



WUHAN
jiaoyu rencai

ziyuan jianshe
yu fazhan baogao

刘国庆 张元树 主编

武汉教育

人才资源建设与
发展报告



华中师范大学出版社



WUHAN

jiaoyu rencai

ziyuan jianshe

yu fazhan baogao

主 编 刘国庆 张元树

副主编 杨曙明 周冬祥

武汉教育

人才资源建设与
发展报告



华中师范大学出版社

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

武汉教育人才资源建设与发展报告/刘国庆,张元树主编.

—武汉:华中师范大学出版社,2006.12

ISBN 7-5622-3092-7

I. 武… II. ①刘… ②张… III. 教育—人才—资源开发—研究报告—武汉市
IV. G527.631

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 142680 号

书 名:武汉教育人才资源建设与发展报告

主 编:刘国庆 张元树◎

选题策划:华中师范大学出版社文字编辑室 电话:027—67863220

出版发行:华中师范大学出版社

地 址:武汉市武昌珞喻路 152 号 邮编:430079 发行部电话:027—67863040 67867371 67861549

邮购部电话:027—67861321 传真:027—67863291

网 址:<http://www.ccnp.com.cn>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

经 销:新华书店湖北发行所

印 刷 者:武汉中远印务有限公司

责任编辑:何军华

责任校对:罗 艺

封面设计:甘 英

督 印:姜勇华

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:22

字 数:560 千字

版次/印次:2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

定 价:38.00 元

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027—67861321。

本书如有印装质量问题,可向承印厂调换。

《武汉教育人才资源建设与发展报告》编委会

顾 问:靳 雁 谢世腰

主 编:刘国庆 张元树

副主编:杨曙明 周冬祥

编 委:王辉华 莫占祥 陈功江 许 芬 夏江涛

钱 纲 陈志敏 易明生 胡家骥 周柏云

彭显波 张 俊 潘选明 张仁祥 周烈爱

叶金城 向中华 陈文华 易山伟 明 铭

刘诗雄 周红艳 汪 新 朱长华 靳岳滨

项目指导专家组

- | | |
|-----|------------------------|
| 范先佐 | 华中师范大学教育学院原院长、教授、博士生导师 |
| 程斯辉 | 武汉大学教育学院教授、博士生导师 |
| 靳云全 | 武汉理工大学高等教育研究所所长、教授 |
| 冯桂林 | 湖北省社会科学院研究员 |
| 冉铁星 | 湖北省教育科学研究所副所长、研究员 |
| 叶显发 | 湖北大学教育学院副院长、副教授 |
| 徐学俊 | 湖北大学教育学院教授 |
| 董祥智 | 华中师范大学教育学院教授 |
| 阙 斌 | 江汉大学高等教育研究所副所长、副研究员 |
| 喻梦林 | 武汉市教育科学研究院研究员 |
| 毛永早 | 武汉市教育科学研究院副研究员 |

序

《武汉教育人才资源建设与发展报告》一书付梓在即,这是对武汉教育人才资源现状与发展战略的一次全面研究和系统分析,对于加强教育人才资源建设,促进教育事业持续健康快速发展,是一件很有意义的事。

武汉是一座历史名城,也是我国教育最发达的城市之一。目前,武汉地区有各级各类学校 2469 所,师生员工总数达 239 万多人,约占全市人口的 30.5%。全市高等教育毛入学率达到 30%,6 周岁以上人口中受高等教育的比例达到 10%,全市 6 周岁以上的人口人均受教育年限达到 10.02 年。武汉地区高等教育优势明显,办学规模在全国大城市中名列前茅;中小学教育基础雄厚,教育规模在全国大城市中也居于前列。全市小学、初中入学率分别为 100% 和 99.79%,16 岁人口初等教育完成率达到 99.45%。全市初中毕业生升学率达到 86.13%,优质高中在校生产所占比例达到 61.25%;初中毕业生升入中等职业学校与普通高中之比达到 4.43:5.57。

全市已基本建立起一支数量充足、结构合理、素质精良的教育人才队伍,其中,小学、初中、高中教师学历合格率分别达到 99%、96% 和 92%。全市评选了三届共 30 名“武汉市教育界十大名师”,并开展了“首席教师制”试点,建立了 11 个“名师工作室”。全市共有省特级教师 155 名,省级骨干教师 597 名,市学科带头人和市优秀青年教师达到 1000 余名,骨干教师梯队逐步形成。全市评选表彰市级优秀校长 40 名,中小学校长持证上岗率、任职 5 年内提高培训率分别达到 99.2% 和 98.4%。

为进一步深化教育人事制度改革,促进教育人才资源的建设和发展,市教育局组织有关单位编写了《武汉教育人才资源建设与发展报告》。该书站在新世纪新阶段“科教兴市”和“人才强市”的战略高度,认真总结了武汉市教育战线改革开放以来特别是近几年教育人才资源建设的实践和经验,提出了教育战线各类人才资源建设的指导思想、工作原则、目标任务、办法措施等方面的意见和建议,对武汉教育人才资源建设与发展进行了有益的探索。

