

TTT 培训师授课技能培训

课程简介

很多企业都面对这样一个现实的问题：我承认培训很重要，但是如何用较低的成本实现较高的培训目标呢？如果都是通过外部机构职业讲师的方式培训，的确讲师是有水平的，课程也是不错的，能够给企业带来新思想、新视野、新方法、新动能，但是“外来的和尚”却未必真正能够读懂企业实际经营中那本“难念的经”，困扰企业的不是企业内部没有优秀的讲师，痛点只是如何让他们把“茶壶里的饺子”给倒出来，同时，如何将业务专家大脑中的隐形经验萃取出来，将这些经验转化为企业的显性资产？如何激活每位业务专家的经验，让这些经验成为带动银行持续增值的原动力？如何让员工掌握一套萃取方法，从而快速成长？如何将萃取的业务专家的经验有效传承落地？基于这样的情境，企业开始认识到“企业培训还是要靠自己人”，让中高层干部，骨干员工，标杆基层员工成为内部培训师，将他们的知识、技能、价值观复制到其他员工身上。在实践过程中，阻隔这条路径的巨石之一就是内部的培训师不具备课程开发与演绎的专业技能！

本课程就是基于解决这个问题而开发的课程。讲师能否开发出一门精品课程并精彩呈现出来如同研磨一杯香醇的咖啡，既需要好的原料和方法，还需要精湛的手艺。本课程将从如何磨选题、磨内容、磨结构、磨方法、磨呈现五个方面，以理论+实操相结合的方式，边学边练，边测边评，以成果为导向，以萃取企业内部经验为抓手推动内训师掌握开发设计出一门精品课程，并完美演绎给学员的方法与技巧。

课程收益：通过本课程的学习，可以让学员：

- | 充分认识培训师角色、克服演讲恐惧心理，有效提升培训师情绪管理能力；
- | 运用课题分析法准确把握课程需求，能够根据课程需求运用 ASK 法匹配教学内容与素材
- | 能够按照一定逻辑顺序对课程结构进行设计安排，可以依据不同的教学内容匹配相应的教学方法
- | 掌握提升有声语言和无声语言提升的方法，有效提升培训师语言表达及总结能力
- | 能熟练地为每个内容点匹配方法点，并掌握教学素材的收集路径，为面条配上佐料；
- | 有效提升培训师课堂互动、课堂掌控以及各种问题处理能力
- | 有效提升培训师形象管理能力，包括职业着装、职业风范和肢体语言；
- | 掌握经验萃取的方法和技巧，掌握经验萃取项目的实施流程和方法工具
- | 有效提升培训师课程设计能力以及 ppt 制作能力，掌握素材构建、PPT 美化、微课制作等知识技能；
- | 掌握课程开发的流程，步骤，结束后学员能自行设计标准课件、绘制课程四级目录图、编写课程讲义；

课程时间：半天/（3H）

课程对象：企业各层级内训师、准内训师、企业管理者、企业专职和兼职讲师及对演讲授课感兴趣的人员

课程大纲：讲授、测试、情景练习、小组研讨、游戏、课堂作业等方式

培训讲师：李椿雨

培训方式：通过标准化的课程设计+培训技巧+鲜活案例+实战演练，以问题为导向，讲经验心得、重行为转化，讲解学员关注的问题焦点及 TTT 课程设计的系统过程，全情演练！精彩展示！重塑自我！旨在全面提升学员的综合技能及实战水平。

课程大纲：

第一模块：会备课----培训师如何快速学会课程开发（课程设计）

1. 优师优课的标准与逻辑（什么叫优师/什么叫优课/衡量标准是啥）

- ◆ 讨论与学习：企业为什么要培训？
- ◆ 思考与分享：教育与培训有什么区别？
- ◆ 讨论与学习：培训师的职业使命是啥？
- ◆ 讨论与学习：做培训师有啥好呢？
- ◆ 讨论与学习：请分享让你印象最深刻的一门好课程？好在哪？
- ◆ 思考与分享：精品课程核心特征
- ◆ 案例的分析：为什么别人的课这么卖座？

