第一图书网, tushu007.com

<<专业培训大全>>

图书基本信息

书名：<<专业培训大全>>

13位ISBN编号：9787504473417

10位ISBN编号：7504473413

出版时间：2011-9

出版时间：中国商业出版社

作者：（英）索恩、麦基　著

译者：派力

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

前言

欢迎您阅读《专业培训大全》的第四版。
自该书发行第一版至今已有十年的光景，培训界已经发生了诸多变化，在这儿我们先罗列一些变化：
·在许多大型组织中培训部门已精简。
·在许多组织中，培训、学习与发展已经成为大型人力资源部门的一部分。
·有些组织在组织内建立了学院或大学。
·新法规旨在使人力资源部门内的许多专业人士花费更多时间进行商业往来，而非培养人才。
·企业把人力资源(HR)工作内容外包给第三方的情形不断出现，培训工作亦出现外部承包现象。
·HR的角色多元化，职务描述中对其分别定位如下：战略伙伴、信息化人力资源经理、HR顾问、人事服务经理、学习与发展经理、职业发展经理、岗位奖赏或异动配置经理；显然与传统培训管理、人员管理大相径庭。
·许多新名词涌现，如：情商、组织品牌、员工参与、运营伙伴、人才管理、多元化、网络学习、多元化学习模式、思维引导力和知识管理等，它们在十年前根本没出现，或者存在却并不为人所知。
在每修订一次版本时，我们都会将培训界发展变化囊括其中，然而在本书出版十周年之际，能反映培训发展的轨迹也是一件挺有意思的事情。
我们注意到这本书已被译成多种语言，在全球发售。
我们知道，有志于学习的人士所能运用的辅助教学条件区别悬殊，有的采用最高级精密的教学视听，也有的仅有一间贮藏室，或是一间小公司铺面顶层的狭小办公区。
无论在什么样的环境下，有没有教学设备，目标都应该是：提供一种学习经历以满足学习者的愿望，并将求知的激情与渴望传递下去。
随着培训设施的变化，在此书中也收入了一些新鲜的术语，尽管我们知道一些人仍然使用高架式放映机和投影仪，而其他人正用着个人掌上电脑和播客，但活动挂图仍将会经久不衰！
在本书的学习内容安排方面，我社同仁列出了以下具有代表性、较精彩的关键领域。
·成为最佳雇主；　·人才争夺战、如何制定招募、留用、继任计划；　·引导和管理变革的能力是多数组织的核心能力——面临的挑战是：如何在组织中建设并落实这一能力、如何认识到改进方法和固化工具保持一致的重要性；　·基于释放潜能与指导练习的领导模型；　·衡量工作表现的方法——组织需要什么才能成为世界一流或行业一流？
对能力的要求意味着什么，以及组织模式是什么？
·如何晋级成为真正意义的战略伙伴；如何组织实施，及如何评估培训给企业创造的“增值”；
·增强成本关注意识——也意味着组织必须考虑以多种方式实施培训活动；　·不同组织采用的培训技术大不相同，特别是许多组织在实施“多元化混搭式培训”时引起的争议；　·外包泡沫经济引发组织内部应该加强的基础性工作；　·从战略视角看管理人员开发好像仍然是悬而未决，以及其与企业战略和胜任力模型的联系。
我社将得到的反馈编人此书的修订版，特别是在那些关键的领域。
网络信息教学已演化成“多元化教学”，并且为了反映此变化，我们已经更新了第二版出现的新章节，在“混合式与信息化的学习中获取最佳成果”一章中添加了“多元化教学”。
在第二版书中我们强调的趋势也有了下文：减少传统的、菜单式培训课程，取而代之的是一系列的学习方案。
培训师的角色一直以来都在演变，包括内部顾问、学习咨询者、教学辅导者、网络教学设计者和岗位教练。
实际上，教学的重要性已经大幅度提升了，而且为了反映出这_点，我社在“培训师作为……”一章加编了新的内容，特别关注一对一教学。
培训者角色的范畴、复杂程度、挑战类型都在变化。
管理工作要求部门经理担任领导角色时，对队员的培训与开发应有前瞻的本领，进而需要培训师与部门经理人合作，建立伙伴工作关系的机会就增多了。
培训师和发展专家需要重视提升的内容之一是处理模棱两可的能力，并能够对客户的需求作出快速

