

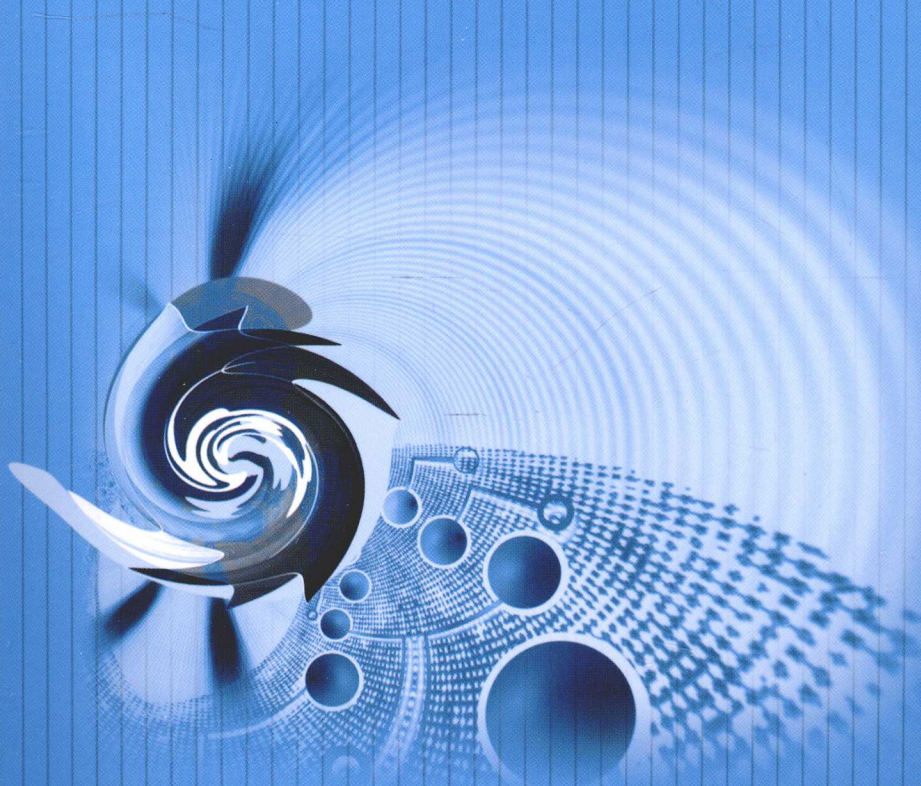
Z

全国税务系统更新知识培训系列教材

UPDATED KNOWLEDGE
OF TAXATION

国家税务总局教材编写组 编

拓展训练



中国税务出版社

► 全国税务系统更新知识培训系列教材 ◀

拓展训练

国家税务总局教材编写组 编

中国税务出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

拓展训练/国家税务总局教材编写组编. —北京: 中国税务出版社, 2009. 1

(全国税务系统更新知识培训系列教材)

ISBN 978 - 7 - 80235 - 203 - 2

I. 拓… II. 国… III. 税收管理 - 中国 - 技术培训 - 教材 IV. F812.423

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 040694 号

版权所有 · 侵权必究

书 名: 拓展训练

作 者: 国家税务总局教材编写组 编

责任编辑: 刘美英

责任校对: 于 玲

技术设计: 刘冬珂

出版发行: 中国税务出版社

北京市西城区木樨地北里甲 11 号 (国宏大厦 B 座)

邮编: 100038

http: //www. taxation. cn

E-mail: taxph@tom.com

发行部电话: (010) 63908889/90/91

邮购直销电话: (010) 63908837 传真: (010) 63908835

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京天宇星印刷厂

规 格: 787 × 1092 毫米 1/16

印 张: 9.75

字 数: 174000 字

版 次: 2009 年 2 月第 1 版 2009 年 2 月北京第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 80235 - 203 - 2/F · 1123

