第一图书网, tushu007.com

<<教练能力培训全案>>

图书基本信息

书名：<<教练能力培训全案>>

13位ISBN编号：9787115255853

10位ISBN编号：7115255857

出版时间：2011-7

出版时间：人民邮电出版社

作者：高玉卓

页数：279

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

前言

杰克·韦尔奇先生曾说过：“我只想做一名企业教练。”他还表示，企业中最好的管理者其实就是教练。
这就凸显了教练在现代企业管理中的重要地位，拥有良好的教练能力已成为时代赋予现代管理者最紧迫的任务之一。
教练是一项通过完善心智模式来发挥潜能、提升绩效的管理技术。
它通过一系列导向性、策略性的过程，洞察被教练者的心智模式，向内挖掘潜能，向外发现可能性，从而令被教练者有效达成绩效目标。
在此过程中，教练需要因材施教，灵活运用多种方法教导受训者。
教练犹如一面镜子，反映了被教练者的真实现状和局限，同时启发被教练者看到更多的可能性，给其一个重新选择的机会。
那么，管理者该如何对员工进行教练呢？
如何进行人才识别并组建团队？
如何对员工实施心态管理？
如何在教练过程中对员工进行沟通指导？
如何帮助员工进行差距分析？
如何顺利开展团队学习？
如何通过自我学习提高教练能力？
本书从人才识别、团队组建、心态管理、沟通指导、方法运用、差距分析、团队学习、自我学习8个方面，细化了管理者开展教练工作所需的各项能力。
1.人才识别：提升管理者寻找并甄选出拥有某些特长或者具有较大潜力的人的能力。
2.团队组建：提升管理者建立各成员各尽所能、优势互补并相互协作的团队的能力。
3.心态管理：提升管理者帮助教练对象增加心态的积极性、减少心态消极性的能力。
4.沟通指导：提升管理者通过聆听、发问、区分、反馈对被教练者有效指导的能力。
5.方法运用：提升管理者运用各种教练方法和技巧，帮助被教练者提高绩效的能力。
6.差距分析：提升管理者为被教练者分析现状与目标的差距并提出解决方案的能力。
7.团队学习：提升团队成员在管理者的指导下和互动协调的机制中共同学习的能力。
。
8.自我学习：提升管理者通过自我诊断、学习提高从而提升教练技术与水平的能力。
在本书编写的过程中，全琳琛、娄元娥、谭毅负责资料的收集和整理以及数字图表的编排，王宏、甄海虹参与编写了本书的第一、第二章，郑涛、徐雪芹参与编写了本书的第三、第四章，贺振更、汪平平参与编写了本书的第五章，黄福永、钟华参与编写了本书的第六章，李聪巍、王伟参与编写了本书的第七章，单红、杨小会、韩莹参与编写了本书的第八章，陈俊芳、刘顺参与编写了本书的第九章，全书由高玉卓统撰定稿。
弗布克案例故事中心2011年7月10日

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书全面介绍了管理者教练能力的培养和提高。
全书采用“寓言、故事、游戏”三结合的方式，内容包括人才识别、团队组建、心态管理、沟通指导、方法运用、差距分析、团队学习、自我学习8个方面。
作者提供了一整套“拿来即用”的培训方案。

本书适合企业管理者、企业培训师、高校教师等相关人士阅读使用。

第一图书网, tushu007.com

<<教练能力培训全案>>

书籍目录

第一章　教练能力培养与提升
　第一节　教练能力在管理中的应用
　第二节　教练能力提升的基本模型
　　一、教练对象
　　二、教练方式
　　三、学习提高
第二章　提高人才识别能力
　第一节　人才识别能力培养与训练提高
　　一、九方皋相千里马
　　二、人才识别两方面
　　三、人才识别6类型
　第二节　提高人才识别能力的4个寓言
　　一、毛驴其实并不慢
　　二、别把鸭子当鹘看
　　三、钦差巡游真可厌
　　四、断尾狐狸善狡辩
　第三节　提高人才识别能力的15个故事
　　一、卞和献宝脚被砍
　　二、看人立场要客观
　　.三、弄清情况先闭眼
　　四、农民看出驴子懒
　　五、养花做人也相关
　　六、不要金子为哪般
　　七、他的天赋被发现
　　八、不可抱琴对牛弹
　　九、松下看上那青年
　　十、送个树坑给教练
　　十一、巧妙问题来试探
　　十二、宗泽识人保江山
　　十三、曾公识人有慧眼
　　十四、识人要学胡雪岩
　　十五、土川识人靠面谈
　第四节　提高人才识别能力的两个游戏
　　一、测测你的观察力
　　二、眼力比拼擂台赛
　第五节　本章经典语录
第三章　提高团队组建能力
　第一节　团队组建能力培养与训练提高
　　一、冠军团队的组建
　　二、团队组建3要素
　　三、团队组建5步骤
　第二节　提高团队组建能力的5个寓言
　　一、狮子安排很全面
　　二、四肢对胃有意见
　　三、两狼吃人被发现

