
《企业实战 TTT》课程方案

主讲：黄志伟

【课程收益】

- 1、掌握企业内部培训师的角色认知、定位及成长；
- 2、掌握课程呈现的方法与技巧，展现精彩纷呈的课程；
- 3、掌握实用课程开发的方法与技巧，设计高品质的课程；
- 4、掌握培训效果落地转化的方法和技巧，促进企业发展；
- 5、培养训练优秀的内部培训师。

【课程对象】

内部培训师，管理人员，专业技术骨干。

【课程时间】

3天，共18小时。

【授课方式】

互动讲授+案例分析+视频分析+情景模拟+课堂演练+小组讨论+游戏

【课程大纲】

第一部分 如何成为培训师

第一节 企业为什么要培训

- 1、企业的竞争是人才的竞争
 - 人才是培养训练出来的
 - 人才制造三要素
 - 培训与企业发展的关系
- 2、成人学习的三个特点
 - 实用性
 - 互动性
 - 娱乐性
- 3、成人学习的三种方式
 - 自己愿意改变
 - 实践中学习
 - 改变思考的角度

第二节 培训师的角色认知和定位

- 1、培训师的素质能力
 - 合理而完备的知识结构
 - 良好的授课技巧
 - 积极的职业心态
- 2、培训师的角色
 - 关系角色
 - 信息角色
 - 管理角色

-
- 教练角色
 - 3、培训师定位的误区分析
 - 焦点分析
 - 心态分析
 - 能力分析
 - 方法分析
 - 成果分析
 - 4、培训师的核心技能
 - 编：课程设计
 - 导：活动组织
 - 演：课程呈现
 - 控：现场掌控

第参节 培训师的成长

- 1、培训师的风范
 - 仪表着装
 - 三种姿态：站姿、坐姿、走姿
 - 六种眼神
 - 十二种手势
 - 六项禁忌
- 2、培训师的风格
 - 理论派
 - 演讲派
 - 忽悠派
 - 传销派
 - 实战派
- 3、从山寨到创新
 - 多看、多听
 - 刻意模仿
 - 创立自己的风格

第二部分 如何呈现精彩的课程

第四节 克服怯场七种方法

- 1、生理调适法
- 2、压力转移法
- 3、陌生消除法
- 4、超强预习法
- 5、预演成功法
- 6、底限解脱法
- 7、自我超越法

第五节 课程导入六种手法

- 1、直白导入法
- 2、事件导入法
- 3、演示导入法
- 4、引言导入法

-
- 5、 数据导入法
 - 6、 问题导入法
 - 第六节 课程收结六种手法**
 - 1、 综述收结法
 - 2、 期待收结法
 - 3、 悬念收结法
 - 4、 提炼收结法
 - 5、 激励收结法
 - 6、 活动收结法
 - 第七节 课程呈现的八种方式**
 - 1、 课堂讲授
 - 2、 情景模拟
 - 3、 案例分析
 - 4、 小组研讨
 - 5、 课堂游戏
 - 6、 工具操作
 - 7、 沙盘模拟
 - 8、 世界咖啡
 - 第八节 课堂提问五项技巧**
 - 1、 整体式提问
 - 2、 特定式提问
 - 3、 开放式提问
 - 4、 封闭式提问
 - 5、 修饰式提问
 - 第九节 课堂应答五项技巧**
 - 1、 重复式应答
 - 2、 界定式应答
 - 3、 喻证式应答
 - 4、 延迟式应答
 - 5、 反问式应答
 - 第十零节 课堂应变六项对策**
 - 1、 内容错漏
 - 2、 气氛沉闷
 - 3、 课堂混乱
 - 4、 学员质疑
 - 5、 遭遇挑衅
 - 6、 高手出场

第三部分 如何开发实用的课程

第十一节 培训开发七步法

- 1、 界定问题
- 2、 确定目标
- 3、 考核标准
- 4、 培训内容

-
- 5、 培训形式
 - 6、 培训评估
 - 7、 落地计划

第十二节 培训的三级目标

- 1、 单项技能/知识
- 2、 技能 + 知识 + 心态
- 3、 契合战略目标

第十三节 培训需求分析六种方法

- 1、 观察
- 2、 问卷调查
- 3、 访谈/座谈
- 4、 标杆
- 5、 考核
- 6、 任职资格/能力素质模型

第十四节 课程构建四种方法

- 1、 时间顺序
- 2、 空间结构
- 3、 对比结构
- 4、 雷达结构

第十五节 培训课件制作四种方法

- 1、 山寨法
- 2、 修改法
- 3、 创新法
- 4、 综合法
- 5、 PPT 使用技巧

第十六节 培训效果评估

- 1、 反应层
- 2、 学习层
- 3、 行为层
- 4、 结果层

第十七节 培训师的培养与管理

- 1、 培训师的选拔
- 2、 培训师的培训
- 3、 培训师的晋级
- 4、 培训师的激励

第十八节 课程开发及呈现演练

- 1、 开发课程**
- 2、 呈现课程**
- 3、 老师点评**