大气科学学院促进中青年教师能力提升

管理办法（试行）

第一条 为贯彻落实《兰州大学关于加强新时代教师队伍建设改革的实施方案》，促进中青年教师教育教学和科研能力的不断提高，增强创新型人才培养能力，结合学院实际，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）围绕人才培养中心任务，从师资队伍建设需要出发，促进教师教学科研水平和能力的提高。

（二）遵循按需培养、学用一致的原则，坚持面向国内外，多措并举、注重实效、合理规划、有序开展。

第三条 提升形式

（一）从事博士后研究、提升学历学位

学院鼓励教师等专业技术人员根据工作需要到国内外顶尖高校、科研机构的一流学科或新兴、交叉学科在职从事博士后研究或提升学历学位。

（二）国（境）外研修访学

学院支持教学科研业绩突出的中青年教师以公派出国（境）留学的形式到世界一流大学或科研机构开展交流与合作，了解科技前沿，学习先进理论和技术。

（三）国内短期业务研修培训

学院鼓励有较大发展潜力或承担新设专业、新开课程的中青年教师到国内专业力量雄厚、学科优势明显的科研院校、国家重点科研基地、大型企业高端研发部门进行短期学术研修、教学观摩，或参加国家部委和行业组织的专项业务或综合能力短期培训。通过研修培训，提高教育教学能力和科学研究水平。每次研修培训一般不超过6个月。

（四）实验技术队伍高精技术培训

学院鼓励实验技术人员到相关单位或机构进行专项培训，培训内容主要包括：实验教学、实验技能等方面的新技术、新方法；实验项目改革、仪器维修、仪器功能开发与拓展、测试方法改进、仪器研制；实验室管理、实验室安全等相关问题。技术培训时间根据工作需要确定，每次培训一般不超过6个月，特殊情况最长不超过12个月。

1. 青年骨干教师挂职借调锻炼

学院鼓励青年骨干教师到气象相关业务部门或国家部委相关部门挂职借调，掌握并指导气象业务部门开展天气预报、气候预测监测、农业气象、干旱监测和研究、人工影响天气、气候资源开发利用、卫星遥感生态监测、大气环境评价、沙尘暴监测、地质灾害预报、雷电灾害防御等工作内容，围绕区域数值模式和干旱气象研究联合开展相关科学研究，联合申报相关科研项目，促进科技成果转化和应用提高气象部门精密监测、精准预报、精细服务能力，提升学院青年教师业务能力和水平。挂职借调一般不超过2年。

第四条 基本程序

（一）个人申请。申请人应为现岗位工作业绩突出，近三年年度考核均为合格及以上的人员。研修培训的学科专业应与目前所从事的学科专业领域或岗位工作紧密相关。

（二）基层组织审核推荐。各基层组织根据学科和队伍发展需要，在保证正常教学科研和管理服务工作的前提下，制定本系教师学术研修培训计划,按照相关要求推荐符合条件的人选。

（三）学院根据总体情况综合确定各教师研修培训计划，审批推荐人选并督促落实。

（四）派出学习。派出学习人员应遵守学习单位或机构的规定，圆满完成学习任务。学习期间，应完成学校和学院安排的工作任务，并定期向学院汇报学习情况。

（五）学成回校报到。学习结束后应按时返回学校，并办理回校报到手续。其中，在职攻读学位人员获得相关学位后，须持相关证书复印件到人力资源部变更人事数据信息（同时交验证书原件）。

第五条 教师（包括实验技术人员）申请在职攻读学位（从事博士后研究），原则上应在校工作满1年。在职攻读学位人员学习期间仍占原单位的编制和岗位。学院不承担在职攻读学位的学费及其它相关费用。

第六条 公派出国（境）留学、在职攻读学位（从事博士后研究）的人员须与学校签订协议，学成后服务期为5年。如先后公派出国（境）留学、在职攻读学位（从事博士后研究），服务期限累加计算，未满5年提出调离、辞职等，须承担相应违约赔偿责任，具体事项在协议中约定。

第七条 学院支持未达到国家留学基金资助出国留学的外语条件且年龄不超过45岁的教师参加出国留学外语培训，取得合格证书后，学校报销相关培训费用。

第八条 相关待遇

（一）根据需要和计划安排参加研修培训的教师，在学习期间可按照国家和学校有关规定享受相关薪酬福利待遇。

（二）在职从事博士后研究且将工资关系转至从事博士后研究单位的教师，停发其校内工资，待其回校后重新起发工资。如需要脱产攻读学位或从事博士后研究的，须与学校解除劳动人事关系或聘用关系。

（三）教师在参加研修培训期间，可申请参加职称评聘，获聘后与在校人员同等对待。

（四）本办法中涉及研修培训的相关费用按照国家和学校有关规定执行。

第九条 非教学科研人员能力提升参照本办法执行。对于管理及其他系列人员申请在职攻读学位（从事博士后研究）的，应在校工作满3年。