



西安石油大學

本科教育研究与实践

NO.7

师资队伍与师德建设

主编◎李明 李迎善

XI'AN SHIYOU
UNIVERSITY

石油工业出版社



西安石油大學

本科教育研究与实践

NO.7

师资队伍与师德建设

主 编◎李 明 李迎善
副主编◎田党宏 邵 彤

图书馆
章

XI'AN SHIYOU
UNIVERSITY

石油工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

西安石油大学本科教育研究与实践师资队伍与师德建设/李明,李迎善主编.
北京:石油工业出版社,2007.9
ISBN 978-7-5021-6218-4

I. 西…

II. ①李…②李…

III. ①西安石油大学—教师—师资培养—研究

②西安石油大学—教师—职业道德—研究

IV. TE—40

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 121381 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

发行部:(010)64523620

经 销:全国新华书店

印 刷:石油工业出版社印刷厂

2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷


787×1092 毫米 开本:1/16 开 印张:16

字数:300 千字

定价:369.00 元(全 10 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



《师资队伍与师德建设》

编 委 会

主 编 李 明 李迎善

副主编 田党宏 邵 彤

编 委 曲小群 孙大鑫 范 宏 赵骄杨

付 芳 张仙伟 王 昊

总 序

近几年来，我国高等教育的改革与发展取得了重大进展，特别是本科教育的规模迅速扩大。但随着社会主义市场经济体制的完善和经济结构的战略性调整，社会各方面都对高等教育人才培养质量提出了新的更高的要求。本科教育是高等教育的主体和基础，教学工作是学校的中心工作，抓好本科教学是提高整个高等教育质量的重点和关键。高校必须高度重视本科教育，把加强本科教学工作列入重要工作日程。

重视本科教育是我校的优良传统。在长期的办学过程中，我校始终坚持本科教育的基础地位和教学工作的中心地位，把教学质量作为学校工作的生命线，把提高本科教育教学质量和为教学工作服务作为评价和衡量学校各项工作的重要依据，在全校范围内逐步形成了领导重视教学、政策倾斜教学、教师潜心教学、经费优先教学、科研促进教学、全员服务教学的良好局面，使教学工作的中心地位真正落到了实处。

我校的本科教育教学工作从无到有，从蹒跚学步到翩然起舞，经历了一个不断积累、不断提高的递进发展过程，也经过了一个规模和质量不断优化和协调发展的过程。在几十年的本科教育教学工作实践中，我们积累了丰富的经验，形成了“一重视、二坚持、三强化”的工作思路：

“一重视”，即全员重视本科教学工作。学校坚持一切为了教学、一切服务教学、一切服从教学的理念，全校上下形成了人人关心教学、人人重视教学、人人支持教学、人人研究教学的良好氛围。教书育人、管理育人、服务育人成为全校广大教职员工的自觉行动。

“二坚持”，即坚持质量立校、坚持人才强校。学校一贯把教学质量作为学校的生存之基、发展之本、力量之源，把人才培养质量作为

学校赢得社会广泛认可的前提，把提高教育教学质量作为学校可持续发展的永恒主题和长期战略任务，坚持规模、结构、质量、效益协调发展。围绕提高教学质量，构建了使我校教育资源充分利用、适应社会发展需要的人才培养体系和有效的质量监控保障体系。学校坚持以人为本，全心全意依靠教职工办学，以学科梯队建设为中心，以提高学术水平为目的，以青年学术骨干和学术带头人的培养为重点，从吸引、培养、使用、激励、优化、服务六个环节努力建设一支德才兼备、结构合理、高效精干、充满活力的师资队伍。

