

# 上海理工大学文件

上理工〔2012〕81号

---

## 上海理工大学“教授团队”建设管理试行办法

为全面贯彻落实教高〔2012〕4号《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》和沪教委高〔2012〕25号《上海市教育委员会关于“十二五”期间实施“上海市高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》的文件精神，围绕人才培养这一根本任务，加强教授团队建设，全面推进现代大学制度建设，发挥教授在教学、科研、社会服务中的作用，实现“人才强校”战略，特制订本试行办法。

### 一、指导思想

1、牢固确立人才培养的中心地位，“把本科教学作为高校最基础、最根本的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价都要体现以教学为中心。”

2、围绕现代大学制度建设，落实教授治学权。激发教师创新活力、提高创新质量，主动服务经济发展方式转变和产业转型升级，加快科技成果转化和产业化。使教授成为教育教学、学术领域、优势学科建设标杆并切实履行团队领袖责任。不断提升学校可持续发展的综合竞争力。

## 二、团队类型与目标

1、教授团队主要分成知识传授、知识创新、知识服务三类，本科教学是各类团队最基础、最根本的工作任务。

2、为有效整合资源、聚积力量，学校鼓励具有两院院士、长江学者、杰青、国家千人、国家教学名师等称号的著名教授组建超级团队申报国家重点学科、国家重点实验室和国家工程（技术）研究中心，超级教授团队可以由多教授或多团队跨学院（部）组建。

3、“十二五”期间，学校分步建设 100 个左右知识传授团队，50 个左右知识创新团队和知识服务团队。

4、依据学校“十二五”规划的发展战略和任务目标，瞄准国内外人才培养、学科专业、知识创新等前沿领域和水平，各教授团队自我设计、自主确定聘期的任务目标，经学校认定后实施。

## 三、团队组建原则

1、教授团队实行带头人负责制，有本团队人员选聘权、考核评价权和一定的分配权，实行人员双向选择，聘期整体考核。团队带头人一般应具有正高级专业技术职务，业绩特别突出的副教授也可领衔组建团队。

学校将适时实行团队带头人和骨干成员国内外公开招聘制。

2、教授团队可以是在长期合作基础上自然形成的学术群体，也可以是围绕团队带头人或某一重大、特色研究方向或教学科研平台有效整合的学术群体。

3、教授团队由 1 名领衔教授、1~3 名副教授、1~6 名助理教授（讲师、助教、实验教师）、研究生、专兼职事

务助理等组成，一般不少于 5 人，不超过 10 人（不含研究生和兼职事务助理，团队初建时最少不低于 3 人），团队成员及研究生的规模数应根据团队教学科研业绩确定和调整。不组建团队的教授，可作为团队骨干成员通过双向选择聘入团队。

4、教师原则上应以学科和专业为纽带加入本学科专业的教授团队，同时可跨学科、跨学院受聘知识创新和知识服务团队，在其中承担并完成相应的任务、接受相应的考核、享受相应的待遇。

#### 四、团队管理

1、学校成立教授团队建设管理委员会。校长任主任，副校长、校长助理、相关职能部门领导为委员，负责教授团队的政策制订、二级管理资源配置、团队聘期考核等。

1) 教务、科技、研究生、人事、财务、规划等职能部门成立团队事务工作小组，负责团队资格、业绩审核，相关政策修订、调整，专项资助经费落实，校内资源整合和科学投放等，确保各学院（部）人才培养、绩效工资、用房设备等办学资源的合理配置。

