

# 湖南汽车工程职业学院文件

湖汽院人〔2022〕7号



## 关于印发《湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划实施办法》等三个文件的通知

学院各部门、直属各单位：

《湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划实施办法》《湖南汽车工程职业学院教学创新团队建设管理办法》《湖南汽车工程职业学院科研创新团队建设管理办法》三个文件经学校党委会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：

- 1、湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划实施办法
- 2、湖南汽车工程职业学院教学创新团队建设管理办法
- 3、湖南汽车工程职业学院科研创新团队建设管理办法

二〇二二年六月二十一日

---

湖南汽车工程职业学院党政办公室 2022年6月21日印发

附件 1:

# 湖南汽车工程职业学院 教师创新团队建设计划实施办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为加强学校教师团队建设，打造一批高水平创新群体，经研究决定，实施“湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划”（以下简称“创新团队计划”），特制定本实施办法。

**第二条** 创新团队计划支持以平台、项目为支撑，以高层次人才领衔，中青年教师为骨干，结构合理、优势互补、特色鲜明、敢闯敢干、竞争有力的“教学创新团队”和“科研创新团队”，以及其他领域有突出创新和贡献的团队。

**第三条** 创新团队计划自 2022 年起实施，每年评审立项 10 个左右团队，连续组织三轮，到 2027 年，力争打造 30 个左右高水平团队。

**第四条** 创新团队计划在学校领导小组领导下，人事部门负责牵头统筹和组织协调等相关工作。有关部门（以下简称“实施部门”）负责具体组织实施，“教学创新团队”由教务部门组织实施，“科研创新团队”由科研部门组织实施，其他领域创新团队由相应职能部门组织实施。团队依托二级学院（部）或单位（以下简称“团队依托部门”）负责组建、推荐、过程管理等具体工作。

**第五条** 创新团队实行自由申报、评审遴选、择优支持、目标考核的制度，对入选团队以项目立项的形式予以资助，经费从学校行政事业费中列支。

**第六条** 创新团队实行负责人负责制。校内专家主持的创新团队，由负责人对团队的经费审计、年度总结、中期检查与结项验收等工作的实施承担责任；校外专家主持的创新团队，应明确校内人员担任财务负责人，负责对团队的经费审计、年度总结、中期检查与结项验收等工作承担责任，并对校外首席专家开展创新团队建设负有督促和监督义务。

**第七条** 入选市级以上各类团队项目可参照本办法。

## **第二章 资格条件**

**第八条** 创新团队在具备以下基本条件的基础上，应满足实施部门提出的资格条件。

**（一）有明确可行的发展规划和较为完善的创新体系。**团队创新目标和方向科学合理，有明确可行的发展规划，科学配置人、财、物及项目等各类资源，有规划地培养青年人才，形成符合职业教育要求和经济社会发展重点需求的创新体系。

**（二）创新能力和业绩突出。**团队创新业绩居行业或领域领先水平，近五年所取得的标志性成果得到业内公认，并具有持续创新能力和良好的发展前景。

**（三）拥有高水平的负责人。**每个创新团队应明确1名负责人，一般由校内专家担任，可以申请由校外专家担任，校外专家需经人事部门资格审核通过。团队负责人坚持科学精神，恪守职业道德，品行端正；一般具有高级专业技术职务（具有博士学位者，可放宽至具有中级以上专业技术职务）；主持重要改革项目或科研课题（任务），改革研究工作具有创新性和发展前景，具有较高的学术技术水平，取得同行公

认的高水平研究成果；具有较强的组织领导能力，对团队建设有创新性构想。校外专家担任负责人，要确保与团队协同工作每年累计不少于2个月（60天），其中在校工作时间不少于30天。

**（四）团队结构合理稳定。**团队应有合理的专业结构、年龄结构、梯队结构。提倡创新团队成员的专业交叉多样、能力互补，鼓励跨单位协作组建团队。团队成员中，全职在学校工作的不少于60%，45岁以下的青年教师不少于50%，来自行业企业的原则上不少于20%，已立项市级以上各类团队成员的占比不超过30%。

**（五）具备较为完善的管理体系。**应有较完善的组织架构和管理制度，已初步形成较明确的核心价值观和团队文化，对今后团队的组织管理模式和具体措施以及如何把团队打造成高水平组织有明确可行的设想和方案。

**（六）具有良好的支撑条件。**有比较完善的配套支持措施，校内和合作企业能够为团队提供完成创新任务所必备的基础设施、技术装备等硬件基础。

**第九条** 对具备以下情形之一的创新团队，给予重点支持。

（一）与企业 and 科研机构等建立了良好的产学研合作关系，建立了稳定的产教融合基地。

（二）有省（部）级以上创新平台、创新项目等为依托。

（三）有省级以上各类人才工程入选者领衔。

**第十条** 实施部门应制定相应创新团队的管理办法，提出具体的申报遴选资格条件，各团队应当符合相应的条件要

求。

### 第三章 遴选办法

**第十一条** 根据本办法，2022年至2024年，人事部门组织相关实施部门依据相应管理办法，每年上半年部署年度遴选工作，作出具体安排，印发申报通知。

**第十二条** 团队依托部门组织团队申报，申报材料经审核后，推荐至相应实施部门；实施部门做好形式审查后，推荐至人事部门；人事部门会同实施部门组织同行专家采取材料评审和现场答辩评审相结合的方式开展评审；人事部门根据评审情况，提出立项团队名单报学校党委会审批后，向全校公示不少于5个工作日；公示无异议后，正式发文公布。

