

<<现代教育领导研修>>

图书基本信息

书名：<<现代教育领导研修>>

13位ISBN编号：9787301196700

10位ISBN编号：7301196709

出版时间：2012-1

出版时间：北京大学

作者：陈永明//李昱辉|主编:陈永明

页数：302

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<现代教育领导研修>>

### 内容概要

《新视野教师教育丛书·教育领导系列：现代教育领导研修》主要内容包括：新世纪教育领导使命、把握教育发展性课题、“知识授予型”转为“知识创新型”、信息化时代变革是一把“双刃剑”、经济全球化教育“不易”与“时尚”、拓展国际化教育视野、从被动受信体到主动发信体、从学社联携到学社融合、从学历化社会到终身化学习社会、推进本土式教育改革、社会主义初级阶段的教育特征、中国式素质教育的前提及困惑和教育领导资质能力和专业发展等。

## <<现代教育领导研修>>

### 作者简介

陈永明，上海师范大学教师教育学科群首席专家、教授、博士生导师，1953年生于上海。现为上海师范大学校务委员会副主任、教育学院院长、现代校长研修中心主任、教育部公共管理类学科专业教学指导委员会委员、上海市日本学会常务副会长兼秘书长、华东师范大学欧美同学会会长、上海市欧美同学会留日分会名誉会长、中国在日本学入教育研究会名誉会长。

## &lt;&lt;现代教育领导研修&gt;&gt;

## 书籍目录

前言第一章 新世纪教育领导使命第一节 把握教育发展性课题一、“知识授予型”转为“知识创新型”二、信息化时代变革是一把“双刃剑”三、经济全球化教育“不易”与“时尚”第二节 拓展国际化教育视野一、从被动受信体到主动发信体二、从学社联携到学社融合三、从学历化社会到终身化学习社会第三节 推进本土式教育改革一、社会主义初级阶段的教育特征二、中国式素质教育的前提及困惑三、教育领导资质能力和专业发展第二章 教育领导研修的体制第一节 中央教育领导的体制第二节 地方教育领导的体制第三节 教育领导研修的体制一、中央行政体制下的研修二、地方行政体制下的研修三、日本人事院实施的研修第三章 教育行政与学校管理第一节 基础教育的地方自治一、基础教育的行政管理二、地方自治与规制缓和第二节 学校自治的基本领域一、学校自治范畴与缘由二、各国学校自治的发展三、欧洲学校的自治领域第三节 学校自治的保障机制一、审议组织二、新的领导职层三、择校制度与外部评价结语第四章 发达国家的校长人事第一节 各国校长身份与选任一、校长身份地位二、校长选拔任命三、外行校长选任第二节 各国校长的工作条件一、基本职能二、工资收入三、问责制度四、校长职业的魅力第三节 各国校长的人事更迭一、任期制二、定期调动三、退休制度四、职业转换结语第五章 现代校长研修之体系第一节 现代研修的基本阶段一、各国职前培养概况二、各国新任研修概况三、各国在职研修概况第二节 资格规范与校长研修一、各国校长培养资格二、各国校长入职资格三、资格更新意义与施行第三节 研修体系的主要课题一、职前培养的主要矛盾二、新任研修的主要矛盾三、在职研修的主要矛盾结语第六章 现代校长研修之理念第一节 校长形象的基础研究.....第七章 现代校长研修之课程第八章 现代校长研修之教学第九章 现代国外校长研修资源第十章 校长研修之政策建议附录 八国中小学校长比较

## &lt;&lt;现代教育领导研修&gt;&gt;

## 章节摘录

在确定了工资档次和学校位置后，由学校理事会确定校长的工资，且校长工资不得低于该档学校校长最低工资，也不得高于该档学校校长最高工资，如第4档普通地区学校校长工资必须在50453英镑至69394英镑之间。

最后，校长和理事会间就学校目标达成协议，每年由理事会依据目标对校长管理成果进行评价，如果当前校长工作获得充分认可，则可以在原有基础上提升1级到2级工资（如从L18提升到L19或L20），这也是各校的惯例；如果校长管理成果一贯出色，其工资档次也可能被逐渐提升（如从第4档升至第5档），但相对较为困难。

这样的工资划分，既体现了地区间消费水平的差异、学校规模带来的管理难度差异，也顺应了成果主义的基本要求。

国家还鼓励优秀管理者运营多所学校，建立“学校联盟”以共享资源、降低成本。

为吸引一流校长加入改革，并确保劳有所得、多劳多得，英国教育大臣建议：不想给那些长期管理超过一所学校的校长们的薪酬“盖一个帽子”，以此校长的薪酬可调升至20万英镑（约合人民币226万元）；该计划自2010年开始生效，有望看到一批非营利性公立学校直接由最优秀的教育提供者运营。

（三）市场法则 澳大利亚、新西兰、爱尔兰、北爱尔兰的农村学校，以及荷兰的小学校长工资收入都依据市场原理而设计，具备高度弹性，即根据特定地区、规模、水平和校长人才供求状况积极调整校长收入，以此来帮助偏僻地区或落后学校吸引更多申请人。

在澳大利亚，一般校长人才市场上的待选者尚属充足，而每次学校招聘的应聘比例基本维持在1：7左右。

2000年以来校长缺编的情况虽然也时有出现，但并不普遍，往往集中在偏僻地区和困难学校，尤其是那些偏僻地区招生人数不足百人的小规模小学。

但2005年后，不少州都发现，除去各大都市外，其他多数地区的校长应聘比例都出现了不同程度的滑坡，特别是一些偏僻地区的校长职位很长时间都无人问津。

根据一个最新的全国调查，学生人数少于200人的小学校，以及学生人数超过800人的大学校，最难吸引校长人选。

为了吸引更多应聘者，很多地区都积极运用市场法则，希望通过收入杠杆来撬动校长人才市场向供应旺盛方向发展。

.....

<<现代教育领导研修>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>