



OHJAAJAN OPAS

Virtuaalisen sertifiointin kotitehtävä

Tim Scudder, PhD

NIMI

MINUN MASTER FACILITATOR

MASTER FACILITATORIN YHTEYSTIEDOT

1 2 3

TUNNISTA MOTIIVIT

Kun kaikki on hyvin

1.10

Navigation icons: back, forward, search, etc.

DIA 1.10

MITÄ SANOA:

Aloitetaan A-kirjaimesta -
Tunnista motiivit (assess
motives), kun kaikki on hyvin.



Osion yleiskatsaus

Tässä osiossa sinun tulee keskittyä:

- Motiivien ja vahvuuksien erottamiseen.
- Motiivien tunnistuksen tärkeyden korostamiseen.
- Motivoivan arvojärjestelmän (MVS) selittämiseen.
- Sen varmistamiseen, että oppijat ymmärtävät "kun kaikki on hyvin" -osion SDI-tuloksissaan.
- Luomaan yhteisen kielen käyttämällä SDI-värejä.
- Erimielisyyden ja konfliktin erottamiseen.
- Varmistamaan, että oppijat käyttävät oivalluksiaan tilanteissaan.



Muistiinpanoja

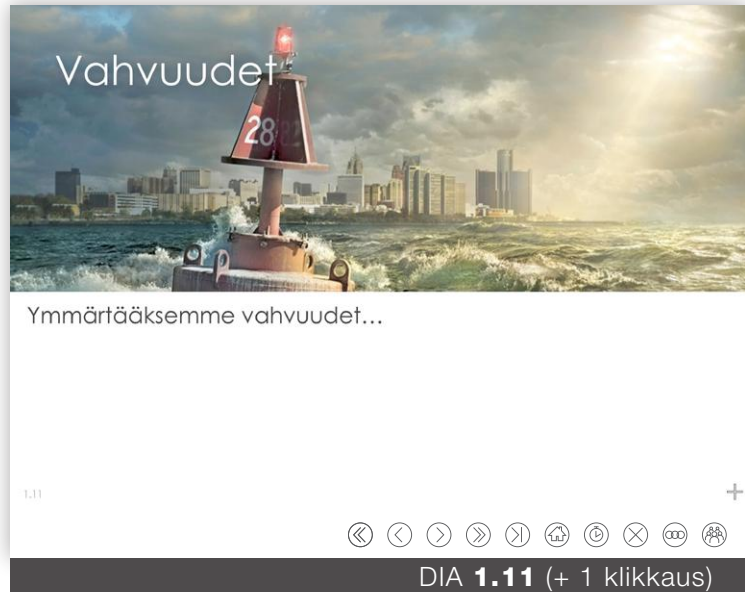
MITÄ SANOA:

Kun olemme tekemisissä muiden kanssa, meillä on taipumus keskittyä siihen, mikä on pinnalla - käyttäytymiseen, eli siihen, mitä he tekevät. Näemme heidän käytöksensä ja muodostamme mielipiteitä.

Laajempi animaatio #1

Mutta ymmärtääksemme toista ihmistä kunnolla meidän on tiedettävä, mitä hän yrittää tehdä ja mitä hän haluaa ihmissuhteissaan. Meidän on ymmärrettävä, mitä on pinnan alla ja mikä ankkuroi hänen vahvuutensa.

Markkinoilla on paljon koulutusohjelmia, jotka keskittyvät vain käyttäytymiseen, mutta ellette ymmärrä motiiveja ja syitä käyttäytymisen ankkurointiin, ette saa täydellistä kuvaa. Tänään esittelemme ymmärryksen syvemmän tason.



Ankkuri ja poiju -metafora

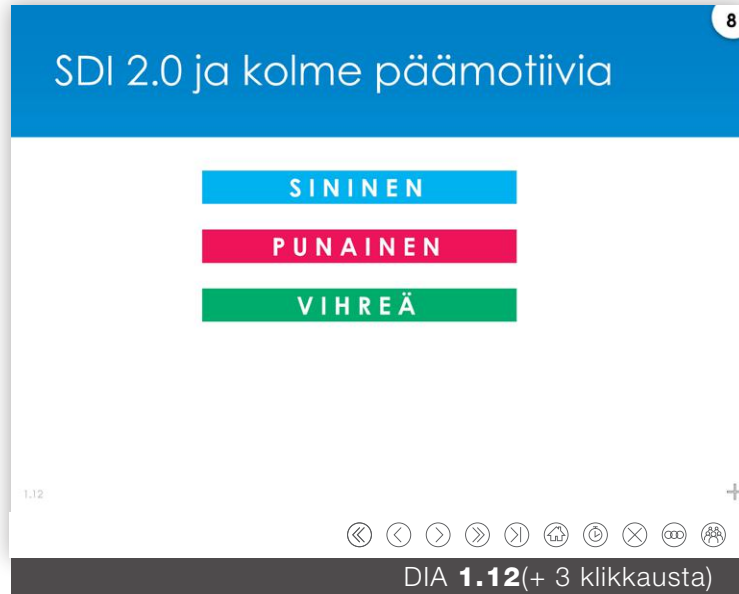
Tulet muistamaan tämän mallin myöhemmin kurssin aikana. Tulet yhdistämään poijun vahvuuksien muotokuvaan ja ankkurin SDI:n MVS-osaan.

Sama kuva näkyy Osassa 3, mutta yksityiskohtaisemmin.



Persoonallisuusteoria

Ankkuri on kuin persoonallisuus, joka on vakaa ajan myötä ja tilanteissa. Poiju on kuin käytös, johon ympäristö vaikuttaa. Ihmisillä on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa käyttökseen, toisin kuin poijuun, joka reagoi vain ympäristöön.




Huomioi tämä

SDI 2.0 antaa kartoituksen tulokset motiiveille kahdenlaisissa tilanteissa. Motivoiva arvojärjestelmä (MVS), kun kaikki on hyvin ja Konfliktin toimintaketju (KT) konfliktitilanteessa.

Molempien tapahtumien pitäisi tuntua tutuilta oppijoille, koska ne kuvattiin, kun he suorittivat SDI:n ennakkotehtävänä. He vastasivat 30 tilanteeseen 1 liittyvään kohtaan (10 lausetta x 3 loppua) ja 30 eri kohtaan liittyen tilanteeseen 2.



(jatkuu sivulle 18)

MITÄ SANOA:

Katsotaan tarkemmin kolmea päämotiivia. Ja ne on merkitty eri värein, jotta ne on helpompi muistaa. Sininen, punainen ja vihreä.

Laajempi animaatio #1

Nämä motiivit toimivat kahdessa tilanteessa. Kun kaikki on hyvin...

(jatkuu sivulle 18)

Laajempi animaatio #2

...ja kun asiat menevät pieleen - ja olemme konfliktitilanteessa.

Se heijastaa todellisuutta, vai mitä? Joskus saamme asioita tehtyä, saavutamme tavoitteemme ja tunnemme olomme hyväksi. Toiste taas tuntuu siltä, mikään ei mene oikein ja meitä kohtaan hyökätään. Keskitymme molempiin tilanteisiin tänä aamuna.

Laajempi animaatio #3


Mutta aloitamme tilanteesta 1 - kun kaikki on hyvin.




Muistiinpanoja

8

Tilanne 1: Kun kaikki on hyvin





DIA 1.13(+ 3 klikkausta)



Ihmissuhdekonteksti

Taustalla oleva psykologia, joka ohjaa tätä kurssia, tutkii kolmea motiivia paljon syvemmin. Siinä kuvataan, miten nämä motiivit toimivat suhteidemme yhteydessä. Katso SDI 2.0 Metodologia ja tarkoitus -liite saadaksesi lisätietoja.



Harjoituskirja: Sivu 8

Oppijoiden tulisi kirjoittaa kolmeen animaatioklikkaukseen:

1. auttaa toisia
2. saavuttaa tuloksia
3. luoda järjestystä

8

Tilanne 1: Kun kaikki on hyvin

Jokaisessa yhdistyvät kolme päämotiivia:





ANIMAATIOKLIKKAUS 1

(jatkuu sivulle 20)

MITÄ SANOA:

Tilanne 1, kun kaikki on hyvin

Jokaisella on sekoitus kolmesta motiivista, jotka toimivat yhdessä. Alla olemme selittäneet, mitä värit tarkoittavat:

Laajempi animaatio #1

Sininen = Ihmiset

Halu auttaa muita ja rakentaa ihmissuhteita.

(jatkuu sivulle 20)

Laajempi animaatio #2

Punainen = Tulos

Halu saavuttaa tuloksia ja saada asioista tehtyä.

Laajempi animaatio #3

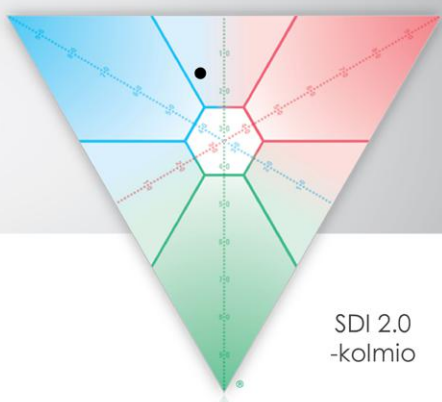
Vihreä = Rakenne

Halu luoda järjestystä ja ymmärtää asioita loogisesti.




Muistiinpanoja


SDI 2.0:
Tunnista
motiivit
9



SDI 2.0 luo kuvan
päämotiiveistasi.

SDI 2.0
-kolmio


1:14



DIA 1.14

MITÄ SANOA:

Tämä lyhyt animaatiovideo selittää, miten vastauksesi SDI:ssä muutetaan kuvaksi - pisteenä SDI-kolmiossa, joka edustaa yhdistelmäsi kolmesta motiivista, kun asiat ovat hyvin.



Animaatiovideon keskeiset asiat

- Vahvuudet liittyvät päämotiiveihin sekä ohjaavat niitä.
- Voimme valita vahvuutemme tilanteissa.
- Kolme päämotiivia keskittyy ihmisiin, tulokseen ja rakenteeseen.
- SDI perustuu koko elämän perspektiiviin.
- Motivoiva arvojärjestelmä (MVS) esitetään pisteenä SDI-kolmiossa.
- MVS näyttää, kuinka henkilö priorisoi, arvostaa ja sekoittaa kaikkea kolmea päämotiivia.
- MVS-tyyppejä on 7.



Toista video (2.30)



Harjoituskirja: Sivun 9

MITÄ SANOA:

Missä luulet pisteesi olevan SDI-kolmiossa videon katsomisen jälkeen?

Kaikkien pisteen näkeminen yhdessä SDI-kolmiossa voi olla hyödyllistä.

Käytä nyt Presenter-ohjelmaa näyttääksesi ryhmän tulokset.

Ja tässä on kaikkien MVS-pisteet samassa kolmiossa. "Mitä huomasit? Mitä se sanoo mielestäsi ryhmästäsi?"

Haluaisitko nähdä, kenelle jokainen näistä pisteistä kuuluu?

Käytä Presenter-ohjelmaa nimien näyttämiseen.

Nyt näet MVS-pisteesi suhteessa muihin. Ketä olet lähimpänä? Kauimpana? Mitä muuta näet?

10

Missä sinun MVS-pisteesi on?

Kerro ryhmälle, missä luulet pisteesi sijaitsevan.

SDI 2.0 -kolmio

1.15

DIA 1.15

CSP **Luokan MVS-pisteet**

Käytä CSP:tä näyttämään ryhmän MVS-pisteet, mutta älä näytä vielä nimiä. Tämä voi aiheuttaa jännitystä tai uteliaisuutta.

CSP

Show Conflict Sequences

RYHMÄN KOLMIO

Harjoituskirja: Sivu 10

MITÄ SANOA:

Pisteesi luovat MVS-pisteesi, joka on yhdellä seitsemästä MVS-alueesta.

Laajempi animaatio #1

Lue MVS:n kuvaus - se on korostettuna näytöllä oranssissa ruudussa.

MVS:stäsi on paljon enemmän tietoa, ja kerron niistä pian, mutta mikä on ensivaikutelmasi? Mitä mieltä olet siitä, mitä olet tehnyt tähän mennessä?



SDI 2.0:n validiteetti

Empiirisen validiteetin lisäksi SDI:lla on loistava ilmivaliditeetti. Tämä tarkoittaa, että useimmat ovat täysin samaa mieltä MVS-tulostensa kanssa. Tulet huomaamaan vain hieman vastustusta, jos ollenkaan. SDI-tulokset saavat yleensä vastakaikua useimpien ihmisten kanssa. Katso SDI 2.0 Metodologia ja tarkoitus-liite saadaksesi lisätietoja.



Harjoituskirja: Sivu 11



Alustaominaisuus

Oppijat voivat myös nähdä tuloksensa osoitteessa CoreStrengths.com.

MITÄ SANOA:

Jokainen piste edustaa ihmistä.
Pisteet ovat SDI-kolmion yhdessä seitsemästä alueesta.
Mutta jotkut pisteet saattavat olla lähempänä reunoja.

Laajempi animaatio #1

Määrittelemme lähellä olevan 6 pisteen olevan päässä. Jos pisteesi on lähellä reunaa, saat todennäköisesti lisää oivalluksia lukemalla joitain tietoja naapurialueesta.

MVS-piste

- Sijaitsee yhdellä seitsemästä alueesta.
- Saattaa sijaita lähellä alueiden rajoja (enintään 6 pistettä rajasta).

1.17

DIA 1.17 (+ 1 klikkaus)



SDI:n luotettavuus

SDI:n MSV-osion testauksen/uudelleen testauksen luotettavuus on +/- 6 pistettä. Mittausvirhetermiä käytetään joskus kuvaamaan testaus/uudelleen testaus-luotettavuutta, koska haluamme tietää, kuinka lähellä olemme "oikeaa" pistettä.

Ajan myötä ihmiset, jotka suorittavat SDI:n monta kertaa, havaitsevat yleensä, että heidän MVS-pisteensä voidaan sulkea ympyrään, jonka säde on 6 pistettä.

Käytämme tätä tietoa luokkahuoneessa kannustamalla ihmisiä, joiden pisteet ovat lähellä rajoja, harkitsemaan myös kuvauksia rajojen toisella puolella. Useimmat pyrkivät kaikkein voimakkaimmin samaistumaan kuvaukseen, joka vastaa heidän pistettään ja he huomaavat, että jotkut naapurialueiden lausunnot ovat myös heihin sopivia.

MVS-piste


- Sijaitsee yhdellä seitsemästä alueesta.
- Saattaa sijaita lähellä alueiden rajoja (enintään 6 pistettä rajasta).
- Jos piste sijaitsee lähellä kahden alueen rajaa, osat molempien alueiden MVS:ien kuvauksista saattavat sopia.

1.17

ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

Lisää motiiveitasi 12

Tarkastele **motiivejasi**.



(sivut 13-19) +

DIA 1.18 (+ 1 klikkaus)



Harjoituskirja: Sivut 12–19

MVS lyhyesti -sivunumerot harjoituskirjassa:

Sininen	13
Punainen	14
Vihreä	15
Puna-sininen	16
Puna-vihreä	17
Sini-vihreä	18
Keskiö	19

Haluat ehkä myös mainita kohdat sivulla 22 (motiivien yleiskatsaus) ja sivulla 24–25 harjoituskirjassa - MVS:n toimintasivuilla. Näillä sivuilla on kaikki 7 MVS-taulukkoa vertailun helpottamiseksi.

(jatkuu sivulle 26)

MITÄ SANOA:

Harjoituskirjassasi on seitsemän MVS lyhyesti -sivua. Jokaisella on kolme tarkistuslistaa, joiden avulla voit pohtia tuloksiasi. Jos MVS-pisteesi on lähellä reunaa - ja sinulla on yksi näistä kappaleista naapurialueiden vaikutuksista - voit käyttää useampaa kuin yhtä MVS lyhyesti -sivua. Löydät todennäköisesti asioita, jotka ovat todenmukaisia sinulle molemmin puolin rajaa.

MVS lyhyesti -sivut alkavat sivulta 13 sinisellä ja jatkuvat sivulle 19 asti keskiöön.

(jatkuu sivulle 26)

MITÄ SANOA:

Laajempi animaatio #1

Kun luet sivuasi, merkitse jokaisesta listasta kaikki kohteet, jotka sopivat sinuun.

Anna aikaa lukemiseen ja pohdiskeluun ja kysy sitten:

Miten se sopii sinuun?

Anna minulle esimerkki yhdestä lausekkeesta, joka todella puhutteli sinua?

Mitä mieltä olet MVS-tuloksista?



Ajastin (5.00)

Nyt oppilaat voivat lukea, pohtia ja merkitä kohteita MVS lyhyesti -sivuille.



Alustaominaisuus

Oppijat löytävät nämä tarkistuslistat kirjautumalla osoitteeseen CoreStrengths.com.



Muistiinpanoja

Video



Katso, mikä vaikutus motiiveilla on:

- Miten ihmiset motivoituvat?
- Miten he työskentelevät yhdessä?



