

新进员工导师辅导场景化训练营

【课程长度】

- ◇ 3天 18课时 赋能
- ◇ 课后作业及辅导
- ◇ 2天 认证

【第一部分：3天线下培训】

课程 1 导师管理赋能篇 1.5天

第一章 新员工导师的定位

新员工导师的角色认知

1.1 导师的三种角色

朋友

教练

管理者

1.2 团队研讨：三种角色的责任与边界

导师的工作价值回馈

2.1 个人成长收益

2.2 职业发展收益

2.3 情感收益

新员工在想什么

新员工的感受和期望

新员工面临的问题

3.2.1 陌生的环境

3.2.2 陌生的工作

3.2.3 陌生的人员

导师的辅导内容：

4.1 工作：价值、绩效、认可

4.2 生活：衣、食、住、行

4.3 心理：

4.3.1 新环境中的人不熟悉：适应新的生活环境

4.3.2 新工作的标准不熟悉：对工作压力善于纾解

4.3.3 新的行为模式不熟悉：组织价值观引导

第二章 管理的定位

什么是管理

管理的两大核心：从管人理事到管事理人
 管理的对象变了：认识 80-90-00 后
 管理的双高指标：高绩效与高满意度
 指标 KPI 的类型：多、快、好、省
 研讨：管理者应当如何平衡高绩效与高满意度？
 管理者的主要职责
 选对事情做：计划（事）
 找对人做事：组织（人）
 引导人做事：领导（行为）
 确使人做对：控制（方法）
 如何管事？
 掌握职责要点：Responsibility 合理化
 标准化：没有基准就没有管理
 制度化：文件化、文字化、公开化
 如何理人？
 区分部属差异
 沟通凝聚共识
 激励切实有效

第三章 新员工导师必备技能

导师必备管理技能

1.1 部属发展阶段诊断能力训练

部属成熟度：M1 能力低意愿低

部属成熟度：M2 能力低意愿高

部属成熟度：M3 能力高意愿高

部属成熟度：M4 能力高意愿低

导师辅导风格

教练型

老板型

伙伴型

啦啦队型

根据员工风格调整导师辅导风格

M1：老板型

M2：教练型

M3：啦啦队型

M4：伙伴型

辅导的时机与环境

导师如何开展有效的辅导

3.1 辅导过程中要满足个人需求

3.1.1 辅导中不可忽视的个人感性需求

3.1.2 小组讨论：辅导的基本原则给我们带来的好处

3.1.3 视频学习：通过播放两个视频片段来识别基本原则和回应



3.2 辅导中的绩效需求

3.2.1 如何满足绩效需求

3.2.2 个人练习：如何填写《辅导讨论计划表》

3.3 识别辅导面谈中的不同需求

3.3.1 员工的个人需求

3.3.1.1 维护自尊

3.3.1.2 深度倾听

同理心倾听

接纳

回应

求证

3.3.1.3 有效反馈

积极性反馈

建设性反馈

3.3.1.4 分享观点 传情达理

表露心声，共建信任

解释机会/改进的理由

3.3.1.5 给予支持 鼓励承担

明确说明给予支持的程度

表达信心

3.3.2 面谈中的绩效需求

3.3.2.1 GROW 教练模型和教练方法

3.3.2.2 开启对话——建立亲和/信任

3.3.2.3 促进辅导的 GROW 教练模型

目标 Goal——你想要什么？创建愿景画面

SMART 目标框架与提问话术

现状 Reality——现在的情况怎么样？

方案 Option——如何从现状到目标

行动 Will——你要采取的行动

3.3.2.4 总结讨论——这个对话有价值吗？感谢、嘉许

3 人小组进行角色演练与点评

课程 2 知己知彼的双赢沟通 1 天

第一章 DISC 理论基础

简单了解性格解析流派

DISC 起源与发展

DISC 模型介绍

第二章 知己——如何认知自己

导师个人测评



四种行为风格的显著特征
导师个人报告解读

第三章 解彼——如何理解他人

性格的多元与广泛性
DISC 典型风格视频研讨
DISC 的优势与挑战及相处原则：视频研讨
小组讨论：DISC 眼中的彼此？

第四章 协作——如何进行 360°沟通

充能活动：驿站传书
用 DISC 有效沟通的锦囊
如何与上级沟通
如何与下属沟通
如何进行水平沟通

第五章 助力双赢沟通的关键技巧

热身活动：依葫芦画瓢

沟通障碍及心理学分析
沟通的障碍
情绪 ABC 理论及负面情绪处理方法
乔哈里窗
同理心倾听
提问技巧
给出反馈
STAR/STARAR
练习：给出反馈

课程 3 辅导手册研讨工作坊 0.5 天

全体参训导师及内训师共同研讨并产出以下 2 种手册

《新员工辅导手册》

《导师辅导手册》

Why: 辅导手册的目的是什么
What: 辅导手册应涵盖哪些内容
How: 辅导手册如何追踪、存档

【第 2 部分 课后作业及线上辅导】

作业：课程结束后的 6 周内，每人进行 3 次真实的教练辅导，可以找直接下属，没有下属的可以找同事做为被辅导者，辅导内容以工作内容为主，时长 20 分钟，录音后上交

讲师进行一对一点评（每点评 10 人按 1 天讲师工作量计算）

【第 3 部分 认证考核】

第一天：工作坊研讨（讲师应用引导技术带领全体参与者进行研讨）

在完成课后作业的辅导实践中，有哪些环节有意识地应用了课上学到的内容（ORID 研讨流程）

问题收集：在辅导实践中，遇到了哪些挑战性问题？

就挑战性问题展开应对方式的研讨（画廊漫步研讨）

第二天：认证

情境抽签

1V1 导师辅导开展

学员打分

评委打分

讲师点评

认证颁发

导师辅导技能提升项目安排

关键事件	目的	第一周	第二周	第三周	第四周	第五周	第六周	第七周	第八周
教练式导师辅导技巧	培训课程实施	3天课程							
实践期1	与下属一人次的教练录音 重点关注倾听、提问等软性技巧		提交20分钟教练						
一对一辅导反馈1	针对实践进行反馈同时接受教练辅导			讲师根据录音 提供反馈					
实践期2	与下属一人次的教练录音 重点关注目标设定的准确性及行动意愿				提交20分钟教练				
一对一辅导反馈2	针对实践进行反馈同时接受教练辅导					讲师根据录音 提供反馈			
实践期3	与下属一人次的教练录音 重点关注完整GROW模型						提交20分钟教练		
一对一辅导反馈3	针对实践进行反馈同时接受教练辅导							讲师根据录音 提供反馈	
教练式导师辅导工作坊	问题统一反馈、团队赋能、建立社群学习机能、授证								2天工作坊