

教育人事管理学

丛书主编 孙绵涛

主编 程敬宝

当代教育管理
科学丛书

● 武汉工业大学
出版社

·当代教育管理科学丛书·

教育人事管理学

主 编	王秋来	程敬宝
副主编	王宝山	张水金
	饶水林	余亚光
	孟昭杰	

武汉工业大学出版社

第一章 教育人事管理学概论

百年大计,教育为本。发展教育,一要靠财政投入;二要靠科学管理,特别是对教育人事的科学管理。要使教育人事管理科学化、民主化、现代化,就必须认真研究教育人事管理的科学理论,探讨教育人事管理的规律。

第一节 教育人事管理学研究的对象和内容

教育人事管理学是一门研究教育人事管理活动的基本规律及其一般方法的科学。从学科体系上讲,教育人事管理学是教育管理科学的一个分支学科。它研究教育人事管理内在的特殊矛盾,运用科学方法,对教育系统的人及其与人相关的事进行宏观和微观的探讨,做到用人治事的管理科学化,以保证教育事业的发展。

一、教育人事管理学研究的对象

毛泽东同志在《矛盾论》中指出:“科学研究的区分,就是根据科学对象所具有的特殊矛盾性。因此,对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究,就构成某一门科学的对象。”任何学科都有自己特有的研究对象。教育人事管理学的研究对象如下:

1. 教育人事管理学研究的主要对象是“人”的管理

教育人事管理学研究的主要对象“人”是指教育系统的这个特定范围内的全体工作人员,即指全体从事教育行政工作的人员、从事学校管理工作的人员、学校内从事科学研究人员、从事学校教育教学工作和后勤工作的人员。现代管理学认为,“人”的管理是管理的根本,是核心。教育人事管理工作是围绕着“人”这个中心来运转的。教育人事管理学把“人”作为研究对象,着眼点不是放在“人”的生理特征、心理素质等要素的研究上,而是研究如何施加管理,才能发挥被管理者“人”的最佳效用。对人的管理,实质在于调动人的积极性,合理组织人力,不断地提高工作效率,因此,“人”的管理是教育人事管理学研究的核心。

2. 教育人事管理学研究的另一部分对象是“事”

教育人事管理工作每天都在同各种各样的人事打交道。教育工作人员的录用、培训、使用、考核、奖惩、评聘、职务任免、工资、福利、退休、调配等,都是与人密切相关的具体事。由于内容和具体要求不同,每件事都有其本身固有特点及其运动、变化的规律。研究“事”就是要找出每件事的本质特征及其运动变化的规律、使管理者处理的事,能更好地为人的活动服务。

3. “人”和“事”的关系是教育人事管理学研究的重要对象

“人”和“事”是教育人事管理中相互联系的两个有机组成部分。“人”和“事”是不能截然分开的,具体的事都和一定的人联系在一起。人和事都是有形的、看得见的。但人和事之间的联系是无形的、看不见的。这种无形的联系却是教育人事管理学研究的对象。从某种意义上讲,这种人和事之间的内在联系及其运动规律是教育人事管理学研究的更为重要的对象。因为教育人事工作各项活动的出发点和归宿,都是调整人们之间的利益关系,调动人们的工作积极性,以实现管理所要达到的目标。“事得其人,人先其事”,“人尽其才,才尽其用”是教育人事管理工作的理想标准。要达到这

个标准,就必须处理好与人相关的每一件事。教育人事管理学研究的对象是教育人事管理的主体和管理的客体的有机结合的统一体,也就是教育系统的这个特定范围内的人和事以及相互关系的内在联系和运动规律的动态统一体。

二、教育人事管理学研究的内容

教育人事管理主要包括两方面的涵义:一是国家和地方政府教育行政部门对各级各类学校及其相应机构的人事管理;二是学校及其机构内部的人事管理。教育人事管理学研究的内容有:

1. 管理目标的研究

用系统论目的性原理考察,任何管理行为都是为实现系统的目标。教育人事管理活动是一种有明确目的的社会活动,整个过程是围绕目标运行,向着预定目标步步逼近的过程,最终目的是为了有效地实现某种预定目标。可以说,没有目标,就没有管理。“确定目标如同识别北极星,当你要迷路时,你用它来校准罗盘,然后用它作回到正确道路上去的手段”。因此,教育人事管理工作首先必须明确管理要达到的总目标,同时制定和落实各部门、各层次的各项具体人事管理目标,包括长远目标和近期目标,然后围绕目标开展教育人事管理的各项工作。

