

TPT 项目式培训师培养

——以成果导向的培训师体系化培养

【国家版权局登记号：国作登字—2018—A—00633780】

课程背景

在企业培训体系中，培训师是最核心的要素和最关键的资源，是企业发展的“铺路石”，是企业人才成长的“助推器”。培训师作为企业内部知识、技术技能的传承者，他们中的多数人来自管理一线和生产一线，实践经验丰富，理论知识体系和生动有趣的授课技能是相对缺乏的，导致上课时学员提不起兴趣，培训没有效果，课后反馈差强人意，他们中多数人面临如下问题：

- 如何将公司的需求和个人需求有力结合，并设计出能让多方满意的课程？
- 怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，又能让学员真正有所收获？
- 游戏活动很有趣，怎么才能让学员从中有所收益而不是仅停留在好玩？
- 培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？解决学员的真实需求？
- 如何从成年人的学习规律出发让课程实施更有体验感。

课程收获：

- 以终为始，让培训师从交付成果出发，设计教学内容和实施过程；
- 学会利用金字塔原理，快速设计课程结构，让学员记忆更高效；
- 通过学习能够按照课程设计开发的流程，快速整合课程内容；
- 通过授课技能训练，让每位参训学员都能轻松登场，魅力互动；
- 通过学习让参训者在开发课程前能够有成果意识、量化交付内容。

课程特色：

- 设计模块化：能够根据客户方的具体需求，快速整合实施内容；
- 理论听得懂：每一个技能背后都有理论支撑，我们帮您拨云见日；
- 要点记得住：提炼要点，让每一个章节都有清晰明了的记忆点；
- 技能学得会：针对每个环节进行技能演练，不仅仅是综合训练；

培训赋能、输出课程、培养人才



专注企业内部培训师系统化培养

- 成果用得上：是每一位参训学员在以后实际授课中能举一反三。

课程对象：有授课经验企业内训师、企业培训管理者、职业培训师

课程时长：7天（每天6小时）

教学方法：任务驱动、案例分析、情景模拟、一对一辅导

课程设置：

课程设计部分导入：

1. 问题开场：遇见了多少辆车？（引发思考 引起注意）
 2. 一场好的培训课程有哪些主要因素？
 3. 课程设计背后的四种教学指导思想；
 4. 目标便利贴，确定现场帮扶对象；
 5. 体验课程设计的三个转变：内容变问题、讲授变研讨、答案变共识。
- 工具/道具：**1) 知识加油卡 2) 国王天使卡 3) 每组一包便利贴

模块一 解密企业培训——以终为始 聚焦需求

1. 培训的根本目的是解决问题或改善绩效；
2. 无需求不培训——正确界定问题是解决问题的前提；
3. 场景化问题设计：聚焦场景提问题；
4. 以业务为背景，以问题为线索，确定课程主题；
5. 优化主题的三个方向：陈述变疑问、提炼数字化、价值显性化；
6. 设定课程目标的ABCD法则及其运用。
7. 常用培训需求调研方法及解析。


演练：现场模拟需求确认访谈。

模块二 课程架构搭建——架构清晰 记忆犹新

1. 现场调查：以下数字之和等于多少？
2. 成年人在学习中的思维习惯；
3. 金字塔原理在思维和写作中的应用；
4. 运用金字塔原理细化课程结构；
5. 四种细化内容的方式：要素、流程、2W1H、问题解决；
6. 提取方法论，方便学员产生深刻记忆。

作业：运用金字塔原理细化个人课程至第三层级。

模块三 理性内容开发——萃取经验 梳理内容

 培训赋能、输出课程、培养人才

1. 企业课程需求：简单高效、针对性强、生动有趣；
 2. 内容开发的原则：良好体验感、值得学、想去学、容易学、学得会；
 3. 深度思考：当初的目标达成了吗？如何证明做到了？
 4. 培训就是让改变发生：知识增加、技能提升、态度转变；
 5. 权威内容的来源：制度文件、专业文献、学术资料、现有资料和案例集；
 6. 如何进行个人经验萃取？从工作成果到业务成果的转发方式
 7. 个人经验萃取四化：场景化—案例化—结构化—工具化；
 8. 课程内容场景化提炼：事实—反思—观点—应用。
- 作业：收集所开发课程的资料并形成资料包。

模块四 感性形式开发——情理并茂 入脑入心

1. 课程开发的常用素材：图片、图表、音频、视频、案例、活动等；
 2. 案例开发的正文结构及七种呈现形式；
 3. 教学案例的编辑：背景—问题—解决之道—经验总结；
 4. 基于课程结构：抓—学—练—查—用的资料填充；
 5. 教学活动的开发：设场景-提要求-做训练-给反馈；
 6. 课程素材的三个来源：引用-改编-自编。
- 作业：根据教学内容匹配相应的感性素材。

