

# STT 精准敏捷化课程开发技术 (TTT 加强版)

授课专家：廖衍明老师 时间：三天

课程背景：

STT 又升级啦！参加培训师培训，首选 STT！！

STT®是培训师市场突破性成果，是我们的研发团队广泛实地考察国内外众多权威品牌课程、TTT/PTT 等同类讲师培养课程和优秀培训师授课现场，组织力量进行研发和优化改善，对传统 TTT 内容与框架进行全面升级改进的最终成果！！

大道至简，方法比努力更重要，一旦找对方向与方法将起到四两拨千斤的作用，STT®正是这把揭开培训神秘面纱的利剑，至简却最有效！！在 2016 版全新升级的培训师课程中，STT®的主讲老师将倾情分享我们多年研究与实践成果，带领你披荆斩棘直往培训真谛的殿堂！在这里你将能够：

- 1、比以往任何时候都更犀利更精准地识别企业培训真实需求
- 2、颠覆以往拖泥带水的培训设计思路、快速有效直指培训症结与问题核心
- 3、亲身感受商业水准的大纲课件与 PPT 在你手中一步步变为现实！！

过去的 ADDIE 模式专业复杂、交付标准高、周期长，转变成简单的 STT 敏捷开发模式，交付结果非常灵活，时间周期从三到六个月缩短为三到六天，这就是敏捷的结果。它将传统 ADDIE 模型的五个步骤中的内容部分前置，通过聚焦获取需求，然后进入业务专家最容易进入角色并且最熟悉的内容开发阶段，之后是针对内容的架构设计和呈现，只有当内容具备新颖性、完整性，价值感凸显出来才进入下面的环节，然后进行后面环节的迭代验证。STT 敏捷开发思维并不否定 ADDIE 模型中的开发要素。其核心思想是在保留 ADDIE 模型的优点的同时，解决其课程开发周期长，流程复杂难掌握，不能很好的适应互联网时代环境变化的缺陷。通过与 ADDIE 相比较，STT 敏捷课程开发模型有如下突出优点：

**【课程对象】** 企业专兼职培训师、公司管理者与业务骨干。

**【课程特色】**

- 课程设计直击培训效果的行为改变层面，注重学员的行为转化成果。
- 课程工具模板丰富而易懂，便于学员演练和操作，给到学员的是最优最短路径,切实掌握培训必备的诸多之“术”。
- 课程融入了独特的认知心理学的内容，切实让学员关注成人学习的认知心理——行为渐变的改变过程，使学员掌握培训师的核心之“道”。
- 授课讲师廖衍明老师，第一届我是好讲师大赛全国导师，具有丰富的海内外课程开发经验，授课风格自然亲切、感染极强、充分关注学员变化、分析问题深入浅出、广泛受到学员好评。

## 参加过课程的学员与企业均表示：

- 1、STT 敏捷课程开发比传统培训师培训更具实战性
- 2、与企业的关联度也更紧密，能够切切实实解决企业存在的问题
- 3、回到公司马上就可以运用到实际工作中去，按照 STT 标准研发出来的课程直接解决企业问题和提升员工绩效，深得参加学员和公司领导的好评！！

### 【培训方式】

- ◇精讲理论：上升哲学思想；
- ◇案例解析：回归问题本质；
- ◇工具演练：还原工作关键；
- ◇能力测评：效果科学检核；
- ◇分组竞赛：体验团队学习！

### 【学员收益】

- ◇不再停留在讲课的阶段，能够以培训目标为导向设计与实施培训
- ◇能够独立完成商业水准课程大纲、课件与 PPT 的开发；
- ◇开发的课程能与企业情况紧密结合，并能得到参加学员和领导的支持；
- ◇将内容设计与演绎得更加实效生动，有效牵动每位参加学员的心弦；
- ◇不用再担心培训过程，原来培训效果可预见也有能力设计；
- ◇懂得快速制作标准化、不断迭代、易于传播的课程包；

### 【企业收益】

- ◇全方位提升企业内部培训师队伍整体水平与实战能力；

- ◇在短时间内快速形成企业独有的课程库和素材库；
- ◇规范完善企业培训管理体系，有效留住经验和优秀人才；
- ◇培训内容不再停留于表面与形式，直指问题核心与提升工作绩效；
- ◇有效缩短员工成长周期，快速复制企业精英提升效益；
- ◇建立全员参与支持的学习型氛围和企业文化，打造长青树企业。

