

教学激励机制有关文件

- 1.中国石油大学（华东）关于完善本科教学激励机制的实施办法.....1
- 2.中国石油大学（华东）教学名师建设工程实施意见.....16
- 3.中国石油大学（华东）关于加强高层次创新性人才队伍建设的若干意见.....20

1. 中国石油大学（华东）关于完善本科教学激励机制的实施办法

中国石油大学文件

中石大东发〔2010〕89号

关于印发《中国石油大学（华东） 完善本科教学激励机制实施办法》的通知

各二级单位：

现将《中国石油大学（华东）完善本科教学激励机制实施办法》印发给你们，望认真遵照执行。

中国石油大学（华东）

二〇一〇年十二月三十日

中国石油大学（华东） 完善本科教学激励机制实施办法

为进一步加强本科教学工作，鼓励教师积极投入教学工作，完善教学激励长效机制，学校对《石油大学（华东）教学类成果奖励办法》（石大东发〔2002〕81号）和《石油大学（华东）教学工作量计算办法》（教学〔2002〕22号）等有关文件进行了汇总修订，形成本办法。

一、指导思想

本科教学激励机制遵循“以政策引导教学，以奖励促进教学”的指导思想，采取物质奖励和精神奖励、过程性激励和结果性奖励相结合的形式，鼓励优秀，奖励先进，倡导创新，注重实效，进一步调动广大教师从事教学工作、参与教学改革的积极性，有效保证教学工作的中心地位，不断提高人才培养质量。

二、适用范围

本办法适用于我校承担本科教学和教学管理工作的在职教师 and 教学管理人员，主要依据是其在教学和管理、教学改革和建设等方面开展的工作、做出的贡献以及取得的成果等。

三、激励措施

1. 对在教育教学、高水平实验室和实习基地建设、新专业建设以及教学研究等方面投入大量精力、做出较大奉献、取得突出成果的单位或个人，按照《教学类项目及成果奖励办法》（见附件1）、《实践教学激励办法》（见附件2）和《本科教学工作量计算办法》（见附件3），进行相应奖励和工作量计算。

2. 为充分肯定教师的教学工作及其成果，在职称评定和岗位

聘任中强化对教学工作的要求，对教学效果优秀、贡献突出的教师实行一票通过制，对于教学效果差的教师实行一票否决制。具体执行办法参照学校人事处相关文件。

3. 根据学生、教学督导员和教师同行的综合评价情况，对长期从事一线教学、教学效果优秀的教师进行宣传和奖励。每年奖励100名教学效果优秀的教师（1000元/人），由学校按照各院部实际上课教师人数分配奖励名额，院部参照学生评价结果组织教学督导员和教师同行等对相关教师进行教学效果评价，择优确定名单；连续3年获得奖励的教师颁发教学优秀奖；连续2次或累计3次获得教学优秀奖的教师颁发教学突出贡献奖。

4. 为鼓励教师从事教学改革和建设工作的，对获得国家级和省部级申报资格的教学项目分别给予6000~10000元和3000~5000元的启动费。

5. 我校非第一完成单位、负责人或主编非我校教职工的各类项目不在奖励范围之内；同一成果多次获奖者，不重复奖励，以最高奖励为准。

四、附则

1. 本办法自公布之日起执行，由教务处负责解释。

2. 原《石油大学(华东)教学类成果奖励办法》(石大东发〔2002〕81号)、《石油大学(华东)教学工作量计算办法》(教学〔2002〕22号)同时废止。

附件：1. 教学类项目及成果奖励办法

2. 实践教学激励办法

3. 本科教学工作量计算办法

附件 1:

教学类项目及成果奖励办法

一、教学建设类

教改项目	国家级	按教育部资助经费 1:1 配套, 批准立项和验收合格后各拨付 50%	
	省级	按省教育厅资助经费 1:1 配套 (自筹经费项目学校资助 1 万元), 批准立项和验收合格后各拨付 50%	
	校级	批准立项和验收合格后各拨付 50%	
课程建设	精品课程	国家级	建设期内资助 12 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 3 万元
		省级	建设期内资助 8 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 1 万元
		校级	建设期内资助 4 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 5000 元
	双语教学示范课程	国家级	建设期内资助 8 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助
		省级	建设期内资助 4 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助
		校级	建设期内资助 2 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助
专业建设	国家级特色专业	建设期内资助 12 万元 (含自筹经费专业), 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 3 万元	
	省级品牌特色专业	建设期内资助 8 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 1 万元	
	上级评估认证专业	资助 6 万元建设经费, 分年度下拨, 通过后奖励 2 万元	
	新办专业	建设期内资助 8 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 评估合格后奖励 2 万元	
规划教材	国家级	资助经费 2 万元/部, 立项和验收后各拨付 50%	
	省部级	资助经费 1 万元/部, 立项和验收后各拨付 50%	
	校级	公开出版教材资助 5000 元/部, 校内胶印教材资助 2000 元/部, 立项和验收后各拨付 50%	
实验教学示范中心	国家级	建设期内资助 10 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 3 万元	
	省级	建设期内资助 6 万元, 分年度下拨, 若中期检查不合格则当年不资助, 验收合格后奖励 1 万元	
教学团队	国家级	验收合格后奖励 2 万元	
	省级	验收合格后奖励 1 万元	
	校级	验收合格后奖励 5000 元	

二、教学成果类

教学成果奖	国家级	按国家奖励金额 1:2 奖励
	省级	按省奖励金额 1:1 奖励
	校级	奖励一等 5000 元、二等 3000 元
教材奖	国家级	奖励一等 2 万元、二等 1 万元
	省部级	奖励一等 1 万元、二等 6000 元
	普通高等教育精品教材	奖励 1.5 万元

