



刑事調查訓練的學習理論

目錄

撰寫本文的目的	1
第一部分： 不斷轉變的世界	1
第二部分： 透過培訓面對改變	2
第三部分： 刑事調查訓練	4
第四部分： 總結	8

撰寫本文的目的

本論文闡述警察學院因應警務挑戰而提供的刑事調查訓練的學習理念。此外，本文亦會探討一些學習理論，以及如何把這些理論應用於警隊的刑事調查訓練上。

以下為警察學院偵緝訓練科所提供的刑事調查訓練課程：

- (a) 基本調查課程；
- (b) 區特別職務隊課程；
- (c) 標準偵緝訓練課程；
- (d) 進階偵緝訓練課程；及
- (e) 高級偵緝訓練課程¹。

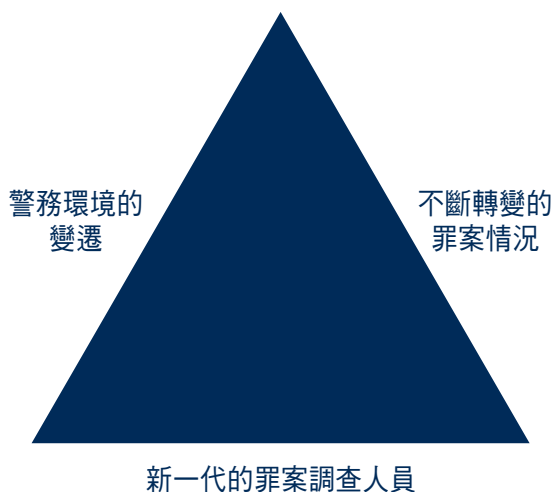
第一部分：不斷轉變的世界

警務環境的變遷

面對的挑戰

正如其他範疇的警務工作一樣，警隊專業才能需要因應環境及內部因素轉變而擴大。這些因素包括：警務環境的變遷、不斷轉變的罪案性質、新犯罪工具的出現，以及警隊人員組成的改變。種種的變更影響了警隊培訓政策和策略。

人類生活模式因科技及現代化通訊設備的普及而加速改變，警務工作環境亦在這數碼時代轉變不少。現時國際間的警務工作仍然受制於司法管轄範圍及執法機關之間的分界，然而，罪案卻已超越了國家及地理的界線。現代的犯罪者利用資訊及通訊科技聯繫世界各地的犯罪份子，而在許多情況下，他們在科技上的裝備猶勝於執法者。



圖一：刑事調查訓練面對的挑戰

在面對本土罪案全球化 ('glocal' crimes) 之餘，警務工作亦須正視互聯網和社交媒體興起所帶來的新挑戰。現今的警政管轄權受制於實際的地域，但在互聯網網絡空間，卻沒有任何國家能夠享有司法管轄權。此外，要跨越國界及不同的司法管轄區追查某些人士的身分亦相當困難。要解決這些問題，世界各地的警察組織必須互相協作。其中一個解決方法便是聯繫各地警察組織，以及連結相關及最新的資訊和知識來源。

¹是項課程現正籌辦中。

不斷轉變的罪案情況

新科技罪行、利用科技犯案的罪行及高科技滅罪方法的出現，改變了防止、調查和偵查罪案的傳統方法。在調查犯罪活動時，人員不單需要應用所學到的技巧，而且還需創新打擊罪行的方法。因此，在學習上，偵緝人員必須達到「分析、評鑑及創造」學習層次（認知範疇）[這三個學習層次載於 Anderson and Krathwohl (2001) 提出的布魯姆認知範疇 (Bloom's Taxonomy) 更新版本內]。

此外，由於罪案日趨複雜，科技罪行亦與日俱增，現代的偵緝人員必須實行終身學習，其中尤以自我主導的學習為主。這不單是因為培訓資源有限，而且亦因為罪案趨勢不斷轉變，而新的犯罪工具亦不斷出現。

新一代的罪案調查人員

警隊各刑事隊均由不同群組的人員組成，其中大多數的警員和督察級人員都是在八十年代及以後出生的「Y世代」。他們熟悉科技，追求工作上的成就，樂意承擔更大責任，亦自我主導學習²。由於刑事團隊成員來自不同世代，督導人員及其下屬可能擁有不同的價值觀。培訓有助增進團隊中不同世代人員間的協作。

