

# 培训体系建设（1天）

## 课程背景：

也许你的企业还没有足够的精力和资源做系统的培训体系。但是培训工作者却不能没有培训体系的全局观，否则培训工作盲目、无效，让企业觉得培训工作缺乏价值！那么培训体系的构成要素究竟有哪些，又如何开始着手构建？

## 课程收获：

- 了解互联网时代下企业员工的学习变化；
- 理解设计培训体系的全景图；
- 掌握设计学习项目和课程体系、讲师团队建设的基本方法；

**学员对象：**HR 总监、经理、HRBP、培训经理、培训负责人

## 课程大纲：

### 一、培训理念与认知

1. 培训究竟为谁服务
2. 业务战略目标和人才需求与培训是如何关联的
3. 互联网时代的学习方式发生了哪些变化
4. 从 Top 模型看能力发展的四个阶段
5. 培训体系全景图的由哪些要素构成

### 三、课程体系与学习项目的策划

1. 为什么说“课程≠培训”
2. 课程体系是培训体系建设的入手点
3. 从三个维度来建设课程体系：工作任务、企业战略、胜任力模型
4. 6D 模型给学习项目设计带来哪些启发
5. 学习项目设计的九宫格

### 二、需求分析体系与年度培训计划

1. 培训需求分析的 3 个源头
2. 培训需求分析的 5 种方法
3. 培训需求表中应该设计哪些真正有效的问题
4. 培训需求访谈中的问题设计
5. 年度培训计划是需求分析后的解决方案
6. 外部课程供应商如何甄选及评估

### 四、讲师队伍与激励制度

1. 选、育、用、留的逻辑，是否正确
2. 从哪些维度来挑选合适的内部讲师
3. 内部培训师的胜任力模型
4. 如何激励兼职讲师进行参与到培训中来
5. 内部讲师评级，有哪些注意事项

### 五、培训评估体系

1. 培训评估是什么时候开始
2. 柯氏四级评估来告诉你有用的培训，是什么样的

3. 有时候，三级评估就能够满足评估需求
4. 学习层评估工具的开发
5. 行为评估的工具的开发

## 六、案例分享

1. 邮储银行网点负责人课程体系构