第一图书网, tushu007.com

<<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

第一图书网, tushu007.com

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“ 生命一实践 ”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。

第一图书网, tushu007.com

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。

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

(四)白銅织卑杰圈的形成
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

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。
……

第一图书网, tushu007.com

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