

高效带徒弟

——开启师徒共进的成长模式

课程简介

《高效带徒弟》课程简介

一、背景与需求

在以“大国工匠”推动制造强企的背景下，企业在技能人才的培养上仍然存在着一些难题，如何可持续地打造强有力的一线技能力量和建立良好的技能人才培养体系一直是“老大难”问题：

- （一）低技能人才一抓一大把，高技能人才屈指难数；
- （二）好的经验难保留，好的做法难传承；
- （三）高技能人才不愿教，低技能人才不愿学；
- （四）培训、上课、考试，为什么效果总是不理想。

年年总结需要提高员工的素质和能力，岁岁到头没提高，凡此种种，不但是现场工作人员的“心结”，时间长了也成了培训人和组织的“心病”。

通过对很多企业在开展“师带徒”技能人才培养模式的实际情况进行访谈调研，通过对各级各类专家人才、班组长和以往带过新人的师傅进行访谈交流，同时从各企业人力资源部门、培训中心提供

的培训需求调查结果显示：

- （一）普遍存在对师傅这一特殊角色的认识不足；
- （二）师傅缺乏科学的教导方法；
- （三）普遍存在师傅没精力没激情教，徒弟不好好学不愿意学的情况；
- （四）师傅缺乏自己擅长专业的体系化课程；
- （五）组织上缺乏良好的“师带徒”管理制度和激励措施。

华夏文明历史悠久，关于老师和学生的故事实在太多。从孙臆与鬼谷子、长桑君与扁鹊、韩非子与荀子，中国历史上有数不胜数的优秀师徒，孔夫子更以弟子三千，七十二贤者开创了师徒传承的典范。

如何在移动互联时代传承师徒制，如何教导 90 后 00 后融入工作，如何将组织文化，人才发展和技能传承融为一体，如何将散落在组织各个角落里的宝贵经验发挥光芒，本次课程将与各位专家一起深度交流和讨论这些问题，也希望本次课程能给到大家启发和帮

助。

二、课程定位

一般企业看高层、优秀企业看中层，卓越企业看基层。《高效带徒弟》课程旨在解决一线人员知识和经验难以传递，安全事故事件频发等突出问题，尤其适合人员快速增长，校招新员工规模大、人员调动频繁或者具有一定危险性的行业或企业。

三、课程目标

- (一) 深度认识师带徒的意义和价值；
- (二) 深度了解新时期师傅的应具备的核心素质；
- (三) 学会运用高效带徒弟的三种教导方法；
- (四) 学会运用作业分解表进行复杂作业的教学分解；
- (五) 在导师的指导下运用师带徒的三个阶段完成一次实训教导实践。

