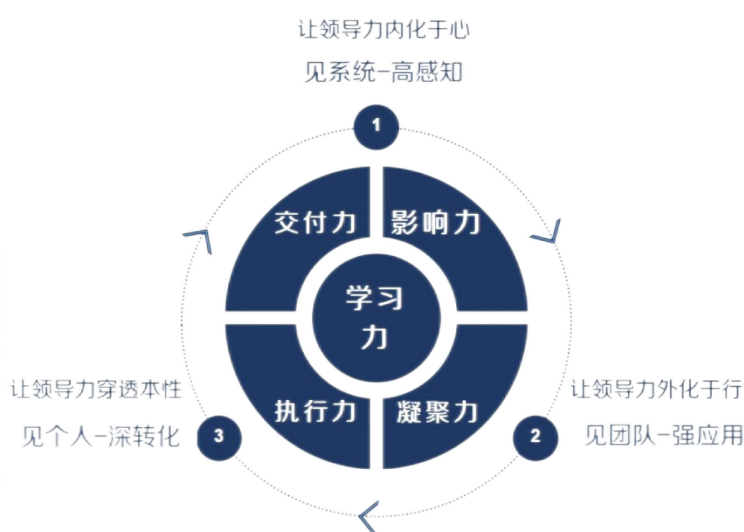


赋能领导力

【课程收益】

1. 通过模型体验帮助学员把环境中的隐藏信息充分显露，从而对系统获得全局性的理解。并能够从利益相关方视角系统性地看待自己目前和理想的领导力状况，了解之间的差距，让领导力内化于心
2. 由脑、身、心全面感受与理解什么是赋能型领导力，帮助学员能够换位同理，创造觉察与反思，赋能团队，打造系统化团队领导力，让领导力能够外化于行，
3. 识别挑战，萃取正向能量，共识未来目标愿景，提供解决工作中挑战及难题的思路方法，反思日常工作思路的核心障碍，强化达成目标的系统化解解决思路。
4. 帮助个体进行心智模式的翻转，确立新身份，在逻辑层次上贯通行为，真正将领导力穿透本性

【核心模型】



【课程安排】

- ✓ 课程对象：中高层管理者
- ✓ 课程人数：30 人左右
- ✓ 课程时长：2 天

【课程纲要】

课程模块	主要内容	教学目标及方法
见系统 让领导力内化于心	1. 彼此连接 (1) 热身开场：介绍目的和流程共创参与原则 (2) 故事导入-活着的四个层次 ✓ 第一个层次：事情对我发生。 ✓ 第二个层次：事情因我发生 ✓ 第三个层次：事情通过我发生 ✓ 第四个层次：事情如我所是。	■ 目标产出： ✓ 通过模型体验帮助学员把环境中的隐藏信息充分显露，从而对系统获得全局性的理解

	<p>2. 领导力画像</p> <p>(1) 团队互动环节</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 利益干系人角色分配 ✓ 利益干系人视角讨论 ✓ 当前的领导力状况 ✓ 理想的领导力状况 ✓ 团队雕塑进行呈现 ✓ 小组分享并进行点评 <p>(2) 知识输入</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 领导力的核心本质 ✓ 领导力的认知偏差 ✓ 赋能领导力的定义 <p>3. 即兴冲浪-即兴剧与沙拉语的形式进行动态冲浪</p> <p>(1) 团队互动环节</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 冲浪模型导入讲解 ✓ 设定场景并进行场景阐述 ✓ 规则讲解及角色分工 ✓ 团队运用沙拉语进行动态即兴冲浪 ✓ 观察员任务分配 ✓ 观察员反馈点评 ✓ 冲浪模型及漩涡暗流的解读 <p>(2) 知识输入</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 组织中显性现象背后的隐形行为呈现 ✓ 变革哀悼循环进行能量翻转 ✓ 实现自我与他人的深度同理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 让学员从利益相关方视角系统性地看待自己目前和理想的领导力状况，了解之间的差距 ■ 工具方法 ✓ 讲解发问 ✓ 小组讨论 ✓ 角色扮演 ✓ 身体雕塑
<p>见团队 让领导力外化于行</p>	<p>1. 赋能领导力-三高五力模型</p> <p>(1) 介绍模型</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 首先关联上午学习的内容与模型之间的关系 ✓ 再次介绍变革冲浪模型中每个阶段会遇到的挑战 ✓ 将五力模型与冲浪的每阶段对应 ✓ 最后点出这是领导力需要提升的五种能力 <p>(2) 学员站位：所有学员按地上的 4 象限选择站位：</p> <p>(3) 小组讨论</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 每个小组用五力模型为自己上午的团队状态及表现打分 ✓ 为每个打分提供具体事例及行为作为证据写在白板纸上 ✓ 并且共识接下来的学习小组希望在哪个力上做出提升 ✓ 每个小组代表准备 3 分钟分享 <p>(4) 白板挂图漫游</p> <p>(5) PK 环节相互赋能</p> <p>(6) 总结点评、知识输入：</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 构建三高团队：高赋能、高绩效、高迭代 ✓ 衡量团队是否能够持续成功的最关键三个要素，且缺一不可 ✓ 打造系统化团队领导力 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 目标产出 ✓ 由脑、身、心全面感受与理解什么是赋能型领导力 ✓ 帮助学员能够换位同理，创造觉察与反思，赋能团队，让领导力能够外化于行，打造系统化团队领导力 ■ 工具方法 ✓ 沙盘模拟 ✓ 站位评估 ✓ 小组讨论 ✓ 讲解发问

