

<<管理的智慧>>

图书基本信息

书名：<<管理的智慧>>

13位ISBN编号：9787308072182

10位ISBN编号：7308072185

出版时间：2009-12

出版时间：浙江大学出版社

作者：苏泽庭 编

页数：245

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>

<<管理的智慧>>

前言

早在1870年，美国哈佛大学法学院就使用案例对学员进行职业训练。时任法学院院长兰德爾曾指出：法律是一门以案例为资料的科学，案例源于法律实践，来源于各级法庭的判决，案例讨论可以使学生真正掌握法律。

1893年创立的约翰·霍普金斯医学院，采用很多临床医学案例教学，成为到20世纪30年代美国多数医学院普遍仿效的对象。

1908年成立的商学院，更是积极开发案例，开展案例教学，成功地培养了大批卓越的企业管理人才，案例教育功不可没。

中国海尔的卓越，我们为它感到自豪，但我们更为海尔成为美国哈佛大学商学院一个企业管理的案例而欣慰，因为它让全世界企业点燃做大做强的希望。

临床医学如此，法律教育如此，企业发展如此，学校管理又何尝不是如此。

中国大规模的校长培训始于“八五”，力求提升校长们的学历，做到持证上岗，“合法”行使校长权利。

“九五”和“十五”校长培训重于理念，历经一次又一次的头脑风暴，新思想、新理念在洗礼我们的教育，武装我们的校长。

“十一五”校长培训似乎回归理性，重返校园。

研究课堂，致力于学校特色创造、文化构建、内涵提升，注重个性化办学理念的凝炼与治校能力的培育。

校长培训该给校长带去什么，会给校长带来什么，在茫茫的大海中寻找前行的灯塔，在苦苦冥思中寻觅发展的良策。

少一分质疑，多几许期待，那是教育人的责任。

校长培训是一门科学，也是一门艺术，科学需要理性，艺术更需感性。

案例培训突出特点之一是其真实性，对某一特定管理现象的真实记录，对学校管理实践真人真事的提炼，是客观事实的真实写照，有问题发生的情境、解决问题的过程和最后的结果。

不问结论正确与否，不管方法科学合理与否，带来的是理性思考与智慧启迪，提供的是经验借鉴与教训警示，那是科学与艺术的结合，感性与理性的互透。

先进的理念，成熟的思路，可行的策略，我们不能像电脑一样复制给我们的参训者。

案例讲究真实可信，案例源于实践又高于实践，终将成为一座沉睡的知识火山，提供无限的能量，激活好学者思维火花，打开好学者智慧之门。

<<管理的智慧>>

内容概要

学校管理是一门科学，更是一门艺术。

掌握这门艺术的关键在于体悟蕴藏于其中的智慧。

作为学校管理的实践者，只要你愿意，你就一定能成为一名有智慧的学校管理者；并通过有智慧的管理，充分调动教职工的内在潜力，从而可以事半功倍地取得学校管理的成功。

时代发展呼唤新的学校管理理念和管理理论，对学校管理者来说，永远没有普遍适用的最好的管理理念和管理理论，只有最适合的管理理念和管理理论。

正确的管理理念和管理理论固然重要，但更重要的是将这些理念和理论付诸于实施的人，那就是奋斗在教育第一线的小中学校长们。

办学理念是最高行为准则，它不仅仅是一句亮丽的口号，而是在长期办学实践中形成并凝聚成的学校灵魂，是学校文化的精髓。

没有正确而清晰的办学理念，很难有规范而合理的制度；没有规范而合理的制度，也很难有有效且高效的学校管理。

管理理论没有先进与落后、科学与非科学之分；管理理论总是与特定的情境联系在一起的，选择最合适的管理理论，才有可能是最强大的。

因此，今天的学校管理者必须清醒地认识到，教师是你不可或缺的中介，学生是你的上帝，你不能压服他们，而是需要激励他们，不断提高自己的管理理念，不断提升自己的管理能力，不断探索自己的管理艺术，不断实践自己的管理智慧，从而促进教职工的专业发展和学生的学业发展。

只有端正学校办学理念，学校管理才能从无序走向有序，从有效走向高效。

宁波的小中学校长们用自己亲身的实践、创新的制度、智慧的管理，诠释了学校管理的真谛：做正确的事情、用正确的方法做事情、用正确的人和方法去做正确的事情以及一些新的事情。

