



自主·行动·体验式

发布时间：2008-03-26 文章来源：

在培训学习中，成人不仅关注学习的内容，还关注使他们掌握这些内容的方法、手段。根据成人学习的特点，西方各国在成人培训中非常注意成人培训教学方法的创新，使之有利于调动学习主体的主观能动性。培训学习的模式已从传统的程序化的知识灌输式和报告式，转变为适合成人学习特点、提高成人学习效果和有利于帮助解决成人绩效问题的高度参与式。

自主学习

所谓自主学习，就是学习者根据自身的环境和条件来规范学习行为。学习者自己发现问题并确定对学习的需求，确定自己的学习目标，并为达到学习目标自我制定学习计划和评估是否达到学习目标的标准。这是成人学习的一种主要的方式。这种学习方式的核心是不拘泥于现成的教学内容。整个学习过程是自主学习，自我教育的过程。在自主学习过程中，学习者不是依赖于组织机构和他人的帮助，而是依靠自己对信息资源的掌握和自我控制学习过程的能力。成人学习的自主学习一般要经过四个阶段：进入阶段；反映阶段；积极行动阶段和整和阶段。

行动学习

行动学习，顾名思义，即在行动（实践）中学习。它的本质是在真实工作环境的学习中把“实践”和“理论”结合起来，是一个引导人们共同去发现和解决问题的过程。它的目的是在不断发现和解决问题的过程中拓展组织和个人的“应变”能力。

行动学习由5至8人组成一个学习小组。学习者在小组中因为高度的参与，能够通过不断的质疑和提问；通过与他人共享“经验”，并在开发、利用这些“经验”的过程中，对解决问题获得新的启示；能够通过研讨在与同伴的思想交锋中激发出解决问题的灵感。它帮助学习者在上述学习过程中有效的解决问题，提高学习者解决实际问题的能力。学习者在小组中还因为有效的学习方式设计，使成人中四种不同学习类型者的优势在学习中得到有效的展示和发挥。例如，当危机处理和参观考察他人的经验时，活动型学习类型的人发挥他们总是较他人敏感和预先发现问题的特长；反思型学习类型的人则发挥他们善于审视和检测问题的症结的特点；理论型学习类型的人则发挥他们善于组织研讨和概括人们关注难点问题的特长；应用型学习类型的人则能发挥他们提出有效解决问题的新思想，并付诸实践的特长。

行动学习法改变了传统的先被动地在课堂上接受教师的系统理论灌输，尔后再把学到的理论运用到实践工作中去这种忽视成人有自学能力的培训方式。因此，行动学习过程中最重要的是需要从行动中，从曾经发生在我们周围的实际事件中学习。受训者要在“行动学习”的培训中获得提高，提问（提出深入透彻的问题）和聆听（不仅仅从教员，更多是从学习伙伴中）是关键的技巧。行动学习涉及的两个重要领域，“做”与“学”，前者使受训者们能够在培训中充分探讨实践中失误的原因和探讨实践中的未知；后者则使受训者利用培训学习的充足时间通过反思、总结教训后，寻找到解决问题的新思路、新概念。

“行动学习”在西方各国是一个非常普及、流行的概念，因为它把“做”和“学习”这原本不同的领域，紧紧地培训活动中结合起来。当然，“行动学习法”在现代培训中的运用要获得成功，需要充分的时间对问题（已发生的和未发生的）进行反思和寻求解决的办法。培训者还要创造条件（做好精细的教学设计）帮助受训者完成反思和解决问题的过程。因此，“行动学习法”对教员的素质要求是很高的。不仅要有丰富的知识、很强的表达能力、观察能力、沟通能力，还要有善于聆听他人的发言并获得有用的信息及发现问题的技巧。

体验式双向互动教学方式

体验式的双向互动教学方式，形式多样，但共性都是改变学员的学习状态：从被动转向主动；学习与获得知识、信息的渠道从单向转向双向，从封闭转向共享（学员与学员之间、学员与教员之间）；学习过程的控制从教员中心转向教员与学员、学员与学员之间的相互配合。这类教学方式主要有：