**第十三条** 对急需紧缺的创新团队，可适当放宽资格条件、评审标准，给予倾斜支持。

### 第四章 支持政策

**第十四条** 创新团队支持期为3年。学校给予入选计划的团队不低于30万元的经费资助（不含团队承担的项目配套经费），单列至团队负责人（或执行负责人），分三次划拨、每年一次，立项当年划拨首批经费，后续经费根据团队工作进展和考核情况划拨或停止资助并收回结余经费。专项经费由获资助团队负责人按要求统一支配使用。三年建设期满，对于被评为“优秀”且达到省级水平的团队，给予团队整体奖励总额最高可达5万元；对建成具有重大影响的、获得国家级重大项目或重要称号的团队，给予团队整体奖励总额最高可达10万元。奖励经费由获奖团队负责人按贡献统一分配，负责人奖励经费占比最高可达50%。

**第十五条** 人事部门会同有关部门研究制定相应政策，对入选团队给予特殊支持，先期至少在如下方面给予支持。鼓励各院系提供相关配套支持政策。

**（一）教研科研项目立项支持。**省级及以上的竞争性项目，在同等条件下，优先推荐创新团队成员主持申报的项目；省级及以上的非竞争性项目指标，优先满足相关创新团队的需求。

**（二）培养培训优先支持。**出境出国研修，优先派出创新团队成员；国内访问学者、青年骨干教师培养计划等指标，优先安排给创新团队成员；其他重要培养培训机会，优先支持创新团队成员。

**（三）评先评优倾斜支持。**市级以上的荣誉称号评选，优先推荐创新团队成员；学校各类评先评优，在同等条件下，优先支持创新团队成员。

**（四）职称评定优先支持。**职称评定中，同等条件下，优先支持创新团队成员。三年建设期满，通过验收或获得“优秀”的创新团队，团队负责人和成员在年度职称评定中根据职称评审实施细则相关条例享受加分或直接晋级。

**第十六条** 实施部门应在相应创新团队的管理办法中进一步明确政策支持清单，按照有关规定赋予创新团队负责人更大人财物支配权、技术路线决定权和成果处置权。

## **第五章 管理服务**

**第十七条** 学校为入选创新团队计划的团队授牌。

**第十八条** 党委组织部门将创新团队负责人纳入党委联系专家范围，加强思想引导和政治引领，定期组织研修考

察、咨询服务等活动，引导专家弘扬爱国奉献精神、严守学术道德规范。

**第十九条** 实施“一团队一协议”制度。人事部门会同实施部门，针对入选的创新团队拟定“个性化”协议，以量化为主明确年度建设目标和任务、整体三年建设目标和任务。入选的创新团队与人事部门签订协议书，以定量的方式明确各个年度与整体三年的任务，作为支持与管理的依据。

**第二十条** 对弄虚作假骗取入选资格的，违反职业道德、学术不端造成不良社会影响的，或者触犯国家法律法规的团队成员，应当及时予以清退。团队负责人因特殊原因不能继续履行职责时，应及时向人事部门书面报告，经审核后决定是否同意调整团队负责人以及是否继续予以资助。

**第二十一条** 团队依托部门是创新团队建设的管理主体，应当对入选团队加强过程管理，每年对团队年度工作成效做好总结并指导团队制定下一年度工作计划，将总结和计划及时报实施部门和人事部门，作为核拨支持经费的依据。

**第二十二条** 人事部门会同实施部门对团队建设情况进行年度检查，通过检查督促团队建设，及时研究解决存在的问题。根据年度检查情况，对运行良好、成效明显的团队，划拨下一年度经费；对成效较差、问题比较突出的团队，要限期整改；整改不力的，报经领导小组同意后，停止经费支持、追回已资助经费、取消项目、摘掉牌子，并核减所依托部门下一年度申报创新团队计划的指标、团队成员三年内不得参与人才工程相关项目。

**第二十三条** 人事部门会同实施部门对建设满三年的

创新团队进行验收评估，对机制成熟、运行良好、成效显著的团队，给予奖励和滚动支持。考核不合格的，报经领导小组同意后，摘掉牌子、追回已资助经费，团队成员三年内不得参与人才工程相关项目。

