

《培训师修炼---基于工作任务的TTT训练营》

如何让企业完全站在主导地位，使培训的效益最大化，

完全符合当今企业培训以自主性为主的发展方向。

使企业培训走上认同文化、提高技能人才储备的良性发展循环

----为您打造内部培训师训练营

◇ 课程背景

培训师的培养，已经日益成为学习型组织不断发展和建立培训系统的一个重要组成部分。可是 不论职业讲师自身成长还是公司在内部培训师的培育上，很多讲师和企业依然存在着诸多的问题。对于培训师而言怎样可以让自己的授课变得轻松有趣，而又能对学员真正有所帮助？如何发掘“客户”——学员们的真实需求？培训效果如何评估？游戏、活动很有趣，可是怎么做才能让学员从中有所收益而不是仅仅感到好玩？培训师应如何引导学员将所学运用于工作上？很多企业内部讲师都是企业各业务部门的精英和骨干，实战经验丰富，但就是不能很好的表达出来，导致上课时学员提不起兴趣，培训没有效果。所以提高内部讲师的讲课水平，培养一支优秀的企业内部讲师队伍已经成为企业培训的当务之急！对于职业讲师，提升自己的开发水平、授课水平、接受版权课程的系统训练，是一条进步成长的捷径。本课程将助您达成上述目标。

◇ 培训方式

理论讲解、案例分析、分组讨论、角色扮演、现场演练、作业实操、游戏体验、学员分享等。

◇ 课程时间

9天（6小时/天，面授）

◇ 课程对象

企业部门经理、内部培训师、中高层决策者以及技术骨干等。

◇ 课程特色：

- 1、实战性：**课程使用工作实际问题、矛盾冲突作为案例，现场模拟，分组研讨，讲师总结。
- 2、对抗性：**培训本身就是一场竞争，分组对抗，成果分享，协作配合，最终获胜。
- 3、互动性：**理论讲授、实战演练、案例讨论、游戏、分享、答疑全程互动。
- 4、精致性：**实行小班制授课，设计精当，配备专业助教、设备、会场，安排适宜，科学合理。
- 5、权威性：**本课程符合国内企业实际，引用国际同行先进成果和授课方式，经验丰富。

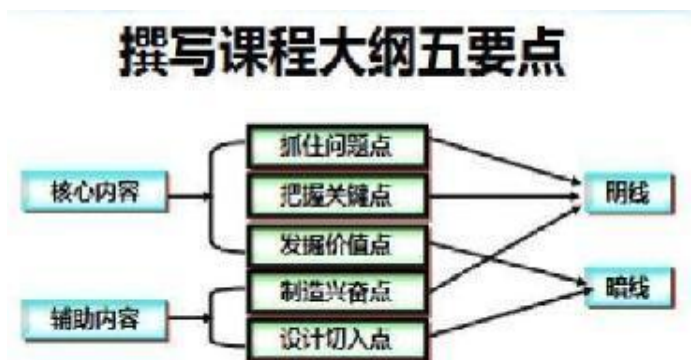
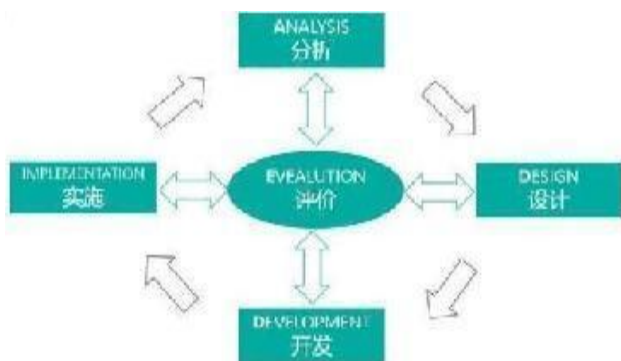
训练营特色：内容实战，形式互动，工具落地，上台练习，案例分析，结果输出。

