# 培训导师研讨会[合集5篇]

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-02

*第一篇：培训导师研讨会知识改变命运学习成就未来 目的一、总结2024年酒店培训工作；二、培训师任职资格；三、培训技巧培训；四、明确2024年酒店培训方向及目标一、总结2024年酒店培训工作；（1）内训：酒店赢在改变培训总结； ...*

**第一篇：培训导师研讨会**

知识改变命运

学习成就未来 目的



一、总结2024年酒店培训工作；



二、培训师任职资格；



三、培训技巧培训；



四、明确2024年酒店培训方向及目标

一、总结2024年酒店培训工作；

（1）内训：酒店赢在改变培训总结； （2）外训：六星级心态培训总结；

一、总结2024年酒店培训工作；

（3）新员工培训工作总结；

 问题1：

 新员工入职酒店后，我们首先培训什么？  问题2：

 新员工入职部门后，我们又应该培训什么？  问题3：

 新员工培训的作用是什么，目的是什么，是哪个部门的责任？  问题4：

 酒店在坚持做新员工的培训吗，谁在负责考核？  问题5：

 新员工岗前应该做哪方面的培训？

委屈：我们都有在做新员工培训啊

 悟到——知道

 知道 ——做到  做到——实用  实用——有效  有效——保持  保持——发展

如何发展，怎样发展，发展方向在哪



一、分析现状

 1.人力资源部不注重新员工培训，时有时无，没有坚持，入职培训后的跟踪也不到位，部门也是如此，新人直接交给员工带，不闻不问，入职一周居然连部门负责人都不认识，为什么新员工一二天后就不愿意留在部门，部门领导有没真正的关心他们的生活工作，有没想到如何让他们更快的适应本部环境，工作岗位，同事及领导，只知道今天来了一位新员工，我们要像家长一样关爱他们，让新员工感觉到温馨，感觉到部门有人情味，什么是人本管理，不是口头上说，我们要用行为来表达，尊重每一位员工是最重要的前提； 2.大家来到酒店工作的目的是什么？（员工需求）

 更多的是获得学习的机会，不断的自我价值的实现，不断的让自己变得更加“强壮”为什么员工想离开，因为他们不想在酒店“混”了，因为他们看不到自己工作的方向和前景，想不通我继续做下去，对我有什么好处，对我有什么发展，所以另谋出路，而我们就是无形的杀手，所以我们要做好员工的职业规划，帮助员工实现他们的愿望，引导他们如何在工作中提高自己

3.为什么员工看不到工作的前景  对酒店失去信心  对部门失去信心  对管理失去信心  对同事失去信心

4.培训师的责任在哪

 找回员工所失去的信心，告诉他酒店的前景是什么，他所从事的工作的重要性，我们和员工之间是合作伙伴

5.培训师角色定位

 正人先正已，高标准的严格要求自己，以身作则，行胜于言，用自己的行动去影响员工是最好的教育方式

6.环境的影响

 氛围，文化，环境会影响到培训效果，如在灯光婚暗的房间给人什么样的感觉？再看现在此时的环境，又怎样，要求以后各部门理论培训一律安排在二楼培训室，如有时间相冲突由人力资源部进行协调；实操培训则可在部门进行；

7、培训教材

 知识少，不完善，不统一，不规划，一个部门一个样，没有系统化管理，新员工培训和一年的员工培训，内容还是一样，怪不得员工觉得培训就是负担，没有吸引力，不能满足员工的需求；

8、培训方式

 死板，照本宣科，9、培训技巧

 用什么方式能吸引员工学习，为什么同样的课程，不同的授课老师，会有不同的效果，没有掌握技巧和培训方式导致培训不理想；

10、考核与评估

 培训后要有效果，效果来自于考核，没有经过考核的员工我们不知是否学会或学到，不知是否合格的员工所创造的产品（服务）能创造合格的产品吗？  评估分析：培训师评估学员



学员评估培训老师 

11、培训激励机制  激励是种手段，方式多样，目标一致     员工掌握了什么知识，知识程度如何都将会影响到员工 的绩效； 如何才能让员工从要我学到我要学的境界？

