

教育一体化视域下集团化办学的 多元反思与进路

吴建涛 冯婉楨

【摘要】在集团化概念被引入教育领域后,集团化办学日益成为推动区域教育发展的主要模式,也成为理论研究与政策实践的焦点。集团化及集团化办学内涵的认识缺位、办学目的与工具性手段认识模糊是制约集团化学校集约发展的关键因素。从外部环境与内部运行两个维度对集团化办学现状进行反思发现,集团化学校与独立学校间的教育不均衡、最优规模不清与退出机制不明、成员学校内驱力不一致、治理机制不完善、优质资源共建共享不足等是制约集团化办学可持续发展的突出问题。结合“集团化—一体化”的理论演进推动教育一体化发展,促进优质资源共建共享一体化,以教育评价提升教育资源使用效益是未来集团化办学的合理选择。

【关键词】集团化办学;教育一体化;教育生态;学校治理

【作者简介】吴建涛,中国教育科学研究院区域教育研究所副所长,副研究员,博士(北京 100088);冯婉楨,北京师范大学教育学部副教授,博士(北京 100875)。

【原文出处】摘自《现代教育管理》(沈阳),2023.9.34~43

【基金项目】中国教育科学研究院基本科研业务费专项资金项目“教育强国建设目标下区域教育协同发展的内涵、任务与实施路径”(GYI2023003)。

已有政策实践与理论研究在内在逻辑起点上都

将集团化办学视为既定的教育良策,试图从多维度来完善这一办学模式。然而,作为经济管理领域的专业术语,集团化被运用到教育研究与实践之中,却很少有研究对集团化办学进行元反思:讨论该术语在教育领域应用的合理性以及从其内涵出发探讨集团化办学的本质与目的,并基于此梳理和分析集团化办学与区域教育生态的优化、集团化学校内部运行等问题。

一、元反思:集团化办学的理论溯源与认识误区

(一)理论溯源:集团化的内涵与集团化办学的本质

要准确把握集团化办学的本质,就必须了解什么是集团化。在经济和管理领域,集团化是指通过兼并把各种不同生产活动整合到单一企业实体内的行为。其目的是通过集团化经营,利用管理上的协

同效应,降低企业的内在风险或实现规模经济,提升企业在市场中的竞争与生存能力。^[1]企业开展集团化经营是借助兼并来实现的。

成功的兼并使先前的竞争性公司转变为一体化的批量生产的经营公司,可以利用规模经济产生更多的回报。^[2]因为与单个企业相比,集团化内部的企业能够实现更大范围的生产资源、生产技术等共享,能够通过加快资源的内部流通速度以获取额外的收益。此外,纵向兼并是产品互补企业间的兼并,常发生于将自己的产品或服务供应给其他企业的情况。^[3]比如,生产商品的企业可以兼并为其提供原料的上游企业,或者兼并销售商品的下游企业,甚至同时兼并上游和下游的企业,形成“原料—生产—销售”一体化的大型企业集团。企业实施纵向一体化的内在动力在于:一是可以将原来属于市场交易的

成本内化于企业集团内部,从而降低交易成本以获取更多的收益^[4];二是通过扩大企业经营的范围来实现范围经济,提升现有设备的利用效率以降低单位商品的成本。由此可见,无论是横向兼并还是纵向兼并形成的企业集团化经营,其最终目的就是提高管理水平、生产技术、设备等资源利用效率,降低运营成本以获得更多的收益。因此,实施集团化办学,也需要时刻把握集团化办学的宗旨,为集团化办学保驾护航。

基于集团化的内涵,我们需要重新厘清集团化办学的本质。一是集团化办学使教育教学的“先进学校”能够带动“后进学校”,不断缩小校际发展差距,最终实现域内学校的共同发展。此时,集团化办学就是一项政策举措,以纠正“集中优质资源,办重点学校”等历史政策长期以来对义务教育发展的扭曲^[5]。二是集团化办学能够使有限的教育资源投入发挥更大的作用,提高存量教育资源办学效益,最终实现区域教育集约化发展。在经济发展增速下降、教育财政投入能力有限的情况下,以集团化办学促进区域教育集约化发展尤为重要。为此,集团化办学是实现域内学校从外延发展向内涵发展转变的有效途径之一。

