

■ 人才培养

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2024.03.006

从“拔尖”到“乐群”：小组合作学习与拔尖创新人才培养



张仁杰¹, 寇焜照²

(1. 北京大学 教育学院, 北京 100871; 2. 北京外国语大学 国际教育学院, 北京 100089)

摘要:在拔尖创新人才的培养中,互相启发和学习的群体氛围十分重要。当前对拔尖创新人才的研究主要集中在政策制度等宏观层面,较少关注同伴关系和群体合作等微观层面。作为高校常见的教学形式,小组作业可成为考察同伴关系与群体合作影响拔尖创新人才培养的切入点。选取某一流大学的不同专业学生,通过访谈和观察搜集资料,分析当前小组合作过程中的合作与学习文化,及其对拔尖创新人才培养的影响。研究发现:在组队方式上,小组合作主要为“熟人组队”,以此防范合作风险;小组主要以具有核心成员的“星状小组”模式进行分工与合作,这有助于提升小组工作效率,但同时也降低了其他组员的积极性。在评价方式上,组内和组间等多重评价相结合,对同伴关系和合作效果产生了复杂影响;突出教师权威的师生关系影响了小组作业的成果形式或风格,反映了教师占据主导、学生迎合教师的教学权力关系。在文化上,普遍存在“以和为贵”的合作文化,既有助于提高效率,但也会阻碍学术创新。这反映出在优绩主义评价制度下学生学习和合作的异化:基于博弈的人我观使同伴变为竞争对手或被利用的对象;基于功利的学习观易走向迎合考评的“表现性学习”,学习的内在价值被削弱。小组作业中的“工具性合作”有助于提升“分工—执行”的效率,但可能陷入创新的“范式陷阱”。因此,拔尖创新人才的培养还应加入“乐群”这一群体支持维度,通过涵育学生之间团结协作、友爱互助的精神,对“志趣”“拔尖”与“创新”的养成产生促进作用。为促进小组合作和拔尖创新人才培养,应建立共同契约、创设安全氛围、变革评价方式、强调学术精神,以解决市场逻辑和学术逻辑以及不同培养目标之间的冲突。

关键词:小组合作学习;拔尖创新人才;同伴关系;优绩主义

[中图分类号]G644 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2024)03006913

修回日期:20240415

基金项目:中国博士后科学基金面上资助项目“种族关系与美国大学招生公平性研究”(2023M730315);中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题“亚裔与美国大学招生政策变迁研究”(23ZK0408)

作者简介:张仁杰,男,山西交城人,北京大学教育学院博士生,主要从事教育社会学和教育基本理论研究。

通信作者:寇焜照,男,河南许昌人,北京外国语大学国际教育学院博士后,主要从事人才培养与选拔、考试招生制度和县域高中教育研究。

引用格式:张仁杰,寇焜照.从“拔尖”到“乐群”:小组合作学习与拔尖创新人才培养[J].重庆高教研究,2024,12(3):6981.

Citation format:ZHANG Renjie, KOU Kunzhao. From top-notch to spirit of community: group cooperation learning and top-notch talents cultivation[J]. Chongqing higher education research, 2024, 12(3):6981.

一、问题提出

小组作业是当前我国大学课堂普遍采用的合作学习教学形式,主要包括分组合作、形成成果、集体展示等环节,以明确的研究导向和基于小组成果的评价方式,培养学生的团队合作精神和应用专业知识解决复杂问题的能力^[1-2]。该方法被认为能够有效激发学生的进取精神,提升协调能力^[3]。然而,在实践中,小组作业却成为不少学生的“梦魇”,被学生戏称为“小组作孽”。有网友抱怨道:“小组合作是一项令大学生厌烦的灾难式合作。忙的人忙死,闲的人闲死。你想方设法地完成作业,可有些人一点心都不操。事呢,你干了,署名呢,全得写上。”^[4]在豆瓣小组,“小组作业受害者”命名的小组已经有四千多人。该豆瓣小组的简介也较为形象和具有讽刺意味:“小组作业万恶之源,它是让你和朋友分道扬镳的罪魁祸首,是社恐头顶的刀;它让本来通情达理的人变得歇斯底里;它让你彻夜难眠,欲哭无泪……”^[5]不少学生质疑小组作业的必要性和合理性,并建议学校取消这种作业形式。可见,小组作业这种旨在促进合作学习的教学模式可能并没有达到预期效果。

从1978年中国科学技术大学成立少年班开始,我国在拔尖创新人才培养方面积累了丰富的实践经验和研究成果。其中,营造友好互助、相互砥砺的同伴群体和合作氛围,是激发学生学术志趣、促使优秀人才成批涌现的有效方式。有大学管理者认为,要实现拔尖创新人才培养,就要聚集一群极具创新思维的教师和一群极具创新潜质的学生,让他们的思想在交流中互相碰撞,创造力在交流中互相激发,从而产生让学生受益终身的创新智慧^[6]。实证研究表明,学习过程中纾困互助和切磋共鸣的同伴关系对于拔尖创新人才的成长具有重要作用,而同伴之间的恶性竞争则有害于学生学术志趣的养成^[7]。这表明在拔尖创新人才的培养过程中,不仅需要关注教学条件、政策制度、物质保障等,还需要关注如何形成互助的同伴关系和合作共进的群体氛围。当前,对拔尖创新人才培养的研究还主要偏重于宏观和中观层面,如人才培养与选拔的政策设计、评价体系和制度改革等^[8-9],但实际上,对拔尖创新人才培养过程中的教育教学、同伴关系等微观问题进行经验研究,更有利于增进对拔尖创新人才培养现状和具体过程的理解。

因此,本研究聚焦所一流研究型大学的小组作业合作情境,剖析合作学习对拔尖创新人才培养的影响:大学生如何在小组作业中进行合作学习?他们采取了哪些合作与学习策略?小组合作学习经历对学生的志趣养成、创新素养等产生了哪些影响?本研究试图通过观察小组合作学习的微观过程,分析优绩主义教育评价制度下学生的学习与合作行为,并围绕拔尖创新人才成长和培养规律,提出优化小组合作学习的建议。

