

## 矿业工程学院 2012—2015 年任期工作总结

2012—2015 年，矿业工程学院领导班子在校党委、行政领导下，结合本学院的实际，围绕领导班子任期工作目标，团结和带领全院师生员工，开拓进取，锐意创新，有力地推进了学院改革与事业发展，教育质量、科学研究、人才培养、队伍建设等各方面工作取得突出业绩，对照《任期目标责任书》，现将完成情况总结如下：

### 一、任期工作目标完成情况

#### （一）总体情况

在全部 29 项指标中，我院涉及的任期目标共计 27 项，完成 21 项；受政策限制或调整影响，3 项指标不适用；2 项指标接近完成；1 项指标未完成。

#### （二）具体完成情况

##### （1）人才培养方面

4 年学院本科生规模年均 1426 人，完成了 1360 人的目标，其中 2012 年 1468 人，2013 年 1478 人，2014 年 1443 人，2015 年 1316 人。4 年平均就业率 98.85%，完成了平均 98% 的目标。一大批学生和班集体受到国家部委、江苏省及学校的奖励，毕业生受到用人单位的好评。

研究生招生规模稳中有升，2012 年在读硕士生 652 人，2013 年 693 人，2014 年 704 人，2015 年 734 人，完成了 650 人的目标。2012 年在读博士生 87 人，2013 年 88 人，2014 年 87 人，2015 年 99 人，完成了 100 人的目标。研究生培养质量稳步提升，获得江苏省优秀博士论文 3 篇，校优秀博士论文 8 篇，优秀硕士论文 62 篇，江苏省普通高校研究生科研创新计划项目立项 16 项，研究生出国攻读博士或联合培养稳步推动，3 名研究生被学校推荐出国攻读博士学位，3 个博士已学成回国。

本科生留学生 126 人，其中 2012 年 21 人，2013 年 35 人，2014

年 35 人，2015 年 35 人；研究生 13 人，其中 2012 年 1 人，2013 年 3 人，2014 年 7 人，2015 年 2 人。完成了 20 人的目标。

完成了矿业工程教育部第三轮学科评估材料、资源开发规划与设计自主设置二级学科论证方案的编制和申报工作；矿业工程国家级实验教学示范中心通过验收，采矿工程国家级及省级教学团队和采矿工程特色专业等的建设工作稳步推进；“采矿工程虚拟仿真实验教学中心”获批为国家级虚拟仿真实验教学中心；采矿工程专业于 2015 年 6 月成功获江苏省高校品牌专业建设工程一期项目 A 类立项，2013 年获得江苏省教学成果二等奖。

## （2）科学研究工作方面

任期科研经费累计 30655.7554 万元，完成 25000 万元的目标，其中纵向科研经费 4529.4702 万元，包括 2 项 863 计划项目和 973 计划项目一项，完成 4000 万元的目标；发表 SCI 检索论文 128 篇，完成 70 篇的目标，EI 检索另外 192 篇，完成 150 篇的目标。获得国家级科技成果奖 3 项，完成 3 项的目标；获得部省级科技成果奖 25 项，完成 20 项的目标；获得国家发明专利 118 件项，完成 40 项的目标；出版专著 18 部，完成 10 部的目标。

211 三期学科建设通过校内和教育部组织的验收。完成了矿业工程江苏省优势学科平台建设项目验收，成绩优秀，成功申报了二期建设项目；2012 年，深部煤炭资源开采教育部重点实验室建设方案通过教育部专家论证，正式立项建设，3 年来取得一批标志性成果，顺利召开学术委员会会议，完成验收报告和验收申请。举办了第五、第六、第七届绿色开采国际会议及历届中国煤炭学会开采专业委员会年会和全国高校采矿工程专业学术年会，接受澳大利亚、美国、加拿大、波兰、莫桑比克、巴基斯坦等国学术来访，到美国西弗吉尼亚大学、加拿大 UBC 和魁北克、南非等国学术出访。

