

责任编辑 沈 红
封面设计 素 颜

长江大学

教育教学改革与建设丛书

党建与精神文明建设
学校历史与办学理念
教师队伍建设
实验室与实习基地
教学管理制度
专业与课程建设
教学研究与改革
大学生创业精神教育
科学研究
学科建设
桃李芬芳
记者看长大
产学研合作教育探索与实践

ISBN 978-7-216-05283-2



9 787216 052832 >

全套定价：398.00元



教育教学改革与建设丛书之三

长泽大学

教师队伍建设

主编 周从标
副主编 吴劲松

高迎斌

湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

教师队伍建设/周从标主编.
武汉:湖北人民出版社,2007.9
(《长江大学教育教学改革与建设》丛书)
ISBN 978-7-216-05283-2

I. 教…

II. 周…

III. 长江大学—师资培养—文集

IV. G649.286.33-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 136426 号

《长江大学教育教学改革与建设》丛书之三
教师队伍建设

周从标 主编
吴劲松 高迎斌 副主编

出版: 湖北人民出版社
发行:

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:荆州市天园印刷有限公司

印张:20.5

开本:787 毫米 × 1092 毫米 1/16

插页:2

版次:2007 年 9 月第 1 版

印次:2007 年 9 月第 1 次印刷

字数:363 千字

全套定价:398.00 元(共十三册)

书号:ISBN 978-7-216-05283-2

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>



总 序

《长江大学教育教学改革与建设》丛书就要付梓出版了,丛书编委会要我为之作序,于是勾起了我对长江大学组建四年历程的回忆。

我清楚地记得,2003年8月19日,中共湖北省委组织部、省教育厅领导来校宣布了新组建的长江大学领导班子。随后,在党委书记张忠家同志的带领下,全体领导班子成员面对鲜红的党旗,重温入党誓词,那时候人人面露喜悦,心潮澎湃,大家浑身充满力量,对长江大学的美好未来充满无限的憧憬。

然而,长江大学的工作就像在长江里行船,并不一帆风顺。学校的组建虽然有一定的领导基础,但部分教职工对合并的理解并不深刻;办学经费也不很充裕;原来四校的差异使得融合的难度加大;全国高等教育的形势变化和重点转移引起了人们对大学体制改革科学性的疑虑;干部的校区意识与学校工作短期内高度统一的矛盾使得各部门之间的沟通和配合协调不畅等等。

但是,长江大学注定要像万里长江一样,不论遇到多少艰难险阻,都会克服困难,百折不回地一往直前。根据学校党委常委会提出的“平稳起步、快速推进、缩短磨合、加快改革、跨越发展”的工作思路,我们进行了学校行政管理机构的重建和院系重组;进行了规章制度的修订;在全校开展了学科发展大讨论;推行院系目标管理责任制;提出举全校之力申请博士学位授予权;开展校园资源的整合和建设;2004年开始进行院(系)本科教学工作的考核、评估。我们按照预定的计划一步一个脚印地稳步前行。

坚持党的领导是中国社会主义大学的鲜明特征。长大从组建起就以各级领导班子建设为重点,以创建最佳文明单位为目标加强党建和精神文明建设。创新是一

个民族进步的灵魂,学校提出了“长大长新”的办学理念并在机构设置、管理制度等方面进行了创新实践,建立了新的学生服务体系、人才引进和管理体系。教学是学校工作的中心,教学质量是学校工作的生命线,长大从开始就提出在过渡期要确保教学秩序的稳定,在秩序稳定的基础上不断提高教学质量。

学科建设是学校工作的龙头,高水平的大学需要高水平的学科。长大在成立之初紧紧抓住这个龙头不放松,积极争取获得博士学位授予权,扩大硕士学位授权点和授权领域,以此带动学科建设的全面进步。学校认为,要培养学生成才需要首先将学生培养成人,我们十分重视学生的思想教育和素质养成,总结出“面对面,一个也不能少”的谈话模式,“1+1”的贫困生资助模式,不但保证了学生思想稳定,而且培养出了新时期大学生楷模、全国道德模范——赵传宇这样优秀的毕业生。

