

全面简介无领导小组讨论教学法的基本原理和要求

系统探究无领导小组讨论教学法在教学实践中的具体运用

理论与实践相结合、研究与操作相结合

适用于高等院校教育教学、就业指导以及各领域人力资源开发

与培训的研究者和实践者

无领导小组讨论 教学法研究

罗斌◎著

WULINGDAO XIAOZU TAOLUN
JIAOXUEFA YANJIU

无领导小组讨论教学法研究



湖南人民出版社

无领导小组讨论 教学法研究

无 领 导 小 组 讨 论 教 学 法 研 究

罗 斌◎著

WULINGDAO XIAOZU TAOLUN
JIAOXUEFA YANJIU



湖南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

无领导小组讨论教学法研究 / 罗斌著. —长沙:

湖南人民出版社, 2010. 12

ISBN 978 - 7 - 5438 - 7178 - 6

I. ①无… II. ①罗… III. ①高等学校 - 教学法 - 研究

IV. ①G642. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 256311 号

无领导小组讨论教学法研究

罗 斌 著

出 版 人: 李建国

责 任 编 辑: 黎晓慧

装 帧 设 计: 陈 新 + 谢俊平

出版、发行: 湖南人民出版社

网 址: <http://www.hnppp.com>

地 址: 长沙市营盘东路 3 号

邮 编: 410005

经 销: 湖南省新华书店

印 刷: 长沙市银北盛印务有限公司

印 次: 2011 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 710 × 1000 1 / 16

印 张: 14. 25

字 数: 247000

书 号: ISBN 978 - 7 - 5438 - 7178 - 6

定 价: 28. 00 元

无领导小组讨论教学法，是将无领导小组讨论测评技术引入课堂教学而形成的一种新型教学方法。在大学的课堂教学中，通过无领导小组讨论教学：借助其区分功能，在一定程度上区分出学生能力、素质上的相对差异，以便因材施教；借助其评定功能，在一定程度上评价、鉴别学生某些方面的能力、素质和水平是否达到了规定的某一标准，以便检测教学效果；借助其预测功能，在一定程度上预测学生的能力倾向和发展潜力，预测学生未来成功的可能性，以便就业指导；借助其培训功能，通过教学活动的展开以促进学生组织协调能力、团队合作能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力等的全面提高。

无领导小组讨论教学法，是革新传统的单纯讲授式教学而形成的一种新的教学形式。它遵循以生为本的教育理念，增强学生的主体意识，充分发挥大学生的学习主体性；它注重情景模拟，强调仿真式的工作、生活情节和氛围的教学模拟，使教学内容进一步丰富、完善，有效地提高学生的学习兴趣；它注重学生的素质教育、促学生能力的提高，其教学通过运用与培养学生分析和解决问题的能力，促使学生在加深对有关

知识与理论理解和记忆的基础上，把知识和理论转化为分析和处理实际问题的能力。无领导小组讨论教学法具有巨大的生命力，深得学生的欢迎；目前无领导小组讨论教学不但成为人力资源管理、公共行政、工商管理、法学、就业培训等学科教育常用的教学方法，而且不断地延伸到其他学科的教育，包括思想政治理论课、英语课等课程的教育教学也开始尝试运用无领导小组讨论教学法。

无领导小组讨论教学法，不仅是一种大学生能力与素质的测评技术，也是一种新的教育教学方法，是教学方法的创新，但教育教学方法的创新不能随意、不得随机。它既要遵循无领导小组讨论测评技术的特点、基本流程和要求，又不能照抄照搬用人单位招聘和培训员工的经验和做法；无领导小组讨论教学法的实施必须符合大学生的特点和要求，必须符合大学生的实际情况，必须符合教学规律。

无领导小组讨论教学的实施，一般分为准备阶段、具体实施阶段、评价与总结阶段，通过准备、实施、评价与总结等几个教学环节彼此衔接、逐层推进，最后达到每次课堂教学所要达到的教学目的和要求；其实施过程要比单纯讲授式的教学过程有更多的教学环节，具有复杂性。无领导小组讨论教学的各阶段、各环节都各有明确的任务和要求，各教学主体以及教学参与人员都各有明确的分工和职责，参与教学的教师和学生应认真对待、充分准备、努力实施，严格遵守教学规则，切实履行自己的职责，力争教学效果的最大化。

