

《内部培训师实战进阶培训》

主讲：陆华龙

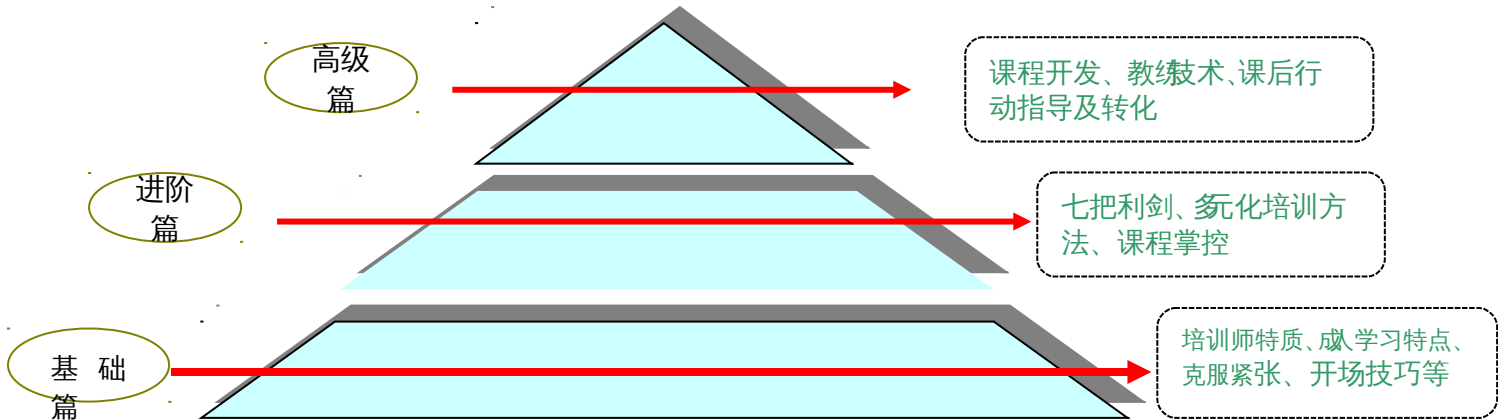
【培训目标】：

根据企业内部讲师培养、发展、提升与选拔优秀师资的需要，量身定做 TTT 初、中、高级培训班，课程内容由浅入深，呈现阶梯式讲授与演进，满足内部培训师成长的需要。

通过 6 天的专业训练，让内部培训师了解培训师的具体职责和角色要求；认识成人学习的特点；克服学员上台的紧张感和自卑感；掌握引人入胜的开场和结尾技巧；从声音、眼神、肢体动作等方面进行全方位的专业训练，提高演讲表达能力，树立内部培训师的职业形象。

帮助内部培训师掌握现代多元化的授课技巧，课程开发与教案设计，道具与游戏设计，课堂掌控技巧，如何提问和如何应对学员的提问，PPT 制作要求等；

掌握培训评估与辅助工具的运用，教练技术的运用，以及培训结束后如何制定学员的行动指引，将课堂效果转化为行动和实际授课综合能力。



内训师培养成长阶段及目标导向

【授课形式】：

讲师教授 + 学员演练 + 精彩回放 + 讲师点评 = 现场成果转化!!!

【培训时间】：6 天，6 小时/天

【课程大纲】：

破冰活动

第一部分 内训师的基本素质训练（第 1 天）

一、专业培训师之道

1、培训师的角色与使命：职业训练的意义

-
- 2、培训师的职业素养
 - 3、培训师的素质模型
 - 4、培训师的三大心法
 - 5、TTT 的四个重点及理念

演练：1 分钟 MINI 演讲

二、成人培训基本原则

- 1、成年人的学习有何特点
- 2、成人喜欢的课堂气氛
 - 视觉
 - 听觉
 - 触觉
- 3、培训师与老师的区别
- 4、信心、信任与尊重
- 5、四种不同的学习风格

测试：学习风格测试

三、培训的心理学原理

- 1、人的行为发展模型
 - 所见所闻
 - 主观臆断
 - 内在感受
 - 行为表现
- 2、职业训练的目的：行为改善
- 3、行为改善的前提：改变想法
- 4、职业训练的入口：让学员产生共鸣

四、讲师风格与学员风格

- 1、DISC 行为风格测试
- 2、四种不同行为风格的讲师
 - D（力量）型讲师的优点与调整方法
 - I（活泼）型讲师的优点与调整方法
 - S（和平）型讲师的优点与调整方法
 - C（完美）型讲师的优点与调整方法
- 3、四种不同行为风格的学员
 - D（力量）型学员的认同点与反感点
 - I（活泼）型学员的认同点与反感点
 - S（和平）型学员的认同点与反感点
 - C（完美）型学员的认同点与反感点

