

POSITIVE
RESEARCH ON
HEADMASTERS'
LEADERSHIP AND
SCHOOL EFFICIENCY

主编 李剑萍
CHIEF EDITOR LIJIANPING

山东人民出版社

SHANDONG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

校长领导与学校效能的
实证研究

主 编 李剑萍
副主编 张 涛 杨 旭

校长领导与学校效能的 实证研究

POSITIVE
RESEARCH ON
HEADMASTERS'
LEADERSHIP AND
SCHOOL EFFICIENCY

山东人民出版社
SHANDONG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

校长领导与学校效能的实证研究/李剑萍主编. —济南: 山东人民出版社, 2005.9
ISBN 7-209-03831-0

I. 校... II. 李... III. 校长—学校管理—研究
IV. G637.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 101771 号

山东人民出版社出版发行

(社址: 济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码: 250001)

<http://www.sd-book.com.cn>

新华书店经销 青岛星球印刷有限公司印刷

*

787×1092 毫米 16 开本 20 印张 2 插页 350 千字

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

印数 1—4000 定价: 29.80 元

《校长领导与学校效能的实证研究》

主 编:李剑萍

副主编:张 涛 杨 旭

撰写者(按章节排序):

张 涛 于 博 耿国彦

张 宇 陆 波 张耐冬

杨保国 彭卫忠 王书敬

褚福敬 李继良 田春利

序 言

粗略算来,从我开始学习教育管理学已经十五六年了,从我开始研究教育管理学也已经十多年了,在大学里从事院系和学校的管理工作迄今亦已逾五六年矣。大致以五年为一个阶段,先后逐步学习教育管理学的基础知识、学习从事教育管理学的初步研究以及学习积累教育管理的基本经验。

总体来讲,管理学的学科水平还有待成熟。其中,教育管理学更是后起,尚未形成独立、公认而系统的研究方法、研究范式、研究流派乃至研究领域。这一点,是我从自己粗浅的工商管理理论和短暂的公司管理经历中感受得出的。作为一名教育管理的研究者和实践工作者,我经常思考如何更好地丰富教育管理理论,以及更好地发挥教育管理理论对教育管理实践的指导作用,在理论与实践的互动中,推进教育管理学科的尽快发展和成熟。不揣谫陋,窃以为经纬诸端,要务者四:

其一,全面而系统地引进世界教育管理的历史文献和前沿理论,加强国际学术交流与合作,培养具有国际性教育管理视野、管理能力的高端人才。

其二,运用“科学”或“比较科学”的方法,即实证的方法研究中国教育管理的实际问题,尤其是较为系统地调查研究学校管理的现状。

其三,在中西教育管理的比较中,深入研究中国教育管理的社会基础、哲学基础与历史传统、文化品性,从历史哲学的高度把握中国教育管理的历史命脉与哲学走向。

其四,教育管理学研究者要自觉而积极地参与教育管理实践,学思互进,知行合一,在实践中体悟,在体悟中履践,努力提升植根中国历史文化的教育管理智慧,努力建构具有中国现代气派的教育管理学

科。

以上几个方面是多位一体、相互关联的,每一方面又包括许多工作,首途伊始,任重道远。本书即是属于第二方面工作的小小尝试。调查工作自2000年下半年至2002年末历时两年余,遍及山东省14个地市的上百所学校的数百位校长、2000多名教师。

本书各部分的调查者、撰写者,依次分别是:Ⅰ张涛、Ⅱ于博、Ⅲ耿国彦、Ⅳ张宇、Ⅴ陆波、Ⅵ张耐冬、Ⅶ杨保国、Ⅷ彭卫忠、Ⅸ王书敬、Ⅹ褚福敬、Ⅺ李继良、Ⅻ田春利。对于这些调查的实施和研究报告的撰写,我进行了整体设计,提出了指导意见。分别成稿后,我又确定了编写思路和原则,由张涛同志作了初步的汇编和统稿工作;在此基础上,根据我的意见,杨旭同志又对书稿的部分内容作了许多改写乃至重写。最后,由我统稿定稿。

