

18313_轉化為 Action 三步曲－培訓、傳承及考核變輕鬆 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- 適合族群：
 - 企業高階主管與老闆：協助將自身寶貴的實戰經驗錄製傳承，並作為考核與拔擢人才的依據。
 - 中基層主管與團隊領導者：轉型為「課後引導者」，帶領部屬將學習內容連結至部門實際工作。
 - 人資（HR）與培訓負責人：解決內部講師培訓不易的痛點，建立高效、輕鬆的研擬式培訓機制。
 - 一般員工與職場新鮮人：學習如何擺脫「只拍手卻無吸收」的無效學習，將所學轉化為具體行動。
- 能力門檻：入門（不需特定硬技能，僅需具備課後自我反思與工作實務檢討意願）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- 章節架構：
 - 章節一：擺脫傳統培訓迷思 — 揭露傳統聽講「記憶只留最後 5-10 分鐘」的痛點，強調心得必須轉化為 Action 才有用。
 - 章節二：心得轉化 Action 三部曲 — 拆解「最大收穫與啟發」、「檢討過去迷思與錯誤」、「擬定改變與行動」的落地 3 步驟。
 - 章節三：主管角色轉型：從內部講師到引導者 — 分析內部講師培育的困難，並示範如何利用影音教材搭配主管引導提升培訓實質效益。
 - 章節四：高階經驗傳承與人資應用 — 規劃大綱、採訪與拍攝高階主管經驗，並利用心得報告作為評估同仁多維能力的考核工具。

3. 必備前置知識清單

- **基本工作經驗**：具備日常工作情境，以便在學習過程中對照並檢討過去的迷思或錯誤。
- **反思與自我檢視意願**：願意誠實面對自己的工作問題，並主動思考改變的可能。

4. 專有名詞與概念辭典

- **心得轉 Action 三部曲**：將接收到的他人知識，透過「收穫啟發 → 迷思檢討 → 採取行動」三階段寫作或討論，轉化為自身工作行動的系統化方法。
- **主管作為引導者**：主管不再需要花大把時間編撰教材或當講師，而是將專家/影片「請回家」，由主管主持課後討論並結合部門實際工作。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人才培訓與組織發展專家 / 部門主管領導力
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能透過同仁的心得報告，評估其學習力、思考力、邏輯歸納與執行力，作為升遷與考核參考。
 - **工具操作與執行能力**：能運用教學影片引導團隊討論，並落實將培訓知識轉換為部門實際 Action。