附件：

**浙江育英职业技术学院科研骨干培养计划**

为贯彻国家、省、市中长期教育改革和发展规划纲要，培养一批中青年科研骨干，提升学校科研水平和服务地方的能力，启动学院科研骨干培养计划。

**一、培养目标**

以改革创新为引领，以服务学院为目的，遵循有利于学科建设、有利于人才培养、有利于科学研究的原则，提高中青年科研骨干的科研能力和水平，出高质量研究成果，提升学院核心竞争力。

**二、培养对象与条件**

培养对象为年龄不超过45周岁的本校在编教职工，具有中级及以上职称或硕士及以上学位。应具备以下条件：

1.政治思想素质好，有较强的事业心和良好的学术道德，治学严谨，诚实守信。

2.基础理论和专业知识扎实，有明确的研究方向，在科研方面有一定潜能。

3.近五年，主持市厅级及以上项目1项，且公开发表论文2篇；或获市厅级及以上科研成果奖1项。

**三、申报与审批程序**

1.凡符合培养对象条件、愿意参加培养的教职工均可申报。分院教职工向所在分院提出申请，行政部门人员经所在部门同意后向科研处提出申请。

2.申请者须填写《浙江育英职业技术学院学院科研骨干培养对象申请表》，并提供相关佐证材料交所在分院或科研处进行资格审查。

3.科研处汇总所有申报材料，组织专家评审，确定培养对象候选人名单，报学院讨论决定。

4.培养对象与学院签订《浙江育英职业技术学院科研骨干培养计划任务书》。

**四、培养名额与经费资助标准**

1.本计划培养中青年科研骨干20名左右，分二批实施，每批培养期为3年。2021-2022学年度开始，2023-2024学年度遴选结束。

2.学院设立专项资金，每人资助3万元。

**五、培养形式与内容**

1.培养形式：共性的集中培训与个性化的专业化培训相结合。共性的集中培训由科研处负责；个性化的专业化培训由培养对象自行安排，可采用自学、短期培训、脱产进修、参加各种学术会议、做访问学者和入企挂职锻炼等形式。

2.培养内容：共性的集中培训主要内容为科研政策的解读、学术规范和科研诚信教育、科研项目及成果申报辅导、学术报告及学术经验交流等。个性化的专业化培训主要内容是根据各人专业特点、所在学科及研究方向和学用一致原则，自主选择培训内容。

**六、培养经费管理**

1.培养对象资助经费建立专卡，分3次拨款，专款专用。第一年拨付培养资助经费的40%；年度考核合格者，第二年拨付30%；剩余的30%在培养期结束考核合格后拨付。

2.培养资助经费的使用范围、审批程序及权限参照《浙江育英职业技术学院科研管理办法》执行。

**七、培养考核与管理**

1.实行分级管理。学院科研处负责培养计划的组织实施、集中培训安排、培养期年度考核、成果认定及验收工作。各相关分院、部门协助培养对象制订培养计划、检查培养进度、组织培养成果初审等。

2.按培养计划实施。学院每年按培养计划任务书考核一次，年度考核不合格者，限期进行整改，并停拨下一年度培养经费。若因特殊情况未能按时完成培养计划者，由本人提出延长培养期申请，经所在分院、部门签署意见后报科研处批准，培养期最多延长一年。对延期一年后仍未完成培养任务者以及调离学校者，学校视情况作出终止培养和追回培养经费的处理。

3.培养对象有下列情形之一者，学校将自动终止培养。

（1）连续2次年度培养考核不合格者；

（2）学术不端，发现造假、抄袭、剽窃他人科研成果者；

（3）有严重违纪违法行为，受学校记过及以上处分或二级及以上教学事故者；

（4）无法正常完成任务者。

4.培养期满考核标准

培养对象在培养期结束考核时必须符合相关业绩（所获业绩均为在培养期内）要求，具体如下：

（1）获如下业绩其中1项

①主持获省部级及以上科研项目1项；

②以第一作者公开发表二级（核心期刊）及以上论文2篇；

③作为主要负责人（排名前3）获省部级及以上科研成果奖1项；

④出版20万字以上学术著作1部；

⑤主持获授权职务发明专利2项；

⑥研究成果获省部级领导采纳批示1项（排名前2）；

⑦培养期内，累计横向项目财务到账经费人文社科类50万元、自然科学类100万元；

（2）获如下业绩其中2项及以上

①主持获市厅级科研项目2项；

②作为主要负责人（排名前2）获市厅级科研成果奖2项；

③以第一作者公开发表论文5篇；

④出版20万字以上编著1部（需符合学院出版要求）；

⑤主持获授权实用新型（含外观设计）专利3项，或作为主要发明人（排名前2）获授权职务发明专利1项；

⑥研究成果获市厅级领导批示1项（排名前2）；

⑦培养期内，累计横向项目财务到账经费人文社科类20万元、自然科学类50万元；

⑧参加企业（行业）技术改造和研发等项目，成绩突出，给企业（行业）带来明显的社会效益和经济效益（企业、行业提供佐证材料，学院科研处组织专家认定）。