

# 专家人才“传帮带”技能演练

## 课程背景

新生代的员工开始进入职场，让专家人才的辅导工作遇到了前所未有的挑战，以往说教式和示范的方式，往往不能受到现在年轻人的欢迎，如何个性化、趣味化、落地化地让新生代员工乐于接受“传帮带”，成了摆在专家人才面前的难题。

## 课程收益

- ◆ 通过体验培训与训练，学员将有如下收获：
  - ✓ 清晰自己的定位，明确自己的优势和价值，了解多种教学手段；
  - ✓ 学会使用视频、讨论、测试、练习、游戏、点评、引导等丰富多彩的教学方式，引导员工自主解决工作中遇到的实际问题；
  - ✓ 提升专家授课技巧，让学员实现从“要我学”到“我要学”的转变。

## 课程结构



**课程时长：**2天，12小时

**课程对象：**需要授课的专家人才等

**教学方法：**1. 课程形式生动，体验式教学+案例分享+演练，拒绝说教  
2. 说给你听+做给你看+让你做做看+看你做怎样，现场改变  
3. 给到多个工具，协助专家讲师落地

## 课程大纲

### 第一部分：把课堂还给学员

导入：教别人有啥好处？（唤醒专家人才的内部动力）

#### 一、前期准备

##### 1, 了解学员心里

- 1) 为人处世2标准
- 2) 沟通合作1准则（视频教学：直接还是间接好？）
- 3) 权力型学员需求
- 4) 影响型学员需求
- 5) 和平型学员需求
- 6) 完美型学员需求
- 7) 视频教学的目的、操作步骤和注意事项

讨论：学员为啥要改变？

##### 2, 寻找亲和特质与定位

- 1) 感觉好才能学得好，让课堂充满趣味
- 2) 游戏化教学的特征
- 3) 你的定位是什么？（游戏体验：人际九宫格）
- 4) 你说的别人都能懂么？（游戏体验：谁来比划谁来猜）
- 5) 游戏教学的目的、操作步骤和注意事项

#### 二、做好课程架构

##### 3, 视角转变

- 1) 从甲方视角到乙方视角
- 2) 如何让学员有学习的欲望
- 3) 让学员想要参与的课程如何设计？

##### 4, 好培训三标准

- 1) 如何让学员听得懂
- 2) 如何让学员记得住

3) 让学员未来用得到

**5, 启发式教学法**

- 1) 入场调查
- 2) 启发式教学的定义
- 3) 4D 模型
  - ✓ D1 : 确定需求
  - ✓ D2 : 过程设计
- 4) 核心能力
- 5) 作业 : 阅读清单
- 6) 引导风格
- 7) 外交大使式分享
- 8) 实践与练习
  - ✓ D3 : 实施研讨会
  - ✓ D4 : 发现新的学习
- 9) 团队引导流程设计

**三、实操练习与复盘**

**5, 实操演练**

- 1) 游戏教学法
- 2) 视频教学法
- 3) 讨论教学法
- 4) 引导教学法

**6, 分享感受**

- 1) 请专家谈谈教学方法改进的优势
- 2) 分享自己的学习感受。
- 3) 接下来回到本岗位，打算怎么做？

课程结尾：知识回顾；应用建议

---

**引导工具一览**

- 1) 头脑风暴
- 2) 书写式头脑风暴
- 3) 立场分析
- 4) 需求与给予
- 5) 创建愿景
- 6) 差距分析

- 7) 漫游挂图
- 8) 入场调查
- 9) 大使分享
- 10) 同类整理
- 11) 决策矩阵