

站稳讲台--内训师课程内容开发&授课技巧

课程背景：

人生病了需要找医院的医生来治，但企业得病了最好自己治，因为这种治疗的“靶向性”更明确。

培训是治疗企业病的常用手段，但作为强身治病的重要手段，内训课程的开发正在受到越来越多员工质疑和抱怨。

其核心原因有以下三点：

1 药不对症

医生开药前一定是一番细致的“望闻问切”。而内训师开发课程的依据，往往是简单的调研或领导的吩咐，甚至靠假设臆断。“因”找错了，“果”将不“果”。

2 课品不高

很多治企业病的药就藏在员工脑子里，关键是能否有效萃取出这些“药材”的有效成分。如果仅仅靠东拼西凑、照猫画虎式的抓药，药效肯定大打折扣。

3 开发门槛过高

其实这些道理，开发者都懂，那为什么很少有人做到呢？因为过程太难了。经典的课程开发流程详实而严谨，但对于内训师来说太过复杂，很难被运用起来。

内训课程的开发需要遵循科学的方法论，同时又得简单、容易上手。

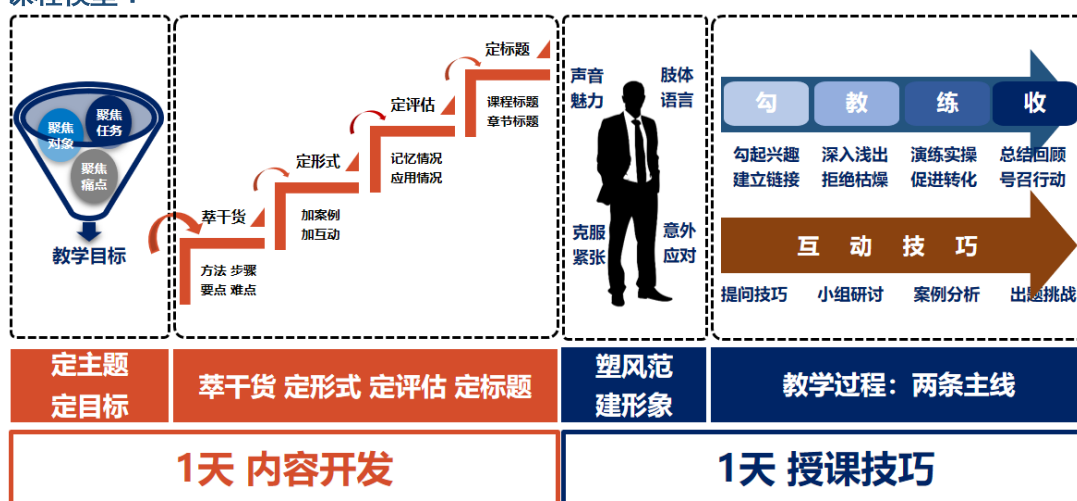
本课程依据经典的课程开发理论，结合企业内训师实际状况，经过简化改装而成。保留核心环节，去除过于繁琐部分，经过“傻瓜化”改进，具有“一听就会，一用就有效”的特点。

课程收益：

1、帮助内训师了解基本的课程开发流程及对应要点

- 2、帮助内训师具备初步的开发新课及优化原有课程的能力
- 3、能够借用结构的方法，设计有效的开场、知识讲解、总结收尾环节
- 4、戒除常见“口、眼、身、手、走”方面的错误，提升内训师的职业风范
- 5、改变“一言堂”式的教学，能够在教学过程中设计充分且有效的互动环节，以保障教学对象的主动参与