1:19



DIA 1.19



Huomioita videosta

Tässä videossa esitellään Victoria (punainen MVS), Mark (vihreä MVS) ja Amy (sininen MVS). Oppijat tulevat kuulemaan osia tästä tarinasta koko ohjelman ajan. Erityisesti Victoria keskittyy työsuhteeseensa Markin kanssa toimintasuunnitelmansa kanssa. Tähän suhteeseen keskitytään myös kohdissa:

- Erimielisyys vs. konflikti (luettavissa myöhemmin tässä osiossa)
- Miten minä näen sen -esimerkki (harjoitus osassa 3)
- Vahvuuksien hallinta -esimerkki (harjoitus osassa 4)
- Viestintä (sähköpostiharjoitus osassa 5)



Toista video (4.14)



Muistiinpanoja

MITÄ SANOA:

Esimerkkinä näytetyt SDI -tulokset ovat tämän videon henkilön, Victorian. Käymme läpi osia hänen tarinastaan koko päivän ajan - ja näemme, kuinka hän käyttää Tuloksien toteutussuunnitelmaa saadakseen tuloksia suhteiden kautta.

Katsoessasi tätä yritä löytää tapoja, joilla MVS vaikuttaa siihen, mikä ajaa ihmisiä tiettyyn suuntaan ja miten he työskentelevät keskenään.

KYSYMYKSET:

Mitä olivat keskeisiä asioita videolla?

Miten MVS vaikuttaa siihen, miten ihmiset työskentelevät keskenään?

Miten MVS vaikuttaa ihmisten saavuttamiin tuloksiin?

MITÄ SANOA:

Victoria kehitti hänen suhdeälyään. Hän onnistui ymmärtämään menneisyyttä ryhmänsä kanssa. Hän oppi lisää siitä, mikä ajaa heitä tiettyyn suuntaan ja mitä he arvostavat. Hänen kollegojensa paremmin tunteminen ja ymmärtäminen auttoi häntä hallitsemaan hetkeä ja luomaan paremman tulevaisuuden heidän kanssaan.

Videon kertaus



Miten motiivit vaikuttavat:

- Miten ihmiset työskentelevät yhdessä?
- Mitä tuloksia he saavat aikaan?

1.20



DIA 1.20



Videon keskeiset asiat

- Motivoiva arvojärjestelmä (MVS) on motiivien yhdistelmä silloin, kun kaikki on hyvin.
- Sininen keskittyy ihmisiin, punainen tulokseen ja vihreä rakenteeseen.
- Ihmisten MVS:n ymmärtäminen parantaa viestintää ja tehokkuutta.
- MVS ohjaa vahvuksiemme käyttöä.
- Vahvuudet voivat olla tehokkaita - mutta jos niitä liioitellaan, niistä tulee tehottomia.
- Virheelliset oletukset saattavat heikentää suhteiden tehokkuutta.
- Ollaksemme tehokkaampia, voimme valita vahvuuksia tietoisina ihmisten MVS:stä ja pitämällä halutun tavoitteen mielessä.



Muistiinpanoja

Harjoitus: MVS:n tarkastelu

20

1. Kerro, mitä **positiivista palautetta** olet saanut muilta.
2. Kuvaile, milloin olet **eniten sitoutunut** työhösi.
3. Mikä **aiheuttaa sinulle konfliktin**?

MVS-ryhmä

1. Positiivinen palaute...
2. Eniten sitoutunut työhön, kun...
3. Konfliktin aiheuttajat...

1.21

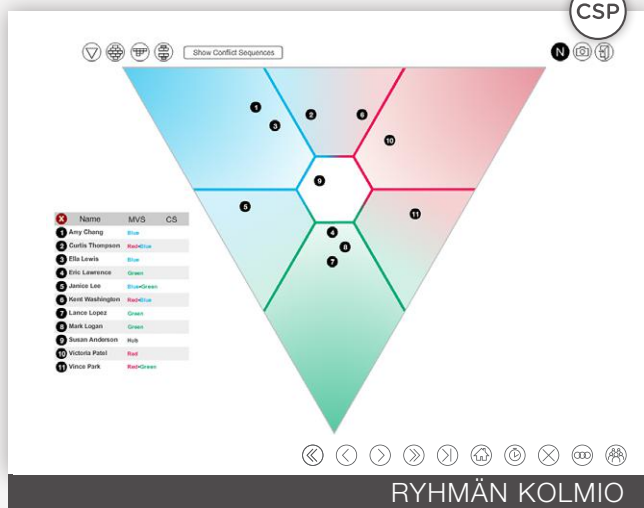


DIA 1.21

CSP

MVS-pisteet

Seuraavassa harjoituksessa järjestät luokan MVS-ryhmiin ja ohjaat heitä vaihtamaan paikkoja sen mukaisesti. Lajittele MVS-sarakkeen mukaan näyttääksesi, miten ryhmät muodostuvat.



CSP

RYHMÄN KOLMIO



Harjoituskirja: Sivut 20–21

Pyydä oppilaita vastaamaan harjoituskirjansa sivulla 20 oleviin kysymyksiin ja kirjaamaan vastauksensa asianmukaiseen sarakkeeseen.

(jatkuu sivulle 30)

MITÄ SANOA:

Pyydän teitä nyt järjestäytymään ryhmiin MVS:n perusteella. MVS-ryhmissänne vastaatte joihinkin lausekkeisiin.

Lue lausekkeet dialta.

Kerro positiivisesta palautteesta, jota olet saanut muilta. Toisin sanoen, kun olet tuottavassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja ihmissuhteesi toimivat, mitä ihmiset sanovat sinulle? Minkälaista palautetta sait?

Kuvaile, milloin olet eniten sitoutunut työhösi. Mikä saa sinut “tuleen” työssäsi positiivisella tavalla? Mikä antaa sinulle virtaa?

Mikä sinulle aiheuttaa konfliktin? Toisin sanoen, mitä asioita toiset tekevät, mikä haittaa tuottavaa vuorovaikutusta?

Tuon jälleen esiin ryhmän SDI-kolmion. Se näyttää meille, kuinka monta ihmistä kussakin seitsemässä MVS-ryhmässä tulisi olla.

(jatkuu sivulle 30)

Huomaa: Ryhmien muodostamisen jälkeen, lähde kolmiosta näyttääksesi tämän dian uudelleen, jotta oppijat näkevät ohjeet.

MITÄ SANOA:

Nyt kun teillä on ollut aikaa työskennellä MVS-ryhmänne kanssa, mennään kolmion ympäri ja kuullaan, miten kukin MVS-ryhmä vastaa samoihin lausekkeisiin. Käsittelemme ensin kolme kiinteää väriä, sitten kaksiväriset yhdistelmät, ja päädyimme lopuksi keskellä olevaan keskiöryhmään.

OHJATTU KESKUSTELU:

Ilmoita jokainen MVS-ryhmä, kun paljastat ryhmän dian, ja pyydä ryhmän puhemiestä jakamaan ryhmän vastaukset.



MVS-fläppitaulut (+10–30 min.)

Harjoituskirjaan kirjoittamisen sijaan voit pyytää ryhmiä käyttämään fläppitauluja kirjoittaakseen vastauksensa kehotuksiin MVS-harjoitusdian mukaisesti.

Kannusta esitysten aikana oppijoita edelleen tekemään muistiinpanoja harjoituskirjoihinsa, mutta kannusta jokaista ryhmää raportoimaan kaikista neljästä kehotuksesta fläppitaululla. Ne voidaan ripustaa huoneeseen viitteinä.



Ajastin (9.00)

Käytä “ajastin”-painiketta ajoittaaksesi harjoituksen ja pitäääksesi oppijat toiminnassa tasaiseen tahtiin.



Harjoituksen valmistelu

On tärkeää, että huoneessa olevat ryhmäpaikat jäljittelevät SDI-kolmion mallia mahdollisimman tarkasti. SDI-kolmiota kannattaa ajatella mattona lattialla (vedettynä näytöltä ja asetettu tasaiselle alustalle).

On täysin sallittavaa, että ryhmissä on vain yksi henkilö jos vain yhden oppijan piste osuu tiettyyn MVS-tyyppiin.

Pyydä jokaista ryhmää valitsemaan puhemiehen.



Neuvoja harjoitukseen

- On todennäköistä, että joissakin luokissa ei ole jotakuta kaikissa seitsemässä MVS-ryhmässä.
- Voit täyttää puuttuvien ryhmien tiedot lukemalla esimerkkejä, kun kierrät SDI-kolmiota ympäri.

(jatkuu sivulle 31)



Ryhmien monimuotoisuus

Muista, että MVS-pisteiden jakautuminen seitsemän MVS-ryhmän sisällä voi tuottaa epätyypillisiä vastauksia. Esimerkiksi puna-sinisten ryhmä, jonka kaikki pisteet ovat puna-sinisen alueen punaisella puolella, voi esittää vahvasti punaisia vastauksia. Toisaalta ryhmä saattaa esittää vahvasti sinisiä vastauksia, jos kaikki ovat puna-sinisen alueen sinisellä puolella.

Varianssi minkä tahansa MVS-ryhmän sisällä tarkoittaa, että kaikki ryhmät voivat koostua ainutlaatuisista yhdistelmistä, ja tällaisen monimuotoisuuden vuoksi vastaukset voivat sisältää myös tämän merkityksen sävyjä. Tämä voi olla opettavaista, kun jaat vastaukset sen mukaan, mihin yksittäiset pisteet osuvat.



Kysymysten perustelut

Positiivinen palaute: tämä tukee MVS:ää, koska positiivinen palaute yleensä rakentaa itsetuntoa ja se osoittaa, kuinka ihmiset haluavat tunnustusta saavuttaessaan tuloksia työsuhteissaan. Positiivinen palaute liittyy tilanteisiin, kun kaikki on hyvin. Näin tiedämme, että olemme onnistuneet hyvin.

Sitouttavin: tämä liittyy MVS:ään, koska se kuvailee tilanteita, joissa ihmiset toimivat motiivinsa pohjalta luonnollisimmin ja vapaimmin. Sitouttavissa tilanteissa on kyse nykyhetkestä ja tulevaisuudesta. Käytämme motiivejamme tässä hetkessä odottaen, että luomme niillä halutun tuloksen tulevaisuudessa.

Konfliktin aiheuttajat: tämä liittyy MVS:ään, koska konfliktin aiheuttajat voivat olla arvojemme vastaisia tai rajoittaa meitä toimimasta motiiviemme mukaan. Vaikka konfliktista on kokonainen osa, kysymys aiheuttajista tutkii, mikä saa meidät poistumaan "kaikki hyvin -tilasta" ja siirtymään "konfliktitilaan".

Lue sininen MVS-kuvaus dialta.
Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.

20

Sininen MVS

- Motivoituvat muiden suojelusta, hyvinvoinnista ja **kasvusta**.
- Haluavat auttaa **ihmisiä**, jotka voivat aidosti hyötyä siitä.

IHMISET
TULOS
RAKENNE

1.22

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

DIA 1.22



Harjoituskirja: Sivu 20

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja sinisen ryhmän esityksen aikana.



Muistiinpanoja

20

Sininen MVS

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...

IHMISET
TULOS
RAKENNE

1.23

DIA 1.23



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Siniset motiivit lyhyesti (sivu 13)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä SINISISTÄ MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

En olisi pärjännyt ilman sinun apuasi.

Sinun tukesi helpotti elämääni.

Sitoutunein...

Kun kulttuuri on avoin, ystävällinen ja luottavainen.

Kun autan jotain toista.

Konfliktin aiheuttajat...

Muita ihmisiä käytetään hyväksi tai jos heitä ei oteta huomioon.

Ihmiset ovat tönkeitä tai ilkeitä.

Punainen MVS



- Motivoituvat **tehtävien loppuun saattamisesta** ja tulosten saavuttamisesta.
- Haluavat asettaa tavoitteita, ryhtyä **päättäväiseen toimintaan** ja saada ansaittua tunnustusta saavutuksistaan.

Lue punainen MVS-kuvaus dialta. Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.

1.24



DIA 1.24



Harjoituskirja: Sivun 20

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja punaisen ryhmän esityksen aikana.



Muistiinpanoja

Punainen MVS

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...



20

1.25

DIA 1.25



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Punaiset motiivit lyhyesti (sivu 14)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä PUNAISISTA MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Olet saavuttanut parhaat mahdolliset tulokset tälle yritykselle ja asiakkaillesi.

Olet asettanut uuden riman korkealle ja muiden tulee olemaan vaikea yltää sinne.

Sitoutunein...

Kun edessä on loistava mahdollisuus.

Kun kyseessä on kilpailu tai haaste.

Konfliktin aiheuttajat...

Asioita ei saada hoidetuksi.


Muut ihmiset eivät ymmärrä kiireellisyyttä tai asian prioriteettia.

*Lue vihreä MVS-kuvaus dialta.
Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.*

20

Vihreä MVS

- Motivoituvat merkityksellisestä järjestyksestä ja asioiden **läpikotaisesta pohtimisesta.**
- Haluavat pyrkiä itsenäisyyteen, **käytännöllisyyteen ja oikeudenmukaisuuteen.**



1.26

DIA 1.26



Harjoituskirja: Sivun 20

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja vihreän ryhmän esityksen aikana.



Muistiinpanoja

Vihreä MVS
20

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...



1.27

⏪ ⏴ ⏵ ⏩ 🔍 🔊 🔇 🔌 🔌

DIA 1.27



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Vihreät motiivit lyhyesti (sivu 15)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä VIHREISTÄ MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Analyysisi ja suosituksesi paransivat järjestelmäämme huomattavasti.

Tekemäsi tiedonhaku pelasti meidät vakavalta virheeltä.

Sitoutunein...

Riittävästi aikaa ja resursseja saatavilla.

Realistisia tavoitteita ja mahdollisuus työskennellä itsenäisesti.

Konfliktin aiheuttajat...

Pakotetaan kiirehtimään tai antamaan karkeita arvioita, joihin ihmiset luottavat.

Jos minua kehotetaan tekemään jotain, mikä on epäloogista tai järjetöntä.

Lue puna-sininen MVS-kuvaus dialta. Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.

Puna-sininen MVS

21

- Motivoituvat muiden **maksimaalisesta kasvusta** ja **kehittymisestä**.
- Haluavat ohjata, vakuuttaa ja **johtaa muita muiden omaksi eduksi ja hyödyksi**.



1.28



DIA 1.28



Harjoituskirja: SivU 21

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja puna-sinisen ryhmän esityksen aikana.




Muistiinpanoja

21

Puna-sininen MVS

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...



1.29

DIA **1.29**



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Puna-siniset motiivit lyhyesti (sivu 16)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä PUNA-SINISISTÄ MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Tiedät aina tarkalleen, mitä tarvitsen.

On hienoa nähdä, miten hyvin ihmiset työskentelivät yhdessä sinun ohjauksessasi.

Sitoutunein...

Kun voimme ohjata tai neuvoa muita ihmisiä.

Loistavien ihmisten kanssa työskentely mahtavien asioiden aikaansaamiseksi.

Konfliktin aiheuttajat...

Kun ihmiset ovat negatiivisia tai halventavia muita kohtaan.

Liian paljon tietoa - tai analyysihalvaus.

Lue puna-vihreä MVS-kuvaus dialta. Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.

21

Puna-vihreä MVS

- Positiivinen palaute...
- Eניתן sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...



1.31



DIA **1.30**



Harjoituskirja: Sivun 21

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja puna-vihreän ryhmän esityksen aikana.



Muistiinpanoja

Puna-vihreä MVS

21

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...



1.31



DIA 1.31



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Puna-vihreät motiivit lyhyesti (sivu 17)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä PUNA-VIHREISTÄ MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Analyttinen työsi ja suuri tahdonvoima mahdollisti menestyksemme.

Näit tilaisuuden monimutkaisessa ja riskialttiissa tilanteessa ja käänsit sen meidän eduksemme.

Sitoutunein...


Kun tekeillä on jotain monimutkaista ja kiireellistä.

Kun olen kehittämässä strategioita tai taktiikoita tai osallistumassa niiden luomiseen.

Konfliktin aiheuttajat...

Ajatteleminen ilman toimintaa - tai toiminta ilman ajattelemista.

Tehottomat tai liian emotionaaliset tilanteet.



 0:01
 1:39
 DIA 1.32

Lue sini-vihreä MVS-kuvaus dialta. Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.

21

Sini-vihreä MVS

- Motivoituvat muiden ja itsensä **omavaraisuuden kehittämiseen**.
- Haluavat **analysoida muiden tarpeita** ja auttaa heitä auttamaan itseään.



1.32

DIA 1.32



Harjoituskirja: Sivut 21

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja sini-vihreän ryhmän esityksen aikana.



Muistiinpanoja

Sini-vihreä MVS 21

■ Positiivinen palaute...
■ Eniten sitoutunut työhön, kun...
■ Konfliktin aiheuttajat...

