

晏本亮：咨询式服务，教练式授课！

《TTT-企业培训课程的设计和开发》-课程简介

课程背景：

二十一世纪的竞争，说到底就是人才的竞争。

为了实现企业人才能力的不断提升，并有效转化为企业绩效，不能仅仅依赖专业的培训公司，还必须建立一支优秀的培训师队伍，让这些了解企业、在岗位中发挥出卓越绩效的人才走向三尺讲台，培养和发展员工，实现“**梳理最佳经验，复制优秀基因**”的重要使命。

由于企业发展会经历不同阶段，企业员工的类别和层次也比较复杂，因此要做好企业培训工作，核心内容就是有针对性性和实用性的培训课程，而课程实施效果的好坏直接取决于课程的设计与开发。所谓课程设计与开发就是将要培训的课程主题、内容、形式风格及主要授课方法等，根据培训的对象特点、目标计划做预先的设计，形成既定思路并落实到方案上。

企业培训自主化是总的发展趋势，开发适合企业自身发展要求的课程是企业培训自主化的核心要素。

学习目标：

了解从战略到培训课程的解析流程；
学会应用培训需求调研的方法步骤；
掌握精确描述课程开发目标的模型；
应用职业训练的实施路径裁剪内容；
掌握根据培训师职业使命选择方法；
了解掌握高价值资料收集整理路径；
应用培训课程标准课件包管理课程；
运用五线谱提升课堂体验以及效果；
运用柯式四级评估法评估课程效果；

课程特色：有理论、有流程、有方法、有工具、有模板，注重实战经验，能帮助企业培训工作者们有效实施培训计划。

培训时间：2天（12小时）

培训对象：企业培训师、中基层管理者、项目负责人

课程大纲：

一、 进入属于你自己的培训市场

- 1、开发课程是价值提升的必然途径
- 2、课程设计开发七步流程
- 3、对谁说、说什么、怎么说

以成就他人为成功，以提升自己为成事！

晏本亮：咨询式服务，教练式授课！

二、 培训课程的开发与需求调研

- 1、培训项目设计解析
- 2、培训课程开发思路
- 3、培训开发系统运作模型
- 4、培训需求调研与分析

[练习：培训需求调研表](#)

三、 培训课程的目标确定与验证

- 1、培训学习目标设计
- 2、培训课程目标的验证

[练习：培训目标设定](#)

四、 确定培训内容和课程的结构

- 1、职业训练的实施路径
- 2、剪裁培训课程内容
- 3、知行合一的课程设计
- 4、标准课程结构

[练习：画出课程结构树状图](#)

五、 根据目标选择恰当培训方法

- 1、培训师的职业使命
- 2、培训方法的选择

[练习：选择培训方法](#)

六、 收集储备有价值的知识素材

- 1、随机积累通用话题模块
- 2、一切因学习而获得
- 3、如何累积自己的冰山模型
- 4、生动，就是生出动感！

七、 经验萃取与案例撰写

- 1、知识/经验的萃取是组织发展的保障
- 2、组织经验的有效萃取
- 3、STAR 模型
- 4、案例的深度加工

[练习：管理工作经验转化现实案例](#)

以成就他人成功，以提升自己为成事！

晏本亮：咨询式服务，教练式授课！

八、 标准化的培训课件设计流程

- 1、按照流程整理自己的课件包
- 2、培训标准课件包
- 3、教案关键点的把握
- 4、教学媒介和辅助工具应用

练习：整理课程推介包

练习：完成课程 PPT

九、 培训效果与体验的巅峰设计

- 1、用五线谱规划设计课程
- 2、课程关键点的设计
- 3、课程命名三要素：对象、收益、内容
- 4、课纲包装的七种武器

练习：制作课程五线谱

练习：课程亮点设计（讲授加工、ORID、图形演示、测试练习……）

十、 模拟试讲检验课程质量效果

- 1、伟大永远是熬出来的！
- 2、从三层六面验证优化

练习：10分钟 MINI 课程试讲

十一、 点评和评估学员的学习成就

- 1、现场精彩点评技巧
- 2、评估学员的学习成就
- 3、柯氏四级评估法

练习：达到四级评估的指标分析

附：本次课程结构图

晏本亮：咨询式服务，教练式授课！



以成就他人成功，以提升自己为成事！