

中小学教育管理改革的理论导向^{*}

—— 科学主义、人文主义和伦理主义的整合

孙俊三

(湖南师范大学教育科学学院教育系, 副教授, 长沙, 410081)

摘 要 不同的理论观点,既影响着教育管理理论的研究,也会在管理实践中形成不同的管理模式和管理风格,也直接影响教育管理改革的发展方向。在当今世界,科学主义、人文主义和东方伦理主义形成了影响世界教育管理理论与实践的三种理论思潮。三种理论在相互攻讦、相互作用、相互对话的过程中,给教育管理带来了勃勃生机。三种理论思潮在理论和实践中的融合,已成为当代中国教育管理改革的一种理论导向。

关键词 教育管理 科学主义 人文主义 伦理主义 理论导向

从中小学教育管理发展的历史来看,无论古今中外,不同的研究者在研究教育管理的理论与实践时,总会采取不同的理论观点和独特的研究方法,在批判、继承、交流、整合的基础上,形成了各种各样的教育管理理论和流派。不同的教育管理工作因其价值观念、道德标准、思维方式不同,会认同不同的管理理论,也就会形成不同的管理模式和管理风格。我们为论述方便,可以大体将他们归并为:以科学主义为导向的以效率为核心的“科学管理理论”;以人本主义为导向的“行为科学”理论;以伦理主义为导向的“人伦管理理论”^①。在当今世界,这三种理论导向构成了教育管理的基本图式。在当代中国中小学,对各种理论的探索和实践,也深刻地影响着中小学教育的发展轨迹,但无论是世界还是中国,这三种理论导向发展的趋势,都正在逐步由对立走向整合,对这种趋势的深入研究,对深化我国中小学管理改革,意义极大。

一、以科学主义为导向的科学管理

在科学主义者眼中,科学是对客观真理的认识,客观真理被认为是可以解决人类一切问题的出发点,而对“科学方法”的普遍性信念,则被认为是人们在认识客观真理之后解决人类一切问题的法宝。现代科学管理是在社会大生产条件之下,对科学主义理论的一种实践。在教育管理中的科学管理作法,许多是从企业管理中移植过来的。对形成 20 世纪以来以科学主义为导向的管理思想影响重大的最早一种学说是英国工程师 F·泰勒提出的“科学管理”理论,泰勒认为:科学管理的原则有四条,一是对工人操作的每个动作进行科学研究,用以替代老的单凭经验的办法;二是科学地选择工人和管理人员;三是培训工人,使其掌握自己工种的学问;四是资方与工人之间亲密协作,职责均分,资方要干自己应该干的事情,不要把它们都推给工人^②。这种理论提供了解决企业管理中怎样提高工人的劳动生产率和管

^{*} 收稿日期: 1997-05-10

理人员的工作效率这两个环节的方法,因而成了现代管理科学的基础,它也被称为“科学管理主义”。其思想不仅在企业界得到广泛运用,而且也运用到教育和社会生活的其他方面。例如在美国,由于公共学校教育在 19 世纪末得到迅速发展,教育管理面临许多新的棘手问题,同时政府和社会对教育的巨额投资引起了人们的关注,他们向学校要效率,学校管理人员只好求助于泰勒的方法,成为在教育管理上与当时西方掀起的“教育科学化”运动遥相呼应的一种思潮。在我国,70 年代末 80 年代初迎来了“科学的春天”,改革开放的热潮带来了整个社会的巨大变化,社会、政府、家庭给教育提供了越来越好的条件,同时对教育也提出了越来越高的要求,也引发了教育管理人员学习西方科学管理理论的热情,可以说,我国改革开放以来第一次教育管理改革,在很大程度上是在“科学管理”思想影响下进行的。

科学管理思潮对教育管理的影响主要有以下特点:

(一)注重提高教育的功能和效率

20 世纪初,由于社会、生产、科技的迅速发展,各国基础教育也得到迅速发展,学校数量大量增加,社会、团体、家庭对教育的投入也大量增加,这引起了人们对教育效益的广泛关注,企业界和政府部门对学校在管理上的浪费现象提出了严厉批评,要求管理人员把重点放在质量和效率上。为此提出必须对学校各方面工作进行考核,在社会和家庭的巨大压力之下,教育管理人员不得不放弃传统的教育价值观,转向接受与现代社会经济发展相适应的价值观念、道德标准和管理模式,科学管理的思潮开始在学校管理中流行,它要求教育和管理人员明确了解教育目标,了解学校的总效率与员工们的工作效率的联系,了解教师的工作成效,了解学生的学习效果,了解一个班和另一个班教学效果的差别,了解本校学生与其他学校学生相比较孰优孰劣,即注意把经费的分配同教学成本联系起来。如美国芝加哥大学的讲

