

<<做最好的拓展培训师>>

图书基本信息

书名：<<做最好的拓展培训师>>

13位ISBN编号：9787802550827

10位ISBN编号：7802550823

出版时间：2008-11

出版时间：企业管理出版社

作者：李冈飏

页数：289

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<做最好的拓展培训师>>

前言

北京世典经纬体验培训公司董事长、首席培训师。

20世纪90年代曾在中组部培训中心任讲师。

在中组部培训中心工作期间参加了国际合作项目：培训者的培训(TOT)，赴瑞士、意大利等国家全面系统地学习了现代培训技术。

并在学习的过程中首次接触到户外体验式培训。

从1997年开始在北京拓展训练学校做拓展训练的培训师，先后担任该校的培训总监、上海拓展训练学校培训总监、广东拓展训练学校培训总监、上海拓展训练学校副校长兼销售部总监，2004年创立北京世典经纬体验培训有限公司。

李冈龠先生自从20世纪末成为拓展训练培训师后，始终工作在户外体验培训的第一线，积累了丰富的培训经验，逐渐形成了一套团队训练课程体系和效果显著的教学模式，深受企业的欢迎，为中国的体验培训事业的发展做出了杰出贡献。

做拓展训练的培训师已经有十几年了，我非常喜欢这个职业，因为它实实在在是一种振奋人心和催人向上的培训形式，在增强团队精神、振奋员工士气、培养良好心理素质、激发积极心态、增进员工间的沟通和理解以及探讨管理技能和经营观念等方面，有着传统培训不可替代的作用，于是，乐此不疲，十几年如一日地战斗在拓展训练培训师这个岗位上。

在最近的几年里，各地从事拓展训练的机构呈几何级数地增长，在一些经济发达地区，这类培训公司更如雨后春笋，市场一派繁荣。

但是，如果这些机构的经营者都能给消费者提供合格产品，那我们宁肯为这个行业百花齐放的春天而喝采，可如果我们发现他们其中的一些机构仅仅为逐利而提供给消费者的是假冒伪劣产品时，我们就有理由和消费者一起对他们说“不”，因为，拓展训练是一个高风险的行业，输出劣质的产品是要出人命的！

2007年的春天，一个朋友请我去做一个培训，在这次培训中，我亲眼目睹了十几米高的训练架居然呼然倒下，砸伤了一位培训师。

2007年5月份去天津，当地的一个培训师告诉我，在一个出租的训练场地上，他曾经亲眼看到另一个培训机构的一个年轻人带着学员做“背摔”这个项目时，由于这个年轻人根本不知道如何规避这个项目存在的危险，项目的指导异常简单，当一个体重比较重的学员摔下时，造成了三个接他的学员“一个两颗门牙被砸掉、一个鼻梁骨被砸断、一个一条胳膊骨折”三入同时受伤的惨剧。

2007年7月在杭州，一个培训机构组织了一次培训，他们在高空训练的安全保护措施极不充分，因此一个学员在做空中单杠的时候，竟然因为铁锁断开而摔向地面，虽然没有当场毙命，但已成了植物人，在家属的强烈要求下中止了她的呼吸。

2007年8月，一家户外体验式培训机构，一位学员因为身体的原因不想做天梯这个项目，可培训师误以为他是心理问题而一定要求他做，他赌气就做了，做完后感觉很不舒服就提出不去吃午餐，离开队伍后还没有走到宿舍就走不动了，埋头坐在了路边的台阶上，当另外队的同事发现后，赶快把他背回了宿舍，并通知了服务员，服务员又去找基地主任，很久没有人来，学员一看他的状况很不好，又等不到有人来处理，就自己打了急救中心的电话，等救护车来了，这位学员已经“只有出气儿，没有进气儿了”。

2008年6月，一些人在怀柔一处著名的景区给学员做下降，由于他们可能根本就不知道下面应该有人拉住绳子来做保护，因此导致一名学员从高空坠落，目击者说：“满头是血，不省人事地被抬走了”。

除了安全的问题，还有培训质量低下的问题。

拓展训练是一种培训，无论采用了何种形式都要达到企业来参训的目的，因为这是客户的要求，所以培训师就必须认真地“传道，授业，解惑”。

培训行业销售的是无形产品，这种产品本质上是靠培训师输出的，一个培训师专业培训能力的强弱，决定了这个企业产品品质的优劣，可我看到一些培训师，在自己的桶里还没有多少水的时候就去诲人不倦地去教导别人了。

