

《TTT训练营：企业内培训师培养》

主讲：陈小洪老师

【课程背景】

在知识快速迭代、业务需求多变的商业环境中，企业培训已不再是“可有可无”的福利，而是直接影响业务增长和人才竞争力的关键战略。企业内训师承担着经验传承和人才赋能的关键角色。然而，当前众多企业的内部培训正面临着一系列严峻挑战：

■ **授课效果不理想**：学员参与度低，知识留存差，导致培训投入难以转化为实际的业务提升，大量资源被浪费。

■ **课程开发效率低**：内容与业务需求脱节，无法及时响应业务的快速变化，使得培训无法为业务发展提供有力支持。

■ **课堂掌控能力弱**：突发状况频出，影响培训的正常进行，降低了培训的质量和效果，进一步削弱了培训的价值。

低效的培训，不仅无法助力企业发展，反而成为拖累企业增长的沉重负担。低质量培训所产生的隐性成本，如员工时间浪费、业务机会损失等，远远超出想象。本课程要解决的问题：让培训从“成本”变“投资”，课程基于“编、导、演”三位一体培养模型，帮助企业内训师提升授课吸引力，用标准化工具缩短开发周期，确保课程精准匹配业务需求，让每一分钟培训时间都产生价值。课程最终目标是，打造一支“能打仗”的内训师队伍，将企业经验高效转化为生产力，支撑业务增长，让培训真正成为推动业绩的战略武器。

【课程收益】

1. **个人能力提升**：掌握“编、导、演”全流程技能，独立开发符合企业需求的标准化课程，增强授课专业度。

2. **课堂效果优化**：提升控场能力，灵活应对突发状况，增强课程吸引力，提高学员参与度与学习效果。

3. **工作效率提高**：获得课程开发模板、互动技巧、微课制作指南等实用工具，减少重复劳动，提升备课效率。

4. **企业知识沉淀**：将企业经验转化为标准化课程，形成可复制的知识资产，减少人才流失带来的知识断层风险。

5. **团队能力升级**：提升内训师团队整体授课水平，确保培训内容与企业战略、业务需求高度匹配，助力组织能力提升。

6. **业务发展支持**：提高员工学习吸收率，加速能力转化，推动企业绩效提升，支撑业务发展和战略目标实现。

【课程对象】

企业内部储备培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

【课程时间】

3天（6小时/天）

【课程大纲】

前言：

1. AI人工智能时代了，企业是否还需要内训师？

2. 什么样的内训师是不可被取代的？

【现场互动】你在授课时最大的挑战是什么？

模块一：培训师的角色认知

一、企业内培训师的角色和职能

1. 什么叫培训师
2. 培训师的作用
3. 培训师的挑战

二、培训师需要了解的知识

1. 培训师应掌握的成人学习心理
2. 课程激发学习动机“三动”原则
3. 激活旧知的三个维度

三、培训师的五维核心能力体系

1. 脑：专业力、逻辑力、创造力
2. 心：洞察力、探寻力、应变力
3. 手：肢体力、工具力、操作力
4. 口：声音力、表达力、感染力
5. 场：场域营造力、能量带动力

四、合格培训师三项实践能力要求

1. 编
2. 导
3. 演

模块二：课堂演绎：精彩课程授课技巧

【课堂实践】上台进行一分钟自我介绍风采展示

一、台风修炼

1. 讲师的身法修炼
 - ◇ 仪表
 - ◇ 眼法
 - ◇ 表情
 - ◇ 手法
 - ◇ 步法
2. 培训师的语言修炼
 - ◇ 声音力
 - ◇ 表达力
 - ◇ 感染力

【课堂实践】口齿清晰（绕口令）

3. 克服紧张的十大方法

二、精彩开场

【思考】如何在最短时间内，抓住学员的注意力？

1. 自我介绍的实用方法
2. 常规类开场：
 - ◇ 热门话题
 - ◇ 联系环境
 - ◇ 设置悬念
3. 娱乐类开场

- ◇ 热身活动
- ◇ 破冰游戏
- 4. 学员期许与问题分析类开场
 - ◇ 问题发现
 - ◇ 收益引导
- 5. 知识引入类开场
 - ◇ 案例开场
 - ◇ 名言典故