师富兰克林·博比特就提出,要提高学校行政的效率,首先要确定学校产品的理想标准(即学生标准);其次规定学校的生产方式;生产者(教师)必备的资格和工作准则。这样“管理人员就一定能够牢固地掌握控制生产成本的规律并懂得如何引进更有效的工作方法”,而“效率意味着权力的集中化和监督者对全部执行过程实施明确的指挥”^③,这样注重效率、成本、管理全过程的观念对传统的经验型管理思想产生了很大的冲击。

(二)强调采用科学的方法进行量化管理

随着科学主义观念的流行,教育科学研究也开始了这方面的探索,量化方法如教育调查、教育统计、教育测量成了学校进行科学管理的基本工具,成了记录、分析和比较教育产品及其成本的手段。我国改革开放以来,在教育管理中十分流行的岗位责任制、教师工作量的量化,标准化考试的盛行,甚至学生品德也要实行量化标准,各种统计技术、量表以及成本核算程序的运用,使学校管理由粗放化走向了集约化之路。为保证质量和效率,竞争和淘汰成为必不可少的措施,分数和年级、名次和证书,成为管理的主要手段,一切与此无关的兴趣活动和课外活动,便理所当然地被排除在课程之外。

(三)以科层管理为组织基础

科层管理理论属于古典组织学派的一个分支。它是由德国学者马克斯·韦伯(Max weber)提出来的。其主要贡献是提出了所谓理想的行政组织体系,即建立在理性——法律权威基础上的等级体系。科层管理理论认为,在现代社会,由于科技革命改变了工作场所的性质,即分工细化和复杂化,这就有必要发展控制工作的综合机构,创造沟通和协调的系统,确定管理者及其属员的行为准则。在韦伯看来,“充分发展的科层组织机制较之其他组织,简直就象大机器生产与非机器生产方式之别”^④,也就是说,他认为这种理想的行政组织体系能提高工作效率,在精确性、稳定性、纪

律性和可靠性方面优于其他组织体系。

虽然对教育管理究竟在多大程度上可以应用科层管理理论,有许多不同的看法^⑤,但教育管理的理论研究者 and 实践人员仍试图运用科层组织的概念和操作方法来说明和解决教育管理问题,对教育管理产生了切实的影响。如在教育系统中建立上下衔接又有明确分工的管理体系;国家通过法律、法规、政策赋予各级教育组织以明确的职责和权力;在学校内部建立和完善行政管理组织网络,各职能部门层次分明,分工明确,有标准的工作程序;各级领导要经常考核下属的工作效率,并按他们的能力和成绩决定进退,等等^⑥。

上述观点充分反映了以科学主义为导向的教育管理理论观点。由于有了效率意识,教育管理人员更容易与社会各界沟通,促进了教育管理的科学化和理论化,促进了教育管理的专业化、理性化、协调合作、连贯性和激励作用,为教育管理的理论和实践发展奠定了基础。但是,这种理论导向在实践中的缺陷也是相当明显的。首先,它把人看成机器人、经济人,只能服从,忽视了教育是一项特别需要教师创造性劳动的事业,仅仅视教师为执行命令的工具,无意调动教师的主动性、积极性,使人失去人性并使教师和学生屈从于机械程序和某些领导人的专断独裁行为;其次,缺乏对组织环境的复杂性和动态性的认识,不重视处理组织中的人的问题,在组织结构上的基调是独裁式,过份强调组织形式、成文的法律和规章制度等,缺乏对人格的尊重和对人的灵活性的重视,其等级化、制度化的管理常常使组织僵化,束缚了事物的发展。第三,在强调教育管理和企业管理的共性时,忽视了教育过程与生产过程、教师劳动与工人劳动、教育投资与生产投资、教育结果与工业产品的区别。虽然以科学主义为导向的管理思想首创了运用定量方法解决管理问题,弥补了过去纯定性分析的不足,但事实上很难完全用定量的方法来分析和评价教师和学生情况,其研究方法带有明显

