

师带徒——卓越导师成长计

课程背景

新员工入职都需要经过岗前培训；资深员工的经验需要被萃取并传承以提升企业的市场竞争优势。如何提升导师的培训技能以达到高效传承的目标，如何让新员工更快的进入角色为企业产生价值，促进员工的培养与发展，此培训将结合《TTT 培训培训师》，《管理者如何培养下属》，《DISC 与成人心理学》三类课程的精华，帮助导师提升培训技能，充分发挥业务骨干“传，帮，带”作用，提升企业生产效率。

课程收益

- 理解导师的角色与职责，认知导师的重要性及义务
- 掌握培训方案设计的工具与方法，让培训逻辑化、结构化，易学、易懂
- 掌握经验萃取的方法，将自己的隐形经验显性化，并生成可复制的课程
- 掌握培养徒弟，做好工作分配，及时跟踪、反馈的技巧
- 理解导师、管理者的职责区别，掌握相互配合提高员工培训效率的方法
- 通过 DISC 心理学工具，深度了解徒弟的性格特点，搭配适当的教学方法

课程结构

如何成为优师
导师的角色定位
经验萃取与课程开发
导师培训技能提升

师带徒

如何带出良徒
了解徒弟-DISC心理
培养徒弟-超越目标

课程时长：2-3天，6小时/天

课程对象：新员工培训师；企业管理者；企业内训师；需要做经验萃取并传承的人

教学方法：分组竞争+案例分析+测试评估+头脑风暴+现场实操演练，70%实操，30%理论讲解，手把手带着实操。

课程大纲

模块一：如何成为优师

导入：签名游戏：做“对”的事情 vs 把事情做“对”；阐述目标的重要性

第一章：导师的角色定位

一、澄清培训目标

1. 培训的目的是徒弟技能提升
2. 徒弟提升通过导师影响力+管理能力
3. 导师影响力的塑造
 - 1) 专业性
 - a. 理论基础
 - b. 实践经验
 - 2) 培训技巧
 - a. 知识
 - b. 技能
 - 3) 亲和力

二、认知培训设计

1. 学习模型——70/20/10 理论
2. 课程的四级评估模型

互动：辨别知识与技能，识别课程级别

三、认知导师定位

1. 导师的职责与义务
2. 导师的意义及价值
3. 成为导师的优势

三、认知学员诉求

1. 成年人最不喜欢的学习方式
2. 如何激发成年人学习兴趣

视频互动：《蒙那丽莎的微笑》对比分析

3. 成年人学习的注意事项

第二章：经验萃取与课程开发

一、培训需求分析

1. 老板，人资，学员，谁是“大客户”？
2. ASK理论——知识/态度/技能

二、课程目标设定

1. 目的与目标——事半功倍的第一步
2. 课程的收益——一个都不能“少”

