
《员工辅导与心理教练技术》

课程背景：

教练技术不仅仅是这个知识经济、知识爆炸时代的产物，还是学习型组织落地的行之有效的管理科学和艺术。它是通过改善被教练者的心智模式来发挥其潜能和提升效率的管理技术，它可以帮助人们认知自我，找到个人成长、事业和生涯等问题的自我解决方案，进而促进个人及其组织的协同发展。

作为获得 ICF（国际教练联合会）认证的教练流派之一，“焦点解决心理教练技术”在后现代焦点解决心理学的根基之上，吸纳与融和了包括社会学、传播学、语言学和语用学等在内的研究与实践，形成了易学实用又极富成效的心理教练技术。

焦点解决心理教练(Solution-focused brief coaching, SFBC)以目标结果为导向，以能力资源为基础，与客户共同创造问题解决方案，帮助他们获得所期待的目标结果。专业的焦点解决心理教练经过培训，懂得如何倾听、观察、根据当事人的要求量身定做教练主题，并循循善诱、从当事人自身出发，引导出解决办法和策略。

成功的教练过程并不一定需要花费很长的时间。也许你问过自己这样的问题：

- 为什么有时候客户在非常有限的时间内，会取得突破性的进展？
- 是什么让有些教练会谈变得更为有效？

《员工辅导与心理教练技术》课程就是帮助管理者通过心理教练实现高效工作的成功要素。你会发现老师提出的要素令人惊讶地简单，而你得到的好处是从员工那里不断听到有效改变的反馈。心理教练的目的是找到能够高效有用地帮助员工成功实现目标的因素，用“什么可能起效”，以代替“什么导致了问题”，通过专注于创建解决方案，能够将员工的工作效能显著增加。

课程收获：

【价值一：培养卓越高管】

- 通过灵活地调整沟通风格建立更和谐的关系，清晰传递管理指令；
- 创造开放式沟通的氛围，运用积极强化的技术优化组织管理效能；
- 帮助发现自己固有的行为方式，打破旧有惯性，明确个人目标，全力以赴实现卓越梦想。

【价值二：提升员工绩效】

- 引导员工在组织内的职业发展，调动员工对自己的职业成长和发展的愿望和责任感；
- 激励员工制定切实可行的行动计划，使其内在的特质、潜质与实际工作达成高效匹配；
- 独特的语言，运用聆听、观察、强有力的问题等专业教练技巧，帮助员工清晰目标、激发潜能、发现可能性、充分利用可用资源，以最佳状态去实现工作目标。

【价值三：促进团队协作】

- 营造高绩效的工作环境，维持和强化团队成员的绩优工作表现；
- 关注整个团队，有效地建立和优化工作环境中的协作关系，调动团队成员的集体责任感；
- 激发与凝聚不同特质的一群人，既拥有每个人独特的想法与创意，又引发所有行动朝同一方向前进，要的不是“效率”，而是“效能”。

【价值四：助力组织变革】

- 立足自有文化优化变革策略，促使经理和主管成为组织里有效变革的推动者；
 - 有效辨别组织内对变革具有高度适应员工的优秀特质，助力其他员工快速适应环境变化；
-

-
- 运用教练技术，进行EQ管理，与客户、领导、员工等各方面进行有效沟通，建设和谐高效的企业文化。

【价值五：平衡工作生活】

- 开启多维度生涯视野，培育关爱自我的自主意识，强化积极赋能的共赢精神；
- 通过自我教练澄清内心的深层需求并予以安抚，有效协调事业与生活的矛盾冲突；
- 能够在亲子教育、情感关系等生活各方面产生积极的影响。