在現今社會，偵緝人員必須具備更多的專業知識和專門技術。各

刑事隊必須增強本身的科技知識，或在團隊成員組合上作出彈性的安排，例如吸納一些具專業知識／專門技術的人員，成立具備交叉職能的團隊等。除與隊內的人員合作外，刑事隊人員還須與其他特別罪案調查單位、其他政府部門，以至各地的警察組織進行協作。

在協作方面，偵緝人員必須充分了解所需用作偵破罪案的資料。因此，新一代的罪案調查人員在罪案調查知識需求上，要不斷加大擴闊和進深的力度。

第二部分：透過培訓面對改變

培訓與學習的對比

就本論文而言，有必要區分「培訓」與「學習」兩個概念。「培訓」是機構為提升人員工作表現的正式訓練。正式訓練有明確的培訓目的，當中包括任何形式的有系統學習，例如課堂講授、有系統的遙距課程及電子課程等。

「學習」一詞的涵蓋面較廣，指透過各種不同方式，學習新知識和技術，或改善態度／行為。學習方式不僅限於在課室裏或在導師帶領下的有意識學習，也包括透過與環境進行互動而產生的無意識學習，例如在工作崗位上的學習、與社群互動上的學習，以及一些機構

提供的培訓及人員自己主導的學習等。

在提供培訓與鼓勵學習上，學院的培訓宗旨是不僅透過正式培訓提升警隊的才能，也推動人員終身學習。學院在培訓設計方面的指導原則是確保所有課程內容必須連續統一，不可重複。至於推動終身學習方面，基本的原則是提倡人員以學習為己任。

以才能為本的培訓

培訓必須配合行動的需要。世界因不斷改變而帶來新挑戰，加上公眾對警隊的期望日益提高，警務工作的範疇因而不斷擴大及延伸，警隊人員必須學習新的和更多元化的專業才能。

Boyatzis (1982) 指出，「才能」有助人員在工作崗位上發揮良好表現；這就是說，「才能」是增進個人和機構卓越表現的基石。

在警隊才能架構內，人員的才能可分為關鍵才能、職能上的才能和心理才能三大類，這才能架構適用於警員職級至警司職級的中層管理人員。

警隊培訓及發展計劃是根據此才能架構制定的。表一說明刑事偵緝人員所須具備的才能：

² 根據二零零八年進行的一項調查顯示，香港Y世代人士心目中的10項最大驅動力中，「晉升機會」和「學習及發展機會」分別高踞第二和第三位。(Marieke van Raaij (2008). "What makes Gen Y tick?" December 11th 2008; http://www.eu.gov.hk/english/cms/files/cms_20081211b_What_Makes_Gen_Y_Tick.pdf, accessed 2010-09-27.)

表一：刑事偵緝人員須具備的才能

關鍵才能 - 專業才能 - 領導才能 - 溝通能力 - 判斷能力 - 員工管理（督察級及警佐級人員） - 資源管理
職能上的才能 - 刑事調查技巧
心理才能 - 受害人心理 - 家庭暴力的處理 - 查問疑犯的心理技巧 - 處理精神病人及精神上無行為能力的人 - 增強證人的記憶 - 易受傷害罪案證人的處理 - 認識罪犯描繪及心理剖析 - 犯罪行為心理學

學院課程是根據偵緝人員的職業發展途徑來規劃，內容連續統一。課程內容循序漸進，從最基本的軍裝部刑事調查工作的培訓，連階到為高級管理職位人員而設的高級偵緝訓練課程。圖二展示各項有關課程。

連續統一模式的培訓可以避免訓練出現重複。由於上圖中各個職位的調查工作已予清晰界定，即使是一些基本的刑事調查技巧（例如錄影會面或出庭作供的技巧等）的訓練，不同的課程會著重於不同的層面。以錄影會面技巧為例，在基本調查課程中會作理論性的介紹，在區特別職務隊課程中會以實習工作坊形式進行研習，在標準偵緝訓練課程中會作為一種發展訓練，而在進階偵緝訓練課程中，則會進行更高層次的訓練。

