

引导教学、重构价值

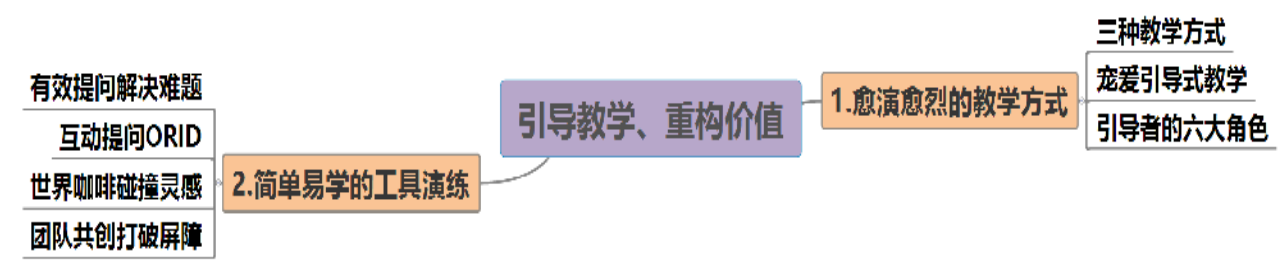
——TTT 高阶引导式教学方式

课程背景

根据成人学习的特点，我们会知道最有效的学习是学员主动完成的过程。每个人都时在用自己固有的经验、信念来理解和消化新的信息、概念和技能。他们对这些新的内容进行感知、联系、评估和决策之后将其消化为自己的理解，这样才会整合进自己的智慧系统中去。

如果学员不感兴趣你的内容，即便你讲的多么精彩，都会被屏蔽。他们除非自己想学才行，他们只学自己认为有价值的东西，所以保证课堂上使学员将学到的知识运用于实践是企业内训期望的关键目标。

引导技术是一项艺术性很强的授课技巧，针对成人培训更多的不是灌输，而是引导，只有当学员认为培训师所讲内容真的有用时学员才有可能听，本课程是依据成人学习的特点设计的课堂引导式授课技巧，从“引导”的方法入手，目的是有效的激发学员的学习意愿、探索心里和好奇心，提高学员参与度，从而提高培训的效果。



课

课程收益

企业内训师了解引导式教学技术的必然性

企业内训师认知引导师的角色力量

企业内训师可运用 1-4 种引导工具，有效提升课程含金量

授课方式 讲师讲授+案例分析+视频互动+角色扮演+情景模拟+实操演练

授课对象 企业内部培训师、需要实施内部培训与辅导的全体员工及各层级管理者

课程人数：30 人

课程时间：2 天，7 小时/天

课程大纲

第一讲：愈演愈烈的教学方式

一、三种教学方式

-
1. 驯兽式刺激行为
 2. 砌砖式存储认知
 3. 浇灌式引导价值

互动研讨：你喜欢什么样的方式

二、宠爱引导式教学

1. 引导式培训的定义
2. 引导式培训的价值
3. 市面的引导式名称

三、引导者的六大角色

1. 医生
2. 编剧
3. 导演
4. 教练
5. 助产士
6. 顾问

第二讲：引导工具演练

一、有效提问解决难题

1. 什么是难题
2. 提问的种类
3. 流程步骤
 - 1) 选择难题
 - 2) 陈述难题
 - 3) 准备提问
 - 4) 收集提问
 - 5) 筛选提问
 - 6) 行动计划
 - 7) 轮流反思

课堂练习：每个小组选出难题拥有者进行难题解决

二、互动式提问 ORID

1. ORID 的基本概念
2. ORID 四要素

-
- 1) O 是客观性的问题
 - 2) R 是反映性问题
 - 3) I 为诠释性问题
 - 4) D 为决定性问题

3. ORID 操作步骤

4. 常见 ORID 举例

课堂练习：小组内两两配对，训练 ORID 提问技巧

三、世界咖啡碰撞灵感

1. 世界咖啡的诞生
2. 什么是世界咖啡
3. 世界咖啡的操作要点

- 1) 会议准备
- 2) 规则讲解
- 3) 会谈结构
- 4) 会谈与换组
- 5) 整理汇报

课堂练习：如何才能做好培训

四、团队共创打破屏障

1. 什么是团队共创法
2. 团队共创法的关键步骤
3. 团队共创法实施步骤

- 1) 物料准备
- 2) 背景介绍
- 3) 焦点澄清
- 4) 个人头脑风暴
- 5) 小组头脑风暴
- 6) 赋予意义
- 7) 执行行动方案

课堂练习：小组自行选出困扰问题进行共创

五、总结收尾——引导式培训点睛之笔

1. 总结常见的 3 个问题

2. 成功结尾的 5 个要素

3. 用 ORID 总结

课堂练习：小组内两两组队，进行 ORID 式培训总结