

<<现代教育管理专题>>

图书基本信息

书名：<<现代教育管理专题>>

13位ISBN编号：9787304041878

10位ISBN编号：7304041870

出版时间：2008-12

出版时间：中央电大

作者：邬志辉 编

页数：443

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>

<<现代教育管理专题>>

前言

“现代教育管理专题”是中央广播电视大学与东北师范大学合作开办的公共事业管理（教育管理）本科专业的一门专业必修课程，也是本专业的最后一门课程。

在中央广播电视大学与东北师范大学合作开办的公共事业管理（教育管理）本科专业的课程体系中，本门课程是与众不同的。

从课程名称上看，本门课程是“现代教育管理专题”而不是传统的“教育管理学”。

为什么呢？

因为本门课程的学习者是专科起点的公共事业管理（教育管理）专业的学员，在专科教育阶段，他们已经学过教育管理学。

在以前的公共事业管理（教育管理）专业“专升本”的教材体系中，许多学员反映专科阶段的教育管理与本科阶段的教育管理学大同小异，重复率高，没有反映生动活泼的教育管理改革实践和富有时代气息的教育管理理论的最新进展，学生学习教育管理学有一种无力感，觉得没有意思，是浪费时间和生命。

因此，在教育部“人才培养模式改革与开放教育试点”的所有课程中，只把本门课程拿出来作为开放课程改革的试点，希望把本门课程建设成与传统的“教育管理学”相区别的具有探讨性的专题性课程，以提升本门课程的时代性。

中央广播电视大学是中国远程教育的第一大学，在远程教育的人才培养模式和课程建设上有着丰富的经验。

本门课程恰恰是改革与探索的一种反映。

我们也希望通过本门课程的初步改革，能探索出开放教育课程建设的新的成功模式，为远程教育的人才培养作出一定的贡献。

教育管理学是一门年轻的学科。

虽然在1875年美国人佩恩（W.H.Payrle）就出版了第一本教育管理著作《学校视导》，但学术界普遍认为20世纪50～60年代美国教育管理“理论运动”（The Theory Movement）的兴起，才使教育管理学成为一门独立的学科。

虽然于1903年冯世德出版了中国学者自己编写的第一本教育管理学著作《学校管理法》，甚至在20世纪的三四十年代还掀起了教育

<<现代教育管理专题>>

内容概要

本书第一版时编者提出的一些前沿性学术问题，几年来有了很大的发展，在认识上也更加成熟。为此，编者在第二版中把学员们普遍反映的大家已经知道或者与教育管理现状关联不大及有问题的章节删除了，比如第三章的第一节“教育组织理论与学校观”、第四章的第三节“民办学校收费政策分析”和第四节“农科教结合政策分析”、第九章“教育管理的方法论问题”。

在第二章增加了“公办教育内部的多元化办学体制改革”、第四章增加了“教育政策制定与执行”、“教育政策的评估与创新”、“我国公办中小学转制改革的政策分析”，第七章增加了“品牌策划与学校发展”等内容。

同时还对原有一些问题加深了讨论的层次，如公立学校转制改革、集团化办学体制、学校发展战略规划、学习型学校、人本管理、教师专业成长、校本研究、“两免一补”、品牌策划等。

作者简介

邬志辉，1966年生，黑龙江省鸡东县人。

东北师范大学教育科学学院教授，教育学博士，博士生导师，国家基础教育实验中心副主任。

主要从事教育管理学、教育改革与教育政策问题研究，先后主持全国教育科学“十五”规划、霍英东教育基金会高校青年教师基金、教育部人文社会科学“十五”规划、中国博士后科学基金会课题等10余项，在《教育研究》、《中国教育学刊》、《课程教材教法》、《华东师范大学学报(教育科学版)》、《学位与研究生教育》、《教育发展研究》、《高等师范教育研究》等刊物发表学术论文60余篇，出版个人专著《中国教育现代化新视野》、《教育全球化：中国的视点与问题》两部。

