
教练式领导力

☆ 课程介绍：

管理者与领导者有什么不同？领导者能够被培养吗？

通过学习本课程，学员将会发现不同情境的领导模型可以帮助他们改变行为，

解决他们工作中深感困惑的问题，使他们在不同的情况下，正面地对追随者施

加影响力，从而提高他们的工作绩效和满意度。同时，它也证明：通过培训，

每一个人都有在某种情境下成为领导的可能性。

教练式领导力是一种用于人员开发和帮助员工自主实现工作目标的模式和方法，

使员工在组织中能以最大的热情和创造性来工作，并把个人目标和组织目标结

合在一起的策略。教练式领导者能够充分调动员工工作意愿，提高其工作能力，

高效地完成工作目标，使企业以更强的适应性面对新的挑战。

☆ 课程收获：

- 开发管理者的胜任力、增进和强化领导技能
- 确保目标实现和任务完成的关键方法

-
- 确定员工能力和意愿水平的诊断技巧
 - 提高某个情境下的领导风格的应用能力
 - 因人而异、因时而异灵活调整四种领导方式
 - 掌握有效影响员工行为的沟通技巧和通用语言
 - 学会如何对下属授权，解决领导者“忙干”的问题
 - 增加对人与人之间差异的尊重
 - 加速人才的开发和保持，降低员工流失率
 - 增强企业文化的融合

☆ **课程对象：**

- 企业董事长，董事会成员;企业管理层;部门总监、分公司或区域经理;中层经理人; 项目经理;
- 高级知识和技术工作环境中的专业人士;希望自我提升影响力的企业精英

☆ **时间：**2天(12小时)

☆ **授课老师：**肖仁山

☆ 课程大纲：

第一单元 领导认知：新时代的领导者

互动讨论：80、90后员工有哪些特点？“新常态”经济条件下管理者的困惑有哪些？

1、 领导与管理的区别

□2、领导的定义

□3、领导者风格转变：民主与独裁

□4、个人权力与职位权力

□5、领导者的魅力模型

第二单元 诊断技术：员工的状态如何

□1、衡量员工状态的两把尺子

□2、工作能力与意愿的分析

□3、员工状态的动态关系

□4、员工的四种状态

□5、员工的状态的变化

□6、员工不同状态的需求

□案例分析：员工状态诊断

第三单元 统驭技术：选择你的领导风格

□1、四种不同的领导风格

□2、领导风格与员工状态的匹配

案例研究：领导风格和角色转换

□3、弹性运用四种领导风格

□4、督导过度与督导不足

□5、员工发展周期

□6、面对情境的主要对策

□7、情境领导者的激励模式：善用关系行为激励部属，

□ 运用命令行为督导部属

-
- 员工能力开发模式
 - 员工退化控制
 - 情境领导者的授权反思
 - **互动案例：情境领导演练**

第四讲：教练及教练式领导扮演的 3 种角色

1、教练技术

2、教练式领导三种角色

镜子——反映员工的心态、行为

工具 梳子原理的运用方法

案例讨论 吃剩菜的老板

催化剂——加速正能量思考

工具 企业员工自我发展意愿调查表

案例讨论 量体裁衣，制定培养计划

指南针——引导员工找到自己目标

案例讨论 遭遇“沸水”

第五讲：教练式领导的 4 种能力

1、聆听能力

工具 聆听误区自测

案例讨论 榴莲没有错

2、发问能力

工具 10 大典型启发性问题一览表

案例讨论 聪明上司的发问

3、区分能力

工具 区分能力测试表

案例讨论 通用公司的 ABC 活力曲线

4、回应能力

工具 管理者对员工的负面反应的错误应对方法自测

案例讨论 回应也要有策略

第六讲：教练式领导的五大步骤

步骤 1：确认目标

工具 目标区分能力测试表

案例讨论 D 公司的培训需求调查

步骤 2：厘清现实

工具 厘清能力测试表

案例讨论真情最能感动人

步骤 3：选择策略

工具 员工培训计划表

案例 讨论西门子的 CPD

步骤 4：制定行动计划

步骤 5：跟踪行动计划

大型模拟演练：教练技术情景演练