



STB 教练领导力

版权课程

《迭代新生—管理者的教练领导力赋能©》

【课程背景】

DDI中国领导力调查报告显示，中国企业家和管理者最关心的两个问题：**1、如何超越竞争对手；2、如何保留组织中的核心人才。**

随着时代的发展，一方面体制内的**老员工佛系躺平**不好管理，另外一方面越来越多的**新生代**（95后00后）进入职场，并逐步成为组织中的核心，过往以管控为主的传统管理模式越来越受到社会的诟病和员工的抵制，员工特别是**核心员工的流失**是组织切肤之痛，即使一些核心员工暂时留下来，也是**佛系、躺平、摆烂**，同时，让管理者倍感头疼，传统的激励模式被黑化为画大饼，管理者强调组织中的责任与规则被妖魔化为职场PUA，当**传统管理模式已经失效**时，作为企业的领导者和管理者**不得不进行认知的提升和管理手段的迭代。**

史量老师的版权课《**迭代新生——管理者的领导力赋能**》就是提升认知和迭代有效管理手段的一门教练领导力课程。从管理者到企业教练最大的转变是**以人为本**，重点从管理者转移到每个员工，关注员工的需求，激发员工的潜能，巧妙地将组织目标和个人成长目标进行有效结合，从而有效地帮助员工**改变思维、激发潜能**并使之**付诸行动**，最终达成有效**降低核心员工流失率**，并进一步**提升组织效率**的目的。

【课程收益】

史量老师独创的“**STB**”教练领导力模型，从“**领导自我、领导团队、领导业务**”三个维度切入“**领导自我**”首先帮助传统管理者提升管理认知，完成从**传统管理者到教练型领导者**的角色转变，并从领导力特质的测评**认知自己的领导风格**，并进行自我的**反向修炼**，同时提升教练所应该具备的**倾听&发问**的基本能力。

“**领导团队**”从“**信任建立**”、“**团队赋能**”、“**团队激励**”、“**职业规划**”来掌握团队教练的新技术和新方法，进一步提升团队领导能力。

“**领导业务**”结合业务场景中的“**目标计划设定**”“**绩效管理**”“**问题分析与解决**”，传授与之相关的教练技能。

【课程五大特色】

《教练领导力》的五大特色

课程逻辑严密严谨
五星教学内容设计

版权课程加持

IECL认证 (ICF授权)

知名企业授课见证

生动教学打磨

五大特点

作品登记证书

IECL Certificate of Organisational Coaching

IECL Certificate of Organisational Coaching

客户名单：中国银行、工商银行、农业银行、广发银行、浦发银行、中信银行、江苏银行等，学员98分

大型国有央企：中国移动、中国电信、中国联通、南方电网、南方航空、中国烟草、华能集团、华电集团等，学员98分

互联网及科技企业：汽车之家、TCL、亿联网络、山东航空、建设银行、三聚化工等，学员98分

特色一：该课程为**国家版权**认证课程

特色二：课程按照**五星教学**模式设计，强调聚焦业务场景，强调课堂中知识的迁移和有效转化
特色三：史老师接受过 IECL 所有的**教练领导力**进阶培训，取得证书（IECL 是 ICF 授权的认证机构）

特色四：史老师课程按照**生动教学**模式打磨，课堂气氛活跃，内容深入浅出

特色五：课程被众多**世界 500 强企业**，**行业龙头企业**见证认可，课程好评 98 分以上

【适用对象】：

企业CEO、企业高中基层管理者

【学员人数】：

50人内（需分小组）

【课程时长】：

1天（6小时）、2天（12小时）、3天（18小时）、4天（24小时）**可根据需求进行组合**

【备注】：版权课程保护，要求不录音、不录像、不进行任何形势的网络直播或同步

【课程逻辑图】



【课程大纲】

核心观点：企业教练的本质是提升下属的“觉察”并强化下属的“责任感”

