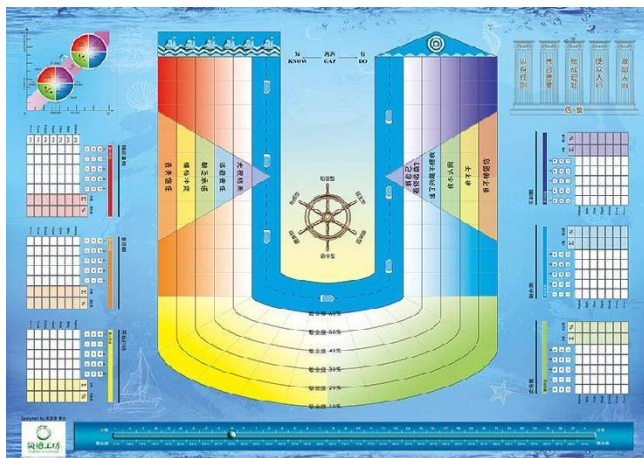


# 核心团队协作与管理沙盘模拟课程

## 【课程简介】

“在战争中学习战争！”，在变革时代，团队及团队管理者面临种种挑战，快速迭代管理视野与知识体系是迎接机遇与挑战的基础，激活既有经验与新知的链接、转化构建认知与能力系统是赢得机遇与变革的关键。《核心团队协作与管理沙盘》打破传统教学模式，通过独特创新设计的沙盘模拟，以领导力与团队管理知识、工具为底层逻辑，融入实战场景与体验学习，引导学员激发新知与经验的思考，获得领悟，产生改变。

## 【沙盘模型】



## 【课程收益】

1. 认知领导力与团队协作效能提升机制；
2. 掌握团队行动与团队理念统一、联动的方法；
3. 构建领导者影响力、提升领导者的管理视野；
4. 提升管理者引领团队能力，激发共同愿景，追求卓越；
5. 掌握团队建立相互信任、良性冲突、兑现承诺、提升责任、聚焦结果的氛围工具；

6. 学习变革的周期、领导的风格，从而促进领导变革；
7. 激发管理者突破现状，提升激励团队潜能，促进团队迎接挑战，达成目标。

### 【学员对象】

部门管理者、储备管理者、高潜人才等

学员人数 **20-60** 人

课时：**1** 天（**6** 课时）

### 【课程背景】

**全程沙盘模拟，体验引导教学：**

公司面临着挑战与危机，作为管理者的你临危受命，引领一场重大的组织变革。你将带领来自各部门负责人所组建的团队，穿越迷雾，成功变革。在变革的每个阶段将遇到若干棘手的关键事件的挑战，每个问题不仅面临不同的抉择，并且对你的团队势能及成员造成不同影响。而且每个选择都受到组织资源和精力的限制。在有限条件中，你需做出有效决策，才能最大限度地发挥你的领导力，将团队凝聚力提升到最佳，从而将团队敬业度整合成最好状态。

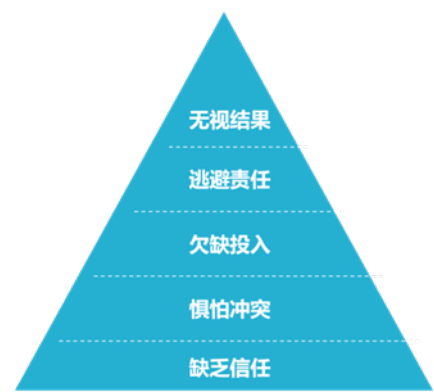
在你做决策时，需要激发团队智慧获得团队的共识，以及推动团队成员自主激活内驱力，促进团队合作，达成目标。

### 【课程纲要】

#### 第一部分：管理者的领导力与敬业度

1. 领导力定义，以及领导力天赋论 VS 培养论
2. 领导力与敬业度
3. 信念领导力与注意力掌控
4. 领导力内在链接与激活
5. 构建领导力量的五个步骤

#### 第二部分：团队协作的五大障碍与破局“钥匙”



1. 缺乏信任——基于弱点的新任
2. 惧怕冲突——建立冲突的规则
3. 缺乏承诺——获得对目标的承诺
4. 逃避责任——负起应有的责任
5. 无视结果——关注团队整体的结果

