

# 源自世界 500 强的前沿培训理念和技术

## 教练型卓越讲师训练营

主讲：朱天佑导师

### 一、课程背景：

在 VUCA 乌卡时代，如何变革升级培训模式、走创新发展之路？如何将骨干讲师从“保姆型”培训中解放出来、提升培训绩效？如何驾驭知识型、个性化的新生代员工？这一切，成为各级讲师务必面对和亟需解决的难题。

很多讲师，对于如何承担自己在公司及团队中的责任和角色从而更好地发挥出培训作用，缺乏清晰的认识和理解，往往造成培训角色错位、缺位、越位等现象。从培训能力看，由于之前缺乏相关岗位历练和专业培训，对于如何进行有效的自我管理、培训管理及业务培训等缺少方法和经验，导致“在其位未谋其政”，拖累了公司的“腰部”机制的有效运行。骨干讲师及时认清角色定位和职责，学习有效的培训方法，对于胜任岗位，做好培训工作，推动公司发展，至关重要。

但很多公司和讲师仍在沿用传统的灌输式、监控式等培训模式，无法真正调动员工积极性，激发员工内在智慧和潜力，导致经营无法提质增效，无法应对 VUCA 时代的严峻挑战，在激烈的市场竞争中艰难前行。

NLP 教练型培训被誉为当今世界最具革命性和效能的培训技术，世界 500 强企业中有超过 68% 都曾采用教练技术。NLP 教练技术作为革命性的培训方法所倡导的效果导向，以当事人为主，激发意愿，支持挖掘个人潜力，教练辅导、处理伤痛等理念和方法，是 VUCA 时代及新生代员工为主的培训场景中培训方式首选。

### 二、课程目标：

- 1、正确认识讲师角色定位、职责及素养；
- 2、掌握如何与上、中、下进行有效培训的方法和技巧；
- 3、掌握如何带领团队、培育人才、知人善用的原则、方法；
- 4、革命性提升讲师教练型培训能力、培训意愿、培训有效性及自主经营意识和能力，掌握如何进行高效团队建设和培训的方法；

5、提升公司、团队整体培训水平与经营绩效。

### 三、课程特色

- 1、专业：68%全球 500 强企业数十年实践检验、论证。
- 2、实战：中国本土企业实地操刀运作，积累大量一手经验。
- 3、有效：重方法、重工具、重实操，是技术的系统复制，非理论灌输。

### 四、参训人员

内训师

### 五、课程时间

两天（12 小时）

### 六、课程大纲

第一讲：骨干讲师的定位、职责与素养是什么？

- 1、重新认识培训
- 2、骨干讲师的六大角色
- 3、骨干讲师的“顶天”和“立地”
  - (1) 天地之间有五道：上、中、下、内、外
  - (2) 骨干讲师：当之无愧的公司脊梁
- 4、骨干讲师的定位与素养
  - (1) 对上——如何做好领导的“好帮手”？
    - A、准确“定位”；
    - B、做事“到位”；
    - C、勤做“补位”
    - D、适当“换位”
  - (2) 对中——如何做好同级部门、人员的“好伙伴”？
    - A、同级部门协同互助的原则；
    - B、克服本位主义，建立“客户关系”；
    - C、建立协作的良好关系
  - (3) 对下——如何做好培训伙伴的“领路人”？
    - A、紧盯目标；
    - B、监督检查；
    - C、知人善用；

