

成为优秀培训师

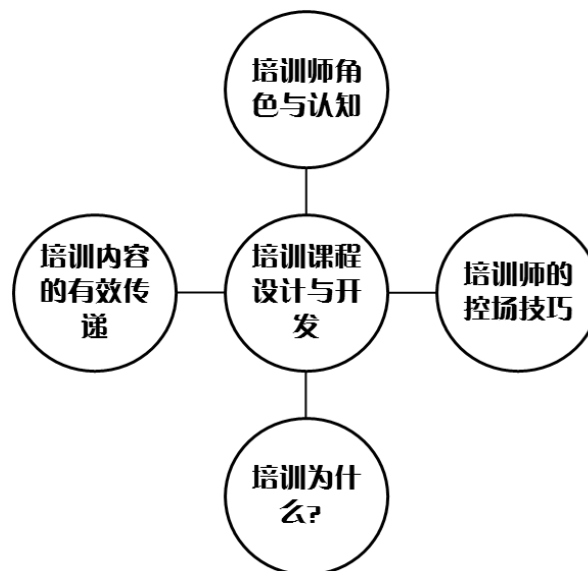
主讲：项兰雯

壹． 为什么学习本课程：

打造企业自己的培训师团队已经成为各大企业发展过程中的必然趋势。企业内培训师团队肩负着企业知识管理的重任，成为传承企业自有知识体系、知识管理的关键角色。

对于已有一定基础的企业内培训师而言，提升课程设计开发能力、增强课程的互动技巧、多元化内容的呈现技巧，是内培训师进一步提升的关键所在。

贰． 课程逻辑:本课程的逻辑也即一名优秀内培训师成长的逻辑。



课程
的核
心：
内训

师的课程设计与开发能力，内培训师围绕自己的培训主题设计开发课程。

课程的基础：即“培训为什么？”，学员对培训的理解、对培训的目的与价值的思考和总结，是能够成为优秀培训师的重要基础，是内培训师的内在驱动力。

课程的拉动点：培训师的角色与认知，理解成年人学习特点、区分传统教育与培训，了解培训师的成长阶段，会引发学员思考培训师之路的长远价值。

课程的左膀右臂：也即内培训师成长的左膀右臂，一方面将自己设计的课程有效的传递给学员，也能将他人开发的课程进行有效的解读和传承，另一方面能够灵活自如的应对培训现场的变化。

参． 课程特点：

形式即内容，内容即形式！教即学，学即教！

1. **把握企业内训师培养核心**：全方位打造内训师**基本功**（培训互动技巧与方法）及**内功**（培训课程设计与开发）；
2. **培训成果直观可视化**：本课程的设计“形式即内容，内容即形式”，学员紧紧围绕自己的培训主题，现场即开始应用所学设计开发自己的课程，“课程大纲、课程逻辑结构、教学活动设计、教学方法选择设计等”内容在课程结束时直接形成可视化的海报成果，回到工作中立刻能用，非常实用；
3. **极强的学员参与度**：培训师培训的核心是技能提升，必须通过大量的练习实践来提升。本课程每一项关键技能均设计有效的活动、练习，真正做到“**做中学**”，促使学员将所学立刻加以实践运用；
4. **紧密贴合企业实际**：区分企业内部培训师与专职培训人员的特点，在**内训师内在动机提升、互动呈现技巧、提问反馈技巧**等方面给予最实际的指导；
5. **培训师精华点评**：每一次呈现训练后培训师都将进行即时点评，通过正面语言，指出学员优势及改善点，点评个性化，做到每场点评最适合每个学员本身；
6. **学员互评反馈**：每一次呈现后，学员之间进行互评反馈，训练培训师正面反馈的技巧，并塑造正面思维习惯，提升倾听能力；
7. **考核质量兼顾**：贴合企业内部对培训师的考核标准设计考核要点，考核穿插在课程各关键环节及课程最终，与学员共同见证成长，促成培训目标的达成。

四. **谁应该学习本课程**：企业内拥有一定培训经验的内训师及管理者

伍. **通过本课程您将学习到**：

1. 培训为什么？——理解培训存在的意义和根源，激发内训师内驱力
2. 培训师是谁？——区分培训师和传统教育者，了解和练习培训师的基本技能
3. 如何开发课程？——掌握培训课程设计及开发的 135 原则及方法；
4. 如何有效呈现培训课程？
 - 1) 掌握 4 类核心教学活动的设计和引导技巧；
 - 2) 掌握多元化内容呈现技巧；
 - 3) 掌握 6 类教学方法，因人、因课程选择最佳培训方法；
 - 4) 温习培训师基本技能；
 - 5) 熟悉常用的培训现场掌控技巧，令培训课堂生动有趣。

