

# 企业培训项目设计与实施

主讲老师：刘钰

## 【课程背景】

随着企业越来越重视人才梯队建设，这些年来，人才培养、领导力发展的话题热度一直居高不下。企业在大力推动领导者能力提升的同时也发现，“领导力培养”的结果难以衡量，效果无法有效评估学习的效果，很多学习者参加完领导力培训后似乎行为有所改变，但是具体有哪些改变，这些改变又带来了什么效果，却又说不上来。

在培训中，有一个著名的 721 理论——员工学习的 70%来自于工作实践，20%来自于相互交流，只有 10%来自于课堂培训。因此，要提升员工的领导力，显然不是安排一个领导力系列课程就可以达成目的，更重要的是如何将工作内容（7）、互动讨论（2）与培训课程（1）三者结合，帮助员工真正掌握所学的知识、技能，并应用到工作当中。

通过本课程的学习，企业管理者与 HR 可以解决以下问题：

- 1、每次领导力培训都学到了很多知识技能，却不见管理者的行为改变；
- 2、培训理论与工作实践脱节，学习内容被学习者吐槽“在工作中用不上”；
- 3、领导力培训结果落地难，做项目汇报时没有具体的产出。

## 【课程收益】

本课程是业务管理者人力资源管理系列课程的一部分，聚焦于人才的培养发展，经过本课程学习，学员可以得到以下收获：

- 掌握成年人学习的心理机制；
- 学会采取理论与实践相结合的方式设计领导力发展项目；
- 知道如何推动学习落地并获得有效的产出。

## 【课程特色】

- 通过大量实战案例学习不同层级领导力项目的设计思路与模式；
- 引入微咨询模式，讨论企业现有的人才发展项目（或发展需求），制定切实可行的领导力发展方案；
- 半定制化工具库，根据企业所属的行业性质、企业文化等因素定制表格工具。

## 【课程对象】

- HRBP、HRCOE（人才发展负责人）、企业中层管理者、机构项目顾问

## 【课程时间】6 小时

## 【课程大纲】

### 一、 引子：领导力培训的效果怎么评估？

1. 为什么领导力培训容易“叫好不叫座”？
2. 领导力转型的痛点在哪里？

呈现方式：案例教学、课堂讨论

### 二、 学习效果与 721 理论

1. 成人学习的规律与条件
2. 721 理论介绍

3. “1”的目的：建立索引
4. “7”如何设计？
  - 库伯学习圈
  - 行为公约
  - 知识+实践=技能
5. “2”的工具与方法
  - 头脑风暴工具分享
  - 复盘工具介绍

呈现方式：案例学习、工具演练、课堂讨论

### 三、学习项目设计与实施

1. ADDIE 模型介绍
2. 学习需求分析
  - 需求信息来源与获取方法
  - 重点需求采集与辨别
3. 学习项目设计
  - 为什么学习项目落地效果不好？
  - 以终为始的学习项目设计思维
  - 常见领导力项目的类型、障碍与设计思路
4. 教学内容开发
  - 教学设计与模块顺序
  - 课程开发五步法
  - 教学事件的选择
5. 教学执行
  - 教学项目的推进与落地
  - 导师制的设计与应用
  - 里程碑设计与追踪
  - 如何创造游戏化的学习体验
6. 教学评估与汇报
  - 柯氏四级评估法
  - 学员行为表现采集与测量
  - 教学成果呈现与应用
  - 测培一体的教学设计思路

呈现方式：案例学习、小组讨论、工具实战

讨论产出：领导力发展项目流程设计与实施细节