
《教练式激励与辅导》

——教练式领导力系列之 1

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【培训目标】

本课程将帮助学员运用教练的方法，重点提升激励和辅导下属的核心能力，使学员在领导下属方面表现得更为自信和成功：

- ✦ 如何激励下属，我们要学习：
 - 激励下属经常遇到的问题和挑战
 - 认知下属并学会会有区别地进行分类激励
 - 激励下属的教练方法与工具
 - 激励下属的核心技能训练
- ✦ 如何辅导下属，我们要学习：
 - 如何得到下属的信任
 - 分析下属的意愿、能力
 - 帮助下属规划自己的发展
 - 用教练方法辅导下属提高能力

-
- 如何给下属进行正负向反馈

【培训成果】

经过训练，学员在不同程度上有如下收获：

- 明确激励和辅导下属的重要性
- 认知自己在激励和辅导能力体系上的优势、差距和不足
- 掌握教练式激励和辅导下属的具体方法
- 提升改变自己、迅速应用的欲望
- 积极向上的热情，提升迅速行动的行动力

【培训对象】

企业中层管理者

【培训方式】

- 最佳模型分享：分享最前沿、最佳理论模型，使学员当场认知、当场掌握，改变行为，指导工作实践
- 现场测评反馈：用世界先进的测评体系现场测评，帮助学员认识到自己的优势、差距及不足，找到突破方向
- 实战教练指导：通过各种现场体验及当场教练指导，针对学员进行提升和突破，达到立竿见影的效果
- 交互升华打造：利用交互式打造模型（Interactive Development Model），使个人学习、团队互动和内容学习互动升华，使整个课程“活起来”，创造最佳学习成长氛围。

【人数要求】

参训人数：30 人左右为最佳（为便于演练考虑），最大 200-300 人（超过 70-80 人课酬斟升 50%-100%，但最好不是阶梯教室/排排坐模式）

【培训时间】

2 日，每日 6 小时

课程大纲

Day 1

模块一、开篇 - 课程介绍

- ✦ 课程目标：不是来听传统领导力和教练知识的；
是来经历教练式训练，是当场提升能力的
- ✦ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✦ 课程收获：对自身的新感悟、新理解，发生的行为转变
- ✦ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，听从指挥
- ✦ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，提升氛围

模块二、教练式领导（1小时）

- ✦ 何谓教练
 - 教练的原理和担当的角色
 - 教练流程：GROW 模型介绍
- ✦ 管理趋势的变迁
 - 领导力风格色谱
 - 传统管理者与教练式领导的区别

模块三、四大教练能力训练（5小时）

- ✦ 教练式领导的基本技能体系

-
- ✦ 倾听基本技能训练
 - 倾听的 5 个层级
 - 模拟演练：我们在工作中的倾听特征
 - 如何运用倾听建立亲和关系与信任
 - 模拟演练：三分钟建立信任
 - ✦ 发问基本技能训练
 - 教练是问问题的高手
 - 开放式问题与封闭式问题
 - 模拟演练：问题的开放性训练
 - 发问的正向性与启发性
 - 测评：发问的 6 个维度
 - ✦ 区分基本技能训练
 - 区分的目的和场景
 - 模拟演练：领导，不是我的问题……
 - ✦ 回应基本技能训练
 - 建设性回应与批判性回应
 - 情境互动：我是对的！
 - 回应的工具：照镜子
 - ✦ 教练式领导基本技能总结

Day 2

模块四、教练式激励 (2 小时)

- ✦ 激励的内核
 - 激励的常见方法
 - 破解关于激励的困局
- ✦ 德鲁克：非物质激励
 - 认识物质激励：体现结果，体现公平
 - 案例：吵着要加薪的老员工
 - 德鲁克非物质激励：确立目标、消除障碍
 - 测评：14 大常见工作障碍
- ✦ 如何发挥内在激励
 - 发挥管理者的责任
 - 案例研讨：激发存在离职风险的小姚
 - 工具：3 大障碍分析
- ✦ 从绩效着手实现非物质激励
 - 突破绩效的障碍
 - 打动人心的称赞
 - 推动前进的批评
- ✦ 突破实现激励的自我设限
- ✦ 教练式激励总结

模块五、教练式辅导 (4 小时)

-
- ✚ 员工辅导与管理者的责任
 - 员工辅导的 5 个最佳时机
 - 辅导下属的关键时机与关键点
 - ✚ 辅导 1.0：当好师父
 - 工具视频学习：看来你遇到困难了
 - 情境演练：检验你做师父的能力
 - 师父 vs. 师傅
 - ✚ 辅导 2.0：有针对性的辅导
 - 下属发展的 4 个阶段
 - 匹配下属发展阶段的 4 个辅导模式
 - 工具：情境领导模型
 - ✚ 教练式辅导之综合演练
 - 模拟场景：改变他人行为
 - 视频学习与步骤梳理
 - 现场模拟演练与反馈

模块六、总结与提升

- ✚ 激励与辅导下属的总结
- ✚ 我们学到了什么
- ✚ 我们要带走的精华

✚ 行动的关键点与行动计划