LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ CERTIFICATION

LEADERSHIP CIRCLE

Leadership Circle® | 保留所有权利

版权声明

本工作手册中包含的所有内容和材料，包括但不限于文字、图形、标识、图像和数据汇编，均为 Leadership Circle 或其内容供应商的财产，并受美国及国际版权法的保护。

未经 Leadership Circle 事先书面许可，严禁以任何未经授权的方式复制或传播本工作手册中的材料，包括但不限于复制、下载或打印任何材料。违反本规定可能会导致法律诉讼。

版权所有 © 2026 LEADERSHIP CIRCLE。保留所有权利。

全景领导力测评认证课程内容

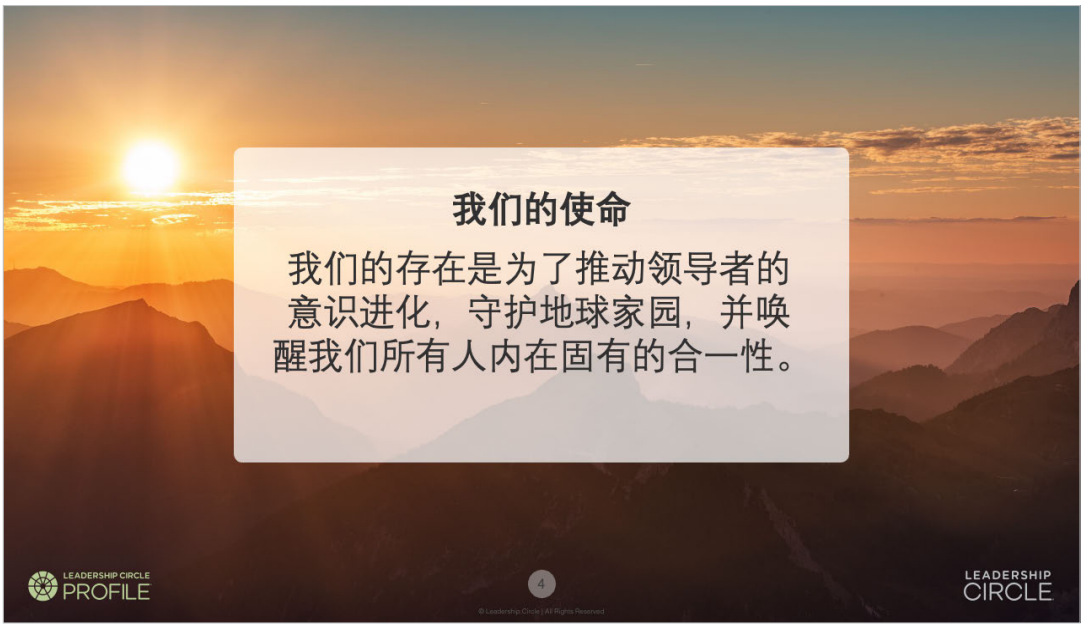
欢迎参加全景领导力测评认证课程	4
结合课前作业进行回顾整合	6
探索全景领导力（LCP）框架	13
概括性标尺、领导力效能与相关性	25
百分位得分与原始得分	35
结构动态： 相反维度：探索不同声音	40
测评报告解读示例	43
内在假设	51
创造性火花	57
探索创造性能力	59
解读全景领导力测评（LCP）报告：步骤拆解	60
领导力品牌	68
相邻维度动态关系	69
阴影标示	73
反应性教练	74
报告解读全流程演练	75
LCP基层管理者版	76
一段时间后再次测评&团体汇总报告	78
LCP教练应用	81
执业教练支持	91
问题停车场	93
附录	94

欢迎参加全景领导力测评认证课程

本次全景领导力（Leadership Circle）课程的目的是介绍全景领导力测评（Leadership Circle Profile, LCP），并呈现本组织的核心使命，即推动领导者的意识进化，守护地球家园，并唤醒我们所有人内在固有的合一性。

课程目标

- 理解全景领导力测评（LCP）作为领导力模型、360°评估工具和领导力发展路径的作用。
- 通过个人 LCP 测评，挑战并拓展自我发展，深入体会 LCP 在促进自我洞察与成长方面的价值。
- 理解高水平的领导力效能为何需要持续发展更高层次的创造性领导能力。
- 体验反应性结构如何深刻地影响我们的行为和行事方式。
- 学习、练习运用 LCP 测评报告开展基础解读与反馈。
- 理解如何将 LCP测评及其解读过程融入教练工作。
- 深化对LCP理论的理解，并了解这些理论在全景领导力框架内相互整合、层层递进的关系，以及其以优势为基础的特点。
- 深入理解全景领导力框架作为通用领导力模型的定位，为领导力发展实践奠定坚实可靠的基础。
- 梳理全景领导力框架背后的多元理论与思想，理解其内在联系及在领导力场景中的实际运用方法。
- 探索这些理论与模型如何与自身当前及未来的领导力实践产生共鸣，找到真正的连接点。



