

“一流的 CEO 首先是一名教练，伟大的 CEO 是伟大的教练。”

—— 杰克·韦尔奇

《卓越绩效教练》

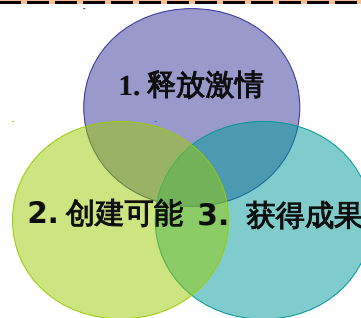
- 我如何能激励团队成员积极主动，创造成果呢？
- 作为管理者，我如何培养和支持继任者？
- 我该如何帮助员工健康成长呢？
- 我如何让大家同心协力，不断创新呢？
- 我如何支持我的团队达到高水平，创造新成果？
- 作为领导，我如何支持我的继任者？
- 我们如何转变组织文化？
- 我如何掌握商业的变化趋势？
- 我如何适应新的领导岗位？
- 组织的成长和发展最有效的模式是什么？
-

在知识经济时代，世界变得扁平。信息对等的时代，给建议远远没有问问题产生的效用大！教练型的领导人知道怎么去问伟大的问题！他们知道如何激发团队的智慧！

源于体育科学的教练技术诞生以来，与管理科学、行为科学、心理学等多门学科相结合，发展为当今世界最有效的帮助当事者或团队设立愿景、达成目标、实现梦想的管理工具。受到欧美企业界和成功人士的热烈推崇，成为追求卓越者开启 21 世纪知识经济大门的“金钥匙”。而职业教练也已成为 21 世纪新兴的热门职业。那么，教练是关于什么的呢？

教练是关于持续的扩大你的个人（组织）表现和学习的可能性的学问

教练意味着你所做的所有的事都是



教练式经理人课程，整合了全球先进的教练技术理论体系和操作流程。具有快速进入，实用性强，效果卓著的特点。无论您以前是否接触过教练，本课程都能使您得到实用的操作方法，并能迅速应用于日常工作，帮助您有效提升个人表现，更助您获得快乐生活！

课程特色：

- ◇ 始终关注目标，初步掌握教练模式
- ◇ 学习指导的技巧(听、说、态度)，理解组织成员的心、想法和行动
- ◇ 将 GRROW 模型适用到不同阶段，强化个人的指导能力
- ◇ 通过人际风格分析掌握每个成员的特性并加以应用
- ◇ 明确而有效的流程
- ◇ 易学易用的各种教练工具



您的收获

我们深信，您投入的精力和费用将得到巨大的回报！在这个课程中您将获得以下几方面收获：

- ☞ 不是以上司-下属之间的关系，而是以同伴的关系发挥领导力；
- ☞ 通过对下属业绩的恰当的反馈形成积极的关系，并通过学习如何表扬和激励员工，构筑更加良好的组织文化；
- ☞ 通过有步骤的对话与下属共享正式/非正式的问题，支持他们解决问题，提高管理的效果；
- ☞ 了解不同风格的职员，进行有效的管理，达到培养下属和提高组织绩效的目的；

【课程大纲】

单元一：教练的意义和基础知识

- 知识经济下企业领导者面临的挑战
- 企业教练的定义、类型和意义
- 有效教练的特征、时机、对象
- 人员的发展管道

单元二：教练策略与步骤 1：建立信任

- 如何赢得别人的信任
- 发掘对方的动机（激励因素）
- 如何帮助员工自省？
- 教练关键技巧 1：聆听

单元三：教练策略与步骤 2：激发承诺

- 教练工具 1：GAPS
- 教练关键技巧 2：提问
- 运用 GAPS，结合学员自身情况进行提问演练

单元四：教练策略与步骤 3：培养能力

- 教练工具 2：教练面谈程序 GROW 模型及演练
- 教练关键技巧 3：反馈
- 教练工具 3：对积极的表现反馈 BET 及演练
- 教练工具 4：对需改善的表现反馈 BEST 或 BEER 及演练
- 员工发展计划的制订
- 能力培养的途径和注意事项

单元五：教练策略与步骤 4：持之以恒

- 教练工具 5：FIRST 策略
- 持之以恒的方法
- 不断发现教练时机

单元六：教练策略与步骤 5：形成教练文化

- 以身作则，成为楷模
- 培养学习氛围
- 发现学习机会
- 与同事沟通

- 用行动影响团队

课程总结：实战模拟与研讨

- 1、课程回顾
- 2、行动计划
- 3、学习心得分享

授课方式：理念讲授、案例分析、互动讨论、模拟演练、行动计划



课程时间：2天

上午 9:00~12:00，下午 13:00~17:30

时间	(第 1 天)	(第 2 天)
09:00~10:00	Ice Breaking	回顾第 1 天的内容
10:00~11:00	[模块 1] 教练基础	[模块 3] 绩效教练流程
11:00~12:00		
12:00~13:00	午 餐	
13:00~14:00	[模块 2] 教练的技巧 (一)	[模块 3] 绩效教练流程
14:00~15:00		[模块 4] 教练的风格与实践
15:00~16:00		[模块 5] 组织内部的教练
16:00~17:00	[模块 2] 教练的技巧	
17:00~18:00	(二)	结尾 & Q&A

培训对象：

企业中高层管理者、追求卓越成长和巅峰成就的各界人士。

相关媒体对教练技术的报道和评论

一项对经过管理培训课程的经理人的研究报告显示，他们的生产效率提高了

22.4%；但是培训后由教练跟踪的另一组经理人工作效率提高了 88%。

——公共人事管理

- 通过教练真正推动商业繁荣，就好像我们从每小时 30 公里的速度提高到 70 公里再到 120 公里再到 180 公里……好像我们从直线行进到左躲右闪的避开车辆……整个游戏都已经改变，很多人都在尝试跟上步伐，学习如何游戏，而使自己不落后于人。

——约翰·科特，哈佛商学院领导力教授

- 在普华永道会计师事务所，顾问和教练课程被交替使用，他们组成了一个内部管理教练机构，来负责支持为合伙人和高级职员开设的教练课程。人力资本经理 W. 麦克法兰说“教练或顾问的初期花费的投资回报率是 6 比 1，我任何时候都会做投一回六的生意。”
- 关于绝大多数是财富 1000 强企业的一项调查结果：被调查者是来自大公司的管理者，调查指出，教练课程参与者们估计教练的价值是公司所付代价的 6 倍。因此一个 18000 美元的管理教练课程投资回带来大约 108000 美元的价值。

——《财富杂志》2003 年 2 月 9 日

- IBM 雇佣了 30 位组织的心理学家来教练 300 名顶尖经理人。教练让他们相信“创造一个组织中所有人都感到被授权、有能力和承担责任的氛围”，Tanya Clemons，IBM 负责管理层提升的副总裁说。“我们已经能够看到结果了。”



享受精彩课程，发现美妙人生！