

企业内培训师培养

课程背景：

随着企业的快速发展，人才发培养与发展是企业急需解决的问题，但在培训中会出现以下几种情况：

- 1、企业外请来培训师，但因不了解企业实际情况，讲出的课程只能“隔靴搔痒”。
- 2、本企业内许多宝贵的经验流失，不能很好在企业内传承，造成最大的经验浪费
- 3、企业内的培训师有自己的知识和经验，但在授课技巧上经常后：捉襟见肘“的表现：

- ◆ 有自己的专业知识和实践经验，但一上讲台就莫名紧张？
- ◆ 有一肚子的专业知识或技术，但倒不出来；
- ◆ 课程内容单一，缺乏开发与设计技巧；
- ◆ 看过不少培训方面专业书籍，课堂上依然以讲授为主，效培训效果堪忧？
- ◆ 自己认为准备了不少干货，却没有得到学员的积极反应？
- ◆ 课程内容枯燥冗长，缺乏培训技术，却不知道如何生动呈现？
- ◆ 课堂上遇到突发情况却不知如何化解？
- ◆ 课程主题和内容不聚集，逻辑和结构性差；
- ◆ 课程目标不明确，培训的针对性和实效性差。。。

针对以上情况，开发培训师成长路径系列课程，本系列课程要据培训师的成长路径分为三个层次：

一、初阶培训师的培养：

《四步成师——新手培训师从站上讲台到站稳讲台》《课程设计与开发》

二、中阶培训师的培养：《组织经验萃取》《引导技术的应用》

三、高阶培训师的培养：《教练式培训师》

初阶培训师的培养

《四步成诗——新手培训师从站上讲台到站稳讲台》

培训收益：

- ◆ 聚焦改变，有理念的教学思想
- ◆ 克服紧张，有风范的台风塑造
- ◆ 精准表达，有技巧的课程讲授
- ◆ 促动引导，有激情的课堂呈现

课程特色：热情亲和 | 互动演练 | 坚持定制 | 注重实效 | 结果导向 | 逻辑性强

授课形式：课堂讲授 | 场景演练 | 小组研讨 | 视频播放 | 脑力激挡 | 图片展示

课程时长：1天 6小时/天

课程大纲：

一、构建场域

- 1、立场域思维：建构主义教学观，学习四大要素
- 2、什么是培训场域，场域三大关键要素
 - (1) 营造环境
 - (2) 建立链接
 - (3) 能量流动
- 3、教育不是灌输，而是点燃

二、形象塑造

1、克服紧张

(1) 紧张的根源

(2) 缓解紧张

A、道法：接纳并享受

B、心法：构建心锚

C、技法：临阵磨枪术

(3) 走上讲台

2、台风塑造

(1) 台风塑造的底层逻辑

(2) 打造个人场域：

A、定场

B、气场

(3) 塑造“职业装”

A、目光

B、表情

C、手势

D、步调

E、声音

3、素养内涵

(1) 内训师的角色认知

(2) 内训师的价值贡献

(3) 内训师的能力发展

三、精准表达

1、课堂讲授

(1) 什么是课堂讲授

(2) 讲授中常见的问题

(3) 课堂讲授讲什么？

(4) 课堂讲授怎么讲

(5) 知识性讲授策略

(6) 说服性讲授策略

2、课堂提问

(1) 提问的作用

(2) 提问技术应用

(3) 提问时的注意事项

(3) 应对学员提问策略

四、课堂呈现

1、梳理课堂环节

(1) 加涅的九个教学事件

(2) 常规课堂流程

2、引人入胜的开场

(1) 常见错误开场

(2) 开场的目的

(3) 开场的流程

(4) 常见开场方式

3、意犹未尽的结尾

- (1) 结尾的目的
- (2) 常见结尾方式

4、意外情况应对

- (1) 十五种课堂意外情况应对

《课程设计与开发五步法》工作坊

培训收益：

- ◆ 课堂建构，描述课程设计框架
- ◆ 赋能突破，辨析课程的有效性
- ◆ 实践练习，完成一门课程设计

课程特色：场景化练习，将课程分解为五个大场场景，每一场景从道、法、术、器四个层面提供理念、方法、工具、清单、画布讲授、训练、练习。

授课形式：课堂讲授 | 情景演练 | 小组研讨 | 课堂练习 | 脑力激荡 | 课后作业 | 跟踪辅导

课程时长：2天 6小时/天（1天授课，回岗位按工具方法梳理课程，1周再次授课 1天）

一、设计思想

- 1、培训课程常见的问题
- 2、课程设计主导思想
 - (1) 从产品思维转为用户思维
 - (2) 什么是产品思维
 - (3) 什么是用户思维
 - (4) 对课程设计的启发
 - (5) 课程设计思路

二、确定主题

- 1、如何选择课题开发
- 2、课程从哪里来：三轮聚焦
 - (1) 聚焦人群
 - (2) 聚焦任务
 - (3) 聚焦问题

A、问题从哪里来？

3、课程的命名

三、制定目标

- 1、撰写课程目标常出现的问题
- 2、撰写课程目标时要思考的三个问题
- 3、如何撰写课程目标？
 - (1) SMART 原则
 - (2) ABCD 法则
 - (3) 布鲁姆目标分类六层级
 - (4) 简化学习目标写法

四、搭建结构

- 1、搭建课程结构的思路

2、内容结构化的六种逻辑

3、关键场景课程常见结构

五、组织内容

1、课程内容组织思考

2、课程内容组织的维度

(1) 深度

(2) 广度

(3) 高度

3、课程内容组织来源

4、课程内容组织积累方法

六、设计活动

1、注意力曲线

2、加涅的九个教育事件

3、场景化课程的活动设计

中阶培训师的培养

《让成长加速的方法——组织经验萃取》工作坊

课程背景：

- ◆ 越来越多的企业开始从“向外学习”转向“向内学习”，“组织经验萃取已经成为企业开发课程中必备的学习技术与绩效技术。
- ◆ 本课程运用经验萃取的思维模式与方法，将以具体应用的实战案例，教给学员萃取流程和工具，帮助企业开发出真正能赋予个人和组织有能力又有能量的课程，助力企业提升组织能力与组织绩效。

培训收益：

- ◆ 识别组织经验的价值
- ◆ 应用组织经验萃取的方法
- ◆ 提炼组织经验并能够结构化表达

授课形式：本次课程注重实操与演练，采用边讲边练的方法，每一种方法讲授后进行演练、情境化教学及模拟的方式进行教学，并提供学习清单以供学员后续学习及应用。

课程时长：1-2天 6小时/天

课程大纲：

导入：

1、为什么要学习经验萃取？

2、案例：华为：企业最大的损失是知识和经验的流失

一、组织经验萃取的价值

1、相关经验的概念

2、厘清三个问题

3、经验萃取师应具备的素质

4、经验载体及呈现结构

二、进行组织经验萃取的方法

- 1、如何选取萃取场景和专家？
- 2、如何定义成功的标准？
- 3、还原事件
- 4、深度访谈提问
- 5、引导共创

三、提炼建模

- 1、识别筛选信息
- 2、归纳整理信息
- 3、经验总结提炼
- 4、萃取结果呈现——灯塔模型
- 5、建立逻辑结构