

TTT—第三阶段：课程设计与制作

【课程内容】：

学习的主要模块为培训师的学员特点分析、课程结构设计、课程模块链接设计、课程导入设计、科学组织案例、构建重点内容、精彩单元设计、有效结尾设计、PPT教材设计等十个方面的内容，通过讲授、讨论和学员演练呈现等多种形式，启发并帮助学员更新学习的理念、认识到培训工作的作用、以及进行培训开发设计中需要掌握的专业技能以及必须注意的各种问题和要点，提升企业课程的实用性和针对性。

【课程目标】：

- 1、掌握培训项目设计与课程目标的设定；
- 2、掌握课程设计八步法；
- 3、掌握课程结构与课程内容填充的要点；
- 4、掌握根据课程内容进行排序及如何选择合适的教学方法；
- 5、通过有效的课程设计与教学实施，达到让学员将课堂知识转化为行动和实际课程开发的综合能力。

【课程对象】：

- 1、企业内部培训师
- 2、各部门有培训需求的管理人员

【授课方式】：

讲师讲授+案例分析+视频互动+角色扮演+针对性练习+实操演练+当面辅导

【授课课时】：

高级阶段 2-3 天 (12-18H)

【课程大纲】：

前言：基于问题解决的精益课程开发

- 1、什么是 ADDIE 课程开发模式？
- 2、建构主义和核心理念？
- 3、成人的学习心理学
- 4、不同学习方式的学习效果保有率。
- 5、解决问题的课程才有价值

第一章：聚焦问题，明确任务

- 1、调研访谈，收集关键问题

访谈法

战略解读法

小组会诊法

综合观察法

资料分析法

问卷调研法

五基需求调研法

2、明确问题本质，选定关键主题

清理需求，明确问题

问题的筛选排序

明确解决途径

逻辑对话

选题的三个前提

选题标准的四个标准

拟定标题

第二章：搭建科学的框架

1、课程结构模式

三段法：开场—主体—结尾

流程模式

3W 模式 (why-what-how)

元素组合模式

二：PRM 的开发流程：

第一步：P 现象呈现(Phenomenon)

第二步：R 原因分析(Reason)：

第三步：措施 M (Measures) 设计的课程内容

一、课程开发中常见的三个问题解答

二、课程开发的工具使用

三、学员演练及点评

2、形成课程大纲

6 种常见大纲类型

课程大纲的合理讲课时间

第三章：萃取经验知识

1、专家访谈

收集素材

实施访谈

业务专家访谈注意事项

整理提炼

验证审核

2、借鉴标杆

直接借鉴

间接借鉴

3、世界咖啡式众创

第四章：让课程紧密链接

一、关于链接的两个管理学原理

二、链接的四个作用

一、链接的两个原则

二、自然过渡的四个方法

三、紧密衔接的八种方法

一、关于链接方面的疑问

二、链接的工具

三、学员演练：如何链接全文

第五章：学习活动设计

1、案例的设计与开发

案例的四大来源

案例的展现形式

案例的使用频率

2、精彩元素设计

一、以理服人

1、论证有力的三个要求

2、论证的三种常见模式操作技巧

二、以情感人

1、以情感人的三个注意事项

2、运用情感的四个方法及操作技巧

三、运用新意的力量

1、创新的两个要求

2、创新的五个方法及操作技巧

四、运用幽默的力量

开心金库素材

开心金库的使用频率

3、辅助性学习活动设计

开场

结束

复习

4、知识类学习活动设计

知识类学习贵在有效提取

知识类内容教学的 AGC 模式

陈述性知识

流程性知识

概念性知识

原则性知识

5、操作技能类学习活动设计

潜意识反应是掌握技能的标志

基本概念

人际技能

动作技能

思维技能

能力类内容教学的 SSCE 模式

6、态度类学习活动设计

影响态度的 5 要素

改变策略的 5 大策略

破冰导入类活动：积极辩论

价值调适类活动：表演的力量

第六章：课程重点设置方法和工具

一、课程重点设计管理学原理

二、设置重点的三个作用

一、设计重点的三个原则

二、课堂设计重点的七个方法及操作技巧

第七章：精彩课程实施流程

1、引起注意

2、建立联结

3、聚焦问题

4、激活旧知

5、示证新知

6、应用新知

7、回顾总结

8、号召行动

9、感性升华

第八章：培训师的引导技术

一、处理各种问题的三个原则

二、设计问题的两种类型

三、设计问题的五个方法及操作技巧

二、关于处理问题的工具

三、学员演练：如何应对各种问题

第九章：完善课件工具

1、制作 PPT 课件

PPT 制作的文案

PPT 制作的动画

PPT 制作的图片

PPT 制作的色彩

PPT 制作的布局

2、课程包

PPT 课件

导师手册

学员手册

培训工具包

第十章：验收课程成果

1、前期组织

2、试讲反馈

3、后期调整