
NASAA4D 卓有成的团队绩效文化领导力提升体系

培训对象：带团队的管理层

培训收益：

- (一) 了解自己 4D 天生个性，更好地认知自己和使用好他人
- (二) 了解认知团队的文化和建设团队的方法
- (三) 了解 4D 全能领导者八项行为
- (四) 承诺 3 个月绩效提升领导力提升，8 个周期文化生根

培训时间：2 天

培训内容：

引论：NASA4D 是什么

你想拥有这样的团队吗？

大家互相尊重，工作境非常愉快

同事之间主动合作，需要时他人总会乐于提供支

彼此持之间真诚相对，步调一致且高效

彼此高度信任

大家充分发挥才智，不断创新

不断达成令人惊喜的成果

注意力放在寻找方法上，而不是纠缠在问题上

大家都对彼此该做的事、能做的事做到什么程度一清二楚

NASA4D 能做到。

第一节：NASA4D 产生

- 一、查理·佩勒林和哈勃天文望远镜的故事
- 二、第五力：社会文化背景
- 三、隐形动力系统---文化背景的强大力量
- 四、团队隐形动力系统---社会文化背景的强大力量

第二节：社会文化背景后的巨大能量

- 一、文化背景影响员工行为以及团队运作
- 二、人影响文化背景
- 三、查理告诉你什么影响人？
- 四、一个无解的问题可以变成两个难解的问题
- 五、人类创造社会文化背景的基本行为特征

第三节 NASA4D 是什么

- 一、一个系统两个坐标系四个象限八种行为
- 二、团队绩效团队文化领导力提升系统
- 三、3 个月绩效提升 8 个周期文化生根

第一部分：找出你性格的颜色

第一节：了解自己 4D 天生个性

- 一、荣格的世界
- 二、我们获得信息的方式

三、我们决策的方式

第二节：你的性格特征测量

- 一、决策特征测量
- 二、获得信息方式测量
- 三、你的领导特征

第三节：决定我们性格的徽章（自知）

- 一、绿色徽章特质
- 二、黄色徽章特质
- 三、蓝色徽章特质
- 四、橙色徽章特质

第四节：知己知彼百战不殆（识人）

- 一、绿色徽章与职业的匹配性
- 二、黄色徽章与职业的匹配性
- 三、蓝色徽章与职业的匹配性
- 四、翰色徽章与职业的匹配性

第二部分：社会文化背景如何影响团队

第一节：“AMBR”流

- 一、“AMBA”流（关系中的生产力）
- 二、案例分析“小圆”
- 三、四项限流特质的特质

第二节：隐形团体动力 AMBR 流程

- 一、“绿色”培养型性格内在的---AMBR 流程
- 二、“黄色”包融型性格内在的---AMBR 流程
- 三、“蓝色”展望型性格内在的---AMBR 流程
- 四、“橙色”指导型性格内在的---AMBR 流程

第三节：领导力探索

- 一、四项限中的两个维度
- 二、课堂讨论；“写出你最赞赏的领导特质”
- 三、道家图腾的启迪

第三部分：活出八种领导行为

第一节：行为的动因与行为的影响力

- 一、行为的动因
- 二、行为的影响力---AMBR 流程
- 三、八种行为创造的社会文化背景
- 四、八种积极向上的给力行为

第二节：活出八大行为改变自己与团队的命运

- 一、及时彼表达真成的感激和欣赏
 - （一）涵义
 - （二）此行为之意义
 - （三）训练方法
- 二、大家能够关注彼此共同利益、甚至兴趣及爱好

-
- 三、每位成员都感到有归属感
 - 四、彼此遵守每一个约定，履行每一个承诺
 - 五、对未来有清晰、乐观的展望，同时对现实中的困难有清醒的认识
 - 六、对决议要达成的重要目标，尽 100% 的努力不遗余力去完成
 - 七、团队中没有职责和抱怨，不钻牛角尖
 - 八、对自己的角色、职责和职权都非常清楚并承担

第三节：人们需要被感激的感觉

第四节：在共同利益中挖掘金矿

第五节：人们需要被包融的感觉：

第六节：建立信任背景

第七节：行为固化的方法与艺术

- 一、强化
- 二、AMBR 流程
- 三、强势文化场理论

第八节：社会文化背景的本质情绪管理

第四部分：建设积极正向能量的团队

第一节：情绪

- 一、情绪
- 二、情绪管理
- 三、情绪管理的四个领域

第二节：红色解读与绿色解读---情绪管理问题

- 一、情绪管理的红灯和绿灯
- 二、“事实”与“说法”
- 三、能量聚焦于的目标
- 四、练习

第三节：背景转换工作表格---CSW 表格

- 一、找出团队的问题“大象”
- 二、“你的卡点”与背景转换
- 三、环境转换工作表格---CSW 表格

第五部分：如何将 NASA4D 引进团队管理中

- 一、测评与解读---确定改善方向
- 二、工作坊
- 三、培训
- 四、教练
- 五、咨询

第六部分：咨询的方法与实践（略）