

基于协同知识建构的“团队学习”培训管理模式

刘娟 张敏 罗炜 朱丽娜

摘要 本文以有关“协同知识建构”为基础探讨在培训项目中实施团队学习的培训管理模式。将“以学为中心”，以学习者的实际需求为出发点，挖掘学习者自身的潜能，通过团队学习的教学管理方式，采用丰富的教学环节、组织多门核心课程、营造多样化的学习场域，在过程中即注重学习者个体建构，又强调学习团队的集体建构，最终服务于促进人的全面发展，更好的适应和推动社会进步与发展。

关键词 协同知识建构 团队学习 培训管理模式

一、前言

在新的历史背景下，高校继续教育面临重大的发展机遇与挑战。发展继续教育是党和国家教育改革发展的新战略，是经济新常态背景下，党和国家对继续教育的必然要求，也是高等教育深化综合改革的必然要求。高校继续教育的功能从单纯的知识弥补型，学历补充型转向为服务终身学习，为各行各业培养高素质人才，重点以培养创新能力为核心¹。如何提高继续教育质量，创新继续教育人才培养，服务终身学习和学习型社会的创建是继续教育领域亟待解决的重要问题。

内涵式发展模式是高校继续教育发展的必然选择。继续教育的内涵式发展迫切面临以下四个转变：(1) 学习者从客体到主体的转变；(2) 继续教育从继承主体到创新主体的转变；(3) 学习过程从解构到建构的转变；(4) 学习从自我建构到协同建构的转变。旧的继续教育教学模式在新的时代背景下，日益暴露出一些问题与不足：从教学目标上，原来重理论学习，轻实践应用，重知识灌输，忽视学习者的自主探究与创新精神的培育；教学组织形式上，重视个体思考，忽视协作交流；课程体系上，课程之间相互割裂，“拼盘式课程”为主，缺乏内在关联和有效整合；教学理念上，以教师为中心，学习者主体性发挥不足；教学方法上，以讲授为主，形式单一，容易出现“知识消化不良”现象；教学形式上，以专家引领为主，缺少同伴学习，“学习孤岛”现象严重。

二、基于协同知识建构理念的“团队学习”培训模式

如何应对“四个转变”、解决旧有教学模式下的问题与不足，我们通过理论与实践探索，将“协同知识建构的理念”引入到教学管理模式中，首倡基于协同知识建构的“团队学习”教学管理模式。

1, 协同知识建构的理论内涵：协同知识建构定义最早提出者 Scardamalia & Bereiter 认为知识建构是一个创建、分享个人知识 并不断修正公共知识的认知过程，是通过创建公共认知目标，小组协同讨论、协商以达到综合的想法，以及创建新的共同的认知产物的过程来得以实现的²。协同知识建构有以下内涵特征：(1) 强调与学习者先前的知识和经验相互联系；(2) 关注个体和集体的双重建构；(3) 以知识和观念的持续改进为最终目标；(4) 强调协作中的共同目标和共同参与；(5) 强调建构任务的情境性³。

2, 模式的核心理念: 该模式充分体现了“教师为主导, 学员为主体”的教学理念, 遵循成人学习规律, 落实以学员学习与发展成效为核心的教育质量观, 提升培训效果。核心理念是“注重以学习者为中心, 教师为主导、学员为主体, 通过学习任务与问题情境的创设, 以小组形式互助合作, 学习者在学习过程中共同分享信息、探讨观点、相互评估、检验论证, 通过协同合作将不同观点进行综合, 使得每一个学习者在这一公共知识的形成过程中建构个人和团队最大化的学习成果。”既有利于培养学习者的创新性思维、发挥其主观能动性、完成对知识整体性的体系建构, 又可充分发挥教师作用、提高学习效果与效率。

3, 模式的内涵: 强调学习者之间的相互合作, 具体内涵可以概括为“一种理念、两个环节、三门课程、四套工具、五类场域”(见图1)。建立以学习者为中心的培训理念; 设置“学习导读”(任务驱动)和“学习成果汇报”两个环节; 开设《团队建设——学习共同体的建立》、《行动学习工作坊——主题研讨》和《学员论坛》三门核心课程; 运用“团队列名”、“六顶思考帽”、“团队共创”、“ORID”四套研讨交流工具; 搭建“情感场”、“行动场”、“知识场”、“信息场”、“价值场”五类场域。