(二)认识误区:集团化办学的目的与工具性手段本末倒置

2018年修订的《中华人民共和国义务教育法》明确了促进义务教育均衡发展是各级政府的法定责任。实施集团化办学只是各地通往义务教育均衡发展的道路之一,是缩小校际发展差距的诸多工具之一。各级政府应明确把握集团化办学在义务教育均衡发展中的定位:均衡发展为目的,集团化办学为工具,二者不能本末倒置。但是,出于各种其他目的,一些地方在实施集团化办学中已经呈现出本末倒置的发展态势。

强有力的行政意志与政策实施突出了集团化办学的工具属性,模糊了其目的属性。一些地方政府并未遵循教育发展规律、学校发展意愿等,而是利用行政权力推动学校开展集团化办学,快速推进本地集团化办学进程。如一些地区提出到2022年实现集

团化办学覆盖率达到100%的发展目标^[6]。在北京、上海、杭州等地,集团化办学也已成为基础教育的主要办学类型。杭州在推进集团化办学中,有的区一夜之间出现了8个教育集团,甚至有的校长不知道自己学校已经换了牌子。^[7]与行政管理人员的态度有所不同,教师和社会公众对快速发展的集团化办学普遍持保留意见。在一些地区,只有41.3%的教师、43.0%的家长支持集团化办学,仅11.6%的家长“比较了解或很了解”集团化办学。^[8]这表明集团化办学的快速发展偏离了教师和家长等相关群体的意愿,导致其“流于形式”,甚至“造成所有成员校都已优质的假象,成为给群众的一种精神安慰”^[9]。在促进均衡发展目的上,集团化办学是否实现了成员校之间均衡发展还缺乏实证检验,或只是形式上改变了本地教育不均衡发展的样态,即由个体学校间的不均衡转化为集团学校间的群体不均衡。研究表明,集团化办学在高水平师资均衡方面并未发挥实质性作用,在消弭区域间、学校间师资差距上,较之政策目标仍有一定距离。^[10]由此可见,当前集团化办学存在“目的与工具”的本末倒置,突出表现为“工具的目的化和工具的政治化”,有些行政部门视集团化办学为目的,把其发展规模作为工作成绩,既忽略了其促进均衡发展的工具属性和集约办学的内在本质,也违背了教育发展规律。

二、外部性反思:集团化办学对区域教育生态的影响

(一)集团化学校间及其与非集团学校间产生新的教育不均衡

集团化学校之间的教育均衡发展问题在一定程度上被忽视了。在教育集团化办学热潮中,基层政府和教育行政部门普遍将集团化这一概念等同于均衡化或均等化,在一定程度上混淆了二者的概念。一是将实现集团化办学作为教育均衡发展的目标,陷入了“工具与目的”本末倒置的误区。在集团化学校外部,由于政府与社会公众之间在学校教育资源分配、办学质量等方面存在信息不对称,通过优质学校冠名薄弱学校,或者将薄弱学校纳入学校集团等形式,给社会公众造成优质教育资源全覆盖、薄弱学

校“已消除”等假象,从而在一定程度上缓解“择校热”等问题产生的外部压力。但是,集团化办学不是提升办学质量的“灵丹妙药”,不能实现“立竿见影”的功效。已有研究表明,学校是否参加集团化办学对提升学生学业成绩的影响力弱于学生父母受教育程度、生均财政拨款、学校地理位置等因素^[11]。因此,被消除的“择校热”进而可能转变为“本部热”“择师热”“择班热”等^[12]。二是将集团化学校内部的均衡发展视为集团学校之间的均衡发展,陷入“局部均衡等同于整体均衡”的认识误区。一些集团化学校提升了内部薄弱学校的办学水平,促进了内部成员学校间的均衡发展,但是集团化学校之间是否实现了整体上的均衡发展尚且存疑。基层政府和社会公众在一定程度上忽视了该问题。集团化办学也使得教育均衡发展从单个学校之间的“个体均衡”演变为集团学校之间的“群体均衡”,导致教育均衡发展工作变得更加复杂。