第一篇：领导自我

课程破冰：引入层次不同，认知不同的概念

第一章：管理者的教练角色认知（1.5 小时）

从管理者到企业教练——构建新型工作关系

一、教练型领导的道&术

六种管理者的类型

教练型领导的道

教练型领导的术

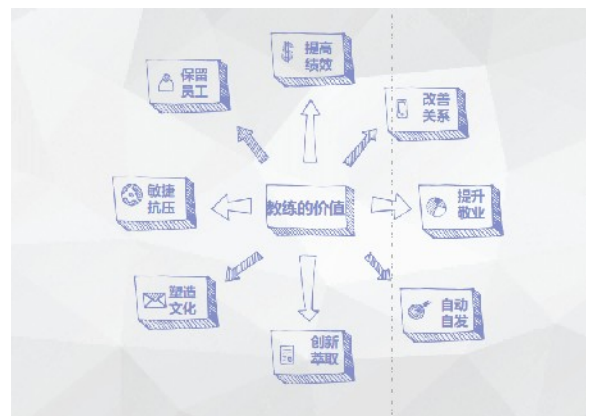
教练型领导者的 3 大转变

从关注事到关注人

用问题解决问题

从关注员工的过去到关注员工的未来

教练对组织的**8大价值体现**



第二章：领导者的风格与反向修炼 (1.5小时)

情景案例：《对牛弹琴谁之过？》

- 1、PDP 相关知识介绍
- 2、现场测评：领导者风格测试 (15 分钟)
- 3、领导风格分析
- 4、如何在没有测评的情况下快速判断他人的领导风格
- 5、不同类型领导风格的内在动机
- 6、领导风格的反向修炼

演练：未来 1-3 个月的反向修炼

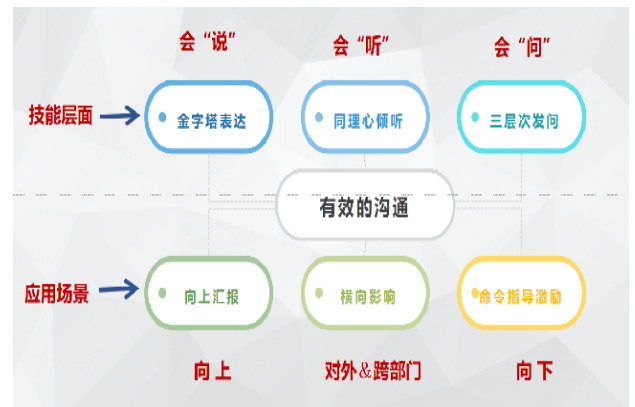


第三章：教练管理者的聆听艺术 (1.5小时)

情景案例：投诉的小王&郁闷的小徐

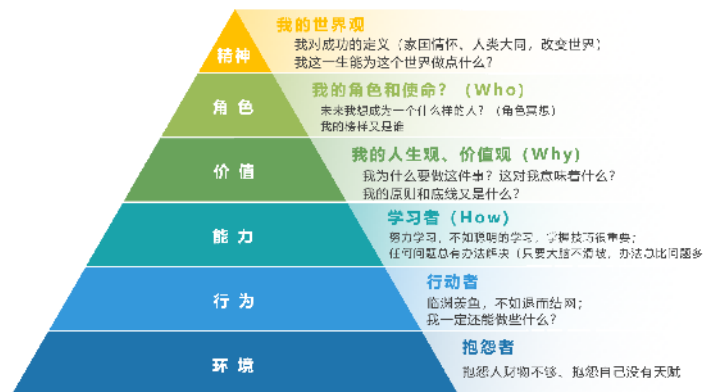
- 有效沟通的定义
- 有效沟通修炼的6个维度
- 有效聆听的障碍
- 聆听的5个层次
- 聆听的4个方面：事实、情感、观点、潜台词

演练：关闭感官的有效聆听



第四章：教练管理者的发问技巧 (1.5小时)

- 为什么不敢或不愿提问
- 三个层次发问法 (上堆、平推、下切)
- 价值引导的金字塔模型
- 教练的GROW提问模型
- 五种跟随模式
- “两跟一带”柔性引导法
- 演练：如何用“两跟一带”安抚投诉小王，引导郁闷的小徐？
- 情景案例复盘：投诉的小王&郁闷的小徐



第二篇：领导团队

第五章：建立团队信任关系 (3小时)

