

北京市教育委员会 关于印发北京市属市管高等学校 人才强教计划实施意见的通知

京教人〔2005〕19号

各市属市管高等学校：

“人才强教”是北京市教育大会确定的新时期首都教育发展的重要战略方针，“人才强教行动计划”已列为《首都教育 2004-2010 年发展纲要》重点内容。为推进高等学校大力实施人才强校战略，培养和汇聚一批具有国际领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干，形成一批优秀创新团队，带动高等学校教师队伍整体素质的提升，市教委决定设立并组织实施“北京市属市管高等学校人才强教计划”。现将《北京市属市管高等学校人才强教计划实施意见》及《北京市属市管高等学校特聘教授和讲座教授计划实施办法》（试行）等实施办法印发给你们，请结合本校实际，认真组织实施。

各市属市管高等学校要牢固树立人才资源是第一资源的指导思想，始终把人才队伍建设作为关系高等学校改革和发展的关键问题，提高认识，加强领导，采取有效措施，狠抓落实。人才引进和选拔要与学校的发展定位相结合，要与学科发展方向相结合，要与高校人事制度改革相结合，要与形成合理的学术团队和

人才结构相结合。认真研究制定本校的人才队伍建设规划，切实加强组织协调，加大投入力度，整合工作资源，完善工作机制，保证人才质量，做好“北京市属市管高等学校人才强教计划”及本校有关人才计划的各项实施工作，努力开创学校人才工作的新局面。

北京市教育委员会
二〇〇五年六月十四日

北京市属市管高等学校 人才强教计划实施意见(试行)

“人才强教”是北京市教育大会确定的新时期首都教育发展的重要战略方针，“人才强教行动计划”已列为《首都教育 2004-2010 年发展纲要》重点内容。为落实北京市教育大会精神，切实加强市属市管高校教学科研与管理人才队伍建设，提高办学水平和教育质量，决定实施“北京市属市管高等学校人才强教计划”。

一、北京市属市管高校人才强教计划的指导思想和目标任务

(一) 指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党的十六大精神和北京市第九次党代会精神，坚持高校人事制度改革与人才队伍建设并重，建立符合现代高等教育规律和人力资源管理理念、体现以人为本精神的高校人才管理制度和政策环境；坚持教学、科研、管理人才队伍建设并重，自然科学、工程技术、人文社会科学人才队伍建设并重，重视大学生思想政治工作队伍建设，统筹兼顾，保证重点；坚持人才引进与人才培养并重，大力引进国内外高层次教学科研与管理人才，大力培养适应现代高等教育发展需要的高素质人才，优化人才队伍结构，大力提升高校人才知识创新能力、教育教学能力、服务社会能力；坚持提高人才知识能力业务水平与提高人才思想道德水平并重，切实加强思想素

质与职业道德建设，努力建设一支道德高尚、业务精湛、规模合理、结构优化、充满活力的教育人才队伍，为我市率先基本实现高等教育现代化提供人才保障和智力支持。

（二）目标与任务

实施市属市管高校人才强教计划，加强人才队伍建设，提高人才队伍的整体素质和水平。通过五年的重点建设，完善高校吸引人才、培养人才和使用人才的体制、机制与政策，形成有利于人才发展和发挥作用的良好环境。要努力造就 100 名左右在本学科领域国际学术界具有一定影响力、居于国内同领域学术前列的学术带头人，少数优秀者成为中国科学院、中国工程院院士；重点支持 100 个左右创新团队建设，在促进首都经济社会发展和高校学科建设上发挥突出作用；努力培养 1000 名左右优秀中青年骨干，使其成为教育教学、学术研究、技术开发以及管理工作的骨干力量，有一批中青年骨干成为市属市管高校学术带头人、教学名师和高级管理人员；努力创造条件为 10000 名左右的高校教师和管理人才提供接受教育培训、访问进修或攻读学位的机会，优化人才队伍的知识结构、学历结构，增强人才发展后劲和队伍整体素质。

二、本计划实施范围

本计划在市属市管普通本科院校、高等职业学院范围内实施。自 2005 年至 2009 年市教委安排专项经费保证本计划的实施。未列入市教委财政预算体制的院校可以参照本计划的原则执行，所

需经费按照原预算体制申请安排。

三、市属市管高校人才强教计划的主要内容

市属市管高校人才强教计划由“人才引进计划”、“创新人才选拔计划”、“人才培训计划”三个层次共 9 个项目构成。

（一）人才引进计划

人才引进计划主要指面向国内外聘请、引进著名学者、高水平学术带头人、教学科研骨干、高级管理人才以及新建学科专业急需紧缺人才。由“北京市特聘教授和讲座教授计划”、“人才引进资助计划”2 个项目组成。

项目 1：北京市特聘教授和讲座教授计划

本计划主要面向国内外聘请能够领导高校重点学科建设，带领相关学科达到国际或国内先进水平的优秀学术带头人。

设置北京市特聘教授岗位的学科一般应为国家重点学科、北京市重点学科及重点建设学科、普通本科院校的主干学科以及我市经济社会发展有重大需求的前沿学科或新兴交叉学科。原则上每校每个岗位只能聘任 1 名特聘教授，北京市特聘教授聘期三年，要求全职在校工作。除享受正常的工资福利待遇之外，享受北京市特聘教授工作津贴每人每年 8 万元。自 2005 年起，每年计划聘请北京市特聘教授的名额为 30 名。

北京市讲座教授不受设岗学科限制，由市属市管高校根据教学科研工作的需求聘请，属于兼职工作性质。北京市讲座教授在聘请学校工作时间不得少于 3 个月，享受北京市讲座教授工作津

贴每人每月 1 万元。聘请诺贝尔奖获得者、国际重要学术组织负责人或一流学者以及中国科学院院士、中国工程院院士作为讲座教授的，可以享受北京市讲座教授工作津贴每人每月 2 万元。

