

# 教练式领导力工作坊

## 【课程背景】

教练，这种激励潜能、提升效率的技术，已成为管理者提高管理最有效的管理技术。教练如一面镜子，以教练技巧反映出对方的心态，使对方洞悉自己，并就表现的有效性给予直接的回应，令对方及时调整心态认清目标，以最佳状态去创造成果。

与传统的管理者不同的是，教练型管理者不会给员工直接提供解决问题的办法和现成答案，而是运用教练技术，先了解员工的现状、目标、背景，再通过专业的教练能力以及其他专业教练的方法、策略、工具启发员工，最后通过改善行为策略，支持员工找到属于自己的答案。

## 【课程特点】

- 1.简单：所有的教学内容全部实现模块化和工具化，两天时间可以熟练掌握；
- 2.实用：采用案例、录像、模拟演练来推进课程的教学，所有教学环节都围绕真实的案例；
- 3.有效：现场不仅掌握了员工辅导的工具和流程并且找到了解决实际问题的方法和策略。

## 【课程收益】

- 1.理解教练心智的3项原则，有效提升管理者的领导力和影响力。
- 2.掌握教练式倾听的3个要素，迅速打开被指导者的心扉并建立信任。
- 3.掌握教练式提问的6大工具，有效启发下属的思维，提高解决问题的能力。
- 4.掌握教练式反馈的3个要素，激发被指导者改变的意愿和行动的动力。
- 5.掌握教练式指导的4步流程，辅导下属设定目标并制定具体的行动计划。
- 6.用教练的技术和工具解决当前管理工作所面临的具体困难。

【课程时间】2天（12小时）

## 【课程对象】

新晋管理者及从技术走向管理的管理者  
需要带领下属激发潜能、从优秀走向卓越的中高层管理者  
需要提升培训效果，实现从“知道”到“做到”的咨询顾问

## 【课程大纲】

### 上篇：教练的基本认知

目标：理解教练的价值，形成教练的状态。

- 1.教练式管理的“是什么”、“为什么”、“怎么做”
- 2.教练的原则
- 3.教练对个人和组织的价值

### 中篇：教练式领导的三大核心能力

目标：掌握教练的核心能力，运用教练技术进行简单对话。

## 1.深度倾听

### 1.1 会听才会管

#### 1.1.1 会听“听什么”？

#### 1.1.2 如何处理员工情绪

### 1.2 人际理解力演练

#### 1.2.1 角色扮演、体验

#### 1.2.2 案例分析、总结

#### 1.2.3 人际理解力就是领导力

#### 1.2.4 “冷酷”的同理心

### 1.3 确认“问题”

#### 1.3.1 区分“事实”和“演绎”

#### 1.3.2 把问题转换为需求

练习：倾听练习

## 2.有力提问

### 2.1 提问的价值

### 2.2 三种提问类型

#### 2.2.1 开放式问题

#### 2.2.2 如何式问题

#### 2.2.3 封闭式问题

### 2.3 提问的原则及标准

#### 2.3.1 提问的三大原则

#### 2.3.2 “好问题”的标准

### 2.4 提问方法及应用

#### 2.4.1 教练的四个基本问题

#### 2.4.2 教练问话的一般框架

#### 2.4.3 提问场景及方法应用

练习：（1）对自己的有力提问练习

（2）SMART 提问练习：聚焦目标

## 3.有效反馈

### 3.1 没有反馈，就没有进步

#### 3.1.1 反馈的力量

#### 3.1.2 有效反馈的3个要素

### 3.2 表扬和批评的“套路”

#### 3.2.1 积极性反馈

#### 3.2.2 建设性反馈

### 3.3 两大注意事项

#### 3.3.1 区分行为与判断

#### 3.3.2 理解层次

练习：现场反馈练习

## 下篇：教练的应用

目标：通过现场练习的方式，熟练运用 GROW 教练流程解决实际问题。

### 1.聚焦目标

小组练习：拿到 SMART 目标

2.了解现状

小组练习：了解影响目标达成的因素和资源

3.探索行动方案

小组练习：探索实行目标的行动计划

4.强化意愿

小组练习：激发被指导者实行目标的动力