集团化办学挤压了独立学校办学空间,导致两类学校间产生新的教育失衡。集团化学校是以优质学校为核心、以相对薄弱学校为成员的办学组合体。一些地方政府在集团学校成立后,加大了教育财政投入,甚至设立专项管理经费予以保障集团学校发展^[13]。在教育财政投入有限的情况下,给予集团化学校额外的办学经费势必会“挤压”其他独立学校获得更多经费的空间,从而导致集团化学校与独立学校之间新的教育失衡。其原因在于,教育财政投入是推动教育公平发展的重要手段。研究表明,生均公用经费对学生标准化测试成绩的影响呈倒“U”型结构,提高生均公用经费投入能够显著降低教育结果不平等^[14]。随着集团化规模的增加,由于成员学校间地理分布空间扩大等,集团学校的办学成本会随之上升。若无相关经费投入予以保障,集团化办学成效就会“打折扣”。但这些额外投入的财政性经费的支出与独立学校的并无明显区别,依然集中在教学教研、校园活动、特色教育等方面。^[15]所以,集团化办学专项经费的投入存在较高的“机会成本”,即用同样的经费投入独立学校可能会发挥更大的效用,对提升独立学校办学水平和教育质量的效

果会高于集团化学校。

(二)最优规模不清与退出机制不明制约集团化学校可持续发展

集团化办学的规模有两个层面的含义:一是指区域内教育集团的数量,二是指单个集团学校的成员校或联盟校数量。随着域内集团化学校数量的增加,基层教育行政部门对集团化学校教育治理能力不足问题凸显。由于教育行政部门缺乏顶层制度设计,部分集团化学校“名不副实”,只是实现了优质学校与薄弱学校集团办学的形式,并未真正实现教育资源的融合。基层教育行政部门缺乏集团化办学的经费保障、人员配备、绩效评价等配套政策,使得集团学校总校长、中层干部及部分教师普遍感到“工作压力大,睡眠不足是生活常态”“待遇并没有发生变化,没有体现多劳多得”。与此同时,随着单个集团学校规模的扩大,集团成员校的数量不断增多,总校与成员校、成员校之间在内部治理上的交叉矛盾加剧,在一定程度上造成管理效能低下,不利于集团及成员学校的可持续发展。

退出机制不健全阻碍集团化学校及成员学校的可持续发展。当前,各地在推进集团化办学时并未考虑退出机制,使得一些集团学校长期存在,对成员学校的长远发展产生不利影响。一方面,过长的存续期使集团学校和教育行政部门之间发展目标存在不匹配现象。尤其是在集团化办学绩效评价缺失的情况下,集团对实现区域办学目标没有紧迫感,在一定程度上集团化异化为学校吸引教育资源的工具,导致集团学校和教育行政部门之间“委托—代理人”背离现象时有发生。另一方面,成员学校长期在集团学校范畴内发展,其办学特色必然受限于集团学校的办学风格,甚至是成员学校办学丧失了独特的办学特色,导致集团化学校异化为办学规模大的“独立学校”,对区域教育多样化发展产生不利影响。

三、内部性反思:集团化办学运行瓶颈

由于对办学本质与目的等认识不足,集团化办学的快速发展使其面临内部治理与运行、共享与融合等瓶颈性问题,难以真正实现集约化发展。因此,我们需要对集团化学校的内部运行开展深刻反思,

分析其内部办学存在的瓶颈问题及其主要原因。

(一)成员学校集团化内驱力不一致造成内耗

作为一项强制性制度变迁,集团化学校往往是在行政力量推动下成立的。作为附属机构,学校几乎没有自主决策的能力。除新建学校外,成员学校原本都是独立的法人单位,其办学理念、办学历史、地理环境、文化背景等存在差异。进入集团后,这些学校几乎丧失了办学自主性和原有的学校文化,进而放大了成员校之间的诸多差异,成为成员学校深入融合的阻力与障碍。此外,部分成员(学校领导、教师等)对集团化办学能否真正帮助学校发展尚且存疑,一旦集团学校融合不畅就会引发较为强烈的抵触情绪;或者对集团化学校抱有较高的期待,一旦现实与预期差距较大,就会使部分成员学校领导和教师丧失信心,导致成员校之间难以形成一致的内驱力。随着成员校数量增加,融合的阻力会更大,对集团学校的发展制约也就越大。一项调查发现,当被问及“对集团办学总体效果的满意程度”时,有近20%的集团学校管理者表示“一般”或“不满意”,反映了集团学校内驱力不一致对集团化办学成效的制约。

