

■ 人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

■ 丛书主编 黄健 副主编 刘德恩

ZOUXIANG LINGDAOZHE
JIYU SHIJIANXUEXI DE ZHAGENLILUN YANJIU

走向领导者

——基于实践学习的扎根理论研究

■ 李茂荣 著

 中国人民大学出版社

■ 人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

■ 丛书主编 黄健 副主编 刘德恩

ZOUXIANG LINGDAOZHE
JIYU SHIJIANXUEXI DE ZHAGENLILUN YANJIU

走向领导者

——基于实践学习的扎根理论研究

■ 李茂荣 著

中国人民大学出版社
·北京·

图书在版编目 (CIP) 数据

走向领导者: 基于实践实习的扎根理论研究/李茂荣著. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 11
(人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书)
ISBN 978-7-300-20072-9

I. ①走… II. ①李… III. ①乡镇-管理-研究-中国 IV. ①D625

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 254751 号

人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

丛书主编 黄 健 副主编 刘德恩

走向领导者

——基于实践学习的扎根理论研究

李茂荣 著

Zouxiang Lingdaoze

出版发行	中国人民大学出版社	邮政编码	100080
社 址	北京中关村大街 31 号		
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511770 (质管部)	
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)	
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)	
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京宏伟双华印刷有限公司	版 次	2014 年 12 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	印 次	2014 年 12 月第 1 次印刷
印 张	12	定 价	35.00 元
字 数	280 000		

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换



总序

自1996年经济合作与发展组织发表《以知识为基础的经济》报告以来,越来越多的学者将当代社会描绘为“知识社会”和“学习型社会”,将生活于其中的个体描述为“知识工作者”和“终身学习者”。相应地,“人力资源是知识社会第一资源”的理念得到了国际社会的广泛认同,各国纷纷将人力资源开发作为新世纪优先发展战略,提升组织机构、劳动力队伍和国家整体的竞争力。

新领域的兴起

相比传统社会中每个人都要学习才能适应生存需要的社会现实,当代社会对学习的高诉求实质上反映的是人类学习方式的变革、人类累积知识方式的变革和传递知识方式的变革。近二十年来,由于建立在认知学习理论基础上的学校教育在适应上述变化方面的不足,人们开始重新思考“学校—教育—工作—学习”之间的关系。人类如何在工作实践中学习、通过工作实践学习以及依靠工作实践学习的现象引起了教育学界的浓厚兴趣。基于工作的学习研究与发展干预成为教育学界的“新疆域”,并已经形成了两种典型的研究范式,即人力资源开发范式和工作场所学习范式,它们可以说是同一枚硬币的“不同两面”,反映了两种不同学术传统对于以“工作—学习—发展”为核心的研究主题的学术追求。

人力资源开发范式主要代表了北美学者的研究传统,它兴起于20世纪70年代的美国。1970年,乔治·华盛顿大学设立了世界上第一个人力资源开发专业(Human Resource Development, HRD),标志着组织内基于工作的学习开始得到系统的、专门的研究。工作场所学习范式主要来自欧洲及英联邦国家,它兴起于20世纪90年代。欧洲学习与教学研究学会的“学习和专业发展”特别兴趣小组被认为是最早聚焦工作场所学习的研究团体^①,而自1999年开始举办的国际工作与学习研究大会(International Conference for Research Work and Learning),则是推动这些地区和国家工作场所学习研究蓬勃发展的重要力量。

两个学术共同体

尽管从用词上看,人力资源开发和工作场所学习大相径庭,并且两者在早期发展阶段确实存在一些差异,如人力资源开发更强调组织的绩效目标和干预实践,而工作场所学习更关注主体的学习与发展过程。但是,随着这两个学术共同体的发展与互动,两者之间呈现了大量共同之处:从追求的目标来看,两者都旨在通过大力推进工作场所各种学习活动,保持和增强劳动力队伍在日益变化的全球化知识经济中的竞争优势;从研究的领域来看,两者都经历了从聚焦工作场所内有计划、有组织的正式学习活动向聚焦工作场所真实情境中大量非正式的学习实践活动的转变;从研究的问题来看,两者都经历了从关注如何提升制度化学习的效果向关注作为一种学习环境和知晓场的工作场所学习效果的转变;从

^① Gruber Hartel, “Researching Workplace Learning in Europe”, Malloch, Cairns, Evans, N. O’Connor (Eds.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, SAGE Publications Ltd., London.

研究的理论视角来看，两者都经历了从以认知理性学习理论视角为主导向以社会实践学习视角为主导的转变。这些转变极大地拓展了原有教育与学习研究的空间，转换了原有教育与学习研究的视角和问题维度，从而即使不说它们是一种对传统的教育与学习研究的颠覆，至少也是对传统的教育与学习研究的重要补充。概而言之，自 20 世纪末期以来兴起的“工作—学习—发展”学术与实践领域，不再仅仅是少数培训专家或学者热衷的话题，而是受到教育学、管理学、经济学、心理学、组织学和社会学等多学科领域学者的日益关注，成为一个新兴的、典型的“互涉学科”，也成为攸关教育界、工商界乃至国家或民族生死存亡的重要战略议题。一些学者预言，在 21 世纪，这一领域将为人类的发展做出重要贡献。^①

