

《互动式教学与课堂掌控技巧——TTT 高级》

主讲：骆冰

课程目标：本课程的目的是帮助培训师们应对未来更大的挑战，对各种培训方法的使用能做到游刃有余。

- 结合现代成人学习特点的启示指导授课
- 通过学习过程的路径做好授课的关键环节
- 运用四种互动性强的沟通技能开展授课
- 体验五种互动性强授课方法的带教步骤并开始演练
- 清晰认知不同培训现场状态及应对措施

课程对象

企业高级培训师，有丰富的培训经验，目标是解决培训效果最大化问题。

授课方式



· 讲授
· 游戏

· 练习
· 小组讨论

· 角色演练
· 案例分析

· 视频教学
· 示范教学

授课时间 3天

课程大纲

模块一、互动课堂的标准

1. 授课方法与学习刺激度

- ◇ 示范：90后员工的特点
- ◇ 练习：培训师的三项基本功

【收益】展示同一教学内容的不同教学形式，让学员意识到同一内容的授课形式可以千变成化，开拓学员课程设计的思路。

同时进一步讲解三大学习内容的教学方法匹配度，提升学员的学习深度。

- ◇ 示范：培训师的三项基本功教学方法的转换

2. 三大学习内容的匹配教学方法

- ◇ 知识类的教学设计要诀
- ◇ 示例：个贷借款对象
- ◇ 练习：头寸的设计
- ◇ 态度类型内容的教学方法
- ◇ 示例：时间的重要性
- ◇ 技能类型的教学设计要诀

模块二、案例教学法的设计与带教技巧

- 什么是学习型组织

- 学习的过程

感知——体验——记忆

- 课堂互动的核心

一、案例教学的注意事项

- ◇ 组织案例分析与讨论的难点
- ◇ 案例设计不当导致的讨论障碍
- ◇ 案例讨论中培训师能力等级
- ◇ 讨论结果呈现中的重复与避免
- ◇ 讨论结果呈现中难度的层层加码
- ◇ 制造小组之间的竞争
- ◇ 培训师点评的底牌与能力
- ◇ 案例教学法课堂体验

【收益】讲解案例教学的原理、示范案例教学的流程，陈述案例的构成要素，展示相关案例。

- ◇ 案例教学法课堂练习

二、案例的设计

- ◇ 什么时候需要用案例
- ◇ 例子：当前面临的风险和压力
- ◇ 案例的构成元素
- ◇ 案例编写的思路
- ◇ 案例冲突设计
- ◇ 案例欣赏
- ◇ 案例的转化
- ◇ 案例教学设计课堂练习

模块三、游戏（体验式）教学方法的运用情景和要点

1. 体验式学习影响因素

- ◇ 活动中的阻抗与低障碍
- ◇ 活动中的噪音与注意力
- ◇ 自我管理 with 观察学员

2. 启动和体验的控制的四大关键技能

- ◇ 反思和分享带教技巧
- ◇ 分享的实用技能：提问技术、静默技术、倾听技术、镜子技术、澄清技术
- ◇ 总结和应用评估

【收益】 练习游戏带教法，体会游戏带教的注意点和带教禁区。

模块四：小组讨论教学方法的创新方式

1. 小组讨论法的注意事项

- ✓ 提问与小组讨论的转换关系

【收益】 感受小组讨论的新方法，揭秘课程设计中的新手段使用场景。体会用新形式的教学带来的感受，并产出微课。

- ✓ 小组讨论的时间设置
- ✓ 小组讨论的现场带教关键控制点

2. 世界咖啡的带教方法

- ✓ 体验世界咖啡流程
- ✓ 世界咖啡带教要点
- ✓ 世界咖啡运用场合

3. 团队共创

- ✓ 体验团队共创的流程
- ✓ 团队共创的带教要点
- ✓ 团队共创的常规应用

模块五、培训师的提问技术

一. 培训师的提问技巧

1. 培训中提问的目的
2. 提问者的状态
3. 开展提问的基本原则

二. 层层展开提问

1. 引导的意义
2. ORID 提问法
3. 练习 ORID
4. 点评

三. 课堂培训中提问的禁忌

四. 培训师的提问后的反应

【收益】 揭秘用提问流畅承接内容的秘诀，展示课程提问的结构，练习提问的ORID工具。

1. 反馈技术
2. 培训师的激励技巧
 - ✓ 双因子理论对激励的影响
 - ✓ 培训师课堂激励的目标
 - ✓ 课堂激励的五种方法

下午：综合考核