学员开发出的课程结果：主题明确、逻辑清晰、设计互动、工具案例、具体方法、思想升华。

◇ 培养目标

- Ø 如何根据要求开发一门有逻辑的课程纲要，并且聚焦核心；
- Ø 通过辅导训练，提升改善内部培训师互动不足、有干货讲不出等授课技巧；
- Ø 注重企业内训师的心理建设，提升内训师授课的心理效能；

◇ 部分精彩内容：





◇ 课程大纲

第一部分 《TTT---精品课程设计与开发》训练营 (3 天)

时间	培训内容
第一天	<p>开营典礼 + 开篇破冰 + 自我介绍 + 视频导入</p> <p>第一节.课程开发基本概述与模型</p> <p>一、课程开发须知</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、培训师预期完成的一个目标 2、培训师的两个职责； 3、培训师的三种角色； 4、课程开发的四原则； 5、材料的掌握搜集五种方法； <p>二、常用培训课程开发模型综述与应用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、ADDIE 模型 2、问题树课程开发模型 <p>第二节.培训需求调研与思维工具</p> <p>一、什么是培训需求</p> <p>二、培训需求要如何确定</p> <p>三、需求调研的三个层面</p> <p>四、四种调研对象与注意事项</p> <p>五、课前调研的七种方法；</p> <p>六、学习思维导图工具</p> <p>第三节、优势课程设计与开发</p> <p>一、课程逻辑与结构的设计</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、课程三段论 2、课程四段论 3、课程逻辑选择 4、资料的掌握收集 5、结构大纲的设计 6、引人入胜的开场设计 7、余音绕梁的结语设计

	<p>8、四级大纲全目录：一级、二级、 三级、四级目录</p> <p>二、五线谱--时间段落的安排</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、时间线的设计 2、内容线的设计 3、目的线的设计 4、方法线的设计 5、资源线的设计 案例练习分析 <p>三、三类课程开发的注意事项</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、知识类课程开发注意什么？五大策略 2、技能类课程开发注意什么？五大策略 3、态度类课程开发注意什么？五大策略
<p>第 一 天</p>	<p>四.培训师课程开发之天龙八部法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、需求调研分析--每人根据自己的课程领域进行需求分析 2、总体结构设计--目的设计、标题设计 3、内容模块展开--思维导图法、提纲及提纲细目 4、素材搜集整理--如何甄别合适的素材 5、教学方法确定--八种教学方法列举· 6、亮点设计安排--自己的课程两点在哪 7、课件教案设计--课程大纲完成后，转换成课件 8、试讲完善提升课程演练： <p>五、每人自己设计自己的课程并且展示</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、根据素材设计一个课程结构； 2、教学设计表的完成； 3、小组展示课程 <p>第四节. 课程教材 PPT 课件设计</p> <p>一. 演示文档的制作</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、版面风格的设计 2、图表数据的活用 3、色彩变化的表现 4、动画转场的运用 5、操作时的小技巧 <p>二、实际演练和 PPT 课件设计要领</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.PPT、WPS 软件使用：字体运用规范 2.PPT 布局运算法：加减乘除法 3.色彩选择与色调：不同色彩有何不同含义 4. 版式设计五字要诀：衡、正、序、齐、空 5. 简单有用的 PPT 设计说明；设计练习；设计运用； 6、PPT 操作技巧补充:讲师常用的 21 个 PPT 技巧 7、实战演练：学员上台展示课件设计技巧及自己的课件 <p>三、开发过程中的实用技能训练</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、具体的课程实用技巧； 2、提问与练习；具体技巧练习与指导； 3、职业讲师常用的那几招....根据要求和架构制作及修改课件 <p>讲师现场示范及学员结对子 PK 演练：用手势征服你</p> <p>第五节、标准教材规范与培训评估</p> <p>一. 标准教材课件</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、课件包的规范