没有资源,一切将是无米之炊。长大组建前的资源比较薄弱而且分散,成立之后的环境也不十分理想。几年来,我们建校舍、修操场、购设备、添桌椅,教学条件有了明显改观。教师是办学的主体,没有高水平的教师就没有高水平的教学质量,长大成立后花巨资引进高职称、高学历、高水平人才,花巨资开展为期一年的青年教师岗前培训,其目的就是为了造就一支高水平的教师队伍。

长江大学传承四校数十年办学积攒的精神财富,依托企业、依靠政府、面向社会、产学研合作、理论与实践密切结合是四校长期形成的优良传统。新的长江大学通过加强校企合作、校地合作,形成多方位合作教育模式,不仅保持了长期以来形成的石油特色,而且将合作教育继续推向深入,使之成为长江大学明显的办学特色。

“学石油、爱石油、献身石油”,“下得去、用得上、留得住”,“隆师敬业、扎根基层、自强不息”,“以德立身、以技立足、以苦立业”这些朗朗上口的词句既是原来四校对学生的要求,又是四校毕业生特质的写真,从这些特质之中我们可以发现,“扎根基层艰苦创业”是四校学生共同的特点。长江大学继承已经形成的优良传统,加强创业创新教育,使“扎根基层艰苦创业”成为我校毕业生的鲜明特征。

四年过去了,长江大学本科专业由 67 个增加到 80 个;硕士学位点由 14 个增加到 46 个;博士点实现了零的突破达到 3 个;科研经费年均增长 20%以上;专任教师中具有博士学位教师人数由 155 人增加到 241 人;学生的英语四级通过率 2003 届毕业生为 59.7%,而 2006 级一年级英语四级通过率已达到 71.5%;本科生考研录取率由 2003 届的 8.1%上升到 2006 届的 11.1%。今天的长大已经由一个校区分散的长大逐渐整合为一个校区相对集中的长大;由一个思想涣散的长大逐步变为一个意志统一的长大;由一个百业待举、矛盾重重的长大演变为一个逐步走向和谐的长

大;由一个只有硕士学位授权的长大发展为具有博士学位授权的长大;由一个不太知名的长大变成有一定社会地位和社会影响、让学生和家长都较为满意的现代社会主义大学。

长江大学组建已经四年,这四年个人感觉就像一个匆匆的行者,下了这班船又要匆匆去赶那趟车,仿佛从没有停息的时刻,有时候紧张得让人感觉喘气都是那样的不容易。四年中,有悲观有失望也有烦恼,有激情有追求也有喜悦。四年时间,猛然一想真是弹指一挥间,但仔细思索又觉得是那样的漫长。静静地回忆起来,那一段段时光、一件件小事、一点点感受,就像一股清泉随着思绪从时光隧道中源源不断地喷涌而来。《长江大学教育教学改革与建设》丛书就像一泓碧波荡漾的湖泊,装载着长江大学这一阶段的历史,记录着长江大学在这个时期所发生的事件。这套丛书的体系虽然有些简单有些零乱,但她毕竟是长江大学办学历史的一个见证;这套丛书的内容虽然还不很全面有些毛糙,但她毕竟是长江大学一定时期管理水平和办学水平的记载。我十分高兴十分自豪地看到我的同事们在这么短的时间内完成了如此庞大的工程。《长江大学教育教学改革与建设》丛书是长大的成果,是我们自己的成果,让我们为她鼓掌,为她叫好。

长江大学校长



2007年9月



前 言

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。跨入 21 世纪,经济全球化、政治多极化和高等教育国际化趋势日趋明显,人才的巨大作用日益凸现,人才资源已成为国际公认的最重要的战略资源。人才队伍成为经济和社会发展的关键因素,人才资源成为竞争的焦点,高度重视人才队伍建设已成为国际的潮流。随着高校办学规模不断扩大和高等教育竞争的日趋激烈,高校教师队伍状况如何,已成为衡量一所高校办学水平的第一要素。高校之间的竞争,归根到底是教师的竞争,建立一支稳定的高素质的教师队伍是高等教育发展的关键。美国著名高等教育家科南特曾说:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代一代教师和质量,一个学校要站得稳,教师一定要出色。”对一所大学而言,教师的数量、层次和素质决定了其学生质量、学科层次、学术水平乃至学校地位。教师队伍的建设始终是高校赖以生存和发展的永恒主题,我们必须充分认识建设高水平教师队伍的重要性和紧迫性。

