

企业高级人才培训教材

培训教学艺术

主 编 陈 英 张玉珍
副主编 王淑玲 陈新宇 刘万信
吴兴海 周淑贞 李 斌

石油工业出版社

《企业高级人才培训教材》

编 委 会

主 任 秦建民

副主任 张玉珍 黄金柱 祝庆绩

委 员 (按姓氏笔画排列)

丁玉敏	王述运	王兆生	王淑玲
王 红	王爱平	王洪军	王福波
王爱玲	王先霞	毛昌强	卢玉岭
丛金玲	田茂波	刘祥才	刘立支
刘万信	刘金楣	任学武	任宪福
孙景学	孙 锋	李安民	李淑玲
李淑萍	李维祥	李 斌	沈希秀
吴兴海	陈新宇	陈 英	周荣华
周淑贞	周永红	杨廷华	郭庆亭
张建波	张积明	张旭升	张善美
姜玉姿	赵 冲	胡明君	胡再杰
宫 琳	梁春阁	高广和	徐 飒
徐建国	韩瑞和	崔 笛	谢中平
董战虎	葛富英	路秀广	戴聚昌

序 一

当今的经济是全球化经济，当今的竞争是全球化竞争。确立国际化经营战略目标，积极参与国际市场分工，是国有特大型企业无法回避的问题。随着外部竞争环境的变化，企业要在竞争中保持长期可持续发展态势，就必须不断打造自身的竞争优势，全方位提升自身的核心竞争力。为此，企业需要制定中长期人才规划和人才培养发展纲领，明确人才培养的具体目标，着力打造管理人才、专业技术人才和技能人才三支队伍，并在夯实人才队伍的基础上重点打造高端人才队伍，为企业实现战略目标提供支撑。

管理干部培训是企业人力资源开发的重要环节，必须纳入企业战略规划 and 战略管理之中，并且落到实处。因为观念变革、态度转变、技能提升、素质提高、解读企业文化，都需要培训。企业要搞好培训，需要科学设计、系统运作、大力投入和积极推动。从总体上说，企业要用好用活内部资源和外部资源，形成足以满足企业发展需要的培训资源平台、师资平台。具体说来，企业需要对整个培训过程进行行之有效的管理，即必须开发、完善富有特色的培训模式，形成从项目开发、培训活动实施、教师队伍建设、教材建设、资源整合、知识整合到质量保障体系建设的全面优化的系统管理模式。

就当前企业培训的情况来看，培训教材建设已经成了一个亟待加强的环节。因为如果缺乏良好、配套且富有企业特色的培训教材，就不足以保证培训教学质量，就无法使培训工作走向更高的起点。因此，加强培训教材建设，是国有大中型企业培训机构打造师资队伍、整合教学资源、强化知识创新、提高培训质量的重要环节。凡是有条件的培训机构，都应尽快在这方面取得较大突破，为受训者提供精品培训项目。

胜利油田高级人才培训中心推行“经营培训”的理念和“名师名校”工程，建设一流的高层次人才培训基地，是一个很好的思路，值得提倡和推广。因为企业培训也需要有质量观、效益观和品牌意识，需要创品牌，需要创名牌，需要有名师。

提高企业培训质量，必须抛弃只讲理论而不重实践的教学方法，推广案例教学法，以此提高培训的针对性、实用性。胜利油田高级人才培训中心编写的这套系列培训教材包括企业文化培训教材和培训教学艺术，附有配套的案例教材，既着眼于管理人才的培养，又着眼于把优秀管理人才培养成优秀培训师，旨在使他们成为新思想、新观念、新技术、新文化的积极实践者、推动者和传播者，可谓见解独到、定位高远、选题准确。这套教材内容详实，可读性强，而且与企业管理密切结合，是一套很有特色和实用价值的培训教材。相信这套教材的出版，必能提升企业高层次人才培训工作的档次，必将有助于提高干部素质，提升管理水平，推动企业文化的创新。

在此，我要衷心祝愿他们在培训教材正规化建设方面取得更大的成绩！



2006年9月于北京

序 二

优秀的企业文化是企业基业常青的秘密所在。企业持久兴旺的根本之道在于企业文化建设。这也诚如人们所言：“你要想当年受益，请你播种庄稼；你要想十年受益，请你栽种树苗；你要想百年受益，请你传播知识；你要想千年受益，请你播种文化。”

