

---

# 情景教练技术

员工发展阶段：第一阶段：学习、第二阶段：运用、第三阶段：改变，下属在各阶段的行

为表现？领导者如何回应，辅导。本互动性课程，将教授您如何辅导不同类型的员工，激发员工潜能

。企业中的管理者必须利用每一个机会去提高和发展团队个体的知识、技能和经验，提高企

业持续的竞争力。

绩效 = 潜能 + 态度 - 干扰

潜能：指个人能充分发挥和运用天赋、才干和能力，并取得成功的领域。

态度：态度影响我们的行为和感受。态度是一种选择，它对绩效有着深远的影响。

积极

的态度让我们具有竞争优势，消极的态度则会大大削弱最佳绩效。

干扰：干扰会造成潜能和绩效之间的巨大差距，通常分为内在干扰和外在干扰。内在干

扰通常是基于恐惧、不确定性和疑惑，外在干扰通常来自所处的环境

您将学习

使用专业辅导技巧，提高公司绩效，通过培训经理人对下属的辅导，使公司业绩更上一层楼。

楼。

加强机构中的沟通，建立一种正式的机制，来辅导发展员工和潜在的未来经理人。

通过辅导，改善绩效，并激励团队，实现您对员工发展的承诺。

明确辅导、指导、教授和咨询之间的区别，因人而异地使用不同的技巧。

激发部门和团队所有成员的潜能，发展潜在的业务明星。

目的：

认识什么是辅导，了解建立辅导文化的重要性

学习辅导的方法、流程和技巧

理解经理在建立辅导文化过程中的角色和职责

在策略、建立辅导文化的计划和方法上达成共识

了解如何辅导员工，通过营造辅导文化来建立世界一流的组织

课程对象

承担管理他人责任的经理人

---

## 课程大纲

### 第一单元 管理者的角色

讨论：你作为一名高绩效下属的？辉煌年代？

讨论：你最喜欢的领导人的名字？

领导权威的类型

四种领导类型

讨论：请回顾你目前在日常工作中都做些什么？你通常如何分配精力和时间？

管理者的管理领域

管理者的职责

如何管理业务及领导团队

### 第二单元 辅导概述

什么是辅导？

什么是有效的辅导？

辅导的定义

有效的辅导

影响绩效的要素

我们的员工通常会出现哪些绩效问题？

产生这些绩效问题的原因是什么？

产生绩效问题的原因

辅导的注意点

辅导的目标

360度辅导

辅导与指导

### 第三单元 辅导的影响因素

讨论：那时，是什么妨碍你成为一名高效下属？

辅导的影响因素

你在辅导中最常见的风格

四种防范行为

### 第四单元 辅导的步骤

什么是正式的辅导？为什么采取正式的辅导方式？

什么是非正式的辅导？为什么采取非正式的辅导方式？

辅导类型

辅导流程

安排会面前需要准备什么

辅导准备的三步骤

练习：辅导准备

辅导流程

辅导谈话中要注意的要点是什么

辅导谈话：建立信任，达成共识

辅导谈话：GROW模型

---

辅导技巧：积极聆听与有效提问

积极聆听的 4 R 原则

辅导技巧：提供反馈

帮助员工进行全面分析

帮助员工自己找出解决方案

辅导跟进：观察行为和结果

辅导跟进：提供支持

## 第五单元 技能演练

练习：辅导谈话

我们应该如何辅导：绩效不佳者□

我们应该如何辅导：绩效一般者□

我们应该如何辅导：绩效优秀者

作为经理，我们应该怎样支持上述计划的实施？□

冲突的游戏机器人