

美国高校大学生 领导力教育研究

美国领导力教育研究中心

Leadership Education

Research Center

University of California

房欲飞 著

 上海人民出版社

美国高校大学生 领导力教育研究

房欲飞 著



上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

美国高校大学生领导力教育研究/房欲飞著. —上海:上海人民出版社, 2016

ISBN 978-7-208-13697-7

I. ①美… II. ①房… III. ①大学生-领导能力-能力培养-研究-美国 IV. ①G645.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 057266 号

责任编辑 秦 堃

封面装帧 夏 芳

美国高校大学生领导力教育研究

房欲飞 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 890×1240 1/32 印张 7.5 插页 2 字数 168,000

2016 年 4 月第 1 版 2016 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-208-13697-7/G · 1786

定价 38.00 元

序

在国际上,自 20 世纪下半叶以来,由于变革时代对领导者新的领导素养的迫切需求,社会各界对大学毕业生的适应、创新、沟通、合作等领导能力的日益强调以及学界对领导和领导现象认知的深化,促使高等学校开始重新思索自身的历史使命,将培养大学生的领导力作为自己新的历史性课题。在这种背景下,以美国为代表的西方发达国家高校的大学生领导力教育逐渐勃兴,且有蔚然成风之势:截至 2012 年,美国已有 1 200 所高校在实施大学生领导力教育,其他西方国家也在积极引入大学生领导力教育,如澳大利亚全国 40 所本科院校中,有 35 所启动了大学生领导力教育,占比达到 87.5%之多。加拿大现有的 200 多所大学和学院中,已有 12 所大学开展本科生领导力教育,而在高职院校中则有更多的学校将领导力教育贯穿到职业教育人才培养的各个层面,使之成为自己学校的一大特色。

2004 年,中国浦东干部学院与华东师范大学合作建立了国内第一个领导教育学博士点。当时,我们对领导教育的理解主要是指对在职领导干部的教育和培训。2005 年当我们得知领导教育或领导力教育(Leadership education)在国际上主要是指

在国民教育体系中学生进行的领导力教育,即包含了在初等教育、中等教育和高等教育阶段的学生领导力教育时,就把中外关于领导力教育的内涵加以整合,也就是说我主张,领导教育概念的内涵应该包括了对在职领导干部的教育培训和对国民教育系列的学生进行领导力教育等两部分,并由我根据这一领导教育新的概念定位着手主编“领导教育学大系”^①系列丛书。房欲飞博士是2005年入学的华东师范大学领导教育学博士点的第二届博士生,她本人又是上海教育科学研究院高等教育研究所的研究人员,因此,研究美国高校大学生领导力教育,自然就成为她最合适的博士论文选题,在2008年她的博士学位论文《美国高校大学生领导教育研究》^②通过答辩时,这是中国第一篇研究大学生领导力教育的博士论文,答辩委员会给予了很高的评价,认为填补了国内这一研究领域的空白。从实践上看,至2008年国内也只有少数几所大学在开展大学生领导力教育,而且一般都是“学生领导力训练营”、“学生领袖培养计划”等属于项目类型的教育实践活动。可见,中国大学生领导力教育的理论研究和实践发展都比国际上要滞后。

可喜的是,最近几年,我国大学生领导力教育的研究和实践得到迅速发展,受到越来越多高校的关注。在上海,大学生领导力教育的研究和实践已经迎来了发展的春天。在上海市领导科学学会的倡导、推动和专业指导下,由于上海市教委领导和相关大学学校领导的重视和支持,在多所高校中以不同的方式和途径开展了大学生领导力教育的实践活动。尤其是从2012年开

① 2008年,华东师大出版社出版了由我主编的“领导教育学大系”系列丛书。因在国内首创“领导教育”的概念,故该丛书被列入国家新闻出版总署第二届“三个一百原创图书出版工程”。