为实现学校可持续跨越式发展,学校党委和行政高瞻远瞩,牢固树立“人力资源是第一资源”的思想,明确提出“以学科建设为龙头,以教师队伍建设为重点,以制度创新为保障,千方百计稳住关键人才,想方设法引进高层次人才,不失时机培养急需人才,加大投入用好现有人才,建设高素质教师队伍”的指导方针,大力实施“人才强校战略”。为合校后加强教师队伍建设指明了方向,统一了思想,形成了共识。在认真分析教师队伍建设的形势和我校教师队伍状况的基础上,确立了加强教师队伍建设的基本思路。一是坚持专兼职教师队伍建设一齐抓的基本思路;二是坚持引进与培养并重的基本思路;三是坚持一手抓高层次人才的造就,一手抓青年教

师培养的基本思路;四是坚持以人为本与强化制度管理相结合的基本思路。同时,学校制定了一系列加强教师队伍建设的制度,这些制度让全校教职工进一步明确了加强教师队伍建设的指导思想以及加强教师队伍建设的目标。在长江大学实现新的跨越式发展的时候,我们拿什么告慰为学校教师队伍建设奋斗过的前辈们,又拿什么馈赠给为学校可持续跨越式发展而拼搏的后来者?编写和出版《教师队伍建设》一书无疑是一个很好的选择。因为它是一段教师队伍建设探索与奋斗的历史,记录了长夫人在教师队伍建设中的理想追求、思想轨迹和探索足迹,同时它又是长江大学教师队伍建设历程中又一新的起点和里程碑。全书共分为三大部分,包括理论研究篇、实践探索篇和典型示范篇。

理论研究篇,收录了学校在教师队伍建设实践进程中的一些理论思考和研究成果。尽管这些思考还不够系统、深入和完善,但它毕竟是我们实践中产生的思想火花,曾对我们的实际工作发挥过指导作用,我们希望借此抛砖引玉,启发来者。该篇主要包括教师队伍建设总论、教师职业道德、人才引进与教师培养以及专业技术职务评审等理论内容。

实践探索篇,收录了学校在教师队伍建设中的一些具体办法、措施和认识。正是这些认识、办法和措施,保证了合校以来教师队伍建设所取得的一些成绩。该篇主要包括教师队伍建设的基本思路、人才引进、教师培养和专业技术职务评审等具体内容。

典型示范篇,展示了长江大学在教学、科研和育人等工作中涌现的先进人物和典型事例。正是由于先进教师的楷模作用,才使得合校不久的长江大学在学科建设、教学改革、科学研究、学生培养以及整体实力等方面取得了突出成绩和明显进步。



目 录

理论研究篇

第一章 教师队伍建设总论/2

第一节 实施人才强校战略 努力建设高素质的教师队伍/2

第二节 做好人才稳定工作 促进高校教师队伍建设/15

第三节 加强高校青年教师队伍建设/20

第四节 高校教师队伍的人本化管理/25

第五节 高校教师素质提高的意义及途径/32

第六节 实施高校教师职务聘任制的思考/38

第二章 教师职业道德/45

第一节 加强师德建设的重要意义/45

第二节 新时期教师道德的原则与规范/50

第三节 师德建设的长效机制/58

第四节 新时期师德的内涵与建设途径/63

第五节 责任心是高校教师的必备素质/68

第六节 爱 尊重 以人为本/73

第七节 高校师德的现状及对策研究/78

第三章 人才引进与教师培养/84

第一节 做好高校人才引进工作的探索与思考/84

第二节 新时期高校教师岗前培训的现实作用与长远意义/89

第三节 高校设置教师校内培养体系的理论思考/94

第四节 高校科研团队建设存在的问题及对策研究/100

第五节 拓宽教师出国渠道 增强高校竞争实力/107

第六节 加大培养力度 提高青年教师素质的思考/113

- 第七节 新时期高校教师培训工作面临的挑战与对策/119
- 第四章 专业技术职务评审/125
 - 第一节 坚持科学性与实效性 不断完善教师专业技术职务评审工作/125
 - 第二节 充分发挥教师专业技术职务评审的导向调节功能/131

