

初阶 TTT 技能提升培训

【培训时间】：一天

【培训对象】：企业内部培训师、技术专家、中高层管理人员等

【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身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】

第一章 培训课程开发第一步——课题分析

1、培训课题的来源

- 1) 行业发展趋势
- 2) 企业战略规划
- 3) 岗位能力需求

2、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

第二章 培训课程开发第二步——设计课程目标

1、为什么要设计课程目标

- 1) 准确的培训目标梳理能够为讲师筛选培训内容提供依据。

- 2) 准确的培训目标梳理能够让讲师清楚授课过程中的侧重点。
 - 3) 准确的培训目标梳理能够提高培训测评的准确度。
- 2、课程目标的来源与分类
 - 1) 从工作任务问题中产出更精准的课程目标
 - 2) 三类课程目标的界定标准
 - 3、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

第三章 培训课程开发之课程结构设计

- 1、课程的结构组成
 - 1) 课程的标题
 - 2) 课程的基本信息
 - 3) 课程大纲
- 2、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
- 3、课程结构的自我诊断与调整
 - 1) 课程结构的自我诊断
 - 2) 课程结构的调整

第四章 培训课程开发之课程内容萃取

- 1、专业内容提取四步骤
 - 1) 培训对象分析
 - 2) 课程内容的扬弃
 - 3) 课程内容与工作场景的关系
 - 4) 明确目标收获
- 2、认识经验萃取
 - 1) 认识经验的定义
 - 2) 经验的分类
 - 3) 经验萃取的着手点
 - 4) 如何判断经验的萃取价值
- 3、经验萃取的方法
 - 1) 经验萃取的理论知道
 - 2) 经验萃取四步骤
- 4、辅助素材的选取要点
- 5、PPT 逻辑呈现技巧

第五章 培训师的专业表达技巧

- 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