 一次性提供科研启动经费 6 万元；
3. 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利。

（二）具有副高职称的内培博士：

1. 提供生活补贴 25 万元（税前，分 5 年支付）；
2. 一次性提供科研启动经费 5 万元；
3. 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利。

（三）具有讲师及以下职称的内培博士：

1. 提供生活补贴 20 万元（税前，分 5 年支付）；
2. 一次性提供科研启动经费 5 万元；
3. 在教学、科研、国内外学术交流活动中提供便利。

毕业于双一流建设高校 A 类或属于内培紧缺专业博士的待遇在原有基础上上浮 5 万元，同时按不同层次标准享受学校发放的高层次人才津贴。

仅获得博士学位证，享受上述相应待遇的 60%；仅获得博士研究生毕业证不享受以上待遇。

#### **第十条 送培博士回校工作相关待遇的落实**

（一）人事处负责确定相关待遇，并督促相关职能部门具体落实。

(二) 科研处负责科研启动经费的管理。

(三) 内培博士如果在南宁没有固定住房(指福利房或商品房), 后勤管理处负责安排租住学校公有住房。

(四) 财务处负责费用报销事宜。

(五) 采购办负责落实电脑配备。

**第十一条** 本办法由人事处负责解释。

**第十二条** 本办法自公布之日起施行。

## 二、青年教师教学业务能力提升计划

**第一条** 本计划旨在帮助青年教师树立现代教育思想和理念，掌握先进教学方法和手段，提高青年教师教学基本技能，培养青年教师教学组织、教学评价、教学研究、教学创新的能力，全面提升青年教师的整体教学水平。

**第二条** 本计划由学校人事处、教务处和发展规划与教育评估中心组织实施，各教学学院部负责日常管理和受训青年教师的具体指导。

**第三条** 每年培训 20 人左右，年龄不超过 40 周岁。重点培训教学一线青年教师，近五年新进青年教师原则上要求全部参训。

### **第四条** 申报程序

(一)个人申报。申报人填写《广西财经学院青年教师教学业务能力提升计划申请表》，向所在单位提出申请。

(二)教学学院部推荐。教学学院部根据本办法的规定，结合本单位青年教师培养计划进行遴选，并向学校推荐青年教师参训人选。

(三)学校审批。人事处、教务处和教师发展中心对各教学学院部推荐的青年教师参训人选组织评议，并报经学校审批后，公布参训人员名单。

### **第五条** 培养与考核

(一)实行“导师制”，采取集中培训和在岗自修相结合的方式。各教学学院部要为入选的培训对象选派一位师德高尚、业务精

湛、教学效果良好，且具有副高级职称以上的指导教师，辅导培养对象在培训期间开展教学工作。原则上1名导师辅导培养对象不超过2名。

(二)培训周期为1年。学校按每人1万元核拨资助经费。学校建立专项资助经费预算，实行专款专用。培养费用主要用于导师指导费(2500元/人)、邀请专家学者授课费、培养对象集中研讨及社会实践费、论文版面费等。

(三)培训对象所在单位应加强日常管理工作，督促培训对象制订参训计划，落实导师，加强监督检查和期中考核管理。

(四)培养期满，培训对象考核合格必须提供下列材料：

1. 一门课程完整的教学课件；
2. 一个公开课视频；
3. 一篇以上公开发表的教学研究论文；
4. 主持或参与一项教学改革研究项目。

(五)培养期满，由学校组织专家进行考核。考核结果分为优秀、合格、不合格。其中，优秀等级为10%的名额。考核结果为优秀的(10%)，记入个人业务档案，作为今后职称评审和岗位聘任的重要参考依据；考核结果为不合格的，需参加第二年教学业务提升计划，且不再提供经费资助。

**第六条** 本办法由学校人事处、教务处和发展规划与教育评估中心负责解释。

**第七条** 本办法自发布之日起施行。

### 三、青年教师非学历进修培训计划

**第一条** 本计划旨在鼓励教职工参加各种非学历进修，提高教学、科研水平和综合素质。同时规范教职工非学历进修培训的选派、管理和考核工作。

#### **第二条** 适用范围

本办法适用于除学历进修以外且由学校统一安排教职工进修和培训项目，包括：

（一）课程进修：指新办专业、新开课、开新课、创新创业教育等教师参加的课程进修等，进修期限一般为一学期以内；申请课程进修单位原则上安排在国内“双一流”高校，申请到社会培训机构进修的不给予资助。

（二）专题培训：指青年教师岗前培训、辅导员岗前培训、高校创新创业教师专题培训、党政干部培训、现代教育技术手段的应用培训、学校教育教学改革具有导向性的工作等短期专门培训项目。

（三）一般培训：指各类短期专题研修班的学习培训；管理教辅人员的短期业务培训原则上安排参加上级主管部门或区内具有正规资质的培训机构（中心）组织的业务培训；培训期限原则上不超过15天。

