



现代培训与发展系列丛书

王忠明 李俊庆 刘燕斌 主编

现代培训与发展 系列丛书

现代培训方法与技术

主编 高峰

中国人事出版社

“现代培训与发展”系列丛书

编委会主任	徐颂陶		
主 编	王忠明	李俊庆	刘燕斌
总 策 划	王俊杰		
执 行 编 委	王俊杰	李 瀛	
	彭京军	刘松涛	

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代培训与发展/王忠明等主编. - 北京:中国人事出版社,
1999.1.

ISBN 7-80139-270-1

I. 现… II. 王… III. 劳动力-培训 IV. F241.33

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1998)第 23870 号

“现代培训与发展”系列丛书

中国人事出版社出版
(北京朝阳区西坝河南里 17 号)

(邮编 100028)

北京市京宇印刷厂

850×1168 毫米 1/32 开本 292 印张 7000 千字

1999 年 3 月北京第 1 版 1999 年 3 月北京第 1 次印刷

印数:1-5000 册

全套定价 658.00 元

——献给

所有从事培训教育工作的
业内人士！
关心、支持培训教育事业的
有识之士！

“现代培训与发展”系列丛书之四

现代培训方法与技术

主 编 高 峰

副主编 王淑卿 李 宁 任 敏

序 言

——加强现代培训教育 迎接未来知识型经济时代的挑战

中华人民共和国人事部副部长 徐顷陶

在世纪之交,世界各国经济全球化、信息化、市场化和一体化的趋势正在加速发展,世界正步入以信息技术为基础的全球性的工业后社会。一个以经济为主导的争夺信息、技术、市场为标志的多元世界正在取代由军事力量控制的战后世界。在这场激烈的国际较量中,人才越来越被摆到突出的地位。联合国开发计划署《1996年度人力资源开发报告》指出:没有经济增长,人力资源开发就不可能持久;缺乏人力资源开发,经济增长也难以继。报告认为,一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源,四分之一是靠资本设备。国家之间的竞争,是知识与技术的竞争,实质上是人才的竞争。展望即将到来的二十一世纪,它必将是一个高科技发展的世纪,一个人力资本积累的世纪,一个人力资源培训教育的世纪。人力资源特别是高层次人才资源的培训开发将真正构成新世纪发展的基础。

最近,世界银行副行长瑞斯查德和美国华盛顿大学哈拉尔教授提出了“知识型经济”的理论。他们把知识当作比原材料、资本、劳动力、汇率更为重要的经济因素,并称新技术革命和由它引发的经济革命,将是重塑全球经济的决定性力量。联合国经合发展组

织对“知识型经济”理论十分重视,并把它定义为:建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。这种新型经济的出现,为培训教育奠定了物质的、理论的基础,提出了更高的要求,首先是把学校教育转变为终身教育,不断加强在职人员的培训。目前出现的高速的、全球化的、以知识为驱动的世界新经济,给我们带来了空前的机遇,也带来空前的挑战。我们要以落实科教兴国战略、加强培训教育来迎接这个挑战。这也是进入以信息技术为龙头的知识型经济的必然趋势和要求。

培训教育是实现人力资源特别是高层次人才资源开发、获取高素质人力资源的一种基本原动力。人才是第一资源,培训教育是一种投资,对人才要进行终身教育,部门、单位、社会要成为学习的组织,这些新观念已经成为普遍的共识。世界各国对人才、人力资源开发的投入不断增加。以美国为例,企业每年为正式员工培训花费约 300~440 亿美元。培训教育日益法制化与制度化,培训教育的职能日益专门化,国际范围内在培训教育领域的合作不断加强。凡此种种,皆表明了培训教育的战略性地位和作为一门职业领域地位的确立。

培训教育作为一项事业和一门职业,它需要科学的理论作指导,需要一支掌握现代培训理论、方法和技术的专门的职业队伍,需要一套科学的方法和技术。为了将培训教育工作提高到一个新的水平,使之更为科学,更为合理,更为有效,更有质量,必须坚持邓小平人才人事理论,从我国尚处于社会主义初级阶段出发,研究和探讨现代培训的理论、方法和技术,使培训工作建立在科学的基础之上。

当前,我国人民正在以江泽民同志为核心的党中央领导下,高举邓小平理论伟大旗帜,沿着建设有中国特色的社会主义道路,抓住机遇,加快改革开放和现代化建设的步伐,为实现国民经济和社会发展三步走的宏伟战略目标,把社会主义现代化建设全面推向

