

# 成果导向的教练式辅导技能提升

## 【课程背景】

每一个追求成功的企业，都格外看重人才，而人才的培养离不开训练辅导。但实际管理情境中我们发现过去传统的训练辅导模式已经无法应对员工发展需求，他们有更多的自我意识和独立意识，有更多的选择机会，他们更关注自己的成长和收获，我们需要用新的视角和思路来进行员工的训练辅导。《教练式辅导技能提升》以教练理念为指导思想，以成果为导向，借助系列教练工具方法进行员工辅导训练，提升员工能力和动力，促进员工的成长，帮助学员掌握教练式辅导步骤流程，切实提升教练式辅导技能

## 【课程目标】

1. 强化教练式辅导的意义价值，深入理解教练式辅导的核心理念，知道教练式辅导和传统辅导模式的差异
2. 通过教练式辅导框架的学习，能够聚集成果导向进行因事不同因人而异的针对性教练式辅导
3. 能够实践运用聆听、发问、区分、反馈四项核心教练辅导技能进行教练式辅导
4. 借助工具方法通过实际场景的运用有效实践教练式辅导的五步流程，促进教练式辅导技能提升

## 【模型工具】

1. 一个以成果为导向的教练式辅导框架
2. 两个教练式辅导工具
3. 三种应具备的教练式辅导态度
4. 四项教练式辅导核心技能
5. 五步教练式辅导

## 【课程安排】

1. 参训学员：需提升辅导技能的管理者
2. 参训人数：30 人左右
3. 课程时长：2 天

## 【课程纲要】

课程模块	学习内容	教学目标及方法
认识教练式辅导	<b>1. 彼此连接</b> (1) 开场 Cheek in (2) 相互认识 (3) 共同约定 <b>2. 认识教练式辅导</b> (1) 什么是教练及教练在管理中的应用 (2) 什么是教练式辅导 (3) 为什么要教练式辅导 <b>3. 传统辅导模式和教练式辅导模式</b> (1) 传统辅导与教练式辅导的相同 (2) 传统辅导与教练式辅导的差异 (3) 传统式辅导与教练式辅导的应用场景	<b>教学目标：</b> ✓ 强化教练式辅导 的的意义价值，深入理解教练式辅导的核心理念，知道教练式辅导和传统辅导模式的差异 <b>教学方法：</b> ✓ 讲授提问 ✓ 练习讨论 ✓ POY 图卡
教练式辅导框架	<b>1. 教练式辅导框架：RGROW</b> (1) R-建立信任关系	<b>教学目标：</b> ✓ 通过教练式辅

