

# TTT 内训师情景沙盘工作坊<sup>®</sup>

【国内首创的 TTT 情景沙盘，在真实场景的棋盘上，走出专业成长的第一步】

## 课程背景

传统的单向灌输培训模式已不再适应企业的发展需求，而情景沙盘可以将理论与实践完美的融合。但 TTT 课程沙盘不同于其他管理类/党建类课程，情景可以相对固定。由于每位学员的课程主题不尽相同，专业互不相通，这给 TTT 的情景沙盘带来了巨大挑战。此课程完美解决了两大痛点：一是每位内训师都可以讲自己最擅长的课题；二是每位受众都可以做为真正的学员，学习到新的知识和技能，而不再是传统培训中的观众。我们在真的学习过程中，体验教学，学习教学。

### 【场景再现，实战演练】

情景沙盘工作坊，将真实的培训挑战一一映射到情景沙盘中，彻底解决“培训只停留在课堂上”这一难题，我们要将培训的目标→“改变”落实到行动上。

### 【专业点评，精准反馈】

不再是单向的讲授，而是 360 度的交流与互动。我们的专业导师提供即时、精准的反馈；同时，学员即是员工又是讲师，也将在这个过程中进行深度互学，自我提升。

### 【转化应用，事半功倍】

情景沙盘工作坊，不仅让学员在安全的模拟环境中尝试和错误，更帮助他们将所学技能迅速转化为实际培训中的竞争优势。

## 课程收益

- 通过独创的课程开发五步法，帮助学员打造一门不低于 1 小时的精品课程。
- 针对学员的独特性，运用合理的教学设计方法，将知识点与学习者的需求精准匹配，从而显著提升学习效果。
- 情景沙盘演练让学员在模拟真实的环境中，将所学的课程开发与教学设计技巧落地转变。
- AI 技术的运用，让课件中的文案更加精炼，不仅优化了信息的传递，还大幅提升了培训师制作 PPT 课件的效率。

**课程时长：**2+N 天（产出见后面），6 小时/天

**课程对象：**企业内训师；培训管理者

**教学方法：**理论讲解+案例分析+视频教学+情景沙盘，70%实操，30%理论，手把手教学。

## 课程大纲

**导入：**引导：培训师的价值——助力学员改变；真诚帮助；持续学习

### 模块一：内训师角色定位

#### 1，澄清培训目标

- 1) **提问：**培训的目的？——学员改变
- 2) **引导：**学员改变通过讲师影响力
- 3) **视频：**讲师影响力的塑造

#### 2，认知培训设计

1) 学习模型——70/20/10 理论

2) 柯氏四级评估模型

**练习：**辨别知识与技能，识别课程级别

### 3，认知讲师定位

1) **头脑风暴：**培训师的意义与价值：帮助、影响、改变

### 4，认知学员诉求

1) 如何做有效的需求分析

2) 识别什么是学员需要的干货

3) 如何提升学员参与感

**视频研讨：**《蒙娜丽莎的微笑》对比分析

## 模块二：课程设计与开发

### 1，火锅理论

1) 食材：知识点；方法论；工具；流程等

2) 酱料：教学方法；教学素材；环境

### 2，课程三大类别

1) ASK 三类别

2) 不同类别对应的教学设计

### 3，课程开发的分析

1) 目的与目标——受众学员分析 (who)；培训目标确定(why)

2) 课程的标题——利用 AI 技巧，设计高大上吸引眼球的标题

a.授课对象

b.核心内容

3) **视频：**教学目标 ABCD 法

**实操+反馈：**学员完成《课程开发分析表》

### 4，课程结构创建及教学设计匹配

1) 四级大纲

a. 一级目录——主题明确，AI 命名

b. 二级目录——逻辑清晰，内容精炼

c. 三级目录——详实有力，逻辑合理

d. 四级目录——干货满满，互动合理

- 一定要到知识点

- 筛选干货

- 新知旧知识别

- 教学设计合理

**实操+反馈：**画出课程的逻辑思维导图（含教学设计）

借助 AI 技术，充实课程内容，完善课程逻辑，美化课程标题。

产出：思维导图的形式呈现满足客户需求的课程体系

### 情景沙盘演练（课程设计篇）

| 轮 | 情景（学员+目标）                               | 行动（学习点实践）                              | 产出（收获）                |
|---|---|--|-----------------------|
| 1 | Who 学员: 现场受众<br>Why 培训目标：五分钟教授大家一个新的知识点 | (1) 课程开发分析：学员（知识背景/能力背景/年龄学历等影响要素），选择课 | (1) 观察学员对学习旧知的反应，找到教学 |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   | 或技能。<br>主题：从个人爱好 or 个人独特的能力上选择自己擅长的专业的。                | 题，确定教学目标。<br>(2) 教学设计匹配：确定知识点后，识别新/旧知，进行教学设计。                | 设计的突破点。<br>(2) 通过学员的反应，体会学员对学不到干货的无奈，进而反思如何筛掉自己课程的“水货”。 |
| 2 | Who 学员：现场受众转入本部门成为新员工<br>Why 培训目标：五分钟教授新人上岗的第一个知识点或技能。 | (3) 进行教学实施，观察学员学习成果。<br>(4) 自我复盘，谈培训感受与心得。<br>(5) 学员互评+导师点评。 | (3) 体验学习中知道→做到的差距，提升教学能力，真正做到让学员改变。                     |

## 5，培训师课件之完美 PPT

- 1) PPT 常用技巧
  - 2) 如何做出高逼格的 PPT
  - 3) AI 生成 PPT 的技巧
    - a. 思维导图——> word 大纲
    - b. AI 将 word 大纲生成 PPT 初稿
    - c. PPT 课件人工完善
    - d. AI 生成 PPT 配图，同时避免版权问题
- 实操+反馈：**学员完成（优化）PPT 课件

## 6，讲师手册（可选）

- 1) 讲师手册作用
  - 2) 讲师手册格式标准
  - 3) 一键生成讲师手册
- 实操：**将 PPT 课件转换成讲师手册

## 模块三：授课技巧提升

### 1，自信满满走上舞台

- 1) 如何展现自信的台风
  - a. 心态调整，克服紧张
  - b. 穿着得体，印象加分
  - c. 举手投足，潇洒演绎

**演练：**走上舞台方知如何更好

- 2) 如何表达准确的情绪与内容
  - a. 掌握抑扬顿挫的语音语调

**互动游戏：**谁偷了我的钱

- b. 洽到好处的“板书”辅助

### 2，逻辑清晰娓娓道来

- 1) 如何拍摄“预告片”——打造具有吸引力的开场

a.建立师+学员链接：培训师的自我介绍建立权威和信任

**演练：**撰写自我介绍

b.建立课+学员链接：解决“与我何干”的方法与技巧

**演练：**讲授失败且有学习意义的案例故事

c.打破僵局，最实用的破冰小技巧

2) 如何拍摄“正片”——塑造结构清晰的内容

a.SCQA 导入法——吸引兴趣

**演练：**如何在朋友圈做产品宣传

b.PREP 四步法——观点/理由/举例/重申，培训中最有效的表达

**演练：**四步法演练

c. 工作教导法——关键步骤，经验分享

**演练：**西红柿炒鸡蛋的核心关键点

d.如何讲述幽默风趣、感动他人的故事

**视频互动：**《父亲的爱》

3) 如何拍摄“彩蛋”——创造意义升华的结尾

**情景沙盘演练（授课技巧篇）**

| 轮 | 情景（学员+目标）                                     | 行动（知识点实践）  | 产出（收获）                             |
|---|---|--|------------------------------------|
| 1 | Who 学员:应届毕业的新员工<br>Why 目标：新员工培训的开场设计，十分钟呈现。   | (1) 课程开发分析：受众的喜好和学习目的，年龄/学历/工作背景等，确定导入的形式（教学设计）。                 | 1, 通过教学中学员的反应，体验课程导入部分对一门课程成功的重要性。 |
| 2 | Who 学员：企业新选派的内训师<br>Why 目标：内训师培训进行开场设计，五分钟呈现。 | (2) 开场导入：选取有利用破冰的素材。<br>(3) 教学呈现，观察学员反应和参与度。<br>(4) 自我总结复盘，学员互评。 | 2, 通过对学员背景的分析，识别不同教学设计在导入中的不同作用效果。 |
| 3 | Who 学员：新晋升的管理者<br>Why 目标：管理者培训进行开场设计，五分钟呈现。   | (5) 导师点评。  | 3, 提升开场互动的控场能力。                    |

