

章节 1-5 : 培训

培训

未经过正确培训的食品作业人员容易给公司带来风险。有效实施的食品安全体系要求:工厂内的全体员工根据其职责接受相应食品安全规范的培训。例如：

- 所有人员应清楚他们在保护食品防止受污染过程中应有的职责和义务。
- 一线食品操作人员应具备必要的知识和技能，以便能够按照卫生方式进行操作。
- 使用强清洁化学品或其它潜在危险化学品的人员应接受安全操作技术指导。

本章节将围绕以下主题：

- 培训需求评估
- 培训类型
- 成人学员的教育（即具有一定学习经验的学员）



Photo: Public Domain

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

学习目的

本小节结束后，学习人员将能够：

- 列出评估培训需求时要考虑的因素，
- 描述食品业常用的各种类型的培训，
- 描述培训因素，以及
- 讨论对于成年学习人员有效的教学策略。

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

培训

培训需求评估

在开始培训前，一定要评估培训目标、了解培训对象并根据前期经验，以及食品操作中应考虑的相关因素。对于食品操作，评估工厂操作人员培训级别应考虑以下因素：



- 食品特性，特别是病原微生物或腐败微生物持续生长的性能，
- 食品搬运和包装方式，包括污染可能性，
- 最终消费前加工或进一步制备的程度和特性，
- 食品的储存条件，以及
- 产品货架期。

Photo: Public Domain

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

培训

培训类型

入职培训- 所有员工应接受入职培训，应该在员工开始作业前进行。这是为员工提供公司员工行为规范、作业条件、卫生习惯和期望值等信息的最佳时机。

岗位培训 - 受训员工与有经验的工作人员一起，以便对他们承担的工作直接接受监督和指导。培训老师应该认识到培训是一种很重要的技能，培训老师应胜任培训工作，并具备相应的经验。

面授内部培训 - 此类培训应有具体目的，应进行充分计划以满足公司要求。培训老师的资质和能力应众所周知。一定要确保通过受训员工的评估，完成培训课程，达到培训目标。

外部培训 - 若通过内部培训不能满足公司或个人培训要求，则应考虑参加外部培训课程。应评估课程目标和内容，以确保满足个人或公司的培训要求。

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

培训

成年学员的特点

与初级学习人员相比，成年学员有更丰富的实践经验，而且两者动机也不同。下面是给成年学员培训时，培训人员应考虑的部分关键因素（资料来源Ota编辑，2006. 成年学习人员培训和需求。延伸杂志，44卷）：

1. 认知需求—开始学习之前，成年学员即知道，他们为什么要学习。培训人员必须提供一些案例，证明成年学员的学习价值。
2. 学习人员的自我概念—应相信成年学习人员能够自我指导。培训人员应创造成年人员开发其潜在自我指导学习技能的环境。
3. 学习人员的经验—参与教育活动的成年学员具备各种丰富的经验。通过借鉴成年学员自身的经验技术（讨论、模拟、解决问题的能力或案例方法）对于积累更多的经验是非常有益的。
4. 学习意愿—成年学员准备好学习他们需要知道的事情，以便有效处理实际生活中碰到的问题。成年学员想要学习他们能够应用的知识，使培训更关注将来或与当前情形无关的问题，效果较差。
5. 学习定位—成年学员围绕问题而展开学习。他们想要学习可帮助他们执行任务或处理日常问题的知识。
6. 动机—成年学员易受外部激励因子的影响（例如，更好的工作，更高的薪水），但是最有效的激励因子来自内部（例如，期望增加工作满意度，自我尊重）。

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

培训

成年学习人员教学和学习策略

学习人员的教学和学习策略应深入学习人员的经验技术，例如分组讨论、解决问题、案例方法、模拟练习、游戏以及角色扮演，而非采用最初的，例如演讲，等表达技术。使用以下教学策略组合将会取得最显著的效果（资料来源Ota等编辑，2006. 中级学员培训和需求。延伸杂志，44卷）：

1. 演讲 – 演讲是中级学员教学最广泛应用的方法，对于提供最新信息非常有益，总结各种来源的材料，在具体分组中采用相关材料，通过提供学习目标定位和学习概念框架帮助学习人员，以及关注关键概念或理念。演讲过程中应提供15至20分钟的间歇，以促进参与人员接受下一轮信息。
2. 基于问题的学习 – 基于问题的学习支持批判性的思考和解决问题的技巧。参与人员面对相关问题并努力寻找解决方案。培训老师所起作用为激励、指导、集合以及总结讨论。中级学员解决问题的策略包括游戏、模拟以及扮演角色。
3. 案例研究 – 案例研究包括叙述、案例情境、数据采集或采用目前未解决的和具有挑战性的具体事件的情境或问题。通过案例促使成年人进行分析、批评、判断、推测以及表达意见。通过案例研究将现实生活中的问题带入培训过程。这样确保主动参与并带来创新性的解决方案。

培训

成年学习人员教学

成年学习人员教学和学习策略（续）：

4. 教学游戏 – 教学游戏可以促使学生参与竞争或者获得设定目标。许多游戏模仿了实际生活中的问题或危险情形。游戏和模拟的优点是鼓励参与人员通过参与来决策、解决问题并体会由他们自己决策所产生结果，从而面对他们自己在处理事件中的态度和价值观。
5. 扮演角色 – 扮演角色用于帮助参与人员体验真实感觉并练习技能。扮演角色定义为在含有两种或多种不同观点的具体情境中体验。情境可以很简单。将不同的观点或角色分配给参与情境讨论的不同人员。情境应现实并且具有相关性。大部分成功场景都能够起到开发一种技能的作用。
6. 讨论 – 讨论是主动学习的主要教学方法。讨论鼓励学生寻求解决方案并开发对关键问题思考的能力。讨论时允许学习人员主动而且要进行个人体验。培训老师通过讨论提出问题，监控学员的讨论过程，并且在结束后进行总结。讨论学习方法对于成年人学习在很多方面都优于演讲，如对培训信息更深刻的印象；将知识应用于新的情境；解决问题、思考或态度转变以及进一步推动他们学习的动机。

数据来源：Ota 等编辑.2006.

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

培训

其它考虑因素

对于培训和指导方案的有效性应开展定期评估，并进行常规监督和检查，以确保程序的有效执行。

食品工艺管理者和监督者应具备必要的食品卫生原理和规范知识，能够判断潜在风险，并采取必要的措施来纠正缺陷。

应根据需要定期评审和更新培训方案。该体系应培训到位，以确保所有的食品操作人员清楚所有必要的程序以保持食品的安全性和适宜性。



Photo: DC Central Kitchen / Flickr

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

版权说明

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。



原模块参见：<http://fscf-ptin.apec.org/>和

<http://www.fskntraining.org>，许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。

要查阅该许可的复印件，请访问

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

或向知识共享发送信件

559 Nathan Abbott Way, Stanford, California 94305, USA.

© 2012 APEC秘书处，密歇根州立大学和世界银行集团。许可：知识共享署名-相同方式共享3.0 Unported (CC-BY-SA)。