第一图书网, tushu007.com

<<人本教练模式>>

图书基本信息

书名：<<人本教练模式>>

13位ISBN编号：9787500460220

10位ISBN编号：7500460228

出版时间：2007-3

出版时间：中国社会科学

作者：黄荣华，梁之邦著

页数：221

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

我与黄荣华、梁立邦相识已十多年。
我们在不同的国家和地区(美国、 中国香港、俄罗斯、中国内地）共同学习和工作过。
我们同时作为教练和学 员，彼此从对方身上学到了许多。
在我眼里，他们两位非常具有专业性、创 意、关爱和深邃思想，对别人的成长和成功很有承诺。
在这么多年的教练与 训练工作中，他们曾经帮助过很多企业人将自己的潜力最大化，并取得了难 以置信的效果。
我很高兴，黄荣华和梁立邦融合了全部培训与教练经验以及 理论和哲学的探索成就写成了这本书。
尽管近年来教练行业发展迅速，但对许多人来说，这仍是一个全新的事 物。
我想感谢本书的两位作者，与我们分享其实一直就存在于人们的文化之 中而我们现在称之为“ 教练 ”的事物，让更多的人可以通过此书对教练这一 行业得到更多的了解和学习。
人本教练模式建基于中华传统文化，而对自我 的积极探索是中华文化中的关键部分。
我们友好邻邦中国人的祖先也许并未 使用过“ 教练 ”这个词，但是他们通过探索儒、释、道思想很自然地做着同 样的事。
作者不仅告诉了我们教练的起源，而且还设计了一些极具价值的独特的 教练技巧，并把他们对中华文化的理解和多年在各国实践的教练经验全都融 入了极其有效的“ 人本教练模式 ”里面。
因为这种极具创造性的结合，“ 人 本教练模式 ”对于实际的教练过程非常有帮助。
“ 人本教练模式 ”对于人的内在的深入挖掘，使我们更明白追求卓越的 出发点。
我相信本书将挑战从事教练行业的人士进一步加强教练过程的深度 和效果，挖掘发展教练技术的更多可能性，从而使整个教练行业的视野和影 响力也为之拓宽。
华路迪亚 · 苏斌* (Volodya Shubin）

第一图书网, tushu007.com

内容概要

人本教练模式是由一群全情投入、极具观察力的人设计和创造。
这本书和我们分享了其实一直存在于人们文化之中而我们现在称为“教练”的事物，让更多的人可以通过此书对教练行业得到更多了解和学习。
人本教练模式建基于中华传统文化以人本概念为基础，融合了儒、释、道的深邃智慧。
作者不仅告诉了我们教练的起源，而且还设计了一些极具价值的独特的教练技巧，并把他们对中华文化的理解和多年在各国实践的教练经验全都融入了的“人本教练模式”里面。
因为这种极具创造性的结合，人本教练模式对于实际的教练过程非常有帮助《人本教练模式》对于人的内在的深入挖掘，使我们更明白追求卓越的出发点。
本书将挑战从事教练行业的人士进一步加强教练过程的深度和效果，挖掘发展教练技术的更多可能性，从而使整个教练行业的视野和影响力也为之拓宽。
汇才企业教练文化丛书由汇才人文机构策划。
“汇才”是亚洲区第一家推广教练文化的国际性人文机构。
教练（Coaching）是本世纪最具革命性的管理意念，已成为当今欧美企业界提高生产力的最新的、有效的管理方法之一。
“汇才”洞悉先机，以教练技术为核心，为企业提供教练服务、培养企业内部专业教练、企业量身训练、企业策略发展顾问等多元化服务，全方位地发展“人”，让人力素质的提升与时代科技的发展同步，最终实现“激扬禀赋、启导宏才”的宗旨。

作者简介

黄荣华，亚洲企业教练权威人士。
毕业于香港理工大学，主修管理学，并于美国哈佛大学肯尼迪政府学院深造。
曾出任加拿大使馆驻华商务官员，现任汇才人文机构董事局主席兼总裁、首席导师。
黄荣华女士拥有丰富的国际培训经验，训练过上万名企业高层领导，并经常在国际教练及培训交流论坛上发表主题演讲。
因其杰出的表现，黄荣华女士多次应邀成为哈佛大学的访问学者，更被邀请成为世界杰出华人基金会永久会员。
同时，她还作为中国地区代表获ICF（国际教练联合会）邀请成为董事。
黄女士更为社会公益活动“成长心连心”的创办人，此活动至今已服务超过七万名学生、家长及老师。
梁立邦，亚洲企业教练资深专家。
毕业于香港浸会大学，拥有文学士及企管硕士学位，现攻读南澳大利亚大学管理学博士，专攻教练技术。
曾出任加拿大驻华大使馆之商务官员，现任汇才人文机构执行总裁、首席教练及导师。
梁立邦先生是美国培训发展学会成员、上海市青年联合会第九届委员会特邀委员。
1999年起，梁立邦先生荣列世界名人录。

书籍目录

第一章　人本概念第一节　“人”的起源第二节　人本教练模式第三节　生命计划第四节　教练之“道”第五节　领导力模型第二章　九点领导力第一节　激情第二节　承诺第三节　负责任第四节　欣赏第五节　付出第六节　信任第七节　共赢第八节　感召第九节　可能性第三章　四步教练技巧第一节　厘清目标第二节　反映真相第三节　心态迁善第四节　行动计划第四章　四种教练能力第一节　聆听第二节　发问第三节　区分第四节　回应第五章　九种领导技巧第一节　挖掘愿景第二节　设定目标第三节　制定策略第四节　资源整合第五节　贯彻执行第六节　有效授权第七节　团队建设第八节　积极沟通第九节　创新思维附录　汇才学员实践案例参考书目