由于条件所限,全书的研究方法不尽规范,研究水平不尽一致,写作体例不尽统一,个别观点可能亦有抵牾。历史学家傅斯年曾说:“每一书保存的原料越多越好,修理的越整齐越糟。”^①那么,本书就权且看作我们自己研究和供别人研究的一点“原料”吧。他还说:“一分材料出一分货,十分材料出十分货,没有材料便不出货。”^②本书可能出了一些“材料”,至于出了多少“货”甚至是否出了“货”,尚待评判。出“材料”是出“货”的前提和基础,我们毕竟出了一点“材料”,企盼能够通过自己出的“材料”为识货者出“货”——理论的“货”或实践的“货”——有所助益。

本书的出版,获得聊城大学出版基金的资助,承蒙山东人民出版社尹铭总编、李运才副总编的关心,谨致谢忱。

李剑萍

2005年7月26日凌晨

^① 傅斯年:《史学方法导论》,见傅斯年:《民族与古代中国史》“附录三”,河北教育出版社2002年版,第455页。

^② 傅斯年:《历史语言研究所工作之旨趣》,同上书,第475页。

目 录

序言	(1)
----------	-----

上编:校长领导行为与方式

I 运用 MLQ 问卷对高中校长领导行为的调查	(3)
II 运用 PM 理论对高中校长领导行为的调查	(48)
III 运用方格理论对中小学校长领导方式的调查	(70)
IV 运用费德勒模型对高中校长领导风格的调查	(92)
V 运用路径—目标理论对高中校长领导方式的调查	(112)
VI 初中校长管理跨度的调查	(133)

下编:教师发展与组织效能

VII 中学教师职业适应问题的调查	(159)
VIII 高中教师工作负担问题的调查	(179)
IX 中小学教师继续教育问题的调查	(205)
X 高中组织文化与组织效能关系的调查	(220)
XI 高中基层教研组织建构的调查	(247)
XII 高中班级组织与班级管理的调查	(280)
参考文献	(307)

上 編

校长领导行为与方式

I

运用 MLQ 问卷对高中校长 领导行为的调查

1 引言

1.1 研究的缘起

20 世纪八九十年代以来,随着技术变革和社会发展速度的加快,特别是社会不确定因素的增加,教育环境也开始从静态转向动态,从简单转向复杂。“我们正处于这样一个历史时刻:全世界正经历着重要的科学技术革新、经济和政治领域的变革和人口及社会结构的转化。这些翻天覆地的变化,今后还会进一步加快,并势必会造成许多紧张局面,特别是教育界的紧张局面,因为教育界要满足日益增多的需求和接受一个迅速变革的世界所提出的各种新的挑战”。^①学校校长是决定学校效率的主要因素之一(如果不是惟一主要因素的话),那么,随着教育环境的复杂性和不确定性的增加,对校长的要求就是其决策和领导行为要更加富有科学性并能驾驭这种不确定的环境。受世界上教育管理均权化趋势的影响,我国自 20 世纪末以来教育改革中一个重要的特征就是教育行政权力下放,“扩大学校办学自主权”不断被加强,这即意味着学校承担的责任愈来愈大。学校在获得更多权力的同时,也失去了原来政府的“庇护性”管理,需要更多依靠自己的力量进行战略规划和决策,独自承担办学风险。在这种情况下,校长不再

^① 国际 21 世纪教育委员会报告,联合国教科文组织总部中文科译:《教育——财富蕴藏其中》,教育科学出版社 1996 年版,第 190 页。

是仅仅针对现状执行上级教育政策和教育行政命令的被动管理者,而是更多地担负着塑造学校、经营学校的责任。他们需要明确自己的管理价值观,仔细分析和把握环境机遇,鼓励他人和自己一起改进学校效能,促进学校发展。

从另一个方面看,校长作为学校的管理者和领导者,是办好学校的关键。研究表明,学校变革的成功与校长的领导行为有很大关系,国外已经把校长领导作为衡量有效学校的重要指标。^①美国一项关于“什么是有效学校”的调查显示,无论是教师、家长还是校长自己都把“强有力的领导”作为有效学校的重要方面。^②在我国,随着校长负责制的完善和基础教育改革的深入,社会和公众对学校 and 校长的关注和要求越来越高,在公众看来,学校之间的差异即是校长差异的外在表现。如何通过提高自身的素质进而提升学校的管理水平,并最终促进学生的全面发展,是校长们无法回避的问题。而校长的领导素质、领导价值观及领导水平最终要体现在校长的领导行为上,加强对校长领导行为的研究具有更大的现实意义和时代色彩。

