

ATT (Advanced Trainer's Training)

——优秀培训师成长“计”

课程背景

传统 TTT (内培训师培训) 课程, 老师会讲授大量的技巧, 给予学员足够多的工具但往往下课后学员出现转化难、上手慢的问题, 也就是我们常见的“听听激动, 想想感动, 回去不动”, 这样的培训效果是差强人意的。在研究并实践了 TTT 培训的十个年头后, 我对自己这门课进行了新的总结和经验萃取。课程亮点(区别于传统 TTT 的)如下:

- 1 **知其然并知其所以然**——每个技巧都要讲清楚为什么这么做 (why), 做不好会有哪些风险(why not)。让学员深刻明白学习这个技巧的意义和价值, 以便日后灵活的转化应用。
- 2 **讲故事提升影响力**——成年人并不喜欢听大道理, 我会用“讲故事”的方式去讲清楚 why and why not, 尤其是失败案例的故事。这会让学员更好的感同身受, 身临其境, 同时也提升了课程的说服力。
- 3 **坚决以学员为中心**——从课程开发伊始到授课技巧, 都要围绕着学员为中心。大多数老师会认为授课技巧更重要, 实则不然。如果课程的内容不是为学员量身定制的, 那老师的技巧再好, 也不过是一个演员而已, 起不到传承的作用。想要更好的教书育人, 传承转化, 那课程必须是为学员量身定制的, 这样从根本上解决了培训无明显效果的难题。
- 4 **有效利用 AI 技术**——充分利用 AI 的高科技能力, 但 AI 不能取代人的大脑和经验, 人与机器各司其职。课程内容的核心依然是内培训师的经验技术, 但可以充分利用 AI 来帮我们美化方案, 制作 PPT, 帮课程起名等等, 提高课件制作效率, 让课程既有“干货”又“赏心悦目”。

课程收益

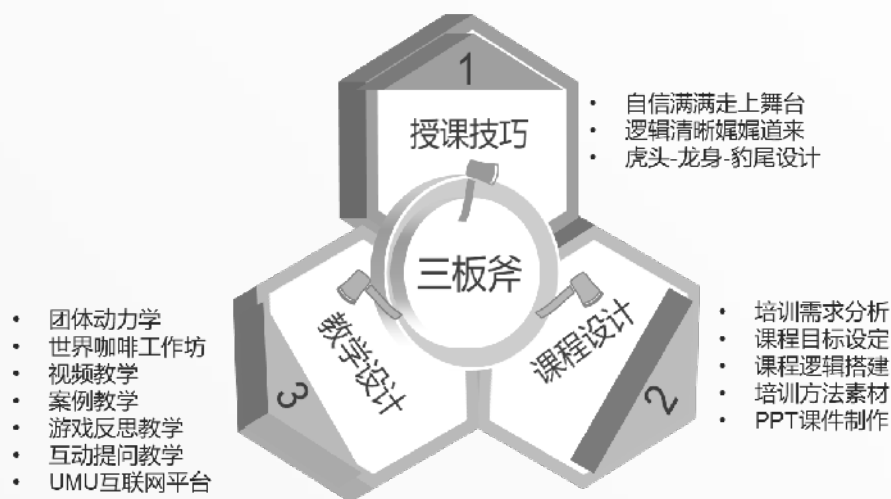
- ◆掌握培训师授课的综合技能, 完成不少于 10 分钟的迷你课程讲授, 进行通关考核
- ◆掌握课程开场-内容-收尾的设计方法, 如何在开场紧紧抓住学员注意力
- ◆掌握课程设计的工具与方法, 梳理出课程的四级大纲, 符合金字塔原理
- ◆掌握教学设计的形式和方法, 匹配课程进行教学形式设计
- ◆掌握 AI 技巧, 帮助培训师制作完美课件的快速技巧