- ◆ 案例的分析：你更喜欢看谁主演的小燕子？
- ◆ 案例的分析：你更喜欢吃下面哪一碗面？
- ◆ 思考与分享：面条与佐料分别代表着什么？
- ◆ 案例的分析：上课时要讲师 High 还是学员 High？
- ◆ 讨论与学习：好课程有些什么标准衡量呢？
- ◆ 讨论与学习：好讲师有些什么标准衡量呢？
- ◆ 总结与练习：化课为图，视觉笔记

---以上内容穿插视频学习，边学边看边讨论边分享边总结！

2. 知彼知己的调查与分析（了解学员的口味/了解自己的能力）

- ◆ 讨论与学习：成年人的教学模式分析
- ◆ 讨论与学习：成年人的学习心理偏好
- ◆ 讨论与学习：成年人的注意力分析
- ◆ 案例的分析：成年人的学习目标口味分析
- ◆ 案例的分析：成年人学习的学习障碍分析
- ◆ 思考与分享：怎么更好地培训成年人呢？
- ◆ 思考与分享：成年人喜欢什么样的老师？
- ◆ 思考与分享：成年人不喜欢的培训师类型
- ◆ 讨论与学习：当你接到一门课程任务后，你会怎么想？
- ◆ 定培训对象---课程要给什么样的人讲？
- ◆ 定培训动机---为什么会要安排这个培训？
- ◆ 定培训现状---目前的问题与人员现状啥样？
- ◆ 定调研对象---找谁来做调研才会更有效？
- ◆ 定培训目标---把脉后才方便对症下药
- ◆ 定培训衡量---需求与目标定了，我能解决？
- ◆ 总结与练习：培训调查与培训目标制定

---以上内容以某个培训主题的培训调查为例进行串联学习，边学边看边讨论边分享边实操！

3. 名正言顺的命名与设计（显亮点/显价值/显收益/吸睛球）

- ◆ 课程确定要开发了，你会怎么取名？
- ◆ 精品课程命名的立题原则
- ◆ 新一代的课程名称设计
- ◆ 精品课程命名的经典方法
- ◆ 培训大师的课程名称分析
- ◆ 课程品牌化命名时常犯的错误
- ◆ 精品课程命名的举例分享
- ◆ 精品课程命名的实操练习

---以上内容以公司培训课程体系里的培训主题与培训师个人要讲的主题进行学习练习，边学边看边讨论边点评边实操！

4. 搭梁搭柱的建构与逻辑（搭建框架/理清逻辑/五点式设计/体验感）

- ◆ 课程框架逻辑纲要的重要性
- ◆ 学习与练习：金字塔课程结构
 - 金字塔思维练习 1：如何追到你心目中的女神？
 - 金字塔思维练习 2：请尝试建立金字塔，介绍你手机中所有的 app
 - 金字塔思维练习 3：你在找一份工作，面试官要求你阐述自己的优势，你应当如何回答？
 - 金字塔思维练习 4：电视购物是如何呈现并让你快速发热做决策的呢？
 - 金字塔思维练习 5：请用 5 秒钟 的时间记忆下列购物清单
- ◆ 学习与练习：WWH 型课程结构
- ◆ 学习与练习：流线型课程结构（流水线）

- ◆ 学习与练习：要素型课程结构（数鸭子）
- ◆ 学习与练习：顺序型课程结构
- ◆ 学习与练习：PRM 型课程结构
- ◆ 学习与练习：流线型课程结构
- ◆ 五点式设计：痛点/重点/难点/亮点/笑点的设计
- ◆ 体验感设计：知识/技能/态度类的教学设计
 - 知识类课程的教学活动设计
 - 技能类课程的教学活动设计
 - 态度类课程的教学活动设计
- ◆ 体验感设计：课程互动环节的设计
- ◆ 体验感设计：保持情绪愉悦的体验设计
- ◆ 体验感设计：符合生理规律的体验设计
- ◆ 体验感设计：符合认知规律的体验设计
- ◆ 体验感设计：课程案例环节的设计
- ◆ 体验感设计：课程详细内容的设计
- ◆ 体验感设计：实践检验评价的设计
- ◆ 教学材料包：案例集，试题集，讲师手册，学员手册，教材 PPT，课程简介，视音频素材
- ◆ 课程介绍如何写？
- ◆ 课程目标（收益）如何写？