模块五 实施过程设计——顺畅过渡 深度解析

1. 解密成人学习准则和注意力曲线；
 2. 学习效果记忆留存率：主动学习和被动学习的方法；
 3. 三段经典设计：凤头（开场）—象尾（结束）—弥勒肚（内容）；
 4. 魅力开场三字诀：抓（眼球）—塑（场域）—切（主题）；
 5. 开场设计四步法：问候—引起兴趣—调动氛围—内容简介；
 6. 常用8种开场方式及其案例详解；
 7. 课程内容的实施策略设计；
 8. 有力结束常用的方式及其案例详解。
- 作业：1) 结合所开发课程设计开场和结尾。
2) 结合课程结构图进行教学过程设计。

模块六 教学法设计——因材施教 方法合适

1. 八种常用的教学方法及应用；
 2. 基于知识、技能、态度的教学方法设计；
 3. 基于注意力曲线的教学心电图的设计
 4. 教学过程设计中的90—20—8法则；
 5. 四种常见的学习活动的设计策略；
 6. 五维教学设计表的方法匹配与设计。
- 作业：结合课程结构图进行教学方法匹配。

模块七 精彩元素设计——画龙点睛 魅力倍增



1. 课程从三个纬度量化：培训决策者、培训管理者、培训参与者；
 2. 课程设计中的“四得”：听得懂—记得住—学得会—用得上；
 3. 课程结构设计中四大点：重点、难点、亮点、记忆点；
 4. 课程内容设计中五小点：切入点、问题点、关键点、兴奋点、价值点；
 5. 课程设计中的双重线：激发学员参与的感性线+让学员产生深刻记忆得理性线；
 6. 教学案例编辑 BPSS：背景—问题—解决之道（如何做）—经验总结；
 7. 故事结构演绎 SCQA 法：情景—冲突—疑问—回答。
- 作业：在课程结构图上标出课程亮点和记忆点。

模块八 高效 PPT 制作——突出重点 助力呈现

1. 课件制作背后的意图和意义；
 2. PPT 页面设计与整体布局；
 3. 课件制作中母版设计步骤；
 4. PPT 课件美化实操小技巧；
 5. 课件制作中的问题与解析；
 6. 五步优化文字版本 PPT。
- 作业：结合自己的课程规划 PPT。

授课技能部分导入：

授课技巧提升部分导入：

1. 介绍课程内容，秀出个人风采；
2. 从展示中发现培训师授课硬伤；
4. 提出问题，激活旧知，引出主题。

工具 / 道具：1) 积分奖励卡 2) 白板纸 3) 授课课件 4) 便利贴

模块九 个性风格分析——知己解彼 扬长避短

1. 作为培训师你是你喜欢的风格吗？
 2. 基于 DISC 风格测试与深入解析；
 3. 基于个人性格特质的风格解读；
 4. 不同性格特质培训师如何扬长避短？
 5. 如何通过望闻问切快速判断学员特质；
 6. 如何结合现场学员不同喜好调整内容。
- 作业：通过学习写出自己三个有点和三个提升点。

模块十 出场与众不同——克服恐惧 轻松登场

1. 开课前两方面准备：心理准备、物料准备；
 2. 授课紧张有哪些表现？现场演示；
 3. 出现了紧张如何克服？共同探寻应对 12 种方式；
 4. 关于紧张我的 1—2 种应对策略；
 5. 魅力开场四部曲及现场演练。
- 作业：找到适合自己 1-2 种克服紧张应对方法。

模块十一 穿出职业风格 —— 注重穿搭 秀出形象

1. 这样的舞台形象职业吗？
 2. 培训师登台自检五步法；
 3. 职业着装与课程需求一致性原则；
 4. 男士女士配件有差别:领带、腰带、手表、饰品；
 5. 仪容、仪表要求干净整洁，妆容适度；
 6. 卫生：衬衣领口要整洁，鞋子颜色不跳跃。
- 作业：现场两两结合相互进行五部检测打分，给出行动建议。

模块十二 展示专业形象 —— 塑造气场 专业台风

1. 出场三字诀：抓塑切——让你的出场“与众不同”；
 2. 三步打造良好的舞台第一印象；
 3. 基于呈现效果 55：38：7 舞台肢体语言演练；
 4. 职业舞台形象的手势、眼神、表情、走姿、站姿；
 5. 舞台风范展示训练与现场考核。
- 实训：让每一位学员练习标准舞台风范，塑造讲师职业形象。