北京市特聘教授、讲座教授的聘请与管理执行《北京市属市管高等学校特聘老师和讲座教授计划实施办法（试行）》。

项目 2: 人才引进资助计划

本计划是指市属市管高校根据本校学科建设、教学科研工作和教育管理工作需要引进的高水平学术人才、教育专家、高级管理人才，市教委根据不同情况给予引进人才资助。

引进中国科学院、中国工程院院士、哲学社会科学著名学者，资助科研经费 50 万元；

引进国外及国内 211 学校重点学科带头人、博士生导师，资助科研经费 10-30 万元；

引进国内外院校知名学者、优秀留学归国人员，资助科研经费 5-10 万元；

引进高级应用技术型人才，资助研究经费 5-10 万元；

引进高级教育管理人才，教育部“百篇优秀博士论文”获得者（艺术、体育类院校可放宽到硕士研究生）资助调查研究经费 2-5 万元。

高层次人才引进依据《北京市属市管高校人才引进资助计划实施办法（试行）》，由有关高校制订人才引进计划，经市教委审定后下达年度经费预算。

（二）创新人才选拔计划

本计划主要目的是在市属市管高校教学科研人才队伍当中遴选并重点扶植一批拔尖创新人才、教学科研骨干人才和学术创新团队，通过带头人、骨干和创新团队建设，形成一支中坚力量，带动整体水平提高。包括“拔尖创新人才百人计划”、“学术创新团队百团计划”和“骨干教师千人计划”3个项目，简称“百百千计划”。

项目 3：拔尖创新人才计划

本计划主要在市属市管高校教学科研工作第一线教师中遴选 100 名品德高尚、学术造诣较高、教学科研成果突出并在国内外有一定影响的优秀教师，给予重点扶植资助和培养，使其进一步提高教育教学和科学研究能力和水平，成为优秀拔尖创新人才。2005 年遴选 50 名，2006 年遴选 30 名，2007 年遴选 20 名，每人每年资助研究经费 20-30 万元，连续支持 3 年。

项目 4：学术创新团队计划

本计划主要在市属市管高校的国家级重点学科、北京市重点学科和重点建设学科以及高校重要主干学科中遴选 100 个学术创新团队，给予重点支持和资助，带动高校学术团队建设，提高创新能力和竞争能力。2005 年遴选 30 个，2006 年遴选 30 个，2007 年遴选 40 个。自然科学每个团队每年资助建设经费 50 万元，哲学社会科学每个团队每年资助建设经费 30 万元，连续资助 3 年。

项目 5：中青年骨干教师计划

本计划主要面向在市属市管高校从事教学、科研工作以及大学生思想政治教育工作的中青年教师，年龄不超过 45 岁，遴选 1000 名作为市属市管高校中青年骨干教师给予重点培养。使其进一步提高教育教学水平和科学研究能力，成为教学名师、中青年学术带头人；提高从事大学生思想政治教育工作的水平，成为大学生思想政治教育专家。2005 年遴选 300 名，2006 年遴选 400 名，2007 年遴选 300 名，每人每年资助经费 2 万元，用于教学改革研究、科学研究预研、调查研究工作，连续资助 3 年。

（三）人才培训计划

大力开展人才培养，创造条件努力使每一位教学科研和管理人员都能有接受良好的继续教育的机会，完善继续教育制度并加快建立教育人才终生学习制度，全面提高人才队伍素质。

项目 6: 访问学者研修计划

本计划主要指选派国内访问学者，国外访问学者的选派可以在项目 4 和项目 5 的框架下由各校自行派遣。

设立国内访问学者进修计划就是要充分发挥国内高校资源特别是北京地区高等学校云集的优势，在了一批国内一流大学建立北京市高校访问学者研修工作站，每年派遣市属市管高校教师作为访问学者进“站”开展教学实践、合作研究、科学实验工作。

项目 7: 教师教育技能和实践技能培训计划

本计划由北京市高校教师培训中心为主承担，以提高青年教师的基本教育教学技能为重点，开展基本教学技能、双语教学能

力、双师型教师培养和现代教育技术等培训，同时包括组织境外培训项目，并针对教育教学改革需要不断开发新的培训项目。

项目 8: 高校教师职业道德建设计划

教师担负着培养社会主义建设者和接班人的重任，必须具备良好的政治思想素质，树立正确的世界观、人生观和价值观，拥护党的基本路线，热爱社会主义祖国，忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表。对于研究生导师，中青年学术带头人和优秀青年骨干教师要有更高要求。发挥教书育人、管理育人、服务育人的作用，营造高校优良的育人环境。

根据市委教育工委和市教委的部署和要求，各校从实际出发提出师德建设的具体要求和工作计划，组织安排专题讲座、社会实践考察、走访学生家庭，开展师德建设情况调查、测评、考核，积极探索师德建设的有效途径和新鲜经验。

项目 9: 高级管理人才培养计划

为进一步提高学校管理水平，建设一支政治水平高、业务能力强、服务意识好的管理人员队伍，市教委安排专项经费用于开展对高校管理干部进行国内外业务培训。

四、人才强教计划的组织领导和实施

北京市教委成立北京市属市管高校人才强教计划领导小组，人事处、科研处、高教处、宣教处、财务处等处室参加，负责制定相关实施办法、提出年度工作计划、计划的组织实施以及协调监督。市教委人事处负责日常工作。

各高校作为计划实施单位,要加强对此项工作的领导,人事、财务、科研、教学等部门密切配合,按照统一部署和要求,负责做好本校计划的实施与管理。

- 附件: 1. 北京市属市管高等学校特聘教授和讲座教授计划实施办法(试行)
2. 北京市属市管高等学校人才引进资助计划实施办法(试行)
3. 北京市属市管高等学校拔尖创新人才计划实施办法(试行)
4. 北京市属市管高等学校学术创新团队计划实施办法(试行)
5. 北京市属市管高等学校中青年骨干教师培养计划实施办法(试行)
6. 北京市属市管高等学校青年骨干教师国内访问学者计划实施办法(试行)
7. 北京市属市管高等学校教师教育技能和实践技能培训计划实施办法(试行)
8. 北京市属市管高等学校教师职业道德建设计划实施办法(试行)