2) 通过校学术委员会规划学科专业发展战略，对优秀团队进行遴选、评估和聘期考核；对聘期取得突出业绩和考核优秀的团队进行奖励。

3) 推动服务型机关建设，协调跨学院（部）团队、团队联盟及教授联盟相关事务，为教授治学保驾护航。

2、学院（部）成立教授团队建设管理小组，院长任组长，分党委（总支）书记任副组长，负责教授团队工作指导和协调、日常管理、资源配置、年度考评、聘期考核推荐等。

1) 以团队带头人隶属关系为主，学院（部）通过学术

委员会规划、指导各教授团队发展战略及学术方向，对教授团队实施年度评估和聘期考核。

2) 遵循教授团队“五优先”（研究用房、平台称号、本科课程、研究生培养和国际交流优先）的原则，落实团队必要的办公、实验条件和相关资源，落实人员选聘权，结合实际将绩效工资的一定比例核拨到团队。不干预团队正常学术活动及其工作的开展。

3) 围绕教授治学权的落实，创建与之相适应的二级管理新模式，在学校指导下结合部门实际制订团队运行管理细则，明确学院与团队在人才引进、聘用退出、分配激励、民主权益、监督保障等方面各自的职责。

4) 严格教师岗位管理和行为规范，分阶段落实教师弹性坐班制，实行青年教师导师制和助教制，服务、协调和帮助解决团队建设中遇到的问题，营造良好的学术和人文环境。

5) 关心非团队教师的发展，履行管理、培养的责任。

3、教授团队实行带头人负责制。

1) 团队带头人拥有本团队人员选聘权、一定的分配权和人员考核评价权。研究生学术成果计入团队整体业绩。

2) 在带头人主持下，建立公开透明的内部管理和激励制度；明确成员聘期任务目标；提供必需的工作保障资源；落实教师弹性坐班制、青年教师导师制和助教制，推荐青年教师参加各类培养计划；保障青年教师有一定数量的教学（或助教、副指导教师）、科研等任务；营造协作进取、勇攀高峰的团队文化。

## 五、团队申报程序

1、一个教授（含符合条件副教授）只能领衔组建一个团队。团队带头人候选人由所在学院（部）学术委员会提名产生，教授（含符合条件副教授）可自荐进入提名程序。

2、团队带头人候选人结合校、院“十二五”发展战略自我设计，自行确定团队的聘期任务目标方案，初步拟定团队成员名单（供学院推荐时参考）。

3、团队带头人候选人及其聘期任务目标方案由学院（部）教授团队建设管理小组公示并推荐，学校组织专家组以通讯（网上）评议与现场答辩相结合的形式对拟建团队的能力、水平、预期成果进行评估，确定团队带头人推荐名单，公示后报校教授团队建设管理委员会审定。

4、人事处和学院（部）网站同步公示团队名称、团队带头人、团队任务目标、团队招聘条件，向校内外公开招聘团队成员。满足团队组建基本要求并办理必要手续后，团队正式成立。

5、院长与团队带头人签订《上海理工大学教授知识传授（创新、服务）团队建设协议书》。

## 六、团队资助与类别

1、学校设立教授团队建设专项基金，上级及学校相关专项经费均纳入基金统筹管理使用。

2、教授团队聘期三年，资助经费分年度预拨。教学激励经费原则上以团队承担本科教学和研究生教学任务的教师数为基准划拨；跨团队受聘人员，日常经费各按50%划拨；教学、科研奖励经费每年根据团队当年度业绩预拨；聘期末根据团队聘期总业绩及考核结果对激励经费和奖励经费予以结算。

3、遵循权利义务相当原则，学校对各类团队给予不同程度的资助和奖励，团队带头人根据承担任务目标、完成情况及经费使用范围，由学院（部）审核后负责支配使用。超级团队资助经费必要时采取一事一议的办法由学校和团队商定后实施。

教授团队资助标准一览表

序号	团队名称	团队资助经费（万）		团队奖励经费（万）		备注
		教学激励 $J_1$	日常运行 $J_2$	教学奖励 $J_3$	科研奖励 $J_4$	
1	知识传授团队	$J_1=C_1X_1+Y$	$J_2=2.5+X_2/2$	$J_{3A}=0.2J_1$ $J_{3B}=0.1J_1$	$\Sigma J_{4i}$	① $C_1$ : 激励系数; $X_1$ : 团队授课人数; $X_2$ : 团队人数。 ② $Y$ : 团队带头人、指导青年教师及实验教师队伍建设激励。 ③ 团队人数少于 5 人, 日常经费按人均 1 万划拨。 ④ $J_{3A}$ 、 $J_{3B}$ : 教学奖励分 A/B 档, 详见附件 1。 ⑤ $C_2$ : 奖励系数, 详见附件 2、附件 3。
2	知识创新团队	$1.2J_1$	$4J_2$		$C_2 \Sigma J_{4i}$	
3	知识服务团队	$1.1J_1$	$2J_2$			

