

# 基于岗位经验内化的 TTT 课程

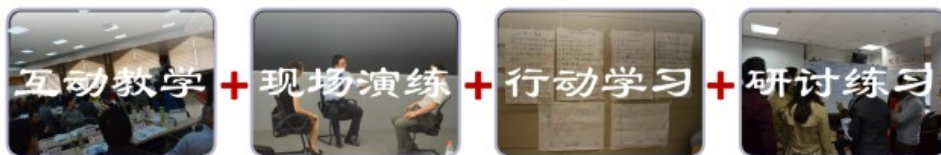
## 1、课程背景

传统的“走出去”或“请进来”的企业培训方式要么“水土不服”，要么“基因不对”。

一个技术骨干和优秀的管理者更应该是一个优秀的培训师，人才的培育和训练是企业的当务之急，优秀人才卓有成效的工作，是企业快速成长的根本，而优秀人才的复制则是企业永续发展的核心，如何破解优秀人员的缺乏？如何让企业的核心技术、核心理念、核心 DNA 得以传承和复制？郑蜀治老师结合近 20 年人力资源管理经验和 TTT 授课经验，提炼出本课程，旨在帮助企业拥有自己的造血功能，拥有人才复制与培养的能力，让优秀人才成为企业经验传承的种子，成为企业内部优秀的培训师。本次课程弥补了传统《TTT 培训师培训》重演绎轻内容的弊端，强调：“先有内容，后有呈现”。以“培训课程为中心”，先帮助员工梳理自己的岗位经验，变成课程。确保学员：“有东西可讲”然后再教他：“怎么讲”，本课程的理念是：通过组织经验萃取技术修炼，把岗位个人经验变成组织的知识财富，避免出现：一个老员工离职了，他所有的经验、教训都带走了，后来的新员工要从头再来。

2、培训对象：各部门经理、主管、工程师、生产技术人员、技术工人

3、授课方式及时间：2 天（12 小时）



## 4、课程

大纲

### 第一部分：新时代培训理念认知

- 1、教育和培训的区别
- 2、学员的需求和兴趣识别
- 3、学习的价值链
- 4、培训师的自我认知
- 5、从培训管理到绩效管理的迁移
- 6、什么是岗位经验内化（组织经验萃取）

**课堂互动：**

- 1、小组讨论：课程如何应对不同需求的学员
- 2、小组讨论：如何进行基于绩效结果的课程设计

## **第二部分：隐性经验显性化**

### **第一节：课程定位**

- 1、全脑思维训练
- 2、确定课程题目（授课的对象/核心知识点/教学的方式/课程推广名）
- 3、分析课程背景（期望/需求/问题）
- 4、分析学员对象（性别/年龄/文化/层次）
- 5、拟定教学目标（有目标/可衡量/能实现）

**课堂演练：**

- 1、结合自己的岗位，设计一门课程的推广名
- 2、设计自己的课程定位表

### **第二节：课程内容**

- 1、课程内容要结合实际的工作岗位（总结我的经验/筛选我的经验/整理我的经验）
- 2、什么是组织经验（道/法/术/器）
- 3、面条理论
- 4、工作岗位经验梳理、分析、分解、归纳
- 5、工作任务流程分解

**经验分享：岗位工作实务手册（前台文员）**

### **第三节：课程结构**

- 1、本杰明-布鲁姆对学习内容的区分
- 2、库伯的学习圈
- 3、课程的主体逻辑（纵向结构分层次/横向结构选顺序）
- 4、课程设计原始结构图（时间结构/空间结构/并列结构/层进结构）

## 5、课程结构设计软件的使用

### 视频分享：

#### 1、乔布斯在斯坦福大学的演讲

#### 2、结合所学，每组用思维导图软件设计一门管理课程的结构（要求有课程名和二级目录大纲）

## 第三部分：显性成果标准化

### 第一节：演示课件

#### 1、PPT 演示课件制作要求（目的/内容/条理/风格）

#### 2、PPT 演示课件制作流程（结构/母版/动画/字体/颜色/图表/备注）

### 课件分享：某石化公司学员的岗位经验内化课件资料

### 第二节：教学过程

#### 1、重视学员的原认知（小鱼和小蛙的故事）

#### 2、学习的一般心理过程（分享：鲜花和牛粪的故事）

#### 3、人的短期记忆与长期记忆（肌肉记忆）

#### 4、从学习导入到学习迁移的巧妙设计

#### 5、教学机制：从激活学员开始

#### 6、怎样让学习转化更高效（内容精简/情景学习/学员参与/多做练习）

#### 7、工作教导四阶段法

### 课堂互动：

#### 1、思考：如何运用工作教导法教会宝宝穿衣服

#### 2、小组讨论：如何有效激活学员的学习热情

### 第三节：教学策略

#### 1、培训师的百宝箱

#### 2、课件包的成熟度评估

#### 3、辅料设计要强化仪式感

#### 4、培训师的标准课程五件套

### 第三部分：标准课件生动化

- 1、好课程的模样（凤头、猪肚、豹尾）
- 2、撩动听众的情绪线
- 3、把握课程关键点（开场、串场、收场）
- 4、开场设计的五招十式
- 5、串场：课程过渡技巧（**SCQA 模型**）
- 6、课堂呈现蒙太奇法
- 7、现场解答问题五步法
- 8、耐人寻味的收结技法

#### 课堂互动：

- 1、小组演练课程开场
- 2、小组演练串场使用 **SCQA 模型**
- 3、小组演练课程收场