

<<做培训2>>

图书基本信息

书名：<<做培训2>>

13位ISBN编号：9787509204344

10位ISBN编号：7509204348

出版时间：2008-12

出版时间：中国市场出版社

作者：莱斯利·雷

页数：228

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>

## &lt;&lt;做培训2&gt;&gt;

## 前言

活动，无论是经验性还是实用性的学习活动，都是当今许多训练计划的重要组成部分，当然也有例外。

它们给学习者提供机会，使他们由消极被动的学习，变成积极主动的学习。

对于那些性格内向、不善交际的成员来说，它们将极大地激发成员的活动热情。

不论是直接的培训课程，还是自学，活动的运用同样发挥着举足轻重的作用，将活动与学习内容相结合，就可以改变过去被动的学习，并实现积极主动的学习。

自从一位著名哲学家提出下面这种观点之后，学习性活动就一直在占据着重要的地位：我听了，我忘了；我看到，我理解；我去做，我牢记。

毕竟，学习不是单纯地对规则、概念、技巧和方法的死记硬背。

而是能够将所学内容灵活运用到实际工作中去。

我们一定要牢记学习性的活动不等于学习，它只是主动学习的一部分，而且它们必须与多种技巧相结合才能发挥效果，这些技巧主要包括摘要、观察、反馈，等等。

一般来说，活动表现为学习过程。

当然，经验性学习活动与其他的技能一样也有自己的弊端和约束条件。

如果培训项目中活动或游戏的内容太多，这就像培训日程中包括太多的说教内容，可能被人称作学生课堂上课。

如果活动被当作一个均衡的教学计划中的一部分来使用的话，就会增加学习机会并能提高学习效率。

它们可以使有限的学习时间得到充分的利用，同时更能增加学习的趣味性，这比单纯地坐着听讲座更有实际意义。

通过我的观察和实践，我发现自本书第一版问世以后，对活动的运用发生了许多变化，主要表现为：(a)在培训和发展过程中对活动的运用增加；(b)帮助培训者和活动提供商设计活动内容的资料增多。

在我看来，对于前者应该值得赞扬，因为大量适应性强的活动将有助于说明、支持和巩固某一学科的学习内容。

另外，多数学习者认为活动内容非常有趣，而且广泛的研究也证明了这种观点，即学习加乐趣才会产生真正持久的学习效果。

至于所涉及的第二次改动，培训者和作者对一系列活动的想象力似乎是没有尽头的。

人们不得不承认这正如制造笑话一样，很少是其真正的最初想法。

但是在其基本想法上的变异却是永无休止的。

只要对原有活动稍微进行加工，就可产生另外一种不同的活动。

这种活动形式的迅速增加也引起了一些问题。

在本书第一版，附录部分列举了3089种活动。

在写作这一版时，据统计有6477种活动，分别选自163种不同的资料。

尽管如此，这个惊人的数字也是不全面的，因为它并没有包括所有美国的活动形式，尤其是法伊弗提出的活动形式，并且介绍最新活动形式的图书还在频频出现。

随着一些活动出版者对CD-ROMS和因特网等信息工具的应用，寻找合适的活动将更加简便易行，人们对活动的了解也越来越多，尽管如此，实践者仍然在选择活动形式时面临困难。

第14章是本版中新增加的一章，它综合了选择活动的基本方法和对高技术活动内容的实用价值的评价。

我希望这本书能鼓励你充分运用不同的活动形式，或者使你更广泛地去运用它。

并且，我相信这些建议会很容易达到这些效果。

当然，这需要花费大量的时间去选择计划、适宜的活动形式和内容。

但我确信如果你采用了这种学习方法，肯定会取得有效的学习效果。

本书的目的非常简单，主要是为实践者提供建议——不管你是培训者、指导者、活动提供商、培训主管、教师还是管理者，只要你对学习过程充满兴趣或者乐于参与的话，它都可以给你提供各种各

## <<做培训2>>

样的有效活动，指导你怎样尽可能地有效利用它们。

许多活动虽然形式不同，但开展活动的方法却有许多相通之处。

前6章将对此进行详细介绍。

后面几章将为大家介绍几种特殊类型的活动。

一般通用的方法主要是对小组和一对一活动的内容进行观察、总结，同时还要提供活动的反馈信息，此外还有计划和设计活动以及活动前最基本的活动摘要。

第2部分介绍了各种不同形式的活动。

各章都包括对活动的说明、成员和时间安排、计划和设计以及用法，而且用法主要包括摘要、观察和总结，此外还有可能出现的问题和预防措施以及变化，等等。

当然，不同形式的活动也包含相同的方法，这将在前几章中谈到，并且根据活动的类型，还将介绍相关的变异形式。

除此之外，还列有相互参照条目，以便在活动规则不清楚的情况下，随时查看。

最后，许多实践者在应用性活动中常会退却(包括教育界人士)，这可能是因为活动内容太复杂，或参与者本身不喜欢(如年长的管理者认为这是幼稚的游戏)，再有就是失败有时会挫伤学习者、培训者的学习热情。

