

TTT 内训师技能提升

讲师：隋海涛

课程纲要

【课程名称】 《TTT 内训师技能提升培训——角色定位与课程开发设计》

【课程背景】

员工培训是企业发展与员工成长的迫切需求，对企业而言，无论从人力成本亦或培训实效考虑，企业管理人员或骨干员工都是担任企业兼职教练或讲师的必然选择。然而企业内训师却常常面临诸多困境：摸不清业务部门的真实需求，课程不受欢迎；缺少授课技巧和方法，课程枯燥无趣，不能吸引学员；不清楚如何测试学员掌握度；不知道如何设计内容，只能讲解别人的课件……

本课程从企业问题与绩效改进点出发，系统讲解如何设计开发符合企业需要的课程，结合企业实际需求，课堂实战练习，确保课程结束学员掌握必备的方法和技巧，能够自主设计开发符合企业需要的课程。

【课程收益】

- ✚ 能够准确分析培训需求，设定课程开发目标
- ✚ 能够根据培训目标确定学习要点，设计课程结构
- ✚ 能够掌握系统开发与设计课程的步骤
- ✚ 能够设计符合认知心理学、行为心理学的教学活动

【课程对象】

骨干员工及内训师、有授课任务的一线经理人等

【授课方式】

讲授、案例分析、分组讨论、现场演练、体验学习

【课程时长】

2天 6小时\天

[课程大纲]

(可依据企业需求进行定制)

第一部分：内训师的角色定位

■ 课程导入

- 培训的身份与定位
- 培训中的痒点或痛点
- 从台下到台上需要哪些技能/技巧/方法/问题
- TTT 课程的结构与内容

■ 培训认知

- 上台讲课这件事能为我们带来什么
- 内训师技能的输出与应用
- 企业培训与传统教学的差异
- 培训的核心特征：主体/主线/主导

■ 讲师定位

- 与课程而言内训师的角色：制片/编剧/导演/演员
- 与学员而言内训师的角色
- 内训师应有的特质
- 内训师的四维要求：台前与幕后/理性与感性
- 内训师的职责

第二部分：课程开发与设计

■ 开发导论

- 如何诞生一门课程：开发与设计
- 常见课程开发的模型
- 课程开发十步法
- **分析学习需求 – 初定开发方向**
- 调研访谈，收集企业绩效问题
- 不愿意做调研的原因
- 调研访谈需明确的三个问题
- 定范围 – 向谁调研
- 选方法 – 组合调研
- 理清需求，准确描述问题现状
- **审定课程主题**
- 锁定主题三原则
- 选题的三方关系
- 选题的标准
- 课程名程三要素：ABC
- 课程名程命名的四种方式
- **确定课程对象**
- 对象特征描述
- 大脑学习的规律
- 不同学习方式对记忆的影响
- 不同对象的教学策略
- **生成目标描述**

- 描述目标的原则
- 课程目标表述案例
- 不同课程的目标描述语
- 填写《课程设计与开发任务卡》
- **课程结构设计**
 - 常见课程结构解析
 - 生成知识清单
 - 罗列知识点
 - 知识点的审核及排序
 - 生成课程大纲
 - 演练环节：设计你的课程结构
- **课程素材搜集**
 - 课程素材的常见来源
 - 素材加工后的三大特点
 - 重点解读：素材的提炼与包装的八大方式
 - 经典提炼与包装方式案例详解
 - 具有说服力的素材
 - 建立素材库
- **教学活动设计**
 - 设计辅助教学活动
 - 设计主体教学活动
 - 讲解十大教学事件

阅读／讲授、视频／学员发言／大组讨论／小组讨论／案例分析／角色扮演／自我测评／学员练习／情景模拟

■ **教学课件设计**

- PPT 在教学活动中的作用
- PPT 设计的基本原则
- 课件生成与美化