其中，《中国教育现代化新视野》获吉林省第四届教育科学优秀成果一等奖，《中国教育的现代化与制度创新》获吉林省“挑战杯”优秀论文一等奖。

<<现代教育管理专题>>

书籍目录

第一章 现代教育管理的理论审视

第一节 现代教育管理的动态内涵

- 一、现代教育管理思想的两个源流
- 二、现代教育管理的内涵变迁

第二节 当代教育管理的背景与挑战

- 一、当代教育管理的背景
- 二、当代教育管理面临的挑战
- 三、当代中国教育管理研究的几个课题

第三节 研究型教育管理模式的探索

- 一、传统教育管理模式的评析
- 二、研究型教育管理模式的初探

第二章 现代教育管理体制变革

第一节 市场经济条件下教育管理体制变革

- 一、教育管理分权化——政治学视域的审视
- 二、教育管理市场化——经济学视域的审视
- 三、学校管理自治化——社会学视域的审视

第二节 多元化的办学体制改革

- 一、多元化办学体制的含义及理论前提
- 二、公办教育内部的多元化办学体制改革
- 三、介于公办与民办之间的多元化办学体制改革
- 四、民办教育内部的多元化办学体制改革

第三节 校本管理体制探索

- 一、校本管理的理念与实践
- 二、现代学校制度的建构
- 三、校长职级制探索

第三章 学校组织的生存、发展与变革

第一节 学校组织的可持续发展

- 一、学校组织生存与发展的困惑
- 二、学校组织“稳定与变革”的平衡
- 三、学校发展的战略规划
- 四、学校效能的提升

第二节 重建学校组织文化：

- 一、正确认识学校组织文化功能
- 二、学校组织文化分析1
- 三、学校文化重构

第三节 学习型学校组织建构

- 一、组织学习与组织学习的障碍
- 二、学习型组织与学习型学校
- 三、学习型学校的建构

第四章 教育政策的若干问题探讨

第一节 教育政策概述

- 一、为什么需要教育政策
- 二、教育政策的概念
- 三、教育政策的本质

第二节 教育政策制定与执行

<<现代教育管理专题>>

- 一、教育政策制定
- 二、教育政策执行
- 第三节 教育政策评估与创新
 - 一、教育政策评估
 - 二、教育政策创新
- 第四节 我国公办中小学转制改革的政策分析
 - 一、公办中小学转制改革的意图
 - 二、公办中小学转制改革的后果
 - 三、认识转制改革后果的几种思路
 - 四、转制改革意外后果的形成过程
- 第五章 教师和校长的专业发展
 - 第一节 人本视野下的学校人力资源开发
 - 一、人本管理的内涵
 - 二、学校人力资源开发的特点
 - 三、重新认识学校中的人本管理
 - 第二节 教师管理与教师专业发展
 - 一、教师管理的历史反思
 - 二、教师的专业成长规律与新人职教师成长策略
 - 三、教师的专业发展与校本研究
 - 四、教师激励与学校教师管理制度的反思
 - 第三节 校长专业化与校长培训
 - 一、校长专业化的内涵
 - 二、校长的成长规律与校长任用制度
 - 三、校长专业发展与校长培训
- 第六章 教育经费管理的课题与中国问题
 - 第一节 世界教育经费管理研究的课题
 - 一、教育经费的公平性问题
 - 二、教育经费的充分性问题
 - 三、教育经费的生产性问题
 - 第二节 中国教育经费面临的问题和管理体制改革
 - 一、教育经费不公平与公共教育财政制度
 - 二、教育经费不充分与多元投入体制
 - 三、教育经费不效率与财务管理制度
 - 第三节 教育经费的多渠道筹措
 - 一、现代教育经费筹措理念的转变
 - 二、教育经费的筹措渠道
 - 三、教育经费多渠道筹措中的理论问题
 - 第四节 教育经费的效率问题
 - 一、教育经费的分配
 - 二、教育经费的使用效率
- 第七章 教育策划与学校发展
 - 第一节 教育策划的需要与可能
 - 一、教育策划之需要
 - 二、教育策划之可能
 - 第二节 教育策划概述
 - 一、教育策划的含义
 - 二、教育策划的独特性

