

# TTT 企业内培训师培训

## 一、培训目的

- 1、通过 3S 课程开发新技术，萃取企业先进经验与案例，打造企业精品课程，为学员量身定做主讲课程。
- 2、通过培训引导技术、企业教练技术、行动学习技术，拔高学员专业授课技巧，提升课堂管控能力。
- 3、利用 6D 落地培训技巧，让学员将课程进行生动呈现，互相 PK 竞赛，老师现场点评与落地辅导。

## 二、培训对象：企业内培训师

## 三、培训形式：落地转化模式

## 四、课程特色：

**【易转化】**课堂实战演练+考核评比+机构内培训师证书+企业实战+行动学习+6D 落地转化+讲师大赛+培训师磨课沙龙；

**【流程化】**每一个模块都有讲解、演示、练习、点评，四大流程组成，确保学员

课程学习节奏与现场体验；

**【工具化】**全程干货，每个模块提供相应的流程表、学习卡、自检表、行动计划

表等关键工具，确保课程落地及有效训后迁移；

**【轻松化】**教学体验活动新颖、好玩、愉悦，寓教于乐，确保学员良好的学习气

氛中提升与进步；

【标准化】实战课程，内容千锤百炼，符合成人教学原理以及国际流行教学设计，中外结合，让学员听得懂、记得牢、做得到！

## 五、课程计划

培训计划及课程安排				
时间		课程	课时	备注
1	第	编导创新——3S课程开发设计与萃取	2天（每天6课时）	
2	第	生动演绎——内训师授课精湛艺术	2天（每天6课时）	
3	第	课堂管理——课程呈现精细管控技巧	2天（每天6课时）	
4	第	落地转化——6D转化落地培训技巧	2天（每天6课时）	

## 六、培训大纲

### 1、编导创新——3S课程开发设计与萃取（2天）

培训目标：

- 1、复述课程开发与设计的核心原理
- 2、演练三个与企业实际业务相关的实战课程

### 3、掌握课程开发萃取与设计的三大技巧

#### 培训内容：

##### 一、 课程导入

1、案例

2、点评：

3、视频

4、课程设计与开发的重要价值：

1) 学习体验专注聚焦

2) 学习时间短，学习效率高

3) 结合企业实际情况，实用性强

4) 符合移动互联智能时代学习特点

##### 二、课程开发与设计原理：

1、小组训练：T字建构与设计

2、教学案例分析

点评：

1) 教育不是灌输是点燃与启迪

2) 建立+结构

3) 主义=思想+原理+原则+模型+方法+工具

3、精品课程开发原理：

一一八原理

三度三主义

### 三、课程开发与设计模型实战演练（一）

#### 1、PRM 模型

明问题——找原因——给方案

#### 2、3W 式

为什么——是什么——如何做

4、小组演练：用团队共创法每组开发设计出一堂 5 分钟实用微课

5、上午小组课程展示与分享：

6、1+1 点评分享：

#### 7、课程设计开发调研技巧

神问电视上下面谈法

问题树分析法

思维导图智慧众筹法

#### 7、3S 课程开发技巧

1S 立题技巧

2S 立纲技巧

3S 立节技巧

### 四、课程四种典型学习活动设计

1、问题讨论型

2、技能演练型

3、案例分析型

4、成果展示型

5、小组演练：课程学习活动设计

6、上台展示

7、点评分享

## 五、课程开发与设计模型实战演练（二）

1、AGC 论证模型

论点——论据——论证

2、五星设计法

聚焦问题——激活旧知——求证新知——应用新知——融会贯通

3、现场演练：用世界咖啡法与实际业务相结合开发一套 10 分钟实用微课，上台展示

4、点评分享：

5、课程设计与开发策略导入：

1) 一个中心：参与感

2) 两条线索：学习内容+实践体验

3) 三个组合：身心结合+情理结合+个群结合

4) 四种策略：聚焦策略+小组竞争+对话交流+学习迁移

5) 五步流程：情境营造+任务布置+行动实施+结果反馈+复盘总结

## 六、课程理性+感性设计实战演练技巧

1、案例展示：

2、课程理性设计技巧：形式理性+逻辑理性

1) 提概念

2) 建模型

3) 编口诀

3、小组演练：根据自己常讲的课进行理性设计

4、课程感性设计技巧：

1) 案例设计

2) 故事设计

3) 游戏设计

4) 讨论设计

5) 图片设计

6) 视频设计

5、小组演练：根据自己常讲的课程进行感性设计

6、点评分享

**七、实操演练：**

1、现场演练：每人按照今天所学技巧与企业实际工作相结合开发一套完整课程，上台展示。

2、微课开发与设计

3、互相评比

4、辅导与转化

**八、课程小结**

1、圣诞树小结：五个内容，三点感悟，两个改变，一个行动。

2、今天我学到了什么，我如何实践？

## 2、生动演绎——内训师授课精湛艺术（2天）

### 培训目标：

- 1、运用感性技术快速激发学员学习兴趣和调动学员注意力
- 2、描述出课程 7 大经典理性逻辑，完成结构化表达
- 3、运用 3 大精加工技术提炼课程核心知识点，确保学员有效记忆和训后迁移
- 4、演示出调整课程气氛，达成效果的三大类课程内容互动技巧
- 5、运用开场与收尾核心原则演示出课程的标准化开场和收尾

