

全国中小学校长培训参考用书

【美】Jeffrey Glanz 著
罗慧芳 杨璐 陈剑英 译

发现

你的领导风格

——教育者指南

Finding Your Leadership Style
A Guide for Educators

 中国轻工业出版社

全国中小学校长培训参考用书

Finding Your Leadership Style

A Guide for Educators

发现你的领导风格

——教育者指南

【美】Jeffrey Glanz 著

罗慧芳 杨璐 陈剑英 译

图书在版编目(CIP)数据

发现你的领导风格:教育者指南 / (美) 格兰兹 (Glanz, J.) 著; 罗慧芳, 杨璐, 陈剑英译. —北京: 中国轻工业出版社, 2006.9

(全国中小学校长培训参考用书)

ISBN 7-5019-5502-6

I . 发 ... II . ①格 ... ②罗 ... ③杨 ... ④陈 ... III . 中小学—校长—领导方法 IV . G637.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 076260 号

版权声明

Copyright © 2002 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: 翁婷婷

责任编辑: 朱 玲 翁婷婷 责任终审: 杜文勇 封面设计: 黄金支点

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 9 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 660 × 980 1/16 印张: 12.75

字 数: 150 千字

书 号: ISBN 7-5019-5502-6/G · 642 定价: 22.00 元

著作权合同登记 图字: 01-2006-0846

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

51377J5X101ZYW

► 译者序

在翻译本书之前，我也曾经译过一些教育类的书籍，不过大体都是偏学术性的教育理论知识，基本上都是在讨论教育该怎么做，似乎很少关注教育者自身的问题。近几年，学术界关于教师和教育工作者自身的发展的研究不断增加，其中对于教育领导者的作用、职能、理念、国家选拔和管理的政策以及所面临的问题等作了很多的研究和探讨。那么教育者究竟该怎么做？教育领导者又该怎么做？领导者应该具备哪些条件？什么样的人才算是优秀的领导者？谁适合作为未来的领导者？杰弗里在这本书对此做了很好的回答。这本书告诉大家每个人都具有一定的领导者的品质和品格，只是程度不同而已，而且人们通过努力可以获得一定程度上的领导能力。

本书作者杰弗里·格兰兹（Jeffrey Glanz）曾任过美国新泽西州肯恩联合大学的校长助理，现在是美国纽约史坦顿岛瓦格纳学院的研究生院院长兼学校教务处主任。迄今为止，他已经出版了8本有关教育的书，发表了很多具有高学术水平的文章。并在1999年获得了研究生会的研究生导师称号和年度突出教育工作者总统奖。基于自身的经历和20多年的教育经验，他不断反思并总结出了这套针对教育者特别是教育领导者的指南书籍。

杰弗里在《发现你的领导风格——教育者指南》这本书中，继承了纳尔和海尔关于教育领导者的研究成果，并在他们的基础上延伸和扩展了他们的成果，提供了对教育领导的新看法。写这本书目的是为现在的学校领导、管理者、教师以及其他的教育工作者提供一个可依据的指南。本书第一部分论述了七种各不相同的领导“品质”，分别是动力进取型、动力自信型、动力支持型、适应进取型、适应自信型、适应支持型及创造自信型，并从教育领导者的众多实际例子中精选了一些具有代表性的典范，还提供了如何实现特定领导风格 and 如何与具有不同品质的领导相处共事的策略。本书还运用相同

的方式在第二部分中论述了七种教育领导应该具备的品格。第三部分将前两部分的内容进行综合，提供了实现领导“品质”，提升领导“品格”的建议和策略，同时为学校领导提供了可实际操作的有用资料。本书展示了平时探讨领导时缺失的部分，让人对领导有进一步的了解。本书的主要前提就是所有的教育者都是在他们职责范围内的领导。领导是共同承担责任，在某些特定的环境下，任何人都具有在一定范围内起到领导的作用。本书可以引导你更好地了解你的领导能力。通过本书，你可以对你自己的领导潜能或能力有一个近距离的更加清楚的认识。不管你拥有什么样的领导“品质”，本书都允许你去磨练和培养七种不同的领导“品格”，提高自己的领导能力。这些资料同时让你更好地知道：如何才能最佳地利用他人的领导才能。

