

特色学校行为系统建设探析

赵敏

山东省日照第一中学, 山东 日照 276800

DOI:10.61369/EST.20240600012

摘 要 : 学校行为识别系统 (BI) 是学校理念识别系统的必要补充, 受学校理念系统的指导和支配, 行为系统的构建完全是为了践行理念系统确定学校精神, 学校定位, 教育理念等。但是, 在建设过程中, 组织机构、学校制度、公共关系方面往往会存在这样一些问题, 文章针对具体存在的问题展开探讨, 并提出相应的对策, 以实现特色学校建设的长久发展。

关 键 词 : 存在问题; 组织机构; 学校制度; 公共关系

Analysis of the Construction of Behavioral System in Characteristic Schools

Zhao Min

Rizhao No.1 Middle School of Shandong Province, Rizhao, Shandong 276800

Abstract : The School Behavior Identification System (BI) is a necessary supplement to the school concept Identification system. Guided and dominated by the school concept system, the construction of the behavior system is entirely for implementing the concept system to determine the school spirit, school positioning, educational concept, etc. However, during the construction process, there are often some problems in terms of organizational structure, school system and public relations. This article discusses the specific existing problems and proposes corresponding countermeasures to achieve the long-term development of the construction of characteristic schools.

Keywords : existing problems; organizational structure; school system; public relations

学校 CIS 中的行为识别系统是通过静态与动态的形式表现出来的, 可以这样理解静态的制度与组织, 动态的行为。行为系统的构建完全是为了践行理念系统确定学校精神, 学校定位, 教育理念等。

一、学校行为系统 (BI) 建设存在的问题

学校在行为系统的建设过程中往往会存在这样一些问题, 在组织机构设置上, 过于分散, 机构职能不明确, 或形成“高陡型”组织形式, 工作效率低。在学校制度建设上, 功利性较强, 虽然有效调动教师的积极性, 但是弱化了精神追求。在学校公共关系的推广方面, 由于存在理解偏差, 相对淡化了学校的推广, 不利于学校被社会大众所认可, 同时不利于学校美誉度的形成。

(一) 组织机构设置不完善

当一个学校确定好学校定位, 树立了自身教育理念之后, 接下来就要进行设置学校内部组织机构, 划分工作职能, 明确权责关系的工作了。管理学家西蒙曾说: “有效地开发社会资源的第一个条件是有效的组织结构。”所谓学校的组织结构就是指为了有效地实现学校目标, 学校各个部门、各个要素之间的组合方式, 是管理人员执行管理和经营任务的体制。

如今特色学校的建设中, 组织机构的设计相对不完善, 这势必会造成部门之间职责的相互推诿, 工作效率的低下。学校组织相当于学校的骨架, 如果学校的骨骼系统出现毛病, 必定影响到学校的办学质量。例如一些学校组织结构是这样的: 校长、副校长——各院党团委——各任课教师——各个年级、班级, 也就是说形成了一种直线式的学校组织机构。相对与此种类型来说, 容易形成窄幅度、高陡型学校职能结构, 管理跨度较小, 横向沟通不畅, 组织信息的传递只是上下传递, 便会造成一种慌乱的现象^[1]。

(二) 制度规范的功利性较强

学校制度规范的建设能够有效保证特色学校建设的执行力度, 学校在制定了明确的学校定位以后, 需要设置有效的组织机构进行特色学校的建设, 而有组织存在的时刻就必须由一定的制度规范进行约束, 学校的制度规范包括工作制度与责任制度, 师生行为规范等, 如教师培训制度, 教师上岗制度, 考核制度, 奖惩制度、学生奖学金制度等。现阶段大部分高等院校为了形成良

好的学术氛围，都实行奖学金制，这在一定程度上确实是收到良好的效果，但是实际上，纵观整个学校，真正的学习氛围出现在考试的前一星期，这样容易造成一种现象为了奖励而学习，产生精神追求弱化的缺点^[2]。另外，在一些学校中还存在这样一些问题，奖惩制度不能有效结合，无法调动教师的积极性，因此，学校在制定制度规范的时候应该考虑既要调动教师的积极性，又不能过于重视功利性，最好的状态就是以科学的态度达到二者的统一。

