

《迅捷课程开发与设计》

——融合经验萃取及结构化思维，快速开发出实战课件

【课程介绍】

当下有许多企业开始组建自己的内训师培训队伍，因而纷纷外请 TTT 老师对企业内训师培训课程开发与设计方面的培训。

但是培训完后，很多企业发现培训效果并不好：

1.企业微课培训，只是把企业原有的制度、工作流程转换成 PPT、语音、讲课视频等形式而已，企业最想看到的实战、改良、创新很少有。导致花费人力、财力开发出的微课根本没人愿意看，没人愿意听没能起到应有的效果。

2.企业课程开发培训，课堂上看着大家一张张大白纸写得热闹，甚至也现场出 ppt 课程的成果，却仅仅是网上 ppt 资料与开发者平时工作的简单结合，实际上很多内容都已经是落后的、过时的；导致课程培训效果不好，员工不愿上内训课。

那么如何解决这些问题呢？

互联网、心理学、结构化思维背景，多家企业内训师队伍建设背景的张东铭老师，协助学员用科学的全脑思维设计课程，融合经验萃取及结构化思维帮助学员经验萃取出实战案例与关键知识点，快速开发实战性强并适合时代发展的企业特色课程。

【课程优势】

1. 系统完善。

本课程是 TTT、PTT、结构化思维、公众表达、积极心理学的完美结合。课程具有标准
统

一、落实有效、持续提升的特点。

2. 课程实战。

实战演练为主，结合讲师点评以及讲师 10 年内训师培训及项目建设的实践经验。

3. 内容精华。

无多余内容，全部是企业内训师必须掌握的内容技能。贯彻以学员为主体，以学员掌
握

技能为目标。

4. 成果呈现。

每位学员的课堂授课及讲师点评视频；智慧共创的图文；工作场景的解决方案及呈现
等；

现场及课后辅导开发出的课程课件及配套资料。

5. 赋能技术。

授课课堂融入引导式、教练式、行动学习、翻转课堂、团队共创的先进赋能技术，激发

学员学习动机与潜能，关注目标，持续成长。同时学员可以学会这些先进赋能教学手段。

6. 效果显著。

从三个方面提升培训效果，课前：课前调研、预习互动、课前测试；课中：翻转课堂、团队共创、技能验证；课后：评估、考试、行动计划、辅导监督。

【学习收益】//教学目标

序号	学习收益	备注
1	课前建学员群，做翻转课堂	课前
2	课堂主观满意度 $\geq 90\%$	一级
3	学员能清晰复述课程设计与开发的区别、关键点与要素	二级
4	学员能现场演练需求调研分析技术，提炼出课程的培训需求	二级
5	学员现场撰写出自己课程的课程简介与培训目标	二级
6	学员现场提炼出自己课程的关键知识点并完成建模	二级
7	学员现场完成自己课程的大纲、小节的课程结构	二级
8	学员现场完成课程命名及教学设计	二级
9	培训成果：学员现场初步开发出课程8件套	二级

10	课后 531 行动计划：当天，学员写五点培训心得与收益发表在朋友圈，并发送给直属领导与培训负责人； 当天，学员写三点自我改善计划，写一点如何运用在工作中，并发送给直属领导与培训负责人	三级
11	课间行动+课后行动：学员初步开发出自己课程 8 件套。二周后，学员优化、美化讲师课程 PPT，并发给讲师，由讲师给点评	三级
12	课后行动：课后 3 天起，学员微信群授课演练，每人 20 分钟	三级
13	课后行动：组团队后续互助学习，4 人一团队，每人把 531 行动计划发给其他团员监督自己	三级
14	企业组织专家、学员对象代表，审核通过学员课件 8 件套，进入企业培训知识库	三级
15	同样培训效果下，与外请讲师对比，节省了 X% 的培训经费	四级

