

简明中小学教育的词典

《简明中小学教育词典》编辑委员会

顾 问 柳 斌

主 编 袁运开

副 主 编 江 铭 叶 澜 张民生

编 委 (按姓氏笔画排列)

马文驹 王吉庆 王孝玲 王斌华 文新华

叶 澜 叶忠海 叶慧珍 江 铭 孙大文

孙元清 朱家雄 张 文 张民生 陈玉琨

杜成宪 吴庆麟 应俊峰 金 勇 单中惠

胡兴宏 **施良方** 袁运开 翁春敏 黄克孝

谢安邦 熊川武 缪小春

主要撰稿人(按姓氏笔画排列)

丁念金 马文驹 王 俭 王 清 王吉庆

王孝玲 王斌华 王鉴君 文新华 卢 梅

叶 澜 叶忠海 白益民 江 铭 孙元清

朱尚忠 朱家雄 汤林春 安晓云 张 文

张 丽 张 燕 张立敏 杨 旭 杨丽萍

杜成宪 何光辉 吴庆麟 应俊峰 汪振兵

贡晓峦 单中惠 郑金洲 咎 飞 胡兴宏

胡会芹 **施良方** 袁运开 高时庆 高德顺

陶保平 郭继东 郭培方 黄克孝 章淳立

曾令奇 谢安邦 熊川武 缪小春 鞠瑞利

图书在版编目(CIP)数据

简明中小学教育词典/袁运开主编。-上海:华东师范大学出版社,2000

ISBN7.5617-2166-8

I. 简... .袁... .教育中小学-词典 .G4.61

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第67053号

简明中小学教育词典

顾 问 柳 斌

主 编 袁运开

组 稿 金 勇 翁春敏

责任编辑 金 勇 沈桂芳 翁春敏

责任校对 乔惠文 李雯燕

封面设计 高 山

版式设计 蒋 克

出版发行 华东师范大学出版社

发行部 电话 021-62571961

传真 021-62860410

社 址 上海市中山北路3663号

邮编 200062

印 刷 者 上海新文印刷厂

开 本 787×109232开

印 张 36

字 数 1100千字

版 次 2000年8月第一面

印 次 2000年8目第一次

印 数 6000

标准书号 ISBN7-5617-2166-8/G·999

定 价 50.00元

出 版 人 朱杰人

编者的话

20世纪90年代以来，随着教育改革的深入展开，结合教改实践进行教育科学研究得到了空前的发展，广大中小学教师与学校行政管理人员都迫切需要一部有助于他们学习研究、简明通俗的教育词典。为基础教育服务是我们义不容辞的责任，为此，编者尝试探索研究中小学教育问题，编写成这部《简明中小学教育词典》，奉献给我们教育界的同行。

《词典》以邓小平建设有中国特色的社会主义理论为指导，力求体现中国教育的特色，有助于促进我国中小学教育的改革与发展，具有时代性、科学性与实用性。它以广大中小学教师、学校行政管理人员及其他教育行政干部为对象，以中小学工作领域为主要分类依据，并兼顾学科体系。除选取基本教育术语外，还注意搜集近十多年来在教育实践中形成、提炼出来的新名词、新概念；释文力求保持每一词条的相对独立性和完整性，对部分词条采用记事本末体，反映不同流派的代表观点。

全书共分四大类，一为普通中小学教育，包括学校管理，教育、教学工作，教育科学研究，学校教育评价与教育改革五方面的词条；二为学制中的其他学校教育，包括幼儿教育，职业和技术教育，师范教育，高等教育，成人教育与特殊教育六方面的词条；三为教育宏观管理，包括教育事业，教育结构，教育法规，教育行政与教育监督等方面的词条；四为教育学科，包括教育学科简介，人物、流派，名著、名篇，教育事件与历史名校五方面的词条。另附重要教育文件和教育法规备查。

编写人员主要由华东师范大学有关系所、上海市教育委员会教学研究室、上海市教育科学研究院普通教育研究所以及教育部研究室法制工作处有关学者、专家组成。《词典》的编写得到原国家教委和教育部领导及有关司局负责同志的关心与指导，华东师范大学出版社对本书的出版也给予了大力支持，在此一并表示感谢。