北京市属市管高等学校 特聘教授和讲座教授计划 实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《北京市属市管高等学校人才强教计划实施意见》，加强高等学校高层次人才队伍建设，吸引、遴选和汇聚一批能够领导高等学校重点学科建设，带领相关学科达到国际或国内先进水平的优秀学术带头人，特制定本实施办法。

第二条 特聘教授和讲座教授实行岗位聘任制和聘期目标责任制。坚持按需设岗、公开招聘、择优聘任、合同管理的原则，均由校外聘任。

第二章 岗位设置

第三条 特聘教授岗位一般在国家重点学科、北京市重点学科及重点建设学科、主干学科及我市经济社会发展有重大需求的前沿学科或新兴交叉学科设置。讲座教授岗位的设置不受学科限制，由高等学校根据教学科研工作的需求情况设置。申请设置特

聘教授岗位的高等学校，应具备支持学科发展的学科优势和综合能力。

第四条 申请特聘教授和讲座教授岗位的学科，一般应该有博士学位授予权。

第五条 特聘教授岗位职责：

- （一）讲授本学科核心课程；
- （二）主持国家、省部或本市重大科研项目研究；
- （三）领导本学科学术团队建设；
- （四）带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内、国际先进水平。

第六条 讲座教授岗位职责：

- （一）开设本学科前沿领域的课程或讲座，指导或协助指导博士生、硕士生；
- （二）对本学科的发展方向和重点提供重要咨询建议，领导或指导本学科重大合作项目研究，促进本学科跟踪国内国际学术前沿，推进本学科的国际合作与交流，提高参与竞争能力；
- （三）面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建或参与组建具有国内国际先进水平的创新团队。

第三章 招聘条件

第七条 特聘教授岗位招聘条件：

(一) 从事科研、教学第一线工作，年龄一般在 45 周岁以下（特殊情况下不超过 55 周岁）；

(二) 一般应具有博士学位；

(三) 学术造诣较深，在教学、科研或科技开发等方面取得国内外同行公认的重要成就；

(四) 发展潜力大，对本学科建设和学术研究工作有创造性构想，具有领导本学科在其前沿领域赶超或保持国内、国际先进水平能力；

(五) 具有团结、协作精神及相应的组织、管理和领导能力；

(六) 保证聘期内全职在校工作。

第八条 讲座教授岗位招聘条件：

(一) 从事教学科研第一线工作；

(二) 学术造诣高深，在国内国际上本学科领域具有较大影响，取得公认的学术成就；

(三) 对学科建设和学术研究工作有创新性构想，具有带领本学科拓展高层次国际科研合作与学术交流的能力，具有保持或赶超国内、国际先进水平的能力；

(四) 保证聘期内每年在校工作时间不少于 3 个月。

第九条 原则上每个高等学校每个设岗学科只能聘任 1 名特聘教授或讲座教授。

第四章 聘任程序

第十条 特聘教授和讲座教授的聘任程序：

(一)获准设置特聘教授岗位和讲座教授岗位的高等学校每年1月向市教委上报设岗学科和招聘岗位，全年由学校面向社会公开招聘。

(二)高等学校学术委员会严格按照规定条件对应聘人员进行评议、遴选,并提出初步意见。

(三)设岗高等学校向市教委提出特聘教授、讲座教授人选推荐意见,并请3名以上国内外著名同行专家对推荐人选提出评价意见。

(四)市教委组织专家评审委员会。专家评审委员会根据同行专家评价意见对高等学校推荐人选进行评定,确定人选。

(五)高等学校与受聘者签订聘任合同。

(六)市教委举行聘任仪式,颁发聘书。

第十一条 特聘教授岗位聘期为3年,聘期内每年考核一次,考核合格,方可继续履行聘任。聘任期满,聘任合同自行终止。讲座教授的聘期,由聘任双方协商确定,一般每一聘期不超过3年。聘期考核合格,双方协商一致,可以续聘。

第十二条 自2005年起,每年计划聘请北京市特聘教授的名额为30名,北京市讲座教授100名。

第五章 工作条件和待遇

第十三条 特聘教授在聘期内享受特聘教授岗位津贴。特聘教授岗位津贴标准为每人每年 8 万元，同时享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险和福利待遇。受聘期间学校可为其设置专职助手岗位，并提供良好的工作和生活条件。

第十四条 讲座教授在聘期内享受讲座教授岗位津贴。讲座教授岗位津贴标准为每人每月 1 万元，受聘教授为诺贝尔奖获得者、国际重要学术组织负责人或一流学者以及中国科学院院士、中国工程院院士的，其岗位津贴的标准为每人每月 2 万元。高等学校应指定学术造诣较高的教授或副教授与讲座教授根据科研项目和工作目标要求开展合作研究。

第十五条 特聘教授、讲座教授的岗位津贴由市教委安排专项资金支付。

第六章 考核

第十六条 特聘教授、讲座教授实行聘期目标管理。与特聘教授、讲座教授通过签订聘任合同和工作任务书的办法明确聘任双方的责、权、利关系，市教委每年组织相关职能部门和专家，根据聘任合同和工作任务书对特聘教授、讲座教授的履职情况和工作绩效进行考核，考核合格者继续履行合同；不合格者，解除聘任关系。考核结果报市教委备案。

第十七条 特聘教授、讲座教授在岗工作期间的科研成果按照国家有关知识产权法律、法规的规定执行。

第十八条 特聘教授、讲座教授在聘期内一般不得担任校级领导职务。

第七章 附则

第十九条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校 人才引进资助计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 人才引进要与市属市管高等学校重点学科（重点建设学科）建设、优先发展领域和创新团队计划相结合；要与学校的学科布局相结合，保证重点学科、重点建设学科、新兴学科、重点实验室和重大攻关项目对人才的需求；要与师资队伍的结构相协调，确保学科梯队的合理配置。坚持把人才资源作为振兴教育的第一资源，努力营造人才队伍建设的良好制度和政策环境。

