

# 《TTT 内训师课程设计与开发》

## 【课程背景】

内部培训师的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立培训系统的一个重要组成部分。可是在内部培训师的培育上，很多企业依然存在着诸多的问题。对于内部培训师而言，怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，而又能对学员真正有所帮助？如何发掘“客户”——学员们的真实需求？培训效果如何评估？

游戏、活动很有趣，可是怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅感到好玩？培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？很多企业内部讲师都是企业各业务部门的精英和骨干，实战经验丰富，但就是不能很好的表达出来，导致上课时学员提不起兴趣，培训没有效果。所以提高内部讲师的讲课水平，培养一支优秀的企业内部讲师队伍已经成为企业培训的当务之急！

## 【授课时长】

4天+1天（6小时/天）

## 【课程收益】

## 【授课对象】

企业 HR 部门经理、内部培训师、高层决策者以及有志于从事专业培训工作的人士。

## 【授课对象】

理论讲解、案例分析、分组讨论、角色扮演、现场演练、作业实操、游戏体验、学员分享等。

## 【课程特色】

- 1、实战性：课程使用工作实际问题、矛盾冲突作为案例，现场模拟，分组研讨，讲师总结。
- 2、对抗性：培训本身就是一场竞争，分组对抗，成果分享，协作配合，最终获胜。
- 3、互动性：理论讲授、实战演练、案例讨论、游戏、分享、答疑全程互动。
- 4、精致性：实行小班制授课，设计精当，配备专业助教、设备、会场，安排适宜，科学合理。
- 5、权威性：本课程符合国内企业实际，引用国际同行先进成果和授课方式，经验丰富。

## 【课程大纲】

**第二模块 专业培训技能锻造---课程开发技巧（4 + 1天）**

第一天 9:00-12:00 开篇破冰+视频导入

## 第一章.课程开发基本概述与模型

### 一、课程开发概述

- 1、现代培训的含义
- 2、培训原因和价值
- 3、材料的掌握搜集；
- 4、课程开发的四原则；
- 5、培训教案设计策略；
- 6、常见问题或误区
- 7、课程设计的步骤

### 二、培训课程开发模型综述

- 1、ADDIE 模型
- 2、HPT 模型
- 3、PRM 模型
- 4、ISD 模型
- 5、CBET 模型
- 6、DACUM 模型
- 7、问题树课程开发模型

12:00-14:00 午餐、午休。

14:00-17:00 第二章.培训需求调研与分析

- 一、什么是培训需求
- 二、需求要如何确定
- 三、调研的三个层面
- 四、调研对象与注意
- 五、课前调研的五种方法；
- 六、调研的注意事项；
- 七、目前流行的调研资讯等。
- 八、调研演练与分析

第二天 12:00-14:00 午餐、午休。

9:00-12:00 第三章、优势课程开发

### 一、内容结构的设计

- 1、资料的掌握收集
- 2、结构大纲的设计
- 3、引人入胜的开场
- 4、余音绕梁的结语

### 二、时间段的安排

- 1、时间线的设计
- 2、内容线的设计
- 3、目的线的设计
- 4、方法线的设计
- 5、资源线的设计

### 三.模型、逻辑设计与选择

12:00-14:00 午餐、午休。

14:00-17:00 四.培训师课程开发之天龙八部法：

- 1、需求调研分析
- 2、总体结构设计---目的设计、标题设计
- 3、内容模块展开--思维导图法、提纲及提纲细目
- 4、素材搜集整理
- 5、教学方法确定
- 6、亮点设计安排
- 7、课件教案设计
- 8、试讲完善提升课程演练：

### 五、每人自己设计自己的课程并且展示

- 1、根据素材设计一个课程结构；
- 2、根据素材设计一个结构化 PPT；

17:00 晚餐、休息。

第三天 9:00-12:00 第四章. 教材课件设计篇

### 一、课件设计的基本原则

展示培训全过程

讲师的一切努力让课件更容易看懂、更快被接受的努力都是为了……而不是……

### 二、PPT 课件设计要领

- 1、字体运用规范
- 2.PPT 布局运算法：加减乘除法
- 3.色彩选择与色调：不同色彩有何不同含义
4. 版式设计五字要诀：衡、正、序、齐、空

12:00-14:00 午餐、午休。

14:00-17:00 5. 简单有用的 PPT 设计说明；

- 6、简单有用的 PPT 设计练习；
- 7、简单有用的 PPT 设计运用；
- 8、讲师设计课件常用的 21 个 PPT 技巧
- 9、学员上台展示课件设计技巧及自己的课件

### 三、培训师的百宝箱

- 1、小组研讨与思考：培训师的百宝箱有哪些？
- 2、如何搜集到如此多的内容？  
---资料的搜集方法头脑风暴
- 3、如何看到新闻背后的新闻？  
---内容背后的内容？

第四天 17:00 休息

9:00-12:00

### 四、开发过程中的技能训练

- 1、具体的课程实用技巧；
- 2、提问与练习；具体技巧练习与指导；
- 3、思维导图的运用与练习
- 4、职业讲师常用的那几招....

### 第五章、标准课件的规范与方法

- 一、简介包的规范
- 二、教案包的规范
- 三、演练包的规范
- 四、测试包的规范
- 五、讲义包的规范
- 六、课件包的规范
- 七、优秀课件点评

12:00-14:00 休息。

14:00-17:00 第六章、课程开发注意：培训体系与培训评估等

### 一、培训体系

- 1、培训体系的组建流程；
- 2、培训体系的建设；
- 3、企业发展不同阶段培训体系建立的核心策略；
- 4、培训体系的最佳实践

### 二、培训绩效的评估

1、什么是绩效评估

2、绩效评估的原则

3、如何做绩效评估

4、绩效评估的方法

三、培训师需要掌握的心理学知识

1.互惠原理          2.承诺和一致原理

3.社会认同原理      4.喜好原理

5.权威原理          6.短缺原理

四、课程总结：综合演练与辅导

1、完成任务与作业

2、思维导图展示课程内容

3、点评优点与缺点

4、辅导与提升

5、综合总结

17:00-17:10  讲师回顾课程重点，总结课程内容，结束课程。

培训师给大家拷贝 10G 素材与资料。

互动式课程小结：送您的礼物

•放下而不放弃 •争气而不斗气 •紧张而不慌张 •随和而不随便

第五天 9:00-12:00 第七章. 辅导一：课程开发实战与辅导

一、学员要带上笔记本电脑，开始直接开发自己将要授课课程；

二、运用前四天课程内容工具方法理念等进行开发；

三、培训师一对一辅导；

四、培训师总结学员的共性问题，重新讲解复习；

五、培训师常用工具；

六、课件完善与提升；

12:00-14:00  午餐、午休。

14:00-17:00  第七章、辅导二：学员展示自己开发的课程与改进

一、学员给大家展示自己开发完成的课件

二、其它小组学员提出改善建议

三、培训师给出改善建议

四、突发状况的准备和应对

五、学习能力的提升—如何从影视节目中搜集课程内容

六、内训师综合问答

七、总结辅导课程，结束整个内训

17:00-17:10  讲师回顾课程重点，总结课程内容，结束课程。

发放证书，颁奖。

课后评估。

辅导课程小结：送您的礼物

•活在当下，性缓气和；精益求精，提升价值。