

价值回归: 大学教育管理困境与出路的另类思考

薛 辉

(南京财经大学 营销与物流管理学院, 江苏 南京 210023)

摘要: 不论是政治领域、经济领域、还是教育领域,管理的内核都是动态稳定的可持续发展。而任何社会秩序的稳定性的又来源于它的有效性和合法性。大学教育目前正面临功能的全面性、管理的工具性以及人本培养边缘性的基本处境,这一处境让大学管理的有效性和教育的合法性都陷入了困境。要破解这一困境,需从领导和管理的角度关注教育的价值回归。这也是在信任危机情境下实现大学稳定发展的必要途径。

关键词: 教育管理; 价值; 绩效

中图分类号: G647 文献标识码: A 文章编号: 1672-6049(2015)06-0085-04

在中国,人们对大学教育的信仰一度遮蔽在社会的政治需要和经济需要中,当去除这些社会需求面对教育自身时,人们才发现教育最本质的使命从来没有离开过对每一个人的生命、生存和生活的价值追求。正如政治追求自由、民主、平等、公正一样,教育的价值追求是通过“为完美生活做准备”而成为全面和谐发展的人。而人作为自然人和社会人的统一,应该让教育,尤其是大学教育在学校与社会的最后过渡领域中担负起重要的职能。

习近平在“青年要自觉践行社会主义核心价值观”——在北京大学师生座谈会上的讲话中提到,全国高等院校要走在教育改革前列,紧紧围绕立德树人的根本任务,加快构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制,当好教育改革排头兵。要达到这一目标,需要通过更为有效的教育管理来实现。而“立德树人”的根本任务决定了大学的管理不能只落实在对具体事务的物质诉求上,更要注重大学教育的精神诉求——以人为本、促进人的全面发展的价值目标。

一、大学教育管理面临的困境

职能的发挥、使命的完成、价值的追求需要

有效的管理。有效的管理要能维持系统动态稳定的可持续发展。而任何社会秩序的稳定性的又来源于它的有效性和合法性。

就管理本身而言,大学教育管理正在积极的层面上实现着管理绩效的最大化和先验性合法的存在。然而,它却在急速发展的同时遇到了继续发展的困境。

(一) 大学教育管理追求绩效的目标要求与现实情况之间的困境

在教育主体多元化、教育过程市场化的当下,大学的教育管理进入了史无前例的“生产性”运作状态。从企业管理引入教育领域的绩效管理,与测评不论是作为学者潜心研究的理论,还是教育管理的实践指南都展现出合理而旺盛的生命力,支撑着高校教育管理的技术性变革,并提供着恰如其份的质量保证。

绩效是管理有效性的主要来源。绩效管理可以提高教育质量、办学效应和大学的核心竞争力,然而现实情况是,在功成名就之后,伴随着管理中出现的形式主义、功利主义、好大喜功、唯指标主义等等问题,却让它沦为纯粹的管理工具,

收稿日期: 2015-07-30

作者简介: 薛辉(1979—),女,山西临汾人,南京财经大学营销与物流管理学院讲师,研究方向为教育管理。

忘却了教育要以人为本、培养全面发展的人的初衷。不论是教师科研、教学质量、学生获奖、国际化水平、师资力量、升学出国、就业分配甚至是宣传报道等工作内容全部被列入数字评测的排名范畴。这曾经在管理中被奉为科学进步标志的管理样本,现已浓缩成衡量大学工作人员工作绩效并给他们带来巨大工作压力的百分点,使其精力完全耗散在对管理要求和制度规范的工具性服从上。于是大学老师们“各司其职”的下乡挂职、发表论文、出国进修、申请课题,无不是为了积攒个人考核数据和政治资本,疏离课堂、疏离学生,将教师的责任和担当置之度外,对学校的管理和领导唯唯诺诺、推卸责任亦或漠不关心。行政人员也存在对上惟命是从、将考核条目当做工作指挥棒、把服务对象当做管理对象,忙于应付的现象。至于教育的终极关怀这一价值愿景,早已躲在冰冷的数字背后,越来越远地被教育工作者淡忘。这些背离大学教育目标和价值的工作表现其实正是大学教育管理失范的现实折射。

