

进阶版 TTT

【培训时间】：2 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貂蝉结果都显示，“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。不少企业已逐渐重视内部培训师的培养，但内部培训师普遍存在课程整合能力、表达技巧、问题回应、控场经验等方面的欠缺，亟需系统提升专业技能。

TTT 意为培训者培训，它是企业内部培训师、管理者必修的课程，能够帮助企业的内部培训师更专业，帮助管理者有效提升领导力和影响力。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、完善培训界线游的培训师课程，针对内部培训师的特点，提出内部培训师的培训营分阶段、分层次进行。同时，在培训界通用的 TTT 培训内容之外，特别增加了培训需求调研、课程教学设计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. 能够综合运用多种课堂呈现技巧
2. 能够运用课程设计的基本原理来开展课件设计
3. 撰写课程目标并进行适当地包装
4. 运用金字塔原理搭建课程结构
5. 根据不同知识点合理选择不同培训方法
6. 记住培训的基本流程
7. 熟练运用五种培训方法和基本的控场技巧

【课程大纲】

第一章 开启篇——培训认知（1 小时）

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) 讲好与教会
- 2) 优秀培训师的八个特性

3) 培训师的成长路径

第二章 设计篇——课程设计基础 (5 小时)

1、培训课程成功的要素

- 1) 定位学员
- 2) 培训方法
- 3) 课程逻辑
- 4) 培训技巧

2、确定课题

- 1) 如何选择课题
- 2) 课题五问
- 3) 选题 VS 培训需求分析
- 4) 标题设计的四支魔法棒

3、设计课程目标

- 1) 课程目标书写四要素
- 2) 从工作任务问题中产出更精准的课程目标
- 3) 课程目标的来源与分类界定
- 4) 目标书写公式

4、搭建课程的逻辑结构

- 1) 课程结构的作用
- 2) 金字塔原理：搭建结构的有力工具
- 3) 金字塔原理遵循的三个原则
- 4) 三种常用的课程逻辑结构

5、课程内容的组织

- 1) 课程内容从哪里来？
- 2) 组织经验萃取与案例编写

6、设计教学过程与教学方法

- 1) 授课的过程
- 2) 找到传递知识的船——不同的内容用不同的方法
- 3) 授课方法的刺激度
- 4) 方法设计从哪里开始——人的认知过程

第三章 方法篇——专业授课方法和掌控技巧 (4 小时)

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、角色扮演教学法

- 1) 角色扮演的特性
- 2) 角色扮演的使用要诀

3、演示（模拟）教学法

- 1) 演示（模拟）教学法的特性
- 2) 录像教学带教流程
- 4、游戏（体验式）教学法
 - 1) 游戏教学法的特征
 - 2) 游戏设计与带教步骤
- 5、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

第四章 实战篇——课程片段现场呈现及讲师复盘反馈（2小时）