

教育管理心理学

第一章 教育管理心理学的研究对象、任务和方法

(一) 教育管理心理学的研究对象和内容

教育管理心理学的含义。

教育管理心理学是管理学、心理学和教育学三大学科交叉形成的一个心理学分支学科，它是研究教育管理，特别是学校活动中个体和群体的行为规律及其潜在的心理机制，并用科学的方法改进教育管理工作，从而提高教育管理效率和效益的一门科学。

(二) 教育管理心理学的研究任务和意义

教育管理心理学的研究对象

是教育管理活动中人的心理现象及其规律。其研究内容包括教育管理系统中个体（尤其是教职工）的心理现象和规律、教育管理系统中群体（尤其是学校内部的社会心理系统）的心理现象及规律、教育管理系统中领导者（包括领导集体）的心理现象，及规律、教育管理系统中教育组织的心理现象及规律。

教育管理心理学研究的基本任务

(1) 调动教育管理活动中各角色教育工作者的工作积极性，提高教育管理的效能；

(2) 培养教育管理者的管理能力，促进教育质量的提高；

(3) 按人的心理活动规律进行教育组织设计，促进组织的变革与发展；

(4) 肩负完善理论体系的迫切任务。

(三) 教育管理心理学的研究方法

观察法、实验法、调查法、测验法、个案研究法和行动研究法。

观察法的含义

观察法是指研究者以感官或辅以录音、录像、摄影等现代技术手段有目的、有计划地对教育管理情境下研究对象（被观察者）的心理变化和和行为反应进行全面、深入、细致地观察并进行系统记录，从而揭示教育管理活动中人的心理活动规律的方法。

实验法的含义

实验法是研究者有目的、有计划地严格控制或人为创设一定的条件及情境来引起某种心理活动或行为表现，从而对教育现象进行研究以得出某种因果性联系的一种方法。

调查法的含义

调查法是指在教育管理心理学的研究中，所研究对象不能被直接观察的情况下，研究者采取多种方式有目的、有计划、有系统地搜集材料，间接了解被试心理活动的方法。调查法包括问卷法、访谈法等研究方法。问卷法是研究者根据研究目的和设想，编制出内容明确、表达准确的问卷，由被试根据自身实际情况真实作答，从而搜集资料和数据的一种方法。访谈法是调查者通过面对面的口头谈话或提问题的方式，直接了解教育工作者行为状态和潜在心理机制的一种方法。

测验法的含义

测验法是指采用标准化的心理量表或精密的测验工具来测量研究对象在教育管理情境中心理品质、心理活动规律或行为的研究方法。

个案研究法的含义

个案研究法也称作案例研究法，是在教育管理的真实情境下，对某一典型的个体、群体或组织进行长期的全面深入研究，以探求其心理和行为发展变化全程

的研究方法。

行动研究法的含义

行动研究法又称作作业研究法、现场研究法等，是以解决教育管理实际问题为宗旨，由教师或与专家及研究人员合作，有计划、有步骤地按一定的操作程序，综合运用多种研究方法与技术，在自然、真实的教育环境中边研究边行动的一种系统、动态的研究方法。

教育管理心理学的研究现实意义主要体现在

(1) 有利于观察和判断教育管理活动中人的心理活动变化，提高教育管理效益；

(2) 有利于改革教育管理工作，为我国教育事业的发展做出新的贡献；

(3) 有利于培养教育管理者的优秀心理品质，提高管理工作科学水平。

第二章 教育管理心理学产生的理论基础

(一) 教育管理心理学的学科基础

教育管理心理学

是管理学、心理学和教育学交叉形成的一个心理学的分支学科。教育管理心理学目的是管理教育活动中的人,并最大限度地挖掘人的潜能,因此必须对教育、管理及人的心理的本质和规律等加以深刻理解。

简述教育管理心理学与教育学的关系:

教育学作为教育管理心理学的一个支柱学科,与教育管理心理学的关系是十分密切的,通过在教育心理学中对教育现象和规律等的研究进而引申到教育管理实践中,充分发挥教育学作为教育管理心理学的基础学科作用。

简述教育管理心理学与管理学的关系:

管理学是指运用一定的管理手段,在一定条件下对资源的合理配置,并指引和影响个体或组织实现目标的过程。而教育管理心理学中,需要对管理学中理论的进一步展开并运用到实际,以保障教育管理顺利实施。

简述教育管理心理学与心理学的关系。

心理学作为教育管理心理学发展的奠基学科,其理论的发展为教育管理心理学提供了理论依据,在教育管理心理学中,对于教育组织的管理需要充分考虑到组织成员的心理因素,并运用心理学的理论作为依据,合理解决教育管理心理学中的各方面问题。

