

— 体验学系列丛书 —

企业文化体验培训教程

—— 基于公司企业文化的体验培训课程
整体解决方案研究成果

王志宏 薛保红 著



中国质检出版社
中国标准出版社

体验学系列丛书

企业文化体验培训教程

——基于公司企业文化的体验培训课程整体解决方案研究成果

王志宏 薛保红 著

中国质检出版社
中国标准出版社

北京

图书在版编目(CIP)数据

企业文化体验培训教程：基于公司企业文化的体验培训课程整体解决方案研究成果/
王志宏，薛保红著．—北京：中国标准出版社，2015.8

(体验学系列丛书)

ISBN 978-7-5066-7784-4

I. ①企… II. ①王…②薛… III. ①企业文化—培训—教材 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 272324 号

中国质检出版社 出版发行
中国标准出版社

北京市朝阳区和平里西街甲 2 号 (100029)
北京市西城区三里河北街 16 号 (100045)

网址: www.spc.net.cn

总编室: (010) 64275323 发行中心: (010) 51780235
读者服务部: (010) 68523946

中国标准出版社秦皇岛印刷厂印刷
各地新华书店经销

*

开本 787×1092 1/16 印张 18.5 字数 421 千字
2015 年 8 月第一版 2015 年 8 月第一次印刷

*

定价 65.00 元

如有印装差错 由本社发行中心调换
版权专有 侵权必究
举报电话: (010) 68510107

研究成果依托课题：

基于公司企业文化的体验培训课程整体解决方案开发研究（KJ2014-12），国网技术学院。

基于公司企业文化的体验培训课程整体解决方案开发研究——研究开发网络情景体验系统（KJ2014-12）委托课题，安徽工程大学体验教育研究中心。

课题研究团队成员及分工

总课题主持人:

王志宏	教授	国网技术学院综合培训部	课题总体设计与开发
-----	----	-------------	-----------

课题组成员及分工 (排名不分先后):

王付生	教授	国网技术学院综合培训部	理论构架
丁 梅	教授、博士	国网技术学院综合培训部	理论构架
薛保红	博士	安徽工程大学体验教育研究中心	开发设计研究工作
李 丽	讲师	国网技术学院综合培训部	课程模块设计
马桂芬	讲师	国网技术学院综合培训部	资料搜集
张梓琦	中级培训师	国网技术学院综合培训部	资料搜集
南晨峰	高级研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	虚拟系统开发
程 进	研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	课程文案设计

委托课题主持人 (排名不分先后):

薛保红	博士	安徽工程大学体验教育研究中心	课题设计研究
文才新	副教授	安徽工程大学体育学院	思路设计
南晨峰	高级研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	虚拟系统开发
司鹏韬	高级培训师	郑州历奇教学设备有限公司	教具设计开发

课题成员及分工 (排名不分先后):

程 进	研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	剧本编写设计
张武敏	首席执行官	安徽梵一网络科技有限公司	程序设计与开发
李 彦	首席技术官	安徽梵一网络科技有限公司	程序设计与开发
胡玉坤	首席信息官	安徽梵一网络科技有限公司	程序设计与开发
赵丹丹	研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	研究进程设计
李细玲	研究员	安徽工程大学体验教育研究中心	研究进程管理
周子明	中级培训师	安徽工程大学体验教育研究中心	活动设计与实验
刘 洋	中级培训师	安徽工程大学体验教育研究中心	活动设计与实验
石纯亮	中级培训师	安徽工程大学体验教育研究中心	活动设计与实验
朱开义	中级培训师	安徽工程大学体验教育研究中心	活动设计与实验
石鹏飞	中级培训师	安徽工程大学体验教育研究中心	活动设计与实验

序 言

建设和弘扬统一的企业文化，是推进社会主义核心价值体系建设的重要举措，是深入学习贯彻公司高层领导重要讲话精神，全面建成“三集五大”，加强建设“一强三优”现代公司，努力创建世界一流电网、国际一流企业，全面提升公司软实力和核心竞争力的重要途径。

本课题的研究紧密围绕“大力实施企业文化传播工程、落地工程、评价工程”，深入结合当前我国体验经济和网络经济时代的大背景实情，深入分析了当前年轻一代（“80后”“90后”“00后”）学习特点，在国内率先提出了“双体验”教育培训模式，对丰富企业文化教育培训方式方法，有效提升和优化培训效果，内强素质、外树形象具有重要的战略价值和意义。