第二条 坚持公开、公平、公正的原则，择优引进，严格考核，合同管理，优化资源配置。在学校提供引进人才待遇的同时，北京市教育委员会（以下简称“市教委”）投入专项资金对市属市管高等学校根据学科建设、教学科研工作和教育管理工作需要引进的高水平学术人才、应用型人才、教育管理人才给予适当资助，充分发挥引进人才的作用，以期取得最佳效益。

第二章 引进条件和对象

第三条 受资助的引进人才应是：在本学科领域有深厚的学术造诣，在国内外学术界有较大影响，能把握本学科领域的发展方向，具有长远的学科发展战略构想；具有领导本学科开展学科建设、教学指导、科学研究、学术梯队培养的水平 and 能力，或具有作为主要人员参加本学科、本专业建设的潜力。

第四条 高层次人才引进对象：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士、哲学和社会科学著名专家；

（二）国内外知名学者、优秀留学归国人员；211 学校重点学科学术带头人、优秀中青年博士生导师；省（市）级教学名师、得到同行公认，具有较高知名度的大师级应用型专业人员、作为市属市管高等学校学科带头人引进的教授；当年批准设立或近三年来设立且运行正常、有良好发展前景的博士点、硕士点和新本科专业建设所急需的紧缺人才；教育部“百篇优秀博士论文”获得者（艺术、体育类院校可放宽到硕士研究生）、高级教育管理人才；以上人员年龄一般不超过 45 周岁。

第三章 资助待遇

第五条 中国科学院、中国工程院院士、哲学社会科学著名学者，资助科研经费 50 万元。

第六条 国外及国内 211 学校重点学科带头人、博士生导师，

资助科研经费 10-30 万元。

第七条 引进国内外院校知名学者、优秀留学归国人员、高级应用技术型人才，资助研究经费 5-10 万元。

第八条 教育部“百篇优秀博士论文”获得者（艺术、体育类院校可放宽到硕士研究生）一次性资助研究经费 2-5 万元。

第九条 高级教育管理人才一次性资助调查研究经费 2-5 万元。

第十条 对市属市管高等学校为新学科、新专业引进的急需紧缺人才，市教委每年投入专项经费，用于资助其开展教育教学活动和科研工作所需前期研究费用。

第四章 申报程序

第十一条 市属市管高校根据本单位学科建设、教学科研工作和教育管理工作需要制定相应的发展规划和分年度人才引进计划（其中引进新学科、新专业急需紧缺人才，要说明当年批准的新学科、新专业的基本情况以及近三年来批准的新学科、新专业运行情况以及发展前景），并提出相应的专项资助经费预算，在规定的时间内报市教委审定。

第十二条 市教委对市属市管高校当年度高层次人才引进计划和专项资助经费预算审定后，向学校下达年度“人才强教专项经费”。

第五章 管理与考核

第十三条 市属市管高校要制定“人才强教专项经费”的使用管理办法。

第十四条 市教委每年将对市属市管高校人才引进工作和“人才强教专项经费”落实使用情况、发挥作用情况进行定期检查、评估。

第六章 附则

第十五条 本计划专项资助经费由学校人事部门统一管理使用。

第十六条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校 拔尖创新人才计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强高等学校学术带头人队伍建设，加速培养造就一大批品德高尚、学术造诣较高、教学科研成果突出并在国内外有一定影响的拔尖创新人才，大力增强北京市属市管高等学校创新能力，持续提升市属市管高等学校的学术水平和人才培养质量，特设立“拔尖创新人才计划”。

第二条 “拔尖创新人才计划”是北京市教委设立的专项人才支持计划，支持市属市管高等学校学术带头人开展教学改革，围绕重大科技和工程问题、哲学社会科学问题和国际科学与技术前沿进行深入研究。

第三条 “拔尖创新人才计划”每年遴选一次。评审工作坚持创新研究，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，遵循依靠专家、发扬民主、择优支持、公正合理的原则。

第四条 市教委人事处负责“拔尖创新人才计划”实施的日常工作。

第二章 支持范围、规模和条件

第五条 “拔尖创新人才计划”支持范围限于北京市属市管高等学校。

第六条 “拔尖创新人才计划”的资助规模为：从 2005 年开始到 2007 年，累计资助 100 名优秀学术带头人，理工学科类每人每年资助调查研究经费 30 万元，哲学社会科学和管理学科每人每年资助调查研究经费 20 万元。

第七条 本计划支持的对象应具备以下条件：

（一）热爱社会主义祖国，忠诚党的教育事业，全面贯彻教育方针，坚持四项基本原则，道德高尚，治学严谨，具有强烈的事业心和团队精神；

（二）在教学改革、科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果；

（三）具有较大的发展潜力，拟开展的研究工作有创新性构想，并有充分的时间和精力从事本计划支持的研究工作；

（四）在市属市管高等学校教学和科研第一线工作，并受聘教授级专业技术职务；

（五）一般应具有博士学位；

（六）申请者一般在 55 岁以下。

第三章 申报与评审

第八条 “拔尖创新人才计划”实行限额申报，市教委根据有关高等学校的情况核定申报名额，每年3月底公布。高等学校以学校为单位统一申报，不直接受理个人申报。

第九条 高等学校根据核定的申报名额、本办法规定的申报条件和本校实际情况进行遴选、推荐并提交申请书。学校学术委员会应对申请人的学术水平、科研能力进行评审，提出审核、推荐意见，向市教委人事处申报，经市教委人事处审核后，汇总报北京市属市管高校人才强教计划领导小组。

第十条 市教委组织有关领域专家对申请材料进行评审，并提出建议支持方案。

第十一条 市教委对建议支持方案进行审批，并进行公示。公示期为5天（不含节假日），如无异议，正式公布支持名单。

第四章 实施管理

第十二条 “拔尖创新人才计划”资助期限为3年。资助经费主要用于资助期内的研究工作，一次核定，分年度拨款。

第十三条 获资助者在资助期间每年须填写《拔尖创新人才计划年度进展报告》，并附相关材料，经所在高等学校人事处于当年12月31日前向市教委人事处报送当年计划的执行情况。