12、培训的发展

从培训教程的规划就可知培训的发展，实现不同的阶段，不同阶层，不同的对象的培训需求，所以团队的成员素质高低就取决于此。

二、酒店培训师任职资格；

1、师者，传道授益解惑者

 丰富的文化知识  语言表达能力  沟通能力  协调能力  应变能力  专业能力  决策能力  洞察力  心理学  幽默感  职业道德

 控制能力  学习能力  创新能力

二、酒店培训师任职资格；

2、专业能力

 培训师应思考

（1）为什么而培训（不是按书面计划去落实培训而是找到培训需求，如何找到培训需求）（2）谁需要培训（确定培训对象，不是盲目的全员培训，这样只能令人反感）

（3）培训的实施（1、分析培训对象，从而进行因人实教，用什么样的方式让参训人员掌握培训内容这是关键所在，如PA员进行理论讲解，拿本子做笔记，有效果吗，不同的培训对象我们的要求不一样，有些需用要做到而且还要知道为什么要做，如何做，也就是知期然还是知期所以然，而有些对象我们只要求能做到就行，不再要求其它；

2、分析培训课程，根据课程内容结构，我们的培训方式也要有所变化，我们要记住，培训没有效果不是学员的问题，而是培训师所讲的内容没有印在学员的大脑中，导致培训结束后学员不知老师讲的是什么）

（4）培训过程的控制；如何对待不认真的学员，如何进行过程的掌握，如何提问，学员提问，老师不知如何回答，怎办？如何吸引学员的专注听课等（5）培训结束后，你应该做什么

培训师技巧培训

 一、三大教学能力的提升要领： 

1、教学手段的选择能力 

2、表达能力



3、课堂气氛的调控能力

二、培训师的角色定位：

 激励者

 讲

师

 参谋者

 辅助者

 主持者

三、成人学习的特点

 注意力持续时间短。

 遗忘速度快。

 目的性强。

 自我意识强。

四、主要培训方法：

 讲授法  演示法  研讨法  视听法  角色扮演法  案例分析法  游戏法

 户外体验法

 岗位跟、帮、带法

五、列提纲的好处：

 为授课提供清晰的思路。

 为资料取舍提供依据。

 时间分配的依据。

六、开场白的作用：

 1．吸引学员注意力。

 2．与学员建立信任。 3．制造积极的气氛。 4．树立教师正面形象。

 应注意的事项：  不落俗套

 与教学主题联系紧密。 不要硬讲笑话。

 不要上台后再整理相关物品。 应根据现场情况适当变通。 长度适宜。

七、授课中的一些技巧：  肢体语言     讲故事

运用数据的注意事项：

数据的真实准确性，最好是权威部门公布的数据； 制成图表，打印成书面材料给学员；

 数据不宜太多  重复关键的数据  数据要形象化

 令人有吃惊的效果  要创造性的使用数据

八、表达能力的6C原则：

 清楚clear  简明concise  完整complete  礼貌counteous  正确correct  具体concrete

九、身体语言的运用——身体语言的要点

 表情生动。

 目光交流。 体态优雅。

 手势恰当。

四、明确2024年酒店培训方向及目标

 健全酒店培训体系 1.培训师资队伍的建设；

2.培训室环境、文化氛围的规划；

3.培训设备的完善；（电脑，投影，音响，唛全套配齐）

4.培训教材的编制；人力资源部：新员工培训教材；酒店各级管理人员管理教程；员工六星级心态培训教程；团队培训教程；沟通培训教程；粤语培训教程；酒店职业英语教训教程；个人理财与规划；活在当下的危机等。

 其它各部：主要编制与专业岗位有关的培训教程，新员工培训教材；专业岗位培训教程编制阶段为：试用期，半年，一年，二年；  5.培训制度的完善

 6.培训考核激励机制的健全  7.培训师的训练  8.培训管理的落实

我们接下来的规划



一、人力资源部对新员工培训如何做，如何改变现有状况



二、部门对新员工应怎样培训，如何实施岗前培训 

三、试用期后，酒店员工应接受哪些培训 

四、半年后，员工又应掌握哪些知识  五、一年后，员工如何再进一步提高  六、二年以后的呢

家庭作业

 2024年部门培训总结

 2024年培训导师个人培训工作总结  2024年部门培训计划

 2024年部门培训教材

**第二篇：中考研讨会培训材料**

中考研讨会培训材料

XXX中学

XXX 20XX年XX月XX日，我在学校领导的关心下有幸参加了2024年云南省新课程中考数学复习策略，地点是在XX省XX市XX州XX县XX中学报告厅，主讲教师是XX市第XX中学XX老师。通过这次的培训让为学校带来了今年的中考复习方向和思路，真是让我受益匪浅。其内容如下：