二、文献综述

(一)大学合作学习与人才培养

从20世纪80年代起,欧美大学在本科教学中开始广泛引入合作学习。英文中的“collaborative learning”和“cooperative learning”都可以译为“合作学习”。前者一般指存在合作行为的学习,后者特指基于团队和小组形式的学习^[10]。美国学者巴克利(Elizabeth Barkley)将合作学习分为讨论、学生互教、问题解决、信息组织、写作、游戏等6个主要类别^[11]。从教学理论角度来看,合作学习强调学习的社会性,学生在互学互教的过程中相互理解、检查和帮助,有利于学生发展理性思维,构建认知框架^[12-13]。此外,合作学习还能促进学生非认知能力的发展,培养学生的沟通能力,促进学生间观点的交流,形成积极的关系并保证心理健康等^[14-15]。研究表明,大学新生十分喜爱在小组中深度工作的

体验,小组合作学习有助于提升学生的研究能力、合作能力与组织能力^[16]。由此可见,通过创设高质量的合作学习情景,能够为学生搭建交流思想和砥砺志趣的平台,有利于提高学生的探究能力、创新能力和责任心等。

(二)合作学习效果的影响因素研究

合作学习的有效开展有赖于合作的氛围和文化、评价的公平性、帮助性合作等条件^[10]。首先,一个成功的小组合作需要有集体认知、需求和共同目标,需要在相互依赖和互动中产生团队凝聚力^[17]。约翰逊(David Johnson)等人将积极的相互依赖(positive interdependent)、个人责任感(individual accountability)、促进性互动(promotive interaction)、社交能力(social skills)、小组自评(group processing)列为开展合作学习的“五个支柱”^[18]。其次,个体贡献与评分公平对于合作学习的效果有显著影响,小组合作中经常出现的“搭便车”(free riding)、“吸盘效应”(sucker effect)^①等现象影响合作质量与效果^[19-20]。评价公平性以及合作中的自主性也是影响大学生合作学习体验的主要因素^[21]。此外,教育与社会文化也会影响合作学习的效果。小组合作中的文化多样性、种族混合、公平等问题得到了国外学者的广泛讨论^[22]。合作学习在我国大学的教学实践中呈现本土化特征,针对教学中小组合作的失灵现象,有研究从组织社会学的视角探讨了小组合作在我国教学情境下面临的合法性危机、高交易成本、过程风险和认知局限等问题^[23]。在“过程—结构”的视角下,小组合作学习的主体在与时空、制度与文化的互动中,因过分照顾情面而将合作的学习异化为“合作的和合”,从而形成和合的人际关系与以课堂为中心的教学秩序^[24]。定量研究也表明,中国传统的学习文化和方式会影响大学生的性格特征(personality traits),进而影响小组表现^[25]。

综上,小组合作学习作为大学广泛采用的教学形式,旨在通过学生的互相学习与交流,培养学生的沟通协调能力、问题探究能力、个人责任感等,是提升大学课堂教学质量,培养拔尖创新人才的重要教学方法。但在实践中,合作学习的成效由于受评价制度、合作关系与社会文化等多重因素的影响,也会反过来影响课程教学质量乃至学生的人际关系、创新能力与合作精神。所以,以小组作业为切入口,研究学生在小组合作中的学习行为,对加强拔尖创新人才的培养具有一定的现实意义。

三、研究设计

本研究采用质性研究方法,用滚雪球的方式,邀请国内某一流大学医学、哲学、地质学、金融学、国际关系、生物科学等7个专业的12名本科生与2位授课教师进行正式访谈。每次访谈大概持续1小时,对学生的访谈主要了解小组作业参与者的经历、小组作业不同的评价方式以及对小组合作的看法等。与教师的交流包括对小组作业的设计、评价以及反思等。由于本研究主要关注作为课程教学形式的小组作业对拔尖创新人才培养的影响,所以研究聚焦各个学科专业的核心课程授课的过程,而没有将受访者局限于“拔尖计划”入选者。访谈在征得受访者同意的情况下进行录音,对应的访谈资料编号用“I”表示,编号方式为I+S(学生)/T(教师)+序号(见表1)。本研究采取参与式观察和搜集实物的方法进行资料搜集,通过校内论坛、网站等搜集不同课程的小组评分标准、合作守则和指南等实物材料,实物材料编号用“A+序号”表示。本研究运用类属分析法分析研究资料,对资料中反复出现的现象、概念、词汇等进行归类和提炼,生成本土概念,以便后续分析。

① “搭便车”一般指在小组中任务主要由几个关键人物完成,其他人虽然付出很少,却能享受相同的劳动成果。“吸盘效应”指个体担心群体中其他成员不付出努力却想占有成果,因而在付出努力前看其他人付出了多少努力,导致每个人的努力都变少的现象。

表 1 访谈人员信息

编号	性别	专业	年级/教龄
IS1	女	哲学	大三
IS2	女	医学	大三
IS3	男	心理学	大四
IS4	女	地质学	大二
IS5	女	金融学	大二
IS6	男	医学	大三
IS7	女	地质学	大三
IS8	女	生物科学	大二
IS9	女	哲学	大三
IS10	女	国际关系	大三
IS11	男	医学	大三
IS12	男	哲学	大二
IT1	男	哲学	20 年
IT2	女	人类学	15 年

四、研究发现

(一) 组队方式: 熟人组队为主

小组作业组队一般分为指定组队和自由组队。指定组队通常通过主题分类、抽签或者老师直接分配等分配组员,自由组队则是学生可以在规定人数下自由选择合适的队友。受访学生反映,由于不同的人对课程的要求和目的不同,组员的选择充满了“博弈”和“风险”,所以小组作业的分工有着很大的不确定性。随机的小组分配就像是“开盲盒”,最担心的其实就是出现“摆烂”“消失”的组员。遇到这种组员,不仅会加大自己的工作量,还会影响小组的整体氛围和心态。为了应对小组作业的风险,取得更好的成绩,学生们通常会有自己的应对策略,其中最主要的策略就是熟人组队。