IHMISET
TULOS
RAKENNE

1.33

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 1.33



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Sini-vihreät motiivit lyhyesti (sivu 18)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä SINI-VIHREISTÄ MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Annoit minulle juuri sopivan määrän apua ja mahdollisuuden saattaa tämän tehtävän itse päätökseen.

Rauhallinen ja huolellinen lähestymistapasi auttoi palauttamaan harmonian ryhmässä.

Sitoutunein...

Kun voin auttaa toista oppimaan jotain, jotta hän voi tehdä sen itse.

Kun voin opastaa tai neuvoa ihmisiä ratkaisemaan ongelmia.

Konfliktin aiheuttajat...

Kun ihmiset eivät näytä ajattelevan, miten heidän tekonsa vaikuttavat muihin.

Kaikenlainen epäoikeudenmukaisuus tai kiusaaminen.

Lue keskiön MVS-kuvaus dialta.
Kysy ryhmältä, miksi tämä kuvaus sopii heihin.


21



- Motivoituvat joustavuudesta ja **muihin tai tilanteisiin sopeutumisesta.**
- Haluavat tehdä muiden kanssa yhteistyötä ja pysyä **avoimena erilaisille näkökulmille** ja vaihtoehdoille.

IHMISET

TULOS

RAKENNE

DIA 1.34

Harjoituskirja: Sivu 21

Muiden MVS-ryhmien oppijat voivat tehdä muistiinpanoja keskiöryhmän esityksen aikana.

Muistiinpanoja

21

Keskiö MVS

- Positiivinen palaute...
- Eniten sitoutunut työhön, kun...
- Konfliktin aiheuttajat...

IHMISET
TULOS
RAKENNE

1.35

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺

DIA 1.35



Lisäsisältöä

Viittaa seuraaviin sivuihin harjoituskirjassa:

- Keskiön motiivit lyhyesti (sivu 19)
- Motiivien yleiskatsaus (sivu 22)
- Motiivit käytännössä (sivut 24–25)



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Esimerkkejä KESKIÖN MVS-vastauksista:

Positiivinen palaute...

Tiedämme, että voimme luottaa siihen, että teet mitä tahansa tiimin tarpeiden eteen.

Uusin tekemäsi päätös tulee mahdollistamaan joustavuutemme tulevaisuudessa.

Sitoutunein...

Kun meillä on vapaus tulkita tilannetta ja valtuudet sopeutua sen mukaisesti.

Tiimi on parhaimmillaan, kun tiimissä on mukana oikeat ihmiset.

Konfliktin aiheuttajat...

Kun joustavuutta rajoitetaan.

Ahdasmielisyys ja ihmiset, jotka eivät harkitse vaihtoehtoja.

MITÄ SANOA:

Erimielisyys on eri mieltä olemista. Objekttiivinen erimielisyys voi olla hyvä, koska silloin syntyy uusia ideoita ja innovaatioita.

Oletko koskaan ollut tiimissä, jossa kukaan ei ole eri mieltä? Kaikki vain kulkevat mukana. Minkälaisia tuloksia tällaiset suhteet tuottivat?

Konflikti on tilanne, jossa erimielisyydestä tulee henkilökohtaista. Se on tunteellisempi kuin erimielisyys, joka on yleensä faktoihin perustuvaa.

Laajempi animaatio #1

Onko tiimisi jäsenten turvallista olla kanssasi eri mieltä kunnioittavasti - vai välttelevätkö he ongelmia konfliktin pelossa?

Haluat estää konflikteja - koska jos et tee sitä, se voi vahingoittaa suhteita.

Laajempi animaatio #2

Haluamme kannustaa erimielisyyttä - se parantaa yhteistyötä. Ja kun joudumme konfliktiin, tarvitsemme työkaluja sen ratkaisemiseksi, mikä voi myös parantaa suhteita.

26

Tunnista ero

	ERIMIELISYYS	VS	KONFLIKTI
Määritelmä	Objektiivinen vastakkainasettelu		Vastakkainasettelu, josta tulee henkilökohtainen

1.39

DIA 1.39(+ 2 klikkausta)



Harjoituskirja: Sivun 26

Oppijoiden tulee kirjoittaa tyhjiin kohtiin "objektiivinen" ja "henkilökohtainen" täydentääkseen taulukon ideat.

26

Tunnista ero

	ERIMIELISYYS	VS	KONFLIKTI
Määritelmä	Objektiivinen vastakkainasettelu		Vastakkainasettelu, josta tulee henkilökohtainen
Ongelma	Asioita, joita vältellään konfliktin pelossa		Voi vahingoittaa ihmissuhteita

ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

26

Tunnista ero

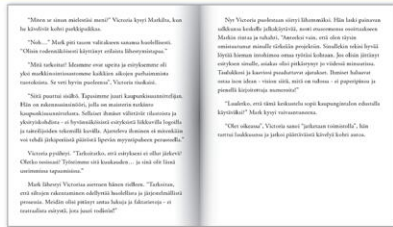
	ERIMIELISYYS	VS	KONFLIKTI
Määritelmä	Objektiivinen vastakkainasettelu		Vastakkainasettelu, josta tulee henkilökohtainen
Ongelma	Asioita, joita vältellään konfliktin pelossa		Voi vahingoittaa ihmissuhteita
Mahdollisuus	Tuotteliaan yhteistyön lähde		Ratkaiseminen parantaa ihmissuhteita

ANIMAATIOKLIKKAUUS 2

Harjoitus: Erimielisyys vai konflikti?

Ryhmässä:

1. Ympyröikö erimielisyyttä kuvaavat kohdat..
2. Alleviivatkaa konfliktin merkit.



1.40



DIA 1.40(+ 2 klikkausta)

MITÄ SANOA:

Ohjaa oppijoita työskentelemään ryhmissä tunnistamaan erimielisyyttä kuvaavat kohdat ja konfliktin merkit. Aseta ajastin, jotta he voivat nopeuttaa työskentelyään.

(jatkuu sivulle 52)



Harjoituskirja: Sivun 27

Oppijat kirjoittavat harjoituskirjaan ohjeiden mukaisesti - ympyröi erimielisyys ja alleviivaa konflikti.



Ajastin (4:00)

Aseta ajastin nopeuttamaan keskustelua.

(jatkuu sivulle 52)



Muistiinpanoja

Laajempi animaatio #1

Ohjaa keskustelua erimielisyyttä kuvaavista kohdista tarinassa.

Laajempi animaatio #2

Ohjaa keskustelua konfliktin merkeistä tarinassa.



Erimielisyys vai konflikti

Oppijat eivät ehkä ole samaa mieltä siitä, mitä ovat erimielisyyttä kuvaavat kohdat - ja mitä konfliktin merkit ovat. Se, että ihmiset tulkitsevat tilannetta eri tavalla, tukee tarvetta arvioida ihmisten motiiveja ennen kommunikointia.

Joitain erimielisyyttä kuvaavia kohtia tarinassa ovat:

- Esitystyylillä
- Kuinka paljon tietoa tulisi sisällyttää
- Missä keskustelu tulisi käydä

Joitain konfliktin merkkejä ovat:

- Syyttely - ei rationaalinen
- Syyttely - ei halua työskentelyyn

Harjoitus:
Erimielisyys vai konflikti?

Ryhmässä:

- Ympyröikää erimielisyyttä kuvaavat kohdat..
- Alleiviivakaa konfliktin merkit.

• Mitkä asiat kuuluvat erimielisyyksiin?

ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

Harjoitus:
Erimielisyys vai konflikti?

Ryhmässä:

- Ympyröikää erimielisyyttä kuvaavat kohdat..
- Alleiviivakaa konfliktin merkit.

• Mitkä asiat kuuluvat erimielisyyksiin?
• Mitkä ovat konfliktin merkit?

ANIMAATIOKLIKKAUUS 2

Vaali erimielisyyksiä, vältä konflikteja

- Erimielisyydestä ei tarvitse tulla konflikteja.

1.41

+



DIA 1.41(+ 2 klikkausta)



Huomioi

Kun ihmiset alkavat käsitellä MVS:n erimielisyyttä, eivätkä tunne, että objektiivinen erimielisyys uhkaa heitä, tiimit voivat työskennellä yhdessä paljon tehokkaammin. He ovat myös todennäköisesti innovatiivisempia, koska vastakkaiset ideat voivat saada ihmiset ajattelemaan eri tavalla ja keksimään parempia, uusia ratkaisuja liiketoimintaongelmiin.



Harjoituskirja: Sivu 26

(jatkuu sivulle 54)



Muistiinpanoja

MITÄ SANOA:

Huomasitteko, että emme kaikki olleet samaa mieltä siitä, mikä oli erimielisyyttä ja konflikteja tarinassa? Se, mikä näyttää erimielisyydeltä yhdelle, voi näyttää konfliktilta toiselle.

Muista, että haluamme erimielisyyttä, koska siitä syntyy hyviä ideoita, innovaatiota ja ratkaisuja ongelmiin. Erimielisyys on hyvä asia.

(jatkuu sivulle 54)

Laajempi animaatio #1

Tässä on hyvä kysymys kysyä itseltäsi, jos olet esimies: “Onko tiimisi jäsenten turvallista olla kunnioittavasti eri mieltä kanssasi?” Jos ei, haluatko sen olevan niin?

Laajempi animaatio #2

On myös tärkeää tietää, että suurin osa konflikteista alkaa erimielisyydestä - ja kun se alkaa tuntua henkilökohtaiselta, se voi laukaista konfliktin sinussa ja muissa.



Muistiinpanoja



1 2 3

TUNNISTA MOTIIVIT

Konfliktitilanteessa

2.01

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 2.01

MITÄ SANOA:

Olemme yhä ABC-mallimme A-kirjaimessa. Mutta nyt puhumme siitä, miten tunnistaa motiivit konfliktitilanteessa.



Osion yleiskatsaus

Tässä osiossa sinun tulee keskittyä:

- Esittelemään ja selittämään konfliktin toimintaketjun konsepti.
- Tapaan, jolla motiivit ovat erilaisia konfliktitilanteessa
 - sininen sopeutumiselle
 - punainen puolustautumiselle
 - vihreä analysoinnille
- Konfliktin käsittelyn tärkeys tasolla 1, kun itse, ongelma ja muut ovat kaikki keskipisteessä.
- Sen varmistamiseen, että oppijat ymmärtävät “kun kaikki on hyvin” -osion SDI-tuloksissaan.
- Luomaan yhteisen kielen käyttämällä SDI-värejä.
- Varmistamaan, että oppijat käyttävät oivalluksiaan tilanteissaan.



Motiivit konfliktissa

Yksi tärkeimmistä eroista SDI:n ja muiden oppimistyökalujen välillä on se, että se selittää sen, miten ihmisten motiivit muuttuvat konfliktissa.

Koska tuottavuuden häiriöissä on usein konfliktin elementtejä, perinteiset vahvuuksiin perustuvat menetelmät eivät kykene tarjoamaan taitoihin perustuvaa lähestymistapaa konfliktista poistumiseen ja palaamiseen takaisin tuottavaan käyttäytymiseen.

Konflikti muuttaa peliä...

MITÄ SANOA:

Konflikti muuttaa peliä. Ja jos peli muuttuu, meidän on opittava pelaamaan tai me kaikki häviämme.

Harkitse henkilökohtaisen tarinan jakamista tai voit ehkä kertoa ajankohtaisista tapahtumista tai yritystoimintaan liittyvästä esimerkistä.



2.02



DIA 2.02



Konflikti muuttaa peliä...

Harjoituskirjassa ei ole diaa tukevaa sivua. Tämä kuva on kuitenkin otettu videosta, joka näytetään myöhemmin tässä osiossa.



Muistiinpanoja

30

Motiivit kahdessa eri tilanteessa

Tilanne 1: Kun kaikki on hyvin	Tilanne 2: Konfliktitilanteessa
IHMISET	
TULOS	
RAKENNE	

Kaikki kolme motiivia yhdistyvät

Motiivit asettuvat tiettyyn järjestykseen

2.03

DIA 2.03(+ 3 klikkausta)



Harjoituskirja: Sivun 30

Kun dian teksti etenee, oppijoiden tulee kirjoittaa seuraavat sanat harjoituskirjoihin:

1. Sopeutuu
2. Puolustautuu
3. Analysoi

30

Motiivit kahdessa eri tilanteessa

Tilanne 1: Kun kaikki on hyvin	Tilanne 2: Konfliktitilanteessa
IHMISET	SOPEUTUU
TULOS	
RAKENNE	

Kaikki kolme motiivia yhdistyvät

Motiivit asettuvat tiettyyn järjestykseen

ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

30

Motiivit kahdessa eri tilanteessa

Tilanne 1: Kun kaikki on hyvin	Tilanne 2: Konfliktitilanteessa
IHMISET	SOPEUTUU
TULOS	PUOLUSTAA
RAKENNE	

Kaikki kolme motiivia yhdistyvät

Motiivit asettuvat tiettyyn järjestykseen

ANIMAATIOKLIKKAUUS 2

(jatkuu sivulle 60)

MITÄ SANOA:

Aiemmin totesimme, että koemme elämän - ja motiivit - kahdessa tilanteessa: Kun kaikki on hyvin ja konfliktitilanteessa. Motiivimme muuttuvat konfliktissa. Ne ovat kvalitatiivisesti erilaisia.

Tilanteessa 1 meillä on ihmiset, tulos ja rakenne, joita edustaa värit sininen, punainen ja vihreä. Tilanteessa 2 (konflikti) meillä on edelleen sininen, punainen ja vihreä, mutta värit tarkoittavat jotain eriä ja tuntuvat meille erilaisilta.

Laajempi animaatio #1

Sininen edustaa sopeutumista - halua rauhoittaa tilanteita ja luoda harmoniaa.

Laajempi animaatio #2

Punainen edustaa puolustautumista - halua kohdata asiat suoraan ja toimia nopeasti.

(jatkuu sivulle 60)

Laajempi animaatio #3

Ja sininen edustaa analysointia -
halua ymmärtää ja tehdä
asioista loogisia.



Muistiinpanoja

SDI 2.0
Tunnista
motiivit
konfliktissa

SDI 2.0 luo kuvan siitä,
miten motiivisi muuttuvat
konfliktitilanteessa.

31

2.04

DIA 2.04



Toista konfliktianimaatio (2:30)



Harjoituskirja: Sivuu 31



Huomioi tämä

- SDI näyttää sisimpäsi kahdessa tilanteessa - kun kaikki on hyvin ja konfliktissa.
- Konfliktin aiheuttajat toimivat arvoja vastaan ja rajoittavat motiiveja.
- Siirymme pois MVS:tämme ja tasolle 1, kun konflikti alkaa.
- Meidän on ehkä joskus siirryttävä tasolle 2 ja 3, mutta ei aina.
- Kolme motiivia konfliktitilanteessa ovat värikoodattuja:
 - sininen sopeutumiselle
 - punainen puolustautumiselle
 - vihreä analysoinnille
- Nuolenpään sijainti edustaa konfliktin toimintaketjua.
- MVS:n ja KT:n tunteminen auttaa sinua muodostamaan yhteyksiä ratkaistaksesi konfliktit tehokkaasti.

MITÄ SANOA:

Useimmille konfliktin toimintaketjun ajatus on uusi. Kun kuulin siitä ensimmäisen kerran, tuntui, kuin valot olisivat syttyneet.

Yhtäkkiä pystyin näkemään, mitä konfliktissa oli tekeillä.

Sinun MVS on piste kolmiossa ja konfliktin toimintaketjusi on nuolenpää. Viiva yhdistää ne niin, että voimme nähdä niiden yhdessä edustavan yhtä henkilöä. Piste voi olla missä tahansa kohtaa kolmiossa ja nuolenpää voi olla missä tahansa kohtaa kolmiossa. Ne voivat olla lähellä toisiaan tai kaukana toisistaan.

Kuunnelkaa kaikki tarkasti, sillä uskon tämän videon auttavan teitä ymmärtämään konfliktin toimintaketjusi tulokset, jotka jaan kanssanne hetken kuluttua.

MITÄ SANOA:

Katsotaanpa tarkemmin tätä ajatusta konfliktin toimintaketjusta ja sen kolmea tasoa. Muista kuitenkin, että et käy läpi kaikkia kolmea tasoa joka kerta konfliktin sattuessa. Jos ratkaiset sen ensimmäisellä tasolla, sinun ei tarvitse edes mennä tasolle 2.

Laajempi animaatio #1

Taso 1 on se, missä ratkaisemme useimmat konfliktimme. Olemme keskittyneitä itseemme, käsittelemäämme ongelmaan ja siihen liittyviin ihmisiin. Keskitämme aikamme ymmärtääksemme tasoa 1. Mutta tutustumme myös tasoihin 2 ja 3.

Laajempi animaatio #2

Olet ehkä kokenut konflikteja, joissa ajattelet tai sanot jotain, kuten "unohdan sinut". Silloin toinen henkilö on poistunut fokuksestasi - ja keskityt omaan näkemykseesi ongelmasta.

