

陈向明 编著

在参与中学习与行动

——参与式方法培训指南

Learning and Acting in Participation:
A Training Guide for
Participatory Approaches

(上册)

教育科学出版社



陈向明 编著

Learning and Acting in Participation:

A Training Guide for

在参与中学习与行动

——参与式方法培训指南

Learning and Acting in Participation:
A Training Guide for
Participatory Approaches

(下册)

教育科学出版社



Learning and Acting in Participation: A Training Guide for Participatory Approaches

这是一本指导培训者进行参与式方法培训的指南书。参与式方法是目前国际上普遍推崇的一种教育和培训方法，强调调动学习者的已有经验，与同伴平等交流、合作，共同解决问题，以提高批判反思意识和自主发展能力。

本书对参与式方法的理论基础、基本原则、操作要求等进行了探讨，并介绍了210个参与式游戏和练习。本书的特点是内容丰富，图文并茂，语言简洁明了，活动可操作性强，既可为各类学校、企业、政府机构和社会组织提供培训指导，也可对其他有兴趣的读者提供生动的培训实例和阅读资料。

ISBN 7-5041-2427-3



9 787504 124272 >



责任编辑 / 韦 禾
封面设计 / 王四海

ISBN 7-5041-2427-3/G · 2404

定价：65.00 元（上下册）

陈向明 编著

在参与中学习与行动

——参与式方法培训指南

(上册)



B1273138

教育科学出版社

· 北 京 ·

陈向明 编著

在参与中学习与实践

——参与式方法培训指南

(下册)



B1273139

教育科学出版社
· 北 京 ·

责任编辑 韦 禾
版式设计 尹明好
责任校对 刘永玲
责任印制 滕景云

图书在版编目 (CIP) 数据

在参与中学习与行动: 参与式方法培训指南/陈向明
编著. —北京: 教育科学出版社, 2003.4

ISBN 7-5041-2427-3

I. 在... II. 陈... III. 培训-方法 IV. C975

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 110589 号

出版发行	教育科学出版社	市场部电话	010-62003339
社 址	北京·北三环中路 46 号	编辑部电话	010-62003343
邮 编	100088	网 址	http://www.esph.com.cn
传 真	010-62013803		

经 销	各地新华书店		
印 刷	北京中科印刷有限公司		
开 本	787 毫米×1092 毫米	1/16	
印 张	43.25	版 次	2003 年 4 月第 1 版
字 数	666 千	印 次	2003 年 4 月第 1 次印刷
定 价	65.00 元(上下册)	印 数	1-5 000 册

如有印装质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

太上，不知有之；……功成事遂，百姓皆谓“我自然”。

（译文：最好的领导人，人们甚至不知道他的存在……当工作做完了，任务完成了的时候，人们会说“这是我们自己完成的”。）

——《老子·十七章》

一个人能够对某个问题有所知的惟一办法是听不同的人对这个问题所提出的不同意见，了解具有不同思维特点的人是如何使用不同的方法来探究这个问题的。所有有智慧的人都是通过这种途径获得其智慧的，人的智力的本质决定了只有这种方法才能使人变得聪明起来。

——约翰·斯图尔特·密尔：《自由论》

前 言

这是一本参与式方法培训的指南书，可以用来指导培训者组织实施参与式培训。“参与式方法”是目前国际上普遍倡导的一类进行培训、教学和研讨的方法。这类方法力图使所有在场的人都投入到学习活动中，都有表达和交流的机会，在对话中产生新的思想和认识，丰富个人体验，参与集体决策，进而提高自己改变现状的能力和信心。

概念定义

本书涉及一些重要的概念，如“参与”、“参与式方法”、“参与式方法培训”和“参与式培训”，需要先予以说明。

“参与”这个概念可以从很多角度进行定义和分析，如理念、过程、方法、工具、投入状态、作用和意义等不同角度。首先，“参与”是一种理念，强调的是所有有关人员对相关事情的介入，包括对该事情的决策、规划、实施、管理、监测、评估等。因此，从这个意义上讲，“参与”又是一个过程，一个不断发展、演化的过程，在这个过程中所有有关人员的自尊、自信和自主性都应该得到提高。促进所有人的“参与”需要使用一些特定的方法和工具，因此“参与”又表现为对特定方法和工具的使用。虽然这些方法和工具自身并不具有固定的作用，但使用它们比使用其他方法和工具具有更大的促进参与的作用。例如，长时间的讲座这一方法就不利于听众的积极参与，而在讲座中穿插提问和讨论便能够提高听众的参与深度和广度。“参与”这个概念还可以从参与

