

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 2 天 12 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（课时：30 分钟）

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：表达更清晰（课时：240 分钟）

一、 搭建理性的框架

1. 确立主要内容和观点
2. 展开内容，深入解释
 - 路标
 - 关键词
 - 细节

3. 总结重复

二、 用路标推进话题

1. 具有流程性质话题—时间路标

- 时间路标示例
- 时间路标的三大要求
- 时间路标练习
- 分组练习：人物访谈

2. 具有局部和整体性质的话题—空间路标

- 空间路标示例
- 两种空间路标
- 视频观摩
- 分组练习：产品介绍类课程演练

3. 三角路标

- 三角路标
- 两种三角路标
- 视频观摩
- 个人练习：自定课题说课

4. 发展性实践

课程内容和结构梳理

第三讲：掌握教学的流程（课时：90分钟）

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（课时：120分钟）

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
- 确保学员掌握

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

三、 如何互动

1. 苏格拉底法演示
2. 苏格拉底法的启示
3. 应用苏格拉底法
 - 设计开放式问题启发思考

- 重述并总结学员回答
- 解释课程内容

四、 如何控场

1. 承接技术三步曲
2. 认同
 - 认同的三个层次
 - 认同的话术
 - 给定话题练习
3. 询问
 - 怎么问？
 - 为什么？
 - 提问的禁忌
4. 调整
 - 调整的原则
 - 改变焦点
 - 改变层次
 - 言归正传
 - 自选话题练习