
企业内培训师 (TTT)

课程开发与授课技巧

曹茜

【培训对象】

企业培训经理、人力资源总监、培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

【培训时间】

两—三天中文课程（每天六小时）

【培训要求】

- 1、一组一课题、最多 5 组，每组 4-6 人，请培训前确定好开发的课题和参与开发人员
- 2、各小组成员有 3 类人群组成（课题开发组长 1 名、内容专家 2-3 名、方法专家 1-2 名）
- 3、开发组长要求：协调能力强，能领导小组完成整个项目，具备一定的项目管理能力
- 4、内容专家要求：对开发的内容提供支持，对课程内容有绝对的权威
- 5、方法专家要求：对培训技术有深入研究，特别是案例教学、互动培训方面见长
- 6、每个小组最少 3 台笔记本电脑，10 张大白纸，白板笔（黑蓝红）各 3 支

【培训目的】

通过本次职业训练学员能够有效运用思维导图开发标准课程。掌握标准化的课程开发流程，熟练掌握课程开发的技术和技巧，有效处理课程开发过程中的难点、疑点和重点，做到科学合理地和配置企业的各类型课程，同时能运用各种训练方法和演绎形式，让企业课程精彩纷呈。

【培训方式】

本课程从课程体系建设思路入手，全程采用行动学习法，学员提前选定课题，带着任务来学习，老师现场讲解加辅导，针对性的给予反馈，保证学员在两天内掌握国际通用的标准课程开发方法、工具以及核心流程，以及最终使学员带着自己开发的课程走出课堂。

【课程特色】

国际通用：国际领先的课程开发标准教程

内容权威：采用国际通用标准模板，国际著名跨国公司广泛应用

实用性强：提供国际通用课程开发的标准流程，内容权威化设计的行动指南、大量实用性开发工具和表格，配合内容演绎形式选择的标准化模型，使训练方法具有有效性、适切性、针对性、高弹性

有效训练：采用标准教程展示，学员现场问题解决，学员自主开发课程现场点评，互动研讨，促动提升

课堂呈现：课程中围绕《编、导、演、动、控、塑》六字诀，运用全脑思维和全感官体验，展开创新思维和跨界思考，赋予课程独树一帜的鲜活个性

【培训收益】

1、专业课程——采用教练式开发的作业方法，企业可以在专业外脑的协助下，充分利用内部人才资源，同时快速开发出多门具有专业水准的培训课程

2、人才队伍——采用教练式开发的作业方法，企业可以在一个项目周期内完成专业培训队伍的超速成长，使他们完成从经验型向专业型的转化

3、能力内化——采用教练式开发的作业方法，企业可以获得由专业外脑提供的作业方法并完成能力内化，使其具备完成各种内部课程开发的能力

4、快速应用——由于完成了能力内化和参与了全过程，企业所开发的培训课程将能够被快速地应用，不至于策划成为“一堆专业的文件”而被束之高阁

【培训大纲】

课程开发导论

- 1、培训师 12 项素养和 6 重角色
- 2、培训师掌握技能的 ADDIE 模型
- 3、理清概念,做好培训: 培训与指导的概念理解
- 4、课程设计与开发指导原则
- 5、课程开发设计“四步”模型

一、立足问题，确定培训目标

- 1、聚焦问题——PRM 模型
现象分析 4W 工具——思维导图分析原因
- 2、寻根问底——培训分析
排除干扰——漏斗模型——优选排序
- 3、拨云见日——树立目标
课程教学设计目标书写方式

二、课程结构设计

- 1、对症下药——课程内容结构化
7 种结构模型
案例：技术类、销售类、管理类培训目标分析
- 2、金字塔原理搭建课程结构
- 3、锦上添花——包装点亮结构
 - ★ 起名字：主标题与副标题
 - ★ 搭框架：课程整体结构化设计
 - ★ 确定课程进度：时间分配与进度安排
 - ★ 编排课程内容：时间顺序、结构顺序、程度顺序

