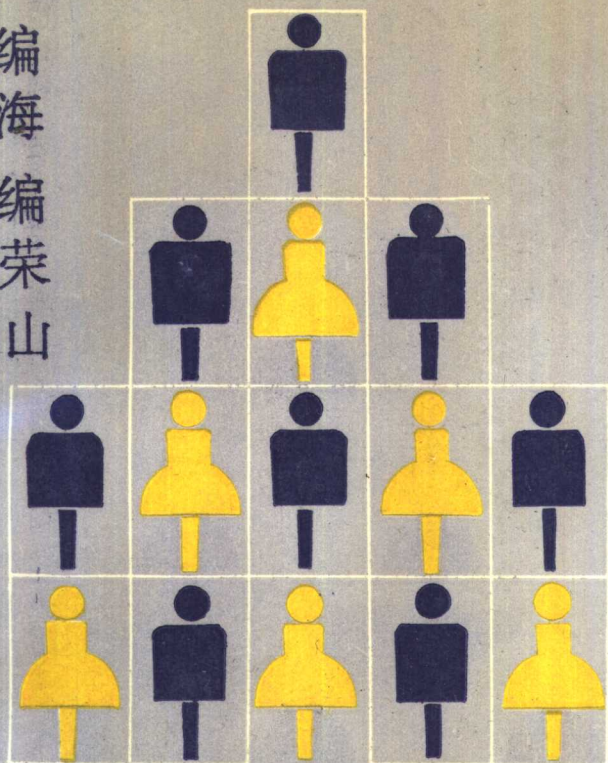


- 主 编
叶忠海
- 副主编
钟祖荣
方名山



人才学教学丛书

教育人才学

复旦大学出版社

教育人才学

叶忠海 主 编
钟祖荣 副主编
方名山 副主编

复旦大学出版社

(沪)新登字 202 号

责任编辑 刘子馨

责任校对 马金宝

教育人才学

叶忠海 主编

复旦大学出版社出版

(上海国权路 579 号)

新华书店上海发行所发行 复旦大学印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 11.25 字数 290,000

1993 年 12 月第 1 版 1993 年 12 月第 1 次印刷

印数 1—5 000

ISBN7-309-01183-X/G·202

定价: 10.00 元

内 容 提 要

本书为“中国人才学教学丛书”的一部，也是人才和教育交叉领域中的一部学术新著。全书分4篇14章，对教育人才成长的过程、内外因素、规律性作了详实、系统的分析；并对各类教育人才的素质特征作了具体而深入的剖析；另对教育人才创造性从事教育劳动、科学地培养教育人才、充分发挥教育人才特殊作用等问题作了概要的论述。

本书无论对有关部门进行教育人才开发，还是对广大教育工作者自我开发均有指导意义，另对人才和教育的研究也有参考价值。

序

人才学教学丛书陆续问世了。这是一件很有意义而又令人高兴的事。它说明，在高等学校的讲坛上，人才学这株小树正在茁壮成长，生机勃勃地自立于众多学科之林。

人才学，作为一门独立的现代学科出现，不过才十来年时间。由于它的出现是我们伟大时代的需要，是应运而生的，因此，很快就受到理论界和各有关方面的重视，人才学的研究队伍日益壮大，研究成果也颇为可观。从建立人才学伊始，就注重理论与实际的结合，注重理论工作者与实际工作者的结合，着眼于解决当代中国的人才问题，这是十年来我国人才学研究中最显著的特点，也是它的强大生命力之所在。任何一个学科的兴衰和存在价值的大小，不在于它是老学科还是新学科，不在于当前有无权威学者扛大旗，也不在于谁把它放在什么位置上，说到底，就看它是否适应社会发展的需要，和在多大程度上满足这种需要。可以说，这是学科发展的一条重要规律。尽管人才学建立的时间还很短，但人们却对它的发展前景满怀信心，对它寄予无限希望，其原因就在于此。

人才学，作为一门独立学科，理当毫无愧色地登上大学讲坛，在大学讲坛上有它所应占有的地位。大学是培养各种高级专门人才的重要场所，这些受教育者将来到社会上工作也必然会接触到各种人才问题。因此，在大学里讲授一点人才学，无论对大学生自身的成长和将来的工作都极为有益。至于教育、人事和管理方面的专业，人才学更是理所当然地应当成为一门重要的专业课程。现在全国讲

