

浙江工业大学(环境学院)文件

浙工大环境〔2016〕7号

环境学院关于印发青年教师 起步支持计划（试行）的通知

学院各部门：

现将《环境学院青年教师起步支持计划（试行）》印发给你们，请遵照执行。

附件：环境学院青年教师起步支持计划（试行）

2016年10月20日

附件：

环境学院青年教师起步支持计划（试行）

为加强青年教师队伍建设，提高新引进青年教师的教育教学素养、团队合作精神、国际视野、实践能力等，使他们顺利通过“教学关、科研关和实践关”，尽快进入教师成长轨道，从而提升学院师资队伍的整体水平，特制定本计划。

一、培养对象。2015年1月1日起正式入职的从事教学科研工作的新引进青年教师。

二、培养期限。新引进青年教师培养期2年，从报到之日开始计算。

三、支持政策。为了让新引进青年教师轻装上阵、潜心教学和研究，培养期内青年教师免除年终工作量考核要求，年终教学科研绩效考核奖（E2）参照学院平均水平发放，其承担的教学科研计酬业绩点均不作计算。

四、培养方式

1. 团队融入计划：发挥团队育人功能，按照“谁培养，谁负责”原则，为新引进青年教师确定指导教师（可根据不同培养任务和阶段，指定不同的指导教师），签订培养协议明确培养的目的、任务和要求，帮助青年教师尽量融入相关学科方向、研究团队（所）。

2. 教学能力提升计划：新引进青年教师培养期内免当量教学时数要求；但需在指导教师的指导下开展跟班听课、助课以及参加教学培训，做好教学准备工作，并申请加入相应的教学课程组。

3. 实践能力提升计划：新引进青年教师需进入（挂职）行业相关的企业开展工程实践或到政府部门、科研院所等挂职锻炼，以提升理论联系实际的能力，增进对区域行业产业发展需求的了解，为凝练自身科研主攻方向奠定基础。

4. 海外研修计划：鼓励新引进青年教师出国（出境）研修，从师国际

一流导师、一流学科、一流学校，以了解学科现状和发展趋势，尽快提升学术水平和英文授课水平。

5. 教育能力提升计划：鼓励新引进青年教师以学业导师、班主任等形式参与教学、科研、育人等工作，提升教育教学等能力。

五、具体考核要求

1. 积极落实团队融入计划，完成培养协议的任务要求，培养期内明确自身研究方向和团队方向。

2. 积极参与教学能力提升计划，助课课程不少于 2 门；第一年需完成 48 学时的助课工作（不可以承担主讲课程）。培养期结束前，取得高等学校教师资格、主讲教师预备资格。

3. 积极参与实践能力提升计划，工程实践或挂职锻炼的时间达到 3-6 个月。

4. 积极参与海外研修计划，海外研修时间不少于 3 个月（原则上不超过 1 年）。

5. 积极参与教育能力提升计划，承担学业导师、班主任工作，工作表现考核合格。

培养期结束前，以汇报方式进行考核。青年教师在培养期内的实际表现将作为其科研项目申请、年度考核和评优、岗位聘任和职称晋升等工作的重要依据。考核合格的青年教师在岗位聘任、职称晋升、各类人才项目申报中优先推荐。

六、本办法自发布之日起实行，由学院办公室负责解释。学院引进的师资博士后可参照执行。

环境学院青年教师起步支持计划责任书

青年教师姓名		出生年月		进校时间	
指导教师			指导教师职称		
培养期限	年 月 至 年 月				
任务目标（1、2、3、5 为必选项，4 根据自身情况作安排）					个人目标设定
1	落实团队融入计划，与指导教师签订培养协议并完成协议所列的任务要求，明确自身研究方向和团队方向。				
2	参与教学能力提升计划，助课课程不少于 2 门；第一年完成 48 学时的助课工作（不可以承担主讲课程）。培养期结束前，取得高等学校教师资格、主讲教师预备资格。				
3	参与实践能力提升计划，工程实践或挂职锻炼的时间达到 3-6 个月。				
4	参与海外研修计划，海外研修时间不少于 3 个月（原则上不超过 1 年），提升学术水平和英文授课水平。				
5	参与教育能力提升计划，承担学业导师、班主任工作，提升教育教学等能力。				
导师意见（签名）：			青年教师意见（签名）：		
学院意见： 主管领导： （学院盖章） 年 月 日					

此表一式 3 份，教师本人、指导教师、学院各留 1 份。