

<<培训师核心能力突破>>

图书基本信息

书名：<<培训师核心能力突破>>

13位ISBN编号：9787301223819

10位ISBN编号：7301223811

出版时间：2013-5

出版时间：周平 北京大学出版社 (2013-05出版)

作者：周平

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>

<<培训师核心能力突破>>

前言

自序PTT让一切课程更美丽在中国，很少有人能讲清楚“PTT国际专业讲师培训”与“TTT培训师培训”的关系与区别。

很多没有学习过正规PTT或者TTT课程的人，遇到我之后都会问我两者之间的联系。

严格来说，TTT源于PTT。

1937年，美国国家教育部门希望提升美国教育质量、统一全国教育标准，在国内发起借助民间力量和资金解决美国教育问题的号召，于是，美国民间机构研究出PTT课程。

该课程于1944年成为美国教育界指定的提升讲师、教授授课技能课程。

1968年，商业人士希望将PTT市场化，获取在企业培训的商业利益，将PTT中单纯提升讲师授课技能的内容进行改版，增加了一些管理元素、行政性质的培训知识，降低了授课技巧级别标准，并取名为TTT（training trainers to train，训练训练者组织训练），很快在美国商业培训市场普及。

后来传播到亚洲地区。

PTT涉及的知识很简单，就是“展示”。

TTT涵盖的知识比PTT丰富，包括培训计划、培训组织、培训服务与现场管理、培训技巧等，而对讲师展示方面，针对性不强，只训练相对简单的讲课技巧。

有一个比喻：TTT是一个摄制组，拍一部电影，摄制组有导演、编剧、制片、策划，也有采购、剧务、灯光、化妆、司机，还有演员——主演、配角、群众演员、跑龙套的；PTT就是主要演员，只管表演好，不管别的。

也就是说，TTT是管理PTT、服务于PTT的，同时也做一些基础的内部培训，所以涉及面很广；而PTT走专业展示技巧路线、高端的讲课技巧路线、大牌讲师路线。

1994年，美国著名财务咨询管理机构安达信公司在香港举办了第一期PTT课程中级班，我有幸参与其中。

这是亚洲地区的首个PTT课程。

那时我还不知道什么是PTT、什么是TTT，甚至都不知道世界上有这两套课程。

虽然我1992年就开始在国内一所学校任教了，但是我对国际教育了解不多。

而为期4天的PTT国际专业讲师培训课程，改变了我的人生和命运，也提升了中国培训界的质量。

2001年11月21日至24日，第一届PTT国际专业讲师培训的商业性公开课在中国内地举办。

课程结束一个月后，我与当时课程主办方负责人见了一次面，他表达了要在中国大规模发展PTT，让PTT成为中国培训主流课程、成为中国培训师必修课程的想法。

这个时候我们探讨了PTT的版权问题，对方将原来的PTT（presentation of trainer training，训练训练者在讲台上的专业展示能力）重新定义为：professional trainer training（训练训练者的职业能力）。

