

《金牌内部讲师特训营》

主讲：赵恒老师

【课程背景】

优秀且先进的企业组织，无一不对优秀人才的长期、有序培育异常重视，因此，经验丰富、能力突出、表达优秀、知识萃取能力强的内部讲师便成为了重要的知识经验传递者

优秀的内部讲师，可以使企业组织实现知识传承，将组织的专业知识、技能和经验传授给新员工，确保知识的有效传承，提高员工的专业技能和职业素养，增强员工之间的凝聚力和归属感，强化内部讲师队伍能够推动组织建立持续学习和自我提升的文化。同时，还可以帮助企业实现更快地更新培训材料，反映最新的业务变化和技术进步，促进领导力发展，提升员工满意度，提高企业竞争能力，推动企业创新改进，进而实现降本增效的综合目标。

赵恒博士基于 20 余年在企业内训管理方面的经验和心得，结合企业在不同时期的发展特性和对人才的需要，开发并反复打磨出一套完整的、更具针对性且形式独特的内训师特训课程，旨在帮助企业组织快速高效的实现内训师人才发掘、能力培养和能力转化。

本课程有别于传统 TTT 课程内容和形式，通过紧张激烈的竞赛机制设计，反复锻炼学员心理承压能力和课程演绎、课程设计能力，可让从未登台的培训“小白”在课上即能成为知识输出者。

经过数百场的实际课程实施，得到企业客户 100%好评，且多次返聘。

【课程收益】

- 1、认知内部讲师价值
- 2、懂得发声用气方法
- 3、掌握讲授演绎技巧
- 4、知晓课程开发原理
- 5、具备课程结构常识
- 6、梳理课程应用场景
- 7、驾驭多种授课技术
- 8、收获多项工具能力

【课程特色】

理论逻辑清晰，互动学习氛围；内容旁征博引，实战案例丰富；

多轮演练竞赛，逐人逐项点评，增强学习效果，推动快速转化。

多种学习机制相结合，小组制、竞赛制、积分制、激励制的综合运用，保障学员全程投入。

【课程对象】

内部讲师、储备讲师、中高层管理干部

【课程形式】

知识讲授+演练辅导+竞赛点评

【课程时间】

精要内容+赛训版（3天2夜共24小时）

精细内容+内部讲师大赛版（4天3夜共32小时）

【课程大纲】

一、导入

1、内训师的角色职能认知

- > 企业内部培训的目的
 - 知道
 - 做到
 - 悟道
 - 传道
- > 企业内部讲师的价值所在
 - 知识萃取与传承
 - 传授技能和素养
 - 增强员工凝聚力
 - 提升员工归属感
 - 推动持续学习力
 - 运营组织知识库
 - 促进领导力发展
 - 提升员工满意度
 - 提高企业竞争力
 - 推动企业创新改进
 - 实现降本增效目标
- > 企业内部讲师的工作肌理
 - 内部培训不是公众演讲
 - 从产品思维到用户思维
- > 企业内部培训师的工作模式
 - 网状知识
 - 树状结构
 - 线性传递

二、讲师演绎技巧

1、用气发声

- 丹田发声法（略）
- 声调节奏控制运用

2、以形驭术

- 一套“搬砖大法”（略）
- 一套“菜刀大法”（略）
- 八个演绎禁忌

- 麦克风
- 白板笔
- 板书
- 演讲台
- PPT
- 行止位
- 服装
- 游戏

- 六种场景处理

- 自身紧张情绪
- 学员多样挑战
- 课堂氛围沉闷
- 讲授内容枯燥
- 学员走神溜号
- 缺少情绪共鸣

三、价值课程认知

1、案例赏析

- 冠军商业讲师风采
- 常规内训讲师风采

2、互动启发

- 找亮点/借鉴点
- 找不足/改进点

3、好课程的三项标准

- 好听：

- 生动
- 有趣
- 形式多样

- 耐听：

- 专业
- 权威
- 经得起检验
- 不白听：
- 听得懂
- 记得住
- 用得上

四、价值课程开发

1、企业内部好课程设计之前的灵魂八问

- 面向什么人群
- 解决什么问题
- 讲授什么知识
- 应用什么课型
- 使用什么案例
- 营造什么氛围
- 设计什么互动
- 达到什么目标

2、企业内部好课程的三种结构

- 新人新课场景：体思引结构模型；
- 老人老课场景：案析促结构模型；
- 新老综合场景：总分总结构模型；

3、企业内部好课程的五种元素

- 主题
 - 系统性：成体系、顺节奏
 - 元则性：数为先、奇次之、合则妙到毫巅
- 开场
 - 用热情进行问候
 - 用幽默接近距离
 - 用赞美取得共识
 - 用数字表现严谨
- 导入
 - 案例
 - 故事
 - 问题

- 现象
- 正文
- 找规律
- 设逻辑
- 理顺序
- 讲方法
- 有演练
- 收尾
- 要点回顾式
- 总结强调式
- 成果呈现式

4、企业内部好课程的六种利器

- 赞美
 - 境界：随处美好
 - 技巧：生人赞外表，熟人赞变化
 - 禁忌：不诚不当
- 幽默
 - 境界：自嘲利他
 - 技巧：幽自己的默，躬身入局
 - 禁忌：政、色、宗、族
- 金句
 - 境界：口吐莲花、值得传播
 - 技巧：涉猎广泛、海量储备、高频使用
 - 禁忌：负能量、不严谨
- 互动
 - 标准：自发值得、刷新成就、善意友好、客观权威
 - 方式：鼓掌、练习、提问、点评
- 案例
 - 标准：代表性、真实性、指导性
 - 技巧：脉络清晰、陈述精准、重点突出、是非分明
- 竞赛
 - 赛制：简单易懂
 - 内容：覆盖重点
 - 评比：标准专业

- 激励：加分小礼

5、设计之时的八般变化

- 自身思考变模型，课程变独家
- 自身迷茫变问题，课程有共鸣
- 自身做法变方法，课程有新意
- 自身解释变口诀，课程更好记
- 自身经历变案例，课程更生动
- 自身失误变雷区，课程有提醒
- 自身顿悟变金句，课程更深刻
- 自身技巧变工具，课程更落地

6、企业内部好课程开发的必备能力

- 掌握思维导图工具
- 作用：快速梳理逻辑、呈现架构、匹配素材、便于记忆
- 应用：实操演练
- 学习多个控场游戏（略）
- 学会控制课程时间
- 测评语速
- 准备内容
- 分配比例
- 大量练习

五、演练与点评

1、累计 5-6 次模拟竞赛，分批次进行晋级、淘汰、复活，确保每人都得到足够的练习和成长；

2、分别开展 1 分钟、3 分钟、5 分钟、8 分钟的课程的开发、竞赛和讲授；

3、逐人逐项点评优点和不足，并给予改善和精进的意见；

4、最终评选能力优胜者，给予评奖和激励。