

傅浙铭 主编

A10

8培训八段

傅浙铭 著

金典培训宝库 内部讲师的开发与训练

TRAINING MAESTROS

通过大量理论提示及操作程序，使你了解该如何从企业内部寻找、开发、训练出高明的内部讲师。

广东经济出版社

【8】培训八段

傅浙铭 主编

金典培训宝库

TRAINING MAESTROS

内部讲师的开发与训练

傅浙铭 著

广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

内部讲师的开发与训练/傅浙铭著. —广州: 广东经济出版社, 2001.9

(金典培训宝库丛书/傅浙铭主编)

ISBN 7-80677-055-0

I. 内… II. 傅… III. 企业-职工教育-师资培训-研究-中国 IV. D412.63

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 061755 号

出版发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东新华发行集团股份有限公司
印刷	东莞新丰印刷有限公司 (东莞市凤岗镇天堂围乡)
开本	889 毫米×1194 毫米 1/24
印张	5
字数	46 000 字
版次	2001 年 9 月第 1 版
印次	2001 年 9 月第 1 次
印数	1~6 000 册
书号	ISBN 7-80677-055-0 / D·49
定价	全套 (1-10 册) 定价 150.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

销售热线: 发行部 [020] 83794694 83790316 邮政编码: 510100

(发行部地址: 广州市合群一马路 111 号省图批 107 号)

• 版权所有 翻印必究 •

●

1000

梦寐以求的教材来啦!

- 专为中国企业内部培训设计
- 发给受训学员的标准培训手册
- 资深培训讲师，具丰富实践经验
- 实用导向，理论为辅
- 重点突出，一目了然
- 版面清新，生动活泼
- 大量的进修指南，方便学员不断深造
- 现成“讨论测验题”
- 配套自助培训软件（SST）
- 全功能配套网站（**金典培训网**）
- 培训策划指导

- 十年免费答疑
- 免费下载大量增值信息
- “留言板”特别个人服务
- 特设“批量订购”服务
- 选题丰富，涵盖全部管理内容
-

是不是该有的全有了？以区区 15 元的代价不该有的都有了哩！当然，这仅仅是我的看法，最后还得由您来定。请按照目录中的项目随便翻翻，您会感到满意的。

顺便提请《**培训金典**》的读者朋友注意，《**培训金典修订版：培训经理手册**》、《**培训金典修订版：学员手册**》即将出版啦，我正在琢磨如何给老读者一些特别的关照，请帮忙给出个好主意哦！（fzm@trainingsoft.com.cn）

