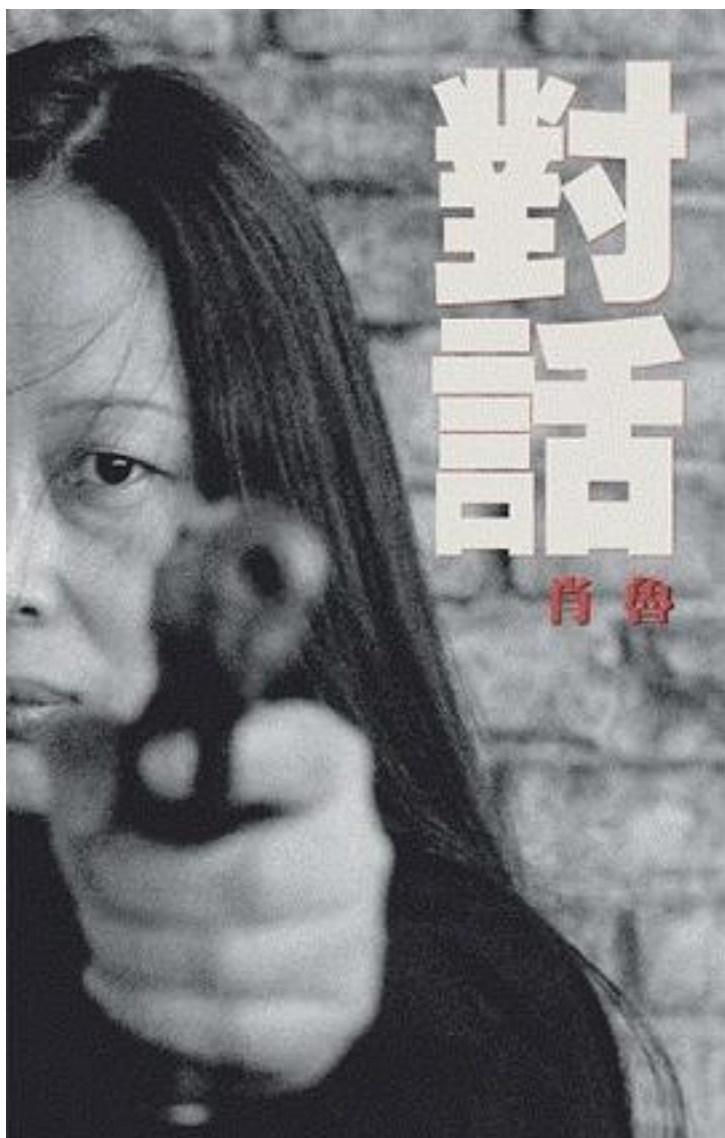


# 对话



[对话\\_下载链接1](#)

著者:杰德

出版者:教育科学出版社

出版时间:2006-7

装帧:简装本

isbn:9787504134400

对话作为一种教育原则，从简单的意义讲，强调的是师生的平等交流与知识共建。从深层的意义讲，它挑战我们关于师生关系、知识本质、以及学习本质等方面的思维成见、定见与主观认定。尤其是随着网络教育的兴起和发展，基于对话的教学代表着未来教育和人类学习的一种发展演进方向。本书作者阐明了如何通过这种令人信服的方式，创建开放式的氛围，激发合作伙伴、团队或者群体组织中蕴藏的集体智慧，基于对话的教育教学观也是西方学术界所积极关注的前沿热点之一。

作者介绍:

琳达·埃利诺和格伦娜·杰勒德共同创办了著名咨询及培训企业“对话团队”(Dialogue Group)，从事人际沟通、协同工作、社区建设和管理技能领域的咨询与培训。其客户包括波音、3COM、利维斯(Levi Strauss & Company)、硅图(Silicon Graphics)等公司及费泽尔研究所(Fetzer Institute)、美国癌症协会(American Cancer Society)等机构。琳达是哥伦比亚大学(Columbia University)毕业的工商管理硕士(MBA)，曾在埃克森(Exxon)、美国电报电话公司(AT & T)、国际纸业公司(International Paper Corporation)等多家知名企业担任管理职位。目前仍在创造性领导中心(The Center for Creative Leadership)工作，拥有20多年的咨询、策划和组织改造的经验。