这种基于“百分点”的教育管理虽然可以聒噪一时的赫赫显功,但如果生成工作惯性,一旦教育管理者绩效旁落,自身领导效能便会受到极大质疑,师生员工容易产生认同障碍,降低领导的有效性依据,反过来影响绩效发挥。这也成为绩效管理之后令人最为担忧的困境之一。因此教育管理在注重工具技术作用的同时,需要不断重塑价值取向,以获得师生员工更深刻的追随依据。

(二) 大学教育的合法性存在与信任危机之间的差距

合法性问题看似从未进入教育领域的视野,但事实上,“任何一种人类社会的复杂形态都面临一个合法性的问题,即该秩序是否和为什么应该获得其成员的忠诚的问题”^[1]。在教育领域中,大学教育的合法性体现在师生员工、学生家长乃至社会大众基于受到良好教育的价值信仰而对大学教育的正当性表示自愿认同。认同感一旦形成,定能增强师生员工的归属感、凝聚力,能扩大大学教育的社会影响力,稳定学生生源,巩固学校形象,从而更稳健地获得大众的主动性支持。

然而,虽然这种合法性是先验性地存在,但合法性的要义中从来都未脱离过对价值和真理的追求。大学教育的合法性存在当代现代化

的流变中逐渐忽略了价值追求,而只停留在前提性的认同事实中。学生、家长和社会对大学教育的心理认同在没有强有力的价值取向的引导下,很容易表现出极大的不稳定性或纯粹服从的软弱性,可能不满于现状或是事不关己地旁观。这也是之后出现对管理人员不满、对制度规范不服、对教育环境怨愤等愈演愈烈的信任危机的原因之一。信任危机一旦放任,它会直接表现为教育秩序的支持力在广泛性和持久性中的严重耗散,危及大学教育的合法性根基。

危机是变革的转折点。如果大学教育能坚持将促进人的全面和谐发展作为终极价值规范,那么它对大学管理的正当性就会构成有效的解释力和论证力,从而获得教育受众和关联者的终极认可。因此,教育的价值回归不仅是大学教育凝聚合法性的必然要求,更是其继续稳定发展的内在要求。

二、走出大学教育管理困境的策略

从一般现象来看,功能的全面性、管理的工具性、人本培养的边缘性构成目前大学教育的基本处境。如何改善自身处境,需要从领导和管理的角度关注教育的价值性回归,让管理的有效性和教育的合法性在更高的层面发挥职能、追求价值、完成使命。

(一) 继续提供教育管理的有效性评价,从技术的角度完成对教育管理内容和规范的遵守,获得带有价值追求的有效性

管理效能是管理世界的题中之义。没有效能的管理无法成立并完成其使命。大学教育需要强调效率,以提高治校育人的水平、质量和效益。这也是大学对于社会责任的担当。

大学的教育管理存在于具有社会关系的人人系统中。管理好人才能更有效地完成事。因此大学教育管理追求绩效必须以人作为根本出发点和落脚点。

1. 注重管理人员领导力的自我开发,重点培养他们的管理精神和领导作风。

大学是独立精神、批判意识、知识创新的特殊组织,大学中的管理不能简单使用自上而下的权威甚至人治模式,而应该在民主法治的条件下搭建让各种权力平等参与的善治框架。这样一种管理模式比单一行政权力的行使要更为复杂,这就要求大学的教育管理者必须具有良好的管