国网技术学院综合培训部承担着公司员工的拓展训练课程的培训和研究工作。以王志宏教授为核心的培训团队长期致力于公司体验培训研究和推广工作，并根据公司的发展需求，与国内相关高校，如北京大学训练研究中心、安徽工程大学体验教育研究中心等建立了良好的战略合作伙伴关系。其中，国内著名拓展训练专家钱永建教授和体验教育研究专家薛保红博士均担任我部门客座教授和研究团队成员，为该项目的成功研究奠定了一定的人才基础。

国网技术学院已经投资建设完成了新的拓展训练基地，具有国内最先进的硬件设施。经过多年的探索与研究，培训课程内容相对完善，学员培训参与认真积极。这些都为课题的成功研究提供了必要资源保障。

一、课题研究的价值和意义

（一）有效改善培训效果

成人学习模式完全不同于学校的学习模式，学校更多是认知灌输为主，而成年人则是以训练体验为主。通过体验后，学员能够通过高峰体验将认知内化成为真知，并有效地调动全部感官全身心参与，调动学员的左右脑共同参与学习，既有感性的认知，又有理性的表达，因此体验培训的效果明显优于其他培训形式。

（二）丰富培训形式，激发培训兴趣

体验培训课程不等同于拓展训练。拓展训练仅仅是体验培训的十个分支中的一支。体验培训还包括沙盘模拟、教练技术、历奇辅导、团体辅导、音乐辅导、野战运动、趣味运动会、体验年会、桌游模拟等。不同的体验培训形式侧重点不同，不同年龄段、不同岗位、不同层级的学员学习要求不同。因此，开发系统性的体验培训课程能够更加丰富公司的培训形式，激发学员参与培训的兴趣，强化培训学习效果。



（三）实施公司企业文化入心工程

该课题主要围绕公司企业文化开发设计系列化的体验培训课程，确立阶段化、对象化、任务化课程开发设计思路，紧密结合企业文化理念，通过体系化的体验培训课程的实施，培养富有浓厚企业文化意识的国家电网人。

（四）结合网络时代特性，深化现代员工培训虚拟体验化

结合“80后”“90后”“00后”员工对网络特有的体验价值感，将企业文化与职业素养知识开发设计成为一整套网络情景体验系统，通过过关性的体验设计，将企业文化传播引入到游戏情景体验中，学员登录网络系统，自行扮演不同角色参与多种和企业文化有关的模拟体验，通过晋级、积分等奖励措施，有效解决培训枯燥、乏味、低效的问题。

二、研究成果应用和推广的途径选择

该课题研究成果的应用和推广主要依托国网技术学院先进的拓展训练基地硬件环境和现有虚拟网络教育环境。成果用于公司人才培养和培训技术与效能提升，主要通过企业文化专题培训工作的实施，实现成果内部普及和推广，达成课题研究服务于公司企业文化发展的根本目的。通过出版和发表实践与理论研究成果、虚拟情景体验系统和现实体验教学设备专利保护，达到国内领先和国际一流的水准，实现行业引领和示范的社会价值，为实现公司“建设世界一流电网、建设国际一流企业”的愿景提供必要的软实力和核心竞争力支持。

三、直接和间接效益

（一）直接效益

1. 该课题的研究将有效促进企业文化传播与员工职业化的塑造。
2. 该课题成果将进一步优化和丰富我院现有体验培训课程体系，在国内率先开启“双体验”员工培训模式。
3. 该课题的研究能够有效解决“80后”“90后”“00后”员工综合素养的职业化培训问题。

（二）间接效益

通过该课题的研究可以促进公司员工对企业文化的认知和认同，把员工紧紧地团结在一起，形成强大的凝聚力和向心力，使员工万众一心、步调一致，为实现“一强三优”的战略目标而努力奋斗。