案例研究。所谓案例，指的是对实际工作中正在发生或已经发生过的某一事件的问题或情景的描述。完整的案例，包括客观描述情景或事件发生的经过和提出问题等内容。案例中选择的事件可以是真实的，也可以是虚拟的。在西方，运用案例进行教学无论在国民教育还是在培训机构中都受到欢迎。因为，这种教学方式的成本不高，却能够达到引导人们运用已有的经验进行学习的好效果。当然，两者所选的案例是不同的。在通常情况下，国民教育选择的案例教学主要是已经发生的事情，侧重了解历史。成人培训中选择的案例内容，主要是正在发生的事情，侧重于解决现实问题。

成人培训中的案例教学，始终要求抓住两个关键问题，“发生了什么事情”和“为什么”。受训者在分析案例时，则围绕这些问题进行分析，把自己置身于情景中，提出自己将“怎么做”和“为什么”。案例教学的目的，在于通过解决实际生活中产生的问题，达到既巩固基础理论知识，又获取新的信息，提高解决问题的技能。同时，在解决问题的过程中，通过小组研讨，角色扮演等活动，也提高了自己与他在解决问题时的协作，沟通能力。显而易见，案例教学中，在课堂上教员与学员的位置已经转移，教员的中心位置已经转移，它不在课堂上，而在备课和学员活动和对案例活动的总结过程中（如案例的选择、现场观察、接受学员提问，征求意见等），解决问题的主角是学员。这与传统教学中，教师完全掌握课堂有根本的区别，而学员亲身参与问题的解决和被动听课所获得的知识、技能的提高，也有根本的区别。

角色扮演。角色扮演经常出现在案例教学中。学员被要求在（未预先排练的条件下）“真实情景”中扮演一个“真实的角色”去体验曾经发生在他人经历中的事情并学习和提高观察、沟通和解决问题的能力。同时角色扮演对受训者来说，还能够增强对变革环境的反应。当然，角色扮演在教学中，最关键的是角色扮演者，当他全身心地把自己溶进角色中去的时候，他所得到的收获要比观察者多。教员在课堂上也从中心位置转移到推动活动顺利进行的辅助位置上。

管理游戏。管理游戏，是一种系统培训方法。它试图在理论和研究的学习培训中，给受训者呈现社会中任何一个组织、企业和公司都是整体经济社会的一个部分，都是建立在一个互相联系、有共同规则基础上发挥自己一定经济功能的，每一个企业、公司和组织的决策好坏都将对整个社会的发展产生联系

和影响的情景。受训者在培训中被提供有关这种情景的信息，和要求根据这些信息做出企业发展的决策。然后，游戏系统会将您的决策对企业发展收益情况和对社会发展的影响的信息反馈给您。随着游戏理论和计算机技术的进步，管理游戏系统提供的情景和决策信息反馈内容日愈深刻和逼真。它最大的优点，是它模拟的游戏提供了别的方法很少能提供的系统观点。它将培训项目的各单元部分综合成一个整体，在一种模拟的情况下解决组织的复杂问题，使受训者在决策中始终有一个整体情景，自觉地运用综合的、全面系统的方法去进行决策思考，克服片面性。通过改善决策技能，从而提高决策的科学性。受训者在培训中通过参与局部决策，和发现局部决策对全局发展的影响后，对“森林来自树木”，世界是普遍联系的哲学基本原理的理解无疑会更加深刻。在管理游戏模拟的活动中，允许受训人犯错误，并纠正错误和及时反馈。因此，受训者在游戏中得到的不仅是决策的技巧，也提升了在决策中如何树立正确的世界观、价值观和科学发展观的问题。

（摘自：学习时报 作者：杨丹娜）

[打印本页][关闭窗口]

版权所有：农业部管理干部学院

通讯地址：北京回龙观霍营 邮 编：102208 联系电话：81706299