

培训师课程设计与战略培训体系

张媛

【课程背景】

在人本时代，企业与企业的竞争，就是学习的效率，变革的速度，以及是否能把员工潜能激发到最大的竞争。谁掌握了学习能力，不断自我超越，和适应战略需求的能力，就占据了未来竞争的制高点。

然而在管理实践中，很多企业存在如下困惑：培训如何才能真正适应战略的需求？培训课程的设计与开发是否已成为企业培训体系建设中最大的困惑和瓶颈？培训师如何能够更加专业地萃取组织经验？如何呈现？进行控场？如何修炼和不断学习？

【课程对象】企业培训师团队，管理层及其他专业人员

【课程收益】

- 1、掌握培训师必备的现场演绎技巧和控场能力；
- 2、能够独立完成课程大纲、课件与 PPT 的开发；
- 3、开发的课程能与企业情况紧密结合；
- 4、将内容设计与演绎紧密结合，入情入理，扣人心弦；
- 5、6D 培训系统设计，课程内容直接转化商业结果。

【课程时长】2 天/12 课时

【课程大纲】

- **第一天：设计**
- 第一单元：成为培训师的六项修炼**
 - 培训师三大收益与核心使命
 - 呈现一台精彩的大戏——传授 设计 运营
 - 十年磨一剑的培训师修炼——学习 心法 勤奋
 - 决战讲台之巅：使命 践行 品质
- 第二单元：完美课程设计**
 - 精准客户需求
 - 三大需求分析
 - ✓ 战略地图推导
 - ✓ 绩效改进
 - ✓ 聚焦业务难点
 - 设计课程主题
 - 明确课程目的
 - 态度
 - 知识
 - 技能
 - 逻辑：勾勒课程框架
 - 好课程要有好逻辑
 - 五大基本逻辑

- 从混沌到有序
- 帮助学员构建自己的逻辑

案例分析和演练：课程大纲设计

- 内容：案例与结论的血肉丰满
- 如何构建内容
- 内容设计的核心：四度 三线
- ✓ 如何将内容拔高
- ✓ 如何开发内容的深度
- ✓ 如何拓展课程的广度
- ✓ 如何把握课程的角度
- ✓ 如何增加娱乐线
- ✓ 如何强化专业线
- ✓ 如何夯实情感线
- 获得直接体验：案例的设计
- 模式：与学员共舞
- 认知主义与建构主义
- 好模式的五大标准
- 八大课程模式
- 模式与内容的整合

案例分析和演练：课程模式升级

- 过程：张弛有度的节奏
- 过程设计的三足平衡
- 过程设计的五大策略
- 开发是科学，授课是艺术
- 掌握节奏和调频
- 开场和结尾：创造颠覆体验
- 开场就是一场成交
- 开场的三个作用
- 五种经典开场方法
- 结尾的三个关键
- 结尾的时机掌握
- 四种惊艳的结尾方法

通关训练：8分钟课程设计

第一天作业：课程整体设计和8分钟开场设计

🎨 第二天：演练

第三单元：运用授课技巧

- 开场技巧
- Ppt美化
- 反话正说
- 互动留白
- 衔接转换
- 节奏控制
- 抓魂入胜
- 案例应用

- 内容记忆
- 答疑技巧
- 整体通关演练：10 分钟课程呈现
- 角色感的把握
- 心理状态的调试
- 风格内容的匹配
- 课程模式的选择
- 语音色彩的渲染

第四单元：行动学习：培训体系设计

- 战略地图推导
- 绩效改进要求
- 聚焦棘手问题

第五单元：培训运营管理

- 培训运营的核心岗位
- 如何通过现场布局提升培训效果
- 如何用音乐控制培训氛围
- 如何通过主持人调动现场气氛
- 课程设计展示与 30 分钟呈现
- 内部团队点评
- 导师点评
- 优化和调整方案
- 彩排完美收官

第六单元：升级课程体验

- **完整课程项目设计**
- 界定业务收益
- 设计完美体验
- 如何引导学以致用
- 如何推动培训转化
- 如何提供绩效支持
- 做好培训评估
- **持续打造精品课——三尺讲台要敬畏**
- 高度 深度 广度 角度
- 娱乐线 专业线 情感线
- **持续学习与创新——唯有深深扎根 才能枝繁叶茂**
- 快速学习的四大策略
- 整合智慧为我所用
- 选择正确的学习资料
- 如何提升阅读效率
- 如何进行主题式研究
- 如何通过学习推动课程创新
- 讲师修炼的六项精进
- 具体内容可根据企业需求定制