

三位一体，打造一流企业内训师

1.1.培训对象

业务骨干、项目负责人、内容专家及管理层、兼职培训师

1.2.课程背景

(1) 关于课程开发：既能萃取经验，又能设计课程，才是该学的开发技术

问题一，是不是所有的内容都适合开发成课？怎么锁定有价值的课题？

问题二，如何避免“教科书式”的课程结构？搭建结构都需要哪些流程？它的设计逻辑是什么？怎么突出实用实效实战？

问题三，我有一肚子经验，如何总结分享？将优秀经验转化为绩效成果？

问题四，“急功近利”？还是全面概括？企业培训往往“急功近利”，这是最大的优点，与所谓素质教育、能力为中心的职业培训相比较而言，企业培训对象要解决的永远是“哪痛医哪”。如何将“急功近利”的理念植入课程设计中，确保企业将经验有效传承，让内训师价值最大化。

我们企业内训师一般来自技术、高技能、项目管理岗位，工（作）教（学）矛盾存在。岗位经验、专业知识有优势，内容萃取、教学设计、语言表达、素材制作等课程设计与制作能力需提升。

(2) 关于授课技术：三维六步呈现+六项技能修炼，秒变身专业级培训师

问题一，内部培训，课堂反响不热烈，如何调动学员兴趣？

问题二，教学教法太多，在0.5H-2H的内训课程中，根本用不出来，最适合企业内训的教学方法到底是什么？

综合运用好“三维六步”呈现技术和六项技能修炼从“三位一体”——编（编剧）、导（导演）、演（演员）去提升课堂的讲授能力，让好课散发光辉。

1.3.课程收益

(1) 课堂实战、将知识内化为能力：

- 编（编剧）：四步四化萃取，岗位经验落地
- 导（导演）：教学教法掌握，三维六步引导
- 演（演员）：六项技能修炼，精彩课堂呈现

(2) 输出课件、将课程固化为结果：

- 课上梳理出企业的课件、落地成果

(3) 建立机制、将一次成果转化为业绩：

- 协助企业建立长效内训师选拔制度体系，搭建课件库

1.4.课程时间

线下3天（6小时/天）

1.5.课程特色

- (1) 与时俱进的教学设计：
 - 经验萃取技术+引导技术+行动学习
- (2) 360度保证成果落地：
 - 精彩讲授：好记、严谨、逻辑缜密的知识和技能工具
 - 深度案例：文字案例、音频案例、视频案例的研讨和分享
 - 全员演练：强针对性点评、深度复盘的全员实战演练
 - 主题游戏：有趣有料的知识点相关主题游戏
 - 个性辅导：一对一、手把手课程设计辅导
 - 课后跟进：持续学习、落地转化
- (3) 三位一体四步：
 - 编剧、导演、演员三位归一的能力提炼
 - 一套学完就能掌握的课程开发体系
 - 四步开发流程简单容易操作

1.6.课程部分流程、工具展现



1.7.课程方案性大纲

项目安排示范（3天2晚）

日期	时间	内容安排		输出
训前		布置训前任务：老师提供方法，学员初步确定方向，搜集相关资料 (可选择提前线上授课形式)		
第一天	上午	课程导入	· 何为经验 · 萃取解决企业的六大痛点问题	课程定向表 明确课题
		对症下药， 聚焦问题显逻辑	· 聚焦问题，三级筛选 · 拨云见日，梳理目标 · 课程命名，突出亮点	
	下午	三段开发， 结构清晰来萃取	· 岗位经验情境化 隐形经验显性化 · 显性经验形象化 推广经验普及化	经验萃取表 课程架构图
现场1对1辅导：根据学员的选题方向，由老师现场进行课程定向、内容萃取、结构搭建的针对性辅导。				
晚上辅导学员：工作坊形式 1-2 小时（通关评审课件）				

第二天	上午	教学策略， 精选教法为引导	· 明确教学策略，使教学方向明确化 · 设计学学方法，使教学过程牵引化	· 教学设计指引图
		开发材料 评估优化在成果	· 开发教学材料，使课程教学成果化 · 评估优化课程，使课程成果精品化	· 教学 PPT · 讲师手册
	下午	引人入胜 专业引导来讲授	· 一鸣惊人，激发兴趣（开场） · 精彩呈现，指导学习（主体）	· 教学设计指引图 · 模拟演练
	现场 1 对 1 辅导： 根据学员的课程内容，由老师现场进行教学设计、材料开发的针对性辅导。 晚上辅导学员： 工作坊形式 1-2 小时（登台试讲）			
第三天	上午	引人入胜 专业引导来讲授	· 精彩呈现，指导学习（主体） · 意犹未尽，促进转化（结尾）	· 教学设计指引图 · 模拟演练
		入木三分 专业生动做呈现	· 先入为主，专业形象 · 铿锵有力，语言表达 · 掷地有声，声音塑造	· 模拟演练
	下午	全局在握 清晰细节来控场	· 偏向虎山行，应对紧张 · 灵活应变，现场控制的方法 · 迎刃而解，处理问题的专业技巧	· 模拟演练
		登台展现	· 授课成果展示与评审	·
后续跟进		· 对作业进行点评反馈（具体见后面方案）		

