

学校科层式管理的困境及出路

张家军

(西南大学教育科学研究所,重庆市 400715)

摘要:以科层式管理理论来审视我国的学校教育,可以发现,我国的学校管理也主要是科层式的管理,主要表现为:层级化、官僚化、数量化、制度化、专门化。无论在组织层面上还是在社会层面上,科层式管理都是形式理性的典型代表。对学校而言,面对稳定的、可预测的、相对单一的环境,科层制是较好的管理形式。但随着社会政治经济的发展,组织环境的变化,学校所面对的环境越来越复杂,必须不断地对学校管理进行改革,以适应不断发展的外部环境的需要。

关键词:科层;科层式管理;理性;出路

中图分类号:G472 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2009)05-0141-06

我国学校的内部管理体制所实行的是科层式管理体制。随着社会的发展,这种管理模式已经越来越不适应学校的发展,在实际管理过程中产生了许多问题。为了促进学校更好地发展,有必要对科层式管理体制进行反思和改革,使学校管理顺应时代发展的要求。

一、学校科层式管理的现象分析及危害

科层式管理的思想来源于德国社会学家马克斯·韦伯的科层制(又称官僚制)理论。它主要有以下几个特点:(1)专门化。在科层制组织中,作业是根据工作类型和目的进行划分的,具有很清楚的职责范围,各个成员将接受组织分配的活动任务,并按分工原则专精于自己岗位职责的工作。(2)等级制。在科层制组织中,拥有一大批官员,其中每个人的权威与责任都有明确的规定。部属必须接受主管的命令与监督,上下级之间的职权关系严格按等级划定。(3)规则化。在科层制组织中,组织的运行,包括成员间的活动与关系都受规则限制。也就是说,每位成员都了解自己所必须履行的岗位职责及组织运作的规范。(4)非人格化。在科层制组织中,官员不得滥用其职权,个人的情绪不得影响组织的理性决策;公事与私事之间具有明确的界限;组织成员都按严格的法令和

规章对待工作和业务交往,确保组织目标的实施。(5)技术化。在科层制组织中,组织成员凭借自己的专业所长、技术能力获得工作机会,享受工资报酬。

以科层式理论来审视我国的学校教育,不难发现,在我国的学校管理中也隐藏着科层制的影子。

其一,层级化。在学校组织中,全部职位分成校长、副校长、主任、教研组长、教师、学生(其中学生这一层级又可分为班长、组长、科代表等)等若干层级,整个学校管理是典型的“金字塔式”的分层等级结构,即按照管理权限和责任将每个组织结构排列在不同的层级上,由低到高、权力逐级集中,构成一条垂直分叉如金字塔形态的权力线,从而呈现出鲜明的科层制管理的特征。社会赋予学校一定的职责,希望通过学校使学生达到一定的目标,但由于这些目标是外来的,是强加的,这样的手段恐怕很难达到预期的目标。正如丘伯在批评学校时说:对公立学校来说,“其基本理念就是把高层的价值观强加到学校并且限制它们的自主权。……公共学校制度的建立只是为了完成统治阶层希望他们完成的任务,所以他们必须与这些统治阶层的价值观保持一致”^{[1]43}。而借助于科层制,无论是社会赋予教师的使命,还是学校交给教师的任务,则都能较好地得以完成。由于科层式的管理体制

* 收稿日期:2009-01-21

作者简介:张家军(1973-),男,河南商城人,教育学博士,西南大学教育科学研究所,副教授,主要研究教育社会学、课程与教学论。

基金项目:教育部人文社科研究 2008 年度规划基金项目“城乡教育统筹的制度创新与过渡性中间制度安排研究——以重庆市为个案”(08JA880056),项目负责人:张家军;重庆市哲学社会科学规划项目“重庆市城乡学生教育资本的差异与调控研究”(2007-JY06),项目负责人:张家军。

