

教练式领导力

从老板到老师的升级

【课程背景】

你还在靠教训人或设定指标来管理员工么？

你是否对数字时代的新员工感到无所适从，心理交瘁？

你是否还活在“不确定团队会不会失控”的领导焦虑中？

如果有一种新的领导方法，既可以让你少花功夫还能拿到双倍的效果，你想不想来学习呢？

教练式领导这个产品就是为你量身定做的新时代领导者的必修课！

【课程收获】

掌握人本教练技术后，你可以自如地对任何人的任何方式进行教练式领导/引导。

人本教练技术的基石之一是：我们关注的是整个人，而非人的某个方面，人不是由一块一块的砖石堆砌而成的，他们的性格是多方面的，并且是动态的，通过课程教大家几个强有力的模型和多种实用的工具，可以协助你帮助员工找回自己本有的力量和动能，自发自愿地实现绩效的最大化和人际互动的有效化。

【课程时长】 0.5 天到 2 天（可根据客户需求调整时长）

【课程交付形式】 少量讲授+部分引导+部分教练

【建议培训人数】 30 人/班

【课程大纲】

第一天

一、 教练的概念 □

- 6 种发展下属能力的方式（指令、教授、培训、咨询、导师、教练） □ 教练的起源和发展 □
- 教练的三种角色 □
- 教练是如何帮助团队达成绩效

二、 管理教练所需的自我修炼 □

- 教练的信念和原则 □
- 教练的状态：保持平静、中立、开放的位置去感知他人； □
- 教练的觉察能力

三、 教练的基本流程 □

- GROW 教练流程的运用及内在的原理 □
- 聚焦目标：以建立清晰可见，共同认可的目标非常关键（SMART 工具） □
- 直面现状：帮助被教练者跳出经验限制，厘清真实现状，发现新的可能（平衡轮工具） □
- 整合资源：帮助被教练者依靠自己的能力找出解决问题的对策和策略（时光穿梭机） □
- 行动问责：建立有效的系统促使结果的最终实现，同时在跟进中解决问题，倍增成果（5W1H） □

- 3 人小组演练 GROW 流程

第二天

四、教练技巧——聆听 □

- 聆听的作用 □
- 三层次的聆听（以自我为心的聆听、区分的聆听、同理心聆听） □
- 聆听的运用与练习 □
- 聆听的语言技巧与非语言技巧

五、教练技巧——发问 □

- 发问的作用（引导方向、清晰事实、全面回馈、挖掘潜力） □
- 发问的形式（开放式与封闭式） □
- 发问的注意事项 □
- 如何问出强有力的问题（套路+句式+案例） □
- 发问实战练习

六、教练技巧——区分 □

- 区分的作用 □
- 区分实战练习
- 如何区分事实，观点和评判之间的关系

七、教练技巧——回应 □

- 回应的价值 □
- 观察你的回应习惯 □
- 怎样给予客观和建设性回应 □
- 回应实战练习

八、教练在团队管理中的应用 □

- 应用教练技术进行问题员工的面谈 □
- 应用教练技术进行绩效和目标谈话 □
- 应用教练技术激励员工 □
- 应用教练技术辅导员工