

《培训师21项技能修炼（上）》

图书基本信息

书名：《培训师21项技能修炼（上）》

13位ISBN编号：9787550232997

出版时间：2014-8-1

页数：281

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《培训师21项技能修炼（上）》

内容概要

课程开发是整个培训的第一步，课程开发的质量决定着课堂呈现的效果。分析学员，了解企业需求，设计课程结构和内容，如何开场，如何收尾，怎么讲故事，怎么煽情造势，都要在课程开发时明确。作者段焯结合十余年培训经验，以及“鹰隼计划”中众多学员在课程开发阶段的问题，从“实战、实效”的角度出发，用ADDIE模式完整阐释整个课程开发流程，全面、系统地梳理了培训师需要修炼的技能。书中案例丰富，可以帮助培训师在实操情境中理解课程开发的各个要点；针对具体问题的答疑解惑，可以帮助培训师明确目标，理清思路；各种有效的工具、技术更有助于培训师迅速提升课程开发能力。

针对许多培训师玩不转PPT的情况，段焯特别邀请罗长江撰写“PPT制作的方法和技巧”一章，详细介绍在课程开发阶段，培训师如何方便、巧妙地制作PPT，给自己的课程加分。《培训师21项技能修炼》分上下两册，本册聚焦“课程开发”，下册主要讲述控场、互动等课堂呈现技巧。

《培训师21项技能修炼（上）》

作者简介

段焯，国际注册高级职业培训师，格诺威企业管理咨询公司首席咨询师，中国培训技术研究院首席研究员，美国认证协会（ACI）注册职业培训师，中国人力资源研究会特聘专家讲师。

专注于人力资源培训与开发领域，拥有以DISC为核心的系列课程体系。曾服务过联想集团、龙湖集团、华润集团、山东农业银行、长安集团、北京英才地产、谭木匠集团、三峡建设集团、中冶建工集团、华电集团等。