培訓內容的連續統一性

一個以服務為本的警察組織應充分利用有限的公共資源，取得最大的公共價值。因此，培訓與發展計劃必須一方面控制開支，另一方面配合人員及行動上的培訓需要，培訓也必須在有需要時，能及時提供給人員。

為充分利用有限的培訓資源，以及確保人員能學習最新的知識，學院課堂的培訓採用連續統一的方式。也就是說，課程內容只針對當前的行動需要，而鑑於罪案情況不斷改變，學院亦為人員提供一些自學平台，讓其可以主動進行終身學習。

由於內容須具連續統一性，刑事調查訓練課程的目的均有所不同，詳情見表二：

人員以往在擔任偵緝工作前，所接受的培訓已涵蓋所有偵緝的技巧。然而，隨着數碼時代的來臨，犯罪活動已跨越國界藩籬，為初擔任刑事偵緝工作人員提供全面的偵緝知識／技巧訓練的傳統觀念已過時，這樣做法亦會消耗緊絀的政府資源。



圖二：內容連續統一的刑事調查訓練課程

表二：刑事調查訓練課程的培訓目的

基本調查課程 此課程的主要目的，是向擔任基本的非刑事罪行調查工作的軍裝人員提供基本的調查技巧訓練。
區特別職務隊課程 此課程的主要目的，是讓派駐或將會派駐區特別職務隊的人員認識販毒、色情活動及非法賭博活動的最新情況，以及打擊此等活動的實際應用技巧。
標準偵緝訓練課程 此課程的主要目的，是向獲考慮派往擔任分區／區刑事工作的軍裝人員提供基本的刑事調查技巧訓練。
進階偵緝訓練課程 此課程的主要目的，是向刑事偵緝人員提供進階刑事調查技巧訓練，使其有能力勝任區、總區或總部刑事單位調查人員的工作。
高級偵緝訓練課程（在籌辦中） 此課程的主要目的，是為高級刑事單位主管提供相關訓練，以增強其管理嚴重及複雜罪案調查工作所須具備的專業知識。

系統中的同儕指導計劃（同儕指導網），便設有諮詢平台，讓人員就重要的警務問題（例如罪案、公共秩序、家庭暴力及虐待兒童等）諮詢具實戰經驗的同儕。除了「專家搜尋」的作用外，同儕指導計劃還會舉辦一些分享會，例如在二零一零年便舉辦了一個處理家庭暴力的知識分享茶座，向人員介紹相關的政策和程序的最新情況。

警隊工作表現管理制度是一個監察及推動人員學習的機制。督導人員會根據受管核人員的工作表現差距、行動需要、期望及培訓機會，與他一起訂定及實行個人發展計劃。在切實可行的情況下，職位調派會跟人員的學歷聯繫一起，以鼓勵人員進行學習，以及將其所學到的新知識和技巧應用於工作崗位上。

學習是個人的責任

在這數碼時代，學習必須由個人主導。從機構主導轉變為人員自行主導的學習模式能否取得成功，取決於許多因素，例如機構文化、人員思維、各級推動及承擔、當前工作需要的配合、課堂外學習途徑，以及正式培訓的配合 (Chartered Institute of Personnel and Development, 2005)。

在推動人員主導學習的過程中，學院致力提倡學習是自我發展及打開機會之門的一個途徑。學院強調，學習基本上是一種個人責任，因此，若計劃透過兼讀課程學習新的特定工作才能，人員必須利用自己工餘的時間，而學院則或會向他們提供有限度的財政資助。

學院會以不同形式為各人員的學習提供支援，包括在學習資訊網上提供學習資料和電子學習套件，以退還學費形式為督察級及初級警務人員提供財政資助，以及為中高層管理人員推出管理人員發展計劃等。

學院遵循公開和公平的原則分配訓練名額。例如往海外接受訓練及觀摩交流的計劃，便是公開讓各級人員申請參加。刑事調查方面，警隊會贊助選定的刑事偵緝人員參加一些海外課程，例如曼谷國際執法學院所舉辦的罪案現場偵查及複雜財富調查課程，以及倫敦警務處刑事學院所舉辦的國家高級偵緝人員發展課程等。