找熟人是应对小组作业最经济有效的方法,熟人意味着他和你关系不错、彼此了解,这种关系成为小组合作的一种有效保障。陌生人可以玩消失,因为他对你的生活没有影响,但熟人因为有情感的联系、有共同的圈子,这构成了一种强有力的约束,有力地保障了小组分工和合作的进行。正如涂尔干所说,只有在社会成员已经构成联系的前提下,分工制度才得以实行。如果个人之间互不联系,互不了解,那么他们仍然会陷入分割状态中^{[26]233}。

“和陌生人组队有风险。他可能会‘划水’或‘摸鱼’,但是你也不好要求他。如果彻底‘摆’(即‘摆烂’,不配合)了,不回消息也是经常出现的事。但是熟人至少不会这样。每个人在学院里都会有一个‘reputation’(声誉,名声),比如是不是‘水人’。用我们的术语讲就是‘重复博弈’,每个人都要考虑现在的行为对以后的影响。小组作业这次结束了,但还有下一次。如果留下一个坏的 reputation 的话,后面就会遭大家嫌弃。”(IS10)

可见,熟人并不意味着不需要投入或者少投入,而是通过人际关系来保障对共同任务的投入。熟人组队策略更多的是学生所选择的一种预防性策略,以防范风险、保证任务完成为主要目的,一定程度上保障了小组任务的顺利完成。但是,熟人组队也存在因为碍于情面反而更难以处理团队分工与

私人关系之间冲突的问题。

(二)小组模式:星状小组为主

研究发现,那些成功的小组作业往往会有 1~2 名核心成员,如小组长等,他们扮演着团队“leader”(领导者)的角色,在团队决策和分工中有更大的话语权。本研究把这种依靠核心成员来进行合作的小组称为“星状小组”,把那些成员之间更为平等且没有明显领导者的小组称为“网状小组”。尽管在所有成员都有较高的参与动机和明确分工的前提下(如科创兴趣小组),网状小组更能激发每一位成员的创造力和积极性,但受访者反馈,在小组作业实践中,网状小组往往处于松散的无组织状态,没有推动合作进程的组织机制,合作效果往往不尽如人意。因此,考虑在小组作业的合作中网状小组较少成功运行,故本研究主要关注小组作业中较为普遍的星状小组。

星状小组的核心成员往往被学生们戏称为“大腿”。“抱大腿”指找业务或者领导能力比较强的组员,他能在关键时刻调控分歧,推动小组合作进程。从实践上看,“抱大腿”不仅有利于从他人身上学习、取长补短以及跨学科交流,也更能促进小组合作的平稳运行和推进。

“我一般倾向于在组队的时候找一些厉害的人。厉害的人他对自己有要求,也一般不会‘划水’。我们是文科专业,如果找一些能写代码的理工科‘大佬’的话,可以做一些我们做不了的事。”(IS5)

从哪些学生能当“大腿”的角度看,可将受访者所提及的“大腿”分为 3 类:一是传统上我们认为个人能力强、领导力强的核心成员。二是愿意在小组作业中投入且不计较得失的。他们要么发自内心地喜爱课程,要么对成绩有很高的追求,这样他们会有更多的个人投入,但也会给其他同学“搭便车”的机会。三是掌握了课程的大部分信息,深谙小组作业的“套路”,能准确选题且符合老师喜好的。

“我们上次的小组作业比较成功,一个很大的原因是有一个很强的学长。他之前选过一次这个课,知道该怎么去做。在他的带领下,整个流程和框架都很顺利,小组合作也比较顺畅。”(IS3)

“他们通常会同一门课刷两遍。一门课学到期中,然后退掉。但是他还在课程群和教学网中,就可以拿到课程的 ppt、作业,甚至包括期中、期末的试卷,考前做过往年试题的话分数肯定不会差。这些学长学姐也想在小组作业里拿高分,所以就会去当组长。他们有很多往年的‘资源’,也知道老师的喜好,知道怎么去‘卷’。小组有这样的人带你,对新生还挺好的。但是‘光环’什么的当然要被组长拿去。有的新生看到这样刷分的优势,也会选择中期退课,再去成为下一轮的新的组长,成为一个循环。”(IS5)

“大腿”在组里是主角,所以他们容易获得老师的关注,获得更高的分数,同时也带动其他组员享受分数上的“红利”。这种小组搭档,可谓是一种“双赢”的选择,特别是对于尚不知绩点为何物、不明白复杂算分方法的新生来说极具“性价比”。不少人看到了这种“大腿”的好处,也会去选择成为“大腿”。这也体现了评价制度对小组合作的深刻影响。

(三)评价方式:多重评价结合

不同的课程和教师对小组作业有不同的评价方法,而小组内部成员之间评价机制的区别,就成为学生在组队之初的重要关注点,同时也会影响小组合作体验乃至同伴关系。根据受访者的介绍,当前大学课程的小组作业评价方式大体可分为 4 种:一是教师根据小组的表现给小组成员一样的分数;二是教师先根据小组表现为小组评分,然后在组间进行差异性评分,教师会要求小组长或者助教对组员进行评价打分,有的教师会要求组员之间进行匿名互评;三是教师先根据小组表现为小组评分,这个分为小组成员的基准分,在此基础上对小组成员进行 ±2 分的上下浮动打分;四是根据角色和表现进行打分,如小组内的小组长可以额外加 2 分,小组陈述后与观众进行互动一次加 0.5 分等(A1-A4)。

小组成员间差异化的评分机制主要解决小组合作中的积极性问题。如组内成员评分相同时,能够有效通过组间竞争激励组内的合作,但是也会出现“搭便车”的现象,这种不公平感又会使小组合作形式化和低效率。所以,为了区分组内同学的贡献,有些教师会采用组内差异性的评价。但是,组内差异性的评价很有可能带来道德风险,期末评分时,学习过程中的同伴瞬间成为互相猜忌的“对手”。

“组内也有优秀率限制,我们组9个人会分为3个档,每3个人一个档,头部的3个人的得分是原始分乘1.2,中间3个人得到原始分,最后3个人原始分乘0.8。最残忍的是,这9个名额怎么分要小组内自己决定。助教会在每个小组群里,发一个评价队友表现的匿名问卷,助教根据每个人的平均评分来分档。但是我们只能看到最后的结果,不知道具体的分数,当队友之间在保研、奖学金等方面存在竞争关系时,就不排除会恶意评分。去年有一门小组作业,我拿了第一档,但有几位我觉得很优秀的同学没有拿到第一档。他们也会觉得是不是我恶意打低分了,我也挺理解他们,因为每次打这种分我也会纠结……”(IS5)