优秀企业文化之所以如此重要，概因它能帮助人们修心克己、扬善戒恶。孟子曰：“恻隐之心，仁也。羞恶之心，义也。恭敬之心，礼也。是非之心，智也。”可见，文化使人止于应有的分际，净化灵魂，优化人性，形成方圆，教化天下，移风易俗。

我们身处社会和企业，应该怎样建设优秀的企业文化呢？在我看来，若说此事复杂，复杂到皇皇巨著难尽其详。若说此事简单，无非是真理、道理、事理、情理和心理几个字而已——据于真理，依于道理，明于事理，敏于情理，通于心理，则每个人都能成为自己的导师。有人说，宇宙中出现生命不是奇迹，生命中装着宇宙才是奇迹。我认为言之有理。因为唯有抱定高尚的信念，才能脱离低级趣味，实践和建设优秀的企业文化！

人类创造了文化，文化创造了人类。虽然人的生命如此短暂，但是，当有限生命组成了群体，竟能使组织生命达于无限。中华民族历史悠久，虽曾历经劫难，每每能够重生和奋起，无疑得益于中华文化的力量。民族、国家、企业，都不能没有优秀文化。优秀的企业文化精神感人至深，历久弥新，正如铁人精神没有因为王进喜去世而消失，胜利精神没有因为时代变迁而褪色。我们每一个人都必须倍加珍爱，努力为之增光添彩。

生活和工作在一个拥有光荣文化传统的企业，是一件令人自豪和欣慰的事。他山之石，可以攻玉。我们在弘扬胜利优秀文化的同时，应该不吝向他人学习。这套企业高级人才系列培训教材是一套很有价值的学习材料，极有助于打造和丰富胜利企业文化资源。难能可贵的是，现实工作中的许多问题，也可以从中找到借鉴。尤其是它抓住了企业文化建设的要点，诚如《企业文化新论》书中所言：地图不等于领土，幻想不等于现实；人们应该先画出地图，再变成“领土”——可谓字字珠玑，不仅道出了提高自身素质和创建新型文化的关系，而且提示我们必须勇于承担创造新文化的责任。

记得在一次演讲比赛中，有位选手这样盛赞我们胜利企业文化：“写进历史的，时光作证；刻在石碑的，风雨作证；埋在心底的，爱心作证；融入血液的，生命作证；而我们已经创造和正在创造着的一切，天地作证！”

我想，只要我们人人都有这样一种情怀和信念，我们就一定能够高扬胜利的旗帜，不断地从创业走向创新，从胜利走向胜利！

值此之际，我要衷心祝贺这套培训教材的出版！

衷心祝愿我们的企业文化建设取得更大的成绩！

王立新
2006年9月

目 录

第一章 学习理论的发展	(1)
第一节 传统学习理论	(3)
一、认知结构同化论	(5)
二、讲解式教学法的特点	(7)
三、信息加工学习模式	(9)
四、学习层级模式	(11)
五、发现学习	(13)
第二节 现代学习理论	(15)
一、从认知主义到建构主义	(16)
二、学习生成模式	(18)
三、认知灵活性理论	(20)
四、随机通达教学	(23)
五、情境性教学	(24)
六、支架教学	(25)
七、自上而下的教学设计	(26)
第二章 现代培训理念和策略	(29)
第一节 成人的学习风格	(30)
一、成人的心理特点	(30)
二、经验对成人学习的影响	(33)
三、成人的学习风格	(36)
四、优化成人的学习风格	(45)
第二节 现代培训教学思想	(49)
一、成人培训的原则	(50)
二、自我指导式学习	(52)
三、生活史理论的引进	(54)
四、行为科学与培训教学	(56)
五、缄默知识	(57)
第三节 培训教学的策略	(57)
一、教材专题化	(58)
二、内容实用化	(60)
三、课程新颖化	(62)
四、教学美学化	(64)