20XX年中考数学总复习策略

一、中考数学总复习策略

二、中考数学总复习建议

一、中考数学总复习策略

（一）做好复习前的准备工作

1、科学制定复习计划

2、加强学科内集体研究

（二）阶段复习的具体措施 第一阶段：单元复习阶段

全面复习

夯实基础

沟通联系 时间：3月中旬—5月上旬

要求：以“中考纲要”为标准，以“单元”、“章节”

为顺序，重视基础知识、基本能力、基本方法的复习和良好思维习惯的培养。

教学步骤：课前自主复习—课堂讲练结合—课后精简作业—自习1 反馈矫正，发挥学生的主观能动性。

做到：（1）明确单元知识的重点、考点；

（2）充分挖掘教材，形成网络；（3）重视“三基” 的训练；（4）精选例题、精简作业；（5）控制教学的难度；（6）注意复习的“新意。

值得注意的是：习题的配置要结合教学的实际情况；每道习题的讲解，力求师生互动讲练结合；由于内容较多，提倡用多媒体教学，或提前将习题课前印发给学生，以节省时间。

第二阶段：专题复习阶段

把握重点

抓住考点

训练思维 时间：5月中旬—6月上旬

要求：以专题的形式，关注中考热点问题，重视

数学思想方法的积累、发展学生综合能力。常见的复习专题（1）知识综合型专题：

代数综合问题（方程、不等式与函数），几何综合问题（三角形四边形、几何变换），代数几何综合性问题。（2）重点题型突破：

规律探索性型、开放探究型、实验与操作型、方案设计型、阅读 理解型、图表信息型、学科综合型、实际应用型。

（3）数学思想方法专题：

主要数学思想有：方程函数思想、数形结合思想、分类讨论思想、转化化归思想、统计思想、整体思想等。

常见解题方法有：待定系数法、定义法、列举法、归纳法、割补法、消元法、配方法、换元法等。

做到：

(1)重视知识的综合，尤其是横向联系，教

学要有深度；(2)重视合情推理能力、动手实践能力和创新意识的培养；(3)突出数学思想与解题方法；(4)密切关注社会热点问题，强化应用。

复习模式：出示问题—学生思考—合作交流—师生完成—总结反思—发散提高。

具体复习采用题组复习法：递进题组—深化问题揭示规律，类比题组—举一反三归类迁移，化归题组—纵横联系提高效率。

第三阶段：模拟讲评阶段

综合模拟

查漏补缺

调适心态 时间：6月中旬—中考前

要求：模拟训练,全面提高；

自由复习和个别辅导相 结合；调节心态，轻轻松松迎中考。

1、模拟训练

查漏补缺 做到：(1)精心设计讲练模拟题；(2)讲练要恰当；

(3)要给学生留有足够的思考时间；(4)关注每一位学生，不放弃、不抛弃；(5)及时发现问题，进行有效的补漏。教学步骤：

课前做练习—课上讲重点—课后练精细。

2、考前心理调适

提高应试素质 做到：

（1）让学生回归课本,回归《中考纲要》；（2）教给学生答题的技巧与方法。

（3）做好学生的心理调适辅导，保持良好的复习应考心态；提高对考试环境的适应性；学会积极的自我暗示、有效进行自我放松。

一、选择题中的知识点

二、2024年中考试题分析 第1题 倒数 第2题 科学记数法 第3题 三角形的角度计算

第4题 根式运算、整式运算、幂的运算 第5题 视图 第6题 反比例函数

第7题 中位数、平均数与众数 第8题 镶嵌

第9题

运动与三角形相似

第10题 算术平方根 第11题 相似三角形的计算 第12题 分式的混合运算

第13题 有关圆的计算（垂径定理）第14题平面直角坐标系中的坐标的平移 第15题 圆锥的侧面积与高 建议一：抓牢基本概念的记忆

许多人都认为只有语文、英语这些文科型的科目在复习时才需要背诵，都认为数学复习中没有背诵的必要，只须大量的做题就行，或有的人甚至认为数学在考前没有必要复习，靠平时的功底就行了。这都是数学复习中的一大误区。