强调等级层次、职能分工和对既定程序的恪守等,而这些都有可能影响组织的运行速度和学校的发展。一方面,由于科层式的管理强调上下级之间的沟通是通过垂直渠道来进行的。在这种情况下,当各平行部门之间存在问题时,在上级获得充分的有关信息之前,就无法作出决定。但是,学校是培养人的场所,教育情景是复杂多变的,往往一件工作的完成需要多个部门之间的合作与配合。当学校组织十分庞大时,协调的速度就非常缓慢了。尤其是当学校规模较大、内部机构设置不太合理,各部门的职责或部门之间的关系不清晰时,层级越多,信息沟通速度就越慢,其阻碍作用就越明显。另一方面,学校管理人员与教职员之间的信息沟通也存在不平衡的问题。当一名教师有一个能够促进教学或管理的设想时,他不仅要按照规定的程序把此设想写成书面报告,而且此报告必须经过层层上传,才能最终到达决策者的手中,这势必会影响教职员参与学校建设的积极性,最终影响学校的发展。

其二,官僚化。如上所述,在学校组织中,是由若干个层级组织组成的,每一层级的职位由具备相应学历或通过能力考核获得相应资格的人承担;每一级职位赋予其承担者对下属进行合法控制的权力。学校管理人员与教职员之间的控制与被控制的关系完全建立在职位关系之上,由此构成了学校内部完备的层级节制系统。学校的这种科层管理系统看重员工的知识以及能力水平,排除了裙带关系、家庭背景、领导个人意志等不公平因素的干扰,保证了学校组织管理的合理性。学校中的这种科层管理模式是建立在以下假设基础上的,即组织中的每一位上级都比他的下级具有较多的专业知识和能力。但这种假设却与教育实践未必完全吻合。在当下的教育实践中,许多教师都比行政管理人员拥有更多的能力、经验和专业知识。作为专业人员,教师希望以自己所具备的职业学术来规范和管理自己,他们的行为选择或决定多以在受教育过程中获得的专业知识为基础。而学校管理的这种层级节制则要求教师的一切行为都必须接受来自权威体系的控制。在学校管理中,这种对于权威的过于强调就可能导致学校组织管理的“官本位”倾向。如果在学校管理中,官僚气氛越浓,教职员对权威的崇拜和拥有权力的欲望就越强烈,就会在学校组织内部形成对上诚惶诚恐和对下颐指气使的官僚习气,进而必然会导致大多数教职员不是把精力放在如何掌握教育教学技能、提高教学质量上,而是更多地放在考虑如何处理好与学校领导及有关部门领导之间的关系上,以获得更高职务、职称晋升的机会。

其三,数量化。今天,我们进入了一个数字化的时代。在这样的时代,数字统治了一切。不仅物质科学领域里存在着数字统治,学校的教育教学也不例外。如几乎所有的学校都规定每学期每位教师应上多少节课,听多少节课,备多少节课,批改多少次作业,等等。学校管理学生,也主要是看分数,不仅语文、数学,就连品德行为也是如此。为了加强对中小学生的日常行为管理,很多学校都建立了“学生日常行为量化考核”制度,把学生在校一天的生活和学习行为通过分数表现出来,然后根据考核分数来评价学生行为和班主任工作,并且把这种考核结果直接与班主任的待遇挂钩。这种量化的管理方式,对于规范学生行为、强化学校纪律起到了一定的作用,但其副作用也不可低估。由于将学生的日常行为以分数的方式进行累计,从而取代对学生和班主任工作的整体评价,势必会将班级工作引向极端:一切以班级积分为目标,以积分的多少来决定奖惩,尽可能多地增加积分就摆在了学生和班主任心中的首位。于是,班主任以获取更多的分数来要求学生,以使班级工作得到学校领导的认可和赞赏;学生以获得更多的分数来达到评优评先的目的,并以此来树立自己在同学心目中的形象。人们想当然地认为,量化后的教学,不会出现意外情况,同时也便于管理、预测与控制。就是在这种量化管理下,陶冶情操、增进心智、培养能力的育人行为就逐渐地被异化为一种功利化的行为。同时,在追求分数的过程中,容易出现学生隐瞒问题、推卸责任等问题。而班主任在学校管理过程中,每天根据分数的增减来简单地处理班级事务,对学生也就缺乏深入的了解,看不到隐藏在学生日常行为后面的心理变化。有时甚至班级中存在很多问题,但班主任仍然躺在分数上,看不到问题所在,以致小问题酿成大祸。

