

《教练式员工辅导》

背景：一名超负荷工作的经理人的自白

为什么培训课程没有用

为什么我的反馈和指导无效

为什么即使指导能起到一定作用，员工的表现也没有任何

改善

为什么改变人们的缺点会这么难

为什么改善了的表现不能长期维持

为什么我不时刻跟踪就会出差错

为什么每件事都做对了，但结果仍然会错

第一章：有用的管理工具——情境领导

(管理工具的介绍--赫塞-布兰查德情景领导模型)

情境领导的基本概念

员工工作成熟度的四个阶段

管理作风的确定

管理作风与成熟度配合

第二章：全力取胜----发展员工的能力

了解你的职责

个案研究与分析

你对团队的影响

练习：回顾个人成长

第三章：员工能力发展模型

培训是一个过程

发挥潜力的步骤

员工培训模型的六个陷阱

颐指气使而不是心平气和地与员工交谈

过分夸大事态和行为

不是就事论事，而是上纲上线

设想你的员工知道问题及答案

从不跟踪工作进度

不鼓励员工的进步

第四章：教练式管理——管理者的新理念

教练式管理新鲜出炉

解析管理教练

管理教练的角色与作用

向教练式管理发展的趋势

管理教练必备的四项基本能力

倾听能力

提问能力

分析能力

回应能力

掌握基本的教练技术

优秀教练的五种洞察力

第五章：怎样保证指导过程有效

首先要建立互相信任的指导氛围

如何避免“专于技巧”的陷阱，如何以人为本地设计程序

了解你自己和被你指导的人

如何保证责任的合理分配

从家长式关系转变为成人式关系

如何选择有待提高的领域

观察和分析行为，正确找到需要发展的领域

第六章：员工辅导的一般过程

1. 建立良好的指导氛围

回避指导的原因和指导中的隐患

建立良好的指导关系

克服员工的不信任

2. 认可正确的行为

3. 请员工自己描述已发生的行为

中立地观察“因和果”，赞同别人的发展需要

如何帮助他们创造和把握发展的机会

应用顺势发展疗法

怎样保证他们学到了知识，并将其付诸实践

知道何时在指导中给予帮助

何时他们并不清楚什么是优秀表现

帮助他们明确目标

何时他们可能缺乏自我意识

帮他们更清楚地了解自己

4 . 提引导性的问题

识别被指导者的类型

指导的三种方法

5 . 确认正确的行为（更好的行为）

导师角色：用榜样说话

6 . 员工自我总结、

导师指导的价值

7 . 角色演练

改变行为练习

8 . 要求承诺

对导师的劝告