著 者

2015年5月于国网技术学院

目 录

第一章 基于公司企业文化的体验培训课程整体解决方案的研究简述	(1)
第一节 课题研究的理论和技术发展历史的简要回顾	(1)
第二节 课题研究的基本原理和实践依据	(3)
第三节 项目研究内容和实施方案	(8)
第二章 统一价值理念体验培训课程	(12)
第一节 统一价值理念体验培训课程方案设计与文化模型	(12)
第二节 统一价值理念体验培训课程活动文本	(16)
第三节 统一价值理念体验培训课程讲师手册	(34)
第四节 统一价值理念体验培训课程学员手册	(60)
第五节 统一价值理念体验培训课程教具图册	(69)
第三章 统一发展战略体验培训课程	(73)
第一节 统一发展战略体验培训课程方案设计与文化模型	(73)
第二节 统一发展战略体验培训课程活动文本	(75)
第三节 统一发展战略体验培训课程讲师手册	(93)
第四节 统一发展战略体验培训课程学员手册	(118)
第五节 统一发展战略体验培训课程教具图册	(126)
第四章 统一制度标准体验培训课程	(129)
第一节 统一制度标准体验培训课程方案设计与文化模型	(129)
第二节 统一制度标准体验培训课程活动文本	(131)
第三节 统一制度标准体验培训课程讲师手册	(145)
第四节 统一制度标准体验培训课程学员手册	(163)
第五节 统一制度标准体验培训课程教具图册	(171)
第五章 统一行为规范体验培训课程	(174)
第一节 统一行为规范体验培训课程方案设计与文化模型	(174)
第二节 统一行为规范体验培训课程活动文本	(176)
第三节 统一行为规范体验培训课程讲师手册	(193)



第四节	统一行为规范体验培训课程学员手册	(213)
第五节	统一行为规范体验培训课程教具图册	(220)
第六章	统一公司品牌体验培训课程	(223)
第一节	统一公司品牌体验培训课程方案设计与文化模型	(223)
第二节	统一公司品牌体验培训课程活动文本	(225)
第三节	统一公司品牌体验培训课程讲师手册	(241)
第四节	统一公司品牌体验培训课程学员手册	(263)
第五节	统一公司品牌体验培训课程教具图册	(272)
第七章	网络虚拟情景体验系统	(275)
第一节	网络虚拟情景体验系统操作	(275)
第二节	网络虚拟情景体验系统评价	(281)
参考文献		(284)

第一章 基于公司企业文化的体验培训课程 整体解决方案的研究简述

本章主要围绕课题研究的理论和技术发展历史、研究内容的基本原理、相关理论及实践依据、研究内容的设计、研究方法 & 研究条件等内容进行概括性描述。

第一节 课题研究的理论和技术发展历史的简要回顾

一、体验及体验教育的发展回顾

有关体验的研究源于哲学，可以追溯到春秋战国时期，孔子针对体验进行深入的实践和研究，针对“知行”问题进行了深入的探讨，并提出体验教育理论。

19 世纪末 20 世纪初，美国出现了实用主义教育学说，其创始人杜威（1859—1952 年）从实用主义出发，反对传统的教育以学科教材为中心和脱离实际生活，主张学生在实际生活中学习，提出“教育即生活、教育即生长、学校即社会和从做中学”等理念。这种学说是以“经验”为基础，以行动为中心，带有经验主义的色彩。但是他的“从做中学”的思想对体验及其教育方式和教育价值有着较大的影响意义。

美国凯斯西储大学维德罕管理学院的组织行为学教授大卫·库伯（David kob）于 20 世纪 80 年代初提出了体验式学习理论。他构建了体验式学习圈，即：活动（体验）—发表—反思—理论—应用—活动（体验），依次循环。他认为：有效地学习应从体验开始，进而发表看法，然后进行反思，再总结形成理论，最后将理论应用于实践。这个理论已经成为很多培训模式和学习方式的核心理论。

美国现代体验教育之父卡尔·朗基对外展训练的衍生物 PA 教育模式进行了大量的理论研究，这使他成为体验教育发展中不可或缺的人物。卡尔·朗基研究这种教育模式，并于 1977 年出版了具有里程碑意义的《牛棚和眼镜蛇》，其后在不断实践与理论研究中，他的著作甚丰，写了 16 本这方面的专著，为现今的体验式学习提供了大量的理论依据。

英国谢菲尔大学户外教育教授克林斯恩出版著作《体验式学习的力量》，研究了体验的密码锁原理，揭示体验发生的基本机制和规律。

英国公爵罗伯·斯迪文森·斯密斯·贝登堡将军（公元 1857 年 2 月 22 日出生于英国伦敦）针对军事战争需要，将“做中学”思想引入到军事训练中，创立了一整套利用原野户外资源，以解决生存生活基本问题为核心教育训练内容，崇尚日行一善的道德教化思想，行之有效的训练方法和技术，这就是著名的木章训练法。

