

STTT——基于情境教学的培训师培训

课程背景：

随着中国培训市场的日趋成熟，各类培训课程如雨后春笋般涌出，在大量的培训课程涌入中国市场，给各大培训经理提供了海量的课题库。但是随之而来的问题也越来越突出，如培训课题同质化严重，培训形式单一，越来越多的同质化课题使得培训经理在选择课程上出现了审美疲劳，学员参与大量的培训却感觉大同小异，培训形式的单一化、理论化已经无法满足企业学员的需求，同时培训市场的课程也在经历一场大浪淘沙的洗牌，如果说目前工业化进程已经达到 4.0 的时代，那么中国的培训课堂也走过了 3.0 时代，正大踏步的走向 4.0 的培训课堂。

80 年代，1.0 时代的培训课堂是“你说我写”，在信息相对闭塞的环境下，学员知识的获取基本来自老师填鸭式的灌输；

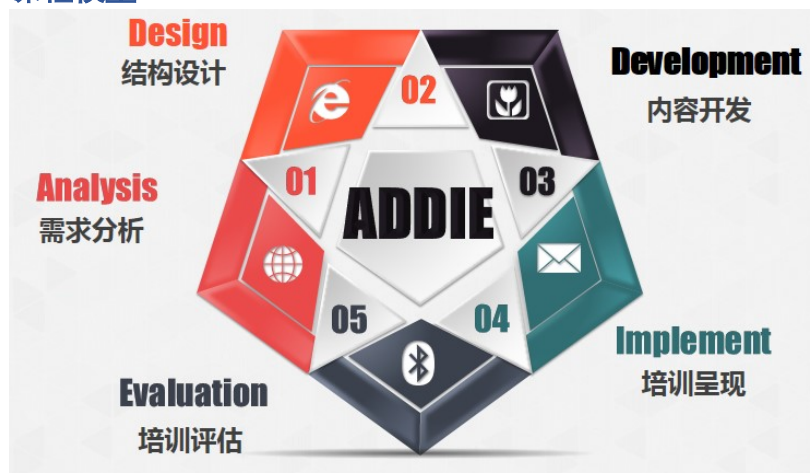
90 年代，2.0 时代的培训课堂是“你说我动”，以老师为核心，老师通过个人的激情，魅力带领着学员“手舞足蹈”；

00 年代，3.0 时代的培训课堂是“你来我往”，老师会时不时的通过一下小游戏调动学员的积极性，但纯粹为了制造气氛，

10 年代，4.0 时代的培训课堂应该是“翻转课堂，情境教学，内容为王，学员为主”的体验式课堂

因此，在互联网时代下的企业培训师如何让你的课堂呈现给学员身临其境的感觉，如何让你的课程设计内容给学员以“学完立马就可以转化”的效果是企业培训师应该思考的重要问题。

课程模型



课程收益：

- 认识培训师的授课风格，扬长避短
- 掌握学员个性分析，因材施教
- 掌握情境教学的核心技术
- 掌握多种课堂培训方法运用
- 掌握高效控场的技巧与方法
- 学会聚焦关键任务，找到企业痛点
- 掌握一套国际标准的 ADDIE 课程开发模型

课程时间：3 天，18 小时

授课对象：企业内部内训师、职业讲师

授课方式：分组竞争+案例分析+测试评估+头脑风暴+现场实操演练，70%实操，30%理论讲解，手把手带着实操

课程大纲

第一讲：成人培训的概念和特点

一、培训为何没有效果

- 1.影响培训效果的三个因素
- 2.学习效果金字塔

二、教学指导核心思想

- 1.“教育不是灌输而是点燃”的教学理念解释
- 2.以“学员为主、内容为王”的教学思想
- 3.学员个性分析

第二讲：A：Analysis—需求分析

一、培训师风格分析

- 1.识别培训师自我风格（风格测试）
- 2.不同培训风格的优势和相对不足
- 3.强化自我培训风格

二、学员个性分析

- 1.培训心理学的三个理论
- 2.性格分析在培训中的运用
- 3.培训如何尽快地判断学员的性格类型

三、培训需求调查

- 1.培训需求调查的四个作用
- 2.需求调查的三种类型
- 3.需求调查的六个步骤

四、任务主题的确定

- 1.任务中心的课题要求
- 2.设计好的课题名称

五、制定学习目标

- 1.教学目的和学习目标的异同
- 2.目标制定中常见的问题
- 3.正确制定目标的方法

第三讲：D：Design—结构设计

一、基于任务的课程设计

- 1.课程设计的流程
- 2.课程设计的步骤：
第一步：明确课程任务
第二步：整体结构三段化
第三步：主要任务分解为任务模块
第四步：分任务模块分解细化

三、课程结构图的制作

- 1.金字塔原理
- 2.结构图三段式

第四讲：D:Development—内容开发

一、课程导入

- 1.死得快的十大开场白形式
- 2.九种开场白的运用技巧和方法

二、案例的开发

- 3.案例的概念和含义
- 4.案例呈现的三种类型
- 5.案例的三个来源

三、结尾的设计

- 1.结尾的四个作用
- 2.科学结尾的四个原则
- 3.结尾的六种模式操作方法和技巧

四、配套资料的课件制作与设计

- 1.PPT设计的五大禁忌
- 2.PPT制作的五大步骤
- 3.讲师手册的设计与制作
- 4.学员手册的设计与制作
- 5.作业指导书的制作
- 6.完整课程包的资料模板

第五讲：I:Implement—项目实施

一、突破紧张

- 1.引起紧张的三个来源
- 2.应对紧张的三个原则
- 3.解决紧张的十二个方法

二、专业形象

- 1.专业形象的四个作用
- 2.塑造专业形象的五个原则
- 3.塑造良好形象的五个方法和要求
- 4.培训师气场修炼---五形训练法
 - 1) 站
 - 2) 走
 - 3) 手势
 - 4) 眼
 - 5) 表情

一分钟上台训练：五型训练

三、声音的魅力

- 1.声音的四大原则
- 2.声音的八个方法
- 3.训练方法：
 - 1) 呼吸训练
 - 2) 轻重
 - 3) 停顿
 - 4) 高低
 - 5) 快慢训练

两分钟上台训练：声音的教学

四、精彩互动

3. 常见错误的培训互动
4. 精彩培训互动的十个方法
5. AGC 讲授型模式
6. SSCE 学习活动设计模型
 - 1) 问题研讨型活动设计
 - 2) 案例分析型活动设计
 - 3) 成果展示活动设计
 - 4) 小组 PK 活动设计
 - 5) 技能演练型活动设计

五、时间流程控制

1. 课堂时间管理不足的 7 个问题
2. 课堂时间管理的 3 个原则
3. 有效管理时间的方法

六、高效控场

1. 控场的三个作用
2. 应对课堂六种不合作的学员
3. 高效控场的七个方法及操作技巧
4. 提升控场效果的四个方法

三分钟上台训练：培训互动的练习

七、培训课堂管理

1. 培训管理中常见的三类问题
2. 培训管理的三个作用
3. 培训管理的流程及操作手册
4. 现场辅助设备管理
5. 培训过程中的管理

第六讲：E：Evaluation—效果评估

一、培训评估的常见问题

1. 基于问题解决得评估思路
2. 基于问题解决的评论类型

二、基于问题解决得三阶五级模型

尾篇：课程总结与回顾

- 一、学员实战情景演练
- 二、圣诞树的意义建构
- 三、成果交付（讲展示）