授人才学的高等学校已经有相当一个数量了，尽管其中多数是选修课和讲座，而且师资力量也不足，但很受学生欢迎，从中已经可以明显地看出它的发展趋势。任何事物的发展都有一个过程。人才学的发展还是稳步前进好，一步一个脚印，扎扎实实，重在提高教学质量。作为选修课也有一个好处，就是要以教学质量赢得学生，不是要学生硬着头皮来听课。“桃李不言，下自成蹊”，我们的人才教学应当以此自励。如能这样，那就是极大的成功。

在大学讲授人才学，除了学校领导重视和支持外，要解决教师和教材两大问题。现在人才学的教师基本上都是“志愿军”，由相近的专业转过来或者是兼任的，积极性和教学热情很高，有一种使命感、事业心和开拓精神，有一股不怕困难的劲头。每当我同他们接触时，这种精神和劲头就在强烈地感染着我。这是一种希望，一种力量，是人才学在高等学校必定要生根、开花和结果的保证。关于教材问题，近几年出版了不少人才学书，但主要作为教材的还不多，也还没有配起套来。人才学教学研究会成立后，叶忠海、李新生等同志在过去工作的基础上大力筹办此事，确定组织力量编写人才学教学丛书。这是高等学校人才学教学中具有战略性的基础工作。这批书是在许多同志已有研究成果基础上的结晶，可供教学使用。当然，在教学上使用这套丛书时，还需要同志们将自己的研究心得和教学经验融贯进去。同时这套丛书也可供各有关部门和社会上使用。随着研究的日益深入和教学实践经验的丰富，以后再加以修订或写出新的教材来。

人才学教学丛书，第一批有《普通人才学》、《政工人才学》、《企业人才学》、《教育人才学》、《管理人才学》、《商业人才学》、《中国人才思想史》等，陆续完成，陆续交

出版社出版。叶忠海同志嘱我为这套丛书写个序，我就将所想到的写了上面一番话，算是对人才学教学工作者的一个寄语吧。

敢 峰

1990年3月

11574/26

前 言

一百五十多年前，德国著名教育家第斯多惠就说过：“谁要是自己还没有发展、培养和教育好，他就不能发展、培养和教育别人。”要使学生成才，教育者必须首先自己成才；要提高教育质量，关键在于提高教育者的素质。这一点，已成为当前我国教育界同仁的共识。

那么，如何提高教育者的素质，使广大教育工作者成才？这固然需要许多政策上的、物质上的措施，但另有一个措施是必不可少的：研究古今中外各类别、各层次教育人才成长的规律和成功的方法，使广大教育工作者知道如何成才。否则，单纯增加投资，也是解决不了问题的。《教育人才学》正是基于这样的社会需要而编写的。我们近十位作者最企盼的就是：这本书能够在教育者的队伍素质建设中，起到一点理论指导和启发的作用，为我国当前教育事业的发展贡献我们的力量。

这本《教育人才学》，是我们对古今中外 100 多名教育家和我国当代许多杰出的教育人才进行实际调查的基础上进行研究而编写成的。我们感到欣慰的是，一分耕耘，得到了一分报偿。经过我们的努力，这本书首次系统地提供了教育人才成长中大量的统计资料和典型事例，其中一些统计资料是别人的，一些统计资料是我们自己的。这本书还对教育人才成长的内外因素和规律进行了较为系统的分析探讨，提出了一些新的见解，并在此基础上，提出了培养和使用教育人才、提高教育者素质的一些新思

路、新方法。因而，它从另外一个角度弥补了以往校长学、教师学某些理论研究领域和资料上的不足，这种不足总的来说就是规范研究多，实证研究少，比较理想化而不够实际。我们还在书中对开发教育人才的战略进行了初步探讨，企求为提高教育者的素质再一次呐喊助威。

当然，我们也清醒地意识到，本书仅仅是一个初步的探讨，问题和不足还很多。在我们面前，关于教育人才的未知世界仅仅是打开了一个洞，广阔的未知领域还远未触及到。这是我们目前尚难以做到的，企盼更多的有识有志之士做出新的贡献，我们也将进一步努力，深化我们的研究。我们热忱地欢迎广大教育理论工作者和实际工作者、人才学研究者及广大读者给我们提出宝贵的意见！