三、荣誉称号类

教学名师	国家级		奖励 2 万元/人·次
	省级		奖励 1 万元/人·次
	校级		奖励 3000 元/人·次
示范课堂	奖励 1000 元/年		
青年教师讲课比赛	奖励一等 2000 元、二等 1000 元、三等 500 元		
教学管理	先进单位	国家级	奖励 2 万元
		省部级	奖励 1 万元
	先进个人	国家级	奖励 3000 元
		省部级	奖励 1000 元
教育部教学	主任、副主任、秘书长		资助 2000 元，报销教指委会议差旅费 2 次/年·人
指导委员会	委员		资助 1000 元，报销教指委会议差旅费 2 次/年·人

四、教学研究论文类

一级期刊	奖励 3000 元
二级期刊	奖励 1000 元

附：教育类主要刊物参考目录（其他教育类期刊发表的论文由教务处和期刊社组织专家认定级别）

一级期刊：

1. 教育研究 2. 高等教育研究(武汉) 3. 中国大学教学 4. 高等工程教育研究 5. 中国高教研究 6. 中国高等教育 7. 教育发展研究 8. 比较教育研究

二级期刊：

1. 全球教育展望 2. 外国教育研究 3. 学位与研究生教育 4. 清华大学教育研究 5. 北京大学教育评论 6. 教师教育研究 7. 现代大学教育 8. 高教探索 9. 高等理科教育 10. 江苏高教 11. 黑龙江高教研究 12. 教育理论与实践 13. 教育研究与实验 14. 教育评论 15. 教育科学 16. 实验室研究与探索 17. 实验技术与管理

附件 2:

实践教学激励办法

为了切实加强学校实践教学建设,充分调动教师参与实践教学的积极性和创造性,不断提高实践教学质量,特制定本办法。

一、实践教学改革与成果

1. 教师承担教学实验技术改革项目,除按《教学实验技术改革项目管理办法》给予经费支持外,学校还确认其相应的工作量,工作量计算按项目级别、项目工作质量等指标确定(具体计算办法可参照《本科教学工作量计算办法》)。

2. 教学实验技术成果奖等同于优秀教学成果奖。

3. 为深化实践教学改革,提升实践教学质量和内涵发展,对学校选定开展各类实践教学试点工作的单位,给予 2~3 万元经费支持。

4. 对于申报国家、省级实践教学类项目或成果的单位按照《完善本科教学激励机制实施办法》有关规定给予资助。

二、实验室建设

1. 教学基本建设项目工作量计算

参加学校立项的教学基本建设项目建设的二级单位,其工作量计算公式为:

$$S = 10 + 0.3KA$$

式中: S—当量学时

K—教学基本建设项目工作量系数(学时/万元)

A—教学基本建设项目经费(万元)

教学基本建设项目工作量系数表

建设类别	购置仪器设备	自制（改造）仪器设备
工作量系数K	1.0	2.0

说明：①“自制（改造）仪器设备”由学校组织专家评估认定。
②若建设项目是在多个学期内完成的，工作量只记1次。③工作量直接核拨至二级单位。

2. 新建实验室工作量计算

新建实验室的实验室建设工作量计算公式为：

$$S = K \times 100$$

式中：S—当量学时；

K—实验室类别系数；

实验室类别系数表

实验室类别	普通实验室	实验教学示范中心
工作量系数K	1.0	省级：1.5；国家级：2.0

三、实践教学

1. 实践教材编写

（1）对列入学校规划的实践教学教材，奖励办法和工作量计算按学校有关文件执行。

（2）对未列入学校规划但批准印刷的实践教学讲义、指导书、习题集等辅助教材，工作量计算公式为：

$$S = \text{编写字数} \times 2 \text{ 学时/万字}$$

2. 实验室开放

为积极推动实验室开放，充分发挥实验室的资源优势，学校将划拨一定的资金，用于补贴学生参加开放实验所需的材料消耗、实验项

目设计中必要的设备制作、研制费用等。

3. 改进或创新实验项目

对积极开展实验项目（课题）改革与创新的单位，学校将通过教学实验技术改革立项等方式予以支持。

4. 实践教学研究论文在教育类核心刊物上发表的，奖励办法参照《教学类项目及成果奖励办法》相关规定执行。

四、实习基地建设

1. 对拓展实习、实训基地的单位，每建成1个教学效果良好、具有一定规模且相对稳定的基地，给予该单位奖励1~2万元。

2. 学校将定期对已建成的校外实习、实训基地进行检查评估，考核合格后奖励每个基地建设单位0.5~1万元。

3. 对实验教学示范中心、工程实践教育中心等国家级实践类建设项目，给予10万元资助。

五、其他实践教学工作

1. 大学生创新性实验计划项目

对指导国家大学生创新性实验计划项目的教师，每完成1个项目按指导2个学生毕业设计（论文）计算工作量。

2. 学科竞赛

（1）由学校认定的校级以上（含校级）级别的学科竞赛，竞赛经费由学校承担；院系级别的学科竞赛，竞赛费用由学院承担。

（2）对指导省级或国家级各类学科竞赛且完赛的单位，一般按国家级学科竞赛60个学时、省级学科竞赛30个学时计算工作量，工作量计算以完赛最高级别为准，不重复计算。

(3) 对于学科竞赛指导教师按获奖项目奖励如下:

获奖等级	国家级				省级	
	特等	一等	二等	三等	一等	二等
奖励金额 (元)	10000	8000	6000	4000	2000	1000

(4) 全国大学生化学实验竞赛

对于指导学生获得全国大学生化学实验竞赛奖励的教师给予以下奖励: 一等奖, 奖励 1000 元; 二等奖, 奖励 600 元。

(5) 全国大学生英语竞赛

对于指导学生获得全国大学生英语竞赛奖励的教师给予以下奖励: 特等奖, 奖励 2000 元; 一等奖, 奖励 800 元。

3. 毕业设计

对校级公开评比获得前 20 名的毕业设计(论文), 给予指导教师 2000 元奖励, 论文择优推荐省级优秀学士学位论文。

六、附则

1. 学校将设立相关专项基金和每年教学基本建设经费的 5~10%用于实践教学建设的研究和激励。

2. 学校成立领导小组, 对实践教学相关工作量和奖励级别进行组织认定。

附件 3:

