

TTT

--- 《企业内部培训体系建设与培训师培养》



课程简介：

管理大师杜拉克曾将一个经理人对企业的贡献分为三个层次：第一层是直接创造利润，例如让销售员卖出自己的产品；第二层就是进行研发、改进技术、改进产品或改善服务；最高层次就是培养人才，这是最具有远期效果的、最具有战略性的贡献。

新知识经济时代起飞，知识是最具高报酬率的投资，企业未来的发展是靠今天的人才培养，因此也对企业经理人提出了更高的要求：**每一个优秀的经理人首先都必须是一个优秀的培训师。**

但根据调查：大多数企业知识技术领导者最担心、害怕的事并非死亡，而是【上台培训】。很多人在某些会议场所可以侃侃而谈自己工作领域的种种成功经验及手法，一旦被要求将相同的内容，对相同的人，在同样的场所，由座位上起来走向讲台，对大家做一场演讲或简报时，对其效果却总觉得应该可以更完美，可以更系统。

因此助力管理特别针对企业内部培训师设计的培训课程——让大家通过对培训理论认知、培训技巧掌控、培训课程设计等专业讲师的技能训练，帮助学员了解和掌握从培训准备到课程实施的专业方法、了解和掌握其中的运作规律、提高培训演讲技巧、课程设计能力和培训现场掌控能力。从而使企业的知识技术领导者，在从事知识转移之工作更有效果。



课程目标：

- 明晰培训师之“道”、“法”、“术”；
- 掌握培训课程之“编”、“导”、“演”；
- 熟练掌握和运用核心授课方法；
- 能根据企业实际需求开发培训课程，编写培训课件；
- 引导建立自己的授课风格，掌握课堂控制基本技能。
- 如果您是一位培训师，在这里您将会知道如何转变成为一个更专业，更职业，更规范

的职业培训师。

- 如果您是一位高层管理者，在这里您会知道如何准确定位成为一个成功企业教练。
- 如果您是一位老板，在这里您将会感受到 ETT 对企业管理与发展所产生强大影响力。
- 十年铸剑，12 天开刃

12 天时间，给您有价值的改善及毕生受用的感悟！

助您获得超级公共感召力，从优秀走向卓越，由卓越升华辉煌！国际化的课程结构+体验式的培训方式+寓意深刻的鲜活案例；



您不能不参加 TTT 的理由：

- 突破固有思维模式；反思常识、得意忘形、一意孤行、自以为是……体会、认识、感悟经营管理新境界；推进企业长足、稳健发展；化“手法”为“心法”，变“想法”为“做法”；首善、乐从、分享；学习引领员工快速成长的有效手段；搭建有效部属培育思路。
- 人力资源工作者：
 - 了解职业训练的最新理念和模式；
 - 学习选择培训讲师的方法；
 - 观照企业内部训练体系；
 - 形成培育内部培训师的基本思路；
 - 了解职业训练效果评估的基本方法；
- 学习成长人士：
 - 开创个人事业新高峰，获得尊敬和拥戴，从者如云；
 - 提升和展示职业素质、兼顾听众情绪及学习效能；
 - 改善、锐化知识体系和技能结构；
 - 培育自信，有效沟通、快乐学习，成为公众焦点；
 - 分享成功经验、观照心得，帮助更多的人尽快走向成功！



课程特色：

- 课程结构严谨，条理清晰，知识技能全面、丰富扎实，通过个案演练、录像回放、角

角色扮演、培训游戏交叉进行，让参训人员既能“学有所得”，同时能够“学有所悟”；

- 稳重而不失风趣、朴实而不乏幽默、通俗而不离哲理；互动性强，寓教于乐，参训人员充分参与，指导性强；
- **注重课后跟进，培训师的成长是一个长期修炼提升的过程**，我们不相信几天时间可以为企业培养出合格的“培训师”，但通过课后支持系统的搭建、网络辅导、定期回访交流等方式不仅保证学习效果，更可以让培训师可持续性学习和成长；
- 课程内容设计参考了：**美国培训认证协会“AACTP 高级职业培训师认证课程”、清华大学“培训师高级研修班课程”及众行“TOP-TTT 高端职业培训师认证课程”**的精髓，区别于传统的市场流行 TTT 课程；
- 主讲导师来自企业高层曾亲自参与多家企业内部培训师队伍的组建培养工作，主张企业培训要**“结合实际情况，设计实际内容，解决实际问题，取得实际效果”**。最了解企业的人才可能真正知道企业的实际需求。



超值回报:

- 您参加 ETT 将超值获得：中国职业经理人（CPM）企业培训师证书，12 天后角色转换，真正实现脱胎换骨的改变，您将从台下听众变成台上魅力感召者。
- 参加 ETT 将深切感受：拥有 15 年的国际职业训练经验及 4000 多家知名企业咨询、培训经验的导师李大志教授深厚内涵，获得职业培训师的成功秘籍；
- 您还可以获得上百套老师课件，为您以后的授课生涯提供原动力；
- 您还可以成为主办方的兼职或专职讲师，有机会在全国的企业去展现您的风采；



其他事项：

- **适合对象**：人力资源经理、培训经理、企业中高层管理者、培训专员、培训讲师；
- **授课方法**：讲授法、案例分析法、小组讨论法、角色扮演法、现场演练法、情景模拟法、游戏体验法、故事分享法等等；
- **培训时间设置**：12 天；

日期	课题	时间
08年10月	现代企业培训师工作运营全案	2天
08年11月	现代企业培训师课程设计指南	2天
08年12月	现代企业培训方法详解与控制	2天
09年2月	企业培训师职业风范与演讲技巧	2天
09年3月	体验式培训的理论与操作	2天
09年3月	现代企业培训体系与文化建设	1天
09年4月	现代企业培训需求调查与评估技术	1天