教师队伍的融合程度也会影响集团化学校的发展。成员学校教师对集团学校的认同、教师队伍结构的优化调整等,都是影响集团发展的重要因素。成员学校教师队伍文化、教育理念、教学方式方法等的差异也会造成师资融合中存在分歧与排斥,总校教师队伍的“教风”能否为成员校教师接受并转化为教学工作中的自觉行为尚且存疑。而且,囿于相关补贴政策缺失或落实不到位,集团学校内部开展教师交流轮岗等活动的成本也多由教师承担,在一定程度上加剧了教师对集团化办学模式的抵触情绪,造成教师对集团学校的归属感不强。有调查显示,在一些地区仅有41%左右的教师支持集团化办学^[6];在对待集团内部教师交流轮岗必要性上,约53%的教师认为“不太必要”或“非常不必要”,即过半数的教师并不认可教师交流轮岗是提升集团化办学整体水平的必要措施^[7]。这表明,集团化学校必须凝聚教师队伍向心力,促进集团内部教师队伍的融合,才能消除师资队伍内驱力不一致对集团化办学的制约。

(二)内部治理不完善导致集团化学校发展过度依赖集团校长

制度建设对理顺政校关系、保障集团化办学具有重要作用。从实践来看,各地区集团化办学的制度建设滞后于教育实践,往往使集团学校的发展系于集团总校长一人,难以避免集团办学“兴也校长、衰也校长”的发展困境。这一问题在包含有独立法人成员校的集团学校中表现尤为突出。

行政部门与集团学校对行政管理权与学校办学自主权的边界划分不够明晰,使集团学校在完善内部治理、理顺集团与成员校关系等方面面临突出的困难。集团学校的存在打破了原有的“教育行政部门—学校”管理层级,而新的“教育行政部门—集团学校—成员校”间的管理机制尚未建立或完善,导致处于中间层的集团学校定位不清晰。尤其是集团学校校长和成员学校校长职级定位不清,给集团学校完善内部治理造成困扰。一般而言,在人事制度安排上集团学校干部的任免和管理均由当地教育行政部门和人事部门负责,集团学校在其他成员校领导的选聘上也并无实质性的权力。在组建集团学校之前,各校校长在职级上是平等的,对所属学校具有全面、清晰的治理权。但在组建集团学校后,各成员学校校长的职级是否保留会对其工作积极性产生不同的影响。特别是在混合型集团化学校中,具有独立法人的成员学校校长职级得以保留,且以独立学校的身份加入集团学校,仍然对本校的正常运行和发展承担应有的责任。此时,就独立成员学校的管理和运行而言,集团总校校长和该校校长之间存在权限的模糊或交叉问题,给集团学校和成员学校正常的管理工作产生负面影响。因此,需要进一步明确总校校长与分校校长之间的职责界线。

配套机制的不健全造成集团学校的发展过度依赖于总校校长自身的影响力。不同于独立学校,集团化学校的运行与发展需要配备完善的集团学校领导人员、相应的中层管理人员和教辅人员等,存在人员数量扩增的内在需求。但是在教职工编制与在校生规模挂钩的制度下,集团学校没有额外的编制满足人员扩增的需求,不得不长期临聘人员或在成员

校借调教职员工兼任,既影响成员学校的教学和管理工作,也对借调人员的正常考核与聘任产生不利影响。如果不给予集团层面的管理人员以相应的行政待遇,也会造成集团学校内部政令不畅和管理人员工作积极性不高等问题。此外,在成员学校教师编制和 中层管理干部职数等方面也未建立科学合理的核定机制,以及配套的绩效分配与奖励机制,导致因成员校之间的攀比而影响集团化学校整体教育质量的提升,制约集团学校从“名校集团化”向“集团化名校”的发展转变。没有政策制度的保障,这些问题的解决往往依赖于集团总校校长个人的行动力和魅力。

