员工培训与心理学

●中国科学院心理研究所 时勘

第二节 学习理论与教学原则

一、学习理论

心理学中关于行为的性质和行为改变过程的解释就是学习理论。我们可以把员工的学习看成经验的获得及行为变化的过程，掌握这种过程的心理学理论，对于提高员工培训的效率是十分必要的。学习理论一般可划分为联结理论和认知理论两方面。

(一)联结理论

联结理论认为，学习是刺激长反应之间建立一种前所未有的关系的过程。经过学习能使一种刺激引起某种反应，此种新的联结的形成过程就是学习，这种理论把学习解释为习惯的形成。巴甫洛夫的经典条件反射学说、华生的习惯形成论、桑代克的尝试错误和斯金纳的操作性条件反射论都属于联结理论。

经典条件反射理论把学习者看成是被动的人，认为学习只是两种刺激形成的联结。第一种刺激称为无条件刺激，能够单独引起某一种反应；第二种刺激原来是中性的，称为条件刺激，当它和第一种刺激多次同时呈现以后，就会象第一种刺激那样单独引起某种反应。比如，成人学习都惧怕教师当堂抽问，而某位教师每次提问前都有咳嗽的习惯，那么，久而久之，当教师一咳嗽，学员们也会紧张起来。

操作性条件反射理论则认为，学习是由于反应与奖励之间形成的某种联结而造成。比如，学员在参加某次培训考核中取得优异成绩，立即得到教师或人事部门的表扬，就可能促使他在下次考核中争取更好的成绩。一般说来，用联结理论解释动作、语言和技能的学习较为适合。

(二)认知理论

认知理论特别强调知觉和理解在学习过程中的作用。该理论认为，真正学习的不是习惯，而是学习者了解情境，洞察情境中各种刺激之间的关系后获得的认识。苛勤的顿悟论和托尔曼的期待论或符号学习论都属于认知理论。认知理论不赞成把学习简单地归为联想，因为推理、想象、判断和概念的形成更需要认知和心理运算。比如，在培训中，练习固然很重要，但是，某些复杂技能仅靠简单的练习是不能够“熟能生巧”的。心理学家班杜拉(A、Bsnodura)提出的社会学习理论也强调人们的相互作用对于学习的重要性。比如，有的人通过对他人工作情况的观察也可以学习一些正确的行为，并且在自己今后的行动中使这种学习效果产生指导作用。这种学习虽然没有外显的行为，实际上却包含着记忆、判断等多种认知活动。

还应提到，信息加工的学习理论也应属于认知理论的范畴。它把学习看成信息加工过程，并主张根据学习者不同的认知特征、风格和策略采用不同的训练方式。此外，在培训需求评估时，心理学家还十分注意专家与新手在解决问题时的差异，试图让新手掌握专家解决的心理模型来加速他们认知技能的形成。

我们以为，联结理论和认知理论都不能单独对所有学习行为给予满意的解释，因为他们往往各自强调

欢迎订阅《成人教育》、《扫盲学习报》

《成人教育》，国内首创。服务于成人教育，致力于教育成人。

《成人教育》，全国教育类核心期刊，国内外公开发行，邮发代号 14—4，各地邮局均可订阅，也可直接从编辑部零售。定价每册 2.50 元，全年 12 期.全年定价 30 元。

《扫盲学习报》，全国唯一，国家教委成人教育司、黑龙江省教育委员会联合主办。《扫盲学习报》，面向扫盲工作者和脱盲学员，报道扫盲动态，提供学习资料，介绍致富经验，选登文艺作品，致力于扫除文盲、科盲、法盲。

《扫盲学习报》，4 开 4 版，半月报，定价每期 0.25 元，全年 6.00 元，自办发行，读者可向当地教委农民教育科(股)订阅，也可直接向报社订阅。

社址：哈尔滨市和兴路 133 号《成人教育》编辑部　　邮编：150080

电话：(0451)6336636—373、375　　联系人：刘玉兰

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

了学习过程的某些方面。在员工培训过程中,学习效果是与学员的态度、动机、知识的应用等多方面因素联系在一起的。我们在设计培训方案、选择培训方法时,要具体问题具体分析,然后作出抉择。比如,操作性条件反射理论对矫正不良工作行为效果明显,认知理论则较适合于指导抽象概念、问题推理的教学。如果能对学习理论扬长避短,可使培训工作更有成效。

