

内训课程开发与授课技巧

【课程背景】

困扰管理者的问题总是随时随地在发生，解决过的问题也会此起彼伏，企业里需要的是能够解决问题的内部培训。可以说，每一个有经验的员工，都应该是企业的内训师，通过内部培训，有效地、系统地、针对性地解决企业自己的问题。然而，未经过系统训练的“内部讲师”，只能是工作上的标杆，他们有岗位经验与管理能力，但没有萃取经验的方法论与工具箱，更没有训练有素的授课技巧。让他们直接在企业内部讲课，只能是讲师自己知、自己会，没有办法让学员知、学员会，如此这般，企业的内训就会流于形式……

【授课讲师】

侯志宏

【授课时长】

线上：不定时 线下：两天

【课程收益】

- 筛选出企业需要的内训课题；
- 学会搭建符合逻辑的课程结构；
- 开发出丰富多样的课程内容；
- 训练内训师的职业授课技巧。

【课程特色】

1. 现场收获：现场诊断辅导法+建构主义授课方式=人人现场成果精彩展示；
2. 案例真实：讲师在不同名企有过 20 年的工作经验，案例真实丰富，与社会同步；

3. 落地支撑：线上旧知激活+线下学习训练+后期永久对接。

【授课对象】

- 企业内培训师
- 企业管理者
- 课程开发人员

【课程大纲】

线上学习篇 提前预热，激活旧知

一、线上录播课程

第一次

- 1、快速开发一个 10 分钟课程的关键要领（20 分钟）；
- 2、如何用思维导图梳理我们课程思路（10 分钟）；

作业：确定一个 10 分钟课程的主题，并画出课程的思维导图。

第二次

- 1、做好优质 PPT 的几个关键诀窍(30 分钟)；

作业：根据思维导图，做出 PPT。

二、线上指导课程（第三次）

- 1、学员作品点评指导
- 2、学员问题的集中回答
- 3、线下学习的知识对接

线下学习篇 完整知识，系统掌握

第一章 问题聚焦，需求形成

导入：拿出你的优势

一、选择精准主题

1、聚焦岗位

2、聚焦任务

3、聚焦问题

二、优化课程标题

1、课程命名基本要求

2、课程名称优化方法

三、确定课程目标

1、目标在课程开发中的作用

2、制定课程目标 ABCD 法则

练习：根据个人工作经验，确定问题点，并给课程命名，写出课程目标。

第二章 经验萃取，货真价实

导入：何谓经验萃取

一、经验萃取的价值

1、个人的三大价值

2、组织的三大价值

二、经验萃取的步骤

1、第一步：还原情景

2、第二步：追踪细节

3、第三步：加工内容

三、经验萃取的应用

- 1、内训课程
- 2、图示案例
- 3、操作手册
- 4、QA 问答

练习：根据确定的课程主题，按五追法萃取经验，并加工内容。

第三章 课程设计，受众思维

导入：课程设计原理

一、勾起兴趣阶段

- 1、掌握原则
- 2、把握时机
- 3、运用方法
- 4、模拟演练

二、讲解要点阶段

- 1、左脑讲清楚(a.结论先行;b.服务主题;c.提炼干货;d.逻辑主线)
- 2、右脑解明白(a.图片；b.故事；c.例子；d.示范；e.多媒体)
- 3、模拟演练

三、组织练习阶段

- 1、具体要求
- 2、操作方法
- 3、模拟演练

四、效果转化阶段

- 1、转化原则

2、转化时机

3、转化方法

4、模拟演练

练习：按勾、讲、练、化的模式，设计课程结构与内容。

第四章 课件制作，成果定型

导入：成果展示分析

一、课程思维导图

1、思维导图应用技巧

2、课程思维导图制作

二、课程演示 PPT

1、PPT 制作技巧

2、课程 PPT 制作

三、课程提纲编写

1、课纲五线谱

2、课纲模板应用

练习：画出课件思维导图，根据思维导图，制作课件 PPT。

第五章 课堂呈现，精彩纷呈

一、内训师的三关训练

1、克服紧张

2、发声训练

3、肢体语言

二、内训师的高效控场

1、控需求

2、控目标

3、控活力

4、控节奏

5、控对象

6、控突发

三、内训师的互动技巧

1、提问

2、竞争

3、游戏

4、引导

5、奖励

展示：对自己的主题进行 10 分钟演讲，学员互评，老师点评。