编者

1999年10月

目 录

编者的话.....	4
全书词目.....	6
附录.....	1086
条目汉语拼音索引.....	1229
条目笔画索引.....	1282

全书词目

一、普通中小学教育	8
(一)学校管理	8
1. 管理及学校管理者	8
2. 组织机构	36
3. 学校办学方针、目标与规划	54
4. 教育教学管理	73
5. 人事管理	102
6. 后勤管理	121
7. 信息管理	136
(二)教育、教学工作	143
1. 中小学教育的目的任务	143
2. 课程	221
3. 学习	241
4. 教学	274
5. 教学媒体	308
6. 课外、校外教育与教学活动	330
7. 心理辅导与咨询	342
(三)教育科学研究	362
(四)学校教育评价	457
(五)教育改革	490
1. 学制改革	490
2. 办学体制改革	491
3. 教育管理改革	496
4. 办学模式改革	499
5. 招生考试制度改革	501
6. 城市教育改革	504
7. 农村教育改革	506
8. 不发达地区教育改革	514
9. 素质教育	517
10. 学校教育综合改革	537
11. 课程教材改革	554
12. 教学方法改革	590
13. 学科教育改革	596
14. 教育评价实践	617

二、 学制中的其他学校教育	624
(一) 幼儿教育	624
(二) 职业和技术教育	634
(三) 师范教育	646
(四) 高等教育	656
(五) 成人教育	673
(六) 特殊教育	692
三、 教育宏观管理	710
(一) 教育事业	710
(二) 教育结构	756
(三) 教育法规	791
(四) 教育行政	806
(五) 教育监督	868
(六) 教育科研管理	869
(七) 教师及教育人事管理	870
四、 教育学科	874
(一) 教育学科简介	874
(二) 人物流派	900
1. 人物	900
2. 流派	961
(三) 名著、名篇	1000
(四) 教育事件	1027
(五) 历史名校	1060

一、普通中小学教育

(一) 学校管理

1. 管理及学校管理者

管理 在管理学上，管理有广狭两说：广义的管理指协调人的活动的过程，无论这种协调是自发的还是自觉的；狭义的管理是为了有效地实现组织目标而开展的协调管理对象关系的过程。管理主要包含以下几方面意义：管理是一种有计划有组织的群体活动；管理是一个动态的协调过程，主要协调人与人、人与物(广义的物包括财、时空、信息等)的关系，使人尽其才，物尽其用；管理是有效地围绕组织目标进行，充分发挥管理者与被管理者的主观能动性的一种活动。

管理是一种社会现象。它产生于人类社会的以共同劳动为主体的集体活动。凡是有一定程序的集体活动都离不开一定的分工和以某种形式进行的对分工对象的关系及活动的协调，当这种协调活动出现时，管理就产生了。

管理随社会发展而发展。古往今来，管理经历了古代管理、近代管理、现代管理三种主要形式。般来说，古代管理指 19 世纪以前的管理，其特点是按个人的经验和判断进行。近代管理指 19 世纪末到 20 世纪 40 年代的管理，其特点是在总结古代管理经验的基础上，向科学化、标准化、系统化方向发展。现代管理指 20 世纪 40 年代至今的管理，其特点是强调管理系统的战略性发展，重视人际关系和人的行为研究，运用现代科学成就，采取定量与定性统一的方法和计算机手段等，使管理现代化。上述狭义的管理定义，主要是依据现代管理给出的。

