

源自世界 500 强的新员工辅导技术

NLP 专业辅导教练训练营

主讲：朱天佑

一、课程背景：

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，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创造绩效，更是各企业人力资源面临的挑战。

企业内部辅导教练制应运而生。即通过培养企业内管理层或骨干员工，带教新员工或下属，以提升员工的胜任能力。世界 500 强企业中，有 70% 以上的企业都建立了带教制度。有些企业将担任合格的辅导教练，作为晋升选拔的条件之一。

本课程将国际权威辅导教练课程与企业师带徒需求相结合，综合运用 NLP、教练技术、辅导技术等，系统化、专业化提升辅导教练的辅导、教练水平。帮助辅导教练与带教员工建立伙伴关系，融洽工作关系；通过教练式沟通、绩效辅导等技术，快速激发员工的工作意愿，快速提升了员工的工作能力和工作绩效，快速增强员工工作成就感和企业归属感。

二、课程目标：

- 1、准确认知专业辅导教练的职责及定位，树立正确带教理念；
- 2、掌握专业辅导教练方式，提升以目标和绩效为导向的辅导效果；
- 3、掌握 DOME、KASH 及 PESOS 等多种辅导教练的运用场景、运用要点和使用技巧；
- 4、提升新员工公司认同感、专业知识、专业技能及岗位胜任能力。

三、课程特色

专业：权威新员工带教课程

实战：逾 20 年 500 强辅导教练经验植入

落地：重方法、重工具、重实操，易落地

四、参训人员

带教人员

五、课程时间

2 天（12 小时）

六、课程大纲

第一讲：辅导教练的角色与职责

1. 辅导教练的角色
 - (1) 教练：教练的由来
 - (2) 辅导教练的最佳人选
 - (3) 辅导教练的关键 5 角色
 - (4) 辅导教练的 5 项职责
2. 辅导教练的能力要求
 - (1) 辅导教练的能力特征
 - (2) 在岗辅导核心技巧
3. 辅导教练的六个思想障碍是什么？

- (1) 没时间
- (2) 自己做比较快
- (3) 教了徒弟饿死师傅
- (4) 死活教不会
- (5) 与其流失，不如罢手
- (6) 都是培训部门的事

【案例】GE“逆向导师制”

【案例】华为导师制

第二讲：DOME 辅导教练模型

一、D：诊断（新员工辅导教练需求诊断）

1. 绩效分析法
2. 问卷调查法
3. 面谈、访谈法
4. 测试法
5. 岗位工作要因分析法
6. 记录、报告法
7. 关键事件法

【工具】需求分析表

二、O：目标（设定合理的辅导教练目标）

1. 设定有效的目标
 - (1) 目标的 SMART 原则
 - (2) 工具：4W 法设定有效的目标
 - (3) 演练：4W 法设定辅导目标
2. 目标的分解
 - (1) 目标分解的剥洋葱法
 - (2) 演练：分解目标
3. 计划的制定与检查
 - (1) 制定辅导计划的 7 关键要素
 - (2) 检查的 4 有原则

【课堂实践】制定一份 3 个月辅导教练计划

三、M：方法（辅导教练具体方法与技巧）

1. KASH 法
 - (1) K：应具备的知识
 - (2) A：正确的态度
 - (3) S：应掌握的技能
 - (4) H：应养成的习惯
2. PESOS 法
 - (1) P：准备
 - (2) E：说明
 - (3) S：示范
 - (4) O：观察
 - (5) S：督导

四、E：评估（评估辅导教练效果）

1. 柯氏四级评估模型

- (1) 反应评估——满意程度
- (2) 学习评估——学习获得程度
- (3) 行为评估——行为改变程度
- (4) 成果评估——工作绩效提升程度

2. 评估方法

- (1) 测试
- (2) 通关
- (3) 实做

3. 结果评定注意事项

- (1) 可输出结果
- (2) 可以量化
- (3) 便于评价

【实做】小组研讨

第三讲: KASH 辅导教练维度

一、K：知识（各类应知应会的专业知识）

1. 通用类
2. 业务类
3. 产品类
4. 规章类

二、A：态度（正确的从业理念和态度）

1. 心态
2. 信念
3. 抗挫折
4. 服务意识

三、S：技能（各项工作技能）

1. 业务处理能力
2. 沟通能力
3. 服务能力
4. 客户开发能力
5. 信息处理能力

四、H：习惯（良好的工作习惯）

1. 习惯养成训练
2. 日常工作习惯养成
3. 今日事今日毕的习惯
4. 常态化学习的习惯

【实做】小组研讨

第四讲: PESOS 技能训练法

一、P：准备

1. 心理准备
2. 物料准备
3. 训练约定

二、E：说明

1. 73855 法则
2. why what how

3. 重点讲解
4. 讲解技巧：
 - (1) 多感官运用（视听触嗅味）
 - (2) 感性/理性
 - (3) 讲解方法（讲授法/案例法/影片法等）

三、S：示范

1. 示范要求：标准/可复制
2. 示范的三大步骤
3. 示范的四大要点
4. 沉浸式角色扮演

四、O：观察

1. 你做我看
2. 做的要求
3. 观察要点（准确度/关键点）

【工具】观察检视表

五、S：督导

1. 及时反馈
2. 及时纠偏
3. 重复操作
4. 持续落地

【工具】落地督导表

【工具】费迪南德·佛尼斯《训练分析》

【演练】小组演练

第五讲：GROW 辅导教练模型

一、GROW 模型

1. Goal：目标
2. Reality：当前现实
3. Options：选择
4. Way / Wil：步骤/意愿

二、GROW 模型教练问话应用

1. G (Goal)：目标——我们要达成什么样的目标？
2. R (Reality)：现状——目前情况下正在发生什么？
3. O (Options)：选择——有什么样的可选方案可以帮助我们推进？
4. W (Way)：步骤——要实现既定目标下一步具体需要做什么？

三、GROW 辅导教练模型演练

1. 教练问话内容
2. 选取工作场景
3. 分组演练

【工具】教练 GROW 模型

第六讲：九型人格差异化辅导教练工具

一、辅导失败原因分析

1. “性格决定一切”是真的
2. 世界上最远的距离——你就在我面前，但我却不知道你是“谁”
3. 解读“用一把钥匙去开所有的锁”

4. 不尊重人性、不懂人心的代价

二、什么是九型人格？

1. 古老而现代的识人、读心术——九型人格

2. 九型人格的起源与发展

3. 九型人格与其它性格学问（工具）

4. 九型人格在全球的广泛应用

三、“天佑九型 AI 测试”测试及分析（现场）

四、如何辅导教练九种不同型号的新员工？

1. 完美型

2. 助人型

3. 成功型

4. 感觉型

5. 思想型

6. 忠诚型

7. 快乐型

8. 领袖型

9. 和平型

五、如何运用九型人格管理 95、00 后新员工？

【工具】1:九芒星图

【工具】2:“天佑九型”AI 测试

【练习】1:“天佑九型”学员型号 IA 测试

【练习】2：练习用肉眼判断他是谁，知己知彼、百战不殆

第七讲：课程复盘/总结

一、课程总结

1. 课程复盘

2. 要点总结

二、90 落地行动