

《“威课”开发四步曲》 (标准课件)

基于引导技术行动学习的企业内训师精品课程开发技巧培训

【课程背景】

“授人以鱼不如授人以渔”员工比培训师更了解公司和业务，如何让公司的文化、技术、经验、知识能够固化和传承，是越来越多企业关注的重点，特别是在搭建培训体系甚至企业大学的组织。内训师团队的培养是这些体系得以建立和运作的基石和保障。

【课程安排】

- 课程对象：企业内训师，或者有课程开发需求的学员；
- 每期人数：36 人以内（实战型课程，小班教学）
- 课程时长：1-3 天（根据企业学员实际情况而定）

【课程特色】

本课程设计理念前沿，训练方式新颖。摒弃传统 TTT 模式，在“建构主义”教学原理和“五星教学”方法的基础上，通过“引导技术”方式和“行动学习”工具重新打造课程开发设计和课堂演绎环节，通过对场景和环节的设置，促发内训师对知识和信息的认知与内化、对经验和经历的萃取和转化，全程实战+点评反馈，帮助内训师实现从“知”到“行”的转变，实现培训成果的有效落地，达到每个人都在教，每个人都在学，人人皆需为师，人人皆能为师的效果。

【课程收益】

- 1、帮助学员挖掘并聚焦培训需求点；
- 2、引导学员树立内容是讲师第一生命的观念，帮助学员从知识的广播者蜕变成学习的设计者。
- 3、学习如何搜集、分析资料，如何通过组织经验萃取知识要点，形成自己独特的观点，并站在学员的角度，逻辑化、结构化地设计课程；
- 4、训练学员课程设计的系统逻辑思维，使用金字塔原理和树形模型进行课程逻辑结构设计，完成课题研究、大纲设计、教案开发、课件编写一系列实践；
- 5、学习基于五星教学理论的 8+1 教学方法，并设计在课程教学中，最终产出标准课件包。

【授课方式】

引导式授课方式：专业讲授、互动研讨、行动教学

【课程大纲】

理论建构

1. “威”课=有影响力
2. 培训师的三个角色
3. 培训师的七项修炼
4. 故事：《奶奶的樱桃蛋糕》
5. 课程开发：提炼、总结、沉淀
6. 好课程的五大标准
7. 前人经验应知应会
 - 培训与教育的区别
 - 成人学习六大特点
 - 艾宾浩斯遗忘曲线
 - 课程开发理论模型
 -
8. “威课”开发“四步曲”：需求分析、结构梳理、教学设计、效果评定

Step1：需求分析——以问题为导向：需求调研与目标确定

1. 故事：《多喝热水》
 2. 课程开发 1.0 VS 课程开发 2.0
 3. 培训目的是什么
 4. 需求调查开发前“五问”
 5. 需求调研实用“五法”
 6. 工作坊：《行动学习问题聚焦工作坊》
 7. 知识补充：十大促动技术
- 产出：《课程开发需求表》、核心问题列表**

Step2：结构梳理——梳理课程逻辑：框架梳理与内容安排

1. 课程开发素材九宫格
 2. 资讯的搜集与取舍分
 3. 组织和个人经验萃取
 4. 内容的逻辑架构设计
 5. 知识补充：金字塔原理
 6. 知识补充：思维脑图
 7. 练习：用视觉导图梳理课程结构
- 产出：课程结构思维导图和《课程大纲》表格**

Step3：教学设计——打造独占价值：教学手法与话语影响

1. 8+1 互动教学手法
2. 训练资源搜集运用
3. 互动教学流程模型
4. 开场、结尾、过渡
 - a) 设计开场：开场“三板斧”
 - b) 11 种引人入胜的开场
 - c) 提炼收尾：收官“三步曲”

- d) 7种回味无穷的收尾
- e) 设计过渡：起承展合

产出：《讲师教案》、课件PPT（待定）

Step4：效果评定——评估培训效果：好课维度与柯氏评估

- 1. 课程开发评估维度
- 2. 培训效果柯氏评估
- 3. 柯氏评估评估原则

通关验收：

产出：

- 1. 初级标准版课件包
 - 《需求确认表》
 - 《课程大纲》
 - 《讲师教案》
 - PPT课件初稿（根据学员实际水平而定）
- 2. 配套内训师团队