

# 内训师之夯实地基充实自我——课程设计

## 课程背景：

很多培训师通过培训掌握了大量的课程演绎技巧，但缺乏组织培训内容的能力，往往是照抄、照搬一些内容，严重影响培训效果；也有的老师是茶壶里煮饺子，有货倒不出来，这同样也影响培训效果。形象地说，设计完美的培训课程是一部优秀的剧本，而对培训课程演绎老师则是一个演员，学员参与的程度要看导演的功底。没有优秀的剧本，导演无法给予观众美妙的视觉享受、强烈的心理触动以及动荡回肠的情感体验。剧本剧本，一剧之根本。

本课程将聚焦培训师的课程设计能力，从冰山下层开始，一步步手把手带你从 0 到 1 创建一门课程，并进行“道法术器势”的体系分析，逐渐完善一门体系化课程。由 1 到 0.5，再由 1 到 2，让你在实践中体验课程的其妙变化。如何让培训更落地儿，如何把工作中的情境带入课堂，这门课都将帮你找到答案。

## 课程收益：

- 掌握课程设计中分类的工具与方法，制作出素材分类的九宫格图
- 掌握课程设计中分层的工具与方法，制作出课程内容分类分层的思维导图
- 掌握课程整合的金字塔工具，制作出课程体系，画出金字塔结构图以及课程模式图
- 掌握“道法术器势”的课程层级工具，画出课程体系中的“理论-方法-工具-情境”
- 掌握课程从易到难的三阶梯工具，画出入门/满意/优秀三个层级的课程体系
- 掌握案例编写的要素，编写出本课程的“区辨题”“对话题”“角色扮演”题

## 课程模型：



**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**企业内训师；培训管理者；职业培训师；需要提升培训技能的人

**课程方式：**分组竞争+案例分析+测试评估+头脑风暴+现场实操演练

**课程彩蛋：**随堂免费赠送超大信息量的“培训素材”资料包

## 课程大纲

### 前言：课程设计的认知

1. 菲利普斯五级评估模型

**互动：**识别课程的级别

2. 课程ASK体系（态度/技能/知识）

互动：识别课程的类型

### 3. 培训的循环体系

- 1) 需求分析
- 2) 课程设计
- 3) 课程讲授
- 4) 课程反馈

互动：以终为始，建立课程设计思维

### 4. 成人学习特点

- 1) 成年人最不喜欢的学习方式
- 2) 如何激发成年人学习兴趣

视频互动：《蒙那丽莎的微笑》对比分析

- 3) 成年人学习的注意事项

## 第一讲：三招道破课程“魂”——课程目标确定

### 第一招：培训需求分析

1. 组织方，受众方，谁是“大客户”？
2. 企业培训需求的内驱力
3. 获取需求的途径
4. 需求获取的问题清单

演练：客户访谈，获取需求

### 第二招：课程目标设定

1. 目的与目标区别——事半功倍的第一步
2. 课程的收益——一个都不能“少”
  - 1) 组织方
  - 2) 受众方
  - 3) 培训师

### 第三招：课程标题设计

1. 授课对象，核心内容，教学形式
2. 设计一个很炫的标题
  - 1) 内容归纳法
  - 2) 目标结论法
  - 3) 提问聚焦法

## 第二讲：两步获取课程“肉”——课程内容整理

### 第一步：课程素材整理

1. 素材选择的标准
2. 素材选择的工具
3. 素材选择的思路
  - 1) 资料/数据
  - 2) 信息/观点
4. 素材获取的渠道
  - 1) 书籍/资料
  - 2) 他人的教材
  - 3) 听过的课程
5. 素材的分类归纳

工具：曼陀罗思考法

## 6. 素材之分类整理

演练：素材归类到九宫格/六宫格中

### 第二步：课程内容梳理

#### 1. 匹配教学目标

- 1) 总目标
- 2) 分场目标
- 3) 子目标

#### 2. 分类课程内容

3. 内容规律化，展示结构化，分层细节化

演练：匹配课程目标，制作四层级的思维导图结构

## 第三讲：三笔搭建课程“骨”——课程结构搭建

### 第一笔：金字塔课程结构

1. 金字塔的四个基本特征

2. 总目标/分场目标/子目标关键词

演练：制作三层金字塔课程结构

### 第二笔：课程模式结构的创建

1. 模式图——增强记忆

2. 模式逻辑分析与确定

3. 匹配形象化的模式图形

演练：画出课程的模式图

### 第三笔：知识点结构的科学搭建

1. 辨识知识点的逻辑关系

2. 寻找符合逻辑关系的结构图

3. 调整结构图的风格和配色

4. 设计逻辑清晰美观的结构图

## 第四讲：五招梳通课程“血”——课程脉络梳理

### 第一招——升华课程的意义与价值

1. 鉴赏名人名言

2. 套用格式萃取精华

### 第二招——明确课程的理论基础/原理

1. 收集相关领域的理论模型

2. 匹配课程可依据的理论模型

### 第三招——梳理课程的流程/方法

1. 汇总相关的知识要点

2. 筛选可用的流程方法

3. 重塑匹配的流程方法

### 第四招——添加课程的工具/操作

1. 打造流程方法的落地工具

2. 设计落地实操的环节

### 第五招——营造课程的工作情境

1. 收集工作相关的情境素材

2. 精选课程相关的情境素材

3. 编写课程匹配的情境案例

演练：运用五招梳理课程脉络

## 第五讲：三计补给课程“水”——课程设计灵活变幻

### 第一计：由易到难的课程加减法

#### 1. 培训时间缩短，如何给课程做减法

- 1) 如何设定新的课程目标
- 2) 如何删减课程内容知识点
- 3) 如何调整培训的授课方式

#### 2. 培训时间增长，如何给课程做加法

- 1) 如何设定新的课程目标
- 2) 如何增加情境模拟的演练
- 3) 如何提升工具使用的效率

演练：将课程架构成不同难度的版本

### 第二计：课程落地的案例编写法

#### 1. 案例的种类与应用情境

- 1) 初级题——区辨题（填空、选择、连线、判断）
- 2) 中级题——对话题
- 3) 高级题——角色扮演题

#### 2. 区辨题案例编写

- 1) 区辨题的4大类型

互动：区辨题体验

- 2) 区辨题编写3大注意事项

演练：案例编写与演练

#### 3. 对话练习题案例编写

- 1) 对话练习题的应用情境
- 2) 对话题编写3大注意事项

互动：对话练习体验

演练：对话练习题编写与演练

#### 4. 角色扮演案例编写

- 1) 角色扮演的应用情境
- 2) 角色扮演案例编写3大注意事项

互动：角色扮演练习体验

演练：角色扮演案例编写与演练

### 第三计：课程灵活的互动授课法

#### 1. 常见的8种形式

#### 2. 选择技巧

- 1) 知识讲授，理论阐述——“讲解法”
- 2) 主动思考，促进交流——“案例分析法”
- 3) 引发思考，加强互动——“提问法”
- 4) 增强体验，唤醒感悟——“视频教学法”
- 5) 团队共创，提升参与——“世界咖啡法”
- 6) 动手实操，落地检验——“角色扮演法”
- 7) 增强趣味，寓教于乐——“游戏法”
- 8) 加强竞争，提升能量——“小组PK”