



情境领导® 领导团队

企业痛点

领导者在带领团队时会遇到各种各样的难题：

- ✧ 团队刚组建，成员间分工不明确、目标不一致？
- ✧ 团队磨合过程中矛盾频发，沟通存在障碍，信任程度降低？
- ✧ 团队成员个性强、各干各的，缺乏沟通和合作？
- ✧ 团队人员架构发生变化，产生不安和不满情绪？
- ✧ 如何提升团队的执行力和协同力，使团队持续进步？

尽管团队协作是当今企业最常见的概念之一，团队如果缺乏有效的领导，往往很难将性格、观点、看法和技能各不相同的团员组织起来，彼此合作并互相适应。

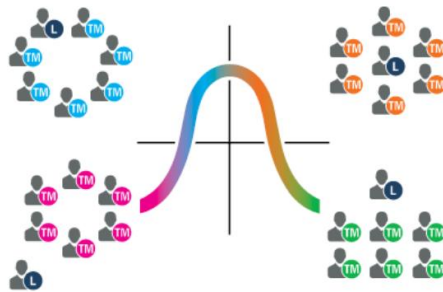
塔克曼团队发展阶段模型中，团队发展中有四个阶段：形成期、动荡期、共识期、高效期。团队处于不同的阶段时，领导者的领导方式也应调整变化，没有哪一种领导风格是万试万灵的。

发挥团队成员的绩效潜力，建立信任、增强创造力、改善沟通，
从而使团队达成绩效目标。

方法论：

《情境领导®-领导团队》是美国领导力研究中心（CLS）全新升级的情境领导®系列课程之一，专为多团队管理的高阶领导者设计，可以帮助高阶领导者在团队管理中学会诊断团队的发展阶段，并有针对性采取合适的领导风格进行科学团队管理，发挥团队效能，达成更高的组织目标。

通过将情境领导®模型与塔克曼团队发展阶段模型相结合，以探索领导者如何凝聚不同团体的个人所需的技能。让学员学习如何在建立信任、提高创造力和改善沟通的同时，最大限度地发挥每个团队成员的潜力，从而使团队能够成功地掌握真正的协作并获得竞争优势。



团队发展阶段

很多团队类的课程虽然有讲到团队发展的四个阶段，但没有识别的工具、其应对之策也比较宽泛。情境领导®-领导团队除了可以帮助领导者学会识别团队发展阶段，针对团队四个阶段的应对之策也更具体、实际和落地。

课程大纲

模块一 认识团队

- 什么是团队？什么是团体？
- 从团体到团队的四个阶段
 - L1（形成期）：目标、领导者的首要任务
 - L2（动荡期）：目标、领导者的首要任务
 - L3（共识期）：目标、领导者的首要任务
 - L4（高效期）：目标、领导者的首要任务
- 领导者的任务

模块二 情境团队领导

- 模型介绍
- 实施团队领导的步骤
 - 诊断团队的表现情况(L1,L2,L3,L4)
 - 在团队中采取的 leadership 风格(S1,S2,S3,S4)
 - 创建高绩效团队的基本规则
- 角色演练（3 轮）
 - 领导风格与团队表现情况的匹配演练

模块三：建立高绩效团队的关键要素

- 建立愿景
- 协同团队目标
- 制定战略
- 确定战术
- 制定沟通策略
- 拟定执行计划

模块四：课程总结与布置行动计划

- 总结课程要点
- 布置作业：情境团队领导的应用案例模版

课程收益

- 学会判断团队和团体的区别
- 高绩效团队的特征
- 学会诊断团队的发展阶段
- 针对不同团队阶段的领导行为
- 建立高效团队的关键要素及方法

课程特色

- 课程应用情境领导®模式，提供了高成功概率的团队领导策略，领导者可以制定立即可实施的行动方案，以加速团队的发展。
- 课程提供团队现状测评，课前、课后的 180 度团队测评报告，让学员对团队状态有更加清晰的认知，指导领导者的行为改进，并可以对比团队在培训前后的变化。
- 课程结合了塔克曼团队发展阶段模型，提供了团队发展的诊断工具，有效帮助领导者推动团队的发展与成长。

学员感言

某法资生物诊断公司

与情境领导®核心课程一脉相承，可以有效帮助团队内部建立沟通语言。

某参训学员

课程有效地帮我们诊断团队的现状，可以更有针对性地调整自己的管理方式与领导风格。

课程时间

课时：2 天（14 小时）

课程对象

中高阶团队领导者

培训形式

内部培训（20-25 人）、工作坊、定制项目