第二模块：会萃取----培训师如何快速萃取组织经验（经验萃取）

1.经验萃取的定义与逻辑（什么叫经验/什么叫萃取/经验萃取是啥）

- ◆ 经验的定义？
- ◆ 经验的意义？
- ◆ 萃取的定义？
- ◆ 经验萃取的定义？
- ◆ 讨论与学习：请分享让你印象最深刻的一门好课程？好在哪？

----以上内容以多个生活中与工作多个案例进行学习，边学边看边讨论边分享边总结！

2.经验萃取的原因与背景（个人与企业为什么要做经验萃取）

- ◆ 经验流失的浪费
- ◆ 经验萃取持续火热的原因
- ◆ 经验的价值有哪些呢？
- ◆ 个人的经验为什么经验需要被萃取？
- ◆ 组织的经验为什么经验需要被萃取？

----以上内容以多个生活中与工作多个案例进行学习，边学边看边讨论边分享边总结！

3.萃取师的能力与素养（谁来做萃取师更合适/萃取要具备啥能力）

- ◆ 如果你是萃取师，你觉的要具备哪些能力素质/技能更利工作？
- ◆ 萃取师基本技能：九阳真经
- ◆ 萃取师基本能力--天龙八部
- ◆ 萃取师基本素养--五体投地
- ◆ 萃取师要扮演好哪些角色更利工作？
- ◆ 作为萃取师，你先要理清需求，准确描述业务问题才能定方向
- ◆ 作为萃取师，你先要理清需求，知道自己在哪里并去往哪里
- ◆ 作为萃取师，你要知道，这个问题与目标能不能解决或实现？
- ◆ 作为萃取师，针对已知问题与未知问题，我们怎么办？

- ◆ 针对未知问题（无标），内部没有专家，我们怎么办？
- ◆ 作为萃取师，针对所收集到的问题进行筛选，归类，沉淀权衡
- ◆ 作为萃取师，针对所收集问题进行筛选，选定关键绩效问题
- ◆ 作为萃取师，公司如有以下情况，就请快速启动萃取项目？

4. 萃取师的萃取六步骤

A：定项目定主题----宝贝到底长成什么样

- ◆ 作为萃取师，萃取就像挖宝，要知道啥样的东西才叫宝贝
- ◆ 作为萃取师，萃取就像挖宝，要把道法术器都要将它挖出
- ◆ 经验萃取就像挖宝，主题如没选对，也行功夫将会都白费
- ◆ 经验萃取就像挖宝，什么样的经验才比较有萃取价值的呢
- ◆ 作为萃取师，我们应该从哪里入手去做经验萃取的探宝呢
- ◆ 作为萃取师，我们应该该如何勘探到经验宝贝的所在位置
- ◆ 作为萃取师，我们还可以据企业需要选择不同的萃取类型
- ◆ 作为萃取师，在团萃时，每次萃取多少个主题比较合适呢

B：定标杆定专家----谁家有宝就去谁家挖

- ◆ 作为萃取师，我们应该去找哪些人来萃取经验比较有价值呢
- ◆ 为了方便萃取，我们应该在萃取前了解业务专家一些什么呢
- ◆ 这些四高人同，在企业的哪些部门或岗位上可以找到他们呢
- ◆ 作为萃取师，我要会区分业务专家与业务庸手有什么区别呢
- ◆ 在实践中不断架构和完善自己的结构思维与知识体系的建构

