《TTT 培训师的培训》课程简介

（又名《精彩高效的培训之道》）

穆晓军

培训课程简介：

穆晓军老师的 TTT 培训师培训课程是一个系统性的“培训专家训练课程”，课程内容主要分为五大模块，即“精彩演讲技巧、高效培训技巧、课程开发和培训工具开发、培训质量测评和改进、培训组织工作和内训学院建设”，根据学员需求和工作性质的不同，培训中分别予以侧重和取舍。

在教学方法和培训技术角度，本课程是一个高度凝练知识菁华、生动实用的参与式、启导式、教练式培训，在对各知识模块进行系统讲解和演练点评的基础上，为受训者提供具体的工作方法、工具和解决方案，以培训效果测评和促进吸收转化为核心，强调培养学员对工作规律的掌握和自我提升的能力和效果，培养学员在课后的实际工作中的能力和经验，达到提升学员直接操作能力的效果。

鉴于培训师的能力是多数职场人和管理者的通用能力的重要组成部分，本课程是以包括培训师在内的各种企业管理者为目标人群的实用型培训。课程根据学员需求和授课重点的不同，分为两天、三天和“2+2”（即第一次培训两天，间隔一段时间后再培训两天）总计三种授课方式，为提高知识吸收转化的效果，建议学员观摩学习《管理方法和领导力》《国学思想与管理实践》课程，从不同主题角度加深对培训技巧的理解和践行。

本课程生动实用，突出强调“知行合一”的学习效果，课程要求学员必须“带着问题来学习”，把实际工作中遇到的问题、困难都直接拿到课堂上来讨论，并积极参加课堂练习和登台演练，通过老师的讲授、辅导和点评，由学员自己得出解决方案和工作方法，从而真正提升学员的管理工作践行能力。本课程是清华经管学院 MBA 学员最欢迎的培训课程之一，国际劳工组织中国本土经典培训课程，知名 NGO 项目“公益 TTT”最具影响力的经典课程。

TTT 培训课程提纲

壹、 为什么要学习这个课程

1. 度己度人，助人自助
2. 优秀培训师的能力要素
3. 持续改善：知识，技巧，实践！

贰、 精彩演讲的呈现技巧

1. 讲授是最基本的培训方法

1.1. 首先练好基本功

1.2. 讲得好，有规律和技巧

2. 精彩开场的首因效应

2.1. 什么是 PPT？
2.2. 尽快树立主题、澄清价值、建立关系！
2.3. 克服紧张的几种方法

3. 有效传播的表达结构
3.1. 关注培训目标，关注传播效率
3.2. 多说具象，少说抽象
3.3. 树状图的表达结构
3.4. 最有效的表达公式
3.5. 辅助手段和工具的使用技巧
（学员演练和辅导点评）

4. 控场是你的领导力
4.1. 有效控场=演讲内容价值+适当控场技巧
4.2. 如何起承转合、藏头露尾
4.3. 引领心理互动，掌控受众的心理节奏

5. 不同课程之间的区别
5.1. 内训或公开课等不同形式
5.2. 不同主题和不同受众群体
（学员演练和辅导点评）

参、 厚德载物的培训技巧

1. 培训的目的是辅佐受众进步、产生绩效改善！
1.1. 既要满足当下，又要改善未来
1.2. 教学相长，共同迁善
1.3. 启导式培训是最佳实践

2. 常用的 12 种培训方法和综合演练
2.1. 培训方法有哪些？
2.2. 常见的十二种培训方法解析
2.3. 启导式培训的技巧
2.4. 避免偏离主题的活动
2.5. 破冰和游戏必须符合培训目标
（学员演练和辅导点评）

3. 培训方法的综合运用
3.1. 不是表现自己，而是帮助别人
3.2. 因材施教，根据工作目标决定培训方法
3.3. 善用公众知识，积累“宽带资源”
（学员演练和辅导点评）

四、 卓有成效的组织工作

1. 专业性的行政准备是课程成功的保障
2. 培训过程的跟踪、监控和反馈
3. 通过培训实现企业目标
4. 企业大学的建设和发展

伍、 培训质量和产出效果测评

1. 为什么需要测评培训效果
1.1. 培训产出的价值增量
1.2. 管理成本的真实要求
1.3. 工作成绩的客观描述
1.4. 建立标准，统一标准

2. 主观测评和客观测评
2.1. 主观和客观各有利弊
2.2. 学员直接体验的评价是不准确的
2.3. 要建立多元化的系统测评体系

3. 结构化、KPI 和定性定量分析
3.1. 培训效果测评一定是结构化方法的测评
3.2. 事先确定关键绩效指标（KPI）
3.3. 基线调查和产出数据相关
3.4. 根据管理目标进行定性定量分析

4. 培训与管理咨询的结合
4.1. 以终为始的延续性意见
4.2. 培训与管理咨询的相互促进

六、 培训师内涵积淀和课程开发

1. 最好的技巧是内涵
1.1. 培训师的学习方法
1.2. 素材资源的模块化积累方法
1.3. 以点带面，以细分带全面

2. 课程开发的两种主要模式
2.1. 以需求为导向的课程开发
2.2. 以资源为基点的课程开发
2.3. 简捷有效的课程结构设计
2.4. 学会自己研发培训工具

3. 先建立标准，再开发课程
3.1. 培训课程既是作品也是产品
3.2. 要保证课程研发的质量稳定
3.3. 满足目标的课程就是好课程

4. 从模仿到创新的持续改善

七、 培训师自我营销和职业发展

1. 培训能力与管理能力的相互促进
1.1. 两种能力的相互强化或制约
1.2. 培训师的职业发展路线图
1.3. 内训师、职业培训师和自由培训师

2. 培训师的自我营销

3. 一切因学习而获得
3.1. 成功的唯一窍门是真诚
3.2. 日新月异，卓越是一种习惯