



## 《卓越培训师编导演》课程大纲 2022 (8天)

### 一、课程背景

随着培训市场逐步走向成熟，越来越多的企业需要优秀的技术骨干和管理精英通过内部课程的研发和讲授，来实现组织知识的传承与管理。而从一个优秀的绩优员工到一名卓越的内部培训师，还有很长一段路要走。如何找准组织内部需求，准确萃取组织经验，开发一门引导式互动教学课程，在讲台上和员工精彩的分享和讲授，这些都是本课程聚焦的内容，旨在帮助企业，快速的从无到有，形成内部课程，培养内部讲师，更快的向学习型组织迈进。

### 二、课程收益

通过讲授示范，模拟演练，实战操作，帮助学员全方位掌握授课演讲，课程开发，教学设计三大技能，以实现成为卓越培训师，满足企业内训需求的目的

### 课程优势

- 1, 建构式学习设计，**引导式授课+案例式情境+游戏化教学**，不说教，调动学员旧知，激发参与，主动思考，形成更好的体验，让学员更自信的践行所学。
- 2, 讲师会根据企业现状，面临挑战，对课程进行微调，使之更有**针对性**，做到定制化培训，让学员更有代入感，让企业培训效果更大

**课时长度**：48小时（8天）

**学员对象**：有实际培训需求的业务骨干/管理者/内训师

**人数建议**：建议30人以内（人数过多会影响练习效果）；分4-6组

**培训需求**：建议提前发送学员培训视频或课件给讲师

### 二、课程简介

**第一天：演讲如雷：基础呈现技巧**



## 团队组建与破冰活动

### 第一章：正确认识培训

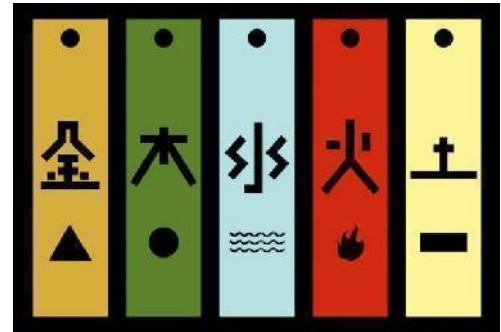
#### 1, 线下培训的意义

- 更容易理解；更利于交流；更便于转变的

#### 2, 好讲师的八卦五行模型

#### 3, 四段十步培训船模型

- 第一步：需求分析
- 第二步：课程开发
- 第三步：培训实施
- 第四步：跟进评估



### 第二章：基础呈现技巧

#### 1. 培训师声音修炼

- a) 发声技巧：丹田发声与气息发声
- b) 起伏、语气和情感
- c) 语速、重音和停顿

#### 2. 培训师肢体修炼

- a) 眼神及表情
- b) 手势和肢体语言
  - i. 掌法、拳法、指法
  - ii. 手势的全方位应用
- c) 站姿及位移

#### 3. 培训师器具实用

- a) 激光笔，白板，话筒，投影

### 第三章：如何做自我介绍

#### 1、自我介绍的三个作用

- 让学员记住你
- 让学员信任你
- 引出培训内容

#### 2、培训师自我介绍的方式

- 罗列成绩

- 猜谜匹配
- 讲个故事

小组演练：3分钟自我介绍

## 第二天：定位如天：明确需求和目标

### 第四章：培训的目的是促成转变

1. 内训师需要了解业务
  - 培训成本有多高
  - 聚焦业务需求对应的转变情景而非课题
  - 对转变负责，而非对绩效提升负责
2. 如何确定培训课题
  - 能力模型分析法
  - 现实问题分析法
  - 工作流程分析法

#### 3. 画出学员画像

虚拟剧场：呈现学员故事

#### 4. 挖掘学员需求

#### 5. 融合多方需求

小组讨论：确定各组研发课题

### 第五章：设定培训目标

#### 1. 哪些需求更适合培训来解决

#### 2. 设定培训目标

- ASK 课程分类
- 课程目标 ABCD 设定法

#### 3. 培训目标的评估方式

小组讨论：设定课题培训目标

小组分享：目标澄清与需求确认

## 第三天：内容如地：干货萃取与梳理

### 第六章：什么是干货

1. 干货和水货的区别
2. 势道法术器五脏俱全
3. 经验萃取访谈的流程
  - 白描；推演；提炼
4. 形成正反案例并萃取出干货
5. 结合经典理论模型
6. 对干货进行提炼和结构
  - 关键字法；字母法；数字法
  - 图形法；流程法
  - 隐喻图法

*小组讨论：各课题干货整理*

## 第七章：金字塔原理

1. 常见的课程逻辑
2. 金字塔结构
  - 结论先行；上下对应；分类清晰；排序逻辑
3. 其他结构
  - Why what how 结构
  - SCQA 结构
  - OCDC 结构