欢迎参加全景领导力测评认证课程

我们的共同邀请

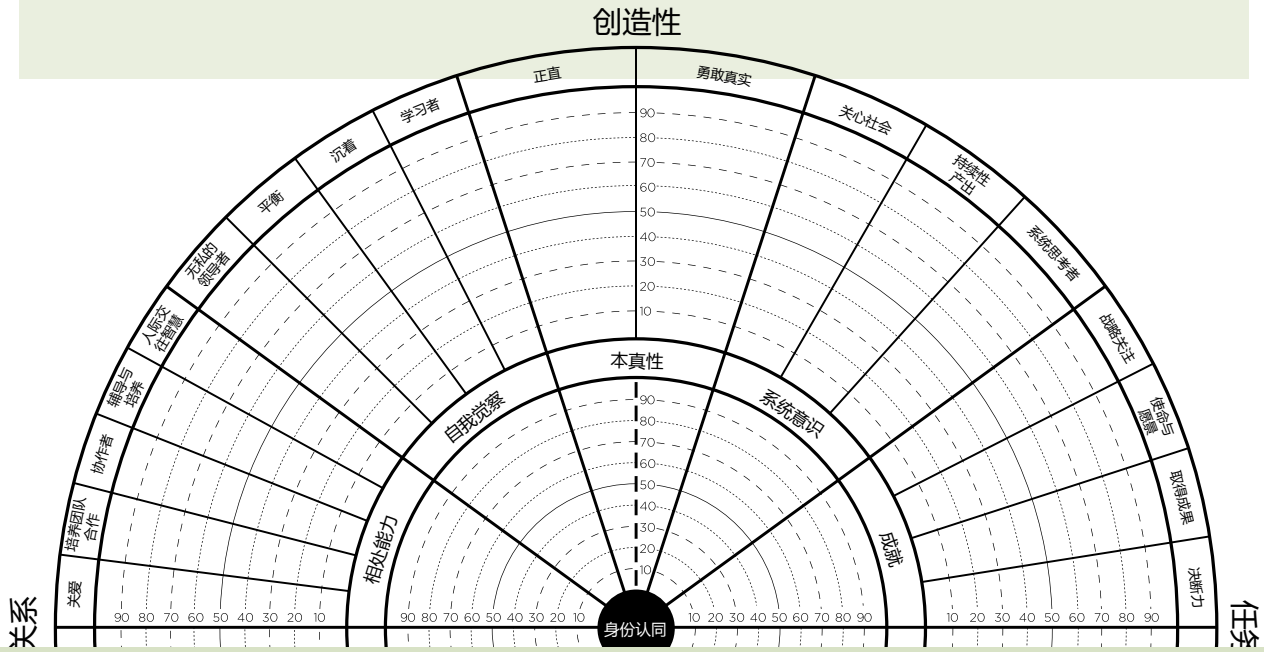
- 以真实、勇敢且包容的方式与他人建立连接。
- 以开放的态度彼此支持，在共同学习中成长。
- 不止步于事件和情境的表层，共同探索其背后的深层现实。
- 彼此支持，共同容纳和承载复杂性。
- 带着深刻的使命感参与其中。
- 怀抱一个超越这个学习圈子的愿景，为世界带来积极影响

笔记



结合课前作业进行回顾整合

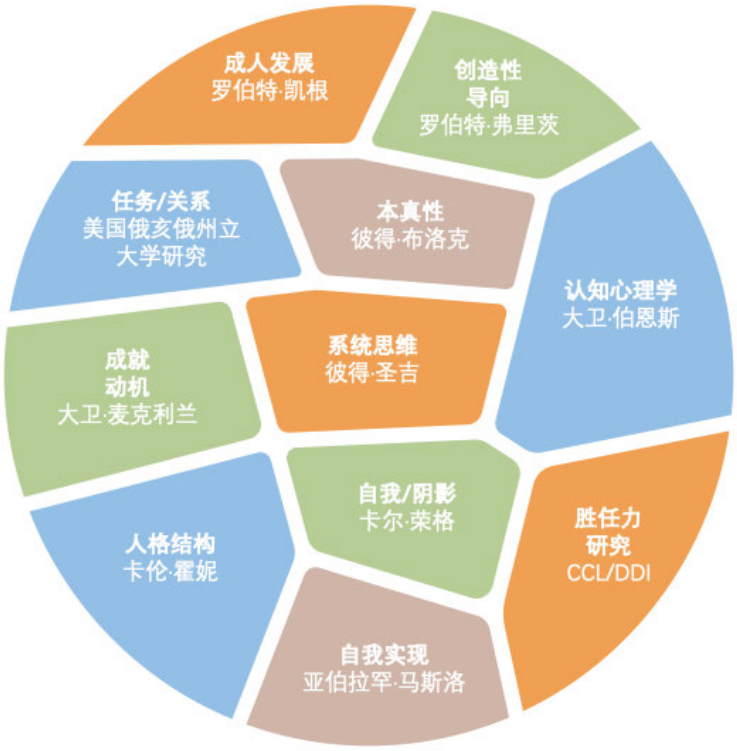
关于模型，哪些内容给你留下了最深的印象？



- **模型的核心要素**：LCP 将**创造性能力**（能够提升领导效能的有效领导行为）与**反应性倾向**（由内在恐惧和信念驱动的自我限制性行为）整合在一起。这些要素分别从关系、成就和自我觉察等维度进行测量，从而形成对领导力的整体性理解。
- **水平线**：水平线将图表划分为上半部分的**创造性**维度和下半部分的**反应性**维度，体现了有效领导实践与限制性倾向之间的平衡。领导者需要不断增强创造性行为，同时减少反应性模式的影响。
- **垂直线**：任务导向位于右侧，强调结果、战略和胜任力；关系导向位于左侧，强调关系、沟通和协作。
- **模型的整合性及其独特之处**：与其他领导力评估工具不同，LCP 将**行为层面**（领导者做了什么）与**内在心智模式**（领导者为什么这样做）结合在了一起。这种整合不仅能够呈现领导者的领导效能，也能够揭示驱动其行为的深层模式，从而带来更深入的洞察和更具转化性的成长。

