

非正式学习

一、非正式学习情景描述

在北京师范大学现代教育技术研究所基础教育跨越式发展试验课题中，一年级语文教师 A 需要进行《比尾巴》一课的教学设计。她先通过搜索引擎，用“比尾巴”、“教学设计”、“教案”不同关键词组合查询，收集了一些资料。在这过程中，作为意外收获，她还发现了几个很有查考价值的语文教学主题网站。然后，她结合本班学生特点，初步设计了一份教学设计方案。她想找人帮她提意见，于是就用即时聊天工具 QQ，把方案传给课题组指导人员 B。随即两人就通过 QQ 对这份设计方案进行了初步讨论。此次交流，教师 A 感觉不仅《比尾巴》的教学设计方案有了更好的改进思路，同时课题指导人员 B 跟她交流时那种发现问题、解决问题的思考过程，对她启发也比较大。

以上类似情景，随时会发生在我们日常工作生活中，跟围绕专门课程内容有组织地进行学习过程的发生不同，这种学习的发生过程，不是围绕具体课程来进行组织和展开，这一类学习形式属于非正式学习。

二、非正式学习概念内涵

非正式学习主要指发生在学校正规教育课程（Formal education）、非正规教育课程（Non-formal education）教学之外一切的学习活动¹。

提供系统课程和对学习活动进行有计划组织，这一类学习活动都称之为正式学习。正式学习按照是否属于学校学历教育还把学习活动组织分为正规学习与非正规学习。正规与非正规之分，主要是根据是否依据学历教育课程体系来组织实施教学。正规学习是以正规课程为基础，正规教育课程主要是指学校教育体制组织提供的从学前教育到研究生教育高度体系化的课程。非正规学习是以非正规课程为基础，非正规教育课程主要是指发生在正规学校教育体制之外的有组织的课程或者培训计划，比如各种英语学习班、驾驶培训、计算机培训课程等。

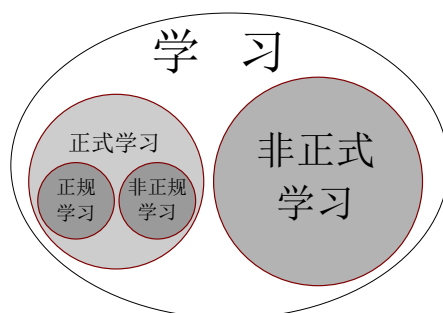


图 3-6 非正式学习与正式学习

1 THE FORMS OF INFORMAL LEARNING:TOWARDS A CONCEPTUALIZATION OF THE FIELD,
<http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/nall/res/19formsofinformal.pdf>

非正式学习与正式学习的区分,是以是否有系统的课程以及学习活动是否进行有计划的组织来进行区分,而不是以学习的地点或场所来进行区分。如学校的学历教育或参加相关有组织的培训,都属于正式学习范围。

《非正式学习:激发创新与提高绩效本质之路的再发现》(《Informal Learning: Rediscovering the Natural Pathways that Inspire Innovation and Performance》)一书作者 Joy Cross 用“公共汽车 vs.自驾车/自行车”²,对非正式学习的特点进行了隐喻。



图 3-7 非正式学习与正式学习的隐喻

非正式学习 (Informal Learning) 就好比使用自驾车或者自行车向目的地的方向前进。而交通工具公共汽车提供的服务,其特点有固定起止时间段、固定行程线路。使用自驾车或者自行车,其时间路线都可以根据个人需要来具体确定,可以灵活变化调整。概言之,乘坐公共汽车,人随车行 (You go where the bus goes), 使用自驾车或自行车,车随人行 (You go where you choose)。

非正式学习的发生,没有系统化教学活动组织,也没有系统化课程内容,但并不表示非正式学习发生是没有目的或没有明确意向。比如以上列举非正式学习情境描述中,教师 A 进行《比尾巴》教学设计,去网络上搜索参考已有的一些设计方案,这是有明确意向的非正式学习行为。当然,很多时候非正式学习发生具有偶发性,比如教师 A 在搜索过程中发现的个别学科教学好网站,这种学习的发生就具有偶发性特征;非正式学习有时还表现为润物细无声不知不觉,比如教师 A 与课题指导人员之间的讨论,更是具有生成性的学习发生过程,有些生成的结果当时就能够为学习者感觉到,比如对于设计方案如何改进的思路方法,而有些生成的结果在当时不一定就能够立即感受到。

