**2020年户外拓展理论课复习资料**

2000年世界卫生组织提出健康的10条标准

1. 有足够充沛的经历，能从容不迫地担负日常生活和工作的压力而不感到过分紧张。
2. 处世乐观，态度积极，乐于承担责任，事无巨细，不挑剔。
3. 善于休息，睡眠良好。
4. 应变能力强，能适应环境的各种变化。
5. 能够体育一般感冒和传染病。
6. 体重适中，身体匀称，站立时头、臂位置协调。
7. 眼睛明亮，反应敏锐，眼睑不发炎。
8. 牙齿整洁，无空洞，无痛感，牙龈色泽正常，无出血现象。
9. 头发有光泽，无头屑。
10. 肌肉丰满，皮肤富有弹性。

什么是亚健康

亚健康也称第三状态，是近年来由医学界提出的新概念。现代医学根据人的健康情况把健康人称为“第一种人”，把患病者称为“第二种人”，把处于健康与疾病之间的人称为“第三种人”，又称第三状态。第三状态是指机体虽无明确疾病，却呈现出活力降低、功能减退的一种生理状态，是一种暂时性的生理功能失调，会造成精神紧张综合征、疲劳综合征、疼痛综合征等。亚健康状态的主要表现有疲乏无力、焦虑不安、易激怒、情绪不稳定、适应能力差、失眠、胃口不佳、懒散、注意力不集中、理解判断能力差、社交障碍等。

影响大学生健康的因素

1. 生理因素：遗传因素、环境因素、饮食营养因素、生活方式因素、卫生保健设施因素、体育锻炼因素
2. 心里因素：生理因素、环境因素、主观因素

拓展训练起源于海上生存训练，现代应用于企业管理培训。

运动时三个供能系统的特点

1. 磷酸原系统：肌肉活动的直接能源是ATP，ATP水解为ADP，释放出能量供肌肉做功。磷酸肌酸（CP）是储存在肌肉细胞内的另一种高能磷化物，安静状态下肌肉中CP的含量约为ATP的3倍。剧烈运动时，当肌肉中ATP含量减少而ADP含量增加时，ATP/ADP的比值将变小
2. 乳酸能供能系统：当机体进行稍长时间（多于10秒）的大强度运动时，这时仅靠CP已不能满足机体对能量的需求，而此时供给机体的氧量也不能满足运动的实际需要。这种情况下的ATP的再合成主要依靠肌糖原的无氧酵解；由于糖酵解的产物是乳酸，所以将这一系统陈巍乳酸能系统。
3. 有氧氧化系统：在氧供应充足的条件下，机体利用糖和脂肪氧化分解成二氧化碳和水，同时释放出大量的能量来合成ATP，这一过程称为有氧供能系统。

团队组建的几个要素：目标，人员，定位，权限，计划

超量恢复

运动时，消耗过程占优势，由于能源无知的消耗大于恢复，所以运动时能源无知逐渐减少，肌肉和身体各系统的工作能力逐渐下降。运动停止后消耗过程减弱，恢复过程占优势，这时能源物质和各器官系统供能逐渐恢复到原来水平。体内能源物质的再生与合成进一步加强，运动时被消耗的物质不仅恢复到原来水平，而且自爱一段时间内超过原来的水平，此时机体的工作能力最强，随后又逐渐回到原来的水平，这就是超量恢复现象。

最大吸氧量与运动能力

最大吸氧量就是人体在运动时，呼吸系统和循环系统供能达到最大能力时每分钟能够吸入并被身体利用的氧的最大量。最大吸氧量是反映心肺适应的综合性指标，它直接反映个人的最大有氧代谢能力，常作为衡量氧运输系统整体供能的综合性指标。普通健康人最大吸氧量是每分钟2~3升，而经常运动的人可达4~5升，甚至可达6~7升。

最大吸氧量=1.488+0.038\*体重（公斤）-0.0049\*台阶负荷时第5分钟后心率（次/分钟）

本体运动知觉

本体运动知觉是运动者对自身个部分运动和位置变化的反映，包括：1动作感知觉，如躯干的弯曲、伸直、四肢的动作、头部的位置等；2运动形态感知觉，如直线、曲线、圆周运动等；3运动方向感知觉，如运动方向的向左、向右、向上、向下、向前、向后等；4运动时间和速度的感知觉，如时间的长短、运动的节奏、运动速度、加速或者减速等；5运动用力感知觉，如用力大小、阻力、重力等。

本体运动感知觉在体育运动中具有十分重要的意义，对自身运动的感知是完成身体运动的前提和基础。例如，做前滚翻，需要低头团身，初学时若抬头、展体就不能完成动作。

拓展训练相关的主要国际组织：外展训练国际组织(OBI),美国户外领队学校（NOLS），体验教育学会（ＡＥＥ），挑战课程技术协会（ＡＣＣＴ），原野教育协会（ＷＥＡ）。