五、风格人文化	(64)
六、形象民主化	(65)
七、操作精细化	(66)
八、方法多样化	(66)
九、发展全能化	(67)
第三章 现代培训方法	(68)
第一节 敏感性训练法	(69)
一、写作训练法	(69)
二、自我认知法	(70)
三、分组游戏法	(71)
四、拓展训练法	(71)
五、协作式训练法	(74)
六、问题诊断法	(75)
第二节 技能性培训法	(77)
一、讨债鬼训练法	(77)
二、角色演练法	(78)
三、模拟训练法	(78)
四、竞赛式训练法	(79)
五、录像训练法	(79)
六、专家式训练法	(80)
七、对策研究法	(80)
八、亲验式训练法	(84)
九、实战式训练法	(84)
十、陪同式拜访训练法	(85)
第三节 思维培训法	(86)
一、头脑风暴法	(86)
二、想象力训练法	(88)
三、正反分组训练法	(90)
四、七顶帽子训练法	(90)
五、辩论式训练法	(91)
六、鱼缸式训练法	(92)
七、案例讨论法	(93)
八、研讨会	(93)
九、开放式训练法	(94)
第四节 知识性培训法	(95)
一、卡片式训练法	(96)
二、新闻发布会训练法	(96)



三、知识竞赛法	(98)
四、课堂讲授法	(99)
第四章 主要培训方法的使用	(101)
第一节 案例讨论法	(102)
一、案例教学的理念	(102)
二、案例教学角色类型	(110)
三、案例讨论实战演练	(119)
四、如何用好案例教学法	(123)
第二节 研讨会	(126)
一、研讨会的类型与特征	(126)
二、研讨会的形式	(128)
三、研讨会法的应用	(130)
第三节 模拟游戏法	(134)
一、模拟游戏的特征	(135)
二、模拟游戏的使用技巧	(137)
三、模拟游戏实战演练	(138)
第四节 角色扮演法	(141)
一、角色扮演法的设计	(142)
二、角色扮演法的执行要点	(144)
三、角色扮演法的使用技巧	(148)
第五章 通用教学艺术	(150)
第一节 文符语言艺术	(151)
一、教学形象的概念和要素	(151)
二、教师心理语言美的创造	(153)
三、教学文符语言的总体要求	(155)
四、教学的宏观讲授结构	(156)
五、教学文符语言的微观结构	(159)
六、教学文符语言的创新	(161)
第二节 教学形体语言艺术	(163)
一、形体语言的内涵及特点	(164)
二、静态形体语言及其运用	(165)
三、表情语言及其应用	(168)
四、眼势语及其应用	(171)
五、模仿势语及其应用	(174)
六、空间语言及其应用	(176)
七、所有权势语及其应用	(178)
八、站势语及其应用	(182)



九、指示势语及其应用·····	(184)
十、走势语及其应用·····	(186)
十一、作伪势语及其应用·····	(188)
十二、坐势语及其应用·····	(189)
十三、物体语言及其应用·····	(191)
十四、手势语及其应用·····	(192)
十五、综合势语及其应用·····	(196)
第三节 有声语言艺术·····	(197)
一、艺术化人生的追求·····	(197)
二、教学有声语言训练模型·····	(203)
三、语音流变中的轻声·····	(205)
四、特殊汉字的语音流变·····	(207)
五、重音的界定与表达·····	(210)
六、停顿的处理技巧·····	(216)
七、语调的处理技巧·····	(222)
八、有声语言的发声技能·····	(228)
第六章 培训故事·····	(231)
第一节 培训故事的类型与特点·····	(233)
一、严峻考验型故事·····	(234)
二、误解型故事·····	(236)
三、古典型故事·····	(238)
四、作用型故事·····	(239)
五、范例型故事·····	(241)
六、指导型故事·····	(243)
七、插曲型故事·····	(245)
八、信任型故事·····	(246)
九、娱乐型故事·····	(248)
十、教育型故事·····	(250)
十一、评估型故事·····	(251)
十二、吸引型故事·····	(253)
十三、鼓励型故事·····	(255)
十四、探索型故事·····	(256)
十五、激发型故事·····	(258)
第二节 故事的素材与创作·····	(260)
一、源于经历的故事·····	(260)
二、生活圈中的故事·····	(263)
三、书刊和网络上的故事·····	(265)

