



情境体验培训

——职业能力培育的设计、实施与实例



冯学东 林祝君 著



中国劳动社会保障出版社

09/15
6

北京经济管理职业学院学术专著资助



情境体验培训

——职业能力培育的设计、实施与实例



冯学东 林祝君 著



 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

情境体验培训：职业能力培育的设计、实施与实例/冯学东，林祝君
著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2015

ISBN 978-7-5167-2175-9

I. ①情… II. ①冯…②林… III. ①职业培训-研究 IV. ①C975

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 226758 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

北京京华虎彩印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 15 印张 170 千字

2015 年 10 月第 1 版 2015 年 10 月第 1 次印刷

定价：35.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

前 言

千百年来，人类社会的生产实践推动并见证了源远流长的文明发展。技术的进步、生产的分工，塑造并形成了今天千姿百态、不断变化的职业形态。在技术日新月异的时代背景下，职业生产活动呈现出前所未有的全新变化，人类生产活动成果以推陈出新的产品、恢宏壮丽的建筑、新奇绝妙的技术、博大精深的科学等有形和无形的方式呈现。毫无疑问，处于人类纷繁变化生产实践及丰硕成果背后的力量，是人类洞察世界、创造产品和财富的能力，是缤纷多彩生产实践背后的职业能力！职业能力培育，是人类社会不断前进和发展的内在动因和不竭动力。

走近职业能力，解析职业能力的概念、特点及要素构成，基于学习者特点及其所处职业实践活动的任务挑战，探寻职业能力培育的模式、路径和方法，是职业教育和企业培训两大领域相关人士的职责与使命，是推动技术进步、创新创业的可行路径选择。能力的内隐特点，为其建构与习得蒙上了一层神秘面纱。作为客观环境的产物，人类能力的建构与习得，离不开客观物质环境的激发。现代学习心理学的研究也已表明，能力本质是人类对外部情境挑战的应对反应。因此，职业能力的培育，需要借助真实职业活动情境的激发，需要基于特定学习情境进行意义的建构，需要借助能力施加情境的应用反馈，进行能力习得的必要练习、应用反馈和验证完善。

在长达十余年的企业培训和职业教育的实践与思索中，我们结合人力资源管理相关的理论学习与实践体验，尤其是职业能力及胜

任力培育等核心领域的深入思考，深刻认识到情境在能力培育中的作用和价值，并基于相关成果的梳理与学习，进行了基于情境体验的职业能力培育的研究与实践，并取得了一系列实践心得与研究成果。六年前，我们荣幸获得了北京“十一五”教育科学规划的支持，并以此为基础，完成了一系列以职业能力培育为主题的研究与实践。在北京经济管理职业学院提供的学术专著出版资助下，我们得以将既往的成果与心得汇集成书，以更加系统深入地梳理既有成果，回应愈加迫切的职业能力培育的现实需求。

本书以“十一五”教育科学规划课题“职业技能导向的情境体验培训模式的设计与实施”的相关成果为依托，基于近六年来职业教育与企业培训领域关于职业能力培育的心得与感悟，梳理我们近年来在职业教育和企业培训两大领域的研究成果与实践思考，拓展职业能力的内涵，整合职业能力相关领域的研究成果，分七个部分系统阐述了职业能力导向的情境体验培训模式的设计、实施与课程建设研究。导论部分对本书研究的背景进行简要说明；第一章在剖析知识时代特征的基础上，阐明了情境体验培训在职业能力培育领域的意义和价值；第二章介绍了情境体验培训模式的框架结构与逻辑体系；第三、四章，分别说明了情境体验培训模式的设计与实施；第五、六章分别针对情境体验培训在职业教育和企业培训两大领域的应用进行了说明，提供了一系列我们日常积累的实用案例，以供业内人士借鉴使用。

本书写作是共同合作的结果。冯学东老师设计了整体框架，主持完成了第一、五、六章内容撰写；林祝君老师主持完成了第二、三、四章内容撰写；宋博老师收集整理了众多资料文献，吕克娜老师提供了方向指南和时间管理上的支持与帮助。

我们希望借助本书的出版，能够让我们静下心来，有一个整理与反思的机会，以更好地获得前行的动力和指引；也希望借助本书的出版，能够为在职业教育和企业培训领域众多像我们一样前行的业