二、教学原则

教学原则是在有关学习理论提供的总体框架下,针对具体的教学要求而产生的可操作性规则。这里,提出教学过程中的五条原则:

(一)知识的掌握原则

知识是能力形成的基础,对职业活动起定向作用,它的形成经历直观、概括和具体化三个主导性环节,为了便于学习者理解学习材料的意义,应当注意:

第一,培训开始时,要让学员掌握学习材料的总的概念及各部分的相互关系;

第二,结合材料列举学员生活中所熟悉的生动实例,便于他们理解概念;

第三,介绍学习材料要以符合逻辑的方式,如由此及彼、由表及里,从整体到局部;

第四,把复杂技能分成单一技能介绍;

第五,尽可能利用形象、直观的手段,如录相、直观演示等等;

第六,要求学员应用所学概念去解决问题,直至达到教学目标。

(二)操作技能的形成原则

操作技能指从事某种职业活动所需要的外显的操作动作和技巧,操作技能是职业教育中重要的培训内容,它的形成要经历定向—模仿—熟练等环节。

在定向阶段,学员通过对操作动作的方式和程序的了解,在头脑中形成动作。教师在初次示范时,要着重动作的结构和程序;再次示范则把重点转向动作间的联系和各动作中的关键性动作。在模仿阶段,要求学员处理好质量和速度关系,由慢到快,逐步加大难度。在熟练阶段,应特别加强对学员出现的"高原现象",即停步不前的原因分析,帮助他们克服心理障碍。

(三)心智技能的形成原则

心智技能是在职业活动过程中积累起来的一种调节智能活动方面的经验,它是在人脑内部借助于内部言语等方式,以简缩形式对事物的映象进行加工和改造的过程。由于心智技能的核心内容是由一系列智力动作组成的智力活动模式,因此,可以通过模式定向、模式操作和模式内化三个阶段来表述其形成原则:

1. 模式定向阶段

模式定向就是让学员了解智力活动模式的"原样":需要完成哪些智力动作或如何执行之,从而明确诊断活动的方向,建立起思维的自我调节机制。这一阶段一般通过教师的讲解和示范来进行。

2. 模式操作阶段

指学员亲自应用智力活动模式提供的思路和策略去解决问题。在这一阶段,要求教师严格考察学员对每一动作的执行情况,学员可以采用边操作边口语报告的方法,这利于诊断活动向语言执行水平转化。此外,应要求学员解决多种类型的问题,使他们能在概括水平上掌握智力活动模式。

3. 模式内化阶段

指导员不再借助图表或书本,仅靠言语就能应用模式解决问题。这时,要求学员在口语报告时,全面展开思维过程,然后逐渐简缩,当学员由大声报告的外部言语逐渐转向内部言语,并能利用概念准确解决问题时,内化过程就已经完成,学员的心智技能也就形成了。

(四)学习评价的原则

学习评价的思想是从教育测验发展而来的。过去,测验只对教学活动进行一些客观的数字测定,很难影响教学活动的进程。后来,布卢姆(Blooms, B.S)等人从教育的价值着眼,以此作为评定学习效果的依据,使教育目标设计对教学全程发挥着规划作用。它们的具体实施步骤是:

首先,确定教学结束时所要达到的目标;

其次,在教学过程中进行形成性评价,测定教学进程的效果,并及时反馈;

最后,根据最初制定目标,在教学结束时逐项进行总结性评价。

(五)学习迁移的原则

迁移指培训内容之间的相互影响或在工作情境中的应用效果。如果学习的内容不能迁移到实际工作情境中,这种训练是没有价值的。迁移的难易程度受到新旧行为、概念和环境之间的差异的影响。此外,定势、原理与方法和教师的指导等因素也是影响迁移效果的重要因素。

(六)个别差异的原则

员工培训的成效更受到学习者个别差异的影响,不同的个体需要不同的指导方法,特别是当学员的学习进入"高原期"时,教师一定要根据每个人的不同原因,采用特定的教学方法和激发动机的措施。这里,个别化教学方式显得尤为重要。在员工培训中,考虑到个体差异而因材施教,有助于每一位学员获得最佳的培训效果。□

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net