**第二十四条** 人事部门会同实施部门做好政策解读和典型宣传，加强舆论引导，营造有利于创新团队计划深入实施的良好氛围。

## **第六章 组织实施**

**第二十五条** 领导小组负责“创新团队建设计划”的宏观指导，建立健全实施机制，研究解决重大问题，指导有关部门落实支持政策。

**第二十六条** 人事部门负责牵头统筹、组织协调和日常管理工作，部署年度遴选、年度检查和验收评估等工作，将创新团队建设纳入有关二级学院（部）和部门人才工作考核。

**第二十七条** 实施部门负责研究制定创新团队具体遴选标准和申报评审办法，以及团队建设协议；在人事部门的组织下，开展申报评审，做好对创新团队的建设指导、检查和验收；积极协调本条线相关团队的支持工作。

**第二十八条** 团队依托部门负责入选团队的具体培养、使用、管理、服务等工作，为团队人才成长和发挥作用提供必要支持。

## **第七章 附 则**

**第二十九条** 本办法自发布之日起执行。

**第三十条** 本办法由人事部门负责解释。



附件 2:

# 湖南汽车工程职业学院 教学创新团队建设管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实国家和省市有关政策文件要求,打造一批高水平教师教学创新团队,示范引领学校“三教”改革,为培育省级、国家级教学创新团队奠定基础,根据《湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划实施办法》(以下简称《创新团队实施办法》)文件精神,结合学校中长期发展目标,特制定本办法。

**第二条** 教师教学创新团队,以教学名师、专业带头人等优秀教师为负责人,以骨干教师为主体,以二级学院(部)为建设单位。

**第三条** 教学创新团队建设自 2022 年起实施,每年评审立项 7 个左右团队,连续组织三轮,到 2027 年,力争打造 20 个左右高水平教学创新团队。示范引领全校教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升,教师分工协作进行模块化教学的模式全面实施,辐射带动全校教师队伍建设,从而提高我校的整体教学水平和教学质量。

**第四条** 教学创新团队的建设在学校领导小组领导下进行,人事部门负责牵头统筹、组织和协调。由教学部门负责立项评审、年度检查、考核验收等具体工作。团队依托部门负责组建、推荐、过程管理等具体工作。

**第五条** 教学创新团队的设置应遵循“公开遴选、统筹协调、宁缺毋滥、目标考核、动态发展”的原则,按学校长

远发展需要进行布局。对入选团队以项目立项的形式予以资助，经费从学校行政事业费中列支。

**第六条** 教学创新团队实行负责人负责制。负责人对团队的经费审计、年度总结、中期检查与结项验收等工作的实施承担责任。

**第七条** 教学创新团队以课程（群）或专业（群）为建设平台，分为专业（群）教学创新团队和课程（群）教学创新团队，课程（群）教学创新团队仅限马克思主义学院等非专业二级学院（部）推荐。教学创新团队应是在多年的教学改革与实践中形成的，具有明确的发展目标、良好的合作精神、老中青搭配、职称结构和知识结构合理的教学业务组合。

**第八条** 入选市级以上教学团队项目可参照本办法。

## **第二章 遴选申报**

**第九条** 团队应符合《创新团队实施办法》基本条件，师德师风高尚；全面贯彻党的教育方针，坚持“四个相统一”，推动全员全过程全方位“三全育人”。团队教师注重坚守专业精神、职业精神和工匠精神，践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德立教，广受师生好评，团队负责人及教师成员无违反师德师风情况。团队依托专业（群）、课程（群）特色优势明显；“专业（群）教学团队”所依托的专业已实质性开展现代学徒制或订单式人才培养；“课程（群）教学团队”所依托的课程（群）具有实践基地（实训室）并实质性开展实践等；此外，还应满足如下要求：

（一）**团队负责人**。团队负责人应是本校具有相关专业背景和丰富实践经历（经验）的教师；具有改革创新意识、

较强组织协调能力和合作精神；原则上应具有副高及以上职称，年龄一般不超过 55 周岁；熟悉相关专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准，具有较高的教学建设改革水平。

团队负责人近 5 年成果，以下 9 项中满足不少于 5 项：

1. 参加教师教学能力大赛或思想政治教育教学能力大赛获省级以上奖励；
2. 主持校级以上课程建设项目(精品在线开放课程、金课、课程思政示范项目等)；
3. 主编教材获省级以上优秀或规划教材认定；
4. 主持省级以上教育教学改革研究项目；
5. 获省级以上教学成果奖；
6. 主持省级以上职教重点项目（专业教学资源库、示范特色专业、生产性实训基地等）；
7. 获教学相关荣誉称号（十佳教师、教学优师、芙蓉名师、黄炎培杰出教师、名师工作室主持人等）；
8. 本人参加或指导学生参加技能竞赛获省级以上奖励；
9. 担任专业负责人或教研室主任。