其实在进行数学复习时，尤其是在中考总复习时，不但要背诵，而且要巧背诵。

注意做到：

① “巧背”公式、公理和定理 ②“巧背”错题

③“巧背”基础题，基础题即指选择题和填空题。第16题 计算题 第17题 解不等式组

第18题 统计（扇形图与条形图）第19题平行四边形的证明 第20题 解直角三角形 第21题 一次函数及应用 第22题 概率（列表与树形图）第23题 应用题

第24题 圆中的相似及切线的判定 第25题 二次函数（是否存在）建议二：抓基本运算的训练

关于基本运算，可采取激励式的方式。

建议三：抓基本证明题的书写格式

基本证明题。主要抓证明步骤的书写格式。

建议四：抓专题讲座

初三下学期的总复习阶段，专题讲座尤为重要，在学生已经把基本知识过完一遍之后，心里对重点、难点、考点还是很茫然。我通过专题讲座，把初中阶段的数学知识用专题的形式梳理一遍，使学生很清楚地知道，哪些是重点，哪些是难点，哪些是考点，并且，通过专题讲座的形式来进行，知识点较集中，训练也容易集中到位，更方便学生掌握。

建议五：抓分层教学 我的做法是：

1．联合其他教师进行分层教学； 2．在课堂内独立进行分层教学。另外，注意为后进生打气、加油，不能放弃任何一个学生。初三下学期的总复习留下的一些 遗憾：

一、遗憾的时间把握 原计划的时间安排：

三月～四月

第一轮复习（把教材过一遍）四月～五月

第二轮复习（专题讲座）

五月～六月

第三轮复习（试卷测验，讲评及插缺补漏）遗憾的是第一轮复习时间延长，直接影响第二轮、第三轮的复习，第二轮、第三轮的复习显得很匆忙

二、遗憾的、零星的、不透彻的专题讲座

按原计划安排做的专题讲座：中考中的运算题，应用题——决策型问题、不等式的应用、中考函数题、阅读型试题、是否存在型问题、动点与静物——解直角三角形的应用、学会动中找静——运动型问题，如何做选择题，如何做填空题等等专题讲座，非常遗憾的因为时间关系，我认为没有讲透彻。

三、遗憾的资料利用 选用资料情况：

第一轮复习

选用昆三中自己编的复习资料

第二轮复习

用集体备课组收集整理的资料，还有我自己准备的专题讲座资料

第三轮复习XX市中考试卷20XX年～20XX年五套，XX省20XX年～20XX年中考试卷加上市教研室编写的《学力提升》还有中考40练等。

由于资料过多，时间较紧，不少资料没有得到充分的利用，造成了一些浪费。今后应该注意进行精选，尽量做到物尽所用，物超所值。

走出中考数学复习备考的误区

一、重综合轻基础

二、重资料轻教材

三、重预设轻生成

四、重练习轻探究

五、重套路轻本质

六、重考试轻反思

通过本次的中考研讨会的培训，我获得了很多的收获。望对我们的中考有较好的帮助。

**第三篇：研讨会培训感想**

研讨会后的感想

这次举办的的上海首届数学教师研讨会让我受益匪浅，通过这几天的学习与交流中，我收获很多。这次研讨会十分有利于我们小学数学教师的专业化成长，也有助于我们教师提升数学的教育教学水平。

毋庸置疑，教学工作是教育工作中的重中之重，所以课堂教学就是每一位一线教师都必须要面对的课题。而这次的研讨会就是在新课程改革深入开展的背景下产生的一种新的教研活动方式，这次研讨会主要就是围绕如何上好一节数学课而展开，是一种教学与研究的一体化过程，也是一种十分行之有效的提高教师专业素养和教学质量的手段。能够让学生学有价值的数学，让学生获得必需的数学，让数学学习与学生生活密切联系起来，让学生运用数学知识去解决生产、生活中的实际问题，就要让数学真正走进学生的生活之中。我们的研讨会通过研究如何设计数学活动，确保让学生体会到数学学习的乐趣，让课本知识更加贴近学生生活。