2. 管理原则的研究

管理原则是人们在管理实践中不断认识和掌握事物的本质和内在规律,并在此基础上总结出的管理工作的指导思想和基本要求。在教育人事管理工作中,教育人事管理原则起着统揽一切管理活动的作用。无论是实现管理目标的整体优化,还是管理内容和方法的选择,都离不开管理原则。因此,遵循人事管理的本质和内在规律,探讨并制定出教育人事管理的各项原则,是教育人事管理的主要研究内容。

3. 管理内容的研究

教育人事管理的基本内容可分为教育人事行政管理,教育行政人事管理和学校人事管理三部分。教育人事行政管理是各级教育行政部门根据国家的人事政策,结合教育部门的人事实际而制定的教育人事管理方针、政策,以及依据其职责范围,指导人事工作实施所进行的管理活动。这是一种宏观上对教育人事的管理。教育行政人事管理和学校人事管理则是从微观的角度对干部和教职工进行具体地直接管理。宏观上的教育人事管理的主要任务是运用方针和政策对基层管理导向,微观的教育人事管理则是依据教育行政管理部门所制定的方针和政策,完成对教育行政干部和教职工的选拔、任用、培训、考核、评聘、调配、晋升、奖惩、离退休及其核定工资、福利待遇等事宜。两个方面的管理是相互联系的整体,而又各具特点。要做好教育人事管理工作,必须从不同角度对不同的管理内容进行分析研究。

4. 管理方法的研究

管理方法是指管理者为达到一定的管理目的所采取的管理的手段、方式、步骤和程序。管理方法只有在符合管理对象的性质和运动规律时,才能有效地使管理对象按照管理者企求的既定目的和方向发展,否则,就达不到管理预期的管理目的,甚至出现某些难以预料的情况。当教育人事管理的目标、原则、内容确定后,能否达到预期的管理目的,管理方法就成为决定性因素。教育人事管理需要科学的管理方法,也就是既要探讨符合事物运动客观规律的管理方式方法;又要引进现代管理科学的技术和方法,采用现代化科学手段来进行教育人事管理,从而提高教育人事管理工作的效率,达到人事管理的预期目的。

5. 管理过程的研究

教育人事管理活动是一种社会实践活动,它存在于事物发展运动的各种矛盾中,整个过程不是静态的过程,而是一个发展的动态过程。活动的进程既有连续性,又有阶段性;既有相对封闭性,又

具有开放性,从而形成管理过程的不同阶段和环节,使管理过程呈现出周期性。在管理活动的不同阶段,事物的运动呈现出不同的矛盾。教育人事工作只有根据管理过程中出现的不同周期及其运转的顺序和条件,采用不同的管理办法,才能达到有效管理的目的。因而对教育人事管理过程的研究,构成了教育人事管理学研究的重要内容。

6. 管理制度和法规的研究

管理制度和法规的研究是约束一个系统全体成员的行为规范,是管理人员和管理对象所必须遵守的共同行为准则。

教育人事管理工作,首先必须使这种管理符合自身的发展规律,做到管理科学化;其次就必须把一切行之家效的科学管理制度化、法制化。只有建立和健全各方面的管理制度和法规,才可能使教育人事管理工作具有规范性、统一性、稳定性和强制性的特点,既可防止教育人事管理的主观随意性,保障由不同层次、不同级别组织起来的教育人事管理逐级实行有效地统一领导和管理;还可使整个系统全体成员做到有章可循,有法可依,行动有准则。因此,研究和制定教育人事管理的制度和法规,使人事管理制度化、法制化,是教育人事管理学研究不可缺少的内容。

7. 管理者和被管理者关系的研究

在社会主义条件下,教育人事管理干部和被管理者之间的关系是平等的,在教育人事管理的活动中,管理者和被管理者共同作用于客观环境。被管理者是教育这个大系统中教育、教学、生产、科研等教育活动中的主力军,管理者则是相对意义上维持该系统使之能够完成任务的主体,在管理过程中,被管理者就居为管理的客体。这种主客体关系决定了教育人事管理学必须注意:

第一,研究被管理者对管理活动的反映、态度和行为,以便修正管理活动的方式方法。因为组织进行系统的管理活动,就意味着组织对成员个性某种程度的约束,希望组织中每个成员修正个性

以适应组织活动。而个人作为一个个体,因个人的需要和个性的不同对管理活动就会作出不同的反映,有对组织的忠诚、服从的协作行为,也有以消极怠工等形式的反抗行为。因此,加强对被管理者素质的培养,研究其心理活动,创造一个宽松的管理环境,消除管理活动与管理对象的个性冲突,使管理活动成为被管理者的自觉要求。