本丛书的诞生

在我国，21 世纪以来人力资源开发作为国家重大战略受到了党和国家领导的高度重视，“建设人力资源强国”成为《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》中与教育现代化、学习型社会建设并列的三大战略目标之一。而工作场所学习作为终身学习的重要部分，是开发人力资源最现实、最直接、最有效的途径。但相关的理论研究和基于经验的实证研究在我国还较为匮乏。

“人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书”是我国首套以人力资源开发和工作场所学习为研究专题的系列丛书，它以国际学界相关研究视角与研究方法为参照，基于中国本土现实问题展开深入的研究。它也是全国首创的华东师范大学教育学一级学科下的自主设置学科——人力资源开发与教育专业的师生们近几年共同努力的成果。首批推出的四本专著主要是基于四名博士生的博士论文研究工作，这些年轻的学子们对于如何建设人力资源开发学科、如何面对不同职业人群开展工作场所学习研究等问题进行了难能可贵的开创性探索。这些研究成果不仅反映了华东师范大学人力资源开发与教育专业建设的历程——从如何建设专业到如何开展学科研究的转变，还体现了我们努力与国际相关领域的学术同行开展学术对话的勇气与追求。

本丛书的特点

本丛书试图具有这样的一些特点：（1）研究成果具有一定的理论水平和原创性。（2）理论视角能够反映当前国际相关领域学术发展的趋势。（3）研究方法尽可能符合国际学术规范。（4）研究问题能够体现当前社会实践中的现实问题和重要学术难题。其中，欧阳忠明博士的《学科互涉视阈下人力资源开发学科建构研究》是国内第一部系统探讨人力资源开发学科建设的著作，他通过审思美国人力资源开发学科 40 多年来的发展问题与经验，从学科互涉角度探讨了人力资源开发学科建构路径，从而初步回答了如何建设我国人力资源开发学科的重要问题。何爱霞博士的《成人教育工作者专业社会化的叙事探究》是国内第一部系统研究成人教育工作者专业社会化的著作，她运用叙事研究方法，走进成人教育工作者的生活世界，倾听成人教育工作者的声音，深度描述了七位资深专家型成人教育工作者的生活经验与感受，诠释了成人教育工作者丰富多彩的专业社会化图景。李茂荣博士的《走向领导者——基于实践学习的扎根理论研究》是国内第一部采用实践性学习研究视角及扎根理论研究方法的学术作品，他通过对生活在江西农村的镇长们工作、生活的调查，生成了领导者（镇长们）在“实践中知晓”的扎根理论概念，解释了领导者在日常领

^① Boud & Garrick, *Understanding Learning at Work*, Routledge, London, 1999.

导实践中学习的过程，并发展了如何研究日常实践学习的敏感性概念框架。吴刚博士的《工作场所学习与学习变革——基于项目行动学习（PBAL）的理论研究》是国内第一部应用建构扎根理论研究方法对工作场所学习领域的问题进行研究的著作，他立足于中国本土企业开展的基于项目行动学习（Project-Based Action Learning, PBAL）的实践，扎根于原始经验数据，获得了一系列工作场所学习领域本土核心概念与范畴，并从个体、团队与组织三个层面建构了“基于项目行动学习连续统一体模型”。

本丛书的宗旨

推出本丛书还有更进一步的目的一一吸引和汇聚更多的学术同人，共同推动人力资源开发和工作场所学习研究在中国的发展，并最终在这一领域形成有国际视野和中国特色的有分量的系列研究成果。当前，西方学术界普遍认同的一个观点是人力资源开发和工作场所学习研究既是专业实践领域，也是一个新兴的、跨学科的学术理论领域。我们认为，人力资源开发或工作场所学习研究要作为一门专业和学科，除了需要有特定的研究领域、实质性的知识理论体系、历史与传统和专门的语言或其他符号系统等外，还需要形成一个身份明确、相对稳定的学术共同体。从国际发展趋势来看，自从1970年美国乔治·华盛顿大学首开先河在全世界设立首个人力资源开发专业以来，全美已经有200多所大学开设了人力资源开发专业。其他发达国家如英国、德国、澳大利亚、荷兰等，以及亚洲一些国家（或地区）如日本、韩国、泰国、马来西亚、印度以及我国台湾地区等，也纷纷开设了相关专业。一些专业团体如著名的美国培训与发展协会（ASTD，2014年5月更名为美国人才管理协会）、国际人力资源开发研究会（Academy of Human Resource Development, AHRD）、国际培训与开发组织联盟（International Federation of Training and Development Organization, IFTDO）的蓬勃发展，以及专业杂志如《人力资源开发进展》、《国际人力资源开发》、《人力资源开发评论》、《人力资源开发季刊》和《工作场所学习杂志》等不断涌现，逐渐形成了这一领域基本的学术规训制度，从而有力地促进了相关学术共同体的形成，成为推动这一学科发展的活跃而强有力的因素，并促使这一新兴学科逐步形成独特的专业话语体系，获得自身的专业合法性地位。

