

# 非正式学习理论与创新型人才开发

崔祥民,郭 春

(江苏科技大学,江苏 镇江 212003)

**摘 要:**非正式学习是创新型人才资源开发的重要途径,它对创新型人才资源开发的作用主要有:提高创新型人才素质、弥补正式学习不足、提供平台。个人、企业、政府都应根据非正式学习理论改善方法,共同提高创新型人才资源开发效率。

**关键词:**非正式学习;创新型人才;开发

**中图分类号:**C961

**文献标识码:**A

## 一、非正式学习理论

### (一)非正式学习理论的提出

正规学校的学习为社会提供了大量人才,但一个人生命中大多数的时间是在校外度过的,因此“非正式”学习所获得的知识在人的知识积累中占据更多的比重。非正式学习早在林德曼(Linderman, 1926)的作品和杜威(Dewey, 1938)关于从经验中学习的理论中就有所论述,1950年劳勒斯明确引入了非正式学习这一术语(Csch, Watkins, & Marsick, 1999),美国成人教育学专家维多利亚·J·马席克(Victoria J. Marsick),卡伦·E·瓦特金斯(Karen E. Watkins)对成人所持的学习方法进行了专门的观察与研究,认为非正式学习和偶发性学习应该成为成人学习的主要方式<sup>[1]</sup>。

### (二)非正式学习的概念和特征

马席克与瓦特金斯采取与正规学习进行对比的方法来定义非正式学习和偶发性学习。他们认为,正规学习通常是由组织支持的、以课堂为场所的、仔细安排和设计的学习活动,而非正式学习,包括偶发性学习,则可以发生在公共机构(组织),它们不一定需要专门的教室,也不存在鲜明的组织性与制度性,没有明确的学习设计或安排,最根本的特点就是学习的主动权主要掌握在学习者手中。非正式学习通常是有意图的,但又是没有严密组织结构的学习活动,如自我导向学习、网络学习等。但它又完全可以在企业或其他社会组织中得到有意识的推展,或者在那些看来并不有益于学习的环境中有所发生与施行。根据马席克与瓦特金斯的推介,卡特和梅纳尔首先把非正式学习

和偶发性学习解释为“有意义的无计划或非预料事件的结果”<sup>[2]</sup>。

非正式学习发生并存在于人们形成学习需要,产生学习动机和具备学习机会的任何地方。马席克、瓦特金斯以及他们的另一位同事沃普(Volpe)经由以上描述和分析,将非正式学习的基本特征归结为如下六个方面<sup>[3]</sup>:第一,非正式学习和偶发性学习和人们的日常生活互融、互动;第二,非正式学习和偶发性学习受内在心理或外在情境触动而引发;第三,非正式学习和偶发性学习不存在强烈的意识化痕迹;第四,非正式学习和偶发性学习随机而生、随遇而成;第五,非正式学习和偶发性学习是对行动与反思的逻辑感应过程;第六,非正式学习和偶发性学习与其他学习方式相互关联、相互依存。我国学者陈琦、刘儒德(2003)研究认为非正式学习具有以下特征<sup>[4]</sup>:第一,非正式学习由学习者自我发起、自我调控、自我负责;第二,非正式学习是社会性的,非正式学习不像正式学习那样知识直接或间接地来源于教师,非正式学习的知识来源是多元化的,包括家人、朋友、同事、邻居、图书馆、电视、网络等大众媒体等等,是通过非教学性质的社会交往来获取的;第三,非正式学习形式多样;第四,非正式学习更强调协作,鼓励团队通过对话、反馈和问题解决等学习活动提高团队的集体智慧和绩效;第五,非正式学习可以有明确目的的,也可以是偶然性的。

二、非正式学习理论对创新型人才资源开发的作用

国家主席胡锦涛在2006年全国科学技术大

会上作了题为《坚持走中国特色自主创新之路,为建设创新型国家而奋斗》的发言,明确提出了建设创新型国家的目标,而创新型国家目标的实现,大批量创新型人才资源的开发是关键。创新型人才资源有区别于其他人才资源的显著特点,阎玉科、庞凤民(2004)认为,创新型人才具有以下特点<sup>[5]</sup>:第一,具有很强的创新性学习的习惯;第二,善于行动设计,具有敏锐的洞察力;第三,成就动机高,具有坚忍不拔的意志。第四,个性鲜明,有独到的思维方式。从创新型人才资源的这些特点可以看出在教室内完成的、以教师传授为主的正式学习无法完成人才资源开发的任务和目的,创新型人才资源的开发离不开非正式学习。

非正式学习对于创新型人才的开发具有无可替代的作用,并且这种作用正随着知识经济的到来和科技的日新月异而越来越明显。在这个时代,需要创新型人才去推动其快速发展。而创新型人才的开发则依赖于正式学习以外的非正式学习。非正式学习对创新型人才资源的作用可以参见图 1。

