

混合学习项目规划与运营

解决客户什么问题？

企业对内训师的培养可以再细分为三个维度，或者对于大型企业需要三种内训师：

- ☑ 侧重讲授引导的授课演绎培训师
- ☑ 侧重知识萃取的课程萃取开发师
- ☑ 侧重项目规划的学习项目设计师

企业通过传统 TTT、演绎技能、直播技巧等课程，赋能“授课演绎培训师”，通过经验萃取、课程开发、微课设计等课程，赋能“课程萃取开发师”。那么针对学习项目规划与运营的“学习项目设计师”，又该如何赋能呢？

这正是本门课程要解决的问题。传统的内训师相比，学习架构设计需要基于企业人才战略与业务发展需要，应用学习技术、整合学习资源、设计学习产品、开展学习运营，促进人才发展与业务赋能，这对内训师提出了更高的能力要求。

可执行主题

- 🌟 学习项目设计（综合）
- 🌟 线上学习设计与运营
- 🌟 混合学习设计与运营

可交付项目

面授培训班：弹性设计 随堂产出

混合学习班：线上线下 完美结合（可节省面授 1~2 天）

在线训练营：全程线上 媲美线下

提示：建议执行方式与项目目标一致，例如以“混合学习设计与运营”为主题，则选择“混合学习班”，上课过程即是拆解案例。

标准课程时长

推荐 1~3 天

1 天版：1 天方法论&案例剖析，或上午方法论+下午实操

2 天版：1.5 天方法论&案例剖析+0.5 天实操

3 天版：2 天方法论&案例剖析+1 天学习设计路演

混合学习班将在线上进行方法论教学，线下案例剖析&实操&路演辅导

目标学员

适合内训师，但尤其适合已经有授课演绎、萃取开发等基本功、经验相对丰富的中高级内训师

适合培训经理、培训专员等培训管理岗，或有学习项目设计需求的非专职培训岗。

将根据不同需求、不同基础、不同行业、不同岗位定制方案

标准大纲

以 2 天教学+1 天实操为例分配时间，具体安排不同项目会有差异，仅供参考

模块 1-产品思维：需求出发设计学习项目（2h）

问题点

为什么学习要像一场展览？

为什么好内容≠好学习？

知识点

项目思维做培训，产品思维做项目

目标明确，有评价值

成果导向，有交付物

资源有限，有时间点



方法论：学习项目设计的五线一支撑

- ◆ 目标线：立体分析界定项目范围，逐层分解细化学习任务
- ◆ 知识线：对症下药找准知识缺口，混合学习寻找最佳搭配
- ◆ 学习线：最优内容必然多种形式，最佳模式当属按需选择
- ◆ 活动线：互动参与必须恰到好处，运营技巧竟撑起半边天
- ◆ 成果线：行为转化带来绩效改进，复盘评估保障成果输出
- ◆ 一支撑：督学系统

五线一支撑之第1线：目标线

步骤1：WHAT 法定边界

Who·How·Aim·Time

产品思维：用户痛点是产品的出发点

步骤2：分解项目目标

判断目标颗粒度大小

步骤3：从目标到任务

判断任务的有效性：有里程碑、有交付物、有时间点、有相关性

任务卡/练习

使用选题卡规划一场学习项目，学习项目的整体流程

工具：《W·H·A·T学习项目边界卡》

模块 2-学以致用：如何保障项目从知到行（2h）

问题点

从学习到应用，究竟经历了些什么？

如何解决“教≠学≠会≠用≠效”的问题？

知识点

从知到行的过程：注意-暂存-整合-牢记-检索-应用

五线一支撑之第 2 线：知识线

四种知识内容来源：内部储备、经验萃取、外部参考、知识迁移

审查：确认知识点的有效性

- ◆ 原则 1：有用、对症下药
- ◆ 原则 2：能用、颗粒得当
- ◆ 原则 3：够用、最低成本

为什么混合学习通常是最优方案

解决问题而非成为专家

最短总耗时原则：从学习成本分析看混合学习优势

五线一支撑之第 3 线：学习线

五种知识学习载体：

面授/大班课

一对一/在岗跟进

直播课/线上辅导

录播/微课

图书等非课程泛自学资源

线下课程的设计原则

最短时间

诊断问题

破解难点

线上线下课程的对应关系

录播课——讲解知识点

录播课要设置为“必修+选修”的原因

直播课——串讲与答疑

反馈课——点评与辅导

任务卡/练习

回归个人项目，进行知识线、学习线设计

工具：《学习项目设计·全景图》

模块 3-促进转化：让学习从“有用”到“有效”（4h）

问题点

为什么会大量培训沦为“废料”？

为什么对项目的评价必须回归工作？

知识点

五线一支撑之第4线：活动线

活动是把双刃剑：活动设计需要节省时间资源

核心原则：离最重要的目标最近

三个层面：动脑、动嘴、动手

促进成效：用活动“干预”教学

以学定教：指导+自学模式

申辩思维：提问+讨论模式

项目学习：引导+探究模式

四类活动设计要点和技巧

“戳伤疤”类活动

“卖关子”类活动

“考测评”类活动

“大总结”类活动

不同知识点的活动差异

信息类知识 认知类知识

技能类知识 心态类知识

游戏学习：如何把游戏思维用在学习设计

游戏学习的三个基础要素

如何将学习活动游戏化

游戏化学习设计的工具运用

任务卡/练习

回归个人项目，完成线下学习活动设计

工具：《线下学习活动手册：四类学习活动案例集》

模块 4-成效保障：被低估的学习运营设计 (2h)

问题点

为什么缺少运营设计会让项目没有成效？

为什么运营不只是进群、发通知？

知识点

运营原则：创造参与，促进连接，服务教学

1 张整体运营路线图

线上导学活动 线上督学活动

线上辅导活动 线上练习活动

线上点评活动

运营管理难点与策略

高管项目：领导也在线，我得怎么办

可爱学员：就是不配合，还能怎么办

两极分化：周期长或短，分别怎么办

线上研讨：线上做讨论，带上三锦囊

双刃积分：积分用不好，学员抱怨多

任务卡/练习

回归个人项目，完整线上运营设计

工具：《线上项目运营手册：22种运营活动使用指引》

模块 5-终局思维：以终为始回归学习本质（2h）

问题点

为什么会大量培训沦为“废料”？



为什么对项目的评价必须回归工作？

知识点

五线一支撑之第5线：成果线

推动员工行为转换的三个要素

结构、责任、支持

为什么绩效支持可以发挥作用

学习设计如何能结合绩效支持

总结效果

评估面临的挑战

获取真实可靠的评价数据

沉淀项目经验

五线一支撑之一支撑：督学系统

积分管理机制

项目积分制设计要点

数据驱动效果

规划与收集：有效工具选择建议

处理与分析：关键数据整理技巧

应用与反馈：依据数据改变策略

设计激励方案：“五励模型”

物质激励 归属激励

成长激励 荣誉激励

绩优激励

任务卡/练习

形成最终《项目方案书》

模块 6-实战模拟 (6h)

串讲要点、经典案例拆解分析

三轮演练任务，实现：带任务来、带方案走、带成果回

任务①

分组分工，五项任务（对应五条线）任选其一

组内讨论，形成具体方案

分享展示，现场互助点评

任务②

分组分工，六项任务（对应五线一支撑）全部选择

组内讨论，形成具体方案

分享展示，现场 PK 点评

任务③

个人领取任务、独立设计练习

组内分享方案、互评互帮互助

二轮修改提交、现场展示点评