基于专业发展的成人教育管理者学习共同体研究

刘奉越,花月

(河北大学继续教育学院,河北保定 071002)

摘要:学习共同体是以自愿为前提,以共同愿景为导向,以协作为核心,为了完成共同的学习任务,相互进行沟通交流信息,分享各种学习资源,从而实现教育持续变革和个人不断发展的组织。学习共同体对成人教育管理者专业发展具有重要意义。

关键词:专业发展;成人教育管理者;学习共同体

中图分类号:G72 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-413X(2014)01-0090-05

一、学习共同体概述

“共同体”是一个社会学概念,即“任何基于协作关系的有机组织形式”。经过不断地发展,建立在学习意义上的共同体与当代人们在知识和学习问题上的认识论达成共识,“学习共同体”逐渐在教育领域得到人们越来越多的关注。学习共同体是一个以共同愿景为纽带,让所有人为完成共同的学习目标进行沟通交流信息,分享各种学习资源,互助合作、各尽其责的学习组织。其特征主要表现在以下几个方面。

其一,学习的自主性。学习共同体是自发形成的组织,成员在学习过程中自觉主动地获取有价值的信息,具有很强的主动性和创造性。另外,学习共同体中成员的学习更是一种工作、责任、更新和发展,强调学习工作化和工作学习化,因而学习共同体能够“唤起专业自觉性、积极性和能动性”^[1],使每个成员更加自觉主动地参与学习活动。其二,共同的愿景。即学习共同体未来的前景,是全体成员为之奋斗的目标,不仅表现在某一观点达成共识,更是一种存在于人们心目中的感召力量。^[1]学习共同体中

的成员有共同的学习目标、相同或者相近的价值取向和偏好,这种强烈的凝聚作用是学习共同体的黏合剂。其三,学习的合作性。在学习共同体形成和培养的过程中,各成员独立思考、共建文化,在个体探索和群体合作的基础上分享集体的智慧和经验,以协作交互的“伙伴模式”代替“各自为政”的孤立状态,学习解决问题的不同角度和不同方法,畅所欲言、对话交流,从而达成共识。其四,组织形式的多样性。较为常见的学习共同体组织形式有课题研究组、基础教研室、专业成长小组等,还有读书会、学习型社团等学习交流的平台。随着网络技术的不断发展,又出现了建立在网络空间基础上的虚拟学习共同体组织形式,利用学习软件、在线资源库进行学习,通过博客、E-mail、QQ、BBS等实现成员跨时空、跨区域的交流,使信息得到及时反馈。

二、学习共同体对成人教育管理者专业发展的重要性

成人教育管理者专业发展是一个专业成长的过程,“是成人教育管理者不断接受新知识,掌握新技能,提升专业素质的动态发展过程。”^[2]作为成人教

收稿日期:2013-07-16

基金项目:全国教育科学规划2010年度成人教育研究专项课题“基于专业化的我国成人教育管理者培训研究”(GKA1030084)

作者简介:刘奉越(1972—),男,山东济宁人,教育学博士,副教授,硕士研究生导师,主要从事成人教育和职业教育研究;

花月(1989—),女,安徽凤阳人,成人教育学专业硕士研究生,主要从事成人教育基本理论研究。

育事业的指挥者和规划者,成人教育管理者理应成为专业发展的参加者、实践者和促进者,成为终身学习的楷模。在多种影响成人教育管理者专业发展的因素中,学习共同体起着至关重要的作用,它在成员共同愿景基础上形成,是由有着强烈学习愿望的成人教育管理者组成的团体,通过共同讨论和协商分享知识、解决问题,使得整个群体得以不断进步,进而推动每个成员的不断展。由此可见,学习共同体不仅为成人教育管理者的专业发展提供了资源和情感支持,也为他们搭建了实践反思的平台,因此,对于成人教育管理者的专业发展具有重要意义。

