

四步为营--企业内训课程开发能力训练

【课程背景】

困扰管理者的问题随时随地都在发生，解决过的问题此起彼伏，企业里最需要解决问题的培训。基于存在的问题而开发出来的课程，才有可能真正解决企业自身的问题。立足于企业当下状况，带领岗位员工，由内而外，共同发现，共同建构，点燃创意想法，萃取有效方法，并用自家的案例去解读体会，是企业内训课程开发的关键所在……

【课程时长】

标准版：2天

【课程讲师】

侯志宏

【课程对象】

- 企业内训师
- 企业管理者
- 课程开发人员

【成果输出】

- 1.课程思维导图** 引导每个学员根据自己的工作情景，遴选价值课题，萃取相关经验，按教学原理设计授课内容与形式，并制作成思维导图；
- 2.课程教学大纲** 根据授课内容与形式，按着五线谱设计要求，制作学员教学大纲；

3.学员授课 PPT 根据设计开发的课程内容与形式，制作出便于授课的 PPT 课件；

4.优质课题作品 指导打磨出 10 个可以参加各种授课大赛的课题作品，作为公司的标杆案例，为后续员工在课程开发中提供最佳实践。

【课程亮点】

1.设计思维不一样 本课程对接了近三年内本领域里最先进、最权威的教学设计理念，立足于学员自身的岗位工作任务，开发的课程，做到上接权威理念，下接具体问题；

2.教学过程不一样：情景教学+案例讨论+视频作品+点评指导+作品评比+价值传承。

3.增值服务不一样：老师课后的付出，大于课堂的付出；学员课后的收获大于课堂的收获。

【课程大纲】

第一章 问题聚焦，需求形成

导入：拿出你的优势

一、选择精准主题

1、聚焦岗位

2、聚焦任务

3、聚焦问题

二、优化课程标题

1、课程命名基本要求

2、课程名称优化方法

三、确定课程目标

1、目标在课程开发中的作用

2、制定课程目标 ABCD 法则

练习：根据个人工作经验，确定问题点，并给课程命名，写出课程目标。

第二章 经验萃取，货真价实

导入：何谓经验萃取

一、经验萃取的价值

1、个人的三大价值

2、组织的三大价值

二、经验萃取的步骤

1、第一步：还原情景

2、第二步：追踪细节

3、第三步：加工内容

三、经验萃取的应用

1、内训课程

2、图示案例

3、操作手册

4、QA 问答

练习：根据确定的课程主题，按五追法萃取经验，并加工内容。

第三章 课程设计，受众思维

导入：课程设计原理

一、勾起兴趣阶段

1、掌握原则

2、把握时机

3、运用方法(a.热身勾;b.进场勾;c.开场勾;d.模块勾)

二、讲解要点阶段

1、有逻辑 (a.以上统下;b.层级分明;c.逻辑主线)

2、有干货 (经验萃取)

3、有趣味 (a.图示化;b.故事化;c.情景化;d.修辞化)

三、组织练习阶段

1、知识类课程怎么练

2、技能类课程怎么练

3、态度类课程怎么练

四、效果转化阶段

1、转化原则

2、转化时机

3、转化方法

练习：按勾、讲、练、化的模式，设计课程结构与内容。

第四章 课件制作，成果定型

导入：成果展示分析

一、课程思维导图

1、思维导图应用技巧

2、课程思维导图制作

二、课程演示 PPT

1、PPT 制作技巧

2、课程 PPT 制作

三、课程提纲编写

1、课纲五线谱

2、课纲模板应用

练习：画出课件思维导图，根据思维导图，制作课件 PPT。