

《内训师蝶变训练营》

【课程背景】

组织经验的流失让组织停滞不前，组织经验的藏匿让宝玉蒙尘，如何将组织经验有效传承并且结合到人才发展，内训师培养即是关键环节。

由于大家对内训师的角色认知不同，也呈现出不同的状态，能讲不能落地，经验倒不出，参与度不高……大张旗鼓地开始流于形式地存在最后变成虎头蛇尾。

如何充分发挥内训师的价值，即让员工通过内训师角色做自我提升和发展，也让企业能够但其力内训师让组织经验流淌并演变成价值。

角色认知激活内训师的动能，锚定未来发展方向。

组织经验萃取，专业的手法挖掘组织的宝藏并进行传承。

课程开发让内训师结构化输出内容，系统化赋能他人。

课程互动让课堂充满生机，学员参与，知行合一。

【课程收益】

- (一) 认清内训师角色掌握必备的四种技能
- (二) 掌握组织经验萃取的四种类型
- (三) 掌握课程设计四步曲与敏捷课程开发
- (四) 掌握人际互动、内容互动、智慧互动的四方法

【课程时长】

3天2晚，白天课程，晚上练习

【授课环境】 小组式，室内

【教学方式】 体验式活动、小组讨论、讲授、工具演练、案例、角色扮演、竞赛等

【培训对象】 内训师、知识管理者、部门长等

【课程大纲】

第一篇 培训从业者的角色认知

第一章 认识培训

一、培训的前世今生

(一) 培训的发展

(二) 培训的价值

(三) 常见培训手法及应用环境

练习：培训拼图

二、培训的价值

(一) 培训的传播价值

(二) 培训的绩效价值

(三) 培训与人才发展

第二章 培训管理者

一、培训从业者的使命

二、培训从业者的胜任力

三、培训从业者的职业发展

第三章 培训从业者必备基础能力

一、思维能力

(一) 发散思维训练

(二) 收敛思维训练

(三) 想象思维训练

(四) 联想思维训练

(五) 逻辑思维训练

(六) 辩证思维训练

(七) 整合思维训练

练习：思维游戏

二、学习与教导力

(一) 形象塑造增影响

(二) 信息搜索创新意

(三) 快速阅读多方法

(四) 结构表达金字塔

(五) 商业解读二模型

练习

三、工具应用能力

(一) 幻灯片使用技巧

(二) 思维导图使用技巧

(三) 项目管理软件使用技巧

(四) 协作软件使用技巧

(五) 调研软件使用技巧

练习与演练

四、认知自我认知他人

- (一) 测评
- (二) 学习风格测试

第二篇 组织经验萃取

第一章 为什么要进行组织经验萃取

一、什么是组织经验萃取

- (一) 组织经验流失五困局
- (二) 体验：一次技能萃取
- (三) 讨论：你心目中的经验萃取
- (四) 组织经验萃取可以萃取什么？

二、组织萃取带给企业的价值有哪些

- (一) 三层次看经验萃取
- (二) 萃取是管理魔术棒

第二章 组织经验萃取的底层逻辑是什么？

一、库伯的经验学习理论

体验活动

二、BEM 行为工程模型

案例分析与讨论

三、组织经验萃取六要素

- (一) 萃取目标与主题
- (二) 萃取类型与禁忌
- (三) 萃取标杆与工具
- (三) 萃取过程与呈现
- (四) 萃取复盘与完善
- (五) 结果应用与精进
- (六) 萃取师资的培养

