

■ 人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

■ 丛书主编 黄健 副主编 刘德恩

Gongzuo Changsuo Xuexi Yu

Xuexi Biange

# 工作场所学习与 学习变革

——基于项目行动学习（PBAL）的理论研究

■ 吴刚 著

 中国人民大学出版社

■ 人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

■ 丛书主编 黄健 副主编 刘德恩

Gongzuo Changsuo Xuexi Yu

Xuexi Biange

# 工作场所学习与 学习变革

——基于项目行动学习（PBAL）的理论研究

■ 吴刚 著

中国人民大学出版社

·北京·

图书在版编目 (CIP) 数据

工作场所学习与学习变革：基于项目行动学习 (PBAL) 的理论研究 / 吴刚著. —北京：  
中国人民大学出版社，2014. 9

(人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书)

ISBN 978-7-300-19827-9

I. ①工… II. ①吴… III. ①企业管理-人力资源开发 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 212330 号

人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书

丛书主编 黄健 副主编 刘德恩

工作场所学习与学习变革

——基于项目行动学习 (PBAL) 的理论研究

吴刚著

Gongzuo Changsuo Xuexi yu Xuexi Biange

---

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京东方圣雅印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 16.5

字 数 380 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)


版 次 2014 年 11 月第 1 版

印 次 2014 年 11 月第 1 次印刷

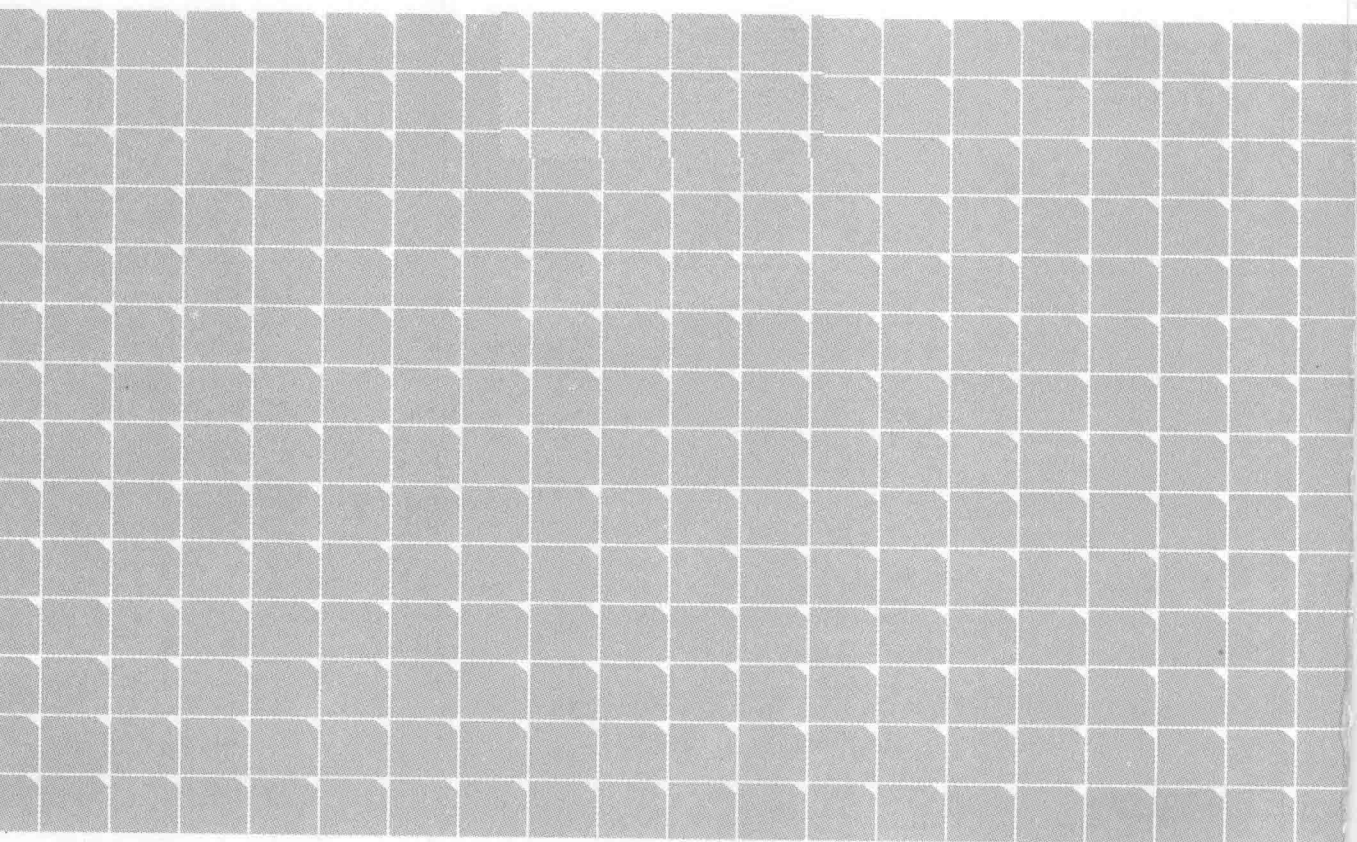
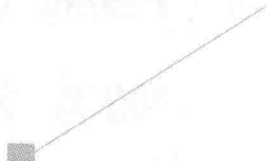
定 价 42.00 元