本书的最大特点是不仅具有很强的系统和理论性，而且运用了丰富的例子，使得本书鲜明生动，易于理解和操作。在介绍领导品质和品格时，作者对每一种领导品质和品格进行详细介绍，具体解释其本质特征，并且提供一些学校案例，以便清晰地说明这些品质或品格是怎样在不同人身上展现出来的。这些案例能够帮助读者联想这些品质和品格是怎样出现和应用于现实生活情境中的。此外，作者还给出自己的建议，如何选出那些具有或已经展现出特殊品质或品格的人，把他们送到领导人员培训班中接受训练。虽然优秀的教育领导者能够领悟存在于教育体系和个人之间复杂的逻辑关系，但本书还是将注意力集中在领导需要扮演的角色上进行论述。本书不仅涉及了我们将要遇到的各种各样的领导，同时还可以帮助现在的领导测评他们的领导能力进而帮助他们提高领导效率。

之所以把这本书译成中文，一方面是由于此书在国际上已经获得了认可和巨大的成功，得到了教育界的广泛好评，读者们相信，将来的学校将变得更为复杂，需要广泛的具有领导能力的人员。另一方面，中国的教育面临着新的挑战，希望本书能被中国的教育者所用，分享作者的观点，从中获得一些启迪和鼓励，让他们可以发掘自己的领导能力，互相分享各自的天赋，能够真正进行有效的教学。同时也希望本书对教育理论体系建设能够起到积极作用，除了成为教育者理想的指南，对教育界的领导者、学校的行政人员和管理者和普通教师有所作用，还能对教育理论工作者，以及一切关心教育的人士都能有所启发，提供参考。“他山之石，可以攻玉”，虽然本书主要强调学校里的领导，但本书很多内容也适用于各种领导形式，所以也适用于其他

正在或者即将任职领导岗位的人们作为借鉴。

在翻译的过程中，我也在不断地反思，自己具有哪些领导品质，在自己已逝的岁月年华中，是否真正有发挥这些领导品质和品格。自己还有哪些潜能，是因为环境的因素还是自身的情性而没有好好抓住机遇。在未来的岁月中，怎样才能提高自身的领导能力，促进自己有效地进行教育教学。可以说本书不仅仅是一本理论型和操作性很强的建议性书籍，还可以说是一本很好的励志书。

参与本书翻译工作的，都是北京师范大学教育系研究生和具有教育学背景的教育工作者，其中第一部分由本人主译，第二部分由杨璐主译，第三部分由陈剑英主译。全书由本人统稿，最后定稿。感谢所有对本书出版提供帮助的人。由于译者水平有限，难免有些疏忽和错误，敬请批评指正。

罗慧芳

2006年5月

►为中文版作序

每个人都能担任领导吗？还是只有那些具有领导者天分的少数人才可以？如果你认为所有的人都具有一定的领导能力，只是程度不同而已，那么大家都可以在领导岗位上对该组织有所贡献。而学校也是如此，要获得成功就需要许许多多的领导者。这就是本书的目的所在。本书主要讲的就是人们可以在某种环境下以某些方式获得一定程度上的领导能力。校长的任务就是通过各种方式挖掘出其他人潜在的领导能力。

《发现你的领导风格——教育者指南》这本书已经获得巨大的成功。那些拥有创造性眼光的读者相信，21 世纪的学校将变得更为复杂，需要广泛的领导阶层。令我高兴的是，我的这本书能被中国的教育者所用——那些分享我的观点、激情的人一定会获得有效的教学。在这个距离不断缩小的地球村中，我们一起建立更多的好学校，培养更多的受过教育的公民，让他们可以发掘自己的领导能力，互相分享各自的天赋。

