

<<教育管理>>

图书基本信息

书名：<<教育管理>>

13位ISBN编号：9787504136992

10位ISBN编号：7504136999

出版时间：2007-1

出版时间：教育科学出版社

作者：(美)韦恩·K. 霍

页数：579

译者：范国睿

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>

<<教育管理>>

内容概要

本书阐述了——学校是一个开放的社会系统。

学校系统的发展，不仅受外部环境的影响，更需要从外部环境获得资源。

学与教是学校的技术核心。

学校存在着科层制与专业化的结构性矛盾。

个体发展是学校发展的基础，不同的理论流派为探讨学校个体的需要、目标、信念与动机提供了丰富的资源。

学校中存在着权力与政治矛盾；学校组织文化与氛围在学校变革与发展过程中发挥着重要作用。

不同的学校决策模式的作用、价值与适应范围不同。

沟通是一个交互过程，遍及学校生活的各个角落；促进学校的个体沟通与组织沟通是学校变革的任务之一。

尽管有关学校效能的观点不一，但追求以学业成绩为核心的绩效责任制正成为学校改进的焦点。

学校领导肩负着为学校效能负责、引领学校发展方向等多重职责。

书籍目录

序言第1章 作为社会系统的学校 概览 理论 系统观 开放系统：整合 开放系统的主要特征 社会-系统模式：基本假设 学校社会系统的关键因素 作为学习型组织的学校 领导案例：草率的决定？
概要与推荐阅读材料 基本假设与原理第2章 技术核心：学与教 概览 学习：定义 行为主义学习观 行为主义方法的教学应用 认知主义学习观 认知主义方法的教学应用 建构主义学习观 建构主义方法的教学应用 领导案例：合作学习，有效的实践还是社会实验？
概述 基本假设与原理第3章 学校结构第4章 学校中的个体第5章 学校中的文化与氛围第6章 学校中的权力与政治第7章 学校的外部环境第8章 学校效能、绩效责任制与学校改进第9章 学校中的决策第10章 学校中的沟通第11章 学校领导第12章 结束语：作为社会系统的学校之评论教育领导案例集参考文献人名译名对照表关键词索引译后记

章节摘录

(Parsons and Shils, 1951)。

各种角色从系统中的其他角色那里获得自身的意义,在这个意义上讲,他们是互补的。

例如,即使可能的话,在没有弄清师生关系的情况下,要界定学校中的教师角色或学生角色也是很困难的。

同样,校长的角色也取决于他与教师和学生的关系。

从这一系列模糊与矛盾的期望来看,正式组织通常会选择一些与组织目标一致的有普遍意义的科层期望。

通常,这些期望经形式加工、编辑处理而被采纳为组织的正式规章制度。

它们常常被用来规定完成任务的时间、任务布置和工作描述。

专门化——期望由专业知识来指导员工行为——成为规章制度的补充。

因此,人们希望教师要以某种适当的方式行事,要符合学校的规章制度,符合专业知识对教学工作提出的要求。

简单说来,诸如学校这样的正式组织拥有由科层期望与角色、部门层级与职位、规章制度和专业化组成的结构。

科层期望决定了组织角色;角色由职位与部门构成,而职位与部门又被根据其相应的权力与地位安排进正式权威层级。

规章制度用来指导决策,提高组织合理性,由于个体的任务不同,还形成了劳动分工。

有些结构会促进组织运行,有些则会妨碍组织运行,毫无疑问,一部分组织行为是由学校结构安排决定的。

个体社会单位是正式建立起来的这一事实并不意味着其成员的所有活动以及彼此间的互动都严格遵守组织结构的要求——官方的蓝图。

除了正式职位和详细的科层期望,每位成员都有自己的个人需要、信念以及对工作的认知性理解。

就像并非所有期望都与组织行为分析相关一样,并非每个人的需要都与组织绩效有关。

那么,究竟是个体的哪些方面在决定个体组织行为上起最重要的作用?

我们假设个体的认知包括几个重要方面:需要、目标、信念和认知。

工作动机是员工在正式组织中最直接相关的单项需要。

我们将在下文中对此进行详细分析,但是,我们现在将工作需要界定为激励工作行为的基本力量。

认知(cognition)是个体根据感觉、知识和被期望的行为等因素运用心理表征来理解工作。

工人们往往不管工作的复杂性而努力创造有意义的、前后一贯的工作表现。

他们通过监督和检查自己的行为来认识自己工作得怎样。

他们的需要、个人的信仰、目标和先前的经验变成了构筑组织现实和解释他们的工作的基础。

他们的动机和认知受诸如自我控制与能力、个人目标、对失败与成功的期望、工作动机等诸多信念的影响。

简而言之,个体系统包括以下几个显著方面:个体需要、信仰、目标和对工作的认知取向。

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>