内人士，提供些许的借鉴与帮助，让情境体验培训模式在职业能力培育这一影响深远的事业中，获得更多的关注、认可、研究、实践和发展。

我们深知，初生之物，面貌虽显稚嫩，但我们已经尽自己的所能，做出了应有的努力与奋争。真心希望我们的研究与实践能够走得更远，应用更为广泛，借助这一阶段的总结与思考，在未来实践应用中结出更为丰硕的成果，为中国经济的转型与发展提供职业能力培育层面的微薄贡献。

囿于时间和水平等因素的局限，书中还有诸多不完善、不如意之处，敬请业内专家学者及从业人士通过如下邮箱不吝赐教：carl-inv@126.com。

冯学东 林祝君

2015.7.5

目 录

Contents

导论 研究的背景与意义	(1)
一、研究背景概述	(4)
二、研究的问题与目标	(11)
三、研究的方法与步骤	(13)
四、研究的内容与结构	(16)
五、研究的意义与价值	(19)
第一章 情境体验培训是职业能力培育的有效路径	(22)
一、知识时代对人才培育提出了全新要求	(24)
二、职业能力培育亟须创新	(28)
三、情境体验培训成为职业能力培育模式的 可行选择	(46)
第二章 情境体验培训模式的框架体系	(51)
一、模式目标：职业能力的有效培育	(51)
二、实现途径：情境体验的培训方式	(53)
三、框架体系：源于实践、回归实践的模式构建	(66)
第三章 情境体验培训模式的设计	(73)
一、模式设计理念	(73)
二、模式设计原则	(78)
三、模式设计的基本流程	(85)

第四章 情境体验培训模式的实施	(92)
一、模式实施理念	(93)
二、模式实施原则	(99)
三、模式实施的基本流程	(108)
四、发挥情境在能力习得方面的作用	(111)
第五章 情境体验培训在职业教育中的应用	(115)
一、职业教育面临现实挑战	(115)
二、课程建设制约职业教育发展	(119)
三、以统整理念构建项目导向的情境体验课程	(124)
四、情境体验培训在职业教育领域应用示例	(158)
第六章 情境体验模式在企业培训中的应用	(176)
一、培训需求分析是企业培训的首要环节	(177)
二、情境体验是企业培训的有效方式选择	(183)
三、情境体验模式在企业培训中的应用示例	(192)
致谢	(222)
主要参考文献	(226)

导论

研究的背景与意义

生产实践是人类社会生存与发展的根本所在。随着人类生产实践发展的日益深化,协作化、分工化、专业化的内在要求日益突出,生产实践的复杂化、专业化和职业化的趋势愈加明显,职业活动成为人们安身立命、实现自我价值、创造社会财富的根本活动。支撑职业活动实践不断进化和发展的根本动因是人们从事职业活动实践所需要的职业能力。职业能力培育成为推动和促进职业活动实践进化发展的有效保障。

为每个在职劳动者和即将步入生产实践的潜在劳动者提供切实有效的职业能力培育,有助于推动和促进职业活动实践的深化发展。习得并不断发展自身从事特定职业活动的职业能力,是每个社会成员个体进入职业生产领域、获得生存和发展机会的必经路径。职业能力培育,是每一个经营主体应对职业生产实践任务挑战、赢得竞争优势绕不过去的门槛,亦是担负着职业前教育职责与使命的职业教育机构直接面对的课题挑战。

职业教育^①作为现代教育的重要组成部分,承载着培养数以亿计的高素质劳动者和数以千万计的高技能人才的使命和重任。职

^① 职业教育广义上亦包涵企业培训、继续教育等,本研究涉及的职业教育特指初高中学生毕业后接受的中高职院校教育,其所针对的学习者是从初高中阶段进入中高职院校接受职业前教育的学生群体。

业教育的本质是帮助人们获得从事某类职业的能力和资格，胜任特定职业活动的任务要求，技术技能职业性是职业教育的本质属性。^①某种程度上讲，职业能力的培养是职业教育的核心和关键。如何高效地为潜在劳动者提供切实有效的职业能力培育，为其进入职业活动领域做好相关前期准备，是职业教育机构、学者、教师及相关人士的根本职责。

企业培训作为企业人力资源管理部门“选育用留”四项核心职能的一个重要组成部分，承担着为企业培育并造就适格劳动者的职责与使命，关系企业在激烈竞争中能否依靠人力资本的有效增值实现竞争胜利的成败。因此，职业能力培育，亦是企业培训部门及相关人员的核心任务和挑战。

