**附件**

**上海理工大学2012年2月13日务虚会**

**-----教授治学与团队建设宣传与讨论提纲**

一、指导思想

1、积极推进现代大学制度建设，逐步实现教授治学（学术发展、人员聘用、收入分配、资源配置）权的回归。使教授成为本学术领域的标杆和旗帜并切实履行团队领导责任。不断提升学校的综合竞争力和软实力。

2、引进与建设并重，加强高水平教授团队建设是推进教授治学的首要任务，是实现学校“十二五”发展战略的关键。

3、遵循“优化、高效、渐进”的原则，不断完善人、财、物的资源配置，使教授全身心投入学生公共的能力培养与大学文化建设，把教授治学落到实处。

二、教授团队模型

1、以教授为领导核心，由1～3名副教授、 1～6名助教授（讲师）、研究生、教授助理等组成。

2、主要类别：知识创新团队、知识传授团队、知识服务团队。

3、围绕大项目、大平台、学科建设，可形成多教授、多团队教授组合或教授联盟。

三、建设路线

1、组建原则：教授点将；业绩决定编制；人员双向选择；聘期整体考核。

2、管理原则：教授负责团队成员聘用，负责考核成果，有决定团队成员收入的一定的权利。研究生的成绩，计入整体团队的成绩。

3、团队规划：建设一流团队，自定目标，自我设计，自建平台。

4、资源配套：学校在“十二五”期间通过对各教授团队的能力进行评估，对专业或者成果进行预估，测算资源，分步配套落实，使教授在治学过程中拥有与建设目标相匹配的较为充足的资源。

四、目标与时间表

1、学校拟建设150～200个教授知识传授团队（含部分拔尖副教授领衔，覆盖全体教师和所有核心主干课程建设），在此基础上，遴选组建知识创新团队和知识服务团队各20%。

 2、“十二五”期间，学校要逐步实现教授团队化的目标。

五、 资源保障

教授团队（尤其是国家级、省部级团队）承担着学校冲击百强的艰巨任务，要切实在各项资源配置上予以保障。

1、三个确保：确保资助经费、学术用房和绩效工资到位，使教授在“人、财、物”方面能有一定的实权。

2、五个优先：研究用房优先，平台称号优先，本科课程优先，招研究生优先，国际交流优先。

六、要思考的几个问题

**1、教授团队的教授治学权主要体现在哪些方面？**

团队用人权；团队分配权；学术资源配置、课程建设、学科方向建设责任与权力……？

**2、团队日常管理中教授的责、权、利实现途径及管理模式？**

**3、教授治学权与学院、所（室）管理权的切分及关系？**

**4、教师团队组建模式和遴选标准如何兼顾多方面要求？**

1）学科分类：理工经管、人文社科；

2）学科层次：博、硕、本；

3）学术导向：科研、教学（通识课程）、技术服务。

**5、教授团队个体目标如何确定？考核方式的多样性？**

**6、对知识传授、创新、服务不同团队，校、院资助（资源配置）的着眼点和力度？**

**7、如何考量教授团队成员的关联性？**

**8、教授团队及其成员的退出机制？**

**9、其他相关问题的思考？**