

# TTT 技能提升培训

**【培训时间】**：1 天

**【培训对象】**：职业培训师、企业内部培训师、中高层管理人员等企业相关培训负责人

**【培训方式】**

生动授课、多媒体演示、个体实训、角色扮演、互动交流等使培训效果达到最好！

**【课程背景】**

中国人力资源管理协会公布的最新调查结果都显示，“培训和发展”已成为求职者选择企业的首要条件，拥有完善的培训制度及优秀的内部培训师队伍已经成为企业生存、发展及参与国际竞争的重要保障。众多企业都非常重视企业内训课程的开发与设计，然而，不少企业在开发内训课程的同时，也发现，往往会出现课程与实际需求脱轨的现象；投入了大量的人力物力，然而开发出来的课程流于形式，并不能真正解决问题。这成了企业内训课程开发的真实痛点。

资深培训师万盛兰老师结合自己近十年的教育培训实战经验，充分研究、整理、完善培训界现有的培训师课程，针对企业内训课程的特点，提出内训课程的设计与开发，必须以目标为导向；任何不能解决实际业务问题的内训课程都是空谈。因此，在通用的《TTT》课程中，特别增加了培训需求调研、教学目标确认以及培训效果评估等内容，在终端讲授中获得了良好的培训反馈，其系统性、科学性、严谨性、实效性获得了学员的普遍认可。

**【课程目标】**

1. 能够准确从课程原始资料中提炼出有效知识点；
2. 能够正确撰写符合要求的课程目标；
3. 运用金字塔原理搭建课程结构；
4. 根据不同知识点合理选择不同培训方法
5. 记住培训的基本流程

**【课程大纲】**

## 课程设计 (0.5 天)

### 第一章 开启篇——培训认知

- 1、认知培训
  - 1) 培训等于讲课吗？
  - 2) 培训的定义
  - 3) 培训的三大核心元素
- 2、成人学习的特点
  - 1) 自主学习
  - 2) 经验基础
  - 3) 目标导向
  - 4) 实用导向
- 3、培训师的自我定位
  - 1) 优秀培训师的四项能力特性
  - 2) 课前调研的三大法宝

## 第二章 设计篇——课程内容开发

- 1 课题分析五问
  - 1) 课程对象
  - 2) 问题分析
  - 3) 影响分析
  - 4) 方案分析
  - 5) 效果分析
- 2、课程目标撰写的四大要素
  - 1) 课程目标的内容界定
  - 2) 课程目标的程度合理
  - 3) 课程目标的可衡量
  - 4) 课程目标的写作规范
- 3、课程结构的设计与逻辑
  - 1) 基础思维工具——金字塔原理
  - 2) 知识类课程的结构逻辑
  - 3) 技能类课程的结构逻辑
  - 4) 心态类课程的结构逻辑
- 4、课程内容的萃取
  - 1) 课程内容的选取范畴
  - 2) 组织经验的萃取步骤欧
  - 3) 课程内容的建模制版
  - 4) 课程素材的选取原则

### 课堂呈现 (0.5 天)

## 第三章 呈现篇——专业表达技巧

- 1、轻松自信表达
  - 1) 常见的“怯场”表现
  - 2) 当众讲话胆怯忐忑的三大根源
  - 3) 当众说话从容不迫的八种方法
  - 4) 上台心理成长三阶段
  - 5) 培训师胆法八字要诀

【现场实战演练】先声夺人一句话练胆
- 2、专业风范塑造
  - 1) 培训师的眼法：
    - ◇ 眉目传情，四“视”同堂
    - ◇ 眼神交流时注意事项
    - ◇ 授课中眼神交流五点法
    - ◇ 培训师眼法八字要诀
  - 2) 培训师的手法
    - ◇ 传播中的 55387 法则
    - ◇ 授课中的三种基本手势
    - ◇ 手势运用三原则
    - ◇ 培训师手法八字要诀

3) 培训师的身法：

◇ 培训师成功第一站：培训师站法八字要诀

◇ “身动”制造“生动”：培训师步法八字要诀

◇ 综合演练：上场与退场

## **第四章 讲授篇——专业呈现方法和控场技巧**

### 1、讲授教学法

1) 什么是讲授教学法

2) 讲授法的特性

3) 五星教学法的启示

4) 知识点讲授法教学过程

5) 激活旧知的诀窍

6) 论证新知的逻辑表达思路

### 2、案例教学法

1) 案例教学法分组

2) 案例教学的讨论方式

3) 案例教学的注意事项

**【课堂作业】**完成课程呈现方式的设计

### 3、培训师的控场技巧

1) 时间把控

2) 注意力把控

3) 提问与点评

4) 疑难解答