反应。
同我们前面所作调研中得到的答案一样，结果表明：组织内部的确需要设立内部培训职能部门，该职能人员要能识别出：他们为企业创造的增值部分是什么，以及他们作为组织的战略伙伴能做出何种贡献。
　培训的定义　你可以用一个小时主持一场有趣的小组讨论会，问问各位是如何定义培训的。
他们的回答可能是：　·培训是脱岗进行的；　·培训是在岗进行的；　·培训是教人如何做事；　·培训是设立一套学习者必须达到的目标。
　培训通常被认为是与工作相关的事情——在岗培训、脱岗培训或者从业培训计划。
多数情况下，培训被理解为是一种正式的过程，也就是在教室里，由培训师拿着培训教材进行指导。
适用于培训领域的关于如何学习、学习的方式、聆听、提问和反馈方面的基础原理，同样适用于教授、讲解、辅导和评估。
通常要明确培训活动的目标、目的、结构化的内容和评估方式。
　在教学过程中，由于培训师采取的方式方法，以及安排的培训内容不同，因此授课方式也是多种多样的。
从授课风格来说，一种是调动型的，这种培训师几乎不作正式的传授，他们依赖于自己的经验来调动学员，由听者思考解决问题——他们很像是一台机器的驱动装置，激发调动学员的输出；另一种就是传统型的，培训师很喜欢“讲”，他们的风格就是传输信息。
二者均可称为培训，但听课人的学习体会却完全不同。
二种风格各有利弊。
　调动型培训师与学员们关系更融洽。
培训师运用自身的创造力和活力来鼓励和促进每位学员和团队去超越。
传统型培训师会发现这种方式很难模仿。
为此他们得学习新的行为方式，他们的风格更直接，或者说他们已经习惯了作为“专家”的角色。
　如今，培训应该是将“积极参与”和“信息提供”结合起来。
让听课者感到培训师有东西可授予，他们才会满意。
这些东西可以是模型、流程或者信息。
他们不想听培训师说些他们早就知道的事。
那样就印证了一句老话，顾问工作就是：借你的手表看时间，然后告诉你现在几点了，最后向你收取他作为顾问的费用。
　培训本身也在变化。
许多传统技能培训中心已经不存在了，取而代之的是远程学习资源中心、部门经理训练和在户外举办的特殊激励训练。
随着多样化培训模式的发展，一些培训根本不用在教室里进行，而是改为在线教学。
在金融机构和呼叫中心，培训已经制度化了，必须保证传授内容的一致性。
现今的组织认为参与培训活动是一项严肃的投资，必须看到投资的价值，必须与企业经营目标相关联。
“培训”一词已经演化为“学习与发展”。
　如何使用本书　阅读本书，犹如一次旅行，每个站点均被清晰地作了路标，以便您能快速抵达目的地。
您以前可能浏览过部分内容，期望您只要看一下列出的名称或清单，即可确定您熟悉其中的内容。
　我们希望您能在本书找到所需要的一切，它能带您以及与您一起工作的其他学习者开始一段有趣又兴奋的阅读之旅。
我们致力于读者的自我探索，帮助他人享受那份快乐，在好奇心的引领下，得到自身发展之旅带来的喜悦。
　一本具有此种特色的书籍一定会使您与更广泛的学习世界建立关联。
我们希望书中提供的资讯会帮助您找到那些受关注的，主题更具体、内容更详实的书籍。
　为了免生性别歧视的印象，我们在书中有区分地运用了“他”与“她”。

此书指明了关键点，并能激发初级阅读者，以及经验较丰富的培训师迅速学习所有的概念，开拓自己的学习路线。
您可以任意选择是从开头、从中间或从结尾处开始阅读。
此书结稿仿佛并不容易。
到了该结束时，我们又会产生新想法，或者又了解到新进展。
这就是所谓的终生学习吧：就在你认为你对某事了如指掌时，他人却已发现了新的事物。
学习不是静止的，而是不断变化的，不停地增进你对自己、对他人的理解程度。
在第四版中，我们进行了较为广泛的回顾，加入了两个新章节：一章是关于人员开发与组织；另一章是关于人员开发与员工参与。
我们也追加了其他内容，来反映培训与开发的演变。
像本书前几版一样，此书专门强调几个关键阶段：辨识，设计，实施具有动态性、积极性、挑战性的学习发展。
除此之外，此书还讨论了要认识到对学习的探究是永不停滞的——应保持好奇心，坚持寻找更好的方式去帮助他人。
为达此目的，勉励大家要有孜孜以求知的态度，努力成为令人鼓舞的和有创新力的、愿意成为培训开发领域的领跑者。
我们预祝您能在阅读之旅中，不断获得灵感与成功。
您可以通过邮箱与我们联络： kaye@theinspirationnetWork.co.uk david@ccfocus.co.uk 期待您的来信。

内容概要

《专业培训大全》涵盖专业培训领域的所有方面，从辨识培训需求、设计培训、实施培训、评估培训，到如何组建培训机构并使其运作起来，都做了详细讲解。
本书是从事职业培训、人力资源管理、学习与发展事业专业人士的综合指南，其中包括：
? 职业化应对压力与自我充电；
? 了解人们的学习方式；
? 设计与实施培训、评估培训成果；
? 注入自身创造力和灵感；
? 把培训当成职业和事业去做；
? 运用传统和在线培训方式——混合式学习模式。