结合课前作业进行回顾整合

正如你在课前作业中了解到的，全景领导力360°测评建立在数十年来心理学、系统思维、情绪智力与成人发展等领域的深厚研究之上。该模型融合了罗伯特·弗里茨、彼得·圣吉、查理·基弗、克莱·拉弗蒂等人的思想，将创造性与反应性两种导向整合于一体，揭示了信念、行为与领导效能之间的深层关联。



认知心理学、本真领导力、情商与发展理论等视角，为这一框架提供了坚实的理论支撑；而成人发展与灵性传统的洞见，则进一步拓展了我们对领导力成长的理解。

这些多元思想共同构成了全景领导力测评的理论根基。LCP 作为一个整合性模型，帮助我们理解领导者在复杂系统中如何思考、如何与人建立关系，以及如何在组织中发挥自己。

笔记

结合课前作业进行回顾整合

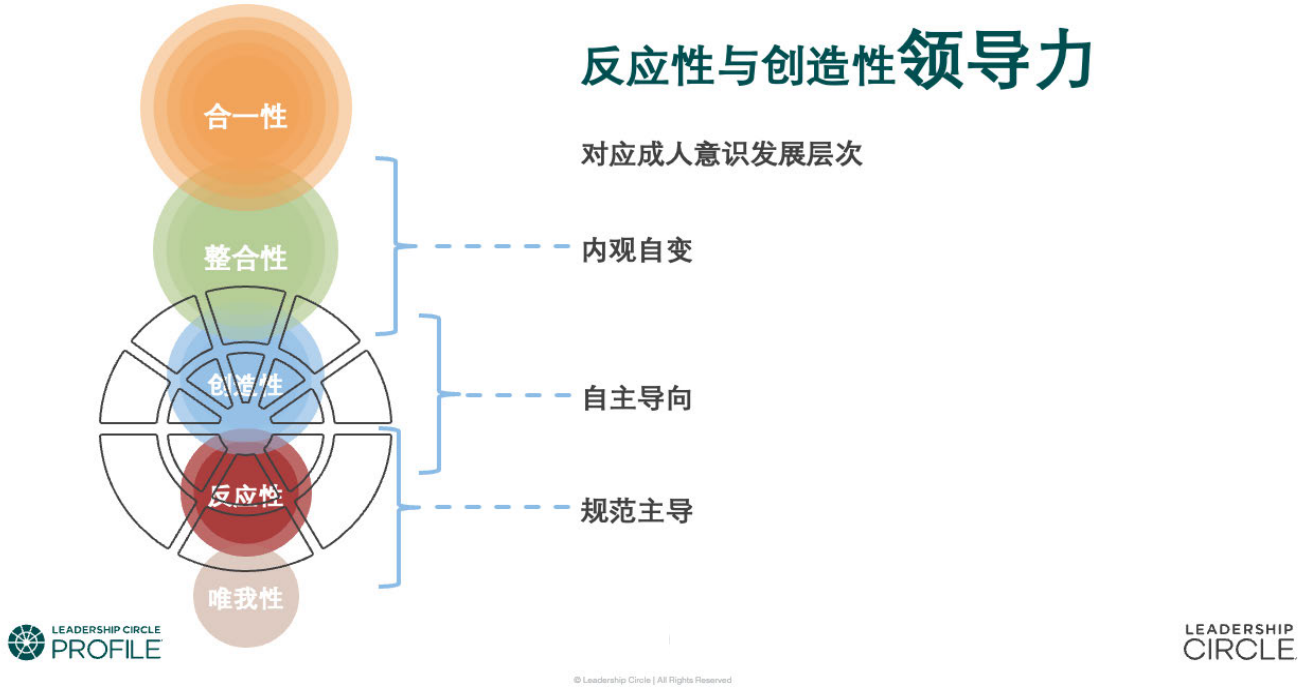


LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

结合课前作业进行回顾整合



如果希望从反应性心智模式走向创造性心智模式，理解成人发展的不同阶段至关重要。.

