

群体动力理论视角下开放教育“和合型” 教研团队构建与实践路径

李贵妃,易远宏

(广州开放大学,广东广州 510091)

[摘要]本文基于群体动力、“和合”思想与协同理论,探讨开放教育“和合型”教研团队建设。剖析当前该团队面临外驱乏力、内驱动力不足、考核评价指标体系不健全等困境,及其理念滞后、激励缺失等成因。提出强化外驱力,精准定位、优化架构、健全制度;提升内驱力,凝聚共识、塑造文化、协同创新、支持发展;完善考核评价体系,搭建多元主体协同架构、打造多维度指标体系并持续优化。旨在打造高效团队,推动开放教育高质量发展,为教育事业提供参考。

[关键词]群体动力理论;开放教育;和合型教研团队

[中图分类号] G451.2+G728

[文献标识码] A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.15.013

[文章编号] 2096-711X(2025)15-0036-04

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

在当今教育多元化发展时代,开放教育作为重要教育形态,为社会提供广泛学习机会、满足不同人群需求,在教育强国建设中作用关键。教研团队于开放教育里地位重要,其建设水平关乎教学质量与教育创新成效,与《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《纲要》)中加快建设高质量教育体系、提升教育服务国家战略能力等目标紧密相连。但当前开放教育教研团队面临团队执行力不强、成员责任感不足等挑战,严重制约开放教育发展,阻碍教育强国目标达成。群体动力学理论最早由社会心理学家库尔特·勒温提出,他认为群体内的每个个体因为共同的需要,欲望与意图而产生的目标与准社会的心理环境构成了群体的生活空间,由于群体内人与人之间的相互影响,人在群体中生活,也受到了群体心理动力的制约,一个有着共同社会目标的群体系统会将群体力量紧密地凝聚在一起,相互促进与制约最终达到一个共同的运作方式和方向。群体动力理论从群体内各要素相互作用影响群体及个体行为的独特视角,为解决团队问题提供思路,通过优化群体动力系统提升团队凝聚力与驱动力、减少耗散力,促进团队良性发展,呼应《纲要》中深化教育综合改革、激发教育发展活力的要求,是激发开放教育发展活力的重要举措。同时,“和合”思想与协同理论为团队建设提供有益指导,营造和谐合作氛围、实现成员协同共进,契合教育强国建设倡导的协同融合理念。在此背景下,本研究旨在深入探讨群体动力理论下开放教育“和合型”教研团队的构建与实践,通过理论与实践结合,为开放教育教研团队发展提供新思路与方法,助力构建泛在可及的终身教育体系,推动开放教育事业迈向新台阶,为建设教育强国贡献力量。

一、开放教育教研团队现状

(一)团队组建情况

以广州开放大学为例,该校组建了8个教研团队,主要由教研部组建,部分基于特定项目。此模式在整合校内资源、奠定教研组织基础上有一定成效。不过,基于教研部的团队虽学科专业优势明显,跨学科融合或有欠缺;基于项目的团

队解决特定问题针对性强,项目结束后,团队稳定性与持续性面临考验。

(二)团队工作内容与成果

团队工作涵盖教学研究、教材开发、教学方法创新及教师培训等。教学研究探索适合开放教育学生的教学模式与策略;教材开发注重编写实用针对性强的学习材料;教学方法创新借助现代教育技术提升效果;教师培训着力提高教师专业素养与教学能力。然而,虽开展大量工作,整体成果质量与影响力仍待提高。部分教学研究成果未有效转化,教材开发创新性与适应性欠佳,教学方法创新推广有限,教师培训长期效果不显著。

(三)团队成员构成与协作

教研团队成员由具有不同专业背景和教学经验的教师组成,包括学科带头人、教坛新秀以及具有高级职称的教师等。这种多元化的成员构成理论上为团队带来了丰富的知识和经验,但在实际协作过程中,尚未充分发挥出多元优势。团队成员之间的协作沟通存在一定障碍,信息共享不及时、不充分,导致工作重复或衔接不畅,影响了团队整体效率。

二、开放教育教研团队现存困境

(一)教研团队建设外驱乏力

1. 概念认知混淆

教研团队与教学团队的本质属性和目的功能存在差异,但在实际工作中,常被混淆。这导致对教研团队的重视程度不足,资源投入和政策支持相对薄弱。例如,在制定发展规划和分配资源时,未充分考虑教研团队的独特需求,将其等同于教学团队进行管理,使得教研团队的建设缺乏针对性和有效性。

