

结果导向的学习项目设计

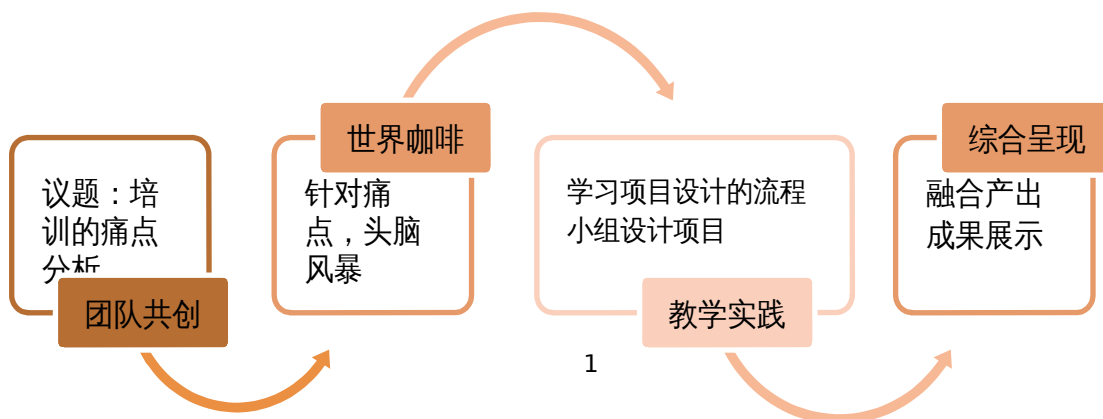
工作坊

课程背景

今天组织学习已经超越培训，不仅要以能力为导向推动人才发展，更应以任务为导向助力业务赋能。而培训管理者面对不断涌现的学习技术和层出不穷的培训概念，很容易出现盲目跟风的现象，然而如何与企业发展需要相匹配往往无从下手。培训管理者如果定位为学习项目设计师，会更关注结果，会更关注如何最大化的整合资源，以及如何更高效地针对需求来解决问题，用项目管理和营销的思维来做培训项目，那么我们将会发现，咱们的培训管理者还有很大的空间可以驰骋！

课程收益

- 一套方法论：理解项目与培训的区别；掌握学习项目设计的方法
- 一套流程：学习项目设计的整体策划
- 一套表单：运用学习项目设计工具，从0到1设计出自己的项目，保证落地实施
- 一个项目：随堂产出一个项目设计
- 一段体验：参与感超强的工作坊，帮助学员消化所学的同时，拓展圈子



课程结构

课程时长：2 天，6 小时/天

课程对象：企业培训管理者、培训部门员工，培训师，人力资源

教学方法：工作坊，20 人左右最佳

课程大纲

一、团队共创工作坊

议题：导致培训效果不理想的根源是什么？

团队共创法是行动学习的主要方法之一。团队共创法（Team Consensus Method）能挖掘出代表各种观点的团队会员的好点子，求同存异、缩小差距、扩大共识，形成可行的、接受度高的决策和计划。它是有效形成团队共识的方法，团队可透过此方法对任何主题达成某个程度的共识，并在最后呈现出来。

团队共创法之进行方式主要有五大步骤：

1. 内容介绍：介绍团体所需知道的，关于本次共创会之内容，以准备好开始
2. 脑力激荡：个人的脑力激荡以及小组分享，以筛选出有价值之想法
3. 组织群组：各小组将想法呈现在众人面前，并依直觉将想法组织成群组
4. 命名群组：藉由为群组命名的过程，探讨各群组内卡片之间的关联性，在对话过程产生共识
5. 决定群组意义：诠释形成的共识对于团体的意义，以及往后的运用

产出：分析出影响培训效果的主要因素，选出 TOP N（通常 3-5 个）进入下一轮。

二、世界咖啡工作坊

议题：根据选出的 TOP N 个影响因素，进行解决方案的探讨。

世界咖啡也是行动学习的主要方法之一，它是一种对话、集体交流的方式，营造一个安全、平和的环境，让参与者针对特定的问题展开对话。它既可以在组织内部开展，也可以在不同组织间开展。

世界咖啡工作坊的主要步骤：

- 第一步：抽签分组
- 第二步：选定桌长并选择话题
- 第三步：组内第一次发言
- 第四步：轮转分享
- 第五步：去旅行（异花授粉）

产出：针对 TOP N 的问题，总结出团体认可的可实施的解决方案，为下一步做准备。

三、学习项目设计培训与实践

1、学习项目设计师的能力模型

- 1) 产品思维
- 2) 学习技术应用
- 3) 学习资源整合
- 4) 学习项目运营

2、学习项目设计关键任务

1) 选题立项

- a. 两大问题探讨：培训是合适手段吗？培训都要做成项目吗？
- b. 需求分析：组织、任务、人员
- c. 项目类别：人才发展、业务赋能

实操：小组为单位，进行选题

2) 目标设计

- a. 学习目标
- b. 业务收益

实操：确实项目目标，根据工作坊第一轮的结果，检查是否存在风险

3) 内容设计

- a. 学习线
- b. 行动线
- c. 体验线

实操：设计项目内容，加入第二轮工作坊讨论出的方案

4) 流程设计

- a. 时间周期
- b. 学习主题
- c. 阶段目标

实操：设计整体流程，加入第二轮工作坊讨论出的方案

5) 运营设计

- a. 支持线
- b. 营销线
- c. 数据线

实操：进行运营设计，加入第二轮工作坊讨论出的方案

6) 项目方法检测

- a. 关联度
- b. 支持度
- c. 匹配度
- d. 参与度
- e. 实践度
- f. 感知度

产出：《XX学习项目设计》总表

四、综合呈现

各小组对本单位设计出的学习项目进行汇报，项目评审（根据甲方要求）