其四,制度化。当下,在绝大部分学校中,学校管理条例常常都有这样的规定:严禁在教室喧哗吵闹,不准在自习时间下位,上课不准搞小动作,在寝室不得追逐打闹等等。有的学校甚至规定,学生上课时,手必须放在后面叉着,不能动弹。偶然松开手玩玩橡皮泥什么的,立即会遭到训斥。这些条例看起来是对学生日常行为的规范,其实质是对学生的行为实施全程监控。对此,福柯不无嘲讽地指出,学生应该总是“保持笔直的身体,稍稍向左自然地侧身前倾,肘部放在桌上,只要不遮住视线,可以用手支着下颌。在桌下,左腿应比右腿稍微靠前。在身体与桌子之间应有二指宽的距离”^[2]。在这里,人成了“驯顺的肉体”,整个生活循规蹈矩。学生的一切行动都要听从命令,排除人的情感、内心精神需求等,学生成了“这架不停运转机器上的一个小小的齿轮,并按照机器指定的路线

行动”^[3]。鲍曼认为,现代学校里,手段本身倒成了关键,学校环境及其严格的规章制度,倒是意想中的教育内容本身。学校讨论得最频繁、最详尽的话题就是如何制定学生日常行为规范以及如何观察^[4]。福柯也认为学校教育已经成功地构成对人的控制与“规训”,而其控制与“规训”的手段就是“层级监视”、“规范化裁决”、“检查”。虽然这样的观点有点偏激,但也不无揭示出教育教学制度中渗透着权力。在权力的作用下,制度变成了单方面的对人的控制。学生成了一个被奴役的人,一个丧失了主体的人。班级也不再是学生温馨的家园,而成为一个管制学生的场所。因此,一旦没有了老师,没有了值日生,学生就“大闹天宫”,以此来释放心中长期形成的压抑之感。

其五,专门化。随着人类政治经济的发展,人类社会呈现出分工越来越细、越来越专门化的倾向。所以会出现这种现象,是因为随着政治经济的发展,大部分现代组织内部的工作都很繁杂,单独的个人已无法胜任和独立完成,必须通过多人、甚而多个部门之间的协调与配合才能完成。分工不仅使组织内的各项工作井然有序,而且由分工所导致的专门化使员工必须具有专门的知识 and 能力,才能履行其职责。学校系统内的分工从大的方面来看,可以分为小学、中学、大学;从小的方面来看,每个学校内部又可分为不同科目的科教室、各种性质的职能部门以及不同层次的学生班级。分工与专门化是保证学校工作高效运转的重要条件。但与此同时,分工也带来了一些不良后果。首先,分工要求对学校系统内的一切工作加以划分,各项工作一经划分就会固定下来,成为死板的东西。随着学校的运转,还会出现一些没有被明确指定由谁或由哪些部门负责管辖处理的事务,部门之间就会产生责任推诿的问题。同时,这种过度的分工与专门化还会造成不同部门之间信息沟通方面的障碍,最终影响学校内部的协调一致与发展。其次,过于专门化的工作有可能使教职员产生厌烦情绪与一定的惰性。心理学上的研究和教育中的实践均表明,长期从事一种过于专门化的工作,其枯燥性容易使人丧失对工作的兴趣和新奇感,从而产生一种消极、厌烦情绪。这种情绪在教职员之间相互感染,有可能形成弥漫整个组织的消极的心理气氛。

在这种科层式的管理体制下,很难给教师和学生留下足够的自主空间。丘伯指出:“公立学校中存在的科层制十分僵化——层级高度分化、规则繁琐、过于形式化,以至于学校健康发展所需的自主性(autonomy)和专业化(professionalism)消失殆尽。”^[130]“科层制”的层层分工在提高效率的同时,也把学生驯得服服帖帖,所谓的“个性”和“创造力”也就消失殆尽了。

二、科层式管理的学理剖析

韦伯是以理性作为科层制理论的学理预设的。在他看来,人的社会行动可分为理性行动和非理性行动,理性行动包括目的合理性行动和价值合理性行动,非理性行动则包括传统行动和情感行动。他认为,支配目的合理性行动的理性是工具理性,支配价值合理性行动的理性是价值理性。工具理性主要是指选择有效的手段去达到既定目标,它是可以精确计算和预先算计的。与工具理性相反,价值理性(价值合乎理性的)则是“通过有意识地对一个特定的举止的——伦理的、美学的、宗教的或作任何其他阐释的——无条件的固有价值纯粹信仰,不管是否取得成就”^{[5]56}。从上述可以看出,价值理性主要是以支持或确定终极目标为主,而不计算现实的利益得失。

