

《引导式培训技巧》（一天版）

1.课程设置：

- 课程适合：中高层管理者、部门负责人、内训师
- 适宜人数：30-40人
- 课程形式：混合式学习——讲授+案例分析+工作坊体验+练习+点评
- 授课时长：1天
- 核心理念：在战争中学习战争，在游泳池里学习游泳，在驾驶室里学习驾驶。培训中的引导技巧是实践性极强的技能，学习引导式培训技巧的最好方式，必然是在引导式培训中学习引导式培训技巧，体悟引导式培训。

2.课程大纲：

第一课 课程大纲及内容安排	
09:00 ~ 09:10	■课程开场 (Ice Breaking) ▲用有趣的引导活动来让大家做课前热身，引导学员集中到课程的主题及目标上，进入课程的学习中。 • 【引导】CHICKIN（到达与期待）——基于4F工具的引导 • 【引导】以图答问——引导参与者参与到课程中来
09:10 ~ 12:00	■第一单元：培训引导有方法 ▲引导的本意，是指通过行为帮人走出困境，或是带着人向某个目标集体行动，通过行为帮人走出困境。引导者总是在被引导者的前方，可以是行为、动作上先进，可以是思想上先进或技术上先进等等。

	<p>聚在同一教室里的人们通常并没有真正“在一起”。但是通过引导，则可能把这些人“聚在一起”。引导 (Facilitate) 是一门鼓励人们积极参与、激发人们参与感与创意的技巧及方式，是透过流程引领人们达成共同目标的艺术。它为群体互动过程提供架构性、步骤化的方法，来帮助群体在有限的时间和财力内，达成清晰的共识决定，形成切实可行的实施计划。一场培训课程的成功如果有引导技巧贯穿于其中，就能增加参训学员的参与度。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 【引导&案例】 在培训引导中学习引导技巧——人脑思维原理 & 问题解决的思维本质：144 问题解决模式©” • 引导的过程就是带领与启发的过程：重在思维的引领与启发 • 引导继续——144 问题解决模式©背后：四大种思维模式专家式/框架式/群策群力式/心智突破式 • 四大种培训引导的方式：问题引导&团队思维引导&共创式引导&知识探索引导 • 【工具与案例】 引导工具之“最小研讨单元 3153”& 引导方法过程复盘及方法详解&探讨组织内的问题&产生比个人努力更好的结果 • 从最小研讨单元到复杂的有层次的引导设计&团队引导背后的团队思维过程设计&引导过程之发散与收敛&团队思维过程模型 • 【案例】 利用 4F 工具进行团队深度会谈与建构 • 引导过程团队思维的“收”与“放” • 【引导】 引导活动体验“RUNNING MAN”& 分析与分享
12:00	午餐、午休
	<p>■ 第二单元：引导技巧的灵活应用</p>

<p>14:00</p> <p>~</p> <p>17:00</p>	<p>▲培训师在引导过程中，扮演的角色是指引者、领导者、赋能者。在一个运行良好的培训场域中，他们发挥着重要作用，能够保证大家的学习成果丰富、聚焦目标、包容性强、富有效率。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 【引导&案例】 在培训引导中学习引导技巧——利用引导工具 <p>NEXT 回顾与反刍上午的学习</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工具 NEXT 的分析与拆解（在行动学习中学习行动学习） • 引导的金字塔：团队学习过程中的“强引导”与“弱引导” • 引导的最新转变：选用合适的方法与工具&调适性应用 • 分小组引导&引导中的分组（分组后的分组）&适宜人数及流程安排 • 【工具】 利用最小研讨单元 3153 尝试解决问题&群策群力问题分析与解决（在引导中学习引导技巧） • 团队思维的背后：不完全归纳法的应用&贡献有价值的碎片——利用碎片找规律，利用规律解难题 • 敏捷式引导：灵活应变的引导过程与方法的调适性应用 • 只要能增加学员参与、增加学习投入度的技巧本质上都是引导技巧& 方式：微游戏引导、话题引导、逻辑引导、注意力引导 • 整体的教学与整体的引导归纳为一个模式：三个 1 模式© • 产出成果：“阶段性成果”及“达成阶段性共识”都是成果
<p>17:00</p>	<p>当天课程总结</p>

注：课程内容可能会以当天课程的实际实施进度而进行调整。

行动学习教室布置图

