

TTT 职业培训师标准教程

讲师：袁广全

TTT 为谁准备

- 企业经营管理者

如果您是企业的总裁、高管、职业经理人、部门负责人，通过 TTT 的学习，助您突破固有思维，反思常识，感悟经营管理新境界；同时认识培训是有效的领导方式，学习引领员工快速成长的有效手段，掌握有效部署培育思路。

- 职业教育培训人士

如果您是职业培训师、企业内训师、兼职培训师、教师，通过 TTT 的学习，您将深入了解影响训练效果的关键因素，塑造职业风范、训练专业表达技巧、提升讲授和训练辅导能力，具备系统的课程开发和教案设计能力。

- 人力资源工作者

如果您是行政人事主管、专业 HR 经理、培训主管，通过 TTT 的学习，您将了解职业训练的最新理念和模式，学习选择培训师的方法，审视组织内部培训体系，形成培育内部培训师的基本思路，掌握职业训练效果评估的基本方法。

- 培训机构专业人士

如果您是专业培训机构从业者，通过 TTT 的学习，您将深入了解有效组织培训课程的实施手段，建立课程体系的标准化规范，认识培训师的能力模型和能级，掌握培训师选拔和培训效果评估方法，深化培训课程的实际效果。

- 销售（市场）经理

如果您是销售团队管理者、分销渠道管理者、区域销售代表，通过 TTT 的学习，您将从全新角度认识沟通的有效手段，学习适用的冲突处理、歧义化解和有向引导的心法和技巧；提升商务会议主持、即席发表等现场表达和掌控能力；在销售渠道管理中运用有效培训的方法，贯彻意图，复制成功，提升效益。

- 行政系统各级管理人员

如果您是各级行政机构的管理者，通过 TTT 的学习，突破迷思，对现象做揭示本源的观察分析，活用素材，切中主题，擅做语感结论，从而使您的公众影响力原地提升，达成魅力领导，实效行政。

课程时间：三天两晚（24 课时）

课程大纲：

一、知己明训：心法理念素质模型

1、训练心法

- 心中有数手上有术

2、TTT 核心理念（职业培训的观念和意识准备）

- 首善——请注意
- 乐从——有道理
- 对接——我发现
- 区分——是这样
- 感召——来！

- 分享——让我们一起

3、有效训练（多角度诠释课程宗旨和 TTT 的学习目的）

- 方向：组织期待与学员需求
- 效果评估：目标和工具
- 培训三目的：传道授业解惑
- 培训效果七分图

4、培训师的职业角色

- 编——课程设计者（编教材，配讲义，备讲授）
- 导——活动组织者（互动促动，点破点化）
- 演——内容表达者（理性讲解，感性演绎）

5、培训师课堂呈现能力

- 表达力——通觉
- 挑战力——反思
- 创新力——整合
- 变通力——角度
- 洞察力——细节
- 感召力——投入

6、能级成长（循序渐进承担职业使命）

- 合格培训师——能工用术器
- 专业培训师——巧匠明法理
- 职业培训师——明师悟道势

7、培训师能力图谱（培训师分级分阶职业能力构成认知）

8、职业能力养成模型（从常态到职态，从刻意到随意）

二、立场亮相：形象风范课堂掌控

1、成长心法

- 道可顿悟事须渐修

2、自我情绪管理

- 紧张：情绪反应

- 怯场：行为表现

- 压力分散法

3、职业形象管理

- 服饰搭配原则：三不四一体

- 场地布置与环境优化

- 训练氛围营造

4、课堂行为风范

- 风范七法核心：“装腔作势”

