

教练辅导

课程大纲：

一、 团队赋能的 4 个维度

- 1、 素质：成功所需的技能和行为
 - 测评：团队领导力素质测评
 - 测评应用：组织能力与个人能力的差距
- 2、 经验：为未来的机会准备的任务或者角色
 - 在职发展、交流学习、培训自修
- 3、 个性：性格的力量(聚焦先天&认知)
 - 测评：DISC
 - 测评应用：团队测评报告
- 4、 驱动力：价值观和兴趣影响一个人的职业路径、动机和敬业度
 - 团队驱动力测评

二、 情境案例：马克团队

- 1、 团队人员档案
- 2、 情境演练
 - 团队人才层级
 - 潜力与绩效九宫格
 - 潜力维度：
 - 知识/技能/经验
 - 绩效维度：
 - 动机/信心/承诺
 - 离职维度：
 - 人才流失指数
 - 资源投入：
 - 人才预算/时间
- 3、 情境结果的推演
- 4、 发展的层次
 - 721 发展层次
 - 70%：任务
 - 20%：从他人学习
 - 10%：课程/书籍
 - Hardship
 - 发展的解决 6 种方案
 - 全职工作
 - 兼职任务
 - 反馈的方法
 - 从他人学习
 - 自我发展
 - 培训自修
 - 行为变化流程
 - A：意识、接受、行动
 - B：构建、融合
 - C：结果

三、 教练辅导工具的应用

1、教练角色

- 你对“教练”了解多少？
- 教练的责任
- 教练的挑战

2、绩效数据收集与分析

- 团队绩效与个人绩效数据
- 绩效改进根原因分析

3、ORID 方法

- O 代表客观
 - 客户知道的事实和目标。
- R 代表反思
 - 人们对被评估主题的感受。他们喜欢什么，不喜欢什么。
- I 代表解释性
 - 问题和挑战是什么。
- D 代表决定性
 - 我们的决定或反应是什么。
- ORID 练习

4、GROW 方法

- 我是什么样的经理？
 - 教练 - 是什么意思？
- 核心教练技巧 - 提出问题
- GROW - 教练的工具
 - G - 目标设定
 - R - 现实检查
 - O - 选择方案
 - W - 什么，何时，谁和意愿
- 角色扮演 - 你是教练