



LOGO

COMPANYNAME

# 学校课程开发ppt

汇报人：XXX

日期：xx年xx月





# LOGO

## 讲师课程开发培训

汇报人：XXX

汇报时间：XXX

# 目录

CONTENTS

01 什么是课程开发

02 课程开发的意义

03 课程开发的流程





# PART 01

## 什么是课程开发

课程开发是指通过需求分析确定课程目标，再根据这一目标选择某一个学科（或多个学科）的教学内容和相关教学活动进行计划、组织、实施、评价、修订，以最终达到课程目标的整个工作过程。

# 01 什么是课程开发

越来越多的企业都在组织课程开发项目，都想基于本公司业务需求和行业特性构建自己的课程体系，组织内部讲师进行课程开发，做了很多TTT的培训，但往往效果离之前的设想差距很大，是哪些要素影响了课程开发的质量？  
**如何保证课程开发项目的成功？**

## 要点1：基于岗位核心工作技能和知识的课程规划

有效的课程规划有两种方法：一是利用思维导图对岗位的关键工作内容进行系统梳理；二是建立基于岗位不同等级的任职资格标准，明确行为标准、知识要求

## 要点2：精选内部课程开发讲师

名师出高徒，做好内部课程开发最最核心的就是选好讲师，要结合课程规划和实际培训计划组织课程开发项目，根据课程题目精选课程开发讲师。

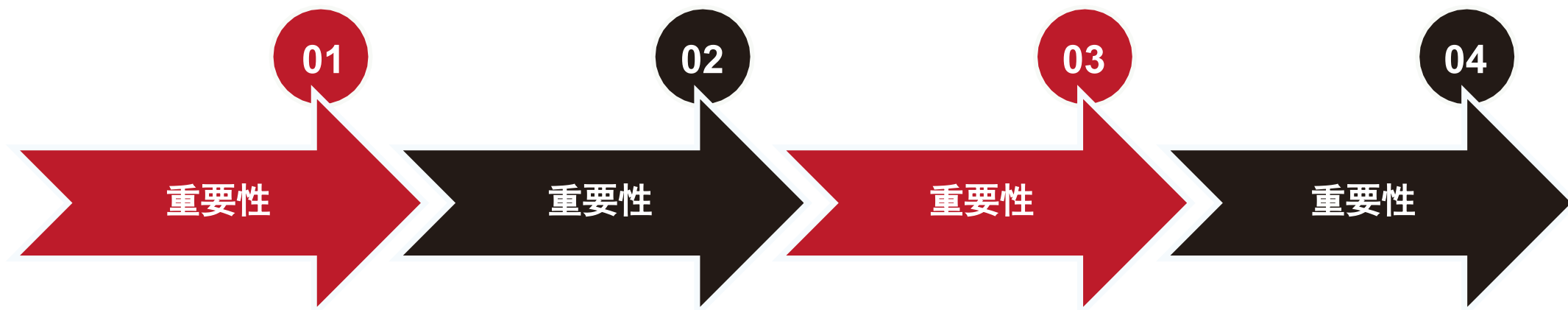
## 要点3：明确以实战教学为核心的教案成果标准

从培训需求分析开始入手，明确目标学员、学员常见负面表现、授课目标等内容，以问题解决框架思想，利用思维导图设计课程大纲，细化内容要项，明确各个知识点，制作演示PPT.

## 要点4：设计以课程开发培训+竞赛的开发项目

企业做好课程开发项目，可以采取两种方式，第一种就是全封闭模式，集中在7-12天，由专业顾问讲师指导，一次性可以完成10-15门课程的开发，前提是公司要能够调动出这些讲师

## （一）课程开发的重要性



企业培训的有效性归根结底依赖于培训课程的成功开发。培训课程的开发是实现企业发展战略以及培训目标与微观层次的教学、训练、教育实践活动的桥梁，是员工获取信息、知识、形成相关技能的重要途径。

培训课程开发的成功与否，直接关系到培训的效果，影响到企业的发展，培训课程开发对提高培训质量，改善企业效率和效益具有重要的意义。

另外，由于企业的培训体系是由一系列的课程所组成的，因此，培训课程的开发有助于企业建立完善的培训体系，是企业达成培训目标的必经之路。可以说，课程设计的好，培训就成功了一半。