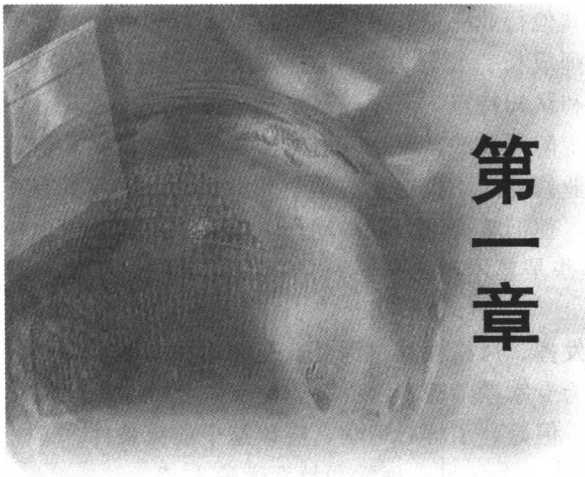


四、新闻媒体上的故事·····	(265)
五、源于历史的故事·····	(267)
六、培训课堂里的故事·····	(268)
七、编写故事的方法·····	(270)
八、故事语言的口语化·····	(271)
九、提高编故事的技巧·····	(273)
第三节 怎样讲述培训故事·····	(274)
一、故事的讲述模型·····	(274)
二、故事的讲述演练·····	(276)
三、讲故事的原则·····	(280)
四、选择讲述口吻·····	(282)
五、怎样介绍故事·····	(283)
六、展现故事的方法和技巧·····	(285)
七、改变故事的内容·····	(288)
八、根据故事提问·····	(289)
九、坦然真率地讲故事·····	(290)
第七章 教学设计原理和方法·····	(295)
第一节 普通教育的教学设计·····	(296)
一、教学设计的内涵和意义·····	(296)
二、教学设计的前提和流程·····	(299)
三、学习内容分析·····	(301)
四、学习目标的阐明与测试·····	(303)
五、学习特征分析与相关策略·····	(306)
六、教学策略的制定·····	(310)
七、教学环境创设·····	(317)
八、教学内容组织策略·····	(317)
九、教学内容传递策略·····	(319)
十、教学管理策略·····	(320)
十一、教学设计成果的形成·····	(320)
第二节 成人培训教学的教学设计·····	(321)
一、培训教学设计的原则·····	(321)
二、做好培训需求分析·····	(323)
三、确定培训目标·····	(331)
四、培训教师的选聘·····	(332)
五、编写培训教材·····	(334)
六、教学策略设计·····	(338)
七、教学活动的实施·····	(343)



八、培训教学的评估·····	(345)
第八章 课堂教学执行艺术·····	(349)
第一节 搞活培训热身·····	(350)
一、闪亮登场开始培训·····	(350)
二、利用故事进行培训热身·····	(351)
三、利用游戏进行培训热身·····	(354)
第二节 综合运用教学技巧·····	(357)
一、运用有声语言艺术·····	(357)
二、运用形体语言艺术·····	(359)
三、善于倾听学员的观点·····	(363)
四、运用提问的艺术·····	(365)
五、善用教学媒体工具·····	(368)
六、怎样结束培训课程·····	(368)
七、怎样总结提高·····	(368)
结语·····	(370)
参考文献·····	(373)
后记·····	(376)





第一章

学习理论的发展

有这么两个世界，一个是用线和尺丈量世界，一个是用心和想象去感受的世界。

——詹·亨利·亨特《虚构与事实》

教育者应当深刻了解正在成长的心灵。

——苏霍姆林斯基《给教师的信》

最重要的教育方法是鼓励学生去实际行动。

——爱因斯坦

教育的艺术是使学生喜欢你教的东西。

——卢梭《爱弥儿》

学校是个应用心理学的实验室。

——杜威《学校与社会》

一个好的教师，是一个懂得心理学和教育学的人。

——苏霍姆林斯基

名副其实的教育，本质上是品格教育。

——布贝尔《品格教育》

教育上的错误比别的错误更不可轻视。

——洛克《教育漫话》

把科学求实精神和美学创造精神结合起来，造就和谐发展的人，是教育的根本目的。

——秦建民

任何教师都应该清楚地认识到：和其他行业一样，教师也可以分为一般教师、优秀教师、专家教师。福勒和布朗认为，教师成长一般分为关注生存阶段、关注情境阶段、关注学生阶段。其中，关注学生的心理和认知特点，属于较高水准的要求。

我们认为，唯有那些超越“关注学生阶段”的教师，才有希望成为专家教师。何谓专家教师？专家教师不仅具有深厚的专业修养，不仅精通心理学和教学法，不仅具有高超的教学艺术，而且能像“舞蹈家一样，他们掌握了大量的动作，能几乎不假思索地轻松表演常规节目。但是，他们也知道哪些是艺术，哪些是科学，因此，他们能创造动作。”