直到今天，中国的企业想要做企业员工培训，就会先举办“企业内部培训师培训”来培训企业自己的培训师。

于是PTT课程就成为企业一定要考虑的一门课程。

当今中国的企业培训师或者商业性职业培训师，绝大部分都是出自PTT或者TTT培训。

目前，中国培训界对PTT和TTT课程的需求量非常大，能讲PTT和TTT课程的培训师成百上千，个人一年课程量超过100天的培训师就有50人以上。

而中国很多大型企业几乎每年都有PTT或者TTT课程的培训预算，像银行业、通信行业，几乎每个省、每个地区一年都会做几场PTT或者TTT培训。

如：中兴科技一家企业，一年就有超过100场的PTT或者TTT课程安排。

简单介绍了PTT和TTT，我再讲讲自己从事培训工作18年，在职业发展的5个阶段中的感受。

第一阶段：绝对追求感性与互动。

刚开始从事培训时，注重课程的极端感性，保证课程的氛围，创下了16年来没有人在我的课程中睡觉的纪录。

第二阶段：追求课程感性、理性与互动的完美结合。

重视课程的理论基础和感性，保证了课程理论与感性相结合。

<<培训师核心能力突破>>

第三阶段：追求课程绝对针对性、感性、理性、互动。

重视课程感性和理性，同时保证每个课程仅仅适合本班学员，并有意识地增加互动。

第四阶段：追求课程的艺术性与高雅。

用课程艺术代替无厘头的感性与互动，保证课程变得高雅；将理性的课程内容提炼到只适合本课程使用，让课程变得简洁、专业。

第五阶段：追求课程的美丽。

18年职业培训生涯到今天，前4个阶段似乎都过去了，我对PTT也有了新的体验和感悟，浓缩为一个词——“美丽”，追求课程的美丽。

<<培训师核心能力突破>>

内容概要

《培训师核心能力突破》将周平老师十几年的理论积淀与培训实战经验和盘托出，他的课程理论有深度却不深奥，方法工具可落地又不琐碎，手把手教你提升课堂效果的妙招。书中特别附有8场高标准讲课演练，将热辣火爆的课堂现场原汁原味地呈现于纸面上，让你身临其境，在自我练习中，在与示例的对比中，在老师的点评中，把理论方法内化为高水平的演示能力，修炼成明星培训师。

<<培训师核心能力突破>>

作者简介

周平，中国PTT教育培训发起人、领路人。
中国唯一能讲和在讲PTT高级班的讲师。
开发本土版《PTT国际专业讲师培训》系列课程，培养大批优秀PTT讲师。
为78家世界500强企业和160多家中国500强企业编写教材、进行培训。
独创“感性+理性+互动”的授课方式，帮助课堂效果快速升温。

<<培训师核心能力突破>>

书籍目录

自序 PTT让一切课程更美丽第1章 临阵磨枪，不亮也光优秀的培训师必须有备而至高水平的培训师必经理论打磨和实践洗礼再锋利的枪也需要磨得光亮些第2章 什么样的课程才美丽课程理论获得学员尊重课程内容对学员工作、生活具有指导性课程氛围让学员喜欢第3章 PTT得核心宗旨——展示课程中的9个展示开场展示课程核心宗旨课程核心宗旨的提炼第4章 PTT五大关键词第1个关键词：感性第2个关键词：理性第3个关键词：互动第4个关键词：准备第5个关键词：开心金库第5章 培训师的风格培养全能讲师必须掌握的4种授课风格讲师一辈子研究的3件事偶像派讲师和实力派讲师是怎样炼成的第6章 消除课堂紧张心态讲师紧张心态分析与应对驱除紧张感的6个妙招用积极的心态缓解紧张情绪第7章 课程开场主观看法建立什么是课程主观看法课程中主观看法的重要性课程积极主观看法的建立方法开场主观看法建设哑火的处理方法第8章 对学员思想、感受、行为的设计抓住学员思想增强学员对课程的正面感受带动学员课程中的积极行为第9章 课堂互动技巧课程容易沉闷的时段分析课程中提问的最佳时间点开场三问训练三组合问话训练五组合问话训练课程八大大面积互动技巧训练第10章 培训师语言训练4种不规范的课堂语言7种专业发音训练第11章 培训师肢体语言训练肢体语言的重要性四大职业手势教室布置决定讲师步法注意课程中的形体眼神和表情规范不规范的肢体动作是健康的大敌第12章 8场高标准讲课演练第1场：90秒即兴强行填词规定技巧讲课训练第2场：4分钟定向规定技巧熟悉级训练第3场：6分钟定向规定技巧高度级训练第4场：8分钟定向规定技巧高度、深度训练第5场：6分钟理性专题风格授课技巧训练第6场：6分钟感性专题风格授课技巧训练第7场：6分钟互动专题风格授课技巧训练第8场：15分钟综合风格定向规定技巧授课训练附录 感性文章鉴赏致谢