	<p>2、教案包的规范 3、演练包的规范 4、测试包的规范 5、讲义包的规范</p> <p>二、培训绩效的评估---柯式四级评估的方法</p> <p>1、一级评估 2、二级评估</p>
<p>第 三 天</p>	<p>3、三级评估 4、四级评估</p> <p>三、培训师的百宝箱</p> <p>1、小组研讨与思考：培训师的百宝箱有哪些？如何搜集？ 2、如何搜集到如此多的内容？---资料的搜集方法头脑风暴 3、如何看到新闻背后的新闻？如何从影视节目中搜集课程内容</p> <p>四、培训师应变能力训练</p> <p>1、课程设计时要考虑难缠学员类型及应对情绪、回应形式； 课程设计时要考虑突发状况如何处理？比如学员挑衅、突然忘词、大脑空白、外部干扰、被问到不会、设备损坏等如何处理？</p> <p>第六节 教学方法设计与演练</p> <p>一、重点讲授方法 二、案例分析方法 三、头脑风暴方法 四、视频分析方法 五、角色扮演方法 六、五星教学方法 七、沙盘教学方法 八、拓展教学方法 九、E_learning 教学</p> <p>研讨沙龙：课程开发与授课中的各种问题研讨</p> <p>一、提问倾听方法</p> <p>1、提问分类：封闭式提问、开放式提问 2、思考：指责、建议、提问说服效果更好？ 3、倾听五个层次</p> <p>实操演练：培训师授课实战展示（根据实际情况是否安排）</p> <p>二、培训师 PPT 课件制作与实操技巧辅导 三、课程宣传说课 四、优秀课件选评</p> <p>课程回顾总结： 放下而不放弃，争气而不斗气，紧张而不慌张，随和而不随便</p>
<p>17:00</p>	<p>课程结束，答疑，冠军团队颁奖。</p>

◇ 备注

在合作中，本大纲会根据客户的实际需要，酌情增减课程内容。

◇ 主讲老师

曹爱宏老师

第二部分 《TTT--精彩呈现与授课技巧》训练营（3天）

第 四 天	9:00-12:00	<p>第一节：突破授课时的紧张情绪与展示能力提升 视频案例分析</p> <p>一、人人有情绪，一会就过去-----克服紧张的六大方法</p> <p>1、充分准备 2、积极暗示 3、无语练胆（默讲） 4、喊掉自卑 5、做深呼吸 6、一有机会就上台</p> <p>二、上帝垂青有准备的头脑-----演讲前的六大准备</p> <p>1、材料内容的准备 2、分析听众的准备 3、提前练习的准备 4、了解会场的准备 5、身体状态的准备 6、调整情绪的准备</p> <p>三、想干之后还要会干-----演讲者、培训师六大能力；</p> <p>1、表达能力 2、专业能力 3、激励能力 4、制作能力 5、应变能力 6、学习能力；</p> <p>演练：10人左右每人1分钟MINI课程演练；</p> <p>补充：演讲口才练习的六字方针</p> <p>1、多读 2、多背 3、多讲</p> <p>四、提问倾听方法</p> <p>1、提问分类：封闭式提问、开放式提问 2、思考：指责、建议、提问说服效果更好？ 3、倾听五个层次 4、如何同理心倾听？</p>
	12:00-14:00	午餐、午休。
	14:00-17:30	<p>第二节：如何增强语言的感染力与说服力</p> <p>一、讲台形象塑造及专业手势</p> <p>视频案例分析：讲师讲台形象---站姿、坐姿、走姿。</p> <p>A、培训师讲台形象管理</p> <p>1、男性培训师在讲台形象上最容易犯的五个小节： 2、女性培训师在讲台形象上最容易犯的五个小节：</p> <p>B、12种专业手势训练及注意事项</p> <p>1、沟通；2、拒绝；3、致意；4、警示；5、区分；6、指明； 7、组合；8、延伸；9、号召；10、否定；11、鼓舞；12、决断</p> <p>讲师现场示范及学员结对子PK演练：用手势征服你</p> <p>附：培训师必须注意避免的四个肢体动作。</p> <p>二、声音语调影响你----声音、语调的训练</p> <p>1.练气 2.语速、停顿 3.重音、抑扬</p> <p>三、增强演讲说服力-----八大技巧</p> <p>1、坚定的信念 2、饱满的激情 4、用第三者见证 3、引用精确的数据</p>
第	9:00-12:00	5、引用权威人士的话 6、加深印象、不断重复