定 价: 16.00 元

如发现印有装错误 本社发行部负责调换

编 审 说 明

根据中共中央、国务院关于加强干部教育培训工作的要求和国家税务总局党组关于加强税务干部培训的指示，总局教育中心围绕建设一支政治过硬、业务熟练、作风优良的税务干部队伍的目标，注重培训教材建设，加强新形势下教材建设理论和实践的探索，确立了由基础知识（X）、岗位专业知识与技能（Y）和更新知识（Z）三个部分组成的X+Y+Z的新型教材体系。这套教材与税收工作紧密结合，通过大量典型案例和图表解释深奥的理论和复杂的问题，力求启发性与适用性、通俗性与趣味性相统一，是组织培训和干部自学的好帮手。

更新知识（Z）部分，是使税务系统公务员在具体岗位上根据工作需要和形势的发展，不断地补充新的知识和技能，掌握前沿性的科学理论，不断拓宽知识面，提高管理水平。及时掌握基层对培训教材新的需求，集思广益，不断进行教材创新与开发，形成一个动态教材体系，满足基层广大税务干部的培训学习需要。

拓展训练走进税务培训刚刚4个年头。本书围绕拓展训练的基本内涵、运作流程、管理要求、项目实践等四个方面进行介绍和阐述，规范了项目实践的常用操作流程，强调从过程中体验、感悟、回顾和提升，力求避免拓展训练流于形式。

本书经国家税务总局教材编审委员会审定通过，同意出版发行。书中如有不妥之处，请读者批评指正。

国家税务总局教材编审委员会

二〇〇九年一月

策划编审人员

策 划：顾伯群

编 导：顾伯群 孙春林 贾桂艳

编 写：仲玉芝 曲 悦 张昱东 申 辉 阚玉梅

统 稿：曲 川 仲玉芝 杨晓辉

审 定：魏仲瑜 陈小杭 王维平 顾伯群 贾桂艳

冷秀华 谭文辉 陈 洁 许启璋

前 言

为了满足全国税务系统公务员培训与学习的需要，我们编写了这本《拓展训练》教材。

本书详细考证了中国拓展训练的起源和发展，对拓展训练的定义进行了细致的分析，详解了拓展训练的深刻内涵和理论基础。全书分四章，主要围绕拓展训练的基本内涵、运作流程、管理要求、项目实践等四个方面进行介绍和阐述，重点讲解拓展训练的三大运作流程和九个环节，从训前准备阶段的前期分析、课程设计、场景布置、制订教学计划书，到组织实施阶段的破冰演练、情景导入、活动体验、总结提升，最后到评估反馈，基本上遵循了近年来拓展训练在税务教育培训中的实际做法与既有经验，还适当运用了一些参训者的具体案例加以说明，增强了本教材的实用性、通俗性和可操作性。此外，针对项目实践部分，围绕“团队协作、沟通激励、思维创新、角色模拟”等四方面能力培养与提升，特别遴选了一些经典项目由拓展教师引导参训学员进行现场实战演练，并录制成光盘，随书一同配发，供业内同行和广大爱好者观摩、学习与参考。本书适用于：拓展教师进行实践、科研和理论学习；业界领导与培训主管策划、实施、评估拓展训练活动时使用；税务干部参加拓展训练时学习使用。

本书的第一章由仲玉芝、曲悦编写，第二章由张昱东编写，第三章由申辉、阚玉梅编写，第四章主要由仲玉芝、阚玉梅、曲悦和申辉四人共同参与相关资料的收集、整理，特别吸收了扬州税务进修学院、湖南税务高等专科学校、河南省税务干部学校、福建省税

务学校、安徽省税务干部学校、河北省税务干部学校、重庆市税务干部学校、广西壮族自治区税务干部学校、上海市税务干部学校、陕西省税务干部学校、辽宁省沈阳市税务干部学校、宁夏回族自治区税务干部学校、江苏省税务干部学校等同仁提供的经典拓展项目(以上排名以收到征稿的日期为序)。仲玉芝、申辉参加了讨论与修改,做了大量编务工作;全书最后由曲川、仲玉芝、杨晓辉统稿。

本书是在国家税务总局教育中心的策划、组织和税务教育培训研究会的具体指导以及各地税务干部教育培训机构的大力帮助下编写完成的。在编审过程中,得到了辽宁税务高等专科学校、厦门市地方税务局、扬州税务进修学院、湖南税务高等专科学校、河南省税务干部学校、福建省税务学校等有关单位的大力支持,在此一并表示感谢!

