附件：

# 吉林大学关于试行“金种子”优秀人才培养计划的指导意见

为进一步提高吉林大学青年教师选拔培育质量，创新优秀青年教师选聘工作体制，打造高素质专业化创新型青年教师队伍，落实立德树人根本任务，现就学校在部分条件成熟学院（学科）试行推广“金种子”优秀人才培养计划（以下简称“金种子”计划）提出如下意见。

## 一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神以及全国教育大会精神。以提高青年教师选聘质量，提升师资队伍素质和水平为根本出发点和最终落脚点，进一步挖掘学校自身的人才潜力。坚持解放思想、开拓创新，努力营造更加有利于青年人才脱颖而出的体制机制和环境氛围，探索形成东北地区高校高水平师资队伍建设的“吉大模式”。

（二）总体目标

通过选拔和资助一批优秀博士毕业生作为 “金种子”人选，到本学科领域内具有国际一流水平的科研团队从事学术研究工作，培养和造就一批具备“四青”人才水平、德才兼备、爱岗敬业的吉林大学青年教师，助力学校“双一流”建设发展。

（三）工作原则

**——坚持党管人才原则。**坚持党的集中统一领导，充分发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。坚持把提高教师思想政治素质和职业道德水平贯穿工作始终，突出全员全方位全过程师德养成。

**——坚持优中选优原则。**坚持质量导向、选拔从严、宁缺毋滥，不搞“全面撒网”，建立标准明确、定位清晰、科学合理、可操作性强的推荐选拔指标体系和工作流程，严把推荐选拔入口关。

**——坚持国际一流原则。**坚持国际标准、一流学府、顶尖团队，为“金种子”人选提供卓越的培养平台、顶尖的科研条件、优质的学术资源，努力打造国际一流的培养条件和培养环境。

**——坚持科学统筹原则。**强化顶层设计，突出精准施策，围绕学科建设目标，制定更加开放、更加有效的青年教师选拔培养政策。将“金种子”计划作为学校师资管理体制改革与机制创新的突破口，切实将学校师资队伍建设与学科发展规划紧密联系起来。

## 二、总体思路

“金种子”计划重点把握“一个核心目标、两个关键环节、三位一体推进”的总体设计思路和“试点先行、一院一策”的推进实施策略。

“一个核心目标”即“金种子”人选经过3—5年的系统培养，成为具备“四青”人才水平的优秀青年教师；“两个关键环节”即要牢牢把握“选拔”和“培养”这两个决定计划实施效果的关键环节；“三位一体推进”即构建学校、推选单位、推荐专家三个层次的推荐、培养责任共同体，形成全方位全过程的选才、育才体制机制，这也是切实提高“两个关键环节”工作质量的必备条件。

“金种子”计划前期在学校部分条件成熟的学院（学科）开展试点工作，试点单位应具备一支高素质的人才队伍，同时拥有相对优质的学术资源和学术平台、具有较高的国际化水平、领导班子团结有力、环境氛围良好。通过试点方式找准计划实施推进的节奏和力度，为学校提供可复制、可推广的经验。具体操作过程要突出精准施策，通过“一院一策”的方式，推动实践探索，突破体制障碍，根据学科差异性制定个性化实施方案。

## 三、关键环节

（一）推荐选拔环节，坚持“专家推荐、优中选优、三层把关”

**1.专家推荐。**为确保“金种子”人选整体质量、压实推荐培养一体化责任，“金种子”计划采取“专家推荐制”，不接受个人申报，仅能由试点单位的国家级人才称号获得者或院（所、实验室、中心）长（主任）推荐，每名推荐人每年可推荐不超过2名优秀博士毕业生。推荐工作按照“谁推荐、谁培养、谁负责”的要求，由推荐人对推荐人选的政治立场、学术能力、培养质量等跟踪负责。

**2.优中选优。**推荐人选的学术成果应接近或达到原“百篇优博”的推选标准，坚持质量导向、宁缺毋滥。同时推荐人选还应具备以下基本条件：

（1）拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，热爱祖国，具有良好的思想品德和政治素质，无违法违纪记录，身心健康。

（2）具有中华人民共和国国籍，不具有国外永久居留权。

（3）具有博士研究生学历并取得博士学位，原则上年龄不超过30周岁。对于科研成果特别突出的，经学校批准，年龄要求可适当放宽，但最多不超过35周岁。应届毕业生须在派出前取得相应学历学位。

