

走出学校管理行政机关化的误区

〔关键词〕 学校管理 行政机关化 〔中图分类号〕 G4 C93

方长青

(衢州职业技术学院,副教授 浙江 324000)

近年来,随着社会经济的快速发展,教育事业也得到了很大的发展。各级各类学校的教育教学设施都得到了有效的改善,办学规模也在不断地扩大。但在教育事业发展的过程中,有些学校管理的行政机关化倾向越来越严重。这一苗头若不及时加以纠正,势必会影响到教育事业的健康发展,影响到教育教学质量的提高,影响到各类人才的培养。

一、学校管理行政机关化的表现及危害

1. 学校管理趋向行政机关化的表现

(1) 机构设置庞大,干部数量过多 一所不及万人的学校,设置一大串校级机构及中下层机构。就连一所千余人的中小学,内部机构设置也不少。有“庙”必须设“菩萨”,干部人数就不能不多。干部人数虽然多了,但有些具体事情还不一定能找到人干,因为有些人当上了干部以后,身份就不一样了,再干具体事情就好像有失面子。这样,学校里发号施令、指手划脚、动口不动手的人就必然增多,而真正需要的第一线的教学人员及后勤管理人员有时不得不靠聘代课老师及雇临时工来应付。这就严重地影响了广大教职员工的积极性,影响了教育教学质量和管理水平的提高。

(2) 等级制度森严,干群距离拉大 照理来讲,学校的管理应该是一种“扁平”式、民主化的管理,学校的师生员工既是被管理的客体,同时也是管理工作中的主体。但现在学校里有一种怪现象——等级制度似乎比政府机关还严。从校长、副校长、领导班子其他成员到中层的正副处长,再到正副科长,一级级等级森严,不好越雷池一步。就是连坐车、用房、办公用具、津贴分配等,都有严格的级别规定。有些干部,原本就是一位教师,而且还不是一位很称职的教师,但一旦当上了干部以后,无形之中身份就被抬升了。“一朝权在手,便把令来行”,于是居高临下、盛气凌人。就是原来很熟悉的同事,也变成了陌路人。“官威”如此之高,吸引了不少教职员工都想混个一官半职,而不想一心一意钻研业务、搞教学、搞科研。这种重集权、重权力、重等级制度的现象,是当前部分学校管理中的一大弊端。

(3) 会议、文件过多,工作流于形式 会议多、

文件多、各种规章制度多,这可能是当前许多学校的通病。但要把各种会议和各类文件的精神落到学校工作的实处,使外在的规章制度变为全体师生员工的自觉行动,还有相当大的距离。有许多文件和规章制度只不过是停留在纸上、墙上或者在各级机构的文件夹中,表面上轰轰烈烈,实际上空空洞洞。口头或书面汇报起来虽然是口若悬河或妙笔生花,而实际却有很多是中看不中用的官样文章。学校是踏踏实实、耐心细致育人的地方,来不得半点的虚假和草率,否则就会误人子弟。如果这种急功近利、浮躁的心态不改变,学校是办不好的。

2. 学校管理行政机关化的危害

(1) 学校的活动主体被本末倒置 现实是,主体性的教学教育工作、学术研究工作,往往被忙乱的行政工作所代替。大家一天到晚围着会议转、文件转,大会套中会、中会套小会、层层下文件、级级订规章,忙得不亦乐乎,而实际收效甚微。这种喧宾夺主、本末倒置的做法,实在有损学校的声誉。

(2) 迷误的价值导向 由于学校的管理过于行政机关化,一定的行政级别可以为某些人轻松地带来许多好处和利益,比如评职提升、获得各种荣誉、公费出国考察、子女安排就业、配偶调换岗位、平时各类享受,等等。而这些好处,要是在教育教学第一线是很难获得的,或者几乎是不可能的。这种“官本位”的价值导向,使得学校中原本有部分想在教学上、学术上有所造诣的教师不得不放弃在业务上的奋斗追求,而转向混个一官半职。学校中的这种价值导向虽未明示,但大家都心照不宣。

(3) 主人翁精神受挫 办好学校,必须依靠全体师生员工的高度自觉性、积极性和创造性,单凭少数人的行政意志、权力控制是办不好的。如果一定要走权力支配的道路,广大教职员工只能是口服心不服,表面上看起来很平静,大家都按部就班、晨来晚归,但工作的积极性、主动性、创造性却在无形中丧失了。一所没有凝聚力、吸引力、战斗力的学校,怎能办得好!而只有当全体教职员工都有爱校如家的主人翁精神时,学校才有生气。

