

全国中小学校长培训参考用书

Sustaining Change in **Schools**

How to Overcome Differences
and Focus on Quality

学校

的持续变革

——超越差异，关注品质

【美】Daniel P. Johnson 著
陈海燕 译

 中国轻工业出版社

全国中小学校长培训参考用书

Sustaining Change in Schools

How to Overcome Differences and Focus on Quality

学校的持续变革

——超越差异，关注品质

【美】Daniel P. Johnson 著

陈海燕 译



中国轻工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

学校的持续变革: 超越差异, 关注品质 / (美) 约翰逊 (Johnson, D. P.) 著; 陈海燕译. —北京: 中国轻工业出版社, 2006.7

(全国中小学校长培训参考用书)

ISBN 7-5019-5466-6

I. 学... II. ①约... ②陈... III. 中小学—学校管理—
师资培训—教学参考资料 IV. G637

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 066837 号

版权声明

Copyright © 2005 by the Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

ASCD has authorized China Light Industry Press to translate this publication into Chinese.

ASCD is not responsible for the quality of the translation.

总策划: 石 铁

策划编辑: 闫 景

责任编辑: 朱 玲 闫 景 责任终审: 杜文勇

版式设计: 时春雨 责任校对: 万 众 责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)

印 刷: 北京天竺颖华印刷厂

经 销: 各地新华书店

版 次: 2006 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 660 × 980 1/16 印张: 9.75

字 数: 130 千字

书 号: ISBN 7-5019-5466-6/G · 626 定价: 18.00 元

著作权合同登记 图字: 01-2005-6686

咨询电话: 010-65595090 65262933

读者服务部邮购热线电话: 010-65241695 85111729 传真: 85111730

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

E-mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部 (邮购) 联系调换
51234J5X101ZYW

译者序

教育质量是学校管理中最重要方面，是属于管理目标范畴的重要问题。改革是提高管理效能、促进教育优化的重要途径，当前我国教育的方方面面都处在改革的浪潮中，如课程改革、考试改革、教育投资体制改革、培养模式改革等等。在基础教育领域，学校领导者以及学校教育的其他相关人员，无不在思考如何提高教育质量，朝向优质学校迈进的问题。

丹尼尔·约翰逊（Daniel P. Johnson）所著的《学校的持续变革》一书，借助四个核心概念：4Ps，即目的（purpose）、参数（parameters）、原则（principles）和优先权（priorities）阐述了他关于如何促进学校可持续变革，超越各方差异，达到优质教育目标的系统管理思想。其间，体现了当代教育教学和学校管理改革的一些新理念、新趋势，值得我们借鉴。

作者是从学校领导者的视角来写本书的，从其核心思想来看，可以说这是一本关于“4Ps 的理论与实务”的书。全书以学校教育质量为核心问题，作者认为学校工作的中心应是学生的学，而不是教师的教；“对质量的定义，可能不同国家，不同学校甚至不同班级理解都会有不同。但是判断优质学校的基本原则应该在所有地方都是一致的。优质学校的目标应该是为了促进所有学生的发展。”正是基于这一理念，作者分别从目的、参数、原则和优先权四个方面论述了如何促进所有学生的发展，从而实现优质学校的目标。

作者思考学校管理问题，不是囿于学校本身，而是将视野拓展到了社区，甚至整个国家和全世界。他注重从文化的视角来分析学校教育，认为学校文化是社区文化建设的重要组成部分，学校教育必须关照到整个社会，不仅是要看到学生在校的生活学习，还应考虑学生在校院墙外的成就和幸福。学校管理会涉及到很多利益相关者群体，而他们之间又必然存在种种差异，对此，作者认为差异是一种管理财富，我们应尊重差异，广纳各种良好的必要