无领导小组讨论教学的实施，离不开学生的广泛参与，离不开学生的亲身体验。无领导小组讨论教学活动不仅锻炼和培训了学生的综合素质与能力，同时也会暴露出学生综合素质与能力上的缺陷与不足，比如礼仪不到位、内容不具体、组织不恰当、说理重复、交流不充分、观点不深刻等，凸显参加讨论的学生认识不充分、准备不到位、策略与技巧欠缺等不足，将影响无领导小组讨论教学的有效展开，遏制无领导小组讨论教学的效果。通过无领导小组讨论教学实践，希望广大学生能发现自己身上所存在的问题，正视问题的存在并引以为戒，避免此类事情在自己身上再次发生，讲究策略与技巧以努力提高自己在未来无领导小组讨论面试过程中的竞争能力。



第一章 无领导小组讨论教学法概述	1
第一节 无领导小组讨论教学法的概念/1	
第二节 无领导小组讨论教学法的特征/11	
第三节 无领导小组讨论教学法与相关教学法的关系/19	
第二章 高等教育无领导小组讨论法的适用范围与功能	29
第一节 无领导小组讨论教学法在高校课堂教学中的运用/29	
第二节 无领导小组讨论教学测评技术在高校学业测评中的运用/37	
第三节 无领导小组讨论在大学生就业培训中的运用/43	
第四节 无领导小组讨论在高校其他管理活动中的运用/49	
第三章 无领导小组讨论教学过程 (1): 教学的准备	56
第一节 无领导小组讨论教学教师的准备/56	
第二节 无领导小组讨论教学学生的准备/72	

第四章 无领导小组讨论教学过程 (2): 讨论流程	83
第一节 无领导小组讨论教学的流程及其管理/83	
第二节 无领导小组讨论教学具体的讨论流程及其管理/94	
第五章 无领导小组讨论教学过程 (3): 评价与总结	110
第一节 小组讨论总结陈词/110	
第二节 无领导小组讨论教学的评分及其管理/117	
第三节 无领导小组讨论教学的总结/130	
第六章 无领导小组讨论教学的试题及其设计	137
第一节 无领导小组讨论教学试题的类型/137	
第二节 无领导小组讨论教学试题的分类/144	
第三节 无领导小组讨论教学试题的设计原则/150	
第四节 无领导小组讨论教学试题的设计要求与程序/158	
第七章 无领导小组讨论教学所要求的能力及其培养	165
第一节 学生的组织协调能力及其培养/165	
第二节 学生的表达能力及其培养/172	
第三节 学生的人际沟通能力及其培养/180	
第四节 学生其他相关的能力及其培养/186	
第八章 大学生参与无领导小组讨论教学的策略与技巧	192
第一节 提高认识, 积极参与/192	
第二节 讲究策略, 着力参与/201	
第三节 把握技巧, 有效参与/211	
后记	218

第一章

无领导小组讨论教学法概述

无领导小组讨论是选拔人才中经常使用的一种测评技术，它通过情景模拟的方式对考生进行集体面试，具有应用范围广、测评相对全面等特点。目前，作为一种有效的测评工具，无领导小组讨论已经得到了广泛的应用，无论是内部管理人员的选拔，还是外部人才的甄选，包括应届大学毕业生的招聘，越来越多的组织采用了无领导小组讨论这种工具^[1]。无领导小组讨论教学法是将无领导小组讨论测评技术引入课堂教学，保留了讨论式教学、案例式教学、辩论式教学等种种特征，是一种有别于一般讨论式教学法的新颖教学方法。从目前的发展趋势来看，尽管对无领导小组讨论教学法争议不断、认识不同，但总体而言，无领导小组讨论教学还是得到了多数人的认同，尤其是得到了大多数大学生的欢迎与支持，并在教学实践中逐步得到运用与推广，体现出了强大的生命力。

