
构建卓越的课程体系

——企业智脑全开发工程

【课程背景】

- 为什么培训效果总是不能让人满意——仅仅是因为讲师授课能力的问题吗？
- 为什么花大价钱从外部引进的课程总是隔靴搔痒——是因为外部的课程质量差吗？
- 为什么企业花大力气做出来的课程却不受学员待见——课程设计的合理吗？

很多为什么都有可能要从源头——“课程体系设置及课程开发”里面去寻求答案！

- 挖掘绩优员工的宝贵知识财富；
- 寻找专家/优秀员工的成功经验和做法，让他们的智慧不再被忽略；
- 让组织中最有价值的知识财富从隐性变为显性，让知识创造价值与财富！

基于问题分析及解决的课程设计法这门课程，就是要实现隐性知识向显性知识的转化、个人智慧向组织智慧共享的转化以及从学习到行为改变的三大转化，并通过转化达到开发企业全脑，解决企业问题的终极目标！

【培训对象】 企业内训师及具员工培育职能的各类管理人员

【培训时间】 3天

【培训目标】

- 学员能了解培训的重要性，深刻理解课程体系的价值；
- 学员能掌握其核心技能——结构化思维在课程设计与开发中的实践运用；
- 学员能掌握课程开发的步骤和基本技巧，并能独立设计出一份完整高质量的课程；
- 学员能深刻了解课程设计与培训结果的评估与转化的关系，并能根据目标设计合理的评估方法；
- 针对组织的实际情况，能快速、有针对性的开发和设计出相应课程。

【培训方式】 讲授、案例学习、提问互动及讨论，大量深度的实践练习并结合讲师的专业点评。

【培训提纲】

第一部分 认知篇

模块一：培训与组织——以课程为载体的企业知识管理的价值

- 1. 学习型组织建设与培训
- 2. 学习型组织建设与培训师
- 3. 培训师的三个等级
- 3. 培训师的职责和使命
- 5. 培训师的角色和功能
- 4. 培训师的能力素质要求
- 5. 培训师必备技能和工具

-
- 6. 从课程的高价值说起
 - 7. 企业内部课程现状及展望

模块二：课程体系及培训项目规划

- 评估公司环境与培训背景
- 组织培训需求分析
 - 组织层面
 - 个人层面
 - 岗位胜任力/员工素质模型
 - 培训需求分析 -- 个人技能
 - 培训需求分析 -- 绩效评估分析
 - 培训需求的来源
 - 培训需求的访谈问题（主管）
 - 需求分析方法
 - 有效的培训需求结果应用
 - 课程体系规划
- 培训项目方案的策划
- 培训项目方案的宣传
- 组织实施培训项目的步骤
- 如何衡量学习收获

说明：通过这部分学习，让学员能深刻体会课程体系规划及项目设计的重要性以及培训的价值和意义。

第二部分 技术篇

模块三：高价值课程设计模型与实战流程

- 如何进行高价值的课程设计与课件开发（概述）
 - 关键理论：ACT+V 模型介绍
- 第一步：问题与分析 (Analysis)
 1. 如何发现与评估问题
 2. 如何进行有效的需求调研
 3. 如何理解课程设计
 4. 如何设置合理的教学目标
情境、标准与绩效
 5. 如何设计课程名称
- 第二步：内容与路径 (Contents)
 1. 如何搭建三级课程大纲
 2. 如何收集课程素材
 3. 如何设计课程 PPT
 4. 如何设计学员讲义
- 第三步：教学与教法 (Teaching)
 1. 加涅的九大教学事件
 2. 成人学员的特点

-
3. 如何设计讲师手册
 4. 如何设计教学教法
 5. 如何设计活动指导手册
 6. 如何设计教具准备清单
- **第四步：评估与转化 (Value)**
1. 现状描述
 - “忙”与难见成效
 - “累”与不满意
 - “烦”与无绪
 - “急”与乱投医
 2. 原因分析
 - 经验的不足与缺乏
 - 对企业的经营/业务不熟悉
 - “困”于做，“迷”于思
 - 止于沟通能力的制约
 - 专业度与影响力
 3. 柯氏四级评估体系及应用
 - 反应层
 - 学习层
 - 行为层
 - 结果层
 4. 促进知识成果转化的九宫图
 5. 如何进行课程开发成果验收
 6. 课程试讲之价值与注意事项
- **现场实战练习**
- 实战分享：课程设计之相关问题解决之道
- **说课训练**
- 说课的意义与基本流程
 - 说课训练及成果展示

说明：这部分的学习内容能让学员深入每个具体环节，并深入浅出剖析其中的关键技术，手把手教会学员课程设计和课件开发的全部流程。

第三部分 实战篇

模块四：从认知到实战，从行动到操作

1. 培训项目实战练习及点评&分享
 - 根据议题分组讨论规划实用型方案
 - 小组代表展示方案流程
 - 学员提问（点评）以确保方案的可执行
 - 讲师点评
 - 培训项目实施过程中其他注意事项
 - 方案完善&确认

2、课件开发现场实战演练及成果展现

- 学员分组演练
- 课程说课及点评
- 课程成果展示

说明：通过这部分的实践练习，让学员能贯彻知行合一的理念，并结合自身案例在实践训练中持续发现问题，并掌握快速开发课程的具体方法。

结论：卓越的课程体系及高价值的课程设计和课件开发不仅是内训师能力的展示，还能节约企业宝贵的资源和人力，更重要的是能站在企业及员工的需求点上快速有效的解决根本问题，成为企业发展的利器！