#### 模块四：融会贯通互动教学设计

##### 1, 透过提问刺激学员参与感

1) 设计简单易答的问题

2) 留有充分的思考时间

3) 开放式问题引发思考

4) 封闭式问题刺激互动

**练习：**使用 5 次提问做 3 分钟知识点讲授

##### 2, 面对课堂“挑战”泰然处之的方法

1) 回答问题的五步法

2) 同理心的 3F 法

**演练：**《欢乐颂》莹莹和樊姐的职场故事

3) 不同类型学员的应对法

沉默者：课堂太安静怎么办？

黑客：学员不配合怎么办？

抱怨者：学员抱怨不好用怎么办？

万事通：学员什么都懂怎么办？

**互动：**世界咖啡讨论

### 3，案例编写与互动学习助培训更落地

1) 初级案例编写——区辨题（选择、填空、连线、判断）

**演练：**案例编写与演示

2) 中级案例编写——对话练习题

**演练：**案例编写与演示

3) 高级案例编写——角色扮演题

**作业：**情景剧脚本的编写

借助 AI 工具，完善案例编写。

### 4，视频教学法

1) 视频教学的目的

a. 引发学员共鸣，情感升华引发感悟

b. 助力培训落地，意识唤醒激励行动

2) 如何准备教学视频

a. 视频素材的类型以及收集渠道

b. 视频片段的选取

3) 如何使用视频教学

a. 视频背景的交待

b. 视频的学习讨论

c. 教学知识点总结

**关于产出的说明：**

| 时间  | 授课内容      | 产出                                    |
|-----|-----------|---------------------------------------|
| 2 天 | 课程设计与开发   | 《课程开发规划表》；课程逻辑大纲思维导图；简版 PPT 课件；情景沙盘演练 |
| 2 天 | 授课技巧      | 专业培训师自我介绍；开场导入设计；情景沙盘演练               |
| 3 天 | 课程设计+授课技巧 | 《课程开发规划表》；课程逻辑大纲思维导图                  |

|             |                    |  |
|-------------|--------------------|--|
|             |                    | 图；专业培训师自我介绍；开场导入设计；<br>情景沙盘演练                                  |
| 3天2晚        | 课程设计+授课技巧          | 《课程开发规划表》；课程逻辑大纲思维导图；专业培训师自我介绍；开场导入设计；<br>情景沙盘演练；简版 PPT 课件     |
| 4天3晚<br>或5天 | 课程设计+授课技巧<br>+认证评审 | 《课程开发规划表》；完整的课程大纲思维导图；全套 PPT 课件；专业培训师自我介绍；开场导入设计；情景沙盘演练；认证审核成果 |

学员产出参考《课程开发分析表》

**课程名称：**《六步搞定新增固定资产管理》

**课程背景**

- 新购置的固定资产没有入账会导致有实无账；已报废的资产没有及时办理报废造成资产虚列；账实不符会给企业带来各种审计风险。
- 加强新增固定资产管理有利于提高资产使用效率，从而达到降本增效。

**学员对象及特点：**

- 专职及兼职资产管理；年龄35左右；大专以上学历；无需工作经历；无需培训经验

**标准时长：**3小时

**ASK类型：**S技能

**四级标准：**行为层

**课程目标** (训后学员的改变)：

知识目标：能说出核对信息的五大要素

**作品登记证书(电子版)**

登记号：国作登字-2024-A-00237720

作品名称：TTT培训师情景沙盘工作坊

作者：朱宁川

创作完成日期：2024年03月30日

首次发表日期：2024年04月01日

以上事项，由朱宁川申请，经中国版权保护中心审核，根据《作品自愿登记试行办法》规定，予以登记。

登记日期：2024年08月09日

登记机关签章

中华人民共和国国家版权局  
作品自愿登记  
专用章

中华人民共和国国家版权局统一监制

讲授

系统演示

提问+图片

提问：请问固定资产几大要素？

图片+实操

讲授

系统演示

实操+点评