

# 《赋能自我，激发员工 —— 五步打造成果赋能的教练型领导力》

主讲：陈海艇

## 【课程背景】

- 为什么同样的队伍和资源，交给不同的管理者进行管理，结果却相去甚远？
- 为什么管理者苦口婆心的摆事实、讲道理，但是下属却不愿意听？
- 作为领导者，如何让员工更好的发挥思考力与创造力，越来越能解决问题？
- 如何在团队内部建立起真正的信任，激发团队成员的内驱力？
- 如何实现从业务精英到业务领导的顺利过渡？
- 面对“新生代”员工，管理者应该怎样做，才能真正做到赋能员工，解放领导？
- 领导者如何从关注“事”到关注“人”，带动组织从外驱型发展向内驱型发展转化？
- .....

随着越来越多的“新生代”员工步入职场，许多管理者发现原来老一套管理方式，已不能有效地推动员工和企业的绩效提升。教练型领导的时代已经来临，优秀企业都在其内部推行教练管理方法，用以提升企业绩效；未来的管理者，最重要的素质将是激发员工的积极性和创造力。

教练型领导力旨在令管理者认识自我、了解自我、突破自我，全面提升管理者的综合领导素质，包括领导者所必备的 EQ（情商）、AQ（逆商）、LQ（影响力商数）等，实现从管理者到领导者的转变，从而更有效地激发团队潜能，推动组织发展和绩效提升。

本课程目的就是要帮助企业管理者掌握最实用的教练技术，实现从亲力亲为的个人贡献者到赋能他人的管理者，再到成果导向的领导者的跃迁，让管理者成为员工最贴心的教练，企业最优秀的园丁。

## 【课程收益】

- **教练视角**：培养学员用教练视角看待管理问题，形成教练思维，与下属建立信任协作关系；
- **教练原则**：了解教练心智的 5 项原则，有效提升管理者的领导力和影响力；
- **教练技术**：了解脑科学中 3 重大脑的运作原理，掌握 NLP 认知思维模型 6 个逻辑层次的运作规律，学会运用教练技术激发员工内驱力；
- **教练提问**：掌握教练式提问的 3 种方法，有效启发下属的思维，提高其解决问题的能力；
- **教练应用**：掌握教练技术原理，学会运用 GROW 模型助力员工发展，引导员工自我实现；
- **教练对话**：掌握 GROW 模型 4 个步骤，学会在沟通中对员工赋能，指导其自主探索实现目标；
- **教练角色**：正确认知教练型领导者的 3 种角色，学会运用欣赏式探询 4D 循环工具，支持员工积极行动，达成绩效；

- **快速落地**：现场梳理自己工作/生活中的困难或挑战，并形成具体解决方案及行动计划。

## 【课程特色】

- 授课方式：课程讲授+互动讨论+案例分析+故事+游戏+情景模拟+角色扮演。
- 课程落地，管理方法工具化，实用性强，学完即用。
- 学员们普遍反映陈老师的课堂有激情、生动、实用，收获颇丰。

