

引言

集二十余年培训经验于一身，
来源于实践，应用于实践。
许盛华老师的另一个品牌课程

你是否经历过

- 员工上了很多课，但总是没有效果？
- 培训或发展做成了上一次课，课程结束就没有下文了？
- 领导在培训上不太愿意投入，因为看不到真实的效果？
- 培训评估费时费力，好不容易做出来，却很难有说服力？
-

让培训出业绩，培训与发展项目的设计和管理，不仅让你的培训课程课堂有效果，而且能确保培训最终出业绩，让培训的效益最大化，让领导看到业绩，更愿意支持培训：

特点	学员收益
界定业务收益 D1: define business outcomes	定义学员工作中的结果，而不是仅仅培训结束后的结果
设计完整体验 D2: design the Complete Experience	设计培训的四个阶段：第1阶段：准备；第2阶段：学习；第3阶段：转化；第4阶段：评估
引导学以致用 D3: deliver for Application	学习内容应与业务相关，培训形式多样，有效练习
推动学习转化 D4: Drive Learning Transfer	学员学到的内容要经常使用，且管理者需要定期进行跟进、衡量、验证
实施绩效支持 D5: Deploy Performance Support	主管应知道下属学了什么，并支持其应用到工作中，同时提供合适的系统和流程支持学习转化
评估学习结果 D6: Document Results	评估培训与发展项目的回报（针对界定的业务收益）

一切都为你准备好了，许盛华老师的 **《让培训出业绩 -培训与发展项目的设计和管理》** 为你提供完美解决方案。

让大纲 出业绩

——培训与发展项目的设计和管理

课时: 2天

第一天		第二天
上午	界定业务收益 培训与发展项目的业务收益案例、练习和点评	推动学习转化 推动学习转化的案例、练习和点评
下午	设计培训四阶段 培训与发展项目的设计案例、练习和点评 引导学以致用	实施绩效支持 评估学习效果 各类培训与发展项目学习效果评估案例 练习：设计一个培训重点项目的完整过程

培训对象:

培训经理、主管、培训师，企业内部需要对他人进行培训并有一定培训经验的培训师，主管、技术骨干等。

组织的收益

- 有效推动培训与发展项目的成果和转化，让培训的投资最大化。
- 有助于人才的快速成长和发展，满足企业的发展需求。

学员的收益（培训总目标）：

在参加完该次培训后，学员的培训与发展项目设计和实施能力将达到中级水平（提高级）【能运用6D法则有效设计培训与发展项目，推动培训效果，获得高层对培训的有力支持】。

培训简介

培训章节目录

通过该次培训，学员应能：

- 界定培训与发展项目的业务收益
- 设计培训与发展项目的完整体验
- 引导和推动学员学以致用
- 推动学习的成果转化
- 对培训与发展项目实施有效的绩效支持
- 有效评估培训结果

所需设备

电脑，投影仪，音响，挂纸板及挂纸，各色水笔

课程内容

- 6D的培训法则和应用
- 6D相关的案例分享
- 培训与发展项目设计的练习及辅导
- 培训与发展项目的完整设计体验

培训讲师

Simo Xu 许盛华

第一天 界定业务收益、设计完整体验、引导学以致用

目标⇨时段	内容
<ul style="list-style-type: none">● 界定业务收益 9:00-12:00	<ul style="list-style-type: none">● 欢迎词● 培训与发展项目的设计和实施：瓶颈和陷阱● 如何让培训与发展项目出成果● 培训与发展项目的 ✕❖ 法则及其意义● ❖⇨+：界定培训与发展项目的业务收益<ul style="list-style-type: none">➢ 如何界定培训与发展项目的业务收益（绘制结果 ⇨ 计划轮）➢ 案例：著名企业培训与发展项目的业务收益➢ 练习和点评：设计一个培训与发展项目，界定其业务收益
12.00-13:00	午餐
<ul style="list-style-type: none">● 设计完整体验● 引导学以致用 13:00-16:30	<ul style="list-style-type: none">● ❖⇨+：设计完整体验<ul style="list-style-type: none">➢ 培训与发展项目的四个阶段如何设计培训与发展项目的完整体验➢ 案例：著名企业培训与发展项目的完整阶段设计➢ 练习和点评：继续上一个练习内容，设计该项目的完整体验● ❖✓+：引导学以致用<ul style="list-style-type: none">➢ 激发学员学习动机➢ 结构化的课程、流程化的授课➢ 案例：著名企业培训与发展项目的“引导学以致用”➢ 练习和点评：继续上一个练习内容，设计学以致用的形式和内容➢ 回顾总结

第二天 推动学习转化、实施绩效支持、评估学习结果

目标⇨时段	内容
<ul style="list-style-type: none"> 推动学习转化 实施绩效支持 <p>9:00-12:00</p>	<ul style="list-style-type: none"> 回顾第一天的内容 ❖✓：推动学习转化 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 激发应用动机、提高应用能力和创造应用环境 ➤ 客服应用障碍 ➤ 案例：著名企业如何推动培训与发展项目的学习转化 ➤ 练习和点评：继续上一个练习内容，设计推动学习转化的方式和内容 ❖×：实施绩效支持 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 主管的职责和任务 ➤ 提供人员、材料和系统的支持 ➤ 案例：著名企业如何开展培训与发展项目的绩效支持 ➤ 练习和点评：继续上一个练习内容，设计提供绩效支持的方式和内容
<p>12:00-13:00</p>	午餐
<ul style="list-style-type: none"> 评估学习结果 <p>13:00-16:30</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖×：评估培训结果 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 评估 6 步法 ➤ 收集相关培训成果证据、形成证据链 ➤ 案例：著名企业培训与发展项目的培训评估 ➤ 营销培训结果 ➤ 练习和点评：继续上一个练习内容，设计评估项目的内容、方式和形式，营销培训结果 完整的培训与发展项目设计成果展示和点评 回顾总结，培训结束

培训与发展项目的设计和管理，课程特点总结

ID	本课程最大特点	对学员的意义
1.	丰富的培训经验（针对不同行业和公司已经开过 100 多班次）	重视学员需求，重视培训目标的达成。课程可以根据学员的需求进行调整。更加重视培训效果。
2.	培训的全过程设计	专业、有效。
3.	模块化的方法	将所有的学习内容切割成不同的模块，易学易用。
4.	著名企业的应用案例	确保方法的科学性和可信度，有极高的参考价值，拿来即可用。
5.	附送给学员的《培训与发展项目的完整设计与实施》模板	让学员参加完培训后即能轻松设计出自己的培训与发展项目