

# 万盛兰老师《企业内训师课程开发与呈现》课程大纲

**【培训时间】**：7天

**【培训对象】**：职业培训师、企业内部培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

**【培训方式】**

生动授课、多媒体演示、个体实训、角色扮演、互动交流等使培训效果达到最好！

**【课程背景】**

中国人力资源管理协会公布的最新貂蝉结果都显示，“培训和发展”已成为求职者选择企业的首要条件，拥有完善的培训制度及优秀的内部培训师队伍已经成为企业生存、发展及参与国际竞争的重要保障。不少企业已逐渐重视内部培训师的培养，但内部培训师普遍存在课程整合能力、表达技巧、问题回应、控场经验等方面的欠缺，亟需系统提升专业技能。

TTT 意为培训者培训，它是企业内部培训师、管理者必修的课程，能够帮助企业的内部培训师更专业，帮助管理者有效提升领导力和影响力。资深培训师万盛兰老师结合自己近十年的教育培训实战经验，充分研究、整理、完善培训界线游的培训师课程，针对内部培训师的特点，提出内部培训师的培训营分阶段、分层次进行。同时，在培训界通用的 TTT 培训内容之外，特别增加了培训需求调研、课程教学设计以及培训效果评估等内容，在终端讲授中获得了良好的培训反馈，其系统性、科学性、严谨性、实效性获得了学员的普遍认可。

**【课程目标】**

1. 能够综合运用多种课堂呈现技巧
2. 能够运用课程设计的基本原理来开展课件设计
3. 撰写课程目标并进行适当地包装
4. 运用金字塔原理搭建课程结构
5. 根据不同知识点合理选择不同培训方法
6. 记住培训的基本流程
7. 熟练运用五种培训方法和基本的控场技巧

**【课程大纲】**

## 第一章 开启篇——培训认知

- 1、认知培训
  - 1) 培训等于讲课吗？
  - 2) 培训的定义
  - 3) 培训的三大核心元素
- 2、成人学习的特点
  - 1) 自主学习
  - 2) 经验基础
  - 3) 目标导向
  - 4) 实用导向
- 3、培训师的自我定位
  - 1) 讲好与教会
  - 2) 优秀培训师的八个特性
  - 3) 培训师的成长路径
- 4、企业内部培训管理

- 1) 培训需求调研
- 2) 培训项目设计
- 3) 培训效果评估

## 第二章 开发篇（之一）——课题分析与培训目标

- 1、培训课程成功的要素
  - 1) 定位学员
  - 2) 培训方法
  - 3) 课程逻辑
  - 4) 培训技巧
- 2、确定课题
  - 1) 如何选择课题
  - 2) 课题五问
  - 3) 选题 VS 培训需求分析
  - 4) 标题设计的四支魔法棒
- 3、设计课程目标
  - 1) 课程目标书写四要素
  - 2) 从工作任务问题中产出更精准的课程目标
  - 3) 课程目标的来源与分类界定
  - 4) 目标书写公式
- 4、**作业辅导及产出：完成“课研五问分析”，撰写符合规范的课程目标**

## 第三章 开发篇（之二）——课程结构设计

- 1、搭建课程结构的底层逻辑——金字塔结构
  - 1) 金字塔结构的基本原理
  - 2) 金字塔结构的搭建要领
  - 3) 不同类型课程的结构设计
- 2、知识型课程的结构设计
  - 1) 什么是知识型课程
  - 2) 知识型课程的结构模型
- 3、技能型课程的结构设计
  - 1) 流程型
  - 2) 2W1H
  - 3) PRM 模型
- 5、态度型课程的结构设计
  - 1) 什么是态度型课程
  - 2) 态度型课程的结构模型
- 6、**作业辅导及产出：完成符合结构逻辑的课程大纲**

