

TTT-课程设计与研发

【课程目标】

- 能够独立完成商业水准课程大纲、课件与 PPT 的开发；
- 有效的结构化课程设计能让您即刻摆脱 PPT 与稿件的束缚；
- 不用再担心培训过程，原来培训效果可预见也有能力设计
- 着力开发“培训智能”，即对培训的思维力、理解力、分析力、记忆力及大局观等的训练，通过剥洋葱、层分法、鱼骨图、思维导图工具的使用，使对培训技巧的运用能力大大增强，使您成为拥有个人魅力的培训师和传播者
- 运用本课程所学内容，根据指定的培训课题，自行设计完整的课程，并编制系统的培训课程讲义，进而根据已经编制完成的课件，在课堂上完整地演示课件，并能与学员保持良好的互动，开发的课程能与企业情况紧密结合，并能得到参加学员和领导的支持，最终达成企业期望的培训效果

【课程收获】

- 能够比以往任何时候都更加犀利、更加准确的识别培训需求；
- 完全颠覆以往拖泥带水的培训设计思路，直指问题核心，引爆解决方案；
- 能够快速完成课件开发，只占用极少甚至不占用工作时间
- 培训能力、授课技巧、培训师的系统知识得到快速地提升；
- 开发的课程能与企业情况紧密结合，培训能出工具指引实际工作，能出绩效；
- 借助自己的培训技能获得个人与企业职业生涯的高速成长

【课程对象】

- 内部培训师
- 高、中、基层管理者、骨干人员
- 各部门有培训需求的管理人员

【授课方式】

互动讨论、实做实练、自我提升、案例导入、引导发现、讲授分析、总结提高、由浅入深，循序渐进，高效参与，犹如电视娱乐互动现场，轻松、流畅、实效、生动

【课程时间】2天（12小时）

【课程大纲】

| 时 间 | 主 题 | 内 容 |
|-----------------|-------------------|--|
| 1 小时 (第一天) | 课程核心 ---核心保证效果 | <ul style="list-style-type: none"> ■课程设计开发六大现状 ■用中心点把控方向 <ol style="list-style-type: none"> 1)学员为中心 2)培训不等于演讲 ■用理论来构造体系 <ol style="list-style-type: none"> 1)前人种树，后人乘凉 2)德鲁克、科特勒 3) 13 大类 102 个细分领域 ■用经验来引起共鸣 <ol style="list-style-type: none"> 1) 做自己 2) 实战经验，而非纸上谈兵 ■用时效来保持新意 <ol style="list-style-type: none"> 1) 应景 2) 新意 ■用工具来保证效果 <ol style="list-style-type: none"> 1) 培训的道、术、法、器 2) 94 种企业管理工具 <ul style="list-style-type: none"> A 基础管理 B 增进工具 C 创新工具 |
| 1.5 小时 (第一天) | 确定需求 ---无问题不培训 | <ul style="list-style-type: none"> ■课程开发三大类型 超市、大杂烩、量身定做 ■课程开发五问 <ol style="list-style-type: none"> A 背景 B 学员 C 目标 D 内容 E 方式 ■企业内训训三大特点 类别杂、时间短、要效果 ■无问题不培训 <ol style="list-style-type: none"> 1) 以问题为导向，解决企业实际需求 2) 培训需求=解决问题 ■需求确定问题转化四大工具 <ol style="list-style-type: none"> 1) 剥洋葱 2) 层分法 3) 鱼骨图 ■需求寻找七大通路 <ol style="list-style-type: none"> 1) 面谈沟通法 2) 行为观察法 3) 资料数据收集法 4) 问卷调查法 |

| | | |
|-----------------|-------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 5) 小组讨论法 6) 自我分析法 7) 重大事件分析法 ■需求分析现场演练 1) 座谈会 2) 问卷调查 3) 电话沟通 |
| 0.5 小时 (第一天) | 破题命名 ---画龙点睛之笔 | <ul style="list-style-type: none"> ■著名培训师的课程名称分析 1) 余世维 2) 曾仕强 ■四大课程命名模式 1) 模型量化法 2) 以小见大法 3) 问题悬念法 4) 中规中矩法 ■课程名称四大细节 1) 反映出课程目的与价值 2) 课程名称要具体 3) 课程名称有吸引力 4) 必要时可加副标题 ■不同课程的命名法 1) 员工类 2) 营销类 3) 人力资源类 4) 生产类 5) 团队类 ■课程现场拍卖会：我的课程我做主 |
| 2 小时 (第一天) | 制定大纲 ---左脑逻辑构建 | <ul style="list-style-type: none"> ■对策性鱼骨图制作，对策=大纲 1) 对策型鱼骨图课程开发技巧 2) 现场演练：课程大纲制作演练《如何提升执行力》 ■课程的金字塔结构分析 ■呈现课程大纲的四大逻辑结构 1) 时间，举例《企业文化建设》 2) 空间，举例《新员工成长》 3) 对比，举例《赢在执行》 4) 心智模型，举例《360 度领导力》 ■思维导图制作课程大纲 1) 解密思维导图 2) 思维导图制作技巧 A 中心点 B 线条 C 色彩 |

