

北京市“十五”教育科学规划课题

教育人才专业化发展策略

——我国教育科研院所队伍建设研究

◎ 李凤琴 等著



首都师范大学出版社

CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

北京市“十五”教育科学规划课题

教育人才专业化发展策略

——我国教育科研院所队伍建设研究

李凤琴 等著



首都师范大学出版社

CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

· 教育人才专业化发展策略: 我国教育科研院所队伍建设研究/李凤琴等著. —北京: 首都师范大学出版社, 2007. 5

ISBN 978-7-81119-069-4

I. 教… II. 李… III. 教育科学—科学研究组织机构—人才—培养—研究—中国 IV. G4-24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 057074 号

JIAOYU RENCAI ZHUANYEHUA FAZHAN CELUE

教育人才专业化发展策略

——我国教育科研院所队伍建设研究

李凤琴 等著

首都师范大学出版社出版发行

地 址 北京西三环北路 105 号

邮 编 100037

电 话 68418523 (总编室) 68982468 (发行部)

网 址 cnuph.com.cn

E-mail master @ cnuph.com.cn

北京嘉实印刷有限公司印刷

全国新华书店发行

版 次 2007 年 5 月第 1 版

印 次 2007 年 5 月第 1 次印刷

开 本 787mm×1 092mm 1/16

印 张 13.25

字 数 234 千

定 价 25.00 元

版权所有 违者必究

如有质量问题 请与出版社联系退换

序 言

李凤琴同志任北京教育科学研究院党委副书记期间，曾经主持一项北京“九五”教育科学规划课题《新形势下加强教育科研院所党的建设 推动科研工作发展的研究》。该课题以北京和全国兄弟教育科研院所为研究对象，以北京教育科学研究院为案例，进行了深入的研究，取得了显著成效。该课题对新时期如何进一步加强党对教育科研院所的政治、思想和组织领导，取得许多新的认识。该课题成果指出，教育科研院所党组织的政治领导，就是要坚持教育科研社会主义的政治方向；思想领导，就是要坚持对教育科研人员的思想政治教育，引导科研人员坚持以历史唯物主义和辩证唯物主义的立场、观点和方法作为科研人员的思想方法，坚持求真、务实科学态度和创新理念；组织领导，就是要建设好领导班子，要加强党的基层组织建设，使之成为本单位的政治核心和战斗堡垒。教育科研院所无论实行哪一种领导体制，党组织都要在以下几个方面发挥作用：宣传贯彻党的路线、方针、政策，坚持教育科研发展正确的政治方向；坚持党管干部的原则，保证党的干部路线、方针、政策在本单位的贯彻执行；加强领导班子建设和党组织的思想、组织、作风建设，作好党员的教育、管理和发展工作，发挥党员的先锋模范作用；领导本单位的思想政治工作和精神文明建设，作好统战工作；领导工会、共青团等群众组织。由于教育科研院所领导体制的不同，院所级党组织所处的地位不同，从而决定了党对教育科研院所的领导方式以及在决策系统中所起的作用不同。在院所长负责制体制下，院所长对科研工作发展具有主导作用。党组织通过发挥政治核心作用实现党对教育科研的领导。在党委（党总支）领导下的院所长负责制体制下，教育科研院所党组织处于领导核心地位，统一领导院所工作，并充分发挥院长（所长）在业务、行政工作中的重要作用。李凤琴同志的科研课题，初步探索了进一步加强教育科研院所党的建设的有效途径，探讨了教育科研院所不同领导体制建设的途径，深入开展了教育科研院所职工职业道德情况调查，探讨了教育科研院所科研职工职业道德规范。第一次以规划课题的形式对全国省市级教育科研院所党的建设工作中存在的问题进行了深入分析。在分析问题基础上，进行了实践探索。