---

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换



■ 本专著受到教育部人文社科研究青年基金项目“工作场所学习与学习变革——基于项目行动学习（PBAL）研究”（项目编号13YJCZH196）的支持。





# 总序

自1996年经济合作与发展组织发表《以知识为基础的经济》报告以来，越来越多的学者将当代社会描绘为“知识社会”和“学习型社会”，将生活于其中的个体描述为“知识工作者”和“终身学习者”。相应地，“人力资源是知识社会第一资源”的理念得到了国际社会的广泛认同，各国纷纷将人力资源开发作为新世纪优先发展战略，提升组织机构、劳动力队伍和国家整体的竞争力。

## 新领域的兴起

相比传统社会中每个人也要学习才能适应生存需要的社会现实，当代社会对学习的高诉求实质上反映的是人类学习方式的变革、人类累积知识方式的变革和传递知识方式的变革。近二十年来，由于建立在认知学习理论基础上的学校教育在适应上述变化方面的不足，人们开始重新思考“学校—教育—工作—学习”之间的关系。人类如何在工作实践中学习、通过工作实践学习以及依靠工作实践学习的现象引起了教育学界的浓厚兴趣。基于工作的学习研究与发展干预成为教育学界的“新疆域”，并已经形成了两种典型的研究范式，即人力资源开发范式和 workplace learning 范式，它们可以说是同一枚硬币的“不同两面”，反映了两种不同学术传统对于以“工作—学习—发展”为核心的研究主题的学术追求。

人力资源开发范式主要代表了北美学者的研究传统，它兴起于20世纪70年代的美国。1970年，乔治·华盛顿大学设立了世界上第一个人力资源开发专业（Human Resource Development, HRD），标志着组织内基于工作的学习开始得到系统的、专门的研究。workplace learning 范式主要来自欧洲及英联邦国家，它兴起于20世纪90年代。欧洲学习与教学研究学会的“学习和专业发展”特别兴趣小组被认为是最早聚焦 workplace learning 的研究团体<sup>①</sup>，而自1999年开始举办的国际工作与研究大会（International Conference for Research Work and Learning），则是推动这些地区和国家 workplace learning 研究蓬勃发展的重要力量。

## 两个学术共同体

尽管从用词上看，人力资源开发和 workplace learning 大相径庭，并且两者在早期发展阶段确实存在一些差异，如人力资源开发更强调组织的绩效目标和干预实践，而 workplace learning 更关注主体的学习与发展过程。但是，随着这两个学术共同体的发展与互动，两者之间呈现了大量共同之处：从追求的目标来看，两者都旨在通过大力推进 workplace learning 各种学习活动，保持和增强劳动力队伍在日益变化的全球化知识经济中的竞争优势；从研究的领域来看，两者都经历了从聚焦 workplace learning 内有计划、有组织的正式学习活动向聚焦 workplace learning 真实情境中大量非正式的学习实践活动的转变；从研究的问题来看，两者都经历了从关注如何提升制度化学习的效果向关注作为一种学习环境和知晓场的工作场所学习效果的转变；从研究的理论视角来看，两者都经历了从以认知理性学习理论视角为主导向以社会实践学习

