

# 基于绩效提升的银行内训师培训

## 课程概述：

工作中，您是否常常会出现和同事沟通不畅的情况？

上台时，您是否常常会因为紧张而大脑一片空白？

演讲中，您是否常常会因为忘词而突然语无伦次？

听讲时，您是否常常会羡慕台上的讲师口若悬河，而自己却腹中空空？

您是否想拥有一流的口才，卓越的演讲技能？

您是否想成为一名受人瞩目和尊敬的银行内训师？

《银行内训师训练营》总结十年银行业培训和辅导经验，致力于培养中国银行业精英内训师和特许理财演讲师。

## 课程收益：

- 1、掌握表达技巧。发现和诊断学员表达方面的问题，通过实战锤炼表达技巧。
- 2、掌握演讲和主持技能。演讲技巧专题练习、点评，银行营销活动现场主持练习，帮学员提升工作技能。
- 3、学习内训师基本技能。从魅力表达、课程开发、课件制作、授课技巧、教学方法等五个维度，教会学员内训师基本技能。

## 课程特色：

- 1、实战性强。整套培训课程，70%时间为实战演练、点评，寓教于练，帮助学员快速进步。
- 2、针对性强。所有练习紧密围绕金融领域、零售银行业务等，以期结业后迅速在本职岗位创造最大价值。
- 3、内容新颖。课程根据中国培训研究院专业讲师数十年总结经验开发，培训思路新颖、授课方式创新，在国内银行业讲师训练领域独树一帜。

## 课程大纲/要点：

### Part One：内训师培训之演示技巧（2—3天）

#### 一、内训师角色定位和专业素养

- 1、培训师是什么？——内训师的角色

- 2、培训师做什么？——内培训师的责任
- 3、培训师如何影响他人？——内培训师的方法和要求
- 4、内培训师的职业魅力塑造：服饰、姿态、礼仪等
- 5、内培训师职业心态：定位、分享、专业、包容
- 6、内培训师心理修炼：正确认识紧张、学会面对刁难

**\*现场演练：3~5分钟即兴演讲**

## **二、内培训师的六大基本功**

- 1、妙手回春——手法
- 2、步步为营——步法
- 3、声声入耳——声法
- 4、眼观六路——眼法
- 5、身随意动——身法
- 6、耳听八方——听法

**\*现场演练**

## **三、现场演示掌控技巧**

- 1、会当凌绝顶，一览众山小——**上场**
- 2、随风潜入夜，润物细无声——**开场**
- 3、夜来风雨声，花落知多少——**互动**
- 4、奇文共欣赏，疑义相与析——**点评**
- 5、三人行，必有我师焉；择其善者而从之，其不善者而改之——**异控**
- 6、为人性僻耽佳句，语不惊人死不休——**总结**

**\*现场演练：10分钟既定主题授课**

## **四、培训/演示内容设计**

- 1、专项训练/活动设计方法
- 2、专项训练/活动八种形式
- 3、内容设计原则
  - 1) 一道可口“菜”
  - 2) 一个好“广告”
  - 3) 一台好“戏剧”
- 4、内容设计六步骤
- 5、学会用图表说话

**\*现场演练：15分钟课程规划和讲解**

## **五、内培训师成长修炼**

- 1、独辟蹊径
- 2、以道驭术
- 3、成长阶梯
- 4、内培训师的精彩呈现瞬间（精彩案例演绎）

## **Part Two：内训师培训之课程设计及培训辅导实施训练（2—3天）**

### **一、职场学习与培训技术的发展**

课程导入：商业银行职场培训的发展概况：介绍外资银行、中资银行培训体系及职业训练发展情况

- 1、培训师角色的进阶——从培训师到学习顾问，从学习顾问到绩效顾问
- 2、如何确保员工能力转化为绩效？
  - 1) 能力不等于绩效
  - 2) 能力提升、产生绩效的障碍
  - 3) 绩效顾问如何帮助员工提升能力、发挥能力，从而改善绩效

### **二、课程设计的准备——培训需求分析**

- 1、数据收集与分析评估
  - 1) 常用调研工具使用说明与比较
  - 2) 测量类型样本和数据收集技术
- 2、确定现状和绩效目标的差距
  - 1) 现状的分析
  - 2) 绩效分析的过程
  - 3) 能力素质模型的使用
- 3、绩效提升学习解决方案
  - 1) 综合考虑绩效提升各项因素
  - 2) 提供学习解决具体行动方案

### **三、基于绩效提升和素质模型的课程开发**

- 1、课程目标的设定
  - 1) 课程目标的类型
  - 2) 如何设定目标？
  - 3) 目标的关键要素

\*案例：课程目标设定练习
- 2、确定和研究课程主题
  - 1) 资料收集分析
  - 2) 课程主题知识体系学习
- 3、课程架构的建立
  - 1) 确定主要内容和知识点
  - 2) 确定展示的顺序
  - 3) 确定展示的基本方法
- 4、完善课程架构和逻辑关系
  - 1) 确定课程主线和副线
  - 2) 确定关键学习点和学习成果
  - 3) 设计课程演绎方式和情绪节奏控制
  - 4) 设计课程辅助工具

- 5) 确定效果评估方法
- 5、确定课程纲要和内容安排
- 6、制作演示课件和讲师手册、学员手册
- 7、课程测试和完善

\*案例演示：课程开发流程应用

#### **四、培训辅导实施和推进**

- 1、有效的课程练习环节设计
  - 1) 培训现场专项练习：课堂研讨、情景模拟、案例分析、角色扮演
  - 2) 训后辅导练习：岗位练兵、导师辅导、训后行动计划
- 2、训后辅导跟进
- 3、训后效果评估分析
  - 1) 四级评估使用方法介绍
  - 2) 评估结果的使用