模块十三 魅力语言表达 —— 张弛有度 要点突出

1. 语言表达中常见的四大问题；
 2. 魅力语言表达三大原则；
 3. 讲授型课程表达方式与递进关系；
 4. 提升语言表达方式：化繁为简、化简为易、化易为趣、化趣为道；
 5. SCQA 结构化讲故事：我的故事最精彩。
- 课堂练习：按照 SCQA 的模式进行讲故事展示。

模块十四 生动过程实施 —— 高效课堂 互动控场

1. 解密成人学习——学习注意力曲线；
 2. 互动设计原则：左脑、右脑；
 3. 基于内容设计从理性思考到感性认识；
 4. 常用 12 种互动方法的演示与训练；
 5. 应对课程中学员挑战的原则；
 6. 高效控场的 8 种方式实操。
- 作业：每个小组设计一种课程互动的的方法并进行性展示。

模块十五 模拟授课演练 —— 聚焦场景 现场操练

1. 课程定位：深挖痛点 定准对象 紧随目标；
2. 整体结构：逻辑清晰 层次分明 重点突出；
3. 课程内容：要点科学 案例丰富 活动多样；
4. 教学方法：策略科学 方式多样 场景匹配；

专注企业内部培训师系统化培养

5. 系统设计：模块化设计 系统化设计 创新性设计；
 6. 内容设计双重线：走心的感性线，触动情感，抓住学员精力；走脑的理性线，深度思考，产生长久记忆。
- 作业：每个课程小组进行 3 分钟课程介绍。

模块十六 精彩试讲展示——以赛带训 系统梳理

1. 课程整体三段式：凤头—象尾—弥勒肚；
 2. 凤头：开场快速抓住学员眼球和思维；
 3. 象尾：简短精炼，引发思考，促进行动转化；
 4. 弥勒肚：内容丰满，形式多样，收放自如；
 5. 实操演练：小组内每个人 3-5 分钟展示。
- 让参与者都能临场表达：结构清晰，逻辑严谨，魅力呈现。

内部考核评审：精彩 10 分钟授课

- 在十分钟的展示中，开场、正文、结尾，这三段的时间控制：
- 开场白：1-2 分钟 （自我介绍+开场白）
- 正文：7-8 分钟 （内容简介，重点、记忆点阐述）
- 结尾：1 分钟 （结尾+推崇后文）

● 课程实施实践规划

TPT 项目式内培训师培养培训时间安排表			
时间		课程模块	主要内容
第一天	上午	课程开发	聚焦企业需求、课程架构搭建
	下午		理性内容开发、感性形式开发
第二天	上午	课程开发	实施过程设计、教学方法设计
	下午		精彩元素设计、高效 PPT 制作
第三天	上午	授课技巧	个性风格分析、课程整体梳理
	下午		针对性成果辅导、设计成果展示

培训赋能、输出课程、培养人才

专注企业内部培训师系统化培养

第四天	上午	授课技巧	出场与众不同、穿出职业风格
	下午		展示专业形象、魅力语言表达
第五天	上午	微课制作	生动过程实施、模拟授课演练
	下午		模拟授课演练、精彩试讲展示
第六天	上午	辅导评审	模块化演示训练、一对一优化辅导
	下午		课程资料包整理、课件制作完善
第七天	上午	考核评级	学员展示、辅导点评
	下午		展示比赛、成果交付

● 项目成果交付一览表（描述）

一批内部实用 课件

根据公司业务实际需求，确定 5—10 门待开发课件；
新开发或对原有课件进行更新优化，需经过公司团队审核通过（提交完整版课件）。

一批内部合格 内训师

40 人以内内训师团队（完成需求确认、克服恐惧、专业形象训练、互动控场等系统化集训）；
培训前后视频对比，并进行结束前内部授课评审。

一套选拔评审 机制

根据公司具体情况整理出内训师选拔制度，并进行首批人员的选拔；
对于初中高级内训师评定进行量化考核，并形成一套公司评审规章制度。

N 套课程工具 包

收集整理课程需求确认表、课程机构图、图片库、课程完整 PPT、案例集、授课视频；
完善讲师手册、学员手册、课程测试题、训练操作详细流程、成果交付形式。

赛训结合评审

说课 + 讲课比赛 每个课题展示 15 分钟；其中 5 分钟说课（说课程开发背景、对象、目标、时长、开场、内容、重点、亮点、结尾），10 分钟讲课（课程内容部分一个知识点）。

● 课程国家版权证书

