

湖北第二师范学院文件

鄂二师院行发〔2026〕43号

湖北第二师范学院关于印发 《学科创新团队建设与管理办法（试行）》的通知

校内各单位：

《湖北第二师范学院学科创新团队建设与管理办法（试行）》已经学校2026年第13次校长办公会议审议、第15次党委常委会会议审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

- 附件：1. 光谷旗舰类团队聘期任务
2. 光谷重点类团队聘期任务



湖北第二师范学院
2026年5月21日

湖北第二师范学院

学科创新团队建设与管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步完善基于学科团队的教学科研一体化组织体系，更好发挥学科带头人在学科建设中的领军带头作用，强化学科创新能力与硕士点建设协同发展，有效整合全校人员力量，提高资源使用效率，一体推进学科、科技、人才协同发展，加速提升重点学科建设水平，结合学校发展实际，特制定本办法。

第二条 学科创新团队负责人（Principal Investigator），以下简称团队负责人（PI），是对所负责的项目有主导权和指导权的个体。学科创新团队（以下简称团队）是在长期合作的基础上形成的以团队负责人（PI）为核心的紧密型学科基层组织，有明确的一级学科归属及相对稳定的研究方向，并在该方向下开展队伍建设、科学研究、人才培养、平台建设、成果转化、学术交流等任务。

第三条 团队建设要对接国家和湖北省重大战略需求，服务学校“三步走”发展战略，聚焦学科本身，加强内涵建设，倡导合作精神，形成集聚效应，培养一批充满创新活力的学术骨干，不断产出学科重大标志性成果，提升学科声誉与水平。

第四条 团队实行公开遴选，坚持“聚焦学科、扶优扶强、宁缺毋滥、揭榜挂帅、择优汰劣”原则，强化目标导向和任务牵引，突出优势特色，促进交叉融合。

第二章 组织形式与职责分工

第五条 强化有组织科研，在培育硕士点中遴选一批重点发展的学科与研究方向，按照“合理布局、分批推进、突出重点、增强优势”的思路在研究方向上建设团队。

第六条 学校制定重点发展学科目录、研究方向清单，建设学校专任教师学科谱系，通过校院两级团队建设，实现人人有学科、人人进团队。光谷旗舰类、光谷重点类团队由学校资助、考核；一般类团队由学院资助、考核，报学科建设办公室备案。

第七条 实行学校、学院、团队三级管理模式。学校以关键目标为导向，以重大任务为牵引，与学院、团队签订目标任务书，明确学院主体责任和团队建设责任，层层抓落实，相关职能部门要做好服务，学校相关政策要调整优化，资源向团队倾斜。

第八条 学院要将团队建设纳入学院重点工作，积极支持团队的运行和制度建设，为团队开展工作提供必要的场地和条件支持，督促团队负责人开展工作；在职称评审、项目申报、经费使用、人才推荐等方面给予倾斜。

第三章 基本要求

第九条 团队组建的基本要求

（一）研究方向须对接国家和湖北行业产业战略需求，符合湖北省“51020”现代产业集群、“61020”科技创新成果体系、“71020”学科创新体系发展要求，服务学校“申硕扩点”发展战略，具有清晰的发展思路和明确的建设目标。

