

TTT 企业内培训师培养三级进阶 课程方案

让个人轻松实现“为师”梦！
让企业优秀文化得以传承！

目录

一、课程背景.....	1
二、分阶课程设置.....	2
三、课程收益.....	3
四、课程特点.....	3
课程 I：初阶：初级培训师精彩课堂呈现九项修炼.....	3
课程 II：中阶：中级培训师精湛课程开发十二项修炼.....	3
课程 III：高阶：高级培训师引导式培训十项修炼.....	3

一、课程背景

相对于身价不菲的职业培训师，真正能有效的帮助企业解决问题和创造价值的是来自于一线业务实践的内训师，因此，企业内训师的培养是企业培训体系建设的中中之重。

“编的巧妙，导的精彩，演的漂亮，促进绩效”，按照好课程这四大要素的要求，一名优秀的企业内训师需要具备三大核心能力：“编”、“导”、“演”。根据

级别、资质、能力的不同，对企业内训师三大核心能力培养的侧重点也应有所不同：

对于初级培训师来说，重在“演的漂亮”。只需要掌握基础的培训理论和教学原理，能够运用基本的课程设计开发理论和方法，擅长各种授课技巧，顺利达成有效授课的任务。

对于中级培训师来说，重在“编、导、演”三项能力均衡。不仅可以顺利达成有效授课的任务，还要深刻掌握全面的培训理论和教学原理，能够熟练运用多种课程开发技术，聚焦企业实际问题的解决开发出系列课程，开发出图文并茂的课件，并能够合理安排课程各个阶段的实施及评估。

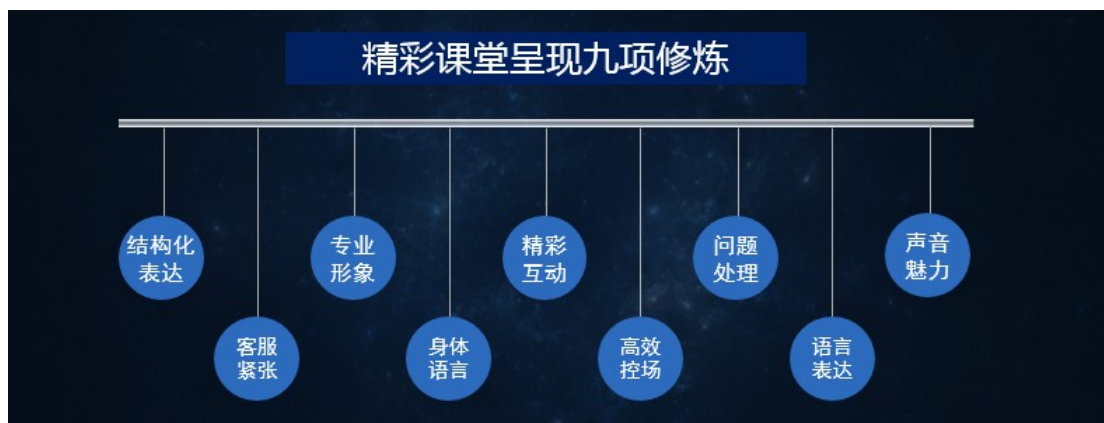
对于高级培训师来说，重在“编的巧妙”。要能够上升到元认知的高度，深入研究成人学习规律，熟悉各种教育教学理论，掌握最科学的教学指导思想，交互式培训、行动学习、引导技术等各种先进的培训技术，做到“以学员为中心，以绩效为基础”，真正从企业战略的角度，引领企业知识的发展、萃取、沉淀和企业文化的传播，为企业绩效的稳步提升保驾护航。

本课程方案，就是针对企业内训师的不同层次，进行分阶段、有针对性的

培养。您可以根据企业实际需求，对不同层次的培训师分别进行对应阶段的培养，也可以对新选拔的同一批内训师按照三级进阶的方式，分阶段进行培养。

二、分阶课程设置

1、初阶：初级培训师精彩课堂呈现九项修炼（2天，6小时/天，详见课程I)



2、中阶：中级培训师精湛课程开发十二项修炼（2天，6小时/天，详见课程II)



3、高阶：高级培训师引导式培训十项修炼（2天，6小时/天，详见课程

III)