课程结构

课程时长：2+N天（产出见后面），6小时/天

课程对象：企业内训师；培训管理者；职业培训师；需要提升培训技能的人

教学方法：分组竞争+案例分析+测试评估+头脑风暴+现场实操演练，70%实操，30%理论讲解，手把手带着实操。



课程大纲

导入：签名游戏：做“对”的事情 vs 把事情做“对”；阐述目标的重要性

前言：内训师角色定位

1，澄清培训目标

- 1) 培训的目的是学员改变
- 2) 学员改变通过讲师影响力
- 3) 讲师影响力的塑造
 - a.专业性
 - b.授课技巧
 - c.亲和力

2，认知培训设计

- 1) 学习模型——70/20/10理论
- 2) 课程的五级评估模型

互动：辨别知识与技能，识别课程级别

- 3) 企业内训的目标：学员的改变

头脑风暴：UMU讨论

3，认知讲师定位

- 1) 培训师的意义与价值：帮助、影响、改变

4，认知学员诉求

- 1) 成年人最不喜欢的学习方式
- 2) 如何激发成年人学习兴趣

视频互动：《蒙娜丽莎的微笑》对比分析

- 3) 成年人学习的注意事项

第一章：站在屋顶秀出自我（授课技巧）

1，自信满满走上舞台

- 1) 如何展现自信的台风
 - a.心态调整，克服紧张
 - b.穿着得体，印象加分
 - c.举手投足，潇洒演绎

演练：走上舞台方知如何更好

- 2) 如何营造亲和的体验
- 3) 如何表达准确的情绪与内容
 - a.掌握抑扬顿挫的语音语调

互动游戏：谁偷了我的钱

- b.占到好处的“板书”辅助

2，逻辑清晰娓娓道来

- 1) 如何拍摄“预告片”——打造具有吸引力的开场
 - a.建立信任的第一步：培训师的自我介绍

演练：撰写自我介绍

- b.解决“与我何干”的方法与技巧
- c.打破僵局，最实用的破冰小技巧

- 2) 如何拍摄“正片”——塑造结构清晰的内容

- a.SCQA 导入法——吸引兴趣

演练：如何在朋友圈做产品宣传

- b.PREP 四步法——观点/理由/举例/重申，培训中最有效的表达

演练：四步法演练

- c.工作教导法——关键步骤，经验分享

演练：西红柿炒鸡蛋的核心关键点

- d.如何讲述幽默风趣、感动他人的故事

视频互动：《父亲的爱》

- 2) 如何拍摄“彩蛋”——创造意义升华的结尾

第二章：夯实地基充实自我（课程逻辑搭建）

1，培训需求分析

- 1) 老板，人资，学员，谁是“大客户”？
- 2) ASK 理论——知识/态度/技能
- 3) 培训的循环

演练：客户访谈，获取需求

2，课程目标设定

- 1) 目的与目标——事半功倍的第一步
- 2) 课程的标题——利用 AI 技巧，设计高大上吸引眼球的标题

- a.授课对象

- b.核心内容

- c.教学形式

- 3) 教学目标 ABCD 法

- A.学员

B.行为

C.条件

D.标准

3, 课程结构创建

1) 四级大纲

- a. 一级目录——主题明确, AI 命名
- b. 二级目录——逻辑清晰, 内容精炼
- c. 三级目录——详实有力, 逻辑合理
- d. 四级目录——干货满满, 互动合理
 - 一定要到知识点
 - 筛选干货
 - 新知旧知识别
 - 教学设计合理

演练: 画出课程的逻辑思维导图

借助 AI 技术, 充实课程内容, 完善课程逻辑, 美化课程标题。

产出: 思维导图的形式呈现满足客户需求的课程体系

4, 培训师课件之完美 PPT

1) PPT 常用技巧

- a. 利用母版提升效率
- b. 表达清晰的结构模型
- c. 找寻适合的 PPT 模板
- d. 字不如表, 表不如图
- e. 如何让图片会说话

演练: 一步步动手做

2) 如何做出高逼格的 PPT

- a. 如何选取“适合”的 PPT 的风格
- b. PPT 中的“预告片, 正片, 彩蛋”

3) AI 生成 PPT 的技巧

- a. 思维导图——> word 大纲
- b. AI 将 word 大纲生成 PPT 初稿
- c. PPT 课件人工完善
- d. AI 生成 PPT 配图, 同时避免版权问题

5, 讲师手册

- 1) 讲师手册作用
- 2) 讲师手册格式标准
- 3) 一键生成讲师手册

演练: 将 PPT 课件转换成讲师手册

第三章: 融会贯通互动教学设计

1, 透过提问刺激学员参与感

- 1) 设计简单易答的问题
- 2) 留有充分的思考时间
- 3) 开放式问题引发思考
- 4) 封闭式问题刺激互动

练习：使用 5 次提问做 3 分钟知识点讲授

2，面对课堂“挑战”泰然处之的方法

- 1) 回答问题的五步法
- 2) 同理心的 3F 法

演练：《欢乐颂》莹莹和樊姐的职场故事

- 3) 不同类型学员的应对法

- 沉默者：课堂太安静怎么办？
- 黑客：学员不配合怎么办？
- 抱怨者：学员抱怨不好用怎么办？
- 万事通：学员什么都懂怎么办？

互动：世界咖啡讨论

3，案例编写与互动学习助培训更落地

- 1) 初级案例编写——区辨题（选择、填空、连线、判断）

演练：案例编写与演示

- 2) 中级案例编写——对话练习题

演练：案例编写与演示

- 3) 高级案例编写——角色扮演题

作业：情景剧脚本的编写

借助 AI 工具，完善案例编写。

4，视频教学法

- 1) 视频教学的目的
 - a. 引发学员共鸣，情感升华引发感悟
 - b. 助力培训落地，意识唤醒激励行动
- 2) 如何准备教学视频
 - a. 视频素材的类型以及收集渠道
 - b. 视频片段的选取
 - c. 视频采用的时机
- 3) 如何使用视频教学
 - a. 视频背景的交待
 - b. 视频的学习讨论
 - c. 教学知识点总结

通关考核（参考）

环节	时间	分值	内容
课程讲授	3min	100 分	说课：介绍课程背景/培训目标/课程结构
	8min		由选手自行选定其开发课程的其中一个片段，进行现场的模拟授课。