（二）团队在本学科领域具有竞争优势、研究特色和发展潜力，有3个及以上研究方向支撑，人员规模规模15人左右，每

个研究方向人员规划规模不少于 3 人。

(三) 有固定的工作场所，有一定的办公条件，便于团队成员开展教学、科研、内部研讨交流等。

(四) 至少对接一个长期稳定的产学研合作伙伴（中小学、企业或科研院所），在科学研究、人才培养、成果转化、学术交流等方面开展实质性合作。

(五) 有依托的省级、校级科研平台。

第十条 团队负责人（PI）基本要求

(一) 师德高尚、治学严谨，具有较强组织协调能力、管理能力、合作精神和资源整合能力。

(二) 应具有较高的学术造诣和较强的创新能力，在所属领域有一定的学术地位和影响力。

(三) 原则上为教授或具有博士学位的副教授。

第十一条 团队建设实行团队负责人（PI）负责制。

第四章 组织与管理

第十二条 团队负责人（PI）的选聘

(一) 经个人申请或学院提名推荐，经校学术委员会讨论提出审核意见，提交校长办公会审定通过后发文公布。

(二) 每位团队负责人应专注于本学科方向的研究，身份不交叉，不再加入其他学科创新团队。

(三) 聘期一般为三年。

第十三条 团队负责人（PI）的主要权利

(一) 团队运行经费的审批权。

(二) 团队范围的人员、仪器设备及办公用房等资源的调度

权。

(三) 对团队成员的科研教学等工作有统筹权。

(四) 对团队成员的聘任有自主权。

(五) 对团队成员职称和职级晋升有推荐权。

(六) 对团队所属研究成果的工作量、研究生指标等有分配权。

(七) 对团队成员进修培训、出国访学、项目申报等有推荐权。

(八) 对团队人员引进有推荐权。

第十四条 团队负责人 (PI) 的主要职责

(一) 统筹协调团队成员教学科研、学术交流等活动，制订年度工作计划，明确成员责任分工与具体任务。

(二) 建立内部管理制度，规范人才培养、交流研讨、经费使用、资产管理等。

(三) 建立定期交流制度，形成月研讨、半年小结、年终总结的学术氛围。

(四) 实施学术繁荣计划，加强国内外学术交流，团队每年至少主办或承办一次公开学术交流活动，且聘期内至少主办一次。

(五) 实行报告制度，团队每年向学校报告建设情况。

(六) 负责本团队成员考核工作。

第十五条 团队成员的选聘、权利和职责

(一) 在职教师可由本人报名、团队负责人选择或所在学院提议，经学院批准后进入团队。团队负责人对成员是否进入团队

拥有最终决定权。

(二) 人才引进以团队负责人审核同意为前置必备条件。

(三) 所有教师有权申请加入某个团队，也有权提出退出团队（需提前 3 个月）。退出团队须有合理的理由，经所在学院同意，提交学校备案。

(四) 每名教师只能加入 1 个团队。

(五) 团队成员在团队事务中接受团队负责人的领导，完成团队负责人布置的任务，同时在团队内享有规定的权益和待遇。

(六) 与团队负责人有重大争议时可及时向学院汇报，申请协调。也可向学校申请调解，学术问题提交学术委员会仲裁。

第十六条 团队负责人（PI）及团队成员的变更

(一) 团队负责人在 1 个月以上 3 个月以内，不能履行职责，应由所在学院指定他人代理，并报学科建设办公室备案。

(二) 团队负责人因退休、调离或其他原因离开团队，该团队应选聘新团队负责人。3 个月内未聘任新团队负责人的团队，原则上予以解散。

(三) 团队成员应保持相对稳定，当团队成员因离职、长期不在岗等原因减少时，团队应及时向学校报告，经批准后予以调整备案。团队考核任务将根据备案时间进行调整。

第五章 经费使用与管理

第十七条 团队经费主要包括团队运行经费、团队依托的科研平台运行经费、重大项目立项培育经费。

第十八条 运行经费实行年度拨付制，团队运行经费光谷旗舰类团队不低于 30 万，光谷重点类团队不低于 10 万；团队依托

的科研平台运行经费，省级 10 万、校级 3 万，不重复计算，鼓励团队多渠道筹措经费。

第十九条 团队运行经费由团队负责人（PI）负责审批，主要用于从事人才培养、科学研究、学术交流等运行管理直接相关的各项支出。

（一）人才培养经费，团队成员参加国内外培训、进修、访学等。