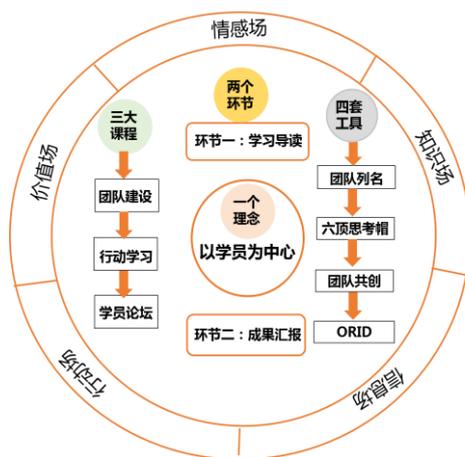


图 1: 基于协同知识建构理念的“团队学习”培训模式

目前, 该模式已成功应用到数百个面向全国教育系统开展的各级各类教育系统面向领导干部、骨干人才等的培训项目中, 学员分布全国各个省份, 获得了参训学员、委托单位以及培训同行的充分认可和积极好评, 产生了积极而广泛的社会影响。

三、基于协同建构的“团队学习”教学管理模式在培训中的实施路径

基于协同学习理念的“团队学习”培训模式应用并完善于教学实践之中, 以现代教育价值观为指导, 以协同为基础, 以信任合作为前提, 以合作学习为方式, 提高参训学员的思维能力、实际应用能力为宗旨, 以教师、学员、培训组织管理者等多主体协同、全方位互动为机制, 在教学环节设计、培训活动设计、班级文化建设等方面, 优化并整合教学程序, 渗透并融合现代教育价值观, 优化参训学员体验, 提升培训效果。

1. 确立“以学习者为中心”的培训理念

传统的培训模式是“以教师为中心”，教师主导完成培训内容，学员参与程度低，互动少。“以学习者为中心”的培训理念主张从教学思想、教学设计、教学方法等方面均以学习者为中心。关注学习者的经历、背景、兴趣、能力和需求、同时还充分关注学习者的学习体验，调动学习者的积极性和主动性，让参训学员自主选择学习策略和方法，积极参与到教学活动的各个环节中来。整个学习过程不再是老师单向“传授”，而是“促进”学习者自我实现其潜能。同时，在知识内化过程中，注重个体建构和集体建构，强调交流分享、合作学习。

树立以学习者为中心的理念，关注个体和集体的双重建构是整个“团队学习”教学管理模式的重要理论基础。

2. 组建教学团队

建设了一支服务于团队学习核心课程讲授的教学团队是落地基于协同知识建构理念的“团队学习”培训模式的基础和保障。教学团队承担“团队学习”三大核心课程《卓越团队建设—学习共同体的建立》以及《行动学习工作坊》、《学员论坛》教学和组织工作。为了保障课程教学质量，不断提高教学水平，教学团队的内部管理需要建立定期集体备课、互相听评课、研课磨课等机制，不断对教学团队的课程和教学加以打磨，持续改进。

3. 设计“协同建构学习方式”的培训内容

(1) 设置“学习导读”和“学习成果汇报”两个环节

“学习导读”安排在培训的开始环节，向学员介绍培训课程体系设置逻辑、培训内容的课程主题、本次培训的任务和相关纪律要求、以及培训期间的的生活与后勤安排等，让学习者带着明确的任务和问题意识展开学习，尊重学习者的主体性，充分发挥学习主动性。“学习导读”的主要目的在于实施任务驱动，确立培训良好的开端。

“学习成果汇报”安排在培训的结束环节，学员以小组合作为方式，运用行动学习研讨工具，对学习成果梳理，通过学习者之间的对话、交流和分享实现学习成果的最大化。

(2) 打造三门核心课程

第一，《团队建设—学习共同体的建立》。该课程是打造团队学习模式的基础，学习者初步形成学习小组和团队学习的意识，充分调动学员的学习积极性，转变“个体学习”为“团队学习”，增强彼此之间的交流，提高班级凝聚力，建立团结高效的学习团队，建立培训班资源信息交互系统，集众人智慧，助自我成长，让散落在学员个人头脑的智慧得以有效流动，奠定团队学习的氛围。由于个体间差异的存在，每个人都可以发现自身的比较优势。团队学习可以有效发挥队员个人的比较优势，来达到团队内部的协同互助，帮助学员实现协同建构。

第二，《行动学习工作坊—主题研讨》，进一步落实团队学习机制。小组成员通过确定研讨主题，采用行动学习的工具进行结构化研讨。以协同建构为基础，以合作学习为方式，发挥同伴之间的学习与分享，将每一位学习者视为“知识的建构者”和“经验的表达者”，

强调协作交流、情境的作用，注重学习者对意义的主动建构，引导学习者从已有的知识经验中生长出新的知识经验。学习者通过已有的知识结构与经验，去主动建构知识的意义，以学习小组为单位集体协作、提出问题、凝聚智慧、达成共识并最终建构解决问题的方案。