(一) 激发成人教育管理者专业自主意识

成人教育管理者是成人教育管理工作的主体,自我发展需要是他们专业发展的前提。就当前的成人教育管理者专业发展现状而言,虽然有很多专业学习和发展的途径,如学习专业相关课程、进行专家培训等,但主要学习方式仍停留在理论知识的学习层面,很难激发成人教育管理者自我发展的兴趣和动机,打击了他们专业发展的积极性。同时,随着成人教育事业的不断发展,日益繁重的管理工作使得成人教育管理者专业发展动力不足,职业认同感日趋下降,导致其对成人教育管理工作的热情不高,职业倦怠现象严重。成人教育管理者学习共同体的构建,一方面满足了成人教育管理者自我发展的需要,它建立在自愿参加的前提下,每个成员主动地为共同的成人教育管理目标而奋斗,调动了他们的积极性和能动性,能够逐渐激发他们的专业自主意识,明确成人教育管理者的主体地位。另一方面,通过学习共同体成员间的交流、合作与反思,能够使他们重新认识到成人教育管理工作的意义和价值,消除职业倦怠,激发工作热情,提升对成人教育管理工作的职业认同感。问题交流和经验分享的过程能够促使成人教育管理者解决管理实践中遇到的问题,激发自主意识,提升职业认同感,这本身就是自身知识和能力提高的过程,即专业发展的过程。^[3]

(二) 加强成人教育管理者之间的对话交流

弗莱雷的对话式教学思想认为,提问的方式可以引发学习者的思考,沟通对话的过程可以促使学习者意识的觉醒,通过这种理性的交谈更有助于学习者产生新的意义观点。学习共同体强调平等、开放、包容和交互性,实质上就是一个对话共同体。帕尔默(Palmer)指出:“任何行业的成长都依赖于它的参与者分享经验和进行的对话”^{[4](P46)},成人教育管理者的专业发展也概莫能外,它是“同事间不断经过

意见交换,感受分享,观念刺激,沟通讨论来完成的”^[5]。在成人教育管理者学习共同体中,成员可以自由地交流各自的想法,“分享观点”、“进行对话”,以更广泛的视角审视成人教育管理活动中遇到的各种情况并迸发出新的观点和火花。“同事的共同体中有着丰富的专业成长所需要的资源”^{[4](P47)}。可见,学习共同体中成人教育管理者间的对话交流,更像是一种无形的资源,促使他们不断反思和探索,在差异中求共存。通过丰富的对话交流,使成人教育管理者有机会就日常成人教育管理工作中遇到的困难和问题进行交流和讨论,在自我呈现和他人反问的过程中互相探讨,这对于更新既有专业知识,塑造全新的管理理念,实现深层次的专业发展具有重要作用。

(三) 促进成人教育管理者整体的发展

蓬生麻中,不扶自直。成人教育管理者在一个互助合作的环境中进行信息的交流和分享,不仅有利于个体的发展,更能促进成人教育管理者群体的发展。协同理论认为,在复杂的系统中,各要素之间处在相互作用和影响的状态中,要素之间相互联系、相互关联代替其相互独立、相互竞争,能够使系统从无序状态走向有序状态,发挥合力的作用,增强整体效应,即“协同导致有序”或“1+1>2”。作为学习共同体的主要特征之一,“合作”不仅能够使成人教育管理者处于一个充满民主平等的氛围中,增强他们的合作意识,还能使他们摆脱传统观念的束缚,从单纯的个人反思或完全依赖专家指导,转向共同交流、分享、合作,实现管理信息上互换、管理理念上的互助和思想情感上的互通。通过齐心协力的协作,解决共同存在的管理问题,完成共同的学习任务,达到双赢或多赢。正如萨乔万尼所说:“共同体会使一群个体的‘我’转型为集体的‘我们’,在成为一个‘我们’之后,每一个成员都是紧密编织的有意义关系网的元素之一,这一个‘我们’通常处于一个共同的地方,维持一段时间,并分享共同的意义、情感与传统。”^{[6](P34)}基于合作的学习共同体,体现出一种和谐和进取的学习氛围,有利于利用团体的资源和智慧解决成人教育管理者个体的专业发展问题,促进整个成人教育管理者群体的专业发展。

(四) 推进成人教育管理者进行反思

“经验本身有价值吗?并非如此——真正有价值的是在对经验进行反思之后的智力发展。有效的学习来自于有效的反思而非积极的经验。”^{[7](P298)}成人教育管理者仅依靠自身的有限经验从事日常工作,对管理工作的针对性和实效性缺乏反省和思