（二）科学研究经费，团队成员围绕研究方向进行研究过程中产生的相关费用，包括出版高水平专著（译著）、发表高水平论文、订阅相关专业资料、购买实验耗材等。

（三）学术交流经费，用于团队成员参加相关领域学术活动的差旅费与注册费；学科建设相关的讲座、论证、评审、咨询等发生的专家差旅、劳务等费用。

（四）日常运行经费，团队运行必需的办公费、印刷费、日常维修费等。

第二十条 学校为每个团队设立运行经费独立账户，确保专款专用，任何单位和个人不得克扣和挪用。运行经费为年度拨款，不予结转使用。

第二十一条 团队负责人（PI）要严格按照国家、学校有关规定使用经费。团队经费使用情况应接受上级主管部门以及学校财务、审计等部门的监督和检查。

第六章 绩效目标与考核

第二十二条 团队负责人（PI）的考核采取年度考核与聘期考核相结合的方式，即一个聘期内前两年进行年度考核、第三年

进行聘期考核。年度考核分为“优秀、合格、不合格”三个等级，聘期考核分为“优秀、合格、不合格”三个等级。

第二十三条 考核针对团队开展，团队负责人（PI）考核等级与团队考核等级相同。团队成员考核结果直接由团队负责人（PI）负责。团队考核由学科建设办公室牵头组织，科研处、教务处、人事处等部门共同负责实施。

第二十四条 团队聘期目标分为基本任务和定制任务，实行“一团队一目标体系”。基本任务为必须完成的目标任务，定制任务为根据团队特色优势单独定制的目标任务，是团队考核优秀的评比依据。团队负责人（PI）须根据定制的聘期目标制定分年度任务书报学科建设办公室审核备案。分年度任务书是年度考核和聘期考核的重要依据。

第二十五条 团队聘期任务

（一）光谷旗舰类团队聘期任务。（见附件1）

（二）光谷重点类团队聘期任务。（见附件2）

（三）一般类团队聘期任务由学院制定。

（四）团队年度考核

1. 学校每年组织相关专家和职能部门，根据年度任务完成情况对团队进行考核。

2. 团队完成基本任务即为合格；未完成基本任务即为不合格；完成基本任务的团队，根据定制任务完成质量情况评选优秀。

（1）年度考核优秀，下一年度运行经费增加50%；

（2）年度考核合格，全额支持下一年度运行经费；

（3）年度考核不合格，减半支持下一年度运行经费。

3. 围绕团队主要研究方向、由团队成员署名并在聘期内产出的教学科研成果，方可纳入团队的考核。

4. 对年度考核优秀的团队，学校将在下一年度资源分配、职称评审、研究生指标分配等方面给予倾斜，同时优先推荐申报省部级及以上项目、成果等。

5. 对年度考核不合格的团队，团队负责人（PI）向学院、学校提交整改措施并作出整改承诺，学校暂停发放当年津贴，后期视综合完成情况再考虑补发。连续两年考核不合格的团队，第三年停发团队运行经费，学校将做出撤销或更换团队负责人、重新组建团队等处理意见。

6. 年度考核结束，学校将根据考核结果发放津贴。团队成员津贴由团队负责人（PI）决定。光谷旗舰类团队优秀等次的，团队年度津贴为 8 万元；合格等次的，团队年度津贴为 6 万元。光谷重点类团队优秀等次的，团队年度津贴为 5 万元；合格等次的，团队年度津贴为 3 万元。上述人员已享受校内相关人才津贴的，按照“就高不就低”的原则计发津贴，不累计计算，不重复发放。

7. 对于学校决定撤销或更换团队负责人（PI）的，该团队负责人的年度津贴将不予发放，且取消其两年内重新申报团队负责人的资格。

（五）聘期考核

1. 团队聘期内至少完成 1 项定制任务。

2. 团队聘期考核等级将根据年度任务、聘期任务、经校学术委员会认定的标志性成果完成情况综合评议。

3. 聘期考核结果为优秀，授予优秀团队称号，第三年津贴上

浮 25%发放，并直接续聘。

4. 聘期考核结果为优秀，且获标志性成果的，授予特别优秀团队称号，第三年津贴上浮 50%发放。

5. 聘期考核结果为合格，第三年津贴减半发放。

6. 聘期考核结果为不合格的，第三年津贴不予发放。

第七章 附则

第二十六条 本办法中成果分别由科研处、教务处、人事处审核认定，其中科研成果认定按照《湖北第二师范学院学术成果分类分级评价认定标准》执行，范围之外的其他高水平成果，或对特定学科专有成果的认定由校学术委员会组织评议后，参照相关条件加以认定。