1. **唯我性（以我为尊）**：这一阶段的核心是满足自身需求，建立独立自主性。

2. **反应性（规范主导）**：在这一阶段，个体开始内化社会的规则、价值观与期待，并通过符合这些期待来定义自我。

3. **创造性（自主导向）**：进入这一阶段后，个体不再主要受外界期待驱动，而是开始依据自己的使命感、愿景和个人价值观来主导人生与领导实践。

4. **整合性（内观自变）**：这一阶段的个体开始整合人格的各个面向，包括自己的阴影面，能够驾驭更复杂的挑战。

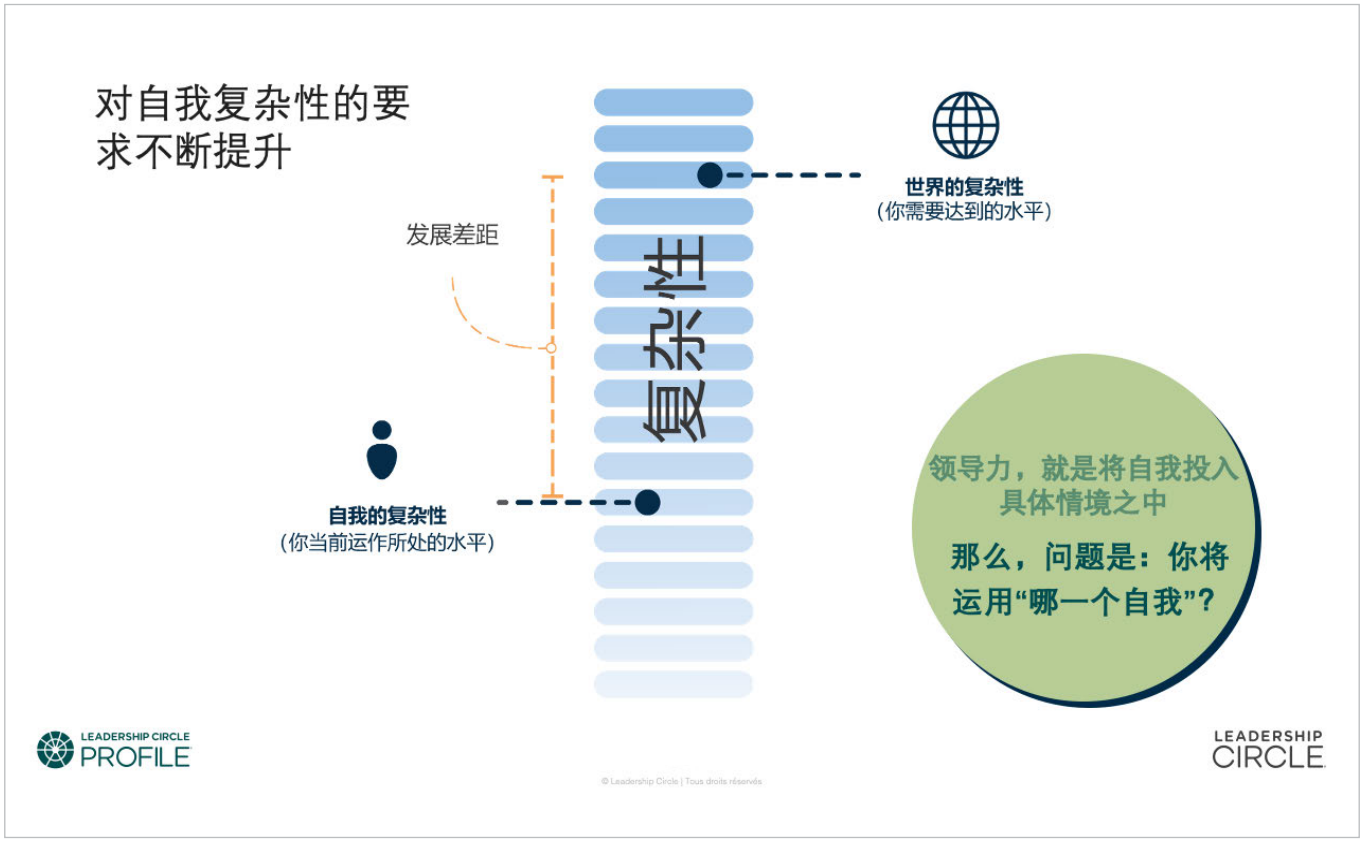
5. **合一性**：在这一阶段，个体体验到与万物合一的深层联结，并作为全球愿景者，服务于全体的福祉和利益。

结合课前作业进行回顾整合

当今世界对自我复杂性的要求，源于全球社会日益增长的互联性与多元复杂性。在技术快速迭代、文化多元交融、社会关系日趋复杂的环境中，个体需要发展出更加细腻、灵活且具有适应性的自我认知。

