

四步成师——培训原来是这么回事儿

——让一切培训更有效

课程背景

您是否在授课中有如下的技术困惑：

- 课程干货很多，学员却不买账——如何高效设计课程内容匹配学员实际工作情景？
- 学员对课程兴趣不够——如何引起学员对课程内容的兴趣，让学员对课程内容产生期待？
- 关键内容讲了很多次，学员还是听不明白——如何让课程内容“深入浅出”易学易懂？
- 内容很多，学员记不住——如何对课程内容进行提炼和加工，让学员当场记住？
- 课程内容枯燥、沉闷——如何运用感性技巧、幽默技术让课程变得生动有趣？
- 互动生硬、老套——如何设计贴近课程内容的互动技术，让互动为内容服务？
- 讲了很多，学员还是不会——如何设计多种练习过程，让学员现场掌握知识技能？
- 教学节奏失控——如何从时间、空间维度控场，有效推进教学效果？
- 课程内容与工作绩效结合不紧密——如何确保学以致用，并转化为学员工作绩效？
- 授课发挥忽好忽坏——如何运用高效授课流程，保证稳定发挥？
- 知识内容枯燥无味低——如何有效组织练习，让学员觉得生动有趣，好学易记？

.....

本课程结合国内外各流派授课技巧、教学设计技术、课程开发技术、及齐老师多年授课经验研究而成，将针对以上问题进行突破性解决，现学现用，当场演练，确保学员在课程结束之后，能够轻松、生动、高效、标准化的完成现场授课

课程目标

通过本课程的讲授与训练，学员在课程结束后能够：

- 1、描述出优秀培训师授课及教学设计的胜任模型
- 2、运用所学方法当场完成4大关键时机下启动学习兴趣的情景模拟活动
- 3、运用知识萃取技术当场对课程内容进行提炼，让课程具体、好记
- 4、运用感性元素匹配课程理性知识点，完成I字型课程向E字型课程转变
- 5、运用理性语言技术进行教学，确保干货内容传递到位，表达清晰
- 6、针对不同课程内容（ASK），能匹配相应的练习方法
- 7、模拟出4大关键时机下课程收尾的活动
- 8、运用所学内容，完成授课地图，确保授课过程可控，可预见

学习对象

专兼职培训师、业务专家、管理人员等对授课技术有真实需要的人群

学习时长

1天，每天标准课时6小时

课程大纲

第一单元：启动注意勾兴趣：为什么学员总是对课程内容毫无兴趣？

一、启动注意的三个阶段

- 1.课前
- 2.课中
- 3.课后

4.其他状况

二、调动学习兴趣的经典方法

1.开场单元勾：

2.模块勾

第二单元：呈现内容给逻辑：为什么讲了很多，学员记住不多？

一、基于全脑理论的教学风格设计

1.感性加感性

2.理性加理性

3.感性加理性

4.无感性无理性

二、理性内容的整理

三、感性内容演绎

1.语言感性：语音语韵、幽默反转、修辞自嘲

2.形式感性：感性语言、快乐元素、故事情景、实物道具、视频影像、图形展示

第三单元：转化练习：为什么学员听完课，回去还是不会做？

一、知识类课程内容练习方法

提问竞赛、实物接触、测试题、脑图设计、要点互测

二、技能类课程内容练习方法

1.人际技能练习方法：角色扮演

角色扮演六步骤：讲情景，给脚本，做练习，情景剧，师生评，再研讨

2.智慧技能练习方法：案例研讨

案例研讨六步骤：提出问题，呈现案例，交流想法，科学分析，得出结论，情景应用

3.动作技能练习方法：模拟实操

三、态度类课程内容练习方法

第四单元：结合绩效：如何让学员回到工作中，带动绩效改变？

一、课程回顾的三大时机

1.课程收尾

2.单元结束

3.模块结束

二、回顾内容的方法

1.框架式：ORID、扑克法、分享法

2.走动式：互测互评、专家互访、拉伸回顾

三、聚焦情景促绩效

.1，学以致用 531 行动计划

十个知识点罗列呈现

五个要落地的知识点

三个近期落地的思路

一个本周落地的措施工具：附赠表格 531

课程回顾 课程结束