

《房地产培训管理精英蜕变训练营》

【课程背景】 让企业培训管理更专业！

【授课时长】 2天

【课程收益】

- 建立培训系统思维，搭建实用的培训体系。
- 运用需求访谈技巧，制定有效的培训计划。
- 梳理课程设计思路，全面升级课程开发能力。
- 掌握运营辅导技巧，有效激活内部讲师团队。
- 会做不够，更要会说，做出彩的培训总结。

【授课对象】 房地产企业培训管理人员

【课程特色】

- 从痛出发 从培训管理的痛点出发，分析原因，直指解决问题。（更精准）

● 系统理论 课程包含培训管理的整套系统理论，让成长更有章法。（更系统）

● 实战案例 结合来自多行业的实战案例进行讲解，更易理解和掌握。（更有效）

● 工具落地 每个模块内容均有配套工具进行落地，方便课后直接应用。（更实用）

* 【课程大纲】

破冰游戏：缘来是你&培训困惑（团队研讨）

· 培训管理四大关键能力：

— 培训体系建设

— 课程设计与开发

— 讲师队伍建设

— 培训评估与改进

模块一：搭建实用培训体系

- 基础做法：参训人数、课程满意度
- 老板视角看培训
- 老板关注的关键数据
- 培训体系两种类型：体系打法、本质打法
- 体系打法

案例：华润集团培训体系&部门架构

- 本质打法

案例：万达集团培训体系&部门架构

- 培训部门定位调整策略（工具）
- 培训部门事务调整策略
- 培训体系优化图（模板）
- 部门架构优化图（模板）
- 实用工具：

《培训部门定位图》、《培训体系优化图》

模块二：制定有效培训计划

- 基础做法：参考上年、做下年
- 培训计划之痛：没价值
- 经营视角看培训
- 以终为始：年度培训总结
- 培训计划之痛：做了白做，找不到关键项目
- 灵活制定年度培训计划（工具）
- 培训项目从哪来？
- 战略五要素解析&四问题（工具）
- 需求调研方法：问卷调研、访谈、绩效分析、关键事件分析
- 需求调研四种情境
- 真诚之花
- 访谈思路&问题大纲（工具）
- 培训项目评价矩阵（工具）
- 实用工具：

《年度培训计划》、《战略解读大纲》、《需求访谈大纲》、《项目评价矩阵》

模块三：创新升级课程设计

· 基础做法：PPT

· 课程设计思路

— 四个问题定靶心

— 课程需求访谈大纲（工具）

— 课程设计 6W2H1E（工具）

— 案例：《地下四大块专项课题》

— 实用工具：

《课程需求访谈大纲》、《课程设计开发 6W2H1E》

· 课程开发实操

— 课程呈现之痛：

昏昏欲睡、乏木累、健忘症

- 培训过程具象化

- 成人学习特征（诺尔斯版）

- 课程开发地图

- 第一步：获取注意
 - ◆ 课程命名 ABC 法（工具）

 - ◆ 课程目标 ABCD 法（工具）

 - ◆ 激发动机两问题

- 第二步：介绍框架
 - ◆ 课程地图

- 第三步：内容演练
 - ◆ 课程结构优化

 - ◆ 六种常用课程逻辑（工具）

 - ◆ 图形布局原则

 - ◆ 页面排版（案例）

 - ◆ 彩色搭配（案例）

 - ◆ 推荐图片网站

— 第四步：总结&行动

◆ 培训转化利器——ORID（工具）

— 实用工具：

《造课图》、《PPT 素材库》、《ORID》

· 新员工培训

— 基础做法：做游戏、讲制度、考试

— 新员工培训是在做什么？

— 颇具仪式感的 O2O 欢迎仪式（模板）

— 融入团队：升维共识、降维共事

◆ 这是你的船

◆ 案例的开发与应用

◆ 微案例开发 1130（模板）

◆ 案例应用：开讲啦、出彩**人、案例片

— 实用工具：

《新员工欢迎模板》、《案例模板》、《开讲啦操作指引》、《出彩人
操作指引》、《案例片剧本模板》

模块四：有效激活讲师团队

- 基础做法：小礼品、送书、节日趴
- 业务讲师两种类型
- 讲师激励的关键——成就感
- 激活讲师成就感两件事：
 - 专业课程运营
 - 培训运营真实角色：项目经理
 - 项目经理关键职责
 - 弹性课程运营模型
 - 课前标准动作
 - ◆ 邀请讲师邮件（模板）
 - ◆ 课程宣传（模板）
 - ◆ 翻转课堂五件事

一 课中标准动作

- ◆ 班级设计：建群、班规、竞争机制

- ◆ 辅助讲师：

 - 开场介绍讲师 TIS 结构（工具）

 - 收尾感谢讲师 TIS 结构（工具）

一 课后标准动作

- ◆ 内容回顾、互动社区、评估反馈

- ◆ 感谢讲师邮件（模板）

- ◆ 二次营销

· 实用工具：

《邀请讲师邮件模板》、《课程宣传模板》、《培训班规》、《开场介绍
讲师话术》、《感谢讲师话术》、《感谢讲师邮件模板》

· 专业授课辅导

- 一 基础做法：调设备、递教具、拍照片

- 一 专业辅导关键：课程设计、授课风格、收集信息、课后反馈

— 课程设计

- ◆ 课程目标&交付物
- ◆ 互动：破冰游戏（模板）
- ◆ 团队共创法（工具）

— 授课风格

- ◆ 性格五行理论
- ◆ 五行讲授风格优劣势

— 收集信息

- ◆ 在课堂看什么？问什么？
- ◆ 《练课谱》：眼神、声音、手势、站位

— 课后反馈

- ◆ 基础做法：满意评估、统计数据、留存备档
- ◆ 柯氏四级评估模型
- ◆ 《课程评估表》（工具）
- ◆ 《课程完善建议书》（工具）
- ◆ 反馈汉堡技巧（模型）

· 实用工具：

《破冰游戏集合》、《五行讲授风格》、《团队共创法》、《柯氏四级评估模型》、《课程评估表》、《课程完善建议书》、《反馈汉堡模型》

模块五：做出彩的培训总结

· 老大（老板、业务老大、培训老大）的关注点

· 年度培训总结（模板）

· 五行汇报策略

· 实用工具：

《年度培训总结模板》

模块六：打造学习型组织场域

· 如果企业发展是棵树……

· 螺旋式成长模式

· 学习型组织场域模型

· 实用工具：

《学习型组织场域模型》