

五星 TTT

From 知道 2 做到的五星教学法

问题 1：对于企业内部讲师，**口才与干货**哪个更重要？

问题 2：对于企业内部讲师，**学员感动与学员行动**哪个更重要？

问题 3：对于企业内部讲师，**学员好评与举一反三**哪个更重要？

问题 4：对于企业内部讲师，**懂得知识与业绩提升**哪个更重要？

课程背景：

常见现象：讲师训错了起跑线上：

连续担任多家企业 TTT 晋阶项目的专家评委后，我却深感不爽，这些企业至少三年前就已经建立了自己的内部讲师队伍，如今蓦然回首，却发现很多企业在最初的 TTT 培训阶段，培训方向就错了。请看：

场景一：某大型企业营销副总站在公司与经销商销售代表培训会的讲坛上，气定神闲、声情并茂、挥斥方遒、侃侃而谈，从创业到危机，从今天的信心到明天的未来，从做人到商道，那真是博古通今、旁征博引……

场景二：某技术部大牛，在台下时一幅标准 IT 宅装扮，一上台来，马上就戏精附体：很专业的眼定、笑定、身定，上位肢体语言自然、优雅，高大上的尖端技术名词从他嘴里口吐莲花……

对此，我一点也不反对，甚至还有几分欣赏，然而……课后，我和他们的学员（通常是他们的直接或间接下属）聊聊课程体会，学员们眼神里满是敬仰的小星星。柯氏四级评估中的一级反应层，满意度评估应该是满分。但问及，您印象深刻的内容有哪些？课后有什么行动计划时，学员们茫然了。

您真的理解内训师的功能吗？真的理解内训师的训练重点到底应该是什么吗？

我深知许多培训管理者面临**两大难题**：

1. **讲师架子大**：不想讲课，我请他们来讲堂课得求爷爷告奶奶。
2. **学员难伺候**：们对培训没兴趣，讲的要是不生动不好玩，更不爱听了。

问题出在哪儿了？！

因为这样的培训对他们的工作绩效没用。

大蔡观点：

企业不是学校，内训师不是大学教授，也不是演讲家，更不是讲企业管理相声的演员！他们是管理者，他们肩负着**绩效责任**，他们需要学习好口才，但更需要的是通过培训课堂这个平台，**解决实际工作中的问题**，**共同行动**，**改进绩效**。离开这个根本的 1，再好的课程演绎也只是后面的 0。

TTT 课程该变革了……

课程特色：三个一切

- 一切教学目标以学员完成具体工作任务为导向；
- 一切课程设计以达成教学目标为出发点；
- 一切培训以学员实践运用、业绩提升为根本教学目标！

课程对象：企业内部专、兼职培训师，具备一定工作经验的讲师。

课程人数：30 人以内

课程形式：角色演练、精彩视频、研讨互动、个案辅导、生动故事、实战技巧

课程时间：两天一晚

课程目标：项目结束后，学员能够：

- 制订并达成基于任务导向，符合 SMART 原则的柯氏三级培训目标；
- 依课程要求制作符合标准的讲师手册、学员手册、呈现 PPT；
- 分辨 3 心设计的差异性，运用五星教学法，进行波纹环状，达成教学目标；

课程收益：

一、学员收益（指内部讲师）

管理工具：

- (1) 让上课成为目标管理的有力工具，为绩效服务，下课后让学员干活；

有效表达：

- (2) 更有逻辑、更清晰的表达，更有效地呈现自己的思想、建议；

领导魅力：

- (3) 成为一个更有魅力的演讲者和培训者，提升组织内部的影响力！

创新道场：

- (4) 以建构主义的教学设计，使学员融会贯通，举一反三，对工作任务提出创新的建设性方案与建议！

二、组织收益

文化传承

- (1) 管理者成为组织文化的有效传播者，企业文化和理念更好的传承；

降低成本

- (2) 内部管理者成为优秀的内部讲师，加速人才培养，减少培养成本；

同频沟通

- (3) 管理团队掌握清晰的思维逻辑和引人入胜地表达技巧，统一认识，在同一思维平台上，发挥各自优势，同舟共济，跨越发展瓶颈。

课程大纲：

一、一个理念：以学员完成具体工作任务为课程出发点

- (一) TRAINING TEAM BUILDING
- (二) TTT 课前知识测试题
- (三) 学员提炼明确的任务导向的教学目标

二、两大课题来源的不同学习策略

- (一) 培训的教学策略
- (二) 发展的教学策略

三、内训师的三个角色：编剧、导演、演员

- (一) 演员的自我修养
 1. 概念
 2. 培训师的内功修为

3. 培训师的外在表达技术（重点练习）

目标：有胆有识、声情并茂

技巧：三定练胆、耳语练声、双舞练情、简活口诀

定位：依据课程与个人风格建立自己的自然“人设”

着装：为课程而打扮的外在形象塑造

（二）编剧的技术与艺术（重点内容）

1. 当代培训编剧的三个基本理念

(1) 学员中心 VS 讲师中心

(2) 任务中心 VS 学科中心

(3) 训练中心 VS 演讲中心

创新性教学案例：制造业培训主管应如何设计：《班组长的沟通艺术》

2. 培训编剧的内容设计策略

(1) ADDIE 教学策略----填写教学准备信息

(2) 划时代的五星教学法（核心内容）

----从单元教学目标到完整培训项目的实施策划

设计依建构主义、以终为始的波纹环状教学路径



（三）导演的第三次创作

(1) 为达成培训目标的课堂组织

(2) 培训过程中的异常情况处理

(3) 让行动学习为课程加持

四、四步课程落地

(一) 以终为始的训前准备

(二) 知行合一的教学设计

(三) PDCA 的教学实践与验收

(四) 种下建构主义思想，收获学以致用用的绩效，甚至会有举一反三的惊喜

五、五星教学法

(一) 方法说明：五星教学模式是当代国际著名教育技术理论家和教育心理学家，现为美国 BrighamYoung 大学夏威夷分校的梅瑞尔(M.DavidMerrill)教授近年来

一直倡导的新教学理论，用以改进企业培训、传统教学、在线教学、[多媒体教学](#)或者[E-learning](#)学习中只重视信息呈现、忽略[有效教学](#)特征的弊端。

(二) 五大特征

特征 1：以完成任务 problem 为导向

特征 2：基于建构主义

特征 3：针对企业内部课程

特征 4：贯彻以终为始原则

特征 5：近四十年来，从[赫尔巴特](#)到加涅，培训设计与开发改革的最新成果与集大成者。

六、落地生根

愿五星教学助力于中国企业的学习型组织建设，愿与各类社会组织、团体，尤其是企业共同让五星教学以课堂教学、岗位教练、线上教学、微课等多种方式在中国落地生根、开花结果，硕果垒垒、共创共赢。