

《教练式部属培育与辅导》

梁晓光

【课程背景】

当企业不断壮大，有效的培育人才，提高部属的能力变得非常重要，这是直接影响到员工表现和公司的效能。这种能力也反应了管理人员的心态和行为表现，所以懂得培育部属，也就代表着管理人员的沟通、解决问题和领导等软能力的高低。

但是因为工作环境的多元化，许多年轻的和不同背景的同事加入工作队伍，再加上面对的挑战变得复杂和多变，如果继续用传统的管理和培育方式，可能变得不合时宜。单方面的沟通要变成双向、命令式的指令要变得允许更多考虑下属的意见，领导也应该避免自己的主观意识，而是先多聆听部属的声音，培育方案也要变得更有针对性，考虑到不同声音。

在这个转变的前提下，教练式辅导能力日益重要，具体要学习的是各种建立同理心技巧、聆听艺术、发问能力和辅导的流程等。由心态到技巧，这些都是作为领导必须有的沟通能力，才能做好教练、发挥领导的影响力。

课程里，梁老师透过实战的经验，把教练式辅导技巧向学员讲解，当中包括遇到过的各类型可能遇到的挑战，做解答和经验分享。并且提供相关的话术和结合企业的案例做练习，再透过现场点评，有效提高学员对教练技术的把握，产生有效的能力提高。梁老师凭借 16 年一线培训的实战经验，深厚的教练理论功底，和获得的国际认证资质，为学员讲解辅导的细节。

课程的特色是实战例子和企业需求的结合，这样有助于学员真正学习到具体的工具、方法和应用在实质工作环境中。让学员乐于在工作时使用，也懂得如何按部就班的实施。最后把教练式辅导变为平时培育下属的技术，提高沟通和工作的成效，成功转型成为教练型的领导。

【课程收益】

- ★ 了解到由传统培育方式转型到教练型辅导的重要性，明白现在面临的挑战；
- ★ 懂得判断部属的成长阶段，采用适合的培育方式
- ★ 了解教练式辅导的条件，必须要具备的能力和心态；
- ★ 学习作为辅导的各项能力，透过课堂练习加强认识和实操锻炼；
- ★ 通过学习与讨论，把日常工作的实际案例作具体化的描述和分享解答；
- ★ 结合由企业取得的案例，应用在式辅导流程中，有效转化为具影响力的行为，提高培育效果。

【课程特色】

- ★ 培训前调研了解学员面对的困难和真实案例
- ★ 透过有力的对比启发学员明白学习动机
- ★ 有效的逐步拆解教练技能和过程，让学员更容易掌握
- ★ 丰富的课堂练习和点评，即时的改变提升教练能力

- ★ 结合企业的案例式交流，增加实战性

【课程对象】

高级管理到中级的管理人员

【课程时间】 6 小时

【课程大纲】

一、为什么要发展教练式培育？

- 1、企业和个人管理发展面对的困难和挑战
- 2、传统培育方法的特征，和在现代企业应用的问题
- 3、教练式培育的对比和重要性，如何解决管理过程的困难
- 4、培育部属的流程和教练技巧的应用
- 5、教练式管理对部属成长和工作的益处

二、如何判断部属的最佳培育方法？

- 1、员工成长的四大阶段
- 2、透过能力与意愿判断员工的成长阶段
- 3、不同阶段的辅导方式

三、做好教练式辅导应该具备和学习什么能力？

1、定义优秀教练的条件和成功辅导的要求

2、辅导技巧的四大基本功

- (1) 建立同理心作为沟通的前提能力
- (2) 有效聆听的四个层次
- (3) 辅导的有力发问技巧和例子
- (4) 回应的方式和如何保持与对象的持续互动

3、辅导的前、中、后

- (1) 开始辅导前应有的预备和时机
- (2) 辅导过程中的沟通和避免雷区
- (3) 教练后的总结和跟进

4、教练的过程和演练

- (1) 建立同理心作为沟通的前提能力
- (2) 建立信任打破隔阂
- (3) 有效聆听的四个层次
- (4) 辅导的有力发问技巧
- (5) 企业实际案例与操练

四、辅导技巧如何有效应用在部属培育中？

- 1、透过具实操性的表单工具做行动计划的细分
- 2、教练与被辅导者间，制定长期的培育进度检验

- 3、综合性的培育方案与人才管理
- 4、激励部属追求最佳的培育效果
- 5、案例分析、讨论和总结