《全国教育科研院所队伍建设研究》课题，是在“九五”期间党建促进科研工作发展研究成果基础上的持续研究。该课题采用调查研究法、个案分析

法、数据分析法,并采用实地考察和重点访谈方法,增强了研究资料的完整性和真实性。从基本情况调查入手,通过对各省、自治区、直辖市教育科研机构人员组成状况,如人员总数、年龄结构、学历结构、职称结构、专业背景等问题进行了问卷调查、实地考察和个案分析,基本摸清教育科研院所科研队伍基本情况,为教育科研院所队伍建设奠定了基础。本课题经过四年研究,取得了新的成果。通过加强我国教育科研院所队伍建设相关问题的调查与研究,基本摸清了当前我国省市级教育科研队伍的特点、人才结构状况及存在问题;通过点面结合的深入调研,进一步探索了全国教育科研院所优秀中青年科研人员脱颖而出的激励机制和模式;探索了我国教育科研院所人员的素质结构、如何优化素质结构的途径;通过完成一定数量的个案研究,进一步总结出优秀科研人员的成长经验和成长规律。

该课题研究成果主要体现在如下方面:通过对优秀中青年教育科研人员学历结构、专业结构、个性特点、学术领域、工作环境氛围及科研成果业绩等相关因素的研究,探讨了优秀中青年人才成长的规律、管理措施、培养途径及方式、方法。通过一定数量的问卷调查和个案研究,总结出教育科研人员应该具备的思想道德素质、业务素质以及身体素质要求。通过对省市级教育科研院所队伍建设情况进行深入考察,同时借鉴其他行业队伍管理经验,总结和提出了建立高素质教育科研队伍的激励机制、原则和方法。通过本课题研究,在教育科研队伍中如何建设团队精神,凝聚人心,提高队伍素质方面,探索出初步的优秀中青年科研人员健康成长中带有共性及可操作性的管理途径与办法。

本课题进行了若干案例研究,对全国教育科研院所的优秀中青年专家成长特点和规律分别进行了探讨,试图寻求科研人员健康成长的途径和方法。这些案例丰富了研究的内容。本课题还以北京市区县教育科研机构 and 北京教育科学研究院为主要调查对象,通过深入的调查,分析了教育科研人员素质状况、中青年人才成长机制的建设途径和方法。这些探索,有一定的创新价值,对教育实践具有借鉴意义。

本人相信,李凤琴同志及其课题组成员取得的研究成果,将推动我国教育科研院所队伍的建设和发展,并为该项工作提供重要参考价值和新的启示。

是为序。

时 龙

2007年3月2日

注:时龙,北京教育科学研究院院长、研究员

目 录

(一)

我国教育科研院所队伍建设的研究报告	李凤琴 谢春风 (1)
新时期我国教育科研院所队伍建设状况调查研究报告	谢春风 (30)
我国省市级教育科研院所教育研究人员素质结构研究	艾勇强 (43)
优秀中青年教育科研人员成长的激励机制研究	鱼 霞 (64)
优秀中青年研究人员外在成长机制的案例分析	鱼 霞 (75)
我国优秀教育研究人员成长规律个案研究	邵汉强 (87)
北京市、区(县)教育科研院所教育研究人员素质状况调查报告	艾勇强 (103)
北京优秀中小学教师成长因素分析	王海芳 (121)

(二)

关于教育科学规划的几点感受	张铁道 (128)
在理论与实践的结合中寻求事业的成功点	梁 威 (132)
永远的学府 永远的激励	张宝贵 (136)
开拓民办教育的新空间	胡 卫 (142)
长年坚持 历练成材——同青年学者谈学者成功的发展阶段	史根东 (150)
我的专业发展之路	吴正宪 (154)

(三)

专家鉴定意见	课题组 (160)
《新时期加强我国教育科研人员队伍建设的研究报告》开题报告 ..	谢春风 (161)
我国教育科研院所基本情况调查问卷	课题组 (165)

(四)

国家中长期(2006~2020年)科学和技术发展规划纲要(序言及第十部分)	国务院 (174)
---	-----------

关于加强和改进科研院所党的建设工作的意见	中组部 (178)
英国中小学教师专业化发展	王正勇 (183)
关于美国教师专业化发展的初步研究(摘要)	李 琛 (190)
论高校哲学社会科学研究的形式与方法创新	袁振国 (195)
用科学态度对待人文社会科学	袁贵仁 (201)

(一)

