# 读迈克尔·富兰的《变革的力量——透视教育改革》有感

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-05-17

*20世纪80年代以来，随着全球经济一体化和高新科技的迅猛发展，世界范围的教育改革一浪高过一浪。教育改革的普遍推行和持续发展，为不同国家、不同地区和不同文化背景的人们相互学习、交流、借鉴成功的教育改革经验提供了广泛的机会，同时也引发了人们...*

　　20世纪80年代以来，随着全球经济一体化和高新科技的迅猛发展，世界范围的教育改革一浪高过一浪。教育改革的普遍推行和持续发展，为不同国家、不同地区和不同文化背景的人们相互学习、交流、借鉴成功的教育改革经验提供了广泛的机会，同时也引发了人们进一步思考不同的教育改革模式所隐含的一些共同性问题，即教育改革的基本规律。不少专家学者为此作了深入探讨，出版了不少有创见的著作。加拿大著名学者迈克尔·富兰所著教育改革三步曲《变革的力量——透视教育改革》、《变革的力量》续集和《变革的力量——深度变革》就是其中最具影响力的著作。

　　迈克尔·富兰教授是加拿大多伦多安大略教育学院院长，他多年从事教育改革的理论与实践，在这方面成果卓著，是一位在北美乃至世界范围内享有很高学术声誉的知名学者。“在这个世界里，你永远不要相信一种变革的力量，或者永远不要设想别人、特别是领导者懂得他们在做什么——不是因为变革者和领导者具有欺骗性或能力不济——只是因为变革的过程是如此的复杂和充满着如此之多的未知，以至于我们大家必须警惕，我们还要致力于调查和解决问题”。《变革的力量》在前言中就如此直接地道出了诸多教育改革的真相，它们主要对过去30年里各国教育改革中存在的根本问题进行了多角度、全方位、深层次的探讨，尤其对教育变革的动力、变革过程的复杂性以及变革的内在机制等问题进行了系统阐述，许多观点都很大胆前卫，但又让人有一针见血的快意，非常具启发意义。

　　随着教育改革的不断深入，很多国家都在尝试着在教育改革中对宏观的整体改革与微观的局部改革之间的关系进行协调，并不断努力使每一项革新的措施和政策到位。从多数国家的实践结果来看，这些改革虽然取得了一定成效，但总的来说，由于各方的牵牵绊绊太多，许多变革都在轰轰烈烈开展之后无疾而终。而“当我们期待的结果与实施的现实相去甚远时，我们简直大失所望。”（迈克尔·富兰语，见《变革的力量――透视教育改革》第6页）。因此，当前许多国家期待在一种结构基本上难以变革的情况下采取一个又一个改革措施，甚至是某些大的举措来取得教育上的成功是不现实的，甚至只能给教师、家长、儿童带来更多的问题。

　　《变革的力量――透视教育改革》就此告诫我们：仅仅是对最近的革新或政策成败进行研究是远远不够的了，而把按计划实施的变革从自然发生的变革中分离出来也不再被人们接受。社会发展到这个阶段，一切重大的变革和破坏都随时可能发生。简单的说就是，变革的力量到了一个临界点，我们需要一个新的思维方式进一步探讨大多数教育变革的深层动因和规律性的东西，以便使教育工作者真正成为变革的力量而不是变革的牺牲品。那么，这种新的思维方式到底是什么呢？答案让人吃惊，也耐人寻味。那就是：通过一定的方式使教育系统成为一个学习型组织，使之对待变革就像正常工作的一部分那样，使变革不是与最新的政策相关，而是成为一种生活方式。而我们如何去理解“一种生活方式”的内涵呢？书中一位教师朴实的话语其实就对之进行了极为形象地阐释：“我一直在想如果我能够走进教室使一个孩子的生活发生变化……这样，我活得就有意义了”。显然，使“变革”成为“一种生活方式”的主导思想在常人眼里无疑是有点胆大妄为、异想天开了，但迈克尔·富兰在书中却认真考察了这种变革所必需的要素，他觉得：新的思维方式能够帮助我们“对待不可知的事物”。他的一个非常鲜明且有人情味的观点就是：教师是变革的主动力，但不能让教育工作者单独去完成任务，因为社会对他们的期待已经太多了。因此，变革的焦点应该汇聚到所有的机构及其相互关系上，但教育在与其他部门的合作中要起领路的作用。而当在预期的目标与真实的变革中矛盾挣扎时，要谨记以下8项基本启示：