<<做最好的拓展培训师>>

“位卑未敢忘忧国”，南宋诗人陆游在被贬官之后写《病起书怀》这句千古流传的诗句，从小就背通过，直到现在还印象深刻，但从未有过像此时此刻身临其境这样的感觉，尽管我现在连“位卑”都不是，是个“无位”的百姓，但我想尽自己最大的努力来推动这个行业的健康发展。

十几年“拓展训练”的经历，我从一开始就身体力行，应该说基本见证了拓展训练在中国的发生和发展，作为热爱这种培训方式的培训师我一直坚持在培训的第一线。

所以我想把自己这些年在户外体验式培训：拓展训练中的一些经验和体会和盘托出，和大家分享，把自己积累的培训经验、得到的一些感悟、精心琢磨的一整套行之有效，可以获得较好培训效果的体验式培训方法，完完整整地讲给大家听，让大家知道拓展训练究竟是什么？

体验式培训是怎么回事？

了解它的起源和发展，让每一个有志成为拓展训练培训师的朋友都能够获得对拓展训练的深入了解，迅速提高朋友们在户外体验式培训上的能力，并在未来的培训中能够输出高质量的产品，即良好的培训效果。

如果这本书能够起到这样一些作用，就会大大提升各个拓展训练机构的培训质量，使参训企业或其他组织在培训中受益，并由此给这些组织带来直接、间接的效益。

这也是我想写这本书的初衷：为国家、民族做点儿事。

<<做最好的拓展培训师>>

内容概要

人非圣贤，孰能无过，《做最好的拓展培训师》作者详细介绍了自己的亲身经历！深有感触！希望读者学习到更多的知识。希望《做最好的拓展培训师》能够使受训企业或其他组织在培训中受益，并由此给这些组织带来直接、间接的效益。

<<做最好的拓展培训师>>

作者简介

李冈鹵，北京世典缙纬体验培训公司董事长、首席培训师。

20世纪90年代曾在中组部培训中心任讲师。

在中组部培训中心工作期间参加了国际合作项目：培训者的培训（TOT），赴瑞士、意大利等国家全面系统地学习了现代培训技术，并在学习的过程中首次接触到户外体验式培训。

从1997年开始在北京拓展训练学校做拓展训练的培训师，先后担任该校的培训总监、上海拓展训练学校培训总监、广东拓展训练学校培训总监、上海拓展训练学校副校长兼销售部总监，2004年创立北京世典缙纬体验培训有限公司。

李冈鹵先生自从20世纪末成为拓展训练培训师后，始终工作在户外体验培训的第一线，积累了丰富的培训经验，逐渐形成了一套团队训练课程体系和效果显著的教学模式，深受企业的欢迎，为中国的体验培训事业的发展做出了杰出贡献。