我国教育科研院所队伍建设的研究报告

李凤琴 谢春风

一、研究背景

改革开放 20 多年来,教育科研机构作为我国科研院所的有机组成部分,有了很大的发展。据统计(截止 2005 年底数字),目前我国有科研院所 8300 余个,职工约 100 万人。省市级、地市级教育科研院所及高等学校教育研究机构 150 余个(台、港、澳地区除外)。随着教育的不断深入,我国省市级教育科研所有很大发展,天津、上海、北京、吉林、浙江等省市相继成立教科院,省市级教育科研院所科研人员成为我国教育改革和发展的重要推动力量。

“六五”期间,专职教育研究人员主要集中在中央教科所和高等师范院校,人数只有数百人;“七五”期间,中央及地方教育科研部门和高校的专职教育研究人员达到 3000 人;“八五”期间,专职教育研究人员已经超过 10000 人。随着教育科研、尤其是普教、职成教科研热潮的兴起,基层教育科研机构进一步扩大;“九五”期间,专职教育研究人员进一步增加,参与教育科研工作的专兼职人员已超百万之众。教育科研人员队伍不断发展壮大,已经成为促进我国教育科研不断深入发展,提高教育决策民主化、科学化水平,实现科研成果转化和教师队伍素质提高,并为教育改革和发展服务的推动力量。教育科研队伍建设问题越来越受到关注,人才质量问题成为社会热点。国务委员陈至立同志曾经强调,“要进一步推动教育科研队伍建设,充分发挥学术民主,鼓励人才冒尖,采取开放性人才培养模式,有利于人才脱颖而出,形成一批学术尖子和科研骨干,使教育科研事业更加繁荣发展。”

目前,我们对全国教育科研院所队伍建设尚缺乏系统、科学的整体性分析和调查研究,缺乏确切的有说服力的数据;按照科研规律加强教育科研队伍管理,使优秀科研人员脱颖而出的机制尚未建立;把握优秀科研人员成长规律,抓好科研骨干队伍培养工作,还缺乏科学有效的制度保证。

二、课题意义

通过加强我国教育科研院所队伍建设相关问题的调查与研究,基本摸清当前我国省市级教育科研队伍的特点、人才结构状况及存在问题;通过点面结合的深入调研,进一步探索全国教育科研院所优秀中青年科研人员脱颖而出的激励机制和模式;探索我国教育科研院所人员的素质结构、如何优化素质结构的途径;通过完成一定数量的个案研究,进一步总结优秀科研人员的成长经验和成长规律。

三、研究内容

1. 切入点

从基本情况调查入手,通过对各省、自治区、直辖市教育科研机构人员组成状况,如人员总数、年龄结构、学历结构、职称结构、专业背景等问题进行问卷调查、实地考察和个案分析,基本摸清教育科研院所科研队伍基本情况,为教育科研院所队伍建设奠定基础。

2. 主要内容

通过对优秀中青年教育科研人员学历结构、专业结构、个性特点、学术领域、工作环境氛围及科研成果业绩等相关因素的研究,探讨优秀中青年人才成长的规律、管理措施、培养途径及方式、方法。