學院為人員提供的自學支援配合行動需要。舉例來說，知識管理

第三部分：刑事調查訓練

培訓目標

發展新刑事調查訓練之前，學院會進行培訓需要分析。此舉有助決定所需培訓的目標、範圍、深淺程度及內容所涵蓋的層面。培訓需要分析會透過多種方法收集意見，例如問卷調查、重點小組討論、訪問相關人士（包括準學員、其直屬上司、偵緝管理人員等），同時也會觀察人員工作方式和表現及審閱有關文件。

總結刑事調查人員的培訓需要分析，培訓目標一般包括：

(一) 幫助人員掌握刑事調查所需

- 的各項才能，即有關知識、態度、技能和經驗；
- (二) 讓人員學習實用技能，以創新思維妥善應付總部、總區、區或分區的刑事個案；
- (三) 培養人員主動學習的技能；以及
- (四) 啟導學員聯繫資訊來源，包括電子資料庫及刑事調查專家等，藉此緊貼複雜多變、一日千里的知識發展。

總括而言，學員接受刑事調查訓練，不僅須學習當中的內容，懂得如何將之應用及了解背後理念，也須知道從何人及何處取得刑事調查方面的資料，以及如何自我主導個人進修。

相關培訓理論研究

為了就刑事調查訓練建立有效的培訓模式，學院已進行理論研究，並將多種培訓理論融入其課程設計之中。下文會簡述刑事調查訓練所依據的若干培訓理論。

成人教育法(成人學習)

關於成人學習，Knowles (1975, 1984, 1990) 提出以下多項原則：

- (一) 成人在學習上會自我主導，承擔自學的責任；
- (二) 成人在學習上會受自身的經歷(包括錯誤)及知識影響；

- (三) 成人學習以處理問題為主；以及
- (四) 如課題有立竿見影的效用，成人研習成效會更大。

團隊為本的學習模式

團隊為本的學習模式在上世紀七十年代後期，由 Larry Michaelsen 於奧克拉荷馬大學所研創。這方法摒棄傳統上由教師主導的課堂模式，改為採用團隊共同參與的學習模式³。Michaelsen (2002) 認為：

- (一) 學習團隊的成員不應隨意更換，並須來自不同背景；
- (二) 每位成員須承擔備課的責任。同時，亦應一同為團隊表現作出貢獻；
- (三) 團隊習作須有助推動個人學習和團隊發展；以及
- (四) 負責促導的人員須經常提供意見，並即時作出回應。

問題為本的學習模式

問題為本的學習模式源自上世紀六十年代加拿大麥瑪斯達大學醫學院。當時醫科生學習診斷病人，須以假設與演繹推理，結合瞬息萬變不同範疇的專門科學及醫學知識，故此有需要革新學習模式 (Savery and Duffy 1995, Savery 2006)。問題為本的學習模式須具備下列各項要素：

- (一) 學員在學習上的擁有感；
- (二) 自由研究；
- (三) 真實案例；

- (四) 才能為本的學習；以及
- (五) 教師促導和檢討。

連結主義

連結主義由 George Siemens (2004, 2006) 率先倡議，被視為數碼時代的學習理論，主張學習是一種雜亂無章的活動。該理論認為學習的過程是在建構專門網絡。專門網絡指外間網絡及內在網絡。外間網絡是指他人、機構、圖書館、網站等信息及知識資源。內在網絡則是個人的精神思維。知識的創造，以至個人學習的產生，是源自這些複雜多變的網絡的內部組合，這些組合持續不斷改變及互動。基於上述原因，知識總是處於變動不定的狀態，知識的保鮮期限可以很短。Siemens 認為，知識的真實性是「非常短暫 可能維持一季，但絕非永恆」。

學習網絡故此可視為一個架構，學員透過外間網絡更新、學習、體驗、創造和連接新知識，並利用內在精神思維的網絡架構，連繫和理解事物 (Siemens, 2006)。

連結主義認為，學習與知識的環境是一個多元並存、民主開放的環境。有關網絡及其生態必須「多元化，持續演進、適應及與外來變化互動」。因此，學習其實存在於「不明顯、連續統一、或模糊的領域中」(Siemens, 2006)。

³ 教學中心：《團隊為本的學習模式：大班及小班教學的有效教學設定》http://10.50.251.21:8080/0b1d355b6a2d/comfort-file/5195_be46_98cd00ce_c9fc_11df_93a7_0019b9e8e768/Intro%20to%20Team-Based%20Learning.pdf, accessed 2010-09-27