(三) 优质资源共享不足使集团化学校难以实现集约发展

集团化办学承载了实现教育资源的集约化使用、推动教育均衡发展的美好愿景。然而,优质教育资源相对供给不足与需求不断增加的矛盾在集团化学校内部依然突出。集团化学校内的优质教育资源,尤其是优质的师资资源的绝对量有限。在开展集团化办学之前,这些优质资源足以支撑一所学校成为优质学校。随着集团化办学的开展,这些有限的优质教育资源面对的教育需求不断扩大,且以优质资源孵化新的优质资源的速度严重落后于需求增长的速度,导致优质资源供给与提升集团化学校教育质量所需要的优质教育资源规模之间缺口较大,这成为制约集团化办学“大而不强”的关键因素。如果以行政力量强制推动优质教育资源在集团成员学校之间共享,短时期内必然会造成优质学校的优质教育资源被稀释,引发这些学校学生及其家长等利益相关者的抵制与不满。

优质的教师资源共享不足是制约集团化学校教育教学质量提升的关键因素。优秀教师 在集团成员校之间是否开展充分的交流轮岗以及教师队伍对集团学校是否认同等,都制约着集团化办学目标能否顺利实现。一般情况下,集团化学校的各成员校在地理空间分布比较散,各校之间、成员校与总校之间的距离相对较远,尤其随着集团学校规模不断扩大,这种空间距离更为明显。随着学校间空间距离的扩大,集团总校对各个成员校的监督管理与指导的成

本上升,成员校教师对集团化办学的认同感也就随之下降,诸多因素导致集团化学校成为“大而不强”的学校集合体,具体表现为内部教师交流、流动不足。2018年,某市的调查显示,有近87%的教师反映“没有在集团内部流动过”,有近45%的学生认为“在上一学期,其他分校教师来本校授课的频率”是“很少来”“几乎不来”或“根本不来”。这显然与集团化办学初衷相背离,不符合集团学校实现教师资源均衡配置、提升教师队伍素质的办学目标。而在被问到“集团化办学对教师有哪些积极影响”时,有近83%的教师认为集团化办学“有助于教师校际间的交流”。也有调查显示,在集团化学校中约有77.02%的教师表示愿意参与轮岗交流^[18]。这表明,教师对交流轮岗的认知与实践之间存在较大的差距;开展教育集团化办学并未在教师交流、流动上发挥应有的作用,起不到在集团内调剂教师余缺、优化教师结构、实现师资共享等效果。

四、走向教育一体化发展:集团化办学的未来进路

一体化既是集团化发展更加深化的过程,又是集团化发展的一种状态。作为过程,一体化是集团化各组成部分之间实现有效率的相互依存且协同发展的进程;作为状态,一体化是集团化内涵发展的高级阶段。教育一体化是区域内各学校间处于机会公平竞争、资源配置有序、发展具有活力的状态,最终表现为学校间的发展差距逐步消失,主要表现为两个类型:区域教育一体化和集团学校内部一体化。因此,基于对集团化办学的反思及其发展问题的梳理以及“集团化—一体化”的理论演进,本研究认为走向教育一体化发展是消除集团化办学存在的突出问题、提升区域教育质量的有效路径。

(一) 注重顶层设计,以教育一体化引领集团化办学内涵发展

一是加强教育发展顶层规划,以义务教育城乡一体化发展引领集团化办学方向。区域教育一体化发展在实施范畴上包括了集团化办学,在区域教育整体发展视野下重新审视集团化,做好长远发展设计。第一是教育行政部门和利益相关方做好制度设

