

专门针对**岗位胜任力提升萃取及学习路径设计**的学习项目



## 一) 课程背景

目前企业内，培训可以大体分为三类：前置性培训、补漏性培训和拔高性培训。其中前置性培训，是指各级员工进入新岗位（含入职与转岗）通过有计划、系统性的培训辅导达到员工快速胜任的目的。此类培训应做为企业培训的基石，而目前来看，绝大多数企业此阶段都是靠员工个人的‘悟性’独立完成的，这就导致：

1. 每个人的悟性水平不同，不能快速胜任就会加大员工流失风险，以及加大业务差错的风险；
2. 胜任时间不同，有快有慢，过慢的胜任时间对企业来讲也是一种浪

费。

有些企业可能认为设计导师制就能改善以上问题，我也调研过不少开展导师制的企业，真正对导师效果满意的企业并不是很多，关键原因在于，导师如果没有一套教的内容与标准，其带徒弟就成了一种即兴行为，想到什么教什么，不成体系，缺少检核标准。

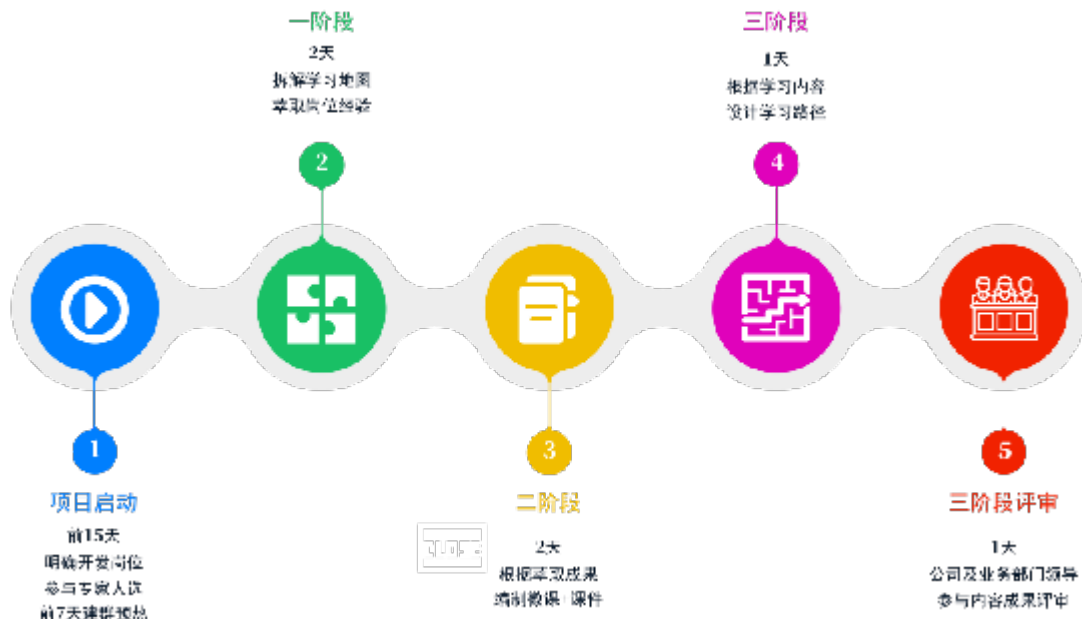
根据以上问题，企业需要一套能快速帮助岗位提炼学习地图、萃取学习内容、设计学习路径的课程项目，缩短岗位员工从不胜任到胜任的时长，降低人力成本，提高人力资本。

## 二) 课程亮点

课程涉及知识点：



课程教学流程设计：



**本项目的定位：**大量内容已完成模版化定制，只占用专家们较少的时间和精力，即可快速产出适合岗位胜任的流程化学习方案及学习资料，帮助新任员工快速胜任岗位工作，提高企业培训成效。

### 三) 目标学员

企业各岗位专家

(为保证授课质量，建议每班产出 6 个左右岗位，每个岗位参与 6-8 名专家)

### 四) 课程安排

- 开课（线下课程时间）前 15 天，由白老师与企业高管、HR 及业务部门沟通研发岗位及参与专家人选；前 7 天建学习群并组织学员完成学习

打卡、交流心得等任务；建议企业也可购买白瑛老师《金牌内训师》一书，作为本次课程的辅助资料，进行课前拆书活动，将有助于课中翻转课堂教学；

● **课中：2+2+2 模式：**

- 第一阶段 2 天：完成岗位学习地图拆解及岗位经验萃取；
- 第二阶段 2 天：完成学习内容制作（课程+微课）；
- 第三阶段 2 天：完成岗位学习路径设计，及公司内容评审及验收

【以上每阶段间隔建议 1-2 周，用于内容完善及优化，讲师提供线上辅导】

- 课后：‘三 T 学社’线上课程按需精进，查漏补缺，精进技能，学员可根



据学习积分，兑换不同门数的免费在线学习课程。【课程持续更新中...】



## 五) 课程收益

**企业是赢的**：减少员工从不胜任到胜任过程中的成本，提高员工产出收益

**HR 是赢的**：夯实企业培训基础，输出多个岗位系统化培训方案及学习内容

**学员是赢的**：专家们对自身岗位及经验的一次系统性审视过程，快速成长

## 六) 课程大纲

### 第一阶段

导入：企业培训之痛 1H

项目价值剖析

#### 一、 拆解岗位学习地图 3H

【本章目的：帮助学员建立正确的岗位培训认知，能区分能力与任务，快速构建基于任务场景的学习地图】

1. 基于岗位的工作任务拆解

2. 基于任务的工作情境四大拆解技巧

3. 构建岗位学习地图

## 二、 萃·取岗位场景经验 8H

【本章目的：根据学习地图进行经验萃取，输出五何为标准，用对比做检验】

1. 经验萃取的成功要素

i. 萃取层级

ii. 个人经验≠岗位经验

2. 岗位经验萃取五何模型

3. 对比检验完善

## 第二阶段

## 三、 编·制岗位学习材料 16H

【本章目的：根据学习地图及经验萃取成果，快速转化为相应的微课及标课，用于满足不同的学习需要】

1. 根据学习地图适配开发材料

2. 微课开发

i. 微课适用范围

ii. 基于五星教学的微课内容设计

iii. 两大微课开发工具及应用技巧

3. 标课开发

i. 标课适用范围

- ii. 基于库伯学习圈的标课内容设计
- iii. 标课设计模版

### 第三阶段

#### 四、 分·解训练学习路径 6H

【本章目的：根据岗位成长路径，融入自觉、脱产及在岗辅导三种学习形式，设计完整学习项目及评估标准】

1. 根据三大要素拆分成长路径
2. 细化阶段培养任务及相关评估工具
  - i. 自学方案及平台支持工具
  - ii. 脱产方案及转化支持工具
  - iii. 在岗训练及反馈支持工具
3. 输出岗位学习路径训练计划书

#### 五、 评·审岗位培养成果 6H

每个岗位 1 小时：半小时训练计划及学习成果分享

半小时企业高层或业务部门管理者点评

#### 七) 产出成果

以小组为单位，输出 6 个岗位学习路径训练计划书，包含基于岗位任务学

习的微课及标课资料包、学习成果检验及转化跟进工具等。