专家教师就是那些任意讲来、自由发挥、风格独具、深受欢迎而又深合教学规律的优秀教师。那么，一个教师怎样才能成为专家教师呢？

这个命题太大，三言两语不易说清，但是，了解心理学，应该是个前提条件。

苏霍姆林斯基说：“一个好的教师，是一个懂得心理学和教育学的人。”

杜威在《学校与社会》一书中说：“学校是个应用心理学的实验室。”

培训教师不懂心理学和教育心理学，不懂教学理论或学习理论，无论如何是不行的。

进入 21 世纪，中国国内培训教学形式创新如火如荼，各种培训教学形式纷纷出现，甚至形成了一种培训“文化”现象。令人遗憾的是，就社会需要而言，培训教学普遍落后于时代和企业的要求。表现在培训教学实践方面，国内正规培训机构的一些培训教师还不能自觉吸收、改良、创新西方培训方法，培训市场的混乱恰恰折射出培训教学创新的乏力。就培训教学理论研究而言，不少培训教师既不屑于研究业已存在的培训教学理论，更不屑于钻研当代教育心理学。有的培训教师教书几十年，竟然没有认真读过教育心理学。

由于国内培训教学理论至今没有完成与当代心理学理论的对接，各种有关的时髦而随意的学说显得孤立和另类，似乎培训教学可以脱离人类历史智慧的根基。这使培训教学的人文色彩大为淡化，培训教学创新缺乏正确而深厚的理论支撑，以致学院派人士对培训教学甚为轻视。

在这种情况下，缺乏教育心理学修养的人不愿意钻研培训教学理论，掌握当代教育心理学理论的人则不屑于研究培训教学理论，这无疑会使培训教学创新失去后劲。

企业培训过分重视实用技术而轻视人文价值，似乎忘记了培养“把科学精神和诗情意境两相结合以探索世界的能力”，这源于企业领导者和管理者急功近利的动机和对教育心理学的无知，他们的目的几乎完全是为了盈利。

不少培训机构的管理者同样重视技术价值目标而忽视人文价值目标，其本身对教育心理学和教学理论甚为陌生，不可避免地扭曲了培训教学理念和教师队伍建设理念。

不少教师仅凭专业修养和自身从教经验勉力而为，不能有意识地把教育心理学理论研究和培训教学实践结合起来，努力实现培训教学艺术的精进。这些现象不仅严重影响了培训教学的创新，而且严重削弱了培训的文化功能。

就目前的情况而言，有些正规培训机构正在采取各种方式，积极谋求实现我们强调的教材专题化、内容实用化、课程新颖化、操作精细化、方法多样化、教学美学化、风



格人文化、形象民主化、发展全能化目标，取得了明显进步。有些思想超前的民办培训机构为了扩大培训市场，积极致力于培训项目和营销策划、艺术策划的结合，以其形式上的超炫光环诱惑人们打开钱包。

这种形式“创新”之所以有效，是因为培训教学缺乏真正有价值的创新，它侧面折射出国内培训教学创新的内在冲动和需要。培训教学也深刻地介入了直销活动，直销培训正以游戏加煽情的方式激发人们暴富的梦想。应该说，这也不是完全没有合理之处。然而，如果说培训教学被国内一些财大气粗的草莽英雄式老板用于进行感恩、服从和洗脑的“奴才培训”，还能勉强可以理解的话，那么，培训教学方式被用于蛊惑人心和违法犯罪活动，则让人无法容忍。

目前，确实有一些金钱至上的机会主义者极力通过煽情、蛊惑进行励志教育，有些培训已经滑入违法犯罪的泥潭。邪教组织和传销组织也在极力歪曲、利用培训教学方式，达到不可告人的目的。总之，当前的培训界可谓鱼龙混杂，怪象百出。在就业压力十分巨大的情况下，极有可能加剧年青一代思维、情感、行为的简单化和偏执化倾向，进而酿成严重的反文化现象。因此，培训教师完全有必要了解学习理论及其发展历程。