<<培训师核心能力突破>>

章节摘录

什么样的课程才美丽“美丽”这个词很少被用到课程中来，一般用于“某地风景很美丽”、“某人长得很美丽”等。

PTT课程源于展示学，展示就是一意追求完美，就是让课程变得美丽。

对于“让一切课程更美丽”，如果不仔细讲解，每个人的理解都会不同，甚至完全相反。

而这一理念并不是可以随意理解、随意解释的，它有确切的定义和执行标准。

当每个培训师都正确理解了“让一切课程更美丽”的真谛，并且去追求美丽，那他们的课程理论性、实战性、艺术性就能达到一个高点。

什么是“让一切课程更美丽”？

如果你现在停下来思考，总结出自己的观点后再与下面的内容相对照，就会理解得更深刻一些。

让一切课程更美丽有三大元素：课程理论获得学员尊重。

课程内容对学员工作、生活具有指导性。

课程氛围让学员喜欢。

课程理论获得学员尊重课程是由理论内容基本框架逐步延伸成小节内容，然后向细节内容扩展而成的。

培训过程中无论是基本框架、课程小节，还是课程的细节内容，都必须获得学员尊重，因为只有获得学员尊重的内容，才能让学员重视、喜欢和学习，才能保证学员在课程中有实际收获。

很多培训师认为，只要是理论，只要是知识，就应该被人尊重。

这句话没有说错，但是在一个企业培训课程中，学员总是希望所学习的内容都是自己需要的、自己不会的、自己困惑的，这样的短期学习观点几乎是企业培训的主流观点。

于是，当学员认为课程内容与自己无关时，就可能对课程丧失兴趣。

1. 什么是不被尊重的内容要弄清这个问题，首先要区分清楚企业内部培训与人生能量建设。

举个例子，古诗词、音乐、舞蹈、气功等，也许与一个人的职业毫无关联，但是每个人都知道要是具备了这些知识或者其中之一，就是对人生的能量建设；这些知识、理论、内容确实值得尊重，但是这些知识在很多人看来是可以慢慢学习的，而也许很多人一生都不会去学习，如果在企业内部培训中讲这些内容，肯定不符合培训成本预算（企业在为高层人士订制课程时例外）。

在企业常规的培训中，大多数学员都希望直接学习有效的、马上能用的、能让自己豁然开朗的内容。

再比如说，一个销售技能培训课程，所有人都知道客源开发、电话技巧、语言沟通能力等内容非常重要，但是参加培训的人，有的学习过这些内容，有的没有学习过这些内容。

对于没有学习过这些内容的人而言，这些内容是值得尊重的；但是对于已经学习过的人、岗位能力很强的人而言，他们不一定会对这些内容买账。

而一个培训班里，往往学习过的人是主流、是高职务的、是有群众影响力的，当这些人认为课程知识、理论不应被尊重的时候，职务低的人、新人、说话没有影响力的人的观点、感受就不重要了。

