

《TTT 业务导向师课迭代开发工作坊》

课程背景：

高级内训师需要萃取组织智慧，开发符合自身需求的课程。如何选题、萃取、开发和传承成为关键问题。本课程基于“课程开发师”培养，解决以下问题：

- 1、培训内容贴合企业业务：明确“四定”起点，产出符合需求的课件；掌握快速开发流程，使技术课程深入浅出、易懂。
- 2、学习方式赋能目标：利用心理学效应和引导式课程设计，增强培训效果；确保课程“有效”+“有趣”，提升学员参与度
- 3、课程标准化推广：结合思维导图与课程逻辑结构，确保逻辑清晰；按标准化课程包五要件开发。

课程模型：



课程时间：1天班（较少演练） 2天班（较多演练）

授课对象：1、部门负责人 2、业务核心人员 3、内训师 4、培训管理者

课程大纲

课程大纲：

第一讲：以终为始“四定四法”

【案例】“竹篮打水一场空”，一次课程开发后的困惑

【讨论】课程开发过程中，是否存在以下现象并分析原因

【案例】四定内容

- 1) 定目的
- 2) 定任务
- 3) 定对象
- 4) 定目标

【综合练习】《顾客投诉处理技巧》应该如何进行课程定位？

【案例】定位方法

- 1) 分析逻辑
- 2) 调查逻辑
- 3) 数据整合
- 4) 沟通确认

【综合练习】根据 P-T-KSA 模型，修订所带课程的课程定位

第二讲：资料提炼筛选

1、【讨论】资料收集途径

- 1) 外部资源收集
- 2) 内部资源

【案例】组织智慧提炼“四有”标准

【练习】提炼步骤

2、分类筛选

1) 分类资料

【案例】装“箱子”

定标签

2) 筛选资料

“少即是多”原则

【练习】留存的标准

第三讲：教学大纲设计

1、逻辑工具

1) 逻辑工具在课程开发中的应用

2) 使用金字塔结构搭建课程框架的操作要点

【案例】《初级 TTT》课程大纲金字塔结构

3) 使用思维导图构建授课思路的操作要点

【案例】《时间管理》课程大纲思维导图

2、提炼“桩子”

【综合练习】结合学员课程命题进行金字塔、思维导图绘制

第四讲：教学形式编排

1、引导式互动设计

1) 引导式互动设计原则

【案例】案例编写呈现

明确案例编写的目的

案例的选材的四原则

案例的编写技巧

案例的讲评技巧

【练习】设计模式的 FISH 模型

【练习】组建概念模型

【案例】“文不如表表不如图”

【案例】借用生活中的图形

【练习】“信手涂鸦”简笔画

2、强化 PPT 演示(给学员提供 2G 素材资料)

1) 文字演示

2) 图片演示

3) 表格演示

4) 逻辑演示

第五讲：组织教学流程

1、培训行为配置五线谱

1) 时间线

2) 内容线

3) 演示线

4) 活动线

5) 气氛线