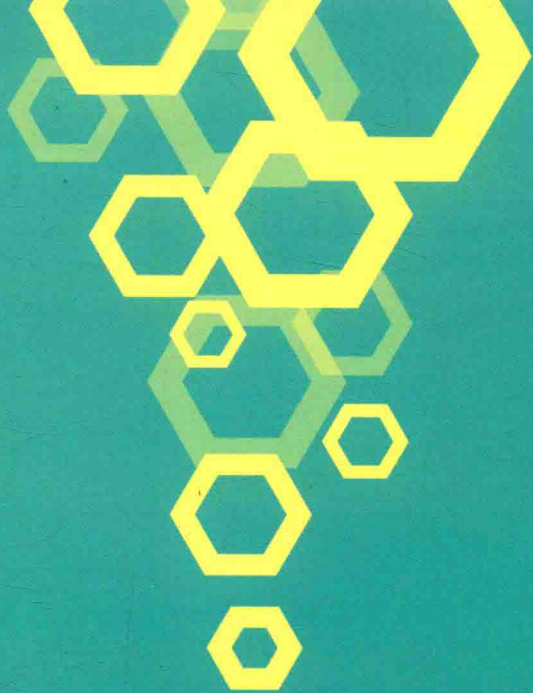




DANGDAI ZHONGGUO
ZHONGXIAOXUEXIAO ZUZHI BIANGE DE
JIAZHI FANSHI YANJIU

当代中国 中小学校组织变革的 价值范式研究

薄存旭◎著



教育科学出版社
Educational Science Publishing House

当代中国 中小学校组织变革的 价值范式研究

薄存旭◎著

教育科学出版社
· 北 京 ·

出版人 李 东
责任编辑 李正堂
版式设计 沈晓萌
责任校对 张 珍 张晓雯
责任印制 叶小峰

图书在版编目 (CIP) 数据

当代中国中小学校组织变革的价值范式研究 / 薄存旭著
—北京：教育科学出版社，2016.8
ISBN 978-7-5191-0638-6

I. ①当… II. ①薄… III. ①中小学—学校管理—体
制改革—研究—中国 IV. ①G637

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 156119 号

当代中国中小学校组织变革的价值范式研究

DANGDAI ZHONGGUO ZHONGXIAOXUEXIAO ZUZHI BIANGE DE JIAZHI FANSHI YANJIU

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号

邮 编 100101

传 真 010-64891796

市场部电话 010-64989009

编辑部电话 010-64989445

网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

制 作 北京金奥都图文制作中心

印 刷 北京九州迅驰传媒文化有限公司

开 本 169 毫米×239 毫米 16 开

印 张 21

字 数 308 千

版 次 2016 年 8 月第 1 版

印 次 2016 年 8 月第 1 次印刷

定 价 48.00 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

作者简介

薄存旭（1980— ），男，山东临沂人，博士，教授，硕士研究生导师，现任职于临沂大学高等教育研究院，长期致力于高校管理、教育管理伦理等领域的研究。先后主持国家社科基金项目 1 项，山东省社会科学规划项目 2 项，作为核心成员参与了 10 余项国家级、省部级课题的研究工作；出版专著 1 部，在《教育研究》等权威期刊发表论文 30 余篇，参与编写著作 5 部；获得山东省社会科学优秀成果奖、山东省软科学奖、临沂市社会科学奖等 7 项奖励；自入职以来，多次被评为临沂大学先进工作者，2014 年被评为临沂大学社会学科新秀；现兼任山东师范大学硕士研究生导师、山东省教育科学研究院兼职研究员。

序

对于学校组织变革而言，任何一种选择，都是一次价值评判，它关涉的核心是对变革善恶、好坏的评判，已经成为教育变革伦理研究中的重要议题之一。中国基础教育变革已经进入深水区，浅层次的技术变革路线已日显疲态，只有给予中小学组织变革价值范式转换足够的重视，才能明晰不同价值取向的关系，寻求到组织变革的理论基础、操作原则、操作策略和支撑条件，并为变革实践寻求合道德性论证。针对现有研究不足，需要引入场域理论和教育管理现象学理论，运用其涵括的资本、惯习和实践感等概念解读现状，在破除二元分化的前提下深化研究该问题。

