

《业务讲师 TTT 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。TTT 课程是不是只针对培训部门的专职讲师啊？

我们的解读：

您的感觉没有错，业务讲师 TTT 与传统 TTT 课程不同！传统的 TTT 课程是以培训部门的专职讲师为模板开发出来的，而业务部门培养讲师的要求会有所不同，他们更注重“有用”，而非“秀”的技巧。

【授课时长】 2-3 天

【课程收益】

- 定位 从根本上理解培训与业务的关系，找准定位。
- 技能 掌握将专业知识转化为课程的开发和呈现技巧。
- 应用 课后任务卡助推技能全面转化，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】

- 为业务而生 从业务需要出发，打造不一样的实用型讲师。（更精准）
- 以有用为本 课程以“有用”为标准，更接地气，更实用。（更有用）
- 培训游戏化 从游戏中掌握培训技巧，更合适业务讲师学习。

【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）

— 真诚付出、天道酬勤

模块六：以赛代训（可选）

· 讲师大赛