
TTT 高阶课程—四层课程设计法

课程背景

培训课程就是培训师手中的利器，课程设计的好，培训就成功了一半。随着企业越来越重视培训，设计培训课程就渐渐成了企业内部讲师的重要工作，怎样设计与开发培训课程，让课程既实用，又出彩，就成了企业讲师亟待提高的技能。或许您已经完成了课程材料的收集与组合，又或者您凭借多年的培训经验，完成了课程的设计与开发，但是，如何使课程的结构更加符合您的学员和现实的业务需求？如何调整与更新课程框架才能精益求精？如何通过课程的精妙编排，游刃有余的调动学员的积极性与学习欲望？…

我们愿祝您一臂之力，为您提供专业的平台，提升自我、成就他人！

课程目标

该课程帮助您了解和解决以下问题：

- 了解企业内部培训师与企业的关系与定位
- 如何系统的结构化课程
- 如何聚焦培训课题，区分 8 大类课程的设计
- 如何构建培训课程的知识框架
- 如何进行任务分析以确定课程内容
- 如何把课程内容进行更为合理的排序
- 如何针对培训对象选择合适的教学方法
- 如何在课程设计中加入一些能激发学员和有趣的元素
- 如何有效组织材料及完善课程内容
- 如何强化学员的感官，形成声光电的完美结合

培训对象

企业培训经理、企业内部专职讲师、有一定授课经验的企业内部兼职讲师。

课程大纲

壹、 结构层 -- 明确论点、推敲结构

- 1、 厘清逻辑关系
 - 1 学员需求与组织需求的关系
 - 2 学习型组织与培训师的关系
 - 3 专业技能与教练能力的关系
 - 4 集中授课与知识转换的关系
- 2、 聚焦培训课题
 - 1 写实类与写意类课题
 - 2 独立类与系列类课题
 - 3 任务类与职务类课题
 - 4 通用类与特定类课题
- 3、 构建知识框架
 - 1 时空模式结构知识
 - 2 题解模式结构知识
 - 3 对比模式结构知识
 - 4 思维模式结构知识

贰、 知识层 – 建立标准、填充知识

- 1、 提炼与专业能力相关的知识技能
 - ① 明确岗位任务与工作成果
 - ② 所定标杆人物、提炼标杆能力
 - ③ 明确集中授课中强化记忆的理论知识
 - ④ 明确岗位实践中强化执行的关键动作
 - 2、 描述与岗位素质相关的学习路径
 - ① 参照标杆胜任能力提炼学习内容
 - ② 参照学员条件规划学习强度、频率、阶段成果
 - ③ 参照公司战略储备适合个人成长方向的素养
 - 3、 平衡个性化需求与零起点假设
-

-
- ① 评估知识的难易程度
 - ② 评估方法的个性因素
 - ③ 评估战术的时效因素

参、 反应层 – 分析对象、甄选模式

- 1、分析学员类型与学习习惯
 - 5 识别四种类型学员的热键
 - 6 解析四种学习习惯的路径
 - 7 设计培训课程五线谱
- 2、熟悉教学方法的运用
 - 1 案例教学法的设计与使用
 - 2 游戏教学法的设计与使用
 - 3 互动教学法的设计与使用
- 3、掌握颠峰体验四元素的效果
 - 1 新知元素的亮点效果
 - 2 哲理元素的亮点效果
 - 3 情感元素的亮点效果
 - 4 幽默元素的亮点效果

四、 感官层 – 强化视听、包装润色

- 1、PPT 课件制作技巧
 - 2、视频材料的剪辑与制作
 - 3、课堂声、光、电效果的设计
 - 4、服装、道具的运用
-