
TTT企业培训师特训营

课程背景

TTT是英文“Train The Trainer”的缩写，意为“企业内部培训师的培训”，是美国国际训练协会职业培训经典课程，世界500强企业职业经理人的必修课程。刘大海老师以国际通用的职业标准为基础，结合自身多年海外留学、从业的经验，加之其独到精深的讲解呈现和训练点评的专业实力，对企业内部培训师进行科学、专业、先进的系统化训练。为您提供从理念到技能的全面训练，帮助您提高培训专业技巧，增加课程亮点，提升表达影响力和公众魅力，加强培训管理及团队领导能力！

课程目标

- 一、通过深入浅出的讲解，挖掘企业培训的核心价值
- 二、通过有效有趣的互动，传承企业培训的实用方法
- 三、通过实战情境的演练，掌握企业培训的专业技能

课程纲要

导入：

企业培训的4大特点：绩效、终生、教练、裂变
培训师的3大能力：表演、导演、编剧

一 → 培训师职业形象训练

一、怯场压力的破解办法：

1、生理舒缓法 2、压力转换法 3、预演成功法 4、自我解脱法 5、身心投入法

二、肢体语言运用技法十二种：

沟通、拒绝、致意、警示、区分、指明、组合、延伸、号召、否定、鼓舞、决断

三、表情语言运用技法六种：

高度关注、一般注意、观察反馈、平等交流、表示尊重、显示权威

四、语言运用技法五种：

1、吸引 2、明晰 3、强化 4、激动 5、感动

五、培训师站坐走姿规范：

- 1、站姿：重心平均分配双腿，双手放开
- 2、坐姿：头正身直，双脚平行，手放桌面
- 3、走姿：动作舒缓，重心均衡，T字路线

六、演讲者的七大禁忌：

- 1、延时轻诺 2、与学员争执不休 3、自我陶醉 4、强以不知为知之 5、进行人身攻击
- 6、无原则取悦学员 7、牵涉政治、宗教、色情等敏感问题

七、培训师风格选型：

- 1、教士风格 2、学院风格 3、演义风格 4、教练风格 5、风格选型的原则

综合演练：《手势、出场、语言》

二 → 培训师内容呈现训练

一、开场结尾八大问题：

- 1、偏离式开场 2、自杀式开场 3、自夸式开场 4、过热式开场
- 5、矛盾式结尾 6、迷失式结尾 7、仓促式结尾 8、冗长式结尾



二、五种导入快速破冰：

1、悬念法 2、温故法 3、事件法 4、演示法 5、引言法

开场主题演练：1分钟命题课程开场呈现

三、五种收结引发动作：

1、提炼法 2、呼应法 3、延伸法 4、演练法 5、赠言法

收结主题演练：1分钟命题课程结尾呈现

四、五种组织主体段落的方法：

1、时空法 2、因果法 3、题解法 4、对比法 5、递进法

五、课程亮点的颠峰体验四元素：

1、新知元素呈现 2、哲理元素呈现 3、情感元素呈现 4、幽默元素呈现

综合演练：3分钟命题 MINI 课程呈现

三 → 学习特性解析与四种经典教学模式

一、四种学员类型解析：

1、感受型学员特点 2、反思型学员特点 3、理论型学员特点 4、实用型学员特点

二、体验式教学法：

1、听觉感受：语言的生动性 2、视觉感受：课程的观赏性 3、感觉感受：内容的参与性

演练：体验式教学法应用《工作漏洞出在哪？》

三、启发式教学法：

1、注重启发性 2、给以思考余地 3、鼓励探索质疑

演练：启发式教学法应用《谁该委以重任？》

四、互动式教学法：

1、逻辑线条清晰 2、总结概括必不可少 3、无需过多举例 4、帮助扩展知识体系

演练：互动式教学法应用《工作重要性排序？》

五、沙盘式教学法：

1、理论讨论无需过长 2、实务性内容必不可少 3、以对策性设计激发兴趣 4、指导达成学习成果

演练：沙盘式教学法应用《绩效魔方发现工作问题》

综合演练：3分钟命题 Mini 课程呈现

四 → 四种经典授课方法

一、说明-现场演示法：

1、操作设计简易 2、防止出现歧义 3、深刻揭示本质

案例：图形结构化说明《人才的素能》

二、启发-案例分析法：

1 内容引导 2、划分小组 3、提供案例 4、宣布规则 5、讨论分析 6、激励引导 7、总结升华

现场辩论：Mini 案例分析《人性化管理与制度化管

三、趣味-游戏带动法：

1、破冰类游戏 2、启示类游戏 3、承载类游戏 4、游戏法四项原则 5、课堂游戏软件使用

游戏体验：经典课堂游戏《同心顺》

四、操作-七步教练法：

1、选择 2、预热 3、告知 4、试用 5、纠偏 6、习惯 7、创新 8、教练法三项要领

综合演练：3分钟命题 Mini 课程呈现

五 → 培训师临场能力训练

一、课堂提问技巧：

1、整体式 2、特定式 3、开放式 4、封闭式 5、修饰式

二、课堂应答技巧：

1、直接式 2、描述式 3、符合式 4、拒绝式 5、反问式

三、精彩点评技巧：

1、总体概括 2、价值分享 3、提升空间 4、现场示范 5、小结期许 6、点评三原则

演练：《就职演说现场点评》

四、培训现场应变技巧：

1、内容错漏怎么办 2、气愤沉闷怎么办 3、课堂混乱怎么办 4、高手出场怎么办

5、遭遇挑衅怎么办 6、问题学员辨识与应对 7、课堂突发事件的处理

研讨：《人性热键的识别》

五、现场掌控的五种方法：

1、团队组织 2、现场控制 3、行为激励 4、沟通协调 5、过程指导

研讨：《学习型团队建设创新方法》

六 → 课程设计与开发能力训练

一、课程设计流程：

1、课题定位 2、课程价值点体现 3、课程结构与内在逻辑 4、课程课件呈现

二、课程结果设计：

1、并列结构 2、偏正结构 3、递进结构 4、复合结构

三、课程素材应用：

1、图形素材应用

演练：图形素材的分类与使用

2、案例素材应用

演练：案例的剪裁与应用

3、游戏素材挖掘与应用

演练：互动游戏设计

4、影音素材制作与应用

演练：培训音乐使用

四、课程设计五线谱：

1、时间线 2、内容线 3、方法线 4、资源线 5、目的线

讨论设计：自选课题五线谱制作

五、课程开发4+1模式：

1、主课件 2、推荐包 3、教案包 4、演练包 5、测试包

综合演练：五分钟毕业作品呈现

收结：从优秀讲师到卓越培训师的跨越：1、经验层 2、技术层 3、艺术层

