

迅捷通讯培训计划

陈主管：

通过上次的会谈，我们不但进一步加深了彼此的了解，同时也让我们对公司的整体培训工作计划有了更明晰的认识。

根据您的要求，我把内训员培训、辅导计划和主管培训规划再细化给你，考虑到你还需要整理后重新归纳进你上报的材料，所以我们商业化的语言少一些，尽可能做到务实，请理解。

一、内训员培训规划

第一阶段 讲师基本能力的养成训练

开始时间：2003年7月15日，分3步落实

第一步：专业讲师养成基础训练 以专业TTT课程为基础，结合PTT培训种演练的内容，对内训员进行讲师基础能力、素质的培训，既考虑到讲师养成所需基础理论，也兼顾讲师演讲能力的训练。

课程具体要求：3天（24课时）全封闭训练。（7月15 - 17日）

课程内容简介：

学习目标：

- ◆ 理解培训的实质
- ◆ 了解并学会扮演培训师的角色
- ◆ 设计培训目标、探索学习方法以及准备课程计划
- ◆ 学会如何准备学习需求分析并运用分析结果设计课程
- ◆ 设计培训辅助教材并运用多元化教学方法教学

- ◆ 评估培训的有效性并使用反馈为今后的改进做准备
- ◆ 提升演讲技能与现场应变的能力

课程基本设置：

第一天 上午

开训、讲师与学员介绍

培训说明

单元一：训练与训练人员

培训的性质 -- 训练是什么 训练人员的任务

合格讲师的特质 培训师角色定位

讲师威信建立的技巧 训练规划 KASH DOME 方程式

下午

一分钟演练

单元二：成人如何学习

成人如何学习 学习的规律与原则

成人学习之障碍 如何有效地学习

成功教学 13 步骤 打破僵局

教育训练体系介绍

第二天 上午

单元三：诊断与需求分析

预期培训需求 训练需求是什么

如何诊断 设定学习目标

三分钟演练

下午

单元四：设计培训课程

PESOS 训练方法

训练的环境 训练之准备

培训方案、时间计划、培训师手册、学员手册

第三天 上午

多元化有效教学法

单元五：个人训练的方法

下午

五分钟演练

单元六：团队训练的方法

单元七：评估与追踪

第二步：技能加深阶段 对所学内容进行巩固、加深，同时结合工作的实际进行实务行探讨，并进入专业培训需求分析训练阶段。

课程具体要求：结合公司内训员周集会制度，利用该时间对内训员进行以培训需求分析（TNA）为主题的培训，并贯穿对 TTT 培训内容加深、巩固以及结合实际工作的探讨的内容。在这个阶段中，会逐步开始安排内训员对公司以及所属员工训练需求进行调查，该阶段需要 3 个独立的半天时间。

依据课程进行的实际情况，可以增加第二步的课程。

第三步：一个半天

总结与规划执行阶段 本阶段有 2 部分要求，一是对整个第一阶段的培训做相互的总结，并为下一阶段的培训开展提出具体的建议；二是提出迅捷公司员工训练计划规划的具体要求，安排内训员在接下来的工作中以此规划为工作目标之一，并运用所学到的知识、技能自主地进行符合本公司、本部门需要地课

程设计。

费用：

整个第一阶段应在 8 月份全部结束

建议在第一阶段尝试性安排部分讲师进行小规模员工培训试训

第二阶段 讲师授课技巧提升

开始时间：9 月 1 日 并在 9 月份之内完成

该阶段的课程也是利用内训员周集会的时机进行为期半天的培训，共 4 个半天，其中 3 次为专题训练，一次为专题演练。

通过该阶段的培训，使内训员基本具备专业的授课技巧，特别是能够独立完成教案，承担授课职能。贯穿本阶段的另一个主线是上一阶段所安排的培训规划之内容，目的是保证我们课程设计能最大程度的满足我们迅捷公司员工的真实需要。

专题训练课程包含几方面主题，讲师演讲技能提升、讲师多元化授课方法与技能、课堂现场掌控技能等，为实用性授课技能训练，在这个阶段的课程过程中逐步引导学员进行主动式地研讨，让我们的角色更多地转入辅导。

专题演练以 8 分钟演讲为基础，我们设定几个固定题目或需求，给学员一定的前期准备时间，进行统一的演讲练习，作为本阶段结束汇报与评估。

=

第三阶段 专题课程实施与讲师专业化

开始时间：10 月 1 日 并持续性进行

本阶段分 2 步完成。

第一步：两个季度规划。按照由内训员根据公司员工实际需求而设计、规划出来的课题，我们选择最基础、最容易讲授同时也是比较急需的课程进行示范性讲授，并组织研讨，课程修改、完善，模拟授课最后进行实际员工培训，然后收集反馈，评估、总结，形成课程体系。

如果在两个季度内的评估显示内训员的授课在课程设计、授课技能方面有比较多的问题，应该再延长第一步时间。

第二步：全程规划。逐步将培训会议的重心转向内训员自身，由他们自主设定培训课题，分别担任培训会议主持，相互授课，安排研讨，而我们承担观察者的角色，进行辅导。

在整个第三阶段，我们建议每个季度进行一次内训员总结性培训（会议），时间以 1-2 天为主，封闭式。

同时，尽可能为每位内训员提供外出学习的机会。比如，按月、按季度安排他们参加公开课程，并以派出外地参加公开课程奖励优秀内训员。