通过一定数量的问卷调查和个案研究,总结探讨教育科研人员应该具备的思想道德素质、业务素质以及身体素质要求。

通过对省市级教育科研院所队伍建设情况进行深入考察,同时借鉴其他行业队伍管理经验,总结和提出建立高素质教育科研队伍的激励机制、管理机制等。

通过本课题研究,期望解决在教育科研队伍中如何建设团队精神,凝聚人心,提高队伍素质问题;期望探索出优秀中青年科研人员健康成长中带有共性及可操作性的管理途径与办法。

四、研究方法和研究时间

本课题采用调查研究法、个案分析法、数据分析法,并采用实地考察和重点访谈方法增强研究资料的完整性。

课题研究时间为2002年4月至2005年12月。

五、我国教育科研院所队伍建设状况调查研究

本项研究以问卷调查为主,并与实地考察、座谈相结合。鉴于我国教育

科研院所为有限总体,故本次问卷调查为全面调查,向全国各省市教育科研院所均下发了问卷。问卷回答对象为各单位党政部门负责同志。问卷调查时间为2003年4月至2004年12月。为了进一步深入探索教育科研院所队伍建设状况,本课题组于2004年、2005年,先后对天津教科院、上海教科院、广西教科所、甘肃省教科所、云南省教科院、黑龙江省教科院进行了实地考察和座谈。调查内容包括:单位的基本情况(含单位相当行政级别、领导体制)、队伍状况、课题研究情况、研究社会效益、职业道德建设情况、科研经费和工资水平等。共发放调查问卷35份(以信函形式),收回有效问卷23份,回收率为65.6%。先后召开座谈会四次,参与座谈人数约30人次。

(一) 调查结果

1. 教育科研院所“一把手”情况。从调研统计结果看,目前我国教育科研单位“一把手”性别单一,年龄偏高。除2个单位未填写外,其他单位“一把手”均为男性。在填写的19个单位中,“一把手”年龄在50岁以上的12人,占52.2%,40~50岁的7人,占30.4%,平均年龄相对偏高。

2. 离退休人员比例偏高。在被调查的教育科研院所中,离退休人员已经超过科研人员总数的三分之一,各单位面临一定的发展压力。被调查的23个教育科研院所共有科教研职工2364人,其中在职人员1526人,占职工总数的64.6%;离退休人员838人,占职工总数的35.4%。

3. 中青年业务骨干比较缺乏。45岁以下正高职称和40岁以下副高职称人员占各自职称总数的比例分别为19.7%和28%,比例偏低。

4. 在职人员年龄结构不尽合理。30岁以下人员所占比例偏小,50岁以上人员所占比例偏大。其中,30岁以下118人,占总数的7.7%,30至40岁532人,占总数的34.9%,40至50岁576人,占总数的37.7%,50岁以上的343人,占总数的22.5%。

5. 专业结构较为单一。在职科研人员中,师范院校毕业生为主体,其中,师范院校毕业生803人,占总数的52.6%,非师范文科院校毕业生388人,占总数的25.4%,非师范理工科院校毕业生135人,占总数的8.8%。

6. 党员成为科研单位的主要研究力量,发挥着骨干作用。在1526名在职人员中,有正式党员825人,占54.1%,预备党员25人,占1.6%。在职党员专业技术职务情况:有正高(职称)64人,占在职职工总数的4.2%,占在职党员总数的7.8%;副高(职称)355人,占在职职工总数的23.3%,占党员总数的43%;有特级教师25人,占在职职工总数的1.6%,占党员总数的3%。这说明,53.8%的党员为副高以上职称,党员具有副高职称的占职工总数的29.1%,可见,在教育科研院所中政治力量是比较强的,是推进教育

科研事业发展的中坚力量。

7. 各教育科研院所承担各级各类研究课题不均衡。全国教育科研规划课题和省市级哲学社会科学课题偏少,全局性、综合性战略研究课题较少,而省市级教育规划课题和行政部门指令性课题是各科研院所的主要任务。“十五”期间,23个教育科研院所共承担各级各类课题696项,其中,承担全国教育规划课题(含青年专项及自筹课题)116项,占课题总数的16.7%;承担省市级哲学社会科学课题29项,占课题总数的4.2%;承担省市级教育规划课题297项,占课题总数的42.8%;承担行政部门指令性课题254项,占课题总数的36.5%。

8. 部分科研院所研究经费偏少。纵向和横向科研经费均包括在内,范围主要集中在50~100万元、10~50万元和10万元以下。调查表明,年度科研经费1000万元以上的教育科研单位0个,科研经费500~1000万元的单位1所,占总数的4.3%,科研经费200~500万元以上单位1所,占总数的4.3%,科研经费100~200万元以上单位1所,占总数的4.3%,科研经费50~100万元以上单位3所,占总数的12.9%,科研经费10~50万元以上的单位8所,占总数的34.4%,科研经费10万元以下的单位8所,占总数的34.4%。