**（二）团队成员。**团队专业结构和年龄结构合理，涵盖公共基础课、专业基础课、专业核心课、实习指导教师和企业兼职教师，校级团队骨干成员一般 6-10 人，且相对稳定，全职在学校工作的不少于 60%，45 岁以下的青年教师不少于 50%，来自行业企业的兼职教师原则上不少于 20%，已立项市级以上各类团队的占比不超过 30%。团队中“双师型”教师占比 40%以上，具有高级专业技术职称（职务）或相关高级以上职业资格证书教师占 20%以上；严禁借学科交叉之名搞“拼盘”、

“拉郎配”。团队负责人只能领衔申报 1 个团队，团队成员不能同时参与 2 个及以上创新团队。

团队成员（不含负责人）近 5 年成果累计，以下 8 项中满足不少于 6 项：

1. 团队成员参加校级以上教师教学能力比赛、思想政治课教学竞赛获奖不少于 5 项；

2. 团队成员主持校级以上课程建设项目（金课、课程思政示范项目、精品在线开放课）不少于 5 项；

3. 团队成员主持校级及以上新形态教材项目（或正式出版教材）不少于 3 项；

4. 团队成员主持校级以上教育教学改革研究项目不少于 3 项；

5. 团队成员获得校级以上教学成果奖 1 项以上；

6. 团队成员有教师获教学相关荣誉称号（十佳教师、教学优师、芙蓉名师、黄炎培杰出教师、名师工作室主持人）；

7. 团队成员不少于 3 人作为核心成员参与了校级以上专业教学资源库建设；

8. “专业（群）教学团队”本人参加或指导学生参加一类竞赛获得省级以上奖项不少于 5 项，“课程（群）教学团队”本人参加或指导学生参加各类竞赛获得省级以上奖项不少于 5 项。

**第十条** 对具备以下情形之一的创新团队，给予重点支持：

（一）与企业或教学机构等建立了良好的产学研合作关系，建立了稳定的产教融合基地。

(二) 有省(部)级以上高水平专业群、示范特色专业等为依托。

(三) 有省级以上教学类名师入选者领衔。

**第十一条** 教学创新团队的认定由学校统一组织进行, 2022年至2024年, 教务部门协助人事部门, 于每年上半年部署年度遴选工作, 作出具体安排并印发申报通知。其基本遴选程序为:

(一) 团队依托部门组织团队申报, 申报材料经审核后, 推荐至教务部门。

(二) 教务部门做好形式审查后, 推荐至人事部门。

(三) 人事部门会同教务部门组织同行专家, 采取材料评审和现场答辩评审相结合的方式开展评审;

(四) 人事部门根据评审情况, 提出立项团队名单报学校党委会审定。

(五) 经学校党委会审批通过的团队名单, 全校公示不少于5个工作日; 公示无异议后, 正式发文公布。

**第十二条** 根据学校发展要求和实际情况, 教务部门每年可以微调遴选标准, 并在教学团队申报通知中予以明确。

**第十三条** 对急需紧缺的教学创新团队, 可适当放宽资格条件、评审标准, 给予倾斜支持。

### **第三章 支持管理**

**第十四条** 教学创新团队的建设以三年为一个周期予以资助:

(一) 在建设期内, 学校给予每个团队资金资助金额不低于30万, 单列至团队负责人。分三次划拨、每年一次, 立

项当年划拨首批经费，后续经费根据团队研究进展和考核情况划拨；年度考核未通过者，停止资助并收回结余经费。

（二）三年建设期满，对于被评为“优秀”且达到省级水平的团队，或建成具有重大影响的获得国家级重大项目或重要称号的团队，依据《创新团队实施办法》给予团队负责人和成员以奖励。

（三）团队专项经费主要用于团队培育、教学研究、教学改革、教学实践及中青年教学骨干的培养，具体使用与管理按照学校科研经费管理办法及学校财务相关制度执行，不得用于与团队培育无关的开支。

（四）校外成员获得的教学成果，根据学校教研科研工作量核算及管理办法计算工作量；团队经费中用于专家咨询费与校外成员劳务费一般可达 25%。

**第十五条** 在同等条件下，对优秀教学创新团队人员申报的重点项目、教研项目、教学奖项、培养培训项目、评优评先、职称评定等，按照《创新团队实施办法》要求予以优先支持，或专门给予单列指标；对于具有较好基础的教学团队申报上级部门立项建设的教学团队，给予优先推荐。

