

《团队领导力沙盘》培训课程

国际版权沙盘模拟演练整体解决方案专业供应商

高端沙盘模拟课程研发设计专家

量身定制 · 个性设计



核心团队领导力沙盘模拟课程

核心团队领导力沙盘

【课程背景】

VUCA 时代下，我们可能会面临着以下的困惑：

- 领导力的能力要素很多，哪些才是关键能力？
- 一名合格的领导者的身上应该有哪些 DNA 呢？
- 从业务/技术能手，如何能快速的转型进行角色转变呢？
- 管理者事必躬亲、心力交瘁，团队视若无睹，还不断制造问题？
- 团队遇到问题，身为领导者应该如何做出有效决策呢？
- 领导者如何使团队业绩倍增，创新，拥抱变革？
- 如何进行人员的选拔任用和培养？
- 如何提升自身的沟通力，有效解决团队中的冲突？
- 如何真正的发挥领导者的影响力，更好的驾驭团队？

【课程目的】

- 认识领导力的能力素质模型，塑造领导力风格与影响力。
- 使管理者进行有效的自我觉察、自我认知、自我管理，了解自己的领导力 DNA。
- 明确身为管理者自我角色转变，正确理解团队的组织和发展形式。
- 通过提升自我与团队的沟通能力，提高团队的敬业度与责任心。
- 懂得授权，解放双手，学会如何培养下属。
- 通过 GROW 模型进行教练辅导。
- 学会应对冲突的“3+2”模型。

- 学会如何通过领导力引领团队变革，促进业绩倍增。
- 了解管理的五大职能，计划、组织、指挥、协调和控制。

【理论体系】

本课程通过最具培训效果的沙盘模拟形式进行,结合世界级领导力大师詹姆斯·M·库泽斯、巴里·Z·波斯纳，历经 30 年实践研究形成的领导力教练模型“领导者五项行为”、兰西奥尼“组织健康”等模型设计的大型真实场景模拟的版权沙盘课程。

同时，参考全球顶级的调研公司盖洛普的 Q12 问卷的敬业度问题，来帮助团队管理者在复杂团队情境中判断正确的领导行为。基于企业变革的 6 个阶段形成卓越领导力沙盘模拟训练打造高绩效团队。把团队变革的每一个阶段，通过具体场景，用有趣的管理游戏情境，让管理者亲身经历面对困境时，如何帮团队成员摆脱困境，发挥管理者的领导力。让学习者在 30 个团队案例中剖析领导力的内核知识，让每一位参与的学员在沙盘学习中深入其境，探索领导力的魅力。

版权认证证书：



部分课程工具：

- 1、领导力工具
- 2、西蒙的决策理论模型
- 3、关键对话“3+2”模型
- 4、理想团队 38°冲突模型
- 5、从“个体决策”到“团队决策”工具
- 6、建立“团队决策契约”
- 7、敬业度分析
- 8、组织健康诊断工具
- 9、领导者价值观工具
- 10、团队协作的五项机能障碍
- 11、乔哈里沟通视窗理论及工具练习等

辅助书籍：

《团队协作的五项障碍》

《高绩效教练》

《激励与授权的艺术》

《领导力：如何在组织中成就卓越》

《决定你人生高度的领导情商》

《现在，发现你的优势》

《优势识别器 2.0》等

【课程特色】

国内目前关于“领导力”的培训课程存在的误区；课程内容偏于道理讲述，缺乏实践行动；课程内容大众化，对具有个体差异的团队没有显而易见的价值；课程内容老套,没有新意，无法调动核心团队的参与热情；课程多为课堂式讲授，参训者容易产生很大的学习障碍等。

本课程采用培训师讲解示范 40% + 学员现场研讨练习 30% + 培训师点评反馈 30%。《团队领导力》情景模拟沙盘训练摒弃传统的教条灌输，通过独特创新设计的沙盘模拟，让参与学员收获体验、获得领悟、产生改变，让学员不仅知道而且会做。全程案例情境，沙盘模拟，寓教于乐。

通过个人决策到团队决策的变化，加强团队共创，课程全程小组的积分 PK，课堂活跃，竞争激烈。

【课程亮点】

➤ 你就是领导者

沙盘模拟了一家正处于变革重组阶段的企业，而学员将以新领导者的身份空降到这家企业。面对一些列的棘手问题，能否最终凝聚团队，推动业绩？

➤ 个性鲜明的团队

每个人物都个性鲜明，你的任何一个决策都影响着他们的情绪，决定着团队能否保持良好的士气和凝聚力。

➤ 层出不穷的问题

只有不断解决问题才能训练实战的领导能力，沙盘中我们将面对一个又一个问题，做出决策，决策带来的团队状态变化，让领导者发现领导力的实质。

➤ 一针见血的复盘

每一个决策环节，老师都会带大家完成决策复盘，分析和挖掘其中包含的领导力的关键行为要素，帮助学员加深对领导力的理解。

【课程目标】

- 利用经典案例引导培训，让员工在分析讨论的过程中实现领悟，真正认识到卓越领导力的重要性，用主人翁的精神去建设团队发展团队，实现自我价值，并提升员工敬业度。
- 案例分析能够帮助员工将系统知识体系从感性的接触升华到理性的接受，同时推演过程中也能够充分展现每个人的管理和性格特质，有助于企业 HR 和高管通过观察来更好地为员工提供有针对性的管理和指导。

