

赋能型培训师培养

——培训师结构化课程设计与开发

【国家版权局登记号：国作登字—2019—A—00793132】


课程背景：

对于内部培训师的挑战是：怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，又能对学员真正有所收获？如何发掘学员的真实需求？游戏、活动很有趣，怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅停留在感到好玩？培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？很多企业内部培训师都是企业各业务部门的精英和骨干，实战经验丰富，但就是不能很生动化的呈现出来，导致上课时学员提不起兴趣，培训没有效果，课后反馈差强人意，所以提升内部培训师的课程开发能力已经迫在眉睫！

课程收益：

- 掌握培训需求确认的 1-2 种调研方法，根据需求确定课程开发的主题和主要模块；
- 会运用金字塔原理快速搭建课程结构图，并对主要子目录提取方法论；
- 学会如何搜集资料、分析资料，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；
- 基于学员体验感，结合成年人的学习习惯，规划出课程五纬设计表；
- 学会设置课程重点、难点，并匹配不同在教学方法针对性突破；
- 掌握快速制作展示型 PPT 的方法和技巧；
- 交付一门课程的课件、结构图、考核方式、工具包。

授课形式：实战技巧、研讨互动、个案辅导、情景模拟、现场访谈

 培训赋能、输出课程、培养人才

专注企业内部培训师系统化培养

培训对象：有一定授课经验的企业内培训师或管理者，建议 40 人以内。

课程时间：3 天 2 晚

培训师：【企培学堂】师资团

课程提纲：

课程开场设计：

1. 问题开场：遇见了多少辆车？（引发思考抓注意力）
 2. 一场好的培训课程有哪些主要因素？
 3. 课程设计背后的四种教学指导思想；
 4. 目标便利贴，确定现场帮扶对象；
 5. 体验课程设计的三个转变：内容变问题、讲授变研讨、答案变共识。
- 工具 / 道具：**1) 知识加油卡 2) 国王天使卡 3) 每组一包便利贴

第一项技能：正确认识企业培训 —— 以终为始 聚焦需求

1. 培训的根本目的是解决问题或改善绩效；
2. 无需求不培训——正确界定问题是解决问题的前提；
3. 场景化问题设计：聚焦场景提问题；
4. 以业务为背景，以问题为线索，确定课程主题；
5. 优化主题的三个方向：陈述变疑问、提炼数字化、价值显性化；
6. 设定课程目标的 ABCD 法则及其运用。
7. 常用培训需求调研方法及解析。

基于个人开发课程主题：现场模拟需求确认访谈

第二项技能：课程架构设计 —— 架构清晰 记忆犹新

1. 现场调查：以下数字之和等于多少？
2. 成年人在学习中的思维习惯；
3. 金字塔原理在思维和写作中的应用；
4. 运用金字塔原理细化课程机构；
5. 四种结构细化的方式：要素、流程、2W1H、问题解决；
6. 提取方法论，方便学员产生深刻记忆。

作业：运用金字塔原理细化个人课程至第三层级

第三项技能：课程内容设计 —— 有血有肉 血肉丰满

1. 企业课程需求：简单高效、针对性强、生动有趣；
2. 内容开发的原则：良好体验感、值得学、想去学、容易学、学得会；
3. 权威内容的来源：制度文件、专业文献和学术资料、现有资料和案例集；

培训赋能、输出课程、培养人才

专注企业内部培训师系统化培养

4. 课程开发常用素材：图片、图表、音频、视频、案例、游戏活动等；
 5. 基于课程机构抓-学-练-查-用结构化资料的填充；
 6. 教学活动的开发：设场景-提要求-做训练-给反馈；
 7. 课程素材的三个来源：引用-改编-自编。
- 作业：收集所开发课程的资料并形成资料包

第四项技能：教学过程设计——顺畅过度 深度解析

1. 解密成人学习准则和注意力曲线；
 2. 洞悉成人学习的心理特点（左脑、右脑；理性、感性）；
 3. 三段经典设计：凤头（开场）—象尾（结束）—弥勒肚（内容）；
 4. 学习效果记忆留存率：主动学习和被动学习的方法；
 5. 基于教学内容的教学方法设计（教学心电图）；
 6. 基于课程类别知识、技能、态度不同的教学方式设计；
 7. 教学过程设计：90—20—8 法则（互动讨论）；
 8. 教学五纬设计表的设计与细化。
- 作业：结合课程结构图进行教学过程设计；

第五项技能：课程开场设计——引人注目 一鸣惊人

1. 魅力开场三字诀：抓（眼球）—塑（场域）—切（主题）；
 2. 开场设计五步曲：问候-自我介绍-引起兴趣-调动氛围-介绍内容；
 3. 常用 10 种开场方式及其详解；
 4. 五种开场方式现场实操训练；
 5. 避开开场设计的四个坑：自夸式、自杀式、幼稚式、庸俗式。
- 作业：结合所开发课程设计一个自己的开场方式；

第六项技能：课程结尾设计——意犹未尽 有力结尾

1. 深度思考：当初的目标达成了吗？如何证明做到了？
 2. 培训的目的就是让改变发生：知识增加、技能提升、态度转变；
 3. 有力结束常用的八种方式及其详解；
 4. 六种结尾方式现场实操展示；
 5. 完成课程重点提炼与转化表。
- 作业：设计所开发课程的结尾方式并进行展示；

第七项技能：精彩元素设计——画龙点睛 魅力倍增

1. 想让学员掌握的内容有没有掌握？
2. 课程从三个纬度量化的：培训决策者、培训管理者、培训参与者；
3. 课程设计中的“四得”：听得懂—记得住—学得会—用得上；
4. 课程结构设计中的四大点：重点、难点、亮点、记忆点；
5. 课程内容设计中在五小点：切入点、问题点、关键点、兴奋点、价值点；
6. 课程设计中在双重钱：激发学员参与的感性线+让学员产生深刻记忆得理性线。
7. 教学案例编辑：背景—问题—解决之道（如何做）—经验总结；

培训赋能、输出课程、培养人才

8. 教学活动设计：情景—冲突—疑问—回答。

作业：在课程结构图上表示出课程精彩点

第八项技能：高效 PPT 制作 ——突出重点 助力呈现

1. 课件制作背后的意图和意义；
2. PPT 页面设计与整体布局；
3. 课件制作中母版设计步骤；
4. PPT 课件美化实操小技巧；
5. 课件制作中的问题与解析；
6. 五步优化文字版本 PPT。

作业：结合自己的课程规划 PPT

考核方式：

1. 每个课题 15 分钟展示（5 分钟说课+10 分钟讲课；说：课程结构、课程重点、难点、亮点、记忆点，解决了公司的什么问题，交付的成果是什么？讲：讲其中的一个知识点）。
2. 课后：课件、课程包收缴，完善。

附件 1：完善课程资料包

1. 确定需求调查的方法
2. 结构图
3. 教学指导图
4. 案例素材集
5. 学员手册
6. 讲师手册
7. 课程简介
8. 考核与作业
9. 工具包

总结提炼：此部分我的三项收获、两项应用、一项行动

附件 2：教学理论知识补充

1. 知道做到
2. 行为主义学习理论
3. 认知主义学习理论
4. 建构主义学习理论
5. ADDIE 教学设计模型
6. 库伯学习圈
7. 五星教学模式
8. 金字塔原理



● 课程国家版权证书