第一节 无领导小组讨论教学法的概念

历史和现实的经验已经告诉我们，人才是事业成败的关键。有了人就有了一切，有了人就可以创造一切，人才在事业发展中的作用是不容低估的，所谓得人才者得天下，谁拥有了人才谁就会在竞争中占得先机。无领导小组讨论测评技术为众多的用人单位快速地招到了合适的人才，尤其是中坚力量，其法可鉴；运用无领导小组讨论教学方法培训人才、造就人才，是现实的呼唤，是高等教育教学改革的要求，其法可倡。

一、无领导小组讨论

无领导小组讨论，又称无主持人讨论，是评价机构常用的一种无角色群体自由讨论的测评形式；它能够给被评价者提供一个平等的、有效的展示其才能与人格特征的机会，能有效地检测与培训被评价者的能力与素质，能使评价者得到大量的有关被评价者个体能力、个体特征的信息，且其检测与培训所使用的情景多是与被评价者的工作和生活有关的典型情景，这就易为被评价者所接受和认同。

（一）无领导小组讨论的涵义

无领导小组讨论（Leader Group Discussion，简称LGD），是评价中心技术中的一种情景模拟测评技术。它主要通过模拟团队环境，给予被评价者仿真式的工作氛围，让其就某个问题或情境进行讨论，以考察他们的实践工作能力，从而诊断被评价者是否胜任某一管理工作职位。现实生活中，很多岗位的任职者，尤其是管理者，在日常工作中的一项重要工作就是与他人沟通。他们可能与别人一起讨论某些问题，并对这些问题做出决策，或者需要说服他人，为自己的组织争取更大的利益，或者与一些不同背景的人合作共同完成一个项目等，无领导小组讨论作为情境性测评方法，就是设法模拟了这些重要的沟通情境，并以此评价讨论者的综合素质。

无领导小组讨论，就其操作方式而言，就是通过给一组应试者（最佳人数一般在10人以下）一个与工作或社会实际相关的问题（讨论问题的内容根据招聘的职位特点而定），让应试者进行一定时间（一般是1小时左右）的自由讨论；就其形式而言，是应试者围绕圆桌而坐，就一个问题进行发言、辩论；就其目的而言，是通过情境的模拟，主要用于评价应试者的组织协调能力、领导调度能力、逻辑思维能力、口头表达能力、辩论说服能力、处理人际关系的技巧、对资料的把握利用和非语言沟通方面的表现（如面部表情、身体姿势、语调、语速、手势等）等综合素质是否达到拟任岗位的用人要求，也可用于员工的培训以提高员工的素质与能力。

所谓“无领导”，就是在整个小组讨论过程中，评价者不指定应试者谁是领导，不给应试者特别的角色定位，应试者在讨论过程中的地位是平等的。当然也不指定每个应试者应该坐在哪个位置，而是让所有应试者自行安排、自行组织发言秩序并展开讨论。在应试者进行讨论的过程中，评价者不参与讨论过程，只是在讨论之前向应试者介绍一下讨论的问题，规定应试者所要达到的目标以及时间

限制等，至于怎样解决问题则完全由应试者自己决定。评价者则从旁观察，根据应试者在讨论中的言语陈述、行为表现，对其领导能力和个性特征（如谁最擅长根据现有材料集中正确意见，最擅长说服他人把讨论引向一致或作出大家公认的结论）等作出准确地评价。这也是无领导小组讨论名称的由来。

（二）无领导小组讨论的起源与发展

LGD 是指运用松散群体讨论的行为，快速诱发人们的特定行为，并通过对这些行为的定性描述、定量分析以及人际比较来判断被评价者素质特征的人事测评方法，它最早起源于第一次世界大战德国间谍选拔试验。德国的军事心理学家用圆桌讨论方式来选拔间谍，由于效果较好，后来在军队中得到广泛的使用^[2]，军队的不同部门发展了不同的应用方式，以适应各自的需要。20 世纪 30 年代后期，德国暂停了这种做法，但进行修改后又为德国海军所用，主要用于文官的设置，延至第二次世界大战结束。二战期间，美国战略情报局采用无领导小组讨论选拔优秀的情报人员，英国陆军部采用无领导小组讨论评选军官。由于在军队中的成功运用，二战结束后，心理学家们将这种方法运用于心理学领域，并引入了更多有争议的课题，以便能观察和了解各种社交技巧。但是当时，无领导小组讨论作为与其他程序相结合来获得解决问题的一种行为样本，通常只是在饭桌上进行，用以观察同级之间的行为。由于效果较好，得到了广泛的应用。在以后的几年里，又被贸易、商业、教育及艺术职业等领域当做发掘应试者能力的重要手段。经过不断完善，无领导小组讨论得到了广泛推行和流传，在西方国家的服务机构与私人企业的评价中扮演了重要角色，取得了很好的效果。

