

新员工教练型导师

赋能员工，激活组织！

课程背景

面对充满挑战的市场变化，每个企业都期望能够快速培养新员工，加速关键岗位员工的成长速度，构建具有吸引力的氛围，留住优秀的人才。为此，导师制作为有别于其他类别的人才培养方式，正在被越来越多的企业采用。众多企业实践中经常被提及到的困难之一就是如何提升导师的能力，从而达成指导的目的。

课程目标

帮助导师树立培养他人的意识，激发内在赋能他人的动力！

能够有效规划员工的培养，设定培养计划！

掌握 4 大关键培养场景下的对话流程，加速员工成长！

制定导师的行动计划，推动导师转化运用！

课程特色

授课群体及时长



学习并掌握
教练工具

■ 授课群体

✓ 中层部门管理者

✓ 现场人力资源管理者
提升效果 后续实践

■ 授课时长

✓ 课程时长 3 天（可以做 1-2 天精讲版）

课程内容			

Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area	
		Light blue shaded area	
		Light blue shaded area	
	Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area
			Light blue shaded area
			Light blue shaded area
			Light blue shaded area
	Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area
			Light blue shaded area
			Light blue shaded area
Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area	
White area	White area	White area	
		White area	
		White area	
		White area	
		White area	
	White area	White area	White area
Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area	
		Light blue shaded area	
	Light blue shaded area	Light blue shaded area	Light blue shaded area
			Light blue shaded area

模块

主题

内容

导入

学习准备

课程目标

学习约定

导师的起源与发展

导师的起源

现代企业中的导师

导师在人才培养中的优势

教练型导师及其核心管理能力

教练型导师

核心领导技能

企业迫切需要快速培养人才

外部环境快速变化

业务转型对人才的迫切需求

新生代员工的职业诉求

第一单元：

成为教练型导师

小组分享：成为最佳导师

回顾对自己影响最大的导师

优秀的导师有哪些闪光的品质

导师需要具备哪些能力

希望自己成为什么样的导师

教练型导师

教练型导师的优势

教练型导师的能力

教练型导师的思维模式

成为导师的价值

提升领导力

培育团队

精进自身的能力

第二单元：

规划员工的成长路径

培养的起点与终点

界定清晰的培养目标

培养的内容

态度、知识、技能

培养的方式

实践、培训、辅导、自学

规划员工成长计划

分组讨论：关键岗位的辅导计划

第三单元：

建立信任的

合作伙伴关系

建立人际信任

欢迎

自我介绍

介绍导师关系的内容和价值

邀请对方介绍

澄清双方的职责与期待

介绍导师的职责

了解员工的期待

反馈并提出对员工的期待

达成共识

共识发展的阶段性目标

以可见的成果界定发展目标

组织目标与个人目标的结合

约定合作方式与时间

提出合作方式与时间的建议

征询反馈并确认

练习：第一次导师会谈

第四单元：

帮助员工提升优先级

澄清角色 了解期望

什么是角色

澄清角色的三种方式

通过换位思考，了解期望澄清角色

基于岗位职责澄清角色

运用逻辑层次提问澄清角色

明确目标，清晰行动

做正确的事

平衡轮实践：自我目标与行动的梳理

流程介绍：辅导员工清晰行动

第五单元：

新员工培育技巧

诊断新员工

诊断新员工发展阶段

新员工发展阶段诊断模型与练习

领导者管理行为训练

指导行为，支持行为

新员工培育方法

指导-引导-辅导-授权-教练

领导者领导型态的灵活性和有效性

新员工培育十六字诀

做给他看,说给他听；做给我看,说给我听

新员工培育谏言

配合，督导过渡，督导不足

第六单元：

新员工教练技术

教练的定义

什么是教练

建立亲和
匹配

柔和的语言

回放

道出目的，请求许可

深度聆听
聆听的层次

闪光时刻

结构化倾听练习

有效提问
回放式探究

开放式提问

成果导向的对话

六个转化式问题

情绪管理

认知和妥善管理自己的情绪，自我激励

认知他人情绪，人际关系管理技巧

教练工具

平衡轮

逻辑层次

教练成果框架与精通之旅

教练成果框架

教练精通之旅

第七单元：

能力持续培养

思维能力

结构化思维

问题解决

基于行动学习的问题分析与解决

其他能力

服务意识，目标与计划管理，经验萃取

第八单元：

提供支持、跟进行动

提供员工发展中的支持
分享经验观点

提供信息和资源

引导员工解决问题

阶段性绩效面谈
绩效面谈的方向

绩效面谈的流程与话术

练习：三人小组面谈实践

第九单元：

庆祝员工的成长

基于辅导目标设定评估方式

知识、技能和态度的评估方式

常见评估方式的比较

结束导师合作关系

引导员工进行总结

庆祝员工的成长

学习总结 付诸行动

推动员工行动的策略

拟定个人的辅导计划

学习总结与评估