课程时间：2天/12小时

课程人数：30人以内为佳

培训形式：案例解析、视听赏析、情景模拟、分组研讨、现场答疑。

课程内容：

一．员工辅导与心理教练的意义

1.创造解决的框架

- 1) 员工心理教练之“定义”——画框
- 2) 员工心理教练之“心眼”——案例：生气的建华
- 3) 员工心理教练之“思维”——体验：打开一扇窗

2.意识、选择和信任：发生改变

- 1) 教练的效果——案例：蝴蝶无须战斗
- 2) 心理教练多米诺——体验：生命点滴的美好

3.支持客户为本的改变

- 1) 给客户想要的，非你想给的——出租车司机
- 2) 水晶球世界——体验：想象愿景的影响力

4.员工心理教练的“四项假设要求”

- 1) 假设1：创建解决方案是通向解决问题的捷径
- 2) 假设2：客户已经拥有解决的经验
- 3) 假设3：不能确定时，相信客户
- 4) 假设4：未知是有用的

5.巧克力味的工作——体验：焦点解决教练状态

二．员工心理教练五要素

1.五要素内容及流程图

- 1) 要素1：教练合约——共识氛围
- 2) 要素2：期望未来——目标呈现
- 3) 要素3：解决先兆——成功经验
- 4) 要素4：进展线索——评量跟踪
- 5) 要素5：总结反馈——小步成果

2.五要素主要教练问句及注意事项

3.心理教练架构体验

- 1) 简式架构图
- 2) 架构体会——奇迹六格漫画

三．员工心理教练的前期准备

1.提前预约

-
- 2.限定时间
 - 3.避免打扰
 - 4.提醒事项

四．员工心理教练的达成合约

- 1.牢记“以终为始”
 - 1) “逆向思考”的新奇与挑战
 - 2) 经典教练合约问句
 - 3) 识别梦想与目标的不同
- 2.构建“双人探戈”——教练与客户的感受同样重要

五．员工心理教练的期待未来

我们所渴望的是我们内在能力的显现，我们一直渴望的其实是我们不知道自己早已拥有的能力，所以在我们的梦想中，富有激情地想象那个未来会让它可能变成现实。——歌德

- 1.跳出问题看未来
 - 1) 目标的概念化与发展
 - 2) 探索想要的未来的奇迹问句
- 2.慢动作式的奇迹发问
 - 1) 把问题当作礼物一样包装——魔法词
 - 2) 寻找使事情不同的那些行为上的差异
- 3.奇迹发问的替代发问
 - 1) 假如……会有什么不同
 - 2) 目标可能会转移
 - 3) 何时是提问奇迹问句的好时机——观察：中场时间

六．员工心理教练的发现资源

- 1.询问迹象
 - 1) 寻找成功例外的小迹象
 - 2) 例外问句
- 2.重视应对的能力
 - 1) 应对问句
 - 2) 学会“与病共处中如何照顾自己”
- 3.赞美资源
 - 1) 赞美的三重境界
 - 2) 附能的过程
- 4.刻度化提问
 - 1) 评量问句
 - 2) 评量问句中教练的状态

七．员工心理教练的进步线索

毛毛虫只能靠蜕变成蝴蝶来发挥它的潜能，而不是通过学习飞行。

- 1.对呈现进步的迹象询问
 - 1) 刻度尺分数上的停留
-

-
- 2) 小迹象带来的不同
 - 2.有效运用语言——你会如何注意到？
 - 3.一小步的重要性
 - 1) 降低客户实现目标的压力
 - 2) 小改变将带来大的涟漪
 - 4.增加选择

八. 员工心理教练的总结反馈

- 1.规划最后的几分钟
 - 1) 教练要知道何时以何种方式结束
 - 2) 总结收尾的六种方式
- 2.欣赏式强化——赞美
- 3.关于尝试的建议——尝试
- 4.做点不一样的——结束后作业

教练状态：全身心地关心客户，并与客户建立自然、和谐的关系的能力，保持一种开放的、灵活的和自信的风格。

教练在会谈过程中保持当下的、现场的状态，相信内在已知，跟随直觉指引，对未知保持开放的心态，去探险。

——（ICF 核心能

力)

感谢您的浏览与保存，顺祝一切顺利!
