

分层次 教育管理研究

Hierarchical Education
Management Research

杜天笋◎著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

分层次教育管理研究

杜天笋 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

分层次教育管理研究 / 杜天笋著. —杭州: 浙江大学出版社, 2013. 5
ISBN 978-7-308-11611-4

I. ①分… II. ①杜… III. ①教育管理—研究 IV.
①G40-058

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 115065 号

分层次教育管理研究

杜天笋 著

责任编辑 刘姗姗

封面设计 俞亚彤

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江时代出版服务有限公司

印 刷 富阳市育才印刷有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 14.75

字 数 250 千

版 印 次 2013 年 5 月第 1 版 2013 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-11611-4

定 价 29.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

前 言

一般认为,教育管理学包括教育行政学和学校管理学两大部分。教育行政学是研究国家各级教育行政部门领导和管理教育事业工作规律的科学,学校管理学是研究各级各类学校内部管理工作规律的科学。分层次的教育管理,旨在研究探讨教育对象呈现复杂状态的情况下,如何进行有效管理的问题。它既涉及教育行政管理的范畴,也包含学校管理的范围。教师群体管理、学校群体管理、分层次的教育评价等属于教育行政学中的内容;学科教学、学生群体、班级群体、人才培养、就业工作管理等属于学校管理学中研究的层面。分层次的教育管理,从研究“学群”客观存在的差异性入手,有针对性地提出分层次管理的对策,以实行有效地管理,提高管理的效益。

本书有以下几个特点:

一、崭新的视角。本书不是研究某一层次的教育,如高等教育或基础教育;也不是研究某一类型的教育,如职业教育或特殊教育;而是研究教育领域管理实践中司空见惯的一种现象,面对参差不齐的“学群”,如何进行科学的管理。统一的教材,水平不等的学生,如何提高全体学生的教学质量?这是学科教师梦魂萦绕的问题。不同年龄段的学生,德育的需求均不相同,如何提高德育的针对性和实效性,是德育工作者孜孜不倦探求的问题。不同层次的教师,需要采用不同的激励方式,如何通过有效管理提高教师队伍的活力,是教育行政管理人员持续不懈探索的问题。区域内学校基础水平各异,如何进行科学的评价,是教育局长们期待破解的难题,如此等等。管理对象的差异性在平时的教育管理中普遍存在,而对这些问题的回答正是本书研究的重点所在。

二、系统的阐述。本书阐述了分层次教育管理的内涵,揭示了分层次教育管理的基本特征、形态和功能;论述了分层次教育管理的理论价值取向,分层分类的方法;探讨了分层次的教学、分层次的德育教育、分层次的班级管理、分

层次的学生管理、分层次的教师管理、分层次的学校管理、分层次的教育评价、分层次的人才培养和分层次的学生就业工作管理等具体的管理实践问题。从学科教学到人才培养,从学生教育到就业指导,从班级管理到学校管理,从教师管理到教育评价,涉及了基础教育到高等教育的相关内容。本书力求以理论引领为主线,以实践探索为佐证,较好地构建分层次教育管理体系的框架,意在进一步推进教育管理学的研究。

三、翔实的材料。本书是在笔者通过课题研究和实践的基础上,历经数十年体悟,并不断反思而成。最早的课题是1989年度金华市教委课题“农村初中语文分层次教学目标的设置及实施”,最近的课题是2012年6月的浙江省高技能人才培养项目:“涉外服务业高技能人才软技能提升的策略研究”。书中成果涉及的课题有:省部级课题3个(省哲社课题:涉外复合型应用人才培养的研究;省高技能人才培养项目“涉外服务业高技能人才软技能提升的策略研究”;省社科普及重点课题:浙江省最新民生政策法规解读——求学问策:浙江省最新教育政策法规解读);厅级课题4个(分类指导,分步实施,整体推进素质教育;山区重点高中的办学研究与实践——实施分层次管理,全面提高学生素质;分层次教育与学生个性发展的实验研究;省教育技术规划重点课题:关于高校毕业生就业的数字化服务平台的开发研究);校级课题2个(校重点课题:高校毕业生就业服务体系构建的研究;校重点课题:涉外复合应用型人才的培养模式构建);市级课题3个(班级工作实行动态管理的实践;加强青年教师培养的实践与思考;农村初中语文分层次教学目标的设置及实施)。因而,书中呈现了一定数量的通过实践检验的翔实材料。这些第一手材料,可为阅读者提供参考和启迪。

