
精进促动式授课技术

一个人的学习是加法，团队的学习是乘法！

课程讲师：陈越

课程时间：2天，6小时/天

课程背景：

在企业中，内部讲师（内训师）是知识和经验的传播者、各项技能的训练者、员工积极心态的引领者。然而，为什么有的老师讲课精彩纷呈、魅力四射；而有的老师就 hold 不住场面？管得严点儿，课堂就死气沉沉；稍微互动，就乱作一团……为什么老师很投入，学员就是不投入？为什么老师自己很感动，学员还是不行动？

培训师又如何避免唱独角戏？如何让学员积极参与？怎样营造良好的现场气氛？怎样从容应对各种课堂挑战？

陈越老师凭借海外习得的促动型授课技术和 10 余年世界 500 强企业专业培训师实战经验，手把手教你如何运用有效的互动和控场技术去激发学员热情，构建“以学员为中心”的翻转课堂；如何借助互联网思维、促动技术实现学员主动参与和学习效果的突破。帮助传统的讲授型培训师快速转型为促动型培训师；帮助授课经验不多的新老师跨越讲授型阶段，快速迭代为促动型培训师；帮助企业快速培养出具备专业水准的专职和兼职内训师队伍，在为组织传播知识，推广经验，传承文化的同时，也可节省大量外聘授课的成本和风险。

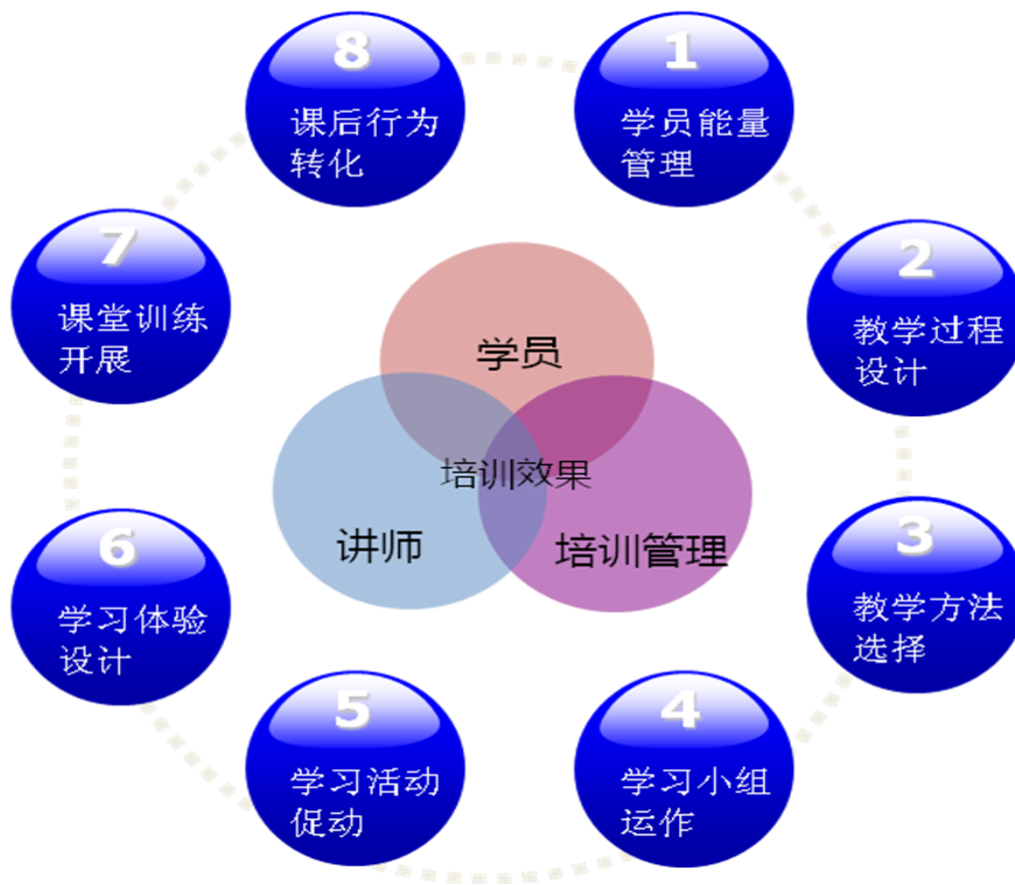
课程目标：

当完成此课程后，您将可以：

- 1、了解建构主义的先进教学理念和做法，有效促动员工研讨业务问题，产出实际方案
- 2、学会识别学员状态的信号和课堂的关键时点，并掌握课堂控制的关键技巧
- 3、了解企业培训常用的 8 种教学模式，并学会在培训中恰当地选择和使用
- 4、学会有效开展课堂学习活动的通用流程及技巧
- 5、了解使您一跃成为促动型培训师的 6 种经典课堂学习活动的操作技法及成功经验（包括世界咖啡、行动学习、私董会、游戏风暴等）
- 6、学会如何在教学过程、学习体验、课堂训练和行为转化等方面进行设计

