

TTT——如何成为优秀培训师

授课老师：晏世乐

【授课对象】

所有职场人士，尤其管理人员；其他个人。会根据授课对象，适当调整授课内容（侧重点）。

【授课时间】

1—2天，5—6小时/天。

【课程大纲】（课程大纲仅为课程部分内容纲要，具体内容见课程讲义）

课前达成共识，确保培训效果：学习为己、学乐精神、空杯思想、学以致用。

一、培训师概述

（一）培训的概念。

（二）培训工作的意义。【论证】没有经过训练的员工是企业最大的成本。

（三）内训师对组织作用。

1、组织变革推动者。

2、组织文化传播者。

3、业务优化促动师。【案例】更贴合组织实际。

4、组织人才催化师。

5、最佳实践提炼者。【案例】传承——降低专家离职的恶果。

(四) 担任内训师的好处。

- 1、更好地领悟相关知识。【案例】学习金字塔。
- 2、锻炼自己各方面综合能力。
- 3、展示自己，树立威信，建立人脉，获得更多机会。
- 4、提高自己的收入。

(五) 培训师的素质。

- 1、热爱讲台，乐于分享。
- 2、有出色的能力和业绩。至少找到 SME。【案例】我在就业科，请教劳力科。
- 3、不断学习，勤于思考。厚积薄发，旁征博引，博采众长，独具风格。
- 4、精力充沛。【案例】您有时间学习、运动吗？
- 5、为人师表。
- 6、逻辑思维缜密，具备课程设计开发能力。
- 7、语言表达能力佳，掌握各种授课技巧。
- 8、以学员为中心，以绩效为基础。【论证】组织是客户、学员是用户。

二、课程开发

培训师要集编（课程开发能力）、导（现场组织能力）、演（语言表达能力）于一身。【案例】ADDIE 模型。

(一) 确认培训需求。【案例】海尔的培训。

1、培训需求分析——选题。选题精准，切中要害。

【案例】课程主题命名方法。

2、培训需求调研——避免盲目培训。【论证】干活不由东——累死也无功！

(二) 确定课程目标。

ASK 培训模型。课程目标的表述方式——行为目标的 ABCD 表述法。

(三) 起草提纲。【论证】“系统性与逻辑性”。【案例】《金字塔原理》。

(四) 搜集整理资料。

1、资料的搜集。【案例】组织内部经验萃取。

2、资料的整理。【建议】按照不同的类别、主题放在不同的文档中。

(五) 撰写内容。

1、纲要的再次完善。逻辑合理，层层递进；针对目标，形神俱在。

2、正式撰写。内容精炼、表达准确。【案例】借鉴 VS 抄袭。

(六) 检查与审核。

(七) 制作课件等教学材料。【案例】PPT 课件的要求。

(八) 试讲及优化。【建议】录制视频，自己看效果。

(九) 定版及修订。【案例】中美高层战略对话。

三、授课能力

(一) 成人学习喜好。

1、成人的学习特点。【案例】学历教育——十年铸剑；
培训——三天开刃。

2、成人喜欢的课堂气氛。

3、成人讨厌的培训师言行。

(二) 培训师角色定位。

教育大师叶圣陶先生说：“讲师之为教，不在于全盘授予，而在于相机诱导”。

(三) 授课过程及技巧。

原则：一勾、二问、三讲、四练、五查。

1、备——调整状态，准备登台。

(1) 克服紧张，稳定情绪。战略上藐视、战术上重视。

【案例】科比意念投篮。

(2) 端正态度，酝酿激情。

(3) 审视仪表，教具准备。

2、启——互动开场，引起兴趣。

(1) 开场白需要达到的目的。

(2) 开场（破冰）的实用技巧。

第一，问好介绍。【案例】姓名——王士旦。

第二，引出授课主题。

第三，分组。活跃气氛，促使学员放松。【案例】说出组员信息。

第四，分析为什么要学习这节课。【案例】痛点、利益点、挑战点。

(3) 应避免的开头语。

3、承——承上启下，交代结构。

4、展——进入正题，展开培训。【论证】学习金字塔。
【案例】陶行知先生武汉大学喂鸡。

(1) 表达技巧。

第一，语言表达。练气、正音、口语表达技巧。【练习】数枣法、绕口令、活舌操。

第二，身体语言。面部表情、目光交流、动作手势、位置移动。

(2) 论述技巧。

第一，条理。

第二，例证。故事案例胜过千言万语。【案例】海尔砸冰箱。【论证】SCQA模型。

第三，引证。用比喻、拟人等来说明。【案例】2个儿子打架。兔子钓鱼。

第四，类比。引用数据、图表或权威的话来证明。

【案例】苏格拉底：耳朵和嘴巴。

(3) 互动技巧。

第一，提问技巧。

第二，聆听技巧。

第三，点评技巧。

第四，回答技巧。

(4) 控场技巧。

第一，气氛控制。分组竞争、赞美鼓励、幽默风趣、生动丰富、视频音频图片、实物工具、演示测试、活动游戏、学员参与教学。【案例】杜郎口中学。

第二，时间把握。

(5) 道具使用。

第一，白板使用。

第二，投影仪使用。

第三，激光笔使用。

5、合——回顾总结，强调重点。

(1) 回顾总结，浓缩重点。

(2) 制作思维导图。【案例】达芬奇。

(3) 与学员讨论应用。【案例】《行动计划改进表》。

(4) 肯定学员的秩序与互动。

(5) 激励学员应用所学。

(6) 感谢、希望、祝福。

(四) 异常情况的处理。

学员走神、授课出错……处理原则：处变不惊，稳定情绪，随机应变！