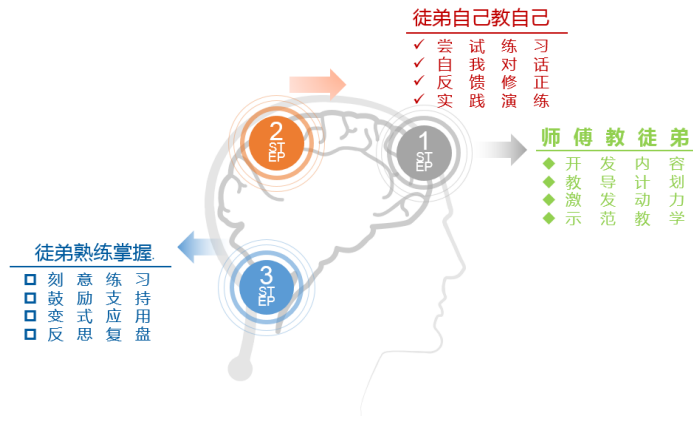
四、课程特色

(一) 符合技能教学规律

按技能学习的三阶段进行课程设计，符合认知心理学和教育心

理学规律，让技能传授不再依靠个体的体会和朴素经验进行传授，
让有价值的经验在组织内流动。

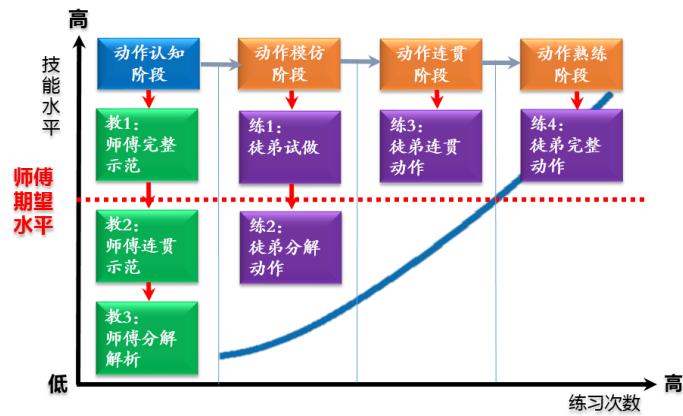
技能学习的三段论



(二) 所学即所用

从受训岗位的实践出发，从工作实例出发，紧贴工作实践，从
实践升华到理论，再从理论返回到实践，经历了轮回和升级的实践
将不再是朴素的个人经验，而是成长为组织财富。

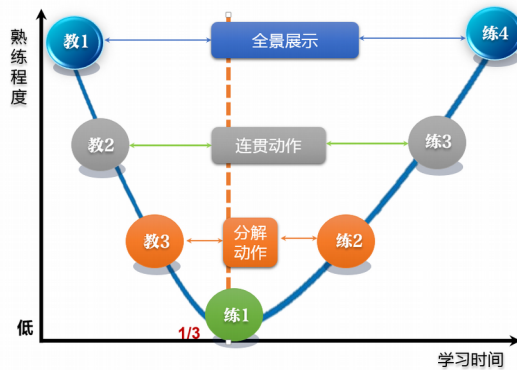
技能是如何形成的？



(三) 成果当堂转化

学以致用，打通从学到用的最后一公里，内容当堂开发，方法当堂应用，成果当堂转化。

教导过程的“维秘曲线”



五、课程结构

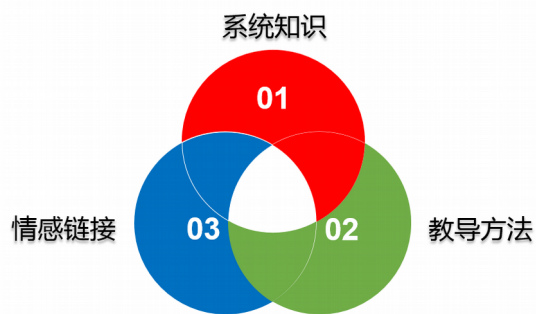
(一) 时代呼唤新型师徒制

在移动互联时代，我们应该怎样重新定义师徒制？面对 95 后

和 00 后这样的职场新生代，80 乃至 70 的老师傅应当如何做出调整？

原来的师带徒为什么不起作用？持续的投入和考评为什么效果不好？事情没有结果，八成是在蛮干！方向比努力重要，你不能改变风的方向，但你可以改变“帆”的方向。

（二）师傅所应具备的核心素质



为什么师傅教了这么多“知识”徒弟学不会？

为什么师徒关系冰火两重天？为什么徒弟不愿意接纳师傅？

为什么师傅一教徒弟就逆反？

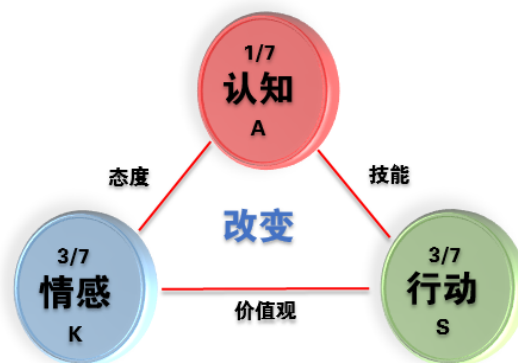
师傅说：“95 后 00 后毛病太多，没法教！”，徒弟会说：“70 和 80 师傅太老土，不能适应新时代！”。