对小组作业的评价既涉及小组又涉及个人,如果能有效区分组员的不同贡献,就具有一定的激励功能。然而,在复杂的评价制度下,学生的任何选择和行动都必然会考虑学分和绩点的需要,学生通过对自我的监控、各种策略的选择而意图得到更高的绩点,使得学习成为一项指标表演的活动,影响学生对创造性活动的热情^[27]。对小组作业的评价也会使学生之间的合作变得功利化,影响学生之间的人际关系与团结。老师通过小组作业本意是想培养学生的合作能力,但在评价制度的裹挟下,容易成为学生经济利益的“算计”。

(四) 师生关系:教师权威为主

小组报告通常是学生报告,教师做点评和答疑,这充分体现了教师所占的权威地位。在中国的教育传统中,教师权威与儒家道统的传承息息相关,制度、法律与礼制等也赋予教师权威,同时教师的道德素质和人格也为其树立了个体权威。到了现代社会,教师逐渐从“传道者”转变为“专业人”,其权威主要来自对知识的掌握和占有^[28]。在小组作业中,不少学生会猜测教师的喜好,作业的选题和展现形式也都会参考往年的高分作业。

“讨论中有很多很好的想法,但我们都放弃了,原因就是觉得老师可能不喜欢。我们去年小组作业之所以有那个选题,就是因为往年的高分作业基本是那个方向,我们最后确实也因此拿到了高分。不出意外,今年他们还会选这个方向。”(IS6)

这不仅体现了教师作为“知识占有者”所带来的权威,也反映了一种“规范化裁决”,背后其实是权力关系。首先是“规范化”。有些教师准备了一套细致、全面和科学的指标来对小组作业的表现进行评价,包括组织协调、选题设计、讨论参与、文献回顾、材料搜集和分析、展示材料准备、展示与汇报、后勤(指小组中的热心成员,对小组团结友爱有贡献者)等(A1)。不同的指标有不同的分数,对每一位同学的考核都要以同一套指标体系来进行。这虽然有利于保障公平,但也通过规范的确立,生产了在指标框架下的“规范人”。学生在规范的指标框架下进行小组的分工安排和作业的谋篇布局,一定程度上保障了小组合作的有序进行,但也阻碍了其创造性思维的发展。其次是“可视化”。正如福柯所描述的“圆形监狱”一样,现代社会均处于监视之下,但又不知道何时被看。所有的指标分类、评语、分数等都是公开透明的,分数的多少与绩点、奖学金、保研、就业等息息相关,决定了学生可以获得的资源,于是学生就会将外在的规范和监视转变为自身主体的自我检视。因此,基于评价指标,学生就会根据自身的特长和不同指标的分数占比等来确定自己在小组合作中的投入。他们会绞尽脑汁让自己的作业符合评价标准,用最小化的投入得到最高的成绩,即“符合性价比”。通过这种手段,外在

的规则就变成了对自我的检视,以此实现学生对自我的治理。师生关系嵌套在评价制度、话语和权力关系之中,背后体现了国家权力、文化权力和市场权力等的综合影响^[29]。

(五)合作文化:“以和为贵”

小组作业中不可避免地会遇到分歧,处理分歧的方式反映着合作文化,而受访者对此的概括就是“以和为贵”,这反映了集体主义和儒家传统人际关系对合作文化的影响。“和”在中国传统文化中具有沟通自然、人际和情感等的作用,是个人在面对万物时的一种平衡状态,内涵十分丰富。小组作业具体情境中的“以和为贵”更多地指一种有利于推进合作进程的和谐人际关系,不少受访者都表示人际关系在小组合作中非常重要。

“合作时一般没有太大的分歧,即便遇到冲突大家也都会‘以和为贵’。”(IS10)

“最开始的时候,有什么问题我都不太敢指出来。但我发现一个 partner 总能很云淡风轻地提出一些问题,我学习到了很多。这是一种既不让大家尴尬又能解决问题的沟通技能。”(IS9)

可见,“以和为贵”的文化有利于解决小组合作中的分歧,但一些学生会为了集体的共识而放弃个人观点,这种“以和为贵”的氛围也会淹没个人的观点或异议,不利于学生创新能力的培养。因为很多时候,消失的不仅仅是分歧,也有个性和创意。

“小组讨论的时候,有时候我在后面发言,本来是有一个想法,但是前面的人都已经基本达成某一个共识了,我就会觉得他们的观点和计划也挺好的,我的想法就没有说出来。”(IS7)

五、结论与讨论

本文从组队方式、小组模式、评价方式、师生关系、合作文化等方面,勾勒出当前大学小组合作的现实样态。小组作业并没有完全发挥促进合作交流的功能,反而在评价制度的裹挟下,抑制了同伴交流乃至威胁同伴关系的发展。上述现象反映出,当前大学生小组合作学习深受优绩主义评价制度的影响,在突出“拔尖”的教育评价制度以及相应的学习文化中,学生的种种合作行为始终不离分数上的共谋或竞争。鉴于此,本研究对优绩主义教育评价制度下学生的合作学习行为进行讨论,进而提出拔尖创新人才培养应重视“乐群”这一群体维度,最后提出促进小组合作的建议。

(一)“拔尖”:优绩主义下学习与合作的异化

现代社会运用优绩主义(meritocracy)理念回应教育大众化背景下的精英选拔问题,并成为现代教育选拔制度的基本原则。优绩主义强调根据个人后天的自致性成就进行选拔,认为个人的“才能”(merit)是“智力”(intelligence)和“努力”(effort)的产物^[30]。优绩主义一方面突出机会平等的原则,另一方面也符合工业社会中学校教育对于效率的追求,培养符合市场个人主义需要的生产者与消费主体^[31]。它凭借选定的绩效指标定义“才能”,对学生进行大规模、低成本的评价与选拔;它声称能通过锦标赛式教育筛选过程,将最有才能的人放置于最为重要也最能得到体面回报的社会位置上,进而提升社会的总体效率。然而,优绩主义并非只有它宣称的美好一面。以绩效评估和量化排名为代表,大学教育出现了数据主义偏见、竞争主义风尚、工作与生活异化为输赢游戏的当代症候^[32],在这种竞争锦标赛下,渴望成功、勇于竞争、善于成功的“拔尖人才”更容易得到识别和奖励,但充满好奇、勇于探索、不怕失败的“创新人才”则可能遭到冷落^[33]。