非正式学习主要是从学习活动的计划与组织化程度不同的角度,对没有预定系统化课程、没有预定系统化的教学活动的、却可能随时发生的一类学习行为活动的总称。与以上学校体制的规范课程或者各种有组织的培训课程相比,非正式学习既无固定形式亦无固定课程规划内容。这里有一点需要明确指出,非正式学习是针对正规或非正规课程的系统化组织而言,而不是针对学校或培训机构而言。在学校或机构中,非正式学习同样存在。

三、非正式学习特征分析

非正式学习无处不在,生活中随时随地都能发生,当它融入人们的生活、自然的发生时是很有意义的。与非正式学习相关的概念有:隐性知识,元认知,社会性学习,学习能力,终身学习等。它具有如下基本特点:

首先,非正式学习是学习者自我发起、自我调控、自我负责的。正式学习是由教学或其

2 Joy Cross (01/2006), Informal Learning, <http://internettime.acrobat.com/informl>

他外界组织实施的，非正式学习是指学习者自我发起、自我负责、不依赖他人的学习，学习者是学习的主导和主体。威斯顿·丘吉尔曾说过一句话：“我随时准备投入学习，但是我不喜欢被教。”非正式学习是主动的、个性化的学习，学习者对自己的学习负全责，这一点不同于正式学习。打个比方，正式学习是“送”上门来的，而非正式学习是上门去“请”的。

其次，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，不像正式学习那样有相对固定的教师、场所、学习内容，非正式学习可以是员工之间的谈话，在知识库中搜索信息，观点的交流分享，使用帮助，观察同事或其他周围的人，在咖啡室聊天等。运用黑板、粉笔等传统媒体的学习方式和 E-learning 相结合，两者优势形成互补。非正式学习发生的场所可能是计算机旁，餐桌上，休息室里，走廊上，电子邮件里……

第四，非正式学习更强调协作：在努力创造一种自我发展和探究氛围的同时，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。因此，非正式学习更强调个体之间的协作性，更强调交流共享，共享文化是非正式学习的一大特征。

最后，非正式学习可以是有明确目的的也可以是偶然性的。有无目的性是另外一种学习形式划分的纬度，正式学习与非正式学习的学习结果都可能是预先期望的也都可能是偶然性的。有些非正式学习具有清晰的目标，如改进一个软件或学习使用一种新工具。多数时候非正式学习的目标并不是清晰明确的，如理解公司的文化、对新角色找到“感觉”等。

下表给出了正式学习与非正式的相关比较，从中我们可以更好的了解非正式学习的特点。

表 3-4: 非正式学习与正式学习的比较

	正式学习	非正式学习
时间	时间局限	时间弹性
场所	教室、讲堂	餐桌上、休息室里、办公室里等
主导	教师、评价、赏罚	学习者
过程	系统的，有组织的	自然发生的，融于工作、生活的
主体	个人为主	社会性

四、非正式学习典型形式

非正式学习可以发生在我们工作和生活的每一个角落，形式多样，从聊天到合作、从顾问到教练、从办公室到网络等随时随地都有可能发生。我们按照参与人数的多少将非正式学习的组织形式划分为以下几类：

个体内省：个人在工作、生活和娱乐中通过感悟和内省获取新知的过程，包括阅读（读书、读报、看文件、浏览网络信息等）、观察（观察同事，观察事物、环境等）、行动学习（注重反思活动）等。

双人协作：在工作或生活中，关系较为密切的两人之间的互动或相互影响，包括导师关系，顾问关系，交流（包括面对面和虚拟），闲谈，同伴互助，教练等。

实践团体：实践团体指工作场所中形成的非正式群体，他们无意间走到一起、形成、发展或解散。实践团体是开放性的，结构松散，没有或只有很少的规则，没有精确的形成和结束的日期。根据 Wenger（1998）的观点，实践团体是一种不同于工作组和团队的实体，是

非正式学习组织中最不正式的一种。实践团体的形成多源于共同的兴趣爱好、关注点、目标、技能等，形成的时机可能是在饮水机旁、餐桌上、下班时间等所有方便的时候，一起讨论他们感兴趣的话题，可能与工作有关也可能无关。