这种复杂性使我们能够更好地理解并整合多元视角，解决多维问题，在持续变化的环境中保持适应与成长。

然而，我们当前的状态与现实所要求的自我复杂性之间，仍存在一定的发展差距。



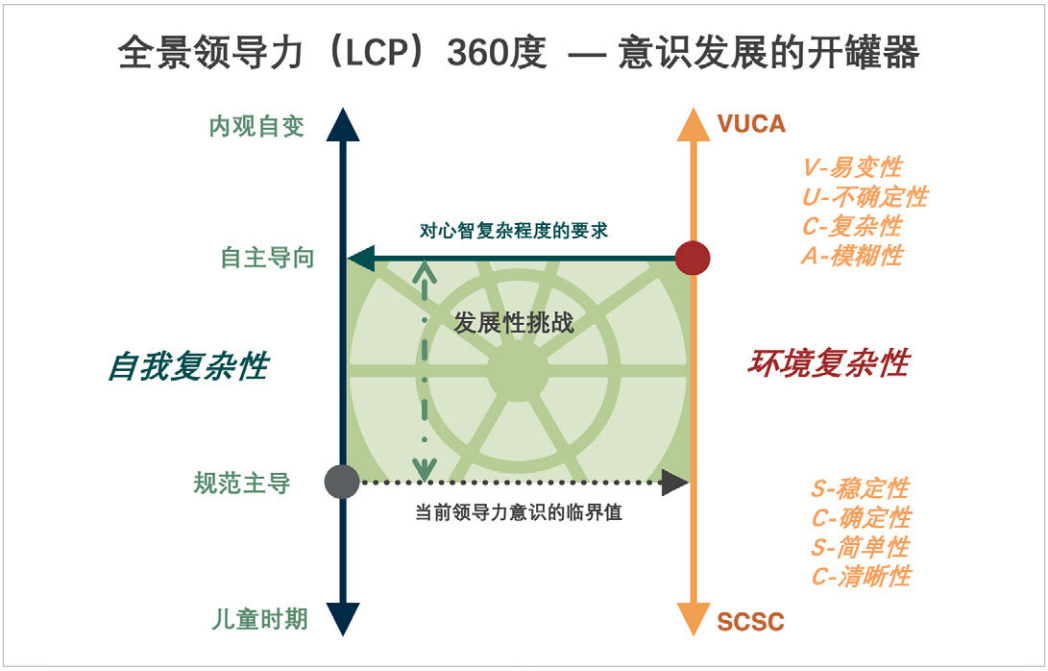
许多教育和社会体系仍偏重传统、线性的思维模式和固定的身份认同，难以帮助个体发展出灵活、整合、具有适应性的思维能力。

要弥合这一差距，需要转向更整体、更具体验性的学习方式，培养情商、批判性思维，以及对全球议题相互关联性的深层理解。这一转变对于培养能够应对复杂世界、并积极做出正向贡献的个体至关重要。

结合课前作业进行回顾整合

理解领导力是一项复杂的工作，而全景领导力测评通过提供基于具体情境的领导力数据，为这一挑战提供了更为精细的视角。需要特别强调的是，LCP具有情境性——不同领导者的测评结果不宜直接比较，因为每位领导者的效能都深受其独特环境的影响。

此外，LCP报告解读是促成发展性对话的有力工具，有助于发现领导者的世界观与其所处情境之间的错位。这一过程不仅能增强自我觉察，也能推动在组织环境中更有针对性的成长与协同。



笔记

结合课前作业进行回顾整合

这些模型与理论并非一蹴而就，而是经过长期积累与持续发展，并在不同时间、文化与地域中得到了交叉验证。



全景领导力不止是一个“工具”，它是一套完整的领导力发展体系，涵盖了以上所提及的全部内容。

笔记

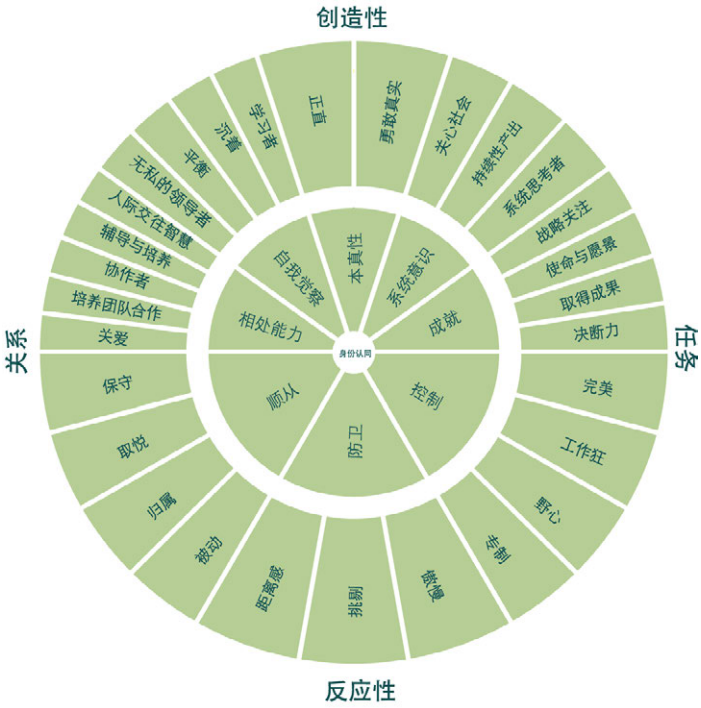
探索全景领导力(LCP)框架

上半部分 / 下半部分

- 上半部分:18项创造性能力。这些能力经过充分研究验证,与领导效能和业务绩效呈正相关。它们所体现的领导方式,能够激发参与、鼓舞人心,释放个人与团队的活力与绩效潜力。
- 下半部分:反应性优势 。包含11种反应性策略,是我们在压力下容易自动采取的应对方式。这些策略曾帮助我们走到今天,但逐渐成为进一步成长的限制,并伴随相应的负面影响。它们会干扰创造性能力的发挥,持续消耗个人能量。

