

# 基于行动学习的课程开发与设计技巧

主讲：曾子熙老师

## 课程规划说明：

引进的外部课程缺乏针对性，自己开发的课程又总是欠“火候”，怎样避免内训课程成为企业培训的“软肋”？如何通过行动学习将外部培训课程“内化”，在课程开发中做到学和做的结合，真正实现“工作学习化，学习工作化”，推动企业成为学习型组织。

AL=P+Q+R+I（行动学习=结构化的知识+质疑+反思+执行）。行动学习以学习者为主体，以现实问题、挑战或项目为主题，将结构化的团队对话渗透在“反思-行动-再反思-再行动”的循环过程中，《基于行动学习的课程开发与设计技巧》是由国内知名培训讲师曾子熙老师，潜心研究结合企业内部讲师课程开发与培训经验，引入行动学习的模式，精心打造的现代企业内训师的必修课程，曾子熙老师独家打造企业内部培训师**五朵金花齐开**即以行动学习为主线，通过不断反思与行动，结合“课程开发技巧+授课技巧+教学手法+课程教材制作+金字塔式结构化呈现”。本课程引进行动学习的模式，以及SAM快速迭代课程开发技术，全面提升内部讲师的功力。

## 课程目标及收益

- 一、使学员掌握企业内部讲师的职责，功能与角色；
- 二、使学员掌握课程开发需求分析与设计，课程内容分解与展开，以及相关课程开发工具；
- 三、使学员开发的课程能够运用各种教学手法，结合不同的训练需求
- 四、使学员具备规划训练教案与教材的系统能力，学会制作讲师及学员手册。
- 五、通过不断迭代的里面，打磨精品课程

## 课程特色及方式：

- 一、体验活动导入，身心感受创新，原理深入讲解
- 二、思维碰撞分享，互动学习参与，迷你案例研讨
- 三、小组观点竞赛，聚焦中心主题，付诸行动实践

**学员对象：**企业内部讲师

## 讲师风格：

- 一、讲师具有专业魅力的表达技巧，课程活泼具启发性。
- 二、讲师具备各类型课程的规划与讲授的实际经验，实践性强。
- 三、课程内容深入浅出，幽默风趣、见解独到。
- 四、理论与实务兼具，使学习轻松愉快。
- 五、透过问卷分析及个案解说，轻易掌握课程内容。
- 六、由实际演练中得到随学即用的效果。

**授课时数：**2天 12小时培训+1天演练点评（9:00-12:00；13:30-16:30）具体可调整

**推荐讲师：**曾子熙，澳大利亚南澳大学工商管理硕士 MBA

## 课程项目流程：

项目进程	步骤	项目执行事项-执行方法
课前	五步	确认本次开发主题+确认项目时间进度+确认项目组员资格+确认主题调研方式+组织安排项目执行手册
课中	十步	公布项目注意事项+说明成果考核办法+各组各学员选定课程+确认开发课程的目标+团队拟定课程大纲+完成课程开发树状结构图+完成课程教学手

		法的选择+初步完成 PPT 的制作+完成讲师教学手册
课后	五步	提出行动改进计划+人力资源部授课验收+业务部门验收+录制授课视频评比+课程标准化电子化
产出成果		核心成果要求三大件加一会：三大件是指产出（课程大纲，课程讲义，课程讲师手册），一会是指（学会讲解）。

## 课程大纲

### 行动学习方式导入

- 一、 行动学习与传统培训的本质差异
- 二、 行动学习能够给我们带来什么？
- 三、 行动学习=结构化的知识+质疑+反思+执行
- 四、 行动学习理论基础:做中学+系统思考
- 五、 行动学习的六个要素（如何操作）
- 六、 行动学习的 7 个关键

### 第一单元:内部讲师的自我修炼

- 一、 内部讲师对培训的认识
  - 为什么需要对员工进行培训？
  - 员工培训的核心任务与目的是什么？
- 二、 内部讲师心理公约
  - 内部讲师的角色，职责，特质
  - 内部讲师的胜任能力
- 三、 成人学习心理分析
  - 成人学习的动机，心态，期待
  - 成人学习的有效方法
- 四、 内部讲师的职业形象
  - 专业形象与职业风范

### 第二单元：专业讲师的课程开发技巧-需求分析与设计

- 一、 如何进行基于战略导向的培训的需求分析
  - 组织分析-组织战略发展
  - 工作分析-岗位职能要求
  - 工作者分析-个人行为改进
- 二、 如何做培训需求调研
  - 调查问卷收集
  - 数据文件收集
  - 重要事件访问收集
  - 观察发现收集