无领导小组讨论技术是西方人力资源领域流行的经典技术之一，被广泛应用于人员招聘、晋升、考核等环节，经多年的应用和改进，其测量指标与实际效果越来越得到业界的认可。据 20 世纪 90 年代美国的资料显示，世界 500 强的企业中有 80% 的企业在高级人才招聘或者职务竞争上使用无领导小组讨论的面试方式^[3]。如：美国电话电报公司利用这种测评方式选拔管理人员时，将五六个被试者组成一个小组，模拟公司管理工作，告诉他们被指定为某家公司的经理成员，要求他们在一定的时间内为公司发展业务，同时告诉他们当前市场与公司的状况，但不规定增加利润的方法与途径，更不指定会议的召集人和主持人，只是在小组讨论中观察谁能自然而然地成为一个领导角色。

无领导小组讨论技术自 20 世纪 80 年代初开始介绍到我国，随着国内对人力资源管理技术重视程度的提高，近年来，该技术在我国企业和国家机关的人员招

聘与选拔中有了广泛的应用，如联想集团、中美大都会保险公司等国内国际一流大公司都曾采用无领导小组讨论方式来招募精英，各地各级国家机关的人员招聘与选拔也都开始尝试或倾向于使用这种方式，这一测评方式已成为国内名校经济管理学院选拔 MBA 学生的必备环节，甚至在 2008 年北京奥运会志愿者的选拔上也采用了无领导小组讨论形式。目前，无领导小组讨论已逐步成为仅次于文件筐和案例分析的第三大人才选拔方式；而对于公务员考试来说，无领导小组讨论的方法仅次于结构化面试方法，并且大有超过结构化面试方法成为第一首选的面试方法的趋势。

但就目前我国对无领导小组讨论技术的尝试来看，多数运用还停留在“拿来主义”的层面上，理论研究上也只重在方法的介绍。作为一种与当地文化和管理制度紧密相关联的技术手段，要想真正为我所用，无领导小组讨论技术必须依据我们的实际情况和应用的环境作适当改进。特别是在公务员选拔过程中，要不断地对这种测评方式加以改进，使之本土化显得尤为重要。

（三）无领导小组讨论的应用背景

近年来，很多用人单位认为选拔人才比培养人才更重要。在用人单位招聘时，尤其是关键岗位的招聘时，出现了各种疑虑：为什么招聘时出彩的“人才”到使用时总哑火？用人单位花费了大量的人力物力，却没有招到合适的人才究竟是什么原因？选错人才，对用人单位和员工来说，都将付出很大的代价：用人单位的代价是人员聘用、培训开发成本和人员流动的成本以及所招员工造成的组织绩效低；员工的代价是职业选择目标的偏离、职业发展前景的迷惘与个人工作绩效的低下。

显然，要解决选错人才这一问题，最理想的甄别办法莫过于让应试者到这个岗位上试试。比如，某公司招聘高层管理人员，让应试者到岗位来试用三个月最好不过。但这显然只是一种理想，成本大、风险高、不正式，对这个应试者也不负责任。但这毕竟带给人们一种思路：人才招聘，不仅要听应聘者说，还要考察他们的实际行为表现。在这种情况下，用人单位希望找到一种既快速又可以考查应聘者在接近工作境中的真实行为表现的人才测评方法，“无领导小组讨论”恰恰就满足了用人单位的这种需求。

