

# 培训师从台下到台上

## 培训课程开发与授课技巧

### 一、工作坊背景：

组织绩效提升，是大环境市场竞争压力下的组织目标达成的重要因素，而推动组织绩效提升就必须推动人才发展，组织的人才得到有效运用，才能更好的推动组织绩效提升。如何有效的将外部经验转化为内部经验，将内部经验转化为内部知识与技能，用于内部复

制和学习。避免因组织人才流失，导致经验流失，组织需要在同一个经验问题重复投入，提高组织经验成本。

而另外企业内部培训师，毕竟不是职业讲师，虽然在“内容”上有优势，但在课程授课于表达方面，不可能像职业讲师一样，因为能够频繁授课，掌握良好的授课技巧，所以有时候效果还不如外部讲师。

你是否有以下困惑：1. 外出培训成本高，培训课程不能对症下药，学完以后不能转化内部运用；2. 核心岗位的专业课程找不到合适的老师，内部专家又无法专业课程；3. 很多TTT课程学不会、不产出内容，产出内容的TTT课程输出的成果并不让人满意；4. 内训师开发出专业课程以后，不知道如何表达，好的课程没有达到好的效果……

## 二、工作坊收益：

- 通过本课程学习，采用边学边练的方式，让学习者：
- 掌握自上而下的、全流程的课程开发技巧，提高课程开发效率
- 通过五问法，明确是否达成课程目标，让内容更系统并具有说服力
- 初步掌握教学手法设计的全流程，让内容演绎的生动性
- 通过辅导与练习的结合，让学员对于课程开发方法更熟练
- 掌握全感官表达的基本要素，让学员能更好的吸收课程内容
- 掌握结构化的语言组细技巧以及案例故事的讲解技巧，让表达情理交融

## 三、学习对象：

业务岗位从业经验 2 年以上的专兼职讲师、业务专家、管理人员

#### **四、工作坊形式：**

2天集中面授（讲授式+现场演练）+线上辅导答疑

#### **五、课程纲要：**

时间	课程内容	课程介绍
<p>第一天上午 9 : 00-12 : 00</p>	<p>课程价值与 6 问 课程开发法</p>	<p><b>一：课程开发的价值</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、培训流程知多少</li> <li>2、成人学习的特性</li> <li>3、培训师的角色</li> <li>4、培训师的 10 大能力</li> </ol> <p><b>二：六问课程开发法</b></p> <p><b>一、问对象</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、学习对象是谁</li> <li>2、学习对象有什么特质</li> </ol> <p><b>二、问需求</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 需求 4 维度</li> <li>2. 思维导图的运用</li> <li>3. 原生态课程开发形</li> </ol> <p><b>三、问收益</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主题是什么</li> <li>2. 我讲什么</li> <li>3. 学员获得什么</li> <li>4. 解决什么问题</li> </ol> <p><b>四、问结构</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 课程结构示意图</li> <li>2. 4 大常见机构类型</li> </ol>