**第十六条** 教学创新团队实行负责人负责制：

（一）负责提出团队成员组成和调整建议名单，并培养团队成员，形成合理的教学梯队。

（二）根据本团队研究方向发展动态和趋势，制定团队教学发展规划和工作计划，提出团队的创新改革内容、措施和目标，并组织落实，最终形成团队建设特色。

（三）负责制定团队工作规程和团队日常管理工作，制

定、执行团队经费使用计划；负责落实目标责任制，完成团队目标任务。

（四）团队负责人因特殊原因不能继续履行职责，由团队负责人向学校提出变更申请。新任负责人须满足本办法规定的相关条件。

**第十七条** 学校为入选教学创新团队计划的团队授牌。

**第十八条** 人事、教务等部门对获资助的教学创新团队实施动态跟踪管理，及时了解、掌握其工作状况，积极支持团队和负责人做好工作，协助解决团队建设中遇到的问题，为团队建设营造良好的学术氛围环境。

（一）学校创新团队领导小组负责“教学创新团队建设计划”的宏观统筹，建立健全实施机制，研究解决重大问题，协调有关部门落实支持政策。

（二）党委组织部门将创新团队负责人纳入党委联系专家范围，加强思想引导和政治引领，定期组织研修考察、咨询服务等活动，引导专家弘扬爱国奉献精神、严守学术道德规范。

（三）人事部门会同实施部门做好政策解读和典型宣传，加强舆论引导，营造有利于创新团队计划深入实施的良好氛围。

（四）人事部门负责牵头统筹、组织协调和日常管理工作，部署年度遴选、年度考核和验收评估等工作。

（五）教务部门负责研究制定具体遴选标准和申报评审办法，以及教学创新团队协议；在人事部门的组织下，开展申报评审和对入选团队的建设指导、检查和验收；积极协调

本工作领域入选团队的支持工作。

（六）团队依托部门负责入选团队的具体培养、使用、管理、服务等工作，为团队人才成长和发挥作用提供必要支持。

## 第四章 考核验收

**第十九条** 依据学校教研科研工作量核算及管理办法，建设期内取得文件中明确的以下重大成果的团队，可提前申请验收：

（一）团队成员作为第一完成人获国家教学成果奖二等奖以上；

（二）教学能力大赛、思想政治教育教学能力比赛国赛获奖 2 项以上；

（三）立项国家级一类教学建设项目 1 项；

（四）主编教材获国家教材建设奖二等奖以上或国家规划教材 3 种；

（五）其他经学校学术委员会认定的与以上同等级别的重大成果。

**第二十条** 教学创新团队验收条件（所列成果须学校为主持单位或第一完成单位）：

（一）验收须满足基本条件：

1. 教学能力大赛、思想政治教育教学能力比赛（或同级同类赛项）获省级二等奖以上 3 项；

2. 主持校级课程建设项目 5 门以上，且省级（或同级同类）以上不少于 2 门。

（二）同时满足以下条件不少于 5 项：



1. 团队成员主持校级新形态教材项目（或正式出版教材）3项以上，获省级及以上规划或优秀（或同级同类）教材不少于1种；

2. 团队成员主持校级教育教学改革研究项目5项以上，省级及以上2项以上；

3. 团队成员作为第一完成人获校级教学成果奖2项以上，省级教学成果奖1项以上；

4. 主持立项或验收校级以上教学资源库建设项目（或同级同类项目）不少于1个；

5. 团队成员至少2名教师获校级教学相关荣誉称号（十佳教师、教学优师、专业带头人等），省级以上教学相关荣誉称号不少于1人（芙蓉名师、黄炎培杰出教师、名师工作室主持人、产业导师等）；

6. 主持申报人才培养方案等教学标准获省级及以上优秀等级（或被省级及以上采纳应用）1项以上；

7. “专业（群）教学团队”本人参加或指导学生参加一类竞赛获得省级奖项不少于5项，国赛奖项不少于2项；“课程（群）教学团队”本人参加或指导学生参加各类竞赛获得省级奖项不少于5项，国赛奖项不少于2项；

8. 主持省级以上职教重点项目不少于2项（如：专业（群）建设、基地建设等，不含课程资源建设项目）。

**第二十一条** 教学创新团队的考核实行年度考核的考核机制，在三年建设期内每年年末进行考核，团队的考核指标不能低于基本条件。

（一）实施“一团队一协议”制度。入选的创新团队与

人事部门签订教师创新团队建设协议书，作为支持、管理与考核的依据。

（二）对弄虚作假骗取入选资格的，违反职业道德或学术不端造成不良社会影响的，或者触犯国家法律法规的团队成员，应当及时予以清退。团队负责人因特殊原因不能继续履行职责时，应及时向人事部门书面报告，经审核后决定是否同意调整团队负责人以及是否继续予以资助。

（三）团队依托部门是教学团队建设的管理主体，应当对立项团队加强过程管理，每年对团队年度工作成效做好总结并指导团队制定下一年度工作计划，将总结和计划及时报实施部门和人事部门，作为核拨支持经费的依据。

（四）人事部门会同教务部门对团队建设情况进行年度检查，通过检查督促团队建设，及时研究解决存在的问题。根据年度检查情况，对运行良好、成效明显的团队，下拨下一年度经费；对成效较差、问题比较突出的团队，要求限期整改；整改不力的，报经学校领导小组同意后，停止经费支持、追回已资助经费、取消项目、摘掉牌子，并核减依托部门下一年度申报创新团队计划的指标、该团队成员三年内不得参与相关人才工程项目。

