

# 上海市教育综合改革领导小组办公室文件

沪教综〔2015〕24号

## 上海市教育综合改革领导小组办公室关于同意备案 《上海理工大学深化综合改革方案 (2015-2020年)》的通知

上海理工大学:

你校报送的《上海理工大学深化综合改革方案(2015-2020年)》(上理工〔2015〕144号,以下简称《综改方案》)收悉。你校党政领导班子高度重视方案编制,广泛听取各方意见,整体上看,学校《综改方案》的改革思路、重点任务、保障措施等思路清晰、举措明确,为学校编制实施“十三五”规划、实现学校中长期发展目标提供了有力支撑。

经上海市教育综合改革领导小组同意,现对你校《综改方案》

予以备案，并就有关推进落实工作提出如下意见：

### 一、始终坚持正确的改革方向

学校深化综合改革，要深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，把社会主义核心价值观和中华优秀传统文化教育融入人才培养全过程，坚持走中国特色社会主义的高校发展之路，以综合改革的办法激发活力，促进学校事业科学发展。

学校深化综合改革，要适应当前高等教育进入以提高质量和彰显特色为重点的内涵式发展新阶段，努力提供优势的高等教育资源，努力适应人民群众对优质多样高等教育的需求，提升对上海基本建成“四个中心”和建设具有全球影响力的科技创新中心的贡献能力。

学校深化综合改革，要尊重基层和一线首创精神，自觉从基层实践创造和干部师生的改革智慧中完善政策，尊重实践，尊重基层，鼓励试验，大胆突破，保护基层改革积极性。

### 二、切实加强组织领导和推进

要适应教育综合改革走向综合化、复杂化的趋势，在校内建立健全统筹综合改革的组织领导和推进机制，统筹处理好学校中长期教育规划纲要、“十三五”规划和《综改方案》三者之间的关系，把《综改方案》和“十三五”规划作为落实中长期教育规划纲要的“两翼”，前者聚焦采取综合性措施破解“点”上难题，后者侧重对学校事业发展的总体描述与基本实现路径。

学校党政主要领导要高度重视深化综合改革，要亲自抓、负总责，定期研究和决策学校深化综合改革的重大议题，集中破解改革重点、热点、难点问题。要明确统筹推进综合改革的责任部门，切实加强教育综合改革的工作协调、检查督促各项改革任务的有序推进，形成常态化深化综合改革的整体合力。

### 三、着力突破重点领域和关键环节

要始终坚持问题导向和需求导向，聚焦制约学校深化综合改革的重点领域和关键环节，立足校情实际，找准改革突破口，特别要在推进现代工程技术人才培养模式创新、教师团队建设、优化科研组织模式、探索落实二级学院办学自主权、推进国际化发展等方面集中开展改革攻坚，努力实现以点带面、以点促面、以点引领。

### 四、全力抓好各项综合改革任务落实

要对照学校《综改方案》，逐条逐项细化分解改革任务，逐项明确“完成时间”“制约瓶颈”“所需政策支持”“成果呈现形式”、牵头校领导、主办处室等具体内容，明确整个《综改方案》推进落实的时间表、路线图、任务书，形成学校未来6年推进教育综合改革的“作战图”。

学校可结合实际探索制订学校年度教育综合改革工作要点，分年度、分季度推进落实《综改方案》。

### 五、有效管控改革成本与改革风险

学校要处理好综合改革的力度、发展的速度与校内外的可承受

度之间的关系，既要坚持改革创新、攻坚克难，又要坚持依法治教、依法治校，既要积极推动各项重大改革，又要配套建立综合改革风险评估机制，使改革的时机、力度、节奏三者有机统一。

对于推进实施《综改方案》过程中的有关问题，要及时与上海市教育综合改革领导小组办公室联系协调；对于取得的经验成效，要以专报或简报形式及时报送市教育综合改革领导小组办公室。联系人：陈郭华（市教委综改办）、黄海洋（市教委规划处）；电话：23117063、23117095；电子邮箱：zgb@shec.edu.cn。

特此通知。

附件：上海理工大学深化综合改革方案（2015-2020年）



上海市教育综合改革领导小组办公室

2015年11月5日

附件

## 上海理工大学深化综合改革方案（2015-2020年）

为贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，践行“四个全面”国家战略，落实《上海市教育综合改革方案（2014-2020年）》，在实施《上海理工大学关于推进新一轮改革与发展的若干意见》（以下简称《改革与发展的若干意见》）的基础上，进一步深化内涵建设、突破发展瓶颈、推动创新发展，特制定《上海理工大学深化综合改革方案（2015-2020年）》。

### 一、现状分析

#### （一）改革基础

上海理工大学长期坚持高等教育体制机制改革探索，在人才培养、科学研究、现代大学制度建设等方面均形成了一系列行之有效的制度体系和运行模式，为综合改革奠定了良好的基础。

#### 1. 人才培养方面

传承百年办学文脉，学校确定“工程型、创新性、国际化”的人才培养定位，并据此开展了一系列教育教学改革：

（1）实施教育部“卓越工程师教育培养计划”，不断推进“3+1”校企联合培养等现代工程人才培养模式改革；

（2）与原机械工业部在沪八家科研院所共建“机械工业上海研究生院”，以导师联合团队指导研究生开展行业共性、关键技术研究为基础，构建协同创新架构下的产学研联合培养工程人才的长效模式；

