



西南石油大學
SOUTHWEST PETROLEUM UNIVERSITY



教育教學研究與實踐

No.3



師資隊伍建設

SHIZIDUIWUJIAN SHE

主編◎朱江 何琰

石油工業出版社

西南石油大学教育教学研究与实践

师资队伍建设

主 编 朱 江 何 琰

石油工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

西南石油大学教育教学研究与实践/朱世宏, 杜志敏主编.
北京: 石油工业出版社, 2008. 5
ISBN 978 - 7 - 5021 - 6550 - 5

I. 西…

II. ①朱…②杜…

III. 高等教育—中国—文集

IV. G649. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 044233 号

出版发行: 石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号 100011)

网 址: www.petropub.com.cn

编辑部: (010) 64523580 发行部: (010) 64523620

经 销: 全国新华书店

印 刷: 四川省印刷制版中心有限公司

2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

787×1092 毫米 开本: 1/16 印张: 21.75

字数: 400 千字

定价: 498.00 元 (全 12 册)

(如出现印装质量问题, 我社发行部负责调换)

版权所有, 翻印必究

永恒的基石

——《西南石油大学教育教学研究与实践》总序

作为新中国创建的第二所石油本科院校，西南石油大学从1958年建校以来，始终肩负“我为祖国献石油、我为石油献人才”的特殊使命，以服务人民、服务祖国为理想追求，始终致力于通过本科教育为石油工业和国民经济建设培养高级专门人才。早在上世纪60年代初的学校第二次全体党员干部大会上，校党委就提出了“学校工作要以教学为主，学校的基本任务是教学”的办学思想与治校方略。50年来，学校始终把本科教育作为学校生存与发展一块永恒的基石，逐步形成了自己的优势和特色，从而带动和促进了综合办学水平的提高。

在长期的办学实践中，我们经历了一个从弱到强、不断积累、不断优化的发展过程，也经历了一个规模扩张与质量提升并举、外延与内涵协调发展的过程。尤其是改革开放三十年来，学校的教育教学工作取得了长足的进展，积累了丰富的经验，形成了“四个不动摇”的工作思路：

一是坚持教学工作中心地位不动摇。长期以来，学校正确处理好教学与科研、本科教育与其他层次教育、教学管理与其他各项管理之间的关系，坚持把本科人才培养作为学校的根本性工作任务，学校进一步形成了“领导重视教学、制度保障教学、经费优先教学、科研促进教学、舆论关注教学”的良好工作局面。

二是坚持教学质量是学校生命线的意识不动摇。学校始终把教学质量作为学校的生存之基、发展之本、力量之源，大力实施“质量工程”，将“教学质量是学校生命线”的意识落实到教学、科研以及其他各项工作中去，使学校的教学质量取得了明显的提升。

三是坚持深化教育教学改革不动摇。多年来，学校全面大力推进教育教学改革，以教改促进专业建设，以教改促进教学质量，以教改促进教材建设。学校坚持“抵近市场培养”的模式，按照“厚基础、

宽专业、强能力、高素质”的人才培养要求，以学科专业建设为龙头，以教学内容课程体系为重点，不断完善本科生培养方案，努力探索教育教学改革与创新之路，教改成果显著，有力地促进了教学工作的持续发展和教育质量的稳步提高。

四是坚持走内涵发展、特色发展的道路不动摇。面对高等教育的激烈竞争，我们坚定不移地走科学办学与内涵发展的路子。通过多年的办学实践，我们认识到：没有特色就没有生命力。石油天然气学科特色是我校 50 年办学的积淀，是学校赖以生存和发展的基础。在我国由人力资源大国走向人力资源强国的过程中，在国家实施能源安全与“创新型国家”战略的实施和四川省将建设全国最大天然气基地的进一步发展过程中，我校肩负着培养更多更优秀人才的新使命。为适应这种要求，我们必须坚持和强化石油天然气这个学科特色，大力发展配套学科，全面提升人才培养质量和学校在西南和国家整个高等教育体系中的核心竞争力。