第十四条 在“拔尖创新人才计划”资助期结束的下一年度3

月 31 日前，获资助者要填写《拔尖创新人才计划总结报告》，并附相关材料，经所在高等学校人事处审核后报送市教委人事处。

第十五条 获资助者所在高等院校应严格执行有关财务管理规定，对资助经费单独建帐，由获资助者支配，专款专用，任何单位、个人不得克扣或挪用。资助期限结束后 3 个月内，由有关高等学校单独编制《拔尖创新人才计划经费决算汇总表》，通过学校人事处报送市教委人事处。

第十六条 凡在“拔尖创新人才计划”资助下取得的成果，发表论著以及成果鉴定时，必须标注“北京市属市管高校人才强教计划资助项目”（英文翻译为×××，缩写为“×××”）字样。

第十七条 对未能正常履行工作职责或调离高等学校教学、科研岗位的获资助者，或对违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者，所在高等学校应及时向市教委提交书面报告，由北京市属市管高校人才强教计划领导小组决定中止或撤销资助。

第十八条 有关高等学校应加强对获资助者的跟踪管理，严格考核，大力支持其教学和科研工作。

第十九条 各高等院校“拔尖创新人才计划”的管理工作归口该校人事处负责。

第五章 附则

第二十条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校 学术创新团队计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强北京市属市管高等学校教学科研人才队伍建设，加速培养造就一批学术创新团队，发挥高等学校优秀人才的团队效应，带动教育教学科研整体水平的提高，以提升市属市管高等学校科技队伍的创新能力和竞争实力，北京市教育委员会(以下简称“市教委”)特制定“学术创新团队计划”实施办法。

第二条 2005 年、2006 年、2007 年每年遴选一次创新团队。评审工作坚持尊重人才、尊重创造的方针，遵循依靠专家、发扬民主、择优支持、公正合理的原则。

第三条 市教委人事处负责“学术创新团队计划”实施的管理工作。

第二章 资助范围、规模和基本条件

第四条 “学术创新团队计划”的资助规模为 100 个学术创新团队。

第五条 学术创新团队一般应以国家级重点学科、北京市重点学科、北京市重点建设学科、高校重要主干学科和新兴交叉学科（含重点实验室、研究基地和市级以上各级人才培养基地）为依托，承担国家及北京市重大科研任务，具备良好的工作氛围和环境条件，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。

第六条 学术创新团队带头人应具有高深的学术造诣和创新性学术思想，品德高尚，治学严谨，具有较好的组织协调能力和合作精神，在研究群体中有较强的凝聚作用，一般应为在本校教学科研第一线工作的学科带头人。

第七条 学术创新团队的学术水平应在北京市属市管高等学校同行中具有明显优势，或研究工作已取得较为突出成绩，或具有明显的创新潜力。

第八条 学术创新团队应是在长期合作基础上形成的研究集体（5人以上），具有相对集中的研究方向和共同研究的课题。

第三章 申报与评审

第九条 “学术创新团队计划”以高等学校为单位，统一申报。

第十条 申请者提交申请书，所在高等学校经校学术委员会评审后，将推荐名单连同申请书、推荐材料及意见上报市教委人事处。

第十一条 市教委组织专家对申报的团队进行评议, 拟出建议资助名单。

第十二条 北京市属市管高校人才强教计划领导小组审批后公示。公示期 5 天(不含节假日), 如无异议, 正式公布名单。

第四章 资助措施与管理

第十三条 学术创新团队资助期限为 3 年。主要用于资助期内的教学、科研、学科建设、专业建设、课程建设以及国际交流等方面工作, 该经费一次核定、分年度下拨。2005 年遴选 30 个, 2006 年遴选 30 个, 2007 年遴选 40 个, 自然科学每个团队每年资助科研经费 50 万元, 哲学社会科学和管理学科每个团队每年资助科研经费 30 万元。

第十四条 获资助的团队所在高等学校应严格执行国家和市教委财务管理的有关规定, 对资助经费单独建账, 专款专用, 由获得资助的创新团队负责人统一支配, 其他任何单位和个人不得克扣或挪用。

第十五条 获得资助的团队应按年度由创新团队负责人填写《高等学校创新团队年度进展报告》, 于当年 12 月 31 日前经所在高校学术委员会审查后报送市教委人事处。

第十六条 在资助期内, 所在高等学校应加强对获资助团队的管理, 要了解、掌握获资助的团队的工作状态, 协助解决研究

中遇到的问题，营造良好的学术环境，同时严格考核。

第十七条 资助期限结束后3个月内，由市教委委托专家组成考核小组，采取适当方式重点对资助团队的标志性成果进行评估。对创新成果显著，发展潜力大，创新氛围好的团队可建议继续给予新一轮的资助。

第十八条 学术创新团队应加强国内外的学术交流与合作。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“北京市属市管高校人才强教计划资助项目”（英文翻译为xxx，缩写为“xxx”）字样。

第十九条 学术创新团队带头人因特殊原因不能继续履行职责时，所在高等学校应及时向市教委提交调整的书面报告，经审查后市教委决定是否继续实施。

第二十条 有关高等学校应加强对获资助团队的跟踪管理，严格考核，大力支持其教学和科研工作。

第五章 附则

第二十一条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校中青年骨干教师 培养计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为选拔和培养一批北京市属市管高等学校优秀中青年骨干教师,扶植一批教学科研骨干人才,带动教师队伍整体水平的不断提高,促进学术骨干和学科带头人的成长,特设立“中青年骨干教师培养计划”。

第二条 市教委人事处负责“中青年骨干教师培养计划”实施的管理工作。

第二章 资助范围及评选条件

第三条 资助范围为北京市属市管高等学校从事教学、科研工作 and 大学生思想政治教育工作的中青年骨干教师。

第四条 “中青年骨干教师计划”三年共资助 1000 名,每人每年资助研究经费 2 万元,连续资助 3 年。

第五条 资助对象必须具备以下条件:

