
培训培训师

课程目标：

- 了解成人学习特点及不同学员风格，帮助培训师更好的把握学员心理，学习应对。
- 成长蜕变：学习课程开发、帮助培训师了解掌握设计多形式的学员互动方式，从基线水平发展针对性成长。
- 通过学习开场白设计、呈现技巧中的场域打造等内容帮助学员成为自信有趣有料的培训师；

课程时长： 12 个小时

课程大纲：

一、培训师的角色认知

内训师角色感知：我想成为怎样的内训师

- 基线拍摄，见证成长：我希望成为一个 XX 的培训师（1 分钟）
- 内训师的角色认知
- 成人学习的原理、特点和风格
- 内训师五商
- 内训师的职业素养

二、课程开发：以解决者模式做好内容开发

- 课程开发的 **ADDIE** 模型应用

A：分析需求，确定目标

高价值内容开发的三个原则

需求区分、工具：问题树

问题需求的三个层面

课程开发之：痛点与选题

D：设计撰写大纲，思考评估

选题方向不同的课程开发解构要点

课程结构图展示

D：开发，编辑内容 设计评估

组织智慧与经验萃取技术解构

课程开发四维方向：知识分享类、任务操作类、思想态度类、问题解决类

内容建构：内容开发中的一二三级目录

I：授课试讲 初步评估

课程评估解析：培训师需要关注的采分点

E：授课完善 评估完善

三、课程内容教学设计:培训师如何打造好“场域”

培训师避免自嗨，你讲的很好，对方就是不想听!

■ 建立欢乐轻松学习场域：暖场游戏必不可少

游戏法清单

练习：呈现设计

-
- 教学方法设计：19种教学形式激发能量值的强度排序

- 体感有趣：培训中“故事”“案例”呈现设计

故事、案例“活”起来的5W2H

练习：好的培训师是讲故事高手

- 培训中引发学员兴趣的有效互动设计解析：

- ◆ 小组研讨

- ◆ 体验设计

- ◆ 角色扮演

- ◆ 测试题目

- ◆ 团队竞赛

练习：基于你的课程，设计一个互动引领

四、培训师控场技术：课程呈现技巧

- 授课前的：呈现准备

克服紧张五种方法：生理舒缓、心理诱导、超量准备、压力转换、自我解脱法

- 开场设计：

目标、重要、结构

N种开场方式介绍：小组建设、热身游戏、讲师介绍等；

练习：“三个一”作业

- 培训中：呈现魅力

1，培训师形象打造

2，声音的训练：轻重缓急、抑扬顿挫

3，语音语调训练

4，肢体语言训练：仪态、站姿、手势与走动

5，眼神运用与交流练习：触、贴罩

练习：“一步一练”到“综合练习“

■ 培训中：与学员互动的提问方式

开放问题

转移问题

探究型问题

封闭式问题

■ 培训中：学员问题应对

■ 如何有效鼓励和调动学员的参与

■ 给予学员建设性反馈

◆ 评价式反馈和非评价式反馈

◆ 正面反馈和给予建设性改进建议

◆ 难缠学员的应对

■ 培训结束：收尾法

■ 综述结尾

■ 复盘结尾法

■ 激励结尾法

TTT 教练服务：

服务对象：完成课程 TTT 的 12 课时的同学

TTT 教练服务：针对学员做出课件后，针对性督导，教练帮助学员心态上、技术上更有信心胜任讲师工作。