

# 一门有用、能落地、出成效的好“培训”课 是怎么设计出来的？

讲师：高剑

## 【引子】

作为老板和高管，为什么要学习培训师的能力

## 【课程背景】

一、自身掌握后，有助于指导团队里的一线管理者 and 一线骨干员工，将团队里发现的问题/短板及时用闭环的方式加以解决，并持续产出好的结果；

二、有了老板和高管带头，能更顺利的组织起团队中最优秀的一批销售骨干或管理干部，以线下研讨会的形式一起萃取出公司内部优秀的团队管理智慧与做业绩经验，形成标准的培训课件或可视化的文字材料。一旦完成了文字化内容的输出，

第一，便于及时、成功保存组织优秀的经验智慧。避免发生：随着某些管理干部或销售骨干的流失，而导致经验、方法论的断层；

第二，便于团队里的大多数普通员工从中学习、借鉴，在短期内实现全体人员的跳跃式能力拉齐；

第三，这套内容一旦成型为框架，有了 1.0 版本，那么在日后的进程中可以不断进化、完善、丰富，形成更加丰满的经验方法论体系；

三、自己掌握培训师技能后，能将自己在外部学习的课程转而赋能给团队伙伴，有利于团队的凝聚力（从“上下级关系”变为亲密度更高的“师生关系”），有利于团队内人才梯队的培养和发展，也能节省公司的培训费用支出；

## 【课程收益】

掌握一项顶尖的逻辑思维能力（结构化思考能力），掌握一种向下挖掘事件核心本质原因的能力，为自身增强核心竞争力，有利于自身日后的成就和发展

## 【课程大纲】

### 第一节：《几个概念的澄清》

- 一、“培”与“训”的区别
- 二、“分享”与“培训”的区别
- 三、什么是“培+训”？
- 四、“培训”、“辅导”与“教练”的区别

### 第二节：《如何找到培训的“点”？》

引入案例：《小王，你这是要坑死我啊！！》

#### 一、问题的本质

- 1、思考题：“你为什么这个月业绩这么差？”这，是个“问题”吗？
- 2、问题的本质：“期望”与“现实”的落差
- 3、为什么我们常说：没有问题，就是最大的问题？
- 4、如何精准描述一个问题？

第一步：明确期望值（B）

你的目标是什么？正常的情况应该是如何的？这个目标是可衡量的吗？

第二步：精准定位现状（B'）

如何区分事实与观点：什么是事实？什么是观点？

第三步：用 (B'→B) 这个落差，精准描述问题

5、如何给你看到的问题找到真正的答案？——别盯着问题看！穿透表面，寻找本质问题

## 二、导致问题出现的三个要素

A：为了实现结果，所使用的方法。

B：期望值。

C：过程中出现的变量。

## 三、如何解决问题？

方案 1：重构方法

方案 2：消除变量

方案 3：校准目标

### 【课堂互动】

1、【工作中发生的真实案例】为什么管理者的一片好心遭到了误解？

2、【工作中发生的真实案例】如何能管理好不同类型的下属？

3、现阶段最困扰你的问题是什么？请用「B'→B」的表述框架精准的描述出来，并尝试从 ABC 三个方面，寻找这个表面问题下的本质问题。

### 【训后任务】

发现问题并找到问题的解决方案后进行实践，并以周为单位，对本周重点工作的实施进度及阶段性目标进行三要素分析，在工作周报中体现。

## 第四章：《如何把一个“精准点”发展成一个面》

围绕找出来的“精准点”（核心原因），使用结构化思考力工具，系统化铺开解决方案。

## 第五章：《如何讲授好自己开发的课程》

讲课讲得好，底气来源于真实，是自己亲手操刀过的。

- 1、确保内容是 OK 的，落地能生效的。
- 2、确保案例是有代表性的。
- 3、确保案例中的执行动作是分解详细的。

Tip：

1、如何做开场破冰？（讲清 Why）

2、如何做好收尾？（总结概括核心要点）

3、在 QA 中如何接受难缠的问题？

(1) 在已知范围内，坦然回答，

(2) 在已知范围外，感谢提醒，纳入到思考范围，再想出反应对策前，直接下一个提

问。或者对学员说该问题属于另一个主题课程的范畴，期待下次再次光临。