<sup>①</sup> Gruber Hartei, “Researching Workplace Learning in Europe,” Malloch, Cairns, Evans, N. O’Connor (Eds.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, SAGE Publications Ltd., London.

视角为主导的转变。这些转变极大地拓展了原有教育与学习研究的空间，转换了原有教育与学习研究的视角和问题维度，从而即使不说它们是一种对传统的教育与学习研究的颠覆，至少也是对传统的教育与学习研究的重要补充。概而言之，自20世纪末期以来兴起的“工作—学习—发展”学术与实践领域，不再仅仅是少数培训专家或学者热衷的话题，而是受到教育学、管理学、经济学、心理学、组织学和社会学等多学科领域学者的日益关注，成为一个新兴的、典型的“互涉学科”，也成为攸关教育界、工商界乃至国家或民族生死存亡的重要战略议题。一些学者预言，在21世纪，这一领域将为人类的发展做出重要贡献<sup>①</sup>。

### 本丛书的诞生

在我国，21世纪以来人力资源开发作为国家重大战略受到了党和国家领导的高度重视，“建设人力资源强国”成为《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》中与教育现代化、学习型社会建设并列的三大战略目标之一。而工作场所学习作为终身学习的重要部分，是开发人力资源最现实、最直接、最有效的途径。但相关的理论研究和基于经验的实证研究在我国还较为匮乏。

“人力资源开发与工作场所学习先锋研究丛书”是我国首套以人力资源开发和工作场所学习为研究专题的系列丛书，它以国际学界相关研究视角与研究方法为参照，基于中国本土现实问题展开深入的研究。它也是全国首创的华东师范大学教育学一级学科下的自主设置学科——人力资源开发与教育专业的师生们近几年共同努力的成果。首批推出的四本专著主要是基于四名博士生的博士论文研究工作，这些年轻的学子们对于如何建设人力资源开发学科、如何面对不同职业人群开展工作场所学习研究等问题进行了难能可贵的开创性探索。这些研究成果不仅反映了华东师范大学人力资源开发与教育专业建设的历程——从如何建设专业到如何开展学科研究的转变，还体现了我们努力与国际相关领域的学术同行开展学术对话的勇气与追求。

### 本丛书的特点

本丛书试图具有这样的一些特点：（1）研究成果具有一定的理论水平和原创性。（2）理论视角能够反映当前国际相关领域学术发展的趋势。（3）研究方法尽可能符合国际学术规范。（4）研究问题能够体现当前社会实践中的现实问题和重要学术难题。其中，欧阳忠明博士的《学科互涉视阈下人力资源开发学科建构研究》是国内第一部系统探讨人力资源开发学科建设的著作，他通过审思美国人力资源开发学科40多年来的发展问题与经验，从学科互涉角度探讨了人力资源开发学科建构路径，从而初步回答了如何建设我国人力资源开发学科的重要问题。何爱霞博士的《成人教育工作者专业社会化的叙事探究》是国内第一部系统研究成人教育工作者专业社会化的著作，她运用叙事研究方法，走进成人教育工作者的生活世界，倾听成人教育工作者的声音，深度描述了七位资深专家型成人教育工作者的生活经验与感受，诠释了成人教育工作者丰富多彩的专业社会化图景。李茂荣博士的《走向领导者——基于实践学习的扎根理论研究》是国内第一部采用实践性学习研究视角及扎根理论研究方法的学术作品，他通过对生活在江西农村的镇长们工作、生活的调查，生成了领导者（镇长们）在“实践中知晓”的扎根理论概念，解释了领导者在日常领导实践中学习的过程，并发展了如何研究日常实践学习的敏感性概念框架。吴刚博士的《工作场所学习与学习变革——基于项目行动学习（PBAL）的理论研究》是国内第一部应

<sup>①</sup> Boud & Garrick, *Understanding Learning at Work*, Routledge, London, 1999.

