

《教练型赋能沟通》

——简单、有效、可复制的沟通方法

【课程背景】

哈佛商学院的研究表明：企业领导者最重要同时也是最缺乏的能力之一是有有效沟通能力。虽然企业普遍认为沟通能力非常重要，但是现实存在的问题是：70%的管理者不知道如何沟通才有效；80%的管理者不会聆听；90%的管理者发问没有架构。

被新生代所喜欢的教练技术被证明是卓有成效的管理方式。作为管理人员已经无法回避教练技术正在成为越来越多的组织的选择，他们选择这一管理模式的目标是一致的，那就是激励员工更加独立地开展工作。教练技术对于沟通部分的研究，更是令目前许多技巧望尘莫及。世界 500 强公司中已有 60%以上公司，如 IBM,微软，通用电气,德国宝马,国际计算机公司,等等，均接受与此相关的培训。

【课程收益】

- 1.作为管理者的自我修炼能力；
- 2.使学员掌握高效沟通的模式；
- 3.学员具备领导下属、激励他人、直达成果的架构技术；

【课程特色】

- 1.运用案例模拟深化课程，更为实效地帮助参与者体验课程核心要义；
- 2.大量的情境分析及小组互动，更为直观地帮助参与者领会课程思想；
- 3.区别于市面上的传统的管理课程，全程采用教练技术手法，直击课程精髓；

【培训对象】 企业各层管理人员等

【课程时间】 1 天/6 小时

【课程大纲】

第一单元：教练式管理者的基本功

一、教练式沟通认知

1、现代管理的认知

- 控制
- 激发

2、现代人的思维特征

- 人的改变模型-结果-行为-信念

3、教练式沟通的五大信念

- 人都是 OK 的。
- 人的行为背后都有一个积极的意图。
- 人是有资源的。
- 人会为自己做出最好的选择。
- 改变是不可避免的。

4、教练式沟通的三脑原理

- 三脑原理
- 教练的 N+1 原则
- 教练的 GPS 思维

5、教练式管理者的自我修炼

- 欣赏他人的能力
- 自我觉察的能力

第二单元：教练式沟通的五大能力与方法

1、聆听—聆听的三个层次

- 以自我为中心的倾听
- 以他人为中心的倾听
- 3F 倾听法

2、区分—找出问题关键

- 区分事实/真相/演绎
- 从假设中抽取事实：As if 转换的运用
- 解除限制性信念区分法：换框法的运用

3、强有力提问—方向性的思考

- 多问开放式问题，少问封闭式问题
- 多问如何型问题，少问为什么的问题
- 多问未来型问题，少问过去式问题
- 有效发问的四大方向：发现，换框、扩展，动力

4、能力四：有效反馈—即时性的改善

- 积极性反馈
- 发展性反馈

5、能力五：教练式辅导—建立共同目标，一致行动

- 辅导模型
- 共启目标
- 一致行动
- 总结回顾