

<<教与学的革命>>

图书基本信息

书名：<<教与学的革命>>

13位ISBN编号：9787040337341

10位ISBN编号：7040337347

出版时间：2012-5

出版时间：高等教育出版社

作者：（英）汤姆森 著，北京工业大学引导学教研组 译

页数：126

字数：120000

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>

<<教与学的革命>>

内容概要

《教与学的革命：引导的艺术》是Bob Thomson编写的“ Don't Just Do Something , Sit There ”一书的中文版，由北京工业大学引导学研究组翻译。

全书共分三个部分，由14个章节组成，主要讲述了良好的引导方法和基本技巧，介绍了广泛应用的成长（GROW）模型及成功引导所必需的三种基本技巧——倾听以理解受导者，提出开放性的问题以鼓励受导者思考，以及反馈受导者的表述；还探讨了在引导过程中可能用到的其他一系列方法，以及几种可以在引导过程中应用的，帮助读者练习引导技巧的工具；最后主要用哲学的观点来讨论引导方法、非指导性引导的心理学基础以及Carl Rogers和Tim Gallwey的重要思想对非指导性引导的深远影响。

《教与学的革命：引导的艺术》可作为高等学校管理学和心理专业的教学参考书，并可供广大学习者、教育工作者、管理者参考。

<<教与学的革命>>

作者简介

作者：（英国）汤姆森（Bob Thomson）译者：北京工业大学引导学研究组 汤姆森（Bob Thomson），自1988年以来一直从事管理发展方面的工作。

他目前是英国华威大学（University of Warwick）的学习与发展顾问，曾在National Grid Transco公司担任领导开发部经理。

作为引导者，他主要负责开发学术和行政领导的潜力，辅导个人和团队，并帮助各部门提高其组织效能。

在大学的终身学习中心，为引导资格培训提供辅导和指导。

他的著作《成长中的人：在日积月累中学习和发展》，在2006年由Chandos出版社出版。

Bob Thomson在从事管理发展方面的工作以前，在British Steel和ICI公司作为经济专家工作了11年。

Bob获得过数学、经济学和管理学等方面的学位，并具有辅导和引导的资质证书。

他已婚，有四个孩子，目前生活在Stratford upon Avon。

<<教与学的革命>>

书籍目录

1.非指导性引导

引言

1.1 沉默式引导

1.2 沉默式引导练习的启示

1.3 引导概念的界定

1.4 指导性与非指导性的引导行为

1.5 指导性与非指导性的方式

1.6 引导还是指导？

1.7 认知与责任感

2.倾听

引言

2.1 倾听的层次

2.2 用大脑倾听、用心倾听以及全身心倾听

2.3 沉默

2.4 主动专注地倾听

2.5 为什么倾听如此重要？

2.6 倾听以及非指导性引导

3.提问

引言

3.1 倾听和提问

3.2 开放式及封闭式问题

3.3 简洁地提问

3.4 其他类型的问题

3.5 重新构建

3.6 引导性问题

3.7 尖锐的问题

3.8 当不知道该问什么问题时，你应该做什么？

3.9 提问和非指导性

4.反馈

引言

4.1 对受导者的三种反馈方式

4.2 使用受导者的原话

4.3 对交流的管理

4.4 交流中的同感共鸣

4.5 做记录+

5.成为一名称职的引导者

引言

5.1 从体验中学习

5.2 三人组合引导训练

5.3 改进成长模型

5.4 训练受导者

5.5 做笔记

<<教与学的革命>>

- 5.6 监管
- 5.7 引导资格
- 5.8 学习周期
- 6.指导性引导和非指导性引导
- 引言
- 6.1 指导性到非指导性引导的排序图谱
- 6.2 劝告、提出建议、给予反馈
- 6.3 熟练的助手
- 6.4 对于给予建议时的一些意见
- 6.5 提供信息
- 6.6 直属主管的建议和解决方案
- 6.7 引导与指导
- 7.引导中的道德及其他问题
- 8.引导的道具
- 9.直属主管的引导
- 10.隐喻和洁净语言
- 11.引导的心理学基础
- 12.非指导性引导的基础
- 13.引导的内心游戏
- 14.成为一名优秀的引导者
- 索引
- 人名索引
- 后记

