

<<培训者的培训>>

图书基本信息

书名：<<培训者的培训>>

13位ISBN编号：9787512900295

10位ISBN编号：7512900295

出版时间：2011-1

出版时间：中国劳动出版社

作者：周文霞 编

页数：312

字数：330000

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>

<<培训者的培训>>

内容概要

本书以实用性为导向，全书分为四大部分，第一部分公共组织培训开发导论，概括介绍了公共组织的本质及其人力资源的特点，公共组织培训开发的特点、实践与角色，公共组织培训开发的理论基础三大要点，以便于读者对公共组织培训开发问题有一个全面的了解；第二部分是培训开发管理实务，分为培训体系建立与培训流程管理两大模块，主要介绍相关的技术手段与方法，可以为培训管理者提供工作中的参考；第三部分是公共组织培训开发教学实务，分为培训课程开发、培训课程教学方法与技巧、培训课程主持三个模块，这里介绍的技巧和方法非常具有实操性；最后一部分是职业生涯管理实务，共三个模块，介绍了公务员职业生涯管理的相关理论，讨论了我国公务员职业生涯管理的现状和问题以及完善公务员职业生涯开发与管理的对策。

<<培训者的培训>>

书籍目录

第一讲 公共组织培训开发导论

开篇案例

要点一 公共组织的本质及其人力资源特点

- 一、公共组织的界定
- 二、公共组织人力资源特点
- 三、公共组织人力资源管理及特点

要点二 公共组织培训开发的特点、实践与角色

- 一、公共组织培训开发特点
- 二、公共组织培训开发的实践
- 三、现代公共组织培训者的角色

要点三 公共组织培训开发的理论基础

- 一、学习的含义
- 二、主要学习理论

要点回顾

案例讨论

第二讲 培训开发管理实务

模块一 培训体系的建立

开篇案例

- 一、公共组织培训体系构建原则
- 二、公共组织培训的管理机构与受训人员
- 三、公共组织培训与开发的内容
- 四、公共组织培训的保障与支持
- 五、公共组织培训开发系统模型

要点回顾

案例讨论

模块二 培训流程管理

要点一 培训需求分析

开篇案例

- 一、培训需求分析概述
- 二、组织分析
- 三、任务分析
- 四、人员分析
- 五、培训需求调研报告的撰写

要点回顾

案例讨论

要点二 培训计划制订

开篇案例

- 一、培训计划制订概览
- 二、培训计划制订的步骤
- 三、培训计划制订输出结果

要点回顾

案例讨论

要点三 培训组织实施与管理

开篇案例

- 一、培训前的准备工作

<<培训者的培训>>

二、培训的正式实施

三、培训风险防范

要点回顾

案例讨论

要点四 公共组织培训效果评估

开篇案例

一、公共组织培训效果评估的基本概念

二、公共组织培训效果评估的程序

三、公共组织培训效果评估的整合模型

要点回顾

案例讨论

要点五 培训成果转化

开篇案例

一、培训成果转化的基本理论

二、影响培训成果转化的因素

三、确保培训成果转化的策略

要点回顾

案例讨论

第三讲 培训开发教学实务

模块一 培训课程开发

要点一 培训课程开发的流程

开篇案例

一、分析教学需求

二、制定教学目标

三、设计教学内容

四、选择教学方法

五、开发教学策略

六、实施教学过程

七、评估教学效果

要点回顾

案例讨论

要点二 培训教学的设计

开篇案例

一、课程简介的编写

二、课程大纲与课程时间表的编写

三、教学材料和设备的设计

四、案例的设计

五、小组讨论的设计

要点回顾

案例讨论

模块二 培训课程教学方法与技巧

开篇案例

一、课堂培训类教学方法与技巧

二、启智培训类方法与技巧

三、体验式培训类方法与技巧

四、思维创新培训类方法与技巧——头脑风暴法

要点回顾

<<培训者的培训>>

案例讨论

模块三 培训课程主持

要点一 培训教师专业形象和表达

开篇案例

一、培训教师的专业形象

二、培训教师的表达训练

要点回顾

案例讨论

要点二 培训教师的主持技巧

开篇案例

一、培训教师的“破冰”技巧

二、培训课堂的互动技巧

三、提升课堂活力的技巧

四、培训教师的控场技巧

五、培训课程的结尾

要点回顾

案例讨论

第四讲 职业生涯管理实务

开篇案例

模块一 公务员职业生涯的相关理论

一、职业生涯的相关概念和理论

二、我国公务员的职业生涯管理

模块二 我国公务员职业生涯管理的现状

一、我国公务员职业生涯管理的基础

二、我国公务员职业生涯管理的现状

模块三 完善公务员职业生涯开发与管理的对策

一、公务员职业生涯规划的实施步骤

二、公务员职业生涯规划的要点

要点回顾

案例讨论

后记

<<培训者的培训>>

章节摘录

3.应用技巧 (1) 科学分组。

在对参与培训的公务员进行分组时，不能将所有能力强的分到一组，能力差的分到一组，而应当将强、中、弱合理科学搭配，使各小组实力相当，保证竞赛的公平性。

(2) 考核要素的确定。

如果只是以小组的最后成绩来确定小组的排名，那么将会有失公平，因为有些小组虽然最后成绩不尽如人意，但是他们在竞赛过程中非常努力，最后表现不佳可能只是因为一些外界客观原因，如果一锤子定音就显得不太合理。

所以在确定考核要素时应当综合考虑过程和结果中的若干因素，比如团队合作情况、使用的方法以及结果指标等，对小组的表现进行全面考量。

(3) 避免恶性竞争。

小组竞赛法培训的最终目的并不是一分胜负，而是让每个参训人员都能够在这个竞赛的过程中掌握相关的知识，理解团队合作的重要性。

培训教师应当随时引导公务员如何在竞争中学会合作，避免恶性竞争，营造良好的培训氛围。

(4) 善于鼓励和表扬。

在小组竞赛法中，肯定会有一些小组表现得非常出色，有些小组表现得相对逊色些。

对于那些表现出色的小组，培训教师要积极表扬他们；而对于那些表现稍微差些的小组，培训教师也要积极地激励和鼓舞，给予参训人员足够的信心和勇气。

(五) 敏感性训练 1.定义 敏感性训练是由美国行为科学家布雷德福（Bradford）首创的，

也被称做T-团体训练（即训练小组训练），是指在一个没有权利地位、没有预定的议程状态下，让参加培训的公务员通过互相之间的对话交谈及其他的互动，深入认识自己和他人的一种培训方式。

敏感性训练可以使公务员能够更清楚地认识自己以及自己对于他人的影响，提高公务员对自己行为的敏感性，提高他们敏锐的洞察力、判断力和人际关系处理能力，进而改变公务员个人和团体的行为，提高工作效率，满足个人需求。

2.特点 (1) 无主题、无流程。

敏感性训练将不同单位、不同级别且互不认识的公务员组成若干小组，每组成员不受任何限制地，无主题、无流程地充分地自由地讨论感兴趣的话题，发表自己的意见并聆听别人的想法，通过这种随意自由的沟通培养自己在处理人际关系时的敏感性。

<<培训者的培训>>

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>