

# 中国石油大学（北京）

## 学术委员会 2016 年度报告

### 一、人才培养、学科发展、学术水平和师资队伍建设的整体评价

#### 1. 以迎评为契机，深化本科教育教学改革，提高人才培养质量

迎接本科教学工作审核评估。以迎接教育部审核评估为契机，组织开展了全校教育思想大讨论。出台了《本科教学工作审核评估工作方案》，成立了学校审核评估工作组和专家组，开展了学院教学工作评估工作，全面深入发现了本科教学工作存在的问题，为下一步的整改打下了基础。

开展本科专业认证。组织石油工程和勘查技术与工程两个专业参与了 2016 年教育部工程教育专业认证，资源勘查工程（复审）、机械设计制造及其自动化、油气储运工程专业等三个专业申报并获批 2017 年教育部工程教育专业认证。全面修订培养方案和教学大纲，进一步明确了人才培养定位，搭建了大类培养平台，构建了专业培养标准实现矩阵，设置了创新创业课程，实现了研究生课程进入本科培养方案。

加强教学实验室建设。2016 年全校共投入 1300 多万元用于资源勘查专业、信息学院创新实践教学平台建设和石油工程专业实验室的安全改造，以及化学实验中心和公共机房的计算机更新、改造。开展实验室安全规范化建设，为全校教学实验室统一制作门牌、规章制度、安全警示标牌、实验服等，提高了实验室规范化水平。

深化本科教育教学改革。以十三五规划为指导，继续开展学校本科教学工程建设工作。共设立 150 个校级项目，重点支持项目学习类课程建设、核心课程建设、创新创业类课程建设、示范性实验

室建设、产学研合作人才培养模式改革等。获批 2 项教育部产学研合作协同育人项目，教育部正式批准《采油工程》等 4 门课程为国家级精品资源共享课程，《泵和压缩机（第二版）》等 5 部教材获中国石油和化学工业优秀出版物奖·教材奖。

完善教师教学发展体系。2016 年继续实施教学能力合格证制度，青年教师必须通过系统培训并达到合格要求后才具有独立主讲资格，2016 年共有 15 名青年教师获得独立主讲资格。完善教学奖励机制，新设立“教学成就卓越奖”和“青年教师教学效果卓越奖”。评选第二届教学效果卓越奖，共 10 名教师获此殊荣；评选第 7 批校级品牌课和首批院级品牌课，6 门课程获得校级品牌课，15 门课程获得首批院级品牌课；评选第六批校级教学名师和青年教学骨干教师，评出 5 名教学名师、10 名青年教学骨干教师。

## **2. 紧密把握“双一流”建设机遇，以学科评估为引领，学科建设成效明显**

制定了《“十三五”学科建设规划》。明确了“十三五”时期学科建设的指导思想，面向国家能源战略需求和世界科技发展前沿，坚持以“服务需求、世界一流”为指引，继续坚持“强优、拓新、入主流、求卓越”的学科建设思路，以学科建设为龙头，把握“石油石化学科世界一流研究型大学”的内涵，以“双一流”建设为契机，以立德树人为根本任务，以高水平队伍建设为核心，以高水平科研产出为突破口，优化布局、夯实基础、创新机制、力争一流，加快建成世界一流石油石化学科，全面提升学科的学术声誉和国际影响力。

继续推进学科建设项目。实施学科建设攀登计划、提升计划、培育计划，组织各学院（研究院）开展了学科建设项目阶段性检

查工作。全面启动青年创新团队建设工作的，通过校内外专家评审，论证通过 4 个校级团队项目和 2 个校级培育团队项目。在“中央高校建设世界一流大学（学科）和特色发展引导专项资金”的支持下，完成学科建设项目投资。

圆满完成学科评估工作。与中国石油大学（华东）一起，组织全部 38 个学科参加教育部学位中心第四轮学科评估，组织工商管理硕士和会计硕士参加全国专业学位水平评估。根据《中国石油大学学位授权点合格评估方案》（中石大京研〔2015〕6 号），启动了学位授权点合格评估工作，以人才培养为核心，以服务需求、提高质量为主线，全面评估研究生教育质量和学位授予质量，持续提升人才培养水平。通过评估，查找短板，实现以评促建，提升学科建设水平。

