



内训课程设计与开发

——需求分析 目标制定 内容搭建 课件制作——



【课程背景】

优秀的外部培训师可以讲他擅长的课，但不一定能讲企业需要的课。此时，内部培训师队伍就尤为重要，不可或缺。企业大多数内训师是从技术或业务能手中选拔的，他们对本职工作经验丰富，行动力强，但如何把自己看来很简单明了的技能阐述清楚？如何让不懂的人能听得明白？

本课程将针对以上问题进行突破性解决，从符合时代潮流的培训理念出发，创造性地将引导技术、教练技术与培训方法结合起来，针对内训师课程开发步骤进行优化、简化，运用四个步骤帮助内训师快速完成从无课到有课，从有课到精品课的蜕变。授课采用“以讲师为主导，以学员为中心的”原则，亮点是将所讲的技术、工具预设在学习者的实际教学场景中，确保讲授内容的转化与落地。

【学员对象】 企业内训师，自由讲师，HR 相关人员等

【课程时长】 2天（6小时/天）





【课程收益】

- 了解培训开发系统运作模型
- 学会精准描述课程开发目标
- 掌握标准课程结构搭建内容
- 理解培训方法选择理论依据
- 执行标准化的培训课件设计

【授课方式】

结合引导技术、教练技术，在课程中融入小组讨论、个案演练、情景模拟、角色扮演、戏剧隐喻、画面隐喻、工具配乐、沙盘演练等，避免生涩理论，使学员在练中学，学中用。

【课程大纲】

模块一、内训课程设计底层逻辑

1. 内训师的角色认知

- 1.1 内训师 3 种角色
- 1.2 内训师的职业使命
- 1.3 内训师 6 大必备素质
- 1.4 内训师 4 项基本能力
- 1.5 教学中的三大主义

【小组讨论】成为一名内训师需要做好哪些准备？

2. 成人学习原理

- 2.1 成人学习特点解析
- 2.2 成人学习不理因素





2.3 大卫库伯经验学习圈

【课堂练习】如何针对成人学习的特点及障碍设置自己的课程？

模块二、需求分析及课程定位

【价值说明】帮助内训师精准调研并快速分析培训需求，针对需求进行课程设计、开发，满足学员、需求部门等多方面需求。

1. 需求分析 (第一步)

1.1 培训需求识别

1.2 培训需求来源

- 外部需求
- 内部需求

1.3 需求分析方法

- 访谈法
- 问卷法
- 学习路径图分析法
- 绩效差距分析法

【课堂演练】基于现场问题的培训需求进行分析

2. 课程定位 (第二步)

2.1 课程目标类型

- 培训目标 ABCD 法则
- ASK 类内容目标制定法

2.2 工具：课程目标制定模板

【课堂演练】给自己要开发的课程定位





模块三、架构搭建及内容设计

【价值说明】帮助学员以培训需求为主体，根据教学目标，将不同的内容模块进行逐个串联。

1. 课程结构搭建 (第三步)

- 1.1 课程设计 5 条线
- 1.2 课程搭建 3 个原则
- 1.3 课程搭建 4 种结构 (流程、空间、关系、元素)
- 1.4 设计课程大纲: 打造稳若磐石的课程结构

2. 课程命名 (第四步)

- 2.1 课程名称 3 个要素
- 2.2 课程命名 4 个套路
- 2.3 创新型课程命名法

【课堂演练】用四种方法，分别为自己的主讲课程命名

3. 内容设置 (第五步)

- 3.1 单元内容构成:是什么 (知识)、为什么 (态度)、怎么做 (技巧)
- 3.2 单元内容编排:必须了解、应该了解、可以了解
- 3.3 单元内容的取舍

【课堂演练】自我课程演练产生单元内容

模块四、课件制作及资料准备





【价值说明】从内训师每门课程需要准备的物料开始，帮助内训师系统梳理内训课程包，并提供相关模板，为内训师全面建立个人专属课程包。

1. 课中包 (第六步)

1.1 课件制作

- PPT 五页制作
- 内训课件配色
- 课件文字及图片美化

【课堂演练】用PPT制作课程的一个完整知识点

2. 课前、课后包 (第七步)

2.1 课程大纲编写

2.2 学员手册快速制作法

2.3 课后练习

2.4 课后习题快速编制

——【整体答疑，总结提高】——

以上内容可依据组织需要进行调整，课程练习可结合企业实际。

[End]

