

教练式管理

赋能员工，激活组织！

课程背景

面对充满挑战的市场变化，每个企业都期望能够快速培养员工，加速关键岗位员工的成长速度，构建具有吸引力的氛围，留住优秀的人才。为此，教练式管理者作为有别于其他类别的人才培养方式，正在被越来越多的企业采用。众多企业实践中经常被提及到的困难之一就是如何提升教练式管理者的能力，从而达成指导的目的。

课程目标

帮助教练式管理者树立培养他人的意识，激发内在赋能他人的动力！

能够有效规划员工的培养，设定培养计划！

掌握 4 大关键培养场景下的对话流程，加速员工成长！

制定教练式管理者的行动计划，推动教练式管理者转化运用！

课程特色

授课群体及时长



学习并掌握
教练工具

■ 授课群体

✓ 中层部门管理者

✓ 现场演练
提升效果
人力资源管理者

推动后续
实践

■ 授课时长

✓ 课程时长 2 天

课程内容

模块	主题	内容
导入	学习准备	课程目标
		学习约定
	教练式管理者的起源与发展	教练式管理者的起源
		现代企业中的教练式管理者
		教练式管理者在人才培养中的优势
	教练式管理者及核心管理技能	教练式管理者
		核心领导技能
	企业迫切需要快速培养人才	外部环境快速变化
		业务转型对人才的迫切需求
		新生代员工的职业诉求
第一单元： 成为教练式管理者	小组分享：成为最佳教练式管理者	回顾对自己影响最大的领导者
		优秀的教练式管理者有哪些闪光的品质
		教练式管理者需要具备哪些能力
		希望自己成为什么样的教练式管理者
	教练式管理者	教练式管理者的优势
		教练式管理者的能力
		教练式管理者的思维模式
	成为教练式管理者的价值	提升领导力
		培育团队
精进自身的能力		
第二单元： 规划员工的成长路径	培养的起点与终点	界定清晰的培养目标
	培养的内容	态度、知识、技能
	培养的方式	实践、培训、辅导、自学
	规划员工成长计划	分组讨论：关键岗位的辅导计划
第三单元： 建立信任的合作关系	建立人际信任	欢迎
		自我介绍
		介绍教练式管理者的内容和价值
		邀请对方介绍
	澄清双方的职责与期待	介绍教练式管理者的职责
		了解员工的期待

		反馈并提出对员工的期待
		达成共识
	共识发展的阶段性目标	以可见的成果界定发展目标
		组织目标与个人目标的结合
	约定合作方式与时间	提出合作方式与时间的建议
		征询反馈并确认
	练习：第一次会谈	
第四单元： 部属培育技巧	诊断部属	诊断部属发展阶段
		部属发展阶段诊断模型与练习
	领导者管理行为训练	指导行为，支持行为
	部属培育方法	指导-引导-辅导-授权-教练
		领导者领导型态的灵活性和有效性
	部属培育十六字诀	做给他看,说给他听；做给我看,说给我听
	部属培育谏言	配合，督导过渡，督导不足
第四单元： 帮助员工提升优先级	澄清角色 了解期望	什么是角色
		澄清角色的三种方式
		通过换位思考，了解期望澄清角色
		基于岗位职责澄清角色
		运用逻辑层次提问澄清角色
明确目标，清晰行动	做正确的事	
	平衡轮实践：自我目标与行动的梳理	
	流程介绍：辅导员工清晰行动	
第五单元： 提供支持、跟进行动	提供员工发展中的支持	分享经验观点
		提供信息和资源
		引导员工解决问题
	阶段性绩效面谈	绩效面谈的方向
		绩效面谈的流程与话术
练习：三人小组面谈实践		
第六单元： 庆祝员工的成长	基于辅导目标设定评估方式	知识、技能和态度的评估方式
		常见评估方式的比较
	建立伙伴关系	引导员工进行总结
		庆祝员工的成长
	学习总结 付诸行动	推动员工行动的策略
		拟定个人的辅导计划
学习总结与评估		