2. 目标与职责模糊

目前的教研团队普遍存在目标不明确的问题,团队成员对团队的整体发展方向缺乏清晰认知。同时,个人职责界定不清,导致工作中出现推诿、扯皮现象。例如,在开展一项教研项目时,由于没有明确各成员的具体职责,可能出现部分任务无人负责,而部分成员任务过重的情况,影响项目的顺利推进。

收稿日期:2025-2-21

基金项目:本文系2025年度广州市教育科学规划课题重点项目“群体动力理论下开放教育‘和合型’教研团队建设与实践研究”阶段性成果(项目编号:202419064)。

作者简介:李贵妃(1985—),女,广东阳江人,广州开放大学副研究员,主要从事法学、开放教育研究。

3. 管理与制度缺失

当前,教研团队管理方面或存提升之处。管理组织的统筹规划与指导尚显薄弱,制度建设也有待完善,尤其是评价与激励机制不够健全。这使得团队成员的积极性与创造性未能充分激发。例如,评价成员工作时,指标体系科学性欠佳,过度侧重教学成果,忽视教研工作多元复杂,致使教研人员难以得到恰当认可与奖励。

4. 创新与协作不足

教研团队的创新力不足,在教学研究和方法创新方面进展缓慢。团队协作与沟通不畅,成员之间缺乏有效的互动和合作,难以形成强大的团队合力。例如,在跨学科教研项目中,不同学科背景的成员由于沟通障碍,无法充分整合各自的专业知识,限制了项目的创新发展。

(二) 教研团队建设内驱动力不足

1. 主观意愿淡薄

学校教研团队带有一定的“官方”属性,部分成员主观建设意愿不强,将参与教研工作视为一种任务,而非自身专业发展的内在需求。这种被动参与的态度使得团队成员在工作中缺乏积极性和主动性,对团队事务关注度不高。

2. 教研活动质量不高

教研活动创新较少,形式较为单一,内容往往重教轻研。这导致教师的科研能力得不到有效提升,对教学实践的指导作用有限。例如,一些教研活动仅仅是对教学内容的简单讨论,缺乏对教育教学规律的深入研究和创新探索。

3. 团队目标与个人目标脱节

团队缺乏明确可行的目标,团队目标与个人目标偏差较大。成员在追求个人目标时,往往忽视了团队整体利益,难以形成团队凝聚力。例如,教师个人可能更关注自身的职称评定,而团队目标侧重于学科建设或教学质量提升,两者之间缺乏有机结合,导致团队行动不一致。

4. 团队文化缺失

团队氛围平淡,忽略团队文化建设,活动流于形式。缺乏积极向上的团队文化,使得成员之间缺乏情感纽带和共同价值观,凝聚力涣散。例如,团队组织的活动往往只是例行公事,没有真正促进成员之间的交流与合作,无法形成良好的团队文化氛围。

(三) 教研团队考核评价指标体系不健全

1. 评价维度单一

现有的评价考核主要针对教学和科研成果两个向度,过于注重结果,忽视了教研过程和团队协作等重要因素。例如,对于一个长期致力于教学方法创新但尚未取得显著成果的团队,仅以成果评价可能会低估其工作价值。

2. 评价主体主观

评价考核主体由教学中心教师主观筛选,虽基于客观但附带主观意愿,缺乏科学评价依据。这可能导致评价结果的公正性和客观性受到质疑,影响团队成员的积极性。例如,在评价过程中,可能存在个人偏见或关系因素,使得真正优秀的团队和成员得不到应有的认可。

3. 指标体系不完善

缺乏全面、系统的评价指标体系,无法全面衡量教研团队的工作效果。例如,对于团队在文化建设、资源建设等方面的贡献缺乏明确的评价指标,不利于引导团队全面发展。

三、开放教育教研团队困境成因

(一) 理念滞后

在教育快速发展的时代,部分教育管理者和教师对开放教育教研团队的认识仍停留在传统模式,未能充分理解开放教育的特点和教研团队的重要作用。他们更注重教学的直接产出,忽视了教研对教学质量提升的长期影响。这种滞后

的理念导致对教研团队建设的投入不足,政策支持不到位,无法为团队发展提供良好的环境。

(二) 激励缺失

学校缺乏完善的激励机制,对教研团队成员的工作成果未能给予充分的物质和精神奖励。在物质方面,教研成果的奖励力度较小,与教学成果相比差距明显;在精神方面,缺乏对优秀教研团队和成员的表彰和宣传,使得他们的工作价值得不到广泛认可。这使得团队成员的工作积极性受挫,缺乏内在动力。

(三) 团队文化欠缺

学校在团队文化建设方面重视不够,没有有意识地培育团队共同的价值观和愿景。团队成员之间缺乏深度的交流与合作,没有形成良好的团队氛围。在这种环境下,团队凝聚力难以提升,成员之间的协作效率低下。