(二) 教育管理心理学的人性观

人性的含义

人性是指现实生活和活动中的人所特有的本质规定性;

人性假设的含义

人性假设,则是指每个管理者、每个管理模式在哲学和文化观念上对人性的基本观点和看法。

性善论的代表人物及其主要观点:

性善论以儒家学派的孟子为代表,他认为人性本来就是善的,人性本善包括人所具有的恻隐之心、羞恶之心、恭敬之心、是非之心;

性恶论的代表人物及其主要观点

性恶论是与孟子性善论对立的学说,以荀子为代表,认为人性本来就是恶的,荀子主张的性恶实质上是指人的基本需要,这种基本需要得不到满足,便会有争夺,天下就会乱。

2. 西方的人性假设理论

“经济人”假设的含义

“经济人”假设认为,人只关心自身的利益,金钱是刺激积极性的唯一因素,应该运用强制性手段进行管理,对人实行控制。管理者的工作重点是在提高生产率、完成生产任务,而不考虑人的情感和道义上应负的责任,要实现组织目标,完成任务,管理者必须用控制与强迫的手段。

“社会人”假设的含义

“社会人”假设认为,人们在工作中得到的物质利益,对于调动人们的生产积极性只有次要的意义,人们还有社会性需求,人际关系对于社会行为有重要的影响,良好的人际关系是调动人们的生产积极性的决定性因素。

“自我实现人”假设的含义

“自我实现人”假设认为，人们力求最大限度地将自己的潜能充分表现出来，只有在工作中将自己的才能充分表现出来，才会有最大的满足感，工作是满足人的需要的最基本的社会活动手段。

“复杂人”假设的含义

“复杂人”假设认为，人是复杂的，人们的需求和潜在的欲望是多种多样的，而且会因人、因事、因地的变化而不断发生变化。所以，不可能有纯粹的经济人、社会人或自我实现的人，实际存在的只是在各种情况下不同反应的复杂人。

“文化人”假设的含义

“文化人”假设认为，组织文化就是以主导价值观为核心的观念系统，以及与之相适应的管理制度和组织行为的总和。管理的要点就是要建立一种适合于组织发展的文化系统，从而提高员工对组织的认同感和归属感，以改变人的态度和行为，最终获得较高的管理效果和管理效率。

3. 马克思主义的人性观思想

马克思主义的人性假设认为，关于人的本性问题应该具体问题具体分析，抽象地谈论人性的善和恶，或是善恶混合都是不够科学的，应该按照事物本来的面目去反映它、理解它、认识它。

第三章 教育工作者的社会认知与管理

教育工作者的归因方式、自我效能感、主观幸福感、挫折容忍力和应对能力对教育管理工作有重要的影响。教育管理心理学要研究如何提高教育工作者的自我效能感和主观幸福感，避免归因偏差，积极归因，优化教育工作者对挫折的容忍力和应对能力，以便于提高教育管理工作的水平。

（一）教育工作者的归因与管理

归因的概念

归因指个体对自己或他人的行为的原因加以解释和推测的过程，是人影响或解释其行为的因素做出结论的一种认知过程。归因的影响因素是多方面的，归因对教育工作者的工作动机、人际关系、教育教学行为和心理健康都有影响。

归因理论的代表理论

主要有海德的朴素归因理论、成就归因理论、相应推论理论、三度归因理论、控制源理论等。

引导教育工作者积极归因的方式

归因通常会遵循一些特定的标准或法则，但是在进行归因的时候，人们并不总是遵循这些标准，而是会表现出一些归因偏差。因此，在教育管理工作中，要了解归因的影响因素和作用，避免归因偏差，引导教育工作者积极归因，以利于激发教育工作者的工作积极性和加强自信心的培养。

