

《4D 领导力工作坊》

(简介与 IDA、TDA 测评两天，工作坊三天，之后跟踪一百天，每月辅导三小时)

第一章：第五力的由来

- 一、日益增加的(社会)复杂性
- 二、基本作用力
- 三、有缺陷的“第五力”灾难
- 四、管理不可见的“第五力”场
- 五、系统工程社会背景

第二章：发现你的性格

- 一、天生个性
- 二、成为 4D 全能领导者

第三章：用 4-D 诊断个人

- 一、个别案例诊断
- 二、不称职的管理者
- 三、认识天性的颜色

第四章：用 4-D 诊断团队

- 一、阿休的实验——背景改变认知
- 二、四种文化类型

第五章：调整项目团队心态的颜色

- 一、“蓝色”心态与“橙色”心态
- 二、错误心态的后果

第六章：故事情节约束团队绩效

- 一、领导力主要来自心态
- 二、认识“故事情节”
- 三、管理“故事情节”

第七章：团队的情绪管理

- 一、情绪命名
- 二、情绪管理
- 三、探索“忙碌”的根本原因
- 四、管理团队的情绪状态

第八章：表达真诚的欣赏与感激

- 一、人们最想得到的是什么
- 二、欣赏与感激的障碍
- 三、真诚来自感恩的心
- 四、习惯性感激可以延年益寿
- 五、掌握“HAPPS”感激技巧
- 六、感激形式与组织文化一致
- 七、行动学习

第九章：关注共同利益

- 一、人们因自己的理由做事，而非你的
- 二、什么是“共同利益”
- 三、共同的价值观淡化权力斗争



四、行动学习

第十章：适度包融他人

- 一、人们需要被包融的感觉
- 二、人格面具—真实情感的保护壳
- 三、包融方式
- 四、随时保持赋能的包融心态
- 五、行动学习

第十一章：信守所有协议

- 一、关于可信度的观点
- 二、不守会议约定的代价
- 三、如何处理违反的约定？
- 四、行动学习
- 五、补充资料

第十二章：表达务实的乐观

- 一、历史上的一些重要宣言
- 二、务实的乐观
- 三、用真相激起希望

第十三章：百分之百投入

- 一、全身心投入结果
- 二、敬业程度——不得不谈的话题
- 三、你致力于实现哪些结果
- 四、投入量表
- 五、我自己的投入情况
- 六、你的投入情况？
- 七、有目的的生活状态
- 八、你的生命有限
- 九、行动学习

第十四章：避免指责与抱怨

- 一、四种戏剧状态
- 二、模拟抱怨练习
- 三、谁对抱怨负责
- 四、把抱怨变成4D请求
- 五、受害者状态
- 六、救助者心态
- 七、理智者心态
- 八、指责者心态

第十五章：厘清角色、责任与权力

- 一、责任
- 二、角色、责任与权力的基本要求
- 三、流程要指定负责人
- 四、团队七宗罪
- 五、行动学习

第十六章：处理你的第五力大象