网络团体：现代通讯技术的发展使得交流能够跨越时空障碍而存在，从而诞生了网络团体。网络团体指通过网络进行经常性、围绕一定话题进行交流的群体。网络团体的成员可能是朋友、同事、同学或者陌生人，只要愿意交流即可。网络团体大小不一，可能是开放的也可能是封闭的，可能与工作非常相关也可能与工作完全无关。

网络团体与其他团体的一个区别就是其成员可以很容易的脱离这个团体。但网络团体并非虚幻，某种意义上说它比实践团体更显真实，它的每个成员都是发自内心的愿意留在这个团体，并愿意真诚的交流。网络团体在学习型组织里非常盛行，相对网络课程来说它具有更强的社会性，而且它能提供即时的信息、帮助、交流等。

非正式学习具体实施的形式是多样化的，不同的方式，有着不同的关注点和不同的效果，下面就几种典型形式具体阐述：

行动学习：“行动学习”的概念最早产生于欧洲，指通过小组成员的相互帮助，解决实践中的问题或完成某项任务的学习方式。行动学习小组成员间相互提供支持与鼓励，以发现好的行动方法或新的思考方式或角度。行动学习的重要特征是获得经验、解决问题、学习三者同时发生。目前，行动学习已不再限于小组行动，个人也可以开展行动学习，但需要行动者具有较好地总结、反思、领悟能力。

网络学习：网络学习包括通过网络查找信息、参加兴趣小组、写 BLOG、参与社区讨论、通过网络交流工具获取帮助等。根据自己的需要通过网络获取知识是非正式学习的重要内容之一。

实践指导：过去的指导通常发生在高级主管选择和推荐接班人的时候，这种合作关系中，信息传递多是单向的——自上而下，且这种关系通常会持续很多年。现在这种形式的指导依然存在，但是一种新的带着培训和人力资源痕迹的、更加民主的形式出现了，它存在于管理人员和普通员工之间，在这种形式的指导下，管理人员和没有经验的员工之间不是管理和监督的关系，而是双向交流、双方受益，管理人员能够了解到实际工作是如何开展的，他们的决定对员工产生怎样的影响，而员工则从它的指导者那里获得实践指导、忠告、经验，逐步领会公司的文化、对员工的要求等，更快的融入公司，更好的胜任工作。但是这种指导关系一般不会自发产生，需要培训人员的推动和支持。

伙伴互助：伙伴关系指员工之间的互助，包括指导、示范、口头教授等，如掌握不同技术的专业人员合作开发一项多媒体产品的时候，一些人对技术很熟，另一些人却可能一窍不通，但是讨论的时候可能不愿问一些看起来比较“愚蠢”的问题，这些问题就可以在与同事的交流中得到解答。随着数字鸿沟的出现，伙伴互助在组织里变得越来越重要，有些公司甚至将伙伴互助培养成公司的一种文化。伙伴互助有一个缺点就是可能会有一些错的或不好的内容得到传播，因此培训人员要注意随时检查、监督、纠正传播的内容。

协同工作：协作指在一定的激励机制下、共同完成某项任务的相关行为。协作有很多好处，通过协作员工更愿意并敢于承担挑战性的工作，且当进展变得非常艰难时能够继续坚持；协作让员工学会批判性思考，对工作和公司更多正面态度，通过成员间的互补互助学会如何将知识应用于实践中，并从实践中学到更多东西。培训人员要促进两种形式的协作：