（二）教育工作者的自我效能感与管理

自我效能感可通过影响个体的选择、认知、动机、情感过程来发挥其主体作用。

在教育管理工作中，要注重教育工作者自我效能感的培养，提高教师自我效能感，做好教育管理工作。

自我效能感的概念

自我效能感是指个体对自己是否有能力完成某一行为所进行的推测与判断。

影响自我效能感形成的因素

影响自我效能感形成的因素包括自身的成败经验、替代经验、想象经验、言语说服、生理和情绪状态、情境条件六方面的因素。

（二）教育管理中教师自我效能感的培养

教师自我效能感的概念

是指教师对自己影响学生学习行为和学习成绩的能力的主观判断，包括教师的一般教育效能感和个人教学效能感两个维度

影响教师自我效能感的因素

包括个人因素、学校因素、社会因素等几方面。

（三）教育工作者的主观幸福感与管理

主观幸福感的概念

主观幸福感是人们根据内化了的的社会标准对自己生活质量整体性、肯定性的评估，是人们对生活的满意度及其各个方面的全面评价，并由此而产生的积极性情感占优势的心理状态。

（四）教育工作者的挫折与管理

挫折的作用可以从积极和消极两方面来看。挫折的产生与内在和外在因素有关，挫折引起个体的反应可分为理智性和非理智性反应。一个人对挫折的容忍力

受多方面因素的影响，教育工作者要掌握挫折的解决方法，提高挫折容忍力。

挫折的概念

挫折是指人在意志行动中，遇到无法克服或自以为无法克服的干扰或障碍，使其预定目标不能实现时所产生的紧张状态和情绪反应。

第四章 教育工作者的工作动机与激励

（一）教育工作者的需要与管理

需要的概念

需要是有机体感到某种缺乏而力求获得满足的心理倾向,是有机体自身和外部生活条件的要求在头脑中的反映,是个体生存和发展的重要条件。

需要的种类

包括人体内部的生理需求和人体外部的社会需求。

需要的特点

需要具有对象性、阶段性、社会历史性、独特性的特点。

影响需要产生的因素

影响需要产生的因素包括生理状态、情境、认知因素几方面。需要可以从起源、对象和迫切程度等多个角度进行分类。

（二）教育工作者的动机与管理

动机的概念

动机是引起个体活动,维持并促使活动朝向某一目标进行的内部动力,能从本质上说明,人的活动的内在心理原因。

动机的种类

动机可以从引发原因、在活动中所起的作用动机行为与目标的关系远近、起源等方面进行分类。

动机的特征

动机具有动力性、方向性、隐蔽性、复杂性特征。

动机的功能

动机的功能包括引发功能、维持功能和指引功能。

（三）教育工作者工作积极性的激励

激励的概念

激励指持续地激发人的动机和内在动力,使其心理过程始终保持在激奋的状态中,鼓励人朝着所期望的目标采取行动的心理过程,其目的在于激发人的正确行为动机,调动人的积极性和创造性。

激励的理论的分类

有关激励的理论众多,可以分为内容型激励理论、过程激励理论和行为后果理论几个方面。教育管理者要掌握激励的原则和激励常用的方式方法,从教育管理工作实际出发,利用激励的促动作用,调动教育工作者的工作热情和主观能动性,为国家的人才培养多做贡献。

第五章 教育工作者的心理健康与职业倦怠

（一）教育工作者的心理健康

1. 识记：心理健康的定义

心理健康是指一种高效而满意的持续的心理状态，它以促进人们的心理调节、发展更大的心理效能为目标，使人们健康地生活，从而更好地适应社会，更有效地为社会和人类做出贡献。

（二）教育工作者的职业倦怠

职业倦怠

职业倦怠是指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态，有情感枯竭、去人性化、低成就感三方面的表现。

教师职业倦怠的概念

教师职业倦怠是教师由于不能有效应对教育教学活动中延续不断的压力，而逐渐发展形成生理、心理、态度与行为等多方面的消极心理反应。

第六章 教育管理中的群体心理理论基础

（一）教育群体的内涵及其特点

教育群体的概念

教育群体是群体现象之一,是指在教育组织与其成员之间有共同心理指向和行为指向而协调活动的人群集合体。

教育群体的特点

教育群体的特点包括:群体目标、群体结构、群体规范、群体意识和群体交流五个方面;

教育群体的功能

群体的功能包括:整合功能、承上启下功能和满足需要功能三个方面。

（二）群体的动力学理论

群体动力的概念

群体动力是指群体成员在群体相互作用情境中个体行为的推动力。

教育群体动力的概念

教育群体动力是指教育群体成员处于教育群体之中,往往会受到群体氛围或群体中其他成员的影响,表现出不同于该个体独处时所表现的行为反应。

教育群体动力学的概念

群体动力学的创始人勒温援引物理学中的力学理论,研究个体行为如何受群体环境中各种有关力量的作用。根据勒温的理论,环境刺激是否能够成为激励因素,还取决于内部动力的大小,两者的乘积才决定了个人的行为方向,如果个人的内部动力为零,那么外部环境的刺激就不会发生作用;如果个人的内部动力为负数,外部环境的刺激就有可能产生相反的作用。

（三）群体动力的影响因素

群体动力的影响因素

影响教育群体动力的主要因素包括:群体规范、群体压力群体凝聚力、群体舆论和群体士气。群体规范也称群体准则,是指群体公认的或自然形成的群体成员的思想、行为和评价的标准,这些标准能给群体成员提供行动的指南;

群体压力的含义

群体压力是指群体成员与群体多数人的意见.行动不一致时主观上想象或感受到的一种心理压力;

群体凝聚力的概念

群体凝聚力是指群体对每个成员的吸引力和向心力以及群体成员之间相互依存、相互协调、相互团结的程度和力量;

