

# 《教练型领导力》

主讲：杨波老师

## 【课程背景】：

你的内心是否这样想过：

你是否希望，当你和他人沟通时，对方会觉得你特别善解人意，从而对你产生非常强烈的信任感，视你为知己？

你是否希望，你能够轻松地给周围的人带来更多的正能量，人们更加喜欢你？

你是否希望，你貌似随意的一句提问，却让他人深思半天、或者猛然醒悟？

你是否希望，员工在执行任务过程中，有更强的坚韧度，勇于面对挑战？

你是否希望，员工能够意识到自己的错误行为，并能及时的修正，敢于担当？

你是否希望，员工能够更好的发挥思考力与创造力，越来越能解决问题？

你是否希望，团队的信任度越来越高，建立真正的信任，团队成员有极强的内在动力？

……

梦想的人生，掌握在你自己的手里！《教练型领导力》课程，让你拥有这些能力：

真心欣赏、有效反馈

深度倾听、有力发问

明确目标、落实行动

分享指导、构建支持体系

## 【课程天数】 2天

## 【授课方式】

课程讲授—Lecture 案例分析—Case 角色扮演—RP 教练技术—Coaching

游戏体验—Game 情境演练—Test 电影片段—Video 分组讨论—GD



## 【课程大纲】：

### 第一部分 时代呼唤教练型领导

- 1、为何要成为教练型领导？
  - 使下属尽责，让管理者从烦乱中解脱出来
  - 充分激发下属的意愿，不断提升下属能力是管理者的首要职责
  - 世界 500 强的先进管理理念
- 2、新时期的企业管理变革
  - 层级管理让位于支持
  - 抱怨让位于诚实的评价
  - 外部激励让位于自我激励
  - 让老板满意变为让客户满意
  - 隐秘与审查被开放和诚信所取代
  - 短期的救火让位于长期的战略性思考
- 3、传统型领导者与教练型领导者
  - 传统型领导者
  - 教练型领导者

### 第二部分 卓越领导力认知

- 1、企业危机中关于领导力问题的思考
- 2、领导者常见的误区
  - 缺乏对目标的分解，不善于针对目标设计执行计划
  - 资源整合意识匮乏，不善于用小的资源投入创造更高绩效
  - 沟通与激励手段单一，不善于管理团队并提升业绩
- 3、领导者需要解决的问题
  - 如何使组织中不同背景、不同性格、不同价值取向的人有效地一起工作
  - 如何促使部属从表面服从到真心奉献
  - 如何促使提升个人及团队的士气
  - 如何鼓舞个人及团队的斗志和勇气
  - 如何使实现从目标到执行的跨越
- 4、卓越领导者自我能力提升的 6P
  - 远见(Purpose)
  - 热情(Passion)
  - 自我定位(Place)
  - 优先(Priority)
  - 人(People)

- 权力(Power)

### **第三部分 教练领导之道——如何打造卓越领导力**

- 1、 确定你的领导风格：适应度与应变性
  - 领导的有效性：取决于领导者与被领导者之间的关系
  - 没有一种具体的领导方式：可以保证在任何场合都能奏效
  - 同一个人在不同任务中的表现：采取不同的领导风格
- 2、 四种不同的领导风格
  - 风格一：指挥式领导风格
  - 风格二：教练式领导风格
  - 风格三：支持式领导风格
  - 风格四：授权式领导风格
- 3、 领导特质与行动
  - 领导者行为方式的两大脉络：工作行为和关系行为
  - 领导力特质：以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心
- 4、 案例分享 小组练习

### **第四部分 教练技术在企业管理中的应用**

- 1、 教练技术基本原理
  - 减少负面干扰就是打造最佳表现
  - 教练、从信念开始改变
  - 塑造信念就是塑造习惯，塑造习惯就是塑造行为
  - 教练的核心：挖掘内在智慧，积极改善行为
- 2、 教练技术的核心理念
  - 使下属从问题导向变为目标导向
  - 使下属从失败思维变为反馈思维
  - 使下属从受害者角色变为责任者角色
- 3、 如何成为教练型领导？
  - 教练的信念原则
  - 教练与被教练者的关系

### **第五部分 教练管理的四大能力**

**能力一：聆听—挖掘员工智慧**

- 1、倾听是建立信任最有效的方法
- 2、倾听可以传情达意和延续对话
- 3、聆听的五个层次

- 1、如何聆听下属的心声

#### **能力二：区分—找出问题关键**

- 1、区分信念与行动
- 2、区分事实与真相
- 3、区分目标与成果

#### **能力三：发问—方向性的思考**

- 1、发问的类型与常见错误
- 2、改变无效的问候模式
- 3、有效发问的四大方向：发现，换框、扩展，动力
- 4、解除当事人内心防卫的问候技巧

#### **能力四：回应—即时性的改善**

- 1、明确的回应：指出想要与实际成果的偏差
- 2、及时的回应：建立坦诚关系
- 3、向上的回应：促成成果

### **第六部分 教练管理的五大步骤**

- 1、建立亲和
  - 教练位置
  - 柔顺剂
  - 回放技术
  - 明确目标
- 2、厘清目标
  - 成果框架
  - 对话对话框架
  - 对话练习
- 3、创造体验
  - 你想要的是什么
  - 如何跳出固化的思维
  - 我们现在在哪里
  - 如何达到平衡
- 4、行动计划
  - 具体行动方案
  - 行动计划常用问话

- 时间线的运用
- 教练的嘉许
- 5、行动跟进
- 行动目标
- 行为
- 结果