能夠保持聯繫，便可確保在有需要時取得最新、合適和合乎實際需要的知識。按照連結主義的模式，當個人進行高層次的思考、推理和運作時，網絡在認知能力上扮演重要角色 (Siemens, 2006, 2006a)。

學院的刑事調查訓練

學院刑事調查訓練的模式，具有以下多個特點：適用性（學習內容）、團隊主導和協作（調查技巧培訓）、以具體和真實問題為主（學習教材）、教官促導和學員反思（學習方式）、自我主導（學習技巧培訓）、保持聯繫和維持關係網絡（持續專業進修）。

適用性

為使學習更有意義和更適用於工作上，刑事調查訓練的內容須配合刑偵人員的特定工作要求。

除了相關法例等通用知識外，刑事調查訓練還涵蓋特定罪案和特別的調查技巧。此外，當中也加入心理才能和個人效能等不同範疇的訓練，使其對人員本身更具意義，並可促進全人發展。

團隊主導和協作

在基本調查課程、區特別職務課程、標準偵緝訓練課程和進階偵緝訓練課程的課堂上，學員分成若干學習小組，其分組方式參照

Michaelsen 提出的團隊為本學習模式並加以調整。舉例來說：

- (一) 學習小組無論在組織架構、職責、成員數目和職級上，與真實的調查隊相同。學員一方面須與組內其他成員協作，另一方面亦必須能獨當一面；
- (二) 每個組員均須為課堂內外的實習訓練和專題項目負責；
- (三) 習作的設計旨在強化學員的個人調查技巧，並培養團隊凝聚力；以及
- (四) 教官會一直擔當促導者的角色，在訓練過程中持續予以啟導，並提出意見。

以具體真實的問題為主

調查訓練所採用的案例，都是從刑偵人員日常在總部、總區、區或分區遇到的各類案件中挑選出來的。至於案件類別，則視乎培訓需要而定，可以是盜竊、失蹤人士等性質較輕的個案，也可以是強姦、商業詐騙、搶劫等較複雜的案件。所有選用的案例均有其特定的培訓目標，用以訓練偵緝工作所需的才能。

在解決問題的過程中，學員須自行領悟箇中意義，並掌握有關知識。他們可自由研究，也可嘗試運用不同的調查方法和偵查途徑。處理各個案例時，學員須利用手上的資料，學習所需技能例如分析罪案現場、探究線索從而偵破案件，以及向法庭呈交可接受的證據。

此外，實習訓練會安排在戰術訓練大樓進行，學員因此可在模擬罪案現場與環境互動。此舉不僅

能增加學習趣味和真實性，也提供案件的處理空間，讓學員在模擬環境下考究調查技巧的實戰成效 (Jonassen, 1999)。

教官促導和學員反思

學員各具不同的警務工作背景，刑事調查方面的經驗亦截然不同。故此，學員的個人學習是建基於其本身現有的警務知識。

教官在訓練過程中輔導人員學習，並持續觀察小組學習情況。他們會引發學員的思考，但不會主宰或訂出學習程序 (Savery and Duffy, 1995 and Savery, 2006)。

有關訓練亦鼓勵學員積極反思學習情況，例如他們在小組內擔當的角色、用以破案的方法、所作決定包括背後的理念等。教官檢討學員的學習，亦有助推動學員自我評審學習過程和學習成效 (Savery and Duffy, 1995 and Savery, 2006)。

自我主導學習

正統課堂培訓並非刑事調查訓練唯一的學習方法。事實上，早在在開課前，學員便已獲派課前學習的材料，當中包括警隊命令及手冊所載的刑事調查命令和程序。

在課程進行期間，學員有機會自行研究自選的罪案課題或其他社會議題，藉以提升其學習／研究技巧。他們並透過辯論／討論／發表研究結果，明確勾劃及分析背後

的問題和提出可行方案。學員在這過程中，須負起「策劃、實行和評估學習過程」的絕對責任 (Brockett and Hiemstra, 1991)。

此外，訓練課程亦鼓勵學員秉持終身學習的精神，培養「承擔學習責任的意欲」(Brockett and Hiemstra, 1991)。

信息聯繫與關係網絡

刑事訓練課程在各學習階段之間通常安排一系列專家講座和探訪。這些活動讓學員有機會認識及連繫重要關係網絡，例如罪案專家、法證專家、檢控人員、信用卡騙案的調查人員以至前線偵緝管理人員。鑑於現今罪案相當複雜，不能期望各刑事隊人員具備一切查案所需的專門知識，故必須與各方專家合作。關係網絡建立是從課堂開始，讓學員得知在調查上可尋求哪些罪案專家協助及向他們提出哪些問題。