## D、培育伙伴

(4) 向内——如何做好自我管理的“掌门人”？

A、自我管理是一个人的内职业生涯；

B、自我管理管什么——德能勤律廉；

C、自我管理四大能力——目标第一/要事优先/系统思维/有效培训；

(5) 对外——如何做好团队的“领头狼”？

A、团队的力量；

B、打造狼性团队；

C、高绩效团队建设的六大方法——凝聚愿景/塑造精神/打造信任/紧密协作/激励挖潜/化解冲突；

## 第二讲：为什么骨干讲师需要教练型培训？

### 1、VUCA 时代培训的挑战

(1) VUCA 时代的特征

(2) VUCA 时代对培训的具体挑战

### 2、骨干讲师为何需要 NLP 教练型培训？

(1) 教练型培训与传统培训的区别

(2) 高效能培训：NLP 教练型培训

(3) 卓越的讲师是教练（非代替/非监控）

### 3、什么是 NLP 教练型培训？

(1) 风靡全球的 NLP 教练技术（概念/原理/核心）

(2) 如何从传统培训模式向教练培训模式转变

**【案例】** 杰克·韦尔奇运用教练式培训创造 GE 传奇；

**【情景体验】** 教练的威力

**【工具】** 教练型培训与传统培训分析图/教练自我测评

## 第三讲：教练型讲师需具备什么样的素养？

### 1、教练素养

### 2、教练中正状态

### 3、教练型讲师的 8 项教练能力？

(1) 亲和力

(2) 场域能力

- (3) 立体聆听能力
- (4) 发问能力
- (5) 区分能力
- (6) 回应能力
- (7) 检视能力
- (8) 迁善能力

#### 第四讲：如何运用强大教练工具实施高效教练式培训？

##### 1、如何运用感官觉察教练进行高效培训？

(1) 什么样的培训是高效培训？

- A、共鸣
- B、共情
- C、共振

(2) 如何运用身心系统实现高效培训？

- A、外感官
- B、内感官
- C、意识
- D、潜意识
- E、EMBA

(3) 如何运用大脑运作系统深度影响培训效果？

- A、什么是大脑信息过滤系统的删减、扭曲、一般化？
- B、内感官的 DDG
- C、有效信息传递
- D、73855 法则的有效运用

(4) 对不同感官类型的人如何培训？

- A、视觉型
- B、听觉型
- C、触觉型
- D、逻辑型

(5) 如何对不同性格类型的人高效培训？

- A、完美型

- B、助人型
- C、成功型
- D、感觉型
- E、思想型
- F、忠诚型
- G、快乐型
- H、领袖型
- I、和平型

【工具】大脑运作模式图；内外感官分析图；大脑信息过滤图；感官类型分析图；九型人格等。

## 2、如何运用“教练问话”实施高效教练型培训？

### (1) 传统培训模式与教练型培训的区别

- A、说与听
- B、指示与提问
- C、假设与发掘
- D、命令与征询
- E、解释与承诺

### (2) 传统培训模型

- A、我觉得你的问题是.....
- B、你应该想的是.....
- C、你应该做的是.....
- D、如果我是你.....

### (3) 教练问话

- A、你注意到什么？
- B、你要有所改变的是什么（效果）？
- C、你做些什么这些改变就会出现？
- D、你会如何设计你的行动计划？
- E、什么时候开始？
- F、还有呢？

【工具】传统培训对话；教练问话

### 【演练】两人一组现场演练

#### 3、如何运用 GROW 教练模型实现培训目标及过程培训？

##### (1) GROW 模型

- A、Goal : 目标
- B、Reality :当前现实
- C、Options : 选择
- D、Way / Wil : 步骤 / 意愿

##### (2) GROW 模型教练问话应用

- A、G ( Goal ): 目标——我们要达成什么样的目标？
- B、R ( Reality ): 现状——目前情况下正在发生什么？
- C、O ( Options ): 选择——有什么样的可选方案可以帮助我们推进？
- D、W ( Way ): 步骤——要实现既定目标下一步具体需要做什么？

##### (3) GROW 教练模型演练

- A、教练问话内容
- B、选取工作场景
- C、分组演练

### 【工具】教练 GROW 模型

#### 4、如何运用九型人格培训不同类型的员工？

##### (1) 培训失败原因分析

- A、“性格决定一切”是真的
- B、世界上最远的距离——你就在我面前，但我却不知道你是“谁”
- C、解读“用一把钥匙去开所有的锁”
- D、不尊重人性、不懂人心的代价

##### (2)什么是九型人格？

- A、古老而现代的识人、读心术——九型人格
- B、九型人格的起源与发展
- C、九型人格与其它性格学问（工具）
- D、九型人格在全球的广泛应用

##### (3) 学员型号“天佑九型 AI 测试”测试及分析（现场）

(4) 如何培训及培养九种不同型号的员工？

- A、完美型
- B、助人型
- C、成功型
- D、感觉型
- E、思想型
- F、忠诚型
- G、快乐型
- H、领袖型
- I、和平型

(5) 如何运用九型人格培训 95、00 后员工？

【工具】1:九芒星图

【工具】2: “天佑九型” AI 测试

【练习】1: “天佑九型” 学员型号 IA 测试

【练习】2: 练习用肉眼判断他是谁，知己知彼、百战不殆

## 5、如何运用时间教练实施高效培训？

(1) 时间的“长度”与“宽度”

(2) 时间管理认知

- A、时间的特性
- B、时间管理的原则
- C、各时段工作状态

(5) 时间管理自我教练

- A、今天做了哪些有意义的事？
- B、今天有哪些事情是适当的时间内做的？
- C、今天有哪些事情是在不适当的时间内做的？为什么在不适当的时间做了这些

事情？

D、今天在哪一段时间着手进行最重要的工作？为什么在这段时间做这份工作？

这工作是否可以提早进行做？

E、今天最有效率的是哪段时间？为什么这段时间最有效率？

F、今天最没有效率的是哪一段时间？为什么这段时间最没有效率？

G、今天工作中最大干扰是什么？为什么产生过干扰？这干扰是否可以控制或排除？

H、今天最严重的三个时间陷阱是什么？以后有无可能重蹈这些陷阱？如何跨越它们？

I、今天做了哪些不必要的事？

J、今天做了哪些不需要亲自动手的事？

K、今天花费了多少时间做重要的事？

L、今天花费了多少时间做不重要的事？

M、今天有哪些事情本来应花费更多的时间去做？

N、今天有哪些事情本来可以花费较少的时间去做而不至于减低效果？

O、从明天开始，应该怎样做才能改进时间运用的效果？

【工具】时间管理测试表；各时段工作状态表；“紧急-重要”图；时间教练话术

【训练】时间管理自我教练

## 第五讲：课程总结与复盘

1、课程回顾与总结

2、课程重点提示与强调

3、90 落地行动