

《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】（2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

- 能够区分管理、领导、领导力三者的核心区别与内在逻辑；
- 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；
- 能够具备掌握教练型管理者的六大核心优势思维；
- 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。
- 能够掌握并示范特定情境下的“问题员工”如何科学有效的进行引领。

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 2 天【每天 6 小时】

第四部分：课程模型



第五部分：课程纲要

第一章节：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

第二章节：认知篇-三大基本概念识别与内在逻辑

- 管理的本质：时间观-现在/关注点-事/核心-以解决问题为导向
- 领导的本质：时间观-未来/关注点-人/核心-以目标为导向
- 领导力的本质：是一种资源/支持管理及领导行为/权力基础与非权力基础
- 三者逻辑关系：领导力是一种资源，其核心功能在于支持我们的管理行为

和领导行为，所有的管理行为都要基于对未来的领导法则下才有意义。

第三章节：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

第四章节：转换篇-从管控型管理者走向教练型管理者

- 教练基础：教练的是与非
- 教练型管理者的十大信条
- 教练型管理者与传统管理者的区别
- 转型为教练型管理者的挑战与困境

第五章节：思维篇-教练型管理者领导力提升的优势思维

- 自我 **VS** 利他思维
- 抱怨 **VS** 愿望思维
- 主观 **VS** 中立思维
- 外观 **VS** 内观思维

□ 问题 **VS** 目标思维

□ 对抗 **VS** 合作思维

第六章节：互动篇-教练型管理者领导力提升的互动技术

□ 透过语言看本质

□ 一个好问题胜过一个好方案

□ 提问的收益与风险

□ 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

第七章节：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

第八章节：应用篇-特定情境中的引领技术与领导力开发

□ 如何科学引领推卸责任类别的指责型员工

□ 如何科学引领不敢做出决定类别的太极型员工

□ 如何科学引领工作中没有激情类别的冷漠型员工

□ 如何科学引领屡教不改类别的惯犯型员工

□ 如何科学引领高能力低意愿类别的沉淀性员工

□ 如何科学引领对物质没有欲望类别的当下型员工

□ 如何科学引领抱怨成瘾类别的抱怨型员工

□ 如何科学引领只承诺不兑现类别的侃侃型员工

第九章节：总结篇-现场 3*3 练习与实战

□ 3*3 练习

□ 课程总结

□ 课程答疑