

TTT 进阶训练

《教练式培训师（PCT）技能训练》—提升培训价值的艺术

课程参考大纲

主讲：张毅导师

【课程背景】

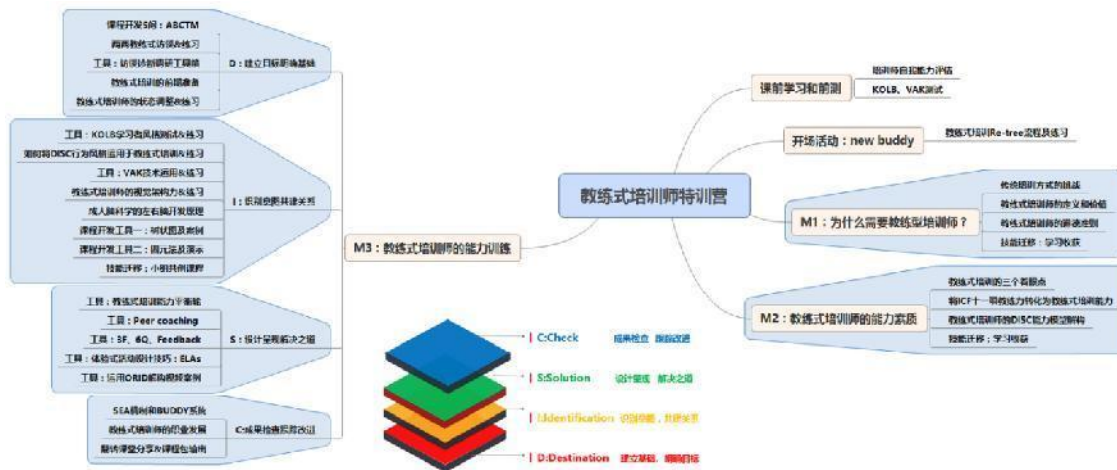
传统的培训和教学，绝大部分是基于逻辑和信息（Logic and information）的传递，但事实上，如果要吸引学员的注意，深入学员的情感，激发学员将学到的知识转化为能力和行为，持久提升学员的能力需要更多的直觉和体验（Intuition and experience）。

教练式培训法融合教练的心法和技法，将信息深入到潜意识，帮助讲师和学员创建觉察，激发学员的内在动机，通过强化学员的卓越性，促进学员的行为改变，提升培训效能。不同于传统一对一教练辅导（Coach），教练型培训师（Professional Coach Trainer）能够开展一对多的赋能培训，PCT 教练式培训师技能训练是 TTT 讲师进阶的训练课程。

【导师背景】

英国 ITT 国际培训师导师；中国首批 PCT 教练式培训导师；ICF 国际教练联盟认证教练；芬兰 CSA 引导认证讲师；中国培训发展研究中心导师；二级心理咨询师、促动师。

【课程框架图】根据培训需求，框架会进行调整优化



【课程收益】

- 增强学员与学员之间、学员与讲师之间、学员与内容之间、新知与旧知之间的多层次链接，从潜意识刺激学员的参与度，激发学员的卓越性，改变学员被动参与培训的状况；
- 运用教练式访谈工具明确培训目标和学习目的，透过现状深入发掘改变的内在动机：如好奇心、求知欲、自尊心、责任感、成就感、身份感等，产生更持久的行为改变；

- 通过 KOLB 测评，了解不同学习者的风格，选择运用对应的教学转换策略；
- 运用 VAK 技术调动学员的视觉、听觉、动觉参与学习，增强所学习内容的记忆深度；
- 运用全脑开发“四元教学法”设计课程；输出课程设计原型图和教学刺激度心电图；
- 通过激发学员的内在动机，增强其获得知识、掌握技能、解决问题的愉悦感；
- 学习运用 9 套教练工具开展教练式教学，丰富培训场景，提升培训效果；
- 运用 SEA 教练机制，建立课后支持鼓励问责的执行系统，营造教练氛围，促进绩效转化。

【课程训练特色】

- 课前：安排调研和测评（学习风格测评、VAK 类型测试），了解企业需求和学员特点，在课程中针对性的开展练习；
- 课中：讲练结合，注重场域营造和能量体验，引导学员结合自身应用教练流程和九大工具，最大化支持学员创造觉察，积极参与，通过全程教练体验，实现 know-how 的转化；
- 课后：辅导学员掌握训后教练工具，在企业内营造教练文化，持续跟踪培训效果。