兴趣是探究的起点，也是最好的老师。因此，我们教师在教学时，应在学生已有的生活经验和知识背景的基础上创设情景，营造良好的探究氛围，让学生置身于问题情境中，引起学生的兴趣和好奇心，激发学生的探究欲望，使学生想探究。在教学中我们教师要有意识地设置“问”的情境，使学生形成认知冲突，发现问题，提出问题。数学思想方法是数学学科的灵魂，是学生形成良好知识结构的纽带，更是提高学生思维质量和发展思维能力的助推器。因此，在小学数学教学中，十分重视数学思想方法的渗透。根据“数学思想方法隐含于数学之中”的特点，教师要针对不同的数学内容，灵活设计教法，积极引导学生在主动探究数学知识的过程中，领悟和掌握数学思想方法。例如，在计算时该如何进位呢？相首先，相同数位要对齐，然后从个位算起，个位满十，就向十位进一。

题板出示：

通过这四道竖式，让学生找出其中对的式子和错的式子，在这种尝试和交流的过程中，让学生感受和体会到算法的多样化。在教学中，教师要激发和调动学生学习的主动性、积极性和自觉性，做到既关注学生知识技能的掌握，又关注学生思维能力的发展，从而为学生的可持续发展奠定良好的基础。

这次的研讨会不仅启发了我们对教学模式的思考与探讨，也对我们广大数学教师提出了更高的要求，所以我们一定要在今后的工作中不断学习、不断提高，我们要善于发现和总结一些新的东西来充实自我、完善自我，要充分的、合理的使用一些教学手段来完成教学任务。通过这次研讨会，我们数学教师更加明确了这样一点，数学课程不仅仅是一个课程设置，我们数学教师要想方设法让学生愿意亲近数学，认识数学、了解数学、应用数学；要让他们学会用数学的眼光去认识自己生活的环境与社会，学会“做数学”和“数学地思维”。数学学习有助于发展他们的理性精神、创新意识和实践能力，也有助于培养他们克服困难的意志力，建立他们的自信心。

**第四篇：党员导师培训心得体会**

新生党员导师培训心得体会

通过新生党员导师的培训与支部讨论，我对如何做一名合格的新生党员导师有了更深的了解。经过自己的思考，我有了以下的体会：

一、充分认识党员导师的重要性

设立新生党员导师制是学院重视 “育人”职责的体现。一般情况下，教师与学生的交流仅限于课堂，学生存在的思想问题往往未能被及时重视。尤其刚进大学，在教育学生如何立身处世等方面，有一定经验的学长学姐能够发挥很大作用。所以，在全面引导、帮助学生的思路上，直接面向学生的导师制是最好的途径。

对大学新生指定党员导师进行指导，并在一段时间内与导师进行交流。这样一来，学生的心理疾病等问题就会在很大程度上得到改观。党员导师再通过与班主任、辅导员等的交流，就会使基层问题很快反映到领导层，并得以及时解决。

我们要树立“以学生为本，以学生为中心”的思想。学院自上而下，都把学生放在第一位。实行导师制，就是要学生感到走进理工就像回到家里一样。

二、抓好大一这个过渡期

党员导师的设立主要是为了解决大一学生的学习、生活、心理方面的问题，促使其尽快跟上大学的生活节奏。

之所以在大一阶段就设立导师制，是由大一“过渡期”的特点决定的。大一是高中到大学的过渡带，大一同学要面对学习、生活、心理三个方面的转变，对日后个人的成长与发展十分重要。日常生活中的问题往往会影响同学们的学习，甚至会导致心理问题乃至心理疾病。在大一学生中实行导师制，就是为了实现从高中到大学“三个转变”的顺利完成。党员导师通过定期和学生进行谈话，集中解答学生反映的问题。有值得信任的人负责答疑，学生就会觉得有了依靠，有了安全感，从而能尽快适应大学的学习、生活。只有这个过渡带能衔接好，学生的学业才会走上正轨。

三、做一个值得信任的党员导师

作为一名党员导师，我们要对每一个新生负责，而不仅仅是为了完成任务。想要被信任，首先自己要做一个有责任心的人。

我们应该更主动得去关心了解学生，更主动地与他们去交流，通过增加自己的亲和力从而让学生会愿意并且喜欢与我们沟通。

四、辅导员同样不可或缺

实行导师制并不意味着辅导员就没事干了。党员导师通过自己在大学生活学习的经验，对相关专业领域较为熟悉，可以对新生进行专业方面的引导。而在另一方面，反映给导师的问题更多更细，也补充了辅导员注意不到的死角，更促进了辅导员工作。