4、教授团队资源配置：根据各团队承担任务目标的不同，各学院（部）负责落实相应的办公、科研用房及相关设备或实验室的配置。

### 七、其他

未进入团队的教师，原承担教学科研任务的方式、渠道及工资福利等不受影响，按各学院（部）二级管理的办法实行年度考评和聘期考核，享受相应的二级分配政策和学校科

技奖励政策。

承担讲授本科生、研究生课程且符合上级和学校关于骨干教师激励计划文件规定的，享受激励补贴。

八、本试行办法自发布之日起执行，相关条文分别由人事处、教务处、科技处、研究生部负责解释。

附件：

- 1、知识传授团队组建及管理试行办法；
- 2、知识创新团队组建及管理试行办法；
- 3、知识服务团队组建与管理试行办法；
- 4、教授团队考核评估试行办法。

上海理工大学  
二〇一二年五月十日

**主题词：教授治学 团队建设 试行办法**

---

校对：吴裔南

打印：徐桂芳

---

校长办公室

2012年5月10日印发

---

附件 1:

## 知识传授团队组建及管理试行办法

以育人为本，牢固确立人才培养在学校工作中的中心地位和本科教学在大学教育中的基础地位。把教授为本科生上课作为基本制度，发挥教授在教学第一线的示范作用和学术影响，全面提高学生培养质量和教学水平。

### 一、团队带头人条件

1、师德高尚，治学严谨，具有明确的学术研究方向，较高的学术造诣及创新性学术思想，有较强的组织协调能力和合作精神。

2、长期从事一线教育教学活动，有能力以高度的责任感带领教学团队完成高质量的知识传授任务。

3、具有正高级专业技术职务，离退休时间原则上不少于一个聘期；具有副高级专业技术职务，离退休时间不少于二个聘期且经教务部门审核。

4、近三年考核合格及以上、完成学院规定的基本工作任务、各项业务工作质量优良、无教学事故。

5、身体健康，能坚持正常工作、学习。主要精力能投入教育教学和指导青年教师工作。

### 二、团队带头人责任

本科教学是团队最基础、最根本的工作，团队建设应以教学为中心，全面完成所承担的人才培养服务和各项教学任务。

1、试行课程责任制，领衔讲授和建设规定门数的核心及重点课程。

2、带领团队进行教学改革，积极探索教学方式方法的革新，探索教学内容与现代科学技术和市场经济的衔接等。

3、承担团队教师队伍建设与青年教师培养任务。带头人、副教授及以上资深骨干教师应按照国家相关规定成为青年教师的导师，完成相应的指导任务。积极为中青年教师提供国内外进修、研修、访学的机会和条件，尽快提高他们的科研能力和教学水平。

4、根据学科类别层次，带领团队成员承担和完成相应的科研、论著等任务。承担相应规模的研究生指导和课程教学任务。

5、团队优化管理。制订团队成员年度任务目标，考核团队成员年度、聘期业绩，落实教师弹性坐班制，配置团队工作保障资源和绩效津贴。

6、提高实验教师的技术水平，为他们提供培训、交流、实习、合作及参与科研项目的机会和条件，构建高水平的实验技术平台。

7、积极参与本学科研究生培养方案的修订工作，逐步形成适合卓越工程人才培养的课程体系。

### **三、团队组建的门槛条件**

1、团队中长期建设目标和承担的聘期任务目标应符合以下要求：

1) 团队带头人领衔，团队负责建设的本科核心（重点）课程达到或超过规定门数（原则上按团队教授、副教授人均2门计），并负责相应课程的精品课程建设、教学大纲制订、教材讲义编写等任务。