发达国家和快速崛起的新兴国家的成功经验表明，重视社会高级技术人才职业能力的培养与提升，是获取竞争实力、赢得发展先机的核心和关键。我国在改革开放三十多年的时间内，劳动者素质与能力得到极大提升，社会获得长足发展，但如何更为有效地提升劳动者职业能力，满足日新月异的职业技术要求，适应社会快速发展的步伐，不断提升国家和企业的竞争实力，依旧是摆在我们面前的一大课题。当下我国经济正处于结构转型和升级改造的关键时期，“中国制造”正面临前所未有的机会和挑战，职业生产活动在新技术、新经济的时代背景下，对从业人员提出更高要求。这就需要处于职业生产实践前沿的职业教育，发挥其应有的作用和功能，探寻适合时代经济发展要求的职业能力培育模式与路径，为社会培育并提供数量更多、质量更高的高层次职业技能人才；需要处于职业活动实践一线的企业经营主体，在精心挑选符合企业生产经营实践内在要求的优秀人才的基础上，还要

① 欧阳河等. 职业教育基本问题研究 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2006: 11-15.

结合企业生产经营的实际需要，结合企业所处的经营环境和竞争状况，针对企业现有人员，进行有效职业能力培育，以适应生产经营的内在需要，充分利用并抓住经济发展带来的机会，赢得竞争成功。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》也提出了“形成适应发展方式转变和经济结构调整要求、体现终身教育理念、中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系”，以“满足人民群众接受职业教育的需求，满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要”。以德国为代表的发达国家，其第二次世界大战后经济的快速崛起和目前经济新常态下经济持续繁荣的经验表明，重视职业教育，重视职业能力培育，是国家走向繁荣、保持竞争优势的有效保障。

而从我国目前的情况来看，全国技师、高级技师所占劳动者的比例依旧无法满足企业日新月异的内在发展需求。与发达国家相比，我们高技能人才的比例依旧处于竞争的不利地位。在“中国制造”向“中国创造”的转型过程中，企业生产日益需要高技能、高素质的技术型人才，职业能力培育水平不高成为制约企业创新发展、积淀竞争优势的瓶颈所在。

因此，如何快速有效地提升劳动者职业能力，满足职业技术发展要求，已经成为事关社会发展、经济转型、企业竞争的核心与关键。充分认识职业能力培育在企业竞争中的作用和地位，清晰界定职业能力的内涵，对如何组织职业能力培育、如何设计并实施职业能力培育、如何评价职业能力培育的效果与收益等做出应对和回答，已然成为企业人力资源管理部门及职业教育业内专家人士必须面对的时代课题。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》明确提出：到2020年，要形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通，体现终身

教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系。自2015年起，将每年5月的第二周规定为“全国职业教育活动周”，以充分展示职业教育发展的成就，为促进大众创业、万众创新提供坚实的人才保障。作为职业教育领域的核心课题，职业能力培育亦将受到社会的广泛关注，迎来前景更为光明的发展契机。

基于上述认识，在学院科研基金的支持下，我们以主持完成的北京市“十一五”教育科学规划课题“职业技能导向的情境体验培训模式的设计与实施”的相关成果为依托，基于近六年来职业教育与企业培训领域关于职业能力培育的心得与感悟，梳理期间课题研究在该两大领域的成果与实践思考，拓展职业能力的内涵，整合职业能力相关领域的前沿理念与实践探索，结合学习心理学及学习理论的相关知识与理论学习，在职业能力培育实践体验与深刻反思的基础上，提出了职业能力导向的情境体验培训模式，构建了一种具有普遍适用价值的职业能力培训应用范型(paradigm)，并提供了一系列职业教育和企业培训领域的相关实例，供企业培训和高职教育领域相关人士参考、借鉴，为职业能力培育的理论研究和实践应用贡献我们的一点见解与力量。

一、研究背景概述

针对目前人力资源市场对能力型人才需求的现状，各级政府都在评估并试图调整现有的培训教育和人力资源市场政策，促进职业培训向工作岗位的过渡，为劳动者进入职业领域提供良好的服务。对肩负着培养高素质、高技能专业技术人才的职业院校和使用高技能专业人才的企业来说，两者在提升劳动者职业能力方面的职责与使命责无旁贷。在不断发展的今天，无论对深处教育