傅浙铭

于 2001 年 7 月 18 日

目 录

(代总序)培训经理梦寐以求的教材来啦! 1

开场白 1

1 经理就是最好的培训师 3

A 经理应该上讲台 4

B 经理不肯上讲台的常见借口 6

C 经理不肯上讲台的三大原因 7

D 经理上讲台的四点收获 9

E 内部讲师的潜在缺陷及其预防 10

F 培训宝鉴 12

讨论思考题 13

2 让人人争当培训师 15

A “威胁利诱”的技巧 16

B 制度上的铺垫 17

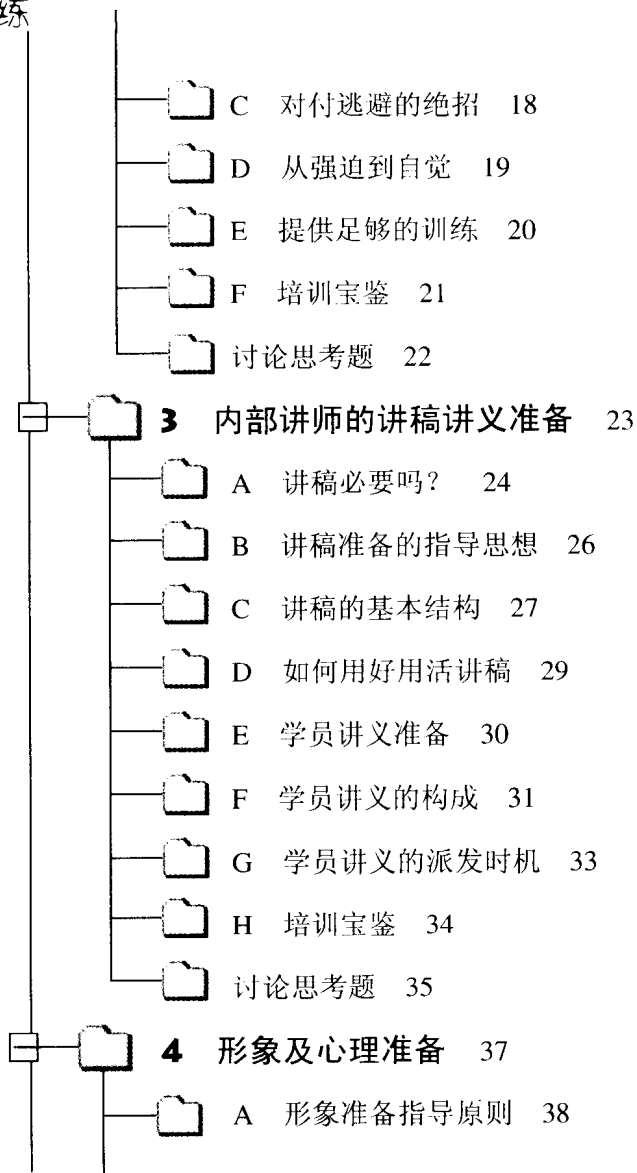
培金

训典

培训八段



内部讲师的开发与训练



		B 形象准备具体建议	39
		C 我紧张, 怎么办?	40
		D 思考的中心	43
		E 临场三招	44
		F 培训宝鉴	45
		讨论思考题	47
		5 内部讲师的授课技巧	49
		A 授课是需要技巧的	51
		B 授课技巧是可以学习的	51
		C 与演讲的区别	53
		D 借鉴演讲技巧	54
		E 研究听众	55
		F 开场技巧	56
		G 结束技巧	57
		H 课堂气氛	60
		I 幽默与笑话	60
		J 活用道具	62

	K 关于道具的几个经验	63
	L 培训宝鉴	64
	讨论思考题	65
6	如何准备和应对提问	67
	A 提问的额外收获	68
	B 如何准备答问	69
	C 如何应对提问	70
	D 让提问者有面子	71
	E 邀请同盟军	73
	F 培训宝鉴	73
	讨论思考题	74
7	重要技巧提醒	75
	A 听众帮助你成功	76
	B 没有必要追求完美	78
	C 内容第一	80
	D 视线交流	80
	E 声音的力量	82

	F 有人找茬怎么办?	83
	G 培训宝鉴	84
	讨论思考题	85
8	迅速成为高明的内部讲师	87
	A 不能省略的步骤	88
	B 内部讲师对评价总结的应有心态	88
	C 内部讲师的自我总结	90
	D 如何推动总结提高	91
	E 怎样进行总结提高	92
	F 培训宝鉴	93
	讨论思考题	93
	结束语	95
	讨论测验题	97
	好书推荐	99
	优秀网站	101
	培训后尚有疑问怎么办?	103
	如何联系作者	105



内部讲师的开发与训练

-  如何免费获得大量增值信息 106
-  配套自助培训软件（SST） 107
-  《金典培训宝库丛书》部分书目 109

● ———— | 开场白

你遇到下列问题了吗？

- 你作为公司培训事务的策划者与实施者，是否有胜券在握的信心？
- 要推动公司资深员工培训讲师，你有什么良方？
- 他们为什么不愿意上讲台？
- 让他们上台的办法有哪些？
- 怎样使他们讲得好？

相信这些都是你关心和头痛的问题，让我们一齐来解决这些问题吧。



教你一招

由于内部讲师问题较为复杂，你不能指望雷厉风行、立竿见影，而要有目的、有计划地分阶段实施，方能大功告成。

Chapter 1

经理就是最好的培训师



你将掌握



内部讲师的广泛来源



不肯上台的借口与原因



鼓励上台的理由



内部讲师的潜在缺陷

培金
训典

培训八段

这里首先要明确一下，本教程中使用的“经理”概念是指各层次、各部门的管理人员，也包括了可能没有行政职务的工程技术人员，还包括颇具特长的基层员工。当然，大型企业中的专职培训讲师也算在内。



结论

他们共同构成了内部讲师的来源。



特别提醒

千万别只想到专职的内部讲师，专职队伍建设慢、选择小、管理繁，而兼职则可弥补上述所有缺点。

A 经理应该上讲台

之所以特别强调“经理”，是因为经理们实在应该上讲台，理由非常充分：

1. 首先就是经理之所以成为经理的理由，你是经理，

你一定有许多方面比别人强，值得别人向你学习，而为了公司的发展，你也应该把这些好东西拿出来与大家共同分享，以求共同进步。

2. 同样一个问题，若由一直主管这个项目的经理来说，由于他对公司文化、市场环境、培训需求等方面很熟悉，因而会比外部专家更切合实际、更切中要害，因为他是结合自己长期的体会来说的，这样，对台下的听众来说，自然收获更大。
3. 培养下属是经理的一个重要职责。许多优秀企业都是这么做的，并把它作为晋升的前提条件，即没培养好接班人就不许升职。再说，当下属各方面的素质都有良好进步时，你的工作会更省力、更高效，从而可以更成功。



必须记住

海尔理念：下属开始时水平差不是你的责任，但仍然水平差就绝对是你的责任。

4. 通过上讲台，经理提供了最好的以身作则样板，能激励员工的上进心，有利于企业文化的建设。
5. 成本低、易控制，这是相对于请外部讲师而言。

正因为有这么多优点，我们总是在强调：如果内部讲师在心理、技巧方面的“瓶颈”解决了，他的效果往往比外请的专家学者还要好。

当然，要解决这些问题并不容易。

B 经理不肯上讲台的常见借口

培训经理在动员经理们上讲台时，往往遇到很大的阻力，经理们推托的借口五花八门，最常见的一些有：

1. “哪有时间啊？”这是在找客观理由：“你看工作都忙成这样子，哪有工夫去备课、讲课？”言下之意很明显：如果耽误了工作，那就是你的责任！
2. “哥们，别拿我们开涮了！”这是软的一套，毕竟大家都很熟，而且大家的级别又相同，这样，嬉