在本书的写作过程中,参考和吸收了国内外有关专家学者的研究成果,其中直接引用的观点和材料已加以注明,谨此一并表示感谢。虽然笔者数十年来一直致力于分层次教育管理的研究,但由于教育理念和教育实践经常处于社会现实的考量中,认识和分歧一直伴随着教育改革的发展而存在。随着党的十八大精神的贯彻落实,因材施教,个性化教育呼声渐高,承势把自己多年的实践和感悟奉献给读者。由于笔者学识和能力所限,书中疏漏之处在所难免,敬请批评指正。

作 者

2013年2月于杭州

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究现状概述	2
第二节 分层次教育管理的基本内涵	6
第三节 分层次教育管理的特征、形态和功能	8
第二章 分层次教育的价值取向	12
第一节 分层次教育管理理念的文化遗产	12
第二节 分层次管理理念的国外理论借鉴	15
第三节 分层次教育与管理的均衡发展	21
第三章 层次划分的依据和常见方法	24
第一节 层次划分的依据	24
第二节 层次划分的常见方法	26
第四章 分层次的教学实施	38
第一节 分层次的教学目标设置	38
第二节 分层次的课堂教学模式	40
第三节 分层次的辅导活动	41
第四节 选修课、活动课与实践课	42

第五章 分层次的德育教育	45
第一节 分层次的德育目标设置	45
第二节 分层次的德育实践体系构建	46
第三节 开展分层次的德育活动	58
第六章 分层次的班级管理	64
第一节 分层次设置班级	64
第二节 分层次班级管理的实施程序	65
第三节 班级分层次管理的评价	68
第七章 分层次的学生管理	77
第一节 “三场”学生的分层次管理	77
第二节 学生干部的分层次管理	84
第八章 分层次的教师队伍管理	88
第一节 教师素质的要求与层次的划分	88
第二节 分层次促进教师发展成长	90
第九章 分层次的学校管理	104
第一节 学校基础状况的诊断与发展目标的确定	104
第二节 分层次学校管理的运作方法	109
第十章 分层次的教育评价	112
第一节 学生评价体系的构建	116
第二节 教师评价体系的构建	119
第三节 区域学科教学质量评价	128
第四节 学校发展性评价	133
第十一章 分层次的人才培养	138
第一节 人才培养模式的构建	141
第二节 复合型人才的培养	153
第三节 服务型人才培养	163

第四节 可雇佣性应用人才的培养	174
第十二章 分层次的学生就业工作管理	183
第一节 分层次就业指导工作的实施步骤	185
第二节 分层次的学生就业指导	199
第三节 多样化的就业服务	206
附 录	213
附录 1 大学生就业实践基地申报表	213
附录 2 关于合作建立学生就业实践基地的协议	216
索 引	218
后 记	223

第一章 绪 论

对于管理行为的产生,马克思曾有过著名的论断。他说:“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动。这种指挥必须执行生产总体的运动和构成生产总体的各独立部分的个别运动之间的差别所产生的各种一般职能。”^①“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者独立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。”^②按照马克思的观点,管理行为是在社会生产力发展的基础上,人们进行协作劳动所引起的;管理的目标是协调个人的活动适应总体运动。社会实践也证明,一切有组织、有目的的集体活动都需要管理。所以,长期以来许多有识之士对管理的规律、管理的效率进行了孜孜不倦的探求,涌现出许多的理论派别,形成了管理理论的“丛林”现象。

其中,比较有影响的管理理论有:弗雷德里克·泰勒的科学管理理论,吉尔布雷思夫妇的动作研究,马克斯·韦伯的行政组织管理理论,闵斯特伯格的工业心理学思想,法约尔的一般管理理论,埃尔顿·梅奥的人际关系理论,切斯特·巴纳德的系统组织理论,勒温的领导风格类型理论,亚伯拉罕·马斯洛的需要层次论,斯金纳的强化理论,阿吉里斯的“不成熟—成熟”理论,坦南鲍姆的领导行为连续体理论,戴尔的比较管理经验研究,利克特的管理新模式,罗伯特·布莱克的管理方格理论,西肖尔的组织效能评价标准,亚当斯的公平理论,雷德里克·赫茨伯格的双因素激励理论,本尼斯的组织发展理论,麦克利

① 马克思. 资本论(第1卷)[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1983:322.