五 天		<p>7、引用自己亲身经历或亲眼目睹的事例</p> <p>8、具体举例说明，引用多方面的确凿事例</p> <p>第三节：当众演讲创新形式设计与内容组织</p> <p>一、开场白应解决三个问题和达到三个目的</p> <p>1、三个心理问题：</p> <p>1) .你主要讲什么？ 2) .我为什么要听你讲？</p> <p>3) .你讲的对我有什么好处？</p> <p>2、三个目的：1) .拉近距离 2) .建立信赖 3) .引起兴趣</p> <p>二、公众演讲培训八种实用开场白</p> <p>1.提问式的开头 2.故事式的开头 3.赞美式的开头</p> <p>4.开门见山式开头 5.幽默式的开头 6.悬念式的开头</p> <p>7.数据开头 8.游戏开头</p> <p>三、公众演讲培训八种实用结尾语</p> <p>1、总结式 2、号召式 3、体验式</p> <p>4、警言式 5、分析式 6、故事式</p> <p>7、赠言式 8、互动式</p> <p>演练点评：学员演练与培训师点评</p> <p>四、培训师应变能力训练</p> <p>1、难缠学员类型及应对情绪、回应形式；</p> <p>2、突发状况如何处理？比如遇到学员挑衅、突然忘词、大脑空白、外部干扰、被学员问到不会、设备损坏等如何处理。</p>
	12:00-14:00	午餐、午休。
	14:00-17:30	<p>第四节 培训师授课实战技能</p> <p>一、培训师 PPT 课件操作实用技巧</p> <p>二、培训师处理紧张情绪的六个技巧</p> <p>三、培训师处理突发状况的六个技巧</p> <p>四、五星教学法的理解与案例应用</p> <p>五、如何结合学员生物钟调整教学方法</p> <p>六、培训师课程需求调研的六个方法</p> <p>七、培训师自信培养既如何做课前准备</p> <p>八、现场互动很重要---实用技巧</p> <p>1、演讲法 2、问答法</p> <p>3、示范法 4、视听法</p> <p>5、个案研究法 6、团队讨论法</p> <p>7、角色扮演法</p> <p>8、怎样讲故事：确定中心思想+5个W+人物塑造和对话</p> <p>9、预先演讲的准备：准备、准备、再准备+练习、练习、再练习</p> <p>面对面沙龙：各种问题研</p> <p>实操演练：培训师授课实战展示（根据实际情况是否需要安排）</p> <p>一、课程宣传说课</p> <p>二、课件展示拍摄</p>
第 六 天	9:00-12:00	<p>第五节：结构化呈现---理性表达</p> <p>一、理性语言表达法提炼包装</p> <p>1.浓缩法 2.比喻法</p> <p>3.整合法 4.引用法</p> <p>场景应用练习</p>

