

萃取精华——课程开发与设计

课程背景：

- 开发一门课程到底从哪里入手呢？
- 什么样的课题具有吸引力，使人有参与学习的欲望？
- 怎样结合需求快速制作出课程大纲？
- 如何提炼课程模型和选择案例？
- 如何运用多种授课形式，使课程更有趣味性？
- 如何设计简洁好记得《员工手册》？

本课程帮助学员掌握高效的课程开发与设计技巧，将培训需求转化为实用、有效的内训课程。

课程目标：

- 了解课程开发与设计的逻辑及关键流程；
- 掌握筛选课程需求、并转换成课程目标的技巧；
- 掌握授课方法/互动形式的技巧；
- 学会将课程大纲快速导入到 PPT 课件的技巧；
- 能够从实际工作经验中萃取精华，提炼成课件内容便于学员掌握。

课程对象：企业内部讲师、培训经理、培训专员、培训员工的管理者等

课程时间：1天，6小时/天

课程方式：课堂讲授法、现场演示法、案例分析法、小组讨论法



课程大纲

一、定需求

1. 培训需求是如何产生的？
2. 培训需求产生的四大来源
 - 1) 组织方面
 - 2) 岗位方面
 - 3) 个人方面
 - 4) 环境变化
3. 培训需求分析的八大方法

- 1) 问卷调查法
- 2) 抽样访谈法
- 3) 测试法
- 4) 对标法
- 5) 资料分析法
- 6) 研讨法
- 7) 员工行为观察法
- 8) 关键事件法

练习：确定课程开发主题和需求

二、培训需求梳理

1. 确定参训人员

- 1) 学员具体情况分析
- 2) 学员情况对课程设计的影响

2. 确定课时长度

- 1) 以往培训惯例
- 2) 企业要求
- 3) 部门需求
- 4) 培训目标限制

3. 确定培训需求

- 1) 需求的 4W
- 2) 需求的 5why

小组练习：设立一个培训需求

三、定目标

1. 目的和目标的区别与举例

- 1) 目的：定性描述
- 2) 目标：定量描述

2. 如何描述培训目标

- 1) 知识类课程目标描述用词
 - 2) 技能类课程目标描述用词
 - 3) 态度类课程目标描述用词
3. 培训目标的描述等级

练习：请学员完善自己的课程目标并分享

四、设计培训目标

1. 培训目标的三项内容
2. 培训需求转化成培训目标的三步骤
3. 培训目标的格式（三步法/培训目标的三位一体）

五、定大纲

思考：是先有课纲还是先有课件？

1. 何谓结构化？
2. 结构化的优点：结构化、层级化、逻辑化
3. 课程的四大结构

- 1) 时间结构
- 2) 空间结构
- 3) 关系结构
- 4) 心智结构

4. 五种方法确定课程大纲

- 1) 教材参考法
- 2) 对标法
- 3) 概括总结法
- 4) 研讨法
- 5) 创新法

5. 金字塔结构

- 1) 金字塔结构的 7 个特点
- 2) 金字塔结构在课程设计中的运用

小组练习：金字塔式课程大纲工具的使用训练

六、两种课程开发方向

1. 自上而下
2. 自下而上
3. 金字塔原理
4. 章节名称编写

小组讨论：这些章节名称的问题在哪里？

七、课题类型

1. 单一课题

- 1) 课题公式
- 2) 常见问题

2. 主副课题

- 1) 课题公式
- 2) 常见问题

3. 课题设计的 3 个标准

- 1) 简单
- 2) 准确
- 3) 利益

小组讨论：这些课题好在哪里？

八、培训素材整理

1. 整理案例

- 1) 案例选择的个原则
- 2) 案例的作用

2. 知识点提炼技巧

1) 干货的定义

- a) 之前不知道
- b) 学了能做到
- c) 做了有效果

2) 知识点总结

- a) 层次化

- b) 口诀化
- c) 模型化
- 3) 提炼模型技巧**
- a) 流程法
- b) 公式法
- c) 特质法
- d) 要点法

练习：这段文字进行梳理，并提炼出一个沟通技巧模型

九、选择授课方法

1. 常见的 8 种形式

2. 选择技巧

- 1) 介绍说明、常规内容—“讲解法”
- 2) 找出问题、促进交流—“案例讨论法”
- 3) 检验效果、加强互动—“提问法”
- 4) 增强体验、加深认识—“视频法”
- 5) 开动脑筋、提升参与—“头脑风暴法”
- 6) 动手实操、巩固强化—“模拟演练法”
- 7) 增强趣味、凝聚团队—“游戏法”
- 8) 加强竞争、提升兴趣—“小组 PK”

3. 授课形式的 4 种禁忌

练习：在《课程大纲》中填写授课方法

十、教学设计 4 个维度

1. 启动注意

2. 重点突出

3. 巩固吸收

- 1) 小组练习
- 2) 二人法
- 3) 三人法
- 4) 交换法

4. 强化记忆

- 1) 提问法
- 2) 场景模拟法
- 3) PK 法
- 4) 抢答赛

练习：家庭教育教学设计