

<<组织变革>>

图书基本信息

书名：<<组织变革>>

13位ISBN编号：9787549905386

10位ISBN编号：754990538X

出版时间：2011-4

出版时间：江苏教育出版社

作者：张立新

页数：193

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>

<<组织变革>>

内容概要

基于社会转型对人的发展要求，本书考察了现行一般学校组织形式的不适宜和弊端，同时又分析了现有的学校变革中存在的一些问题。

本书提出了学校组织转型性变革的性质、目标和立场。

变革的具体内容从横向看：组织结构变革；组织结构变革中的责权下移和统一；组织内部的制度创新和文化生成。

从纵向看，价值参照系的转变带来对自我的重新认识；“新认识”带来不同层面的主体的自我更新；在变革过程中形成学校组织自主发展的机制。

在分析变革策略的同时，作者还反思观照变革可能遭遇的阻抗，并试图找到一些化解方法。

本书力图突破两点：第一，如何通过组织层面的变革，具体地使学校在价值取向、管理重心、组织结构、实践过程和发展动力等层面上能够真实地实现转型；第二，力图使“生命—实践”的理论思想在真实的学校组织变革实践中，得到阐释和验证。

<<组织变革>>

作者简介

张立新，毕业于华东师范大学，先后获教育管理专业硕士学位、教育学博士学位。现就职于宁波市教育科学研究所，主持教育政策研究、德育研究工作，任宁波市教育学会学术委员会学术秘书。先后在教育类CSSCI来源期刊上发表十多篇学术论文。参与翻译《杜威全集（第五卷）》（杨小微主译，华东师范大学出版社2010年出版），任宁波市《教育改革与发展论丛》编委，主力承担两项教育部教育科学规划立项课题的研究工作。

<<组织变革>>

书籍目录

导论 学校转型与组织变革

一、问题聚焦：学校转型引发组织变革需要

- (一)学校转型提出了学校组织变革的诉求
- (二)现行学校组织形式和运作机制制约着学校转型的实现
- (三)现有学校变革研究对组织变革关注乏力

二、问题界定：“当代我国”“学校内部组织”的变革研究

- (一)关注学校组织如何促进人的主动发展
- (二)关注组织中人的关系形态和活动方式，强调思维的关系性和情景性
- (三)面向学校变革实践本身

三、学校组织结构变革研究的意义、方法和基本框架

- (一)研究意义
- (二)研究方法
- (三)本书的基本框架

第一章 现行学校组织及其变革的主要问题

一、现行一般学校的组织形式分析

- (一)组织形式和运作机制问题
- (二)现行一般学校组织形成的原因分析

二、学校组织变革中的问题分析

- (一)我国中小学内部组织变革概述
- (二)简单移植企业模式而忽略学校特质
- (三)重局部调整而缺失整体转型视野
- (四)组织变革中问题的成因分析

第二章 学校组织变革的背景和使命

一、学校整体转型是社会转型提出的必然要求

- (一)社会转型给社会带来的主要变化
- (二)社会转型时期学校转型的必然性

二、学校组织变革的立场重建

- (一)学校组织特性的教育学立场分析
- (二)学校组织变革的立场分析

三、学校组织的价值取向与变革的目标定位

- (一)转型背景下学校组织的价值取向
- (二)学校组织变革的目标定位

第三章 学校内部组织结构变革与责权下移

一、调整组织结构以变革组织形态

- (一)组织结构规约着组织成员能量的发挥
- (二)组织结构变革释放组织成员自我主动发展的空间

二、组织结构变革中的责权下移

- (一)权力是结构中各种关系的相互作用
- (二)向中层组织分权体现为各层面负责人能力生产的过程
- (三)学校管理权下放后权力内容演变为教师的自主发展
- (四)教师个体实现自我主动发展

三、制度创新与文化生成

- (一)制度、组织与文化的关系
- (二)学校转型对制度创新的要求
- (三)“主动健康发展”文化氛围的生成

<<组织变革>>

(四)白铜织卑杰圈的形成

第四章 学校内部组织变革的过程与机制分析

一、价值参照系的转变带来自我重新认识

(一)重新认识学校组织的价值

(二)群体层面实现价值认同

二、新认识带来不同层面主体的自我更新

(一)学校领导办学理念的形成与工作方式的更新

(二)组织各部门负责人成为“明事理”的责任人

(三)教师在“成事一成人”双向建构中实现转变

三、在变革过程中形成学校组织自主发展的机制

(一)建立学习和研究创新的动力内化机制

(二)推进制度规范和民主参与的工作机制

(三)形成以多维、多层、多向互动为特征的活动参与机制

第五章 学校组织变革的活动形态与推进策略

一、学校组织的活动形态和层次的重新认识

(一)学校组织的活动形态

(二)学校组织的活动层次

二、学校组织变革的阻抗分析

(一)人的阻力：学校领导、中层行政人员与教师

(二)学校组织自身的固有阻力

(三)教育变革本身的复杂性

三、学校组织变革推进的策略思考

(一)教育变革理论与研究性变革实践的双向建构

(二)学校领导管理观的系统更新

(三)形成发展性工作策略

结语

参考文献

后记

<<组织变革>>

章节摘录

第一章 现行学校组织及其变革的主要问题 一、现行一般学校的组织形式分析 通常，人们把对组织各要素经过排列组合后形成的具有典型意义的、相对稳定的结构形式称为组织形式。组织形式的不同，在一定程度上体现了组织性质、目标和运作方式的不同。

(1) 直线型组织，就是按照管理的纵向层次进行结构排列，由低到高，事权逐级集中，构成一个垂直分叉的金字塔形态。

组织的首长高居塔顶，垂直管理几个平行单位的主管，而单位主管则各自独立地管辖下属经办人员。直线型组织结构的优点是指挥统一，权责明确，便于控制，利于监督；缺点是缺乏横向协调，应变能力较差。

(2) 功能式组织，就是按照管理的专门职能进行横向结构排列，是在领导层下设立专门的职能机构，具体负责某些专门性工作，并有权在本职业业务范围内向下级下达指令，下级必须执行。功能式组织的优点是分工明确，对各项业务工作能进行直接和具体的管理；缺点是容易产生多头领导，政出多门，不利于集中统一指挥。

(3) 直线及功能式组织，这是直线式与功能式的结合。这一形式具有行动迅速和专业分工的优点，专业幕僚及行政管理单位的意见和建议，必须经过首长或单位主管而下达，以免违背统一指挥的要求。

缺点是组织结构较为复杂，容易在专业幕僚与业务主管单位之间引起相互抱怨和不合作现象。

……

<<组织变革>>

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>