(jatkuu sivulle 63)

Konfliktin toimintaketjussa on kolme tasoa

Konfliktin taso	Fokus
1	itsessä, ongelmassa, muissa
2	itsessä, ongelmassa, muissa
3	itsessä, ongelmassa, muissa

DIA 2.05(+ 4 klikkausta)



Harjoituskirja: Sivu 31

Kun dian teksti etenee, oppijoiden tulee kirjoittaa seuraavat sanat harjoituskirjoihin:

1. itsessä, ongelmassa ja muissa
2. itsessä ja ongelmassa
3. itsessä

Konfliktin toimintaketjussa on kolme tasoa

Konfliktin taso	Fokus
1	itsessä, ongelmassa, muissa
2	itsessä, ongelmassa, muissa
3	itsessä, ongelmassa, muissa

ANIMAATIOKLIKKAUS 1

Konfliktin toimintaketjussa on kolme tasoa

Konfliktin taso	Fokus
1	itsessä, ongelmassa, muissa
2	itsessä, ongelmassa, muissa
3	itsessä, ongelmassa, muissa

ANIMAATIOKLIKKAUS 2

(jatkuu sivulle 63)

KONFLIKTITILANTEESSA

Konfliktin toimintaketjussa on kolme tasoa

Konfliktin taso	Fokus
1	itsessä, ongelmassa, muissa
2	itsessä, ongelmassa, muissa
3	itsessä, ongelmassa, muissa

ANIMAATIOKLIKKAUKSI 3

A Conflict Sequence Has Three Stages

We get the best results in Stage 1 Conflict...

...before the **Problem** and **Others** drop out of focus.

Conflict Stage	Focus On
1	Self, Problem, & Others
2	Self, Problem, & Others
3	Self, Problem, & Others

ANIMAATIOKLIKKAUKSI 4

Monet teistä varmasti tuntevat ja toimivat eri tavalla "unohdan sinut" -kynnyksen ylittämisen jälkeen.

Laajempi animaatio #3

Taso 3, joka on aika harvinainen useimmille, on syvin ja kaikkein epämukavin. Jopa ongelma saattaa poistua fokuksesta ja keskitämme energiamme ja huomiomme itseemme. Haluamme ehkä paeta tai taistella tai tehdä jotain muuta, mutta se on viimeinen yrityksemme.

Laajempi animaatio #4



Muistiinpanoja

Tänään keskitämme huomiomme konfliktin tasoon 1. Taso 1 on ensimmäinen ja paras mahdollisuutesi ratkaista konflikti muiden ihmisten kanssa... ennen kuin he siirtyvät tasolle 2 ja sinä poistut heidän fokuksesta. Jos ratkaisemme konfliktin tasolla 1, emme koe lainkaan taso 2 tai taso 3.

MITÄ SANOA:

Konfliktin toimintaketjun osa SDI-tuloksistasi osoittaa, kuinka motiivisi muuttuvat kohdatessasi konfliktin. SDI-pisteitäsi käytetään löytämään nuolenpäsi.

Laajempi animaatio #1

Katso nyt tulostettasi ja keskity kahteen ruudulla korostettuun alueeseen.

Yläruutu on konfliktin toimintaketjusi tärkein osa. Keskisarakkeessa on hieman pidempi kuvaus. Kuten MVS:ssä tähän liittyy aika lailla enemmän, mutta keskity toistaiseksi tähän osaan.

Kun heillä on ollut hetki aikaa lukea, pyydä heidän reaktiotaan heidän konfliktin toimintaketjuista.



Harjoituskirja: Sivu 32



Luotettavuus ja pätevyys

Aiemmin MVS:lle esitetyt tiedot luotettavuudesta ja pätevyydestä koskevat myös konfliktin toimintaketjua. Konfliktin toimintaketjun paikkansapitävyys, eli ilmevaliditeetti, kuitenkin yllättää usein. Tämä johtuu ainakin osittain siitä, että se kuvaa heidän kolmatta tasoaan, josta useimmat ihmiset eivät usein puhu.



Alustaominaisuus

Oppijat voivat myös nähdä tuloksensa osoitteessa CoreStrengths.com.

33

13 erilaista konfliktin toimintaketjua

2.07

DIA 2.07 (+1 klikkaus)



Harjoituskirja: Sivu 33



Lisää hakasulkeissa

Kaksivärisiä hakasulkeita käytetään, kun kaksi pistettä on kuuden pisteen sisällä toisistaan ja kolmas piste on selvästi suurempi tai pienempi kuin kaksi muuta.

Kun kaikki kolme pistemäärää ovat välillä 28 ja 39, nuolenpää on SDI-kolmion pienellä, kuusikulmaisella [SPV] konfliktin toimintaketjun alueella. [SPV]-alueella on tapaukset, joissa kaksi suurinta pistemäärää ovat vähintään kuuden pisteen päässä toisistaan, kaksi pienintä ovat vähintään kuuden pisteen päässä, mutta suurimman ja pienimmän välillä on enemmän kuin kuusi. Esimerkiksi: 29, 33, 38.

33

13 erilaista konfliktin toimintaketjua

2.07

ANIMAATIOKLIKKAUS 1

MITÄ SANOA:

Harjoituskirjasi kuvailee kaikki 13 konfliktin toimintaketjua. Jos nuolenpääsi on lähellä rajaa, voit lukea kuvauksen tällä sivulla. Se on myös hyvä viittaus muiden ihmisten ja heidän konfliktin toimintaketjuna ajattelemiseen.

Laajempi animaatio #1

Noin puolessa konfliktin toimintaketjussa on hakasulkeet jossain kohdassa. Hakasulkeet osoittavat, missä järjestys ei ole kristallinkirkas. Jos kaksi pistemäärää ovat lähellä toisiaan, esitämme niihin liittyvät värit suluissa.

Ihmiset, joilla on hakasulkeita, puhuvat yleensä siitä, että he yrittävät sekoittaa tai vuorotella näiden kahden värin välillä - tai sanovat, että värien välillä on jännitystä. Ikään kuin konfliktin käsittelyyn liittyisi sisäinen konflikti.

MITÄ SANOA:

Harjoituskirjassanne on taulukoita, jotka kuvailevat konfliktin tason 1. Löydä tason 1 sivu, lue se ja merkitse väitteet, jotka parhaiten kuvaavat sinua, kun olet konfliktin tasolla 1.

34

Konflikti tasolla 1



PUNAINEN
Konfliktin taso 1

Sinua motivoi tulla kuulluksi ja tulla kuulla. Haluat tulla kuulluksi, vaikka keskustelunsi ja oppijoiden huomiointi karnissa.

VIHREÄ
Konfliktin taso 1

Sinua motivoi tulla kuulluksi ja tulla kuulla. Haluat tulla kuulluksi, vaikka keskustelunsi ja oppijoiden huomiointi karnissa.

Merkitse kaikki kohdat, jotka sopivat sinuun konfliktin tasolla 1 (sivut 34-37)

Merkitse kaikki kohdat, jotka sopivat sinuun konfliktin tasolla 1

- Haluan tulla kuulluksi ja tulla kuulla.
- Tunnen itseni energisempi ja huomattavasti heikempi.
- Olen vakuuttunut siitä, että olen oikein.
- Haluan muuttaa tilannetta muuttamalla keskustelun taittoja.
- Haluan tulla kuulluksi ja tulla kuulla.
- Käytän kättäni ja kukaan ei koskaan.
- Jos muut eivät kuuntele, olen valmis väkivaltaan, tai muuta väkivaltaa käyttämään.

Merkitse kaikki kohdat, jotka sopivat sinuun konfliktin tasolla 1

- Haluan tulla kuulluksi ja tulla kuulla.
- Haluan tulla kuulluksi ja tulla kuulla.
- Olen vakuuttunut siitä, että olen oikein.
- Haluan muuttaa tilannetta muuttamalla keskustelun taittoja.
- Haluan tulla kuulluksi ja tulla kuulla.
- Käytän kättäni ja kukaan ei koskaan.
- Jos muut eivät kuuntele, olen valmis väkivaltaan, tai muuta väkivaltaa käyttämään.

DIA 2.08



Harjoituskirja: Sivut 34–37

Oppijoiden tulee merkitä ne väitteet, jotka parhaiten kuvaavat heitä, kun he ovat konfliktin toimintaketjun tasolla 1.



Ajastin (4:00)

Pyydä oppijoita puhumaan pienryhmissä, jos he ovat jo lukeneet ennen ajan päättymistä.



Alustaominaisuus

Oppijat löytävät nämä tarkistuslistat kirjautumalla osoitteeseen CoreStrengths.com.



Muistiinpanoja

38

Video



Katso Ericin motiiveja ja konfliktin toimintaketjua.

2:07

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 2.09



Harjoituskirja: Sivun 38



Toista video (3.33)



Huomioi tämä

- Konflikti voi tulla kalliiksi.
- Konfliktia voidaan myös hallita tuottavasti.
- Voimme valita vahvuutemme, vaikka olemme konfliktitilanteessa.
- Konfliktin toimintaketju on ennustettava motiivien muutosten sarja.
- Tason 2 konfliktissa olemme vähemmän keskittyneitä toisiin, joka lisää riskiä muille.
- Tason 3 konflikti on harvinainen useimmille.
- Konfliktin aiheuttajat voivat auttaa tunnistamaan arvoja ja prioriteetteja.
- Hyvin hallittu konflikti voi parantaa suhteita.

MITÄ SANOA:

Konflikti ja erityisesti konfliktin toimintaketju voivat olla aika lailla pohdittavaksi. Ja siksi luulen esimerkin auttavan.

Tässä on video, joka näyttää hyvän esimerkin siitä, kuinka henkilö, tässä tapauksessa Eric, joutuu konfliktiin ja käy läpi konfliktin kolme tasoa. Juonipaljastus, hän pääsee konfliktista lopussa.

MITÄ SANOA:

Mikä on Ericin MVS ja mikä oli hänelle konfliktin aiheuttaja?

Laajempi animaatio #1

Vihreä MVS, valmistautumaton johtamaan kokousta.



Jotkut oppijat tulevat ehdottamaan, että konfliktin aiheuttaja oli Ericin vastustajan seisomaan nouseminen - mutta konflikti on jo tasolla 2 siinä vaiheessa. Alkuperäinen aiheuttaja, eli kun Eric joutui ottamaan vastuun kokouksesta ilman valmistautumista, sai Ericin jättämään MVS:n ja siirtymään tasolle 1 sininen.

(jatkuu sivulle 69)


39

Videon Yhteenveto

Motiivit ja konfliktin aiheuttajat?

2.10



DIA 2.10(+ 5 klikkausta)



Harjoituskirja: Sivu 39

Oppijoiden tulee kirjoittaa seuraavat tyhjiin kohtiin dian jatkuessa:

1. Vihreä
2. Valmistautumaton
3. S
4. P
5. V

39

Videon Yhteenveto

Motiivit ja konfliktin aiheuttajat?



Ei ollut valmistautunut



2.10



ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

(jatkuu sivulle 69)

KONFLIKTITILANTEESSA

Videon Yhteenveto

Motivit ja konfliktin aiheuttajat? Konfliktin toimintaketju?

Ei ollut valmistautunut

ANIMAATIOKLIKKAUS 2

Videon Yhteenveto

Motivit ja konfliktin aiheuttajat? Konfliktin toimintaketju?

Ei ollut valmistautunut

KONFLIKTIN TASO
1S
2P
3V

ANIMAATIOKLIKKAUS 3

Videon Yhteenveto

Motivit ja konfliktin aiheuttajat? Konfliktin toimintaketju? Tie takaisin MVS:ään?

Ei ollut valmistautunut

KONFLIKTIN TASO
1S
2P
3V

ANIMAATIOKLIKKAUS 4

(jatkuu sivulle 70)

Laajempi animaatio #2

Mikä on Ericin konfliktin toimintaketju?

Laajempi animaatio #3

Taso 1 sininen, taso 2 punainen, taso 3 vihreä

Joskus ihmiset eivät huomaa Taso 1 Sininen -henkilön konfliktia. Ehkä ajattelemme, että henkilö on vain mukava. Mutta sisimmässään Taso 1 Sininen -henkilö voi tuntea itsensä epämukavaksi. Puhumme siitä enemmän seuraavassa harjoituksessamme.

Laajempi animaatio #4

Kuinka Eric löysi tiensä takaisin MVS:ään?

(jatkuu sivulle 70)



Muistiinpanoja

Laajempi animaatio #5

Hän teki selkeän suunnitelman, joka auttoi häntä tuntemaan itsensä paremmaksi tekemänsä suhteen.

Tässä lyhyessä videossa on hienovarainen, mutta tärkeä kohta lähellä loppua. Pystymme parhaiten ratkaisemaan konfliktin, kun tekemämme asiat vievät meidät takaisin kohti MVS:äämme. Ericin tapauksessa heti kun hän näki tavan ymmärtää tilannetta loogisesti ja selventää suunnitelmaa, hän pystyi pääsemään pois konfliktitilasta ja näkemään polun takaisin aikaan, jolloin kaikki olisi taas hyvin.



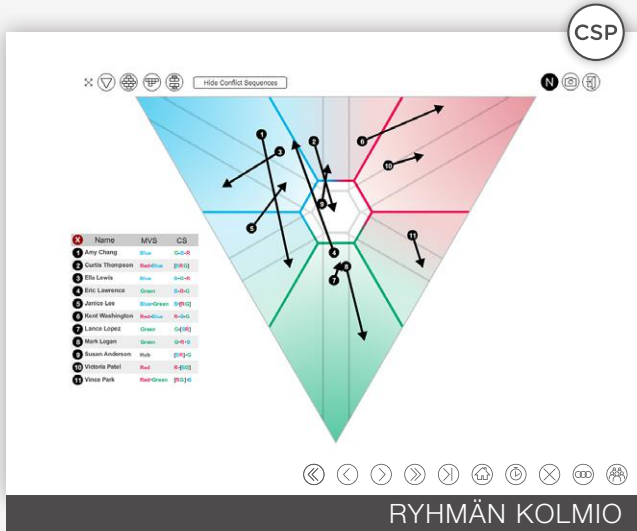
Tie takaisin MVS:ään

Tämä dia ennustaa matkan idean takaisin konfliktista MVS:ään. Myöhemmin kurssin aikana jokaista oppijaa pyydetään lukemaan lyhyt lauseke, joka kuvaa heidän tietään takaisin.

On tärkeää korostaa, että konfliktin syyn ymmärtäminen on tärkeää sen ratkaisemiseksi tehokkaasti.



Muistiinpanoja



CSP Näytä ryhmän näkymä (kokonaiset nuolet)

Napsauta "Ryhmän tulokset" -painiketta avataksesi luokan SDI-kolmion. Näytä konfliktin toimintaketjut Suurempien ryhmien kanssa tämän kuvan lukeminen voi olla hankalaa. Piilota vain nuolet ja näytä vain muutama kerrallaan napsauttamalla painikkeita ihmisten nimien vieressä.

Ryhmät haluavat ehkä leikkiä tällä hieman ja nähdä, miltä eri alaryhmät näyttävät samassa kolmiossa.



Muistiinpanoja

KYSYMYS:

Haluaisitteko nähdä kaikkien kokonaiset nuolet yhdessä SDI-kolmiossa?

MITÄ SANOA:

Tämä luo kuvan ryhmän suhteista kahdessa tilanteessa. Voimme nähdä miltä ryhmä näyttäisi, jos olisimme kaikki konfliktissa samaan aikaan.

Se on myös kätevä esikatselu harjoituksesta, jonka läpi nyt opastan teidät.

MITÄ SANOA:

Aloitamme harjoituksen, jonka avulla siirrytte konfliktin tasolle 1 konfliktin toimintaketjussa ryhmänä ja sitten takaisin MVS-ryhmiin.

Pidämme värit samoissa huoneen kohdissa, ja hakasulkeiset tason 1 ryhmät ovat kiinteiden värien välissä. Jos hakasulkeissasi on kaikki kolme kirjainta, siirry huoneen keskelle.

Kun pääsette alueellenne, työskentelette ryhmänä (tai ehkä yksin, jos olet ainoa henkilö, jolla on tämä tason 1 väri). Tehtävänne on vastata dian kysymyksiin. Valitkaa kirjuri ja esittelijä ja valmistautukaa jakamaan vastauksenne muutaman minuutin kuluttua.

Ottakaa SDI-raporttinne ja harjoituskirjanne ja suunnatkaa konfliktin taso 1 -ryhmäänne.

Löydätte tason 1 SDI-raportistanne. Asetan ajastimen, jotta voitte hallita ajankäyttöänne.

(jatkuu sivulle 73)

Harjoitus: Tarkastele konfliktin tasoa 1

40

Tason 1 väri

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

1. Mitä sinä **teet**?
(toimet, sanat, kehonkieli, äänensävy yms.)
2. Mitä sinä **tunnet**?
3. Mitä sinä **haluat** muilta?

2.11



DIA 2.11



Toiminta konfliktissa

Oppijat menevät konfliktin taso 1 -ryhmiin, valitsevat kirjurin ja esittelijän ja keskustelevat harjoituskirjassa olevista kysymyksistä.