	<p>(2) G-目标设置 (3) R-厘清现状 (4) O 完整计划 (5) W-跟进复盘</p> <p><b>2. 教练式辅导的自我觉察-聚焦成果导向</b></p> <p>(1) 遵循教练的五项原则 (2) 保持正确的教练位置 (3) 高效运用 RGROW 的三种信念</p> <p><b>3. 员工四个能力意愿发展阶段</b></p> <p>(1) 因事不同诊断发展阶段 (2) 因人而异提供辅导策略 (3) 持续提升能力激发动力</p> <p><b>4. 工具助力</b></p> <p>(1) 辅助工具：员工诊断矩阵、成果框架练习 (2) 同侪教练 (3) 本章小结</p>	<p>导</p> <p>框架的学习，能够聚集成果导向进行因事不同因人而异的针对性教练式辅导</p> <p><b>教学方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 讲解提问</li> <li>✓ 案例分析</li> <li>✓ 视频分析</li> <li>✓ 互动演练</li> </ul>
<p><b>教练式辅导核心技能</b></p>	<p><b>1. 核心能力之一：深层次聆听-听需求</b></p> <p>(1) 深层次聆听的重要性 (2) 聆听的四层次：下载-事实-同理-生成 (3) 聆听注意事项 ——互动环节：运用聆听层次进行聆听练习</p> <p><b>2. 核心能力之二：强有力发问-问方向</b></p> <p>(1) 强有力的发问-以成果导向为原则，聚焦未来的发问 (2) 强有力发问技巧 (3) 强有力发问常见模式 ——互动环节：运用不同发问技巧进行提问练习</p> <p><b>3. 核心技能之三：关键的区分-探事实</b></p> <p>(1) 区分的目的与作用 (2) 常见区分方向：事实与演绎、教练与被教练、目标与结果、渴望与障碍 (3) 常见区分形式：发问形式、直接指出、回应形式、比喻形式 ——互动环节：区分练习</p> <p><b>4. 核心能力之三：有效的反馈</b></p> <p>(1) 有效反馈的前提：理解、接受、回应 (2) 特点：描述性、具体的、顾及双方需求、回应行为 (3) 有效反馈的方法：接收和获取 (4) 有效反馈的形式：正向和改善 ——互动环节：有效反馈练习</p> <p><b>5. 工具助力</b></p> <p>(1) 辅助工具：教练技能观察表 (2) 同侪教练 (3) 本章小结</p>	<p><b>教学目标</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 能够实践运用聆</li> </ul> <p>听、发问、区分、反馈四项核心教练辅导技能进行教练式辅导</p> <p><b>教学方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 讲解提问</li> <li>✓ 案例分析</li> <li>✓ 同侪教练</li> <li>✓ 互动演练</li> </ul>
<p><b>教练式辅导流程步骤</b></p>	<p><b>1. 建立信任关系-VAK</b></p> <p>(1) 什么是 VAK 模型：V-视觉、A-听觉、K-感觉 (2) VAK 模型建立信任</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 运用柔顺剂进言语填充</li> <li>✓ 通过回放建立亲和关系</li> <li>✓ 通过发问激发视觉联想</li> </ul>	<p><b>教学目标：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 借助工具方法通</li> </ul> <p>过实际场景的运用有效实践教练式辅导的五步流程，促</p>

	<p>(3) 互动环节：VAK 练习</p> <p><b>2. 进行目标设置-平衡论</b></p> <p>(1) 目标设置的原则</p> <p>(2) 目标设置的工具-平衡论</p> <p>(3) 平衡论设置目标的步骤</p> <p>——互动环节-平衡论目标设置练习</p> <p><b>3. 尝试厘清现状-逻辑层次模型</b></p> <p>(1) 运用逻辑层次模型厘清现状</p> <p>(2) 思维认知-逻辑层次模型讲解</p> <p>(3) 基于成长改变的底层逻辑</p> <p>——互动环节运用逻辑层次练习</p> <p><b>4. 完整计划</b></p> <p>(1) 关注行动信号</p> <p>(2) 确认标准</p> <p>(3) 适时赋能</p> <p><b>5. 复盘总结</b></p> <p>(1) 总结对话</p> <p>(2) 肯定价值</p> <p>(3) 承诺行动</p> <p><b>6. 工具助力</b></p> <p>(1) 辅助工具：教练式辅导流程表</p> <p>(2) 同侪教练</p> <p><b>(3) 本章小结</b></p>	<p>进教练式辅导技能提升</p> <p><b>教学方法：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 讲解提问</li> <li>✓ 案例分析</li> <li>✓ 同侪教练</li> <li>✓ 互动演练</li> <li>✓ 相互 PK</li> <li>✓ 研讨发表</li> <li>✓ Chink out</li> </ul>
<p><b>教练式辅导场景实践</b></p>	<p><b>1. 四种不同类型员工辅导场景演练</b></p> <p>(1) 场景演练标准要求</p> <p>(2) 根据场景进行分组讨论</p> <p>(3) 小组代表实战 PK</p> <p>(4) 分享点评</p> <p><b>2. 知识回顾</b></p> <p>(1) 课程知识回顾</p> <p>(2) 小组知识建构</p> <p><b>3. 行动转化</b></p> <p>(1) 运用 KISS 工具梳理课后行动</p> <p>(2) 形成可落地的行动举措</p> <p>(3) 一句话 Cheek out</p>	