

《内训师讲授式授课技巧》

(From zero to hero)

【课程背景】

企业追求可持续发展的关键指标就是学习型组织的建立。学习型组织的建立基于自我超越、心智模式、团队学习、共同愿景和系统思考。

组织层面：组织经验青黄不接，对组织的持续性发展带来障碍，**内训师能够承接和传承组织继有效经验，并激发学员在此基础上进行创新与精进。**

团队共创：他山之石可以攻玉，经验的共享与交流能够有效促进创新，**不同的培训形式（如团队共创/行动学习/群策群力）将有助于经验的彼此激发。**

人才梯队：随着组织的发展和个人的成长需求，组织需要建立人才梯队，而**培训正是确保梯队间无缝链接的工具，即能让组织人效持续攀升，又能让新晋人员快速融入产出。**

个人层面：关键岗位离不开培训，CEO 通过培训将品牌文化广而告知，领导通过培训激发员工动能使众人行，销售对客户培训推广新品抢占心智，**培训师是走向关键岗位的储备。**

内训师在学习型组织的建设中担当着纽带作用，而现实中拥有丰富经验的内训师如同**茶壶煮饺子有嘴道不出**；即便将经验倾囊相赠由于**缺乏培训技术学员吸收效果不佳**；采有一对一培训费时费力，采用一对多培训却存在**怯场讲不出，缺乏逻辑讲不清**；不了解培训流程与本质作用，未设定检验无法促进培训落地，**课上激动课下不动。**

本课程将通过培训师角色认知激发内训师内驱力，通过外塑形象内练功力，掌握培训流程有条不紊实施培训，了解学员融入互动促进课程内容吸收，清晰培训评估以终为始提升课程质量，以期助力初级培训师 From Zero to Hero。

【课程收益】

- (一)掌握上台九步曲
- (二)掌握授课五步法
- (三)掌握导图备课法
- (四)掌握素材九宫格
- (五)掌握表达四方法
- (六)掌握授课六技巧
- (七)掌握课程大纲及课程单元设计技巧

【课程时长】

12H，可定制

【授课环境】

小组式，室内

【教学方式】

体验式活动、小组讨论、讲授、工具演练、案例、角色扮演、竞赛等

【课程大纲】

Day1

第一章 激活学员 绩效导向

一、做对学员有效的培训

- (一) 避障碍——成人学习障
- (二) 抓欲望——成人学习动机
- (三) 学员先——7-2-1 法则
- (四) 邀参与——内训师教学六个关键
- (五) 五星优——五星教学法

第二章 做有针对性的培训

一、培训需求调查漏斗

- (一) 开放式需求访谈
- (二) 价值点概念牌
- (三) Benjamin Bloom 的分类教学

三、做有意义的培训——教学目标书写公式

四、做有价值的培训——以终为始教学评估

- (一) Donald.L.Kirkpatrick 四级评估
- (二) 单项培训细化颗粒度的评估设计

五、五步设计培训项目

第三章 好大纲是成功课程的一半——课纲撰写

一、课程大纲八要素

课程对象；课程目标；课程收益；课程时间；课程形式；课程特色；教学工具；课程纲要

二、课程大纲工具

- (一) 思维导图的使用
- (二) 思维导图在课程设计中的应用

三、课程单元九宫格

练习：课程大纲点评；学习单元设计九宫格点评

Day2

第四章 讲授式授课技巧

第一节 讲师上台九步曲

一、讲师上台九步曲

第二节 印象管理

(一) 静之颜值

1. 妆容

2. 着装

互动：魔镜

(二) 动之仪态

1. 语音语调

2. 面部表情

3. 肢体语言

互动：你说我演；情境演练；手位练习；听话听音

55387

(三) 自我介绍

1. 开场三种禁忌

2. 常用自我介绍九法

互动：练习自我介绍

第三节 常备不懈

(一) 善事利器

1. 细数培训中的设备使用

2. 清晰培训中道具使用

3. PPT 调试及快捷键

(二) 场地布置

1. 场地七分区

2. 环境布置五法

3. 音乐激活意义

(三) 为人师表，持续学习

1. 两种快速阅读法

第四节 赋能启动

(一) 规行矩步——完美启动五步曲

- 1.三种禁忌应避免
 - 2.开场白五步骤
 - 3.巧妙开场五法
- 互动：开场练习

第五章 独具匠心

(一) 大脑银行

- 1.大脑认知
 - 1.1 大脑与学习
 - 1.2 提升教学环节设计的指导策略
 - 1.3 常见十八种培训方法介绍
- 2.学习风格
- 3.3E

互动：抽取培训方法结合各自课题练习

(二) 授课技巧

- 1.清晰表达四方法（矩阵、流程、结构、公式）
- 2.课程讲授六技巧（故事、视频、案例、研讨、提问、游戏）
- 3.课堂控场七锦囊（约束、调动、收放、同理心、示强、示弱、转呈）

互动：结合各自课题演练

第六节 余音绕梁

(一) 常见五种结尾手法