学校管理 学校为有效地贯彻教育方针、实现培养目标而对学校管理对象诸要素进行的计划、组织、控制等一系列有目的的连续活动，以取得最大办学效益的过程。

学校管理的主要内容包括：**教学工作管理**。教学是学校的工作中心，是促进学生素质提高的基本途径。教学管理的主要任务是建立正常的教学秩序，妥善安排教学制度，为提高教学质量和教学效率创设必要的条件。**思想政治工作管理**。学校领导应当把思想政治工作管理放在重要的位置上，组织、协调各方面力量，保证思想政治工作有组织、有秩序地开展，提高工作的针对性和实效性。**体育卫生工作管理**。提高学生的身体素质，培养良好的卫生习惯，是学校教育的基本任务之一。学校领导要加强体育卫生工作队伍建设和组织建设，建立和健全学校体育卫生管理制度，使之规范化、经常化、科学化。**课外活动管理**。课外活动是课堂教学的必要补充，是全面提高学生素质的重要途径。课外活动管理的主要任务是，为课外活动的开展提供场地、设备、经费等条件，充分发挥学生的主体作用，积极建设好辅导员队伍，落实具体措施，建立规章制度。**人事管理**。学校要根据国家劳动人事部门的有关规定和学校发展规划，制定本校教职工使用和补充的具体计划，对全校各类人员的选拔、培训、聘任、考核、晋升、退休等工作进行业务指导和协调。**总务工作管理**。其基本任务是努力改善办学条件，加强对学校经费、财产、设备、校舍的管理，充分发挥其经济效益。关心师生员工的生活，改善他们的工作、学习、生活条件，为创造一个良好的教育环境提供必要的物质保证。**教育科研工作管理**。教育科研是提高学校教育教学质量和管理水平的重要途径，教育科研工作管理的主要任务是编制全校科研规划和年度计划，组织科研计划的具体落实，交流情报资料，建立科研奖励制度。

学校管理要素 构成学校管理活动必不可少的、最基本的因素。学校管理要素主要指：**管理者**；**管理对象**；**管理目标**；**管理手段和方法**；**管理职能**；**管理环境**。学校管理者主要有校长、党总支书记(或党支部书记)、教导主任、总务主任、政教处主任等。学校管理对象主要包括人、财、物、信息、时间、空间等。学校管理目标是根据学校培养目标制定的、某一段时间内学校管理活动期望达到的目的。它是评价学校管理活动的依据。学校管理手段包括学校组织、领导体制、有关教育法律、学校规章制度等。学

校管理方法由于划分标准不同，呈多种多样。如：按时间分类，有传统管理方法、现代管理方法；按性质划分，有定量管理方法、定性管理方法等。学校管理职能一般包括计划、组织、指挥、协调、控制等。学校管理环境，是指学校生存于其间并对学校及其管理产生影响的一切外部条件，包括一般环境即社会环境和组织环境(即工作环境)。

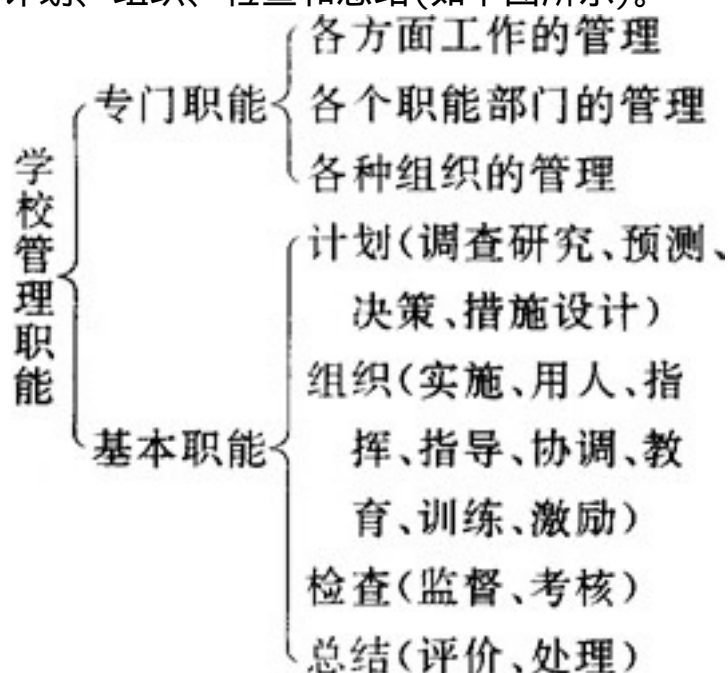
学校管理要素是受一定的教育思想支配的。各要素之间相互制约，相互渗透，相互转化，相互联系，共同构成一个有机整体。其基本特性是：各要素都具有自己的特定功能；是整体的一部分，独立存在没有意义；对管理系统的影响有赖要素间的共同作用；

