

---

## 培训基础知识

**【培训目的】**“行家一出手，就知有没有”。了解培训管理者的入门基础知识；开阔职业视野，提高培训管理水平。

**【训练目标】**使学员了解什么是教育，什么是培训；学习和应用成人教育心理学有关原理，提高培训效果；开阔职业视野，了解培训业发展态势，更好的履行职业行为，进而胜任培训管理者岗位职责。

**【课程方法】**：讲授、案例分析、设计、游戏。

### 壹、 培训行为的识别与活用

#### （一）识别培训

- 1、培训不是教育，教练不是教授
- 2、识别三维度
- 3、有效识别的意义

#### （二）成人教育心理学的应用“八则”

- 1、“多感官与感知效果”的应用——动起来！
- 2、“距离与注意力”的应用——采用真实的例子。
- 3、“暗示与潜意识”的应用——与已有相联系。
- 4、“寓教于乐”的应用——多引导和启发，轻松地学习。
- 5、“兴奋与抑制”的应用——方法多样化。
- 6“动力强度”的应用——引入功利元素。
- 7、“马洛斯理论”的应用——享受尊重。喜欢
- 8、“认识功能”的应用——用训练转换原理。

### 贰、 2013年培训业态发展趋势

#### （一）数字技术对培训的哲学性影响

- 1、未雨绸缪“中国制造与网络制造”
- 2、超前布局“百年泰勒后的微小时代”
- 3、培训行为工业化向“3D化”的侧转
- 4、现代心智下的员工学习特点

#### （二）东风狂飙下“人文嵌入”

- 1、“低碳”推动东方利群文化入需
- 2、“溃桃”逼迫培训对教育轮回性的回归
- 3、“活动课程理论”奠定培训课程龙头地位
- 4、“经师”渐微，“人师”当时

#### （三）培训的形式革命方兴未艾

- 1、社会文化的“三化”催生培训业“三化”

- 
- 2、培训实现全程的“可视与通感”
  - 3、可汗学院撼动班级培训模式
  - 4、娱乐潮流下审美与康乐功能的彰显

#### **(四) 培训产业运行模式特征多元**

- 1、培训职业链上游的延伸与下游的补位趋势
- 2、课程化模版与个性化兼容胶着
- 3、超市公益化与定制销售化并行
- 4、培训需求新元素化点为面的介入（新职业、新就业方式）
- 5、云技术下的市场整合

#### **(五) 培训面临严峻的跨界竞争**

- 1、从“微信”看“和君”培训模式
- 2、从“奔驰”看“德国”多元模式
- 3、从“淘宝”看“传统”培训模式

参、 **培训管理者的新版《胜岗模型》**