四、羊带群虎去草原
五、老牛擅长搞团战
第三节　提高团队组建能力的8个故事
一、管仲相齐把才荐
二、关于蚂蚁的实验
三、湖人失败为哪般
四、我的人员都是砖
五、应该怎样编栅栏
六、如何开好豆腐店
七、室内音乐难表演
八、a君如此开餐馆
第四节　提高团队组建能力的两个游戏
一、扮演大树和松鼠
二、优势互补组团队
第五节　本章经典语录
第四章　提高心态管理能力
第一节　心态管理能力培养与训练提高
一、心态对人的影响
二、8种心态的管理
三、心态调整的方法
第二节　提高心态管理能力的4个寓言
一、天亮不是因为你
二、给你时间来消气
三、海龟为何不服气
四、捕鱼不该乱放弃
第三节　提高心态管理能力的18个故事
一、东山再起靠自己
二、手搓脚心治眼疾
三、抱怨不解决问题
四、训练中的重头戏
五、别在冬天把树锯
六、心无旁骛获赞许
七、如何转移注意力
八、你还拥有的东西
九、大师断腿不自弃
十、互让才能都过去
十一、要把侮辱当作泥
十二、扩大你的舒服区
十三、打翻牛奶别哭泣
十四、通过跑圈来消气
十五、九岁那年的经历
十六、踩冰淇淋的乐趣
十七、纸片中的大道理
十八、青蛙法则助胜利
第四节　提高心态管理能力的两个游戏
一、成功的神奇钥匙
二、格莱斯顿的测试

第五节　本章经典语录
第五章　提高沟通指导能力
第一节　沟通指导能力培养与训练提高
一、没有鱼鳔的鲨鱼
二、沟通指导的步骤
三、沟通指导4技巧
四、沟通指导有方法
第二节　提高沟通指导能力的3个寓言
一、自己应有判断力
二、狐狸误解猴子意
三、老虎狮子为何死
第三节　提高沟通指导能力的17个故事
一、说理借用学语言
二、委婉指导很温暖
三、求知之道在稻田
四、教他如何来赚钱
五、说话需要说到点
六、行动以后转机现
七、现在学习并不晚
八、巧妙发问看教练
九、书信指导那青年
十、此课孩子会喜欢
十一、谷永上书来进谏
十二、耕柱为何被责难
十三、朋友很多源称赞
十四、借用故事来规劝
十五、i永远在e之前
十六、收货不能乱着急
十七、因材施教是孔子
第四节　提高沟通指导能力的两个游戏
一、沟通分析训练法
二、指挥盲人踢足球
第五节　本章经典语录
第六章　提高方法运用能力
第一节　方法运用能力培养与训练提高
一、运用西瓜说道理
二、6种实用教练法
第二节　提高方法运用能力的6个寓言
一、不能光想不实践
二、青蛙如何登上山
三、兔子发展要全面
四、猫的礼物不一般
五、狐狸被捉因空谈
六、学者没有做好饭
第三节　提高方法运用能力的26个故事
一、有用才是最关键
二、3个人物如何选

三、无法恢复到从前
四、父亲卖菜巧相劝
五、和尚买鸡为哪般
六、杯子要放壶上面
七、如何才能学好剑
八、沙子难捡珠易辨
九、小偷就在镜里面
十、打死蚂蚁不用拳
十一、解释词语亲示范
十二、宰相教子不用言
十三、鹦鹉可是会照搬
十四、创意减肥学教练
十五、妻子断布来相劝
十六、增长你自己的线
十七、海豚怎样来训练
十八、多看别人的优点
十九、无鸡敢向它挑战
二十、长老治病有条件
二十一、学问贵精不贵博
二十二、如何才能把金炼
二十三、老师唱歌劝薛谭
二十四、羽毛散落回收难
二十五、首先要从基础练
二十六、田忌赛马巧迎战
第四节　提高方法运用能力的两个游戏
一、盲阵之中组图形
二、迪斯尼教练策略
第五节　本章经典语录
第七章　提高差距分析能力
第一节　差距分析能力培养与训练提高
一、两个学生的差距
二、差距分析4步骤
三、差距产生有原因
第二节　提高差距分析能力的8个寓言
一、蚂蚁虽慢能胜虎
二、蓬雀志小易满足
三、小狗自己有长处
四、野猪不想变家猪
五、麻雀不再去羡慕
六、跑赢猎狗是白兔
七、想踩毒蛇反中毒
八、猴子学飞因羡慕
第三节　提高差距分析能力的5个故事
一、10个方面来分析
二、到底谁才没出息
三、一件小事定差异
四、贤妻为何要生气

