

《基于工作任务的 TTT 训练营》

【课程背景】

内部培训师的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立培训系统的一个重要组成部分。可是在内部培训师的培育上，很多企业依然存在着诸多的问题。对于内部培训师而言，怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，而又能对学员真正有所帮助？如何发掘“客户”——学员们的真实需求？培训效果如何评估？

游戏、活动很有趣，可是怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅感到好玩？培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？很多企业内部讲师都是企业各业务部门的精英和骨干，实战经验丰富，但就是不能很好的表达出来，导致上课时学员提不起兴趣，培训没有效果。所以提高内部讲师的讲课水平，培养一支优秀的企业内部讲师队伍已经成为企业培训的当务之急！

【授课时长】

7 天（6 小时/天）

【课程收益】

明确成人学习的原理和特点.

掌握有效的授课技巧和调动学员参与的方法.

灵活运用常用的成人教学方法.

学会制作讲师的讲义--教案，并控制好授课的进度.

正确使用辅助教具，充分调动学员的五官感觉.

通过专业训练，将内容更有效的呈现给学员。

最终达到公司、学员、自己满意的多赢效果，做一位合格的内训师.

【授课对象】

企业 HR 部门经理、内部培训师、高层决策者以及有志于从事专业培训工作的人士。

【授课方式】

理论讲解、案例分析、分组讨论、角色扮演、现场演练、作业实操、游戏体验、学员分享等。

【课程特色】

- 1、实战性：课程使用工作实际问题、矛盾冲突作为案例，现场模拟，分组研讨，讲师总结。
- 2、对抗性：培训本身就是一场竞争，分组对抗，成果分享，协作配合，最终获胜。
- 3、互动性：理论讲授、实战演练、案例讨论、游戏、分享、答疑全程互动。
- 4、精致性：实行小班制授课，设计精当，配备专业助教、设备、会场，安排适宜，科学合理。
- 5、权威性：本课程符合国内企业实际，引用国际同行先进成果和授课方式，经验丰富。

【课程大纲】

第一模块 专业化培训师—授课技巧(初级 2天)