任务导向与关系导向

- 任务导向聚焦于实现目标、做出决策和有效管理资源。高任务导向的领导者通常被认为在推动绩效方面表现出色,但可能忽视关系层面,从而影响团队士气。
- 关系导向衡量领导者建立人际连接、促进协作和营造积极团队氛围的能力。
- 全景领导力模型强调两者的平衡。能够整合这两种导向的领导者,更有可能实现持续的卓越表现。任务导向过强的领导者可能需要发展关系能力,而关系导向过强的领导者则可能需要提升任务管理能力。
- 这种平衡有助于领导者识别自身优势与发展方向,从而走向更加全面和有效的领导。

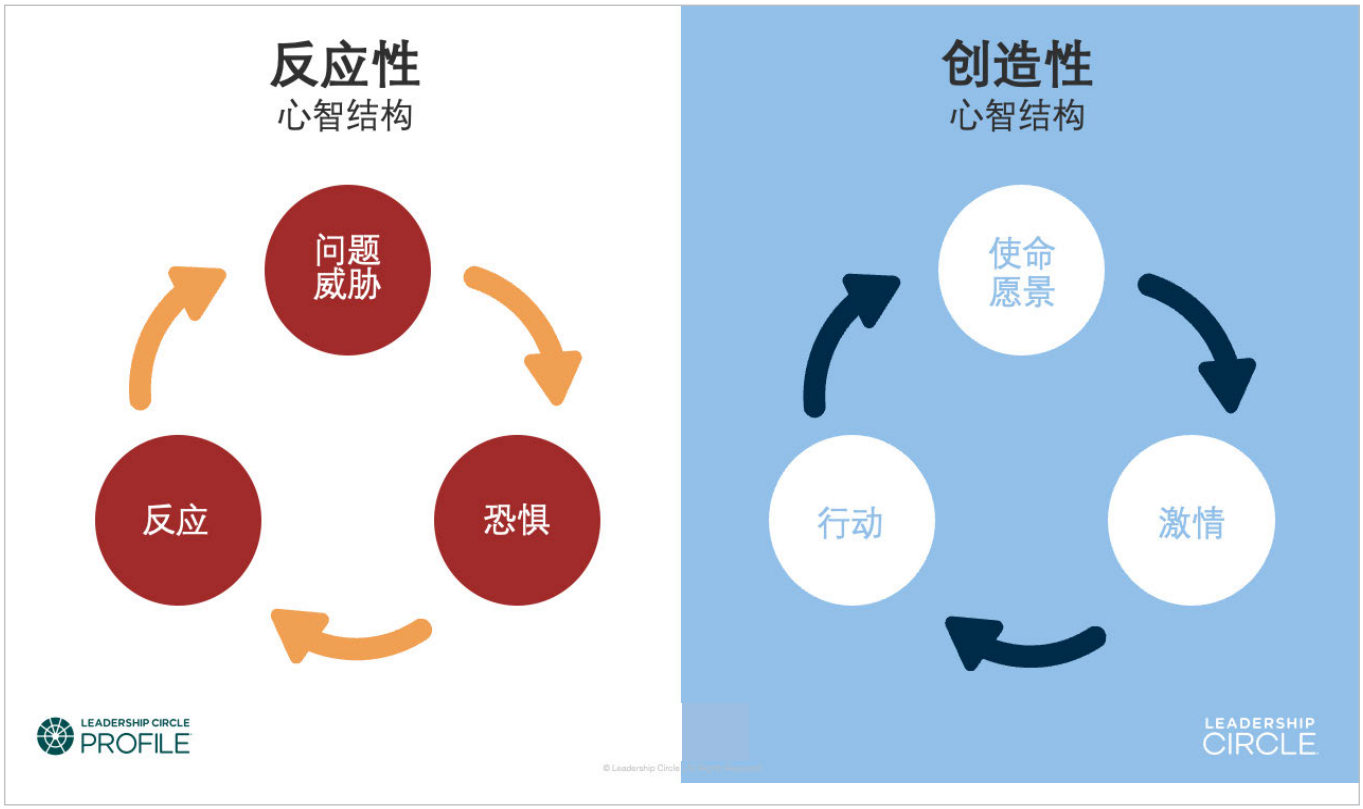


笔记

探索全景领导力(LCP)框架