编 者

二〇〇九年一月

目 录

1 拓展训练概述	(1)
1.1 拓展训练的起源与发展	(1)
1.2 拓展训练的理论基础与思维工具	(5)
1.3 拓展训练与体验式学习	(10)
1.4 拓展训练的作用	(14)
2 拓展训练的运作流程	(17)
2.1 训前准备	(17)
2.2 组织实施	(22)
2.3 评估反馈	(33)
3 拓展训练的基本要求	(38)
3.1 拓展教师	(38)
3.2 拓展训练的场地与器械	(50)
3.3 拓展训练的安全管理	(57)
4 常见拓展项目选编	(73)
4.1 团队协作项目	(73)
4.2 沟通激励项目	(98)
4.3 思维创新项目	(114)
4.4 角色模拟项目	(126)

1 拓展训练概述

没有接触过拓展训练的人很难想象出它是什么，即使对其有所了解的人也只能模糊地勾勒出一个由各种户外游戏活动组合而成的学习或培训模式。追根溯源，拓展训练是与传统的认知教育不同的体验式教育活动，它是体验式教育在中国特定环境中的产物。

1.1 拓展训练的起源与发展

1.1.1 拓展训练的概念

现代意义上的拓展训练，是借助崇山峻岭、瀚海大川、湖泊岛屿等自然环境或人为设计的特殊情境，让参训者投身其中，有效利用个人或团队的力量，应对具体挑战，解决实际问题，从亲身体验中感悟出活动所蕴涵的理念，通过反思获得知识改变行为，达到“挑战自我、磨炼意志、激发潜能、熔炼团队”的目的。这样的一种思维开发或心理训练模式，就叫拓展训练。

小贴士

“拓展训练”一词，源于西方英文 Outward Bound，意指：一艘小船离开安全的港湾，驶向波涛汹涌的大海，去接受一个个挑战，战胜一个个困难。后来引申为外展训练，受这一中文名称的启发，考虑到中国人的语言习惯和思维方式，随即诞生了“拓展训练”这一既具中国特色又有美妙意境的名称。

在中国，拓展训练作为一种体验式学习模式，按照不同的标准可以有很多种形式的分类。比如：按照时间长短划分，可分为长期拓展训练和短期拓展训练；按照空间范围划分，可分为中高空拓展训练、低空拓展训练和地面拓展训练；按照参训对象不同，可划分为新录用公务员拓展训练、一般管理人员拓展训练、中层管理人员拓展训练和高层管理人员拓展训练；按照培训目的和完成

任务的不同,可划分为团队协作拓展训练、沟通激励拓展训练、思维创新拓展训练、角色模拟拓展训练等。总之,伴随着科学技术的进步和知识经济时代的到来,市场竞争日益激烈,社会分工日趋细化,对人的能力素养的要求越来越高,“谁停止变得更优秀,谁就不再优秀”已经成为人所共知的发展信条。拓展训练作为一种全新的教育理念和有效的学习形式,正如它的名字一样在不断发展“拓展”,不仅成为我国传统认知教育的有益补充,而且广泛应用于许多相关的领域,不断发挥它越来越重要的作用。

1.1.2 拓展训练的起源

拓展训练源于“二战”期间的英国,由一位名叫库尔特·哈恩(Kurt Hahn, 1886~1974年)的德国人所创。他出生于1886年,毕业于牛津大学,是一个极具想象力与创造力的德国教育家。在20世纪初的德国,捧读教科书和讲授式的教学模式盛行,而此时的哈恩思想敏锐,他强烈意识到这样的教学模式不能满足学生成长的需要。为此,他开始尝试开发其他有效的教学方法。

