

【TTT】：《企业内训师培训》课时：2-3天

## 一、课程目标

越来越多的企业打造自己的内训团队，来传承企业文化、培训内部员工、建立内部人才梯队，作为企业的内训人员，尤其是管理岗人员承担内训工作时，因培训相关的专业技能和授课经验不足，授课呈现、内容阐述及培训效果不佳，未能达到企业预期目的。

- 1、阐述何为内训师，帮助员工**快速认清岗位角色**，立即发挥战斗力；
- 2、通过讲解示范，帮助内训人员**打造专业职业形象和职业风范**；
- 3、演练纠偏，帮助内训人员**更好的呈现课程内容和掌握控场技巧**；
- 4、通过反复打磨，帮助培训人员**灵活运用教学方法和教学工具**。

## 二、授课对象

承担企业内训工作的相关人员

## 三、课程特色

示范模式 + 练习模式 + 反馈纠偏

氛围热烈 + 快速提升

## 四、讲师特色

幽默风趣 + 亲和专业

## 五、设备支持

岛屿式桌椅摆放、投影仪、话筒、笔、白板等

## 课程大纲

《企业内训师培训》	提纲
第一部分 <b>【认清职业角色】</b>	<p>一、培训职责与使命</p> <p>1、培训职责</p> <p>(1) 共同探讨：明确企业、员工、内训师三方的要求与需求；</p> <p>(2) 职责所在——激发动机、传授知识、拓展能力；</p> <p>(3) 培训“三一律”：要求变需求、知识变能力、能力变行为；</p> <p>2、职业使命——传导、放大、延伸、回馈</p> <p>二、培训师角色定位</p> <p>1、培训角色定位——编剧、导演、演员</p> <p>2、培训的任务</p> <p>(1) 不是“教”而是“创造条件”</p> <p>(2) 不是“要求”而是“激发动机”</p> <p>(3) 不是“讲师为中心”而是“学员为中心”</p>
现场演练	一分钟即兴演讲

<p>第二部分</p> <p>【培训师基本技能】</p>	<p>一、面对怯场与压力——“九九归一法”</p> <p>1、心理层面</p> <p>(1) 不要紧张 vs 紧张纯属正常</p> <p>(2) 谁会知道你紧张？——自我察觉</p> <p>(3) 听众在谁身边</p> <p>(4) 别不把听众不当人看</p> <p>2、生理层面</p> <p>(1) 先到考场</p> <p>(2) 先声夺人</p> <p>(3) 护身宝物</p> <p>(4) 卡壳预演</p> <p>(5) 寻找后援</p> <p>3、归一大法——充分准备</p> <p>二、职业风范</p> <p>1、培训师的模式——教士、学院、演义、教练</p> <p>(1) 模式选型的对象原则</p> <p>(2) 受欢迎的风格呈现</p> <p>2、职业形象传达职业态度——服饰、表情、身姿、举止、工具、语言</p> <p>(1) 服饰的专业要求——装饰色</p> <p>装——服装要求</p>
------------------------------	--

	<p>饰——饰品搭配</p> <p>色——色彩运用</p> <p>(2) 语言运用技巧——准确生动传递信息</p> <p>① 语言使用的四个层次——顺畅、传播、画面、独特</p> <p>(3) 手势与走动运用技巧</p> <p>手势暗示行为</p> <p>手势使用时的信息传递冲突解析</p> <p>走动的时机与要领</p> <p>(4) 眼神、表情运用技巧——眼神是信息传递工具的“统领”</p> <p>① 不同情况眼神、表情运用解析</p> <p>(5) 信息传递工具效率比较</p> <p>7, 38, 55 原则</p> <p>肢体语言开发三阶段——刻意实践、持续训练、习惯养成</p>
现场演练	2-3 分钟演讲呈现
<p>第三部分</p> <p><b>【授课呈现技巧】</b></p>	<p>一、培训场上有雷区</p> <p>1、上台七宗罪——了解雷区，远离禁忌</p> <p>(1) 一宗罪——示弱</p> <p>(2) 二宗罪——自恋</p> <p>(3) 三宗罪——干货情结</p>

