

优秀内训师成长训练营

课程背景

互联网时代，企业面临转型需要，组织经验、智慧的萃取、共享和传承是融合传统人才和智能化、数字化人才，培养复合型企业人才的必然要求。同时，组织经验萃取和传承需要由内训师们来帮助企业传承技术；好的方法论，好的经验需要汇总、沉淀及复制推广。

然而我们发现，即使企业建立了内训师团队，却想做培训却不知道怎么做？课堂效果无法掌控怎么办？课程总是拼凑出来的，真苦恼？怎样提升学员的活跃度？更好让演练落地的方法是？如何得到权威的背书？即使有些企业进行了从零到一的入门级 TTT 培训，内训师们仍然面临“好课难，难授课”的尴尬局面… 内训师的成长并非一朝一夕的快工活，需要不断的打磨、精进、练习… 才能成长一名优秀的培训师。

本课程将培训师的能力划分为舞台呈现能力，课程设计能力，经验萃取能力，微课制作与 PPT 课件制作能力，手把手带你入门，帮助致力于提升培训技能的内训师们进行课程的精进、打磨，帮助内训师们更快、更自信的走上讲台，成为影响他人做积极性改变的人。

课程收益

- ◆掌握培训师授课的综合技能，帮助内训师们提升舞台表现力，潇洒走上台
- ◆掌握课程设计的工具与方法，帮助内训师打磨并精进一门不少于 2.5 小时的课程
- ◆掌握互动授课的技巧，帮助内训师们营造轻松愉快的学习氛围
- ◆带走一份成熟、完整的、足以建立信任感的《内训师自我介绍》
- ◆掌握培训师制作完美课件的快速技巧
- ◆掌握微课制作的主要工具，灵活运用课程制作、课程编辑、课程上传的平台