（四）课题调研：指根据学校安排，作为省部级及以上课题组成员，到校外开展课题调研活动，调研期限一般为一学期以内，

课题调研期间的待遇参照业务实践执行。

### **第三条 选派原则**

（一）统筹管理原则。各部门、各单位根据工作需要，提出教职工进修培训计划，学校统筹安排。

（二）合理安排原则。为保证更多的教职工有参加进修的机会，每位教职工一般在三年内不再安排第二次同一性质的非学历进修。

（三）适度倾斜原则。优先选派重点学科、重点专业及新办专业的教师进修培训。

（四）对口进修原则。教职工进修内容要与所在学科、专业建设和教学、管理工作的需要相一致，保证进修后能够在本职岗位上发挥作用。

### **第四条 条件和要求**

（一）申请进修培训的人员须遵守学校的各项规章制度，爱岗敬业，责任心强。

（二）申请课程进修的教师一般应是承担过一门以上课程教学工作且拟担任新专业主干课程教学的教师，进修后必须承担相应课程的教学任务。

（三）申请课题调研的教师，必须是主持或作为主要参与人（排名前三）承担省部级以上在研的科研课题或教改课题。

（四）没有参加过非学历进修项目的教师不得参评高一级职称的晋升；没有参加过课程进修项目的不得参评副教授职称。

(五)学校每年12月根据各教学单位的申请做出下一年度的非学历进修计划,凡是学校非学历进修计划以外的申请,学校不予以资助。

## **第五条 审批及考核程序**

### **(一) 参加课程进修的审批和考核程序:**

1. 个人申请。申请人向所在部门、单位提出申请;
2. 部门审核。各部门、各单位根据本部门学科专业建设、教学实际和工作需要,适度安排教师课程进修计划。
3. 学校审批。人事处、教务处等相关职能部门对申请人材料进行审核,并报学校审批;
4. 办理手续。列入课程进修计划的教师须在计划进修的学期开学第一周内,持进修学校的接收函或入学通知书及《广西财经学院教师短期进修、业务实践及外出访学登记表》,按照规定的程序办理好进修手续;
5. 考核业绩。参加课程进修计划的教师,应与所在部门保持联系,定期向所在部门及时汇报学习、培训的情况。参加课程进修人员,进修课程的门数原则上不得少于3门。进修培训结束后,填写《广西财经学院教师短期进修、业务实践及外出访学考核表》,由所在部门进行考核,并将考核表与课程进修成绩单(或结业证书)等考核材料送交人事处师资料。

### **(二) 申请专题培训、一般培训和课题调研的审批、考核程序:**

1. 提出申请。个人或部门在接到培训、调研通知后,由部门提

出参训、调研人选及意见。

2. 学校审核。培训申请经人事处、教务处等相关职能部门进行审核，并报学校审批后方可参训和调研；

3. 培训考核。培训结束后，应提供培训考核证明材料（或撰写培训总结，并经部门考核后）送人事处备案，方可根据相关财务制度报销培训费用。

（三）凡进修考核不合格或不能提供考核材料的教职工，将不能报销进修、培训相关费用。

#### **第六条 待遇及费用管理**

参加学校计划内进修培训的教职工，按照学校的相关规定享受待遇和报销相关进修培训费用。

**第七条** 本办法由人事处负责解释。

**第八条** 本办法自公布之日起施行。

## 四、青年教师岗前培训计划

**第一条** 本计划旨在规范青年教师岗前培训工作，促进青年教师提高思想素质和教学水平，更好地开展教学、科研工作。本计划包括取得高等学校教师资格证、岗前培训合格证、教育理论考试合格证、教学技能考试合格证、普通话水平测试合格证以及教学方法培训、学生思想政治教育工作等各种培训。

**第二条** 本计划中的青年教师指当年录用的高校毕业生、新调入我校尚未取得高校教师资格和未经本校教学工作培训的教学科研人员。

### **第三条** 高校教师资格证培训

(一)凡当年新进入(含留学回国人员)我校的青年教师，必须参加由广西高等学校师资培训中心组织的高校教师岗前培训，并取得高等学校教师岗前培训合格证。

(二)凡当年新进入(含留学回国人员)我校的青年教师，必须参加由广西高等学校师资培训中心组织的高校教师资格理论考试，并取得高等学校教师教育理论考试合格证。具有副教授(含)以上职称或博士学位的高等学校在编在岗教学人员，可按规定申请免考。

(三)凡当年新进入(含留学回国人员)我校的青年教师，必须参加由广西教育厅教师资格认定办公室组织的高校教师资格教学技能考试，并取得高等学校教师教学技能考试合格证。具有副

教授（含）以上职称或博士学位的高等学校在编在岗教学人员，可按规定免考。

（四）凡当年新进入（含留学回国人员）我校的青年教师，必须参加由学校教务处组织的普通话水平测试，并取得普通话水平达到二级乙等以上的合格证。具有副教授（含）以上职称或博士学位的高等学校在编在岗教学人员，可按规定免考。