《武汉教育人才资源建设与发展报告》一书结构严谨,数据详实,分析问题深刻清晰,观点鲜明,举措科学具体,既有一定的思想性和理论性,又有较强的实践性和可操作性。相信本书的出版,能给广大教育工作者和有关研究人员一定的帮助和借鉴,能在更大程度上促进教育事业的发展。同时也希望社会各界以此书的出版为契机,以更大的热情关心教育,关注教师和教育人才资源建设,为武汉教育的发展出谋划策,共同谱写武汉教育的新篇章。

袁善腊

2006 年 11 月

前 言

人类已进入 21 世纪,这是一个以知识创新为主要特征的知识经济时代。人才是知识创新的主体,知识经济时代必须高度重视人才资源的建设和发展。教育是培养人才的摇篮,教育人才资源应当是所有人才资源建设的源泉。因此,面对人才竞争日益激烈的新时代,世界各国尤其是发达国家高度重视发展教育,重视教育人才资源的开发与管理。

从国际上看,经济全球化必然带来人才流动的全球化。教育人才流动无国界早已是国际上教育交流的重要组成部分,教育人才竞争与交流领域日益扩大。前不久北京举办的国际教育博览会,国外教育机构来我国招聘 1500 名汉语教师,便是我国与世界各国进行教育人才交流的明显例证。在国内,随着我国教育人才管理制度改革不断深化,教育人才资源开发与管理已经成为促进教育可持续发展的一个重大课题。

武汉作为中部地区的特大中心城市,拥有丰富的教育人才资源,基础教育人才规模和高等教育人才资源位居全国前列。长期以来特别是改革开放以来的 20 多年中,武汉在人才资源建设和管理改革方面,不断开拓进取,积累了比较丰富的经验,也存在一些亟待解决的问题。面对日益激烈的教育人才竞争,特别是不断深化的基础教育改革、高等教育优化和职业教育发展需求,教育人才资源管理面临诸多新的挑战。全面了解武汉教育人才资源的现状,总结成功经验,客观地分析存在的问题及其原因,提出今后 5 年~10 年教育人才发展规划和战略对策,对于加快提高武汉教育人才资源质量,促进武汉教育可持续发展,具有特别重要的战略意义。

开展教育人才资源的建设与发展研究,并在广泛的调查和研究的基础上形成系列研究报告,是武汉教育发展中的一件大事。通过这一项目的实施和报告的形成,我们希望产生以下几个方面的积极影响:

第一,增强对教育人才资源建设和发展的思想认识。

长期以来,我们所倡导的是教育人事管理,而非教育人力资源管理,更没有涉及教育人才资源管理。传统的教育人事管理注重的是人员的招录、任用、培训、薪酬管理等方面的“事务性管理”,具有比较突出的如何“用人做事”管理特征。而人力资源管理则是主张“人是一种资源(而不仅仅是做事的工具)”,把人的管理与组织机构的事业发展战略规划结合起来,其突出特征是如何“开发人的潜能促进组织的发展”。人才资源管理则是更加重视强化“人才是第一资源”的管理意识,认为人才资源是比物质资源和资本资源更难获得、影响更为持久的核心资源。因此,重视人才资源的建设与发展,不仅可以促进传统人事管理转变为新型的人力资源管理,还可以带动和提高人力资源管理水平和工作效益。开展教育人才资源建设与发展的研究,有利于促进广大教育工作者站在教育事业可持续发展的战略高度,深刻理解教育人才资源的获得、开发、激励和维护的重要性。

第二,了解武汉教育人才资源现状和面临的挑战。

武汉作为中部地区的特大城市,教育人才资源位居全国同类城市前列。改革开放以来的 20 多年,武汉在教育人才资源管理方面不断深化改革,取得了不少成功经验,积淀了丰富的教育人才资源。面对新世纪对于教育工作提出的挑战,传统的教育人才资源结构和管理制度不可避免地面临新的矛盾。通过教育人才资源建设与发展的研究,充分了解当前武汉市各个区域、各级各类教育人才资源的规模、结构状况,找出存在的问题及其原因,对于进一步加强教育

人才资源建设非常重要。

第三,明确新世纪武汉教育人才资源建设发展的战略方向。

在国家实施中部崛起战略格局中,武汉市肩负着引领中西部崛起的历史重任,教育事业面临着一个新的发展机遇,武汉教育人才资源建设也必然进入一个新的历史发展时期。武汉市教育工作者要抓住这一千载难逢的发展机遇,就必须明确中部崛起对于教育事业发展的要求,积极主动地进行战略思考,找准今后一个时期武汉教育人才资源建设发展的战略方向,以免教育事业在中部地区新一轮经济复兴和社会变革中因迷失方向而无所作为,甚至拖了后腿。

