

TTT 之课程开发与设计

一企业讲师高级研修班

一、课程收益：

通过本次研修班训练的学员能够有效使用思维导图（Mindjet）开发课程。掌握课程开发流程，熟练掌握“SAVI 技术”的技巧和方法，并有效运用于课程开发，有效提升课程的趣味性和实效性，同时能运用各种训练方法和演绎形式，使课程呈现精彩纷呈，从而为企业的课程开发和配置注入创新的活力。

二、课程时长：2-3 天

三、授课方式

本课程从课程体系建构思路入手，全程采用思维导图和结构化思维的方法：学员提前选定课题，带着任务来学习，老师现场讲解加辅导，针对性的给予反馈，使学员通过“讲授+练习”的方式，能掌握各类课程开发的具体思路、方法及核心流程。

四、课程要求

- 1、一组一课题、每组人数 5-6 人，每班容量 30 人左右；
- 2、每小组成员角色类型：课程研发组长 1 名、课程结构专家 1-2 名、课程内容专家 2-3 名、授课方法专家 1-2 名
- 3、角色要求：
 - 课程研发组长：协调能力强，能组织小组按时完成课程开发任务
 - 课程结构专家：对课程模块进行结构性检视，符合学员接受之逻辑
 - 课程内容专家：对研发主题有一定的思考或研究，并对课程资料进行收集和整理
 - 授课方法专家：对培训技术有深入的研究，特别是案例教学、互动培训方式等
- 4、物料要求：每组至少一台笔记本（提前装好 Mindjet14.0），大白纸若干、白板笔（黑蓝红）各三支、彩色即时贴两本

五、课程大纲

第一部分：讲什么？---课程开发思考，并确定培训目标

- ※ 从成人学习金字塔的视角思考：什么是成人有意义的学习？
- ※ 培训要引发学员的哪些思考？
- ※ 培训要达成学员的哪些行为改变？
- ※ 集思广益，小组演练---HOW 树状图分析法

※ 分析问题，并确定培训目标

工具：思维导图能力模型分析法、HOW 树状图分析

第二部分：怎样讲？---课程内容提炼

1、课程需要一个好名字（打破常规）：

※ 形象命名法、结构命名法、创新命名法

2、搭框架：课程整体结构化设计---金字塔原理的运用

※ 确定课程进度：时间分配与进度安排

※ 编排课程内容：时间顺序、结构顺序、内容顺序

※ 课程五线谱设计：时间线、内容线、方法线、情绪线、辅助线

※ 设计课程大纲：打造逻辑清晰，表达有力的课程结构

3、定内容—模块内容设计

※ 模块内容构成：是什么（知识）、为什么（目的和意义）、怎么做（技巧和方法）

※ 单元内容了解：了解、掌握、熟练掌握

4、匠心独用---课程设计技术

※ 成人学习原理：主动学习、全感官（SAVI）学习、思维导图魅力法

※ 调动学员的技法--天龙八步编制课程法

※ 经典五星教学法---聚焦问题、激活旧知、论证新知、学以致用、融会贯通

※ 不同的课程内容运用不同的培训方法

1) 理论知识类培训方法选择：举例与案例分析

2) 技能技巧类培训方法选择：示范、练习、反馈

3) 观念态度类培训方法选择：参与体验、正反对比、反思总结

第三部分：智慧结晶---课程文件包制作

1、编写课程说明书：课程描述、课程大纲、授课计划

2、编写演示文件 PPT

※ 逻辑清晰化：一级、二级、三级、四级、内容

※ 内容视觉化：合缩炼转、创意图表、创意图片

※ 播放动态化：3D 视觉、动画设计、动画播放

3、编写案例手册：案例目的、案例背景、案例操作步骤、案例讨论问题、案例讲评要点

4、编写学员教材

5、编写讲师手册：导入、展开、收结

工具模板：1.课程说明书；2.演示文件；3.案例和练习手册；4.学员教材；5.讲师手册

第四部分：课程结果评审

1.每组做好的课程上台进行 8 分钟的介绍

2.各个评委打分

3.选择优秀课程，并进行奖励

四、培训形式

小班授课、体验式教练辅导、以演练点评、实战训练、易学易用、融“讲授、练习、影像、实践”四位一体多维度学习的系统

五、标准课时

2-3 天