

# 《搞定基于任务搭建学习路径图，只需5步》 培训管理者学习路径图搭建技能提升

主讲：吴昊老师

## 【课程背景】

学习路径图是组织人才发展工作、能力提升工作的基础依据，一份系统、有效、贴近组织实际的学习路径图，可以让组织的战斗力成倍提升！

在实际绘制工作中，培训管理者经常会面对以下问题和困惑：

- 目的不清：不知道学习路径图为何而搭、为何而建。
- 结构不稳：学习路径图缺乏系统性和完整性，不能支撑实际工作。
- 工具不全：缺少实用、系统的工具，工作效率不高。
- 缺乏复用手段：搭建完成的学习路径图，无法跟组织其他工作相结合

本课程中，吴老师立足当下组织人力资源管理工作、人才发展工作、培训工作实际情况，依托前沿学习路径图开发理论，结合自身14年实践工作经验，从“理论-技能-工具”三个角度全面展开。使学员学之解惑，学之能用，即便是从未接触过学习路径图的“小白”，也能通过本课程完成从0到1的“质变”，掌握绘制学习路径图的知识技能。

## 【课程收益】

- 掌握基于工作任务搭建学习路径图的实践技能
- 掌握1套基于工作任务搭建学习路径图的实用工具
- 了解运用学习路径图支持招聘甄选、绩效管理、人才复用等工作的方法

## 【课程特色】

逻辑清晰，紧贴实际，学之能用，轻松幽默

## 【课程对象】

培训管理者，内训讲师，人力资源部门培训工作负责人

## 【课程时间】

2天（6小时/天）

## 【课程大纲】

**第1单元：培训和学习的区别是什么，学习对组织的价值是什么？**

- **教学形式**：课堂讲解+案例分析+小组讨论
- **教学目标**：帮助学习者建立起对学习和培训价值的底层认知
- **核心内容**：
  1. **案例**：“高才”楚云飞和“天才”李云龙
  2. **案例研讨**：学习和培训的价值，分别是什么？
  3. 学习和培训的价值：
    - 1) 学习的价值：组织和个人发展的基础

2) 培训的价值：降低学习者的试错成本和由此可能产生的危机

## 第2单元：学习路径图的价值是什么？

● **教学形式**：课堂讲解+案例分析+小组讨论

● **教学目标**：帮助学习者建立起对学习路径图价值的底层认知

● **核心内容**：

4. **案例：A公司管理培训砸锅记**

5. 学习价值链模型介绍

6. 乌卡时代学习效果落地的主张

7. 学习路径与成长路径统一：要我学+我要学

8. 学习路径图的3大价值：

1) 优化学习周期

2) 精确学习内容

3) 视化知识密度

## 第3单元：如何基于工作任务搭建学习路径图？

● **教学形式**：课堂讲解+案例分析+小组讨论

● **教学目标**：帮助学习者掌握基于任务搭建学习路径图的逻辑和操作方法

● **核心内容**：

9. **案例：解放军陆军的新兵训练科目**

10. 基于任务绘制学习路径图的基本逻辑

11. 基于任务绘制学习路径图“五步法”：

1) 确定核心岗位

2) 梳理任务流程，提取典型任务

3) 定动作和标准

4) 梳理知识点，确定学习内容

5) 整理资源，绘制学习路径图

## 第4单元：如何实际操作“搭建学习路径图五步法”？

● **教学形式**：课堂讲解+实践作业

● **教学目标**：帮助学习者掌握基于任务搭建学习路径图五步法

● **核心内容**：

12. 第一步：定岗位

1) 关键岗位的3个特点：

◎ 处于核心价值链

◎ 同专业线内价值度较高

◎ 难以获取

2) 确定关键岗位的两方法：

- ◎ 专家计分评价法（德尔菲法）
- ◎ “战略解码-部门分工-岗位”推导法

3) 专家计分评价法实践操作：

- ◎ 基本流程介绍
- ◎ 专家应当符合 3 个特点和评分时可以参考的要素
- ◎ 专家候选人评分方法和标准
- ◎ 对关键岗位进行评分的方法和标准

4) “战略解码-部门分工-岗位”推导法实践操作：

- ◎ 基本流程介绍
- ◎ 解码组织战略，制定经营策略
- ◎ 梳理部门分工
- ◇ 操作方法
- ◇ 工具介绍：《部门分工解码表》
- ◎ 梳理岗位责任
- ◇ 操作方法

