

TTT 企业内部培训师培训

培训受众:

各企业人力资源部总监、人事经理、企业内训师、企业管理人员、需要提升培训与演讲技能的专业人士等相关人员参加。

课程收益:

TTT 课程最终的目标是帮助企业培养一支合格的内训师队伍。拥有一支训练有素，基础扎实的内训师队伍能帮助组织更加轻松地实现经营目标。完成两天的培训后，学员立刻就能感觉到明显的变化，包括：

- 1、能够克服心理紧张情绪，勇敢走上台，甚至渴望走上台
- 2、掌握表达的基本功，熟练运用手法、步法、演法和说法
- 3、懂得如何设计课程
- 4、掌握授课的控场技术

课程背景：

像大多数企业一样，虽然培训市场日益成熟，但您的企业内部总有些专业化课题无法通过外部讲师来完成

您满腹真知卓见、实践经验丰富，可总难自信自如的传授给员工

您希望轻松面对群体，有效的传达自己的信息与思想，增强个人的影响力

您正寻求职业的另一突破口，更快的提升自我

TTT 培训师的培训是您最佳的选择！

内部培训师的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立内部培训系统的一个重要组成部分。可是如何将实践经验丰富的技术与管理骨干训练成为一名优秀的内部培训师仍存在不少问题：

- 1、台上一分钟，台下十年功，怎样轻松自信的面对讲台与听众，传达自己的思想？
 - 2、在传授课程时，怎样可以调动学员热情，而不至于让学员们昏昏欲睡？
 - 3、如何有效的组织和安排课程，使授课变得轻松有趣，使学员能愉快的掌握内容？
 - 4、培训说起来容易，做起来很难，怎样才能有效的安排内容和素材，清晰生动的呈现出来？
 - 5、培训进行时，遇到冷场，“问题”学员，困难状况该怎么办？
 - 6、如何开发标准化的课程，不断积累和丰富培训内容，使培训变的更轻松？
- 针对以上困惑，“TTT 培训师的培训”将给您满意的答案，我们的课程将给予学员更多课堂上学以致用用的时间，有效帮助学员完成从知到行的转变，相信将使您受益匪浅！

课程大纲

第一天：企业培训师实战技能

一 导言

培训宗旨：知识技能化、素质行为化、管理教练与培训师

二 企业培训师入门

(一)培训师定位

—案例:某公司企业培训师制度

(二)借用培训师的角色

(三)培训师五大条件

(四)企业培训师应起的作用

(五)给企业培训师的忠告

三 企业培训教学准备

(一) 成年人学习的心理需求

(二) 传播心理学的基本概念

·三个被接受的特征

·不同辅导方式的接受记忆度

(三) 教学步骤

(四) 课件准备

(五) 心理准备

(六) 生理准备

(七) 课前准备

(八) 教学三原则 (情感因素)

四 企业培训内容设计

(一) 培训需求调查

(二) 培训时机

(三) 培训需求分析方法

·观察法、问卷法、访谈法、自我评价、团队分析法、工作任务分析法

(四) 培训目标和目的

(五) 成人培训方法设计

·四种常用培训方法使用、各种培训方法不同效果对比

(六) 教案表设计

搭结构：罗列问题，排列组合

拟大纲：由大到小，步步推进

填内容：案例与故事

(七) 授课资料来源

五 企业培训的评估方法

(一) 提高培训效果的关键因素

(二) 柯式四级评估模型

(三) 培训效果评估的几项指标

·骨干员工流失率、人均产值增长率、成本节约、客户满意度、员工能力的提高

第二天：培训师授课技巧

一 培训师控场法宝与魅力修炼

(一) 授课技巧九点

- 控制紧张
- 树立威信
- 树立亲和力
- 开场（破冰）技巧
- 目光接触发声技巧
- 肢体语言
- 提问及聆听和回答
- 案例及类比
- 活动设计
 - (二) 肢体语言
 - 手法、身法、步法
 - (三) 看法和目光接触
 - (四) 说法及发声技巧
 - (五) 着装
 - (六) 提问技巧
 - (七) 学员身体语言的信息反馈
 - 积极信息类别、消极信息类别
 - (八) 讲师课堂禁忌

二 企业培训课程如何开场

- (一) 互动十大技能：互动决不仅仅是活动
- (二) 吸引学员参与
- (三) 开场原则：开场三件事
 - 空台登场、静场起音、从容不迫、启动注意
- (四) 11个导入方法

三 企业培训课程如何结尾

- (一) 收尾原则
- (二) 收结七剑

四 基本培训方式与应用案例

- (一) 讲座法和视听法——优点、缺点
- (二) 案例研究——优点、缺点
- (三) 角色扮演、行为示范
- (四) 体验式培训法、行动学习法
- (五) 自我指导学习法

五 企业课堂常遇问题处理

- (一) 课堂掌控对策
 - 自己讲错？
 - 遗忘内容？
 - 学员走神？
 - 课堂私语？
 - 学员睡觉？

·课堂混乱？

·有意抬杠？

·恶意挑衅？

·遭遇高手？

(二) 问题处理

·正确的态度

·克服怯场及处理异议

·可能的意外(案例)

·提问题的处理(案例)