(四) 管理错位

学校管理体制或有优化空间,对教研团队管理时行政色彩略浓,一定程度上忽视教研专业性与自主性。制定政策规划时,与教研团队沟通不足,致使管理措施与实际需求有所偏离,且干预较多,影响团队创新发展。

四、开放教育教研团队纾困策略

(一) 强化外驱力

1. 精准定位,深化认知

为从根本上强化开放教育教研团队外驱力,首要任务是精准明确其属性与定位。通过组织高规格专题培训与深度研讨会,运用实际案例对比、理论深入剖析等方式,全方位、多层次宣传解读教研团队的属性、功能及核心理念,引导教育管理者和教师清晰洞察教研团队与教学团队的本质差异。着重强调教研团队在开放教育体系中的独特地位与重要使命,它并非教学与科研简单叠加,而是推动教育创新、提升教育质量的核心引擎。以此促使教育管理者和教师从思想根源上重视教研团队建设,将其视为开放教育发展的关键环节,为后续团队建设奠定坚实思想基础。

2. 优化架构,协同共进

构建科学合理的组织结构是提升教研团队外驱力的关键。教学管理、科研管理、人力资源等相关职能部门应联合组建专门的教研团队管理组织,打破部门壁垒,形成紧密协作整体。在此组织中,各部门职责明确,形成分工明确、协同高效的管理模式。教学管理部门凭借统筹教学资源的优势,精准协调教学资源与教研工作深度融合,围绕教学实际需求开展教研活动,为教学实践提供支撑;科研管理部门依托科研项目管理经验,从选题、申报到研究过程把控,为教研团队提供全面指导与支持,助力提升科研水平、产出高质量成果。各部门还通过定期沟通会议、信息共享平台等加强协作交流,共同制定科学合理的发展规划,优化资源配置,全面、有效监督评估团队运行情况。

3. 健全制度,规范保障

健全完善的团队制度是教研团队稳健发展的重要保障,需全方位建立涵盖团队建设、运行、管理、考核、评价、激励惩戒等方面的制度体系。其中,团队建设制度要精心制定明确的组建标准与规范流程,从成员专业背景、学术能力、教学经验等多维度考量,确保成员具备扎实专业素养且知识技能互补,为多元化发展奠基;运行制度需细致规范日常工作流程,明确教研项目从启动到成果验收各环节的责任主体与时间节点,提高效率,避免职责不清与流程混乱;管理制度要明确团队内部组织架构,清晰界定各层级成员职责分工,保障运行有序、决策科学;考核制度应秉持科学合理原则,设计全面、细致且具针对性的指标与方法,兼顾教学科研等显性指标与团队协作、创新能力等隐性指标,客观评估团队与成

员表现;评价制度注重公正客观,引入多元评价主体并运用科学方法,避免主观偏差,真实反映工作价值;激励惩戒制度是激发团队活力的关键,对表现卓越的团队和成员给予物质奖励与精神表彰,如设置专项奖励基金、颁发荣誉证书等,以激发其积极性与创造力,同时严肃处理违规行为,形成有效约束,保障团队健康发展。

(二)提升内驱力

1. 凝聚共识,共筑愿景目标

借助群体动力理论,积极引导团队成员深度参与共同愿景与目标制定,这是自下而上的凝聚过程。通过举办多样且有效的团队愿景研讨活动,为成员搭建畅所欲言平台,让其充分表达想法、期望与职业规划。教研组的向心力主要取决于教研组长的领导力。在此基础上,教研组长与成员共同提炼契合团队利益、激发成员积极性的共同愿景,为团队指引方向。同时,将宏观团队目标细化为具体可操作的阶段性目标,并落实到个人,使成员明确自身角色与责任,实现团队与个人目标融合,激发成员为共同目标全力以赴的动力。

2. 和合为基,塑造特色团队文化

秉持“和合”这一中华优秀传统文化精髓,精心培育和合、合作、共进的团队文化。“和合”思想强调在承认差异基础上追求和谐统一,与团队文化建设高度契合。通过组织丰富的团队建设与文化交流活动,为成员创造更多情感沟通机会。如设定团队文化建设日,开展户外拓展增强凝聚力;举办文化讲座,邀请专家分享知识拓宽成员视野,促进思想碰撞。以此营造积极向上、团结协作的氛围,让成员在浓厚文化氛围中增强情感联系与认同,视团队为家,更主动为团队发展贡献力量。

3. 协同创新,优化团队协作机制

依据协同理论,对团队协作机制进行大胆创新,以促进成员之间实现高效协作。协同理论强调系统内各子系统通过相互协作产生“1+1>2”的协同效应,这正是团队协作追求的理想状态。

