

# 《TTT 培训师综合技能提升培训》课程大纲

## 【课程背景】

企业的稳定发展需要一个有效的组织体系支持，而培训在促进、培养和维护组织文化方面起着重要作用。一个高效的组织体系需要形成一支强大的内部培训师专业团队，助力于组织体系的建设，挖掘企业内部的隐性知识，为提高组织实力服务。可见培训师的专业能力非常重要，即要培养新人、传递企业文化，又要建立组织内部的知识管理体系，为企业的人才培养与发展发挥持续作用。

本课程，针对培训师的专业技能打造：从培训师对培训的认知到专业化表达及讲台呈现技巧、从课程设计的基本逻辑到成果导向的内容组织、从培训内容的来源到知识萃取的结构化应用，从课堂管理到课程评估，从 PPT 的制作到课程包括的打造，从课题到课程集系统化、实用性为一体，并以学习者技能训练、研讨展示及工具方法的使用为主要教学手段的综合技能提升课程，也是企业目前所需的最实用的培训之一。

## 【课程目标】

- 1、了解成人学习的特点，学习培训师职业素养及定位。
- 2、运用培训师专业表达及讲台呈现技能。
- 3、运用课程设计的基本原理来设计开发课程，构建有逻辑层次的课程框架。
- 4、了解课程内容的来源渠道，并学会结构化萃取知识的方法。
- 5、区别不同的知识点，选择不同的教学方法。
- 6、记住和运用课堂管理技能，进行控场。

【课程时间】 2 天（12 课时）

【教学形式】 训练、演练、研讨、展示、点评、讲授

## 【授课风格】

- 1、课堂感染力较强，善于与学员互动，调动学员学习兴趣。
- 2、善于引导学员思考，洞察学员学习状态，灵活调整授课方法。

3、风格幽默、逻辑性较强，善于让学员边学习边行动。

4、学习与学习者工作实际相结合，注意可实操性、可复制性，并善于在课程中提供工具，不仅让学习者应知、应会，更要应用。

## 【课程内容】

### 第一部分：培训认知与专业的讲台风格

#### 一、培训的认识

##### 1. 培训的定义

##### 2. 培训与学校教育的差异

##### 3. 成人学习的特点

##### 3. 影响学习的因素

##### 5. 培训师的自我定位

##### 6. 优秀培训师的八个特性

#### 二、专业的讲台风格

##### 1. 讲台形象塑造

##### 2. 职业妆容

##### 3. 肢体语言

##### 3. 面部表情

##### 5. 课堂禁忌

##### 7. 声音塑造

##### 7. 紧张情绪

##### 8. 两分钟演讲训练

### 第二部分：课程设计与内容开发

#### 一、好的课程是怎么样的

#### 二、内容的开发与构建

## 1、聚焦问题 分析课题

### 1) 从“从课题”到课程的困扰

#### 2) 围绕课题展开的五问题

#### 3) 课题分析法链接课程设计

### 3) 课题分析练习

## 2、梳理差距 锁定目标

### 1) 培训目标的作用

#### 2) 目标书写的四个阶段

#### 3) 课程目标撰写研讨、展示练习

### 3) 目标撰写练习

## 3、厘清逻辑 搭建框架

### 1) 糟糕课程设计常见的四类问题

#### 2) 课程结构搭建应遵守的原则

#### 3) 建立课程的层次和逻辑

### 4) 案例解析

## 三、“核心主体”内容组织

### 1. 课程内容整合的误区

### 2. 课程内容的来源（素材收集）

### 3. 课程内容的组织（结构化萃取）

### 4. 案例解析

## 第三部分：教学流程及评估

### 一、匹配教学方法

#### 1. 教学方法你选对了吗

#### 2. 基础原则：匹配教学内容

3. 最佳判断：以培训目标为依据

3. 案例解析

## 二、核心教学方法

1. 五星教学法（PADAI）

2. 讲授法——从单向讲解到双向互动

3. 演示教学法——让技能更直观

3. 角色扮演法——让学习者贴近真实工作场景

5. 游戏教学法——寓教于乐的学习过程

6. 案例教学法——最好的学习应用

7. 案例研讨演练

## 三、“掌控局面”课堂管理

1. 课堂中的挑战

2. 重开场：从一开始就懂得管理学习者

3. 控过程：互动中的学习者引导

3. 保结果：用教学测评检验成果

5. 开场结尾展示演练

## 四、“目标导向”课程评估

1. 知识型内容评估

2. 技能型内容评估

3. 态度型内容评估

## 第四部分：成果导向的培训师之剑

### 一、培训师之暖场

1. 暖场的第一步：与学习对象建立亲和

2. 暖场的第二步：建立有张力的主题导入

### 3. 课程导入的关键控制点

### 4. 暖场的第三步:建立学员的学习信心

### 5. 暖场的第四步:打破彼此隔阂\调整自身状态

## 二、培训师之约定

### 1. 约定的第一件事:建立共同的学习守则/管理学习心态

### 2. 学员期望值管理关键控制点

### 3. 约定的第二件事:建立共同的远景

### 4. 约定的第三件事:描绘学习蓝图

## 三、培训中的充能之术

### 1. 充能的关键控制点

### 2. 带教一次充能的活动！

## 四、培训师之收官

### 1. 收官三部曲、收官关键控制点

### 2. 课程回顾和简短耐味的结尾

## 五、TTT 培训师实战演练

### 1. 实战演练

现场设置实战场景，每位集训学员轮流登台，模拟实战场景进行试讲

### 2. 点评提升

试讲结束后，分为学员自评、学员交叉点评、讲师集中点评三个点评层次、并由讲师给出针对性的

个性化改善建议