

TTT培训师培训

【课程对象】 企业培训师、内训师

【课程目标】

- 1、引导学员完成其在讲师路线上的自我定位：表演、主持、演讲、教练、专家
- 2、教授每种不同型格的学员掌握相应的授课及控场技巧
- 3、完成培训师应有的基本训练：课件写作、PPT美化、正确的发声训练等等
- 4、现场指导学员设计其相应领域的课程大纲

【课程大纲】

第一部分 培训开场互动

一、开场

1、相互认识

- A. 讲师以预先设计的风格完成自我介绍
- B. 分析自我介绍中所使用的语言技巧

2、课程介绍

3、游戏破冰

4、氛围推动

二、互动

1、课前调研

- A. 以问卷引导形式，使学员展开自评
- B. 根据学员自评结果，对学员进行能力分类
- C. 做分类描述，并指定适合其特长的授课风格，比如分别为：表演型、主持型、演讲型、教练型、专家型等

2、培训分组

- D. 将具有相同特长的学员划为一组，并指定组长
- E. 做“自画像”游戏，使大家相互认识，加深了解
- F. 引导学员设置小组口号，并指定其成员具体职责

3、订立奖项

- G. 声明激励措施：冠军组将获得4G、8类学习光碟

4、安排任务

- H. 通过问卷调研形式，对学员整体情况进行摸底

- I. 结合相应需求，调整课程内容，确定授课重点
- J. 根据学员特长，以小组形式，对学员进行互动任务分配，分别如：
 - a. “表演型学员组”需自导小品或话剧一个，可模仿或截取电影片段；
 - b. “主持型学员组”需安排一次引导式主题辩论，或同类别节目；
 - c. “演讲型学员组”需组织一次小组内的演讲比赛，或同类别节目；
 - d. “教练型学员组”需设计一个引导受众自发学习的计划，及编写教练手册；
 - e. “专家型学员组”需通过设计个人形象，以逐项展示授课中的需关注细节等

第二部分 讲师型格的自我定位

一、角色认知：

- 1、成为培训师的好处是什么？——成就动机分析
- 2、区分好坏培训师的依据是什么？——成功讲师指标细分
- 3、评价培训师的依据是什么？——培训师基础素质模型分析
- 4、成人学习的基本特点是什么？——成人学习心理分析
- 5、成人学习体会金字塔研究——教练式学习分析
- 6、培训师自我提升的四个阶段

二、学员定位：

- 1、引导学员做好四项分析：
 - A.个人特长；
 - B.个人喜好；
 - C.工作需求；
 - D.课程受众
- 2、根据这四项分析，结合前面的调研，最终帮助学员确定他们的授课风格：
 - A.表演型学员组——体验式教学——角色扮演法
 - B.演讲型学员组——启发式教学——案例分析法
 - C.专家型学员组——顾问式教学——常规讲授法
 - D.主持型学员组——互动式教学——小组讨论法
 - E.教练型学员组——沙盘式教学——组织学习法

三、对应指导

- 1、开场训练
 - A. “开场白”重要性分析，及设计流程介绍
 - B. “开场白”设计方法归纳总结：

- a . 引述法——权威\数字\新闻\历史
- b . 幽默法——意想不到的方式
- c . 发问法——假如你正在……
- d . 关系法——与人\机构有关
- e . 故事法——历史故事\自己的故事
- f . 就地取材法——由当天的天气或喜闻乐见的趣事

C . 介绍开场过程中的心理调节问题

- a . 分析课堂上紧张情绪的来源
- b . 介绍克服紧张情绪的六法、七决、四金刚

2、常规训练

A. 语言表达训练

- a . 发声训练
- b . 语音语调
- c . 朗读训练
- d . 语言组织

B. 肢体仪态训练

- a . 课堂禁忌
- b . 走动、站姿
- c . 微笑、表情
- d . 手势配合

C . 介绍开场过程中的心理调节问题

- a . 分析课堂上紧张情绪的来源
- b . 介绍克服紧张情绪的六法、七决、四金刚

3、技巧训练

A. “案例分析法”

- a . 学员关注
 - 1) 选择正确的发问时机
 - 2) 五种专业的提问技巧
 - 3) 课堂提问的正确步骤
 - 4) 掌握正确的应答技巧

- b . 思维调动

- c . 知识衔接
- d . 授课趣味——“案例教学七步法”
- B. “小组讨论法”
 - a . “点评”的要领与技巧
 - b . “控场”的要领与技巧
 - 1) 有效观察方法
 - 2) 正确引导技术
 - 3) 疑难问题解决
 - 4) 集中学员注意力的方法
- C. “角色扮演法”
 - a . “应变”的要领与技巧
 - 1) “忘词”怎么办？
 - 2) 遇刁难怎么办？
 - 3) 会场不安静怎么办？
 - 4) 被学员问倒怎么办？
 - 5) 听众反应平淡怎么办？
 - b . “幽默”的要领与技巧
 - 1) 幽默素材
 - 2) 幽默形式
 - 3) 幽默表达
 - 4) 幽默禁忌
 - c . “角色扮演法”教学方法流程设计
- D. “组织学习法”
 - a . 教材教案的编写
 - 1) 教案的定义
 - 2) 教案编制的三大理念与四大要素
 - 3) 教案编制的过程
 - 4) 良好的教案特色
 - b . 四类学员解析
 - 1) 感受型学员教法
 - 2) 反思型学员教法

3) 理论型学员教法

4) 实用型学员教法

c. “组织学习法”教学方法流程设计

3、培训游戏

A. 创新游戏

B. 激励游戏

C. 沟通游戏

D. 团队游戏

四、学员试讲

1、课程设计

A. 由学员自行设计时长约在 10 分钟的培训课程，须满足以下要求：

a. 必须涉及到课程开发的各关键项：比如包括开场、结尾等

b. 必须结合个人特长及所在岗位的工作需要进行设计

B. 由各小组讨论通过所设计课程，并进行集中评价

2、全员演练

A. 组织全员演练，每人控制在 5~10 分钟之间

B. 进行录像，并就关键问题进行研讨

3、组织点评

A. 学员讨论，共同打分，分组给以点评意见

B. 讲师给以指导意见

4、内涵提升

A. 为学员指定学习资料，确定内涵提升的方向

B. 引入潜意识学习理论，为学员打造高效学习习惯

5、知识回顾

A. 对两天内所学的所有知识，进行一次大回放

B. 组织课堂现场问答，并进行评分

6、学习计划：分别帮助每位学员制定个人学习计划

第三部分 培训知识回顾

一、对比演练：

1、给出主题，由各小组重新设计各自的开场白

2、同样由每组抽取一人，进行一分钟时间的 mini 演练

二、总结优化

- 1、组织对角小组点评，并进行教练式修正
- 2、总结在演练当中需要特别注意的相关事项

三、完美示范

- 1、志愿组合，群策群力，重新策划
- 2、进行标准化完美示范

四、知识回顾

- 1、本节所学
- 2、安排下节内容—由“专家型学员组”做授课演示

五、课程结束

- 1、ORID 反思
- 2、致辞感谢，组织课程评估

赠送课件和培训师常用游戏 300 项