体育锻炼的基本原则

1. 体育锻炼的FIT原则
2. 体育锻炼的超负荷原则
3. 体育锻炼的循序渐进原则
4. 体育锻炼的安全性原则
5. 运动强度的适时监控原则

靶心率

靶心率：指通过有氧运动提高人体心血管系统耐力的有效而且安全的运动心率范围。为了提高心血管系统的有氧耐力水平，运动时心率必须保持在靶心率的范围内。下列公式可以帮助你计算或检测运动时自己适宜的心率范围：

靶心率=最大心率\*60%~最大心率\*80%

成年人靶心率的上限为最大心率\*80%，青少年靶心率的上限为最大心率\*85%。

运动处方概念

运动处方是指医师针对个人的身体状况，采用处方的形式规定健身者锻炼的内容和运动量的方法。其特点是因人而异，对“症”下药。20世纪50年代，没过生理学家卡波维奇提出了运动处方的概念，1960年日本的猪饲道夫教授先用了运动处方术语，1969年世界卫生组使用了运动处方术语，在国际上得到确认。前西德Holl-mann研究所从1954年起对运动处方的理论和实践进行研究，制定出健康人、中老年人、运动员、肥胖病等各类运动处方，社会效果显著。

行为的特点

1. 人的行为具有目的性。
2. 人的行为受思维、情感、意志、气质、性格、能力等心理活动的调节。
3. 人的行为表现出较大的差异性。
4. 人的行为具有极大的可塑性。
5. 人的相同的行为可来自不同的刺激。
6. 相同的刺激会引起人的不同的行为。

运动中腹痛

1. 产生原因和临床表现

运动中腹痛多数在中长跑时发生。主要因准备活动不充分，开始时运动过于剧烈，或跑得过快，内脏器官供能尚未达到运动状态，致使脏腑功能失调，引起腹痛；也有的因运动前吃得过饱，饮水过多，以及腹部受凉，引起胃肠痉挛而出现腹痛；少数因运动时间过长或过于剧烈，使下腔静脉压力上升，引起血液回流受阻，或者因肝脾淤血，膈肌运动异常，致使两肋部胀痛而出现腹痛。

1. 处置和预防
2. 处置：如果没有器质性病变迹象，一般可采用减慢跑速、加深呼吸、按摩疼痛部位或弯腰跑等方法处理，疼痛常可减轻或消失。如疼痛仍不减轻，甚至加重，就应停止运动，并口服十滴水或溴丙胺太林（每次一片），或揉按内关、足三里】大肠俞等学位。如仍不见效，应到医院做进一步检查。
3. 预防：饭后1小时可进新运动，但要做好准备活动，运动符合要循序渐进，并注意呼吸节奏；夏季运动要适当补充盐分；对于各种慢性疾病引起的腹痛应就医检查，病愈之前，应在医生和体育教师知道下进行锻炼。

平衡膳食的概念

平衡膳食是指膳食中所含有的营养素数量充足、种类齐全、比例适当。平衡膳食由多种食物构成，它提供足够数量的热能和各种营养素，满足人体正常生理需要。要保持各种营养之间数量的平衡，以利于消化、吸收和利用。

奥林匹克主义

奥林匹克主义是将身心和精神呢方面的各种品质均衡地结合起来，并使之得到提高的一种人生哲学，它将体育运动与文化、教育融为一体。奥林匹克主义所建立的生活方式，是以奋斗中体验到的乐趣、优秀榜样的教育价值和对一般伦理原则的推崇为基础的。

根据以上表述，人们把奥林匹克主义的基本内容归纳为以下几个方面：

1. 奥林匹克主义的中心思想是人的和谐发展。
2. 体育东东是实现人的和谐发展的重要途径。
3. 体育运动必须与文化、教育相结合。
4. 生活方式的改善是人的和谐发展的关键。

拓展训练的特点：信赖关系的确立，目标设定，挑战/压力，高峰体验，幽默/愉快，问题解决。

拓展训练的项目：

1. 空中单杠的人员要求是至少10人。空中单杠是拓展训练空中项目。空中单杠的项目目标是：克服心理障碍；增强自我控制能力建立自信心，增强判断力；通过相互鼓励、相互保护的活动，亲身体验相互信任，相互负责的团队精神；学习换位思考。
2. 拓展训练天梯属于双人合作类项目。拓展训练空中断桥需要的器材是：10.5毫米保护绳1条；铁锁3把；全身安全衣1件、半身安全衣1件；D.安全帽1顶和手套1双
3. 水上缅甸桥、空中断桥属于个人心里挑战类项目。拓展训练水上缅甸桥对于人员没有具体要求。
4. 关于拓展训练攀岩的注意事项说法正确的是每个人穿好安全衣并系好安全带后，要经过本组安全员和教师检查后才能上器械；上器械时必须与保护者进行沟通，双方口令呼应后，再开始体验；第一保护者要严格按照规范动作及时收绳，若收绳慢则可要求体验者稍作等待；每5人操作后应检查主绳外皮是否有损坏。
5. 属于拓展训练团队配合类项目的是电网、解手链、风火轮 。
6. 属于拓展训练双人合作类项目的是水上双人钢索、“之”字梯。
7. 风火轮是拓展训练陆地项目。
8. 水上独木桥是拓展训练水上项目。