二、无领导小组讨论教学法

无领导小组讨论教学法是将无领导小组讨论测评技术引入课堂教学而形成的一种有别于一般讨论教学法的新型教学方法，它保留了讨论式教学法、案例教学

法、辩论式教学法等的种种特征，但绝非是讨论式教学、案例式教学、辩论式教学等方法的简单“移栽”或“嫁接”，它具有自身独特的属性和特征，是一种新型的教学方法。

（一）无领导小组讨论教学法是一种新的教学形式

课堂是一个互相作用的社会单位，处于其中的教师、学生都有各自的地位、角色、心境、价值标准和表达习惯；施教与受教的天然对立会造成信息传递中的歧义和折扣，需要与动机的不同、兴趣与爱好的差异会造成教与学双方对同一信息的不同理解，要取得课堂教学中理想的效果，有必要进行教学方法的创新与探索。无领导小组讨论教学法，是将无领导小组讨论方式引入大学的课堂教学，即教师根据无领导小组讨论的特点，按照教学目的和要求、针对教学的重点和难点，结合现实，给一组学生一个讨论问题，不指定学生特别的角色或者只给每个学生指定一个彼此平等的角色，如模拟课题组成员、项目负责人等，让学生按照程序要求进行一定时间的讨论，以检测学生的组织协调能力、口头表达能力、辩论说服能力、处理人际关系的技巧等，旨在训练大学生能力与技能和评估大学生成绩与能力。

1. 教学形式上引入用人单位的测评技术

无领导小组讨论教学法虽然离不开教师自身教学实践的提炼，但是运用无领导小组讨论进行教学并不只是高等院校及其教师的创造，它是社会上用人单位已有的人才测评方式在高等教育教学中的运用；借助其区分功能，在一定程度上区分出学生能力、素质上的相对差异，以便因材施教；借助其评定功能，在一定程度上评价、鉴别学生某些方面的能力、素质和水平是否达到了规定的某一标准，以便检测教学效果；借助其预测功能，在一定程度上预测学生的能力倾向和发展潜力，预测学生未来成功的可能性，以便就业指导。在大学的课堂教学中，通过无领导小组讨论教学，借助其培训功能，促进学生的组织协调能力、团队合作能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力等全面提高。

另外，将用人单位的测评技术引入大学教育中来，必须符合大学生的特点和要求，必须符合大学生生活的实际情况，必须符合教学规律，因而，从大学教学实践中产生并完善的无领导小组讨论教学法，不仅丰富了无领导小组讨论测评技术的内涵，也必然会是一种全新的教学形式。

2. 教学实质上革新传统的单纯讲授式教学

据相关教学方法改革的问卷调查,在课堂教学中,愿意更多地听教师讲授的学生比例仅有6.4%,选择更多自学的学生比例有10.4%^[4],表明试图以片面的教育者的说教作为促进学生进步的传统的单纯讲授式教学法,已为学生所诟病。

捷克古典教育家夸美纽斯在他的《大教学论》中指出:“时间与精力的浪费,是由错误的方法产生的。”要改变现状,增强课堂教学的吸引力,必须寻找一种新的教学方式。无领导小组讨论教学法不是将无领导小组讨论与传统的单纯讲授式教学方法的“嫁接”,而是构建和增强学生的主体意识,引导学生进行自我教育,使学生更主动地、更自觉地接受教师的传导并将教育内容转化为自己的实践;紧密围绕学生的成长成才,紧紧结合社会生活中的现实问题,实现了知识传授、思想教育与学生需求的有机结合。随着无领导小组讨论教学的深入展开,绝大多数学生接受、认同了该教学方法,并积极参与无领导小组讨论教学活动,走出了盲区,有了对无领导小组讨论初步的了解与认识,获益匪浅。无领导小组讨论教学的兴起并广泛受到学生欢迎这一事实说明,无领导小组讨论教学可能具有潜在的巨大生命力,可能发展成为一种取代传统的单纯讲授式教学的一种新的教学形式。

3. 教学本质上是追随社会生活的进步

教学应该永远追随生活的进步,必须跟随社会的发展变化而不断更新教学内容和改进教学方法。不能局限于本地区、本国的情况,应跟踪世界教育的先进水平,从中开拓创新出适应我国所需要的教学内容和教学方法;还必须估计到社会未来发展的需要,估计到整个世界教育未来发展的趋势,根据未来发展趋势的需要改进教学内容和教学方法。教学如果落在社会生活的后面,与社会生活进步的步伐不协调,教学就会因落后于时代,短视、狭隘而产生种种矛盾和弊病,与社会需要相脱离。

