

# TTT 培训师培训

## 课程背景

“教育的本质意味着一棵树摇动另一棵树，一朵云触碰另一朵云，一个灵魂唤醒另一个灵魂”。“重交流，巧设计，常实践，勇突破”，让思维碰撞，使思路打开，促学习发生。本课程结合智能化时代的学习特征，综合从培训师的专业教学技能，以及从如何抓住听众注意力的开场开始，到有序组织教学内容，有效激发学习者参与再到系统化课程设计。课程聚焦新形势下教育培训的特点和理念，聚焦组织的业务需求，不忘初心，用心灵的力量改变学习的本质，基于进化的系统学习，致力于：

- 系统课程的设计，设计学习旅程的八个阶段
- 升级内在操作系统，共同打造组织的学习力，转变教学的形式，主题、内容、逻辑的高度统一
- 引领参与者践行多元的教学方法，打造知行合一的生态化学习

### 组织受益

1. 从目标到内容，通过体验式教学，解决业务中碰到的难题
2. 聚焦组织实际现状：“内容多，时间少、要求高”的平衡原理
3. 帮助组织将经验传授给更多的员工，吸引和留住人才
4. 让知识和经验持续有效传承

## 学员收益

1. 数字化时代的教育教学理念
2. 一套系统的课程设计方法
3. 课程工具箱
4. 丰富的资料库和 AI 助攻方法
5. 项目支持

## 学习形式：

1. 理论层面：实战与训练相结合，八段锦课程设计法，五星呈现、隐喻故事法、金字塔框架法
2. 实践层面：结合实际所讲的课题，体验式、引导式、世界咖啡馆等教学模式，实战+演练+反馈，课后结成学习伙伴，生态化持续迭代培训内容。
3. 组织层面：产出课题、定义目标、课程课件，课程设计，学员试讲到融会贯通

**课程时长：2 天**

课程纲要：

时间	内容	教学目标
课程概览 (15min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>打破旧有模式，开始形成新的展示</li> <li>课程开场的5大方法</li> <li>培训师的角色：“编剧”“导演”“演员”</li> <li>数字化时代组织的培训核心与重点</li> <li>培训师的形成、专注、动力、精通的四大阶段</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用体验式学习感受培训的意图设定，与业务联结，建立良好的学习氛围</li> <li>掌握核心工具，促进学员的参与度、提升内容的深刻度以及课后的应用度，觉察讲师的内在状态。</li> <li>巧妙设计课程的开场</li> </ul>
第一单元 培训师在台上的角色 (20分钟)	<ul style="list-style-type: none"> <li>数字化教育培训理念与台上呈现要领</li> <li>培训师所需的能力框架和要素</li> <li>课程开发的角色“编剧”</li> <li>课程设计的角色“导演”</li> <li>课堂教学的角色“演员”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>培训师需具备的能力要素</li> <li>一堂好课的必备元素</li> <li>培训媒介在培训中的应用</li> <li>精心打磨课程，突破到稳定的好</li> </ul>
第二单元 八段锦课程设计 (2H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>太极生两仪，两仪生四象，四象生八卦</li> <li>课程设计要符合成人学习规律，道术并重</li> <li>课程设计的原理</li> <li>课程设计的三条主线</li> <li>智能化时代-ATM八段锦课程设计法</li> <li>学员完成课程框架的设计</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有逻辑的设计课程的思路</li> <li>完成课程的设计方案</li> <li>掌握课程设计的方法</li> <li>掌握八段锦课程设计法</li> <li>小组展示课程八段锦设计成果</li> </ul>
第三单元 课程内容设计 (2H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>麦卡锡 4MAT 学习法</li> <li>根据业务主题的需要，优化和迭代内容</li> <li>根据业务需求设计内容</li> <li>根据组织需要确定讲授内容</li> <li>内容设计的内在逻辑</li> <li>内容为王，实行全面的培训策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>让内容紧贴组织需要和业务需要</li> <li>围绕目标筛选内容</li> <li>内容的内在逻辑</li> <li>验证内容的有效性</li> <li>小组呈现课程的设计</li> <li>设计精品课程的方法</li> </ul>
第二天 探索未来组织学习的需要	<ul style="list-style-type: none"> <li>继续体验式学习，对第一天的学习通过小组研讨，共同迭代课程内容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>从系统角度对所产生的培训需求进行分析，有针对性的完善课程的目标和内容框架</li> </ul>
第四单元 完整课程的关键要素与核心 (1H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>打造精品课程的关键要素</li> <li>题目怎么选：撰写课程成长性目标</li> <li>练习：拟出相关课题的课程目标</li> <li>框架怎么搭：确定课程框架和内容</li> <li>根据成年人学习特点设计课程形式</li> <li>课程的过程安排与逻辑设计</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>设计课程的整体思路</li> <li>找到课程的“初心”目标</li> <li>围绕目标设计内容</li> <li>根据目标和内容确定课程的形式</li> <li>根据形式设计过程</li> <li>根据以上设计课程的逻辑</li> </ul>
第五单元 授课“六大心法” (45Min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>讲授力，示范力，提问力，评价力，反馈力，总结力</li> <li>PPT 课件的结构排版</li> <li>互动授课的方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>授课技巧提升</li> <li>语言的力量</li> <li>金字塔结构表达法</li> <li>讲师的站位：我、我和你、摄影机</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不同内容的教学策略</li> <li>• 当碰到各种抗拒等如何帮助听众走出舒适区</li> <li>• 时刻转换培训师的“位置”</li> <li>• 处理突发事件的路径</li> </ul>	<p>的位置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 寻找有效的途径清除授课中的障碍</li> <li>• 给组织带来成果</li> <li>• 从细处着手，让改变发生</li> </ul>
第六单元 精心准备教学案例和教学媒介 (15Min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 贴近工作的实例</li> <li>• 运用故事的力量，讲好故事与上好一堂课</li> <li>• 理解故事中的冲突、细节和情感的传递</li> <li>• 帮助学员发现天赋优势</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 运用优势讲好一堂课</li> <li>• 认知、行为和情感的变化</li> <li>• 课程试讲准备</li> </ul>
总结环节 (20Min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 总结的 9 大方法</li> <li>• 课后行动计划</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 收获与行动</li> <li>• 各组代表试讲，点评、反馈、提升</li> </ul>



