**宁波职业技术学院教职工进修（培训）管理办法（修订）**

为进一步落实“十三五”师资队伍建设行动计划，提高学校专任教师、专职辅导员、实验实训人员、管理人员等队伍的整体素质，促进学校教职工进修（培训）工作经常化、制度化、规范化，特制定本办法。

**一、进修人员基本条件**

1、热爱祖国，遵纪守法，忠诚于教育事业，具有良好的职业道德和团队精神，积极参加学校的改革和发展，身心健康。

2、进修的内容须符合专业建设、师资队伍建设或管理工作的需要。

3、选送人员的名额需符合学校审定的各部门年度进修计划，并已列入教工专业发展计划。

**二、进修的主要形式**

 1、博士学位进修

根据“十三五”师资队伍建设行动计划和专业发展规划，选派优秀的教职工攻读博士学位。重点支持品牌专业和重点专业的专任教师及二级分院(部)其他专任教师。参加博士学位进修的教职工须在本校工作满2年，考核合格，并安心本职工作。学校对博士学位的进修资助一次。

2、国内访学

1）访问学者

年龄45周岁以下具有副高以上专业技术职务的专业（学科）带头人、骨干教师和专职教研人员到相关高校或科研机构进修。脱产进修期间，不承担课程教学工作。进修完成后举办一场较高水平的专题学术讲座。

2）高校图书馆馆员省内访学

具有图书馆工作经历3年以上，图书馆在职在岗职工，专业思想牢固，有较强的事业心和良好的职业道德，具有中级职称或本科及以上学历，年龄原则上不超过45周岁，到省内高校图书馆馆员访学研修基地访学研修和业务培训。进修完成后举办一场较高水平的专题学术讲座。

3、国内短期进修

因专业建设、师资队伍建设或管理工作的需要，为适应现聘工作岗位，提高履行岗位职责的能力而组织或选送教职工参加相关单位组织的短期培训（含单科培训）。重点支持教师参加“国培”、“省培”项目。

4、双师培养

1)企业实践或兼职

组织或选派教师到“双师”教师培养培训基地参加企业实践。鼓励品牌专业、重点专业的专业带头人、专业主任在中型及以上企业或行业的知名企业兼任中高级技术职位。专业教师每五年企业实践时间累计不少于6个月。

2）访问工程师

具有中级及以上专业技术职务，一般应具有硕士学位或接受过硕士研究生主要课程的培训，年龄一般不超过45周岁的骨干教师脱产到“双师”教师培养培训基地、省内外博士后工作站、科研院所及国内一流的高新技术企业参访。理工科教师要求参与访工单位的研发项目、技术攻关项目、校企共建工程中心及专利申请等工作；文科教师要求参与访工单位管理及技术的创新、培训、咨询及调研，并为专业建设及课程建设提供支撑。

脱产进修期间，不承担课程教学工作。鼓励教师参加访问工程师进修与指导学生实习相结合，在访工企业指导3-5名学生。进修完成后举办一次成果展示。

3）博士后培养

与企业博士后科研工作站合作，选派优秀博士进站开展博士后研究，通过目标考核，积极培养优质博士师资。进修完成后原则上应在两年内申报副高级专业技术职务。

5、校本培训

针对全校教师，在校内开展教学法、师风师德及其他与教师专业发展相关内容的校本培训或校内培训班。

6、新进教师培训和助讲培养

对来自企业、高校应届毕业生、其他高校等新聘用到学院从事教学工作（含理论教学和实验、实践教学）的在岗教师以及高校教学经历不足3年，年龄在35周岁及以下，未接受过助讲培养培训的在岗教师和学院认为有必要安排参加教师助讲培养的中青年教师开展新进教师培训和助讲培养。

7、境外培训

学校选派年龄在50周岁以下，入校工作满二年并通过助讲培养考核的专业（学科）带头人、骨干教师及管理干部到境外高校或科研机构进行教学法培训和专业进修，一般为3-12个月。形式主要为访学和攻读博士学位，重点支持通过国家公派方式进行6-12个月的出国访学。进修完成后原则上应开设一门双语课程。

**三、进修经费及工资待遇**

1、博士学位进修

1）在职攻读博士学位

由学校选送到国外进修博士学位的教师，最高限报经费10万，包括学费、住宿费和国内、国际往返交通费。脱产进修博士，停发薪资并自己缴纳五金。脱产两年及以内，获得博士学历学位（国家学历学位认证）回校工作的，分3次补发基本工资与生活补贴、1/2年度岗位津贴。脱产两年以上者，第三年起不予补发薪资，脱产进修不超过3年。