校长们认识到自己独自一人是做不成事的。学校是一个综合体，有各种各样的需求，需要不同的人的参与。校长们了解自己的领导类型，他们周围有各种才能的领导者，这样才能把各种创造性的、适应性的和动力的能力发挥得淋漓尽致。我希望这本书能帮助你更好地理解学校所急需的领导关系。

作为操作整个领导关系的校长，你要意识到，不同的人的领导能力是不一样的。这本书将协助你完成你的任务，即区别出其他人的独特的领导天分，并鼓励学校的各方面领导。例如，某些教师不喜欢进行大型的教职员训练项目，也许他们更喜欢以小组的形式辅导新教师。那么他们对这些新教师的领导就会有所不同。再比如一些教师，或许更有经验，可以运用他们的天分带动整个学校的专业主动发展。承认其他人的领导天分和鼓励多样化的领导，尽力为校，这样不仅校长自己会关注学校，其他人对于学校同样会恪尽职守。

领导风格在解决建构领导团队中的重大问题时同样很重要。例如，如果

VI 发现你的领导风格

你是个有活力和不断进取的个体，有很多想法，为了实现这些想法，你需要适应一进取型的人协助你把这些想法付诸行动。你的周围如果有一些创新型的个体，那么就会想到一些有创新的或者有别于寻常的方式。

除领导风格之外，领导的品格也非常重要。在这本书中，你可以了解到七种品格或美德，这对于成功的领导者来说至关重要。当然，没有一个人在各种品格上都能达到同样的程度。但是，我们仍然会吸纳那些勇敢的、谦逊的、投入的、有想像力的、热心的并且有良好的判断力的领导者。你具有这些品格吗？你怎么吸纳具有这些品格的人？请继续往下看……

* * * * *

这里有一些建议，可以作为使用这本书的研究指南。在你读书前后，或者阅读完各章节后，都可以使用这个研究指南。如果你还没看这本书，可以快速浏览一下指南，看看设计的问题和活动，从而在阅读本书正文之前略加思考。所研究的问题和活动不是要涵盖本书的方方面面，所提及的概念都是挑选出来的，可以获得进一步的反馈。

以下的问题大多数你都可以独自思考，不过你也可以成对成组，和已经看过或者正在看这本书的同事们一起探讨。

没有读过这本书的，请回答以下的问题：

1. 请描述一下你会是一个怎样的领导者？
2. 你的个性是动力型的还是创造型的？是进取型的还是自信型的？是支持型的还是适应型的？

3. 你怎样知道你实际上有按照自己描述的方式去做？
4. 对你来说，什么是有效的学校或者学区领导关系？
5. 在你的学校或学区，低效的领导关系是如何阻碍教育进程的？
6. 在你的学校或学区，有效的领导关系是如何推动教育进程的？

阅读过这本书或者看过本书附录 A 和附录 B 的，请思考以下的问题：

1. 附录 A 的调查结果和你自己对于领导者的认识是否一致？
2. 对于附录 A 的调查结果，哪些使你感到惊讶？
3. 对于自己的领导品质，你希望多了解一些什么？
4. 附录 B 中的哪些领导品格比较符合你？
5. 哪些品格你还要继续努力？
6. 你打算怎样做到？

7. 对于自己的领导品格, 你希望多了解一些什么?

活动:

用附录 A 和 B 测量你的三个同事或者朋友。把测量结果和他们对自己的认知进行匹配, 从而评价他们的领导品质和品格。请完成附录 C 中的调查问卷, 并寄到杰弗里·格兰兹那里。

本书主要包含如下内容:

第一部分: 教育领导者的七种品质类型

第一章: 动力—进取型

1. 为什么一个动力—进取型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个动力—进取型领导者, 描述出她和你的领导品质的不同之处。

第二章: 动力—自信型

1. 为什么一个动力—自信型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个动力—自信型领导者, 描述出她和你的领导品质的不同之处。

第三章: 动力—支持型

1. 为什么一个动力—支持型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个动力—支持型领导者, 描述出她和你的领导品质的不同之处。

