

个性化培训方案浅议

陈显坪

(重庆市电力教育培训中心 重庆 400053)

美国心理学家马斯洛·罗杰斯说：“人的潜能、个性和价值是高于一切的，人是教育的出发点和归宿，教育的功能就是要帮助人达到他能达到的最佳境界。”培训更是这样，学员来自不同的岗位，有着不同的学历、经历，有着不同的学习目的，用一种单一的培训内容无法满足每个学员的需要。这就提出一个新问题，如何满足学员的具体的、个性化的需求，如何针对学员个人的知识情况、工作情况，针对学员所在岗位对培训结果的要求，安排相应的培训，这是培训工作面临的课题。

个性化培训的基本概念

(一)理论依据

人本主义认为，人的本性是积极向上的，这种积极向上的动力来自其自身许多基本的内在需求，人在自由活动中不断满足自己的需要，从而实现自我价值。由于每个学员都有自己不同的需要，教学就必须尊重每个学员的特性，使每个学员能够最充分地发展自己的潜力。

(二)突出特征

以人与环境的互动作为个性化培训的动机机制；以社会未来发展趋势、被培训对象的个人潜质特征、自我价值倾向以及企业用人的目标与要求，量身定制培训目标、培训计划、培训方案；以主体间平等的关系作为个性化教学的师生关系纽带；以学员为中心作为个性化教学的范式；以自主、自治作为个性化培训的基本策略；以信息技术媒体作为个性化教学的辅助手段；以掌握教学、策略教学、创造思考教学、情意教学和民主教学作为个性化教学组织的原则；以能力本位要求构建个性化培训的课程体系，以发展作为个性化培训评价的基本理念。

(三)区别方式

“个性化培训”是一种重视和鼓励个性发展的培训方式，个性发展至少包括两个意思：一个是方向上的，每个人的兴趣、才能、特长等各有不同，没必要也不可能求得“千人一面”；一个是程度上的，在同一发展方向上，人与人之间也有高下之差，优劣之别，必须正视和接受。因此，个性化培训方式与传统培训相比，在教学进度和教学要求上有所不同。传统的培训教学，在统一进度、统一教学要求和统一教学内容的“三统一”的制约下，必然导致课堂教学的高度“同步化”。个性化培训内容与传统培训

摘要：本文论述了个性化培训的概念和形式，分析了个性化培训的优势，并针对现在培训中存在的问题提出了个性化培训的教学策略。

相比，前者更能体现人性化，突出个性化需求；前者注重解决实际问题，针对每个学员的具体情况设计授课方案，查漏补缺，目的明确，重点突出，特别具有针对性。例如，在复退军人培训中，学员个体差别很大，学员中有大专、高中、初中文化程度，甚至还有小学文化程度的，培训教学计划按高中文化程度设置培训课程，导致教学难以达到培训目标要求。

(四)遵循原则

个性化培训所遵循的原则是：指导性、激发性、主动性、平等性、创新性和自发原则。培训的组织者或培训师的民主意识能使学员的个性特点得以充分张扬，通过培训师的激发和指导，学员由被动学变为主动学，由“要我学”变为“我要学”，培训师为学员创设和谐、宽松、开放的培训学习环境，并对被培训者的思维、能力、观念、行为、知识、性格和潜能等进行引导、纠正和培养，从而实现知识传授、能力转移、思维训练、情操陶冶、潜能开发和自我超越，使被培训者的个性得到充分发展。

现有培训中的问题

(一)缺乏个性化培训环境

一是由用人单位组织和主导的培训，主要集中在提高员工的管理水平和工作技能方面，而且大都属于集体性项目，未必照顾到每个人自身的需要，企业没有形成个性化培训机制。二是个人希望通过培训提高自己的知识、技能、观念等，以增强自身职业竞争力。但是，个人的培训需求往往难以实现。

(二)缺乏个性化培训规范

一是无培训计划，参加培训的时间安排随意性很大，没有专门的培训管理制度，缺乏相应的培训规范和培训指导教材。二是培训项目和内容脱离实际。培训是什么？这是培训计划中必须明确的问题。在确定培训项目和内容时不是依据生产企业的实际需要和员工的需要，而是凭感觉照搬其他企业的培训，对培训的授课内容缺乏必要的检查。三是培训方法单一。

