

# 《教练式情境领导者》

## ——教练式领导力系列之 2

本课程与国内其它领导力课程有很大不同，它关注行为的转变和能力的提升，而不是系统讲解领导力定义、理论、体系及方法。

### 【课程背景介绍】

近年来，领导者的角色已有重大的改变，过去常强调领导者担任「上司」的角色，但现在，领导者必须成为下属的合伙人，不能再仅凭职位所赋予的职权去带领下属。「没有最好的领导风格，只有最适合的领导风格」已经成为风靡全球的领导概念，「情境领导」是管理、激励员工的有效方法，透过它，让主管和下属之间形成合作伙伴关系，并达成组织目标发挥最高绩效。

教练技术的发展，使领导力的发挥如虎添翼。本课程将首先介绍情境领导理论，之后讲解教练技术的四大工具，最后训练学员用教练技术的方法，有针对性地发挥四大情境下的领导能力。

### 【培训目标】

- 理解领导者的角色和定位
- 懂得善用「指导行为」及「支持行为」来提升下属绩效
- 掌握诊断领导情境的方法，并运用匹配的领导方式
- 掌握教练技术的基础模型技术和方法
- 教练式情境领导基本技能提升训练

## 【培训对象】

企业中高层领导者

## 【培训天数/期】

2 天

## 【培训方式】

影片教学、案例讨论、情境互动、讲授、知识掌握练习

# 课程大纲

## Day 1

### 模块一、开篇 - 课程介绍

- 课程目标：不是来听传统管理和领导力知识的；  
是来经历当场深入探讨领导力问题并找到突破方向和方法的
- 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- 课程收获：对领导力的新感悟、新理解，并发生行为转变
- 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

### 模块二、领导者的角色定位

- 管理与领导的不同
- 领导者与追随者的关系
- 有效的领导的五项核心能力
- 个人领导力三大技巧
  - 活动体验：无人战鹰计划

### 模块三、领导情境辨识

- 情境领导的思维逻辑
- 两大领导行为的关键及辨识
- 分析下属成熟度的两个角度
- 下属的四个发展阶段特性与需求

- 测评：领导行为风格测试
- 练习：西天取经团队成员的成熟度分析
- 练习：核心员工的成熟度辨识

## 模块四、情境领导者

- 根据下属的发展阶段匹配领导行为方式
- 四种情境领导的特色及差异
- 领导风格甄别与练习
- 如何运用 4 种领导风格
- 如何与下属订立绩效合伙人
  - 练习：情境领导惯性辨析
  - 情景互动：信任的建立
  - 案例学习：情境领导实战
  - 练习：情境领导面谈

## Day 2

## 模块五、教练及教练流程

- 🚩 模拟教练过程的现场体验
- 🚩 研讨：什么是教练？
- 🚩 教练的特征与 3 大角色
- 🚩 教练的基本流程-GROW 模型介绍
- 🚩 教练的成功要素（背后的底层假设）

- 教练法演练：角色扮演，相互反馈

## 模块六、教练式领导的基本技能训练

### ✚ 教练式领导的四大基本技能

- 发问基本技能与训练
- 倾听基本技能与训练
- 区分基本技能与训练
- 回应基本技能与训练

### ✚ “爱心挑战”基本技能训练

### ✚ 教练式领导基本技能总结

## 模块七、教练式领导

### ✚ 什么是教练式领导

### ✚ 教练式领导的主要功能与特点

### ✚ 教练式领导与传统管理者最关键的区别

### ✚ 教练式领导与传统管理者的融合

## 模块八、教练式情境领导训练

### ● 情境领导实战训练

- 实战演练的目的
- 实战演练的内容
- 实战演练的标准
- 实战演练的流程

- 实战演练的评比
- 实战训练与检验
- 实战演练的反思：
  - 你学到了什么？
  - 导师的点评

## 模块九、总结与提升

- ✚ 教练式情境领导的总结
- ✚ 你要带走的精华
- ✚ 你要行动的要领