

# 内训师初阶实战赋能培养项目

(5 天标准轻项目版)

## 【项目背景】

随着企业的发展，越来越多的培训需要由内训师去完成。他们不仅担负着内部企业文化传播、管理思想传播，更是组织各岗位经验的延续。想要全方位打造一支高素质的内训师队伍不能一蹴而就，必须从准确定位、精心培养、专业把关等方面做好基础工作。在内训师培养项目的设计与实施过程中，遵循以下四个重要思路：

一是**严进严出**。前期有选拔、中期有反馈、后期有评估，才能最终胜任岗位要求。

二是**师课同建**。既要有课程开发的专业经验，又需要具备内训师的表达能力，两项都需要考验。

三是**持续赋能**。在关注项目成果推动的过程中，更需缓解参训学员从无到有焦虑状态，点燃学员愿意分享经验，传播文化的教学热情。

四是**以终为始**。基于组织内训转化的根本目标，在课前、课中、课后都应

以企业需求为导向，让学习现场与工作战场尽可能接近，才能让培训效果最大化。

基于上述目的，回归学员未来真实授课的过程，减少理论输入，更强调学员的吸收、转化与迭代，循序渐进，最终实现培训目标，助力组织核心经验传承与复制！

### **【项目周期】**

- 5天，6小时/天
- 建议在2个月内结项

### **【项目特色】**

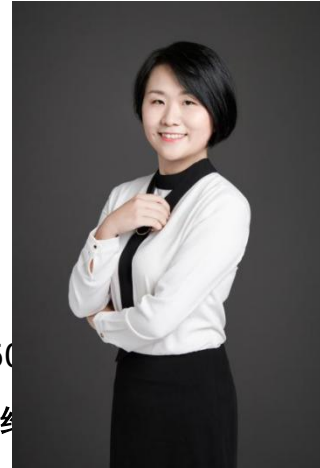
- 1、**学用结合**——整个项目期间强调学与用的有效结合，即学员未来真实讲课的过程是如何，学习阶段的每个练习环节也亦如此，大幅降低漂亮但无效的学习输入。
- 2、**学辅结合**——围绕学员在项目各阶段的难点，不仅要求学员要学会自我不断改进，同时也在学员课后自主完善环节，增加导师亲身辅导和建议的环节，让学员享受一体化的学习过程。

3、**学娱结合**——课程开发作为一个高强度的输出过程，为了更好激发学员的参与热情，受训期间教学形式活泼、轻松，实战练习的过程中，又不乏娱乐化，点燃学员由热爱分享，热衷传播的内训师新岗位。

## 【项目导师】

### 涂芳老师 · 内训师系统训练专家

- ★ 华为大学、国家铁路集团特邀级培训导师
- ★ 中国移动多省市级内训师导师及大赛主评委
- ★ 2017-2019、2022 全国拆书家商业技能训练总教官
- ★ 2019 年“我是好讲师”大赛分赛区冠军
- ★ 2020、2021 年培经杂志“内训师大赛”分赛区评委 60
- ★ 2020、2021 年“我是好讲师”大赛分赛区评委 四



内训师进阶、升迁、训练、比赛、赋能等。同时基于组织成果化的要求，具有集中培训、个案辅导、团队教练、项目运营等综合操盘和带练能力。

本人个性爽朗，授课语言活泼、内容实用导向，工具化教学沉淀，善于引入创新性、且体验感较高的互动活动。不仅能够助力学员的参与热情、破除思维定式，同时也让学员自主结合知识点，深度启发与行动计划，从而基本达到课程的训练目标。因此，课堂培训效果深受培训机构、企业客户和现场学员的认可！