课程时长：8 天，6 小时/天

课程对象：企业内训师；培训管理者；职业培训师；需要提升培训技能的人

教学方法：分组竞争+案例分析+测试评估+头脑风暴+现场实操演练，70%

实操，30%理论讲解，手把手带着实操。

课程大纲

阶段一：《TTT 编导演三步曲》授课（4天）

导入：签名游戏：做“对”的事情 vs 把事情做“对”；阐述目标的重要性

前言：如何激发自主学习性

1, 澄清培训目标

- 1) 培训的目的是学员改变
- 2) 学员改变通过讲师影响力
- 3) 讲师影响力的塑造

a.专业性

b.授课技巧

c.亲和力

2, 认知培训设计

- 1) 学习模型——70/20/10 理论
- 2) 课程的五级评估模型

互动：辨别知识与技能，识别课程级别

- 3) 企业内训的目标：学员的改变

头脑风暴：UMU 讨论

3, 认知讲师定位

- 1) 培训师的意义与价值：帮助、影响、改变

4, 认知学员诉求

- 1) 成年人最不喜欢的学习方式
- 2) 如何激发成年人学习兴趣

视频互动：《蒙娜丽莎的微笑》对比分析

- 3) 成年人学习的注意事项

第一章：一板斧——站在屋顶秀出自我（授课技巧）

1, 自信满满走上舞台

- 1) 如何展现自信的台风

a.心态调整，克服紧张

b.穿着得体，印象加分

c.举手投足，潇洒演绎

演练：走上舞台方知如何更好

- 2) 如何营造亲和的体验

- 3) 如何表达准确的情绪与内容

a.掌握抑扬顿挫的语音语调

互动游戏：谁偷了我的钱

b.恰到好处“板书”辅助

2, 逻辑清晰娓娓道来

1) 如何拍摄“预告片”——打造具有吸引力的开场

a. 建立信任的第一步：培训师的自我介绍

演练：撰写自我介绍

b. 解决“与我何干”的方法与技巧

c. 打破僵局，最实用的破冰小技巧

2) 如何拍摄“正片”——塑造结构清晰的内容

a. PREP 四步法——观点/理由/举例/重申，培训中最有效的表达

演练：四步法演练

b. POP——挑战/可选方案/建议，提出最有效的建议

视频互动：《什么是 POP》

c. 如何讲述幽默风趣、感动他人的故事

视频互动：《父亲的爱》

2) 如何拍摄“彩蛋”——创造意义升华的结尾

3，生动有趣的互动教学

1) 听懂而非听到——倾听技巧

2) 透过提问刺激学员参与感

a. 设计简单易答的问题

b. 留有充分的思考时间

c. 开放式问题引发思考

d. 封闭式问题刺激互动

练习：使用 5 次提问做 3 分钟知识点讲授

3) 面对课堂“挑战”泰然处之的方法

a. 回答问题的五步法

b. 同理心的 3F 法

演练：《欢乐颂》莹莹和樊姐的职场故事

c. 不同类型学员的应对法

沉默者：课堂太安静怎么办？

黑客：学员不配合怎么办？

抱怨者：学员抱怨不好用怎么办？

万事通：学员什么都懂怎么办？

互动：世界咖啡讨论

4) 案例编写与互动学习助培训更落地

a. 初级案例编写——区辨题（选择、填空、连线、判断）

演练：案例编写与演示

b. 中级案例编写——对话练习题

演练：案例编写与演示

c. 高级案例编写——角色扮演题

作业：情景剧脚本的编写

5) 巧用道具，手机学习乐趣无限

a. 手机与电脑配合——UMU 平台介绍

b.UMU 中签到、问卷、调查、考试与面授课的配合应用

互动：手机 UMU 体验

6) 团体动力学，体验 ME-WE-US 的能量

第二章：二板斧——夯实地基充实自我（课程设计/经验萃取二选一）

课程设计：适用于管理、沟通、表达、office 等软技能，以及计算机语言等有体系化的课程。

经验萃取：适用于无流程、无体系，基于工作经验的技能。通过对实际案例的分析 + 解析，总结出相关的经验技巧，用于企业内部传播。

1，培训需求分析

1) 老板，人资，学员，谁是“大客户”？

2) ASK 理论——知识/态度/技能

3) 培训的循环

演练：客户访谈，获取需求

2，课程目标设定

1) 目的与目标——事半功倍的第一步

2) 课程的标题——如何抓住观众眼球引起注意

a.授课对象

b.核心内容

c.教学形式

3) 课程的收益——一个都不能“少”

a.组织方

b.受众方

c.培训师

~~~~~

~~~~~

——课程设计——

3，课程素材整理

1) 素材获取的渠道

a.书籍/资料

b.他人的教材

c.听过的课程

2) 素材的分类归纳

工具：曼陀罗思考法

3) 素材之分类整理

演练：素材归类到九宫格/六宫格中

4，课程内容梳理

1) 匹配教学目标

2) 分类课程内容

3) 内容规律化，展示结构化，分层细节化

演练：匹配课程目标，制作四层级的思维导图结构

4) 以上统下，完善课程架构——金字塔原理

5) 总目标/分场目标/子目标

演练：制作金字塔课程结构

——**经验萃取**——

3, 场景素材整理

1) 目标导出关键任务

a. 场景案例梳理

b. 关键任务确认

演练：详细描述 2-3 个工作中的特殊案例，落实以行为层，并分析关键任务

2) 关键任务导出业务场景

a. 梳理场景：特定时间/地点/事件/结果（故事要素）

b. 按“对象”“方式”“行动”分析案例

演练：分析案例中的“对象”，解决问题的方式方法，具体行动

4, 经验萃取建模

1) 英雄之旅——平凡世界->严峻考验->应对挑战->满载而归

2) 整体框架（主要任务/流程）

演练：根据故事萃取完成任务的主要任务（行动），并形成框架体系

3) 优化方案（流程）

a. 基于当前事件，总结经验

b. 找寻更好的解决方法

4) 逻辑建模

a. 并列型

b. 顺序型

c. 递进型

演练：设计主要任务的模型

~~~~~  
~~~~~

5, 课程结构创建

1) 模式结构图

a. 增强记忆——课程的模式图

b. 内容规律——知识的结构图

2) MEET 课程结构呈现

a. Motivate 激发兴趣

b. Explain 说明知识——2W1H/要素型/流程弄

c. Exercise 练习应用

d. Test 检查反思

演练：画出课程的模式图和 MEET 结构

产出：思维导图的形式呈现满足客户需求的课程体系

第三章：三板斧——融会贯通课件与微课制作

1，培训师课件之完美 PPT

1) PPT 常用技巧

- a.利用母版提升效率
- b.表达清晰的结构模型
- c.找寻适合的 PPT 模板
- d.字不如表，表不如图
- e.如何让图片会说话

演练：一步步动手做

2) 如何做出高逼格的 PPT

- a.如何选取“适合”的 PPT 的风格
- b.PPT 中的“预告片，正片，彩蛋“

2，微课制作的工具与方法

1) 微课的呈现结构

- a.如何设计具有吸引力的标题
- b.如何自然的导入主题
- c.如何讲解课程更清晰
- d.如何测试学员是否学会
- e.如何激励学员行动

2) 微课的制作工具

- a.传统却永不落伍的 PPT 微课
- b.吸引眼球的 H5 微课（易企秀，初页等）
- c.简洁高效的图文微课（创客贴，PPT 图片导出）
- d.微课宣传的互联网平台（千聊等）

