

《培训师培训》经典训练课程

【课程概要】

培训师林琳

目

一、课程针对情境.....	3
二、课程特定人群.....	7
三、课程收益.....	7
四、课程核心特色.....	8
五、课程模块结构.....	9
六、课程主要内容.....	9
(一) 讲师的自我认知.....	10
(二) 打造讲师的内核.....	10
(三) 台前表达面面观.....	10
(四) 主题表达与原创课程观讲.....	10
(五) 讲师风格与成长.....	10
七、培训师林琳简介.....	11
八、客户案例与反馈.....	13
九、部分现场照片.....	15

一、课程针对情境

您的企业培训，是否存在如下状况：

1. 员工的岗位技能水平全凭他的主管带，公司没有设立对应员工发展各阶段培训的统一制度和安排？建立了内训师队伍，内训师却没有用武之地，内部培训习惯没有建立？开展了内训师培训，课程开发，课程呈现都进行了学习，因为缺乏跟进，无法形成有效可用的课程体系和对应的培训执行管理体系？
2. 大部分企业员工的成长速度与企业发展的期待，总是存在落差，公司也在培养员工持续成长，尤其是与岗位职能发展相关领域的知识或技能，但总不能如愿，参训意愿不高或者将培训机会当放松时刻。
3. 企业对员工的培训全部依赖外部讲师资源，时间短，成本高，无法完全吻合企业的发展的实际情况，预算花了不少，实际培训成效却没办法说出来。
4. 好不容易下决心走申请把内部培训办起来了，却因为内部老师无法有效提炼个人经验，表达的精准性生动性不够，很难有效的传承给员工，内部培训效果不佳，或是仅仅形式上氛围很热烈，缺乏内在价值和有效的应用层面的成果，导致培训效果不显著。
5. 没有形成企业固定的课程体系，培训资料散落民间，需要时一把抓，过后疏于整理和管理，导致同样的问题频发，多次培训仍无法在企业里形成统一有效的解决问题的思维和方法；培训作为企业的窗口，无法将经营管理中的重要思想作为培训的精华传承；
6.

在您的培训管理中，是否有这样的困惑：

1. 培训职能只有一个或两个专职人员，却要覆盖全部员工的培训，忙得和陀螺一样，是否有资源和机制可以让培训工作既出成效又很轻松？
2. 经常派骨干员工出去学习，也经常引进外部培训进企业，通常情况下，课程上完就结束了，至于培训对于企业发展和员工成长到底发生了多少作用，我们不清楚，培训工作取得了什么成果，我们也说服不了自己，亟待通过培训实施成效管理流程来厘清。
3. 我们很清楚培训要借力内训师，一定要提升内训师的综合培训能力，也安排内训师进修了课程，但是效果不显著。怎么才能让他们在短时间内，有效地提升表达的精准简练和有效性，提高内训师教导他人的能力水平呢？
4. 内训师队伍建立起来，也有课酬和评级制度，随着时间的推移，内训师们的热情慢慢减少，投入度也低了，怎么才能有效的保持住大家的积极性呢？
5.

如果这些困惑得不到解决，将会引发如下的结果：

1. 培训虽然办的很多，但每年都要从零开始，没有坚实有效的保障体系，对企业发展没有提供实质性帮助，培训沦为企业发展的鸡肋；
2. 中层干部是企业发展的坚实基础，中层的内部培训技能无法提升，经验无法有效分享和传递，会直接决定员工层面无法发挥更大潜力，阻碍公司发展。
3. 内训师队伍是中层管理层的中坚力量，他们的培训水平制约着整个公司的经营思想统一的速度，知识和技能有效传播的速度，若无法提升，将是对企业培训成本最大的浪费；
4. 企业的发展是由企业员工的整体智慧和经验推动，若不能做到“取之于民，用之于民”的提炼和传承，培训资源的源泉将会枯竭；
5. 企业虽有培训职能部门，内训师队伍，无法发挥统合综效，领导对培训工作仍然不满意，学员对培训依然有诸多微词。
6.