“三强化”，即强化教学条件建设、强化教学管理、强化教学改革。近年来，学校加大教学工作人力、物力、财力的投入力度，不断改善办学条件，为本科教育教学工作奠定坚实的基础；大力弘扬“爱国奉献、艰苦奋斗、科学求实、开拓进取”的办学精神，深入挖掘“团结、勤奋、求是、创新”的校风和“好学力行、自强不息”的校训的内涵，加强教风学风建设，营造和谐的教育教学软环境；坚持用石油行业“三老四严”的优良作风从严治教、从严治学，借鉴石油企业严格管理经验，健全三级教学管理机制，构建具有“一个标准、两大系统、三个层面、多种方法”特点的教学质量监控系统；积极探索提高教学质量的新思路、新途径，推动培养模式、课程体系、教学内容、教学方法和教学手段的改革与创新。

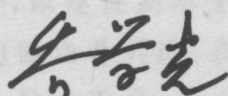
我校本科教育教学工作能取得一定的成绩，除我们思想重视、工作思路清晰外，还在于我们有一支倾心教育教学工作、素质优良的教师、干部和职工队伍。他们积极投入教育教学改革和建设，为学校的本科教育教学水平的提高作出了重要贡献。广大教师呕心沥血，为人师表，能吃苦，重实践，善创新，他们热爱教学、精心教学、创新教学，促进教学质量不断提高。机关、教辅、后勤各部门干部职工自觉以本科教育教学工作为中心，思想上重视教学，行动上服务教学，为本科教育教学工作的开展创造了良好的氛围。高素质的教师队伍是本校本科教育教学水平不断提高的关键，团结协作的干部职工队伍是本科教育教学水平不断提高的重要保证。

人才培养质量是衡量教育教学水平的重要标志。我校毕业生以“为人诚实、基础扎实、作风朴实、工作踏实”著称，受到用人单位

高度称赞，毕业生“一次就业率”连续12年保持在92%以上，先后被教育部、陕西省授予毕业生就业工作先进单位称号。这充分证明我校的人才培养质量和本科教育教学工作得到了社会的广泛认可。当然，和国内一流本科教育教学水平相比，我们还有很大差距。我们要坚持与时俱进，主动适应高等教育大众化、现代化、国际化的需要，紧紧抓住石油工业大发展、西部大开发和陕西建设能源大省的历史机遇，进一步加强本科教育教学工作，不断提高教育教学质量，为我国石油工业和地方经济社会发展培养更多更优秀的人才。

本科教育教学工作，涉及学校工作的方方面面，对其进行全面梳理和总结具有非常重要的意义。在系统总结我校本科教育教学工作的基础上，经过学校有关部门的共同努力，编纂完成了这套本科教育教学系列图书。通过10个分册、10个方面的条分缕析，全面总结了我校本科教育教学工作取得的成绩和基本经验，也深刻分析了存在的不足和原因，基本反映了我校本科教育教学工作的总体情况，是对我校本科教育教学工作的一次全面展示。希望本书的出版对我校本科教育教学工作起到积极的促进作用，推进我校本科教育教学工作再上新台阶。

党委书记



校 长



2007年6月

前 言

教师队伍的整体素质决定着学校的学术地位和办学水平,实施人才强校战略的关键是提高高校教师的素质。

全国人才工作会议的召开,把对人才工作的认识和评价提高到一个新的、前所未有的高度,明确提出了新世纪新阶段人才工作的指导方针、目标任务和政策措施,这对于高等学校的发展建设是难得的历史机遇,对高等学校教师队伍建设无疑具有划时代的影响。如何深入贯彻人才工作会议精神,紧紧抓住人才发展的有利时机,适应多科性大学的发展要求,创建有利于人才全面发展的政策环境,是摆在我们面前的严峻课题。从实际出发,建设一支富有创新意识、团结协作性强、具有高度的敬业精神和良好的职业道德,结构合理、专兼结合的教师队伍,是高等学校保持可持续发展的内在源泉和动力。