本著作是基于教育变革伦理问题而提出的，在充分梳理国内外研究现状的基础上，对中小学校组织变革价值范式的概念进行深度解读，然后，基于我国当代变革的历程和现实状况汲取美国相关变革的经验和教训，提出了学校组织变革价值范式转换的路径。从理论上阐明了不同价值范式的运转机理，系统总结了当代中国在该领域中的经验和教训，展示了变革的未来方向；同时，也在实践层面上向管理者、教师以及其他相关人员发出了警示性信号，对反思其相关行为、

明确未来走向和如何脚踏实地地进行变革等都具有促进意义，充分体现出了以下四个创新点。

一、选取一个新颖的研究角度，明确了中小学校组织变革的关键方向

任何一次变革的背后都有一种价值问题，在任何一个特定时空内，都会找到某种占主导位置的价值范式；然而，当前我国学界对学校组织变革的研究大多集中在制度和技术层面，对价值问题的关注度不够；并且，对价值的研究也大多集中在宏观教育层面和应然论证层面，对学校组织层面的价值运转机理缺乏了解；这在很大程度上使承载着变革重任的学校组织变革陷入了混乱局面，致使制度和技术找不到价值方向，学校组织变革缺乏合道德性的基础。本著作正是选取了其中时代痛楚的研究角度，为学校组织变革明确了关键方向。

二、借助有效的理论工具，提升了探寻价值范式问题的能力

突破主客观二元思维方式，破除宏观与微观研究相分离的困局，一直是当代教育管理研究界所追求的。本著作引入场域理论和教育管理现象学理论，成功地化解了价值范式研究中的一些难题。两者都重视实践感，在实践领域中，个体主观认识与组织客观形态充分融合在一起，从而使学校组织变革和价值范式等概念获得了新的意义，改变了它们属于纯粹客观或者纯粹主观的狭隘认识，将行为者的主观意识与组织、价值的客观属性融合起来，从而使研究成果既可以关注到宏大的历史背景，也可以观测和体验到个人的具体感，使变革建议更加接地气。这其中涉及几个关键突破点：其一，场域概念的引入，使组织成为实体组织与虚拟组织融合体；其中，场域理论又包括两个重要概念，即资本和惯习；资本概念的引入，使权力类型突破了行政与学术权力的狭隘分类方式，充分展示了政治权力、经济权力、文化权力和象征性权力的运转机理，并且为调整权力格局寻找到了

着力点；引入惯习概念，使价值范式转换寻求到了中心点，即为什么会变，为什么不会变。其二，引入现象学理论，可以让我们获得一双拨开迷惑外衣而直指本质的慧眼，并进而使学校组织、价值范式等概念获得全新的意义，即它们都会以实践感的方式存在。同时，借助该理论工具，也使我们在运用调查法时，转换了执行路径，更加注重教师、管理者及相关人员的实际感受，注重分析他们的生活世界，注重讨论他们之间的实际互动方式等。

三、建构了学校组织变革价值范式的三维模型，系统总结出了不同历史阶段中的经典价值范式及其转换机理，并明确了我国学校组织变革在未来发展中应该遵循的价值范式

当前，教育管理界有关组织变革价值的研究成果已经陆续出现，但有关价值范式的研究成果一直没有浮出水面，前者只是指明了有哪些价值存在，而后者更关注这些价值之间的关系，生成机理和变迁规则。本著作从行为满足对象、行为动力源和行为层面三个维度出发，构建了三维价值范式模型，以此可以对学校组织变革中的价值类型进行归纳、探寻和规范。从历史发展进程和核心要素等方面加以归纳，分别得出了七类典型价值范式，其中，中国当代学校组织变革的典型价值范式是：以阶级斗争为主的“阶级—情感—规劝”型价值范式；以崇拜效用为主旋律的“团体—理性—教化”和“个体—意愿—规劝”型价值范式；以公共责任为主体的“社会—美德—实践”和“个体—信念—选择”型价值范式。其中，中国学校组织变革在未来发展中应该遵循的价值范式就是以“公共责任”为主价值范式。美国学校组织变革的典型价值范式是：“团体—趣味—诱导”型价值范式，“国家—意志—强制”型价值范式，“个体—情感—选择”型价值范式，此三者皆是团体利益制衡价值范式的时代变体。它们有着各自的理论基础、操作原则、操作策略和支撑条件。这一研究结果将对众多变革现象做出解释，并向相关行动者发出警示信息，警惕各种误区，并指明未来的发展方向。