此外,韦伯还提出过“形式理性”和“实质理性”的概念。所谓形式理性,是指在统治关系中,行动方式倾向于在其手段和程序等方面尽可能地加以量化,从而使得行动本身以及对行动结束后目的实现程序的预测成为可以被计算的任务。正如韦伯指出,形式理性是指超越个别的、具体的,因而是有实质的经验(包括人、事、物和情境等),以普通的、抽象的规则和可计算的程序为依归,在追求目标的过程中作出合理的安排的理性,主要表现为“它在技术上可能的计算和由它真正应用的计算的程度”^{[5]106}。实质理性则完全基于价值判断的基础,它对行动的目的和后果作出价值评价,这些评价如是否合乎宗教信仰或宗教教义,是否符合习惯,是否表现出某种社会美德或善行等。

从上述可看出,“形式理性”和“实质理性”与“工具理性”和“价值理性”基本上是相通的,在内容上也有大致的对等性,即“工具理性”对应于“形式理性”,“价值理性”对应于“实质理性”。两对概念所不同的是,前者是在论述经济理性时提出的一对范畴,而后者则是在论述社会行动时提出的一对范畴。韦伯认为任何一种合乎需要的统治都有着合理性基础。科层制要想能够稳定地运作,并且呈现出等级制的权力矩阵关系,它必然也是以某种合理性作为其实现前提的。而在韦伯看来,这种理性就是形式理性。

由于科层制是一种理性的组织管理制度,其理性基础来源于现代法理权威。韦伯曾根据权威的来源不同将权威划分为三种,即:(1)传统的权威(traditional authority),这类权威是统治者根据习俗和传统,以世代因袭的身份来运用其权威;(2)感召的权威(charismatic authority),即由个人魅力所获得的权威;(3)法理的权威(rational-legal authority),领导者以其法定职务来发号施令,一切权威都是规章制度所

认可的^[6]。韦伯显然比较钟情于后一种权威。在韦伯看来,在三种不同类型的权威中都曾产生过行政生活中的官僚主义化或者说是科层化的行为。在传统型和个人魅力型这些前现代的统治形式中,科层化曾经在一些个案中明显地表现出来,如新帝国时期的埃及、秦代以来的中国等等。这些国家都是通过发达而庞大的官僚主义机构来实现其统治的。但所有这些统治形式都是非理性的统治形式,因而它们不是真正程序化的典型的科层制管理。比如古代的中国,通过科举取士的办法实现了知识分子向官僚体制的流动,官员升降擢免也反映出官僚体制的内部流动,然而对官员的评价却主要是基于伦理标准以及对皇帝的忠诚程度。由于用伦理主义的相对标准来衡量官员的行为,因而依据一般是模糊的,官员在体制中的地位取决于上司个人的态度,进而导致人际关系代替了客观的评价标准。而在韦伯看来,建立在法理型统治基础之上的西方近代资本主义国家是一种“理性国家”,其统治基础是有技术专长的官吏阶级和合理性的法律。训练有素的官吏作出判断的依据正是现代西方的理性的法律。罗马法,尤其是罗马法中的形式法律原则是现代资本主义制度建立和发展的基础,也为科层制的产生创造了法律上的条件。形式法律原则排除了司法实践中功利主义的实质原则和古代中国法律中的伦理原则,使社会生活的运行成为可以计算和可以控制的。

由此看来,科层制,无论是在理论层面还是在社会实践层面,都是形式理性的典型代表。韦伯认为,科层制的发展是衡量当今社会现代化程度的一个决定性的标准。科层制要求官员履行公务时公正、审慎,不带任何偏见或情感,不管社会地位身份等级的差别,对所有人一视同仁。科层制统治的最基本依据在于科层制的“技术最优”。韦伯认为,与其他类型的管理体系相比,科层组织具有无比的优越性。他说:“拿发展成熟的官僚制机构跟其他形态的组织来比较,其差别正如机器生产方式与非机器生产方式的差别一样。精准、迅速、明确、熟悉档案、持续、谨慎、统一、严格服从、防止摩擦以及物资与人员费用的节省,所有这些在严格的官僚制行政(尤其是一元式支配的情况)里达到最理想的状态。”^[7]在韦伯看来,科层式管理在精确性、稳固性、纪律性、严谨性和可信性上,以及在对一切对象的可计算性上,都可以在技术上达到非常完善的程度。由于科层制奉行的是工具——目标合理性原则,即技术与效益的原则,严格排除任何技术以外的目的和价值,因而它不带有任何个性主观色彩。科层制理论体现了德国式的社会科学与美国式的工业主义的结合。它为现代社会的组织管理