奥林匹克运动的宗旨

《奥林匹克宪章》以明确的语言表述了这一运动的宗旨：“通过没有任何歧视、具有奥林匹克精神——以友谊、团结和公平精神、互相了解——的体育活动来教育青年，从而为建立一个和平、美好的世界做出贡献。

国际奥林匹克运动的组织机构

1. 奥林匹克三大支柱：国际奥委会、国家奥委会和国际单项体育联合会。
2. 国际奥林匹克委员会：

国际奥林匹克委员会（International Olympic Committee-IOC）简称国际奥委会，是世界上影响最大的国际体育组织，是一个国际性的、非政府的、非营利的组织。国际奥委会于1981年9月17日得到瑞士联邦议会的承认，确认其为无限期存在的具有法人资格的协会。

国际奥委会是奥林匹克运动的最高权力机构。国际奥委会按照《奥林匹克宪章》领导奥林匹克运动，其具体任务是：促进体育运动和运动竞赛的协调、组织和发展；通过官方的或民间的主管组织和与当局合作，努力使体育运动为人类服务；保证奥林匹克运动会正常举行；反对危害奥林匹克运动的任何歧视；领导开展反对体育运动中使用兴奋剂的斗争，采取旨在防止奥运会在确保不破坏环境的条件下举行；支持其他致力于奥林匹克教育的机构。

1. 国际奥委会的组织机构：国际奥委会全体会议、执行委员和主席

北京2008奥运理念

2008年奥运会既是历史赋予我们的机遇，也是历史给与我们的挑战。绿色奥运、人文奥运、科技奥运三位一体的口号本身就是北京奥运会的最大特色和亮点。

1. 绿色奥运

这是奥林匹克运动发展的新潮流。北京提出绿色奥运的寓意包括：加快实施北京市的环保规划，促进城市的可持续发展，兴建奥林匹克公园，过大人均占有森林和绿地的面积，改善水体质量，唤起民众的而环保意识，提高城市的文明水平。

1. 人文奥运

突出“以人为本”的观念，倡导体育与文化、教育的有机结合。人文精神强调人的尊严、人的价值。2008年奥运会也应成为歌颂人、尊重人，一切以人为中心，塑造和谐、促进发展的人文舞台。人文奥运是人文精神与社会环境的结合。人文精神是社会环境的内化，社会环境是人文精神的外化，由人文奥运凸显出来的北京奥运特色，也应该由这两者淋漓尽致地展现。每种特定的文化传统都有其特定的人文精神，人文精神就体现在传统文化中。中国传统文化有其充满魅力的价值观念、人文观念、思维模式和行为模式，追求和谐的精神是中国传统文化的一个特色，也是北京奥运的特色之一。

1. 科技奥运

科技奥运是指在奥林匹克运动中广泛运用高科技手段。科技奥运首先呼唤科技产业的迅速发展，铜鼓乖哦巨霸奥运会带动相关技术和产品的升级换代；其次。奥运会将成为最新科技成果的展示场，如软件、积分、通讯手段的应用等；再次，奥运会将推动整个城市的现代化水平，促进电子、信息、环保、交通及旅游产业等对高科技的应用。科技奥运将在北京发展“知识经济”的过程中发挥重要作用。

贝尔宾团队角色理论

　剑桥产业培训研究部前主任[贝尔宾](http://baike.baidu.com/view/932662.htm" \t "_blank)博士和他的同事们经过多年在[澳洲](http://baike.baidu.com/view/76158.htm" \t "_blank)和英国的研究与实践，提出了著名的贝尔宾团队角色理论，即一支结构合理的团队应该由八种角色组成，后来修订为九种角色。贝尔宾团队角色理论是，高效的团队工作有赖于默契协作。团队成员必须清楚其他人所扮演的角色，了解如何相互弥补不足，发挥优势。成功的团队协作可以提高生产力，鼓舞士气，激励创新。利用个人的行为优势创造一个和谐的团队，可以极大地提升团队和个人绩效。没有完美的个人，但有完美的团队。这九种团队角色分别为：