总的来说，不被学员尊重的内容包括：部分或全部内容学员学习过，而培训师又没有独特的知识点。

内容的格局与学员级别、所处岗位不匹配。

培训师讲的东西理论性太强，与实战相差太远。

培训师讲的全部是实战，缺乏理论高度、深度。

培训师讲的内容很好，但培训师课前没有给学员做好内容高度、重要性的建设。

培训师对所讲内容研究不深，提供的参考资料不够，或者培训师实力不足，讲的东西都是在闭门造车。

培训师没有课程的深度研究经验、工作经验，阅历还不如学员，讲得苍白无力。

课程中出现明显、严重的知识错误，内容说服力不够等。

基于以上8项问题，培训师要注意在课程中设计更多能赢得学员尊重的内容，来提升单场课程的价值。

2. 不要给不受尊重的内容找借口很多达不到“理论被学员尊重”级别的培训师会说：学员职位级别有

<<培训师核心能力突破>>

高低、学历层次有高低、社会阅历不同、想学习的东西不同。

也有人会说：一个培训班，有些人学习过这门课程，有些人没有学习过。

没有学习过的学员，第一次学习，自然就会尊重了；而学习过的学员又学习第二次、第三次，甚至是第N次，他们对内容的尊重程度自然会降低。

还有人会说：我的内容对学员很适用的啊，只是这门课程的性质本身就比较沉闷，这不是内容有问题，换了谁来讲沉闷的课题，课程氛围都会很差的。

.....作为一名合格的培训师，应该保证任何一门课程、一场培训，内容都能获得所有学员尊重，而不是用诸多借口为自己开脱。

3. 什么是受学员尊重的课程理论受学员尊重的课程理论有两个维度：课程高度和课程深度。

(1) 课程高度没有高度的课程，得不到学员的重视，无法使学员感受到课程的价值，不能激发起学员对课程的兴趣。

企业产品品质管理培训课程开场白开场内容1：给出一个因为产品质量丢失了大客户的案例——这个案例一出来，所有人都会重视本课程。

开场内容2：我们有先进的生产设备和技术，96%以上的产品都达到了世界顶级产品的质量标准，但是由于剩下4%的产品达不到这一标准，我们企业被认为达不到世界顶级标准，我们的产品被认为质量不稳定。

于是我们产品的价格就比世界顶级产品便宜一半。

而达不到“世界顶级品牌”的原因，是我们没有品质意识，缺乏系统的管理，缺乏每个人以产品荣誉与自身荣誉相结合的精神。

希望今天的课程能引起大家的重视，还我们企业产品以应有的排名和礼遇。

开场内容3：今天我给大家带来中国航天的质量标准。

一颗卫星升空，既是几亿、几十亿的投资回报，又是一个国家航天实力的证明。

由几个万个配件组成的卫星，只要有十万分之一的问题，就会影响中国航天技术在国际上的地位。

今天我就按国家航天设备质量管理的内容，帮助大家从更加有高度和深度、更加有大局观和细节思维的角度审视我们的产品品质。

点评：以上是课程开场白举例。

在课程中不一定需要这么夸张的手法，但是能提升课程高度的内容而不去用心提升，就是断送自己课程的前途。

那么，什么是有高度的内容？

国内外行业权威人士的专业论文和行业大型会议的发言内容。

行业权威人士的专业论文和发言内容，专业性、系统性和逻辑性都很强，受人尊重，能在课程中瞬间提升学员的信任度和重视度，能快速带领学员进入课程内容。

国内外行业龙头企业的操作标准及流程。

很多培训师在培训中打“名企牌”，学习单位也不管那家公司的管理方法、流程、文化是否适合本企业，只要是“名企方法”就好使、就信服。

这些内容最起码会被企业认为是可以参考的、有价值的内容。

国内外行业最新执行标准和法律。

对培训业而言，任何一个行业的新标准都能产生不少新课程。

如：手机3G业务的上市，使得中国通信行业全面寻找能讲3G业务的培训师讲课，不能讲3G业务的培训师，瞬间就被通信领域淘汰了。

新版《中华人民共和国劳动法》颁布实施后，懂新劳动法的培训师的培训价格瞬间翻番。

我记得一个专门在深圳讲“人力资源师认证”的培训师，原本每天课酬不到1000元，但他掌握了新劳动法的知识和执行要求及执行过程中可能出现的问题后，写了一门课程——《国家劳动部2007年度新版劳动法实务培训》，一下子就火了，一天出场费高达5000元，一个月最多讲过26天课程。

经过一个月的高强度授课，讲课技能得到提升，高度深度把握精准，感性理性素材鲜明，这个培训师从此出名了，步入了高级职业培训师行列。

(2) 课程深度深度是培训师对所讲课程内容实践的掌握，是培训师帮助学员提升岗位能力、纠正工

<<培训师核心能力突破>>

作错误的保证，也是培训师提升培训单位培训消费投资回报率的保证，更是培训师获得学员尊重、信任的保证。

没有课程深度的培训师，也许不会被企业和学员直接说差，但也不会有学员忠诚度，不会受到企业的再度邀请，不会有学生多年后依然觉得你是优秀培训师甚至“终生之师”。

那么，什么是有深度的内容？

提出行业内的常见问题、疑难问题和热门话题，并且解决它。

行业常见问题是培训采购的主流课程，而且课程量非常大。

课程能解决行业常见问题的培训师，一定是有敏锐的行业观察力和很强的行业专业性的。

一个培训师一旦解决了行业常见问题、疑难问题，就能一举成为行业名师，能有讲不完的课程，能无论遇到多么刁钻的学员、要求多么高的企业，都会轻松地将其带入良性的课程氛围中。

