

专门针对企业导师教练能力训练的案例式学习项目



一) 课程背景

随着企业培训成熟度的提升，大家越来越认可师带徒模式所产生的在岗辅导的价值。也早有许多企业先行一步，在企业内推行了导师制模式，这么多年过去了，大家对效果满意吗？我曾问过不少企业，满意的并不多。原因在于导师制不是简单的选择一些优秀骨干，为其分配一些新员工，完成在工作中的辅导就可以的。导师制未能顺利开展的原因包括：

- ✍ ‘教会徒弟，饿死师傅’这样的理念还根深蒂固的影响着导师，导致其内心对带徒弟一事非常抵触；
- ✍ 导师缺少明确的辅导目标和实施计划，导致辅导过程随意性强，学习效

果不可控；

✍ 学习内容不完整，导师们各有各的经验，但并未统一验证，导致培训结

果不可靠；

✍ 导师对问题的区分能力不足，性格问题、能力问题、心态问题混为一谈，

不能对症下药，还易出现对人不对事的现象；

✍ 徒弟希望得到更为全面的指导，但导师自身都处于职涯发展的迷茫期，

甚至会为徒弟带来一些负面的影响；

✍

导师制的顺利开展，与导师的综合能力及辅导过程中整体的把控有很高的要求，本课程将导师需掌握的能力如提问、倾听、区分等融入到案例教学当中，用更贴近实际情境的引导，带领学员完成导师能力的进化，成为可以赋能于人的高价值人才。

二) 课程亮点

课程涉及知识点：



课程教学设计：按师带徒情境拆出八大应用场景，根据场景综合性的对学员导师教练能力进行培养，使学习内容不会成为‘惰性知识’，在应用中得到强化。

课程按照学习项目进行设计：



三) 目标学员

企业已选拔的导师人员

(为保证授课质量，建议每班课程人数控制在 50 人以内)

四) 课程安排

- 开课（线下课程时间）前 7 天，由白老师及助教协助企业 HR 建学习群

并组织学员完成学习打卡、交流师带徒困惑等任务；

- **课中：标准线下学习时长 3 天/18 小时**
- 课后：社群学习跟进 1 个月，进行学习后的转化分享平台，并根据案例分享在线评选优秀导师，奖品为‘三 T 学社’在线学习免费的课程。

五) 课程收益

企业获得一批真正可以复制优秀的导师队伍，导师从心态上认可成为导师的价值，并在综合能力方面得以提升，新进员工可以在师父的带领下成熟的更快、减少流失风险。

六) 课程大纲

一、 ‘导师’的价值 1.5H

【本章目的：帮助学员理解成为‘导师’的价值，由内而外的激发其参与师带徒的热情，便于后续学习内容的导入】

1. 心目中的导师形象
2. 导师在个人生涯发展过程中的价值
3. 导师应具备的能力

二、 进入情境案例 16.5H

【本章目的：通过师带徒常见八大情境案例进行能力训练，快速帮助学员完成从知到行的跨越】

1. 欢迎仪式【如何和徒弟建立良好的第一印象？】 1H

- i. 把握好第一印象
- ii. 三步建立信任感
- iii. 导师的自我修炼

2. 了解徒弟【徒弟这人怎么做事磨磨叽叽的，行动力太差了吧？】 2H

- i. 区分人与事
- ii. 敏捷性格分析--自测
- iii. 不同性格相处之道

3. 能力短板【我不是教过了吗，怎么还不会？】 3H

- i. 教什么：导师经验萃取
- ii. 怎么教：工作辅导五步曲

4. 积极引导【徒弟在工作中受委屈了，我怎么安慰他呢？】 1.5H

- i. 欣赏式探询
- ii. 积极导向性问题扭转视角

5. 职涯迷茫【徒弟听说在这个部门发展空间不大，我怎么引导他？】 3H

- i. 职涯分析 TOP 模型
- ii. 影响发展的两大高原反应
- iii. 职业成就的关键点

6. 业绩面谈【这次绩效成绩出来了，怎么和他谈接下来的努力方向？】 2H

- i. SMART 目标制订标准
- ii. GROW 面谈技巧

7. 屡教不改【这个问题徒弟错了好几次，屡说屡乱，再错怎么办？】 3H

- i. 区分能力问题与心态问题
- ii. 三步解决心态问题

8. 离职倾向【徒弟竟然和我聊有想离职的念头，我该如何挽留他？】 1H

- i. 先跟后带交流法
- ii. 五步挽留技巧