1、执行者IMP（]Implementerb]）

　　A 典型特征：保守；顺从；务实可靠。

B 积极特性：有组织能力、实践经验；工作勤奋；有自我约束力

　　C 能容忍的弱点：缺乏灵活性；对没有把握的主意不感兴趣

　　D 在团队中的作用

　　1、把谈话与建议转换为实际步骤

　　2、考虑什么是行得通的，什么是行不通的

　　3、整理建议，使之与已经取得一致意见的计划和已有的系统相配合

2、协调者CO（Co-ordinator）

　　A 典型特征：沉着；自信；有控制局面的能力

　　B 积极特性：对各种有价值的意见不带偏见地兼容并蓄，看问题比较客观

　　C 能容忍的弱点：在智能以及创造力方面并非超常

　　D 在团队中的作用

　　1明确团队的目标和方向

　　2选择需要决策的问题，并明确它们的先后顺序

　　3帮助确定团队中的角色分工、责任和工作界限

　　4总结团队的感受和成就，综合团队的建议

3、鞭策者 SH（Shaper）

　　A 典型特征：思维敏捷；开朗；主动探索

　　B 积极特性：有干劲，随时准备向传统、低效率、自满自足挑战

　　C 能容忍的弱点：好激起争端，爱冲动，易急躁

　　D 在团队中的作用

　　1寻找和发现团队讨论中可能的方案

　　2使团队内的任务和目标成形

　　3推动团队达成一致意见，并朝向决策行动

4、智多星 PL（Planter）

　　A 典型特征:有个性；思想深刻；不拘一格

　　B 积极特性:才华横溢；富有想象力；智慧；知识面广

　　C 能容忍的弱点:高高在上；不重细节；不拘礼仪

　　D 在团队中的作用

　　1提供建议

　　2提出批评并有助于引出相反意见

　　3对已经形成的行动方案提出新的看法

5、外交家 RI（Resource Investigator）

　　A 典型特征:性格外向；热情；好奇；联系广泛；消息灵通

　　B 积极特性:有广泛联系人的能力；不断探索新的事物；勇于迎接新的挑战

　　C 能容忍的弱点:事过境迁，兴趣马上转移

　　D 在团队中的作用

　　1提出建议，并引入外部信息

　　2接触持有其他观点的个体或群体

　　3参加磋商性质的活动

6、审议员 ME（Monitor Evaluator）

　　A 典型特征:清醒；理智；谨慎

　　B 积极特性:判断力强；分辨力强；讲求实际

　　C 能容忍的弱点:缺乏鼓动和激发他人的能力；自己也不容易被别人鼓动和激发

　　D 在团队中的作用

　　1分析问题和情景

　　2对繁杂的材料予以简化，并澄清模糊不清的问题

　　3对他人的判断和作用做出评价

7、凝聚者 TW（Team Worker）

　　A 典型特征:擅长人际交往；温和；敏感

　　B 积极特性:有适应周围环境以及人的能力；能促进团队的合作

　　C 能容忍的弱点:在危急时刻往往优柔寡断

D 在团队中的作用

　　1给予他人支持，并帮助别人

　　2打破讨论中的沉默

　　3采取行动扭转或克服团队中的分歧

8、完成者 CF（Completer Finisherb）

　　A 典型特征:勤奋有序；认真；有紧迫感

　　B 积极特性:理想主义者；追求完美；持之以恒

　　C能容忍的弱点:常常拘泥于细节；容易焦虑；不洒脱

　　D 在团队中的作用

　　1强调任务的目标要求和活动日程表

　　2在方案中寻找并指出错误、遗漏和被忽视的内容

　　3刺激其他人参加活动，并促使团队成员产生时间紧迫的感觉

9、专业师 SP （Specialist）

　　A 典型特质:专心致意，主动自觉，全情投入。

　　B 积极特性:能够提供不易掌握的专门知识和技能。

　　C能容忍的弱点:只能在有限范围内作出贡献，沉迷于个人专门兴趣。

模型的局限性

　　尽管可以把贝尔宾团队角色和管理团队剖面放在一起进行比较，但我们必须意识到贝尔宾团队角色代表的是一种对任务和活动实施自我管理所表现出的个人行为特征，而非个性类型或思维类型。 尽管有各种测试帮助你确定理想团队角色，但这并不代表在实践中你不能够担当其他角色。

　　在大型项目中团队活动往往被归于团队工作流程。

　　贝尔宾自己亦坦言承认，如果团队构成中有一位塑造者和一批好好先生（Yes Man），这个团队的绩效往往较高，尤其是当众人对团队的期望值较高的时候。 在项目执行的实际过程中，团队活动是不断变化着的。

　　在实践中也许需要多于一位塑造者，为团队带入更多的主张和见解。

　　该模型没有将人际等级关系纳入考虑范畴。

　　团队中很可能存在互不喜欢、互不买帐的团队成员。 对于他们来说，很难和睦相处，协同工作。

应用

（一）角色齐全

　　唯有角色齐全，才能实现功能齐全。正如贝尔宾博士所说的那样，用我的理论不能断言某个群体一定会成功，但可以预测某个群体一定会失败。所以，一个成功的团队首先应该是实干家、信息者、协调者、监督者、推动者、凝聚者、创新者和完美主义者这八种角色的综合平衡。

（二）容人短处，用人所长

　　知人善任是每一个管理者都应具备的基本素质。管理者在组建团队时，应该充分认识到各个角色的基本特征，容人短处，用人所长。在实践中，真正成功的管理者，对下属人员的秉性特征的了解都是很透彻的，而且只有在此基础上组建的团队，才能真正实现气质结构上的优化，成为高绩效的团队。

（三）尊重差异，实现互补

　　对于一份给定的工作，完全合乎标准的理想人选几乎不存在——没有一个人能满足我们所有的要求。但是一个由个人组成的团队却可以做到完美无缺——它并非是单个人的简单罗列组合，而是在团队角色上亦即团队的气质结构上实现了互补。也正是这种在系统上的异质性、多样性，才使整个团队生机勃勃，充满活力。

