

<<民办学校经略>>

图书基本信息

书名：<<民办学校经略>>

13位ISBN编号：9787510810152

10位ISBN编号：7510810159

出版时间：2011-7

出版时间：张永俊、刘祥九州出版社 (2011-07出版)

作者：张永俊，刘祥 著

页数：598

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>

<<民办学校经略>>

内容概要

如何让民办教育发展进入规范的轨道？
如何让新生的民办学校少走些弯路？
教育人才的素质、能力如何进行市场化转型？
学校如何提取市场中的教育需求？
如何依据需求进行满意需求的设计？
如何进行操作、考核、评价？

在《教育市场中新标准下的准绳：民办学校经略（套装上下册）》一书中，作者张永俊和刘祥从民办学校的策划运作到管理操作，不断地思考，不懈地探索，力求从经济、市场和教育的角度，多层面与同仁们进行讨论。

<<民办学校经略>>

作者简介

张永俊，1965年10月出生，1991年毕业于武汉工业大学。

山西省百强企业豪洋公司创办者、山西优秀青年企业家、省政协委员、工商联执行常委。

“全国先进民办学校”豪洋学校办学者、董事长。

“全国民办教育杰出人物”、“山西改革开放30年发展教育功臣”民办教育专家。

刘祥，1962年出生，山西灵丘人。

1986年毕业于山西大学。

从1995年至今先后在北京、长沙、福州、广州等地担任民办学校校长、总校长等职。

<<民办学校经略>>

书籍目录

《教育市场中新标准下的准绳：民办学校经略（上册）》目录：第一篇民办教育观念 第一章认识民办教育 / 1 第二章影响民办教育理念形成的因素 / 8 第三章办学者的人才观念 / 15 第四章人才分层意见与共性不足问题 / 23 第五章民办校教师的素质能力要求 / 29 第六章民办学校校长素质、能力要求 / 35 第七章民办学校董事会与校长 / 39 第八章实际工作中的理念差异 / 45 第九章民办学校董事长与校长的关系 / 52 第十章民办学校校长考核 / 69 第十一章民办校长分类 / 79 第十二章民办学校校长ABC / 89 第十三章怎样聘请校长 / 100 第二篇民办学校的体系建设 第十四章民办学校的体系建设 / 117 第十五章民办学校的体系建设程序 / 129 第十六章民办学校的办学模式 / 140 第十七章民办学校与公立学校的区别 / 148 第十八章民办学校综述 / 153 第十九章体系管理应用（一） / 161 第二十章体系管理应用（二） / 169 第二十一章体系管理应用（三） / 183 第二十二章考察分析报告 / 195 第二十三章一所民办学校的自评总结报告 / 204 第三篇民办学校的管理 第二十四章民办学校的人事管理 / 215 第二十五章招聘策划与技巧（一） / 226 第二十六章民办学校的人事招聘工作（二） / 239 第二十七章竞争与“跳槽” / 249 第二十八章民办学校工薪制度 / 261 第二十九章考核 / 275 第三十章整合资源实现发展 / 305 第三十一章民办学校的市场管理 / 315 第三十二章民办学校的收费 / 331 第三十三章民办学校的收费形式 / 344 第三十四章某教育公司经营学校的操作 / 356 第四篇民办学校的招生工作 第三十五章民办学校的招生工作 / 372 第三十六章民办学校的招生方法简述 / 383 第三十七章招生员招生方法简述 / 392 第三十八章民办学校的招生组织形式（一） / 398 第三十九章民办学校的招生组织形式（二） / 417 第四十章资源共享办学及招生 / 427 第四十一章民办学校招生资料 / 438 第四十二章民办学校的招生组织与管理 / 450 第四十三章招生工作应注意的问题 / 462 第五篇某学校制度手册（简例）第一部分教职工岗位职责 / 480 第二部分工作制度 / 497 第三部分中学生管理条例 / 534 第四部分教学管理 / 542 第五部分各功能室管理制度 / 585 《教育市场中新标准下的准绳：民办学校经略（下册）》

<<民办学校经略>>

章节摘录

版权页：插图：让人感觉到“累”的主要原因有两个，一个是“心”累，另一方面就是“身”累。“心”累源于管理，其中重要原因这一就是随机性的工作多，让人感觉到无章可循。

民办学校更重要的是要求工作效率，要求成效，而不是单纯的时间。

但反过来讲，时间是工作的保障。

所以校长对员工工作节奏和休息的管理度的把握，体现校长的管理境界。

4、举例说明，你在担任校长过程中遇到的困难问题及解决方法。

注：学校面对的实际困难问题很多，在处理这些问题时，每位校长虽然在方法上有所差异，但在目的上是相对一致的。

正是因为如此，校长所采取的方法就能够反映出他的管理经验水平来。

但在困难问题中，表现最突出的是人与人，人与事的关系。

教育规律首先是人的规律，其次是事的规律，如何让二者形成相互促进、和谐的关系。

以人促事，以事约人，在做事中让人感到轻松、愉快，让人感到“应该做”“乐意做”……这确实需要领导者有一定的管理造诣！

5、如何看待员工的稳定与流动关系？

注：没有绝对的稳定，关键是学校让什么样的员工流动，流动量控制在什么范围？

从实际意义上讲，流动大体上可区分为主动流动和被动流动。

主动流动是指员工因故自身提出，提前解除或不再续签劳动协议的行为。

如果从本章论述校长角度评价，主动流动量超过正常范围（一般参考标准是5%）时，就需要从校长自身的管理上寻求原因了。

被流动是指：因故被用人单位主动解除协议或称之为被辞退的行为。

可以这样讲，被动流动是学校发展在人事上的促进机制。

“问渠那得清如许，为有源头活水来”！

但任何管理上的举措都有其双重的“蚊刃剑”作用。

但是，需要慎重的是，流动要以考核的合理、透明与公正为前提。

其次是要有人性化弹性余地如：月考核排位，一学年连续两次或累计三次在全校最后五名以内者予以淘汰等……如何主控“流动量”？

如何让流动成为促进机制？

由于群体有感情因素，由于各种纵横的关系存在，由于人各有自身的优点和长处，所以学校要尽可能减少员工的流动量。

要尽量规避不必要的流动。

流动如果控制不合理，就会伤及到群体的感情。

流动是员工关注的敏感点之一。

所以稳定与流动之间，需要以发展为取舍原则，这就需要校长的决策把握能力了。

对度的把握是校长应用管理的艺术。

6、你如何对待学生的流动问题（某学校对此的做法详见本章附例）注：学生有流动，关键是流动量大与小的问题。

如果学生的流动过量。

就需要从学校的整体工作的“方向”中寻找答案。

建议从以下几个层次寻找原因：第一层次应从学校的整体设计方向上寻找原因——学校的整体工作是否脱离了市场需求实际？

建立民办学校有机的服务整体并进行有效的运作管理，是稳定生源的基础。

第二层次，从执行操作上寻找原因～“设计与操作的吻合程度，考核方向等。

”第三层次，从人员素质、能力结构上分析——执行人员的服务能力与意识 第四层次，是部门问题——部门，如伙食，生活管理问题等。

<<民办学校经略>>

编辑推荐

《教育市场中新标准下的准绳:民办学校经略(套装共2册)》笔者盼望能和诸位关心民办教育发展的同仁们携手,共同致力于民办学校的探究;希望共同推倒民办学校的“围墙”,建立起能让民办学校少走一点弯路的中国民办教育理论框架。

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>