

# TTT-银行培训师培训

## 【课程目标】

1. 了解和掌握培训与培训师定义，明确银行内部培训师的角色定位。
2. 测试各准内训师的授课风格、授课类型，并让每位内训师根据自己的授课风格选择授课方式。
3. 掌握学员学习心理，尤其掌握柜员、行长、主任、客户经理、30-50岁老职员、20多岁新职员的学习心理。
4. 清晰流畅的表达和授课
5. 学会控制紧张情绪
6. 掌握呈现技巧：眼神、声音、表情、手势、步伐、姿势等
7. 掌握专业培训的流程和关键控制点
8. 掌握培训方法的运用和专业授课的方法
9. 控制培训现场和调节课堂气氛
10. 培训 ppt 设计需要把握的原则

## 【课程大纲】

### 导言

#### 网点转型新理念

- 一是调整客户结构，变“数量优势”为“质量优势”
- 二是重建营销模式，变“赢在大堂”为“赢在系统”
- 三是提升转型层次，变“基层转型”为“管理行转型”
- 四是转换竞争焦点，变“价格战”为“服务嵌入”
- 五是重视科技支撑，变“数据孤岛”为“资源整合”

#### 转型后员工的自我升级

- 1、通过自我升级赢得胜利
- 2、员工需具有两种思维

### 3、能力决定饭碗

#### **金融服务 4.0 与学习型组织建立**

为学习结缘

为成功凝聚

## **第一部分:开启篇**

### **培训认知与专业表达技巧**

成人学习的特点

优秀培训师的八个特性

培训师的成长

培训师的基本技能：

形象自检 7 点法

课堂禁忌

如何克服紧张情绪

准备比资历更重要！

## **第二部分:流程篇**

### **成果导向的培训师之剑**

#### **一、培训师之暖场**

暖场的第一步:开场问好

暖场的第二步:自我介绍

暖场的第三步:导入主题

精彩的课程导入

演练一下！

#### **二：培训师之约定**

约定的第一件事:课堂约定

---建立共同的学习守则/管理学习心态

课程形式的介绍

管理学员的期望值

学员期望值管理关键控制点

学员的角色定位

课程的适合范围及价值

**约定的第二件事:课程目标和收益**

**----建立共同的远景！**

引导学员思考，开放的心态参加，实现课程收获

把学员的学习的关注焦点从你身上拿开，号召学员从实践中学习

引导学员参入

结合学员的需求要点

演练一下！

带教一次充能的活动！

**三、培训师之收官**

收官的由来

收官三部曲

演练一下！

**第三部分、方法篇**

**---专业授课方法的带教与促动技巧**

培训课程成功的要素-PMCD

激发学习者的一VHF法

我们需要培训，而不是讲述！

人的认知过程：KOLB学习循环

学员参与学习的十种方式

培训有效性

常用培训方法集成

讲授教学法

角色扮演法

演示（模拟）教学法

游戏（体验式）教学法

案例教学法

**培训师课堂促动的基本功**

发问的目的

问题的误区

课堂提问的几个原则

**培训师应注意的课堂细节**

**培训师专业水平层次**

**PPT 设计六原则**

一、对齐原则

二、聚拢原则

三、留白原则

四、降噪原则

五、重复原则

六、对比原则

**总结与回顾**

1. 开场破冰-认知培训师

2. 溯源而上-课程选题

3. 以终为始-课程目标设定

4. 结构为王-课程结构搭建

5. 妙笔生花-素材组织

6. 画龙点睛-教学方法设计

7. 凤头豹尾-开场收官设计

## 8.绘声绘影-登台演绎