（五）凡当年新进入（含留学回国人员）我校的青年教师，原则上应在到校工作一年内，参加上述培训和考试，按规定程序取得相关证书。

#### **第四条 教学方法培训**

（一）凡到校从事教学工作的青年教师，原则上应在到校工作一年内参加教学方法培训，并经考核合格。

（二）实行青年教师导师制。各教学院部指定教学经验丰富的教师对青年教师进行传、帮、带，在教案设计、授课方法等方面给予指导。青年教师必须了解教学工作的全过程，熟悉备课、上课、作业、辅导、答疑、考试及实验或实践教学等各个环节的规范和要求。

（三）组织开展听课活动。各教学院部组织青年教师观摩教学名师、优秀教师讲课方法、技巧，感受教学名师、优秀教师的课堂风采，并做好详细听课记录。原则上要求青年教师一学年内至少听10次课堂讲课，每次听课时间不少于2学时。

（四）组织开展多媒体课件制作培训。各教学院部组织青年

教师参加多媒体课件制作培训班，提高青年教师制作多媒体课件的水平，掌握多媒体课件制作技巧，加快青年教师适应多媒体课堂教学。

### **第五条 学生思想政治教育工作**

凡我校青年教师在入校工作2年内，应积极承担并高质量完成学校的学生思想政治教育工作。青年教师应担任班主任、思想政治辅导员、学校团干部，从事党支部、发展学生党员、学生社团指导、学生课外学术科技活动指导等工作。

### **第六条 培训管理**

青年教师岗前培训由人事处牵头，相关部门和教学院部共同参与，负责培训、组织和管理工作的。

（一）高校教师资格证和岗前培训、教师资格理论考试、教师资格教学技能考试由人事处组织实施。

（二）普通话水平测试由教务处组织实施。

（三）教学方法培训由教务处、现代教育技术部、教师发展中心各分中心负责组织实施。

（四）学生思想政治教育工作由学生工作部（处）组织实施。

### **第七条 组织考核**

青年教师岗前培训实行考核机制。青年教师岗前培训考核由人事处会同相关部门组织实施，考核结果作为青年教师考核评分的重要依据，作为转正定级、职称评审的必备条件之一。

**第八条** 本办法由人事处负责解释。

**第九条** 本办法从公布之日起施行。

## 附件 4

# 广西财经学院“双师型”教师培养计划 实施办法（修订）

为加强应用型人才培养，建设“双师型”教师队伍，提高教师的实践教学能力，提高应用型人才培养水平，结合学校实际，特制定本实施办法。

### 第一条 “双师型”教师的界定

“双师型”教师指学校中具有中级及以上教师职称，又具备下列条件之一的专业课教师：

1. 本专业实际工作的中级及以上技术职称（含行业特许的资格证书、有专业资格或专业技能考评员资格者；不含国务院已取消的各项职业资格认证目录）；

2. 入校后五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线从事本专业实际工作的经历，或参加教育部组织的教师专业技能培训且获得合格证书，能全面指导学生专业实践实训活动；

3. 近五年主持（或主要参与）两项应用技术研究（或两项校内实践教学设施建设及提升技术水平的设计安装工作），成果已被企业（学校）使用，达到同行业（学校）中先进水平。

### 第二条 “双师型”教师培养对象的遴选

#### （一）遴选基本条件

1. 坚持四项基本原则，遵纪守法，品德良好，为人师表，教书育人，认真完成本职工作；
2. 学校在岗的专任教师且从事本专科教学工作满 2 年以上；
3. 获得讲师及以上教师职称。

## （二）遴选基本程序

1. 个人申请：学校每年年底遴选一次，符合遴选条件的教师向所在教学院部申请；
2. 院部推荐：各教学院部根据学科专业建设、应用型人才培养需要，对申请的个人进行择优推荐；
3. 学校批准：人事处、教务处、科研处、发展规划与教育评估中心、实验教学中心对教学院部推荐材料进行审核，经公示无异议后以学校名义发文公布。

## 第三条 “双师型”教师的培养措施

各教学院部根据学科专业性质的不同，有计划地组织教师积极参加实践锻炼，具体培养措施如下：

### （一）“双证类”培养计划

建立有效的激励机制，鼓励培养对象获得本专业实际工作的中级及以上技术职称(含行业特许的资格证书、专业资格或专业技能考评员资格)或参加教育部组织的教师专业技能培训，待取得职业资格证书或培训合格证书后，学校给予报销考证费、必要的培训费等相关费用。

### （二）“践习类”培养计划

1. 加强校企合作，根据需要分批选送教师到国有大中型企业或知名度较高的民营企业从事专业实践工作活动；

2. 顾励教师参加对企业的技术服务、技术改造，主持或参加实验、实训基地的建设，不断积累生产实践经验，提高教师的实践能力及科研开发水平；

3. 组织教师承担各种应用技术研究项目或校内实践教学设施建设及提升技术水平的设计安装工作，学校优先应用其成果，并积极向企业推荐。

践习类培养期限为2年，践习期原则上为6个月。学校按10000元/人核拨资助经费。资助经费主要用于参加践习产生的差旅费、科研费、践习费、培训费等。

践习类培养资助经费先按50%预拨，待期满考核合格，再发放剩下的50%资助经费，期满考核不合格则不再发放剩下的50%资助经费。

践习计划纳入学校每年度的师资队伍系列培训计划。获得资助的教师应于践习结束后1个月内向所在教学院部和人事处递交相关材料作为考核依据，考核材料包括践习单位给予的考核评价、一份践习报告（2万字）、一份教学案例和践习期间在公开刊物上发表1篇本专业论文。