【课程时间】2 天，6 小时/天

【课程对象】企业培训师、职业培训师，期望掌握教练式培训法的中高层管理者等；也可用于培训师的认证训练。

【场地要求】教室内桌椅可移动，场地安静宽敞明亮，人均占地面积≥6 平方，温度适宜。

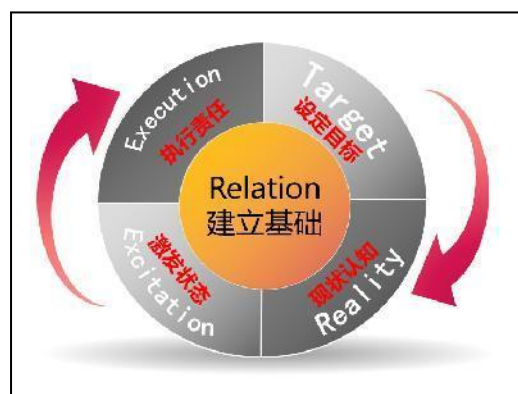
课程参考大纲

开场活动：寻找 new Buddy

设定学习目标，建立教练式培训关系的对话体验

教练式培训流程 TREE 解析

第一模块：为什么需要教练式培训师？（3H）



1、时代进步，培训技术与时俱进

2、传统培训方式的挑战

小组活动：吐槽大会

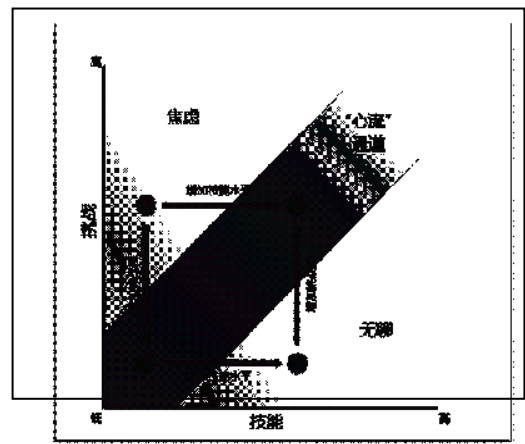
3、互联网时代的培训课堂的“四化”趋势

4、教练式培训师的定义和道德准则

5、教练式培训法和培训师对企业的价值：激发内在动机，进入潜意识状态，提升培训效能

5.1、提升内在学习动机的六种方法

- 学习者设定目标能够激发动机
- 探寻学习者兴趣和实用性需求
- 对学习者的良好表现进行反馈
- 运用好奇心和新颖性吸引学员
- 掌握技能解决问题后的愉悦感
- 相信学习者有能力自主性探究