（3）探索构建包括创新创业教育公共课程模块、大学生创新创业项目、大学生领导力培训、大学生“创业教练营”、工商管理创业班等内容

的创新创业人才培养体系；

(4)引入工程人才培养国际标准,推进工程教育国际化改革,继2004年在亚洲首个通过德国权威工科认证机构 ASIIN 认证后,2013年又在国内首个实现了纯本土建设专业通过 ASIIN 认证。

## 2. 科学研究方面

依托雄厚的行业底蕴,学校立足多学科协调发展的应用研究型大学的办学定位,围绕国家重大需求,积极探索高校、科研院所、企业、行业部门等多元主导的协同创新科研体制:

(1)探索“有组织的科研”,在光学工程学科试点“特区”政策,通过科研、人事一系列改革举措,大力引进国际顶尖人才,逐步固化形成一支具有国际先进水平的科研团队,在太赫兹技术领域初步实现了从基础理论到产业应用的科技链整体创新;

(2)与原机械工业部在沪八家科研院所共建“机械工业共性技术上海研究院”,继承和拓展原部属科研院所承担的行业共性、关键技术研发任务,在通用机械、清洁燃烧、智能制造、新能源等领域取得了一系列创新成果;

(3)与微创医疗科学有限公司、上海安翰医疗技术有限公司等医疗器械行业龙头企业共建“上海微创医疗仪器设备协同创新中心”,基于未来微创医疗仪器设备的关键技术需求,推动传统学科的尖端科技整合应用到新兴学科和新兴产业;

(4)依托系统管理学科传统优势,集聚学校、行业、企业、政府等各界的智力资源,主动服务国家商务部在电子商务法律法规领域的重大需求,培育建设电子商务国家级智库。

## 3. 现代大学制度建设方面

学校不断完善现代大学制度建设,较早和较深入地实施了二级管理体制改革,并在上海市的大力支持下探索大学系统建设:

(1) 2005年起,学校开始实施二级管理体制改革,办学重心下移,逐步把行政事权、财权、人事管理权等先后下放到学院。学院通过不断完善党政联席会议、教授委员会、二级教代会等制度,逐步形成了适合各学院学科特点和发展规模的个性化管理模式,有效激发了学院的办学活力,促进了学校整体办学实力的提升。

(2) 2003年,上海医疗器械高等专科学校和上海出版印刷高等专科学校划归上海理工大学管理,三校开始探索“统一党委、法人独立、学科共建、学制贯通”的大学系统建设。随着上海理工大学附属中学、上海理工大学附属小学、上海市工具研究所的先后加入,大学系统的拓展性和包容性不断提升,逐步形成多元联动、共赢发展的“科教创新共同体”。

## (二) 瓶颈分析

在大学的培养过程中,学生是主体,教师是主导。同时,对学校办学综合实力评价来说,学科建设水平是其最为集中的体现。从学生、教师、学科这三个改革需求维度,分析学校现阶段发展的主要问题和关键瓶颈如下:

### 1. 基于学生培养需求的问题和瓶颈分析

作为面向先进制造业行业背景高校,“工程型、创新性、国际化”是学校人才培养的基本定位和特色。不断强化人才培养的这三大特色属性,是提升学生就业竞争力、适应行业前沿发展的客观需求,即是基于学生视角的需要持续改革的关键问题。

现阶段人才培养过程的主要瓶颈在于:

(1) 面对大学评价越来越注重科研能力的趋势,如何继续确保教学

在学校办学中的中心地位，如何不断完善科研对教学的助力机制；

(2) 面对践行社会主义核心价值观的总体要求，如何在人才培养中贯彻“立德树人”的育人方针；

(3) 面对中国制造 2025 对现代工程人才培养提出的新要求，如何强化对学生强烈的责任意识、综合的应用能力、集成的知识结构、开阔的国际视野四大关键素养的培养，如何以开放协同为导向，引入专业国际标准，强化行业支撑，打破封闭的、以课堂教学为主的教育教学体系，建立激发学生学习动力、培养适应行业发展新要求的现代工程人才培养模式；

(4) 面对大学分类管理所带来的高等教育“专业为王”时代，如何明确专业建设的责任主体；如何推动专业建设从“以教师管理中心”向“以学生培养为中心”转变；如何使专业建设持续紧贴行业发展需求。

## 2. 基于教师发展需求的问题和瓶颈分析

教师是大学办学的根本力量。要培养现代工程人才，教师应首先具备卓越的创新素养，即具备创新能力、工程实践能力和不断进取的精神。提升教师的创新素养、满足工程教育改革对教师的基本要求、为教师个人职业发展创造有效保障，是基于教师需求的关键问题。

现阶段的主要瓶颈在于：

(1) 面对目前部分教师创新动力不足和创新能力发挥不够的问题，如果设计创新激励的制度保障；

(2) 面对教学和科研工作均越来越需要团队协作的趋势，如何设计团队建设的制度体系；

(3) 面对教师个人职业发展的长期需求以及近年来青年教师人数大幅增长的情况，如何不断完善师资培养的体制机制；如何提升青年教师尤其是工科青年教师的教学能力；如何丰富“学校到学校”的青年教师的工



程实践经历。

### 3. 基于学科建设需求的问题和瓶颈分析

学校多年来依托行业办学，在能源动力装备、精密仪器、系统科学、医疗器械、出版印刷等领域拥有优势和特色。随着学校属地化管理，虽然为区域经济服务的能力得到了大幅增强，但与行业的传统联系渐趋疏离，加上高等教育按照一级学科宽领域建设的刚性评价体系引导，造成了现阶段“优势学科特色不显，特色学科优势不足”的局面。