2) 团队副教授及以上成员每人每学年须领衔担纲二门次以上本科课程授课任务[校职能(公共服务)部门双肩挑人员、学院正职可申请减免1/2，学院行政副职可申请减免1/3)，且团队内的核心课程和重点课程至少有一门次由教授、副教授全程主讲；团队负责人（或指定正、副教授）对团队成员承担的所有课程理论及实践教学环节进行指导、监督，保证授课质量。

3) 团队每学年须承担二门以上研究生课程（无硕士导师的团队除外），负责课程的建设管理工作；积极开展核心课程与全英文授课课程建设，高度重视教学内容的前沿性、应用性。

4) 团队中具备导师资格的教师人均每年至少招收2名全日制研究生；定期组织研究生开展Seminar研讨，形成固定的研讨、交流制度。

5) 进行相应的教学改革或取得教学成果等。

2、知识传授团队应有一支专业和年龄结构相对合理、优势互补的教学梯队，团队核心成员不少于学校规定的组建人数，原则上应有1名35周岁以下的青年教师。

3、近三年科研业绩的门槛要求，由各学院（部）根据实际情况确定。

#### 四、团队的资助

1、根据学校“卓越工程教育”总体发展目标，学校对团队的资助经费按年度划拨。学院（部）依据团队的年度评估和聘期考核结果，可提出继续、减少或暂停资助的意见，报学校同意后执行。

2、资助经费由团队带头人负责支配。原则上激励经费的70%用于讲授本科课程补贴，15%用于讲授研究生课程补贴，15%用于新教师助教、指导青年教师、实验教师培养及教材编写、承担团队建设事务等补贴，每学年分配方案须报学院（部）审核后执行。日常经费用于支付差旅、会议、发表论文等业务活动费用。

3、团队在建设期内获得的教学、科研重大业绩，按学校相关规定的标准进行奖励。

#### 五、团队管理

1、教授团队成员在双向选择基础上实行聘任制。团队成员须签订岗位工作协议，团队带头人负责对团队成员进行年度考评和聘期考核，确定弹性坐班形式。

2、团队带头人应依照岗位工作协议约定，决定成员续约或解约。团队成员解约后原则上由学院（部）管理，名单报人事处备案；聘期考核基本合格及以下人员，经学院（部）同意可交人事处转聘岗位或离开学校。

3、团队带头人和学院（部）签订《上海理工大学教授知识传授团队建设协议书》，负责制订团队内部管理制度、

各项任务目标实施和相关资源的筹措分配。

4、教授团队实行整体考核和动态管理。教授团队须提交《团队年度（聘期）工作报告》，学院（部）依据其任务目标和工作进度、经费使用等对教授团队进行年度评估或聘期考核。对完成或超额完成任务目标、业绩突出的教授团队，给予支持和激励；对未能达到任务目标和工作进度要求的团队提出改进建议，并提出继续资助、减少资助、暂停资助的意见。

