

# 岗位经验萃取与课程设计开发

## 1.1.培训对象

---

业务骨干、项目负责人、内容专家及管理层、兼职培训师

## 1.2.课程背景

---

**(1) 关于课程开发：既能萃取经验，又能设计课程，才是该学的开发技术**

问题一，是不是所有的内容都适合开发成课？怎么锁定有价值的课题？

问题二，如何避免“教科书式”的课程结构？搭建结构都需要哪些流程？它的设计逻辑是什么？怎么突出实用实效实战？

问题三，我有一肚子经验，如何总结分享？将优秀经验转化为绩效成果？

问题四，“急功近利”？还是全面概括？企业培训往往“急功近利”，这是最大的优点，与所谓素质教育、能力为中心的职业培训相比较而言，企业培训对象要解决的永远是“哪痛医哪”。如何将“急功近利”的理念植入课程设计中，确保企业将经验有效传承，让内训师价值最大化。

我们企业内训师一般来自技术、高技能、项目管理岗位，工（作）教（学）矛盾存在。岗位经验、专业知识有优势，内容萃取、教学设计、语言表达、素材制作等课程设计与制作能力需提升。

## 1.3.课程收益

---

**(1) 课堂实战、将知识内化为能力：**

- 编（编剧）：萃取价值内容，搭建实用结构
- 导（导演）：教学教法掌握，引导授课技术

**(2) 输出课件、将课程固化为结果：**

- 课上梳理出企业的课件

## 1.4.课程时间及人数

---

2天（8小时/天）

40人以内最佳

## 1.5.课程特色

---

**(1) 360度保证成果落地：**

- 案例工具：好记、严谨、逻辑缜密的知识和技能工具
- 深度案例：文字案例、音频案例、视频案例的研讨和分享
- 全员演练：强针对性点评、深度复盘的全员实战演练
- 主题游戏：有趣有料的知识点相关主题游戏
  - 个性辅导：一对一、手把手课程设计辅导
  - 课后跟进：持续学习、落地转化

**(2) 一体四步：**

- 一套学完就能掌握的课程开发体系
- 四步开发流程简单容易操作

## 1.6.课程大纲

---

### 第一天

#### 第一章：开篇

1. 何为经验？
  2. 萃取解决企业的六大痛点问题
- 练习：根据企业性质，热身小课题设计

#### 第二章：对症下药，聚焦问题明方向

##### 一、 聚焦问题，需求分析

1. 一级筛选：“三层漏斗”定方向
  - 拒绝“教科书”式开题
  - 两步走：走出岗位任务地图
  - 三字经：梳理岗位关键问题
  - 4W法：盘点岗位工作场景

2. 二级筛选：“五行法”量价值

3. 三级筛选：“四象限”锁课题

##### 二、 拨云见日，课程目标设定

1. 三个模型配置教学目标
  - 三角模型：配置内容要点
  - 云梯模型：配置掌握程度
  - 天平模型：配置教学时长
2. 确保教学设计目标撰写完善的“两张量表”

##### 三、 课程命名，凸现亮点

1. 课程命名的三要素
2. “四三”定律：完成课程命名

工具表：课程定向表

讨论：给XX设计一系列课程，怎么设计更加合理？

案例分析：从PPT实操得到的启示？一个广告标语传递的课程价值

练习+评审：**聚焦问题，进一步萃取课题**

1. 受训学员根据自身需求，给出聚焦萃取课题
2. 选题应该为本企业的典型、高频、重要的开发课程场景

**备注：**每小组成员均有各自选题，同时每小组推选一个公共选题供课堂教学分析

#### 第三章：三段开发，结构清晰来萃取

##### 四、 课程结构搭建“四步曲”

1. 明确课程内容“三环模型”
2. “三段式”课程开发标准模版
3. 内容归纳提炼
  - 1) 搭建课程框架的逻辑方法
    - 四大雷区：课程败笔设计
    - 七个模型：关系结构典型设计
    - 一张表格：补充细化内容
    - 八仙过海：包装内容好记易用
  - 2) 搭建课程框架的经典工具——思维导图

- 思维导图搭建框架的四大绘制要点
- 思维导图搭建框架的四大常用操作
- 思维导图生成课件的三个操作要点

#### 4. 模块逐步细化

- 两个模型：课程建构模块细分

晚上辅导+说课

第二天内容：

### 五、 经验萃取四步法

#### 1. 重现情境——让内容更凸显

- 两个步骤：梳理流程步骤
- 三个标准：圈定事件样本

#### 2. 追溯细节——让内容更有效

- 四个放大镜：细化专家经验
- 追溯细节的萃取技巧

#### 3. 提炼方法——让内容更规律

##### 1) 提炼方法的四大关键

- 三种工具：寻根问底析原因
- 三张滤网：结构化呈现找规律
- 六张图纸：将结构关系视觉化

#### 4. 量化成果——让内容可转化

- 让教学内容可落地的配套工具“三把刀”

### 六、 复杂事件重现情景

- 五线谱法：复杂事情重现情景
- 三个问题：寻找事件关键
- 灯塔模型：塑造课程架构

案例分析：如何传授做菜经验？

为什么你还是学不会高手的方法？

站在学习者角度思考经验落地

工具表：岗位经验萃取表、课程结构介绍图

练习：“开发课程”结构和内容设计

1. 完成案例开发
2. 完成经验萃取表，挖掘经验显性化
3. 完成每组“开发课程”课程框架搭建、生成内容课件

## 第四章：开发材料，推广经验为普及

### 七、 经验萃取成果形式

- 萃取内容
- 萃取成果形式
- 特点
- 使用场景

### 八、 案例开发与编写

- 容易和案例混淆的那些事
- 写一篇有价值的案例“五方面”
- 把陈述案例改写成教学案例的“两个关键点”

### 九、 讲师手册编写（授课脚本撰写）

案例：优秀企业萃取案例剖析

练习：“开发课程”小而美的成果形式

1. 讲师辅导各组学员
2. “开发课程”的萃取成果（百花齐放）

## 第五章：教学策略，明确教法为引导

### 十、明确教学策略，使教学方向明确化

1. 第一层：记忆层级
  - 1) 检验标准：自由提取
  - 2) 教学策略：三化
2. 第二层：理解层级
  - 1) 检验标准：自圆其说
  - 2) 教学策略：一化二道
3. 第三层：应用层级
  - 1) 检验标准：自动运行
  - 2) 教学策略：一化三步

工具：导入课程训练引导图

训练：激发学习兴趣训练

### 十一、设计学学方法，使教学过程牵引化

1. 引导教学的“三剑客”模型
2. 三步骤设计课程过程

第一步：激活旧知，发现意义

- 激活旧知的四大常用方法

第二步：展示新知，形成概念

- 展示新知的两大核心方法

第三步：巩固新知，融会贯通

- 巩固新知的六种常见方法
- 学习效率的检验标准

工具：脚本制作模板 教学 360 度设计表单

练习+评审：**一、“开发课程”脚本制作**

1. 讲师辅导各组学员
2. 完成每个“开发课程”教学教法设计

## 第六章：融会贯通——“开发课程”呈现和评审

### 十二、辅导+评审

1. 各组登台展示“开发课程”设计成果
2. 学员按照指定方式完成演练