

培训大师的经典互动课

【领导力提升】 50个活动

露伊丝·B·哈特(Lois B. Hart)

夏洛特·S·韦斯曼(Charlotte S. Waisman)

汪开虎 张东红 译

著



国际职业训练协会
推荐用书

上海交通大学出版社

培训大师的经典互动课

领导力提升 50 个活动

露伊丝·B·哈特(Lois B. Hart)

夏洛特·S·韦斯曼(Charlotte S. Waisman)

著

汪开虎 张东红 译

上海交通大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

领导力提升 50 个活动/(美)哈特(Hart, L. B.),
(美)韦斯曼(Waisman, C. S.)著;汪开虎译. —上海:
上海交通大学出版社, 2004
(培训大师的经典互动课)
ISBN 7-313-03728-7

I. 领... II. ①哈... ②韦... ③汪... III. 领
导学 IV. C933

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 044392 号

领导力提升 50 个活动

露伊丝·B·哈特
夏洛特·S·韦斯曼 著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

上海市美术印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:15.75 字数:287 千字

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

印数:1-5 050

ISBN7-313-03728-7/C·072 定价 32.00 元

版权所有 侵权必究

追随大师：互动提升效能

魔术师从不将自己操作手法及演示道具的秘密公之于众，培训师看待自己的培训实施手法及训练工具也大抵如此。因此，当我面对内容如此精彩和丰富的“培训大师的经典互动课”系列时，禁不住对这些国际著名培训大师的慷慨精神赞叹不已。

摆放在读者面前的这些国际著名培训大师的互动经典之作，无疑是一座珍贵和蕴涵丰富的宝藏，每一本都包括了几十个设计精巧、构思奇妙、行之有效的互动活动，涵盖了体验学习、行为学习、角色扮演、情境模拟、引导游戏、教练技术等诸多互动手法和技巧，且能融会贯通，相得益彰。无论是培训新手、资深培训师，还是不专门从事职业培训的人士，都能从中快速找到可资参考的内容，并纳入自己的培训课程。

作为从事职业训练和管理咨询多年的职业者，我对于培训互动技术也有一定程度的实践和研究。在这里搭乘大师们的慷慨，谈谈我运用培训互动技术的心得，以与培训界的朋友共勉，也许对于读者恰当地使用书中的内容有所帮助。我认为，成功实施培训互动要遵循六个规则：

1. 自然互动：唯有源头活水来 在培训中，是导入一个活动，还是单纯做一个呈现，区别的关键在于培训师的指导深度和点评力度，更重要的是培训师独特的观察角度和对学员行为的改善效度。一般情况下，培训师更应该是优秀的观察者，养成察觉，注重细节，在活动全程随时记录学员的细微表现，有针对性地调整内容、导入活动、运用专业技巧实施点评，条分缕析，互动深化，使学员产生有价值的改善。培训师绝对不要成为互动活动的“闯入者”！

训练现场的各种情况和学员的种种表现，培训师都要任其自然，仅仅在绝对需要的情况下方可介入。“自然”是对学员感受层次和培训师功力境界的至高要求！具有实效的训练中，角色扮演、情境模拟、互动游戏等都有它们自己的生命。别挡道，让互动活动之泉水尽情流淌吧。

2. 训练只有不同，没有失败 培训师在心态上要明了训练中活动是没有失败的，凡是在训练活动中出现的情况和现象，都可资利用，训练效果的好坏不在于训练师说或做了什么，而在于学员从中收获了什么！训练的基本目的是解决实际问题、弥补需求缺口、缩短表现差距，角色扮演、情景模拟和游戏等互动活动就是允许学员出错，更极端甚至是希望学员出错。所以“失败”是我们和学员的共同财富，出现“问题”是培训互动学习的高度成功。没有不好，只有不同！

3. 周密准备，配置行为，灵活实施 “准备比资历更重要，资历也是长期的准备”，每次培训前，我们都要准确了解学员需求，认真做好培训行为配置，设计切实的训练目的，预测训练