第一章：开篇

1. 何为经验？
 2. 经验萃取的本质
 3. 培训的三大变化
 4. 萃取解决企业的六大痛点问题
- 练习：根据企业性质，热身小课题设计

第二章：编：对症下药，聚焦问题显逻辑

一、 聚焦问题，精准萃取

1. 一级筛选：“三层漏斗”定方向
 - 拒绝“教科书”式开题
 - 两步走：走出岗位任务地图
 - 三字经：梳理岗位关键问题
 - 4W 法：盘点岗位工作场景

2. 二级筛选：“五行法”量价值

3. 三级筛选：“四象限”锁课题

二、 拨云见日，树立目标

1. 三个模型配置教学目标
 - 云梯模型：配置掌握程度
 - 灯塔模型：配置内容要点
 - 天平模型：配置教学时长
2. 确保教学设计目标撰写完善的“两张量表”

三、 课程命名，凸现亮点

1. 课程命名的三要素
2. “四三”定律：完成课程命名

工具表：课程定向表

讨论：给 XX 设计一系列课程，怎么设计更加合理？

案例分析：从 PPT 实操得到的启示/哪些参考更加适合做恋爱秘籍？

一个广告标语传递的课程价值

练习+评审：**聚焦问题，进一步萃取课题**

1. 受训学员根据自身需求，给出聚焦萃取课题
2. 选题应该为本企业的典型、高频、重要的开发课程场景

备注：每小组成员均有各自选题，同时每小组推选一个公共选题供课堂教学分析

第三章：编：三段开发，结构清晰来萃取

四、课程结构搭建“四步曲”

1. 明确课程内容“三环模型”

2. “三段式”课程开发标准模版

3. 内容归纳提炼

1) 搭建课程框架的逻辑方法

- 四大雷区：课程败笔设计
- 七个模型：关系结构典型设计
- 一张表格：补充细化内容
- 八仙过海：包装内容好记易用

2) 搭建课程框架的经典工具——思维导图

- 思维导图搭建框架的四大绘制要点
- 思维导图搭建框架的四大常用操作
- 思维导图生成课件的三个操作要点

4. 模块逐步细化

- 两个模型：课程建构模块细分

五、经验萃取四步法

1. 重现情境——让内容更凸显

- 两个步骤：梳理流程步骤
- 三个标准：圈定事件样本

2. 追溯细节——让内容更有效

- 四个放大镜：细化专家经验
- 追溯细节的萃取技巧

3. 提炼方法——让内容更规律

1) 提炼方法的四大关键

- 三种工具：寻根问底析原因
- 三张滤网：结构化呈现找规律
- 六张图纸：将结构关系视觉化

4. 量化成果——让内容可转化

- 让教学内容可落地的配套工具“三把刀”

六、复杂事件重现情景（选讲）

- 五线谱法：复杂事情重现情景
- 三个问题：寻找事件关键
- 灯塔模型：塑造课程架构

案例分析：如何传授做菜经验？

为什么你还是学不会高手的方法？

站在学习者角度思考经验落地

工具表：岗位经验萃取表、课程结构介绍图

练习：**“开发课程”结构和内容设计**

1. 完成案例开发

2. 完成经验萃取表，挖掘经验显性化
3. 完成每组“开发课程”课程框架搭建、生成内容课件

第四章：导：教学策略，精选教法为引导

七、明确教学策略，使教学方向明确化

1. 第一层：记忆层级
 - 1) 检验标准：自由提取
 - 2) 教学策略：三化
2. 第二层：理解层级
 - 1) 检验标准：自圆其说
 - 2) 教学策略：一化二道
3. 第三层：应用层级
 - 1) 检验标准：自动运行
 - 2) 教学策略：一化三步

工具：导入课程训练引导图

训练：激发学习兴趣训练

八、设计学学方法，使教学过程牵引化

1. 引导教学的“三剑客”模型
2. 三步骤设计课程过程
 - 第一步：激活旧知，发现意义
 - 激活旧知的四大常用方法
 - 第二步：展示新知，形成概念
 - 展示新知的两大核心方法
 - 第三步：巩固新知，融会贯通
 - 巩固新知的六种常见方法
 - 学习效率的检验标准

工具：脚本制作模板 教学 360 度设计表单

练习+评审：

1. 讲师辅导各组学员
2. 完成每个“开发课程”教学教法设计

第四章：导：开发材料，评估优化在成果

九、精彩制作，玩转 PPT

1. 让 PPT 更简洁——结构化三必做
2. 让 PPT 更清晰——重点化三必做
3. 让 PPT 更有力——图像化三必做
4. 让 PPT 更漂亮——美观化六必做
5. 让 PPT 更流畅——动态化三必做