第四,探讨今后5年~10年武汉教育人才资源建设发展的重大举措。

了解现状,发现问题,明确发展战略方向,其目的在于促进教育人才资源建设发展到一个新的阶段。要通过教育人才资源建设与发展研究,以科学发展观为指导,结合武汉市目前的实际和发展需要,提出具有前瞻性、创新性的切实可行的重大举措,切实解决武汉教育人才资源建设中存在的问题,促进人才资源建设跃上一个新的台阶。

《武汉教育人才资源建设与发展报告》全书由三编和附录组成。第一编是项目总报告,这部分全面概括地介绍了武汉市教育人才资源现状,总结了多年来武汉市教育人才资源建设的主要成绩和成功经验、存在的问题及其原因,提出了“十一五”期间教育人才资源建设发展的战略思考,制定了人才资源建设的六大重点工程,以便我们对武汉市教育人才资源建设与发展形成整体印象。第二编由7个分报告组成,分别对基础教育、高等教育、中等职业教育、民办教育、教育产业、教研科研、教育管理等7个类别教育人才资源现状、工作经验、存在的问题和发展对策进行介绍,以便我们从不同的专业角度进一步深入了解武汉教育人才资源状况。第三编由16个子报告组成,分别介绍武汉市15个行政区和一个大单位的教育人才资源建设概况,部分区还附有各具特色的学校教育人才资源建设典型案例,便于我们详细了解武汉市教育人才资源的区域分布情况和发展差异。附录汇聚了近年来武汉市出台的教育人才资源建设方针政策,这些政策性文件从政府的教育行政管理角度上,记录了武汉市在加强教育人才资源建设与发展方面所经历的改革历程,反映了武汉市在推进教育人才资源建设方面所做出的贡献。

教育人才资源建设与发展是教育领域中一项非常重要又特别复杂的工作,既涉及国家教育资源的优化配置和合理利用,又涉及广大教育工作者和学生及其家长的切身利益。研究编写《武汉教育人才资源建设与发展报告》是武汉市教育界的新生事物,对于我们来说是一种探索和尝试。由于本项目主要是针对2004年武汉地区教育人才资源建设状况来进行研究,历时近两年,加上资料数据采集途径和统计口径不同,因而有关现状描述可能会存在一些差异或疏漏;在成绩和经验总结方面,也可能难免挂一漏万,不尽如人意;在对当前存在的问题及其原因分析中,也有可能因视角不同而有所偏颇;所提出的战略思考和对策建议也可能因为不一定符合各地各校的具体情况而非切实可行。因此,难免存在这样或那样的不足之处,敬请各位领导和读者提出批评、指正和谅解。

我们期望《武汉教育人才资源建设与发展报告》能够促进各级领导、教育工作者和热心支持教育的社会人士,充分认识到加强教育人才资源建设的重要性,继承和发扬我国社会“尊师重教”的优良传统,牢固树立“中小学教师中也有人才”(邓小平,1977)的教育人才观,一如既往地大力支持教育人才资源建设,帮助和促进教育人才队伍为发展教育事业、全面提高国民素质做出更大贡献。也希望各位读者及时反馈对于本书的意见和建议,以便我们今后更好地做好教育人才资源建设发展的研究工作。

编者

2006年10月

目 录

第一编 武汉教育人才资源建设发展研究总报告

以科学发展观为指导 开创武汉教育人才资源建设新局面·····	(1)
--------------------------------	-----

第二编 各类教育人才资源建设与发展

巩固成果 抓住机遇 建设高素质中小学教师队伍	
——武汉市基础教育教师人才资源建设与发展报告·····	(35)
武汉市属高校师资队伍在调整中不断优化提高	
——武汉市高等教育人才资源建设与发展报告·····	(50)
强化前瞻 突出特色 加快建设一支适应中等职业教育发展的教师队伍	
——武汉市中等职业教育人才资源建设与发展报告·····	(60)
以科学发展观为指导 大力开发建设民办教育人才资源	
——武汉市民办教育人才资源建设与发展报告·····	(77)
开发教育产业人才资源 完善学校后勤服务体系	
——武汉市教育产业及后勤管理人才资源建设与发展报告·····	(87)
加强科研教研人才队伍建设 促进教育改革创新	
——武汉市基础教育教学科研人才资源建设与发展报告·····	(97)
加强教育管理人才资源建设 促进教育事业的发展	
——武汉市教育管理人才资源建设与发展报告·····	(110)

第三编 区域教育人才资源建设与发展报告

立足长远发展 打造人才工程	
——江岸区教育人才资源建设与发展报告·····	(126)
实施“人才强教”战略 加快教育人才建设步伐	
——江汉区教育人才资源建设与发展报告·····	(136)
铸名师工程 创“慧心”品牌	
——黄陂街小学“名师工程”纪实·····	(147)
统筹规划 优化结构 均衡发展	
——硚口区教育人才资源建设与发展报告·····	(150)
创建教师职业幸福的乐园、家园、学园	
——崇仁路小学教师队伍建设初探·····	(163)
以校为本 培养反思型教师·····	(166)

加强资源建设 确保教育均衡发展

——汉阳区教育人才资源建设与发展报告…………… (170)