随着培训受到企业越来越多的重视，培训课程的开发就渐渐成了企业内部讲师的常规工作，怎样设计课程，让课程既实用，又出彩，就成了企业讲师急需提高的技能。

# 课程开发的概述

## 案例

美容管理培训之王是怎样炼成的

有一位大学教师，辞职当培训师，讲得也不错，但始终是一名普普通通的培训师，无法突破。后来有高手指点说，你必须要有明确的产品定位，要有自己的核心竞争力。

后来他就专门做美容行业的培训。美容行业的培训课程很多，但是没有培训美容院老板的课程，他进去之后，研究出一套行之有效的营销方法，一个美容院每个月的美容卡销量是一两万，经过他的培训后，月销量达到十二万之多，与此同时，美容院的管理水平也得到了显著地提高，他取得了不错的成绩。

之后，高手又同他讲，如果不写一本书，还是达不到一流大师的水平，然后他就写了《美容管理101问》，一下子他就成了这个行业的高手，而且成为“美容管理培训之王”。



## （二）课程开发的好处

### （二）课程开发的好处

点评

从这个案例中，我们可以看得：课程开发的过程，也就是我们进行自身知识管理的过程。（个人知识管理是指个人为了提升个人的竞争优势，建立自我的知识体系，并不断进行知识的获取与整理、存储与更新、交流与分享、应用与创新的过程）。

通过课程开发，也就是知识管理的过程，我们可以并系统性地研究自己的知识领域，凝固自己宝贵的工作经验，并最终建立自己可动态更新的知识体系，让我们快速成为行业或职业方面的专家。正所谓是“五年一个学者，十年一个专家”。

当然了，作为企业培训体系内的课程开发，也同样是企业的知识管理过程，特别是团队骨干和部门主管，可通过开发课程，将宝贵的工作经验和智慧凝结出来，从而实现了企业对知识财富的积累和增值的要求。





## （三）课程开发人员的素质要求

充满热情，对新事物有强烈的好奇心和求知欲

不怕困难的勇气、不厌其烦的耐心和坚忍不拔的毅力

良好的系统思考习惯和严谨的逻辑思维能力

强大的资料搜集能力，别人找不到的素材你能找得到

强大的素材整合能力和深厚的文字功底

对应领域扎实的知识储备、过硬的专业技能和丰富的实践经验

良好的时间管理意识和能力，能够妥善安排日常工作，按期完成任务



## （三）课程开发人员的素质要求

这些要求写的似乎有点高，但这是本人开发近50份课程的真实感受。大家如果对比这个要求感觉有差距也不要泄气，可以此要求作为自己努力的基准，与之看齐。





## PART 02

# 课程开发的意义

课程开发是指通过需求分析确定课程目标，再根据这一目标选择某一个学科（或多个学科）的教学内容和相关教学活动进行计划、组织、实施、评价、修订，以最终达到课程目标的整个工作过程。



## 课程开发的原则

1

针对性与实用性原则

2

系统性与逻辑性原则

3

目标明确重点突出

4

符合成人学员认知规律

5

素材丰富生动形象

6


内容精炼表达准确





## （一）针对性与实用性原则

### 1、针对性

- 本着培训要为组织、为员工服务的思想，培训课程必须紧紧围绕组织和员工的需求而设计。只有从需求出发的课程，才具有实用性，有效性，才能解决企业的实际问题。因此，做好培训的需求调研异常重要。
  - 针对组织的需求，要把握好企业发展的脉搏，了解高层领导现阶段对培训工作的要求，并系统总结实际工作中可能遇到的典型问题、常见问题，并尽量给出解决这些问题的可操作的方法；针对员工的需求，要时时刻刻从学员的角度来思考：“对我有什么好处？”要紧紧围绕需求，让学员成为你开发课程的中心。
- 

# （一）针对性与实用性原则

## 2、实用性

没有实用性，一切都是枉然。比如：你的课程理论性或前瞻性很好，但企业不实用，这等于白费；或超出了培训对象的接受能力范围，显然也不可能取得很好的效果。因此，要多多思考：你教的东西学员能应用多少？

实际上：

你有多么博学并不重要，重要的是学员能学多少；

你教多少并不重要，重要的是学员能对你教的东西运用多少；

你多么被崇拜并不重要，重要的是你能让学员改变多少。



## (二) 系统性与逻辑性原则

### 1、系统性

我们这个世界上的万事万物都是有系统的。

首先，某一个课程隶属于公司总的课程体系。因此，开发课程应在企业总的培训课程体系的基本框架内，同时要兼顾该课程与其他课程的关系，要有对应的接口，同时避免与其他课程存在重复甚至矛盾的地方。

