

《教练型领导力：优化自己与启发他人的智慧》[©]

【版权课程内训方案】（1天版）

<h3>作品登记证书</h3>	
登 记 号：国作登字-2015-L-00208152	
作品名称：《教练型领导力：优化自己与启发他人的智慧》	作品类别：其他
作 者：陈中来	著作权人：陈中来
创作完成时间：2014年11月01日	首次发表时间：
以上事项，由陈中来申请，经中国版权保护中心审核，根据《作品自愿登记试行办法》规定，予以登记。	
登记日期：2015年10月22日	登记机构签章
	

目录

第一部分：课程背景.....	3
第二部分：课程收益.....	4
第三部分：实施环境.....	5
第四部分：课程模型.....	5
第五部分：课程纲要.....	5

第一部分：课程背景

- 如果说传统的管理更多的是“针对”员工进行工作的话，那么教练型管理者更多的是“为了”员工进行工作；
- 如果说传统的管理更多是以解决问题为导向的单赢策略的话，那么教练型管理者则真正的实现了以目标为导向的双赢策略。
- 教练型领导力旨在通过调整上下级的对话方式，使得管理者的关注点从“管理者替下属解决问题”走向“激发下属自己解决问题并承担责任”的管理方式转换。通过对话方式的转化，能够有效的培养下属，并且让下属得在工作中获得价值驱动，这些核心价值主要包括：独立、成就感、参与感、信任度、平等与尊重……，这种焦点的转移将极大的提升下属对于管理者的信任和追随的影响力，从而提升管理者的领导力等级。
- 教练型管理者主要秉承以下几个基本的信条：
 - ◇ **信条一**：管理者的第一责任和使命是培养下属，而不是解决下属的问题；
 - ◇ **信条二**：管理者要给予员工的终身就业的能力而不是终身就业的机会；
 - ◇ **信条三**：管理者要首先培养员工的独立性而不是合作性（从依赖走向独立，从独立走向合作）；
 - ◇ **信条四**：培养下属最好的方式是让他跟问题在一起，问题在哪里，思考在哪里，成长就在哪里；
 - ◇ **信条五**：管理行为的调试需要机遇当下情景的调试；95/00 后的员工更需要机遇价值认同基础上的非权力领导力而非权力领导力；

- ◇ **信条六：**传统的管理者在施加管理行为时，更多承担一个咨询者和顾问的角色，这样做固然很有效率，但从员工的成长及发展而言：这显然不是一种高效能的做法；

《教练型领导力：优化自己与启发他人的智慧》[®]课程由U启教练[®]品牌创始人、2019 教练技术行业领军人物【第三届中国品牌大会授奖】、中国培训师大联盟总裁陈中来导师基于 2018 年中国行业领军品牌、2019 行业匠心品牌--“U 启教练”--的资源下所开发的一门面向企业管理层的领导力发展应用课程。本课程已于 2015 年经中华人民共和国国家版权局审核并通过的一门原创版权课程。

第二部分：课程收益

- 能够识别管理者领导力缺失的四大原因；
- 能够区分传统的管理方式与教练式管理方式的差异，并且愿意转换观念，
从传统的管控型管理者走向教练型管理者；
- 能够澄清教练型管理者在对话中具备的八大基本对话信条；
- 能够清晰语言的本质，并掌握两大核心技术：框架约定技术及对话技术；
- 能够示范教练型管理者与下属的对话步骤及程序，让成长在对话中发生。

第三部分：实施环境

- 课程对象：企事业单位中高层管理者
- 人员规模：20-40 人
- 受训时间：本方案课程设计时间为 1 天【每天 6 小时】



第四部分：课程模型

第五部分：课程纲要

第一节：导入篇-信任空间构建及课程系统导入

- 构建信任空间
- 课程结构与逻辑剖析

第二节：识别篇-管理者领导力缺失的四大表现

- 缺乏敬畏，缺乏认同
- 身份错位，行为缺位
- 边界模糊，使命不清
- 无效互动，价值践踏

第三节：转换篇-从管控型管理者转型为教练型管理者

- 人性假设：人性本恶 **VS** 人性本善，但人性中有恶的部分
- 互动方式：单向指令 **VS** 双向参与引领
- 关注焦点：事务/解决问题 **VS** 目标/人的培养
- 基础价值观：权威与服从 **VS** 成长与成就感

第四章：互动逻辑篇-教练型管理者领导力提升的优势思维

- 说话往往并不一定在沟通，不说话恰恰是在对话
- 每一次的对话行为都是一种价值观销售与满足的行为
- 对话的目的不在于改变对方，而是影响对方发生改变
- 只有同步，才有信任；只有信任，才能引领
- 对话中没有对与错，只有评价标准层级的差异
- 每个人说的话都是他世界中的最佳选项
- 对话的成果并不在于表达，而在于对方的评价
- 每个人说的话都是经过演绎和包装的“演绎品”

第五章：语言篇-教练型管理者领导力提升的语言模式

- 透过语言看本质
- 成长在对话之中
- 对话技术—框架约定技术

强有力的提问技术：梅塔对话技术

强有力的提问技术：米尔顿对话技术

第六章节：程序篇-教练型管理者领导力提升的对话程序

打破限制，还原真相

焦点转移，关注目标

未来导向，盘点限制

方案设定，资源检测

明确动作，约定承诺

第七章节：总结篇-课程总结及现场答疑

课程总结

现场答疑