本科教学工作量计算办法

为加强教学管理，确保本科教学工作量的计算更加科学、规范与合理，充分调动广大教师从事教学与改革、实验室建设、教材编写的积极性和创造性，不断提高教学质量，特制定本办法。

一、理论教学当量学时计算办法

$$S=P \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times K_5$$

其中：S为当量学时，P为计划学时，K₁为课程类别系数，K₂为课程性质系数，K₃为合班系数，K₄为精品课程系数，K₅为教师系数。

表 1: 课程类别系数 (K₁) 表

课程类别	K ₁	课程类别	K ₁
制图课*	1.3	公共外语课	0.9
新开设课程	1.3	公共体育课	
双语教学课程	1.5	其他	1.0
纯外语教学课程	2.0		

说明：制图课的教学学时不包括习题辅导学时。

表 2: 课程性质系数 (K₂) 表

课程性质	K ₂	课程性质	K ₂
专业课程	1.05	其他	1.0

表 3: 合班系数 (K₃) 表

班 数	1	2	3	4	≥5
K ₃	1.0	1.25	1.5	1.75	2.0

说明：选修课按实际上课人数计算，按30人1个班计算班数，超过15（含15）人增加1个班，低于15人忽略不计。

表 4: 精品课程系数 (K₄) 表

精品课程类型	K ₄	精品课程类型	K ₄
国家级	1.15	省级	1.1
校级	1.05	其他	1.0

表 5: 教师系数 (K₅) 表

教师类型	K ₅	教师类型	K ₅
国家级教学名师	1.15	省级教学名师	1.1
校级教学名师	1.05	其他	1.0

二、实践教学当量学时计算办法

(一) 实验教学当量学时

$$S=P \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times N$$

其中: S 为当量学时, P 为计划学时, K₁ 为课程性质系数, K₂ 为精品课程系数, K₃ 为分组或合班系数, N 为班数。

表 6: 课程性质系数 (K₁) 表

课程性质	普通实验课	专业实验课	开放性实验课
K ₁	1.0	1.1	1.2

表 7: 精品课程系数 (K₂) 表

精品课程类型	K ₂	精品课程类型	K ₂
国家级	1.15	省级	1.1
校级	1.05	其他	1.0

表 8: 分组或合班系数 (K₃) 表

分组或合班系数	1 个班					2 个班	≥3 个班
	1 个组	2 个组	3 个组	4 个组	≥5 个组		
K ₃	1.0	1.2	1.4	1.6	1.8	0.8	0.7

说明: ①分组或合班系数K₃指一次实验课同时容纳的人数而确定的, 如一次容纳2个班K₃取0.8。②改进或创新实验项目(课题), 并成功对学生开出实验的, 经学院申请, 由教务处审核, 核定工作量。

(二) 上机教学当量学时

$$S=0.8 \times P \times K_1 \times K_2$$

其中：S 为当量学时，P 为计划学时，K₁ 为精品课程系数，K₂ 为合班系数。

表 9: 精品课程系数 (K₁) 表

精品课程类型	K ₁	精品课程类型	K ₁
国家级	1.15	省级	1.1
校级	1.05	其他	1.0

表 10: 合班系数 (K₂) 表

班 数	1	2	3	4	≥5
K ₂	1.0	1.25	1.5	1.75	2.0

说明：选修课按实际上课人数计算，按 30 人 1 个班计算班数，超过 15（含 15）人增加 1 个班，低于 15 人忽略不计。

(三) 实践教学当量学时

1. 校内实习：S = 周数 × 班数 × 16（认识实习）
S = 周数 × 班数 × 18（生产实习）
2. 校外实习：S = 周数 × 班数 × 22（认识实习）
S = 周数 × 班数 × 24（生产实习）
S = 周数 × 班数 × 28（野外实习）
3. 课程设计：S = 周数 × 班数 × 20
4. 综合训练：S = 周数 × 班数 × 22
5. 毕业设计（论文）：S = 周数 × 学生数 × 1.2，为保证毕业设计（论文）质量，各院部应限制每位教师指导的学生人数。
6. 大学生创新性实验计划项目：对指导国家大学生创新性实验计划项目的教师，每完成 1 个项目按指导 2 个学生毕业设计

(论文) 计算工作量。

7. 学科竞赛：对指导省级或国家级各类学科竞赛且完赛的教师，一般按国家级学科竞赛 60 个学时、省级学科竞赛 30 个学时计算工作量，工作量计算以完赛最高级别为准，不重复计算。

8. 对开展各类实践教学试点工作的学院，学校给予经费支持，并确认其相应的工作量，具体由教务处负责核定执行。

(四) 实验室建设当量学时

1. 教学基本建设项目工作量计算

教师参加学校立项的教学基本建设项目建设，其工作量计算公式为：

$$S=10+0.3KA$$

式中：S—当量学时

K—教学基本建设项目工作量系数（学时/万元）

A—教学基本建设项目经费（万元）

表 11：教学基本建设项目工作量系数表

建设类别	购置仪器设备	自制（改造）仪器设备
工作量系数 K	1.0	2.0

说明：①“自制（改造）仪器设备”由学校组织专家评估认定。②若建设项目是在多个学期内完成的，工作量只记 1 次。③工作量直接核拨至二级单位。

2. 新建实验室工作量计算

新建实验室的实验室建设工作量计算公式为：

$$S = K \times 100$$

其中：S 为当量学时，K 为实验室类别系数。

表 12: 实验室类别系数表

实验室类别	普通实验室	实验教学示范中心
系数 K	1.0	省级: 1.5; 国家级: 2.0

三、编写教材折合教学工作量计算办法

凡我校教师担任主编，列入校级及以上规划并已完成的教材，或未立项但经学校同意并印刷的辅助教材，均可计算教学工作量。

1. 规划教材工作量计算

$$S = P \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4$$

其中：S 为编写教材折合教学工作量当量学时，P 为编写教材包含的学时数（参照本科培养方案中课程学时）， K_1 为教材立项级别系数， K_2 为教材立项类型系数， K_3 为教材新编或修订系数， K_4 为双语教材系数。