我的一个朋友——马瑞光老师，他2003年进入零售行业培训，那时候还很少有专业的零售行业培训师。

他在进入零售行业培训之前，就积累了不少零售方面的经验，基于此，他在课程中直指行业问题并解决之，由此在中国零售培训界声名大噪。

我的另外一个朋友——谭兆霖老师，应该是中国领导力培训领域的大师级人物，其培训机构主办的总裁班、领导力公开课超过130场。

他的课程往往也以领导者、总裁常见的问题分析为主，学员在学习总裁知识、技能，培养素养和情怀之余，最主要的是能解决很多执行中的常见问题，因此谭老师在培训行业常青20年。

大型企业同岗位30人以上共同研究的操作标准。

几万人以上的大型企业，会根据岗位实际情况、操作者的体验，共同研究和制定出岗位操作标准和可行的操作方法及流程，他们得出来的套路一定是实用、易学、有步骤和标准的方法。

企业渴望学习大型企业的成功方法、高标准的套路，从而提升一个岗位所有人的能力。

如丰田模式、5S管理、7S战略管理等，都是源于一个企业的操作流程，后成为全世界同行业学习的标准。

其实除了著名品牌课程外，所有课程、每个岗位都有标兵企业的优秀操作模式，如我一个朋友郭楚凡写的《华为狼性营销》课程，每年课程量达到200天以上，仅仅“华为”二字，在企业通知培训时，就会引来学习者一阵骚动与期待。

“大型企业同岗位30人以上共同研究的操作标准”不仅仅可作为课程名称，也可用于课程大纲或课程小节。

“店面终端销售的3、4、8、10模式”技巧培训一、台湾震旦家具对顾客的3种颜色分析与应对二、摩托罗拉对顾客购买产品的4种心理活动分析与应对三、美国哈佛大学营销学院：从顾客计划购买前到实际购买后8个心理活动阶段分析与应对四、日本汽车营销培训学院：从顾客进门到顾客出门的10个销售步骤训练点评：以上是一个为期两天的店面零售培训高端实战课程大纲，所有内容全部来自著名企业、著名机构的实战总结，思路非常清晰，具体销售操作中客户成交率也非常高。

学员看到大纲后非常期待，虽然还没有正式开始培训，但是课程的深度及实用性已经显现出来了。

企业城市区域内行业研讨会内容素材。

中国很多省、市都有大规模发展的行业，行业区域特性非常明显。

了解国际行业现状的，不一定了解中国现状；了解中国现状的，不一定了解某个区域的现状；就算有所耳闻，也不一定有丰富的数据支持，于是区域行业研讨会内容及素材，成为提升课程深度的重要内容之一。

课程1：富士康2010年员工跳楼事件调研、分析与解决课程2：四川家具企业发展策略与执行课程3：温州皮鞋制造业流水线生产管理课程4：广东地区劳动力短缺时代的企业人力资源管理思维突破点评：

这样的课题或者素材，都有很强的地方性和时机性，也是行业或地区亟待解决的问题。

在课程中增加一些这样的素材，能大大提升学员对课程内容的尊重程度。

“课程理论获得学员尊重”有两大纬度、六大方法。

六大方法可以分别独立使用于不同课程，也可以几种方法或者全部方法使用于同一个课程；可以用于课程大纲，对大纲进行全面武装，也可以使用于课程细节，让细节亮点突显。

<<培训师核心能力突破>>

课程内容对学员工作、生活具有指导性试想，如果你是学员，当一个培训师的课程能帮助你解决工作中的常见问题，能提升你的工作质量和效率，这样的课程，你喜欢吗？

很多培训师空有理论而缺乏实践，对所讲课程没有深度调研，以致课程内容缺乏对学员工作、生活的指导。

然而，不能帮助学员现场进步的课程不是好课程，不能帮助学员现场进步的培训师不是好培训师。

因此，培训师应根据自己亲身经历和内容调研，将课程内容与学员工作结合，解决和指导学员工作中的实际问题。

如果课程没有解决学员工作中的常见问题，就是有缺陷的。

现场培训与学员看书学习的区别就在于：看书学习和看视频学习是知道工作岗位技能的大概，是学习基本流程，是系统性或者单一性了解一件事情、一个方法，是简单浅显的学习，而无法对某件事情有更深入的理解，不能解决情况各异的具体问题。