其次，对具体某个课程来讲，也是一个完整的系统，这个系统根据课程的逻辑关系分成相应的部分，而不是随机或随意的拼凑。



## (二) 系统性与逻辑性原则

### 2、逻辑性

因为一个课程是一个完整的系统，所以，课程各部分的内容务必是要按照一定的逻辑关系组织在一起的。

符合逻辑就是合乎情理，就是看上去顺，就是按照学员预期和理解顺序而展开。只有具有合理的逻辑性，课程讲解起来才能思路清晰、观点突出。如果课程自身都不符合逻辑，我们如何传递高质量的知识呢？

因此课程的开发，特别体现在结构的设计、模块的划分和排序，乃至课程的互动安排、案例分析布局等等都必须符合逻辑。因而，对于课程开发人员来讲，每次都应当用很多时间来思考和推敲课程的逻辑关系并持续优化。





## (二) 系统性与逻辑性原则

### 2、逻辑性

一般来讲：每一门课程都要有一条鲜明的课程主线贯穿始终。

观念态度类课程要有很强的理论性与思想性，有清晰的逻辑主线；

观念  
类课程

技术  
类课程

突出课程的核心原理，解析要到位，并通过一系列的引导方法与训练手段，实现课程目标的要求。

优秀的内训课程一定要建立在对培训内容进行清晰规划的基础上，**而不能过于随意。**

### (三) 目标明确、重点突出原则

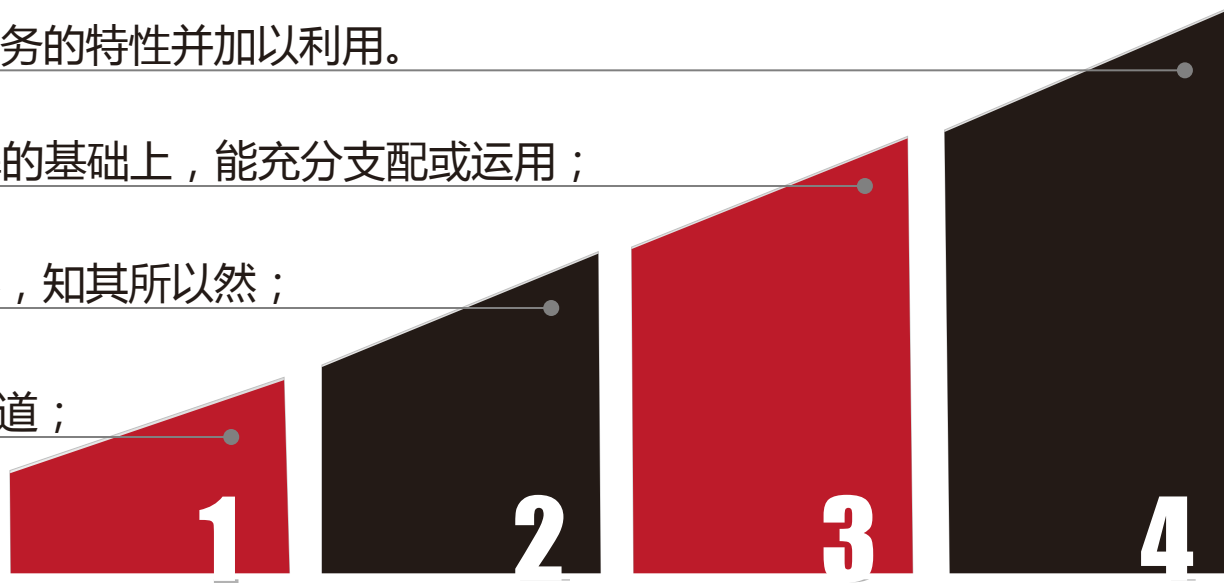
记得学校里的教学大纲对知识的学习与掌握程度的要求是不同的，培训课程也同样类似。因此，课程开发前，要明确该课程所要达成的目标。这样，才能有的放矢，突出重点。**课程目标的几个常用术语是：**

4) 运用——掌握事务的特性并加以利用。

3) 掌握——在了解的基础上，能充分支配或运用；

2) 理解——知其然，知其所以然；

1) 了解——清楚知道；



## （四）符合成人学员认知规律的原则

首先，成人因为其时间的宝贵，必须知道为什么学才愿意学（学以致用）。因此，我们可以将潜在的问题充分展现出来，引起学员的注意，并将问题解决与持续改进的过程形成一个螺旋式上升的闭环，从而真正教会学员解决问题的方法以及掌握持续改进的通路。