用建构扎根理论研究方法对工作场所学习领域的问题进行研究的著作，他立足于中国本土企业开展的基于项目行动学习（Project-Based Action Learning, PBAL）的实践，扎根于原始经验数据，获得了一系列工作场所学习领域本土核心概念与范畴，并从个体、团队与组织三个层面建构了“基于项目行动学习连续统一体模型”。

### 本丛书的宗旨

推出本丛书还有更进一步的目的——吸引和汇聚更多的学术同人，共同推动人力资源开发和工作场所学习研究在中国的发展，并最终在这一领域形成有国际视野和中国特色的有分量的系列研究成果。当前，西方学术界普遍认同的一个观点是人力资源开发和工作场所学习研究既是专业实践领域，也是一个新兴的、跨学科的学术理论领域。我们认为，人力资源开发或工作场所学习研究要作为一门专业和学科，除了需要有特定的研究领域、实质性的知识理论体系、历史与传统和专门的语言或其他符号系统等外，还需要形成一个身份明确、相对稳定的学术共同体。从国际发展趋势来看，自从1970年美国乔治·华盛顿大学首先开河在全世界设立首个人力资源开发专业以来，全美已经有200多所大学开设了人力资源开发专业。其他发达国家如英国、德国、澳大利亚、荷兰等，以及亚洲一些国家（或地区）如日本、韩国、泰国、马来西亚、印度以及我国台湾地区等，也纷纷开设了相关专业。一些专业团体如著名的美国培训与发展协会（ASTD，2014年5月更名为美国人才管理协会）、国际人力资源开发研究会（Academy of Human Resource Development, AHRD）、国际培训与开发组织联盟（International Federation of Training and Development Organization, IFTDO）的蓬勃发展，以及专业杂志如《人力资源开发进展》、《国际人力资源开发》、《人力资源开发评论》、《人力资源开发季刊》和《工作场所学习杂志》等不断涌现，逐渐形成了这一领域基本的学术规训制度，从而有力地促进了相关学术共同体的形成，成为推动这一学科发展的活跃而强有力的因素，并促使这一新兴学科逐步形成独特的专业话语体系，获得自身的专业合法性地位。

与西方国家相比，尽管人力资源开发概念在近年同样获得了我国学界的关注和重视，但人力资源开发学科专业建设仍然没有获得应有的重视。一个显见的证据就是直到目前为止，我国仍然没有把人力资源开发专业列入国家学科专业目录中。事实上，关于人力资源开发对于我国经济社会发展的重大意义以及开设人力资源开发专业的必要性、可行性及其所蕴藏的巨大的社会需求已无须在此赘述，我们和一些同人已对此进行过很多对话与论证。基于我们团队的各种努力，华东师范大学还有幸被一些同人冠以中国人力资源开发专业的“播种机”和“推销员”的称号：2007年，华东师范大学教育学一级学科自主设置了我国首个人力资源开发与教育专业；2010年，华东师范大学成功举办了第九届国际人力资源开发学会年会（亚洲分会）；2011年，华东师范大学与丹麦罗斯基勒大学（Roskilde University）合作建立了我国第一个工作场所学习研究中心；同年，华东师范大学成功举办了第七届国际工作与学习研究大会。然而，新专业的建设之路并非一帆风顺，当前我国传统学科藩篱的存在、“工作—学习—发展”研究力量的分散和学术共同体的微弱，使这一面向13亿人口中至少占到70%以上劳动年龄人口终身学习的领域至今仍未受到学界应有的重视。因此，我们由衷希望通过本丛书的出版，不仅获得外部学术共同体的理解与认同，而且还能促进内部学术共同体的形成，以推动人力资源开发和工作场所学习这一新兴领域逐步形成自身独特的专业话语体系，为我国终身学习领域的理论、实践与政策研究推波助澜。