表 13: 教材立项级别系数 (K_1) 表

教材立项级别系数	国家级	省部级	校级
K_1	3.0	2.5	2.0

表 14: 教材立项类型系数 (K_2) 表

教材立项类型系数	公开出版	校内胶印
K_2	1.2	1.0

表 15: 教材新编或修订系数 (K_3) 表

新编或修订系数	新编教材	修订教材
K_3	2.0	1.0

表 16: 双语教材系数 (K_4) 表

双语教材系数	双语教材	其他教材
K_4	1.5	1.0

2. 辅助教材工作量计算

$$S = \text{编写字数} \times 2 \text{ 学时/万字}$$

四、教学改革项目折合教学工作量计算办法

1. 折合教学工作量计算公式

$$S = K \times 50$$

其中：S 为折合教学工作量当量学时，K 为项目级别系数，

表 17: 项目级别系数 (K) 表

系数	国家级项目		省部级项目		校级项目	
	牵头单位	参加单位	重点	一般	重点	一般
K	6.0	3.0	3.0	2.0	1.5	1.0

2. 说明:

(1) 教学改革项目工作量的计算分两次进行。立项当年计算一次，如果如期结题并鉴定合格的，于当年度再计算一次；

(2) 品牌特色专业建设项目按同级别教改项目对待。

五、附则

本工作量计算办法只适用于学校核算各院部本科教师编制数，各院部可根据本院部实际情况制订相应的实施细则。

2. 中国石油大学（华东）教学名师建设工程实施意见

中国石油大学文件

中石大东发〔2012〕122号

关于印发《中国石油大学（华东） “教学名师”建设工程实施办法(试行)》的通知

各有关单位：

为进一步实施人才强校战略，加强师资队伍建设，培养一支师德高尚、治学严谨、教风优良、学术水平高、教学效果优秀的教学名师队伍，学校制定《中国石油大学（华东）“教学名师”建设工程实施办法(试行)》，现印发给你们，望遵照执行。

中国石油大学(华东)

2012年12月28日

- 1 -

中国石油大学（华东） “教学名师”建设工程实施办法（试行）

一、指导思想

实施“教学名师”建设工程是加强高水平师资队伍建设、推进人才强校战略、提高人才培养质量的重要举措。其目标是引导和鼓励教师精心投身教学工作，深入开展教学改革，建设一支热爱教育事业、投身教学工作、教学效果好、研究能力强、学术造诣深的优秀教师队伍，在学校教学工作中充分发挥引领、示范和辐射作用。

二、申报条件

“教学名师”申请者须从事本科教学工作 10 年以上，教学工作量饱满，教学水平高，教学改革与建设贡献突出。申请者须具备以下条件：

1. 坚持党的教育方针，热爱教育事业，严格遵守职业道德规范，事业心强，有团结协作精神，治学严谨，教风优良，教书育人，为人师表。
2. 具有副高级及以上职称，每年至少为本科生主讲 1 门课程，教学效果好，所授课程的课堂教学效果评价结果优秀。
3. 近 5 年内，至少达到以下条件中的 3 项要求：作为主要成员参加省级及以上“本科教学工程”建设项目、教学改革项目，或作为负责人主持校级“本科教学工程”建设项目、重点教学改

革项目；作为主要完成人获得省级及以上教学成果奖（含优秀教材奖），或作为负责人获得校级教学成果一等奖；作为主编、副主编编写国家级规划教材，或主编校级规划教材；在全国核心期刊发表多篇教育教学研究论文；指导本科生参加科技创新活动并获得省级及以上奖励；获得校级及以上“优秀教师”、“师德标兵”、“优秀指导教师”等荣誉称号。

4. 近5年内，承担一定数量的科研项目，注重科研促进教学，取得明显成效。

三、主要职责

入选“教学名师”者，在完成岗位工作的同时，建设期内应履行以下职责：

1. 积极承担本科教学工作，年本科教学工作量不低于本单位的平均教学工作量。

2. 具有独特的教学风格，教学效果好，每年主讲课程的课堂教学效果评价结果在所在单位排名前20%。

3. 积极开展教学研究与教学改革，主持或作为主要成员（前2名）参加省级及以上“本科教学工程”建设项目、教学改革项目，或作为负责人主持校级“本科教学工程”建设项目、重点教学改革项目，或主编校级及以上规划教材。