核心观点：无信任 不管理
情景沙盘：《艰难的信任》

数字新生代员工期待的职场

增加信任的五要素：准父母式管理、显示能力、人格魅力、



信任账户、信任交换

准父母式的管理：温暖而坚定

最快速建立信任的方法：显示能力

视频教学：显示能力，赢得信任

如何风险最低地显示能力？

人格魅力修炼的“五环模型”：

信任交换：乔哈里视窗与信任建立

演练：通过“信任会”快速建立信任

快速建立信任的 16 个好问题

信任账户管理

领导者十三种强化信任的行为

情景沙盘复盘：《艰难的信任》

第六章：教练技术与团队赋能 (3 小时)

核心观点：坚持赋能 成人达己

情景案例：《碰壁的小刘》

转变对新生代员工的赋能意识

传统人才培养的三种途径 OJT OFFJT SD

数字化转型的新培养模式：Online self-study

VR/AR 微课 社区学习

赋能角色定位：组织中角色的 7 个层次

赋能思维：全局思维、客户思维、双赢思维（改变思维及认知的方法）

赋能习惯：习惯形成的 3 阶段 7 步法

练习：制定一个 30 天养成好习惯的计划

赋能态度：职业化的积极态度

赋能知识：赋能知识的新渠道

赋能技能：传授技能的 4 步法

练习：学习一项新的技能

赋能价值观：赋能价值观的 4 步法

视频学习：华为人（华为如何赋予员工企业价值观）

情景案例复盘：《碰壁的小刘》

第七章：教练技术与团队激励 (3 小时)



情景案例：《艰难的对话》

让下属有“融入感”，领导者要懂得“仪式”

方法：建立仪式的四个方面

让下属有“意义感”，领导者要懂得“激励”

改变态度的重要意义

什么是职业化的态度

如何建立员工职业化的态度

演练：如何说好属于自己的故事

从马斯洛需求看数字新生代员工的需求层次

如何判断数字新生代的需求层次

新生代不同价值需求的激励措施

70后、80后、90后、00后的不同需求层次

激励公式在新生代员工管理中的运用

公平理论在新生代员工管理中的运用

数字新生代员工激励的七种新模式：

让下属有“自主感”，领导者要懂得“授权”

授权的6原则

授权的三角模型

情景案例复盘：《艰难的对话》

第三篇：领导业务

第八章：教练技术与目标管理（3小时）

情景沙盘：《一人一把号，各吹各的调》

个人的目标与时间管理

1、从“知”到“行”的六个层次

2、目标精力的核心四原则

3、练习：

角色冥想

价值观测试

人生愿景的设计

4、目标的制定与分解

目标制定的SMART原则

年度目标、月度目标、日目标



计划的落地

月度计划

日计划

日程表的落地——执行合一的最后一公里

时间矩阵

时间矩阵在日程表中的运用

练习：如果规划一天的任务

组织的目标制定及分解

5、组织文化构建（长远目标的设定）

组织是谁？（组织的核心竞争力，满足客户的什么需求）

组织从哪里来？（组织的历史和发展）

组织要到哪里去？（组织的愿景）

6、3年计划（中长期目标的设定）

SWOT分析法

商业画布法

波士顿矩阵

练习：如何制定组织的中长期目标

7、1年计划（短期目标）

组织年度目标的设定

组织年度目标的分解

部门目标

个人目标与IDP

情景沙盘复盘：《一人一把号，各吹各的调》

第九章：教练技术与绩效管理（3小时）

情景沙盘：《绩效沟通冲突与被怼的领导》

绩效管理的定义

绩效管理与文化的关系

绩效循环与沟通

绩效反馈的重要环节表扬&批评

表扬的5个要点

批评的艺术

练习：两跟一带的绩效反馈

四种不同类型员工的反馈要点

情景沙盘复盘：《绩效冲突与被怼的领导》

第十章：业务问题分析与解决 (3小时)

有问题好不好？

问题的管理学定义

解决问题的三种方法：标杆学习、经验萃取、团队共创（行动学习）

核心理论：库伯行动学习圈

经典的集体研讨方法

头脑风暴法

团体列名法

鱼骨图法

六顶思考帽法

开放空间法

对问题的分析

5W2H法

鱼骨图问题分析法

开放空间法

对问题的重新选择和界定

二八原则法

收敛矩阵法

问题的解决方案

追问法

头脑风暴法

练习：团队共创解决业务问题