② 当时译为“大学生领导教育”,现在为了与学界更常用的译法相统一,译为“大学生领导力教育”。

始,已经连续四年举办了上海大学生领导力教育年度论坛,并先后在上海理工大学、上海中医药大学、上海交通大学、上海外贸大学、上海海洋大学分别建立了以大学生领导力教育为主要研究对象开展研究和教育实践任务的“大学生领导力研究与训练基地”、“中国大学生领导力发展研究中心”、“国际领导力研究中心”、“青年领导人才开发研究中心”、“领导力教育研究中心”等。历史将见证,这是在中国高等学校中建立的第一批有关大学生领导力教育的研究和训练机构。2015年,在上海中医药大学举办了全国第一期大学辅导员领导力教育培训班,开通了中国第一个大学生领导力发展研究专题网站——“中国大学生领导力发展研究中心专题网站”。近年来,还出版了一批关于大学生领导力教育方面的专著和译著,使上海的大学生领导力教育的研究和实践走在了全国的前列。当然,跟国外尤其是美国相比,中国的大学生领导力教育仍相对稚嫩,在大学生领导力教育理论研究的深度和系统性,在实践开展的广泛性、多样性等方面都有不小的差距。我们知道,就学术研究和实践经验的交流而言,“他山之石,可以攻玉”是其中应有之义。因此出版介绍国外大学生领导力教育的研究成果和实践经验,对于开拓我们的研究领域和学术视野总是有益的,尤其在中国大学生领导力教育发展的关键阶段,更有其必要性和紧迫性。

呈现在读者面前的这本专著,是由房欲飞博士在其博士学位论文基础上修改而成的,虽然本书离她毕业答辩又过去了好多年,有些资料略乏新意,但作为国内第一篇以大学生领导力教育为研究对象的博士论文,也是迄今为止国内第一本研究国外大学生领导力教育的专著,依然有其独特的、无可替代的价值。更重要的是作者又以很大的努力,跟踪美国大学生领导力教育领域的前沿问题,补充了许多最新的实践资料和理论研究成果。

所以,本书实际上是美国大学生领导力教育研究的最新力作。作为她的导师,我非常欣慰地看到她多年心血的结晶能有机会正式出版。我也相信,本书的出版,将不仅给我国大学生领导力研究的园地增添了一份颇有价值的比较研究资料,而且对推进我国大学生领导力教育的实践,也必定会产生积极的影响。

据悉,房欲飞博士近期正继续致力于国际视野下的大学生领导力教育方面的研究,祝愿她不断从全球的视角和维度为我国大学生领导力教育领域贡献新的研究成果,我们更真诚地期待有更多的专家学者关注大学生领导力教育国际经验的研究和本土化的传播,真诚期待在这方面有更多的优秀成果问世,为中国大学生领导力教育理论和实践的发展提供有益的参考和借鉴,因为在这一领域,我们对世界的了解还是太少。

奚洁人(中国领导科学研究会副会长、上海市领导科学学会会长、中国浦东干部学院首任常务副院长)

2015 年 12 月

目 录

序	1
引论——大学生领导力教育：一个值得关注的话题	1
第一节 何谓“领导力教育”？	1
第二节 大学生领导力教育何以可能？	13
第三节 为何要关注美国的大学生领导力教育？	15
第一章 美国高校大学生领导力教育概论	24
第一节 美国高校大学生领导力教育兴起的背景	24
第二节 美国高校大学生领导力教育的历史演进	32
第三节 美国高校大学生领导力教育现状概览	41
本章小结	54
第二章 美国高校大学生领导力教育的目的和目标	55
第一节 美国高校大学生领导力教育的目的	56
第二节 美国高校致力于培养新型公民领导者的动因 探析	62

第三节 美国高校大学生领导力教育的具体目标	68
本章小结	75
第三章 美国高校大学生领导力教育的基本途径	77
第一节 基本途径之一:理论教学	79
第二节 基本途径之二:课程辅助活动	89
第三节 基本途径之三:社区服务	96
第四节 基本途径之四:指导	109
第五节 新兴教育途径:境外学习	114
本章小结	118
第四章 美国高校大学生领导力教育的教学方法	119
第一节 美国高校大学生领导力教育教学方法概述	119
第二节 若干教育教学方法及其案例	124
第三节 教学方法发展新动向:大众传媒的广泛应用 ...	138
本章小结	142
第五章 美国高校大学生领导力教育实践效果评析	143
第一节 美国高校大学生领导力教育的成效	143
第二节 美国高校大学生领导力教育的成功经验	152
第三节 美国高校大学生领导力教育存在的问题	159
本章小结	162
第六章 美国高校大学生领导力教育解析	163
第一节 美国高校大学生领导力教育的性质	163
第二节 美国高校大学生领导力教育的特点	167
本章小结	177
第七章 美国高校大学生领导力教育的启示	178
第一节 对高校、领导力教育和大学生领导力教育 三者关系的思考	178