#### **第四条 “双师型”教师的认定程序**

##### **（一）个人申请**

学校每年年初布置认定工作，凡符合“双师型”教师认定条

件的教师提出申请，并提交相应的证明材料。

## （二）院部推荐

各教学学院部根据个人申报的材料进行初审，根据学科专业建设、应用型人才培养需要，择优推荐。

## （三）学校审核

人事处、教务处、科研处、发展规划与教育评估中心、实验教学中心对教学学院部推荐材料进行审核，将拟认定“双师型”教师名单提交学校分管校领导审批，经公示无异议后以学校名义发文公布。

## （四）聘任期限

“双师型”教师聘任期限为3年，聘期满后需重新申请聘任。

# 第五条 “双师型”教师的职责与待遇

## （一）“双师型”教师的职责

“双师型”教师在聘任期间，必须至少履行下列职责中的2项：

1. 每学年至少承担教学学院部安排的一门以上实践教学课程；
2. 每学年至少承担30名学生实践实训或毕业实习的指导任务；
3. 服从学校或教学学院部的安排到企业从事技术工作6个月以上，并取得一定的实践成果；
4. 至少承担20名学生的毕业论文(设计)的指导任务；
5. 至少指导10名学生参加大学生创新创业或职业技能大赛，

并且至少有 3 名学生获得厅（市）级项目的三等奖以上；

6. 至少负责 1 个校外实践教学基地的建设，同时主持或至少参与 2 个学校实验室（实训室）建设，效果良好；

7. 主持或主要参与（排名前 3）应用性课程开发或教学改革，并发表论文或出版教材；

8. 至少主持或主要参与（排名前 3）1 项应用技术研究项目（或工程应用项目，或开发研究项目）研究；

9. 至少承担 1 名“双师型”培养对象的导师，培养对象取得明显进步。

## （二）“双师型”教师的待遇

1. 被认定为“双师型”教师在聘期考核合格后给予一次性奖励。具有正高级专业技术资格的“双师型”教师奖励 3000 元；具有副高级专业技术资格的“双师型”教师奖励 2000 元；具有中级专业技术资格的“双师型”教师奖励 1000 元；

2. 学校优先安排相应课程的教学任务，优先安排参与本专业的教学改革项目、科学研究项目或实验项目开发等；

3. 在职称评审、岗位聘用、骨干教师培养等方面给予倾斜，在同等条件下优先考虑“双师型”教师。

## 第六条 “双师型”教师的管理与考核

1. 学校每年统一组织“双师型”教师认定，经认定具备资格的教师，学校下文正式聘任，聘期为 3 年；

2. 各教学院部负责“双师型”教师队伍的建设规划和“双师

型”教师的日常工作安排、管理，人事处、教务处、科研处、发展规划与教育评估中心、实验教学中心负责组织对“双师型”教师进行期满履职情况考核。考核不合格者，取消“双师型”教师资格，3年内不得再次申请聘任；

3. 对已超过聘期的“双师型”教师，应重新进行申报，学校根据本人在受聘期间的工作情况决定是否续聘；

4. 各教学院部要高度重视“双师型”教师队伍建设，采取切实可行的措施，积极鼓励和支持相关教师提高实践技能。学校将把“双师型”教师培养工作纳入教学院部绩效考核指标体系。

**第七条** 本办法由人事处负责解释。

**第八条** 本办法从公布之日起施行。

## 附件 5

# 广西财经学院“创新团队支持计划” 实施办法（修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为加强我校高层次人才队伍建设，形成一批优秀创新团队，提升学校的学术影响力和竞争实力，早日实现建设特色鲜明的高水平财经大学的目标，决定实施广西财经学院创新团队支持计划。为加强对计划的规范管理，保证计划的顺利实施，特制定本实施办法。

**第二条** 以学术领军人才、学科带头人为核心，重点支持建设一批研究方向稳定、梯队结构合理、业务水平较高、学术思想活跃、发展态势良好的创新团队和学术群体。建立健全团队管理和运行机制，采取措施，支持高水平团队建成自治区级、国家级团队。

## 第二章 申报条件

**第三条** 申报创新团队的学科方向，原则上应与学校学科建设规划一致、符合学校的发展服务定位。项目一般应以校级以上重点学科、重点实验室为依托，对广西或国家的社会发展、经济建设起到支撑作用，对社会、经济能产生重大效益

**第四条** 高层次人才相对密集，拥有本学科、本行业学术水平较高、在全国或全区有一定知名度的学术带头人；有一定数量的处在国内或区内科学技术、教学领域前沿的高新技术、教学优秀人才。

**第五条** 团队人才梯队应具有合理的学科、学缘和年龄结构，勇于探索，敢于创新，有团队协作精神，有较强的独立开展科学研究的能力。团队带头人及成员有充分的时间和精力从事本计划资助的研究工作。团队中具有硕士以上学位或副高以上职称的人员占人员总数的50%以上。每个团队核心成员一般为4-5人。