的形而上学色彩。

随着时间的发展,以科学主义为导向的管理思想给教育实践带来的危害也越来越明显:首先,加速了学历社会的形成,在教育中形成了两个无休止攀爬等级阶梯的群体,教师为更高的工资、更高的职务和职称而攀爬,学生为更好的学校、更高的学历和学位而用功,使教育背离了教育本身的价值,教师和学生常常在为许多虚假的目标而奋斗。其次,在教育内部,颠倒了人和教育的关系,压抑人性、摧残儿童,把人培养成了科学技术和官僚管理制度的工具,教育严重脱离了生活。再次,学校从传道、授业、解惑的场所成为一个“筛选”的等级化机构和发放学历证书的场所,另外,由于学校教育转向考试中心主义,毕业证书成了挑选职业的通行证,其贬值的速度也越来越快,激烈的升学竞争导致了普遍的厌学情绪,严重影响了学生个性的自由发展。

因此,以科学主义为导向的教育管理理论受到了来自两方面的批评,一是来自人文主义,一是来自伦理主义,他们抓住科学主义的要害猛烈开火,批评它忽视人、忽视人性、忽视教育的本质、忽视教育与生活的联系,但它们各自的管理思想也是泾渭分明的。

二、以人文主义为导向的民主的人际关系管理思想

本世纪30年代以来,由于劳工运动和民主思潮的蓬勃发展,新兴社会科学产生,加上学校规模扩大和学校系统内部结构变化,科学管理思想受到来自各方面的猛烈抨击。于是,民主管理的新思想开始酝酿、诞生。其中名气最大、影响最深的倡导者当推杜威,他在系统地提出基于人文主义精神的现代教育思想和教育主张的同时,提出要让教师有机会更充分地参与管理,这不会改变学校组织的本质,而且还将改变教师和管理人员之间关系的类型和性质:作为学校管理人员的“领导应当

是通过和别人交换意见从而激发和指导智慧的领导,而不是那种孤立地依靠行政方法专横独断地将教育目的和方法强加给别人的领导”^⑦。以后,工业和社会科学所进行的人际关系研究似乎在实验的基础上进一步证实了民主管理的支持者的所抱的信念——人道主义的领导方式能够提高组织的士气和效率

以人文主义为导向的民主管理思想主要有以下几个方面的特点:

(一)注重管理中的人际关系研究

当时工业方面进行人际关系研究的著名实验是美国芝加哥霍桑工厂的管理部门与哈佛大学管理教授 E·梅奥(Eltan Mayo)等人合作进行的“霍桑调查”,其研究结果促使管理上的“经济人”模式向“社会人”模式转换,即注重集体以及集体中人与人的关系等社会问题对个人和组织效率的影响。不久,此种研究成为有广泛影响的人际关系学说,其基本原理是:工人是“社会人”,是复杂的社会系统的成员,他们不仅有追求物质利益的欲望,还有追求人与人之间的友情以及安全、归属等方面的社会和心理的欲望,满足工人的社会欲望,提高工人的士气(如工作积极性、主动性、协作精神等),是提高效率的关键;领导的主要任务是组织好集体工作,要在正规组织的经济需求和工作人员的非正规组织的社会需求之间保持必要平衡

最早意识到把人际关系学说的研究和教育管理联系起来的教育家是美国芝加哥大学教导主任拉尔夫·泰勒,他在《变化中的思想概念促使教育必须调整》(1941年)一文中提出人际关系的研究与学校管理人员有关,他预见今后教育管理必将受到“霍桑实验”的影响。二战以后,把人际关系学说和教育管理结合起来研究的文章增多,如威尔伯·约契主张校长要正确处理好全体教职员之间的关系,要和教师以平等的地位对话等,给教育管理理论以新的启发。