开发优质人才资源 实现教育强区目标

——武昌区教育人才资源建设与发展报告…………… (181)

名校育名师 名师扬名校…………… (192)

整合人才资源 创办优质教育

——青山区教育人才资源建设与发展报告…………… (196)

实施人才强区战略 走教育可持续发展之路

——洪山区教育人才资源建设与发展报告…………… (203)

树高素质的教育人才 办有魅力的人民教育

——东西湖区教育人才资源建设与发展报告…………… (213)

适应人事改革 盘活用人机制…………… (224)

适应职业教育发展需求 建设复合型教师队伍…………… (226)

发挥课改实验基地作用 创设开放型教师培养机制…………… (229)

整合教育人才资源 促进农村教育持续发展

——新洲区教育人才资源建设与发展报告…………… (231)

加强教育人才资源建设 确保农村教育持续发展

——黄陂区教育人才资源建设与发展报告…………… (243)

教育改革辟新天 机制创新扬风帆

——蔡甸区教育人才资源建设与发展报告…………… (256)

科学配置人才资源 提供教育发展人才保障

——汉南区教育人才资源建设与发展报告…………… (268)

优化人才环境 开发人才资源

——江夏区教育人才资源建设与发展报告…………… (279)

盘活教育人才存量 优化教师队伍整体素质

——武汉经济技术开发区教育人才资源建设与发展报告…………… (287)

开发教育人才资源 发展科技新区教育

——东湖新技术开发区教育人才资源建设与发展报告…………… (296)

提高教育人才资源开发和管理水平 为本区域教育发展提供智力支持和人才保障

——武钢中小学教育人才资源建设与发展报告…………… (304)

提高教师素质 增强办学实力…………… (314)

附 录

武汉市教育人才工作重要政策文件汇编…………… (317)

后 记…………… (343)

第一编 武汉教育人才资源建设 发展研究总报告

以科学发展观为指导 开创武汉教育人才资源建设新局面

《武汉教育人才资源建设与发展研究》课题组

进入 21 世纪以来,全球化人才资源竞争日趋激烈,优秀人才特别是高端人才资源的开发与利用,已经成为世界各国发展战略的重点。人才的培养基础在教育,世界各国政府也因此越来越重视发展教育,要求提高教育质量和办学水平的呼声日益高涨。提高教育质量和办学水平的关键在于教育人才资源的数量和质量。因此世界各国在大力推进教育改革的过程中,都不约而同地高度重视教育人力资源的开发,这已经成为 21 世纪学校教育人才资源建设的必然趋势。

就国内而言,东南沿海经济发达地区在完成了原始资本积累和经济腾飞之后,大力发展教育已成为这些地区追求可持续发展的重点。教育的发展首先需要有优质的教育人才,而优质的教育人才又不是短期培训所能奏效的,于是,这些地区就重新仿效 20 世纪末深圳、海南的做法,提供优厚的待遇、优越的工作条件和灵活的人事管理政策,吸引武汉等中部地区的优秀教育人才“孔雀东南飞”。武汉作为中国中部的特大城市,据粗略估计,全市教育人才资源拥有量,在 15 个副省级大城市中位居前列。但是,面对国家实施中部崛起战略和新一轮教育改革提出的新要求,武汉教育人才资源建设(尤其是人才质量)存在着很多不适应的地方。武汉教育人才资源如何在新一轮挑战竞争中处于领先地位,是我们必须正视的重大课题。

为此,从 2005 年开始,启动了“武汉教育人才资源建设与发展研究”项目。该项目研究顺应知识经济时代对人才培养的需要,贯彻市委、市政府关于大力实施“人才强市”战略,努力建设高素质人才队伍的要求,通过对武汉地区教育人才资源现状进行全面的调查,运用现代人才管理理论和研究方法,全面了解武汉教育人才资源现状和未来发展要求,总结经验,发现问题,分析原因,提出战略思考及其实施对策建议,以促进形成符合时代要求的、具有武汉特色的教育人力资源开发机制、评价机制、培养机制和优化配置管理机制。

一、关于教育人才资源的基本认识与教育人才研究

研究教育人才资源建设问题,首先必须弄清楚有关人才的一些基本认识,明确教育人才开发研究的有关基本问题。

(一)关于教育人才的基本认识

1. 关于人才观念的探讨

在中国,“人才”一词众所周知。简言之,是指有才能、品德良好的人。才能包括知识和能力。因此,人才不仅具有比较突出的知识才学和很强的处事能力,还要具备良好的思想道德品质和行为规范。古今中外,人们对于人才的评价标准很不一致。中国古代崇尚“万般皆下品,唯有读书高”,学识渊博的人被称为人才,能工巧匠则难以被称为人才。而在崇尚实用主义的西方国家,连小学课本都没有读完的爱迪生,一生完成了2000多项发明,平均12天半就有一项发明,人们不仅仅称赞他是人才,而且称他为“天才”。今天,人们开始普遍认识到,人才不仅要有丰富的知识和良好的道德品质,还要具备很强的能力,尤其是需要具备较强的创新精神和实践能力。可见,人才概念具有其时代性,是一个不断发展着的,并且从古至今直至未来都会探讨的课题。对于培养人才的教育行业来说,持续探讨人才问题更具有特别重要的意义。

