

《电力系统团队管理--激发潜能的教练式辅导》

课程大纲

课程背景

□ 现代社会，随着社会进步及信息化进程，90后00后逐渐成为新生的劳动者，传统的激发潜能的教练式辅导理论逐渐与新型社会背景下社会需求脱节，企业对激发潜能的教练式辅导的培训没有得到足够的重视，部分企业甚至出现了激发潜能的教练式辅导培训从来没开展过，员工对激发潜能的教练式辅导培训一无所知的情况出现；目前市场上关于激发潜能的教练式辅导的培训过于重视理论培训，没有考虑到新型员工和社会发展变化的特点，导致企业培训后的成果难以落地实施，不但没有帮助企业解决激发潜能的教练式辅导培训方面存在的问题，而且也没有针对目前遇到的问题提出可行性的解决方案，而导致以企业对激发潜能的教练式辅导培训越来越不重视。本课程针对目前的社会背景和新时代的特点汲取了国内外前沿的相关理论，结合当代人的特点和新要求开，结合10多年职业生涯规划培训的经验及案例而开发，不但能帮助企业解决激发潜能的教练式辅导培训方面的问题，而且还能帮助员工提升工作积极性，增加员工工作效率，增强员工对企业的忠诚度，减少企业人才流失的情况发生，实用性非常强。

课程目标

- 目标1：提升领导者的管理水平与激励技巧，点燃员工的内驱力，激发员工潜能
- 目标2：通过目标思维、成果导向的引领与教练式的辅导，帮助员工形成积极向上的工作心态，为团队营造良好的内外部环境；
- 目标3：多元激励，善于给予正向反馈，充分发挥员工的创造力；
- 目标4：根据员工性格特点，科学地挖掘员工潜能，让员工为企业创造更大价值；

课程特色

- **实用性**：结合新业态下的用工场景，运用工具、方法帮助员工对职业生涯规划的前沿理论进行认识，提升学员对相关理论认的深度和广度；另外通过正反案例讲解提升培训效果，使员工能够在训后立即投入使用；
- **参与性**：培训中讲师将会通过情景演示、头脑风暴、实操演练，互评分析等教学活动，增强学员之间的互动与参与；

- **趣味性**：该课程设计了大量与教学目标相关的游戏及课堂互动相关活动，环环相扣能激发学员兴趣和挑战性。

课程对象

企业入职 1 年内的员工

课程时长

- 16 小时 (2 天)

课程大纲

模块一：认识自我潜能

1. **主要内容 1**：什么是 DISC?
2. **主要内容 2**：如何判定自己的性格类型？
3. **主要内容 3**：D 型性格潜能是什么？
4. **主要内容 4**：I 型性格潜能是什么？
5. **主要内容 5**：S 型性格潜能是什么？
6. **主要内容 6**：C 型性格潜能是什么？

模块二：如何成为一名优秀的教练

1. **主要内容 1**：什么是教练
2. **主要内容 2**：教练技术与管理教练的区别
3. **主要内容 3**：教练的基本要求
4. **主要内容 4**：教练的角色
5. **主要内容 5**：传统管理者与管理教练区别
6. **主要内容 6**：成为优秀的教练素养要求

模块三：管理教练四大核心能力

1. **主要内容 1**：聆听
 - ◇ 聆听的作用

- ◇ 聆听的内容
- ◇ 聆听的技术
- ◇ 聆听常用话术

2. 主要内容 2：区分

- ◇ 自我察觉
- ◇ 拓宽信念
- ◇ 清晰现状
- ◇ 调整心态

3. 主要内容 3：发问

- ◇ 发问的作用
- ◇ 开放式问题
- ◇ 发问的三种方法
- ◇ 发问应该注意的问题

4. 主要内容 4：回应

- ◇ 为什么要回应
- ◇ 回应的作用
- ◇ 正面回应应注意的问题
- ◇ 回应禁忌的问题（4大问题）

模块四：管理教练的四大步骤

1. 主要内容 1：第一步：厘清目标

- ◇ 明确性
- ◇ 可量化
- ◇ 可接受
- ◇ 相关联
- ◇ 有时限

2. 主要内容 2：第二步：反映真相

- ◇ 令当事人知道盲点
- ◇ 反映真相常用的话语

3. 主要内容 3：第三步：迁善心态

- ◇ 令当事人在心态方面做出积极调整
- ◇ 迁善心态的常用问话

4. 主要内容 4：第四步：计划行动

- ◇ 清晰自己要达到的成果是什么

- ◇ 自行提出了下一步的具体行动
 - ◇ 自行制定出行动的具体时间检视
 - ◇ 自行提出具体的检视方法
- 5. 主要内容 5：行动后跟进教练策略**
- ◇ 行为
 - ◇ 行动目标
 - ◇ 结果

模块五：教练式管理的实践

1. 主要内容 1：GROW 模型的运用

- ◇ 确定绩效目标
- ◇ 探讨方案
- ◇ 确定下一步行动计划
- ◇ 评价实际、表现(过去/当前)

2. 主要内容 2：低于绩效期望行为六步干预法

- ◇ 步骤一：具体并明确地说明你所看到发生的情况
- ◇ 步骤二：阐明你对所发生事件可能结果的判断和忧虑
- ◇ 步骤三：邀请并倾听评论
- ◇ 步骤四：如果必要，就其行为回顾一下你原先的期望
- ◇ 步骤五：要求对方就改进其行为做出承诺，并提供给支持和资源，同时提出相应的惩戒
- ◇ 步骤六：承认并让对方知道你非常欣赏并感谢其承诺

3. 主要内容 3：纠偏四步法

- ◇ 令当事人在心态方面做出积极调整
- ◇ 迁善心态的常用问话

回顾总结