校长领导行为研究,也是教育管理学的一个重要理论问题。目前,国外和我国港台地区在这方面已经取得了许多研究成果,但大陆这方面的专门研究还不多,即便有也更多的是偏重理论思辨,关注校长领导行为的“应然”状态,而忽视“实然”研究,实证研究很少。即便有的研究采用实证方法且取得了有意义的成果,但有时缺乏对研究工具的可靠性和适用性的严格规范。所以,对校长领导行为研究的更好策略是从实际出发,树立问题意识,探求改善领导行为的思路和方法。

从领导学的角度看,领导问题是现代社会生活中的普遍现象,也是研究者和实践者非常关注的问题。本文之所以选择变革型领导理论作为研究的理论基础,其根本原因在于:其一,它是领导理论沿革发展至今的前沿理论,对新事物的认识和探索是科学研究的应然追求,研究具有一定的学术价值;其二,它与当今充满变革和挑战的社会背景是相适应的,有其研究的社会价值。不同时代的学校都或多或少地带着其所处时代的烙印,教育管理实践是复杂多变的,教育管理理论并不是放之四海皆准的,管理科学和理论的任务没有也不可能是提供在每一种情境下如何行事的“最好办法”。在一个急剧变化的环境中,任何人都无法去重复别人既定的行为方式,变革型领导打破模仿别人行为的思维模式,提供了

^① 1997年1月在美国田纳西州举行的“第10届学校效能及改善”国际研讨会中,人们研究成功学校、次成功学校及不成功学校的不同,学校领导作为影响学校效能的一个重要因素。详见孟繁华:《构建现代学校的学习型组织》,载于《比较教育研究》,2002年第1期。

^② 谌启标:《美国“有效学校”研究述评》,载于《教育研究与实验》,2003年第1期。

领导的一般思维方法,如强调愿景、激励、个性化关怀等。如此,变革型领导意欲提供领导者之“渔”而非“鱼”,这对校长领导行为的变革具有重要价值和启发作用。

从研究方法上看,实证研究曾作为国外教育管理学科的主流研究范式,也得到了我国教育管理研究者的认可,它为我们认识和了解生动活泼的教育管理现实提供了有效途径。当前,虽然实证研究在西方受到日益增多的责难,但这种责难是以实证研究的“过度发展”为背景的。^①而我国教育管理研究领域的实证研究还比较薄弱,教育管理研究中大量的仍是思辨研究和经验总结。许多研究重视对理论的复述而忽视其对实践的指导意义,甚至流于空泛的议论,用抽象的价值判断代替具体的事实判断,理论与实践相脱节。^②在我国,许多学者指出教育管理的研究范式要丰富化、多样化,而在实证研究尚未得到与思辨研究同等发展的程度时,我们有必要为实证研究的发展做些什么。所以,本文采用实证方法,也是从丰富教育管理研究范式的角度来考虑的。

至于为何采取普通高中学校作为研究对象,笔者认为,随着我国基本普及九年义务教育,高等教育即将实现大众化的到来,普及高中阶段教育是一种时代要求。可以说,无论从国家教育政策上、学龄人口的变化上,还是从提高国民素质上,高中阶段教育都应位居基础教育改革的重要位置并将面临新的挑战。所以,选择普通高中校长作为调查和研究的对象,其社会现实意义不言而喻。此外,也可通过微观的学校研究透视整个教育系统,达到以小见大,见微知著的目的。

1.2 相关概念界定

1.2.1 领导

对于领导的界定,管理学家尚没有一个统一的定义。在过去的半个多世纪,已形成了多达 65 种不同的分类体系用以定义领导的方方面面。与其在已经很长的领导定义的清单上再添上冠以笔者名字的定义,不如清理、反思和总结现有的领导定义。通过对诸多定义的梳理发现,有一些要素被认为是领导的核心,它们是:(1)领导是一个过程;(2)领导包含着影响;(3)领导出现在一个群体的环境中;(4)领导包含实现目标。本文赞同彼得·诺思豪斯(P. G. Northouse)把领导看作是个体通过各种行为影响组织群体或组织成员实现共同目标的过

