
培训赋能系列

知识运营™

培训思维升级与精准赋能

目标：

- 转变培训认知：让学习更敏捷、落地和业务导向、培训精准赋能；
- 升级培训思维：能诊断培训需求、设计教学形式、促进学习落地；
- 从知识到业务场景：能够从实际业务场景出发，挖掘培训机会点；
- 从讲课到问题解决：能够从绩效问题解决的角度，设计课程逻辑；
- 从学习到行为改变：能够设计培训脚手架，促进学员行为的改变；
- 从老师到自媒体人：能够随时随地，敏捷开发碎片化的学习产品。

对象： 需要承担培训任务的管理者、专职/兼职内训师、教育培训工作者

人数： 32 人以内（最多分 4 组，鱼骨式）

时间： 2 天（每天 6 小时，共 12 小时）

课程大纲：

Day 1

时间	主题	内容
60 分钟	导入 培训认知转变	<ul style="list-style-type: none">○ 新环境对学习/培训管理的影响○ 传统培训隔靴搔痒的 5 大痛点○ 让培训更落地的 5 个关键○ 培训精准赋能的 4 个方面
120 分钟	Lesson #1 从知识到业务 场景	<ul style="list-style-type: none">○ 基于业务场景开展培训的好处<ul style="list-style-type: none">• 学员：即插即用，工作针对性强• 讲师：聚焦主题，获得实际案例• 企业：降低成本，提高学习效率○ 如何从业务场景中挖掘培训机会点<ul style="list-style-type: none">• 员工/顾客提出的问题• 没有人提出、但反复出问题的地方• 成功的个案○ 工具 1：Persona 学员画像
75 分钟	Lesson #2 从讲课到问题 解决	<ul style="list-style-type: none">○ 案例：京东快速生产解决方案○ 经验萃取的三个途径<ul style="list-style-type: none">• 1 问答：专家访谈• 2 观察：正向偏差• 3 学习：外部资源○ 基于业务场景的课程逻辑<ul style="list-style-type: none">• 1 流程操作、2 问题解决、3 视野开拓○ 工具 2：绩效导向的课程开发五步法
75 分钟	Lesson #3 从学习到行为 改变	<ul style="list-style-type: none">○ 课程目标的检视：可被观察、数量合适○ 如何让学员有行为改变<ul style="list-style-type: none">• 有没有具体的方法/工具• 有没有演练与反馈的机会• 有没有测试了解学习效果○ 促进学员行为改变的关键因素<ul style="list-style-type: none">• 1 激动力、2 提供路径、3 营造环境○ 工具 3：促进学员行为改变的八款脚手架

30 分钟	Lesson #4 从老师到自媒体人	<ul style="list-style-type: none"> ○ 培训的演变、企业学习路径的变化 ○ 企业碎片化学习的常见形态： <ul style="list-style-type: none"> • 视频的 5 种类型 • 音频的 2 个平台 • 图文的 3 种形式
-------	------------------------------	---

Day 2

时间	主题	内容
60 分钟	导入 培训思维升级	<ul style="list-style-type: none"> ○ 我们面临的 VUCA 时代 ○ 案例：苹果的布局 ○ 企业培训的五个思维层级：任务思维、技术思维、运营思维、生态思维、战略思维 ○ 企业培训的五个角色 ○ 小测试：培训技术矩阵
90 分钟	Lesson #1 培训需求诊断 培训战略思维	<ul style="list-style-type: none"> ○ 培训需求诊断的 2 个客户 <ul style="list-style-type: none"> • 企业客户、员工用户 ○ 诊断方法论：绩效导向的培训需求分析模型 ○ 培训需求诊断的 4 个工具 <ul style="list-style-type: none"> • 典型学员画像、BEI 访谈 (STAR) • 问卷调查、实地观察 ○ 现场演练#1：分析关键岗位的培训需求
90 分钟	Lesson #2 学习项目设计 培训技术思维	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学习金字塔、成人学习的 721 法则 ○ 设计方法论：场景导向的典型岗位知识图谱 ○ Step #1：关键人群梳理 <ul style="list-style-type: none"> • 工具：人数-战略-重要性三要素矩阵 ○ Step #2 岗位能力分析 <ul style="list-style-type: none"> • 工具：ASK 能力分析模型 ○ Step #3 学习活动设计 <ul style="list-style-type: none"> • 工具：学习方式匹配矩阵 ○ 现场演练#2：构建关键岗位的知识图谱

<p>60 分钟</p>	<p>Lesson #3 教学运营创新 培训运营思维</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 创新方法论：L-D-C 混合式学习理念 ○ 培训落地实施的 3 种模式 <ul style="list-style-type: none"> • 模式 #1：翻转课堂 • 模式 #2：UGC 产品思维 • 模式 #3：混合式学习设计 ○ 线上社群的设计、运营、管理、激励 ○ 培训效果评估工具：柯氏四级评估 <ul style="list-style-type: none"> • 评估的具体方法、时间、方式、工具 ○ 现场演练#3：设计线上社群的学习方案
<p>60 分钟</p>	<p>复盘与行动 成果共创与汇报</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 团队共创：培训工作改进行动方案 ○ 分组上台汇报 PK、导师与学员反馈 ○ 课程知识要点复盘与测试 ○ 学员提问与分享、学习资源推荐 ○ 课后行动计划、刻意练习任务