

《五步通关》

——业务导向学习项目设计

培训学习项目的结果考量一直停留在一级、二级评估阶段已经越来越不能令人满意了。要行为转化和绩效结果得呼声越来越高。然而学习转化结果的调查统计太令人失望了，只有 16%！怎么办？从培训学习到行为转化再到绩效改进，从教学设计到项目评估，难度很大，实践和总结修正是解决问题的基本逻辑，我们在企业项目实践案例中也取得了突破性进展。

面对从培训学习到行为转变这只拦路虎，让我们一起打虎通关！

课程特点：

五关步步相连、环环相扣，实现第一关统筹、第二关设计、第三关落实、第四关转化、第五关输出全程结果；

四张表单连接结果目标、需求与评估确认、过程设计、学习实施、转化落实、结果导出。框架结构与细节要求完美呈现。

课程开发参考资料：HPT 绩效改进技术、本杰明·布鲁姆的《教育目标分类学》、加涅的《教学设计原理》、戴维·梅瑞尔五星教学模式、柯氏四级培训评估方法、卡尔霍恩等人的 6D 法则

课程目标：

1、开辟学习到行为转变和绩效提升路径，嫁接学习与工作的桥梁，五环节打

通实现学习输入行为转化到绩效输出；

- 2、实现学习项目评估标准符合实际、可衡量、全面覆盖，三级评估可实现，四级评估可操作；
- 3、运用系列配套工具表单流程，帮助培训人员成为业务合作伙伴，达成培训项目全过程的多方共识协作，让学习型组织建设落到实处。

适合对象：内训师、培训管理人员、企业业务管理人员（没有学员主管即业务管理人员的支持，培训难以转化为行为绩效）

时间：2天

内容介绍：

第一步 培训学习应该产生什么收益？

- ◆ 转变思维、从培训管理到绩效改进
- ◆ 以终为始、探明业务目标的结果导向轮
- ◆ 培训经理和业务经理职责与行动建议
- ◆ 第一关应用工具表单

第二步 完整的学习过程和体验怎么设计？

- ◆ 学习项目四阶段的设计：准备、学习、转化、评估
- ◆ ADDIE 设计精髓及应用学习
- ◆ 三级课程大纲开发编写方法及要点
- ◆ 布鲁姆教学目标设计方法
- ◆ 第二关应用工具表单

- 练习 1：设计学习项目阶段要点
- 练习 2：设计课程结构和单元细节
- 练习 3：设计不同类型课程目标

第三步 培训过程中怎样引导学习并准备行为转化？

- ◆ 加涅九大教学事件学习讨论
- ◆ 五星教学模式学习与现场讨论应用
- ◆ 定位“学习”与“工作”之间的鸿沟；
- ◆ 第三关要点：多种教学方法和学习方法的应用、为学习转化做准备
- ◆ 第三关通关应用工具表单

第四步 如何实现从学习到行为改善的转化？

- ◆ 寻找无用学习与无法完成行为改善转化的问题根源
- ◆ 学习转化失败鱼骨图
- ◆ 学习转化的突破性方法
- ◆ 讨论：绩效改进及确认难点
- ◆ 案例学习某公司培训项目助力业务产能突破

第五步 学习项目绩效结果如何评估？

- ◆ 反应层的评价与绩效导向学习结果的反差
- ◆ 培训评估面临的挑战
- ◆ 学习过程衡量参数与业务收益之间的对比
- ◆ 评估数据类型分析及令人信服的数据
- ◆ 评估数据的采集方法与时点
- ◆ 五步通关应用工具表单

- ◆ 五步通关总结

课程总结

- ◆ 六步通关的整合应用
- ◆ 学员设计与分享