

TTT 中阶-企业内部课程设计与开发实践

课程特色：

- ✎ 讲师具有专业魅力的表达技巧，课程活泼具启发性。
- ✎ 讲师具备各类型课程的规划与讲授的实际经验，实践性强。
- ✎ 课程内容深入浅出，幽默风趣、见解独到。
- ✎ 理论与实务兼具，使学习轻松愉快。
- ✎ 透过问卷分析及个案解说，轻易掌握课程内容。
- ✎ 由实际演练中得到随学即用的效果。

授课时数： 2天/12小时（上午：9：00-12：00 下午 13：30-16：30）

课 程 大 纲

序号	课程单元	课程内容	授课方式
一	培训的理念与培训课程设计	一、 突破培训的困惑和盲点 二、 企业培训发展定位与发展趋势 三、 企业培训主管的角色与认知 四、 如何推动企业培训工作 五、 培训体系整体架构介绍：课程体系、管理体系、培训制度 六、 不同企业的培训管理模式下培训管理机构的职责和功能(培训管理组织架构与培训计划的关系) 七、 企业培训职能定位 八、 培训管理必须了解的科学管理工具和系统知识 → 企业培训管理的三个层 → 企业培训的分类管理 → 企业岗位族和岗位层次分布图 → 组织岗位分类和不同的培训特点 → 员工岗位生命周期和职业生涯规划 九、 成人学习的原则和方法 十、 培训任务的二维模型	讲述 案例分析 示范说明 心得分享
二	企业内部课程设计基础-培训需求调查与分析	一、 训练需求分析前的四个问题？ → 什么是组织的目标？(组织层面的培训需求) → 什么是达成这些目标的工作？(工作层面的培训需求) → 什么行为对于工作完成责任者来说是必需的？(工作/人员层面的培训需求) → 什么是在表现应有行为时所缺乏的？(人员层面的培训需求)	讲述 案例分析 示范说明 心得分享

		<p>二、 如何了解培训需求</p> <ul style="list-style-type: none"> → 调查问卷收集 → 数据文件收集 → 重要事件访问收集 → 观察发现收集 → 年度训练规划流程 <p>三、 如何进行培训的需求分析</p> <ul style="list-style-type: none"> → 组织分析 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 组织目标分析。 ◇ 组织资源分析。 ◇ 组织特质与环境分析。 → 工作分析 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 一般工作分析。 ◇ 特殊工作分析。 → 工作者分析 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 个人考核绩效记录 ◇ 员工的自我评价。 ◇ 知识技能测验 ◇ 员工态度评价。 	
三	培训课程开发设计的实务	<p>一、 培训设计与课程目标的设定</p> <ul style="list-style-type: none"> → 分析学员背景及需求 → 分析学员及培训目标 → 课程目标的设定 → 终极目标极其应用 → 促进信息向知识的转变 <p>二、 课程开发与设计实务</p> <p>三、 课程开发八步法</p> <p>四、 各类不同课程的开发技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> → 知识传授型课程开 → 问题解决型课程开 → 高中基层主管课程开 → 技术技能型课程开发重点 <p>五、 实战演练设计课程</p>	<p>讲述</p> <p>案例分析</p> <p>示范说明</p> <p>心得分享</p>
四	培训教材的编写与制作	<p>一、 教学计划与教案的制</p> <p>二、 教学计划的定义与意义</p> <p>三、 教学计划的流程</p> <ul style="list-style-type: none"> → 教案的意义、重要性和类型 → 教案的格式与示例 <p>四、 教材的编写</p> <ul style="list-style-type: none"> → 教材大纲的撰写 → 教材章节的标示基准 → 教材文字的编辑要领 → 表格插图的表现方式 <p>五、 教学单元的规划</p> <ul style="list-style-type: none"> → 课程目标的制定 	<p>讲述</p> <p>案例分析</p> <p>示范说明</p> <p>心得分享</p>

		<ul style="list-style-type: none"> → 单元教学重点撰写 → 单元教学方法的选择 → 学单元的评鉴方法 <p>六、 教案设计</p> <ul style="list-style-type: none"> → 课程的组织原则 → 教学活动的设计 → 主题间的衔接 → 教学时数的分配原则 → 教案编写要领 <p>七、 教学手法的运用</p> <ul style="list-style-type: none"> → 讲授法的注意要点 → 示范教学法 → 分组讨论法 → 团体分享的指导技巧 → 游戏活动设计与带领技巧 → 角色扮演法 	
五	专业的培 训内容演 绎技巧	<p>一、 一般性训练方法</p> <p>1.讲授法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 踏上讲台前应注意事项 → 登上讲台的方法与出声前的注意事项 → 进入主题的要领 → 听课者的心理与时间分配 <p>2.讨论法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 解决问题讨论法 → 定型性讨论法 → 促进理解讨论法 → 自由讨论法 → 公开讨论法 <p>二、 改变行动及态度的训练方法</p> <p>1.角色扮演法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 各阶段的实施方法： → 角色演练法的说明 → 热身运动 → 决定角色 → 实际演练 → 分析、讨论 → 重新演练 <p>2.敏感性训练</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 实施敏感性训练须具备的条件 → 追踪训练的实施 	讲述 案例分析 示范说明 心得分享

		<p>三、 开发创造及提升解决问题能力的训练方法</p> <p>1.脑力激荡法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 实施脑力激荡法的四大原则： → 脑力激荡法的基本形式： → 实际活用要点 <p>2.KJ法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 进行步骤： → 事前准备工作。 → 实际的活用要点： → 分类作业注意事项 → 文章化的程序 <p>3.中山正和法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 实际活用的要点 → 部门特性不同的引进与推展方法 <p>4.工作现场训练法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 基本要素： → 实际活用要点 <p>5.个案研究法——Case Study</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 计划阶段的程序 → 实施阶段的要素 → 个案研究法的特色、效果及方法概要。 → 实际活用要点 → 重要的事实认定及问题 → 研讨解决对策的注意事项 <p>6.教育训练游戏法</p> <ul style="list-style-type: none"> → 适合的训练需求及其优缺点 → 引进及推展要领 → 游戏设计的技巧 → 游戏带领的要点 → 游戏如何纳入训练计划，作为次要的辅助教学。 → 游戏的适当安插，避免与前后内容格格不入。 → 教育训练的指导者如何左右游戏 → 内容的深浅度。 → 如何结合讲评 	
六	进阶 TTT 授课技巧	<p>一、 如何带动课堂气氛技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> → 破冰活动的有效带领 → 课堂布置 → 课堂气氛的设计 → 发问的艺术-问题种类与效果的介绍 	讲述 案例分析 示范说明 心得分享

		<ul style="list-style-type: none"> → 回答的艺术 → 班级纪律管理技巧 → 课堂激励方法的介绍 → 处理问题的选择方案 二、 讨论的催化技巧 <ul style="list-style-type: none"> → 讨论活动议题的设计 → 创意活动讨论的带领 → 讨论结果的即席记录 → 活动结果的总结 三、 课堂中的幽默运用 <ul style="list-style-type: none"> → 善用笑话的层次 → 认清笑话的松弛作用 → 笑话与疏离感 → 幽默是一种催化剂 四、 课堂中现场带动技巧 <ul style="list-style-type: none"> → 如何进行控场 → 如何活跃气氛 → 如何进行精彩的结尾 → 简报时的互动技巧 → 呈现时的临场反应 五、 关键教育点的点评、引导技巧 六、 培训现场气氛营造与课堂掌控技巧 七、 非常态学员的应对技巧 八、 培训师核心功力养成与持续成长之道 	
--	--	---	--