建立共享决策模式,让成员深度参与教研活动各环节。项目决策时,线上借助即时通信工具、项目管理平台,线下通过项目研讨会、小组座谈会,广泛收集意见建议,结合线上线下的发挥成员专业优势与智慧,确保决策科学民主,贴合团队发展。同时,借助互联网、云平台等现代技术,搭建高效沟通与信息共享机制,通过云平台实时共享资料成果,利用视频会议系统、在线协作工具实现远程协作,打破时空限制,提升团队协作效率。

4. 以人为本,提供全方位发展支持

教师作为教育环节中的重要角色,其政治素养、业务能力、育人水平、方法技术的高低直接影响着高校治学育人的成效。勒温提出要改变一个个体,最好从改变他生活的群体入手。始终坚持以人为本的理念,高度关注团队成员的个人发展需求,将成员的成长视为团队发展的重要基石。深刻认识到只有成员不断提升自身专业素养和能力,团队才能实现可持续发展。

为成员提供丰富多样的专业培训和学术交流机会。定期组织教师参加国内外高水平的学术研讨会,让教师接触到学科领域的最新研究成果和前沿动态,拓宽学术视野;安排专业培训课程,根据成员的不同需求和专业发展阶段,提供针对性的培训内容,如教学技能提升、科研方法指导等。鼓励教师积极开展学术研究和教学改革实践,为其提供必要的资源支持,如研究经费、实验设备等。通过这些举措,为成员的个人发展搭建广阔平台,助力成员在实现个人成长的同时,为团队发展注入强大动力。

(三)完善考核评价体系

1. 搭建多元主体协同评价架构

构建一套全面多元的评价机制,邀请教学主管部门、教学中心、各教研团队及学生等多元主体共同参与教研团队评价。教学主管部门凭借宏观视角与全局把控能力,从战略高度审视教研团队在推动教育理念更新、完善教育教学体系等方面对学校整体教育发展的贡献,为学校长远发展奠基。教学中心基于与教研团队的日常紧密合作,依据其在课程设计、教学实施及教学反馈等日常工作环节的具体表现进行评价,确保真实反映团队实际教学的投入与产出。各教研团队间开展互评活动,并非简单相互打分,而是通过深入交流与细致观察,发现彼此优劣,促进相互学习与共同进步,分享成功经验,探讨新思路,营造积极的教研竞争氛围。学生作为教育教学活动的直接受众与最终受益者,对教研团队教学效果与实际效果感受直接,其评价不可或缺。学生可从教学内容实用性、教学方法有效性、学习体验满意度等多角度进行评价,提供一线真实反馈。整合多元主体评价意见,汇聚各方力量,构建全面客观的评价体系,全方位、多角度反映教研团队真实水平与工作成效。

2. 打造多维度精细化评价指标体系

教育评价内容由过度关注学生学科成绩和科研成果的单一评价,转换为关注包含学科成绩、学术水平、实践创新能力和思想状态在内的多元评价方式。从教学改革、科研成果等多维度搭建并细化为具体可操作指标体系。教学改革维度,评估教学模式与方法创新成果及对学生的影响;科研成果维度,关注论文与项目情况,考量创新、价值及对学科的推动;活动创新维度,看教研活动形式、内容、影响力创新及成果反响;文化建设维度,评估团队文化营造与精神培育成效;资源建设维度,聚焦教材与教学资源成果;育人成效维度,依据学生成绩与素质发展评估。同时依据指标重要性科学赋权,确保评价体系科学合理勾勒团队发展。

3. 持续优化评价体系

建立动态调整机制,定期全面审查与优化评价体系,以适应教育领域的持续变革。学校发展战略、教育技术更新及团队自身成长等因素,都要求评价体系与时俱进。随着人工智能、虚拟现实等教育技术广泛应用,应适时增加团队教育技术应用评价指标,如考察其运用新兴技术创新教学方式、提升教学效果及利用大数据改进教学策略的能力。同时,依据学校不同阶段发展战略,灵活调整教学改革、科研成果等指标权重。若着重学科建设与科研实力提升,提高科研成果指标权重,引导团队产出高质量科研成果;若致力于深化教学改革与人才培养质量提高,则加大教学改革指标权重,激励团队探索教学模式与方法创新。通过该机制,让评价体系敏锐洞察教育发展趋势,依照实际情况及时调整评价方向与重点,精准有效地引导教研团队朝着契合学校发展战略与教育发展需求的方向前行。