5.2、帮助学习者寻找“心流 (flow) “的状态

- 教练工具一：心流模型解析
- 分享：你的心流体验
- 研讨：哪些教学活动有助于创造“心流“的体验

6、挑战练习：勾选正确答案

7、模块总结：学习收获：关键词造句

第二模块：教练式培训师的能力模型解析（1.5H）

1、教练式培训背后的理论支撑

- 罗伯特·加涅：教学环节九步法



- 诺尔斯：成人教育的五个特点
- 罗杰斯：人本主义理论观点
- 马丁·塞里格曼：积极心理学

2、管理教练和教练式培训师分别需要具备什么能力？

视频：How coaching works；教练走向管理

活动：填写能力矩阵

3、教练式培训的着眼点：对象、方式、目的

4、ICF 十一项核心教练能力

练习：肢体操

5、将十一项教练能力浓缩为教练式培训师的四项能力

模型：教练式培训师 DISC 能力模型解析

6、小组研讨：教练式培训师和培训师的不同点

7、模块总结：学习收获



第三模块：教练式培训师的四项核心能力体验练习（7.5H）

1、Destination：建立基础、明确目标

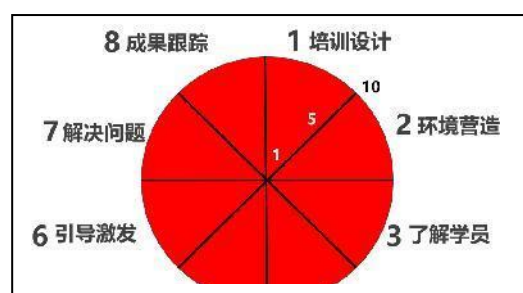
1.1、运用教练式对话流程实施需求访谈

1.1.1、教练工具二：登山模型

1.1.2、培训需求的四个维度：组织需求、业务需求、绩效需求、能力需求

- 案例：跨部门沟通访谈
- 两两练习：教练式访谈：《高效执行力》的课程需求

1.2、开展现状评估，确定培训目标



- 教练工具三：平衡轮
- 如何撰写培训目标？
- 两两练习：确定《高效执行力》课程培训目标

1.3、培养教练式培训师的基础情绪能量

- 教练工具四：中心状态
- 体验练习：调整情绪，聚焦场域，训练觉察
- 如何影响学员进入中心状态，吸引注意力？

2、Identifiatiion：识别意图、共创觉察

2.1、测试工具：KOLB 学习者风格测试解析

2.2、针对不同的风格的学习者，怎样设计学习体验？

小组研讨练习：风格与转换策略

2.3、了解表象系统思考模式 VAK

2.4、如何运用 VAK 创建课堂体验，开展教练式教学？

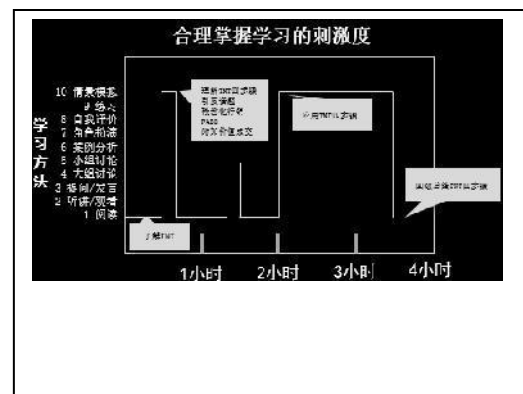
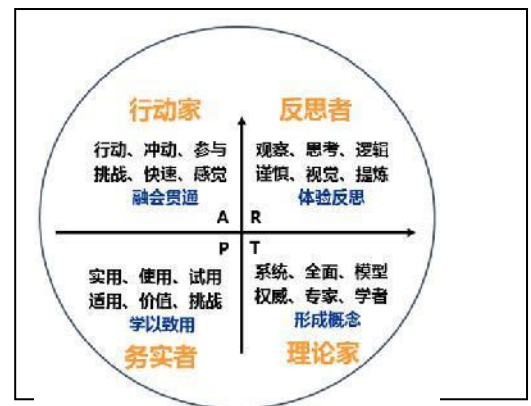
- 视觉卡片的应用
- 学习体验活动：肢体演绎情绪
- 技能迁移：销售培训中：如何针对不同客户达成销售？

2.5、讲解新知：学习刺激度——教学心电图

- 小组抢答：教学刺激度归类
- 练习：绘制教学设计心电图

2.6、运用视觉效果，帮助学员进入潜意识思维

练习：教练式培训师的肢体语言；视觉化板书练习



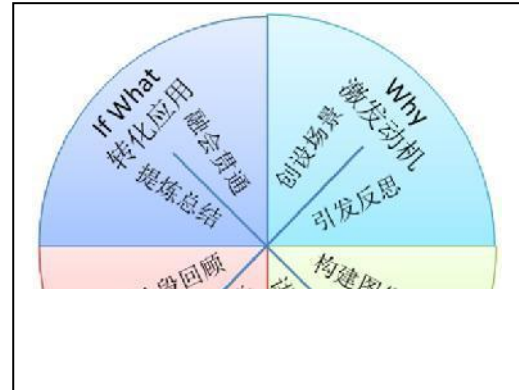
3、solution：设计呈现、解决问题

3.1、教练式培训中的全脑开发思维

隐喻故事：fish & cow

3.2、运用全脑思维开发课程

- 课程模型：四元结构法解析
- 课程设计举例：《如何做到生动演讲》
- 练习：填写课程设计原型图
- 发表、导师点评



3.3、教练式培训师如何鼓励学员解决问题？

- 教练工具五：教练式聆听技术——3F
- 教练工具六：教练式点评流程——SAIDE
- 教练工具七：教练式鼓励策略——4P 类型

3.4、教练式培训师在开展小组体验活动中的引导技巧：ELAS

- 游戏体验：盲眼搭积木
- 小组体验活动的规则
- 鼓励学员表达和总结

3.5、如何帮助学员创建深度思考、解决问题？

教练工具八：聚焦式会话法（ORID）的应用

案例及体验：职场中不同人员的行为表现



3.6、好的隐喻故事，胜过万语千言

用隐喻故事创造教练体验，发现他人的卓越性

用隐喻故事收尾：营造意犹未尽的培训场域

隐喻故事练习

4、Check：成果检查、跟踪改进

4.1、检查个人培训目标达成状况

教练工具九：双轮矩阵

导出课后改进方向和执行计划

4.2、检查培训效果、分享培训收获的教练活动

活动1：你的问题我来答；活动2：鱼跃龙门

4.3、建立SEA机制，训后监督问责，强化执行转化

课后行动计划问责表

课程答疑、推荐资料；

结课活动：星光大道