(4) 四宗罪——自说自话

(5) 五宗罪——PPT 魔咒

(6) 六宗罪——忽略排练

(7) 七宗罪——说话机器人

## 二、授课逻辑的误区与解析

### 1、认知逻辑与结构逻辑解析

(1) 常见认知逻辑解析

(2) 从具象到抽象

(3) 从错误到正确

(4) 从看图到拼图

(5) 从区别到类别

### 2、不同类型叙事对比

#### 【案例与讨论】

### 3、从理性思维到感性表达

## 三、成功授课的结构要点

导入——引发兴趣建立可信度预告主题

主体——宣导理念传授知识训练技能

收结——深化理解强化印象引发行动

### 1、凤头的设计

(1) 开场白的目的

(2) 闪亮导入 5 项技法

	<p>(3) 课程导入 3 大禁忌</p> <p>(4) 开场破冰 5 大法</p> <p>(5) 临时上场开场小技巧</p> <p><b>【演练】</b></p> <p>2、收结的方法与禁忌</p> <p>(1) 完美收结 5 项技法</p> <p>(2) 课程收结 3 大禁忌</p> <p>(3) 临时上场结尾小技巧</p> <p><b>【演练】</b></p>
<p>第四部分</p> <p><b>【授课现场掌控】</b></p>	<p>一、因材施教：认知学员</p> <p>1、认识成人学习特点</p> <p>(1) 成人学习过程需求特点</p> <p>(2) 成人学员的特点——优势</p> <p>① 拿来主义、现学现卖</p> <p>(3) 成人学员的特点——劣势</p> <p>① 耐久力差、学而时忘之</p> <p>(4) 经验是把双刃剑</p> <p>① 经验对未来行为的影响力</p> <p>② 经验出现偏差的可能性</p> <p>2、认识新青年特点</p> <p>(1) 新青年的培训为什么越来越难？</p>

## 【头脑风暴】

(2) 各个年龄阶段的学员对比分析

(3) 学习的4大影响因素

(4) 如何面对新青年的变化

① 看环境——接受

② 看思想——理解

③ 看动机——改变

(5) 人人争做“新青年”

## 二、设计内容：精彩课堂呈现

### 1、怎样的内容有吸引力

(1) 有吸引力的内容——技术与艺术兼具

(2) 有吸引力的内容——朴实而有光泽

### 2、充分展开的组织技法

(1) 六种主体组织逻辑

① 时空法——理顺演说思路

② 因果法——说清来龙去脉

③ 题解法——确保对症下药

④ 对比法——区分正误黑白

⑤ 递进法——表达真知灼见

⑥ 转化法——思路解决出路

## 三、不同形式学习效果对比

1、学习 5 大步骤

2、教学 5 大步骤

3、学员如何记住所学

4、不同培训方法的效果比较

四、常用授课活动种类与技巧解析

1、问答法——四问苏格拉底

(1) 问答应用解析——注意提升“回应”的能力

(2) 所谓“窍门”就是“最佳实践提炼”

**【案例与讨论举例】**

2、启发分析法——思路正确答案正确

(1) 启发分析法应用解析——注意提升“提问”的能力

(2) 创造性思维个性化答案

(3) 不仅向“老师”学习

**【示范案例与实战演练】**

3、现场演示法——一说就晕一看就懂

(1) 注意提升“示范”的能力

**【案例与讨论举例】**

4、案例教学法——说理不如举例举例不如案例

(1) 案例教学实施 4 步骤——熟悉案例讨论反思提炼

理论实施应用

(2) 案例的常见类别——案例性质案例形式涉及范围

(3) 优秀案例的四大特征——冲突性典型性真实性完整性

(4) 案例教学的两种典型用法——复盘预演

(5) 案例素材收集的 STAR 格式——背景任务行动结果

(6) 案例法应用解析——注意提升“提炼”的能力

**【示范案例与实战演练】**

5、教练法

(1) 教练法 7 步操作——选择预热传授模拟

校正习惯创新

(2) 教练法应用解析——注意提升“反馈”的能力

① 客观点评反映真实行为

**【案例与讨论举例】**

6、其他十种教学训练法简介

五、培训现场掌控六种方法

1、竞赛——建立培训课堂学习小组

2、激励——运用筹码对学习行为奖罚

3、承诺——用群体压力来管理课堂

4、控制——用课堂制度控制课堂秩序

5、标杆——用成功经验去指导学习行为

6、研讨——学习型团队建设创新方法

## 六、培训现场应变六项对策

- 1、内容错漏怎么办？
- 2、气氛沉闷怎么办？
- 3、现场混乱怎么办？
- 4、听众质疑怎么办？
- 5、遭遇挑衅怎么办？
- 6、高手出场怎么办？
- 7、听众的问题——培训师的责任

### 【案例与讨论举例】

## 七、活用教学工具

1、教学工具的灵活运用——话筒、翻页笔、板书、座次安排……

2、掌握最佳辅助教具——PPT

(1) 电子幻灯片=PPT+电脑+投影仪

(2) 成功课程 PPT 呈现的六大要素

① 简单意外具体可信情感故事

(3) 听众看 PPT 的三大沟通障碍——没兴趣没看懂没印象

(4) 大脑偏爱结构——没印象—讲故事—找对结构

① TOPS 原则

② 归纳结论与演绎推理

	<p>(5) 大脑偏爱图形——没兴趣--视觉化--用图说话</p> <p>① 把文字翻译成图的过程</p> <p>亲密、对比、对齐、重复原则</p> <p>(6) 大脑偏爱简洁——没看懂--一目了然--保持简单</p> <p>① 文字排版的六个一致</p> <p>配色 631 原则</p> <p>学会使用图表</p>
现场演练	学员 5-10 分钟授课呈现，点评反馈
总结回顾	培训总结与回顾