浙江科技学院学术团队建设管理办法

（2019-4-16征求意见稿）

为全面贯彻落实学校第四次党代会提出的“多院一体，四轮驱动”开放强校主战略，加快学校学科建设，充分发挥学科带头人、方向带头人和学术骨干在学科建设中的引领作用，推动我校学术团队的形成和优化，凝聚并稳定一批优秀的创新群体，加快我校高层次应用型人才队伍的建设，提升学校核心竞争力，根据《加强新一轮学科建设的实施意见》，《中共浙江科技学院委员会 浙江科技学院人才发展“三三”战略行动计划（2018-2022）的通知》（浙科院党发〔2018〕1号）等文件精神，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 依托学校的教学科研条件与人力物力资源，培养和造就一批年富力强、具有创新能力的人才群体，遵循成熟一个组建一个、宁缺毋滥、目标任务明确的原则，遴选建设校级重点学术团队（以下简称“学术团队”），各二级学院可根据实际情况自行建立和管理院级学术团队。

第二条 学术团队是紧密型学术创新型群体，围绕学校学科建设发展规划和人才培养目标开展学术研究、社会服务和人才培养。学术团队按工作重点不同可分为科研团队和教学团队两类，科研团队的主要任务通过团队协作的方式争取并承担各类国家与省部级重点科技项目或企业重大合作项目，建设学科和科研平台，培育和产生重大科研成果，争取获得国家级和省部级科技奖励；教学团队的主要任务是深化教育教学改革，承担专业建设、课程建设任务，开展产教融合应用型人才培养，指导学生的学科竞赛，承担国家与省部级重点教学研究项目，培育和产生重大教学成果，争取获得国家级和省部级教学奖励。

第三条 学术团队建设遵循“突出重点，形成特色，集中力量，带动整体”的原则，实行团队岗位聘任和团队考核制度。跨二级学院进入学术团队的人员，其行政隶属关系和人员身份不变，学校或二级学院对学术团队进行整体聘任和考核，学术团队对各成员进行个体聘任和考核，成员所在的二级学院对聘任和考核结果予以认定。

第二章 申 报

第四条 拟申报的学术团队分别由校级产业行业研究院或二级学院推荐。学术团队所在学科应具有良好的建设基础和发展潜力，学术团队要有符合国家和区域战略发展的且稳定的工作目标和方向，鼓励学科交叉和专业群内合作和交叉。

第五条 学术团队实行团队带头人负责制。团队带头人是团队建设和管理的主要责任人，负责组织制定本团队建设规划和年度工作计划，带领团队开展工作，统筹安排相关的资源，组织对团队成员进行内部考核。

第六条 学术团队成员应具有合理的专业结构和年龄结构，人数一般不少于5人，且每人只能牵头或参加1个学术团队。学术团队设1名团队带头人、可设2-4名方向带头人和若干名学术骨干组成。团队带头人与方向带头人应有较高学术造诣和创新思想，较好的组织协调能力、合作精神和凝聚力，骨干应具备勇于探索、敢于创新及团结协作精神，团队中一般应有50%的成员为45周岁以下的青年研究骨干。

第七条 学术团队应围绕学科专业方向开展建设工作，主要包括下列内容：

（一） 凝练学科方向。确定一个时期内团队建设的目标、主要研究方向、研究内容及研究特色；

（二） 实施研究工作。组织申报、承担科学研究项目，开展社会服务，取得科研成果，申报科技奖励；

（三）开展人才培养。组织本科生与研究生的教育教学改革专业建设与课程建设，培育和取得教学成果，申报各类奖励；

（四）培养学术队伍。制定和落实高层次后备人才培养计划及落实，形成结构合理的学术梯队；

（五）建设学科平台。主持或参加产业行业研究院、重点实验室等学科平台以及重点专业平台和教学平台的建设工作，申报各类学科平台和教学平台建设项目。

（六）对外合作交流。和国内外高等院校、研究机构企业开展科研和人才培养合作，主办和承办各类学术会议，建设合作平台。

第八条 申报学术团队须提交相关材料，内容包括：拟建学术团队的名称、团队负责人、研究方向、方向负责人、研究意义、研究基础、学术队伍、建设目标和计划等。

学术团队的评审工作遵循“统一组织、专家评审、公平公正、择优支持”的原则，由学科处会同人事处、科研处、教务处对团队的申报材料进行审定并组织专家评审。

第九条 学术团队申请时间与学校岗位聘任同步，择优支持。

第三章 团队岗位聘任与考核

第十条 学术团队采用团队集体岗位聘任和整体考核方式，学校成立由学科处、人事处、科研处、教务处等相关部门组成的团队聘任与考核工作小组，采用一事一议与团队协商团队岗位聘任和考核方案。团队提出各成员的岗级与团队聘任期内整体考核目标，团队聘任与考核工作小组会同相关二级学院共同审查岗聘与考核方案并报院长办公会审定。团队整体的考核目标应不低于所有成员独立进行岗聘时所应完成的业绩考核目标之和。

第十一条 考核等次分为“优秀、合格、不合格”三个等次。在聘期考核时，学术团队取得重要指标突破或较大幅度超额完成了聘期的考核目标，为考核优秀，并给予团队30%的个人考核优秀名额；学术团队完成了聘期的考核目标，为考核合格，视为团队所有成员完成了考核目标。年度考核时，学术团队可以将团队取得的年度教学和科研业绩自主划分给各团队成员作为成员的个人业绩，成员的个人业绩带入所在二级学院参加二级学院的经济分配。团队聘任与考核工作小组（或委托相关二级学院）对学术团队工作开展动态跟踪，并进行年度检查，团队未完成年度计划目标，将对团队预警并提出改进意见。

第十二条 在一个聘期结束后，如学术团队未能完成预定的考核目标，团队撤消，团队取得的相关业绩划分给团队成员，团队成员参加所在二级学院的个人考核。

第四章 相关支持政策

第十三条 学校各职能部门应积极整合全校资源支持团队开展工作，在财政专项资金、竞争性科研教学项目申报、人才引进、评奖评优、研究生招生指标、工作场地等方面给与倾斜支持，确保团队工作的顺利开展。

第十四条 学术团队在聘期内培养或全职引进国家级人才，或获得国家级教学、科研奖励，或国家级平台，或国家级重大重点项目等重大突破（具体标准参考浙江省一流学科绩效评估办法），可直接认定团队聘期考核优秀，同时学校采取一事一议的方式酌情给予奖励。

第十五条 完成学校重大突破性成果的团队，可以为具有重大贡献的团队成员申请特殊的职称评聘破格政策，该项奖励政策应在团队岗位聘任和考核方案中予以明确。

第五章 其 它

第十六条 各二级学院可以根据自身实际，强化学科引领，组建若干院级学术团队，并负责本院创新团队管理方案的制定，并依方案管理团队，实施团队岗位聘任和团队考核。

第十七条 学术团队实施过程中如遇到未尽事宜，学校将另做补充规定。

第十八条 本办法由学科处负责解释。

第十九条 本办法自发布之日起试行。