（三）学校公共关系推广相对弱化

学校在进行特色学校建设过程中后期，最主要的任务就是宣传，公共关系的推广不仅是学校发展的需要，也是师生对教育的期待。现代的社会不再流行“酒香不怕巷子深”，而是要在行动工作之后，进行宣传，利用活动来促进交流和强化沟通，达到加强管理、凝聚人心、展现形象、传递理念的作用。正如美国学校教育公共关系协会执行主管约翰·怀瑞(John Wherry)所说的良好公共关系就是：“做好工作，做好工作，再做好工作，最后再让别人知道”。^[3]学校进行内外公共关系推广时一般采取：通过家长会、举办活动来传播学校的口碑，通过发表学术论文、做科研课题来推广科研成果，通过主流媒体来展现学校特色与建设效果。而笔者通过对D小学为期一年的调查研究发现，其在进行公共关系管理时，淡化了学校外部公共关系的推广，而只是更加强了学校与家长之间的交流。良好的学校公共关系要处理好学校管理者与教师的关系、学校与学生的关系，学校与社区的关系、学校与家长的关系、学校与政府机构的关系。只有这样才可以让社会对学校有更好的了解，获得社会对学校的信心，使学校更好利用社会资源，同时也有利于学校走进社会，为社会服务，最终达到社会与学校的双赢^[4]。

二、学校行为系统(BI)建设的建议

（一）设置高效扁平的学校组织机构

任何组织在进行任何工作之前，首先要划分职能工作，明确各自的权利与责任，正如古语所说“在其位，谋其政。”学校发展是一个持续的过程，各种学校组织要素需要构成一个有机的系统才能发挥整体的功能，这就需要进行组织设计；此外，学校发展总是预示着学校的变革，必然产生新的任务。这也必须通过组织设计来实现对这些新的职责与权力的安排。管理学家福克斯(Fox, W. M.)从研究组织职能与其他管理职能的相互关系出发，指出组织设计的主要目的是建立有益于管理的组织，即建立有益于计划、指挥、控制的组织^[5]。

对于如何设计组织形式，泰罗、法约尔、韦伯、厄成克(Urwick, L.F.)、巴纳德等管理学家针对组织设计问题，提出了许多组织设计的原则。“现代组织理论之父”巴纳德曾提出了组织设计的“效力”原则（组织是否有一个或几个共同目标得以实现或实现的程度）与“效率”原则（组织内的个人进行协作的愿望是否被充分诱发出来），并在此基础上提出著名的组织平衡理论。学校作为一个社会组织，在进行组织设计时要遵循一般社会组

织的设计原则，又因学校组织具有相对的特殊性，所以在进行组织设计时也会有一些特殊的要求，学校在进行组织设计要贯彻：

法制原则。学校在进行组织设置时必须符合国家有关法律，作为管理国家和社会教育事务的公共行政组织，在设置学校组织时所依据的主要法律是宪法、组织法、编制法、教育法等。精简高效原则。任何管理行为的目标都是追求高效率和良好的效果。学校组织的效率体现为学校组织自身的高速运转、办学的质量、整个学校组织系统的灵活高效。学校组织设计的精简原则，包括两个方面，一方面是行政管理人员的精简，另一方面是学校组织机构本身的精简^[6]。以人为本原则。现代行为科学研究认为人是行政的主体，在学校行政管理活动中要十分重视人的生理与心理特点，尤其是重视尊重人的相互交往与情感沟通，故在设置学校组织的过程中，在遵循效率原则的同时，理应倡导以人为本的原则、创设尊重员工个性与需要的个性化组织。统一指挥与民主监督相统一原则。每一个组织系统，都要与外部保持必要的联系，还要在组织系统内部形成一个封闭的系统，只有构成回路封闭的关系，才能形成相互制衡的力量，保证各分工机构正常运转，从而达到有效管理的目的。党政分开原则。党组织与行政部门的职能一定要分开，避免党政不分，既是要避免以党代政，也是杜绝否定党领导现象的发生^[7]。

（二）订立科学合理的岗位规范

岗位规范是指在岗人员为了履行本岗位职责在品德、知识、能力等方面需要达到的标准，它主要包括两个方面的规范性要求：一是岗位规范，二是岗位职责。岗位规范是对本岗工作的性质、主要责任、工作内容、标准要求、手段、主要任务、规程和对上岗人员素质条件等的具体规定。总结起来说，学校岗位规范主要包含以下三点内容：

岗位职责。岗位职责是指某一岗位在工作范围内的职能与责任。岗位职责规定了岗位的内容，是岗位规范的条件也是岗位规范的内容，没有明确的岗位职责就不能订立好岗位规范，也就不能有效地开展工作。一般的岗位职责主要包括本岗位必须完成的工作内容、工作的质与量、工作权限以及日期要求等。

工作规程。工作规程是指本岗位完成一项工作的规则、步骤程序、和具体要求，在岗位职责说明了“做什么”之后，工作规程要解决的是“如何做”。每一个学校的具体情况不同，因此工作规程中数量、种类、繁简、内容等也不尽相同，学校的工作规程可以有：会议管理规程、信息管理规程、人事管理规程、财务管理规程、课程管理规程、德育管理你规程、教学管理规程等^[8]。