提供了有效工具。韦伯指出,任何有组织的团体,都必须实行“强制性的协调”才能成为一个整体。基于此,他将官僚集权的行政组织体系看成是最为理想的组织形态,并主张在社会中普遍采用这种组织管理结构。他曾明确指出:“如果说官僚制的行政管理到处都是——在其他情况相同的条件下!——形式上——技术上最合理的,那么今天它对群众性行政管理(人事管理或事务管理)的需要,一般是不可或缺的。人们只能在行政管理的‘官僚体制化’和‘外行化’之间进行选择。”^{[5]248}

毫无疑问,科层制带有“乌托邦”的色彩。现实中的科层组织实际是一个地位群体,有它本身的利益、价值和权力基础。正如有人指出:“一切用来刻画科层制作为有效工具的那些特征,同时也是使它作为一个特殊利益集团的特征。”^[8]韦伯自己也非常担心在这个正在成为并还将继续成为科层制和理性化的现代社会里,最终将窒息他心目中能使生存变得有意义的一切——个人选择、责任感、自由和信仰。卢卡奇在批判现代社会的理性所带来的异化现象时也曾指出:“技术的专门化导致了对每一个整体形象的破坏”,“理智的文化”把人们整个的生活割裂开来了,人成了碎片,人的一切都被合理化和科学化吞没了^[9]。

三、学校科层式管理的出路

科层制作为一种组织结构形式,在知识化、专业化、制度化、精确性、任务的明确性、纪律的严格性、活动的连续性等方面,提高了学校管理的功能和效率,对学校管理产生了实实在在的影响。许多国家在教育系统中建立了上下紧密衔接而又明确分工的管理体系。但是,由于科层组织理论是在静态中加以研究的,它忽视了组织的动态性、稳定性及人的主体性等问题。对学校而言,面对稳定的、可预测的、相对单一的环境,科层制是较好的组织形式。但随着社会政治经济的发展,组织环境的变化,学校所面对的是复杂的环境,它不可能在单一的、不变的环境中生存,它需要对外部复杂的、变动的环境进行适应,而科层式的学校管理不能在外部环境急剧变化的情况下对学校的发展做出快速反应。正因为如此,20世纪80年代以来,各国都在不断地对学校管理进行改革,以适应外部环境的需要。

(一)关怀生命,重建教育价值观

人是作为生命而存在的,而学生是作为未完成的生命而存在的。从完善生命发展的角度来看,学生未完成的自然生命和精神生命都需要教育。然而,只有那种真正关照生命的教育,才能成为延长生命的基础,异化的教育当然不能承担延长生命的重任,而“教

育的科层体制(官僚体制)愈来愈试图加强对教学过程行政和集权式的控制。在这种情况下,教师的任务也变得‘理性化’了。结果是,作为专业教育者的教师变得越来越丧失了技巧,因为课程变得越来越规范化和受集权式的控制。……他们当中有许多与学生很少有接触和联系,因而无法以一种持续的方式给学生较好的帮助”^[10]。在这种情况下,学生成了知识的接受器,学校成了“将原材料制成产品以满足生活中各种需要的工厂”^[11],学校关注的是学生对知识的接受量,把求知与学生的生命价值分离开来,抽去了教育对人生成长的意义,失去了其对精神提升的责任。但是,学生毕竟不是器物,学校也不是工厂,教育也不是制造各种产品的生产过程。教育的任务“是要把人的创造力量诱导出来,将生命感、价值感‘唤醒’,‘一直到精神生活运动的根’……教育对人的最根本的作用是唤醒沉睡的意识和心灵”^[12]。过分强调理性,过分注重技术,则只能导向平庸和乏味,最终导致人的精神的匮乏和生命的丧失。关怀学生的生命,就应当明白,知识的累积、能力的发展固然重要,但更为重要的是指向学生一生的发展和幸福,提升他们的整个生命质量。杜尔克姆明确指出,教育的任务不是给予学生不断增多的知识,而是“在他那里形成一种内部的深刻的状态,一种类似灵魂的聚焦的东西,使他不仅在童年而且在一生中朝着一个确定的方向前进”^[13]。这就需要摆脱技术理性的束缚,注重对人精神生命的培育和提升。人正因为有精神的存在,才使人超越了动物的本能,而获得了自由。因此,哲学家把精神生命看作人的本质。如海德格尔认为:“世界总是精神性的世界。动物没有世界,也没有周围世界的环境。”^[14]精神是人不同于动物的所在。赫舍尔也认为精神的缺失就是人性的缺失。他认为:“可怕的是我们这个地球上充塞着一种‘存在物’,从生物学上讲,他们可以算作人类,他们存在着,活着,但他们缺少一种可以从精神上把自己与生物区别开来的性质。人之为人在于人同精神有关联;做人,就是这种关联的具体表现。”^[15]