<<管理的智慧>>

书籍目录

自序 导论 教育管理的理论导向与实践创新理念远景篇 [引言一] 创新学校管理的实践探索 引进与“出逃”困境的对策思考 小黑板，大文章 “新市民”参训的热情为何在降低？

 新校长怎么打开新局面？

 校本培训为何效果不好？

 特殊的奖品：“教师自主培训券” 校长的威信靠什么树立 一次尚未完成的采访 从一枝独秀走向万紫千红 对学校绿化工作处置的策略 制度管理篇 [引言二] 无情的制度 有情的管理 分配制度改革的困惑 年级组长烦恼 教案是课堂教学的“剧本”吗？

 “学生最喜欢的老师”考核风波 人性化制度的尴尬 教师“车贴”该怎么发？

 这个先进该怎么评？

 “全勤奖”的风波 细节自省表“省”出意外效果 Z校长的委屈 “安全协议”能否使学校免责？

 学生安全，学校能做些什么？

教师管理篇 [引言三] 教师管理应以促进其职业幸福为重 教师评“星”掀大波 校《名师工程方案》出台带来的思考 小学教师的“30岁现象” 园长推门听课“出矛盾” 教师迟到，奖金怎么扣？

 如何缓解教师的职业倦怠？

 “星级教师”评选掀波澜 闲聊吧，让学校教研活动更丰富 听课风波 小QQ，大用途 学生管理篇 [引言四] 实践班级管理理论促进学生健康发展 学生出走风波 寝室吃西瓜引起的伤害事故 责任权衡之间 找回逃学出走学生后的思考 学校缘何成为第二被告 他的牙齿谁负责 这样罚学生的款，对吗？

 由“后进生”引发的“1+2”方案 如何正确引导“早恋”中职生？

 是什么导致师生冲突？

附录 它山之石篇 后记

章节摘录

(二) 注重人的需要的满足 人际关系理论通过霍桑实验得出的重要结论是，提高生产效率的关键是提高工人士气。

究竟怎样才能提高员工士气呢？

人际关系理论研究者认为：追求满足社会和心理方面的需要是激励人们的动力。

以后的一些行为科学研究者对此又作了进一步的探讨，认为人们各种各样的行为，都出自一定的动机，而动机又产生于人们本身存在的需要。

因此，人们的需要和动机确定了人们行为的目标，人们的行为都是为了达到一定目标。

从人们内在需要出发推动人们采取某种有目标的行为，最终达到需要的满足，这就是激励的过程。

以人文主义为导向的行为科学论者认为，没有达到需要的满足是激励过程的出发点，行为的推动力。

其中最具有代表性的观点是马斯洛的“需要层次理论”和赫茨伯格的“需要激励双因素论”。

(三) 注重领导方式的研究 行为科学的研究者通过调查研究得出结论，在影响企业各部门工作效率的因素中，领导是最主要的因素。

他们发现生产效率高的领导人总是让下级清清楚楚地知道目标是什么，需要达到什么要求，然后让他们有充分的工作自由。

· 并且还认为，如果领导人员以职工为中心，不仅注重职工工作，而且经常关心他们的需要和愿望，那么这个部门的效率就高；如领导人仅以工作为中心，不关心职工的愿望和要求，这个部门的效率就低。

利克特和他的助手在调查研究中就领导是否对下级信任、下级在工作中有无自由的感觉，以及领导是否积极与下级发生联系等三个方面进行了分析研究，提出了组织领导的四种基本制度；一种是剥削式的专制制，第二种是仁慈式的专制制，第三种是参与制，第四种是民主制。

调查结果发现，工作效率高的单位多采用第三、四种制度。

因此，利克特认为，高效率管理人员领导人的组织有以下鲜明特点：第一，整个组织中每个成员是相互高度信任，目标一致，并有参与、支持完成目标意识；第二，组织成员对组织目标有明确、合作的态度和正确的动机；第三，组织是一个紧密结合的、工作有效的社会系统，成员之间相互信任、支持，领导鼓励成员有效“参与”；第四，对成绩的总结，主要用来进行自我引导，而不是为了控制。

不难看出，以人文主义为导向的民主的人际关系思想之所以被教育管理界广泛接纳，除了与20世纪20-30年代的民主思潮发展有关外，更实际的原因是因为它们有助于解决由于学校管理和教育行政越来越官僚主义所造成的问题。

<<管理的智慧>>

编辑推荐

《管理的智慧》是浙江省“十一五”中小学校长培训重点课题“中小学校长成功管理案例研究”成果

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>