第四章: 适应—进取型

1. 为什么一个适应—进取型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个适应—进取型领导者, 描述出她和你的领导品质的不同之处。

第五章: 适应—自信型

1. 为什么一个适应—自信型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个适应—自信型领导者, 描述出她和你的领导品质的不同之处。

第六章: 适应—支持型

1. 为什么一个适应—支持型的领导者对于一所学校或一个学区很重要?
2. 鉴别你所认识的某个适应—支持型领导者, 描述出她和你的领导品质

VI 发现你的领导风格

的不同之处。

第七章：创造—自信型

1. 为什么一个创造—自信型的领导者对于一所学校或一个学区很重要？
2. 鉴别你所认识的某个创造—自信型领导者，描述出她和你的领导品质的不同之处。

第八章：有效地运用领导才能

1. 这七种领导品质类型的知识如何有助于你更好地理解学校的领导？
2. 如果要求你和一个团队一起解决学校的问题（例如午餐的时候人员过多或者发展和执行一项广泛的课程计划），你将会把谁囊括到你的团队中？为什么？根据本书所提到的领导理论说说你的感想。

第二部分：所有教育领导者应该具有的品格

第九章：勇气

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说勇气是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个有勇气的领导者，描述出他的勇气是如何体现出来的。

第十章：公正

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说公正是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个公正的领导者，描述出他的公正是如何体现出来的。

第十一章：移情

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说移情是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个有移情能力的领导者，描述出他的移情能力是如何体现出来的。

第十二章：判断力

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说有判断力是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个有判断力的领导者，描述出他的判断力是如何体现出来的。

第十三章：热情

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说热情是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个热情的领导者，描述出他的热情是如何体现出来

来的。

第十四章：谦虚

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说谦虚是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个谦虚的领导者，描述出他的谦虚是如何体现出来的。

第十五章：想像力

1. 在一所学校或者一个学区中，为什么说有想像力是一个重要的领导特征？
2. 根据你所认识的一个有想像力的领导者，描述出他的想像力是如何体现出来的。

第十六章：领导品格的重要性

1. 这七种领导品格类型的知识如何有助于你更好地理解学校的领导？
2. 你怎么能够看出一个即将成为学校校长或负责人的人是否具有领导者的品格？

第三部分：提高你和他人的领导品质和品格

第十七章：实现你的领导品质

1. 作为一个领导者，你将如何做，使工作更为高效？
2. 对于一个即将担任学校或者学区领导职位的人，你会提供一个什么建议？
3. 从和你不同的领导者身上你会学到什么？
4. 观察你所在学校或者学区的两位领导者。说说他们的领导品质以及他们是如何履行自身职责的。
5. 你将会告诉他们领导能力的哪些东西能够提高他们的领导绩效？

第十八章：提升领导品格

1. 你怎样才能变得更为勇敢，更具有移情能力？
2. 如何提高你的想像力？
3. 怎样才能做到更为热情和谦虚？
4. 如何提高你的公正性和判断力？
5. 对于一个即将担任学校或者学区领导职位的人，你会提供一个什么样的关于判断力的建议？
6. 你能培训领导的品格吗？请说明原因。

X 发现你的领导风格

7. 在提及如何选择未来的领导者的时候，这本书对领导品格进行了什么讨论？

8. 观察你所在学校或者学区的两位领导者。说说在这本书里都举了哪些关于品格的例子。

9. 你将会告诉他们领导品格的哪些东西能够提高他们的领导绩效？

第十九章：发挥你的领导潜能

1. 领导团队对你来说意味着什么？

2. 根据这本书所论述的，你将会怎样运用这些领导品质和品格的理论？

3. 这些观点扩张了你对学校领导阶层的认知吗？

4. 看完这本书后，请说出你从中学会的三件事。

祝你好运！如果你希望与本书作者分享你的想法，请发电子邮件到 jglanz@wagner.edu.