效果,安排讲授、描述、评论(包括点评),配置互动活动,把握学员现场的心理和情绪变化,提前考虑好各种可能的随机事件,准备提问与应答,设计导入和收结,进行翔实准备;训练实施时,培训师要充分调动自己长期的职业经验储备,设计好、控制住、演示足,致力抓现场、抓关键点、抓注意力,立威、共鸣、通觉,达成最佳效果,使培训臻于化境。

4. 讲、述、论,相得益彰 考量一个职业培训师的功力,一般人是以讲授效果好坏为依托,所以,现在坊间各种培训师的培训,都是以讲授手法、风范展示、课堂掌控技巧等为主要内容。其实,作为职业培训师就要讲得有条有理,还得有声有色,论得有点有面,形神兼备,和风细雨,当头棒喝,点评贴切到位,一针见血,以达成训练实效目标,否则就名不副实了。

根据国际职业训练协会发布的国际职业培训师标准,真正的职业培训师,除拥有上述的良好讲、述、控场技巧外,还应该同时具备极其深厚精湛的点评技巧和强有力的行为改善能力,以及训练方案的整体推进能力。

5. 灵活地探索偶然性,在偶然中发掘和引导必然 在活动之中培训师要备好可供替换的互动活动及备选的指导内容,同时,关注学员现场表现,甚至是一些学员自己还没有觉察的细微现象,敏锐把握其行为表现后面可能蕴藏的问题点和关键点。训练现场学员表现出来的所有偶然行为、心态反应、情绪映像,都源自于学员的日常工作和生活。所有的偶然结果都有其必然的原因,所有必然的原因自有其看似偶然其实必然的结果,关键看培训师如何发现和引导。

6. “乐从”转化提升 在互动活动的实施时,训练中我们要“乐从”学员。培训师要以随时、随性、随缘、随处、随喜的心态,切合训练目标,灵活运用各种训练技巧,宏观掌控训练互动,随形附影,洞烛先机,见微知著,高屋建瓴!培训师应该以乐从来带动,把自己当作是训练的知识酶、催化剂、助推器,剥茧抽丝,点、线、面结合,在现象回馈、感受分享、细节改善等过程中,让学员从中体验、感悟,醍醐灌顶,获得实实在在的收获。

点到为止。面对大师的经典之作,心仪之余,付诸行动才是上策。“You can not teach a person anything, You can only help him discover it within himself.”学员的头脑不应该是填充的容器,而是等待引燃的火种!将大师的作品变成我们的充电器吧!

职业训练导航职业人生!让我们一起来享受大师精心制作的盛宴!相伴成长,一起飞!

刘子熙

教授

国际职业训练协会亚太区 理事

TTT 国际职业培训师标准教程 导师



为什么要提笔写就《领导力提升 50 个活动》呢？

露伊丝一个人完全可以写，为什么我们要合著呢？

本书如何帮助那些为最难以捉摸的培训——领导力培训——伤透脑筋的人呢？

6 年前，露伊丝·哈特建立了妇女领导艺术学院。从那时起，她开始经常与老朋友及同事夏洛特·韦斯曼合作，并很快发现韦斯曼是一个培训与授课方面的天才。露伊丝提议我们合写这本书，因为她相信，我们有不同的专业经验，两个人合著将对其他培训师大有帮助。

我们首先需要确定添加什么样的有关领导方面的话题。在构思本书之前，我们早就开始搜索领导艺术理论方面的最佳研究成果。我们追踪研究人员和作者们对领导能力、领导技巧和领导态度方面的论述；我们阅读领导艺术经典著作；我们讨论每一种方法的优点和缺点。正如你们将在本书看到的，我们一直同意并采用一种普遍认可的方法。