**第二十二条** 综合三次考核的结果，将团队分成优秀、合格、不合格三类，不合格团队的负责人，三年内不得参与有关教学项目建设。国家、省（部）级及市（厅）级教学团队，从优秀的校级教学团队中统一组织遴选、推荐、申报。

**第二十三条** 本办法中的所有教学成果在学校教学团队考核时原则上只认定一次，不得在不同团队中重复使用。如

某项成果由不同团队的成员完成，则依据学校教学绩效考核相关办法计算，在总分不变的情况下拆分计入不同团队。

**第二十四条** 立项建设三年期满，因非主观原因导致的无法按时验收，团队可以申请延期，延期时间一般不得超过一年，申请延期次数不得超过二次。

## **第五章 附 则**

**第二十五条** 本办法自发布之日起执行。

**第二十六条** 本办法由学校教务部门负责解释。

附件 3:

# 湖南汽车工程职业学院 科研创新团队建设管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为整合学校科研力量,形成科研特色和优势,提高学校的创新能力和综合竞争力,根据《湖南汽车工程职业学院教师创新团队建设计划实施办法》(以下简称《创新团队实施办法》)文件精神,结合学校中长期发展目标,制定本办法。

**第二条** 科研创新团队应以市级以上科研平台、项目为支撑。团队组建应由高层次人才领衔、中青年教师为核心骨干,成员结构合理、优势互补、特色鲜明、敢闯敢干。

**第三条** 科研创新团队建设自 2022 年起实施,每年评审立项 3 个左右团队,连续组织三轮,到 2027 年,力争打造 10 个左右高水平科研创新团队。

**第四条** 科研创新团队的建设在学校领导小组领导下进行,人事部门负责牵头统筹、组织和协调。由科研部门负责立项评审、年度检查、考核验收等具体工作。团队依托部门负责组建、推荐、过程管理等具体工作。

**第五条** 科研创新团队的设置应遵循“公开遴选、统筹协调、宁缺毋滥、目标考核、动态发展”的原则,按专业建设与学校长远发展需要进行布局。对入选团队以项目立项的形式予以资助,经费从学校行政事业费中列支。

**第六条** 科研创新团队实行负责人负责制。负责人为校内人员的，由负责人对团队的经费审计、年度总结、中期检查与结项验收等工作的实施承担责任；校外专家主持的创新团队，应指定一名校内人员担任执行负责人，负责团队的经费审计、年度总结、中期检查与结项验收等工作，并对校外专家开展科研创新团队建设负有督促和监督义务。

**第七条** 科研创新团队研究方向或技术服务方向可为自然科学、工程技术、人文社科、交叉领域等，鼓励大胆探索、开放合作与模式创新。

**第八条** 入选市级以上科研团队项目可参照本办法。

## **第二章 遴选申报**

**第九条** 围绕主要研究领域，科研创新团队应制定明确的发展规划，建立完善的创新体系与管理体系；团队创新水平居行业或领域领先，近五年所取得的标志性成果得到业内公认，并具有持续创新能力和良好的发展前景；明确一个有较高科研水平的专家作为团队负责人；团队成员结构稳定合理；具有良好的软硬件支撑条件。

**（一）团队负责人。**理工科类团队负责人应具有副高以上职称或拥有博士学位，文科类团队负责人一般应具有正高职称或拥有博士学位；表现优异的具有硕士学位的青年讲师也可申请成为团队负责人。负责人一般应取得了同行公认的高水平研究成果；具有较强的组织领导能力，对团队建设有创新性构想。在团队建设中应保证充足的时间，校内专家担任负责人的，要确保每年在校工作时间累计不少于 10 个月；校外专家担任负责人的，与团队协同工作不少于 2 个月（60

天),形式可多样,其中在校工作时长原则上不少于30天。

近5年,理工科类团队负责人科研成果需达到以下8项条件中的3项以上:

(1)主持省(部)级以上科研课题1项以上;

(2)完成横向项目总入账20万元以上;

(3)授权发明专利或成果转化1项以上;

(4)以第一作者或通讯作者在中文核心期刊发表专业论文2篇以上;

(5)出版学术专著1部以上;

(6)主持市级以上科研平台;

(7)获得市级以上科研成果二等奖以上;

(8)获得市级以上学术带头人等称号。

近5年,文科类团队负责人科研成果需达到以下8项条件中的3项以上:

(1)主持省(部)级以上科研课题1项以上;

(2)主持横向社会服务项目1项以上;

(3)政策建言、研究报告被市级及以上政府采纳或获得省级及以上领导批示;

(4)以第一作者或通讯作者在中文核心以上期刊发表论文2篇以上;

(5)出版学术专著1部以上;

(6)主持市级以上科研平台;

(7)获得市级以上社科成果二等奖以上;

(8)获得市级以上学术带头人等称号。

**(二)团队成员。**团队成员应由5-10名年龄、职称、学

位、专业结构合理搭配的人员组成。团队中，全职在校教师不少于 60%，45 岁以下青年教师不少于 50%，来自行业企业成员原则上不少于 20%，已立项市级以上各类团队成员占比不超过 30%。严禁借学科交叉之名搞“拼盘”、“拉郎配”。团队负责人只能领衔申报 1 个团队，团队成员不能同时参与 2 个及以上创新团队。