在人才培养方面，我们注重开展具有石油特色的大学生综合素质尤其是党建、思想政治教育。根据学科特点，学校始终不渝地在学生中开展大庆精神、铁人精神教育，“学石油、爱石油、献身石油”深深地影响和激励了一届又一届莘莘学子，从而逐渐积淀凝练出“为祖国加油，为民族争气”的大学精神，培养出了一批批以艰苦奋斗为荣的具有西南石油大学独特的“石油”气质、浓厚的“爱国”精神的优秀毕业生。

大学之大，惟在大师。我校能拥有今天这样的办学成就，关键在于我们有一支倾心教育教学工作、素质优良的教师队伍。一批建校伊始从清华大学、北京石油学院等重点大学抽调来的教师，为学校师资队伍奠定了坚实的基础，树立了良好的师德风范。在这块土地上培养 and 成长了以中国工程院院士罗平亚为首的一大批专家学者，使我校的学子们有幸得以与大师同行，与探索为伍，不断创新，追求卓越，向着一流人才目标稳步奋进。

半个世纪以来，学校已为国家输送了 5 万余名高素质专业人才，我校整体办学水平和人才培养质量得到了石油行业和社会各界的广泛认同，毕业生深受用人单位欢迎的事实成就了我校本科教育教学的良

好声誉。自毕业生就业制度改革以来，学校毕业生就业率连续十多年保持在94%以上。“主动到艰苦地方建功立业”已成为我校毕业生就业的首要选择和光荣传统，“大有作为”已成为石油行业对我校毕业生的基本评价。

今年适逢西南石油大学建校50周年，全校师生正热切地期盼着庆典佳日的到来。《西南石油大学教育教学研究与实践》系列图书的正式出版率先为50周年校庆献上了一笔厚重的礼物。尽管教育教学工作涉及学校工作的方方面面，对其进行全面梳理和总结具有一定的难度，但编委会期冀通过12个分册、12个方面的条分缕析，尽可能全面地总结出我校教育教学工作取得的成绩和经验，力争反映出我校教育教学工作的总体情况，对我校教育教学工作进行一次全面的展示。同时，这套丛书也能帮助我们回顾建校半个世纪来所取得的成就，它会使我们更加坚实地踏上新的征程。我们欣喜地看到，今天的西南石大人正沐浴“为祖国加油，为民族争气”的大学精神的光芒，凝视前行者或深或浅的脚步，敞开我们日月经天的情怀，共同拥抱西南石油大学无比美好的明天。让我们共同浇灌西南石油大学这片精神沃土，使之德泽万世而生机永在。

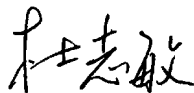
是为序。

党委书记



校

长



2008年3月

《师资队伍建设》编委会

主 编 朱 江 何 琰

编 委 杨明松 何克东 彭 炎

罗建华 赵宇馨 廖顺乾

王 璟 古群芳 苏 葵

前 言

一流的国家必须有一流的教育，一流的教育需要一流的教师。教师是教育的第一资源，是高校发展的决定性因素，是办学的主体。教师质量决定教学质量，教师水平决定教育水平。

胡锦涛总书记在 2007 年全国优秀教师代表座谈会上指出：“没有高水平的教师队伍，就没有高质量的教育。”因此，认真学习、全面贯彻胡锦涛总书记重要讲话精神，全力办好让人民满意的高等教育，就必须把师资队伍建设放在高校各项工作的首位；把师资队伍建设放在高校各项工作的首位，是落实科教兴国和人才强国战略、建设创新型国家的战略性要求。

师资队伍是办好高等学校的根本和主体，是社会教育大军的重要力量，是学校各项建设工作中的重中之重。高等学校提高教学质量，实现多出人才、快出人才的关键在于教师，在于建设一支高素质、高水平的师资队伍。

西南石油大学自建校以来，自始至终把师资队伍建设作为学校各项工作的重中之重，并且形成了学校师资队伍和学术队伍建设的独特风格，即以科研团队建设带动师资队伍建设，以教研室（研究室）建设确保本科教学质量，成为学校力争一流教学水平和一流学术水平的重要法宝。在这个法宝的指导下，学校的师资队伍建设取得了骄人的成绩：1995 年诞生了第一位工程院院士，“新世纪百千万人才工程”国家级人选 4 人，国务院政府特殊津贴专家 47 人，国家和省部级有突出贡献专家 29 人，四川省学术技术带头人 12 人，博士生导师 78 人。

为了更好地开展师资队伍建设工作，我们对学校建校以来的师资队伍建设历程进行了回顾和总结，并对师资队伍建设的若干重要环节在理论上进行了初步的探索。

作为一本凝聚人事处同仁集体智慧的产物，本书能够顺利面世，离不开杜志敏校长和校党委副书记张文卫同志的精心指导；正是杜志敏校长、张文卫副书记站在学校发展的历史高度，给予了高瞻远瞩的建议和指导，才使得本书更为精炼和厚重。

本书的出版，恰逢学校五十周年华诞，我们谨此作为献给学校的一份薄礼。

由于时间仓促和编者水平所限，不妥之处，请大家批评斧正。

编 者

2008 年 3 月

目 录

上篇 五十年师资队伍建设综述

概 述	3
第一章 四川石油学院时期师资队伍建设	11
一、初次创业、白手起家（1958—1966 年）	11
二、历经磨难，师资流失（1966—1970 年）	17
第二章 划转前的西南石油学院时期师资队伍建设的历程	18
一、“文革”中后期与改革开放初期的师资队伍建设情况	18
二、社会主义市场经济时期的师资队伍建设情况	21
三、划转前西南石油学院师资队伍建设成绩	29
第三章 划转后西南石油学院及西南石油大学时期师资队伍建设的 开拓创新	41
一、划转后西南石油学院“十五”时期的师资队伍建设	41
二、划转后西南石油大学“十一五”时期的师资队伍建设	47
三、我校急剧扩招后师资队伍建设取得的主要成绩	54

中 篇 师资队伍建设模式理论探索

第四章 急剧扩招后西南石油大学师资队伍建设模式的理论探索	83
一、急剧扩招后师资队伍建设模式的理论探索的必要性	83
二、国内外同类工作现状、存在的主要问题及主要研究内容	83
三、西南石油大学师资队伍建设模式理论探索成果	84
对我校师资队伍建设的思考	85
高校急剧扩招和大众化教育转型期师资队伍的现状 & 建设对策	91
高校扩招后师资队伍建设面临的新问题 & 对策探究	99

师资队伍建设之我见	102
高校急剧扩招和大众化教育转型期青年教师培养模式初探	105
高校急剧扩招和大众化教育转型期合格教师标准与实践初探	109
浅谈高校青年教师过渡期	116
数学学科青年教师培养之我见	119
高校急剧扩招和大众化教育转型期师德建设机制与实践探析	123
高校急剧扩招和大众化教育转型期师资队伍评价体系初探	128
论科学地考核教师	134
实施人才强校战略 构建一流师资队伍	136

下篇 师资队伍建设运行机制

第五章 急剧扩招后西南石油大学师资队伍建设运行机制	143
一、师资队伍建设运行机制建立的必要性	143
二、我校师资队伍建设的系列制度	144
三、我校师资队伍建设的保障机制	148
附：西南石油大学师资队伍建设运行机制相关文件目录及文件	150
参考文献	337

上篇

五十年师资队伍建设综述



概 述

弹指一挥间,西南石油大学迎来了她 50 周岁的生日。

西南石油大学的前身是四川石油学院,1958 年 11 月 1 月成立,它是新中国创建的第二所石油高等学校。1970 年更名为西南石油学院,2005 年 12 月升格为西南石油大学。50 年来,学校全体师生在中国石油天然气集团公司(原石油工业部、中国石油天然气总公司)和四川省、南充市党政的正确领导和关怀下,师资队伍建设经过了四川石油学院师资队伍建设时期、划转前西南石油学院师资队伍建设时期、升格为西南石油大学后师资队伍建设时期这样 3 个时期。

四川石油学院时期,包括从无到有的初次创业(1958—1966 年)阶段以及文化大革命的历经磨难、师资流失(1966—1976 年)阶段。初次创业阶段师资队伍建设的任务是:从零开始,把学办起来,建立自己的教师队伍。根据办学需要,从各大学、现场调入大量热爱教学事业、热爱学生、师德高尚、专业过硬的一批教师,为我校后续发展打下了坚实的基础。1966 年 6 月,“文化大革命”开始,学校磨难重重,各种武斗时有发生,许多师生纷纷避难,人才急剧流失,师资队伍惨遭重创,日常教学工作陷入瘫痪状态,同年 9 月学院停止招生。

