

培训主题：《如何做教练型领导》

一、【课程说明】

管理大师彼得德鲁克说：把管理者和普通员工区分开来的第一功能是什么？那就是管理者首先是教育者。培育与教导下属并非额外的工作，帮助他们发展是岗位管理职责的一部分；培植下属，等于提拔自己。管理者应该像球队教练一样，通过积极主动的辅导，不断提升部属的生产力和执行力。

教练技术是一门通过发问来发挥潜能，提升效率的管理技术。教练通过一系列有方向性、有策略性的过程，洞察被教练者的心态、向内挖掘潜能，向外发现可能性，令被教练者有效达到目标。它的核心内容是：通过运用聆听、发问等教练技巧反映出被教练者的心态，从而区分其行为是否有效，并给予直接的反馈，使其洞悉自己、及时调整心态、清晰目标、激发潜能，以最佳状态去创造成果。

对于期待提升业绩、融洽人际关系、追逐职场梦想、期待开发领导力以及想要重新设定人生目标的人，教练技术无疑会成为强大的推动力。

二、【课程收益】

- 1、了解教练型领导的原理
- 2、区分教练型领导与传统型领导的区别
- 3、掌握教练型领导应具备的素质和能力；
- 4、掌握教练的实施步骤、方法及工具；
- 5、学会用教练技术解决工作中遇到的各种问题；
- 6、做好自我教练，从而迈向自我实现之路。

三、【课程对象】

企业老板、部门负责人、中高层管理者

四、【培训时间】

2天

五、【培训方式】

课堂讲授+案例分析+小组讨论+现场演练+多媒体视频+游戏互动

六、【培训大纲】

第一章、从管理者到管理教练

- 一、常见的四种管理模式
- 二、管理的发展趋势
- 三、为什么要转型
- 四、什么是教练技术
- 五、传统型管理者与教练型管理者的区别

第二章、教练型领导者的素能要求

- 一、教练型领导的素质要求
 - 1、教练型领导的十个做到
 - 2、应该避免的八个方面
 - 3、教练型领导的十项行动
- 二、教练型领导的能力修炼

- 1、深度倾听技巧
- 2、有力发问技巧
- 3、有效反馈技巧

第三章、教练步骤及方法技巧

- 一、理清目标：SMART 目标框架提示法
- 二、GROW 流程：引导员工找到困难任务的解决方案
 - 1、聚焦目标：四个步骤
 - 2、了解现状：三大步骤
 - 3、探索行动方案：三个步骤
 - 4、强化意愿：三个方面
- 三、逻辑层次模型：六个层次、三个阶段

第四章、教练技术在工作中的实践运用

- 一、指标高压力大，如何帮助员工制定规划并落实
- 二、员工有离职倾向，如何找到症结
- 三、员工对个人目标感到迷茫，该如何开导
- 四、如何让态度消极的员工积极参与合作
- 五、如何帮助员工明确个人发展目标
- 六、如何让有冲劲的员工得到有效的产出

第五章、教练型领导的自我教练技术

- 一、如何提升自我绩效水平
- 二、如何做出重大决策
- 三、如何解决挑战或困境
- 四、如何解决人际冲突矛盾
- 五、如何处理自我负面情绪
- 六、家庭亲子教育时的自我教练
- 七、如何为自己创造更持久幸福感