

## 内训师的技能提升（初阶）

### 课程背景：

内部课程体系是企业岗位知识的积累和沉淀。课程开发是内部培训师的核心能力，也是企业内部知识管理的核心需要。课程开发是构建一门课程的形式与结构，它是基于对不同层次课程编制的决策，既包括课程基本的价值选择，也包括技术上的安排和课程要素的实施。课程开发的本质特征要满足现代科学、现代社会和现代人的需要，这也是课程开发的基本依据。能否开发出满足培训对象需求、具有一定理论深度、课堂教学效果良好的培训课程是衡量一个培训师水平的重要标志。

由于企业培训要求具有较强的针对性与实用性，培训学员的类别层次非常复杂，市面上又缺少合适的培训教材，因此，课程开发对于企业内部培训体系建设往往非常困难。并且，课程开发也因其培训内容、培训方式与培训对象的巨大差异，难以用一个模式来固定。因此，企业引入课程开发与 PPT 制作具有极大的积极意义。

### 课程收益：

- 通过 TTT 课程的学习，帮助内训师认清讲师的角色和自我定位
- 通过授课技巧的实战训练，帮助内训老师快速提升授课技巧和控场技巧
- 通过专业的课程呈现技巧训练，树立内部培训师的职业形象
- 帮助培训师就不同的知识点选择不同的授课方式，提高培训效果
- 通过知识结构与知识萃取的学习，帮助内训师提高课程的知识沉淀与总结
- 帮助想成为职业培训师的人群提升自身专业技能，快速走上企业培训师岗位

**课程时间：**2 天，6 小时/天

**课程对象：**企业中基层培训老师、各级管理人员、人力资源，EAP 心理关怀人员

**课程方式：**主持式授课+案例分析法+讲授与角色扮演法+头脑风暴法+游戏法

## 课程大纲

### 第一讲：“成人”之师——培训师的角色定位

#### 一、培训理论与培训师

1. 成人学习与培训
2. 培训师工作真谛
3. 培训师职业发展
4. 培训师的职业生涯
5. 社会对培训师方的需求

**案例研讨：**五分钟微课程——怎么看待培训师

#### 二、成人学习的原理

1. 什么是成人学习
2. 成人学习理论
3. 成人学习特质

#### 三、培训师的角色定位

1. 传道
2. 授业
3. 解惑

**案例研讨：**培训师，您的第十九层地狱

**案例研讨：**五分钟微课程——培训师，我准备好了

### 第二讲：开放心态——“静心”授课技巧

#### 一、紧张是培训师的“经常态”

1. 紧张好坏度
2. 压力与时间
3. 讲课四大怕

## 二、培训师的授课心态

1. 培训师紧张原因
2. 解决紧张的常见办法

### 3. 自信与授课心理

- 1) 相信内容
- 2) 相信学员
- 3) 自建信心
- 4) 真诚对待

**案例研讨：**五分钟微课程——上课紧张，授课效果反而更好的张靖老师

## 三、培训与课程三关键

1. 讲课前：准备自己
2. 讲课中：关注学员
3. 讲课后：总结自己

**案例研讨：**五分钟微课——作为一名讲师，我相信

## 第三讲：职业形象——规范引领职业标准

### 一、培训师标准的职业形象

1. 男老师基础的职业标准
2. 女老师基础的职业标准

### 二、讲师常见的基础职业风范

1. 口——音量、节奏、零碎
2. 脸——微笑、亲和、交流
3. 手——放大、交流、破冰
4. 身——并脚、稳定、丹田
5. 眼——左右、前后、定力

## **6. 培训师常见的职业细节**

- 1) “7-38-55”定律
- 2) 身姿
- 3) 手势
- 4) 面部表情
- 5) 眼神
- 6) 要懂得眼神的运用艺术
- 7) 肢体语言的禁忌
- 8) 肢体语言上课讲评标准
- 9) 职业风范细节口诀

## **三、讲师授课的开头结尾技巧**

1. 万能开头技巧
2. 万能结尾技巧

**案例研讨：**五分钟微课程——讲师职业风范展示

## **第四讲：良好互动——课程成功的开始**

### **一、影响学员互动学习的因素**

1. 参与

2. 激励
3. 强化
4. 保持
5. 成果

## 二、与学员常见的互动技巧

1. 现场记笔记
2. 学员读 PPT
3. 现场小讨论
4. 现场喊口号

## 三、讲师的问话与技巧

1. 批准式发问
2. 特定式发问
3. 一般式发问
4. 封闭式发问
5. 开放式发问

**案例研讨：**五分钟微课程——我喜欢的课堂发问与引导技巧

## 第五讲：有效控场——巧妙处理疑难话题

### 一、难缠学员四大心理分析与应对

1. 引起注意力——小丑、多嘴
2. 展示影响力——评论家、专家教授
3. 报复性质——抬杠、唱反调
4. 水平不够——没反应、应声虫

## 二、培训师授课问题与应对

1. 时间失控
2. 讲课出错
3. 突然忘词
4. 学员发问

案例研讨：五分钟微课程——培训师的应急技巧

## 第六讲：结果导向——培训的实施与评价

### 一、培训组织与教学

1. 什么是培训教学
2. 教学环节
3. 备课要形成教案
4. 课件制作

### 二、培训组织的常见问题

1. 学员与培训目标
2. 培训一般流程与应变
3. 培训的课后跟踪辅导

### 三、培训效果与培训考核

1. 培训效果的定义
2. 培训常见的考核方式
3. 柯式四级评估法
4. 培训评估与后续追踪

案例研讨：五分钟微课程——培训师的应急技巧

## 第七讲：知识结构——自我学习与课程总结

### 一、培训师的知识结构

1. 知识结构的定义
2. 师者，胜于培训师
3. 思维导图与知识结构

### 二、常见的课程总结与学习追踪

1. 课程从开始到结尾
2. 结尾不同于总结
3. 好的课程总结是最核心的问题
4. 课程总结的常见技巧
5. 课程总结与学习追踪

### 三、上接战略下接绩效

1. 培训的目标导向
2. 从学习到绩效
3. 培训的绩效追踪技巧

### 案例研讨：五分钟微课程——上接战略下接绩效

#### 课程总结：

1. 本课程的思维导图
2. 本培训的知识点梳理
3. 考核试卷与案例研讨