9. 教育科研职工工资水平相对偏低,区域间工资水平差异较大。全国正高级职称研究人员月工资平均水平为2895.60元,副高级职称月工资平均水平为2373.67元,中级职称月工资平均水平为1946.70元,初级职称月工资平均水平为1590.48元。其中,上海地区正高级职称人员月工资为5400元,北京、浙江正高级职称人员月工资为5000元,江苏正高级职称人员月工资为3776元,天津正高级职称人员月工资为1800元,河南正高级职称人员月工资为1320元,河北正高级职称人员月工资为1148元。上海正高级职称人员月工资是河北正高级职称人员月工资的4倍多,是天津正高级职称人员月工资的3倍。

(二) 建议

1. 进一步调整教育科研院所领导班子的年龄结构和性别结构,改变年龄偏大、性别失调和男性比例偏多的现状。

2. 应加强对科研人员合理的专业结构、年龄结构和职称结构等问题研究,以提高课题研究工作的效益和水平。

3. 要探索提高中青年骨干素质的途径和方法。要从提高中青年人员的基本素质抓起,加强政治业务理论学习,打好理论功底;适时压担子,放到实践中去锻炼;严格用人标准,实行“公示”制度;建立定期考核评议制度,严格管理,严格监督,使教育科研院所真正建立起一支数量充足、结构合理、

素质优良的中青年教育科研队伍,以保证教育科研事业可持续、协调、健康发展。

4. 应提高教育科研院所的理论素养和研究水平,提高课题研究的组织化程度,提高承担重大课题的研究能力。

5. 加强教育科研院所文化建设,注重文化积淀,不断加强精神文明建设,要把职业道德建设、学术研究氛围的营造作为教育科研院所建设的重点内容。

6. 教育科研院所要提高自我生存和可持续发展的能力,努力争取和多渠道筹措研究经费,同时不断提高职工待遇。

7. 要充分发挥共产党员在教育科研工作中的先锋模范作用,团结带领教育研究人员共同做好教育科研各项工作,推进教育科研事业的发展。

六、优秀中青年教育科研人员成长激励机制研究

优秀中青年教育科研人员,是各类教育研究机构中从事教育研究、教学研究和管理工作、年龄一般在50岁以下,研究生以上学历或副高级以上职称、有一定教育研究或教学实践经验、德才兼备的人员。优秀中青年教育科研人员的一般特征是:具有坚定的理想信念;扎实的业务理论功底;强烈的创新意识;踏实的工作作风;健康的身心素质。

(一) 优秀中青年教育科研人员成长机制的内涵与特征

在社会科学领域中,“机制”通常指的是复杂的社会系统内各个部分之间相互联系、相互制约、相互作用的联结方式,以及通过它们之间的有序作用而完成整体目标、实现其整体功能的运行方式。

1. 优秀中青年教育科研人员成长机制的内涵

优秀中青年教育科研人员成长机制属于社会科学的研究范畴,它是在特定领域——教育研究内,对特定的对象——优秀中青年教育科研人员实施作用时,运行系统内部各要素之间相互联系、相互作用、相互制约的联结方式,是整个系统中各环节紧紧相扣的运行过程,它通过驱动、控制、调节、支持和保障措施等发挥作用。探索优秀中青年教育科研人员成长的机制,就是要全方位、多层次、多渠道为每一个中青年人才提供平等机会,探索激励优秀中青年人才脱颖而出的最佳途径,促使优秀中青年人才更多、更快、更好地成长起来。

2. 优秀中青年教育科研人员成长机制内涵的特征

(1) 开放性

各级教育研究机构的人才队伍建设,要努力体现开放性,具有宽阔的视野。既要大力引进优秀人才,又要积极挖掘现有人才的潜力。不仅要引进一

些已经取得成就的显性人才,更要立足吸收和培养大批尚未被发现的隐性人才。显性人才基本已功成名就,引进这样的人才有利于提高教育研究机构的知名度,迅速产生效益,但成本高、难度大。而广大青年人才缺少经验与积累,多数处于隐性人才阶段,但只要给予一定的环境,适宜的土壤,大部分隐性人才才能转化为显性人才。尤其是35岁左右的转化成功率较高,这样的隐性人才是要有慧眼识英才的伯乐水平和一套科学的人才评价体系才能发现和培养。