全书经过修订后，加入更多的新知识，如雇主品牌、如何成为最佳雇主，以及人才管理。
专设章节讲解“人员开发与组织”及“员工参与”。
在“培训师作为……”一章节中专门讲解了培训师如何扮演一对一教练、咨询顾问、评估师、指导员和作家等不同角色。

文后配有详细的附录，其中包括：调查问卷、评估表、备忘录和实用网站链接等，这使其更完善地成为一本适于初学者和有志于成为职业培训领域先行者的专业工具大全。

作者简介

凯伊·索恩 是一位知名的杰出培训师、有创造力的女性咨询顾问兼作家。
她曾为Kogan
Page著有《个别指导:一对一提高潜力培训》《打造无敌团队：领导培训经理全程指南》《创造力培训》等经典畅销的培训系列丛书。

大卫·麦基在成立自己的咨询公司前，曾效力优利系统公司（Unisys美国大型计算机厂商，资讯科技系统服务公司）近二十年。
作为一名独立培训师，他曾为多家大型公司开发培训课程，并予以实施。
他与Sian
Livsey合著《培训变革》（Transforming Training），并由Kogan Page出版发行。

书籍目录

Content
鸣谢
前言
第一章【人员开发与组织
努力成为最佳雇主 人力资源、组织发展、学习与发展、培训开发框架 003
小结——人员开发与组织
第二章【职业化
坦然面对自己 011表现 014避免过劳 015面对压力 016充电 017应付难以相处的人 成为思想领袖 019职业进程
022担任商业伙伴 024个人发展 027经营你的成就 032
第三章【创建学习环境
学习型组织 038
001007
018
如何建设学习型组织 038学习风格 039多元智能 042神经语言学课程 045知识管理 046
Content
创新思维 048
第四章 【设计培训项目
启动——初步构思 051识别客户的培训需求 051将培训与商业目标联系起来 054教学方案的设计 054制作教案 062
第五章 【实施培训
实施方法 067合作培训 082培训培训师 083其他培训团体 083聘请外来培训师 086安排培训地点 087意外情况的处理
090
第六章 【灵感之源
创意十足 099创意的诞生 100可能性的艺术 102头脑风暴 104心智绘图 104创造性地解决问题 106人际网络 107资源利用
109
第七章 【人才发展与员工忠诚度
更大的组织图 114员工忠诚度 116继任计划 118
第八章 【从混合式和信息化的学习中
获取最佳成果
Content
混合式学习是什么意思？
122为什么混合式学习有其重要性？
125混合式学习活动如何获得成功？
128在线教学的设计和写作
131设计原则 133参考资源 138混合式学习的好处 138混合式学习的未来会怎样？
139
第九章【培训成果评估
对人力资源 / 组织发展 / 学习与发展培训功能的评估 144对人力资源 / 组织发展 / 学习与发展培训项目的评估
151单个培训活动的评估 154对培训师的评估 160设定适当的标准 161
第十章【培训师作为??
指导员 167一对一教练 170师傅 182主持人 184辅导员 186顾问 188变革的推动者 195评估师 198作家

203会议承办人 206培训组织 210
附录1工具模板 附录2可利用网络资源

章节摘录

版权页：插图：一旦明白了学员抵触情绪的原因所在，你就可以将它们一一消除。
每一位培训师都需要对自己心中那种天生的恐惧感提起注意，其中包括“我是否足够优秀呢？”“我是否具备所需的权威能力呢？”以及“他们不喜欢我。”在这里，关键的做法在于，你不应该以个人的姿态来应付这些局面，而是要去思索那些充满挑战意味的情形背后的原因。
经验可以发挥作用，帮助你应对种种场面，不过最开始的几堂课可能会令人感觉有点气馁——正是因为这个原因，我们更加需要就各项课程提前进行预演并且在培训活动内部建立起反馈环节，如果可能的话，还可以选择一位经验丰富的高人来与你共同开展培训，增强效果。
牢记你的信心来源，与学员保持目光接触，走近学员，与他们就各类问题展开讨论。
我们所有这些应对策略的实施，部有赖于我们自身保持冷静的能力，以及我们针对不同情形做出适当应对选择的能力。
恐惧之心可能会使得我们做出错误的选择。
我们需要留心学员表达抵触情绪的形式，在课堂中从始至终都要对发生的各种情形保持警醒。
如果有学员不参与到课堂活动中来，袖手旁观，在一旁闲着，上课迟到，不集中注意力或是给别人捣乱，这些时候我们就能够感觉到他们的抵触情绪，看到他们的抵抗行为，如果有人在底下嘀嘀咕咕，抱怨不停，搞小帮派直接发起挑衅、出言不逊，或是出现不同寻常的寂静，我们也能够听出那种抵触不满的弦外之音。
我们其实无需多虑，第一次有问题发生（或是有人说了什么、提出什么或拒绝什么）的时候，我们可以选择无视，听之任之，第二次发生的时候，就应以较为认真的态度对待，而第三次出现这种情形的时候，我们可以确认，这就是一种抵触的心态，是采取行动的时候了。

编辑推荐

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