2-5min

评委可提 1-2 个问题，现场回答。

关于产出的说明：

- 1 2天：《课程开发规划表》；课程逻辑大纲（初稿）；一个知识点的 PPT 课件。
- 2 2天2晚 or 3天：在①的基础上增加——课程逻辑大纲（终稿）；一个知识点的讲师手册；一份培训师自我介绍。
- 3 3天2晚：在②的基础上，增加授课技巧培训，进行认证考核。
- 4 5天4晚：《课程开发规划表》；完成的课程大纲；全套 PPT 课件；全套讲师手册；学员手册。

评分标准

评价内容	评价指标	指标说明	分值
专业水准 (40分)	课程主题	课程主题实用、典型，具有代表性；符合企业实际的需要。	10分
	目标明确	准确界定授课对象，适合其学习发展需求，目标有具体、明确的评估标准。	10分
	结构合理	课程结构清晰，完整，逻辑明确，环环相扣。符合启、承、展、合逻辑。	10分
	多元教学	课程中使用多种教学方式；含有相应的工具模板及案例互动；案例、练习、教学活动等与培训目标一致。	10分
课程内容与 课件制作 (20分)	内容萃取	具有成熟实践经验的萃取，形成标准化，可复制的流程、工具、方法。	10分
	课件制作	PPT 前后风格统一、精美大方、图文布局合理，动画设计、辅助材料等设计合理。	10分
语言表达 (20分)	自如表达	普通话授课，清晰流利、富有魅力、引人入胜。	10分
	逻辑严谨	逻辑清晰、表达环环相扣，可有效传递课程核心要点。	10分

形象风度 (10分)	专业素养	台风自信、专业，自然、不紧张，充满正能量。	10分
现场效果 (10分)	互动设计	合理控制、分配时间；互动设计能提高学员的参与度、促进学员对知识技能的理解与掌握。	10分
合计 (总分 100分)			

时间规划 (3-5 天可调整)

整体流程	阶断任务	时 间	时段	课程主题	课程模块	课程内容	产出或学到什么	
课前	1、人员选拔 2、选定开发主题 3、让学员明确课程安排及各产出要求 4、学员提前收集拟开发主题的相关资料			1：前期人员选拔完成之后，选定课程开发主题，主题及人员信息收集于开课一周发老师： 2：让学员清晰时间的安排，各阶段的成果要求，评审通关的形式与要求： 3 学员提前收集课程资料及对拟开发课程构思				
课程实施	课程开发与辅导	D1	上午	课程开发与设计	培训师角色定位	1、培训的目标——绩效+行为改变 2、培训师的价值——影响学员改变 3、成年人学习特征	理解培训和演讲的区别， 设定明确的培训目标 了解成年人的学习需求， 初步拟定课程的教学方法	
			下午			《课程开发规划表》， 四级大纲	1、培训 ASK 2、柯氏四级 2、课程结构的搭建 3、四级大纲标准	使用 ABCD 教学法设定明确的培训目标 学会课程结构图四级大纲的要领
			晚上			辅导	1: 完善《课程开发规划表》 2: 梳理完整的课程四级大纲	完成课程《课程开发规划表》和四级大纲
	D2	上午	教学素材与教学方法	理解教学素材与教学方法的定义；	1: 更新四级大纲的教学素材与教学方法；			

					面条理论； 如何给课程添加佐料 课件 PPT 的标准 课件 PPT 基版式制作	2:掌握课件 PPT 的制作要领
			下午	讲师手册的标准 课程命名包装	讲师手册制作方法 学会课题包装的方法	掌握讲师手册的制作要领 掌握课程命名的方法 开始制作 PPT 课件
			晚上	辅导	辅导完成作业： 制作课程 PPT	完成课程 PPT
授课技巧	D3	课程呈现技巧	上午	课程总分总	开场白的设计 破冰的五种方法 克服紧张的方法 培训师的自我介绍 课程 WFFIM 的导入设计	掌握破冰的方法，为自己的课程设计破冰 掌握 WIIFM 的方法，设计课程的导入 掌握培训师自我介绍的方法，完成自己的介绍
			下午	台风+ 表达结构	如何自信满满走上台； SCQA 导入法； PREP 表达法； 工作教学法； 讲故事的方法；	掌握“建场”的方法，规范“握麦”姿势力，掌握“手势黄金框”等 使用 SCQA 设计知识点的导入； 使用 PREP 设计知识点的讲解； 使用工作教学法做好教学设计
			晚上	辅导	走台练习 完成自我介绍 提交通关用 PPT	
授课技巧 (中阶)	D4	课程呈现技巧	上午	互动教学	单向教学 VS 双向教学 提问的技巧 应答五步法 点评技巧 控场技巧	掌握提问的技巧，增强学员参与感； 掌握专业回答问题的五步法； 掌握专业的点评技巧； 掌握控场的技巧
			下午	互动教学	视频教学法 游戏教学法	掌握视频讨论的教学方法

						互动平台 UMU 的使用	掌握游戏中学习，控场，总结的技巧 使用 UMU 网络平台，设计课前调研，反馈问卷等
			晚上		提交通关 PPT	彩排，预演，学员内点评	
	考核	D5	全天	通关考核			

***红色部分为重要教学内容**
版权课证书

