

<<创建卓越学校>>

图书基本信息

书名：<<创建卓越学校>>

13位ISBN编号：9787561784549

10位ISBN编号：7561784546

出版时间：2012-3

出版时间：华东师大

作者：Phillip C. Schlechty

页数：204

字数：236000

译者：杜芳芳

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>

<<创建卓越学校>>

内容概要

《当代学校变革的理论与实践译丛·创建卓越学校：教育变革的6大关键系统》从系统变革的角度阐述了学校变革的六个方面。

全书分三个部分。

第一部分从广义上分析了学校系统变革的意义。

第二部分详细地描述了学校变革中的六个最重要的系统，第三部分对学校如何在革新中求发展进行了讨论。

<<创建卓越学校>>

作者简介

Philip

C.Schlechty, 是Schlechty学校改革领导中心的创始人和首席执行官, 出生在俄亥俄州。

他的著作有《从事一项工作：为教师、校长和学监的一项行动计划》(2002)、《改组学校：如何支持和维系学校革新》(2001), 以及其他大量已经出版的著作。

他担任美国和加拿大很多学区的顾问, 为学监、学校董事会成员、工会领导者、校长、教师和家长团体举办研讨会和培训班。

杜芳芳女, 1984年10月出生, 山东枣庄人。

毕业于华东师范大学教育学系, 获教育学原理博士学位, 师从杨小微教授。

在学期间, 曾获“华东师范大学博士研究生学术新人奖”、“华东师范大学优秀学生”等荣誉。

现为江南大学人文学院教育系教师, 主要研究领域是课程与教学论、基础教育改革。

在《教育发展研究》、《外国教育研究》等权威期刊发表20余篇论文, 并参与多项课题研究。

<<创建卓越学校>>

书籍目录

“当代学校变革的理论与实践”译丛总序

导论

第一部分 变革的需要

第一章 从服从到参与

大变异

学校教育的目的

参与的意义

内在动机VS. 外在动机

参与和公平

一种必要的范式转换

第二章 理解规范性系统

规范秩序

四种规范类型

规范的复杂性：说教、实践和伪装

维持虚构和阻止系统性变革

不需要叛逆者

规范的一致性

关键问题

第三章 承诺、参与和服从的模式

持续改善之规范

适应规范的模式

革新形成的阶段

符合规范的变量源

服从：以自我控制、非正式和正式控制为手段

关键问题

第二部分 六大关键系统

第四章 招募和引导系统

作为高杠杆活动的引导

一种社会学和人类学透镜

招募和引导的两种类型

引导的焦点

招募和引导系统的联系

有效的招募系统

招募新教师

有效的引导系统

改善引导系统

关键问题

第五章 知识传递系统

信服和说服

四种知识类型

知识传递系统

<<创建卓越学校>>

知识的创造与引
理解知识基础
创造变革的需要
理论转化为实践
教师作为领导者
关键问题

第六章 权力和权威系统

权力和影响力
权威
一种动态的互动
一种附加的策略
放权、教师赋权、家长参与和学校本位管理
制裁与奖励
持续改进的规范
关键问题

.....

第三部分：新规范新价值新方向

附录A
附录B
索引
参考书目
后记

<<创建卓越学校>>

章节摘录

评价系统包含的不仅仅是学生会什么或没有学会什么的技术性防御策略。这些策略是评价系统的组成部分，但不是全部。决定什么是值得知道的——因而是值得教授和测验的内容——同样是评价系统的组成部分。我们如何知道这些问题的一致性答案？我们如何清楚所知道的内容就是这样的？这也是评价系统的组成部分。

关于评价技术方面的争执，至少隐含地植根于道德和伦理假设以及技术层面之中。如果将评价视为一个技术问题，那么标准的确立和评价标准的方式就主要与信度和效度有关。如果将其视为一个道德和审美的问题，评价就与信任度和可信度有关。如果说说服男性和女性依据所开展的评价结果进行行动，这些评价就必须具有道德权威以及技术或理性权威；它们必须是可信的和值得信任的，也必须是有效的和可靠的。

当评价的基础不是植根于指导学校的道德知识和审美知识时，或者，当实施过程和确立的标准与这一基础相悖时，让人们按照评价的结果来采取行动就需要使用高回报的权力，有时候也要使用强制性的权力，因为导致自我导向持续改进的道德承诺将会缺失。而且，必须依赖使用强制性和高回报性的权力来改变行为的评价系统，否则将不会产生确保系统性变革所需要的条件，或当它的确出现的时候，变革才会持续。相反，最可能发生的是，参与者将会在最低水平上遵守变革的目的，一旦强制性的措施或高回报的刺激解除以后，他们将很快地放弃变革。

不幸的是，很多州和学区转向一个更严格并且“科学性”辩护的评价学校和教师表现的模式，但也似乎忽视了这些事实。有些地方甚至朝向更严格的绩效工资评价，在某些情况下，教师甚至因为表现未达到标准而遭受解雇和撤职的威胁。显然，这些评价系统的设计者愿意接受这一事实：他们所设计的系统在道德上没有强迫所希望的人直接遵守这些系统。

结果便是，他们使用唯一可使用的权力——强制力和高回报率。这种系统将几乎完全不关注产生道德权威的条件。缺乏道德承诺，将减少提高教师或学生参与的可能性。

.....

<<创建卓越学校>>

媒体关注与评论

Schlechty提供了一种处理教育问题的清晰且简明的系统变革思路。

——《学校管理者》 Schlechty的这本书穿越了有关学校改进的理念与实践之间的迷宫...

...是对其早期著作的有价值的承续。

——《美国学校董事会期刊》 在美国，并非所有的改革者都会同意Schlechty的解决之道，甚至他指出的诸多问题，但是阅读他关于此主题的言论，无疑将会使你的思想变得更加丰富。

——《路易斯维尔信使报》 与大部分热衷于改造坏学校的改革者不同，本书作者关注的

焦点是创建卓越学校。

他指出，在像学校这样复杂的社会组织里，具有决定作用的是六个关键系统，即：招募和引导系统、知识传递系统、权力和权威系统、评估系统、方向性系统和边界系统。

——杨小微

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>