

课程开发制作与授课逻辑设计

以学习者为中心的课程设计和制作

不论是企业还是校园，每天都在进行着效果令人沮丧的传统培训

课程概述

组织学习的人，或者学习者本人，都期望能经历具有感召力和高价值收获的培训。这种培训不仅可以让学员获得知识和技能，而且能够胜任某项工作，也可以从中获得乐趣。良好的学习体验并不仅仅关于学习事实，还使得学员成为有知识、有能力和有价值的人才。

但是，市面上充斥着培训模式，效果令人沮丧。

尽管培训研发部门花费了大量的时间和金钱去开发课程，或者外聘课程，但往往滞后于业务发展的需要，或者产生的效果和影响不高。学员在低质量的培训上也浪费了宝贵的时间和精力，为此他们甚至在可能的时候逃避培训。

想想昏昏欲睡的现场、枯燥乏味的念稿子，即便明知道讲授的内容关系到自己的切身利益，但实在是无法从繁冗无味的课堂找到激情与乐趣。

成功的培训应该要有以下价值收获——

- ✚ 培养学员业务能力或学生专业能力；
- ✚ 提高绩效（改变作业行为）；
- ✚ 实现可管理的程序（与自身或企业有效结合）；
- ✚ 提供可持续的投资收益（有价值汇报+持续改进）。

非常遗憾的是，现在的培训很难做到这些。公司、组织、校园提供的培训往往提供过多的内容和信息而使学员不堪重负，却太少关注**学习体验**和**实践机会**，就连以互动视频、动画和图像为主的在线学习技术也已经发展成为一种 PPT 格式的文字演示文稿。这种枯燥的教学方式不仅耗费大量人力、物力，还浪费时间。主要对学员的影响包括以下内容：

- ✚ 注意力不集中（学习过程枯燥）
- ✚ 态度消极（学员不确定是否有实际价值收获）；
- ✚ 厌恶所学内容（学习难点不能顺利消化）；
- ✚ 学员态度不敬（学习的内容和业务关联不够紧密）。

有没有更好的学习体验呢？有的！我们应该潜心开发让学习者成为课堂主角的学习模式，让学习者决定今天要学的课题中哪些内容应该详细演绎，让学习者自发的在彼此之间寻找和课题有关的更实际的解决办法。

我们应该学习如何设计这样的“活”的课堂。

课程收益

- ✓ 学会如何告别死气沉沉的“干讲”式授课
- ✓ 学会隐身，让学员成为主角
- ✓ 学会设计翻转课堂，让课程为绩效助力
- ✓ 学会如何将所学内容进行落地，实现业务转化
- ✓ 学会设计课程结构，可以独立设计完整逻辑的课程
- ✓ 学会根据学员特征，设计知识点的表现方式
- ✓ 学会课程具体内容的开发、填充、演绎和美化

课程时长

课时 2-3 天

成果输出

- ✚ 培养出一批可以设计和执行翻转课堂的培训师
- ✚ 产出“以学习者为中心”的标准课程模板
- ✚ 每个学习小组现场产出一门临时选择的课题的授课脚本
- ✚ 现场产出翻转课堂常用方法手册

面向学员

- 企业中层管理干部、人力资源、内训师、培训师

课程特色

- ✚ 理论+现场实践结合
- ✚ 现场进行与现实企业相关内容的练习和实际操作
- ✚ 讲授 20%+现场练习 30%+小组研讨 20%+辅导答疑 20%+辅导 10%
- ✚ 带有行动学习的学习过程

- ✦ 贴合企业实际需求，方便落地和学以致用

课程大纲（课程内容会根据现场实际效果进行替换与增减，以保证最终效果）

导入 引言与创新研讨

- 一． 案例：分享与研讨
 - 1. 你心目中理想化的培训模式是什么样子的？
 - 2. 它与目前你们培训的现实情况的差异在哪里？
- 二． 结构化研讨：回形针的妙用
 - 1. 讨论：你所在的小组在讨论的时候用到了哪些方法？
 - 2. 讨论：你的创意曾遭到同伴的反对吗？
 - 3. 你认为妨碍团队创意的障碍有哪些？

✦ 亲身体会结构化研讨的妙用（与常见无效研讨进行对比）

- 三． 学习者学习的动力在哪里？
- 四． 目前商业培训（或校园培训）的弊端在哪里？
- 五． 培训是一场游戏——打副本的快乐

第一章 课程开发与制作篇

- 一． 理论篇
 - 1. 课程开发方法论 SAM 模型
 - 2. 组建课程开发的创意团队
- 二． 方向篇
 - 1. 目标学员标签化
 - 2. 你的课程想达到什么目标和收益？
 - 3. 如何做培训需求分析
 - 4. 课程定位
 - 5. 课程命名的原则和方法
- 三． 内容篇
 - 1. 确定培训资源与培训方式
 - 2. 三种课程内容的分析方法

3. 课程命名的原则和方法

 现场研讨，尝试积累或命名课题

4. 定骨架——课程内容架构

5. 具体内容开发与萃取

- 金字塔原则
- WWH 法
- 隐性经验显性化
- 课程演绎的四大结构模型
- 案例、互动、问答等形式的穿插

6. 课程包的制作

第二章 授课逻辑设计篇

一. 通用技能篇

1. 开场与结尾
2. 章节过渡
3. 补充内容的引入
4. 投影、板书、和学习资料相互结合

二. 翻转课堂篇

 用实践的方式牵引出以下知识要点

1. 让学习者成为课堂的中心
2. 让一线执行人员成为课堂专家
3. 在课程中引入实际业务和具体生产工作
4. 培训师角色定位——导演+催化师+观众
5. 实现隐身

三. 学战结合篇

1. 如何让学员决定今天学什么
2. 让学习和真实业务、绩效结合
3. 行动学习的介入

4. 当堂产出可落地的改善计划

5. 改善计划得以执行的要素

四. 价值放大篇

1. 知识要点的总结技巧

2. 学习地图的现场制作以及优势

3. 如何把所学内容复制给不能来听课的工作团队