

《结构化研讨》在高校非学历教育培训中的应用研究

——以郑州大学智能制造高级研修班为例

王全禄 杨楠

(郑州大学继续教育学院 河南 郑州 450052)

[摘要]随着体验式学习在教学过程中得到深入推广,结构化研讨凭借其能够与学员进行深入的互动,被广泛运用到课堂之中。本文主要论述在高校非学历教育培训的课程体系中纳入结构化研讨的实践情况,总结结构化研讨研发经验及应用成果,并对非学历教育培训的课程设置改革进行进一步探讨。

[关键词]结构化研讨;高校;非学历教育;培训

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1845

一、研发结构化研讨的必要性

(一)学习型社会发展趋势以及高校服务社会的要求

当今世界正经历百年未有之大变局,社会也发生着日新月异的变化。党的十九大提出:“办好继续教育,加快建设学习型社会,大力提高国民素质”的新要求,高校是构建终身教育体系、建设学习型社会的主要阵地。非学历教育是高校人才培养体系的重要组成部分,是高校服务社会功能的重要形式,是高校继续教育的重要内容。

(二)高校继续教育高质量转型发展的需要

在“双一流”高校建设背景下,一流的高校需要一流的继续教育。非学历教育培训作为高校服务社会的重要职能,与培养社会人才联系密切。继续教育学院在教育强国的目标背景下,需要认识到非学历教育培训对学院和社会的有利影响,应该主动对齐目标,主动进行高质量转型发展改革。通过非学历教育辐射教育影响力,改善继续教育学院的社会形象。根据一流大学建设的需要,继续教育由传统的以学历继续教育为主向以非学历继续教育为主转型。非学历继续教育由于其市场属性更具挑战性,需要在市场调研、项目研发、课程设计、教学管理、效果评估等全方位进行设计。研发并实施符合成人学习理论,以体验式学习为主要形式的培训模式创新,是高校继续教育高质量转型以及非学历继续教育发展的迫切要求。

二、结构化研讨概念解析

结构化研讨是为了解决团队共同关注的一个主题,通过特定的流程和规则,在催化师的引导下,运用灵活多样的学习和分析工具,带领学员多角度、多层次进行综合性分析。最初,国家行政学院为了丰富干部培训的课程体系,研发了结构化研讨的课程模式。随着体验式学习的深入发展,结构化研讨慢慢成为非学历教育课堂中常用教学手段。

(一)催化师

催化师在结构化研讨中是个中立,能够激发学习氛围,引导学习流程的角色。在研讨过程中,催化师需要挖掘学员的观念、知识和表达欲,达到和谐研讨的氛围,使研讨更加顺利有效。

(二)团队学习工具

在结构化研讨中经常用到许多团队学习工具,一般最常用的是以下四种:

1. 头脑风暴法:由催化师向大家提出问题,所有人都需要积极思考,把自己所有的想法写在便签上,按照组织者的要求发言,并且需要找专人进行记录。发言过程中,其他人不允许打断和质疑,只可以对观点进行补充和完善,直至所有人发言完毕。展开充分讨论,形成小组一致意见。

2. 团队列名法:相比起头脑风暴法,团队列名法更具有结构化特征,其作用是为了避免个别人控制会议,让所有小组成员在规定的时间内独立思考并记录下自己的观点,然

后轮流依次发言,有重复的可以跳过。

3. 鱼骨图分析法:鱼骨图是帮助学员梳理逻辑用到的方法。首先分析哪些是大的方面的原因,再找出中原因、小原因,并分析它们的从属关系。通过这样条理化的分析,为下一步解决问题奠定基础。

4. 四副眼镜法:指看问题要有不同的视角。在正式运用的过程中,学员们需要通过四种不同的视角分析问题:万花镜是以积极前瞻的角度,正面看待问题;墨镜是以审慎怀疑的视角,从负面或不足的地方看问题;望远镜是站在全局角度,以长远战略眼光思考问题,得出问题的准确性;放大镜是从具体执行层面思考问题,对问题的真实性进行分析。通过从不同角度分析问题,最后得到对问题的完整认识。

三、结构化研讨具体实践

郑州大学继续教育学院自2015年开始进行由学历继续教育向非学历继续教育转型升级,非学历教育培训种类主要包括政府事业单位干部培训、专业技术人员培训、企业管理人员培训以及社会公众培训。为了提升非学历教育培训的竞争力,创新培训模式,给予各类学员更好地学习体验,2018年在笔者主持下开始研发结构化研讨课程,并作为催化师成功将该课程运用到学院非学历教育培训中,深受学员欢迎。本论文以郑州大学智能制造高级研修班结构化研讨课程为例,细致化讨论结构化研讨的具体操作过程以及对课程的感受。

