

《TTT-金牌培训师训练营》

张媛

【课程背景】

在人本时代，企业与企业的竞争，就是学习的效率，变革的速度，以及是否能把员工潜能激发到最大的竞争。谁掌握了学习能力，不断自我超越，和适应战略需求的能力，就占据了未来竞争的制高点。

然而在管理实践中，很多企业存在如下困惑：培训如何才能真正适应战略的需求？培训课程的设计与开发是否已成为企业培训体系建设中最大的困惑和瓶颈？培训师如何能够更加专业地萃取组织经验？如何呈现？进行控场？如何修炼和不断学习？

【培训对象】 企业培训师团队，管理层，以及希望具备培训能力，获得持续发展的其他人员

【课程收益】

- 1、具备战略高度，将课程设计与客户价值，战略方向直接联系，并通过行动学习，组织经验萃取，绩效改进以及关键任务等整合课程体系。
- 2、不仅仅侧重于知识和经验的传授，课程涉及大量的演练和技能学习，学员现场突破紧张，掌握表达，演说，控场等呈现能力；
- 3、掌握课程需求，目标，逻辑，架构，内容，节奏，过程，模式的设计方法，能够完整地开发和设计课程；
- 4、掌握成为培训师的内在修炼，学习方法，发展阶段以及定位包装，课程运营等全面技能。
- 5、3天的课程讲授，加3天的课程一对一辅导，点评，集中突破演说，设计，完成课程打磨。
- 6、

【课程时长】 3天/18课时 +3天集中磨课和课程评审 行动学习

【课程大纲】

🚩 第一天至第三天

第一单元：培训师的三项修炼

- 演绎与呈现——呈现一台精彩大戏
- 设计与运营——呈现一台精彩大戏
- 学习与成长——十年磨一剑的讲师修炼

第二单元：呈现——核心价值的互动传播

- 状态：如何克服紧张
 - 暗示法
 - 代入法
 - 充分准备
 - 状态的打开训练
- 张口就来
 - 演练：一分钟即兴演讲
 - 演练：二分钟即兴演讲

- 气息——声音的能量
- 演练：腹式呼吸法
- 演练：一口气声音控制训练
- 声音——给声音图上色彩
- 演练：打造声音的魔方
- 演练：打开表达的张力
- 演练：带入表达的情境
- 肢体——大开大合 流水行云
- 情感——变化的背后是情感
- 演练：报菜名
- 淬炼你的语言
- 互动
- 演练：五种互动方法
- 控场
- 控场情境模拟
- 呈现与表达的进阶要求
- 语境
- 成为好演员
- ✓ 建立关系
- ✓ 能量扩张
- ✓ 进入角色
- ✓ 避免跳戏
- 多种艺术形式的综合借鉴

通关训练：五分钟即兴演讲通关训练

第三单元：设计——核心内容的整合淬炼

- 精准客户需求
- 三大需求分析
- ✓ 战略地图推导
- ✓ 绩效改进
- ✓ 聚焦业务难点
- 设计课程主题
- 明确课程目的
- 态度
- 知识
- 技能
- 逻辑：勾勒课程框架
- 好课程要有好逻辑
- 五大基本逻辑
- 从混沌到有序
- 帮助学员构建自己的逻辑

案例分析和演练：课程大纲设计

- 内容：案例与结论的血肉丰满
- 如何构建内容
- 内容设计的核心：四度 三线

- ✓ 如何将内容拔高
- ✓ 如何开发内容的深度
- ✓ 如何拓展课程的广度
- ✓ 如何把握课程的角度
- ✓ 如何增加娱乐线
- ✓ 如何强化专业线
- ✓ 如何夯实情感线
- 获得直接体验：案例的设计
- 模式：与学员共舞
- 认知主义与建构主义
- 好模式的五大标准
- 八大课程模式
- 模式与内容的整合

案例分析和演练：课程模式升级

- 过程：张弛有度的节奏
- 过程设计的三足平衡
- 过程设计的五大策略
- 开发是科学，授课是艺术
- 掌握节奏和调频
- 开场和结尾：创造颠覆体验
- 开场就是一场成交
- 开场的三个作用
- 五种经典开场方法
- 结尾的三个关键
- 结尾的时机掌握
- 四种惊艳的结尾方法

通关训练：8分钟课程设计

第四单元：技巧——培训师常用技巧宝典

- 开场技巧
- Ppt 美化
- 反话正说
- 互动留白
- 衔接转换
- 节奏控制
- 抓魂入胜
- 案例应用
- 内容记忆
- 答疑技巧

第五单元：心法——顶级讲师的内在修为

- 培训师的三重境界
- 决战讲台之巅——使命 实践 品质
- 讲师修炼的六项精进
- 要敬畏
- 要勤奋

- 要谦虚
- 要感恩
- 要自信
- 要以学员为中心

第六单元：管理——培训效果的组织保障

- 培训运营的核心岗位
- 如何通过现场布局提升培训效果
- 如何用音乐控制培训氛围
- 如何通过主持人调动现场气氛

第七单元：学习——创新源头的有效构建

- 讲师培养的三个阶段
- 讲师修炼的终极 PK ——学习
- 读书——唯有深深扎根，才能枝繁叶茂
- 践行——做“行”师，不做讲师
- 思考——融炼知识，提炼智慧
- 演练——台上一分钟 台下十年功

第八单元：转化——将培训转化为商业结果的六 D 法则

- 如何界定业务收益
- 如何设计完美体验
- 如何引导学以致用
- 如何推动培训转化
- 如何提供绩效支持
- 如何做好培训评估

整体通关演练：呈现一台精彩大戏

- 角色感的把握
- 心理状态的调试
- 风格定位的匹配
- 肢体走台的调整
- 语音色彩的渲染
- 互动技巧的掌握
- 培训内容的设计
- 运营效果的呈现

第四天至第六天

第一天：体系——组织经验萃取与培训体系搭建

- 战略地图——聚焦核心能力
- ✓ 战略地图的四维度逻辑
- ✓ 现场绘制战略地图
- ✓ 提取战略核心能力
- 绩效改进体系
- 组织经验萃取
- 聚焦难点问题
- 行动学习——现场整合培训体系

第二天：评审——好讲师是拍砖拍出来的

- 课程现场展示和评审

- 小组现场磨课
- 目标课程大纲和课程设计展示与点评
- **第三天：持续和应用——课程转化与培训团队培养**
- 6D 培训发则应用——设计课程落地方案
- 课程设计的 4 度三线
- 持续——内训师团队持续培养方案
- ✓ 内训师培养的三驾马车
- 绩效考核
- 师资交流会
- 课程评审会
- ✓ 内训师培养三阶段
- ✓ 化管理者为培训师

- 🌈 课程内容可以根据企业情况量身定制
- 具体内容可根据企业需求定制