经学校批准国内在职攻读博士者，最高限报8万，包括凭录取通知书和招生简章报销学费、往返交通费（按规定标准、一学期限五次）和住宿费（一学期最高限报5000元）。鼓励教师在职学习，如需脱产一般不超过一年，期间发放基本工资与生活补贴、1/2年度岗位津贴与1/2年度岗位奖金和基本福利；脱产半年视同在岗。经批准在职攻读博士学位的教师，在职学习期间,每学年按计划完成课程学习任务，可申请攻读博士期间减免1/3教学工作量（限一学年）。

2）脱产攻读博士学位

经学校批准国内脱产攻读博士，且档案离校的，脱产不超过4年，取得博士学位回校工作，给予学费及交通、住宿等费用资助（资助额度同在职攻读学位者），并按照博士引进政策给予安家补助，具体按照与学校签订的协议执行。

因专业建设、师资队伍建设需要，经二级学院党政联席会议推荐，校长办公会议审定，给予资助上浮和奖励，具体见下表。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 类 型 | 上浮比例 | 奖励金额 |
| 品牌专业及重点专业的专任教师 | 60% | 3万 |
| 二级分院(部)其他专任教师 | 30% |

2、国内访学

经学校批准国内脱产进修访问学者（含图书馆馆员省内访学）的教师，最高限报经费1.5万，包括凭录取通知书报销所有学费，报销往返交通费（按规定标准、一学期限两次）和住宿费（一学期最高限报1500元）。报名费、资料费、前期培训费、市内交通费等费用自理。脱产期间给予一卡通每月300元中餐补贴（不再享受中餐次数补贴）,但不再享受交通补助。脱产半年视同在岗；脱产一年，可以享受基本工资与生活补贴、1/2年度岗位津贴与1/2年度岗位奖金和工会福利。

3、国内短期进修

国内短期进修各类费用原则上最高限报5000元。外出短期培训人员的差旅费报销，按财务处出台的相关制度执行。短期外出考查、调研，补助外地市内交通及餐费80元/每人每天(派车外出调研的,则补助餐费50元/每人每天)，住宿费在财务制度规定范围内按实报销。经短期培训或参加考试获得本专业中高级技术资格证书（证书须由行业协会、人事劳动部门、教育部门等颁发）的，报销培训费（最高限报1000元/天）和考试费。同类短期培训，遵循就近原则。

计算机、外语等级考试费；高校教师资格认定费、职务晋升论文鉴定费；本人职称系列的专业技术系列等级考核及各种以考代评系列资格考试的费用等自理。

4、双师培养

1）企业实践

参照《宁波职业技术学院教师企业实践管理办法（修订）》执行。

2）访问工程师

经学校批准国内脱产进修访问工程师的教师，脱产期间给予一卡通每月300元中餐补贴,不再享受中餐次数补贴和交通补助。脱产期间，由企业提供每月考勤记录，月出勤率低于80%，取消该月的各类津贴，三个月出勤率低于80%，取消访工资格及所有资助。

脱产半年视同在岗；脱产一年，可以享受基本工资与生活补贴、1/2年度岗位津贴与1/2年度岗位奖金和工会福利。

3）博士后培养

经分院党政联席会议同意，由学校选送优秀博士进企业博士后工作站培养2年，其中脱产1年，脱产期间享受基本工资与生活补贴及工会福利。经考核合格，出站后由所在部门进行奖励，最高奖励一年的岗位津贴与岗位奖金。

5、校本培训、新进教师培训和助讲培养

由教师培训学院统筹安排，费用由学校统一支出。

6、境外培训

参照《宁波职业技术学院教师境外进修管理办法（试行）》执行。

**四、进修的主要流程**

1、教师个人申请。教师进修前，启动进修申请流程，附上培训通知；学位进修需要附上招生简章；外出调研、考察等形式的培训，需递交书面调研方案，经分管人事的校领导审批方可进行。

中层干部外出参加各类进修（培训），需事先启动“干部外出请示报告流程”，经审核批准后将页面截图作为附件上传至进修申请流程中。教师出境进修（培训）和博士学位进修，中层干部需提交党委会研究决定，教职工需提交校长办公会议研究决定。

