

《高绩效教练》

图书基本信息

《高绩效教练》

内容概要

书籍目录

- 序
- 前言
- 第一部分
- 教练的原理
- 第1章什么是教练
- 第2章作为教练的管理者
- 第3章改变的本质
- 第4章教练的本质
- 第5章有效的问题
- 第6章提问的顺序
- 第7章目标设定
- 第8章什么是现状
- 第9章你有什么选择
- 第10章你要做什么
- 第二部分
- 教练的实践
- 第11章什么是绩效
- 第12章学习与快乐
- 第13章激励与自信
- 第14章目的和意义的教练
- 第15章反馈和评价
- 第16章团队发展
- 第17章教练团队
- 第18章克服教练障碍
- 第19章教练的多重益处
- 第三部分
- 高绩效的领导力
- 第20章领导者的挑战
- 第21章领导力基础
- 第22章领导的特质
- 第四部分
- 通过超个人教练实现转型
- 第23章情商
- 第24章超个人心理学工具
- 第25章未来教练的焦点
- 附录九点练习的解决方案
- 致谢
- 参考文献

《高绩效教练》

编辑推荐

《高绩效教练(原书第4版)》编辑推荐：有效开发人的潜能与意义，教练与领导的原理及实务，教练与领导领域首屈一指的经典畅销书，全球畅销50万册，翻译成22国语言。

《高绩效教练》

精彩短评

- 1、听了樊登，给同事培训了一遍
- 2、对我帮助很大，但翻译很干扰阅读。希望这本书被更多人阅读。管理是人类绩效的好杠杆
- 3、十年前开始接触到教练技术，但是到了读这本书，才知道其实教练技术其实没有那些所谓的教练所陈述的高深。这本书给的最大的收获是教练的目的，根据目的进行的实用的教练才是最好的。
- 4、我们应该看到人们的潜力，而不是他过去的表现。教练的目的是帮助人们建立觉察感，目标和自信。而不是替对方解决问题、羞辱他、给他压力。
教练最重要的方式是“过程提问”，深层目标是帮助对方建立自信。归根到底，能否给对方足够的自信，将决定着辅导的成功与否。
- 5、浅显易懂，全书分四部分，前两部分比较详细。
- 6、书总体不错，送给管理层的
- 7、在上了其他关于coaching的课程之后，恍然意识到这本书的价值，赞
- 8、推荐
- 9、还不错，纸张和印刷不错，还没开始阅读
- 10、Mind changing
- 11、对比费迪南德·弗尼斯的《绩效教练》来看，比较好的是构建了简明的模型，但是深度不足；
- 12、GROW：goal+reality+option+will
- 13、读书会
- 14、学会问问题
- 15、我正在#喜马拉雅#听小啊随的节目《高绩效教练(原书第4版)》<http://xima.tv/D1bfcq>一起听听吧！（分享自@喜马拉雅FM）
- 16、觉察力，责任感与信心。
- 17、做教练而非经理，引导而非命令。重点在于培养员工的觉察力与责任感。通过巧妙的问题引导员工自己找出自己的问题和提升方案，而不直接给出批评判断命令而让员工丧失自信变得没有责任感并过度依赖领导。做教练核心是帮助员工建立自信而非教授具体经验方法，因为个体不同未必有效。
- 18、今年工作的重点之一就是教练技术引入公司，一直在市场上寻找有关绩效教练的书，在看到本书之后非常兴奋，当天就下单了，现在已经看了一半多，前半部分内容基本上是在介绍教练技术的基础，但是后半部分看得云里雾里的，完全不知道作者想要表达个什么意思，至于我期待了关于如何通过教练技术去提高绩效，作者提得不多，真是有点失望！！
- 19、教练管理中的经典
- 20、对于了解企业教练有体系性的介绍
- 21、开放性问题帮助coach别人。