实践探索篇

- 第一章 教师队伍建设的思路/138
 - 第一节 认清形势 立足实际 不断探索教师队伍建设新路子/138
 - 第二节 明确教师队伍建设的思路/146
 - 第三节 制定教师队伍建设“十一五”规划/150
- 第二章 人才引进/156
 - 第一节 专任教师的引进/156
 - 第二节 外聘教师的引进/160
- 第三章 教师培养/170
 - 第一节 教师培养的总思路/170
 - 第二节 骨干教师培养/174
 - 第三节 青年教师培养/181
 - 第四节 教师国际化视野培养/194
- 第四章 专业技术职务评审/199
 - 第一节 制定教师专业技术职务评审工作办法/199
 - 第二节 制定教师专业技术职务任职资格评审条件/205

典型示范篇

- 无悔的选择 坚实的足迹/212
- 令人景仰的科学家/216
- 智慧女性/220

一路跋涉 一路风景/225
美丽的人生画卷/229
放歌的青春年华/233
青春交响曲/236
呕心沥血谱华章/241
痴心教坛的名师/243
博士归国二十年/247
飞翔的魅力/250
国内生产测井学术带头人/255
沉醉石油机械研究/259
谱写人生华章/263
永远努力 永远追求/266
生命科学的探索者/269
“坐在农民板凳上想问题”的教授/272
竹炉汤沸火初红/276
艺林之珠/280
情系农业/284
醉心教书育人/287
“笑”溢脸上 “爱”自心灵/290
痴心教坛乐育人/295
和你在一起/299
后记/316



理论研究篇

伟大的实践需要伟大的理论。“马克思主义理论的每一次突破,社会主义实践的每一次历史性飞跃,都是马克思主义基本原理与具体实践相结合进行理论创新的结果”。理论来源于实践,又指导实践。正如列宁所说“没有革命的理论,就没有革命的实践”。人们认为,理论是由基本概念、基本原理和逻辑结构组成的。其中,概念是理论的基石和逻辑出发点;基本原理是建立在概念基础之上的判断,以反映科学研究对象之间的基本关系;逻辑结论是由基本原理演绎推导出来的结论,它执行着理论解释和预见的功能。为了有效地推动学校教师队伍建设,同仁们凭借着利用业余时间学习的理论和实践探索中积累的经验,对高校教师队伍建设的理论进行了初浅的研究。这些理论研究尽管还不系统,也不够深入,但它可以为学校的工作,为高校教师队伍建设拓宽思路、明晰路径、引领方向。

第一章 教师队伍建设总论

第一节 实施人才强校战略 努力建设高素质的教师队伍

“战略”这个概念超越了军事领域,在世界各个领域得到了广泛的应用,这是人类思维方式的一次大飞跃。伴随“战略”这个概念离开军事领域,它的含义也就悄然发生了变化。经济发展战略就是对经济发展的谋略,企业战略就是对企业问题的谋略,大学发展战略是对大学发展的谋略,谋略是战略的引申义。谋略是一种计谋,是大计谋,是对整体性、长期性、基本性问题的计谋。谋略有四个属性:第一是整体性,第二是长期性,第三是基本性,第四是谋划性。