我们认为，领导力本身是一种重要能力，而且我们坚信，通过学习，一个人完全可以具备这一能力。我们认为，领导力涵盖范围极广，包容许多离散性行为和活动，而这些行为和活动本身又是能力的体现。一个成功的领导者不具备冒险和承担风险的胸怀和能力是很难想象的。所以，风险管理就成为了本书的 50 个活动之一。

经过长期研究和讨论，我们认为吉姆·库塞斯(Jim Kouzes)和巴里·波斯纳(Barry Posner)在领导力研究方面做得最好。他们在《领导力挑战》一书中发表了研究成果。此前，他们还发表了以 120 位 MBA 学员(平均年龄 29 岁，男性占 60%)为对象的著作《领导力实践大全》。该书当前版的调查对象是参加公共和私营领域管理开发研讨会的 1567 位美国高级管理人员(其中 12% 为女性)。此外，他们还对澳大利亚、英国、德国和荷兰等国的管理人员进行了调查，并获取信息。

库塞斯和波斯纳比较了参加同一研讨会的 73 名(男性 49，女性 24)高级人力资源管理人员填写的问卷。女性的答卷与男性的答卷没有多大差别，只有一点：她们给“激励心灵”一项的打分高于男性。

他们比较了 137 位联邦政府管理人员和 197 位私营企业管理人员的答卷，没有发现重大差异。95 位澳大利亚经理和 70 位美国中层经理的答卷也没有太大的差别。170 位欧洲经理

(英国、德国、荷兰)的答卷跟 270 位美国经理的答卷仍然没有重大差别。

库塞斯和波斯纳仍在继续系统地研究这一课题。他们对 1000 多位经理进行了访谈和案例研究,并对 45 000 多人进行了调查。如要了解详细情况,你可以访问他们的网站 [www. leadershipchallenge.com](http://www.leadershipchallenge.com), 查阅心理测试报告和 150 篇博士论文摘要。

在露伊丝撰写了《领导力开发 50 个活动》时,我们就意识到库塞斯和波斯纳对领导艺术研究的知识体系做出了巨大贡献。从那以后,许多其他理论相继发表,但我们选择以库塞斯和波斯纳的研究为基础。我们在妇女领导艺术学院开办了为期一年的领导力开发课程,现在已经是第五年,使用的就是《领导力挑战》(第三版)一书。我们 11 个整天研讨会的中心内容就是讨论库塞斯和波斯纳提出的话题。由于引用该书已有 8 年之多,所以在构思这本书时,我们自然而然地再次围绕该书的理论来组织我们的思想。

我们鼓励你阅读他们的书,那样你会发现我们的领导力开发活动如何展示他们的模型。库塞斯和波斯纳把领导力分为“5 种特点”的、可以模仿的能力,每一种都包括可以展示个人领导力的行为。“激发共同前景”就是 5 种“实践”之一,对此我们毫不吃惊。库塞斯和波斯纳的书本身就很激励人。读我们这本书时,我们也将一次又一次地提醒你注意这一点。以他们的理论为基础,我们感到很荣幸。

那么,什么是前言开头提出的问题的答案呢?

实际营销报告清楚地告诉我们,领导力教学是一项持续的、高价值的活动。培训师、教师及内部或外部的咨询师们都在寻找流行的、最新的资料和课程,它们必须及时、有趣,能吸引工商领域的成人学员。教学活动必须以成人学习原则和快速学习原则为基础,对学员来说,必须表现为能产生经营效果的增值方式。美国企业界对更好、更便宜、更快的竞争力的需求仍然驱动着学习的浪潮。本书安排的学习活动非常灵活,可以在各种环境下进行。我们鼓励你根据具体情况选择并修改本书内容,以期达到特定目的。

在关于编写本书的第一次计划会上,露伊丝对夏洛特说,她认为合著是一种动态的写作方式,不同想法的相互反射对大家很有益处。露伊丝十分喜欢共享这一创造过程,也喜欢接受挑战。(库塞斯和波斯纳称后者为领导力第二条原则“挑战过程”。)

