

重构教学体验

——《培训师互动技巧》

课程问题

学员没有学习动机怎么办？

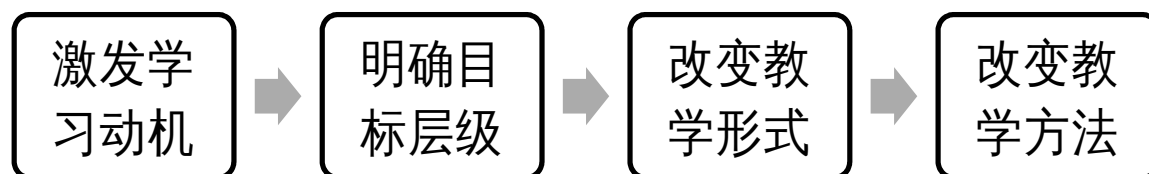
课程基本都是我来讲，我讲厌了怎么办？

之前老师说要用多种教学方法，怎么变换教学方法？

每次的教学情况都不一样，如何做到随需应变？



课程思路：



说明：

- 1、 第一章：互动是为了让学员更好地学习，因此要先了解学员不学的原因，找到激发动机的方法
- 2、 第二章：互动不是为了简单的互动，互动是为了教学目标的达成，不同的教学目标，所要采用的方法不一致
- 3、 第三章：重构教学体验，先从小的形式改变开始，比如加个“猜一猜”的小活动，而第四章讲的是改变教学方法，比如原来是讲授法讲解的改成案例分

析法，第四章比第三章难度大。



课程目标：

结合现代成人学习特点的启示指导授课

- 通过学习过程的路径做好授课的关键环节
- 运用多种互动性强的沟通技能开展授课
- 体验五种互动性强授课方法的带教步骤并开始演练
- 清晰认知不同培训现场状态及应对措施



课程对象

企业高级培训师，有丰富的培训经验，目标是解决培训效果最大化问题。



授课方式



· 讲授
· 游戏

· 练习
· 小组讨论

· 角色演练
· 案例分析

· 视频教学
· 示范教学



授课时间 2天

课程大纲

模块一：激发学员动机

1. 定位学员

内容开发的原则：WIIFM AND YCDI

【收益】 本模块主要引导培训师思考不同情况下学员的内心需求，以更好把握课程的切入点

【产出】 课程的学员动机分析

讨论：你所喜欢的课程

什么课程让你不想学习？

2. 动机模型

1、动机模型

2、学员动机分析

如何寻找学员动机

如何提升学员动机

学员没有动机怎么办

练习：特定行动的动机层面分析

练习：特定人群的动机层面分析

例：给中年柜员上《时间管理》

3. 练习、点评课件

模块二、根据目标层级设计互动

1. 知识类型内容的目标层级

- ◇ 知识类的教学难点
- ◇ 知识类型内容的再细分
- ◇ 知识类型内容的教学目标
- ◇ 示例：个贷借款对象
- ◇ 练习：头寸的设计
- ◇ 技能类型的教学设计要诀

2. 态度类型内容的目标层级

【收益】展示同一教学内容的不同教学形式，让学员意识到同一内容的授课形式可以千变成化，开拓学员课程设计的思路。
同时进一步讲解三大学习内容的教学方法匹配度，提升学员的学习深度。

- ◇ 态度类的教学难点
- ◇ 态度类型内容的教学方法
- ◇ 技能类型内容的教学目标
- ◇ 示例：时间的重要性

3. 技能类型内容的目标层级

- ◇ 技能类的教学难点
- ◇ 技能类型内容的再细分
- ◇ 技能类型内容的教学目标层级

模块三、变化表现形式

案例：小王老师发现很多公司的规章制度讲起来非常枯燥，难道只能照读，有没有其它有趣的方法让学员主动去学呢？

1、知识类型内容的生动化形式

- (1) 陈述性知识的生动化要诀
- (2) 程序性知识的生动化要诀
- (3) 原则性知识的生动化要诀
- (4) 概念性知识的生动化要诀

2、技能类型内容的互动教学形式

- (1)智慧技能
- (2)语言技能
- (3)操作技能

3、 态度类型内容的互动教学形式

模块四、改变授课方法

1、 授课方法与学习刺激度

- ◇ 授课方法的分级
- ◇ 授课方法与大脑刺激度的关系
- ◇ 授课方法与教学生动化的关系
- ◇ 授课方法与教学策力

2、改变授课方法

- ◇ 示范：90后员工的特点
- ◇ 练习：培训师的三项基本功
- ◇ 示范：培训师的三项基本功教学方法的转换

3、互动必备授课方法

- ◇ 案例教学
 - ✓ 组织案例分析与讨论的难点
 - ✓ 案例设计不当导致的讨论障碍
 - ✓ 案例讨论中培训师能力等级
 - ✓ 讨论结果呈现中的重复与避免
 - ✓ 案例教学法课堂体验
- ◇ 游戏（体验式）教学方法的运用情景和要点
 - ✓ 体验式学习影响因素
 - ✓ 活动中的阻抗与低障碍

【收益】 练习游戏带教法，体会游戏带教的注意点和带教禁区。

- ✓ 活动中的噪音与注意力
- ✓ 自我管理与观察学员
- ✓ 反思和分享带教技巧
- ◇ 培训师的提问技术
 - ✓ 培训中提问的目的
 - ✓ 提问者的状态
 - ✓ 开展提问的基本原则
 - ✓ 引导的意义
 - ✓ ORID 提问法

【收益】 揭秘用提问流畅承接内容的秘诀，展示课程提问的结构，练习提问的ORID工具。