**第六条** 团队带头人应为我校教学科研第一线的全职人员，一般应获博士学位或具有副高以上的专业技术职务。在教学、科研或社会服务方面取得突出成绩，近5年主持过省部级及以上项目或作为主要参与者参加过国家级（排名前三）教学科研项目；或获得过省部级以上的科学技术或社会科学奖励；或科研成果转化取得较大经济社会效益。

### 第三章 申报程序

**第七条** 广西财经学院创新团队一般每年组织申报一次，每次名额不超过3个，坚持宁缺毋滥原则。按照“自愿申报，严格评审、择优支持”的原则，通过团队申报、院所推荐、专家评审、学校审批的方式，遴选被资助的团队。申报程序为：

（一）具备申报条件的团队填写《广西财经学院创新团队

申请书》

并提供有关证明材料，由参与申报的团队负责人所在学院或部门统一推荐上报到人事处。

(二)人事处受理申报材料后，连同教务处、科研处、研究生处、教师发展中心组织专家对创新团队申报材料进行初步审查，并将审查结果上报校学术委员会。

(三)校学术委员会以听取汇报和答辩的形式对申请团队进行评审，通过评审的创新团队，由校学术委员会审议确定上报学校党委后进行公示。

(四)公示期满无异议的，由主管校长代表学校与各团队签署计划任务书，正式开展立项建设。

## 第四章 支持方式

**第八条** 广西财经学院创新团队资助期限为三年，每个创新团队共资助二十万元。经费一次核定，分年度下拨，第一年划拨八万元，经年度评估合格后第二、第三年每年再划拨六万元。

**第九条** 经费由团队统一支配，专款专用，主要用于创新团队开展科研条件建设、科研项目研究、团队建设、人才培养学术活动和社会服务等方面的支出，其他任何单位、个人不得克扣或挪用。

**第十条** 本方案遴选资助的优秀创新团队，学校将优先推荐其竞争自治区、国家各级政府所设立的创新团队。被资助

团队若获批各级政府的创新团队，其学校创新团队资格自动取消，学校按资助部门要求给予配套经费进行资助。

## 第五章 组织管理

**第十一条** 创新团队以三年为一个建设周期，实行合同制管理。人事处、科研处、创新团队负责人所在部门共同对创新团队进行动态追踪和管理，努力为创新团队创造良好的工作条件和环境。

**第十二条** 创新团队带头人在三年内必须完成以下目标任务：

（一）讲授本学科核心课程，每年必须完成规定的教学工作任务，年度教学评价须达B级以上水平，指导的研究生、本科生学位论文在抽检中必须达到良好以上。

（二）正确把握本学科的发展方向，提出具有创见性的研究构想，推进学科建设，促进学术交流，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内、区内先进水平。参与制定本学科建设发展规划，在专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设等方面发挥带头作用。

（三）面向国家、广西重大战略要求和科学、技术前沿，三年内至少获得主持1项省部级以上教学科研、工程项目，或三年内至少承担1项以上国家级教学科研、工程项目（含聘期内结题）。在本学科领域开展重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，取得标志性成果。

(四) 每年以第一作者身份在 SCI 期刊或中文核心期刊(含 EI 收录) 发表论文 1 篇以上。

(五) 在青年教师培养方面充分发挥传、帮、带作用, 每年至少指导青年教师 2 名。

(六) 每年至少给教师或学生作学术专题报告 2 次。

### **第十三条** 创新团队三年内必须完成以下目标任务:

(一) 团队成员三年内至少获得主持 1 项省部级以上教学科研、工程立项, 或三年内至少承担 1 项以上国家级教学科研、工程项目(含聘期内结题)。

(二) 团队成员每年以第一作者身份公开发表论文 5 篇以上, 其中 SCI 期刊或中文核心期刊(含 EI 收录) 发表论文 3 篇以上。

(三) 团队成员至少获得校级及以上荣誉称号。

(四) 团队成员每年至少指导青年教师 3 名, 指导相关专业研究生、本科生开展课题研究和创新实践。

(五) 团队核心成员每年至少给教师或学生作 1 次学术专题报告。

(六) 每年派出 2 位以上团队成员参加有影响的全区或全国学术研讨会。

(七) 三年内至少派出 2 名团队成员到国内外重点高校或科研机构作访问学者。

(八) 有需要的团队成员其学历学位获得提升, 或晋升高一级的职称。

(九) 创新团队成员发表、出版与本资助有关的[论文](#)、著作、

学术报告，以及申报成果奖励等，均应标注“广西财经学院创新团队支持计划”字样。英文标注为:Supported by Program for Innovative Team of Guangxi University of Finance and Economics。

