

现代培训师应具备的职业素养人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/506/2021_2022__E7_8E_B0_E4_BB_A3_E5_9F_B9_E8_c37_506034.htm

1.优化的知识结构。信息社会、知识资本时代要求培训师必须持续学习，具有崭新的科学内涵和崭新的人文素养，掌握广博的知识基础，不断优化自己的知识结构。优化的知识结构是指：符合时代特征，达到现代化水平，具有合理的科学文化知识（其中关于科学方法的知识最重要）、基础理论知识、学科专业知识、相关专业知识和信息技术知识；知识结构由“一”型、“T”型转变为“IT”型（即复合型），体现知识的整体性、渗透性和综合性；知识体系应成为开放性体系，即对一切有用的新知识开放，通过对新知识的不断接纳和吸收，使自己的知识结构不断得到改造、更新，实现知识、技能、态度、动机、行为的统一。

2.精深的专业知识和实践技能。现代培训教育一般以专业培训为主，这就要求培训师具有扎实的学科专业知识、丰富的实践经验和纯熟的专业技能，深刻把握专业知识和技能的基本思想和方法，了解其发生发展过程及相应的认知策略，且能理论联系实际，解决实际工作中的问题。具体而言，站在学科发展的前沿，了解本专业及相应技术领域的发展动态；对学科中的基本问题、核心问题、实践问题、优秀经验和关注焦点进行深入研究，把握问题的重点，发现可能的解释，形成自己的观点；具有宏观的专业评价能力和微观的专业指导能力；根据时代发展的最新要求，不断地演练和实践新技巧和行为方式，有效地计划和设定自己的专业发展目标，确保自己专业知识和技能的“专”、“深”

、“新”。3.卓越的学习能力。学习能力是现代培训师发展的关键。它主要包括五个方面。一是树立新的学习观念：学习是转变观念，是个体探究、理解、感受客观事物及其概念形成过程的质的转变，而不仅仅是个体拥有的知识总量的变化；学习过程（如何学）和学习内容（学什么）是统一的整体；学习是一场超前于信息技术革命的彻底变革；学习是人的全面的终身的成长与革新；学会怎样学习比学到具体知识和技能更重要。二是掌握信息化的学习方式：飞速发展的信息时代要求培训师要善于运用全新的学习和发展媒介，如计算机网络、多媒体、专业内容网络、信息搜索、电子图书馆、网上课堂等，充分接触丰富、详实、地道的学习资料，强化个性化学习，突出信息沟通的交互性，培养信息素养。三是组织实施研究性学习，即作为自觉的学习主体，立足于学习实际和社会生活，关注学习的过程，重视对知识技能的运用，强调亲自参与探索性实践活动并获得感悟的体验。在研究性学习实施中，科学方法的学习尤为重要，需要广泛涉猎知识、技能和信息，通过独自探索和相互交流不断创新理论、思路和观点，培养敏锐的观察能力、实践能力、质疑能力和创新能力。四是善于学习“学习”，认真反思现实中的学习问题，使学习具有全面特性，学习是为了适应未来的学习，学习是动作的学习、感知的学习和潜意识的学习，学习是通过知识和技能的获得引起个体心智与行为方式的变化，从而实现自观念到实践的革新和创新。五是发挥学习目标的激励作用，制定切合实际的学习目标，兼顾现实性和前瞻性，突出开放性和灵活性，依据客观情况的变化和自己的“最近发展区”不断进行微观的动态调整，持续拓展学习的广度和

