



202

1

王静

---

《企业内训师培训》

# 课程大纲



## 【课程背景】

【课程背景】多数企业已经意识到未来的竞争，仍将建立在人才培养能力上，世界顶尖企业人才培养的核心

骨干们（专职培训讲师和各级管理人员）却往往“心有余，力不足”。很多管理人员和新任培训讲师在培训时存在着如下问题：

1. 不了解成人学习心理，感到 85、90 后学员越来越难教
2. 开场苍白无力，过度生硬突兀，结尾软弱无力
3. 表达不流畅、语速非快即慢、单调的语气语调令学员昏昏欲睡
4. 重点不突出，前后不连贯；观点无新意，描述太平淡
5. 授课方法单调，只采用讲授授课方法，引发不了学员参与兴趣
6. 把握不准时间，掌控不了学员，处理不了状况
7. 不懂如何和学员互动，无法调动学员积极性，课堂气氛沉闷不堪
8. 只负责现场讲课，不考虑学员将来能否能掌握应用

## 【课程目标】

1. 了解现代培训概念、培训师职责和角色，建立正确的工作理念
2. 掌握成人学习的心理，改善授课方法和风格
3. 掌握精彩开场、过渡和结尾的方法和技巧
4. 掌握有效表达的方法和技巧，确保授课清晰连贯，生动精彩
5. 学习和了解登台、定场及肢体语言专业得体的关键点和注意事项
6. 掌握课堂掌控（时间掌控、学员调动和突发处理）的方法和技巧
7. 了解提问点评、分组讨论、视频教学、案例教学，分组竞赛和技能训练等有效培训方法和技巧，

8. 该课程通过对内训师全方位的培训与训练，有效提升内部讲师队伍的课程质量，满足组织日益增长的培训需求的多样化、复杂化与快速化，从而提高组织的学习能力、应变能力和综合竞争能力。

**【目标人群】** 组织内新任讲师、专职培训讲师及承担培训讲授的各级管理人员

**【培训方式】** 理论讲解+情景呈现+ 案例分析+现场演练+现场点评，整个课程设计为训练体系，讲授与演练结合的 631 课程结构，60%讲授，30%的练习，10%点评，“培训师是练出来的”，本课程区别于多数“坐着听”的 TTT 课程。

**【培训时长】** 2 天，6 小时/天，共计 12 小时

## **【培训内容】**

### **第一部分：团队组建与基础知识**

1. 破冰
2. 课程说明
3. 学员自我介绍和培训期许
4. 学习型团队组建和展示

### **第二部分：组织内训师的认知与修为**

1. 关于内训师的 360 度解析
2. 解析：何为培训师？
3. 内训师的角色分析
4. 内训师四种职业修为
5. 内训师的能力模型
  - 1) 职业修为
  - 2) 综合能力
  - 3) 专业能力
6. 内训师培训的核心目的
  - 1) 满足组织目标
  - 2) 符合学员需求
  - 3) 成人学习的特性、原则及规律的把握
  - 4) 内外部培训师的异同分析

## 第三部分：内训师实战技法


1. 课程的框架结构
2. 课程编排的结构化思维——骨灰级结构
3. 课程设计与讲解的三段论
  - 1) 凤头——吸睛的课程名称与引人的开场设计
  - 2) 猪肚——课程内容来源与课堂呈现
  - 3) 豹尾——课程内容来源与课堂呈现

## 第四部分：内训师的修炼

1. 上台与定场
2. 内训师的恐惧综合征、克服紧张情绪的方法；
3. 培训师的非语言呈现技巧
4. 讲师形象的塑造；（仪容、仪表与着装规范）
5. 讲师如何上场与下场
6. 内训师的态势语（肢体语言）修炼
  - 1) 身法
  - 2) 步法
  - 3) 手法
  - 4) 眼法
7. 从“不动”到“动”，内训师的自我修为
8. 课程设计当中的 PPT 设计与应用
9. 课堂互动、问题解决与控场技巧
10. 如何课堂发问
11. 课堂发问的内在机理
12. 回答问题的五种技巧
13. 授课当中发生意外的处理原则与对策

## 第五部分、最新的学习模式介绍——行动学习

1. 行动学习与促动师
2. 行动学习的解读；
3. 何为促动技术；

- 
4. 促动师的解析；
  5. 促动师与培训师的区分；
  6. 常用的促动技术；
  7. 学员学习成果展示：每位学员各自准备一个课程