与西方国家相比，尽管人力资源开发概念在近年同样获得了我国学界的关注和重视，但人力资源开发学科专业建设仍然没有获得应有的重视。一个显见的证据就是直到目前为止，我国仍然没有把人力资源开发专业列入国家学科专业目录中。事实上，关于人力资源开发对于我国经济社会发展的重大意义以及开设人力资源开发专业的必要性、可行性及其所蕴藏的巨大的社会需求已无须在此赘述，我们和一些同人已对此进行过很多对话与论证。基于我们团队的各种努力，华东师范大学还有幸被一些同人冠以中国人力资源开发专业的“播种机”和“推销员”的称号：2007年，华东师范大学教育学一级学科自主设置了我国首个人力资源开发与教育专业；2010年，华东师范大学成功举办了第九届国际人力资源开发学会年会（亚洲分会）；2011年，华东师范大学与丹麦罗斯基勒大学（Roskilde University）合作建立了我国第一个工作场所学习研究中心；同年，华东师范大学成功举办了第七届国际工作与学习研究大会。然而，新专业的建设之路并非一帆风顺，当前我国传统学科藩篱的存在、“工作—学习—发展”研究力量的分散和学术共同体的微弱，使这一面向13亿人口中至少占到70%以上劳动年龄人口终身学习的领域至今仍未受到学界应有的重视。因此，我们由衷希望通过本丛书的出版，不仅获得外部学术共同体的理解与认同，

而且还能促进内部学术共同体的形成，以推动人力资源开发和工作场所学习这一新兴领域逐步形成自身独特的专业话语体系，为我国终身学习领域的理论、实践与政策研究推波助澜。

本丛书的价值

总之，随着全球化社会的急剧变迁、工作观的改变及终身学习思潮的席卷，传统的教育领域正在进行着一场深刻的革命，教育与学习已经超越了学校的围墙，走进了每一个人的日常工作和生活，成为人们必不可少的生活内容，成为个人、组织在剧烈变动的社会中适应变化的利器。而对于一个组织、地区和国家来说，工作场所学习即是最为直接的、最为有效的人力资源开发途径，也是个人、组织和社会可持续发展的必要保障，是构成学习型社会的重要基石。发轫于教育学科的“工作—学习—发展”研究领域，越来越多地与人、组织及社会的可持续发展联系在一起，并将人的职业需要与人文需要和解放需要融为一体。因此，“工作—学习—发展”作为一个新兴的、具有学科互涉性的学术和实践领域已然显现，成为教育领域理论研究、实践探索和政策发展的“新疆域”，是学习型社会和终身教育体系建设不可或缺的内容，其对于促进国民的终身可持续发展、实现我国从人力资源大国向人力资源强国转变的战略目标具有重要而深远的意义。

四位博士作为学术新人，要在一个全新的研究领域建构自己的学术话语实属不易。作为他们的博士生导师，我很高兴他们能够放弃急功近利的心态，有“望尽天涯路”的追求以及“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”的心甘情愿，一直为这一新领域的发展付出努力。我深知他们的每一部著作还存在一些不足和争议。但是，我由衷希望这些不足和争议能够为来自不同学术领域学者的讨论和深入研究打开“话语”空间，这对于丰富基于本土情境的终身学习领域的研究意义非凡。我还由衷地希望四位青年才俊能够在这片充满生机、充满美好前景的新领域继续潜心研究，有耐得住“昨夜西风凋碧树”的毅力和“独上高楼”的决心，为广大读者奉献更多、更好的作品。同时，也由衷欢迎学界同行和广大读者不吝赐教。

致谢

本书毫无疑问地凝聚着近十年来为华东师范大学人力资源开发团队做出了各种学术贡献、提供了各种支持的前辈们、领导们、同人们、国际合作伙伴们（特别是以 Henning Salting Olesen 教授领衔的丹麦罗斯基勒大学研究团队）以及全体师生们所付出的大量心血，凝聚着有着敏锐的学术眼光、为本丛书的出版严谨工作的中国人民大学出版社李丽虹等编辑和出版社领导所付出的大量心血。虽然无法在此全部罗列支持者的姓名，我们一并向他们致以深切的谢意！同时，本丛书主要依托上海市浦江人才项目资助（项目名称：造就专业人才竞争力：国际视野下专业人才持续专业发展研究，项目编号：10PJC033），属于该项目的重要成果。

黄健

2014年6月1日
于华东师范大学丽娃河畔



自序

一直以来，我坚持认为读者才是每一部著作的“真正作者”，著作的原作者只不过为读者解释特定社会或自然现象提供了一些材料或工具。因此，我原本没有打算要写一个高度浓缩的自序“误导”读者对本书内容的解读，更没有想过要请一位学术名家为自己作个序从而造成本书具有权威性的“错觉”。为了回应中国人民大学出版社编辑老师提出丛书统一安排自序的要求，我最后决定只是向读者简要介绍开展本研究时自己对工作场所学习研究发展境况的一些认识，这样既有助于读者从整体情境中理解本书的追求和基本立场，又能避免先入为主地把一些观点“强加”给读者。