可见,优绩主义的教育评价彻底重构了大学的教与学:导向“拔尖”的学生评价体系促进了竞争性个人主义的学习文化,影响了学生的人我观与学习观,从而塑造出本文所呈现的小组合作学习行为(如图1)。

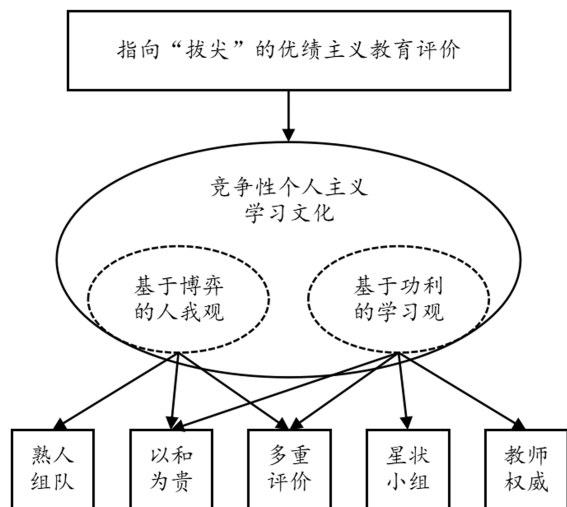


图1 优绩主义教育评价下小组合作特征

一方面,优绩主义的教育评价选拔制度依赖个体化的人格假设,并发展出相应的规训和评价制度,形成学生基于博弈的人我观。这种制度将人分配到“可解析空间”中的特定位置,通过考试、排名等活动进行监督、规范、检查(考试)等,将每个学生作为独立的档案个体加以评判^[34]。因此,“竞争性个人主义”成为这种评价制度宣扬的制度德性^[35],人与人的共同理解与社会的共同善在个体化的竞争中趋向解体。在本研究呈现的小组合作学习情境中,本应纾困互助和切磋共鸣的同伴关系呈现功利化、工具化的一面,学生遵从理性人思维,运用博弈论处理小组合作中的同伴关系。学生尽可能地拒绝未知伙伴带来的风险,选择熟人组队策略,通过重复博弈机制,以同伴声誉为约束,保证合作者的参与质量。“以和为贵”的心态固然有中国社会人际关系的特征,其背后的“舍”与“得”同样体现他们对合作学习中同伴关系价值的考量。他们放弃的是个人的观点与可能的创新,但是避免了尴尬和冲突的同伴与合作关系。

另一方面,优绩主义教育选拔突出教育作为资源分配和社会流动的工具性功能,“重选拔—轻培养”“重量化—轻定性”的“拔尖”评价会异化学生的学习观,学生容易出现“表现性学习”,即为了拿高分而忽略学习的内在价值。一是学生以迎合教师口味与评价制度的策略性学习奉为圭臬。无论是星状小组中掌握课程信息、熟知游戏规则的“大腿”,还是反复揣测教师喜好、尊奉教师权威的小组作业选题,无不体现学生对于分数评价制度的服从。但是,学生主动迎合知识背后的“范式陷阱”并自觉进行自我规训,将直接限制其创新能力的发展。卢晓东指出,学生在既有的旧知识范式之中学习,他们学习越多、掌握更加精确、不断在旧范式中取得成功的同时,可能会陷入旧范式越深而不自觉,越难以跳出旧范式所规定的研究假设、旨趣、方法、信念而有所创造,这便是“范式陷阱”^[36]。二是学生普遍将取得高分看作课程学习的出发点,进而成为他们投身小组合作的共识,这促使他们形成效率导向的小组结构与合作文化。具体而言,星状小组的结构与“决策—分工”的任务组织模式最为适配,而“以和为贵”的小组氛围回避了成员之间的疑问与讨论,这样的小组在推进工作时,的确能“高效”形成团队共识、推进作业进程,但也会影响学生个人想法和创意的表达。有学者将科研合作的特征概括为“工具性合作”与“表达性合作”两种模式。前者是以产出成果、完成任务为目的的合作,后者则是基于共同兴趣、交流碰撞而产生新知识的合作。当前,我国大学的科研合作同样也以工具性合作为主,表达性合作较少^[37]。如果不在大学教学中着重引导学生在小组合作学习过程中开展表达性合作,充分进行思想碰撞,学生很有可能将沉闷、缺乏创新的学习与合作形式代入未来的科研工作中,制

约他们创新潜能的发挥。

(二)“乐群”:拔尖创新人才培养的群体维度

在优绩主义的影响下,教育的筛选功能增强,过度的竞争使同伴之间关系变得越来越淡漠,严重影响拔尖创新人才的身心发展和成长。陆一等人将拔尖创新人才的成长分为两个层面4个要素:成就评价层面分为“拔尖”与“创新”,分别体现了拔尖创新人才的竞争力和创造力;动力机制层面分为“志”与“趣”,体现了拔尖创新人才在“小我”与“大我”之间的有机统一^[38]。然而,拔尖创新人才的培养并不是孤立的,势必要在与他人、群体和社会的互动中逐渐成长。事实上,重大的创新与创造往往来源于团队合作,而非个人“单打独斗”。敬业乐群、博习亲师、团结友爱是一个学者能否取得重大成就的重要因素。现有框架忽视了拔尖创新人才成长的这一群体基础,基于此,应在现有的关于拔尖创新人才“二层面四要素”的框架中,加入“乐群”这一要素,突显拔尖创新人才培养的群体维度(如图2)。