的差异。“学校领导者应通过在个人和组织的个性特征之间取得平衡，来创造一种拥抱差异的氛围。”作为学校领导者，尤其是校长，应该有兼顾各方，求得最优均衡的能力。学校管理者首先必须明白学校教育的目的何在，学生通过学校教育应掌握哪些知识和能力，学校的哪些计划和服务最可能实现“所有学生都成功”的目标；其次，学校领导者应考虑影响学校目标达成的因素有哪些，如何合理设置组织结构，协调有关各方，使有关各方积极并有效地参与学校管理；第三，应从管理逻辑上弄清在各教育项目中，有关各方分别负有哪些责任，以便能全体一致地切实推进各项事务，达到目标；第四，在学校资源配置方面，学校领导者应根据各项事务在促进学生发展、达到学校目标方面的重要程度、作用大小来合理配置，注意资源的优先配置和重点投入。

由于质量是一个变化着的目标，因而学校需要进行持续的良性变革，不断发展。本书从动态的视角，以 Thompson 学区的教育管理实践为基础，理论与实务相结合，体系完整，层次清楚，论证充分。书中案例丰富，图表清晰明了，语言平实，深入浅出，使得全书鲜活生动，可读性强。最后需要说明的是，对于本书的核心“4Ps”，作者有多处不同的描述，却并没有明确的定义，为了便于读者理解，不至于眼花缭乱，译者将其统一译为基本词义，所以提请读者注意结合书中具体语境体会其实质含义。

这是我在学术翻译道路上的处女作，其间倾注了极大的热情和精力，我非常感谢万千教育对我的大力支持和帮助。在本书的翻译和校对过程中，好友刘中平、邬胜荣、郭勉成等都给予了真诚的帮助，我也曾向一些老师请教个别词句，得到了很多宝贵意见，在此一并表示感谢！由于时间仓促，加上译者经验不足，所以书中难免疏漏和错误，敬请广大读者批评指正！

陈海燕

2006 年夏于北京师范大学

► 为中文版作序

在你的学校里，成人现有的实践工作是为了孩子们的未来，还是为了你的过去呢？中国大多数学校的宗旨可能都是为了大部分学生。更确切地说，它们可能都是为了绝大多数学生生命历程中的一部分。然而，优质学校却是要有效地为所有学生的大部分人生而服务。遗憾的是，我们通常是依赖习惯而生活的人。我们通常会言行不一，很多时候，我们通过行为和态度表现出来的与我们言语中要求孩子们去学习的不一致。

作为教育者，我们能够在日常工作的基础上来实现我们神圣的使命。但前提是我们必须把学生的学，而不是教师的教，作为我们工作的中心。简单来说，就是我们必须更多地依据学生们学习的情况来评估学校的质量，而不应该重点看教师们教的情况。我们必须反问自己，校内的文化是否能为学生适应校外的生活做准备？

文化这个概念有多方面的含义，它描述的是人类知识、信念和行为的整体样态。文化指的是一个群体或共同体的个性风格。通常我们会用美国文化和中国文化这些概念，也会谈论地方文化、学校文化和班级文化等。学校领导者可以用本书所提出的4Ps来进行判断，判断你学校内的文化在多大程度上能为学生在校外的生活做准备。要做到这一点，你就必须把焦点放在以下方面，即你的日常态度和行为在多大程度上与你所声称的关于学生学习的目标相一致。学生总是把注意力放在那些能博得老师表扬的东西上，而不是老师所说的学生应该做的那些事情上。中国的教育者们所奖赏的，是学生将来获得成功所需要的知识和行为，还是仅仅奖赏那些为中国的历史做出过贡献的行为？通过在整个组织中对学习进行反思，你就能学会在行为上起到模范作用，而这些行为是将来学生们为建立一个在经济上和社会上负责任的中国所需要的行为。

美国的教育领导者往往很重视学校文化或班级文化，他们把这种文化看

IV 学校的持续变革

作是描述校内外成人如何看待学习，以及他们认为应该如何组织学校和班级，以便在学生中促进他们的学习观点的一种方式。通过抓住文化深层次的微妙之处，我们正在尝试超越，从以前只实现在学校方面的改变，转到能随着时间推移在整个团体和社区中维持改革。