**通讯行业：**中国移动（全国）

**金融行业：**建设银行、工商银行、中国银行、交通银行、邮政银行、地方银行等

**汽车行业：**东风、吉利、日精、福士、纳铁福、英瑞杰、李尔等

**医药行业：**国药、远大、惠氏等

**政务行业：**国铁、国税、省农业厅、烟草等

**其它行业：**富士康、中建、中铁、爱慕、仟吉、京东、中百仓储等

## 【项目安排】

周期	主题	产出
第一阶段 直播导课	一定好课——	《课题定位表》

<p>&lt; 1 小时</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 课题甄选要求</li> <li>■ 素材准备清单</li> </ul>	
<p>第二阶段 课程开发 2 天</p>	<p>—搭好课—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 确定课程主题</li> <li>■ 提炼课程内容</li> <li>■ 构建课程结构</li> <li>■ 设计课程教学</li> <li>■ 制作课程材料</li> </ul>	<p>《PPT 课件》 1.0 《课程大纲》 1.0  (《讲师手册》、 《学员手册》依 需)</p>
<p>第三阶段 课程完善 1 天</p>	<p>—磨好课—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 美化 PPT 课件</li> <li>■ 完善课程包</li> </ul>	<p>课件包 2.0</p>
<p>第四阶段 课程演绎 1 天</p>	<p>—讲好课—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基本授课技巧 (0.5 天)</li> <li>■ 精准参评辅导 (0.5 天)</li> </ul>	<p>20-35 名 参评内训师</p>
<p>第五阶段 内训评审 1 天</p>	<p>—亮好课—</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 评课</li> <li>■ 评人</li> </ul>	<p>验收成果</p>

备注：

1、 培训人数建议控制在 20-35 人较佳。

- 2、《讲师手册》、《学员手册》可根据企业的需要，并入到学员开发的课程包制作中。
- 3、每个阶段一般间隔 7-21 天，也可连续进行。
- 4、项目的产出质量会与企业必要的机制保证密切相关，如考勤管理、激励政策、文化宣导、高层重视等。
- 5、以上阶段仅为初步计划，整体项目周期根据客户实际情况，在内容、形式和时间方面可予以调整。

6、

## 【项目大纲】

阶段安排	第一阶段 定好课—直播导课	教学方式 (主要)	现场直播+讲解示范+答疑互动
培训时长	< 1H	教学目的	帮助学员提前了解训练要求，并做好课前素材准备工作。
阶段成果	《课程定位表》		

### 导课活动：内训师的价值

#### 第一部分 选择课题的基本方向

1. 内训课题的两个选择
2. 精准选题的六个建议
3. 《课程定位表》的填写要求

#### 第二部分 课程素材的准备要求

1. “干货”的收集要求及渠道
2. “湿货”的收集要求及渠道
3. 内容版 PPT 的整合要求

### 学习目录

#### 第一部分 选择课题的基本方向

#### 第二部分 课程素材的收集要求

#### 第三部分 制作初版课件的要求

### 结课活动：解答学员相关的疑问

### 课后作业：

- 完成个人《课程定位表》。
- 围绕个人课程主题，制作内容版 PPT。
- 一般最迟不高于第二阶段上课前 2 天予以收齐、提交。

阶段安排	第二阶段 搭好课—课程开发	教学方式 (主要)	讲解示范+案例分析+练习反馈+总结辅导
培训时长	2 天	教学目的	围绕前期素材准备，制作出符合培训教学目标的内训课件
阶段成果	《PPT 课件》		