### 本丛书的价值

总之，随着全球化社会的急剧变迁、工作观的改变及终身学习思潮的席卷，传统的教育领域正在进行着一场深刻的革命，教育与学习已经超越了学校的围墙，走进了每一个人的日常工作与生活，成为人们必不可少的生活内容，成为个人、组织在剧烈变动的社会中适应变化的利器。而对于一个组织、地区和国家来说，工作场所学习即是最为直接的、最为有效的人力资源开发途径，也是个人、组织和社会可持续发展的必要保障，是构成学习型社会的重要基石。发轫于教育学科的“工作—学习—发展”研究领域，越来越多地与人、组织及社会的可持续发展联系在一起，并将人的职业需要与人文需要和解放需要融为一体。因此，“工作—学习—发展”作为一个新兴的、具有学科互涉性的学术和实践领域已然显现，成为教育领域理论研究、实践探索和政策发展的“新疆域”，是学习型社会和终身教育体系建设不可或缺的内容，其对于促进国民的终身可持续发展，实现我国从人力资源大国向人力资源强国转变的战略目标具有重要而深远的意义。

四位博士作为学术新人，要在一个全新的研究领域建构自己的学术话语实属不易。作为他们的博士生导师，我很高兴他们能够放弃急功近利的心态，有“望尽天涯路”的追求以及“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”的心甘情愿，一直为这一新领域的发展付出努力。我深知他们的每一部著作还存在一些不足和争议。但是，我由衷希望这些不足和争议能够为来自不同学术领域学者的讨论和深入研究打开“话语”空间，这对于丰富基于本土情境的终身学习领域的研究意义非凡。我还由衷地希望四位青年才俊能够在这片充满生机、充满美好前景的新领域继续潜心研究，有耐得住“昨夜西风凋碧树”的毅力和“独上高楼”的决心，为广大读者奉献更多、更好的作品。同时，也由衷欢迎学界同行和广大读者不吝赐教。

### 致谢

本丛书毫无疑问地凝聚着近十年来为华东师范大学人力资源开发团队做出了各种学术贡献、提供了各种支持的前辈们、领导们、同人们、国际合作伙伴们（特别是以 Henning Salting Olesen 教授领衔的丹麦 Roskilde 大学研究团队）以及全体师生们所付出的大量心血，凝聚着有着敏锐的学术眼光、为本丛书的出版严谨工作的中国人民大学出版社李丽虹等编辑和出版社领导所付出的大量心血。虽然无法在此全部罗列支持者的姓名，我们一并向他们致以深切的谢意！同时，本丛书主要依托上海市浦江人才项目资助（项目名称：造就专业人才竞争力：国际视野下专业人才持续专业发展研究，项目编号：10PJC033），属于该项目的重要成果。

黄健

2014年6月1日

于华东师范大学丽娃河畔





## 自序

在人的一生中，概括起来主要从事两类活动：一是改造客观世界的活动；二是改造主观世界的活动。前一类活动被称为“工作”，后一类活动被称为“学习”，而架起这两者间桥梁的正是近年来异军突起的“工作场所学习”。其中，“基于项目行动学习”（简称PBAL）则是工作场所学习中应用最广、影响最大的一种新兴学习模式。它在对传统学习模式反思批判的基础上，提出了一种新的、替代性的学习路径。然而，当前对基于项目行动学习的研究多侧重于操作层面或执行层面的“工具性”研究，将其看作是一种培训（学习）工具，关注其流程与操作的方法，而忽视学习活动过程的理论层面研究、忽视学习本身所蕴含的机理，尤其是缺乏基于中国国情的相关理论研究，使得很多实践工作者只知其然而不知其所以然。基于此，本书在建构扎根理论研究方法论的指导下，立足于中国本土企业推行基于项目行动学习的实践，以宝钢集团某公司为样本，通过现场观察、深度访谈、问卷调查等方法搜集底线数据，并按照扎根理论的要求，采用了规范的数据分析及编码技术，从个体、团队与组织三个学习层面建构了基于项目行动学习的理论模型，并在新的理论模型指导下探讨了基于项目行动学习的有效机制。