计。各地应依据本地集团化办学的历史经验,梳理和总结集团化办学的共性问题,就这些共性问题做好规划;通过决策性会议或制定集团化办学政策文件等方式,明确集团化学校的法理地位和有效权限,使其办学有法可依、有权可用。政府应协调相关职能部门,加大体制机制的创新力度,把集团化办学纳入区域教育一体化发展的总体设计中,在政策制定、人员编制、经费投入等方面,做好区域层面的顶层设计。第二是集团学校应做好本集团学校的顶层设计,明确集团学校的发展目标,找准发展定位,制定具有约束力的政策文件,确保集团学校发展目标、发展路径等不因集团学校总校长人选的变化而发生改变,保障集团学校健康、持续且有质量地发展。

二是强化政府统筹力度,以区域整体发展的视角推动集团化学校与非集团学校的同步发展。百花齐放,百鸟争鸣,以多样化的教育发展满足人民群众的教育需求,是基础教育发展应有的生态。集团化办学只是扩大优质教育资源覆盖面的一种措施,独立学校的良好发展是区域教育优质均衡发展不可或缺的部分。因此,强化政府教育统筹力度,在区域教育一体化范畴内推进两者的协调发展、有序竞争性发展,是实施集团化办学的重要基础。在政策支持、经费保障、人员配备等方面,教育行政部门应将集团学校和独立学校一视同仁,甚至可以适度向独立学校倾斜,以倒逼集团学校开展集约化内涵发展。

(二)完善内部治理,促进优质资源共建共享一体化

首先,应健全完善集团学校内部治理机制,为集团化学校走向一体化办学奠定基础。健全集团学校内部治理机制,需要做到管理的制度化、工作的程序化和管理者的人性化。管理的制度化是要求集团学校做好并完善学校章程、部门管理规章制度,明晰集团总校与分校间管理者的职责划分,明确总校和分校部门间的职能范围等,使各项管理工作有规可循、有章可依。工作的程序化是要求集团学校优化内部运行机制,明确总校和分校内部、总校和分校间日常工作流程,使学校内部日常运行规范有序。管理者的人性化是要求集团总校管理者在内部管理中体现

较多的人性化管理,让集团校长成为各成员学校之间的黏合剂。

其次,作为可自由流动的重要教育资源,灵活发挥教师尤其是优秀教师的引领作用,是集团学校实现师资资源共建共享一体化的重要基础。促进优秀教师集团在集团成员校之间的流动交流,灵活调节学科教师余缺,使集团学校教师队伍在年龄结构、学科结构上更趋于合理。此外,成立各学科优秀教师团队,加大师资队伍学科培训力度,强化优秀师资队伍的内部培养。在队伍管理上,集团学校可对成员学校教职工实施动态管理,部分学科教师采取集团管理与学校管理相结合,小学科教师可由集团统筹安排,在成员校之间实行“走课制”等,实现集团内部师资的优化配置。

再次,推动集团学校优质课程资源的共建共享一体化。从共享到共创是集团化办学走出困境和实现个体与组织层面知识创生的关键。^[9]优质课程资源的开发建设,是集团学校实现特色发展、品牌提升的重要支撑。在国家 and 地方课程资源建设方面,集团学校可以成立学科建设委员会,集中各学科带头教师、骨干教师合力开发教学课件等,形成集团课程。在校本课程方面,集团学校鼓励成员校以学校特色为引领,以学校文化积淀为基础集中开发建设课程资源,形成成员校课程。集团学校对集团课程和成员学校课程进行整合,形成集团学校的优质课程资源体系,并在成员学校内推广使用和不断地丰富完善。从课程建设一体化角度看,推动学前教育、义务教育和普通高中教育的一体化更适合集团化办学的未来发展趋势。这种纵向的一体化办学,可以使集团学校有效解决各阶段学生的学习规划,有利于实现学段间的衔接,缩短学生对新学校、新校园文化的适应时间,还可以对不同学段的校本课程进行一体化设计,对学生在不同学段的学习进行有效整合,形成高等教育前的整体教育规划。