考,因而难以推陈出新、与时俱进,管理效能低下,无疑阻碍了他们的专业发展。反思是学习共同体的基本学习方式,倡导自我反省、思考和总结原有经验。所以,反思的引入打破了上述僵死的局面,使成人教育管理者冲破经验的藩篱,在行动中研究,随时都可以对管理过程中出现的问题进行积极主动的思考,使他们的个人经验提升到理性高度。^[2]美国心理学家波斯纳(Posner)就专业发展的实现方式,提出了一个被广泛应用的公式:经验+反思=成长。在他看来,实践以及实践后的反思是专业发展的核心。但成人教育管理者的反思并不仅仅是成人教育管理经验的总结,它是一种伴随着整个成人教育管理过程的思考、分析和解决问题的创造性活动。^[2]在成人教育管理者学习共同体中,成员相互协作、沟通和交流,对于改变他们的思维定势、培养他们的自我反思意识具有重要的意义。个体在学习共同体其他成员的帮助和鼓励下,在各种的思想交流碰撞下,更容易从不同的角度发现自己的问题和不足,从而不断调整自身,有利于提升成人教育管理者的管理效能,促进其专业发展。

三、构建成人教育管理者学习共同体的策略

(一)建立健全成人教育管理者学习共同体组织机制

组织机制是构建学习共同体的一个重要方面,成人教育管理者学习共同体功能的发挥,有赖于建立健全一系列核心组织机制,这是保障学习共同体中每个成员学习实效性的前提条件。要建立健全的学习共同体组织机制,需要做好以下几个方面的工作。

其一,明确学习共同体组织机制主要内容。要提出明确的学习要求和合理的学习管理机制,保证学习活动的系统性和规律性;要创建学习流动机制,让每个成人教育管理者都保持前瞻的目光,“改善心智模式,坚持同中求异,通过对话和讨论,凝聚共识”;通过创建学习转化机制,促使成人教育管理者的学习与实践相结合,让他们在组织学习中体验成功,带动组织的成效,“继而在组织和个人不断成功的良性循环下实现专业发展,让每一位组织成员的自身价值都能得到实现和超越”^[8]。其二,构建自组织形式的学习共同体。苏联学者鲁扎温认为,“组织,由外部调节作用决定,而自组织与组织概念不同,它表示在开放系统中,系统仅依据其内部和按照

其自身的历史,各组成部分之间自发地具有内部的协调功能或集体运动。”目前,众多学者把学习共同体视为一个被动的他组织系统,而自组织具有自生成性,无须外在力量的干预,能够促使系统内部各要素的自我调整和发展。所以,学习共同体要在不断的发展过程中减少外界干预,在组织者倡导的前提下,通过观察成人教育管理者的特点和工作方式,将兴趣爱好相似的成人教育管理者聚集在一起,确定共同的专业发展定位,每个成员从自身发展需要出发,逐渐从人为协作走向自然协作,从而构建一种无边界的自组织学习共同体。其三,从长远发展来看,行政力量对于成人教育管理者学习共同体的支持不可或缺,所以,成人教育管理部门还要借用行政力量给予构建学习共同体适度的自由,行政支持在资金的安排、活动场所的借用等方面要做好预算,从而保障成人教育管理者学习共同体长久、稳定运作,保证资源的共享有坚实的经济基础。

(二)激发成人教育管理者参与学习的动机

学习共同体确立的基点首先在于每个个体真正开始寻求独立,寻求日常经验事物的超越,经常将思考的眼光转向职业本身,主动寻求职业的神圣感与使命感,从而开始自己的精神之旅。^[8]由此可见,成人教育管理者只有以积极主动的心态参与学习,才能充分发挥主观能动性,实现“自身生命与生活的意义”。

首先,要使成人教育管理者转变传统的学习意识,深刻理解学习共同体的内涵和实质,明确参与学习共同体对于自身专业发展和成人教育革新的重要性。通过加大对终身学习的宣传教育使他们认识到,专业知识的学习和专业能力的提升,并不是终止于成人教育管理者成为专职人员时,而应该持续于成人教育管理者职业生涯的整个过程中。成人教育管理者应该积极主动地借助多种手段和途径,进行专业知识的积累和专业能力的提升。其次,相关管理部门要为成人教育管理者积极主动地参与学习共同体提供外在条件支持。研究表明,大部分成人教育管理者具有终身学习的意识和能力,但由于日常管理工作的压力,使他们普遍缺乏学习的时间、精力和激情。因此,相关管理部门应该适当减少成人教育管理者在各种非管理活动上所耗费的时间,减轻其额外的工作负担和由此带来的工作压力,为成人教育管理者主动参与学习共同体提供必要支持。再次,成人教育管理者所在部门要采取一定的激励和奖励措施,鼓励成人教育管理者,增强其学习的自信

