

<<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

图书基本信息

书名：<<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

13位ISBN编号：9787504577764

10位ISBN编号：7504577766

出版时间：2009-3

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：上海市职业培训研究发展中心 组织编写

页数：155

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>

## <<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

### 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,上海市人力资源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,得到了国家人力资源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,人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展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。

## <<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

### 内容概要

本辅导练习由人力资源和社会保障部教材办公室、上海市职业培训研究发展中心依据上海1+X培训师（国家职业资格二级）职业技能鉴定细目组织编写，是《1+X职业技术·职业资格培训教材——培训师（管理师）》《1+X职业技术·职业资格培训教材——培训师（讲师）》（以下简称《教材》）的配套用书，为读者学习《教材》核心内容，检验所学知识与技能提供有益的帮助。

本辅导练习按单元进行编写，其中前5个单元与《教材》中的各单元相对应，提供有针对性的辅导练习题，并配有答案。

第6单元为口试训练，介绍了培训师（国家职业资格二级）鉴定考核中口试的规则及评分标准，并提供相应的口试辅导练习题，便于读者提高口试技能。

为方便读者熟悉培训师（国家职业资格二级）的鉴定考核形式，本辅导练习最后设置了职业技能鉴定考试简介，并提供知识考核模拟试卷、技能考核模拟试卷及其答案，以便读者对自己学习、掌握知识和技能的情况有一个正确的认识。

本辅导练习可作为培训师（国家职业资格二级）职业技能培训与鉴定考核辅导用书，也可供高等院校相关专业师生参考使用，以及本职业从业人员培训使用。

<<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

书籍目录

第1单元 培训原理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第2单元 培训行政管理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第3单元 培训项目管理 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第4单元 培训课程开发 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第5单元 培训课程主持 一、学习要求 二、职业鉴定考核要点 三、单元测试题 四、单元测试题答案第6单元 口试训练 一、学习要求 二、口试规则及评价标准 三、职业实践经历提问样例 四、案例分析或策划设计题 五、案例分析或策划设计题答案培训师（国家职业资格二级）职业技能鉴定考试简介 知识考核模拟试卷 知识考核模拟试卷答案 技能考核模拟试卷（笔试） 技能考核模拟试卷答案（笔试） 技能考核模拟试卷（口试） 技能考核模拟试卷答案（口试）

## <<培训师职业技能鉴定辅导练习>>

### 章节摘录

3. Intel与三星的新员工培训 Intel的新员工培训基本上不涉及技术方面的内容,在开始的课程中可能会告诉员工薪金的情况、Intel公司的基本情况,这个过程有一个星期,是封闭式培训,也叫新员工整体培训。

培训的课程包括Intel的成立过程,整个公司的架构,亚太区、中国内地的架构,很大部分是讲Intel的文化,5天课程可能有2天在讲Intel的文化,详细介绍Intel的方向是什么,战略是什么。

Intel还给员工安排了一个执行层和员工的对话,称为New Hire Forum, Intel从亚太区派来两个副总裁级别的人来中国跟新员工见面对话。

一般会在新员工在Intel工作6~9个月后,这些高级副总裁来回答他们一些问题。

Intel管理新员工的经理还会从公司拿到一套资料,这套资料里非常明确地告诉经理每个月教新员工干什么事情, Intel要求经理对新员工是一对一的指导,第一次经理和新员工一对一交流的内容是什么,第二次培训内容是什么,都写得很清楚。

经理对新员工每个人的情况都有记录,保证每个新员工得到相同的对待。

培训是每个管人经理主要的内容,在经理行为的评估里,30%看他们在管理员工方面的表现。

每个公司的经理位置毕竟有限,不是每个员工都能做到经理,也不是做经理才有晋升机会。

如果没有做经理的兴趣,可以通过技能培训去发展自己。

一个员工认定了以后的发展方向是什么样,也可以去上课程,培训和工作是相关的,发展是与未来职业发展相关的。

Intel从来不拿培训当奖励员工的方式,培训是根据工作的要求来进行,不能够因为他们工作好,就送他们去美国培训一个星期。

Intel在新员工培训方面有明确的预算,而其他培训基本上是根据需要进行,没有明确的预算。

而“奉行人才第一原则”的韩国三星集团,始终坚信企业的成败在于员工的素质。

1957年,三星集团成为韩国第一个通过公开考试甄选人才的企业。

三星继之设立了自己的培训中心,人员一旦被录入,就会对其投入大量的资本进行培训,这成为韩国企业的首例,一时被业界人士传为美谈。

公司严格执行员工须经过训练后才能上岗的原则,员工每隔数月或在企业投入新产品生产前,都要重新培训,更新知识提高技能。

它的培养方法之一是购买先进的教育设备,面向上至董事长下到门卫的所有员工。

通过不断的进修,培养出大批适应新的竞争状况的优秀人才。

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>