

巢湖学院教师出国（境）培训管理办法

校字〔2016〕40号

为加快推进学校国际交流与教育，拓展教师国际视野，提高双语教学能力和专业素养，加强中外合作办学项目师资队伍建设和，根据有关政策，结合学校实际，制定本办法。

一、指导思想

根据学校建设发展目标和师资队伍建设规划，结合国际交流与合作项目，有计划地选派一批优秀中青年骨干教师到国（境）外高校（企业）进行研修培训，增强实践，开阔视野，加快青年骨干教师水平和能力培养。

二、选派计划

每年选拔10-20名中青年骨干教师，利用省教育厅、联盟高校和学校各类选派渠道赴国（境）外高校（研究所）学习研修，较大幅度提高学校具有国（境）外留学进修经历教师在专任教师中的比例。

三、选派条件

1. 热爱教育事业，热爱学校，具有事业心、责任心和良好的思想业务素质，教学科研工作业绩突出。
2. 应具有硕士及以上学位或中级及以上专业技术资格，年龄一般在45周岁及以下。
3. 研修内容必须与所在学科发展和专业建设方向一致，并有明确的出国（境）研修计划。
4. 具有一定的对外交流能力，外语水平能满足或达到完成培训任务的要求。
5. 身体健康，能胜任国（境）外学习研修工作。
6. 原则上近一年无脱产三个月以上学习，完成额定岗位基本工作量，近三年教学质量考核达良好以上且年度考核至少有一次为优秀。

四、选派办法及程序

学校每年组织1-2次教师赴国（境）外培养人选选拔工作，具体按“个人申请、所在院（部）推荐、职能部门审核、学校选派”的程序进行

1. 个人申请，须填写《巢湖学院教师出国（境）培训申请表》。
2. 各院（部）根据本单位师资队伍规划，做好选派计划，并遴选、推荐拟选派人选。
3. 国际交流与继续教育学院对推荐人选进行外语水平测试。
4. 人事处会同教务处根据学科专业建设规划和师资队伍建设和，拟定派出人选的建议名单。
5. 学校研究确定最终选派人员名单并进行公示。
6. 人事处负责与选派人员签订《巢湖学院教师出国（境）培训协议书》，国际交流与继续教育学院负责协助办理相关手续。

五、经费及待遇

1. 选派人员的培训费、住宿费、签证费、保险费、国际旅费及国内往返差旅费由学校承担，具体标准参照有关事项和规定进行核定；国（境）外交通费由个人承担；伙食费由学校提供一定标准的补助。除以上费用外，学校不承担其他费用，以上费用中已由国（境）外机构提供的，学校不重复资助。

2. 选派人员在批准的期限内，工资和福利待遇正常发放，奖励性绩效工资按有关规定执行。选派人员应按期学成回国回校，原则上不得延期。确需延期并报学校批准的，延期期间停发一切工资待遇。未经批准擅自延长境外停留时间的，学校将视情节轻重，依法依规予以处理。

3. 派出人员在回国后的专业技术资格申报和岗位聘任考核时，对其出国（境）期间的教学工作量可按有关规定给予减免。

六、考核

派出人员回国后，将护照按规定要求送至国际交流与继续教育学院。各院（部）根据派出人员出国（境）研修计划及预期目标的要求，对其进行工作考核，考核在回校后1个月内进行，在考核期内要开展1次以上专题学术或访学体会报告，6个月以上进修者，原则上要完成一定的教科研目标任务（协议中注明）。根据考核结果给予报销相关费用。

七、服务期与违约责任

1. 学校选派出国（境）进修培训人员回国回校后，均须履行三至五年服务期（三个月以内为三年，三个月以上为五年），服务期内学校不予批准调动或辞职申请。

2. 如不能履行约定服务期，应承担违约责任，退还学校资助的培训经费，并缴纳违约金。退还经费包括出国（境）期间学校资助的出国费用、支付的工资福利待遇等，违约金按每年1万元标准缴纳。退还经费和违约金按每少服务一年逐年平均递减。

八、有关要求

1. 教学评价好、有培养潜力的中青年骨干教师优先选派，另外有明确工作任务者优先考虑。

2. 选派人员出国（境）期间，应遵守外事纪律和管理规定，维护国家和学校形象，刻苦钻研、努力提高业务水平，并与所在单位及相关部门保持密切联系，及时汇报有关情况。

3. 选派人员学成回国后1个月内，所在教学单位对其进行考核，并向校人事处提交考核材料、培训合格证、业绩成果证明及进修机构评价等相关资料，归入个人档案。

4. 获得国家留学基金或省（厅）专项基金等资助，按相关规定执行。

5. 出国（境）攻读学位人员参照学校攻读学历学位有关办法执行。

九、附则

1. 本办法自发文之日起执行，此前与本办法不一致的，以本办法为准。

2. 本办法由校人事处、国际交流与继续教育学院负责解释，未尽事宜由学校另行研究决定。

2016年3月3日