

TTT 课程大纲 2 (2 天)

研修日数	2 天	定 员	30 人
研修对象	企业内部培训师、培训经理、各部门经理		
培训方式	讲授，示范，演练、活动		
研修效果	壹、 全面提升内部讲师专业技能 贰、 掌握课程设计和开发方法 参、 帮助企业建立内部讲师团队		
研修方法	原理讲授、小组研讨、角色扮演		
内容提要	壹、 培训的基本认知 1、 培训对于企业的重要意义 2、 四位一体的培训责任体系 3、 内训师对于人才培养的作用 4、 成人学习特点和应对技巧 5、 培训体系的三个支柱 ◇ 制度层面 ◇ 资源层面 ◇ 运作层面 6、 培训的五个步骤 ADDIE ◇ 分析需求 ◇ 设计课程 ◇ 开发课程 ◇ 课程呈现 ◇ 效果评估 7、 培训效果评估的四个层级 ◇ 反应层 ◇ 学习层 ◇ 行为层 ◇ 绩效层 贰、 PPT 制作 1、 PPT 设计原则 2、 PPT 风格与模板 3、 PPT 素材 参、 课堂掌控技巧 1、 培训师的带动和激励 2、 熟练应用提问技巧 3、 培训师常用武器		

- 4、 如何获得学员反馈
- 5、 如何应对学员提问
- 6、 如何应对突发状况
 - ◇ 如何应对唱反调的学员
 - ◇ 如何应对忘词的状况
 - ◇ 如何对待学员提问
 - ◇ 如何应对回答不了的问题
 - ◇ 如何应对打瞌睡的状况
 - ◇ 学员发言喧宾夺主

四、 课前需求调研

1、 需求调研的三个层面

- ◇ 组织
- ◇ 岗位
- ◇ 个人

2、 需求调研的常用方法

- ◇ 访谈法
- ◇ 问卷法
- ◇ 观察法
- ◇ 资料分析法
- ◇ 标杆法

3、 确定培训需求三个纬度

4、 定位核心需求五问

伍、 编制培训方案

1、 培训方案包含的五个内容

- ◇ 需求总结
- ◇ 培训目标
- ◇ 培训课题
- ◇ 培训方式
- ◇ 培训大纲

2、 设计培训目标的三个方面

- ◇ 知识
- ◇ 技能
- ◇ 态度

3、 培训目标的六种程度

4、 培训大纲的五个内容

六、 专业课程开发及内容结构设计

1、 课程开发的四个成果

- ◇ 教学 PPT
- ◇ 讲师手册
- ◇ 教学案例

	<ul style="list-style-type: none">◇ 学员手册2、 课程开发前的六个思考3、 如何起一个吸引人的课程名称4、 如何设计课程结构<ul style="list-style-type: none">◇ 课程总体结构◇ 三三法◇ 思维导图的应用5、 课程逻辑结构的五个原则6、 课程微观结构的五个步骤7、 教学方法的有效应用<ul style="list-style-type: none">◇ 讲授法◇ 示范法◇ 研讨法◇ 案例分析法◇ 角色扮演法◇ 游戏活动法 七、 现场辅导
--	--