20世纪,哲学已经取得了相当大的成就,哈恩从哲学原理“实践出真知”中得到了启发。于是他在德国成立了Salam学校,也称和平学校,遵循“给予学生发现自我的机会、让学生有体验成功和经历挫败的机会、让学生在过程中有机会得到自我满足感、提供独自省思的时间、训练想象力、让学生重视竞赛,而并不是一切以竞赛为主导、消除权贵子弟的特权意识”等七大办学原则,由此拉开了体验式教学探索的序幕。然而,没多久“二战”爆发了,犹太后裔的哈恩不断受到德国纳粹的迫害。像绝大多数犹太人一样,哈恩开始逃亡,而他的逃亡地正是后来成为拓展训练起源的英国。

在“二战”中,英国大西洋商务船队屡屡遭到德国人的袭击,致使很多船只由于受到攻击而沉没,结果大批船员纷纷落水,因为海水冰冷,又远离大陆,绝大多数的船员不幸牺牲了,但仍有极少数的人在经历了长时间的磨难后终于得以生还。起初,哈恩通过观察、了解,发现了一个怪现象:能够逃生回来的海员,并非个个年纪轻轻、体格健壮。什么原因呢?后来经过深入分析研究发现:这些得以生还者,基本都具有一个共性的特征——意志力坚强、生存欲望强烈,且有相当的协作能力等。苦思冥想的哈恩终于茅塞顿开:原来促使一些海员生还的最关键因素并不是体能,而是他们在强烈求生欲望下爆发出来的潜能。基于此,在哈恩的倡议下,1941年一位船业公司的老板劳伦斯·霍尔特(Lawrence Holt)和他一起在威尔士的阿伯德威建立了名为“Outward Bound”的学校,并把学校的校训定为:“There is more in you than you think”(你拥有的超过你想到的)。学校的办学目的就是训练年轻海员在海上的生存

能力和船触礁后的生存技巧，使他们的身体和意志都得到锻炼、提高。学校的办学形式就是借助海上或陆地作业场景，促使海员有效应对、完成事先人为设计或任何可能发生的一些海上或陆地的探险越野、突发事件、作业程序等。按照霍尔特的话说，“Outward Bound 的训练必须要在海上经历风雨，而不是在海上观光，这样就是造福各界人士”。

“二战”结束后，哈恩等人的这种训练方法的创意为大多数人所接受并逐渐被推广开来，甚至引用到其他许多领域。训练对象由最初的海员扩大到军人、学生、企业员工、国家公务员等群体，训练目标也由相对单纯的体能、意志训练扩展到心理训练、人格训练、管理训练等许多方面。

小贴士

库尔特·哈恩，从小就好动、有号召力。19岁那年，有一天，烈日炎炎，哈恩光着头去划船，结果造成严重中暑，太阳灼伤了他的小脑，严重地威胁到四肢的正常功能，为了治疗，哈恩在黑暗的房间里呆了1年。正是这段时间，为了让困在房间里的日子更有意义，他专门设计出一整套体能训练计划，其中原地跳高成为他训练的最好的项目；此外，哈恩还系统学习了柏拉图、罗素、歌德、裴斯泰等人的作品，进而引发一些深入思考：18世纪大学里学生学医从解剖开始，学农从种植开始，学哲学从辩论开始，一切知识源于实践，经验来自于自身体验，有了亲身体验就会获得长久的记忆，甚至终身不忘。

1974年，哈恩逝世。《伦敦时报》撰文说：“我们这个时代已经没有人能像他那样，提出如此有创意的教育理念并具备把它付诸实施的天分。”