本书由叶忠海任主编，钟祖荣、方名山任副主编。各章作者是：

叶忠海、方名山：第二章，第四章，第六章（第二、四、五节），第八章（第一节），第十二章。

钟祖荣：第一章，第三章，第五章，第六章（第一、三、六节），第七章（第4节），第八章（第二节）。

卢元楷（北京教育行政学院）：第七章。

李捷三（北京教育行政学院）：第九章。

王承亮、倪生唐（山西大学）：第十章。

罗谦恕（武汉市委党校）：第十一章。

喻梦林（武汉市教科所）：第十三章。

于龙（北京市教育志编委会）：第十四章。

附录由钟祖荣统一编制。钟祖荣审阅、修改了第十一章书稿；方名山参与部分章节的统稿；最后由叶忠海对全书各章进行修改定稿。

我们在编写中，参考了许多同志的研究成果，特向这些同志

表示由衷的谢意！我们也感谢关心、支持本书编写的其他同志和
复旦大学出版社的编辑刘子馨同志及工人师傅！

叶忠海 钟祖荣

1993 年春

目 录

第一篇 导 论

第一章	绪论	(1)
第一节	研究教育人才学的意义	(1)
第二节	教育人才学研究的对象和内容	(4)
第三节	教育人才思想和研究的历史概述	(6)
第四节	如何研究教育人才	(12)
第二章	教育人才的一般概述	(17)
第一节	教育人才的基本涵义	(17)
第二节	教育人才的社会价值	(20)
第三节	教育人才的特征	(24)

第二篇 教育人才成长的基本原理

第三章	教育人才成长的过程分析	(30)
第一节	教育人才成长的青少年时代	(30)
第二节	教育人才成长的创造阶段	(47)
第四章	教育人才成长的内在因素分析	(63)
第一节	目标因素：对教育目标坚定 而卓越的追求	(63)
第二节	道德因素：高尚的职业道德	(69)
第三节	智能因素：独特的较佳智能结构	(74)
第四节	个性品格因素：良好个性心理品格	(82)

第五章	教育人才成长的外部因素	(90)
第一节	社会大环境的影响	(90)
第二节	家庭环境的影响	(99)
第三节	学校教育的影响	(109)
第四节	单位环境的影响	(118)
第六章	教育人才成长的规律性	(132)
第一节	顺应并满足时代教育发展的需要	(132)
第二节	亲自教育实践, 教育理论 与教育实践的创造性转化	(136)
第三节	继承前人成就基础上勇于教育创新	(144)
第四节	教育人才创造的最佳年龄较高, 区域较宽	(147)
第五节	教育过程人际关系的和谐协调	(154)
第六节	教育家一般又是学问家和活动家	(162)

第三篇 各类教育人才的素质特征

第七章	学校管理人才	(167)
第一节	学校管理人才的特殊素质结构	(167)
第二节	学校管理人才的特殊成长过程	(175)
第三节	学校管理人才的特殊创造方法 及成就特征	(179)
第八章	教育行政人才	(185)
第一节	教育行政人才特殊的职业心理 和素质结构	(185)
第二节	教育行政人才成长过程和创造的特点 ...	(191)
第九章	学科教育人才	(194)
第一节	学科教育人才的特殊素质结构	(194)

第二节	学科教育人才的成长过程	(204)
第三节	学科教育人才的创造与成就	(212)
第十章	教育研究人才	(217)
第一节	教育研究人才的成长过程	(217)
第二节	教育研究人才的素质结构	(224)
第三节	教育研究人才的创造方法	(229)
第四节	教育研究人才的成果特征	(237)

第四篇 教育人才的反求工程

第十一章	创造性地从事教育劳动	(245)
第一节	教育创造的特点、类型、意义	(245)
第二节	教育创造的过程	(252)
第三节	教育创造的方法	(257)
第四节	学会创造性地从事教育劳动	(263)
第十二章	科学地培养教育人才	(271)
第一节	教育人才培养的科学依据	(271)
第二节	改革师范教育	(280)
第三节	科学地改革在职干训	(292)
第十三章	充分发挥教育人才的特殊作用	(298)
第一节	建立教育人才的开发制度	(298)
第二节	创造良好的工作条件和生活条件	(314)
第三节	教育人才的管理方法	(320)
第十四章	时代呼唤教育人才	(328)
第一节	教育已成为新的全球问题 与竞争焦点	(328)
第二节	中国教育改革呼唤教育人才	(330)
第三节	中国教育人才成长面临的现实土壤	(332)

第四节 开创中国教育人才辈出局面的战略	(336)
主要参考文献	(345)