**【实战演练】-课程需求分析**

## 第三单元：专业讲师的课程开发技巧-内容设计与分解

### 一、课程开发八步心法及实务操作

- 确认课程目标
- 确认课程大纲
- 形成初稿教材
- 探讨教学内容
- 确认教学手法
- 形成具体教案
- 示范试讲

### 二、订定训练目标

- 确认目标达成程度
- 配合所需使用时间
- 制定目标行为标准
- 训练方法的选择
- 训练计划的展开与学员分析
- 确定结构性 vs 非结构性课题

**【实战演练】-各组确认所开发的课程名称和课程开发目标**

### 三、课程设计的成功关键

- 策略的设计-针对需求，明确目标，层次清晰
- 内容设计-系统架构，目的导向，段落清晰
- 方法设计-生动表达，灵巧设计，手法适宜

### 四、课程开发的技术模型

- ADDIE 模型（分析-设计-开发-执行-评估）
- SAM 快速迭代模型（适合小课，知识更新快的碎片化学习）

### 五、课程设计之工具

- 思维导图
- 系统图
- 鱼骨头图
- 流程图
- 金字塔结构

**【实战演练】-根据课程设计工具导出课程内容模块**

### 六、各类不同课程的开发设计技巧

- 知识传授型课程开发技巧
- 问题解决型课程开发技巧
- 如何设计活泼之课程

- 创造价值式课程设计

**【实战演练】-根据课程模块导出课程具体内容**

七、 内训师课程包设计

- 讲师手册
- 学员手册
- 讲师授课计划书
- 练习及案例手册
- 测试题库

八、 基于行动学习法的行动学习项目设计

- 选择实际问题
- 组建工作团队
- 高层参与支持
- 明确运作流程
- 选择不同学习方法
- 选择团队教练和辅导
- 培训使用行动学习工具
- 制定整套行动计划

**实战演练设计课程**

**第四单元：专业讲师教学手法选择与设计**

一、 讲授法

- 适合的训练需求及其优缺点
- 踏上讲台前应注意事项
- 登上讲台的方法与出声前的注意事项
- 进入主题的要领
- 听课者的心理与时间分配

二、 实作示范教学法、

- 利用现场实际材料进行演练
- 讲师边表演边讲解
- 学生操作讲师指导
- 并从中纠正错误，以确定有效解决问题

三、 讨论法

- 适合的训练需求及其优缺点
- 解决问题讨论法
- 定型性讨论法
- 促进理解讨论法
- 自由讨论法

- 公开讨论法
- 四、 个案研究法——Case Study
  - 适合的训练需求及其优缺点
  - 计划阶段的程序
  - 实施阶段的要素
  - 个案研究法的特色、效果及方法概要。
  - 实际活用要点
  - 重要的事实认定及问题
  - 研讨解决对策的注意事项
- 五、 角色扮演法
  - 适合的训练需求及其优缺点
  - 各阶段的实施方法：
  - 角色演练法的说明
  - 热身运动
  - 决定角色
  - 实际演练
  - 分析、讨论
  - 重新演练
- 六、 脑力激荡法-头脑风暴法
  - 适合的训练需求及其优缺点
  - 实施脑力激荡法的四大原则：
  - 脑力激荡法的基本形式：
  - 实际活用要点
- 七、 教育训练游戏法
  - 适合的训练需求及其优缺点
  - 引进及推展要领
  - 游戏设计的技巧
  - 游戏带领的要点
  - 游戏如何纳入训练计划，作为次要的辅助教学。
  - 游戏的适当安插，避免与前后内容格格不入。
  - 教育训练的指导者如何左右游戏
  - 内容的深浅度。

**【实战演练】-根据课程内容选择教学手法并练习**

## 第五单元：教材教案编写及 PPT 制作技巧

- 一、 教学计划的流程
  - 教案的格式与示例

## 二、 教学单元的规划

- 课程目标的制定
- 单元教学重点撰写
- 单元教学方法的选择
- 学单元的评鉴方法

## 三、 教案设计

- 课程的组织原则
- 教学活动的设计
- 主题间的衔接
- 教学时数的分配原则
- 教案编写要领

### **【实战演练】-编写教学计划，以及课程大纲**

## 四、 教学手法的运用与选择

## 五、 教材的编写及素材的收集技巧-组织素材 MECE 原则

- 网络素材，图标，视频
- 著作，报纸，杂志等
- 教材文字的编辑要领
- 表格插图的表现方式

## 六、 PPT 的制作与设计

- 投影片的制作要领及布局要点
- 如何制作幻灯片母版
- PPT 制作基础技巧-动静结合-组合效果-渐变填充-动画
- PPT 的核心原则-齐、整、简、适
- PPT 视觉化的四个核心元素(文-图-表-数)
- PPT 逻辑化的核心（金字塔结构）
- 色彩的组合及字体的使用原则

### **【实战演练】-制作 PPT 教材**

## 七、 讲师手册与学员手册的设计与制作

- 讲师手册的核心要素
- 学员手册的制作要点

### **【实战演练】-制作讲师手册及学员手册**

## 第六单元 课程迭代与反思

- 一、 每位学员产出课程开发的作品
- 二、 课程试讲（具体分钟以课程安排而定）
- 三、 讲师点评辅导（具体分钟以课程安排而定）
- 四、 学员迭代修订课程
- 五、 课程的反思与改进