



引爆课堂的引导式授课技巧

——场域建设 内容呈现 现场激励 总结收尾——



【课程背景】

企业内训师在实际授课过程中常常会遇到如下问题：课堂气氛沉闷，不知道如何生动化课程；教学互动形式单一，不知道怎么做更有效；要么讲得口干舌燥，要么走向纯游戏的极端；课堂一收就死，一放就乱；学了很多 TTT 课程，收获一摞 PPT 课件，可是课堂却依然不见起色；学员不爱听，听不懂，记不住，用不上……

本课程将针对以上问题进行突破性解决，从符合时代潮流的培训理念出发，创造性的将引导技术、教练技术与培训技术结合起来，针对内训师授课过程的四大痛点（开场破冰、内容呈现、现场激励、总结收尾），给出针对性解决方案。授课采用“以讲师为主导，以学员为中心的”原则，亮点是将所讲的技术、





工具预设在学习的实际教学场景中，确保讲授内容的转化与落地。

【课程收益】

- 掌握 5 个以上的引导工具，从开场、内容转化、激励、收尾四方面在培训中落地应用
- 学习“构建学习体验”和“引导技术”背后的理论依据，掌握引导的“心法”，实现融会贯通，知其然也知其所以然。
- 能够将引导技术与教练技术、培训技术相结合，实现自我创新和迭代，在轻松开放的氛围中，体验创新学习体验和引导式培训的魅力。
- 能够改造自己的宣贯式课程为引导式课程，有趣又有料，提升课程效果。

【学员对象】 企业内训师（有一定授课经验），自由讲师，HR 相关人员等

【课程时长】 1-2 天（6 小时/天）

【授课方式】 结合引导技术、教练技术，在课程中融入小组讨论、个案演练、情景模拟、角色扮演、戏剧隐喻、画面隐喻、工具配乐、沙盘演练等，避免生涩理论，使学员在练中学，学中用。

【课程模型】





【课程大纲】

模块一、打破传统建场域

聚焦问题：开场无法引起学员兴趣，不能调动现场氛围，学员与学员、课程、老师彼此链接不充分，造成课程枯燥。

【价值说明】从营造安全和谐培训场域入手，帮助内训师掌握开场三件事的快速引入，及场域建设背后逻辑。

1. 安全和谐场域建设核心工具

1.1 自画像技术-学员与学员快速连接

- 自画像技术的使用方法
- 自画像技术的变形及升级
- 自画像技术的使用要点及应用场景

1.2 入场调查表-学员与课程快速连接

- 入场调查表的使用方法
- 入场调查表的变形及升级



- 入场调查表的使用要点及应用场景





1.3 真相猜猜猜-学员与内训师快速连接

2. 场域建设的原理与技巧

2.1 开场三件事

- 我是谁？
- 我讲什么？
- 为什么我讲？

2.2 开场六要素

2.3 场域建设背后逻辑-4C理论

- 连接、交流、合作、共创

2.4 成人学习的特点及递进阶段

练习：内训师自我课程开场改造（半天课程、一天课程、两天课程改造）

模块二、换个方式讲内容

聚焦问题：一讲就困，一玩就 hi，一练就跑，互动及演练不能充分调动大家积极性，课程结束学员只记得玩了几个游戏，培训效果无法保证。

【价值说明】关键内容一定要老师讲出来吗？课堂上老师一定是专家吗？老师讲的与实际不匹配怎么办？

1. 把常规内容“甩”给学员

1.1 什么内容可以“甩”给学员？

- 概念类、意义类、原则类、目的类、方法类（已知）

1.2 如何“甩”给学员

- 漫游挂图
- 智慧碰撞

案例：政策解读及宣讲怎么改造？

练习：找到课程中可以“甩”给学员的内容，进行课程改造

2. 把关键内容“传”给学员

2.1 什么内容可以“传”给学员？





- 关键干货

2.2 如何“传”给学员

- 团队共创-基于学员实际困难问题
- 世界咖啡-基于实际场景方法突破

案例：新产品培训：学员写出想要了解新产品的知识点，现场讲授，同时共创出新产品推广方法

练习：找到课程中要“传”给学员的内容，进行课程改造

3. 把生涩内容“讲”给学员（此模块内容可根据现场情况适当增加）

3.1 什么内容要“讲”给学员？

- 生涩概念，不便于理解及记忆内容

3.2 如何“讲”给学员

- 故事背后的逻辑
- 隐喻与高级隐喻
- 故事组成的6大元素
- 故事设计的3大结构
- 故事设计的3个要素（叙事、场景、对白）
- 故事的演绎

案例：生涩概念：什么是5G？

练习：找到课程中要“讲”给学员的内容，进行课程改造

4. 内容改造底层逻辑

4.1 库伯学习圈理论

4.2 参与&认同原理

- 目睹、感受、改变 VS 讲授、理解、改变

练习：找到各自课程中的方法论，现场改造成可供学员操作工具

模块三、调动兴趣学知识





聚焦问题：学员在课堂互动中参与度不高。

【价值说明】通过讲授游戏式学习背后原理，帮助学员现场建立学习机制，激活课堂，激发学员学习动力

1. 学习动力激发

1.1 建立学员自我激励模式

- 手掌鼓励模式
- 相互欣赏模式

1.2 外部激励模式

- 扑克牌、红花模

2. 机制调用-让学习成瘾

2.1 培训现场七大机制

PK 机制/荣誉机制/分享机制/轮值机制/评议机制/链锁机制/活力机制

2.2 学员九大需求

3. 开启课堂互评模式-让学员管理学员

3.1 倾听的 3 个层次

以自我为中心

以他人为中心

3F 倾听

3.2 互相点评的 2+1 法则

模块四、带着学员做总结

聚焦问题：课上激动、课下没行动，学完就忘，只能记住有限的内容。

【价值说明】通过引导工具，帮助内训师掌握总结方法，改变传统讲师总结学员听的方式，通过机制及工具调动学员主动参与总结并带回去应用于行动。

1. 传统的课程总结形式





- 1.1 讲师总结，学员听
- 1.2 讲师出题，学员答
- 1.3 讲师带领，学员说

2. 课程总结新模式

- 2.1 九宫格
 - 全场知识链接，结尾创建峰钟时刻
- 2.2 书写式头脑风暴
 - 小组总结，结构化提炼
- 2.3 旋转木马
 - 全场总结，让知识流动

模块五、五觉出动练演讲（延伸模块）

【价值说明】通过讲授风格及语言魅力的打造，配合点评竞赛机制，使学员相互促进，在练中学、学中练。（此模块根据企业要求可扩展为重点模块）

1. 课堂呈现金三角

- 1.1 演讲风格塑造
- 1.2 呈现语言魅力
- 1.3 丰富情感打造

练习：学员制作根据课程改造后的内容，准备 3 分钟说课内容

延伸模块：内容呈现及表达评比

2. 明确内容呈现与表达的点评标准

- 2.1 在点评其他案例，学习点评技巧的同时，避免自己自己身上再次出现





——【课程回顾与总结】——

一、书写式头脑风暴

- 1、小组回顾学习内容
- 2、组员内部分享
- 3、全员头脑风暴

二、行动之步

- 1、通过所学内容，建立行动 531 模型
- 2、找到可以快速应用到工作中的方法

——【整体答疑，总结提高】——

以上内容可依据组织需要进行调整，课程练习可结合企业实际。

[End]