改革大潮的职业教育还是对处于激烈竞争态势下的企业实体，职业能力培育领域的研究和实践尽管取得了长足发展，形成了一系列影响深远的理论成果和实践案例，但不断演变发展的职业能力培育需求与不断变化的企业运营情境，依旧为职业能力培育的理论探讨和实践探索，提供了充足而富有挑战意义的提升和改进空间。

（一）职业教育面临职业能力培育的核心挑战

职业教育是诸多教育类型中最具实践性、应用性的教育类别。生产实践活动是人类社会存在和发展的基本活动。支撑和推动人类生产实践活动的根基则是人类自身具备的从事生产经营活动的职业能力。职业能力培育自然成为职业教育领域的核心课题。在职业教育发展的历程中，技术的进步，使得生产实践活动面临全新挑战，职业教育由最初工作场所越来越多地向学校课堂集中。学校教育的大规模发展，客观上提高了职业教育的效率，使得职业技术人才的培育亦像流水化作业生产一样，具备了规模化和效率化。然而，担负着为职业活动实践提供就业前准备培育任务的职业教育，也面临与生产实践活动存在脱节，以及封闭化、理论化等脱离实践的现实挑战。如何针对即将步入职业生产实践的教育对象，提供更多源自职业生产实践的真实情境挑战激发，深入挖掘并界定职业生产实践中的能力培育需求，将职业能力的培育与生产实践的能力需求紧密结合，缩小能力培育理论学习与实践应用之间的差距，将学习者的能力培育直接建构在真实任务情境之上，确保职业教育的针对性、实用性和有效性，便成为当今职业教育面临的现实挑战。

以近年来深处改革实践中的高职教育为例，其作为教育体系

中一个不可缺少的与经济社会发展密切相关的重要类型，兼具“高等”教育性和“职业”教育性双重特色，其根本任务是为社会培养具备专业能力和专业特长的高素质职业人才。随着经济的发展，社会对高素质劳动者和高技能专门人才需求的日益迫切，客观上为高等职业教育的发展提供了良好契机，同时，也不可避免地使高等职业教育存在的问题凸显。

高等职业教育存在的问题主要表现为以下两个方面：一是生源基础薄弱。高职院校的学生在现行高考升学机制下，具有“知识基础薄弱”“职业定位模糊”的特点表现，致使其在接受高等教育过程中，对传授的基础理论知识，心怀恐惧和担忧。同时，由于高职院校的学生还没有机会进入到职业生产实践的现场，切身感受职业活动对其素能的要求，致使其对职业岗位认知还不十分明确，看不清自己求职就业的核心优势，使得学生深为“理论知识学又学不来、职业能力练又无法练”式的情感焦虑所困扰。二是高职教育的“高等性”“职业性”特色缺乏。高等职业教育与普通高等教育存在千丝万缕的联系，受普通高等教育的影响，高等职业教育在教学理念上存在轻视实践教学而强调学科理论体系完整性的固有倾向，理论学习与实践应用脱节严重，对实践能力的关注和培养重视不足，导致学生在校学习时对理论知识的理解与把握难以应对，对实践能力又找不到提升路径，即便毕业，仍旧难以具备社会需要的实用有效的职业能力，无法满足社会对高级专业技术人才的能力需求。“毕业即失业”的尴尬无疑是职业教育改革亟须解决的艰巨挑战。

在此背景下，如何针对职业教育的职责与使命，锁定职业教育核心命题——职业能力培育，进行卓有成效的教育教学改革，找到职业能力培育的有效模式、路径和方法，便成为职业教育改革的核心挑战。

（二）企业培训需要找到适合职业能力培育的有效模式

随着人力资本理论的兴起，“人”的价值地位的提升，人本主义理念深入人心。重视人才、吸引人才、培育人才、激励人才便成为企业竞争力的核心源泉。研究表明，企业在人力资本领域的投入，既会显著提升企业员工的士气和工作满意度，又可有效提升企业竞争力。一句话，员工职业能力的培育与提升，最终会表现为企业核心竞争力的培育与提升。一定意义上讲，员工职业能力的优劣，决定了企业竞争优势的强弱，这一观点，已经越来越多地成为企业普遍共识。因此，员工的职业能力培训受到越来越多的企业重视。