近 5 年，团队成员（不含负责人）取得如下成果，优先考虑支持立项：

（1）主持省（部）级以上科研课题不少于 5 项；

（2）主持横向项目不少于 1 项；

（3）授权发明专利或成果转化不少于 1 项；

（4）政策建言、研究报告被市级及以上政府采纳或获得省级及以上领导批示；

（5）以第一作者或通讯作者在中文核心以上期刊发表论文不少于 5 篇；

（6）主持市级以上科研平台；

（7）获得市级以上科研成果奖；

（8）获得市级以上学术带头人等称号。

**第十条** 对具备以下情形之一的创新团队，给予重点支持：

（一）与企业或科研机构等建立了良好的产学研合作关系，建立了稳定的产教融合基地。

（二）有省部级以上科研创新平台、创新项目等为依托。

（三）有省级以上科研类人才工程入选者领衔。

**第十一条** 科研创新团队的认定由学校统一组织进行，

2022年至2024年，科研部门协助人事部门，于每年上半年部署年度遴选工作，作出具体安排并印发申报通知。其基本遴选程序为：

（一）团队依托部门组织团队申报，申报材料经审核后，推荐至科研部门；

（二）科研部门做好形式审查后，推荐至人事部门；

（三）人事部门会同科研部门组织同行专家采取材料评审和现场答辩评审相结合的方式开展评审；

（四）人事部门根据评审情况，提出立项团队名单报学校党委会审定；

（五）经学校党委会审批通过的团队名单，全校公示不少于5个工作日；公示无异议后，正式发文公布。

**第十二条** 对急需紧缺的科研创新团队，可适当放宽资格条件、评审标准，给予倾斜支持。

### **第三章 支持管理**

**第十三条** 科研创新团队的建设以三年为一个周期予以资助：

（一）在建设期内，学校给予每个团队资金资助金额不低于30万，单列至团队负责人（或执行负责人）。分三次划拨、每年一次，立项当年划拨首批经费，后续经费根据团队研究进展和考核情况划拨；年度考核未通过者，停止资助并收回结余经费。

（二）三年建设期满，对于被评“优秀”且达到省级或国家级水平的团队，或建成具有重大影响的、获得国家级重大项目或重要称号的团队，依据《创新团队实施办法》对负



责人和团队成员予以奖励。

（三）团队专项经费主要用于团队培育、科学研究及中青年科研骨干的培养，专项经费的具体使用与管理按照学校科研经费管理办法及学校财务相关制度执行，不得用于与团队培育无关的开支。

（四）校外成员获得的科研成果，根据学校教研科研工作量核算及管理办法计算工作量；团队经费预算用于专家咨询费与校外成员劳务费一般可达 25%。

**第十四条** 在同等条件下，对优秀科研创新团队人员申报的科研项目、科研课题、科研奖项、培养培训项目、评优评先、职称评定等，按照《创新团队实施办法》要求予以优先支持，或专门给予单列指标；对于具有较好研究基础的科研团队申报上级部门立项建设的科研团队或平台，给予优先推荐。

**第十五条** 科研创新团队实行负责人负责制：

（一）负责提出团队成员组成和调整建议名单，并培养团队成员，形成合理的学术梯队。

（二）根据本团队研究方向发展动态和趋势，制定团队科研发展规划和工作计划，提出团队的研究内容、措施和目标，并组织落实，最终形成团队学术特色。

（三）负责制定团队工作规程和负责团队日常管理工作，制定、执行团队经费使用计划；负责落实目标责任制，完成团队目标任务。

（四）团队负责人因特殊原因不能继续履行职责，由团队负责人向学校提出变更申请。新任负责人须满足本办法规

定的相关条件。

**第十六条** 学校为入选科研创新团队计划的团队授牌。

**第十七条** 人事、科研等部门对获得资助的科研创新团队实施动态跟踪管理，及时了解、掌握其工作状况，积极支持团队和负责人做好工作，协助解决团队建设中遇到的问题，为团队建设营造良好的学术环境。

（一）学校创新团队领导小组负责“科研创新团队建设计划”的宏观统筹，建立健全实施机制，研究解决重大问题，协调有关部门落实支持政策。

（二）党委组织部门将创新团队负责人纳入党委联系专家范围，加强思想引导和政治引领，定期组织研修考察、咨询服务等活动，引导专家弘扬爱国奉献精神、严守学术道德规范。

（三）人事部门会同科研部门做好政策解读和典型宣传，加强舆论引导，营造有利于创新团队计划深入实施的良好氛围。

（四）人事部门负责牵头统筹、组织协调和日常管理工作，部署年度遴选、年度检查和验收评估等工作。

（五）科研部门负责研究制定具体遴选标准和申报评审办法，以及科研创新团队协议；在人事部门的组织下，开展申报评审和对入选团队的建设指导、检查和验收；积极协调入选团队的支持工作。

