

# 基于学员行为改变的教学设计

## 课程背景：

企业内训师经过精心备课、认真授课之后发现学员不认可，学员学习前后的行为改变几乎为零。培训组织方也会因此被指责工作无效。久而久之，员工一听培训就发怵、一听培训就请假。

因为企业内训师不了解参训学员的学习动机，不了解什么样的教学方式才能抓住学员的兴趣点，才能让学员追随内训师的后续系列课程。

一堂有价值的培训，不是内训师在台上多么风光靓丽，而是要让学员在课堂上闪耀、培训结束后回到工作岗位上继续闪耀。

如何设计出符合教学目的、让学员喜欢并学会的有价值的课程，这就是本课程要解决的问题。

如何设计出符合成人学习的有趣的教学活动呢，我们有方法有工具。让内训师在学习时就能迁移进自己的课程环节里。

结合企业实际需求，在培训过程中运用多种教学手法和大量情境演练，确保学员在学中练、练中学，实现企业内训师综合能力的全面提升。

### 粗糙的结尾

结尾三模式

豹尾震撼

讲师

学员

有效控场

讲授式

互动式

猪肚丰富

教学设计

了解动机

动机原则

抑制动机

激发动机

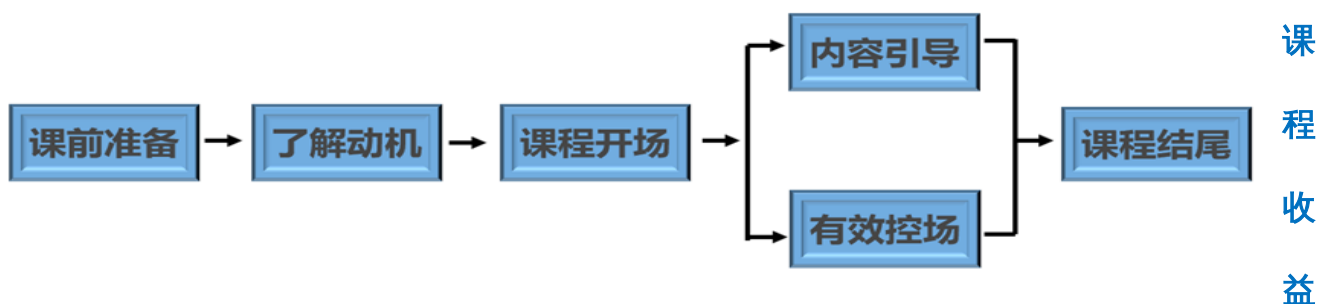
龙头气势

龙头猪肚重要性

好开场的标准

开场六步走

## 课程地图：



1. 认识：企业内训师能清楚认识学员动机，可根据成人学习特征构建有吸引力的培训课堂；
2. 掌握：企业内训师能掌握 12-18 个教学工具（见附录）；
3. 提高：企业内训师能提升自己日后的授课满意度，树立内训师信心；
4. 改善：企业内训师可改善过去传统的纯讲授式的教学方法；
5. 激发：做一个以学员学会为追求的企业内训师，提升组织执行效能。

**课程对象：**企业中层管理者、企业内训师、人力资源经理/培训经理、人力资源专业人员、培训专

职人员、业务/技术骨干及有志愿从事培训师工作的人员。

**课程人数：**25-30人

**课程时间：**1天，6小时/天

**课程方式：**理论讲授、案例分析、视频分享、小组讨论、经验分享、实战演练、游戏互动

## 课程大纲

**导言：课前准备**

**人 机 料 法 环**

**第一讲：了解动机**

**一、动机原则**

1. 激励

2. 动机

3. 自己

**二、抑制动机**

1. 亲和

2. 假设

3. 批评

**三、激发动机**

1. 创造需求

2. 提升责任

3. 激发兴趣

4. 认可赞赏

5. 竞争意识

**第二讲：龙头气势**

## 一、开场与结尾的重要性

## 二、好开场的标准

1. 走神
2. 亲和
3. 相关
4. 自信
5. 兴趣

## 三、开场六步走

1. 兴趣
2. 亲和
3. 压力
4. 收益
5. 共识
6. 分组

## 第三讲：猪肚丰富

### 一、讲授式

1. 直述
2. 引文
3. 对比
4. 数据
5. 视频
6. 案例

### 二、互动式

1. 提问

方法

技巧

2. 案例

3. 视频

4. 角色

静态

动态

互换

5. 游戏

卡片

卡牌

6. 体验

7. 实操

## 第四讲：有效控场

### 一、讲师

1. 讲错

2. 遗忘

3. 断电

4. 迟到

### 二、学员

1. 私语

2. 睡觉

3. 拖拉

4. 专家

5. 挑衅

## 第五讲：豹尾震撼

一、粗糙的结尾

二、结尾三模式

1. 回顾

2. 升华

3. 促动

附录：

## 现场学习的主要工具名录

|   |           |    |            |
|---|-----------|----|------------|
| 1 | 课前调研：画海报  | 10 | 语言表达：RIDE  |
| 2 | 开场破冰：田字格  | 11 | 语言表达：左脑六式  |
| 3 | 告别过去：隐喻故事 | 12 | 语言表达：左右脑合  |
| 4 | 分组研讨：猫捉老鼠 | 13 | 互动聆听：重缝补   |
| 5 | 观点分享：竹筐法  | 14 | 互动点评：3WEBI |
| 6 | 互动提问：三问法  | 15 | 教授方法：USB   |
| 7 | 语言表达：总分总  | 16 | 交流学习：蜜蜂采蜜  |
| 8 | 语言表达：SCQA | 17 | 复习回顾：三维度   |
| 9 | 语言表达：电梯法  | 18 | 复习回顾：掷色子   |