5、团队带头人在建设期内因各种原因不能履行职责，或聘期未完成任务目标的，所在学院（部）可提出重组或撤销团队的动议，报学校审批后实施。

6、团队在资助期内所完成的成果，应标注上海理工大学为第一单位，未标注的成果不得在评估考核中使用。发表的论文收稿日期应在本资助期内。

## 六、团队考核要点

团队年度评估和聘期考核围绕知识传授、教学改革和研究生培养、青年教师培养、科研业绩等展开。

1、基本考核指标与激励。

1) 团队带头人及成员分别完成学校规定的教学要求。

2) 教师培养计划及落实、平时听课评教和指导、开展教学检查和研讨、关注团队中青年教师的培养提高、教书育人典型案例等。

3) 团队教师综合评教成绩名列前 90%以内（团队带头人

评教成绩权重为 2)，且无教师综合评价成绩列全校后 20 位以内。

4) 团队教师无二级及以上教学事故或二次及以上一级教学事故；包括教学违规通报。

5) 团队圆满完成学院安排的各项教学任务及团队建设协议书约定的相关任务目标。

6) 团队中具备导师资格的教师人均每年至少指导 2 名全日制研究生毕业并获得学位。

7) 团队每学年须承担二门以上研究生课程（无硕士生导师的团队除外），负责课程的建设和管理工作。

8) 团队的科研考核按照分类指导的原则，不同类型的学科实行不同的考核条件，具体要求如下：

理、工、管学科团队：人均每年发表 A 类论文 1 篇；

文科团队：人均每年发表 CSSCI 检索论文 1 篇；

体育、艺术类团队：每年人均发表学术论文 1 篇；聘期内人均发表 B 类论文 1 篇；获奖、参展成果由校团队事务工作小组审定。

年度评估全部满足基本指标的团队，下一年度激励经费按 110%核拨；有一项不满足的团队，下一年度激励经费暂按 100%核拨；不满足二项及以上的团队，下一年度激励经费暂按 90%核拨；连续二年不满足其中一条及以上的团队根据具体情况由学院提出减少资助、暂停资助或团队重组的意见。

## 2、教学奖励指标

满足以下指标之一的团队可获得教学奖励（项目及成果数不得重复计算）：

1）团队教师综合评教成绩排名在前10%以内（团队带头人的评教成绩权重为2）。

2）专项申报获得市级及以上本科、研究生教学相关的个人、团队或项目荣誉称号。

3）经学校本科教学指导委员会认定的，指导学生获得全国大学生五大竞赛全国二等及以上奖项（其他竞赛奖项以积分计算，奖励方法另定），或实习基地、实验平台建设、创新实践指导工作取得突出成绩等。

4）指导研究生获得市级以上科技活动成果和奖励。

5）指导研究生获得上海市级及以上优秀学位论文。

教学奖励分为A、B二档（详见《教授团队资助标准一览表》），获得学校认可的国家级奖项、成果或同时符合多项奖励条件的团队可获A类奖励，其他为B类奖励。

本实施细则由教务处、研究生部负责解释。

二零一二年五月十日

附件 2:

## 知识创新团队组建及管理细则

知识创新团队必须承担并完成本科教学和研究生教学的任务（参照知识传授团队相关要求执行），并承担国家及省部级重大科研项目、发表以 SCI/SSCI 为代表的高水平论文，开展具有开创性、探索性和前瞻性的基础研究和共性关键技术创新研究。

### 一、团队带头人条件

在国内相关学科领域具有较大影响，有明确的学术研究方向，主要精力能从事知识创新研究与指导团队建设工作，且符合以下条件之一：

1、主持过 2 项以上国家级科研项目（文科团队带头人主持过 2 项以上省部级科研项目）或主持过 1 项国家级科研项目并发表过 6 篇及以上二区 SCI 论文。

2、获得过省部级科研成果二等及以上奖项（排名第 1）。

3、入选过国家、上海市（省部）高层次人才计划项目。

4、担任过省部级及以上重点学科和科研平台的带头人。

5、有在行业、学科中具有较大影响力和活动力的社会兼职[国家二级学会理事以上、省部级二级学会副会长（副理事长）以上]。

6、作为指导教师，指导博士生获得过市级及以上优秀博士学位论文。

## 二、团队带头人责任

1、科学设计和制订团队知识创新的任务目标，合理配置团队人力资源。

2、引进骨干人才，指导中青年教师。

3、团队的优化管理。制订团队成员的年度任务目标，考核团队成员的年度工作业绩，落实教师弹性坐班制，提供团队成员的工作保障资源，发放团队成员的团队绩效津贴。

4、加强研究生管理与考核，形成奖励、激励机制，激发研究生参与课题研究的热情和投入。

5、带领团队参与国内外高水平学术活动，担任国内外高水平学术组织重要职务。

## 三、团队组建门槛条件

1、团队中长期建设目标和聘期任务符合学校要求和规定。

2、知识创新团队应有一支专业和年龄结构合理的、科学思维活跃、优势互补的学术梯队，有扎实的科研工作基础和丰富的学术积累，各成员应有相对集中的研究方向和共同研究的学术问题，有良好的团结协作精神，治学严谨、学术水平高，有充足的时间参与研究工作。