四、归纳出了中国学校组织变革价值范式转换的主要现状及问题，并基于公共责任价值范式构建的基本要求，提出了有针对性的改进建议

全面、真切地了解现实状况及主要问题是实施富有成效变革的前提。本著作从学校组织价值范式构建模型的三维现状、执行工具、支撑条件和教师责任担当等四个方面做了全面调查，通过对数据和访谈资料的分析，对现实状况有了一个基本了解，发现了大量问题。为此，本著作提出了“通向公共责任型价值范式——中国当代学校组织变革的改善之路”的改进建议，主要侧重点有三个：其一，警惕“效用论”价值范式给学校组织变革带来的时代难题，规约“效用论”范式的运用范畴，这对抛弃大量表面看起来有效、实则贻害无穷的一些行为，具有根本上的转向作用；其二，催生主动应对环境变化的组织系统，形成通向公共责任的倒逼机制，这既是历史经验的总结，也是未来变革的关键路径；其三，培育公共治理所需的基本条件，完善生成公共责任的保障体系。本著作提出的改进建议，将使学校组织变革走上相对理性的道路，尽量避免空谈和蛮干。

本著作是本人在《高校社会服务伦理研究》一书出版之后，经过长时间系统思考而撰写的又一本教育管理伦理方面的著作。作为国内系统探讨基础教育学校组织变革价值范式的研究成果之一，既继承了以往研究的优点，也在思维方式、理论基础、研究方法和研究观点等方面取得了较大程度的突破；当然，其中也存在着一些不足和未竟之地，期待本著作能成为一个与同人相互切磋的依托。同时，本著作仅局限于中小学校层面，是学校组织变革价值范式研究的第一分册；对高等学校组织变革价值范式的研究业已展开，也希望自己能尽快完成学校组织变革价值范式研究的第二分册。

薄存旭

2016年1月23日于临沂大学

目 录 |

第一章 引 论	1
第一节 选题缘由与意义	1
第二节 国内外研究综述	10
第三节 研究的理论基础和方法	43
第四节 研究的难点、重点和创新点	59
第二章 学校组织变革价值范式的相关核心概念解读	63
第一节 学校组织及其变革的概念厘定	64
第二节 价值范式的相关概念界定、表述及特征解读	74
第三章 当代中国中小学校组织变革中的主要价值范式及历史变迁	91
第一节 1949—1978：阶级斗争价值范式占据主流	92
第二节 1978 年—21 世纪初：效用崇拜价值范式成为主旨	103
第三节 21 世纪初至今：公共责任价值范式蓄势萌发	116
第四章 公共责任价值范式：中小学校组织变革面临的现状与主要困境	129
第一节 中小学校组织变革面临的现实状况	130

第二节	中小学校组织变革面临的主要困境	174
第五章	当代美国中小学校组织变革的主要价值范式与反思	195
第一节	多元团体利益制衡：当代美国中小学校组织变革中的 主要价值范式	196
第二节	当代美国中小学校组织变革价值范式的批判与借鉴	232
第六章	公共责任型价值范式：中小学校组织变革的改善之路	249
第一节	反思价值化管理的运行逻辑，规约“效用论”范式的运用 范畴	250
第二节	催生主动应对环境变化的组织系统，形成通向公共责任的 倒逼机制	262
第三节	培育公共治理所需的基本条件，完善生成公共责任的保障 体系	273
结 论		287
参考文献		291
附录 1		305
附录 2		315
附录 3		319
后 记		321