备注：三级和四级评估也取决于学员是否真正行动，若学员真的积极学以致用，是可以做到三级和四级的。四级评估中的 X% 需要与企业协商讨论后决定。

【培训跟踪服务行动】

一、 课前行动

1. 课前一周学员预习资料书《培训课程开发与设计》，课前一天需笔试考试。
2. 课前一周建立学员微信群，提前分组，确定小组课程主题，准备素材资料。

二、 课中行动

1. 现场学员满意度评估。---协助完成
2. 知识点考试（笔试、网络）--讲师提供考试题目
3. 学员现场设计开发课程现场，讲师辅导

三、 课后行动

1. 当天，学员写五点培训心得与收益发表在朋友圈，并发送给
直属领导与培训负责人
2. 当天，学员写三点自我改善计划，并发送给直属领导与培训负责人
3. 当天，写一点如何运用在工作中，并发送给直属领导与培训负责人

4.课后3天，学员微信群授课演练

5.课后1周，学员发优化美化课件ppt给讲师，讲师提建议完善

【培训时长】3天2夜

【授课对象】企业专、兼职内训师

【课程大纲】

序篇：课程开发与设计揭秘

1. 厘清课程开发与课程设计概念

互动活动1:美术课

2. 企业课程开发与设计中的常见问题

3. 企业课程开发与设计的意义

4. 课程体系创建的步骤

5. 优秀课程的四大特点

6. 课程开发与设计的关键

7. 标准课程的六大要素

1) 培训对象

2) 培训目标

3) 课程大纲

4) 教学策略

5) 课程内容

6) 评估方式

8.课程选题四大要素

1) 多

2) 快

3) 好

4) 省

9.本课程学习目标

互动活动2：变化的巨人

一、培训需求分析

1.需求分析七大法

- 1) 访谈法
- 2) 行为观察法
- 3) 资料数据收集法
- 4) 问卷调查法
- 5) 小组讨论法
- 6) 专业内容专家分析法
- 7) 重大事件分析法

