

《引导式课程设计与呈现技巧》

——课程开发与授课技巧培养工作坊

课程背景：

随着环境的快速变化及企业竞争的加剧，提升员工队伍整体素质是增加竞争优势的必然途径。要想提升员工整体素质，企业必须要更加重视对员工的培训与培养。众多企业的实践已经证明，内部讲师在带动员工学习积极性、有效开展知识管理、降低培训开支、传承企业经验和文化等方面发挥着不可替代的作用。

TTT 培训就是增加企业“造血功能”，培养内部讲师，挖掘内部潜力非常有实效的培训。TTT 是英文“Training The Trainer to Train”的缩写，是一门培训师成长必修的经典课程。该课程将为企业培训师提供从理念到技能的全面训练。

课程收益：

- 改变内训师对培训知其然、不知其所以然的状况，解决培训效能低的问题；
- 改变企业岗位专家只会做不会教的现状；
- 改变培训就是枯燥的念文件、念 PPT 的现状；
- 掌握实效卓越培训的评价标准；
- 整体提升讲师演讲表达能力；
- 提升互动及控场能力，创造和谐热烈的课堂气氛；
- 掌握优秀课程的设计开发的理念、流程、思路；
- 学会应用快捷高效的课程设计与开发的工具、方法；
- 掌握快捷制作精美 PPT 的工具、方法。

课程特点：

1. 通过课前调研，准确了解企业、学员的状况、需求，精准策划培训内容及过程，在有限时间内实现培训效果最大化。
2. 边讲边练，讲练结合，通过激烈的课堂 PK 机制，激发学员应用及冲上台练习的意愿，有效实现知到行的转化。
3. 围绕授课从准备到结束全过程，道、器、术结合，有理念，有方法、有工具，有应用，层层落地，即学即用，快速提升学员实际能力。

课程时间：2-4 天，6 小时/天

课程对象：企业内训师，培训管理者

课程方式：课堂讲授法、现场演示法、案例分析法、小组讨论法、角色扮演法、游戏活动法、头脑风暴法、自我学习法、多媒体等多种感性与理性教学方法的交叉使用

课程大纲

1 TTT 定义

2 培训师三重角色引出培训主题

第一讲：课程开发与设计

壹、课程的三个主要因素

- 课程内容（选题和干货）
互动：他们为什么成功？
 - ✓ 选题：三个参考维度；三个阶段
 - ✓ 干货：三有
- 课程设计
两化：多元化秩序化
- 讲师演绎
内训师呈现

贰、课程目录

- 好课程的标准
 - ✓ 目标实战：目标聚焦、清晰界定，与业务关联
 - ✓ 内容实用：有理论有实践，完整有效
 - ✓ 富有逻辑：逻辑严谨，符合成人认知规律
 - ✓ 方法有效：用案例说明道理，用练习训练学员
 - ✓ 文件完整：课程文件包要件齐备，文本质量合格
- 课程开发定位
 - ✓ 课程开发的执行步骤及流程
 - ✓ 课程开发需求分析的“五定”模型
- 课程结构规划
课程内容主逻辑设计工具：WWHI
课程内容逻辑分类：时间、空间、因果、递进
- 课程 PPT 开发
 - ✓ 课程 PPT 开发初稿注意事项
 - ✓ 互动探讨：好的 ppt 有什么特点
 - ✓ PPT 的作用
 - ✓ 好的 PPT 遵循这样的原则
 - ✓ 文字设计
 - ✓ 图文结合
 - ✓ 制作技巧
 - ✓ 工具使用
- 教学方法设计
课程设计方法
开场方法：游戏法、情景法、设疑法、引言法、案例法、演示法
结尾方法：要点提炼、小组竞赛、感谢分享、九宫格、思维导图、行动计划
- 其他材料开发
 - ✓ 讲师手册开发
 - ✓ 学员手册开发
 - ✓ 试题开发

分别都有对应的案例分析进行逐一诠释

小组演练：规划课程结构

第二讲：授课呈现技巧

一、角色篇

1、内训师角色认知

- ✓ 内训师应具备的素质
 - ✓ 内训师角色转变
 - ✓ 内训师的使命
- 2、内训师的职责
- ✓ 战略支撑
 - ✓ 能力推位
 - ✓ 文化落地
- 3、内训师价值总结

二、技巧篇

四项授课技巧

- 1、 身体语音
- ✓ 身体语言六法
 - ✓ 身体语言表达原则
 - ✓ 案例导入：我们这样学习的
 - ✓ 案例导入：我们以后要这样学习
- 2、 互动技巧训练
- ✓ 教学：学员讨论
 - ✓ 目的、技巧、四要原则
- 3、 自我控场技巧训练
- ✓ 三原则
 - ✓ 6 案例导入互动问答
- 4、 提问答疑训练
- ✓ 提问答疑的作用
 - ✓ 常见提问分类
 - ✓ 提问四原则
 - ✓ 四步回答法

参、 流程篇

- 1、 开场白
- 开场白 4 部曲
- 2、 内容讲授
- ✓ 形式
 - ✓ 目的
 - ✓ 示例
- 3、 激发兴趣的常见方式
- ✓ 陈述式
 - ✓ 提问式
 - ✓ 引证式
 - ✓ 格言式
 - ✓ 类比式
 - ✓ 故事式
- 4、 结束语
- ✓ 感谢
 - ✓ 知识回顾
- 案例分析