# 新经济时代领导者培训方法探讨

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-04-12

*论文 关键词：领导者 培训新方法 论文摘要：与新 经济 时代的建构主义和人本主义新型学习观相适应，需要在对传统教学方法加以扬弃的基础上，引入角色扮演、头脑风暴、案例培训、实验室培训以及拓展训练等 现代 领导者培训的新方法，并深入探讨这些方法...*

论文 关键词：领导者 培训新方法

论文摘要：与新 经济 时代的建构主义和人本主义新型学习观相适应，需要在对传统教学方法加以扬弃的基础上，引入角色扮演、头脑风暴、案例培训、实验室培训以及拓展训练等 现代 领导者培训的新方法，并深入探讨这些方法的实质性意涵、导向性目标与应用性程序，继而从技术层面上实现培训方法创新。

在信息化、知识化和 网络 化的宏观时代背景下，逐步形成了新经济时代的新型学习观。而为了有效适应现代领导者学习的内在特点，则需要确立起以建构主义和人本主义学习观为基石的领导者培训新理念。由于理念是方法的指针，方法是理念的应用，因此，现代领导者培训理念的变革必然要求改变以教师为中心，以~井授为主要手段，以理论知识为基本内容，以教室为主要场地，以班级体为基本单位的传统教学法，克暇其忽视教帅与领导者的互动，忽视领导者个^牛化、多元化的需求，忽视领导者实际能力的培养等流弊，实现从传统教学法向现代培训的新方法转变。

角色扮演法：内涵与程序阐释

著乞学者米德指出，社会与制嚏代表个体之间有组织的模式化的互动，这些互动依赖于心智的存在，而心智的策略恰恰是扮寅角色以及在想象的基础上寅『]各种行动方“镜中我”形象准确地映J角色与自我的关系：镜即为角包，角包的扮演为自我提供了一面镜子，个体碍以将自我视为社会环境中}的“客体”，角色即客体的外在规定性。

角色扮演作为一种实践性很强的现代培训方法，一般应当按照下述基本程亭进行：①设定培训目标；②设计角色，讲解剧情；③选定“演员”；讲解要领；④创设环境，角色模拟；⑤交流体会， 总结 提炼该种方法能更好地调动学员的积极性，增进学员之间的经验交流，提炼出具有普遍意义的经验二头脑风暴法:原则与步骤解析

头脑风暴法(Brainstorniing)，又称智力激励法，是由美国著名仓}}造学家亚历克斯·奥斯本(Alex F.Osbern川1939年首次提出，1953年正式发表的作为加强创造性之手段而创立的一种方法。其实质是众多成员通过相互启发或信息交流，产生思维共振，从而引发更多的创造性设想C为了使头脑风暴法能够产生更显著的成效，奥斯本提供了一组头脑风暴法须遵循的原则:①排除批评-不到稍晚的时候，对新观点做出相反的判断即予以阻止;②欢迎畅所欲言\_观点越不合常理越好，驾驭野性的思想总比虚构不合常理的观点容易;③数量需要观点的数量越多，八生有效用的观点的可能性越人;④寻求介于知勺对象及改进的方法参加讨论的学从一方面要有自己的观点，5’l方面又应对其他学员的观点提出改进建议或者对如问综合多种观汽形成新的观汽提出自己的看法 为了更有效地实施头脑风暴法，需要遵循下述步骤:①在开始实施头脑风暴法时，先把实行该方法应当遵循的原则及所需讨论的主题、目的告诉学员;②自由发言，主持者同时记下发言者的创意;③将这些创意进行分类、归纳、评价;④把其中最具有代表性的创意作为问题的答案。例如，在课堂1用暖中，当培训者讲到人事管理中领导在处理上下关系时应掌握什么原则时，就不再继续往下讲，而是让学员针对这个问题发表看法。在培训者引导学员积极发言过程中，及时把学员的创意记录下来。最后，将这些创意进行分类、归纳、评价，从中找出较为满意的答案。