我校师资队伍建设的指导思想是积极贯彻“人才强校”战略,师资队伍建设应以学校的发展战略和学科建设为指导,以建设高水平师资队伍和创新团队为战略重点,通过积极培养和面向国内外引进,在全面提高教师队伍整体素质的基础上重点培养,造就一批在国内、省内具有较高知名度的学术带头人;滚动建设一支政治素质过硬、教学科研成果突出的优秀中青年骨干教师队伍,使他们中的多数拔尖人才成为学科带头人;努力建设一支适应学校学科发展需要、教育观念新、教改意识强、学历层次高、师德高尚、有较高学术水平和较强实践能力、专兼结合的教师队伍。

通过“精选、培养、厚待、重用”的政策措施,引进与培养相结合,以制度激励人,以资源保障人,以事业稳定人,全面创造适合创新人才引进与成长的宽松学术氛围和良好的学术环境。

加强高校教师的师德建设是全面实施素质教育的奠基工程,是教师队伍建设的根本所在,也是解决当前师德中存在问题的的重要途径。

应该说,在教育行政部门、高校和教师本身的共同努力下,大多数高校教师在政治思想、道德品质、学识学风上为人师表、率先垂范,具有较高的师德素质,他们的风范得到了学生家长和社会的敬重。但我们也不得不承认,当前我国正处在社会主义市场经济建设的关键时期,市场经济的一些负面影响,必然影响到人们的价值取向和道德观念,在个人利益的驱动下,一方面是创新精神的弘扬、个人积极性的发挥和竞争意识的增强,另一方面也出现了一些教师漠视职业道德的不良现象。

本书出版的目的是希望能够给大家一点启示,希望能够为我校的改革和建设作出些许贡献。

由于时间仓促,编者水平有限,不妥之处,请大家批评指正。

编 者

2007年5月

目 录

第一篇 师资队伍建设综述	1
第二篇 师资培养工作	15
西安石油学院师资队伍建设“十五”发展规划	17
关于实施师资队伍建设“十五”规划的具体措施	21
西安石油大学深化人事分配制度改革实施意见	26
西安石油学院选拔和培养优秀中青年骨干教师实施办法	72
西安石油大学在职教职工学历培养管理办法	75
西安石油大学教教职工学历培养专业进修补充规定	78
关于公布第二届学术责任岗位聘任结果的通知	81
关于实行青年教师导师负责制的决定	82
关于进一步加强培养青年教师实践能力的决定	84
关于开展第一届西安石油大学教学名师评选表彰工作的通知	86
第三篇 职改工作	89
西安石油学院专业技术职务任职资格评审工作规范(试行)	91
陕西省高等学校教师职务评审工作实施办法(试行)	98
陕西省高等学校教师破格晋升副教授、教授职务试行办法	109
西安石油大学工程技术实验技术系列职务任职资格评审条件规定(试行)	115
西安石油大学图书资料系列专业技术职务任职资格评审条件规定(试行)	119
西安石油大学出版系列专业技术职务任职资格评审条件规定(试行)	123
西安石油大学管理专业职务评审条件规定(试行)	126
西安石油大学教授职务量化评审评价标准	130
西安石油大学副教授职务量化评审评价标准	134
西安石油大学关于专业技术职务评审工作的补充规定	138
西安石油大学关于做好 2006 年度各系列中初级 专业技术职务评审工作的通知	139

第四篇 教师管理及教师资格认定工作	147
西安石油大学双聘教授、兼职教授、客座教授、名誉教授管理办法(试行)	149
关于教授、副教授承担本科教学工作的规定	152
院(系)外聘教师管理办法(试行)	153
西安石油大学教师岗位职责	154
西安石油大学关于本科教学主讲教师授课的规定	157
陕西省高等学校教师资格认定制度(试行)	159
西安石油大学关于 2005 年春季教师资格认定工作的安排意见	162
西安石油大学关于做好 2006 年教师资格认定工作的通知	165
西安石油大学关于做好 2007 年教师资格认定工作的通知	168
第五篇 我校师德建设的相关规章制度	171
西安石油大学关于进一步做好“三育人”工作的通知	173
西安石油大学教师职业道德规范	178
西安石油大学“三育人”工作条例	181
西安石油大学学生政治辅导员工作条例	185
第六篇 教书育人典范	191
三尺讲台铸师德	193
有一种精神叫拼搏	196
做学问的乐趣	201
务实创新强管理 春风化雨育英才	203
严谨治学的楷模	207
在时间面前 他稳步前行	212
肯干实干能干 是这样一种品质在闪光	215
矢志教育兢兢业业 诲人不倦培育英才	220
默默奉献 无怨无悔	223
我的职业是教师	226
世间最朴素的爱	228
俯首甘为孺子牛	231
敬业乐业 育人不知疲倦	234
我热爱教书	239
为师之道	241
乐以天下 忧以天下	244