本书理论和活动对你及你的同事将大有帮助。书中的理论已经在很多领导力培训场合得到验证。精心设计的每个活动都经过测试才最后确定。我们遵循的是库塞斯-波斯纳第一条原则“模式化方法”。许许多多的同事也十分慷慨地让我们分享他们的观点。他们的经验使这本书更加丰富多彩,我们感激他们的贡献。

最后,我们还要感谢出版商鲍勃·卡克霍夫(Bob Carkhuff)。同时,假如你根据专业需

要改编我们的材料,请与我们联系。我们保证考虑你的意见。(库塞斯 - 波斯纳第四条原则是“使他人行动”。)

也许你希望在你的书架上增加一些其他书籍。你可以从人力资源开发(HRD)出版社购买露伊丝·哈特的《完美的帮助》、《从冲突中学习》、《处理冲突的经理手册》和《领导力开发 50 个活动》。你还可以买到《实用培训方法》(Crisp 出版社)和《性别差异》(CRM 音像)。她最新的一本书叫《庆祝》。该书告诉你如何实现库塞斯 - 波斯纳最后一条原则“激励心灵”。

但愿你喜欢我们的书。我们在写书的过程中切实感受到了乐趣。

夏洛特·韦斯曼

露伊丝·哈特

2003 年于科罗拉多州丹佛市

序

根据莫里尔·斯巴克(Muriel Spark)的经典小说改编的电影《简·勃朗迪小姐的青春》(The Prime of Miss Brodie)里有这么一个片段:女校长迈凯依把勃朗迪小姐叫到她办公室,对她的有点不正统的教学方法进行批评。女校长指出勃朗迪的学生早熟。但是,勃朗迪把这看成是赞赏而不是批评。她说:

“在我看来,教育就是引导。‘教育’一词出自词根‘ex’和‘duco’,意思是‘出来’和‘我引导’。我认为,教育就是把原本存在的东西引导出来。”

对此,女校长迈凯依傲慢地说:“我还以为可能应该有一定程度的放进。”

勃朗迪小姐嘲笑地说:“那不是教育,那叫侵扰。”

露伊丝·哈特和夏洛特·韦斯曼一定会令简·勃朗迪小姐感到骄傲。《领导力提升 50 个活动》讲的不是“放进”,而是把学习者心里和头脑里早已存在的东西引导出来。事情本该如此,因为能力开发决不能有侵入。决不能给人填塞数据和技能。教育永远是一种解放运动,它把已经存在的东西释放出来。

领导力开发是一种自我开发活动。要寻找领导力,必须首先发现自己。这就是本书精彩开发之方法的前提。它们引导学习者走过奇妙的自知、自信旅程,而自知、自信只能来自对自身的体验。学习如何领导就是要发现你推崇的是什么,激励你的是什么,挑战你的是什么。就是要发现什么给予你力量和能力,什么能鼓舞你。当你在自己身上发现这些东西后,你就会明白,你所要做的就是其他人身上的这些素质引导出来。我肯定,如果你让其他人实现这样的体验,你一定能做到这一点。

有时候,解放跟侵入一样令人不舒服,但到最后,当你发现它时,你就会知道,你自己具有的,就是你所发现的;你所发现的,本来就是你的。它不是什么别人放进去的东西。你将发现你早就具备这些天赋。

可是,正当你想到经验就是老师的时候,你可能马上又明白事情并非如此。实验性学习对于掌握某种东西至关重要,但下面还有一个重要教训等着你和你的学员。

在我成为成人教育者的发展过程中,我非常幸运地参加了一些著名培训专家开设的课程。弗雷德·马伽力斯(Fred Margolis)就是其中一位。弗雷德曾就读于马尔科姆商学院,是



成人教学法之父。弗雷德是培训大师,他在 20 世纪 70 年代早期给我上的一课改变了我的一切。

当时我在华盛顿特区做事。一天的培训课程结束后,我和弗雷德到一家意大利餐馆吃晚饭。席间,弗雷德问我:“吉姆,什么是最好的学习方法?”由于我一直在进行大量的实验性学习,我自信地脱口而出:“最好的学习方法是亲身去体验学习内容。”