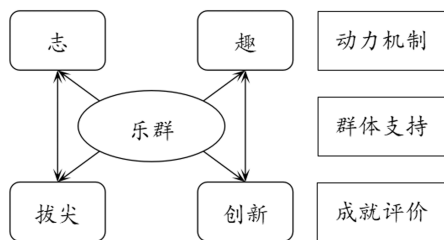


图2 “乐群”与拔尖创新人才培养

“乐群”最早出自《礼记·学记》,“古之教者,家有塾,党有庠,术有序,国有学。比年入学,中年考校。一年,视离经辨志。三年,视敬业乐群”^[39]。“敬业乐群”被黄炎培作为中华职业学校的校训。黄炎培认为,乐群就是要“具有优美和乐之情操及共同协作之精神,要有利居群后,责在人先的高尚情操”^[40]。一个能更好依靠群体并奉献群体的人,更有可能得到他人的支持和帮助,也更有可能促进自身的成长和群体的共同进步,这与拔尖创新人才的成长和培养具有内在一致性。首先,“志”的养成不能只是道德上的灌输,而应走向真实的生活和交往。通过与他人和群体交往联系,学生更能意识到自身成人成才与他人生活以及社会公共福祉的关系,从而激发个人的责任感和道德意识,激发“大我”的形成。因此,“乐群”与“志”的培养具有内在一致性。其次,群体是个性和多样性的来源。涂尔干指出,社会生活是由联合起来的不同个体组成的,社会生活越丰富多彩,个体差异性就越大^{[26]114},个人的个性成长与群体精神的发展相辅相成。在好的群体或集体之中,个人才能更好地发挥自己的个性和兴趣,这与“趣”的要求相一致。同时,具有共同或不同志趣的个体相互交流、合作,能有效地促进思想的交流和碰撞,这对“创新”精神和思维的培养也大有裨益。最后,“乐群”并不排斥竞争,但“乐群”所倡导的是群体中适当有益的竞争,这种竞争强调借助他人的参照实现自我提升,而非优绩主义下将他人看作对手,旨在通过竞争获得资源的不正当竞争。在这样的氛围下,个人能更好地反观自己的不足,通过向他人取长补短,最终促进自己“拔尖”。

(三)“有机团结”:促进小组合作学习的教学建议

如何有效地发挥合作对培养拔尖创新人才的积极影响,使同伴关系从竞争对手走向共学同道?涂尔干将社会团结分为机械团结和有机团结,不同的团结形式基于不同的社会结构,其中有机团结是基于异质性的团结,其基础是现代社会结构。社会的协调一致建立在兴趣不一、能力不等、功能有别、职责不同的成员分工合作的基础之上,每一个个体在社会中都发挥着不尽相同的职责与功能^[41]。如果希望将具有不同个性的人团结起来,就需要每个社会成员都意识到集体或社会是超越自身的存在。

在以分工为基本形式的社会共同生活中,我们每个人都需要依赖他人,也同时在为他人而工作和存在,这种关系更稳固和长久。有机团结意味着合作的形成不仅仅是出于经济利益的计算,而是带有道德性质的考量,不应该是出于利己,也不是简单地利他,而是利于群体。因此,本文提出促进小组合作学习的相关建议:

1. 建立共同契约

有机团结的一个重要变式就是契约团结。梁启超曾在《新民说》中说:“凡一群之立也,少至二三人,多至千百兆,莫不赖有法律以维持之。其法律或起于命令,或生于契约。”^[42]可见,在现代社会中,契约的作用是将普遍的公共意志表现出来,以确保各种功能有规律地协作。当契约拥有了确定形式,也就拥有了一种强制力量,来保证自由共意的形成。

就大学教学的小组合作而言,这种契约首先建立在兴趣的基础上。在学期或者课程开始之前,学校或教师可以设计破冰和课程导入的活动,通过这个活动,让大家找到自己的兴趣和队友。同时,每个人对课程的要求和目的各不相同,这就要求每个人对自己、对合作的目的有一个清醒的认识。教师和学生、学生和学生之间需要达成共识,即小组作业在学习中的目的到底是什么?是为了分担学业的压力还是评价的需要?是为了培养沟通人际关系的能力还是通过交流、争辩促进理解和创新?不同的学科和课程性质需要回答上述问题,进而对小组作业的任务、评价方式进行不同的设计。这样,学生才会明白小组合作对课程学习和自身发展的真正意义,分工和联合才能够让同伴之间产生联系和影响,呈现一种交互、和谐的合作样态。基于兴趣的分组为后期的小组分工与合作奠定基础。

但是,仅凭兴趣并不能够保证小组作业顺利进行,小组合作的具体机制也相当重要。在开始小组作业之前,学生可以在教师的帮助和引导下,建立一份小组公约。在这份公约中,学生需要明确彼此擅长之处、对课程的期待、决定工作框架,包括小组的任务、是否要见面、见面的频率和时间、预先规定出现缺席和冲突时的解决方法,以及促进遵守协议的保障等。这些措施会对小组合作的有效展开起到很好的铺垫作用。

2. 创设安全氛围

星状小组虽然在一定程度上推进了合作,但容易用少数人的观点替代沉默的大多数人的观点。小组合作要充分调动每个学生的积极性,形成一种每个成员都发挥作用的“网状小组”。这就要求教师在课堂上为学生建立心理上的安全感和满足感。

一是要增强组员之间情感上的交流与理解。一位同学在聊到小组合作的技巧时说道,在小组会面正式开始之前,聊一些生活日常,可以拉近彼此的距离,建立一种心理上的安全感。这说明,虽然每个人在小组任务中有自己的角色和分工,但在小组或者学习生活之外,他们还有别的角色。尊重他人多样的生活,而不仅仅是完成任务的“螺丝钉”,这会让人感到自身存在的价值,也增加对他人的信任。

二是要营造安全的、高质量的发言和讨论环境。良好的讨论环境会让人感觉到被尊重,有利于激发学生的成就感和积极性。好的课堂应该鼓励不同观点的交流和碰撞,学生可以没有包袱地畅所欲言。同时,倾听和鼓励能给予正向的反馈,这种反馈有时超越成绩。正如一位同学所说:“我在做小组报告的时候,能感受到所有人都在倾听。报告结束后,大家会积极地提出自己的问题,提问说明他们认真听了。小组汇报完以后,你总能收到别人的肯定。这种倾听和赞美让我觉得获得了认可,是我想要做好小组作业的动力。”(IS12)