Ajastin (8:00)



Harjoituskirja: Sivut 40–41



Ajanhallinta

Oppijat tulevat olemaan kiinnostuneita konfliktin toimintaketjusta, joten ryhmäkeskustelut ovat todennäköisesti vilkkaita ja intensiivisiä. Jos työpajalle on varattu rajallinen aika, huomaa, että sinun on hallittava huolellisesti tähän harjoitukseen käytettyä aikaa.

(jatkuu sivulle 73)



Hyvä tietää...

Tasolla 1 oppijoilla, joilla on suhteellisen lyhyet nuolet, on usein sama väri ensimmäisellä tasolla, kuin heidän MVS:ssä. Esimerkiksi arkkitehdillä on punainen MVS ja punainen konfliktin tasolla 1. Tässä harjoituksessa - ja elämässä - konfliktin taso 1 huomataan helpoiten, kun värinmuutos tapahtuu.



Fläppitaulu Tasolle 1 (+20-30 min.)

Harjoituskirjaan kirjoittamisen sijaan voit pyytää ryhmiä käyttämään fläppitauluja kirjoittaakseen vastauksensa kehotuksiin konfliktin taso 1 -ryhmän dian mukaisesti.



Muistiinpanoja

OHJATTU KESKUSTELU:

Kun ryhmät ovat valmiita, pyydä jokaista konfliktin taso 1 -ryhmää jakamaan vastauksensa.

Seuraavat seitsemän diaparia ohjaa prosessissa. Pyydä oppijoita tekemään muistiinpanoja harjoituskirjoihin, kun muut ryhmät esiintyvät.

Jos konfliktin taso 1 -ryhmän edustajaa ei ole, käytä vastaavan dian alla olevaa tekstiä vastausten antamiseksi oppijoille.

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue *Taso 1 Sininen* -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä **SINISEN** ryhmän esityksiä.

40

Taso 1
sininen

- **Sopeutuu** muihin.
- **Ylläpitää rauhaa**, harmoniaa ja hyvántahtoisuutta.

SOPEUTUU

2.12



DIA 2.12



Harjoituskirja: Sivu 40



Muistiinpanoja

40

Taso 1 sininen

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...



2.13



DIA 2.13

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?**Miten sinä ajattelet?****Mitä haluat muilta**

Taso 1 Sininen -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? Taso 1 Sininen -ryhmän ihmiset pyrkivät säilyttämään harmonian ja hyvän tahdon suhteessa. Tämän saavuttamiseksi he saattavat vastata kysymykseen, onko jokin vialla: "Ei, kaikki on hyvin. Kaikki kunnossa." He odottavat usein muiden "vain tietävän", mikä aiheuttaa heille epämukavuutta tulkitsemalla kehon kieltä.

Miten sinä ajattelet? Taso 1 Sininen -konfliktissa ihmisiä motivoi halu ottaa huomioon muiden tarpeet. He haluavat kaikista eniten säilyttää harmonian ja hyvän tahdon ja he voivat yrittää rauhoittaa erimielisyyttä siinä onnistuakseen.

He yleensä tuntevat ahdistusta ja jopa levottomuutta, mutta he ovat haluttomia ryhtymään toimiin tunnistaakseen näiden tunteiden lähteen. He tuntevat itsensä erittäin epämukaviksi konfliktin vuoksi, ja haluavat selvittää, miksi he tuntevat niin ennen kuin löytävät ratkaisuja mahdolliseen ongelmaan.

Mitä haluat muilta? Vahvasta suhdetta henkilöimättä konfliktia. Ole ystävällinen ja vilpitön ja kannusta antamaan palautetta. Ole rauhallinen ja vältä yhteenottoja. Anna meidän johtaa keskustelua asian ytimeen keskeytyksettä. Kuuntele ja kysy tarvittaessa, vaikka useita kertoja.

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 Punainen -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä PUNAISEN ryhmän esityksiä.

40

Taso 1
punainen

- **Puolustaa** oikeuksia ja **haastaa** konfliktin suoraan.
- **Loistaa** kilpailutilanteissa.

2.14

Navigation icons: back, forward, search, etc.

DIA 2.14



Harjoituskirja: Sivun 40



Muistiinpanoja

40

Taso 1
punainen

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

2.15

PUOLUSTAUTUU

DIA 2.15

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?

Miten sinä ajattelet?

Mitä haluat muilta?



Taso 1 Punainen -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? Taso 1 Punainen -ryhmän ihmiset pyrkivät kilpailemaan voittaakseen vastustuksen. He puolustavat nopeasti oikeuksiaan ja puhuvat vakuuttavasti niiden puolesta. He vaativat välitöntä ratkaisua konfliktiin.

Miten sinä ajattelet? Taso 1 Punainen -konfliktissa ihmisiä motivoi halu vastata tarjottuun haasteeseen. He yleensä kohtaavat konfliktin suoraan vahvalla itsevarmuudella ja haastavat vastustuksen.

Taso 1 Punainen -ryhmän ihmiset tuntevat usein olevansa energisiä ja he tuntevat olevansa varmoja siitä, mitä on tehtävä. He haluavat ratkaista konfliktin nopeasti ja odottavat muidenkin heijastavan samaa kiireellisyyttä ryhtymällä toimiin. Jos he eivät tunne muiden tuntevan samanlaista kiireellisyyttä, he voivat vaatia muita toimimaan välittömästi.

Mitä haluat muilta? Kuuntele ja näytä tiedostavasi näkökulmamme, vastaa sitten suoraan, avoimesti ja rehellisesti. Ota luottavainen kanta, keskustele näkemyksestäsi ja tuo esiin asiaan liittyviä kysymyksiä. Valmistaudu intensiiviseen mielipiteiden vaihtoon. Ole määrätietoinen ja selkeä. Keskity asian ratkaisemiseen ja toimintaan ryhtymiseen. Ole energinen, osoita omistautumista ja ymmärrystä asian tärkeydelle.



0:01
3:06

DIA 2.16

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 Vihreä -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä VIHREÄN ryhmän esityksiä.

40

Taso 1
vihreä

- **Analysoi** tilannetta huolellisesti ja johdonmukaisesti.
- **Ylläpitää** järjestystä ja periaatteita.

ANALYSOI

2.16

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

DIA 2.16



Harjoituskirja: Sivuja 40



Muistiinpanoja

Horizontal lines for taking notes.

40

Taso 1
vihreä

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

ANALYSOI

2.17

DIA 2.17



Taso 1 Vihreä -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? Taso 1 Vihreä -ryhmän ihmiset käyttävät yleensä aikaa ja tilaa ongelman objektiiviseen analysointiin. Tämä voi näyttää vetäytymisenä toisista tai ongelmasta. Kuitenkin Taso 1 Vihreä -ryhmän ihmiset työskentelevät hiljaa ja analyttisesti ongelman parissa. He haluavat ehkä mieluummin olla yksin jonkin aikaa pohtiakseen asiaa ja suunnitellakseen oikeudenmukaista ratkaisua.

Miten sinä ajattelet? Taso 1 Vihreä -konfliktissa ihmisiä motivoi halu tutkia tilannetta huolellisesti. He haluavat olla erittäin varovaisia, tarkkailla ja/tai säästää resursseja ja kerätä tietoa tehdäkseen loogisia päätöksiä.

He pyrkivät minimoimaan tunteensa ja keskittymään sen sijaan ei-emotionaalisiin asioihin selventääkseen konfliktia. Jos he kuitenkin puhuvat tunteista, he sanovat yleensä olevansa epävarmoja tai epäroivia, tai tarvitsevansa lisää tietoa.

Mitä haluat muilta? Kunnioita tarvettamme pohtia asioita ajan kanssa. Osoita kuuntelevasi tarkkaavaisesti ja sitten toista tai kerro omin sanoin tärkeät seikat. Kerro oma kantasi vasta kuunneltuasi loppuun. Pysy rauhallisena, älä näytä tunteita ja kehitä ajatuksesi johdonmukaisessa järjestyksessä. Kuuntele ymmärtääksesi, älä vastataksesi. Varmista, että toimit oikein.

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?

Miten sinä ajattelet?

Mitä haluat muilta?

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 [SP] -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä [SP]-ryhmän esityksiä.

41

Taso 1 [SP]

- Painostaa **ponneikkaasti** ylläpitääkseen **harmoniaa** ja hyväätahtoisuutta, asettaa kuitenkin tulokset harmonian edelle.



2.18

DIA 2.18



Harjoituskirja: Sivuu 41



Muistiinpanoja

41



Taso 1 [SP]

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

2.19

DIA 2.19

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?**Miten sinä ajattelet?****Mitä haluat muilta?**

Taso 1 [SP] -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? He saattavat yrittää toimia keskustelussa neuvottelijana, jotta kaikki voivat ilmaista asiansa. He aistivat, mitä muut ihmiset tarvitsevat, ja vastaavat heidän tarpeisiinsa mahdollisuuksien mukaan tai ryhtyvät ajamaan asiaa ja hakevat tukea tarpeilleen muilta. He saattavat toimia nopeasti uskoen, että muut hyötyvät heidän neuvojensa noudattamisesta.

Miten sinä ajattelet? Kun punainen ja sininen yhdistetään konfliktin ensimmäisellä tasolla, ihmiset ovat motivoituneita löytämään hyväksyttävän ratkaisun nopeasti ja ystävällisesti. He haluavat muiden tulevan toimeen keskenään ja lopettavan konfliktin. He haluavat saada hyvän tuloksen mahdollisimman pian, mutta eivät halua, että mitään ratkaisua aletaan käyttämään autoritaarisella tai dominoivalla tavalla.

He tuntevat usein olonsa huolestuneeksi ollessaan konfliktissa. Heille suhteen tai tiimin harmonian palauttaminen on kiireellisin asia. Ihmiset puna-sinisessä yhdistelmässä kokevat sisäistä jännitettä puolustautumis- ja sopeutumismotiivin välillä.

Mitä haluat muilta? Tiedostaa ihmissuhdetta ylläpitävän toiminnan tarpeen. Osoita, että olet valmis harkitsemaan tai työstämään vaihtoehtoisia ratkaisuja. Keskity keskusteluissa kokonaiskuvaan ja etene nopeaan päätökseen.

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 [PV] -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä [PV]-ryhmän esityksiä.

41

Taso 1 [PV]

- Tarttuu konfliktiin **nopeasti**, silti epäsuorasti, **hyvin pohdituilla** strategioilla.

2.20

PUOLUSTAUTUU
ANALYSOI

DIA 2.20



Harjoituskirja: Sivun 41



Muistiinpanoja

41

Taso 1 [PV]

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

2.21

PUOLUSTAUTUU
ANALYSOI

DIA 2.21

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?

Miten sinä ajattelet?

Mitä haluat muilta?



Taso 1 [PV] -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? He käyttävät mieluummin riittävästi aikaa tilanteen pohtimiseen, mutta toimivat myös mahdollisimman nopeasti. He saavat muiden huomion hyvin muotoilluilla argumenteilla, joiden tarkoituksena on vahvistaa heidän asemaansa ja tehdä aukkoja muiden kantojen taustalla oleviin oletuksiin. He voivat uskoa suoraan, että kun peli on määritelty ja säännöt ovat selvät, jokainen voi tehdä omat päätöksensä.

Miten sinä ajattelet? Kun punainen ja vihreä yhdistetään konfliktin ensimmäisellä tasolla, ihmiset ovat motivoituneita löytämään voittavan ratkaisun nopeasti ja oikeudenmukaisesti. He käyttävät älyänsä voittaakseen. He haluavat löytää oikeudenmukaisen ja järkevän ratkaisun, mutta he eivät halua, että säännöt otetaan käyttöön tavalla, joka estää perusteltuja toimia tai tuloksia.

He tuntevat usein olonsa tuohtuneiksi ollessaan konfliktissa. Heille asian faktat ovat ilmeisiä ja oikea toimintatapa on selkeä ja kiireellinen. He turhautuvat, kun muut ihmiset "eivät tajua sitä". Ihmiset puna-vihreässä yhdistelmässä kokevat sisäistä jännitettä puolustautumis- ja analysoimismotiivin välillä.

Mitä haluat muilta? Osoita, että ymmärrät, kuuntele ja toista hänen sanomaansa omin sanoin. Tiedosta nopean ja loogisen vastauksen tarve. Anna aikaa pohdinnalle kuitenkin keskittyen ratkaisuun. Pidä keskustelu rationaalisena ja järkipäisenä.

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 [SV] -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä [SV]-ryhmän esityksiä.

Taso 1 [SV]

- Ylläpitää rauhaa ja harmoniaa kuitenkin vareen antamasta itsestään liikaa.



2.22



Harjoituskirja: Sivun 41



Muistiinpanoja

A series of horizontal lines for taking notes.

41

Taso 1 [SV]

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

2.23

SOPEUTUU
ANALYSOI

DIA 2.23

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?

Miten sinä ajattelet?

Mitä haluat muilta?



Taso 1 [SV] -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? He mieluummin käyttävät aikaa tilanteen pohtimiseen ja heidän ajatuksiinsa kuuluvat muiden tunteet ja huolenaiheet. He esittävät kysymyksiä siitä, miten konflikti alkoi, oliko se perusteltua, mitä muut ihmiset todella haluavat ja mitä tilanteesta voidaan oppia. He yrittävät paljastaa väärinkäsityksen lähteen ja uskovat, että jos oletuksia tai aikomuksia selvennetään, päästään ymmärrykseen ja harmonia palautuu.

Miten sinä ajattelet? Kun sininen ja vihreä yhdistyvät konfliktin ensimmäisellä tasolla, ihmiset ovat motivoituneita ylläpitämään rauhaa ja harmoniaa sekä minimoimaan henkilökohtaiset kustannukset niin tehdessään. He haluavat löytää oikeudenmukaisen ja järkevän ratkaisun, mutta he eivät halua, että säännöt otetaan käyttöön tavalla, joka olisi haitallista tai epäoikeudenmukaista.

He ovat yleensä yllättyneitä, että he ovat konfliktissa. Heti kun he ymmärtävät sen, sitä voidaan kuvata käsitteellä "kuin peura ajovaloissa", joka on nähtävissä myös kehonkielestä. Ihmiset sini-vihreässä yhdistelmässä kokevat sisäistä jännitettä sopeutumis- ja analysoimismotiivin välillä.

Mitä haluat muilta? Etsi järkevää ratkaisua, joka ylläpitää myös harmoniaa. Kysy aidolla kiinnostuksella hänen vointiaan ja miten konflikti vaikuttaa häneen. Osoita hänelle, ettei ongelma henkilöidy ja vaikuta suhteeseen negatiivisesti. Anna aikaa harkita, muotoile ongelmat mahdollisuuksiksi oppia.

OHJATTU KESKUSTELU:

Lue Taso 1 [SPV] -kuvaus dialta ja kysy ryhmältä, sopiiko se heihin.

Valvo ja täsmennä [SPV]-ryhmän esityksiä.

41

Taso 1 [SPV]



- Määrittää jokaiselle tilanteelle **sopivimman tavan toimia.**
- Valitsee **sopeutuvan, puolustautuvan** tai **analyttisen** lähestymistavan.



DIA 2.24



Harjoituskirja: Sivü 41



Muistiinpanoja

41

Taso 1 [SPV]

- Mitä me teemme...
- Mitä me tunnemme...
- Mitä me haluamme...

2.25

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 2.25

MITÄ SANOA:

Mitä sinä teet?

Miten sinä ajattelet?

Mitä haluat muilta?



Taso 1 [SPV] -ryhmän jälkipuinti

Voit kuulla tämän tyyppisiä vastauksia...

Mitä teet? Ne määrittelevät kontekstin, jossa mitä tahansa ongelmaa tarkastellaan. Konteksti voi sisältää muuttujien yhdistelmän, kuten suhteen arvon, ongelman tärkeyden tai ympäristön, jossa konflikti esiintyy. Kun konteksti on määritetty, voidaan valita sopiva vastaus.

Miten sinä ajattelet? Konfliktissa he saattavat kokea erilaisia tunteita konfliktiin liittyen riippuen siitä, missä se tapahtuu ja kenen kanssa se tapahtuu. Toisin kuin muut, joiden motiivit koetaan ennustettavissa olevassa järjestyksessä konfliktin aikana, heidän motiivinsa konfliktissa ovat kaikki tasavertaisia. Ennustettavan reaktion sijasta heidän käyttäytymisensä voi heijastaa tapaa, jolla muut lähestyvät heitä. Kussakin tilanteessa he päättävät tilanteesta riippuen, miten reagoida.

Mitä haluat muilta? Pyydä meitä kertomaan prosessista tarkemmin ja selkeyttämään kantaamme asiaan. Ole avoin näkemyksellemme ja mahdollisille ratkaisuille. Ole valmis tutkimaan tilannetta ainutlaatuisena tilanteena. Kunnioita tai heijasta näkemääsi käytöstä. Jos esimerkiksi käsittelemme konfliktitilannetta sinisellä tavalla, käytä suosituksia siniselle. Tee avoimia kysymyksiä, jotka kannustavat meitä selkeyttämään sitä, miten joku näkee tilanteen juuri nyt.