潜在的问题正是我们的培训点，但学员很可能没有意识到，甚至认为自己没有问题。因此，须在培训之初，通过游戏、提问、测试、案例研讨等多种方式启发学员的思维，使其将问题展现出来。讲师在此基础上进行总结分析，这样很有利于后续课程展开时提高学员的接受度。



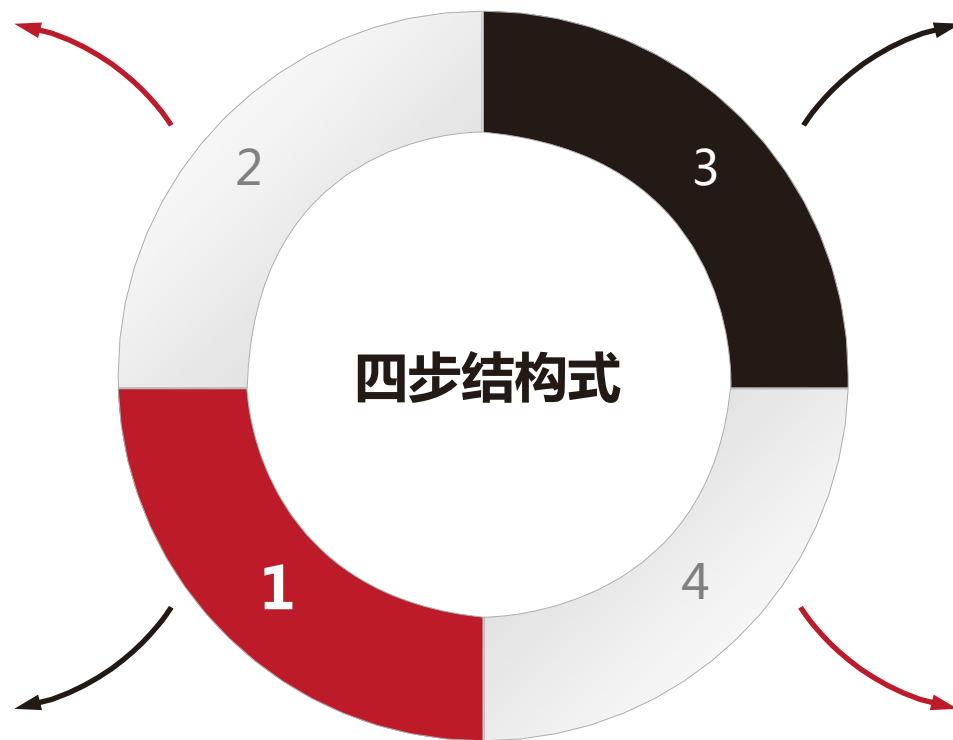
## （四）符合成人学员认知规律的原则 通常采用四步结构式（如下图）的方法。

### 理论指导

在“自我检视”的基础上进行“理论指导”，为学员提供解决问题的科学方法和理论依据。

### 自我检视

通过游戏、测试等方式，帮助学员发现工作中存在的问题与思维上的误区，激发学员的学习欲望，使其实现正确的自我认知。



### 实战演练

通过操作实训等形式使学员的认知与理论得以全面实践。

### 总结反思

通过课题研究、交流探讨等形式使学员联系其工作实际，将学习所得进一步升华，深入反思自身距离学习目标还有哪些差距，应在哪些方面继续努力，并与“自我检视”形成闭环，建立起螺旋式上升的学习模式，为进入下一个上升通道打下坚实基础。

## （四）符合成人学员认知规律的原则

其次，成人喜欢通过实践来学习，他们希望参与其中，喜欢讨论与互动（期待尊重与赏识）。卡耐基也说过：“一两重的参与胜过一吨重的说教”。

因此，培训课程应摆脱以往单纯的讲授式，要注意将课程的内容线与学员的理解线两线并行。引入多种灵活的互动交流，让学员更多地参与到问题思考、观点提出、理论论证和方法总结的过程中来，充分调动学员的积极性，让学习充满乐趣。



## （五）素材丰富、生动形象的原则

你的教材对学员有足够的冲击和激励么？当培训内容比较抽象时，该怎么办？

我们往往通过寓言、故事来引发“话题”；

通过对问题、案例的剖析来启发“思考”；

通过联想、对比来提出“观点”；

通过数据、图表、实例来提供“论据”；

通过游戏、模拟表演等来激活“理论”；

通过图片、视频来强化“感受”……



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/957160116144006114>