针对上述问题，培训师林琳认为：

一个企业的发展速度，归根结底还是由人的认知和能力水平来决定的。

员工队伍的成長影响着企业的发展，无论是决策层、中层管理者还是基层员工，思维、格局和职业技能的提升直接决定了每个人对企业的贡献大小；而这些都跟企业的培训内容、品质、周期息息相关，企业的培训品质取决于培训师资、培训内容、执行标准等等，企业需要的不单单是一个部门有这样的思维，需要的是与培训相关的所有管理人员和执行者都有这样的思维，而《培训师培训》可以帮助企业批量处理。

《培训师培训》紧密围绕着上述背景，立足内训管理角度，围绕着客观的思维“分析-设计-实施-评估”，辅以标准规划工具，以命题展示为载体，运用 PESOS 训练原则，让学员练习在培训中形神兼具：培训的形——讲师台风与 PPT 规范，培训的神——基于共识培训目标，从言传到身教的传递。培训中所涉及到的思维、工具与训练原则不仅适用讲师，同样适用经营管理领域中的目标管理、项目规划、激励辅导以及职业性提升等，此谓举一反三……

二、课程特定人群

1. 企业储备干部、业务骨干；
2. HR 培训职能、内训师；
3. 营销人员与客服人员；
4. 中层管理者、部门负责人等。

三、课程收益

本课程完整版授课时间为**3天**（我们不建议压缩授课时间），三天课程结束后，学员将获得课程设计、教案编写、授课能力三方面**9项可衡量**的收益：

1. 能够选择科学的方法对学员进行分析，并赞同学员才是培训的主体；
2. 能够模仿标准句式，撰写教学目标，为课程设计指引方向；
3. 能够陈述不同的教学方法在授课中的功能，并在授课中刻意演示各种方法；
4. 能够解释 PESOS 的含义，并尝试运用于授课；
5. 课程设计中，能够分析对实现教学目标有帮助的授课内容，而非自己喜欢的内容，关注学员的收获与改变；
6. 能够应用系统化教案表编写教案，选择认同严谨治学是为人师表的保证；
7. 能够区分授课过程中，台前表现的正确行为与不当行为；并尝试选择正确行为，示范各种技巧；
8. 能够辨别课程的 ASK 属性，并根据属性运用至少 3 种教学方法实施个人授课；
9. 能够选择恰当的游戏或活动，策划暖场活动，达成三醒的目的，为课程铺路。

四、课程核心特色



综合体验：

完全改变一个讲一个听的灌输式教学，以过程实效为出发点，以学员为核心，综合运用讲授、互动、小组讨论、上台展示、视频赏析、多维回馈、冥想等多种培训方式作为知识、技能、观念的传输载体，以灵活丰富的培训形式全面调动参与者的视觉、听觉、动手、思考能力，让培训成果得以彰显。

