**《教练技术》**

**【报名详情】**

**开课场次**： 2021年6月18日-19日上海，8月27日-28日深圳

**费 用**： 5980元/ 人（差旅费用请自理）

**【教练技术是什么】**

1. 教练技术是一项通过改善被教练者心智模式来发挥起潜能和提升效率的管理技术
2. 教练通过一系列有方向性、有策略的过程，洞察被教练者的心智模式，向内挖掘潜能，向外发现可能性，利用教练技术反映学员的心态，提供一面镜子，使学员洞悉自己，理清自己的状态和情绪，并就其表现给予直接的回应，令学员及时调整心态认清目标，以最佳状态创造成果，使被教练者有效达到目标
3. 教练的特点在于它是真正以人为本，让被教练者看到自己在一个的系统中的作用，看到自己的影响力，同时也看到问题与自己的关联

**【课程收益】**

* 帮助下属规划自己的发展
* 用教练方法来辅导下属提高能力
* 正确给下属进行正负向反馈
* 激励下属解决经常遇到的问题和挑战
* 认知下属并学会有区别地进行分类激励
* 掌握激励下属的教练方法与工具
* 学会激励下属的核心技能

**【课程内容】**

**模块一：管理的责任**

1. 什么是管理者的责任
2. 服务与贡献
3. 德鲁克论自我控制
4. 讨论分享：我们需要承担哪些责任？
5. 管理者五项核心任务自我测评
6. 从目标制定1.0到2.0的跨越
7. 从上到下制定目标—从下到上支撑目标
8. 人脑的应对机制与目标—达成共识的目标
9. 德鲁克的教诲：目标管理与自我控制
10. 实现下属的自我控制的方法—关于KPI指定的改进

**模块二：教练式领导**

1. 现场体验：现场教练模拟-何谓教练
2. 教练的原理和担当的角色
3. 教练流程：GROW模型介绍
4. 管理趋势的变迁
5. 领导力风格色谱
6. 传统管理者与教练式领导的区别

**模块三：四大教练能力训练**

1. 教练式领导的基本技能体系
2. 倾听基本技能训练
* 倾听的5个层级
* 模拟演练：我们在工作中的倾听特征
* 如何运用倾听建立亲和关系与信任
* 模拟演练：三分钟建立信任
1. 发问基本技能训练
* 教练是问问题的高手
* 开放式问题与封闭式问题
* 模拟演练：问题的开放性训练
* 发问的正向性与启发性
* 测评：发问的6个维度
1. 区分基本技能训练
* 区分的目的和场景
* 模拟演练：领导，不是我的问题……
1. 回应基本技能训练
* 建设性回应与批判性回应
* 情境互动：我是对的！
* 回应的工具：照镜子
1. “爱心挑战”基本技能训练
* 什么是“爱心挑战”？
* “爱心挑战”的关键技巧是什么？
1. 教练式领导基本技能总结

**模块四：激励下属**

1. 德鲁克：激励的核心要义
2. 打破关于金钱的限制
3. 从绩效着手实现非物质激励
* 突破绩效的障碍
* 打动人心的称赞
* 推动前进的批评

 4.常见的激励误区

 5.突破实现激励的自我设限

 6.教练式激励总结

**模块五：下属的差异性分析**

1. 领导对下属的作用
2. 下属成熟度分析
3. 下属的四个成长阶段
4. 针对成长阶段的差异化教练
5. 下属个性分析工具：DISC/PDP

**模块六：下属的差异性分析**

1. 提升辅导能力的方式方法
* 展现自我：做下属的榜样
* 自我认知：自知者明！
* 开放分享：大胆开放，承认自己的不足
* 积极反馈：敢于接受对自己的反馈，并积极感激
* 马上改变：接到反馈后，及时改变，再主动接受反馈
* 不断成长：做最好的学习力代表者
1. 辅导下属的流程方法：
* 关心下属的发展规划
* 协助下属拟定发展路径
* 做下属教练的工具方法
* 反馈的力量
* 积极肯定下属的成长
* 提出更高的期望
* 促进下属的行动
1. 教练式反馈训练

**模块七：总结与提升**

1. 激励与辅导下属的总结
2. 我们学到了什么
3. 我们要带走的精华
4. 行动的关键点与行动计划

**【讲师介绍】：**

**谈老师**

* 领导力专家、高管教练
* 清华大学总裁管理研修班特聘讲师
* 宾夕法尼亚大学认证绩效改进咨询师
* 国际教练联合会（ICF）认证教练
* 北京大学光华管理学院MBA
* 新浪无线产品总监
* 13年管理经验，曾在王府井集团、联想集团、新浪集团等知名公司担任管理职务；深度研究埃里克森教练体系、NLP教练体系，及坤烨绩效教练体系，开发了适合国内文化特色的教练流程。

 特别声明：主办方保留对课程信息（包括价格、日期、地点、师资、课程安排和其他细节等）进行调整的权利。