第二,研究管理者的素质。管理者本身的素质(政治素质、业务水平、工作能力、管理方法等)对管理活动有着极大影响。同样的管理活动,不同的管理人员,管理的结果是不同的。因此,要研究管理者自身的思想建设和素质的提高途径和方法。

第三,研究管理者与被管理者构成方式。因为,管理者与被管理者的构成方式组合的顺序和活动形式不同,也会产生不同管理效果。系统论的奠基人贝塔朗菲提出了一条“整体功能大于各部分功能之总和”的著名定律,用数学公式表示为 $1+1>2$ 。也就是说:任何系统的各个组成部分都是相互联系、相互作用的。如果各个部分孤立的存在,那只是一个单质,只有一种功能,若按照一定的方式合理组合起来,就会产生整体交叉效应,获得 $1+1>2$ 的效果。因此,教育人事管理学必须研究管理者和被管理者的合理结构、构成方式和活动形式等,以探求最佳的人员合理组合,达到整体最优化。

总之,教育人事管理学研究的内容是多层次、多结构、多因素的,各内容之间既有各自的特点,又相互联系,形成了教育人事管理学的学科内容体系。

第二节 教育人事管理学研究 的意义及其学科特点

一、教育人事管理学研究的意义

1. 研究教育人事管理学是我国教育事业发展的需要

江泽民同志在十四大报告中明确指出：“科技进步，经济繁荣和社会发展，从根本上取决于提高劳动者的素质，培养大批人才。我们必须把教育摆在优先发展的战略地位，努力地提高全民族的思想道德和科学文化水平，这是实现我国现代化的根本大计。”坚持把教育摆在优先发展的战略地位，是我国现代化建设指导思想上的一个重大转变。为了实现党的十四大所确定的战略任务，指导90年代乃至下世纪初教育的改革和发展，使教育更好地为社会主义现代化建设服务，中共中央和国务院于1993年2月13日颁发了《中国教育改革和发展纲要》（以下简称《纲要》）。《纲要》中提出了我国教育改革和发展目标、方针、政策和措施，是我国教育改革和发展的蓝图。

教育改革和发展目标的实现，需要国家增大经费的投入，改善办学条件，但最终要靠教育系统的广大教育工作者落实在工作中。落实的关键是要加强教育内部管理，向管理要质量，由管理求效益。随着教育事业的发展，教育人事管理在教育事业中的地位和作用更加重要。因为教育事业要靠人去发展，教育管理要靠人去实施，教育管理所做的一切事情归根结底是为人服务的，离开了教育人事管理，教育管理就会失去基础，教育事业的发展就会寸步难

行。因此,教育事业要适应社会主义现代化建设的需要,培养大批的社会主义建设人才,就必须首先建设一支高质量的由管理者、教师和其他工作人员组成的队伍,并通过教育人事管理者的工作,来协调教育内部的各种关系,调动广大教育工作者的积极性,稳定、充实、优化教育工作者队伍,保证和促进教育事业的发展,这无疑需要科学的教育人事管理理论作指导。但建国 40 多年来,我国教育人事管理的许多有效的管理经验还没有科学地总结和提炼,上升为理论,新形势下遇到的许多教育人事管理的新情况、新问题尚待认真地研究解决,广大教育管理工作需要系统地学习教育人事管理的理论,而教育人事管理的学科理论尚未真正形成,这与教育事业的发展是不相适应的。因此研究教育人事管理学就成为教育事业发展的客观需要。

2. 研究教育人事管理学是实现教育人事管理科学化、现代化的需要

实施教育人事管理,就是要用管理这根杠杆,充分调动管理对象的内在潜力,达到高效益办教育的目的。要达到这一目的,客观上要求教育人事管理科学化、现代化。

教育人事管理科学化要求教育人事管理必须符合自身运动的客观规律,尽量排除管理上的主观随意性。而现代社会科学和自然科学的发展,有了系统论、控制论、信息论、预测学、应用数学等理论和方法,教育人事管理完全应该也有可能应用这些新的理论和知识,探讨教育人事管理的规律,以达到教育人事管理的科学化。而教育人事管理的科学化有赖于管理人员的素质提高,有赖于管理观念、管理手段、管理技术和工具的现代化。只有管理者具有现代管理的观念,才能自觉地、创造性地运用现代管理方式、方法和手段,去推动教育人事管理现代化,使教育人事管理科学高效。