第二部分：培训师的专业方法训练（第2天）

一、培训师职业魅力塑造

1、声音形象训练

- 感性语言
- 理性语言
- 语音语调
- 发音技巧

2、外在形象包装（着装、化妆、发型、…）

- 着装
- 化妆
- 发型
- ……

3、培训师礼仪要求（服饰、姿态、眼神、手势礼仪、个人风格造型、…）

二、如何克服紧张情绪

1、紧张的原因是什么

2、什么情况下会紧张

3、消除紧张的方法有哪些

4、什么是“支撑物”？常见的支撑物有哪些

5、如何运用支撑物来消除紧张情绪

6、什么是培训师的“舒适地带”

7、培训师应如何面对“舒适地带”的诱惑？

现场演练：如何克服紧张情绪

三、培训师的学习管理

1、培训师学习的核心：培养思考力

2、书籍学习的方法

3、工作学习的方法

4、培训师的观察力

5、培训师的分析力

6、培训师的总结力

7、培训师的点评力

第三部分 培训师的专业方法训练 (2.5 天)

一、培训师的七把利剑

- 1、手法
- 2、身法
- 3、走法
- 4、眼法
- 5、穿法
- 6、说法
- 7、听法

演练：2 分钟 MINI 课程

二、培训师的专业培训方法

- 1、培训目的决定培训方法
- 2、说明-演示教学法
- 3、探讨-案例教学法
- 4、趣味-游戏带动法
- 5、实操教学法
- 6、角色扮演法
- 7、分组讨论法
- 8、体验式教学法 (拓展培训法)
- 9、情境化方法

演练：各种培训方法的运用

三、控场技术

- 1、课堂回答问题技术
- 2、课堂提问技术
- 3、课堂应变技术
- 4、课堂互动技术
- 5、课堂点评技术
- 6、课堂时间管理技巧

演练：控场技术的运用练习

四、专业开场和收尾技巧

- 1、培训师的入场与站位
- 2、开场三件事
- 3、进行开场时的五要点：引子、点题、介绍、收益点、共识
- 4、6 种常用的结尾方法运用

现场演练：如何开场和收尾

五、培训有效辅助手段

- 1、音乐与培训
- 2、电影（视频、FLASH）与培训
- 3、故事与培训：轻松成为故事高手和说服高手

演练：各种辅助手段的运用练习

演练：5分钟 MINI 课程呈现

六、TTT 的六大关键词

- 1、理性
- 2、感性
- 3、准备
- 4、互动
- 5、快乐
- 6、预演未来

第四部分 课程开发技术与综合能力提升（1.5天）

一、课程设计

- 1、培训对象调查
 - 确定培训对象
 - 确定需要提高的能力和培训内容
- 2、确定培训目标
 - 培训目的与培训目标的区别
 - 合格培训目标的要求
 - 理论知识的培训目标
 - 技能技巧的培训目标
 - 观念态度的培训目标
- 3、确定培训内容
 - WHY/WHAT/HOW/IF
 - 培训内容来源
- 4、确定考核方式
 - 培训考核的目的
 - 不同培训内容考核方式的区别
 - 应用考核与传统学校考核的区别
 - 选择考核方式
- 5、案例分享：知识类/技能类/观念类课程开发计划

6、练习与辅导：结合自身课程任务制定或修改课程开发计划

二、培训需求分析

- 1、培训需求分析流程
- 2、收集信息需遵循三个原则
- 3、找到差距的七个方法
- 4、培训需求调研的三种途径
- 5、提问的方法
- 6、培训需求的诊断
- 7、培训主题的确定
- 8、调查问卷的设计

三、课程开发

- 1、培训内容的开发：保证培训内容的正确性和可操作性
- 2、互动式培训方法的开发：讨论、案例分析、模拟练习和角色扮演
- 3、量身定制的秘诀
- 4、案例提炼技巧
- 5、素材搜集技巧
- 6、课程逻辑结构设计
- 7、授课方式选择
- 8、有效工具一：问题树课程开发模型
- 9、有效工具二：思维导图
- 10、有效工具三：金字塔原理
- 11、课程线的设计

四、课程文件制作

- 1、课程授课计划编写（教案）
- 2、PPT文件制作
- 3、讲师手册编写
- 4、学员手册编写
- 5、考试题目编辑

五、培训课程的评估

- 1、为什么要进行培训评估
- 2、为什么培训会没有效果
- 3、培训评估的内容是什么

4、何时进行培训评估

5、培训评估的种类

6、如何进行培训评估

7、培训师常用的评估方法

8、培训结束后的行动指引编写

现场演练：培训师常用的评估方法