	<p>二、四种理性语言训练</p> <p>1.序列理性语言训练 2.程式理性语言训练 3.等式理性语言训练 4.顺式理性</p> <p>场景应用：学员理性演绎方案现场训练，老师点评</p> <p>三、理性表达场景应用</p> <p>1.汇报表达流程</p> <p>(1) 开场白设计（现象、目的） (2) 结论先行 (3) 列举方案、数据 (4) 说利弊，表观点 (5) 提炼总结，重复重点</p> <p>2.自我介绍三段论 3.交代任务、做总结、谈收获、解决问题 4.场景练习: 学员呈现表达现场演练，讲师点评，辅导完善。</p>
14:00-17:30	<p>第六节：精彩呈现---感性表达</p> <p>一、感性声音与表达方法</p> <p>1.感性认知 2.感性表达的四大方法</p> <p>学员感性演绎方案现场训练，老师点评</p> <p>二、如何讲好一个故事（人人都必须会讲故事）</p> <p>1.故事的英雄之旅完美五步设计法 2.视频观看及讨论 3.讲故事训练 4.场景应用：如何给企业产品、服务设计一个故事。 现场训练: 学员讲故事现场训练，老师点评</p> <p>三、让人记忆深刻的画面语言（让他人终生难忘的魅力语言）</p> <p>1.画面语言认知与作用 2.画面语言特征、训练 3.场景应用：企业产品、服务的画面语言描绘</p> <p>四、辨别他人的结构——接受信息的4个步骤</p> <p>1. 识别：识别信息中的事实与个人观点或判断 2. 对应：找到事实与观点的对应关系 3. 结构：画出信息之间的关系图 4. 表达：用尽量简洁的语言（一句话）概括主题</p> <p>课堂互动（视频）：找出视频表述文字的思维结构</p> <p>课程总结与演练点评</p>

课程小结：•活在当下，性缓气和；精益求精，提升价值。

◇ **备注**

在合作中，课程理论少实战技能多，本大纲会根据客户的实际需要，酌情增减课程内容。

第三部分 《TTT--精致案例开发与课件展示点评》训练营（3天）

日期	时间	培训内容
第	9:00-12:00	第一节 怎样进行典型案例开发萃取 一、最佳实践案例会说话

七天		<p>1. 什么情况下企业需要开发最佳实践案例</p> <p>2. 最佳实践案例的价值：赋予能量/赋予能力</p> <p>3. 案例开发的常见四大问题</p> <p>4. 范例：最佳实践案例的标准</p> <p>5. 案例开发三要素：明确主题、聚焦业务场景、优选专家</p> <p>二、如何设计一个有价值的案例式模型</p> <p>第一步：案例分析：案例 VS 举例</p> <p>1. 案例的确切定义 + 小心案例陷阱</p> <p>2. 案例的类型：1) 大小 2) 方向 3) 用途</p> <p>3. 案例的四个要素：1) 问题 2) 真实 3) 典型 4) 机会</p> <p>第二步：如何设计一个有效案例</p> <p>注意：有效案例的基本结构：标题+摘要+正文+附录</p> <p>A. 案例“标题党”：标题撰写的五种类型</p> <p>B. 案例摘要：工具---摘要编写模板（正负面摘要模板）</p> <p>1) 摘要的七要素</p> <p>2) 练习：根据模板写摘要</p> <p>C. 案例正文如何编写：工具---案例金字塔</p> <p>1) 案例描述---七个要素</p> <p>2) 启示与反思---三个要点</p> <p>D. 案例附录---三个注意</p>
	14:00-17:00	<p>三、如何进行案例访谈</p> <p>1. 故事概要讲解（STAR 情景还原）</p> <p>2. 关键点梳理（以挑战为中心划分关键阶段或关键任务）</p> <p>3. 深度还原（关键行为、关键决策、关键动机）、多维剖析</p> <p>4. 对目标理经验（结果评价、原因分析、经验总结）</p> <p>5. 访谈技巧：让专家乐于分享的提问与回应</p> <p>6. 访谈中的常见问题与注意事项</p> <p>7. 访谈者心态</p> <p>四、案例撰写练习</p> <p>1. 小组讨论发表：有价值案例关键词及一个案例呈现；</p> <p>2. 模板工具：</p> <p>3. 案例定义 4 个关键词：难点、真实、典型、机会</p> <p>案例与工作总结辨别案例与故事辨别</p> <p>4. 分类 模型：分类模型 1) 大小分类 2) 方向分类 3) 用途分类</p> <p>5. 案例练习：</p> <p>团队演练题：价值案例编写</p> <p>课堂操作题：设计完整案例的基本结构（图表）</p> <p>团队共创题：案例库撰写要点与模板</p>
	17:00	课程结束，答疑，冠军团队颁奖。
第八天	9:00-12:00	<p>第二节 内训师心理效能进阶训练 (3H)</p> <p>一、提升内训师影响力的心理学原理与应用</p> <p>1、互惠 Reciprocation 2、承诺和一致 Consistency</p> <p>3、社会认同 Social Proof 4、喜好 Liking</p> <p>5、权威 Authority 6、稀缺 Scarcity</p> <p>二、内训师心理效能提升（课程开发） 一</p>