(二)精简学校管理机构,提高办事效率

中小学校是办学实体、教育机构,通常学校内部的行政事务不是很多,面对这种情况,学校应尽可能地精简管理机构,实行扁平化管理;同时,精简人员,提高办事效率。其一,在行政机构的设置上,学校应尽可能地在最低限度上来设置行政管理机构,以避免机构的重叠与臃肿。比如管理的横向层次上,可将分设的政教处、教务处合并为教导处,这样既减少了机构的数量,又防止了教育教学“两张皮”的现象;撤销总务处,实行后勤服务社会化,将后勤保障方面的协

调性工作交给校长办公室兼管。在管理的纵向层次上,可以建立以年级组为主的组织结构,或将职能处室改为与年级组平行的单位,变以往的“指挥——执行”为彼此的配合、协调与服务;或取消政教处、教导处等中层机构,将其职能移交给年级组,变三级管理为二级管理。凡此种种,都可以大大地简化学校的行政管理机构。其二,在行政人员的配备上,学校应严格控制人员数量,精选高素质的人员组成学校的管理队伍。其三,在管理工作的操作上,学校应简化管理程序,减少不必要的管理活动,让教职工专注于自己的本职工作,而不至于受到过多的行政命令的干扰。

(三)改革学校的管理模式

科层体制与其他组织形式一样,其“组织的效能取决于决策权威和对于决策很重要的知识之间的配置关系”^[16]。“为了保证组织结果的正确输出,科层制组织结构必须要确保组织内部决策与知识的有效结合。而在结合问题上,任何组织都只有两种选择:一是将相关知识转移给那些有决策权的人;另一种则是把决策权传递给拥有相关知识的人。”一般的科层组织总是倾向于第一种选择,因为“对于科层制组织来讲,内部结构的根本诉求在于实现最大化的有效统治”^[17]。由于知识是学术系统中人们赖以开展活动的基本材料,教学和科研是制作和操作这种材料的基本活动;这些任务分成许多相互紧密联系但却独立自主的专业^[18]。在学校组织中,作为主体的教师,拥有大量的专业知识,并且这种专业知识随着专业的分化、知识的膨胀有不断加剧的趋势。在这种情况下,组织内部有效的知识转移几乎不可能完成。要实现学校的健康发展,可采取两种方式来实现学校管理的变革:其一,采取决策转移的方式,提高决策的分散化程度,将更多的管理权限赋予给下一级管理部门。其二,注重组织分工的柔性化。科层组织的刚性以及明确分工会阻碍组织成员的自主性和创造性,而柔性的组织分工一方面保证了科层组织对于组织成员的有效控制,同时有利于组织间各种力量的整合和协作。

(四)提供教职工参与学校决策的机会

参与集体决策是人类社会由神权时代、君权时代进入人权时代后政治、社会民主化的特征。提供给教职工参与到学校决策的机会,让他们参与到学校重大事项的决策中来,是现代学校管理的一大发展趋势,是学校民主管理的象征,也是建立优良的学校组织文化的基础。而科层制管理强调层级管理,由上而下严格监控,上级惯用权力,容易迫使组织成员阳奉阴违,最终导致组织僵化,也是建立优良的学校组织文化的一大障碍。让教职工参与到学校管理中来,不仅可以调动他们的工作积极性,提高他们的工作满意度,而