(二)注重人的需要的满足

人际关系理论通过霍桑实验得出的重要结论是,提高生产效率的关键是提高工人士气。究竟怎样才能提高员工士气呢?人际关系理论研究者认为:追求满足社会和心理方面的需要是激励人们的动力。以后的一些行为科学研究者对此又作了进一步的探讨,认为人们各种各样的行为,都出自一定的动机,而动机又产生于人们本身存在的需要。因此,人们的需要和动机确定了人们行为的目标,人们的行为都是为了达到一定目标。从人们内在需要出发,推动人们采取某种有目标的行为,最终达到需要的满足,这就是激励的过程。以人文主义为导向的行为科学论者认为,没有达到需要的需要是激励过程的出发点,行为的推动力。其中最有代表性的观点是马斯洛的“需要层次理论”和赫茨伯格的“需要激励两因素论”。

1. 马斯洛的“需要层次理论”

马斯洛认为激励的前提是,一方面,人是有需要的动物,只有尚未满足的需要才能影响行为,而已经满足的需要不再是激励的因素;另一方面,人的需要是按重要性的等级排列的,一旦一种需要被满足,另一种需要就会出现,并要求满足。这个进程是没有止境的,人就是为了满足需要而不断地生活和工作的。马斯洛在1954年发表的《激励和人》一书中,把人的需要划分为五个等级。依次为:生理需要、安全需要、社会性需要、尊重的需要、自我实现的需要。马斯洛的这些基本思想被后来的实际管理人员广泛接受,在教育管理中如何用更高层次的需要手段来激发教师和学生的积极性,是教育管理人员普遍研究的课题

2. 赫茨伯格的“需要激励两因素论”

赫茨伯格同他的助手在调查研究中发现,人们不满足于工作时,是对工作环境不满;如满意工作时,则是满意于工作本身。1959年他在发表的《工作的激励》一书中提出了激励的两因素论。即:第一,保健因素或维持因素。这种因素是维持一个合理的满意水平所需的,没有它们,职工就不会满意,但它们的存在并不

构成强烈的激励。第二,激励因素。这些因素构成对职工强烈的激励,能使职工高度满意于工作。激励理论明确指出人们的工作效率决定于人们的工作态度,而工作态度又取决于人们需要被满足的程度;而人们的需要是否能得到合理的满足,又受到工作本身和工作环境的影响。70年代以后,马斯洛、赫茨伯格的管理理论对教育管理的影响与日俱增,“自我实现”既是教育管理者自身的一种追求,他们也认为,以人文主义为导向的管理思想就是要帮助每个人成为自我。如格里菲思就断言:“学校全体教师中士气的高涨,是和管理人员帮助他们每个人在工作中获得的满足所能达到的程度直接联系在一起的。”^③

(三)注重领导方式的研究

行为科学的研究者通过调查研究得出结论,在影响企业各部门工作效率的因素中,领导是最主要的因素。他们发现生产效率高的领导人总是让下级清清楚楚地知道目标是什么,需要达到什么要求,然后让他们有充分的工作自由。并且还认为,如果领导人员以职工为中心,不仅注重职工工作,而且经常关心他们的需要和愿望,那么这个部门的效率就高;如领导人仅以工作为中心,不关心职工的愿望和要求,这个部门的效率就低。利克特和他的助手在调查研究中就领导是否对下级信任、下级在工作中有无自由的感觉,以及领导是否积极与下级发生联系等三个方面进行了分析研究,提出了组织领导的四种基本制度:一种是剥削式的专制制,第二种是仁慈式的专制制,第三种是参与制,第四种是民主制。调查结果发现,工作效率高的单位多采用第三、四种制度。因此,利克特认为,高效率管理人员领导人的组织有以下鲜明特点:第一,整个组织中每个成员是相互高度信任,目标一致,并有参与、支持完成目标的意识;第二,组织成员对组织目标有明确、合作的态度和正确的动机;第三,组织是一个紧密结合的、工作有效的社会系统,成员之间相互信任、支持,领导鼓励成员有效“参与”;

第四,对成绩的总结,主要用来进行自我引导,而不是为了控制。国际知名心理学家 K·节英(Kort Lewin)与其研究生在美国依阿华大学进行了一系列实验,研究领导作风如何影响群体行为。结果显示,实行民主领导的组织活动成果丰富,组织成员对相互间的交际感到满意,他们表现出更有创造性和独立性。