(2) 竞争性

必须真正建立起公开、平等、择优的用人机制,人尽其才。教育研究机构普遍缺乏一流的学术与学科带头人,与行政管理制度中缺乏竞争机制有密切关系。在社会主义初级阶段,教育研究机构应该把有限的教育资源用在最有效的地方,用在最能影响教育研究机构发展和教育研究质量、水平的提高上。根据“重点扶持,兼顾一般”的原则,以优厚的待遇吸引和稳住一批优秀人才在教育研究机构工作。竞争也包括教育研究机构之间的竞争,哪个教育研究机构走在前头,哪个教育研究机构才能占领学术水平、研究质量的制高点。比如美国斯坦福大学成功的主要因素在于吸引了大批顶尖人才,该校历史上共有20多位诺贝尔奖获得者。1992年诺贝尔奖得主、美国经济学与社会学教授贝克指出,知识经济时代发达国家的资本75%以上不是实物资本,而是人力资本。谁拥有一流的人才,谁就将在未来的竞争中获胜。

(3) 创新性

教育研究机构要跟上学术发展前沿,成为教育研究成果创造的一支重要力量,就需要具有创新能力的人才,要创建一个宽松的学术环境,营造一个良好的学术氛围,并在政策导向上鼓励创新。要鼓励学科交叉研究,交叉与整合有利于创新。创新的思想火花往往迸发于不同的研究领域之间的相互碰撞之中。

(4) 多元性

教育研究队伍结构的多元化是开放性特征的必然结果,应实现研究队伍构成的多元化。研究人员聘用应实行固定编制与流动编制相结合,专职与兼职各占一定比例,具体分为固定型、中长期型和短期型。只有少数优秀人才经过竞争和严格选拔程序才能取得长期聘用的资格。

(5) 系统性

人才成长机制是一个系统工程,需要教育研究机构领导、全体研究人员、职工的重视和积极参与,从观念、制度、物质等各层面采取不同的措施,形成教育机构内部的有利于优秀中青年研究人员成长的软硬环境。而不能只抓

硬件设施的建设和改善,忽视思想观念的更新和良好风气的塑造;也不能只是停留在思想言论上,而不注意制度建设的保证作用,忽视必要的物质投入。

(6) 动态性

优秀中青年成长机制形成后不是一成不变的,它随各种条件、环境的变化而进行适时改变。动态性特征要求这一体系的结构和内容不能完全刚性,而应该具有一定的弹性,这样才能在保证培养目标的前提下不断发展和完善。

(二) 优秀中青年教育科研人员成长外在机制的结构

可以将优秀中青年教育科研人员成长机制的结构分为三个层面:即物质层面、观念层面以及制度层面。

1. 物质层面:这是优秀中青年教育科研人员成长的客观条件和物质基础。它包括以下几个方面:

(1) 提供教育科学研究的教育技术设备。

主要是指教育研究机构为中青年研究人员提供的进行创造性研究工作的计算机、实验室、教育实验基地以及相应的设备。鼓励研究人员自由地开展教育研究活动,并在进行教育研究活动中给予一定的经费和物质支持,帮助研究人员顺利开展研究工作。

(2) 提供学术交流场所与机会。

可提供研究人员自由参加的、进行学术讨论和思想交流的地点,如单位学术报告厅、会议室、办公室、咖啡屋等等作为研究人员工作与学习之余,在轻松的气氛中大家可以自由地进行跨研究领域的交流和信息传递,这样可以碰撞出许多创新的火花。通过参加各类学术研讨会,可以让研究人员获得学术信息,把握教育研究最前沿的动态,便于研究人员把握研究方向。要创造条件,多争取举办国际学术会议、学术论坛、专题研讨会,广泛开展国际学术交流活动。高水平的国际学术交流活动,有利于教育研究机构学术水平的提升;有利于本单位青年学者与外界的交流;有利于外界学人对本单位的了解;有利于世界新信息、新研究成果的引入。在会务资金筹集和会务组织方面,要开拓思路,运用市场机制,借助社会力量,破除围墙,加强教育研究机构间纵向与横向的联合。

