

企业内训师专业技能培训

【课程背景】

培训项目的主讲教师郑重承诺：培训教学“不剑走偏锋”，参训学员“不打酱油”。培训师不忽悠，不卖弄，不固步自封，不讲定义和概念性东西，以“干货”为主线，以“落地”为渠道，以实用实效为目标。培训过程自始至终做到，剖析问题给对策，传授经验送途径，提供方法见效果，确保参培者学有所得、学有所获、学有所用、用以见效。

【课程收益】

培训可以满足企业生产、经营的需求，培训还可以开创企业的未来；培训可以弥补员工的能力差距，培训还可以丰富员工的职业人生，其中关键的因素是内训师的专业能力与技术水平。内训师不仅是企业培训计划的落实者与执行者，内训师更是实施运作培训项目中的决定性因素。我们对企业内训师专业技能的培训目的就是为了帮助他们能够胜任培训的重任，使之更好地为企业生产、经营、服务活动保驾护航。

【课程特色】

培训教学方式将采用以专题讲座为主的多媒体教学。教学前将提供与教师讲义（教学课件）相匹配的PPT 填空式的培训资料；教学中，将采用案例对比教学、演练辅导教学、工具展示教学等形式，主体内容突出“新、实、精”并注重易学、易懂、易操作、易掌握；教学后，还将提供与企业培训教学有关的指南性、途径性、技术性、工具类、参考性、政策性文件 13GB（工具目录省略），确保参加此次培训的人员学有所获、学有所得、学有所用，并且是用有依据，用有参考，用以至效！

【课程大纲】

第一部分：课程开发

一、培训课程开发的措施：

- 1.对课程内容 的要求，
- 2.对课程效果 的要求，
- 3.对课程策略 的要求，
- 4.对课程宗旨 的要求，
- 5.对课程手段 的要求，
- 6.对课程形式 的要求。

二、培训课程开发的方法：

- 1.把握 要点的环节，
- 2.把握 要点的方法，
- 3.提炼 精华的环节，
- 4.提炼 精华的方法，
- 5.改编 的要求，
- 6.改编 的方法，
- 7.搜集 的要求，

- 8.搜集 的方法，
- 9.匹配 的要求，
- 10.匹配 的方法，
- 11.编制 的要求，
- 12.编制 的要求。

三、培训课程开发的技巧：

- 1.寻找 的重点环节，
- 2.抓住 的重点问题，
- 3.挖掘 的重点环节，
- 4.设计 的重要问题，
- 5.把握 的重点环节。

四、培训课程开发的手段：

1. 做评估的措施，
2. 给对策的措施，
3. 送途径的措施，
4. 见效果的措施，
5. 搞服务的措施，
6. 跃上楼的措施。

第二部分：教学教法

一、 教学教法运用的手段：

1. 把控范围，
2. 实施标准，
3. 运用方法，
4. 关键环节，
5. 界定要领，
6. 引导方法。

二、教学教法运用的方法：

1. 式教法的运用，
2. 式教法的运用，
3. 式教法的运用，
4. 式教法的运用，
5. 式教法的运用，
6. 式教法的运用，
7. 式教法的运用，
8. 式教法的运用。

三、教学教法运用的措施：

- 1.清晰培训项目的层级，
- 2.明确参培学员的身份，
- 3.注重自身形象的方法，
- 4.把控自身情绪的方法，
- 5.充分准备教学的内容，
- 6.规避教学问题的环节。

四、教学教法运用的技巧：

1. 的实施方法，

2. 的实施方法，
3. 的实施方法，
4. 的实施方法，
5. 的实施方法。

第三部分：语言表达

一、语言表达运用的方法：

- 1.讲得响—— 运用的方法，
- 2.讲得适—— 运用的方法，
- 3.讲得明—— 运用的方法，
- 4.讲得惯—— 运用的方法，
- 5.讲得好—— 运用的方法，
- 6.讲得巧—— 运用的方法，
- 7.讲得实—— 运用的方法。

二、语言表达运用的技巧：

1. 运用的方法，
2. 运用的方法，
3. 运用的方法，
4. 运用的方法，
5. 运用的方法，
- 6.进行课程整体的归纳总结。