不难看出,以人文主义为导向的民主的人际关系思想之所以被教育管理界广泛接纳,除了与本世纪 20—30年代的民主思潮发展有关外,更实际的原因是因为它们有助于解决由于学校管理和教育行政越来越官僚主义所造成的问题。同时,教育组织的进一步专门化及其在规模上的扩大、教育活动的复杂化都要求教育管理人员在处理有关事物的过程中应更加依靠教师的合作和专业知识,而民主管理理论和人际关系理论两者的确都提供了一些重新分配决策责任,以及帮助教育管理人员更好地同教师一道工作的方法。这种管理理论在实践中得到了广泛传播,并在实际管理中产生了深刻影响。首先,它改变了教育管理中对人的看法,重视人的因素,特别是将人的组织行为作为讨论的重点,不仅可资借鉴,而且开辟了一个新的研究领域,促进了管理思想的繁荣;其次是采用新的研究方法发展了管理理论,一方面开创多学科协调研究方法,另一方面加强了对人的行为的调查研究;另外,它还强调人的行为的因果关系和行为规律,并据此采取相应的管理措施;第三是提出了在工作中实现“民主”和“自主”原则,恢复“人的尊严”或“人性”,使组织目标与个人目标相结合等新的管理方式,开辟了一条管理新路,特别是倡导教师参与管理的各个方面,“目标管理”和“丰富工作内容”等方式方法,在教育管理实践中影响是很大的。

然而,民主的人际关系学说毕竟是资本主义社会一定阶段发展起来的管理思想,它不可能解决管理的全部问题,也无法解决随着社会发展所产生的各种矛盾冲突。特别是这种理论

被行为科学论者片面强调其作用,夸大其在管理实践中的有效性,其片面性显得更加突出。加之制约人的组织行为的因素相当复杂,单靠某一种理论予以科学的把握是相当困难的。所以,寻求多种理论的整合使教育管理理论趋于完善便成了人们继续奋斗的目标。

三、以道德理想主义为导向的人伦管理理论

在前面我们已经提到,管理思想是由一系列价值观念、道德标准和思维定势所组成,管理者的管理行为就是他的管理观念的体现,西方现代管理思想是西方文化的产物,它们无不出自科学主义和人文主义两大思潮的融合。而以中国为代表的管理思想则是东方文化的产物,它是中华民族在长期改造自然、社会和自我发展的过程中积淀而成的价值道德和思维定势。中国人处事、待人、律己都是以中国传统文化的是非标准为准绳的。在管理思想上重人伦、重和谐、重传统居于主导地位。正如伦理学家罗国杰先生所说:“人伦关系和人伦价值是中国传统伦理思想的起点,精神境界是中国传统思想的支柱,人道主义是中国传统伦理思想的核心。整体观念是中国传统伦理思想的归宿。修养践履是中国传统伦理思想的根本要求,而推己及人则是中国传统伦理思想的唯一重要方法。”^⑨我国现在的教育行政与管理人員就是在人伦为本的文化影响下成长起来的,在他们头脑中潜藏着以道德理想主义为导向的人伦管理思想。这种思想主要有以下几方面的特点:

(一)强调政教合一

道德理想主义特别重视教育的作用,视教育为改造人的灵魂的工具。毛泽东有一句名言:“学校的一切工作都是为了转变学生的思想”^⑩,可说是这一观点的代表。道德理想主义者特别是在儒家的哲学里,政治就是教化,教化也就是政治。“天命之谓性,率性之谓道,修

道之谓教。”^⑪管理者首先是一个教育者,管理过程也是一个教育过程。他们反对自然主义学说,认为人在组织中如不被好的东西去影响、改造,就会被坏的东西影响。改造、教育的责任就在于“化性启伪”,引人向善,就是把人的本性中好的东西发掘出来,用以驱除后天不好的东西,向“仁”和“君子”迈进。管理就是通过管理者的教育,使被管理者遵守人伦关系中的秩序。

(二)重视知行合一

道德理想主义强调知行合一,强调用一整套伦理规范来规范人在组织中的行为乃至个人的生活小节,管理就是建立一种伦理规范,管理方式主要是通过做、行,在做和行的过程中养成行为习惯,以道德理想主义为导向的管理者相信,道德理想、道德秩序是个人精神和国家的支柱,它甚至可以超越经济的、军事的力量,并且相信一种理想的道德可以通过合适的方法、途径有效地灌输给受教育者,陶行知先生在晓庄师范、山海工学团、重庆育才学校就是进行这样的教育,也是实践这种管理。陶行知把它概括为“教学做合一”的原则:“教学做是一件事,不是三件事。我们要在做上教,做上学。在做上教的是先生,在做上学的是学生。从先生对学生的关系说:做便是教;从学生对先生的关系说:做便是学。先生拿做来教,乃是真教;学生拿做来学,方是实学。不在做上用功夫,教固不成教,学也不成学。”^⑫

