

教练型领导力

共同见证

“伟大的 CEO 一定是伟大的教练。没有最好的运动员你就不会有最好的球队，企业队伍也是如此，最好的领导人就是教练。”

——全球第一 CEO 杰

克·韦尔奇

“我有过很多难忘的团队回记，但没有如此浓缩的类比，在无喘息余地的危难之中把颗颗金沙淬炼成金，把自己熔炼成金子团队的领袖，那是无法描述的惊心动魄的壮美。今后我还会不断有新的管理经验方面的领悟，但是，这一段的体验是永远无可替代的。”

——原微软大中华区 CEO 吴士宏

“教练技术培训是一项有价值的投资，因为教练能促进企业和员工的成长和发展，给企业带来长远的效益。”

——原乐百氏集团董事长 何伯权

“评价一个经理人有多大的发展空间，不是看他的业务能力有多强，而是他有多强的教导能力。”

——原惠普公司中国区总裁 孙振耀

“在学习和引入这方面训练后，润迅公司业绩在短短三个月内递升两倍。”

——润迅公司总经理 萧渭彤

“培训可以提高企业 22.4%的生产力，而教练技术培训可以提高企业 88%的

生产力。”

——欧洲《公共人事管理》杂志

课程背景：

1，你是否经常听到员工抱怨：“好烦啊”等，却不知道怎么去沟通与解决？

2，你是否不擅长于员工和上级沟通。（发言无人理会，沟通总是无共识）

3，你的团队是否处于无斗志或者懒散的状态，你却没有办法去进行改观。

4，企业80%的业绩都是由20%的人产生，但是你却觉得这20%的人很难管理，往往流失很大。

5，你有没有发现在管理中，你一张口，员工就知道你要说什么，他们虽然应付在听，其实内心在想：“哎呀，我都知道”

常规的沟通模式只能管理员工的行为，但是行为往往都不能达到企业要求的结果；教练式的沟通却是在解决团队人员的信念，因为信念决定思想，思想决定行为，行为决定结果。

课程内容：

本课程旨在打造先进的沟通模式，不断修炼管理者的自身格局，熟练掌握和运用教练技术的沟通模式，让管理者清晰员工的信念，支持员工树立正确的信念，明确工作方向，减少自身的干扰，看清自身的盲点，提升工作效率和个

人能力，拿到成果。最终为企业打造一流团队奠定坚实的基础。

主管在企业中扮演着承上启下的重要角色，举凡政策的布达或工作指派，主管都扮演着决策单位与作业核心单位的重要信息传达者、转换者、联络人者、确认者！

然而，企业所期待的优良管理能力并非天生就具备的，而是要经过不断地学习与启发才能成为称职的管理者。因此，在现今这个多变、充满冲击与变革的经营环境里，主管的核心能力具有决定性的影响，将是企业追求成长的重要课题。

课程目的：

面对现今竞争多变的经营环境，企业竞争优势的最大来源取决于人力资源的素质。然而，人才必须经由培育，才能适才适所，才能为企业所用，发挥其应有的贡献。本课程的特色在于协助主管能够有效掌握培育部属所需要具备的知识和技能，使主管能够乐于培育部属、部属能够乐于接受培育，并且协助主管能够轻松而有系统地辅导员工，进而使公司宝贵的人力资源能够进一步发挥其贡献。

- 了解教练沟通的来源及对管理工作的应用
- 掌握教练角色的认知及成功教练的修炼
- 掌握成为核心管理教练的信念-思维-行为-成果
- 掌握教练辅导的核心流程

- 掌握教练沟通的 4 种核心能力与应用技巧
- 学习并结合沟通应用教练的工具

适用学员：部门主管、储备干部

课程时间：一天

课程纲要：

教练型领导力之“破冰”篇

第一部分：透视企业教练辅导——从学习型组织建设开始

企业教练技术的形成与发展

一、教练技术为何能支持企业管理，帮助企业提高绩效

二、企业教练之解读

- 1、正确定义教练
- 2、教练身份、角色之定位
- 3、企业教练的核心原理
- 4、企业教练要解决的核心问题

三、企业教练的作用

四、企业教练与企业竞争力之关联

五、成为卓越教练的核心要素

- 1、教练思维模式
- 2、教练的信念
- 3、教练的行为

六、成为卓越教练应具备的 5 项思维

互动练习部分：团队建设 with 领导选拔

第二部分：教练领导力技巧提升

一、教练倾听的技能

- 1、观察你的聆听习惯
- 2、聆听的价值
- 3、聆听的误区
- 4、提升聆听能力的技巧
- 5、练习（挑战聆听习惯）

二、教练的发问技能

- 1、观察你的发问习惯
- 2、开放式问题的价值
- 3、封闭式问题的影响
- 4、教练问话模式
- 5、基本教练问题练习
- 6、小组练习

三、教练的区分技能

- 1、区分那些是真正行为背后的因素
- 2、区分被教练者内心的真实想法
- 3、案例分析

四、教练的回应技能

- 1、观察你的回应习惯
- 2、回应的价值
- 3、怎样给予建设性回应
- 4、回应的四种方式
- 5、管理教练回应实践

五、提供支持协助

- 1、教练过程中经常遭遇到的问题
- 2、教练过程中教练常用的技巧与要诀
- 3、教练过程中如何收集员工表现的关键信息

4、如何提供客观的回馈给部属

互动练习部分：欢乐互动式教练技术

第三部分：教练型领导力的步骤

一、教练的前置准备

- 1、教练必须建立的几个重要观念
- 2、如何建立一个友善互信的氛围
- 3、如何准备与对方的首次会谈

二、教练的步骤

- 1、理清目标：明确你的员工现在的目标是什么？明确他想你怎么支持他？
- 2、反应真相：使人知道他目前自己的位置。使人看到他对此事件的盲点。使人知道盲点干扰目标达成。
- 3、心态迁善：理解心态调整与达成目标的关系，清晰了心态需要调整的具体方面，明白具备什么态度才能做到迁善，人的心态已经开始转向积极正面
- 4、行动计划：人清晰自己要达成什么成果，人自行提出下一步具体行，人自行制定行动的时间检视，人自行提出具体的检视方法

第四部分：实现良好的教练型领导力

一、教练型沟通的注意事项

- 1、沟通必须围绕“三现”主义
- 2、不是一次就可以成功
- 3、案例分析

二、教练型沟通与管理命令的活用

- 1、管理命令与沟通的包含
- 2、管理命令与教练型沟通的活用
- 3、案例分析
- 4、实现良好的教练型沟通