“走向领导者——基于实践学习的扎根理论研究”这一标题可能会让读者把重点放在“领导者”这一概念上。然而，正如我在著作中已经强调的，本研究的主要目标是通过以领导者为研究对象探索如何开展日常实践的学习研究。我开始关注日常实践中的学习与发展现象源于工作场所学习研究领域世界知名学者芬威克（Fenwick）提出的富有颠覆性的、启发性的思想，即“日常生活即教学——即使它不总是教育”^①。这一观点带给我的冲击和震撼相当大，因为它几乎完全改变了关于工作场所学习（或学习科学）应当研究什么和应当如何开展工作场所学习研究的假设与观点。与大多数人一样，我一直理所当然地认为教学只是发生在特定场所（如教室）中的教师与学生的“教—学”互动关系中。因此，我自然而然地把这种基于学校教育研究而形成的学习视角带入到工作场所学习研究中，把工作场所学习理解为发生在工作场所内的学习，然而却忽视了对工作场所学习的内在属性的思考。在接触到芬威克的思想观点后，我开始反思并迫切寻找以下问题的答案：什么是日常生活？为什么日常生活就是教学？日常生活与学习之间有什么联系？如何研究日常生活中的学习？如何在日常生活分析与工作场所学习研究之间建立关联？在对上述问题思考的过程中，我对工作场所学习研究日益兴起的一个新研究主题和研究范式——基于实践的学习研究——产生了浓厚的兴趣。基于实践的学习研究不仅与人类主要在实践中学习（learning in practice）、通过实践学习（learning through practice）和依靠实践学习（learning by practice）的思想观点联系在一起，而且它还嵌入在当前社会科学出现的“实践转向运动”之中。

事实上，在人类社会发展的历史长河中，根植于工作中的实践性学习曾经是人类创造知识、获取知识、实证知识和传递知识的重要源泉和路径。直到笛卡尔主义的兴起，由于人们对科学的、抽象的、正式的知识和技术神话的迷恋，以及对于批量生产人才的学校教育的追求，学校教育被贴上了有效率的、正规的学习标签而被赋予特权地位。相应地，工作场所中基于实践的学习不再被视为人类学习的源泉和重要路径，而且还被沦为同于

^① Fenwick T. & Edwards R., *Actor-Network Theory in Education*. Routledge, 2010.

培训理论运用于实践或为了检验学校知识是否具有实际效用的手段的代名词。然而，自从20世纪90年代起，在西方已经发生了一场把实践概念重新带回到教育与学习研究的运动——它已经成功地被贴上了“基于实践的学习研究”的标签。在这场运动中，莱芙和温格（Lave&Wenger）、布朗和杜吉德（Brown&Duguid）、吉拉德（Gherardi）、尼科里尼（Nicolini）和恩格斯托姆（Engeström）等越来越多的学者对与学校情境适应的、以个体为中心的认知学习理论提出了质疑与批判，并试图从实践理论的视角理解“实践—学习—发展”之间的关系。

基于实践的学习研究的兴起源于大量学者对于基于心理学视角的行为主义学习理论、认知主义学习理论、建构主义学习理论等对于人们在正式的和非正式的教育环境中如何学习的解释能力的批判与不满。基于心理学视角的学习理论对于学习的认识主要包含了以下几点假设：（1）学习被认为仅仅发生在诸如学校的正式学习环境中。（2）学习依赖于被承认的、合格的教师在场。（3）学习总是涉及教师向学生传递或迁移知识的过程。（4）学习被看作是一种即将习得的“产物”——这种“产物”采用一种成文化的、去情境化的知识形式，并且依靠正式的学校制度得到分配。（5）学习在本质上被看作是个体的事情——学习与“心智状态”的变化或个体行为中可观察的变化相关联。（6）个体被看作是学习研究的基本单元——学习可以通过对个体的心智或行为变化的考察得到理解。在上述假设下，个体学习主要求助于类似“说教式”的教学活动——它向学习者有效地迁移他们所需的专业知识与技能。相应地，学习研究也主要聚焦在发现什么是学习者必须习得的和什么是最有效的知识迁移机制。然而，由于在现实中大量存在的理论与实践之间的鸿沟、标准化实践和非标准化实践之间的鸿沟、情境化知识和去情境化知识之间的鸿沟、为了专业人员的知识（即抽象的、理论的专业技能知识体系）与专业人员的知识（即在特定情境中的、行动中的知识）之间的鸿沟等现象，以知识迁移为目标的学习活动被批评为一种忽视专业人员“主体性”和“去技能化”的做法、一种“填表格”的训练或向“作为知识容器的大脑”的专业人员灌输内容。因此，一些学者开始重新反思“教育—学校—学习”之间的关系。这种反思带来了两个基本成果：一是认为应当重新修正把特定历史阶段为促进学习而建构的制度化学校教育等同于学习或教育的观点；二是认为学习研究应当重新思考人类发展与实践之间的关系，并且转向关注人类在实践中的真实学习路径。

尽管基于实践的学习长期被看作从属于由学校提供的有组织的、结构化的教育项目，而不是其自身拥有的合法的、有效的学习方式。然而，基于实践的学习一直保留在一些专业或职业领域中——专业人员只有通过一段时间的实习或学徒式的实践之后，才能获得正式的从业资格（如医生、律师、会计师、教师等）。不过，在上述例子中，实践概念的使用仅仅等同于“做”，由实践提供的学习往往被理解为抽象知识的运用或检验，实践本身并没有成为学习研究的客体。与此相反，基于实践的学习研究并不是简单地呼吁或倡导把实践加入到教育项目中，它试图理解在实践中学习、通过实践学习和依靠实践学习对于学习研究的真正涵义，解释日常实践中的学习如何发生和进行以及如何能够被促进和支持。在这里，实践被赋予工作场所学习研究的首要基本分析单元，实践被看作是意识、意义、知识、学习和身份等社会现象的来源——它们只有在历史的、社会的、物质的实践活动中才能得到理解。与基于心理学视角的学习理论相比，基于实践的学习研究关于学习的认识包含了以下基本假设：（1）学习是实践的整体的、不可分割的一部分；（2）知识是生成