实际上，人类对于学习活动的探讨是一直没有停止的，无论是古代东西方对学习的思辨，还是近现代流派纷呈的学习理论，无不浸透着人类的思考与智慧。然而，理论的研究往往滞后于实践的发展。学习作为一项实践活动，它的内涵与外延总是随着社会、文化、经济等活动的发展而发展。对本书的作者来说，受过二十多年的正统教育并有着十年工作生涯：一方面，作为一名老师，我参与过高校的教学改革与实践；另一方面，作为一个企业管理人员，我扮演过企业招聘人的角色，也承担过企业员工的教育与培训者的角色。我了解企业对人才的需求，也深谙传统教育与学习模式的特点，因而对于什么样的学习才是有效学习、如何建构一种有效学习模式等问题一直存在浓厚的兴趣。正是带着这样的兴趣，我深入到工作一线，通过实地调研这种发生在真实情境中的学习活动——PBAL 逐渐深刻地意识到：原来学校教育与企业教育走的是两条路，它们是那么的靠近、并行，但又彼此执著地坚持各自的发展路径。而如何将工作与学习、实践中的教育与学校教育结合起来，构建一种基于真实情境的新型学习理论模型，这种模型不仅能够用于指导工作场所中的学习与工作实践，还对制度化教育的改革有一定借鉴意义，是笔者最原始的想法之一。基于此，本书所要研究的基于项目行动学习指的是：在工作场所中，以项目为依托、以问题为导向、以行动为手段、以团队为基础、以变革（解决问题、提升个体能力与促进组织发展）为目标的一种工作与学习活动。

本书共九章，分为三大部分：第一部分是“基础篇”，包含第一、二、三章，主要涉及研究背景、目的与意义；相关的文献综述；研究问题的聚焦以及扎根理论研究方法的选择与设计。第二部分是“分析篇”，包含第四、五章，本部分主要结合实践中基于项目行动学习的活动，以原始经验数据为支撑，以严格规范的扎根理论编码技术为手段，归纳提炼出一系列的核心概念与范畴，分别从个体、团队与组织层面探讨了基于项目行动学习的

影响因素以及学习的目标、过程、层次及阶段，并最终构建了基于项目行动学习的“实质理论模型”。第三部分是“探索篇”，包含第六、七、八章，本部分主要从个体、团队及组织三个层面对相关学习理论进行了文献回顾及综述，梳理出核心观点，并将其与第四章和第五章所建构的“实质理论”进行比较研究，在吸收已有研究成果的基础上，重新建构了基于项目行动学习的理论模型——基于项目行动学习连续统一体模型，成为本研究的最主要贡献。该模型包括：1个目标；2个过程；3个层次；4个阶段以及13个影响因素。最后，根据新建构的理论模型，结合当前的实践，分析了基于项目行动学习在实践应用中存在的问题，并从学习的“动力机制”、“发生机制”以及“保障机制”三个方面探讨如何构建基于项目行动学习的有效机制。

本书面对的读者群包括：从事人力资源开发与教育、成人教育、继续教育、终身教育者以及工作场所学习的管理者、教学科研人员；人力资源管理与开发专业的研究生；企业中从事人力资源开发与培训的管理者、培训者及其他相关人员。

最后，本书受到教育部人文社会科学青年基金项目“工作场所学习与学习变革——基于项目行动学习（PBAL）研究”（项目号13YJCZH196）的支持，属于该项目成果的一部分。

吴刚

2014年3月于上海松江大学城



# 目 录

## 上篇 基础篇

<b>第一章 绪 论</b> .....	<b>3</b>
第一节 研究的背景与缘起 .....	3
第二节 研究的目的与意义 .....	9
第三节 研究思路、框架和方法 .....	11
第四节 研究问题与研究内容 .....	14
<b>第二章 文献综述及最初研究问题的提出</b> .....	<b>17</b>
第一节 基于项目学习的相关研究 .....	17
第二节 行动学习的相关研究 .....	23
第三节 研究问题的产生及发展 .....	29
第四节 书中主要概念的界定 .....	30
<b>第三章 研究方法论、研究设计、样本及编码简介</b> .....	<b>33</b>
第一节 扎根理论研究方法的选择 .....	33
第二节 扎根理论方法的介绍与评述 .....	37
第三节 本研究的技术路线及扎根理论的应用过程 .....	52
第四节 研究样本及编码简介 .....	57