该课程需要布置场地和物质上的准备,摆放六张桌子,准备六个白板,每组准备三张大白纸,记号笔和便签纸若干。

(一)研讨前介绍阶段

结构化研讨作为体验式学习的一种手段,其理念、流程和方法与普通课程有很大不同,因此需要授课教师进行详细的说明和介绍。催化师从成人学习理论开始,介绍了成人学习的特点,什么是行动学习、体验式学习,传统研讨的弊端进而引出结构化研讨。催化师还向学员介绍了结构化研讨的特点,研讨中需要规避的注意事项,着重强调了学员在研讨中应该做到的行为。在介绍完上述的注意事项之后,催化师向学员介绍本次研讨的主题,即“智能制造存在的问题与对策分析”。

(二)研讨过程

本案例中结构化研讨分为聚焦问题、分析原因、提出对策三个阶段。通过聚焦智能制造存在的问题,查找分析造成这些问题的原因,进而提出解决问题的对策。

1. 分组:该高研班共有学员50人,人员构成主要是智能制造企业、高校和科研院所中高级专业技术人员,不乏有教授、高级工程师、总经理等。为了利于不同行业学员之间的交流,激发大家的思维,把他们混合编为6个组。在研讨开始前要求各小组快速推举出组长和记录员各一人。组长要有一

定的组织和控场能力，记录员要有一定的归纳能力。对于一群由新人随机分配而成的小组，组长首先要解决的问题是成员间快速熟悉起来，以便随后开展有效沟通和准确记录。可以根据需要，在选组长之前先开展一个简短的破冰游戏，以达到彼此熟悉的目的，这个环节大概需要5分钟左右。

在这次研讨中，有一个小组进行了创新，组长通过面对面建立了一个微信群，带领组员编号、标注姓名单位、群昵称等工作，完成小组成员线上线下结合的名片式互识。微信群的建立改革了研讨工具，群内发言代替手写便签纸，也便于小组成员共享、查阅、记录、保存发言。

2. 聚焦问题：根据催化师的指令，由组长引领小组成员按照头脑风暴法把自己的问题写在便签上，每人写3到5个问题，然后按照团队列名法学员依次提出自己的问题，并简单作一阐述，其他人不发表意见。记录员把每个学员的问题归纳后写到白板纸上。如果有相同或类同的问题不重复记录。按照结构化研讨流程要求，接下来对列举出的问题进行赋值，每个学员对自己认为最重要的三个问题依次进行打分，分值依次为3分、2分、1分。记录员对打分情况进行统计，选取得分最高的几个问题，一般选择四个主要问题进入下一阶段。

3. 分析原因：本阶段需要借助鱼骨图分析法，要求全组人员对每个聚焦出的问题产生的原因开展讨论。组长按照头脑风暴法指导组员对所聚焦的问题进行原因分析，把原因写在便签纸上，然后按照团队列名法逐次发言，记录员把原因填写在对应问题的子鱼骨上，再从所列原因中投票选出排名居前四的主要原因。在这一环节中，按照头脑风暴法，所有人穷尽所有原因，只有把问题的真正原因找到了，在寻求对策环节才会更有针对性。之后再通过投票赋值等方式，从众多的原因中找到主要原因或者重要原因。这个赋值环节，每个人有三票，分别投到自己认为最重要的三个原因上面。

4. 寻求对策：本阶段需要使用目标分析法和四副眼镜法，学员按照头脑风暴法对上一阶段得出的最重要的四个原因提出自己的对策，并写在便签纸上，组长按照团队列名法组织学员依次发言，记录员把学员提出的对策写在白板纸相应的位置上。在这个环节，要求学员提出的对策要符合SMART原则，即是具体的（Specific）、可衡量的（Measurable）、可达到的（Attainable）、具有相关性（Relevant）以及有相应的期限（Time-bound）。学员讲完之后，在组长的安排下，不同的学员分别从四副眼镜的角度出发，对每个对策再次进行审视，把不可操作的对策去掉，对有问题的对策进行修正，最终确定该组提出的对策。

