

# 浅谈讲故事在培训中的运用

◎李碧嫦

要上好一堂培训课，我们往往需要做大量的准备工作，为了讲明白一个道理，根据实际的情况，我们往往会使用不同的培训方法如做一个管理小游戏，看一段视频亦或讲一个故事。在众多培训方法中，我一直认为，能恰如其分的讲好一个故事，在培训中常常能收到事半功倍的效果。

人类讲故事已有上千年的历史，讲故事是人类的一种独特体验，也是人类文明得以不断继承的独特方式。通过故事中喻示人类的希望以及克服逆境方法的故事，人们不仅可以探寻到摆脱苦恼的方法，还能像故事中的主人公那样找回自我。想起小的时候，我们喜欢听课，其实也是源于喜欢听故事，当我们开始不满足于爸爸妈妈、老师讲的故事的时候，我们就开始自己一头扎进书的海洋，开始在书里寻找故事，寻找答案。在读故事，找答案过程中，其实也就是不断学习、不断反思和不断进步的过程，最终的结果是提高了我们解决问题的能力。和我们今天培训中提倡恰如其分的讲故事道理是一样的。

那如何才能把故事讲好，达到预期的效果呢？我们可以通过以下几种方式：

## 1、培养你和听众之间的默契

在讲故事前，你要非常确定你希望通过故事带来何种结果，所以故事的选择一定要谨慎，比如你希望讲完这个故事大家能明白学习的重要意义，那你的这个故事可以选择大家比较熟悉的一个人物的真实故事，讲述他是如何通过学习由小人物变成职场风云人物的。在讲故事过程中，你要保持警觉，随时观察听众的反应，并通过你活灵活现的举止让大家保持对故事的兴趣。

## 2、讲故事的非语言交流

前面讲到讲故事过程要有活灵活现的举止，不要把讲故事仅仅停留在“讲”上，还要有适当的“演”。“演”可以根据不同的需要使用不同的身体语言，讲到较平缓的地方，可以用幅度较小的手势，眼神交流，讲到比较夸张的地方，则可能要用到身体比较大幅度的动作了，为效果制造一些“作用点”。当然，所有的非语言交流形式都要得体，大方，切不可过于浮夸，否则会让人感觉反感，进而质疑故事的真实意义，这就得不偿失了。

### 3、学会用设问与学员互动

设问也就是无疑而问,自问自答,以引导学员注意和思考问题。它的作用是提醒注意,引导思考;突出某些内容,使故事起波澜,有变化。设问要用得恰到好处,也就是要用在必要的地方,有必要的时候,要有针对性和启发性。比如在给学员讲述职场上我们要珍惜自己良好的职业背景,切不可因贪小利而断送职业前景的道理时,我讲了一个在职场上的真实故事,采购经理 A 先生的故事。A 先生因廉洁问题被公司解雇后四处求职无果,他很困惑,讲到这里我用了个设问,A 先生四次求职无果究竟是什么原因呢?就是因为他以为世界很大,以为自己曾经的污点会被很快冲淡,但不是的,世界远比我们想象的要小,圈子更比我们想象的要小.....

### 4、把握好故事的结构

完整的故事结构通常有 4 个,分别是:导语—故事来源、故事—叙述过程、寓意—故事蕴含的学习要点或启示、反思—该故事可以用于什么学习情形下。这 4 点是最基本的框架,在实际运用过程中可在此基础上加以丰富,如增加互动,比如大家分享下接下来故事会怎么发展,又比如说如果你是他,你会怎么做等等。

### 5、把握好讲故事的逻辑

故事的逻辑通常是:事实—意义—解决方案或对策。举个小例子你就明白了:天空布满了乌云,这是事实,也就是现状;即将要下大雨,这是意义,也就是现状意味着什么;要带伞出门,这是解决方案或对策,也就是从该意义推导出要做什么。讲故事不仅仅是让大家开心笑一下,也不是为了讲而讲,一定是要和课程目的紧紧扣在一起的,要让大家通过故事有所感悟,进而采取相应的行动。

### 6、讲故事的时机

讲故事也要讲究时机,不能太过于随意,否则很难达到好效果,以下这些时候是比较好的时机,供你参考:

(1) 培训刚刚开始的时候——能引起大家的兴趣,为接下来的课程做一个好的铺垫。

(2) 培训过程中讲故事——能丰富课程的表现形式,让学员学习状态有个比

较好的持续。

(3) 案例分析的时候---更有真实感和针对性，让学员“身临其境”，所学方法回去之后就能用。

(4) 解释复杂概念的时候----更容易理解复杂的概念。

(5) 你的小组面对挑战的时候----用故事鼓励学员勇敢面对挑战，提前感受胜利的快乐，从而坚持完成挑战。

(6) 培训结束的时候---用故事结束课程，操作简单而又意味深长。

预祝你也能讲一个好的故事，丰富你的课堂！