现阶段的主要瓶颈在于：

(1) 面对国家和区域经济发展的重大需求，如何进一步凝炼学科方向、打破学科壁垒，通过推广实施“有组织的科研”，重构特色优势学科领域；

(2) 面对学校人、财、物资源有限的实际情况，如何建立校内重点集聚、校外资源吸纳、校内外协同共享的学科资源配置的体制机制；

(3) 面对行业前沿发展需求多学科交叉融合和新兴学科高速发展的趋势，如何在聚焦特色优势学科领域的基础上，完善学科群支撑互补机制，如何适应行业发展需求，不断完善学科建设绩效评价体系和学位点动态调整机制。

### 4. 满足整体发展需求的办学资源拓展问题

上海理工大学从原国家机械部转制地方以来，得到了上海市政府的大力支持，办学条件和办学能力有了长足的进步。但是，在人、财、政策等方面，依旧难以满足现代工程教育不断发展的客观需求。在人力资源方面，虽然学校的办学定位已经从本科教学为主发展到多科性应用研究型大学，但学校的高水平师资比例和博士研究生规模依旧受到了非常大的局限；在财力资源方面，由于学校没有在“十一五”期间完成布局结构调整任务，

使得后续启动的校区扩容和建设项目给学校额外增加了 2 亿余元自筹资金任务；在政策资源方面，由于没有被列入“211 高校”和“985 高校”行列，学校招生就业和长远发展受到严重制约，在教育资源分配中也处于非常不利的位置，在办学条件、科研经费、项目申报、人才引进、招生指标和学生就业质量等方面与“211 高校”和“985 高校”之间的差距日益明显。关键瓶颈是：对外如何取得外部支持，获得最大发展空间；对内如何激发各方活力，以活力提升赢得发展动力。

从高等教育发展的客观规律来看，学生、教师、学科这三者之间，存在十分紧密的互动关系：学生培养水平的提高离不开教师发展和学科建设水平的提升；教师创新水平的提高离不开师生“教与学”的长效互动以及学科平台的支撑；学科建设水平的提高直接是以教师创新能力和人才培养质量的关键标志。因此，在基于这三个维度的需求来设计改革方案时，应当综合考虑，同时，应当通过现代大学制度的不断完善，来为这三者的发展提供保障机制。

## 二、总体思路

### （一）指导思想

以“坚持立德树人、注重制度激励、改革推动发展”为指导，以“打破瓶颈、改革创新、激发活力、彰显特色”为目标导向，围绕“工程型、创新性、国际化”人才培养定位，全面提升教育教学质量，加快建设特色显著的国内一流理工科大学。

### （二）基本原则

坚持改革创新与事业发展相统一。以综合改革为契机，突破学校发展瓶颈，以改革推动发展；以《改革与发展的若干意见》实施为基础，奠定学校“十三五”事业发展主线，以发展倒逼改革。

坚持整体谋划与重点突破相结合。以问题导向谋划整体改革方案，统领和整合既定的改革任务。立足学校发展实际，坚持紧贴行业的办学特色，找准水平提升关键，突破阻碍发展瓶颈，激发持续发展动力。

坚持瓶颈突破与制度建立相衔接。综合改革要突破制约学校进一步发展的瓶颈，取得最大的发展空间。与此同时，要处理好综合改革的力度、发展的速度与各方可承受度之间的关系，更要注重改革攻坚后的体制机制建设，固化改革成果，建立长效机制。

### （三）总体目标

通过综合改革，突破阻碍学校发展的瓶颈，在完善现代大学制度建设，建立适应“中国制造 2025”的现代工程人才培养体系，构建重大需求导向的学科发展体系，形成激发创新动力的教师职业发展体系等方面建立起持续产生成效的体制机制，显著提高行业、企业对毕业生的满意度，大幅提升学校对高端人才的吸引力和凝聚力，重铸特色优势学科领域对产业发展的支撑地位，学校综合实力明显增强，在国内同类高校中形成工程教育综合改革的示范效应，达到特色显著的国内一流理工科大学建设目标。

### （四）关键引领

1. 以“立德树人”为根本，构建学生品德、教师师德、学科学术道德三位一体的德育体系。

为培养德才兼备的现代工程人才，就要以“立德树人”为根本，建立与之相适应的德育教育新体系，从学生品德、教师师德、学术道德三方面构建德育体系，营造健康的育人环境和学术研究氛围。

具体措施包括，弘扬社会主义核心价值观，构建以全员、全方位、全过程育人机制为保障的德育教育新体系，建立“学生德育成绩单”制度，实施师德考评制度，落实研究生导师负责制等。

2. 以“科技创新”为导向，服务国家发展战略、区域及行业重大需求。

“中国制造 2025”、“一带一路”、“互联网+”、上海有全球影响力的科技创新中心等战略的提出，需要高校充分发挥在知识集成、科技创新等方面的优势，为战略目标的实现提供科技创新人才、基础科学和技术科学知识、创新创意成果等方面的支撑。