第一天上午 9:00-10:30 讲师讲授专业课程《基于工作任务的TTT培训》

第一章、培训师角色认知

- 1、内训师的两个职责；
- 2、内训师在银行系统中的角色；
- 3、内训师在培训中的三种角色；

10:30-10:45 中场休息，课间游戏。

10:45-12:00 第一章、培训师角色认知

4、培训师六大能力；

- ① 表达能力；② 专业能力；③ 激励能力；
- ④ 制作能力；⑤ 应变能力；⑥ 学习能力；

演练：15人左右每人1分钟MINI课程演练；

第一天下午 12:00-13:30 午餐、午休。

13:30-15:00 讲师及学员对上午的1分钟MINI课程演练进行点评；

首先学员分组发言，学员每人写下演讲者上台的优点和缺点，然后讲师点评。

15:00-15:50 中场休息，课间游戏，项目体验。

16:00-17:10 第一章、培训师角色认知

5、一般教育与成人教育的区别

第二章、培训师呈现技巧训练

- 1、客服怯场的方法；
- 2、开场白与结尾语；
- 3、肢体语言训练

17:10-18:00 晚餐、休息。

第二天上午 9:00-10:20 第三章、培训课程开发与设计能力训练

- 1、课程开发的四原则；
- 2、培训教案设计策略；
- 3、课前调研；
- 4、材料的掌握搜集；

10:20-10:30 中场休息，课间游戏。

10:30-12:00 第三章、培训课程开发与设计能力训练

- 5、结构大纲的设计；
- 6、操作时的小技巧；

第四章、内训师教学法与互动能力训练

- 1、讲授式教学法；
- 2、体验式教学法；
- 3、启发式教学法；

第二天下午 12:00-13:30 午餐、午休。

13:30-15:00 第四章、内训师教学法与互动能力训练

- 4、分析式教学法；
- 5、互动式教学法；

15:00-15:10 中场休息。

15:10-16:40 实战演练：学员轮流试讲任务课程《员工执行力打造》

每人限时5分钟，讲师及其他学员进行现场点评。此部分也可以请相关领导观摩，以确定并打分作为考试成绩。

16:40-16:50 讲师回顾课程重点，总结课程内容，结束课程。

资料拷贝，颁奖，课后评估。

课程小结：送您的礼物

- 放下而不放弃 •争气而不斗气
- 紧张而不慌张 •随和而不随便

第二模块 专业培训技能锻造---课程开发技巧 (2天)

第一篇.培训师展示素养篇

一.TTT 模型--编导演

二.现代培训三段论

三、培训师的个性

教授风格 演艺风格

教练风格 教父风格

如何确立适合自己的风格

10:30-10:45 中场休息，课间游戏。

10:45-12:00 四、成年人学习过程:刺激右脑

利益--冲突 ;重复--变化; 简单--问题

案例练习分析，小组研讨发言

第二篇.课件设计开发篇

一、课件设计的基本原则

展示培训全过程

讲师的一切努力让课件更容易看懂、更快被接受的努力都是为了.....而不是.....

第一天下午 12:00-13:30 午餐、午休。

13:30-15:00 二、PPT设计要领

1、字体运用规范

2.PPT 布局运算法：加减乘除法

3.色彩选择与色调：不同色彩有何不同含义

4. 版式设计五字要诀：衡、正、序、齐、空

5. 简单有用的PPT设计说明；

简单有用的PPT设计练习；

简单有用的PPT设计运用；

15:00-15:10 中场休息，课间游戏，项目体验。

15:10-16:40 三、培训师的百宝箱

小组研讨与思考：培训师的百宝箱有哪些？
如何搜集到如此多的内容？
如何看到新闻背后的新闻？---内容背后的内容？

四、培训过程中的技能训练

- 1、具体的课程实用技巧；
- 2、提问与练习；具体技巧练习与指导；
- 3、思维导图的运用与练习
- 4、职业讲师常用的那几招....

16:40-16:50 晚餐、休息。

第二天上午 9:00-10:20 第三篇.课程设计开发篇

一、培训活动全景关系图

培训师首先要解决的是___问题，其次才是___问题

培训前中后，学员上司讲师的的任务

二、优美展示三大件(三步曲)

吸铁石 + 洋葱皮 + 秋收仓

三、四级大纲全目录

一级目录 二级目录 三级目录 四级目录

10:20-10:30 中场休息，课间游戏。

10:30-12:00 四.培训师课程设计之天龙八部法：

- 1、需求调研分析
- 2、总体结构设计---目的设计、标题设计
- 3、内容模块展开-----思维导图法
-----提纲及提纲细目
- 4、素材搜集整理
- 5、教学方法确定
- 6、亮点设计安排

