



《培训系统建设与培训项目管理》课程大纲

■ 【课程背景】

● 培训是企业的管理职能，是企业发展的原动力。松下幸之助说：出产品之前先出人才，教育是现代经济下企业发展的杀手锏。一个天才的企业家，要不失时机的把培养和训练员工排在重要的工作日程。日本经营之神的话，说明了企业培训的重要性。企业培训需要有一个完整的体系与机制来进行推动，因而要构建一个科学、合理、系统的企业培训体系，其中一个非常关键的环节，那就是企业内部培训师体系。我们集团的内部培训师体系已经有了一个良好的开端，并逐步在形成一个健康运转的雏形。但是距离真正建设成一个有足够力量推动集团培训事业不断向前发展的组织，我们还需要付出更多的努力。要让企业培训工作能真正执行落地到位，除了制度的要求与规定以外，更多需要我们现有的内部培训师能真正了解内部培训师体系的重要性，在思维意识上具备足够的高度，才能让培训工作不断保持进步。企业培训有三种方式：“走出去”、“请进来”、和“自己做”，这三种方式各有千秋。“自己做”就是建立内部培训师制度并培养自己的内部培训讲师。建立内部培训师制度，可以有效的整合和善用资源，挖掘干部的潜能，发挥各级主管的主观能动性，及时发现问题和解决问题，打造学习型组织。内部培训师是培训体系中最重要的重要组成部分，是内部培训的基石和可再生力量，在集团发展中起着非常重要的作用。

● 首先是传道、授业、解惑的作用，传道就是传播企业精神，开导员工的心灵；其次是推动管理变革作用；再次是促进跨部门沟通的作用；最后是缔造学习气氛，引导创建学习型组织的作用。建立学习型组织是我们培训工作的最终极目标。联想原总裁柳传志说：做一个领导者一要像一个舵手，把握好公司的方向；二要像一个传教士，要喋喋不休的把公司的理念灌输下去。杰克韦尔奇推崇的一个观点是：作为一个领导者就是一手施肥，一手浇水养花。每个人都开花了，这个组织就成功了。企业的各级管理者首先应是优秀的内部培训师，只有打造一支优秀的企业内部培训师队伍，员工的技能和素养提升了，使命感增强了，事业就会有更大的发展。内部培训师制度的建立，是推动企业持续发展最为行之有效的方法。知行并举，与时俱进。让我们共同携手打造一支最具有创造力、竞争力的内部培训师团队，为企业事业的长久发展贡献自己的力量。

■ 【学员三大收益】

- 轻松掌握培训主管必备的培训项目开发与管理；
- 能够独立完成培训系统的管理与开发；

- 从系统层面了解及管理整个培训体系。

■ 【学习对象】

- 企业培训经理、
- 内部培训师、
- 中高层管理人员等企业相关培训负责人

■ 【本课程时间】

- 基础普及班 3 天（18 课时）

■ 【企业内培训师】系列课程

- 《培训师培训实战技能》4—5 天（初级）
- 《课程传递价值—培训师课程系统开发》3—5 天（中级）
- 《培训系统建设及项目开发管理》3 天（高级）
- 《演示管理与视觉化沟通》1 天（专项修炼）
- 《精美 ppt 制作技巧》2 天（专项修炼）
- 《演讲者智慧训练》1—2 天（专项修炼）



■ 【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；
- 视频模拟：挖掘独特风格；
- 原理剖析：探寻动机真相；
- 心理建设：激发心灵潜能。

■ 【课程大纲】

一级目录：（时间安排）

培训章节	课程内容	课时	备注
第一部分	课程导入（团队建设）、培训公约	1	本节为课程融入训练及准备部分
第二部分	培训系统建设	9	本节为培训师课程开发前的基础
第三部分	培训项目管理	8	本节为培训项目的开发与管理