通過警隊的刑事系統和學習資訊網，學員亦得以連繫信息資源。學習資訊網載有關於刑事調查的電子學習套件，警隊知識管理系統也存放不少警務工作中有用的材料。

培訓方法

採用哪種培訓方法，須考慮許多不同的因素。麻省理工學院的培訓網站認為，選擇培訓方法須取決以下各項訓練設計因素：具明確目標的學習、培訓目標、內容、課程

長短、設計需要、受訓學員、無形因素、評估程序，以及所需的必要資源。學院在選擇刑事調查訓練的方法上，會考慮培訓目標、學員經驗，以及培訓方法能否啟發學員自我主導學習。

為配合上述種種因素，課堂採用的培訓方法包括著重理論的教學模式、實習訓練和按個人進度自學。透過課堂教授提供的綱領，學員可將所學知識和技巧轉化為工作上的技能，以助應付不同的處境。實習訓練則可增進罪案理解能力，而按個人進度自學則旨在加強自行進修的能力和資源管理。

此外，上述培訓方法有部分更可鍛鍊特定的才能。舉例來說，根據德國培訓機構 Internationale Weiterbildung (2003) 的說法，課堂教授有助發展技術才能；個案分

析及研究對於提升個人工作方法上的才能 (即解決問題的能力) 相當有用；角色扮演則可幫助人員掌握社交才能 (團隊主導和互助合作)。

學院的刑事調查訓練把不同的培訓方法結合起來，原因是多樣化和形式豐富的學習，可促進教學成效 (Internationale Weiterbildung, 2003)。然而，訓練課程不同，培訓重點也會不同。舉例來說，基礎調查課程的學員，主要是擔任非刑事的職務，因此著重理論的教學模式，例如導師解說和課堂講授所佔的比重較大。反觀標準偵緝訓練課程，培訓對象是準刑偵人員，故需要提供更多實習機會。

下文表三扼述刑事調查訓練所採用的培訓方法。

表三：刑事調查訓練的培訓方法

課堂教授

- (a) 導師教授：導師一般會在學員完成實用習作後，作正式講解，讓他們得以清楚理解刑事調查的技巧和程序，並明瞭如何解決案件特有的問題。
- (b) 嘉賓講課：邀請罪案專家包括法證事務專家、專門警察單位、其他政府專家如政府化驗師及政府律師等，就專門課題演講，讓學員認識最新的刑事調查方法和技術。

實習訓練

- (a) 個案研究：安排班內學員討論已完結的個案，目的是幫助學員了解破案技巧，以及認識刑事調查過程中常犯的錯誤，從而知所趨避。
- (b) 實地練習：強調以活動為主的學習方式。透過實地練習，讓學員在模擬學習環境中應用所學技能，或藉此機會鍛鍊解決問題的技巧。導師在檢討期間，亦會鼓勵學員反思所學及整個學習過程。

按個人進度自我主導學習

- (a) 電子學習：學員在課程開始前、進行期間或完結後，會進行電子學習。
- (b) 研究：研究不僅加深學員對特定罪案的了解，更使他們得以累積研究經驗和掌握相關技能。

第四部分：總結

現今數碼世界瞬息萬變，社會對於機構及個人的才能，要求愈來愈高，往日沿用的正統訓練未必能妥為配合。有鑑於此，學院遂改變以傳統課堂培訓為主的方式，把課堂培訓與輔導自學兩者加以結合。再者，今日的罪案面貌隨着科技日新月異而時有改變，我們必須令人員懂得如何自學，並鼓勵他們與其他罪案調查人員保持聯繫／建立關係網絡。此舉正好與教授特定破案技巧的方式相輔相成。

由此可見，要評估學習成效，除了須考慮學員學到多少相關知識／技巧外，也應顧及他們是否保持觸覺敏銳，與信息及知識來源保持連繫，在有需要時能及時掌握有用資料。

警察學院相信，正式訓練仍然是不可或缺的，以便保證人員質素和進行審計，以及就警隊專業才能提供可作審計的資料。

.....

