



技术人员辅导与培养 带导师辅导技能提升训练

——角色认知 辅导秘籍 情景辅导——



【课程介绍】

招聘到合适的人才，对于企业来讲不仅难度越来越大，成本越来越高；然而，更重要的是招进来的新人，如何能尽快融入新的组织，并能够快速胜任工作岗位且留存下来，更是各家企业人力资源最难解决的问题。

因此，导师制应运而生。世界 500 强企业中，有 70%的企业都建立了导师制度，特别

是针对新员工导师制更为重要。有些企业将担任合作的导师，作为选拔的条件之一。国内的企业中，以华为在这方面做的非常成熟。

本课程专门为企业培养合格导师应掌握的辅导技巧而设计。通过学习与训练，导师与徒弟建立伙伴关系，融洽了工作关系；通过经验的传授，让被辅导员工快速融入团队，适应岗位工作；运用教练式辅导技巧，激发了徒弟的工作热情与意愿，提升了员工的绩效，使员工获得工作上的成就感，增强了员工对团队的归属。

【课程对象】 企业内部导师

【课程时长】 1-2天，6小时/天

【课程目标】

- 认识带教导师的角色定位与导师的核心能力；
- 学习带教导师基本技巧并通过课堂实践体验并掌握技巧；
- 学习带教操作流程与操作关键，通过现场扮演掌握技巧；
- 认识什么是教练，学习教练式带教技巧，提升辅导绩效。

【授课方式】

结合引导技术、教练技术，在课程中融入小组讨论、个案演练、情景模拟、角色扮演、戏剧隐喻、画面隐喻、工具配乐、沙盘演练等，避免生涩理论，使学员在练中学，学中用。

【课程大纲】

模块一 内部导师的角色认知

1. 导师的角色

1.1 导师的赋能

- 能力赋能
- 心智赋能

1.2 导师三个角色

- 导航仪
- 指南针
- 催化剂

小组讨论：成为一名教练式导师需要做好哪些准备？

2. 企业员工类型认知

2.1 认识员工的工作动力

- 工作动力的来源
- 工作动力的与绩效表现
- 识别员工需求

2.2 认识员工的性格偏好

- 员工行为风格与行为偏好
- 因人而异的带教矩阵（能力模型）
- 确定导师辅导策略

3. 教练式导师的类型认知

3.1 教练式导师心智改变的模式

- 目标设定
- 现状分析

3.2 教练式导师类型分析

- 教练式导师的六种类型
- 教练式导师六种类型与应用场景

3.3 教练式辅导的底层原理

- Y23 理论
- N+1 理论
- 培养模式转换
- 个人类型分析及小组共创优劣势

模块二 教练式导师的四大辅导秘籍

1. 辅导中的听与说

1.1 辅导中的第一秘籍-倾听

- 倾听的三个层级
- 倾听中的三脑原理
- 3F 倾听的技巧

练习：组内形成 3 人小组进行倾听与发问练习

1.2 辅导中的第二个秘籍-提问

- 封闭式提问
- 开放式提问
- 厘清事实的提问
- 赋能式提问

模块练习：班级进行欣赏及反馈练习

1.3 辅导中的第三大秘籍-回应

- 回应与质询
- 积极反馈的技巧

1.4 辅导中的第四大秘籍-欣赏

- 欣赏的2个内在
- 欣赏的1个外在

模块三 教练式导师的情景辅导工具

1. 目标清晰，精准到达

1.1 目标设定的5大原则

- 清晰设定
- 可以衡量
- 时间限制
- 整体相关
- 可以达成

1.2 目标设定基本方法

2. 愿景导引，快速达成

2.1 逻辑六层次意愿层

- 愿景建立
- 使命探索
- 价值观澄清

2.2 逻辑六层次行动层

- 能力提升方向
- 行为塑造
- 环境

3. 过程跟进，实时管控

3.1 过程跟进的工具

双轮矩阵使用

练习：运用双轮矩阵进行行动过程跟进练习

3.2 过程跟进的底层原理

4. 转化障碍，帮助成长

4.1 行动障碍破除工具

力场分析

4.2 行动支持工具

SEA 模型

模块四 课程回顾与总结

【主要内容】 基于所学内容，通过步骤练习，呈现学员制作课件，进行互动点评，在应用中实践所学。

1. 行动之步

2.1 通过所学内容，建立行动 531 模型

2.2 找到可以快速应用到工作中内训授课方法

—— **【整体答疑，总结提高】** ——