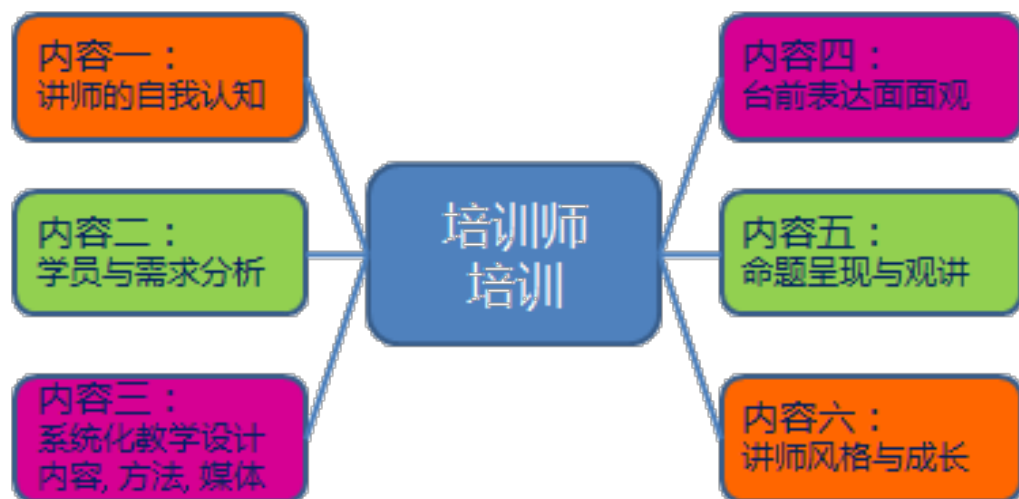
专业应用：

以学员为核心，不仅要教，重点要会。通过学习-实操-学习-实操+反馈-再学习-实操+反馈的方式，让学员立体学习台前表达和课程设计等培训内容；课程中最核心的部分就是 ADIE 的方法与教案设计工具，方法简单内涵深厚，围绕核心让学员多次体验所学的应用，课程本身就象沙盘一样，让学员清晰的看到自己的行为每次的影响与成果，使学员不断反省与修正！在应用过程中提升专业技能。

立体提升：

该课程立足企业持续发展的角度，深谙“技能”与“观念”的关系，在课程设计中，不但注重培养学员的综合技能成长，更关注引领学员系统思维、观念、态度的正向发展；课程从角色心态、需求导向的观念、系统客观的思维、专业培训技术四个维度，由老师进行立体式的言传、身教、观讲讨论等，带领学员进行全方位的学习与践行。

五、课程模块结构



六、课程主要内容

课程由观念沟通起始，与学员在讲师这个角色上达成一致标准，通过学员自身体验进行观念植入，结合学员对自身的成长需求进行专业理论 ADIE 的学习和实践，过程中以 PESOS 原则为主导，灵活掌握学习进程，以 2 次命题作业作为对专业理论学习的实践及成果的验收；课程结尾以讲师风格成长寄语为结束。课程详细纲要如下：

(一) 讲师的自我认知

- **培训开场；**
 1. 讲师介绍&活动体验
 2. 学习需求分享与共识
 3. 课程介绍、学习公约
 4. 成长路径与学习承诺
- **60 秒命题表达**
 1. 命题演讲规则与实施
 2. 角色扮演体验分享
 3. 命题演讲团体总结
- **理想的讲师画像**
 1. 主题讨论“好老师”
 2. 讲师使命与信念
 3. 观察：触类旁通分享

(二) 打造讲师的内核

➤ 学员与需求分析

1. 活动：ESO 操作要领
2. 系统化教学 ADIE
3. 学员分析案例解析
4. 界定培训属性 ASK
5. 教学目案例实做/辅导

➤ 系统化课程设计

1. 课程设计三要素
2. 学习效果与教法选择
3. 课程设计八字箴言

➤ 教案编写

1. 教案定义与功用
2. 教案的呈现与工具
3. 教案编写案例实做/辅导

(三) 台前表达面面观

➤ 台前表达技巧

1. 信息传递的影响因素
2. 语言技巧与练习
3. 肢体语言应用与练习
4. 辅助工具应用

➤ **上台前的准备**

1. 紧张缓解 Tips
2. 调整最佳授课状态
3. 轻松准备：授课观想

➤ **培训成果评估**

1. 柯氏四级评估体系
2. 内训评估要点
3. 课程成效验收形式设计

(四) 主题表达与原创课程观讲

1. 团体学习规则说明
2. 发表与反馈
3. 观察：触类旁通分享
4. 团体总结
5. 作业布置

(五) 讲师风格与成长

1. 讲师风格与角色
2. 教学目标达成评估
学习效果评估检验
3. 讲师成长信念与期许



培训的目的除了学习理论知识，更重要的是技能传承，在技能传授中实现观念的传递、接收，知识的应用、行为的改变，因此学员走上讲台，以老师的身份进行正式练习是培训师培训中非常主要的部分。这不但有助于学员掌握理论，应用理论，还有助于增加学员的临场经验，体验现场听众反应，更对其他学员是种观摩学习，提升其他学员的回馈互动技巧。在讲师必备能力的学习后均有此项作为形成性评估。