在具体举措上，通过现代工程人才培养模式改革、高水平人才集聚、学科组织模式创新、科研平台搭建、科技成果转化等改革实现科技创新要素集聚。四个层面的改革举措分别是：精品本科方面，面对中国制造 2025 对现代工程人才培养提出的新要求，组建“上海智能制造工程师学院”，构建校企联合招生、联合培养创新人才体系，培养行业领军人才及“智能制造”产业应用人才；人才强校方面，出台引进国际科学大师的激励机制，建立教师企业兼职、离岗创业、股权激励的制度，试点成果转化收益机制创新，通过多渠道、广拓展的方式提升科技人才队伍质量；一流学科方面，对接上海有全球影响力的科技创新中心战略，以高峰高原建设为纽带，设立“太赫兹科学技术与应用”、“新能源技术”等若干“优势学科特色培育高地”，建立服务高峰高原学科科技创新转化的国家级科技中介；系统创新方面，以对接行业的学科领域作为基层组织单元，探索跨学院、跨单位的科研任务组织架构，通过组织再造激发内部科技创新活力。

3. 以“开放协同”为依托，深化人才培养与科技创新体系改革。

开放协同是培养现代工程人才的需要，是提升教师创新素养的需要，也是建设国际先进学科领域的需要。

首先，培养满足先进制造业发展需求的现代工程人才，需要建立高校与行业（企业）无缝衔接的工程人才协同培养架构，需要通过开放办学体

系，借鉴国际工程人才培养的先进经验，构建现代工程人才培养体系；其二，协同创新是新时期高校提升创新能力的国家战略，是教师提升创新素养的必由之路；其三，建设国际先进学科领域必须通过多元模式引进国内外的顶尖人才资源，并建立学科领域的国际影响力。

在具体举措上，依托前期改革基础，可以重点建设两个平台。其一，在上海理工大学系统、机械工业一校八院所联盟、上海交通大学-上海理工大学“同城校际”共建合作、上海电气理工创新中心等校校、校企合作基础上，组建开放共享的工程教育与科技协同创新平台；其二，在上海理工大学中德国际学院、中英国际学院、中国机械工业 MIT 斯隆商学院、上海理工大学-安捷伦国际联合实验室、上海理工大学-谢菲尔德先进制造国际联合实验室、全球超网中心（中国分中心）、沪江国际文化园等国际合作项目基础上，组建多元聚合的国际合作与交流共享平台。

#### 4. 以“效因评价”为牵引，构建办学能力发展性评价体系。

在落实高校办学自主权、不断深化二级管理的宏观教育改革趋势下，评价体系对高等学校的办学导向作用越来越重要，它是指挥棒，综合改革首先应解决指挥棒问题。

对高等学校来说，办学评价的内容和标准应当由偏重成效的结果性评价向效因并重的发展性评价转变。效因评价不是对学校办学积累的回顾性评价，也不是对学校投入规模的机械式评价，而是对学校发展可能的激励性评价，即通过效因评价来引导教学、科研、学科等建设与发展向着“可持续”方向迈进，促进办学资源的有效使用和优化配置，推动学校各个领域的发展创新。

### 三、重点任务及关键举措

#### （一）精品本科：基于学生培养需求的综合改革

## 1. 确保教学中心地位的改革任务

探索“非教即转、不教即走”、教学名师长聘制等新型用人机制和教师岗位退出制度。不承担教育教学任务或教学质量不合格的教师应退出教师岗位或不再续聘；对教学名师和长期潜心教学的优秀教师实行长聘制，享受协议薪酬待遇。

建立二级学院教学绩效目标责任制，强化教学管理、教师队伍建设、教学质量等重点指标考核。教师教学绩效评价结果与授课资格挂钩。强化二级学院绩效工资分配的教学导向；实行青年教师助教收入保障制；对教学效果优异、教学成果突出的教师进行教学专项奖励。

把教授、副教授为本科生上课作为一项基本教学制度，要求全校所有教授、副教授必须承担本科授课任务，并完成规定的教学工作量。教授、副教授要结合自己的学科优势，及时将学术研究成果转化为教学内容，拓展教学的深度和广度，培养学生理论思考 and 创新能力，有效提高教学质量。

实施“本科教学答疑工作制度”，要求所有受聘教师必须参与本科生坐班答疑和校内自习辅导；完善教师教学答疑规范和课程作业要求，作业、答疑与理论授课“同布置、同要求、同检查”。

## 2. 完善思政教育体系的改革任务

建立与现代工程人才培养相适应的德育教育体系，坚持以立德树人作为人才培养的第一目标，以建设校训文化、挖掘学科（课程）德育、弘扬工程杰出人物道德风尚和倡导志愿服务精神为载体，弘扬、宣传、培育社会主义核心价值观，构建与学生培养全过程相衔接，与第一、第二课堂和网络环境相贯通，探索“互联网+德育”，以全员、全方位、全过程育人机制为保障的德育教育新体系。

对接“中国制造2025”，以职业发展教育为切入点，促进德育教育和

专业教育的有效结合；建立德育教育评估机制，参照工程教育认证标准，构建德育评估指标体系，建立“学生德育成绩单”制度。探索思想政治教育制度体系建设，进行制度梳理，对接章程。

建立思政辅导员和思想理论课教师协同发展机制，积极开展思想政治理论课改革，采取大课与研讨课相结合、思政目标教育与政法、经管和文史知识传授相结合、思政教育与专业教育相结合等方式，切实提高思政教育成效。

加强教师师德教育，深化科学道德教育，广泛深入开展师德、学术道德宣讲活动，构建健康的育人环境和保障机制；建立师德考评体系，作为聘用、职务晋升的依据；落实研究生导师负责制，导师不但在学术研究上指导学生，还要在思想、道德方面引导学生健康发展。

