

专门针对企业培训管理效能提升的学习项目

列入中国移动集团集采课程库课程



一) 课程背景

如果让企业培训管理者去谈企业培训的价值，不少培训管理者能挖掘出非常多积极正面的内容；但如果让大家谈谈对当前企业培训的效果是否满意，能得到肯定回应的数量就会大大减少，也就是说在企业培训领域我们的理想与现实之前还是存在比较大的差距的，这就导致培训管理者的压力：

- ✍ 老板对培训不是很支持，培训工作推进很吃力；
- ✍ 业务部门投诉培训与业务发展冲突，难以避免的‘工学矛盾’；
- ✍ 学员培训纪律不佳，培训管理者更像是考勤记录员；

✍ 培训的成果如何体现？以参训人数、学员满意度等无法证明学习成效；

✍ 这些学员学完回去之后不用，我能有什么办法；

✍ 自己总是周末还要加班忙培训，但好像最后变得‘里外不是人’；

✍

除了以上问题以外，企业培训还进入到一种瓶颈中，即一提学习就是培训，一提培训就想到上课。但上课只是培训的一种形式，而培训又只是学习的一种形式，我们的目标是要建立学习型组织，而非上课型组织。

本课程围绕以上痛点，通过澄清企业培训与教育培训的区别，掌握企业培训核心底层逻辑，不再盲目追求热点方法论。能够在理解的基础上设计完整的学习（培训）过程，融入有价值的学习技术，更好的满足企业培训的需要，产出培训结果。

二) 课程亮点

课程内容

帮助培训管理者建立企业培训的底层逻辑，使其快速建立系统认知，能更有效的把握培训成功关键点；

课程教学流程设计



三) 目标学员

企业管理者、培训管理者、内训师

(为保证授课质量，建议每班课程人数控制在 40 人以内)

四) 课程安排

- 开课（线下课程时间）前 7 天，由白老师及助教协助企业 HR 建学习群
并组织学员完成学习打卡、问题探讨及交流心得等任务
- **课中：标准线下学习时长 2 天/12 小时**
- 课后：根据学员学习作业及参与学习积分，奖励不同门数的‘三 T 学社’

线上课程，可按需精进，查漏补缺，精进技能。【课程持续更新中…】



五) 课程收益

企业是赢的：减少未来培训试错的风险，提高企业学习投资回报率

HR 是赢的：快速解决以往培训管理过程中的困惑，并掌握一套行之有效的学习项目设计工具

学员是赢的：减少对培训事务性工作的关注，而将精力放在能提升培训专业度的方面，最终提高其在企业中的影响力。

六) 课程大纲

一、 理解培训底层逻辑 2H

【本章目的：帮助学员建立正确的企业培训认知，构建培训的底层逻辑，树立培训者的角色定位】

1. 企业培训无效的根源
 - i. 案例：这场培训还进行吗？
 - ii. 企业培训三大切入点
 - iii. 四、五、六级评估是什么？
2. ADDIE 已死？
 - i. 影响员工业绩是 4W 模型
 - ii. 吉尔·伯特行为工程模型
3. 培训者的四大角色定位

二、 学习项目流程拆解 5H

【本章目的：掌握学习项目管理流程，能进行培训需求的采集及分析，有效影响业务部门，且能够设计学习项目完整流程】

1. 了解 6D's 学习设计流程
2. 取得业务部门共识
 - i. 四大培训需求来源及优劣分析
 - ii. 真伪需求分析模型
 - iii. 用业务语言交流
 - iv. 争取业务部门的共识与支持
3. 设计学习完整体验
 - i. 准备层面

- ① 备人
- ② 备课
- ③ 备技术
- ④ 备流程

ii. 实施层面

- ① 针对性
- ② 情境性
- ③ 效果性

iii. 转化层面

- ① 会不会设计
- ② 愿不愿设计

iv. 评估层面

- ① 结果显性
- ② 内部营销

填写：学习项目计划表

三、 学习技术迭代升级 5H

【本章目的：站在新技术、新工具的前沿，对学习项目进行有效的完善，使学习项目满足业务需求，避免‘工学矛盾’】

1. 群策群力工具

- i. 工具种类及 FABE
- ii. 根据工具卡完成 mini 体验

2. 岗位胜任设计

- i. 岗位达标类课程设计技巧
 - ii. 三大企业学习形式
 - iii. 设计基于岗位胜任的学习项目流程
3. 线上支持工具
- i. 线上课程特点及适用范围
 - ii. 线上课程的操作平台技巧
 - iii. 混合式学习及翻转课堂
4. 沙盘课程介绍
- i. 沙盘 VS. 游戏化
 - ii. 未来沙盘发展趋势及与企业培训的结合

七) 产出成果

每位学员输出一个学习项目设计，并完成评估与优化。