4. 取得高水平教学成果，作为主要完成人（前2名）获得省级及以上教学成果，或作为负责人获得校级教学成果一等奖。

5. 积极撰写教学研究论文，以第一作者在全国核心期刊发

表多篇教育教学研究论文。

6. 带领教学团队有效开展教学改革与教学建设,并积极参与青年教师指导工作。

7. 积极指导本科生开展科技创新活动和毕业设计,所指导
学生获得省级及以上奖励。

8. 积极开展科学研究,主持或作为主要成员参加科研项目,
发表一定数量的科研论文。

四、管理与考核

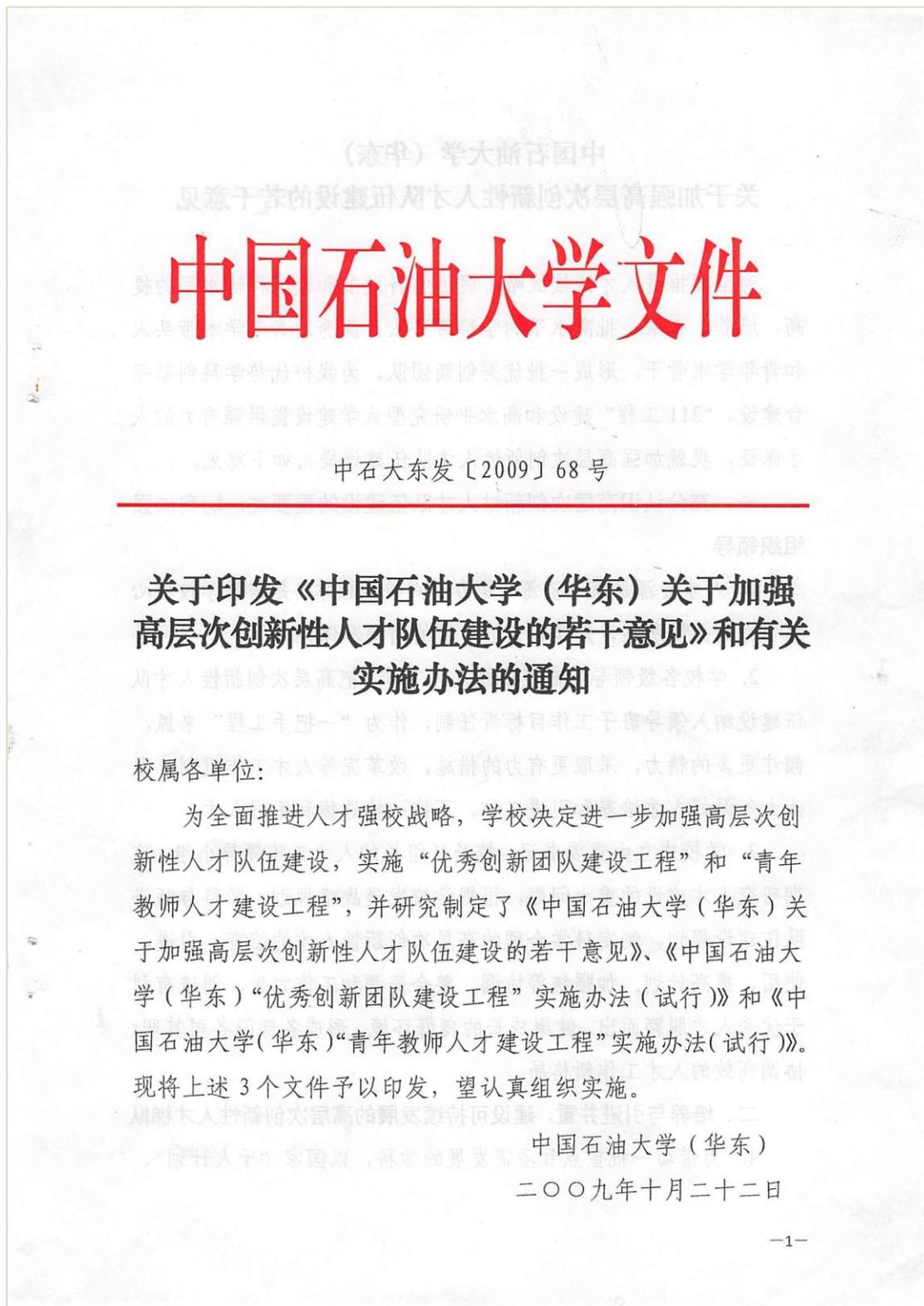
1. 学校教学名师每年评选一次,各单位依据申报条件对申
报人进行资格审查和择优推荐;学校成立评审委员会,对各单位
推荐人选进行评审,确定获奖名单。

2. 教学名师建设周期为5年,每年资助2-5万元建设经费。
建设期内,学校按照教学名师职责要求进行年度跟踪评价和考
核。对考核合格者,晋职评优时可优先考虑。

3. 学校为入选教师授予“中国石油大学(华东)教学名师”
荣誉称号,颁发荣誉证书,并给予一定的物质奖励;连续两次以
上评为“教学名师”且建设期内考核结果优秀的,授予“教学突
出贡献奖”荣誉称号。

五、本办法自印发之日起施行,由教务处、人事处负责解释。

3. 中国石油大学（华东）关于加强高层次创新性人才队伍建设的若干意见



中国石油大学（华东） 关于加强高层次创新性人才队伍建设的若干意见

为全面推进人才强校战略，促进学科发展和教学科研水平的提高，培养、汇聚一批高水平的学科带头人、优秀的青年学术带头人和青年学术骨干，形成一批优秀创新团队，为我校优势学科创新平台建设、“211工程”建设和高水平研究型大学建设提供强有力的保证，现就加强高层次创新性人才队伍建设提出如下意见。

一、充分认识高层次创新性人才队伍建设的重要性，切实加强组织领导

1. 人才资源是第一资源，是办学兴校的根本，是增强学校核心竞争力关键所在，是学校事业发展的前提和保证。

2. 学校各级领导应高度重视人才工作，把高层次创新性人才队伍建设纳入领导班子工作目标责任制，作为“一把手工程”来抓，倾注更多的精力，采取更有力的措施，改革完善人才工作机制，下大力气做好人才培养和引进工作，不拘一格选拔和用好人才。

3. 学校成立由党委书记、校长任组长的人才工作领导小组，定期研究人才建设的重大问题，根据学校发展战略规划、学科与师资队伍规划建设规划，制定科学合理的高层次创新性人才的培育、引进、使用、提高计划。加强统筹协调，整合资源和工作力量，创造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好环境，形成各部门各司其职、协调高效的人才工作新格局。

二、培养与引进并重，建设可持续发展的高层次创新性人才梯队

4. 为带动一批重点和亟需发展的学科，以国家“千人计划”、

教育部“长江学者和创新团队发展计划”、“新世纪优秀人才支持计划”、山东省“泰山学者”建设工程和学校特聘教授岗位聘任等人才建设项目为载体，加大高层次人才特别是海外人才的引进力度。将人才引进工作重点集中到引进院士、杰出人才、学科带头人和拔尖人才，进一步落实各类人才招聘的配套政策和建设措施。