### 3. 创新人才培养模式的改革任务

按照“对接行业，改造专业，引导就业”的核心理念，对接“中国制造2025”，改进和完善人才培养全过程。准确把握以智能制造为主导的第四次工业革命发展趋势，对接产业（行业）对现代工程人才的素质与能力要求，科学确定工程人才的培养目标；与行业企业紧密合作，探索真实环境下的工程教育模式、基于企业定制的人才培养模式、工科专业全面实施“3+1”校企联合培养模式等现代工程人才培养模式改革，不断提高人才培养质量。完善企业对毕业生满意度评价反馈机制，综合企业对毕业生知识结构、实践能力、知识拓展能力等方面的评价与建议，完善专业课程体系。

探索建立区域工程教育联盟，在欧洲工程教育标准体系的基础上建设国际互认的工程教育培养体系；探索具有行业背景的转制高校强化行业人才培养支撑、服务区域经济发展的改革途径，最终取得可复制、可推广的

制度性改革成果，形成工程教育改革的全国示范效应。

实施基于项目中心（PROCEED）的课程体系改革，着重学生的基于综合工程基础的专业实践能力、开放式问题解决能力、团队协作与组织能力、沟通与交流能力、社会责任与诚信度等综合素质培养。

围绕现代工程人才培养体系，针对专业实践教学环节系统性差、内容陈旧、没有在创新能力培养中起应有作用的瓶颈问题，统筹专业领域设计系统性的实验项目，将工程基础理论、专业基础理论、专业知识、实践技能以及制造加工工艺等知识、方法和技术通过实验实践项目得到整合，重构专业实践教学、创新训练体系，使学生得到系统的实践能力训练。

建设基于行业企业实际需求的毕业设计（论文）项目平台，形成基于生产实际的学位论文课题确定制度。研究生毕业论文选题优先考虑行业共性技术发展指南所列出的领域，并由“联盟产学研联合委员会”审核确立。

建立与现代工程人才培养相适应的专业课（校）外教育体系。完善创新创业教育体系，助力大众创业、万众创新。加强学生课外科技创新活动、社会实践、创业实习和工程领导力培养的组织与指导，形成“校企教学与项目研发相结合、就业实习和勤工助学岗位实训相结合、创新活动开展和创业项目孵化相结合”为特征的专业课（校）外教育新体系。

构建基于 OBE (Outcome Based Education) 的学生学习成效保障机制，形成“以学生为中心”、“以专业学习结果为导向”的目标达成。建立学生学习成效的动态评估与反馈制度、教学质量监控体系、专任教师与思政辅导员协同机制，找准教育教学问题，以问题导向和专业引领与解决举措相结合为切入点，激发学生学习动力，保障所有学生的学习成效。

实施“大学生职业生涯规划辅导制度”，通过建立与行业企业联动机制、工程教育创业课程模块、大学生创业训练营等，形成全新的大学生就



业创业体系；建立“涵盖知识普及、咨询指导、危机干预与转介等的学生心理健康教育服务体系”；建设“与工程教育相适应的学校、社区、专业机构整体协同的学生辅导机制和辅导员新型工作制”，确保学生在大学生涯阶段健康成长。

#### 4. 强化专业建设主线的改革任务

按照国际工程教育专业评估标准和基于期望价值理论的工程教育质量评价成果，优化专业结构和培养方案。开展国际认证为引导的工程教育质量保证体系建设，基于效因评价理念，结合本科教育人才培养周期，建立四年一轮的本科专业评估和国际专业认证评估制度。

基于专业建设要求，建设注重以学生培养为中心的教学团队。在组织理念上打破传统教学基层组织形式，规范教学团队组建原则，将按学科门类或课程体系设立的教学基层组织进行整合，坚持“以学为中心、以学生为中心”，以专业建设为目标重构教学团队。在组织架构上，以本科专业和公共基础课程建设为纽带，形成校、院、教学团队的三级本科教学管理的专业教学组织新架构，凸显教授在强化专业及课程建设、提升本科教育教学质量的引领作用。在团队功能上，教学团队不仅以团队形式承包课堂授课、核心课程建设的任务，还需承担课外辅导答疑等教学任务，从强调教师“教什么”、“怎么教”和“教得怎么样”向重视学生“学什么”、“怎么学”和“学得怎么样”转变。

教学团队将牢牢把握以专业建设为龙头的核心理念，强化教学团队带头人作为专业建设第一责任人的意识，领衔负责专业建设的全面工作，包括：合理规划专业发展目标、完善专业培养方案、强化专业核心课程建设、开展专业评估认证、培养教学骨干、开展教学研究等工作。强化有规划、

有组织的教学活动，激励教师专心教学，改革教育教学方式，全面提升教育教学质量。

根据学生学业需求和发展类型，以教学团队为载体，设置学习坊、创新坊和创业坊，教师服务学生制度化，有效提升学生学习效果，促进教为主向学为主的转变、课堂教学为主向课内外结合的转变、结果评价为主向过程和过程综合评价为主的转变。通过学习坊“抓两头、带整体”，答疑辅导覆盖全体学生，促进学生的学业发展和进步，同时达到教学相长、师生共进的目；通过创新坊“做中学”、“探中学”、“学中做”，提升学生的工程实践和工程创新能力；通过创业坊培养学生的创业精神，提升学生的创业能力，推动大学生创业项目的培育和孵化。