章节摘录

唐太宗曾经说：“ 人以铜为镜，可以正衣冠；以古为镜，可以知兴替；以人为镜，可以知得失。”他是在谏议大夫魏征去世的时候哭着说这番话的 。
唐太宗在历史上被誉为一代明君，他开明聪睿，从善如流；而魏征则刚正 不阿，敢于直言规谏，两人之间可谓高山流水，相得益彰，成就了恢弘盛世 的“ 贞观之治 ”。
古代的君主能够“ 以人为镜 ”，今天的人们更应该用别人来做自己的镜 子。
战国时代的韩非子就说：“ 古之人，目短于自见，故以镜观面。”（《韩非子 · 现行》）人的长处是对身边的事情和人能够洞察入微，对别人的行 为可以做到明察秋毫，却唯独难看见自己的容貌和心态，必须以铜为镜正衣 冠，以人为镜知得失。
教练就是对方的一面镜子，把对方的行为和心态真实地反映出来，教练 过程的第二步是反映真相。
教练反映什么真相呢?教练过程中会碰到很多实 际的情况，教练也要根据具体情况真实地反映。
在这里，我们从三个方面去 看什么是反映真相。
第一是反映出“ 我认为的 ”与“ 别人认为的 ”之间的差距。
其实，人都 是自以为是的，没有一个人不相信自己的眼光，没有一个人不相信自己的感 觉和判断。
有的人认为自己是非常负责任的，但是周围的人没有谁觉得他负 责任。
有的人认为自己在生活中无能为力，内心深处很自卑，但是旁人却觉 得他是一个能力很强、敢想敢干的人。
人们对自己的看法和别人对自己的看 法经常有差距，可是，旁人一般不会把他的真实想法告诉对方，因为当他们 坦诚了真实的想法，换来的可能是不理解和被记恨。
教练就是这面真实的镜 子，会把“ 别人认为的 ”反映出来，被教练者可以从中看到自己的另外一面 。
第二是反映出“ 使用的理论 ”和“ 拥护的理论 ”之间的不同。
“ 拥护的 理论 ”是人们口中说的理论，而“ 使用的理论 ”是人们的行动所遵循的理论 。
这两者经常有很大的差距，大部分人却不知道。
比如一位领导者在企业中 倡导诚信，但是他却经常对员工说谎，也许他认为说谎，尤其是对员工说谎是很正常的，他的行动所遵循的是“ 不诚信 ”的理论。
“ 拥护的理论 ”通常 是以信仰和价值观的陈述形式表达出来，“ 使用的理论 ”只能从观察人们的 行动，也就是人们的实际行为中推导出来。
教练要将对方“ 说的 ”和“ 做的 ”之间的差距反映出来，帮助对方明白他的行为并不是朝着他想的方向去发 展。
第三是反映出“ 表象 ”与“ 事实 ”的差距。
人只有两个眼睛，眼睛所能 见到的范围是有限的，眼睛看到的总是某一刻或者是某一个时段的现象。可 是人们往往将看到的当成是事实，将某一瞬间的现象凝固成为永恒不变的事 实，然后以此作为信念，去推断和观察世界上的其他事物。
当人们戴上有色 眼镜，看到的一定是眼镜的颜色，以为看得很透，其实不过是看到了表象， 看到了自己想看的东西。
世界是运动的，事物是发展的，教练帮助被教练者 拨开信念上的迷雾，清晰地看到事实。
很多时候，人们看不清自己，有两个原因，一是存在盲点，没有内省自 己的习惯，总是认为自己是对的，所有的不对都是因为别人；一个是恐惧， 不敢相信原来自己的真实状态不是自己所认为的，不愿意承认真实的自己也 有自己不喜欢的一面。
教练反映真相，包括对方的信念、行为和情绪等，被 教练者从中知道关于事件本身以及自己的盲点，了解到自己的位置，看清楚 内心的干扰，洞悉现状与目标的差距。
镜子只会告诉人们的形象是什么样，而不会告诉人们究竟该保：持什么 样的形象、应该穿什么衣服 。
也就是说，镜子是客观的反映真相，不会有自 己的判断。
同样，教练要放下自己的价值观、信念和情绪，真实地反映出对 方的状况。

教练如果不将“ 自己 ”放下，就会给对方错误的反映。
“ 邹忌讽齐王纳 谏 ”就是一个很好的例子，《战国策 · 齐策一》记载：城北徐公是齐国的美 男子。齐相邹忌问妻子、侍妾和客人：“ 我跟徐公谁美? ”他们都说：“ 徐 公不如您美。
”几天后，徐公来访。
邹忌仔细端详他，自以为不如；再照镜 子看自己，更感差得很远。
邹忌很感慨：“ 我妻子说我美，是偏爱我；侍妾 说我美，是怕着我；客人说我美，是想有求于我! ”
邹忌有自知之明，从而 领悟到一个被偏爱者、敬畏者、有求者包围的人，可能因听不到真话而导致完全错误的判断。
他用切身的体会劝谏齐威王，终于使威王听从。
如果教练本身没有“ 空 ”，没有“ 归零 ”，就会像邹忌的妻子、侍妾和 客人一样，不能客观地反映对方的真实状态，这样不仅帮助不到对方，还会 为对方蒙上更厚的迷雾。
领导者因为员工的表现不好而情绪烦躁，或者对员 工心存愤怒，就会受自己情绪的影响而变得主管，教练过程无法有效完成。
教练的所有焦点应该在对方，自己四中立和客观的，与被教练者之间建 立起平等、互相信赖和真诚的沟通关系，这样才能反映真相。
P120-P123

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