

目标导向型课程设计与开发

【培训时间】：1天

【培训对象】：职业培训师、企业内部培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

【培训方式】

生动授课、多媒体演示、个体实训、角色扮演、互动交流等使培训效果达到最好！

【课程背景】

中国人力资源管理协会公布的最新貂蝉结果都显示，“培训和发展”已成为求职者选择企业的首要条件，拥有完善的培训制度及优秀的内部培训师队伍已经成为企业生存、发展及参与国际竞争的重要保障。众多企业都非常重视企业内训课程的开发与设计，然而，不少企业在开发内训课程的同时，也发现，往往会出现课程与实际需求脱轨的现象；投入了大量的人力物力，然而开发出来的课程流于形式，并不能真正解决问题。这成了企业内训课程开发的真实痛点。

资深培训师万盛兰老师结合自己近十年的教育培训实战经验，充分研究、整理、完善培训界现有的培训师课程，针对企业内训课程的特点，提出内训课程的设计与开发，必须以目标为导向；任何不能解决实际业务问题的内训课程都是空谈。因此，在通用的《TTT》课程中，特别增加了培训需求调研、教学目标确认以及培训效果评估等内容，在终端讲授中获得了良好的培训反馈，其系统性、科学性、严谨性、实效性获得了学员的普遍认可。

【课程目标】

1. 能够运用培训需求调研的方法找准课程的教学目标；
2. 能够正确撰写符合要求的课程目标；
3. 运用金字塔原理搭建课程结构；
4. 根据不同知识点合理选择不同培训方法
5. 记住培训的基本流程

【课程大纲】

第一章 开启篇——培训认知

1、认知培训

- 1) 培训等于讲课吗？
- 2) 培训的定义
- 3) 培训的三大核心元素

2、成人学习的特点

- 1) 自主学习
- 2) 经验基础
- 3) 目标导向
- 4) 实用导向

3、培训师的自我定位

- 1) 讲好与教会
- 2) 优秀培训师的八个特性
- 3) 培训师的成长路径

第二章 设计篇——课程设计基础

- 1、培训课程成功的要素
 - 1) 定位学员
 - 2) 培训方法
 - 3) 课程逻辑
 - 4) 培训技巧
- 2、确定课题
 - 1) 如何选择课题
 - 2) 课题五问
 - 3) 选题 VS 培训需求分析
 - 4) 标题设计的四支魔法棒
- 3、设计课程目标
 - 1) 课程目标书写四要素
 - 2) 从工作任务问题中产出更精准的课程目标
 - 3) 课程目标的来源与分类界定
 - 4) 目标书写公式
- 4、搭建课程的逻辑结构
 - 1) 课程结构的作用
 - 2) 金字塔原理：搭建结构的有力工具
 - 3) 金字塔原理遵循的三个原则
 - 4) 三种常用的课程逻辑结构
- 5、课程内容的组织
 - 1) 课程内容从哪里来？
 - 2) 经验萃取法之访谈技巧
- 6、设计教学过程与教学方法
 - 1) 授课的过程
 - 2) 找到传递知识的船——不同的内容用不同的方法
 - 3) 授课方法的刺激度
 - 4) 方法设计从哪里开始——人的认知过程

第三章 方法篇——专业授课方法和掌控技巧

- 1、讲授教学法
 - 1) 什么是讲授教学法
 - 2) 讲授法的特性
 - 3) 五星教学法的启示
 - 4) 知识点讲授法教学过程
 - 5) 激活旧知的诀窍
 - 6) 论证新知的逻辑表达思路
- 2、角色扮演教学法
 - 1) 角色扮演的特性
 - 2) 角色扮演的使用要诀
- 3、演示（模拟）教学法
 - 1) 演示（模拟）教学法的特性
 - 2) 录像教学带教流程
- 4、游戏（体验式）教学法
 - 1) 游戏教学法的特征

2) 游戏设计与带教步骤

5、案例教学法

1) 案例教学法分组

2) 案例教学的讨论方式

3) 案例教学的注意事项