单个要素的性质与行为影响整体的性质与行为；受系统统一控制，在统一协调下相互制约；相对于它的上一层次为要素，相对于它的下一层次为若干要素组成的小系统，各要素在系统中的作用和地位不相同；不断地运动、变化和发展。此外，随着现代管理科学和学校管理实践的发展，人和人的智能、信息在诸因素中的作用和地位越来越突出。

学校管理职能 学校管理活动的职责和功能。它是在学校管理逐步专业化的过程中，从教育活动中分化出来的一种专门劳动职能。它区别于学校的教育职能、教学职能，并与它们共同实现学校职能。随着学校教育教学的发展，学校管理活动日趋复杂，管理职能不断分化，形成了学校管理职能系统。对于学校管理职能系统的具体构成，存在不同的看法，有的学者认为这一系统由专门职能和基本职能构成，有的学者则认为是由基本职能和宏观职能构成的。

专门职能是根据学校管理对象的特征来划分的，包括：对学校各方面专门工作的管理，如对教育、教学、体育、卫生、人事、总务、教育科学研究等方面工作的管理；对各种职能部门的管理，如对政教处、教导处、总务处、校长办公室等处室部门的管理；对各种组织的管理，如对教研组、年级组、班级等组织的管理。基本职能是根据学校管理活动本身的要素来划分的，如调查研究、预测、决策、措施设计、实施、用人、指挥、协调、指导、教育、训练、激励、监督、考核、评价、处理等。将学校管理的诸项基本职

能，按学校管理周期诸阶段进行整理归纳，加以概括并模式化，最基本的就是计划、组织、检查和总结(如下图所示)。



另一些学者认为，学校管理的具体职能是由计划职能、组织职能、控制职能、教育职能、指挥职能、协调职能、激励职能等七种基本职能和评估职能、预测职能、规划职能、决策职能等四种宏观职能构成的。这些职能与管理层次保持着一种对应关系，即中层的指挥型管理和基层的执行型管理主要履行计划、组织、控制、教育、指挥、协调、激励等七种基本职能，高层的决策型管理除了要承担基本职能外，更主要地是履行预测、决策、规划、评估等四种宏观职能。在实际的学校管理活动中，管理者各自处在不同的管理层次上，履行着不同的职能，并根据具体情况的变化不断进行职能转换，从而最大限度地发挥学校管理整体职能的作用，完成管理任务，实现管理目标。

学校管理原理 学校管理活动中对管理方法、手段具有普遍指导意义的管理理论的总结，是学校管理中最基本规律的体现。科学化的学校管理要求在“围绕学校管理总目标，正确处理学校管理的基本要素及相互关系，以有效地达到管理的总目标”的思想指导下，遵循下列原理。

系统原理: 学校管理中的每个部门、每个人、每种管理方法都不是孤立的，它们是相互依存、相互制约的有机整体，并与其他系

统发生着各种关系。同时又是整个教育系统或更大系统的子系统。为了达到学校管理的有效化、最优化，必须进行系统的分析。它要求抓好学校管理系统的三个环节：一是目的性。不同的系统各自有不同的目标，在大系统确定总目标后，各部门都必须围绕这一目标开展工作。一般来说，在一定时期内，一个系统最好只具有一个目标，以使管理最优化。二是全局性。即要有面向全局、统筹规划的观念。三是层次性。系统是具有层次的，各层次间应职责分明。

整分合原理：高效率的学校管理应在整体规划下，分工明确，同时又在分工的基础上进行有效的综合。它要求学校管理者首先必须把握整体，然后根据组成系统的各个要素进行分工，最后统一指挥，加强协作。现代管理强调分工，但管理本身的功能、内容是不能分解的。一定的人对所管的一定的工作必须完全负责，人、财、物应统一在一条管理线上。