1980年恢复建校之初，师资队伍面临着数量不足和质量不高的严重问题，除了原有老教师纷纷归队以外，大多数教师都是接收的高校应届毕业生。为此，学校高度重视师资队伍建设，坚持“两条腿”走路，一方面从各高校广泛招聘高质量的教师，另一方面采取强有力的措施加强对青年教师的培养，确保了恢复建校期间教学质量的需求。

在人才引进方面，学校先后在《光明日报》等报刊上发布人才招聘广告，在工作条件、住房、福利等方面为教师创造良好的工作生活环境。另外，在人才标准上进行严格把关，将一大批学术造诣深厚的教师引入了学校教师队伍，改变了教师队伍的整体结构。

在教师培养方面，学校针对青年教师比例较高，大多数教师都是刚出校门的应届毕业生这一现实，采取“送出去、请进来、脱产进修、业余培训及委托培养”等办法，坚持“在职进修为主、院内进修为主、就近进修为主、自学为主”的原则，积极加强青年教师培养。

1982年以来，学校每年都要接收一批本科生、研究生，青年教师约占教师总数的一半。学校非常重视青年教师的培养，为了使师资培养工作落到实处，先后制定了《教师工作规范》、《青年教师使用和培养的规定》、《主讲教师选聘暂行办法》、《青年教师任课要求》、《青年教师培养工作评估指标体系及实施方案》等一整套规章制度，并实行院系领导听课制。要求各系制定出每个青年教师的五年培养规划，给每个青年教师选派一位思想作风好、业务水平较高、工作经验丰富、具有讲师以上职称的中老年教师担任导师。要求指导教师落实每个人的主攻方向、具体任务、进修课程，以及提高外语、计算机应用能力的措施。

由于恢复建校之初，师资力量较薄弱，青年教师来校后，一般情况下首先要分担教学任务。系领导大胆启用青年教师，放手让他们走上讲台，在教学实践中培养和提高他们的能力；绝大多数青年教师敢于实践、勇于创新，教学能力不断提高，为后备师资队伍做好了储备。专业技术职务评审工作恢复后，学校根据工作表现和业务能力，对于业绩突出的教师，采取破格晋升专业技术职务的措施。

坚持理论和实践结合，在生产实践中加强培养。针对新分配到学校的青年教师普遍比较缺乏生产实践和工程技术应用知识的情况，学校分批组织他们到油田和厂矿参观、学习、调查研究，协助带领学生参加生产实习，承担油田和



厂矿的科研课题。

1984年以后,学校经过调查研究,决定把石油部下拨的校长基金全部用于委托代培研究生。学校投资135万元,委托西安交通大学、西北大学、西北工业大学、大连工学院、中国科技大学等20多所高等院校代培研究生近百名。同时,学校还挑选一些有培养前途的毕业生,送到西安交通大学、天津大学等院校作为师资培养。

重视师德的培养和教育。1990年10月,学校下发了《关于加强青年教师培养工作十项措施的决定》。根据当时的形势和青年教师的思想实际,举办业余政治学校,以“坚持社会主义信念,坚持社会主义道路”为宗旨,端正青年教师的政治立场、政治观点。在学习理论的基础上,组织他们赴延安参观学习,把理论学习和革命传统教育有机结合起来,收到了良好的效果。在政治培训的基础上,1992年起运用组织业余政治学校的成功经验,对青年教师进行系统的岗位业务培训。