② 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集(第25卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1979: 431.

兰的成就动机理论,波特和劳勒的期望激励理论,弗鲁姆的期望理论及管理决策新思想,杜拉克的有效的管理者研究,伯法的管理科学学派,赫伯特·西蒙的管理决策学派,明茨伯格的经理角色学派,道格拉斯·麦格雷戈的X理论和Y理论,威廉·大卫的Z理论,波特的竞争战略研究,沙因的组织文化研究,卡斯特、约翰逊、罗森茨韦克的系统管理理论,约翰、莫尔斯和杰伊的权变管理理论,软性管理理论、危机管理理论、精细化管理理论,矛盾管理理论,组织行为管理理论,人本管理理论等。管理理论不断发展,有效地满足了人们在社会进步过程中解决和处理复杂问题的需要。

教育领域作为社会系统的重要组成部分,在发展壮大的过程中,也不断吸收和借鉴了各种管理理论的营养成分,如科学管理理论、行为管理理论、决策理论、系统管理理论、权变理论、组织管理理论、目标管理理论、激励理论、期望理论、学习型组织理论等,使得教育管理呈现出异彩纷呈的状态,推进了教育管理学的深入发展,有效地指导了教育管理的实践。

分层次的教育管理,旨在研究探讨教育对象呈现复杂状态的情况下,如何进行有效管理的问题。它涉及了学校管理学和教育行政学中的有关内容及相邻交叉的部分内容。从研究“学群”,包括学科知识群、学生群体、班级群体、教师群体、学校群体等客观存在的差异性入手,提出分层次管理的对策,实行有针对性的管理,以提高管理的效益。学生群体管理、班级群体管理、教师群体管理、学校群体管理等既涉及了学校管理的范畴,也包含了教育行政管理的范围。因而,以分层次的教育管理为主题,来统筹研究的全部内容。

第一节 研究现状概述

分层次的教育管理,研究的是教育领域的有效管理问题,但它实际上是得益于我国改革开放初期,国家经济领域如何进行科学管理的研究思路和研究方法。我国的改革开放发端于20世纪80年代,首先在深圳开办经济特区,而后依次地推进到沿海东部地区、内陆中部和西部地区。由于起点不同、基础不同、政策优惠程度不同,管理的对策方法也应该不同。实行分层次管理,调动各地方、各方面的积极性,被提上了议事日程。朱芬吉、刘西荣(1987)^①为我国宏观经济分层次管理提供了思路,认为应该把管理主体和调节手段的运用结

^① 朱芬吉,刘西荣. 关于宏观经济分层次管理的几个问题[J]. 管理世界,1987(1):49.

合起来。笔者将宏观经济管理分为两个层次:一是中央管理层,二是省、市、中心城市管理层。提出在宏观管理内容和调控手段方面应适当划分中央和地方职责和权限,使地方有一定权利运用参数调节本地区的经济运行,制定本地区的经济规划和发展战略,选择和扶植本地区的重点产业,确定相应的投资重点,并通过经济信号引导企业实现本地区的宏观目标,进而实现全国范围内的总体目标。傅国华、姚树洁(2004)^①认为:经济分层次增长需要分层次管理。在区域经济发展的管理过程中,资金、土地、劳动力、技术、制度等要素是影响经济总量增长的新要素。影响发展的要素所显现的分层次性决定了各区域管理政策的层次性,当发展需要的政策层次与区域经济发展层次相适应时,管理才能实现最优化,各层次的经济增长才能形成,最终实现经济总量的又好又多增长。政府各部门通过政府行为制定相应经济政策,如财政政策、货币政策、体制改革政策、科技政策、人才政策等,分阶段、分层次、有区别地来管理区域社会经济的发展,才能有效地促进社会经济的可持续发展。相反,忽视了经济发展的层次性,必然导致先进的管理理论和经济政策难以实现其理想预期。通过分层次管理的实践,我国的经济得到了快速的发展。

