

### 课程背景

企业发展的根本是人才。培养人才需要搭建企业的内部培训体系，内部培训要有效，就要提升内训师的能力，其中自然包括授课能力。遗憾的是，企业内部培训师在授课过程中，存在诸多的不足：

- 没有吸引力：不知道增强课程的吸引力，导致学员在课程一开始就失去兴趣。过程中也没有设法补救；
- 缺乏生动性：不知道课程内容应该如何讲授，知识型的内容照本宣科，技能类的内容仍然是，课程的生动性亟待提升；
- 不知道掌控：会互动的不敢互动，敢互动的不会互动，有的不会“放”有的不会“收”有的都不会，导致教学手段完全是单一的“讲授为主”。

以上种种都和授课技巧有关，都需要掌握特定的方法以及流程。本课程从建设有意义、可激励、好记忆的课堂出发，结合教学流程，以实操方法为重点，帮助内训师产出高质量的课堂效果，最终成为能够有效说服，能够改变他人，具有影响力的培训师。

### 课程特色

- 全工具型课程，重方法不重理论；
- 覆盖常见痛点，学之即用；
- 大量实践练习，重应用不重讲授。

## 培训相关

- 标准版 1 天 6 小时；
- 以问代讲、以练代学，学练结合。

## 课程内容

- 一个目标：帮助内训师走上讲台并进行精彩的授课；
- 三大技能：表达力、影响力、吸引力

## 谁适合来参加这个课程

- 企业内部培训师

## 课程纲要

### 第一讲：生动有力的呈现课程内容

1. 能说会道的家伙统治了整个世界
2. 好课堂的三大标准

### 第二讲：掌握教学的流程

- 一、 了解背景
- 二、 逐步进行
- 三、 反复练习

### 第四讲：建立吸引力——开场和结尾

- 一、 让学员投入的开场设计
  1. 开场三种罪

- 自杀式开场
- 老掉牙式开场
- 自夸式开场

## 2. 开场三步法

- 设计引子
- 介绍收益
- 达成共识

## 3. 引子设计法

- 感性引子设计法
- 理性引子设计法

## 4. 选定课题，演练

# 二、让学员难忘的结束

## 1. 结尾的泥淖

- 欲罢不能
- 戛然而止
- 落入俗套

## 2. 结尾设计图谱

- 归纳总结
- 感性期待
- 祝福感谢

### 3. 选定课题演练

## 第五讲：增强影响力：有效展开内容（课时 150 分钟）

### 一、影响力的来源

#### ■ 展现你的台风

1. 手法

2. 眼法

3. 身法

4. 步法

### 二、如何展开内容

#### ■ 技能类只是展开的 QUICK 模型

#### ■ 技能类展开的 CASE 模型

#### ■ 知识类展开的四种方法