三、课程收益

1、如果您是企业家：您将收获企业困扰已久问题的解决、企业文化和知识的有效传承和内部团队的快速成长！

2、如果您是培训经理：您将收获业务部门的深度认可，知识的有效沉淀和实际运用，真实有效的助推业务成长的业绩！

3、如果您是业内培训师：您将实现自身跨越式的成长，掌握有效的课程授课技巧，具备独立开发基于实际业务课程的能力，影响力和个人魅力在组织内迅速提升，同时掌握科学的教学指导思想和各种先进的培训技术！

四、课程特点

1、易用。提供一整套从整理思路到课件完成的方法，根据所提供的流程与工具，互动式课程变得水到渠成，简单易行。

2、好用。帮助内训师从繁复的资料、经验中整理出培训内容，并设计有效的培训活动，确保授课过程中学员愿意学、主动学、能学会，从而实现预期效果，为企业沉淀更多的知识资本。

3、会用。融入引导技术、行动学习等先进培训理念和技术，掌握课程开发模型后帮助学员现场开发和完善课程设计。

课程I： 初阶：初级培训师精彩课堂呈现九项修炼

开场：团队组建。组建学习任务小组，明确学习规则。

第一项修炼：课堂呈现总体原则及结构化表达

- 1、避免课堂呈现的十大硬伤
- 2、精彩课堂呈现的“三金字”
- 3、学会结构化表达：结构化表达的桩子法训练

第二项修炼：应对紧张的方法和技巧

- 1、讲台上紧张的常见表现

- 2、引起紧张的原因分析
- 3、正确看待紧张
- 4、应对紧张的 11 种方法

第三项修炼：培训师专业形象塑造

- 1、形象不专业的常见表现
- 2、塑造良好专业形象的作用
- 3、塑造专业形象的五大原则
- 4、培训师的职业着装
- 5、道具演示中的注意事项

第四项修炼：培训师身体语言训练

- 1、错误身体语言的常见表现
- 2、正确运用身体语言的 4 个原则
- 3、规范身体语言的整体要求
- 4、身体语言的规范表达
- 5、身体语言的禁忌

第五项修炼：精彩互动的原则和方法

- 1、现场气氛不佳的常见表现
- 2、精彩互动的三大原则
- 3、精彩互动的 12 个方法
- 4、精彩互动的三种境界

第六项修炼：高效控场的方法和技巧

- 1、现场失控的常见表现

2、现场失控的原因分析

3、高效控场的 8 个方法

4、高效控场的 5 个原则

5、高效控场的 3 个要点

第七项修炼：处理问题的专业技术

1、问题处理不当的常见表现

2、设计问题的类型和方法

3、回答问题的原则和流程

4、应对各种麻烦问题的技巧

第八项修炼：培训师语言表达训练

1、语言表达中常见的错误

2、语言表达三大原则

3、语言表达八项注意

4、提升语言表达能力的方法

第九项修炼：培训师声音魅力训练

1、培训师声音不佳的常见表现

2、魅力声音的四大原则

3、口部肌肉训练四法

4、气息训练七法

5、声音训练技巧

结业考核：每位学员 5 分钟结构化的舞台展示

课程II： 中阶：中级培训师精湛课程开发十二项修炼

第一项修炼：培训师价值塑造与成长路径

- 1、培训师价值塑造：自我实现、赢得尊重、构筑平台
- 2、培训师成长路径：知识体系、实践经验、培训技术、真性情

第二项修炼：掌握成人学习规律

- 1、受欢迎的课程 VS 不受欢迎的课程
- 2、成人学习的两个心频
- 3、成人学习四大关键原则

第三项修炼：树立正确的教学理念

- 1、关于学习的两种形式
- 2、三大教学指导思想
- 3、建构主义核心理念：1 个目标、2 个关键、3 个转变、4 个要素、5 个原则
- 4、教学设计的两大经典流派：梅瑞尔首要教学原理、ADDIE 课程开发模型

第四项修炼：培训师风格识别及自我修炼

- 1、培训师四大风格
- 2、培训师风格测试
- 3、不同风格优劣势及自我修炼

第五项修炼：问题诊断，明确目标定主题

- 1、两个问题诊断模型：HPT 员工绩效模型、三维诊断模型

- 2、设定课程目标的思路
- 3、表现性课程目标的设置
- 4、课程名称设定的方法、技巧

第六项修炼：结构化课程结构设计实操

- 1、课程结构设计的原理
- 2、金字塔结构设计的流程
- 3、金字塔结构设计的四大核心原则
- 4、结构化课程设计四步曲
- 5、课程结构设计训练及展示
- 6、课程结构设计的优化策略