心和责任心,赋予参与学习共同体的成人教育管理者适度的权力,鼓励成人教育管理者主动申请行使管理领导。最后,要根据成人教育管理者的兴趣和需要开展学习活动。在充分了解每个成人教育管理者的兴趣和需要的基础上,将具有共同学习兴趣和需要的成人教育管理者组成学习共同体。另外,要充分调动成人教育管理者的学习积极性和主动性,必须针对其学习兴趣和需要将学习同实践活动相结合,如实施“行动学习法”,让成员在行动和实践的亲身经历中有所领悟。

(三)提升成人教育管理者的合作与交流能力

成人教育管理者学习共同体注重的是以全体成员的力量推动每个个体的发展,合作学习产生的团队合力,对成人教育管理者专业发展具有巨大推动作用。为了更好地构建促进成人教育管理者专业发展的学习共同体,必须重视提升他们的合作与交流能力。首先,要鼓励成人教育管理者进行个体发展,独立思考在成人教育管理中遇到的困难和问题,不断探索和创新,这是有意义合作的基础。同时,成人教育管理者要从内心改变不愿向他人求助或与他人交流的保守的自我保护意识,鼓励他们乐于分享自己的经验和日常工作中遇到的问题,调动他们的主观能动性。其次,要利用多种途径使成人教育管理者认识到合作学习的重要性,如建立明确的规章制度,肯定和鼓励成人教育管理者的合作学习;开展合作学习的知识论坛等活动,将合作观念融入到学习共同体每项活动中,使之深入人心。^[9]再次,加强多种形式的开放型合作学习,如组织成人教育管理者进行心理拓展训练,在合作与交流的过程中,接收勇气和意志考验,促进彼此之间的信任。打破不同岗位、部门的成人教育管理者之间的界限,倡导不同层级、不同身份的成人教育管理者之间的交流与合作,集思广益,博采众长,促进他们在专业发展上共同进步。最后,合作和竞争要相辅相成。学习共同体是成人教育管理者专业发展的平台,要倡导他们利用这一平台就各自持有的不同观点进行辩论,在辩论中获得启发,找到个体专业发展的突破点,基于合作并超越合作,在集体的智慧中相互受益。

(四)注重学习共同体形式多样化

成人教育管理者学习共同体的组织形式,直接影响到学习共同体的整体效能和每个成员的专业发展道路。如前所述,多样化的组织形式是学习共同体的基本特征之一,不仅能够增强学习共同体的生

命和活力,还能丰富成人教育管理者参与学习共同体的选择范围,吸引更多人参与。一方面,要开展校际合作,组建成人教育管理团队,突破各自为阵的现状,聚集不同学校的成人教育管理者以发挥协同效应。在此基础上,针对理论基础薄弱的成人教育管理者,要依靠专家学者的引领,建立由教育管理专家、一线管理人员等成员共同组成的学习共同体,如管理思想讨论组、读书会等。对于实践能力有待提高的成人教育管理者,可采用行动学习法,从做中学,例如,就具体的成人教育管理问题,组织专门的交流研讨会或者开展分散的实地调研活动,通过实地资料收集研究解决问题的策略。另一方面,要充分发挥网络平台的作用,为成人教育管理者提供多种媒体交互方式。现代信息技术的发展催生了虚拟学习共同体的诞生,创造了一个开放的学习环境,学习共同体可以通过博客、BBS等在线交流形式,让成员记录每天的学习心得体会和优秀的学习策略,共享学习资源。对于那些与成人教育管理者专业发展密切相关的经验交流、深层次的会谈与专题讨论,可以利用QQ、MSN等在线聊天室进行实时会谈。在注重学习共同体具体形式多样性的同时,其成员构成也要保持适当的异质,这在一定程度上能够缓和与学习共同体内部的矛盾。让具有个体差异性的成员分工合作,以不同的沟通方式进行交互,更有利于整体的专业发展。要基于共同面临的实际管理问题,将不同管理工作岗位、不同专业的成人教育管理者聚集在一起,以明确的问题和任务为导向,让他们根据自身的专业优势进行合理分工,在此基础上取长补短,进行合作。但适度异质的成人教育管理者学习共同体,是同质基础上的异质,其异质程度既不能过高,也不能过低,必须维持在一定范围内才能保证每个成员都得到专业发展。^[10]