概括说来,关于人才评价标准,一般存在着以下几种不同的观点。

(1)学历论与能力论。“学历论”主张以学历的高低为依据来判断人才,如,把具有中专学历以上的人作为人才。“能力论”主张以办事的能力强弱为依据判断人才,如,比尔·盖茨的学历不高(大学肄业),但他具有开创计算机操作系统新纪元的超凡能力,不只是个人才,而且是个奇才。这两种人才评价标准的差距虽然比较大,但在教育人才建设的实际中往往同时使用。如,在教师引进时追求高学历,而在安排教师工作时又把教师的教育教学能力放在首位。

(2)知识论与业绩论。“知识论”主张以知识是否渊博为依据来判断人才,如谈到人才时往往要强调学识渊博、学富五车……等等;“业绩论”则是主张以是否取得了实际教育工作成绩为依据来判断人才。在学校的教师评价工作中,这两种评价观点和相应的做法也常常出现,也存在误区。如,在引进新教师和高级教师职称评定时都要进行知识水平测试,以此来检验人才的知识基础和分析能力;而在评选优秀教师、优秀校长时,则更多是注重参评者所取得的工作业绩。在干部选拔过程中往往在对其进行知识水平测试的同时,还要考察干部本人的德、能、勤、绩。

(3)资格论与适用论。“资格论”主张人才应当具有相应的资格或称号,如把取得了初级专业技术职务以上资格的专业技术人员列入人才范畴,而把专家、教授、研究员、特级教师等有高级技术职称或特殊称号的人才称为“优秀人才”。没有某种“称号”的人员,即使具有较高学历或能力,也难以被认为是人才;“适用论”认为,所谓人才就是能够适合工作岗位的需要,能够有效地解决实际问题并能够获得最大效益。在教育人事管理中,政府主管部门注重人才的资格(如新进教师必须取得教师资格证书),而学校往往看重的是该教师的专业水平能否适合工作岗位的需要。

上述有关人才评价标准的不同观点,须有区别但并非对立,只不过是评价人才时的倾向性不同而已。我们认为,教育工作对于人才的需求不同于其他行业,作为人才的教师,既需要坚实的职前文化知识学习经历(学历)和较强的学习能力(学力);同时也需要从事较长时期的教育教学训练经历(专业经历)和良好的知识更新与教育教学实践能力(专业发展能力);既要熟练适应教育工作岗位训练,符合工作岗位的需要,同时也应当显示具有较高专业发展水平的资格、职称或专业称号,更重要的是要取得比较显著的工作业绩,显示出教育人才应有的育人效益。因此,教育人才应当是一种符合受教育者需要的综合素质全面发展,能产生显著育人效益的人才。

鉴于此种情况,我们综合不同的人才观,根据教育的本质特点,认为教育人才是指在教育机构工作的具有大专(含)以上学历、胜任本职工作岗位的教师、职员、教育管理工作者和教育辅助人员。

2. 关于教育人才资源的探讨

不同类别人才的总和构成人才资源。与人才资源相关的概念有:人力资源、人口资源。人口资源是指某一地区范围内的人口总和;人力资源是人口资源中所有具有体力劳动和脑力劳动能力的群体(不具备劳动能力或丧失劳动能力的除外);而人才资源是人力资源中的优秀群体,主要是指具有较强管理、研究、创造及专门技术能力的部分群体。它们之间的关系可以通过下面图1、图2说明。

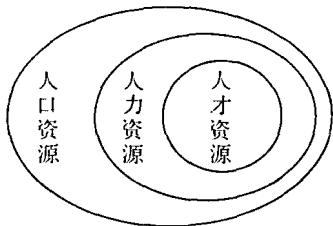


图1 人才资源的类属

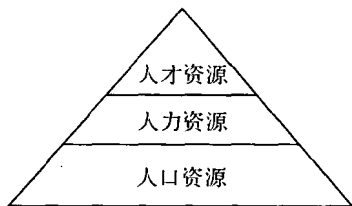


图2 人才资源的品位

从图1可以看出,人口资源、人力资源、人才资源三者之间是一个依次包含的关系。人口资源包含人力资源,人力资源又包含人才资源,或者说,人才资源是人力资源中的一部分,而人力资源又是人口资源中的一部分。从图2可以看出,人才资源虽然包含在人力资源、人口资源之中,但人才资源品位(即资源的质量水平)则比人力资源和人口资源的品位要高,处于人口资源“宝塔型结构”的塔尖部位。从图1和图2中我们还可以得到启示,具有丰富的人口资源并不等于具有高素质的人力资源,更不等于具有高质量的人才资源。三类资源不能相互等同和替代,也不能随意取舍,三者之间相互联系、相互依存。