且也有助于决策的科学化、民主化。在让教职工参与学校决策的过程中,应注意做好以下几方面的工作:一是加大信息的透明度。信息的透明度是参与决策管理的前提基础。学校应形成畅通的信息渠道,让教职工及时地了解学校的重大事件,以方便教职工作出决策。二是平等对话,多方沟通。在各项政策措施出台之前,学校应多方征询教职工的意见,真诚地倾听来自基层的“声音”,力求达成共识,因为“人类要达到‘协同性’,没有什么路好走,只有诉诸对话”^[19]。对于不同的意见,应认真对待、仔细研究,吸收其中的合理成分,而不是简单粗暴地依仗行政权威进行压制。三是树立学术权威,加强教师的自我管理。学校的各项工作主要是依靠教师来完成的。如果教师只是“极其一般地”受到管理人员的控制,单纯地凭借行政命令往往难以奏效。教师很容易服从真理,而不会轻易地屈服于强权。因此,学校应大力在学校中塑造、培植学术权威,对于学科发展、梯队建设等方面的专业性问题交给学术权威去处理,以更好地促进学校的发展。

参考文献:

- [1] (美)约翰·E·丘伯,等. 政治、市场和学校[M]. 蒋衡,等译. 北京:教育科学出版社,2003.
- [2] (法)米歇尔·福柯. 规训与惩罚[M]. 刘北成,杨远婴译. 北京:生活·读书·新知三联书店,1999:172.
- [3] 苏国勋. 理性化及其限制——韦伯思想研究[M]. 上海:上海人民出版社,1988:216.
- [4] (英)齐格蒙·鲍曼. 立法者与阐释者——论现代性、后现代性与知识分子[M]. 洪涛译. 上海:上海人民出版社,2000:95.
- [5] (德)马克斯·韦伯. 经济与社会(上卷)[M]. 林荣远译. 北

京:商务印书馆,1997.

- [6] M. Weber. Basic Concepts in Sociology[M]. Secaucus, New Jersey: Citadel Press. 1980: 81-83.
- [7] (德)韦伯. 支配社会学[M]. 康乐,简惠美译. 桂林:广西师范大学出版社,2004:45.
- [8] 冯钢. 科层制与领袖民主——论 M. 韦伯的自由民主思想[J]. 社会学研究,1998(4):62-70.
- [9] (匈)乔治·卢卡奇. 历史和阶级意识——马克思主义辩证法研究(中译本序)[M]. 张西平译. 重庆:重庆出版社,1989:4.
- [10] (加)马克斯·范梅南. 教学机智——教育智慧的意蕴[M]. 李树英译. 北京:教育科学出版社,2001:132-133.
- [11] 小威廉姆 E. 多尔. 后现代课程观[M]. 王红宇译. 北京:教育科学出版社,2000:64.
- [12] 邹进. 现代德国文化教育[M]. 太原:山西教育出版社,1992:73-74.
- [13] (法)埃德加·莫兰. 复杂性理论与教育问题[M]. 陈一壮译. 北京:北京大学出版社,2004:133.
- [14] (德)海德格尔. 形而上学导论[M]. 熊伟,王庆节译. 北京:商务印书馆,1996:45.
- [15] (美)赫舍尔. 人是谁(中译者序)[M]. 隗仁莲译. 贵阳:贵州人民出版社,1994:14.
- [16] (美)保罗·S·麦耶斯. 知识管理与组织设计[M]. 蒋惠工,等译. 珠海:珠海出版社,1998:43.
- [17] 尹廷. 知识转移与科层制解构[J]. 上海交通大学学报(社科版),2000(1):43-45.
- [18] (美)伯顿·R·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究[M]. 王承绪,等译. 杭州:杭州大学出版社,1994:25.
- [19] 王治河. 扑朔迷离的游戏——后现代哲学思潮研究[M]. 北京:社会科学文献出版社,1998:226-227.

责任编辑 曹 莉

On the Difficulties and Reforms of the Bureaucracy Management in Education

ZHANG Jia-jun

(Research Institute of Educational Science, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Examining our education from the theory of bureaucracy management, we can discover the following problems: stratification, bureaucratization, quantification, systematization, and professionalization. Either from organizational or social perspective, bureaucracy management is typical of formal rationalism. To a school in practice it is indeed a preferred option due to the stable, predictable and relatively individualized environment. However with the social, political and economic development, with the managerial variation, and with the environmental complication, it is necessary to implement reforms in school management to meet the needs of the times.

Key words: bureaucracy; bureaucracy management; rationalism; solutions