著名教育家库尔特·哈恩教授（Kurt Hahn, 1886—1974 年）是一位具有前瞻性的教育学者，在担任德国南方的 Salem 学校校长时，他发现许多学生在社交活动及个



人需求上不受重视,并普遍存在健康不佳、缺乏信心、进取心与冒险心不足、记忆力与创造力衰退、技能与努力不够、缺少修养或自律能力,以及对他人不够体谅、不够信任等问题(Richards, 1990; Schoel, Prouty & Radcliffe, 1988)。1942年,其帮助盟军在英国阿伯德威创办海上训练学校,通过情景设计的多种体验式训练,强化海员生存能力,创立外展训练学校(Outward Bound School)。

二、体验培训课程开发研究的状况

20世纪80年代,欧美国家开始对基于企业文化的体验培训课程进行相关研究。以美国体验教育学会、冒险教育学会为代表的相关研究机构,针对企业员工的培训成效差的问题,运用体验培训的元素融合企业需求开发和设计相关的培训课程。

进入21世纪,随着经济全球化、信息全球化不断深入,体验经济时代、活动经济时代和网络经济时代已然为当今人们生活方式的必然驻足。为适应不同年龄段员工的教育培训,世界500强企业的企业大学与教育培训学院(如IBM公司)开始研究针对“80后”“90后”“00后”员工素养提升的虚拟体验教育培训方式。通过虚拟体验教育培训,员工登录网络体验平台,体验相关情景游戏,达到很好的掌握并内化企业文化的目的。

三、国内外研究水平的现状和发展趋势及相关研究机构情况

关于文化体验的研究,在我国已有了深厚的文化基础,主要有以下五个方面。

(1)文化哲学领域,中国素有重视体验的文化传统,中国的三大主体观念文化,儒家文化、道家文化和佛家文化(外来文化的沉淀)都有重视体验的传统。关注人与社会、人与人的关系,推崇仁爱思想。

(2)在教育领域,历史上的教育家都有重视体验的思想,如孔子、荀子、朱熹、王夫之、陆游、陶行知、蔡元培、陈鹤琴等;中国古代关于体验的思想主要表现为对“知”“行”“做”的辩证统一关系的研究。

(3)心理学领域,积累了有关情绪(体验)的价值研究,主要代表人物有孟昭兰、卢家媚等。

(4)在当代道德教育学领域,已取得了一些重要的奠基性研究,初步将“体验”与认知既相区分又相关联,注意到体验是一个“完整的道德教育过程”的有机组成部分,重点在“情感体验”的维度取得了较大的进展。

(5)高校体验教育实践与研究。国内已有500余所高校开设以拓展训练、团体辅导、沙盘模拟等为主要形式的体验教育实践课程(活动)。全国21家教育部高校辅导员基地都不同程度的运用体验式教学(拓展训练、团体辅导)对高校辅导员进行培训。

国内相关实践与研究机构有:(1)香港地区:香港童军总会、香港绳网协会、香港彩弹协会、香港历奇辅导学会。(2)台湾地区:亚洲体验教育学会、探索教育发展基金会。(3)大陆地区:国家体育总局登山协会、团中央少先队事业发展中心、全国夏令营管理中心、教育部高校辅导员培训和研究基地(安徽师范大学)大学生体验教育研究与推广小组、北京大学拓展训练研究中心、安徽工程大学体验教育研究中心。

社会相关从业机构情况:1992年至今,我国体验教育的实践较为广泛,主要表现



为企业员工素质训练体验教育课程与活动,全国约有10万余家文化传播、教育咨询、管理咨询、户外运动、旅游公司等机构从事体验教育产业的业务。

近现代欧美国家创立并从事实践和研究的体验教育组织机构有:原野教育协会(The Wilderness Education Association,简称WEA)、体验教育学会(AEE)、探索教育活动(Project Adventure)。

1970年,现代体验教育方法传入到亚洲国家和我国部分地区,我国的香港地区和台湾地区与日本、韩国、新加坡几乎同步得到发展。由于特殊的历史背景和原因,香港地区更多是以英国的外展训练、网阵、童军等为主要形式,而台湾地区更多是以美国的冒险教育、探索教育为主要形式。