① 张新平:《关于我国教育管理学发展中的五个问题》,载于《教育理论与实践》,2001 年第 1 期。

② 汤林春在对我国 1981 年—1997 年间的《全国报刊索引》上有关教育管理文章进行统计分析后,得出七个基本结论,其中之一就是“教育管理研究方式比较单一,以思辨为主”。详见汤林春:《我国十七年来普通教育管理研究之分析》,载于《上海教育科研》,1999 年第 4 期。

程。^①此观点认为,领导是发生在领导主客体间的交互活动,两者互相影响,不是一种单向度的线性活动。此外,在本文中,那些从事领导工作的人将被称作领导者(leaders),而那些领导活动直接指向的个体将被称为追随者或员工(followers)。领导者和追随者共同存在于领导过程中。

1.2.2 领导者

要了解领导者,首先要分析它和管理者的不同之处。一般来讲,管理者是被任命的,拥有合法的权力进行奖励和处罚,其影响力来自他们所在职位所赋予的正式权力。而领导者则可以是任命的,也可以是从一个群体中产生的,可以不用正式的权力来影响他人。哈佛商学院领导与变革领域最杰出的教授科特(P. Kotter)对他们的职能进行了比较:管理是保证组织的秩序和一致性,而领导的主要职能是产生变化和运动;管理寻求秩序和稳定,领导寻求适应性和建设性的变化。^②本尼斯(W. Bennis)对领导和管理作了经典而清晰的区分:“管理者是把事情做正确的人,而领导者是做正确的事情的人”。^③尽管有着不同的描述,现实中它们之间也还是存在着大量重叠的部分。当管理者从事影响一群人达到目标的活动时,他们就在进行领导。当领导者行使计划、组织等职能时,他们在进行管理。本文研究的重心在于领导和领导者,把领导者理解为“那些能够影响他人并拥有管理权力的人”^④,超越并包含管理和管理者的范畴。想像中的泾渭分明是不存在的,我们不是要在领导和管理这两者之间择一,而是在两者之间保持平衡。

1.2.3 校长

校长是学校行政的最高负责人,对外代表学校,对内主持全面校务。^⑤可以说,他既是学校组织的领导者又是其管理者。作为领导者,他是实施领导行为的主体,应该努力创造一种以学生高效学习、教师高效工作、有创新精神为特征的学校氛围,激发教师的工作热情,不断变革和改善学校组织;作为管理者,他要充分利用各种策略创设一个有序和有效的学校环境,执行和维护学校的文化价值、组织目标和既定规则。本文中的校长,特指普通高中学校全面主持工作的正校长。对校长领导行为的研究,其内涵中也是包含着管理成分的。

① [美]彼得·诺思豪斯,吴荣先等译:《领导学:理论与实践》,江苏教育出版社2002年版,第2页。

② [美]约翰·P.科特,方云军等译:《变革的力量:领导与管理的差异》,华夏出版社1997年版,第5页。

③ Warren Bennis, *Why Leaders Can't Lead*, Jossey-Bass Publishers, 1990. 19. 转引自王益:《变革时代的领导力》,清华大学出版社2003年版,第10页。

④ [美]斯蒂芬·P.罗宾斯,黄卫伟等译:《管理学》,中国人民大学出版社1997年版,第412页。

⑤ 顾明远主编:《教育大辞典》,第一卷,上海教育出版社1990版,第235页。

1.2.4 领导行为

对于领导行为,我国的理解是特定组织或群体中领导活动的主体在实施领导过程中表现出来的领导特性、品质、方式、作风及倾向。它是在领导主体的领导实践活动中形成并表现出来的。西方理解的领导行为(leadership behavior)一般是指领导者在从事指挥和协调群体成员工作^①过程中的特定行动。它可以包括建立工作关系、表扬和批评群体成员、对群体成员的福利和情感的关心等方面的行为。^② 国内外对领导行为的界定具有很大的相似性,究其实质是领导主体如何作用于领导对象或者领导主客体的相互作用。教育情境中的领导行为是从行业领导活动角度划分的,其中,校长领导行为是指校长在教育教学中,行使领导职能而具有积极内在动机和领导意义的激励、组织、决策、沟通等行为的外在表现。^③ 校长领导行为,属于领导行为的范畴,是教育管理学的一个重要理论问题,在教育实践中也受到非常高的关注。

2 相关研究综述

2.1 校长领导行为的研究综述

2.1.1 国外关于领导行为的理论发展

领导行为是组织行为学和管理学研究的重要领域,近一个世纪以来,它的发展经历了三个不同的阶段。

2.1.1.1 特质理论(Trait Theory)