（四）增强弹性，主动补位

　　从一般意义上而言，要组建一支成功的团队，必须在团队成员中形成集体决策、相互负责、民主管理、自我督导的氛围，这是团队区别于传统组织及一般群体的关键所在。除此之外，从团队角色理论的角度出发，还应特别注重培养团队成员的主动补位意识——即当一个团队在上述八种团队角色出现欠缺时，其成员应在条件许可的情况下，能够增强弹性，主动实现团队角色的转换，使团队的气质结构从整体上趋于合理，以便更好地达成团队共同的绩效目标。事实上，由于多数人在个性、禀赋上存在着双重、甚至多重性，也使这种团队角色的转换成为可能，这一点也是为我们测试结果及实践所证实了的。

团队建设

团队建设主要是通过自我管理的小组形式进行，每个小组由一组员工组成，负责一个完整工作过程或其中一部分工作。工作小组成员在一起工作以改进他们的操作或产品，计划和控制他们的工作并处理日常问题。他们甚至可以参与公司更广范围内的问题。团队建设应该是一个有效的沟通过程。在该过程中，参与者和推进者都会彼此增进信任、坦诚相对，愿意探索影响工作小组发挥出色作用的核心问题。

团队建设的5个统一

　　团队需做到五个统一：统一的目标、统一的思想、统一的规则、统一的行动、统一的声音。

统一的目标

　　目标是团队的前提，没有目标就称不上团队，因为先有了目标才会有团队。有了团队目标只是团队目标管理的第一步，更重要的是第二步统一团队的目标，就是要让团队的每个人都认同团队的目标，并为达成目标而努力的工作。

统一的思想

　　如果团队的思想不统一，你说东他说西，就像人在做思想斗争时会降低行动效率一样，团队思想不统一也会降低效率。

统一的规则

　　一个团队必须有它的规则，规则是告诉团队成员该做什么，不该做什么。不能做什么是团队行事的底线，如果没有设定底线，大家就会不断的突破底线，一个不断突破行为底线的组织是不能称其为团队的。

统一的行动

　　一个团队在行动的时候要相互的沟通与协调，让行动统一有序，使整个流程合理的衔接，每个细节都能环环紧扣。

统一的声音

　　团队在做出决策后声音一定要相同，不能开会不说，会后乱说，当面一套，背后一套。如果一个团队噪音太多会大大的降低团队的效率。在团队内部有观念的冲突是合理的，但在决定面前大家只能有一种声音。我培训过的一家美资企业做得非常好，他们的管理层推动大家在会上激烈的争吵，甚至可以和总经理争吵，但会上产生的决议大家都要严格的执行不能有任何不协调的声音。

团队建设的建议

　　第一：人才是团队最宝贵的资源。热忱投入、出色完成本职工作的人，是团队最宝贵的资源和资本。

　　第二：尊重人，为优秀的人才创造一个和谐，富有激情的工作环境，是上至老总下至部门主管一切工作的核心和重点.

　　第三：我们尊重每一个员工的个性，尊重员工的个人意愿，尊重员工的选择权力，所有的员工在人格上人人平等，在发展机会面前人人平等，为员工提供良好的工作环境，营造和谐的工作氛围，倡导简单真诚的人际关系.

　　第四：打造培养自己的管理团队，是公司人才理念的具体体现，持续培养专业的富有激情和创造力的队伍，让每一个员工都成长为全面发展，能独挡一面的综合性人才，是企业一项重要使命.

　　第五：我们倡导健康丰盛的人生，工作不仅仅是谋生的手段，工作本身应该能够给我们带来快乐和成就感，在工作之外我们鼓励所有的员工追求身心健康，追求家庭的和谐，追求个人生活的极大丰富.

　　第六：学习是一种生活方式.希望每一位员工，以空杯的心态，培养自己的学习能力，迅速提升自己各方面的工作技能和综合素质。我们鼓励各种形式的沟通，提倡信息共享，反对思想黑箱操作，反对任何形式的官僚主义.

成功团队的四大特征

凝聚力

　　成大业的孙中山、毛泽东，都有一个共同点，就是能将千百万人的心连在一起，这是十分独特的能力。我们跟随一个领导者，就是希望他能创造一个环境，结合众人的力量，营造一个未来！正是这种凝聚力，在创造着人类的历史。试想如果团队成员远离你，甚至因为你的言行让他们失望而放弃对事业的追求，你还会成功吗？

合作

　　大海是由无数的水滴组成的，每个人都是团队中的水滴。21世纪，个人敌不过团队。个人的成功是暂时的，而团队的成功才是永久的。直销团队的成功靠的是团队里的每位成员的配合与合作。如同打篮球，个人能力再强，没有队友的配合也无法取胜。打比赛时5个人就是一个团体，有人投球、有人抢篮板、有人战术犯规，其目的都是为了实现团队的目标。

组织无我

　　直销事业是团队的事业，集体的事业，个人的力量是有限的。成功靠团队共同推进，每个成员一定要明白，团队的利益、团队的目标重于个人的利益和目标。在团队中如果人人只想照顾自己的利益，这个组织一定会崩溃，团队没有了，个人的目标自然也实现不了。既然是团队行动，就应听从领导人的安排，任何事情就变得很容易，这叫组织无我。团队的目标就是靠这种组织无我的精神达成的。