參考書目／資料

- Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (Eds) (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Addison Wesley Longman.
- Barrows, H. S. & Tamblyn, R. M. (1980). *Problem-based learning: An approach to medical education*. New York: Springer.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. John Wiley.
- Brockett, R. G. and Hiemstra, R. (1991). "A conceptual framework for understanding self-direction in adult learning" in *Self-Direction in Adult Learning: Perspectives on Theory, Research, and Practice*. London and New York: Routledge. Reproduced in the informal education archives: http://www.infed.org/archives/e-texts/hiemstra_self_direction.htm, accessed 2010-09-29.
- Centre for Teaching. "Team-based Learning (TBL): Effective Teaching in Large and Small Class Settings", http://10.50.251.21:8080/0b1d355b6a2d/comfort-file/5195_be46_98cd00ce_c9fc_11df_93a7_0019b9e8e768/Intro%20to%20Team-Based%20Learning.pdf, accessed 2010-09-27.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2005). "Change Agenda", April 2005, <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/52AF1484-AA29-4325-8964-0A7A1AEE0B8B/0/train2lrn0405.pdf>, accessed 2010-10-27.
- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH, Capacity Building International Germany (2003). "Competency-based Training: Compilation of seminar subject matter: Training-the-Trainers". *Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung Nr 1*, http://star-www.inwent.org/starweb/inwent/docs/Lehrbrief_01_engl.pdf, accessed 2010-10-27.
- Jonassen, D. H. (1999). Designing constructivist learning environments. In C. M. Reigeluth (Ed.), *Instructional design theories and models: A new paradigm of instructional theory, Volume II*, 215-239. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Knowles, Malcolm (1975). *Self-Directed Learning*. Chicago: Follet.
- Knowles, Malcolm (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, Malcolm (1990). *The Adult Learner: A Neglected Species (4th Ed)*. Houston: Gulf Publishing Company, Book Division.
- Massachusetts Institute of Technology, Training and Development, <http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/lifetime.html>, accessed 2010-10-20.
- Michaelsen, Larry, A B Knight and L D Fint (Eds)(2002). *Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups*. Praeger Publishers.
- van Raaij, Marieke (2008). "What makes Gen Y tick?" 11 December 2008, http://www.eu.gov.hk/english/cmpps/files/cmpps_20081211b_What_Makes_Gen_Y_Tick.pdf, accessed 2010-09-27.
- Savery, John R. and Thomas M Duffy (1995). "Problem Based Learning: An instructional model and its constructivist framework" in *Educational Technology*, 35, 31-38. Also in B. Wilson (Ed) *Constructivist Learning Environments: Case Studies in Instructional Design*, 1995, 135-150, http://crlt.indiana.edu/publications/duffy_publ6.pdf, accessed 2010-09-27.
- Savery, John R. (2006). "Overview of Problem-based Learning: Definitions and Distinctions" in *The Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*, Vol 1, No. 1 Spring 2006, <http://www.ijpbl.org/>, accessed 2010-09-27.
- Siemens, George (2004). "Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age" 12 December 2004, <http://www.elearnpace.org/Articles/connectivism.htm>, accessed 2010-09-28.
- Siemens, George (2006). "Connectivism: Learning and Knowledge Today" in *Global Summit 2006: Technology Connected Futures*, http://dSPACE.edna.edu.au/dSPACE/bitstream/2150/34771/1/gs2006_siemens.pdf, accessed 2010-09-28.
- Siemens, George (2006a). "Knowing Knowledge", http://10.50.251.21:8080/0b1d355b6a2d/comfort-file/4725_c916_2ec863c2_cad2_11df_beaf_0019b9e8e768/KnowingKnowledge_LowRes.pdf, accessed 2010-09-28.
- "Team-based Learning: An Alternative to Lecture-based Learning", http://www.regis.edu/content/rhpharm/pdf/Learning_With_TBL.pdf, accessed 2010-09-27.