发展战略是发展规划的灵魂与纲领。发展战略指导发展规划,发展规划落实发展战略。先研究制定发展战略,再具体编制发展规划,已经成为我国规划编制工作的一条重要工作程序。

大学发展战略是带有全局性、长远性和根本性的重大谋划与对策,它反映了大学在一个较长时期所要达到的主要目标和实现目标的计划、步骤与措施。战略包括战略目标、战略计划、战略措施和实施步骤。战略制订不仅取决于对未来情况的估计分析,而且还取决于管理者的价值观念。战略计划的制订有助于正确处理长远需要和眼前利益,长远发展和眼前生存的关系,减少和避免短期行为的干扰,保证大学长期稳定发展。同时,战略规划也具有很大的鼓舞和动力作用,有强烈的导向功能,有助于学校统一思想和统一行动去实现学校战略目标。办大学在战略上要站得高一些,怎样才能站得高一些呢?首先要认清学校发展的宏观背景,要透彻分析学校发展的优势和差距,要有经过努力奋斗才能达到的战略目标,要确立争创一流的办学目标,要提出超常规的重大战略措施。这些在制订和实施学校发展战略中具有重要的意义。

一、人才强校战略的必然选择

1. 国家兴盛 人才为本

人才,是一个国家、一个民族、一个单位兴旺发展进步的根本所在。综观历史,环顾现实,大至一个国家、一个民族,小到一个学校、一个集体,只要有了人才,就能蓬勃发展,兴旺发达,没有人才,什么事情也办不好。2003年12月,党中央、国务院召开了有史以来第一次全国人才工作会议,审时度势、高瞻远瞩地分析了我国人才工作的新形势新任务新挑战,深刻阐述了与科学发展观相联系的科学人才观,明确提出实施人才强国战略,全面部署了当前和今后一个时期的人才工作。这是我国继“改革开放”、“控制人口数量,提高人口质量”、“科教兴国”、“人才资源是第一资源”之后提出的又一项新的国策、又一个“新的觉醒”和观念理论上的升华,首次把人才问题提升到国家战略层面和前所未有的高度,揭示了人才与国家富强的内在联系,体现了党中央依靠人才执政兴国、治国强国的坚定信念。温家宝总理指出,国家兴盛人才为本,人才培养教育为本。胡锦涛同志在全国人才工作会议的讲话中指出,实施人才强国战略,是抓住和用好重要战略机遇,应对日益激烈的国际竞争的必然要求,是全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求,是增强党的执政能力,巩固党的执政地位的必然要求。他号召全党同志,必须从全局的战略高度充分认识实施人才强国战略的重要性和紧迫性,自觉增强大局意识和忧患意识,以高度的政治责任感和历史使命感,把实施人才强国战略作为党和国家一项重大的紧迫任务抓紧抓好。小康大业,人才为本,国以才立,政以才治,业以才兴。非常精辟地论述了人才强国战略的极端重要性,人才问题,事关党和国家事业发展的全局。人才强国战略的提出,是对当今时代特点的深刻把握,当今时代,科学技术日新月异,知识经济方兴未艾,综合国力竞争日趋激烈。知识经济最根本的特点就是知识成了第一生产要素,由于产业结构和劳动力结构的重大变化,引起了科技教育地位和作用发生重大变化。人才的作用变得越来越重要,人才资源已成为最重要的战略资源,人才竞争越来越成为最具全局影响力的竞争。面临这么一个时代,我国的现代化建设必须把握战略方向,要在大的方针政策上做大的调整。我们要在激烈的国际竞争中占据主动地位,实现真正意义上的现代化,就必须大力开发人才资源,把巨大的人口压力转化为强大的人才优势。从科教兴国战略到人才强国战略,是我们党治国方略的与时俱进。