要理解学校文化或社区文化对学习产生的影响，学校领导者首先有必要了解学生、家长、教师和社区成员（即学校的相关人员）重视的是什么，了解他们认为有价值的东西是什么；我们有必要知道家长、教师和其他社区相关人员是如何定义优质教育的；我们有必要辨别校内外的文化特征是促进现状，还是引导我们对所面临的挑战提出新的有效的解决方案；我们有必要理解并重视个体的和团体的差异，把这种差异看作是加强和保持变革的一种途径。上述这些都要求我们理解我所提出的 4Ps 系统变革：目的（purpose）、参数（parameters）、原则（principles），和优先权（priorities）。

有效的领导者会帮助有关各方建立一个共同的学习目的。他们管理组织架构，以便有关各方在关注短期的需要时不会忘了长远目标。他们支持一些决策制定的参数，这些参数能描述学校内或学校间每一个层次为变革所付出的努力。他们帮助有关各方通过一系列深刻而持久的原则来协调日常的实践活动，而这些原则是建立在为了每个学生的成功的基础上。最后，他们帮助有关各方分配资源时，向那些能实现组织优先的事情倾斜。他们做到这些是通过辨别并尊重各种不同的观点，而不是固守于“我们周围处理事情的方式”。以恭敬的方式来谈论差异，有利于促进更强的、更持久的教育改革。

作为学校领导者，你可以用以下步骤，在你的学校里进行并保持系统的改革：

1. 应用 4Ps 来理解质量，这样你学校的风格便能尊重整个社区的风格，并对其做出反应。
2. 探寻质量问题，它们是能促进理解和个体成长的，而不是把成功定义为遵守规则的程序。
3. 通过创建一个组织结构来使质量成为一种习惯，这种结构有持续的基础，表达了 4Ps：目的（purpose）、参数（parameters）、原则（principles），和优先权（priorities）。
4. 聚焦成功，将其作为学校内部更新的一种途径，而不是强加那些不能随时间推移在整个团体和社区中维持的解决方案。

5. 管理任务，使人们学会共同解决问题，并且在解决问题的过程中学会调节不同的能力、信念和观点，将它们作为问题解决过程中一个有价值的部分。

所有的个人和组织都有能力通过 4Ps 来应对外部世界。但是他们往往只典型地强调其中的一到两种能力，而忽视了其他的方面同样对他们有用。当这种情况发生的时候，他们的工作质量和生活质量便会受到威胁。而具有讽刺意味的是，在这种情况下，兼顾 4Ps 不仅与运用我们所擅长的方式（我们的习惯）有很大关系，而且与克服我们的倾向性同样有很大的关系。通常来说，我们在潜意识里要做的事情就是那些维持现状的事情。举例来说，那些变得符合标准和规则（参数）的人们或者组织可能忽略了他们想要达到的目标（目的）；那些适合了策略分析（原则）的人们或组织可能会花费太多的时间在那些他们绝不会付诸行动的事情（优先权）的计划上。让我们来看看 4Ps 的内容，将其作为平衡我们行动的一种途径，并且积极地利用个体和组织的差异。

目的。关于目的的问题是：“这个为什么重要？”它的焦点是人。事实上从孩提时代起我们就分辨和寻求与周围人的联系。最后，这种归属的需要引导着我们去接受或者相信团体的目标重于任何个人的目标。团体的目标能将人们团结到一起，而不管我们个人或团体的偏好如何。有 10% ~ 15% 的人从以下方面来获得学习经验，即他们的行动和经历是如何影响他们与他人之间的关系的，或者是如何受关系影响的。

参数。关于参数的问题是：“周围的人期望是怎样的？”即使是最小的孩子也会寻找一些线索，来定义对家庭、朋友和重要的人来说哪些是可接受的，哪些是不可接受的。他们关注的是经验，将经验看作是接近团体的机会。我们每一个人都会想知道人们对我们的有什么样的期望，我们应该如何对这些期望负责，以及相对于我们周围的那些人而言我们有哪些责任等。但是如果对所有人都问参数问题，只有 40% ~ 45% 会认为参数问题是 4Ps 问题中最重要的一个。一般来说，这些人都相信，如果人们能理解并根据一系列共同的规则来生活，那么他们便能与别人更和谐地相处。