## （3）师资队伍建设方面

师资队伍进一步壮大，新增教授 13 人、副教授 15 人、高级实验师 2 人，师资队伍结构进一步完善。创新团队建设取得新进展，长江学者创新团队建设验收为优秀，并获得滚动支持，另有 1 个团队入选江苏省科技创新团队。一批骨干教师进入国家和省部人才计划资助，其中 2 名教师入选国家创新人才推进计划中青年领军人才，3 名教师入选国家安全生产总局国家安全生产专家，1 人获江苏省有突出贡献中青年专家称号，1 人获江苏特聘教授，另有 12 人次入选教育部新世纪人才、江苏省“青蓝工程”、江苏省第四期“333 高层次人才培养工程”和江苏省六大高峰人才计划等人才计划。一批教师获得国家和省部荣誉称号，1 人获得光华工程科技青年奖，1 人获全国先进工作者称号，1 人获国家和中央第七批优秀援疆干部人才称号，另有 5 人次获得孙越崎青年科技奖、首届全国煤炭青年五四奖章等省部荣誉称号。22 人次获得高等学校青年骨干教师出国研修、国家公派国外进修、江苏省境外研修项目、海外培训等计划资助，青年教师国际化交流和进修工作成效显著。

目前专任教师人数 83 人，其中，博士学位 78 人，由于学科规划调整和学校政策未达到总数 90 人、博士学位 81 人的目标，师资规模合理。1 人获得国家优秀青年基金资助，没有完成 1 人次国家杰出青年基金获得者的任内目标，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选 3 人，其他国家级和省部级人才 16 人次，超额完成任期目标。长江学者创新团队验收优秀，滚动支持，另有一个江苏省创新团队，完成任内目标。

#### （4）党建和思想政治工作方面

学院党委制定和出台了《中国矿业大学矿业工程学院“三重一大”决策制度实施办法》，相继修订和出台了《矿业工程学院党代会、教代会代表询问和质询制度》《矿业工程学院领导班子及其成员分工负责、调查研究制度》等整改制度，扎实推进党的群众路线教育实践活动

动和“三严三实”专题教育活动，取得了实效，学院党建和思想政治工作取得可喜的成绩，一批先进集体、个人受到表彰。

在各级各类成果中党员比例 92.3%，完成目标（目标 80%）。群众满意度测评为 96.1%，完成目标（目标 90%）。民主测评合格率与优秀率之和 98.39%，完成目标（目标 95%）。学生违纪率未超过全校平均违纪率的 150%，未发生学生重大伤亡事故。

## 二、主要举措及经验

### （一）深化教育教学改革，提高人才培养质量

学校的根本任务是培养人才，提高人才培养的质量和竞争力始终是学院的首要任务。为此，学院不断深化教育教学改革，扎实推进质量工程建设，力争在素质教育上取得新经验、新成果。

大力开展教学内容和课程体系的改革。为此，在实验教学中增加了设计性、综合性、创造性的内容，提高了实验、实习质量；实习教学提高了知识和技术含量，真正让学生在实践中学到本领，培养能力；及时将科技发展的新成果带进课堂，保证了教学内容的先进性；专业课内容上，突出应用性，注意培养学生的适应能力。

以“卓越采矿工程师”项目推进为契机，积极探索实践人才培养的体制、机制和人才培养的模式。以倡导启发式教学和研究性学习为核心，构建起能充分激发学生学习主动性和创新精神，能使学生在全面成长的同时个性得到充分发展，知识、能力、素质有机结合，富有时代特征的多样化人才培养模式。以高质量的矿业人才占领国内市场，继续保持高就业率的优势。

### （二）深化科研管理制度改革，优化科研环境，营造学术氛围，提高科研水平

制定了《矿业工程学院加强科研项目管理办法》、《矿业工程学院科研绩效与奖励的实施细则》等新的科研考核制度。推行科研工作量考核制度，结合逐步加大的科研成果奖励，促进多出科研成果。

加强校内外学术交流，营造浓厚的学术氛围。利用煤炭资源与安全开采国家重点实验室、中国煤炭学会开采专业委员会、《采矿与安全工程学报》杂志社等学术组织，每年主办全国性、国际性重要学术会议，营造了浓厚的学术氛围，提高了学院的学术知名度，凝练方向、整合力量，积极申报国家级重大项目及国家自然科学基金等项目。