格伦娜也毕业于哥伦比亚大学，获化学工程学士学位。她曾就职于凯瑟铝业及化学品公司(Kaiser Aluminum and Chemical)、卡斯特罗美国公司(Castrol USA)、康宁医药公司(Corning Medical)和国家科学基金会(National Science Foundation)，拥有汤姆·高登沟通技巧课程(Tom Gordon communication skills programme)的讲师执照。格伦娜目前工作于同事互动机构(Interaction Associates)，在管理培训、促进机构内外协作等方面也有超过20年的经验。

琳达·埃利诺和格伦娜·杰勒德共同创办了著名咨询及培训企业“对话团队”(Dialogue Group)，从事人际沟通、协同工作、社区建设和管理技能领域的咨询与培训。其客户包括波音、3COM、利维斯(Levi Strauss & Company)、硅图(Silicon Graphics)等公司及费泽尔研究所(Fetzer Institute)、美国癌症协会(American Cancer Society)等机构。琳达是哥伦比亚大学(Columbia University)毕业的工商管理硕士(MBA)，曾在埃克森(Exxon)、美国电报电话公司(AT & T)、国际纸业公司(International Paper Corporation)等多家知名企业担任管理职位。目前仍在创造性领导中心(The Center for Creative Leadership)工作，拥有20多年的咨询、策划和组织改造的经验。

格伦娜也毕业于哥伦比亚大学，获化学工程学士学位。她曾就职于凯瑟铝业及化学品公司(Kaiser Aluminum and Chemical)、卡斯特罗美国公司(Castrol USA)、康宁医药公司(Corning Medical)和国家科学基金会(National Science Foundation)，拥有汤姆·高登沟通技巧课程(Tom Gordon communication skills programme)的讲师执照。格伦娜目前工作于同事互动机构(Interaction Associates)，在管理培训、促进机构内外协作等方面也有超过20年的经验。

目录: 中文版序序开场白 第一部分 认识对话  
为什么要关注对话?对话的渊源及其发展历程。导论第1章 信念的危机第2章 交流、领导与合作第3章 什么是对话?第4章 对话是从哪里来的?第5章

当前的对话实践第6章 拓展视野：通过对话，在混乱中建立秩序第7章 更深层次的问题  
第二部分 对话的“实用技能”  
深入考察对话的“实用技能”或者“活的艺术”。介绍对话的技巧、原则以及团队应用  
对话时出现的各种情况。导论第1章 搁置判断第2章 识别并搁置假定第3章 倾听第4章  
质询与思考第5章 非语言交流与对话第6章 开始与坚持对话的指南第7章 逐渐融会贯通  
第三部分 将对话引入工作  
考察目前工作环境中的主要交流方式，介绍有关策略，有助于将对话原则和技巧引入日  
常工作，培育合作精神，促进共同领导。导论第1章 交谈的观念与方式第2章  
引发你所希望的变革 策略1：率先作出改革 策略2：创造所欲言的空间  
策略3：转向共同负责 策略4：充分利用多样性 策略5：将分歧和冲突转化为机遇  
策略6：形成人们接受共同理念  
策略7：重建决策与危机处理程序，最大程度上提高参与度、促进双向学习  
策略8：寻求专家协助 策略9：思而后行，然后反思第3章 在组织内推行对话第4章  
实际经验 第四部分 对话的改造力 描述对话参与者的思想变化导论第1章  
同步性与对话第2章 集体的能量场第3章 面对悖论第4章  
模糊逻辑、极性与模糊协议第5章 阴影与对话第6章 差异与对话第7章 在线对话第8章  
突破学习临界点结语  
• • • • • (收起)

[对话\\_下载链接1](#)

## 标签

管理

对话

谈话

沟通

变革

团队

提升类-人际关系/沟通

其他

评论

---

[对话\\_下载链接1](#)

书评

---

[对话\\_下载链接1](#)