

---

## 《教练式领导力——从“我”到“我们”》

### 课程背景：

问题、困惑：

- 员工的表现不能达到我的要求，应该怎么办？
- 一年只有几次正式的绩效考核，平时应该如何给员工反馈呢？
- 资深员工表现有问题，怎么样沟通才能既维护面子又解决问题？
- 年轻的员工虽然工作有热情，但是经验不足，批评还是不批评呢？
- 大家工作都很忙，没有机会可以正式的进行沟通，该怎么办呢？
- 给员工反馈时，他们总是觉得我在批评，有抵触情绪，该怎么办呢？

### 课程目标：

建立教练的赋能心态，提升与部属的合作度、信任度；

充分了解辅导的目的与核心；

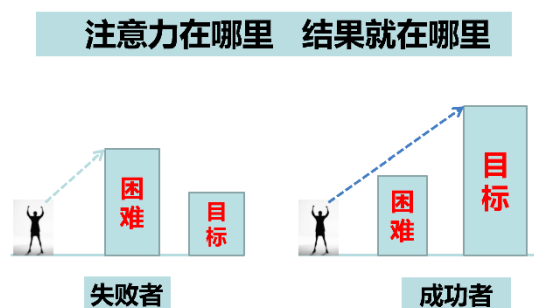
了解并练习辅导对话的步骤与技巧，以做到提升绩效的辅导目的；

能够建立长期、稳固的教练辅导关系；

提升你的辅导能力，达到工作目标，实现领导力全面提升。

### 课程亮点：

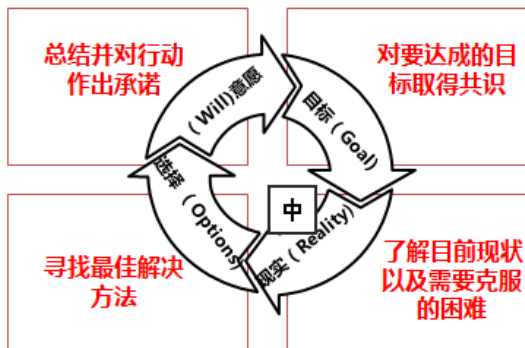
- **基于目标导向的教练式领导力**



- **利用影响部属绩效提升的五个驱动要素诊断表面与深层原因**



➤ 促进辅导的 **GROW** 模型



➤ 运用高效的辅导对话技巧提升员工绩效



**课程时间：**2天

**课程形式：**讲授、分组讨论、学员分享、活动、测评、视频、角色演练

**课程重点对象：**期望提升教练技巧的管理者及各岗位人员

**课程流程：**



## 课程内容：

### 课程题目

### 授课形式

### 课程内容

#### 第一章：

#### 教练式管理的真谛

课堂讲授

案例分析

分组讨论

#### 1. 教练式管理的内涵

教练式管理的定义

教学视频：《网球的内在诀窍》

#### 2. 管理教练与传统管理者的区别

#### 第二章：

#### 情境辅导技巧

课堂讲授

测评分析

案例分析

分组讨论

#### 1、案例：为什么这么器重还是留不住小刘？

#### 2、自我评估：领导风格自测

#### 3、了解情境领导理论

#### 4、衡量下属的两把标尺

- 能力：完成任务的知识与技能
- 意愿：部属意愿、动机与信心
- 下属的四种发展层级

#### 5、领导风格如何确定？

- 
- 领导者的四种领导风格
  - 实现员工差异化领导
  - 领导方式与员工现状匹配：匹配关系
  - 案例：这些员工的问题在哪里？应该如何使用领导风格？

## 6、领导风格的“决定类型”

### 第三章：

#### 教练的诊断技巧

课堂讲授

活动体验

案例分析

分组讨论

#### 绩效驱动五要素

意识

意愿

知识

能力

强化

### 2、案例：这些员工的问题在哪里？

### 第四章：

#### 教练式对话技巧

课堂讲授

活动体验

案例分析

分组讨论

### 1、教练式对话的心理基础

### 2、我们会用心倾听吗？

- 什么原因影响我们的倾听？
- 倾听的 3F 模式

### 3、对话的风格模式：我习惯如何与人对话？

- 体恤型、探索型、评论型、建议型
- 练习：对话的风格模式判断
- 角色演练：灵活运用对话技巧

### 4、提问：被忽视的管理工具

- 提问的三原则
- 提问的种类
- 提问的框架设计

---

➤ 案例：员工推卸责任怎么办？

## **5. GROW 模型提问流程**

设定目标 Goals

现状分析 Reality

方案选择 Options

意愿 Will

## **6、绩效反馈技巧**

绩效反馈的类别

教学影片：这样的主管有什么问题？

反馈的基本原则

反馈的公式

教学影片：如何面对情绪性对话

案例：二分钟挑战

课程总结及行动计划