第一章 引 论

对于学校组织变革而言，任何一种选择，都是一次价值评判，即学校组织变革的过程和结果与人们的价值期望是否相符，它关涉的核心就是对变革善恶、好坏的评判。时至今日，形形色色的价值类型在狭长的时空隧道里尽然登台，以至于让人产生举手无措的眩晕感；然悉数这些价值类型，不禁会发现，它们在特定时空内会聚拢在一起，形成具有共同理论基础、操作原则、操作策略等的价值范式。抓住了它，也就看清楚了左右学校组织变革的深层因素，不但可以明确学校组织在变革中形成了哪些基本价值范式，它们之间的转换机制是怎样的，而且还可以以此作为观察、规范、发现和解决学校组织变革价值问题的有力工具。

第一节 选题缘由与意义

一、选题缘由

当前，我国基础教育学校的组织改革已经进入深水区，浅层次的技术改革路线已日显疲态，单纯管理技术方面的改革只能解决部分表层问题，往往难以解决组织系统中存在的根本问题，有时还会引发新的组织管理危机。自20世纪末，相当一部分学者就认为，中国学校组织运行的现状是由教育体制改革造成的，组织改革也应当从体制改革再次入手，如此方能解决制约学校组织发展的瓶颈性问题。然而，从实际改革的设计和执行情况来看，这一设想的落实情况并不乐观，呼声虽高，落实程度却不尽如人意。究其原因，我

们发现，体制改革往往或热衷于细微关系调整，或致力于宏大结构变动，并且大部分皆止步于技术调节，体制背后的价值问题没有得到应有的重视。从管理层面来看，相对于其他组织运转要素来讲，价值具有相对虚化、不易操作的特点；但从组织深层次运转机理来看，价值对组织运转具有根本性的影响，它关乎组织理念、制度、行为的善恶标准，是判定组织是否达到善治的关键衡量要素。相对于客观性较强的技术性要素，价值更表现为一种内在的认同：对于个体而言，价值是一种内在规则的认同和遵守；对于团体而言，价值则是一种组织共同体的自觉认同和遵守。因此，体制背后的价值取向如果不能得到根本性的关注和调节，那么，中小学组织改革就极有可能会面临着一些通过单纯管理技术变革而无论如何也无法解决的难题。这是因为，体制改革如果遭遇到了价值冲突、价值落伍和价值超前等问题，就会陷入利益冲突的泥潭而无法自拔，最终而不得不流于形式，效果与预期之间大打折扣，甚至产生负功能。以体制改革为例，同样的思维方式和结果可以运用于中小学组织改革中的目标、人事、财务、文化等领域。因此，中小学组织改革必须给予价值变革以足够的重视。

“价值”一词自 19 世纪初逐渐进入世人的视野，成为评判行为合理性的关键标准之一，经过两个多世纪的发展，业已经历了多种价值类型的变化。中国中小学组织改革中的价值取向也在当代社会发生了几次大的更迭，各种价值思潮层出不穷，俨然已经进入了价值多元化时代。许多学校的组织改革表面上看起来富有特色，颇有创新之气息；学校的校长、师生员工以及教育行政部门也都往往为之兴奋不已，自认为在推动学校组织变革方面取得了长足进步。然而，我们通过综合梳理发现，学校组织变革中流行的价值取向并非如表面形式那样丰富多彩；相反，很多价值取向在内核、推演逻辑、落实方式等方面都存在着惊人的相似；也就是说，其中存在着某几种较为普遍的价值范式，它们随着社会的变迁，与不同组织要素结合起来，不断改头换面后，在特殊的环境中通过特殊称谓、运行程序和结果等显现出来。任何一种价值范式都具有自身的内涵和运行方式，在不同时代与不同组织要素结合时，都会显露出其本有的难题；组织改革者往往只对其有利于组织发展的表现感兴趣，而对其中潜在的隐忧并不敏感，或者不愿触及非预期性结果，

