

---

## 企业内部讲师培训课程之一

# 培训课程设计与开发

### 【参加对象】

培训总监、经理、主管、专员、企业内训师

### 【课程背景】

相信专业讲师的学员都已经掌握了基本的表达与呈现技巧，也了解了讲师在讲台上如何表现和控制现场的方法，如果单单从一个讲师的表达看，学员已经是合格了；可是从课程开发的角度看，每个讲师如果都是凭自己的经验和感觉去实施每一次课程，不但课程质量无法评估，而且讲师自己也不知道如何系统地准备课程。

本次授课主要针对有一定的授课基础和经验的讲师而准备，本课程提供了一套系统的课程开发和教材编写的流程和工具，指导讲师一步步地完成课程开发和教案编写，将平时自己准备的素材和教学工具与课程完整地结合在一起，并不断地通过评估学员授课效果，修改和完善课程，最终将课程变成一个成熟的课程，让其他讲师也能参考教案将课程原汁原味地表现和演绎出来，达到不同讲师授课‘千人一面’的效果。

本课程的关键词：需求分析；问题导向的课程设计-脑图；学习地图

本课程重要教学工具：教学内容要因分解表；培训需求策略分析表；培训课程设计表；学习地图；脑图软件。

本课程重要的教学方法：找通挖坑法；双线类比法；苏格拉底教学法

### 【进阶培训的前提条件和参加对象要求】

参加进阶培训的企业内部讲师都应该经过第一阶段的培训才能参加进阶的培训；每个内部老师都已经有了自己主讲的课题和课件，实际授课超过 30 小时，参加培训的老师在课堂上都必须带上自己的课程和电脑，课程现场需要亲自完成课程的开发和设计，不符合此条件的讲师上课的后果老师盖不负责。

【授课形式】 理论讲授+分组讨论+游戏互动+情景模拟+现场互评

【授课时长】 1 天

### 【课程内容】

#### 壹、企业内部讲师的能力模型和评价标准、规范

##### 1、企业培训成熟度评价模型

- 
- 2、企业内部培训讲师的能力素质模型和职责
  - 3、企业培训课程编写的四个标准：5D5E
  - 4、培训课程设计的两种基本模式：以课程内容为导向的课程设计和以问题为导向的培训课程设计
  - 5、不同课程设计模式对培训需求分析和课程设计的影响和重点
  - 6、区分不同课程设计模型的工具：培训课程开发需求策略表

## 二、以问题为导向的课程设计

- 1、课程结构设计示范案例：如何做鱼香肉丝
- 2、使用‘脑图’软件设计课程结构的原则
- 3、确定课程目的
- 4、确定课程目标
- 5、确定课程分解次目标和授课知识点
- 6、课程设计者根据自己的假设设定课程的重点和关键点

## 三、培训需求分析和问卷设计

- 1、学习需求分析-课程设计的目标设计
  - 1.1 课程目标的设计：内容导向还是问题导向
- 2、短板分析法
- 3、学习者分析-课程设计的方法设计
  - 3.1 ABC 分析法
  - 3.2 菜单式培训需求分析表的设计
- 4、教学内容分析-课程设计的结构设计
  - 4.1 关键因子分析
  - 4.2 干扰因子分析
  - 4.3 前置和后置因素分析
  - 4.2 教学重点、难点和关键点，编制学习地图

## 四、经典授课方法和素材整理

- 1、说明-现场演示法：
  - 1.1 操作设计简易
  - 1.2 防止出现歧义

---

### 1.3 深刻揭示本质

案例：图形结构化说明-人才的素能

## 2、启发-案例分析法

### 2.1 内容引导

### 2.2 划分小组

### 2.3 提供案例

### 2.4 宣布规则

### 2.5 讨论分析

### 2.6 激励引导

### 2.7 总结升华

Mini 案例分析-人性化管理与制度化管埋

## 3、趣味-游戏带动法：

### 3.1 破冰类游戏

### 3.2 启示游戏

### 3.3 承载游戏

### 3.4 游戏法四项原则

### 3.5 课堂游戏软件使用

游戏体验：经典课堂游戏

## 4、操作-七步教练法：

### 4.1 选择

### 4.2 预热

### 4.3 告知

### 4.4 试用

### 4.5 纠偏

### 4.6 习惯

### 4.7 创新

## 五、课堂教学目标的评价和设计

### 1. 课堂教学目标的种类和层次

### 2. 概念性知识的教学目标评价和设计

### 3. 程序性知识的教学目标评价和设计

- 
4. 综合应用能力的教学目标评价和设计
  5. 练习：不同教学目标的设计练习