

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

图书基本信息

书名：<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行业标准>>

13位ISBN编号：9787530861639

10位ISBN编号：7530861638

出版时间：2010-12

出版时间：天津科学技术出版社

作者：周杰，宋宝弘译

页数：84

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>

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

前言

关注并了解深圳清华实验学校，始于这所学校创办之初。

因为清华的缘故，因为周杰的缘故，对这所学校总有一种特殊的情感凝聚在心头。

或许是希冀、或许是担心，或许是深入了解后的偏爱，或许是见证以后的兴奋，作为一个老教育人，我愿意为之鼓掌加油！

深圳清华实验学校创办于2002年，至今也不过短短的八年时间。

八年间，学校由一所新办实验学校，发展成为广东“省一级学校”，成为“全国优秀民办中小学”。

学生人数也由创办之初的1600人，发展到现在的6900人。

学校在当地、甚至更大的范围内已成为广受家长与社会欢迎的“优质、特色、选择性强”的代表学校。

究其原因所在，我想关键在学校一直以来坚持不懈的创新，在以周杰校长为代表的领导集体的高瞻远瞩，果敢亲为。

八年间，学校先后因发展的需要，经历了以“继承清华传统”为特点的创业阶段、以“实施精细化管理”为特色的务实基础阶段、以“个性化教育与服务”为特色的寻求个性化与公平化阶段以及以“全面实施现代学校框架”为特色的追求卓越的阶段。

特别是自2008年9月以来，学校以申报政府质量奖为契机，以实际发展需要为选择，全面引进了以美国国家总统奖评价标准——《鲍德里奇国家质量奖教育类卓越绩效准则》为核心的现代教育管理理念与体系，率先在国内基础教育领域展开了“现代教育整体框架模式”的改革试验。

依据《鲍德里奇国家质量奖教育类卓越绩效准则》创建的“现代学校整体框架模式”，以现代经营管理的先进理念和方法为参考，体现出比以往教育管理更加“全面、系统和深入”的特点。

两年来，学校自主翻译了大量与《鲍德里奇国家质量奖教育类卓越绩效准则》相关的原文资料，形成了上百万字的管理文件、战略资料、流程标准及检查记录、反思与回顾材料。

为更好推动现代教育改革，尤其是现代学校管理改革，学校现拟将以上宝贵资料结集出版，与大家共享。

闻之欣然，特作此序！

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

内容概要

本书是基于National Institute of Standards and Technology(美国国家标准技术研究院)制定的。

the Baldrige National Quality Program(美国鲍德里奇国家质量奖计划)——2009—2010 Education Criteria for Performance Excellence(2009—2010鲍德里奇卓越绩效教育准则)翻译，为避免理解或翻译的歧意，一切以英文原文为准。

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

书籍目录

2009-2010年教育类卓越绩效准则教育类卓越绩效准则框架教育类卓越绩效准则条目列表教育类卓越绩效准则 P 前言：组织简介 1 领导 2 战略策划 3 以顾客为关注焦点 4 测量、分析和知识管理 5 以员工为本 6 过程管理 7 结果关于准则 自我分析工作表(选用) 教育类准则回答指南 类目与条目说明 核心价值观和概念 教育类准则的主要特征 关键术语评分 评分系统 过程评分指南 结果评分指南

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

章节摘录

插图：“目标（值）”指欲达到的未来状态或绩效水平。

目标既可以是短期的，也可以是长期的。

目标是引导行动的终点。

定量目标表现为一个数值或数值范围。

它可以是根据比较性数据和 / 或竞争性数据所做出的预测。

“挑战性目标”指的是所期望的重大的、非连续的（非渐进的）或突破性的改进，这些改进通常发生在对于组织的未来成功最为关键的那些领域。

目标具有多方面的作用，包括：· 澄清战略目标和行动计划以明确如何衡量成功 · 通过共同关注的结果来促进团队合作 · 鼓励不受束缚的思考（创新）以实现挑战性目标 · 为衡量和加速进展提供依据治理（Governance）“治理”是指在组织的监管中所实行的管理和控制系统。

它包括了组织的治理机构的责任划分，如教育委员会、理事会或监事会、高层领导者等。

私立教育机构还包括所有者 / 股东在内。

联邦、州和市的规章、章程、议程和政策等规定了各方的权利和责任划分，阐述了组织应如何导向和控制以确保对于（1）利益相关者的责任、（2）运营活动的透明以及（3）对于所有利益相关者的公平对待。

组织的治理活动包括批准战略方向、确立和实施政策、监视和评价高层领导者的绩效、高管薪酬的确定、继任安排、财务审计和风险管理。

确保有效的治理对于实现利益相关者及社会的信任以及组织的有效性有着非常重要的意义。

高绩效工作（High-Performance Work）“高绩效工作”指为了系统的追求更高水平的组织绩效和个人绩效而应用的工作过程，这里的绩效包括了质量、生产率、创新率、周期时间等。

高绩效的工作会使对于学生及利益相关者的方案和服务得到改善。

实现高绩效工作的各种做法有着不同的形式、职能及激励制度。

常见的高绩效工作系统如高层领导者、行政人员和教职工的合作；工作单位之间的合作；自我导向的责任和教职员的授权；教职员对计划活动的参与；个人的及组织的技能建设及学习；向其他组织的学习；灵活的职位设计与工作安排；扁平化的组织结构，其决策是分散化的并靠近学生和利益相关者；包括比较在内的绩效测量的有效应用。

许多高绩效的工作系统都采用货币的和非货币的激励措施，这些激励是基于诸如组织绩效、团队和个人贡献、技能建设等因素的。

高绩效的工作过程重视实现组织结构、工作、职位、教职工发展和刺激等方面的协调一致。

<<美国鲍德里奇国家质量奖教育行>>

媒体关注与评论

鲍德里奇提供了唯一能够使学校体系和其他组织对比的教育准则。

它让你看到了世界班级是什么样子。

当我们改进的时候，学生们就成功了。

——Terry Holliday博士鲍德里奇的荣誉认可了我们对“教育、学习、构建长期可持续的本地及国际级社区”使命的庄严承诺，也认可了我们致力于学生成功的激情。

——Stephen K.Mittelstet博士鲍德里奇提供了一个衡量我们系统的整体框架，使我们不仅仅关注某几个学科的学生考试成绩。

——Bobcrumley先生鲍德里奇国家质量奖的亮点就是顾客满意、员工授权和提高生产力，它已经成为美国追求卓越的标志。

——William J.克林顿 第42届美国总统

编辑推荐

《美国鲍德里奇国家质量奖教育行业标准(中英文对照)》：现代学校管理框架

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>