

内训师课程开发与授课技巧

培训师：鞠佳

课程背景：

在国有大中型企业中，企业经验的传承愈发依赖内训师。那么，如何培养出一支经验丰富、技能娴熟的内训师队伍，对于企业新老传承起到至关重要的作用。

从企业骨干员工、岗位专家中，选拔出来的经验和技能，需要内训师们进行优化整理、梳理逻辑、沉淀经验，最终由隐性知识转为显性知识——这背后需要进行系统的思维训练，搭建课程框架，并提升良好的表达技能。

本课程旨在帮助内训师们，把丰富的经验萃取出来，构建自有的课程模块，并结合演讲、表达、互动各维度的技能，真正地将公司业务专家与骨干员工的智慧留存下来，并解决企业遇到的实际难题！

课程对象：内训师，岗位专家，中基层主管，核心岗位人员，课程开发人员

课程形式：案例拆解+情景塑造+表达训练+互动演示+思维拓展+课程编撰

课程时长：2天

第一篇：知己知彼——内训师的自我定位与能力难点分析

1、你为什么要做内训师？

- ✓ 内训师的基本能力要求
- ✓ 编：构建课程内容
- ✓ 导：进行课堂设计
- ✓ 演：灵活应变的表达

2、案例：一次富有吸引力的内训师表达演示

3、发现能力：探寻最好的“学习-传播”体验

- ✓ 一次好的学习体验里，我都经历了什么？
- ✓ 好的学习体验应具备哪些要素
- ✓ 需求匹配
- ✓ 过程科学
- ✓ 不断交流
- ✓ 好的内训师要在这个过程中要扮演什么角色？
- ✓ 边奔跑，边思考
- ✓ 深化套路，螺旋精进
- ✓ 如何自己讲的更少，让大家收获更多？

小组分享：一次成功的课程案例分享

4、从“我知道”到“能做到”的鸿沟

- ✓ 心理学“知识的诅咒”定律
- ✓ 案例：老员工教新员工过程中，大家理解层次的不同
- ✓ 信息传播过程中的理解维度
- ✓ 模型：六大理解层次
- ✓ 如何使用 SMART 原则有效传播
- ✓ 知行合一：一个好老师的关键聚焦

演练：一个简单任务的表达沟通，指导学员如何高效完成？

5、对内培训师自身优劣的分析定位

- ✓ 信息不畅，沟而不通
- ✓ 自说自话，鸡同鸭讲
- ✓ 适当表达，了解大概
- ✓ 交流融洽，建立共识
- ✓ 有效提问，建立信任

小组演练：现场讨论引导技术及典型案例

第二篇：内容为王——对自身岗位经验的内化和沉淀整理

1、内训师优秀经验沉淀的特征

- ✓ 真实性：来源于具体的员工实际工作场景
- ✓ 完整性：形成任务闭环有问题有解决有答案
- ✓ 典型性：具有向员工们普遍适用推广的价值
- ✓ 冲突性：聚焦于某个痛点需要解决并带来效益

思考讨论：我的个人经验、事件如何抽象成为规律定律？

2、课程内容结合“逻辑三段论”厘清岗位经验特征

- (1) 前提：隐含的本质，往往是我们所忽略的
- (2) 事实：客观的目的，是基于现实的情况陈述
- (3) 结论：前二者的结合，形成结论，问题的导向

实例分析：通过日常工作陈述寻找隐含的前提与结论

3、内训师的岗位案例主体内容的聚焦

- ✓ a)背景/事件
- ✓ b)需要解决的业务痛点
- ✓ c)分析与创新过程
- ✓ d)案例描述程度的确认
- ✓ e)完整呈现分析的思路

4、5W2H 系统整理授课内容要素

- (1) WHEN——何时？什么时间做？什么时机最适宜？……
- (2) WHO——何人？谁？责任人？由谁来做？……
- (3) WHY——为何？为什么要做？可不可以不做？…
- (4) WHAT——何事？是什么？是什么内容？做什么工作？…
- (5) WHERE——何处？在哪里做？什么位置？什么环节？…
- (6) HOW ——如何做？如何提高效率？如何实施？方法是什么？…
- (7) HOW MUCH——做多少？做到什么程度？数量如何？质量如何？

