

<<培训课程开发模型与工具大全>>

图书基本信息

书名：<<培训课程开发模型与工具大全>>

13位ISBN编号：9787115283740

10位ISBN编号：7115283745

出版时间：2012-6

出版时间：人民邮电出版社

作者：课思课件

页数：441

字数：240000

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>

## <<培训课程开发模型与工具大全>>

### 内容概要

本书从模型介绍、模型应用、模型课程开发实例与模型应用工具四个维度，全方位地介绍了培训课程开发中常用的七大模型，具体包括ISD模型、ADDIE模型、HPT模型、CBET模型、项目化课程开发模型、霍尔模型、纳德勒模型。  
通过阅读本书，读者可全面提高自身的课程开发能力。

《弗布克培训体系与内容开发系列：培训课程开发模型与工具大全》不仅适合各类企事业单位、行政机关以及其他组织中的高层管理人员、人力资源部人员、培训部人员、企业大学管理人员阅读、应用，也适合培训师、咨询师以及高校教师等阅读、参考。

## <<培训课程开发模型与工具大全>>

### 作者简介

课思课件是北京弗布克管理咨询有限公司的培训课程课件开发部门，拥有丰富的培训课程开发经验和实践经历，为众多企事业单位、高校等开发过大量的课程课件。

书籍目录

第1章 关于本书

- 1.1 本书写作目的
- 1.2 开发模型说明

第2章 ISD模型

- 2.1 ISD模型介绍
  - 2.1.1 什么是ISD模型
  - 2.1.2 ISD模型示意图
- 2.2 ISD模型应用
  - 2.2.1 ISD模型应用流程
  - 2.2.2 ISD模型应用范围
  - 2.2.3 ISD模型应用要点
- 2.3 ISD模型课程开发实例
  - 2.3.1 《七大质量管理工具应用技能训练》开发实例
  - 2.3.2 《非财务管理人员如何读懂三大报表》开发实例
- 2.4 ISD模型应用工具
  - 2.4.1 培训需求调查表
  - 2.4.2 培训需求确认记录表
  - 2.4.3 培训课程开发方案评价表

第3章 ADDIE模型

- 3.1 ADDIE模型介绍
  - 3.1.1 什么是ADDIE模型
  - 3.1.2 ADDIE模型示意图
- 3.2 ADDIE模型应用
  - 3.2.1 ADDIE模型应用流程
  - 3.2.2 ADDIE模型应用范围
  - 3.2.3 ADDIE模型应用要点
- 3.3 ADDIE模型课程开发实例
  - 3.3.1 《新员工提升工作技能的四项修炼》开发实例
  - 3.3.2 《新任管理者如何做到有效授权》开发实例
- 3.4 ADDIE模型应用工具
  - 3.4.1 培训课程培训策略说明表
  - 3.4.2 培训课程总结性效果评估表

第4章 HPT模型

- 4.1 HPT模型介绍
  - 4.1.1 什么是HPT模型
  - 4.1.2 HPT模型示意图
- 4.2 HPT模型应用
  - 4.2.1 HPT模型应用流程
  - 4.2.2 HPT模型应用范围
  - 4.2.3 HPT模型应用要点
- 4.3 HPT模型课程开发实例
  - 4.3.1 《新任主管必备的五把技能“金钥匙”》开发实例
  - 4.3.2 《解密职场沟通的N个方法与技巧》开发实例
- 4.4 HPT模型应用工具
  - 4.4.1 鱼刺图