由此导致学校组织变革有可能滑入改革的价值陷阱；因此，中小学组织改革的设计者和执行者应该对此具有清醒的认识。但从实际改革情况来看，无论是理论研究者，还是中小学教育一线工作者，对此都没有形成清晰的认识；一方面是没有引起足够的重视，另外一方面是对其中的价值范式缺乏深入的反思和研究，即使遇到了相应棘手的问题，也难以采取行之有效的措施。正是鉴于上述原因，我们认为非常有必要对学校组织改革背后的价值范式问题进行深度研究；对当代中小学组织改革中的价值范式进行梳理，寻求具体的价值范式，探求其转换机理；比较境内外历史经验和教训。这不仅是学校组织变革和教育发展之需，也是社会时代发展之需，具体缘由主要表现在以下几个方面。

（一）深度剖析当代学校组织变革历程的需要

读史可以明鉴，知古可以鉴今。中小学组织改革已经进入综合深化改革的深水区，我们该走向哪里？我们能走向哪里？我们需要哪些支撑条件？我们能提供哪些支撑条件？要对这些问题进行回答，须从历史的角度和高度来探求学校组织变革的始末，从中寻求到化解时代难题的钥匙。对于当代中国学校组织变革发展的历程，可以从很多种角度来进行总结和梳理，政治变革路径、经济发展方式和文化嬗变历程是常用的研究思路，它们对于理解学校组织变革的发展具有重要参考价值；然而，它们也分别存在着一些盲点和缺陷。从政治路径变革来看，学校组织变革的研究多为宏大性的叙事，对微观的关注明显不够；从经济发展方式来看，学校组织变革中的经济思维方式明显存在偏颇；从文化嬗变历程来看，学校组织变革研究多半变成了难以操作的现象解释和感慨。因此，如何另辟蹊径对我国当下学校组织变革的历程进行梳理，发现其中存在的问题，便成为当下急需。本著作拟从价值范式转换的角度切入其中，运用场域理论，将宏大叙事研究与微观互动研究有机结合，以价值范式为线索梳理当代学校组织变革历程，深度剖析其机理。这样才有利于看到其中存在的独特问题，为学校组织变革寻求价值上的依托。

（二）促进学校组织变革实践智慧生成的需要

学校组织变革中，既不缺乏信誓旦旦的推动者，也不缺乏稀奇古怪的创意和谋划，缺乏的是那些既拥有改革技术智慧又不乏道德约束的推动力量。

在当前学校组织变革的探索历程中，校长、师生员工和教育行政主管者都不缺乏改革的激情，创新发展成为衡量工作成效的重要标志之一，于是乎，各种推动力量绞尽脑汁，怪招频出，令人应接不暇。例如，（1）以己之力，纵横学校组织。时下为了创建特色组织文化，有一种现象非常普遍，即以校长之某一口号定义学校组织整体运行精神；无论出于何种高度和何种目的，以某一人之口号作为组织思想，都是独断管理和武断行事的表现。学校是育人之地，而育人工作是综合全面性工作，难以通过单一口号实现育人工作的全面发展；同时也会造成组织管理文化无法有序衔接，一届领导班子换一个口号，一届领导班子对学校进行一场大动干戈性的改革，一所学校办了十几年，甚至是几十年，竟没有人清楚地分辨出本校的组织文化和追求是什么。（2）以时代扭曲之所需，锻造学校组织之全貌。国内 H 市二中以塑造高考大军为荣，严格的军事化管理，充满“鸡血”味道的豪言壮语，管理者以异常富有鼓动性的言语和行为引领师生员工奋力打造高考城堡，而其中的师生或许可以用“煞气冲天”来形容，或许可以用“沉默的羔羊”来比喻；连同学校网站主页也都充满了革命的红色气息；然而这种组织中是否还有真的教师、真的学生？是否还存在真的教育生活？学校组织已经变成了一部对扭曲社会评价制度曲意逢迎的机器。（3）为改革而改革，曲意逢迎改革之前沿。国内 S 省某乡镇初级中学，因为基础教育课程改革而被推到改革的风口浪尖上。对于一所乡镇中学而言，现有之改革局面来之不易，但其改革的成功经验则在于恰当地拿捏了社会、政府、家长和市场需求；实际上，学校组织变革成也是缘于迎合，败也是在于迎合。学校组织要改好，制度和课程都是外层工具和渠道，价值转换、生成和共享才是关键。