### 导课游戏：《优秀内训课标准》

## 第一部分 聚焦钻石课题

- 1、锁定高价值课题——刚需、痛点、高频
- 2、调整课题颗粒度——流程分解法、要素分解法

案例分析：《到底该培训哪些课题？》

自测评估：《钻石课题》

实战演练：依据个人课题，完善个人《课题定位表》

## 第二部分 提炼高手内容（重点）

### 1、挖掘课程“干货”——强调应用

- (1) “干货”的基本特征
- (2) “干货”的挖掘方法
- (3) “干货”的包装建议

### 2、收集课程“湿货”——强调整理解

- (1) “湿货”的常见挖掘途径
- (2) “湿货”与“干货”的合理配比
- (3) “湿货”的课件呈现要求

案例分析：某岗位经验萃取表

实战演练：完善课件中某重点内容，并基本符合相关标准



## 第三部分 构建精品架构（重点）

### 1、搭建课程新结构

- (1) 常用结构：WWH、流程型、要素型
- (2) 结构导向：认知型、任务型

### 2、明确教学终目标

- (1) 目标区别：出发点、提出角度、应用场景、常用句式
- (2) 撰写套路：知识、态度、技能类内容

### 3、包装课程炫标题

- (1) 标题格式：主题、对象
- (2) 标题套路：流程步骤法、成功要素法等

案例分析：《课程结构来找茬》

案例分析：业务目标与培训目标的差异

头脑风暴：《培训课程的脑洞标题》

实战演练：完善课程目标、课程结构、课程标题

## 第四部分 设计生动教学（重点）

### 1、成人培训的简单原理

### 2、学员课堂练习的互动搭配技巧

- (1) 方法认知：内训中常用的教学方法
- (2) 激发动机：引发学员关注课题的两个方法
- (3) 扩展能力：学员课堂及课后练习的搭配建议

案例分析：《你会更喜欢哪个内训师的教学设计？》

实战演练：依据个人课题，针对课程中的重点环节设计互动教学部分

## 第五部分 制作教学材料

- 1、讲师版课件与其他工作 PPT 的要求差异
- 2、讲师版课件的基本框架
- 3、课程包的相关制作要求（依需）

**实战演练：根据 PPT 框架，把现有可成内容进行填充。**

**结课活动：回顾课程开发流程、解答学员代表性疑问**

<b>阶段安排</b>	<b>第三阶段 磨好课—课程演绎</b>	<b>教学方式 (主要)</b>	讲解示范+案例分析+练习反馈 +总结辅导
<b>培训时长</b>	1天	<b>教学目的</b>	围绕前期课件基础，完善至基本 符合项目验收的内训课件包
<b>阶段成果</b>	《PPT课件》、《课程大纲》		

### 第一部分 美化PPT课件

- 1、PPT课件美化的重要性
- 2、PPT美化的基本原则
- 3、PPT美化的常用技巧

**案例示范：不同内训师的PPT课件赏析**

**实战演练：完善个人PPT课件，初步达到项目验收的标准**

### 第二部分 完善课程包

- 1、《课程大纲》的基本技巧
- 2、《讲师手册》的填充技巧
- 3、《学员手册》的制作技巧

**实战演练：完善个人课程包，初步达到项目验收的标准**

**结课活动：复习授课技巧相关内容，回答学员相关疑问**

4、

<b>阶段安排</b>	<b>第四阶段 讲好课—课程演绎</b>	<b>教学方式 (主要)</b>	讲解示范+案例分析+练习反馈+视频教学
<b>培训时长</b>	1天	<b>教学目的</b>	依据初步开发的课件，配合演绎个人的表达呈现
<b>阶段成果</b>	评审节选 PPT、并对其进行演练		

### 第一部分 基本授课技巧

#### 1、开场

- (1) 出场时的仪容仪表规范
- (2) 内训师自我介绍的基本要求

#### 2、讲解

- (1) 讲课节奏感的基本控制
- (2) 讲解要点的特别提醒

#### 3、互动

- (1) 快速现场互动的方法
- (2) 常见突发情况的预防

#### 4、结尾

- (1) 结尾三段话的用法
- (2) 结尾的禁忌事项

### 第一部分 精准评审辅导

#### 1、评审的基本规则

#### 2、评审的注意事项

**头脑风暴：《如果现场发生了.....》**

**实战演练：确定个人评审期间的课件节选部分**

**实战演练：模拟个人评审的各个阶段过程**

**结课活动：复习授课技巧相关内容，回答学员相关疑问**

<b>阶段安排</b>	<b>第五阶段 亮好课—内训评审</b>	<b>教学方式 (主要)</b>	评比
<b>培训时长</b>	1天	<b>教学目的</b>	根据个人课件，诠释课题价值，现场模拟展现课程核心教学过程
<b>阶段成果</b>	评人、评课		

- 1、学员一般每人呈现 7-10 分钟左右。
- 2、评委团一般由授课老师+内部高管组合。
- 2、依据相关规则，进行内训师的课件包匹配性和授课呈现的生动性予以双维度评分。
- 3、评审具体标准依据企业情况予以调整、定制。

### 案例示范：(略)

科目	模块	内容	标准	分值
课程标题 (20分)	符合战略	所选课题符合公司战略发展，聚焦业务难题，匹配企业人才发展规划。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	
	目标明确	准确界定授课对象，适合其学习发展需求，目标有具体、明确的评估标准；(技能课程有具体的任务目标)。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	
教学设计 (40分)	结构合理	课程内容主次分明、精略得当，课程中含有阶段性回顾；重点内容时间分配有保证。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	
	重点突出	课程内容主次分明、精略得当，课程中含有阶段性回顾；重点内容时间分配有保证。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	
	互动设计	做到培训方法设计与内容的特点的匹配；有效引发学员思考达到教学目标要求。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	
		互动设计能提高学员的参与度、促进学员对知识技能的理解与掌握。(10分)	优秀：9-10分 良好：7-8分 一般：5-6分 差：5分以下	