生成性结构会随着时间不断积累动能,每一次成功都为下一次成功奠定基础,形成持续向上的势能。

振荡性结构则旨在将变化控制在特定范围与边界之内,如同恒温器一般。持续前进并非其设计目的。

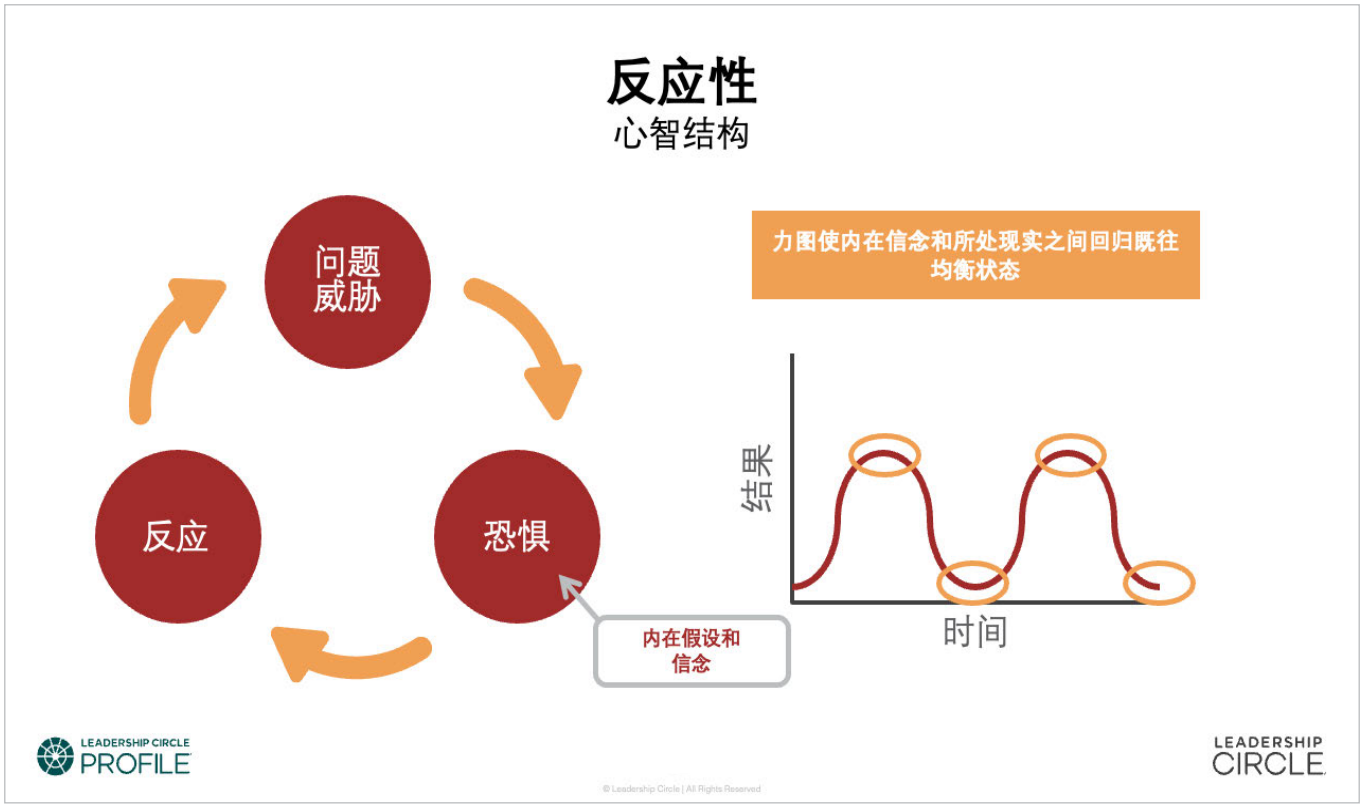


笔记

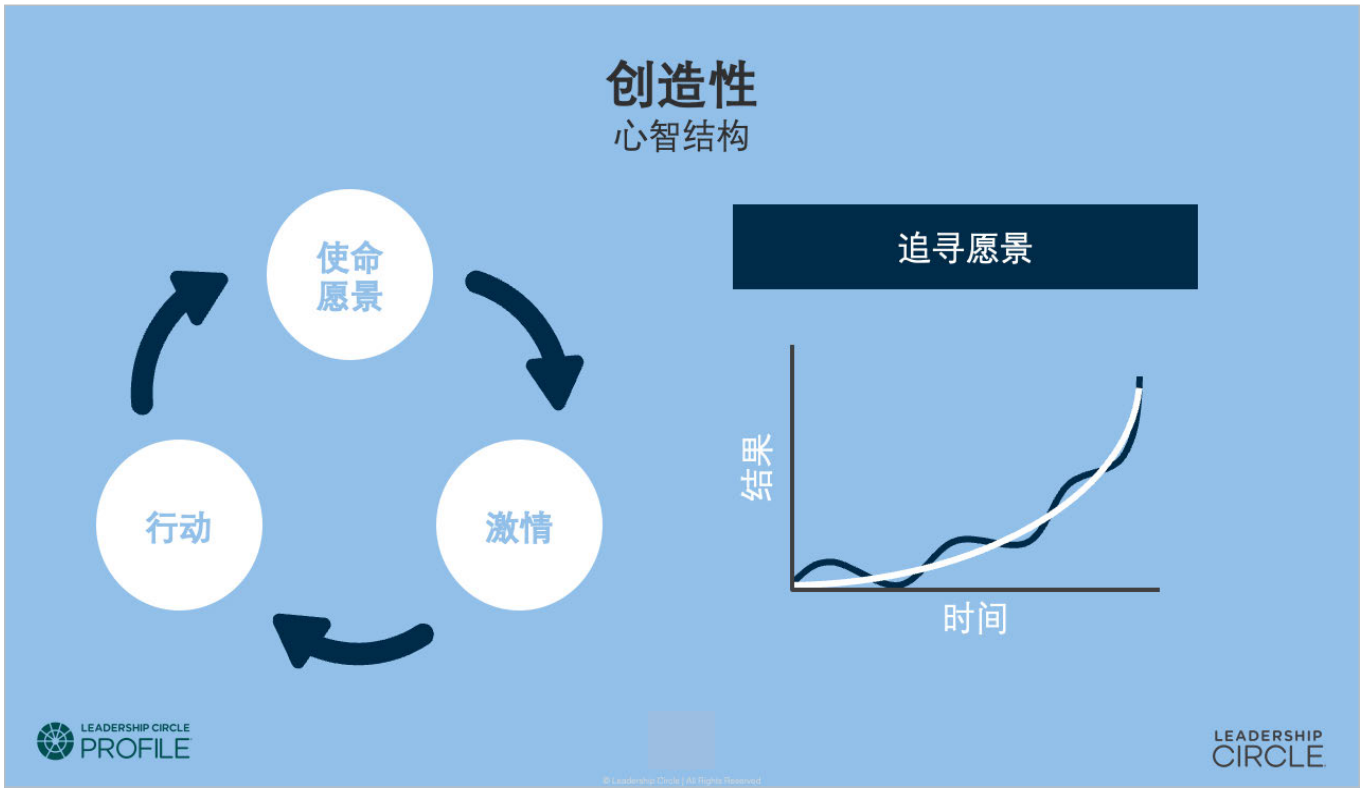
探索全景领导力(LCP)框架

结构是一个完整且统一的整体,以特定的方式运作与发挥作用。在生活中,存在两种基本的结构模式:生成性结构与振荡性结构(反应性结构)。

反应性循环,就像被困在一辆永不停歇、仿佛有自己意志的过山车上。想象你走进游乐园,坐上了一辆名为“反应性循环”的过山车。



探索全景领导力(LCP)框架



