

教练的道与术 ——辅导下属的5项功夫

针对问题：

我们遇到的挑战：

“不知开了多少次的会，沟通不下数十次，怎么出来的结果差这么多？”
“我看不出有什么困难的，为什么他们就是做不到？”
“到底该怎么做，才能顺利的把工作完成，又不会伤了彼此的和气？”
“他们怎么就那么笨，就是教不会？”
“人心隔肚皮，太难呀、、、、、、”

——摘自学员访谈

教练的真谛：

“教练就是让队员爱打球、会打球、打好球的人。”

——卡特教练

“教练就是训练他人掌握某种技能的活动。”

——《辞海》

**本课程围绕员工“敬业”这个关键点，介绍辅导下属的5项功夫：
识别员工敬业的因素、掌握教练（辅导）的4项原则、“因人而异”
选择不同的辅导方式、教会下属工作的方法和如何帮助员工“解惑”
的思路和具体方法。**

课程收获：

- 学会使用12个关键问题诊断下属敬业的问题
- 掌握辅导下属的4个原则（教练的4项修炼）
- 了解“因人而异”的辅导思路
- 掌握教会下属工作技能的SPSAR技术
- 掌握帮助下属“解惑”的4部曲

培训对象

- 管理者

课程纲要：

前言：辅导就是教练

◆ 教练的“为”与“不为”

- ◆ 管理者的职责
- ◆ 辅导就是教练
- ◆ 提升辅导的 5 项要素模型

第一项功夫：识别下属敬业要素的功夫

- ◆ 测试员工高效的 12 道问题
- ◆ 测试结果解读
 - 总分的含义
 - 分数段分布的含义
 - 管理者的应对措施
- ◆ 根据测试结果确定理者辅导要点

第二项功夫：把握 4 大辅导原则的功夫

- 赢得承诺原则
- 共荣共辱原则
- 消除浮躁原则
- 激发潜能原则

第三项功夫：“因人而异”选择辅导方法

- 如何对待 7 种典型员工
 - 老实敦厚型：
 - 恃才自傲型：
 - 胸无大志型：
 - 严以律己型：
- 根据员工的不同成长阶段确定辅导类型
- 根据对企业的价值贡献和市场稀缺程度确定辅导类型

第四项功夫：教会下属技能的功夫

- SPSAR 教会下属技能的方法

第五项功夫：帮助下属解决个人困惑的功夫

- 个人问题的含义
- 帮助下属解决个人问题的 4 部曲

培训时限

- 课程标准总时长：2 天（客户可依据本企业实际情况选择针对性模块）

培训方法

- 培训师主讲、辅以录像、练习、案例分析

参训人数

- 20-30 人

培训资料

- 课程由胡斌先生开发,讲义及辅助资料由其合作的管理顾问公司设计和制作。
- 培训师有权视课堂实际情况就培训内容作适当调整。