5. 加强优秀人才梯队建设，按照“成熟一批、资助一批”的原则，滚动培养一批热爱学校教育事业、具有较强教学和科研能力以及富有创新精神和团队协作精神的优秀人才，构建三个层面的优秀人才梯队：实施“优秀创新团队建设工程”，以优秀创新团队建设培育和造就学科领军人才；实施“青年教师人才建设工程”，分“青年教师拔尖人才建设工程”和“青年骨干教师建设工程”两个层次，给予优秀青年人才连续的政策支持，以培育和造就青年拔尖人才，培养青年学科（学术）带头人。

三、大力推进创新团队建设，积极发挥高层次人才的引领作用

6. 依托国家能源战略和科技重大专项，引进和培育高水平创新团队。引进与整合相关学科的高层次人才资源，探索并逐步形成以各级各类特聘教授、讲座教授为核心，以科研基地或重大科研项目为载体，特色鲜明、学科交叉、团结协作的高水平创新团队组织模式。实施“优秀创新团队建设工程”，加大创新团队建设的投入，择优资助有较强竞争力的创新团队，凝聚并稳定支持一批优秀的创新群体。

7. 依托优势学科创新平台建设和“211工程”三期建设，进一步推进“优秀科技创新团队”建设，培养领军人才，营造有利于科技创新拔尖人才脱颖而出的环境，为培育国家级科技创新团队打下

基础。将学科建设与队伍建设有机结合，引进和培养、培育学科带头人，实现每个特色、优势学科都有国家级人才作为学科带头人。坚持“有所为，有所不为”的方针，进一步整合学科资源，将优化学科人才结构与凝炼学科方向、强化学科特色紧密结合起来，在争取高层次项目、开展高水平研究、创造高水平成果的过程中打造优秀科技创新团队。

8. 依托“高等学校本科教学质量和教学改革工程”（以下简称“质量工程”），进一步推进“优秀教学团队”建设，积极构建国家级、省部级和校级教学团队格局。以教学团队建设为龙头，以教学改革和建设项目为载体，有效发挥高层次人才在教学中的示范和引领作用，吸引和培养一批教学名师和优秀教师，形成结构合理的教学梯队，建成一批能承担国家级、省部级教学质量工程项目，有实力取得国家级、省部级高水平教学成果的优秀教学团队。

9. 通过创新团队建设工程的实施，整合学校优势资源，打造更多的创新平台，争取国家重点实验室、国家工程中心、国家工程实验中心、省部级重点实验室等学术平台建设的更大突破。将国家大学科技园和科学技术研究院建设成为成果转化、服务社会的重要基地。

四、完善制度，激励高层次人才创新

10. 进一步建立和完善公平竞争、优胜劣汰的考核评价激励机制。淡化“身份”，强化岗位责任，注重高层次人才的潜力、能力、业绩、聘任和评价管理。完善人才评价体系，创新人才评价机制，注重团队整体评价，对创新成果显著、发展潜力大、创新氛围良好的创新团队连续给予支持。

11. 完善薪酬激励机制。进一步完善收入分配制度，探索新政策框架下的薪酬分级体系，使薪酬收入与工作业绩、实际贡献以及成果转化中产生的经济效益直接挂钩，对特殊人才试行协议薪酬制度。

五、强化服务，优化高层次人才的创业环境

12. 落实以人为本，强化为人才服务的理念。倡导“尊重学者、崇尚学术”的文化风尚，营造民主、宽松、开放、和谐的学术氛围，构建用事业造就人才、用政策激励人才的综合环境。改进工作作风，提高服务质量，及时为高层次人才排忧解难，为他们干事创业提供全面支持。

13. 按照“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理”的思想，建立健全各级学术机构，完善学术组织章程，发挥校院两级学术委员会和教授委员会的作用，促进学术发展，提升学校学术水平。推进民主管理，充分调动高层次人才的积极性和主动性，支持他们为学校的建设与发展做出更多的贡献。

14. 建立各级领导与高层次人才的定向联系制度，切实关心高层次人才的思想、工作和生活。校院领导要定期与高层次人才联系沟通，倾听他们的意见和建议，解决他们遇到的困难与问题；职能部门要定期组织座谈会或联谊会，加强与高层次人才的沟通和交流，认真落实有关政策。

15. 推进建设“学校为主导、院系为主体、师生为核心、项目为支撑”的国际合作与交流运行体系，创新思路，扩大开放，开拓专家学者的国际视野，为高层次人才的培养、引进与成长创造良好的事业平台和外部环境。

中国石油大学（华东） “优秀创新团队建设工程”实施办法（试行）

优秀创新团队是科技创新、学科建设、教育教学和改革的重要载体，是培育优秀人才的平台。为进一步提高我校优势学科创新平台建设和“211工程”建设水平，推进学科（专业）建设和人才队伍建设，学校决定实施“优秀创新团队建设工程”。

“优秀创新团队建设工程”包括优秀科技创新团队建设和优秀教学团队建设两项内容。

一、指导思想

（一）优秀科技创新团队建设的指导思想是：以创新能力建设为主线，以支持创新人才为核心，努力营造有利于科技创新和拔尖人才脱颖而出的良好环境，带动一批优秀学科、基础学科、交叉学科的发展，获得标志性成果，提升我校在国内、国际上的学术地位和竞争力，培育省部级和国家级科研创新团队。

（二）优秀教学团队建设的指导思想是：落实“质量工程”，强化质量意识，深化教学改革，促进教学研讨与教学经验交流，开发教学资源，推进教育创新，加强课程建设和专业建设，切实提高教学质量，培养爱岗敬业、教书育人、学风优良的高素质人才，建设可持续发展的教学队伍，培育省级和国家级教学团队。

二、建设内容

（一）优秀科技创新团队主要以二级和三级教授岗位人员为带头人，以优秀中青年拔尖人才为骨干，在相关学术（专业）领域围绕创新研究方向进行基础研究和应用研究的学术群体。结合优势学科创新平台和“211工程”建设目标，在今后几年内分批选拔优秀科技创新团队进行重点培育，使其成为具有国内领先或国际先进学