第二节 对我国开展大学生领导力教育之必要性的 认知	182
第三节 推进我国高校大学生领导力教育的建议	187
本章小结	197
结语	198
附录一 鲍尔州立大学的大学生领导力教育概览	200
附录二 罗特格斯大学利文斯敦学院“组织领导学 辅修专业”课程计划	219
英文人名翻译对照表	222
后记	224

引 论

——大学生领导力教育：一个值得关注的话题

第一节 何谓“领导力教育”？

某日跟一位同样学教育专业的朋友聊天，问起我博士期间的论文选题，我说研究的是大学生领导力教育，这位朋友听了，立即很惊讶地反问：“你想把大学生都培养成领导？这怎么可能？都培养成领导的话，谁来被领导呢？太不现实了吧！”看着朋友仿佛被吓着的样子，我一下子竟然不知道该如何解释。是的，自 2005 年开始涉足领导教育这个新兴专业以来，我一直在努力追踪领导力教育研究的理论和实践前沿，被熏陶、浸染得多了，竟想当然地认为大家都和我一样，深谙大学生领导力教育的必要性和可能性，却没想到对于这个专业之外的同仁而言，哪怕是相近的专业领域，这个概念竟然也是如此新奇和容易令人误解。如此看来，基于博士论文的这本专著，开门见山的任务应是把领导力教育的内涵和本研究的范围交代清楚，以便读者对本书所要呈现的内容有一个基本的概念。如此，大家对这个领域的关注才会有共同的聚焦点吧。

一、领导:从“权位”到“角色”和“过程”

要明确领导力教育的概念,一项不可避免的工作就是厘清“领导”的概念,这是领导力教育的核心概念,正确理解这个概念是考察美国高校大学生领导力教育的逻辑起点,而且,考虑到日常概念经常对其内涵产生误解,这还是一项非常必要的工作。

在我们的常识概念里,无论是作为名词还是作为动词的领导,都是一个通常与权位紧密关联的概念,一提到“领导”这个词,人们脑海中浮现出来的通常是具有一定头衔的在岗人物,或者是由其实施的领导活动。然而,在科学概念里,领导却不是一个这么简单的术语,研究者对其内涵的认识,一直在逐步丰富和深化,从20世纪初的特质理论到20世纪80年代初兴起的新领导理论,不同的理论流派各有看待这个问题的不同视角,给我们呈现出一幅令人眼花缭乱的认知图景。所以,要对领导概念有一个更加全面的认识,很重要的一件事就是了解界定和解释它的四个主要范式,即:特质理论、风格(行为)理论、权变(情景)理论和新领导理论。

建立在伟人理论基础上的特质理论是最早对领导进行系统研究的尝试之一,这种理论主要聚焦于领导者的特质而非领导过程,它认为领导者具有一些普适的有别于普通人的特质,这些特质是领导者成功担任领导角色的关键。该理论的重点便是确定哪些特质造就了领导者,但最终没有就领导者的关键特质达成共识。大约在20世纪中期,几项重要的研究对领导者具有特定特质这样的基本假设提出质疑,研究者们开始把情景因素和追随者因素综合到影响领导行为的因素中,但近年来特质论有所回潮,人们又把兴趣集中在领导者所应具备的关键特质上。

20世纪40—60年代,由于特质理论受到质疑,研究者开始把目光转向领导者的具体行为,希望了解有效领导者的行为有

何独特之处,于是产生了风格理论。风格理论的研究者们认为领导行为由两种最基本的行为组成,分别是任务行为和关系行为。其中,“任务行为促进目标的实现,帮助群体成员达到他们的目标。关系行为则帮助下属对自我、对他人、对他们自己所处的环境感到舒适自在。风格理论的主要目的,是解释领导者在实现目标的过程中怎样把这两种行为结合起来影响下属”。^①尽管研究者进行了大量研究来寻找在一切情景下都有效的普遍领导行为组合,却最终没形成确定的结论。