### 【我们的培训特色与培训优势】

# 猎 豹 精 研 课 研

### 【课程大纲】

#### 一、培训选题——从散弹到狙击，改善培训主题的精准度

- ◇培训目的之一：以问题为导向，解决企业实际需求

## ◇STT 专业案例分析

—案例一：企业究竟存在什么问题？

—案例二：认真筛选的客户服务培训为什么没有效果？

◇实战研讨：企业真实培训需求调研

◇如何使培训调研结果更精确、更有针对性？

◇如何把复杂问题简单化，使其能够被快速解决？

◇如何使 OJT 在岗训练做得更快、更有实效？

◇演练：运用 STT 问题转换技术对培训需求二次优化

◇STT 版权工具：《问题转换技术》

## 二、目标设置——有预见性设计，好课程是设计出来的！

◇场面气氛热闹，意外处理得好就是有效控场吗？

◇培训师的常见错误：目标偏离、无的放矢

◇培训师至少需要对培训现场成果负责！

◇学员不听课怎么处理与规避？

◇实现课程效果的两项核心技术

—STT 关键词教学法

—通向职业控场的四个关卡

◇培训效果现场 PK：亲身体验职业控场与业余控场的区别！

## 三、培训设计——以帮助员工改善绩效为目的培训

◇培训目的之二：缩短员工达到胜任标准的时间

◇STT 专业案例分析：世界 500 强与国有企业培训效率对比

- ◇比胜任能力模型更优秀的岗位任务模型
- ◇岗位任务的分类：可量化任务与不可量化任务
- ◇以 KPI（关键绩效指标）为导向的培训内容规划，保障员工达成 KPI！
- ◇帮员工达成 KPI 就是帮员工涨奖金、涨工资、加快晋升
- ◇实现培训保障 KPI 的关键工具：《STT 价值流分解术》

#### **四、内容开发——令领导、部门与员工心甘情愿全力配合**

- ◇企业培训现状怪圈：培训说一套，工作做一套
- ◇案例思考：被“编导演”带进沟里淹死的企业培训师
- ◇为什么领导不支持？为什么部门不配合？为什么员工不支持？
- ◇实证思想在企业培训内容研发上的应用
- ◇STT 专业视频欣赏：
  - 百事可乐员工训练标准教程
  - 08 北京奥运会训练视频
- ◇STT 销售训练咨询项目实例：轻松获得高、中、基层的全力支持！
- ◇STT 在常见培训内容开发上的应用
  - 如何解决员工业务知识匮乏的问题？
  - 如何解决员工技能不足、不熟练的问题？
  - 如何解决员工态度不端正、心态不积极的问题？
- ◆ STT 版权工具：《行为分析法》

#### **五、经典案例——组织经验萃取与案例加工**

- ◇明确工作场景与人物背景

- ◇抓住案例冲突与焦点问题
- ◇还原真实对话做法与结果
- ◇总结成功经验与失败教训
- ◇提炼操作步骤与工具方法
- ◇提醒重心难点与关键要领
- ◇设计目标检验手段与标准
- ◇提升案例高度深度与链接企业文化

## 六、研发标准——彻底清晰自己的培训怎么优化

- ◇知道什么是好的培训，才是把培训做好的前提
- ◇研讨：培训质量现场研究、判断与预测
- ◇如何快速找到导致现有内训枯燥、生硬、无效的根源？
- ◇如何优化培训内容，使学员更容易消理解？
- ◇靠游戏提高学员参与度，越做效果越差，而且浪费时间，怎么办？
- ◇如何使培训内容更务实、更快见效？
- ◇STT 版权工具：《三线评判图》

## 七、研讲分离——标准化版权课件的快速开发迭代和讲授流程

- ◇培训课程研发的三个基本信息：培训对象、培训目标、培训内容
- ◇如何选择合适的培训对象，避免培训资源浪费
- ◇常见培训目标分析：如何正确设置培训目标？
- ◇与培训目标对应的检验手段如何设计？
- ◇培训课程开发中的常见问题：

—培训师都是兼职很忙，课程研发太占时间怎么办？

—换个人课件就没法讲，怎么办？

—临时性的培训任务，没有时间做课件，但又要保证效果，怎么办？

◆ 如何对内部培训课件进行版权化管理

◆ 如何对内部培训课件快速进行升级迭代

◇STT 标准化课件的基本结构和讲授流程

◇STT 版权工具：《课程四步成型技术》

## 八、课件设计——商业版权级课件 PPT 设计训练

◇STT 专业案例赏析：国际级 PPT 课件展示

◇对主题、对象进行分析，轻松选择 PPT 的主色调

◇运用色环为主色调配色，使你的 PPT 更美观

◇PPT 版式的设计与选择

◇STT 版权工具：《快速制作商业级别 PPT 的“一二三”》