

<<培训师>>

图书基本信息

书名：<<培训师>>

13位ISBN编号：9787504560575

10位ISBN编号：750456057X

出版时间：2007-4

出版时间：中国劳动

作者：本社

页数：264

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<培训师>>

前言

职业资格证书制度的推行,对广大劳动者系统地学习相关职业的知识和技能,提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义,也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。

随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展,特别是加入世界贸易组织以后,各种新兴职业不断涌现,传统职业的知识和技术也愈来愈多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容

。为适应新形势的发展,优化劳动力素质,上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试,推出了1+X的鉴定考核细目和题库。

1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库,X是为适应上海市经济发展的需要,对职业标准和题库进行的提升,包括增加了职业标准未覆盖的职业,也包括对传统职业的知识 and 技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式,得到了国家劳动和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要,劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写,教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能,较好地体现了科学性、先进性与超前性。

聘请编写1+X鉴定考核细目的专家,以及相关行业的专家参与教材的编审工作,保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色,按等级、分模块单元的编写模式,使学员通过学习与培训,不仅能够有助于通过鉴定考核,而且能够有针对性地系统学习,真正掌握本职业的实用技术与操作技能,从而实现我会做什么,而不只是我懂什么。

本教材虽结合上海市对职业标准的提升而开发,适用于上海市职业培训和职业资格鉴定考核,同时,也可为全国其他省市开展新职业、新技术职业培训和鉴定考核提供借鉴或参考。

新教材的编写是一项探索性工作,由于时间紧迫,不足之处在所难免,欢迎各使用单位及个人对教材提出宝贵意见和建议,以便教材修订时补充更正。

<<培训师>>

内容概要

本书由劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心依据上海1+X职业技能鉴定考核细目——培训师（管理师）（国家职业资格二级）组织编写。

