



《课程传递价值—培训师课程系统开发》课程大纲

【课程背景】

业化的加速发展，企业管理已由粗放型向精细化方向快速转型。在转型过程中，提高员工队伍整体素质是必然的趋势，企业必须更加重视对员工的培训。在美国，一般的公司都拿出企业销售收入的5%用于员工的培训工作；像美国通用电器公司每年用于员工培训和领导发展的费用都达到了80亿元。

加强企业培训，关键在于增加企业的“造血”功能，培养内部讲师，挖掘内部潜力，发挥内部讲师的管理和技术优势，因为企业的内力永远大于外力。众多知名企业的实践证明，内部讲师在带动员工学习积极性、有效开展知识管理、降低培训开支等方面发挥着不可替代的作用。

企业人力资源首要要懂得培训流程是必须！人力资源每年要外请老师，要选择培训机构、选择老师、调研员工需求、评估训后效果等，面对众多的工作，就要求人力资源具备众多能力。而建立企业自己的培训系统、培养自己的培训师队伍是企业突破发展瓶颈，人才匮乏瓶颈最有效的方法，建立了完善的培训系统和培训师队伍，企业就有了属于自己生产人才的“兵工厂”。你可以随时根据企业发展的需求生产需要的人才。

而对于企业来说，不是你有多少培训师队伍，而是你的培训师队伍有多少“产出”，你的培训师的“产出”的是精品还是次品。企业文化是靠培训传播和传承的。对于培训师而言，你存在的价值不是你讲课有多厉害，而是你的思想是否能够引导企业，员工积极向上，创造辉煌。培训师的价值才得以体现。

【学员三大收益】

- 轻松掌握培训师必备的课程开发研究技巧；
- 能够独立完成商业水准课程大纲、课件与PPT的开发；
- 开发的课程能与企业情况紧密结合，并能得到参加学员和领导的支持；

- 将内容设计与演绎得更加实效生动，有效牵动每位参加学员的心弦；
- 摆脱思维的束缚，激发心灵能量；
- 不用再担心培训过程，原来培训效果可预见也有能力设计；
- 借助自己的培训技能获得职业生涯的高速成长。

【企业三大收益】

- 全方位提升企业内部培训师队伍整体水平与实战能力；
- 在短时间内快速形成企业独有的课程库和素材库；
- 规范完善企业培训管理体系，有效留住经验和优秀人才；
- 培训内容不再停留于表面与形式，直指问题核心与提升工作绩效；
- 有效缩短员工成长周期，快速复制企业精英提升效益；
- 建立全员参与支持的学习型氛围和企业文化，打造长青树企业

【学习对象】

- 企业培训经理、内部培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

【本课程时间】

- 基础普及班 3 天（18 课时）
- 强化训练班 5 天（30 课时）

【企业内培训师】系列课程

- 《TTT 培训师培训实战技能提升》4—5 天（初级）
- 《演示管理与视觉化沟通》1 天（中级）
- 《精美 ppt 制作技巧》2 天（中级）
- 《打造一流的企业培训体系》2—3 天（中级）
- 《演讲者智慧训练》1—2 天（专项修炼）
- 《课程传递价值—培训师课程系统开发》3—5 天（高级）

【培训方式】

- 精讲理论：上升哲学思想；
- 案例解析：回归问题本质；
- 工具演练：还原工作关键；
- 能力测评：效果科学检核；
- 分组竞赛：体验团队学习；
- 视频模拟：挖掘独特风格；
- 原理剖析：探寻动机真相；
- 心理建设：激发心灵潜能。



【课程大纲】

一级目录：（时间安排）

培训章节	课程内容	课时	备注
第一部分	课程导入（团队建设）、培训公约	3	本节为课程融入训练及准备部分

第二部分	课程核心 ---核心保证效果	3	本节为培训师课程开发前的基础
第三部分	确定需求 ---无问题不培训	6	本节为需求了解及课程受众分析部分
第四部分	破题命名 ---画龙点睛之笔	3	本节为课程开发前课题确定及命名方法
第五部分	制定大纲 ---左脑逻辑构建	6	本节为课程框架，逻辑思维建设
第六部分	点滴成材 ---右脑形象构建	3	本节为培训课程开发的素材选择及构成
第七部分	综合演绎	3	本节为课程开发后的试讲、修改、完善及演绎

以上课程共 **24** 个课时（**4** 天），**6** 课时/天

课程目录

第一部分：课程导入、培训公约

- 团队建设（融冰活动）
- 小试锋芒：3 分钟演讲
- 培训公约

第二部分：课程核心 ---核心保证效果

- 1、课程设计开发六大现状
- 2、用中心点把控方向
 - 学员为中心
 - 培训不等于演讲
- 3、用理论来构造体系
 - 前人种树，后人乘凉
 - 德鲁克、科特勒
 - 13 大类 102 个细分领域
- 4、用经验来引起共鸣
 - 做自己
 - 实战经验，而非纸上谈兵
- 5、用时效来保持新意
 - 应景
 - 新意
- 6、用工具来保证效果
 - 培训的道、术、法、器

