

管理者的升级—做教练式管理者训练

【课程收益】

- 1、在不增加资金投入的前提下，透过有效对话，向管理要效益。
- 2、激发员工的主动性、创造性，落地员工的主人地位。
- 3、培养企业发展的教练式领导者，丰富企业人才成长可能性。
- 4、提升现有管理者角色转化水平。
- 5、改善企业忙、乱、绩效低的管理现状。

【课程对象】

- 1、企业中高层管理者。
- 2、企业基层管理者。
- 3、企业重点岗位员工。
- 4、企业管理人才梯队成员。

【课程特点】

- 1、理论+体验
- 2、有机融合 CCCP（企业教练）、MCC（管理教练）、心理教练。
- 3、是一套管理技术，而非一个简单的课程。

【课程时长】 1.5天—2.5天（6小时/天）

【课程老师】王伯元

【课程大纲】

一、教练式管理的起源及趋势

- 1、企业教练技术的起源。
- 2、企业教练的发展趋势。

二、管理者角色的转变

- 1、传统“管理者”的四个角色。
- 2、企业管理人才不给力的原因解析。
- 3、企业内部人才培养必须经过的五个转变。

三、教练式管理者与传统管理者

- 1、调适性领导力与技术性领导力。
- 2、教练式领导者的心态和能力规范。
- 3、有效对话系统。

四、教练式管理者的四种关键能力

- 1、聆听。
 - 听什么？
 - 怎么听？
- 2、发问。
 - 问什么？
 - 怎么问？
- 3、区分。
 - 区分的价值？
 - 区分什么？
 - 怎么区分？
- 4、回应
 - 回应的价值？
 - 回应什么？
 - 建设性回应、嘉许式回应？

五、教练式管理者的四步能力

- 1、建立有效的教练关系。
 - 教练与被教练者的关系定位？
 - 教练关系建立的策略？
- 2、理清目标。

- 目标是什么？
- 理清目标到底是理什么？
- 怎样理清？

3、反应真相

- 反应什么真相？
- 真相的价值？
- 怎么反应真相？

4、迁善心态

- 迁善心态的目的和方向？
- 区分与选择

5、计划行动

- 愿景目标、表现目标、行动目标？
- 进一步精准目标？
- 进一步理清现状？
- 梳理关键价值链？
- 行动目标？
- 行动计划？
- 行动？
- 行动后跟进与下一步？

六、人生规画

1、罗伯特·迪尔茨的六层次。

2、探索使命愿景。

3、制定生命计划。

七、教练式管理者的成长

1、同步企业绩效目标。

2、成长计划。

3、自律与坚持

4、总结与提升。

5、扩大成果。

八、教练式管理者视频

- 1、关系定位。
- 2、升级语言模式。
- 3、善用挑战与激励。
- 4、全力聚焦目标。
- 5、即时清理无效对话，
- 6、庆贺与总结。

九、成立共修小组

- 1、成立共修管委会。
- 2、共识共修目标。
- 3、分组与结死党。
- 4、建立共修机制。
- 5、共修计划与检视计划。