“九五”期间,学校从长远考虑,提出了到20世纪末,在教师队伍中要有百名博士和将高学历教师的比例提高到45%以上的奋斗目标,加大了对教师培养的力度。人事处修改了关于教师培养的有关文件,开辟了在职攻读学位的培养途径,要求教师在完成1/2工作量的前提下,可结合学校科研课题完成学位论文,在职攻读学位期间的工资待遇、职称评审不受影响。为了加强我校发展的后劲和活力,制定了《西安石油学院跨世纪人才的培养目标、规划及工作措施》,形成了一支30多人的不同层次的跨世纪人才队伍,并对其采取多项倾斜政策进行重点培养。在职改工作中,鼓励德才兼备的优秀中青年教师脱颖而出,对于跨世纪学术带头人、中青年骨干教师和在教书育人工作中有突出贡献的教师,优先晋升或破格晋升相应的技术职务。“九五”期间,学校共破格晋升教授4人、破格晋升副教授19人,进一步促进了教师队伍职称结构的合理化和高职称教师队伍的年轻化。通过几年的努力,学校师资队伍有了较大发展,教师职称结构、学历结构、年龄结构、学缘结构等趋于合理,初步形成了一支思想政治好、业务素质强、相对稳定的教师队伍。

近年来,学校在总结以往师资队伍建设经验和教训的基础上,根据师资队伍的现状和学校发展的总体规划,为了建设一支结构合理、素质优良、高效精干的教师队伍,于2001年制定了《西安石油学院师资队伍建设“十五”发展规划》和《关于实施师资队伍建设“十五”规划的具体措施》。通过多项措施调整、改善了教师队伍的学历、职务和学缘结构。

通过“精选、培养、厚待、重用”的政策措施,引进和培养学术带头人,形成一支数量可观的优秀中青年教学、科研骨干队伍,保障学校学科建设目标的实现。



学校坚信青年教师是学校发展的未来和希望,做好青年教师的培养工作,是我校坚定不移的工作目标。在教师培养上,立足岗位需要,加强在职培养,提倡青年教师提高学历层次,鼓励教师把自己的个人发展与学校的需要结合起来,先过好教学关,再选准自己努力的方向进修学习。目前学校提出了加快青年教师进修政策和教师进修学习的规定,从2004年起每年拿出200多万元用于师资培养、教师进修、人才引进,只要符合学校学科建设、专业建设目标的教师进修和深造,均采用积极的人事政策给予鼓励;教师选择的研究方向与学校发展目标不一致的,尊重教师的个人选择,采取留人留心的策略。学校2004年制定了一系列教职工学历培养、专业进修的文件,文件规定教师在职攻读博士、硕士学位,报考时对来校工作时间不做具体要求,并且给予学费资助,极大地鼓舞了教师学习的积极性。

在重视学历培养的同时,学校建立了优秀中青年教师培养制度,选送有潜力的青年教师出国深造、在重点大学做访问学者、单科进修等,另外经常举办多种形式的培训班,如外语口语培训班、多媒体应用技术培训班、青年教师岗前培训班等,以提高教师的教学科研技能。

学校每年对新补充的青年教师进行教育法律法规、教育思想、教育方法、现代教育技术的岗位培训,要求新上岗的青年教师两年内达到上岗要求,安排助教任务和提出目标要求,落实指导教师,组织定期考核检查,落实教育部规定的教师资格制度,经考核达不到要求者进行岗位调整。