权变(情景)理论代表了领导学研究的一种变革,它的出现,使领导学研究从单纯地关注领导者(特质理论、风格理论)转移到注重领导者与其所处的工作情景的匹配上,因此又被称为匹配理论。该理论假定,不同的情景需要不同的领导。所以,它要求领导者根据特定的情景要求采取行动。

20世纪70年代中后期,信息化时代的到来使世界发生了翻天覆地的变化,随之而来的是经济全球化、一体化要求领导者具备引领组织变革的能力,以带领组织适应内外部的变化与挑战。^②与此同时,传统的特质理论、风格(行为)理论和权变(情境)理论三大主流传统理论日益显示出它们的局限性。因为这些传统理论仅限于在管理层面上研究领导,几乎只关注对追随者的监管;而且局限于现有组织文化下不同领导风格对追随者个体、小群体和具体任务完成效果的影响,因此倾向于维持组织现状。^③在这种背景下,“新领导理论”应运而生。新领导理论的研究者在进行实证研究和理论建构时,具体的切入角度不尽相

① [美]彼得·诺斯豪斯:《领导学:理论与实践》(第二版),吴荣先等译,江苏教育出版社2002年版,第22页。

② 翁文艳:《学生领导力》,中国法制出版社2013年版,第6页。

③ 文茂伟:《西方新领导理论:兴起、发展与趋向》,《社会科学》2007年第7期。

同,内容侧重点各异,因此对各自理论的命名也就不同,如变革型领导、魅力型领导、基于价值的领导等,但它们的研究范式一致,并可以归纳出明确的共同主张,因而被归为一类。这类理论被 Bryman 称为“新领导(New Leadership)”理论。^①

强调变革是新领导理论的一个突出特征,这一流派的研究者注重区分管理和领导的概念,认为管理是为应对工业化时代组织的复杂性,保证组织按一定秩序协调运营;领导则是为回应系统内外的变革诉求,引发运动,创造变化。领导是变革个体(包括领导者和追随者)从而变革组织的过程。个体变革引发组织变革,组织变革促进个体新的变革,形成良性交互作用。

考虑到领导研究的上述多种路径,不必吃惊于不同的研究者往往对领导有着不同的界定,仅举几例:

罗斯特(Rost, 1991)在界定领导内涵时指出:“领导是领导者和追随者之间为了实施反映他们共同愿景的变革而发生的一种影响关系。”^②

纳哈雯蒂(Nahavandi, 2003)认为,领导是一个复杂的过程,在这个过程中,一个人影响他人去完成使命、任务或目标(转引自 Kelling, 2005)。

海克曼(Hackman, 2004)等人认为:“领导是一个沟通过程,在这个过程中,领导者修正其他人的态度和行为,从而满足群体的目标和需要。”^③

.....

① 文茂伟:《西方新领导理论:兴起、发展与趋向》,《社会科学》2007年第7期。

② Langone, C. A., “The Use of a Citizen Leader Model for Teaching Strategic Leadership,” *Journal of Leadership Education*, Vol.3, No.1, Janu.2004.

③ Hackman, M.Z., Kirlin, A.M. & Tharp, J.L., “Prescriptive Leadership Development: Developing Tomorrows Leaders Today,” *Journal of Leadership Education*, Vol.3, No.1, Janu.2004.

总之,关于领导概念的内涵,至今学界都没有统一的认识。据美国领导学研究者统计,目前世界上关于“领导”的定义有 350 多种。巴斯(Bass)于 1900 年在为他和斯道格蒂尔合著的《领导手册》作序时专门强调了领导概念问题,并介绍了 12 种对领导的定义。对于这种对领导概念缺乏共识的现状,有的领导研究者甚至无奈地指出:“领导理论研究人员被一个基本概念——领导的定义——困扰得苦不堪言。”^①“尽管有关的研究文章成千上万,但领导仍然是一个让人捉摸不透的概念。”^②

对大学生领导力教育实践影响较大的领导研究范式,是新领导理论。此外,随着领导伦理对理解领导本质的影响越来越明显,大学生领导力教育实践者对领导的理解也打上了这种烙印。他们认为,领导不是指一个人或者一个职位,而是指一种人与人之间复杂的伦理关系,这种关系建立在信任、义务、承诺、情感和关于什么是善的共同价值观之上。