“实践智慧”缘起于亚里士多德，意指在复杂多变的环境中，个体不但具有技术制作能力，同时还要具有足够的德行保障；以理性为基础，亚里士多德将实践智慧作为个体意向和行为的旨归。亚里士多德认为，实践智慧是“一种特殊的理智模式，它既不是科学的，也不是制作的，更不是沉思的，它是实践推理的能力，它处理那些与善恶相关的偶然性事务的特殊情况”^①。

① 罗伯特·哈里曼：《实践智慧在二十一世纪（上）》[J]，刘宇，译，现代哲学，2007（1）：64。

经过古典发展、文艺复兴和现代化之后，实践智慧已经与信息技术所导致的政治和知识网络系统纠缠在一起，成为对抗既定文化秩序的表达方式和代名词。时至今日，实践智慧“之所以受到重视，正是因为它是一种在无法控制的变化当中生活的手段。它摆脱了现代主义的统治，而正值其被吸收进主要由市场经济和私有企业所塑造的全球文化之中时，它又维持着民主政治，而且，它还为克服学院、公共知识分子和普通公民之间的社会分化提供了可能性”^①。自实践智慧出现在现代社会和后现代社会，无论是在哲学领域，还是在政治领域，它都纠缠于一对关系中，即个体在复杂环境的自主意识、能力与环境中的规则约束之间的协作与对抗；其中，个体和社会价值取向多有不同，技术变革与政治走向也多有变动，区域文化中对个体和社会紧张关系的塑造程度亦多有差异；由此使实践智慧形成了一个复杂的理论群体，不但难以梳理清楚，而且还会因为过分偏执上述核心关系中的某一端，致使关系遭到肢解，而陷于崩溃的困境。实际上，这不仅仅是当前实践智慧面临的时代境遇，也是自诞生以来自身无法回避的核心问题，例如，康德认为：“在不同原理和哲学的分类上应用这些术语时，流行着一种引人注目的误用：人们把遵循自然概念的实践（das Praktische nach Naturbegriffen）和遵循着自由概念的实践（dem Praktische nach dem Freiheitsbegriffe）认作是同一个东西……”^②也就是讲，将自然层面的技术自由误等同于精神本体层面的自由，世人将实践智慧肢解后，多保留了外层形式化的内容。康德所担心的或许更多的是个体的意识和行为践行；而在现代社会中，标准化程序与行动者的自我判断、考量之间的紧张关系日趋严重，由技术规约、制度控制、消费主义、全球化等因素而带来的强力隐性控制，更使实践智慧面临着巨大的时代困境。虽然行为主体在其中也多有自身的主动表现，例如，在政治活动中，事件中的观众并非消极接收，而是以自身不同方式来应对事件中的多方参与者，然而这种应对仍然表现出巨大的疲态，更多是一种逆来顺受，或者是无奈的应付。后现代社会中，实践智慧再一次得到前所未有的重视，反规则、反传统、反控制成为一种追求，然而，后结构主义的追求与时代所面临的问

① 罗伯特·哈里曼，实践智慧在二十一世纪（上）[J]．刘宇，译．现代哲学，2007（1）：65．

② Immanuel Kant, Kritik der Urteilskraft [M]．Berlin: Suhrkamp Verlag, 2008．

题，仍然将实践智慧本有的紧张关系推到一个新的阶段，它必须去解决后殖民主义、文化帝国、消费霸权、符号控制等一系列时代难题。这些难题不仅仅是时代的挑战，更是时代提出的任务。对于任何一个领域，尤其是对教育而言，必须探索、发掘实践智慧，更要生成实践智慧。