基于此，现场培训对培训师就增加了一项要求。

现场学习，能在课程常规内容基础上增加互动环节、答疑环节，能根据现场学员的实际需求调整课程重点，能将“内容时间比”向“重要内容时间比”转型；学员可以直接向培训师提出自己的困惑，得到常规内容以外自己需要的知识，并通过培训师的深度讲解和分析，解决实际问题。

任何对学员工作、生活没有指导性的培训是完全没有意义的。

培训师的价值就在于：传道——对学员的人生观、价值观有指导性；授业——对于学员要做的工作、技能有指导性；解惑——对于学员不明白的知识、观点、方法给出答案。

课程氛围让学员喜欢PTT中有一句名言：让学员快乐比让学员学习到知识更重要。

这句话曾经带出过很多观点：有人说，让学员快乐与让学员学习到知识同等重要；也有人说，培训中首先保证学员学习到知识，如果能给学员一个快乐的课堂就更好了。

培训部是企业的展示平台，是窥一斑而知全豹的企业文化窗口。

企业精心挑选的人才，很多时候就因为一个沉闷的新人培训回到了人才市场。

1. 沉闷的课程氛围破坏企业培训文化，打消员工学习积极性当今社会，人的压力越来越大，工作时间越来越长，能集中让员工快乐的机会只有在工间操和培训中产生。

如果企业培训还不能让员工快乐一点，这个企业的员工也太不幸了。

我看到很多企业的培训学院关闭；看到很多企业的培训班从人头攒动变成只剩下一个培训专员；看到很多企业通知培训时，被通知的人以诸多借口加以推脱，这是典型的企业培训环境差，主要原因就是大家不喜欢培训、培训不快乐、培训时老挨批评不受表扬、培训没有新意，等等。

很多企业和培训师认为内容好，学员就应该喜欢，课程就应该有效。

如果以这样的逻辑，那就成了只要我喜欢你，你就应该嫁给我；只要我的产品好，别人的产品就无法活。

实际上，再好的东西要生存、要被接受，都需要有它的环境，这个环境就是“喜欢”。

培训让大家喜欢有两点：第一，内容好；第二，氛围好。

这两点各占一半，这就是很多老师讲课后很郁闷的原因，他不明白：“为什么我的课程学术性这么高，学员给我打的分却这么低？”

他甚至奇怪为什么一个搞拓展的老师，7小时课程下来，知识性内容不多，而学员就是喜欢。

2. 氛围好的课堂、带给学员快乐的培训师是企业培训文化的基石员工工作压力、生活压力都非常大，如果课程能给学员带来快乐，能让学员在课程现场忘掉烦恼，这样大家就会喜欢培训，甚至会主动要求参加培训。

企业培训文化建立的初期，靠的就是好的培训氛围和能制造好的培训氛围的培训师。

工具：营造气氛的拔波语言没有好的培训氛围就没有员工对课程的喜欢；没有好的培训氛围员工们就会惧怕培训；没有好的培训氛围很多优秀的员工会流失；没有好的培训氛围企业会缺少很多的欢乐；没有好的培训氛围员工凝聚力会下降；没有好的培训氛围就很少有积极向上的员工。