第七项修炼：设计一鸣惊人的开场

- 1、常见的错误开场
- 2、成功开场白的作用
- 3、9种常用的开场
- 4、开场设计训练及展示

第八项修炼：设计意犹未尽的结尾

- 1、结尾中常见的问题
- 2、结尾设计的四大原则
- 3、令人回味的6种结尾手法
- 4、结尾设计训练及展示

第九项修炼：设计跌宕起伏的案例

- 1、案例设置的作用及来源

2、案例选取及加工的思路、原则

3、SCORE 案例采集法

4、案例设计训练及展示

第十项修炼：PPT 制作的方法和技巧

1、PPT 制作的三大原则

2、PPT 制作的实用技巧：版面篇、文稿篇、图形篇、配色篇、动画篇、图标篇、其他篇，7 篇 25 种实用技巧

3、PPT 制作个性化问题一对一辅导

第十一项修炼：教学方法的选择与运用

1、选择教学方法的原则

2、常用的 7 种教学方法

3、两种教学模式：以老师为中心的 AGC 教学模式、以学员为中心的 SSCE 教学模式

第十二项修炼：培训师舞台魅力修炼

1、魅力舞台呈现三金字

2、克服紧张的技巧

3、身体语言训练

4、语言表达训练

5、声音魅力训练

6、精彩互动技巧

7、高效控场技巧

结业考核：每位学员 5-10 分钟结构化的课程展示

课程III：高阶：高级培训师引导式培训十项修炼

开场：团队组建。组建学习任务小组，明确学习规则。

第一项修炼：掌握成人学习规律

- 1、受欢迎的课程 VS 不受欢迎的课程
- 2、成人学习的两个心频
- 3、成人学习四大关键原则
- 4、成人学习动机分析：三个基本原则、五种抑制动机的行为、十个激发
动机的方法
- 5、成人记忆七原则

第二项修炼：理念先行，掌握正确的教学指导思想

- 1、关于学习的两种形式
- 2、引导式培训的含义
- 3、三大教学指导思想
- 4、建构主义核心理念：1 个目标、2 个关键、3 个转变、4 个要素、5 个
原则
- 5、教学设计的四大经典流派：迪克·凯瑞模型、凯勒 ARCS 动机模型、梅
瑞尔首要教学原理、ADDIE 课程开发模型

第三项修炼：培训师风格识别及自我修炼

- 1、培训师四大风格
- 2、培训师风格测试

3、不同风格优劣势及自我修炼

第四项修炼：问题诊断，明确目标定主题

1、两个问题诊断模型：HPT 员工绩效模型、三维诊断模型

2、设定课程目标的思路

3、表现性课程目标的设置

4、课程名称设定的方法、技巧

第五项修炼：结构化课程设计实操

1、课程结构设计的原理

2、金字塔结构设计的流程

3、金字塔结构设计的四大核心原则

4、课程结构设计的步骤

5、课程结构设计训练及展示

6、课程结构设计的优化策略

第六项修炼：精彩课程内容设计实操

1、设计开场的作用及原则

2、开场设计训练及展示

3、结尾设计的原则和作用

4、结尾设计训练及展示

5、案例选取及加工的思路、原则

6、SCORE 案例采集法演练

第七项修炼：教学模式的选择与运用

1、选择培训模式的原则

2、建构主义教学五大教学模式：

- (1) 直导教学模式
- (2) 讨论教学模式
- (3) 体验教学模式
- (4) 问题教学模式
- (5) 情境教学模式

3、以老师为中心的 AGC 教学模式

4、以学员为中心的 SSCE 教学模式

第八项修炼：教学活动设计的方法和技巧

- 1、教学活动开发的原则
- 2、教学活动的类型
- 3、教学活动设计的要领
- 4、教学活动情境设计的要素
- 5、学习任务小组组建的原则
- 6、学习任务小组的类型

第九项修炼：现行先进培训技术的应用

1、行动学习在培训中的应用：团队共创、群策群力、世界咖啡、欣赏式
探询、开放空间、鱼缸会议、ORID.....

- 2、翻转课堂和先行组织者教学策略
- 3、交互式培训项目设计的五步模型

第十项修炼：科学评估的艺术

- 1、培训评估两大误区

2、培训评估的三大类型

3、正确看待柯氏四级评估

4、三阶五级评估模型

结业考核：每位学员 10 分钟结构化的说课展示