3. 变革评价方式

评价方式不仅与课程学习相关,也对学生同伴间的关系产生影响,甚至影响学生的心理健康。教师要特别谨慎对组内成员进行不同打分,这种做法虽然能有效避免搭便车的现象,但更容易激化矛盾

和破坏合作。小组作业虽然适合作为一种开展合作学习的教学方法,但与之相关的分数评价则可能导致教与学的异化。因此,可以考虑不将小组作业直接计入课程评分,而将小组作业作为一种促进交流的教学手段加以运用,要求学生通过小组讨论集思广益,呈现更高质量的学习成果,最终针对个人提交的论文或其他作品进行分数评价,并间接考察小组合作的质量。

如果没有分数的直接激励,如何确保学生能够积极参与小组合作呢?这就要求教师深刻理解并灵活运用小组作业的教学特点。首先,以兴趣为原则组建的小组在一定程度上确保学生有动力参与其中。其次,虽然小组作业不直接与期末考试成绩挂钩,但通过小组讨论和合作学习,对最后论文或者作品的质量有促进作用。这一逻辑就在于,一方面,作品是学生成绩评定的主要依据,以此保证学生本人对自己的成绩负责,但另一方面,小组成员也会对学生的论文给出反馈和意见,促进学生的反思、进步和提高。在这一过程中,教师可以记录小组观点和推进小组合作,通过课堂和课前与小组进行交流,了解各小组的动态,捕捉他们有价值的观点,并提供相应的指导。

4. 强调学术精神

为了避免“以和为贵”的氛围阻碍创新,要更突出学术精神。教师要让学生区分出现的分歧是学术分歧还是个人分歧。观点的分歧是正常也是被鼓励的,但如果分歧来自个人问题,就要提醒学生反思是否关系过于亲密,是否将过多的私人生活带到了团队合作。小组之间的合作是一种专业协作(professional collaboration),有分歧和冲突很正常,不需要过分考虑保持表面和谐的氛围,也不需要担心自己是否会冒犯他人,关键是要以一种学术的态度去处理和对待,即在学术的脉络中评判彼此的观点,并运用证据和事实来佐证观点。

学术精神的另一个重要表现就是不轻易否定,珍惜和尊重每一个想法。一位教师回忆了一次小组作业中处理分歧的案例:“课前根据主题,形成了一个有7个人的大组,但是组内又产生了不一样的想法。他们决定尊重每个人的想法,又分出了3个小组,汇报时3个小组分别展示,最后又统一在一起。”(IT1)在这个案例中,个人的想法没有被团体的和谐所泯灭,而都得到了适当的表达,尊重每一个人的想法,使不同的声音都有表达的机会,这就是学术精神的生动体现。

(四)反思与展望

本研究将拔尖创新人才的培养与高校最常见的小组合作联系起来,剖析同伴、群体、合作等对拔尖创新人才培养的影响。访谈中还发现不同的学科,合作样态和紧密程度各不相同,不同样态的小组合作反映出市场逻辑和学术逻辑以及不同培养目标之间的冲突,这都与拔尖创新人才的成长相关联。这表明该主题存在广阔的研究空间,值得深入研究。

参考文献:

- [1] 蒋波,谭顶良.合作学习:种种误识与基本要素[J].全球教育展望,2006,35(12):2731.
- [2] 李正峰,刘佳璇,孙慧敏.大学课堂小组合作学习中社会惰性行为控制[J].创新与创业教育,2023,14(1):6370.
- [3] 刘爱琳,陈鸿秀.合作学习小组的稳定性探析[J].集美大学学报(教育科学版),2007(3):8487.
- [4] 小组作孽[EB/OL].(20190910)[20230701].<https://baike.baidu.com/item/小组作孽/23749148?fr=aladdin>.
- [5] 小组作业受害者[EB/OL].(20240329)[20230910].<https://www.douban.com/group/723203/>.
- [6] 沈悦青,刘继安.基础学科拔尖创新人才培养要解决的两个关键问题:访上海交通大学原校长、中国科学院院士张杰[J].高等工程教育研究,2022(5):15,79.
- [7] 卜尚聪,陆一,孙迟瑶.共学同道抑或竞争对手:拔尖创新人才的同伴关系及其影响研究[J].高等教育研究,2023(5):7681.
- [8] 钟秉林,常桐善,罗志敏.拔尖创新人才自主培养(笔谈)[J].重庆高教研究,2023,11(1):313.
- [9] 朱德全,王小涛.差异教育:撬动拔尖创新人才培养的“阿基米德点”[J].重庆高教研究,2024,12(1):1016.

