
怎样开发企业课程及构架课程体系

【培训目的】 从企业需要和员工职业素质现状出发，构架培训课程体系框架；能够组织有关人员确认和开发单项的培训课程。

【训练目标】 学员接受培训后，将能够：

1. 掌握开发培训课程体系构架的知识、技能
2. 掌握开发单项培训课程的知识、技能
3. 较熟练管理“单项培训课程的立项至使用”的开发全过程

【课程方法】：讲授、案例、演练、讲评、小组讨论、练习。

【课程课时】 公开课 1 天；训练课 2 天

一、课程开发准备

(一) 课程开发的定义

- 1、广义
- 2、狭义

(二) 课程的种类

- 1、依托《胜岗模型》及精神的长线标准课程
- 2、针对现实差距的短线应急课程
- 3、着眼发展的超前性创新课程

(三) 课程开发的原则

- 1、课程目标对劳动者需求的直接性
- 2、知识服从技能要求
- 3、经济、时效
- 4、重视岗位工作要求对课程的影响

(四) 课程开发的基础

- 1、标准课程开发的基础
 - (1) 建立岗位胜任力模型
 - (2) 开发模块化课程目录
 - (3) 针对核心能力、专业能力、通用能力分析所需要的知识、技能、态度
- 2、应急课程的开发基础
 - (1) 确认要求与现实之间针对性差距
 - (2) 分析所需要的知识、技能、态度的要点
- 3、前瞻课程的开发基础
 - (1) 确认发展性要求
 - (2) 分析所需要的知识、技能、态度的要点

(四) 课程开发策略的选择

(一) 整合策略的基础与实施技术

- 1、频率及研判

-
- 2、长度及研判
 - 3、规模及研判

(二) 版权策略的基础与实施技术

- 1、频率及研判
- 2、长度及研判
- 3、规模及研判
- 3、人员及研判

二、如何进行课程开发

- (一) 确定课程名称
- (二) 分析课程需求
- (三) 确定课程目标
- (四) 分析难点、重点
- (五) 设计 7 要素课程
- (六) 开发课程大纲
- (七) 试讲与改善
- (八) 形成 PPT 课件
- (九) 编写教材的体例分析

三、课程开发管理与评审。

- (一) 操作类课程立项关键点分析
- (二) 技术类课程立项关键点分析
- (三) 管理类课程立项关键点分析
- (四) 营销类课程立项关键点分析
- (五) 企业文化类课程立项关键点分析

四、开发过程管理

- (一) 开发计划审核
- (二) 知识点、技能点和能力标准审核
- (三) 案例和练习针对性和典型性审核
- (四) 总体性质量审核

五、课程评估与试讲

(一) 对课程的评估

- 1、是否符合开发原则
- 2、是否围绕课程目标
- 3、课程结构科学合理否
 - (1) 课程的系统性、实用性、创新性。
 - (2) 课程在课时和深浅程度上的安排如何？
 - (3) 课程的有关案例、工具、资料是否充足、得当？
 - (4) 课程的载体形式是否稳定，经济、方便学习？

(二) 对课程传授形式的评估

- 1、传播方式的特点及选择方法
- 2、技术设备、道具的改进
- 3、课时调整的原则与方法
- 4、改进建议

(三) 课程的试讲

- 1、试讲时间、地点、环境设计
- 2、评估要素的结构、权重设计
- 3、《改进意见书》范本分析