1.1.3 拓展训练的发展

20世纪60年代，拓展训练被引进了美国，并在短时间内获得了美国人的认同。不仅成立有美国 Outward Bound 法人组织，还推动了 Outward Bound 国际组织的建立与发展，目前，Outward Bound 国际组织下属的 Outward Bound School 已经遍布全球五大洲，共有40多所分校。这些分校不仅秉承了哈恩的教育理念，还在许多教学研究人员的关注与研究下，理论更加丰富，课程体系日趋完善。其中，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·高比（David Kolb）在对拓展训练进行了一系列的研究后，于1984年提出了一个新的概念体——体验学习圈理论，并围绕该理论著有《体验学习：体验作为学习和发展的源泉》一书，成为体验式学习的主要理论框架之一。

在亚洲地区，新加坡最早成立了 Outward Bound School，此后中国香港、日本先后引进了体验式培训方式。

小贴士

1970 年，中国香港成立了香港外展训练学校，是中国第一个加入 Outward Bound 国际组织的专业培训机构，1999 年该组织在广东肇庆建立了外展训练基地，成为该训练组织下属的国内第一个培训基地。

1995 年，风靡全球半个世纪的拓展训练，开始走进中国。时至今日，当初首开先河的北京拓展训练学校已发展为拥有 14 家分支机构和 21 个拓展培训基地的教育集团。不仅如此，这一遍布全国的增长态势依然呈几何数字成规模地向前推进。参训单位也由最初的外企、MBA 学员发展到国企、事业单位、政府机关、民间团体，参训对象从高层领导直至普通员工以及新员工融入培训等。短短十几年的理论渗透和实践环节的耳濡目染，人们对于拓展训练的认识也正在经历着一个由混沌到清晰、由低层次需要到高水平要求的过程。1999 年，清华大学率先将体验式培训引入到 MBA、EMBA 的教学体系中，随后北京大学光华管理学院、浙江大学、济南大学等著名学府的 MBA/EMBA 教育中也纷纷把拓展训练作为指定的课程内容，从而形成了近年来我国拓展训练研究发展的多元化格局。

2003 年，包括辽宁税务高等专科学校、广西税务学校、西北税务学校等在内的多家税务教育培训院校率先将拓展训练这一全新的、体验式的学习形式引入税务公务员教育培训施教课堂，几乎得到所有参训者的认可与肯定。相当多的参训者认为这种符合成人特点的教学活动，不仅组织形式令人耳目一新，而且确实在许多方面给人以启发；不仅有助于彻底打破传统培训施教观念中教师作为教学活动主体的神话，还有利于培养税务公务员积极向上的生活态度和工作态度以及彼此协作、相互关爱、相互信任的优良品格等。一位处级任职培训班学员在第一次参与了拓展训练之后曾这样总结自己的收获：“也许读过不少书，但是终归应验了那句古话：‘书中得来终觉浅，绝知此事要躬行’。在摆脱了枯燥的书本式教育，去掉各种约定俗成，真正放开自己，充分相信自己、相信他人时，那些平常看上去遥不可及，或是根本不可能的项目，都变得没有那么难；一个个项目做下来，感悟一点点在积累，明白了当以纯真的心态重新审视自己、审视他人、审视社会时，就会感到生活在团队中的幸福；鼓起别样的信心与胆识，对自己、对人生、对事业就会燃起希望之光。”

正是由于拓展训练适应了时代完善人格、提高素质和回归自然的需要,因此拓展训练以其最显著的特征——“体验”征服了广大参训者,成为素质教育的新时尚。截至目前,全国超过半数的税务教育培训院校已经成功地把拓展训练纳入到税务公务员主旨培训的课程体系中来,一些税务教育培训院校甚至还建立起了专业化或半专业化的拓展训练基地、场馆(如图1-1、图1-2所示),多角度、全方位地诠释这一全新的学习模式、教学理念。