(一)政治思想素质好,有强烈的事业心和良好的职业道德。

(二)原则上不超过四十五周岁,一般应具有硕士学位。

(三)基础理论和专业知识扎实,完成学校规定的教学和科研任务,有较高水平的教学、科研成果,是学校学科带头人、教学名师和大学生思想政治教育专家的后备力量。

第三章 申报与审批

第六条 计划采取限额申报的方式,市教委根据有关高等学校的情况核定申报名额,每年3月底公布。高等学校以学校为单位统一申报,不受理个人申报。

第七条 申请人由所在学校推荐,填写《北京市属市管高等学校中青年骨干教师计划项目申请书》,并按要求提供相关材料。

第八条 高等学校根据市教委下达的申报名额、本办法规定的申报条件和本校实际情况进行遴选、推荐并提交申请书。各校应对申请人的学术水平、科研能力进行评审,提出审核、推荐意见,并将推荐人员进行公示,公示时间为5天(不含节假日),如无异议,上报市教委人事处,经市教委人事处汇总报北京市属市管高校人才强教计划领导小组。

第九条 北京市属市管高校人才强教计划领导小组同意后,公布资助名单。

第四章 经费管理

第十条 市教委将资助经费核拨到有关学校，由资助对象安排使用。

第十一条 资助经费必须按照审定的经费计划支出。该项经费主要用于教学改革研究、科学研究预研、社会调查研究、学术交流、论文或著作出版等。

第十二条 有关高等学校应加强对获资助者的跟踪管理，严格考核，大力支持其教学和科研工作，保证“中青年骨干教师计划”顺利实施和有效管理。

第五章 组织管理

第十三条 该计划由北京市属市管高校人才强教计划领导小组负责，市教委人事处负责具体实施。

第十四条 资助对象在资助期间，每年须认真填写《北京市市属市管高等学校中青年骨干教师计划年度报告书》，并附相关材料，经学校审核后，于当年3月31日前报市教委人事处。

第十五条 资助项目结束后3个月内，资助对象须认真填写《北京市属市管高等学校中青年骨干教师计划项目总结报告》，并附相关材料，经学校审核后报市教委人事处。

第十六条 凡在计划资助下取得的科研成果，在发表论著或成果鉴定时，必须标注“北京市属市管高校人才强教计划资助项

目”（英文翻译为xxx，缩写为“xxx”）字样。

第十七条 资助对象所在学校应加强日常管理，落实相应的配套措施，支持其教学和科研工作。

第十八条 资助对象不得替换，资助经费不得转让。如遇特殊情况，受资助项目无法进行或不能完成的，资助对象或资助对象所在学校应在一个月内将尚未使用的经费退还北京市教委，同时报送已使用经费的使用明细。

第十九条 对未能正常履行工作职责或调离高等学校教学、科研岗位的获资助者，或对违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者，所在高等学校应及时向市教委提交书面报告，由市教委决定中止或撤销资助。

第六章 附则

第二十条 本办法自公布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校青年骨干教师 国内访问学者计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为了贯彻落实《北京市属市管高等学校人才强校计划实施意见》，促进高等学校青年骨干教师在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，根据《教育部办公厅关于印发“高等学校青年骨干教师国内访问学者项目实施办法”的通知》（教人厅〔2004〕8号）文件精神，特制定本办法。

第二条 充分发挥国内高校资源特别是北京地区高等学校云集的优势，在一批国内一流大学建立北京市高校青年骨干教师访问学者研修工作站，工作站选为本市重点大学的国家级重点学科，国家、教育部级重点实验室，国家、教育部重点工程(技术)研究中心，教育部人文社会科学重点研究基地，以及市属重点高校的特色专业、市级重点实验室和优势学科。

第三条 本项目通过个人申请、选派学校推荐、接受学校审核、市教委宏观调控的方式，每年选派市属市管高校青年骨干教师进“站”开展教学实践、合作研究、科学实验工作，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，为回校发挥学术带头人或学术骨干作用奠定基础。

第二章 选派对象和条件

第四条 本项目选派对象为市属市管高校在职青年骨干教师，并具备以下条件：

（一）从事教学科研工作五年以上，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，能胜任主干课程讲授任务，曾独立主持或参与负责过一次全过程的课题研究并取得成绩，有较高的学术水平，是选派学校学术带头人的后备力量或青年骨干教师；

（三）原则上应具有副高及其以上专业技术职务，应具有硕士学位，年龄一般不超过 40 周岁。

第三章 选派和研修方式

第五条 本项目由选派学校根据条件推荐，通过个人具体联系申请、接受学校审核、市教委协调和备案的方式进行。申请者需要向接受学校提交《高等学校青年骨干教师国内访问学者推荐

表》。申请材料应明确提出研修目标、研修内容及预期成果。

第六条 接受学校可在每年市教委选定的北京市高校青年骨干教师访问学者研修工作站内选择。

第七条 本项目研修时间为1年。参加研修的教师原则上不影响所承担的教学工作。

第四章 培养经费

第八条 凡被北京市属市管高校访问学者研修工作站确定为“青年骨干教师国内访问学者”的教师，市教委设专项基金给予资助，具体标准为人文社会科学类每人资助8000元/年，其他学科每人资助10000元/年。其余不足部分的费用由选送学校和教师个人分担。

市教委资助经费在教师被接受学校录取后，由选送学校凭《高等学校青年骨干教师国内访问学者审批表》或录取通知书复印件到北京市教委办理经费资助手续。

第五章 工作时间安排

第九条 北京市高校师资培训中心每年3月底前印发《高等学校接受进修教师工作及项目指南》。

第十条 各高校根据《项目指南》在每年4月初至5月中旬

完成推荐和申请工作。

第十一条 每年 5 月底各推荐学校将参加访问学者人员的推荐表一份交北京市高校师资培训中心汇总，并由北京市高校师资培训中心进一步协调落实。

第十二条 各接受学校每年 6 月底以前发录取通知。

第十三条 本项目每年 9 月入学，每年 9 月底以前各派出学校将参加该项目人员名单报市教委备案。

第六章 考核办法

第十四条 青年骨干教师国内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》，进行自我鉴定。指导教师和接受学校教师培训管理部门应对青年骨干教师国内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，做出客观公正的考核评价。