二、造成学校管理行政机关化的原因

学校误入行政化化管理的原因是比较复杂的,既有我国历史上“官本位”思想的影响,也有现实利益的驱动。但最根本的原因,笔者认为还是管理者本人对学校管理的特点和教育的本质认识不清楚。他们往往把对教育的领导、对学校的管理当成对工商企业或政府行政部门的管理一样来对待;而没有认识到:教育面对的是活生生的、有血有肉、有情感、有思维的人。学校的根本目的是培养和育人;而培养人的根本任务,必须落实到广大教职员工的肩上,单靠几个管理者是完不成任务的。因此,对学校的管理,若离开具体的地点和特定环境,要明确谁是管理者、谁是被管理者,是讲不清楚的。学校的全体人员(包括学生)既可以视为被管理的客体,又更应视为管理的主体。学校中的每个成员、每个行政组织,既要参加管理,又要接受管理,严格地说都处于管理和被管理的体系中。实际上,学校中不存在纯粹的管理主体和管理客体。每个师生员工都在不同程度和层面上管理着学校,同时也在不同程度和层面上被学校管理。在学校中,人对人的管理体制是相对的、交互的、循环的。学校中任何一项管理,不管是教学、人事、财务、基建等工作的管理,都是属于一种双向管理,决不存在只有上对下的单向管理。

必须认识到,每个人都只能在自己的一定职权范围内管理别人,而自己在某些方面也要接受别人的管理,因此管理是相对的,具有交互性质。这样,学校中的每个人都在一个循环往复的管理网络或管理链的结点上,都只能在自己的一定范围内行使职权。认为自己官大、职务高就可以指挥一切、管理一切、号令一切,而自己却不受约束,这完全是错误的。其实,在学校中、社会中,在一切机关单位部门中,不受制衡的单向管理是没有的。而学校作为科学精神、学术自由最浓厚的地方之一,其管理更应该是相对性、交互性、循环性、层次性的,其民主化程度也应该是最高。不仅校长、副校长等行政干部要有效地管理教师、学生、员工,而且教师、学生、员工也有权对校长、副校长等管理干部实行有效的监督和管理。只有这样,才能在学校中造成一个既有民主、又有集中,既有纪律、又有自由,既有统一意志、又有广大教职员工个人心情舒畅、生动活泼、相互之间团结协作的局面。

三、走出学校管理行政化误区的对策

1. 要走“小行政,大教学”之路

教育教学是学校的中心工作,学校的行政机构和所有的管理人员都应该全心全意为教学、学生及科研生产服务。因此,机构设置要尽量精简,要本着“小行政,大教学”的思路。人员配备要尽量精干,办

事程序要尽量简化;不能搞繁琐哲学、文牍主义、权力泛化、部门利益。

2. 要重心下移、主动服务

学校的管理工作归根结底是为教学第一线服务的,其终极目标要落实到培养合格人才上。因此,管理工作绝不是一级一级向上服务,而必须是一级一级为下服务;学校的管理工作重心必须下移,把注意力集中到教研室、年级组、班级、课堂、实验室等基层部门。只有这样,才不会脱离实际,工作才有针对性;也只有这样,才会拉近干部和师生间的距离,填平管理者和被管理者之间的鸿沟。

管理重心下移,就要求学校领导和各级管理干部要深入教学、后勤工作第一线,要现场解决一些实际问题;而不是事无巨细,都要一层层向上汇报、写报告请示、开党委会研究。

管理重心下移,就要求学校各级领导,能兼课的应尽量兼课,不要一当上领导干部,不管工作忙闲,就一定要脱离教育教学第一线;不要一天到晚高高在上、听听汇报、签签文件、居高临下、发号施令,或者是人来客往,到处应酬。否则,这真如陶行知先生所批评的那样:“这是一种政客的教育家,他只会运动、把持、说官话。”

管理重心下移,要求学校实行的是一种“扁平”式、民主化的网络管理;而不是一人之下、万人之上、君临天下式的金字塔形管理。要知道,在知识分子集中的学校,最容易服从的是真理,而绝不愿意服从强权。强硬的措施、外在的规章制度,若不能得到全校教职员工的认同,那不过是一纸空文,非但起不到正面激励作用,反而会造成不可挽回的负面影响。学校管理重心的下移,主动热忱地为全体师生服务、为教学一线服务,这应该说是学校管理的永恒主题。

3. 要校务公开、透明办事

现代学校对内对外都是一个开放的系统,在学校管理中必然要与人类社会、自然环境、经济发展、伦理道德、科学技术等各个领域发生广泛的联系,“两耳不闻窗外事,一心只读圣贤书”的时代已一去不复返了。因此,学校的管理过程必须要做到以下几点。

一要开明 即要求学校的重大事情、重大举措、各项方针政策都要向全校师生员工公开,要加大信息的开放量,加大办事的透明度。一般教学性的学校,没有多少需要保密的科研内容。若是把学校的管理工作搞得神秘兮兮,无形之中就拉大了干群之间的距离。学校工作应不怕师生员工都知道,就怕师生员工不知道。不知情就无法参与;只有知实情、明实况,广大师生员工才能积极参与到全校的管理工作中来。大家齐心协力、同舟共济,才能把

(下转第 60 页)