(三)开展教育评价,提高集团化学校教育资源使用效益

一是研制教育集团学校办学绩效和集团化办学对区域教育发展影响的评价体系。前者主要考查的

是单个集团学校办学绩效,集团学校对薄弱成员校的引领带动成效,以及对内部教育资源的整合与优化利用情况。后者主要考查的是集团化办学对区域教育发展的促进作用与效果,尤其是对推动域内教育均衡发展,提升教育教学质量的价值体现。评价指标应充分体现国家、地方有关政策文件对集团化办学定位、目的、发展目标等要求,同时也要反映地方教育发展的特色需求。对集团学校办学绩效的评价应被纳入反映集团学校推动成员校发展效果的指标,并对其各项教育资源使用效益进行考查。因此,该指标体系的设计可以分为两个层面:集团总体发展评价指标和成员学校发展评价指标。在评价内容上可以侧重教育治理、资源配置与使用、课程建设、师资队伍建设与交流、学生学业成就等方面,以此反映微观层面上集团化办学目标达成情况。集团办学模式对区域教育发展的评价,应涵盖集团化办学对区域教育生态建设的作用,尤其要包含对本地学校有序竞争发展环境、对独立学校发展空间的影响等方面。

二是制定并实施区域集团化办学评价方案,构建覆盖教育行政部门、集团学校的教育评价队伍。在评价指标体系基础上,教育行政部门可组织有关力量开发集团化办学评价工具,融合教育信息技术发展成果,形成线上评价与线下评价相结合的评价方式。集团内部的评价队伍可以定期开展自评,及时发现薄弱环节并提交上级教育行政部门,为其完善集团化办学有关配套政策提供决策参考。教育行政部门的评价队伍可以对域内集团学校及其对本地教育发展影响开展年度评价,并强化评价结果的运用,作为考核集团学校办学情况、集团学校校长履职情况,甚至是集团学校退出的重要参考。在评价的基础上,教育行政部门可以研究制定集团化学校规模控制的指导意见,健全完善集团化办学进入与退出机制;进一步充分发挥集团学校的孵化功能,对已

经发展成熟、社会认可度高的成员学校,扩大其办学自主权,逐步由集团学校分离出去,真正实现扩大优质教育资源覆盖面、资源共享、优势互补、共同发展的教育格局。

参考文献:

- [1][3]弗兰克·马吉尔. 经济学百科全书[M]. 吴易风,译. 北京:中国人民大学出版社,2009:254-256,976.
- [2]小艾尔弗雷德·D. 钱德勒. 企业规模经济与范围经济:工业资本主义的原动力[M]. 张逸人,陆钦炎,徐振东,等译. 北京:中国社会科学出版社,1999:92.
- [4]黄少安. 现代经济学大典:制度经济学分册[M]. 北京:经济科学出版社,2016:113.
- [5]冯婉桢,吴建涛. 我国县域内义务教育均衡发展的帕累托路径研究[J]. 教育学术月刊,2012(6):52-54.
- [6]中国教育报刊社融媒体采访报道组. 辽宁:集团化办学再认识、再推进、再深化[J]. 人民教育,2020(22):26-29.
- [7]吴俊,袁军宝,余靖静,等. 名校集团化办学勿过速[J]. 瞭望,2012(50):18-19.
- [8][16]谢秀钿. 基础教育集团化办学现状分析及发展对策[J]. 教育评论,2021(5):77-81.
- [9]陶西平. 关于集团化办学的思考[J]. 中小学管理,2014(5):59.
- [10]李多慧,姚继军. 基础教育集团化办学促进了师资均衡吗[J]. 基础教育,2019(3):58-69.
- [11]代文丽. 集团化办学对义务教育服务产出的影响研究[D]. 杭州:浙江大学,2020:24.
- [12]谢伟. 名校集团化不应背离均衡发展[N]. 中国教育报,2013-03-14(5).
- [13][15]熊婧. 基础教育集团化办学中的政府角色研究[D]. 深圳:深圳大学,2019:34,43.
- [14]陈纯瑾,鄧庭瑾. 教育财政投入能否有效降低教育结果不平等[J]. 教育研究,2017(7):68-78.
- [17][18]程程. 集团化办学背景下教师轮岗交流的困境及成因研究[D]. 上海:华东师范大学,2019:37,34.
- [19]陆云泉,平亚茹,张欣. 基础教育集团化办学的高质量发展路径[J]. 中国教育学刊,2023(4):19-24.