**材料与物理学院青年教师培养办法**

为加快实施“人才强院”战略，促进我院青年师资队伍迅速成长，推进高水平研究教学型学院建设，根据学校师资队伍建设规划的总体目标和要求，结合材料与物理学院实际，制定本培养办法。

第一条重在培养青年教师的能力提升，包括教学能力、科研能力、组织能力、国际交往能力以及加强师德学风规范建设。

第二条遵循系统性与阶段性有机结合的原则，分阶段建立健全系统化的青年教师培养体系；遵循培养与使用有机结合的原则，在培养中使用，在使用中培养。

第三条培养措施

**一、素质提升工程**

1.通过国家留学基金委、江苏省及学校公派、教师自主申请等方式，鼓励和选派中青年教师到海外大学或学术机构留学深造，拓宽国际化视野，跟踪国际学术前沿，提升学术研究水平。

2.通过课程进修、访问学者、学术交流等途径，鼓励和选拔中青年教师到国内相关学科高水平大学或中国科学院直属院所学习研修，组织和鼓励教师参加学术会议，密切与相关学科领域高水平专家的联系与交流，提高教学能力科研水平。

3.通过“力行计划”等渠道，组织和选派35岁以下青年教师到行业企业单位或生产一线参加累计不少于3个月的挂职锻炼、顶岗实习或技术研发，提高青年教师的实践能力，为青年教师开展教学、科研工作奠定基础。

**二、新锐培育工程**

1.全面落实青年教师“导师制”。青年教师来校报到两周内，由学院根据青年教师情况安排进入相应研究所；由系主任会同新教师所在研究所负责人，结合新教师的实际并报学院院长批准，按照双向选择的原则为每名新教师确定1名具有副教授以上职称的教师作为导师，对新教师进行为期两年的指导和培养。导师要引导新教师做好职业发展规划，确保每个新教师参加1个团队、主持1个项目，帮助新教师转变角色，融入教学、科研、人际环境，促进新教师快速成长。

2.建立青年教师助教制度。青年教师来校第一年内，由实验中心安排实验仪器设备调试维护和实验平台建设工作，根据系安排承担1—2门专业基础课或专业课主讲教师的助课任务，使青年教师掌握教育教学理念，深谙教育教学规律，熟稔教育教学技术及手段，擅长组织课堂教学与进行学生管理，善于利用科研成果充实教学内容。

3.建立青年教师进入博士后流动站培养制度。青年教师来校第一年内，必须进入校内国家重点学科所在的博士后流动站，进一步深化、凝练博士期间的研究成果，寻找自身知识结构与学院学科、专业以及科研发展的契合点，明确学术研究发展方向。

4.强化青年教师的教学科研能力培养。青年教师来校两年内，在导师和所在研究所或团队的指导帮助下，拟定自身教学工作的中长期规划，认真总结博士期间研究成果，发表高水平论文或出版专著，积极申请国家及省自然基金、博士后基金、博士点基金、校基金等科研项目。

**三、团队建设工程**

1.按照优中选优、重点培养的原则，建立健全人才遴选机制和适应学科、专业发展需要的团队遴选和培养政策。探索以研究所和团队为单位的教学、科研任期目标考核与激励办法。

2.整合学院师资力量，组建以教授为首席专家，以中青年学术骨干为重要支撑，以青年教师为基础，结构合理、创新意识强、相对稳定的科研创新团队。以团队或研究所为单位，每两周组织1次学术交流或项目研讨，提升学院学科建设与科研工作的整体实力。

3.依托系所、实验中心和现有师资，以专业核心课程（组）为单位，组建以课程（专业）负责人为首席专家，以教学骨干为重要支撑，以青年教师为基础的教学团队。每两周组织1次教学法研究或教学改革项目研讨，开展青年教师讲课比赛，提升专业建设、实验室建设和人才培养质量。

**四、师德建设工程**

积极倡导“厚德、博学、力行、崇和”的学院精神，弘扬爱岗敬业精神和团队奉献意识，加强学术道德教育，杜绝学术不端行为，提升青年师资队伍的职业道德素质和教书育人责任感。