
《TTT 系列——课程设计与开发工作坊》

一、【课程介绍】

企业的竞争不仅来自产品、资源的竞争，同时也是人才的竞争。人才的培养是一个浩大的工程，单纯通过直接管理者的扶、帮、带已经远远不能满足员工职业发展的需求了。随着企业内外部人才的压力，越来越多的企业意识到需要将员工的知识、技能以及工作态度留在企业组织中，并以此来强化组织的核心竞争力。而能长期有效地提升组织竞争力，大部分企业都选择了培养企业内部培训师，并组织内部培训师进行课程的设计与开发。然而，课程设计与开发是一项系统而科学的工作，为了课程能够最终满足业务需要，开发人员需要根据清晰的步骤，运用具体而实用的工具来完成课程设计与开发的任务。但在实际操作过程中常会遇到如下问题：

- 课程设计与开发有没有什么标准的流程和方法，让开发更轻松？
- 怎么做课程内容的需求调研，而不是拍脑袋写课程内容？
- 实际工作经验丰富，怎样有效地将经验提取、复制或传递给他人？
- 课程内容有很多，该如何取舍以及有效地逻辑排序？
- 开发的课程内容如何针对性地安排学习活动，确保学员有效吸收？
- 课程开发的标准成果是什么，以及这些成果的制作标准是什么？
- 课程开发周期长，因各种原因总是延误交付，可否在课程现场开发出来？
- 领导要求开发课程勉强做出来了，该怎样评估开发出来的课程的好坏？
- 课程只有开发者能够很好地表达出来，怎样让他人都能把课程的精髓讲透？
- 开发出的课程没有效果，如何确保学员参训后将其应用到工作中，提升绩效？

本课程在于帮助业务专家们运用系统科学的方法，设计与开发自己所要讲授的课程内容，进而能够有效地把知识与技能传达给学员，改变学员行为，进而带来绩效改变。

二、【课程目标】

本课程的设计思路为体系化和落地性并重，通过系统化、模块化的学习，辅导每一步上的落地练习和反馈，在工作坊结束时，学员不但能就某一特定课题的课程从业务需求分析到某个具体模块的设计，有清晰的成果产出，而且能参照模型，后续独立开发其他课程。

通过本课程的学习与训练，课程结束时，学员将能够：

- 1.运用四大需求分析技术，提炼出课程的学习需求
- 2.分解并撰写出本课程的标准学习目标
- 3.提取学习目标背后的课程知识点并做级别划分
- 4.运用结构化技术梳理课程内容逻辑和构建相关理论模型
- 5.根据不同的学习内容匹配最佳的教学活动
- 6.运用自然学习法设计出课程完整的教学传递过程

参、【学习对象】

本工作坊旨在为企业实现知识管理与传承贡献价值，适用群体

- 企业内部课程设计与开发人士
- 培训经理，人力资源管理者
- 需要提炼分享自己知识的业务骨干及专家

四、【学习时长】

2天（12小时）

五、【建议人数】

- 35人以内，5-7人一个小组，建议不超过5个小组
- 人数越多，讲师辅导的时间就会被缩短，如此影响实际效果

六、【课程安排】

课程开场	
课程内容	现场投票：参训原因
第一单元：分析学习需求	
课程内容	<p>案例分析：王工的辛苦课</p> <p>一、锁定学习对象</p> <ol style="list-style-type: none">1.个人基本情况2.学习期望程度3.原有知识背景4.期待教学方式 <p>二、寻找绩效差距</p> <ol style="list-style-type: none">1.绩效现状分析2.绩效期望分析3.输出学习需求 <p>三、界定内容类型</p> <ol style="list-style-type: none">1.知识类学习需求2.技能类学习需求3.态度类学习需求 <p>现场练习：小组课题学习需求分析</p> <p>转化活动：争分夺秒</p>
课程产出	小组所开发课题的学习需求
第二单元：制定学习目标	
课程内容	<p>小测试：大家来找茬</p> <p>一、学习目标的价值</p> <ol style="list-style-type: none">1.决定内容取舍2.牵引教学活动3.指导讲师授课4.课程评估依据

	<p>二、培训目标撰写公式</p> <p>1.动词 + 宾语 = 培训目标</p> <p>2.本杰明·布鲁姆基于认知结构的行为动词</p> <p>3.推荐 ASK 三类目标动词</p> <p>现场练习：小组课题教学目标撰写</p> <p>转化活动：学员互测</p>
课程产出	所开发课题教学目标
第三单元：萃取学习要点	
课程内容	<p>头脑风暴：醋溜土豆丝制作</p> <p>一、萃取学习要点要求</p> <p>1.完全穷尽</p> <p>2.相互独立</p> <p>3.层级清晰</p> <p>4.使用短句</p> <p>二、学习要点萃取方法</p> <p>1.情景重现</p> <p>2.追溯细节</p> <p>3.提炼要点</p> <p>三、学习要点分级法则</p> <p>1.ABCDE 划分法</p> <p>2.各级内容开发配置标准</p> <p>现场练习：小组课题学习要点萃取</p> <p>转化活动：拉伸回顾</p>
课程产出	课程核心学习要点输出及分级
第四单元：加工课程内容	
课程内容	<p>案例分析：典型课件分析</p> <p>一、学习要点分层</p> <p>1.一级大纲：单元</p> <p>2.二级大纲：模块</p> <p>3.三级大纲：细节</p>

	<p>二、各层级逻辑设计</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.流程式 2.要素式 3.递进式 4.矩阵式 5.3W 式 <p>三、内容 PPT 制作</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.概念+图 2.口诀+图 3.模型图 4.图表 5.大段文字 <p>练习：各小组 PPT 分工制作</p> <p>转化活动：抛球回顾</p>
课程产出	所开发课题学习目标、课程各模块知识点、相关标准工具、初版 PPT
第五单元：卓越授课技巧	
课程内容	<p>一、成功开场：五步高效率开场法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.启动注意 2.建立连接 3.聚焦收益 4.明确目标 5.介绍安排 <p>二、精彩讲解：三招搞定内容呈现</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.一清：逻辑清晰 2.二简：化繁为简 3.三活：鲜活演绎 <p>三、快捷互动：六大经典轻型互动</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.提问互动 2.搭档互动 3.撰写互动 4.读片互动

	<p>5.游戏互动</p> <p>6.点评互动</p> <p>四、全维控场：五维度高效控场</p> <p>1.确保需求</p> <p>2.锁定目标</p> <p>3.增强参与</p> <p>4.分别应对</p> <p>5.处理异常</p> <p>五、巧收妙结：完美收尾五大步骤</p> <p>1.感恩学员</p> <p>2.回顾要点</p> <p>3.呼吁行动</p> <p>4.提供支持</p> <p>5.邀请主持</p>
课程产出	小组课程的勾、练、化的 PPT
课程收尾	
课程内容	一、课程总回顾
	二、行动计划安排
课程产出	课程核心知识点图片、训后改善动力

备注：课程中或会根据学员的现场反馈而对部分内容有所调整，不另行通知。