

《TTT 实战训练营》

【课程背景】

客户声音：

1. 自行开发的课程水平参差不齐，课程质量不高。
2. 内训师缺乏授课经验与技巧，授课枯燥，效果不佳。
3. 内部课程开发周期长，难以适应公司快速发展变化的节奏。

我们之前组织过 TTT 培训，主要想提高他们的课程开发和授课能力，但收获不大！老师讲的中规中矩，理论也很全面，现场也有实战演练，但就是感觉不落地。一堂课下来，学员普遍反映“虚”、“不实用”，让我们很尴尬。

什么样的 TTT 课程才能落地啊？

我们的解读：

我们很理解您的困惑。TTT 课程并不是一门纯理论性的课程，而是一门实战课程。我们需要帮助内训师掌握课程开发和讲授的技巧，并在课后能够真正应用起来。这其中的关键，在于过程是否让他们愿意参与进来，技巧是否容易掌握，以及是否有工具能够落地。

【授课时长】 2-3 天

【课程收益】

- 定位 从根本上理解培训的作用，找准定位。
- 技能 掌握将知识转化为课程的开发和呈现技巧。
- 应用 实用工具助推技能全面转化，持续提升关键能力。

【授课对象】

企业各层级内训师队伍、需要具备内训师技能的中基层管理者；

【课程特色】

- 以有用为本 课程以“有用”为标准，更接地气，更实用。
- 培训游戏化 从游戏中掌握培训技巧，更合适内训师学习。
- 以工具落地 课程以实用工具进行落地，更有效落地应用。

【课程大纲】

破冰游戏：缘来是你&培训困惑（团队研讨）

模块一：培训是在做什么

困惑：培训就是完成额外任务，受累，没意义。

解决方案：

- 老板视角看培训
- 员工视角看培训

· 培训的核心——有用

模块二：课程从哪来？

困惑：怎么知道要开发的课程是最有价值的呢？

解决方案：

· 培训项目聚焦：问题/挑战

· 理清需求——4W 探询

· 项目价值评价：

— 双评价矩阵（工具）

学员任务：确定开发课程的主题

模块三：课程怎么做？

困惑：开发课件最头疼，受累还没有效果。

解决方案：

· 讲一次课程具体要做什么？（团队研讨）

· 经营视角看培训

· 成人学习特征

· 课程开发地图

— 第一步 获取注意

◆ 开场

* 开场关键（期望管理、课程约定）

* 开场方式 & 禁忌（现场演练）

◆ 激发动机

* 两个问题搞定动机

— 第二步 介绍框架

◆ 课程地图

— 第三步 内容演练

——“梦回西游”主题游戏

◆ 课程命名

* ABC 命名法（对象、收益、内容）

* 评估三标准（准确、价值、亮点）

◆ 课程目标

* 课程目标 ABCD 制定法

* 目标明确靶心图（交付物）

◆ 分析受众

- * 分析受众群（应用情境、关注内容）

◆ 课程大纲

- * 豆腐块归纳法
- * 常用课程逻辑（展望、论证、问题
解决、打破常识、知识、案例）

◆ 课件内容

- * 微案例开发 1130 法
- * 微案例模板（工具）

◆ 课件优化

- * 利用图形提炼内容
- * 模型很简单
- * 用图表达信息

◆ 工具开发

- * 落地工具开发

学员任务：设计课程 & 制作课件

模块四：现场如何讲？

困惑：讲课紧张僵硬，缺乏互动。

解决方案：

· 授课初体验

· 《练课谱》：现场讲授技巧

— 正眼看恐惧

◆ 恐惧的原因

◆ 调整方法（定位、全过程）

— 心法：我就是我，不一样的讲师

◆ 性格五行人（工具）

◆ 差异化讲授风格（现场演练）

— 讲法：授课讲解技巧

◆ 卡耐基授课法（现场演练）

— 身法：授课身形技巧

◆ 眼神

◆ 声音

◆ 手势

◆ 步法

— 兵器谱：教学工具包

◆ 破冰

◆ 互动（现场演练）

◆ 三明治反馈法（现场演练）

◆ 行动学习（现场演练）

◆ 案例应用（出彩**人、开讲啦）

学员任务：课程现场讲授（老师点评）

模块五：效果如何控？

· 课程开发地图

— 第四步 总结&行动

◆ 收尾技巧（要点回顾、鼓励行动、感谢）

◆ 培训转化利器——ORID（工具）

· 打磨精品课程的关键

— 产品经理角色（迭代更新）

一 真诚付出、天道酬勤

模块六：以赛代训（可选）

· 讲师大赛