群体舆论的概念

群体舆论是群体内多数人对社会生活、群体活动、个人行为等所做出的内容一致的判断和评论;

群体士气的概念

群体士气是指群体奋斗的情绪意志、服务态度或工作精神。

（四）群体的个体心理效应

个体心理效应的概念

是指群体中的每一个个体都受到别人的影响,同时又影响着别人,在群体中形成的这种相互作用的合力制约或影响着群体中的每个人,使之产生不同于单独个体存在时的心理反应。

群体中的个体心理效应的内容

主要包括以下五方面的内容：认同、模仿、暗示、从众和服从。

认同的概念

认同是指群体成员在认识和评价上同群体保持行为一致的心理倾向；

模仿的概念

模仿是指由仿效别人的言行举止而引起的与之相类似的行为活动；

暗示的概念

暗示是用含蓄的、间接的方式，对他人的心理和行为产生影响，使他人不自觉地按照一定的方式行动，或者不加批判地接受一定的意见或信念；

从众的概念

从众是个体在群体压力的影响下，放弃个人意见而与群体中多数人保持一致的社会心理行为；

服从的概念

服从是指在他人的命令或影响下，做出同他人、社会的要求相一致的社会心理行为，即按他人的旨意行事。

（五）教育群体心理理论在教育管理中的应用

正式群体的概念

正式教育群体是指为了完成一定的教育目标和任务而建立起来的，有明文规定并获得组织认可的教育群体。

正式群体的类型

教学群体服务群体、参与群体和管理群体。

非正式群体的概念

非正式教育群体是指没有明文规定或不需组织认可、自发形成的教育群体。

非正式教育群体的心理特点

成员感情比较融洽；共同活动相对协调；内部结构相对稳定；彼此沟通快速有力。

非正式教育群体的心理功能

对成员个体的补偿作用、控制作用、同化作用和激励作用。

对组织的作用

维护组织的安定、提高组织凝聚力、增进工作时效、矫正管理措施四个积极方面，以及目标冲突、抵制变革、传播谣言、结群谋私四个消极方面。

正式教育群体的管理方法

建立群体成员认同的组织目标；

提高群体成员的工作满意度；

提升群体成员的集体意识；

维护群体成员的身心健康。

非正式教育群体的管理方法

包括：正确认识非正式教育群体；利用非正式教育群体的积极因素；限制非正式教育群体的消极因素。

第七章 教育组织中的人际关系

(一) 教育组织中的人际关系及影响因素

1. 教育组织中人际关系的概念:

教育组织中的人际关系是人际关系的一种特殊形式,是指在教育活动中通过交往与相互作用而形成的人与人之间的心理关系。包含认知、情感和行为三种成分;

2. 教育组织中人际关系的类型。

分为教育领导者之间、教育领导者与教育工作者之间、教育工作者之间、教育工作者与学生之间、学生之间的五种人际关系类型;

3. 教育组织中人际关系的特点:

具有教育性、规范性、广泛性、复杂性和民主平等性五个特点。

教育组织中人际关系的影响因素:

有主观因素和客观因素两类。主观因素包括认知因素、情感因素和性格因素三个方面;客观因素包括社会条件、阶层因素、职业因素、年龄因素和家庭因素五个方面。教育组织中的人际关系的好坏不仅影响着个体的思想、行为和心理,而且影响组织的凝聚力和教学质量,从而影响着组织效能的发挥。主要包括对个体的影响和对组织的影响。

教育组织中人际关系管理的方法

包括教育领导者的示范作用、营造良好的人际关系氛围、调节改善人际沟通渠道三个方面。

教育组织中人际关系管理的原则

平等性原则、民主性原则、主体性原则、情感性原则和事业性原则。

(二) 教育组织中的人际关系管理

群体竞争的概念

教育组织中的竞争是指在教育组织中两个或两个以上的个体或组织为了达到一定目标而互相力求超过对方取得优势地位的心理状态和行为活动。

教育组织中竞争的基本特征

竞争具有共同的争夺目标

竞争具有争夺较量的对手

竞争具有争夺胜负的结果

教育组织合作的概念

教育组织中的合作是指在教育组织中,为了共同的教育目标而由群体成员团结协作,共同完成某项教育任务的心理状态和行为,它是群体成员或群体与群体之间最高水平的一种心理和行为协同一致的体现。

教育组织中竞争的积极意义

教育组织中竞争的积极意义为:调动工作积极性、增强群体凝聚力、提高管理有效性。

教育组织中竞争的主要影响因素:

教育组织中竞争的主要影响因素有需求动机、组织结构、信息占有、个性特征和竞争成败。

在教育管理中,组织好教育组织间的竞争应注意以下几个方面:

强化竞争意识、树立竞争道德、创造竞争条件、健全竞争法规。

教育组织中的冲突的概念

是指在教育组织中，个人、群体以及群体与群体之间由于目标或利益上的矛盾而产生的对立过程。

教育组织中冲突的主要影响因素

教育资源的有限性、沟通交流的局限性、管理制度的滞后性、组织成员的多样性。

在教育管理中，为了积极发展建设性冲突，教育领导者通常要注意以下几个方面：

警惕表面的“顺从”；警惕不要把正常的意见分歧与无原则纠纷等同视之；警惕匆忙做出结论；勇于直面冲突；警惕矛盾双方对有分歧方案的不同解释；警惕浑水摸鱼、谋取私利。

为了预防和避免破坏性冲突，教育领导者通常要注意以下几个方面：

强调全局意识；加强信息沟通；提高管理水平；发展建设性冲突；杜绝破坏性冲突。

教育组织中合作的意义与作用

有助于提高教育绩效；有助于协调人际关系；有助于增强集体凝聚力；有助于实现心理契约。

教育组织中合作的主要影响因素

组织目标、工作性质、信息沟通、组织规范、奖励原则和管理方式。

教育领导者必须促进教育组织之间和教育组织成员之间的合作，一般应注意以下几点：

深化组织合作的意识；创设组织合作的条件；营造组织合作的氛围。

第八章 教育组织中的领导者

(一) 教育领导的角色和职责

1. 领导者的概念

领导者是指能实现领导行为的人或集体。即领导者是指经合法途径被正式组织任用而履行特定职能对组织成员施加影响并承担责任,以更有效地实现组织目标的个人或集体。

2. 教育领导者的概念

教育领导者指能实现教育领导过程的人或集体,即指某一教育组织中对成员施加影响的领导活动主体。

3. 角色的概念:

通常以承担的职责来表示人与人间的交互关系,而角色的权利、义务和行为规范都是社会或组织所规定或期待的。

4.

5. 教育领导者的角色

1. 教育组织发展的引导者
2. 教育组织运行的指挥者
3. 教育组织沟通的促进者
4. 教育组织育人的示范者

6. 校长的角色

1. 时代声音的领导者
2. 教育理念的践行者
3. 教书育人的示范者
4. 学校管理的服务者
5. 合作团队的打造者

7. 校长的职责

(1) 全面贯彻执行党和国家的教育方针、政策、法规,自觉抵制各种违反教育方针、政策、法规的倾向。坚持社会主义办学方向,努力培养德、智、体全面发展的社会主义事业的建设者和接班人。按教育规律办学,不断提高教育质量。

(2) 认真执行党的知识分子政策和干部政策,团结、依靠教职员工。

(3) 全面主持学校工作。

(4) 发挥学校教育的主导作用,努力促进学校教育、家庭教育、社会教育的协调一致、相互配合,形成良好的育人环境。

8. 教育领导者的心理品质

道德、智力、性格、能力

9. 道德品质主要包含以下方面

克己奉公

公正担当

宽容谦和

10. 智力品质包含以下方面

敏锐性

智慧性

创造性

11. 性格品质包含以下方面

高度的事业心
强烈的责任心
强大的自信心
良好的抗逆力
广泛的兴趣

（二）教育领导理论

领导特质理论的含义

领导特质理论又称为素质理论,是通过研究领导者个人特征来预测和选拔最合适领导的理论。该理论假设为:领导者技能可以通过对个性心理品质的鉴别反映来予以解释。

领导作风理论的含义

领导作风理论是通过研究领导者的工作作风类型以及不同领导作风对职工的影响,来寻求最佳的领导作风类型。

当代领导有效性理论的含义

1. 归因理论

归因理论主要用于了解原因和结果之间的关系。领导的归因理论是指人们对其他个体的归因。通常人们说领导具有这样一些特质:智慧、随和的性格、很强的语言表达能力、上进心、理解能力和勤奋性。

2. 魅力型领导理论

魅力型领导理论是归因理论的延伸。指的是当下属观察到领导者的某些行为时,会把它们归因于伟人式的或杰出的领导能力。

3. 变革型与交易型领导理论

变革型领导理论和交易型领导理论是领导权变理论在最新发展过程中提出的概念,变革型领导理论把领导者和下属的角色相互联系起来,并试图在领导者与下属之间创造出一种能提高双方动力和品德水平的过程。

4. 伦理型领导理论

伦理型领导理论也称为道德型领导理论,界定了伦理型领导的标准,包括个人价值观、道德发展阶段、有意识的个人意图、自由选择、表现出的伦理或非伦理的行为,以及使用的影响力类型。