者“投入的状态”来理解^①，这种状态可以从个体和群体两个角度来考察。从个体的角度看，“参与”指的是个体在活动中认知和情感方面的卷入，个体与其他个体之间的互动，个体受群体影响以及个体影响群体的方式和程度等（曾琦，2001）。从群体的角度看，“参与”指的是所有参与者的总体投入状况，包括他们所形成的小组类型、小组内不同角色的分配和分工、小组的动力机制和合作/竞争策略、小组的发展阶段和特点等。此外，“参与”还具有推动社会民主的重要作用和意义。我们之所以提倡“参与”是因为，我们相信每一个人都具有自给自足的能力，能够解决自己的问题。每个人都应享有平等学习和表达的权利，同时也应有机会与别人对话。真正的“参与”不应该是被动的、被给予的、被要求的或受条件驱使的，而应该是参与者自己主动发起的、自愿的、平等互动的行为（Pretty et al., 1995）。参与者应该能够自主、自愿地参加到对问题的提出、分析和解决的过程中，为集体决策贡献自己的智慧和技能。

为了促进每一个个体和集体的参与，在培训、教学和研讨中需要使用“参与式方法”，即能够使个体参与到活动之中、与其他个体合作学习的方法。这些方法并没有固定、单一的形式，使用者可以根据自己的需要和当时当地的条件即兴创造，只要能够促进参与就行。通常使用的方法有：分组讨论、案例分析、观看录像带、角色扮演、模拟、填表、画图、访谈、座谈、观察、辩论、排序、打分、小讲座以及其他根据培训内容而设计的各种游戏、练习和活动。如果使用得当，这些方法能够调动参与者的学习兴趣和学习热情，使他们在交流和碰撞中产生新的思想，在行为上发生潜移默化的变化，将新的理念和做法渗透到自己的日常行为中。

如果培训者希望采用“参与式方法”组织培训，自己需要先掌握这些方法，而学习这些方法的最好办法是参加“参与式方法培训”。此类培训为培训者提供参与式方法的训练和研讨，使他们掌握这些方法的基本类型及其作用、使用的原则和范围、实施步骤、评估手段，以及自己今后创造性地使用这些方法的思路。这种培训通常采取“做中学”、“学中做”的方式，即在参与中学习参与式方法。培训的方式与参与式方法本身的理念和实施原则是一样的，即：“教要按照学的法子，学要

^① 为了体现平等参与的理念，本书将传统意义上的“培训对象”、“受训者”、“学员”、“学习者”和“学生”均改称为“参与者”。

按照做的法子”（陶行知语）。由于尊重和重视参与者本人的经验和经历，这种培训还力图充分利用参与者已经使用过的好方法，相互介绍成功经验。

培训者参加“参与式方法培训”的目的是自己今后能够组织开展“参与式培训”。这种培训的目的是：通过创设情境，引导参与者在活动、表现和体验中反思自己的经验与观念，在交流和分享中学习他人的长处，产生新的思想，达到新的认识，从而实现自我提高，并能够采取行动改善现状（傅道春，2002）。这种培训具有触及情感、引发思考、提出问题、寻找答案和推动实践的作用。由于参加“参与式培训”的人都是成年人，这种培训充分利用成人教育的特点，尽可能创设一个轻松愉快的学习环境，结合成人的已有经验，利用视觉、听觉、触觉、表达等多种辅助手段，引导他们积极思考、自我监测、多向交流。