目前培训还是采用最简单的课堂式教学，进行单纯的理论灌输。很多培训师也习惯于单纯的理论教授，没有熟练掌握现代教学手段和教学方法，培训与实际相脱节，培训效率低下。四是培训制度不完善。如培训训练方法、培训考核方法、跟踪评价等制度还没有形成。

(三)缺乏个性化培训服务

一是培训设施不能满足学员在学习内容、时间、地点和形式上的自由选择，没有体现个性化培训服务。二是培训服务规范不健全。要强化培训服务意识，并在实践中将认识提升转化为培训服务规范。个性化培训服务是以满足培训者个性化需求为目的的活动，要求一切从学员的要求出发，对每一位学员开展差异性服务。

(四)缺乏个性化培训理念

一是培训师的教学设计缺少个性化教学意识。教学设计作为课堂教学的蓝本也应该有个性，不同类型的课程其教学设计策略应不同，同一内容不同教师的教学设计也会不同。二是个性化教与学整合程度欠妥。学员学习个性化是教学个性化的基础。无论是教学设计的个性化还是教师指导的个性化，最终都要通过学员学习个性化来显示，从而融合成教学整体的个性化。

个性化培训实现途径与策略

实施个性化培训，首先要找准个性定位。人无我有是个性，人有我优也是个性。其次，要有个性化的专业设置。第三，要有个性化的培训项目。培训中心应该把自己的服务功能定位在为学习者创造实现多样性发展目标的环境条件上。在教学方法上，要实行分类教学和因材施教。在教学质量评价上，主要看学员的学习潜力是否充分发挥，个性、特长是否得到充分张扬。

(一)培训计划要个性化

主要是通过用人单位需求制订针对性、适用性强的培训计划。培训班的课程设置，一定要有吸引力，要有超前意识，要抓住人。必须突出实用性和针对性，根据不同的培训对象，及时调整课程安排，更新培训内容，改进培训方式，把培养能力、提高素质放到重要的位置上去。即使是已有了正式大纲和教材的某类培训，也应根据企业的具体情况和社会需求，不断增添新的内容，以满足学员的需要。

例如，在制定复退军人初级班培训计划时，我们通过对用人单位调研信息的分析处

网络 : 大学德育教育的机遇和挑战

邵 忻

(天津外国语学院 天津 300204)

人类文明已迈入 21 世纪,随着全球范围的信息数字化、网络化进程的加快,一个崭新的网络时代已呼啸而来。互联网的出现,彻底改变了人们传统的生活方式,对现代社会产生了巨大的影响。据统计,我国互联网使用者的平均年龄为 35 岁,年龄在 35 岁以下的青少年占了上网人数的 79.9%,其中 45% 为 25 岁以下的青少年。而大学生又首当其冲地成为网络冲浪的主力军,好奇心强的学生受到了比书本知识更加广泛和强烈的互联网信息的冲击。

随着在价值判断和道德判断上的量变引发了大学生在认识方式和思维方式的质变,既给高校德育教育带来了前所未有的挑战,也给德育教育工作提供了新的载体和阵地。

网络技术的发展为加强和改进高校德育教育提供了崭新的机遇

网络传播速度快、覆盖面广的特点,使高校的德育教育更直接、更深入。巨大的速度优势,是网络最重要的特点。信息高速公路所架设的四通八达的方便快捷的网络,使高校学生不必按传统方式在规定的时

摘要:人类文明已迈入 21 世纪,随着全球范围的信息数字化、网络化进程的加快,一个崭新的网络时代已呼啸而来。而大学生又首当其冲地成为网络冲浪的主力军,随着在价值判断和道德判断上的量变引发了大学青年在认识方式和思维方式的质变,已给高校德育教育带来了前所未有的挑战,也给德育教育工作提供了新的载体和阵地。

间到规定的场所接受教育,而是可以在任何一个设有终端的地方随时获取所需的知识。它突破了时空的局限。以往,德育教育以课堂传授或一对一的形式开展,通过促膝长谈,可以很好地解决个人和少数人的思想问题,但这种交谈的内容对其他有类似问题和疑惑的人无法产生影响。为了扩大影响,也只能采用作报告、印材料、印报纸等形式,但这些手段因为要受制于场所和时间等因素,所以覆盖面也有限。网络的发展使我们传统的“深入”、“细致”的德