## <<培训课程开发模型与工具大全>>

### 4.4.2 绩效差距原因与干预措施调查表

## 第5章 CBET模型

### 5.1 CBET模型介绍

#### 5.1.1 什么是CBET模型

#### 5.1.2 CBET模型示意图

### 5.2 CBET模型应用

#### 5.2.1 CBET模型应用流程

#### 5.2.2 CBET模型应用范围

#### 5.2.3 CBET模型应用要点

### 5.3 CBET模型课程开发实例

#### 5.3.1 《销售技能提升训练》开发实例

#### 5.3.2 《如何打造优秀的销售团队》开发实例

### 5.4 CBET模型应用工具

#### 5.4.1 DACUM分析法

#### 5.4.2 培训课程标准说明表

## 第6章 项目化课程开发模型

### 6.1 项目化课程开发模型介绍

#### 6.1.1 什么是项目化课程开发模型

#### 6.1.2 项目化课程开发模型示意图

### 6.2 项目化课程开发模型应用

#### 6.2.1 项目化课程开发模型应用流程

#### 6.2.2 项目化课程开发模型应用范围

#### 6.2.3 项目化课程开发模型应用要点

### 6.3 项目化课程开发模型课程开发实例

#### 6.3.1 《PPT应用技巧提升训练》开发实例

#### 6.3.2 《如何进行招聘》开发实例

### 6.4 项目化课程开发模型应用工具

#### 6.4.1 项目化教学设计卡

#### 6.4.2 项目分析表

## 第7章 霍尔模型

### 7.1 霍尔模型介绍

#### 7.1.1 什么是霍尔模型

#### 7.1.2 霍尔模型示意图

### 7.2 霍尔模型应用

#### 7.2.1 霍尔模型应用流程

#### 7.2.2 霍尔模型应用范围

#### 7.2.3 霍尔模型应用要点

### 7.3 霍尔模型课程开发实例

#### 7.3.1 《如何管理自己的压力》开发实例

#### 7.3.2 《新任主管如何赢得支持》开发实例

### 7.4 霍尔模型应用工具

#### 7.4.1 培训课程实施说明表

#### 7.4.2 培训课程评价表

## 第8章 纳德勒模型

### 8.1 纳德勒模型介绍

#### 8.1.1 什么是纳德勒模型

#### 8.1.2 纳德勒模型示意图

<<培训课程开发模型与工具大全>>

8.2 纳德勒模型应用

8.2.1 纳德勒模型应用流程

8.2.2 纳德勒模型应用范围

8.2.3 纳德勒模型应用要点

8.3 纳德勒模型课程开发实例

8.3.1 《如何有效地准备会议》开发实例

8.3.2 《部门管理者如何培育下属》开发实例

8.4 纳德勒模型应用工具

8.4.1 培训需求确认表

8.4.2 课程评价反馈表

.....

## 章节摘录

版权页：插图：2.原因分析 HPT模型应用的第二步流程就是原因分析，其主要作用在于找出产生绩效差距的原因。

通常情况下，产生绩效差距的原因可分为内部原因和外部原因两类，具体如图。

产生绩效差距的原因往往是错综复杂的，这要求绩效技术模型使用者必须深入调研和挖掘，以便发现产生绩效差距的所有大原因、中原因和小原因。

在原因分析过程中可能会用到头脑风暴法和鱼刺图等工具，在此不再赘述。

3.干预选择与设计 干预的选择与设计是绩效改进的最重要一环，它是基于绩效分析和原因分析而精心设计和开发的计划与方法，用于减少（或消除）员工实际绩效与期望绩效之间的差距，其目的在于改进绩效。

有时绩效问题的干预措施可能有多种，这就要求模型使用者在制定与选择干预措施时要注重结果导向、讲求成本一效益原则、能够整体性地解决问题。

按照不同的分类方式或标准，干预可分为两类，即教学（培训）干预和非教学干预。

本书侧重介绍教学（培训）干预，即通过对员工的知识、技能和态度进行培训以改善绩效的干预。

4.干预实施与变革 部分干预措施的实施可能会造成员工的误解与抗拒。

因此，为了顺利实施干预措施，企业相关人员必须了解变革管理的推动技巧，并在干预过程中提供相关咨询服务，建立沟通管道、网络关系及合作机制等，以使员工能明确了解这些干预措施的目的与影响，并能由企业取得相关资信与协助。

6.1 项目化课程开发模型介绍 6.1.1 什么是项目化课程开发模型 项目化课程开发模型是以工作任务为课程设置与内容选择的参照点、以项目为单位组织内容并以项目活动为主要学习方式的课程模式。

该模型有两层含义，具体内容如下所示。

1.以工作任务为课程设置与内容选择的参照点 项目化课程是以工作任务为参照点设置的课程，在培训对象完成培训课程设置任务的过程中，引导他们去建构知识、提高技能。

2.以项目为单位组织内容并以项目活动为主要学习方式 项目化课程以项目为参照点组织内容，在详细准确地分析工作任务的基础上进行项目设计。

从模型所包含的两层含义中可看出，工作任务分析和项目设计是项目化课程开发的关键，其质量直接决定着项目化课程开发的成败。

在以上流程中，“构建项目”是项目化课程开发中最为关键的环节。

构建项目的重要环节是选择好项目与工作任务的匹配模式。

常见的项目与任务的对接模式主要有三种，具体内容如下所示。

1.循环模式 循环模式的主要特征是按照课程内容从简单到复杂的逻辑顺序展开，每个项目都包含该门课程全部任务所构成的完整工作程序，且工作过程基本一致。

若某门课程要求学员完成四个工作任务，这样就可以从简单到复杂设计若干个项目，每个项目都重复学习这四项任务，具体如图。

2.层进模式 层进模式的主要特征是一门课程只选择一个大型的、完整的综合项目，它涵盖了该门课程需要学习的所有工作任务，根据工作任务界限，把这个项目划分成小项目，学员按照工作顺序逐步完成各个小项目，最终完成整个项目。

例如，某门课程需要学员学会四项任务，为了学习这四项任务，选择了一个综合项目，这个项目被划分成了三个小项目，进行任务1、任务2可完成项目1，进行任务3可完成项目2，依次进行直至整个项目完成，具体如图。

3.对应模式 对应模式的主要特征是围绕每个工作任务进行项目设计，项目与工作任务之间是对应的，围绕一个工作任务可设计几个项目，具体如图。

选择了项目与任务的匹配模式，就可以进行具体项目的设计。

项目设计非常重要，项目设计的好坏对培训效果有很大的影响。

因此，必须把项目设计作为项目课程开发的一个独立环节。

1.项目的类型 项目可以从三个不同的角度进行分类，具体如表。

## <<培训课程开发模型与工具大全>>

2.项目的序化 项目课程以项目为单位组织学习，而学员的学习要按照某种顺序展开，因此项目设计中有一个重要环节就是对项目进行序化。

项目序化一般有三种模式。



## <<培训课程开发模型与工具大全>>

### 媒体关注与评论

本书是培训课程开发的应用指南，是企业高层管理者、人力资源管理工作者、培训管理工作、企业大学管理者和咨询师等人员的常用案头手册。

## <<培训课程开发模型与工具大全>>

### 编辑推荐

提供从设计到建设的全程实用指导方案7个培训课程开发模型介绍3个方面说明开发模型应用14个课程开发模型应用实例15个课程开发模型应用工具

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>