参与式方法培训的基本原则

1. 平等参与、共同合作

参与式方法培训是一个系统的、互动学习的过程，所有参与培训的人（包括培训者和参与者）都要积极、平等地参与。培训者不再是传统意义上的“信息提供者”、标准答案的“发布者”或“核实者”，也不再是传递上级行政命令的“二传手”；培训者变成了“协助者”、“协作者”、“组织者”和“促进者”，帮助并参与一起学习，共同提高。传统意义上的“培训对象”、“受训者”或“学员”也发生了角色上的变化，他们不再是被动地接受和消化信息，而是成了“参与者”，是培训内容和形式的主动创造者，是丰富的培训资源，同时也是培训者的“协作者”和“合作伙伴”。在参与式培训中，培训者不再被认为是“无所不知”的“知识权威”，他们所拥有的“科学知识”只具有相对的作用；参与者也不被认为是“愚昧无知”的“白板”，他们有自己的“乡土知识”，有自己看待世界、解释世界的方式。由于参与者最了解自己，最知道什么知识对自己最有用，他们所具有的“乡土知识”更具有可持续发展的作用（叶敬忠，2001：63）。

参与式培训的倡导者认为，任何长期、艰苦、坚持不懈的努力都来自人的内心，而不是某种外来的思想，而最快地深入人内心世界的途径就是与他们建立平等的关系（Johnson & Johnson, 1989b）。因此，在培训

中，培训者应该以平等的态度面对参与者，在充分沟通的基础上与他们交流；既不要居高临下地批评他们所暴露的问题，也不应包办代替，为他们提供现成的答案，而应该引导和启发他们自己发现、分析和解决问题，激发他们自我发展的愿望和能力。培训者的作用是营造一个相对宽松、安全、积极的学习氛围，使所有的人都参与到活动中，激发他们充分运用自己的智慧、知识和能力解决自己的问题。

参与式方法培训的主要形式是小组合作学习，这是一个组员互动、共同建构学习活动的过程。因此，参与者本人要以一种开放的心态参加培训，主动分享自己的看法和做法，积极地与小组成员合作，而不是被动地等待培训者的安排，或静听其他人发言。参与者不要把自己看成一个被动的容器，一个准备接受知识之水的“水桶”，而是一个积极发展的主体，一只有待点燃的火把。每一位参与者都要学会对自己的学习和小组的共同学习负责，与其他组员一起对大家的学习进行管理。

2. 尊重多元、形式多样

参与式方法培训的另外一个重要原则是尊重多元、形式多样，而不是将复杂的事物简单化。世界是复杂的，不同的个体和群体对同样的事情通常有不同的看法；每个人对自己的观点都有所偏爱，而且会因此而采取不同的行动。因此，培训者要意识到每个人的观点都非常重要，应想办法让大家把自己的不同观点都表达出来。这么做不仅能够起到推动社会民主的作用，而且能够拓宽大家的视野，迸发出新的思想火花。

由于每次培训都有不同的目的和内容，因此培训的方式方法也要多样。例如，如果参与者缺乏必要的信息，培训者可以适当地做一些小讲座。讲座应突出重点，时间不要太长，一次最好不要超过 20 分钟。如果参与者对所提供的信息不甚理解，培训者希望帮助参与者进一步理解所学到的知识，消化知识中的要点和难点，解决心中尚存的疑惑，可以组织他们讨论，或结合实际情况进行案例分析，在小组内与其他组员公开对话，在交流中促进理解。如果参与者在概念上理解了新信息，但没有亲身体验，培训者希望参与者不仅在认知上有所理解，而且能够渗透到自己的行为中，则需要组织一些角色扮演、看录像带、画图表之类的活动。如果参与者理解并体验了有关概念，但回到自己的工作岗位后不一定能够应用，培训者可以要他们结合自己的具体工作，设计一个小研究项目或一个行动方案，以此巩固、运用和扩展所学的内容。

很显然,培训与任何其他形式的学习一样,不仅仅只有上述4个目的(了解、理解、体验、应用),所达到的效果也不仅仅局限在这4个方面。培训者应该根据每一次培训中不同参与者的需要和要求,灵活使用培训的方式和方法,根据具体情况及时调整自己的计划和对策。