（三）总结分享阶段

按照催化师的指令，每个组长对本组的研讨情况进行总结，并依次在课堂上分享研讨成果。这个环节很重要，既是强化研讨结果的过程，也是各组之间交流学习的过程，等于对研讨进行复盘，会进一步凸显体验式学习的体验感、参与感和仪式感。组长在讲的过程中，需要把研讨活动进行归纳总结提炼，变成自己的东西，收获会很大。而本组的学员在整个过程中，也有一种比赛的心理，一方面暗暗为自己组加油，同时也会很认真的聆听其他组的研讨成果。小组展示结束之后，催化师进行总结，从研讨过程中每个组每个人的表现，对结构化研讨的理解和执行程度，出现的问题，取得的成果等对研讨过程进行复盘。个别小组在有些环节没有认真执行催化师的指令，在研讨中就会出现偏差，最后会影响研讨进度和效果。最后，催化师要求组长，培训结束后，把本组研讨情况形成一个书面研讨报告，便于学员更好地交流和使用。

（四）研讨效果与价值

1. 提高了培训效果。结构化研讨这种体验式教学方式，以需求为导向，以问题为中心，以学员为主体，深受学员欢迎。据学员对授课教师满意度测评统计表明，由笔者讲授的结构化研讨优秀率为92.45%，在这种专业的培训班上，催化师没有智能制造专业背景，因此说该课程适应的对象比较广泛，可以安排在很多培训项目中，也说明其价值所在。

学员们在评价这个课程时说，“结构化研讨通过思维的不同阶段划分，克服传统思维的影响，保证了成员间发言的平等；用建设性的强制规定保证小组成员积极参与讨论，激发思想，最终得出结论。”“在结构化研讨课堂上，通过学员之间的交流发现了一个问题：企业和院校迫切需要联合研究智能制造方面人才培养的问题。这也正是国家最近几年大力推的校企合作、二元制办学的问题。”

2. 为政府智能制造主管部门提供决策支持。催化师把整个研讨情况进行总结，向郑州市工信委、郑州市人力资源和社会保障局等智能制造职能部门进行汇报，让他们了解来自一线智能制造企业存在的问题，以及提出的意见和建议，便于在制定相关政策时做参考。

3. 学员学到了一种工作方法和工具。结构化研讨是一种体验式学习教学手段，学生由被动变为主动，由学习者变为参与者。它同时也是一个工具，一个教学和工作的工具，催化师建议学员回到工作岗位后，结合自己工作实际，好好利用这一工具，学以致用。有一位高职院校副教授，在培训班结束之后，马上把结构化研讨用在学生教学中，效果非常好，提高了高职学生学习的积极性。还有一个企业的高管，他组织管理人员利用结构化研讨对企业在生产中存在的问题进行研讨，查找原因、寻求对策。并就在研讨中存在的问题向催化师进行询问，催化师根据他描述的情况，对他进行了指导。

4. 创新了培训模式。高等院校通过创新培训模式，开展体验式教学，进一步提升培训效果，增加了学员与高校之间的粘性，高校的知名度也随之得到提高。这样会有利于高校服务社会的职能的发挥，有利于继续教育学院在高校办学地位的提高。

四、结论

在知识化信息化发展形势下，国家和社会对人才的能力素质要求越来越高。与此同时高校也都在探索进行继续教育的转型发展，非学历教育培训成为高校服务社会、辐射影响力的重要途径，提高非学历教育培训的广度和深度迫在眉睫。改变传统的以课堂讲授为主的教学模式，探索创新更加现代化、科学化的体验式教学模式，提供给学员沉浸体验学习成为高校改革非学历教育的主流。那么结构化研讨作为新型的教学模式无疑是很好的方式，并且也非常适合目前国家对于各类管理人员培训的新要求和标准。

参考文献

- [1] 骆光宗. 结构化研讨：干部教育培训新途径、新方式[J]. 行政管理改革, 2017. 09: 59-63.
- [2] 刘婷. “十四五”时期高校非学历继续教育发展基础、形势与关键[J]. 继续教育研究, 2021. 05: 1-5.
- [3] 刘晖. 结构化研讨式课堂教学实践及其创新成效[J]. 上海市社会主义学院学报, 2019. 05: 60-64.

作者简介：

王全禄，郑州大学继续教育学院院长助理、非学历教育管理办公室主任，讲师，常年从事非学历教育管理及培训项目实施工作。近年来专注于高校培训模式创新研究，研发出体验式学习课程——《结构化研讨》，并在培训项目中进行实践，达到了预期效果。