课程模型：



课程时间：2 天

讲练占比：讲师讲授：学员演练 ≈7:3

授课对象：企业内训师、培训管理者、有带教职责者

产出预期：无明确产出，以赋能为主（具体需沟通后再定）

建议人数：10-35 人最佳，可适当上下浮动

授课方式：理论讲授、案例分析、实操演练、多个游戏化互动

特别说明：此大纲为标准版，实施前会根据调研结果再出一个针对性的版本

整体课程安排

一级大纲		二级大纲		课堂演练
模块 (2) 授课技巧				
引入篇 建认知 明理念		1.什么是成功的培训 2.分享/演讲/培训的差别 3.内训师授课常见的问题 4.课程的不同类型		为给定的教学案例挑毛病、做优化设计
1 把课程讲到学员心坎里 塑造讲师的职业风范	先定人 再定题	1.用声音塑造气场 2.用肢体拉近距离	1.制定教学目标的意义 2.教学目标的格式要求 3.快速化解紧张感 4.意外情况的应对	运用声音及肢体语言技巧，以搭档的形式进行现场演练 制定课程的教学目标
	2 定目标	1.自我介绍 树立权威 2.刺激痛点 导入价值 3.破冰游戏 营造氛围		结合给定素材，设计开场方式
3 教/练	定“教”的清晰 萃取结构经验	1.P：引发问题 2.E：解释分析 3.E：举例说明 4.T：检测巩固	3.细化颗粒榨干货 1.合并章节 2.章节命名 2.搭建结构	结合给定素材，共同梳理课程 PEET 结构优化搭建讲解过程
	干	“教”的形象 -右脑化-	1.打比方 2.举例子 3.图示化	结合给定的案例素材，完成演练
	5 “教”的有趣 定评估 -互动化-	1.提问技巧类：评估记忆程度 2.小组技能类：评估应用程度 3.案例分析		为给定课程片段添加至少5次有效互动
	6 定标题 让学员蠢蠢欲动	4.模拟实操标题 5.角色扮演标题 6.出题挑战		结合给定主题，制定标题
	“记”的牢靠 -口诀化-	1.提炼记忆点 2.串联记忆点		为给定的课程片段提炼便于学员记忆的记忆点
4 “收尾”1+3		1.一个基础项 2.三个加分项		为给定的课程片段设计收尾环节

详细版大纲

-课程内容开发部分-

引入篇：好课程的三个标准

一、言之有物 聚焦问题

1. 聚焦业务痛点
2. 给出明确解决方案

二、言之有序 便于记忆

1. 逻辑清晰
2. 重点突出

三、言之有趣 干湿搭配

1. 化干货为案例
2. 化单向讲授为共同参与

第一讲：先定人 再定题--把课程讲到学员的“心坎”里

一、三轮聚焦 锁定业务痛点

1. 聚焦对象
2. 聚焦任务
3. 聚焦问题

二、两个维度确定刚需课题

1. 不务正业型：个人需要 组织不需
2. 一头热乎型：组织需要 学员不需
3. 强身健体型：组织需要 学员需要

4.两头较好型：组织急需 学员急需

第二讲：定目标--课堂上需要完成的 KPI

一、制定目标的重要意义

- 1.围绕业务问题 不偏离
- 2.检验教学效果 有标准
- 3.督促教学过程 有准绳

二、教学目标的格式要求 (ABCD 格式)

