

乐萃®炼经成课-基于岗位带教经验萃取的课程设计与开发

——课程大纲

【课程背景】

传统的 TTT 培训过于把焦点放在讲台呈现上，花了许多时间去训练内训师的演讲呈现技巧，但是却遇到一个困境：培训之后没有课讲。传统 TTT 课堂上学到的东西当时挺新鲜，但是课后没有用处就没有用了。

内部讲师是企业岗位经验的携带者，是在岗带教的实践者，培训的目标应该放在萃取内部岗位带教经验用于教学从而促进绩效改进，实现培训项目的绩效结果转化。

内部讲师不是职业讲师，内部讲师是岗位教练和导师。

岗位导师的培训课程应该是：做自己所说，说自己所做！

如何快速萃取岗位带教导师的丰富经验成为内部培训课程课件，并通过公司评审，成为标准课件，应用于实际培训工作？

如何降低岗位导师开发课程的难度？

如何让岗位导师更有成就感地去讲授自己开发的课程？

这就是培训教练系统 LETTT®乐萃系列品牌课程：基于岗位带教经验萃取的课程设计与开发训练营的宗旨。

【课程目标】

- ✓ 80%学员现场输出一门岗位标准培训课程逻辑图
- ✓ 80%学员现场输出一门岗位带教培训课件
- ✓ 80%学员现场输出一份岗位带教案例指导手册

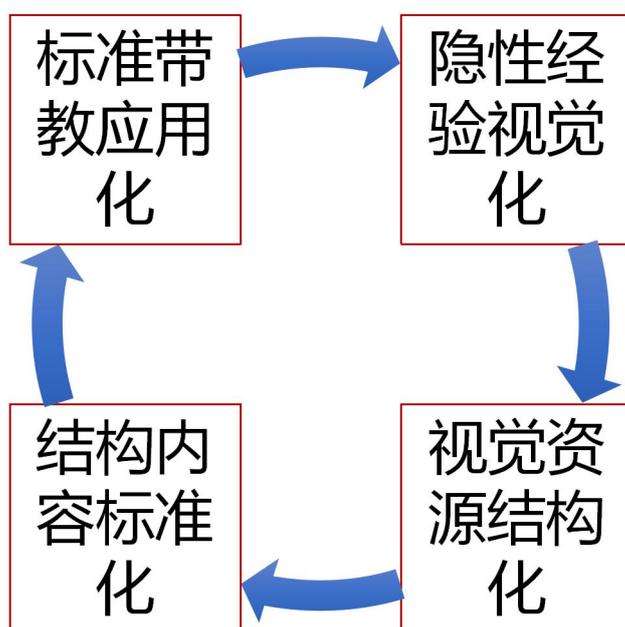
【课程特色】

- 以结果为导向

- 以有用为重点
- 以易学为过程
- 以示范为参照

【教学模型】

实操任务训练式的 LETTT®课程开发模型



【适合对象】

企业岗位优秀员工，中高层管理者，内部培训师，培训爱好者

【参训要求】

- 因多数工作电脑为 Windows 操作系统，本课程请携带 Windows 操作系统电脑，Win10 最佳，目前不建议使用苹果系统。
- 电脑请提前安装 OFFICE2013 版及以上版本软件，不采用 WPS 进行教学。

- 因为开发中涉及使用互联网工具素材，考虑到人多网络堵塞，请准备 4G 网络手机热点备用。

【课程大纲】

在线课程导学：岗位带教经验萃取课程设计与课件开发学习准备（90 分钟）

【第一节】 玩转经验萃取，零基础炼经成课指南

【第二节】 岗位带教经验萃取的成果应用案例解析

【第三节】 培训前的素材准备与参训基本要求

第一部分：岗位导师带教的基础认知

1. 一个中心：培训的目的是什么？
2. 岗位导师的两个角色
 - 站在教学角度的学习是以终为始的高效学习
 - 身正为师，德高为范，乐训助人，亦师亦友
3. 培训课程开发与设计的三大任务
 - 教什么？
 - 怎么教？
 - 如何评估？
4. 岗位导师的培训课程的四个特点：小实专新
5. 岗位导师培养的两种逻辑-先有鸡还是先有蛋？
6. 培训发展趋势与岗位导师的传帮带和组织绩效改进
7. 岗位导师带教的职业发展与组织赋能

8. EMPP 模型炼经成课流程

第二部分：分析定位、明确成果

1. 有经验有需求
2. 分析课程背景
 - 如何让培训满足公司需求、部门需求、学员需求？
3. 复盘岗位任务
 - 任务式课程开发：场景-流程-绩效
 - 需求式课程开发：岗位-能力-问题
4. 关注组织需求
5. 提炼典型案例
6. 聚焦关键问题
7. 了解学员风格
8. 设置教学目标
9. 优化课程主题
10. 隐性经验视觉化
 - **工具：课程定位检查表、课程目标优化表、学员风格测量表**

第三部分：设计结构、萃取内容

1. 有框架有资源
2. 萃取岗位经验储备课程内容
3. 萃取岗位经验的 SPAS 模型

4. 知识内容的 TEAS 结构
5. 技能内容的如来神掌
6. 态度意愿的五星教学
7. 归纳、顺序、关联与课程内容的增删改查
8. 万能的 N+2 结构模型
9. 左右脑科学与结构编排调整
10. 视觉经验结构化

工具:

乾坤大挪移工具表、SPAS 专家访谈表、万能课程表

第四部分：教学开发、炼经成课

1. 加涅的九大教学事件
2. 学习组织的五星教学
3. 教学活动的独孤九剑
4. 标准三包手册的开发
5. 一招鲜教学案例手卡与教具开发
6. 体验教学的库伯学习圈
7. PPT 的开发工具与规范
8. 岗位经验课件包的成熟指数点评
9. 多元化的非正式 OJT 岗位带教工具开发
10. 让岗位操作手册迭代起来

工具:

教学案例手卡、六道轮回备课检查表、互动节奏开发表

第五部分：成果评价

成果 1：课程逻辑图评审

成果 2：演示稿 PPT 评审

成果 3：案例手册呈现评审

【讲师介绍】

机构竞标文件制作请参加资料包中“练荣斌老师简介”

www.Lrbttt.com 客户见证素材与最新更新课程大纲参考讲师介绍网站