第一篇 导 论

第一章 绪 论

第一节 研究教育人才学的意义

一、有利于更多的教育者成才

康德说：“人只有靠人来教育”。第斯多惠说：“谁要是自己还没有发展、培养和教育好，他就不能发展、培养和教育别人。”人才只有靠人才来培养，教育者的素质水平，决定着受教育者的质量。我国教育水平较为落后在很大程度上是教育者总体素质水平还不高造成的。当然，从根本上说，这又是由我国经济发展水平低所决定的，但教育界本身对此并非无能为力、无所作为。我国教育发展面临着提高教育者素质的重大而艰巨的任务。完成这个任务，固然需要客观的物质条件和其他措施，但一个不可忽视的条件就是科学理论的指导，即专门研究提高教育者素质的教育人才学的理论指导。教育人才学的科学理论一旦被广大教育者所掌握和应用，就能变成客观物质条件不可替代的物质力量。教育人才学将告诉人们，怎样才是真正的好校长、好教师，以更新人们头脑中不正确的教育人才观念；教育人才学将告诉人们教育人才成长的规律和科学方法，克服成长道路上盲目探索的自发状

态，帮助广大教育者走成才的最佳路线。

二、有利于更多更好地培养教育人才

在教育岗位上进行创造性的实践，是教育者成才的根本。但接受良好的教育和训练，也是教育者成才的重要条件。我国师范院校、教育院校为培养大批优秀的教育人才作出了贡献，但在培养体制、内容和方法上还存在许多弊病，许多不合乎客观规律的做法，还在影响着教育人才的培养效率。师范院校、教育院校应如何进行教育教学改革？应如何更多更好地培养教育人才？只有一个答案，这就是按照教育人才成长的客观规律，去进行教育教学改革，去培养教育人才。课程及其内容要根据教育人才的素质结构来选择和设置；教学形式要根据教育人才成长的规律来安排和组织；培养目标除了考虑当前和未来的需要外，还要参考历史上教育人才的各种类型和模式，因材施教，根据学生和学员的特长，把他们培养成各具特色的不同类型的教育人才。这就需要我们把教育人才的研究提到日程上来。可以肯定，随着教育人才成长规律不断被揭示，教育人才的培训工作将开创一个新局面，进入一个新高度。

三、有利于对教育人才的管理

我们有一套对各级各类学校教育者的管理制度，其中包括对教育者中优秀的那部分，即教育人才的管理制度，诸如评比、奖励等。但对教育人才的管理还不够完善；制度还不够健全。为了更好地开发教育人才，充分发挥教育人才特别是拔尖教育人才的带头作用、模范作用，我们必须充分认识到教育人才管理的特殊性，完善和健全教育人才的管理制度。为此，就必须研究不同类型教育人才的特点及其成长规律。只有认识了这些特点和规律，才能建立起科学的管理制度和办法，而不是主观随意地建立和改

革管理制度和办法。比如建立教育人才的劳动制度，必须考虑教育人才创造性劳动的特点和规律；教育人才的选拔任用制度，必须考虑教育人才的素质要求和创造性劳动的特点；而教育人才资格评定、奖励、晋升、待遇等方面的制度，又必须考虑教育人才的特殊性。

四、有利于推广和创造教育经验

许多教育人才创造了优秀的、先进的教育经验、思想和方法。我国一直重视优秀的先进的教育经验的总结、评价和推广工作。有些是通过行政手段，有些是通过新闻媒介的宣传，有些则是自发地学习和借鉴。但常常发生机械照搬别人经验的现象，以致效果不佳。原因何在？原因在于只看经验不见人，忽视了人本身的因素。在总结经验时，只重视经验的结果形态，不重视经验的形成过程即创造性过程；只重视经验本身，不重视创造经验的教育人才的素质的总体。这就必然导致在推广经验时发生同样的错误，只重视经验本身的宣传和推广，不重视创造经验的过程、创造经验的教育人才的素质的宣传和推广。所以，有些经验根本就学不来，学不到手；或者走了样，变了形，根本达不到应有的效果。苏霍姆林斯基说得好：“打算借鉴别人经验的人如果没有创造精神，那么就无法接受别人的经验……运用别人的经验，从来就是一种创造性的工作”。^①一个习惯于简单劳动、缺乏创造性的人，怎么可能很好地利用别人的经验？而一旦当教育者习惯并善于从事创造性劳动时，那么借鉴别人经验本身就处于相对次要的地位，在借鉴的基础上创造自己的教育经验就上升到了主要的地位。可见，问题的关键不在经验本身，而在于揭示创造经验、利用经验的机制——教育者本身的素质。建立了这样的机制

^① 苏霍姆林斯基：《和青年校长的谈话》，上海教育出版社，1983年，第13页。