的、具身化的 (embodied)、嵌入性的 (embedded) 和物质性的; (3) 身体和物质在学习中扮演重要的角色; (4) 能动性 (agency) 与结构被看作是一种互惠性的构成关系; (5) 超越仅仅把人的发展看作是学习的轨迹, 社会结构的发展亦被看作是学习的成果。当然, 这些观点并不是激进的, 它具有广泛的知识传统, 如情境行动理论、常人方法学、现象学、话语分析、马克思物质主义等。

概而言之, 基于实践的学习研究不仅对传统学习理论的局限性进行了补救, 而且还导向了一个新的研究领域和研究范式——关注日常实践中的学习与发展。在我进入人力资源开发和工作场所学习研究领域之前, 我的专业背景为公共管理学科, 并且一直对领导力开发与发展研究领域比较感兴趣。这样, 我自然而然地把基于实践的学习研究与领导科学中长期存在, 但一直没有得到理论解释的两个观点连接在一起: (1) 领导者主要在日常实践中学会领导; (2) 领导力可学但不可教。因此, 我以“领导者主要是在日常实践中学会领导的”这一论断作为逻辑起点, 力图通过运用扎根理论方法论和基于实践的学习研究的理论视角, 探索日常实践如何为领导者学习提供适当的学习机会、学习资源、学习内容、学习过程和学习限制等系列相关联的核心问题, 从而不仅解释和说明领导者如何在实践中学习、通过实践学习和依靠实践学习的真实学习路径与过程, 而且还为工作场所学习研究领域中日兴起的基于实践的学习研究提供方法论的思考 (Gherardi)。^①

可是, 当我进一步追溯什么构成了实践、什么构成了日常实践的学习、如何研究日常实践学习等问题的时候, 发现已有文献存在大量多样化的理论视角。换句话说, 目前并没有一个统一的基于实践的学习研究理论视角, 它只是对日常实践学习感兴趣并具有一些共同假设的不同学术共同体的“统称”。特别是, 由于实践是一个具有历史悠久的、多学科的知识起源的概念, 大量学者在使用实践术语上存在较大的差异性。从某种意义上说, 它也还是一个未得到充分发展的、可操作化的模糊概念。理论视角的多样性和实践概念的模糊性, 进而又导致了日常实践学习研究方法论的多样性。这些都成为开展本研究面临的重大困难与挑战, 不过它们最后却成为本研究的主要内容: (1) 发展一个研究领导者日常实践学习的理论视角; (2) 发展一个研究领导者日常实践学习的概念框架; (3) 解释领导者日常实践学习的过程; (4) 思考适合研究领导者日常实践学习的方法论。

因此, 上述四个问题构成了本著作的整体内容。由于工作场所学习研究在我国还是一个“新概念”或“新事物”, 加上基于实践的学习研究又是工作场所学习近年兴起的一个新主题和新范式, 所以我在开展研究的时候所面临的挑战相当大。坦诚地说, 直到现在我仍然未能真正很好地理解基于实践的学习研究。然而, 我仍冒着可能成为批评“靶心”的危险出版著作的一个目的是希望能够吸引我国更多的学者来讨论基于实践的学习研究。如果真的能达到这个目的, 那么我也算对这个领域有所贡献了, 因为只有大家来关注基于实践的学习研究的时候, 这个领域才算真正迎来了发展的春天。

李茂荣

2014年10月于南昌大学前湖之畔

^① Gherardi S., *Practice-Based Theorizing on Learning and Knowing in Organizations*. *Organization*, 7 (2): 211-223, 2000.



目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究问题的缘起	1
第二节 扎根理论方法论的运用	5
第三节 研究问题生成与价值	12
第四节 相关概念的界定	19
第二章 文献数据的分析	24
第一节 文献综述方法的说明	24
第二节 领导者发展研究综述	28
第三节 学习本质认识的综述	35
第四节 基于实践的学习研究综述	40
第五节 实践中知晓概念综述	44
第六节 实践概念综述	48
第七节 身份发展研究综述	52
第八节 敏感性概念框架的说明	56
第三章 研究设计与过程	58
第一节 研究设计框架	58
第二节 实践理论研究视角	61
第三节 数据收集与分析过程	67
第四章 经验数据的分析与解释	74
第一节 镇长的实践场域与行动	74
第二节 镇长成长的总体分析	82
第三节 迎检接待中知晓	89
第四节 文山会海中知晓	94
第五节 文件使用中知晓	101
第六节 话语实践中知晓	108
第七节 生活故事叙事中知晓	115

第五章 形式理论的比较与分析	121
第一节 知识位置的观点比较	121
第二节 日常实践学习过程的观点比较	125
第三节 知识—实践—学习的观点比较	130
第四节 领导者学习的观点比较	132
第五节 实践学习研究概念框架的比较	137
第六章 实践中知晓:结论与启示	142
第一节 嵌入实践中的知识	142
第二节 嵌入实践中的身份	144
第三节 作为实践的领导力	146
第四节 嵌入实践中的学习	147
第五节 一个启发式的概念框架	151
第六节 扎根理论命题与启示	153
第七章 研究的反思	156
第一节 研究质量标准的反思	156
第二节 研究结果价值的反思	158
第三节 研究伦理的反思	159
第四节 研究局限性的反思	159
附录	161
附录 1 关于教育与实践的关系讨论的文献一览	161
附录 2 近年来以题名为“工作场所学习”的文献一览	163
附录 3 扎根理论方法论术语定义	164
附录 4 重点事件半结构化访谈提纲	165
参考文献	166