| | | |
|------------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p>D 文字 E 代码 3) 思维导图制作课程大纲 现场训练：《有效沟通》《时间管理》《目标管理》 4) 现场展示与发布</p> <p>■3 小时即兴脱稿授课的设计大纲</p> <p>1) 临时任务，没时间做课件怎么讲课？ 2) 如何在课程现场迅速整理解决方案？ 3) 由同一个内核演变出 15 分钟至 2 小时的不同课程</p> <p>■标准化培训大纲设计</p> <p>1) 普通员工也可 15-30 分钟研发一门标准化课程 2) 课件与培训师的分离，任何课程随时都有备选讲师 3) 企业内部培训课件的备案与标准化管理</p> |
| <p>1 小时 (第一天)</p> | <p>点滴成材 ---右脑形象构建</p> | <p>■素材四大境界</p> <p>■从“YES”到“哇塞”</p> <p>1) 信手拈来，通俗易懂 2) 生活中来 3) 新数据应用 4) 企业经典细节案例 5) 精彩演绎故事</p> <p>■七大素材库建立</p> <p>1) 课堂 2) 生活 3) 交换 4) 闭关 5) 电视 6) 网络 7) 企业</p> <p>■信手拈来三字经训练</p> |
| <p>3 小时 (第二天)</p> | <p>综合演绎 ---全脑培训方法应用</p> | <p>■全脑课程设计模式</p> <p>1) 四种课程表达模式 A 清楚、沉闷型 B 混乱型 C 刺激、好玩型 D 卓越型 2) 理性了解与感性表达</p> <p>■效果深化八大方法</p> <p>1) 演讲法优缺点分析与演练 2) 问答法优缺点分析与演练</p> |

| | | |
|-----------------|----------------------|---|
| | | 3)示范教学法优缺点分析与演练 4)个案研讨法优缺点分析与演练 5)角色扮演法优缺点分析与演练 6)视频教学法优缺点分析与演练 7)游戏体验法优缺点分析与演练 8)头脑风暴法优缺点分析与演练 |
| 1 小时 (第二天) | 全脑沟通 --- PPT 制作速成 | ■培训史五代课件 1) 文字罗列法 2) 图标表现法 3) 图文呈现法 4) 图模呈现法 5) 声像呈现 分析：苹果 CEO 乔布斯的 PPT 制作秘密 ■课件设计六大技巧 1) 入门 2) 原则 3) 制作 4) 设计 5) 演示 6) 资源 ■板书配合 ■预演未来 1) 成功预演 2) 百炼成钢 ■培训教材 1) 学员手册制作 2) 讲师手册制作 3) 教案编写 ■培训教具使用 ■课程安排技巧 1) 时间 2) 场地 3) 组织团队 4) 音乐 ■培训师资格 1) 短期靠包装 2) 长期靠内涵 ■课程考评标准 |
| 1 小时 (第二天) | 万事具备 --- 开课准备 | ■培训发展三阶段 ■培训体系钻石结构 1) 课程体系建设 A 培训类型 B 培训层次 |
| 0.5 小时 (第二天) | 体系建设 | |

| | | |
|-----------------|------|---|
| | | C 培训系列 D 史上最全面的课程体系 2) 培训师体系建设 A 内部培训师管理 B 内部培训师培训 C 外部培训师管理 3) 组织机构建设 A 商学院/企业大学 B 培训中心 C 训练班 D QC 小组 4) 支持体系建设 1) 培训需求 2) 培训计划制定 3) 培训执行 4) 培训评估 |
| 0.5 小时 (第二天) | 效果评估 | ■ 制约培训效果四大瓶颈 ■ 确保培训效果 1) 营造环境 A 硬环境 B 软环境 2) 做好评估 A 反映评估 B 学习评估 C 行为评估 D 结果评估 E 态度评估 3) 专案推动 A 全程评估 B 行动计划 |

培训特色：

讲解+游戏+案例讨论的互动培训模式，使学员对培训内容印象深刻；以学员为中心，使学员在轻松活泼的教学游戏、模拟演练中能力得到提高；“练为战、学为用”，将练习、讨论、发言、角色扮演相结合，使参训者融入真实的管理情境亲自体验、演练其所学的知识和技能。

通过对大量各企业管理工作中成功经验和失败教训的真实案例使参训者可以在大量的案例分析学习中吸取教训增长经验。