(3) 具有优良的信息环境。

开展教育研究工作,应该建立在充分掌握已有的教育研究成果的基础上进行研究,因此为研究人员提供便捷的信息渠道是非常重要的。现代信息技术的高速发展,Internet技术的应用,无疑大大拓展了研究人员获取教育研究信息的能力。在一些发展较快的地方,教育研究机构在办公室、信息技术中心已经实现计算机联网,拥有自己的局域网,可以利用专用网线上网或电话

拨号上网。为优秀中青年人员提供现代化办公条件,建立起现代化的通讯系统,为他们迅速进入和掌握教育研究最新信息网提供保障。

(4) 关心优秀青年人才的生活,提供住房和其他生活条件,解除他们的后顾之忧。

2. 观念层面:主要是指一个教育研究机构在发展目标、研究宗旨、教育研究思想、机构精神、机构文化中所包含的有利于中青年人才培养、鼓励教育创新、服务政府与学校的研究思想、意识和观念。

观念层面是研究人员成长为人才的核心和灵魂。是否具有培养优秀人才和有利于研究创新的思想、观念、精神和风气将是衡量和检验教育研究机构有没有真正建立起中青年优秀人才成长机制的关键。要营造尊重知识、尊重人才的良好氛围,要营造各级领导识才、爱才、惜才、大胆用才的良好气氛,让优秀的中青年研究人员有用武之地,真正建立以人为本的思想。观念层面具体表现为以下几方面:

(1) 要把研究创新精神作为教育研究机构文化特征的重要组成部分。

一个组织机构的文化是教育研究机构有意识地提倡、培养研究人员群体的优良精神风貌,是对教育研究机构现有的观念意识、传统习惯、行为方式中的积极因素进行总结、提炼及倡导的结果,是全体教育研究工作者有意识地实践所体现出来的。因此,在教育研究机构文化中强调研究创新精神,无疑是教育研究机构培养优秀中青年研究人员的重要精神源泉和动力。

(2) 形成重视创新、拔尖的人才思想和价值观。

人才思想实际上是教育研究机构的领导者对于机构方针、目标、发展战略等关系本单位的重大问题的哲学思考,是教育研究机构人才培养工作的重要指导思想。如果在人才思想中不能够充分体现对创新、拔尖研究人员培养的重视,就很难更新观念、创造物质条件、完善制度,真正实现对中青年研究人员的培养目标。

(3) 具有鼓励创新的学风。

学风是教育研究机构及其员工在长期的工作过程中逐步形成的一种带有普遍性的、重复出现已相对稳定的行为心理状态,是影响整个教育研究生活的重要因素。研风学风虽然看不见、摸不着,但它是否鼓励创新、是否有利于中青年人才的成长是可以单位员工的言行举止表现出来的。在教育研究机构中一旦产生鼓励和赞扬创新的良好风气,形成单位员工群体的心理定势,学术上大力提倡“百家争鸣,百花齐放”的良好学术气氛,充分尊重青年学者的学术主张,确保学术上的民主和自由,就会使多数人形成一致的态度和共同行为方式,它必将成为推动中青年人才健康成长的无形力量。

(4) 作为一级领导者,对单位人才需求要增强紧迫感;强化人才资源是教育研究机构的第一资源,而优秀的中青年研究人员是人才资源的关键的意识。

(5) 大力提倡“尊重知识,尊重人才”,树立研究人员优先原则。从根本上转变行政职能部门意识,变行政领导职能为服务管理职能。要从体制上和制度上,建立为研究人员服务的体系,确立研究人员在单位工作中的核心地位。

(6) 大胆使用青年学者,允许青年学者自主、独立创建研究基地、独立开展研究工作;鼓励青年学者深入教学第一线,亲身参与或从事教书育人具体工作。

(7) 发挥机构内各基层单位的主观能动性,促进各年龄段人才、各层次人才间相互尊重、相互了解、相互学习,培育和谐的工作氛围。

3. 制度层面:是优秀中青年成长的保障机制,主要是指对机构组织和研究人员个人的行为产生规范性、约束性影响的部分,体现了对研究人员个体和研究群体的行为要求。

制度层面包括中青年优秀人才的选拔评价标准、激励机制等方面的内容,是引导研究人员树立创新意识、开展教育研究创新、取得新成果的重要杠杆。没有这些制度作保证,培养优秀中青年创造型人才则会流于形式,很难见到实效。