3. 利用已有经验,主动建构知识

参与式方法培训鼓励参与者调动自己的已有经验,在合作交流中生成新经验。因此,培训者事先需要了解参与者的背景,他们对有关问题的经历、经验和看法,以便在他们已有经验的基础上提供新的信息,组织新的活动。任何培训内容和方式如果与参与者的日常工作没有联系,都不可能被他们所理解,更不可能被他们所接受。因此,正如任何形式的学习一样,参与式方法培训也需要找到最好的结合点,使参与者感到这种学习对他们来说是有意义的,是可以理解和接受的,或至少是会引起他们的重视和思考的。

每一位参与者都有自己的生活和工作经验,他们之所以采取某些行为而不采取另外一些行为,有他们自己的原因和理由。在参与式方法培训中,培训者应该为参与者分享这些经验和理由提供足够的机会和空间。如果参与者感到自己是受尊重的,自己的经验是有价值的,那么他们在分享这些经验时会有一种主人翁的感觉。他们不仅会对自己过去的经验重新进行评价,整合自己多方面的知识,而且能够从别人那里获得启示和灵感,在交流中生成新的知识和体验。

4. 重视过程、促成变化

传统的教育观认为,教育所传播的知识和技能与其实际运用具有一种前后关系,人们只有在掌握了知识与技能以后才能把它们运用到实践中。而参与式方法的倡导者认为,学习本身就是一种社会事件,是社会实践不可分割的一部分,是一项伴随着“忙碌与艰难选择”的活动,是由人、活动和世界相互作用的一个过程(Hollingsworth, 2002: 169)。学习不只是为了增加学习者的知识资本,而且是学习者自身加入变革的过程。无论是“陈述性知识”还是“程序性知识”都能够在学习中被产生,被学习,被运用;知识和技能的获得与实践可以是同步的,即兴发生的。因此,参与式方法培训特别重视培训的过程,因为过程本身能够引起参与者思变,而思变能够改变他们的知觉以及为采取行动所作的准

备。培训者如果在培训中鼓励参与者积极参与，这本身就有利于他们提高自尊和自信，树立改革的信心，进而采取行动来改变现状。

参与者在培训过程之所以会思变，还因为平等参与的方式本身能够为他们起到示范作用。参与者在培训中不仅仅只是对参与式方法获得一些概念上的理解，而是亲身有所体验和体悟。体验学习的重要性不在于学会某种操作技术，获得某种技能，而在于获得对于现实的真实感受；而这种内心体验是参与者形成认识、转化为行为的原动力（高峡等，1997：127）。通过对这种培训方式本身的体悟，参与者能够体会到其中所蕴含的理念和原则，有利于今后在自己的工作和生活中进行迁移。

参与式方法培训的过程之所以重要，还因为这种培训不仅从内容上为参与者提供一些新的视角，而且鼓励他们在参与中学会参与——参与者的学习从以培训教师为主导的“教中学”转向了以学习者为主体的“做中学”。培训的目的在于不仅仅是“授之以鱼”，而且要“授之以渔”，使参与者提高学会学习的能力。在参与的过程中，参与者被要求不断对自己的思想、行为、情感反应和学习策略进行反思，在交流中加深对自己的认识，而自我认识是实现自我超越的一个最基本的前提。

5. 理论联系实际，具体与抽象相结合

参与式方法培训与以往通常的大班讲座式培训不太一样，特别强调在真实的情境下组织培训活动，激发参与者针对实际问题进行思考。培训的目的在于不是为参与者提供一些事实性知识，而是促使他们进行具有问题意识的、高层次的学习。因此，培训中提出的问题应该具有思考价值和一定的开放性和发散性，以鼓励参与者从多重角度深入思考，形成多元回答，产生丰富而个性化的问题解决策略。

参与者在实际工作中遇到的问题通常是非常具体、复杂的；抽象的理论固然动听，但对于解决具体问题通常无济于事。因此，培训活动一定要真实、具体、直观、针对性强，有利于参与者在分析实际问题时提炼出自己的实践性知识。例如，在看录像带、阅读案例等活动中，培训者可以先要参与者就自己看到的和想到的问题进行讨论，提出自己的观点和论据，然后结合有关理论，针对具体实例进行深入探讨。

