

《从“我”到“我们”---教练式领导》

课程背景：

问题、困惑：

- 员工的表现不能达到我的要求，应该怎么办？
- 一年只有几次正式的绩效考核，平时应该如何给员工反馈呢？
- 资深员工表现有问题，怎么样沟通才能既维护面子又解决问题？
- 年轻的员工虽然工作有热情，但是经验不足，批评还是不批评呢？
- 大家工作都很忙，没有机会可以正式的进行沟通，该怎么办呢？
- 给员工反馈时，他们总是觉得我在批评，有抵触情绪，该怎么办呢？

课程目标：

- 1、建立教练的心态，提升与部属的信任度；
- 2、充分了解辅导的目的与核心；
- 3、了解并练习辅导对话的步骤与技巧，以做到提升绩效的辅导目的；
- 4、能够建立长期、稳固的教练辅导关系；
- 5、提升你的辅导能力，达到工作目标，实现领导力全面提升。

课程亮点：

- **利用 TCRIS 公式建立人员间的信任与安全感**



- **利用影响部属绩效提升的五个驱动要素诊断表面与深层原因**



- **运用高效的辅导对话技巧提升员工绩效**



课程课时：2天

课程内容：

课程题目	时间	授课形式	课程内容
第一章： 教练式管理的真谛	2H	课堂讲授 测评 案例分析 分组讨论	1. 教练式管理的内涵 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 教练式管理的定义 ➢ 教学视频：《How Coaching Works》 2. 管理教练与传统管理者的区别 3. 建立信任---一种可以改变一切的力量 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 你对今天的“信任环境”满意吗？---英国行为学家的调查数据 ➢ TCRIS 公式---信任度、可信性、亲密度、自我导向 ➢ 测试“你的可被信任指数” ➢ 教学视频：如何建立真正的信任？ ➢ 建立信任的三阶段
第二章： 情境教练技巧	2H	课堂讲授 测评 案例分析 分组讨论	1、案例：为什么这么器重还是留不住小刘？ 2、自我评估：领导风格自测 3、了解情境领导理论 4、衡量下属的两把标尺 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 能力：完成任务的知识与技能 ➢ 意愿：部属意愿、动机与信心 ➢ 下属的四种发展层级 5、领导风格如何确定？ <ul style="list-style-type: none"> ➢ 领导者的四种领导风格 ➢ 实现员工差异化领导 ➢ 领导方式与员工现状匹配：匹配关系

课程题目	时间	授课形式	课程内容
			<ul style="list-style-type: none"> ➢ 案例：这些员工的问题在哪里？应该如何使用领导风格？
			<p>6、领导风格的“决定类型”</p>
第三章： 教练的诊断技巧	1H	课堂讲授 活动体验 案例分析 分组讨论	<p>1、绩效驱动五要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 意识 ➢ 意愿 ➢ 知识 ➢ 能力 ➢ 强化 <p>2、案例：这些员工的问题在哪里？</p>
第四章： 教练式对话技巧	7H	课堂讲授 活动体验 案例分析 分组讨论	<p>1、教练式对话的心理基础</p> <p>2、我们会用心倾听吗？</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 什么原因影响我们的倾听？ ➢ 倾听的3F模式 <p>3、对话的风格模式：我习惯如何与人对话？</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 体恤型、探索型、评论型、建议型 ➢ 练习：对话的风格模式判断 ➢ 角色演练：灵活运用对话技巧 <p>4、提问：被忽视的管理工具</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 深入提问的原则 ➢ 提问的框架设计 ➢ GROW模型提问流程 ➢ 案例：员工推卸责任怎么办？ <p>5、绩效反馈技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 绩效反馈的类别 ➢ 教学影片：这样的主管有什么问题？ ➢ 反馈的基本原则 ➢ 反馈的公式 ➢ 教学影片：如何面对情绪性对话
课程总结及行动计划			

