**《赋能项目设计与效果验证》课程大纲**

**华乃晨**

培训作为组织人力资源管理中对人才发展有着深远影响的工作，受到了各级管理者的高度重视。但很多培训经理由于终日在培训现场忙于培训执行工作，很少有时间沉下心来认真思考培训项目背后的意义以及学习项目设计的技术，使得培训工作流于形式。每当高层管理者质询培训经理工作时，培训经理们只能用全年组织了多少场培训和人均培训学时来汇报工作。至于培训到底为组织发展贡献了什么，贡献了多少，鲜有人知。

本课程从培训聚焦的关键岗位和关键能力出发，深入挖掘学习项目设计的核心技术，通过技巧学习和模拟演练的方式，寓教于乐，轻松学习。在大量案例深入浅出的分析与讲解中，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、掌握学习项目设计的全域流程；

2、掌握学习项目选题立项和目标确定方法；

3、掌握针对不同培训对象的培训方式匹配；

4、掌握不同目标人群的学习流程和运营设计；

5、掌握学习设计全景画布的制作方法。

**【培训对象】**

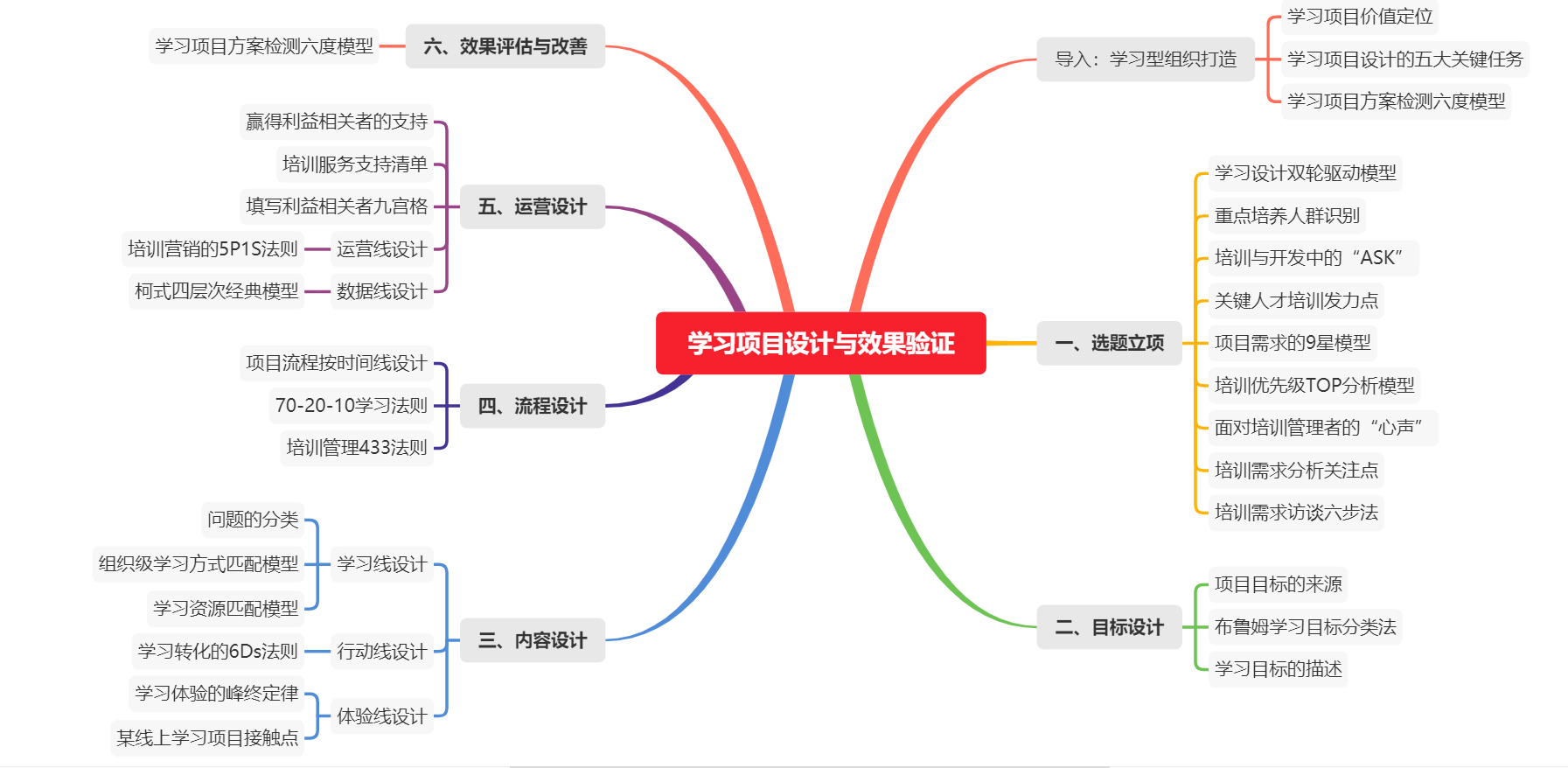
人力资源管理工作者、培训管理者

**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、学习项目设计概述**

1、组织学习的系统性过程

2、组织学习的定位与价值

3、学习项目的意义

4、学习项目设计的五大关键任务

5、学习项目方案检测六度模型

6、学习项目设计全景画布

**二、选题立项**

1、学习设计双轮驱动模型

2、培训需求九星模型

3、基于平衡计分卡的培训需求分析

4、基于人员视角的培训需求分析

5、学习培训的ASK模型

6、培训需求分析TOP模型

7、常见学习项目需求调研方式

8、访谈需要注意的四大原则

9、练习：设计学习项目的选题立项

**三、目标设计**

1、项目目标的来源

2、如何界定项目目标

3、团队共创：常见学习项目目标

4、布鲁姆学习目标分类法

5、学习目标的描述

6、练习：设计学习项目目标

**四、内容设计**

1、学习线的设计

（1）学习方式的四象限匹配模型

（2）师资匹配四象限模型

（3）案例：高技能人才培养项目内容设计

（4）练习：学习线的设计

2、行动线的设计

（1）学习转化的6Ds法则

（2）练习：行动线的设计

3、体验线的设计

（1）学习体验峰终定律

（2）体验线示例

（3）练习：体验线的设计

**五、流程设计**

1、流程的时间线设计

2、培训管理70-20-10

3、培训管理433法则

4、案例：项目中的阶段划分

5、练习：学习项目的流程设计

**六、运营设计**

1、运营设计的重要性

2、支持线的设计

（1）学习项目利益相关者识别

（2）练习：学习项目的利益关系

（3）练习：填写学习项目利益相关表

3、营销线的设计

（1）培训营销5P1S法则

（2）练习：营销线的设计

4、数据线的设计

（1）柯式四层次评估

（2）练习：填写学习效果评估表

**五、效果评估与改善**

1、学习项目方案检测六度模型

2、六度模型的打分细则

3、练习：给设计的学习项目打分

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评