- [10] 高筱卉,赵炬明.合作学习法的概念、原理、方法与建议[J].中国大学教学,2022(5):8796.
- [11] BARKLEY E F, MAJOR C H, CROSS K P. Collaborative learning techniques: a handbook for college faculty (2nd ed.) [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2014: 137-150.
- [12] 赵炬明. 打开黑箱: 学习与发展的科学基础(上)——美国“以学生为中心”的本科教学改革研究之二[J]. 高等工程教育研究, 2017(3): 34-52.
- [13] 赵炬明. 打开黑箱: 学习与发展的科学基础(下)——美国“以学生为中心”的本科教学改革研究之二[J]. 高等工程教育研究, 2017(4): 30-46.
- [14] ACKERMANN A, PLUMMER S. Examination into the use, place and efficacy of group work in university courses: a work in progress report of a current research project [EB/OL]. (20181002) [20240415]. <https://www.aare.edu.au/data/publications/1994/ackea94306.pdf>.
- [15] DOLMANS D, WOLFHAGEN I, VAN DER VLEUTEN C, et al. Solving problems with groupwork in problem-based learning: hold on to the philosophy [J]. Medical education, 2001, 35(9): 884-889.
- [16] BOURNER J, HUGHES M, BOURNER T. First-year undergraduate experiences of group project work [J]. Assessment & evaluation in higher education, 2001, 26(1): 19-39.
- [17] JAQUES D. Learning in groups: a handbook for improving groupwork (3rd ed.) [M]. London: Kogan Page, 2001: 42.
- [18] JOHNSON W D, JOHNSON R T. Cooperative learning: the foundation for active learning [G] // BRITO S M (Eds.). Active learning—beyond the future. London: Intech Open, 2019: 4-12.
- [19] DAVIES W M. Groupwork as a form of assessment: common problems and recommended solutions [J]. Higher education, 2009, 58: 563-584.
- [20] MAIDEN B, PERRY B. Dealing with free-riders in assessed group work: results from a study at a UK university [J]. Assessment & evaluation in higher education, 2011, 36(4): 454-464.
- [21] PATTERSON A D. Equity in groupwork: the social process of creating justice in a science classroom [J]. Cultural studies of science education, 2019, 14: 364-381.
- [22] 包志梅. 我国大学生合作学习体验的影响因素与提升策略研究 [J]. 中国高教研究, 2022(11): 64-67.
- [23] 纪光欣, 徐培洋. 小组合作学习的组织社会学分析 [J]. 教育评论, 2022, 273(3): 144-149.
- [24] 龚伯韬, 程天君. 合作学习: 情面、“和合”与教学秩序再生产——基于“过程-结构”视角的比较个案分析 [J]. 高等教育研究, 2020, 41(2): 66-75.
- [25] LAU K H, JIN Q. Chinese students' group work performance: does team personality composition matter? [J]. Education & training, 2019, 61(3): 290-309.
- [26] 埃米尔·涂尔干. 社会分工论 [M]. 渠敬东, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2017.
- [27] 林小英, 杨芊芊. 过度的自我监控: 评价制度对拔尖创新人才培养的影响 [J]. 全球教育展望, 2023, 52(4): 143-2.
- [28] 施克灿. 中国传统的教师权威及其近代流变 [J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2019, 21(1): 59.
- [29] 刘云杉. 师生互动中的权力关系 [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2008, 35(1): 55-57.
- [30] YOUNG M. The rise of the meritocracy [M]. Harmondsworth: Penguin Books, 1961: 94.
- [31] 王建华. 优绩主义与高等教育的未来 [J]. 教育研究, 2022, 43(6): 99-111.
- [32] 曹永国, 张亚平. 大学优绩主义的审思及超越 [J]. 高等教育研究, 2022, 43(3): 4-14.
- [33] 刘云杉. 拔尖与创新: 精英成长的张力 [J]. 清华大学教育研究, 2018, 39(6): 102-116.
- [34] 福柯. 规训与惩罚 [M]. 修订译本. 刘北成, 杨远婴, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2012: 160-162, 212-214.
- [35] LITTLER J. Meritocracy as plutocracy: the marketising of “equality” under neoliberalism [J]. New formations, 2013, 80(1): 54-72.
- [36] 卢晓东. 论学习量 [J]. 中国高教研究, 2015(6): 38-48.
- [37] 谢心怡, 沈文钦, 张存群. 实验室文化对博士生科研合作的影响: 一个多案例的质性分析 [J]. 研究生教育研究, 2023, 74(2): 43-52.
- [38] 陆一, 卜尚聪. 教育强国目标下优化拔尖创新人才选育机制的思考 [J]. 中国基础教育, 2023(10): 24-24.
- [39] 礼记正义: 中 [M]. 郑玄注, 孔颖达, 疏. 吕友仁, 整理. 上海: 上海古籍出版社, 2008: 1426-1427.
- [40] 黄炎培. 黄炎培教育文集 [M]. 北京: 中国文史出版社, 1994: 12.
- [41] 唐爱民. 道德教育社会学: 涂尔干的社会学创树及其价值意蕴 [J]. 齐鲁学刊, 2022(1): 87-94.

[42] 梁启超. 新民说[M]. 北京:商务印书馆,2016:149.

(责任编辑:吴朝平 校对:杨慷慨)

From Top-notch to Spirit of Community: Group Cooperation Learning and Top-notch Talents Cultivation

ZHANG Renjie¹, KOU Kunzhao²

(1. Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China

2. Graduate School of Education, Beijing Foreign Studies University, Beijing 100089, China)

Abstract: In the cultivation of top innovative talents, it is very important to form a group atmosphere of mutual inspiration and learning. However, the current research on top innovative talents mainly focuses on the macro level such as policy and system but pays less attention to the micro level such as peer relationship. As a common pedagogical practices in universities, groupwork is a key to investigate the influence of peer relationship and group cooperation on the training quality of top innovative talents. The study selected students from different majors in a first-class university, collected materials through interviews and observations, and attempted to analyze the learning and cooperation culture in the current group cooperation process, and its impact on the cultivation of top innovative talents. The study found that: team formation is mainly based on acquaintances, which can better prevent risks; the group structure is mainly star-shaped group with one core member, which promotes the group efficiency but hinders the enthusiasm of other members. In terms of evaluation methods, the combination of intra-group and inter-group evaluation has a complex impact on cooperation effects. The teacher-student relationship dominated by teacher authority also has an impact on group cooperation, reflecting the teacher-dominated power. In culture, there is a common cooperative culture of “harmony being the most valuable”, which not only promotes cooperation, but also hinders academic innovation, reflecting the alienation of students’ learning and cooperation in the meritocracy evaluation system. Driven by the game-based view of interpersonal relationship, peers become competitors or objects to be used. The utilitarian view of learning has brought about “performance learning” catering to evaluation system, which undermines the value of learning. The instrumental collaboration in groupwork ensures high efficiency of accomplishing tasks, but it may fall into the “paradigm trap” which inhibits innovation. Therefore, the “Spirit of Community” (Le Qun), i. e. a group support dimension, should be noted when cultivating top innovative talents. It helps promote the cultivation of “aspiration”, “top-notch” and “innovation” by cultivating the solidarity, cooperation, friendship, and mutual help among students. To promote group cooperation and the cultivation of top innovative talents, we should establish a common contract, create a safe atmosphere, reform evaluation methods, emphasize academic spirit, so as to solve the conflict between market logic and academic logic, and conflict among different cultivation targets.

Key words: group cooperation learning; top-notch innovative talents; peer relationship; meritocracy