## （二）人才强校：基于教师发展需求的综合改革

### 5. 完善创新激励体系的改革任务

以人才培养为中心，围绕学科建设、教育教学质量提升的核心任务，在教师正常引进录用（事业编制）外，全力推进合同制科研人员聘用制、学科领域优秀人才双聘制、高端人才柔性使用制、青年教师储备制（新任青年教师从师资博士后中选留）等人员聘任使用新机制，在高峰高原学科试点“学科（人才）特区”，试点长聘制，拓展教师入职的广度和手段，构建有利于教师发展、兼具柔性的制度保障体系，切实提升学校办学水平和教师岗位能力素质。营造自由宽松的学术环境，探索与国际接轨的人才管理模式，在学校高层次领军人才和表现优异、有发展潜力的中青年骨干教师中，试行6X常聘制（签订以法定退休年龄为限的长期合同，6年为评价周期）。

薪酬激励与发展目标、贡献紧密结合，建立与灵活聘用机制相适应的薪酬柔性管理模式，出台引进国际科学大师的激励机制，探索实行协议薪

酬制、二元（校、院）薪酬制、特区薪酬制、项目薪酬（一事一议）制和常聘薪酬制；按照市场导向和学术导向兼顾的创新激励基本原则，建立教师企业兼职、离岗创业、股权激励的制度，在高峰高原学科试点设立科技成果转化岗位，建立科技成果转化权益奖励制度，在太赫兹研究院试点成果转化收益70%归属研发团队；建立基于社会主义价值观的师德评价一票否决制。

打破晋升机制评价单一、退出机制力度不强的瓶颈问题，建立与灵活聘用机制相适应的教师职务晋升多元评价体系，打破职务晋升以论文为唯一或主要标准的弊端，建立基于创新分类（转化、开发和基础研究）改革科研评价体系，将企业任职经历列为工程类教师职称晋升重要条件，建立“代表性成果”、“擂台赛”等多方式的晋升评价平台；探索建设高峰高原学科（人才）特区，建立“非升即转，非升即走”的人员退出机制。

#### 6. 完善团队建设机制的改革任务

打破“个人工分制”式的教师考核评价模式，以教师团队建设为载体，坚持立德树人，确立建设目标下教师团队整体考核评价机制。

全力打造和建设以学生培养为核心的新型教学科研基层组织：围绕本科专业、课程建设，融德育、知识传授于一体的教师教学团队；围绕重点学科建设，以行业需求为导向的教师学科和产学研团队；探索建设社区、行业和学校三区联动的教师德育团队。

建立健全以高水平团队带头人为主体的人员考核评价体系、人员分类流动及其退出机制。团队带头人根据学科建设目标任务对事业编制人员或合同制科研人员（含双聘制、兼职返聘人员）提出聘期或合作期内工作任务、创新业绩要求等，并负责阶段性工作考核或年度、聘期考核。团队带头人、高层次人才连续两个聘期考核优异，可试行长聘制，签订无固定期

限、不限定聘期任务的长期合同。团队成员阶段性或聘任中期考核为“基本合格”（除团队带头人同意留用外）、“不合格”的，应退出团队，并依据人员类别实行分类管理。

## 7. 完善师资培养体系的改革任务

完善和强化青年教师助教制。青年教师助教工作考核合格后方可取得课程主讲教师资格。对考核不合格的青年教師，延长助教期限一年。第二年助教工作考核仍不合格的青年教師，必须转岗，或解除聘用合同。青年教师助教工作考核结果与其年度考核、专业职务晋升等挂钩，记入教师岗位培训档案，并作为专业技术职务晋升的必要条件。

以教师专业发展为本位，建立校院两级教师职业生涯支持体系，构建学位教育、技能培训、高层次研究等多位一体的培训制度。加强师资队伍内涵建设，除理论性强的专业和课程外，无学科相关行业工作经历的青年教師必须到企业、科研院所等单位，积累参与研发、工作或实习经历。青年教師受聘高一级专业技术职务必须具备一年以上产学研经历；中青年教師受聘教授职务必须具备一年以上国外访学进修经历。

强化“教师教育教学发展中心”功能，探索教师培训新模式，针对不同层次、不同类型的教师群体进行不同形式的培训。试行“新引进的海外人才进中心”模式，以教学沙龙等形式，帮助他们熟悉、把握国内“教”与“学”特点和学校办学理念、办学特色、人才培养模式，同时吸收他们先进的国外教学理念；试行“新进工科背景教师进中心”模式，使新进工科背景教师接受系统的教育理论、教学管理、教学模式、教学技巧等方面的培训与辅导；试行“课堂教学效果不理想的教师进中心”模式，使课堂教学效果不理想的教师接受教学能力再培训，达到切实改进教学效果、提高教学质量目标后再上岗。

### （三）一流学科：基于学科建设需求的综合改革

#### 8. 优化科研组织模式的改革任务

针对传统优势学科特色方向不明显、新兴特色学科优势不够强这一学科建设瓶颈问题，积极探索学科组织模式改革。学科对接《中国制造 2025》中的重点领域，围绕上海建设具有全球影响力的科创中心，建立三种科研组织模式：（1）国家重大需求导向的学科组织模式，包括行业重大需求和政府重大需求；（2）国际前沿学术创新导向的学科组织模式；（3）聚焦高峰高原的学科群组织模式。以此，使传统优势学科紧贴需求，确定和聚焦特色方向，并由学校部署资源来重点发展特色方向；而新兴特色学科，按新的组织模式扩大影响、汇聚人才、充实力量，逐步建成优势学科。