学校组织变革需要改革的实践智慧。而相对于其他领域而言，学校教育系统又有着任何其他系统所无法比拟的复杂性，因此，其中所蕴含的实践智慧则更要面临着各种时代考验，这也就警示着那些与学校组织变革相关的行动者必须深刻反思和分析其中存在的时代价值难题。以此作为研究对象，必然有助于生成学校组织变革的实践智慧。

（三）提高客观评价改革风险能力的需要

当前，学校组织变革在相当程度上已经进入了崇拜创新的时代，以能标新立异为荣，大到学校组织整体变革，小到局部微小组织调整，都是如此。在这一过程中，创新的基本方式有多种，或是引进国外经验，或是模仿某一名校，或是凭借主管者以往经验和嗜好，抑或是一时之冲动。综合梳理一下这些创新之举，绝大部分都是从短期制度和技术调整方面入手的，它们也能在短期内对其中的某些难题产生一定的疗效，但从管理者的角度来讲，为了提升自身形象，为了扩大学校在行政主管部门和社会层面的影响力，总会不遗余力地鼓吹其中的某些成绩，而对其中的某些长远性隐忧则置之不理或视而不见；因此，这种行为方式必然降低了组织在未来发展中抗风险的能力。

本著作从价值范式角度切入其中，力在探求影响中小学组织改革中的深层因素，探寻改革中的价值追求是如何影响其他组织要素的，进而又是如何引发系列组织问题的。从表面来看，当前学校组织变革呈现出价值多元性或者混乱性特点，但这不过是一种假象，实际上，在相当长的一段时间内，学校组织变革都会被某一种或几种价值范式所左右。这种误解导致学校在改革中总是把自己想象成一种成功的改革典范，甚至在改革之初就已经做了既定性的预设，这种思维和行为方式往往会过于片面强调改革的短期正面价值，而忽略了其长远的负面影响。任何一种价值范式都会拥有自己独特的理论优势，但也会潜隐某种价值风险，当某种改革在自觉或者不自觉地遵循着某种价值范式之时，其改革中的风险往往也是难以回避的。因此，总结当代中国

基础教育学校组织变革中的价值范式、表现形式及其转换机理,对各种学校组织变革进行价值范式上的分类,分析其中存在的可能风险,提高客观评价改革风险的能力,就成为研究的需要。

二、研究意义

本课题从学校层面和价值范式角度切入教育改革,从一个新的角度来审视和反思当前教育改革的经验与教训,提出相应改革建议,具有较强的理论意义和实践意义。

(一) 理论意义

其一,有利于寻求一种有效解释学校组织变革的理论途径

价值指标是评价学校组织变革成败的根本性指标,也是影响学校变革的关键因素之一。以往研究对伦理价值的关注度不够,导致学校组织变革长期疲于应付各种形式化考评。在20世纪70年代以前,各种教育政策多关注技术革新;20世纪70年代以后,研究者和实践者逐渐发现,缺乏价值维度的技术注定是缺乏导向的,不但解决问题的效率不高,而且导致政治、经济和文化精神的衰落。因此,从价值转换的角度研究学校组织变革,实际上是从以上衡量标准中开辟出了一条更具有根本意义的解释途径,对一线管理者而言尤其重要,这可以使他们在理论层面关注学校组织变革的价值之维。

同时,运用价值范式转换来研究学校组织变革具有独特的方法论意义。美国著名科学哲学家托马斯·库恩(Thomas Samuel Kuhn)在学术界率先提出了“范式”概念,其意指“某一科学领域的科学共同体所持有的基本理念,所遵循的价值观以及在基本理念和价值观指导下形成的行为模式、评价机制和标准等”^①。范式变革即是从一种认同状态进入到另外一种认同状态,它有利于研究者克服二元分化的思维方式,将学校组织变革置于具有多元化互动的体系之中,看到多元主体在其中的影响,摆脱单纯某一方或者某几方力量的思维方式。实际上,在范式转换的过程中,各方力量会以多种多样的方式实现对组织发展的影响;与价值范式转换理论相结合的理论还有场域理

^① 温泉,价值范式转换与发展低碳经济[J].经济导刊,2011(9):88.