在国家宏观经济管理中,实行分层次管理取得了令人瞩目的成绩,也激发了其他领域研究者开展分层次管理研究和实践的积极性。在干部管理上也进行了分层次管理的有益尝试。王恺(2002)^②探讨了“分层次建立后备干部名单,对后备干部实行分层次培养,分层次使用”的问题。根据资格、数量与结构的要求,将县(市、区)党政副职后备干部分为三个层次:第一层次,近期能进班子的后备的正科职干部,以满足近期领导班子调整充实的需要;第二层次,经几年培养可进班子的后备干部;第三层次,以优秀年轻人才为主体的后备干部人才队伍。按培养目标和成熟度,按不同层次采取不同的培养方式:第一层次的后备干部,以市委组织部为主,加强近期培养;第二层次的后备干部由县(市、区)委和市委组织部共同负责培养;根据班子建设的需要和每个人的具体情况逐一确定培养方向,制定培养计划,落实培养措施;第三层次后备干部的培养,以县(市、区)为主。同时,对后备干部实行分层次动态管理。换届过程中,在民主推荐的基础上分层次建立了新一轮的后备干部名单。以第一层次后备的调整为重点,作了第二层次向第一层次,第三层次向第二层次的局部滚动的调整。通过后备干部的分层次管理,超前考虑领导人才的需求,较好地

① 傅国华,姚树洁. 经济分层次增长逻辑模型与最大化条件[J]. 世界经济文汇, 2004(6):36.

② 王恺. 建立后备干部分层次管理模式的有益尝试[J]. 组织人事学研究, 2002(2):51.

抓好当前与着眼长远结合起来,把选拔使用与打好基础结合起来,变被动挑选为主动培养,变“1:1”的选拔为“金字塔”式的选备,有效地激活和改进后备干部工作。在科研领域,古继宝、李国伟(2006)研究了基础研究人员流动的分层次管理问题^①按照其学术声望由低到高,把基础研究人员分为四个层次:基础层、辅助层、精英层、大师层。作为科研管理人员,在对流动性极强的基础层研究人员进行人力资源管理时,指导思想是在培养中甄别,在流动中选优。在保持和吸引优秀的基础层研究人员时,科研组织通常不需要为他们提供很有诱惑力的薪酬激励。吸引和留住基础层研究人员的关键在于组织能否提供行之有效的培养方案和成长计划。主要措施有:重视指导,提高导师和指导者的水平,充分发挥导师或者指导者的作用;鉴于基础层研究人员的能力特点,组织集体性的知识培训;提供充足的学术资源,让人才有自由发挥的空间;适度提供一些常规性的任务,让他们边学习边锻炼。影响辅助层研究人员流动的主要因素为:成长机会、竞争环境、物质激励。科研组织对辅助层研究人员的流动应持宽容态度,为其提供个人成长机会、公平的竞争环境和良好的物质激励。要有良好的学术指导和充足的学术交流机会;大量的富有挑战性的任务资源;良好的研究条件;宽松的环境;建立有序的竞争环境和公平的遴选机制。影响精英层研究人员流动的要素是:研究资源、组织认可、物质激励。科研组织的管理策略是提供良好的工作条件,最大限度地发挥他们的潜在能力,做到人尽其才、才尽其用;重视成就激励,靠事业留人,感情留人。要充分重视他们的创造性成果;要有可持续的激励性薪酬体系。一般来说,大师层研究人员流动性不是很强,造成大师层研究人员流失的原因多数是因为组织的环境与其个人的价值观相悖,在组织中得不到应有的尊重。在对大师层研究人员进行流动性管理时,组织的尊重和认可成为了一项更加重要的因素。良好的工作条件如科研经费充足的学术交流资源是必不可少的,在薪酬激励方面,组织通常会给大师层研究人员提供丰厚的薪酬,创造优美的环境,使他们在科研工作中发挥才干。吴秀峰等(2007)^②对竞技体育后备人才进行分层次管理的研究,把竞技体育后备人才分为“基础层、准备层、精英层”三个层次,并提出了对各层次实现优化管理的对策。曲以滨(1985)^③研究了计划生育工作“分类指导、

① 古继宝,李国伟.基础研究人员流动的分层次管理研究[J].人力资源管理,2006(2):109.