体验教育技术的研究呈现出多元化的发展趋势,教练技术、引导技术、破冰技术、带领技术以及创新开发技术等近10年得到蓬勃发展的,这些技术深受企业培训工作者的欢迎。

互联网高速发展的今天,网络游戏已成为年青一代生活中不可缺少的一部分。由于网络游戏的独特魅力,使得青少年沉迷其中,导致大多数人对网络游戏全盘否定,网络游戏也被拒之门外。在网络游戏被妖魔化的同时,也有很多学者认为网络游戏是寓教于乐的一种手段,网络游戏可以提供虚拟学习情景,为协作学习提供便利,而且网络游戏的娱乐性和竞技性可以充分调动学习的积极性。由于我国教育培训游戏的研究起步较晚,到目前为止,没有相关教育游戏设计的专著,且研究的方向也主要集中于对教育培训游戏基本理论的研究和教育游戏软件的探索和实践。整体看来有关教育培训游戏设计的研究主要存在两方面问题,一方面是基础理论与游戏设计方法的具体结合方式不明确,另一方面是缺乏行之有效的游戏设计模型和设计理念。因此,将系统化教学设计理论引入到企业文化教育培训网络游戏设计与开发中,让其成为寓教于乐的一种手段,不仅提高学习者学习积极性和学习兴趣,还能提高学习效率。

有关基于企业文化背景下的“双体验”培训模式的研究还没有中文文献资料,这一领域我国刚刚起步,目前仅有国网技术学院拓展训练中心和安徽工程大学体验教育研究中心的研究团队从事该领域的研究工作。

第二节 课题研究的基本原理和实践依据

一、课题研究内容及其原理

课题的研究内容主要包括以下两个方面:

研究内容一:现实体验培训课程文案开发与设计,基于公司企业文化的员工体验培训课程开发与设计;

研究内容二:公司文化虚拟情景体验系统开发与设计,主要包括公司文化情景体验与测试系统的开发与设计。

依据课题研究内容,其基本原理主要包括基于体验、体验培训和体验教育的基本原理。



（一）体验原理

体验就是亲历体验、参与体验，是用自己的生命来验证事实，感悟生命，留下印象。体验到的东西使我们感到真实、现实，并在大脑记忆中留下深刻印象，使我们可以在实景下映射出曾经亲身经历过的人生历程，也因此对未来有所预感。注重在实践中认识事物，强调亲身经历和验证的过程。体验可以分为四种：娱乐性体验、教育性体验、逃避性体验和审美性体验。其中教育性体验要求体验者有更高的主动性，为的是增进个人的知识、技能和价值理念。从这个角度上说，在体验经济时代，顾客每一次购买的体验教育和培训产品或服务，在本质上不再仅仅是实实在在的商品或服务，更是一种学习感觉，一种情绪上、体力上、智力上甚至精神上的体验。

从以上解释能够清楚地了解到体验即亲历，亲身体验也可以被称为是一种个性思想、语言和行为共同组合而成的自我意识经验。

（二）体验培训原理

体验培训作为一种学习方式，是众多培训方法中最基本的形式之一，也是指学习者在参与过程中，通过体验、观察、反思、发表、提升和实践，对情感、心灵、行为、外界的感悟，最终认识到某些可以用言语表达或未必能够用言语表达的知识，掌握某些技能，养成某些行为习惯，乃至形成某些情感、态度、观念的过程。

体验培训是过程，是直接认知、欣然接受、尊重和运用被教导的知识及能力的过程。它特别适合处理人生中重要的事物，它在尊重之下去碰触人们深层的信念与态度，深植于人的内在情绪、沉重的价值观或相当难熬的人性课题！体验培训致力于一个不同于说教式教学方式的学习训练。体验培训是既令人兴奋又富有挑战性的，它包括很多不同的内容，是针对个人或团队解决问题的行动；是肢体上的挑战、游戏、仿真练习、组织练习、分享时间、有引导的冥想及有组织的互动。所有的体验活动，是学员们主动地参与学习的过程，并且能够从体验中产生意义和获得相关的感悟。

体验培训的基础是在反复实践中的内省体察，是通过学习者不自觉或自觉的内省积累而把握自己的行为情感，认识外在世界。“吾日三省吾身”是对自我学习过程的反思和总结。由此，人的发展总是在体验、发现、反思、总结和提升中不断进步的，人类文明进步和文化遗产也由此有了可以前进的动力。

