

STT 企业内部课程开发与设计专案（版权课程）

【课程时间】两天 12 小时

【主讲老师】廖衍明老师

【背景知识】

培训课程研发在中国培训界还是一个新兴的话题，因此大多数培训公司与培训师所提供的培训内容都由看上去完整的理论体系构成，从编写课件出发，告诉学员应该做需求调研分析、目标分析规划、教案编写等，但却没有教学员怎么做这些事情，只讲方法论不讲实操把大量的时间花在文字表面工夫上，在这些培训下培养出来的学员大多数只能编写理论课件，严重脱离实战。方法论很美，很多企业老板或培训部门会被这些花哨的效果所蒙蔽，实操性很差，结果是课程结束每个人都觉得学到了东西，实际上根本用不起来！

《STT®企业内部课程研发》引导学员从实际应用需要出发，而不是从编写课件出发，我们认同企业培训可按照 KSA（知识、技能、态度）分为三部分，每一门培训课程都有这三部分相互依存，但侧重点不同。

在技能培训方面，我们重点培养内部培训师发现问题、沉淀企业优秀经验、提炼解决问题的能力，在培训师能够发现问题并提炼解决方案的基础上，将解决方案转化成课件，通过培训直接提升企业的绩效。

在知识培训方面，企业主要是宣贯从上级部门学习到法律法规、产品知识、操作守则等文字性内容，我们重点提升培训师的知识整理能力、将枯燥、繁杂的知识梳理成易懂、易记易用的课程内容，通过培训让学员立刻记住企业需要他们记住的所有内容！

态度培训的本质就是修改价值观，而价值观的修改又分为长期与短期，短期在于课程现场的效果，我们重点传授培训手法和催眠语言的设计应用。长期在于企业文化宣导项目的组织能力，长短相辅助才能真正实现彻底影响员工价值观。

本次培训结束后，学员不仅可以承担技能型课程的设计工作，还可以完美的胜任知识宣贯和心态培训工作。课程核心部分共有四个单元：

- 1、把握企业为什么要做这个培训以及企业的期望（需求分析）
- 2、根据需求快速找到培训该讲的主要内容（内核设计）
- 3、把课程变得更加生动，易于理解，并形成标准化课件（内核包装）
- 4、让培训师在现场能够控制目标的达成度（效果保障）

现在 STT 已经在斗山机械中国总部（世界 500 强）、广州本田（世界 500 强）、太平洋恩利（全球最大海产加工企业）、西南证券总部（上市企业）、雪莱特光电总部（上市）华润涂料总部（国内涂料第一）、巴德士总部（国内涂料第三）、华晨动力总部、哈纳斯集团（西北最大能源企业）等百余家大型企业实施了内部培训和辅导项目，满意率迄今 100%！我们热忱期待您的加入！

注：STT®是国内第一个商业版权课程认证标准，目前已为数十门商业培训课程提供了认证服务。

STT 和 TTT 有什么区别：

1. STT 是培训师市场的突破性成果，是我们的研发团队广泛实地考察国内外众多权威品牌课程、TTT/PTT 同类讲师培养课程和优秀培训师授课现场，组织力量进行研发和优

化改善，对传统 TTT 内容与框架进行全面升级改进的最终成果！！STT 应用了速赢体系（快速稳健达成目标 SPEED TARGET）思想和方法，比传统培训师培训效率更高效果更明显，与企业关联度非常大，有一系列行之有效的方法工具做支撑，确保课程研发设计讲授以及效果追踪都能够从企业出发，解决企业实际问题并出绩效；

2. 传统培训师培训三天才能达到的台风技巧，STT 经过关键行为提炼后，只要半天时间就可以达到其效果，即便是商业级别讲师也在课程中受益匪浅。**STT 培训师课程有三个保证：无论您是否当过讲师，上过讲台，我们可以在 2 个小时内，让您台风达到基本合格；只需要三天的学习，我们保证让您上台脱稿讲演 2-3 个小时以上；三天学习结束后，我们可以保证让您在 15 分钟内研发一门半商业级别的教材；所有的保证在课程现场即可看到相应的成果。**