六. **培训方式**：讲授，提问，案例，视频（培训及演讲经典），演练，讨论，并结合讲师点评、学员互评、视频自评及互评、综合考评等。

七. **课程时长**：2 天

八. **学员人数**：30 人以内

九. **课程大纲**

课程导入——

1. 入场调查（视觉呈现学员的背景信息：内训师年限、课程开发经验、年龄等（据学员情况设计））
2. 学员结识活动
3. 培训师自我介绍
4. 开放空间-学员自由填写海报问题的答案
5. 学习地图介绍
6. 学员“培训师能力自我评估轮”

一 再议培训为什么？——开放空间自由书写

1. 培训是什么？
2. 培训的目的与价值

二 培训师角色与认知

1. 培训师能力平衡轮
2. 传统教育与企业培训的区别
3. 成年人如何学习？
4. 培训师的成长阶梯

三 培训课程设计的 135 原则

1. 一个中心：以需求为中心

- 1) 需求分析的 3 个思考：what、who、how——做培训能做的（并不是所有的事情都能通过培训解决）
- 2) 需求分析的 5 个产出：
- 3) 设定教学目标

2. 课程设计 5 维要素

- 1) 规划核心内容：
- 2) 搭建内容逻辑：
 - 优秀的课程结构
 - 4 类常见课程结构
 - ◇ 传统型
 - ◇ 流程型
 - ◇ 情境型
 - ◇ 并列型
- 3) 选择教学方法：非常 5+1 教学方法
- 4) 多元内容呈现
- 5) 设计学习过程

3. 课程设计的 3 大平衡

- A. 刺激视听感
- B. 输入 ASK
- C. 平衡身心灵

四 增强互动的教学活动设计

1. 以学员为中心的活动设计原则
 - 1) E.A.T
 - 2) 90/20/8
2. 教学活动类型 C.O.R.E
 - 1) 开场活动 Opener
 - A. 开场 4 件事（演练+点评）
 - B. 培训开场 6 要素

- C. 培训开场的常用方法
- 2) 结束活动 Closer
 - A. 收官 3 要素 A.C.T
 - B. 收官 3 步曲
 - C. 培训收官常用方法
- 3) 动力活动 Energizer
- 4) 复习活动 Revisiter

五 培训内容的有效传递

1. 专业培训师的台风塑造——声情并茂，形动统一（集体演练+讲师点评）
2. 非常 5+1 培训方法选择与设计
 - 1) 培训方法选择 2 原则
 - 2) 非常 5+1 培训方法（设计+提问+点评）
 - 讲授法
 - 角色扮演法
 - 演示法
 - 体验式（游戏）教学法
 - 案例讨论法
 - 头脑风暴与讨论法
3. 培训师的视觉呈现设计技巧
 - 1) PPT 设计原则及常用技巧
 - 2) 板书书写原则
 - 3) 海报设计原则

六 培训师的提问及反馈技巧

1. 反馈的核心——抓取关键
2. 学员表现与反馈的关系
3. 学员练习反馈的技巧

七 培训师的控场技巧

1. 如何克服讲台恐惧？
2. 如何应对学员挑战？

【学员反馈】

1. 我意识到，在我们对自己和他人进行反馈和评价时，最容易看到的是不足的一方面，这是很可怕的。需要在思维层面有所转变。
2. 我从小至今的职场生涯，参加过很多培训，这一次的触动和收获最大，不仅是学习培训技巧，更是带给自己与人交流方式的转变。
3. 对培训师这个职业有了重新的认识，对于培训师的内驱力和传道之心有了很深的体会。
4. 这次 TTT 课程中，大家互评和老师点评的过程，彼此可以看到优势和提升点，看到每个人都在进步，大家的讲师状态进入的越来越快。
5. 我发现培训师表述内容的逻辑性特别重要，想说的很多，说出来却很混乱，这次培训

清楚意识到这一点。逻辑思维的形成确实比较难，需要不断的梳理和思考。

6. 以前我很少去听别人在说什么，现在我开始去听了，发现收获很多。
7. 以前我讲课程就感觉想讲什么就讲什么，现在才知道好的培训课程是需要开发和设计的，是有规律有步骤的。
8. 每一次听兰雯老师的课程，都是心灵净化感受温暖的良机……
9. 我觉得学习了 TTT，不仅是培训上有所提高，就连平时写 PPT 条理性也强了，至少思路清晰。