**第十四条** 校学术委员会依据实施进度和管理目标对创新团队进行年度考核评估，年度考核合格的团队，继续资助建设；年度考核不合格的将停拨经费，限期整改，半年后重新评估。重新考核后合格者继续资助，不合格者取消该团队建设计划，终止资助。

**第十五条** 创新团队带头人及其团队主要成员调离或因其它原因不能继续履行职责时，团队要及时向人事处提交调整的书面报告，经审查后，由校学术委员会决定是否继续实施。

**第十六条** 建设周期结束后三个月内，由创新团队撰写工作总结，学校学术委员会与校外相关专家组成考核小组，采取适当方式对创新团队的标志性成果进行评估。经评估考核，建设成绩突出、发展潜力大的团队，可继续申请新一轮的支持。团队聘期满考核不合格的，3年内不得申报广西财经学院创新团队，创新团队带头人及其团队须将总资助额度的50%返还甲方。

## 第六章 附则

**第十七条** 本办法由人事处会同科研处负责解释。

**第十八条** 本办法自公布之日起施行。

## 附件 6

# 广西财经学院教师“海外研修计划” 实施办法（修订）

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步落实广西深化高等教育综合改革的意见，主动适应经济发展新常态，加快学校内涵建设，帮助教师更新教育教学理念，拓宽国际学术视野，决定实施广西财经学院教师海外研修计划。为规范对海外研修教师的管理，根据国家有关政策、法规和文件精神，结合学校实际，特制定本实施办法。

**第二条** 本实施办法旨在通过多种渠道和方式选拔一批骨干教师到海外知名高校或研究机构（优先资助到欧美教育发达国家）进行学术研修或教学进修，拓展学术视野，加快自身发展。同时推进学校与国外大学建立广泛的联系，开展经常性学术交流活动。

## 第二章 研修类别、培养目标及派出方式

**第三条** 研修类别与培养目标

### （一）高级访问学者

高级访问学者进修时间为 1-2 年。培养目标是通过对国

(境)外著名大学和研究机构访学、加入国外科学家团队、参与国际合作研究,使教师回国后能主持重要课题和学术会议、在国际重要学术刊物上发表高水平论文、承担一门以上课程的全英文教学。要求进修期间至少每年在国际重要学术刊物上以独著或第一作者身份发表1篇论文或取得相当水平的成果。

### (二) 一般访问学者(含博士后研究)

一般访问学者进修时间一般为1年。培养目标是通过到国(境)外知名大学和研究机构访学、学习国际先进研究理念和经验,使教师回国后能在自己的研究方向上紧跟国际学科前沿,进一步凝练研究方向,在国际学术刊物上发表高水平论文、承担一门课程的全英文教学。要求进修期间至少在国际学术刊物上或国内核心刊物以独著或第一作者身份发表1篇论文或取得相当水平的成果。

### (三) 课程进修

课程进修时间一般为半年。培养目标是通过到国(境)外大学进行短期课程进修学习,使教师回国后能够至少承担一门课程的双语或全英文教学。要求进修期间完成相应课程教学方法和技能的学习或取得相关培训证书。

### (四) 攻读博士学位

学校积极支持教师到国外知名大学、研究机构攻读定向或委托培养博士。教师在国外获得的博士学位,需经过国家教育部留学服务中心认证后方可享受相应待遇。

### (五) 其他

学校根据岗位需求，分期分批择优选送部分管理教辅人员到国（境）外高校进行短期培训。

#### **第四条 派出方式**

派出方式分为国家公派和单位公派两类。国家公派是指经学校推荐，列入政府选派计划，获得政府财政资金资助的留学人员。单位公派是指按照我校师资队伍建设规划选拔，经学校审批，由学校资助或自费赴国外进行研修的留学人员。

### **第三章 申请条件**

**第五条** 身心健康，政治立场坚定，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，能自觉维护国家主权和民族尊严，品德优良，在工作中表现突出，具有强烈的事业心和责任感，并能按期学成回国，为学校建设和发展服务。保守国家秘密，无违纪行为。

**第六条** 学校正式在编在岗工作人员，在本校工作满3年。

#### **第七条 外语水平条件**

申请出国进修人员需达到国家留学基金管理委员会规定的出国外语水平（详见国家留学基金委网站）；或具有较强的外语听、说、读、写能力，能够用外语进行本学科的学术交流，具有相当的学术水平和业务能力。

#### **第八条 资历成果条件**

1. 高级访问学者：申请者需为具有博士学位或正高职称的专业技术人员，主持过一项国家级项目；或近五年获省部

级以上科研成果二等奖(或省部级一等奖以上排名前三);或近五年以第一通讯作者或第一作者在SCI分区表三区以上期刊发表学术论文;或以第一作者在《中国社会科学》和北图分类排名前十名的期刊上发表论文1篇、或被SSCI收录1篇、或被《新华文摘》全文转载论文1篇;或其他突出成绩。

