



AACTP

AACTP国际认证培训管理师

INTERNATIONAL CERTIFICATED LEARNING OFFICER

成为“绩效能力双轮驱动”的培训体系搭建专家



AACTP

全球首家专注培训师系列认证的权威机构

AACTP美国培训认证协会,是全球首家专注于培训师系列认证的机构。注册于其总部所在地美国加利福尼亚州。其研究及评委会成员都是评估与认证方面的专家。

2004年,AACTP正式进入中国,至今已开展超过500期,人数超过18000人,是在华认证培训师人数最多的机构及社群。AACTP目前在国内主推以下五种认证体系:培训师、行动学习促动师、培训管理师、复盘教练、LEAD NOW!行动领导力教练。

为了进一步推动中国培训行业的发展,AACTP联合全球第三大非盈利组织Toastmasters国际演讲协会在中国20多个城市创办了AACTP培训师俱乐部。

AACTP已然成为中国的培训师摇篮。

AACTP授权众行集团为其在华唯一执行机构

GEC[®] China 众行集团



微信号:aactp2020



02 课程收益

COURSE INCOME

A 学习6种基于行为改变与绩效提升的培训需求分析方法, 提前明确培训项目所能带给员工和组织价值。提高培训收益、提升组织弹性、降低风险或是改善绩效。



C 能够设计可衡量的三级行为层面及四级成果层面的培训效果的评估标准。这是培训开展前的一项关键措施, 它能令你有效地评估学员的表现。

E 能够设计学习内容70-20-10的应用和转化的培训项目, 确保培训内容与公司的战略和核心能力保持一致。

G 学习并理解培训体系金三角模型, 掌握建立成功培训体系的三个重要模块的组成及关键设计思路。

I 能够基于学习地图建立系统化的培训体系, 确保学员有能力和意愿来运用所学的知识技能。

B 掌握引发学员及其管理者真正参与到培训的设计与后续跟踪的沟通与跟进机制。

D 解决与管理者配合, 进行人员培养的协作问题。能够有效地与管理者在整个培训过程以及学习转化的每一个阶段进行沟通, 包含事前的方案开发、培训前和培训后的讨论, 以及培训完结后的知识强化等, 明确承担明确的责任。

F 评估学习转化或对组织的影响。学员必须充分了解组织对他们的期望, 知道把培训所学应用到实际工作的重要性, 并愿意接受事后对他们自己以及其他方面(包含客户)的学习效果评估。



H 呈现结构化的培训成果报告, 能够收集并验证培训效果的相关绩效评估数据必须清晰明确, 并开放给组织内部所有人。



1. 培训的影响力与战略价值——培训管理者角色定位与自我修炼方向

- 讲授: AACTP 职业培训师发展模型。成为培训专业人士的四个关键角色
- 讲授: 培训管理师-WLP 学习与绩效管理管理者所必备的7个角色
- 讲授&研讨: 培训影响力模型。从企业培训管理成长阶段, 了解企业培训管理的成长历程, 清晰认知目前企业所处现状及对培训管理者的要求
- 讲授&研讨: 培训体系金三角模型。以胜任力为中心的体系搭建方法
- 讲授: 学习地图-方法论: 基于结果, 从绩效差距和行为能力差距分析和设计培训规划的培训体系搭建工具
- 讲授: 学习地图-全员培训规划蓝图: 基于对象, 以组织战略人才培养与个人长期发展 (IDP) 的培训体系搭建全局规划分步走

2. 设计岗位胜任力模型——以终为始, 基于绩效差-能力差的关键岗位培训体系搭建培训需求分析方法

- 讲授&研讨: 培训的目的地: 业务收益与学习目标的关系
- 讲授&研讨: 以终为始, 你所不知道的柯氏四级评估在培训需求分析中的应用方法
- 讲授&研讨: 关键岗位胜任力模型设计四步法
- 互动实践: 企业关键岗位选择的三个标准
- 互动实践: 梳理关键岗位工作职责, 聚焦明确关键任务
- 互动实践: 基于4大原则设计岗位KPI胜任评价标准
- 互动实践: 团队共创岗位胜任力模型的工具与方法
- 附工具: 通用企业能力素质库
- 附工具: 岗位关键岗位选择量表
- 实战沙盘模拟: 提供2个企业关键岗位案例, 设计岗位胜任力模型的实践与辅导

3. 设计企业学习资源库——以终为始, 基于能力导向的学习资源多元化设计与管理

- 讲授&研讨: 学习资源多元化的意义
- 讲授&研讨: 有效的资源管理方式: 基于能力的学习资源知识管理方法
- 讲授&研讨: 学习资源多元化的来源: 外部资源的收集方法
- 讲授&研讨: 学习资源多元化的来源: 内部资源的收集方法
- 讲授&研讨: 学习资源多元化的来源: 内外结合的资源收集方法
- 附工具: 企业基于能力素质的学习资源库
- 实战沙盘模拟: 基于能力收集和梳理学习资源实践与辅导

