

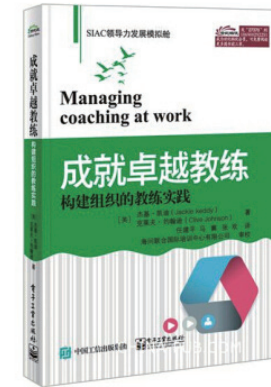
课程背景

经济全球化、竞争加剧等问题同时无情的摆在了每个国人的面前的时候。中国的商界领袖们也不得不让自己加入世界范围内关注的怎样激发和挖掘企业最重要的资本——“人”的潜能的世纪大课题。而在对这个领域探索的过程中，“教练 (Coaching)” 被寄予厚望。上个世纪 80 年代以来，脱胎于体育教练而又早已超越体育教练的企业教练管理技术和模式已经在欧美大陆商业领域的各界人士所广泛接受，早已被国际化的大公司广泛应用并已创造出丰硕的成果。

通过企业教练来释放人的潜能，已成为现今职场应用中一种十分有效的管理策略。这种方法已被证明能够有效提升个人的能力和组织的绩效。在最好的情况下，企业教练技术可以创造可观的效益，协助管理者提升团队效能，促进员工的投入，并且创造出一个高绩效的职场环境。

海问联合于 2015 年成功将国际化的“Coaching2+1” “企业内部教练体系”引入中国，“Coaching2+1 教练体系”通过“工具箱”“认证培训”“网上管理系统”三位一体的帮助组织打造企业内部教练体系，认证和培养企业内部教练团队，定制符合企业人才发展需求的教练工具手册，帮助落地教练的落地应用，深化打造企业教练文化。

经过两年的努力工作，我们翻译了英国作者杰基·凯迪 (Jackie Keddy) 和克莱夫·约翰逊 (Clive Johnson) 合著的《Managing Coaching at Work》，中文版书名为《成就卓越教练 - 构建组织的教练实践》，于 2015 年底正式出版发行了。和其他传递教练技巧的书籍不同的是，该书集中论述了诸多关于如何在组织内部构建教练的实践和教练的文化的议题。因此，我们希望面对的读者是那些在组织内部负责构建教练文化的关键人员，如一个组织的高层管理人员、人力资源的负责人、组织发展的专业人士和人才发展的专业人士。在我们和不同的中国组织沟通教练实践时，让我们惊讶的是大部分组织没有内部教练的实践经验，而一些希望构建教练文化的组织还处于比较初级的阶段。



本次试听课内容为上述“Coaching2+1”教练体系中的认证培训环节部分课程内容，为期半天，除了课程内容的体验，还会传递如何在企业内部打造教练体系的基本方式和方法。



课程目标

- 让经理人与其他同事和员工进行更加富有成效的对话
- 帮助经理人提升工作场合的辅导对话，激发员工的主人翁意识、责任感和能动性，加强团队协作。
- 帮助经理人营造积极参与、伙伴式互动、高效率的工作环境。



课程设计

2+1 培训课程是为经理人特别打造的课程，旨在有效提升经理人的教练技能，并融入管理工作中的教练最佳实践。

该课程能够让学员通过自我认识、探索和发展自己的创造力，激发个体和团队追求绩效、主动达成结果，从而实现学员长期的行为和态度改变。

包括讲师知识传授、集体 / 小组 / 伙伴练习、讨论以及大量的技能和教练实践。每天进行 1-2 小时的高强度教练实践，每三人为一组，分别作为教练、被教练的对象和观察者。讲师将根据对所有组的观察给予及时的反馈。无论是培训课程中还是工作场合的教练实践都是真实的工作情境，不是角色扮演。

这就要求接受教练辅导的人需要处理工作中的真实问题，让教练进行真实的教练辅导，这也同时提升了项目的价值。项目期待参与者能够在每一天都获得技能和实践方面的新进步，通过同事的教练辅导来提升自己的工作业绩。这样，学习效果得到了强化，学员也能更直观地感受和理解非指令型的教练方式是如何发挥作用的。

培训结束后，学员将对工作场景的教练技术有基本的理解，能够更有效地提升自己的教练技能，同时对非指令型教练方式帮助他人提升工作绩效的作用有了更好的认同。

讲师介绍



尤志欣

海问联合高级讲师，PCC，Coaching Focus 认证及讲师。

复旦大学项目管理硕士；具有十多年的领导力培训和企业大学经验，熟悉互联网、通信、高科技、零售、房地产、医药等多行业。先后任职于上海贝尔阿尔卡特、腾讯科技、波司登等世界 500 强公司和优秀的本土企业，从事企业大学和组织发展等相关工作。

服务客户（部分）

地产与酒店：世茂集团、如家酒店、华住（汉庭）集团、招商地产、上海城开地产、同策房产、吉宝置业...