▶ 第一章 绪 论

如果我们不知道领导者是如何学习的，那么我们又如何能够发展领导者呢？

—— Kempster (2009)

早在 20 世纪 80 年代，就有学者提出了领导者主要是在日常实践中学会领导的观点。然而，领导者究竟如何在实践中学习的问题则依然还未得到充分解释。与此同时，日常生活就是教学的观点也为工作场所学习、人力资源开发和持续专业发展（continuing professional development）等研究领域中的学者所普遍接受。然而，日常生活如何为学习者提供教学、学习者如何在日常生活中学习以及如何研究日常生活中的学习等一系列问题也还未得到充分的理解。因此，日常实践学习研究成为一个迫切需要理论化的重要课题。本章作为导论，主要阐述本课题研究的背景、研究的目标、研究的方法论以及研究问题的生成过程与研究意义。

第一节 研究问题的缘起

选择领导者的日常实践学习作为研究课题，主要是基于笔者对当前两个日益兴起的研究领域的认同：一是领导者学习研究的兴起；二是日常实践学习研究的复兴。

一、领导者学习研究的兴起

从 20 世纪 90 年代开始，越来越多的学者把领导力看作保证组织成功的关键要素或者竞争优势的重要来源（McCall, 1998; Vicere & Fulmer, 1998），领导者发展（leader development）或领导力发展（leadership development）亦被各类组织列为最优先的发展战略。各类组织积极寻找获取组织所需领导力的有效方法，投入大量经费对领导者发展进行干预。近年来，领导者发展的重要性已经引起了世界各国政府的重视，出现了所谓的“管

理与领导力发展运动”，如英国的卓越管理者运动、美国的管理者职业资格标准运动。同样，近年来，我国党和政府对于各级党政领导干部的继续教育与培训的重视与投入也日益增加。我国2010年制定的《国家中长期人才发展规划纲要》（2010—2020年）在党政人才队伍发展目标中提出：“按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以中高级领导干部为重点，造就一批善于治国理政的领导人才。”表1—1总结了我国党和政府近年来推动各级党政领导干部发展的重要事件。

表 1—1 我国推动领导干部教育与培训的重要事件一览表

时间	事件
2006年3月20日	胡锦涛就加强干部教育培训工作作出重要指示。
2006年3月29日	中共中央办公厅印发《干部教育培训工作条例》。
2008年7月16日	习近平在全国干部教育培训工作会议上作出重要指示。
2009年9月15—18日	中国共产党第十七届四中全会召开，提出建设马克思主义学习型政党。
2010年6月6日	《国家中长期人才发展规划纲要》（2010—2020年）中提出造就一批善于治国理政的领导人才的目标。
2010年8月17日	中共中央办公厅印发《2010—2020年干部教育培训改革纲要》。

可以说，当前各类组织对于卓越领导者或领导力的需求已经达到了空前的高涨。康格（Conger, 1996）等指出“这种需求已经刺激领导力发展成为一种大产业”，领导力发展课程与项目方面的研究也明显日益增多（Day, 2000; Gill, 2006），公共管理硕士（master of public administration, MPA）、工商管理硕士（master of business administration, MBA）、工商管理总裁项目（executive MBA, EMBA）等成为这种“大产业”中的重要项目——这些项目往往被看作领导力发展的“代名词”或“代理人”。

然而，与大量研究成果所表明的领导者主要是在日常实践中学会领导的观点相矛盾的是，领导者发展实践基本上采用了当前大学中占主导地位的专业教育模式——这种专业教育模式被一些学者称为“标准的教育范式”（Hager, 2002）、“习得的教育范式”（Sfard, 1998）或者“储蓄的教育模式”（Freire, 1970）等。采用上述专业教育范式的领导者发展模式隐含了两个基本假设：（1）领导者的每项行动都被看作是普遍的、可计算的、精确的理论知识的运用，对于普遍的、纯粹的、善的思想的参考使用使得领导者总有可能选择最佳的行动过程。（2）相应地，教育者只要向学习者传授上述关于领导力的恰当知识内容，学习者就能够习得领导力。笔者认为，尽管上述专业教育范式为领导者进入职业、谈论领导力、社会化过程等方面提供了准备，但是，由于上述教育范式关注向学习者迁移领导力知识胜过关注支持学习者如何真实地领导或加强领导力，因而往往导致学习的结果被证明理论与实践之间存在巨大鸿沟，即理论不适合实践或者学习者不知道在实践中如何使用习得的理论。一些学者把这种现象称为“熟练的无能”（skilled incompetence）（克里斯·阿吉里斯, 2007）。因此，当前领导者发展干预实践的效果受到了越来越多的质疑。一些来自其他学科领域的学者甚至质问：领导力是否可以通过正规的培训或教育习得？如果答案是肯定的，那么领导者又是如何习得领导力的呢？我们应当如何传授领导力呢？