每个辅导员带班量都很大，管理上有难度，对学生的指导和帮助难免不细致。实行导师制，一个导师带四、五名学生，就能确保管得过来、及时解决问题。导师制弥补了距离远所带来的管理上的缺陷。而辅导员负责学生日常教育管理，所以两者相得益彰，缺一不可。

我们会抓住党员先进性教育的机遇，充分发挥党员导师的先锋模范作用，把党员导师作为学生与学院沟通的桥梁，从各方面去关心、引导和了解新生，帮助他们更好更快的适应大学生活。

**第五篇：企业导师培训学习心得**

企业导师培训学习心得

感谢公司给予我参加此次企业导师培训的机会。学习的过程固然辛苦，七天时间也转瞬即逝，但回顾收获却满怀欣喜。下面就向领导以及诸位同事汇报一下我的学习心得。

一、知与行

“知之者不易,行之者尤难”，“……行之可勉,唯终实难”。这两句话是我在学习了《绩效管理》后的最大感受。

绩效管理的最终目的是让企业“基业长青”，使员工伴随着企业的发展不断成长，并从中受益。但现实中的情况是，绩效管理的推行阻力重重，这与大家对其存在认识偏差有关。通过程鹏老师的讲解，我才了解到，绩效管理系统是一个动态循环，在整个绩效期间，管理者要随时观察、记录和总结绩效，并及时向员工反馈，针对遇到的问题与员工探讨，提供指导建议。这颠覆了我之前对绩效管理的认知，让我有了“原来如此”、豁然开朗之感。绩效面谈也是绩效管理系统中非常重要的一环，但在现实中却施行得并不到位。除了一些心理因素之外，最主要的原因还是大家并没有这样一种意识。因此，此次的培训就显得非常及时和必要了。

通过培训，先修正大家在以往工作实践中形成的对绩效管理的理解偏差，树立起正确的绩效管理意识，熟悉掌握较为完整、系统的绩效管理内容、步骤、方法，这是第一步。

接着，要推动大家将课堂中所学到的知识，积极地运用到工作实践中去。绩效管理的推行阻力重重，有一方面是与管理者、员工以往的习惯发生冲突的缘故，而改变习惯又是一个痛苦的过程。但任何一种行为只要不断地重复，就会成为一种习惯。同样道理，任何一种思想或想法只要不断地重复，也会成为一种习惯，进而影响潜意识，在不知不觉中改变我们的行为。至于我们的行动，只是在潜意识支配下的被编辑好的程序而已。而且，绩效管理内容博大精深，短短一天半的课程不可能面面俱到。所以，我们既要经常复习此次培训的内容，又要继续不断深入地学习其它未涉及到的内容，更要勇于将所学内容付诸实践。

然后，我们要在实践中，及时反馈、修正偏差。员工对采取绩效管理后会给自身带来何种的影响心存疑虑，也是推行绩效管理时所遇阻力的原因之一。我们在绩效管理的实际操作中，既要坚持其基本步骤、基本方法，又要结合企业的实际，对施行措施的效果及时反馈，并带着遇到的问题继续深入学习，加深理解，细致分析，修正不适宜的措施，使员工明白企业以及员工自身最终可以从绩效管理的施行中获益，从而更加主动地参与、配合。

最后，将以上步骤坚持下去，循环往复，最终达到绩效管理的良性循环。

二、道与术

郑长福老师在《公众演说与魅力表达》课程中介绍了诸多演说技巧，比如万能三点式提炼法、活动发言魔法公式、四种开场方式等等。但在课程将要结束时，郑老师告诉我们，技巧是“术”，只能锦上添花；只有向听众传递真情实感，言之有物，才是根本，才是“道”。

“道”是原则，理念、思想、方向，“术”是实现“道”的步骤、方法。如果将企业的良性发展称之为“道”，那么课程中《绩效管理》所传授的就是“术”。“道”与“术”又是相对的，如果将绩效管理称之为“道”，那么课程《管理沟通》、《部署辅导与培育技巧》中所传授的就是“术”。