3、团队核心成员不少于学校规定的组建人数，原则上要有2名具有博士学位的教师或副教授、1名35岁以下青年教师。

4、根据分类指导的原则，对不同类型的学科实行不同的组建条件，具体要求如下：

1) 理科类团队门槛条件：近三年人均发表 SCI 检索论文 2 篇，人均承担纵向科研项目经费不少于 5 万元。

2) 工科类团队门槛条件：近三年人均发表 SCI 检索论文 1 篇，人均承担纵向科研项目经费不少于 10 万元或获得省部级二等奖以上奖励（二等奖第一名，一等奖为前二名）。

3) 文科类团队门槛条件：近三年人均发表 SSCI 检索的论文、人大复印资料、新华文摘 1 篇，人均承担纵向科研项目经费不少于 2 万元。

4) 管理类团队门槛条件：近三年人均发表 SCI 检索论文、SSCI 检索论文、人大复印资料或新华文摘不少于 1 篇，人均承担纵向科研项目经费不少于 5 万元。

1 部专著可相当于 2 篇 SCI 或 SSCI 检索论文，1 篇一区论文相当于 3 篇 SCI 检索论文，1 篇二区论文相当于 2 篇 SCI 检索论文。

#### **四、团队资助与管理**

1、根据学校“综合实力进百强”的发展目标，学校对团队的资助经费按年度划拨。学院（部）依据团队的年度评估和聘期考核结果，可提出继续、减少或暂停资助的意见，报学校同意后执行。

2、教学资助经费由团队带头人负责支配（使用细则见

附件 1 相关条例)。日常经费用于开展科学研究的启动费或改善研究条件、学术交流、论文发表、差旅费等。

3、团队在聘期内，根据完成分年度考核指标的比例，按《上海理工大学科技奖励办法》予以相应的奖励。

1) 完成当年考核指标并指导研究生获得市级及以上优秀学位论文（自获得年度起兑现，聘期内有效并予以结算），科研奖励系数  $C_2$  为 1.4。

2) 完成当年考核指标的 80%及以上，科研奖励系数  $C_2$  为 1.2。

3) 完成当年考核指标的 80%以下，科研奖励系数  $C_2$  为 1。

4、团队带头人和学院（部）签订《上海理工大学教授知识创新团队建设协议书》，管理细则遵照附件一相关条例执行。

5、跨学院、跨团队聘用人员的知识创新业绩按创新团队标准奖励并纳入团队统一分配。

## 五、团队考核要点

在完成等同于知识传授团队任务（除科研外）目标的基础上，创新团队年度评估和聘期考核围绕团队贡献度、学术论文和科研项目等展开：

1、对提高我校国内外学术地位，学科建设等方面的贡献。考察团队在国内外高水平学术组织中地位的关键性指标，如参加国内外高水平学术活动频次、担任国内外高水平

学术组织重要职务、积极组织召开国内外高水平学术会议等。

2、团队在聘期完成以下任务之一：

1) 理科类团队人均发表 6 篇 SCI 检索论文，工科类团队人均发表 3 篇 SCI 检索论文，文科类团队发表 6 篇 SSCI 或 A&HCI 检索论文，管理类团队人均发表 3 篇 SCI 或 SSCI 检索论文。其他类型的成果不可与上述检索论文相抵；