Goal：目标是什么？理清和激发目标的感受。

什么目标？打算什么时候实现？有什么衡量的指标？感受会是怎么样的？

不要轻易评判。承接过来给出建议的责任之后，对方会立刻自我保护。懂的情况下，很容易变成介入。而这种外在要求不会触发什么改变。

很多人不知道自己想要什么。

Reality：现状：相关人持什么样的态度？你自己曾做过什么样的努力改变？和你有关系的有哪些原因。

Option：你都有哪些选择？有哪些办法解决问题？你听过或者见过的相似情况下，还有没有别的思路？穷尽各种各样想法，帮助设想后果。

思维惰性：一旦想出了解决方案，就会立马去做，要问还有吗？我还没有做什么？

Will：打算怎么做？下一步行动是什么？还有哪些资源是必须的？何时开始？还需要谁的支持？

《高绩效教练》

- 22、grow模型挺好，后续准备尝试下。
 - 23、理念不错，实际操作层面比较考验领导力。
 - 24、书本有臭味，内容无实质性帮助
 - 25、有个新概念，责任感的归属一定要在被辅导的那一方，不能转移到辅导者身上。
 - 26、看了一半，前面还有点道理，后面真的不知道在写什么。
 - 27、可能是作为一个现代社会庸俗化的东方人，平常对于内心的思考较少，所以只有很有限的观点有认同；当然，也可能是作为一个受古代灵性哲学作品影响的东方人，对形而上学思考太多，从而觉得本书太过浅显。更有可能是本书的翻译，只是把西方思维模式硬生生的翻译了过来。
 - 28、看了前两章就觉得这本书写的太浅，太没有深度了。教练思想也很落伍，本人非常失望。都21世纪了，还在谈马斯洛那些陈旧的理论。
 - 29、比较好的教练方法。
 - 30、FD读书
 - 31、读懂几句！
 - 32、不评判不引导，让对方把责任往你身上靠。
- 教练自身要放松，不用动用情绪，真诚，认真对待对方回答，让对方专注。
- 教练我爱你
- 你怎么知道这是准确的信息？
- 33、1.教练的本质是用一系列方式去引导和激发选手自身天生的学习潜能。2.觉察力是一个人对自己身体和周边环境的感知能力，是有层次之分的。3.建立选手的责任感，因为自己的选择会更加努力。4.这本书给我们描述了一个高绩效教练应该采取的正确方法，不是给选手传授技能，而是帮助选手提高觉察力建立责任感。5.将来教练会变成一个跨出运动领域面向大众服务的全新职业，发展前景很好。
 - 34、这是教练圣经，入门最好的教材。
 - 35、记住GROW工具即可
 - 36、没太大用处的书，脱离实际。
 - 37、整体来说，是不错的一本管理教练参考书，特别是GROW模型很好。但是在聆听、发问技术方面的一些说法还值得推敲。
 - 38、实用工具书
 - 39、通过提问引发他人的自主思考，激发责任感和创造力。看似简单，但只有自信、真诚、信任他人的人，才可以成为真正的好教练。
 - 40、好在哪里呢
 - 41、入门的书，开始在工作中试用，期待效果
 - 42、封面上这么大个错别字，22国语言而不是22过语言，请仔细看清楚！我想这肯定不会是正版的。因为买来当培训人员的奖品，时间有限所以懒得退换了。不过也看出了网站的服务水平，真是值得恭维啊！
 - 43、读完书以后，很好理解了coaching这个词，通过他人工作是领导的本职，那么启发别人也是领导的职责，这本书的第一部分已经很好的体现了这部分内容，第二部分介绍了一些案例和实践，剩余的比较high level，虽然理解，但是感触没有起一部分深刻。
 - 44、教练技术的经典之作
 - 45、读起来很头疼，不过有一些部分还是很有收获的。
 - 46、了解企业教练，值得一读的书。
 - 47、coaching这门学问是外国人写出来的，一开始我认为只有歪果仁能做到，后来发现，什么事坚持了，就都有机会做到
 - 48、模型

章节试读

1、《高绩效教练》的笔记-第33页

【体育对企业经营的启发】

知识和经验在企业经营中对应体育的技能（technique）和体质（fitness）。离开任何一个都不能保证我们达到巅峰，许多成功人士都证实了两者都是缺一不可的。而想赢的心态是最关键的。

2、《高绩效教练》的笔记-第119页

P3：教练认识到内心的障碍通常比外部的障碍更令人恐惧。放弃指导比学习教练更难。P4：这个新的模型认为人类更像是橡树的种子，每一颗都蕴藏着可以成长为参天大树的潜质。我们需要汲取营养、鼓励和阳光，而那颗橡树的本质特征已然在我们体内。P10：我们必须看到人们未来的潜能，而不是他们过去的表现。P11：教练的目标是帮助人们建立觉察力、责任感和自信。P12：教练互动过程的深层目标是建立客户的自信。P18：管理者的任务很简单——完成工作，培养员工。时间与成本的压力限制了后者。教练能够带来双重的效果。P24：指责引起防卫，防卫降低觉察力。P26：我只能掌控我觉察到的一切。我觉察不到的掌控着我。觉察力给予我力量。P27：世上没有两个心灵或身体相同的人。我怎么能告诉你如何做最好的自己。唯有你自己可以通过觉察力来做最好的自己。P29：比一般人更加专注，就会带来比一般人更高的绩效。P30：一旦得到高品质的反馈或输入，改变随之而来，无需强求。如果我给你建议，结果却失败了，你会怪我。我用自己的建议去换取你的责任感，这不是一个好主意。P36：要开发我们的潜能，就是将我们的个性和独特性充分展示出来，而不是按照他人所谓的最佳实践来塑造自己。

P38：教练提供了积极、专注的思考、注意和观察。P42：“还有没有其他问题？”引至“没有”的回答。“还有其他什么问题吗？”引发更多的思考。P44：教练问题迫使对方专心致志，专注精确，并创造一个意见回馈循环。指导却做不到。

有帮助的问题：“还有什么”在大多数回答之后使用，会激发更多思考。保持安静，同时让客户思考，经常会激发更多思考。

“如果你知道答案，它会是什么？”听起来有点简单，其实不然，它让客户越过障碍向前看。

“它对于你或是他人造成的结果/影响是什么？”

“你使用的是什么标准？”

“对你而言，这件事情最难/最具挑战的部分是什么？”

“如果你的朋友面临你现在的处境，你会给他什么建议？”

“想象你和你认识的或者想象中最具智慧的人对话，你认为他会告诉你该怎么做？”

“我不知道下一步该怎么办，如果是你，你会怎么办？”

“你这么做或者说，会让你得到或失去什么？”

“如果有人对你说/做了这些……你会有怎样的感受/想法/行动？”

P56：我们得到我们所关注的事物。如果我们害怕失败，就会关注失败，结果就真的失败。教练的目标是消除内部和外部的障碍来实现目标。

P119：教练培养个人控制力。工作场所压力的一个主要原因就是缺乏个人控制力。

3、《高绩效教练》的笔记-第30页

【责任感是获得高绩效的关键】

当我们真正接受、选择或者对我们的想法和行为负责时，我们对它们的承诺就提升了，我们的绩效也会提升。当我们被下令要负责，被告知、被期待或是即使不接受也会被赋予责任感时，绩效不会提升。

《高绩效教练》

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：www.tushu000.com