7、运用企业管理工具

- 基础管理
- 增进工具
- 创新工具

第三部分：确定需求 ---无问题不培训

1、课程开发三大类型：

- 超市、大杂烩、量身定做

2、课程开发五问

- 背景
- 学员
- 目标
- 内容
- 方式

3、企业内训三大特点

- 类别杂、时间短、要效果
- 无问题不培训
- 以问题为导向，解决企业实际需求
- 培训需求=解决问题

4、需求确定问题转化四大工具

- 剥洋葱
- 层分法
- 鱼骨图

5、需求寻找七大通路

- 面谈沟通法
- 行为观察法
- 资料数据收集法
- 问卷调查法
- 小组讨论法
- 自我分析法
- 重大事件分析法

6、需求分析现场演练

- 座谈法
- 问卷调查
- 电话沟通

第四部分：破题命名 ---画龙点睛之笔

1、著名培训师的课程名称分析

- 余世维
- 曾仕强

2、四大课程命名模式

- 模型量化法
 - 以小见大法
 - 问题悬念法
 - 中规中矩法
- 3、课程名称四大细节
- 反映出课程目的与价值
 - 课程名称要具体
 - 课程名称有吸引力
 - 必要时可加副标题
- 4、不同课程的命名法
- 员工类
 - 营销类
 - 人力资源类
 - 生产类
 - 团队类
 - 课程现场拍卖会：我的课程我做主

第五部分：制定大纲 ---左脑逻辑构建

- 1、对策性鱼骨图制作，对策=大纲
- 对策型鱼骨图课程开发技巧
 - 现场演练：课程大纲制作演练《如何提升执行力》
- 2、课程的金字塔结构分析
- 3、呈现课程大纲的四大逻辑结构
- 时间，举例《企业文化建设》
 - 空间，举例《新员工成长》
 - 对比，举例《赢在执行》
 - 心智模型，举例《360度领导力》
- 4、思维导图制作课程大纲
- 解密思维导图
 - 思维导图制作技巧
 - A中心点 B线条 C色彩 D文字 E代码
 - 思维导图制作课程大纲
 - 现场训练：《有效沟通》《时间管理》《目标管理》
 - 现场展示与发布
- 2、3小时即兴脱稿授课的设计大纲
- 临时任务，没时间做课件怎么讲课？
 - 如何在课程现场迅速整理解决方案？
 - 由同一个内核演变出15分钟至2小时的不同课程
- 3、标准化培训大纲设计

- 普通员工也可 15-30 分钟研发一门标准化课程
- 课件与培训师的分离，任何课程随时都有备选讲师
- 企业内部培训课件的备案与标准化管理

第六部分：点滴成材 ---右脑形象构建

1、素材四大境界

- 从“YES”到“哇塞”
- 信手拈来，通俗易懂
- 生活中来
- 新数据应用
- 企业经典细节案例
- 精彩演绎故事

2、七大素材库建立

- 课堂、生活、交换、闭关、电视、网络、企业

3、信手拈来三字经训练

第七部分：综合演绎

1、全脑课程设计模式

- 四种课程表达模式
- 清楚、沉闷型
- 混乱型
- 刺激、好玩型
- 卓越型
- 全脑培训方法应用
- 理性了解与感性表达

2、效果深化八大方法

- 演讲法优缺点分析与演练
- 问答法优缺点分析与演练
- 示范教学法优缺点分析与演练
- 个案研讨法优缺点分析与演练
- 角色扮演法优缺点分析与演练
- 视频教学法优缺点分析与演练
- 游戏体验法优缺点分析与演练
- 头脑风暴法优缺点分析与演练

3、培训史五代课件

- 文字罗列法
- 图标表现法
- 图文呈现法
- 图模呈现法

- 声像呈现

分析：苹果 CEO 乔布斯的 PPT 制作秘密

4、课件设计六大技巧

- 入门
- 原则
- 制作
- 设计
- 演示
- 资源

5、板书配合

6、开课准备

- 预演未来
- 成功预演
- 百炼成钢
- 培训教材
- 学员手册制作
- 讲师手册制作
- 教案编写
- 培训教具使用
- 课程安排技巧
- 时间
- 场地
- 组织团队
- 音乐
- 培训师资格
- 短期靠包装
- 长期靠内涵

7、课程考评标准：效果评估

- 制约培训效果四大瓶颈
- 确保培训效果
- 营造环境
- 硬环境
- 软环境
- 做好评估
- 反映评估
- 学习评估
- 行为评估
- 结果评估
- 态度评估