2.调研中关键人员的反馈

- 1) 向需求提出者提出的五大问题
- 2) 向培训对象的直接上级提出的五大问题
- 3) 向培训对象提出的五大问题

演练 1：“客户”需求访谈小组情景模拟

3.业务需求

- 1) 区分培训目的与培训目标
- 2) 三类需求：利益、成本、法规

4.绩效需求

- 1) 绩效现状行为分析
- 2) 绩效期望现状分析
- 3) 员工成长的“721”法则

5.培训需求

- 1) 基于 ASK 模型的知识类学习需求
- 2) 基于 ASK 模型的技能类学习需求
- 3) 基于 ASK 模型的态度类学习需求

6.学员需求

- 1) 进一步确认培训需求
- 2) 考虑学员因素对课程设计和开发的影响
- 3) 确认培训课程的难易程度
- 4) 为水平不同的学员科学地设计培训课程

--现场调研演练+表格展示

现场操作：落地工具（提供相应课程需求调研表表格）

二、培训目标撰写

1.课程介绍的价值

- 1) 明起源
- 2) 明问题
- 3) 明重要

2.课程介绍的写法

- 1) 三要写
- 2) 三不要写
- 3) 课程介绍撰写模板

演练 2：学员课程介绍撰写（工具：提供相应模板、表格）

3.培训目标的价值

- 1) 定内容
- 2) 定教学
- 3) 定评估

4.培训目标撰写

- 1) 培训目标五分类
- 2) 安德森的 ABCD 目标编写法
- 3) 五种培训目标撰写模板示例

演练 3：学员课程培训目标撰写（工具：提供相应模板、表格）

三、培训要点确定

互动活动 3：恋爱与美酒的经验萃取

1. 知识（经验）萃取的五个要点

- 1) 典型任务（案例）
- 2) 关键步骤（流程）
- 3) 关键行为/活动
- 4) 工具/方法
- 5) 挑战/难点
- 6) 理论支撑

2.课程内容的三个级别及培训时间比例

- 1) 一级内容
- 2) 二级内容
- 3) 三级内容

3. 三大课程内容提取法

- 1) 流程分析法
- 2) 关键要素分析法
- 3) 难点分析法

演练 4：课程要点分解与撰写

四、课程结构设计

1. 课程逻辑分类：四级目录

2. 常见的一级课程目录排序法

- 1) 顺常规
- 2) 问题解决式
- 3) PRM 式
- 4) 流程式
- 5) 要素式

演练 5：一级目录撰写与实用性先进性点评

3. 二级目录标准

- 1) MECE 原则：相互独立，完全穷尽
- 2) 深度与创新
- 3) 场景化

演练 6：二级目录撰写与实用性先进性点评

4. 三级目录标准

- 1) 层级标准：达四级
- 2) 撰写标准：用句子
- 3) 关键要求：配素材

演练 7：三级目录撰写与实用性先进性点评

五、知识点建模

互动活动 4：包子分析师

1. 理论建模的价值

- 1) 便于记忆
- 2) 便于提取
- 3) 易于讲解
- 4) 自圆其说

2. 口诀化

- 1) 字词
- 2) 数字
- 3) 组合
- 4) 英文字母化

演练 8：口诀提炼练习与点评

3.理论建模技术

- 1) 二分矩阵法建模
- 2) 流程步骤法建模
- 3) 关键要素法建模
- 4) 坐标法建模
- 5) 起名规则

演练 9：理论建模练习与点评

六.教学设计

1.经典课程教学方法匹配

- 1) 角色扮演分析与应用
- 2) 情景模拟分析与应用
- 3) 案例分析与应用
- 4) 小组讨论分析与应用
- 5) 课程测试分析与应用
- 6) SCQA 方法分析与应用

演练 10：经典教学方法现场模拟练习

2.五星教学及细化法

- 1) 创设场景
- 2) 激活旧知
- 3) 分享展示
- 4) 讲解新知
- 5) 练习体验
- 6) 延伸应用
- 7) 提炼总结
- 8) 成果呈现

2.E字诀教学法及表格设置

演练 11：教学设计与撰写

3. 思想建设设计

- 1) 课程开场
- 2) 一级目录开场
- 3) 二级目录开场

4. 闪光点设计

- 1) 前沿学术
- 2) 快乐元素
- 3) 学员成就

演练 12：思想建设与闪光点设计与点评

七、课程命名

1. 课程命名原则

- 1) 精准
- 2) 价值
- 3) 吸引
- 4) 说明
- 5) 知名课程命名提示

2. 课程命名方法

- 1) 模型量化法
- 2) 以小见大法
- 3) 真知灼见法
- 4) 形象比喻法
- 5) 问题悬念法

演练 13：课程命名训练

八、课程包开发

互动活动 5：谁比谁累？

1. 课程七件套包括内容

2. 课件 PPT 美化速成

- 1) PPT 美观的基本原则
- 2) PPT 美化操作的 5 项基本技巧
- 3) PPT 美化速成的 5 大法宝

--案例示范、现场操练

演练 14：课程 PPT 制作训练

4.课程包一：问卷式学员需求调研
5.课程包二：学员预习资料及课前行动设计

6.课程包三：课程简介

4.课程包四：讲师 PPT 手册制作

演练 15：讲师 PPT 手册制作训练

5. 课程包五：学员 PPT 手册制作

演练 16：学员 PPT 手册制作训练

6. 课程包六：案例与工具表格制作

1)案例制作

- ① 标准案例模版
- ② 微案例模版
- ③ 案例运用成功关键

2) 工具表格制作

- ① 工具表
- ② 成果
- ③ 流程图

演练 17:课程案例、工具表格制作训练

8.课程包七：考试手册制作

- 1) 考试目的
- 2) 考试形式
- 3) 考试内容
- 4) 考试答案及解释

演练 18:课程题库制作训练

9.课程包八：课后行动设计

- 1) 课程结构测试
- 2) 课程目标、内容、活动、培训成果
- 3) 讲师授课标准

演练 19:课程设计开发自评表填写

■课程总回顾