著有《培训师的21项技能修炼》《培训师的差异化策略》《只用管好四种人》。

书籍目录

前言第一章 知己识彼——性格分析工具的选用 一、不懂性格分析的表现 二、性格分析的管理学原理和作用 1.关于性格分析的管理学理论 2.成人学习心理的两大特点 3.性格分析在培训中的作用 三、DISC性格分析 1.与性格相关的概念 2.DISC人格测评工具 3.DISC性格分析的维度 4.DISC每种个性的整体特征 四、性格分析在培训中的运用 1.培训师如何快速区分学员个性 2.各种性格类型学员的认同点和反感点 3.掌握培训师自己在课程开发及授课中的各种状况 五、关于性格分析的答疑及工具 1.关于性格分析的疑问 2.关于性格测评的工具第二章 寻根问底——培训需求调查的流程和方法 一、培训需求调查存在的问题 1.忽视培训需求调查 2.培训需求调查存在的其他问题 3.培训需求调查存在问题的三个原因 二、培训需求调查的管理学原理和作用 1.培训需求调查的管理学原理 2.培训需求调查的三个重要作用 三、培训需求调查的类型和流程 1.培训需求调查的三种类型 2.培训需求调查的基本流程 四、培训需求调查的方法和主要内容 1.培训需求调查的方法 2.培训需求调查的两项重点内容 五、培训需求调查的分析——确定目标 1.确定培训目标的原则 2.确定培训目标的思路和方法 六、课程名称设计方法 1.设计课程名称的意义 2.设计课程名称的流程 3.规范的课程名称的要求 4.常见的课程名称设计失误 七、关于需求调查的答疑及工具 1.关于需求调查的五个疑问 2.关于需求调查的工具第三章 逻辑清晰——结构设计的模型和工具 一、结构混乱的表现 1.结构混乱的典型案例分析 2.结构设计的常见问题 二、结构设计的管理学原理和作用 1.结构设计的管理学原理 2.结构设计的作用 三、课程结构化的具体流程和方法 1.结构设计的依据 2.结构设计的流程 3.结构化的步骤 4.结构设计最常用的模式 四、PRM课程开发模型 1.PRM课程开发模型 2.PRM课程开发举例 五、关于课程开发的答疑及工具 1.关于课程开发的两个疑问 2.关于课程开发的三个工具第四章 浑然一体——课程链接的方法和技巧 一、课程松散的表现 1.课程松散的典型案例 2.课程松散的典型表现 二、课程链接的管理学原理和作用 1.课程链接的管理学原理 2.课程链接的作用 三、课程链接的原则和方法 1.课程链接的原则 2.课程链接的两种情景 四、关于课程链接的答疑及工具 1.关于课程链接的疑问 2.关于课程链接的工具第五章 一鸣惊人——开场白的设计原则和方法 一、错误的开场导入 1.错误开场白的典型案例 2.常见的错误开场白 二、开场白设计的管理学原理和作用 1.开场白设计的管理学原理 2.设计开场白的作用 三、专业开场白的设计原则和方法 1.开场白设计的三个原则 2.九种常用的开场白 四、关于开场白设计的答疑及工具 1.关于开场白设计的疑问 2.关于开场白的工具第六章 血肉丰满——案例组织的原则和方法 一、案例设置不科学的表现 1.案例不当的典型案例 2.案例不当的五个常见问题 二、案例设置的管理学原理和作用 1.案例设置的管理学原理 2.设置案例的作用 三、案例设置的原则和方法 1.选择案例的四个原则 2.选择案例的两大注意事项 3.案例的三个来源 4.案例加工 5.案例的呈现方式 四、关于案例设置的答疑及工具 1.关于案例设置的三个疑问 2.关于案例设置的工具第七章 有张有弛——课程重点设置及课堂时间管理 一、课程重点设置中存在的问题 1.没有重点 2.现场把握不好 3.课堂时间管理的七个问题 二、关于课程重点设置的管理学原理和作用 1.课程重点设置的管理学原理 2.课程重点设置的作用 三、重点设置以及课堂时间管理的方法 1.课堂时间管理的三个原则 2.如何设置重点 3.有效管理课堂时间的七个方法 四、关于重点设置及课堂时间管理的答疑及工具 1.课堂管理时间的三个疑问 2.时间管理的工具第八章 意犹未尽——结尾设计的原则和方法 一、课程结束时的常见失误 1.课程结束失误的典型案例 2.课堂结尾不当的七种表现 二、关于课堂结尾的管理学原理和作用 1.关于课堂结尾的管理学原理 2.课堂结尾的作用 三、科学结尾的原则和方法 1.科学结尾的四个原则 2.科学结尾常用的九种方法 四、关于课堂结尾的答疑及工具 1.关于课堂结尾的四个疑问 2.关于课堂结尾的工具第九章 锦上添花——PPT制作的方法和技巧 一、培训师课件制作常见的十个误区 1.误区一：过于依赖PPT 2.误区二：工具落后世界十多年 3.误区三：把做PPT当成课程开发 4.误区四：把PPT及其交叉学科相互混淆 5.误区五：把PPT当成提词稿 6.误区六：过于追求图片型PPT 7.误区七：过于钻研PPT动画 8.误区八：生搬硬套别人的作品 9.误区九：不分讲师版与学员版 10.误区十：不懂排版，毫无美感 二、基础招——短时间改善你的PPT 1.第一招：课程类PPT设计的标尺及三大原则 2.第二招：定义PPT的风格 3.第三招：如何收集与你课程相关的PPT案例 4.第四招：改变行距让文字更容易“瞟” 5.第五招：把干巴巴的列表变成可视化图形 6.第六招：找图片素材的实用方法 7.第七招：怎样又快又好地使用图片 8.第八招：用多媒体点缀你的课程 9.第九招：任何时候都需要考虑对齐 10.第十招：善用擦除动画 三、提升招——让你的演示更专业 1.第十一招：高效之源——母版 2.第十二招：让旧的剪贴画重获

《培训师21项技能修炼（上）》

青春 3.第十三招：让数据图表化 4.第十四招：善用线条辅助排版 5.第十五招：发什么讲义给印务公司——讲义制作 6.第十六招：被问要课件怎么办——如何保护文档 7.第十七招：上台前的检查 8.第十八招：在平板电脑上演示PPT 9.第十九招：演示时非常有用的技巧 10.第二十招：除了PPT还有什么可用的演示工具 四、骨灰级招——让你有模有范儿 1.第二十一招：双屏演示让你功力倍增 第十章 精彩纷呈——让课程更精彩的四个法宝 一、课程缺乏精彩表现 1.课程缺乏精彩表现的典型案例 2.课程缺乏精彩表现的几种情况 二、课堂精彩演绎的管理学原理和作用 1.课程精彩演绎的管理学原理 2.课程精彩演绎的作用 三、让课程精彩纷呈的四个法宝 1.以理服人 2.以情动人 3.用新吸引人 4.运用幽默的力量 四、关于精彩呈现的答疑及工具 1.关于精彩呈现的疑问 2.关于精彩呈现的工具附录 成长之道——培训师职业生涯规划后记参考文献

