

# 南京医科大学“优秀中青年教师支持计划”实施办法

(2016年5月修订)

为进一步贯彻实施“人才强校”战略，加快我校中青年教师培养，构建未来在国内外有竞争力的学科带头人队伍，形成结构优化、视野开阔的学科梯队，按照引进与培养相结合的原则，制定本办法。

## 一、指导思想

按照学校师资队伍建设和学科建设发展规划的要求，根据有利于学科建设、队伍建设和促进教师全面发展的原则，坚持德才兼备的标准，统筹规划、合理布局，把支持人和支持项目有机地结合起来，有步骤、有计划地遴选和培养优秀中青年教师，促进教师队伍整体素质的提升。

## 二、总体目标

以进一步提高中青年教师的教学科研能力和知识创新能力为着力点，引导和支持我校优秀中青年教师围绕重大科技问题和学术前沿进行创新性的科学研究，开展教育教学改革，努力建设一支素质优良、富有活力、勇于创新、适应学校发展需要的中青年学科（学术）带头人后备队伍和骨干教师队伍，为学校事业的可持续发展提供人才保障。

“优秀中青年教师支持计划”分为两类：“优秀中青年学科（学术）带头人培养计划”和“优秀青年骨干教师培养计划”。

## 三、遴选条件

### （一）优秀中青年学科（学术）带头人培养计划

1. 热爱教育事业，爱岗敬业，模范遵守职业道德规范，教书育人，为人师表。
2. 崇尚科学，潜心科研，治学严谨，求真务实，有较强的创新意识和团结协作精神。
3. 具有博士学位及教学系列副高以上专业技术职务。
4. 年龄在40岁以下（当年1月1日未满40周岁）。

5. 在教育教学和科学研究方面成绩突出，主持过国家级及以上科研项目，并以第一作者或通讯作者发表过与学科发展方向一致的、高质量系列学术论文。

#### (二) 优秀青年骨干教师培养计划

1. 热爱教育事业，爱岗敬业，模范遵守职业道德规范，教书育人，为人师表。

2. 崇尚科学，潜心科研，治学严谨，求真务实，有较强的创新意识和团结协作精神。

3. 具有博士学位或教学系列副高以上专业技术职务。

4. 年龄在 35 岁以下（当年 1 月 1 日未满 35 周岁）。

5. 努力从事主讲课程的教学改革和建设，有明确的专业研究方向，主持过省（部）级及以上科研项目，并以第一作者或通讯作者发表过与学科发展方向一致的、高质量系列学术论文。

#### 四、遴选程序

1. 个人申请 申请人从人事处主页（<http://rsc.njmu.edu.cn>）下载《南京医科大学优秀中青年学科（学术）带头人培养计划申请表》或《南京医科大学优秀青年骨干教师培养计划申请表》，填写后交所在二级单位（学院、室、部）。

2. 二级单位审核推荐 各二级单位专业技术职务聘任和师资队伍建设委员会根据申请人的学术水平、科研能力提出推荐人选，将推荐报告和申请材料报人事处。

3. 校专业技术职务聘任和师资队伍建设委员会对推荐人选进行评审，提出建议人选，建议人选名单在校内公示。

4. 校务会会议对建议人选进行审批，确定入选名单。

5. 优秀青年教师支持计划入选者填写《南京医科大学优秀青年教师支持计划目标责任书》。

#### 五、名额与培养期限

1. 资助名额 每年资助“优秀中青年学科（学术）带头人培养计划”约 30 人、“优秀青年骨干教师培养计划”约 60 人。

2. 培养期限 培养期限为三年。如受资助者在培养期内，被聘

为校特聘教授、入选省“333”工程第二层次培养对象以及与此层次相当的人员，则不再享受本资助。

## 六、支持措施与任务

1. 学校设立优秀中青年教师支持计划专项经费，每年 200 万元。

2. “优秀青年骨干教师培养计划”入选者享受个人津贴，“优秀中青年学科（学术）带头人培养计划”入选者每人每年 3 万元、“优秀青年骨干教师培养计划”入选者每人每年 2 万元，津贴逐月发放，学校编制人员津贴由学校发放，附属医院编制人员津贴由附属医院发放，税费自理。

3. 优秀中青年教师支持计划入选者必须完成《南京医科大学优秀中青年教师支持计划目标责任书》的各项目标任务。

4. 学校优先推荐优秀中青年教师支持计划入选者申报国家和省级各类优秀人才支持计划。

5. 优秀中青年教师支持计划入选者若之前无国（境）外高水平大学或科研机构 12 个月以上留学或科研工作经历，在三年资助期内，必须首先通过国家公派、省公派和自主联系等途径，完成 12 个月以上的国（境）外高水平大学或科研机构相应专业的研修或博士后研究任务。在国（境）外研修期间，享受在校工作工资待遇。无国（境）外高水平大学或科研机构研修经历者，津贴按应享受津贴一半的标准发放；回国后，再全额发放津贴并做相应补发。三年培养期满，如仍无上述国（境）外研修经历，则终止津贴的发放。

## 七、管理与考核

1. 学校人事处负责优秀中青年教师支持计划的具体组织实施，科技处、教务处、研究生院等职能部门和所在学院（室、部）负责对入选者在科研、教学等方面工作进行指导和跟踪管理。

2. 学院（室、部）是我校优秀中青年教师支持计划实施的工作主体，应从一流师资队伍可持续发展的高度出发，围绕平台基地和学科建设目标，为入选的优秀中青年教师制定培养目标和计划，并在年度考核中根据培养计划和培养要求进行考核。

3. 入选者在受资助期间，每年年底须将年度进展报告（并附相

关材料)报经所在学院审核后交人事处备案。

4. 资助期满,受资助者应填写《南京医科大学优秀中青年教师支持计划总结报告》,并附相关材料,由二级单位专业技术职务聘任和师资队伍建设委员会根据培养目标和要求对其进行考核和评估。考核评估结果经科技处、教务处、研究生院等职能部门审核后交人事处。校专业技术职务聘任和师资队伍建设委员会对考核结果进行审议,确定考核等级。“优秀中青年学科(学术)带头人培养计划”培养对象考核等级为“优秀”的,继续纳入该计划新一轮培养对象,第二轮培养期满后不再继续纳入;“优秀青年骨干教师培养计划”培养对象考核等级为“优秀”的,优先推荐申报“优秀中青年学科(学术)带头人培养计划”;考核结果作为遴选和推荐更高层次优秀人才支持计划培养对象的重要依据。

5. 对未能正常履行工作职责或调离学校的受资助者、违反职业道德弄虚作假、触犯法律的受资助者,所在学院应及时向人事处提交书面报告,学校将中止或撤销其资助资格,停发并视情况追回已支付的资助经费。

6. 优秀中青年教师在受资助期间,若入选各级政府的优秀人才支持计划,按要求学校需配套经费的,学校资助的经费纳入配套经费中。

## 八、附则

本办法自公布之日起施行,由人事处负责解释。