十、讲师手册编写（授课脚本撰写）

工具：教学 PPT 设计素材包，案例模版

实操练习&分享点评：美化教学 PPT，生成教学材料包

案例：优秀企业萃取案例剖析

练习：“开发课程”小而美的成果形式

1. 讲师辅导各组学员
2. “开发课程”脚本制作
3. 完成每组“开发课程”的案例编写

第六章：演：引人入胜，专业引导来讲授

十一、激发学习兴趣

1. 建立讲师与学员联系

- 1) 两步法：轻松开场
- 2) 联想三法：介绍名字
- 3) 两种方式：介绍资历

2. 建立学员和学习内容联系

- 1) 九把剑：引起学员注意
- 2) 四步法：明确教学利益

3. 六式坑：开场白要避免

启发案例：一场演说带出的启示

工具：导入课程训练引导图

训练：激发学习兴趣训练

十二、指导学习行为

1. 四种活动：激活已有经验

1) 案例分析法

- 案例分析法的三个使用情境
- 案例分析法的三种形式
- 案例分析法的四件套
- 案例教学法的五个操作要点

2) 角色扮演法

- 角色扮演法的三大使用场景
- 角色扮演法的五个要素
- 角色扮演法的三个操作要点

3) 技能演练法

- 技能演练法的四步骤
- 技能演练法的两个使用场境
- 技能演练法的五个操作要点

4) 活动游戏法

- 活动游戏法的七个要素
- 活动游戏法的五个操作要点

2. 有效提问

研讨：你的提问是有效提问吗？

测试：你的提问水平在第几层？

- 提问引导的三大使用场景
- 提问引导的三种常见种类
- 提问引导的两个经典模型

启发案例：英语学习怎样效率更高？

一个土豆引发的思考

工具：教学设计引导图

训练：互动教学训练

3. 两种招式：揭示新知

1) 左脑表达——有条理

- 一个模型：搭建左脑表达的框架结构
- 四种逻辑：搭建左脑表达的推进维度
- 五指模型：细化左脑表达的解释内容
- 三类方法：促成左脑表达的过渡衔接

2) 右脑表达——更形象

- 五个J法：让观点讲解更吸引人
 - 四支画笔：解释说明更让人有体会
- 启发案例：用两种方式科普黑洞
 工具：全脑表达训练引导图
 训练：用好左右脑生动讲授

十三、促进学习转化

1. 课堂练习中常见的六种形式
2. 学习效率的检验标准
3. 课堂常见9种结尾法
4. 授课结尾全结构
5. 推动课后转化常用的四个方法

案例：各种教学方法视频、文字案例讲解

工具：教学设计指引图结尾

训练：结尾演绎训练

第七章：演：入木三分，专业生动做呈现

十四、第一层演：先入为主，专业形象

1. 培训师的形神兼备的六种武器
 - 身——如何运用身态
 - 表——如何运用表情
 - 眼——如何运用眼神
 - 手——如何运用手势
 - 步——如何运用步伐
 - 装——如何运用着装

2. 板书呈现的三要点

现场练习：专业形象六步训练

十五、第二层演：掷地有声，声音塑造

1. 魅力语音展示的六种武器

- 气——如何运用气息
- 量——如何控制音量
- 色——如何运用腔体
- 清——如何保持清晰
- 速——如何把握节奏
- 调——如何利用情绪

2. 把握语言表达的3个原则：深入在己 浅出给人、通俗语言、确保易懂

3. 语言表达的8项注意

4. 提升语言表达的三个方法

十六、第三层演：铿锵有力，语言表达

1. 把握语言表达的3个原则：深入在己 浅出给人、通俗语言、确保易懂

2. 语言表达的8项注意

3. 提升语言表达的三个方法

案例：三层演的视频、文字案例 PPT 模板案例

工具：PPT 制作要点

练习：一、语言训练：语境造心境训练、形神兼备训练、讲故事训练、五觉语言训练

二、课件中表达与演绎方法设计

三、PPT 制作

第八章：演：全局在握，清晰细节来控场

十七、控场第一层：偏向虎山行，应对紧张

1. 培训师的四怕心理
2. 产生紧张的四大元凶
3. 缓解紧张情绪的四个阶段

十八、控场第二层：灵活应变，现场控制的方法

1. 高效控场的自我管理：
 - 遗忘内容
 - 自己讲错
 - 时间失控
2. 高效控场的学员管理：八个方法
3. 高效控场的环境管理：六种情况

十九、控场第三层：迎刃而解，处理问题的专业技巧

1. 回答问题的四个原则
2. 回答问题的四个流程
3. 应对六类棘手问题
 - 难题——如何应对专家和难题
 - 挑战——如何应对追问和挑战
 - 调侃——如何应对调侃和玩笑
 - 挑衅——如何应对挑衅和抬杠
 - 故障——如何应对故障和事故
 - 失误——如何应对忘词和失误

案例：三层控场的视频、文字案例

工具：STAGE MIGHT 消除紧张操

练习：**“开发课程”互动方式设计**

1. 讲师辅导各组学员
2. 完成每组“开发课程”的“基础互动”设计
3. 完成每组“开发课程”的“体验式互动”设计
4. 完成每组“开发课程”的“问题答复环节”设计