在工作中与领导、同事、下级沟通，对下属进行工作指导或接受上级工作指导，是司空见惯的事，但在很多情况下，我们效果却不尽如人意。通过《管理沟通》、《部署辅导与培育技巧》两门非常有针对性的课程的学习，让我们对以往出现的沟通、辅导问题进行了反思，我们意识到沟通、辅导、培育是有方法和技巧的，这些方法、技巧也是每个人通过一定程度的训练，都可以掌握的。比如，领导给我们布臵了一项非常困难的任务，一般情况下，我们会以各种理由向领导推脱，或者表面上接受，之后采用“拖字诀”。于玢老师告诉我们，正确的办法是，要勇于接受有困难的任务，之后通过制订不少于一份的具有可行性的实施方案，提出解决困难所需的资源，供领导决策时选择参考。在制作多种方案时，我们看待问题的角度更加多元、思考问题时更有深度，能力就在不知不觉时逐渐提高。又比如，陈亮老师通过实例引导我们总结出了一套沟通引导的谈话方法，介绍了联想集团的复盘方法论。沟通引导的谈话最重要的就是要通过提出开放式的问题，避免采用“为什么……”、“如何……”式的提问，逐渐引导员工自己提出解决问题的方案和时间点，培养员工主动分析问题、完成任务的习惯。复盘则是一种易于掌握，非常有效的总结方法，分为四步：回顾目标；评估结果；分析原因；总结规律。如果加上设立目标，运作执行，就是一个完整的循环往复的闭环管理系统。复盘是一个不断学习、总结、反思、提炼、和持续提高的过程，值得我们借鉴。

白梁多老师在讲授《情商管理》课程时，提到了《华严经》中的一句话,叫:“不忘初心,方得始终”。这句话给我的启示是，在运用各种方法、工具（“术”）以图实现目的时，只有时刻铭记当初设定该目的时的初衷（“道”），才不至于迷失或偏离方向。我想，这对此次学习，乃至于未来将所学内容应用于实际之时，也是适用的。

三、质与量

学习完《绩效管理》课程后，我有了这样一个想法：在设定绩效的目标值时，原则上要求其可“量化”，但其实在进行绩效考核时，还有部分的分数来自于“质化”，这部分通常与态度、方法、组织能力、沟通协调能力、团队合作等有关，比较主观一些，无法透过量化的数值来衡量，更多是透过观察而来，而正因为这一部分较主观，所以时常成为绩效考核中的缺口。

要做好绩效考核，其实“量化”与“质化”指针都很重要，就像学习成绩，会有部分来自于书面考试，但也会有部分来自于老师的印象分数或者课堂表现，成绩若偏重“量化”，则运气成分就会出现；若偏重“质化”，则可能流于主观给分。因此两者都有各自可能面对的问题。

那么该如何在现实中科学地设臵绩效管理体系考核的指标，达到“质”与“量”的平衡呢？有个“轮扁斫轮”的故事：春秋时齐国有名的的造车工匠轮扁，对正在读书的齐桓公说，“砍削木材制作轮子，轮孔宽舒则滑脱不坚固；轮孔紧缩则轮辐滞涩难入。只有不宽舒不紧缩，才能手心相应,制作出质量最好的车轮。这里面有规律，但我只可意会，不可言传。我不能明白地告诉我的儿子，我儿子也不能从我这里得到做轮子的经验和方法，所以我已七十岁了，还在独自做车轮。古代人和他们所不能言传的东西都一起死去了，那么您读的书不过就是古人留下的糟粕罢了！”这个故事给我们的启示之一是，不论做什么事都要注重理论和实践相结合，要靠自己从实践中摸索出规律。同样，如何达到“质”与“量”的平衡，培训老师只能提供比较原则性的的解答，我想，这也需要我们在绩效管理的推行过程中，不断摸索，不断总结，才能有可能接近这一目标，或者说境界。

郑长福老师在《公众演说与魅力表达》课程结束前说，课程的结束才是真正学习的开始。几位老师把我们领进了门，若要登堂入室，还需要我们继续潜心的修行，在实践中不断地加深对所学内容的理解。

以上就是我接受此次企业导师培训后的一些粗浅的心得，希望各位领导以及诸位同事指正。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！