（4）德才兼备，业务精良，热爱教育事业，志愿留校任教。

**3.三层把关。**即推选单位、校外同行专家、学校三个层面的三轮把关：一是经推选单位推荐选拔工作小组和党政联席会议评议，对推荐人选的政治立场、个人素质、学术能力和发展潜力进行把关；二是由学校聘请校外第三方专家，通过现场评审或函审方式对推荐人选的学术能力和发展潜力进行二次把关；三是由学校组织现场答辩会，对推荐人选的综合素质、研修计划等进行三次把关。

（二）派出培养环节，坚持“围绕学科、顶尖平台、内外联动”

推选单位应紧紧围绕自身学科建设规划，面向世界科技前沿、面向国家重大需求、面向经济社会发展主战场，选择具有国际顶尖水平的专家团队。派出期间要加强学校与培养单位之间的合作联动，明确并压实各方培养责任，通过搭建完善的制度保障体系、建立校内的快速反应机制和高效的校内外沟通合作机制、提供有力的学术资源和平台支撑、营造和谐奋进的团队氛围，全面提高“金种子”人选的培养效率和培养质量。

## 四、组织实施

（一）实施流程及管理细则

**1.制定年度工作计划。**由学校相关职能部门制定年度工作计划，明确本年度“金种子”计划开展的试点单位范围、派出限额等事宜。

**2.发布推荐选拔通知。**学校发布推荐选拔工作通知，各试点单位根据通知要求并结合本单位制定的《实施细则》启动推荐选拔工作。

**3.选拔考核。**根据“三层把关”要求，推选单位按照学校下达的年度推荐限额推荐人选，学校组织校内外同行专家对经推选单位推荐的候选人进行考核评价。

**4.公示入选人员名单。**学校负责在一定范围内公示“金种子”计划入选人员名单。

**5.签批入职。**对于公示期无异议，或虽有异议但不影响聘用的“金种子”人选，在取得合作培养单位的录用通知（Offer）后，学校根据相关规定办理签批，签批通过的，按讲师岗位聘用，签订聘用合同，并办理相关手续。

**6.签约派出。**“金种子”人选及相关责任方共同订立《吉林大学“金种子”优秀人才培养计划入选教师研修协议》（以下简称《研修协议》），明确各方权利义务、违约责任、派出研修期限等，其中派出研修期限与聘期一致。

派出资格自公布入选人员名单之日起，最多保留1年。超期未派出的，视为放弃入选及派出资格。

**7.派出管理。**派出期间的管理依据合作培养单位所在国（地）的法律法规、合作培养单位有关规定、我国法律法规、学校有关规定及协议条款进行。对于违反有关法律法规、规定及协议条款，造成严重后果或致使协议无法继续履行的，应由责任方承担相应的赔偿责任。

派出研修期满前3个月，对于确已取得一定研究进展并且需要延长派出研修期限的，经学校批准，可酌情延长聘用及派出研修期限1至2年。

**8.考核评价。**聘期考核以申报“四青”人才项目所需的学术水平作为基本衡量标准，建立协议成果与标志性成果相结合的聘期考核评价指标。聘期考核由学校和推选单位共同组织开展，通过研修总结、现场答辩、同行评议等方式，重点考核“金种子”人选研修期间所取得的学术成果和协议履行情况，并对其未来发展潜力进行评估。对于产出重大标志性成果的“金种子”人选可适当减免《研修协议》中对科研成果的数量要求。

“金种子”人选研修期间的日常考勤及年度考核工作由推选单位根据有关规定执行。

**9.返校服务。**通过聘期考核的“金种子”人选应继续全职在学校服务不少于5年。拒不履行服务期义务或服务期内提出辞职或被辞聘的，应按比例退还培养培训费。已发放的工资无需退还。

（二）支持保障条件

**1.薪酬待遇。**“金种子”人选聘期内的工资仅发放国家工资部分，并由学校按此基数代扣代缴医疗保险金、社会保险金、住房公积金等，子女入托、入学等其他待遇与校内教职工一致。

除基本工资外，学校每年向“金种子”人选提供一定额度的培养培训费，具体额度以《研修协议》为准。抵达研修所在国（地）后，“金种子”人选应按照研修所在国（地）政府或合作培养单位的要求及时购买医疗保险。