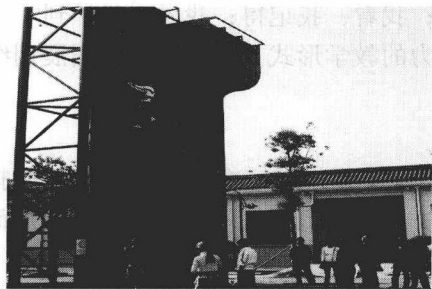


图1-1

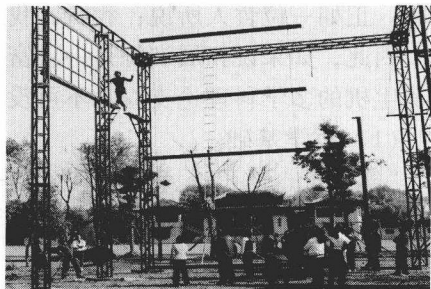


图1-2

扬州税务进修学院2007年建成的拓展训练基地一隅

1.2 拓展训练的理论基础与思维工具

1.2.1 拓展训练的理论基础

一个立于不败之地的组织或获得公众满意的组织必定是那些尽一切努力帮助其员工充分发挥自己的最大潜能的组织。随着我国《干部教育培训工作条例》(试行)的正式颁布与实施,国家已经加大对公务员进行培训的力度,这一方面是由于进入到21世纪,人类开始全面进入信息化和知识经济时代,人力资源在各种资源中异军突起,知识成为生产力中的最核心因素,这就使得履行公务的人员必须不断更新知识、提高能力,才能跟上时代的发展。为此,构建“学习型组织”,把自觉接受培训作为继续学习的一种手段,以避免由于工作项目或服务方式的落后而造成服务对象的不满就成为大势所趋。另一方面是团队工作方式变得越来越普遍,任何人的知识和经验都是巨大系统中的一部分,完成一项复杂的工作,需要团队的力量,以至于同一工作小组的成员必须经过交叉培训,才能使每个人都能承担其他人的工作,从而保证工作环节的连续或管理的不中断。因此,在加大培训工作力度的同时,更要树立“学员至

上”和以“解决问题、提升技能”为导向的全新理念。拓展训练，作为一种体验式学习模式，很好地诠释了上述理念，不仅如此，拓展训练的展开，是建立在多种理论基础之上的，其中主要是哲学、心理学、教育学、组织行为学、社会学、管理学、领导学等。正是这些学科成熟的知识体系在拓展训练中的大胆运用，使拓展训练本身显得更加充实。同时，这些学科以拓展训练为学习载体，将其理论演绎得更加直观易懂、生动有趣，使参训者有更多的机会在富有哲理、寓意深刻的项目训练活动中体验、感悟，在活动结束后刻上终身难忘的烙印。正如一位哲人所说：我听，我忘记；我看，我记得；我做，我学到。

因此，如果说拓展训练是一项富有魅力的教学形式，那么，推动拓展训练永葆生机的多学科理论支撑功不可没。

（1）哲学基础

“实践论、认识论、价值论”是马克思主义哲学的三个重要组成部分。拓展训练，正是以实践论为基础，在认识论方面让参训者获取重大的收获，从而改变参训者的价值观。

从实践论来看，拓展训练强调的是“经历”、“体验”，从“经历”、“体验”中获取对现实学习、工作、生活有益的经验。这正符合了“人的认识过程是经过实践、认识的反复而得到的结果”的马克思主义认识论。

从认识论来说，实践引发了新旧认识的交替，并使原有的正确认识进一步深入发展，在不断的实践过程中，心灵得到震撼，思想受到冲击，让参训者在探索中一步步成长，认识在实践中一步步提高。

从价值观来说，行为与认识的改变或提高，是促使价值观念改变的最根本因素。参与拓展训练的每一个人都希望能有所得，而拓展训练所能带给参训者的最大的收获就是积极的价值观念，最终价值观念体系的形成是在实践与认识的交替、冲击和磨合之后。任何事物的发展，并不是顺着一条一成不变的线路而行进着，必须在现实的冲击与碰撞中逐步得出结论或者找到解决问题的办法。