教育人才是指从事教育工作的人才。具体说来,教育人才应当是在教育机构中服务,承担了一定的教育教学任务或管理和辅助教育工作任务,并且具有中专(含)以上学历和胜任相关工作岗位的人员。教育人才的总和称为教育人才资源。

需要特别指出的是,国家对于人才没有一个统一的规范界定标准,各类人事统计的口径也往往很不一致,而教育人事统计中习惯于按照“教职工”和“专任教师”进行分类统计,因此,本项目研究中一些引用的数据就难以区分“人力资源数量”或“人才资源数量”。关于这一点应当特别注意。

3. 教育人才资源的分类、分层

(1)教育人才的分类。按照不同的分类标准,人才资源可以分为很多类别。按照教育行业的传统专业工作分类,我们把教育人才大致分为6类:

- ①“教育行政管理人才”指公务员系列教育行政管理人员;
- ②“学校管理人才”指校级干部(或相当);
- ③“教育教学人才”指具有教师资格、中专及以上学历或具有教师专业职称的专任教师;
- ④“教研科研人才”指专职从事教研科研工作的教科研人员;
- ⑤“教育辅助技术人才”指具有中专及以上学历和初级专业技术职称以上的实验人员、电教技术人员、卫生保健人员、财会人员;
- ⑥“教育产业管理经营人才”指在教育系统内由财政支付工资的物业管理、教育设备用品经营且具有中专及以上学历的人员。

(2)教育人才的分层。专业人才与专业属性有关,而专业发展水平是最重要的专业本质属性。同一类专业人才的专业发展水平不同,反映了人才群体的层次性差异。为了考察人才队伍专业发展水平,我们可以对不同专业发展水平的教育人才进行分层。

教育人才的分层,可采用两种方法。

一是按专业技术职务级别分层。

其特点是根据国家实行的专业技术人员职称评定的政策规定,按照初级、中级、高级等技术职称进行分层。这种分层方法的优点是职称评定具有比较成熟的评审机制,评选依据具有自身的客观性标准(如达到什么样的专业水平、取得什么样的业绩),不因地区和群体的不同而出现明显的差异。但是,在“评聘分开”政策和聘用职数比例控制的政策影响下,相当一批被评上较高一级职称的教师因为各种原因(如,职数比例限制、身体原因、工作表现、工作业绩等)没有被聘任相应专业职务——即被“高职低聘”,自然也就没有履行相应较高一级职称的职责义务,因而也就难以发挥出相应层次人才应有的育人效益。在这种情况下,“高职低聘”人员的人才层次就难以定位。但是,就人才基本素质而言,一般不应因为是否聘任而有较大的变化。因此,本项目研究中,我们在按照专业职称进行人才分层统计分析时,还是按照取得专业技术资格人数进行分层研究。

二是按职业荣誉称号分层。

其特点是由政府颁布各种反映专业发展水平的称号(如特级教师、学科带头人、优秀青年教师、政府津贴专家、名师、名校长等),制定相应的标准和评选办法,经过一定的规定程序评选出不同层次的优秀工作者,作为专业发展水平较高层次的人才。这种通过横向比较评选人才的分层方法,难以执行统一的客观标准,不同学校、不同地区评选出来的人才层次往往参差不齐,缺乏科学性。但由于比较容易操作,所以在现实的教育人才评价活动中常常用到。

考虑到上述两种分层情况在实际工作中已经既成事实,本项目研究并没有做出非此即彼的取舍,而是都作为人才分层的实际情况,进行调查分析。并且约定:获得市级以上(含)且与职业属性密切相关的荣誉称号,如学科带头人、优秀青年教师、优秀班主任、政府津贴专家、名师、名校长、省特级教师等均列为优质教育人才资源。

(二)关于教育人才资源建设的研究

本项研究从2004年开始策划,2005年正式启动,到2006年完成。在项目研究过程中,本项研究坚持以科学发展观为指导,贯彻落实市委、市政府“人才强市”的战略方针,坚持“以人为本、以发展为目标”的研究方向,确立“人才是关键”的资源建设战略思想和“总揽全局看教育”的开放性人才观;坚持理论与实践相结合的工作方针,遵循“突出重点、兼顾一般、整体思考”的研究思路,运用“定量分析与定性判断相结合、政策导向与专家咨询相结合、经验总结与理论分析相结合、教育内部和教育外部相结合、当前需要和发展可能相结合”的研究策略,开展调查分析和对策研究。在研究过程中,力求体现以下几点思考:

第一,增强对教育人才资源建设和发展的思想认识。

长期以来,我们所倡导的是教育人事管理,而非教育人力资源管理,更没有涉及教育人才资源管理。传统的教育人事管理注重的是人员的招录、任用、培训、薪酬管理等方面的“事务性管理”,具有比较突出的如何“用人做事”的管理特征。而人力资源管理则是主张“人是一种资源(而不仅仅是做事的工具)”,把人的管理与组织机构的事业发展战略规划结合起来,其突出特征是如何“开发人的潜能促进组织的发展”。人才资源管理则是更加重视强化“人才是第一资源”的管理意识,认为人才资源是比物质资源和资本资源更难获得、影响更为持久的核心资源。因此,重视人才资源建设与发展,不仅可以促进传统人事管理转变为新型的人力资源管理,还可以带动和提高人力资源管理水平和工作效益。开展教育人才资源建设与发展的研究,有利于促进广大教育工作者站在教育事业可持续发展的战略高度,深刻理解教育人才资源的

