
企业内培训师（TTT 二阶）

教练式课程开发

曹茜

【培训对象】

企业培训经理、人力资源总监、培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

【培训时间】

两—三天中文课程（每天六小时）

【培训要求】

- 1、一组一课题、最多 5 组，每组 4-6 人，请培训前确定好开发的课题和参与开发人员
- 2、各小组成员有 3 类人群组成（课题开发组长 1 名、内容专家 2-3 名、方法专家 1-2 名）
- 3、开发组长要求：协调能力强，能领导小组完成整个项目，具备一定的项目管理能力
- 4、内容专家要求：对开发的内容提供支持，对课程内容有绝对的权威
- 5、方法专家要求：对培训技术有深入研究，特别是案例教学、互动培训方面见长
- 6、每个小组最少 3 台笔记本电脑，10 张大白纸，白板笔（黑蓝红）各 3 支

【培训目的】

通过本次职业训练学员能够有效运用思维导图开发标准课程。掌握标准化的课程开发流程，熟练掌握课程开发的技术和技巧，有效处理课程开发过程中的难点、疑点和重点，做到科学合理地和配置企业的各类型课程，同时能运用各种训练方法和演绎形式，让企业课程精彩纷呈。

【培训方式】

本课程从课程体系建设思路入手，全程采用行动学习法，学员提前选定课题，带着任务来学习，老师现场讲解加辅导，针对性的给予反馈，保证学员在两天内掌握国际通用的标准课程开发方法、工具以及核心流程，以及最终使学员带着自己开发的课程走出课堂。

【课程特色】

国际通用：国际领先的课程开发标准教程。

内容权威：采用国际通用标准模板，国际著名跨国公司广泛应用。

实用性强：提供国际通用课程开发的标准流程，内容权威化设计的行动指南、大量实用性开发工具和表格，配合内容演绎形式选择的标准化模型，使训练方法具有有效性、适切性、针对性、高弹性。

有效训练：采用标准教程展示，学员现场问题解决，学员自主开发课程现场点评，互动研讨，促动提升。

课程演绎：课程中围绕《编、导、演、动、控、塑》六字诀，运用全脑思维和全感官体验，展开创新思维和跨界思考，赋予课程独树一帜的鲜活个性；

【培训收益】

1、专业课程——采用教练式开发的作业方法，企业可以在专业外脑的协助下，充分利用内部人才资源，同时快速开发出多门具有专业水准的培训课程；

2、人才队伍——采用教练式开发的作业方法，企业可以在一个项目周期内完成专业培训队伍的超速成长，使他们完成从经验型向专业型的转化；

3、能力内化——采用教练式开发的作业方法，企业可以获得由专业外脑提供的作业方法并完成能力内化，使其具备完成各种内部课程开发的能力。

4、快速应用——由于完成了能力内化和参与了全过程，企业所开发的培训课程将能够被快速地应用，不至于策划成为“一堆专业的文件”而被束之高阁。

【培训大纲】

课程开发导论

1、什么是好的课程：应用于解决问题为中心 vs 学科为中心

2、那些课程需要开发：通用课程 vs 专业课程

3、学员学习问题的识别方式

4、学员认知技巧解读以及六种学习策略

一、培训需求分析

1、立足问题的培训需求的理论依据

2、聚焦问题—PRM 模型

现象呈现的 4W 模型——原因分析的多线思考——解决措施的思维导图

练习：技术类、销售类、管理类岗位分析

3、寻根问底——培训分析

排除干扰，判定培训内容——漏斗原理，聚焦培训——优选培训，适应场合

二、确定培训目标

1、拨云见日——树立目标

2、培训目标格式：课程单元教学设计目标与内容

3、理论与知识类内容的目标

4、技能技巧类内容的目标

5、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

三、课程内容开发

1、起名字：主标题与副标题

2、搭框架：课程整体结构化设计

★ 确定课程进度：时间分配与进度安排

-
- ★ 编排课程内容：时间顺序、结构顺序、程度顺序
 - ★ 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
- ★ 单元内容构成：是什么（知识）、为什么（态度）、怎么做（技巧）
 - ★ 单元内容编排：必须了解、应该了解、可以了解
- 练习：根据老师讲解，设计自己课程的逻辑和内容，并进行点评

四、培训方法设计

- 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、成人学习流程
- 3、培训方法介绍（讲授与讲演、小组讨论、演示、练习、案例分析、组织讨论、角色扮演、现场参观与学习考察）
- 4、培训方法选择
 - ★ 揭示新知的 3 种教学活动
 - ★ 理论知识类培训方法选择：举例与案例分析
 - ★ 技能技巧类培训方法选择：示范、练习、反馈
 - ★ 观念态度类培训方法选择：参与体验、正反对比、反思总结

案例分析：通用类、技术类课程如何设计培训方法

- 5、组织课堂练习实施流程和四种常见形式
 - 6、推动课堂转化常用的四种方法
 - 7、案例和练习开发
 - ★ 案例分析的过程设计
 - ★ 案例分析的注意要点
 - ★ 角色扮演练习开发
- 练习：通用类、技术类课程案例开发；角色扮演与练习开发
提供工具：培训方法匹配表、案例开发步骤和模板

五、培训测试方法

- 1、行之有效——培训课程计划表
- 2、当堂能实现，当堂能检验
 - ★ 知识类测试方法
 - ★ 技能类测试方法

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