第二十七条 本办法由学科建设办公室负责解释，自印发之日起施行。

附件 1

光谷旗舰类团队聘期任务

任务类型	任务类别	任务内容	考核要求
基本任务	科研总分	团队负责人（PI）年度考核业绩应达到个人聘期年均教研科研业绩成果总积分的 2 倍。团队年度考核业绩应达到团队所有成员年均聘期教研科研业绩成果总积分的 2 倍。	必须完成
	国家级项目	作为项目牵头单位年度获批国家级教学科研项目 1 项；或参与获批国家级重大重点项目（国家科技重大专项、国家重点研发计划、国自然/国社科重大项目）1 项。	
定制任务	高层次人才	全职引进或培育省级及以上学术头衔的人才 1 人。	具体完成任务类别及数量以签订任务书为准。
	高水平成果	围绕学科方向人均发表 A 类及以上科研论文不少于 3 篇；或围绕学科方向出版一类及以上学术著作不少于 3 部。	
	高级别项目	作为项目牵头单位获批国家级教学科研项目 1 项；或参与获批国家级重大重点项目（国家科技重大专项、国家重点研发计划、国自然/国社科重大项目）1 项；或作为牵头单位获批省部级科技重大专项 1 项；或参与获批省部级重大、重点研究项目（排序前 2）2 项。	
	高等级教学奖励	获批国家级教学成果奖（学校为参与单位）1 项；或参与获批省级教学成果奖一等奖（排序前 3）1 项；或牵头获批省级教学成果奖二等奖及以上奖励 1 项。	
	高等级科研奖励	自然科学类：获批国家科学技术进步奖（学校为参与单位）1 项；或参与获批省级科学技术奖一等奖及以上奖励（排序前 3）1 项；或牵头获批省级科学技术奖二等奖 1 项；或牵头获批省级科学技术奖三等奖 2 项； 人文社科类：获批教育部高等学校科学研究优秀成果奖（学校为参与单位）1 项；或参与获批省级社会科学优秀成果奖、发展研究奖、优秀调研奖二等奖及以上奖励 1 项；或牵头获批省级社会科学优秀成果奖、发展研究奖、优秀调研奖等三等奖及以上科研奖励 2 项。	
	高水平人才培养质量	以第一作者单位出版国家级规划教材 1 部；或作为主要建设单位获批国家级一流课程 1 门。	
定制任务	高水平团队	获批国家教学团队或湖北省科技创新群体或教育部创新团队。	
	高质量成果转化与社会服务	实际到账 10 万元及以上的专利转化（“第一专利权人”单位）2 个；或制订 1 项国家标准并颁布执行；或撰写部委及省委、省政府副省级领导肯定性批示的咨询报告 2 个。	

注：团队聘期获得国家级教学科研奖励、全职引进或培育国家级人才，聘期考核结果直接为优秀。

附件 2

光谷重点类团队聘期任务

任务类型	任务类别	任务内容	考核要求
基本任务	科研总分	团队负责人（PI）年度考核业绩应达到个人聘期年均教研科研业绩成果总积分的 1.5 倍。团队年度考核业绩应达到团队所有成员年均聘期教研科研业绩成果总积分的 1.5 倍。	必须完成
	省部级项目	年度作为项目牵头单位获批省部级教学科研项目 1 项。	
定制任务	高水平成果	围绕学科方向人均发表 B 类及以上科研论文不少于 3 篇；或围绕学科方向出版二类及以上学术著作不少于 3 部。	具体完成任务类别及数量以签订任务书为准。
	高级别项目	作为项目牵头单位获批省部级教学科研项目 1 项。	
	高等级教学奖励	牵头获批省级教学成果奖 1 项，或参与非本校牵头省级教学成果奖 1 项（排名前 3）。	
	高等级科研奖励	自然科学类：获批省级科学技术进步奖 1 项； 人文社科类：获批省级社会科学优秀成果奖、发展研究奖、优秀调研奖 1 项。	
	高水平人才培养质量	以第一作者单位出版省级规划教材 1 部；或作为主要建设单位获批省级一流课程 1 门。	
	高水平团队	获批省级教科研团队。	
	高质量成果转化与社会服务	实际到账 5 万元及以上的专利转化（“第一专利权人”单位）；或撰写 B 类咨询报告 2 个。	
注：团队聘期牵头获批省级教学科研奖励，聘期考核结果直接为优秀。			