

内训师 TTT 之五线谱——课堂精彩呈现与互动控场

课程背景：

TTT，英文短语 Training the Trainer to Train 的缩写，意为培训师。一般情况下，它是通用企业管理培训领域的职业培训师、企业内训师的职业技能和职业素质训练课程。

内部培训师的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立培训系统的一个重要组成部分。可是在内部培训师的培育上，很多企业依然存在着诸多的问题。对于内部培训师而言：

如何克服紧张情绪？如何站在讲台上轻松自如？怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，而又能对学员真正有所帮助？游戏、活动很有趣，可是怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅感到好玩？培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？

本课根据企业内部讲师培养、发展、提升与选拔优秀师资的需要，在诊断内部核心讲授的具体问题的前提下，有针对性地培养内训师授课技巧，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。通过内部培训师专业训练，让内部培训师从内心深处认识自身角色和信念，进而转化成能力和行为，实现由内而外的提高；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，帮助学员强化巩固课堂所学，完成从“听”到“做”的转变；通过训练，学员可以进行模仿与创新式呈现；让学员可以通过反复练习加以巩固，帮助企业及时提高内训师队伍的培训技能，使参加培训的学员有能力成为高级培训讲师。

课程收益：

- 心理准备线：掌握应对紧张的有效策略,提升内训师心理素质
- 课程流程线：掌握培训前中后的流程与要点，做好充分准备
- 课程框架线：掌握课程开发的流程与方法，打造专业化课程
- 课堂演示线：掌握内训师培训肢体动作、语言表达的系列提升技巧
- 课堂氛围线：掌握精彩开场、有效收尾、氛围营造、控场应变的系列技巧
- 利用平衡轮技术进行培训师能力模型建设前后测，有针对性提升授课技巧，培养训练优秀的内训师，帮助培训效果落地与转化

课程时间：3天，6小时/天

课程对象：兼职培训讲师、HR 经理、培训主管、培训企业中层干部、业务骨干

课程方式：案例教学、工作坊、角色扮演、小组讨论、互动讲授+案例分析、视频分析、情景模拟、课堂演练、小组讨论、课堂小游戏

课程目标：

任务目标：

1. 掌握应对紧张的有效策略
2. 依据肢体、声音、语言的提升技巧，有效塑造培训师的身体语言
3. 在模拟的情境下，演练专业开场技巧
4. 在模拟的情境下，演练收尾技巧
5. 在模拟的情境下，演练内训师培训肢体动作、语言表达的系列提升技巧
6. 在模拟的情境下，演练氛围营造的方法
7. 在模拟的情境下，演练控场应变的技巧
8. 在模拟的情境下，依据《课程评审标准》，实现人课合一，进行课堂精彩呈现的综合演练

知识目标：

1. 简述内训师角色定位与职业素养
2. 简述成人学习特点与加涅教学九步法

3. 有效认识恐惧与紧张的原因，能正确面对紧张
4. 简述培训前中后流程的事务性准备工作
5. 对培训流程进行有效解析
6. 简述课程开发的流程与方法
7. 简述专业的讲师形象打造的要点，身法、手法、眼法的展示要点
8. 简述 360 评估的维度

课程大纲

第一讲：培训理念与职业素养

导入：思考一堂好课的标准

1. 学习者想要什么？
2. 学习者当前的技能水平
3. 学习者与你不同

一、内训师角色定位

1. 内训师角色认知

互动：卡片式头脑风暴，梳理内训师角色定位，内训师角色定位

编：专业的逻辑内容设计、有效的多元方法设计

导：培训全流程环节把控

演：积极表达与完美呈现、氛围营造与有效控场

案例：某企业大学内训师角色任务模型

2. 内训师学习地图

- 1) 内训师发展路径
- 2) 内训师核心技能
- 3) 内训师培养体系

3. 内训师“5 商”

德商：职业道德与胸怀等

情商：性格，心态，应变

逆商：抗挫折，适应力

仪商：仪表形象

智商：学习能力

二、内训师职业素养

1. 培训师的职业禁忌

- 1) 延时轻诺
- 2) 与学员争执不休
- 3) 自我陶醉
- 4) 强以不知为知之
- 5) 进行人身攻击
- 6) 无原则取悦学员
- 7) 触碰异性学员
- 8) 牵涉政治、宗教、色情等敏感问题

示例：某教授对学生的轻视、某培训师让学员下跪

2. 培训师应有的职业素养

- 1) 传道授业解惑
- 2) 尊重与感恩
- 3) 敬业与助人

三、培训理念更新与优化

1. 理解您的学员

- 1) 成人培训四个需求
- 2) 成人学习特点
- 3) 成人学习的四个困难：遗忘、转化、习惯、行动
- 4) 学员注意力曲线
- 5) 学员记忆力曲线

案例研讨：讲师 High 还是学员 High ？

2. 以学员为中心

- 1) 三种常见教学模式
- 2) 学员为中心教学模式的关注点
- 3) 学员为中心教学模式的授课方法
- 4) 解读“基于任务”的授课过程

小结：企业内训师队伍授课技能转型

四、培训教学原理之加涅九步法

步骤 1：引发兴趣

步骤 2：澄清目标

步骤 3：激起回忆

步骤 4：承上启下

步骤 5：呈现内容

步骤 6：引出行为

步骤 7：提供反馈

步骤 8：回顾总结

步骤 9：学习检验

练习：利用平衡轮技术进行培训师能力模型建设前测

教学方法：讲授、案例研讨、视频教学、举例、提问、分组研讨、测评

第二讲：内训师 TTT 之五线谱

一、心理线准备——应对紧张的有效策略

1. 认识恐惧与紧张

- 1) 什么情况下会紧张
- 2) 紧张的原因是什么
- 3) 培训师的“舒适地带”