演练：各软件/平台动手做。

3) 微课的合成

- a.PPT 的音频录制
- b.PPT 中视频导出
- c.视频的格式转化（大小）

4) 微课管理

- a.千聊的后台管理
- b.视频文件上传及发布

产出：一门 3-5 分钟的视频课

阶段二：磨课工作坊（4 天）

第一天：课程结构的梳理与精进

Step1. 两两一组，熟悉对方课程

- 1. 将学员分成两人小组
- 2. 熟悉 Partner（伙伴）课程结构（大纲）

Step2. 说课呈现 (me-we-us 团队动力形式)

1. Partner (伙伴) 进行课程大纲的介绍
 - 1) 短时间将课程介绍给其他人, 以考核课程逻辑的合理性
 - 2) 短时间内掌握他人课程架构, 考验内训师的快速学习能力和提问能力
2. Owner (课程设计者) 进行 QA 答疑
3. 其他学员+老师点评, 提供改进建议

Step3. 课程精进+辅导答疑

产出:完整的课程结构, 互动教学设计

第二天: 舞台呈现训练**上午: “开场白”训练**

开场白重要性: 一门好的课程, 精华部分集中于课程中间。但成年人的学习持久性远低于学生时代, 大多数学员坚持不过开场的 20 分钟即开始溜号… 于是一门好的课程就夭折在了起跑线上… 如何让开场白紧紧抓住学员的学习兴趣, 坚持持久的学习耐力, 是内训师首先要掌握的关键技能。

Step1. 组内 me->we 演练

1. 学员分成四人/组
2. 小组内进行“开场白”呈现演练
3. 组内进行点评+改进建议
4. “开场白”精进

Step2. 班级内 us 演练

1. 小组 A 学员在班级进行第二轮练习
2. 小组为单位给予反馈
3. 老师给予提升建议

Step3. 复盘总结**下午: 表达结构训练****Step1. 组内 me->we 演练**

1. 小组内进行知识点讲授
2. 互动问答: 小组成员进行提问, 培训师使用 5 步法回答
3. 组内进行点评+改进建议
4. 课程精进

Step2. 班级内 us 演练

1. 小组 B 学员在班级进行第二轮练习
2. 小组为单位给予反馈
3. 老师给予提升建议

Step3. 复盘总结

产出:课程“开场白”设计及舞台呈现; 一个知识点授课及落地实操技巧

第三天: 微课设计制作与产出**Step1. 微课设计大纲**

1. 微课设计规划表
2. 微课结构设计
3. 微课脚本准备

Step2. 微课制作

1. 使用 PPT/录屏/录像方式之一制作微课
2. 课程录制与制作
3. 微课呈现与点评

产出：一门不低于 5 分钟的视频微课

第四天：认证考核

评委：专业培训师+企业专业顾问（内训师）

评比标准：

课程前期准备（50分）			现场呈现（50分）		
基础素养 (20分)	PPT呈现 (15分)	课程内容实用性 (15分)	自我介绍&破冰 (20分)	现场互动 (15分)	逻辑表达 (15分)
仪表端庄，衣着得体，简洁大方；教学态度积极、认真	ppt制作规范，整体美观大方；颜色搭配合理；字体恰当，字号大小适中，图表结合等	课程主题与工作贴合度高，所教授的内容能够有效运用到工作中，有利于提高绩效	课程开始有自我介绍；破冰游戏能很好打破隔阂，营造良好的学习氛围	启发式引导提问，紧扣主题；或采用其他形式互动，调动课堂气氛	内容全面，围绕目标，重点突出，逻辑清晰；案例使用合理

学员呈现（5-10分钟）：

1. 说课（课程大纲介绍）
2. 由评委随机选取一个知识点进行授课
 - 1) 自我介绍+开场白导入
 - 2) 讲授知识点
 - 3) 互动提问/答疑

点评建议：评委给予点评

课后任务（企业内）

一、成立磨课小组

1. 根据内训师课程相关类别，将内训师分成 5 人左右小组
2. 选定组长，建议小组管理机制

二、6 个月内完成磨课至少一次

1. 小组成员彼此间磨课
2. 进行 2.5 小时全课程讲解呈现（可邀请少许目标学员）
3. 磨课小组内进行点评建议
4. 课程精进

三、6-12 个月内完成正式授课至少一次

1. 获取 HR 或直属领导的协助，安排授课机会
2. 邀请至少一位磨课小组成员及至少一位领导参加正式授课
3. 课后收取领导/目标学员/磨课小组成员的反馈
4. 持续精进课程