社会的发展进入 20 世纪 90 年代,随着改革开放的不断深入,随着社会主义市场经济体制的建立,人们的价值观念不断更新,希

望能在公平竞争的环境中找到自己理想的位置,使才华和能力得到充分的发挥和显露。这种竞争观念迫切要求教育人事管理活而不乱,管而不死。而教育人事管理具有很强的政策性,教育干部和教职工的晋升、调配、评聘、增资等都有具体政策条文,这种严肃的政策性就要求教育人事管理人员认真执行,否则,就会影响教职员工的工作积极性的发挥。因而,教育人事管理必须做到尊重人才、民主公开、科学合理、依法管理。

为此,教育人事管理必须根据人事管理工作中的新情况、新问题,借鉴和吸收现代自然科学和社会科学理论,开展对教育人事管理科学的研究,为教育人事管理科学化、现代化提供理论指导。

3. 研究教育人事管理学是深化教育人事制度改革的需要

传统的教育人事管理制度是与我国计划经济模式相适应的。这种管理模式在我国教育事业的发展中起过非常重要的作用,但也暴露出了明显的弊病。表现在干部制度上,能上不能下,能官不能民,平庸者难下去,优秀者难上来;在用人制度上,人事制度僵化、呆板,学校缺乏自主权,人才进不去,庸才出不来;在分配制度上,吃“大锅饭”,分配均等,缺乏奖优罚劣,按劳取酬的机制等等,造成基层教育单位缺乏竞争的活力。《中共中央关于教育体制改革的决定》的贯彻实施,给教育改革创造了良好的社会条件,推动了以教育体制改革为突破口的我国教育整体改革的开展。教育整体改革要求教育人事制度改革同步进行,如果教育人事制度不改或改革滞后,必然会影响教育体制改革的顺利发展。在《决定》的指引下,各基层教育单位进行了各种各样的教育人事制度改革的尝试,如试行校长负责制、教职工聘用制、岗位责任制、结构工资制等方面的改革。总的说来,试点单位的改革,得到了广大教育干部和教职员工的拥护。但是,改革毕竟是一场革命,它将不同程度上涉及到处于不同地位人们的切身利益,人们对改革的反映也不尽相同,因而教育人事制度改革步履艰难。

回顾前几年的教育人事制度改革进展不大。究其原因前段教育人事制度改革缺乏正确的理论作指导,缺乏改革需要的各方面的配套政策。因而教育人事制度改革难以持久深入。

邓小平同志曾经指出:“没有改革,就不可能实现四个现代化。”教育人事制度不改革,教育管理就会失去活力的源泉,教育干部和教职工的积极性就难以调动起来。但教育人事制度改革不同于企业人事制度的改革,教育人事制度改革有其自身的特点。如何从教育人事的本身特点出发,引进竞争机制,逐步理顺学校内部关系,建立充满生机和活力的教育人事制度,这是教育人事管理学需要从理论上研究解决的问题。

教育人事制度需要正确的理论指导。教育人事管理学应以其科学的理论体系,指导教育人事制度的改革,也为各级教育人事行政管理部門的管理决策者制定改革的配套方案和政策提供理论依据。

二、教育人事管理学的学科特点

教育人事管理学的特点表现在三个方面:

1. 应用性

教育人事管理学不是一门纯理论学科,而是一门应用科学。它是教育管理实践和行政管理实践发展到一定阶段的产物。它产生于社会实践,是在实践经验基础上上升为理论的,反过来又在管理活动中指导着实践。教育人事管理学的理论来源于实践,同时又受到实践的检验。在反复实践检验基础上形成的理论体系,在思想上、原理上和方法上对教育人事管理工作具有指导意义。因而,研究教育人事管理学一定要从教育系统的实际出发,密切联系实际,用教育人事管理学理论来指导实践,在不断实践中提高管理者的理论水平和管理水平。