二十一世纪而奋斗。江泽民同志指出,在社会的各种资源中,人才是最宝贵、最重要的资源,一定要不断促进和积极扶持各类优秀人才的脱颖而出,并十分珍惜和用好人才。又强调指出当前严重的问题在于教育干部,努力建设一支高素质的干部队伍。我们一定要落实江泽民同志的指示,真正把人才资源作为第一资源,把人才开发作为第一位工作,把人才开发培训当作一项新型的重要产业来安排并做好。

我们高兴地看到,在人事部中国高级公务员培训中心的组织协调和发起下,国内有关教育培训机构共同策划,合作编著了“现代培训与发展”系列丛书。这是我国国内学术界和实际部门对促进整体性人才资源开发与培训进行系统研究的尝试。这套丛书系统阐述了现代人力资源特别是高层次人才资源发展与培训的基本理论、方法和技术;比较了世界各国培训的不同体制、做法及经验;分析了现代培训在不同层次上的应用和发展;揭示了培训发展的基本趋势。丛书集基础理论、专题研究、前瞻性探讨为一体,涉及到现代培训理论与实践的各主要方面,内容系统,具有创新精神和现实指导意义。

我相信,这套丛书的出版必将对我国培训教育事业的发展起到积极的推动作用。我也期望有越来越多的理论研究和实际工作者关注这一课题,共同为推动建设有中国特色的人才资源开发培训体系作出贡献。

前 言

——人力资源的培训发展： 中国现代化的战略与政策选择

世界现代化发展的历程和实践表明：人力资源或人力资本存量的不断扩大，人力资源质量的提高，是一国经济发展的重要源泉，是构成国家财富的最终基础。同样也证明：现代化的制度，现代化的组织与管理，现代技术的发展与使用，必须依赖于运用它们的人的质量。当一个国家的人真正实现了从心理、思想、态度和行为方式的转变时，这个国家才真正拥有了持续发展的能力。在我们迎来新世纪的时候，也正是中国现代化的关键时期，中国要初步建立社会主义市场经济，将一个稳定的、充满活力与生机的中国带入二十一世纪，实现中华民族的全面振兴。这一宏伟蓝图的实现，取决于诸多因素，如政治稳定的维持，经济的持续发展，改革与开放的顺利……等等。其中，人力资源特别是高层次人才资源的开发是一个至为关键的因素。

中国是世界上人口最多的国家。据统计资料，目前中国总人口占世界总人口的22%，达12多亿。按目标发展状况估计，2000年中国总人口将达13亿左右。事实与经验表明，未经开发的低质量人口，不是宝贵财富。考虑到历史和现实的原因，在中国这样一个其它资源人均占有量很低的国家，如果不能充分的开发、教育并合理配置人力资源，不仅不能产生巨大的社会财富，反而会成为社会发展的包袱。这也表明：人力资源特别是高层次人才资源已成为中国实现现代化的支柱资源，开发这一资源是中国现代

化的可行战略之一。

中国政府及其人民对人力资源开发一直是有明确的认识的。中国共产党和中国政府一直将尊重知识、尊重人才作为中国的一项基本国策。建国 50 年来,通过教育、培训、卫生保健等其它活动,在人力资源开发方面取得了巨大成绩。然而,勿庸讳言,中国人力资源发展方面也存在诸多问题和挑战:

- 文盲、半文盲人数较多。1990 年全国人口普查时还有 1.8 亿文盲和半文盲。

- 人口平均素质较差。全国国民文化程度平均受教育水平为 5.5 年,不足小学毕业。

- 就业人口文化程度偏低。在中国,小学以下文化程度的人数占就业人数比例的 60%左右。

- 专业技术人员占总人口和总就业比例太小。中国现有 2700 多万科技人员,这支队伍仅占人口总量的 2.3%,而且相当一部分专业技术人员知识老化,缺乏创新意识与创造力。

- 专业技术人员分布不合理。人才过分集中于大城市,中国各省会城市分别集中了本省专业技术人员的 30%~60%。中央国务院各部门的专业技术人员占全国技术人员总数的约 32%。在农业领域,专业技术人员拥有量只占全国总数的 6.7%。高新技术人才、高级管理人才以及新兴的专业技术人才严重短缺。

- 公务人员素质整体有待提高。目前,全国近 530 万公务员。仅就学历而言,具有大专以上文化程度的仅占 36.8%。公务员队伍存在许多素质不高的问题,如:政治理论和政策水平较差;官僚主义与腐败;缺乏现代科技知识、管理知识和市场经济知识;缺乏创新和求真务实精神等等。