五、面试结果不一致
第四节　提高差距分析能力的两个游戏
一、我可以而你不能
二、找到存在的差距
第五节　本章经典语录
第八章　提高团队学习能力
第一节　团队学习能力培养与训练提高
一、通过电影来学习
二、团队学习4步骤
三、团队学习3要领
四、团队学习的检验
第二节　提高团队学习能力的4个寓言
一、火鸡依然不会飞
二、猴子很难断是非
三、捕食因为靠山没
四、如何来防偷奶贼
第三节　提高团队学习能力的6个故事
一、兄弟二人学射箭
二、我们全被老师骗
三、问题其实很简单
四、老师不说没人看
五、联想成功为哪般
六、南电学习不一般
第四节　提高团队学习能力的两个游戏
一、团队集体来讨论
二、小组一起来读报
第五节　本章经典语录
第九章　提高自我学习能力
第一节　自我学习能力培养与训练提高
一、你的指点无意义
二、自我学习4步骤
三、要向3种人学习
第二节　提高自我学习能力的4个寓言
一、手到哪里泥到哪
二、学习不可效乌鸦
三、要吃洋芋去泥巴
四、请君再看井底蛙
第三节　提高自我学习能力的12个故事
一、孔子观庙有感叹
二、以叶障目自欺骗
三、詹何钓鱼无杂念
四、不肯认输把笑练
五、想用琴声表情感
六、为何偏偏要姓万
七、李贺用功不一般
八、计策不可用两遍
九、认识伤痕要全面

第一图书网, tushu007.com

十、诀窍就是每天练
十一、不善学习终被贬
十二、驳倒自己进步显
第四节　提高自我学习能力的两个游戏
一、掌握六顶思考帽
二、认识习惯的力量
第五节　本章经典语录

章节摘录

版权页：插图：教练（Coaching）又称“企业教练”，起源于20世纪70年代初的美国，是一种运用运动心理学及教育学等教练原则、技巧、方式和文化发展出来的一种“专注于发展人的潜能”的管理技术。
教练的核心，是管理者以“教练”的身份通过技巧探索被教练者的心态，使对方洞悉自我，并就其表现的有效性给予直接回应，使对方及时调整心态、明确目标，以最佳状态去创造成果。
1975年，网球教练添·高威宣称，他可以让一个完全不会打网球的人在20分钟内学会基本熟练地打球，并由此出版一本书——《网球的内在诀窍》。
此事引起了美国ABC电视台的兴趣，他们组织20个根本不会打网球的人作为试验者，要求添·高威教他们打网球，并现场转播，试图证明这是一场骗局。
这些从没碰过网球的试验者同样认为在20分钟内学会打网球是不可能的。
在这20人中，有一位叫莫莉的女人，因为多年不运动，她的体重达到了77公斤。
因此，她内心很抗拒练习打网球，当她穿着长裙来球场时，似乎想表示“我不参加了”。
结果她却成为第一个被教练选中的对象，当她拿起球拍时，就像任何一位第一次上电视的人一样，内心充满了担心和恐惧。
添·高威告诉莫莉，不要去管什么姿式和步伐，也不需要拼尽全力，只需要当.球飞过来时用拍接球。
接中了就说“Hit（击中）”，如果球落到了地上，就说“Bounce（飞弹）”。
莫莉就照着他的话去做。
添·高威接着告诉莫莉，要留意球飞行的弧线，留意聆听球的声音，把焦点集中在球上。
渐渐地，人们发现莫莉接中球的几率明显增大了。
时间只剩3分钟了。
添·高威开始教练莫莉最难的部分——发球。
添·高威对她说：“想想你是怎么跳舞的，闭上眼想象跳舞时的节拍，然后睁开眼睛，随着那节奏发球！
”观众们都看到了奇迹，在最后1分钟里，穿着长裙的莫莉在场上跑来跑去，虽然很不方便，但她的确能自如地打网球了！
事后她承认：“如果老是想怎么打，反而就打得不好了。
”莫莉只是把注意力从紧张和担心转移到球的弧线和声音上，她就学会了打网球。
添·高威只是帮助莫莉克服了不会打球的固有意识，让她的心态经历了从“不会”到“会”的转变，鼓励她集中精力去做事情，就创造了奇迹。
同样，这次试验也成为在企业中导入教练模式的催化剂。
添·高威的整个教练过程在电视上播放之后，引起了AT&T。
高层管理者的兴趣，他们希望添·高威能为公司的市场销售人员上一堂课。
添-高威坦承自己对企业管理一无所知，但他答应可以把销售人员当做运动员来看，可以把公司客户当做网球来对待，来完成一堂网球课。
课堂结束后，添·高威发现销售经理们的笔记本上没有任何与网球有关的字眼，反而满篇都是企业管理的内容，原来，AT&T的管理者们已经将运动场上的教练方式转移到企业管理上。
于是，一种崭新的管理技术——教练技术诞生了。
从这以后，教练技术也被IBM、苹果电脑、可口可乐等大公司导入并迅速风行，添·高威也从体育教练转型为企业教练，并且声誉日隆，被誉为“企业教练”的先驱。
作为教练的管理者，其主要工作是帮助员工学会如何在组织和团队工作中更有效地发挥作用。
企业管理者通过教练可以有效开展解决问题、达成目标、计划行动、执行控制、改善决策、用人育才6项工作。
（如图1-1所示）教练是知识的载体，其目的是要有效地将人力资源转化为生产力。
它已成为当今企业提高生产力的最具革命性和最有效的管理方法之一。
据美国某权威机构调查显示：在所有实行教练制度的公司中，77%的企业管理者认为，采取有系统的

第一图书网, tushu007.com

教练能够降低员工的流失率及改善整体的绩效。

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com