(五)培育学习型组织文化

成人教育管理工作的主体是人,是人去管理,为了人的管理,围绕人进行管理。这既是一门科学,也是一门艺术。成人教育管理者的专业发展需要一个以人为本的和谐氛围和终身学习的价值观念,而学习共同体正是一个让每一个成员找到归属感和认同感的“温馨归宿”,能够以共同的情感和文化维系成员的学习活动。因此,培育学习型组织文化是构建促使成人教育管理者专业发展的学习共同体的有效之道。

首先,树立学习型愿景,促使个人愿景和共同愿景的共融。学习型共同愿景既是学习型组织文化

的特征之一,又是培育学习型组织文化的前提条件。共同愿景是学习共同体成员所共同追求的景象。与个体愿景相对应,共同愿景必须根植于个人愿景。成人教育管理者的个人愿景反映在其专业发展、实现自身价值上;学习共同体的共同愿景在于促进每个成员的学习,实现专业发展。促进成人教育管理者个体愿景和学习共同体共同愿景的共融,一方面,要求成人教育管理者个人和学习共同体树立终身学习、全员学习、合作学习的理念,这是学习共同体促进成人教育管理者专业发展的有效途径;另一方面,要将共同愿景体现在每个成人教育管理者专业发展的过程中,体现在学习共同体的学习实践中,从而激发强劲的凝聚力和创造力,使日常的成人教育管理工作成为追求人生价值的过程,让学习共同体成为

专业发展的舞台。其次,用信任、协作、和谐的学习型组织文化,增强成人教育管理者对组织的归属感和认同感。不可否认,学习型组织文化对于成人教育管理者专业发展和学习积极性的提高具有重要作用,“加强学习共同体的建设,乃是一种教育文化土壤的改良”^[8]。对于成人教育管理者学习共同体来说,要鼓励并激励成人教育管理者积极地进行各种形式的学习,保护学习共同体的组织文化并针对社会的要求进行创新,从而为柔性管理创造条件,提升管理效能。最后,学习共同体不仅要致力于建立显性的学习文化,还要重点地将学习型组织文化内化到每个成人教育管理者的专业发展过程中,形成独具特色的组织文化。^[11]

参考文献:

[1] 李娟,彭希林.专业学习共同体中教师专业发展研究[J].科教文汇(上旬刊),2011,(10):7-9.

[2] 刘奉越.反思:成人教育管理者专业发展的新视角[J].教育学术月刊,2011,(6):90-92.

[3] 张景美.专业化:21世纪成人教育管理队伍建设的必然趋势[J].河北大学成人教育学院学报,2004,(3):19-21.

[4] [美]帕尔默.教学勇气——漫步教师心灵[M].吴国珍,余魏,译.上海:华东师范大学出版社,2005.

[5] 贺菲.构建协作式文化促进教师专业发展[J].西北成人教育学报,2005,(1):41-43.

[6] Sergiovanni T. J. Building community in schools[M]. San Francisco, CA: Jossey-bass Publishers,1994.

[7] [美]雪伦·B·梅里安,罗斯玛丽·S·凯弗瑞拉著.成人学习的综合研究与实践指导[M].黄健,张永,魏光丽,译.北京:中国人民大学出版社,2010.

[8] 晁义.教师专业学习共同体及其构建[J].新课程研究(教师教育),2010,(5):11-12.

[9] 康和平,陈晓娜.发达国家成人教育管理者专业培训的启示[J].河北大学成人教育学院学报,2011,(1):46-48.

[10] 刘奉越.国外成人经验学习理论发展的比较研究[J].职教通讯,2013,(19):41-45.

[11] 刘奉越.转化学习理论及其对成人教师专业发展的启示[J].河北大学成人教育学院学报,2012,(2):28-33.

Profession-based adult learning communities

LIU Feng-yue, HUA Yue

(School of Continued Education, Hebei University, Baoding, Hebei 071002, China)

Abstract: Learning community is an organization on the voluntary basis, shared visions, and mutual helps, and desires to accomplish continuous learning and realize personal development. It is significant to improve the management of the administrators for learning communities.

Key words: professional development; adult education administrator; learning community

[责任编辑 宗健梅]