	<p>2. 领导力沙盘</p> <p>(1) 互动环节</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 沙盘剧本阐述 ✓ 规则讲解及角色分工 ✓ 两轮沙盘模拟 ✓ 观察员任务分配及反馈要求 ✓ 观察员带入工作场景观察模拟中展现的行为模式并给出解决方案 <p>(3) 知识输入</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 引入观察员视角看见工作系统的行为模式，创造觉察与反思 ✓ 管理者需要从系统视角看待和解决问题 ✓ 相互照镜子，让对具体的赋能型领导力行为进行观察 	
<p>见自己 让领导力穿透本性</p>	<p>1. 能量萃取：萃取过去的正向力量</p> <p>(1) 高峰低谷：过往公司最有成就感，最能体现个人价值高峰低谷时刻</p> <p>(2) 根据时间线进行小组内高峰低谷萃取并进行讨论共识</p> <p>2. 能量激发：激发当下的共鸣期望</p> <p>(1) 合并小组内高峰时刻，选出最有共鸣</p> <p>(2) 3人小组分享并产生1-2幕关键场景</p> <p>(3) 合并形成小组当下关键场景的应用</p> <p>3. 能量转换：描绘愿景画面</p> <p>(1) 描绘封面故事-成就奇迹之旅</p> <p>(2) 将过去的能量、当前优势以及共识画面形成封面故事</p> <p>(3) 封面故事报导</p> <p>4. 目标六问：共识目标挑战</p> <p>(1) 共识目标：小组反思难能可贵之处</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 对团队、自己有什么发现 ✓ 什么是我们有信心并渴望实现的 ✓ 我们会碰到哪些挑战 ✓ 用一句话格式汇报分享 <p>(2) 澄清挑战</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 运用35分工具澄清挑战问题。 ✓ 每个小组认领一个挑战问题， ✓ 目标六问讲解 ✓ 小组分享讨论 ✓ 小组代表在大场分享 ✓ 为优秀小组投票 <p>5. 行动转化-制定行动策略</p> <p>(1) 能量翻转-戏剧三角翻转心智模式</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 面对挑战我们的心态是什么心态 ✓ 换种心态的具体做法 ✓ 小组发表 <p>(2) 行为转化-行动举措</p>	<p>■ 目标产出</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 识别挑战，萃取正向能量，共识未来目标愿景 ✓ 通过6问提供解决工作中挑战及难题的思路方法，通过对6问每个问题能量高低的打分，反思日常工作思路的核心障碍，强化达成目标的系统化解决思路 ✓ 帮助个体进行心智模式的翻转，确立新身份，在逻辑层次上贯通行为 <p>■ 工具方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 高峰低谷活动 ✓ 封面故事 ✓ 逻辑层次工具 ✓ 戏剧三角

	<ul style="list-style-type: none">✓ KISS 工具进行共识转化✓ 形成具体行事历✓ 小组发表并进行承诺6. 感恩涟漪圈✓ 站位分享✓ 一句话 Check out	
--	--	--