士气

　　没有士气的团队，是缺乏吸引力、凝聚力、战斗力的，而士气旺盛的团队，无论在任何环境，遇到任何困难，都是无往而不胜的。刘邓大军挺进中原，狭路相逢勇者胜，就是最好的证明。就是这种士气，让不可能变成了可能，从此解放战争掀开了新的一页。直销团队应该是充满士气、昂首向前的团队。

团队与群体差别

团队和群体经常容易被混为一谈，但它们之间有根本性的区别，汇总为六点：  
　　(1)在领导方面。作为群体应该有明确的领导人；团队可能就不一样，尤其团队发展到成熟阶段，成员共享决策权。  
　　(2)目标方面。群体的目标必须跟组织保持一致，但团队中除了这点之外，还可以产生自己的目标。  
　　(3)协作方面。协作性是群体和团队最根本的差异，群体的协作性可能是中等程度的，有时成员还有些消极，有些对立；但团队中是一种齐心协力的气氛。  
　　(4)责任方面。群体的领导者要负很大责任，而团队中除了领导者要负责之外，每一个团队的成员也要负责，甚至要一起相互作用，共同负责。  
　　(5)技能方面。群体成员的技能可能是不同的，也可能是相同的，而团队成员的技能是相互补充的，把不同知识、技能和经验的人综合在一起，形成角色互补，从而达到整个团队的有效组合。  
　　(6)结果方面。群体的绩效是每一个个体的绩效相加之和，团队的结果或绩效是由大家共同合作完成的产品。

拓展训练特点  
1、综合活动性。拓展训练的所有项目都以体能活动为引导，引发出认知活动、情感活动、意志活动和交往活动，有明确的操作过程，要求学员全身心的投入。  
2、挑战极限。拓展训练的项目都具有一定的难度，表现在心理考验上，需要学员向自己的能力极限挑战，跨越"极限"。  
3、集体中的个性。拓展训练实行分组活动，强调集体合作。力图使每一名学员竭尽全力为集体争取荣誉，同时从集体中吸取巨大的力量和信心，在集体中显示个性。  
4、高峰体验。在克服困难，顺利完成课程要求以后，学员能够体会到发自内心的胜利感和自豪感，获得人生难得的高峰体验。  
5、自我教育。教员只是在课前把课程的内容、目的、要求以及tzpx\_syyj必要的安全注意事项向学员讲清楚，活动中一般不进行讲述，也不参与讨论，充分尊重学员的主体地位和主观能动性。即使在课后的总结中，教员只是点到为止，主要让学员自己来讲。达到了自我教育的目的。  
6、通过拓展训练，参训者在如下方面有显著的提高：认识自身潜能，增强自信心，改善自身形象；克服心理惰性，磨练战胜困难的毅力；启发想象力与创造力，提高解决问题的能力；认识群体的作用，增进对集体的参与意识与责任心；改善人际关系，学会关心，更为融洽地与群体合作；学习欣赏、关注和爱护大自然。

拓展训练的价值  
良好的团队精神和积极进取的人生态度，是现代人应有的基本素质，也是现代人人格特质的两大核心内涵。在现代社会，人类的智慧和技能只有在这种人格力量的驾驭下，才会迸发出耀眼的光芒，拓展训练应运而生。利用户外自然环境对人进行培养的户外训练方式起源于二战期间的海上生存训练，战后逐渐演变成一种面向现代社会的户外训练方式。

体验式学习

　　英文：Experiential Leaning

　　通过实践来认识周围事物，或者说，通过能使学习者完完全全地参与学习过程，使学习者真正成为课堂的主角。教师的作用不再是一味地单方面地传授知识，更重要的是利用那些可视 、可听、可感的教学媒体努力为学生做好体验开始前的准备工作，让学生产生一种渴望学习的冲动，自愿地全身心地投入学习过程，并积极接触语言、运用语言，在亲身体验过程中掌 握语言。生活中任何有刺激性的体验如在蹦极跳中，被倒挂在空中飞速腾跃时所拥有的惊心动魄的体验都是终生难忘的。同理，体验式学习也会语言学习者带来新的感觉、新 的刺激，从而加深学习者的记忆和理解。

　 大卫.科尔布（Kolb，1984）是的体验式学习模型是体验式学习理论的代表。科尔布认为学习不是内容的获得与传递，而是通过经验的转换从而创造知识的过程。他用学习循环模型来描述体验式学习。该模型包括四个步骤：（1）实际经历和体验--完全投入到当时当地的实际体验活动中；（2）观察和反思----从多个角度观察和思考实际体验活动和经历；（3）抽象概念和归纳的形成---通过观察与思考，抽象出合乎逻辑的概念和理论；（4）在新环境中测试新概念的含义---运用这些理论去作出决策和解决问题，并在实际工作中验证自己新形成的概念和理论。

