

TTT 培训系列之——课程设计与开发技巧

【课程背景】

- 为什么培训效果总是不能让人满意——仅仅是因为讲师授课能力的问题吗？
- 为什么花大价钱从外部引进的课程总是隔靴搔痒——是因为外部的课程质量差吗？
- 为什么企业花大力气做出来的课程却不受学员待见——课程设置的合理吗？

很多为什么都有可能要从源头——“课程设计与开发”里面去寻求答案！

【培训对象】 企业内训师及具员工培育职能的各类管理人员

【培训时间】 2-3 天

【培训目标】

- 学员能了解培训的重要性，深刻理解培训课程设计与开发的价值；
- 学员能掌握其核心技能——结构化思维在课程开发与设计中的实践运用；
- 学员能掌握课程开发的步骤和基本技巧，并能独立设计出一份完整高质量的课程；
- 学员能深刻的了解课程设计与培训结果的评估与转化的关系，并能根据目标设计合理的评估方法；
- 针对组织的实际情况，能快速、有针对性的开发和设计出相应课程。

【培训方式】 讲师讲授、案例学习、提问互动及讨论，学员大量的实践练习并结合专业点评。

【培训提纲】

模块一：培训与组织——以课程为载体的企业知识管理的价值

1. 学习型组织建设与培训
2. 学习型组织建设与培训师
3. 培训师的角色和功能
4. 培训师必备技能和工具
5. 培训师的三个等级
6. 课程开发与设计的价值
 - 支持企业问题解决
 - 支持岗位工作的效率与优化
 - 支持企业知识管理的有效与应用
 - 支持员工的学习与发展
7. 培训发展展望与探讨
 - 速时代——企业培训的主方式
 - 以业务应用为基础的课程设计

- 强调以学员为主参与的学习方式
- 以内训师队伍为明显特征的企业培训制度

说明：通过这部分学习，让学员能深刻体会课程开发和设计的重要性以及需要解决的问题。

模块二：课程开发与设计的核心基础技能——结构化思维

1. 认识大脑：拆掉思维的墙，利用好思维利器
2. 为什么要用金字塔结构
 - 如何将思想组织成金字塔
 - 自上而下表达，结论先行
 - 自下而上思考，总结概括
 - 运用金字塔结构的效果
3. 金字塔内部的结构
 - 纵向关系
 - 横向关系
 - 序言的结构
4. 金字塔原理的重要法则
 - 什么是 MECE 法则

练习：运用 MECE 原则增加、删减、合并、分解
5. 沟通、商务写作的逻辑步骤
 - 第一步：用金字塔结构的思维导图来罗列思想要点
 - 第二步：写作技巧及案例：SCQA 方法
 - 第三步：上下层级关系的思想要点组织方法：演绎和归纳推理方法
 - 第四步：分组内思想要点组织方法：逻辑顺序方法的应用
 - 第五步：思想要点的表达形式：行动性和描述性两种方法的合理使用

说明：通过这部分学习，让学员能建立起结构化思维体系，加强逻辑性和条理性，为课程开发和设计的技能提升打下坚实的专业基础。

模块三：典型性课程设计与开发技巧的实战流程

1. 如何进行快速有效的课程设计（概述）
 - 关键理论：加涅的九大教学事件
2. 第一步：如何进行有效的需求分析
 - 关键技术：如何设置合理的教学目标
3. 第二步：如何设计三级课程大纲

- 关键环节：如何利用金字塔原理构建三级大纲
- 4. 第三步：如何设计讲义
 - 配套工具：讲师手册
- 5. 第四步：如何编写授课脚本
 - 关键技能：PPT 的设计
- 6. 第五步：如何设计教学教法及活动指导手册
 - 关键技巧：8 种常用教学方法的特点及使用注意事项
- 7. 第六步：如何编写学员手册
 - 关键技术：教学案例的设计与编写
- 8. 第七步：如何开发课程评估工具文档
 - 关键理论：柯氏四级评估体系
- 9. 第八步：如何进行课程开发成果验收
 - 关键行为：课程试讲

说明：这部分的学习内容能让学员深入课程开发和设计的每个具体环节，并深入浅出剖析其中的关键技术，手把手教会学员课程开发和设计的全部流程。

模块四：课程设计与开发的实战应用

1. 现场实战演练及成果展现
 - 学员分组演练
 - 课程说课及点评
 - 课程成果展示
2. 如何结合企业实际快速开发课程？
 - 速时代培训需求的解读
 - 速时代课程的基本形式与制作流程
3. 课程开发与设计在实践中的问题及应对之道

说明：通过这部分的实践练习，让学员能贯彻知行合一的理念，并结合自身案例在实践训练中持续发现问题，并掌握快速开发课程的具体方法。

结论：一份高质量的课程设计和开发不仅是内训师能力的展示，还能节约企业宝贵的资源和人力，更重要的是能站在企业及员工的需求点上快速有效的解决根本问题，成为企业发展的利器！