- 人力资本投资强度低,效益低。90 年代之前,中国一直实行注重物质资本投资的战略,人力资本投资严重不足,教育投资比例较低,一直低于世界平均水平,仅占国民生产总值的 3%左右,而

用于培训的投资更少。

尽管中国人力资源的基础比较丰富,但由于人力资源质量低,文盲人口众多,知识劳动者的比例太小,因而远未形成经济发展的重要源泉和推动现代化的支柱力量,反而在一定程度上变为发展的负担。因此,大力发展教育与培训,将其作为提高人力资源素质与质量的重要手段,便成为中国现代化发展中一项带有极其深远意义的战略选择。

将人力资源的发展与培训作为一项战略选择,意味着将人力资源发展与培训作为一项伟大的事业。作为一项事业,它要求我们做出以下基本的政策与行为选择:

1、将人力资源发展培训纳入国民经济和社会发展规划,使之成为发展规划与战略的重要组成部分,确立人力资源发展培训的优先战略。

2、在国家级和地方级,对人力资源发展培训的目标作出广泛的承诺:通过各种措施,保证人力资源的学习需要,以便能够使人人能体面的生存下去,充分发展自己的能力,有尊严的生活与工作,充分参与发展,改善自己的生活质量。

3、制定人力资源发展的战略。要对现行发展培训体制进行评估,确立发展培训的目标和具体目标;确立一定时间内发展培训规划的优先项目;保证所需机构的安排和管理安排;所需资本及资源以及为提高成本率的可能措施;实施发展培训的方式;实施战略规划的策略和时间表。

4、不断扩大接受高质量发展培训的机会,为每一个人设定平等的接受发展培训的权利,并依此作为促进社会平等的一个重要手段。

5、应鼓励社会所有部门如工业界、大学、政府部门、非政府组织和社区组织致力于培训,从而建立致力于发展培训的联盟,并分担培训的责任,创造一个学习社会的国家共识。

6、强化对人力资源教育培训的投资,对人力资源质量改进相关的国民事业进行投资倾斜和政策倾斜,包括国家尽可能地扩大这些事业投资的绝对数和比例。在税收上实行免税等。

7、优化人力资源投资结构,提高现有资源投资的功效,解决人力资源结构 and 经济结构与社会发展相脱节问题。强化人力资源市场的供求反馈作用,从而改善教育培训工作的应变能力。因此,需要建立人力资源发展培训的预测系统。

8、注重解决特殊群体的人力资源培训发展问题。如农村和贫困地区,新兴行业、高新技术、高级管理人才群体等,从而改变这些领域人力资源不足和质量低下问题。

9、建立和完善人力资源培训发展的法规体系,使培训教育有法可依,有章可循。

10、建立和发展完善的培训教学体系,不断提高培训的质量和针对性。为此要不断改进教学内容和教学方式,使它与要求学生获得知识、能力和技巧协调一致;改善与提高教师的质量,通过留用、晋升、奖惩等手段鼓励教师承担责任,并应要求教师有表明自己从事这一职业的水平 and 能力。通过教育培训管理系统监控培训,对培训进行正规而又定期的评估和反馈,使其成为促进高质量培训的有力手段。

11、不同教育与培训机构之间要交流培训发展的信息知识和经验,共享专门的技能和设备,开展联合,努力来增强资源基础和降低成本。

12、将培训发展为一个职业领域。作为一个职业,意味着它具有一个系统的理论体系;从事培训者要有以高超的知识为基础的权威性并为大家所公认;实施这种权威要得到广泛的社会认同;有自己的职业道德和职业文化。

13、广泛开展区域性和国际性的合作。不断扩大与世界各国在培训知识、信息和技术、人员的交流;获取援助以补充国家资源,

并在国际合作中获取国际的相互理解与支持。

人力资源的发展培训是一项事业,也正发展为一个专门的职业领域。作为一个职业领域,它必须有其系统化的理论和科学的知识、技术体系,其从业人员也必须掌握这种知识并以此获取其在社会中的地位。中国人力资源发展事业刚刚起步,现实需要培训的理论、方法和技术。

我们组织编撰的这套“现代培训与发展”系列丛书涵盖了现代培训的各主要方面,适合所有从事现代培训教育的实体和人力资源开发的部门。无论是党政机关,还是企业、事业单位,抑或厂矿、学校,所有从事培训教育和人力资源开发工作的同仁,都可在其所从事的实际工作中,参阅和使用本套丛书。

我们希望藉此推动全国范围内对培训工作理论研究的发展和实践水平的提高。希望各有关单位在开展培训工作,使用本书的同时,不断地加以修改、补充、完善,使现代培训教育工作能更好的开展起来,为全民素质的提高做出我们应有的贡献。