◇ 工具介绍：《岗位责任明细》

13. 第二步：梳理任务流程，提取典型任务

- 1) 基本操作流程介绍
- 2) 罗列工作任务的操作原则
- 3) 厘清任务边界的操作原则
- 4) 描述工作任务的 3 个原则：

◇ 可观察

◇ 可衡量

◇ 能形成画面感

- 5) 描述工作任务的基本结构 - 动宾结构
- 6) 绘制任务流程（逻辑）图
- 7) 提取典型任务的 3 个原则：

◇ 难度

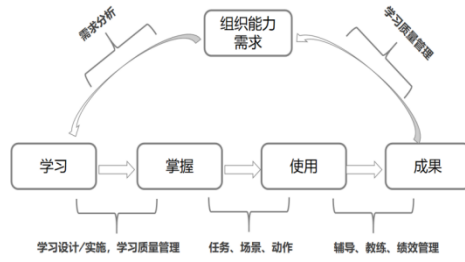
◇ 重要性

◇ 频次

- 8) 提取典型任务的方法
- 9) 绘制任务图谱（上）
- 10) 工具介绍：《岗位工作任务图谱》

- 11) 实践作业：梳理培训经理岗位的流程和核心任务
  14. 第三步：定动作和标准
    - 1) 描述动作的方法
    - 2) 描述输出物/输入物的方法
    - 3) 描述胜任标准的方法
    - 4) 绘制任务图谱（下）
    - 5) 实践作业：梳理培训经理岗位的动作、输出/输入物和胜任标准
  15. 第四步：梳理知识点，确定学习内容
    - 1) 基本操作流程介绍
    - 2) 学习内容设计工具：A.S.K 模型
    - 3) 工具介绍：《岗位知识图谱》
    - 4) 实践作业：绘制培训经理岗位知识图谱
  16. 第五步：整理资源，绘制学习路径图
    - 1) 整理学习资源：
      - ◇ 学习项目设计的基本策略：0-1-2-7 模型
      - ◇ 基于 0-1-2-7 模型的 6 种学习形式和实践方法
      - ◇ 基于 6 种学习形式和实践方法的学习资源和评估形式
      - ◇ 为学习项目制定实战转化模式和考核内容
      - ◇ 收集学习资源的方法
      - ◇ 工具介绍：《岗位学习项目清单》
    - ◇ 实践作业：梳理培训经理岗位学习项目清单
    - 2) 确定学习路径：
      - ◇ 基于 0-1-2-7 策略，设计学习路径
      - ◇ 工具介绍：《岗位学习路径图》
    - ◇ 实践作业：梳理培训经理岗位学习项目清单
- 第 5 单元：如何将学习路径图同其他人力资源管理工作相结合？**
- 教学形式：课堂讲解+小组讨论
  - 教学目标：帮助学习者扩展学习路径图使用方法
  - 核心内容：
17. 学习路径图与招聘甄选
  18. 学习路径图与绩效管理
  19. 学习路径图与薪酬管理

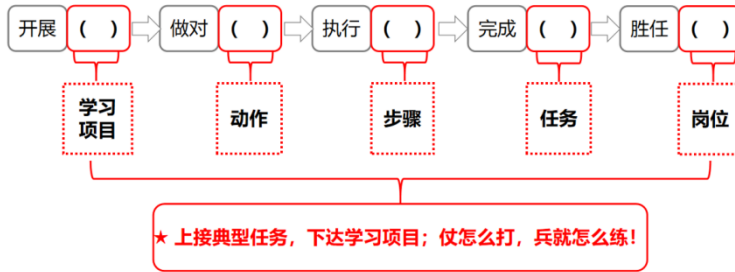
【课程内容展示】



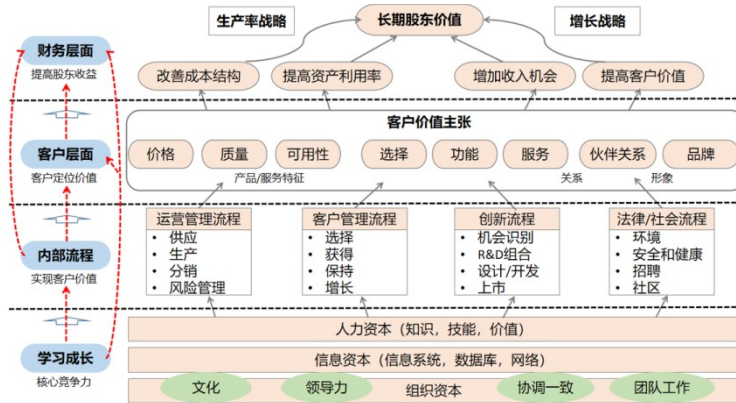
- ★ 优化学习周期
- ★ 精确学习内容
- ★ 可视化知识密度

(学习路径图的3个

价值)



(基于任务绘制学习路径图的基本逻辑)



(BSC 组织战略解码模型)