**【课程对象】** 企业中高层管理者、部门经理、项目经理、主管、新晋管理者

**【课程时间】** 1天（6小时/天）

## 【课程大纲】

开场互动：搭建信息帐篷

### 一、为什么要成为教练型领导？

#### 1、这个时代需要什么样的领导力？

课堂互动：这个时代需要的领导力要素

- 不同时代员工特点
- 如何实现对员工的有效激励？
- 马斯洛需要层次理论

视频：《零零后助理》

#### 2、教练型领导力（LAC）的特质

- 自愿追随
- 激励激发
- 成长提升

视频：《刘邦总结得天下原因》

#### 3、教练型领导方式与传统领导方式区别

- 未来成果 VS 过去问题
- 提问启发 VS 告知结果

#### 4、教练型领导力(LAC)：改变思维模式

- 面向未来
- 成果导向
- 专注于被辅导者

视频：《不要用现状去判断未来》

#### 5、教练原则：

- 支持

- 期待
- 相信

视频：《关羽温酒斩华雄》

## 二、如何从脑科学中学习领导力？

### 1、人类大脑的基本结构

- 本能脑
- 情绪脑
- 视觉脑

### 2、如何有效运用“三脑”？

- 有力提问
- 启发思考
- 唤醒潜能

### 3、教练型领导力：三脑合一

- 理智脑引领
- 其他脑协同
- 劳逸相平衡
- 三个大脑和谐运作

情景模拟：在不同的情境下，如何让提问更有力量？

课堂练习：如果下属负责的项目出现问题，管理者应该如何进行辅导？

## 三、如何激发员工内在动力？

课堂调研：三个关键问题

### 1、从 $P=P-I$ (绩效=潜力-干扰) 公式中思考……

- 教练做加法：激发潜能
- 教练做减法：排除干扰
- 员工常见的干扰（精神内耗）

游戏：你想去哪里？

课堂互动：请每个人回忆自己在工作和生活中，曾经经历过哪些精神内耗，并写下自己处理的思路、方法。

### 2、员工常见的精神内耗有哪些？

- 认知思维障碍
- 过度自我批判
- 自我封闭抑郁
- 人际交往障碍
- 过度担忧未来

- 内心冲突、拖延……

### 3、NLP 认知思维模型（逻辑六层次）

- NLP 认知思维模型六个逻辑层次：5w1h
- 执行层：“环境／行为／能力”（执行力）
- 决策层：“价值观／身份／愿景”（内驱力）
- 用心聆听，理解尊重对方价值观

视频：《科比—梦想的力量》

### 4、如何利用 NLP 认知思维模型关照自己与员工？

工具：教练技术之爬山模型

案例：《NLP 认知思维模型应用》

课堂互动：请每个人根据 NLP 认知思维模型，对照判断自己处理精神内耗的思路、方法是否科学有效。

### 5、学会营造氛围，激发员工动力

- 为什么营造氛围很重要？
- 员工能力-意愿模型
- 营造氛围，激发员工潜能

视频：《亮剑之狼文化》、《亮剑：骑兵连进攻》

案例：《优秀企业营造氛围的手法》

情景模拟：领导看到自愿加班的员工，应该如何给予反馈和激励？

## 四、如何成为赋能员工的教练型领导者？

### 1、掌握 GROW 模型，学会在沟通中赋能

案例：《高绩效网球教练》

- 如何用 GROW 模型工具帮助员工成长？
- 4 个维度有效提问，高效解决问题：目标、现状、行动、意愿

### 2、GROW 模型的核心

- 让员工实现两个方向突破——建立自我责任、分清现状。

故事：《闺蜜的烦恼》

### 3、GROW 模型架构分析

- Goal：聚焦目标
- Reality：明晰现状，拉齐认知
- Option：探索行动方案
- Will：强化意愿
- GROW 模型以架构为指引，以管理者为辅助，带领员工走到自己想要实现的目标点上

### 4、GROW 模型教练流程应用

- 理清目标
- 分析现状
- 做出选择
- 落实意愿

故事：《女行长的纠结》

案例：《某家长的 GROW 模型应用》

## 5、如何检验辅导效果？

- 确认解决方案
- 确认责任主体
- 确认执行意愿

## 五、如何将教练技术运用于管理实践？

思考：当下自己在管理工作中遇到的挑战是什么？基于这个挑战，你想达到的目标是什么？

### 1、使用 GROW 模型需要注意什么？

- GROW 模型特点：让员工自己建立自我认知，树立自我责任
- 控制给建议的欲望
- 不要挑战被辅导者

### 2、欣赏式探询：从“心”出发，拥抱奇迹

- 发现成功要素
- 预想目标成果
- 构建所需条件
- 持续学习行动

视频：《人生有无限可能》

### 3、教练型领导者扮演的三种角色

- 镜子
- 催化剂
- 钥匙

视频：《任正非眼中的领导者》

GROW 模型应用案例分析：《如何招聘程序员？》

角色扮演：《学以致用：如何让工作与生活平衡？》

现场演练：从自己的管理工作中，找出一件比较棘手或纠结的事情，运用 GROW 模型进行自我探索。

**GROW 模型小结：立目标、理现状、选方案、看行动**

## 六、课程回顾与总结