4. 设计岗位(基于对象)培养计划——定制基于行为改变的学习、实践、转化、成长路径

- 讲授&研讨: 培养计划的六个关键组成部分: 培训计划的盲点
- 讲授&研讨: 70-20-10的能力(行为)培养模式
- 学习形式的多元化: AACTP 培养模式大厦模型
- 讲授&研讨: 从学习目标到业务收益的学习转化的有效方法
- 研讨: 引发学员及其管理者真正参与到培训的设计与后续跟踪的沟通与跟进机制
- 互动实践: 基于岗位的培养计划设计五步法
 - a. 确定关键岗位工作职责与胜任力
 - b. 选择学习资源内容与形式
 - c. 确定实践转化模式
 - d. 确定考核内容
 - e. 形成并核实培养计划
- 实战沙盘模拟: 2个企业关键岗位案例, 设计培养计划的实践与辅导

5. 设计个人发展规划 (IDP) —— 基于能力与业绩评价的个人定制成长路径

- 案例分享: 宝洁大学培训体系对个人发展的支持方式
 - a. 全员、全程、全方位的员工培养体系, 宝洁大学成功的宏观基础
 - b. “四位一体”体制, 宝洁大学成功的微观基础
- 讲授: 员工年度个人发展规划与工作计划
- 讲授: 制定IDP员工个人年度发展规划的步骤
 - a. 能力差距分析(员工个人)
 - b. 分析结果评估(员工上级)
 - c. 形成个人培训发展计划
- 案例: 某大型团购企业业务拓展经理个人发展规划的设计
- 附工具: 个人年度培训与发展计划



6.设计企业年度培训计划——基于战略, 自上而下的规划工具及方法

- 研讨:制定年度计划的困惑
- 讲授:制定企业年度培训计划的四步骤
- 讲授&研讨:至上而下需求分析-组织培训内容来源
 - a.战略层分析的2种方法
 - b.组织层分析的5种方法
 - c.个人层面分析的2种方法
- 实践演练:部门培训业务需求面谈
- 案例分享:5个部门培训业务需求面谈成果案例
- 附工具:部门培训业务需求结构化访谈问卷
- 讲授&研讨:企业培训预算的组成与使用
- 讲授:以课程、人员、部门等划分的年度培训计划的呈现与审批
- 附工具:年度培训计划系列表格
- 附工具:年度培训计划报告模板
- 讲授&研讨:培训计划实施的误区:培训宣传的重要性
- 附工具:年度培训需求调查模板

7.行动学习培训解决方案——基于行为改变与绩效达成的培训解决方案

- 案例分享:行动学习解决方案企业成功案例
- 行动学习项目流程
- 案例分享:行动学习解决实际问题的企业培训设计
- 群策群力流程体验
 - a.群策群力经典6步解析:愿景—SWOT分析—承诺—团队共创—行动计划—城镇会议
 - b.沙盘体验:情景式工作坊(学员自选主题)
- 行动学习在企业发展与人才培养中的应用
 - a.基于绩效目标的行动学习项目设计
 - b.基于领导力提升的行动学习项目设计
 - c.基于人才培养的行动学习项目设计
 - d.基于转型创新的行动学习项目设计
- 附工具:《群策群力工作坊提示卡》

8.构建企业学习地图——应用工具解决企业具体培训需求

- 研讨&应用:新员工的培训规划设计
- 研讨&应用:关键岗位/业务线条的培训规划设计
- 研讨&应用:各层级管理者的培训规划设计
- 研讨&应用:专业人员的培养规划设计
- 案例分析:宝洁新员工培养的3大关键核心

9.搭建培训管理体系——搭建基于培训体系金三角模型的运营基础

- 第一部分 内训师团队的打造**
 - 培养企业内训师的重要性
 - 企业内训师团队建立三步法
 - 第一步,以终为始,选题选人的建立内训师培养项目
 - 第二步,23211内训师培训计划
 - 第三步,内训师的管理与激励
 - a.等级评定:内训师KPI指标绩效
 - b.六种有效的内部培训师激励方法
 - c.企业内训师激励案例分享
 - d.附工具:内训师管理制度
 - e.内训师管理机制工作坊
 - 附工具:内训师选拔标准
 - 附工具:培训师胜任力模型:培训师四力模型
 - 附工具课程:课程设计实践辅导评估量表
- 第二部分 培训流程管理体系**
 - 学习地图规范管理的五流程
 - 流程一:需求分析。基于行为绩效需求分析工具总结
 - 流程二:计划制定。循序渐进的学习内容分阶段划分方式
 - 流程三:实施与跟踪
 - a.培训部与职能部门在培训中的具体分工
 - b.培训实施流程及关键点控制
 - c.培训的风险与控制
 - d.培训前中后学员、讲师、管理者的重要性划分
 - 培训效果评估的五个层次
 - a.一级评估与学员满意度的关系及修正方向
 - b.二级评估的误区
 - c.需要实施三级评估4个关注点
 - d.四级评估:培训效果评估的核心指标