第三章 组织经验的萃取

一、组织经验最佳实践来源四象限

- (一) 二维四象限
- (二) 萃取适用场景

二、组织经验的四个类型

- (一) 场景：流程或步骤

练习

- (二) 工具：公式或模板

练习

- (三) 五种方法论：系统经验

练习

(四) 模型：模型或理论

练习

三、组织经验萃取的四个关键点

(一) 新手集中

(二) 重复错误

(三) 青黄不接

(四) 成果展现

四、组织经验应用四级

(一) 岗位级应用

(二) 部门级应用

(三) 公司级应用

(四) 行业组应用

练习

第四章 组织经验萃取项目运作

一、组织准备度十个方面

二、萃取团队组建及分工三、选取萃取师并予赋能

(一) 萃取师八角色

(二) 萃取师五原则

(三) 萃取师十准备

工具：物料准备表；萃取师的自检表

(四) 萃取师八技术

练习

四、标杆选取为三高人员

(一) 四大名萃

(二) 三高人员

(三) 参与者准备度评估表

五、萃取主题的评估确定

萃取主题的三要素

工具：萃取主题评估表

六、萃取方式面面观

(一) 个人式萃取

(二) 访谈式萃取

(三) 共创式萃取

(四) 经验的萃取

(五) 工具呈现法

小组练习

第三篇 培训课程开发

第一章 人是如何学习的？

一、人的学习获得

- (一) 全脑学习
- (二) 镜像神经元
- (三) 心灵地图
- (四) 梅耶的生成学习 SOI 模型

二、结合人的学习方式所进行的教学

- (一) 认知主义
- (二) 行为主义
- (三) 建构主义
- (四) 马扎诺的人的行为模型

三、成人学习特点

- (一) 成人学习四原则
- (二) 有效学习模式

第二章 教学设计四步曲

一、教学目标设置

- (一) 培训需求调查漏斗

工具：开放式需求访谈；价值点概念牌；Benjamin Bloom 的分类教学

(二) 教学目标书写公式

练习教学目标的设定

(三) 以终为始教学评估

工具：Donald.L.Kirkpatrick 四级评估；单项培训细化颗粒度的评估设计

二、教学策略设计

(一) 以学员为中心的编、导-Joseph·Campbell 的英雄之旅

1. Leon Festinger 认知失调、行为失衡

2. Mihaly Csikszentmihalyi 心流

(二) TADF 四步教学

1. 知识类课程应用

2. 技能类课程应用

3. 态度类课程应用

分组练习教学策略的设计

(三) 教学过程设计

1. 乐队指挥带来的启示

2. 教学五线谱

设计课程五线谱(时间线、内容线、演示线、活动线、氛围线、检验线)

(四) 教学形式设计

1. 十种常见教学形式与应有场景

2. 游戏化演练

第三章 敏捷课程开发

一、课程背景综述

二、课程大纲撰写

(一) 课程大纲八要素

课程对象；课程目标；课程收益；课程时间；课程形式；课程特色；教学工具；课程纲要

要

(二) 课程大纲工具

1.思维导图的使用

2.思维导图在课程设计中的应用

3.课程开发的指导思想举例

4.ISD

5.ADDIE

6.HPT

7.DACUM

8.课程资源库

知识材料；图片材料；视频材料；工具材料；案例材料

(三) 课件的开发

1.步调一致——PPT 模版与主题呼应

2.纲举目张——PPT 逻辑线设计

3.情深意切——PPT 感性线设计

(四) 课程测试

1.测试题型与目标

2. 试题开发与呈现

第三篇 培训从业者的角色认知

第一章 课堂互动概述

一、课堂互动的意义

- (一) 课堂知识建构的关键途径
- (二) 课堂师生交往的基本方法
- (三) 学员思维提升的重要支架
- (四) 课堂氛围营造的重要手段

二、课堂互动的内涵

- (一) 体验互动的力量
- (二) 课堂三元素及三种互动

三、课堂互动工具箱

- (一) 课堂互动分类实用框架
- (二) 课堂互动方法技术列举

四、课堂互动的设计

- (一) 互动的设计原则
- (二) 互动的设计策略
- (三) 互动的设计要点

第二章 课堂人际互动方法

一、基于人际交互的课堂互动

列表及讨论

二、提问技术

- (一) 问题的设计模型
- (二) 问题的设计策略
- (三) 课堂提问方法
- (四) 提问技术：原理、应用与案例

三、小组讨论

小组讨论的原理、应用与案例

四、小组合作

小组合作的原理、应用与案例

五、头脑风暴

- (一) 头脑风暴的原理、应用与案例
- (二) 17种卓有成效的头脑风暴法

六、课堂游戏

课堂游戏的原理、应用与案例

第三章 课堂内容互动方法

一、基于内容交互的课堂互动

二、角色扮演

角色扮演的原理、应用与案例

三、展示评价

(一) 展示评价的原理、应用与案例

(二) 展示评价标准与操作流程

(三) 评价量规

四、故事设计

故事设计的原理、应用与案例

五、思维导图的原理、应用与案例

15款最好用的思维导图工具

六、互动反馈

互动反馈的原理、应用与案例