拓展训练带领参训者进行实践、立足于实践，全面地认识自己的主观世界，并由此改造自己的主观世界。

（2）心理学基础

心理学是研究人的心理现象及其发生、发展规律的科学。“以人为本”是现代组织管理广泛推崇的经营理念，拓展训练同样遵从“以人为本”的理念。

作为个人而言，参训者有自身的经历、经验和认知，拥有相对成熟或正在形成中的行为模式。从心理学角度来探究，人具有多方面的个性，如：行为表现、认知模式、习惯性行为、心理需求等。就拓展训练的特性来说，参训者居于主体地位，同时他们具有主动学习的特性，他们有权利自主选择、判断和决

定,因此,拓展教师应该为参训者营造一个愉悦的学习环境,营造彼此支持的关系和相互鼓励的气氛,从宏观上营造一个参训者心理上易于接受的客观环境。特别是参加拓展训练的对象大多是成年人,因此拓展训练的展开,理应结合成年人学习的特点和规律:

1) 成人的行为在很大程度上来自内部和外部压力的变化,因此成人可以不断地从自己的生活经历中学习。

2) 成人的认知结构和对事物的看法对其自身的学习有很大的影响,这种认知结构主要来自于他们过去的经验以及他们自己对所获得认知的总结。成人的学习效果来自他们对问题的理解和分析,而这种理解和分析离不开他们自己的生活经历、工作经验和已获得的知识水平。

3) 成人需要在一个安全、被接纳的、具有支持的环境中学习。他们过去获得的经验需要被认可,并能够在学习的过程中得以充分利用。

4) 成人学习的目的往往是为了解决当前的问题,满足现实的需要。

作为拓展教师,应该了解上述这些特征,以便于尽可能地调动参训者的所有知觉参与到拓展训练中去。

小贴士

心理学家拉扎鲁斯(A. Lazarus)研究指出:“在当今心理应用领域中,固守某个理论或学派的专家将越来越少。大家都逐渐认可了‘只要能用,不管是什么方法或理论就拿来使用’的做法。”

(3) 教育学基础

拓展训练的一个重要理论来源是成人教育学,成人教育学主要是根据成人学习的特点研究的一系列理论、规律、方法和技巧,主要包括如何激励成人的学习、如何营造一个适宜的学习氛围、如何教学相长、如何深入地学习、如何将理论与实践相结合等各个方面。而参与拓展训练的成人,正是从拓展训练的体验中受益于以下方面:

1) 拓展训练依托新颖刺激、严谨有序的户内外活动作载体,大大激起了参训者的兴趣。

2) 拓展训练中,广泛采用激励等手法,鼓舞参训者自觉学习、勇于挑战和敢于提问。

3) 拓展训练项目结束后的分享过程,成功实现了与实际工作和现实生活的有机结合。

4) 拓展教师与参训者之间的互动反馈,有力地促进了教学相长。

5) 立足现在,展望未来。

(4) 组织行为学基础

组织行为学是研究组织和人之间如何相互影响的学科,其中包括人在组织中所表现出的态度、行为和绩效,尤其是组织中人的行为的改变;而拓展训练强调“经历”、“体验”,通过亲身经历带来的全新体验打破固有的思维定势,进而转变人的行为模式。

参训者在不同情况下的学习状态是不一样的,任何正面的导向都可以引发积极的学习。在拓展训练中,多人参与、多组别之间具有竞赛性质的学习任务,使得每一组别的每名成员为了团队的荣誉和众人的期待纷纷自觉学习、奋力合作。

(5) 社会学基础

社会学的核心观点是:人是在一定的社会环境下而不是在真空中行动的。社会学理论包括社会相互依赖理论、群体动力学和符号互动理论,其实三种理论的共同点在于:小组是一个具有群体动力的整体,在这个整体中,所有的成员相互依赖、相互依存、相互影响、相互交往。这里的交往,不仅仅指团队中人与人的交往,还包括每个人自己的内心交往和自己的内心互动。