“不。”弗雷德说,“学习一样东西的最好方法是把这样东西教给别人。”啊!这是一个令人茅塞顿开的时刻,一个全新的世界顿时展现在我的面前。

我那天从弗雷德那里学到的,以及此后我每天和学员一起学到的东西就是,教学本身就是一种学习,而且是最深刻的一种学习。你也许已经意识到了这一点,不管你是专家还是新手。当你必须去教的时候,你必须开始思考、学习、担忧和准备。在这一过程中,你陷入学习之中,你心里清楚你在学习。你将不得不当众表演,你必须更好地了解你的学员。你必须在一个更深的层次学习。

这一点——教别人时学得最好——对我的教学风格产生了最深刻的影响。它每天都激发我去寻找新的、互相教学的方法。当我要求学员扮演某个角色或某方面的专家,而不是仅仅参与一个模拟活动时,我和他们都知道,他们必须学习得更加深入。

这也是露伊丝和夏洛特的合著的重要特点。她们不仅仅要学员当学习者,她们还要求学员当老师。学员在学习之后进行的教学活动才是整个学习活动中最关键的部分。只有这样,学员才知道他们已经消化了学习内容,已经把学习内容变成自己的一部分。当你消化了它,你就能外化它,就能把它教给别人。

我和我的合著者巴里·波斯纳为《领导力挑战》第三版做了一些研究,研究结果也充分支持这一观点。我们的发现是,最好的领导者也是最好的学习者。那么,你想先说什么呢,学习能力还是领导能力?我们认为学习是第一位的,学习如何领导次之。所以,你让大家体验学习经验,而不仅仅是领导经验,将为他们在生活各个方面带来好处。这就是把原有的东西引导出来的魔力和乐趣所在。

吉姆·库塞斯

2003 年 4 月于加利福尼亚

怎样使用本书

我们努力使本书具有灵活性和多种选择,也尽量讲解我们自己是如何使用每一个活动的。我们相信,你一定能使用我们的材料,并根据自己的需要对其进行修改。

当前的培训趋势是,避免整天讲课,安排 1~3 个活动,每个活动持续 1~3 小时。如果短期培训适合你,你可以挑选一些活动,组成一套短期培训课程,但在授课时,要将整个课程划分成一个个小的活动。

书中每个活动都有估计用时,你可以自由调整活动时间,在有些活动中,某一部分只需 5 分钟或 10 分钟时间,但我们希望你能明白,一个简单问题也许会导致广泛的小组讨论,所以,你可以根据具体情况灵活掌握。

我们还提出了最理想的参加人数。我们通常把 20 人定为上限,因为我们认为,一个培训师对 20 位学员,最适合互动和参与,最容易达到最佳效果。所以,假如你的班级人数是 30,你可以请一个同事来帮忙。你会找到适合你的培训方式和舒适水平的最佳人数。

我们这本书属于拿起来就用的类型。我们没有提供可以参阅的其他书目,也没有告诉你去哪里寻找相关理论,除非它们与本书材料有直接关系。如果读者将自己修改和重组本书材料的方式通过电子邮件、电话和信件告诉我们,我们将十分高兴。借用我们的观点,开动你的脑筋,让每一个培训活动切实成为你自己的培训课程。

作者简介

露伊丝·B·哈特：教育学博士，妇女领导艺术学院创始人兼执行院长。该学院为女性管理人员开办为期一年的、独特的培训课程。

在过去的 30 年里，作为 Leadership Dynamics 的总裁，她为美国企业界、政府机构和非盈利机构举办了无数研讨会，提供指导、组织咨询和专业著作。

哈特博士在罗彻斯特大学获得理学学士，在锡拉丘兹大学获得理学硕士。她在马省大学师从肯尼斯·布兰察德(Kenneth Blanchard)博士，主修组织行为学和领导力开发，并获得博士学位。

