

校发〔2021〕67号

关于印发《吉林大学“励新优秀青年教师培养计划”》 的通知

校内各单位：

经2021年1月20日第三次校长办公会审议通过，学校对《吉林大学优秀青年教师培养计划》进行修订，并将本计划命名为“励新优秀青年教师培养计划”。现将《吉林大学“励新优秀青年教师培养计划”》予以印发，请遵照执行。

吉林大学

2021年1月22日

吉林大学“励新优秀青年教师培养计划”

为深入贯彻落实中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神，结合我校实际情况，扎实开展青年教师的培养工作，着力建设一支师德师风高尚、业务精良、求实创新、励志图强的青年教师队伍，提高我校整体师资水平，特制定吉林大学优秀青年教师培养计划，即“励新优秀青年教师培养计划”。

一、指导思想

1. 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，遵循教师成长发展规律，培养高素质教师队伍。

2. 通过选拔一批具有发展潜力的优秀青年教师，给予政策、平台、经费等支持，使他们能立足实际、潜心工作、尽快成长。

3. 选拔与培养以德才兼备为标准，引入竞争机制与激励机制，遵循精选、重用、厚待的原则。

二、培养周期及规模

本计划以五年为一个培养周期，分为两个阶段进行培养，即“3+2”的培养模式。

（一）重点培养阶段

选拔 100 名左右青年教师，进行为期三年的重点培养。

（二）精英培养阶段

每期重点培养阶段结束后，选拔 50 名左右优秀青年教师，进行为期两年的精英培养。

三、选拔条件

（一）重点培养阶段

1. 遵守中华人民共和国宪法和法律，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，具有爱国奉献精神和高尚道德情操，恪守师德行为规范、学术道德规范等职业道德规范。

2. 截止到申报当年的12月31日，原则上申请者年龄不超过35周岁，人文社会科学领域申请者如特别优秀可适当放宽到40周岁，身心健康。

3. 具有博士学位，有比较扎实的理论基础、较强的创新能力、较高的教学科研能力及发展潜力。

4. 具有严谨求实的治学态度和良好的团结协作精神。

5. 历年来年度或聘期考核合格及以上。

6. 认真履行教学职责，教学效果突出，得到广泛认可和好评。

7. 近三年在教育教学、人才培养、学术水平、实际贡献和现实表现等方面取得较高质量的业绩成果。

（二）精英培养阶段

1. 截止到申报当年的12月31日，原则上年龄不超过38周岁，人文社会科学领域申请者如特别优秀可适当放宽到43周岁，身心健康。

2. 重点培养阶段入选者经过三年重点培养，历年考核均合格及以上，三年内业绩成果达到申报教授职务业绩条件。

3. 未入选过重点培养阶段的专任教师，需满足重点培养阶段除年龄以外的全部条件，且三年内业绩成果达到申报教授职务业绩条件。

四、选拔程序

1. 个人申请。
2. 中层单位对申报人资格进行审查和公示，中层单位学术委员会对申报人选进行评议和公示，有序推荐人选。
3. 学校资格审查，对需差额评审的推荐人选，按照分类评价的方式组织同行专家评议。
4. 学校公示拟定人选。
5. 经学校校长办公会审议，正式确定人选。

五、培养方式

本计划采取滚动培养、优胜劣汰的方式进行。

重点培养阶段入选者在培养期内取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献获得国家级人才称号的，可自愿选择提前参加精英培养阶段选拔，如入选精英培养阶段则退出重点培养阶段。

对于在培养期内，年度考核不合格者，退出本计划。培养周期结束后，自动退出本计划，不重复资助。

六、培养措施

1. 入选重点培养阶段的青年教师为人文社会科学学科的，学校为每人每年提供支持经费 3 万元，自然科学学科的每人每年支持经费 6 万元。

每人每年享受 2 万元优秀青年教师津贴，年度考核合格后一次性发放。

2. 入选精英培养阶段的青年教师为人文社会科学学科的，学校为每人每年提供支持经费 10 万元，自然科学学科的每人每年支

持经费 20 万元。

每人每年享受 5 万元优秀青年教师津贴，年度考核合格后一次性发放。

3. 开展红色传统主题教育活动，激发青年教师爱国奋斗建功立业的情怀，强化青年教师对教师身份的认知与认同，调动青年教师立足岗位矢志贡献学校建设的积极性。

4. 邀请高水平师资以讲习班、研讨班等形式为青年教师提供学习和发展平台，帮助青年教师坚定学术思想，构建理论体系，绘制具有创新发展精神的职业规划，保持长期耕耘的学术定力。

5. 组织优秀青年教师论坛、报告会，为优秀青年教师提供展示、交流和合作平台，帮助青年教师互相学习、互相激励，在共同成长中激发学术创造力，形成良好的学术生态，更好地促进学科交叉、学科融合，形成学术共同体。

6. 具有本计划入选经历青年教师，在破格应聘教授职务时，同等条件下优先考虑。顺利完成精英培养阶段的青年教师，培养期结束当年应聘教授职务，可不占本单位限额。

7. 优先选派到国（境）外高水平大学科研院所从事合作研究、参加重要国际会议或到国内高水平机构进修学习。

8. 在科研项目申请、评奖评优等方面同等条件下优先推荐。

9. 各中层单位应根据本单位实际情况，制定符合入选教师成长规律的配套支持措施。

七、考核办法

1. 学校对入选者实行目标管理，入选重点培养阶段人员培养结束后应达到申报教授职务业绩条件，入选精英培养阶段人员培

养结束后应达到破格申报教授职务业绩条件。

2. 各中层单位根据学校的总体要求和本单位学科发展规划，同入选者协商确定具体的任务指标，并制定详细的教学科研工作计划。

3. 各中层单位应根据具体的指标，分年度对入选者进行考核，将考核结果报学校备案。

4. 各阶段培养期满后，由各中层单位学术委员会对入选者培养期内取得的业绩成果进行考核，并给出综合评定意见。

5. 入选者的业绩成果和考核结果将在一定范围内公布，充分发挥示范作用和提醒作用，督促相关教师再接再厉或迎头赶上。各中层单位可据此对本单位入选者进行奖励或指导。

八、其他

1. 本计划与吉林大学“培英工程计划”不重复资助，本计划入选者如入选“培英工程计划”，在两种计划重叠期间按“培英工程计划”执行。“培英工程计划”期满后，如本计划尚未期满，则按本计划继续执行。

2. 入选吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”等人才岗位的，按照就高原则，执行相应待遇，优秀青年教师津贴不再兼得。

3. 对于公派出国（境）留学人员，留学期限为两年及以内的可以申报本计划。对于逾期未归的，其资助资格自动失效。

4. 培养期内调离学校或教师岗位的入选者，学校取消其资助资格，支持经费收回，优秀青年教师津贴不再发放。

5. 待遇兑现自2020年7月1日算起，2020年7月1日在培养期内的，尚未完成的年份按本计划兑现，不再追溯。

6. 本文件由学校人力资源处负责解释，自发布之日起施行，原《吉林大学优秀青年教师培养计划（修订）》（校发〔2018〕322号）同时废止。