

## 专门针对**企业内训师**的课程开发与授课技巧**实战式**学习项目



### 一) 课程背景

目前企业内，在培养企业内训师方面往往存在以下挑战：

#### 1. 未建立内训师队伍的：

- ✍ 仅依靠外部培训成本过高
- ✍ 企业内部优秀经验无法有效流通
- ✍ 缺乏学习标杆，员工成长缓慢

#### 2. 建立内训师队伍，但未培养好的：

- ✍ 学习模块多，周期长，往往两、三年才能学完授课、课程开发等
- ✍ 对内训师进行培训时，缺少有效的练习、辅导，导致其知易行

难

- ✍ 按职业讲师标准而非内训师标准培养，导致难以建立师威，同时增加其流失风险

### 3. 培养好队伍的，但员工听课抵触的：

- ✍ 未正确理解企业培训，授课多未必授课好，错误的培训切入点导致员工对学习的抵触
- ✍ 企业培训是为企业发展做支撑，如果出现‘工学矛盾’，培训就是本末倒置

### 4. 员工听课后，回到工作中不应用的：

- ✍ 培训无效的根源就是缺少培训后的转化，仅有内训师角色难以推动培训后的转化
- ✍ 将管理者纳入内训师培养中，将有助于其辅导下属、有效授权、监督转化等柔性领导力的培养，并有效提升培训效果转化

从以上问题可以看出，企业培训是一个系统工程，只有把各个模块的问题一起考虑、同步解决，才能使企业培训真正发挥作用。本课程立足于**全面、快速、有效**的对企业内训师队伍进行能力塑造，全面提升企业内部学习的效能。

## 二) 课程亮点

课程涉及知识点：



课程教学流程设计：



**本课程的定位：**成为企业内训师打造的标准化课程，通过 2-3 天时间解决以往需要 3、4 次至少 10 天左右的线下培训内容。本课程通过减少线下课程时间，加大线上课前+课后的设计，使学员学习与转化的周期加长，减轻企业负担，提高内训师培训成效。

## 三) 目标学员

企业内训师（含新晋内训师、需要升级培养的内训师）、有授课需求管理者

（为保证授课质量，建议每班课程人数控制在 40 人以内）

#### 四) 课程安排

- 开课（线下课程时间）前 15 天，由白老师及助教协助企业 HR 建学习群并组织学员完成学习打卡、交流心得等任务；建议企业也可购买白老师《金牌内训师》一书，作为本次课程的辅助资料，进行课前拆书活动，将有助于课中翻转课堂教学；
- **课中：标准线下学习时长 2 天/12 小时**，3-5 个通用类课题实战开发+授课技能辅导，完成从知到行的转化；**+1 天/6 小时**增加专家经验萃取和微课开发模块，使内训师更快速的掌握经验萃取的技巧及工具，并具备将经验转化微课的能力
- 课后：‘三 T 学社’线上课程按需精进，查漏补缺，精进技能，学员可根据学习积分，兑换不同门数的免费在线学习课程。【课程持续更新中…】



## 五) 课程收益

**企业是赢的**：企业能在经费未增加的前提下，获得一批能干的内训讲师队

伍

**HR 是赢的**：执行流程中未给 HR 增加额外负担，输出大量项目显性化成果

**学员是赢的**：课前、课后拓展学习内容，在实战的过程中获得真正的成长

## 六) 课程大纲

二天版内容

一、 正本清源：企业培训之道 2H

【本章目的：帮助学员建立正确的企业培训认知，掌握课堂设计流程，根据KSA匹配合适的教学策略】

1. 企业培训为何有苦劳没功劳
  - i. 企业常见四大培训误区
  - ii. 减少‘学习废品’的培训设计
2. 课堂成功的关键要素是什么
  - i. 案例分析：两次培训课程的体验
  - ii. 基于建构主义的学习螺旋
3. 不同课程的教学设计区别为何
  - i. 知识类课程——关键表达
  - ii. 技能类课程——辅导技巧
  - iii. 态度类课程——引导技术



## 二、井然有序：快速构建课件 3H

【本章目的：学员能够使用相应工具掌握课程开发方法，建立课程逻辑框架，并通过实战课程开发材料完成从知到行的跨越】

1. 优质课程组织的三要素
2. 四定明确课程主题
  - i. 课程为何不吸引的问题根源
  - ii. 课程为何冗长的问题根源
  - iii. 课程为何无效的问题根源
3. 大树策略构建课程框架