鼓励培养责任人和团队积极拓宽经费渠道，根据有关规定合理使用“双一流”建设经费、科研项目经费等提高“金种子”人选的研修待遇，配套经费总额不超过学校总体经费投入。

**2.成果认定。**“金种子”人选派出研修期间申报高一级教师职务的，其派出研修期间的教学工作视同“合格”。研修期间及研修结束返校工作的1年内所取得的学术成果，在学校考核、评职等工作中不做署名单位要求，其他要求按学校有关规定执行。

**3.续聘方式。**对于达到申报本单位长聘副教授职务业绩条件的“金种子”人选，在返校工作后的3个月内有且仅有一次机会根据实际学术水平提出长聘岗位聘任申请，经考核通过的，可直接聘任至长聘岗位，并享受对应长聘岗位的各项福利待遇。

4.通过“金种子”计划聘用的教师不占用单位当年人员补充计划。

5.“金种子”人选研修期间的校内教学、公共服务等其他工作任务酌情予以减免。

（三）细则制定

试点单位根据《指导意见》有关要求及自身实际情况，制定本单位《“金种子”计划实施细则》（以下简称《实施细则》）。《实施细则》一般应包括以下内容：

**1.明确内部工作架构。**成立或明确已有专门委员会作为推荐选拔工作小组，负责推荐考核选拔工作。明确承担具体组织管理实施工作的部门以及负责议事协调决策、争议事件处理的议事协调决策机构及其权责范围等。

**2.明确推荐选拔工作流程。**制定在“专家推荐制”主要框架内，符合本单位实际情况的推荐、选拔方式和具体工作流程。

**3.明确选拔和考核关键指标。**紧紧围绕培养目标和推荐选拔基本要求，建立可具化、可操作，符合学科特点，突出标志性成果的选拔和考核指标。

**4.明确培养团队和培养方案。**试点单位要对内部科研团队进行全方位考核把关，挑选具有高层次人才基础、具有良好学术资源和平台、具有和谐奋进氛围的团队作为校内依托培养的候选团队；制定符合本学科、本单位以及合作培养单位特点的培养方案，落实专人负责、全程跟踪、精准培养的要求。

**5.制定明确的日常考勤、年度考核方案。**根据学校和试点单位有关规定，制定日常考勤联系责任人制；制定符合本学科、本单位以及合作培养单位特点、工作性质的年度考核方案。

**6.支持保障条件。**培养责任人及团队可提供的其他资助经费、学术资源等支持保障条件。

**7.其他需明确的事项。**

《实施细则》经学校相关职能部门审核通过后执行，对于突破现有政策规定的，应提交学校人才与学术工作领导小组工作组会议审议。

## 五、工作要求

**（一）学校层面要强化公共服务，加强制度供给。**学校相关职能部门要解放思想、大胆创新，立足当下、着眼长远，形成人才培育工作合力；要坚持问题导向，按照思路再宽一些、再活一点的原则，在关键环节和政策盲点、痛点上集中发力，出台符合学校师资队伍建设发展客观需求的政策制度，建立特殊问题的高效协调解决机制，赋予推选单位更大自主权，争取让“金种子”计划尽早落地、取得实效。

**（二）学院层面要按照“一院一策”的要求，建立并落实专人负责、全程跟踪、精准培养的工作机制。**试点单位要高度重视“金种子”计划实施工作，提高思想认识，严格工作要求、明确工作任务、细化工作标准，制定切实可行的《实施细则》；建立“一对一”的专人负责机制和“多对一”的跟踪培养机制，切实落实学校相关政策，提高对培养责任人及培养团队的支持力度。

**（三）培养责任人及培养团队要持续跟踪培养，加强资源投入。**校内培养责任人及培养团队应着重做好“金种子”人选在外期间的思想情况、研修进展、学术水平的持续跟踪了解，提供符合客观需求的工作支持，帮助“金种子”人选开展高效率的研修工作。

## 六、附则

（一）哲学社会科学有关学院（学科），条件成熟的，经学校批准，可参照本意见选派优秀博士毕业生作为“金种子”人选到“双一流”或最近一轮教育部学科评估结果为“A”及以上的高校（科研院所）开展研修培养工作。

（二）学校授权人才与学术工作领导小组工作组会议作为“金种子”计划的议事协调决策机构，负责特殊事项的决策及认定处理等。

（三）学校人力资源和社会保障处负责本意见的解释和“金种子”计划的具体组织实施工作。

（四）本意见自印发之日起施行。