授课方式：知识及案例讲解 40%；演练及辅导 40%；范例展示 10%；案例研讨 10%

架构模型：



课程大纲：

导入

- 1、破冰游戏—“青蛙跳”
- 2、促动型培训师成长路径图
- 3、建构主义给你力量

小组讨论：如何赢得学员尊重和树立讲师威信？

工具模板：《培训师岗位能力胜任模型》/《培训师岗位能力评价标准》

模块 1：促动型培训师的八项修炼

一、学员的能量及状态管理

- 1、成人学习注意力曲线 & 遗忘曲线
- 2、如何调动学员的积极性
- 3、课堂时间的掌控
 - 1) 如何设置重点
 - 2) 课堂时间管理的 3 个原则和 7 个方法
- 4、合理安排学员休息
- 5、非常态学员管理
- 6、危机事件处理及应对技巧

小组讨论：学员疲劳或困了咋办？

二、课堂的教学过程设计

- 1、教学流程九步演绎
 - 1) 引起注意
 - 2) 建立联结
 - 3) 聚焦问题
 - 4) 激活旧知
 - 5) 示证新知
 - 6) 应用新知
 - 7) 回顾总结
 - 8) 号召行动
 - 9) 感性升华
- 2、化繁为简的课堂设计“五字诀”
- 3、各单元或模块间的过度和衔接

三、课堂的教学方法选择与运用

- 1、错误运用教学方法的表现
- 2、教学方法的管理学原理和作用
- 3、学习效果金字塔讲解
- 4、运用“学习心电图”合理规划课程节奏
- 5、培训师的 8 种典型教学方法
 - 1) 案例教学
 - 2) 课堂练习
 - 3) 角色扮演
 - 4) 体验游戏
 - 5) 小组讨论
 - 6) 头脑风暴
 - 7) 组织仪式
 - 8) 辩论
- 6、恰当选择教学方法的基本原则
- 7、采用与教学方法相匹配的座位排列方式
- 8、适合使用音乐的 4 个场景

课堂演练 1：“头脑风暴”的操作流程

课堂演练 2：体验式游戏的“4F”操作框架

四、学习小组的组建与运作

- 1、学习小组的组建原则
 - 2、学习小组的类型
 - 3、人员构成及分工
 - 4、创建小组的学习氛围
- 课堂演练：**鱼缸法实战模拟小组讨论的开展及带领技术

五、课堂学习活动的操作

- 1、学习活动的三大要务
- 2、学习活动的类型
- 3、学习活动通用的 SSCE 操作模型
 - 1) 说明任务及规则

-
- 2) 带领并辅导活动
 - 3) 组织和引导发表
 - 4) 点评和辅导作业
 - 4、促动型学习活动的技法
 - 1) 世界咖啡的操作流程及应用
 - 2) 行动学习的6个阶段和6个要素
 - 3) 私董会的“外滩七步”流程
 - 4) 游戏风暴
 - 5) 欣赏式探询
 - 6) 迪士尼创新

课堂演练：世界咖啡的操作及主持技巧

六、课堂学习体验的设计

- 1、体验学习圈理论
- 2、设计体验教学
- 1) 提取
- 2) 抽离
- 3) 链接
- 4) 反思
- 3、体验教学在培训中的运用
- 1) 产品类或知识类培训
- 2) 态度类培训
- 3) 技能类培训
- 4、培训体验设计关键点

七、课堂训练的设计与开展

- 1、用情境和案例去激发
- 2、用理论和模型去指引
- 3、用范例和模板去示范
- 4、用练习和演练去实践

范例展示：运用STEP模型做《降低客诉率技巧》的教学设计

八、课后检视及推动行为转化

- 1、课堂现场即可开展的培训评估方法
- 2、讲师课后的自我总结
- 3、推动行为的转化
- 1) 课后作业
- 2) 行动计划
- 3) 个案辅导
- 4) 评估工具
- 5) 行动学习
- 6) 自我反思

模块2：授课展示考核通关/竞赛评比

- 1、学员授课展示（摄像）

-
- 2、老师评议
 - 3、后续辅导

大总结

- 1、要点回顾
- 2、收获分享
- 3、问卷调查
- 4、优秀学员访谈
- 5、作业布置—《内训师成长手册》
 - 1) 学员心得报告
 - 2) 成长故事
 - 3) 制定讲师成长行动计划

备注：若需要，培训师训后可对学员的备课、授课提供辅导，促进学习成果的应用与跟进