

培训师的四项修炼（二）

DTD 授课交付工作坊

【总体介绍】

《培训师的四项修炼》面向企业进行开发。通过系统的训练帮助内部优秀的专业人员科学梳理知识体系，形成可用于传播的标准化课程和应用案例，同时培养他们的课程讲授与课堂引导能力，最终打造以实际业务为导向的成熟的内部课程体系与具备开发、讲授、引导、案例教学综合能力的优秀内部培训师团队；帮助企业形成内部知识管理与有效传播的资源与机制，全面支撑企业总体人才能力供给与培养体系的建设。

《培训师的四项修炼》系列由连贯的 4 个专项学习工作坊及对应的行动辅导组合形成，企业可根据实际需求选择开展，包括：

- DTC 课程开发工作坊 (Development of Training Course)
- DTD 授课交付工作坊 (Development of Training Delivery)
- DTE 案例教学工作坊 (Development of Training Examples)
- DTF 课堂引导工作坊 (Development of Training Facilitation)

可协助企业对学员分阶段进行认证，打造分层级、分重点的内部认证讲师团队。

【课程收益】

通过学习讲师授课 4 层次管理，配合现场的工作坊引导与实践演练，带领学员掌握有效的传递和交付课程内容的系统方法，通过自我管理、学员管理、程序管理与场域管理四大方向的有机结合，训练学员结合自我情况形成适合个人气质与主讲课程内容

的授课风格，保证课程目标的达成与课程价值的有效传递，促进内训师的培训为企业人才培养与绩效改善切实发挥助力作用。

【课程时间】

3天 授课交付工作坊 + **2周** 试讲反馈与讲师操作手册编写辅导（30分钟/人）

【授课对象】

具备基本成型课程的企业各层级管理者、内部专家、内部讲师

【课程大纲】

1、授课交付工作坊

导入：培训师与培训	
课程内容	<ul style="list-style-type: none">• 什么是有效的培训• 培训与学习：反转课堂• 培训师的核心任务• 培训效能测试
理论工具	培训效能管理模型

第一部分：管理自我	
课程内容	<p>专业形象：培训交付的起点</p> <ul style="list-style-type: none">• 展现自我、外在管理

	<p>着装五要</p> <p>仪表仪容三适</p> <ul style="list-style-type: none"> • 规范自我、举止五定 <ul style="list-style-type: none"> 站定 — 力由地起 眼定 — 获取信息 笑定 — 激励自我 气定 — 聚焦能量 心定 — 相由心生 • 激励自我、客服紧张 <ul style="list-style-type: none"> 紧张的原因分析 黄金法则：充足的准备 适应紧张、管理紧张 • 传递自我、语言举止 <ul style="list-style-type: none"> 声音语言：语声语调、语言逻辑、常用话术 行动语言：姿态、手势、移动、走位 • 调整自我、风格气场 <ul style="list-style-type: none"> 个人风格评价 培养气场、形成风格
理论工具	职业形象检核表、手势训练歌、会场移动路线图、风格测评表

第二部分：管理学员	
课程内容	伙伴关系：价值传递的前提

	<ul style="list-style-type: none"> • 学员综合分析 <ul style="list-style-type: none"> 成人学习的特点 艾宾浩斯遗忘曲线 集中注意 • 学员类型与应对方式 <ul style="list-style-type: none"> 识别：正向、中向与负向表现 分析：不同类型的状态分析 应对：保持正向、鼓励中向、调整负向 • 管理学员的期望 <ul style="list-style-type: none"> 识别期望：显性需求和隐性需求 设定期望：什么可行？什么不可行？ 转换期望：学习主体的转换 交付期望：发现现场的价值
理论工具	艾宾浩斯遗忘曲线、学员类型识别表、学员期望管理表、注意力曲线

第三部分：管理流程	
课程内容	<p>强化细节：成功课堂的保证</p> <ul style="list-style-type: none"> • 为成功而准备 <ul style="list-style-type: none"> 人员准备：讲师准备、学员准备、相关人员准备 物料准备：工具、资料 环境准备：会场环境、设备

	<p>关系准备：三个融入</p> <ul style="list-style-type: none"> • 为体验而交付 <p>起：开场六步法</p> <p>承：过渡与转换</p> <p>转：有效的管理休息</p> <p>合：结尾四招式</p> <ul style="list-style-type: none"> • 为革新而追踪 <p>课后三问：为何追踪？追踪什么？如何追踪</p> <p>追踪的价值：利人利己</p>
理论工具	授课准备清单、课后追踪模板

第四部分：管理场域	
课程内容	<p>真实交互：效果产出的支点</p> <ul style="list-style-type: none"> • 培训场域的组成 <p>硬环境</p> <p>软环境</p> <p>心理环境</p> <ul style="list-style-type: none"> • 如何构建良好的培训场域 <p>建立信任关系</p> <p>引导快速融入</p> <p>传递适当压力</p>

	<p>共建安全承诺</p> <ul style="list-style-type: none"> 控场互动技巧 <p>提问的场合与技巧</p> <p>有效的回答问题</p> <p>发言点评的技巧</p> <p>突发情况处理</p> <ul style="list-style-type: none"> 场域的核心：交互与练习
理论工具	场域评价清单、信任关系模型、课堂点名话术模型

第五部分：交付的基础—准备	
课程内容	<ul style="list-style-type: none"> 培训操作手册编写工作坊 试讲与现场点评
理论工具	培训操作手册模板、学员手册模板

总结回顾——学习与培训	
课程内容	<ul style="list-style-type: none"> 培训效能管理模型 培训交付的最终目标
理论工具	

2、后续辅导

授课交付辅导（2周）	
辅导内容	<ul style="list-style-type: none"> 学员讲师手册与授课录像点评 1v1 交付辅导（30分钟/人）

理论工具	
------	--