

<<学校管理案例教程>>

图书基本信息

书名：<<学校管理案例教程>>

13位ISBN编号：9787308050661

10位ISBN编号：7308050661

出版时间：2006-12

出版时间：浙江大学

作者：周俊

页数：273

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>

<<学校管理案例教程>>

内容概要

学校管理学是中小学校长培训中最为核心的内容，同时也是最为复杂和困难的课程之一。

众所周知，学校管理活动具有双重性的特点，即科学性和艺术性。

其科学性表现在学校管理已经形成了较为严密的理论体系，建立了独立的学科，有着自身独特的内在规律。

在这些规律的基础上，形成了一系列学校管理的模式、方法和原则。

对于从事学校管理工作的各级各类校长而言，必须具备必要的现代管理知识和理论，这是现代学校管理的根本条件。

然而，学校管理并非是一成不变的，现实的挑战总是超越现存的理论，校长们如果只是想从林林总总的学校管理教材上找到现成的答案来解决学校运行中的所有问题，那几乎是不可能的。

从这个意义上说，学校管理又具有艺术性，是权变的活动。

它要求管理者能够从实际出发，因时、因地、因人制宜。

管理科学强调的是管理的一般规律，管理艺术强调的则是管理的特殊性。

学校管理活动应是两者的有机融合。

校长们应能就具体问题具体分析，灵活处理，高度发挥创造性。

因此不难理解在学校管理实践中，那些拘泥于书本知识而不能将理论与实际情境融会贯通的管理者其管理效率低下的原因。

<<学校管理案例教程>>

书籍目录

- 第一章 学校管理变革 案例教学背景 案例1—1 “质量检测”引发一个“中心”的天折 案例1—2 30%工资方案有生命力吗？
案例1—3 班主任聘任任课教师的尝试 案例1—4 教师身份“一校三制”可行吗？
案例1—5 年终奖发放为何事与愿违 案例1—6 能否在职高设无人监视试场 案例1—7 一石激起千层浪
案例1—8 办公室里传出来的叹苦声 案例1—9 从协调会到交办单再到协调单 案例1—10 民主评议走入“怪圈” 案例1—11 试行教学过程管理措施一定要事先公示吗？
案例1—12 刷卡机不见了 案例1—13 支教带来的新问题 案例1—14 民办初中招生有没有更合理的办法
案例1—15 如火如荼的生源争夺战第二章 教育公平与教育收费 案例教学背景 案例2—1 又是第一 案例2—2 “二表生” 案例2—3 外来人口子女：招还是不招 案例2—4 “我爸爸单位里有复印机” 案例2—5 中小学教辅资料该如何组织 案例2—6 家长委员会的新功能第三章 新课程背景下的教育教学改革 案例教学背景 案例3—1 该不该分班 案例3—2 教师有惩罚学生的权力吗？
案例3—3 “快乐午间” 案例3—4 生存实践活动 案例3—5 由“文三理五”引发的思考 案例3—6 校长的一次公开的“后门” 案例3—7 一场颇有争议的“教学质量论坛” 案例3—8 是“要我”还是“我要” 案例3—9 为什么教学质量越抓越滑坡？
案例3—10 这些高二学生该不该出去实习 案例3—11 真的是“成事不足、败事有余”吗？
第四章 教师管理 案例教学背景 案例4—1 教师“出汗”，学校“埋单” 案例4—2 “旷工”处分 案例4—3 一个投诉电话 案例4—4 多的和缺的 案例4—5 名校教师为何“不辞而别” 案例4—6 教师是否可以追求个性化打扮 案例4—7 “最满意教师” 案例4—8 由“教师夫妇”引发的管理难题 案例4—9 为教师配备电脑带来的烦恼 案例4—10 谁真正符合小高职称推荐资格 案例4—11 你是我心里永远的痛 案例4—12 “超编”风波 案例4—13 八位教师和两个“位子” 案例4—14 该由谁来接手“乱”班？
案例4—15 高级职称聘任引起的风波第五章 教科研工作 案例教学背景 案例5—1 论文收得上来吗？
案例5—2 教科室主任的烦恼第六章 教学考评第七章 总务后勤工作第八章 家校联系第九章 班主任工作第十章 学生管理附录

<<学校管理案例教程>>

章节摘录

第一章 学校管理变革 案例教学背景 进入21世纪以来,教育的宏观背景发生了深刻的变化

。新课程标准逐步推行,学校与教师将成为课程、教材改革的主要参与者。

随着经济科技和管理科学的发展,学校管理也在不断发生变革,并呈现出以下一些明显的趋势:

人文化趋势。

人文管理主张以管理关系中人与文的关系、人与物的关系的根本区别为前提,同时又凸显人在这两种关系中的主体和核心的地位,把管理作为一个文化过程,用人文的方式和机制进行管理,并追求管理的人文目的。

教育以培养人为目的,教师又是知识群体,更应当强调人文管理。

柔性化趋势。

教师是知识工作者群体,学校要以“专业 and 个人的成就”作为激励手段,使条件的创设、制度的安排、组织的建立、文化的形成更多地为“发展”提供可能,更多地具有激励性的情感色彩,更多地体现柔性,而不是强调“管”,甚至还有“卡”和“压”,那样就会抑制教师的生命活力和创造性。

在知识型的机构中,真正的管理是从管理人的积极性开始,刚性管理往往是管行为,柔性管理则能管到思想,由其思想再去影响行为。

在学校管理改革中,我们应当认真借鉴知识工作者管理模型的长处,真正激励、调动广大教师的内在积极性,让教师在自我良好发展的同时推进组织目标的实现。

教育质量具有起伏性、间接性、长效性和模糊性等特点,因此评估教育质量不能过多地着眼于教师、学生劳动的精确性、物化性、规范化等指标。

评价要求应具有一定的弹性,评价方法应具有多样性,在操作层面要改变过分注重分数、过分注重量化、过分注重结果、过分注重“近利”的状况,强调评价的建设性、激励性、发展性。

“横向”化趋势。

管理学界正在发生一场“横向革命”。

构成“横向化”的基本形式,一是出现以“集中决策,分散经营”为特点的事业部制,最高管理机构只掌握人事、决策、财务控制和监督等大权,并利用利润等指标对全部负起业务责任的事业部进行控制;二是借助信息网络。

直接了解产品研发、生产、销售等一线工作单元的情况,以便及时实行有效调控。

从学校管理看,一些超大型的学校成立类似于企业事业部的年级部,与原有的直线型组织体系相结合,淡化教务处等条状组织体系的指挥功能,强化年级部等块状组织体系的管理功能,条块结合,以块为主。

同时借助于网络技术,缩短学校领导到教学一线的垂直距离,加强与教师、学生的直接沟通和交流。

形成“教育集团”的学校,还借助网络及时了解、调控其他教育机构的情况。

对于一般学校,“横向化”的发展趋势将集中在最大限度地缩短管理层与教师、学生以及家长的距离方面。

能本化趋势。

学校培养目标是全面提高人的素质,人的素质的外观往往是能力。

学校管理更应以能力为本位,激发和调动人的积极性,充分发挥人的创造力量。

要建立“实效型”组织,使组织注重实效,增强活力。

招聘人员,要以能择人,而不是以“人情”择人;选拔人才,要优胜劣汰,而不是凭主观好恶;利益分配,要绩效为先,而不是吃大锅饭。

要使“能者有其岗”,“能者有其位”,“能者有其利”,并通过培训、锻炼、教育等方法,积极有效地开发教师的潜能,用“能本管理”激活生产力。

<<学校管理案例教程>>

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>