		1、课程首尾：洛钦斯的首因效应 2、余音绕梁：蔡加尼克的心理张力效应 3、人际技巧：从投射到暴露，从吸引到交换 4、课堂讨论：奥斯本的头脑风暴法 5、学习层次：布鲁纳的教育目标分类 6、记忆曲线：艾宾浩斯的记忆遗忘曲线 7、奖惩结合：斯金纳实验 三、内训师心理效能提升（授课技巧）二 1、学员建构：皮亚杰的构建主义 2、认知地图：托尔曼的认知学习理论 3、总结要点：布鲁纳的归类推理 4、教学设计：以结果为导向的课程设计 5、两种授课：讲授式和引导式的授课方式 6、合作学习：组内互动教学 7、现状与问题：引导式的5个步骤
	14:00-17:00	四、活跃课堂气氛的心理学“诡计” 1、提问技巧：费帝文的渐进教学法 2、引导暗示：暗示教学法 3、学员发言：费斯汀格认知失调 4、旁门邪道：汇才学员的“人质情结” 5、学员回答：阿伦森的增加效应 6、积极学员：默顿的马太效应第八节 7、学员服从：米尔格拉姆的服从实验 第三节、实操演练：参训学员授课实战展示
第九天	9:00-12:00	第三节、实操演练：参训学员授课实战展示 一、PPT精品课件展示与实操技巧示范 二、课程精彩片段授课展示与现场互动 三、培训师对课件和展示进行点评打分 四、将产出结果（本次开发的课程大纲、教学设计表、工具表、学员课件、讲师课件）汇总提交培训管理者
	14:00-17:00	五、培训获胜小组颁奖、合影、结业

◇ **备注**

在合作中，课程理论少实战技能多，本大纲会根据客户的实际需要，酌情增减课程内容。

◇ **主讲老师**

曹爱宏老师

◇ **企业课程瞬间**

曹爱宏老师《邮储银行精英人员暨内训师专项培训班》授课瞬间



曹爱宏老师《TTT---培训讲师训练营》公开课合影



曹爱宏老师中国银行《内训师认证》培训班合影



曹爱宏老师某集团《内训师精品微课设计与开发》培训班合影



曹爱宏老师华能集团《内训师训练营及过关认证》培训班现场



曹爱宏老师某集团《内训师综合素质能力提升》培训班合影



- ◇ 曹爱宏老师课程版权证书和聘书
- ◇ 国家版权局版权证书：



曹爱宏老师研发的《基于工作任务的 TTT 训练营》课程荣获奖项：
中国企业教育百强 2016 年度 《中国企业培训十佳精品课程》



中国企业教育百强 2018 年度 《中国企业培训十佳精品课程》



曹爱宏哈尔滨工业大学聘书



曹爱宏中国管理科学研究院聘书



曹爱宏老师北京大学授课瞬间：



曹爱宏老师中国人大授课瞬间：



曹爱宏老师浙江大学授课瞬间：



曹爱宏老师清华大学授课瞬间：



曹爱宏老师哈工大总裁班《创新思维与决策管理》课程瞬间（2021年）：



曹爱宏老师北京大学职业经理人班课程瞬间

