

《7步成课，搞定内训师课程开发》

内训讲师课程开发能力提升

主讲：吴昊

【课程背景】

V.U.C.A时代，持续学习已经成为每个组织成长发展的必备技能和必由之路。作为组织中核心的培训资源，内训讲师在传递知识技能、推动学习成果变现、激发个体自主思考等组织学习和能力提升关键点上起着至关重要的作用！而开发出实战、实用、实效的内训课程，更是内训师最基本也是最核心的工作能力之一。

在实践中，内训师在开发课程方面，经常面临以下困境：

1. 认知困境：对培训价值、自身定位和组织学习的逻辑、价值缺乏认识和理解
2. 判断困境：界定不清楚哪些属于培训能够解决的范畴，很容易眉毛胡子一把抓，用培训的方式去解决培训不能解决的问题，最终没有效果，甚至适得其反。
3. 思路困境：知道要解决的问题，但不知道如何把问题转化成课程内容
4. 设计困境：不知道如何设计课程逻辑

本课程中，吴老师立足当下组织实际情况，结合自身实践经验，以“找准需求、精炼内容、解决痛点、优化设计”为出发点，从理论、实践和工具三个角度全面展开课程，帮助学员掌握课程设计底层思维、实践技能和简单实用的工具，做到“学完即能实践”。

【课程收益】

- 建立底层认知：明确课程设计底层思维
- 熟练实践方法：掌握敏捷课程设计7步法
- 掌握7个简单实用的课程开发工具

【课程特色】逻辑清晰，紧贴实际，学之能用，轻松幽默

【课程对象】内训讲师

【课程时间】6小时

【课程大纲】

一. 培训的价值和内训师的角色定位是什么

1. 课堂研讨：培训的价值是什么？
2. 培训的价值：降低组织的试错成本
3. 课堂研讨：内训师和（外部）商业培训师的区别
4. 内训师的价值：解决共性/个性问题，推进学习成果变现，激发自主思考

二. 怎样才能有效地开发出一门内训课程？

5. 课程设计的底层逻辑
 - 5.1 组织学习价值底层思维：从组织战略来，到组织战略去
 - 5.2 培训课程落地的底层思维：3个主 + 1条根
6. 设计内训课程的三种形式：首次开发，二次开发，改良优化
7. 有效课程开发7步法：确定课程选题 - 设定课程目标 - 明确学员/讲师 - 搭建课程结构 - 设计课程内容 - 设计教学过程 - 编制课程计划
8. 第一步：确定课程选题
 - 8.1 底层思维：一看“能不能”，二看“要哪个”
 - 8.2 判断“能不能”
 - 1) 目的：排除所有培训不能解决的问题，避免“看错病、吃错药”
 - 2) 案例分析：销售1部的课程需求
 - 3) 方法：拆解问题 - 匹配原因 - 确定范围
 - 8.3 判断“要哪个”
 - 1) 目的：找到最核心、最重要的问题，为下一步课程设计打基础
 - 2) 方法：“绩效 - 频率 - 波及面 - 难度 - 时间”5维度模型
 - 8.4 工具介绍：《课题分析画布》
9. 第二步：设定课程目标

- 9.1 目标书写 4 要素：内容清楚，格式规范，用词准确，程度合理
- 9.2 工具介绍：《目标书写常用词典》
- 10. 第三步：明确学员/讲师
 - 10.1 底层思维：3+2 模型
 - 10.2 明确学员、讲师的关注要点
 - 10.3 工具介绍《讲师分析画布》，《学员分析画布》
- 11. 第四步：搭建课程结构
 - 11.1 建立标题层次
 - 11.2 搭建逻辑框架
- 12. 第五步：设计课程内容
 - 12.1 课程内容的两大来源：先验知识，实践精华
 - 12.2 先验知识的获取方法
 - 12.3 实践经验的获取方法：极简专家经验提取，案例撰写
 - 12.4 工具介绍：《专家经验提取记录表》、《案例撰写模板》
- 13. 第六步：设计教学过程
 - 13.1 底层思维：教学引导 PSAM 模型，五星教学模型
 - 13.2 教学设计实践：基于 ASK 模型之下的教学逻辑设计
 - 13.3 教学方法与学习状态管理
 - 13.4 工具介绍：《课程心电图》
 - 13.5 训后考试题、实践作业的编制方法
- 14. 第七步：编制课程计划
 - 14.1 如何为课程起个响亮的名字
 - 14.2 如何撰写课程计划书
 - 14.3 工具介绍：《内训课程计划书》（模板）
- 13. 全课知识总结