三、做好实施葡萄酒地理标志的相关工作

必须在全国范围内对地理标志葡萄酒进行广泛的宣传,以使消费者了解什么是地理标志葡萄酒、有哪些地理标志葡萄酒及其相应的质量特征。没有消费者的理解和参与,地理标志葡萄酒系统的建立就不可能获得成功。所以,在地理标志葡萄酒的初创阶段,向消费者宣传地理标志最为重要。

地理标志葡萄酒标准体系的发展必须包括4个方面:允许种植的葡萄品种、地理标志葡萄酒的地理范围、原料质量和葡萄酒的感官质量。对这4方面的规定,应根据地理标志葡萄酒标准体系实施的情况及相应的研究结果,不断完善并予以提高。

每个地理标志葡萄酒的产地,都应逐步建立相应的研究中心,以研究当地的特殊问题,并宣传其地理标志葡萄酒。

中国目前要想建立葡萄酒的地理标志及其保护系统,必须首先废止《半汁葡萄酒》标准,而将GB/T15037-94《葡萄酒》标准升为强制性标准,同时需要建立与有关国际标准相适应的葡萄酒工艺标准、原料标准、添加物标准、分析和感官标准及标签标准等。在此基础上,根据不同的情况,实施葡萄酒地理标志法规。

由于中国历史悠久、地域辽阔、生态种类多样,在多种农业食品和相关产品方面,为地理标志产品

的生产提供了优越的生态和人文条件。因此在目前新一轮WTO的TRIPS谈判中,应推动WTO扩大地理标志附加产品范围,如白酒、茶叶、中药等等。

必须首先建立和完善中国的地理标志及其保护系统,并且获得消费者的理解和支持,才有利于中国参与WTO有关地理标志产品多边注册系统的谈判。

主要参考文献

- [1] LI H., Les Indication Geographique des vins et Leur Protection en Chine. Symposium Protection Intern. Indic. Geogr., Santenay (France), 9-10, Nov. 1989, OMPI, 99-104; Bulletin de l'OIV, Vol. 63, 709-710, 1990, 279-287
- [2] 世界贸易组织(WTO)与葡萄和葡萄酒行业. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2001, 1(4): 94-96
- [3] 李华. 葡萄酒的地理标志. 酿酒, 1990(3): 8-10
- [4] 李华. 葡萄酒的地理标志及其保护. 葡萄栽培与酿酒, 1990(2): 31-35
- [5] 李华. 论我国葡萄酒产业系统及其标准化建设. 中外葡萄与葡萄酒, 1999(9): 36-38
- [6] 李华. 地理标志与西部开发. 西北农业大学学报(综合版), 2000(28): 37-40
- [7] 王华, 李华. 高产优质高效农业与产品的地理标志及其保护. 见《我国高产优质高效农业问题研究》. 北京: 中国农业出版社, 1993. 164-167

(责任编辑 邱夜明)

(上接第40页)

学校管好、办好。调动全体师生员工的积极性、主动性,这才是学校管理工作的最终目标。

二要开放 即要求学校的所有工作都要有改革、开放、创新的精神。学校是传授知识、创新知识、做学问、搞科研的地方。没有改革、开放、创新的精神,学校就没有生气。开放,就要求学校的管理上要不断创新,教学上要百家争鸣、百花齐放,要真诚地倾听和吸收来自各方面、各个层次的正确意见。孤陋寡闻、一意孤行、听不进不同的意见,是管不好学校的。

三要开导 即要求在整个学校管理工作中,管理者对全体师生员工要多启发诱导,要用大禹治水的以“疏导”为主的方法,而不是用鲧的以“堵塞”为主的方法。堵的结果只能是越堵漏洞越大。因此,管理工作一定要多一点人文关怀、人格感染、情感交流。教育是有灵性的,教育要培育的是人的灵魂、人的情感、人的精神。高明、开明、有人格、有道德的学校领导,用不着一天到晚深居简出,用不着长年累

月都板着脸孔来吓唬人,用不着“演戏”,而应平等待人、真诚实意、以心换心。这样才有可能创造一个管理的新局面。

参考资料

- [1] 萧宗六. 学校管理学(增订本). 北京: 人民教育出版社, 1995
- [2] 胡寅生. 教育学. 北京: 人民教育出版社, 1993
- [3] 盛绍宽. 教育行政学. 广东教育出版社, 1990
- [4] 张保庆. 树立科学的发展观, 确保高等教育持续健康发展. 中国教育报, 2003-5-10
- [5] 郭继东. 走出学校管理科层化的误区. 中小学学校管理, 2003(2)
- [6] 宣勇. 大学内部管理体制改革的价值导向. 浙江社会科学, 2001(5)
- [7] 周晨. 活动来自创新(宁波职业技术学院培养高素质实用技术人才纪实). 教育信息报, 2003-1-18

(责任编辑 肖庆山)

重 要 启 事

我单位原来使用的信箱号“8148信箱”,自2003年11月起已弃用,务请今后按版权页的地址联系。

科技导报社 2004年1月