

欢迎参加



**企业培训师
基础知识课程**

5+1证书中心



课程目的

通过课程使学员

1. 了解培训师基础知识课程的模块体系
2. 了解培训师的角色与使命以及市场与发展
3. 树立以学员为主、以培训师为导、以课堂为中心的理念



课程大纲

1

培训师的职业道德

2

经济学基本常识

3

教育培训基本常识

4

人力资源开发与培训

5

团队建设



书本章节介绍

- ✓ **第一章：职业道德基本常识**
- ✓ **第二章：职业教育培训政策法规解读**
- ✓ **第三章：经济学基本常识**
- ✓ **第四章：教育培训基本常识**
- ✓ **第五章：人力资源开发与管理常识**
- ✓ **第六章：团队建设**
- ✓ **第七章：拓展训练**
- ✓ **第八章：学习型组织与班组建设**



知己知彼

讨论：

了解成人学员通过培训希望获得什么？

- 不同的职业背景和生活背景
- 已经具备相当的知识 and 经验
- 有成人学员偏好的学习方法
- 有自己的价值观和思维定势

成人学员期望：

获得可以解决问题的方法与技能！



第一章

培训师的 职业道德与职业守则





培训师的职业道德

头脑风暴： 什么是职业道德？

何为职业道德？

- ✓ 职业道德是指从事一定职业的人在职业活动中应遵循的行为准则
- ✓ 它既是对各行各业从业人员在本职工作中的行为要求，也是各行各业对社会应尽的道德责任与义务



职业道德与职业培训的关系

√ 促进职业培训事业的发展

-良好职业道德能促使培训师遵纪守法，提升个体的综合素质和专业水平

√ 调节人际关系和行为

-培训师在职业活动中经常与不同职务和岗位的人接触，在培训的过程中也会产生一些摩擦，职业道德是很好的调节手段

√ 赢得职业声誉

-职业声誉是培训师的职业生命（口碑），也是检验培训师职业素养的重要尺度，只有个体的不断努力树立职业荣誉感才能赢得职业声誉



培训师的职业道德守则

1. 爱岗敬业
2. 恪尽职守
3. 遵纪守法
4. 为人师表
5. 勤于专研

6. 精益求精
7. 以人为本
8. 开拓创新
9. 提高素质
10. 促进发展

国标
10条



培训师的 职业素质与职业心态





培训师的职业素质

职业素质

1. 丰富的知识
2. 健康的身体
3. 正直的品行
4. 积极的职业心态

三种角色

1. 编-课程开发设计
2. 导-引领到达目的地
3. 演-表达与魅力



培训师的六大能力与五“心”

六大能力

1. 学习力
2. 表达力
3. 创新能力
4. 激励能力
5. 操作能力
6. 应变能力

五“心”上将

1. 自信心
2. 包容心
3. 同理心
4. 平常心
5. 用心

+爱心



第三章

职业培训 与市场经济有关吗





何为市场

市场定义：

- √ 市-指商品交换的过程
- √ 场-指为商品交易的场所
- √ 市场中商品交换具有3个特点：
- √ 1. 买方 2. 卖方 3. 价格与数量

作者保罗-威廉在《经济学》书中定义：

所谓市场就是商品的卖方与买方的相互作用，以决定其价格和数量的过程



何为市场经济

- √ 在市场互动过程中，**供给和需求**是通过市场价格这只看不见的手来调节平衡的
- √ 在职业培训领域**同样**存在着市场，存在着供求关系，同样应遵循市场经济的**一般规律**

有市场=有价值=有需求=有供给=有竞争



市场经济对职业培训的影响

- ✓ 在市场经济条件下，企业是自主经营，自负盈亏，自我约束的**生产者和经营者**
- ✓ 市场经济条件下由培训形式单一化模式化向培训**形式多样化**转化
- ✓ 职业的从一而终已变得不可能，**终身职业培训**已提上日程
- ✓ **强化**企业在职业培训中的**主体地位**

- ✓ 市场经济条件下企业推出产品前要问自己**3个问题**
 1. **为谁生产？** - 需求调查
 2. **生产什么？** - 经过“货币选票”决定生产什么
 3. **如何生产？** - 低成本高效率为胜出竞争伙伴的关键一招



职业培训与市场经济

讨论：《我看培训市场》

- √ 只要存在供需关系就有市场这只看不见的手在调节平衡
- √ 职业培训领域同样存在市场竞争
- √ 为什么一方面市场存在很大的培训需求，一方面有不断的培训公司倒闭？