【学员定位】

企业中高层管理者，每组 6-8 人，一般 6 组

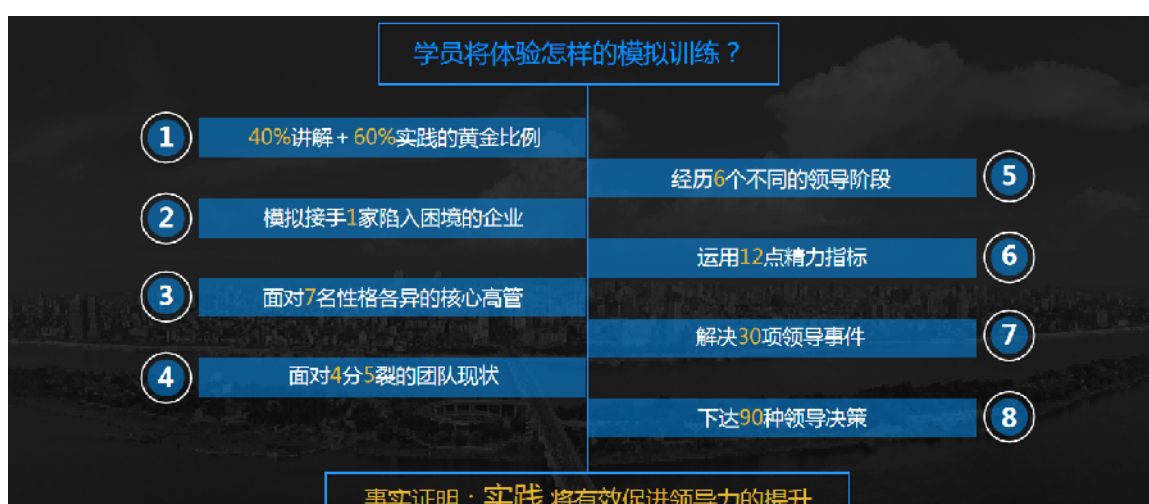
【标准课时】

2 天（每天 6 小时）（可依据客户需求进行调整）

【沙盘背景】

FORCE 公司一年前被 HERO 集团收购。经过一年的运营，利润和市场份额均没有达到总公司要求。你将面临着巨大的挑战，作为新的 CEO 临危受命，引领一场巨大组织变革。你将带领来自各部门的管理者，包括原公司总经理、财务总监、市场总监、技术总监、销售总监、人事总监，以及产品总监组成的核心团队，穿越迷雾，成功变革。课程中会根据团队发展的不同阶段设计若干棘手的关键事件，每个事件又面临不同的选择，每一个选择都会对团队成员造成不同影响，而且每个选择都受到领导者资源和精力的限制。你要决定采取什么选择，才能*限度地展现你在团队协作中的领导力，将团队拧成一股绳，从而将团队成员都带上你的船。在你做这些决定的时候，需要通过讨论获得小组的共识，因此小组成员能很好交流各自以往的领导经验，并促进团队合作。

学员将体验怎样的模拟训练



【课程大纲】

导言：团队协作的五项机能障碍

模块一：自我认知·以身作则

第一讲：用沙盘模拟复杂的核心团队领导力

1. 了解沙盘操作方式及规则

1) 学习与认知模型

2) 盖洛普公司的满意度和敬业度

3) U型理论

4) 关注人还是关注事

5) 我的船长我的船

2. 沙盘针对复杂情境的优势

1) 领导力的变革冲突模型

2) 组织领导力与团队领导力

案例讨论：漂流中的团队

案例解析：组织变革中关注成功的基本要素

3. 西蒙的决策理论模型

4. 从“个体决策”到“团队决策”工具

5. 建立“团队决策契约”

第二讲：领导力与敬业度

一、什么是领导力

1. 领导 VS 管理

2. 管理的五大职能，计划、组织、指挥、协调和控制

3. 领导力的能力素质模型

4. 塑造领导力风格与影响力

5. 了解自我领导力 DNA

二、领导力的组合分析

1. 职位权力

2. 领导威信

3. 激励能力

三、驱动变革领导力的五项行为

1. 以身作则 (Model the Way)
2. 共启愿景 (Inspire a Shared Vision)
3. 挑战现状 (Challenge the Process)
4. 使众人行 (Enable Others to Act)
5. 激励人心 (Encourage the Heart)