- 1) 管理者
- 2) 徒弟
- 3) 导师

三、场景素材整理

1. 目标导出关键任务

- 1) 场景案例梳理
- 2) 关键任务确认

演练：详细描述 2-3 个工作中的特殊案例，落实以行为层，并分析关键任务

2. 关键任务导出业务场景

- 1) 梳理场景：特定时间/地点/事件/结果（故事要素）
- 2) 按“对象”“方式”“行动”分析案例

演练：分析案例中的“对象”，解决问题的方式方法，具体行动

四、经验萃取建模

1. 英雄之旅——平凡世界->严峻考验->应对挑战->满载而归
2. 整体框架（主要任务/流程）

演练：根据故事萃取完成任务的主要任务（行动），并形成框架体系

3. 优化方案（流程）

- 1) 基于当前事件，总结经验
- 2) 找寻更好的解决方法

4. 逻辑建模

- 1) 并列型
- 2) 流程型
- 3) 2W1H 型

演练：设计主要任务的模型

五、课程结构创建

1. 模式结构图

1) 增强记忆——课程的模式图

2) 内容规律——知识的结构图

2. MEET 课程结构呈现

1) Motivate 激发兴趣

2) Explain 说明知识——2W1H/要素型/流程弄

3) Exercise 练习应用

4) Test 检查反思

演练：画出课程的模式图和 MEET 结构

产出：思维导图的形式呈现满足客户需求的课程体系

第三章：导师培训技能提升

一. 知识讲授的 PREP 四步法

1. Point——表达观点（解释知识）

2. Reason——给出理由

3. Example——举个例子（讲故事）

4. Point——重申观点（行动）

二. 听懂而非听到——倾听技巧

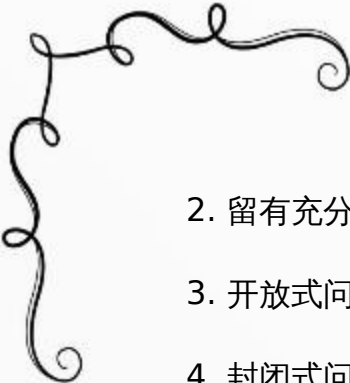
1. 职场沟通中常见的倾听问题与原因

2. 如何提升倾听技巧

游戏教学：你说我画

三. 透过提问刺激徒弟参与感

1. 设计简单易答的问题

- 
-
2. 留有充分的思考时间
 3. 开放式问题引发思考
 4. 封闭式问题刺激互动

练习：使用 5 次提问做 3 分钟知识点讲授

四. 案例编写助培训更落地

1. 初级案例编写——区辨题（选择、填空、连线、判断）

演练：案例编写与演示

2. 中级案例编写——对话练习题

演练：案例编写与演示

3. 高级案例编写——角色扮演题

作业：情景剧脚本的编写

五. 教练技术提升资深员工自动自发能力

1. GROW 模型的应用
 - 1) Goal——设定目标
 - 2) Reality——现状分析
 - 3) Option——可选方案
 - 4) Way forward——行动计划
2. 教练技术中的反馈技巧

模块二：如何带出良徒

第四章 了解徒弟——DISC 成人心理学

一、DISC 背景介绍及学习原则

1. 认知 DISC
- 
-

- 1) DISC 的由来及发展史
- 2) DISC 的职场用途
- 3) DISC 中的本我、自我、超我
- 2, DISC 学习原则
 - 1) 3A 原则
 - 2) SOS 原则
 - 3, DISC 基本的判断方法
 - 1) 上 vs 下：迅速 vs 稳健
 - 2) 左 vs 右：结果导向 vs 人际导向

互动：判断自己的 DISC 风格

二、DISC 外在行为表现

- 1, 迅速与稳健的行为表现
- 2, 结果导向与人际导向的行为表现

互动：观察并判断最熟悉的同事，测评后交流

三、DISC 主要性格特征

- 1, D——老虎型人的特征
 - 1) D 型主要的行为表现
 - 2) D 型易被他人误解的地方
 - 3) D 型的优点以及被团队所需要的关键时刻
 - 4) D 型对他人的期望

互动：视频《家有喜事》《Prada 女王》解析，me-we-us 互动教学

- 2, I——孔雀型人的特征
 - 1) I 型主要的行为表现
 - 2) I 型易被他人误解的地方
 - 3) I 型的优点以及被团队所需要的关键时刻
 - 4) I 型对他人的期望

互动：视频《西游记》《来自星星的你》解析，me-we-us 互动教学

- 3, S——考拉型人的特征
 - 1) S 型主要的行为表现
 - 2) S 型易被他人误解的地方
 - 3) S 型的优点以及被团队所需要的关键时刻
 - 4) S 型对他人的期望

互动：视频《西游记》《买咖啡》解析，me-we-us 互动教学

- 4, C——猫头鹰型人的特征
 - 1) C 型主要的行为表现
 - 2) C 型易被他人误解的地方
 - 3) C 型的优点以及被团队所需要的关键时刻

4) C型对他人的期望

互动：视频《欢乐颂》《健康检查》解析，me-we-us 互动教学

第五章 培养徒弟——超越目标

一、如何制定目标并达成结果

- 1.什么是目标管理
- 2.目标的 SMART 五大要素
- 3.如何制定满足 SMART 的目标

互动：识别不合格的 SMART 目标

二、如何制定工作/学习计划并有效执行

- 1.计划制定的方法 5W1H
- 2.计划的有效实施 PDCA

三、如何高效追踪进度并高效反馈

- 1.目标追踪目的
- 2.追踪跟进的最佳时间
- 3.跟进控制的步骤
- 4.高效反馈的 3F 法/三明治法

演练：3F 法对话练习

四、合理授权培养徒弟

- 1.授权的行动自由度分析
- 3.阐述授权的标准流程

练习角色扮演：使用授权流程将工作分配给徒弟

五、有效激励激发徒弟潜能

1.与激励相关的理论模型

1)马斯洛需求层次理论

2)赫兹伯格双因素理论

3)成就需要理论

2.有效激励的6把飞刀

3.高效激励的8大诀窍

4.为徒弟提供四种机会