2. 治校兴业 人才为先

高等教育界在积极参与“人才强国”战略的同时,自然要思考如何把“人才强

校”提到学校发展战略的高度,如何把自己放到经济、政治、文化、社会发展的大背景中进行战略思考,思考教育对社会全面进步和人的全面发展的促进,思考人与自然、与社会的协调发展,思考高校在实施“人才强国”战略中应有的贡献。总之,就是思考如何办学的两个问题和三个规划:办成一个什么样的高校和如何去办这样的高校?制定学校事业发展规划、学科发展规划及教师队伍建设规划。其中,最关键的是教师队伍人才规划。人才问题,始终是高等学校改革与发展的核心问题和头等大事,我们经常引用的清华大学老校长梅贻琦先生的名言:“大学者,非大楼之谓也,乃大师之谓也”。说的就是人才和教师对于高等学校的特殊意义,古今中外高等教育史上,高明的、有远见的大学校长们,总是把千方百计延揽人才作为头等重要的工作。建国以后,我们老一辈的高等学校领导,如蒋南翔、陆平、匡亚明、朱九思等同志,无一不是高度重视人才工作,由于学校领导重视人才工作带来了学校的快速发展。国际上这样的事例也非常之多。所有这些充分说明:人才对于高等学校具有特殊的意义,是学校发展和一切事情的基础与前提、关键和保证。中外办学的实践反复证明了一个道理:兴校强校人才为先。

3. 机遇难得 责任在肩

长江大学加强人才队伍建设有两大机遇:一是国家发展机遇;二是合并机遇。机遇难得,我们与一流大学的最大差距是教师队伍水平的差距,加快高层次人才队伍建设,努力吸引、培养和造就一批具有国际水平的学术大师和优秀人才群体,是建设高水平大学与重点学科的必然要求,是实现学校 20 年后进入全国高校百强目标的必然要求。机遇难得,人才难得,要切实增强责任感和紧迫感。千载难逢的历史性机遇,中央提出科教兴国战略,高等学校在国家经济和社会发展中的战略性地位凸显。中央又进一步提出了人才强国战略,要求各级领导高度重视教育工作,这对教育发展是又一个重大的战略性机遇。今天,我国经济快速发展、社会各项事业迅速进步,为高等教育发展和人才培养提供了良好的经济和社会环境,目前国际形势对我国总体有利,我们有可能争取一个较长时期的和平建设环境,国内具备加快发展的条件,到 2020 年中国的面貌就大不一样,十六大提出今后 20 年是我们国家建设和发展的重要战略机遇期,要紧紧抓住这样一个重要的战略机遇期,推动我校人才队伍建设,推动学校教育事业的发展。

合并学校也是人才队伍建设工作的一个机遇,利用合并之际调整人才队伍建设的政策,加大人才引进、培养和使用的政策力度,促进改革与发展。三年时间证明,取得了显著的成效,教师队伍数量增大,教师占在岗人员比例增加,学校学科带头人和学术骨干队伍规模在不断扩大,教师队伍中学历、职称、年龄、学缘结构得到

了明显改善,教师队伍整体素质得到了提升,创新能力有了较为明显的提高。同时也积累了人才队伍建设的一些经验,为进一步做好人才工作奠定了坚实的基础。

能不能抓住以上两个机遇,这些十分难得的也可能是稍纵即逝的机遇,关键在于我们有没有强烈的机遇意识、责任意识。我们必须从国际国内形势的新变化、高等教育面临的新任务出发,重新审视我校人才工作面临的新要求,深切认识实施人才强校战略的极端重要性,以高度的政治责任感和历史使命感,把人才队伍建设摆上学校改革和发展的主要议事日程。人才问题,应当成为我们校长、书记第一个要考虑的问题。前一个阶段高等教育发展是规模,我们花更多的精力在买地、盖房子、搞设备上,现在高等教育发展是抓好教育质量,我们应该把工作的重点转移到人才上来,盖房子、搞设备这样的工作要做,没有就搞不好人才工作,但在新阶段,我们的认识和工作重点要转变,关键在于把人才工作放在什么位置上,只要抓住了人才,没有项目会有项目,没有经费会有经费。历史上很多事例充分地说明了这一点。要以超常规的热情,付出超常规的努力,采取超常规的举措来抓人才。什么叫超常规?什么是超常规的热情、超常规的努力、超常规的举措?中国历史上有“萧何月下追韩信”、“刘备三顾茅庐请孔明”的典故,我们校长、书记们要为了事业发展“求贤若渴、爱才如命”,职能部门更是要责任在肩,奋发作为。

4.更新观念 营造氛围

长江大学在人才兴校强校战略选择上,要营造良好校园氛围,树立以下三个观念:

(1)人才资源是学校发展第一资源。当今时代,有四大资源:人力、物力、财力和信息资源等,在各种资源中,人才资源是第一资源。人才的数量、质量、结构和作用的发挥,直接关系到学校事业的兴盛衰亡。推动人类历史发展的力量是社会生产力,过去强调物力和财力对生产力的作用,当今人们越来越认识到人才资源才是生产力诸因素中最具有决定性的因素。在学校广大教职工中,人才的数量越多,质量越高,学校进步就越快。从一定意义上讲,一切进步和落后都源于人的质量,人的质量集中反映着社会文明的程度,决定着社会全面进步的速度和水平。人的全面发展,不仅是社会主义的本质要求,也是社会主义发展的根本保证。成就大业,人才为本。有了人才,有了高质量的教职工队伍,事业的发展就有了保证。回顾我党建国兴业的历史,可充分说明“国以才立,政以才治,业以才兴”是颠扑不破的真理。放眼世界,哪一个大学不是靠人才发展起来的?美国的高校之所以最发达和达到最高水准,就因为它具有强大的人才优势。

长江大学有较好的办学条件和资源,它的学科门类多、层次齐全、规模很大、特

色鲜明,但决定学校发展最主要的因素是它的教师队伍,即人才队伍。学校已确定了20年“三步走”战略,能不能实现其办学目标,还是要看学校未来人才队伍建设的状况,人才是兴校之根、强校之本,没有教师的高水平,就无学科的高水平;没有教师的现代化,就无教育的现代化。大学都缺少钱,资源都紧张,需要加强建设的项目很多,人才作为第一资源往往被忽略,这样一来就难以建成高水平的大学。若从领导到员工、从教师到学生、从校内到校外,全方位都能很好地转变观念,认识到教师队伍建设的极端重要性,人才资源是第一资源的话,长江大学离全国高校一百强目标就为期不远了。高校教师队伍建设始终是提高高等教育质量、学校改革与发展的头等大事,是提高学校核心竞争力、建设高水平大学的核心问题,是提高办学水平、实施人才强校战略的迫切需要。在建设高水平大学的进程中,建设自己的大学文化和大学精神,办出自己的鲜明特色和突出贡献,关键在于提高教师队伍的素质和创新能力。形成良好的人才办学第一资源的氛围。

(2)要树立科学的人才观。所谓人才,简而言之,就是对社会贡献突出的非凡之人,是智慧超群、能力出众、业绩显著之人。这是在广义上从人才的杰出性来讲;而在狭义上从“人才的专业性”来讲,人才是指经过专业培养或专门训练,具有某种专业知识、专门才能的人。人才是创造性、进步性和社会性的统一。学历、职称、乃至资历、身份,都只是人才的外在标志,不是本质属性。应当把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。一般说来,具有一定知识和能力,能够进行创造性劳动并对社会做出较大贡献的人,就是人才。实际上,人人都能成才,只要肯学习、肯努力,追求进步,每个人都能成才。所谓“干一行爱一行,行行出状元”、“人尽其才,才尽其用”。不拘一格选人才,开创人才辈出的新局面,把建设一流的人才队伍作为办学第一要务和提高办学水平的关键。努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,构造学校留人的芳草地。

人才要德才兼备,而德是有社会性、阶级性的。不同的国家、民族、阶级有不同的道德标准,而在爱国为民、诚信善良、正直勇敢等基本人格方面,要求是大同小异的。德才兼备是成才立业、奋发有为的前提。一个人如果志大才疏,固然成不了才,如果没有优秀的思想品德,则难以成就事业。

人才是有层次之分、有类别不同的。人才的品德、知识、能力、素质和业绩都是相对而言的,人才有大才、中才、小才之分。人的兴趣、爱好、志向、实践不同,成才的层次类别就不同。人才也是人,人无完人,人都是有缺点、弱点和不足之处的,对任何人才都不能求全责备,都要放在适当位置。

(3)人才强校是高校发展的客观需要,要以创新的思路实施人才强校战略。当