<<现代教育管理专题>>

三、教育策划的基本要素

第三节 品牌策划与学校发展

一、什么是学校品牌

二、为什么要创建学校品牌

三、学校品牌策划的原则

四、学校品牌策划的程序

五、学校品牌策划的战略与策略

六、学校品牌策划的两大任务

第四节 教育策划的问题与展望

一、教育策划实践中的一些问题

二、教育策划研究中的一些问题

三、未来的教育策划应该追求的方向

四、教育策划发展的几个前提性任务

第八章 教育视野中的公共关系

第一节 教育公共关系的基本表述

一、教育公共关系的特征和实质

二、教育公共关系的构成要素

第二节 教育组织的对外传播策略与形象建设

一、教育组织的对外传播策略

二、教育组织的形象建设

第三节 学校要建立与社区的互动关系

一、学校要加强与社区互动,提高整体效益

二、学校与社区沟通的策略

三、农村学校与农村社区之间的关系

第四节 教育组织的危机管理

一、教育组织危机事件的含义、特征、类型与成因

二、教育组织的危机事件管理

三、政府危机管理和政府教育危机事件的处理

四、学校危机事件的处理

后记

补记

章节摘录

第一，末位淘汰的前提是要设定一个权威的、各方认同的“末位”标准和量化考评体系。由于教师劳动的多样性、长期性、不确定性和个性化，再加上劳动对象的复杂性，无法进行精确的量化和公正的综合测评，很难制定一个公认的标准。而考核方式及参数的科学性直接影响到结果的科学公正与否。在此情况下，末位淘汰便失去了其存在的基础。

第二，从学校人力资源管理与开发的角度来看，管理中绩效考评的目的是调动每一位教职工的积极性、主动性和创造性，使教职工更好地发挥自己的才能。虽然我们不能说末位淘汰制是粗暴的，但至少是简单的方式，不能正确地解决人力管理方面的问题。兰州大学经济管理学院潘留栓教授认为，管理人才的基本理念和思想是领导应当注重调动人的主动性，重视并帮助各级、各类人才实现自我价值。但因末位淘汰制的简单，会给教职工造成压力，导致同事关系紧张，不利于员工相互协作。它不仅伤害了被“末位淘汰”了的员工，而且也会伤害其他员工以及他们的家人，同时伤及整个社会，它所带来的负面后果远大于正面效果。因此，学校领导要为教师的成长和发展营造宽松、和谐和信任的工作环境，而非制造同事紧张气氛和增加心理压力。

第三，从经济学的角度分析，学校要为末位淘汰制付出一定的成本和代价。从表面上看，当学校教师编制富裕时，淘汰一部分教师会减少学校开支，但在学生打分、同事打分的方式下，被淘汰的教师可能并非真正的差教师，有可能是具有较强事业心和能力但性格非常内向的教师。当学校教师不超编时，淘汰了一部分教师以后，还要从外面招聘一定数量的教师，很难保证新招进来的人更合适。一名合格教师的成长需要较长的周期，这样既耗费人力又增加成本。同时，当教师认识到淘汰不公平时，工作的积极性、创造性会大大受挫。

第四，从学生发展和合作教学的角度来看，末位淘汰制增加了学生的负担，不利于学生发展，同时对教师之间的合作教学具有不可忽视的影响。从目前大多数学校的实际情况来看，教师业绩评价的主要依据还是学生的考试分数和升学率，这就势必令教师采取各种各样的方式方法来加重学生的课业负担，或延长学生的学习时间，或继续推行“题海战术”。新课程改革提倡教师积极开展合作教学，提倡教师之间的合作、交流、分享。但是很多教师受到“末位淘汰”的影响，对合作教学抱有很大的抵触情绪，各种好的教育资源、好的教学信息、好的教学经验和方法被视为自己“超越”他人和“制胜”的利器与法宝，唯恐为别人所享用，教师的“孤独感”日趋严重。

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>