1 2 3

KÄYTÄ OIKEITA VAHVUUKSIA

Tunnista syysi

3.01

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 3.01



Osion yleiskatsaus

Tässä osiossa sinun tulee keskittyä:

- Yhdistämään puomi ja ankkuri -metafora Vahvuudet ja syyt -osioon (MVS).
- Varmistamaan, että oppijat ymmärtävät kolme Vahvuuksien muotokuva -sivua SDI-tuloksissaan.
- Ottamaan harjoitukseen mukaan koko ryhmä.
- Auttamaan oppijoita näkemään vahvuutensa asioina, joita he voivat tuoda mihin tahansa tilanteeseen valintansa mukaan riippumatta siitä, missä ne sijaitsevat muotokuvissa.
- Voimiin yhdistää kaikki vahvuudet henkilön MVS:ään kestävän käyttäytymisen muutoksen aikaansaamiseksi.
- Varmistamaan, että oppijat käyttävät oivalluksiaan tilanteissaan.



Muistiinpanoja

MITÄ SANOA:

Toivota oppijat tervetulleiksi takaisin lounaalta.

Muistatko ABC-mallimme? Tänä aamuna tarkastelimme motiiveja kahdessa tilanteessa - kun asiat ovat hyvin ja konfliktitilanteessa.

Jos onnistumme motiivien tunnistuksessa, se auttaa meitä ymmärtämään mitä vahvuuksia voimme tuoda tärkeään tilanteeseemme. Ja sitten meidän on saatava ne toimimaan - kommunikoida oikealla tavalla, jotta voimme saada loistavia tuloksia suhdeälyllä.

MITÄ SANOA:

Pohdi, mitä ihminen käyttää työssään poijunaan. Emmekö katsokin usein, missä ihmisen poiju on - ja sitten keskustelemme, missä sen on oltava, jotta he voivat olla tehokkaampia?

Joten painostamme poijua hieman saadaksemme sen siirtymään haluttuun paikkaan... ja mitä tapahtuu, kun lopetamme paineen käytön?

Oppijoiden vastaus on yleensä, että ihmiset palaavat takaisin tekemään asioita samalla tavalla kuin ennen.

Aivan. Se pomppaa takaisin. Eli jos haluamme luoda kestäviä muutoksia, meidän on tiedettävä, missä poiju on ja missä sen on oltava. Mutta meidän on myös tunnistettava henkilön ankkuri ja kuinka yhdistää uusi käyttäytyminen kyseisen henkilön sisimpään. Kun henkilöllä on pakottava syy tehdä jotain, hän jatkaa sitä, vaikka ulkoista painetta ei olisi.

Ja siksi tätä osiota kutsutaan Käytä oikeita vahvuuksia - tunnista syysi.

Vahvuudet
mitä me teemme

& motiivit
miksi teemme

Kuten poiju, vahvuudet mukailevat ympäristöään.

Motiiviisi ankkuroivat vahvuutesi. Motiiviisi ovat sisimmässäsi oleva syy siihen, miksi teet, mitä teet.

3.02

44

DIA 3.02



Käyttäytymisen muutos

Persoonallisuus, kuten ankkuri, on vakaa ajan myötä ja eri tilanteissa. Mutta käyttäytyminen muuttuu. Toisin kuin poijulla, joka voi vastata vain ympäristöön, ihmisillä on mahdollisuus valita, miten toimia ja kommunikoida eri tilanteissa.

Jos yhdistämme töissä tehtävät asiat siihen, mikä on meille tärkeää ihmisinä, käytämme sisäisiä motiivejamme. Silloin käyttäytymisen muutos on kestävämpää kuin jos meistä tuntuu, että meidät pakotetaan muutokseen. Käyttäytymisen muutos ei edellytä taustalla olevan persoonallisuuden muutosta.

Ketju ankkurin ja poijun välillä on kuin syy, joka yhdistää työpaikkakäyttäytymisen sisimpään persoonallisuuteen. Yksinkertaisesti sanottuna: "Sinun ei tarvitse muuttaa sitä, kuka olet muuttaaksesi sitä, mitä teet."



Harjoituskirja: Sivun 44

Oppijoiden tulee täyttää tyhjät kohdat harjoituskirjoissaan seuraavasti:

- muutos
- Syyt miksi

45

Vahvuudet työpaikalla

Kolme huippuvahvuutta
Victoria Patel

Vahvuuksien muotokuva
Victoria Patel

Vahvuusluokitus

SDI 2.0

DIA 3.03

MITÄ SANOA:

Katsotaan, miltä poijunne näyttää. Katsokaa kolmea ylintä vahvuuttanne työelämän näkökulmasta.

Kolme ylintä vahvuutta ovat luultavasti hyvin näkyvissä muille. Ne ovat vesirajan yläpuolella.

Mutta teillä on käytettävissänne kaikki 28 vahvuutta. Seuraavalla sivulla näette, kuinka yleensä priorisointe ne. Löydätte luultavasti eniten käyttämäne vahvuuksia yläosassa ja ne, joita käytätte harvemmin alaosassa

SIIRTYMINEN:

Näytän vielä yhden jutun Vahvuuksien muotokuvastanne ja annan teille muutaman minuutin lukea.

SDI 2.0

SDI 2.0 -kartoituksen tuloksien motiivit ja konfliktin osa perustuvat koko elämän perspektiiviin. Vahvuudet (ja liioitellut vahvuudet) kuitenkin perustuvat työelämän näkökulmaan. Vahvuussivut SDI 2.0 -kartoituksen tuloksissa ovat:

1. Kolme ylintä vahvuutta kuvausten kanssa.
2. Kaikki 28 vahvuutta luokiteltu timanttikuvioon lyhyiden kuvausten kanssa.
3. Kaikki 28 vahvuutta samassa timanttikuviossa, mutta MVS-spesifiset esimerkkisytyt kunkin oppijan MVS-tuloksen perusteella.

Vahvuudet ja syyt -sivua käytetään myöhemmin tässä osiossa.

Ajastin (4:00)

Anna oppijoille aikaa lukea 2 sivua SDI-kartoituksen tuloksissa ja mahdollisesti keskustella kumppanin tai pienryhmän kanssa.

Alustaominaisuus

Oppijat voivat myös nähdä tuloksensa osoitteessa CoreStrengths.com.

MITÄ SANOA:

Kolme ylintä vahvuuttanne ovat luultavasti muille kaikkein näkyvimpiä, mutta seuraavan rivin kuusi ylintä ovat myös osana tarinaanne. Nämä 6 vahvuutta ovat teille tärkeimpiä. Saatte luultavasti hyviä tuloksia niitä käyttämällä. Tunnette varmaankin konfliktin aiheuttajan, jos ette voi käyttää niitä.

Laajempi animaatio #1

Keskiosassa on suurin määrä vahvuuksia. Nämä ovat enemmän tilanteisiin liittyviä. Voitte käyttää niitä tarpeen mukaan. Voitte ajatella niitä työkaluina työkalupakissa, jotka otat esiin tiettyä tehtävää varten.

Laajempi animaatio #2

Ette luultavasti käytä alaosassa olevia vahvuuksia kovin usein. Itse asiassa saatatte jopa aktiivisesti vältellä joidenkin niiden käyttämistä.

Pitäen se mielessänne, ottakaa hetki tutustuaksenne tuloksiinne. Keskustelkaa vapaasti kumppanin tai pienen ryhmän kanssa.

46

HUIPPUVAHVUUDET

- merkityksellisimmät
- näillä teet tuloksia

KESKIRIVIEN VAHVUUDET

- aina käytettävissä
- tilannekohtaisia vahvuuksia

ALARIVIEN VAHVUUDET

- epämukava käyttää
- pyritään monesti välttämään

Vahvuuksien muotokuva

3.04+

DIA 3.04(+ 2 klikkausta)



Harjoituskirja: SivU 46


Oppijoiden tulee täyttää tyhjät kohdat harjoituskirjoissaan seuraavasti:

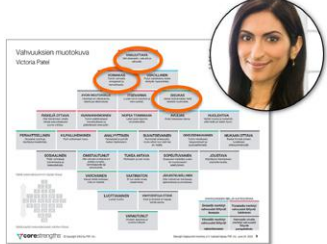
- saa tulokset
- Tilanteeseen liittyvä
- vältettävä



Muistiinpanoja

Tuloksien toteutussuunnitelma





Mitkä kolme vahvuutta kuvailevat sitä, miten nykyhetkessä työskentelet sidoshenkilösi kanssa?

3.05

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

DIA 3.05 (+1 klikkaus)



Tuloksien toteutussuunnitelma

Keskity Victorian esimerkkiin. Hän ei vain kirjoittanut kolmea ylintä vahvuutta. Hän pohti, mitä vahvuuksia hän käyttää eniten tärkeissä tilanteissa.

Toisin sanoen hän kuvaili poijunsa tilanteessaan, mutta hän saattaa käyttää yhdessä eri vahvuuksia muissa tilanteissa.

Tuloksien toteutussuunnitelma





Mitkä kolme vahvuutta kuvailevat sitä, miten nykyhetkessä työskentelet sidoshenkilösi kanssa?

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿

ANIMAATIOKLIKKAUUS 1



Muistiinpanoja

MITÄ SANOA:

Ottakaa nyt tuloksien toteutussuunnitelmanne ja mieti, mitä vahvuuksia tuot tällä hetkellä tilanteeseen.

Laajempi animaatio #1

Mitkä kolme vahvuutta kuvaa parhaiten tapaa, jolla työskentelet sidoshenkilösi kanssa?

Anna oppijoille hetki kirjoittaa nämä kolme vahvuutta. Tämä on nopea tehtävä, joten sinun ei tarvitse käynnistää ajastinta.

SIIRTYMINEN:

Mietiskelen... jos sidoshenkilösi olisi kuvailtava "poijusi", mitä kolme avainsanaa hän käyttäisi?

Luuletko, että sinä ja sidoshenkilösi näette vahvuutesi samalla tavalla?



DIA 3.06

OSA 3: KÄYTÄ OIKEITA VAHVUUKSIA

MITÄ SANOA:

Emme näe aina asioita samalla tavalla, vai mitä?

Ja kun näemme asiat eri tavalla, kerromme itsellemme tarinoita siitä, mitä luulemme näkevämm.

Katso esimerkiksi tätä kuvaa. Saanko kolme ihmistä kertomaan minulle todella elävän tarinan siitä, mitä täällä tapahtuu - ja mikä johti hetkeen, jolloin tämä kuva otettiin? Voit keksiä niin mehuksaan tarinan kuin haluat - ja yksityiskohtaisen.

Kehota muutamaan oppijaa kertomaan tarinansa.

Laajempi animaatio #1

Mitä näet nyt? Haluaako joku muuttaa tarinaansa?

SIIRTYMINEN:

Tämä hauska esimerkki auttaa havainnollistamaan jotain, jota aiomme tutkia perusteellisesti seuraavassa harjoituksessamme. Tutkimme, miten ja miksi näemme vahvuutemme eri lailla.



3.06



DIA 3.06 (+1 klikkaus)



Mahdollisia aiheita tarinoille

Tähän ei ole "oikeaa" vastausta. Tarinat ovat ihmisten mielen tuotoksia. Joitain yleisimmistä teemoista ovat:

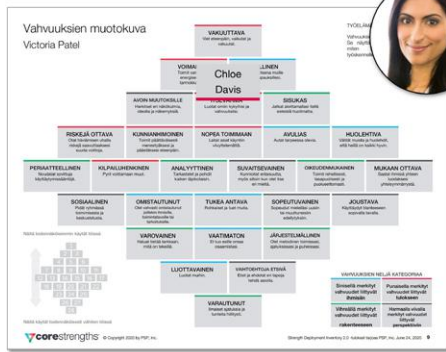
1. Laiska aviomies, joka lupasi leikata nurmikon, saa herätyksen vaimoltaan, joka on saanut tarpeekseen!
2. Hauskuutta rakastava keppostelija tekee jekun nukkuvalle ystävälleen.
3. Tämä on kosto aikaisemmasta käytännön pilasta.
4. Jäävesihaasteen ottaminen.
5. Mies kärsii lämpöhalvauksesta ja hänen ystävänsä antaa ensiapua.



ANIMAATIOKLIKKAUS 1

Harjoitus: Miten minä asian näen

47



3.07



DIA 3.07(+ 3 klikkausta)

OHJATTU KESKUSTELU:

Katsokaa Vahvuuksien muotokuvianne - sivua, jossa on kaikki 28 vahvuutta timanttikuviassa.

(jatkuu sivulle 100)



Harjoituksen yleiskatsaus

Kuinka minä näen asian -harjoitus on hyvin interaktiivinen ja hyvä lounaan jälkeinen energian luoja, joka saa ihmiset liikkumaan ympäri huonetta. Se on myös ohjelman kohokohta useimmille ryhmille, koska se selittää paljon, miten ihmiset näkevät toisensa ja miten he työskentelevät yhdessä.

Harjoitusta tukee kolme diaa:

1. Perusrakenne - käyttämällä Victorian ylintä vahvuutta 'Vakuuttava' esimerkkinä.
2. Esimerkkikeskustelu Victorian ja Markin välillä.
3. Keskustelumalli, joka ohjaa oppijat keskusteluihin.

Tarvitset tilaa tätä harjoitusta varten.



Harjoituskirja: SivU 47

(jatkuu sivulle 100)

Laajempi animaatio #1

Hetken kuluttua käsittelemme tuloksianne, mutta katsotaan ensin Victorian esimerkkinä. Victorian numero 1 vahvuus on “Vakuuttava”.

Laajempi animaatio #2

Kuvaile alue, jonka olet varannut harjoitukselle. Ilmoita selkeästi vähintään numeron 1 (ylin vahvuus) sijainti ja numeron 28 (alin vahvuus) sijainti.

Victoria seisoi tässä, kohdassa 1.

(jatkuu sivulle 101)



Huoneen asetelma

Ihanteellinen asetelma tälle harjoitukselle on niin, että oppilaat ovat näyttöä kohti. Näin he voivat heijastaa esittäjältä ryhmän tulokset näytöllä. Jos ankkuroit selkeästi numerot 1 ja 28 tuoleilla, maalaustelineillä tai kylteillä, oppijat voivat helposti löytää muut paikat vahvuuksien muotokuviansa ja näytön avulla.

(jatkuu sivulle 101)

TUNNISTA SYYSI



DEMO-luokka

Dian esimerkki vastaa DEMO-luokkaa, joka synkronoidaan aina Core Strengths Presenterin (CSP) kanssa.



Huomautus prosessista

Sen sijaan, että pyytäisit vapaaehtoisia, voit valita ennakkoon vahvuuden, josta aloittaa. Tiimin tarpeiden ja tämänhetkisen työn perusteella joistakin vahvuuksista voi olla syytä puhua, vaikka kenelläkään ei olisi vahvuutta numeron 1 asemassa. Esimerkiksi tiimin on ehkä oltava osallistavampi tai järjestelmällisempi. Keskustele tiimin esimiehen tai muun keskeisen sidoshenkilön kanssa ennen työpajaa nähdäksesi, minkälainen keskustelu heidän mielestään todennäköisesti parantaisi tiimin suhteita.

Laajempi animaatio #3

Kun olemme valinneet vahvuuden, johon keskittyä, jokaisen on löydettävä tämä vahvuus Vahvuuksien muotokuvasta. Sitten menemme riviin nähdäksemme, kuinka nämä vahvuudet jakautuvat tiimissämme.

Voitte nähdä, että Victoriolla on Punainen MVS hänen punaisesta viivasta hänen nimensä alla.

MITÄ SANOA:

Se, missä seisomme, kertoo jotain siitä, miten näemme tämän vahvuuden. Ehkä se on joillekin ihmisille todella tärkeä, mutta toiset yleensä välttävät sitä.

Kuullaan ensin kohdassa 1 olevaa henkilöä.

Lue tai kerro tarkemmin Victorian esimerkistä.

Laajempi animaatio #1

Sitten kuulemme muita. Esimerkiksi, jos Mark osallistuisi tähän harjoitukseen, hän saattaisi sanoa:

Lue tai kerro tarkemmin Markin esimerkistä.

Ja meillä pitäisi olla aikaa tehdä tämä useille vahvuuksille.

Muistatko, mitä Mark itse asiassa sanoi Victorialle?

mikä on erimielisyys tai konflikti?

Esimerkki: Miten minä asian näen

47

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

Victoria Patel
Th...

Chloe Davis
Ella Lewis
Eric Lawrence
Kent Washington
Susan Anderson
Vince Park

Lance Lopez
Mark Logan

Amy Chang
David Bailey
Janice Lee

MVS:ni on **punainen**.
Huippuvahvuuteni on **vakuuttava**.
Haluan saada kaikki pyrkimään samaa tavoitetta kohti.

