

# 五步课程体系构建法

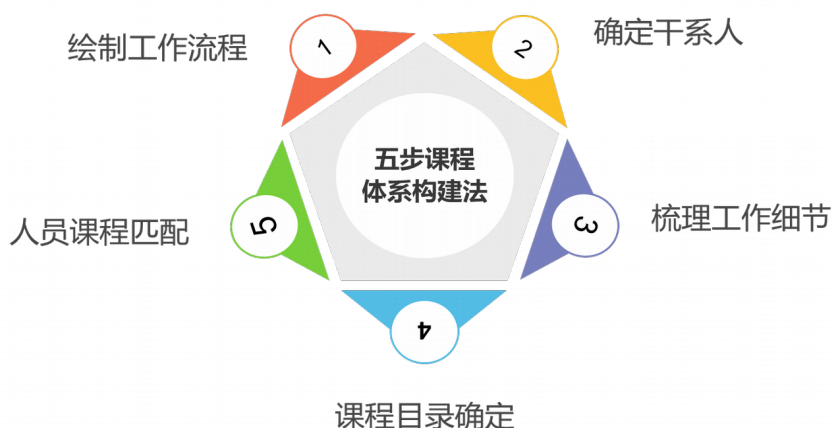
## ——用系统“激活”兼职内训师团队

### 课程背景：

随着组织经验萃取的概念提出，企业纷纷在做经验萃取项目，但往往是企业有多少内训师，能开发什么课程或案例就开发什么课程。这样开发，往往会导致：系统性不足：做了很多培训工作，业务部门反馈不系统、无作用；计划性不强：培训工作如何获得主动权，减少临时性，导入系统计划性，减少通知类事务型工作；

产出效果差：因课程是随意开发，没有系统，学员学完以后运用效果不佳；而市面上有“学习地图”的项目可以解决这类问题，但学习地图需要组织提供，关键性绩效指标、岗位胜任能力等前提基础，对于非常多中小型企业来说这个基础很难完成，为此推出此课程，不需要前提基础，直接输出系统课程清单。

### 课程模型：



### 课程收益：

通过本课程学习，让学习对象：学会填写《部门流程干系人一览表》、《工作任务分析表》、《课程目录与价值评估表》三张表单，初步运用五部课程建构法，输出课程体系清单。

**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**培训管理者、专职培训师，需要系统开发课程的业务团队骨干

**课程方式：**理论讲授+案例教学+实操演练+现场展示

### 课程大纲

#### 第一讲：理论基础篇

##### 一、培训的意义

1. 企业组织为什么要做培训
2. 个人为什么要参加培训
3. 为什么业务部门觉得培训没有效果

##### 二、内训师团队建设的三大误区

1. 三大误区：没有系统、没有专业、没有践行指导
2. 三大误区带来的结果

### 三、如何让培训更系统

1. 基于业务流程的课程体系建设
2. 为什么不做学习地图

#### 3. 什么是五步课程体系构建法

- 1) 绘制业务流程
- 2) 确定业务干系人
- 3) 梳理工作细节
- 4) 课程目录确定
- 5) 人员课程匹配

案例：以海底捞为例的五步课程体系构建

### 第二讲：确定部门工作任务

解读：《部门流程干系人一览表》

#### 一、确定部门核心工作任务

案例：海底捞门店人员核心工作任务

实操演练一：确定 3-5 个部门核心工作任务

#### 二、五步构建第一步：绘制部门核心工作任务流程

案例：海底捞门店人员核心工作任务流程

实操演练二：绘制部门核心工作任务流程

#### 三、五步构建第二步：确定岗位工作干系人

案例：海底捞门店人员核心工作流程干系人

实操演练三：确定工作任务流程干系人

### 第三讲：梳理课程体系清单

解读：《工作任务分析表》

#### 一、五步构建第三步：梳理工作细节

案例：海底捞门店岗位工作细节

实操演练四：梳理部门岗位工作细节

#### 二、五步构建第四步：课程目录确定

1. 课程目录匹配

实操演练五：匹配岗位课程目录

2. 课程整理与录入

导入：《课程目录与价值评估表》

3. 课程价值评估

实操演练六：整理课程目录与课程评估实践

#### 三、五步构建第五步：人员课程匹配

##### 1. 二种人员课程匹配方式

- 1) 课程自主认领
  - 2) 课程评估指派
2. 课程开发注意事项

输出 1：《部门流程干系人一览表》

输出 2：《工作任务分析表》

输出 3：《课程目录与价值评估表》