综合改革实施期间，学校结合高峰高原学科建设，服务国家战略和上海产业发展需求，设立“太赫兹科学技术与应用”、“新能源技术”等若干“优势学科特色培育高地”，给予特区政策和资源支持。以聚焦和发展若干特色方向，作为优势学科特色培育高地的建设目标。以科创中心 22 条意见为指导，建设太赫兹技术产业研究院，试点科技成果转化收益股份激励，争取成为国家太赫兹技术产品的研发基地，建设成为具有全球影响力的太赫兹技术科创中心。

设立“现代医疗器械研究院”、“电子商务研究院”等若干“特色学科优势培育高地”，给予特区政策和资源支持。以汇聚人才、提升国际影响力、在国内外不断得到认可作为特色学科优势培育高地的建设目标。

对接《中国制造 2025》中的重点领域，聚焦重大前瞻性科学问题、区域经济社会发展的关键问题、行业产业共性技术问题，联合国内外各类创新力量，建立若干协同创新平台，培养一大批拔尖创新人才，逐步成为在若干领域具有国际重大影响的学术高地、区域创新发展的引领阵地和

行业产业共性技术的研发基地,尤其是在“新一代信息技术”、“高端装备”、“太赫兹技术”、“新能源技术与装备”、“现代医疗器械”及“智能制造”等领域,通过校企协同创新,激发活力,在国家和地方创新体系建设中发挥重要作用。

### 9. 优化资源配置体制的改革任务

学科组织模式确立后的学科发展关键是如何进行学科建设资源配置,对此,学科资源配置体系改革将完成以下两个改变:(1)打破全校均衡配置的原学科资源配置体系,建立高峰高原学科、服务国家战略与区域重大需求基地资源配置重点投入机制;(2)打破校内封闭、学科独享的原学科资源配置体系,构建开放协同的创新资源共享机制,包括政府资源、行业资源、国际资源的吸纳和共享,以及校内的资源共享。

具体举措为:实施“项目和任务需求为导向的条件支撑投入机制”、“基于任务的资源配置体制机制”、“基于贡献的资源配置激励机制”、“学科互通、本硕共享的实验室建设和管理体制”、“与学术创新活动相适应的无形资产管理制度”等学科建设资源配置体制机制改革。

### 10. 优化学科布局结构的改革任务

学校学科结构长期以来表现为:学科相对独立,自成一体;结构相对封闭,协同创新困难;结构体系固定,只增不减,由此形成了与需求脱节,学科“自娱自乐”发展的局面。学科结构调整机制改革将形成以下新机制:

(1) 建立以行业需求为导向的学科动态调整优化机制。根据行业需求以及是否支撑高峰高原学科,自设或撤并学科专业,并依据基础研究到应用研究全程研发的需求来增强基础学科建设;

(2) 建立以人才培养质量为导向的学位授权点动态调整优化机制。通过定期开展学位授权点自我诊断式评估,健全学科发展质量监控体系;

结合招生、培养、学位授予等环节质量，自设或撤并学科。

(3) 建立学科分类评价机制，引导和鼓励学科特色发展，以理科、工科、文科、艺术等分类，探索建立以创新质量和实际贡献为主的科技创新分类评价体系，科学合理地评价各个学科发展阶段，促进学校各类学科健康有序发展。

具体举措为：建立科技成果的多元化评价体系、科技创新人员的分类考核体系，以“效因评价”为导向，积极探索“依据学科前沿特色研究方向的学科发展水平评价”、“基于同行评价的学科发展水平评价”、“基于效因分析的学院发展水平评价”、“基于投入产出（资源贡献）关联制的学科发展水平评价”、“重点学科国际评估”等学科发展、科技创新评价体制机制建设，以此推动学科结构优化调整。

#### (四) 基于办学资源优化与拓展的综合改革

##### 11. 深化二级管理体制的改革任务

不断深化学校二级管理改革，在前期二级管理改革“事权、财权、人事权”下放的基础上，进一步推进以二级学院办学目标落实为引导的办学效因评价和考核激励机制改革。依照分类型、显特色、重发展的原则，结合学校中长期发展战略与目标，建立二级学院分类管理体系，明确各学院的办学定位，确定差别化的二级管理人力资源配置标准和其他资源投入方式；以人才培养、科学研究、学科建设为核心导向，建立以“任务与办学定位匹配；办学成效与成因同步；共性与个性化指标并存”的二级学院办学目标任务体系。

探索以是否有利于发展为衡量标准的二级学院管理决策体制改革，包括“党政联席会议制度”、“院长负责制”等多种模式；建立以学院党组织为领导、学院教代会为依托的二级学院行政约束监督机制；建立健全干部

责任追究制、一票否决制和弹劾制；建立以学院学术委员会为主导的学术事务决策制度，完善学院民主管理；以高峰高原学科为试点，以对接行业的学科领域作为基层组织单元，探索跨学院、跨单位的科研任务组织架构，借助高峰高原学科建设经费投入，增量撬动存量，完成组织再造。