② 吴秀峰,张绍礼,王珊珊.辽宁省竞技体育后备人才的分层次管理的研究[J].北京体育大学学报,2007,12(30):1605.

③ 曲以滨.计划生育工作实行分类指导、分层次管理的方法[J].人口学刊,1985(5):51.

分层次管理”的问题,将育能妇女分成三大类九种,并把三类九种再分三个层次:第一层次,放心户(三大类每类中的第一种人);第二层次,比较放心户(每类中的第二种人);第三层次,重点户(就是每类中的第三种人)。在实际工作中,针对不同类型进行分类指导,针对各层次采取不同的管理措施。舒代好(1999)提出了分层次管理与多层次稽核体制设想。^①叶和平(2009)在高低压供电分层次管理模式方面做了有益的探索和实践。^②俞芬芳(2011)研究了我国外汇储备分层次的管理(浙江大学硕士学位论文,2011年5月,我国外汇储备分层次管理的研究)。崔效宾(2012)对有线电视网络资产数据分层次管理结构应用提出了自己的见解。^③

比较系统地对分层次管理问题进行研究的,当推海南大学傅国华教授。他认为,分层次管理的本质在于:能够精细识别管理对象的发展层次,设计相应的层次管理手段、方法,实施层次对应的有效管理,实现优化管理,提高管理的效率,减少因管理手段方法与管理对象发展层次不对称而导致的管理资源浪费。其构成要素有:一是管理对象的层次性,二是管理发展变化过程中的层次性;三是管理技术、手段、方法的层次性,四是管理的层次适配性与效果。其核心是避免管理错层或错层管理,降低管理风险和危害;提高管理的有效性,科学利用资源,提高管理效率。^④

在教育领域,对分层次管理也有不少的探索。甘晖等(2004)^⑤探索和分析了战略机遇期高等学校的定位及其分层次管理的问题,提出对研究型大学、教学科研型大学、教学型大学、高职高专院校要根据办学定位理念,实施相应的分层次管理,并强调这是大学发展的关键所在。由于高职院校学生之间在文化水平、年龄结构、自我约束能力及学制等方面存在着很大差异,给学生教育管理工作带来了较大难度,高云峰(2005)^⑥探讨了高职院校实行“二元制”分层次学生教育管理模式的探索。李勇,列爱国(2009)^⑦也进行了高职学生分层次管理模式的探索。根据高职大一学生处于转型期,大二学生相对处于稳定期,

① 舒代好. 分层次管理与多层次稽核体制设想[J]. 中国城市金融,1999(7):41.

② 叶和平. 高低压供电分层次管理模式的探索和实践[J]. 供电企业管理,2009(6):31.

③ 崔效宾. 有线电视网络资产数据分层次管理结构应用[J]. 中国传媒科技,2012(12):40.

④ 分层次管理. 互动百科. 据 <http://www.baik.com/wiki/%E5%88%86%E5%B1%82%E6%AC%A1%E7%AE%A1%E7%90%86>.

⑤ 甘晖,王建廷,金则新,张幸福. 战略机遇期高等学校的定位及其分层次管理探析[J]. 中国高等教育,2004(2):04.

⑥ 高云峰. 高职院校实行“二元制”分层次学生教育管理模式的探讨[J]. 中国林业教育,2005(4):24.

⑦ 李勇,列爱国. 高职学生分层次管理模式的探索[J]. 学理论,2009(15):212.