2、院部审核推荐。各二级学院（部、中心）及其他部门根据专业建设及师资队伍建设需要，结合年初制定的教师进修培训计划，提出审核意见。

3、人事处审批。培训经费二级管理部门签署审批意见后报人事处备案即可。其他部门教职工进修需经所在部门领导同意，人事处审批，方可参加相应的进修或培训。

各类进修与审批时间不符，需再次启动审批流程。

4、签订进修协议。经学校批准，参加博士学位进修、国内访学、访问工程师、博士后培养、境外进修等需要在取得进修接收单位发出的录取通知书或进修通知后，至人事处签署进修协议，根据协议规定享受进修待遇、履行进修义务。进修结束后回学校至少服务3-10年。未满服务期调离学校或辞职、离职的，须退还进修期间学校资助的费用及脱产期间发放的薪酬福利(含五险一金)。因个人原因未获取学位者，学校将追回预支的学费。

5、费用核报。进修人员于进修（培训）结束后将进修（培训）总结及成果递交经费所在分院（部门），经分院办公室主任初审（职能部门由人事处初审）、分院院长（经费所属部门领导）审批，财务处审核后凭进修审批流程即可报销。未经批准的进修、培训费用一律不予报销。

**五、进修管理**

1、进修计划

各部门要根据队伍建设需要，兼顾教工个人专业发展行动方案，制定教师进修培训年度计划，设定合理可验收的培训绩效目标，于5月中旬交人事处备案。

已由学校资助参加各项进修的教职工再次申请进修（学位进修除外），一般工作满一年后方可再次列入进修计划；专业带头人、“双师双能”教师等不受进修年限及次数限制。

2、经费管理

学校设立教职工进修（培训）专项经费，纳入预算管理，专款专用，独立核算。采用国内短期进修和企业实践经费二级管理、人事处统筹的方式进行使用。学校根据培训专项经费预算，按师均培训经费确定划拨额度，并设置“双师素质提升、学科专业培训、调研考察学习、其他培训”等类别，向一线教师倾斜。严格控制外出调研、考察等形式的培训经费列支。根据培训效果、经费使用效益、师资队伍水平提升等指标评估结果，给予奖励。奖励经费列入下一年度培训经费使用。当年培训经费使用情况及效果将影响下一年度经费划拨额度。3、绩效考核

学校组织对部门进行进修绩效考核，考核结果记入部门绩效考核并作为制订次年进修计划的参考指标。进修绩效考核指标包括:经费使用率及教师满意度、经费使用效果、师资队伍提升情况等。具体按照《培训经费划拨方案》执行。

**六、进修（培训）教师考核**

1、日常管理。由教师所在部门负责进修教师的日常管理，教师应在遵守培训单位规章制度的同时，定期主动与所在部门联系。脱产半年及以上进修人员每三个月应向本人所在部门及人事处书面汇报学习情况（附成绩单或科研项目进展等）及预期目标的完成情况，并以此作为年度考核的依据。

2、个人总结。教师个人填写《宁波职业技术学院进修（培训）总结表》或《企业实践手册》，开展自评工作,并在二级学院汇报交流。同时向经费所在部门递交进修（培训）成果，包括成绩单、证书等原件和复印件；以及其他成果，如已在所在部门展示过的作品（以照片形式）、专著专利、期刊论文等。

3、考核评价。各部门根据《教职工年度考核办法》，对脱产进修教师师德表现、学业提高、科学研究等进行客观、公正的评价，给出考核等级。进修人员在进修期间要认真学习，如成绩不合格，或有违纪行为，或受退学处理，均视为年度考核不合格。年度考核基本合格及以下的教师，学校不报销相关进修培训费用。考核不合格的教职工，三年内不再安排其他进修。

4、进修时限

五年内脱产进修时间为一年，三年内脱产进修时间为半年。对于脱产进修人员，确因学业原因需延长进修期限，须提前3个月凭有效证明向学校提出延期申请。对未经学校同意，逾期不归超过一个月者，作自动离职处理。

**六、奖励措施**

自费进修获得人事劳动部门专业技术高级资格证书的（非本人职称系列），学校给予一次性1000元奖励。

**七、其它**

1、本办法适用于学校所有在册在职教职工。

2、本办法的解释权在学校人事处，未尽事项由校长办公会议决定。

3、本办法自发文之日之日起实行，原相关规定停止执行。

宁波职业技术学院

2016年9月1日