

<<培训课程开发实务手册>>

图书基本信息

书名：<<培训课程开发实务手册>>

13位ISBN编号：9787115278197

10位ISBN编号：7115278199

出版时间：2012-4

出版时间：人民邮电

作者：张俊娟

页数：290

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：<http://www.tushu007.com>

<<培训课程开发实务手册>>

内容概要

《培训课程开发实务手册(第2版)》是一本关于员工培训课程开发的实用手册。作者结合培训课程开发中各个环节的工作流程,对每个步骤都进行了详细的说明,并提供了相关的模板和工具。

具体内容包括培训课程开发模型与流程、培训需求分析、课程目标确定、课程整体设计、课程单元设计、阶段性评价与修订、实施课程培训、培训课程总体评价、培训课程设计开发案例等。书中既有可行的方案,又有相应的案例,对培训课程开发人员来说具有重要的参考价值。

《培训课程开发实务手册(第2版)》适合员工培训课程开发人员、培训师、咨询师、企业人力资源管理人员以及高校相关专业师生阅读和使用。

<<培训课程开发实务手册>>

作者简介

张俊娟，北京师范大学管理学硕士，北京弗布克管理咨询公司课件研发中心总经理。八年课件研发经验，先后主持开发弗布克管理技能、弗布克管理导师、弗布克管理E-learning课程100多门。在课件研发、E-learning教育、培训体系建设上积累了丰富的研发经验和实施经验。

<<培训课程开发实务手册>>

书籍目录

第一章 培训课程开发模型与流程

第一节 培训课程开发模型

- 一、ISD模型
- 二、HPT模型
- 三、CBET模型
- 四、ADDIE模型
- 五、DACUM 模型

第二节 培训课程开发流程

- 一、确定培训课程目的
- 二、进行培训需求分析
- 三、确定培训课程目标
- 四、进行课程整体设计
- 五、进行课程单元设计
- 六、阶段性评价与修订
- 七、实施培训课程
- 八、进行课程总体评价

第三节 培训课程开发方法

- 一、获得知识技能的方法
- 二、获取学习经验的方法
- 三、把握学习风格的方法

第四节 培训课程相关事项确定

- 一、确定课程六大事项
- 二、课程确定事项实例

第二章 培训需求分析

第一节 培训需求分析简介

- 一、培训需求分析的步骤
- 二、培训需求分析的方法
- 三、培训需求分析的工具
- 四、培训需求分析的实例

第二节 环境分析

- 一、有利环境分析
- 二、不利环境分析

第三节 学员分析

- 一、学员分析的内容
- 二、学员分析的步骤
- 三、学员分析的实例

第四节 职务分析

- 一、职务分析的步骤
- 二、职务分析的模型
- 三、职务分析的工具
- 四、职务分析的实例

第三章 课程目标确定

第一节 设计课程目标

- 一、课程目标的特点
- 二、描述课程目标

<<培训课程开发实务手册>>

- 三、课程目标的运用
- 第二节 课程目标工具及实例
 - 一、课程目标判断工具
 - 二、课程目标描述实例
- 第四章 课程整体设计
 - 第一节 掌握课程整体设计要素
 - 一、确定基本信息
 - 二、确定课程进度
 - 三、设计课程内容
 - 四、设计考核方法
 - 五、分析课程资源
 - 六、编制课程大纲
 - 七、整体设计实例
 - 第二节 选择课程培训方法
 - 一、了解常用的课程培训方法
 - 二、掌握课程培训方法选择标准
 - 第三节 设计培训课程体系
 - 一、培训课程体系的分类
 - 二、基于新员工的培训课程体系
 - 三、基于职能的培训课程体系
 - 四、基于职级的培训课程体系
 - 五、十大热门培训课程
- 第五章 课程单元设计
 - 第一节 设计课程单元目标和内容
 - 一、把握成年人的学习特点
 - 二、确定单元学习目标
 - 三、进行单元内容设计
 - 第二节 选择授课方法和材料
 - 一、合理选择授课方法
 - 二、有效选用授课材料
 - 第三节 掌握单元设计的工具
 - 一、单元设计项目汇总表
 - 二、单元学习内容展开图
 - 三、单元设计成果汇总表
- 第六章 阶段性评价与修订
 - 第一节 阶段性评价要素和流程
 - 一、课程阶段性评价要素
 - 二、课程阶段性评价流程
 - 第二节 进行课程单元设计评价
 - 一、明确单元设计评价要素
 - 二、掌握单元设计评价工具
 - 第三节 课程阶段性修订
 - 一、课程阶段性修订的范围
 - 二、修订结果的评价标准
- 第七章 实施培训课程
 - 第一节 编制课程实施文案
 - 一、编制培训课件