　　启示一：你不能强制决定什么是重要的（变革越复杂，你能迫使它做的越少）

　　在制定政策、设立标准并监督其实施时，强制是重要的。但是要达到某种目标——在这里是重要的教育目标，你不能强制决定什么是重要的。因为对于变革的复杂目标来说真正重要的是技巧、创造性思维和投入行动。如果你把他们叙述得越详细，目标和手段变的越狭窄。有成效的变革就是个人与小组提高了开发技能和对新的解决办法有了深刻的认识。强制可以改变某些事物，但是不能影响其重要性。

　　启示二：变革是一项旅程，而不是一张蓝图（变革是非直线的，充满着不确定性，有时还违反常理）

　　在变化复杂条件下变革是一个永无止境的命题，你不能强制规定什么是重要的，原因就是你不知道什么将事关重大，直至你走上旅程。变革好比“一次有计划的旅程，和一伙叛变的水手在一只漏水的船上，驶进了没有海图的水域”。有成效的教育变革就像有成效的生活自身那样，真正是一次旅行，只要我们起步就能到达目的地。

　　启示三：问题是我们的朋友（问题不可避免要出现，但是好的一面是如果没有问题，你就学不到东西，也不能成功）

　　问题发生在进行任何认真变革的努力之中，不出现问题是很少去尝试的迹象。问题是我们的朋友，因为我们只要深入到问题之中，才能够提出创造性的解决办法。问题是通向更加深入的变革和达到更为满意的途径。有效率的组织机构“抓住问题”而不是回避问题。

　　启示四：愿景和战略规划稍后形成（不成熟的愿景和盲目计划）

　　愿景来自于行动而不是先于行动，并且总是暂时的。愿景稍后形成是因为个人的愿景和共同的愿景溶合在一起需要时间。集体愿景的形成是一个逐渐深化，“不断增强清晰度、热情、交流和责任的过程”。共同愿景不能是强制的而是团体中成员都真心追求的，它反映出个人的愿景。因此，在变革的新范例中，机构将必须改变习惯上持有的关于愿景和规划的设想。

　　启示五：个人主义和集体主义必然有同等的力量（对于孤独性和小集团思想，没有单方面的解决方法）

　　有成效的教育变革尽管不屈从于小集团的思想，也是一个克服孤独的过程。在变革过程中我们应该看到个人主义“好的一面”。独立思考和独立工作的能力对于教育改革是非常重要的。最新的思想往往产生于多样性和在团体边缘的人。对个人和个人的愿景有一个正确的看法是一个重视探索的机构不断更新的源泉。没有个人的学习也就没有机构的学习。孤独不好，团体控制更坏，同时尊重对立面：个人主义和同事关系。

　　启示六：集权和分权都行不通（自上而下和自下而上的策略是必要的）

　　集权失之过分控制，分权错在走向无序。中央和地方的单位都互相需要。从一种控制到另一种控制来回摆动，你就什么也做不成。需要的是一种不同的双向关系，相互给予压力、支持和不断协商，这就是同时自上而下和自下而上的相互影响。个人和团体如果不能驾驭这个反论，就会被变革的阻力击败。

　　启示七：与更广泛的环境相联系是十分重要的（最好的组织机构既向外部学习也向内部学习）

　　教师要使道德目标与社会利益联系起来就必须与学生与家长共同努力。而机构为了成功也必须深入它们的环境，既然变革是如此复杂的事，就不应期望学校能独当重任。学习型组织知道对它们的期望和环境中的紧张气氛包含着未来发展的因素。

　　启示八：每个人都是变革的动力（变革太重要了，不能把变革只交给专家，个人的思维模式和熟练掌握是最后的保障）

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找