- i. 聚
- ii. 分
- iii. 检

### 三、 引人入胜：设计学习自驱 3H

【本章目的：基于对成人学习原理的理解，使用课程交互设计卡牌，对授课形式及课程节奏进行设计，使所开发课程更易被学员所接受，达成培训目标】

#### 1. 设计峰终体验

- i. 四步激发学员兴趣
- ii. 三步课程画龙点睛
- iii. 融入游戏化全局设计



#### 2. 把控教学节奏

- i. 适合政策类课程的交互设计
- ii. 适合专业技术类课程的交互设计
- iii. 适合心态类课程的交互设计

#### 3. 思维导图备课

### 四、 举重若轻：高能量控现场 4H

【本章目的：借助已开发课程，通过形象、声音和肢体等多维度的训练，进行综合授课技能实战】

#### 1. 制造临场影响力

- i. 学会适度放松
- ii. 身心干预法

#### 2. 感染力的声音塑造

陈述点评体系		评分	
课程目标	明确、具体、可衡量、可达成、有时限	1-5分	
课程内容	与学员需求相关，重点突出，逻辑清晰，案例丰富，理论与实践相结合	1-5分	
教学方法	多样化教学方法，注重互动，理论与实践相结合	1-5分	
课程评价	学员反馈良好，课程满意度高	1-5分	
课程总结	课程总结清晰，重点突出	1-5分	
课程亮点	课程亮点突出，吸引学员注意力	1-5分	
课程不足	课程不足之处，需要改进	1-5分	
课程建议	课程建议，提高课程质量	1-5分	
课程评价	课程评价，学员满意度	1-5分	
课程总结	课程总结，重点突出	1-5分	
课程亮点	课程亮点突出，吸引学员注意力	1-5分	
课程不足	课程不足之处，需要改进	1-5分	
课程建议	课程建议，提高课程质量	1-5分	

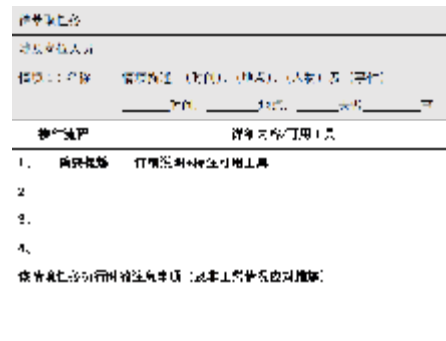
- i. 气者音之帅
  - ii. 声弹性调整
3. 高能量的肢体塑造
- i. 扩展性姿势‘热身’
  - ii. 发挥肢体语言力量
4. 综合演练及优秀学员评选

### +一天的内容

## 五、 经验萃取：优秀快速复制 3H

【本章目的：使专家学员快速掌握如何将自身隐性经验显性化，为内训提供更有价值的内容输出，帮助员工更好的解决工作中的难题】

- 1. 什么是经验萃取
  - i. AAR 与复盘
  - ii. 经验萃取对专家的价值
  - iii. 经验萃取需规避的风险



- 2. 经验萃取四步法
  - i. 以胜任为导向
  - ii. 以情境为基础
  - iii. 出五何为标准
  - iv. 用对比做检验

## 六、 微课开发：不是课是攻略 3H

【本章目的：了解微课与传统课程的不同，快速建立碎而不散微课系统，运用五星教学法快速构建微课，并生动化呈现】

## 1. 微课的核心定位

- i. 微课与传统课程的区别

- ii. 微课即攻略



## 2. 微课的内容设计

- i. 问题流构建课程体系

- ii. 五星教学设计课程流程

## 3. 微课的呈现技巧

- i. 普及率最高：PPT 视频制作技巧

- ii. 生动性最强：MG 动画制作技巧

## 七) 产出成果

以小组为单位，输出 3-5 门通用类课程；每位讲师具备上台授课的能力并

通过考核评估。（+基于经验萃取内容，每位讲师输出一门微课）

**如需针对企业需求，产出定制化课程包，请选择《基于业务场景的岗位经验萃取》**