（三）体验教育原理

体验教育是针对教育者而言的，是指实施教育的主体运用体验教育的基本理论、技术和方法对受教育者实施引导和感化的一种教育形式。体验教育是一种教育内化最有效的教育方法，一直受到人们的青睐。早在中国古代神农尝百草，就已开启了通过体验获取认知的先河。“读万卷书，行万里路”是对体验教育最好的诠释。中国早就有对体验教育的认知，体验教育模式的哲学基础可以追溯到春秋时期的孔子。儒家、道家、墨家、法家等教育思想中对于“知行”教育的基本理念就有很多的论述。现代的科学学习观、自主学习观和终身学习观都对体验教育的开展起到了积极的推动作用。纵观当代国内外教育理念，共同之处都在于强调学员学习过程中的主动性、互动性、社会性和开放性。体验教育的教学过程和教学模式完全符合当代国际教育理念的核心，



这也是体验教育迅速发展的根本动力所在。

二、项目研究内容的理论或者实践依据

公司企业文化是企业在发展历程中的一种总结、一种凝练；是国家电网的核心精神标志，更是经验成果的传承。因此，项目研究的理论或实践依据是通过开发和设计企业文化体验培训整体方案，通过实施有效解决前人优秀经验成果的学习、传递、内化和外化的问题，达到形成共同的思想认识和一致的价值取向，有效发挥企业文化的引领、号召和凝聚作用。项目基本理论或实践依据具体包括：

（一）经验学习理论

体验即学习。体验是主体个性化积极参与其中的事件。主体的参与绝非被动的接受，而是积极和主动的，具有自我意识、思想和行为支配的。主体是通过体验将外部信息通过感官系统传输给大脑神经系统，这些信息一方面以经验的形式存入大脑，留下印记（以记忆表现），另一方面则会以心理、动作、行为等活动做出反应。反应的结果又会以信息的形式存入大脑，形成周而复始的经验积累系统。孔子也认为，学而不思则罔，思而不学则殆。体验与经验既有联系又有区别。经验是指客观世界在人们头脑中留下的印象或形成的被认为有效的知识。体验往往以经验为基础，但又不停留于已有的经验，而是对以往经验的一种升华与超越。主体学习不仅是认知和实践的统一，更是经验、情感和理性反应的统合。人们总是在直接经验或间接经验的获得中不断学习和发展自我。从历史观来看，大量的已有经验信息的直接灌输可以有效地帮助学习主体更方便地获得认知层面的学习（即知识性学习），这是知识学习最为有效、快速的方式之一，但其缺点是记忆留存肤浅，需要多次重复才能够留下深刻的印记。人的情感、价值观、思想乃至习惯的习得，如果仅仅依靠直接灌输信息很难实现，且效率极低。人不仅需要知识发展自我，更需建立在此基础上的个人感性与理性的融合，这就产生了实践，而实践的发生则是通过有效的体验。任何没有体验的实践，都是没有意义的。通过体验获取直接经验是人的情感、价值观、思想乃至习惯习得的重要手段。体验发生时，其机制为通过主体体验—反思—抽象概括—提升应用的环节。美国体验教育学会（AEE）主席指出：“只有通过主体体验的学习才是真学习，才能够内化为自我素养的一部分，指导自我实践的活动。体验是有意识、有目的性的实践，是对已有经验（直接或间接获取）的再次体悟，是建立在认知层面上的个体感性或理性的内化过程。”因此，体验是形成自我主观意愿的重要环节，也是每个人之所以成为世界绝无仅有唯一存在的重要标志。认知与实践统一于体验。不同的人生体验造就了不同的人生观、价值观和世界观。

（二）体验教育创新理论

1. 有效匹配原理

有效匹配原理是在充分学习和吸收克林斯恩教授的密码锁原理的基础上，根据体验教育创新研发的需要，整合的一种开发理论工具。它是指：体验教育过程中诸要素之间能够通过一定的程序、结构和量次等，合理的组合成体验教育载体的开发与设计的理论工具。该理论工具能够更加明确、直观地表达培训开发的意图。体验教育的创



