

《NLP 教练型管理》

【课程背景】

面对机会，大部分管理者分身乏术，而人数众多的员工要么无动于衷，要么无从下手。有时是否觉得员工“不好使”？其实 80%的员工不去做，或做不好，是因为“不知道怎么做”。作为管理者，要教给下属的是一种方法或者方式，而不是代替下属解决具体问题！所以要做好下属的教练，培养精明下属，和下属一起创造卓越绩效！

什么是教练式管理？

“教练技术”源于体育，是运动员夺冠军、拿金牌的有效支持。在 80-90 年代里，网球教练 高威从网球教练中发现了一套可用于企业及人生的学问，经过 10 多年的发展，NLP 教练技术目前已逐渐成为一个新的行业和专业。它被誉为当今世界最具革命性和效能的管理技术，已成为欧美企业界提高生产力的最新、最有效的管理方法之一。管人要管心,当经济学不能解决问题的时候，就让心理学来吧！

NLP 教练技术被誉为当今世界最具革命性和效能的管理技术,已成为当今欧美企业界提高生产力的最新、最有效的管理方法。是一门把员工“不得不做”的事情变成“想做”的事情，让团队成员主动承担责任，充分发挥每一位员工潜能的学问。

它的核心内容是：通过独特的语言，运用聆听、观察、强有力的问题等专业教练技巧，帮助当事人清晰目标、激发潜能、发现可能性、充分利用可用资源，以最佳状态去达成目标。

【课程收益】

- 提高管理者的员工辅导能力，让管理者成为下属的导师与教练
- 掌握教练的基本技术，并能够在实际工作中运用
- 掌握帮助下属制定目标、计划、分析解决问题和有效达成目标的方法
- 了解员工的思维方式和教练过程中经常出现的问题，当好下属的教练
- 掌握学习原理与教练原理，并在培养员工时加以应用

【课程大纲】

一、企业管理教练基础：

- 1、管理教练的形成与发展
- 2、管理教练、教练技术
- 3、企业教练的身份及信念
- 4、企业教练的核心价值与目标

5、教练型领导与传统领导的区别

二、教练型管理者应该具备的教练能力：

1、聆听、发问、区分、回应

2、教练的两大核心：焦点、责任

3、教练能力的四大目标

- 增加当事人的能量
- 增加当事人的选择
- 让当事人承担责任
- 让当事人落实行动

三、教练型管理者的执行力语言系统：

1、团队管理者如何对下属下指令

2、企业管理中的沟通漏斗

3、如何区分“事实”和“演绎”

4、教练的动力对话系统

四、教练型管理者如何帮助下属分析解决问题：

1、教练型管理者如何组织创新型思维活动

2、教练四步曲

- 接纳
- 调整焦点
- 选择
- 承诺
- 小组练习：教练四步曲

五、教练型管理者如何帮下属定目标：

1、如何与下属建立信任关系

2、管理教练应具备的状态

- 活在当下
- 充满好奇
- 看回本质

3、小组练习：建立信任和接纳的关系

六、教练型管理者如何帮下属有效达成目标

1、目标的分类：

- 愿景目标
- 表现目标
- 行动目标

2、SMART 精准目标教练对话

- 小组练习：建立精准的目标
- 团队的反馈

3、厘清现状

- 绩效=潜力-干扰
- 看到限制
- 找到方法和资源
- 小组练习：厘清现状
- 团队的反馈

4、关键价值链

- 提高绩效的公式
- FEBC 法则
- 关键价值链
- 小组练习：找到关键价值链
- 团队的反馈

5、行动目标

- 小组练习：制定行动目标
- 团队的反馈

6、行动计划

- 制定行动计划的五个关键元素
- 找到执行的要点
- 小组练习：行动计划
- 团队的反馈

7、行动后跟进与检视

- 小组练习：订立行动目标案例
- 学习反馈与评估