…

案例解析：《三国演义》中诸葛亮安排员工战斗的具体事项

第三篇：课程设计——内训师课程形成的全闭环流程设计

1、如何设计开头？——虎头亮相精彩

- ✓ 开门见山式：直入主题强节奏式
- ✓ 金句启发式：高度概括全文提炼
- ✓ 悬念引入式：提问启发勾起兴趣
- ✓ 故事演绎式：讲好故事代入角色

2、如何设计中间？——猪肚内容充实

- ✓ 层层递进：衔接过渡要自然深入
- ✓ 紧扣需求：符合听众的需求痛点
- ✓ 模块层次：归类整理提供模块化的记忆
- ✓ 微观宏观：提供不同场景视角切换

3、如何设计结尾？——豹尾闪亮收场

- ✓ 画龙点睛：一定要有的金句，让受众记住你
- ✓ 前后呼应：逻辑层次上紧跟之前的素材内容
- ✓ 立意升华：对客观事实进行升华提炼形成普遍规律
- ✓ 情感渲染：引发受众的情感共鸣印象更深

4、课程全流程辅助工具与侧重点

- ✓ 注重结果型：有结果的确式表达是关键
- ✓ 注重过程型：对环节流程的紧扣最吸引人
- ✓ 注重素质型：情感导向制造愉悦赢得青睐
- ✓ 案例思考：不同岗位、不同角色中的设计区别

5、课程案例行为描述的五大关键要素

- (1) Specific-指向要明确

- (2) Measurable-数值可衡量
- (3) Attainable-场景具有现实性
- (4) Relevant-高度相关联
- (5) Time-bound-时间刻度
- (6) 情景演练：以小组为单位进行安排演绎

第四篇：现场表达——内训师的表达沟通与临场应变技巧

1、现场表达的基本原则掌握

- ✓ 案例分析：小夏临场的冗繁错误表达探析
- ✓ 思维规律：合并同类项的表达原则
- ✓ 三五原则：分类以三至五为最合适
- ✓ 呈现方式：结构化图形呈现的不同方式
- ✓ 区别对待：同样案例中的不同归类逻辑

2、“结构化-金字塔”授课表达技巧

- ✓ MECE 划分法则
- ✓ 横向结构 VS 纵向结构
- ✓ 先说核心
- ✓ 再说细节

- ✓ 从上往下
- ✓ 从少到多
- ✓ 口语化的词语使用技巧

3、口诀化表达的技巧，助力现场效果更佳

- ✓ 英文字母法：国际通用的标准模式
- ✓ 核心关键字法：中文浓缩表达的精妙
- ✓ 专有名词法：结合需要创造的新名词
- ✓ 顺口溜法：押韵对偶朗朗上口记忆方式
- ✓ 数字引导法：工作中最常用的理性记忆法

4、临场应变：增强说服力，并与听众有效互动

- ✓ 一个模型：逻辑三段论“前提-事实-结论”
- ✓ 说服来源于情感与事实的叠加
- ✓ 案例视频：关羽被说服的背后巧妙逻辑分析
- ✓ 通过提问，提前设计与听众的互动
- ✓ 将答案以选择的形式，传播给听众
- ✓ 互动中的氛围控制
- ✓ 如果听众不配合，化解尴尬的小技巧

5、吸引听众的节奏法则

- ✓ SCQA 故事法则：如何讲好一个吸引人的现场故事？
- ✓ 听众喜欢听有节奏感的情节
- ✓ 如何把经验、道理融入到情节中？
- ✓ 设计冲突引起聚焦的法则
- ✓ 案例分析：各种职场电视剧中的讲述方式分析

6、整体的复习：高效讲课的全流程纵览

- ✓ 聚焦点 1：核心讲授
- ✓ 聚焦点 2：知化分解
- ✓ 聚焦点 3：帮助理解
- ✓ 聚焦点 4：重点强调
- ✓ 聚焦点 5：着重关联
- ✓ 从受众分析到自我调整
- ✓ 从提纲策划到素材使用
- ✓ 从讲稿撰写到预演练习