

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