划转前西南石油学院时期包括“文化大革命”后师资队伍的恢复发展,开拓前进的“六五”、“七五”。该阶段师资队伍的主要任务是:发展数量、提高质量,从长远考虑,有计划地充实新教师是非常重要的,但归根结底,还要靠当时已有教师的培养提高;主要特色是:以科研团队建设带动师资队伍建设,以科研促教学。学校坚持两手抓的发展措施,一方面加强教学工作,另一方面积极强化科研工作。以科研团队为中心的师资队伍建设对夯实学校科研基础、提升学校科研实力奠定了坚实的基础,对学院的发展影响深远。在此基础上,学院产生了包括院士、国务院与省部级学部委员、学术带头人、博士生导师为梯队的学术骨干队伍。进入“八五”之后,市场经济的浪潮扑面而来,在此关键时刻,学院党委、行政坚持在任何条件下把教学和学科建设放在学院工作的第一位,以育人为主,以教学工作为中心,加大了教学改革、学生工作改革、教学管理改革力度,全面推行学分制,改善学风,改进教风,在校内建立“保证



教学中心地位及教学质量”的管理体制和运行机制，为全面提高学生的素质创造优良环境。围绕学校工作重心，“八五”、“九五”阶段师资队伍建设的特色是高度重视基层教研室、研究室建设，将其作为确保教学中心地位、力争一流教学水平和一流教育质量的关键环节。学校在加强教研室基层建设方面做了扎实的基础工作，通过完善、健全各项规章制度，加强教学管理，提高教育质量，提高了师资队伍的教学水平。

升格为西南石油大学后，学校提出了以最快的速度将学校建设成为多科性工业大学的目标，学校的学科领域和专业方向大大拓宽，办学规模在短短的几年时间就从以前的在校学生 5000 人左右，发展为现在在校学生 20000 多人的规模，本科专业由 16 个发展为 40 多个。学校在急剧扩招后，师资队伍建设面临的问题十分严峻。学校在此期间，始终坚持把师资队伍建设作为学校工作的核心，遵循“稳定队伍、优化结构、突出重点、提高水平”的师资队伍建设思路，按照规模、结构、质量和效益协调发展的要求，精心制定师资发展规划，采取有力措施，大力推进高层次人才队伍、骨干教师队伍和青年教师队伍的建设。目前，师资队伍规模适度、结构合理、教学水平高、发展趋势良好。我校师资队伍建设成效显著，被四川省教育厅评为“四川省‘十五’教师队伍建设的先进集体”。我校急剧扩招后师资队伍建设的思路、方法如下。

一、领导重视，齐抓共建

学校党政高度重视师资队伍建设工作，充分认识师资队伍建设对学校生存和发展的重要性和紧迫性，将其作为一项重大工程来抓，做到了四个落实，即组织落实、经费落实、责任落实、政策落实。

组织落实——建立健全师资队伍建设领导小组、师资引进领导小组，统领协调我校的师资队伍建设工作，由人事处负责牵头组织实施师资队伍建设系列计划，并把各项工作落实到人。

经费落实——师资队伍建设是学校办学条件建设中十分重要和关键的环节。学校建立“师资队伍专项基金”，每年 500 万元，由领导小组审批使用，用于高层人才的引进、聘用及骨干教师培养。

责任落实——学校师资队伍建设领导小组负责制定师资队伍建设的总体规划；各学院（系部）行政领导为本部门师资队伍建设第一责任人；师资队伍建设的列入学校院（系、部）教学评估的指标体系。形成学校领导重视、各相关职能部门、各教学单位齐抓共管共建师资队伍的有效责任体系。

政策落实——制定并实施了一系列师资队伍建设的政策措施，措施有力，成效显著。



二、制定切实可行的“十五”、“十一五”师资队伍建设规划

正确分析师资队伍的现状及存在的问题，针对问题提出师资队伍在“十五”、“十一五”建设的主要任务及正确的指导思想、基本原则、明确的建设目标、有力的措施及保障机制。

三、制定保证“十五”、“十一五”师资队伍建设规划执行的有力措施

(1) 采取有效措施，稳定人才。

继续采取“待遇留人”、“事业留人”、“感情留人”、“环境留人”的十六字方针稳定教师队伍。

(2) 加大教师引进力度，近几年引进了大量优秀人才，满足了教学、科研的需要。

通过实施《西南石油大学录用师资的基本条件及引进高层次人才、其他人才的优惠政策（修订）》，主动出击、广纳贤才，重点引进高层次人才。进一步规范新进人员的考察程序，加强考核，坚持面试、笔试、试讲、体检等考核制度，保证新进人员具有较高的整体素质。