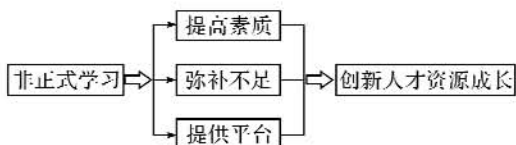


图1 非正式学习对创新型人才资源开发的作用

#### (一)非正式学习能提高创新型人才的素质

创新型人才需要独特的思考能力、严谨的工作作风、随时发现自己不足的习惯和挑战危险的勇气。创新是创新型人才的本质属性,要成为创新型人才就必须突破传统思维,就必须有为求真知、求新知而敢闯、敢试、敢冒风险的大无畏勇气,就必须具备有思维方式的前瞻性、独创性、灵活性等良好思维品质。创新型人才素质的特殊性决定了学习的特殊性<sup>[6]</sup>。正式学习由于学习时间、学习地点、学习目标的固定性、学习动机的被动性,导致传统的正式学习束缚了人才自主创新能力的发挥。非正式学习不同于正式学习,不受时间、地点的牵制,学习方式多元化、学习活动灵活化,这有利于打破专业、领域的界限,开拓眼界、拓宽知识领域,培养人才的创新意识、提高人才的创新能力。非正式学习倡导的是鼓励团队通过对话、反馈和问题解决等学习活动提高团队的集体智慧和绩效,很多创新性的思想和成果是在交流中思想碰撞的结果,而且个人在交流中会发现自己的不足,知道别人在取得创新性突破时所付出的一切。了解别人的优秀品质并随之对自己作一定的

修炼和改善,为创新性活动做好准备,也锻炼了创新型人才的必备素质。

#### (二)非正式学习弥补正式学习的不足

美国学者莱尔·斯潘塞和塞尼·斯潘塞在著作《工作素质:高绩效模型》中提出了著名的素质冰山模型,认为素质可以分为知识与技能、社会角色、自我形象、个性与动机等五个部分,水面下越深的部分就越不易被观察和测量,但对于绩效的影响就越大<sup>[7]</sup>。也就是说,对创新型人才资源绩效影响最大的不是创新型人才掌握的知识 and 技能,而是动机、个性、自我形象和社会角色等深层次的素质。正式学习可以增加知识和提高技能,而非正式学习对于培养这些创新性的深层次素质具有显著作用。非正式学习是一种自发式学习,学习的动机来自于内心,而不是外部压力,这将提高人力资源开发主体的主动性;非正式学习学习方式灵活,不受条条框框的约束,有利于培养创新型人才资源独特的思维方式和鲜明的个性;非正式学习受内在心理或外在情境触动而引发,是对外部情境的感悟和内心的体验,在非正式学习过程中形成了创新型人才的敏锐洞察力。



图2 素质冰山模型<sup>[8]</sup>

#### (三)非正式学习为创新型人才资源开发提供平台

平台,就是一种用来实现某种功能的体系,是自由发挥的空间。要培养大批量的创新型人才,充分发挥创新型人才进行人力资源开发的主动性、自觉性,改善创新型人才资源开发工作效果,提高创新型人才资源素质,就必须为创新型人才资源开发提供平台。正式学习中的平台统一管理、统一计划,受时间、地点的限制较多,一般随着正式学习的结束而结束,忽视天赋、优势的开发。而通过BBS、虚拟学习社区等途径的非正式学习则为创新型人才的开发提供了无拘束的平台。在这个平台上,创新型人才的思想得到展现、冲击、振荡、调整、实现。非正式学习平台由于具有自我发起、自我调控、自我负责的特征,倡导学习者是人

的氛围,更有利于强化创新意识、创新精神和创新能力。

### 三、基于非正式学习理论的创新型人才资源开发措施

#### (一)个人层面

个人应该学会应用最新的通讯工具、信息媒介来和世界取得同步的联系,通过在线或社区讨论的方式和别人进行最新的思想交流。学习成功人士的优秀品质,学习其不怕艰苦、勇于挑战、刻苦钻研的精神,找出自己的不足,并且适时改进。个人应在阅读、观察,行动学习等活动中通过感悟和内省获取新知;更应该在与人协作时,通过两人之间的交流、协作、教练等方式实现知识的获取。在工作场所形成的非正式群体中,群体成员一般具有共同的兴趣爱好、目标等,个人应在这里充分获得创新的养分。而在网络团体中,群内人员通过网络进行经常性、围绕一定话题进行交流。个人应充分利用这个方便的平台为自己的思想寻找展现的空间。