前言

两年前父亲的去世对我来说是人生的一个转折点，它使我发生了深刻的改变。当然，我不是世界上第一个失去父亲的孩子，更何况当时我已经不是小孩了，我已经是一个45岁的中年人。现在，我能想起来的只有马克·吐温的妙语——当一个孩子意识到他父亲是多么的有智慧和值得尊敬的时候，已经太迟了。

根据我们犹太人的传统习俗，在我守灵服丧期满后，我必须离开家乡，但是去哪里对我来说并不重要。虽然我希望能搭下一班的飞机离开纳瓦克（Newark），前往我的首个目的地——亚利桑那州，那里有盛行的、宏伟壮观的、令人鼓舞的沙漠景象，但在接下来的几天里，并没有任何一个地方可以让我免于家庭和职业的责任。因此我决定，自己开车兜风。

开了2个小时后，我突然发现自己来到了喀次启尔。我沿着一条废弃的国道开车，把车停在公路的绿色林堤旁。那天晚上天气凉爽，星星在天空中闪闪发亮。下车后我发现树林的前面有一块空旷的地方，我不假思索地马上躺在空地上，享受初冬落叶被我的身体压到时的声音。我凝视着天空，在树林中休息了一会儿。

忘却了身边昆虫爬行和远处狗汪汪叫的声音，我完全陶醉于这个美景中。我轻松地呼吸着新鲜的空气，享受着我至今为止没有享受过的宁静，我不禁想到，有多少人和我一样也享受过如此美丽壮观的景象呢？我以前为什么如此专注于我的工作，而不花点时间来欣赏这个世界的美丽景象，享受她的宁静呢？

虽然那晚在喀次启尔待的时间相对来说非常短暂，但那种永恒深深地打动了我。我的思想以前很乏味，但现在变得豁然开朗。深思父亲的过世和自己的年龄，我开始检查自己的一些成就和目标。我问我自己：“我是谁？我

尽我所能去发挥我的才智了吗？”人们也许会觉得十分奇怪：一个快半百的人竟然还会问这些平淡无奇的人生最根本的问题。但我认为很多人会在人生不同的阶段用不同的角度和思维方式审视及考虑他们的生活，尤其是遇到人生大事件之后。

带着享受宁静之后心灵的满足和充沛的精力，我首先回到家里。我没有发现什么深刻的真理和本质，但那一刻我被唤醒了，开始第一次深刻检讨自己的人生。这次短暂的旅行我过得非常愉快，让我获益匪浅，在当晚轻松地进入了梦乡。第二天早晨我开始了人生内心反省的旅程，进而促成了这本书的出炉。

但是故事并没有结束，在开车去喀次启尔回来后，还发生了两件深深影响我的事情。作为一个教育类报社的编辑部成员，报社要求我对一本由著名的英国教育学家威廉·海尔（William Hare）所写的书进行评论。他对品质进行了明确的分析定义，并要求我们在教师进入这一行业时检查他们是否具有相应的品质。他所做的工作起到了促进和启蒙的作用。接下来的一周我在本地的巴恩斯和诺博尔书店偶然看到全国著名的资深记者加里·纳尔所写的《你是谁？——理解你人生的潜能》，我浏览一下这本书后便买了一本带回家里，这本书是如此地让我爱不释手，以致回到家后，我花了几个小时的时间一口气把整整两百页的书看完。

本书产生的灵感主要来自对“品质和品格”新的见解以及最近在喀次启尔的经历。本书继承了纳尔和海尔的研究成果，并在他们的基础上延伸扩展了他们的概念，提供了一种教育领导的新看法，而这恰恰是两位作者没有进行论述的地方。正如马德林·亨特将本杰明·博鲁恩的理论转变为供教师和管理者使用的实践操作手册，本书也旨在把理论变成可以实践的操作。虽然我说到的很多内容适用于各种领导形式，但这本书主要强调学校里的领导。书中我所举的例子都来自于学校工作中发生的事情。