第一节 传统学习理论

任何人都有自己的传统观和现代观，我们同样有自己的传统观和现代观。在我们看来，由于以机能主义、联想主义、行为主义心理学为基础的教学理论早已成为明日黄花，已经没有必要详加叙述。同时，由于以认知心理学和认知建构主义心理学为基础的教学理论早已渐成主流，而认知建构主义教学理论则更加合理而新颖，所以，我们把认知主义教学理论称为“传统教学理论”，把建构主义教学理论称为“现代教学理论”。

这看起来有些激进和不谦虚，实际上是因为当代理论发展太快了。

我们也不打算介绍社会学习理论以及人本主义学习理论，因为他们关注的要点是社会学和文化价值取向的教学和学习，而不是大脑神经系统和思维系统的信息生成机制。何况，认知建构主义教学理论也能体现社会学习理论和人本主义学习理论的不少观点。再者，如果涉及教学和学习理论学派过多，还容易使人无所适从，除了徒然增加学习的难度之外，没有任何积极意义。还有，认知建构主义教学理论和方法，不仅是最先进的教学理论和方法，而且最适合培训教学的需要。这也是我们重点介绍认知主义教学理论和认知建构主义教学理论的原因。

我们习惯上所说的教学理论，如今的西方学者从学生学习的角度出发，名之为学习理论；中国学者大多称为教学理论，客观地表现出对学习者的主体地位的尊重还有待加强。

现代教学理论两大学说之一是以认知心理学为基础的信息加工论，其二是以认知建



构主义心理学为基础的学习生成论。

通过比较,我们不难发现传统教学理论和现代教学理论的根本不同在于:传统教学理论强调学习即外在信息、知识向内转换为大脑神经信息的活动,与之相关的教学策略可以称为转换策略;现代教学理论则强调学习乃是大脑神经系统的信息建构和生成活动,其教学策略可以称之为生成策略。

总的来说,传统教学理论具有以下几个特点:

第一,学习者的需要:学习者只需知道他们必须学习教师讲授的内容,不然,他们就难以顺利过关,更难以获得表扬。学习者只需听课,不必知道怎样在生活中运用所学的知识。

第二,学习者的自我概念:学习者与教师和教学是一种依从关系,因此,学习者的自我观念是依从性的,并因此形成了依从型人格。

第三,经验的作用:学习者的经验不是学习资源的一部分,经验是属于教师的,讲授式的教学(讲授、指定阅读内容)是普通教育中最常用的教学方法。

第四,学习的准备:学习者想通过考试和升级,就必须准备学习教师告诉给他们的内容。否则,他们将无法完成学习任务。

第五,学习的定位:学习者进行的是以课程为中心的学习,他们视学习目的为获取课程内容,所以,学习的焦点和逻辑就是关注课程内容。

第六,学习的动机:学习者所获得的激励是由外在因素植入的,包括分数、教师的表扬、批评以及父母的压力等因素。

对于成人来说,他们习惯用已有的经验来评价学习的内容,逻辑记忆能力强而机械记忆能力较弱,传统教学理论和方法显然无法与这种特点吻合。因此,培训教师应该了解成人学习风格,树立现代成人培训理念,包括:

——自觉地树立自我导向式学习的观念;

——重视经验在成人培训中的重要意义;

——重视生活背景在成人培训中的作用。

这是成人培训的理念与原则,是培训教学方法的理论依据,据此必须强调以下几点:

——自我指导式学习(自学):成人普遍的学习方式;

——经验学习:成人智力发展的基本方式;

——生活背景反思:分析经历对经验和观念的影响;

——行动科学:成人在态度和行为方面的一种偏爱;

——缄默的知识:生活和工作中管用但不易表述的道理。

一般认为,传统教学理论和方法论推崇的转换性学习策略的结构模式如下:

输入——转换——输出

在这个模式中,当前的短时记忆中的问题信息——目标信息,长时记忆中的经验信息,受选择性注意支配的提取策略等思维变量,都会对学习成果产生重要的影响。

“转换性策略”来自学习信息加工论的“转换”,也有专家称为“替代”。概括地说,它的特点如下:



