
教练技术

主讲：林安

课程背景：

做教练的能力对团队与个人的成长，并使团队产生高绩效有很好的效果，尤其在新生代的大背景下，教练技术极大地促进了新生代与管理层的彼此融合与理解，共同去完成组织的目标。

该课程从内容、交付形式，及对企业的针对性都有较大程度的改善。对企业有较好的实用价值。

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，提升企业与组织的价值实现能力。
- 2、 学员收益：掌握教练技术。

学员对象：

企业经营者、董事长、各级管理者、内训师。

授课方式：

学员分组（方便讨论交流）；

授课（35%）+案例（20%）+讨论（20%）+视频（5%）+演练（20%）

授课天数：

2天1晚（每天6小时）。

课程大纲

第一天（白天）

一、 教练式辅导

1. 新生代的时代特点
2. 教练的基本假设
3. 学习模式与效果
4. 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？

第一天（晚上）

二、 教练技术中，教练、金种子、管理者的角色

1. 教练在工作中的角色
2. 金种子在工作中的角色
3. 管理者在工作中的角色
4. 教练、金种子、管理者三者的关系

第二天（上午）

5. 辅导学员的三种方式
6. 演练场景一：领导的上级紧急需要一份表格，交给领导，要求2小时完成，

领导找到一位下属，要求其按要求完成表格，但下属不会做。请领导辅导下属完成表格

7. 演练场景二：下属工作中遇到问题向领导求助（非紧急），请领导用 2 种方式辅导下属解决问题

8. 演练要求：预演 20 分钟；上台演练 10 分钟；点评 20 分钟/组

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，针对上面两种场景，领导采用自认为正确的方式，辅导下属解决问题或者确定下属的目标，结束后：

下属点评：谈谈自己的感受；领导在过程中有啥问题

观察员点评：对领导的方法做点评；你的感受如何？

9. 不适宜教练式辅导的三种场景

第二天（下午）

10. 研讨：结合你的业务总结出几大类业务场景？每类业务场景有哪些类型的业务问题？每类业务问题如何做教练式辅导？梳理出每类业务问题教练式辅导的流程

11. 演练：每组选择一种不同的业务问题，按 10 中梳理的流程演练一遍，找出流程问题，优化流程

12. 输出不同业务问题的教练式辅导流程。

三、 总结

*****The

END*****