结语

基于群体动力、“和合”与协同理论,深入探究开放教育“和合型”教研团队的建设实践,剖析该团队现存问题及成因,提出针对性纾困策略,旨在打造和谐协作、高效团结的团队,推动开放教育高质量发展。理论上,融合三大理论为“和合型”教研团队夯实基础,拓展群体动力理论应用,开辟团队建设新思路;实践中,从强化外驱力、提升内驱力、完善考核评价体系等方面优化建设路径。需明确团队建设任重道远,要持续努力与调整,未来应聚焦教育环境变化,探索适配其发展的新模式,期望本研究能为相关建设提供参考,助力开放教育培养更多高素质人才。

(下转第48页)

支持体系,使心理健康教育真正为学生的成长和心理素质的提升提供有力保障。在网络圈层化背景下,高校心理健康教育要持续关注技术变革和学生的个性化需求,推动心理健康教育的创新和实效性。

参考文献:

- [1]夏佩.大学生网络圈层化的形成机制与引导进路研究[J].现代职业教育,2024(29):13-16.
[2]关斌.大学生网络社交“圈层化”对思想政治教育的挑战和引导策略研究[J].北京教育(高教),2024(3):70-72.

[3]苏婉,刘志光.青年网络圈层化的特征、困境及纾困之策[J].新媒体研究,2024,10(16):98-101.

[4]王佳琦.网络时代大学生心理健康教育的现实难题与突破路径[J].安徽电子信息职业技术学院学报,2022,21(6):80-83.

[5]郑志玲,段立.数字化趋势下高校心理健康教育发展策略研究[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(20):159-161.

[6]王谋寅,王耀国.网络圈层化对大学生思想政治教育的挑战及其应对之策[J].社会主义核心价值观研究,2022,8(6):51-58.

Exploration on the Pathways of Mental Health Education in Higher Education under the Context of Network Stratification

YAO Ning

(Hechi University, Hechi Guangxi 546300, China)

Abstract: With the rapid development of informatization and networking, the phenomenon of network stratification among college students has become increasingly prominent. On social platforms such as Weibo and TikTok, various interest-based circles have gradually formed, significantly influencing students' mental health. Network stratification profoundly impacts students' psychological well-being through mechanisms such as the "information cocoon" "echo chamber effect" and "social isolation", which manifests in students' rejection of diverse information, cognitive limitations, and intensified feelings of social isolation. To address these challenges, innovation in college mental health education is urgently needed. A three-pronged strategy, namely "breaking circles" "merging circles" and "building circles", should be adopted at the levels of students, teachers and institutions. Through approaches such as leveraging information technology, promoting cross-circle communication, and fostering empathy education, effective intervention and guidance can help students break psychological isolation, enhance resilience, and improve their mental health.

Key words: network stratification; higher education; mental health education

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第38页)

参考文献:

- [1]王小根,杨爽.群体动力学视角下的协作知识建构活动探究[J].现代教育技术,2020,30(11):55-61.
[2]周祥基.素养培育:教研团队建设的现代使命——职业学校教研组建设的新思考[J].江苏教育研究,2022(18):48-52.
[3]黄珊珊,王勤梅.黄大年团队赋能新时代高校教师专

业学习共同体的研究[J].池州学院学报,2024,38(2):128-132.

[4]丁海珍.基于群体动力理论的成人高校分层教学探析[J].中国成人教育,2012(21):128-130.

[5]刘鹏宇,贾克斌,陈善继,冯金超,孙中华,李哲.数据驱动的地方高校教研团队协同育人机制研究[J].工业和信息化教育,2022(9):17-22.

The Construction and Practical Path of the "Harmonious and Cooperative" Teaching and Research Team in Open Education from the Perspective of Group Dynamics Theory

LI Gui-fei, YI Yuan-hong

(Guangzhou Open University, Guangzhou Guangdong 510091, China)

Abstract: Based on the theories of group dynamics, "harmony and integration" and synergy, this paper explores the construction of the "harmonious and cooperative" teaching and research team in open education. It analyzes the current dilemmas faced by this team, such as insufficient external drive, insufficient internal drive, and an imperfect assessment and evaluation index system, as well as the causes such as lagging concepts and lack of incentives. The paper proposes to strengthen the external drive by accurately positioning, optimizing the structure, and improving the system; enhance the internal drive by building consensus, shaping the culture, promoting collaborative innovation, and supporting development; and improve the assessment and evaluation system by building a multi-subject collaborative framework, creating a multi-dimensional index system, and continuously optimizing it. The aim is to create an efficient team, promote the high-quality development of open education, and provide reference for the education cause.

Key words: group dynamics theory; open education; harmonious and cooperative teaching and research team

(责任编辑:范新菊)