讨论：紧张好还是不好？

2. 克服过度紧张的典型方法

- 1) 过程冥想法
- 2) 万全准备法
- 3) 生理舒缓法
- 4) 压力转换法
- 5) 身心投入法
- 6) 肯定心理暗示法
- 7) 巧妙掩饰法
- 8) 华伦达心态法
- 9) 肌肉放松法
- 10) 音乐舒缓法

视频：《国王的演讲》

练习：卡片式头脑风暴，分享如何应对紧张

教学方法：示例、卡片式头脑风暴、讲授

二、流程线设计——培训全流程环节把控

1. 培训前中后的准备

- 1) 培训前的 8 种准备事项
- 2) 培训中 7 种注意事项
- 3) 培训后的 4 种注意事项

2. 培训流程解析

- 1) 龙头
- 2) 凤尾
- 3) 黄金身
- 5) 时间分布

教学方法：讲授、世界咖啡

三、框架线设计——课程设计与开发

导入：好课程的标准

1. 课程开发流程

2、课程定位

- 1) 定对象
- 2) 定时长
- 3) 定问题
- 4) 定主题
- 5) 定内容

3. 框架设计

- 1) 逻辑线设计——专业的教学逻辑设计
- 2) 方法线设计——有效的多元方法设计
- 3) 课件开发

示例：某精品课程大纲，教学 PPT

练习：学员分组反馈各组现有课程的修改意见，讲师点评

教学方法：举例、案例呈现、讲授、讨论

四、演示线设计——积极表达与完美呈现

1、塑造培训师的身体语言

- 1) 培训师肢体设计法则

2) 肢体动作训练

练习：解放天性训练、表演训练、突破自己的肢体训练

2、语言的表达

- 1) 枯燥乏味的呈现方式
- 2) 生动表达呈现六步法

3. 语言的逻辑

- 1) 金字塔原理
- 2) 归纳式讲授

练习 2：流畅演练——新闻联播

4. 声音的表达

- 1) 顿连的运用
- 2) 重音的运用
- 3) 语速的运用
- 4) 语音的运用
- 5) 语调的运用
- 6) 发生的练习

练习3：隔板发声练习

5. 打造专业的讲师形象

- 1) 仪态仪表
- 2) 着装

教学方法：讲授、游戏、互动讨论、角色扮演、情景演练

五、氛围线设计——氛围营造与有效控场

1、专业开场

- 1) 精彩开场的作用
- 2) 进行开场时的要点
- 3) 不适宜的开场方式
- 4) 8种开场导入方法

练习：1分钟自我介绍，让人一下子记住你

教学方法：讲授、互动讨论、案例研讨、现场演练

2、收尾技巧

- 1) 4种不适宜的收尾
- 2) 常用结尾的作用
- 3) 收尾的9种方法

练习：1分钟课程结尾呈现

3、氛围营造（活跃气氛的技巧、拓展活动手册）

- 1) 课堂氛围营造方法
- 2) 多元化呈现法
- 3) 课堂加油器法

提供素材：破冰活动素材库

现场演练：至少使用2种方法，设计各组课程中活跃气氛的技巧

教学方法：角色扮演、案例呈现、情景演练

4、控场应变

- 1) 课堂控场的基本原则
- 2) 应对提问的技巧

模拟演练：分组基于不同的方式，进行有效应答

- 3) 精彩点评技巧

演练：《就职演说现场点评》

- 4) 课堂遇到的11种典型问题

- 5) 现场掌控的五种方法

研讨：《人性热键的识别》

教学方法：视频、卡片式头脑风暴、讲授

第三讲：人课合一实战演练

一、综合演练

1. “人课合一”演练任务布置

- 1) 个人介绍
- 2) 课程对象与目标介绍
- 3) 课程结构与培训方法介绍
- 4) 重点课程内容现场模拟试讲

练习：利用平衡轮技术进行培训师能力模型建设后测

2. 360度评估提升技能

1) 授课评估的重要意义

2) 评估常见的“痛点”

3. 培训效果评估的四个阶段

1) 如何评估学员的课堂反应

2) 如何评估知识学习效果

3) 如何评估学员的行为变化

4) 如何评估培训的投入产出比

5. 效果评估的有效途径

6. 讲师总结

1) 认识你的风格

2) 发挥你的优势

3) 讲师发展路径

教学方法：讲授、互动讨论、测评、模拟演练