拔波语言有5种，分别是单线拔波语言、双线拔波语言、三线拔波语言、四线拔波语言、递进横拔语言。

上面那段话就是单线拔波语言。

<<培训师核心能力突破>>

因为拔波语言是需要几百次训练才能掌握的，所以下面只列举两种最简单的拔波语言。

1. 单线拔波语言是每句话一个意思，达到一句话的目的；第二句比第一句语言能量和效果要强很多，说服力要大很多；第三句比第二句话的能量又要大很多。

由此一句一句递进下去，如果是赞美一个人，会让听者把被赞美的人联想到很高的高度；如果是摧毁一个人，就会让听者对被摧毁者有极端不好的看法。

前文所列的6句带“没有”的话，就是一句一句把事情往差里说。

2. 双线拔波语言每句话由两个半句组成，前面半句和后面半句表达意思的程度不同或反差很大。

(1) 双线拔波有“正拔”。

即前面好，后面更好。

如：小张结婚前非常爱学习，结婚后更加爱学习对工作有用的知识。

——前面爱学习，是表扬一个人，后面半句是更加认可他的好学对工作、生活的价值和用途。

再如：小李当组长之前对工作非常认真，当组长之后更加懂得带领和指导别人工作。

(2) 双线拔波有“反拔”。

即前面好，后面不好。

如：小张结婚前非常重视形象仪表，结婚后完全不注意自己的形象。

——前面半句先说好的，后面半句说不好的，这样反差极大的语言，会让听者有更加清晰的理解。

再如：小李当组长之前对工作非常认真，当组长之后工作的认真和积极性全部不存在了。

3. 没有天生无法氛围好的课程，只有不会营造氛围的培训师很多人会说：我们讲的是生产管理，内容就是很沉闷啊。

可我要说，世界上没有一个课程是天生沉闷的课程，只有不懂得营造课程氛围的培训师。

深圳培训师联合会有一位优秀培训师——肖杰老师，他有5年武警教官背景，退伍后直接进入深圳富士康给班组长做培训，5年后到一家30人的高科技电子厂做副总，3年时间工厂发展到350人，人均生产能力大于富士康。