没有教不好的徒弟、只有不会教的师傅。打铁尚需自身硬，打

造师傅的系统知识、情感链接和教导方法三项核心能力、应对各式各样、变化多端的徒弟。

(三) 如何教徒弟

1.认识学习的“三原色”



我们都知道颜色的三个基本单元“红、绿、蓝”，却很少人知道学习的三原色，不知道这些如同现实世界的“色盲”一般，看不清教学内容的色彩斑斓和变化多端。

从知识、技能和态度入手，了解 ASK（知识、行动、情感）各自的特点和搭配关系，让师傅看到表象背后的本质。

2.技能教导的本质

普通人认为“我讲你听”或者“我做你看”就已经完成了教导，实际

上技能的学习与知识和态度的学习有着截然不同的特征。

师带徒的技能教学从师傅教徒弟、徒弟自己教自己、徒弟熟练掌握三个阶段进行划分，详细解析三个大阶段背后的十二个细节。

每个细节背后都有方法和工具作为支撑，让师带徒过程中的每一个关键问题都有应对它的方法。

整个课程设计从调心态、掌规律、学方法依次展开，让师傅有“知之真切笃行处便是行，行之明觉精察处便是知”的内心体悟。

六、适用场景

- (一) 人员快速增长的企业；
- (二) 校招新员工规模大、人员调动频繁的企业；
- (三) 具有一定危险性或安全隐患的企业；
- (四) 培养大国工匠和高技能人才的企业；
- (五) 其他以技能实操为主体的企业。

七、学员对象

班组长、各级各类专家人才、教练、老师傅、新师傅

八、培训形式

采取线下集中培训方式，主要以课堂教学、情景模拟、研讨分享、案例分析、案例示范、工作坊等体验式培训形式开展培训。

九、培训规模

通过大量实践验证，每期培训班最佳人数为 24 人，分为 4 个小组，每个小组 6 人，最多不超过 35 人。

十、课程时长

标准版：三天

精简版：两天

十一、课程大纲

<p>第一天</p> <p>上午：08：30-12：00</p> <p>下午：14：00-17：30</p>	<p>一、认识师带徒</p> <p>(一) 认识传统师带徒</p> <p>(二) 时代变迁</p> <p>(三) 师带徒中的学习是如何发生的</p> <p>1.个体如何学习</p> <p>2.个体学习的差异</p> <p>(四) 师带徒在组织中如何发挥作用</p> <p>1.组织如何学习</p> <p>2.徒弟在组织中如何学习</p> <p>(五) 重新定义师带徒</p> <p>1.从传统师带徒到新型师带徒</p> <p>2.新型师带徒的特征</p> <p>二、如何当师傅</p> <p>(一) 师傅所应具备的核心素质</p> <p>(二) 系统知识的构建</p> <p>1.什么是知识</p> <p>2.如何构建系统知识</p> <p>3.知识的组块</p> <p>4.如何形成系统知识</p> <p>(三) 核心素质之情感支持</p> <p>(四) 核心素质之教导方法</p> <p>1.三种教导方法的差异</p> <p>2.主题分享</p>
<p>第二天</p> <p>上午：08：30-12：00</p> <p>下午：14：00-17：30</p>	<p>三、怎样教徒弟</p> <p>(一) 学习内容的分类</p> <p>1.知识（知识的结构及教法）</p> <p>2.技能（技能的结构及教法）</p> <p>3.态度（态度的结构及教法）</p> <p>(二) 技能学习的三段论</p> <p>(三) 技能发展的层次</p> <p>四、师带徒解析</p> <p>(一) 师傅教徒弟</p> <p>1.如何开发内容</p> <p>2.如何制定教导计划</p> <p>3.如何激发徒弟动力</p>

	4.如何示范演示
<p style="text-align: center;">第三天</p> <p>上午：08：30-12：00</p> <p>下午：14：00-17：30</p>	<p>(二) 徒弟自己教自己</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.如何做尝试练习 2.自我对话 3.如何做反馈修正 4.如何给予徒弟实践机会 <p>(三) 徒弟熟练掌握</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.刻意练习 2.如何给予徒弟支持指导 3.如何做拓展应用 4.如何做复盘总结