《培训师21项技能修炼（上）》

精彩短评

- 1、2016年第2本书:对于培训的新手而言，段晔老师的这套书的确有挺好的入门作用，把培训师应掌握的技能都梳理了一遍。段老师将原书分拆成上下两部，也是符合现在大部分市面上TTT课程的安排：课程设计与课堂呈现。个人觉得对于已接受过TTT培训的人而言有些知识点显浅了些，但全书逻辑清晰，都是以案例-知识点-管理学原理-技巧这样的框架展开，养成学习者的阅读惯性，观点讲解到位，技能易于接受，更成系统地掌握知识。其中对课程设计和课堂呈现印象更深刻。尤其是故事/案例的设计，要学会创新地包装与设计，要体现与课程的关联性、素材的先进性。呈现方面对开场的流程和内容设计有颇多收获，对以后的培训开展有帮助。
- 2、非常实用的工具书，作者是很有经验的专业培训师，详细阐述了ADDIE各个阶段做什么、怎么做，对于培训开发和做presentation都很有帮助。缺点是有些例子和段落略显鸡肋。
- 3、写的不错，可以看，但感觉其偏于术的层面。配合《重构学习体验》会更好，重构这本书更偏于道的层面，技巧给的也很丰富。
- 4、挺适合刚入门，各方面都比较全。

章节试读

1、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第21页

D型培训师，缺少生动性，缺乏案例，因此要增加案例、故事、笑话及互动；

I型培训师，缺少逻辑性，容易跑题，因此要突出重点，增加案例论证；

S型培训师，缺少生动性及控场能力，因此要自信、注意声音及培训形式；

C型培训师，内容复杂，缺少应变能力，因此要简练、增加故事、笑话及互动

2、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第110页

开场设计管理学原理：1、权威暗示效应 2、破冰原理 3、三三三原则

“各位同事，大家好，欢迎大家参加今天的培训。...这就是我今天要和大家一起分享的主题—...”

“各位领导，各位伙伴，欢迎大家参加今天的培训...”

3、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第51页

培训目标：解决问题、提升能力和提高绩效三种。

4、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第67页

课程设计：5W2H

5、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第51页

培训主题调查表

6、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第58页

培训背景调查表

7、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第48页

培训需求确定：1、了解参训对象 2、了解培训的背景 3、了解培训需求的原因

8、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第224页

开场前放松

9、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第20页

《培训师21项技能修炼（上）》

DI组合：外交型

DC组合：进攻型

DS组合：稳定型

IC组合：互补型

IS组合：松散型

CS组合：被动型

10、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第76页

PRM微课程设计：P(phenomenon)现象呈现、R(reason)原因分析、M(measures)解决方案

11、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第59页

培训内容调查表

12、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第11页

DISC性格分析：有情感和思维两个维度划分四个象限；情感分外向及内向（明显特征在于是乐观还是悲观），思维分任务和交际（也就是喜欢做事还是喜欢打交道）。

D（Dominate控制）：力量型（外向做事）

I（Influence影响）：活泼型（外向交际）

S（Steadiness稳定）：和平型（内向交际）

C（Careful缜密）：完美型（内向做事）

13、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第20页

D型反感啰嗦，花哨；

I型反感压郁，互动少；

S型反感强势，互动多；

C型反感逻辑数据不清，不注重细节。

14、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第1页

ADDIE：analysis-分析、design-结构设计、development-内容开发、implement-实施、evaluation-评估

15、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第122页

开场白模版

16、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第116页

高尔夫教练模式（GROWAY）：蒂莫西·高威

1、确定目标G，目标（GOAL），球洞

2、分析现状R，现实情况（REALITY），位置、距离、朝向、风向

《培训师21项技能修炼（上）》

- 3、击球方案O，议案方案（OFFER），如何打这杆，需要选择什么样球杆、力度、角度
- 4、击球W，实施（WORK）
- 5、调整动作A，调整一致（Accord），没打进去重新调整方案
- 6、算分Y，获得收益（Yield），获得成绩

17、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第39页

培训需求调查，不仅仅是部门、职位、经验、企业背景、学员需求的调查，关键是如何获取学员中发生的案例，进行加工整理搭建培训情境，围绕这些情境深入讨论学习。

18、《培训师21项技能修炼（上）》的笔记-第112页

开场白方法：

- 1、提问法
- 2、讲故事
- 3、引经据典
- 4、案例运用
- 5、数据举例
- 6、实物演示
- 7、游戏互动
- 8、回顾法
- 9、综合运用

《培训师21项技能修炼（上）》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com