完善学科建设管理。制定了《学科建设自筹经费管理办法（试行）》，建立合理的学科建设成本分担机制，理顺学科建设经费自筹机制，保障学科建设的顺利进行。多方调研，制定了《学位授权点动态调整办法》，开展了学位授权点动态调整摸底工作，为学位点的动态调整奠定了基础。

学科水平进一步提升。学校工程学、化学、材料科学、地球科学等 4 个学科领域进入 ESI 世界学科排行前 1%，排名稳中有升，学校学科影响力日益提升。各学院（研究院）分别制定了“十三五”发展规划，明确各学科的发展目标和定位，实现各学院（研究院）学科的统筹规划与建设。石油石化优势学科、支撑学科和基础学科重点突出、互相协调的学科生态日益完善。

### 3. 积极适应能源行业形势，以体制改革为动力，科研事业稳步发展

制定了《“十三五”科技工作规划》。按照“四个全面”、“五位一体”的总体布局，更好地适应国家能源结构调整、行业发展形势的变化及国家科技改革的总体要求，坚持科技创新与学科建设、人才培养相结合的原则，以制度创新为动力，以科学的学术评价为导向，以科研激励机制为手段，瞄准国家重大战略需求和世界科技发展前沿，以科研基地和实验平台建设为基础，以创新团队建设为核心，加快实施创新驱动发展战略，适应经济发展新常态，全面推进大众创业、万众创新，打造促进我校科研事业快速发展的“新引擎”。

科技政策不断完善。2016 年学校出台了涉及科研经费管理、科技成果管理、科研项目绩效发放、科研项目结题验收及结余经费管理、分析测试费、易制毒化学品等方面的 16 项管理办法或实施细则，保障科研管理规范化运行，不断提高服务质量；科研实验岗教师队伍建设管理进一步加强；科技成果转化管理进一步规范；实验室安全运行管理不断强化；科研管理信息系统和大型仪器开放共享效率得到提高。

2016 年新增各类科研项目 833 项，合同经费 5.8569 亿元；科研经费到帐 5.2741 亿元。作为依托单位获得国家自然科学基金资助项目 74 项（其中，重点项目 4 项），资助经费 4425 万元。作为项目承担单位负责 2 个国家重点研发计划项目。以石油工程学院教授黄中伟教授作为负责人的“深部地热资源开发基础研究学科创新引智基地”获批立项。

2016 年学校科学研究创新平台建设与运行工作取得新进展。学校新增 1 个 CNPC 重点研究室、2 个校级研究中心、4 个校外联合研究机构。学校直属研究院体制进行了深化改革，科学技术研究院

机构人员调整到位，新成立了海洋工程研究院。学校科研实验室安全管理工作通过了国家教育部和北京市组织的高校科研实验室安全管理专项工作评估。

2016 年学校 2 项成果获得国家科学技术奖。作为第一完成单位，蒋官澄教授及团队的研究成果“复杂结构井特种钻井液及工业化应用”获国家技术发明二等奖；作为参与单位，学校与中海石油（中国）有限公司等单位合作的成果“南海北部陆缘深水油气地质理论技术创新与勘探重大突破”获得国家科技进步奖二等奖。2016 年学校 41 项成果获得省部级或社会力量设立的科技奖励。以学校作为第一完成单位获奖 24 项，其中一等奖 12 项。

根据中国科学技术信息研究所 2016 年在“中国科技论文统计结果发布会”上公布的统计结果，学校 2015 年发表的论文共被 SCI、SSCI、EI、CPCI 收录 1706 篇。2016 年学校获专利授权 278 项，其中，发明专利 216 项，实用新型 61 项；计算机软件著作权登记 208 项。共出版著作 52 部，主办或承办的国际和国内学术会议共 17 次（其中，国际会议 3 次）。