(三)讲求人伦秩序

以道德理想主义为导向的管理思想十分讲求人际关系中的秩序,要求尊卑有别、长幼有序,特别是下级对上级的服从,朋友之间的“信”,上级对下级的“义”。办事要谦虚谨慎,宽容忍耐,严于律己,沉着稳健,工作勤奋,生活节俭,讲究中庸,强调团结,重视和谐,遵守纪律,这一切对于提高管理的质量和效益起到了十分重要的作用。

道德理想主义在中国的发展是源远流长的,以道德理想主义为导向的教育管理思想在

中国的教育管理者的头脑中也是根深蒂固的,从儒家的“修道之谓教”,到王阳明、陶行知的“知行合一”,都可以看出道德理想主义的影子。以道德理想主义为导向的管理思想若服务于一个理性的、民主与法制健全的国家,管理的质量和效率将会大幅度提高,教育将会取得巨大进步。但是,这种管理思想在长期的封建社会的土壤中也衍生出一些消极因素,成为中国人前进中的包袱,比如崇尚权力的官本位专制主义思想;论资排辈的等级观念和行为规范;只重情义不讲效益;和为贵,忍为高;不求有功但求无过,缺乏开拓进取精神,等等。这是我们今天所必须摒弃的消极因素。

四、融合——当代教育管理思想的基本走向

从以上管理思想发展的历史看,无论是西方管理思想还是东方管理思想,各种理论导向都有自己的视角和侧重点,科学主义导向产生的变式都关心应当采取什么措施才能使组织更有效率的问题,其视点在于组织结构方面。人文主义导向产生的变式其注意力则在于人的情感和其他的心理因素,强调人的需要。道德理想主义产生的变式则强调秩序、人伦关系的重要性。但是,随着当代社会、经济、科学技术的飞速发展,在学科高度分化、高度综合的趋势影响之下,许多学者发现单独一种教育管理思想解决不了问题,教育管理思想也不可避免地要走向融合,即博采众家之长,促进教育管理的民主化、科学化和专业化。

在西方,随着系统论、信息论、控制论、耗散结构理论、协同理论、突变理论以及电子计算机技术的兴起,一种以这些理论为基础的开放系统管理理论开始受到管理界的欢迎,并引入教育管理,可以视为教育管理理论走向融合的发端。系统管理理论认为,学校是社会系统中的一个组成部分,而且认为学校、社区和社会之间的界限是可以渗透的、相互作用的,社会

上各种因素(政策的、观念的、经济的、风情的等等)都在影响着学校的教育质量、工作秩序和效率。一方面,系统管理学说从系统观念上给教育管理人员提供了一种思想方法,提供一种把学校内外环境、各种因素作为整体进行思考的方法,要求教育管理人员树立起整体优化观念、合理组合观念、动态平衡观念、开放与闭合统一观念、信息沟通与反馈观念。同时把系统分析的方式应用到教育调查、教育预测、教育决策、教育规划、教育评价、教育诊断之类的教育行为之中。另一方面,系统管理学说认为教育是一个以人为主体的一体化系统,它是由许多子系统组成的开放的系统。第一,学校是由人、物资、教育媒介和其他资源在一定目标下组成的复杂系统,一个系统的变化会引起另外几个子系统的变化,学校领导人在协调学校内部管理过程时,要注意各子系统之间的动态联系。第二,学校是一个开放系统,是社会大系统中的一个子系统,它受外部环境影响,如社会对学校的政策和法律规定及广泛的文化影响,它同时也影响外部环境,它只有在与外部环境相互影响中才能达到动态平衡。同时,系统管理理论往往同权变理论结合起来,不承认在处理组织问题时有一套放之各种组织而皆准的方法,管理应该是根据学校系统内部和外部的具体情况对组织问题作出灵活处理。