大三学生面临冲刺期的实际情况,实施分类、分层次管理,并对管理目标实现层层分解。对大一学生的管理主要是抓好高中与大学的衔接,引导其学会学习、学会做人、学会生活、学会竞争。对大二学生的管理从行政经验型管理向服务指导型管理转变,引导其努力学习,增强自身专业水平,形成良好的知识积淀与思想品质。对大三学生的管理主要是加强就业指导和专升本教学,增强学生适应社会、追求创新的能力。秦明辉(2010)^①提出对高中平行班的学生实施分层次管理,以充分挖掘学生的潜能,让平行班的学生能够健康发展。根据建设平行班生活学习小组,开展小组合作学习,加强对平行班生活学习小组管理的要求,开展任务管理、目标管理、评价管理。实施分层教学、分类指导,有计划、有目的地布置学习任务。根据任务的难度,学习小组可以有相同的任务,也可以有不同的任务。每个阶段让每个生活学习小组确立自己的学习目标,阶段结束后对照目标进行小结反思。以小组为单位,根据学习状态和任务完成情况进行积极地评价管理,定期评选优秀生活学习小组,实施表彰奖励。高翔、杨远萍(2009)^②根据工作年限将教师分成“职初型”、“教学熟练性”和“资深型”三个层次,并实行分层次负责,分层次评价。

综上所述,发端于经济领域的分层次管理,由于其效果的显著性,唤起了其他领域研究人员的兴趣。有不少领域的学者和管理者对分层次管理开展了研究并应用于实践,提供了许多可圈可点的成功案例,也丰富了理论的内涵,对分层次管理的研究和探索已经取得了不少的成果。但对教育的分层次管理研究,大多呈现个案实例的特征,尚缺乏系统的研究论述,尤其缺乏有深度的、成体系的实质性研究成果。

第二节 分层次教育管理的基本内涵

分层次教育管理是对教育领域客观存在的分层次现象加以分析研究,并实施优化的管理,使客体得到更有效的发展的一种管理行为。

系统论认为,任何一个整体都是由许多要素为特定目的组合而成的系统。而且系统组成的各要素之间,母系统与子系统之间,不是杂乱无章的、偶然的

① 秦明辉. 浅谈高中平行班的分层次管理[J]. 教育教学论坛, 2010(21):160.

② 高翔,杨远萍. 当前教师评价行为目标缺失及改进策略——分层次管理、差异性评价行为模式探索[J]. 教育理论与实践, 2009(8):26.

临时堆积,而是有机地组合,呈现结构化与层次性的特点。层次是“表征系统内部结构不同等级的范畴。任何系统内部都具有不同结构水平的部分,如物体可分为分子、原子、原子核、基本粒子等若干层次……系统内部处于同一结构水平上的诸要素,互相联结成一个层次,而不同的层次则代表不同的结构等级……系统内部的层次是客观存在的,而同一系统内部各层次之间界限又是相对的……层次作为对结构整体的解剖,表现着结构的有序性及结构整体所包含的差别性和多样性;而这种差别和多样性又处在统一的有规律的联系之中。”^①“层次,事物的等级性、等级秩序。是事物之间普遍差异性的表现。客观事物的某一参数(例如质量、能量、状态、范围)的变化,引起事物存在方式的质的变化,往往就会显示出事物层次性的变化。层次在自然界中普遍存在。从宇观到微观,从无机界到有机界,都可以见到这种层次。”^②由此可见,层次是相对于系统的,是普遍存在的,是分等级的;层次是会随着某一因素的变化而产生变化的;层次具有可被识别的差异性特征,表现为数量、质量、能量、等级、规模、尺度、范围等的差别。通过对系统中层次的差异性分析,实施由粗而精的分解识别,找到事物的内在联系和规律性,设计出解决问题的最佳方案,从而施以科学有效的干预,促进其朝着预定的方向发展,就能获取最佳的结果。

分层次管理就是在特定的环境条件下,为实现管理的最优化目标,对客体进行合乎目的的精细分层,并根据各层次的特点,设计相应的方法、策略,实施与层次相对应的有效管理,促进管理的有效性和高效率。发现管理对象的差异性,分解和识别层次,设计最优化的解决方案是分层次管理的重要环节。

分层次的教育管理,就是对教育领域“学群”内部客观存在的差异性,依据一定的目的和标准进行合理的层次分解,并运用相应的方法策略对其实施管理,以提高管理的质量和效率的科学方法。

概念中包含几个要素:

“学群”内部的差异性。这里的“学群”包括“学科知识群、学生群体、班级群体、教师群体、学校群体”等。由于客观和主观各种因素的影响,“学群”内部的差异性客观存在的,如果对其实施“一刀切”的管理方法,管理效果肯定不佳,且违背科学和规律。承认差异性,找出差异性,实施有针对性的差别化管理,是实施分层次教育管理的动因所在。

目的和标准。分层次教育管理的根本目的就是使各层次的学生(教师或

① 中国大百科全书:哲学卷[M].北京:中国大百科全书出版社,1987:84—85.

