培训导入“三部曲”

Training to Introduce "Three Steps"

康永华

Yonghua Kang

中原油田培训中心
中国·河南 濮阳 457000
Zhongyuan Oilfield Training Center,
Puyang, Henan, 457000, China

【摘要】培训导入是影响培训质量的重要因素,恰当的培训导入能起到激活学员思维、调动其学习热情的效果。论文从培训导入的设计要求、设计思路及注意事项等3方面,阐述通过培训导入,充分调动学员的学习兴趣,营造良好的学习氛围,提升培训的整体效果。

【Abstract】Training introduction is an important factor that affects the quality of training. Proper training introduction can activate students' thinking and mobilize their learning enthusiasm. From the design requirements, design ideas and matters needing attention of training introduction, this paper expounds that through training introduction, students' interest in learning can be fully aroused, a good learning atmosphere can be created, and the overall effect of training can be improved.

【关键词】培训导入;设计思路;注意事项;学习兴趣

【Keywords】training introduction; design ideas; matters needing attention; interest in learning

【DOI】10.36012/emr.v1i2.600

1 引言

在开班之初进行培训导入,目的是吸引学员的注意力,调动学员的学习兴趣,并引出本次培训的主要内容和活动安排,促进学员的思维活动,同时,创设积极的学习氛围。在论文中,培训导入是一个狭义的概念,仅讨论在开班第一天进行的培训主题活动和相关安排。

2 培训导入的设计要求

培训导入设计方法多种多样,但不管采用什么方法导入,都要根据学员的心理特点及本次培训的课程特点,创造最佳的课堂氛围和环境。只有这样才能激发学员内在的学习激情,充分发挥主观能动性,提升自主学习的积极性。在设计培训导入的过程中,需要遵循以下基本要求。

2.1 培训导入要服务于培训目标

在成人培训过程中,目标导向是一个非常重要的基本原则^[1]。培训导入一定要根据既定的培训目标进行设计,必须服务于培训目标,以便逐步实现培训目标。

2.2 培训导入要服从于培训内容

在日常培训中,人们可以把培训导入和团队建设、破冰活动等内容结合起来,它可以是培训内容的必要知识准备和补

充,也可以是培训内容的重要组成部分。

2.3 培训导入必须符合学员的实际情况

培训对象是培训活动的主体,培训内容的质量,要通过培训对象的学习来体现。因此,培训导入设计需要从培训对象的实际出发,既要考虑他们的知识水平、技能现状、岗位特点,又要考虑他们的思想状况、学习特点、学习动机等因素^[2]。

3 培训导入的设计思路

根据培训时间的长短、培训内容的安排,培训导入既可以用半天的时间单独进行,也可以用15min的时间直奔主题。但不管时间长短,培训导入都有一个值得大家参考借鉴的思路和方法。

在设计培训导入的时候,逐步推进,可以参考借鉴“PIP”公式。

①“Purpose”目的。作为成人培训,学习的目的性是非常强的。比如,各种取证培训,特别是现在的鉴定前培训,学员的学习目的就是要通过考试、获得证书。在高级技师培训班的培训导入中,不仅要强调通过学习顺利通过考试这一目的,也要强调在培训中提高技能、相互交流、取长补短等目的。

②“Importance”重要性。在培训导入过程中,如何让学员体会和感受到此次培训对自己的重要性,是一件非常重要的

事情。在导入过程中,有两条线,一条明线是此次培训对于自身工作、岗位的重要性,一条暗线是对于自己个人、家庭生活等的重要性。比如,兼职教师培训,培训的重要性是提高授课能力,增强课程的吸引力,同时,提升个人综合能力,增强个人魅力。

③“Preview”预览。培训导入中非常重要的一个环节是预览,就是让学员初步了解整个培训内容安排。首先,需要给学员介绍这个培训项目产生的背景和主导思想,这是对培训目的的再一次强化。其次,需要给学员介绍培训班的课程安排和授课教师基本情况,以及课程之间的逻辑关系,让学员对培训内容充满期待。最后,需要让学员明确自己和团队(学习小组)的任务,比如,每天的值日、培训学习活动,交流研讨主题,结业汇报展示要求,考试安排等内容。通过预览环节,让学员产生学习的紧迫感,激发学习的主动性和培训的参与性。

4 培训导入的注意事项

4.1 调动课堂气氛

培训师在开始导入的时候,要注意观察学员的状态。培训师的精神状态直接影响学员的学习情绪。培训师在导入的时候要根据导入的内容和学员的情况应用恰当的语音、语调、语气和措词,以饱满的热情引导学员进入学习状态,最大限度地调动学员探求知识的主动性^[1]。根据导入时间长短,适当安排培训游戏穿插进行。比如,在自我介绍环节,可以小组内部先进行自我介绍,也可以每个人用桌签制作“名字帐篷”等。

4.2 创设问题情景

有学者曾经说过,学习者在一定的问题情景中经历对学习材料的亲身体验和发展过程,才是学习者获得最有价值的东西,一切学习都是在一定的环境条件下进行的。从这个意义上来说,人们可以把问题情景理解成一种特殊的教学环境。

4.3 合理设置游戏

如果时间允许,在培训导入过程中有必要让学员动起来,通过合理设置游戏的方式增强学员的参与性和互动性。但是,不能为了游戏而游戏,也不能为了活动而活动。所有游戏内容必须与学员能力提升和培训目标相关联,在游戏过程中,注意观察每个学员的表现和反应,为班委评选、活动安排等环节奠定基础。

5 结语

总之,培训导入不论时间长短,在导入中都要明确学习的目标,激发学员的学习热情,提出后面教学过程中的主要问题,并且要对实现教学目标的方法和途径进行指引,使学员能够顺利地进入下一步的学习。

参考文献

- [1]王京粤.学报《编辑者办公室》模式本体论[J].渤海大学学报(哲学社会科学版),2007,29(3):157-159.
- [2]王京粤.学报“编辑者办公室”模式本体论[J].辽宁工学院学报(社会科学版),2005,7(1):65-67.
- [3]吴惠娜.X公司培训体系建设与应用研究[D].广州:华南理工大学,2013.