推动二级管理综合预算改革，推进与学院办学效因、教学科研水平相结合的全面综合预算的实施；完善二级学院收入核算，建立校内资源有偿使用与分担机制，试行校内二级学院全成本核算体系；建立学校二级单位经费使用效因评价指标体系，实行经费使用效因与资源配置挂钩的预算分配制度，充分发挥专项资金在学校发展规划、学科专业设置等方面的引导作用。

## 12. 强化国际化发展的改革任务

以中德国际学院建设为关键抓手，先期整合拓展中德国际合作资源，创新体制机制，开展国际化办学改革，积累成功经验，渐次推广到中英、中美、中日等合作领域。

### (1) 国际化教学体系改革

以工科专业全面推广 ASIIN 认证为基础，按照 ASIIN 标准建设的专业实施统一招生、统一培养方案、统一课程建设、统一师资调配，把中德合作本科教育的先进经验引入各学院传统的工程教育体系，把光学工程、机械工程等高峰高原学科的高水平师资力量引入到合作办学项目中。

联合上海市属工科院校，组建上海国际化工程教育联盟，在 ASIIN 认证体系引进的基础上消化、吸收与再创新，积极探索中国特色高等教育与国际专业认证的结合点，构建国际互认的中国工程教育标准体系，并将成果辐射长三角乃至全国。

### (2) 国际化科研体系改革



以光学、动力、机械等学科的中德合作科研为基础，以光学学科引进欧洲光学学会主席 paul 教授为契机，以高峰高原学科建设的国际合作撰写ESI1%高被引论文和共建国际联合实验室绩效评价目标为导向，聚焦前沿研究方向、搭建研究平台、吸引研究学者、取得研究成果，发展由点到线、由线到面的国际联合科学研究，推进国际联合科学研究的规模化。

### （3）国际化人事体系改革

根据高峰高原学科建设以高水平人才队伍建设为核心内容的指导思想，着重强化国际化人才引进和培养工作。一方面，依托各学院国际合作办学基础，做好国际高水平人才的发掘和联系工作，为各学科柔性引进乃至全职引进奠定基础；另一方面，把教师海外培训、出国交流与推广专业国际认证工作和建设国际联合实验室紧密结合起来，把过去教师为职称晋升而“跨海镀金”的被动机制改造成学科专业为了上水平而“跨海取经”的主动机制。

### （4）国际化管理体制改革

改革传统的国际化办学管理分工体系，变条块分割的分散管理为项目制的协同管理。同时，构建中德国际学院实体化的二级管理体系。

## 13. 探索建立部市共建的改革任务

探索建立部市共建机制，总体建设目标为：（1）建立以引领产业进步为目标的国家行业主管部门支持学校发展政策体系；（2）建立以创新现代工程教育为目标的教育部支持学校发展政策体系；（3）建立以建设全球科创中心基地为目标的上海市支持学校发展政策体系。

具体建设任务：

建立国家行业主管部门、教育部、上海市人民政府部市共同支持上海理工大学“创特色、争一流”发展机制，在专业设置、学位授权点增设和

统筹、推免生名额、本硕博招生及培养、高水平师资比例，以及重点实验室、国家级智库等重大科研平台及相关具体支持政策方面与部属高校适用统一标准，享受同等待遇。

支持学校继续牵头拓展与制造业龙头企业和高水平科研院所的协同创新，共同研究和推广行业共性关键技术，共同培养行业发展急需的高水平工程人才。

指导并支持学校参照国际标准加强专业建设，面向先进制造业深入开展工程教育综合改革，组建区域国际化工程教育联盟、智能制造工程师学院。

支持和指导学校服务上海“具有全球影响力的科技创新中心”建设，在太赫兹技术、高端能源装备、现代医疗器械、电子商务等领域培育建设国家级科研和协同创新平台。

支持并指导学校在治理结构完善、人事制度改革、教育教学模式改革、科研管理机制改革、资源配置机制改革以及总会计师制度和综合预算管理等方面承担先行先试任务，促进学校在提升上海高等教育整体水平和办学效益等方面发挥引领和示范作用。

#### **四、保障措施**

##### **1. 强化组织保障**

学校成立“上海理工大学综合改革领导小组”、“上海理工大学综合改革专家咨询委员会”、“上海理工大学综合改革办公室”，举全校之力，推进落实各项改革任务。

##### **2. 完善工作机制**

以“破瓶颈、立机制，建制度”为目标，对学校综合改革方案确定的各项改革任务制定具体的实施方案，明确时间表、路线图。对外积极争取

国家部委和上海市对学校综合改革的大力支持;对内建立学院与部门参与改革的激励机制,依据有序推进、以点带面的原则,有针对性地选择改革试点任务实施和实施的试点学院与部门。

### 3. 加强宣传引导

组织开展对综革举措的权威解读,加强对一线教师、管理干部的培训和宣传指导,及时收集和回应基层部门和群众的意见,引导广大师生员工同心协力支持并参与综合改革,共同创造学校美好的明天。

### 4. 注重信息支撑

利用现代化管理手段支撑与保障综合改革的目标达成。打破传统条块划分的信息系统建设模式,以信息共享为基础,打造面向综合改革目标的信息化综合服务平台,以更科学、更强大、更快捷、更个性的一体化信息服务为改革提供决策支持和过程支持。

### 5. 形成长效机制

及时总结综合改革的经验成效,建立健全成效持续产生的体制机制,固化改革成果。加强与兄弟院校的共同探索和协作交流,不断形成可复制、可推广的改革举措和成果。

---

上海市教育委员会办公室

2015年11月12日印发

---