新研发是以个性化、针对性呈现的，所以有效匹配原理主要有以下特征：组合性、匹配性、关系性、系统性。

2. 双高体验原理

双高体验原理是在马斯洛对高峰体验与高原体验认识的基础上，依据体验获取价值的基本思想，创新体验教育的基本原理。想要深入的理解双高体验原理，必须要了解马斯洛的学说，马斯洛在发展自己富有影响力的心理学的过程中，创造了许多术语，其中高峰体验和高原体验，是指引我们掌握双高体验原理的基础。双高体验原理是在高峰体验和高原体验的基础上，在体验教育的创新研发工作中不断总结出的一套开发理论依据。该理论主要依据的是现代心理科学和行为科学。现代心理科学认为人的体验有四个层次：生理需求、情绪需求、理性需求和超越需求；对应着四种动力：本能的动力、情感的动力、心智的动力和心灵的动力。双高体验原理的确存在一种精神顿悟的色彩。顿悟需要两个条件：一是强烈的精神灌注，意识长久的指向某个目标；二是心智的压抑，心灵积攒了太多的能量。当两者达到某一个阈值的时候，就会造就高峰体验和高原体验。

3. 体验本质原理

只要是体验都将遵循体验的本质原理。人的体验需求包括教育性体验、审美性体验、逃避性体验和娱乐性体验四种。教育性体验是人接受教育和学习的体验，是人们提升自我、获取外在信息的最为有效的方式之一；审美性体验是人关注外界、自我身心和灵魂深处的体验，是人对世界、万物、生命、意义、价值、幸福等深入的体悟；逃避性体验是人逃离当下境界，进入新境界（包括现实的和虚拟的）的体验，是人对现实中厌倦、疲惫和困惑的情绪的释放和转移；娱乐性体验是人为了身心健康、愉悦和舒适而进行的体验，是人舒缓压力的重要方式之一。体验本质原理是依据马斯洛关于需求层次和人的价值观的基本理论，为有效区分人在体验过程中的目的，而相对划分体验教育类型的开发原理。由于体验者的复杂性体验的存在，使体验教育创新的难度变大。但这并不影响体验教育的创新与开发，恰恰相反，个性化和变化性的体验特点，使得体验教育过程变得更加精彩和独特，使体验者的感悟不断的发生着改变，高峰体验不断的出现，使体验从单一走向多元化和丰富多彩。

4. 目标指向原理

目标是过程的结果，指向是设定目标的方向。目标指向就是为了达到特定的目标而选择的方向。体验教育中的目标指向原理是指：在培训中针对不同客户对体验教育目标需求的不同，而设置不同方向的基本规律。需要注意的是同一组织在不同的阶段，其对体验教育的需求是不同的，因此针对性的选择尤为重要。明确了目标指向原理的基本含义后，对体验教育思路的设计、调查与分析设计、方案的设计、要素选择和课程设计等就有了明确的指向。

5. 培训关联原理

培训绝不仅仅事关受训者，更多的利益攸关会交织在培训的过程中，发挥着不可忽视的作用。培训关联原理是指：在开发和设计课程时，为达到体验教育的预期目标，在系统分析客户关联性因素的影响基础上形成培训关联性因素集合，通过因素间的相



互需求关系的整合,达到使体验教育课程的效果更优化的目的。因此认真分析体验教育的相关因素是做好体验教育工作的重点。

(三) 心流体验理论

本项目引入了心理学中的流体验理论和体验式学习理论,力图将教育学、心理学的理论与游戏设计整合在一起,为设计有意义的和参与性强的虚拟情景体验系统提供参考。

Mihaly Csikszentmihalyi 首次从心理学角度提出了这个“心流”的概念(1975年):忘我、忘记时间、忘记其他所有不相关的东西,完全沉静在某项事物或情境中。就像是自己极端的专注于做某件喜欢做的事,完全没有因为迷惑、重复、繁杂的任务而引起的烦躁或无聊。

心流体验(Flow Experience)是消费体验理论中引用最多的概念之一。Csikszentmihalyi 将心流体验定义为个体完全投入某种活动的整体感觉,当个体处于心流体验状态时,他们完全被所做之事深深吸引,心情非常愉快并且感觉时间过得很快。

Csikszentmihalyi(1997年)根据技巧和挑战两个细分变量对体验进行区分,而心流体验具有最丰富的心灵能量。发生在当技巧及挑战都最高的时候,心流体验是最佳体验,也是最值得的体验。当人们在进行活动时,如果完全地投入到情境当中,集中注意力,并且过滤掉所有不相关的知觉,即是进入一种心流的状态。心流是一种暂时性的、主观的体验,也是人们为什么愿意继续再从事某种活动的原因,如持续玩网络游戏。