写这本书的目的是为未来和现在的学校领导、管理者、教师或其他的教育工作者提供一个可依据的指南。书中的一部分是以加里·纳尔的成果为依据，鼓励教育领导者们评估他们的领导风格，因为这关系到他们要在学校或学区里担任领导要具备的能力。本书论述了七种各不相同的领导“品质”，并从教育领导者的众多实际例子中精选了一些具有代表性的典范；还提供了实现特定领导风格的实战策略和如何与各种不同品质的领导

相处共事的策略。另外本书还论述了七种教育领导应该具备的品格，这些“品格”与他们天生的“品质”没有任何关系。这些论述主要是从威廉·海尔的研究成果中搜集整理得来的。本书不仅涉及了我们将要寻找的各种各样的领导，同时还可以帮助现在的领导测评他们的领导能力，进而帮助他们提高领导效率。

在对本书的主要内容进行介绍之后，第一部分概括并详细论述了七种领导“品质”，列举了相关的例子，提供了大量的相关信息。第二部分利用相同的方式对“品格”进行了论述。第三部分将前两部分的内容进行综合，提供了实现领导“品质”、提升一般“品格”的建议和策略，同时为学校领导提供了可实际操作的有用资料。

本书强调了个人的才能和“品质”是实现领导效力中不可或缺的组成部分。对教育系统的理论理解能力，影响个人行为的因素，以及教育领导的各种基本形式，也是实现领导效力的非常重要的影响因素（Sergiovanni, 2000）。虽然优秀的教育领导能够领悟存在于系统和个人之间复杂的逻辑关系，但本书还是将注意力集中在领导需要扮演更多必不可少的角色上进行论述。

本书展示了平时探讨领导时缺失的部分，让人对领导有进一步的了解。领导需要承担责任，并需要利用所有教育领导者的独特“品质”，这些领导者具有使教育水平更加卓越的特殊性质。在某些特定的环境下，任何人都具有在一定范围内领导的作用，尽管全部的领导确实各不相同。本书可以引导你更好地了解你的领导能力并且帮助你加强在工作内外和他人的人际关系。不管你拥有什么样的领导“品质”，本书都允许你去磨练和培养七种不同的领导“品格”，在本书的最后，你将可以对你自己的领导潜能或能力有一个近距离的更加清楚的认识。

这些资料同时让你更好地知道如何才能最佳地利用他人的领导才能。如果学校将要改革，我们必须接触尽量多的领导“品质”，同时确认将来的领导者是否拥有重要的领导“品格”。这也是为什么领导需要包容一切构思和观察的原因。教师也是至关重要的领导人，因为如果没有他们，学校的改革将会变得举步维艰。本书的主要前提就是所有的教育者都是在他们职责范围内的领导。一个成功的领导团队是一个确认每个人具有的必不可少的“品质”和“品格”，然后将他们安排在合适的特定位置或项目

XIV 发现你的领导风格

的组织中。

在阅读本书导言和其他部分之前，请完成附录 A 和附录 B 的调查。

你是一个特殊的人，你要变成你自己，而不是变成他人。

——德斯蒙德·M. 突拓

献给加里·纳尔和威廉·海尔

——他们指明了本书的基本思路

在很长的时间里，我意识到领导不仅要具有渊博的知识和善于系统学习的技巧，而且要具备更多其他方面的知识与实践经验。我接触过很多身处领导要职的人，虽然他们具备渊博的知识和娴熟的管理技巧，但他们不会激励员工，他们算不上真正优秀的领导。通过纳尔，我知道我们应该不断增加自我调节的能力，使自己处于更好的状态，同时为了加强我们的领导能力，要接受更多的培训。我们每一个人都拥有与他人和睦共事和证明自己的唯一性的良好品质，我们的目标就是要发现并培养这样的品质，然后正确地利用它们使自己成为一个领导者。

现实中有很多不承认他人贡献的人、存在偏见和不公正的人、思想动摇难以做出坚定决策的人、不关心他人所需的人或者因循守旧而没有激励能力的人占据着领导的职位。海尔明确表明，不要根据简单的测试试卷的测评结果选择领导和确认领导候选人是否拥有可以使他的领导能力更加卓越的显著品质的重要性。