### 培训大纲：

#### 一、开场授课提升训练技巧

##### 1、开场决定整个培训的好坏

- ◇ 案例剖析技巧
- ◇ 非常 5+1 法
- ◇ 游戏互动法
- ◇ 故事吸引法

开场演练

#### 二、主题内容吸引授课技巧

- ◇ 好处价值先开头
- ◇ 方法技巧有来头
- ◇ 成功案例让点头
- ◇ 冲突制造法
- ◇ 一拖三式法

内容吸引演练

### 三、结束意犹未尽吸引授课技巧

- ◇ 后续培训的展现
- ◇ 不露声色的召唤
- ◇ 下文分解法

意犹未尽演练

### 四、让专业知识“跳舞”的授课技巧

- ◇ 隐喻的力量
- ◇ 导演剧场
- ◇ 视听感触法

整体训练展示

### 五、授课口才表达技巧

- ◇ 修辞
- ◇ 故事
- ◇ 游戏点评
- ◇ 笑话
- ◇ 幽默

授课中如何表达简单化

- ◇ 格子法
- ◇ 钩子法
- ◇ 梯子法

授课总结技巧

- ◇ 回顾式

◇ 三板斧式

◇ 聚焦式

## 六、内训师实用七大授课技巧

◇ 课堂讲解

◇ 视听教学

◇ 小组讨论

◇ 现场演练

◇ 角色扮演

◇ 体验游戏

◇ 竞赛激励

现场授课演练

## 七、内训师如何采用引导技术、行动学习模式授课三大秘诀

◇ 库伯学习圈应用法

◇ 世界咖啡落地法

◇ 开放空间实战法

◇ 问题停车场

◇ 复盘管理四步法

◇ ORID 引导技术

◇ 现场演练

.....课程小结

### 3、课堂管理——课程呈现精细管控技巧（2天）

培训目标：

- 1、演练如何将专业课程进行生动呈现
- 2、通过互相PK授课竞赛，由老师进行落地辅导
- 3、掌握课堂呈现中的现场掌控技巧

培训大纲：

#### 一、内训师授课控场管理技巧

##### 学员的一般管理

- ◇ 考勤
- ◇ 通讯工具
- ◇ 讨论规定
- ◇ 计分规则
- ◇ 奖惩原则

##### 互动引导技巧

- ◇ 博弈为根
- ◇ 沟通为本
- ◇ 合作为标

##### 学员状态调控的概念和技巧

- ◇ 如何处理学员所提的问题
- ◇ 与学员的对话技巧
- ◇ 配合不同学员的需要（如何因材施教）
- ◇ 提问卡的设置

- ◇ 学员抵触应对
- ◇ 课程中的随机应变能力

### **对时间的控制**

- ◇ 看时间的技巧
- ◇ 对学员分享的把控
- ◇ 游戏互动掌控
- ◇ 课间休息的要求
- ◇ 提前达到的细节
- ◇ 万一超时的引导

### **对场地的把控技巧**

- ◇ 场地控制——光线明暗
- ◇ 场地控制——饮料茶水与食品
- ◇ 场地控制——场地大小布置
- ◇ 场地控制——音乐的运用
- ◇ 讲台的布置与要求
- ◇ 门窗的关与开
- ◇ 学员小组的5种分法

### **教学设备的要求**

- ◇ 麦克风
- ◇ 投影仪
- ◇ 白板
- ◇ 白板笔的颜色要求

- ◇ 教材讲义的制作与发放时机
- ◇ 音频与视频的传递
- ◇ 白纸的准备与大小要求
- ◇ 游戏器材道具的准备
- ◇ 小奖品的准备

### 助教的选拔培养与流程示范

### 整体训练展示

## 二、现场管控 PK 大赛

- 1、学员呈现
- 2、老师点评
- 3、现场指导
- 4、针对性辅导

## 三、课程小结

- 1、我学到了什么？
- 2、成果展示

## 4、落地转化——6D 转化落地培训技巧（2 天）

### 培训目标：

- 1、演练如何将专业课程进行落地转化
- 2、通过互相 PK 转化，由老师进行落地辅导

### 3、掌握 6 大课程落地转化技巧

#### 培训大纲：

#### 一、认识 6D 转化模型

- 1、学习转化落地公式
- 2、1D 界定业务结果
- 3、2D 设计完整体验
- 4、3D 引导学以致用
- 5、4D 推动学习转化
- 6、5D 实施绩效支持
- 7、6D 总结培训效果

#### 二、1D 界定业务结果

- 1、如何让培训创造价值
- 2、培训结果规划论
- 3、目标行为衡量结果
- 4、针对自己所讲专业课程进行结果规划轮训练

#### 三、2D 设计完整体验

- 1、五子教学体验谱
- 2、启呈转合展示
- 3、学习设计体验四阶段
- 4、现场演练：设计所讲课程的完整体验

#### 四、3D 引导学以致用

- 1、学习绩效图

- 2、方法与媒介
- 3、布鲁姆期望模型
- 4、培训链接价值链
- 5、现场训练：制作学以致用价值链

## **五、4D 推动学习转化**

- 1、学习 X 转化=结果
- 2、PDCA 转化改进模型
- 3、转化氛围设计
- 4、现场演练：支持学习转化的教学设计

## **六、5D 实施绩效支持**

- 1、何时实施绩效支持
- 2、绩效支持备忘录
- 3、什么样的支持最有帮助
- 4、管理者如何支持？
- 5、现场演练：设计绩效支持

## **七、6D 总结培训效果**

- 1、管理者的困境
- 2、评估指导原则
- 3、柯氏四级评估
- 4、培训评估改进

## **八、课程小结**

- 1、我今天学到了什么？

2、我的感悟与启发

3、我的培训落地转化计划与行动步骤

.....