第一，这种理论对信息加工过程的强调，超过对学习包含的一系列大脑神经事件之实质的强调；

第二，在转换性教学模式下，教师是信息加工的控制点，学生的认知负荷较轻，信息加工显得不够深入。

为了了解教学理论的发展变化，我们下面将对几大重要学说加以介绍。

一、认知结构同化论

奥苏贝尔的认知同化理论曾对教育产生了重大影响，至今仍然值得人们留意。

奥苏贝尔的认知同化理论强调：学生能否习得新知识，主要取决于他们认知结构中已有的有关观念；新知识和已有观念之间的相互作用，引起有意义学习的发生，并将导致新旧知识意义的同化。

奥苏贝尔认为，认知结构是影响有意义学习的重要变量：

①学生认知结构中能与新知识建立联系的有关观念是否可以成为对学习起决定作用的固定点，有意义学习是否发生，取决于这种业已存在的“固着观念”是否能够被积极利用，即能否积极利用已有知识。

②新旧信息之间区别程度如何，决定着新知识能否作为独立实体保持下来，因为如果二者区别不大，就容易导致学生混淆不清。

③认知结构中起固定点作用的“固着观念”是否稳定而清晰，影响着新旧知识的区别度和新知识的固着度；越能牢固记忆和熟练运用已有知识，就越能同化新知识，原有知识的“固着”作用就越大。

显然，奥苏贝尔的理论对学生学什么和教师怎样教，都有一定的指导意义。

除了认知同化理论之外，奥苏贝尔还提出了有意义学习理论。

奥苏贝尔认为，有意义学习模式即新知识与学习者认知结构中已有的适当观念建立非人为的和实质性的联系的学习模式。

简言之，如果新旧知识之间能够建立起一个最直接的桥梁，那么学习将是有效的。对于这个问题，以下几点值得培训教师注意：

①新旧知识联系的性质既受到学习者原有的知识背景的影响，又受学习材料本身性质的制约；

②新知识与学习者认知结构中原有观念的实质性联系，是指新知识与学习者认知结构中原有表象、有意义符号、概念、命题具有本质的联系；

③新旧知识非人为的联系，是指新知识与学习者认知结构中的原有观念具有合理的或逻辑的联系，例如，一般三角形和等边三角形符合一般和特殊的关系，这就是奥苏贝尔所谓的“非人为性”。

奥苏贝尔似乎是在强调，抓住新旧知识之间的联系与特征，是保持教学有效性的关键。

奥苏贝尔的认知结构同化论和有意义学习理论具有以下的特点。

(1) 逐渐分化原则

教师首先传授最一般的、包摄性最广的总观念、概念，然后再加以分化；从整体到



部分的“下位学习”比从部分到整体的“上位学习”容易一些。

学生认知结构中表征、组织、储存知识的方式对于学科知识内容的组织活动，按照概念或观念包摄水平由高到低递减排列，其中最高的一层叫归类者，向下则有派生类属和相关类属。例如，蔬菜，包括萝卜、白菜、茄子、葱，等等。

奥苏贝尔与布鲁纳相反，他认为学习遵循由一般到特殊的演绎思维逻辑，教师应该采用提供组织化的有意义信息，比较强调讲授式教学法。

毫无疑问，这种方法对中小学教学来说具有某种必要性，因为学生需要建立基本的知识结构。然而，广大培训教师把这种教学原则移植到成人培训，至今仍然普遍使用灌输式讲授法，这种理论和方法的局限性便顿然显示出来。因为成人学习者更需要把握实践环节的特殊性，才能针对性地解决具体问题。

(2) 整合协调原则

学习者认知结构中现有要素的重新组合，不管是教材内容纵向的组合还是横向的组合，同样能够导致认知结构的进一步分化，这就是整合协调。

也就是说，无论知识在结构上纵向延伸，还是横向扩展，都能实现有意义学习。

(3) 序列原则

前面的知识应该为后面的知识提供基础，包括教材编写和讲授。

简言之，知识纵向的梯级联系必须清晰地展示出来，才能促进有意义学习。这对小学教育来说甚为重要。然而，对于知识结构来说，成人学习者主要是优化已有知识结构，而不是从头建立；一味照搬传统模式，显然无法适应培训教学的要求。