原则。关于原则的问题是：“我怎样才能使它在我的生活中起作用？”这是体现个性差异的一个方面，每一个人和每一个情境的认知都会与以前的、后来的人和情境有轻微的（或者很显著的）差异。当我们在生活的各个不同

点上问这个问题时，大量的研究表明全世界只有 5% ~ 10% 的人始终如一地在经验之间建立联系，这种联系是建立在他们适合的逻辑原则基础之上的。也就是说，很多的个体和团体都只是简单地接受了文化的标准（游戏规则），并将这些标准看作是不可变更的。

优先权。关于优先权的问题是：“这个会有作用吗？”全世界约有 35% ~ 40% 的人认为这个问题是 4P 问题中最重要的一个。获得优先权的人根据他们所知道的（或者有时候是不管那些他们所不知道的东西）去行动，这样将会获得他们想要的结果。对优先的人来说，很多问题不能等到所有的事实都明了或是等到制定了一个完美的计划再去行动，他们需要的是立即行动。

在美国大多数的学校，将近有 95% 的教师从目的或参数的角度去学习：为什么这个计划或服务对学生是重要的，我们已经有合适的东西能使它对学生有效？很显然，只剩下不到 10% 的美国教育者是根据优先权或原则来参与学习的了。在美国的公立学校里，这些比例造成了一种实际状况，即有限的文化经验，他们永远坚持现状。我们总习惯做那些知道如何做的事情，以此来使人们感到高兴。

全世界范围内，属于 4Ps 的任何一类中的人所占的比例相对来说比较稳定。但是，中国的学校或班级文化与美国的有什么样的区别呢？在中国，学校内的文化是否与整个社会文化有显著的差异？中国的教育者，是否也像美国的教育者一样，把大部分时间花在抵制现有的教育计划上，而不是用在分析计划的有效性上？在学校和其他社会机构里，改革通常进行迟缓，因为这些机构反映的是做事的狭隘的方法（文化基准）。反过来，这些文化基准在我们所说的希望学校达到的（目的）与我们通过日常实践表现出来的（参数），二者之间造成了一段差距。

目的与实践之间的这些不一致不是设计上的问题，它们是学校和班级文化的一个要素。大多数的美国学校都声称要基于数据做出决策，但是他们缺乏促进分析和以数据为基础的逐日的具体计划和实践行动。缺少了这些方面，人们就很少有动力来保证教育需求会以一种细致的、深思熟虑的方式来表达了。

当我们考虑到那些家长和社区成员可能参与美国学校的日常活动时，这个问题会变得更令人烦恼。那些曾经在学校里很成功的人，那些天然地认为自己对他们社区的将来负有责任的人（目的和参数类的人），他们更容易在

美国学校里游刃有余。在任何文化中，人们都倾向于靠近能分享他们的学习和教学价值观的人。这个事实使人们增加了为差异而担心的倾向，而不是像平时一样处理事务。坚持我们所知道的东西，这是人类的天性，也就是说，人总是倾向于选择有最大可能性的东西，而不是可能性很小的东西。

你可以在中国的学校里，或在学校与社区之间构建一个均衡的组织结构。你可以帮助学生和家长在这个结构里成为有价值的参与者。你培育学校的文化，在这种文化里人们会从学生学习的角度来思考 4Ps 问题。通过对这种文化的培育，你可以消除学校所声称的目的与日常工作之间的差距。

1. 目的。对学生的成就和幸福来说，为什么这个计划或服务是重要的？
2. 参数。我们将如何做出日常的决定，使这些决定能创造出优质的学校并且保证所有学生能成功？
3. 原则。为保证我们的计划和服务能真正实现我们既定的目的，我们是否能坚持对其负责？
4. 优先权。我们是否把人力财力等资源直接投入到那些起作用的计划和服务——为了谁成功，在什么条件下，有什么证据？

学习经验有两种形式：一种是达到预期的结果，另一种是增强产生不同结果的可能性。（如果我做了 X 行为，那么我将很可能得到 Y 这种结果；或者，我想知道如果我做了 X 行为，那么将发生什么情况？）如果学生们在校内时要为校外的生活作好准备，那么他们在校时应该获得上述两种学习经验。这就要求期望和行动之间保持一致，这里的期望指的是社区对于学生学习的期望，而行动则是指成人在学校环境下，计划和进行学习的实际行动。要使有关各方为学习和学生个体的学习方式，所进行的计划、管理、分析和分配资源等的方式保持一致，学校领导者可以应用 4Ps 来实现。

学校领导者可以应用 4P 问题为学校的更新描绘出清晰的目标图景，其间包含了对成功的各种看法。

目的。我们认为学生在学校里应掌握哪些知识和能力？

参数。假如设定了这些目标，我们将如何管理校内的组织结构，把焦点放在使所有学生取得合适的进步上面？

原则。如果给定了这些基准，那么谁将对以下工作负责：监控、调整 and 协调一所学校或所有学校、所有层次的计划与服务？

优先权。对学生现在以及将来的成就和幸福而言，我们有什么证据能证

明我们的计划与服务是有效的？

对质量的定义，可能不同国家，不同学校甚至不同班级理解都会有不同。但是判断优质学校的基本原则应该在所有地方都是一致的。优质学校的目标应该是为了所有学生的发展。“为了所有学生的发展”这种理念应该指导有关各方分析所有层面的计划和服务，如在每个班级、年级、部门、校舍，以及不同教育层次（小学、初中、高中）。

品质要求人们为实现从一个任务到另一个任务的发展所潜藏的原则而负责（即为了所有学生的发展）。所有学校相关人员都必须坚持为保证学生的成功负责，而不是依赖学校领导者或督导人员做出所有的决策。采用这种方式，有关各方就是与其他人一起工作，而不是为了学校而工作了。而通过这些合作，问责制就变成了一个双向的程序了，这个程序直接把资源投向那些起作用的计划和服务。

学校的质量最终取决于个体和团体对以下问题的思考：“我/我们现在所做的会有重要作用吗？”这是一个关系到把资源向组织的优先项目倾斜的问题。大量的计划和策略都是为一些学生团体服务的，或者是家长、教师和其他社区成员的偏好。学校领导者有必要弄清楚的一点是：那些计划和服务的组合将会最大可能地实现所有学生都成功的目标。

我相信全世界所有的教育领导者都能够用 4Ps 提出对优质教育的共同定义，而不是根据哲学的或文化的标准来对优质教育定义。你可以帮助有关各方充分运用它们个体的或团体的优势为你的学校创造一种均衡的组织风格（文化）。你可以通过转变人们的思维方式来保持学校品质——即从争论哪些目标是最重要的转变为对计划和服务的有效性进行排序。你可以学会把注意力从“教”转移到“学”上来。

我们的学习观，以及我们对自己作为学习者的认识，很大一部分都来源于我们在学校的经历。这并不是说学生应该对他们所出现的所有问题而责备教育者。但是大多数的学校都期望学生能适应学校，学会老师所教授的东西。要知道，这并不是我们的目的，但遗憾的是，它恰恰是对我们学校里的日常实际的正确描述，我们在实际的学校生活中随处可见这种情况。

学生在学校里必须有一个合理成功期望，这样他们才会喜欢学习，并且相信自己的学习能力。而学生通常是从成人的角色示范来习得这种期望的。仅仅靠 4Ps 并不能使每一个中国学生都获得成功，但是，4Ps 可以帮助家长和

教师彼此之间建立联系，以及与学生之间建立联系。当你开始在寻找成功的计划或服务时，你可能会为你学校里存在那么多成功的计划和服务而感到惊奇。质量是一个变化的目标。你和有关各方应该决定什么时候得变更目标，而不是等着别人来为你调整目标。

丹尼尔 P·约翰逊 (Daniel P. Johnson)