术水平、自主创新能力显著增强的学术团队。

(二) 优秀教学团队主要以二级或三级教授岗位人员、教学名师为带头人，以课程(群)或专业为建设平台，在教学实践中形成具有明确发展目标、勇于改革与实践、具有良好合作精神、师资结构合理的教学群体。结合“质量工程”的实施，在今后几年内分批选拔优秀教学团队进行重点培育，力争将其培育成为省部级、国家级优秀教学团队。

三、入选条件

(一) 优秀科技创新团队

1. 团队带头人应在国内学术界有较大影响，且具有良好的学术道德和较强的组织协调能力，在创新团队中具有较强的亲和力和凝聚力。

2. 团队带头人及团队成员有稳定的科学研究方向，曾主持或正在主持国家或省部级重大科研项目，或致力于新的研究方向，有能力在新领域取得创新性成果。

3. 团队带头人及团队成员的研究工作已经取得了较高水平的学术成果，获得过国家级或省部级奖励，或得到国际国内同行的高度认可与好评。

4. 具有形成结构合理的学术梯队的条件。除带头人外，团队应有3名以上切实进行合作研究的学术骨干及若干名青年教师，主要成员应具有博士学位和高级专业技术职务。

5. 团队具有良好的合作支撑条件，在科技合作、论文(著)发表和成果的取得方面有广泛的合作基础。团队成员所在学院或研究机构能够为团队的成长提供良好的工作条件和人员保障，团队带头人和研究骨干有充足的时间和精力从事创新性研究工作。

(二) 优秀教学团队

1. 团队带头人长期致力于课程建设和专业建设,坚持教学第一线,治学严谨,具有良好的团结协作精神和较强的组织协调能力,在团队中有较强的凝聚力,学术水平高,在国内同行中具有较大的影响力。

2. 熟悉学科(专业)发展现状,追踪学科(专业)前沿,及时更新教学内容,改进教学方法。重视实验和实践性教学,引导学生进行研究性学习和创新性实验,注重培养学生发现、分析和解决问题的兴趣与能力,在人才培养工作中有强烈的质量意识,近三年内团队成员无教学事故。

3. 团队的教学改革成果突出,团队成员作为主要参加者获得过省部级及以上优秀教学成果奖,或主持省部级教学改革项目,或作为主要参与者参加国家级教学改革项目;公开发表高水平的教学改革及研究论文,团队成员主编或参编公开出版的教材。

4. 团队成员在科研合作、论文(著)发表和成果的取得方面有广泛的合作基础,均承担本科教学任务,人均年教学工作量饱满。

四、选拔原则与审批程序

(一) 选拔原则

优秀科技创新团队按以下三类建设条件 选拔:一是已有较好基础并有一定影响的团队;二是围绕具有特色的创新研究方向,由一个或几个学科(专业)的研究骨干形成的团队;三是在引导或鼓励的学科(专业)方向上整合或引进的团队。

(二) 审批程序

1. 凡具备建设条件的团队均可向学校申报。申报时须提出详细建设计划,并填写《优秀创新团队建设项目计划书》。

2. 学校根据团队建设计划,组织专家评审。

3. 学校学术委员会评审,经公示后报学校审批备案。

五、经费资助与管理

1. 学校划拨专项经费用于资助优秀创新团队建设，学校根据团队拟开展的创新性研究工作和预期建设目标，给予工（理）科团队20-100万元、文科（管理）团队10-30万元的建设经费。批准的经费按预算分阶段核拨。

2. 资助经费主要用于科研设备、图书资料、硬软件、国内外进修培训、参加（承办）国际学术交流（会议）、发表高水平论文以及申报省部级、国家级人才计划、教学改革等项目的支出，不得用于劳务、一般会议等项目的支出。

3. 人事处负责团队建设的部署、组织评选、协调和实施的有关管理工作，科技处负责优秀科技创新团队的日常管理工作，教务处负责优秀教学团队的日常管理工作。

六、考核评估

1. 优秀创新团队实行带头人负责制，建设周期为4年。建设期内，学校负责考核团队带头人的业绩和团队整体建设质量，团队带头人负责考核建设方向和团队成员的业绩。

2. 每年12月底，团队带头人向学校提交年度进展报告，学校组织有关专家进行检查评估，根据评估结果明确建设意见和建议，并确定下一年度的拨款计划。

3. 建设期满后，学校对团队进行验收评估，主要考查该团队完成目标、在国内外所达到的影响力、承担的国家级项目、取得的标志性成果、开展国际合作与交流、学科与重点实验室建设及人才建设等情况。对建设成效显著的团队，将给予连续的建设资助。

七、附则

本实施办法由人事处负责解释。

中国石油大学（华东） “青年教师人才建设工程”实施办法（试行）

按照学校全面推进人才强校战略的总体要求，为加速培育、稳定和吸引一批学风好、水平高、能力强的青年优秀人才，学校决定实施“青年教师人才建设工程”（以下简称“青年人才工程”）。

“青年人才工程”主要包括两个层次：

第一层次为“青年教师拔尖人才建设工程”（以下简称“拔尖工程”）。着眼于激励和促进青年拔尖人才开展原创性、重大理论与实践问题的研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果，或在国家级教学科技奖励、国家级人才建设计划和国际学术合作与交流等方面取得重要突破，加快造就一批具有国内一流水平的学术和学科带头人。

第二层次为“青年骨干教师建设工程”（以下简称“骨干工程”）。着眼于加强青年教师队伍和学术梯队建设，提高学校的教学科研水平，培育支撑学校长远发展的创新性青年学术人才，扶持其取得标志性成果，或在省部级以上教学科技奖励、人才建设计划和国内外学术合作与交流等方面取得成效，培育和造就青年拔尖人才。

“青年教师拔尖人才建设工程”