(4) 巩固原则

学习新内容之前必须掌握刚学过的内容，为新的学习打好基础。

这是非常合理的——无论是学历教育，还是培训，都不可能抛弃这一原则。不同的是，在学历教育和培训教学中，巩固已有知识的方式及其所占的教学比重是不同的。

(5) 先行组织者

奥苏贝尔还指出，教师还要为学生设计“先行组织者”，这也是奥苏贝尔所强调的一种重要的教学策略。所谓“先行组织者”，是从“组织者”一词演化而来，特指先于学习任务本身而能为学生呈现一种引导性材料。它要比学习任务本身具有较高的抽象、概括和综合水平。后来，有人提出也可以在讲授结束时呈现，并且也可以比学习任务的抽象、概括和综合水平低一些，关键是认知结构中原有的观念和新的学习任务之间的关联必须清晰地展示出来。

设计“先行组织者”的目的，是为新的学习任务提供观念上的固定点，增加新旧知识之间的可辨别性，以促进类属性的学习。也就是说，通过呈现“先行组织者”，给学习者已知的知识与需要知晓的知识之间架设一道桥梁，使他们更有效地学习新材料。

“先行组织者”可分为两类。其中一类是“陈述性组织者”，旨在为新的学习提供最适当的类属性材料；它与新的学习产生一种“上位关系”，即从上到下、从总到分的包摄和派生与被包摄和被派生的总括关系，实际上就是演绎思维所包含的从大到小的关系。另一类是“比较性组织者”，常用学生比较熟悉且与新材料类似的材料来充当，目的在于通过新材料与认知结构中相类似的材料的比较，增强似是而非的新旧知识之间的



可辨别性。

先行组织者通常有三种形式：其一，一个概念的定义；其二，新材料与已知例子的类属；其三，一种比较合适的概括。

奥苏贝尔强调，一节课总是以“先行组织者”为开端，意义的学习之发生机制在学生的认知结构和所学材料之间存有某种潜在配合，而“先行组织者”则使这种配合更为可能。如果你觉得上述描述过于抽象，我们可以告诉你一个简单明晰的答案——奥苏贝尔是在强调课堂导入的意义和方法，“先行组织者”指的是教师课堂导入阶段应该讲的内容以及讲授方式方法。只要你留心观察，就能发现不仅讲课要有“先行组织者”，而且编写教材、教案，都要有“先行组织者”。例如，内容综述、章节大纲、标题等，都属于“先行组织者”。

无论是讲课，还是编写教材，“先行组织者”的目的在于引导学生注意新旧知识之间的联系与区别。具体说来，这种作用表现在三个方面。其一，把学生的注意力引向即将学习的新材料中最重要的内容；其二，集中显示将要呈现的学习内容之间的关系；其三，提醒学生已有知识和即将遇到的新的学习材料之间的关系。

“先行组织者”对教师所要讲授的内容及其结构均有一定的规划作用。简言之，它对教学内容和讲授结构具有较大的约束性影响。试想，既然你作为教师在课堂上导入部分已经强调了学生已有的旧知识和即将学习的新知识之间的联系与区别，那么，下一步当然就是根据相似与不同这两个标准来组织教学内容；然后，你还需要提供各种与有关的概念、原理、技能相关的一致或不一致的例子；最后，你就要帮助学习者借助你所讨论的例子而把握正在探讨的事实、概念、原理、技能之间的关系，以及它们与学生的已有知识之间的联系与区别，从而有助于学生在理解涵义和澄清特征的基础上把这些新知识纳入认知结构，或者说纳入记忆系统。换句话说，这就意味着认知结构同化了新学知识，并把新学知识变成了已有知识。

这样，你就自然而然地返回到“先行组织者”，即你在课堂导入部分所呈现的材料和你意在用这些材料所要强调的要点之上——就像划完一个圆，你竟自然而然地构建了一个完整的讲授结构。

这样一种讲授结构模式，代表着与认知结构同化理论相应的讲解式教学法的一般模型。在这个模型中有两个重要角色，其一是教师，其二是学生。他们各自有自己的任务，教师的任务是按照演绎思维逻辑组织、呈现、讲授信息，以实现有意义教学之价值目标；学生的任务是按照认知同化规律接受、认同、转换信息，以实现有意义学习之价值目标。其中的关键是外部信息向学习者内部知识系统转换。我们之所以不赞成“替代性策略”的说法，而是名之为“转换性策略”，理由正在于此。

二、讲解式教学法的特点

虽然奥苏贝尔和布鲁纳都承认信息编码系统对学习的意义，但是，奥苏贝尔与布鲁纳相反，他认为学习应该通过接受而发生，而不是通过发现而发生。他推崇演绎思维，

