

# 教育绩效管理的国际经验与政策启示<sup>\*</sup>

周 彬

**摘要** 在欧美国家教育绩效管理已经有着一百多年的历史,他们从中取得的管理经验对我们优化教师绩效工资制度有很大启示。实施教育绩效管理,旨在提高学校办学效率,这就既需要激发教师活力,还需要吸引更多优秀人才加盟教师队伍。为此,通过一百多年的尝试,国际上形成了教师个体、校内团队和学校组织绩效工资等多种形式的绩效管理模式。但大家普遍认为较低的薪酬水平、模糊的绩效认定以及对教师专业发展的误导,是导致教育绩效管理本身低效的根本原因。所以,为了提高我国教育绩效管理的管理效率,我们需要加强对教育绩效管理本身的研究,丰富绩效管理的形式,将教师绩效工资制度与教师薪酬增资计划进行系统思考。

**关键词** 绩效管理; 教育绩效; 教师绩效工资; 办学效率

**作者简介** 周 彬/华东师范大学教师教育学院教授 (上海 200062)

当我们还在讨论教育领域是否应该实施绩效管理时,欧美国家已经有着一百多年实施教育绩效管理的历史。尽管在这一百多年里,他们对于教育领域是否应该使用绩效管理,在理论上也没有得出一个定论,甚至在理论上的争论比我们更加激烈,但在每一轮究竟是放弃还是坚持的讨论中,都能够看到他们对教育绩效管理的认识,随着争论的深入而变得更加深刻。与理论上的认识相呼应,他们在理论上取得的成果,又直接反映到教育绩效管理实践之中,与我们统一而又单一的教育绩效管理制度相比,他们在教育绩效管理层次和类别上都非常丰富,使得绩效政策与绩效实践的匹配程度大大提高。因此,总结教育绩效管理制度的国际经验,系统梳理欧美国家在教育绩效管理上的研究成果,既有利于加深对我国教育绩效管理实践的认识,也有利于有效达成教育绩效管理的政策目的。

## 一、启用教育绩效管理制度的背景及动因

绩效管理的使用,最早可以追溯到泰罗提出的科学管理。通过对工人劳动成果的计量和劳动报酬的调整,可以把工人的劳动效率提高到以前的数倍。于

<sup>\*</sup> 本文系国家社会科学基金十二五规划2011年度教育学青年课题“绩效工资背景下的有效教师激励研究”(课题编号:CFA110112)的研究成果。