第十五条 结业考核时，原则上人文社会科学类访问学者至少提交两篇达到公开发表水平的论文，其他学科访问学者至少提交一篇达到公开发表水平的论文。

第十六条 结业考核表一式两份，一份由接受学校教师培训部门存档，另一份反馈选派学校教师管理部门，作为研修教师年度考核的一项依据。

第七章 管理与评估

第十七条 选派学校应与入选本项目的国内访问学者签定培养合同。明确约定研修目标、预期成果和考核方式、研修结束后回校工作的承诺及违约责任等。

第十八条 各高等学校在教育事业经费中，应有专项经费予以资助教师参加本项目的研修工作。国内访问学者研修期间的人事关系在原单位，研修期满后回原单位工作。研修期间的工资、津贴、福利、职务评聘等原则上不受影响。研修情况和成果作为其业务考核、职称评聘的依据之一。

第十九条 青年骨干教师国内访问学者回校工作一年内，学校要对其教学科研发展情况以及接受学校培养效果做出评估，并将书面材料报送市教委备案。

第二十条 北京市属市管高校从 2005 年起，要把落实本项目列入学校教师培养计划，分层次、分批选派和推荐本校符合条件的青年教师参加该项目的研修。

第二十一条 市教委人事处负责该项目的组织和协调，北京市高校师资培训中心负责项目的日常管理工作。

第二十二条 市教委适时组织有关专家开展对本项目实施情况的评估和检查，对选送和接受青年教师访问学者工作突出的学校予以表彰。

第八章 附则

第二十三条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校教师教育技能和实践技能培训计划实施办法（试行）

为落实《北京市属市管高等学校人才强教计划实施意见》，切实加强北京市属市管高等学校师资队伍的教育教学能力和专业实践能力建设，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学发展观，认真贯彻北京市教育大会确定的“人才强教”战略方针，全面实施教育技能和实践技能培训提高计划，不断提高教师的教育教学技能和实践能力，促进市属市管高校教育教学质量的稳步提高。

第二条 教育技能和实践技能培训要坚持贴近实际、按需培训、学用一致、注重实效原则。

第三条 培训对象以青年教师为主，着重提高青年教师的业务素质。

第二章 培训目标

第四条 根据《北京市属市管高等学校人才强教计划实施意见》的要求，对市属市管高校教师特别是青年教师开展教育技能和实践技能培训，使教师通过基本理论的学习、教学基本技能的实际训练和专业实践能力的培训，不断增强教师的教育教学和专业实践技能，使教师的教学观念不断更新，教学方法、教学手段和实践技能得到明显改进，师资队伍整体的教育教学水平有较大提高。

第三章 实施范围和培训内容

第五条 教育技能和实践技能的培训对象是北京市属市管高等学校中的中青年专任教师。

第六条 教育技能和实践技能培训的主要内容包括：新教师的岗前培训、青年教师的基本教学技能（教学基本功）培训、双语教学能力培训、现代教育技术培训、专业实践技能培训和青年硕士生导师培训。其中专业实践技能培训是指根据培养应用型人才的办学需要，对教师进行的与专业有关的实践能力培训。此外根据教育教学改革和教育教学工作的需要还将不断开发新的培训项目。

第四章 项目的实施组织管理

第七条 新教师的岗前培训、青年教师的基本教学技能培训（教学基本功）、双语教学能力培训、现代教育技术培训、教育技能师资培训和其他境外培训的项目，以北京市高校师资培训中心为主承担；专业实践技能培训和日常的中青年教师教学技能培训在市教委人事处领导下由各高等学校具体承担。

第八条 以北京市高校师资培训中心为主承担的各类培训项目，由北京市高校师资培训中心根据市属市管高校师资教育技能培训的实际需求，制定培训计划和考核办法，并负责培训项目的实施及考核。各高等学校负责组织本单位教师报名参加培训，并协助市高校师资培训中心对参加培训的人员进行管理。

第九条 专业实践技能培训和日常的中青年教师教学技能培训由各高等学校制定年度培训计划和考核办法并报北京市教委人事处。培训计划包括在本校培训的项目和教师到企业或其他高校(培训机构)培训的项目。培训计划的实施及考核由各高校负责并接受市教委人事处的检查指导。

第十条 教师培训应根据培训层次和培训形式进行考核，培训学时计入继续教育学时。考核的具体内容及形式由高等学校（培训人员派出单位）与负责培训的单位协商确定。

第五章 培训费用

第十一条 教育技能和实践技能培训的费用采取由政府、学校和个人共同负担的方式。凡属政府或学校资助的费用培训项目，参加培训的人员必须完成全部培训项目学习且考核合格才能享受资助。为此，各高等学校必须与参加培训的人员签订协议，明确各自的权利与义务。凡未按要求参加培训或培训考核不合格者，由政府或学校已支付（或垫付）的费用需全部追回。

第十二条 以北京市高校师资培训中心为主承担的各类培训项目，在培训报名时可由个人先垫付全部费用，培训完毕且考核合格后，由学校与培训中心协调办理非个人支付部分的费用报销事宜。

第十三条 由高校承担或高校委托其他培训单位的培训项目，年度初由学校向市教委人事处报送培训计划和经费预算。项目实施过程中所需经费先由学校及个人共同支付，待年度末学校将培训总结和经费决算报市教委人事处后，由市教委人事处根据实际发生的费用情况按一定比例给予经费支持。

第六章 培训保障

第十四条 市教委人事处将定期检查、督促各高等学校和培训机构师资培训计划的实施情况，加强师资培训机构建设，完善师资培训机构的管理体制，不断完善各种培训途径和形式，总结推广经验，保证经费投入。

第十五条 各高等学校应运用政策导向，调动教师参加培训的积极性，同时要建立有效的激励保护机制，以保证培训计划的落实。

第七章 附则

第十六条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。

北京市属市管高等学校 教师职业道德建设计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《首都教育 2004—2010 年发展纲要》，进一步增强高校教师“教书育人，为人师表”的自觉性，切实提高全市高校教师的职业道德水平，根据《北京市属市管高等学校人才强教计划实施意见》设立“高校教师职业道德建设计划”。