　　科尔布：根据在以上模型中知识产生的位置不同，划分四种学习风格：

　　–发散思维风格：派生于具体体验和思考观察，适合于需要丰富想象力，对不同观点敏感的学习；

　　–同化思维风格：派生于观察思考和抽象概念化，适合于综合不同观点，形成解释框架的学习；

　　–聚合思维风格：派生于抽象概念化和积极试验，适合于理论指导实践的学习；

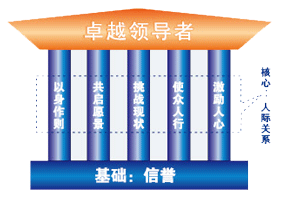
　　–协调者风格：派生于积极试验，适合于用法开展实践和学习。

　　为了更好地进行体验式学习，科尔布给出了在每个阶段中进行学习或教学所应采取的策略。

拓展历史起源

拓展起源于二战期间,大西洋上有很多船只由于受到攻击而沉没,大批船员落水,由于海水冰冷,又远离大陆,绝大多数的船员不幸牺牲了,但仍有极少数人在经历了长时间的磨难后得以生还。当人们在了解这些生还者的情况时,发现了一个令人惊讶的事实：这些生还下来的人并不都是强壮的小伙子。经过调查研究,专家们找到了答案：这些人之所以能活下来,关键在于有良好的心理素质。德国教育家库尔特汉恩提议,利用一些自然条件和人工设施,让那些年轻的海员做一些具有心理挑战的活动和项目,以训练和提高他们的心理素质。后其好友劳伦斯在1942年成立了一所阿德伯威海上训练学校,以年轻海员为训练对象。这是拓展训练最早的雏形。

领导力支柱



卓越领导行为

领导者的十个使命

体验项目

以身作则

1.       明确并沟通自己的理念

个人项目

主题：贯穿始终

2.       言行一致，为他人树立榜样

共启愿景

3.       展望未来，想象令人激动的各种可能

团队项目

4.       诉诸共同愿景，感召他人为共同的愿景奋斗

挑战现状

5.       通过追求变化、成长、发展、革新的道路来猎寻机会

团队及挑战项目

6.       进行实验和冒险，不断取得小小的成功，从错误中学习

使众人行

7.       通过强调共同目标和建立信任来促进合作

团队及挑战项目

8.       通过分享权利与自主权来增强他人的实力

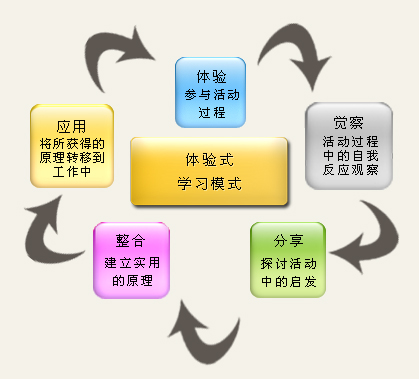
激励人心

9.       通过表彰个人的卓越表现来认可他人的贡献

团队及挑战项目

10.    通过创造一种集体主义精神来庆祝价值的实现和胜利

体验式学习圈



沟通：

沟通的功能

沟通的功能主要有四种：控制、激励、情绪表达和信息。

1、控制：沟通可以通过几种方式来控制员工的行为。比如，要遵守企业中的员工手册、政策法规，按照工作说明书工作等等。另外，非正式沟通也控制着行为。比如，在一个生产型的组织中有一个员工工作十分努力但是方法不对时，周围的人就会通过非正式的沟通控制该成员的行为。

2、激励：指明确告诉员工应该做什么；如何来做；当没有达成达到标准时应该如何改进工作，而这些过程都需要沟通来激发员工的动机。比如，销售团队在对具体目标的设置，实现目标过程以及对理想行为的强化都需要激励的沟通。

3、情绪表达：对很多员工来说，工作群体是主要的社交场所，他们会通过群体内的沟通来表达自己的失落感和满足感。因些，沟通提供了一种释放情感的情绪表达机制，并满足了员工的社会需要。比如：某一员工被老板骂了，他就会找要好的同事表达他不快的情绪。

4、信息：信息（作为知识、科技与经验的载体）的及时交流沟通，以日益成为许多企业获取经营管理成功的关键和决定因素。它通过传递资料为个体和群体提供了决策所需要的信息，使决策者能够确定并评估各种备选方案。

沟通过程模型：

信息 信息 信息 信息

信息源 编码 通道 解码 接受者

反 馈

拓展训练的特点：信赖关系的确立，目标设定，挑战/压力，高峰体验，幽默/愉快，问题解决。

拓展训练由四个部分组成：热身 个人挑战 团队熔炼 回顾总结。

拓展训练起源于海上生存训练，现代应用于企业管理培训。

团队组建的几个要素：目标，人员，定位，权限，计划

拓展训练相关的主要国际组织：外展训练国际组织(OBI),美国户外领队学校（NOLS），体验教育学会（ＡＥＥ），挑战课程技术协会（ＡＣＣＴ），原野教育协会（ＷＥＡ）。