他在培训员工时，总是故事不断、案例不断，还花了几万元购买了很多道具，模仿生产现场授课，让员工觉得培训快乐、实战、高效。

有一次我到他的现场听了半天课程，我不懂生产，对他的内容不敢做评价，但是我觉得他找到了生产管理培训中最高效、最快乐、最实用的方法。

他购买了上万件课程道具，让学员模仿生产的实际场景进行拼图、做成飞机或高楼。

在动手过程中，学员很容易遇到生产中的计划问题、质量问题、流程复杂问题等。

肖杰老师用模具/道具授课，既提升了课程趣味性，又直接反映出实际生产中的问题，寓教于乐，指导了大家学习和改进。

世界上只有不愿意让学员快乐的老师，或者不懂得带给学员快乐的老师。

任何课程都能找到带给学员快乐的方法，而中国的培训师往往认为自己的课程实用就是对学员最大的帮助，课程效果差，不是课程内容不好，而是大家不爱学习。

有这种观点的培训师，是没有分析过成人学员心理的，他只管将工作的方法教给学员，而不注重讲授的方法。

这样的培训师被培训界淘汰了，还不知道为什么会被淘汰。

<<培训师核心能力突破>>

后记

在教学艺术方面，周平老师的技艺炉火纯青、气场大气磅礴。

感性教学奇妙无比，独树一帜；互动手法鬼斧神工，切换自如；理性知识扎实系统，环环相扣！

有周老师指点，成为PTT高手不难！

——执行力及人力资源管理专家 张怀 PTT体现了培训标准化与流程化的特点，是提升培训师专业能力的最好课程。

如课程玄、烦、闹、实的分类，堪称培训风格标准化的神来之笔；开场三问、开心金库、拔波语言等，则为培训流程化的必备要素。

作为将PTT引入中国的第一人，周平老师的《培训师核心能力突破》一书，将大大推动中国培训师专业化进程。

——上海培训师联合会会长 顾惠平 周平老师与亚美信合作12年，没有一场失败的课程，没有一个失败的项目。

他对PTT的研究又深又专，授课过程中就像舞蹈家杨丽萍舞动自己的手指一样灵活、娴熟，能有效帮助培训师现场提升授课能力。

我公司客户中邀请周平老师授课的企业两年内重复邀请率为100%。

——亚美信管理咨询有限公司董事长 陶辉 周平老师的课程堪称最经典的培训师训练课程。

它实战、实效、实用，融合了管理学、心理学、教育学、表演学的大量技巧，不但帮你提升授课技能，更能为你构建一套全新的思维模式。

此门课程我已参训三次，每一次都有不同的收获。

——TTT培训师 范一智

<<培训师核心能力突破>>

媒体关注与评论

在教学艺术方面，周平老师的技艺炉火纯青、气场大气磅礴。

感性教学奇妙无比，独树一帜；互动手法鬼斧神工，切换自如；理性知识扎实系统，环环相扣！

有周老师指点，成为PTT高手不难！

——执行力及人力资源管理专家 张怀 PTT体现了培训标准化与流程化的特点，是提升培训师专业能力的最好课程。

如课程玄、烦、闹、实的分类，堪称培训风格标准化的神来之笔；开场三问、开心金库、拔波语言等，则为培训流程化的必备要素。

作为将PTT引入中国的第一人，周平老师的《培训师核心能力突破》一书，将大大推动中国培训师专业化进程。

——上海培训师联合会会长 顾惠平 周平老师与亚美信合作12年，没有一场失败的课程，没有一个失败的项目。

他对PTT的研究又深又专，授课过程中就像舞蹈家杨丽萍舞动自己的手指一样灵活、娴熟，能有效帮助培训师现场提升授课能力。

我公司客户中邀请周平老师授课的企业两年内重复邀请率为100%。

——亚美信管理咨询有限公司董事长 陶辉 周平老师的课程堪称最经典的培训师训练课程。

它实战、实效、实用，融合了管理学、心理学、教育学、表演学的大量技巧，不但帮你提升授课技能，更能为你构建一套全新的思维模式。

此门课程我已参训三次，每一次都有不同的收获。

——TTT培训师 范一智

<<培训师核心能力突破>>

编辑推荐

《培训师核心能力突破》编辑推荐：中国PTT第一人18年精心打磨，为本土培训师量身定制；78家世界500强企业、160家中国500强企业的培训实践；参训培训师的课程满意度高达98%以上。

PTT是专门针对培训师的培训课程，旨在提升培训师的讲课能力。

作者周平最早将PTT课程引进中国，自2001年第一期PTT公开课至今，培养了大批优秀的PTT讲师。周平老师的课程堪称最经典的培训师训练课程，它实战、实效、实用，融合了心理学、管理学、教育学、表演学的大量技巧。

周平独创了“感性+理性+互动”的授课方式，深受学员欢迎。

长达五天四夜的封闭式课程令学员大呼过瘾，很多学员甚至一听再听。

《培训师核心能力突破》一书融合了这些课程的精髓，有理论，有方法，更有课堂讲课实操训练，帮助你在不断的练习中提升课堂演示能力。

不管你是职业培训师，还是企业内训师，《培训师核心能力突破》都将是你不能错过的经典之作。

翻开它，你离明星培训师又近了一步！

<<培训师核心能力突破>>

名人推荐

在教学艺术方面，周平老师的技艺炉火纯青、气场大气磅礴。

感性教学奇妙无比，独树一帜；互动手法鬼斧神工，切换自如；理性知识扎实系统，环环相扣！

有周老师指点，成为PTT高手不难！

——执行力及人力资源管理专家 张怀PTT体现了培训标准化与流程化的特点，是提升培训师专业能力的最好课程。

如课程玄、烦、闹、实的分类，堪称培训风格标准化的神来之笔；开场三问、开心金库、拔波语言等，则为培训流程化的必备要素。

作为将PTT引入中国的第一人，周平老师的《培训师核心能力突破》一书，将大大推动中国培训师专业化进程。

——上海培训师联合会会长 顾惠平周平老师与亚美信合作12年，没有一场失败的课程，没有一个失败的项目。

他对PTT的研究又深又专，授课过程中就像舞蹈家杨丽萍舞动自己的手指一样灵活、娴熟，能有效帮助培训师现场提升授课能力。

我公司客户中邀请周平老师授课的企业两年内重复邀请率为100%。

——亚美信管理咨询有限公司董事长 陶辉周平老师的课程堪称最经典的讲师训练课程。

它实战、实效、实用，融合了管理学、心理学、教育学、表演学的大量技巧，不但帮你提升授课技能，更能为你构建一套全新的思维模式。

此门课程我已参训三次，每一次都有不同的收获。

——TTT培训师 范一智

<<培训师核心能力突破>>

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>