

# 《4D 团队领导力打造》

## ——团队领导力提升突破训练

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【4D 系统来历及课程背景】

1990 年，美国 NASA（航空航天局）出镜在升空后，由于镜片的瑕疵而使投资 17 亿美漫长的太空修复之路。面对如此重大的太空灾难发现，技术上其实没有任何问题，造成巨额损失

查理·佩勒林是当时的天体物理部门的负责人，在此次事件中负有一定责任，事件发生后，他负责太空修复任务。在此过程中，他使用了一些激发下属，改善团队背景的方法，于 1993 年成功完成了哈勃望远镜的修复任务，获得了 NASA 的最高荣誉奖章。在修复任务完成后，查理离开 NASA，进入商学



现了一起重大的太空事故：哈勃太空望远镜历时 15 年的项目功败垂成，从此开始了事故，NASA 进行了严格的调查，结果却的原因是“领导力失误”。

责人，在此次事件中负有一定责任，事件发生后，他负责太空修复任务。在此过程中，他使用了一些激发下属，改善团队背景的方法，于 1993 年成功完成了哈勃望远镜的修复任务，获得了 NASA 的最高荣誉奖章。在修复任务完成后，查理离开 NASA，进入商学

---

院，教授领导力并从事研究工作。在此期间，他开发出了一套卓有成效的改善团队“工作背景”的“4维团队打造系统”，并从 2001 年开始，正式应用于 NASA 的团队。

从 2003 年开始，NASA 团队一直在使用这套体系，到 2011 年为止，NASA 团队共参加了 1565 次测评，他的团队跟踪分析了 198 个 NASA 的项目、工程和管理团队，每个团队在实施 4D 系统后绩效均有明显提升，特别是那些初次测评时分数较低的团队。

### **【课程目标】**

- 认知个人特质在团队中的作用，通过个人提升提高团队绩效
- 参与者的领导行为发生改变，团队成员之间的包容性得以改善
- 团队合作性大大加强，充满正能量并提升效率
- 保持对绩效成果的专注，员工的承诺、包容和价值感增强
- 改变与主要客户、重要股东的社会关系，改善绩效，提升回报
- 激发立即改变的动力，发展未来的 4D 全能的领导者

---

## 【培训方式】

- 影片教学、案例讨论、情境互动、讲授、知识掌握练习

## 【培训特点】

- **综合运用多种培训方法**：根据课程阶段的不同，实施最能实现该阶段内容的培训方法，重点突出教练技术；
- **实现知识技能转换**：用训练，尤其是有标准的训练加测评工具，实现知识技能的不断锤炼，提高学员学习的热情；
- **实现工作场景应用**：通过当场教练指导，针对学员工作中遇到的实际情况给予提升和突破，达到立竿见影的效果；
- **实现工作氛围打造**：通过独有的交互式打造模式（ Interactive Development Model ），激发学员改变的热情和动力，达成共同改变的共识与承诺，使培训成果在工作中真正得以显现。

## 【课程安排】

- 
- 课程时长：2天
  - 参训人数：30人左右为最佳（为便于演练考虑），最大200-300人（超过70-80人课酬斟升50%-100%，但最好不是阶梯教室 / 排排坐模式）
  - 授课对象：企业中高层管理者

---

# 课程大纲

## DAY 1

### 模块一、开篇 - 课程介绍

- ✚ 课程目标：不是来听传统团队和领导力知识的；  
是来经历当场深入探讨团队问题并找到突破方向和方法的
- ✚ 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- ✚ 课程收获：对自身的新感悟、新理解，并发生行为转变
- ✚ 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- ✚ 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

### 模块二、发现团队文化背景（0.5小时）

- ✚ 哈勃望远镜与4D系统
- ✚ 团队文化背景导致团队绩效降低与项目失败

- 
- 从众文化
  - 经验定式
  - 文化定式
  - ✚ 4D系统的原理
  - ✚ 4D系统的发展及应用

### 模块三、团队成员的个性特征（ 1 小时）

- ✚ 识别自己
  - 天生的决策倾向
  - 天生的信息收集倾向
  - 区分四种类型，找到自己的天生类型
  - 测评校准自己的天生类型
- ✚ 四种类型 AMBR的差异（焦点、观念、行为、结果）

- 
- 四种类型处于正向、负向时的不同行为表现，再次自我识别校准。
  - 找到自我成长的短板，制定个人“领导才能发展工作表”

✚ 发展和完善个性

## 模块四、识别团队及工具应用（1小时）

✚ 成功团队的四大要素

- 四种文化类型—你的组织在哪里，应该在哪里
- 不同文化类型的团队建设与管理
- 用 4D诊断客户（业务）的匹配性
- 团队领导称职度分析

✚ 如何突破跨部门、跨组织沟通与合作的壁垒？

✚ 改变团队文化的八大行为测评

## 模块五、转换团队文化心态（2.5小时）

---

✚ 跳出思维的管道

- 语言背后的能量
- 正向 - 负向循环圈

✚ 管理自己的故事情节

- 登上自己故事舞台的四种方式
- 如何将红色词汇转化为绿色词汇

✚ 将注意力放在自己身上

## DAY 2

### 模块六、八项行为改善策略（6 小时）

✚ 4D打造的顺序

✚ 表达真心的欣赏和感激（40分钟）

- 感激 / 感恩的障碍

- 
- 工作背景中的感激
  - HAPPS感激原则
  - 表达赞赏四步法与练习
  - ✚ 在共同利益中挖掘金矿 ( 40 分钟)
    - 取得共同成功的基础
    - 创造环境的选择与环境本身
    - 良好的组织精神强调的是绩效，而不是一致
  - ✚ 让人们有被包容的感觉 ( 50 分钟)
    - 接纳的语言模式
    - 团队议事中的沟通讨论原则
    - 如何应对冲突
  - ✚ 建立信任的环境 ( 30 分钟)
    - 承诺的怪圈

- 
- 互动体验：向左转向右转
  - 人们追随领导者的四大原因
  - ✚ 基于现实的乐观（45分钟）
    - 团队成员以悲观弥补领导毫无根据的乐观
    - 互动体验：STAND UP GUYS！
    - 巅峰团队的七项标准自我测评
  - ✚ 百分百投入（50分钟）
    - 互动体验：无人战鹰计划
    - 领导者在团队中的投入点
    - 挑战自己 / 团队与挑战规则
  - ✚ 没有破坏性批评和抱怨，不钻牛角尖（50分钟）
    - 承担自己的责任
    - 将抱怨转变为请求

- 
- 逃离受害者心态
  - 以好奇心取代指责者心态
  - 视频学习：情绪下的沟通技巧
  - ✚ 人职匹配，人尽其才（ 20分钟）
    - 关注自己的红色台词
    - 流程有指定负责人
    - 明确团队领导者的工作职责

## 模块七、总结与提升（ 15 分钟）

- ✚ 反思的重要成果
- ✚ 团队背景工作表（“CSW”）
- ✚ 下一步的方向