四、变革领导力管理团队的六个发展阶段

1. 随机事件
2. 意识期
3. 开始行动
4. 实施期
5. 磨合期
6. 平和期

五、团队变革管理中的敬业度，打造高绩效团队

1. 什么是敬业度
2. 敬业度波动

模型解析：敬业度波动路径

第三讲：沙盘推演知识点

第一阶段——随机事件

1. 变革管理中团队必须克服的五种障碍

- 1) 障碍一：丧失信任
- 2) 障碍二：惧怕冲突
- 3) 障碍三：缺乏承诺
- 4) 障碍四：逃避责任
- 5) 障碍五：忽视结果

第二阶段——意识期

1. 建立信任的关键点

- 1) 团队的信任是什么
- 2) 充满信任的团队特征
 - a 为共同利益放下小我
 - b 冲突是对真理的追求
 - c 协作精神

工具练习：1) 个人经历介绍 2) 集体共同活动 3) 行为风格测试

【DISC 测评与解析】

沙盘推演活动：1) 沙盘模拟情境、角色及规则说明

2) 第一阶段【随机事件】第二阶段【意识期】

模块二：共启愿景·挑战现状

第一讲：沙盘推演第三阶段——开始行动

一、积极的冲突和争论

1. 拥抱冲突的团队特征

1) 会议活跃且有趣

2) 汲取众成员意见

3) 善解决实际问题

4) 讨论成员间分歧

5) 形式主义最小化

二、冲突管理

1. 什么是冲突

图表解析：组织绩效与冲突水平关系/情绪/冲突的阶段期

2. 关键对话“3+2”模型

3. 理想团队 38°冲突模型

4. 复杂冲突解决：干系人分析矩阵（LOBBING 法）

案例讨论：离奇的流氓事件

5. 一般冲突解决法

6. 沟通：乔哈里沟通视窗

三、团队成员冲突解决的两种工具

1. 问题解决导向法

2. 立场与需求分析法

四、进行工作关系协调的领导行为

1. 领导二维理论——利克特的四种领导方式

1) 剥削式集权领导

2) 仁慈式集权领导

3) 协商式民主领导

4) 参与式民主领导

视频解析：1942

工具：领导行为四分图

2. 情境领导理论

1) 领导的有效性函数

2) 工作(绩效)准备度的评估

3) 关系行为与工作行为解析

4) 领导风格的操作准则

工具：情境领导模型

视频解析：亮剑

3. 教练领导力模型

1) 高绩效教练的 GROW 模型认知

2) 案例分享

4. 有效授权的四步曲

1) 筛选并明确任务

2) 识别并锁定对象

3) 制定计划与沟通

4) 跟踪、反馈与评价

第二讲：沙盘推演第四阶段——实施期

一、达成承诺的团队特征

1. 制定明确工作方向和重点

2. 公平听取众意见

3. 快速克服不一致，把握契机

4. 高效凝聚力与执行力

5. 必要时果断转向

二、兑现承诺的具体做法

1. 首要目标

工具：团队分解分目标

2. 认同澄清

3. 沟通传达

4. 议事规则

沙盘推演活动：第三阶段【开始行动】、第四阶段【实施期】

模块三：使众人行·激励人心

第一讲：沙盘推演第五阶段——融合期

一、承担责任

1. 承担责任的团队特征

1) 落后成员有压力

2) 潜在问题互提醒

3) 高标严求受尊重

4) 相互负责不逃避

二、承担责任的具体做法

1. 责任一对一：公布工作目标和标准
2. 闪电会议：定期进行简要成果回顾
3. 定期对标：团队嘉奖

第二讲：沙盘推演第六阶段——平和期

一、关注结果

1. 关注结果的团队特征
 - 1) 得力人才不流失
 - 2) 不注重个人表现
 - 3) 团队成功放第一
 - 4) 个人得失不计较
 - 5) 高度凝聚难解体

二、关注结果的具体做法

1. 建立团队成果广告牌
2. 确保团队最大
3. 奖励集体成就

三、关注结果的关键点

1. 评价团队目标达成的结果
2. 成员实现团队业绩的优先级
3. 成员必须公开阐明结果及达成过程

沙盘推演活动：第五阶段【融合期】、第六阶段【平和期】

总结：克服团队协作五种机能障碍的领导操作管理

▲识人用人·知己解彼

▲冲突管理·协调关系

▲目标管理·及时沟通

▲明确工作·定期对标

▲量化可视·成果广告牌

视频分享：归来的沙克尔顿

课程道具：

沙盘盘面、任务角色卡片、六阶段情境任务卡片、结果统计表、精

十信笔砚笔



授课现场照片：