2. 一般访问学者: 申请者需为具有博士学位或副高级职称的专业技术人员, 近五年内主持过1项省部级项目, 在国内核心期刊以独著或第一作者身份发表过学术论文1篇, 对于高层次人才紧缺的学院和专业的专业技术人员可适当降低选拔条件。

3. 课程进修: 申请者需为近年教学工作量饱满, 至少主讲1门以上主干课程的专业技术人员, 并主持或参与过一项教学改革研究项目。

4. 攻读学位: 申请者需为具有硕士学位, 主讲1门以上专业课程的专业技术人员, 主持或参与过一项教学改革研究项目。

**第九条** 已经享受过学校或政府资助的出国留学时间在3个月以上(含3个月)的人员, 回校后一般需工作满2年后方可再次申请。

**第十条** 申请者应能承担学校、政府资助以外所必需的经费。

**第十一条** 申请国家公派出国留学人员除符合以上条件外, 还须具备选派部门或接收方的具体规定。

## 第四章 申报程序

**第十二条** 学校每年计划派出 20 人左右参加海外各种研修。一般每年年末开始进行报名、遴选等选派工作，每学期期初派出进修。符合单位公派条件的申请者，采取本人联系为主、学校联系与本人联系相结合办法，联系国外访学的高校（科研机构）及导师。

按照“自愿申请，择优选派”的原则进行选拔。具体申报程序为：

（一）申报个人根据项目要求和自身条件向所在部门提出申请，申请人所在部门应按照学科（专业）建设发展及人才培养梯队建设需要审定申报人员所制定的研修计划，遴选排序推荐优秀教师，将名单报送人事处，人事处组织相关职能部门根据需要进行考核或评审，考核合格者，报学校批准同意后办理出国手续。

（二）申报人员需填写《教师出国（境）留学申请表》。申请表经所在部门领导和国际交流处负责人签署明确意见并加盖公章后交人事处报学校审批。

（三）学校中层领导干部出国留学的审批手续另有规定的，从其规定。

（四）符合国家公派出国留学项目申报条件者，必须优先申报国家公派出国留学项目，符合学校申报条件，但未获国家或自治区公派出国留学项目的人员，可由学校根据本办法给予资助。

## 第五章 组织管理

**第十三条** 学校人事处负责组织教师出国留学的申请、推荐工作。

**第十四条** 办理教师海外研修有关职能部门职责：

（一）所在单位党组织负责出国留学人员的政审事项。

（二）人事处负责协助国际交流处对出国留学人员申请材料的审核和送审，与出国留学人员签订《“海外研修计划”留学协议书》，提供对外联系所需的各类证明文件。

（三）国际交流处负责对出国留学人员申请材料的审核和送审，指导出国留学人员办理出国手续。

（四）财务处负责按照相关规定收取或退还保证金，办理出国留学人员所需费用等。

（五）保卫处（武装部）负责审查出国留学人员有无犯罪记录并出具相关证明。

**第十五条** 出国留学人员及所在部门根据工作需要，妥善安排好出国期间相关学习和工作任务。

## 第六章 出国留学人员管理

**第十六条** 出国前须与学校签订《“海外研修计划”留学协议书》并办理协议书公证手续，填写《“海外研修计划”离校登记表》，办理离校登记手续。主管部门对出国项目另有规

定和要求的，必须同时执行。

**第十七条** 出国前需向学校交纳一定数额的保证金作为经济担保，同时还需国内经济担保人为其进行信誉担保。

**第十八条** 抵达留学所在国（地区）后，应在一个月内向我国驻该国使、领馆报到，并将入学证明、国外联系方式及时告知所在部门及人事处。在国外期间每3个月须向学校书面汇报一次留学情况。

**第十九条** 留学期满后应按时回校工作。学校一般不予延长留学期限，确需延长留学期限的，由本人在期满前三个月向所在部门提出书面申请，经所在部门同意后上报人事处，办理审批手续。学校最多批准延期一次，期限不超过一年。国家公派出国留学人员按留学基金委规定原则上不得申请延长留学期限。

**第二十条** 出国留学人员回校后须在十个工作日内持《“海外研修计划”返校考核登记表》到人事处报到。

**第二十一条** 回国考核。

（一）出国留学人员回校后应向所在部门提交出国期间学习总结、科研论文、科研成果报告等。所在部门结合出国人员完成研修任务情况进行审核，并签署意见后报人事处，人事处再会同教务处、科研处（实验教学中心）教师发展中心进行综合考核。对于考核不合格人员，学校5年内不再资助任何形式的出国研修、访学，并向学校返还30%的资助经费。

（二）出国留学人员回校后，由所在部门组织，以出国期间研修学科（专业）领域为主题作1次讲座或学术报告，并将

讲座和报告会的情况报送人事处备案。

**第二十二条** 由学校资助在国外攻读博士学位的留学人员回国后，须为学校服务 8 年（不含原聘用硕士服务期），在国外取得的学历学位须经教育部留学服务中心认证，否则学校不予承认。参加短期进修或访问学者等人员回国后，须为学校服务 4 年（不含原聘用硕士或博士的服务期）。凡服务期未满，本人提出调离学校者，其由学校和国家承担的国外学习全部费用必须如数退回学校。

