

下属职员教练式辅导艺术及技术

【课程背景】

- 1、职员理性说要实现目标，但是没有行动，怎么办？
- 2、职员想要行动，但是内心力量不足，怎么办？
- 3、我们经常说站高一线，怎么理解、。
- 4、经常说创新，到底是如何理解？
- 5、我们经常说不要掉在事情里，那应当在什么中？
- 6、职员制订了目标，实现起来却很纠结，为什么？
- 7、职员实现了既定目标，却最终没有赢的感觉、没有冲刺下一目标的动力，怎么办？
- 8、辅导下属的过程中，内心力量感确实，怎么办？
- 9、辅导下属职员缺失必要的工具、技巧，怎么办？
- 10、8090 职员难“管”，怎么办？
- 11、下属职员的目标管理能力低，怎么办？
- 12、下属之间有效沟通、协作能力低，怎么办？

【课程收益】

- 1、下属职员的自我管理综合素养得到明显提升。
- 2、下属间有效协作水平得到提升。
- 3、下属目标达成分析水平得到提升。
- 4、下属基于目标达成看可能性的能力显著提高。
- 5、下属资源整合能力大幅提升。
- 6、各级管理者的管理思维由过去的关心销售额向关注利润转变。
- 7、企业内人才梯队建设开始实际性落地。

【课程特点】

- 1、放下说教，换位思考。
- 2、不做强勉，只做引导。
- 3、放弃呆板，寓教于乐。
- 4、模拟实践，开放搞活。
- 5、发人深省，生发内力。

【课程对象】

企业各层级的管理者

【课程时长】

一天半或两天（6小时/天）

【课程老师】

王伯元

【课程大纲】

一、定向分组

- 1、总基调：共识观点，还事于民。
 - 不谈困惑，谈需求。
- 2、分组：自由招聘式组成 N 个教练小组
 - 由教练员、观察员、被教练者三部分，以定向招聘的形式组合而成。

二、传统管理方式与教练式辅导的区分

- 1、传统管理方式的特点及常见方法。
- 2、教练式辅导的特点及结果呈现方式。
- 3、技术性领导力与调适性领导力。
- 3、读文章：《角色》

三、教练式辅导

- 1、教练式辅导的基础理论。
- 2、四种教练能力及四部技巧。
- 3、情绪张力与创造性张力。
- 4、七步教练地图。
- 5、三目标管理及教练步骤。
- 6、有效对话与授权技术。
- 7、目标共识与目标达成可能性。

四、教练视频及应用计划

- 1、教练视频。
 - 如何清晰角色关系？
 - 如何挖掘共同愿景？
 - 如何减低团队目标达成干扰？
 - 管理者搭班艺术及策略？
 - 如何提振团队士气？
 - 如何开好教练会议？
 - 如何进行教练共修计划？
- 2、教练过程训练。
 - 建立教练关系。
 - 共识教练课题与方式。
 - 教练过程调适与提升。