## 第四章 开发篇（之三）——课程内容萃取（组织经验萃取）

- 1、课程内容的组成要素
  - 1) 主线——专业知识与技能
  - 2) 辅线——其他素材
- 2、组织经验萃取技巧

- 1) 组织经验萃取的意义和价值
- 2) 组织经验的范畴
- 3) 组织经验萃取的选择方式
- 3) 组织经验萃取的基本步骤
- 3、组织经验萃取之情境还原法
  - 1) 情境还原法的适宜范畴
  - 2) 情境还原法的正确思路
  - 3) 有效场景分析 5 个元素
  - 4) 1 个场景明确的工具
  - 5) 1 个 SBS 场景描述模式
  - 6) 还原经验情景，必须找到的“4 英 3 高”标杆
  - 7) 经验情景还原的 1 个 SCAR 模型
  - 8) 操作 1 个结构性访谈工具
  - 9) 经验情景还原的 4 步观察法
- 4、组织经验萃取之工作任务分析法
  - 1) 工作任务分析法的适宜范畴
  - 2) 工作任务分析法的常见错误
  - 4) 工作任务分析法的操作步骤
  - 5) 工作任务分析法的任务拆解模型
  - 6) 工作任务分析法的任务层次计算公式
- 5、组织经验萃取之案例萃取
  - 1) 案例萃取的适用范畴
  - 2) 案例萃取的关键要义
  - 3) 案例撰写的基本要求
  - 4) 案例分析课题设计
- 6、课程辅线内容开发——素材积累
  - 1) 素材的范畴
  - 2) 素材的作用
  - 3) 素材的形式

## **7、作业辅导及产出：课程内容萃取及 PPT 初稿**

### **第五章 设计篇——授课方式设计**

- 1、设计教学过程与教学方法
  - 1) 授课的过程
  - 2) 找到传递知识的船——不同的内容用不同的方法
  - 3) 授课方法的刺激度
  - 4) 方法设计从哪里开始——人的认知过程
- 2、讲授教学法
  - 1) 什么是讲授教学法
  - 2) 讲授法的特性
  - 3) 五星教学法的启示
  - 4) 知识点讲授法教学过程
  - 5) 激活旧知的诀窍
  - 6) 论证新知的逻辑表达思路

- 3、角色扮演教学法
  - 1) 角色扮演的特性
  - 2) 角色扮演的使用要诀
- 4、演示（模拟）教学法
  - 1) 演示（模拟）教学法的特性
  - 2) 录像教学带教流程
- 5、游戏（体验式）教学法
  - 1) 游戏教学法的特征
  - 2) 游戏设计与带教步骤
- 6、案例教学法
  - 1) 案例教学法分组
  - 2) 案例教学的讨论方式
  - 3) 案例教学的注意事项

## **7、作业辅导及产出：完成课程 PPT 成稿及讲师手册编撰**

### 第六章 实战篇——课堂呈现技巧

- 1、课程呈现的基本要求
  - 1) 授课与演讲的区别
  - 2) 内训与宣贯的区别
  - 3) 培训与教育的区别
- 2、课堂呈现的基本功
  - 1) 内训师的仪容仪表
  - 2) 内训师的沟通与表达
  - 3) 内训师的控场能力
- 3、课堂呈现技巧之现场引导技术
  - 1) 创设情境，链接已有经验
  - 2) 三引导符合自然学习法则
  - 3) 学习者不必保持空杯心态
  - 4) 六种方式创设学习情境
- 4、分析讨论，调动学员反思
  - 1) 人类成长源于反思
  - 2) 团队学习有利于学习者反思
  - 3) 个人学习是加法，团队学习是乘法
  - 4) 五种活动促进团队学习
- 5、引导思考——展示论证新知
  - 1) “经验之塔”对于教学的三个启示
  - 2) 三种方式阐释核心内容
  - 3) 促进吸收转化的四种方法
- 6、引导应用——推进实践落地
  - 1) 练习反馈，确保学有所得
  - 2) 推动转发，促发学以致用

## **7、作业辅导及产出：现场完成 15-20 分钟课程讲授**