**《培训课程设计与开发》课程大纲**

**华乃晨**

课程的精心设计和开发是培训成功的关键。高质量的课程能吸引更多学员，是在培训市场竞争中脱颖而出的核心要素。对培训师而言，课程设计与开发可以使其教学更有条理。明确的课程目标、合理的内容安排和有效的教学方法选择，有助于培训师更高效地传授知识，发挥自身专业优势，提升教学满意度。从学员角度看，经过良好设计开发的课程能够更好地满足他们的学习需求。课程内容系统连贯，有助于学员循序渐进地理解知识，掌握技能，同时也能提高他们的学习积极性和参与度。

本课程从培训课程的主题和结构设计出发，结合内容设计和成果设计，深入挖掘培训课程设计的核心技术，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、掌握以学员为中心的课程设计宗旨；

2、掌握以解决业务问题为中心的课程选题方法；

3、掌握结构化培训课程设计方法；

4、掌握激发学员兴趣的学习内容设计技巧；

5、掌握巩固学习效果的成果设计方法。

**【培训对象】**

企业内训师

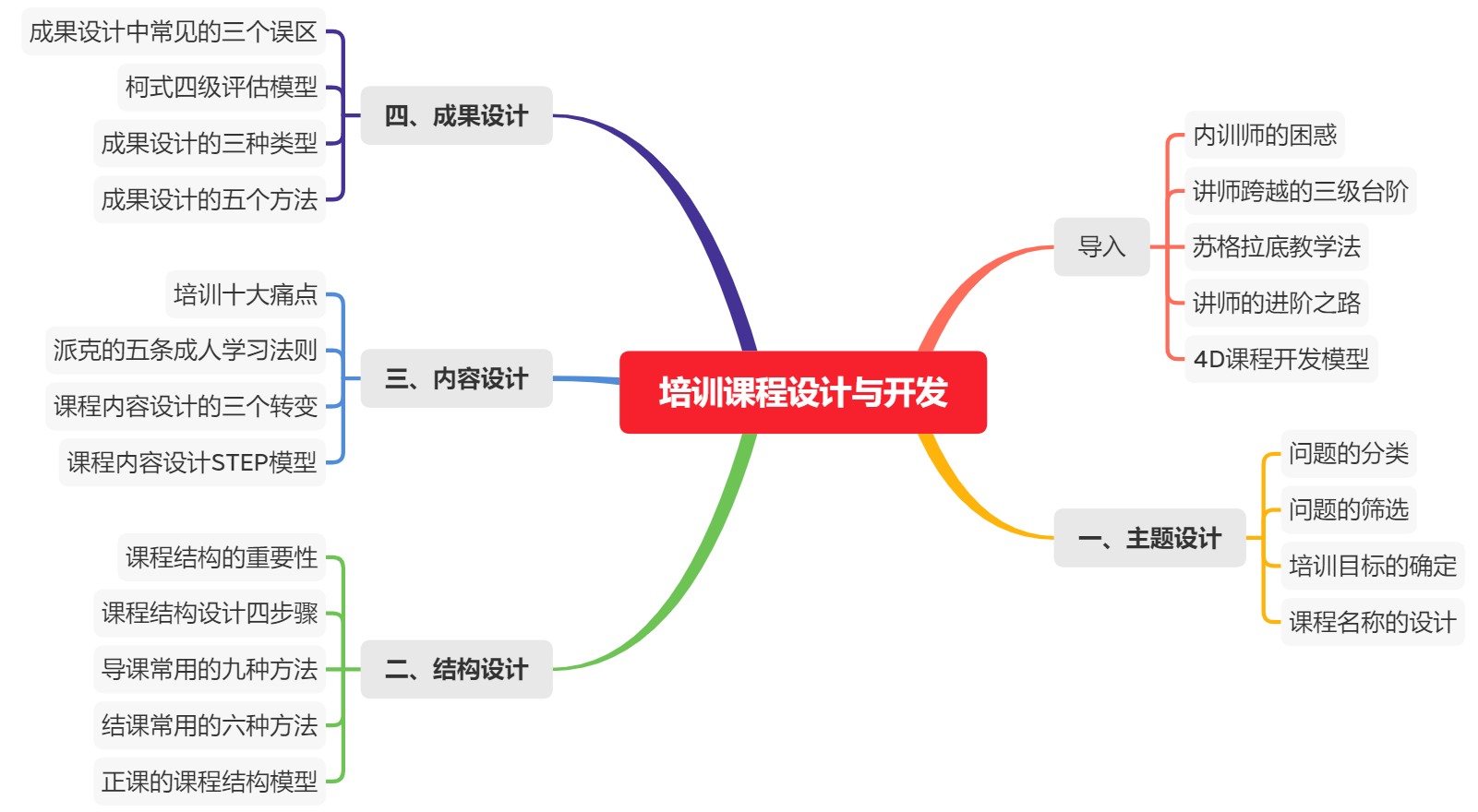
**【培训时间】**

2天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**



**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、主题设计**

1、内训师的困惑

2、讲师要跨越的三级台阶

3、苏格拉底教学法

4、讲师的“三级”进阶之路

5、4D课程开发模型

6、问题的分类方法

7、团队共创：组织需要解决的问题

8、良构与劣构问题区分

9、团队共创：劣构问题筛选

10、问题选择三视角分析

11、团队共创：选出“最痛”的问题

12、培训目标的确定

（1）培训目标制定常见的三个问题

（2）学习目标量化的三个角度

（3）团队共创：确定培训目标

13、课程名称设计

（1）课程名称设计常见问题

（2）标准化标题的要求

（3）课程名称设计画龙点睛的五大方法

（4）团队共创：给培训主题设计一个好听的课程名称

**二、结构设计**

1、结构化思维模式

（1）互动游戏：考考你的记忆力

（2）练习：结构性思维

2、课程结构设计的四个步骤

3、导课常用的九种方法

4、团队共创：设计自己的开场白

5、结课常用的六种方法

6、团队共创：设计自己的结课方法

7、正课的课程结构模型

8、团队共创：整体设计你的课程结构图

三、内容设计

1、培训10大痛点

2、派克的五条成人学习法则

3、课程内容设计的三个转变

4、课程内容设计STEP模型

（1）激发常用方式

（2）知识点的教学方式

（3）案例的使用方式

（4）学习活动的设计

5、团队共创：STEP模型应用

**四、成果设计**

1、成果设计中常见的三个误区

2、柯式四级评估模型

3、成果设计的三种类型

4、成果设计的五个方法

5、团队共创：设计课程的成果展示方法

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评