内训师的持续成长最终是靠自己来完成的，《培训师培训》就像师傅将学员领进了门，所有的基础都已经带领学员一起走过，接下来学员要能够进行自我成长，学习力与自省能力将成为关键。看到自己的未来，承载自己在企业中的角色与使命，以促进企业的发展为己任，以分享传承作为自己的价值！

培训师林琳同样愿意在《培训师培训》后的《企业培训体系建设项目》中，继续陪伴企业人才的持续成长！

七、培训师林琳简介

培训师林琳简介

24 年培训领域经验；
22 年讲师培训及培训管理经验；
建立企业内训体系 6 套；
小班培育企业内部讲师超过 3000 人；
培训人数万余人。



- ◆ 服务企业 24 年：独立培训师（12 年）
组织发展顾问（7 年）
- ◆ 10 年金融领域管理经验；
- ◆ 曾任知名互联网教育集团培训总监；
- ◆ 挂帅世界 500 强企业商学院项目的创建与运营；
- ◆ 架构多套企业内训体系，并亲自指导实践；
- ◆ 支持多家企业进行组织系统建设，规范经营，绩效创新
- ◆ 具有超强烈的教育使命感，座右铭为“让更多的人，因我而成就自己”；工作作风严谨公正
又不失热情；着眼大格局又能兼顾细节，无私分享又注重成长有过程。

专注领域

- ◇ 企业内训：《培训师培训》系列
《四步制作微课》
- ◇ 学习项目：《师课并进辅导项目》

- 管理者培训：《管理精进》系列
《系统思考：思行 12 问》
《绩效精进辅导项目》

成长与梦想

从世界 500 强企业培训专员的工作起跳，历经企业培训职能的各个岗位，在课程体系建设、讲师体系建设、培训管理体系建设方面卓有成效。无论是培训力量的组建还是组织知识体系沉淀，又或者培训文化与品牌的经营都拥有着丰富的经验。负责企业商学院项目的创建运营，建立培训 SOP 并复制传承，一直致力于企业人才培养与企业文化推动。

践行绩效技术，曾获得 ISPI 中国 2018 年度“绩效改进顾问奖”提名并获奖，打通了培训与绩效的壁垒，致力于组织绩效改进，培育更多拥有绩效思维，善用绩效技术的组织管理者和内训师。

林琳老师最大的特点是目标导向，兼具以人为本，可以敏锐地抓住问题的核心，聚焦发展的目标与关键，同时以超强的行动力让计划落地出成效。讲求大格局视野，同时坚持高度的专业性标准。对人坦诚简单，乐于分享与支持他人成长。无论职场或是生活，总是积极正向的自我激励，带动他人充满力量的，快乐的投入，有效的工作，迈向各自理想的人生状态。

培训风格

- ◇ **超强使命感**：工作作风严谨公正又不失活泼与激情；
- ◇ **成果导向**：灵活运用企业内训 9 大教学法，训练式课堂
- ◇ **高感染力**：专业、职业、神采奕奕是她的形象写照
- ◇ **高参与度**：言传与身教并举是她的工作原则
- ◇ **行为改变**：满足并超越客户需求是她的职业精神
- ◇ **撬动内驱**：一切为了人的成长是她的职业夙愿

客户主要行业

- ◇ **金融业**：中国银行、农业银行、建设银行、中信银行、兴业银行、中国邮储、民生银行、齐鲁银行、山东省农联社、中荷人寿、英大泰和、太平洋保险、华夏保险、长汇财富等
- ◇ **制造业**：唐山三友化工、西太平洋石油、沈飞集团、中国重汽集团、中国西电集团、中信戴卡轮毂、华联锌钢、文山锌钢、云景林纸、云南铝业、华艺服装集团、中国航天天津火箭等
- ◇ **教育业**：沈阳市信息工程学校、天津汇通教育、云南铜业高级技工学校
职业培训师：互联网行业讲师李灵君、猎头行业讲师孟凡超、心灵成长讲师高巧诗等
- ◇ **服务业**：北京纷扬科技（纷享销客）、安信天行、上海斯科人力、温州高速、中移铁通、康佰嘉健身等