<<做最好的拓展培训师>>

书籍目录

第1章“拓展训练”来了第一节 创造拓展训练第二节 为什么会有拓展训练第三节 创业之路第四节 拓展训练诞生了第2章 初期的拓展训练第一节 初生的孩子第二节 产品的缺陷第三节 吃一堑，长一智第3章 实践拓展训练第一节 回归自然第二节 苦与乐第三节 从毛坯房到精装修第4章 热身第一节 热身的准备第二节 热身的开场第三节 拓展训练及课程的介绍第四节 拓展训练与传统培训的区别第五节 拓展训练的项目形式第六节 团队建设与成果展示第七节 训练要求与时间安排第八节 热身的过程控制第5章 班前会第一节 班前会的由来第二节 召开班前会第三节 记住学员的名字第6章 晨练第一节 晨练不是可有可无第二节 最初的晨练第三节 晨练的实施第四节 晨练的控制第7章 培训准备、身体活动操和“小热身”第一节 身体活动操第二节 “小热身”第三节 “小热身”的控制第8章 项目与回顾第一节 项目和做项目第二节 项目的发展第三节 项目类型与作用第四节 回顾第9章 项目之一——背摔第一节 项目介绍第二节 项目布置与安全监控第三节 项目回顾第四节 回顾要点之一良好的心理素质第五节 回顾要点之二信任第六节 回顾要点之三责任感第七节 回顾要点之四同理心、换位思考第八节 规则流程企业高效运作的保证第10章 项目之二——盲人方阵第一节 项目介绍第二节 项目布置与安全监控第三节 项目回顾第四节 项目分享要点之一团队工作方法第五节 制定本队的团队工作方法第六节 改善沟通，注意倾听第七节 群体决策中的若干问题第八节 群体决策中的领导作用第九节 学会服从第11章 项目之三——空中断桥第一节 第二次准备活动第二节 项目介绍第三节 项目指导第四节 项目控制及应急处置第五节 项目回顾第六节 分享要点之把握人生机遇，跨出这一步就是海阔天空第七节 回顾要点之二修炼平常心第八节 回顾要点之三能够成功的人往往是经常自我加压的人第九节 要点之四扩大心理舒适区第十节 要点之五断桥一小步，人生一大步第12章 项目之四——雷阵第一节 项目介绍第二节 项目布置第三节 项目控制第四节 项目回顾第五节 以效率为主线的回顾要点第六节 时间损失之一方法欠佳第七节 时间损失之二定势思维第八节 时间损失之三决策思路不清第九节 每个地方都比对手快一点第13章 晚间的团队强化第一节 晚间活动对团队的成长有益第二节 有趣的团队角色第三节 红方黑方第四节 真情故事第14章 项目之五——天梯第一节 项目介绍第二节 项目回顾第三节 决不轻言放弃第四节 学会合作第五节 转变视角第六节 不同才能互补第七节 天梯的控制第15章 项目之六——孤岛求渡第一节 项目介绍第二节 项目布置第三节 项目的过程控制第四节 项目回顾与分享第五节 引入组织结构金字塔第六节 员工的贡献主动精神第七节 中层管理者的贡献第八节 高层管理者的贡献第九节 打破沟通障碍，实现信息共享第十节 创造性思维第十一节 结束语第十二节 记忆中的“孤岛”第16章 项目之七——求生第17章 培训总结和结业仪式第18章 培训经验分享——培训师第19章 培训经验分享——培训技术第20章 展望拓展训练的未来第21章 规范拓展训练写在后面的话

<<做最好的拓展培训师>>

章节摘录

关键是心态的差别，前者是消极的心态，后者是积极的心态，心态不同，表达的方式就不同，表达的方式不同，最终的结果也不同。

作为部门的主管，你在管理员工的时候也不能率性而为，由着性子来，想怎么说，就怎么说，动不动就发脾气骂一顿，因为管理是艺术，你要想得到理想的管理效果，就必须因人而异，因为员工不是一个模子铸出来的机器人，他们有血有肉、有理想、有追求，特别是那些高新技术领域里的员工们，身怀绝技且情感丰富，要想充分保持、而不是挫伤他们的积极性和创造的能力，唯有艺术地管理他们。

记得我在做公务员的时候，曾经有一个领导就是这样一位很有艺术的管理者。

人非圣贤，孰能无过，我们在工作中都会有失误和没有想清楚就去做事的时候，但假如你是因为一时的疏忽，或是初犯（且无特别严重的后果），她通常会非常智慧地消除你的顾虑，同时又批评了你。

我有一次送一个瑞士的培训专家到机场，因为早上的时间很紧，生怕他赶不上飞机，一路上光想着怎样走才会快一点，不堵车，结果就把给他课酬的事给忘记了，在回来的路上正在庆幸没有误了他的飞机，才突然想起还有支票没有给他，我当时感觉头都要炸了，因为，那时我到这个部门的时间不长，可以想象我当时的心情吗？

惭愧、懊恼、悔恨、忧虑、担心，不知道她会怎样严厉地批评和处理我，回到单位，我诚惶诚恐地等待处理，但是让我万万没有想到的是，她只是面带微笑对我说了一句话，“ 冈豳，我要记你一颗黑豆”，说完就走了。

可以想象我当时的心情吗？

我当时的那些懊恼、悔恨、忧虑、担心立刻烟消云散了，随之而来的只是深深的感激和报效的冲动。

事情过去了很多年，我对这件事一直记忆犹新，特别是在我开始做管理之后，我常常想到这件事，感觉这真是一种高明的领导艺术，因为领导真正的意义在于调动下属的工作积极性，在于通过各种管理手段让他们充满干劲地把事情做成，达到组织的目标，因而无论是表扬还是批评，都应该把是不是调动了他们的积极性作为方式的选择和度的把握。

<<做最好的拓展培训师>>

编辑推荐

《做最好的拓展培训师》告诉我们拓展训练是一种培训，无论采用了何种形式都要达到企业来参训的目的，因为这是客户的要求，所以培训师就必须认真地“传道，授业，解惑”。

<<做最好的拓展培训师>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>