#### **4. 实施“人才强校”战略，加强高层次人才和青年教师队伍建设，人才队伍建设成绩斐然**

制定了师资队伍建设“十三五”规划。全面实施人才强校战略，着力打造一批具有国际领先水平和具有国际视野的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干，建设一支“规模适度、结构合理、素质优良”的教职员工队伍。“十三五”进一步优化师资队伍结构、加大力度支持高层次队伍建设、加快青年人才队伍建设步伐、构建基于岗位分类管理的多元化评价体系、构建科学合理的薪酬分配激励机制等六大建设目标，确定了八项措施落实师

资队伍建设十三五规划：实施高端人才“321”工程，强力打造高层次人才梯队、实施“引智工程”，着力引进海内外高层次人才、深入实施“创新团队建设计划”，合力打造具有国际影响的学术团队、构建精准化岗位分类管理体系、深化薪酬激励机制改革、进一步扩大院（部）在人才队伍建设方面的自主权、深入实施师资博士后制度，加强教师工程化训练、构建全方位的教师培训体系。在制定规划的同时，确定了各学院、研究院人才建设目标分解方案，同时将人才队伍建设目标完成情况作为学院考核的重要指标。

2016 年围绕人才的吸引、培养与使用、激励等方面相继出台政策措施，外引内培，加强高层次人才及青年教师两支队伍的建设，出台了《中国石油大学（北京）高层次人才引进工作规定》等文件，为学校师资队伍建设提供制度保障。

2016 年学校高层次人才队伍建设成绩斐然。徐春明入选万人计划百千万工程领军人才；金衍入选万人计划科技创新领军人才；邱楠生入选科技北京百名领军人才培养工程；刘植昌入选创新人才推进计划中青年科技领军人才；柳广弟和岳湘安获批准享受国务院政府特殊津贴；郝世杰入选首批长江学者奖励计划青年学者项目；蓝兴英和饶莹获得优秀青年科学基金；郝世杰获得霍英东教育金；徐泉入选北京市科技新星计划；刘艳升和刘忠入选新疆维吾尔自治区高层次人才引进工程。新聘任原“千人计划”入选者陈掌星来校工作。

7 名教师荣获个人科技或教学奖励。张来斌获得“孙越崎能源大奖”；宋先知获“孙越崎优秀青年科技奖”；孙长宇获“中国石油和化学工业联合会青年科技奖”；张峰被授予“傅承义青年科技奖”，袁三一获“刘光鼎地球物理青年科学技术奖”。赵秀凤和杨胜来获“北京市教学名师”称号。

## 二、学术委员会运行及履职情况

### 1. 完成校（院）两级学术委员会委员调整

由于人事调整等原因，按照《中国石油大学(北京)学术委员会章程》（中石大京科〔2014〕4号）的规定，部分委员不再适合担任学术委员会委员。2016年对第八届校学术委员会及各学院（研究院）学术分委员会委员进行了调整，确定了新聘任的委员名单。担任学校（学院）党政领导职务的均不再任校（院）学术委员，教务处、研究生院、科学技术处、人事处、国际合作交流处和规划处等职能部门的学术委员根据岗位变动自动变更，其他委员均通过公开投票表决的方式产生候选人，经校长办公会审定的方式产生，确保了学术委员在学校和学院两级学术委员会中独立行使学术权力，学术管理和行政管理独立又协调的工作方式。

### 2. 校（院）两级学术委员会工作进一步规范

为了加强学术委员会自身建设，保障学术委员会工作规范有效运行，完善学术委员会工作制度，严明学术委员会工作纪律，提高学术委员会委员履责能力，拟定了《中国石油大学校学术委员会实施细则》和《中国石油大学（北京）学院（研究院）学术分委员会工作规程》，并经2016年第八届校学术委员会第四次会议审议通过。

理顺了校学术委员会与专门委员会的关系，专门委员会与相应职能部门的关系，明确了各专门委员会的职责和秘书处单位，进一步明确了议题的提交与确定、会议召开、议事结果报送与执行、执行年度报告制度等事项，学术委员会工作纪律更为严明。

理顺了学院学术分委员会与学院领导职能关系，明确了学术分委员会的定位与职责，规定了学术委员的组成规则及运行制度，构建了新的学术委员会体系，有利于充分发挥学术委员在学术事务管理中的

作用。

各学院（研究院）学术分委员会进一步完善了工作机制和委员职责，对学术分委员会的工作形式、请假制度和委员考核等方面进行了规范，有利于委员们有效行使学术审议、学术评议、学风维护和学术仲裁等方面的学术权力。各学院（研究院）学术分委员会的审议或咨询工作在学院（研究院）学术事务管理中发挥了重要作用。

### **3. 审议学校“十三五”发展规划**

在学校“十三五”规划编制过程中，充分发挥学术委员会在学校学术事务中的专家咨询作用，多次召开校学术委员会专题研讨会，邀请校学术委员研讨《学校“十三五”教育事业发展规划纲要》，就学校“十三五”发展规划建言献策；同时对《“十三五”研究生教育规划》、《“十三五”学科建设规划》、《学校“十三五”科学和技术发展规划》和《师资队伍建设“十三五”规划》等部门规划进行了充分的讨论，并提出建设性意见。

### **4. 认真做好各类人才选拔及考核工作**

（1）2016年1月，学科与师资建设专门委员会对6名申请首届校聘博士后人员学术水平进行审核，投票确定4人为校聘博士后。

（2）2016年5月25日，学科与师资建设专门委员会对6名享受政府特殊津贴人员候选人进行了评议，确定柳广弟和岳湘安2人为学校推荐人选。

（3）2016年6月24日，学科与师资建设专门委员会对15名“千人计划”申报人员进行了审议，确定了推荐“千人计划”创新人才项目候选人3人、“千人计划”青年项目候选人10人；对26名“长江学者奖励计划”申报人员进行了审议，确定了推荐“长江学者”特聘教授候选人6人、“长江学者”青年项目候选人15人、“长江学者”讲座教授

候选人4人；对6名优秀教师宣传典型申报人员进行了审议，确定了2人为推荐人选；对4名第二届校聘博士后申报人员进行了审议，确定了4人为校聘博士后。

(4) 2016年9月20日，学科与师资建设专门委员会对5名国家“万人计划”青年拔尖人才申报人员进行审议，确定推荐候选人5人。

(5) 2016年12月28日，学科与师资建设专门委员会对二级教授聘任条件的解释问题进行了书面审议。鉴于国家科技项目管理体制的变化，同意将“国家重点研发计划”项目总负责人等同于“973”首席科学家，作为申报二级岗组合选项条件之一。

(6) 2016年在校青年创新团队项目推进中，分别以会议、通讯评议的形式，进行了选题征集与审议、论证工作，并在专家评审环节抽取了外审专家名单；在学位授权点动态调整办法文件的制定中，进行了文件审议的工作。

(7) 2016年7月1日校学术委员会对青年拔尖人才、优秀人才、长江学者、千人计划进行了考核和选拔。

## **5. 积极做好项目、基金和奖励的推荐工作**

2016年，校学术委员会对各类基金、项目和奖励申报的推选严格把关，坚持学术标准，确保推荐质量。具体工作包括：

(1) 经科技评价与学术道德专门委员会选拔，推荐黄中伟申报科技部“中青年科技创新领军人才”。

(2) 经科技评价与学术道德专门委员会选拔，推荐蒋官澄为负责人申报科技部“重点领域创新团队”。

(3) 经科技评价与学术道德专门委员会选拔，推荐邱楠生申报“科技北京百名领军人才培养工程”。

(4) 经校学术委员会选拔，推荐张来斌申报“孙越崎能源大奖”。

(5) 经校学术委员会选拔，推荐宋先知申报“孙越崎青年科技奖”。

(6) 校学术委员会对“国际学术会议资助基金”和“校学术专著出版基金”的申请进行了评审，5项国际会议和2部著作申请获批。

## **6. 为学校重要学术事务决策提供咨询意见**

2016年，校学术委员会充分行使学术事务的咨询职权，审议了《专业技术职务岗位分类管理实施意见》、《科技评价办法》、《青年学者计划》和《师资博士后管理办法和实施意见》，对“提高青年拔尖人才质量”发表了意见和建议，为学校学术事务的决策提供重要的支撑。

## **7. 学术分委员会统筹行使各项学术权力**

2016年学术分委员会作为学院（研究院）最高学术机构，积极为学院（研究院）学术事务相关的全局性、重大发展规划和发展战略提供咨询与建议。对学院预算中教学、科研经费的安排和分配及使用；本单位教学、科研重大项目的申报及资金的分配使用；本单位开展中外合作办学、赴境外办学，对外开展重大项目合作等方面发表建议。

学院（研究院）学术分委员会在学院（研究院）科研绩效考核、科技成果奖励、人才培养、师资人才引进、选拔及考核、岗位聘任、对外推荐各种人才、科研项目等方面充分行使了学术评定或审议的职权。

### 三、学术委员建言

#### 1. 青年教师队伍建设要引进和培养两手抓

建议在师资队伍建设方面，注重引进和培养“两手抓，两手都要硬”。“双一流”建设的首要任务是建设一流师资队伍。目前，各高校对拔尖人才的争夺日渐激烈，引进拔尖人才的难度不断加大。另一方面，拔尖人才也需要一个高水平的团队做支撑。近年来，我校引进了许多条件很优秀的青年教师，但他们要成为拔尖人才，还需要一个有利于他们脱颖而出的制度环境和氛围。一方面要对青年教师（特别是外校来的青年教师）重点帮扶，使他们尽快融入学科主流并快速成长。另一方面，针对青年骨干教师工作头绪多和精力分散的问题，建议学校或各学院（研究院）采用“差异化管理”思想，制定相关政策，给一部分素质好、有潜力冲击各类“拔尖人才”头衔的青年骨干教师“松松绑”，使他们能够集中精力去攀登科技高峰。

#### 2. 加强对学科融合创新的引导和鼓励

建议在“创新学科组织模式”方面多下工夫，加强对学科融合创新的引导和鼓励，弱化学科的行政界线。首先，鼓励龙头学科以学科方向创新和重大科技问题攻关为导向，积极主动吸纳相关学科参与，实现优势互补。这样既可带动相关学科的发展，又有利于传统优势学科焕发新的生机与活力。与此同时，各相关学科应以主人翁的姿态积极融入。学校“青年创新团队”是按此理念组织实施的计划，但需要进一步做实，以便在加快青年教师成长的同时，为“创新学科组织模式”探索新路子。建议学校加强对青年创新团队的检查与指导，重点关注青年创新团队的多学科融合机制与实际运行状态，把“多学科融合”落到实处。

### **3.通过制度改革激励教师积极投入教学工作**

2015 年学校发布了“关于提高本科教育质量的十项措施”，对于激励教师投入教学起到了较大的作用。但是，尚存在措施不完善及措施可操作性方面的问题，如现有的教学成果指标比科研指标少得多、在职称评定中如何体现教学成果等等。2016 年学校审核评估自评过程中发现，我校多数学院还存在“重科研、轻教学”的现象。因此，需要进一步制定“教学与科研并重”的考核评价体系，进一步完善相关政策，激励教师积极投入教学工作，切实体现“教书育人”的根本办学宗旨。

### **4.进一步完善教学质量保障体系**

学校已制定了校-院-系三级教学质量保障体系，也取得了较好的效果。但是，在本次学校教学工作审核评估自评过程中，发现在课程教学、毕业设计等环节仍存在较多的问题。为此，建议学校教务处、研究生院等相关部门及各学院协同完善教学质量保障体系。

### **5.建立毕业生跟踪调查及人才培养体系持续改进的长效机制**

学校针对毕业生开展过跟踪调查研究，但是，还存在调查机制不完善、调查覆盖面小、专业分类不清、持续性不强等问题，尚未建立专业培养目标达成度评价及以此为基础的专业建设持续改进机制。建议学校学生管理部门与各学院（研究院）协同建立毕业生跟踪调查及人才培养体系持续改进的长效机制。