在我国,特别是80年代以后,我们在学习西方管理思想的过程中改造我国原有的管理思想和体制,大多数学者认为,我们学习西方管理理论,无论是以科学主义为导向的,还是以行为主义为导向的,都是为了消化、吸收,为我所用。根据对以上三种教育管理模式的分析,我认为必须用邓小平关于“教育要面向现代化,面向世界,面向未来”的伟大教导为指南,对中国与西方、传统与现代的管理理论进行系统地、深入地研究,把现代的先进管理理论与中国实际情况结合起来,既不妄自菲薄,盲目崇拜,也不全盘否定,大加讨伐。纵观整个世界管理理论的发展,东方与西方、传统与现

代,理论与运用,多样与综合,已成为当代教育管理理论完善与更新的大趋势

参考文献

① 参见袁振国:《对峙与融合—20 世纪的教育改革》,山东教育出版社,1995 年版第 24 页。② F° 泰勒:转引自关岩著:《领导心理学》,中央编译出版社,1996 年版,第 301 页。③ F° Bobbitt, in S° C. Parker, “The Supervision of City Schools” (Public School Publishing Company, 1913), P53. ④ H° H. Gerth & C° W° Mills, “From Max Weber Essays in Sociology” (London: Routledge and Kegan Paul,

1948. P215. ⑤⑥ 参见袁锐鐸:《20 世纪西方教育管理思想发展的回顾》,《教育研究》1995 年第 10 期。

⑦ J° Dewey, “Problems of Men” (New York: Philosophical Library, 1944), P64. ⑧ D° Griffith, “Human Relations in School Administration” (New York: Appleton-Century-Crofts, 1956), P146. ⑨ 罗国杰著:《中国伦理传统的基本特点》,见许启贤等主编:《传统文化与现代化》,中国人民大学出版社,1987 年版,第 100 页。⑩《毛泽东论教育革命》,人民出版社 1967 年版,第 3 页。⑪《中庸》⑫《陶行知全集》第 2 卷,湖南教育出版社,第 41—42 页。

(上接第 73 页)

他认为,现世所传的儒学不是孔子所创立的原始儒学或真儒学。经过二千多年的歪曲篡改之后,孔子的真儒学已变得面目全非了。为了恢复孔子儒学的真面目,弘扬中国传统文化的儒家精神,谋求儒学的现代化,梁漱溟从以下几方面作了努力。首先,对“假儒学”进行批判。他认为,“假儒学”压抑和扭曲人性,变成了“吃人的礼教”。因此,只有揭露和批判“假儒学”,人们才能从种种权威下解放出来而获得自由,个性才能得到伸展,社会才会发达。其次,对真儒学进行阐发。梁认为,真儒学既不是一种礼仪规范,也不是什么社会自然科学,而是一种“自己学”,所谓“自己学”,就是“自己了解自己,自己对自己有办法”。再次,援柏格森生命哲学入儒,用前者重新解释和发挥后者,从而使中国的儒家文化与西方资产阶级文化实现某种程度的结合,实现儒学的现代转换,并在此基础上创立“新孔学”^①。

综上所述,近十年来学术界对梁漱溟研究

的成果是十分喜人的。从目前的研究状况来说,侧重点似在对他的文化哲学思想的评析方面,对他的政治思想、教育思想的研究还比较薄弱。因此,加强对梁漱溟的文化学术思想的全面研究,还有待学术界同仁们的共同努力。

参考文献

① 臧志军:《试论梁漱溟的政治哲学》,《东岳论丛》1991 年第 1 期。朱义禄:《近代中国的古今中西之争与梁漱溟的文化哲学》,《江海学刊》1988 年第 4 期。赵德志:《梁漱溟与生命哲学》,《社会科学辑刊》1993 年第 3 期。李振纲:《梁漱溟道德哲学与艺术哲学述评》,《河北大学学报》1992 年第 3 期。② 马东玉:《论梁漱溟的佛学文化观》,《辽宁师范大学学报》1995 年第 3 期。王宗昱:《评梁漱溟早期的文化观》,《东岳论丛》1990 年第 5 期。马小兵:《试论梁漱溟的东西文化观》,《四川师范大学学报》1991 年第 2 期。刘定祥:《谈梁漱溟的文化观》,载《梁漱溟研究集》广西师范大学出版社 1994 年版。③ 谭伟才:《梁漱溟教育思想初探》,载《梁漱溟研究集》。④ 郑大华:《梁漱溟新儒学思想研究》,《近代史研究》1992 年第 4 期。