本教材在编写中根据本职业的工作特点，从掌握实用操作技能，以能力培养为根本出发点，采用模块化的编写方式。

全书分为五个单元，主要内容包括：培训原理、培训行政管理、培训项目管理、培训课程开发及培训课程主持等。

每一单元后的单元测试题包括简答题与案例分析两种题型，用于检验和巩固所学知识 with 技能。

本教材可作为培训师（管理师）（国家职业资格二级）职业培训与鉴定考核教材，也可供高等院校相关专业学生，以及相关从业人员参加培训师（管理师）岗位培训、就业培训使用。

书籍目录

第1单元 培训原理 1.1 培训概述 1.1.1 培训的概念和特点 1.1.2 培训和其他概念的关系 1.1.3 培训的重要性 1.1.4 培训的常见误区 1.1.5 培训与组织战略之间的关系 1.2 培训管理师的专业发展 1.2.1 培训管理师的角色 1.2.2 培训管理师的职责 1.2.3 培训管理师的能力素质要求 1.2.4 培训管理师的职业生涯发展 1.3 培训文化 1.3.1 培训文化的三阶段 1.3.2 培训文化与组织各层面 1.3.3 学习型组织的培训文化 1.4 培训的心理学基础 1.4.1 学习的脑生理基础 1.4.2 学习心理学对培训的启示 1.4.3 成人学习原理及其应用 1.5 培训的其他理论基础 1.5.1 人力资本理论及其应用 1.5.2 人力资源管理理论及其应用 1.5.3 终身学习理论及其应用 单元小结 单元测试题 单元测试题参考答案第2单元 培训行政管理 2.1 培训体系的建立 2.1.1 有效培训体系的原则 2.1.2 培训体系的分类 2.1.3 创建企业培训体系 2.2 培训制度的建立 2.2.1 培训制度建立的原则 2.2.2 基础的培训制度 2.2.3 培训制度的制定 2.2.4 企业培训合同的制定 2.3 企业培训资源的管理 2.3.1 外部培训资源管理 2.3.2 内部培训讲师队伍建设 2.3.3 培训经费预算管理 2.3.4 培训信息化管理 2.4 培训计划的制订 2.4.1 制订培训计划的五大要点 2.4.2 制订培训计划的程序 2.4.3 编制培训计划书 2.5 现代远程多媒体培训系统 2.5.1 现代远程多媒体教育的发展 2.5.2 电子化培训与学习体系及其维护 单元小结 单元测试题 单元测试题参考答案第3单元 培训项目管理 3.1 培训需求分析 3.1.1 培训需求的含义和特点 3.1.2 培训需求分析的意义 3.1.3 培训需求分析的四个阶段 3.1.4 培训需求分析的参与对象 3.1.5 培训需求分析的流程 3.1.6 从三大层次进行培训需求分析 3.1.7 培训需求分析的方法 3.1.8 培训需求调研报告的编写 3.2 培训项目开发 3.2.1 培训开发和实施的模式 3.2.2 编写培训项目计划 3.3 培训实施的控制与跟进 3.3.1 培训实施前的准备 3.3.2 培训实施的控制 3.3.3 培训实施的跟进 3.4 培训评估 3.4.1 培训评估概述 3.4.2 反应层次评估(一级) 3.4.3 学习层次评估(二级) 3.4.4 行为层次评估(三级) 3.4.5 绩效层次评估(四级) 3.4.6 撰写培训评估报告 单元小结 单元测试题 单元测试题参考答案第4单元 培训课程开发 4.1 课程开发的程序 4.1.1 课程开发的基本原理 4.1.2 课程开发资料的收集 4.1.3 课程内容的选编原则和方法 4.1.4 课程开发的具体步骤 4.2 培训教学计划的设计 4.2.1 课程简介的编写 4.2.2 课程大纲与课程时间表的编写 4.2.3 培训师手册和学员手册的编制 4.2.4 PPT的制作 4.3 技能类培训课程的开发 4.3.1 基于能力本位的DACUM模式 4.3.2 情境化教学、模块化教学设计 单元小结 单元测试题 单元测试题参考答案第5单元 培训课程主持 5.1 培训师的专业形象和表达 5.1.1 培训师的仪态仪表 5.1.2 培训师的语言表达 5.2 培训方法和技巧 5.2.1 常用的培训方法 5.2.2 互动性较强的培训方法 5.2.3 创新思维的培训方法 5.3 培训师的主持技巧 5.3.1 培训课程的破冰技巧 5.3.2 培训课程的互动技巧 5.3.3 提升课堂活力的技巧 5.3.4 培训课程的结尾 单元小结 单元测试题 单元测试题参考答案

章节摘录

迄今为止，许多因素使人们对传统管理培训模式的可行性提出了质疑。

“什么是培训模式”是业界长期争论不休的一个焦点话题，概括起来有四种观点： 培训形式论：认为采用的培训形式即为培训模式，如离职培训、在职培训、半脱产培训等。

培训流程论：认为培训模式是培训管理的运作程序，如第一步先确定培训需求，第二步制订培训计划。

学员本位论：认为培训模式是由学员的接受情况、培训意愿的强烈程度和培训与工作的相关程度来决定的，如学员低意愿—低能力—高工作相关为一种模式，高意愿~高能力—低工作相关为另一种模式等。

培训方法论：认为培训中采用的具体教授方法即为培训模式，如课堂讲授式模式、角色扮演模式等。

本节从众多的培训模式中挑选出系统性培训模式、ISO10015培训模式和学习型组织模式作为讨论的主要模式。

1.系统性培训模式 (1) 系统性培训模式的定义。

就培训在组织中所起的作用而言，最为重要、最为普遍的模式当数系统培训模式。

系统培训的定义是：通过一系列符合逻辑的步骤，有计划地实施的培训。

在实践中，步骤的多少和具体细节会有差异，但通常包括以下几个方面： 1) 制定培训政策。

2) 确定培训需求。

3) 制订培训目标与计划。

4) 实施培训计划。

5) 对计划的实施进行评估、审核。

(2) 系统性培训模式的历史发展。

在美国，这一方法来自于美国陆军针对教学体系设计所从事的工作。

这类模式可分为五个阶段：分析培训需求、设计培训课程、制定培训课程、实施培训和评价培训。

<<培训师>>

编辑推荐

《培训师(管理师)》可作为培训师(管理师)(国家职业资格二级)职业培训与鉴定考核教材,也可供高等院校相关专业学生,以及相关从业人员参加培训师(管理师)岗位培训、就业培训使用。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>