

# 南京医科大学文件

南医大校〔2019〕174号

---

## 关于印发《南京医科大学卓越师资博士后培育计划实施办法》的通知

各学院、部门、直属单位、附属医院：

为进一步深化研究生培养机制改革，激发导师与研究生的内在动力，提高培养质量，鼓励博士研究生从事高水平科学研究工作，选拔培养拔尖创新人才，加强师资博士后青年人才培养储备，探索实践“博士-博士后”长效培养机制，特制定《南京医科大学卓越师资博士后培育计划实施办法》，现予印发，请遵照执行。



# 南京医科大学卓越师资博士后培育计划 实施办法

为进一步深化研究生培养机制改革，激发导师与研究生的内在动力，提高培养质量，鼓励博士研究生从事高水平、创新性科学研究工作，选拔培养拔尖创新人才，加强师资博士后青年人才培养储备，加强教师队伍建设、优化师资结构，探索实践“博士-博士后”长效培养机制，特设立“南京医科大学卓越师资博士后培育计划”（以下简称“卓越师资博士后计划”），并制定本办法。

## 一、试点范围及名额

在我校设有博士后流动站的校本部基础学科（**基础医学、公共卫生与预防医学、药学、生物学**）试点实施，每年招收名额原则上不超过 5 个。原则上每位导师招收、培养在站的卓越师资博士后不超过 1 名。

## 二、招收条件

1. 全日制非定向三年级博士研究生（应届毕业生，不含延期毕业博士）。
2. 具有较好的科研创新能力、强烈的事业心和责任心、开阔的学术视野和团队合作精神，学术作风端正、严谨。
3. 身体健康，年龄在 34 周岁以下。

## 三、招收程序

1. 博士研究生在学校规定时间内提出申请并经导师同意，可

申请参加“卓越师资博士后计划”，填写《南京医科大学卓越师资博士后培育计划申请书》；可以申请进入与其博士专业相同一级学科的流动站，博士阶段导师可作为其博士后合作导师。

2. 各流动站所在学院初审，择优推荐至研究生院。

3. 研究生院组织成立考核专家小组对申请人逐一考核（不少于5位学术学位博士生导师），一般每人考核时间不少于20分钟。

考核内容：基于申请人博士阶段的课题进展情况进行综合答辩，重点考核申请人的创新能力、科研潜质等。

4. 申请人通过考核并经公示无异议后，即入选“卓越师资博士后计划”。

#### **四、毕业及学位管理**

1. 对“卓越师资博士后计划”入选者申请博士学位的研究成果不受《南京医科大学研究生毕业及学位授予条例》有关规定限制。

2. 研究生院统一组织“卓越师资博士后计划”入选者的博士学位论文评审及论文答辩工作，每篇论文送审5个评阅专家；通过答辩委员会认定已达到毕业、申请学位要求者，由校学位评定委员会审议通过后获得相应博士学位。凡未通过论文评审或毕业答辩者，学校取消其入选资格。

3. “卓越师资博士后计划”入选者通过毕业答辩，同时启动博士后进站审批及体检程序；学校不再组织进站考核，入选者毕业后即可办理进站报到手续。

## 五、在站管理

1. 卓越师资博士后在站期间享受A岗博士后待遇，年度总收入约为30-34万元（税前）。对经学校批准延期的卓越师资博士后，其延期在站期间的待遇由合作导师与学校根据相关规定按比例支付。

2. 卓越师资博士后在站期间可按照《南京医科大学统招博士后专业技术职务聘任暂行规定》参加相应专业技术职务评审。

3. 卓越师资博士后期满出站条件：

(1) 完成《工作协议书》所确定的研究任务；在站期间在SCI收录期刊上发表1篇影响因子 $\geq 10.0$ 的科研论著（博士后本人为第一署名人且第一署名单位是南京医科大学，通讯作者包括博士后合作导师且第一署名单位是南京医科大学）；通过由学校统一组织的出站考核。

(2) 按照全国博士后管委会办公室规定的格式，完成《博士后研究报告》。

4. 鼓励卓越师资博士后积极参与学校的教育教学和人才培养工作；对工作优秀的卓越师资博士后可优先留校任教。

5. 对符合学校高层次人才引进条件的卓越师资博士后，经学校人才工作办公室组织考核后，可作为高层次人才引进，并享受相应的人才待遇和工作条件。

## 六、其他

1. 其他事宜按照国家、学校关于博士后管理工作的相关规定

执行。

2. 本办法自公布之日起施行，由研究生院、人事处、人才工作办公室负责解释。