*小组讨论：内容大纲设计*

## 第四天：教学如山：建构式教学设计

### 第八章：建构主义教学模式

1. 成人学习理论
2. 建构主义理论
3. 五星教学法
  - 聚焦主题；激活旧知；阐述新知；实践反馈；灵活应用

*小组练习：使用五星教学设计微课*

### 第九章：不同类型课程教学互动设计

1. 教学方法概览
    - 常见教学模式的能量一览
    - 教学设计五线谱
    - EAT 教学模式
  2. 技能演练类教学设计
    - 讲述—示范—操作—反馈
  3. 心态转变类教学设计
    - 故事选择与讲授
    - 体验活动设计
  4. 知识传递类教学设计
    - 打比方；举例子；作类比
- 小组练习：完成课程五线谱设计*

## 第十章：案例式教学法

- 1, 什么是案例？
- 2, 案例的选择标准
  - 简明；贴合；真实
- 3, 案例的关键要素
  - 描述是否清晰
  - 包含几个知识
  - 要问什么问题
- 4, 案例的讨论过程
  - ME-WE-US 模式
  - 角色扮演的技巧

*小组讨论：设计一个案例*

## 第五天：场域如水：游戏化教学设计

### 第十一章：游戏化教学

- 1, 为什么游戏这么吸引人？
- 2, 培训中可以加入的游戏设计元素
  - 虚拟化场景
  - 更自主的选择

- 即时反馈
- 阶梯式难度
- 清晰目标和结果
- 团队互动与竞争
- 分组与积分设计

3, 英雄之旅模型

4, 如何让学员成为英雄

## 第十二章：体验式教学设计

1, 体验式活动不等于做游戏

2, 破冰，热身，暖场活动体验

3, 体验式活动引导流程

- 操作技巧：任务布置，实施管控，反思分享，点明主题

4, 大型沙盘模拟活动体验与简介

- 七巧板
- 沙漠掘金
- 协作地图

*小组讨论：为课题设计体验式活动*

## 第六天：互动如水：引导式讲授与反馈

### 第十三章：培训的新潮流

一、引导与行动学习

1, 什么是引导？

2, *引导工具体验*

- 分类式头脑风暴
- 世界咖啡
- 团队共创
- 白板轮换
- 私董会

3, 引导培训师的六个内在修炼

- 中立，透明，自主，好奇，承则，慈悲

二、团队教练技术

1, 什么是团队教练

## 2, 团队教练工具体验

- 热椅子
- 秘密盒子
- 企业剧场

## 3, 教练的心态修炼

小组讨论：为课题加入引导（教练）工具

## 第十四章：成为引导式（教练式）培训师

### 1、倾听与提问技术

- 不要直接问为什么
- 图景式提问
- 把封闭式问题变为开放式问题
- 六种神奇的教练式提问句式

### 2, 面对不同回答的反馈方式

- 完全符合
- 部分符合
- 完全不符合

### 3, 反馈指导的六个步骤

### 4, 引发思考和面质

### 5, 总结与升华

### 6, 处理观点冲突

- 澄清事实
- 发现潜在逻辑
- 浮现观点
- 寻求更好的结论

小组模拟：如何应对棘手的学员

## 第七天：宣传如风：课程包装与产品化

## 第十五章：PPT设计与美化

### 1, 糟糕的PPT呈现

### 2, PPT的作用和优势

### 3, PPT的排版技术

- 文字和图片的设计原则

- 几种常见的图文混排模式

#### 4, 图表的逻辑应用

- 并列；递进；循环；分支

#### 5, 用 PPT 体现逻辑

*小组讨论：课程 PPT 修改*

### 第十六章：视觉引导与海报设计

#### 1, 视觉的表达优势

#### 2, 基本视觉元素的绘制

- 人物；语言泡；文本框；文字；箭头

#### 3, 视觉引导训练

- 物品；词语；概念；短语；段落

#### 4, 隐喻设计

#### 5, 常见布局结构

#### 6, 集中常见的海报模板

- 欢迎海报
- 签到表
- 内容索引
- 其他

*小组练习：绘制课程海报*

### 第十七章：教学产品设计

#### 1. 课程命名的三要素

#### 2. 教学产品包设计

- 学员讲义设计要点
- 课程宣传大纲的设计
- 常见的课程资料一览

#### 3. 培训场域营造

- 课程的开场白与结束语
- 场地布置与选择标准
- 穿插音乐的选择

#### 4. 课前与课后的培训服务设计

*小组讨论：设计你的课程产品*

## 第八天：淬炼如火：模拟呈现与点评

### 第十八章：演练课题最终呈现

#### 1. 培训师课前准备

- 准备环境：签到 桌椅 茶歇 教具
- 准备学员：特点 能力 意愿 需求
- 准备课程：针对性；时限性；熟悉度
- 准备心态：接纳紧张情绪

#### 2. 各组依次登台呈现并接受点评

### 课程总结与回顾

小组讨论：本次培训的收获分享

课程关键知识点回顾

制定后续的行动计划

---