以上课程共 18 个课时（3 天），6 课时/天

课程大纲

第一部分：课程导入、培训公约

- 团队建设（融冰活动）
- 小试锋芒：3 分钟演讲
- 培训公约

第二部分：培训体系建设

- 1、有关培训的方方面面：
 - 培训的使命
 - 企业竞争力与人才培养的关系
 - 从经营者立场看培训要求
 - 培训对企业的贡献
- 2、培训体系建设的必要性
 - 企业培训体系建立的目的和作用
 - 什么是企业培训体系
 - 综合叙述：培训的目的和作用
 - 有效企业培训体系的特点
 - 有效企业培训体系的原则
 - 企业培训体系的构成
 - 培训体系建设的必要性
- 3、培训体系的构成
 - 培训体系建设的构成
 - 组织学习体系
 - 培训需求调查体系
 - 培训课程管理体系
 - 培训体系运作流程
 - 培训体系建设的常见误区
- 4、内部培训师的职业特征及能力要求
 - 企业培训师的职业能力特征
 - 内部培训师培养流程
 - 企业培训师的成长路
 - 不同级别的企业培训师理论知识比重表
 - 不同级别的企业培训师技能操作表
 - 助理企业培训师的能力要求
 - 开发培训课程
 - 开发培训教材
 - 选用教师与评估培训工作
 - 人员素质测评
- 5、企业内师的培训系统
 - 培训讲师应具备的能力
 - 培训讲师应懂得的知识
 - 企业培训师课程体系
 - 企业内训师（TTT）培训课程表
 - 金牌企业培训师需要具备哪些素质
 - 企业内训师能力培养模型
 - 企业内训师培训项目实施流程
 - 培训效果强化
- 6、优秀讲师培训技巧培训体系建设的具体实施
 - 培训体系建设之制度层建设-----培训管理系统
 - 培训体系建设之制度层建设-----建立培训制度与流程
 - 培训体系建设之制度层建设-----内部讲师系统
 - 培训体系建设之制度层建设-----培训课程系统

- 培训体系建设之制度层建设-----培训资料库
- 培训体系建设之制度层建设-----员工培训档案
- 培训体系建设之制度层建设-----培训需求
- 培训体系建设之制度层建设-----培训计划与预算
- 培训体系建设之制度层建设-----培训组织与实施
- 培训体系建设之制度层建设-----培训评估

7、培训体系建设的重点与难点

- 高效能训练
- 培训体系建设的难点

第三部分：培训项目开发与管理

1、内训师培养项目背景介绍

- 项目背景介绍
- 团队的定义
- 项目对企业的意义及作用
- 内训师培养项目对企业的作用
- 内训师培养项目对个人的作用
- 内训师对培训体系的作用
- 内训体系对企业发展的意义
- 内训体系案例：平安大学
- 内训体系案例：海尔大学
- 优秀企业内训师标杆
- 内训师的现状
- 内训师的优势与不足
- 内训师培养项目思路要求
- 内训师培养项目思路：

培训师的培养阶段：

- 内训师培养的4大阶段：选、育、用、评
- 培养人才梯队
- 企业内训师体系项目目标
- 内训师项目实施流程
- 项目计划时间表

选：

- 实施步骤
- Step1 内部梳理
- Step 2 内部选拔
- Step 3 团队成立
- 项目实施流程：
- 梳理流程：筛选、保留、诊断、入库
- 选拔流程：申请、初选、试讲、评估、入库
- 项目实施标准：
- 基本标准
- 选拔要求
- 培养方向
- 项目计划时间表

育：

- 效果反馈：新公司反馈内容、成熟公司反馈内容

- 培训师培养阶段：课程学习、实践学习、内训师活动
- 培训课程设置：
- 企业内训师培训课程目标：知识、技巧、方法、思路



- 企业内训师培训课程结果：能力增长工作绩效
- 企业内训师培训实践学习：
- 研讨会、讲课比武、讲师节、读书会、分享会
- 项目计划时间表

用：

- 效果反馈：新公司反馈内容、成熟公司反馈内容
- 培训师管理系统：
- 授课管理
- 课酬管理
- 课程开发管理
- 项目计划时间表

评：

- 效果反馈：新公司反馈内容、成熟公司反馈内容
- 实施时间：课后、阶段、半年、年底
- 效果评估：课后评估、阶段评估、年度评估
- 内训师评优激励。