露伊丝已经出版 22 部著作和音像作品，其中包括《领导力开发 50 个活动》、《完美指导——资源手册和教师手册》、培训师手册《从冲突中学习》、《处理冲突——经理随身手册》、《有效培训方法》、《会议和研讨会计划手册》、《联系：学员的五个接触点》、《前进，妇女们》以及与大卫·道尔克博士合著的《性别差异——改善男性与女性的工作关系》。

2002 年，因其在“科罗拉多女性领导联盟”中的工作表现突出，荣获“科罗拉多杰出女性领导”称号。她最近获得的荣誉还包括美国培训与开发学会终身会员。她为该学会做过无数贡献而获此殊荣。

夏洛特·S·韦斯曼：博士，妇女领导艺术学院教师、培训师和团队领导。

她的培训、指导、演示以及人力资源管理方面的专业知识和经验使来自公司、小企业、政府、非盈利机构和大学的众多客户受益匪浅。她具有培训课程开发和诊断工具认证方面的专业知识，是一位持证行为学面试师。

她先后在数家企业人力资源和培训岗位任职。目前，夏洛特任 Ischemia 技术公司(丹佛市一家生物制药研究公司)人力资源部主任。除了这些传统的人力资源经理职位之外，她现在还负责培训项目 ISO 9001 认证。此前，她在 Keane 有限公司负责员工职业发展，为员工制定发展计划，以便将来能胜任更高职位。

她曾在生产和销售植入型心率控制系统(如起搏器和去纤颤器)的 Teletronics 公司任职，负责制定世界级教育与培训方案，包括课程计划和职业发展。

韦斯曼博士在西北大学交流学院先后获得理学学士、文学硕士和博士学位。她还在犹他大学和伊利诺斯东北大学共担任实习教授 14 年,讲授话语和交流艺术。

谢 辞

本书的顺利出版离不开许多同事的鼓励 and 贡献。

我们在活动 18 中讲述的“领导力的挑战”采用了《领导力挑战》的作者吉姆·库塞斯和巴里·波斯纳精心研究的模型。我们在妇女领导艺术学院的培训课程中也使用他们的书、模型和工具,所以,本书内容受他们的影响很大。他们还慷慨地为本书作序,我们非常感激。

露伊丝师从肯·布兰察德学习研究生课程时,开始学习领导艺术。活动 32 “灵活风格”就是受到肯的著作的启发。

露伊丝还和肯、马里奥·汤莫亚(Mario Tamayo)一起建立了活动 50 的模型:“真情释放”。

活动 23“价值观:道德的基础”和活动 24“只做正确的事情”摘自大卫·D·道尔克(David D. Dalke)和谢里尔·安克斯塔(Sheryl Ankerstar)的著作《平衡个人和职业道德》。

活动 15“相约再见”得益于琳达·雷德伯格(Linda Rydberg)、南希·韦泽尔(Nancy Whitel) 、布里斯·戴维斯(Brice Davis)、琼·弗伦西(Joan French)等人的经验。

活动 31“建立联系”选自《让你的关系起作用》的作者安·贝柏(Anne Baber)和林·韦蒙(Lynne Waymon)的大量著作。

妇女领导艺术学院的领导力团队每位成员都为这本书提供了原始素材。培训课程和本书的成功是琳达·雷德伯格、玛丽琳·拉瓦蒂(Marilyn Laverty)、琳达·贝丁格尔(Linda Bedinger)、露伊丝和夏洛特共同努力的结果。