-
- ★ 设计课程大纲：打造稳若磐石的课程结构

4、定内容--单元内容设计

- ★ 单元内容构成：是什么（知识）、为什么（态度）、怎么做（技巧）
- ★ 单元内容编排：必须了解、应该了解、可以了解

5、你就是自己最好的视觉辅助工具

- ★ 在使用或不使用幻灯片的情况下生存和发展
- ★ 如何运用幻灯片提高演讲效果
- ★ 幻灯片的最佳实践
- ★ PPT设计的基本原则：结构化思考、图表化表达、动态化呈现
- ★ PPT逻辑设计清晰化：一级、二级、三级、四级、内容
- ★ PPT内容视觉化：
 - PPT禁忌：word搬家、堆积图表、五颜六色、逻辑不清
 - 用图表说话：图表数字
 - 文字排版：对齐、聚拢、降噪、统一、对比、留白
- ★ PPT演示配合

练习：根据老师讲解，设计自己课程的逻辑和内容，并进行点评

三、课程内容开发

- 1、五星教学法
- 2、微课程教学设计模板
- 3、培训模式8法介绍
- 4、一鸣惊人——开场设计

练习：ABS开场设计练习

- 5、血肉丰满——案例设置

- ★ 案例搜集的方法
- ★ 案例和故事的三点方法

练习：AGC案例表述练习

- 6、意犹未尽——结尾设计

练习：SPA结尾设计练习

四、课程教法设计

- 1、成人学习原理：主动学习的革命、全感官学习、思维导图的魅力
- 2、成人学习流程
- 3、培训方法介绍（讲授与讲演、小组讨论、演示、练习、案例分析、组织讨论、角色扮演、现场参观与学习考察）

4、培训方法选择

- ★ 理论知识类培训方法选择：举例与案例分析
- ★ 技能技巧类培训方法选择：示范、练习、反馈
- ★ 观念态度类培训方法选择：参与体验、正反对比、反思总结
- ★ 案例分析：通用类、技术类课程如何设计培训方法

5、案例和练习开发

- ★ 案例分析的过程设计

-
- ★ 案例分析的注意要点
 - ★ 角色扮演练习开发

练习：通用类、技术类课程案例开发；角色扮演与练习开发
提供工具：培训方法匹配表、案例开发步骤、游戏库

五、呈现形式创新——演

1、思维导图之全感官表达

- ★ 视觉——眼前一亮、豁然开朗
- ★ 听觉——声声入耳、丝丝入扣
- ★ 感觉——身临其境、感同身受

练习：思维导图绘画之全感官表达

2、表达流畅

- ★ 化繁为简的力量
- ★ 借助雄辩的力量
- ★ 运用修辞手法

练习：思维导图——内脑外显

3、课程呈现五大核心能力提升

- ★ 讲故事能力：四五六讲故事法
- ★ 打比方能力
- ★ 借题发挥能力
- ★ 游戏组织能力
- ★ 音乐引导能力

练习：讲故事训练、打比方练习、音乐引导练习

六、培训师全感官促动——动

- 1、培训破冰和培训氛围创造：游戏、幽默、故事
- 2、互动提问：穿针引线
- 3、有效应答：专业巧妙
- 4、激发学员参与技巧
- 5、激发学员学习欲望
- 6、点评技巧：鞭策入里

练习：案例点评

七、培训三维控场之道——控

- 1、自我：遗忘内容、自己讲错、时间失控
- 2、学员：学员走神、窃窃私语、接打手机、学员睡觉、有意挑衅、遭遇高手
- 3、环境：外部噪音、设备失控（笔记本、投影仪、话筒、音响）

演练：课堂高压训练、困难场面应对训练

八、培训测试方法

- 1、行之有效——培训课程计划表
- 2、当堂能实现，当堂能检验

知识类测试方法

技能类测试方法

现场练习：**5**分钟授课展现