洛和加德纳（Lowe&Gardner, 2000）在对国际权威学术期刊《领导力季刊》（*Leadership Quarterly*）的十年回顾中指出：“我们对于组织系统如何发展领导者的理解仍然是不足的。”博格恩（Burgoyne, 2004）等也指出：“当我们对特定情境是如何塑造领导者学

习和领导者实践的过程缺乏细节性理解的时候，人们对领导力发展干预效果的不断质疑是可以理解的。”詹姆士和博格恩（James&Burgoyne, 2001）还指出：“领导力发展的宣传可能是有问题的，大多数重大干预只是可能促使人们思考塑造领导力行为的原因、识别吻合情境的适当行为形式，但对于领导者的真实实践并没有影响。”

在这样的背景下，领导者如何学习开始进入领导力研究学者的视野，并且领导者主要是在日常实践中学会领导的观点重新获得学者的重视。例如，康格（Conger, 2004）重新强调了“自然经验”对于领导者学习与发展的主导性作用。他进一步提出如果要提高领导者发展干预的有效性，那么还要进一步使对领导者加深对“自然经验”学习过程的理解。肯普斯特（Kempster, 2006）指出：“先前的领导者学习研究都停留在经验解释层面，没有寻求说明影响领导者学习的深层原因。”斯图尔斯（Stolcis, 2004）也指出：“发展领导者的经验就是（领导者）积极地参与到事件或活动中，它导致了（领导者的）实践知识和技能的积累——这是一个漂亮的表达。但是，它没有在任何地方说明积极参与是如何产生领导知识的，也没有说明领导者从实践中学习的过程。”因此，大量的学者开始呼吁领导科学必须重新关注领导者的真实“制造”或学习过程，领导者学习研究日益兴起。

二、日常实践学习研究的复兴

日常生活就是教学，即使它不总是教育（Fenwick, 2010）。在人类社会发展的历史长河中，根植于工作场所中的实践性学习曾经是人类创造知识、获取知识、验证知识和传递知识的重要源泉和路径。事实上，在学校出现之前，人类在很长一段时间内都是依赖于工作场所中的实践活动进行学习的。直到笛卡尔主义的兴起，由于人们对科学的、抽象的、正式的知识和技术“神话”的“迷恋”，以及对于“批量生产人才”的学校教育的追求，学校教育被贴上了正式的、有效率的、正规的学习“标签”而被赋予特权地位。相应地，工作场所中基于实践的学习不仅不再被视为人类学习的源泉和重要路径，而且还被降格等同于培训、理论运用于实践或为了检验学校知识是否具有实际效用的手段（徐瑾劼, 2011）的“代名词”。然而，由于20世纪90年代一些西方国家高等教育中出现的“专业信任危机”（唐纳德·A·舍恩, 2007），以及来自人类学、社会学等研究领域学者对学习概念的重新界定和理解，工作场所中的日常实践学习现象重新获得了关注——在实践中学习（learning in practice）、通过实践学习（learning through practice）、依靠实践学习（learning by practice）、工作场所学习（workplace learning）和基于实践的学习（practice-based learning）等术语也日益流行起来，相关的研究成果也突飞猛增。

从已有的国外文献来看，自从20世纪90年代起，高等教育专业理论和专业实践之间的鸿沟（Schön, 1983）、标准化实践（canonical practice）和非标准化实践（noncanonical practice）之间的鸿沟（Brown&Duguid, 1991）、去情境化的实践和情境化的实践之间的鸿沟（Chaiklin&Lave, 1993）等现象日益尖锐，使得越来越多的学者对与学校情境相适应的、以个体为中心的认知学习理论提出了质疑与批判（Lave&Wenger, 1991; Brown&Duguid, 1991; Orr, 1996），并试图从“基于实践的取向”（practice-based approach）理解日常实践与学习之间的关系（Engeström, 2001; Nicolini et al., 2003; Gherardi, 2006; Corradi, 2010）。在这样的背景下，日常实践学习研究在工作场所学习、人

力资源开发、组织学习和教育等研究领域蓬勃兴起，并日益颠覆传统的教育与学习理论而成为教育研究的新疆域（黄健，2011）。

从已有的国内文献来看，随着高等教育进入大众化教育阶段，我国的高等教育专业人才培养也出现了类似于西方学者所称的“专业信任危机”。一些来自高等教育领域内的学者率先对教育与实践之间的关系进行了理论的反思，“实践性知识”或“实践的逻辑”开始受到关注（如陈向明，2003；叶澜，2001；丁钢，2004；石中英，2006；杨小微，2006）。附录1按照时间先后顺序总结了我国学者近年来发表的关于教育与实践的关系讨论的文献。

与此同时，人力资源开发和工作场所学习研究也在我国日益兴起。2010年第九届国际人力资源开发年会（亚洲分会）和2011年第七届国际工作与学习大会相继在华东师范大学召开，两次会议规模庞大，参与大会的国外专家学者都超过了100人，国内教育学、人才学、管理学领域的专家学者和科研人员也超过了200人。两次国际会议的召开进一步促进了人力资源开发和工作场所学习研究在我国的发展。笔者在中国学术期刊网以题名为“工作场所学习”作为关键词进行文献检索，共检索到29篇文献，其中2007年2篇、2008年和2009年各1篇、2010年9篇、2011年8篇、2012年8篇。附录2按照时间先后顺序总结了我国学者近年来以“工作场所学习”作为题名发表的文献。从数据中可以看到，虽然以“工作场所学习”为题名的文献直到2007年才出现，但是在近几年来它得到了迅速的发展，工作场所学习正日益成为一个流行的“学术语”。