- 1.A：某人
- 2.B：干某事
- 3.C：某条件
- 4.D：某程度

三、教学目标的三个重要原则

- 1.可衡量
- 2.必检验
- 3.保证问题被解决

第三讲：定干货 搭结构--萃取个人经验

一、定干货

- 1.缺干货的表现
 - 1) 只有理念，无方法
 - 2) 有方法，不够细化
 - 3) 有步骤，门槛过高
- 2.干货的构成

- 1) 步骤 流程
- 2) 要点 难点
- 3) 常见问题/解决方法
- 4) 工具表单/话术

3. 细化颗粒 榨出干货

- 1) 一级细化：步骤名称
- 2) 二级细化：具体行为
- 3) 三级细化：问题/方法
- 4) 四级细化：落地工具

二、搭结构

1. 合并章节

- 1) 合并同类知识点
- 2) 剔除冗余内容

2. 章节命名

3. 搭建逻辑

- 1) Why-What-How 式
- 2) 时间式
- 3) 并列式
- 4) 流程式

第四讲：定形式--干湿搭配 拒绝枯燥

一、搭配案例

1. 案例的形式

1) 文字类

2) 图片类

3) 视频类

2.案例的类别

1) 佐证型：塑造价值

2) 解释型：降低理解门槛

3.需要添加案例的场景

1) 枯燥的知识

2) 重点的知识

3) 专业的知识

4) 空洞的理念

二、搭配教学活动

1.提问互动

2.小组研讨

3.案例分析

4.模拟演练

5.出题测试

三、课程心电图：让课堂“律动”起来

第五讲：定评估--检验目标的达成情况

一、对知识类内容的评估

1.评估重点：记忆程度

2.评估方式

1) 出题测试

2) 提问回答

二、对技能类内容的评估

1.评估重点：应用程度

2.评估方式

1) 角色扮演

2) 情境模拟

4) 案例分析

3) 实操/模拟实操

第六讲：定标题--让学员蠢蠢欲动

一、标题的类别

1.课程标题

1) 一句话式标题

2) 主副式标题

2.章节标题

二、标题需具备的功能

1.温饱级：简单明了

2.小康级：富含新意

3.富贵级：激发欲望

引入篇：建认知 明理念

一、什么是成功的培训？

- 1.记得住
- 2.学得会
- 3.用得出

二、分享/演讲/培训的差别

- 1.分享式培训：以自我为中心
- 2.演讲式培训：以知识为中心
- 3.真正的培训：以学员为中心

三、内训师授课常见问题

- 1.照本宣科 太枯燥
- 2.术语过多 难理解
- 3.宣导理念 不落地
- 4.缺乏互动 无参与

四、课程的分类

- 1.知识类
 - 1) 记住为目标
 - 2) 需对知识做“精加工”
- 2.技能类
 - 1) 应用为目标
 - 2) 需加入大量的实操演练
- 3.态度类

- 1) 触动为目标
- 2) 需加入大量故事案例等

第一讲：塑造讲师的职业风范

一、用声音塑造气场

- 1.放大嗓门
- 2.抑/扬/顿/挫

二、用肢体拉近距离

- 1.站姿
- 2.手势
- 3.走动
- 4.眼神/表情

三、快速化解紧张情绪

- 1.接纳紧张
- 2.关注“笑脸”
- 3.超量的准备

四、意外情况的应对

- 1.忘词
- 2.互动冷场
- 3.刺头挑战

第二讲：开场勾--抓住眼球 激发兴趣

一、自我介绍 树立权威

1.学历

2.经历

3.成就事件

二、刺激痛点 导入价值

1.扎心三问

2.反例刺激

3.制造差距

三、破冰游戏 营造氛围

1.姓名帐篷

2.搭讪高手

3.共建家园

第三讲：教/练--深入浅出 拒绝枯燥

一、“教”的清晰--结构化

1.P：引发问题

2.E：解释分析

3.E：举例说明

4.T：检测巩固

二、“教”的形象--右脑化

1.右脑化教学的优势

1) 化繁为简

2) 避免枯燥

3) 塑造价值

2.右脑化教学的常用方式

- 1) 举例子 (文/图/视频)
- 2) 打比方
- 3) 图示化

三、“教”的有趣--互动化

1.互动式教学的优势

- 1) 增加课堂趣味
- 2) 促进知识转化
- 3) 降低老师压力

2.常用的 6 种互动方式

- 1) 提问互动法
- 2) 小组研讨法
- 3) 案例分析法
- 4) 模拟实操法
- 5) 角色扮演法
- 6) 出题挑战法

四、“记”的牢靠--口诀化

1.提炼记忆点

- 1) 切块
- 2) 压缩
- 3) 提纯

2.串联记忆点

- 1) 成语串联法

2) 隐喻串联法

3) 画面串联法

第四讲：收尾--“1+3”结构

一、1个基础项：复习巩固

1.互教互学复习法

2.海外游学复习法

3.知识竞赛复习法

二、3个加分项

1.解答疑问

2.感性升华

3.号召行动