关于领导特质方面的研究,开始的时候强调对领导者或伟人特质的鉴别;后来,它又转向强调特质在有效领导中的重要地位。传统特质理论认为领导者的特性是与生俱来的,没有领导特征的人是不能当领导的。心理学家也希望通过研究发现领导者与非领导者在个性、社会、生理或智力因素等方面的差异。20

① 顾明远主编:《教育大辞典》,第七卷,上海教育出版社,1992年版,第236页。

② Bernard M. Bass, *Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Free Press, 1981. 80. 转引自张忠山等:《小学校长领导行为研究》,载于《心理发展与教育》,2000年第2期。

③ 顾秀芳:《全面推进素质教育的关键是校长——关于有效中小学领导行为之研究》,载于《上海教育》,2000年第4期。

世纪中期,领导特质理论受到了全面的挑战和质疑。斯托格迪尔(R. M. Stogdill)提出,领导者与非领导者之间在特质方面的差异在各种场合中并不是固定不变的。一个具备领导者特质的人,在某个场合可能成为领导者,而在另一个场合则不一定还能成为领导者。^①

在教育领域,有关教育领导者的特质研究也一度非常兴盛。许多人著书立说,提出教育领导者必须具备的特质条件,如学历、教育管理的专业知识、对教育法规的熟悉程度、责任心等。虽然这些研究对认识教育领导者特别是校长的基本特质条件有所帮助,但从总体来看,这类的研究意义不大,因为毕竟我们无法通过一套实际可行的方法鉴别这些特质,也难以将此作为划分教育领导者和非领导者的依据。

大半个世纪的领导特质理论的研究表明,具备某些特质确实可以提高领导者成功的可能性,但没有一种特质可以独自支撑起领导行为的成功。正是这一致命缺陷使研究者对其研究兴趣越来越淡,从20世纪40年代以后,有关领导的研究转向了对行为风格方面的考察。

2.1.1.2 行为理论(Behavior Theory)

由于领导特质理论的缺陷和困境,研究者开始把目光转向领导者表现出来的具体行为上,希望了解有效领导者的行为是否有独到之处。行为理论集中考察领导者在实际中做些什么以及是怎样做的。该理论扩大了对领导的研究范围,它包括了领导者在不同情境下对员工行为表现的一贯风格。有关领导行为理论的研究相当多,最全面的有代表性的研究来自于20世纪40年代末期在美国俄亥俄州立大学进行的研究。海姆菲尔(J. K. Hemphi)、哈尔平(A. W. Halpin)等研究者编制了“领导行为描述问卷(LBDQ)”,分析后归纳出两种最基本的领导行为类型:结构维度(initiating structure)和关怀维度(consideration)。前者是领导者更愿意界定和建构自己与员工的角色,以达成组织目标;后者主要是领导者尊重和关心员工的看法与情感,更愿意建立相互信任的工作关系。结构维度更多地表现出一种关注任务的行为,关怀维度表现出重视关系的行为。研究表明,在结构和关怀方面均高的领导者常常更使追随者取得较高的工作绩效和满意度。

同期,密歇根大学调查研究中心也进行着相似的研究,将领导行为划分为员工导向(employee orientation)和生产导向(production orientation),它与俄亥俄

^①《领导学:理论与实践》,第9页。

州立大学的关怀维度和结构维度行为基本相似。后来,布莱克(R. R. Blake)和莫顿(J. S. Mouton)发展了领导的二维观点,他们在“关心人”和“关心生产”的基础上提出了管理方格论(managerial grid)。他们在“关心人”和“关心生产”两个维度所代表的两个坐标轴上分别划分出 9 个等级,从而生成了 81 种不同的领导类型。其中有 5 种结合表示典型的领导方式,即贫乏型(1. 1)、权威—顺从型(9. 1)、乡村俱乐部型(1. 9)、中庸之道型(5. 5)、团队型(9. 9)。领导方格论的基础与上述的研究是非常相似的。

综观领导行为的几种理论,研究者在确定领导行为风格与员工的工作绩效的一致性上获得了一定的成功,尤其是“关怀维度”或“员工导向”被普遍认为是有效的领导,因为该理论试图寻求对各种情境下都普遍适用的领导行为,很少注意到领导风格的有效性在不同的情境下的效果,没有考虑到领导是一个动态的过程,领导工作的成效取决于领导者、被领导者和情境的相互作用。可见,脱离了情景因素去寻找一种放之四海皆准的领导行为是无法实现的。因此,研究者的兴趣也便逐步转移到对领导行为所发生情境的研究上。