**第二十三条** 学校鼓励出国留学人员以多种形式发挥桥梁、纽带作用，邀请外方专家来校开展合作研究、讲学、项目开发和技术交流，参加我校重点科研课题的攻关、研究工作，举办国际会议或全国重要学术会议及开展其他学术交流活动，为学校的对外拓展贡献力量。对贡献突出者，将予以适当奖励。

**第二十四条** 对出国留学违约人员，学校将视具体情况收取违约金：

（一）受资助出国留学人员不得随意放弃受资助资格，否则 3 年内不得再次提出留学申请。

（二）对逾期一个月以上（不含一个月）、三个月以下（含三个月）回国的留学人员，按其保证金的 30%收取违约金。

（三）对不按协议规定汇报留学情况、擅自变更留学计划和留学身份、从事与留学计划无关的劳务性活动或逾期三个月以上，一年以下（含一年）回国的违约人员，按其保证金的 50%收取违约金。

(四)逾期一年以上回国或不回国的留学人员,按出国期间学校为其支付费用的2倍交纳违约金。

## 第七章 资助措施

### 第二十五条 费用管理

入选国家公派出国留学所需费用,按所申请项目的有关要求或按学校现行有关规定执行。入选单位公派留学人员,学校按以下资助标准给予支持:

1. 高级访问学者 20 万元/人;
2. 一般访问学者 15 万元/人;
3. 课程进修 8 万元/人;
4. 攻读博士学位 20-40 万元/人,攻读世界大学排名前 300 位大学的博士学位或在重要海外科研机构有过一年及以上任职经历的给予 40 万元/人的资助;攻读世界大学排名第 300-500 位大学博士学位的给予 30 万元/人的资助;攻读非以上的大学给予 20 万元/人的资助。(世界大学排名包括:THE 排行榜、QS 排行榜、US News 排行榜、ARWU 排行榜、欧洲多维大学排行榜及福布斯(Forbes)大学排行榜)。

在国外取得的学历学位须经教育部留学服务中心认证后方启动资助工作,资助金额分 5 年(含税)发放。

资助范围包括用于办理各种出国手续的费用、一次往返全程差旅费(按国家和自治区关于出国差旅费的规定执行)、缴纳进修学习费用、部分国外生活费补助等(国外生活费补

助具体标准参照《财政部、教育部关于调整国家公派留学人员奖学金资助标准》(财教〔2010〕286号文件)。办理出国手续时按实际需要最多可预拨资助总额的80%，以上费用按学校有关管理办法给予报销或资助。

### **第二十六条 期间的相关待遇**

(一)入选国家、省部级、学校各类人才支持发展计划的留学人员，其留学费用及留学期间相关待遇按有关规定执行。

(二)在协议规定的研修时间或批准延长的研修时间内保留公职，按照国家、自治区和学校的有关规定享受有关工资福利待遇。

## **第八章 附则**

**第二十七条** 本办法未尽事宜按照国家或学校的有关规定执行。

**第二十八条** 自费出国留学人员参照本办法进行管理。

**第二十九条** 本办法由人事处负责解释。

**第三十条** 本办法自公布之日起施行。

## 附件 7

### 附 录

#### **第一条 脱产间隔时间规定**

已经享受过学校或政府资助在国内脱产学习、践习、挂职等不在学校工作岗位 6 个月(含)以内的人员,一般需回校工作满 1 年后方可再次申请各类脱产进修等计划。

国内脱产学习、践习、挂职等 6 个月以上或国外脱产学习 3 个月(含)不在学校工作岗位的人员,一般需回校工作满 2 年后方可再次申请各类脱产进修等计划。

#### **第二条 脱产人数比例**

各部门、各单位根据本部门学科专业建设、教学实际和工作需要,统筹安排教职工合理申报培训计划。各教学学院(部)年度脱产学习、践习、挂职等人数原则上不超过现有院(部)总人数的 20%。行政管理部门年度脱产学习、践习、挂职等人数原则上不超过现有部门人数的 10%。

#### **第三条 中层干部脱产学习报批程序**

按干部管理权限,学校中层干部应事先根据《广西财经学院中层领导干部任期内参加在职、脱产学习和进修的暂行规定》填写申请表格,获学校党委同意后,方可按办法规定的程序申报师资培训计划。

#### **第四条 中层干部脱产人数规定**

各部门各单位中层干部原则上不能超过 1 人同时参加脱产学习、践习、挂职等,各教学学院(部)党政中层正职干部不能

同时参加脱产学习、践习、挂职等；中层干部脱产人数计入院（部）脱产人数比例范围。

### **第五条 脱产人员的日常管理**

各部门应加强对脱产进修学习、践习、挂职等人员的监督管理，加强日常联系，认真做好此类人员返校考核及工作安排等相关工作事宜。