## 中篇 分析篇

<b>第四章 工作场所中基于项目行动学习的影响因素分析</b> .....	<b>65</b>
——基于原始经验数据的实质理论研究	
第一节 工作场所中影响员工学习的个体动因研究 .....	65
第二节 工作场所中影响员工学习的团队动因研究 .....	83
第三节 工作场所中影响员工学习的组织动因研究 .....	108
第四节 构建不同因素之间的结构关系图 .....	116

<b>第五章 工作场所中基于项目行动学习活动的研究</b> .....	<b>119</b>
——基于原始经验数据的实质理论研究	
第一节 基于项目行动学习的全景图 .....	119
第二节 基于项目行动学习的目标分析 .....	122
第三节 基于项目行动学习的过程分析 .....	131
第四节 基于项目行动学习的过程模型研究 .....	143

**下篇 探索篇**

<b>第六章 工作场所中的学习研究：个体、团队与组织</b> .....	<b>151</b>
——基于文献比较的理论研究	
第一节 人力资源开发领域的范式之争及其对基于项目行动学习的启发 ..	152
第二节 以个体为导向的学习理论 .....	156
第三节 以团队和组织为导向的学习理论 .....	166
<b>第七章 基于项目行动学习的理论模型重构</b> .....	<b>180</b>
——基于实质理论模型及文献比较基础上的形式理论模型的建构	
第一节 基于项目行动学习的一个目标 .....	180
第二节 基于项目行动学习的两个过程与三个层次 .....	182
第三节 基于项目行动学习过程中的四个阶段 .....	185
第四节 个体、团队及组织三个学习层次中的十三个因素 .....	190
第五节 基于项目行动学习的连续统一体模型及其诠释 .....	192
<b>第八章 工作场所中基于项目行动学习的机制研究</b> .....	<b>196</b>
——理论模型的应用	
第一节 基于项目行动学习中参与主体的角色定位及相互关系 .....	196
第二节 现行基于项目行动学习的机制及存在的问题研究 .....	200
第三节 基于项目行动学习的有效机制研究 .....	210
<b>第九章 研究发现、贡献及不足</b> .....	<b>223</b>
第一节 研究发现与贡献 .....	223
第二节 研究不足与展望 .....	228
附录 1 研究保密承诺书 .....	230
附录 2 访谈提纲 .....	231
附录 3 培训后评估调查问卷（自我评估） .....	232

附录4 培训后评估调查问卷（下属/同事/领导评估） ..... 240

参考文献 ..... 241

后记 ..... 249

上 篇

基础篇







# 第一章 绪论



教育心理学认为，人在一生中，概括起来主要从事两类活动：一是改造客观世界的活动；二是改造主观世界的活动。前一类活动被称为“工作”，后一类活动被称为“学习”，而架起这两者间桥梁的正是近年来异军突起的“工作场所学习”。其中，基于项目行动学习（project-based action learning，简称 PBAL）则是工作场所学习中应用最广、影响最大的一种新兴学习模式。它在对传统学习模式反思批判的基础上，提出了一种新的、替代性的学习路径。然而，当前对基于项目行动学习的研究多侧重于操作层面或执行层面，而忽视了理论层面的研究，尤其是缺乏基于中国国情的相关理论研究。基于此，本书在建构扎根理论（constructing grounded theory）研究方法论的指导下，立足于中国本土企业推行基于项目行动学习的实践，对其学习的目标、过程、层次、结构、影响因素及有效机制进行了深入探究。