2) 在 NATURE、SCIENCE 上发表论文 1 篇，或发表一区论文 3 篇以上；

3) 获得国家级奖励 1 项，或作为省部级一等奖被推荐参加国家级奖励评审的项目 1 项；

4) 以我校为主争取到国家 973 计划项目、国家自然科学基金重大基金项目、科技部重大专项等国家级重大科技计划项目；

5) 指导博士生获得全国百篇优秀博士学位论文。

说明：论文只认定第一作者或通讯作者；学生为第一作者，教师为第二作者的论文，教师可按第一作者认定；项目必须为第一负责人；科技奖励必须排名第一；所有成果不能重复计算。

本实施细则由科技处、研究生部负责解释。

二零一二年五月十日

附件 3:

## 知识服务团队组建及管理细则

知识服务团队必须承担并完成本科教学和研究生教学的任务（参照知识传授团队相关要求执行），并开展面向社会需求的科研活动，培育出一批转化能力强、产学研合作知名度高、能解决共性关键技术问题的示范团队，推动学校的科技成果转化。

### 一、团队带头人条件

在国内相关行业具有较大影响，有明确的知识服务方向，有一定的组织管理能力，主要精力能投入教育教学和从事知识服务团队建设工作。原则上为教授，并具备以下条件之一：

- 1、担任校级以上知识服务团队的负责人。
- 2、已建产学研合作平台的负责人。
- 3、获得过省部级科研成果三等及以上奖项（排名第1）。
- 4、近三年主持过横向项目到款经费（软件部分）累计50万以上（管理类团队累计30万，文科类团队累计15万）。

### 二、团队带头人责任

- 1、科学设计和制订团队知识创新的任务目标，合理配置团队人力资源。
- 2、引进骨干人才，指导中青年教师。

3、团队的优化管理。制订团队成员的年度任务目标，考核团队成员的年度工作业绩，落实教师弹性坐班制，提供团队成员的工作保障资源，发放团队成员的团队绩效津贴。

4、注重应用型人才的培养，安排研究生（尤其是全日制专业学位研究生）加入到服务项目中，提高其实践能力，形成可转化的专利成果。积极拓展研究生产学研实践基地，落实本团队研究生的生产实习环节。

### 三、团队组建门槛条件

1、团队成员不少于 5 人，有较强的研究开发和科技成果转化与产业化的能力。

1) 理工科团队：承接企业委托项目近三年累计到账经费（软件部分）不少于 100 万（人均不少于 20 万）。

2) 经管文科团队：承接企业委托项目近三年累计到账经费（软件部分）不少于 40 万（人均不少于 8 万）。

2、团队须拥有若干项有自主知识产权的授权发明专利或省部级二等以上获奖成果，可进行产学研合作和技术转移。

1) 理工科团队：近三年须拥有至少 3 项授权发明专利（专利权人前 2 名）或获得过省部级科技成果二等以上奖项 1 项（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名）。

2) 经管文科团队：近三年须拥有至少 2 项授权发明专利（专利权人前 2 名）或获得过省部级人文社科类二等以上

奖项 1 项（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名）。

3、团队具有鲜明的特色和优势，重点研究方向明确，同时有省市以上产学研基地（至少 1 个）或较强行业背景支撑；理工科团队至少有 1 名成员是省部级及以上科研平台建设项目组成员。

#### 四、团队的资助与管理

1、学校给予团队一定的激励经费资助。学院（部）依据团队的年度评估和聘期考核结果，可提出继续、减少或暂停资助的意见，报学校同意后执行。

2、资助经费由团队带头人负责支配（使用细则见附件 1、附件 2 相关条例）。日常经费用于开展技术研究、创新服务的启动费或改善研究条件、学术交流、论文发表、差旅费等。

3、团队在聘期内，根据完成分年度考核指标的比例，按《上海理工大学科技奖励办法》予以相应的奖励。

1) 完成当年考核指标并获得省部级科技一等奖以上（获奖项目中，我校位于单位总排名前 2 名，个人排名在总排名中位于前 2 位且是本单位排名第 1 的，按个人实际排名记分。），科研奖励系数  $C_2$  为 1.4（自获奖年度起兑现，聘期内有效并予以结算）。

