

# 学校有效领导的124个行动策略



[学校有效领导的124个行动策略\\_下载链接1](#)

著者:(美)凯瑟尔|译者

出版者:轻工

出版时间:2010-1

装帧:

isbn:9787501973286

《学校有效领导的124个行动策略》被美国国家教师发展委员会评为2003年度最佳图书奖。《学校有效领导的124个行动策略》作者根据其多年的工作经验，选取对培养和维持学校领导队伍极为关键的四个部分（日常领导、领导变革、领导学习共同体、领导有效团队）展开论述，介绍了124条行动策略，帮助学校领导者提高理论素养和领导技能，从而较好地履行领导者的角色。书中的每一条行动策略，都以问题或案例引入，在阐述相关知识与技能后，作者还进一步引导读者反思并诊断自身存在的领导问题，从而有的放矢地加以改进。

作者介绍:

乔伊斯·S.凯瑟尔 (Joyce S.Kaser) 在华盛顿特区美国大学获得教育博士学位，是西方教育研究实验室 (WestEd ) 高级项目主持人。她还是《提高科学与数学的项目质量》一书的第一作者，此书描述

了一种名为“概评”式的方法，用以评估旨在促进科学和数学教育的项目。在过去的15年中，她是此方法的骨干开发者之一。她还参加过众多美国国家级大规模变革工作的评估，以及许多国家级和州级专业发展项目的评估。她还是《识别与选择高质量数学和科学专业发展项目》一书的作者，此书为学校和学区提供了工具。目前，她参与了教育进展国家评估项目中科学评估框架的开发工作。曾经做过教师和学校管理人员的她，还与人合著了《教育背景下的变革管理方法》以及《大型系统干预工程的风险评估过程》。本书第二版反映了她在专业发展、评估、变革管理、终身学习和团队领导方面的最新研究。

### 苏珊·芒准(Susan

Mundry)是西方教育研究实验室数学、科学与技术项目的副主任。她是美国国家科学与数学教育领导学院的副主任，这个学院旨在培养科学与数学变革工作的领导者。苏珊还是美国国家科学教育学院专业发展研究与推广团队的高级研究员。她与人合著了《为科学和数学教师设计有效专业发展计划》、《本土行动的国际视野：利用国际数学和科学评测趋势改善美国的数学和科学教育》、《日常领导》和《教师即学习者》等书，她还参加过描述科学和数学教师不同学习策略的录像带、指南和网站活动的制作。她是用以培养能力的模拟游戏“领导与学习”的合作开发者。在加入西方教育研究实验室之前，苏珊曾经从事过多项工作，做过教职工培训，当过网络公司的副主任，这家公司关注组织变革，并对有前景的教育实践进行推广。苏珊还开发了“变革游戏”，这是两个被广泛使用的教育变革模拟游戏，名为“为学校的改进和系统做出变革”和“系统思维／系统变革”。

### 凯瑟琳·E. 斯泰尔斯(Katherine

E. Stiles)是西方教育研究实验室的项目主任和高级副研究员。她参与主持西方教育研究实验室美国国家科学和数学教育领导学院的工作。凯瑟琳曾经是受国家科学基金中“研究、评估和技术支援基金”资助的科学与数学专业发展学院的资深研究员。该学院旨在支持在数学和科学之间建立伙伴关系的行动。她还是技术教育研究中心研究数据资料使用项目的资深研究人员，她指导了多个数据小组的专业发展，为俄亥俄州和亚利桑那州参与该项目的学校提供技术支持，这些学校参与这个为期三年的项目，旨在通过对数据资料的协作式调查，提高学生的科学和数学成绩。在评估科学教育和专业发展项目方面，凯瑟琳有超过10年的经验，这些项目包括国家科学基金资助的地方系统性变革项目和州级系统性变革行动等。在1995年加入西方教育研究实验室之前，凯瑟琳在华盛顿特区的国家科学资源中心工作，担任科学课程开发一职，并参编了儿童科学与技术课程的四个单元。她具有心理学、特殊教育学、教育学的学位，并且有小学从教经验，她把自己20年的经验都带到了目前从事的科学与数学教育和专业发展工作中。

### 苏珊·卢克斯-霍斯利(Susan

Loucks-Horsley)是负责西方教育研究实验室生物科学课程研究和科学与数学高级研究协会的副主任。她主持了美国国家科学教育协会的专业发展项目，是《科学与数学教师专业发展设计》一书的主要作者。之前，她在美国国家研究委员会科学、数学和工程教育中心负责专业发展和外联的工作，负责促进、支持和监控基于标准的教育过程，特别是美国国家科学教育标准。她领导了“促进科学与数学教育系统化变革：专业开发者工具箱”的研发小组，这是10个地方教育研究实验室的共同成果。她也是《不断学习：教师发展指南》、《学校改善行动指南》、《20世纪90年代的小学科学》等书的主要作者，她还参加了关注为本的采纳模型的研发小组，此模式对个体如何经历变革进行了描述。