PDCA理论：1、PDCA循环的概念：最早由美国质量管理专家戴明提出来，又称 “戴明环”。PDCA四个英文字母及其在PDCA循环中所代表的含义如下：  
 2、 P（Plan）--计划，确定方针和目标，确定活动计划；  
 3、 D（Do）--执行，实地去做，实现计划中的内容；  
 4、 C（Check）--检查，总结执行计划的结果，注意效果，找出问题；  
 5、 A（Action）--行动，对总结检查的结果进行处理，成功的经验加以肯定并适当推广、标准化；失败的教训加以总结，以免重现，未解决的问题放到下一个PDCA循环。  
 PDCA循环实际上是有效进行任何一项工作的合乎逻辑的工作程序。在质量管理中，PDCA循环得到了广泛的应用，并取得了很好的效果，因此有人称PDCA循环是质量管理的基本方法。之所以将其称之为PDCA循环，是因为这四个过程不是运行一次就完结，而是要周而复始地进行。一个循环完了，解决了一部分的问题，可能还有其它问题尚未解决，或者又出现了新的问题，再进行下一次循环

团队与群体差别：一群人被别人称为团队或自称为团队，也具有团队潜力，但就是在实际工作时根本不协作或根本没有集体责任感。许多高级管理团队就是如此，尽管他们的成员称其为团队，但他们只单纯地干自己的活，或仅与自己所在的部门联系，仅仅关心自己的责任。这只不过是名义上的团队，是伪团队。

潜在团队是介于工作群体和真正团队之间的群体。这样的群体已认识到有必要改善其表现，并确想有所行动。但由于缺乏明确的共同目标，也由于他们仍把工作重点放在个人责任上而没有形成协作的风气，因此阻碍了发展。如果有合适的领导和恰当的管理，它们能很快转变成真正的团队。

真正的团队是由较少的具有互补性技能的人组成的，他们为着同一个目的工作，有共同的目标，团队中的每个成员共同对团队所要达到的目的负责，也对团队采用的总的工作方法负责。他们在一起工作，他们创造出的东西比以工作群体为基础，或者各自为政创造出的东西多得多。

表现出众的团队是把团队潜力发挥到极致的团队。表现出众的团队的成员不仅对自己团队的成功负责，也关心其他人的成长和发展。这种团队经常能达到看起来不可能达到的目标。

目标管理：目标管理的应用非常广泛，很多人将它作业务种计划和控制的手段，还有人将它当成一种激励员工或评价绩效的工具。的确，目标管理是一种基本的管理技能，它通过划分组织目标与个人目标的方法，将许多关键的管理活动结合起来，实现全面、有效的管理。

　　目标管理的主要作法是：由组织中上级和下级管理人员一起制定共同的目标；同每一个人的应有成果相联系，规定他的主要职责范围；以这些规定为指导，评价一个部门或每一成员的贡献情况 。由于这种作法特别适合于对各级管理人员的管理，故被称为“管理中的管理”。目标管理的特点在于它既纠正了古典管理学派偏重以工作为中心、忽视人的一面，又纠正了行为科学学派偏重以人为中心，忽视同工作结合的一面，把工作和人的需要统一起来。它能使职工发现工作的兴趣和价值，在工作中实行自我控制，通过努力工和满足其自我实现的需要，组织的共同目标也因之实现。

　　目标管理应用最为广泛的是在企业管理领域。企业目标可分为战略性目标、策略性目标以及方案、任务等。一般来说，经营战略目标和高级策略目标由高级管理者制订；中级目标由中层管理者制订；初级目标由基层管理者制订；方案和任务由职工制订，并同每一个成员的应有成果相联系。自上而下的目标分解和自下而上的目标期望相结合，使经营计划的贯彻执行建立在职工的主动性、积极性的基础上，把企业职工吸引到企业经营活动中来。

　　目标管理可分为以下3个阶段：（1）制定目标。共有五个步骤：准备；由组织的高层以领导制定战略性目标；在各级管理阶层制定试探性的策略目标；各级管理人员提出各种建议，相互进行讨论并修改；就各项目标和评价标准达成协议。（2）实现目标。在一般监督下为实现目标乾地过程管理。这主要是职工的自我管理和自我控制，上级只对例外发生的重大问题进行指导和控制。（3）对成果进行检查和评价，即把实现的成果同原来制定的目标相比较。经过3个阶段的循环往复，不断提高管理工作的质量。

　　要使目标管理方法成功，还必须注意下述一些条件：（1）要由高层管理人员参加制定高级策略目标；（2）下级人员人积极参加目标的制定和实现过程；（3）情报资料要充分；（4）管理者对实现目标的手段要有相应的控制权力；（5）对实行目标管理而带来的风险应予以激励；（6）对职工要有信心。同时，在运用目标管理方法时，也要防止一些偏差出现，比如：不宜过份强调定量指标，忽视定性的内容，要根据多变的环境及时调整目标等。

Swot分析：  
是战略管理的一种最常用的分析方法。SWOT就是优势、劣势、机会、威胁(Strengths、Weaknesses、Opportunities和Threats)四个英语单词的字头，  
分析企业的内外部环境时，可以把它分为两项内容，也就是SWOT分析的前两个内容：一是企业有什么优势，二是企业有什么劣势。对企业外部环境我们也把它分成两项，也就是SWOT分析的后两个内容：一项是我们有什么机会，一项是外界对我们有什么威胁。

SWOT是一種分析手法

制定公司發展戰略

競爭對手分析

市場定位

個人生涯規劃