## 第一节 研究的背景与缘起

### 一、适应学习理论与学习实践变革的发展需要

在人类所有实践活动中，最普遍、最重要的活动莫过于学习了。但若问“什么是学习”，大多数人恐怕都难以清楚、明确地作出回答，更不用说“什么是有效学习”、“有效学习的机制是什么”等问题了。其原因可能是多方面的：首先，学习本身是一个非常复杂的过程，内容广泛、形式多样、层次不一，不同的学者站在不同的学科背景下对学习作出的解释是有差异的；其次，学习理论本身也是在不断发展的，人类的学习活动和学习能力经历了一个从简单到复杂、从低级到高级的变化过程；同样，人类对于学习的认识也经历了一个从片面到总体、从现象到本质的发展过程。



## （一）中国传统文化中对学习的解读

正如上文所说，人类对于学习的认识来源于学习活动与学习实践，对学习活动的总结与概括就形成了最早的学习概念。在中国早期文化中，“学”与“习”是分开的，“学”本为“學”，指诵经书，后推广到对知识与经验的获取，兼有“思”的意思；而“习”本为“習”，本意为白色的羽毛，会意为小鸟在练习飞翔，常被人们认为是复习、练习、诵习、温习，具有“实践”与“行”的意思。在中国古代，最早将“学”与“习”联系在一起的是大教育学家孔子，他在《论语·学而》中写道：“学而时习之，不亦说乎！”孔子在这里不仅强调了“学”与“习”之间的关系，认为“学”是“习”的前提、“习”是“学”的巩固，而且还指出了只有将“学”与“习”结合起来，个体才会获得一种身心愉悦的体验。而“学习”作为一个词最早是出现在《礼记·月令》中：“鹰乃学习。”宋末元初著名理学家、教育家陈澧在其所著的《礼记集说》中对这句话做了进一步解释：“学习，雏学数飞也。”即学习是指小鸟反复学飞，这就是在中国传统文化中“学习”一词的最早由来。

从中国传统文化对学习的解释中不难发现，中国古代对学习的理解包括两种活动：一是认知活动，即“学”；二是实践活动，即“习”。而且其强调两者要相互结合，这是值得肯定的。然而在“学”与“习”的顺序上，中国传统文化中总体上还是强调“先学后习”，而西方现今的很多理论则强调“先习后学”（如杜威的思想）。由此而产生的分歧也促成了有关学习理论发展的不同流派。

## （二）西方学习理论的发展

客观上说，对于学习理论的系统研究，西方社会要比中国走得远，尤其是西方心理学的发展，从不同角度、利用不同方法对人类学习活动做了大量的研究，从而也产生了很多流派、出现了纷繁复杂的学习理论。纵观一百多年西方心理学发展的历史，人们对学习的探讨历经了不同程度的变革，从早期的行为主义到新行为主义、从格式塔学派到认知学派、从结构主义到建构主义。其总体趋势是从客观主义走向建构主义，学习主体从被动接受转向主动参与。尤其是从20世纪80年代以来，许多学者都将建构主义概括为西方学习理论发展的主流取向。然而作为一种理论思潮，建构主义目前还处在发展过程中，没有达成一种统一意见，存在着不同的理论取向，其中对学习实践活动具有一定影响的主要有四种取向：激进建构主义、社会建构主义、社会文化取向以及信息加工建构主义。由此也就产生了一系列的学习实践形式，如项目式学习、探究式学习、工作场所学习以及行动学习等，所有这些都说明传统的灌输式学习无论是从指导理论上还是从具体模式上都很难适应实践发展的需要。新的学习理论不再将学习仅仅看作是一种知识的“习得”行为，而更多是将学习看作是一种“参与”行为，是学习者在复杂、动态实践活动中的一种知识建构过程。在这个过程中要将个体、社会以及环境等置于统一的整体中来考虑，对学习进行重新界定，赋予学习这一主题以新意，在学习的实质、学习的内容、学习的方式等诸多学习观方面都发生了新的变化。其具体来说主要表现在以下几个方面：

### 1. 学习是什么：“从行为的改变”到“获得表征”到“参与活动”

学习的实质是什么？这是任何学习理论都无法回避的根本性问题，对此不同的回答也