2006 年春

前言

2000 年的春天对 Thompson 学区来说是一个转折点，直到那个时候，我们才开始认识到我们在使命申明（mission statement）中的开篇语的威力：“与社区形成伙伴关系”。我们不只问有关各方，他们认为学生应该掌握哪些知识具备哪些能力；我们还问他们，他们如何判定我们何时实现了目标。这时，学生在做什么？学校教职员工在做什么？家长们又在做什么？进而，我们询问他们，为了使那些事情发生，他们愿意承担什么样的责任？最后，我们问了本书所概括的四个最主要的问题：

- 为什么这对学生发展知识和能力很重要？
- 我们已经具备了哪些合适的条件可以使那些情况出现？
- 我们如何适当调整计划，使得它们能为所有学生的成功起作用？
- 我们在多大程度上支持那些真正起作用的计划和服务？

我们每个人都用自己的话问了这些问题。也许这就是让所有人都如此有激情的原因。它们为我们专注于对学生起作用的计划和服务提供了实际有用的程序。

我们每个人都有自己的信念和哲学观，但是现在我们很少争论这些，取而代之的是我们要求看有关学生进步的数据。而且我们也不希望只有唯一的一个数据来源——我们的教师和家长顾问委员会认识到，如果缺乏有关那些对学生有效以及它们如何让所有学生都能取得成功这方面的研究数据，学校董事会将不会做出重大的预算决定。

我们并不期望我们的问题能找到解决学校所有问题的“金钥匙”。但是我们已经达到了这一点，即我们能辨别出什么对学生有用，什么没用。在整个学区内，校舍的职工以及顾问委员会正在为各种学生团体设置目标，描绘出清晰的目标图景。现在我们最大的困难就是要尽可能多方面地获得好的信息。

XII 学校的持续变革

我们仍存在很多分歧，但是我们正在发展一种新的信任感。不得到想要的就誓不罢休的态度已经被团队意识和问题意识所替代。我们共同探寻问题并将答案公之于众，这使得我们与整个社区真正成为了伙伴。这种伙伴关系给了我希望：我在这个学区董事会一年的工作很有影响，我们也走上了正轨。

当你学会问正确的问题时，你所能学到的将会让你惊喜连连。你所问的问题也许和我们的不一样，但是只要你明白了问正确问题的重要作用，你将会用远远比现在少的时间去争论有关的程序，而会花更多的时间在思考下面的问题上：学生们正在学习什么，为了帮助他们成功你能做什么？

美国 Colorado 州 Loveland 市 Thompson 学区

董事会主席 Becky Jay

万千教育图书目录

代号	书 名	译 者	定价
全国中小学校长培训参考用书			
J508	学校的持续变革——超越差异, 关注品质	陈海燕 译	18.00
J509	应对校园暴力——学校安全信息指南	邵常盈 等译	20.00
全国中小学校长培训参考用书合计			38.00
当代教师新支点丛书			
J495	课堂交流指南——交流在教学和培训中的作用	张艳华 译	26.00
J496	如何教育叛逆学生——教师与家长的指导手册	林 玲 译	20.00
J497	我喜欢的学校——通过孩子们的心声反思当今教育	祝莉丽 等译	25.00
J499	课堂管理要素	赵 丽 译	26.00
J500	课堂提问的艺术——发展教师的有效提问技能	宋 玲 译	30.00
J503	不可不知的用脑教学法 ——运用脑科学知识, 促进学生学习	黄 河 等译	20.00
J506	新教师入门指导	王卫华 译	26.00
J507	50 种教与学的总结技巧	池春燕 等译	26.00
当代教师新支点丛书合计			199.00
校本改革与发展译丛			
J494	探究式教学实践指导	郑丹丹 译	24.00
J504	行动研究与学校发展	卢立涛 等译	26.00
J505	研究型教师与学校发展——美国教师研究纪实	方 彤 等译	26.00
校本改革与发展译丛合计			76.00
新课程与教育评价改革译丛			
国家基础教育课程改革“促进教师发展与学生成长的评价研究”项目组 译			
J221	有效的学生评价		30.00
J222	促进教学的课堂评价		35.00
J224	教学中的测验与评价		35.00
J304	等级评分——学习和评价的有效工具		26.00
J312	真实性评价——小学教师实践指南		14.00
J316	真实性评价——教师指导手册		12.00
J325	中小学教育评价		35.00
J378	课堂教学评分规则		22.00