理精神、管理技能和领导作风。

管理人员必须明白: 职权是因职位而生, 与个人无关。而职权产生的权威基础正在逐渐弱化, 个人威信的能量却在逐渐增强。大学的管理人员必须把注意力集中在自己人格、力量和性格上的自我开发上, 从“促进全面发展的人”的价值目标出发, 培养自己的责任感、目标感、尊重感; 充分做好下行沟通, 激发出下属的高层次需求和工作积极性, 让领导一下属关系变为主动的领导—追随关系^[2], 更重要的是, 面对社会多形式的诱惑, 领导者要克服在管理中出现的习惯性人治模式、好大喜功、急功近利、形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风, 要从工作作风上努力为教师员工和学生树立良好榜样。因为只有这样才能确立起行为和责任的严格标准、较高的绩效标准和对别人及其工作的尊重^[3], 从而获得超乎预期的组织绩效。

2. 配置人力资源 形成有效率的管理团队。

有研究结果显示, 团队凝聚力与管理绩效和有效性之间存在稳定的、显著的正相关关系。管理干部在努力争取工作绩效的过程中, 不会忘记要打造一支有效率的工作团队, 营造有利于工作开展的良好生态氛围。

在管理干部年轻化的大背景下, 大学的管理层出现一批精英。首先, 他们作为精挑细选出来的年轻干部, 暗含着人们对其人格魅力、道德素养以及保证对事务处理的主要行为能力的应然期望。其次, 因为年轻, 在这一群体的职业生涯中正好处于高度旺盛的工作周期, 工作热情充沛, 极少出现职业倦怠。再次, 整体年轻的干部群体在这一配置氛围中会自觉形成竞争意识和竞争行为。最后, 年轻干部也是一个最容易接受情绪动员, 承担教育责任, 不忘教育价值的群体。这种管理的配置对于制度规范的确立遵守、对于完成绩效的管理与测评以及对于学校整体的事务安排都提供了十分可靠的人力资本和认同聚合效应。

3. 拉宽管理视阈, 着眼于大学教育的整体和长远。

经典管理学认为, 管理者的任务主要如下: 一是创造一个富有效率的整体, 二是在每一项决定和行动中协调当前的和长期的要求。大学教育管理的整体性不只是强调大学在结构、功能和程序上的原则, 更有目标、价值和方向上的内容。

坚守“以人为本、培育人才、知识创新、全面发展”的使命追求, 需要大学的管理干部看到自己的使命, 结合新时期不同的外部条件, 考虑育人的长期目标, 避免大学教师只做专业不谈事业, 将整体性的教育看作目的性的工作, 避免领导者不看长远、就事论事的碎片化管理。

大学的教育管理需要提高绩效, 但带着终极价值目标实现的绩效才不会迷失方向, 才不会让走入管理困境。

(二) 通过教育动员激起师生、家长乃至社会共同愿景的自觉响应, 从情感的角度完成对教育价值的回归

大学的行政权力、学术权力共生共存, 作为最具独立和批判精神的复杂群体不是一个依靠权力就可以驾驭的组织^[4]。它最适宜通过自愿认同的方式维持管理权威。虽然教育相关者究竟出于什么理由而自愿认同既定的教育秩序往往存在着很大的区别, 但无可置疑的是, 这种方式不但可以降低管理的成本, 而且即使在一定范围内决策失误、管理失范, 也容易获得成员一定程度的理解和包容。因此, 获得师生员工的自愿认同非常重要。通过教育动员激起师生、家长乃至社会共同愿景的自觉响应和自愿认同, 是从主观情感的角度完成对教育价值的回归, 也是保证教育秩序合法性的基本方式。

教育活动发生在人人系统中, 人的存在不能排除情感的参与和体验。由此, 情感时常会在教育活动中以各种形式进行干预和影响。人类的种种情感可以通过教育动员被制造成种种教育管理的工具和发展的动力。大学内部的教育工作者因为组织的事业性质而遵循着相对稳定的职业生涯发展, 这决定了自己的职业行为在缺乏更大的价值驱动和自我导向的情况下更依赖于学校的组织管理。个人和学校的契合呈现出大体的一致性。这为大学进行有效的教育动员提供了可行性条件^[5]。

回归教育的终极价值作为重要议题是进行教育动员的灵魂。它具有凝聚作用, 能激起大学管理者、教师、学生及社会各界的价值认同, 获得“散布性支持”, 这种支持是“那种不直接与具体的物质报酬、满足或是强制相连接的支持”^[6]。