### 第三部分：领导力引领团队变革的六大阶段

1. 团队变革

#### 案例解析：TOC 突破团队瓶颈

2. 团队变革的六大阶段

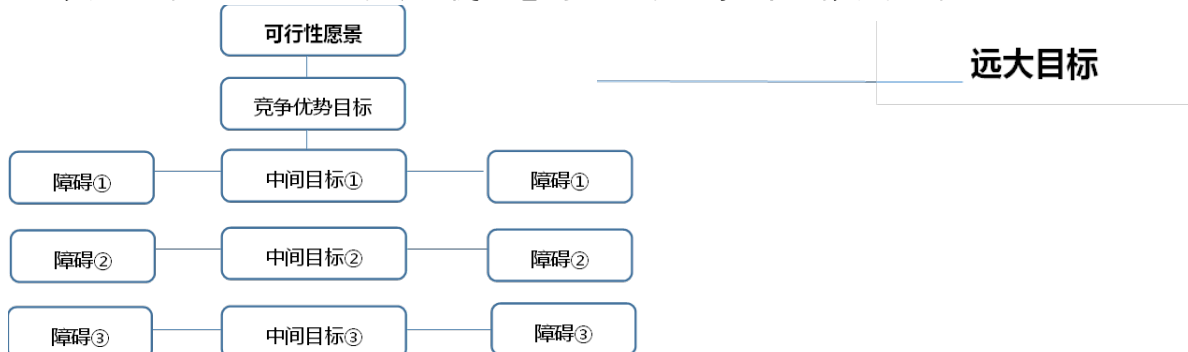


### 第四部分：培养领导力的核心要务

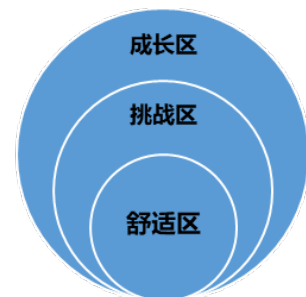
1. 领导力是动员大家达成共同愿景的技术
2. 领导力的基础：信誉
3. 领导者的五项核心行为



- 1) 以身作则：明确信念找到心声，用行动和共同理念树立榜样力量
- 2) 共启愿景：展望未来，激发使命感与希望，引导团队为共同愿景奋斗



- 3) 挑战现状：通过变革、成长、改进去寻找机会，通过逐步取得成功和试错中学习来探寻更



多的机遇

4) 使众人行：通过共同目标与信任来促进合作，通过授权和自我管理来增强他人的实力；通过持续赋能和授权，团队默契关系逐步养成，促进团队持续成长

5) 激励人心：通过表彰个人卓越表现来认可他人的贡献，通过共识的集体主义精神来庆祝价值的实现和取得的胜利

4. 员工准备度与情景领导

1) MOT 关键时刻应用

2) 敬业度量表与领导力量化

5. 戈曼领导风格（命令型、民主型、领跑型、和谐型、愿景型、导师型）

6. 领导者的决策思维

⊕ 情绪量表与沟通信任三角

### 第五部分：管理者领导力修炼

1. 领导力的内在修炼

⊕ 洞察而非困惑

⊕ 勇气而非恐惧

⊕ 真诚而非虚伪

⊕ 遵从而非亵渎

2. 领导力的外在修炼

⊕ 赞赏而非排斥

⊕ 担责而非逃避

⊕ 平和而非焦躁

⊕ 结盟而非对抗

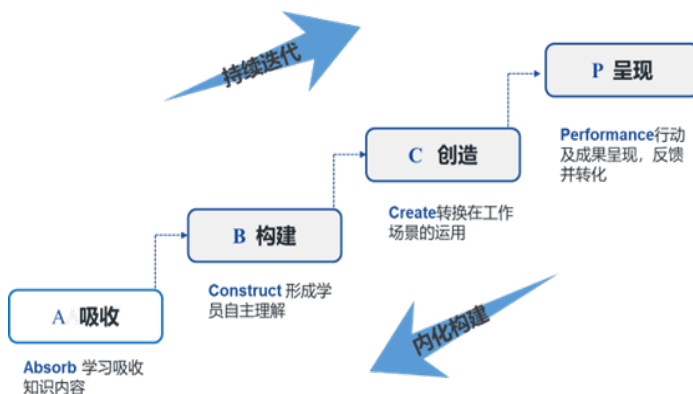
### 第六部分：领导变革

1. 变革的周期理论（摩尔变革六大关键阶段）

2. 面对变革，团队的五层抗拒分析

3. 穿越五层抗拒，将团队凝聚在一起

### 第七部分：学习转化与迭代



### 总结回顾

### 特别说明：

上述课程内容为通常版本。在确定授课前，老师会提前与相关人员做进一步沟通。通过训前需求调研和需求分析，确定培训目标，并根据企业实际情况调整课程实施和内容。