

## 四步成图——

# 培训课程体系搭建

### 课程背景

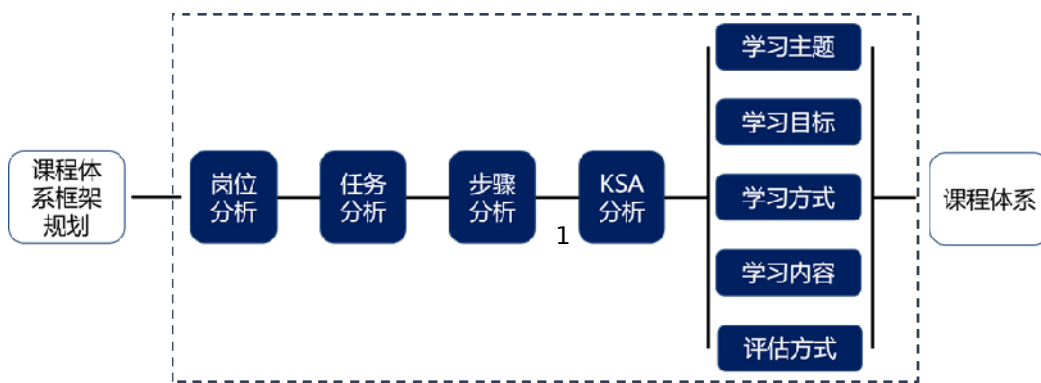
当下很多企业换大力气开发课程，培养内训师团队，却发现课程没有实际效果，没有受众学员，没有实施机会，解决不了企业实际问题。大多数企业没有完善的培训体系，没有对培训课程进行梳理和打造，缺乏可供企业内部各个岗位选择的员工职业技能提升及综合素养提升的固定的成熟课程。如何让内训师价值最大化，需要从根本上解决课程的有用、落地价值。“学习地图”是一个按照员工胜任工作任务所需能力的顺序（时间、重要性）匹配学习主题、学习方式、学习内容、评估方法和培训资源的视觉化呈现系统

本课程就是协助企业打造成体系的课程，让员工明确知道在职场中要“去哪里、怎么去”。

### 课程收益

- 梳理岗位职责进行工作任务分析拆解工作步骤
- 根据工作步骤确定培训 SKA 体系，梳理能力素质模型
- 根据能力素质模型确定培训内容，建立课程体系
- 提供分析工具，快速清晰整理数据
- 输出有指导性的企业学习地图全景图

### 课程结构



**课程时长：**2天，6小时/天

**课程对象：**企业培训部门员工，培训师，部门主管，业务专家

**教学方法：**工作坊，20人左右最佳；线上线下均可

## 课程大纲

**导入：**地图与学习地图 你用的导航用的是那个品牌的？

**序：认识学习地图**

1. 学习地图的定义
2. 学习地图的用途
3. 绘制地图的步骤

**案例分析：**老王的课程为什么没有用武之地

### 模块一、业务流程拆解

#### 1. 工作任务分析

- 1) 岗位基础文档信息收集
- 2) 工作内容梳理
- 3) 工作任务分析/流程分析

**产出：**工作内容清单

#### 2. 工作步骤分解

- 1) FID工作任务评级
- 2) 关键步骤拆分

**产出：**工作中的关键步骤

### 模块二、能力素质分析

1. 任务-ASK分析

**产出：**关键步骤的KAS分析表

2. 能力素质建模

**产出：**《岗位职责》

3. 培训课程梳理

**产出：**课程待开发清单

### 模块三、课程体系搭建

1. 确定培训课题
2. 撰写课程目标
3. 搭建课程大纲
4. 匹配学习方式
5. 选择评估方法

**产出：**课程二级大纲，课程说明，教学方法

### 模块四、编制视觉化的学习地图

1. 生成学习路径
2. 可视化为学习地图

**产出：**《学习地图》