育教育工作可以摆脱时间、空间等限制,实现迅速而广泛地传播。

网络使高校德育教育工作具有更高的工作效率。传统的德育教育,采用课堂讲课的方式,德育工作者往往要花费大量的时间和精力去查找资料、撰写讲稿,学生则是被动地在一个封闭的空间接受灌输。从幻灯投影的出现,到电影、电视、广播录音媒体以及现代计算机的介入和发展,已促使传统德育方式得到逐步的改变。信息网络技术的发展是在信息传递方式、传递速度上提供了一种全新的通道,多

理,首先对本专业涵盖工种进行工作分析、任务分析、教学分析,然后再进行教学开发。按企业用人需求进行教学设计,基本原则是“以职业能力培养为主线,理论知识以够用、必需为度”。课程设置并不强调“系统性、学科性”,而借用国际通行的适合职业培训的 CBE/DECUM 课程开发模式及 MES(单元模块)模式。其特点是:将岗位培训与职业技能鉴定结合起来,培训计划开发建立在充分的现场调研基础上,使培训项目、培训内容更贴近生产实际,更具有针对性。

(二)培训方式要个性化

课程设计和内容的选择以学员需要为出发点,突出个性化培训特色,本着以人为本的原则,根据学员的不同背景、不同学习风格以及性别、年龄、生活和文化等个性差异,设计符合他们需要的课程,采用多元化的学习方式,以求最佳学习效果。

网络化学习是实施个性化教学的重要形式之一。网络化教学是一种全新的、开放式的教育培训系统,它充分考虑每个学员的经验、意向、需要、情感、兴趣等要素。允许任何人在任何时间和任何地点学习,并使个人掌握学习的主动权和控制权,其丰富多样的课程资源为个性化培训和促进学员学习方式多样化提供了最大限度的方便。以人的发展为目的的个性化培训理念得以实现。

自主学习是个性化教学的基本精神,它体现在所有个性化教学模式的实践中。自主学习的基本理念是:教学以学员为中心,充分尊重学员的自主性,学员在积极主动的学习过程中建构自己完整的人格。个性化教学必须充分利用现代信息技术来帮助学员自主学习,同时帮助教师进行教学管理。教师通过对学员学习状况的个案记录,对学员的学习状况进行追踪研究,从总体上把握学员的学习进展。

(三)培训服务要个性化

具体来说,就是根据企业的个性化需求,利用培训中心的师资力量和教学经验优势,采取细分、定制的培养方式,培养符合企业要求的专业型人才。在整个实施过程中,企业不仅可以自主“点菜”,还可以参与到人才培养的各个步骤中,将各项具体要求通过专项培训贯彻到“定制人才”的实施过程中,针对企业业务特色培养符合企业需求的人才。例如,在制定县级供电有限责任公司职工学历教育与培训方案时,我们本着教育培训可持续发展的理念搭建职工继续教育平台,配合培养方案制定可行的学籍管理制度,为供电有限责任公司提供培训服务,采用学历和培训相结合的模式,将大部分培训项目融入到教学计划中去,就地聘请一部分公司技术人员授课,提高培训的针对性和实效性。

(四)培训管理要个性化

积极探索、改革各类培训模式,健全培训管理制度和规范培训流程,建立完整的培训课程体系,掌握培训信息(培训需求、职业发展、培训计划、培训实施、培训课程、培训师资、培训费用、培训效果评估),根据企业生产现场需求设计个性化培训方案,在培训的组织管理、教学内容、教学形式等方面建立多元化、多类型的培训模式,实施个性化培训管理,对学员实施个性化的教学管理,体现培训教学的灵活性。例如,在复转干部培训中,我们本着“以人为本,突出个性”的原则,为一名学员制定了个性化特色培训计划,培训内容按该学员需掌握的电力生产基本理论知识和基本技能知识,学员分阶段、有选择地进入几种类型的班级上课,不仅考虑了学员的实际情况,还考虑了学员的学习环境,合理利用和调配资源,为学员营造良好的学习氛围,学员修完课程的考试或考核实行属班管理,即在那个班学习的课程跟随该班结业课程考试或考核。

总之,个性化培训服务,应该有三个明显的标准:第一是有用的,它能建立起培训者学习平台,为培训者的终身学习打好基础。第二是生动的、富有挑战性的,它为培训者所喜闻乐见,最易被培训者接受内化。第三是凸现教学设计个性化,避免课程僵化、照搬照抄、缺乏个性、缺乏针对性和实用性。

(本文责任编辑:杨在良)