在我国兴起的工作场所学习研究领域，一些学者开始关注特定专业人员在工作场所中的日常实践学习，如杨燕（2007）的IT软件工程师成长研究、边桐慧（2009）的人力资源工作者成长研究、何爱霞（2009）的成人教育工作者成长研究、殷真（2010）的女性培训师成长研究、郭振超（2011）的社区教育工作者研究、马颂歌（2011）的医生专业发展研究和周涛（2010）的人力资源开发专业人员的专业持续发展研究等。相应地，工作场所学习或基于实践的学习理论的探索与引进也开始涌现，如黄健的《工作学习研究：教育的新疆域——西方工作学习领域理论成果评述》（2011）和《工作场所学习：学习型社会的重要基石——第九届国际人力资源开发学会年会（亚洲分会）评述》（2011）、李茂荣的《西方专业发展研究范式的转向与议题重构——从个体认知视角到基于实践的取向》（2013）和《工作场所中的成人学习方式评述》（2011）、李茂荣和黄健的《工作场所学习概念的反思与再构：基于实践的取向》（2013）、匡瑛翻译的《情境中的工作场所学习》（2011）、王文静翻译的《情境学习：合法性的边缘性参与》（2004）、于文浩的《共创性学习：一种集体智慧的进化》（2012）、吴刚的《活动理论视野下的成人学习变革研究》（2012）和《一种新的学习隐喻：拓展性学习的研究——基于文化历史活动理论视角》（2012）、马颂歌的《西方专业体坛学习研究及启示》（2013）等。

总之，从国内外学习研究发展的趋势来看，工作场所中的日常实践学习重新得到了学术界的关注，在实践中学习、通过实践学习和依靠实践学习成为一种新的学习“口号”。然而，由于日常实践学习作为一个研究领域仅始于20世纪90年代初的实践共同体学习理论（Gherardi, 2006; Corradi, 2010），到目前为止才经历短暂的20余年，所以它还属于一个年轻的领域，还有大量的问题需进一步探讨。例如，尽管在实践中学习、通过实践学习和依靠实践学习已经成为普遍的“口号”，但其所包含的最为本质的涵义以及一些根本

性的问题仍然还没有得到充分的理解,如为什么可以在实践中学习、如何依靠实践学习、如何通过实践学习、日常实践学习对当代教育有什么启示、如何研究日常实践等。这些问题急需得到经验解释和理论建构。

因此,笔者以“领导者主要是在日常实践中学会领导的”这一论断作为逻辑起点,力图通过运用扎根理论方法论(grounded theory methodology)和“基于实践的学习理论视角”(practice-based theory of learning),探索日常实践如何为领导者学习提供适当的学习机会、学习资源、学习内容、学习过程和学习限制等系列相关联的核心问题,从而不仅解释说明领导者如何在实践中学习、通过实践学习和依靠实践学习的真实学习路径与过程,而且为工作场所学习研究领域中日兴起的“基于实践的学习理论化”(practice-based learning theorizing)(Gherardi, 2000)提供方法论的思考。具体来说,笔者把研究目标初步确定为:(1)解释领导者在日常实践中的学习过程;(2)发展如何研究日常实践学习的概念框架;(3)反思如何研究日常实践的方法。

第二节 扎根理论方法论的运用

笔者把原本属于研究设计部分的内容放在绪论中提前说明,主要基于以下三个方面的原因:首先,本研究中的扎根理论特指方法论^①,而不仅仅是一种数据分析方法或研究成果;扎根理论方法论的思想、程序、方法和逻辑将会贯穿在整个研究的每个过程。因此,它有利于读者理解本书各章节内容安排的逻辑顺序。其次,由于扎根理论方法论在研究问题的界定、文献阅读、数据收集与分析方法等方面与传统的研究方法有显著差异,各章节内容的呈现方式容易引起争议。因此,它有利于笔者表明这种呈文方式是扎根理论方法论运用的结果之一。最后,扎根理论方法论在我国还属于运用比较少的研究方法,在研究的各阶段如何使用扎根理论方法论的思考也是本研究的重要组成部分。因此,它有利于表明笔者在各章节对于扎根理论方法论的思考并不是无关紧要,甚至分散研究的焦点。

一、扎根理论方法论的选择

有学者(Leitch, 2010)指出:“社会客体是通过社会科学研究的描述、分类和解释而得到认识的。要确定这些描述、分类和解释的可信性就必须发现何种程序能够用来实现它,以至于我们能够说明所描述的、分类的、解释的客体至少部分是由程序本身所建构或生产的。”洛(Lowe, 2004)进一步指出:“在本体论的方法论(ontological methodology)发展中,程序问题就是如何恰当地开展研究。”长期以来,领导力研究的主导性方法为美国所倡导的实证主义途径所主导。实证主义途径强调假设的检验、量化的数据和量化

^① 在格拉泽和斯特劳斯(Glaser&Strauss)的《发现扎根理论》(1967)中,扎根理论既指方法论又指使用该方法论取得的研究成果。本研究为了把两者的含义区分开来,当指方法论的时候称之为“扎根理论方法论”。由于本研究是在方法论层面使用扎根理论,故后文统一使用“扎根理论方法论”这一术语。