反馈原理：反馈是控制系统把信息输送出去，又将其作用结果的信号反送回来，并对信息的再输出发生影响、起到控制作用的过程。强有力的反馈是管理功能得到充分发挥的重要保证。关键要有敏锐的感受器，以便及时发现各种变化情况；还要对感受的信息进行准确的分析、加工、处理；最后将分析的信息化为强有力的行动，指导管理实践。

封闭原理：任何一个系统内的管理手段必须构成一个连续封闭的回路，才能进行有效的管理。例如对有关学校法规落实贯彻时，做到“有法可依，执法从严，违法必究”就是一个封闭的回路。遵循封闭原理，应从下列几方面着手：从后果评估出发，注重后果，将后果作为贯彻封闭的起点；从各种后果中追踪寻迹，选择可以反馈控制的主导线加以封闭。封闭的方法主要有两类：一是从后果找出管理手段各环节中的原因加以封闭；二是不论何种原因，只对后果采取措施。

能级原理：根据管理系统中各个要素的不同能量进行分解，以建立一定的秩序、规范，使各个要素动态地处于相应的能级位置上，以发挥最大的效益。在学校管理实践中要做到：管理的能级必须

按层次具有稳定的组织结构；根据不同人的能级，放在不同的位置上；能级要动态地匹配。

弹性原理: 学校管理过程中的各个环节的衔接要有充分的灵活性，有机动的余地，尽可能提高系统的可塑性，以及时适应外部变化，有效地实行动态管理。弹性可分为局部弹性和整体弹性。局部弹性就是任何管理必须在一系列管理环节中，保持可调节的弹性。整体弹性即整个系统的可塑性和适应性。在实践中，要做到“事事多一手”的积极弹性，避免“事事留一手”的消极弹性。

动力原理: 学校管理要有效地、持续地进行下去，需要不断地输入动力。一般来说，有三类基本动力：物质动力、精神动力和信息动力。在学校管理中要正确处理这三种动力的相互关系，合理掌握刺激量与施加时机，推动管理持续地发展。

学校管理原则 管理学校所必须遵循的行动准则，是学校管理理论、原理同学校管理实践相结合的产物，具有指令性、概括性、实践性、层次性等特点。一般认为，中国学校管理的原则主要有下列几条：

方向性原则。 核心是坚持社会主义方向。其内涵主要包括：坚持四项基本原则，即坚持社会主义道路，坚持人民民主专政，坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义毛泽东思想；贯彻教育方针，实施使全体受教育者全面发展的素质教育；面向现代化，面向世界，面向未来；依法治教。

系统性原则。 应用系统原理，采用系统分析的方法，妥善处理学校系统内外的各种关系，有组织、有层次地围绕学校管理的总目标开展工作，以促进学校系统整体功能的放大。

民主性原则。 视广大教育工作者为学校的主人，尊重他们参与学校各项管理活动的民主权利，增强教职工主人翁意识和责任感，以调动其积极性。充分发挥教职工代表大会的作用，广泛听取意见，同时又坚持在民主基础上的集中。

效益性原则。 树立效益观念，贯彻勤俭办学的方针，增收节支，力求以较少的人、财、物投入获得较大的效益。在注重经济效益的同时，更要注重社会效益。

动态性原则。 管理的思想、方法、手段要随着社会、经济、文化的发展而发展。它要求学校管理既要有相对的稳定性和继

承性，又要在此基础上不断发展、创新。在动态的环境中协调发展，正确处理常规和改革的关系。

学校管理方法 学校管理者为发挥学校管理职能，实现学校工作目标而在学校管理活动中所采取的手段、途径和措施的总和。它反映在学校管理的各个方面，贯穿于学校管理活动的全过程。它是学校管理主体对管理客体有目的地施加影响的方式，是提高学校管理质量和效率的中介与桥梁，是实现学校组织目标、完成学校管理任务的工具。