“现代培训与发展”系列丛书编委会

一九九九年三月十八日

目 录

序 言	(1)
前 言	(1)
第一章 教育心理学基本理论及其对培训方法的启示	(1)
一、教育心理学概述	(1)
(一)教育心理学的性质和作用	(1)
(二)教育心理学的发展概况	(3)
二、行为——联想主义及其对培训的启示	(6)
(一)行为主义的理论基础	(6)
(二)行为主义的动机理论——强化理论	(7)
(三)行为主义的迁移理论——共同要素说	(12)
(四)行为主义对培训的启示	(13)
三、认知——建构主义及其对培训的启示	(14)
(一)主要代表人物的理论观点	(15)
(二)从认知主义到建构主义	(26)
(三)认知——建构主义的动机理论	(27)
(四)认知——建构主义的迁移理论	(32)
(五)认知——建构主义对培训的启示	(41)
四、人本主义及其对培训的启示	(46)
(一)人本主义的基本观点	(47)
(二)人本主义的动机理论——需要层次论	(48)
(三)人本主义对培训的启示	(49)
第二章 成人教学理论及实践	(52)
一、成人学员的心理特征	(53)
(一)成人学员的一般特点	(53)

(二)成人学员的学习动机	(54)
(三)成人学员的学习能力	(57)
(四)成人学习的优势和障碍	(58)
二、诺尔斯的成人教学理论	(61)
(一)历史上形成的几种教学理论	(62)
(二)诺尔斯的成人教学论	(64)
三、不同类型学员学习方法与教育培训方法	(70)
(一)主动积极型	(73)
(二)反思型	(74)
(三)理论型	(75)
(四)实践型	(76)
四、人格拓展训练及其应用	(77)
第三章 传统与现代的培训方法在培训实践中的应用	(82)
一、讲授法	(82)
二、课堂目标教学法	(86)
三、分段侧重教学法	(91)
四、课堂教学优化控制法	(92)
五、波浪式教学法	(99)
六、现场考问讲解法	(104)
七、比较学教学法	(106)
八、引入竞争教学法	(112)
九、激励法	(114)
十、循环教学法	(119)
十一、“提要刺激”教学法	(119)
十二、AIDA 教学模式	(123)
十三、程序教学法	(127)
十四、四环式教学法	(132)
十五、四三教学法	(133)

十六、启发式教学法	(136)
十七、案例教学法	(147)
十八、自编案例分析法	(151)
十九、事件程序法	(153)
二十、行动迷宫法	(155)
二十一、暗示教学法	(157)
二十二、发现法	(162)
二十三、启发——研究型教学法	(164)
二十四、启发——讨论型教学法	(167)
二十五、启发——推理型教学法	(173)
二十六、范例法	(176)
二十七、诱导法	(179)
二十八、反例教学法	(182)
二十九、复式教学法	(185)
三十、学导式教学法	(186)
三十一、导学式教学法	(195)
三十二、六步自学指导教学法	(199)
三十三、自学辅导教学法	(202)
三十四、非指导性教学法	(207)
三十五、函授六环节教学法	(212)
三十六、电大辅导课教学法	(216)
三十七、四步培训兵法	(219)
三十八、实践课五步练习法	(223)
三十九、实践课四段教学法	(225)
四十、四段教学法	(229)
四十一、调查法	(233)
四十二、一体化教学法	(234)
四十三、项目实习教学法	(236)

四十四、“三明治”式教学法	(238)
四十五、伙伴教学法	(241)
四十六、互学法	(244)
四十七、互访研修法	(246)
四十八、研讨会	(250)
四十九、角色扮演法	(251)
五十、亲验式教学法	(254)
五十一、情景模拟法	(259)
五十二、成就动机训练法	(261)
五十三、掌握学习教学法	(264)
五十四、诊断式	(267)
五十五、头脑风暴法	(268)
五十六、小组活动法	(271)
五十七、辩论法	(273)
五十八、鱼盘式培训法	(275)
五十九、敏感性培训	(276)
六十、决策培训法	(278)
六十一、结构整体视听法	(279)
六十二、多媒体组合教学法	(281)
六十三、微型教学法	(286)
六十四、过程研修法	(288)
六十五、组合台阶式培训法	(293)
六十六、综合能力开发法	(297)
六十七、游戏	(300)
六十八、伦事业游戏	(302)
六十九、创造教育法	(307)
七十、“序梳式”教学法	(312)
七十一、名师带徒法	(315)