J389	成长记录袋——教育工作者手册	14.00
J390	测验的反思——对高利害测验的建议	18.00
J413	教育性评价	35.00
J459	促进学习的学生参与式课堂评价	46.00

新课程与教育评价改革译丛合计 322.00

脑科学与教育译丛

“认知神经科学与学习”国家重点实验室 脑与教育应用研究中心 译

J401	天才脑与学习	30.00
J402	有特殊需要的脑与学习	24.00
J403	脑与学习	32.00
J439	脑的功能——将研究成果应用于课堂实践	25.00
J440	脑的学习与记忆	21.00
J441	适于脑的教学	22.00
J442	艺术教育与脑的开发	22.00
J481	探索青少年脑的奥秘——基于脑科学研究的青少年教育方法	24.00
J482	适于脑的策略	20.00
J483	不同的脑，独特的学习者——如何触及最难触及的核心	30.00

脑科学与教育译丛合计 250.00

教师资格认定考试辅导丛书

J491	教师资格认定考试辅导（幼儿园部分）	35.00
J492	教师资格认定考试辅导（小学部分）	36.00
J493	教师资格认定考试辅导（中学部分）	38.00

教师资格认定考试辅导丛书合计 109.00

“新基础教育”发展性研究丛书

J318	“新基础教育”发展性研究报告集	丛书主编：叶澜	28.00
J319	“新基础教育”发展性研究专题论文·案例集（上） ——学校管理·班级建设	丛书主编：叶澜	28.00
J320	“新基础教育”发展性研究专题论文·案例集（下） ——教师发展·学科教学	丛书主编：叶澜	26.00

“新基础教育”发展性研究丛书合计 82.00

教师专业发展策略译丛

J392	教师评价 ——提高教师专业实践能力	陆如萍 等译	20.00
J393	教师职业生涯周期		

	——教师专业发展指导	董丽敏 等译	30.00
J394	捕捉实践的智慧——教师专业档案袋	夏惠贤 等译	18.00
J399	教师专业发展评价	方 乐 等译	28.00
J418	教师发展——学生成功的基石	唐 悦 等译	23.00
J477	美国教师专业发展学校	王晓华 等译	30.00
教师专业发展策略合计			149.00

基础教育改革与发展译丛——多元智能教与学系列

J246	课堂中的多元智能	张咏梅 等译	15.00
J308	多元智能教学的艺术——八种教学方式	吕良环 等译	30.00
J314	多元智力教与学的策略（第三版）	霍力岩 等译	40.00
J315	多元智能与多元评价	夏惠贤 等译	28.00
J323	智力的重构——21 世纪的多元智力	霍力岩 等译	21.00
J324	多元智能与项目学习——活动设计指导	夏惠贤 等译	21.00
J351	多元智力再思考	霍力岩 等译	36.00
J385	多元智能与问题式学习	钱美华 等译	22.00
J400	学校中的多元智能		
	——创新的研究与实践	阎 力 主译	29.00
多元智能教与学系列合计			242.00

基础教育改革与发展译丛——非常教师系列

J194	成功教学的策略	李 庆 等译	20.00
J195	塑造教师	吴海玲 译	16.80
J200	教师角色	丁 怡 等译	24.00
J201	非常教师	周渝毅 等译	16.00
J356	教师互动	卢立涛 等译	14.00
非常教师系列合计			90.80

基础教育改革与发展译丛——反思型教与学系列

J379	成为反思型教师	沈文钦 译	14.00
J380	反思型教师与行动研究	郑丹丹 译	14.00
J502	小学反思性教学——课堂实用手册	王 薇 等译	32.00
反思型教与学系列合计			60.00

基础教育改革与发展译丛——学校经营与管理系列

J381	学校营销——从理论到实践	王 烽 等译	14.00
J382	学校决策者——解决实践问题的案例	廖申展 译	23.00
J383	学校改进之框架——提高学生成就	陈 萍 等译	12.00