2.1.1.3 权变理论(Contingency Theory)

在领导的特质理论、行为理论相继遇冷后,不少学者认识到,领导中不存在什么最佳的领导风格,领导的效能不仅仅取决于领导者的个人素质或某种领导行为,还要取决于领导者所处的具体情境,如工作性质、组织文化等,由此便产生了领导权变理论。领导权变理论认为,不存在一成不变的、普遍适用的最佳领导理论和方法,也不存在到处都适用的领导原则,领导效能是多种因素相互作用的结果。领导效能应该决定于领导者、被领导者和情境因素三者的有效配合。

其中比较成熟的理论即是菲德勒权变模型(Fiedler Contingency Model)。这是菲德勒(F. Fiedler)于 1951 年提出的领导模型,他认为有效的领导行为是具有情境性的,并总结出三项情境因素:领导者与成员关系,即领导者感觉到其员工对它的接受程度;任务结构,即员工的工作任务是例行的和明确界定的还是非结构性的和松散的;职位权力,即领导职位所具有的权力,期望这三种因素的组合能与领导者的行为取向恰当匹配,实现领导效能(如表 1-1)。调查发现:任务取向的领导者在领导者成员关系比较好、任务结构比较高以及职位权力比较强的情境和领导者成员关系差、任务结构低及职位权力弱的情境下工作会取得比较好的工作绩效;关系取向的领导者会在中等条件下取得比较好的工作。尽管菲德勒权变领导理论在方法和结论上存在很大争议,但其贡献在于对所谓“存

在最好的领导行为”的说法提出了质疑,其模型为研究领导行为提供了更为广阔的视野。

表 1-1 菲德勒权变模型

领导者与成员关系	好				差			
	高结构		低结构		高结构		低结构	
任务结构								
职位权力	强	弱	强	弱	强	弱	强	弱
期待的领导风格	1	2	3	4	5	6	7	8

资料来源:《领导学:理论与实践》,第 50 页。

有关权变领导的研究还有很多,如赫塞(P. Hersey)和布兰查德(K. Blanchard)提出的领导情境理论(Situational Leadership Theory)。该理论认为,应将员工的成熟度水平划分为一个权变变量,领导者的行为与员工的四种成熟度结合起来才能实现领导的效能。员工的成熟度由低到高,与领导者的行为进行匹配,从而组合出 4 种具体的领导风格:命令、说服、参与和授权。豪斯(R. J. House)开发的路径—目标理论(Path-goal Theory)也是很有影响的。豪斯认为领导者是弹性灵活的,同一领导者可以根据不同的情境表现出不同领导风格。为此,他将领导行为确定为四种:指导型、支持型、参与型和成就取向型。任务较为枯燥单调或压力大的环境下,支持型行为最有可能促进满意度和绩效水平;任务模糊不清的情境下,指导型行为有助于明晰任务或角色,提高动机水平;成就导向型领导行为可使员工对自身能力更有自信。

总之,权变理论关注组织情境性关系和管理法则。在这里,环境是自变量,组织做出的管理反应是因变量。最核心的环境变量主要有四类:即组织的规模,环境的不确定性,任务与技术的常规性程度及个性差异。权变领导的行为不是对领导问题提出创造性的解决思路,只是对传统观念的组合配对,它说明所谓“适合的就是最好的”,对“什么是适合的”此类问题没有明确阐述。从严格意义上说,权变论还算不上是一种理论,而只是一种思想方法,是一种概念工具。^①

2.1.2 国内对校长领导行为的研究

某一领域的研究成果输出口,即研究成果与其受众见面、交流的媒介,是考察该领域研究状况的重要渠道。我国教育管理研究成果输出口大致有四种:出版社的书籍、相关刊物的文章、学会的会议论文和研究者的课题报告^②。本文主

^① 唐宗清:《权变领导论的基本思想、主要模式及对校长工作的启示》,载于《教育评论》,2001 年第 6 期。

^② 冯大鸣:《美英澳教育管理前沿图景》,教育科学出版社 2004 年版,第 95 页。