第二天下午 12:00-13:30 午餐、午休。

13:30-15:00 7、课件教案设计

8、试讲完善提升

课程演练：

- 1、根据素材设计一个课程结构；
- 2、根据素材设计一个结构化 PPT；
- 3、设计 5 分钟左右课程并试讲，演练视频记录，回放点评。

15:00-15:10 中场休息。

15:10-16:40 第四篇.情绪心理篇

一、须知六大心理学原理

说明：培训师为什么需要了解心理学？

- 1.互惠原理
- 2.承诺和一致原理
- 3.社会认同原理
- 4.喜好原理
- 5.权威原理
- 6.短缺原理

二、难缠学员处理的重点

- 1、辨认难缠学员行为和类别
- 2、处理的方法
- 3、处理时的情绪

三、培训师的职业前瞻

艺术层：技术层：经验层：

TTT 中级课程小结，作业布置。

培训的结束就是行动的开始…

16:40-17:00 讲师回顾课程重点，总结课程内容，结束课程。

资料拷贝，颁奖，课后评估。

——课程安排表（3 模块 TTT 项目,可以根据学员实际情况适当调整、组合）

课程小结：送您的礼物

•放下而不放弃 •争气而不斗气 •紧张而不慌张 •随和而不随便

第三模块： 专业培训技能进阶突破 （3 天）

第 5 天 （6 小时）侧重演练

一、任务布置与准备；（0.5 小时）

二、准备中的资料搜集与贴切度讨论；

三、收放自如—精彩的课堂演绎与课堂掌控（2 小时）

1、现场呈现的四大关键任务；

2、了解影响现场呈现效果的因素；

3、课程开始的关键任务；

4、常见导入形式的应用要点：

——偶发事件的应用方法； ——偶发事件的应用要点； ——故事导入的应用方法；

——故事的演绎技巧； ——游戏活动的应用方法； ——游戏活动的组织技巧；

——视觉素材的应用方法； ——数据或数字的应用方法； ——预设问题的应用

——培训师的自我介绍； ——渲染现场场景；

5、专业表达的三大要素；

6、令人羡慕的课堂效果……

7.课堂环境方面：布置、设备影响、气氛；

8、负面效应的排除：1) 课堂气氛沉闷 2) 讲师出错 3) 讲师紧张 4) 学员分心 5) 严重超时 6) 时间过剩

9、如何处理难缠的学员

四、加速学习法（1 小时）

1、何谓学习？

2、人脑的工作原理；

3、创造成人学习情境

4、加速成人学习过程

5、加速学习技法

五、上台演练与相互点评（3 小时）

1、课程开始前心理准备；

2、课程开始前布置任务与理解任务；

3.上台演练，学员点评，培训师点评。

4.课程前、中、后的课程准备小结。

5.提问与答疑。

6.演练点评综合总结。

第 6 天 （6 小时）

一、专业授课方法复训、演练、分析是否适合自己（3 小时）

1. 讲授教学法； 2. 演示教学法；

3. 小组讨论法； 4. 角色扮演法；
5. 案例教学法； 6. 故事教练法；
7. 游戏互动法； 8. 促动教学法；
9. 体验教学法等教学法的特点、优势、弊端、如何使用。。。。

二、专业技巧：引导、讲解、带教、主持等（1.5小时）

- 1、引导：a.目的与应用；b、引导的进行步骤；c、引导技巧
- 2、提问技巧与方式；
3. 阐述重要概念的策略与技巧
4. 操作步骤分解讲授策略与技巧
5. 案例分析与讨论的组织带教技巧
6. 角色演练与课堂控制练习的组织带教技巧
7. 主持培训班与场面控制技巧

三、培训风格形成与调适（1.5小时）

- 1、五星级可信度的实践；
- 2、自我风格测试及剖析；
- 3、学员风格测试及剖析；
- 4、讲师风格与学员风格之冲突；
- 5、调适均衡的程序

第7天（6小时）

一、优势课程开发（3小时）

- 1.课程开发结构训练与数据收集；
2. 结构设计---a.课程开发结构逻辑与结构推理 b.课程战略与课程结构调整管理……；
- 3.内容设计:a.快速课程开发信息整合训练--听众方面：人数多少，背景如何，态度如何，应对方式；
b.准确界定学员需求
4. 方法设计: 开题设计, 开场白与结尾设计---案例设计实践评估模块;
5. 模型设计
6. 逻辑设计

二、课程深度把握（1.5小时）

- 1、课程的三个深度环节的把握；
- 2、新课程深度的把握；
- 3、如何深入浅出；
- 4、现场演练

三、培训体系的建立（1.5小时）

- 1、培训体系的组建流程；
- 2、培训体系的建设；
- 3、企业发展不同阶段培训体系建立的核心策略；
- 4、培训体系的最佳实践

四、综合演练与辅导

- 1、展示任务与作业
- 2、点评优点与缺点
- 3、辅导与提升

