



讲师手册

虚拟认证作业

Tim Scudder 博士

姓名

我的主讲师

主讲师联系信息



评估动机

当事情进展顺利时

幻灯片 1.10

陈述：

让我们从 1 开始——评估动机
(当事情进展顺利时)。

章节概述

在本节中，你应该专注于：

- 区分动机和优势。
- 强调评估动机的重要性。
- 解释动机价值体系 (MVS)。
- 确保学员理解自己 SDI 结果中的“进展顺利”部分。
- 使用 SDI 颜色建立一种共同语言。
- 区分对立和冲突。
- 确保学员将他们的见解应用于自己的情况中。

笔记

陈述:

当我们与人交往时,我们倾向于关注表面上的东西——行为,也就是他们做什么。我们通过观察他人的行为,从而形成自己的判断。

前进动画 #1

但要真正了解另一个人,我们需要知道他们想要做什么,以及他们在自己的关系中想要得到什么。我们需要了解表面下的东西,以及是什么支撑他们的优势。

市场上有很多只关注行为的培训,但除非你了解支撑这种行为的动机和原因,否则你将不会了解全貌。今天,我们将进行更深层次的了解。



锚和浮标的比喻

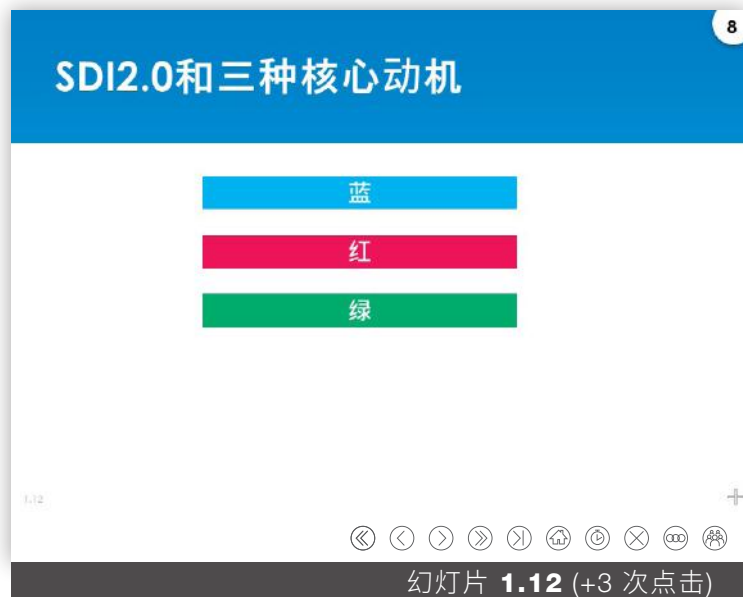
在接下来的课程中,你将回顾这个模型。你将能够将浮标与优势肖像联系起来,将锚与 SDI 的 MVS 部分联系起来。

同样的图片将出现在第 3 节,但会有更多细节。



人格理论

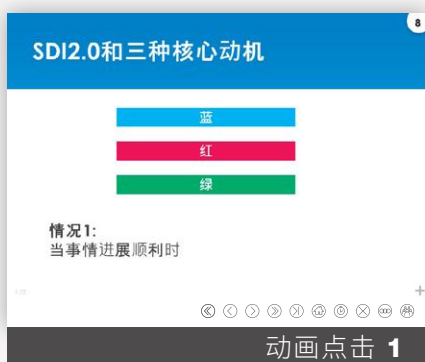
锚就像人格一样,在不同的时间和情况下处于稳定状态。浮标就像行为一样,会受到环境的影响。然而,人们对自己的行为会有所选择,而不像浮标那样,只会对环境做出反应。



关键点

SDI 2.0 给出了两种情况下动机的评估结果。当事情进展顺利时的动机价值体系 (MVS) 和当事情发生冲突时的冲突序列 (CS)。

这两种情况对学员来说应该感到熟悉，因为在他们前期准备工作中完成 SDI 时就有过描述。他们回答了第一种情况的 30 个选项 (10 个陈述 x 3 个结果)，以及第二种情况的 30 种不同选项。



(下接第 18 页)

陈述：

我们来看一看三个核心动机。它们按照颜色划分，以便于记忆。分别为蓝色、红色和绿色。

前进动画 #1

这些动机在这两种情况下进行运作：当事情进展顺利时.....

(下接第 18 页)

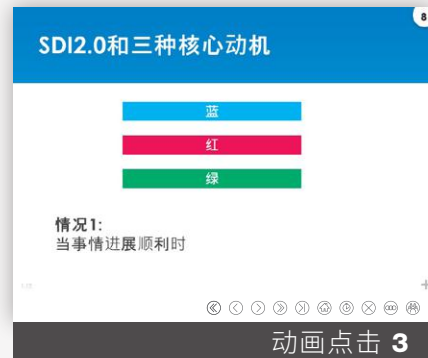
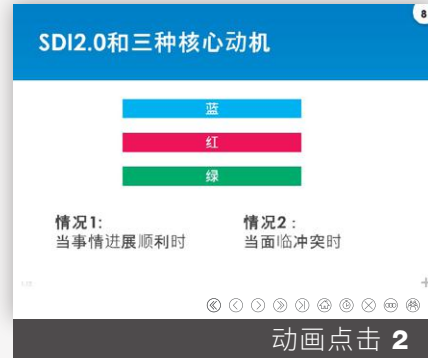
前进动画 #2

.....和当事情出现问题时,
即我们经历冲突时。

这难道不是反应了现实吗?有时,我们正在完成事情,实现目标,并自我感觉良好。而有时,似乎没有事情进展顺利,我们受到了打击。我们今天上午将分析这两种情况。

前进动画 #3

但我们将从第 1 种情况开始,
即当事情进展顺利时。



笔记



关系背景

指导本课程的基本心理学对这三种动机进行了更深入的研究。其描述了这些动机在我们关系背景中的运作方式。详情见 SDI 2.0 方法论和意义附录。



学员手册：第 8 页

在三次动画点击上，学员应该写上：

1. 帮助他人
2. 达成结果
3. 建立秩序



(下接第 20 页)

陈述：

情况 1 为当事情进展顺利时。

每个人都融合了三种动机，共同发挥作用。我们用“P”词语来描述颜色所代表的含义：

前进动画 #1

蓝色 = 人 (People)

一种帮助他人和建立关系的动机。

(下接第 20 页)

前进动画 #2

红色 = 绩效 (Performance)

一种达成结果并完成事情的动机。

前进动画 #3

绿色 = 流程 (Process)

一种建立秩序并使事物符合逻辑的动机。

情况1：当事情进展顺利时

每个人的动机都是三种动机的混合：

人 帮助他人的动机
绩效 取得成果的动机

动画点击 2

情况1：当事情进展顺利时

每个人的动机都是三种动机的混合：

人 帮助他人的动机
绩效 取得成果的动机
流程 建立秩序的动机

动画点击 3



笔记



SDI 2.0 :
评估动机

SDI 2.0创建您的核心动机图片。

SDI 2.0
三角形

幻灯片 1.14

陈述：

这个短动画视频将解释你的 **SDI** 结果如何转换为一张图片，即 **SDI** 三角形上的一个点，其代表当事情进展顺利时你的三种动机的融合。

动画视频的关键要点

- 优势与核心动机有关，并受其驱动。
- 我们可以在各种情况下选择自己的优势。
- 三个核心动机是对人、绩效和流程的关注。
- SDI 建立在整个一生的角度上。
- 动机价值体系 (MVS) 在 SDI 三角形上显示为一个点。
- MVS 显示了一个人如何优先考虑、重视和融合所有这三个核心动机。
- 共有 7 种不同的 MVS 类型。

播放视频 (2:30)

学员手册:第 9 页

陈述:

观看视频后,你认为你的点会在 SDI 三角形上的哪个位置?

在一个 SDI 三角形上看到每个人的点可能会有所帮助。

现在用演示文件来显示小组结果。

这是相同三角形上每个人的 MVS 点。你注意到了什么?你认为这能说明我们的小组吗?


你想看看这些点属于谁吗?

用演示文件来显示名字。

现在你可以看到自己的 MVS 点,及与其他人点的关系。你离谁最近?离谁最远?你还看到了什么?

10

您的MVS点会在哪里?



与您的小组分享您的预测。

SDI 2.0 三角形

1.15

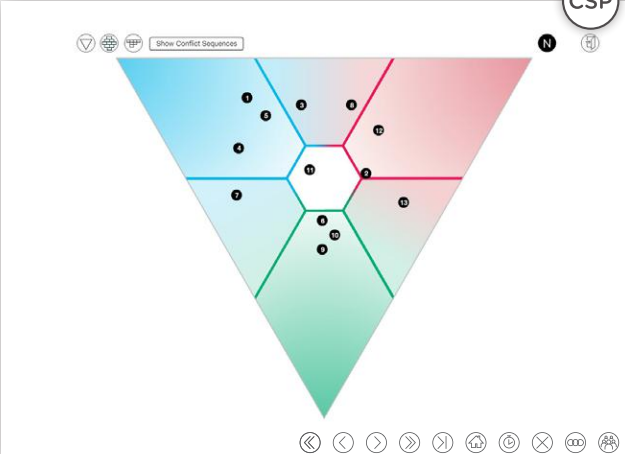
幻灯片 1.15

The image shows a slide with a large inverted triangle divided into six colored sections (blue, red, green, yellow, purple, orange). A central point is marked with a star. The text asks where the user's MVS point will be and to share predictions with the group. The slide is labeled 'SDI 2.0 三角形' and '幻灯片 1.15'.

CSP 班级 MVS 点

使用 CSP 来显示小组的 MVS 点,但先不要透露名字。这可能会产生一些悬念或好奇心。

CSP



小组三角形

The image shows a slide with a large inverted triangle divided into six colored sections. The text asks to use CSP to display the group's MVS points without revealing names. The slide is labeled 'CSP' and '小组三角形'.

学员手册:第 10 页



陈述：

你的分数创建了你的 **MVS 点**，位于 **7 个 MVS 区域之一**。

前进动画 #1

花点时间阅读你的 **MVS 描述**，如屏幕橙色方框内所强调的内容。

关于你的 **MVS** 还有很多信息，我会简要地指出一些，但你的第一印象是什么？你对到目前为止所读的内容有何看法？



SDI 2.0 有效性

除了具有很强的实证有效性外，SDI 还具有很好的表面有效性。这意味着，大多数人会非常同意他们的 MVS 结果。你可能不会受到驳回或反对，如果有，也非常少。SDI 结果往往会引起大多数人的共鸣，或让人觉得真实。详情见 SDI 2.0 方法论和意义附录。



学员手册：第 11 页



平台功能

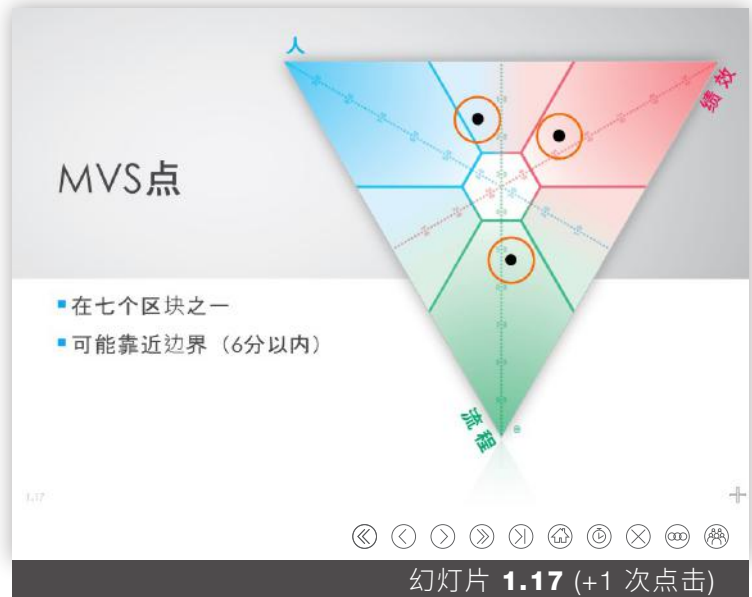
学员也可以登录 CoreStrengths.com 阅读自己的结果。

陈述:

每个点代表一个人。点落在 SDI 三角形上七个区域之一。但有些点可能靠近边界。

前进动画 #1

我们将 6 分以内定义为靠近边界。如果你的点靠近一个边界,你也许可以通过阅读一些关于邻近区域的信息来获得额外的见解。

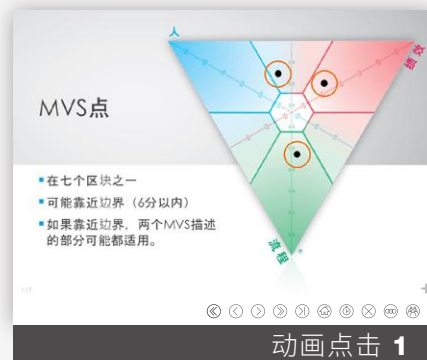


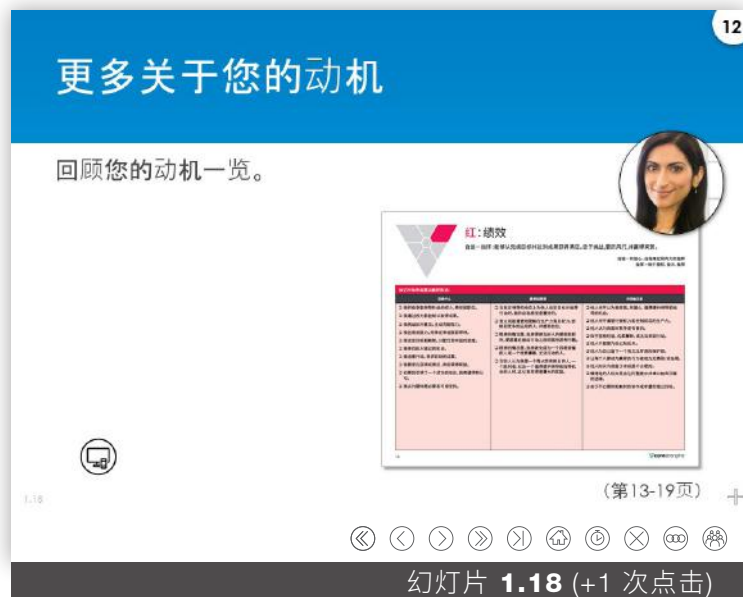
SDI 可靠性


SDI 的 MVS 部分的两次测试可靠性误差是 +/- 6 分。测量误差这一术语有时用来描述两次测试可靠性,因为我们想知道自己接近“真实”分数的程度。

随着时间的推移,人们多次完成 SDI 后,通常会发现自己的 MVS 点处于一个半径为 6 分的封闭圆中。

在教室中,我们通过以下方式应用这一知识,即鼓励那些点接近边界的人同时考虑边界另一边的描述。大多数人倾向于最强烈地认同与自己的点所处图表位置相对应的描述,并发现邻近区域的一些陈述也与自己相关。





 学员手册：第 12–19 页

MVS 一览在学员手册中的页码：

蓝色	13
红色	14
绿色	15
红—蓝	16
红—绿	17
蓝—绿	18
中心	19

你可能还想指出第 22 页 (动机概述) 和学员手册第 24–25 页 (行动中的 MVS 页)。这些页面在表格中显示了所有 7 种 MVS，以便于比较。

(下接第 26 页)

陈述：

你的学员手册有七页 **MVS** 一览页面。每一页都有三个核对表，你可以用来反映自己的结果。如果你的 **MVS** 点接近边界，而且你有其中一段关于邻近区域影响的描述，那么你可以使用超过一页 **MVS** 一览页面。你可能会发现边界两边的一些东西对你来说都适用。

MVS 一览页面从第13页“蓝色”开始，一直到第 19 页“中心”结束。

(下接第 26 页)

陈述:

前进动画 #1

当你阅读自己的页面时, 标出每张清单中所有让你产生共鸣的选项。

留出时间用于阅读和思考, 然后提问:

它是如何符合你的?

可否给我列举一个真正让你有共鸣的陈述?

你对自己的 **MVS** 结果感觉如何?



定时器 (5:00)

为学员计时, 让他们阅读、思考并标出自己 MVS 一页页面上的选项。



平台功能

学员还可以登录 CoreStrengths.com 获取这些核对表。



笔记

Blank lined area for taking notes.


视频



观察动机如何产生影响：


- 是什么驱动人们
- 他们如何一起工作

幻灯片 1.19

 关于视频的说明

这个视频介绍了 Victoria (红色 MVS)、Mark (绿色 MVS) 和 Amy (蓝色 MVS)。学员将在整个课程中了解这个故事的一些片段。最值得注意的是, Victoria 专注于她与 Mark 在自己的行动计划中的工作关系。这种关系也将在以下事项中有所体现：

- 对立与冲突 (本节后面的阅读)
- “我如何看待它” 示例 (第 3 节的活动)
- 优势管理示例 (第 4 节的活动)
- 沟通 (第 5 节的电子邮件活动)

 播放视频 (4:14)

 笔记

陈述：

我之前展示的 SDI 结果示例针对本视频中的一个人物, Victoria。我们今天一整天将了解她的一些故事片段, 我们将看到她如何使用她的结果行动计划表来通过关系获得结果。

当你观看本视频时, 请注意 MVS 如何影响驱动人们的动机以及他们共同合作的方式。

问题:

该视频的一些关键点是什么?

MVS 如何影响人们共同合作的方式?

MVS 如何影响人们得到的结果?

陈述:

Victoria 发挥了自己的关系智慧。她能够与自己的团队重演过去, 并且她了解到更多关于驱动他们的动机和他们重视事项的信息。更加清楚和了解她的同事, 使她能够把握现在, 并与他们共同创造一个更好的未来。

视频回顾



动机如何产生影响:

- 人们如何一起工作?
- 他们得到的结果?

1.20

幻灯片 1.20

视频关键点

- 动机价值体系 (MVS) 是当事情进展顺利时各种动机的融合。
- 蓝色关于人; 红色关于绩效; 绿色关于流程。
- 了解人们的 MVS 可以改善沟通和效率。
- MVS 驱动我们对优势的使用。
- 优势可能有效, 也可能过度, 从而变得无效。
- 不正确的假设会降低关系的有效性。
- 为了做到最有效, 我们可以在选择优势时, 考虑到人们的 MVS 和期望目标。

笔记

20

活动： 评估MVS

1. 请分享一些别人给予您的正面反馈。
2. 请描述您在什么时候工作最投入。
3. 有哪些事物会触发您进入冲突状态？

MVS 小组

1. 正面反馈...
2. 投入工作的因素...
3. 冲突触发...

1.21

幻灯片 1.21

CSP MVS 点

在接下来的活动中，你将把全班同学组织成 MVS 小组，并指导他们重新确定点的位置。按 MVS 栏进行排序，显示小组将如何形成。

CSP

Name	MVS	CS
1 Amy Chang	Blue	
2 Corla Thompson	Red/Blue	
3 Elie Lewis	Blue	
4 Eric Lawrence	Green	
5 Jennie Lee	Blue/Green	
6 Kurt Washington	Red/Blue	
7 Lance Lopez	Green	
8 Mark Logan	Green	
9 Susan Anderson	Red	
10 Victoria Patel	Red	
11 Vince Park	Red/Green	

小组三角形

学员手册：第 20-21 页

让学员回答《学员手册》第 20 页的问题，并将自己的回答记录在相应的栏中。

(下接第 30 页)

陈述：

我现在将让你按照自己的 MVS 组成小组。在你的 MVS 组中，你将对一些陈述进行回答。

阅读幻灯片上的陈述。

分享你从别人那里得到的一些积极反馈。换句话说，当你与他人进行富有成效的互动时，你的关系在起作用，人们会告诉你什么？你收到了哪种反馈？

描述你何时最投入于工作。什么可以以积极的方式让你在工作中真正火力全开？是什么让你充满活力？

是什么引发你的冲突？换句话说，其他人做了什么事情阻碍有效互动的东西？

(下接第 30 页)

我将再次呈现小组 SDI 三角形。这将向我们展示七个 MVS 小组中的每一个小组应该有多少人。

注意:小组形成后,退出该三角形,再次展示这张幻灯片,以便学员能够看到指示说明。

陈述:

现在,你有时间与你的 MVS 小组合作,让我们围绕三角形展开,听听每一个 MVS 小组如何对相同陈述进行回答。我们将首先探讨三个单一颜色,然后是两个颜色组合,之后我们将以中心位置的中心组结束。

促进讨论:

当你揭示每个 MVS 小组的幻灯片时,宣布该小组,并邀请该小组的发言人分享其小组的回答。



MVS 挂图 (+10-30 分钟)

不要要求各小组直接在他们的学员手册上操作,而是建议他们制作挂图来回答 MVS 活动幻灯片上的提示。

在演示过程中,仍然鼓励在学员手册中做笔记,但也鼓励每个小组在挂图上说明所有四个提示。这些挂图可以挂在房间里作为参考。



定时器 (9:00)

使用“定时器”按钮为活动计时,使学员能够保持稳定的前进节奏。



活动设置

重要的是,你要让小组在房间里的位置尽量模仿 SDI 三角形的方向。把 SDI 三角形想象成地板上的地毯(从屏幕上拉下来并进行平铺)会起作用。

如果一位学员的点属于一个 MVS 类型,那么完全可以按此组成多个小组。

指导每个小组选出一个发言人。



活动建议

- 可能一些班级中的人并不会属于所有七个 MVS 小组。
- 当你在围绕 SDI 三角形进行演示时,你可以通过阅读示例来填补缺失小组的信息。

(下接第 31 页)



组内的多样性

请记住，七个 MVS 小组内 MVS 点的分布可能产生非典型性的答案。例如，一个红 - 蓝组，其点都在红 - 蓝区域的红色一侧，可能会呈现出强烈的红色答案；反之，如果点都在红 - 蓝区域的蓝色一侧，则可能呈现出强烈的蓝色答案。

任何 MVS 组内的差异均意味着任何组都可能由独特的混合组成，而从这种多样性的答案中可能对该意义也有所体现。当你根据各个点的位置来分解答案时，这个概念可以起到启发作用。



问题的根本原因

积极反馈:其支持 MVS 的原因是，积极反馈倾向于建立自我价值，并显示人们如何希望在工作关系中产生的结果得到认可。积极反馈与事情进展顺利时的情况相联系，可以让我们知道自己做得很好。

最多投入:其与 MVS 有关的原因是，其描述了人们最自然和自由地按照他们的动机行事的情况。参与情况关于现在和未来。我们今天参与了解我们的动机，期望我们将创造一个未来的理想结果。

冲突导火线:其与 MVS 有关的原因是，冲突导火线会违背我们的价值观，或限制我们按自己的动机行事。虽然有一整节关于冲突的内容，但导火线的问题探讨的是导致我们离开"良好状态"，并进入"冲突状态"的原因。

阅读幻灯片上的蓝色 MVS 描述。
询问小组该描述是否符合他们。

20

蓝色 MVS

- 乐于帮助那些能够实际受益的人。
- 以他人的保护，福利和成长为激励。

人

绩效

流程

1.22

Navigation icons: back, forward, search, etc.

幻灯片 1.22



学员手册:第 20 页

在蓝色组演示期间,其他 MVS 组的学员可做笔记。



笔记

20

蓝色 MVS

- 正面反馈...
- 投入工作的因素...
- 冲突触发...



1.23

幻灯片 1.23

额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 蓝色动机一览(第 13 页)
- 动机概述(第 22 页)
- 行动中的动机(第 24-25 页)

笔记

促进讨论：

蓝色 MVS 回答示例：

积极反馈...

没有你的帮助,我是做不到的。

你的支持让我的生活变得更轻松。

最多投入...

当有一个开放、友好和信任的文化时。

当我正帮助某人时。

冲突导火线...

当人们被利用,或被漠视时。

人们很粗鲁或刻薄。

0:01
1:27
幻灯片 1.24

阅读幻灯片上的红色 MVS 描述。
询问小组该描述是否符合他们。

20

红色 MVS

- 以**完成任务**和达到结果为激励。
- 忠于挑战，**雷厉风行**，并要求奖赏。



人
绩效
流程

1.24

幻灯片 1.24

学员手册: 第 20 页

在红色组演示期间, 其他 MVS 组的学员可做笔记。

笔记

20

红色 MVS

- 正面反馈...
- 投入工作的因素...
- 冲突触发...

人
绩效
流程

1/25

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ 🔍 🏠 🌐

幻灯片 1.25

额外内容

- 参考以下学员手册中的页面：
- 红色动机一览 (第 14 页)
 - 动机概述 (第 22 页)
 - 行动中的动机 (第 24-25 页)

笔记

促进讨论：
红色 MVS 回答示例：

积极反馈...

你已经为这家公司和我们的客户取得了最好的结果。

你制定了一个新标准, 其他人必须达到这个标准。

最多投入...

当有一个巨大机会时。

当有竞争或挑战需要应对时。

冲突导火线...

事情没有完成。

其他人没有适当的急迫感或优先感。

阅读幻灯片上的绿色 MVS 描述。
询问小组该描述是否符合他们。

20

绿色 MVS

- 以有意义的规则和**仔细思考**为激励。
- 追求独立思考, **实用和平等**。

人
绩效
流程

1.26

幻灯片 1.26

学员手册:第 20 页

在绿色组演示期间, 其他 MVS 组的学员可做笔记。

笔记



额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 绿色动机一览(第 15 页)
- 动机概述(第 22 页)
- 行动中的动机(第 24-25 页)

笔记

促进讨论：

绿色 MVS 回答示例：

积极反馈...

你的分析和建议大大改善了体系。
 你的研究使我们免于犯严重错误。

最多投入...

充足的时间和资源可供使用。
 现实的目标和独立工作的能力。

冲突导火线...

被迫赶时间或给出人们依赖的粗略估计。

被告知去做一些不符逻辑或没意义的事。



0:01
1:33

幻灯片 1.28

红-蓝 MVS

- 以他人**最大化地成长与发展**为激励。
- 在**帮助他人获得成功**的路上积极实施**指导、说服或领导**。



阅读幻灯片上的红-蓝 MVS 描述。询问小组该描述是否符合他们。

1.28



幻灯片 1.28



学员手册:第 21 页

在红-蓝组演示期间,其他 MVS 组的学员可做笔记。



笔记



额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 红 - 蓝动机一览 (第 16 页)
- 动机概述 (第 22 页)
- 行动中的动机 (第 24-25 页)



笔记

促进讨论：

红 - 蓝 MVS 回答示例：

积极反馈...

你总是清楚地知道我需要什么。

很高兴看到人们在你的指导下一起工作得很好。

最多投入...

当我们能够指导或辅导其他人时。

与优秀的人合作完成出色的工作。

冲突导火线...

当人们对他人持否定或贬低态度时。

太多数据，或分析瘫痪时。

阅读幻灯片上的红 - 绿 MVS 描述。询问小组该描述是否符合他们。

21

红-绿 MVS

- 以**竞争**中的聪明自信和**公平**为激励。
- 善于制定策略、**评估风险**和**机遇**。

1.30

幻灯片 1.30

学员手册: 第 21 页

在红 - 绿组演示期间, 其他 MVS 组的学员可做笔记。

笔记

当事情进展顺利时

21

红-绿 MVS

- 正面反馈...
- 投入工作的因素...
- 冲突触发...

1.31

幻灯片 1.31

额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 红 - 绿动机一览 (第 17 页)
- 动机概述 (第 22 页)
- 行动中的动机 (第 24-25 页)

笔记

促进讨论：

红 - 绿 MVS 回答示例：

积极反馈...

你的分析工作和绝对的意志力造成了成功和失败之间的差别。

你在复杂的、有风险的情况下看到了机会，并把它变成了我们的优势。

最多投入...

当有复杂和紧急的事情时。

当我制定或促进战略和策略时。

冲突导火线...

只想不做，或只做不想时。

效率低下或过于情绪化的情况。

0:01
1:39
幻灯片 1.32

阅读幻灯片上的蓝 - 绿 MVS 描述。询问小组该描述是否符合他们。

21

蓝-绿 MVS

- 以发展自己及他人的自我满足为激励。
- 渴望分析他人的需要, 并帮助他人实现独立自主。



人
绩效
流程

1.22

« ‹ › » ❌ ⌂ 🔍

幻灯片 1.32



学员手册: 第 21 页

在蓝 - 绿组演示期间, 其他 MVS 组的学员可做笔记。



笔记

21

蓝-绿 MVS

- 正面反馈...
- 投入工作的因素...
- 冲突触发...



1.33

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

幻灯片 1.33



额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 蓝 - 绿动机一览 (第 18 页)
- 动机概述 (第 22 页)
- 行动中的动机 (第 24-25 页)



笔记

促进讨论：

蓝 - 绿 MVS 回答示例：

积极反馈...

你给了我足够的帮助和足够的空间，让我能自己完成这项工作。

你冷静、细心的做法帮助了恢复团队的和谐。

最多投入...

当我能帮助他人学习一些东西，以便他们能自己做时。

当我能提供指导或建议，以帮助他人解决问题时。

冲突导火线...

当人们似乎不考虑自己的行为如何影响他人时。


任何形式的不公正或欺凌行为。

阅读幻灯片上的中心 MVS 描述。
询问小组该描述是否符合他们。

21

中心 MVS

- 以灵活性和**适应性**为激励。
- 渴望与他人合作，接受并**尝试不同的**观点及方法。



人
绩效
流程

1.34

幻灯片 1.34



学员手册: 第 21 页

在中心组演示期间, 其他 MVS 组的学员可做笔记。



笔记

中心 MVS

21

- 正面反馈...
- 投入工作的因素...
- 冲突触发...



1/28



幻灯片 1.35



额外内容

参考以下学员手册中的页面：

- 中心动机一览 (第 19 页)
- 动机概述 (第 22 页)
- 行动中的动机 (第 24-25 页)



笔记

促进讨论：

中心 MVS 回答示例：

积极反馈.....

我们知道, 我们可以指望你为团队做任何需要的事情。

你最近做出的决定将使我们在未来有更多的灵活性。

最多投入.....

当我们可以自由了解情况并有权利进行相应调整时。

当团队中都是合适的人, 团队处于最佳状态时。

冲突导火线.....

当我们的灵活性受到限制时。

人们思想封闭, 不愿意考虑其他选择时。

陈述:

对立与分歧有关。客观的分歧可能是好的, 因为此时会激发新想法, 并产生创新。

你曾经加入过一个没有分歧的团队吗? 所有人都只是赞同。那些关系会产生哪种结果?

冲突是发生在当对立变为个人行为时。它比对立更加富有情绪化, 而对立往往是基于事实的。

前进动画 #1

你团队中的成员会以尊重的态度反对你吗? 还是他们会因为害怕冲突而回避问题?

你想避免冲突, 因为如果不这样, 就会破坏关系。

前进动画 #2

我们希望鼓励对立, 因为这能改善合作。当我们确实发现自己处于冲突中时, 我们需要工具来解决冲突, 这也能同时改善关系。

了解差异 26

	对立	VS	冲突
定义	<u>客观的分歧</u>		对立变成 <u>个人化</u>

幻灯片 1.39 (+2 次点击)



学员手册: 第 26 页

学员应在空白处填写“客观的”和“个人的”, 完成表格中的想法部分。

了解差异 26

	对立	VS	冲突
定义	<u>客观的分歧</u>		对立变成 <u>个人化</u>
问题	由于害怕冲突而避免的问题		可能破坏关系

动画点击 1

了解差异 26

	对立	VS	冲突
定义	<u>客观的分歧</u>		对立变成 <u>个人化</u>
问题	由于害怕冲突而避免的问题		可能破坏关系
机会	高效合作的源泉		解决问题改善关系

动画点击 2

前进动画 #1

促进讨论故事中的对立因素。

前进动画 #2

促进讨论故事中的冲突迹象。



对立或冲突

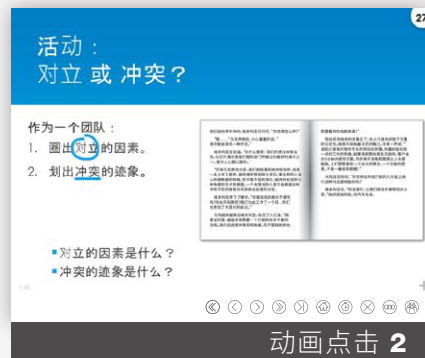
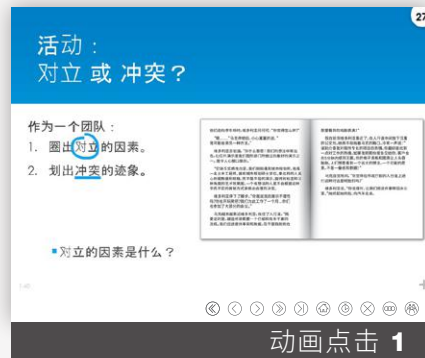
学员可能对于哪些是对立的因素以及冲突的迹象有所分歧。人们理解情况的方式有所不同,这一事实更加要求人们在沟通前先评估他人的动机。

本故事中的一些对立因素包括:

- 演示风格
- 应包含的数据量
- 应进行对话的地点

一些冲突迹象包括:

- 关于不理性的指责
- 关于没有工作热情的指责



参与对立，防止冲突
26

- 对立并不一定会变成冲突。

1.41
+ 26

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

幻灯片 1.41 (+2 次点击)

陈述：

你注意到我们对于故事中哪些是对立内容和冲突迹象有所分歧吗？一个人认为的对立对于另一个人来说可能就是冲突。

请记住，我们希望参与对立，因为在这种情况下会提出好的想法、产生创新并解决问题。对立是好的。

(下接第 54 页)

关键点

当人们开始处理来自他们 MVS 的对立，并且不觉得受到客观分歧的威胁时，团队就能更有效地合作。同时，他们也可能更有创新性，因为对立的观点可以让人们以不同的方式思考，并提出更好的、新颖的解决方案来解决商业问题。

学员手册：第 26 页

(下接第 54 页)

笔记

前进动画 #1

如果你是一名经理, 这里有一个好问题, 可以问问你自己: “你的团队成员可以以尊重的态度不赞同你吗? 也就是反对你?” 如果不可以, 那么这种方式是你想要的吗?

前进动画 #2

同样重要的是要知道, 大多数冲突都是从对立开始的, 当对立开始变为个人行为时, 就会引发你和其他人的冲突。



笔记

评估动机

当面临冲突时

幻灯片 2.01

陈述:

我们仍处于 123 模型的 1 阶段。但是, 现在我们将要讨论如何在发生冲突时评估动机。

章节概述

在本节中, 你应该专注于:

- 介绍和解释冲突序列的概念。
- 动机在冲突中的不同方式
 - 蓝色代表调解
 - 红色代表坚持
 - 绿色代表分析
- 在第 1 阶段处理冲突的重要性, 此时关注点为自我、问题和他人。
- 确保学员理解自己 SDI 结果中的冲突部分。
- 使用 SDI 颜色建立一种共同语言。
- 确保学员将他们的见解应用于自己的情况中。

冲突中的动机

SDI 和其他学习工具之间的主要区别之一是它说明了人们的动机在冲突中会发生变化的事实。

由于工作效率崩溃通常会受到冲突因素的影响, 因此传统的基于优势的方法无法提供基于技能的方法来摆脱冲突并回到有效的行为上。



幻灯片 2.02

陈述:

冲突改变局面。如果局面发生变化，
我们需要学习如何应对，否则我们所有人都会是输家。

考虑讲述一个人际故事、分享当前事件中的一些内容或分享一个商业案例。


冲突改变局面...



2.02

Navigation icons: back, forward, home, search, refresh, volume, and share.

幻灯片 2.02

 冲突改变局面.....

学员手册中没有页面支持此幻灯片。但是，此图片取自本节稍后将显示的视频。

 笔记

30

两种情况下的动机

情况1： 当事情进展顺利时	情况2： 当面临冲突时
人	
绩效	
流程	
所有三种动机混合在一起	动机依次起作用

2.03

幻灯片 2.03 (+3 次点击)



学员手册：第 30 页

随着幻灯片的制作，学员应该在他们的学员手册中写下以下词语：

1. 调解
2. 坚持
3. 分析

30

两种情况下的动机

情况1： 当事情进展顺利时	情况2： 当面临冲突时
人	调解
绩效	
流程	
所有三种动机混合在一起	动机依次起作用

动画点击 1

30

两种情况下的动机

情况1： 当事情进展顺利时	情况2： 当面临冲突时
人	调解
绩效	坚定
流程	
所有三种动机混合在一起	动机依次起作用

动画点击 2

(下接第 60 页)

陈述：

此前，我们已经确定我们是在两种情况下经历生活和动机：当事情进展顺利时和当面临冲突时。我们的动机在冲突期间会发生变化。它们在性质上是不同的。

在情况 1 中，我们用蓝色、红色和绿色分别代表人、绩效和流程。在情况 2 (冲突) 中，我们仍然使用蓝色、红色和绿色，但颜色的含义不同，它们给我们的感觉也不同。

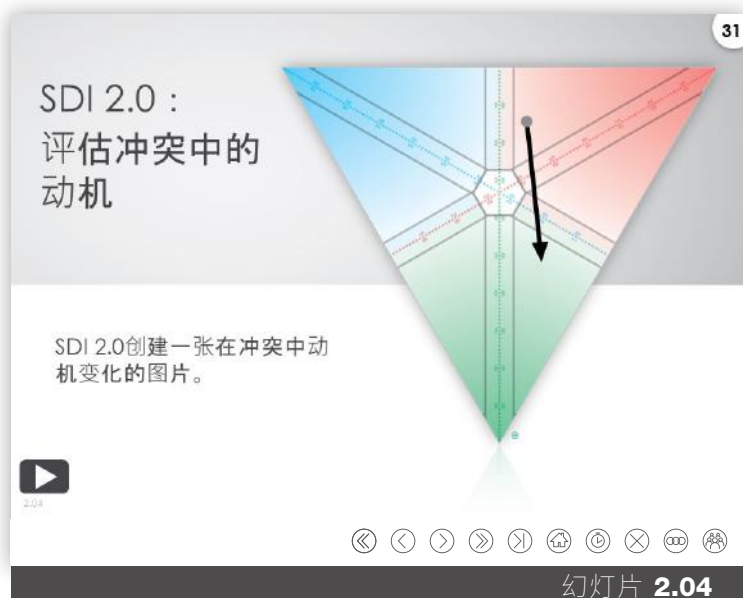
前进动画 #1

具体来说，蓝色代表调解——一种使事情变得平稳并恢复和谐的动力。

前进动画 #2

红色代表坚持——一种面对问题并迅速采取行动的动力。

(下接第 60 页)



播放冲突动画 (2:30)



学员手册:第 31 页



关键点

- SDI 在两种情况下展示你的核心——当事情进展顺利时和当面临冲突时。
- 冲突导火线违背价值观或限制动机。
- 当冲突开始时,我们从 MVS 转移到第 1 阶段。
- 有时我们可能需要进入第 2 或第 3 阶段,但并非每次都如此。
- 冲突中的三个动机用颜色划分:
 - 蓝色代表调解
 - 红色代表坚持
 - 绿色代表分析
- 箭头的位置代表冲突序列。
- 了解 MVS 和冲突序列 (CS) 可帮助你建立联系以有效解决冲突。

陈述:

对于大多数人来说,冲突序列这一概念是全新的。当我第一次知道它时,就像一盏灯亮了起来。

突然,我能够看到冲突中发生的事情。

你的 MVS 是三角形上的一个点,你的冲突序列将是一个箭头。一条线将它们连接起来,因此我们可以看到它们一起代表一个人。点可以在三角形的任何地方,箭头也可以在三角形的任何地方;它们可以离得很近,也可以离得很远。

请仔细听,我认为此视频将帮助你了解你的冲突序列结果,稍后我将与你分享。

陈述:

让我们仔细看看这个冲突序列的概念以及其中的三个阶段。但请记住,每次发生冲突时,你并不会经历所有三个阶段。如果你在第1阶段解决了冲突,你甚至不需要进入第2阶段。

前进动画 #1

第1阶段是我们解决大部分冲突的地方。我们专注于自己、手头的问题以及其他相关人员。我们将把大部分时间集中在理解第1阶段。但我们还将看看第2阶段和第3阶段。

前进动画 #2

你可能经历过一些冲突,在这些冲突中你会想或说出“去你的”这样的话。此时,你的关注点从他人身上移开——而专注于你对问题的看法。我敢打赌,在跨越“去你的”这一门槛后,你们中的许多人会有不同的感受和行为。

(下接第 63 页)

冲突序列	
冲突阶段	关注点
1	自我, 问题, 对方
2	自我, 问题, 对方
3	自我, 问题, 对方

学员手册: 第 31 页

随着幻灯片的制作,学员应该在他们的学员手册中写下以下词语:

1. 自我, 问题, 他人
2. 自我, 问题
3. 自我

(下接第 63 页)

当面临冲突时

冲突序列有三个阶段

冲突序列	
冲突阶段	关注点
1	自我, 问题, 对方
2	自我, 问题, 对方
3	自我, 问题, 对方

动画点击 3

冲突序列有三个阶段

我们在冲突阶段1中取得最佳的成果...

...在减少对问题和对方的关注之前。

冲突序列	
冲突阶段	关注点
1	自我, 问题, 对方
2	自我, 问题, 对方
3	自我, 问题, 对方

动画点击 4

前进动画 #3

第3阶段对大多数人来说相当罕见，是最深层，也是最令人不舒服的。甚至关注点会从问题身上移开，我们将精力和注意力集中在自己身上。我们可能想逃离，或对抗，或做其他什么事情，但这是我们最后的努力。

前进动画#4

今天我们将把注意力集中在第1阶段的冲突上。第1阶段是你解决与他人冲突的第一个也是最好的机会.....此后，冲突会进入第2阶段并且你开始不再关注他人。如果我们第1阶段能解决冲突，我们就不必经历第2阶段或第3阶段。



笔记

陈述:

你的 **SDI** 结果的冲突序列部分显示了你的动机如何在面对持续冲突时发生变化。你的 **SDI** 分数用于查找箭头的位置。

前进动画 #1

现在查看你的打印资料, 并关注屏幕上突出显示的两个区域。

顶部框是你的冲突序列的本质。中间一栏有更长的描述。与 **MVS** 一样, 还有更多内容, 但现在只关注这一部分。

在他们阅读片刻后, 询问他们对自己的冲突序列描述的反应。



学员手册: 第 32 页



可靠性和有效性

之前为 **MVS** 提供的可靠性和有效性信息也适用于冲突序列。然而, 冲突序列的表面有效性往往让人措手不及。这至少部分是因为它描述了他们的第 3 阶段, 而这是大多数人经常谈论的事情。



平台功能

学员也可以登录 CoreStrengths.com 阅读自己的结果。

当面临冲突时

33

13个冲突序列

2.07

幻灯片 2.07 (+1 次点击)



学员手册：第 33 页



关于方括号的更多信息

当两个分数彼此相差 6 分以内，并且第三个分数明显高于或低于其他两个分数时，显示为双色方括号。

当所有三个分数都在 28 到 39 之间时，箭头在 SDI 三角形的小六边形 [蓝红绿] 冲突序列区域中绘制。[蓝红绿] 区域包括两个最高分彼此相差 6 分以内，两个最低分彼此相差 6 分以内，但最高分和最低分彼此相差超过 6 分的情况。例如：29, 33, 38。

33

13个冲突序列

2.07

动画点击 1

陈述：

你的学员手册描述了所有 13 个冲突序列。如果你的箭头靠近边界，则你可阅读此页面上对边界另一侧的描述。这也是考虑他人及其冲突序列的一个很好的参考。

前进动画 #1

大约一半的冲突序列中包含方括号。方括号表示顺序不明确的地方。如果两个分数很接近，我们会在方括号中显示相关的颜色。

有方括号的人通常会谈论尝试在两种颜色之间融合或交替——或者表示颜色之间存在一些对立。这几乎就像在如何处理冲突方面存在着内心的冲突。

陈述:

你的学员手册中有一些表格描述了第 1 阶段的冲突。找到你的第 1 阶段的页面进行阅读，并标记出最能描述你处于第 1 阶段冲突时的陈述。



学员手册: 第 34-37 页

学员应该标出最能描述他们处于冲突序列第 1 阶段时的陈述。



CSP 定时器 (4:00)

如果学员在时间结束前完成阅读，则鼓励他们进行小组讨论。



平台功能

学员还可以登录 CoreStrengths.com 获取这些核对表。



笔记

38

视频



留意Eric的动机和冲突序列

幻灯片 2.09



学员手册:第 38 页



播放视频 (3:33)



关键点

- 冲突可能代价高昂。
- 冲突也可以得到有效管理。
- 即使发生冲突, 我们也可以选择自己的优势。
- 冲突序列是一系列可预测的动机变化。
- 第 2 阶段的冲突是指此时我们不太关注他人, 这会增加他人的风险。
- 对于大多数人来说, 第 3 阶段的冲突并不常见。
- 冲突导火线有助于确定价值观和优先事项。
- 妥善处理冲突可以改善关系。

陈述:

冲突,尤其是冲突序列,可能
需要考虑很多。因此我认为
举一个例子会很有用。

我为你们准备了一个视频,该视频
将展示一个很好的例子,说明一个
人(在本例中为 **Eric**)如何陷入冲
突并经历冲突的三个阶段。剧透提
醒,他最终摆脱了冲突。

陈述:

Eric 的 MVS 是什么? 是什么引发了他的冲突?

前进动画 #1

绿色 MVS, 无准备开展会议。

一些学员会认为冲突是在 **Eric** 的对手站出来时触发的——但此时冲突已经进入第 2 阶段。最初的导火线是必须在没有准备的情况下负责会议, 这导致 **Eric** 离开他的 **MVS** 并进入到第 1 阶段蓝色冲突。

(下接第 69 页)

39

视频回顾

动机 & 导火线?




2:10

幻灯片 2.10 (+5 次点击)



学员手册: 第 39 页

学员应在幻灯片动画播放时在空白处写下以下内容:

1. 绿色
2. 毫无准备
3. 蓝
4. 红
5. 绿

39

视频回顾

动机 & 导火线?



措手不及



1:00

动画点击 1

(下接第 69 页)

当面临冲突时

视频回顾

动机 & 导火线? 冲突序列?

措手不及

动画点击 2

视频回顾

动机 & 导火线? 冲突序列?

措手不及

动画点击 3

视频回顾

动机 & 导火线? 冲突序列? 返回路径?

措手不及

动画点击 4

(下接第 70 页)

前进动画 #2

Eric 的冲突序列是什么?

前进动画 #3

第 1 阶段蓝色、第 2 阶段红色、第 3 阶段绿色

有时人们不会注意到第 1 阶段的蓝色冲突。也许我们认为这个人只是很好。但从内在的角度来看，第 1 阶段蓝色冲突可能会让人不舒服。我们将在下一个活动中详细讨论这一点。

前进动画#4

Eric 是如何回到他的 MVS 的?

(下接第 70 页)




笔记

前进动画 #5

他制定了一个清晰的计划,这让他对自己正在做的事情感觉更好。

这段短片在结尾处有一个微妙但很重要的观点。当我们所做事情使我们回到我们的 MVS 时,我们最有能力解决冲突。在 Eric 的案例中,一旦他找到了一种在逻辑上理解情况并阐明计划的方法,他就可以让自己摆脱冲突状态,并找到方法重回事情进展顺利时的状态。

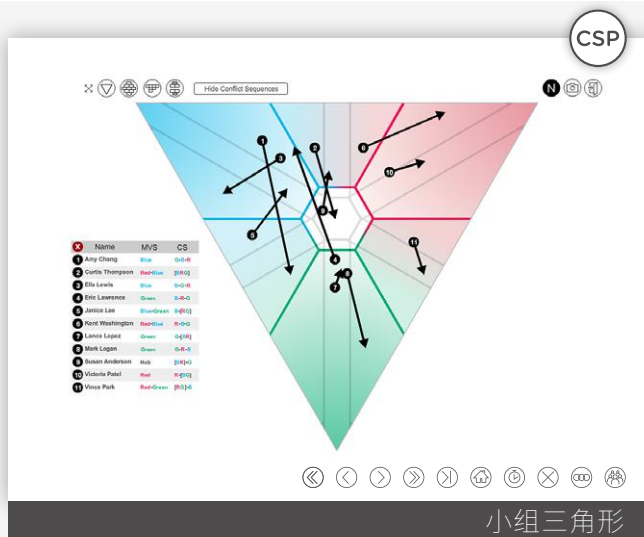


 回到 MVS 的途径

这张幻灯片预示了从冲突回到 MVS 的路径这一想法。在课程的后面,每个学员将被引导阅读一段描述他们返回路径的简短陈述。

重要的是要强调整理冲突的原因将能够有效地解决冲突。

 笔记



问题：

你想在一个 SDI 三角形上看到每个人的完整箭头吗？

陈述：

这将在两种情况下创建团队关系的图片。我们可以看到如果我们同时发生冲突，团队会是什么样子。

这也是我将要指导你完成的活动的很好的预览。

CSP 显示小组视图 (全部箭头)

点击“小组结果”按钮以显示班级的小组 SDI 三角形。显示冲突序列。对于人数较多的小组，此图可能难以阅读。只需隐藏所有箭头，然后通过单击人名按钮一次只显示几个。

各小组可能想稍微再运用一下这个方法，看看不同的小组在同一个三角形上的样子。

笔记

陈述:

我们即将开始一项活动,让你以小组形式进入第 1 阶段冲突序列,然后再回到你的 **MVS** 小组。

我们将保持颜色与房间内的位置相对应,被括的第 1 阶段小组将处于纯色之间。如果你的括号中有全部三个颜色,请前往房间的中间。

当你到达你所在的区域时,你将以小组形式完成任务(或者如果你是唯一拥有该第 1 阶段颜色的人,则可能是你自己单独进行完成任务)。你的任务是回答幻灯片上的问题。选择一名抄写员和演讲者,并准备在几分钟后分享你的答案。

获取你的 **SDI** 报告和你的学员手册,然后前往你的第 1 阶段冲突小组。

你可以在自己的 **SDI** 报告中找到你的第 1 阶段。我会设置定时器,以便你可以相应地管理你的时间。

(下接第 73 页)

40

活动： 评估冲突阶段1

1. 您做了什么？
(动作, 文字, 肢体语言, 语气等)
2. 你的感受如何？
3. 您想从别人那里得到什么？

阶段1颜色

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.11

幻灯片 2.11



冲突活动

学员归入第 1 阶段冲突小组,选择一名抄写员和演讲者,并讨论他们学员手册中的问题。



定时器 (8:00)



学员手册:第 40-41 页



时间管理

学员将被与冲突序列相关的想法所吸引,因此小组讨论可能会非常活跃和有力。如果你的课堂时间有限,请注意你需要谨慎管理用于此活动的时间。

(下接第 73 页)

当面临冲突时



最好知道...

在第 1 阶段，箭头相对较短的学员第 1 阶段的颜色通常与他们的 MVS 相同。例如，建筑师拥有红色 MVS 和红色第 1 阶段冲突。在这项活动中，以及在生活中，当颜色发生变化时，最容易观察到向第 1 阶段冲突的变化。



第 1 阶段的挂图 (+20-30 分钟)

不要要求各小组直接在他们的学员手册上操作，而是建议他们制作挂图来回答第 1 阶段冲突小组幻灯片上的提示。



笔记

促进讨论：

小组完成任务后，让每个第 1 阶段冲突小组分享他们的答案。

以下七对幻灯片将指导该过程。鼓励学员在其他小组展示时在他们的学员手册中做笔记。

如果没有特定第 1 阶段冲突小组的代表，请使用相应幻灯片下方的文本为学员提供答案。

促进讨论：

阅读幻灯片中的第 1 阶段蓝色描述，并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自蓝色小组的展示。

40

阶段1 蓝色

- 与他人 **调解**
- **维护和平**、和谐和善意。

调解

幻灯片 2.12



学员手册：第 40 页



笔记

40

阶段1 蓝色

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.13

调解

幻灯片 2.13

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么



第 1 阶段蓝色小组汇报

听听这些类型的回答...

你会怎么做？在第 1 阶段蓝色，人们倾向于努力在关系中保持和谐和善意。为了实现这一目标，当被问及是否有任何问题时，他们可能会回答：“不，我很好。没有问题。”他们经常期望别人通过解读他们的肢体语言就能知道是什么引起了他们的不适。

你会有什么感受？处于第 1 阶段蓝色冲突的人，他们的动机是希望满足他人的需求。他们最希望保持和谐和善意，并可能继续化解对立以实现这一目标。

他们往往会感到焦虑甚至激动，但不愿采取行动来确定这些情绪的具体来源。由于存在冲突，他们会感到强烈的不适感，并且在确定潜在问题的解决方案之前，他们想探索为什么会有这种感觉。

你想从别人那里得到什么？确认关系，将冲突非个人化。愉快，真诚，并邀请回应。保持冷静和非对抗状态。允许我们将对话引导到我们真正想要讨论的点上。倾听；如果需要，可多次询问。

促进讨论:

阅读幻灯片中的第 1 阶段红色描述,并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自红色小组的展示。

40

阶段1 红色

- **维护**自己的权利并直接**挑战**冲突。
- 通过**竞争获胜**。

坚定

2.14

◀ ◁ ▷ ▶ 🔍 🔄 🏠 🌐

幻灯片 2.14

📖 学员手册:第 40 页

📝 笔记

40

阶段1 红色

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.15

幻灯片 2.15

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段红色小组汇报

听听这些类型的回答.....

你会怎么做？在第 1 阶段红色中，人们倾向于站出来对抗以战胜反对意见。他们会迅速维护自己的权利，并在当下为自己进行有说服力的辩论。他们敦促立即解决冲突。

你会有什么感受？处于第 1 阶段红色冲突的人，他们的动机是渴望迎接面临的挑战。他们倾向于以强烈的自我坚持和对反对意见的挑战，来正面应对冲突。

在第 1 阶段红色中，人们往往会感到精力充沛，并且对需要做的事情有一种确定感。他们对解决冲突感到一种紧迫感，并期望其他人通过采取行动以向他们展示同样的紧迫感。如果他们没感觉到其他人也有类似的紧迫感，他们可能会敦促其他人立即做出回应。

你想从别人那里得到什么？倾听并认可我们的立场，然后直接、公开和诚实地回应。采取自信的立场，讨论你的观点并提出相关问题。为大力交换意见做好准备。要有目的性和直接性。专注于解决问题并采取行动。精力充沛，充满热情，表现出对问题重要性的理解。

促进讨论:

阅读幻灯片中的第 1 阶段绿色描述, 并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自绿色小组的展示。

40

阶段1 绿色

- 仔细且有逻辑地**分析**现状。
- **维护秩序**和原则。

分析

2.16

幻灯片 2.16

📖 学员手册: 第 40 页

📝 笔记

40

阶段1 绿色

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

分析

2.17

幻灯片 2.17

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段绿色小组汇报

听听这些类型的回答.....

你会怎么做？在第 1 阶段绿色，人们倾向于花时间和空间客观地分析问题。这可能会被视为远离他人或问题。然而，第 1 阶段绿色的人们正在悄悄地参与并分析问题。他们可能更愿意独处一段时间来反思问题并设计一个公平的解决方案。

你会有什么感受？处于第 1 阶段绿色冲突的人们，他们的动机是希望仔细检查情况。他们希望谨慎小心，检查和/或节约资源，并收集信息以做出合乎逻辑的决定。

他们倾向于尽量减少自己的感受，而专注于非情感问题来澄清冲突。如果他们确实谈论感受，他们往往会说他们感到不确定或犹豫，或者他们说他们需要更多信息。

你想从别人那里得到什么？尊重我们需要时间去思考问题。仔细聆听，然后重复或解释关键点，以证明你正在聆听。听完后，解释你的观点。保持冷静和非情绪化，阐明观点时有逻辑性。听明白，而不是回应。专注于把事情做好。

0:01
3:09
幻灯片 2.18

促进讨论:

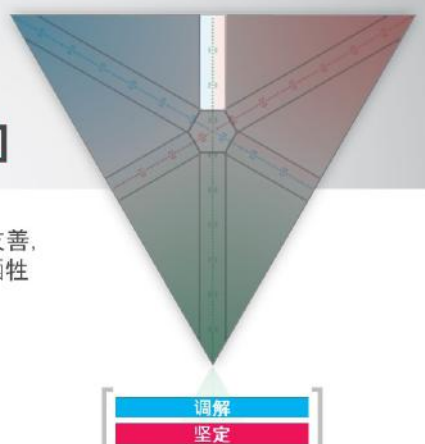
阅读幻灯片中的第1阶段[蓝红]描述,并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自[蓝红]小组的展示。

41

阶段1 蓝 - 红 [蓝红]

- **坚定地**维护**和谐**和友善,但不希望为和谐而牺牲结果。



2.18

幻灯片 2.18



学员手册:第 41 页



笔记

41

阶段1 蓝 - 红 [蓝红]

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2:19

幻灯片 2.19

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段[蓝红]小组汇报

听听这些类型的回答.....

你会怎么做？他们可能会尝试调解对话，以便可以表达每个人的担忧。他们能感觉到其他人的需要，并会在可能的情况下满足他们的需求，或者从事自己的工作，并从其他人那里寻求对他们需求的满足。他们可能会迅速采取行动，相信其他人会因遵循他们的建议而受益。

你会有什么感受？当红色和蓝色在冲突的第 1 阶段混合时，人们有动力快速而友好地找到可接受的解决方案。他们希望其他人能相处融洽并结束冲突。他们希望尽快得到一个好的结果，但不希望以专制或霸道的方式实施任何解决方案。

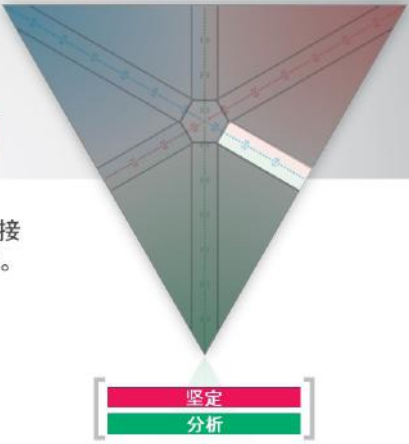
当他们发生冲突时，他们往往会感到惊慌。对他们来说，恢复人际关系或团队的和谐是当务之急。红蓝混合的人在坚持和调解这两种动机之间会经历内部矛盾。

你想从别人那里得到什么？确认有必要采取行动以维持关系。表明愿意考虑或处理可能的解决方案。专注于大局对话，并向前迈进，以快速解决问题。

促进讨论：

阅读幻灯片中的第 1 阶段[红绿]描述，并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自[红绿]小组的展示。



41

阶段1


红 - 绿 [红绿]

- 尽快解决冲突，但间接采用深思熟虑的策略。

2.20

« ‹ › » ⌂ ⌚ ✕ 🔍

幻灯片 2.20

 学员手册：第 41 页

 笔记

41

阶段1
红 - 绿 [红绿]

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.21

幻灯片 2.21

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段[红绿]小组汇报

听听这些类型的回答.....

你会怎么做？他们更愿意花足够的时间来考虑情况，但也尽可能快地采取行动。他们用精心准备的论据与他人辩论，旨在巩固自己的立场，并打破他人立场的基本假设。他们可以直接相信，一旦明确了局面，并且规则明确，每个人都可以做出自己的决定。

你会有什么感受？当红色和绿色在冲突的第 1 阶段混合时，人们有动力快速而公平地找到获胜解决方案。他们用头脑取胜。他们希望找到一个公平合理的解决方案，但他们不希望以阻碍正当行为或结果的方式执行规则。

当他们发生冲突时，他们往往会感到愤怒。对他们来说，事情的真相显而易见，对正确的行动方针的需要明确而紧迫。当其他人不“明白”时，他们会感到沮丧。红绿混合的人在坚持和分析这两种动机之间会经历内部矛盾。

你想从别人那里得到什么？倾听并复述，以表明你理解对方的意思。确认需要快速并合乎逻辑的回应。留出时间进行思考，但要注重解决问题。保持对话的理性和非情绪化。

促进讨论:

阅读幻灯片中的第1阶段[蓝绿]描述,并询问小组是否符合他们。

主持和扩展来自[蓝绿]小组的展示。

41

阶段1
蓝 - 绿[蓝绿]

- 维持和平与和谐,同时
仔细考虑个人代价。

调解
分析

2.22

幻灯片 2.22



学员手册:第 41 页



笔记

41

阶段1 蓝 - 绿[蓝绿]

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.23

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

幻灯片 2.23

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段[蓝绿]小组汇报

听听这些类型的回答...

你会怎么做？他们更喜欢花时间思考情况，他们会考虑包括他人的感受和担忧。他们询问冲突是如何开始的，是否有必要，其他人真正想要什么，以及可以从这种情况中学到什么。他们试图揭开误解的根源，相信如果假设或意图得到澄清，就会产生理解，恢复和谐。

你会有什么感受？当蓝色和绿色在冲突的第 1 阶段混合时，人们有动力维护和平与和谐，并尽量减少这样做的个人成本。他们希望找到一个公平合理的解决方案，但他们不希望以有害或不公正的方式执行规则。

他们往往会因为发生冲突而感到惊讶。他们意识到的那一刻有时可能被描述为惊慌失措，并伴随着类似的肢体语言。蓝绿混合的人在调解和分析这两种动机之间会经历内部矛盾。

你想从别人那里得到什么？寻找同时保持和谐的合理解决方案。真诚地询问他人是否状况良好，以及冲突如何影响他们。不要把问题个人化，让他们确信你们的关系未受任何影响。留出时间考虑，重新看待问题并将之当作学习和成长的机会。

促进讨论:

阅读幻灯片中第 1 阶段[蓝红绿]描述,并询问小组是否符合他们。

主持和扩展[蓝红绿]小组的展示。

41

阶段1 蓝 - 红 - 绿 [蓝红绿]

- 确定每种情况下**最恰当的回应**。
- 选择**调解**、**坚定**或**分析**的方法。

调解

坚定

分析

2.24

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ ⌂ 🔍 ⌵ ⌶ ⌷ ⌸

幻灯片 2.24



学员手册:第 41 页



笔记

41

阶段1
蓝 - 红 - 绿
[蓝红绿]

- 我们做了什么...
- 我们感受如何...
- 我们想要什么...

2.25

幻灯片 2.25

陈述：

你会怎么做？

你会有什么感受？

你想从别人那里得到什么？



第 1 阶段[蓝红绿]小组汇报

听听这些类型的回答...

你会怎么做？它们明确了考虑任何问题的背景。背景可能包括可变因素的组合，例如关系的价值、问题的重要性或发生冲突的环境。一旦明确了背景，就可以选择适当的反应。

你会有什么感受？在冲突中，他们可能会经历一系列关于冲突的情绪，这取决于冲突发生的地点和发生的对象。不同于其他人在冲突中会按照可预测的序列经历动机，他们在冲突中的动机感觉都近似相等。他们的行为可能会反映其他人与他们相处的方式，而不是可预测的反应。在每种情况下，他们会根据情况决定如何应对。

你想从别人那里得到什么？让我们阐明过程，以及我们的问题“来自哪里”。对我们的观点和潜在的解决方案持开放态度。愿意将这种情况作为一种独特的情况进行探索。尊重或反映你所目睹的行为。例如，如果我们以蓝色的方式处理冲突情况，则使用蓝色的建议。问一些开放性的问题，鼓励他们阐明在这个时候他们是如何看待这个问题的。



章节概述

在本节中, 你应该专注于:

- 清楚地将浮标和锚的比喻与优势和原因 (MVS) 联系起来。
- 确保学员理解他们 SDI 结果中的三个优势肖像页面。
- 全组参与活动。
- 帮助学员认识到他们可以在任何情况下选择发挥优势, 无论优势处于优势肖像的哪个位置。
- 将任何优势与一个人的 MVS 联系起来以推动可持续的行为改变的力量和效用。
- 确保学员将他们的见解应用于自己的情况中。

笔记

陈述:

欢迎学员午餐休息后回来。

还记得我们的 123 模型吗? 今天早上, 我们重点评估了两种情况下的动机——事情进展顺利时和发生冲突时。

如果我们可以很好地评估动机, 则有助于我们了解我们可以在高风险情况发挥哪些优势。然后我们需要让它发挥作用——以正确的方式进行沟通, 这样我们才能通过关系获得很好的结果。

陈述:

想想一个人在工作中所做的事情就像他们的浮标一样。我们不是经常看看一个人的浮标在哪里——然后谈论它需要在哪里，这样他们才能更有效吗？

所以我们对浮标施加了一点压力，让它移动到所需的位置……那么，当我们停止施加压力时会发生什么？

学员的回答通常是人们会立即回到以前的方式做事。

对。它会反弹回来。因此，如果我们想创造可持续的变化，我们必须知道浮标在哪里以及它需要在哪里。但我们也必须知道这个人的锚，以及如何将新行为与那个人的核心联系起来。当一个人有一个令人信服的理由去做某事时，即使外部压力消失，他们也会继续这样做。

因此，这一部分被称为“发挥正确的优势”——了解你的原因。



行为改变

人格就像锚一样，在不同的时间和情况下处于稳定状态。但行为是可变的。与只能对环境做出反应的浮标不同，人们可以选择在不同情况下如何行动和沟通。

如果我们将工作中需要做的事情与对我们作为人来说重要的事情联系起来，我们就会挖掘内在的动机。那么行为改变就会比感觉是强加于我们的改变更具可持续性。行为的改变不需要潜在人格的改变。

锚和浮标之间的链条就像是工作场所行为与核心人格联系起来的原因。简单来说：“你不必为了改变自己的行为而改变真正的自己。”



学员手册：第 44 页

学员应在其学员手册空白处填写以下内容：

- 改变
- 原因

SDI 2.0

SDI 2.0 评估结果的动机和冲突部分基于整个生命周期的角度。然而，优势（和过度优势）是基于工作的角度。SDI 2.0 评估结果中的优势页面内容包括：

1. 具有完整描述的前三大优势。
2. 以菱形排列并附有简短描述的所有 28 项优势。
3. 在同一菱形图案中所有 28 项优势具有的基于每个学员 MVS 结果的 MVS 特定示例原因。

本节稍后将使用“优势和原因”页面。

定时器 (4:00)

给学员时间阅读他们 SDI 评估结果中的两页，并可与伙伴或小组讨论。

平台功能

学员也可以登录 CoreStrengths.com 阅读自己的结果。

陈述：

让我们看看你的浮标是什么样子的。从工作的角度来看你的前三大优势。

你的前三大优势可能很容易被别人看到。他们在水线以上。

但是你可以使用所有 28 种优势。下一页显示了你如何倾向于优先考虑这些优势。你可能会在顶部找到你使用最多的优势，而在底部找到你使用频率较低的优势。

过渡：

让我再向你展示关于你的优势肖像的另一件事，然后给你几分钟时间阅读。

陈述:

你的前 3 项优势可能对其他人来说是最明显的,但接下来的一行,包括你的前 6 项优势也是内容的一部分。这前 6 大优势对你来说是最重要的。当你使用这些优势时,你可能会得到很好的结果。而如果你无法使用这些优势,你也可能感到会引发冲突。

前进动画 #1

中间部分的优势数量最多。这些优势更具情境性;你可以根据需要使用这些优势。你可以将这些优势视为工具箱中的工具,当你有特定工作要做时取出。

前进动画 #2

底部的优势可能不会经常浮出水面。事实上,你甚至可能会主动避免使用其中一些底部优势。

考虑到所有这些,请花几分钟时间查看你的结果。与伙伴或小组进行自由讨论。

顶端优势

- 最重要的
- 获得结果的方式

中间优势

- 随时可用的
- 情境优势

低端优势

- 不习惯使用
- 经常避免

优势肖像

sdi 2.0

幻灯片 3.04 (+2 次点击)



学员手册: 第 46 页

学员应在其学员手册空白处填写以下内容:

- 得到结果
- 情境性
- 避免



笔记

了解你的原因

陈述:

现在请使用你的结果行动计划表,并考虑你目前在你的情况中使用哪些优势。

前进动画 #1

哪三个优势最能描述你目前与你的利益相关者合作的方式?

给学员一点时间写出这三个优势。这应该是一项快速任务,无需设置计时器。

过渡:

我想知道... 如果你的利益相关者必须描述你的“浮标”,他或她会使用哪三个关键词?

你认为你和你的利益相关者以同样的方式看待你的优势吗?

结果行动计划表

关注 Victoria 的例子。她并没有简单地写出她的前三大优势。她考虑了在高风险情况下哪些优势她使用得最多。

换句话说,她根据自己的情况描述了她的浮标,但在其他情况下她可能会使用不同的优势组合。

笔记

陈述:

我们并不总是以同样的方式看待事物,不是吗?

当我们以不同的方式看待事物时,我们会告诉自己我们认为自己所看到的事物。

以这张图片为例。我能不能让三个人给我讲述一个非常生动的故事,讲讲照片中发生了什么——以及是什么导致了照片拍下的这一幕?请随意编一个生动有趣的故事——细节要丰富。

鼓励一些学员讲述他们编的故事。

前进动画 #1

现在你看到了什么?有人想改变他们的故事吗?

过渡:

这个有趣的例子有助于说明我们将在下一个活动中深入探讨的内容。我们将探索我们如何以及为什么以不同的方式看待我们的优势。



3.06

+



幻灯片 3.06 (+1 次点击)



故事的潜在主题

这张幻灯片没有“正确”的答案。这些故事只是人们想到的任何东西。一些常见的主题包括:

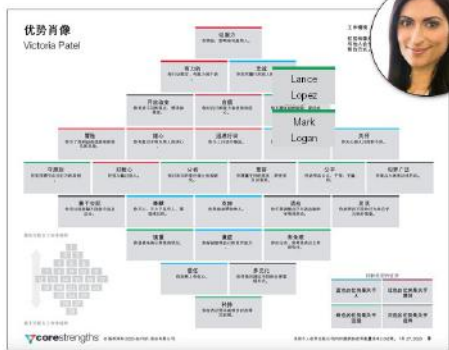
1. 一位承诺修剪草坪的懒惰丈夫正在被已经受够了他的妻子叫醒!
2. 一个爱开玩笑的恶作剧者正在拿她熟睡的朋友开玩笑。
3. 这是对之前恶作剧的惩罚或报复。
4. 接受冰桶挑战。
5. 这家伙中暑了,他的朋友正在做急救。



动画点击 1

活动：我的看法

47



3.07



幻灯片 3.07 (+3 次点击)

促进讨论：

请看你的优势肖像——以菱形图案显示所有 28 个优势的那一页。

(下接第 100 页)



活动概览

“我如何看待它”活动是高度互动的，而且是一个很好的午餐后兴奋剂，可以让人们在房间里站起来走动。对于大多数小组来说，这个活动也往往是该课程的一个亮点，因为它解释了很多关于人们如何看待彼此以及他们如何一起工作的内容。

有三张幻灯片支持该活动：

1. 基本结构——以 Victoria 的顶端优势“说服力”为例。
2. Victoria 和 Mark 之间的对话示例。
3. 用于指导学员对话的对话模板。

你将需要一些空间来进行这项活动。



学员手册：第 47 页

(下接第 100 页)

前进动画 #1

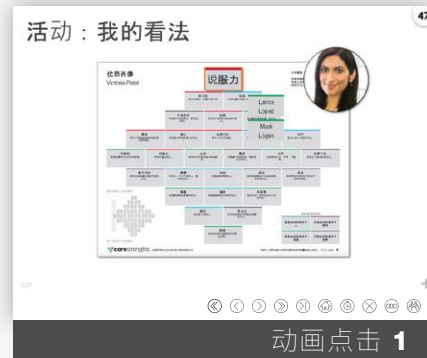
稍后我们再看你的结果,但首先,让我们以 **Victoria** 的结果为例。**Victoria** 的 1 号优势是“说服力”。

前进动画 #2

描述你指定的活动区域。至少明确说明 1 号(顶端优势)位置和 28 号(底端优势)位置。

Victoria 会站在这里, 1 号位置。

(下接第 101 页)



房间设置

此活动的理想设置是让学员面对屏幕,以便他们反映演示文稿在屏幕上显示的小组结果。如果你用椅子、画架或标志清楚地固定数字 1 和 28 的位置,则学员可以通过参考他们的优势肖像和屏幕轻松找到其他位置。

(下接第 101 页)

了解你的原因



前进动画 #3

一旦我们选择了要关注的优势，则你们每个人都需要在自己的优势肖像上找到该优势。然后我们会进行排队看看该优势在我们的团队中是如何分布的。

你可以看到 **Victoria** 在她名字下的红色条旁边有一个红色 **MVS**。



演示课

幻灯片上的示例与演示课程相匹配，该演示课程始终与核心优势演示文稿 (CSP) 同步。



流程说明

你可以预先选择一个优势来开始，而不是询问自告奋勇者。根据小组的需求和目前的工作，有些优势也可能值得讨论，即使没有人将该优势排在 1 号位置。例如，小组可能需要更具包容性或更有条理。在课程之前与小组的经理或其他主要利益相关者交谈，看看他们认为哪种类型的讨论最有可能改善团队的关系。

陈述:

我们所站的地方说明了我们如何看待这种优势。也许该优势对某些人来说真的很重要,但也是其他人所倾向于避免的优势。

我们将首先听取 1 号位置的人的发言。

阅读或详细说明 Victoria 的例子。

前进动画 #1

然后我们会听取其他人的发言。例如,如果 Mark 参加了这项活动,他可能会说:

阅读或详细说明 Mark 的例子。

我们应该留出时间对几个优势同样这样做。

你还记得 Mark 对 Victoria 说的话吗?

什么是对立或冲突?

示例：我的看法

47

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

3.08

3.08 (+1 次点击)



学员手册:第 47 页



流程说明

与其寻找自告奋勇的学员,并且不确定活动将如何开始,你可能更希望以一种你知道会为活动产生广泛分布效果的优势开始。你可以提前查看学员的评估或使用核心优势演示文稿中的“我如何看待它”功能来预览活动。

在每一轮结束时,询问处于最大编号位置的人他们的顶端(1号)优势是什么。然后按照这个人的顶端优势重新组织活动。

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

3.08

动画点击 1

讨论：我的看法

47

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

- 我的MVS是_____
- 我的顶端优势是_____
- 当我有效地使用这种优势，我会得到这些结果：_____, _____和_____
- 当别人不够_____时，我...

- 我的MVS是_____
- 当我和很_____的人一起工作时，我...



幻灯片 3.09



学员手册：第 47 页

幻灯片上的提示同样位于学员手册中。目的是确保学员可以轻松查看提示——尤其是在你可能决定在不同的房间进行这项活动，远离投影仪和屏幕的情况下。



基本要点

在这些对话中，一定要强调优势和动机之间的联系。当人们谈论他们的顶端优势时，他们通常会说一些与他们的MVS相关的内容。例如，拥有绿色MVS的人可能具有灵活性（中心优势），因为这允许他们根据他们现在所知道的内容而采取行动，并在有新信息可用时对以不同的方式做事保持开放的态度。



团队时间

这项活动可能比该课堂中的任何其他活动都更可以根据可用时间和学习目标进行压缩或扩展。

最短时间版本只需使用两到三轮活动来说明这点。

许多团队发现花足够的时间让每个团队成员都轮到一次顶端位置是有价值的。这可促进对团队内人际认知的丰富理解。

(下接第 104 页)

陈述：

让将该优势列为第一优势的小组进行排队，让 1 号位置的人（或多个人）使用幻灯片上的模板开始发言。他们也可以添加信息。幻灯片只是让他们开始的提示。

要求 2 到 6 号位置的人对“当我与.....一起工作时”的提示做出回应。

请中间三列中对“当我与.....一起工作时”的提示做出回应。

请底部三列中对“当我与.....一起工作时”的提示做出回应。

这种小组对话很可能会失去控制，自由发挥。

当你觉得关于这一优势的讨论已经足够多时，请最大编号位置的人说出他们的 1 号优势。

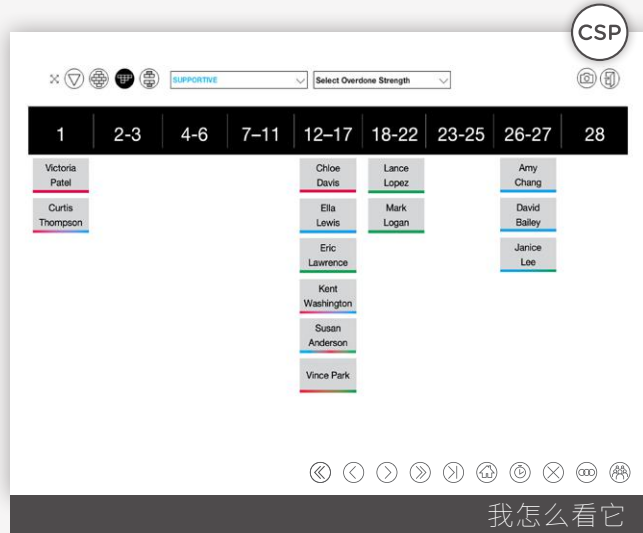
根据该优势重新组织小组并重复对话。在时间和学习需要允许的情况下促进尽可能多的轮次。

(下接第 104 页)

我怎么看它

CSP 将根据所选优势在每个学员优势肖像上的位置排列学员的姓名。你可以使用此显示来指导“我如何看待它”活动；它将显示每个人应该站立的位置。

你也可以在活动之后使用它来专注于团队可能想要改进的特定优势。例如，如果一个团队认为如果他们更有条理，他们会更有效，则你可以展示有条不紊并询问每个人他们如何能够为团队的目标做出贡献。



团队肖像

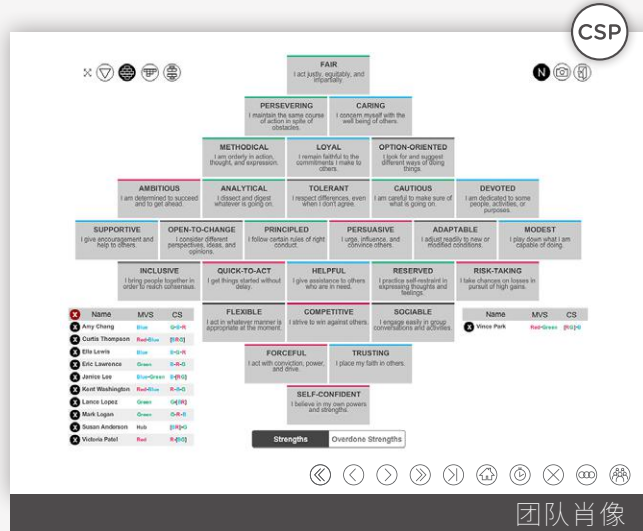
CSP 将根据选择的人员来排列团队的优势。如果你只选择一个人，它会显示这个人的优势肖像。

团队肖像可以成为谈论团队或组织文化的桥梁。

一些讲师喜欢就团队优势如何与团队或组织目的、价值观和/或目标相关联并对其提供支持展开对话。

CSP 我怎么看它

你可以选择任何优势，演示文稿将按照“我如何看待它”活动的形式排列学员的姓名。这可用于促进有关任何优势分布的快速讨论。



CSP 团队肖像

你可以展示小组优势的组合图。平均比例最高的优势位于顶部，比例最低的优势位于底部。



1 2 3

使用正确的优势

避免过度使用

幻灯片 4.01

陈述:

当我们发挥了正确的优势且起作用时,我们会希望再次发挥这些优势。可惜的是,我们可能会过度依赖一些优势,并最终过度使用这些优势。本节将让你深入了解你如何可能会过度使用或错误使用自己的优势,以及你如何会在有些时候让自己陷入困境之中。

章节概述

在本节中,你应该专注于:

- 确立一个观点,即当优势被过度使用时,也可以成为一种弱点,并限制关系的有效性。
- 确保学员理解他们 SDI 结果中的两个过度优势肖像页面。
- 全组参与活动。
- 确定在工作关系中可能引起关注的特定过度优势。
- 强调学员可在自己的情况中发挥其肖像上的任何优势。
- 确保学员将他们的见解应用于自己的情况中。

笔记

陈述:

当你在开车时电台里播放了一首超级好听的歌曲,你会怎么做?

大多数人说自己会调大音量。

那么,你是否曾经上车打开音响时,却发现声太大了?是谁弄的呢?是你自己吗?

我们的优势可能像这样。我们享受我们正在做的事情,并在我们的关系中获得好的结果。于是我们“继续保持这样做”,却最终走得太远——过度发挥了我们的优势。

无论是音乐还是优势,问题都在于它们可能会被扭曲,不再令人愉快,并甚至可能造成损害。

本节内容关于学习如何适当发挥我们的优势,这样我们就不会无意中制造问题。



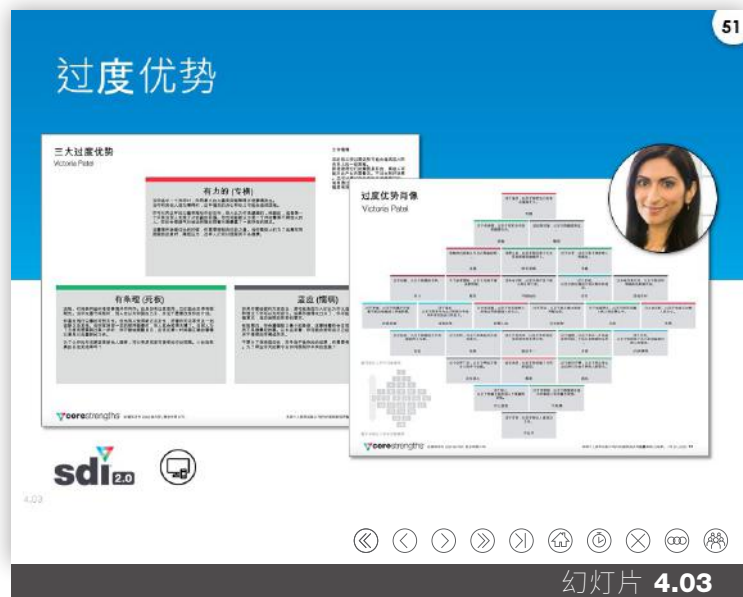
过度优势理论

过度优势这一概念是关系意识理论的关键组成部分。原作者 Elias Porter 将过度优势这一观点归功于 Erich Fromm, 即任何优势都可能过度使用并成为一项弱点。

该观点认为,我们行事一开始都有良好的意图,并且期待获得积极的结果。当期待的结果没有发生时,我们可能会使用相同的优势再努力尝试一下,相信付出更多努力就会产生好的结果。这是过度使用的开始,也是为什么人们倾向于通过说明自己的积极意图来证明或解释自己的过度优势。



笔记



陈述：

你的 **SDI** 结果还显示了你可能过度使用的优势, 以及当过度使用时这些优势如何表现。描述你前三大过度优势的页面还提供了一些建议, 教你如何可以避免过度使用这些优势。

下一页显示了所有 **28** 个过度优势, 从顶端你最可能过度使用的优势一直到底端你最不可能过度使用的优势。

下一张幻灯片将帮助你更全面地对其进行理解。然后, 我会给你几分钟时间阅读你的结果。



SDI 2.0 结果

SDI 评估结果包括两页从工作角度看的过度优势。

1. 具有完整描述的前三大过度优势。
2. 以菱形排列并附有简短描述的所有 28 项过度优势。



如何以及何时会过度使用？

尽管我们使用音量旋钮作为过度发挥优势的一个比喻, 但思考过度使用的四种不同方式可能有助于更全面的理解, 下面给出了调节过度优势的四种不同方式:

- 频率——多久一次
- 持续时间——多长时间
- 强烈程度——有多强烈(多激烈或多大声?)
- 背景——何时或何地

这些内容在学员手册第 53 页, 但任何幻灯片中不予呈现。



平台功能

学员也可以登录 CoreStrengths.com 阅读自己的结果。

陈述:

让我们来看看你的过度优势肖像。

位于顶端的过度优势可能展示了你有时如何让自己在关系中陷入困境。你可能有最好的意图,但是你的过度优势有时会影响你,甚至可能妨碍你。

位于中间的这一堆过度优势,你可能不太担心,但是你会偶尔使用其中的一个过度优势。

那么,位于底部的这些过度优势,你可能会想“我永远不会...”你非常希望避免使用这些过度优势。但是这就是令人意想不到的地方。我打赌底部的这些过度优势可能会成为你的冲突导火线。看看底部的这些过度优势。当别人使用这些过度优势时,你的反应如何?

我会设置定时器,给你足够的时间阅读自己的结果。也可以随意与你的伙伴讨论。

52

最有可能过度使用

最不可能过度使用

顶端过度优势

- 出于好意
- 可能无效

中间过度优势

- 偶尔相关
- 情境优势

底端过度优势

- 避免使用
- 当他人过度使用时触发冲突

过度优势肖像

幻灯片 4.04



学员手册:第 50 页

学员应在空白处写下以下内容完成自己的页面:

- 意图良好
- 情境性
- 导火线冲突



定时器 (4:00)

学员应阅读自己的前三大过度优势结果,并考虑所有 28 个过度优势的排名。



CSP 休息 (15:00)



笔记

冲突触发

最少过度使用

- 27. 有力的 (专横)
- 28. 矜持 (冷漠)

幻灯片 4.05 (+2 次点击)

陈述:

这是 **Victoria** 的两个冲突导火线。你能想到谁会发挥这两个优势引发冲突吗？

鼓励讨论, 如果学员不记得相关内容, 让他们回顾学员手册 第 27 页的对立与冲突内容。

前进动画 #1

对。是 **Mark**。他可能有点固执己见, 有时他不会说出自己的想法。

如果 **Mark** 和 **Victoria** 能理解这两个冲突导火线, 那么在市政厅前的会后讨论将可能变得更好。

前进动画 #2

在这段关系中还存在另一个潜在的冲突导火线。如果 **Mark** 认为 **Victoria** 过于强势, 尤其是当他认为这种强势是专断的时候, 他可能会被引发冲突。

你认为只有 **Mark** 这样吗? 或者其他团队成员是否也可能与太强势的人产生冲突?

请注意, 最后一个问题将引出下一张幻灯片

冲突触发

最多过度使用

- 1. 有力的 (专横)
- 3. 矜持 (冷漠)

冲突导火线 1

最少过度使用

- 27. 有力的 (专横)
- 28. 矜持 (冷漠)

动画点击 1

冲突触发

最多过度使用

- 1. 有力的 (专横)

冲突导火线 1

最少过度使用

- 27. 有力的 (专横)

动画点击 2

陈述:

Victoria 和 **Curtis** 可能都太强势。团队中的两个人过度使用相同优势这一事实, 告诉我们在该团队中工作可能会是什么样子。但这并不是事情的全部。我们还需要知道谁会因过度强势而被引发冲突。

前进动画 #1

除了 **Mark**, 还有其他五个人在自己肖像底部附近拥有过度强势的优势。**Victoria** 和 **Curtis** 可能拥有好的意图。但是他们有时过于强势, 可能会在这六个人中引发冲突。

有这种情况的团队可以谈论过度优势对团队的影响, 以及每个人如何管理自己的优势和看法以防止冲突。

Victoria 和 **Curtis** 也许会选择使用不同的优势。当团队其他成员理解他们的意图时, 也许就会开始以更积极的态度看待他们。稍后, 我们来看你的结果。



讨论指导

这张幻灯片和上一张幻灯片是 CSP 中功能的风格化表示。这些幻灯片的目的是:

- 回顾对立与冲突内容, 这让我们有机会将我们学到的知识应用到之前的经历中。
- 预览 CSP 中的功能, 以便学员了解他们将在随后的讨论中做什么。

班级结果


参见第 116 页的示例。

讨论： 优势管理

56


我们的过度优势

- 哪些过度优势最限制我们的有效性？
- 对我们的人际关系造成的影响是什么？
- 我们可以使用哪些有效的优势来替代？



我们的冲突导火线

- 哪些过度优势最有可能触发冲突？
- 我们被触发冲突后会发生什么？
- 这些过度优势背后的积极意图是什么？



幻灯片 4.07



学员手册:第 53-56 页

学员应在第 56 页做笔记,并参考第 53-55 页的优势和过度优势文本。



讨论指导

前两张幻灯片为此讨论而设置。它们预览了您将使用的核心优势演示文稿功能。基本流程为：

- 解释冲突导火线的概念,以 Mark 和 Victoria 的工作关系为例。(幻灯片 4.05)
- 将冲突导火线的概念扩展到团队关系,展示多个人如何因为相同过度优势而被引发冲突。(幻灯片 4.06)
- 使用 CSP 优势管理功能处理班级结果。下一页描述了在使用讨论问题时显示班级结果的各种方式。

陈述：

在我们详细了解我们自己的过度优势和冲突导火线之前,先看看这些讨论问题。这些问题同样位于你的学员手册中,以便你可以在我们看自己的结果时进行参考。

在我指导你们进行讨论时,您还应该参考第 53 到 55 页,其中显示了所有 28 种优势,如果过度使用这些优势,人们会如何看待它们,以及每种过度优势背后的积极意图。

CSP 优势管理

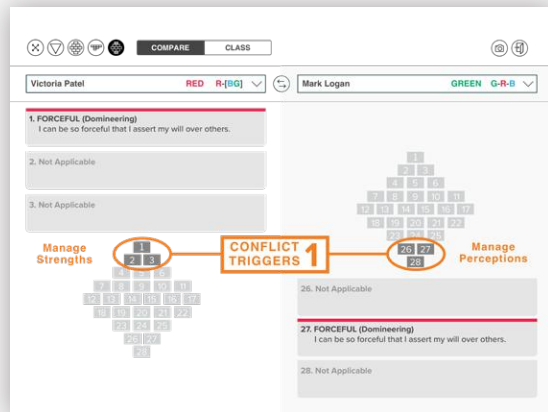
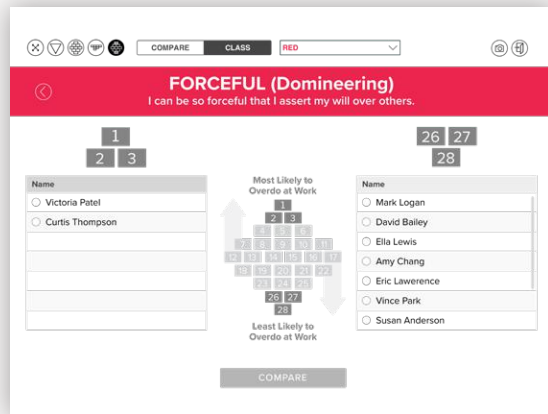
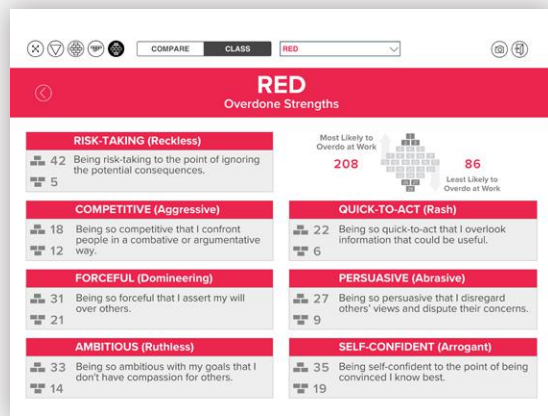
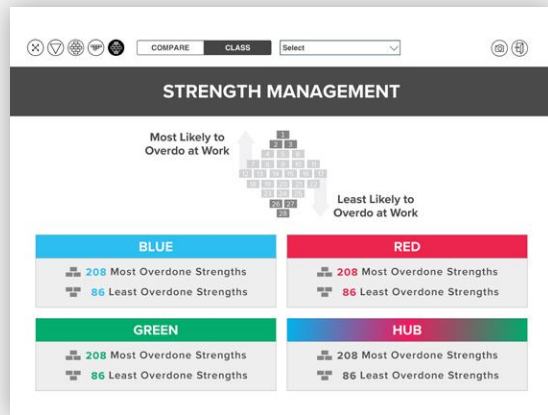
本页介绍了可用于促进小组对话的 CSP 功能。

最初的班级视图显示了四组优势 (蓝色、红色、绿色和中心) 以及该组中顶端三个优势和底端三个优势的数量。

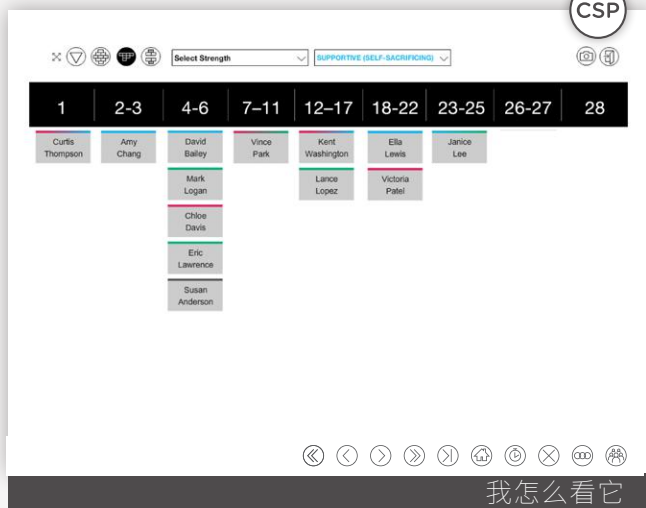
有些数量可能会大于班级学员的总数, 因为每个人都有三个顶端优势和三个底端优势。

每个列表都显示了七个过度优势, 以及在他们过度优势肖像的顶部和底部拥有每个过度优势的人数。点击任何过度优势, 可显示这些人的姓名。

比较功能可以识别 0 到 3 个潜在冲突导火线——一个人可能在工作中过度使用的, 却处于另一个人过度优势肖像底部的优势。您可以通过按下所选姓名之间的切换按钮从另一个角度查看相同的关系, 这类似于 Mark 和 Victoria 的幻灯片动画。



进一步对话



我怎么看它

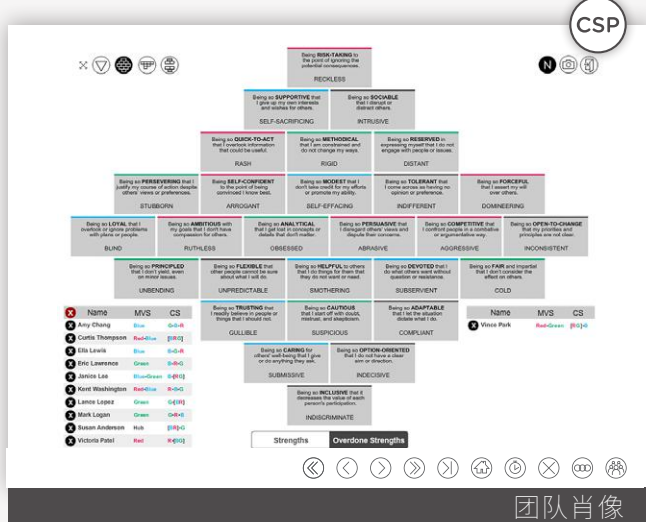
CSP 将根据所选过度优势在每个学员过度优势肖像上的位置排列学员的姓名。如果你有额外的时间，你可以使用过度优势而不是优势来促进一场“我如何看待它”活动。

团队肖像

CSP 将根据选择的人员来排列团队的过度优势。如果你只选择一个人，它会显示这个人的过度优势肖像。团队肖像还可以开启对话，讨论哪些共同的过度优势可能会限制团队的效率。

我怎么看它

您可以选择任何过度优势，演示文稿将按照“我如何看待它”活动的形式排列学员姓名。这可用于促进有关任何过度优势分布的快速讨论。



团队肖像

团队肖像

你可以展示小组过度优势的组合物。平均比例最高的过度优势位于顶部，比例最低的过度优势位于底部。

陈述:

想想正在发生的事情以及与您一起工作的人。哪些优势最有可能获得您想要的结果或使您朝着正确的方向前进?

可以这样想:你不会拿着锤子说“我能敲什么?”您会先确定要执行的工作,然后再选择工具。如果要敲钉子,那太好了。拿锤子。如果要砍一块木头,您可能会拿不同的工具。

因此,看看你的优势“工具箱”。选择正确的优势,并确保你知道为什么要发挥这些优势。您的优势肖像有一页与您的 MVS 相关的示例原因。这些示例原因应该可以帮助您入门,但您应该使之个性化,以适应你自己的情况。不要只是照搬这些原因,除非这些原因恰好完美适合您。



优势与原因

当学员找到了正确的优势,且找到可在自己的情况或关系中发挥优势的具有个性化意义的原因时,他们更可能坚持使用优势并使之发挥作用。

评估结果的优势与原因页面列出了与每个学员 MVS 相关的示例原因。



学员手册:第 57 页



结果行动计划表 (6:00)

填写行动计划表。在此期间,可以鼓励伙伴讨论他们的填写内容。

使用正确的优势

谁将使用这些优势？

幻灯片 4.09 (+4 次点击)

陈述：

让我们谈谈我们在自己的情况中会发挥哪些优势。看看你在自己的结果行动计划表中写下的优势。

前进动画 #1

通过举手,看看你们中有多少人只会发挥自己肖像中的前六大优势呢?

汇报指导

通常,只有少数人会发挥自己肖像顶部的所有优势。这完全可以,只要他们相信发挥的优势是在情况下最有效的优势即可。

大部分人会发现中间部分的优势会提高自己的效率。

一些人会意图发挥底部的优势。在这些情况下,学员可能会有点不确定自己能否发挥的好。建议他们找一个经常使用这种优势的人询问如何很好地使用这种优势的建议,这是一个不错的主意。

(下接第 120 页)

使用正确的优势

谁将使用这些优势？

- 顶端优势

动画点击 1

(下接第 120 页)

前进动画 #2

并且你们中有多少人会发挥自己肖像中部的优势呢？

前进动画 #3

以及有多少人会发挥底部的六个优势呢？

前进动画#4

还有，你会如何避免过度发挥这些优势呢？

征求一些关于他们选择优势以及对目前为止整个课程的评论和反应。考虑以 *Maya Angelou* 的原话结束，这在学员手册第 58 页。

Maya Angelou 曾说，“我体会到了人们会忘记你说过的话，会忘记你做过的事，却永远不会忘记你带给他们的感觉。”

如果你过度发挥自己的优势，你可能会造成冲突。但是，当你在自己的关系和情况中发挥正确的优势时，你会让人觉得跟你在一起工作很棒。

使用正确的优势

谁将使用这些优势？

- 顶端优势
- 中间优势

动画点击 2

使用正确的优势

谁将使用这些优势？

- 顶端优势
- 中间优势
- 底端优势

动画点击 3

使用正确的优势

谁将使用这些优势？

- 顶端优势
- 中间优势
- 底端优势

您将如何避免过度使用您的优势？

动画点击 4



笔记