Csikszentmihalyi(1997年)概括了心流体验的九个特征:清晰的目标、即时反应、技能与挑战相匹配、行动与知觉的融合、专注于所做的事情、潜在的控制感、失去自我意识、时间感的变化、自身有目的的体验。

Novak 和 Michel(2000年)依据心流体验产生的过程又将这九个特征归纳为三类因素。

条件因素:包括个体感知的清晰目标、即时反馈、挑战与技能匹配,只有具备了这三个条件,才会激发心流体验的产生;

体验因素:即个体处于心流体验状态时的感觉,包括行动与知觉的融合、注意力集中和潜在的控制感;

结果因素:即个体处于心流体验时内心体验的结果,包括失去自我意识、时间失真和体验本身的目的性。

(四) 计算机网络与动漫设计技术

计算机动画,又叫CG,是借助计算机来制作动画的技术。计算机的普及和强大的功能革新了动画的制作和表现方式。由于计算机动画可以完成一些简单的中间帧,使得动画的制作得到了简化,这种只需要制作关键帧(keyframe)的制作方式被称为 pose to pose。计算机动画也有非常多的形式,但大致可以分为二维动画和三维动画两种。

二维动画也称为2D动画。借助计算机2D位图或者是矢量图形来创建修改或者编辑动画。制作上和传统动画比较类似。许多传统动画的制作技术被移植到计算机上,比如渐变、变形、洋葱皮技术、转描机等。二维电影动画在影像效果上有非常巨大的



改进，制作时间上却相对以前有所缩短。现在的 2D 动画在前期上往往使用手绘然后扫描至计算机，或者是用数位板直接绘制作在计算机上（考虑到成本，大部分二维动画公司采用铅笔手绘），再在计算机上对作品进行上色的工作。而特效、音响音乐效果、渲染等后期制作则几乎完全使用计算机来完成。一些可以制作二维动画的软件有包括 Flash、AfterEffects、Premiere 等，迪士尼 20 世纪 90 年代开始以计算机来制作 2D 动画，并且他们把以前的作品重新用计算机进行了上色。

三维动画也称为 3D 动画。基于 3D 计算机图形来表现。有别于二维动画，三维动画提供三维数字空间利用数字模型来制作动画。这个技术有别于以前所有的动画技术，给予动画创作者更大的创作空间。精度的模型和照片质量的渲染使动画的各方面水平都有了新的提高，也使其被大量的用于现代电影之中。3D 动画几乎完全依赖于计算机制作，在制作时，大量的图形计算机工作会因为计算机性能的不同而不同。3D 动画可以通过计算机渲染来实现各种不同的最终影像效果，包括逼真的图片效果，以及 2D 动画的手绘效果。三维动画主要的制作技术有建模、渲染、灯光阴影、纹理材质、动力学、粒子效果（部分 2D 软件也可以实现）、布料效果、毛发效果等。

三、项目研究的关键和难点

该项目的研究核心为采用现实和虚拟“双体验”模式为基本实现手段，以公司企业文化为主要内容，因此项目研究的关键是：

- （1）现实体验培训课程开发技术的有效运用；
- （2）虚拟情景体验系统软件的有效运用；
- （3）将企业文化有效地付诸现实体验活动和虚拟网络环境，并有机结合，避免冲突与重复；
- （4）研究中有关常模的试验与测定。

项目研究的难点是：在时间紧任务重的前提下，有效整合研究团队资源，如何实现在理论体系构建、虚拟情景体验系统软件开发和活动体验试验等环节的有效衔接与实施。

第三节 项目研究内容和实施方案

一、项目研究内容的详细说明

（一）项目研究内容一：现实体验培训课程文案开发与设计

基于公司企业文化的员工体验培训课程开发与设计：

1. 课程开发架构搭建、模块设计、企业文化主题选定、体验活动筛选、研究开发人员培训等；
2. 课程大纲开发、教学培训计划设计；
3. 《统一价值理念》主题体验培训课程开发设计（包含培训方案、培训师手册、单元教学设计、学员手册、教具包等）；
4. 《统一发展战略》主题体验培训课程开发设计（包含培训方案、培训师手册、