3. STT 培训师课程直接将公司实际需要的内容和遇到的问题融入课程其中，至于讲师形体语言的技巧则会贯穿整个过程中在每次演练中不断强化和提升，在培训每个阶段都会有相应成果输出，培训效果现场看得见。

【培训大纲】

一、内容规划——以帮助员工改善绩效为目的的规划技术

- ◇培训目的之二：缩短员工达到胜任标准的时间
- ◇STT 专业案例分析：世界 500 强与国有大型集团培训效率对比
- ◇比胜任能力模型更优秀的岗位任务模型
- ◇岗位任务的分类：可量化任务与不可量化任务
- ◇以 KPI（关键绩效指标）为导向的培训内容规划，保障员工达成 KPI！
- ◇帮员工达成 KPI 就是帮员工涨奖金、涨工资、加快晋升
- ◇实现培训保障 KPI 的关键工具：《STT 价值流分解术》

二、培训选题——从散弹到狙击，改善培训主题的精准度

- ◇培训目的之一：以问题为导向，解决企业实际需求
- ◇STT 专业案例分析
- 一案例一：企业究竟存在什么问题？
- 一案例二：认真筛选的客户服务培训为什么没有效果？
- ◇实战研讨：企业真实培训需求调研
- ◇如何使培训调研结果更精确、更有针对性？
- ◇如何把复杂问题简单化，使其能够被快速解决？
- ◇如何使 OJT 在岗训练做得更快、更有实效？
- ◇演练：运用 STT 问题转换技术对培训需求二次优化
- ◇STT 版权工具：《问题转换技术》

三、内容开发——令领导、部门与员工心甘情愿全力配合

- ◇企业培训现状怪圈：培训说一套，工作做一套
- ◇案例思考：被“编导演”带进沟里淹死的企业培训师
- ◇为什么领导不支持？为什么部门不配合？为什么员工不支持？
- ◇实证思想在企业培训内容研发上的应用
- ◇STT 专业视频欣赏：
一百事可乐员工训练标准教程

—08 北京奥运会训练视频

◇STT 销售训练咨询项目实例：轻松获得高、中、基层的全力支持！

◇STT 在常见培训内容开发上的应用

—如何解决员工业务知识匮乏的问题？

—如何解决员工技能不足、不熟练的问题？

—如何解决员工态度不端正、心态不积极的问题？

◆ STT 版权工具：《行为分析法》

四、研发标准——彻底清晰自己的培训怎么优化

◇知道什么是好的培训，才是把培训做好的前提

◇研讨：培训质量现场研究、判断与预测

◇如何快速找到导致现有内训枯燥、生硬、无效的根源？

◇如何优化培训内容，使学员更容易消化理解？

◇靠游戏提高学员参与度，越做效果越差，而且浪费时间，怎么办？

◇如何使培训内容更务实、更快见效？

◇STT 版权工具：《三线评判图》

五、研讲分离——标准化版权课件的快速开发与讲授流程

◇培训课程研究的三个基本信息：培训对象、培训目标、培训内容

◇如何选择合适的培训对象，避免培训资源浪费

◇常见培训目标分析：如何正确设置培训目标？

◇与培训目标对应的检验手段如何设计？

◇培训课程开发中的常见问题：

—培训师都是兼职很忙，课程研发太占时间怎么办？

—换个人课件就没法讲，怎么办？

—临时性的培训任务，没有时间做课件，但又要保证效果，怎么办？

◆ 如何对内部培训课件进行版权化管理

◇STT 标准化课件的基本结构和讲授流程

◇STT 版权工具：《课程四步成型技术》

六、课件设计——商业版权级课件 PPT 设计训练

◇STT 专业案例赏析：国际级 PPT 课件展示

◇对主题、对象进行分析，轻松选择 PPT 的主色调

◇运用色环为主色调配色，使你的 PPT 更美观

◇PPT 版式的设计与选择

◇STT 版权工具：《快速制作商业级别 PPT 的“一二三”》