【课堂实践】为不同类型的课程分别设置一个开场方式

三、课堂调动

【思考】为什么课堂很沉闷？

1. 为什么学员不参与互动
2. 课堂调动学员参与互动的五种活动
 - ◇ 提问互动
 - ◇ 游戏互动
 - ◇ 研讨互动
 - ◇ 训练性互动

【课堂实践】结合自己课程中知识点明确互动技巧

四、高效控场

【思考】上课时有人打瞌睡怎么办？/学员回答跑题或漫无边际怎么办？/如何有效应对各种课堂挑战？

1. 控制控的是什么？
2. 场域营造力：控制场域要素
 - ◇ 时间控制
 - ◇ 节奏控制
 - ◇ 气氛控制
 - ◇ 内容控制
 - ◇ 行为控制
3. 应对课堂挑战营造良好场域
 - ◇ 如何应对挑衅者？
 - ◇ 如何应对突发状况？
 - ◇ 上课时有人打瞌睡怎么办？
 - ◇ 学员回答跑题或漫无边际怎么办？
4. 能量带动力：激发学员能量
 - ◇ 不让站到听众的对立面
 - ◇ 随机应变也要有逻辑
 - ◇ 回答不出来该怎么办？
 - 回答问题 4R 法则

【课堂实践】实操演练做好实际课程中出现状况的应对

五、圆满收尾

【思考】如何让结尾余音绕梁？如何让人对你的内容记忆深刻？

1. 讲师总结：课程回顾
2. 学员分享
 - ◇ 单人分享

- ◇ 团队总结
- 3. 行动检验
- ◇ 考试竞赛
- ◇ 行动计划

【课堂实践】实操演练并确定自己课程的结尾方式

六、模块小结

1. 知识点回顾
2. 学员分享

3. 课后作业：

录制一段 5 分钟视频，包括自我介绍及课程导入

模块三：课程编导：课程设计与开发技术

一、聚焦问题，选定关键主题

1. 清理需求，明确问题
2. 明确解决途径
3. 逻辑对话——课题分析五步法
4. 拟定标题
 - ◇ 好标题的特质
 - ◇ 单一标题模式
 - ◇ 主副标题模式：3+2 模型

【课堂实践】完成自己课程的标题优化

二、差距诊断，明确培训目标

1. 分析学习内容
2. 撰写培训目标
 - ◇ 撰写培训目标的 ABCD 模型

【课堂实践】给自己的课程写出至少 3 个目标

三、厘清逻辑，搭建课程结构

1. 课程结构模式
 - ◇ 三段法：开场—主体—结尾
 - ◇ 流程模式
 - ◇ 3W 模式 (why-what-how)
 - ◇ 微课的 PRM 模式：问题呈现-原因分析-解决方案
2. 制作课程大纲
 - ◇ 内容序列
 - ◇ 方法序列
 - ◇ 时间序列
 - ◇ 情绪序列
 - ◇ 工具序列

【课堂实践】梳理课程的逻辑框架，完成课程大纲

四、萃取经验，设计学习内容

1. 学习素材积累
2. 组织经验萃取
 - ◇ 聚焦问题
 - ◇ 重现情境

- ◇ 追溯细节
- ◇ 提炼方法
- ◇ 促进转化
- 3. 学习内容设计
 - ◇ 知识类学习内容
 - ◇ 技能类学习内容
 - ◇ 态度类学习内容

【课堂实践】案例经验萃取，梳理方法、流程、工具、口诀等

五、授之有方，匹配教学方法

1. 原则：以培训目标为依据
2. 经典的教学方法
 - ◇ 讲授法——由单向讲解到双向互动
 - ◇ 演示教学——让技能更直观
 - ◇ 角色扮演——让学习贴近真实工作场景
 - ◇ 案例教学
3. 课程讲议制作

【课堂实践】为自己的课程制作讲议

六、课程总结

1. 知识点回顾
2. 视频汇报分享
3. 学员分享
4. **课后作业：**

制作一门 15 分钟微课，要求：

1. 题目自拟
2. 有课程大纲
3. PPT 课件呈现
4. 配套教学讲议