<<培训课程开发实务手册>>

- 二、编制讲师手册
- 三、编制学员手册
- 第二节 课程实施准备
 - 一、掌握五大要点
 - 二、准备所需的资源
- 第三节 培训课程实施技巧
 - 一、巧妙导入
 - 二、避免紧张
 - 三、打破坚冰
 - 四、有效点评
 - 五、表达技巧
 - 六、避免尴尬
 - 七、倾听和反馈
 - 八、把握身体语言
 - 九、巧妙提问应答
 - 十、对付难缠的学员
 - 十一、组织讨论和活动
 - 十二、牢记授课六禁忌
 - 十三、自如收尾
- 第八章 培训课程总体评价
 - 第一节 掌握课程总体评价模型
 - 一、目标评价模型
 - 二、差距评价模型
 - 三、柯氏四级评估模型
 - 四、CIPP课程评价模型
 - 五、课程总体评价方法
 - 第二节 培训课程总体评价工具
 - 一、培训评估表
 - 二、培训评估问卷
 - 三、培训评估报告
- 第九章 培训课程设计开发案例
 - 第一节 某公司“问题解决”课程设计案例
 - 一、了解培训背景
 - 二、分析培训需求
 - 三、设计培训课程
 - 四、评估培训课程
 - 第二节 某公司“高效沟通”课程设计案例
 - 一、了解培训背景
 - 二、分析培训需求
 - 三、设计培训课程
 - 四、评估培训课程
 - 第三节 某公司“销售谈判”课程设计案例
 - 一、了解培训背景
 - 二、分析培训需求
 - 三、设计培训课程
 - 四、评估培训课程
 - 第四节 某公司“有效指导”课程设计案例

<<培训课程开发实务手册>>

- 一、了解培训背景
- 二、分析培训需求
- 三、设计培训课程
- 四、评估培训课程

第五节 某公司“管理技能”课程设计案例

- 一、了解培训背景
- 二、分析培训需求
- 三、设计培训课程
- 四、评估培训课程

第六节 某公司“QC工具应用”课程设计案例

- 一、了解培训背景
- 二、分析培训需求
- 三、设计培训课程
- 四、评估培训课程

章节摘录

版权页：插图：一、ISD模型（一）ISD模型介绍 ISD（Instructional System Design）即教学系统设计，它是以传播理论、学习理论、教学理论为基础，运用系统理论的观点和知识，分析教学中的问题和需求并从中找出最佳答案的一种理论和方法。

（二）ISD模型应用流程 该模型应用流程包括五个环节，即分析、设计、开发、实施和评价。具体内容如图1—1所示。

（三）ISD模型示意图 ISD模型注重对培训活动的有效分析、设计、规划和安排。ISD模型示意如图1—2所示。

二、HPT模型（一）HPT模型介绍 HPT（Human Performance Technology Model）即人员绩效技术模型，它涉及行为心理学、教学系统设计、组织开发和人力资源管理等多学科的理论，是绩效改进的一种策略。

它通过确定绩效差距，设计出有效益和效率的干预措施，获得所期望的人员绩效。

（二）HPT模型应用流程 HPT模型展现了绩效改进的整个流程。HPT模型的应用流程如图1—3所示。

（三）HPT模型示意图 HPT模型揭示了绩效提高的过程，同时也体现了工作环境的复杂性和各要素之间的关联性，为HPT模型使用者有效提高绩效提供了明晰的操作步骤。

1992年，国际绩效促进协会(International Society for Performance Improvement, ISPI)发布了HPT模型。图1—4所示为ISIP在2004年发布的HPT模型示意图。

<<培训课程开发实务手册>>

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:<http://www.tushu007.com>