案例培训法:概念与程式考量

所谓案例培训法，是指围绕一定的培训目的，将实际工作中发生的真实情景加以典型化处理，形成供学员思考分析和决断的案例，通过独立研究和相互讨论等方式，来提高党政领导者分析问题和解决问题能力的一种方法。现代党政领导者培训理念变革的精义就是要实现由教师主体向学员主体、教师主导的转变，由教师中心向学员中心转变。 案例教学法就是以学员为中心，注重发挥学员主观能动性的教学方法。那么，在 现代 领导者培训中，究竟应当按照哪些程式引人这种方法，使之发挥应有的作用呢?①筛选或编写案例。案例编写一般包括发现问题、搜集资料、编写、评估定稿等步骤。在编写出案例初稿之后，要请在该方面有丰富经验的专业人员对其进行评估，找出存在的问题。然后根据评估结果对案例进行适度修改，形成培训案例。②使用案例。在培训过程中，教师要善于启发、引导学员广泛积极参与(引导者)，做到畅所欲言，以保证讨论质量。③ 总结 案例。有学者认 为，案例总结的过程是深化学员认识的 过程，也是互相启发思维的过程。因而这过程成功与否，直接关系到案例教学的成败。我们认为，对于一个问题，没有最佳方案，只有满意方案。教师对案例可以进行总结，但这种总结应该是开放式的，仅代表教师本人的观点，而不应成为最终结论。

实验室培训法:目标与做法探究

前苏联 教育 家苏霍姆林斯基认为:“人的心灵深处，都有一种根深蒂固的需要，这就是希望感到自己是一个发现者、研究者、探索者。”实验室培训法的一个重要特质就是“参与性”，其基本目标在于实现从教师中J已、型的传统教学方法向学员中心型现代培训方法转变，主张给学员提供更多的参与机会，认为教师不是知识和经验的准一传播者，学员也不是被动的接受者，倡导培训者与学员、学员与学员相互分享经验、知识与技能，从而最终改变领导者的态度和行为。

这一方法主要适用于以人际关系和领导技能开发为主要目的的培训，其典型的做法是，把领导者安排在一个群体的清景中活动(可以是2一3天，或是2一3周不等)，这种情景设计和实际的工作、生活情景相类似。培训中去除日常情景中的种种人际关系的约束，领导者之间、领导者和培训者之间没有地位的差别，不指派任何人充当领导、下级，没有成文的规范，也不制定活动日程。

当领导者处于这种睛景时， 自然 就会产生一种紧张和焦虑的反应。为了减少这 种紧张和焦虑，他们就会想办法在小组 内重新建立人际关系的种种规范和约 束，从而实现提高人际关系技能的培训 目的。在这种培训活动中，其他领导者 还可以根据某一个领导者的表现，提出 自己的意见、看法和改进的建议等。这 样受训者就有可能得到从别人的角度 观察自己的结果，从而矫正自己的行为 或是强化有效的行为，而这是在日常的管理、领导工作中不易得到的。

拓展式训练:使命与内容审察

拓展式训练通常利用崇山峻岭、瀚海大川等自然环境，通过各种精心设计的活动，达到“磨练意志，陶冶情操、完善人格、熔炼团队”的培训目的。拓展式illl练的课程内容主要有:拓展体验课程、回归自然课程、挑战自我课程、领导才能课程和团队建设课程。其主要训练形式由水上、野外和场地部分组成。水上训练内容包括:游泳、跳水、扎筏、划艇等;野外训练内容包括:远足露营、登山攀岩、野外定向、伞翼滑翔、户外生存技能等。场地训练是在专门的训练场上，利用各种训练设施，如高架绳网等，开展各种团队组合课题及攀岩、跳跃等多种心理训练活动。拓展式i1 I}练一般包括团队热身、个人项目、团队项目、回顾总结等环节。团队热身是在团队培训开始前，为了加深学员之间的相互了解，消除紧张，活动筋骨，以便轻松顺利地投人到各项培训活动中去而设定的项 目。个人项目要求每一个学员充分发挥 出体能和心理上的潜力，经受一定难度的考验，最大限度地完成活动指标，该项目本着，已、理挑战最大、体能冒险最小的原则，设计的每项活动对学员的心理 承受能力都是一次极大的考验。团队项 目以改善参训学员的合作意识和受训 集体的团队精神为目标，以复杂性、艰 巨性为特征，通过复杂而艰巨的活动项 目，建立起良好的团队氛围，以促进学 员间的相互理解、信任、协作、融洽和默 契，来克服各种困难，实现活动目标。回 顾总结将帮助学员消化、整理、提升训 练中的体验，以便达到活动的目的，使 学员能够将培训的收获迁移到工作中 去，以达成集体培训目标。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn