

---

## **TTT 企业培训师培训进阶课程**

**培训时间：**

3 天

**培训背景：**

社会的政策的大环境下，市场上每天都在上演优胜劣汰的故事。而企业之间的竞争从某种意义上说就是人才的竞争，人才之间的竞争实质上也是学习力的竞争，因此，企业之间的竞争就转化成人员素质和能力提升的竞争。唯有企业的整体素养和能力提升才能保障企业的持续向前发展，因此企业的内训师队伍建设与能力培养就至关重要，因为这可以发挥以点带线、以线带面的作用。

企业培训师培训自形成以来，受到了广大企业的认可和推崇。企业在感受到这个课程的实效性和指导性之后，产生了轮训和深化学习的需求，因此，企业培训师培训的进阶课程基于此而诞生。授课老师在多年的培训基础之上，可以熟练地掌控培训进程和深浅程度，很好地兼顾每位学员的个性特征和能力高下。通过三天的培训，在主题不变、话题新鲜的授课中，显著提升学员的培训能力，加强企业自主、自发的学习源动力！

**培训收益：**

- 通过大量彩色图片和现身说法，向学员揭示培训师应有的职业形象和风范；
- 通过老师自身经历的培训遭遇，梳理和总结培训师应有的职业道德和操守；
- 结合企业所属的行业和学员自身优势，帮助学员理顺确定培训主题的思路；
- 讲解培训需求的挖掘与整理方法，帮助学员通过培训切实解决现存问题；
- 讲解并示范相关工具，讲解课程开发中可能遇到的逻辑困惑和结构困惑；
- 结合老师自身的教学经验，为学员全面解析课程开发的流程和技巧；
- 结合实际案例进行实际操练的演练，现场解决课件制作中的问题与烦恼；
- 结合成年人大脑的特质，讲解 7 种学习理论并从中提炼有价值的信息；
- 讲解培训中的道、法、术、器，使学员最终突破五大培训效果层级；

- 
- 讲解控场能力的 18 般武艺，演练并综合运用全脑教学的全新教学技巧；
  - 通过介绍 15 种学习方法确保其培训内容引人入胜，并最终缔造学习型组织。

培训大纲：

### **前导：互动提问 案例分析并导引培训主题**

一、消除企业培训的八大错误认知

- 1、流行什么培训什么
- 2、培训只是一种沉默成本
- 3、企业效益好不需要培训
- 4、企业效益差没钱培训
- 5、高层人员不需要培训
- 6、培训是可以药到病除
- 7、培训就是走形式给福利
- 8、培训是为他人作嫁衣裳

二、培训的八大目标

三、企业、员工个人和培训的关系认知

### **实战训练**

一、培训认知

1、破冰游戏

破冰游戏的四大目的：

- 急冲注意力
- 敞开学员心扉
- 消除陌生感
- 了解参训学员

2、培训师的角色认知

- 主持人
- 观察者
- 领导者

- 
- 组织者
  - 演员
  - 诊断者
  - 监督员
  - 咨询家
  - 辅导者
  - 专家

### 3、培训流程

- 培训需求调查和分析
- 培训体系搭建和课程设计
- 遴选企业内培训师的标准
- 培训实施
- 培训效果评估
- 培训效果跟踪

### 4、成人学习的特点和障碍

- 经验导向-习惯当道
- 自我导向-自我意识
- 成果导向-实用主义
- 成人自发快乐学习的三种方法
- 成人学习收效卓越的四种思路

## 二、培训准备

### 1、场地布置

- 桌椅摆放的四种组合形式
- 四种组合形式的各种利弊

### 2、物料准备

- 签到表格
- 学员手册
- 课程评估表
- 白板纸

- 
- 计时器
  - 培训资料
  - 三色白板笔
  - 课程激励物资
- ### 3、设备检测
- 电脑检测
  - 不同种类话筒检测
  - 音频线和音响检测
  - 投影仪检测
  - 翻页器的准备
  - 各类电池足备
  - 各个连接线的走向固定
  - 室内光线
  - 室内空气质量
  - 空调温度调试
  - 茶歇清洁到位
  - 积分榜和小组心得表达空间设计
- ### 4、自我准备
- 课程设计的技巧和思路
  - 培训主题逻辑和内容熟悉
  - 培训形式和情景预演
  - 八大课程风格解析
  - 自身形象设计和准备
    - ◇ 男士的形象标准
    - ◇ 女士的形象标准
  - 自身情绪和精神面貌准备
  - 参训学员的总体情况熟悉
- ## 三、培训技巧
- ### 1、各类培训技巧

- 
- 四大演讲技巧
  - 五大肢体语言技巧
  - 四大语言表达技巧
    - ◇ 目光
    - ◇ 声音
    - ◇ 手势
    - ◇ 步伐
    - ◇ 小动作
    - ◇ 口头禅
  - 四大提问技巧
  - 聆听的重要性
  - 如何控制紧张情绪
  - 如何面对挑战
  - 2、有效的培训方法
    - 讲授法
    - 头脑风暴法
    - 小组讨论法
    - 角色扮演法
    - 案例分析法
    - 多媒体配合法
    - 情景模拟法
    - 互动游戏法
    - 各类有效激励手段
    - 实地场景感知法
  - 3、培训实施大忌
    - 开场失败
    - 偏离主题
    - 衔接不畅
    - 情绪波动

---

## 四、培训评估

### 1、培训反应评估内容

- 态度反应
- 行为结果
- 成果评估
- 投资回报评估

### 2、培训后效果评估

- 学员反馈表
- 提问法
- 个别访谈法
- 纸笔测试法
- 口头测验法
- 实际演练法

### 3、培训成果调查

- 培训前后业绩对照
- 培训前后态度对照
- 培训和未经培训对照

### 4、回顾与总结

## **培训寄语**

如何迈开企业内训师的第一步