

# 《效能提升—中基层管理者“教练式”绩效辅导技术》

主讲：陈少胡老师

## 【课程背景】

对于很多中基层管理者来说，最棘手的不是业务本身，而是如何让下属持续成长并产出高绩效。传统的指令与考核，在当下往往遭遇执行打折、心气低落、创新匮乏的困局。管理者陷入“保姆”与“监工”的双重疲惫，团队效能却迟迟无法突破。

本课程正是为解决这一核心痛点而设计。本课程将前沿的“教练技术”与管理者日常绩效管理实务深度融合的方法论与工具包。课程将帮助管理者彻底转换角色，从“给答案者”转变为“促思考者”，掌握通过深度对话激发下属潜能、将组织目标转化为个人承诺的关键技能。在两天的沉浸式训练中，我们将通过大量源自真实管理场景的案例研讨与角色演练，让你不仅理解“为何”，更能熟练“如何”，最终将教练式辅导转化为你的领导力本能，实现团队效能与人才发展的双重提升。

## 【课程收益】

1. **掌握一套核心沟通框架**：熟练运用深度倾听、有力提问与有效反馈三大基石工具，显著改善与下属的沟通质量，使绩效对话从“对抗或说教”转向“合作与探索”。
2. **学会处理典型绩效难题的对话能力**：面对低意愿员工、绩效停滞的老员工或需要给予改进反馈等棘手场景，能运用教练流程进行有效干预，推动积极改变。
3. **将教练技术融入绩效管理全流程**：学会在目标设定、过程跟进、评估面谈等各个环节嵌入教练对话，让绩效管理成为持续激发员工发展的日常领导动作。
4. **完成从管理者到教练型领导者的关键心态转变**：建立支持、信任、承担的核心信念，提升通过成就他人来达成团队目标的内在领导力，实现自我角色的重要升级。

## 【课程对象】

中基层管理者、储备干部、高潜员工

## 【课程时间】

1-2天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 模块一：理念筑基与核心技能

#### 第一节：认知重塑——从管理者到绩效教练

##### 1.1 破冰与导入：中基层管理者在绩效辅导中的常见挑战

##### 案例研讨：为什么指令式管理在新生代团队中失效？

###### 1.1.2 管理者在绩效辅导中的四种角色误区

##### 1.2 教练式辅导的价值：驱动内驱力与持续绩效改进

###### 1.2.1 教练式辅导与传统管理的核心差异

###### 1.2.2 教练式辅导如何提升个人、团队与组织效能

### **1.3 教练式管理者的核心信念与原则**

1.3.1 信念转变：从“提供答案”到“激发思考”

1.3.2 三大原则：支持、信任、承担

### **第二节：核心工具——教练式沟通的三大基石**

#### **2.1 深度倾听：打开心扉，建立信任**

2.1.1 3F 倾听法：事实、感受、意图

**练习：识别并化解倾听中的主观判断与干扰**

#### **2.2 有力提问：激发思考，引导方向**

2.2.1 开放式提问库（GROW 模型提问法精讲）

**练习：将“封闭式质疑”转化为“开放式启发”**

#### **2.3 有效反馈：促进行为改变**

2.3.1 BEST 正面反馈与改进性反馈模型

**练习：针对典型绩效场景进行反馈话术设计**

### **第三节：实战演练——绩效辅导对话初体验**

#### **3.1 绩效辅导标准流程（五步法）讲解与示范**

第一步：建立共识

第二步：探索现状

第三步：构建目标

第四步：探寻路径

第五步：达成承诺

#### **3.2 小组角色扮演演练**

**演练场景：针对“工作拖延”下属的辅导对话**

**小组互评与导师点评**

#### **3.3 第一模块内容回顾与答疑**

## **模块二：场景深化与综合应用**

### **第四节：场景攻坚——典型绩效情景的教练式应对**

#### **4.1 情境一：激发低意愿员工的动能**

4.1.1 诊断意愿低的深层原因

4.1.2 运用教练对话挖掘内在动机

#### **4.2 情境二：辅导有经验但绩效停滞的老员工**

4.2.1 突破思维定式与舒适区

4.2.2 设定挑战性目标与创新路径

#### **4.3 情境三：进行改进性（负面）绩效反馈**

4.3.1 营造安全、客观的反馈氛围

4.3.2 聚焦行为而非人格，共同制定改进计划

#### **4.4 情境四：跟进目标与计划，确保执行到位**

4.4.1 定期回顾的教练式问话技巧

4.4.2 如何处理计划执行中的偏差

### **第五节：体系融合——将教练技术融入绩效管理全流程**

#### **5.1 绩效目标设定（P）阶段的教练应用**

运用教练式对话，将组织目标转化为个人承诺

#### **5.2 绩效过程跟进与辅导（D&C）阶段的教练应用**

建立常态化的“绩效辅导时刻”

#### **5.3 绩效评估与面谈（A）阶段的教练应用**

开展以发展为导向的评估面谈

#### **5.4 绩效结果应用与改进（I）阶段的教练应用**

聚焦未来，制定个人发展计划（IDP）

### **第六节：行动规划——从课堂到实践的转变**

6.1 课程总结：三个核心收获与两个突破

6.2 制定个人“30天教练式领导力提升行动地图”