然而，据调查，目前受课堂教学的左右与影响，国内诸多企业依旧采取传统的讲授式培训方式，职业能力的培育，往往通过聘请学校教师及社会培训机构的方式，以培训师讲授为主，学习者仅仅是被动接受，难以充分适合其学习特点，培训效果大打折扣。“排排坐，听听课”式的培训模式，依旧占据企业培训的主流。尽管近年来国内企业培训开始引进并创新了诸如互动式培训、拓展训练、沙盘模拟、行动教练等一些基于体验参与的培训方式，但受制于企业理念认知、师资水平、课程整体设计等因素，此类培训未能充分发挥其应有作用，未能在企业培训中占据主导地位。企业培训在传统课堂培训的惯性影响下，依旧沿袭着既往的课堂讲授式培训模式，未能充分基于学习者的个性与特点，基于企业面临的真实任务挑战和企业现实任务及长远战略考虑，进行更为针对性、实用性、实效性的设计与实施。

此种背景下，为适应新时代的培训需求，企业需要寻求新的培训模式，增强培训效果，以更好地提升员工素质，培育员工职

业能力，胜任复杂而专业的职业任务，从而既可确保企业培训的针对性、实用性和有效性，又能满足企业培训投入收益的核算要求，实现企业人力资本的有效提升，为企业运营提供可靠的人力资本保障。

（三）情境体验培训是职业能力培育的可行选择

现代科技的发展，客观上为教育培训提供了更新更广泛的教学方式和技术。与此同时，新的教学方式和技术又成为促进教育培训内容扩展、效能提高的重要力量，情境体验式培训正是这种转型的典型体现。

情境指的是情景、境地，是对人有直接刺激作用、有一定生物学意义和社会学意义的具体环境，^① 是能够引起人心智和行为变化的外部自然环境要素与社会环境要素的统称。人是环境的产物，人的生活和生产活动都离不开环境的影响和制约。影响和制约个体心智思考和行动反应的具体环境，便是我们通常所讲的情境。个体无法脱离情境存在；缺失了个体参与的情境，亦会缺失其存在的意义和价值。个体通过与情境的相互作用，获得对客观事物的感性认知和理性把握，并在具体情境挑战的激发下，调用自身能力，从心智、情感和行动上，形成对外部情境的有效应对。这一过程，即是能力形成、应用、发展与验证的过程，亦是个体知识学习、能力成长和能动性实践的过程。

在这一过程中，情境可以为个体认知和能力发展提供有效激发和推动，创造能力培育的条件和可能，并对能力应用绩效给出回馈和验证。从这个意义上讲，情境体验是能力习得与应用的有效路径。

^① 黄利红. 情境, 虚拟情境与教学设计 [D]. 湖南师范大学硕士论文, 2009.



现代意义上的情境体验式培训源于二十世纪五六十年代，是哲学层面的知识观在培训及教育领域的具体体现，在现代心理学，尤其是学习心理学的发展推动下，在企业培训领域及国家层面的职业教育领域，取得了长足发展，受到广泛关注，其理论研究和实践探索已经逐步趋于成熟和完善，构建起了系统的理论体系和国家层面的职业教育应用模式。我国改革开放激发出经济社会的无限活力，经济获得迅猛发展，对劳动力市场形成了迫切的内在需求。在此社会背景下，我国职业教育和企业培训为适应经济发展和激烈竞争的内在需要，对职业能力培育形成了迫切需求。职业教育和企业培训一改过去需求不足、发展乏力的局势，表现出强烈的内因推动趋势，相关理论研究和实践探索取得了突飞猛进的发展，各种职业能力培育理念与思潮涌入国内，形成了职业能力大规模培育的热潮。情境体验培训以其情境的针对性、参与的积极性和能力培育的实用性特点，逐步受到企业及职业教育领域学习者的关注和认可，表现出职业能力培育的良好效果，开始进入企业培训及职业教育相关部门及人士的视野。

情境体验培训基于知识源于实践的哲学认知，认为知识的获取和能力的建构是基于人类身心对客观情境的反应产生。哲学意义上，将知识获取和能力习得的这一过程称为学习的过程。在这一过程中，体验式培训注重学习者的亲身经历，强调在亲身体验中获得自己对情境及其中问题的感知和理解，进而基于此种感知和理解，触及自己的心智，激发行动的动机，形成行动的举措与方法，取得预期的行动结果，验证能力的习得。

情境体验培训的哲学理念具有悠久的历史。人类最初的能力习得与知识积累，即是基于行动产生。人类正是在应对外部环境的行动过程中，获得了对外部世界的基本感知，形成了反映外部世界的原始知识，获得了应对外部世界环境挑战的生存和发展能