

# 《教练型领导力》

## ——激发潜能与引领成长的领导艺术

主讲：陈少胡老师

### 【课程背景】

在快速变化的商业环境中，企业面临的挑战已从传统的资源竞争转变为人才发展的竞争，越来越多的企业开始重视如何通过提升管理人员的领导力进而激发团队的潜能，以发挥更大的组织效能。这要求领导者必须摆脱传统“命令控制型”管理模式，转向更加人性化、赋能式的领导方式。传统管理者往往过度关注事务性工作，习惯于为员工提供具体问题解决方案，这种“重事不重人”的管理模式已成为提升组织效能的明显瓶颈。随着 90 后、00 后等新生代员工成为职场主力军，他们对平等、合作与自由度的追求，更需要领导者掌握激发内在动力的教练技巧。

教练型领导力领导者角色从监督者转变为赋能者，通过深度倾听、有力提问和有效反馈等核心技术，帮助员工发现自身盲点和潜力，实现从“被动执行”到“主动创造”的转变。这种领导方式不仅能够提高员工的工作自主性和责任感，还能将个人目标与组织目标有机融合，构建高绩效团队文化。

众多优秀企业（如华为、阿里巴巴等）的实践表明，教练型领导力能有效提升组织适应性和创新能力，为企业在激烈竞争中持续发展提供不竭动力。本课程旨在系统传授教练型领导力的理念、方法与工具，帮助管理者实现从传统管理到启发式领导的转型，最终达成个人与组织的双赢发展。

### 【课程收益】

- 引领管理风格转型：帮助管理者从传统的指令控制型领导，转变为启发、引导型的教练式领导，学会用“提问”代替“给答案”，用“激励”代替“指令”。
- 激发员工内在潜能：掌握深度倾听、有力提问等核心技术，有效激发员工的工作热情、创造力和全身心投入，实现从“要我做”到“我要做”的转变。
- 提升团队协作效能：通过建立基于信任的教练关系，改善团队沟通，增强凝聚力与协作精神，从而提升团队的整体执行力和作战能力。
- 赋能员工自主成长：培养管理者运用 GROW 模型等教练工具，引导员工独立思考、解决问题，让管理者成为赋能者，有效复制人才，加速团队成长。
- 精准反馈提升绩效：学会通过积极性反馈（BIA）与发展性反馈（BID）等有效反馈技术，像镜子一样让员工看清自身优劣势，明确改进方向，持续提升工作绩效。
- 增强组织适应能力：在组织内部形成支持成长、鼓励创新的教练文化，提升组织在 VUCA 时代的适应性、创新力与可持续发展能力。

**【课程对象】** 各层级团队管理者、项目经理、储备干部

**【课程时间】** 1-2 天（6 小时/天）

## 【课程大纲】

### 模块一：理念重塑与技能奠基

#### 1、从管理者到教练——领导力的范式转型

##### 1) 开篇导引：为何需要教练型领导力？

- VUCA 时代的管理挑战与新生代员工的特质
- 传统领导者（长官）与教练型领导者的核心区别

案例研讨：从“管控”到“赋能”——谷歌氧气计划与优秀企业的教练文化启示

##### 2) 教练型领导力的心法与角色

- 教练技术的起源与核心理念： $P = p - i$ （绩效=潜能-干扰）
- 教练型领导者的三大核心原则（SET 原则：支持、期待、信任）
- 教练的四大角色：镜子、催化剂、指南针、钥匙

互动练习：非教练型对话 vs 教练型对话体验

#### 2、三大核心技能——倾听、提问与反馈

##### 1、深度倾听（3R 倾听）——打开心扉，建立信任

- 接收（Receive）：营造安全氛围，放下自我判断
- 回放（Rephrase）：确认事实与情绪，迅速建立亲和
- 确认（Confirm）：化解抱怨，挖掘深层需求

技能练习：处理下属抱怨的倾听练习

##### 2、有力提问（3多3少）——启发思考，赋能自主

- 多问开放式、少问封闭式；多问“什么”、少问“为什么”；多聚焦目标，少聚焦问题
- 强有力问题的五个特征

技能练习：将下属提出的“问题”转化为“目标”的提问练习

##### 3、有效反馈——付诸行动，固化成果

- 积极性反馈（BIA）：强化正向行为，激励人心
- 发展性反馈（BID）：纠正错误行为，对事不对人

技能演练：针对具体工作场景的 BIA 与 BID 反馈练习

### 模块二：GROW 模型应用与实战深化

#### 1、GROW 模型讲解

#### 2、现场示范：针对学员真实管理难题进行 GROW 模型示范教练

分组实战演练：三人一组，分饰教练、被教练者、观察员，应用 GROW 流程进行轮换练习

### 模块三：情境融合与个人发展计划

#### 1、情境领导力与教练技术的融合

- 员工准备度评估：能力与意愿的维度

- 四种领导风格（指令、教练、支持、授权）与不同准备度员工的匹配

案例讨论：如何对高能力高意愿的员工授权？如何辅导低能力低意愿的员工？

## 2、突破思维：逻辑层次与系统思考

- 运用逻辑层次模型（环境、行为、能力、信念/价值、身份、精神）破解深层障碍

工具练习：平衡轮——帮助下属找到工作与生活的平衡点与发力点

## 3、课程总结与行动承诺

- 课程总结与问答：用聚焦式沟通法回顾课程，答疑解惑
- 制定个人行动计划：将两日所学转化为具体的下一步行动