- 身型：聚精会神，昂扬向上

- 手势：大开大合，以姿助势

- 步法：规行矩步，移动有向

- 眼神：出神入化，点面结合

- 说法：吐归断连，轻得缓急

- 讲台礼仪：上场与下场

5、课堂禁忌

- 关系禁忌
- 态度禁忌
- 行为禁忌

6、场控技巧

- 场意识和场感觉
- 预先框定
- 异声拢场
- 由点带面
- 敌意化解

7、巧问妙答（课堂提问应答的原则理念和实操技巧）

- 提问：“明知故问”（追问法探究本源）
- 应答：“答非所问”（苏格拉底问思考）

三、表情述理：专业表达演绎技巧

1、感召心法

- 理性升华感性演绎

2、表达突破（改变制约训练表达效能的习惯）

- 思维：书面到口语（区分字斟句酌和脱口而出的表达思维）
- 表达：句式到概念（理解课堂训练表达原则—概念表述）
- 补述改叙和转义（提升概念表述的准备性技巧）

3、概念表述（重建指导课程设计与讲授实战的核心观念）

- C.A.S.S.模型

- 辨别：把握核心观念
- 变通：观点立于角度
- 延伸：说法蕴含观点

4、话语影响（课程内容呈现和提升培训话语影响力的关键技巧）

- 话语系统—表达影响
- 话语概念—重建说法
- 语感口诀—余音绕梁
- 顺口溜与单字诀

5、生动演绎技巧（常用课堂感性演绎技巧实操，故事演绎五步法）

- 真性情：触景生情
- 平常话：口头论证
- 身边事：现身说法

6、捷思漫讲技巧（课堂互动与人际沟通中的即兴掌控引导训练）

- 同角度：瞬间排比
- 深比拟：取类比象
- 接话题：话锋一转
- 脱口秀：即兴发表

7、创新说法技巧

- 说文解字（用拆字演绎追求概念元认知）
- 旧说新语（让话语系统利用旧有概念形成雷点和亮点）
- 数理新解（“非数字”的数理演绎让学员对观点产生感性触动）
- 象限分析（针对特定分析对象、寻找特定对策的经典区分讲法）

- 模型定义（概念图型化呈现实现组织智慧理性升华）

8、资源运用技巧

- 多面体：素材多主题演绎（课堂训练资源准备的原则和技巧）
- 信息球：主题多素材论证（针对课堂重点难点歧义点的处理技巧）

四、融知化行：结构设计进程配置

1、编配心法

- 立足讲授面向效果

2、课程讲授配置

- 主线辅线：内容与形式（区分把握课堂理性与感性话题的配置原则）
- 明线暗线：固定与灵活（运用套路和预案，以终为始，忌按图索骥）
- 进程单元：整体与局部（基于微课的结构化思维与模块化设计）
- 培训行为配置表：（用“分镜头剧本”呈现基于设计的课程效果）

3、内容纲要架构（重建 3 级目录的课程结构信息树设计）

- 要点：问题线索
- 层次：话题范畴
- 方向：主题领域
- 逻辑：原则与方法

4、开场与导入（课程开场和单元导入的任务、类型和实操技巧）

- 开心开眼和开窍
 - 破冰和破题
 - 切题式自我介绍
- 5、铺垫（铺垫的三大作用和常见铺垫技巧，“找魂”理念）
- 建立共识：显作用明迷惑
 - 树立形象：定作用建关系
 - 化解抵触：知障碍挑问题
- 6、要点单元讲授（课程基本单位——P.G.的讲法设计）
- 纲要——讲什么
 - 演绎——怎么讲
 - 资源——用啥讲
- 7、过渡（过渡在进程中的重要作用，四大过渡实操技巧）
- 提问：起承转合
 - 总结：复述串讲
 - 回顾和反馈：印证强化
- 8、收场和收结（课程收场和单元收结的关系、任务和实操技巧）
- 收场三件事（总结要点、表达谢意、呼吁行动——“定魄”）
 - 常用收场方法（期待式、展望式、选择式。呼应式和余韵式收场）
- 9、标准教案组成
- 10、 课程开发原则
- 11、 演示稿本设计（了解 PPT 设计的误区、原则、诀窍和范例）

- 定位：视觉线索
- 原则：视听觉互动
- 实操：醒目四化外置平衡
- 标题和目录设计（课程和段落标题的主、副标题设计方法实操）
- 找魂页和定魄页（用演示稿本揭示主旨和呼吁行动的方法）

五、效果影响：深度转化职业进阶

1、转化心法

- 学习忘我应用无他

2、效果深化技巧

- 积极回应（课堂互动基本功）
- 图解概念和图解观点
- 串珠互动训练法

3、训练形式方法

- 训练形式
- 训练方法

4、课堂教学工具运用

5、学员行为深度改善

- 视讲、试讲和示讲（用全程学习理念跟进训练落地）
- 润切塑的点评艺术（课堂训练和 OJT 的高级职业能力）

6、智慧沉淀（最佳实践如何助力组织知识管理）

- 总结：经验源于实践

- 提炼：观念高于实践

- 加工：方法用于实践

7、TTT 助推企业成长 (TTT 深度运用于组织学习发展的展望)

- 培养导师队伍

- 建立培训体系

- 打造版权课程

- 积淀品牌文化