有效的动员在确立起回归教育终极价值的议题后, 还需要提供动员的质料。这一质料必须

是关爱。关爱是教育的核心话语。真实作用的关爱是对师生员工的学习、生活、发展、成才等细节的精心培育。也只有得到关爱,师生员工才会对大学教育产生自愿的认同和服从,客观上也才能增强管理者的权力效能。以关爱来塑造人的情感,是为大学教育的合法性提供意义诠释。

而动员的形式是利用科学合理的内部治理结构,构建教育相关者之间的“交往共同体”。通过这个共同体,教师、学生、家长、企业单位等各种角色都可以自由、开放、平等、有效地针对一系列问题进行交流,反馈教育管理效果,形成大众民意,输送给管理层,以此来提高决策的民主化和科学化水平。这种“民主商谈程序”的形式可以提供大学教育合法性的规范性来源。

(三) 从更高的价值角度,着力于整个社会文化的建设,为文化新常态的构建提供大学教育的普世意义

管理本身就是一种带着自身价值观、信仰、工具的文化现象。大学教育过度追求管理的有效性、忽视合法性存在的价值追求,客观上形成了教育管理本身存在一种“文化偏执”。这种价值萎缩的文化现象只能将人的多样性需求简化为纯粹的理性工具,割裂发展的全面性。大学的教育管理如果能确立起大家认同的“培养全面发展的人”的共同价值和理念,确立起能完成这一价值和理念并符合大学管理特色的制度规范,那么就能在大学里形成更全面、更多样性的文化氛围,抵御教育危机,赢得更具有合法性和有效性特征的教育管理效能。

管理在塑造文化的同时,又植根于所在的社

会文化,其成效的发挥还会反作用于社会文化和价值准则。尤其是在大学教育从教师学生的社会化行为、更为开放的服务社会的功能、社会化办学竞争等条件下已逐步走向“社会化”的情境下^[7],在社会文化多元化和文化真空现象并存的背景下,教育更需要关怀社会、引领社会。为更好地生存、生活、实现自我的社会价值和个人价值,大学的教育必须置身于更高的价值角度,克服自身“文化偏执”的危机,着力于整个社会文化的建设,真正成为知识创造、培养人才、文化传承、引领社会进步的先进文化力量,为文化新常态的构建、社会主义核心价值观的弘扬提供大学教育的普世意义。

参考文献:

- [1] 邓正来. 布莱克维尔政治学百科全书[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 1992: 408.
- [2] 李宏利, 董丽娟. 领导力与追随力的进化本质[J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2014(4): 24-33.
- [3] 彼得·德鲁克. 管理使命、责任、实务(实务篇)[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007: 96.
- [4] 睦依凡. 论大学的善治[J]. 江苏高教, 2014(6): 15-26.
- [5] 郭文臣, 孙琦. 个人—组织职业生涯管理契合: 概念、结构和动态模型[J]. 管理评论, 2014(9): 170-179.
- [6] 伊斯顿. 政治生活的系统分析[M]. 北京: 华夏出版社[M], 1999: 39.
- [7] 康凯. 高校教育管理的“社会化”路径及对策[J]. 南京社会科学, 2014(12): 136-140.

(责任编辑: 黄明晴)

Value return: An Alternative Thinking On the Predicament and Way Out of University Education Management

Xue Hui

(School of Marketing and Logistics Management, Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing 210023, China)

Abstract: Whether in the field of politics, economy and education, the management of the core is the sustainable development of dynamic stability. The stability of any social order comes from its validity and legitimacy. University education is currently facing the basic situation of the comprehensive function, the instrumental management and the marginal culture. This situation makes the validity of the management of the university and the legitimacy of education are in a dilemma. To crack this dilemma, we need to focus on the value of education from the perspective of leadership and management. It is also a necessary way to realize the stable development of the university under the crisis situation.

Key words: education management; value; performance