

「高效学习训练营」笔记

「高效学习训练营」笔记

导论

怎么学才能高效启动

怎样学才能条理清晰

怎样学才能记得牢靠

怎样学才能放大成果

怎样抓住“人”才能学得更轻松

怎样抓住“事”才能获得纵深感

怎样抓住“物”才能显得更懂行

怎样抓住“理”才能变得有洞察

怎样搭建自己的学习供应商体系

怎么高效摸清一个岗位

怎么高效弄懂一个公司

怎么快速击穿一个行业

导论

高效学习=目标驱动+模块施工+主动变现。

- **目标驱动**
明确的目标和明确的时间。
- **模块施工**
工程化思维，拆解学习内容模块；
拆解模块：人、事、物、理。
- **主动变现**
把学习变为现实可见的成果，比如写作、教学等。

怎么学才能高效启动

阻碍一个人启动高效学习的不是忙碌，而是盲目。要 **把学习当作项目** 来看待。

什么是好的学习目标：

- **要具体**
具体的理由和具体的应用场景。
- **截止日期**
完成比完美更重要。

- 学习成果可衡量

衡量标准是会选+会说。

高效=减少返工。

怎样学才能条理清晰

面对复杂的课题，按照人、事、物、理的方式进行模块化施工。

- 人：课题领域的当事人；
- 事：课题领域里发生过的大事；
- 物：课题领域里人意外的现实存在；
- 理：课题领域里的观念、概念和方法论。

为什么要按照模块化的方式？为了学习的制空权，建立全局观，便于理解更深刻，决策品质更高。

怎样学才能记得牢靠

1. 课题学习内容的输出步骤参考：

- 第一步：建文档，起标题

可按照学习主题+目标+日期的形式，比如“学习数字化经验+团队分享+日期”的形式。

- 第二步：填写验收标准

可衡量的标准，一句到两句话描述。

- 第三步：人事物理一级标题

根据“人”、“事”、“物”和“理”建立文档一级标题。

- 第四步：搜集记录

把搜集到的内容放到对应的（人事物理）模块中。

- 第五步：优化整理

润色输出内容，针对搜集的内容取其精华，去其糟粕。

- 第六步：一页纸表单

依然按照人事物理的形式展现；基于一页纸表单可输出完整的笔记。

2. 如何启动高效搜索：搜词条（百科）。

3. 针对新的学科首先学习它的历史。

4. 学习应该按照自己的节奏，而不是学习材料的节奏。

💡 有目的地输入（避免被动接收），有整理的输出（避免复制粘贴）。

怎样学才能放大成果

通过外化将知识内化。

- **造句法**
把专业词汇使用自己的语言造句，并表达出来。
- **白居易法**（费曼学习法）
将所学知识用白话讲给身边人听，并让对方明白，验证所学内容。
- **归档法**
把学习成果进行模块化归档，以便更新和复用。

如何将学习放大杠杆？ **出版**、**输出分享**。

怎样抓住“人”才能学得更轻松

1. 高效学习的捷径不是直奔“当事人”，而是 **找到“观察家”**。
2. 如何找到那些领域里的观察家？
 - 百科词条
 - 历史作家
 - 传记作家
 - 资深记者
 - 行业观察者/内容创作者
3. 一个课题应该盯紧哪些当事人？
 - 学科：盯紧 **学术大师**；
 - 组织：关注 **领导者**，明星成员；
 - 职业、岗位：关注 **顶尖高手**；
 - 行业、领域：盯住 **主导者**。