参与式方法培训本身并不是一个自给自足的实体，它是一个实践性很强的领域，需要根据当时的具体情况进行选择、调整和创造。参与者

所面临的具体情境是千差万别的，没有放之四海而皆准的“真理”，需要具体问题具体对待。因此，培训应该因地制宜，因材施教，有的放矢。培训的内容和方式要与当地的实际相结合，在条件匮乏的地方应尽可能就地取材，制作简单实用的培训材料，选择适合当地情况的培训方式。

参与式方法培训的特点和作用

一般而言，参与式（方法）培训具有如下主要特点（李小云，2001：105）。

- ✓ 开放性：从培训教室内桌椅、墙壁的布置、培训者的行为举止到培训的内容和方式都是开放的，参与者可以对培训的设计提出自己的看法，培训者可以根据参与者的需要随时调整培训的内容和方式。
- ✓ 双向性：参与者都是某一领域从事专门工作的成年人，他们在自己领域里所掌握的知识有可能胜过培训者。培训者只是一名辅助者，组织参与者进行合作学习。培训者给予参与者充分表达的机会，使培训活动具有研讨的性质。双方相互切磋，相互学习。
- ✓ 趣味性：由于成年人的学习具有自身的特点，如对内容的理解强于记忆，注意力不易集中，因此培训的方式方法大都丰富多样，寓教于乐，力图使参与者感到既紧张充实又轻松愉快。
- ✓ 操作性：成人学习非常关注所学的东西是否有用，因此参与式（方法）培训通常安排一定的操作练习，使参与者立刻看到所学东西的效果。在动手操作时，培训者鼓励大家理论联系实际，将所学的东西运用到操作练习中。
- ✓ 创新性：由于参与式方法培训是一个双向交流的过程，培训者可以根据参与者的不同情况总结、试验出新的培训方式和方法。
- ✓ 反馈及时：在培训的过程中，培训者可以经常定期了解参与者对培训的看法、建议和要求，及时调整培训的进程和步骤，以满足参与者的需求。

使用参与式方法进行培训、教学和研讨能够发挥非常重要的作用。

总结起来，主要有如下几条。

- ◆ 能够促使参与者（特别是那些地位比较低、不太习惯在公开场合说话的人）畅所欲言，在培训者与参与者之间、参与者相互之间建立起平等对话的机制，营造一个相对宽松、安全的交流环境，减轻参与者通常在公共场合难免的孤立感和焦虑。
- ◆ 有利于不同人群了解彼此的看法和所关心的问题，同时也使上级有机会倾听下级的声音。
- ◆ 使参与者的不同意见和看法相互交锋，产生思想上的火花，生成新的知识。参与者不再盲目地相信知识权威，而是通过自己的思考与同行的交流，选择并形成对自己有意义的知识。
- ◆ 为不同人群之间的互动提供机会，不仅有利于培训者了解这些群体平时的互动状况，而且促使参与者反思自我以及自我与他人之间的关系。
- ◆ 使所有参与者都产生主人翁感，能够对自己的学习和小组的合作学习承担责任，提高自我发展的能力。学习不再是一个被动接受的过程，而是一个自主、合作、探究的过程。
- ◆ 由于“资源匮乏”和“改革条件不利”几乎是所有有关改革的研讨会的一个永恒主题，参与式活动能够促使参与者学会对自己和所在单位的已有资源进行发掘、规划和利用，而不是坐等条件成熟以后再行动。

因上述特点和作用，参与式方法适用于各种不同的学习和工作场合。参与式方法可以使用于学校教育、教师教育、学校发展、社区非正规教育、教育研究、农村发展项目、医疗保健项目、环境卫生保护、性别研究、工厂和公司的员工培训、以及其他各种社会发展和人力开发项目。从更为广泛的范围看，参与式方法可以在我们每一个人的日常学习、工作和生活中得到不同程度的运用。