C：定人员定老师----安排谁去挖宝较合适

- ◆ 在萃取前，选择萃取师参加萃取时应该注意些什么呢？
- ◆ 在萃取前，如何与各部门沟通互动，愿意支持萃取项目？

D：定方式定方法----要挖宝就需要好技术

- ◆ 问卷访谈式萃取有什么优缺点与注意事项呢？
- ◆ 行为观察式萃取有什么优缺点与注意事项呢？
- ◆ 资料分析式萃取有什么优缺点与注意事项呢？
- ◆ 经验预估式萃取有什么优缺点与注意事项呢？
- ◆ 萃人先自萃，自己要先精通萃取技术萃经验？
- ◆ 团队共创式萃取有什么优缺点与注意事项呢？
- ◆ 当面访谈式萃取有什么优缺点与注意事项呢？

E：定工具定器具----快速挖到宝需要好利器

- ◆ 工具 1：情景故事时间轴的讲解与练习
- ◆ 工具 2：情景还原追细节的讲解与练习
- ◆ 工具 3：EESD 故事还原法的讲解与练习
- ◆ 工具 4：自我目标复盘法的讲解与练习
- ◆ 工具 5：华为知识收割法的讲解与练习
- ◆ 工具 6：SECI 模型的讲解与练习
- ◆ 工具 7：鱼骨图（多维分析更全面）的讲解与练习
- ◆ 工具 8：剥洋葱（层层剥茧有深度）的讲解与练习
- ◆ 工具 9：比较法（数据对比找偏差）的讲解与练习
- ◆ 工具 10：推敲法（推出结论得结果）的讲解与练习

F：做提炼做呈现----提纯加工做梳理提炼

- ◆ 萃取完，所萃取出来的经验怎么去做升华与加工呢？
- ◆ 萃取完，所萃取出来的经验怎么去做结构化的呈现？

5. 经验萃取的组织与安排

第三模块：会制课----培训师如何快速制作成精品 PPT（课件制作）

1. 培训课件的轮廓与设计

- ◆ ppt制作易犯错误（文字过多、图片不清、排版混乱、文字丑陋、视觉不美）
- ◆ PPT 构图(视觉焦点/左右型构图原则/上下型构图原则/全图图文搭配三原则)
- ◆ 公式 1：PPT 的灵魂=Power Point
- ◆ 公式 2：完整 PPT 的构成=封面页+目录页+过渡页+正文页+封底页
- ◆ 公式 3：每页 PPT 的组成=导航栏+主题栏+文本栏+图片栏
- ◆ 公式 4：PPT 设计原则=对齐+分组+对比+重复
- ◆ 公式 5：PPT 设计方法=文+字+图+色
- ◆ 公式 6：文案=拆+找+删
- ◆ 公式 7：字体=气质镜+数量镜+易读镜
- ◆ 公式 8：四图=图片+图标+图表+图形
- ◆ 公式 9：配色=符合主题+易于识别+保持一致
- ◆ 公式 10：上个台阶=动画+视频+模板+插件

学习与练习：封面的设计与排版

学习与练习：封底的设计与排版

学习与练习：目录页的设计与排版

学习与练习：过渡页的设计与排版

学习与练习：标题栏的设计与排版

2. 培训课件的排版与布局

- ◆ 学习与练习：全图型设计与排版
- ◆ 双图型如何进行排版图片技巧处理
- ◆ 三张图片如何进行排版图片技巧处理

学习与练习：四张图片如何进行排版

学习与练习：五张图片如何进行排版

学习与练习：五张图片如何进行排版

学习与练习：如何做图片的背景虚化

学习与练习：如何给图片做铺设蒙版

学习与练习：如何给图片营造层次感

学习与练习：如何给图片做背景留白

----以上内容以讲师会以各学员自己的课件为主进行教学与练习！

3. 培训课件的动画序设计

- ◆ 学习与练习：时间设计
- ◆ 学习与练习：样式设计
- ◆ 学习与练习：顺序设计
- ◆ 学习与练习：动画刷

----以上内容以讲师会以各学员自己的课件为主进行教学与练习！

4. 培训课件的素材库累计

- ◆ 图片库的建立与搜索方法路径
- ◆ 字体库的建立与搜索方法路径
- ◆ 视频库的建立与搜索方法路径
- ◆ 音乐库的建立与搜索方法路径
- ◆ 图片选择的原则
- ◆ 图片的编辑剪辑

