

---

## 怎样指导讲师开发课程体系？

**【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。

### 一、内部课程开发准备

#### (一) 课程开发的定义

- 1、广义
- 2、狭义

#### (二) 内部课程开发的原则

- 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

#### (三) 课程开发的基础

- 1、应急课程的开发基础
  - (1) 确认针对性差距
  - (2) 分析所需要的知识、技能、态度
- 2、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
- 3、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

#### (四) 课程开发策略的选择

### 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

### **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、传播方法

2、技术设备、道具的改进

3、课时调整

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

3、改进意见书范本