TTT---《企业培训师培训课程体系》

TTT 课程体系由六门课程组成，总课时 12 天（72 小时）

< TTT 企业培训师工作运营全案 >
课程大纲
课时 2 天

第一篇:<八面春风>

企业培训师的角色定位

第一章：企业培训师的一个 <使命>

第二章：企业培训师的二个 <任务>

第三章：企业培训师的三个 <阶段>

第四章：企业培训师的四种 <类型>

第五章：企业培训师的五种 <技巧>

第六章：企业培训师的六种 <角色>

第七章：企业培训师的七种 <条件>

第八章：企业培训师的八种 < 素质 >

第二篇:<八部天龙>

企业培训项目运做流程

- 第一部:确定培训需求
- 第二部:制定培训计划
- 第三部:设计培训课程
- 第四部:选定培训方法
- 第五部:准备培训条件
- 第六部:实施培训内容
- 第七部:评估培训效果
- 第八部:追踪管理实施

第三篇:<八面玲珑>

企业培训体系文化的建设

- 第一章：导如现代的培训理念
- 第二章：避免常见的培训误区
- 第三章：打造高效的培训组织
- 第四章：制定合理的培训制度
- 第五章：建立先进的培训体系
- 第六章：拓展丰富的培训资源
- 第七章：建立优秀的培训文化
- 第八章：落实培训的管理工作

第四篇:<八段锦绣>

企业培训师授课技能提升

- 第一章:八类游戏
- 第二章:八类故事
- 第三章:八类笑话
- 第四章:八类幽默
- 第五章:八首诗词
- 第六章:八章典故
- 第七章:八句格言
- 第八章:八段音乐

《培训师职业风范与演讲技巧》

课程大纲

课时 2 天

上篇：培训师的职业风范

- 第一章：培训师的职业理念
- 第二章：培训师的专业形象
- 第三章：培训师魅力声音训练

第四章：完美声音八大原则

下篇：专业演讲技巧

第一章 演讲简介

第二章 演讲恐惧

第三章 演讲准备

第四章 演讲组织

第五章 演讲现场

第六章 知识性演讲和说服性演讲技巧

第七章 特殊场合的演讲

《现代企业培训课程设计指南》

课程大纲

课时 2 天

上篇：课程设计的理论基础

第一章:培训课程设计的“中心”

第二章:培训课程设计的“基点”

第三章:培训课程设计的“理论”

中篇：课程设计的操作流程

第一章:培训课程设计的四个“模块”

第二章:培训课程设计的五条“谱线”

第三章:培训课程设计的八步“流程”

下篇：课程设计的技巧提升

第一章: 游戏在培训课程设计中的运用技巧

第二章: 故事在培训课程设计中的运用技巧

第三章：案例在培训课程设计中的运用技巧

《现代企业培训方法详解与演练》

课程大纲

课时 2 天

上篇：课堂教学方法“十八练”

敏感性训练方法 2。正反训练方法 3。讨债式训练方法

情景式训练方法 5。角色演练方法 6。头脑风暴法

想象力训练 8。思考帽训练方法 9。协作式训练方法

专家式训练方法 11. 辩论式训练方法 12. 竞赛式训练方法
13. 开放式训练方法 14. 鱼缸式训练方法 15. 亲验式训练方法
16. 新闻发布式方法 17. 实战式训练方法 18. 协同式训练方法

下篇：常用培训方法“三十六计”

1. 直接传授法 2. 竞赛与评比法 3. 授权下级法 4. 职务代理法 5. 岗位轮换法 6. 分级选拔法 7. 开会 8. 自助培训 9. 读书学习会 10. 协作学习法 11. E-2-learning 12. 管理顾问法 13. 敏感性训练 14. 企业教练法 15. 课堂讲授 16. 多媒体教学 17. 暗示教学法 18. 情景化教学法 19. 抛锚式教学法 20. 模拟经营法 21. 实战模拟法 22. 沙盘模拟法 23. 参观访问 24. 游戏 25. 游戏 26. 野外拓展 27. 演示法 28. 测试法 29. 假想构成法 30. 研讨法 31. 头脑风暴法 32. 六帽思考法 33. 辩论法 34. 角色扮演法 35. 演练 36. 案例分析法

《培训需求调查与评估技术》

课程大纲

课时 1 天

上篇：培训需求调查技术

第一章：培训需求及其影响因素
第二章：现代企业培训需求分析
第三章：培训需求分析的方法与技术
第四章：需求分析报告的撰写技巧

中篇：培训评估技术

第一章：培训评估与需求调查的关系
第二章：培训评估的目的
第三章：培训评估的 5 个层面
第四章：培训评估的流程，方法与技术
第五章：评估报告的撰写技巧

下篇：实用表格与案例工具

第一章：培训需求调查的表格与案例研讨
第二章：培训评估的表格工具与案例研讨

《现代企业培训体系与文化建设》

课程大纲 课时 1 天

- 第一篇：现代培训理念与常识
- 第二篇：建立企业培训的体系
- 第三篇：完善企业培训的制度
- 第四篇：企业培训文化概述
- 第五篇：著名企业的培训体系
- 第六篇：实用规章制度与表格管理系统

《体验式培训的理论与操作》

课程大纲

上篇：室内体验式培训理论与操作

- 第一章：体验式培训的理论
- 第二章：体验式培训的分类
- 第三章：室内体验式培训的操作规范
- 第四章：经典体验式培训项目操作

下篇：户外体验式培训理论与操作

- 第一章：户外体验式培训的注意事项
- 第二章：户外体验式培训的准备
- 第三章：户外体验式培训的操作规范
- 第四章：户外经典体验式培训项目操作