教育领导理论的类型

非理性领导模式

文化和符号理论

成就需要理论

（三）教育领导影响力

教育领导影响力的内涵。

所谓教育领导影响力,是指教育领导者有效地影响和改变被领导者的心理和行为的能力。

教育领导者的影响力的构成因素:

二、教育领导影响力的构成

教育领导者的影响力主要由权力性影响力和非权力性影响力构成。

（一）权力性影响力

1. 传统因素

2. 职位因素

3. 资历因素

（二）非权力性影响力

1. 品格因素
2. 才能因素
3. 知识因素
4. 感情因素

提高教育领导者的影响力的方法。

（一）正确使用、保护和维持权力性影响力

1. 获得上级的任命和支持
2. 妥善运用权力
3. 善于授权

（二）提高威信,保护和维持非权力性影响力

1. 加强教育领导者自身素质
2. 缩短教育领导者影响力的力距
3. 增加信息沟通,激发教职员工的工作认同
4. 提高教育领导者自身的工作效率

第九章 教育组织中的领导决策

（一）教育领导决策的性质、类型与任务

1. 教育领导决策的概念

教育领导决策即教育决策,是教育领导者为实现教育组织目标,在运用科学方法的基础上,从若干备选方案中选择优化(满意)方案的过程。

2. 我国教育领导决策的背景

1. 中西方不同的教育管理体制决定了教育领导决策的自主权限的差异

2. 教育组织与企业组织的区别决定了教育领导决策的独特性

3. 教育领导决策的类型

（一）程序型教育决策和非程序型教育决策

（二）确定型教育决策、非确定型教育决策和风险型教育决策

4. 教育领导科学决策应遵循的原则

方向性原则

信息原则

系统性原则

可行性原则

选优原则

民主原则

法治原则

5. 中小学校的校长负责制

校长负责制是一个完整的领导体制,它包括校长全面负责、党委(党支部)政治护航、教职工民主管理监督三个密切联系的有机部分。

（二）教育领导决策理论

1. 标准化决策理论的含义

标准化决策理论是建立在古典经济学理论中的理性假设基础上的决策模型,所谓的理性假设,就是在具体的限定条件下做出稳定的、价值最大化的选择。标准化决策是一种定量的领导决策技术理论,是借助数理运算和统计、运筹及电子信息技术等科学手段,用数值大小表示决策影响因素,以期求出各种方案损益值,供教育领导决策参考使用的方法理论,是对一系列理性期望效用理论的统称。

2. 决策树

决策树(DecisionTree)是20世纪50年代开始应用于管理的一种定量决策方法,是依据概率论原理,将所要决策的问题以树形图表达,通过分析计算解决问题的不同方案的损益值与期望值,得到最优方案的决策方法。

3. 矩阵汇总的含义

矩阵汇总法(DecisionMatrix)是把要考虑的所有决策因素进行汇总,并赋予一定的权重,通过计算得出总分,方便决策者做出选择的一种方法。

4. 主观期望效用理论的含义

主观期望效用理论是一种高度理想化的关于人在不确定条件下的行为抽象理论,认为决策者对结果的偏好存在于自己主观世界本身,与存在于客观世界的自然对概率的安排无关。

5. 描述性决策理论的含义

描述性决策理论是在西蒙的有限理性假设基础上衍生出来的决策模型和方法,也被称为行为决策理论。

6. 有限理性决策假设的含义

有限理性理论认为人的理性是处于完全理性和完全非理性之间的一种有限理性，如教育行政部门在制定决策时的理性是有限的，受目标冲突、知识不完备等因素影响，有可能导致公共利益偏离的情况。

7. 决策问题四分图的含义

在实际工作中，决策质量和认可程度却充满矛盾，为此，美国心理学家迈尔（R. F. Maier）设计了“决策问题四分图”。它是以质量和认可作为两个维度，确定不同决策问题的位置并列举了四种典型的决策问题，只有实行具有针对性决策方法，才会提高有效性

8. 前景理论的含义

前景理论又称为预期理论，是卡尼曼和阿莫斯●特沃斯基在修正最大主观期望效用理论的基础上提出的。前景理论是风险决策的描述性范式决策模型，是通过人们对人们在风险情形下对风险预期的研究来预测人们行为倾向的理论。

9. 齐当别模型的含义。

齐当别模型是建立在有限理性和生态理性假设基础上的风险决策模型，由我国学者李纾提出。该模型将决策行为描述为搜寻一个具有主观优势备择方案的过程，即指导人们决策的不是最大化的某种期望值，而是在选项（包含最好和最好可能结果两个维度）间的优势性关系。