第三，《学员论坛》。充分注重挖掘学习者自身过往的经验，并将此作为重要的学习资源和价值点。深度体现学习者既是知识的消费者也是知识的创造者的理念，发挥“同伴引领，协同合作”的学习价值，使学习者在积极参与的过程中体验合作、体验分享，将他人经验为我所用。

在以上核心课程里，引入行动学习研讨工具中的“ORID（O 实践-客观事实、R 感受-客观反射、I 意义-事实分析，D 行动-基于事实的下一步行动）”、“六项思考帽”、“团队列名”、“团队共创”等工具，作为团队学习模式中的重要交流、分享的工具和平台。其中，“团队列名”主要应用在研讨问题的产生、“团队共创”主要用于研讨过程的集思广益和达成共识，“ORID”主要用于学习成果的梳理，“六项思考帽”贯穿整个学习过程，鼓励学习者带着不同的角度消化和分析核心观点和课程内容，帮助学习者进行有效的知识内化和意义建构。

4. 构建团队学习的场域

我们面临的成人学习者均带着个人独特的经历、经验、情感和精神而来，不能够视他们为“知识学习”这一单一角度的学习者，而应是“完整的人”⁴。在学习过程中需要有情感交流、知识的碰撞、信息的集散、情境化落地的行动策略，更重要的是完成核心价值的塑造——全面实现人的潜能，发展个性、塑造自我。而这一目标需要通过培训环节、培训课程、培训工具得以落地。通过《团队建设—学习共同体的建立》、《学习导读》构建情感场；通过学习者的课前开课、课后结课、六项思考帽等环节完成构建知识场；通过班级QQ群、班级微信群、学员论坛构建信息场；通过《行动学习工作坊—主题研讨》、学员未来行动计划（见附件）构建行动场；通过学习心得和学习成果汇报构建价值场的。通过以上5个场域的构建，促进学员彼此间的碰撞和交流，最终实现学习行为的内化，让学习真正回归丰富的成人生活世界，走进缤纷的成人精神家园。

四、成果的价值和推广应用效果

1. 推广应用到了近两百期的培训班，运行效果良好

通过近三年多的实践，基于“协同知识建构”理论的“团队学习”教学管理模式不断创新迭代，已成功推广和应用到近两百期的培训班项目中。学员反馈良好，普遍认为“团队学习”的方式有利于学习同伴间的交流，最大化了学习效果。

2. 形成了清华教师培训品牌和特色优势，树立良好口碑

该成果重视学员在培训中的感受和体验，最大程度上挖掘了成年人自身的经验，与培训相结合，与同伴协同互助，促进了学员学习成果的转化，相比原来“灌输式”的培训方式，

最大程度上激活了学员潜能，让已有经验在培训中激活和流动，提高了学员的学习转化率和满意度，初步形成了清华教师培训的差异化优势，树立了良好口碑。

3. 打造了系列精品课程，形成了新的项目生长点

通过梳理总结，基于这一套模式开发了一整套面向高校继续教育管理者、教师培训管理的TMT（培训培训管理者）课程，将如何进行项目精细化管理、如何打造团队学习的文化，创新课程设计与培训技巧，如何多维度的开展项目的效果评估评估等内容纳入培训课程中。目前受吉林、山西、云南、青海、浙江等多地市委托，基于这一课程体系已成功开展了十多期的培训管理者培训，得到了委托单位的一致好评。其中，多家委托单位已经开始实践“团队学习”的教学管理模式，并获得了较好的效果。

五、 小结

基于协同知识建构的“团队学习”教学管理模式，具有比较前沿的理论基础，她的灵魂是“以学为中心”，以学习者的实际需求为出发点，挖掘学习者自身的潜能，通过团队学习的教学管理方式，采用丰富的教学环节、组织多门核心课程、营造多样化的学习场域，在过程中即注重学习者个体建构，又强调学习团队的集体建构，最终服务于促进人的全面发展，更好的适应和推动社会进步与发展。

¹毛汉领.关于继续教育历程及其发展的思考[J].广西广播电视大学学报, 2010(4)

²Bereiter.C,&Scardamalia.M. Learning to work creatively with

knowledge[A].E.DeCorte,L.Verschaffel,N.Entwistle,Unraveling basicc omponents and

dimensions of powerful learning environments[C]. Amsterdam:Pergamon,2003.1 -23.

³吴焕庆，余胜泉，马宁. 教师 TPACK 协同建构模型的构建及应用研究[J]. 中国电化教育，2014. (90)

⁴ [美]罗杰斯.自由学习[M].伍新春,等译.北京:北京师范大学,2006:257.