

教练式领导力

主讲：刘进

课程背景

工作中，有没有类似的感受

1. 忙得团团转，下属没事干
2. 苦口婆心谈，下属有点烦
3. 下属有潜力，就是没业绩
4. 下属状态差，做事效率低
5. 表扬批评后，事情还依旧
6. 直接给答案，下属不实践
7. 说了很多话，价值并不大
8. 辅导下属慢，干脆我来干
9. 激励总靠钱，效果持续难
10. 管理很辛苦，忙乱累差堵

课程目标

1. 能够描述教练的 3 大原则；
2. 能够当堂完成教练式对话的体验练习
3. 能运用深度倾听的技巧，当堂完成案例分析
4. 能够区分传统对话和教练对话
5. 能够描述有力提问的 3 多 3 少
6. 能够当堂完成有力提问的案例分析
7. 能够描述 BID、BIA2 种反馈的内容
8. 能够运用 BID、BIA 完成案例分析
9. 能够描述出 GROW 模型的内容
10. 能够运用 GROW 模型完成现场演练

课程对象

企业中基层管理者

课程时长：1天 6小时/天

授课形式：包含不限于讲授、AB角对话、案例分析、互动研讨、情景演练、视频案例等

课程大纲

第一讲：教练式领导者的4项职能

1. 教练的起源
2. 教练的主要职能
3. 体验教练式对话 VS 传统对话
4. 教练三原则：支持、期待与信任
5. 教练的4项职能：厘清目标、反映真相、迁善心态、行动计划

演练：教练对话

工具：教练的激励 XY 坐标激励模型

OJT 工具：1) 对事：说给他听、做给他看、让他做做看、做好....做不好...

2) 对人：动之以情、晓之以理、诱之以利、绳之以法

刻意练习：明确目标 专注重复 及时反馈 主动修正

第二讲：教练的3项核心能力：倾听、提问、反馈

一、深度倾听：打开心扉的技术

- 1.深度倾听的3R模型：接收、反应、确认
- 2.阻碍倾听的行为：建议、安慰、批判、询问
- 3.倾听中的“回放”技术
- 4.倾听中的“确认”技术
- 5.变问题为正向目标

案例：3 个案例分析

演练：深度倾听的实践演练

二、有力提问：启发思考的技术

1. 有力提问的定义
2. 有力提问的 3 多 3 少
3. 开放式问题的构建与范例
4. 未来导向型问题范例与提问测试
5. 如何型问题范例与测试

案例：有力提问的案例分析

实践演练：如何支持下属寻找答案

练习：目标框架 smart 与练习

三、有效反馈：付诸行动的技术

1. 积极性反馈强化下属的正向行为
2. 发展性反馈纠正下属的错误行为
3. 积极性反馈的要领 BIA 模型
4. 发展性反馈的要 BID 模型

案例：2 种反馈案例与练习

演练：2 种反馈分组演练

第三讲：教练的 4 步流程

一、grow 对话流程

1. Grow 模型案例

2.Grow 学习全景图

第一步：如何变理想目标为绩效目标

第二步，如何评估目标和现状的差异

第三步：如何探究实现目标的方法

第四步：如何强化实现目标的意愿

Grow 模型分组演练：每组一个管理课题

第四讲：教练的实践应用

1.一对一教练实践：每人一个管理难题

2.自我教练流程

3.教练型管理者的培养流程

4.训后作业布置与持续练习

5.梳理自己的管理问题，制定目标达成计划表

课程回顾 课程结束