上岗标准。上岗标准是指上岗人员的敲门砖，也就是要求上岗人员具有从事这一岗位的专业素质。教师的上岗标准主要包括良好的政治思想、教师职业道德、教育学心理学基本素养、身体素质、专业知识和教学技能等七个方面。

岗位规范是一个具有完整性、系统性的指标体系，在制定的过程中，肯定会这样那样的问题，所以在订立岗位规范的过程中一定要掌握好以下几条原则：

层次性原则。学校岗位根据教职工的专业素养与工作能力可以分为不同层次，因此岗位规范就应运而生。例如中学教师系列

主要分为：中学高级、中学中级（一级）、中学初级（二级、三级）。个性原则。现代社会中，个性化的事物具有强大的生命力，同样的每个岗位也具有自身的特点。学校在制定岗位规范的时候要以岗位的特点为基础，立足于学校实际情况，制定出具有个性化的岗位规范。发展性原则。马克思主义哲学认为事物总是处于不断运动、变化、发展之中。学校在订立岗位规范的时候，在考虑各岗位的稳定性的同时，要切实落实岗位的发展性原则，用发展的眼光做到为学校的发展考虑^[9]。

（三）重视学校公共关系活动的推广

学校在进行特色学校建设过程中后期，最主要的任务就是宣传，现代的社会不再流行“酒香不怕巷子深”，而是要在行动工作之后，进行宣传，让别人知道，于是这就涉及到了学校的公共关系管理方面。我国陈孝彬在《教育管理》中最早对公共关系进行了描述，指出“学校公共关系是在借鉴一般公共关系理论和实践经验的基础上发展起来的，它是学校与其内部和外部公众之间有计划、有系统的双向沟通过程。”^[10]

在对学校公共关系进行管理的时候，主要从两个方面去进行，一是管理好学校内部公共关系也就是学校与学生和教师之间的关系，另一方面就是管理好学校社区与家长与政府之间的关系。良好的学校公共关系可以让社会对学校有更好的了解，获得

社会对学校的信心，使学校更好利用社会资源，同时也有利于学校走进社会，为社会服务，最终达到社会与学校的双赢。所以在正确管理学校公共关系时要遵循的以下基本原则是：

诚实守信原则。诚实守信原则是学校进行公共关系管理的最基本原则，是学校建立良好的学校形象的基本条件。这一原则主要是指在学校进行公共关系传播时应该真实公正、实事求是、履约守信、开诚布公。对待信息的传播应该实话实说，不能信口开河，以真实的信息和真诚的态度建立信誉和形象。在协调内外公众关系时要以热情真诚的态度对待公众，杜绝虚情假意，坦诚相见，用真情获得公众的信任和好感。服务社会原则。这一原则是于学校的性质与特点相关，学校作为一个为社会和教育事业服务的社会组织，以培养人才为基本目标，所以服务原则是学校公共关系特有的原则。学校在对公共关系进行管理的时候，可以唤起社会公众对学校的理解支持，从而做到为教育的繁荣进步服务，为社会和公众的生存发展服务。开拓创新原则。随着社会的进步，教育事业也在飞速前进，为了更好地适应现代的发展，并与世界接轨，学校公共关系管理也必须借助公共关系的新观念、新理论、新思想、新技巧适应周围形势的变化，促进学校组织的发展。这一原则主要要求学校管理者在进行公共关系管理的时候要有新思想，并且在公共关系活动中要有新举措。

参考文献

-
- [1]（英）埃里克·霍尔（Eric Hall）（英）卡罗尔·霍尔（Carol Hall）著 吴学先等译. 教育公共关系学[M]. 重庆：重庆大学出版社，2003.
 - [2] 朱育嵩. 新世纪校园规划与思考[M]. 北京：清华大学，2004.
 - [3] 杨颖秀. 学校管理学[M]. 北京：人民教育出版社，2004.
 - [4] 赵敏，江月孙. 学校管理学新编[M]. 广州：广东高等教育出版社，2008.
 - [5] 陈孝彬. 教育管理[M]. 北京：北京师范大学出版社，1999：449.
 - [6] 韦毅，洪涛. 学校发展规划与特色创建[M]. 长春：东北师范大学出版社，2009.
 - [7] 闫德明. 学校品牌概论[M]. 广西：广西师范大学出版社，2008.
 - [8] 范国睿. 学校管理的理论与实务[M]. 上海：华东师范大学出版社，2003：260.
 - [9] 赵肖肖. 海南省普通高中特色办学制度研究[D]. 海南师范大学，2020.
 - [10] 郑玉飞，乔佳宇. 特色学校群体的“升级”与“回归”——中小学校发展演变趋势分析[J]. 教育科学探索，2024，42(01):27-34.