10. 决策树的组成成分

决策树由决策点、方案枝、自然状态点、概率枝和结果点组成，并从左到右形成一个侧卧的树形网状图。

11. 决策树法基本步骤为：

（1）根据已知条件画出决策图形。

（2）逐枝计算各方案损益期望值，即损益值与其概率乘积之和，写在自然状态点上。

（3）比较各方案损益期望值，选出最优方案。即保留最优方案枝，并在舍弃的方案枝上打上剪枝号（∥）。

12. 前景理论的主要内容

前景理论又称为预期理论，是卡尼曼和阿莫斯·特沃斯基在修正最大主观期望效用理论的基础上提出的。前景理论是风险决策的描述性范式决策模型，是通过人们对人们在风险情形下对风险预期的研究来预测人们行为倾向的理论。

（四）教育领导集体决策

1 教育领导集体决策的概念

是指由教育组织内主要领导者和组织内其他不同领导岗位，上任职的若干领导者，经由组织程序产生并组成的行使组织管理职能的群体型领导主体。

2. 教育集体领导的概念

是各级各类教育组织制定决策和实施决策的核心和“战斗司令部”。

3. 头脑风暴法的概念

头脑风暴法又称作专家会议决策法或头脑激荡法，是指通过一定数量专家或群体成员的创造性思维来对决策对象未来的发展趋势及其状况做出集体判断的方法，可分为直接头脑风暴法和质疑头脑风暴法。

4. 名义群体技术的概念

名义群体技术是在结合头脑风暴法原则上形成的一种集体决策新形式，即与会者要通过提出意见、对意见进行评价并进行投票等程序进行选择。

5. 德尔菲技术的概念

即主要采用单独函询方式采集相关专家的意见,经过整理反馈给专家,然后再次采集、整理、反馈等多次循环后得到最终一致性较高、科学性较强意见的决策技术。

德尔菲技术的基本操作步骤是:①拟定决策提供;②选择参与者范围,通常是该领域有名望的人或专家,10~15人为宜,大范围且程度深的决策可选择100人以上;③独立决策,通常采用发邮件或是单独谈话方式对参与者进行书面意见收集;④整理收集资料;⑤如有需要,修改决策意见并多次循环反馈;⑥得出决策结果。

6. 群体参与式的概念

教育组织群体参与式决策是指教育组织成员思想和感情都投入到一种鼓励个人为组织目标做出贡献、分担责任的团队环境中的决策形式,主要包括教师参与决策和社会决策主体(家长、社区成员、企业等相关人员)参与决策两种。

7. 促进教育领导集体决策的措施有

改进领导集体成员的决策偏差;去除领导集体所处组织自身的限制因素;通过促进团结改善领导集体的人际关系;通过改善年龄结构、改进决策程序、利用智库咨询系统和信息系统、避免领导集体心理误区等方式加以改进。

第十章 教育组织的结构及其特征

(一) 教育组织结构的概念和特征

1. 组织的概念

现代的组织观点从系统论的角度出发,将组织视为由若干个系统组成,组织是一个开放的社会技术系统,也是开放的动态系统。组织与周围的环境是相互作用的,组织的发展受外界环境变化的影响,通过不断适应外界变化的环境,从而获得自身的生存变化和发展。它们和周围环境相互作用,不断与外界进行资源和信息的交换,它不仅包括结构与技术方面,而且也包括心理、社会与管理方面,这就是社会心理系统。行为科学家认为,组织只有创造

2. 组织的概念

组织结构是依法建立的国家正式的组织机构。它是为了实现组织目标而用来联结组织中的技术、任务和人员分工及协作的手段,它是组织中各部分、各部门及各层次直接相互关联的一种模式,是实现组织目标的前提条件,它不像机械系统的结构或生物组织那样具体,而是体现在组织的实际活动过程中。

3. 教育组织的概念

教育组织是按照社会的要求,有目的、有计划、有组织地向受教育者实施德育、智育、体育、美育等全面发展的正式教育实体。学校组织是教育组织的一种,是按照社会的要求,有目的、有计划、有组织地向学生实施德育、智育、体育、美育等并使其全面发展的教学机构。

4. 教育组织结构

教育组织结构是根据各级各类教育行政机关和各级各类学校的不同地位和作用组成的整体,可分为教育行政机构和学校机构两种。

5. 学校组织机构

学校的组织机构是根据各级各类学校工作的需要设置的。学校的工作任务不同,规模范围不同,组织机构也不同,一般采用直线职能制与矩阵式的居多,但总的来说,学校的组织机构可分为以下三个层次:决策层、管理层、执行层、监督反馈层。

(二) 教育组织文化

1. 组织文化的概念。

组织文化是指一个组织在长期组织生存和发展过程中孕育形成的某种有特色的价值观、管理思想、传统、习惯、群体意识和行为规范的总和,它代表着该组织共同的价值标准、道德标准、基本信念和处理内外部关系的基本态度,它是将组织全体成员结合在一起,共同遵循的行为方式和标准。