10.七大国内外优秀企业大学案例学习与剖析

- GE克劳顿村领导力发展中心:培养企业领导力人才梯队的全球典范
- 摩托罗拉企业大学:对内提供核心业务培训,对外推进品牌与业务发展,内外兼修的企业大学
- 惠普商学院:企业高管作为培训师,对外推进品牌与业务发展的三大系列国际版权课程
- 宝洁大学:全员、全程、全方位提供系统化培训的学习型组织的典范
- 平安大学:支撑50万人的线上线下自主学习成长培训体系
- 创维领导力开发学院:全球领导力开发项目(GLP)与岗位胜任标准建立、胜任力评估和系统的应用
- 海鸥学院:快速积累内部课程与讲师激励的成功方式



04 管理师修炼之路

COURSE OF STUDY

PART 1: 从培训转变为人才培养, 培训管理师自我修炼与提升方向

管理大师彼得德鲁克曾将经理人对企业的贡献分为三个层次:

第一层: 直接创造利润, 如推销员卖出产品, 这是企业最基础的工作

第二层: 进行研发、改进技术、改进产品和服务, 这是提高企业能力的层次

最高层: 培养人才, 最具远期效果、最具战略贡献的, 企业未来的发展靠的就是今天的人才!

培训管理者能够做到基于企业的发展和战略, 培养并提供各个关键岗位的胜任人才, 单纯依靠培训课程的实施是无法实现的, 需要提升自身的能力, 转型为“学习与绩效管理”。



PART 2: 学习与绩效管理, 培训管理者转型的7大角色定位

美国培训与发展协会 (ATD) 所提出的培训与发展行业的专业人员职能模式的定义, 包括了7个关键角色。职场, 界定了学习与绩效的情境。强调为提升个人和组织绩效、满足个人和组织需求, 学习作为在组织环境下增长工作绩效的一个工具, 综合运用学习和其它干预措施, 以此在组织内创造积极而进步的变革。

01 经理

02 分析者

03 方案选择者

04 方案设计者

05 方案实施者

06 评估者

07 变革领导者



微信号: aactp2020

PART 3: 培训管理师认证课程围绕七个角色工作职责进行培训和认证

AACTP培训管理师课程依据培训管理者工作职责为培训管理者量身定做。AACTP国际注册培训管理师认证,融合众多企业咨询实战经验,为已经是或即将成为培训管理者的您指引一条罗马大道,手把手教您通过八步法搭建企业培训体系,实现学员行为改变与绩效提升,解决培训管理难



05 AACTP认证路径 AUTHENTICATION PATH

- 25学时以上的课程培训
- 实操一场项目或工作坊
- 认证资格审核
- 在线理论考试
- 提交8000字实践报告
- 获得AACTP国际认证的证书



A.A.C.T.P证书



06 课程荣誉

COURSE HONOR

美国培训认证协会 (AACTP) 荣誉

在中国,AACTP凭借其完善的认证体系和服务实力,在培训行业以及企业客户中被誉为“新时代培训师的摇篮”!

课程最新荣誉

2018年,AACTP美国培训认证协会荣获培训杂志“2016-2017最佳培训服务机构”殊荣

2017年,AACTP美国培训认证协会荣获电子工业出版社“最佳合作伙伴”殊荣

2016年,中国企业培训精品课程评选,获“中国企业培训最佳品牌课程”奖项

2015年,中国企业培训精品课程评选,获“中国企业培训百佳精品课程”奖项

2014年,中国企业培训精品课程评选,获“中国企业培训行业最佳版权课程”奖项

2013年,AACTP美国培训认证协会荣获搜狐职场一言堂“最佳培训师培养机构”殊荣

2012年,管理培训行业团队评选中,AACTP认证培训师荣获“最佳培训师团队”殊荣

07 课程导师

COURSE TUTOR



王育梅

专业 资格

企业人才培养规划与实施专家
AACTP美国培训认证协会认证导师
《LEAD NOW!领导力行动学习手册》译作者
《培训》杂志常年专栏作者
TOASTMASTERS INTERNATIONAL国际演讲协会大中国区前总监
Global Education Center(China)众行集团 培训体系研究院院长
MIT麻省理工学院、中山大学国际工商管理硕士 (IMBA)
2004年开始从事企业人才培养规划及培训体系设计

项目 案例

中国海关总署、中国钢铁集团、中国海运集团党校,南方航空集团,交通银行总行培训中心,中国联通集团培训中心,中国移动、广东移动、中国银行上海分行,中国建行四川省分行,兴业银行、王老吉药业、南孚电池、雅莹、佳兆业地产、新城地产等。



微信号:aactp2020