

中国地质大学(武汉)地球科学学院

院字〔2014〕8号

地球科学学院科研团队实施办法

(试行)

人才团队、平台基地和科研成果是学科建设发展的根本。我院尽管有学科全面和两个国家重点实验室的平台优势，但存在发展不齐、研究基地整体没优势、协作度低、高级别研究项目和高级别奖项少、竞争力偏弱、发展后劲不足等隐忧。

为了更好地提升学院的整体科研水平和团队作战意识，特别是培养青年后备力量的科研能力和学科竞争力，以便更好地发挥学科全面优势、弥补差距，在基础理论研究和 service 国家需求等方面做出更大的贡献，需要调动广大教师的积极性并就某些学科方向或重大科学问题进行协同攻关，为争取做高层次研究项目、出高水平研究成果、出高水平人才、保持学科优势做积极准备。为此，经过广泛调查和讨论，征得学校试点学院领导小组同意，制订地球科学学院科研团队建设和激励试行办法。

一、科研团队组建的原则

1. 设立科研团队建设指导委员会，负责指导学院科研团队的建设、考核等。科研团队建设指导委员会由相关学科的院士(含外请)组成。院党委书记是该委员会的秘书，负责具体的日常事务。

2. 科研团队分两个层面，围绕不同学科方向和关键科学问题，形成学科团队和导向团队，前者肩负学院支撑学科建设重任、后者为学院后续发展做引领。每个团队应有集中的研究方向、相同的研究基地或者研究兴趣接近，并鼓励“大地学”思想，开展不同学科、团队之间合作研究。

3. 科研团队采取学术带头人负责制，包括科研方向的拟定、团队成员的进出和培养、科研计划的组织和实施、高水平平台建设规划等。

4. 每个科研团队采取 1+X 的方式组织，即 1 名团队学术负责人和 5 名及以上成员(即学科团队院内人员不少于 6 名)或 4 名及以上成员(即导向团队院内成

员不少于 5 名)组成。成员可以跨系、跨院组建,但院内教员 1 人只能进 1 个科研团队,鼓励学科交叉和吸纳院外成员,以达到协同攻关的效果;成员中必须有 35 岁以下的青年教师(含师资博士后),真正起到老中青的传帮带作用。科研团队应该尽量吸纳地学院内特别是非团队负责人本人所培养的青年教师(含师资博士后),以避免近亲繁殖问题。

5.团队负责人有义务为团队每个成员的发展提供指导和帮助,因此设团队建设磨合期为一年,在磨合期内允许团队成员退出团队;过了磨合期,不允许成员找理由退出团队(成员离开了学校除外)。

6.科研团队的负责人应有长远的发展规划,与主要成员间有合作基础,是三级或三级以上教授、或者 35 周岁以下的国家优青项目获得者(女性为 38 周岁)。

7.积极支持科研团队或不同团队之间联合向更高层次的团队冲刺,围绕重大科学问题开展攻关,争取更大的发展空间、保持学科的特色和优势地位。

二、科研团队的考核

每三年为一个考核期,其中第一年度末提交书面报告、第二年度末进行中期汇报、第三年度末为期末考核。主要考核团队的整体运行情况、兼顾考察团队中青年后备力量的进步和发展态势。考评分优秀、合格、不合格三级。团队成员中如出现学术不端行为(由院教授委员会认定),则自动被认定为不合格。考核指标中的所有论文均要求为团队成员作为第一作者或通讯作者,并且以中国地质大学(武汉)为第一署名单位。

学科团队—超过学院学术影响力平均基础线,且达到第 1 条和第 2-4 条中的任意两条,考核为合格;如果达到第 5-9 条中任意两条(特别说明的情况除外),则考核为优秀。

导向团队—超过学院学术影响力平均基础线,且达到第 1 条和第 2-4 条中的任意一条,考核为合格;如果达到第 5-9 条中任意一条,则考核为优秀。

1.团队成员人年均发表(第一作者或通讯作者)T2 及以上国际 SCI 刊物论文 1 篇,或人均总影响因子 ≥ 7 。其中青年后备人才(指 40 周岁以下者)的成果不低于该平均值。

2.团队成员一个考核期内人均负责国家自然科学基金项目 1 项。其中青年后备人才负责项目数不低于该平均值。

3.一个考核期内有团队两名及以上成员（次序前5）代表学院获得1项省部级科技成果二等奖及以上奖励。

4.一个考核期内有团队成员所培养的研究生有人获得湖北省优秀博士或硕士学位论文，或成员中有人入选楚天学子计划。

5.一个考核期内人均学校认定T1区论文1篇，或T2区论文2篇，T3区论文3篇，或人均总影响因子 ≥ 10 。所发表的 comments 文章级别按下降一级处理。如团队成员发表中国地质大学（武汉）为第一署名单位，同时为第一作者或通讯作者，则所在团队为优秀。

6.成员获得负责国家自然科学基金重点项目、或者重大项目课题、或者973项目课题。如获负责国家基金委重大项目或973项目，这些项目的负责人所在的团队为优秀。

7.团队成员中有楚天学者、基金委优青、教育部新世纪优秀人才或者万人计划入选者。如果有成员入选（或者全职引进）中科院院士、国家杰青、长江学者，则该成员所在的团队为优秀。

8.鼓励不同团队之间联合申请高级别科技奖项，团队成员中两人或以上人员参与申报并获得省部级一等奖的（如为第一获奖人，则一名成员即可）。如获国家自然科学基金二等奖及以上，获奖成员所在的团队为优秀。

9.鼓励不同团队共同申报高层次的团队，团队成员中两人及以上入选由地学院主导的省部级创新团队（如为团队负责人，则一名成员即可）。如获国家创新群体，国家创新群体成员所在的团队为优秀。

三、科研团队建设支持和奖励机制

1.科研团队成员将获得人年均2万元人民币的团队建设经费支持，该经费由团队负责人统一支配。

2.中期（第二年度末）汇报后，学院将根据科研团队建设指导委员会意见做出是否给予团队建设经费支持。考核期满不合格的团队，学院将停止建设经费的支持。

3.三年期满考核合格和优秀的团队将获得学院的表彰和奖励。具体标准按地球科学学院教师学术影响力评估与奖励办法执行，并由团队负责人按照贡献大小进行分配。

4.对发表高级别论文、入选各类人才计划、获得省部级和国家级创新团队/群体的成员个人的奖励，还可以按地球科学学院教师学术影响力评估与奖励办法相关条例执行进行奖励。

本办法从颁布之日起开始执行，解释权归学院党政联席会。

地球科学学院

2014年9月28日

主题词：科研团队 实施办法

抄发：学院各系，学院各直属单位，共印10份。

中国地质大学（武汉）地球科学学院办公室 2014年10月1日印发
