



内容为王、形式为皇：

课程是培训开展的前提条件，没有课程培训将无从开展，没有好课程培训基本无效，没有课程保障，人才培养就是一纸空谈。

培训背景：

企业的快速发展需要人才的有效支撑，人才的有效培养需要系统化、专业化、标准化、规模化、持续化，作为这一职能的承担者，内训师在人才培养和企业发展中的作用举足轻重；作为企业的核心资源，每一个内训师都应该具备课程开发这个基本功并牢牢掌握，然而在实际的培训工作中，很多内训师并没有经过专业培训，对于课程开发的理念、方法和技巧较为模糊，往往只是凭借书本或者自己的经验制作课件，并且教学策略单一，导致课程内容不专业或者呈现方法不符合学员的认知特点，进而导致培训效果大大折扣，企业人才培养受阻、企业发展受限。

培训人群： 专职讲师、兼职讲师、企业管理者、有意从事培训者

培训方式： 自由探索、流程卡、案例教学、视频教学、头脑风暴、实战演练

理论基础： 知识创新的 SECI 模型、项目管理、金字塔原理、STAR、九宫格

培训收益：

- 1、 陈述确定培训目标的流程和方法
- 2、 运用金字塔原理，设计课程结构，撰写课程大纲
- 3、 提炼梳理知识，编写与主题有关的案例
- 4、 使用学习活动设计模型设计学习活动
- 5、 掌握 PPT 制作技巧并制作 PPT、讲师手册和学员手册
- 6、 开发一门属于自己的课程

培训特点：

- 1、 理论与经验结合：培训理论与讲师多年授课、辅导经验结合；

-
- 2、理论与实战结合：现场实战演练，在课堂上设计优化学员的课程；
 - 3、理论与互动结合：通过体验激发学员旧知，由学员总结提炼而非讲师灌输。

课程大纲：

课程导入：

- 模块 1：讲师趣味介绍：猜猜看
- 模块 2：学员互识团建：四个小角、团队档案
- 模块 3：快速导入课程：丐帮 VS 少林、优质课程 VS 劣质课程
- 模块 4：精准介绍要点：课程目录和培训目标

第一步：选定课程主题（新关痛）

- 第一节：新-趋势化选题
- 第二节：关-任务化选题
- 第三节：痛-场景化选题

第二步：确定培训目标（里程明确）

- 第一节：培训目标的价值
- 第二节：确定培训目标
 - 第 1 步：厘清 3 类干系人
 - 第 2 步：澄清 10 个问题
 - 第 3 步：明确业务目标 (ACT)
- 练习：编写业务目标
- 第 4 步：确定培训目标 (ABCD)
- 练习：编写培训目标

第三步：设计课程蓝图（标定射程）

- 第一节：分析培训目标，确定课程模块
- 第二节：设计课程结构
 - 模块 1：金字塔结构
 - 模块 2：3W 结构
 - 模块 3：并列结构
 - 模块 4：时间结构
 - 模块 5：递进结构
- 第三节：编写课程大纲（有模板和样例）
- 练习：编写课程大纲

第四步：萃取宝贵经验

- 第一节：内萃四步法（邪招不要）
 - 第 1 步：写案例
 - 第 2 步：找原因
 - 第 3 步：补错漏

第4步：要结构

模块1：模型

模块2：公式

模块3：口诀

模块4：模板

第二节：外取四部曲（文人书课）

练习：编写课件初稿

第五步：设计教学活动（十指连心）

第一节：教学活动痛点问题

第一节：教学活动设计原理

第二节：教学活动设计流程

第1步：预估时长

第2步：指明类别

第3步：连接活动

第4步：创新落地

练习：设计教学活动

第六步：编写教学材料

第一节：制作授课 PPT（解题变美）

第二节：整理课程资料

第三节：编写课程备注

第四节：编写考试试题

练习：编写授课 PPT、备注、试题、讲师手册、学员手册

结束活动：毕业证书/我想……