当代美国高校大学生领导力教育研究者对“领导”的理解也呈上述取向,在这方面,凯洛格基金会研究报告的有关提法很有代表性。如,其研究报告《重新审视领导:将高等教育纳入社会变革》这样指出:

我们认为领导是一个与推进变革密切相关的过程。同强调维持现状的管理概念相反,“领导”意味着这样一个运动过程:在这个过程中,我们从现在所处的地方达到未来某个不同的位置或境地。在变革不是随机发生——为了变革而变革,而是指向未来某种理想的或有价值的终点或境

① Watt, W.M., “Effective Leadership Education: Developing a Core Curriculum for Leadership Studies,” *Journal of Leadership Education*, Vol. 2, No. 1, Janu. 2003.

② Bolman, L., & Deal, T., *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991, p. 404.

地——的意义上领导还意味着目的性。所以,领导是一个基于内在价值的有目的的过程。^①

另一份研究报告《培养领导:美国大学领导力开发项目的影响与启示》对此也有着明确表述:

寻找一种培养美国青年领导人才的更有效方法不仅需要设计教授关键领导技能的新方法,而且需要拓展对领导内涵本身的认识。更重要的是,我们需要把领导视为一个推动有效、积极社会变革的合作过程。^②

基于以上考虑,笔者拟将“领导”的内涵界定如下:领导指的是在一定价值观指引下,为了推进共同愿景所指向的变革而在领导者、追随者和特定情境之间发生的群体过程。

二、领导力:促进领导目标实现的能力

理解大学生领导力教育概念的另一个关键词是“领导力”,因为这是英文“leadership”(领导)的一种汉译,是一个“本土化”的概念,故学界对这个概念的讨论,主要出现在国内的文献中,虽然探讨日益增多,但对于这个概念的内涵却至今尚无统一的认识,概括而言,共存在七种观点^③:

“合力说”,即将领导力视为领导者素质、领导者能力及其影响力、领导体制、领导环境和一定的物质基础等各因素的合力。

“力系说”,即认为领导力是由领导信息运筹力、决策力、激

① Astin, A. W., & Astin, H. S. (2000). *Leadership reconsidered: Engaging higher education in social change*. Battle Creek, MI: W.K.Kellogg Foundation. <http://www.wkkf.org/>. 2007年6月8日。

② Zimmerman-Oster, K., & Berkhardt, J. C. (1999). *Leadership in the making: Impact and insights from leadership development programs in U.S. colleges and universities*. Battle Creek, MI: W.K.Kellogg Foundation. <http://www.wkkf.org/>. 2007年6月8日。

③ 详见奚洁人主编:《中国领导学研究20年》,华东师范大学出版社2007年版,第320—321页。

励力、控制力和统驭力等一些具体的能力或要素集合而成的一个“力系”。

“影响力说”，即认为领导力就是领导者对被领导者的影响力。

“激励说”，即认为领导力就是激励他人跟自己共同实现目标的能力。

“两层面说”，如董军从个人和组织两个层面来界定领导力，认为：“领导力，对个人而言，是一种以自己的品格和言行影响他人、激励自我、实现极限目标的能力；对企业而言，这种力量是企业内所有员工个体领导力的合成，是企业赖以激发全员的热情和想象力，全力以赴、持之以恒去实现共同愿景的内外动力。”^①

“应对说”，即认为领导力就是应对变化的能力。

“函数说”，即将领导力定义为道德魅力、岗位能力、职责努力、心理承受力等因素的函数。

上述各执一词的观点告诉我们：

领导力是一种促进领导目标实现的能力，对于个体承担领导角色有着极为重要的意义。因此，培养领导者的关键就是提升他们的领导力。

领导力虽然具有一定的独立性，但它不是单独发挥作用的，而是由一些具体的能力或要素集合而成的一个“力系”，领导者的沟通技能、思考能力、决策能力等都会影响它的强度。因此，美国高校的大学生领导力教育实践中，往往通过培养一些相关的能力来提升学员的领导力。

领导力不是一成不变的，领导环境和追随者的意愿都会对它的实施效果产生一定影响。因此，培养大学生的领导力还往

^① 董军：《领导力文化发挥重要作用》，《中外企业文化》2003年第12期。