目录: 第一部分 日常领导 第1天 我们都是领导者 第2天 高效的领导者会做什么? 第3天 做明智的选择 第4天 道德领导 第5天 合理使用权力 第6天 建立共同愿景 第7天 多样化的领导 第8天 为结果而领导 第9天 采取基于数据分析的行动 第10天 创造并共享知识 第11天 以客户为本 第12天 认可并庆祝成功 第13天 人际网络 第14天 观念重组 第15天 采取真正的行动 第16天 培育你的组织文化 第17天 建立专业化学习共同体 第18天 共同领导 第19天 解决问题 第20天 建立关系 第21天

尝试新事物 第22天 应对模糊、变化和混乱 第23天 平衡领导与管理 第24天 与悖论共处  
第25天 注意领导者的行动与个人特质 第26天 获得支持 第27天 提好的问题 第28天  
采取双赢方案 第29天 示范领导 第30天 以原则为重心的领导者 第31天  
做正确的事第二部分 领导变革 第1天 变革是个过程 第2天 变革始于人 第3天  
变革的影响 第4天 穿越变革的阶段——关注阶段 第5天 穿越变革的阶段——行为阶段  
第6天 利用数据引导变革工作 第7天 不断进步的变革 第8天 变革的复杂性 第9天  
平衡不变与变 第10天 认识心智模式 第11天 共同愿景 第12天 使命与目标 第13天  
学会激励他人 第14天 制订变革的详细计划 第15天 变革的起源 第16天 接受失落 第17天  
处理失望 第18天 变革和应变能力 第19天 面对问题 第20天 中和阻力 第21天 利用阻力  
第22天 了解变革的利益相关者 第23天 管理多项变革行动 第24天 系统化思维 第25天  
审视变革历史 第26天 变革的下风向 第27天 建立变革的自主权 第28天  
作为变革主体的个人 第29天 变革领导者的自我评估 第30天 维持个人领导能力 第31天  
变革的发起、实施和制度化第三部分 领导学习共同体 第1天 领导学习共同体 第2天  
学习共同体中的个人 第3天 构建文化精通性 第4天 有效的学习经历 第5天 人如何学习  
第6天 转换式学习 第7天 情景式学习的迁移 第8天 界定专业知识 第9天  
有效专业学习的特点 第10天 确保信念与行为的一致 第11天 设计专业发展 第12天  
致力于实现愿景和达成标准 第13天 利用数据指导专业发展设计 第14天  
专业发展设计需考虑的相关信息 第15天 知识与信念 第16天 情境中的专业发展 第17天  
要考虑的关键问题 第18天 确保公平 第19天 专业学习的策略 第20天 策略的用途和效果  
第21天 实践本位的专业发展 第22天 平衡理念至上法与方法至上法 第23天  
结合反身性实践 第24天 普及到每个人或扩大规模 第25天 团队学习 第26天  
分享知识和汲取经验教训 第27天 利用项目逻辑模型 第28天 实现合理效果 第29天  
采集评估数据 第30天 通过示范领导学习 第31天 承担学习的责任第四部分  
领导有效团队 第1天 领导团队 第2天 团队领导者的四种身份 第3天 团队的合作准则  
第4天 准则1停顿 第5天 准则2释义 第6天 准则3询问 第7天  
准则4提出你的观点或撤回你的观点 第8天 准则5关注自己和他人的语言交流 第9天  
准则5关注自己和他人的非语言交流 第10天 准则6假定积极意图 第11天  
准则7追求辩护与质疑之间的平衡 第12天 对话与讨论 第13天 对话即反思性学习过程  
第14天 促使人人参与 第15天 文化包容性 第16天 设置明确的角色和职责 第17天  
组织一次有效的会议 第18天 提供后勤保障 第19天 布置会议室 第20天 团队决策 第21天  
达成共识 第22天 提供负面反馈 第23天 接受负面反馈 第24天 分享不快或负面信息  
第25天 应对问题 第26天 处理冲突 第27天 冲突即机会 第28天 解决冲突 第29天  
对付破坏分子 第30天 表达技巧 第31天 团队发展的六个领域

• • • • (收起)

[学校有效领导的124个行动策略\\_下载链接1](#)

标签

管理

教育

策略

## 评论

美式的工具书。象新教师手册，是新领导的工作对照单手册。一方面给新任领导用的，另一方面是给经历了若干年的管理者对照用的。与国内工作不一样的地方很多，但仍有借鉴价值。20110828

---

[学校有效领导的124个行动策略](#) [下载链接1](#)

## 书评

---

[学校有效领导的124个行动策略](#) [下载链接1](#)