

《培训进化论》

图书基本信息

书名：《培训进化论》

13位ISBN编号：9787516412368

出版时间：2016-5

作者：张立志

页数：252

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《培训进化论》

内容概要

本书从培训经理人的角度，结合作者多年来为国内外大中型企业讲师培训的经验，以及互联网时代下企业的人力资源管理趋势，深挖目前企业培训领域的痛点、需求和未来的潜在市场；从体验思维、课程开发、精彩演绎、推动落地等方面去阐述了身为培训经理人，应该如何依据组织业务的角度，去高效推动企业的培训工作，以及一位优秀、卓越的培训讲师是怎样炼成的。

《培训进化论》

作者简介

张立志，学习设计和课程开发专家，国药大学原学习与发展总监，公众号“培训每日谈”运营人，上海财经大学兼职研究生导师，《情境领导》认证讲师、国际行动学习协会催化师认证、全脑思维认证讲师。12年管理咨询和培训经验，长期专注管理咨询、培训、学习和发展领域。已服务过百余家客户，帮助上千名培训管理者提升学习设计能力；辅导过700余名内训师设计定制化课程、沉淀组织经验，帮助他人成长。主讲课程：BETTER-支持战略和业务的学习项目设计、敏捷课程开发五步法、TTT-内训师的五项修炼。

书籍目录

推荐序

自序

第一章 挖掘学习需求

第一节 支撑战略：新领域、新业务、新能力

了解战略的三条路径

关注战略的三大维度

分解学习需求的两个工具

第二节 支持业务：新举措、新问题、新挑战

关注业务三大维度

诊断业务问题三维模型

需求访谈四个目的

业务部门学习需求访谈六步法

其他挖掘业务部门学习需求的方法

业务顾问三大能力

第三节 关联HR：新员工、新经理、新岗位

新员工的融入需求

新经理的角色转变

新岗位的技能切换

第四节 聚焦需求：3R模式让培训更精准

从紧急、价值和可操作性三个维度筛选

实施3R模式，提升培训效能

3R模式的思维特点

第二章 设计学习体验

第一节 学习度：四个象限让学习落地

L1（有经验——良构知识）

L2（无经验——良构知识）

L3（无经验——劣构知识）

L4（有经验——劣构知识）

第二节 刺激度：三种方式点燃学习激情

对抗式

实战式

激励式

第三节 感知度：3P模式提升学员感知度

人员（People）

过程（Process）

有形展示（Physical Evidence）

第三章 构建学习资源

第一节 课程开发的“三驾马车”

专业力课程：专业内容全部定制化

职场力课程：通用内容情境定制化

第二节 内训师培养的“五化”

简单化：减轻内训师的压力

利益化：提供内训师的成长平台

传承化：帮助内训师得以传承

氛围化：打造尊重内训师的氛围

制度化：提供相应的制度保障

第三节 案例库构建的四大渠道

培训经理深度访谈挖掘案例

内训师和业务专家撰写

在学习项目中产生案例

发动“群众”提供案例

第四章 呈现精彩课程

第一节 打造场域：三个关键点勿忽视

“1A3P”让开场先声夺人

五个技巧让顺场更简单

“SPA”让结尾很有力

第二节 专业表达：跨越三条防线

技术问题讲清晰

专业知识讲通俗

身边案例讲生动

第三节 有效互动：设计三层次活动

互动设计的五大基本理念

互动活动的三层次理论

互动活动的五个步骤

第四节 适时引导：有效引导的三个技巧

团队共创法

ORID四步法

立体化提问法

第五节 适度幽默：五种幽默方式

自我调侃

网络段子

热点话题

即兴反差

形体幽默

第五章 推动效果落地

第一节 设计行动目标：实现无形价值有形化

培训经理：设定有形化成果目标

小组目标：共同制定落地目标

个人目标：完成个人作业目标

第二节 采取行动举措：加强练习才能落地

实践知识：将知识转化为行动

总结心得：在实践中总结反思

分享收获：分享促进学习

第三节 推动行为落地：相关利益人参与督导

学员上级：后期落地的关键

学习社群：互相促动的氛围

培训经理：跟踪成果的负责人

第六章 营销学习价值

第一节 收益：给学员一个来参加培训的理由

展示业务痛点——引发共鸣

呈现学习收益——点燃期望

第二节 产品：给你的产品取一个好听的名字

市场细分让场景更精准

目标选择让产品更聚焦

价值定位让品牌更久远

第三节 实践：用案例或数据论证效果

案例——分享落地的案例

数据——听课后客户收益相关的数据

第四节 渠道：打造多维度的营销渠道

线上渠道营销

线下渠道营销

第五节 波次性：不要让营销成为一锤子买卖

项目前期

项目中期

项目后期

第六节 稀缺感：培训是少而精的产品

限人

限量

第七章 迭代能力素质

第一节 从培训到人才发展的转变

从被动服务到主动服务

从培训管理到内部顾问

从外部资源到内部能力

第二节 RTC模型成为学习设计师

资源的整合和构建

技术的学习和应用

能力的历练与提升

第三节 五个方法不断迭代

向同行学习

向业务学习

向项目学习

向学员学习

向自己学习

图表索引

参考文献

《培训进化论》

精彩短评

- 1、具有实操性
- 2、作为企业培训方面的书，算是写的很详细很具实操性，非常适合刚开始从事企业培训经理的人研读
- 3、适合入门。理论太多，反而显得很杂乱。
- 4、谈不上进化了，但书里内容倒是真材实料，算是国内同类书中比较良心的了。
- 5、对于初涉培训工作的伙伴是个非常好的工具书

《培训进化论》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com