

TTT 卓越培训师特训营

主讲：王哲光

课程背景

企业内部培训师 TTT（Training the Trainer to Train）的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立培训系统的一个重要组成部分。可是在企业内部培训师的培育上，很多企业依然存在着诸多的问题，尤其是如何将那有些技术背景的内部培训师训练成为一名优秀的内部培训师，成为企业培训的一大瓶颈。企业内部培训师培训课程，秉承 PTT 国际职业培训师培训的理念，按照国际通用标准，结合企业具体实际，提供全面、专业的训练，带给您明晰的理念、领先的方法和实战技能的快速提升！

企业内部培训师经常困扰的问题：

- 怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，而又能对学员真正有所帮助？如何在预定的时间内控制课程的顺利进行？
- 在传授一些技术课程时，怎样可以调动学员热情，而不至于让学员们昏昏欲睡？
- 案例教学法很有用，可是经常没有合适的案例，我们该如何自己编写一个真正的教学案例呢？
- 游戏、活动很有趣，可是怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅感到好玩？
- 似乎培训师被期待的角色功能如此之多，不免造成压力过大，该如何解决？
- 培训师与学员应建立何种关系？
- 培训进行时，遇到“问题”学员该怎么办？
- 一套标准化的课程该如何开发并不断更新，既可以方便自己的备课，又能真正成为组织学习资料库中可以共享的资源？

通常这些问题都不容易找到答案，而王老师设计的此课程，正是着眼与此，通过实战授课中问题的解决，力求帮助未来的优秀培训师们发现自己的答案。

课程目标

- 了解成人学习的特点，并由此而善于运用不同的培训方法来进行卓有成效的培训。
- 理清担任内部培训师的角色和因此而需要承担的责任，在主持培训时更乐意付出时间和精力。
- 更富于自信、自重和使命感，把培训师工作看成是促进自我不断成长最好途径。

- 能够开始致力于学习和发展更为专业的培训技巧，并积极把所学运用于实践。
- 将会逐步掌握编写正式的教学课程模板，来充实自己公司的培训系统资料库。
- 培养长远的工作技能和态度的改善，把生活与工作上的成果联结起来，而使自己成为更有价值更优秀的内部培训师。

五大收获

- 感受：影响力、领悟力、挑战力、洞察力
- 感染：煽动、推动、鼓动、震动的气氛
- 塑造：培训师的“精、气、神”
- 体验：闪亮登场、基础训练、自评、互评及专家点评
- 付出：终生学习心态、成就卓越胸怀、忘我的高度投入

训练特色

理论讲解、案例分析、分组讨论、角色扮演、现场演练、作业实操、游戏体验、学员分享等

建议每期学员人数控制在 30 人以内。

课程对象

企业内部培训师、人力资源管理者、培训管理者、各级管理人员、业务骨干

培训用时

3 天（每天 6 小时）

课程大纲

一、成功从准备开始

- 1、成就卓培训师的基础
 - 1) 培训造就卓越团队
 - 2) 从教育走向培训
 - 3) 培训事业的 4 项要求
 - 4) 培训师的三重角色
- 2、破除心魔——自信的站在台上
 - 1) 人为什么有压力
 - 2) 怯场压力的破解办法
- 3、培训师的职业风范与形象塑造
 - 1) 姿态语言 6 项规范
 - 2) 手势运用 12 技法

演练：1 分钟迷你台风展示
- 4、语言塑造与驾驭能力

- 1) 语音语调与声音形象塑造
- 2) 语言运用与故事塑造
- 3) 提升感染力

教学影片：声音的魅力

演练：说故事的能力

二、完美呈现——培训师职业话术训练

1、万事开头难——让人印象深刻的开场白

- 1) 5种自我介绍话术训练
- 2) 闪亮开场5项技法

演练：开场白

2、内容结构与课程收结

- 1) 结构为王——5种主体内容组织技法

演练：演示内容结构呈现

- 2) 完美收结5项技法

演练：1分钟收结训练

3、课程呈现应避免的错误

教学影片：不成功的商业演示

三、一切尽在掌控中——经典培训技法

1、说明—现场演示法

演示法三要领

2、启发—案例分析法

- 1) 案例法四要领
- 2) 案例教学七步法

演练：案例法

3、教练—教练辅导法

演练：教练七步法

4、趣味—游戏带动法

游戏法四要领

演练：扑克游戏

5、现场掌控与带动学员的技法

- 1) 互动环节设计的原则
- 2) 现场掌控的5种方法：
竞赛、激励、承诺、控制、案例
- 3) 培训现场应变技巧

演练：建立小组和奖惩学习行为的创新方法

四、培训课程开发指南

1、课程开发前问自己的几个问题

- 1) 课程的目的是什么？
- 2) 你的授课对象是谁？
- 3) 你有多长时间？
- 4) 你准备采用哪些媒介？

- 5) 都要收集哪些素材？
- 2、课程设计的因子
素材、逻辑、切题、结构、技巧
- 3、培训课程开发流程
 - 1) 课题
 - 2) 课程价值点
 - 3) 课程的内在逻辑
 - 4) 课程的表现形式
 - 5) 高潮的设计
 - 6) 测试与定型
- 4、课件设计与制作技法
 - 1) 培训课程四大结构方法
 - 2) 课程大纲的设计
演练：设计课程大纲
 - 3) 教案制作五线谱
演练：教案设计
 - 4) PPT 制作原则
- 5、模块组合式课程开发原理
 - 1) 课件包 1+4 模式
 - 2) 基本培训教材
 - 3) 培训教学方案
 - 4) 辅助训练资料
 - 5) 培训检验试题
 - 6) 推介预习材料
演练：课程开发练习

五、培训评估与考核技法

- 1、培训评估与考核体系建设
 - 1) 企业培训计划与实施管理流程
 - 2) 培训管理制度与培训例会
 - 3) 员工培训考核制度
 - 4) 培训效果四级评估
- 2、选择比努力更重要——培训需求与计划
 - 1) 培训需求调查体系
 - 2) 培训计划 8 大要点
演练：制定培训计划
 - 3) 需求分析 8 项方法
 - 4) 如何描述问题
 - 5) 问题如何转化为培训
演练：问题界定与课题提炼
 - 6) 培训标准和目标的拟定
- 3、学员培训考核方法
 - 1) 知识点考核
 - 2) 应用技能考核

- 3) 意愿度表现改变考核
- 4) 绩效督导考核
- 5) 转训考核
- 6) 行动计划考核

4、我们可以做的更好

- 1) 评估精彩课程的原则
- 2) 精彩授课的关键

毕业呈现：10分钟课程演练

职业习惯造就卓越人生