2. 综合性

教育人事管理学研究的是在一定社会环境下的教育人事管理,它的管理思想和行为都离不开社会环境的制约,所研究的基本理论都离不开对特定的社会历史环境的认识,衡量教育人事管理优劣的标准也必须以教育所产生的社会效益作为标准,因此,教育人事管理学中的一些内容和原理也为教育人事管理以外的其它学科所研究。如:教育学、教育管理学、行政管理学、学校管理学、教育心理学等都是独立的学科,各学科都从各自的角度,运用各自的理论和方法,来分析说明教育管理问题,它们都和教育人事管理学有相关的部分。但教育人事管理学并非是这些学科的拼凑,而是以自己独特研究对象、内容区别于其它学科。教育人事管理学的建立和发展,汲取了相关学科理论和知识的精华。教育人事管理学研究“人”的管理,就离不开心理学、人才学、领导管理学等学科和理论研究成果;要研究人和事之间的关系,就离不开哲学、社会学、行为科学和理论指导。这些都说明教育人事管理学不是单一学科,它受着多种学科的影响,跨越了社会科学和自然科学的界限。因此,教育人事管理学是一门包括社会科学和自然科学某些内容在内的交叉学科。

3. 政策性

教育人事管理学的政策性是指教育人事管理学科内容同国家在一定时期的方针、政策要相一致,要围绕着国家的方针政策展开内容上的研究并予以实施。

其一,一定的教育是一定社会政治和经济的反映,又影响和作用于一定社会的政治和经济。

每个国家为了维护自己的社会制度和阶级利益,都要把教育放在一个十分重要地位,并借助国家政权的力量把教育领导权、管理权、人事权、财权等都掌握在自己手中,为教育制定了一系列的方针和政策。因此,教育人事管理的理论和行为无不同当时的社会制度、阶级利益联系在一起,并服务于一定的政治经济和社会制

度。教育人事管理的理论和行为必须围绕国家一系列方针政策展开研究并付诸实施。

其二,教育人事管理的理论和行为必须服从于国家所制定的人事政策和行政管理法规。

自古以来,人事就是行政之本,人事管理是一件十分重要且政策性强的工作。国家制定了一系列人事、工资等政策,部分的政策还用法律的形式固定下来。这些政策具有指令性和严肃性,一经颁布,必须执行。教育人事管理工作既是教育管理工作的一部分,又有与人事工作相交叉的部分,国家制定的这些人事政策和法规都对教育人事管理工作具有指令性。教育人事政策的制定和实施,不能与其相违背,两者具有明显的一致性。

其三,教育人事管理的政策性是指它在执行政策过程中,还要研究政策,为政策的制定提供依据。

正确的方针政策是在研究事物的客观规律的基础上制定的,起着指导和规范管理实践活动的作用。教育人事管理要坚决地贯彻执行国家的方针政策,并在理论上加以分析研究,为制定新的政策条文提供理论依据。

总之,教育人事管理学的理论研究离不开国家所制定的方针政策的指导,在实践过程中,又必须按照政策条文去管理,因而整个管理的理论和实践显示出鲜明的政策性。

第三节 教育人事管理学 的历史和现状

教育人事管理学,作为一门独立的学科来说,它的历史还只是

刚刚起步,有待开拓和发展。但是,有关教育人事管理制度和思想观点,其存在和研究有悠久的历史。

一、教育人事管理理论的历史发展

教育人事管理学同其他任何科学一样,都经历过一个发生、发展,以致最终独立为一门具有自身独特研究对象的学科的过程。

1. 古代教育人事管理制度和思想存在于行政与教育管理制度和政治与教育学说之中

前苏联管理学家阿法纳西耶夫指出“管理关系,无论就内容说,还是就形式说,都永远是人的关系。”^①从这个意义上说,一切管理都是关于人的管理,人事管理存在于所有领域的管理之中。我国著名行政管理学家夏书章认为“有管理活动,也几乎同时就有了人事工作。”^②教育是一种培养人的社会活动,学校是一种专门的教育机构。这就必然出现建立教育行政机构和学校机构,遴选教育行政官员,任免学校官员,选拔和任用教师等管理活动。这就是教育人事管理。所以夏书章先生说:“历史也不限于政府部门有人事工作,所有社会经济和文化教育等方面,都有人事管理问题。”^③人事管理和教育人事管理一经实践,必然产生经验和认识,凡要建立机构,颁布制度,开展管理,就必然有主张和观点,这便是教育人事管理思想,它以两种形式记载于古代典籍之中。

其一,以法规形式记载于典籍之中。^④在古代中国,教育人事管理实践经验和理论主张主要体现在教育行政机构设置、教育人员编制和学校教师管理三个方面的制度法规上,散见于一些史书、律典、奏章、批文、教育及科举志和教育论著。《礼记》中记载着西周