一、建设内容

学校自 2009 年开始，每年选拔学术基础扎实、具有较强创新能力和发展潜力的青年学术带头人或学术骨干，连续予以重点扶持和资助。对研究领域属自然科学类的入选者，资助经费额度为人民币 10-20 万元/年；对研究领域属人文社会科学、管理类的入选者，资助经费额度为人民币 5-10 万元/年。

二、选拔范围与申请条件

申请者年龄在 40 周岁以下（首次选拔时，对特别优秀的人选年龄可适当放宽），从事教学科研一线工作 2 年以上。

1. 具有较高的政治思想素质，德才兼备，有强烈的事业心和奉献精神，善于团结协作；学风端正，治学严谨，勇于开拓，敢于创新；有较强的教学科研能力和潜力，对学科发展趋势有预见性。

2. 具有博士学位和高级专业技术职务。

3. 有浓厚的研究兴趣和稳定的研究方向，有科研团队和重大项目的支撑；主持完成省部级以上基金或重点纵向科研项目或教改项目。

4. 近 3 年中，在本研究领域较高影响因子的国家级或国际期刊（会议）上以第一作者发表多篇学术论文；或作为主要贡献者获得过省部级二等奖以上（含二等奖）教学科研奖励；或在国家精品课程建设和教学改革方面贡献突出；或已入选“新世纪优秀人才支持计划”，或获“山东省自然科学基金杰出青年基金”资助。

5. 从事教学科研一线工作不满 2 年的青年教师，经认定业绩、能力特别突出者也可申请选拔。

三、青年拔尖人才职责

入选为青年拔尖人才者，在履行岗位职责的同时，着重履行以下职责：

1. 主持或承担国家级重大、重点项目（如 973 项目课题、863 项目课题、自然科学基金重点项目、支撑计划项目课题、国家油气重大专项等）。

2. 获得国家级教学科研奖励，或作为主要贡献者获得省部级教学、科研成果一等奖，或者国际学术界的奖励。

3. 开展原创性的研究或教学改革工作，发表高水平的国际和国家级学术论文（著）；在学科建设中承担重要任务。

4. 积极参加国际学术合作与交流，与国外著名大学联合培养或选送国家公派研究生，建设期内具有 6 个月以上的国外进修或研究的经历。

5. 承办或协办国际学术会议（论坛），或在有影响的国际学术会议受邀做主题报告，或与国际同行合作承担国际科研项目。

6. 提高个人的学术水平和学术影响力，力争入选“长江学者”特聘教授计划，或获得国家杰出青年基金资助，或担任 973 首席科学家，或入选国家级教学名师，或作为核心成员建成国家级精品课程。

四、日常管理及考核

1. 青年拔尖人才每年选拔一次，各教学院部依据本办法规定的申报条件进行遴选、推荐候选人，学院教授委员会应对候选人的学风品质、学术水平、科研能力进行评价并提出推荐意见；学校学术委员会评审确定人选，并进行公示。

2. 资助经费主要用于教学或科学研究、科技检索与查新、图书资料购置、国际交流与合作、省部级以上成果鉴定、省部级以上奖励申报、论文（著）发表等相关费用的支出。经费一次核定，分年度拨款，单独建帐，专款专用。

3. “拔尖工程”的建设周期为3年，选拔组织工作由人事处负责，相关职能部门合作进行管理并提供服务和支持。

4. 建设期内学校对“拔尖工程”获得的各类成果进行跟踪管理，采取年度检查与中期评估相结合的方式进行了考评，教学院部负责拔尖人才的年度工作进展检查，学校负责组织专家进行中期评估和验收。

“青年骨干教师建设工程”

一、建设内容

学校自 2009 年开始，每年选拔一批学术基础扎实、具有较强创新能力和发展潜力的青年学术骨干，给予重点培养和政策扶持，资助经费额度为人民币 2-8 万元/人。

二、选拔范围和申请条件

申请者年龄在 35 周岁以下，从事教学科研一线工作 2 年以上。

1. 具有良好的政治思想素质，德才兼备，有强烈的事业心和奉献精神，善于团结协作；学风端正，治学严谨，勇于开拓，敢于创新；有较强的教学科研潜力，对学科发展趋势有预见性。

2. 具有博士学位，或具有硕士学位且业绩特别突出者。

3. 有稳定的研究方向，曾主持或作为主要成员参与完成校级及以上教改项目、省级以上自然科学基金或重点科研项目；或为省部级以上创新团队、教学团队的骨干成员。

4. 主讲本科生主干课程或研究生课程，教学效果优秀。

5. 近 3 年中，以第一作者在国家级刊物或国际会议上发表过高水平的学术论文，或作为主要贡献者获得校级以上教学或科研成果奖励。

6. 从事教学科研一线工作不满 2 年的青年教师，经认定业绩突出且有较大发展潜力者也可申请选拔。

三、青年骨干教师的职责

1. 主持或承担省级及以上教学改革项目、科技攻关课题、基金项目等。

2. 作为主要贡献者获得省部级教学科研奖励；开展原创性的研究工作或教学研究改革工作，发表国家级或国际期刊（会议）的学术论文（著）。

3. 积极参加国际学术交流与合作，建设期内具有12个月（含12个月）以上的国外学习、进修的经历。

4. 提高个人的学术水平和学术影响力，争取入选各类人才计划，或获得省级以上专家、省级以上教学名师称号等。

四、日常管理与考核

1. 青年骨干教师每年选拔一次。各教学学院部依据本办法规定的申报条件择优推荐候选人，学院教授委员会应对候选人的学术品质、学术水平、科研能力、发展潜力进行初评并提出推荐意见；学校学术委员会评审确定人选，并进行公示。

2. “骨干工程”的选拔组织工作由人事处负责，相关职能部门合作进行管理并提供服务和支持，教学学院部负责制定培养计划，配备指导教师，并对入选者进行指导和考评。

3. “骨干工程”建设周期为3年，建设期内教学学院部应对青年骨干教师进行跟踪管理，采取年度检查与中期评估相结合的方式进行的考评，对业绩突出者，学校将优先将其纳入“拔尖工程”。