## 讲师：万雪丽

二十年只做一件事儿-致力于组织人才发展与培养，教育教学方法的研究，八段锦理论的践行者和传播者！  
二十年如一日，  
60,000 次全国各行业学员共同见证。

## 专业领域

- ✓ 教育学、心理学，培训管理与人才发展
- ✓ 线下线上课程开发与设计
- ✓ 团队领导力
- ✓ 教练辅导
- ✓ 组织教员、内训师团队系统培养

- ✓ 国家税务系统师资库骨干讲师
- ✓ 中欧商学院、上海交大教育集团特约讲师
- ✓ 线上及线下课程设计专家，疫情期间授课三百场，为组织发展输送人才及培养、发展人才
- ✓ 系统学习人际互动分析学多年，师从瑞典心理学大师 Thomas Ohisson 博士
- ✓ 拥有 Hearnmath、PDP 天赋优势、贝尔宾团队、Point of You、人际互动分析高级应用顾问

## ◇ 工作经历

作为本土第一批现代人才资源管理的从业者，作为 KONE 芬兰通力电梯培训中心、利星行集团的高级人才发展经理、培训经理，一方面率先在中国区建立了系统的培训体系，同时开发和讲授多门通用课程，为组织人才发展作出了卓有成效的贡献。三年时间，帮助员工敬业度、归属感和满意度从过去的 75% 提升到 93%；同时也积累了丰富的人才培养经验。疫情期间，互联网授课超 1000 小时，竭力推动学习型组织建设和发展。作为人力资源工作者，主导和参与各级人才的选拔和培养。尤其是组织培训师的选拔与培养。

曾为全球知名药企设计的《精品课程设计》课程为该组织学习和发展赢得当年全球最佳实践奖。

## ◇ 主要合作单位：

国家税务总局、扬州税务干部学院、大连税务干部学院、长沙税专、广东税务干部学校、四川税务干部学校、广西税务干部学校、中欧商学院、上海交大、苏州大学、福州大学、大亚湾核电站、东方航空、南方航空、苏州高新区政府办公室、  
金融业：摩根大通、上海证大财富、中银保险、日本三井住友银行、招商证券、中银基金、上海证券交易所、江苏银行、苏州银行  
互联网行业：京东物流、中国移动  
医药行业：国药集团、诺华制药、阿斯利康、葛兰素史克、巴德医疗、辉瑞制药、武汉海特生物制药  
制造业：中国中车轨道交通、梅赛德斯-奔驰、一汽大众、奥迪、上海汽车、上海电气、宝马、大陆汽车、捷豹路虎、姆勒-奔驰

**授课风格**—结合心理学的教学方式方法，对学员现场情绪反应十分敏锐，即便是线上交付的课程也能激发学员参与到课程当中，摆脱了线上教学枯燥无趣且单向的模式，能够深入浅出将复杂的管理学理论转化成学员易学易用的管理工具，喜欢带领学员融入课程进行学习并引发学员的自主思考，真正意义上的引导式、启发式和案例式教学。辅导组织内部讲师，从小白到授课专家，到全国名列前茅的行业领军人才。  
逻辑层次感强，轻松幽默又不失严谨，鼓励学员“刻意练习”，毫无保留的给予反馈，保证学员当场学会，完成知识的转化。