

## 《TTT 工作情境体验式课程开发》

**主讲老师：**陈立冬 中基层管理综合能力提升、TTT、职业化素养、执行教练、有效沟通、团队建设

**课程受众：**企业基层员工

**课程时间：**2天中文课程（每天6小时）

**最佳人数：**30人/班

**培训要求：**最多5组，每组4-6人，学员要具备一定的讲课经验

**授课方式：**案例体验+实战方法+录像观赏+角色扮演+提问互动+分组讨论+精彩点评

**授课特色：**课前调研及个性化设计+课中系统知识及实操演练+课后做知识转化为绩效指导

**课程背景：**

VUCA时代企业的竞争表面上看来来自于产品、资源的竞争，本质上却是来自于人才的竞争。人才的培养与发展对企业生存、发展以及在中市场中取得竞争优势起着至关重要的作用；其中，培养与发展一批擅长培训技术，对培训理念、方法、思维精通的专业人才，将有助于沉淀企业智慧、传承企业文化和提升企业人才整体素质。因此，组建企业自己的培训师队伍是企业人才培养与发展的重要组成部分，也是对传统企业培训的进一步创新。企业在组建和培养培训师队伍的过程中，培训课程的质量起着举足轻重的作用；课程设计的好，培训就成功了一半，好的课程设计可以把企业运营中复杂问题简单化。随着企业越来越重视培训的质量，设计培训课程、开发适合企业需要的精品课程已成为企业内训师的重要工作。同时，设计和开发课程是衡量一个内训师水平的重要标准，也是内训师核心能力的体现。

- 如何选择符合企业自身发展真正需要的课程开发主题？
- 如何搭建符合大脑认知规律的课程逻辑结构？
- 如何从工作经验中萃取出知识形成理论模型？
- 如何进行内容的教学设计，使课堂氛围变得轻松有趣、寓教于乐？
- 如何将知识、态度、技能类素材通过不同的授课方式达到培训效果？
- 如何将课程设计出先声夺人的开场、逻辑严密的内容和余音绕梁的结果？
- 如何设计出企业可传承的精品课程包？

.....

## 陈立冬—《TTT 工作情境的体验式课程开发》

陈立冬老师根据多年企业培训师培养项目锤炼，在国际标准课程开发方法的基础上，优化迭代出一套精品课程开发课程《基于真实工作情境的体验式课程开发》，其核心是课程开发的“AODDM 模型”，该模型借助思维导图工具，可以帮助内部培训师精准的分析培训需求、设定可观察和衡量的行为表现性目标、开发符合逻辑的课程内容，并基于“首要教学原理”将不同的教学内容设定对应的教学策略、制定出完整的课程包，最终设计出“讲清楚、听明白、记得住、做得到”的企业可传承的精品课程。

### 课程目的：

通过系统的课程开发训练后，帮助企业内部培训师充分掌握精品课程开发的 AODDM 模型和思维导图工具，开发出企业可传承的精品课程套装。

### 课程收益：

通过 3 天的系统训练，帮助内部培训师能够：

- 应用“问题导向分析法”界定出企业的培训问题；
- 应用“ABCD 法”制定出符合“SMART”原则的行为表现性目标；
- 取一个满足“命名三要素”并符合全脑思维的课程题目；
- 应用“思维导图”快速搭建出课程逻辑结构并完善内容；
- 针对不同的内容结合“首要教学原理”设计针对性的教学方法；
- 制作出一套符合课程开发标准的可传承的精品课程教材。
- 

### 课程大纲：

#### 导论：追根溯源—课程开发思考

1. 从建构主义视角思考：什么是有意义的学习？
2. 如何让每一块内容都解决学员工作中的实际问题？
3. 如何保证你的内容都是学员需要的？
4. 培训师如何从讲授知识转化为建构心智模型？
5. 你的教学策略设计是否与真实工作过程对接？
6. AODDM 模型如何在教学设计中应用？

#### 一、拨云见日—真实培训需求挖掘

1. 解构岗位工作任务
2. 根据工作任务确立末端工作过程
3. 搜集工作过程中的问题
4. 分析问题（低难度、中难度、高难度）
5. 确认要解决的问题

提供工具：思维导图能力模型分析法、问题树、专业需求调研表

### 二、有的放矢—确定培训表现目标

1. 根据要解决的问题，设计课程目标
2. 行为表现性目标是什么？
3. 培训目标的 ABCD 法则
4. 培训目标的标准格式
5. 培训目标的标准术语
6. 布鲁姆目标等级分类
7. 不同类型的内容目标撰写
  - 1) 理论与知识类内容的目标
  - 2) 技能技巧类内容的目标
  - 3) 观念态度类内容的目标

案例：技术类、销售类、管理类培训目标分析

提供工具：课程目标标准词汇库、目标等级分类法

### 三、千锤百炼—课程内容规划提炼

1. 起名字（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（金字塔原理运用）
  - 1) 确定课程进度：时间分配与进度安排
  - 2) 编排课程内容：时间顺序、要素顺序、问题求解顺序
  - 3) 设计课程大纲：打造稳若磐石的课程结构（对抗 12 级台风）
3. 定内容--单元内容设计
  - 1) 单元内容构成：是什么（知识）、为什么（态度）、怎么做（技巧）
  - 2) 单元内容编排：必须了解、应该了解、可以了解
4. 找概念：同字压缩、同音替代、同性相连
5. 赋生命：赋予课程灵魂和感性认知

### 四、匠心独运—移情教学策略设计

1. 成人学习原理：主动学习的革命、全感官学习、思维导图的魅力
2. 激发全脑智能：打开智慧的魔盒
  - 1) 认识大脑：拆掉思维墙、活出真自己

- 2) 如何调动学员左脑：逻辑思维—意识脑、语言脑、学术脑
- 3) 如何调动学员右脑：形象思维—创造脑、音乐脑、艺术脑
3. 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
4. 让学员在课堂获得直接体验：微世界虚拟真实、浸润学习情脉
  - 1) 体验式教学方法理论指导：首要教学原理、库伯学习圈、加涅九事件、建构主义
  - 2) 体验式教学策略设计的四个真实：真实情景，真实任务，真实事件，真实情景
  - 3) 体验式教学案例设计五步骤：搜集、梳理、论证、选择、制作
  - 4) 体验式教学案例编写制作：书面案例编写，视频案例拍摄，动画案例制作
5. 不同内容设计不同培训方法
  - 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

### 五、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
  - 1) 逻辑清晰化：一级、二级、三级、四级、内容
  - 2) 内容视觉化：合缩炼转、创意图表、创意图片
  - 3) 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
6. 编写考试题：纸笔测试、操作测试

案例：标准课程展示，手册制作练习

提供国际通用标准模板：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；6.考试题；

### 六、以终为始—课程评审

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
4. 课程总结

