

东北大学“教师聘任委员会主任推荐制”晋升教授 评审制度实施方案

东大校字〔2014〕88号

为进一步优化教师队伍结构、加强师资队伍建设,提升教师的学科专业水平,促进优势和特色团队发展,确保优秀青年教师的成长通道畅通,鼓励优秀青年教师脱颖而出和教师在教书育人中做出突出业绩,根据国家及学校有关文件精神,结合我校教师队伍及岗位聘任工作的实际情况,学校拟在现行教授晋升渠道的基础上试行“教师聘任委员会主任推荐制”晋升教授评审制度,作为对现行教授评审制度的补充,具体实施方案如下:

一、申报条件

具备下述条件的在岗副教授可通过“教师聘任委员会主任推荐制”申报晋升教授。

(一)学术型教师

1.具有较高的学术造诣、创新性学术思想、扎实的专业基础、较强的发展潜力,在教学科研第一线学术思想活跃、善于开拓创新,年龄不超过40周岁。

2.在理论研究、技术创新、工程实践等某一研究领域做出突出的学术和专业业绩,经认定,取得公认的创新性成果,在国内外同行中产生重要影响。

3.具备冲击国家杰出青年科学基金获得者和长江学者的培养潜力。

(二)教学型教师

1.热爱教育教学工作,全身心投入到教书育人事业,长期从事基础课或专业基础课教学,教学工作量大。工作中以学生为本,高质量地完成教育教学任务,公认教学效果特别优秀、教书育人成效显著,受到同行专家好评,深受广大学生喜爱。

2.积极参与教学改革和教学方法创新,已形成有特色的教学思想、教学理念及教学模式,能够将前沿知识和科研成果及时转化为教育教学实践。

3.在各项工作中具有较强的奉献精神、团结协作意识和集体观念、能够积极参与校内外公益性工作,在学科专业建设、实验室建设及团队建设等方面表现突出。

二、操作程序

(一)学术型教师

1.符合条件的教师经由院士、千人、长江、杰青或二级教授等同行专家推荐,向所在学院或部门提出申请。

2.基层学术委员会对申请人员进行学术评议,学院或部门根据基层学术委员会评价意见,向教师聘任委员会主任提出推荐人选。

3.教师聘任委员会主任根据基层学术委员会评价意见及推荐申请,结合学校人才培养、学科专业建设、队伍建设的实际需要,组织特聘小组集体审议后确定最终推荐人选。

4.学校组织校外同行专家依照程序进行匿名通讯评议或会议评议。

5.校学术委员会对通过校外同行专家评议的人选进行学术评议。

(二)教学型教师

1.符合条件的教师经由教育部高等学校教学指导委员会委员推荐,向所在学院或部门提出申请。

2.学院或部门组织相关领域的专家学者对申请人员进行评议,并根据评价意见,向教师聘任委员会主任提出推荐人选。

3.教师聘任委员会主任根据基层评价意见及推荐申请,结合学校人才培养、学科专业建设、队伍建设的实际需要,组织特聘小组集体审议后确定最终推荐人选。

4.学校本科生教学指导委员会对推荐人选进行评议。

对通过学校学术委员会或学校本科生教学指导委员会评议的人选,教师聘任委员会主任签批后可暂聘至教授岗位,待下一次专业技术岗位聘任工作中履行相关聘任程序后正式聘任。

三、其它

(一)教师聘任委员会主任及领导的特聘工作小组将综合考虑申报人员情况、师资队伍建设的总体安排以及相关国家人才政策及项目等因素,适时启动评审工作。

(二)对于通过“教师聘任委员会主任推荐制”聘任至教授岗位的教师,不占其它渠道申报晋升教授的名额,在管理、考核等方面与其他同类教师相同。

四、附则

本方案自下发之日起施行,特殊问题由学校校长办公会研究决定。