3.08



DIA 3.08 (+1 klikkaus)



Harjoituskirja: Sivuu 47



Huomautus prosessista

Sen sijaan, että pyytäisit vapaaehtoista ja olisit epävarma siitä, miten harjoitus alkaa, voit halutessasi avata vahvuudella, jonka tiedät luovan laajaa jakautumista harjoitukselle. Voit tarkastella oppijoiden kartoituksia etukäteen tai käyttää Kuinka minä näen asian -toimintoa esikatsellaksesi harjoitusta.

Kysy jokaisen kierroksen lopussa korkeimmin numeroidulta henkilöltä, mikä vahvuus hänellä on ylimpänä (numero 1). Järjestä sitten uudestaan sen henkilön ylimmän vahvuuden mukaan.

Esimerkki: Miten minä asian näen

47

Victoria Patel
Th...

Chloe Davis
Ella Lewis
Eric Lawrence
Kent Washington
Susan Anderson
Vince Park

Lance Lopez
Mark Logan

Amy Chang
David Bailey
Janice Lee

MVS:ni on **punainen**.
Huippuvahvuuteni on **vakuuttava**.
Haluan saada kaikki pyrkimään samaa tavoitetta kohti.

MVS:ni on **vihreä**.
Vakuuttava on muotokuvassani sijalla 19.
Arvaston vakuuttavuutta muissa: kun se perustuu faktatietoon.

3.08



ANIMAATIOKLIKKAUUS 1

Keskustelu: Miten minä asian näen 47

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

- MVS:ni on _____
- Huippuvahvuuteni on _____
- Saan nämä tulokset aikaan, kun käytän vahvuuttani tehokkaasti: _____, _____, _____
- Kun muut eivät ole tarpeeksi _____, minä...

- MVS:ni on _____
- Kun teen töitä erittäin _____ ihmisten kanssa, minä...

3.09



DIA 3.09

**Harjoituskirja: Sivun 47**

Dian kehotukset näkyvät myös harjoituskirjassa. Tarkoituksena on varmistaa, että oppijat näkevät kehotukset helposti - erityisesti tapauksissa, jos päätät suorittaa tämän harjoituksen eri huoneessa, kaukana projektorista ja valkokankaasta.

**Tärkeää**

Muista korostaa näissä keskusteluissa vahvuuksien ja motiivien välistä yhteyttä. Kun ihmiset puhuvat ylimmistä vahvuuksistaan, he yleensä sanovat jotain, joka liittyy heidän MVS:äänsä. Esimerkiksi henkilö, jolla on vihreä MVS, voi olla joustava (keskiön vahvuus), koska sen avulla hän voi toimia sen mukaan, mitä hän tietää nyt, ja pysyä avoimena tehdä asioita eri tavalla, kun uutta tietoa tulee saataville.

**Tiimien aika**

Tämä harjoitus, luultavasti enemmän kuin mikään muu tässä ohjelmassa, voidaan tiivistää tai laajentaa käytettävissä olevan ajan ja oppimistavoitteiden mukaan.

Lyhyimmät aikaversiot käyttävät vain kahta tai kolmea harjoituskierrosta.

Monet tiimit haluavat käyttää riittävästi aikaa, jotta jokainen tiimin jäsen voi olla ylimmässä asemassa. Tämä edistää ymmärrystä ihmisten välisistä käsityksistä tiimissä.

(jatkuu sivulle 104)

MITÄ SANOA:

Järjestä ryhmä ensimmäistä vahvuutta varten ja pyydä sitten henkilöä (tai henkilöitä) kohdassa 1 aloittamaan puhumisen käyttämällä dian mallia. He voivat myös lisätä tietoa. Dia on vain alkuun pääsemistä varten.

Kysy ihmisiltä kohdasta 2 kohtaan 6 vastaamaan kehotukseen "Kun työskentelen _____ kanssa..."

Pyydä ihmisiä kolmessa keskisarakeessa vastaamaan kehotukseen "Kun työskentelen _____ kanssa..."

Pyydä ihmisiä alimmassa kolmessa sarakeessa vastaamaan kehotukseen "Kun työskentelen _____ kanssa..."

Tämä ryhmäkeskustelu etenee todennäköisesti omalla painollaan.

Kun sinusta tuntuu, että vahvuudesta on keskusteltu riittävästi, pyydä korkeimman numeron omaavaa henkilöä kertomaan vahvuutensa numero 1.

Järjestä ryhmä uudelleen sen vahvuuden mukaan ja toista keskustelu. Ohjaa mahdollisimman monta kierrosta ajan ja oppimistarpeiden mukaan.

(jatkuu sivulle 104)

KUINKA MINÄ NÄEN ASIAN

CSP järjestää oppijoiden nimet sen mukaan, missä valittu vahvuus sijaitsee kunkin oppijan Vahvuuksien muotokuvassa. Voit käyttää tätä näyttöä Kuinka minä näen asian -harjoituksen ohjaamiseen; se näyttää, missä jokaisen henkilön pitäisi seisoa.

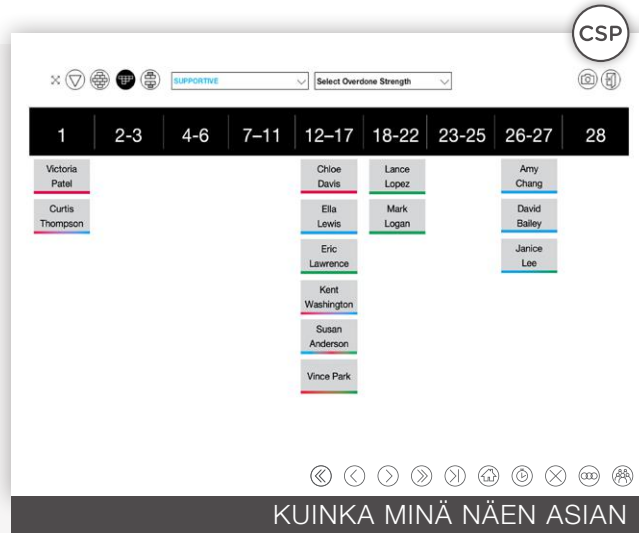
Voit myös käyttää sitä harjoituksen jälkeen keskittyäksesi tiettyihin vahvuuksiin, joita tiimi haluaa ehkä parantaa. Jos esimerkiksi tiimin jäsenet katsovat, että he voisivat olla tehokkaampia, jos he olisivat järjestelmällisempiä, voit näyttää järjestelmällisen ja kysyä jokaiselta henkilöltä, miten he voivat vaikuttaa tiimin tavoitteeseen.

TIIMIN MUOTOKUVA

CSP järjestää tiimin vahvuudet, joiden perusteella ihmiset valitaan. Jos valitset vain yhden henkilön, se näyttää kyseisen henkilön Vahvuuksien muotokuvan.

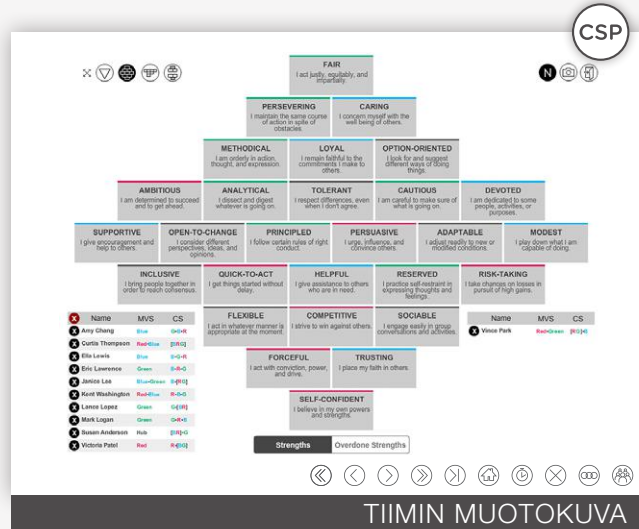
Tiimin muotokuva voi olla silta puhua tiimin tai yrityksen kulttuurista.

Jotkut ohjaajat haluavat johtaa keskustelua siitä, miten tiimin vahvuudet liittyvät tiimin tai organisaation tarkoitukseen, arvoihin ja/tai tavoitteisiin ja miten vahvuudet tukevat näitä.



CSP Kuinka minä näen asian

Voit valita minkä tahansa vahvuuden, ja esittelijä järjestää oppijoiden nimet Kuinka minä näen asian -harjoituksen muotoon. Tätä voidaan käyttää ohjaamaan nopeita keskusteluja minkä tahansa vahvuuden jakautumisesta.



CSP Tiimin muotokuva

Voit näyttää kokonaiskuva ryhmän vahvuuksista. Keskimäärin ylimmiksi listatut vahvuudet ovat ylhäällä ja alimmat vahvuudet alhaalla.



KÄYTÄ OIKEITA VAHVUUKSIA

Estä liioitteleminen

4.01

Navigation icons: back, forward, search, etc.

DIA 4.01



Osion yleiskatsaus

Tässä osiossa sinun tulee keskittyä:

- Painottamaan, että liioiteltuina vahvuuksista voi tulla heikkouksia ja rajoittaa suhteiden tehokkuutta.
- Varmistamaan, että oppijat ymmärtävät kaksi Vahvuuksien muotokuva -sivua SDI-tuloksissaan.
- Ottamaan harjoitukseen mukaan koko ryhmän.
- Tunnistamaan erityiset liioitellut vahvuudet, jotka voivat olla huolenaiheita työsuhteissa.
- Korostamaan, että oppijat voivat tuoda muotokuvastaan minkä tahansa vahvuuden tilanteisiinsa.
- Varmistamaan, että oppijat käyttävät oivalluksiaan tilanteissaan.



Muistiinpanoja

MITÄ SANOA:

Kun käytämme oikeita vahvuuksia ja ne toimivat, haluamme käyttää niitä vahvuuksia uudestaan. Valitettavasti voimme olla liikaa riippuvaisia muutamista vahvuuksista ja lopulta liioittelemme niitä. Tämä osio antaa sinulle käsityksen siitä, kuinka voit liioitella tai käyttää väärin vahvuuksiasi, ja miten voit joskus itse joutua itsesi tielle.

MITÄ SANOA:

Mitä teet, kun ajat autolla ja radiosta tulee hyvä kappale?

Useimmat sanovat, että he laittavat radion kovemmalle.

Ja oletko koskaan istunut autoon, käynnistänyt sen ja huomannut, että radio on aivan liian kovalla? Kuka sen teki? Olitko se sinä?

Vahvuutemme voivat toimia näin. Nautimme siitä, mitä teemme, ja saamme hyviä tuloksia suhteissamme. Joten "jatkamme hyvin toimimista" ja menemme lopulta liian pitkälle - liioittelemme vahvuksiamme.

Musiikin ja vahvuuksien ongelmana on se, että ne voivat vääristyä, lakata olemasta nautinnollisia ja ehkä jopa aiheuttaa vahinkoa.

Tämä osio käsittelee vahvuuksien säätämistä oikeaan äänenvoimakkuuteen - jotta emme aiheuta ongelmia tahattomasti.



Vahvuuksia voidaan liioitella 

4.02



DIA 4.02



Liioiteltujen vahvuuksien teoria

Liioiteltujen vahvuuksien konsepti on Suhteiden tuntemusteoriassa avainkomponenttina. Alkuperäinen kirjoittaja, Elias Porter, käytti Erich Frommin ajatusta siitä, että kaikista vahvuuksista voi tulla "liiallisia" ja niistä voi tulla heikkouksia.

Ajatuksena on, että aloitamme hyvillä aikomuksilla ja odotamme positiivista tulosta. Kun odotettua tulosta ei tapahdu, saatamme yrittää hieman enemmän samalla vahvuudella uskoen, että hieman enemmän panostaminen tulee tuottamaan tuloksen. Tämä on liioittelun alku ja ihmiset pyrkivät perustelevaan tai selittämään liioiteltuja vahvuuksiaan ilmaisemalla positiiviset aikomuksensa.



Muistiinpanoja

51

Liioitellut vahvuudet

Kolme ylintä liioitettua vahvuutta
Victoria Patel

VOIMAKAS (Dominant)
Kun lähtöasetus on voimakas, SDI-kartta on voimakas ja...
AVOIN MUUTOKSILLE (Eipäohjenukseen)
Mikä on avoimempi vaihtoehto? Oletko valmis...
KUNNIAHIMOINEN (Y)
Mikä on kunnianhimo? Oletko valmis...
Liioitellut vahvuudet

4.03

DIA 4.03



SDI 2.0 -tulokset

SDI-kartoituksen tulokset sisältävät kaksi sivua liioitelluista vahvuuksista työelämän näkökulmasta.

1. Kolme ylintä liioitettua vahvuutta kuvausten kanssa.
2. Kaikki 28 liioitettua vahvuutta luokiteltu timanttikuvioon lyhyiden kuvausten kanssa.



Liioittelu - miten ja milloin?

Vaikka käytämme äänenvoimakkuusnuppia vertauksena vahvuuden liioitteluun, voimme ymmärtää paremmin pohtimalla neljää eri tapaa liioitella, mikä antaa neljä eri tapaa säätää liioitettua vahvuutta:

- Säännöllisyys - kuinka usein
- Kesto - kuinka kauan
- Intensiiteetti - kuinka intensiivinen (kuinka kirkas tai äänekäs?)
- Konteksti - milloin tai missä

Nämä ovat esitettyinä harjoituskirjassa sivulla 53, mutta niitä ei näytetä millään dialla.



Alustaominaisuus

Oppijat voivat myös nähdä tuloksensa osoitteessa CoreStrengths.com.

MITÄ SANOA:

SDI-tuloksesi osoittavat myös vahvuutesi, joita saatat liioitella ja miltä ne näyttävät, kun liioittelet niitä. Sivulla, joka kuvaa kolmea ylintä vahvuuttasi, on myös joitain ehdotuksia siitä, miten voit estää niiden liioittelun.

Seuraavalla sivulla näkyvät kaikki 28 liioitettua vahvuutta aina useimmin liioitellusta yläosassa vähiten liioiteltuun alaosaan.

Seuraava dia auttaa sinua ymmärtämään tämän paremmin. Sitten annan teille muutaman minuutin lukea tulokset.

MITÄ SANOA:

Katsotaanpa tarkemmin teidän Liioiteltujen vahvuuksien muotokuvia.

Yläosassa... voisi olla kuva siitä, miten saat itsesi joskus vaikeuksiin ihmissuhteissasi. Aikomuksesi olivat varmasti hyviä, mutta vahvuutesi voivat toisinaan ottaa vallan ja jopa tulla tiellesi.

Keskellä... siinä on luultavasti aika paljon sellaista, mistä et huolehdi liikaa, mutta silloin tällöin yksi niistä liioitelluista vahvuuksista ilmestyy.

Ja alaosassa... no... saatat ajatella "En koskaan..." Näitä sinun tulee todella välttää. Mutta tähän kuuluu yllätys. Alareunassa olevat asiat varmaankin aiheuttavat sinulle konflikteja. Katsohan liioiteltuja vahvuuksia alaosassa. Miten reagoit, kun toiset tekevät näin?

Asetan ajastimen, jotta teillä on aikaa lukea tuloksenne. Keskuskeltaa myös vapaasti kumppaneidenne kanssa.

52

Näytä todennäköisimmät liioittelet

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					

Näytä et todennäköisesti liioittele

YLIMMÄT LIIOITELLUT VAHVUUDET

- näillä tarkoitetaan hyvää
- voivat olla tehotomia


KESKIRIVIEN LIIOITELLUT VAHVUUDET

- toisinaan tarkoituksenmukaisia
- tilannekohtaisia vahvuuksia

ALARIVIEN LIIOITELLUT VAHVUUDET

- näiden käyttöä vältät
- aiheuttavat konflikteja, kun muut liioittelevat näitä

Liioiteltujen vahvuuksien muotokuva



4.04

DIA 4.04



Harjoituskirja: Sivu 50

Oppijoiden tulee kirjoittaa seuraavat tyhjiin kohtiin:

- Hyväntahtoinen
- Tilanteeseen liittyvä
- Aiheuttaa konfliktin



Ajastin (4:00)

Oppijat lukevat kolme ylintä liioitellun vahvuuden tulokset ja miettivät 28 liioitellun vahvuuden järjestystä.

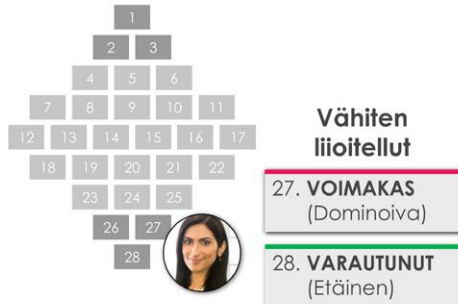


Tauko (15:00)



Muistiinpanoja

Konfliktien aiheuttajat

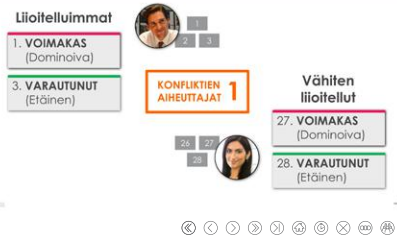


4.05



DIA 4.05(+ 2 klikkausta)

Konfliktien aiheuttajat



ANIMAATIOKLIKKAUS 1

Konfliktien aiheuttajat



ANIMAATIOKLIKKAUS 2

MITÄ SANOA:

Tässä ovat kaksi Victorian konfliktin aiheuttajaa. Saatko mieleesi ketään, joka voisi tehdä niin?