深度。4.极强的科研能力。知识经济时代要求培训教师从教书匠型教师成长为科研型、学者型、专家型培训师，这一转变需要以科学研究过程为中介，通过研究实践的历练，促进科研型培训师的成长和发展。研究是深化学习的最有效途径。研究，源于问题；研究，旨在解决问题。现代培训师只有具备极强的科研能力，才能够善于发现问题、研究问题、解决问题，从而将标志性的研究成果运用于培训教学中去。极强的科研能力主要表现在：占有丰富的学习资源，兼顾个人研究与团队研究，拓宽信息交流的渠道，体现研究的主体性、交往性和发展性；强调理论探索与实证分析有机结合，定性研究和定量研究有机结合，研究视角要新，研究要突出理论价值、应用价值和创新价值；既要注重自己学科专业的理论探讨、动态评价和问题分析，又要重视深入实际，调查研究，了解掌握第一手的实践资料，对实践进行深刻反思、总结、探索、创新，还要重视培训教育科研方法性知识和组织研究性学习技能的研究，探讨学习型培训学员的培养、培训课程的现代化发展、培训教学模式的科学化构建等培训教育的核心问题；科研成果既要有一定的数量，又要有较高的档次

5.新颖的培训理念。现代培训综合了许多学科的研究成果，它涵盖了心理学、系统理论、存在主义哲学、教育、管理和领导学等众多学科。现代培训的理念主要体现在以下四个方面。一是“以学习者为中心”的理念。培训的本质是学习，因此培训师必须把学习者作为学习的主体，教与学的方方面面紧紧围绕学习者的学习需求和学习力培养，充分关注学习环境、学习态度、学习方法和学习过程，重视交流与合作，重视技能实践，使学习者在学习活动中自己建构知识和技

能。二是树立整体人力资源开发理念。培训旨在带来持久的个人和组织学习能力和工作效果的改善，这就要求培训师树立“大教育”、“大培训”和“学习是培训的灵魂”的理念，倡导“学习工作化，工作学习化”，把学习视为是每个人的需要，强调学习的主要作用是为了进一步学习而学习，为了促进个人职业生涯和组织事业的发展而学习，为了提高生活质量而学习。三是树立“充分交流”的理念。社会的快速变革和科技的迅猛发展迫切需要在世界范围内开展广泛的交流与合作，共享人类社会最新的优秀成果，实现优势互补，促进知识和技能融合与共同发展。“充分交流”的理念主要体现在：能够主动地拓展信息来源渠道；能够有效地获取所需要的信息，熟练地评价信息；能够积极参与活动来探求和创建信息；以开放的姿态与他人和组织交流知识、技能和观点。四是树立“学习型组织”的观念。学习型组织，是指通过弥漫于整个组织的学习气氛，充分发挥人们的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高变柔性的、具有不断适应与变革能力的组织，而且组织的学习水平、能力的高低是组织保持竞争优势的关键因素。学习型组织将学习的概念从个体学习提高到团队学习、组织学习，组织和个人的每一点进步都是通过学习实现的。学习型组织不再是工作与学习、工作与知识的分离，而是学习、工作、知识的整合。

6.高超的教学能力。为了满足培训教学的高标准要求，现代培训师必须具备高超的教学能力，包括：掌握现代学习理论，特别是建构主义理论、参与式学习理论、学习型组织理论等；掌握一般的教学法知识和与培训内容相关的教学技能；了解成人学习者独特的经历和体验，掌握他们学习的意识、观念、态

度、学习的准备以及学习的行为；尊重学习者学习的主体性，做学习者个人学习、团队学习和组织学习的帮助者；科学设计教学活动，具有较强的课堂组织和控制能力；创设训练条件，提供良好的学习和交流环境；善于归纳总结，将拥有的多元化的学习资源（如不同的理论观点、最新的专业知识、丰富的经验、较强的实践能力等）进行整合，并准确地传递给学习者；熟练运用多种多样的现代培训教学方法，如讲演、小组讨论、问题解答（咨询）、案例分析、实验、角色扮演、观摩学习、论坛式教学、图解式教学、合作式专题讨论、讲评式教学、项目（课题）研究等；掌握现代化的教学手段，广泛运用网络信息交流；呈现与培训内容紧密相关的参考文献，向学习者提供巩固学习成果、拓展学习视野的信息资料；与学习者一同分享其成功的经验、失败的教训，让学习者尽快地收获成功和避免犯错误；具有较强的课程设计和教材开发能力。百考试题人力资源站收集整理"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com