按照“不求所有、但求所用”的用人理念，鼓励实行专兼职结合、开放式的教师选用模式。通过实施《西南石油大学特聘教授聘任管理办法》，聘请“长江学者”、国家杰出青年科学基金获得者、“百千万人才工程”国家级人选、国家重大项目主持人并以他们为核心搭建创新平台，汇聚学术骨干队伍，带动我校的学科建设；实施《西南石油学院外聘教师管理暂行办法》，选聘更多具有丰富实践经验的专业技术人员担任兼职教师，积极拓宽兼职教师来源渠道。

(3) 实施“师资队伍建设系列计划”，加大人才建设经费投入，加强学术梯队和高层次创新型人才队伍建设。

实施《西南石油大学优秀人才资助计划》，培养和支持我校优秀杰出人才，成为带领本学科跟踪国际、国内学术前沿并赶超国际国内先进水平的学科带头人。实施《西南石油大学中青年骨干教师培养计划》，培养学术基础扎实、具有较强创新能力和发展潜力的中青年学术带头人、学术骨干和教学骨干，为优秀创新团队的组建提供高质量的人才储备。实施《西南石油大学科技“创新团队”培育计划》、《西南石油大学教学团队建设实施办法》，以学科带头人和优秀学术带头人核心，组建一批优秀的教学团队和科研创新团队，赋予学科带头人、创新团队负责人充分的自主权。



(4) 重视教师培养工作, 全面提高教师队伍整体素质。

以青年教师培养为重点, 着眼于加强师德教育、更新和拓展知识结构、提高教育教学能力, 全面提高教师队伍的整体素质和创新能力, 实施《西南石油大学中青年教师培养计划》, 全面提高教师素质, 主要包括以下几个方面:

①着力于对中青年教师进行学历、学位提升, 带动师资队伍整体素质的提高, 实施《西南石油大学教职工攻读硕、博士学位管理暂行办法》。

②为教师提供较为集中的时间来接受继续教育, 从事科研活动和学术交流, 以提高教师自身的业务水平和教学科研能力, 实施《西南石油大学学术假制度实施办法》。

③为全面提高教师教育教学基本素质和能力, 加快教师的知识更新, 提高学术水平、创新能力和组织协调能力, 实施《西南石油大学中青年教师培养计划》。

④为了把新进教师的培养工作落在实处, 建立和形成我校新进教师快速、顺利成长为一名合格教师的有效机制, 实施《西南石油学院关于青年教师培养的要求及相关政策》。

四、大力深化人事制度改革, 营造人尽其才和才尽其用的环境和机制

为深化我校人事制度改革, 建立适应社会主义市场经济需要, 符合事业单位特点的人事制度, 根据《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2002] 21号)、《四川省事业单位人事制度改革意见》(川人发[2002] 40号)等有关文件的要求, 制定了《西南石油学院新进人员实行聘用制和人事代理暂行办法》, 对我校新进人员一律实行聘用合同制。通过实行聘用制, 实现了我校人事管理由身份管理向岗位管理转变、由行政任用关系向合同聘用关系转变。加大分配制度改革, 深化了教师专业技术职务评聘工作。深化内部管理体制, 实施《西南石油大学新一轮内部管理体制改革的总体方案》, 该方案在管理体制、激励机制和人才环境建设方面做了大量工作, 营造人尽其才、才尽其用的用人环境和机制, 使教师的积极性、创造性得到有效发挥。

(1) 破除体制性障碍, 激发人才活力。

建立“公开招聘、竞争上岗、择优聘用、合同管理”的用人机制, 积极推行教师聘用制。我校已经实行了五轮内部管理体制改革的, 通过内部管理改革:

- ①建立能主动适应形势发展要求的“自我运行、自我发展、自我约束”的机制;
- ②建立既能保证重点学科建设水平, 又能保证促进新专业建设的体制和机制;