获得、开发、激励和维护的重要性。

第二,了解武汉教育人才资源现状和面临的挑战。

武汉作为中部地区的特大城市,教育人才资源位居全国同类城市前列。改革开放以来的20多年,武汉在教育人才资源管理方面不断深化改革,取得了不少成功经验,积淀了丰富的教育人才资源。面对新世纪对于教育工作提出的挑战,传统的教育人才资源结构和管理制度不可避免地面临新的矛盾。通过教育人才资源建设与发展的研究,充分了解当前武汉市各个区域、各级各类教育人才资源的规模、结构状况,找出存在的问题及其原因,对于进一步加强教育人才资源建设非常重要。

第三,明确新世纪武汉教育人才资源建设与发展的战略方向。

在国家实施中部崛起战略格局中,武汉市肩负着引领中西部崛起的历史重任,教育事业面临着一个新的发展机遇,武汉教育人才资源建设也必然进入一个新的历史发展时期。武汉市教育工作者要抓住这一千载难逢的发展机遇,就必须明确中部崛起对于教育事业提出的人才培养要求,积极主动地进行战略思考,找准今后一个时期武汉教育人才资源建设与发展的战略方向,以免教育事业在中部地区新一轮经济复兴和社会变革中因迷失方向而无所作为,甚至拖了后腿。

第四,探讨今后5年~10年武汉教育人才资源建设与发展的重大举措。

了解现状,发现问题,明确发展战略方向,其目的在于促进教育人才资源建设发展到一个新的阶段。通过教育人才资源建设与发展研究,以科学发展观为指导,结合武汉市目前的实际和发展需要,提出具有前瞻性、创新性的切实可行的重大举措,切实解决武汉教育人才资源建设中存在的问题,促进人才资源建设跃上一个新的台阶。

二、武汉教育人才资源基本情况简要分析

(一)武汉教育人才资源现状概况

1. 武汉教育人才资源存量

武汉是全国特大中心城市,拥有丰富的教育资源,是全国重要的教育中心之一。截至2004年底,武汉地区共有各级各类学校机构数2606个,在校学生约221.45万人,教职工数18.31万人,其中专任教师12.12万人,估计具有中专(含)以上学历或初级(含)以上专业技术职称的各类教育人才约12万~13万人。

其中,武汉地区不同类型学校专任教师情况分布如下:

表1 2004年武汉地区各级各类学校专任教师基本情况分布表^①

各类学校	机构数(所)	在校学生数(人)	专任教师(人)
大学教育	59	772934	41592
中等职业教育	188	145147	8258
普通高中	124	172434	10393
义务教育	1611	950342	54784
学前教育	624	108330	6179
合 计	2606	2149187	121206

^① 数据来源:《2005年武汉年鉴》,武汉年鉴社2005年版,第294页。

近年来,随着教育事业的发展,武汉地区教育人力资源拥有量总体上是逐年递增(见图3)。

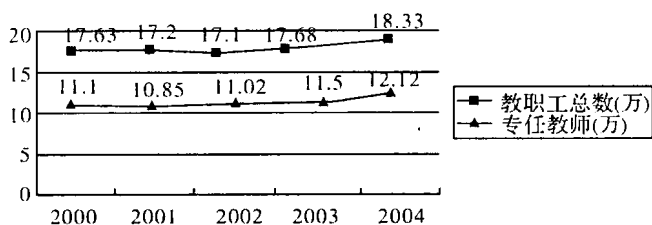


图3 2000年—2004年武汉地区教育人才资源变化情况

从图3中可以看出,近5年来武汉地区教育人才资源存量在2001年的小幅下降后又略有上扬。随着中小學生生源减少,教职工超编人员的分流,预计2007年以后全市教育人才资源规模将会有所缩小。

2. 武汉市普通中小学教师队伍情况与19个副省级以上城市的比较分析

中小学教师队伍是整个教育人才队伍的主体部分。中小学教师队伍素质水平在整个教育人才资源建设中具有举足轻重的重要地位。不同城市的中小学教师队伍情况的横向比较,可以使我们在一定程度上能够比较清楚地了解我市教师队伍在全国大城市中所占的位置。中小学教师职工队伍中,专任教师占教职工总数的比例,专任教师所具有的较高学历(超过国家规定的合格学历),可以在一定程度上反映各市教育人才资源的专业化水平。