怎样抓住“事”才能获得纵深感

为什么要关注领域里发生过的大事？只有现状，不足以预判未来。

事的标记是时间，根据领域里的事件排列出 **时间轴**。

⚠️ 关键节点事件不是单数而是复数，是一系列串联的事件。

大事去哪里找（网络搜索，要交叉验证）？

- **词条搜索**：看发展历程；

- 官方网站：找大事记；
- 专业平台：搜深度报道；
- 政务网站：看官方发布。

事件太多该怎么筛选？里程碑事件。

里程碑事件类型主要有六类：开端、转折、破圈、冲突、庆典、终结。

怎样抓住“物”才能显得更懂行

重点寻找领域中的几类物：产出物、工具、象征物。

对于领域内的“物”不仅仅要查资料，还要去体验，建立真实体感。描述体验，而不是知识，就能显得更懂行。

怎么通过感官体验产品？

- 主动体验，要有意识地觉知；
- 通过五种感官：听觉、嗅觉、味觉、触觉、视觉；
- 建立体验对比。

怎么通过行动体验工具？

- 四个维度：适用性、高效性、稳定性、易学性；
- 对于工具要长期使用，积累场景。
- 重点是体验工具带来的痛点。

怎样抓住“理”才能变得有洞察

学习“理”要抓住专业术语和规律总结。

专业术语：术语、概念、黑话；关注高频专业术语。

如何高效学习专业术语？

- 词条搜索
- 搜例句：上下文阅读
- 自己造个句子

如何学习规律总结？

- 自然科学：公理、公式、定理、定律、发现、原理；
- 人文社科：效应、模型、趋势、规模、风格、特色、流程、方法；
- 知道术语->运用规律->迭代规律->创新规律。

如何处理观点争论？

- 观点：趋势、评价；
- 立场->人->观点；
- 中立原则下去 了解背后的“人”“事”“物”。

怎么理解社会规则？

- 社会规则由人主观创造的；
- 代表某种价值主张，同样具备立场。

怎么做一个有洞察的人？

- 信息是别人的，但观点可以是你自己的。
- 输出可以采用 比较 法和 排序 法（排名即评价）。

怎样搭建自己的学习供应商体系

高效学习不是储备人脉，而是 储备学习资源。

优质学习供应商体系什么样？不是拼人数而是看品质：

- 行业分布广（路路通：投资人、媒体人）
- 信息品质高
- 双方有交情

怎么考察学习供应商？

- 按照“人”“事”“物”“理”维度去判断；
- 事：人生阅历、职场经历，和你有交集的事；
- 物：信息产出物；
- 理：个人标签（行业、爱好），交往深度（见面、私聊、群聊、点赞之交）。

学习供应商优化清单：

- 查漏补缺；
- 积极拓展；
- 分级管理；
- 个别加温。

怎么让学习供应商体系升级？

- 关注赞美（情绪价值）
- 先干为敬（信任价值）
- 知识产出（交换价值）

怎么高效摸清一个岗位

什么情况下需要去了解岗位？ 做好本职、部门合作、转换工作、竞聘换岗。

岗位不是做事情，而是人事物理的总和。

摸清一个岗位上的人：

- 按不同需要摸清不同对象；
- 对象：岗位大神（行业内）、业务骨干、供应商（上下游）、客户（内部外部）。

摸清一个岗位上的事：

- 职业大事记（按时间轴罗列）；
- 岗位要事。

摸清一个岗位上的物：

- 岗位产品
- 岗位证书
- 岗位工具

摸清一个岗位上的理：

- 专业术语
- 岗位职责
- 岗位门槛
- 岗位前景
- 薪酬水平
- 社会评价
- 常规事项
- 工作技巧

怎么高效弄懂一个公司

需要了解一个公司的场景有三类： 旁观、合作、在职。

一个公司的人：

- 旁观场景：领导者，重点供应商，代表性客户；
- 在职场景：HR、部门领导、业务骨干。

一个公司的事（正面、负面）：

- 合作场景：交往要事；
- 旁观场景：企业大事记；

- 在职场景：内部要事。

一个公司的物：

- 旁观场景：产品、服务、工具、象征物；
- 合作场景：合作成果。

一个公司的理：

- 旁观场景：公司黑话、公司定位、公司规模、行业地位、发展阶段、商业模式、社会评价、外部竞争；
- 合作场景：除旁观场景中提到的外，还要包含合作评价；
- 在职场景：规章制度、企业文化等。

不同情况下了解的维度：

- 找工作：领导人、公司的使命愿景价值观、发展阶段、行业地位和规模；
- 业务合作：产品，合作者的口碑评价；
- 投资：行业空间、竞争格局、商业模式、发展阶段、领导人及团队和产品。

怎么快速击穿一个行业

行业的人：

- 范围：行业上游、行业下游、投资者、监管者；
- 行业观察家：行业研究机构、分析师、咨询顾问。

行业的事：

- 通过里程碑事件串起时间轴来了解。

行业的物：

- 上游产品、下游产品；
- 行业标准、行业法规。

行业的理：

- 行业术语
- 宏观背景
- 行业定位
- 行业规模
- 发展现状
- 竞争格局
- 行业趋势

笔记基于得到训练营“高效学习训练营”整理。

Contact me

WeChat : studytoknow