① 转引自《社会管理中的人》,知识出版社1983年版,第370页。

② 夏书章:《人事管理》,人民出版社1985年版,第4、8页。

③ 夏书章:《人事管理》,人民出版社1985年版,第4、8页。

④ 以下问题讨论参考了熊贤君著:《中国教育管理史》。

前后国家极为重视的“养老”制度，养国老、庶老于“教育机构”中，诸侯和王者于视学时举行典礼、盛宴，行“乞言”、“合语”之礼。这便是最早的尊师重道制度，一直延续于整个封建社会时期。《周礼》中记载了西周时期教育管理职官的设置和官师合一制度。春秋时期，学校管理出现了评估制度，这在《论语》中可以见到；《史记》中还记载了其时最负盛名的“稷下学宫”教师“动态”管理和奖励制度。秦代历史短暂，但设“博士”一职“典教”、任史师（见《北堂书钞》）并储备师资的制度在我国古代教育人事管理制度史上有重要地位。到汉代，据《汉书》记载，关于博士的选拔、考试、任职条件、待遇和职掌制度渐趋完善，这一时期总结和形成的尊师重道（如以酒肉实物劳赐教师）、严于择师的管理传统对后世影响很大。魏晋南北朝时期，教育人事管理的突出成就有三项：一是学官制度的建立和完善。魏晋时设置五种国学学官（太学博士祭酒、太学博士、国学祭酒、国学博士和国子助教）和四种非国学学官（太常博士、律学博士、书学博士和算学博士）（见《宋书》）；南北朝时期，学官设置制度又增设了五经、四门小学、皇宗、中书、中书教学和科技教育的太医、太史、太乐、礼官、太卜博士以及太学、太医助教等职（见《魏书》、《北史》、《资治通鉴》、《晋书》等），这大概是最早教育人员“职称”制度（有等级和专业之分）的雏形；二是教师任职资格（条件、标准有更全面、具体的规定，如年龄成为条件之一）和考试聘任管理制度的建设，教育史家评价为有类似近代的“教师资格证书”制度的意义；三是开创了教师“定制定员”管理的先河，萌发了定员管理能使教师相对稳定和提高管理效益的思想（以上见《晋书》、《北史》、《隋书》）。

隋唐时代，我国封建社会及其教育发育已臻完善，教育管理及其人事管理制度和思想也有许多开创性建树（这在《通志》、《唐六典》、《唐律》、《唐会要》、《新唐书》、《登科纪考》等典籍和如《河东先生集》等教育文集中都有详细反映）。第一次设立专门的教育行政

机构(国子学、国子监)和专职教育长官(国子祭酒),包括地方专职教育行政官员;第一次把教育官员和教师的考核与晋级、升迁、奖惩结合起来;第一次用法典把教官和教师的职品、职责、待遇、编制比例、考核标准、奖惩固定下来;第一次使考核和晋升制度化、经常化(每年有小考,3~5年有大考),并空前的具体而全面(如教育官员考课的“四善”、“二十七最”、业务水平、教学效果、工作态度);第一次把教师工作量(当年讲授多少,以为考课等级)作为考课与晋级的重要条件;第一次使教育行政管理机构结构化、系统化、层次化。

宋元明清时期,教育人事管理多依唐制并有进一步的完善和发展。据《宋会要辑稿》、《文献通考》、《白鹿洞志》载,宋教师始设“教授”一职;教育机构(包括太学和书院)、管理人员,内部人事分工规范化(教授、博士、学录、学正副录、职事副录、学谕、直学、斋长、月谕分别掌管教务、训导、学规、惩戒、辅导、学籍、学生考查等工作,书院则有11种分工之多);教师管理引入竞争机制(每一门课安排两人讲授,“以较优劣善否”);建立“教官和教师”资格凭证制度,提高教师社会地位;规定教师忠于职守,潜心教导生徒,不得兼营它业;首开根据教师考绩,由政府嘉奖的制度;规定教师任职年限(三年一任),但允许教导有方者改任或“再任”。元代据《元史》、《通制条格》记载,在教育人事管理制度上有新发展的主要是:注重教官监察和教师教学督视;教职员的编制开始与学生人数挂钩;以“教养出格生员多寡,以凭升迁”,教师待遇除俸禄外,还:“依例除免差役”,并始兴退休钱粮资助;把书院教官教员纳入政府管理。根据《明史》、《明会典》记载,明代教育人事管理的发展主要体现在进一步严格和严密了教官和教师的定期考核和不定期的考察并据此进行奖惩的制度。在清代,据《钦定国子监志》、《钦定礼部则例》、《光绪会典事例》、《钦定大清会典》等典籍记载,教育人事管理制度上的变化主要有:精干教育行政机构和管理人员;明了教育职