真实情境下的协作。协作能产生互补效应，不同的人协作完成同一项任务时能够使自己的知识和技能得到提高。

虚拟协作。计算机网络和通讯技术的发展使得虚拟协作成为可能。虚拟协作指的是协作

者在空间上是分离的，以技术为中介进行协作，这种技术可能是简单的电子邮件，也可能是复杂的视频会议系统。

五、非正式学习应用策略

很多学校将大量经费花在正式的教师培训上，而忽略了非正式学习，这样的投资效益是低下的。正式学习是高投入低产出而非正式学习则是低投入高产出，如图 3-8 所示：

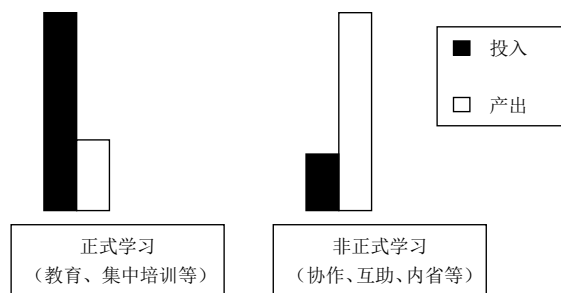


图 3-8：正式和非正式学习的投入产出比

那么如何开展非正式学习，组织在促进非正式学习的实施方面能做些什么呢？顾名思义，非正式学习看起来很不正式，很随便、自然的就发生了，但这并不意味着它是完全没有计划的，外界无法干预的，事实上，培训人员、人力资源部门在促进和支持非正式学习上是能够有所作为的，但此时培训人员的角色不再是“教师”而主要是激励、辅助、支持人员。

1. 创造促进非正式学习的氛围

非正式学习主要靠学习者的主动，良好的学习氛围对促进非正式学习的开展非常重要。创造促进非正式学习的氛围包括鼓励交谈、交流与合作；通过对学校发展方向和教师要求的描述，帮助教师树立自己学习和发展的目标；提供一定的学习资源（如工作助手、E-learning 课程、资源站点链接等），这些学习资源是紧密联系学习者的工作的，能够很方便的获得或主动提供给学习者；促进性的评价和激励机制；在组织内树立典型，推出榜样，起到示范和激励作用；促进知识媒体、社会性软件的使用等。

2. 搭建促进非正式学习的基础设施，优化非正式学习过程

非正式学习在组织内的具体实施过程还需要一定的客观支持，搭建促进非正式学习的基础设施非常重要，能够优化非正式学习的过程，促进非正式学习常规化、有效的开展。这些客观支持包括：为非正式学习做预算；提供指导、咨询人员和专家支持（建立指导小组），且这种支持是最好是 24 小时、无节假日的服务；提供聚会和学习的场所，建立书报室、电子阅览室、讨论室等；建立实用、高效、及时更新的 FAQ 和团体知识库及知识管理系统；提供跨部门的交流和聚会的机会；建立组织的 E-learning 系统；构建网上虚拟交流社区，促进交流和共享，如建立团体 BLOG 等。

3. 帮助教师提高学习能力

非正式学习的开展除了需要外部环境和条件外，更需要学习者自身具备一定的自主学习的能力，因此帮助教师掌握信息时代的学习方法。提高学习能力是一项不容忽视的工作，包括培养教师的自我依赖意识，而不是一味依赖外界；教授他们学习的方法、技能和策略，与具体生动的实例或个人相结合，并为这些元学习能力的培养提供锻炼和实践的机会；建立学习方法和经验分享机制；促进反思，鼓励教师写工作记录和总结，并鼓励在知识管理系统中

与大家共享；告诉员工哪些知识是最重要，向教师解释“know-who, know-how”知识框架，即关于如何解决问题的知识和建立良好的人际关系的知识。

4. 促进非正式学习与正式学习的整合

非正式学习虽然低投入高产出，但并不是说应将所有精力都放在非正式学习上，事实上，不应该也不能这样，在人力资源的事情上不能走极端，非正式学习具有很多不确定性、不可控性，正确的做法是不忽略非正式学习，给予其应有的重视，将非正式与正式学习有机整合。

人事部门应了解所在学校非正式学习的情况如何。观察学校里非正式学习的案例和轶事，注意那些受益于非正式学习的人。弄清楚非正式学习通常发生在什么地方，什么时间，怎样开始的，又是怎样发展的，用到什么技术；通常围绕什么话题，究竟是什么在教师之间转播，是否有错误或误解存在并传播。

如果教师们在网络社区里谈论客户问题或软件 bug 问题，可以考虑将这些问题渗透进正式课程里或知识管理系统内。

如果有教师在受到非正式学习的指导之后有明显进步，我们可以考虑将其建模做成培训课程。

培训师可以成为咨询或辅导人员，或是网络社区里的一员；饭桌上技术专家们传授的内容也可以纳入正式培训课程，而正规培训讲授内容也可以渗透在伙伴互助里。非正式学习与正式学习不是对立而是相互补充、互相促进的，实践中要根据具体情况灵活选用，要淡化非正式学习与正式学习的界限。