



VEILEDERMANUAL

Virtuelle sertifiseringslekser

TIM SCUDDER, PHD

NAVN

MIN MESTER FASILITATOR

MESTER FASILITATOR KONTAKTINFORMASJON



1 2 3

Forstå motiver

Når ting går bra

1.10

Navigation icons: back, forward, search, etc.

LYSBILDE 1.10



Oversikt over seksjoner

I denne delen bør du fokusere på:

- Å skille motiver og styrker.
- Understreker viktigheten av å vurdere motiver.
- Forklarer motivasjons verdisystemet (MVS).
- Sikre at elevene forstår den gode delen av SDI-resultatene.
- Etablering av et felles språk ved bruk av SDI-fargene.
- Å skille mellom motstand og konflikt.
- Sikre at elevene bruker sin innsikt i sine situasjoner.



Merknader

UTTALELSE:

La oss komme i gang med A -
Vurder motiver når det går bra.

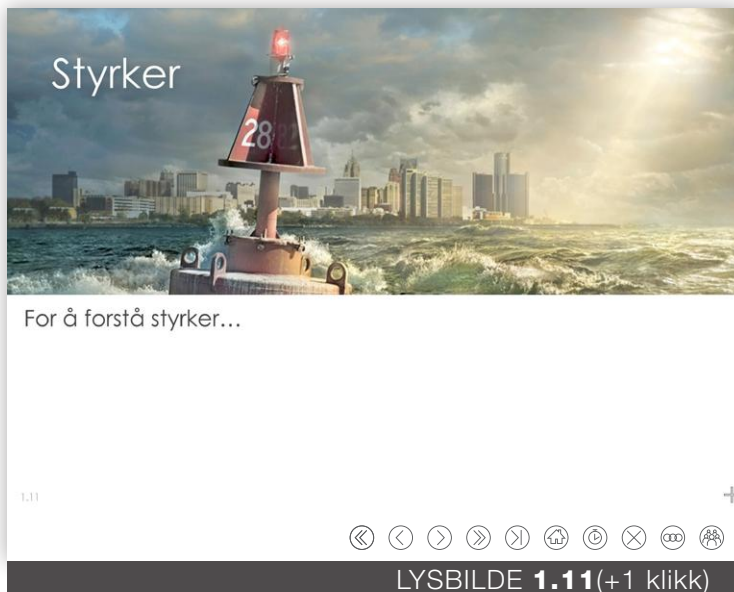
UTTALELSE:

Når vi forholder oss til andre, har vi en tendens til å fokusere på det som er på overflaten - på atferden, det de gjør. Vi ser deres oppførsel og dømmer.

Forhånd animasjon # 1

Men for å virkelig forstå en annen person, må vi vite hva de prøver å gjøre og hva de vil i forholdet. Vi må forstå hva som er under overflaten og hva som forankrer deres styrker.

Det er mye trening på markedet som utelukkende fokuserer på atferd, men med mindre du forstår motivene og årsakene som forankrer denne oppførselen, får du ikke det fulle bildet. I dag skal vi gi det dypere forståelsesnivået.



Anker og bøyemetafor

Senere på kurset vil du huske denne modellen. Du vil kunne relatere bøyen til Styrkerportrettet og ankeret til MVS delen av SDI.

Det samme bildet vil vises i seksjon 3, men med flere detaljer.



Personlighets teori

Ankeret er som personlighet, som er stabil over tid og situasjoner. Bøyen er som oppførsel, som påvirkes av miljøet. Imidlertid har folk valg om deres oppførsel, i motsetning til bøyen, som bare reagerer på miljøet.

8


SDI 2.0 og tre primære motiver

B L Å

R Ø D

G R Ø N N

1.12
+



LYSBILDE 1.12(+3 klikk)



Viktig om handlingsplanen

SDI 2.0 gir vurderings resultater for motiver under to forhold. Motivational Value System (MVS) for når ting går bra, og konfliktsekvensen (CS) for når ting er i konflikt.

De to forholdene bør føles kjent for elevene fordi det ble beskrevet da de fullførte SDI som forarbeid. De svarte på 30 elementer for tilstand 1 (10 utsagn x 3 avslutninger) og 30 forskjellige elementer for tilstand 2.

8

SDI 2.0 og tre primære motiver

B L Å

R Ø D

G R Ø N N

FORUTSETNING 1:
Når ting går bra

1.12
+



ANIMASJON KLIKK 1

(fortsett på side 17)

UTTALELSE:

Vi skal se på tre kjernemotiver. Og de er fargekodet for å gjøre dem enkle å huske. Blå, rød og grønn.

Forhånd animasjon # 1

Disse motivene opererer under to forhold: Når ting går bra...

(fortsett på side 18)

Forhånd animasjon #2

...Og når ting går galt - og vi opplever konflikt.

Det gjenspeiler virkeligheten, ikke sant? Noen ganger får vi ting gjort, vi oppnår målene våre og har det bra med oss selv. Andre ganger virker det som ingenting går som det skal, og vi er under angrep. Vi pakker ut begge forholdene i morges.

Forhånd animasjon # 3

Men vi skal begynne med betingelse 1 - når det går bra.



FORUTSETNING 1: Når ting går bra FORUTSETNING 2: Når du opplever konflikt



FORUTSETNING 1: Når ting går bra FORUTSETNING 2: Når du opplever konflikt



Merknader

8

Forutsetning 1: Når ting går bra

Alle har en **blanding** av tre motiver:



1.13

LYSBILDE 1.13(+3 klikk)



Relasjonsinnsikt

Den underliggende psykologien som veileder dette kurset går langt mer i dybden om de tre motivene. Den beskriver hvordan disse motivene fungerer i sammenheng med våre relasjoner. Se vedlegget SDI 2.0 Methodology and Meaning for detaljer.



Deltager guide: Side 8

På de tre animasjonsklikkene skal elevene skrive:

1. hjelp andre
2. oppnå resultater
3. etablere orden

8

Forutsetning 1: Når ting går bra

Alle har en **blanding** av tre motiver:



1.13

ANIMASJON KLIKK 1

(fortsett på side 20)

UTTALELSE:

Forutsetning 1 er når ting går bra.

Alle har en blanding av tre motiver som fungerer sammen. Vi bruker "P" -ord for å beskrive hva fargene representerer:

Forhånd animasjon # 1

Blå = Mennesker

En drivkraft for å hjelpe andre og bygge relasjoner.

(fortsett på side 20)

Forhånd animasjon #2

Rødt = Resultater

En drivkraft for å oppnå resultater og få ting gjort.

Forhånd animasjon # 3

Grønt = Struktur

En drivkraft for å etablere orden og gjøre logisk mening om ting.



Forutsetning 1: Når ting går bra

Alle har en **blanding** av tre motiver:

- MENNESKER**
En motivasjon til å hjelpe andre
- RESULTATER**
En motivasjon til å etablere resultater
- STRUKTUR**
En motivasjon til å etablere orden

ANIMASJON KLIKK 2

Forutsetning 1: Når ting går bra

Alle har en **blanding** av tre motiver:

- MENNESKER**
En motivasjon til å hjelpe andre
- RESULTATER**
En motivasjon til å etablere resultater
- STRUKTUR**
En motivasjon til å etablere orden

ANIMASJON KLIKK 3



Merknader

SDI 2.0:
Gjenkjenn
verdiene og
motivene
9

SDI 2.0
Triangel

SDI 2.0 gir et bilde på
dine primære motiver.

SDI 2.0
Triangel

LYSBILDE 1.14

UTTALELSE:

Denne korte animerte videoen vil forklare hvordan svarene dine på SDI blir til et bilde - en prikk på SDI -trekanten som representerer din blanding av tre motiver når det går bra.



Viktig om handlingsplanen for animert video

- Styrker er knyttet til og drevet av kjernemotiver.
- Vi kan velge våre styrker i situasjoner.
- De tre kjernemotivene er bekymringer for mennesker, ytelse og prosess.
- SDI er basert på et helhetsperspektiv.
- Motiverende verdisystem (MVS) vises som en prikk på SDI trekanten.
- MVS viser hvordan en person prioriterer, verdsetter og blander alle tre kjernemotivene.
- Det er 7 forskjellige MVS typer.



Spill av Video (2:30)



Deltager guide: Side 9

UTTAELSE:

Etter å ha sett videoen, hvor tror du prikken din vil være på SDI trekanten?

Det kan være nyttig å se alles prikk på ett SDI triangel.

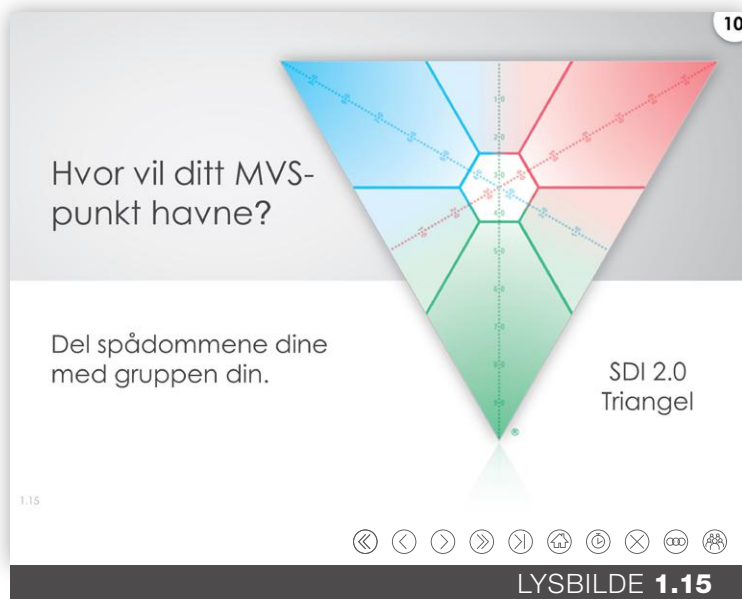
Bruk plattform til å vise grupperesultater nå.

Og her er alle MVS prikker på den samme trekanten. Hva legger du merke til? Hva tror du det sier om gruppen vår?

Vil du se hvem hver av disse prikkene tilhører?

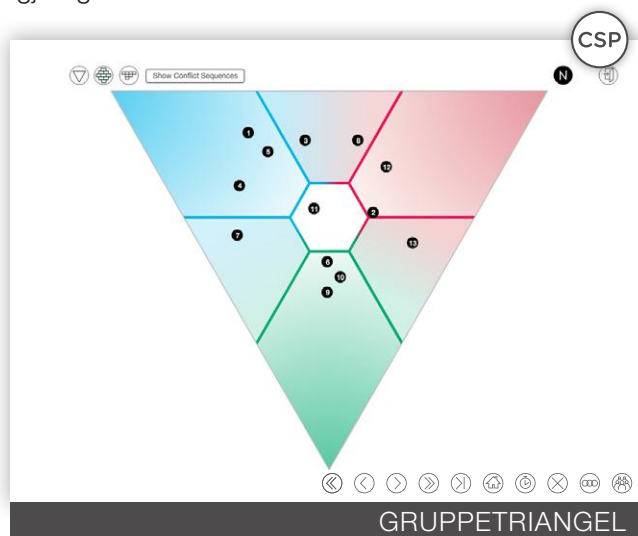
Bruk plattform til å vise navnene.

Nå kan du se din egen MVS prikk som den forholder seg til andre. Hvem er du nærmest? Lengst fra? Hva mer ser du?



CSP Klasse MVS prikker

Bruk CSP til å vise gruppens MVS prikker, men ikke avslør navnene først. Dette kan skape litt spenning eller nysgjerrighet.



Deltager guide: Side 10



SDI 2.0 Validity

I tillegg til å ha sterk empirisk validitet, har SDI utmerket ansikts gyldighet. Dette betyr at de fleste er sterkt enige i sine MVS resultater. Du kan forvente svært lite, om noen, tilbakeslag eller motstand. SDI-resultater har en tendens til å resonere eller være ekte hos de fleste. Se vedlegget SDI 2.0 Methodology and Meaning for detaljer.



Deltager guide: Side 11



Plattformfunksjon

Elever kan også lese resultatene sine på CoreStrengths.com.

UTTALELSE:

Poengene dine lager din MVS prikk, som er i en av 7 MVS regioner.

Forhånd animasjon # 1

Ta et øyeblikk og les beskrivelsen av MVS enheten din, slik den er markert i de oransje boksene på skjermen.

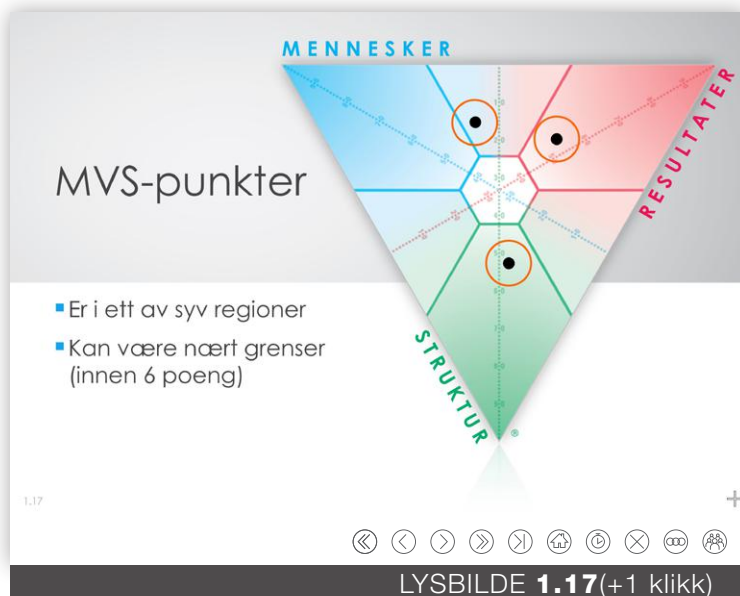
Det er mye mer informasjon om MVS, og jeg vil påpeke noe av det snart, men hva er ditt første inntrykk? Hva synes du om det du har lest så langt?

UTTALELSE:

Hver prikk representerer en person. Prikker faller i en av syv regioner på SDI trekanten. Men noen prikker kan være nær grensene.

Forhånd animasjon # 1

Vi definerer nær som innenfor 6 poeng. Hvis prikken din er nær en grense, kan du sannsynligvis få ytterligere innsikt ved å lese litt av informasjonen om nabolandet.



MVS-punkter

- Er i ett av syv regioner
- Kan være nær grenser (innen 6 poeng)

LYSBILDE 1.17(+1 klikk)



SDI Pålitelighet

Test re-test påliteligheten til MVS delen av SDI er +/- 6 poeng. Begrepet målefeil brukes noen ganger for å beskrive test re-test pålitelighet, fordi vi vil vite hvor nær vi er den "sanne" poengsummen.

Over tid finner folk som fullfører SDI ved flere anledninger vanligvis at MVS prikkene deres kan omslutes i en sirkel med en radius på 6 poeng.

I klasserommet bruker vi denne kunnskapen ved å oppmuntre folk hvis prikker er nær grenser til også å vurdere beskrivelsene på de andre sidene av grensene. De fleste mennesker har en tendens til på det sterkeste å identifisere seg med beskrivelsen som tilsvarer hvor prikken deres er kartlagt, og finner ut at noen utsagn fra nabolandene også er relevante.



MVS-punkter


- Er i ett av syv regioner
- Kan være nær grenser (innen 6 poeng)
- Hvis du ligger nær en grense kan deler av begge MVS-beskrivelsene gjelde for deg

ANIMASJON KLIKK 1

12

Mer om dine motiver

Les gjennom **Litt om ditt MVS.**



(side 13-19) +

LYSBILDE 1.18(+1 klikk)



Deltager guide: Sider 12–19

Oversikt over MVS sider i Deltager guide:

Blå	13
Rød	14
Grønn	15
Rød-Blå	16
Rød-Grønn	17
Blå-Grønn	18
Nav	19

Det kan også være lurt å peke på side 22 (Motivoversikt) og side 24–25 i Learner Guide - MVS in Action sidene. Disse sidene viser alle 7 MVSer i tabeller for enkel sammenligning.

(fortsett på side 25)

UTTALELSE:

Din elevguide har syv MVS på et øyeblikk. Hver har tre sjekklister som du kan bruke til å reflektere over dine resultater. Hvis MVS prikken din er nær en grense - og du har et av avsnittene om virkningen av nærliggende regioner - kan du bruke mer enn én MVS på et øyeblikk. Du vil sannsynligvis finne noen ting som er sanne for deg på begge sider av grensen.

MVS på et blick sider begynner på 13, med Blue og går gjennom 19 for Hub.

(fortsett på side 26)

UTTALELSE:

Forhånd animasjon # 1

Når du leser siden din, merker du alle elementene i hver liste som gir gjenklang for deg.

Gi deg tid til å lese og reflektere, og spør deretter:

Hvordan passer det deg?

Gi meg et eksempel på en uttalelse som virkelig snakket til deg?

Hvordan føler du deg om MVS resultatet ditt?



Tid (5:00)

Tid for elevene til å lese, reflektere og merke elementene på MVS på et øyeblikk.



Plattformfunksjon

Elever kan også få tilgang til disse sjekklisterne hvis de logger på CoreStrengths.com.



Merknader

Video



Se hvordan motiver påvirker:

- Hva driver mennesker
- Hvordan de jobber sammen

LYSBILDE 1.19



Merknader angående video

Denne videoen introduserer Victoria (Red MVS), Mark (Green MVS) og Amy (Blue MVS). Elevene vil plukke opp biter av denne historien gjennom programmet. Spesielt fokuserer Victoria på sitt arbeidsforhold med Mark på handlingsplanen. Dette forholdet vil også bli omtalt i:

- Motstand vs. Konflikt (leser senere i denne delen)
- Hvordan jeg ser det -eksempel (aktivitet i seksjon 3)
- Styrkehåndteringseksempel (aktivitet i seksjon 4)
- Kommunikasjon (e-postaktivitet i seksjon 5)



Spill av Video (4:14)



Merknader

UTTALELSE:

Eksemplet på SDI resultater jeg viste tidligere er for en karakter i denne videoen, Victoria. Vi kommer til å plukke opp deler av historien hennes i løpet av dagen - og vi får se hvordan hun bruker resultathandlingsplanleggeren for å få resultater gjennom relasjoner.

Når du ser dette, kan du se etter hvordan MVS påvirker hva som driver mennesker og hvordan de jobber sammen.

SPØRSMÅL OM:

Hva var noen av hovedpunktene i videoen?

Hvordan påvirker MVS hvordan mennesker jobber sammen?

Hvordan påvirker MVS resultatene folk får?

UTTALELSE:

Victoria utviklet sin relasjons intelligens. Hun klarte å omarbeide fortiden med teamet sitt. Hun lærte mer om hva som driver dem og hva de verdsetter. Større klarhet og forståelse for kollegene gjorde at hun kunne mestre øyeblikket og skape en bedre fremtid sammen med dem.



Viktige punkter i videoen

- Et motivasjons verdisystem (MVS) er en blanding av motiver når det går bra.
- Blått handler om mennesker; Rødt handler om ytelse; Grønt handler om prosess.
- Å forstå folks MVS forbedrer kommunikasjon og effektivitet.
- MVS driver vår bruk av styrker.
- Styrker kan være effektive—eller bli overdrevne og bli ineffektive.
- Feil antagelser kan redusere effektiviteten av relasjoner.
- For å være mest effektiv kan vi velge styrker med bevissthet om folks MVS og ønsket mål i tankene.



Merknader

20

Oppgave: Ditt MVS

1. Del **positiv tilbakemelding** du har fått fra andre.
2. Beskriv når du er **mest engasjert** på jobb.
3. Hva **utløser en konflikt** hos deg?

MVS-gruppe

1. Positiv tilbakemelding...
2. Mest engasjert...
3. Konfliktutløsere...

1.21

LYSBILDE 1.21

CSP MVS prikker

I den neste aktiviteten vil du organisere klassen i MVS grupper og be dem om å flytte deretter. Sorter etter MVS kolonnen for å vise hvordan gruppene vil danne seg.

CSP

Name	MVS	CSP
1 Amy Cheng	Blue	
2 Stella Thompson	Red/Blue	
3 Ella Lewis	Blue	
4 Mic Lawrence	Green	
5 Janice Lee	Blue-Green	
6 David Washington	Red-Green	
7 James Lopez	Green	
8 Mark Logan	Green	
9 Susan Anderson	Red	
10 Victoria Patel	Red	
11 Vince Park	Red-Green	

GRUPPETRIANGEL

Deltager guide: Sider 20-21

La elevene svare på spørsmålene på side 20 i sine lærerveiledninger og notere svarene i den aktuelle kolonnen.

(fortsett på side 30)

UTTALELSE:

Jeg skal nå be deg om å organisere deg i grupper basert på din MVS. I MVS gruppene dine svarer du på noen utsagn.

Les uttalelsene på lysbildet.

Del noen positive tilbakemeldinger du har mottatt fra andre. Med andre ord, når du samhandler produktivt med andre, fungerer forholdene dine, hva forteller folk deg? Hva slags tilbakemelding fikk du?

Beskriv når du er mest engasjert på jobb. Hva er det som får deg til å fyre opp på jobben på en positiv måte? Hva gir deg energi?

Hva utløser konflikt hos deg? Med andre ord, hvilke ting andre mennesker gjør som hindrer produktive interaksjoner?

(fortsett på side 30)

Jeg kommer til å ta opp gruppen SDI Triangle igjen. Det vil vise oss om hvor mange mennesker som bør være i hver av de syv MVS gruppene.

Merknader: Etter at grupper har dannet seg, går du ut av trekanten for å vise dette lysbildet igjen slik at elevene kan se instruksjonene.

UTTAELSE:

Nå som du har hatt tid til å jobbe med din MVS gruppe, la oss gå rundt trekanten og høre hvordan hver MVS gruppe reagerer på de samme utsagnene. Vi skal dekke de tre solide fargene først, deretter de tofargede blandingene, og vi avslutter med Hub gruppen i midten.

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Kunngjør hver MVS gruppe mens du avslører gruppens lysbilde og inviter gruppens talsperson til å dele gruppens svar.



MVS Flip-Charts (+10–30 min)

I stedet for å be grupper om å arbeide direkte i sine lærerveiledninger, foreslår du at de lager bla diagrammer over svarene på meldingene på MVS aktivitetens bildet.

Under presentasjoner oppfordrer du fortsatt til å ta notater i elevguiden, men oppfordrer hver gruppe til å rapportere om alle fire meldingene på oversikten. Diagrammene kan henge i rommet som referanse.



Tid (9:00)

Bruk “Timer” knappen for å tidsbestemme aktiviteten og holde elevene i bevegelse i jevnt tempo.



Oppsett av aktivitet

Det er viktig at du har gruppeplasseringene i rommet etterligner orienteringen til SDI trekanten så tett som mulig. Det er nyttig å forestille seg SDI trekanten som teppe på gulvet (trukket fra skjermen og lagt flatt).

Det er helt greit å ha grupper på én hvis bare én elevs prikk faller innenfor en MVS type.

Be hver gruppe velge en talsperson.



Aktivitets råd

- Det er sannsynlig at noen klasser ikke vil ha folk i alle de syv MVS gruppene.
- Du kan fylle ut informasjon om manglende grupper ved å lese eksemplene mens du jobber deg rundt SDI trekanten.

(fortsett på side 31)



Mangfold i grupper

Husk at fordelingen av MVS prikker i de syv MVS gruppene kan gi atypiske responser. For eksempel kan en gruppe rød-blå som har alle prikkene på den røde siden av den rød-blå regionen, gi sterkt røde svar; på den annen side kan de presentere sterkt blått svar hvis de alle er på den blå siden av den rød-blå regionen.

Avviket i en hvilken som helst MVS -gruppe betyr at enhver gruppe kan bestå av unike blandinger, og fra et slikt mangfold kan svar også inneholde disse nyansene. Denne oppfatningen kan være lærerik når du bryter ned svarene etter hvor individuelle prikker faller.



Begrunnelse for spørsmål

Positiv tilbakemelding: dette støtter MVS fordi positiv tilbakemelding har en tendens til å bygge egenverdi, og det viser hvordan folk liker å bli anerkjent for å gi resultater i sine arbeidsforhold. Positive tilbakemeldinger lenker til forhold når det går bra; det er hvordan vi vet at vi har gjort det bra.

Mest engasjert: dette er knyttet til MVS fordi det beskriver forholdene der mennesker mest naturlig og fritt handler på sine motiver. Engasjerende forhold handler om nåtiden og fremtiden. Vi engasjerer motivene våre i dag med forventning om at vi vil skape et fremtidig ønskelig resultat.

Konfliktutløsere: dette knytter seg til MVS fordi konfliktutløsere kan gå imot våre verdier eller begrense oss fra å handle ut fra våre motiver. Selv om det er en del om konflikt, utforsker spørsmålet om triggere hva som får oss til å forlate "velstaten" og gå inn i "konfliktstaten."

Les den blå MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.

20

Blå MVS

- Ønsker å **hjelp** andre som virkelig kan dra nytte av det.
- Motivert av beskyttelsen, velferd, og **vekst** av andre.



1.22

LYSBILDE 1.22



Deltager guide: Side 20

Elevene i andre MVS grupper kan ta notater under den blå gruppens presentasjon.



Merknader



20

Blå MVS

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløser...

MENNESKER
RESULTATER
STRUKTUR

1.23

LYSBILDE 1.23



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Blå motiver på et øyeblikk (side 13)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på Blå MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Jeg hadde ikke klart dette uten din hjelp.

Din støtte gjorde mitt liv enklere.

Mest engasjert...

Når det er en åpen, vennlig og tillitsfull kultur.

Når jeg hjelper noen.

Konfliktutløser...

Når mennesker er utnyttet av eller ignorert.

Mennesker er frekke eller slemme.

Rød MVS
20

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløser...

MENNESKER
RESULTATER
STRUKTUR

1.25

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 1.25



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Røde motiver på et øyeblikk (side 14)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på Røde MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Du har oppnådd de beste resultatene for dette selskapet og for våre kunder.

Du har satt en ny standard som andre må måle seg opp mot.

Mest engasjert...

Når det er en stor mulighet.

Når det er en konkurranse eller utfordring som skal oppfylles.

Konfliktutløser...

Ting blir ikke ferdig.

Andre mennesker har ikke en hensiktsmessig følelse av haster eller prioritet.

LYSBILDE 1.26

Les den grønne MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.

20

Grønn MVS

- Motivert av meningsfull orden og å **tenke gjennom tingene**.
- Ønsker å forfølge selvstendige interesser, **være praktisk og rettferdig**.

LYSBILDE 1.26



Deltager guide: Side 20

Elevene i andre MVS grupper kan ta notater under den grønne gruppens presentasjon.



Merknader

20

Grønn MVS

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløsere...

1.27

LYSBILDE 1.27

Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Grønne motiver på et øyeblikk (side 15)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)

Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på GRØNNE MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Din analyse og anbefalinger forbedret systemet betydelig.

Dine undersøkelser reddet oss fra å gjøre en alvorlig feil.

Mest engasjert...

Tilstrekkelig tid og ressurser tilgjengelig.

Realistiske mål og evne til å arbeide selvstendig.

Konfliktutløsere...

Å bli tvunget til å skynde seg eller gi grove anslag som folk vil stole på.

Å bli bedt om å gjøre noe som er ulogisk eller ikke gir mening.

Les den Rød-Blå MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.



Rød-Blå MVS

- Motivert av **maksimal vekst og utvikling av andre**.
- Ønsker å lede, overtale eller **lede andre til deres fordel**.



21

1.28

LYSBILDE 1.28



Deltager guide: Side 21

Elevene i andre MVS grupper kan ta notater under den Rød-Blå gruppens presentasjon.



Merknader

Rød-Blå
MVS
21

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløserer...

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏮ ⏭ ⏯ ⏰ ⏶ ⏷

LYSBILDE 1.29



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Rød-Blå motiver på et øyeblikk (side 16)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på Rød-Blå MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Du vet alltid nøyaktig hva vi trenger.

Det er flott å se hvor godt folk jobber sammen under din ledelse.

Mest engasjert...

Når vi kan trener eller mentor andre mennesker.

Arbeider med flotte mennesker til å oppnå gode ting.

Konfliktutløserer...

Når folk er negative eller nedverdiggende mot andre.


For mye data- eller analyse paralyse.

Les den Rød-grønne MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.

Rød-Grønn MVS


21

- Motivert av intelligent selvsikkerhet og **rettferdighet i konkurranse.**
- Ønske om å utvikle strategi og **vurdere risiko og muligheter.**



MENNESKER
RESULTATER
STRUKTUR

1.30



LYSBILDE 1.30



Deltager guide: Side 21


Elevene i andre MVS grupper kan ta notater under den rød-grønne gruppens presentasjon.



Merknader

Rød-Grønn
MVS
21

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløser...



MENNESKER

RESULTATER

STRUKTUR

1.31

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🔊 ⌂ 🔗 🔄

LYSBILDE 1.31



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Rød-grønne motiver på et øyeblikk (side 17)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på RØD-GRØNNE MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Ditt analytiske arbeid og viljestyrke utgjorde forskjellen mellom suksess og tap.

Du så muligheten i en kompleks og risikabel situasjon og snudde det til vår fordel.

Mest engasjert...


Når det er noe komplisert og presserende.

Når jeg utvikler eller bidrar til strategi og taktikk.

Konfliktutløser...

Tenk uten å handle—eller handle uten å tenke.

Ineffektiv eller altfor følelsesmessige situasjoner.




LYSBILDE 1.32

Les den Blå-grønne MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.

21

Blå-Grønn MVS

- Motivert av å **utvikle** egen og andres **selvstendighet**.
- Ønsker å **analysere andres behov** og å hjelpe dem til å hjelpe seg selv.



1.32

Navigation icons: back, forward, search, refresh, etc.

LYSBILDE 1.32



Deltager guide: Side 21

Elevene i andre MVS grupper kan ta notater under den blå-grønne gruppens presentasjon.



Merknader



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Blå-grønne motiver på et øyeblikk (side 18)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på BLÅ-GRØNNE MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Du ga meg akkurat nok hjelp og akkurat nok plass til at jeg klarte å fullføre dette arbeidet selv.

Din rolige, forsiktige tilnærming bidro til å gjenopprette harmonien i teamet.

Mest engasjert...

Når jeg kan hjelpe noen å lære noe, slik at de kan gjøre det selv.

Når jeg kan gi veiledning eller råd for å hjelpe folk med å løse problemer.

Konfliktutløser...

Når folk ikke ser ut til å tenke på hvordan det de gjør påvirker andre.

Enhver form for urettferdighet eller mobbing.

Les hub MVS beskrivelsen fra lysbildet. Spør gruppen om denne beskrivelsen passer dem.

Nav MVS

21

- Motivert av fleksibilitet og **tilpasning til andre** eller til situasjoner.
- Ønsker å samarbeide med andre og å **være åpen** for **ulike synspunkter** og muligheter.

MENNESKER
RESULTATER
STRUKTUR

1.34

LYSBILDE 1.34



Deltager guide: Side 21

Elever i andre MVS grupper kan ta notater under Hub -gruppens presentasjon.



Merknader

21

Nav MVS

- Positiv tilbakemelding...
- Mest engasjert...
- Konfliktutløsere...

MENNESKER
RESULTATER
STRUKTUR

1.35

Navigation icons: back, forward, search, etc.

LYSBILDE 1.35



Ytterligere innhold

Se på følgende sider i elevguiden:

- Hub motiver på et øyeblikk (side 19)
- Motiver Oversikt (Side 22)
- Motiver i praksis (sider 24-25)



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Eksempler på Hub MVS svar:

Positive Tilbakemelding...

Vi vet at vi kan stole på at du gjør det som er nødvendig for laget.

Den siste beslutningen du tok vil bringe oss mer fleksibilitet i framtiden.

Mest engasjert...

Når vi har frihet til å lese situasjonen og myndighet til å tilpasse oss deretter.

Når alle de riktige personene er inkludert og teamet er på sitt beste.

Konfliktutløsere...

Når vår fleksibilitet er begrenset.

Nærbilde og folk som ikke vil vurdere alternativer.

UTTALELSE:

Opposisjon handler om uenighet. Objektiv uenighet kan være bra fordi det er da nye ideer dukker opp og innovasjon skjer.

Har du noen gang vært på et lag der ingen er uenige? Alle går bare med. Hva slags resultater ga disse relasjonene?

Konflikt er når motstand blir personlig. Det er mer emosjonelt enn motstand, som pleier å være faktabasert.

Forhånd animasjon # 1

Er det trygt for menneskene i teamet ditt å respektere deg respektfullt - eller unngår de problemer av frykt for konflikt?

Du vil forhindre konflikt - for hvis du ikke gjør det, kan det skade relasjoner.

Forhånd animasjon #2

Vi ønsker å oppmuntre til motstand – det forbedrer samarbeidet. Og når vi befinner oss i konflikt, trenger vi verktøy for å løse det, noe som også kan forbedre relasjoner.

Kjenn Forskjellen 26

	MOTSTAND	VS	KONFLIKT
Definisjon	Objektiv uenighet		Motstand blir personlig

1.39 +

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕

LYSBILDE 1.39(+2 klikk)



Deltager guide: Side 26

Elevene bør skrive "objektiv" og "personlig" i emnene for å fullføre ideene i tabellen.

Kjenn Forskjellen 26

	MOTSTAND	VS	KONFLIKT
Definisjon	Objektiv uenighet		Motstand blir personlig
Problem	Problemer unngått av frykt for konflikt		Kan skade relasjoner

1.39 +

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕

ANIMASJON KLIKK 1

Kjenn Forskjellen 26

	MOTSTAND	VS	KONFLIKT
Definisjon	Objektiv uenighet		Motstand blir personlig
Problem	Problemer unngått av frykt for konflikt		Kan skade relasjoner
Mulighet	Kilden av produktivt samarbeid		Tiltak forbedrer relasjoner

1.39 +

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕ ⌂ ⌕

ANIMASJON KLIKK 2

27

Oppgave: Motstand eller konflikt?

Som en gruppe:

1. Ring rundt elementene av motstand.
2. Strek under tegnene på konflikt.

"Hvordan tror du det gikk?" spør Victoria Mark mens de gikk tilbake til partingebane.

"Ja... Mark tok en pause for å følge endene sine med øynene. "Jeg ville veldig gjerne se nærmere på tingene."

"Hva mener du? Måtte ikke se forståelse og generasjonen var en av de beste grafikkutdanningene som noen noen gang har gitt. De var veldig overbevisende," sa Victoria.

"Det mangler selvsagt. Vi har rett og slett mange utfordringer. Først er vi involvert med en mastergrad i utrustning. Følt som det tryk og som data og grafikkløsning. Ikke prøvde generasjonen med, mens de legger og konstruere gjennom for en vord. Det er ingen spørsmål for en enkelte person kan vi en spesiell angriper basert på det slappe innlegg."

Victoria betraktet. "Hva da er min generasjon ikke som regner? De vil ikke noen? Vi jobber med dem i en måned... og da var med i de fleste av materia."

Mark fløy og svarte Victoria og blakkene foran. "Det er det at å legge noen krefter en forening og samtidig prøver." Victoria ble rolig både å tenke og å se, ikke den eneste foreningene på nettopp en time til."

Nå var det Victoria sin tur til å sette og svare.

Mark sa noe som de som med på forening, på den dagen som var. Mark ble rolig og for. "Utskjelt som forening for en periode og over på. Det er det som jeg går å finne for å finne for det som arbeid. Hvis jeg hadde ønsket denne generasjonen til å se alle kunden ha ledet seg i led innen 3 måneder. Etter prøvet og prøv av kullige. Folk vil legge en som tid - en visjon om hva det kan bli - ikke en lang med papiret og med det?"

"Hva da er en smitt i ha denne sammen på forent noen tid?" spør Mark selvbevis.

"Hva har det," sa Victoria. "La meg se dem på forent." Husk ikke til i verden sin og forent som ble."

LYSBILDE 1.40(+2 klikk)

UTTALELSE:

Be elevene arbeide i team for å identifisere elementene i motstand og tegn på konflikt. Still inn timeren slik at de kan sette tempoet i arbeidet.

(fortsett på side 52)

Deltager guide: Side 27

Elevene skriver i guiden i henhold til instruksjonene på lysbildet - sirkel motstanden og understreker konflikten.

Tid (4:00)

Still inn timeren for å øke diskusjonen.

(fortsett på side 52)

Merknader

Forhånd animasjon # 1

Tilrettelegge for en diskusjon om elementene i opposisjonen i historien.

Forhånd animasjon #2

Tilrettelegge for en diskusjon om tegn på konflikt i historien.



Uenighet eller konflikt?

Elevene er kanskje ikke alle enige om hva elementene i opposisjonen er og hva som er tegn på konflikt. Det at mennesker tolker situasjonen annerledes støtter behovet for å vurdere folks motiver før de kommuniserer.

Noen av elementene i opposisjonen i historien er:

- Presentasjons stil
- Hvor mye data skal inkluderes
- Hvor samtalen skal holdes

Noen av tegnene på konflikt er:

- Anklagelse - ikke rasjonelt
- Anklagelse - ingen lidenskap for arbeid

Oppgave: Motstand eller konflikt?

Som en gruppe:

- Ring rundt elementene av motstand.
- Strek under tegnene på konflikt.

• Hva er elementene av motstand?

ANIMASJON KLIKK 1

Oppgave: Motstand eller konflikt?

Som en gruppe:

- Ring rundt elementene av motstand.
- Strek under tegnene på konflikt.

• Hva er elementene av motstand?

• Hva er tegnene på konflikt?

ANIMASJON KLIKK 2

26


Involver/utforsk motstand, unngå konflikt

- Motstand trenger ikke å føre til konflikt.


1.41 +



LYSBILDE 1.41 (+2 klikk)

 **Årsak og virkning**

Når folk begynner å håndtere motstand fra sine MVS, og ikke føler seg truet av objektiv uenighet, kan team jobbe mye mer effektivt sammen. De er også sannsynligvis mer innovative, fordi motstridende ideer kan få folk til å tenke annerledes og komme med bedre, nye løsninger på forretningsproblemer.

 **Deltager guide: Side 26**

(fortsett på side 54)

 **Merknader**

UTTALELSE:

La du merke til at vi ikke alle var enige om hva som var motstand og konflikt i historien? Det som ser ut som motstand mot en person kan se ut som konflikt for en annen.

Husk at vi ønsker å engasjere oss i motstand fordi det er der gode ideer kommer fra, innovasjon skjer og problemer løses. Motstanden er god.

(fortsett på side 54)

Forhånd animasjon # 1

Her er et godt spørsmål å stille deg selv om du er leder: "Er det trygt for medlemmer av teamet ditt å respektere uenig med deg—å motsette deg?" Hvis ikke, er det slik du vil ha det?

Forhånd animasjon #2

Det er også viktig å vite at de fleste konflikter begynner med motstand—og når det begynner å føles personlig, kan det utløse konflikt hos deg og andre.

26

Involver/utforsk motstand, unngå konflikt

- Motstand trenger ikke å føre til konflikt.
- Hver konflikt har noe motstand i seg.

ANIMASJON KLIKK 1

26

Involver/utforsk motstand, unngå konflikt

- Motstand trenger ikke å føre til konflikt.
- Hver konflikt har noe motstand i seg.
- For å unngå konflikt, vær klar over hva som utløser konflikt hos deg og andre.

ANIMASJON KLIKK 2



Merknader



UTTALELSE:

Vi er fremdeles i A i vår ABC modell. Men nå snakker vi om hvordan man skal vurdere motiver når det er konflikt.



Oversikt over seksjoner

I denne delen bør du fokusere på:

- Vi introduserer og forklarer begrepet en konfliktsekvens.
- Måten motivene er forskjellige på i konflikt
 - Blå for å imøtekomme
 - Rød for påstand
 - Grønt for analyse
- Viktigheten av å håndtere konflikter i trinn 1 når jeg, selv og problem alle er i fokus.
- Sikre at elevene forstår konflikt delen av deres SDI resultater.
- Etablering av et felles språk ved bruk av SDI -fargene.
- Sikre at elevene bruker sin innsikt i sine situasjoner.



Motiver i konflikt

En av de primære differensieringene mellom SDI og andre læringsverktøy er at det står for det faktum at folks motiver endres i konflikt.

Siden produktivitetens brudd ofte har elementer av konflikt som påvirker dem, kommer tradisjonelle styrkebaserte metoder til kort for å tilby en ferdighetsbasert tilnærming for å komme seg ut av konflikt og gå tilbake til produktiv atferd.

UTTALELSE:

Konflikt endrer situasjonen. Og hvis spillet endres må vi lære å spille, eller hvis vi alle taper.

Vurder å fortelle en personlig historie, dele noe fra aktuelle hendelser eller dele et forretnings eksempel.

Conflito muda o jogo...



LYSBILDE 2.02



Konflikt endrer situasjonen...

Det er ingen side i elevguiden som støtter dette lysbildet. Imidlertid er dette bildet tatt fra videoen som vil bli vist senere i denne delen.



Merknader

30

Motiver under to forutsetninger

Forutsetning #1: Når ting går bra	Forutsetning #2: Når du opplever konflikt
MENNESKER	
RESULTATER	
STRUKTUR	

Alle tre motiver blandes Motiver deles inn i nivåer

2.03

LYSBILDE 2.03(+3 klikk)



Deltager guide: Side 30

Etter hvert som lysbildet bygger seg, bør elevene skrive følgende ord i sine lærerveiledninger:

1. Imøtekomme
2. Styre
3. Analysere

30

Motiver under to forutsetninger

Forutsetning #1: Når ting går bra	Forutsetning #2: Når du opplever konflikt
MENNESKER	IMØTEKOMME
RESULTATER	
STRUKTUR	

Alle tre motiver blandes Motiver deles inn i nivåer

ANIMASJON KLIKK 1

30

Motiver under to forutsetninger

Forutsetning #1: Når ting går bra	Forutsetning #2: Når du opplever konflikt
MENNESKER	IMØTEKOMME
RESULTATER	STYRE
STRUKTUR	

Alle tre motiver blandes Motiver deles inn i nivåer

ANIMASJON KLIKK 2

(fortsett på side 60)

UTTALELSE:

Tidligere har vi fastslått at vi opplever liv – og motiver – under to forhold: Når det går bra og når det er konflikt. Motivene våre endres under konflikt. De er kvalitativt forskjellige.

I tilstand 1 har vi mennesker, ytelse og prosess representert med blå, røde og grønne farger. I tilstand 2 (konflikt) har vi fortsatt blått, rødt og grønt, men fargene betyr noe annet, og de føles annerledes for oss.

Forhånd animasjon # 1

Spesielt representerer Blå Imøtekomme – en stasjon for å jevne ut ting og gjenopprette harmonien.

Forhånd animasjon #2

Rødt representerer Assert – en drivkraft for å konfrontere problemer og iverksette raske tiltak.

(fortsett på side 60)

SDI 2.0:
Motiver i
konflikt

SDI 2.0 gir et bilde på hvordan dine motiver endres i konflikt.

31

2.04

LYSBILDE 2.04



Spill konflikt animasjonen (2:30)



Deltager guide: Side 31



Viktig om handlingsplanen

- SDI viser kjernen din under to forhold—det går bra og konflikt.
- Konfliktutløsere går mot verdier eller begrenser motiver.
- Vi skifter ut av MVS og inn i fase 1 når konflikten starter.
- Noen ganger må vi kanskje gå over til trinn 2 eller 3, men ikke hver gang.
- De tre motivene i konflikt er fargekodet:
 - Blå for å imøtekomme
 - Rød for påstand
 - Grønt for analyse
- Plasseringen av pil hodet representerer konfliktsekvensen.
- Å kjenne MVS og CS hjelper deg med å opprette forbindelser for effektivt å løse konflikter.

UTTALELSE:

For de fleste er ideen om en konfliktsekvens ny. Da jeg først lærte om det, var det som om et lys tente.

Plutselig kunne jeg se hva som foregikk i konflikter.

MVS en din er en prikk på trekanten, og din konfliktsekvens vil være en pilspiss. Linjen forbinder dem slik at vi kan se at de sammen representerer en person. En prikk kan være hvor som helst på trekanten, og en pilspiss kan være hvor som helst på trekanten; de kan være nær hverandre eller langt fra hverandre.

Lytt nøye, for jeg tror denne videoen vil hjelpe deg å forstå dine konfliktsekvensresultater, som jeg vil dele med deg på et øyeblikk.

UTTALELSE:

La oss se nærmere på denne ideen om en konfliktsekvens og de tre stadiene som er i den. Men husk at du ikke går gjennom alle tre stadiene hver gang det er en konflikt. Hvis du løser det i første fase, trenger du ikke engang å gå til trinn 2.

Forhånd animasjon # 1

Fase 1 er hvor vi løser de fleste av konfliktene våre. Vi er fokusert på oss selv, problemet ved hånden og de andre menneskene som er involvert. Vi kommer til å fokusere mesteparten av tiden vår på å forstå trinn 1. Men vi skal også ta en titt på trinn 2 og 3.

Forhånd animasjon #2

Du har kanskje opplevd noen konflikter der du tenker eller sier noe som "glem deg". Det er da den andre personen har falt ut av fokuset ditt - og du fokuserer på ditt syn på problemet. Jeg vedder på at mange av dere føler og handler annerledes etter at "glem deg" grensen er krysset.

(fortsett på side 63)

31

Et konfliktforløp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Deg, Problemet, og Andre
2	Deg, Problemet, og Andre
3	Deg, Problemet, og Andre

2.05

LYSBILDE 2.05(+4 klikk)



Deltager guide: Side 31

Etter hvert som lysbildet bygger seg, bør elevene skrive følgende ord i sine lærerveiledninger:

1. Selv, Problem, Andre
2. Selv, Problem
3. Selv

31

Et konfliktforløp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Deg, Problemet, og Andre
2	Deg, Problemet, og Andre
3	Deg, Problemet, og Andre

ANIMASJON KLIKK 1

31

Et konfliktforløp har tre nivåer

Konfliktnivå	Fokus på
1	Deg, Problemet, og Andre
2	Deg, Problemet, og Andre
3	Deg, Problemet, og Andre

ANIMASJON KLIKK 2

(fortsett på side 63)

NÅR DET ER KONFLIKT

Et konfliktforløp har tre nivåer

Konfliktforløp	
Konfliktnivå	Fokus på
1	Deg, Problemet, og Andre
2	Deg, Problemet, og Andre
3	Deg, Problemet, og Andre

ANIMASJON KLIKK 3

Et konfliktforløp har tre nivåer

Vi oppnår det beste resultatet i konfliktnivå 1 ...

... ..før Problemet og Andre faller ut av fokus.

Konfliktforløp	
Konfliktnivå	Fokus på
1	Deg, Problemet, og Andre
2	Deg, Problemet, og Andre
3	Deg, Problemet, og Andre

ANIMASJON KLIKK 4

Forhånd animasjon # 3

Trinn 3, som er ganske sjelden for de fleste, er den dypeste og mest ubehagelige. Selv problemet kan falle ut av fokus, og vi konsentrerer vår energi og oppmerksomhet om oss selv. Vi vil kanskje rømme, eller kjempe, eller noe annet, men det er vår siste innsats.

Forhånd animasjon #4

Vi kommer til å fokusere vår oppmerksomhet på fase 1 konflikten i dag. Fase 1 er din første og beste mulighet til å løse konflikter med andre mennesker... før de går inn i fase 2 og du går ut av fokus for dem. Hvis vi løser konflikter i trinn 1, trenger vi ikke å oppleve trinn 2 eller trinn 3.



Merknader

UTTAELSE:

Konfliktsekvens delen av SDI resultatene dine viser hvordan motivene dine endres i pågående konflikt. SDI poengsummene dine brukes til å finne plasseringen til pil hodet ditt.

Forhånd animasjon # 1

Ta en titt på utskriften din nå og fokuser på de to områdene som er markert på skjermen.

Den øverste boksen er essensen i din konfliktsekvens. Midtkolonnen har en litt lengre beskrivelse. Som med MVS er det ganske mye mer, men fokuser bare på denne delen foreløpig.

Etter at de har hatt et øyeblikk til å lese, kan du be om deres reaksjoner på beskrivelsene av deres konfliktsekvenser.



Deltager guide: Side 32



Pålitelighet og gyldighet

Pålitelighets- og gyldighetsinformasjonen som ble presentert tidligere for MVS, gjelder også for konfliktsekvensen. Imidlertid overrasker ofte ansikts gyldigheten til konfliktsekvensen folk. Dette skyldes i hvert fall delvis at det beskriver deres tredje fase, noe de fleste ikke ofte snakker om.



Plattformfunksjon

Elever kan også lese resultatene sine på CoreStrengths.com.

33

13 konfliktforløp

2.07

LYSBILDE 2.07(+1 klikk)



Deltager guide: Side 33



Mer om braketter

Tofargede parenteser rapporteres når to poeng ligger innenfor 6 poeng fra hverandre og den tredje poengsummen er klart høyere eller lavere enn de to andre.

Når alle tre poengene er mellom 28 og 39, viser pilspissene i det lille, sekskantede [BRG] regionen inkluderer tilfeller der de to høyeste poengsummene ligger innenfor 6 poeng fra hverandre, de to laveste er innenfor 6, men de høyeste og laveste er atskilt med mer enn 6. For eksempel: 29, 33, 38.

33

13 konfliktforløp

40 39 21
[BR] - G

[Braketter] angir:

- Blanding av motiver
- Spenning mellom motiver

2.07

ANIMASJON KLIKK 1

UTTALELSE:

Din lærerveiledning beskriver alle de 13 konfliktsekvensene. Hvis pile hodet ditt er nær en kant, kan du lese denne beskrivelsen på den andre siden av denne siden. Det er også en fin referanse for å tenke på andre mennesker og deres konfliktsekvenser.

Forhånd animasjon # 1

Omtrent halvparten av konfliktsekvensene har parenteser et sted. Braketter angir hvor rekkefølgen ikke er krystallklar. Hvis to poeng ligger tett inntil hverandre, viser vi de tilhørende fargene i parentes.

Folk som har parentes snakker vanligvis om å prøve å blande eller veksle mellom de to fargene—eller rapportere at det er en viss spenning mellom fargene. Det er nesten som om det er en indre konflikt om hvordan man skal håndtere konflikten.

UTTALELSE:

Din lærerveiledning har noen tabeller som beskriver fase 1 konflikten. Finn siden for trinn 1, les den, og merk utsagnene som best beskriver deg når du er i fase 1 konflikt.

Nivå 1 Litt om konflikt 34

Marker de topp tre utsagnene om ditt konfliktnivå 1 (side 34-37)

RØD Nivå 1 konflikt
 Du er reddet av et ønske om å møte vennene dine. Du er redd for konflikten og prøver å unngå den. Du er redd for å bli sett på som en svak person.

GRØNN Nivå 1 konflikt
 Du er reddet av et ønske om å forstå og forstås. Du er redd for konflikten og prøver å forstå den. Du er redd for å bli sett på som en svak person.

Markert utsagn som viser best for deg

RØD

- Jeg er redd for å møte vennene mine.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.

GRØNN

- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.
- Jeg er redd for å møte venner som ikke er venner.

2.08

LYSBILDE 2.08



Deltager guide: Sider 34-37

Elevene bør markere utsagnene som best beskriver dem når de er i trinn 1 i konfliktsekvensen.



Tid (4:00)

Oppmuntre elevene til å snakke i små grupper hvis de er ferdig med å lese før tiden går ut.



Plattformfunksjon


Elever kan også få tilgang til disse sjekklisterne hvis de logger på CoreStrengths.com.



Merknader

38

Video



Se etter Erics motiver og konfliktforløp.

▶
2.09

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏴ ⏵ ⏴ ⏵ ⏴ ⏵ ⏴ ⏵ ⏴ ⏵



Deltager guide: Side 38



Spill av Video (3:33)



Viktig om handlingsplanen

- Konflikter kan være kostbare.
- Konflikter kan også håndteres produktivt.
- Vi kan velge våre styrker selv når vi er i konflikt.
- En konfliktsekvens er en forutsigbar serie med endringer i motiver.
- Fase 2 konflikt er når vi er mindre fokusert på andre, noe som øker risikoen for andre.
- Trinn 3 konflikt er sjelden for de fleste.
- Konfliktutløserer kan bidra til å identifisere verdier og prioriteringer.
- Godt håndtert konflikt kan forbedre relasjoner.

UTTALELSE:

Konflikt, og spesielt konfliktsekvensen, kan være mye å tenke på. Og det er derfor jeg tror et eksempel kan være nyttig.

Jeg har satt opp en video for deg som viser et godt eksempel på hvordan en person, Eric i dette tilfellet, kommer i konflikt og går gjennom de tre stadiene av konflikt. Spoiler alert, han kommer seg ut av konflikt til slutt.

UTTALELSE:

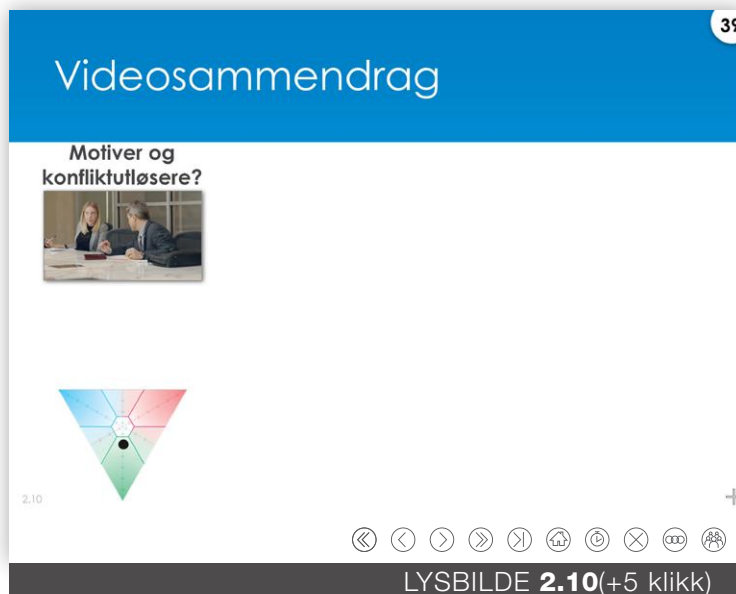
Hva er Erics MVS og hva utløste ham i konflikt?

Forhånd animasjon # 1

Grønn MVS, U-forberedt til å kjøre møte.

Noen elever vil antyde at konfliktutløseren var da Erics motstander stod opp - men konflikten er allerede på trinn 2 på det tidspunktet. Den første utløseren, som måtte ta ansvaret i møtet uten å være forberedt, fikk Eric til å forlate sin MVS og flytte til nivå 1 Blå.

(fortsett på side 69)



Deltager guide: Side 39

Elevene skal skrive følgende i blanker mens lysbildet animerer:

1. Grønn
2. Uforberedt
3. B
4. R
5. G



(fortsett på side 69)

NÅR DET ER KONFLIKT

Videosammendrag 39

Motiver og konfliktløsere? Konfliktnivå?

Uforberedt

ANIMASJON KLIKK 2

Videosammendrag 39

Motiver og konfliktløsere? Konfliktnivå?

Uforberedt

ANIMASJON KLIKK 3

Videosammendrag 39

Motiver og konfliktløsere? Konfliktnivå? Veit tilbake?

Uforberedt

ANIMASJON KLIKK 4

(fortsett på side 70)

Forhånd animasjon #2

Hva er Erics konfliktsekvens?

Forhånd animasjon #3

Trinn 1 blå, trinn 2 rød, trinn 3 grønn

Noen ganger merker folk ikke nivå 1 Blå konflikten. Kanskje tror vi at personen bare er hyggelig. Men innvendig kan nivå 1 Blå være ubehagelig. Vi vil snakke mer om det i vår neste aktivitet.

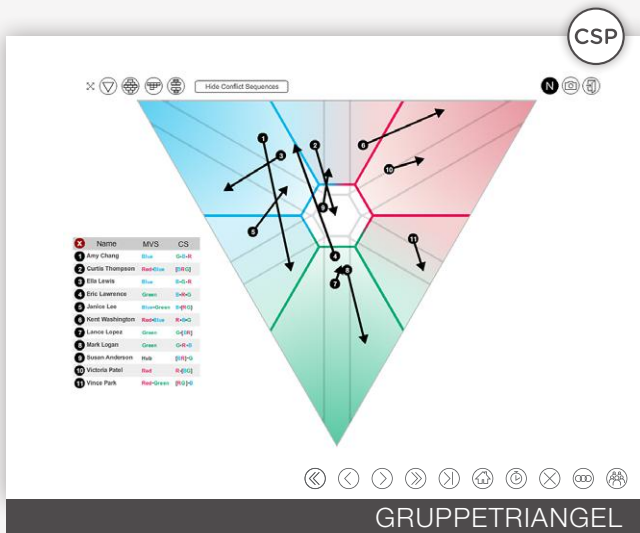
Forhånd animasjon #4

Hvordan fant Eric tilbake til MVS?

(fortsett på side 70)



Merknader



CSP Vis gruppevisning (hele piler)

Klikk på "Grupperesultater" -knappen for å vise gruppen SDI triangel for klassen. Vis konfliktforløp Med større grupper kan denne grafikken være vanskelig å lese. Bare skjul alle pilene, og vis deretter bare noen få om gangen ved å klikke på knappene med folks navn.

Grupper vil kanskje leke litt med dette og se hvordan forskjellige undergrupper ser ut på den samme trekanten.



Merknader

SPØRSMÅL:

Hvordan vil du se alle pilene på en SDI trekant?

UTTALELSE:

Dette vil skape et bilde av teamforholdet i to forhold. Vi kan se hvordan teamet ville sett ut hvis vi alle var i konflikt samtidig.

Det er også en fin forhåndsvisning av aktiviteten jeg skal veilede deg gjennom.

UTTALELSE:

Vi skal starte en aktivitet som får deg til å gå til fase 1 konfliktsekvenser som en gruppe og deretter tilbake til MVS gruppene dine.

Vi beholder fargene i de samme punktene i rommet, og gruppene i trinn 1 vil være mellom de solide fargene. Hvis du har alle tre bokstavene i parentes, går du til midten av rommet.

Når du kommer til området ditt, jobber du som en gruppe (eller kanskje alene hvis du er den eneste personen med den trinn 1 fargen). Din oppgave er å svare på spørsmålene på lysbildet. Velg en skriver og programleder, og vær klar til å dele svarene dine om noen minutter.

Ta tak i SDI rapporten og lærerveiledningen, og gå til konfliktgruppen trinn 1.

Du finner trinn 1 i SDI rapporten. Jeg stiller inn timeren slik at du kan administrere tiden din deretter.

(fortsett på side 73)


40

Oppgave: Vurder konfliktnivå 1

1. Hva gjør **du**? (handling, ord, kroppsspråk, tone osv.)
2. Hva **føler** du?
3. Hva **vil** du ha fra andre?

Nivå 1 Farge

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .



LYSBILDE 2.11



Aktivitet: Konflikt

Elevene samles i konfliktgrupper i trinn 1, velger en skriver og programleder og diskuterer spørsmålene i sine elevguider.



Tid (8:00)



Deltager guide: Sider 40–41



Tids administrering

Elevene vil bli fascinert av ideene knyttet til konfliktsekvens, så gruppediskusjoner vil sannsynligvis være livlige og robuste. Hvis du har begrenset tid til workshopen, må du være oppmerksom på at du må nøye administrere tiden som er brukt til denne aktiviteten.

(fortsett på side 73)

NÅR DET ER KONFLIKT



Godt å vite...

I trinn 1 har elever med relativt korte piler ofte samme farge for sin første fase som MVS. For eksempel har arkitekten en Red MVS og Red Stage 1 konflikt. I denne aktiviteten, og i livet, blir endringen til fase 1 konflikt lettest observert når et fargeskift oppstår.



Blikk diagrammer for trinn 1 (+20–30 min)

I stedet for å be grupper om å arbeide direkte i sine lærerveiledninger, foreslår du at de lager bla-diagrammer over svarene på meldingene på trinn 1 konfliktgruppeglassbildet.



Merknader

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Etter at gruppene har fullført oppgavene, ber du hver fase 1 konfliktgruppe om å dele svarene sine.

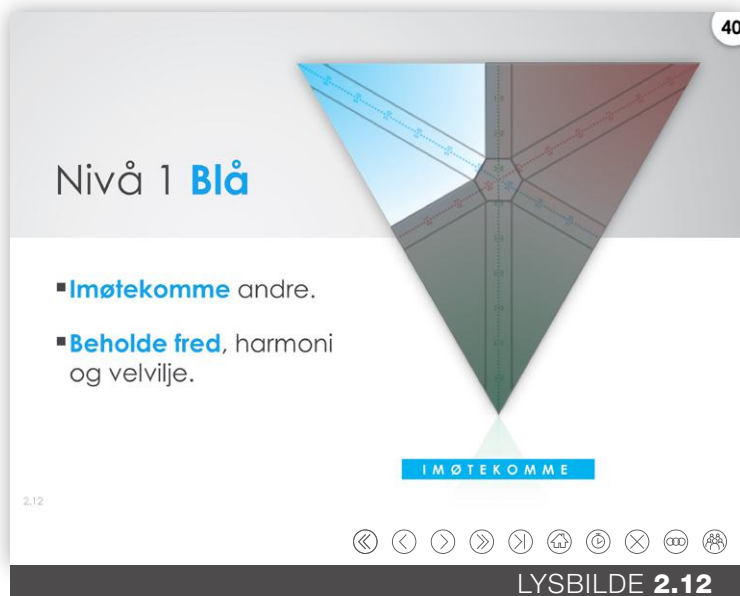
De følgende syv par lysbildene vil lede prosessen. Oppmuntre elevene til å ta notater i sine lærerveiledninger mens andre grupper presenterer.

Hvis det ikke er noen representant for en bestemt fase 1 konfliktgruppe, bruker du teksten under det aktuelle lysbildet for å gi svarene til elevene.

TILRETTELAGT DISKUSJON:

Les trinn 1 blå beskrivelse fra lysbildet og spør gruppen om det passer dem.

Moderer og utvid presentasjoner fra den BLÅ gruppen.



40

Nivå 1 **Blå**

- **Imøtekomme** andre.
- **Beholde fred**, harmoni og velvilje.

IMØTEKOMME

2.12

Navigation icons

LYSBILDE 2.12

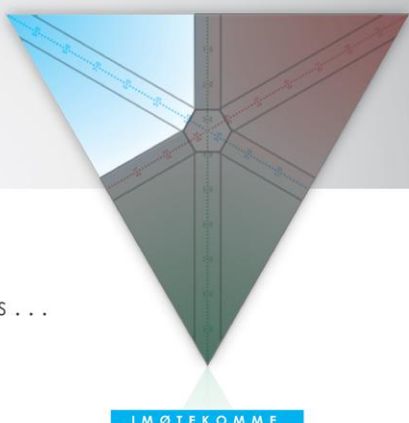


Deltager guide: Side 40



Merknader

40




Nivå 1 **Blå**

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.13

IMØTEKOMME



LYSBILDE 2.13



Etappe 1 Blå Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar ...

Hva gjør du? I Stage 1 Blå har folk en tendens til å gjøre en innsats for å beholde harmoni og velvilje i forholdet. For å oppnå dette, når de blir spurt om noe er galt, kan de svare med: "Nei, jeg har det bra. Det er ikke noe problem." De forventer ofte at andre "bare vet" hva som forårsaker ubehag ved å tolke kroppsspråket.

Hvordan føler du deg? Mennesker i trinn 1 Blå konflikt er motivert av et ønske om å imøtekomme andres behov. De vil at de fleste skal beholde harmoni og velvilje og kan fortsette å blidgjøre opposisjonen for å gjøre det.

De har en tendens til å føle seg engstelig og til og med opphisset, men motvillige til å iverksette tiltak for å identifisere den spesifikke kilden til disse følelsene. De føler en sterk følelse av ubehag fordi det eksisterer konflikt, og de vil undersøke hvorfor de føler som de gjør før de identifiserer løsninger på et potensielt problem.

Hva ønsker du fra andre? Bekrefte relasjonen og av-personifisere konflikten. Være hyggelig og ekte, og invitere til svar. Vær rolig og ikke konfronterende. Tillate oss å lede samtalen mot det punktet vi virkelig ønsker å gjøre. Lytte; spørre mer enn en gang om nødvendig.

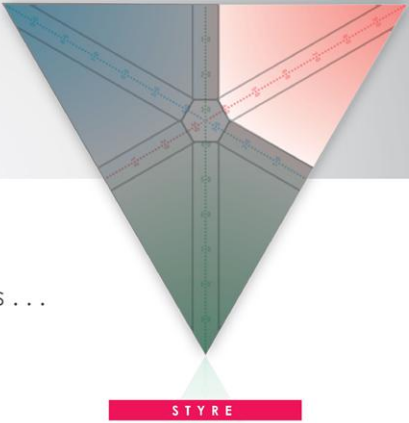
UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?

40



Nivå 1 **Rød**

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.15

STYRE

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 2.15



Etappe 1 Rød Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar ...

Hva gjør du? I trinn 1 Rød har folk en tendens til å komme ut og konkurrere om å seire over opposisjonen. De er raske med å hevde sine rettigheter og argumentere overbevisende for dem i øyeblikket. De presser på for en umiddelbar løsning av konflikten.

Hvordan føler du deg? Mennesker i trinn 1 Rød konflikt er motivert av ønsket om å gå opp til utfordringen som tilbys. De har en tendens til å møte konflikt mot hverandre med sterk selvhverdelse og utfordring til opposisjonen.

I trinn 1 Rød har folk en tendens til å føle seg energiske og ha en følelse av sikkerhet om hva som må gjøres. De føler at det haster med å løse konflikten, og forventer at andre reflekterer den hastigheten ved å iverksette tiltak. Hvis de ikke føler at andre føler en lignende følelse av hast, kan de presse andre for en umiddelbar respons.

Hva ønsker du fra andre? Lytt og anerkjenn vår posisjon, svar deretter direkte, åpent og ærlig. Ta et selvsikkert standpunkt, diskuter synspunktet ditt og ta opp relevante spørsmål. Vær forberedt på en robust utveksling av synspunkter. Vær målbevisst og direkte. Fokuser på løse saken og ta affære. Være energisk og lidenskapelig, utvis en forståelse for sakens viktighet.

UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?

40

Nivå 1 **Grønn**

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

ANALYSERE

2.17

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 2.17



Etappe 1 grønn Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar...

Hva gjør du? I trinn 1 grønn, har folk en tendens til å ta tid og plass til å analysere problemet objektivt. Dette kan oppfattes som å trekke seg vekk fra andre eller problemet. Imidlertid er folk i trinn 1 grønn stille og analytisk engasjert i saken. De foretrekker kanskje å være alene i en periode for å reflektere over problemet og designe en rettferdig løsning.

Hvordan føler du deg? Mennesker i trinn 1 grønn konflikt er motivert av et ønske om å nøye undersøke situasjonen. De ønsker å være forsiktig, kontrollere og/eller bevare ressurser og samle informasjon for å ta logiske beslutninger.

De har en tendens til å minimere følelsene sine, i stedet fokusere på ikke-emosjonelle spørsmål for å avklare konflikten. Hvis de snakker om følelser, har de en tendens til å si at de føler seg usikre eller nøler, eller de sier at de trenger mer informasjon.

Hva ønsker du fra andre? Respekter vårt behov for tid til å tenke gjennom ting. Lytt oppmerksomt, og gjenta eller omformuler hovedpoeng for å vise at du lytter. Forklar ditt syn etter at du har lyttet. Forbli rolig og uten følelser, utvikle ideer i en logisk rekkefølge. Lytt for å forstå, ikke for å respondere. Fokuser på å få ting riktig.

UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?

41

Nivå 1 [BR]

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.19

IMØTEKOMME
STYRE

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 2.19



Etappe 1 [BR] Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar...

Hva gjør du? De kan prøve å formidle en samtale slik at alles bekymringer kan bli luftet. De forstår hva andre mennesker trenger og vil imøtekomme behovene deres hvis det er mulig, eller tar opp saken og søker tilpasning til deres behov fra andre. De kan handle raskt og tro at andre vil tjene på å følge rådene deres.

Hvordan føler du deg? Når rødt og blått blandes i den første fasen av en konflikt, motiveres folk til raskt og vennlig å finne en akseptabel løsning. De vil at andre skal komme overens og avslutte konflikten. De ønsker å få et godt resultat så snart som mulig, men ønsker ikke at noen løsning skal implementeres på en autoritær eller dominerende måte.

De har en tendens til å føle seg skremt når de er i konflikt. For dem er det viktig å gjenopprette harmonien i forholdet eller teamet. Folk i rød-blå blanding opplever en intern spenning mellom de to motivene for å hevde og imøtekomme.

Hva ønsker du fra andre? Anerkjennelse behovet for handling som bevarer relasjonen. Vis vilje til å vurdere eller jobbe med mulige løsninger. Fokusér samtalen på det store bildet og gå videre med en rask løsning.

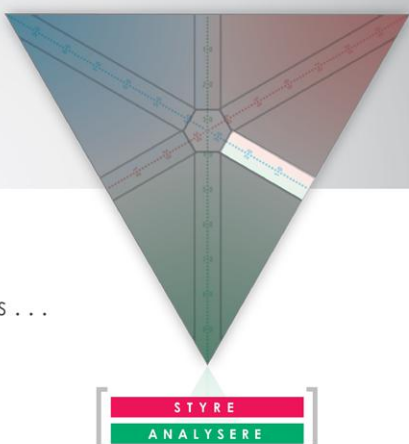
UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?

41



Nivå 1 [RG]

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.21

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🗑️ 🔄 🔊

LYSBILDE 2.21

UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?



Etappe 1 [RG] Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar...

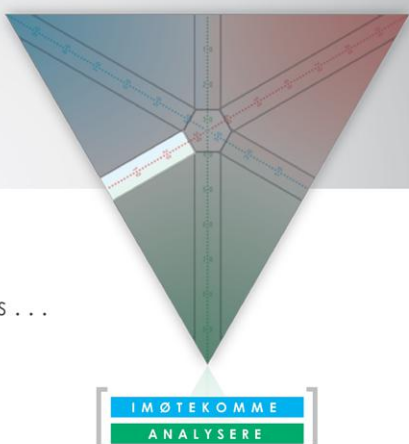
Hva gjør du? De foretrekker å ta tilstrekkelig tid til å tenke på situasjonen, men også å handle så raskt som rimelig mulig. De engasjerer andre med godt utformede argumenter som har til hensikt å befeste sin posisjon og stikke hull i de underliggende forutsetningene om andres posisjoner. De kan tro direkte at når spillet er definert og reglene er klare, kan alle ta sine egne beslutninger.

Hvordan føler du deg? Når rødt og grønt blandes i den første fasen av en konflikt, motiveres folk til raskt og vennlig å finne en akseptabel løsning. De bruker hodet til å vinne. De vil finne en rettferdig og rasjonell løsning, men de vil ikke at regler skal håndheves på en måte som hindrer forsvarlige handlinger eller resultater.

De har en tendens til å føle seg indignert når de er i konflikt. For dem er faktaene i saken åpenbare, og den riktige fremgangsmåten er klar og presserende. De er frustrerte når andre mennesker ikke "skjønner det". Folk i den rød-grønne blandingen opplever en intern spenning mellom de to motivene for å hevde og analysere.

Hva ønsker du fra andre? Lytt og gjenta for å vise at du forstår. Anerkjenn behovet for en rask og logisk respons Gi tid for refleksjon, men oppretthold fokus på løsning. Hold samtalen rasjonell og uten følelser.

41



Nivå 1 [BG]

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.23

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⏸ 👤 🔊 ⌂ 🔍

LYSBILDE 2.23



Etappe 1 [BG] Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar...

Hva gjør du? De foretrekker å ta seg tid til å tenke på situasjonen, og tankene inkluderer andres følelser og bekymringer. De stiller spørsmål om hvordan konflikten startet, om den var berettiget, hva andre mennesker virkelig ønsker og hva man kan lære av situasjonen. De prøver å avdekke kilden til misforståelsen og tror at hvis forutsetninger eller intensjoner blir avklart, vil forståelsen resultere, og harmonien vil bli gjenopprettet.

Hvordan føler du deg? Når blått og grønt blandes i den første fasen av konflikt, motiveres folk til å opprettholde fred og harmoni og minimere de personlige kostnadene ved å gjøre det. De vil finne en rettferdig og rasjonell løsning, men de vil ikke at regler skal håndheves på måter som kan være skadelige eller urettferdige.

De har en tendens til å føle seg overrasket over at de er i konflikt. I det øyeblikket de innser at det noen ganger kan beskrives som en "hjort i frontlysene" opplevelse, ledsaget av lignende kroppsspråk. Folk i den blå-grønne blandingen opplever en intern spenning mellom de to motivene for å imøtekomme og analysere.

Hva ønsker du fra andre? Se etter en rimelig løsning som også opprettholder harmoni. Spør ekte om hans eller hennes velferd og hvordan konflikten påvirker ham eller henne. De personliggjør problemet, og forsikre ham eller henne om at forholdet er intakt. Sett av tid til vurdering, omformuler saker som muligheter for læring.

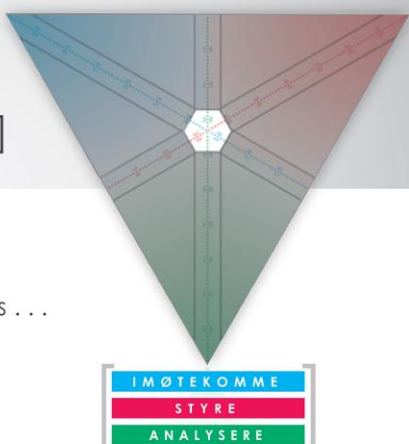
UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?

41



Nivå 1 [BRG]

- Hva vi gjør. . .
- Hvordan vi føler oss . . .
- Hva vi ønsker . . .

2.25

IMØTEKOMME
STYRE
ANALYSERE

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 2.25



Etappe 1 [BRG] Gruppe Debrief

Lytt til denne typen svar...

Hva gjør du? De definerer konteksten for å vurdere ethvert problem. Konteksten kan inneholde en kombinasjon av variabler, for eksempel verdien av forholdet, viktigheten av problemet eller miljøet der konflikten oppstår. Når konteksten er definert, kan det riktige svaret velges.

Hvordan føler du deg? I konflikt kan de oppleve en rekke følelser om konflikt, avhengig av hvor den oppstår og med hvem den skjer. I motsetning til andre, hvis motiver oppleves i en forutsigbar sekvens under konflikt, føles motivene i konflikt omtrent like. I stedet for en forutsigbar respons, kan deres oppførsel gjenspeile måten andre nærmer seg dem. I hver situasjon bestemmer de hvordan de skal reagere avhengig av omstendighetene.

Hva ønsker du fra andre? Be oss om å avklare prosessen og hvor vi "kommer fra" i saken. Vær åpen for vårt synspunkt og de potensielle løsningene. Vær villig til å utforske situasjonen som en unik situasjon. Respekter eller speil den oppførselen du er vitne til. Hvis vi for eksempel håndterer konfliktsituasjonen på en blå måte, kan du bruke anbefalingene for Blue. Still åpne spørsmål som vil oppmuntre oss til å avklare hvordan han eller hun ser dette problemet for øyeblikket.

UTTALELSE:

Hva gjør du?

Hvordan føler du deg?

Hva ønsker du fra andre?




Oversikt over seksjoner

I denne delen bør du fokusere på:

- Klarer tydelig bøyen og ankermetaforen til styrker og grunner (MVS).
- Sikre at elevene forstår de tre sidene i portrettene for styrker i SDI resultatene.
- Engasjere hele gruppen i aktiviteten.
- Å hjelpe elevene til å se sine styrker som ting de kan velge å bringe til enhver situasjon, uansett hvor de er plassert på portrettene.
- Kraften og nytten av å koble enhver styrke til en persons MVS for å drive bærekraftig atferdsendring.
- Sikre at elevene bruker sin innsikt i sine situasjoner.



Merknader

UTTALELSE:

Velkommen elever tilbake fra lunsj.

**Husker du ABCene våre?
I morges fokuserte vi på å
vurdere motiver under to forhold
- når det går bra og når det
er konflikt.**

**Hvis vi gjør en god jobb med å
vurdere motiver, hjelper det oss
å forstå hvilke styrker vi kan
bringe til våre situasjoner med
høy innsats. Og så må vi få det
til å fungere - å kommunisere i
riktig stil, slik at vi kan få gode
resultater gjennom relasjoner.**

UTTALELSE:

Tenk på hva en person gjør på jobben som bøyen sin. Ser vi ikke ofte på hvor en persons bøye er - og snakker deretter om hvor den må være, slik at de kan bli mer effektive?

Så vi legger et lite press på bøyen for å få den til å flytte til ønsket sted... og hva skjer når vi slutter å bruke trykk?

Svaret fra elevene er vanligvis at folk går tilbake til å gjøre ting slik de var før.

Ikke sant. Det spretter tilbake. Så hvis vi ønsker å skape bærekraftige endringer, må vi vite hvor bøyen er og hvor den må være. Men vi må også kjenne personens anker og hvordan vi skal koble den nye oppførselen til personens kjerne. Når en person har en overbevisende grunn til å gjøre noe, fortsetter de å gjøre det selv når det ytre presset er av.

Og det er derfor denne delen kalles **Bruk de riktige styrkene**—kjenn årsakene dine.



Styrker
hva vi gjør

& motiver
hvorfor vi gjør det

Som en bøye forandres styrkene basert på omgivelsene.

Dine motiver anker styrkene dine. De er hovedgrunnen til hvorfor du gjør det du gjør.

3.02

LYSBILDE 3.02



Atferdsendring

Personlighet, som ankeret, er stabil over tid og situasjoner. Men atferd er variabel. I motsetning til en bøye, som bare kan svare på miljøet, har folk valg om hvordan de skal handle og kommunisere i forskjellige situasjoner.

Hvis vi kobler det som må gjøres på jobben, til det som betyr noe for oss som mennesker, benytter vi oss av iboende motiver. Da er atferdsendring mer bærekraftig enn om endringen føles tvunget på oss. En endring i atferd krever ikke en endring i underliggende personlighet.

Kjeden mellom ankeret og bøyen er som grunnen som forbinder arbeidsatferd med kjernepersonlighet. Enkelt sagt: "Du trenger ikke å endre hvem du er for å endre det du gjør."



Deltager guide: Side 44

Elever bør fylle ut feltene i sine elevguider med:

- shift
- Intensjoner

45

Styrker på jobben

Topp 3 styrker
Victoria Patel

OVERBEVISENDE
KRAFTFULL
LOJAL

Styrkeportrett
Victoria Patel

SDI 2.0

3.03

LYSBILDE 3.03

UTTALELSE:

La oss se hvordan bøyen din ser ut. Ta en titt på de tre beste styrkene fra et arbeidsperspektiv.

De tre beste styrkene dine er sannsynligvis veldig synlige for andre. De er over vannlinjen.

Men du har tilgang til alle 28 styrker. Den neste siden viser hvordan du pleier å prioritere dem. Du finner sannsynligvis styrker du bruker mest på toppen, og de du bruker sjeldnere nederst.

OVERGANG:

La meg bare vise deg en ting til om ditt styrkeportrett, og deretter gi deg et par minutter til å lese.



SDI 2.0

Motivene og konfliktdelen av SDI 2.0-vurderingsresultatene er basert på et helhetsperspektiv. Styrker (og overdrevne styrker) er imidlertid basert på et perspektiv jobb. Styrkesidene i SDI 2.0 vurderings resultatene er:

1. Topp tre styrker med fulle beskrivelser.
2. Alle 28 styrker rangert i en diamantform med korte beskrivelser.
3. Alle 28 styrker i samme diamantmønster, men med MVS spesifikke eksempel årsaker basert på hver elevs MVS resultat.

Styrker og årsaker siden vil bli brukt senere i denne delen.



Tid (4:00)

Gi elevene tid til å lese de to sidene i deres SDI vurderingsresultater og eventuelt til å diskutere med en partner eller en liten gruppe.



Plattformfunksjon

Elever kan også lese resultatene sine på CoreStrengths.com.

Handlingsplan

corestrengths

Hvem: Victoria

Hvordan: ...

Hvorfor: ...

Styrkekart

Hvilke tre styrker beskriver best hvordan du for tiden jobber med din interessent?

LYSBILDE 3.05(+1 klikk)

UTTALELSE:

Få nå din Results Action Planner og tenk på hvilke styrker du for øyeblikket bringer til din situasjon.

Forhånd animasjon # 1

Hvilke tre styrker beskriver best måten du jobber med interessenten din på?

Gi elevene et øyeblikk til å skrive i de tre styrkene. Det er ikke nødvendig å stille inn timeren, da dette burde være en rask oppgave.

OVERGANG:

Jeg lurer på ... hvis interessenten din måtte beskrive din "bøye" hvilke tre stikkord ville han eller hun brukt?

Tror du at du og interessenten din ser dine sterke sider på samme måte?



Handlingsplan - resultater

Fokus på Victoria eksempel. Hun skrev ikke bare i sine tre beste styrker. Hun tenkte på hvilke styrker hun bruker mest i sin situasjon med høy innsats.

Med andre ord beskrev hun bøyen sin i sammenheng med situasjonen, men hun kan bruke en annen blanding av styrker i andre situasjoner.

Handlingsplan

corestrengths

Styrker jeg bidrar med nå: Kraftfull, Utviklede

Hvilke tre styrker beskriver best hvordan du for tiden jobber med din interessent?

ANIMASJON KLIKK 1



Merknader

UTTALELSE:

Vi ser ikke alltid ting på samme måte?

Og når vi ser ting annerledes, forteller vi oss selv historier om det vi tror vi ser.

Ta dette bildet for eksempel. Kan jeg få tre personer til å fortelle meg en virkelig levende historie om hva som skjer her - og hva som førte til øyeblikket da dette bildet ble tatt? Lag gjerne en saftig historie—rik på detaljer.

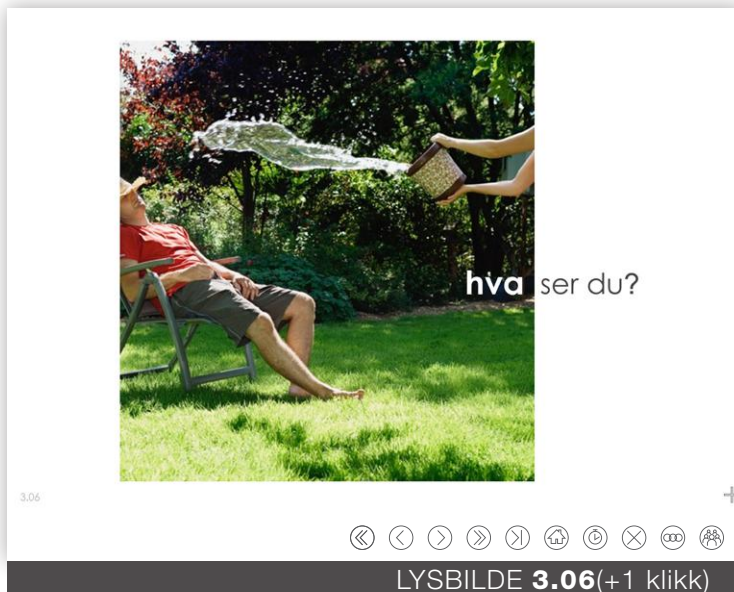
Oppfordre noen få elever til å fortelle historiene sine.

Forhånd animasjon # 1

Hva ser du nå? Vil noen endre historien sin?

OVERGANG:

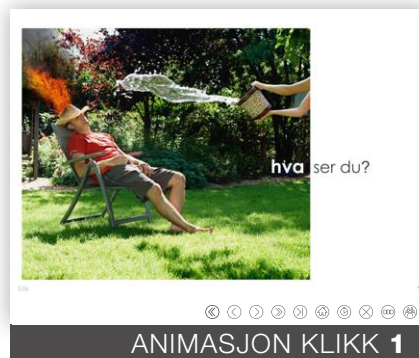
Dette morsomme eksemplet er med på å illustrere noe som vi vil utforske i dybden i vår neste aktivitet. Vi skal utforske hvordan og hvorfor vi ser våre styrker annerledes.



Potensielle temaer for historier

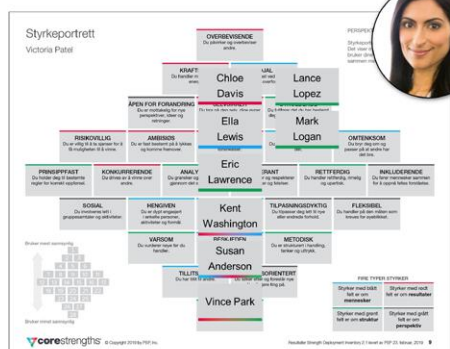
Det er ikke noe "riktig" svar på dette lysbildet. Historiene er rett og slett det du tenker på for mennesker. Noen vanlige temaer inkluderer:

1. Lat mann som lovet å klippe plenen får en vekker fra sin kone som rett og slett har fått nok!
2. En morsom prankster leker en vits med sin sovende venn.
3. Dette er tilbakebetaling eller hevn for en tidligere praktisk spøk.
4. Tar utfordringen på is bøtten.
5. Fyren lider av heteslag og vennen hans administrerer førstehjelp.



Oppgave: Hvordan jeg ser det

47



TILRETTELAGT DISKUSJON:

Se på ditt Styrkeportrett - siden med alle 28 styrker i diamantmønsteret.

(fortsett på side 100)

3.07



LYSBILDE 3.07(+3 klikk)



Aktivitets oversikt

How I See It-aktiviteten er svært interaktiv, og en god energi etter lunsj som får folk til å bevege seg rundt i rommet. Det pleier også å være et høydepunkt i programmet for de fleste grupper fordi det forklarer mye om hvordan mennesker oppfatter hverandre og hvordan de jobber sammen.

Det er tre lysbilder som støtter aktiviteten:

1. Den grunnleggende strukturen - ved å bruke Victorias øverste styrke av Persuasive som eksempel.
2. Et eksempel på samtale mellom Victoria og Mark.
3. En samtale mal som brukes til å veilede elevenes samtaler.

Du trenger litt plass til denne aktiviteten.



Deltager guide: Side 47

(fortsett på side 100)

Forhånd animasjon # 1

Om et øyeblikk vil vi jobbe med resultatene dine, men la oss først se på Victorias som et eksempel. Victorias styrke nummer 1 er "overbevisende".

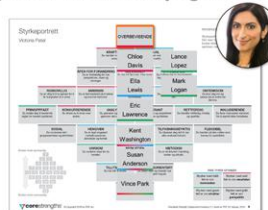
Forhånd animasjon #2

Beskriv området du har angitt for aktiviteten. Angi klart posisjonen nummer 1 (toppstyrke) og posisjonen nummer 28 (bunnstyrke) som et minimum.

Victoria ville stå her, i posisjon 1.

(fortsett på side 101)

Oppgave: Hvordan jeg ser det 47



⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

ANIMASJON KLIKK 1

Oppgave: Hvordan jeg ser det 47

1 2-3 4-6 7-11 12-17 18-22 23-25 26-27 28

Victoria
Prest

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

ANIMASJON KLIKK 2



Romoppsett

Det ideelle oppsettet for denne aktiviteten er med elevene vendt mot skjermen slik at de spiller skjermvisningen av grupperesultatene fra programlederen. Hvis du tydelig forankrer tallene 1 og 28 posisjoner med stoler, staffellier eller skilt, kan elevene enkelt finne de andre posisjonene ved å referere til sine styrker portretter og skjermen.

(fortsett på side 101)

KJENN DINE STYRKER



DEMO kurs

Eksemplet på lysbildet samsvarer med DEMO klassen, som alltid synkroniseres med Core Strengths Presenter (CSP).



Prosessnotat

I stedet for å be om en frivillig, kan du velge en styrke til å begynne med på forhånd. Basert på gruppens behov og nåværende arbeid, kan noen styrker være verdt å snakke om, selv om ingen har styrken i posisjon nummer 1. For eksempel kan det være behov for at gruppen er mer inkluderende eller mer metodisk. Snakk med gruppens leder eller annen sentral interessent i forkant av workshopen for å se hvilken type diskusjon de tror mest sannsynlig vil forbedre teamets relasjoner.

Forhånd animasjon # 3

Når vi har valgt en styrke å fokusere på, må hver og en av dere finne den styrken på Styrkeportrett. Deretter stiller vi opp for å se hvordan den styrken fordeles i teamet vårt.

Du kan se at Victoria har en rød MVS ved den røde linjen under navnet hennes.

UTTAELSE:

Der vi står sier noe om hvordan vi ser denne styrken. Kanskje det er veldig viktig for noen mennesker, men det er noe som andre har en tendens til å unngå.

Vi hører først fra personen i posisjon 1.

Les eller utdyp Victorias eksempel.

Forhånd animasjon # 1

Så får vi høre fra andre. For eksempel, hvis Mark deltok i denne aktiviteten, kan han si:

Les eller utdyp Marks eksempel.

Og vi burde ha tid til å gjøre dette for flere styrker.

Husker du hva Mark egentlig sa til Victoria?

Oppgave: Uenighet eller konflikt ?

Eksempel: Hvordan jeg ser det

47

1	2-3	4-6	7-11	12-17	18-22	23-25	26-27	28
Victoria Patel				Chloe Davis	Lance Lopez		Amy Chang	
Th...				Ella Lewis	Mark Logan		David Bailey	
				Eric Lawrence			Janice Lee	
				Kent Washington				
				Susan Anderson				
				Vince Park				

3.08

LYSBILDE 3.08(+1 klikk)



Deltager guide: Side 47



Prosessnotat

I stedet for å be om en frivillig, og være usikker på hvordan aktiviteten vil starte, kan det være lurt å åpne med en styrke som du vet vil generere en bred fordeling for aktiviteten. Du kan gå gjennom elevenes vurderinger på forhånd eller bruke How I See It -funksjonen i Core Strengths Presenter for å forhåndsvisne aktiviteten.

På slutten av hver runde, spør personen i høyest nummererte posisjon hvilken styrke de har på toppen (nummer 1). Deretter organiserer du på personens høyeste styrke.

Eksempel: Hvordan jeg ser det

47

1	2-3	4-6	7-11	12-17	18-22	23-25	26-27	28
Victoria Patel				Chloe Davis	Lance Lopez		Amy Chang	
Th...				Ella Lewis	Mark Logan		David Bailey	
				Eric Lawrence			Janice Lee	
				Kent Washington				
				Susan Anderson				
				Vince Park				

3.08

ANIMASJON KLIKK 1

47

Diskusjon: Hvordan jeg ser det

1	2-3	4-6	7-11	12-17	18-22	23-25	26-27	28
---	-----	-----	------	-------	-------	-------	-------	----

- Mitt MVS er _____
- Min toppstyrke er _____
- Jeg oppnår dette resultatet når jeg bruker det effektivt: _____, _____, _____
- Når andre ikke er _____ nok, blir jeg...

- Mitt MVS er _____
- Når jeg jobber med andre som er veldig _____, blir jeg...

3.09

LYSBILDE 3.09



Deltager guide: Side 47

Instruksjonene på lysbildet er gjengitt i Deltager guiden. Hensikten er å være sikker på at elevene har lett tilgang til meldingene - spesielt i tilfeller der du kan bestemme deg for å utføre denne aktiviteten i et annet rom, borte fra projektoren og skjermen.



Essential Point

I disse samtalene må du understreke sammenhengen mellom styrker og motiver. Når folk snakker om sine beste styrker, sier de vanligvis noe som knytter seg til deres MVS. For eksempel kan en person med en grønn MVS være fleksibel (en hub styrke) fordi den lar dem handle ut fra det de vet nå og forbli åpne for å gjøre ting annerledes når ny informasjon er tilgjengelig.



Tid for lag

Denne aktiviteten, sannsynligvis mer enn noen annen i dette programmet, kan kondenseres eller utvides basert på tilgjengelig tid og læringsmål.

De korteste versjonene bruker ganske enkelt to eller tre runder av aktiviteten for å gjøre poenget.

Mange lag finner verdi i å ta nok tid til hvert lagmedlem å ha en sving på toppposisjonen. Dette fremmer en rik forståelse av mellommenneskelige oppfatninger i teamet.

(fortsett på side 104)

UTTALELSE:

Få gruppen i kø for den første styrken, og be personen (eller personene) i posisjon 1 om å begynne å snakke ved å bruke malen på lysbildet. De kan også legge til informasjon. Lyssbildet er bare en melding for å komme i gang.

Be folk i posisjon 2 til 6 om å svare på "Når jeg jobber med ..." meldingen.

Be folk i de tre midterste kolonnene om å svare på "Når jeg jobber med ..." meldingen.

Be folk i de tre nederste kolonnene om å svare på "Når jeg jobber med ..." meldingen.

Denne gruppesamtalen får sannsynligvis et eget liv.

Når du føler at det har vært nok diskusjon om styrken, kan du be personen i den høyest nummererte posisjonen om å oppgi styrken nummer 1.

Omorganiser gruppen basert på den styrken og gjenta samtalen. Tilrettelegge så mange runder som tid og læringsbehov tillater.

(fortsett på side 104)

SLIK SER JEG DET

CSP vil ordne elevenes navn basert på hvor den valgte styrken er plassert på hver enkelt elevs deltager styrker. Du kan bruke denne skjermen til å veilede How I See It -aktiviteten; det vil vise hvor hver person skal stå.

Du kan også bruke den etter aktiviteten til å fokusere på spesifikke styrker som et team kanskje vil forbedre. For eksempel, hvis et team tror at de kunne vært mer effektive hvis de var mer metodiske, kan du vise metodisk og spørre hver person hvordan de kan bidra til lagets mål.



SLIK SER JEG DET

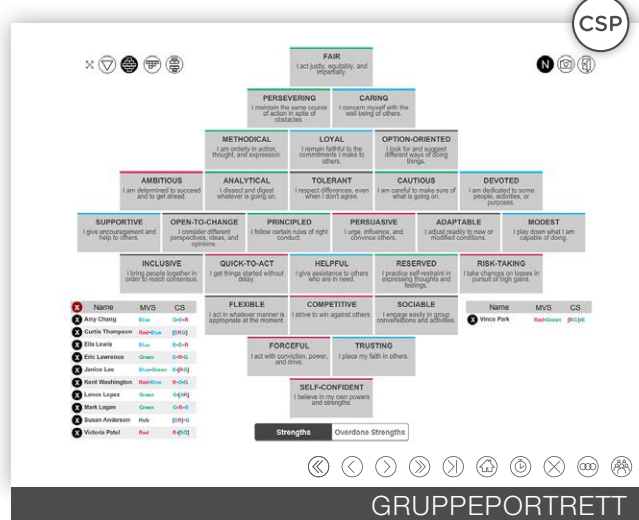
Du kan velge hvilken som helst styrke, og programlederen arrangerer elevenes navn i form av How I See It -aktiviteten. Dette kan brukes til å lette raske diskusjoner om fordelingen av enhver styrke.

GRUPPEPORTRETT

CSP vil arrangere teamets styrker, basert på hvilke personer som er valgt. Hvis du bare velger én person, viser den personens styrkeportrett.

Teamportrettet kan være en bro for å snakke om team- eller organisasjonskultur.

Noen tilretteleggerne liker å lede en samtale om hvordan teamets styrker knytter seg til og støtter teamet eller organisasjonens formål, verdier og/eller mål.



GRUPPEPORTRETT

Du kan vise et sammensatt bilde av gruppens styrker. De høyeste gjennomsnittlige nominelle styrkene er på toppen og de laveste nominelle styrkene er på bunnen.



Oversikt over seksjoner

I denne delen bør du fokusere på:

- Etablere punktet som styrker, når de blir overdrevne, kan bli svakheter og begrense effektiviteten av relasjoner.
- Sikre at elevene forstår de to portrett over overdrevne styrker sidene i SDI resultatene.
- Engasjere hele gruppen i aktiviteten.
- Identifisere spesifikke overdrevne styrker som kan være bekymringsfulle i arbeidsforhold.
- Understreker at elevene kan bringe hvilken som helst styrke fra portrettet til situasjonene sine.
- Sikre at elevene bruker sin innsikt i sine situasjoner.



Merknader

UTTALELSE:

Når vi tar med de riktige styrkene, og de fungerer, ønsker vi å bringe disse styrkene igjen. Dessverre kan vi bli avhengige av noen få styrker og ende opp med å overdrive dem. Denne delen vil gi deg innsikt i hvordan du kan overdrive eller misbruke styrkene dine, og hvordan du til tider kan komme på din egen måte.

UTTALELSE:

Hva gjør du når du kjører og det kommer en flott sang på radioen?

De fleste sier at de skru opp volumet.

Og har du noen gang satt deg i bilen, slått den på og funnet ut at stereoanlegget var altfor høyt? Hvem gjorde det? Var det deg?

Våre styrker kan være slik. Vi liker det vi gjør, og vi får gode resultater i forholdene våre. Så vi "fortsetter det gode arbeidet" og ender med å gå for langt—overdriver våre styrker.

Problemet, med musikk og med styrker, er at de kan bli forvrengt, slutte å være morsomme og kanskje til og med gjøre skade.

Denne delen handler om å lære å holde styrkene våre justert på riktig volum—så vi ikke skaper problemer utilsiktet.



Teori om overdrevne styrker

Konseptet overdrevne styrker er en sentral komponent i relasjonens bevissthetsteori. Den opprinnelige forfatteren, Elias Porter, tilskrev Erich Fromm ideen om at enhver styrke kan bli overdreven og bli en svakhet.

Tanken er at vi starter med gode intensjoner og forventer et positivt resultat. Når det forventede resultatet ikke oppstår, kan vi prøve litt hardere med samme styrke og tro at litt mer innsats vil gi resultatet. Dette er begynnelsen på å overdrive, og hvorfor folk har en tendens til å rettferdiggjøre eller forklare sine overdrevne styrker ved å oppgi sine positive intensjoner.



Merknader

51

Overdrevne styrker

Topp 3 overdrevne styrker
Victoria Patel

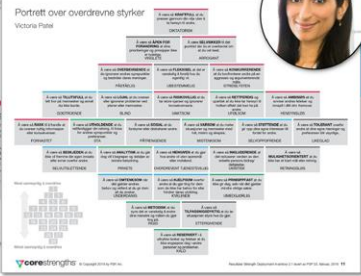
KRAFFFULL (Diktatorisk)


Har du noen ganger følt at du må bruke din makt for å få ting gjort? Du kan være veldig effektiv, men du kan også være veldig autoritær. Du kan være veldig hard på deg selv og på andre. Du kan være veldig kontrollant. Du kan være veldig dominerende. Du kan være veldig autoritær. Du kan være veldig dominerende. Du kan være veldig autoritær. Du kan være veldig dominerende.

ÅPEN FOR FORANDRING (Vinglete)

Har du noen ganger følt at du må bruke din makt for å få ting gjort? Du kan være veldig effektiv, men du kan også være veldig autoritær. Du kan være veldig hard på deg selv og på andre. Du kan være veldig kontrollant. Du kan være veldig dominerende. Du kan være veldig autoritær. Du kan være veldig dominerende.

Portrett over overdrevne styrker
Victoria Patel




4.03

LYSBILDE 4.03

UTTAELSE:

SDI resultatene dine viser også styrkene du kan overdrive og hvordan de ser ut når du overdriver dem. Siden som beskriver de tre overdrevne styrkene dine, har også noen forslag til hvordan du kan forhindre å overdrive dem.

Den neste siden viser alle 28 overdrevne styrker fra de fleste som deg til å overdrive på toppen til minst som deg å overdrive nederst.

Det neste lysbildet vil hjelpe deg å forstå dette mer fullstendig. Deretter gir jeg deg noen minutter til å lese resultatene dine.



Resultater SDI 2.0

SDI-kartlegging resultater inkluderer to sider om overdrevne styrker fra et perspektiv jobb.

1. Topp tre overdrevne styrker med fullstendige beskrivelser.
2. Alle 28 overdrevne styrker rangert i en diamantform med korte beskrivelser.



Overdriver - hvordan og når?

Mens vi bruker volumknappen som en metafor for å overdrive en styrke, kan du utvikle en fyldigere forståelse ved å tenke på fire forskjellige måter å overdrive, noe som gir fire forskjellige måter å justere en overdrevet styrke på:

- Frekvens - hvor ofte
- Varighet - hvor lenge
- Intensitet - hvor intens (hvor lys eller høy?)
- Kontekst - når eller hvor

Disse er presentert på side 53 i Deltager guide, men de er ikke omtalt på noen lysbilder.



Plattformfunksjon

Elever kan også lese resultatene sine på [CoreStrengths.com](https://www.CoreStrengths.com).

UTTALELSE:

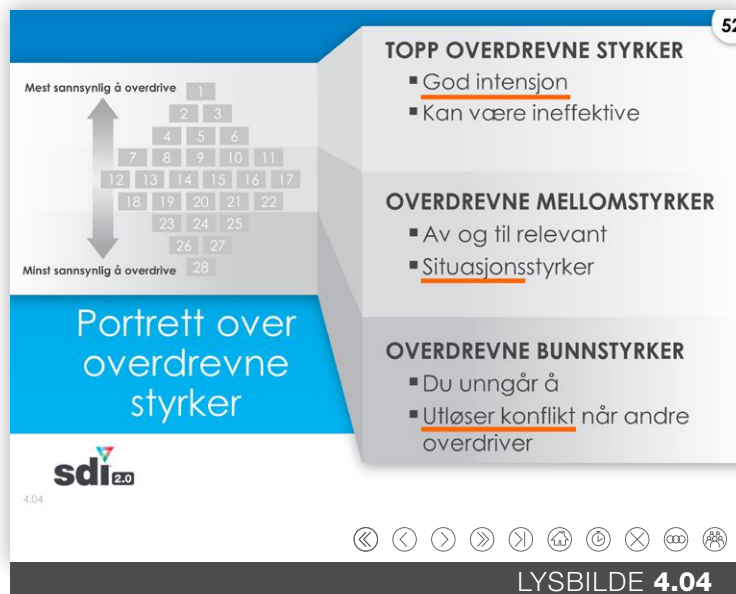
La oss ta en titt på ditt portrett over overdrevne styrker.

Øverst på toppen ... kan være et bilde av hvordan du noen ganger får problemer i forholdet ditt. Du har sannsynligvis de beste intensjonene, men dine styrker kan ta overhånd noen ganger og kan til og med komme i veien.

I midten ... det er sannsynligvis en haug med ting du ikke bekymrer deg så mye for, men nå og da dukker en av de overdrevne styrkene opp for deg.

Og bunnen ... vel ... du tenker kanskje "Jeg ville aldri ..." Du vil virkelig unngå å gjøre det. Men her er overraskelsen. Jeg vedder på at tingene i bunnen kan være konfliktutløserer for deg. Se på de overdrevne styrkene på bunnen. Hvordan reagerer du når andre mennesker gjør slike ting?

Jeg vil sette timeren til å gi deg nok tid til å lese resultatene dine. Diskuter gjerne med partneren din også.



52

Mest sannsynlig å overdrive

1
2 3
4 5 6
7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22
23 24 25
26 27
28

Minst sannsynlig å overdrive

Portrett over overdrevne styrker

TOPP OVERDREVNE STYRKER

- God intensjon
- Kan være ineffektive

OVERDREVNE MELLOMSTYRKER

- Av og til relevant
- Situasjonsstyrker

OVERDREVNE BUNNSTYRKER

- Du unngår å
- Utløser konflikt når andre overdriver

sdi 2.0

LYSBILDE 4.04



Deltager guide: Side 50

Elever bør skrive følgende med blanke emner for å fullføre siden:

- Godt ment
- Situasjon
- Utløser konflikt



Tid (4:00)

Elevene bør lese de tre beste resultatene for overdrevne styrker og vurdere rangeringen av alle 28 overdrevne styrker.

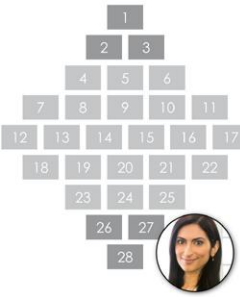


Pause (15:00)



Merknader

Konfliktutløser



Minst overdone

27. **KRAFFTULL**
(Diktatorisk)

28. **RESERVERT**
(Kald)

4.05



LYSBILDE 4.05(+2 klikk)

Konfliktutløser

Mest overdrevet

1. **KRAFFTULL**
(Diktatorisk)

3. **RESERVERT**
(Kald)

KONFLIKTUTLØSER 1

Minst overdone

27. **KRAFFTULL**
(Diktatorisk)

28. **RESERVERT**
(Kald)

4.05



ANIMASJON KLIKK 1

Konfliktutløser

Mest overdrevet

1. **KRAFFTULL**
(Diktatorisk)

KONFLIKTUTLØSER 1

Minst overdone

27. **KRAFFTULL**
(Diktatorisk)

4.05



ANIMASJON KLIKK 2

UTTALELSE:

Her er to av Victorias konfliktutløserer. Kan du tenke på noen som kan gjøre det?

E oppmuntre til diskusjon, og henvise elever tilbake til opposisjonen mot konflikthistorien (side 27 i deltager guide) hvis de ikke husker det.

Forhånd animasjon #1

Ikke sant. Det er Mark. Han kan være slags innstilling i sine måter, og noen ganger sier han ikke ifra om hva han tenker.

Hvordan kunne den diskusjonen etter møtet i g foran rådhuset vært bedre hvis Mark og Victoria forsto disse to konfliktutløserne?

Forhånd animasjon #2

Det er en annen potensiell konfliktutløser i dette forholdet. Mark kan bli utløst i konflikt hvis han oppfatter Victoria som altfor kraftfull, spesielt hvis han vurderer at kraften er dominerende.

Antar du at Mark er alene om dette? Eller er det mulig at andre teammedlemmer også utløses av mennesker som er for kraftige?

Legg merke til at det siste spørsmålet fører til neste lysbilde

UTTALELSE:

Victoria og Curtis kan begge være for kraftige. Det faktum at to personer på laget overdriver den samme styrken, forteller oss noe om hvordan det kan være å jobbe på det laget. Men det er ikke hele historien. Vi må også vite hvem som kan utløses i konflikt ved overdreven kraft.

Forhånd animasjon #1

I tillegg til Mark er det fem andre mennesker som har overdrevet kraftfull nær bunnen av portrettene. Victoria og Curtis har sannsynligvis gode intensjoner. Men deres styrke kan komme for sterk noen ganger, noe som kan utløse konflikt hos disse seks menneskene.

Et team som ser noe slikt, kan snakke om effekten av en overdrevet styrke på teamet, samt hvordan hver person kan håndtere sine styrker og oppfatninger for å forhindre konflikt.

Kanskje Victoria og Curtis velger å bruke forskjellige styrker. Kanskje resten av teamet begynner å se dem i et mer positivt lys når de forstår hensikten deres. Om et øyeblikk jobber vi med resultatene dine.



Diskusjons veiledning

Dette lysbildet og det foregående lysbildet er stiliserte representasjoner av funksjonene i CSP. Hensikten med disse lysbildene er:

- Koble til historien om opposisjonen mot konflikten igjen, noe som gir en mulighet til å bruke det vi har lært på tidligere erfaring.
- Forhåndsvis funksjonen i CSP, slik at elevene får en ide om hva de skal gjøre i den påfølgende diskusjonen.



Klasse resultater


Se side 116 for et eksempel.

56

Diskusjon: Håndtere styrker

Våre utløsere

- Hvilke overdrevne styrker er det mest trolig at vil utløse en konflikt?
- Hva skjer etter at vi har blitt trigget?
- Hva er den positive intensjonen bak disse overdrevne styrkene?



Diskusjon: Håndtere styrker

- Hvilke overdrevne styrker er det mest trolig at vil utløse en konflikt?
- Hva er kostnaden for vår relasjon?
- Hvilke produktive styrker kunne vi brukt istedet?

4.07

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

LYSBILDE 4.07



Deltager guide: Sider 53-56

Elevene bør ta notater på side 56, og se side 53-55 for styrker og overdrevne styrker.



Diskusjons veiledning

De to foregående lysbildene er oppsettet for denne diskusjonen. De forhåndsviser CSP funksjonene du vil bruke. Den grunnleggende flyt er:

- Forklar begrepet konfliktutløsere, bruk Mark og Victorias arbeidsforhold som et eksempel. (Lysbilde 4.05)
- Utvid konseptet med konfliktutløsere til teamrelasjoner, som viser hvordan flere mennesker kan utløses av den samme overdrevne styrken. (Lysbilde 4.06)
- Bruk CSPs styrke administrere funksjon med klasseresultatene. Den neste siden beskriver de forskjellige måtene du kan vise klasseresultatene mens du bruker diskusjons spørsmålene.

UTTALELSE:

Før vi ser nærmere på våre egne overdrevne styrker og konfliktutløsere, ta en titt på disse diskusjons spørsmålene. De gjentas i elevguiden din, slik at du kan referere til dem mens vi ser på resultatene våre.

Når jeg veileder deg gjennom diskusjonen, bør du også referere til side 53 til 55, som viser alle 28 styrker, hvordan de oppfattes hvis de blir overdrevne, og den positive hensikten bak hver overdrevne styrke.

CSP STYRKEHÅNDBOK

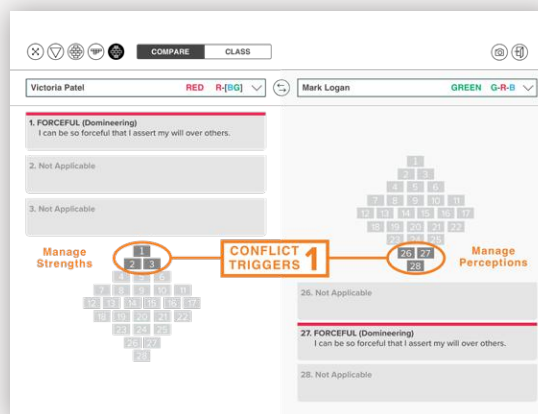
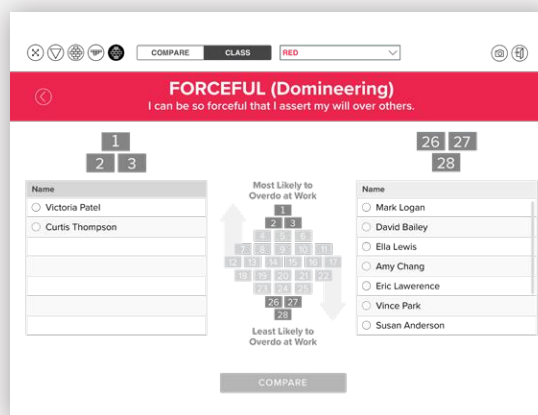
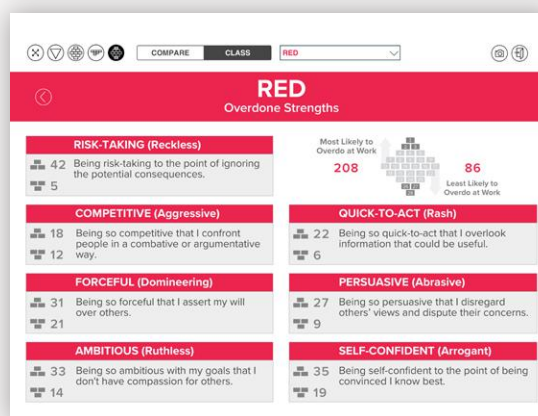
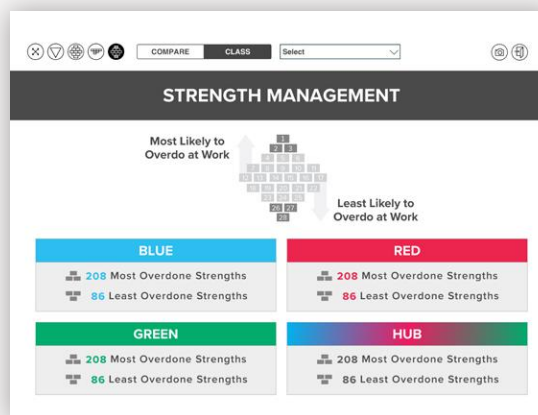
Denne siden forklarer CSP funksjonene du kan bruke for å lette gruppesamtaler.

Den første KLASSE visningen viser de fire styrkegruppene (blå, rød, grønn og nav) sammen med tallet som er i de tre øverste og nederste tre i gruppen.

Noen av tallene vil trolig være større enn det totale antallet elever i klassen fordi hver person har tre styrker øverst og tre nederst.

Hver av listene viser syv overdrevne styrker, sammen med antall personer som har hver overdrevne styrke i de øvre og nedre delene av sitt portrett over overdrevne styrker. Klikk på en overdreven styrke avslører navnene på disse menneskene.

Sammenlign -funksjonen identifiserer fra 0 til 3 potensielle konfliktutløsere — styrker som en person sannsynligvis kommer til å overdrive på jobb, og som den andre personen har nederst i sitt portrett over overdrevne styrker. Du kan se på det samme forholdet fra et annet synspunkt ved å trykke på veksleknappen mellom de valgte navnene, som ligner på lysbilde animasjonen med Mark og Victoria.



UNNGÅ OVERDRIVELSE



Videre samtale

The screenshot shows a grid of student names categorized by strength levels. The categories are: 1, 2-3, 4-6, 7-11, 12-17, 18-22, 23-25, 26-27, and 28. Names listed include Curtis Thompson, Amy Chang, David Bailey, Vince Park, Kent Washington, Ella Lewis, Janice Lee, Mark Logan, Lance Lopez, Victoria Patel, Chloe Davis, Eric Lawrence, and Susan Anderson. A 'CSP' icon is in the top right corner.

SLIK SER JEG DET

CSP vil ordne elevenes navn basert på hvor den valgte overdrevne styrken er plassert på hver enkelt elevs deltager Portrett over overdrevne styrker. Hvis du har ekstra tid, kan du legge til rette for en versjon av How I See It -aktiviteten ved å bruke overdrevne styrker i stedet for styrker.



Slik ser jeg det

Du kan velge en overdreven styrke, og programlederen arrangerer elevenes navn i form av How I See It -aktiviteten. Dette kan brukes til å lette raske diskusjoner om fordelingen av overdreven styrke.

The screenshot shows a complex diagram of strengths and student names. The diagram is a grid of boxes representing different strength categories, with student names listed on the left and right sides. The categories include: RECKLESS, SELF-SACRIFICING, INTRUSIVE, SELF-PROTECTIVE, RASH, RIGID, DISTANT, PERSEVERING, SELF-COMFIDENT, MODEST, TOLERANT, FORCEFUL, DOMINEERING, STUBBORN, ANNOYANT, SELF-DEFENDING, INDIFFERENT, COMPELLED, OPEN-TO-CHANGE, BLIND, RUTHLESS, OBSESSED, ABRASIVE, AGGRESSIVE, INCONSISTENT, UNENDING, UNPREDICTABLE, SMOTHERING, SUBSERVIENT, COLD, TRUSTING, CAUTIOUS, ADAPTABLE, GULLIBLE, SUSPICIOUS, COMPLAINT, CANNED, OPTIM-ORIENTED, SUBMISSIVE, INDECISIVE, INCLUSIVE, and INDISCRIMINATE. A 'CSP' icon is in the top right corner.

GRUPPEPORTRETT

CSP vil arrangere teamets overdrevne styrker, basert på hvilke personer som er valgt. Hvis du bare velger én person, viser den personens portrett av overdrevne styrker. Teamportrettet kan også åpne en samtale om hvilke kollektive overdrevne styrker som kan begrense teamets effektivitet.



Gruppeportrett

Du kan vise et sammensatt bilde av gruppens overdrevne styrker. De høyeste gjennomsnittlige nominelle overdrevne styrker er på toppen og de laveste nominelle overdrevne styrker er på bunnen.

UTTALELSE:

Tenk på hva som skjer og hvem du jobber med. Hvilke styrker er mest sannsynlig å få de resultatene du ønsker eller bevege deg i riktig retning?

Tenk på det slik: Du tar ikke en hammer og sier "Hva kan jeg slå?" Du identifiserer jobben du vil gjøre, så velger du verktøyene. Hvis det slår en spiker, flott. Få hammeren. Hvis du kutter et treverk, kan du ta med et annet verktøy.

Så se på styrken din "verktøykasse". Velg de riktige styrkene, og sørg for at du vet hvorfor du vil ta dem med. Din Styrkeportrett har en side med eksempler på årsaker som kobles til MVS. Disse burde komme i gang, men du bør tilpasse dem og få dem til å passe din situasjon. Ikke bare kopier årsakene med mindre de tilfeldigvis passer perfekt for deg.



Styrker og intensjoner

Når elevene identifiserer den riktige styrken—og finner en personlig meningsfull grunn til å bringe den til deres situasjon eller forhold—er det mer sannsynlig at de blir ved med det og blir effektive.

Siden Styrker og intensjoner i vurderings resultatene viser eksemplene på årsaker som er knyttet til hver enkelt elevs MVS.



Deltager guide: Side 57



Handlingsplan - resultater (6:00)

På tide å jobbe med handlingsplanen. Det er OK å oppmuntre partnere til å diskutere arbeidet sitt i løpet av denne tiden.

Bruk de riktige styrkene

Hvem vil bruke styrkene fra:

4.09

LYSBILDE 4.09(+4 klikk)



Kort orientering

Vanligvis vil bare noen få mennesker bringe alle sine styrker fra toppen av portrettet. Dette er ok så lenge de tror de vil være de mest effektive styrkene i situasjonen.

De fleste vil oppdage at noe fra midten vil forbedre effektiviteten.

Noen mennesker har til hensikt å bringe en styrke fra bunnen. I disse tilfellene kan elevene føle seg litt usikre på evnene sine. Det er en god idé å foreslå at de finner noen som bruker denne styrken ofte og spør om råd om hvordan du bruker den godt.

Bruk de riktige styrkene

Hvem vil bruke styrkene fra:

- Toppen?

ANIMASJON KLIKK 1

(fortsett på side 120)

UTTALELSE:

La oss snakke om hvilke styrker vi vil bringe til situasjonene våre. Se på styrkene du har skrevet i handlingsplan - resultater.

Forhånd animasjon # 1

Ved håndsoppretting, hvor mange av dere vil bare ta med styrker som er i topp seks seksjonen av portrettet ditt?

(fortsett på side 120)

Forhånd animasjon #2

Og hvor mange av dere vil bringe styrker fra midten av portrettet?

Forhånd animasjon # 3

Og fra seksjonen nederst?

Forhånd animasjon #4

Og hvordan vil du forhindre at du overdriver disse styrkene?

Be om noen kommentarer og reaksjoner om deres valg av styrker, og hele kurset så langt. Vurder å avslutte med sitatet fra Maya Angelou, som er på side 58 i deltager guide.

Maya Angelou sa: "Jeg har lært at folk vil glemme det du sa, folk vil glemme det du gjorde, men folk vil aldri glemme hvordan du fikk dem til å føle."

Hvis du overdriver dine styrker, kan du forårsake konflikt. Men når du bringer de riktige styrkene til dine relasjoner og situasjoner, vil du få folk til å føle seg godt om å jobbe med deg.

Bruk de riktige styrkene

Hvem vil bruke styrkene fra:

- Toppen?
- Midten?

ANIMASJON KLIKK 2

Bruk de riktige styrkene

Hvem vil bruke styrkene fra:

- Toppen?
- Midten?
- Bunnen?

ANIMASJON KLIKK 3

Bruk de riktige styrkene

Hvem vil bruke styrkene fra:

- Toppen?
- Midten?
- Bunnen?

Hvordan vil du unngå å overdrive dine styrker?

ANIMASJON KLIKK 4



Merknader
