

《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，学员能够掌握授课表达技巧，构建课程框架工具的掌握，学会互动控场能力，大量的练习和辅导真正使学员从“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。

学习方式以演练、实操为主，给予学员大量的练习和辅导时间，从而有助于学员做到熟能生巧。

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】

企业内训师、有意向做内训师的员工

【课程时长】 两天一晚

【课程大纲】

一、 职业导论 (8:30-12:00)

1、 阐明培训师和老师的区别在哪里？

1) 思考：企业为什么要培训？

2) 培训师的自我测评

2、 培训师的全脑开发

1) 培训师的四种表现力

3、 做足准备

1) 成人学习的特点

2) 培训师的四大心态素养

案例 1：疤痕实验

案例 2：心灵之花

演练：成人学习特点

二、 职业表达 (14:00-17:30)

1、 外在形象

1) 外在提升

2) 内在修炼

2、知识层次

1) 如何做到言之有物

2) 五个知识层级

3、表达的生动和形象化

1) 四种常用方法

案例 1：专业形象

案例 2：胡萝卜、鸡蛋和咖啡豆

晚课（19:00-21:00）要求：

1. 结合白天所学

2. 根据既定题目每位学员上台讲一个完整的故事

(老师根据学员表现做现场辅导)

三、融知建构（8:30-12:00）

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 (14:00-16:00)

- 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

4、互动控场

1) 有趣互动

2) 有效控场

3) 课堂突发事件处理

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

案例 5：“互动”等于“做活动”？

演练：沟通高手的回应术

思考：为什么不提问？

五、授课辅导 (16:15-17:30)

1、每位学员准备 5-10 分钟课程进行现场演练

2、老师根据学员表现做一对一辅导