

# 七步成课——追求绩效的精品课程设计与开发

## 课程背景：

面对扑面而来的知识经济浪潮与全球经济的一体化，人们越来越深刻地认识到：国家间的竞争，企业间的较量归根到底是对知识的“鲜活载体”——人的角逐。“人才”是企业组织的重要资产，而“人才”的培育和学习则是各级企业和组织实现保值、增值的必由之路。设置有针对性的培训课程是每个企业内部讲师所期望的。本课程属于内部讲师进阶课程及培训的设计与开发技巧。本课程是培训课程设计的基础，它提供给您一个实用的一步接一步的课程设计流程。同时提供给您大量的练习，让您在课后即可按部就班地设计出高质量的培训课程。也许已经有人设计完成了一套课程材料，或者在您的手头上已经有了现成的教材了，不过为了使课程更适合您的学员和现实的业务需求，您需要对现有的教材进行改进和再次设计，本课程也能帮助您解决这样的问题，为您支招，使原有的课程精益求精！

## 课程模型：



## 课程收益：

- 帮助企业内训师掌握国际最前沿的课程开发系统；
- 认识培训师的授课风格，扬长避短
- 掌握学员个性分析，因材施教
- 掌握开场白、多种课堂培训方法运用
- 学会有效运用各种课程开发工具研发一门精选课程
- 学会聚焦关键任务，找到企业痛点
- 学会制作 PPT 课件、讲师手册、学员手册
- 随堂免费赠送 26G 超大信息量的讲师“培训素材”工具包

**课程时间：**2-3 天，12-18 小时

**授课对象：**企业内部内训师、职业讲师、课程开发师

**授课方式：**分组竞争+案例分析 +测试评估+头脑风暴+现场实操演练，70%实操，30%理论讲解，手把手带着实操

## 课程大纲

**前言：成人培训的概念和特点**

### 一、培训为何没有效果

- 1.影响培训效果的三个因素
- 2.学习效果金字塔
- 3.培训的本质：缩短员工胜任岗位的差距

## 二、教学指导核心思想

- 1.“教育不是灌输而是点燃”的教学理念解释
- 2.以“内容为王、学员为主、讲师为辅”的教学思想
- 3.学员个性分析

## 三、培训师风格分析

- 1.识别培训师自我风格（风格测评）
- 2.不同培训风格的优势和相对不足
- 3.强化自我培训风格

## 第一步：探需求—找准培训需求，确保方向正确

### 一、常见的错误需求分析

- 1.对象不对
- 2.内容不对
- 3.方法不对
- 4.目标不明

### 二、需求调查的对象

- 1.学员
- 2.组织

### 三、培训需求调查的方法

- 1.案例法
- 2.观察法
- 3.测试法
- 4.访谈法
- 5.问卷法

## 第二步：找问题—聚焦问题痛点，确定培训目标

### 一、聚焦培训三个方向

- 1.新：企业一系列新事物的推行
- 2.关：业务流程中的关键点强化
- 3.痛：企业目前遇到困境与瓶颈

### 二、培训能解决的三个问题（ASK）

- 1.态度：员工态度的转变
- 2.技能：员工业务能力的提升
- 3.知识：员工专业知识的扩充

### 三、培训课题与目标的确定

- 1.常见的不规范的培训课题
- 2.标准的课题要求：
  - 1) 聚焦内容
  - 2) 比喻比拟
  - 3) 数字提炼
  - 4) 字母简称
  - 5) 复合型
- 3.培训目标的确定：
  - 1) 了解：知识
  - 2) 理解：重要性（态度的转变）
  - 3) 掌握、运用：技能、方法、技巧

### 第三步：搭框架—构建逻辑框架，梳理课程脉络

#### 一、基于任务的课程设计

1.课程设计的步骤：

- 1) 明确课程任务
- 2) 整体结构三段化
- 3) 主要任务分解为任务模块
- 4) 分任务模块分解细化

#### 二、课程结构图的设计

- 1.金字塔原理
- 2.课程结构三段式
- 3.ASK 课程结构模型
- 4.PRM 课程结构模型

### 第四步：设首尾—开场引人入胜，结尾意犹未尽

#### 一、让你死的快的十大开场白

#### 二、成功开场白的目的及方式

- 1.空场登台
- 2.经常起音
- 3.从容不迫
- 4.引起注意

#### 三、正确开场白的六步骤：

- 1.问候伙伴
- 2.自我介绍
- 3.开场导入
- 4.过渡主题
- 5.课程简介
- 6.正式开始

#### 四、九个经典的开场白设计

- 1.提问法
- 2.摆事实
- 3.引经据典
- 4.回顾法
- 5.讲故事
- 6.背景法
- 7.对比法
- 8.活动法
- 9.综合法

#### 五、结尾常见的 5 种错误

#### 六、成功结尾五要素

- 1.巧妙提示
- 2.有力总结
- 3.紧扣主题
- 4.双结尾策略
- 5.不能有头无尾

#### 七、有力结尾常用的五大法

- 1.总结法
- 2.号召法
- 3.展望法
- 4.典故法
- 5.综合法

## 第五步：取案例—萃取工作经验，设计精彩案例

### 一、经验萃取关键点一：选择典型案例

- 1.冲突性
- 2.真实性
- 3.典型性
- 4.完整性

### 二、经验萃取关键点二：真实还原过程

#### 1.STAR 模板：

- 1) 背景
- 2) 任务+挑战
- 3) 行动+思考
- 4) 结果+影响

### 三、经验萃取关键点三：深度分析经验教训

- 1.纵向深入分析：行为-思维-后果（BTC）分析模型
- 2.对比 PK 分析

## 第六步：排活动—学员充分参与，营造体验式课堂

### 一、培训课堂活动设计的两种形式

- 1.AGC 讲授型模式
- 2.SSCE 学习活动设计模型

### 二、培训课堂活动设计的两种形式

- 1.问题研讨型
- 2.案例分析型
- 3.成果展示
- 4.小组 PK
- 5.技能演练型

## 第七步：做课件—课件美观大方，呈现锦上添花

### 一、常见的 PPT 设计的五大禁忌

- 1.字太小
- 2.文太多
- 3.版太花
- 4.照着读
- 5.滥用工

### 二、PPT 课件制作的步骤

- 1.模板选择
- 2.字体选择
- 3.图片编辑
- 4.排版设计
- 5.动画设置

### 三、标准课程资料包制作

- 1.教学结构图
- 2.课程大纲
- 3.讲师简介
- 4.授课课件
- 5.讲师手册
- 6.学员手册
- 7.附件包

### 尾篇：课程总结与回顾

- 1.学员实战情景演练
- 2.圣诞树的意义建构
- 3.成果交付（部分展示）