（六）团队依托部门负责入选团队的具体培养、使用、管理、服务等工作，为团队人才成长和发挥作用提供必要支持。

## 第四章 考核验收

**第十八条** 依据学校教研科研工作量核算及管理办法，建设期内取得文件中明确的以下重大成果的团队，可提前申请验收：

- （一）立项国家级三类以上、教育部二类以上纵向课题；
- （二）获得省级以上科学技术进步奖以上的科学技术成果奖，教育部以上的人文社会科学成果奖；
- （三）立项国家级三类以上科研创新平台和团队建设；
- （四）其他经学校学术委员会认定的与以上同等级别的重大成果。

**第十九条** 理工类团队验收条件（所列成果奖和技术标准须学校为完成单位，其余均须学校为主持单位或第一作者单位）：

- （一）验收须满足基本条件：
  - 1. 新增横向科研经费到账 30 万以上；
  - 2. 成果转化数量 10 项以上或产生经费（含技术入股、分红许可、转让、作价入股、质押融资、产业化等）10 万以上。
- （二）同时满足以下条件中的至少 4 项：
  - 1. 新增省级以上课题 3 项以上；
  - 2. 获市（厅）级二等奖以上科研成果 1 项以上；
  - 3. 团队成员以第一作者或通讯作者在北大核心以上期刊发表论文 5 篇以上；
  - 4. 团队成员为第一完成人、以我校为权利所有人获得发明专利不少于 3 项；
  - 5. 团队成员为第一完成人撰写本专业类学术专著 1 种以

上；

6. 团队成员为主要完成人，制定国家/行业/地方标准 1 项以上。

7. 升格成市级以上科研团队或平台。

**第二十条** 文科类团队验收条件（所列成果奖和技术标准须学校为完成单位，其余均须学校为主持单位或第一作者单位）：

（一）验收须满足基本条件：

1. 提供咨询等社会服务，经费到账 10 万以上；

2. 政策建言、研究报告被市级及以上政府采纳或获得省级及以上领导批示；或承担学校重大制度（发展规划、重大项目/工程方案）研制，经学校采纳后产生良好效果，并经党政（学术委员会）会议认可或学校主要负责人肯定。

（二）同时满足以下条件中的至少 3 项：

1. 新增省级以上课题 3 项以上；

2. 获市（厅）级二等奖以上社科成果奖 1 项以上；

3. 团队成员以第一作者或通讯作者在北大核心以上期刊发表论文 5 篇以上；

4. 团队成员为第一完成人撰写本专业类学术专著 2 种以上；

5. 升格成市级以上科研团队或平台。

**第二十一条** 科研创新团队的考核实行年度考核的考核机制，在三年建设期内每年年末进行考核，团队的考核指标不能低于基本条件。

（一）实施“一团队一协议”制度。入选的创新团队与

学校签订教师创新团队建设协议书，作为支持、管理与考核的依据。

（二）对弄虚作假骗取入选资格的，违反职业道德或学术不端造成不良社会影响的，或者触犯国家法律法规的团队成员，应当及时予以清退。团队负责人因特殊原因不能继续履行职责时，应及时向人事部门书面报告，经审核后决定是否同意调整团队负责人以及是否继续予以资助。

（三）团队依托部门是科研团队建设的管理主体，应当对入选团队加强过程管理，每年对团队年度工作成效做好总结并指导团队制定下一年度工作计划，将总结和计划及时报科研部门和人事部门，作为核拨支持经费的依据。

（四）人事部门会同科研部门对团队建设情况进行年度检查，通过检查督促团队建设，及时研究解决存在的问题。根据年度检查情况，对运行良好、成效明显的团队，划拨下一年度经费；对成效较差、问题比较突出的团队，要求限期整改；整改不力的，报经领导小组同意后，停止经费支持、追回已资助经费、取消项目、摘掉牌子，并核减依托部门下一年度申报创新团队计划的指标、团队成员三年内不得参与相关人才工程项目。

**第二十二条** 综合三次考核的结果，将团队分成优秀、合格、不合格三类，不合格团队的负责人，三年内不得参与有关科研项目建设。国家、省（部）级及市（厅）级科研团队，从优秀的校级科研团队中统一组织遴选、推荐、申报。

**第二十三条** 本办法中的所有科研成果在学校科研团队考核时原则上只认定一次，不得在不同团队中重复使用。如

某项成果由不同团队的成员完成，则依据学校科研绩效核算相关办法计算，在总分不变的情况下拆分计入不同团队。

**第二十四条** 立项建设三年满期，因非主观原因导致无法按时验收，团队可以申请延期验收，延期时间一般不得超过一年，申请延期次数不超过二次。

## **第五章 附 则**

**第二十五条** 本办法自发布之日起执行。

**第二十六条** 本办法由学校科研部门负责解释。