

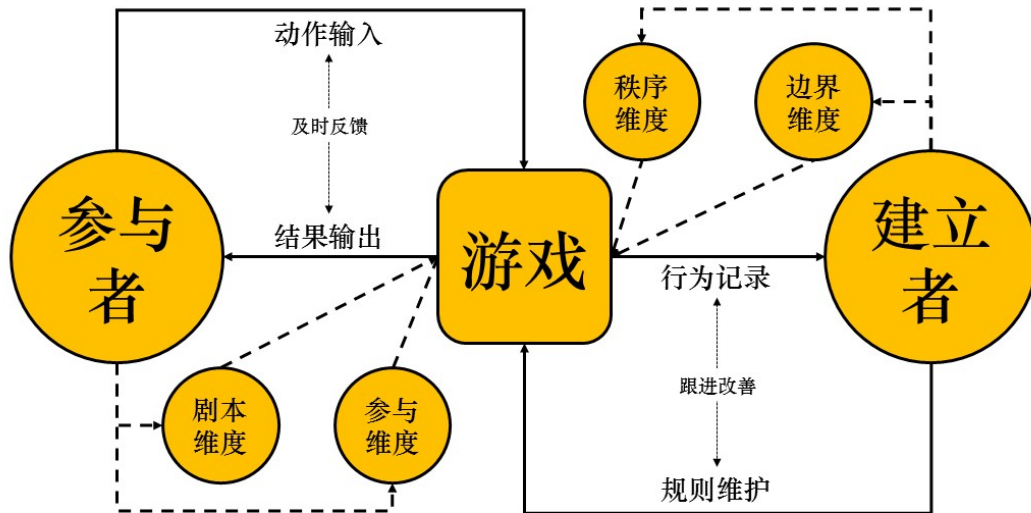
颠覆过去—培训项目游戏化的开发设计与运营

【课程综述】

随着新生代员工成为企业员工的主体，培训工作也将迎来更大的挑战。如何让培训项目吸引学员参与，摆脱传统枯燥的学习形式，营造快乐学习，学以致用的学习氛围，都将成为培训管理不得不面对的重要课题。

将培训项目从传统形式转变为游戏化，是解决上述问题的一种有效形式。在培训领域，已有业界领先的企业做过游戏化的尝试并取得了不俗的成绩。

本次课程，将通过输出一套完整科学的改造方法论，将传统培训项目改造成游戏化项目，以此来帮助企业实现对现有培训形式的创新，丰富培训形式，增强培训体验，从而打造更适合新生代员工的培训项目，让培训产生价值，助力业务发展。



【课程收益】

1. 掌握培训项目游戏化的设计逻辑与影响
2. 复盘培训项目游戏化的具体案例
3. 独立设计符合游戏化特点的培训项目

【课程时间】 2天 (12H)

【教学形式】 游戏活动，理论讲授，音视频教学，测试，小组讨论、分享、提问

【适合对象】 培训专员/主管/经理、培训师

【课程大纲】

第1讲 时不我待的培训游戏化

一、为什么培训可以游戏化？

- 1) 培训体系的三角理论与游戏化基础
- 2) 培训流程的四段八步与游戏化条件
- 3) 培训的本质与游戏化的匹配程度

二、如何让培训项目游戏化？

- 1) 培训项目的游戏化设计要求：关注运营与规则
- 2) 培训课程的游戏化设计要求：关注目标与形式

第2讲 看清有限游戏的本质

一、有限游戏 vs 无线游戏

- 1) 培训项目是哪种游戏？为什么？
- 2) 学员更喜欢哪种游戏？

二、有限游戏的基本特征

- 1) 以赢为最终目标
- 2) 以胜负决定结束
- 3) 对规则达成共识
- 4) 存在时空的边界
- 5) 会设定参与门槛

第3讲 游戏对象，关注参与者与建立者

一、掌握参与者的关注点

- 1) 对游戏成果反馈性的关注
- 2) 对游戏动作难易性的关注
- 3) 对游戏激励复杂性的关注

二、掌握建立者的关注点

- 1) 对参与者动作行为的关注
- 2) 对参与规则与边界试探的关注
- 3) 对激励后粘性情况的关注

三、培训游戏化的设计模型

- 1) 设计模型的讲解分析

第4讲 剧本维度，对游戏中路径的设定

一、培训目标如何融入游戏任务中？

- 1) 游戏目标的设定与分解
- 2) 游戏目标与教学目标的匹配

二、培训内容如何转化为游戏内容？

- 3) 识别培训内容类型
- 4) 培训内容匹配游戏内容的方法

三、游戏的基本机制类型

- 1) 游戏的整体框架与类型

2) 游戏框架与培训类别的匹配

四、如何让游戏更好玩-游戏内容的广度设定

- 1) 游戏中角色选择的多寡
- 2) 游戏中场景设置的多寡
- 3) 游戏中社交链接的有无
- 4) 游戏广度三角关系模型

五、如何让游戏更有黏性-游戏机制的深度设定

- 1) 游戏设定中的程序&政策&原则触发问题的设定
- 2) 游戏深度的三角层次模型

第5讲 参与维度，对游戏参与管控的标准

一、游戏对象设定的资格与门槛

- 1) 参与游戏对象群体的标签设定
- 2) 参与游戏所需的技能储备考量

二、有效激发参与者的意愿

- 1) 游戏参与者的内因要素：驱动力/兴趣/爱好/共鸣/认知
- 2) 游戏参与者的外因要素：竞争/自尊/侵略性

三、游戏参与的设定维度

- 1) 物理参与模式的设定类别
- 2) 社交参与模式的设定类别
- 3) 参与模式的参考象限模型

第6讲 秩序维度，设计游戏奖赏与兑现机制

一、秩序的平衡器，等级的设定

- 1) 能力进阶的纵向等级设定
- 2) 标签收集的横向等级设定
- 3) 技能&程度的矩阵组合设定

二、游戏等级的外化，头衔的设定

- 1) 称谓，等级的载体。
- 2) 易懂，等级的传递。
- 3) 明显，等级的兑现。

三、游戏头衔的收益，影响力的设定

- 1) 游戏中影响他人的权力设定
- 2) 游戏中影响自己的权力设定

第7讲 边界维度，设定游戏的时空范围

一、内容的边界

- 1) 内容设定的持续性评估
- 2) 内容设定的粘性评估

二、时空的边界

1) 时间设定的趋势-碎片化/便捷性

2) 空间设定的趋势-线下的限制性

第8讲 案例分析与设计实操

一、案例分析

1) 案例分析-互联网公司在岗培训的游戏化项目

2) 案例分析-入职培训项目游戏化

3) 案例分析-内部共享知识生态游戏化项目

二、设计实操

1) 依据现有培训项目情况，消化学习内容，转化为游戏化的培训方案