

《TTT 内训师授课技能训练》

【课程背景】

“外来的和尚不好念经”已经成为企业培训的痛疾：引入大量的外部讲师授课后，企业越来越感觉是“隔靴搔痒”，这些培训无法触及本企业的业务实际；经理层和骨干员工听了太多的“可乐大战”这样的经典案例、熟稔了“蓝海战略”等一个又一个管理流行语，可是企业内部知识和经验却丝毫没有沉淀。

在诸如 GE、丰田等世界级企业，内部讲师占到企业培训讲师资源的 60% 以上。现在越来越多的中国企业也开始意识到，企业内部知识和经验传递的重任，必须由企业“内部讲师”来承担，从而才能够将企业独特的价值沉淀并传播出去。

企业知识是火种，内部讲师是传承火种的火炬。把隐性知识显性化，显性知识结构化，是内部讲师传播这些知识火种的使命。

【课程收益】

通过学习，学员能够掌握课程开发和评估这两个环节中重要的原则、方法以及综合应用能力，并对授课技巧进行强化训练。使学员在理论逻辑的基础上，通过互动交流、范例学习以及个人练习等多样的学习体验，完成 2 小时的微课件开发或原内训课件优化。真正使学员从“知道”到“会用”，实现学习效果最大化，打造企业内训核心竞争力，加速组织经验传播。

【课程特色】

培训内容贴合企业业务：明确课程开发的“四定”起点，产出符合需求的课件；掌握一套行之有效的快速开发课程流程，即使是技术课程也能深入浅出、精彩易懂。

学习方式实现赋能目标：利用心理学的相关效应，引入引导式课程设计技巧，提高课程的培训效果；确保课程开发“有效”+“有趣”，在提升学员参与度的同时达成培训目标。

课程标准化扩大推广范围：将思维导图与课程逻辑结构化构建相结合，确保课程逻辑思路清晰；按照标准化课程包五要件进行课程设计和开发。

【课程对象】

有意向做内训师的员工

【课程时长】3天（6小时/天）

【课程大纲】

一、职业导论

- 1、阐明培训师和老师的区别在哪里？
- 2、思考：企业为什么要培训？
- 3、培训师的自我测评
- 4、培训师的全脑开发
- 5、课程设计的10种教学方法
- 6、做足准备
- 7、成人学习的特点
- 8、培训师的四大心态素养

案例：教书育人

演练1：做双核讲授人

演练2：成人学习特点

二、职业表达

- 1、外在形象
- 2、外在提升
- 3、内在修炼
- 4、知识层次
- 5、如何做到言之有物
- 6、五个知识层级
- 7、表达的生动和形象化
- 8、四种常用方法

案例 1：何谓专业形象

案例 2：胡萝卜、鸡蛋和咖啡豆

演练：精彩三分钟

三、融知建构

- 1、授课硬伤
 - 1) 困惑
 - 2) 后果
 - 3) 影响
- 2、梳理课程框架
 - 1) 金字塔原理
 - 2) 金字塔结构示范
 - 3) 金字塔应用原则
- 3、梳理授课思路

- 1) 思维导图是什么
- 2) 如何绘制思维导图
- 4、课程开发
 - 1) 课程开发依据
 - 2) 企业两种偏差
 - 3) 培训课程开发方向
 - 4) 标准课程开发流程

案例：一次失败的授课经历

演练 1：将试讲内容进行结构梳理

演练 2：绘制课程的思维导图

演练 3：根据既定课题进行课程开发

四、培训实施

- 1、开场技巧
 - 1) 自我介绍
 - 2) 暖场破冰技巧
 - 3) 设计夺人眼球的开场
- 2、收尾技巧
 - 1) 五种培训收尾方法
- 3、三种常用教学法
 - 1) 案例分析教学法
 - 2) 角色扮演教学法
 - 3) 视频教学法

案例 1：精彩开场

案例 2：这样的培训收尾是否可行？

案例 3：一次失败的绩效面谈引发的思考

案例 4：非诚勿扰之连环四问法

五、互动和控场

1、有趣互动

1) 互动方式

2) 课堂互动的层次

2、有效控场

1) 问题控场

2) 五种提问技巧

3) 课堂突发事件处理

4) 四种不同类型学员的表现形式和应对策略

案例：“互动”等于“做活动”？

思考：为什么不提问？

六、培训课程组织

1、五星教学法

2、引导式培训技巧

案例：小狗和金钱

演练：引导工具大揭秘