培训与经济学

√ 案例分享 《培训也有效益吗？》

案例分析：

1. 标准化培训
2. 严格有效培训打造企业品牌形象
3. 有经济思想的培训是能够产生“增值”效应的

培训就是生产力！



第四章

教育培训基本常识





教育与特点

何为教育：

- √ 一般认为：凡是增进人的知识、技能，发展人的智力和体力，改善人的态度和品质的活动即可称为教育-这是广义的教育定义（培训师的专业活动属于教育范畴）

特点：

- √ **永恒性**-只要人类社会存在，就会有教育存在
- √ **历史性**-教育作为一种历史现象，必须反映社会和时代的要求
- √ **相对独立性**-教育虽然受生产力和生产关系的制约，但有其相对的独立性，当社会发生变革时，某些旧的教育思想，体制和内容还可能存在相当长的时间对社会的政治，文化经济发展有阻碍作用



现代教育发展趋势

新世纪教育培训必须具备的四种基本支柱能力

1. 学知：掌握认知世界的工具
2. 学做：在特定环境中实现技能到能力的转变
3. 学会共同生活：培养人类在活动中的参与与合作精神
4. 学会生存：适应和改造自己的生存环境



职业培训的特点

√ 为劳动就业服务的即时性

-通过培训使学习者即时具备就业条件

√ 突出技能培训的操作性

-提供劳动所需的具有操作性的技能训练

√ 同生产岗位结合的直接性

-通过训练提高劳动生产率和产品服务质量，直接为企业带来经济效益

√ 隶属与劳动工作的专业性

-从事培训管理和教学的人员需要一定的专业知识和专业能力，属于劳动工作的一部分

√ 侧重职业资格证书的非学历性

-职业培训不是使学生获得学历证书，而是获得职业能力



职业培训需要解决



知识体系
的更新

熟练的
操作和使用

创造性的
发现和发明

适合自己的
学习和方法

在实践中
感悟和提升

讲师要：以学员为主、以培训师为导、以课堂为中心



职业培训的类型

就业前培训

技术等级培训

转岗专业培训

再就业培训

岗位培训

农民工培训

劳动预备制培训



职业培训存在的误区

4

培训形式缺乏创新与时俱进！

1

认为培训是**消费**，对已有人才重使用轻培养

2

没有**平衡**企业需求和员工需求提供针对性培训

3

培训管理**粗放**为培训而培训，需求和评估体系较弱



第五章

人力资源 开发基本常识





头脑风暴

√ 什么是“人力资源”？

-是指在劳动生产过程中，可以直接投入的体力，智力，心力的总和，以及在此基础上形成的基本素质（知识，技能，经验，品性与态度）

√ 什么是人力资源开发？

-使人力资源保值增值的工作，培训就是很重要的人力资源开发手段

√ 什么是人力资源管理？

-是以人为本的管理，调动人的积极性和开发人的潜力，由各部门共同管理





职业培训与人力资源开发

- ✓ 在现代企业中，教育培训职能大多归属于人力资源部门，所以培训师必须要熟悉人力资源的工作范畴，为企业发展进行必要的人才准备，统筹**指导培训**工作
- ✓ **培训**是人力资源开发中的的重要组成部分和手段
- ✓ 只有经过**有效培训**之后，才能使员工的原始价值得以增值和**有发挥创造价值的机会**，最后**为企业增值为自己增值**



人力资源开发程序与培训模块





第六章

团队建设





团队与群体的区别

项目 \ 类别	工作群体	工作团队
协同配合情况	中性或消极	积极协同配合
工作责任	个体化	个体或共同
成员技能情况	随机无明显规律	能进行互补互助
完成目标方式	通过信息的共享	通过协同产生绩效
总体绩效	等于小于每成员绩效之和	大于每位成员绩效之和

团队可以完成个人无法完成的事业

优秀团队建设

- ✓ 清晰的团队目标
- ✓ 共同的信念
- ✓ 成员之间的信任
- ✓ 良好的沟通
- ✓ 必要的相关技巧
- ✓ 团队领导者的领导力
- ✓ 良好的团队环境





团队建设对培训的意义

1. 保证培训任务的完成

- 集思广义、促进沟通、约束个人

2. 满足个人心理需要

- 团队能满足个人安全、社交、情感、自尊、认可的需要

3. 使管理层有时间进行战略性思考

- 发挥团队精神，管理者把主要精力集中在战略性思考方面

4. 提高决策速度

- 决策权下放给团队，使决策更加迅速

5. 提高决策准确性

- 团队看问题广度要比个体更开阔更正确并接近实际

6. 提高工作绩效

- 减少培训中不必要的经费提高培训绩效

A close-up photograph of a hand holding a pen, writing on a document. The background is slightly blurred, showing a yellow folder and a purple shirt.

Thank You !

大家一起加油!