<<教与学的革命>>

章节摘录

版权页：在引导开始之前，引导者有责任去充分了解合同中的条款，内容包括保密措施、引导费用和会见次数。

你应该去思考如何应对谈话中随时可能出现的意外事件，以及控制整个过程所需要的相应解决方式。这些都应该事先约定好并且要按时按量履行合同。

（de Jong，2006）7.4 三方约定——谁才是受导者？

有的引导可能由第三方组织。

例如，公司可能会给高层、管理者安排外部引导，或者主管和人力资源部可能会组织员工进行内部引导。

在这种情况下，引导存在三方：引导者、受导者以及组织引导的公司或个人。

欧洲指导与引导委员会的标准中指出，委托方是指组织或赞助引导的一方，受导者是指被引导的个人。

受导者的心理期望、需求和委托方可能不一样。

对我来说，引导的原则是：必须绝对清楚自己的期望是什么，并且绝对清楚如何与委托方和受导者之间进行交流。

在我的工作中，我扮演的是单位的引导者。

我的工资是作为一个雇员由单位提供而不是作为引导师由受导者支付。

我个人的立场是，我的客户是受导者。

我一开始便会坦率地告诉他们我会对谈话内容保密，除非他们允许我公开，或者我认为他们会做一些比较危险或违法的事情。

并且，议程一般由受导者安排。

当然，我必须事先从他们的主管或人力资源部那里得到引导所需的相关背景信息。

如果委托方需要解决问题，我会要求委托方把问题直接反馈给受导者。

这样我就可以和受导者达成一个协议，既能满足受导者的需求又能满足委托方的要求。

我不会只给出一些模棱两可的声明，诸如一切都很顺利，除非委托方非常明确地要求我，否则我不会这样做。

下面，对比一下我和执行引导事务所（DBM）使用的方法，他们在网站上强调：有效的引导直接影响着领导者制定发展计划和战略目标。

我们专注于发展技能、能力和行为等，可以提高经营绩效。

这和从生活中入手以提升个人的潜能为目的的心理学方法不同。

在执行引导事务所的方法中，委托方占了主导地位，而不是将独立个体的受导者放到第一位。

执行引导事务所是一个商业组织，它的所有费用都是由委托方来支付。

这使得执行引导事务所的引导和我所做的引导有很大的不同。

我并不是想强调哪个更好，相反，我想强调的是，你必须清楚，受导者与委托方，谁占主导地位。

在实践中，一个经验丰富的引导者往往可以平衡双方的需求。

Beverly Brooks同样考虑了引导者到底是为委托方还是受导者负责的问题。

她建议在一开始时就做好三方约定。

她补充说：“一个有经验的委托方总是坚持让引导者共享引导目标，但是并不期望在特定的时间段内完成。

”在商业引导中，总是不能回避谁来付费这个问题。

通常来说会由委托方代表来和引导者达成协议而不是由受导者来做。

付费问题可以通过谈判或者后期付款来解决。

当然，如果是个人寻求引导并且由个人来支付的话就没有这个问题了。

7.5 评估 随着人们对引导业务需求的持续增长，对其有效性的疑问，特别是来自投资方的疑问，也会越来越多。

Glenn Whitney在她的The Reflecting Glass（《镜像》）一书中“评价引导发展”一章中提到：“虽然引

<<教与学的革命>>

导越来越普及，但受导者对如何证明引导附加值的挑战也越来越多。

”一次有效引导的影响将是广泛和深远的。

受导者可能在许多年后发现多年前的引导对他们产生了很深的影响。

你不能用简单的金钱来衡量引导的价值。

2007年6月人力资源主监Gil Schwenk在一篇文章中写道：“我觉得在心理引导和投资回报之间试图去建立一种固定关系的行为是没有意义的，因为固定关系总是建立在定性反馈和假设计算之上，这会使得组织引导的人力资源部陷入争议。

这让我想起来爱因斯坦的一句话，‘并非所有的事物都能给出定量数，并不是所有的定量数都能计算

’ ”

<<教与学的革命>>

编辑推荐

《教与学的革命:引导的艺术》可作为高等学校管理学和心理专业的教学参考书，并可供广大学习者、教育工作者、管理者参考。

<<教与学的革命>>

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>