师资队伍建设为学校发展战略和学科建设服务,而学校发展战略和学科建设则要靠高层次、高水平的教师队伍来实现。要以高层次师资队伍和创新团队为战略重点,带动整个教师队伍建设,首先要加快学科带头人、尤其是重点学科带头人的培养和使用;其次要抓紧培养和造就一大批具有创新能力和发展素质的中青年学术带头人和学术骨干;第三要大力推进创新团队建设,培养和建设一批能够可持续发展、不断冲击教学和科研高地的优秀群体和创新团队。2002年学校制定了《西安石油学院选拔和培养优秀中青年骨干教师实施办法》,滚动建设了有84名政治素质过硬、教学科研突出的优秀中青年学术骨干的队伍,他们中已有一些拔尖人才成为学科带头人。2003年又出台了《西安石油大学关于设置学术责任岗位的原则意见》,按照“优化结构、严格考核、择优聘任、滚动调整”的思路,在全校范围内遴选了6名师德高尚、学术成果突出的校级校聘学术带头人。在30个硕士点学科、48个本科专业设置了学科带头人岗位,在学校审批通过的14门重要公共基础课程上设置课程负责人岗位,并对每个岗位提出了明确的建设目标、任务和带头人学术水平的要求,面向校内外公开招聘。各院、系根据学科建设、专业建设、课程建设的需要,自主设置相



应的学术、科研、教学方面的核心骨干岗位、重点骨干岗位、一般骨干岗位和辅助岗位四个层次，通过岗位设置搭起了学术梯队建设的框架，也为每个教师创造了良好的学术发展空间。周静教授入选 2001 年度教育部“优秀青年教师资助计划”；郝华宁教授、赵选民教授、樊玉光教授获“陕西省教学名师”称号；乔学光教授 2004 年获“陕西省优秀教师”荣誉称号，2005 年度又获“陕西省有突出贡献专家”称号；赵靖舟教授入选 2005 年度教育部“新世纪优秀人才支持计划”；赵靖舟、李琪、傅海威三位教授 2005 年 9 月获“陕西省高校优秀青年教师”称号，宋子齐教授、乔学光教授被陕西省委、省政府分别在 2002 年 5 月和 2007 年 5 月授予“陕西省劳动模范”称号；张宁生教授 2006 年被批准享受政府特殊津贴。

在人才引进上，学校把学科建设需要与否作为引进的标准，按照学科需要进人、按学科需要培养人；积极解决人才引进难的问题，对于学科需要的教授、博士、副教授采取柔性引进的方式，开辟人才引进的绿色通道，通过签订聘任合同定期来校工作；对于知名学者、高级专家通过聘请他们短期讲学的方式与之长期合作；定期聘请外国专家来校进行学术交流。通过柔性引进，提高了引进速度，简化了调动手续。在人员补充上，进人指标全部投向一线教师队伍，层次定位在硕士以上学历。2004 年制定了《西安石油大学双聘教授、兼职教授、客座教授、名誉教授管理办法》。五年来共引进教师 300 多人，聘请张国伟院士、李鹤林院士、罗平亚院士、著名作家陈忠实先生、著名音乐家赵季平先生为我校双聘教授。

建立了独具特色的教师考核激励体系。学校为加强对二级单位的整体考核和准确评估各院系部的整体工作业绩，促进学校学科建设、专业建设、教学科研、教育管理上水平，2003 年制定了《院、系、部量化考核指标体系暂行办法》，对教师队伍规模、结构、培养力度、引进人才工作力度等提出了明确的要求，加强了对二级单位的考核与评估。

创建了独具特色的教师职务量化考核评价体系。学校 2001 年出台了《教授、副教授职务量化评审评价标准》，建立健全了教授、副教授职务评审量化考核体系，前瞻性地实现了由指标控制到结构比例控制的转变，提出了“加强质量控制、提高学术水平”的职称评审新思路。2002 年出台了《西安石油学院专业技术职务资格评审工作规范》，要求教师晋升高级职务的代表作应发表在核心期刊上（2003 年陕西省教育厅出台的《陕西省高等学校教师职务评审工作实施办法》中也要求了核心期刊），对晋升教授人员根据学科发展的不同情况提出了分层次的质量控制标准；对晋升副教授人员在坚持结构比例控制的同时，更加强调质量意识，更加注重人才业绩和贡献。例如对获得省部级奖励的教师、量