琳达·雷德伯格的贡献包括:活动 38“潇洒的演示”、活动 42“侧耳倾听”、活动 43“发扬光大”和活动 46“寻找创造力”。

琳达·贝丁伯格的贡献是活动 37“吹响你的号角”。

玛丽琳·拉瓦蒂贡献了活动 24“只做正确的事情”,并和夏洛特一起完成了活动 48“领导力车站:你的最终旅程”和活动 28“平衡球游戏:平衡你的生活”。

我们真心感谢这些跟我们一样致力于领导者提升的同事们。

露伊丝·哈特
夏洛特·韦斯曼

中文版序

领导力是一套可以传授的、重要的行动、活动和能力。比如,一个领导者没有冒险精神是很难想象的,所以,“冒险”成为本书 50 个活动之一。

首先,露伊丝·哈特博士精心挑选了一些领导技能,发表了《领导力开发 50 个活动》。此后,她与同事夏洛特·韦斯曼博士跟踪领导艺术最新研究成果,编撰成本书。

大量市场报告表明,讲授领导技能是一件非常有价值的活动。培训师、教师和咨询师们在不断寻找符合成人学员的、及时、有趣的最新教材和教案。这样的教学活动必须利用成人学习原理,必须以快速学习的方式达到最佳效果。

为了满足这一需求,本书各项活动编排非常灵活,既可以用于整天的培训课程,又可以用于 1~3 小时的短时培训。

培训人数也可灵活掌握。专家认为,一个班 20 位学员最适合互动和参与。如果你的班级人数超过 30 人,可考虑请一位同事协助你。

哈特博士在领导艺术方面著作颇丰,在于 1997 年创办“妇女领导艺术学院”之前,她已有多年领导艺术培训经验。韦斯曼博士是“妇女领导艺术学院”的培训师和导师,在领导艺术培训与指导方面具有丰富的经验。

在本书中文版出版之际,我们对本书译者、上海交通大学外国语学院副教授汪开虎先生表示衷心感谢。他在翻译过程中与我们的沟通与交流,以及他本人多年的翻译经验,使得这部译著十分精彩。

欢迎给我们来信(中英文均可)。请告诉我们,本书对你有哪些帮助,关于本书材料和活动有什么问题,哪些活动最适合中国的具体环境。我们很高兴能向中国读者介绍领导技能,我们也期望有朝一日能到中国开办讲座和培训班。

本书著者
2004 年 6 月



前言 // i

序 // iv

怎样使用本书 // vi

作者简介 // vii

谢辞 // ix

中文版序 // x

第1部分 如何准备、怎样激发、怎么结束 // 1

1 让大家准备好 // 3

2 获得要领 // 6

3 领导力盾牌 // 9

4 “领导者”韵律 // 12

5 会见我的领导——一只橙子 // 15

6 讲一个故事,说出你的观点 // 17

7 花点时间写“日志” // 20

8 领导力拼图 // 23

9 展厅 // 25

10 边走边谈 // 28

11 抛球复习游戏 // 30

12 我已经学到了很多 // 33

13 组词结束游戏 // 35

14 旅行日记 // 37

15 相约再见 // 41

16 说再见 // 45



第2部分 回归真实的自我 // 49

- 17 组织领导力评估 // 51
- 18 领导力的挑战 // 60
- 19 区分经理能力和领导能力 // 65
- 20 大家去探险 // 69
- 21 信任:领导力的粘合剂 // 72
- 22 个人变化的比喻 // 75
- 23 价值观:道德的基础 // 81
- 24 只做正确的事情 // 84
- 25 力量 // 89
- 26 你就是法官 // 95
- 27 记住这一点 // 101
- 28 平衡球游戏:平衡你的生活 // 104
- 29 护身符:一个平衡符号 // 108
- 30 园艺与领导力 // 111
- 31 建立联系 // 115

第3部分 以身作则 // 119

- 32 灵活风格 // 121
- 33 冲突处理 // 126
- 34 将心比心 // 131
- 35 何时何处 // 135
- 36 你+我=团队 // 138
- 37 吹响你的号角 // 141
- 38 潇洒的演示 // 146
- 39 我们能谈谈吗? // 153
- 40 议程:成功会议的向导 // 161
- 41 恢复精力 // 166

第4部分 发挥最大潜能 // 171