

企业内培训师六项技能精进 (TTT)

【主讲：别东阳】

针对问题

- **认知问题**：企业内培训师对自身角色认知不清晰，对培训全流程操作不熟悉，导致授课积极性降低，培训组织难度增加，最终使培训效果打折扣，见效慢；
- **技能问题**：企业内培训师的表达技巧、控场技巧、课程开发技能欠佳，导致课程开发质量、现场呈现质量不高，学员接受度低，人才培养效果不太理想。

学习对象

- 企业内部培训师、培训管理者、HR、有意愿提升表达力的相关群体

课程时长

- 2-3 天，共 12-18 课时（可根据企业需求调整具体课程时长）

设计特色

系统化：课程依据企业需求全方位、多角度开发设计，针对性强、接受度高

实战化：内容源于对实战经验的总结升华，精益求精，结果导向、实用性强

多样化：现场教学、实战案例、研讨分析、工具方法、轻松幽默、互动升华

内容概要

<p>课程导入：</p> <p>【演练】“我是什么样的培训师？”</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 语言表达是内训师的开路利器➤ 内训师需要集“编、导、演于一身”	<ul style="list-style-type: none">➤ 培训常用的七种收尾方法<ul style="list-style-type: none">✓ 寓言故事法✓ 归纳重点法✓ 呼吁行动法
--	--

第一项修炼：身心调整

- 内训师需要理解培训管理流程
- 职业培训与传统教育的区别
 - ✓ 培训主体、受众、目的
 - ✓ 内容、形式、方法、效果
- 培训师的两个职责
 - ✓ 课程的专家
 - ✓ 培训的教练
- 培训师的三重角色
 - ✓ 编：课程设计
 - ✓ 导：教学组织
 - ✓ 演：表达魅力
- 培训师心理压力下的表现
- 培训师处理压力的方法
- 培训师的仪容仪表
 - ✓ 分析视觉与听觉
 - ✓ 培训师的标准服装搭配
 - ✓ 原则、色彩、配件等关键细节
- 培训师的职业行为练习
 - ✓ 常用的五种手势
 - ✓ 常用的三种眼神
 - ✓ 培训师的站立状态
 - ✓ 培训师的行进状态
 - ✓ 培训师的表达力要点
 - ✓ 常见的表达禁忌
- 声音练习
 - ✓ 呼吸方法训练
 - ✓ 共鸣方法训练

- ✓ 赞美祝福法
- ✓ 前后呼应法
- ✓ 小组竞赛法
- ✓ 歌曲激励法

第四项修炼：魅力表达

- ◆课程精彩纷呈的四大法宝
 - ✓ 以理服人
 - ✓ 以情动人
 - ✓ 以新引人
 - ✓ 幽默悦人
- 以理服人的三种表达模式
 - ✓ AGC—观点、论据、结论
 - ✓ AG 演绎法—观点、论据
 - ✓ GC 归纳法—论据、结论
- ◆以情动人的基本原则
 - ✓ 动真情不煽情
 - ✓ 注意量不滥情
 - ✓ 注意度轻拨弦
- ◆以新引人的五种方法
- ◆幽默悦人的原则与方法
- 讲解技巧——问
 - ✓ 选择问题的三个要点
 - ✓ 五种问问题的方式
 - ✓ 常用的问的五种技巧
- 讲解技巧——答
 - ✓ 回答问题的思考步骤
 - ✓ 回答问题的五种方式
 - ✓ 点评的表达模式

第二项修炼：教学方式

▶成人学习特点分析与应对术

- ✓ 行动者
- ✓ 实用者
- ✓ 反思者
- ✓ 理论者

▶培训基础环境设计

▶培训常用桌椅摆放方式

- ✓ 鱼骨式
- ✓ 课桌式
- ✓ 会议式

▶常用六种教学方式

- ✓ 课堂讲授法
- ✓ 问题研讨法
- ✓ 活动体验法
- ✓ 现场演示法
- ✓ 案例分析法
- ✓ 情境模拟法

第三项修炼：开场收尾

▶培训常用七种开场方法

- ✓ 开门见山法
- ✓ 问题切入法
- ✓ 游戏带动法
- ✓ 视频分析法
- ✓ 名言佳句法
- ✓ 就地取材法
- ✓ 故事引导法

第五项修炼：有效控场

▶了解成人的学习特点与应对术

▶认识控场的真实含义

▶培训中常见状况及控制方法

- ✓ 过于安静的学员
- ✓ 打瞌睡的学员
- ✓ 开小会的学员
- ✓ 好表现的学员
- ✓ 反客为主的学员

◆应对自身的窘境

- ✓ 应对失控的时间
- ✓ 应对失控的场面
- ✓ 消除环境与设备不良影响

第六项修炼：课程开发

◆了解需求调研与培训评估的含义

◆需求分析的三个层面

- ✓ 组织层面
- ✓ 人员层面
- ✓ 能力层面

◆课程制作的基本流程

◆课程大纲的设计

◆课程素材的收集整理

◆课程安排五线谱

◆PPT 版面设计原则

◆PPT 配色技巧

◆PPT 操作技巧

【课程结尾】