(1) 建立优秀中青年研究人员的评价标准。

这是指教育研究机构制定的衡量中青年研究人员综合素质和能力的指标体系。由于评价体系基本上反映单位和社会对研究人员的认可程度,与其薪酬、绩效、晋升等密切相关,因此其中包含哪些指标、把握怎样的标准直接对中青年研究人员产生极大的约束性影响。如果指标体系设计合理得当,则能够有效地促使中青年研究人员把自身的成长上升为自觉的行动。

(2) 建立优秀中青年研究人员选拔制度。

从本质上讲,人才是在培养基础上成长起来,不是靠选拔造就的。而优秀中青年人才,更不是选拔的结果,应是逐渐形成,并被同行和社会所公认的。要加速对优秀中青年人才的培养,促进培养机制的形成,建立选拔培养制度是比较好的办法。比如,每三年评选“单位优秀中青年人才”一次,选拔须面对所有中青年,凡入选者,颁发“单位优秀中青年人才”入选证书并进入信息库,以增强本人的荣誉感和责任感。建库以后实行动态管理,每三年调整一次,坚持公平竞争,体现优胜劣汰的激励机制。

选拔应遵循以下三条原则:

——优中选优的原则。列为培养对象的人选，必须是各个层面中有后劲、有潜力、有培养前途的优秀人才。

——分层培养的原则。人选确定后，各部门要有组织、有计划、有步骤地分层次培养，做到人员落实到位，培养计划到位，组织措施到位。

——网络管理的原则。各部门要按培养目标建立人选对象跟踪培养档案，定期检查并及时反馈信息，一级抓一级，层层抓落实，形成管理网络化。

选拔方法应将考试、考核和现代人才评价手段相结合，要做到三个重视：

——重视工作实绩。通过业绩考查、知识测试、群众评议等手段，系统地考察优秀中青年研究人员的思想、工作实绩，并从质和量上加以科学、公正地评判，以此作为选拔的重要条件，真正做到以实绩论英雄，把人才培养引导到踏实工作、注重实绩的道路上来。

——重视公开招聘。这是选拔优秀中青年研究人员的有效渠道，它的意义不仅是对人才资源最广泛的挖掘，更是对中青年人才的成长起到了促进和激励作用。通过招聘，可发现一批原视野外的优秀人才，同时给予有志青年参与竞争的机会，让一批真正有才华的优秀中青年研究人员脱颖而出。

——重视培训成果的资格认定。通过培训成果的资格认定，来确认优秀中青年研究人员的各项素质。资格的认定有三种方式：一是由国家权威机构进行公开的考评认定；二是由培训单位在培训过程中进行考评认定；三是由现代人才评价手段测试后的认定。优秀中青年研究人员资格可分为若干级别，一定级别的资格，说明其具备某一层次的素质、能力和知识结构。

(3) 建立灵活的培养制度

——加大优秀中青年研究人员的培养力度，推出有力度的培养计划。如推出“中青年学术带头人培养工程”等旨在培养中青年学科带头人的计划，并提供配套经费和科研设施及学术休假等制度。

——要有计划地定向培养博士生。对一些品学兼优的硕士毕业生，与其签订定向培养、再工作若干年的合同后，直接送到国内外名牌大学攻读博士学位，而后回单位工作，以争取一流的毕业生充实到研究队伍中。

——要加大管理人员的培训，以提高管理水平。要采取系统内、系统外，市内、市外、外省市，国内、国外培训相结合的培训方式，与国内外专业培训单位建立合作关系。培养一支专业性强、高素质、与国际接轨的管理人才队伍。

——建立“导师制”。充分发挥高级专家的“领头羊”作用。凡在高级岗位的人才和优秀中青年人才，采取责任制的形式，分别带教一名至二名有潜力、有后劲、有培养发展前途的潜在性人才，带教成果列为重点考核内容，