学校管理方法很多，但各种方法处于不同的层次上，并对学校管理产生着不同的影响。马克思主义唯物辩证法是学校管理的方法论基础，为学校管理活动提供了最一般、最根本的方法。系统论、信息论、控制论和协同论、突变论、耗散结构论等现代科学理论已把现代管理思想引入学校管理领域。这是学校管理方法的第一层次，会对学校的全局产生深刻而长远的影响。第二层次是学校管理的普遍方法，这些方法会影响到学校的各个部门、方方面面，对推进学校管理活动进程发生作用。第三层次是学校管理的具体方法，如教学工作的管理方法、人事工作的管理方法、总务工作的管理方法等，这些方法通常只对学校的局部工作产生影响。

学校管理的普遍方法是第一层次方法在学校管理实践中的具体运用，是对第三层次具体方法的抽象化、概括化，制约着学校管理的具体方法。学校管理的普遍方法按其历史发展可分为传统管理方法和现代管理方法，前者是在长期的管理实践中形成的与传统管理思想相适应的、建立在经验型管理基础之上的管理方法，主要有行政管理方法、法规管理方法、经济管理方法、思想教育管理方法等；后者是在现代管理思想和理论指导下，为实现管理目标的最优化运用现代科学技术的原理和手段进行管理的措施和方法，主要有计划管理法、目标管理法、系统管理法等。

学校管理方法是人们长期管理活动经验的结晶，是对学校管理客观规律的掌握。正确运用学校管理方法必须认识到管理方法是一种工具，它总是为实现一定的目的服务的。学校管理是一种有目的的活动，管理者必须根据不同的学校教育目标和管理目标采用不同

的管理方法。任何一种管理方法都有一定的适用条件，学校管理者应当根据具体情况选择恰当的管理方法，以实现学校管理目标。没有一种管理方法是万能的，学校管理者在管理实践中要善于综合运用多种方法，科学地组合人、财、物等管理要素，以充分地发挥管理的功效。

X-Y 理论 美国管理心理学家麦格雷戈于 1957 年提出的种管理理论。该理论认为对人性的看法及其行为的假设决定着企业管理指导思想和管理人员的工作方式。他归纳了实际存在着的两种人性假设，并把这两种人性假设及其相应的管理方式分别称之为 X 理论和 Y 理论。其中 X 理论是“经济人”假设及其相应管理理论的概括，认为人的行为在于追求自身的最大利益。其要点是：一般人天性好逸恶劳，只要有可能，便会逃避工作；由于人不喜欢工作的本性，所以必须对大多数人加以强制，才能使他们为实现组织目标而付出适当的努力；一般人宁愿受人监督，没有上进心，不愿承担责任；一般人缺乏理性，基本上不能自我约束和自我控制，易做出不适宜的举动。X 理论代表传统的领导和控制观点，体现在管理措施上的特征是：对职工采取金钱刺激和严格监督，施以强制、命令、控制甚至以惩罚威胁，即所谓“胡萝卜加大棒”的政策。Y 理论以否定和批驳 X 理论为出发点，在总结马斯洛等人的“自我实现人”假设的基础上提出的。其要点是：运用体力和脑力从事工作，正同游戏和休息一样自然。一般人并非天性厌恶工作。外来的控制和惩罚不是促使人们为实现组织目标而努力的唯一方法。人对自己所参与的目标能实行自我指挥和自我控制。对目标的参与是同获得成就的报酬直接相关的，这些报酬中最重要的是“自我实现需要”的满足。它可以驱使人去实现组织的目标。一般人在适当的条件下，不但能承担而且会争取责任。逃避责任，缺乏志向，追求安逸，乃是后天习得，而非天性。多数人具有高度的创造能力。

在现代工业社会条件下，常人的智慧、潜能只是部分得到发挥。Y 理论是一种强调个人目标和组织目标相融合的理论。依据该理论，管理者应相信人是可以信赖的，可以自我激励和自我控制的；在管