2) 完成当年考核指标，科研奖励系数  $C_2$  为 1.2。

3) 完成当年考核指标的 80%及以上，科研奖励系数  $C_2$  为 1.1。

4)完成当年考核指标的 80%以下,科研奖励系数  $C_2$  为 1。

## 五、团队考核要点

在完成等同于知识传授团队任务(除科研外)目标的基础上,知识服务团队考核主要围绕团队获奖,团队授权专利数等指标展开,采用聘期记分制进行考核。计分办法见附表。

其中,理工科团队人数 5 人及以下获得 180 分及以上为合格;5 人以上时,每增加一人,总分相应增加 35 分。

经管文科团队人数 5 人及以下获得 120 分及以上为合格;5 人以上时,每增加一人,总分相应增加 25 分。

本实施细则由科技处负责解释。

二零一二年五月十日

附表：

国家技术发明奖、科技进步奖、自然科学奖、哲学社会科学基金优秀  
成果奖记分表

	排名 1	排名 2	排名 3
一等奖	400	200	100
二等奖	200	100	50

省部级科技奖、人文社科成果奖、哲学社会科学优秀成果奖记分表

	排名 1	排名 2	排名 3
一等奖	80	40	20
二等奖	60	30	0
三等奖	40	20	0

授权发明专利记分表

	排名 1	排名 2
得分	20	10

注：

1. 获奖项目中，我校位于单位总排名前 2 名，个人排名在总排名中位于前 2 位且是本单位排名第 1 的，按个人实际排名记分。

2. 或作为省部级一等奖被推荐参加国家级奖励评审的项目(排名第 1)，按 180 分计。

附件 4:

## 教授团队考核评估办法

依据《上海理工大学教授团队建设协议书》约定的内容，对以团队带头人为核心的教授团队开展聘期考核和年度评估。

### 一、考核评估形式

1、年度评估。以教授团队的自评为基础，由学院（部）对自评业绩进行核对，组织全院正副教授范围的自评交流，并将自评交流的成果在学院网上公开。年度评估的主要目的在于检查团队工作进展、展示团队建设效果、提出建设性建议和意见。

2、聘期考核。学院（部）组织前期考核，初定团队考核等级、提出是否继续建设意见和建议。学校对评价优秀和差的团队进行重点复议，审定聘期考核结果，决定执行第二聘期的团队及资助分级。

### 二、考核评估内容

1、团队软实力：从团队制度、工作标准、向心力、队伍建设等角度考察团队状态。

1) 团队制度：形成团队成员统一遵循的公开、有效、适用的制度，既能促进团队的一致性，同时确保工作有序开展；

2) 工作标准：团队成员有明确的工作指导和任务分工，

工作上无随意性和偏差性；

3) 团队向心力：团队成员团结协作、勇于进取、乐观自信、敢于担当；

4) 团队规划与队伍建设成效。

2、团队业绩：依据团队类型及建设协议书约定的任务、目标、进程和校内贡献度等进行评价。

3、团队关联性。通过评估，打造优势团队。资源向特色显著、有发展潜力、凝聚力、竞争力的高水平团队倾斜。

1) 团队成员围绕主要研究方向密切合作，相互牵动（项目、平台、论著等，共性认同度 80%以上）。

2) 团队带头人负责的项目、专利、成果、论著、核心课程建设等在团队中占主导地位（60%以上）。

3) 团队带头人对其他成员起指导、培养作用。

### 三、评价体系

指 标		权重	考核评价		
			优	中	差
1	团队软实力	15%	全满足	满足 $\geq 80\%$	满足 $<80\%$
2	团队业绩	70%	$\geq 100\%$	$\geq 90\%$	$<90\%$
3	团队关联性	15%	3 项	2 项	1 项
其他	各类违纪、违法事故	一票否决			
	学术不端行为	一票否决			
总体评价					

四、本办法由人事处负责解释。

二零一二年五月十日