

湖南工商大学文件

校行发〔2022〕90号

关于印发《湖南工商大学青年教师培养与考核 管理办法》的通知

各二级单位：

《湖南工商大学青年教师培养与考核管理办法》已经学校审定同意，现予印发执行。



湖南工商大学青年教师培养与考核管理办法

第一条 为培养一支数量充足、素质优良青年教师后备队伍，为学校“双一流”建设提供人才保障，特制定本办法。

第二条 本办法中的青年教师是指在1982年1月1日后出生或2018年1月1日后新进的讲师及以下的在职教学科研岗位人员。

第三条 培养期与培养目标

培养期为4年。构建以二级教学科研单位为主体、“学校—学院—团队—个人”四级联动的青年教师培养体系，提高青年教师教学科研能力与学术水平，达成青年教师培养目标。具体见表1：

表1 青年教师培养期、培养目标及中期考核时间一览表

人员类别	培养期	培养目标	中期考核时间
具有博士学位人员	4年	取得副教授专业技术职务（含内聘）；	每满2年
其他人员	6年	达成下列目标之一： 1. 获得博士学位； 2. 取得副教授专业技术职务（含内聘）；	每满3年

第四条 支持措施

1. 按学校相关政策，为青年教师实践锻炼、学历深造、访学研修与国际交流等提供支持，并给予倾斜。

2. 纳入二级学院的教学、科研团队，安排培养导师，为其成长提供指导。

3. 二级学院须根据实际情况制定本单位青年教师培养方案及支

持措施，报学校人事处备案。

第五条 考核管理

1. 中期考核，由二级学院组织中期考核。对青年教师思想品行、学术表现、教学科研能力、发展潜力、团队合作精神等方面进行综合评价，并提出发展建议。中期考核评价为差的，直接实行校内转岗、待岗或解聘。

2. 培养期满由人事处与二级学院联合进行终期考核。经考核达到培养目标者（见本办法第三条规定），学校继续签订教学科研岗位聘用合同；未达到培养目标者，按照以下方式进行处理：

（1）校内转岗。考核结束3个月内，经个人和二级单位双向选择后，申请校内转岗到学校非教学科研岗位。如有岗位接收且符合岗位聘用条件，学校按相关程序予以转聘。学校认定不宜转岗的情形除外。转岗后在3年内达到培养目标人员，可以申请转回教学科研岗。

（2）未聘待岗。考核结束3个月内不能实现校内转岗的，自动进入学校人才交流中心，进行未聘待岗。未聘待岗时间最长不超过6个月，未聘待岗人员只发放基本工资。

（3）解聘调离。未聘待岗满6个月仍不能实现转岗的，解除聘用合同，或办理调离手续。国家政策规定不能解除聘用合同及学校认定不宜解除聘用合同的情形除外。

3. 因特殊原因需延长终期考核时间，由本人提出申请，学校评估，通过评估者，时间允许延长一年。

第六条 其他

发文时已在岗人员培养期从2022年1月1日开始计算，发文后新进人员培养期从进校时间开始计算。

第七条 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。《湖南商学院青年教师培养与考核管理办法》（校行发〔2016〕44号）废止。