目前,全世界的经济、政治生活都有很大的发展和变化,出现了许多需要解释回答的新问题和新现象,要求大学生大大提高对复杂、迅速发展变化的社会生活作出快速反应并着力提高处理应变各种具体社会问题的能力,这无疑对高等教育的内容和方法提出了新的要求。无领导小组讨论教学本质上是追随社会生活进步的教学,其理论联系实际的教学形式,遵循了课堂教学中必须坚持“以生为本”和“三贴近”(贴近学生、贴近实际、贴近生活)的教育原则;其真实性和现实性的要求,紧紧追随迅速发展变化的政治、经济生活的新问题、新现象,丰富了课堂教学的内容;其以能力培养与提高主导下的教学价值取向,对新问题、新现

象的探讨,有利于培养大学生分析社会问题和解决社会问题的能力。因此,应对社会经济政治发展变化的教学,不能是“说教式”的,采用无领导小组讨论教学方法是适宜的。

(二) 无领导小组讨论教学的现状

无领导小组讨论作为一种有效的教学法和培训方式,引起了国内外学者与应用者越来越多的关注,特别是在我国20世纪80年代引进这种测评技术后,国内研究者与应用者对其进行了一些基本的、探索性的研究,并逐步运用于相关教学领域。

1. 无领导小组讨论教学的探索与运用

关于无领导小组讨论教学,国外的研究主要注重于无领导小组讨论方法的介绍与完善,无领导小组讨论在大学生成绩与能力的评估、大学生能力与技能的培训等方面的应用等,其研究与做法为我国高等教育教学运用无领导小组讨论教学提供了启示。将无领导小组讨论引入我国高等教育,国内尚处于应用的初级阶段,对该教学方法有了一定的认识:吴志明等人结合大学生的特点,认为LGD可以测评大学生的沟通能力、领导能力、组织协调能力、说服力、影响力、表达能力、合作意识以及成就动机、策略、思维灵活性、接纳等特征^[5];张萍认为,高校营销专业所要培养的能力几乎都可以在以营销为主题的无领导小组讨论中被综合观察到,因而在营销教学中实施无领导小组讨论具有重要的意义^[6];崔双平、王琦等认为,这使得无领导小组讨论迎合了法律职业者所要求的能力和基本素质的进一步提高这一趋势,无领导小组讨论应在法学的课堂教学中得到重视和发掘^[7];熊晶晶、叶夏等首次将国内流行的无领导小组讨论引入《管理学》的期末考试,探索了无领导小组讨论在医学高校《管理学》考试中的应用^[8]等。

可见,随着无领导小组讨论技术研究的深入展开和广泛应用,无领导小组讨论作为教学方法开始向我国高等院校延伸,并逐步推广于大学生成绩与能力的评估和大学生能力与技能的训练、培养;而无领导小组讨论教学的探索与运用,不仅完善了无领导小组讨论教学法理论体系,而且有力地推进了无领导小组讨论教学活动的有效实施。

2. 无领导小组讨论教学法有待着力推广

无领导小组讨论教学法,在我国还是一种比较新颖的方法,起步较晚,对其研究尚处于补充、完善、改进和探索中,对其适用还要着力推广。

一是研究相对滞后。无领导小组讨论教学法的研究还没有取得让人满意的结果，理论研究落后于实际应用的需要，凸显对该教学方法的认知度有待提高；注重无领导小组讨论法的介绍，反映该教学方法的理论研究和实际应用不够全面、深入；有关无领导小组讨论教学课程的探讨尚未展开，说明了该教学方法的研究体系还有待进一步完善等。

二是应用相对薄弱。无领导小组讨论教学法误用偏用现象严重，如高校思想政治理论课无领导小组讨论教学，不突出讨论的政治性，内容的模糊混淆了思想政治理论课无领导小组讨论教学与其他专业课无领导小组讨论教学的区别；不注意讨论的无领导性，职责的模糊混淆了无领导小组讨论教学与结构化讨论教学的区别；不注重讨论的教学性，经验借鉴的模糊混淆了教学模式与用人单位人力资源管理模式的区别；不关注测评的特殊性，评价技术的模糊混淆了无领导小组讨论教学测评与其他情景模拟教学测评的区别等。这些问题凸显无领导小组讨论教学法在高等教育教学中实施力度不大、普及程度不高，削弱了无领导小组讨论教学的效果。因此，需要进一步引起重视，提高认识，强化实施。