#### (二)企业层面

企业越来越成为创新的重要载体,应该为创新型人才的开发创造一定的条件和平台。

企业应该为员工们留出一定的时间,向员工提供聚集、休息以及闲聊的场所;鼓励跨部门之间的聚会与交流;在组织内外寻找各个业务领域的专家并公诸于众、以便遇到问题时知道去征询谁的意见;同时,组织也有必要帮助员工提升其学习技能——帮助他们去了解人的认知过程;帮助他们认识共享、协作、交流对于知识建构的重要性,鼓励他们反思。另外,组织需要有意识地去创造支持非正式学习的企业文化。

#### (三)政府层面

政府应该为创新型人才的开发、引进、发展扫除障碍,为创新型人才的培育创造有利的条件。首先,政府应该在加大对正规教育投入的同时,也集中对非正式学习场所的建设。比如为群众建设更好的图书馆、博物馆等,为非正式学习和居民的创新性思维提供良好的知识土壤。其次,政府应该出台相应的政策,减少人才流动的阻力。为创新型人才的流动、发展扫除不必要的障碍,比如相应的户籍政策和具有诱惑力的人才引进政策,都

能为当地吸引住更好、更多的创新型人才。另外,政府也应加大法律对创新型人才的知识成果的保护,通过一定的立法保护创新型人才的创新成果,鼓励他们作出更多的创新。最后,政府应出台相应的鼓励政策,鼓励创新型人才创造出更利于社会发展和经济进步的产品或思想。

#### 四、结 语

社会的发展需要创新型人才的努力,而创新型人才的培育需要一定的空间。研究表明,非正式学习在创新型人才的开发中发挥着不可或缺的作用,非正式学习通过锻炼人的创新品质、为创新提供良好的平台促进创新型人才的开发。与之相对应,个人、企业、政府都应该从自身的层面出发,通过一定的媒介或途径来为创新型人才的开发创造条件。个人应该发扬持续学习的精神,不断学习先进的知识和勇于挑战的精神。企业应为创新型人才创造利于创新思想迸发的氛围,通过精神激励和物质鼓励的方法来促进创新型人才的开发。政府则应发挥宏观调控的作用,通过法律途径为创新型人才的开发、流动、再开发创造一切可能的法律保障。只有通过各方的持续努力,我国才能以更快的速度发展本国经济、文化、社会。

#### 参考文献:

- [1] 理查德·斯旺森,埃尔伍德·霍尔顿.人力资源开发[M].北京:清华大学出版社,2008.
- [2] Sharan B. Merriam(ed.), The New Update on Adult Learning Theory: Informal and Incidental Learning [M]. San Francisco: Jossey-Boss, 2001: 27.
- [3] 曾李红,高志敏.非正式学习与偶发性学习初探——基于马席克与瓦特金斯的研究[J].成人教育,2006(3):5.
- [4] 陈琦,刘儒德.当代教育心理学[M].北京:北京师范大学出版社,2003:324.
- [5] 阎玉科,鹿凤民.论创新型人才特征及培养关键[J].江苏高教,2007(2):87.
- [6] 殷凤春.我国企业自主创新人才开发战略分析[J].武汉工程大学学报,2009(4):4-8.
- [7] 彭剑峰.人力资源管理概论[M].上海:复旦大学出版社,2003:205.
- [8] 彭剑峰,荆小娟.员工素质模型设计[M].北京:中国人民大学出版社,2003:13.

## Informal learning theory and innovative talented development

*CUI Xiang - min ,GUO Chun*

(Jiangsu University of Science and Technology, Zhenjiang 212003, China)

**Abstract:** Informal learning innovation and human resources is an important way to develop its innovative role in the development of human resources mainly including: to improve the quality of creative talent, to make up for lack of formal learning, providing the platform. Individuals, businesses, governments should be based on informal learning theory to improve the methods and enhancing the development of innovative human resources efficiency.

**Key words:** informal learning; innovative talent; development

本文编辑:吴晏佩



(上接第 3 页)

## The comprehensive assessment on the competitiveness index of Non-governmental hi-tech enterprises in Hubei province

*XIA Jian - feng ,LI Ming*

(School of Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China)

**Abstract:** This paper is aimed at the Competitiveness of Non governmental Hi tech Enterprises in Hubei province. The basic aim of this study is analyzing the current situations of the Competitiveness of Non-governmental Hi-tech Enterprises in Hubei province, and point out the major force in holding back from further promotion of the Competitiveness of Non-governmental Hi-tech Enterprises in Hubei province. At last, this paper clarify that the basic countermeasure of promoting the Competitiveness of Non governmental Hi-tech Enterprises in Hubei province from enhanced technical innovation, expanded financing channels and established the systems engineering for manpower .

**Key words:** Non-governmental hi-tech enterprises; comprehensive enterprise competitiveness index; comprehensive assessment; countermeasure

本文编辑:吴晏佩