利用校友等资源，加强和地方政府、企业的联系，拓展了横向课题合作的领域，在规范科研行为的同时，制订积极激励政策，实现科研经费的稳定或增长。

### （三）积极构建优秀人才脱颖而出的长效机制，切实加强师资队伍建设

师资队伍建设是关系学院发展的大事。学院领导班子把培养一支思想政治觉悟高、教学科研水平高、业务工作能力强，具有创新精神、团队精神和奉献精神的高素质教师队伍作为一项战略性、根本性任务。

通过积极扩大博士生招生规模，增加直博、硕博连读研究生数量，为师资队伍建设创造有利条件。在稳定现有学科带头人和学术骨干的基础上，积极引进国内外重点高校优秀博士后和博士毕业生来校工作，师资队伍中海外博士比例明显提高。

加强学术团队建设，构建以优秀人才为重点的教师骨干层。实施创新型人才培养计划，完善学术团队组织结构，构建由学科领军人物、学术带头人、学术骨干力量、学术后备力量等组成的多层次的学术团队。合理配置学术团队成员的学缘结构，使学术团队具有成员结构合理、素质互补、学科交叉、资源共享等特质，在今年获得 1 个省部级团队的基础上，创造条件申报国家级创新团队。

加大学科带头人和优秀团队带头人的培养力度。在办公场地分配，青年教师、博士生配置，重大项目的申报组织等方面给予重点倾斜，加大优秀学术带头人在国内外宣传力度，提高他们的知名度。

加强与国际知名的矿业类院校、科研单位及著名教授的合作与联系，通过“引进来”和“走出去”的方式，进一步促进国际合作与交流，提升了学院人才的国际知名度和影响力。

（四）切实抓好党建和思想政治工作，为全面落实任期目标各项任务提供强有力的保障

加强基层党组织建设，把基层党组织建设与教学、科研、育人等办学环节紧密结合，在推进学院发展过程中发挥更大作用。加强党员队伍建设，巩固党的群众路线教育实践活动成果，切实增强党员意识，增强奉献意识，提高工作热情，充分发挥党员的先锋模范作用。

### **三、未完成的目标及原因分析**

（1）国家级教学成果奖。原因：组织实施周期长，4年评选一次，任期内仅2013年评选，没有突破。

（2）国家级教学名师。原因：尽管我院有较好基础，但2012年以来国家级教学名师没有评审。

（3）全国优秀博士论文。原因：2013年获提名奖1篇，2014年起教育部不再评选全国优秀博士论文。

（4）部省级科研奖。原因：学校政策调整，协会的奖励未能计算在内。

（5）专任教师总数、博士学位人数。原因：学科规划调整和学校政策影响，未能完成。

（6）国家杰出青年基金获得者没有完成。我院教授连续多次申报，但未能取得突破。原因：青年教师导向不够、前期积累和规划不足。任期内1人获得国家自然科学杰出青年基金资助。

### **四、取得的其他办学成绩**

#### **（一）人才培养方面**

毕业生收到用人单位广泛好评，采矿工程毕业生供不应求，毕业生就业率保持领先水平。本科新生中，专业志愿满足率为94.41%，

获新生奖学金比例达到 19.88%，生源质量明显提高。

采矿工程卓越工程培养计划入选教育部高校专业综合改革试点项目。采矿工程专业 2012 年入选江苏省“十二五”重点专业，2013 年通过中国工程教育认证，有效期为 6 年，2015 年入选江苏品牌专业。与晋煤集团、潞安集团共建工程实践教育中心。《走进矿山》入选精品视频公开课、《采矿学》入选精品资源共享课立项建设。

### （二）科学研究工作方面

科学研究水平和质量得到显著提升，才庆祥教授、屠世浩教授为首席科学家担任的国家高技术研究发展计划（863 计划）项目通过了科技部中期验收，进展良好。2014 年，以张东升教授为首席科学家的 973 计划项目获科技部立项，实现了采矿学科重大项目申报历史性突破。

### （三）师资队伍建设方面

由张农负责的团队入选教育部创新团队，2014 年教育部组织验收考核为优秀，获得 2005 年度滚动支持团队资助。张吉雄教授主持的“充填开采岩层移动控制”研究团队入选江苏省青蓝工程科技创新团队，为下一步重点冲击杰青创造条件。张农教授、张吉雄入选国家创新人才推进计划中青年科技创新领军人才。黄炳香教授获得 2015 年国家自然科学基金优秀青年基金项目资助。

矿业工程学院

2016 年 1 月