（三）无领导小组讨论教学的发展趋势

目前，无领导小组讨论教学法不但成为人力资源管理、公共行政、工商管理、法学、就业培训等学科教育常用的教学方法，而且不断地延伸到其他学科的教育，包括思想政治理论课、英语课等课程的教育教学也开始尝试运用无领导小组讨论教学法。总结归纳无领导小组讨论教学的应用和发展，我们不难发现，无领导小组讨论教学呈现出这样一些特点和发展趋势。

1. 无领导小组讨论教学呈现出从个别学科到多个学科不断发展的态势

近年来，自无领导小组讨论方法进入大学课堂教学后，逐步运用于人力资源管理、公共行政、工商管理、法学、就业培训等学科的教育教学，并向其他一些学科发展。在某些学科，尤其是注重团队合作、人际沟通互动、表达能力培训等的学科，无领导小组讨论教学已成为大学专业教育教学常用的教学方法。从目前的发展趋势来看，尽管对无领导小组讨论教学争议不断、认识不同，但总体而言，无领导小组讨论教学还是得到了多数人的认同，尤其是得到了大多数大学生的欢迎与支持，并在教学实践中逐步运用与推广。无领导小组讨论教学这种总体上的发展趋势只会持续，体现出强大的生命力，发展势头不会减弱。

2. 无领导小组讨论教学呈现出从点到面，使用范围不断扩大的发展趋势

随着教育理念的变化和现代大学的建立，培养符合社会实际需要的实用人才

已成为当今大学教育的神圣职责和历史使命，无领导小组讨论走出用人单位人力资源管理范围、走进大学校园，成为大学教育教学和培训方法，暗合这种新型教育的价值形态，自然而然地获得了各大高校的青睐和实务部门的欢迎。正因为如此，无领导小组讨论突破了用人单位适用的围墙，走进了大学的校门；无领导小组讨论教学从国外扩展到国内，从个别高校扩展到大多数高校，从人力资源管理、公共行政、工商管理、法学、就业培训等学科向其他学科延伸，从少数学生参与到向大多数学生普及。种种迹象表明，无领导小组讨论教学正朝着新的广度和深度发展，且这种发展态势仍将继续下去。这充分说明无领导小组讨论教学具有强大的生命力和广泛的适应性，预示着无领导小组讨论教学在未来的良好发展前景。

3. 无领导小组讨论教学的编制显现出从小规模的个案到大规模组织的发展轨迹

高等院校无领导小组讨论教学的对象是接受学历教育的大学生，其教学的目的主要是出于专业学习和就业指导的需要，无领导小组讨论教学所模拟的案例不仅体现专业知识和理论，而且强调理论联系实际，注重以能力的培训教育，这使得无领导小组讨论教学的影响更大、更能够引起大学生的高度关注，决定了无领导小组讨论教学的发展速度和规模决非出于个人因素，其价值取向促进了高校对无领导小组讨论教学的重视，促进了大学生对无领导小组讨论教学的广泛参与，促进了无领导小组讨论教学在高校的快速发展。

三、无领导小组讨论与无领导小组讨论教学的关系

无领导小组讨论，首先是评价中心技术中的一种情景模拟测评技术，将其用于用人单位的人才选拔与培训，因而形成人才的测评技术和人才的培训方法；将其用于高等教育教学，因而形成大学生能力与素质的测评技术和高等教育教学的方法。

（一）无领导小组讨论教学应遵循测评技术的特点和要求

无领导小组讨论教学，不仅是一种新的教学方法，也是一种大学生能力与素质的测评技术，因此，无领导小组讨论教学的实施要符合无领导小组讨论的特点和要求。

1. 无领导小组讨论教学应具有无领导小组讨论的特征

作为当前一种常用的测评技术，无领导小组讨论能客观、真实、全面地反映每位被评价者的综合素质、能力水平。其主要特征有：一是讨论角色的公平性。