表2 2004年全国19个副省级以上城市普通中小学教师队伍结构情况比较分析

	总排名	小学教师占教职工总数的%		中学教师占教职工总数的%		小学教师专科以上学历达到率		初中教师本科以上学历达到率		高中教师研究生以上学历达到率	
		%	排名	%	排名	%	排名	%	排名	%	排名
北京	3	78.41	17	66.95	19	79.80	2	66.69	4	3.65	6
上海	6	74.19	19	68.09	18	77.69	4	77.04	2	2.71	8
天津	14	82.61	16	74.96	17	57.36	16	40.12	16	2.50	9
重庆	19	89.58	5	82.64	2	59.92	12	38.86	19	0.90	16
哈尔滨	15	86.60	11	84.44	1	58.00	15	40.00	17	1.00	15
长春	4	87.41	8	76.48	15	75.20	5	66.70	3	5.69	4
沈阳	13	83.97	14	81.05	6	58.96	14	46.26	13	0.46	18
大连	18	84.32	13	82.25	3	56.52	17	46.30	12	0.63	17
西安	17	86.90	9	78.22	12	63.44	10	39.89	18	2.31	11
青岛	5	91.65	1	80.86	7	54.20	18	40.36	15	7.88	2
成都	11	86.85	10	80.37	9	59.00	13	44.40	14	6.50	3
南京	10	89.48	6	81.32	5	60.00	11	50.00	9	1.05	14
宁波	12	86.09	12	80.75	8	69.07	7	63.86	6	0.15	19
厦门	8	90.68	4	82.25	3	63.85	9	58.01	8	1.68	12
广州	7	83.53	15	78.67	11	78.16	3	64.11	5	2.46	10
深圳	2	77.22	18	75.48	16	88.40	1	78.70	1	5.60	5
杭州	1	90.83	3	77.32	13	70.27	6	61.69	7	8.00	1
济南	16	90.87	2	77.08	14	48.16	19	49.61	11	1.13	13
武汉	9	87.43	7	80.00	10	65.80	8	49.99	10	3.49	7
平均值	0	85.72	0	78.38	0	65.46	0	53.82	0	3.04	
标准差	0	4.75	0	4.48	0	10.14	0	12.57	0	2.46	

注:本表数据由市教育局教师工作处提供。

从表2中可以看出,武汉市中小学教师占教职工总数的比例和教师较高学历的达到率两项指标基本上处于19个城市的平均水平,与南京、成都大致相当。在个别分项目指标中,武汉

的某些指标值得关注。如,武汉市专任教师占教职工总数的比例略落后于南京,初中教师的本科学历达到率低于 19 个城市的平均值,落后于南京、长春、广州和杭州等同类城市。

从师资配置情况看,武汉市也处于中间位置(见表 3)。

表 3 2004 年全国 19 个副省级以上城市普通中小学师资配置情况比较分析

	总排名	小学教师的生师比		初中教师的生师比		高中教师的生师比	
		专任教师为 1	名次	专任教师为 1	名次	专任教师为 1	名次
北京	3	10.58	19	11.91	19	14.72	16
上海	6	14.25	15	15.34	14	17.60	5
天津	14	13.17	16	14.16	16	15.15	13
重庆	19	23.85	3	18.46	3	18.81	4
哈尔滨	15	12.00	18	22.00	1	12.00	19
长春	4	13.13	17	17.48	7	22.70	1
沈阳	13	16.08	11	14.71	15	16.15	10
大连	18	20.12	7	15.90	11	19.27	2
西安	17	21.71	5	18.17	4	19.12	3
青岛	5	15.10	13	13.69	18	16.04	11
成都	11	21.53	6	16.26	9	16.86	7
南京	10	15.89	12	15.87	12	14.21	17
宁波	12	24.66	2	17.50	6	14.81	15
厦门	8	18.06	10	16.96	8	14.87	14
广州	7	21.88	4	17.53	5	16.70	8
深圳	2	26.78	1	18.88	2	13.04	18
杭州	1	19.42	8	15.73	13	15.35	12
济南	16	14.89	14	13.97	17	17.39	6
武汉	9	18.26	9	16.20	10	16.59	9
平均值	0	17.97	0	16.35	0	16.39	
标准差	0	4.48	0	2.20	0	2.40	

注:本表数据由市教育局教师工作处提供。

从表 3 中可以看出,我市中小学师资配置,位于 19 个副省级以上城市的平均值位置。若以“生师比低于 15”作为小学阶段实行小班化教学的基本条件,则北京、哈尔滨、长春、天津、上海等市基本进入了“小班化”时代。北京、青岛、济南、天津、沈阳等市的初中生师比均小于 15,哈尔滨、深圳、南京、北京等市的高中生师比均小于 15,说明这些城市中小學生拥有的教师资源比较充足,教师人均教学工作量相对较轻。

(二)2005 年武汉市教育人才资源结构分析

在本项目研究过程中,我们通过动员全市各区教育局有关部门进行人才资源结构情况专项调查。根据各区填报的统计数据进行分析的结果,武汉市 15 个区和一个大单位教育人才资源的年龄结构、学历结构、职称结构分布特点如下(限于数据获得的局限性,本项目调查只涉及武汉市、区两级教育局所属的各级各类学校):

1. 人才资源年龄结构分布情况