

<<建设卓越学校>>

图书基本信息

书名：<<建设卓越学校>>

13位ISBN编号：9787301142967

10位ISBN编号：730114296X

出版时间：2008-10

出版时间：北京大学出版社

作者：张延明

页数：645

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>

<<建设卓越学校>>

内容概要

《建设卓越学校》一书展现了现代教育理论与教育实践的完美结合。此书可以引导学术领域的专业人士了解并学习现代的学校管理理论；指导教育领域的各级领导，尤其是校长们深入地理解卓越学校的运作和管理模式；帮助工作在教育第一线的教师更好地理解学校的管理，并对以后自身的发展提供指导和方向。

作者简介

张延明，哈佛大学教育学博士（1992），哈佛大学教育学硕士（1988），美国康涅狄克州立大学理学硕士，心理学与督导学专业（1987）。

哈佛大学国际教育研究员，哈佛商学院研究员，西点军校领导行为学研究员。

设计并主讲的课程包括南洋大学商学院MBA、智慧型企业管理课程；MA

<<建设卓越学校>>

书籍目录

绪论第一部分 校长职位 第一章 纵览校长职位和校长的工作 第二章 校长的主要工作 第三章 新管理理论的建立第二部分 校长领导行为 第四章 领导者特质、领导方式 第五章 校长的领导技能 第六章 决策与决策程序 第七章 学校领导的交流方式 第八章 解决组织成员之间的纠纷第三部分 建立学校文化 第九章 学校组织 第十章 校长领导五大动力资源 第十一章 学校文化：校长怎样影响、建立学校文化 第十二章 领导变革第四部分 选拔、培养校长 第十三章 培养未来校长 第十四章 新校长的素质培养：专业知识、价值观念、技能 第十五章 培养下属成为跟随者第五部分 建立学习型学校 第十六章 学习型学校设计：学校设计描述 第十七章 五项修炼的应用 第十八章 学习型学校：校长领导课程规划和发展第六部分 建设卓越学校 第十九章 学校的重新规划 第二十章 高效率组织系统和人力资本管理 第二十一章 成功学校的特点 第二十二章 学校与社区第七部分 课程规划与发展 第二十三章 课程管理 第二十四章 课程发展与创新 第二十五章 合作式课程文化，复合型学生素质第八部分 督导教学、教师的职业发展 第二十六章 教师的职业发展 第二十七章 督导行为系列 第二十八章 人力资源发展模式、诊断型教师评介 第二十九章 激励学习表现欠佳的学生第九部分 评估模式 第三十章 评估的框架 第三十一章 校长表现、教师个人表现评估：模式与方法 第三十二章 讲解的清晰程度第十部分 学校商务、服务系统管理 第三十三章 成本—效益分析 第三十四章 会计、审计与报告 第三十五章 服务系统的管理 第三十六章 酬劳制度附录 附录一 申请校长职位 附录二 中学校长职责描述 附录三 校长面试 附录四 评估格式 附录五 校长领导与管理行为的效率 附录六 健康学校的七个侧面 附录七 练习：学校工作环境质量测评 附录八 督学的职责后记

<<建设卓越学校>>

章节摘录

· “说服其他人将个人利益放到一边，并追求对于集体利益来说重要的共同目标。”
在回顾了1,000多次研究过程后，专家发现，这些研究产生了350多个关于有效领导的定义，而这些定义对于如何区别领导者和非领导者都没有给出明确的解释。但是，他们却划分了经理和领导者的不同，即“经理正确地做事；领导者做正确的事。”

前者执行政策；而后者制定政策。
前者想到的是树；而后者对生活有更广阔的视野，想到的是整个森林。

有力的领导者不会做很多决定。
他们更注重那些会给组织带来更大影响的事情。
他们试图思考那些普遍的、有战略意义的事情，而不是解决日常问题。
他们试图少做代表组织最高意志的重要决定。

一个组织中，有力的领导者致力于分权和分担决定。
分权，就是把责任和权力赋予中级管理层；分担决定，就是由一个委员会或团体做出决定。
这样，一个有力的领导者将组织内外的人都变成了团队的一部分。

管理者负责形成组织结构，推动达到预期目标，而领导者有自己的观念，并使人们围绕着他们的观念活动。

像约翰·肯尼迪和马丁·路德·金就很成功地以他们的意念和热情影响了周围的人们。
他们激励了其他人，并将这些人团结过来，共同支持他们的梦想。

由于学校负责人的工作本质，他们为了按政策完成工作，而被迫成为管理者。
负责人应该是像约翰·肯尼迪和马丁·路德·金这样的组织者，而不是高能力的独立管理者。
这些大人物特殊的动机、风险和回报的观点，对人民的完全信任，如何组织这些人，以及实施一个想法的勇气与学校领导都有一定的关系。

虽然前面提到的定义有细微的差别，但是它们都包括两个重要的概念。
第一，领导是存在与势力和权力分配不均衡的两个或更多人之间的一种关系。

这个定义有正式领导者和非正式领导者之分。
所谓正式领导者，是指在团体中有权威并能对该团体产生影响的人；所谓非正式领导者，是指作为团体的成员，行使领导职能的人。

比如说，人事主管是由教育董事会指派去跟教师商谈教学的人；但是教师团体的代表（雇员），作为谈判委员会的一个成员，可能会对达成一个董事会和教师共同接受的结果产生更大的影响。

本章重点讨论的是正式领导者。

第二个概念是，领导者并不是孤立存在的。

一个人会成为领导者吗？

回答这个问题的一种方式就是看看这个人的后面有谁在跟随着。
在大部分情况下，一个人并不能强迫别人按照特定的方式做事。

也就是说，领导能力意味着追随者必须愿意被影响。

正如伯纳德所说，下属必须愿意服从管理者的命令：“只有在四种条件同时出现的情况下，一个人才会并且愿意将一种信息当成是命令。”

这四种条件是：1、他能够并且确实理解这个信息；2、在做出决定的时候，他相信这个决定不与组织的目标相悖；3、在做出决定的时候，他相信这个决定。

<<建设卓越学校>>

媒体关注与评论

《建设卓越学校》一书展现了现代教育理论与教育实践的完美结合。

此书可以引导学术领域的专业人士了解并学习现代的学校管理理论；指导教育领域的各级领导，尤其是校长们深入地理解卓越学校的运作和管理模式；帮助工作在教育第一线的教师更好地理解学校的管理，并对以后自身的发展提供指导和方向。

——心理学教授、加拿大教育科学研究资深专家、北京师范大学客座教授程元善博士 《建设卓越学校》涉及教育领导学的各个层面，对教育和其他机构的领导人都非常实用。

读者不仅可以从中领悟到职业发展的重要环节和如何巩固自己的基本技能，更重要的是，能够受到启发，从而探索新的领域，创造学校的未来。

——教育领导学资深专家、新加坡南洋理工大学国立教育学院林丽香博士 此书反映最新的管理和领导理论及实践，系统表述了21世纪一个成功的学校领导的主要工作内容。

读者会发现这是一本跨学科的研究成果汇集，涉及到管理学、心理学、教育学和交流等，因此是中国的每位校长以及有志成为校长的人必读的书。

——美国佛罗里达州罗林斯学院张文献教授

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>