
基于 Grow 模型的校招生培养导师团队

主讲：林安

课程背景：

公司发展迅速，校招生需求激增，新生代已不适应企业传统的管理手段，迫切需要管理者由监工、老板、管理者变为朋友、教练，用新生代听得懂的语言来管理他们。

因此，管理人员面临的挑战是巨大的，这些管理者迫切需要掌握一种管理技能——教练式管理，做好新生代的教练，使新生代在自我提高、自我管理、自我激励的经营活动中不断成长。

应客户要求，我开发了这门课程，围绕做好教练及 GROW 模型展开，对该企业有很好的价值。

课程收益：

- 1、 企业收益：改善团队氛围及团队成员的工作状态，提升企业组织的价值实现能力。
- 2、 学员收益：掌握教练型领导的基本技能，掌握 GROW 模型。

学员对象：

企业经营者、董事长、各级管理者。

授课方式：

学员分组（方便讨论交流）；

授课（45%）+案例（20%）+讨论（20%）+视频（10%）+练习（5%）

授课天数：

2 天（每天 6 小时）。

课程大纲

一、 教练式辅导

1. 新生代的时代特点
2. 学习模式与效果
3. 由老板、管控、说教转变为教练

-
- 1) 成功教练的基本前提
 - 2) 内心认同才能激发潜能
 - 3) 视频：“你就是鹰”
 - 4) 案例：激发团队
 - 5) 授人以鱼不如授人以渔
 - 6) 做下属的“平面镜”
 - 7) 是问询，而非告知
 - 8) 是倾听，而非讲述
 - 9) 是使能，而非指挥
 - 10) 案例：孙海平与刘翔
 - 11) “我有必要直接给答案吗？他们自己可以解决吗？”
 - 12) 案例：“你自己要找出尽可能多的解决方案”
 - 13) 关键原则：提高认知&承担责任
 - 14) 核心技能：有效倾听&开放式提问
 - 15) 同理心
 - 16) 倾听
 - 17) 讨论：

通过什么方式才能激发一个人的潜力？员工自己认识到的目标和我们告诉他的目标有什么不同？员工自己想出方案与我们给他方案有什么不同？通过什么样的方式可以帮助下属自己找到解决方案？员工有意愿与没有意愿有什么区别？

4. 不适宜教练式辅导的三种场景

5. 演练：三人一组（下属，领导，观察员）：

围绕下属的一项求助或者制定目标，领导用教练式方法解决问题或者确定下属的目标，结束后下属及观察员分别对领导的教练角色做点评。

二、 **GROW** 模型

1. 重点努力提升员工的意识，让员工承担自我改进的责任
2. Goal 制定目标：
3. Reality 了解现状
4. Option 可选方案

5. Will 意愿

6. GROW 的循环往复

18) 视频：绩效客栈

19) 讨论：我们现在为什么要学习和使用教练式辅导和 GROW 模型？之前我们通常使用什么方法对待员工？这与我们平时的指导相比有什么不同？这些不同产生什么作用？

三、 绩效是检验教练型领导力的根本标准

1. 努力与绩效的正态分布

2. 作用力与做功

3. 绩效的乘积效应

4. 教练型领导力必须作用于战略方向

四、 对话

五、 总结

*****The

END*****