八、客户案例与反馈

- ◇ **企业文化重组，宣传是大事。**文化宣讲师，林老师给了我们非常大的帮助，在课程设计的时候，就贯穿了从文化到行为，让老师们的宣讲入心。课堂里她的大大的拥抱，让我很感动，尊重、接纳、还能完全的用她的专业为我们着想，而且想到的比我们更全面……唯有感谢！
——中国重汽集团组织部
- ◇ **4 个培训机构同期培训，林琳老师带领的班级让我们很惊艳，**可以用“脱胎换骨”来形容我们学员的改变，小小的一方教室，老师们研讨到深夜，助教陪伴到深夜，林老师也会来探班，看到展架上的二维码，我知道老师的用心，带给我们的产出已经超越了我们要求的，看到老师们的精神面貌，我就知道，这个老师不简单。能够扎实的作出成果的培训少有，能够真的赋能给我们企业的人，更少，能够走心的培训凤毛麟角，林老师做到了，我很欣慰我们选到了这样一个合作伙伴。
——山东省联社申部长
- ◇ **作为培训组织者，我深切的感受到 TTT 三天课程中学员的变化，**就像老师说的，第一天，晕晕的，第二天，有点拨开云雾的感觉，第三天，豁然开朗，清澈。从第一天，心就随着课程进度而起伏，到第三天，我情不自禁的去拥抱了老师，真的特别感动，这才是专业啊——运筹帷幄。
——温州高速人力资源

◇ 我们接洽了很多会销讲师，TTT 专家，最后决定与林老师合作。初期的想法是林老师没有什么明显的短板。但是课程研发一路走来，我们才认识到内行与外行的差异——我们小看了课程研发的专业流程，太过乐观了。所以我们决定，从头来过，用专业流程助力纷享销客。

——纷扬科技董事长

◇ 林琳老师深深地刺痛了我——到底为何要来做讲师？对于我推荐的主管，我也没有特别的沟通，就在第一天，学员们被当头一棒，用作业品质表明自己的态度，不是面对老师，而是面对自己，面对自己是否要突破自己，果然成长是自己的事！

——太平洋财产险重客总经理

◇ 林琳老师，有你在成长的路上一路同行，感觉真好！真心感谢你！因为我可以感受到，你一直在我身边支持我，给我力量！你不只是外行人说的培训师那么简单，你是灵魂的工程师，！未来的愿景，希望我们能够一起打造！

——凡超培训工作室 Vincent

◇ 林琳老师，是我见过的最具专业性的，最富责任心的老师！系统性，逻辑性，落地思维绝对是比男人还男人的！被她盯上不成长都不行啊！你能想象吗？她对我的行业完全不熟悉，却可以通过互动研讨，辅导一个她完全陌生的行业讲师！而且，她竟然很快成为了这个领域的高手，太厉害啦！

—— 移动互联知名讲师李灵君

◇ 真的非常感谢您，TTT 培训的精彩不仅在课堂上，培训的后续发酵更让我感动——学员对作业的热情反馈，三好一改进的应用，在我培训工作史上不多见，大家的感受特别深刻。时隔一周了，学习微信群内的讨论依然热烈，意犹未尽，给我们培训工作的开展赋予了更多的力量。

——三友化工培训部部长

◇ 小小年纪,竟然这么有能量,我小瞧了林老师啊!三天时间,面对几十名学员,她游刃有余,不但抓住了每个学员的眼球,更抓住了他们的心!我现在才明白为什么要限制人数,更加明白一个高职业素养的老师会如何面对我们这些自以为是的老顽固们,惭愧啊,当她主动加课时,我还在考虑费用……而她只关注学员的学习成果,深深的给我上了一课!

——中国银行省行人力资源部长

九、部分现场照片



企业内训