- ◆ 图片的裁剪压缩
- ◆ 颜色的选择及设置技巧

---以上内容以讲师会提供约 3G 的相关资源素材库，以便各学员能丰富与完善制作 PPT！

5. 培训课件的快捷键设置

- ◆ CTRL 键的综合运用
- ◆ SHIFT 键的综合运用
- ◆ 如何一键换字体
- ◆ 格式刷的使用

第四模块：会讲课----培训师如何表达与演译好课程（演讲授课）

1. 企业内培训师的形象与风范

- ◆ 培训师的仪容
- ◆ 培训师的仪表
- ◆ 培训师的站法
- ◆ 培训师的走法
- ◆ 培训师的手法
- ◆ 培训师的眼法
- ◆ 培训师的笑法

---以上内容以讲师以站法/走法/手法/眼法/笑法上场练习与点评为主，边学边练边点评

2. 企业内培训师的表达与呈现

- ◆ 学习与练习：演讲授课的 73855 原则
- ◆ 思考与学习：演讲授课的表达原则
- ◆ 讨论与分享：演讲授课的相关禁忌
- ◆ 讨论与分享：演讲授课的表达技巧
- ◆ 上场练习：演讲授课的语句练习
- ◆ 上场练习：演讲授课的语言表达技巧
- ◆ 上场练习：培训讲师的发音训练

---以上内容以讲师以语音/语调/语气/动作模仿/短词短语上场练习与点评为主，边学边练边点评，主要提升语言的质量：

语气语调、轻重缓急、句读停顿、语境营造、真声假声、五觉语言、“四五六”讲故事法

3. 企业内培训师的开场与收官

- ◆ 讨论与分享：一个好的培训开场有啥好处？
- ◆ 讨论与分享：开场破冰的具体操作方法
- ◆ 讨论与分享：自我介绍要怎么设计才会留下深刻印象
- ◆ 学习与练习：上台前要接通电脑并打开全部开关
- ◆ 学习与练习：演讲上场/下场的方法
- ◆ 学习与练习：印象深刻的自我介绍的上场练习自我介绍
- ◆ 学习与练习：握麦/递麦要注意的手势位置
- ◆ 学习与练习：先声夺人的课题导入操作方法开场导入
- ◆ 讨论与分享：上课前约法三章/建立规则的好处
- ◆ 讨论与分享：培训课程中要适当充能（补充能量）
- ◆ 讨论与分享：有哪些方法可以为课程充能
- ◆ 讨论与分享：授课结束收官的重要性
- ◆ 讨论与分享：授课结束收官的操作方法
- ◆ 讨论与分享：培训怯场都有哪些行为表现？
- ◆ 讨论与分享：导致培训怯场的原因分析

- ◆ 学习与练习：应对上场紧张的处理方法
- ◆ 学习与练习：应对上场紧张的信念暗示

4. 企业内训师的互动与促动

- ◆ 培训讲师为何要提问
- ◆ 培训提问的基本原则
- ◆ 培训讲师的提问技巧
- ◆ 培训讲师的聆听技巧
- ◆ 培训讲师的提问反馈
- ◆ 培训讲师的点评技巧
- ◆ 讲师的回答技巧
- ◆ 提问异常下的提问处理

5. 企业内训师的异常处理法

- ◆ 紧急情况应对 1：自我：遗忘内容、自己讲错、时间失控
- ◆ 紧急情况应对 2：学员：学员走神、窃窃私语、接打手机、学员睡觉、有意挑衅、遭遇高手
- ◆ 紧急情况应对 3：环境：外部噪音、设备失控（笔记本、投影仪、话筒、音响）

【最后】

学员逐一登台呈现，每人 5-10 分钟，讲师点评反馈，择优通关。

顺利通关的学员可以获得结业证书

附：评审可以由单位的业务负责人、HR 部门负责人（业务专业）共 2 人+老师（教学专家）=3 人组成评委会，综合评定选拔。

【备注】：本课程仅供参考，会随客户的需求与时间的需要与课件的优化更新，会有些许的变化！