② 辞海[M].上海:上海辞书出版社,1999:3039.

事业)得到发展,从而实现全体学生(教师或事业)的更好发展。围绕这个目标,选择合理的、符合客观事物内部逻辑关系的相应标准,正确的、科学的分解层次,并施以有效的方法,努力促进目标的达成。

分层次实施管理。把握各层次的特点,运用有针对性的方法、策略,实施与层次相对应的有效管理,避免管理错层或错层管理,提高管理的适配性,这是分层次教育管理的本质要求。

第三节 分层次教育管理的特征、形态和功能

1. 基本特征

基于差异性:客观存在的“学群”内部之间具有明显的差异性,而“一刀切”的管理方式又必然阻碍各层次的发展。根据事物内部的特点确定管理方法是科学管理的必然选择。“学群”内部差异性的客观存在,为分层次教育管理的实践提供了现实条件。

遵循需求性:面向“学群”内的所有客体,使“全体”都得到发展,这既是教育工作者和教育管理者的责任,又是政府和社会的殷切期望,也是“学群”中所有客体和谐发展的内在需求。

呈现动态性:分层次的教育管理,其客体与主体一直处于动态变化的过程中。通过分层次管理,客体发展变化进入新的层次阶段,主体也必须调整计划措施,适应客体的新发展,在动态中实现新的平衡。如此循环反复,实现管理效益的最优化。

着眼于提高:分层次的教育管理,在于运用适配性的管理策略,调动各层次人员(或事业)的积极性,激励其奋发向上,形成你追我赶的局面。

2. 基本形态

分层次的教育管理,按逻辑关系可分为分层、分阶段和分类别三种基本形态。一般情况下,按学群内部关系纵向划分为“层”和“段”,按横向划分为“类”。在具体实施管理的过程中,也有相互结合进行的,即先按“层”、“段”划分再按“类”管理的,也有先按“类”划分再按“层”、“段”管理的。由于分层次教育管理一直处于动态变化的过程中,其管理的效益呈现开放性的特点。其动态模型有:

(1) 分层累积递进型: $A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow$, 见图 1.1。

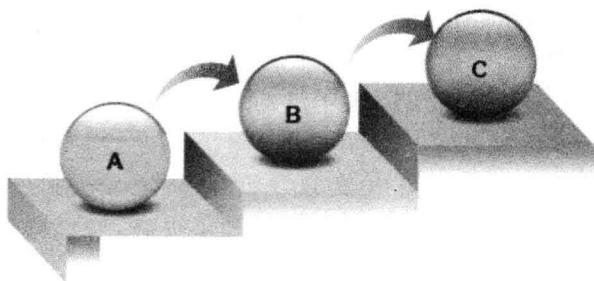


图 1.1

(2) 各层次同步上升型: $A \uparrow B \uparrow C \uparrow$, 见图 1.2。

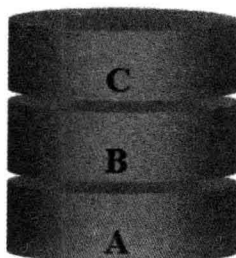


图 1.2

(3) 某层次凸现上升型: $A \uparrow$ 或 $B \uparrow$ 或 $C \uparrow$, 见图 1.3。

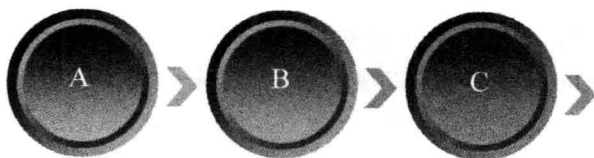


图 1.3

(4) 分类发展型: $A \uparrow B \uparrow C \uparrow$, 见图 1.4。



图 1.4