但我的经验与此恰恰相反，我认为大部分活动都非常容易操作(如果你发现一个活动很复杂，就寻找其他的活动，还有很多活动可供你选择)。

成年人只不过是年龄稍大的儿童，如果他们知道能从活动中学到有实用价值的知识的话，没有人会反对去做游戏的。

当然活动也会遭遇失败，但如果处理得当。

学习者从中学到的知识会丝毫不亚于活动取得成功后从中学到的知识。

## <<做培训2>>

### 内容概要

本书是一本关于介绍“员工培训和拓展训练中的方法和技巧”方面的专著，主要是为实践者提供建议——不管你是培训者、指导者、活动提供商、培训主管、教师还是管理者，只要你对学习过程充满兴趣或者乐于参与的话，它都可以给你提供各种各样的有效活动，指导你怎样尽可能地有效利用它们。

成年人只不过是年龄稍大的儿童，如果他们知道能从活动中学到有实用价值的知识的话，没有人会反对去做游戏的。

当然活动也会遭遇失败，但如果处理得当，学习者从中学到的知识会丝毫不亚于活动取得成功后从中学到的知识……本书正是为这些成年人而出版，是一本关于介绍“员工培训和拓展训练中的方法和技巧”方面的专著。

## &lt;&lt;做培训2&gt;&gt;

## 书籍目录

A 培训中的一般活动方法 1. 经验学习法 经验学习 霍尼/芒福德式优先选择学习 自主选择学习 阶段 应用学习 学习周期 混合会议 2. 进行活动的初步反应 计划 选择课堂活动 准备活动 培训者的决定 3. 对小组活动的观察 观察策略 观察方法 交互式行为观察 简单的发言计分 指导成员相互作用图 4. 行为或活动分析 行为分析 一对一活动的行为分析 个人观察 5. 一对一活动的观察 听 影响“听”的因素 非语言交流 选择观察方法 6. 活动总结 选择总结方式 由学习者进行有效总结 总结活动的结束

B 培训中的特殊活动方法 7. 介绍性、缓和气氛型、激励型和破坏型活动以及小组讨论 介绍性活动 缓和气氛型活动 激励型活动 小组讨论 8. 问答以及小组讨论 问答 小组讨论 以讨论为主要内容的摘要 9. 有组织的小组活动 说明 10. 案例分析和模拟活动 案例分析 文件格和文件栏活动 模拟活动 11. 一对一交互作用式活动 说明 反馈的基本原则 三人组合法： 活动后总结会议的指导原则 变换形式 监控 12. 经验性交互作用式学习和活动 为什么利用经验性活动和方法 何时使用经验性活动和方法 交互作用式学习项目的模式 资料箱 行为分析反馈 其他经验性和交互作用模式 13. 混杂性活动及其结束方式 信任训练 确认活动 每日总结 间歇性总结 学习项目结束时的总结 结束 培训项目的后期工作 14. 活动的选择 选择开展活动的阶段 技术发展 互联网活动 下一步要做什么

## &lt;&lt;做培训2&gt;&gt;

## 章节摘录

2, 进行活动的初步反应 选择课堂活动 一旦决定利用课堂活动, 接下来的当务之急就是尽早选择最合适、与学习内容关系最密切的活动类型。

如果已存在的学习项目中包括合适的课堂活动。

那么我们采用它的话就不会遇到什么问题。

学习项目的目的就是为了满足培训的目的和学习者的需要, 如果它符合这些要求, 就可以继续使用。但是尽管这样。

成功的学习项目有时也要适当作出改变, 因为随后的学习者可能会从原来的学习者那里获得有关信息。

内部集中活动 对于包含课堂活动的培训项目来说, 它们经常受到的谴责就是活动内容缺乏实用性。

并且不符合学习者的工作环境。

经验表明, 课堂活动带来的学习效果越好, 活动就越容易被人们接受。

如果它以实际工作环境为基础或者就在真正的工作环境下进行活动, 那么它就可以使学习者的弱点得到弥补。

内部集中活动应注意的方面就在于, 这些活动必须不断地进行总结, 以保证这些活动能符合时代需求。

随着时间的推移, 活动的方针和方法需要作出改变。

如果这些变化不考虑进去的话, 活动的可信度就会降低。

长期使用的培训项目以及新的培训者尤其要注意这一点。

外部可用活动 有时候, 内部集中活动要么不适用, 要么与学习内容毫不相关。

这时, 需要采用新的课堂活动的培训者必须另求他法。

新的课堂活动必须包含所有以发展、巩固或测试为目的的知识点。

在通常情况下, 一个以工作为基础的活动, 虽然表面上与学习内容密切相关, 但事实上并不包括你所需要的学习点。

<<做培训2>>

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>