2. 组织文化层次

精神层、制度层、器物层

3. 组织文化内容

价值观念、组织信念、职业道德、群体意识、规章制度

4. 塑造组织文化的方法

心理定式法

心理强化法

从众心理法

认同心理法

模仿心理激发法

消除挫折心理法

5. 在营造校园文化时必须遵照以下原则：

(1) 特色性原则 (2) 目的性原则 (3) 规范性原则 (4) 情境性原则 (5) 参与性原则 (6) 有效性原则

6. 教育组织形象

是指一个教育组织在社会中,公众和组织内部成员对其行为和历史的整体印象。它是教育组织的宗旨、观念、目标、行为、风格的总和,体现了一个组织区别于其他组织具有自身特色的精神面貌,是组织文化的概括。

7. 良好校园文化建设的途径

(1) 领导率先示范,树立远大理想目标,培养良好作风

(2) 舆论宣传

(3) 榜样作用

(4) 开展思想工作,促进少数人从众,培养集体意识,形成集体主义观念

(5) 正确运用定势和强化的心理规律

(6) 开发校园文化资源,创设有利的情境

(三) 教育组织的氛围

1. 教育组织社会心理环境的内涵

教育组织的社会心理环境是指在教育管理活动中对教育组织成员起影响作用的内部和外部的自然环境、社会环境的总和,也就是指对教育组织成员产生影响作用的社会生活环境。

2. 教育组织社会心理环境的类型。

按教育组织社会心理环境的形态,可分为自然环境和

社会环境

按教育组织社会心理环境的层次,可分为宏观环境和

微观环境

按教育组织社会心理环境的性质,可分为物质环境和

精神环境

按教育组织社会心理环境的范围,可分为内部环境和

外部环境

3. 教育组织社会心理环境的功能

导向、约束、凝聚和激励

4. 教育组织内部社会心理环境

价值观、组织目标、行为规范、人际关系、传统作风、领导方式、自然环境

5. 教育组织外部社会心理环境

政治经济形势、社会生活方式、社会文化、自然环境、大众传播系统

第十一章 教育组织的变革和发展

(一) 教育组织变革的内涵与背景

1. 教育组织变革的概念

教育组织的变革是指在保持原有教育组织的基础上改变组织领导体制,或者改变组织目标,或者改变组织结构和管理方式等。它是教育组织为了适应客观环境的变化和发展,实现自身组织内部的动态平衡,从而达到组织发展目的的基本手段。

2. 教育组织变革的特性

广泛性

长期性

复杂性

评估难

3. 教育组织变革的背景

教育组织的变革需要一定力量的推动,而推动变革的正是存在变革必要的原因,变革的原因也是变革的动力。在教育组织变革的过程中,既包括组织外部环境变化所带来的动力。

(一) 教育组织外部动力: 1. 全球化 2. 市场化。

(二) 教育组织内部动力: 影响组织变革的内在因素包括组织内成员方面的因素(成员对变革的态度、成员的价值观)、组织结构、组织管理方式等。由于组织外部环境的变化对组织内部成员有所影响。

(三) 教育组织变革的预兆。教育组织的变革不是随意的,而是有预兆的,当教育组织面临着决策失误、沟通存在问题、组织内部决策实施效果不佳以及组织内部缺乏新思想、新观点时,教育组织的变革的开展就十分必要了。

(二) 教育组织变革的模式与流程

1. 教育组织变革的模式

人员变革模式

组织结构编个模式

技术变革模式

系统变革模式

2. 教育组织变革的流程

确定问题

问题诊断

实施变革

变革成果评估

(三) 教育组织变革的有效管理

1. 教育组织发展的概念

是在研究组织怎样适应形势发展和生产任务扩大的要求下,从组织结构、技术、人员等方面进行有计划、有系统的变革,以达到组织的最优化、最佳化,使组织成为一个拥有活力的生机盎然的组织,是实现组织变革的手段、方法和技术。

2. 教育组织发展的特点和基础

教育组织发展是一个以有计划的再教育手段实现组织变革的策略教育组织发展是组织各部分相互联系、相互依存、相互作用的动态系统教育组织发展要有明确的目标和实施计划。

3. 教育组织发展的内容和方法

组织成员更新变化

组织机制的变化

教育组织技术的变化

工作任务的变化

4. 教育组织变革的阻力

职业定位

风险责任

组织成员个人因素

社会因素

组织自身因素

5. 克服变革阻力的对策

扩大群体认识, 获取变革认同

加强信息沟通, 避免强制的做法

提高领导者的自身素质, 完善领导行为方式

提高教职员工的参与程度, 发挥他们主人翁的积极性