在教育界，参与式方法目前被认为是一个十分有效的学习方法，被越来越多的教育工作者所重视。近年来，随着世界范围内教育教学观念的转变，越来越多的教育工作者意识到，学习是学生自己的事情，学生是主动的学习者，而不是被动接受知识的“水桶”。学生只能通过自己的努力来发展自己，而不能被别人所发展。教师需要学习使用参与式

方法,提高学生的创造力和自主学习的能力,使其学会与其他同学合作探究。与传统的以教师灌输为主的学习方式相比,参与式学习更有利于学生自己主动建构知识,改进学习策略,在群体互动中提高自信心和共情能力,进而获得更加和谐全面的发展。

在教师教育中,参与式学习也被认为是一条非常重要的途径。众所周知,如果教师被要求调动学生主动学习,但他们在自己受教育的过程中却从未尝过主动学习的甜头,那么他们是不可能让学生主动学习的。如果他们在自己的学习过程中总是被他们的老师“灌知识”,那么他们就无法了解参与式学习的作用和困难,也不可能放手让自己的学生去尝试。因此,教师教育应该首先让教师自己体验参与式学习,然后才有可能要求他们将有关的理念和方法迁移到自己的教育教学当中。

随着世界范围内民主化进程的加速,各类弱势人群的呼声越来越多地受到关注,各类社会机构和政府/非政府组织也在采取相应措施加强人文关怀。目前,几乎所有的国际组织在进行社会、经济、教育、卫生和健康发展项目时都要求在当地社区举办参与式方法培训班和参与式调查活动,听取当地各方人士的意见,发动他们参与到项目的设计、执行和评估当中。很多国际大公司和企业为员工培训时也要求使用参与式方法,使员工不仅更加有效地为公司和企业工作,而且可以与其他员工一起分享知识,参与公司和企业的决策,自己得到不断的成长。这种方法在社区发展和社区服务中也使用得十分普遍。社区的发展和服务需要听取社区内所有的人的意见和建议,而参与式的方法可以为大家献计献策



图 0-1

(资料来源:约翰逊等,2001:7)

提供机会。当前,“学习型组织”的建立已经成为国际社会发展的一个热点和重点(圣吉,1990),而参与式方法无疑能够为这种既关注组织建设又兼顾个人发展的美好愿景(vision)提供一些切实可行的实施途径。

本书的特点和结构

本书介绍了参与式方法的主要类型、功能以及实施的基本原则,提出了对培训者的要求以及组织培训所必须做的准备工作,同时介绍了210种可供培训时使用的活动。本书的特点是简洁明了,活动具有可操作性,并附有大量的插图,可供使用者了解活动的步骤、过程、状态和预期效果。作为一本培训教材,本书可以为学校(包括师范院校、大学、中学、小学)、社区、公司、企业、政府机构、国际/国内组织、培训机构的培训者提供具体的详细的指导,同时可以为参与者提供培训实例和阅读资料。

本书共分成两个部分,分别成册。上册由10章组成,其基本结构和内容如下。

- ☆ 第1章考察了参与式培训的基本理念,对比了参与式培训与讲座式培训的不同,提出在培训中应该有效地建立一种合作学习的气氛,并介绍了建立这种气氛的具体做法。
- ☆ 第2章讨论了培训者在开始培训之前需要做的准备工作,包括设立培训目标,了解参与者,确定培训内容,选择培训的地点和时间,准备培训设备和资料,等等。
- ☆ 第3章探讨了培训方法的选择问题,对各种参与式方法进行了简要的介绍,提供了根据培训目的和内容选择不同方法的原则和标准。
- ☆ 第4章探讨了培训者如何成为“协助者”、“促进者”,而不只是传统意义上的“教师”。这包括:①当面对参与者时,培训者如何呈现自己,如何调整自己的心态、态度和语言;②作为培训者群体中的一员,培训者如何与同行合作,如何培训助手。
- ☆ 第5章讨论了在培训中如何形成小组,激发小组活力,调动不同组员相互交流,改善组员之间的互动关系和合作技巧。
- ☆ 第6章探讨了参与式方法的理论基础,涉及如下领域的一些理