通信与互联网：中国移动、中国联通、中国电信、腾讯科技、携程旅行网、巨人网络、中国电信研究院...

医药：复星医药、华康医药、LEO 制药、景峰制药、瓦克化学、禾健集团、万欣和医疗、西京医院、305 医院...

零售服务：东方航空、波司登集团、新日电动车、美特斯邦威、爱慕内衣、安正集团、报喜鸟集团、平安上海、永诚保险、神州租车、合众 4s 集团、...

高科技公司：上海贝尔、通用电气、上海电力设计院、阿法拉法、Autoliv、皓世管道、舍弗勒、兆芯集成、卡瓦 (KaVo) 集团...

其它：中盐集团、高捷联集团、卫青物流、上海商学院...从事企业大学和组织发展等相关工作。

课程内容

基础培训课程（2天）：

第一部分

- 一、开篇
- 二、建立对话框架 – GROW 模型
- 三、定义教练技术
- 四、教练技术介绍
- 五、GROW 模型练习环节
- 六、教练实践（3人一组）

第二部分

- 一、聆听
- 二、沟通风格
- 三、如何提出高质量的教练辅导问题？
- 四、引起兴趣 / T 模型
- 五、深入提问
- 六、小组教练辅导 / 回顾
- 七、教练实践（3人一组）
- 八、领导力 / 管理 / 教练技术综述
- 九、最后回顾

后续强化培训（1天）：

回顾学员在接受基础课程之后的教练能力进步情况，并再次互相交流教练技能进步情况。

- 对教练活动中的人际关系以及教练效果的影响有基本的理解。
- 学习如何教练对话中使用更多的指令，例如反馈、挑战和表达观点。

培训课程让学员进行1天的体验式学习。和基础培训课程一，后续强化课程也分为讲师讲授、集体 / 小组 / 结对伙伴活动、讨论和大量的教练技能和实践，包括1.5小时高强度的教练实践，3人一组，分别作为教练、被教练的对象和观察者。讲师将据对所有组的观察给予及时的反馈。

无论是培训课程中还是工作场合的教练实践都是真实的工作情境，不是角色扮演。这就要求接受教练辅导的人需要处理工作中的真实问题，让教练进行真实的教练辅导。

项目期待参与者能够在每一天都获得技能和实践方面的新进步，通过同事的教练辅导来提升自己的工作业绩。这样，学习效果得到了强化，学员也能更直观地感受和理解非指令型的教练方式是如何发挥作用的。

在2+1天的培训项目结束后，学员将有效掌握上下级和平级之间的完整的教练技能和方法，同时能更清晰地认同教练活动对员工提升工作绩效、责任感和内在动力的推动作用。

◆ 海问联合简介

海问联合自 2002 年成立以来一直专注于创新的领导力和能力培训发展、人才测评和人才管理。


海问联合作为专业的人才管理和人才发展公司，提供于基于能力的全链条服务，包括能力的定义（构建能力模型）、能力的测评（能力测评的 3P 模式）、能力的发展（SIAC 领导力发展模拟舱培训体系）、能力的教练和能力的衡量。

海问联合紧密结合这些特点研发的领导力和人才发展体系，以自我的版权课程体系（SIAC 领导力发展模拟舱）为核心，结合世界级的人才测评工具（ACEX 评价中心、ASSESS 性格测评、Hogan 性格测评、ASSESS360 评估），并整合系统的能力提升学习模式，形成了完整的领导力和人才发展体系。


同时，海问联合在 15 年中一直致力于人才发展的核心理念研究。提出和推广了“领导力 3P 模式”，“自变领导力”等核心理念。结合哈佛大学教授 Robert Kegan 的“头脑复杂度”理论，海问联合致力于帮助不同的组织成长成为“专注于发展的组织”（“DDO”）。

◆ 联系我们

北京：北京朝阳区东大桥路 8 号尚都国际中心 11 楼（100020）

刘 伟  | (86-10) 58700068

上海：上海闸北区共和新路 2993 号和源中环企业广场 1219 室（200072）

陶宜申  | (86-21) 56532559