理策略上，应少用外部控制，多为职工发挥潜能创造条件，鼓励他们发挥创造性和参与组织目标的制定。

罗森塔尔效应 指教师的信任、良好期望对学生所产生的戏剧性影响。这种效应是 R·罗森塔尔在实验中发现的，故而得名。1968 年心理学家罗森塔尔等人做过这样一个著名的实验：对小学各年级儿童进行“预测未来发展的测验”，然后向老师提供信息说“这些孩子有发展的可能性”，是未来的花朵。实际上这些孩子完全是随机抽取的。8 个月后教师就像期待的那样发展了这些孩子的智力。实验结果表明，教师的期望对学生的行为显然发生了影响。罗森塔尔借用古希腊神话人物皮格马利翁的名字来命名这一现象，所以又叫皮格马利翁效应。皮格马利翁是希腊神话中的塞浦路斯国王。他擅长雕塑，爱上了自己雕塑的少女，最后竟使这座少女雕像变为真人而与他结为伉俪。大量研究表明，教师是根据学生的性别、身体特征、社会经济地位、家庭情况等多种信息形成对某个学生的期望。期望形成后，又通过各种方式如分组、强化、提问等影响被期望的学生，使学生形成自己的期望，最后又表现在学生的行动中，学生的行为表现又进一步影响教师的期望。导致这种期望实现的关键是：一个先定的期望一旦存在，人们有意无意地会按能使之变成现实的方式去行为，这种行为诱发和促成了所期望的事件的实现，期望者对此往往没有清楚的意识，而是认为自己所料果然不错。这也就是所谓的预言自我实现或自动实现的现象。先定的期望越是强烈，对先存的观念越是坚信不疑，其对人的心理、行为的影响也就越大，自我实现的效应也就越明显。罗森塔尔效应机制的揭示提醒我们，作为教育者，特别是教师应相信学生、相信受教育者，对他们寄予真诚、持久、合理的希望，促进他们健康地发展。

目标理论 研究目标与人的行为之间关系的一种行为科学理论。该理论认为，人的行为都是为了实现一定的目标，满足自己的需要的。从目标与行为的关系这一角度，可将人的行为分为两类：一是目标导向行为，即为实现某种目标而采取的行为；二是目标行为，即达到目标、满足需要的行为。行为科学家研究发现：对目标导向行为来说，随着对目标的不断接近，动机的强度也不断增强，这

种趋势直到达到目标或遭受挫折后才停止；对目标行为来说，这一行为开始后，动机的强度就逐渐减弱，当目标完全实现时，动机的强度趋于零。

目标理论认为，任何一个目标的达成都必须经过目标行为，而要进入目标行为又必须先经过目标导向行为。由于这两种行为对动机强度的影响是截然相反的，因此，为了解决这一矛盾，使动机强度经常保持在一个较高的水平上，就必须交替采用目标导向行为和目标行为。当一个目标实现后，应适时地提出新的目标，以便进入新的目标导向过程，从而把动机强度维持在较高的水平上，使人保持一种积极的状态。

一般而言，目标导向行为能够提高人的动机水平。但是，如果导向过程时间过长或者目标不具有挑战性，也会降低动机的强度。领导者要不断地向下属提出富有挑战性的目标，并为其提供实现目标的必要条件和机会，引导其去实现一个又一个更高的目标。

角色理论 研究围绕人的地位所产生的一套权利义务系统和行为方式的理论。角色理论研究的内容有：**角色知觉**。指个人对自己所扮演角色的认知和理解，受自我评价、文化背景和家庭、社会环境等因素影响，常常与角色实际应该具有的行为规范有差距，这就就会产生个人行为失当的现象。**角色期待**。指社会和他人对一个人所应承担的希望和要求。**角色行为**。指个人在角色认知和角色期待的基础上去实现自己的角色。由于角色认知发生错误，或角色期待不明，或者角色发生冲突，就会发生角色行为的偏差。此外，个人所具备的条件，如体力、能力、知识、经验等无法胜任某一角色时，角色行为也会发生困难。**角色评价**。指他人对一个人的角色扮演的评论与估价。**角色冲突**。指组织中的个人和群体，由于承担的角色不同，各有其特定的任务和职责，从而产生不同的需要和利益，因此发生了冲突。角色理论的意义在于使人们正确认识个人的地位、权利、义务、行为规范与个人行为之间的关系，促使人们在不同情况下采取正确的行为方式，以便保持个人行为与社会发展、社会环境的适应性和协调性。也有助于合理使用人才，搞好人事管理，调动各类人员的积极性，做好各类人员的政治思想工作。