Kannusta keskustelua ja ohjaa oppijat takaisin erimielisyys vs. konflikti -tarinaan (sivu 27 harjoituskirjassa), jos he eivät muista.

Laajempi animaatio #1

Aivan. Se on Mark. Hän voi olla tavallaan kangistunut tapoihinsa, ja joskus hän ei puhu ajatuksistaan.

Kuinka kokouksen jälkeinen keskustelu kaupungintalon edessä voisi olla parempi, jos Mark ja Victoria ymmärtäisivät nämä kaksi konfliktin aiheuttajaa?

Laajempi animaatio #2

Tässä suhteessa on toinen mahdollinen konfliktin aiheuttaja. Mark voi ajautua konfliktiin, jos hän kokee Victorian liian voimakkaaksi, varsinkin jos hän pitää sitä voimakkuutta dominoivana.

Luuletko, että Mark on yksin tämän kanssa? Vai onko mahdollista, että myös muille tiimin jäsenille aiheuttajana voi olla liian voimakkaat ihmiset?

Huomaa, että viimeinen kysymys johtaa seuraavaan diaan

MITÄ SANOA:

Victoria ja Curtis saattavat molemmat olla liian voimakkaita. Se, että kaksi tiimin jäsentä liioittelee samaa vahvuutta, kertoo meille jotain siitä, millaista tiimissä työskentely voi olla. Mutta siinä ei ole koko tarina. Meidän on myös tiedettävä, ketkä voivat ajautua konflikteihin liioitelluista vahvuuksista.

Laajempi animaatio #1

Markin lisäksi on viisi muuta ihmistä, joilla on liioiteltu voimakkuus lähellä muotokuviansa alareunaa. Victoriolla ja Curtisilla on luultavasti hyvät aikomukset. Mutta heidän voimakkuus voi joskus tulla liian vahvoiksi, mikä voi aiheuttaa konfliktin näissä kuudessa ihmisessä.

Tällainen tiimi voi puhua liioitellun vahvuuden vaikutuksesta tiimiin sekä siitä, miten jokainen voi hallita vahvuuksiaan ja käsityksiään estääkseen konfliktit.

Ehkä Victoria ja Curtis haluavat käyttää eri vahvuuksia. Ehkä muu tiimi alkaa nähdä heidät positiivisemmassa valossa, kun he ymmärtävät heidän aikomuksensa. Hetken kuluttua käsittelemme tuloksianne.



Keskustelun ohjaus

Tämä dia ja edellinen dia ovat esityksiä CSP:n ominaisuuksista. Näiden diojen tarkoitus on:

- Yhdistää uudelleen erimielisyys vs. konflikti -tarinaan, joka antaa mahdollisuuden soveltaa oppimaamme aiempaan kokemukseen.
- Esikatsella toimintoa CSP:ssä, jotta oppijat saavat käsityksen siitä, mitä he tekevät seuraavassa keskustelussa.



Luokan tulokset

Katso sivu 116 nähdäksesi esimerkin.

Keskustelu: Vahvuuksien johtaminen

Liioitellut vahvuutemme

- Mitkä liioitellut vahvuutemme rajoittavat tehokkuuttamme eniten?
- Miten ne vaikuttavat keskinäisiin suhteisiimme?
- Mitä tuloksellisia vahvuuksiamme voisimme käyttää liioiteltujen sijaan?



Konfliktien aiheuttajat

- Mitkä liioitellut vahvuudet aiheuttavat meille todennäköisimmin konfliktin?
- Mitä tapahtuu sen jälkeen?
- Mikä on hyvä tarkoitus näiden liioiteltujen vahvuuksien taustalla?

4.07



DIA 4.07



Harjoituskirja: Sivut 53-56

Oppijoiden tulee tehdä muistiinpanoja sivulle 56 ja katsoa sivut 53-55 nähdäkseen vahvuus ja liioitellut vahvuudet tekstin.



Keskustelun ohjaus

Kaksi edellistä diaa pohjustavat tätä keskustelua. Ne antavat katsauksen CSP-ominaisuuksiin, joita tulet käyttämään. Perusvirtaus on:

- Selitä konfliktin aiheuttajan käsite käyttämällä Markin ja Victorian työsuhdetta esimerkkinä. (Dia 4.05)
- Laajenna konfliktin aiheuttajien käsitettä tiimin suhteisiin, mikä osoittaa, kuinka sama liioiteltu vahvuus voi aiheuttaa konfliktin useilla ihmisillä. (Dia 4.06)
- Käytä CSP:n Vahvuuksien hallinta -ominaisuutta luokan tuloksiin. Seuraavalla sivulla kuvataan eri tapoja, joilla voit näyttää luokan tulokset käyttäessäsi keskustelukysymyksiä.

MITÄ SANOA:

Ennen kuin tarkastelemme tarkemmin omia liioiteltuja vahvuuksiamme ja konfliktien aiheuttajia, katsokaa näitä keskustelukysymyksiä. Ne ovat myös harjoituskirjassanne, joten voitte katsoa sieltä, kun tutkimme tuloksiamme.

Kun opastan teitä keskustelun aikana, teidän tulee myös katsoa sivuja 53–55, joissa esitetään kaikki 28 vahvuutta, miten ne koetaan liioiteltuina ja positiivinen aikomus jokaisen liioitellun vahvuuden takana.

CSP VAHVUUKSIEN HALLINTA

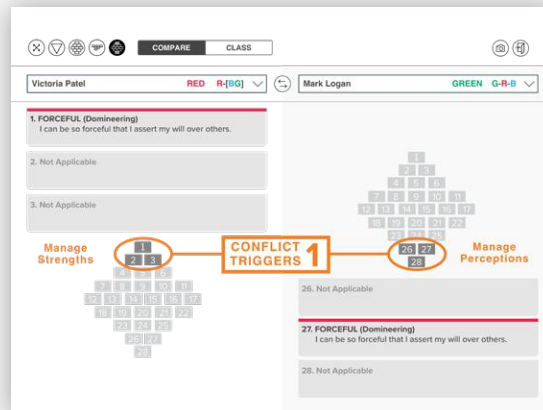
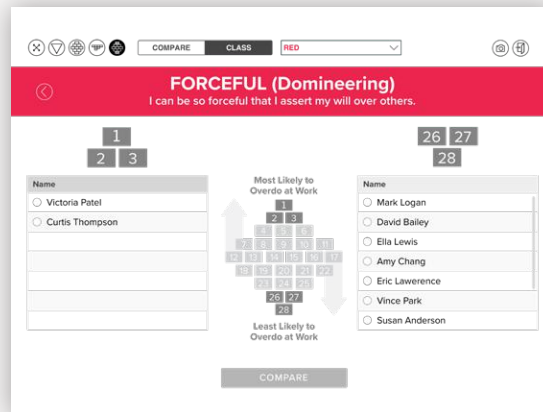
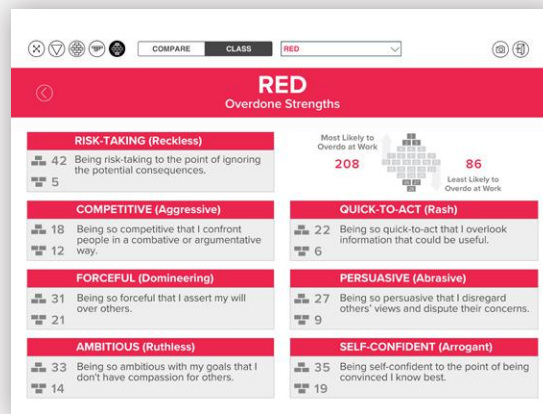
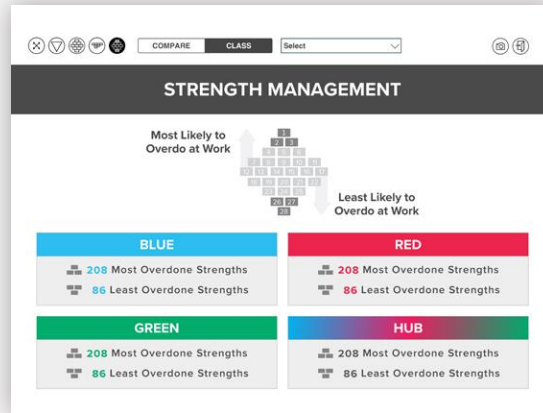
Tällä sivulla selitetään CSP -toiminnot, joiden avulla voit ohjata ryhmäkeskustelua.

Alkuperäinen LUOKKA-näkymä näyttää neljä vahvuusryhmää (sininen, punainen, vihreä ja keskiö) sekä numerot, jotka ovat ryhmässä kolme ylintä ja kolme alinta.

Jotkut numerot ovat luultavasti suurempia kuin luokan oppijoiden kokonaismäärä, koska jokaisella henkilöllä on kolme vahvuutta yläreunassa ja kolme alareunassa.

Jokaisessa luettelossa on seitsemän liioiteltua vahvuutta sekä niiden ihmisten määrä, joilla on liioiteltu vahvuus Liioiteltujen vahvuuksien muotokuvansa ylä- ja alaosassa. Napsauttamalla mitä tahansa liioiteltua vahvuutta, näet näiden ihmisten nimet.

Vertaa-toiminto tunnistaa 0–3 mahdollista konfliktin aiheuttajaa - vahvuudet, joita yksi henkilö todennäköisesti liioittelee työssä ja jotka toisella henkilöllä on Liioiteltujen vahvuuksien muotokuvansa alareunassa. Voit tarkastella samaa suhdetta toisesta näkökulmasta painamalla valittujen nimien välistä vaihtopainiketta, joka on saman tyylinen kuin Markin ja Victorian diaesitys.



ESTÄ LIIOITTELEMINEN



Lisäkeskustelua

CUINKA MINÄ NÄEN ASIAN



Kuinka minä näen asian

Voit valita minkä tahansa liioitellun vahvuuden, ja esittelijä järjestää oppijoiden nimet Kuinka minä näen asian -harjoituksen muotoon. Tätä voidaan käyttää ohjaamaan nopeita keskusteluja minkä tahansa liioitellun vahvuuden jakautumisesta.

TIIMIN MUOTOKUVA



Tiimin muotokuva

Voit näyttää kokonaiskuva ryhmän liioitelluista vahvuuksista. Keskimäärin ylimmiksi listatut liioitellut vahvuudet ovat ylhäällä ja alimmat liioitellut vahvuudet alhaalla.

KUINKA MINÄ NÄEN ASIAN

CSP järjestää oppijoiden nimet sen mukaan, missä valittu liioiteltu vahvuus sijaitsee kunkin oppijan Liioiteltujen vahvuuksien muotokuvassa. Jos sinulla on ylimääräistä aikaa, voit ohjata Kuinka minä näen asian -harjoitusta käyttämällä liioiteltuja vahvuuksia vahvuuksien sijaan.

TIIMIN MUOTOKUVA

CSP järjestää tiimin liioitellut vahvuudet, joiden perusteella ihmiset valitaan. Jos valitset vain yhden henkilön, se näyttää kyseisen henkilön Liioiteltujen vahvuuksien muotokuva. Tiimin muotokuva voi myös avata keskustelun siitä, mitkä kollektiiviset liioitellut vahvuudet voivat rajoittaa tiimin tehokkuutta.

MITÄ SANOA:

Pohtikaa, mitä on tekeillä ja kenen kanssa työskentelette. Mitkä vahvuudet tuovat todennäköisimmin haluamanne tulokset tai vievät teitä oikeaan suuntaan?

Ajatelkaa asiaa näin: Et vain nappaa vasaraa ja sano: "Mitä alkaisin paukuttaa?" Määrität ensin tehtävän, jonka haluat tehdä ja valitset vasta sitten työkalut siihen. Jos kyseessä on naulan hakkaaminen, loistavaa. Ota vasara. Jos kyseessä on puun leikkaaminen, tuot luultavasti toisen työkalun.

Eli katsokaa vahvuuksienne "työkalupakkia". Valitkaa oikeat vahvuudet ja varmistakaa, että tiedätte, miksi valitsitte ne. Vahvuuksien muotokuvassa on sivu esimerkkisyistä, jotka yhdistyvät MVS:ääsi. Näiden pitäisi saada teidät alkuun, mutta teidän pitää yksilöllistää ne ja saada ne sopimaan tilanteeseen. Älä vain kopioi syitä ellei ne satu sopimaan täydellisesti sinulle.

Tuloksien toteutus suunnitelma



Vahvuudet ja syyt

Kun oppijat tunnistavat oikean vahvuuden - ja löytävät henkilökohtaisesti merkityksellisen syyn tuoda sen tilanteeseen tai suhteeseen - he pysyttävätkin todennäköisemmin siinä ja ovat tehokkaita.

kartoituksen tuloksien Vahvuudet ja syyt -sivulla luetellaan esimerkkejä syistä, jotka liittyvät kunkin oppijan MVS:ään.



Harjoituskirja: Sivun 57




Tuloksien toteutus suunnitelma (6:00)

Aika työskennellä toimintasuunnitelman parissa. Tänä aikana kumppanin kannustaminen keskusteluun on OK.

Käytä oikeita vahvuuksia

Kuka tulee käyttämään:



DIA 4.09(+ 4 klikkausta)



Jälkipuinnin ohjaus


Yleensä vain harvat ihmiset tuovat kaikki vahvuutensa muotokuvansa yläosasta. Tämä on ok, kunhan he uskovat niiden olevan tehokkaimpia vahvuuksia tilanteessa.

Suurin osa ihmisistä huomaa, että jokin keskiväliiltä parantaa heidän tehokkuutta.

Jotkut yrittävät tuoda vahvuutta alaosasta. Näissä tapauksissa oppijat voivat olla hieman epävarmoja kyvyistään. On hyvä ehdottaa, että he löytävät jonkun, joka käyttää tätä vahvuutta usein, ja pyytävät neuvoja sen hyvästä käytöstä.

Käytä oikeita vahvuuksia

Kuka tulee käyttämään:



ANIMAATIOKLIKKAUKSI 1

(jatkuu sivulle 120)

MITÄ SANOA:

Keskustellaan siitä, mitä vahvuuksia tuomme tilanteisiimme. Katsokaa vahvuuksia, jotka olette kirjoittaneet Tuloksien toteutussuunnitelmaan.

Laajempi animaatio #1

Käsiä nostamalla näyttäkää, kuinka moni teistä käyttää vain vahvuuksia, jotka ovat kuuden ylimmän joukossa muotokuvassa?

(jatkuu sivulle 120)

Laajempi animaatio #2

Ja kuinka moni teistä käyttää vahvuuksia muotokuvan keskiosasta?

Laajempi animaatio #3

Entä kuudesta alimmasta?

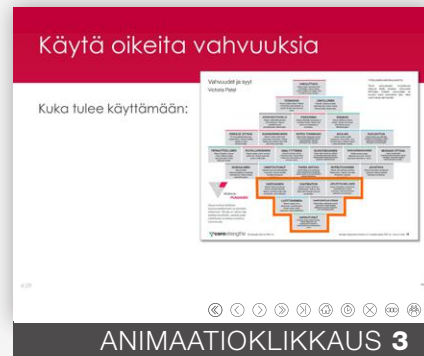
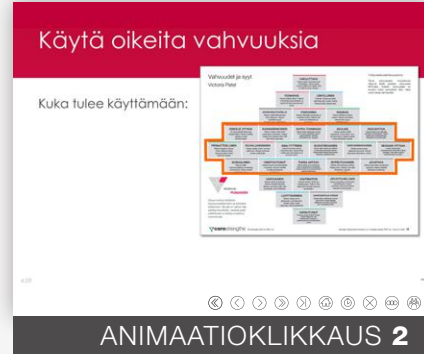
Laajempi animaatio #4

Ja kuinka estät näiden vahvuuksien liioittelemisen?

Pyydä kommentteja ja reaktioita vahvuuksien valinnoista ja koko tähänastisesta kurssista. Voit lopettaa Maya Angeloun lainauksella, joka on harjoituskirjan sivulla 58.

Maya Angelou sanoi: “Olen oppinut, että ihmiset unohtavat sen, mitä sanoit, he unohtavat sen, mitä teit, mutta he eivät ikinä unohda sitä, mitä sait heidät tuntemaan”.

Jos liioittelet vahvuksiasi, saatat aiheuttaa konfliktin. Mutta kun käytät oikeita vahvuuksia ihmissuhteisiin ja tilanteisiin, saat ihmiset tuntemaan olonsa hyväksi työskennellessään kanssasi.



Muistiinpanoja
