

高阶-塑造魅力讲师课程设计与教材制作技巧

【课程概述】

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。你拥有了内部讲师讲授的技能，但内部讲师的“讲功”来自于出色的设计技巧与设计能力，好的演员需要更好的剧本。剧本的就是讲师的“生命力”。

【课程目标】

- 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。

【授课方式】 讲师讲解+案例分析+角色扮演+示范点评

【课程对象】 企业内部培训师

【授课时间】 2 天（12H）

【课程特色】

- 课程氛围：分组竞赛方式进行，讲解生动有趣，有料，有获得；
- 训练强化：采取讲解，演绎，测试，互评，点评来强化教学效果；
- 案例分析：就学员开发的教材进行案例教学示范，以学员掌握讲好自己的课程；
- 示范辅导：课程演练为主，采用一对一的辅导方式，及时给予专业点评与现场示范。

【课程大纲】

第一章：认知篇——培训师之基本素能

1-建立学习小组

2-认知培训

2.1 企业培训的价值体系

2.2 构建体系化培训功能

3-培训师的自我认知

3.1 从业务精英到卓越领导的四重角色

3.2 企业培训师的能力三原色

3.3 培养优秀培训师六项特质

第二章：大脑学习的奥秘

1. 成人的左脑与右脑
2. 在学习过程中左脑与右脑的分工
3. 心智风格理论-什么是心智风格
4. 根据心智风格判断自己学习的长处和不足
5. 根据自己的心智风格了解自己成为讲师的优势和劣势

6. 在课堂上运用心智风格
7. 运用大脑的认知习惯解决教学难题

第三章：课程结构设计的基础

1. 结构化信息与非结构化信息的区分
2. 从课程设计的准备素材中提出：桃核、桩子和支架
3. 桩子的分类：主桩、次桩、细桩
4. 结构设计的重要工具：同位概念、上位概念和下位概念
5. 以内容为导向的培训课程设计

第四章：以问题为导向的课程设计

1. 课程结构设计示范案例：如何打广东麻将
2. 使用‘脑图’软件设计课程结构的原则
3. 确定课程目的
4. 确定课程目标
5. 确定课程分解次目标和授课知识点
6. 课程设计者根据自己的假设设定课程的重点和关键点

练习：每个学员设计自己的课程结构脑图

第五章：PPT 文档制作训练

1. 版面风格的设计
2. 图表数据的活用
3. 色彩变化的表现
4. 动画转场的运用
5. 操作时的小技巧

第六章：用柯氏评估理论进行培训效果分析

1. 培训后如何跟进
2. 五级培训效果评估的方法
3. 评估的前提-管好你的培训过程
4. 三、四级评估实例演示
5. 提高培训的效果转化率