

# 上海理工大学

人事处[2022]7号

---

## 上海理工大学青年教师培养“志远计划”实施办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步落实“人才强校”主战略，建设一支师德水平高、业务能力强、发展潜力足的优秀青年教师队伍，特制订本办法。

**第二条** 实施青年教师培养“志远计划”是落实上海理工大学青年教师全程培养工程的重要举措，通过有步骤、有计划的遴选和培养，促进青年教师尽快成为学校教学、科研的骨干力量。

### 第二章 选拔方案

**第三条** “志远计划”实施的对象是具有博士学位、首聘期满考核合格，教学科研业绩突出且年龄不超过 36 周岁的专任教师。

**第四条** 每年选拔若干名优秀青年骨干教师为培养人选。

**第五条** 选拔原则：公平公正、德才兼备、择优资助、重点培养。

**第六条** 选拔条件：

(一) 热爱祖国，忠诚党的教育事业，思想政治素质过硬，教书育人，为人师表。

(二) 教学工作认真，教学效果优良；把握学科前沿，推进理论创新，学术业绩突出。

(三) 近五年来科研业绩成果达到下列要求：

1. 作为第一负责人获批国家级科研项目 1 项及以上；

2. 公开发表本学科 A 类论文不少于 5 篇，其中至少 3 篇为 A2 级及以上论文；或至少 2 篇 ESI 高被引论文。

### 第三章 选拔程序

**第七条** 学校确定每年“志远计划”培养人选分配名额采取自下而上、逐级择优推荐的办法进行，一般程序如下：

(一) 个人申报。

(二) 部门推荐。学院（部、中心）根据选拔条件，进行资格审查，并组织专家评议择优推荐，推荐排序报人事处。

(三) 学校评审。人事处会同相关职能部门对被推荐人选的申报材料进行审核，并组织专家进行评议，确定培养人选候选名单，并予以公示。

(四) 校长办公会议审定最终培养人选。

### 第四章 实施办法

**第八条** 学校设立“志远计划”资助专项经费。

**第九条** “志远计划”的培养周期为三年，原则上每新学年年初组织申报。

**第十条** “志远计划”的实施以学院（部、中心）为主体，所在学院（部、中心）应为培养人选指定培养导师，制定培

养方案。

**第十一条** 学校对“志远计划”培养人选发放资助津贴，标准为每人每年 80000 元，其中，资助津贴的 80%部分按月发放，20%部分考核合格后一次性发放。

**第十二条** “志远计划”培养人选在培养期内应完成如下基本任务：

（一）熟练讲授两门专业课程，其中一门为专业基础（核心）课，教学考核优良。

（二）符合国家或省（市）部级人才计划（项目）申报条件的培养人选，每年须主动申报人才计划（项目）。

（三）培养期内获批“沪江领军人才”C0 类及以上人才计划（项目），或取得下列成果之二：

1. 作为第一负责人申报并获批国家级科研项目（不含青年基金）1 项及以上；或纵向科研经费到账 100 万元（文科类 40 万元）以上。

2. 发表 A 类论文不少于 5 篇，其中至少 2 篇为 A1 级论文；或者至少发表 2 篇 ESI 高被引论文。

3. 作为负责人获得上海市级及以上教学改革（课程建设）项目 1 项及以上；或获得上海市级及以上教学竞赛一等奖 1 项及以上；或作为第一指导教师指导大学生获得校定 A 类学科竞赛上海市一等奖 1 项及以上。

## 第五章 组织管理

**第十三条** “志远计划”培养满两年后，由所在学院（部、中心）对培养人选进行中期评估，并根据评估结果提出针对

性跟踪建议，促进教师顺利达成培养目标，评估结果及跟踪建议报人事处备案。

**第十四条** “志远计划”培养期满，由学校对培养人选进行终期考核，考核结果分优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。考核结果“合格”及以上者，一次性发放剩余 20%资助津贴；考核结果“基本合格”者扣还 50%资助津贴；考核结果“不合格”者扣还全部资助津贴。

**第十五条** “志远计划”培养人选在培养期内，如因个人原因中途退出培养计划，或有违反国家法律、法规，校纪校规，给学校造成损失，都将终止其“志远计划”，并退还已发放的资助津贴。

## 第六章 附 则

**第十六条** 本文件所提及论文须为本人以独立、第一作者（共同第一作者仅指排序第一者）或唯一通讯作者公开发表的学术论文。

**第十七条** 本办法自发布之日起施行，2016年4月8日印发的《上海理工大学“青年教师培养志远计划”实施办法（试行）》（上理工〔2016〕59号）同时废止。

**第十八条** 本办法由人事处负责解释。

人事处

2022年9月1日