同样,拓展训练倡导的是小组合作学习,注重的是小组成员之间的沟通与交流,促进的是个人与团队的共同成长。

(6) 管理学基础

管理学是研究和探讨组织及组织内资源配置的构造、过程、方式、方法的科学。人类为了谋求生存自觉不自觉地进行着管理活动和管理的实践,其范围是极其广泛的,但现代管理绝不是仅凭直觉、经验去从事管理活动来实现组织的目标。组织管理者的决策和指挥正确、科学与否,对于组织目标的实现影响巨大,因为这主要取决于管理者个人的心智模式(由于过去的经历、习惯、知识素养、价值观等形成的基本固定的思维方式和行为习惯)。拓展训练将团队的学习、组织的建设、思维的创新、人格的熔炼等管理理念寓于一系列富有创意、刺激的本能和心智挑战之中,如“孤岛求生”拓展训练项目中的“盲人岛”、“哑人岛”和“正常人岛”的角色任务就分别被模拟为某组织内的基层管理者、中层管理者和高层管理者,让参训者在体验、感悟中,逐步学会如何面对个人今后在工作、学习和生活中的压力,自觉排除一些障碍和因素的影响,更有效地管理自己的情绪。

(7) 领导学基础

领导学是研究领导活动及其规律的科学。“领导者不是天生的,而是后天

塑造的，而且在主要程度上说不是外部塑造的，而是他们自己塑造的”。领导力只能来源于实践，领导能力的开发必须注重体验而减少教条。拓展训练正是运用领导学这一理论知识，让参训者在体验中学习、在感悟中提升：正确理解和执行上级领导的策略意图，清楚了解下属的心理需求和能力状况，拥有强烈的服务下属的意识和心态，有效指导下属高效率完成工作等。

1.2.2 拓展训练的思维工具

拓展训练项目的实施，意图通过参训者在心理与体能上的拓展而使其获得最大的收益。为此，拓展教师需要运用多种思维工具：

(1) 观察

通过观察，磨炼拓展教师的感官，从而使思维变得更加敏锐。观察，需要调动拓展教师所有的感官以促动思维。比如：拓展教师每逢察觉到参训者的活动气氛不够浓厚时，大脑中首先要思考的应是如何调动参训者的学习兴趣、参与热情，而不是按部就班地继续下一个环节的活动内容。通过观察——这种思维工具，充分发掘在拓展训练过程中参训者的反应、反响和氛围，进而引导学习活动下一步的发展方向。

(2) 想象

通过拓展训练，得到的是新旧信息的碰撞、交融，然后在心里萌发各种想象，甚至跃跃欲试。比如：“心理极限挑战”，拓展教师要启发参训者去思考：在面对一项高难度的工作任务的时候，是退让？让别的同事去完成？还是给自己一个挑战与成长的机会？往往在经历了拓展训练的整个过程之后，人们终于懂得：其实，很多事情都是在我们的能力范围之内的，因此凡事轻易不要给自己设限。作为拓展教师，一定要善于运用想象，激发参训者主动迎接各项挑战。

(3) 类比

类比，可以帮助人们从迥然不同的事物中寻找共同点。比如不同的两项活动，一项以个人为单位，一项以小组为单位。那么，对于拓展教师而言，可以从把握的共同点是：个人的创新能力与勇于冒险的精神。

(4) 躯体思维

躯体思维，类似于肢体语言，主要是通过感官感知从而加深理解，运用躯体来表达各种情绪状态，躯体思维的最大目的就是感染参训者。

(5) 层次性思维

犹如网络游戏中的层次性一样，处于不同的级别，拥有的能力与武器也不一样，拓展教师也须同游戏玩家一样，让自己的情绪在不同的层次上释放，并使之适当地产生影响力。比如：拓展训练开始前，拓展教师应是严肃、严谨的