第二条 本计划是“北京市属市管高等学校人才强教计划”中“人才培训计划”的重要组成部分，由北京市教委设立“师德建设专项经费”予以支持。

第三条 本计划由市教委成立的“北京市属市管高校人才强教计划”领导小组负责组织实施与协调监督，市教委人事处负责日常工作。各高校作为计划实施单位，按照市教委的统一部署和要求，负责做好本校的计划实施与管理。

第二章 指导思想和目标

第四条 “高校教师职业道德建设计划”的指导思想：以马克

思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以教师职业道德规范为依据，以热爱学生、教书育人为核心，以提高教师思想政治素质和职业道德水平为重点，主动适应社会主义精神文明建设的需要，主动适应全面推进素质教育的需要，主动适应高素质教师队伍建设的需要。

第五条 实施“高校教师职业道德建设计划”要达到的目标：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为重点的政治理论素养明显提高；适应素质教育需要的新的教育观、人才观、质量观普遍确立；以教育为业、奉献为荣、育人为本、助人为乐的价值取向广为认同；以德治教、以德修身、以德育人的行为准则自觉遵守；关爱学生、严谨治学、勇于创新的优良师风普遍形成。使广大教师热爱教育事业，具有高尚的职业道德，教书育人、为人师表，充分发挥广大教师在教育改革和人才培养工作中的积极性、主动性和创造性。使广大教师真正成为学生钦佩的“灵魂工程师”，人民满意的园丁，社会称颂的楷模。

第三章 实施对象

第六条 “高校教师职业道德建设计划”的实施对象主要是北京市属市管普通本科院校以及高等职业学院的在职教师，尤其是研究生导师，中青年学术带头人，优秀青年骨干教师，以及班主任、辅导员等德育工作者。

第四章 实施方式和内容

第七条 根据市委教育工委和市教委的部署和要求，各市属市管高校从实际出发提出本校师德建设的具体要求和工作计划。

第八条 各高校进行师德教育时既要有基本的内容，又要根据时代的要求和形势的变化，结合教师的思想实际，提出新的要求，采用以下方式进行组织和实施：

（一）师德专题讲座：组织安排师德报告会、师德专题研讨、师德案例分析会等多种形式，加强教师职业道德规范的学习，促进教师确立正确的职业理想、职业道德、职业行为，遵守职业纪律，掌握职业技能。适当安排集中学习，加强交流，引导广大教师把理论学习和实践运用结合起来；对班主任、辅导员等德育工作者进行师德教育专题培训；鼓励中老年教师总结加强师德修养的经验，并积极推广他们的“为师之道”，达到相互交流、共同提高的目的。

（二）师德教育活动：各高校要按照因地制宜的原则，广泛开展有利于促进师德认知、激发师德情感、培养良好师德行为习惯的教育活动。各高校要根据教师职业道德建设的实际情况，通过多种渠道、多种载体，开展多样化的、寓意深刻的、有声有色的师德教育活动，以增强师德教育的生动性、实效性。如开展扶贫支教、社会考察、师德演讲、新老结对、走访学生家庭、教学

基本功竞赛、师德评价等活动，使师德教育具体化、形象化。

（三）师德宣传活动：每年教师节组织师德主题教育活动，以庆祝教师节和表彰优秀教师为契机，集中开展师德宣传教育活动，表彰师德标兵、优秀班主任、辅导员、德育工作者和德育工作先进集体；精心组织师德典型予以重点宣传，积极开展优秀教师报告团活动，大力褒奖人民教师的高尚师德，广泛宣传模范教师先进事迹，全面展现当代教师的精神风貌，进一步倡导尊师重教的良好社会风尚；举办师德论坛，促进师德建设的理论创新、制度创新和管理创新，推动师德建设工作实现科学化、制度化。

第五章 经费管理

第九条 各市属市管高校于每年 1 月向北京市教委人事处提交本年度师德建设的具体方案、工作计划和经费预算。

第十条 师德建设专项经费按照“专项申请、统筹管理”的原则，采取“市属市管高校申请，市教委审核拨款”的方式进行划拨。北京市教委对各市属市管高校上报的方案进行审核，并于每年 3 月前向审核合格的高校核拨师德建设专项经费。

第十一条 “师德建设专项经费”要专款专用，只用于市属市管高校的师德建设，不得挪作他用。

第六章 管理与评估

第十二条 “高校教师职业道德建设计划”作为“高校人才强教计划”的重要组成之一，由北京市教委成立的“北京市属市管高校人才强教计划”领导小组负责组织实施和监督管理。北京市教委人事处负责日常工作。

第十三条 各市属市管高校要把师德建设摆在教师工作的首位，成立“高校教师职业道德建设计划”领导小组，由人事处牵头，宣传部、教务处、研究生部（处）、科研处、学生处、工会、团委等相关部门参加，负责制定本学校的师德建设计划，组织实施教师职业道德建设工作。

第十四条 各市属市管高校要切实把师德建设工作做到经常化、制度化。学校基层党组织、广大党员教师要充分发挥政治核心和先锋模范作用。学校教代会要和群团组织紧密配合，积极争取学生、家长和社会的广泛参与，形成加强和推进师德建设的合力。

第十五条 各市属市管高校要建立师德建设考评制度，对参加师德培训的教师，通过学习考核、出勤考查等方式对其进行评估，评估合格后，学校应承认其接受继续教育的经历，记入相关档案，并作为教师年度考核、职务聘任、派出进修和评优奖励等的重要依据。对师德表现不佳的教师要及时劝诫，经劝诫仍不改正的，要进行严肃处理。对有严重失德行为、影响恶劣者一律撤销教师资格并予以解聘。

第十六条 北京市教委将师德建设作为各市属市管高校办学质量和水平评估的重要指标之一。各高校要积极开展师德建设情况调查、测评、考核，努力探索师德建设的有效途径，认真总结师德建设的成功经验。北京市教委将对各高校进行跟踪检查。对组织周密、效果突出的单位，将及时给予表彰。对师德建设工作做得不好的单位，将给予警告、限期改正。

第七章 附则

第十七条 本办法自发布之日起试行，由市教委负责解释。