

卓越领导力沙盘模拟

课程背景：

一个领导者就像船长，带领船员上船。

一个领导者要提高团队员工的团队敬业度，跟随领导力的指引，自发前行。

一个领导者要用于面对团队成员在复杂情境下的各种冲突，缺乏信任、惧怕冲突，缺乏承诺、逃避责任、无视结果，在复杂的管理情境中建立个人的领导魅力。

一个领导者要具备五项卓越行为：以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行和激励人心。

传统的领导力偏向于理论，学员往往对管理一知半解，无法深入理解管理真正的精髓，特别面对日常工作的管理过程中，情境变得更加复杂，在不同情境下，究竟应该使用哪个工具模型，往往在实战中没有经验的管理者常常一筹莫展。

针对技能型和领悟型的管理技能，应该在实际模拟中让管理者面对不同变化的场景做出选择和应对。管理者会基于自身的知识、技能和才干选择他认为最优的方式进行管理，并凭借经验做出他认为正确的领导方式。简单培训并不能完全内化这个技能。先针对情境设计一个个“坑”，让管理者将一个个坑填满的过程，才会有深刻的反思、洞见和觉察。

面对这些“坑”，管理者不反思，就会往往凭着直觉和经验去“粗暴”管理。管理者在实战中反思，往往牺牲的是员工的利益、团队的利益和公司的利益，甚至管理者自己都可能在初期因无法处理团队的各种冲突，出现焦虑的状态。

填满“坑”的过程中，逐步融入盖洛普的敬业度、领导力的五项卓越行为、团队五项障碍、情境领导等模块，让管理者自身面对自身问题思考如何让每一个下属员工上船。这个就是《卓越领导力沙盘》。

学了那么多课，如何内化？

模拟实战，领悟领导力，让你的员工尽早上船。

课程目标&收益：

- 展示领导力的五项卓越行为：以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行和激励人心
- 针对团队经常出现的五项障碍有深刻认知，并找到应对策略
- 了解针对变革不同阶段，在常见的场景中能够展现领导力提高员工敬业度
- 在游戏案例中领悟团队不同阶段采取的领导力行为的底层逻辑
- 激发领导者突破现状，提升激励他人的能力，带领团队迎接挑战

课程特色：

- 采用《这是你的船》为模板，在沙盘游戏中体验，当船长，让每一个员工成为团队一份子的荣誉感和成就感。
- 告别枯燥的纯理论体系，让学员在沙盘模拟中，带着问题进行思考
- 把变革管理、情境领导力、克服团队障碍的五项协作、吉姆·库泽斯的领导者五项行为、兰西奥尼的组织健康、盖洛普敬业度研究等管理能力模型在情境中深刻体验应该如何有效应用。
- 基于领导者资源和精力的限制，促使团队你要决定采取什么选择，才能用最大限度地展现你的领导力，将团队拧成一股绳，从而将敬业度调整到最好状态。
- 没有最好的管理方法，一切基于情境的变化。以及针对变化的情境管理者如何发挥情境领导力。

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：中层管理者，基层管理者（6个小组）

课程方式：理论讲授及底层逻辑分析（18%）+团队基于不同情境的反馈及互相点评（31%）+学员团队沙盘推演（51%）

课程模型：



课程大纲

第一讲：用沙盘模拟复杂的核心团队领导力

一、沙盘针对复杂情境的优势

1. 领导力的变革冲突模型
2. 情境领导力
3. 盖洛普公司的满意度和敬业度
4. 卓越领导力的五项行为

二、了解沙盘操作方式及规则

三、团队初期

沙盘情境模拟第一轮

讨论：团队第一轮决策回顾，做出下面 5 轮应对策略

第二讲：意识期：如何改变员工缺乏信任？

沙盘情境模拟第二轮

一、信任是新建立团队首要任务

二、丧失信任的团队表现

1. 团队角色测评及讲解

三、建立信任方法

练习：基于弱点的信任

第三讲：开始行动：如何解决员工惧怕冲突？

沙盘情境模拟第三轮

一、惧怕冲突&拥抱冲突团队表现分析

1. 冲突的定义
2. 惧怕冲突的团队表现
3. 拥抱冲突的团队表现

二、鼓励和促进积极讨论的方式

1. 共启愿景，积极利用冲突来促进工作

练习：如何有效开展团队内部会议

第四讲：实施期：如何解决员工缺乏承诺？

沙盘情境模拟第四轮

一、缺乏承诺&全力投入的团队表现具体分析

1. 员工承诺的来由
2. 缺乏承诺的团队表现
3. 兑现承诺的团队表现特点

三、激发投入的方法探讨和练习

1. 明确首要目标

2. 认同澄清

3. 传达沟通

4. 议事规则

视频：归来的沙克尔顿

练习：设定议事规则

第五讲：融合期：如何避免员工逃避责任？

沙盘情境模拟第五轮

一、逃避责任&勇于负责的团队成员表现具体分析

1. 责任感在团队中体现

2. 逃避责任的团队表现

3. 承担责任的团队特点

二、增强团队成员责任感的方法探讨和练习

练习：团队有效性练习

第六讲：和平期：如何避免员工无视结果？

沙盘情境模拟第六轮

一、不重视团队目标&重视目标的团队表现具体分析

1. 无视结果的团队表现

2. 关注结果的团队特点

二、思考和探讨激励团队成员重视团队目标的方法与实践

1. 建立团队成果墙

2. 团队利益高于一切

3. 奖励集体成就



练习：成果广告牌

你的领悟，撰写下一步计划，包含如何形成领导力的五项行为。