笔记

探索全景领导力(LCP)框架

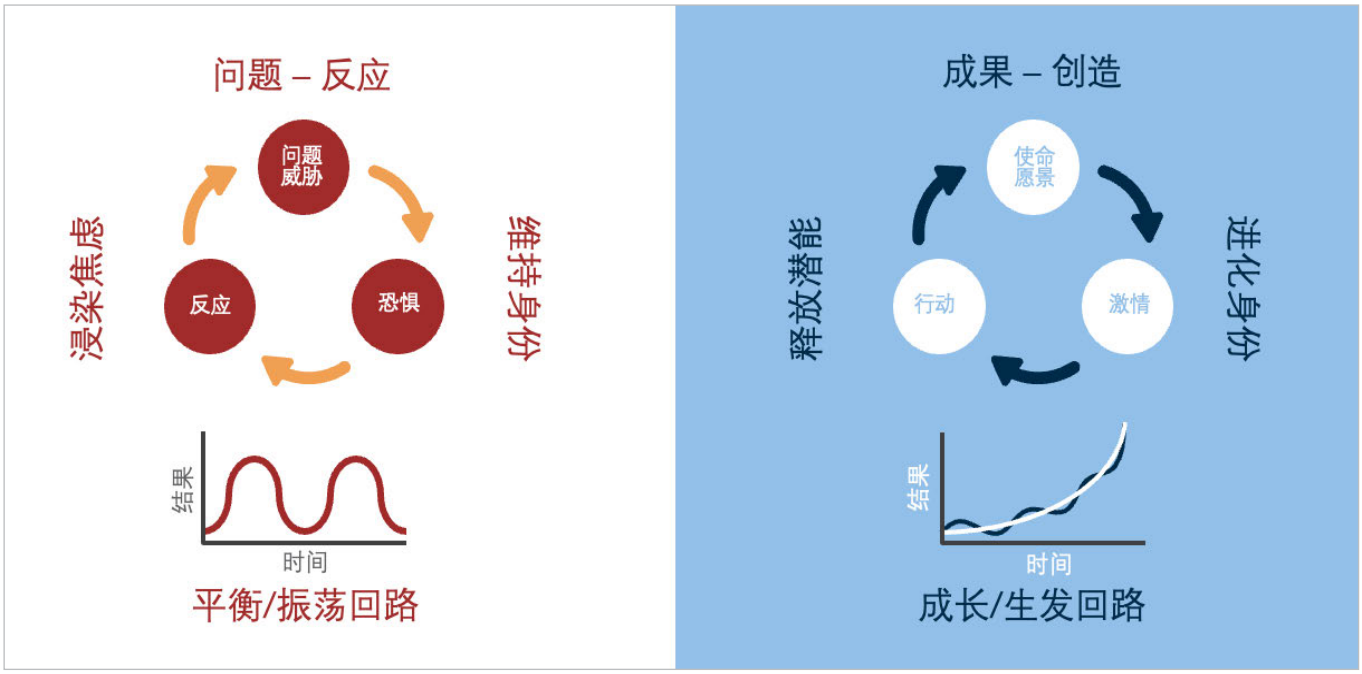
在认证课程中,讲师已经向你介绍了一个案例。现在,请花些时间回顾自己生活中一个持续存在的反应性循环,并在此记录下来。

问题 / 威胁

恐惧

反应

探索全景领导力(LCP)框架



反应性循环:关键特征

- 自动化反应:由内心深层的恐惧或不安全感驱动的行为。
- 压力触发:面对挑战时,自动启动惯性应对模式,如辩解、控制或回避。
- 循环重复:同样模式反复出现,导致相似结果,限制成长。
- 缺乏觉察:通常处于无意识层面,难以主动改变。
- 影响领导力:削弱领导效能,损害关系,抑制创新。
- 惯性困局:不断被拉回相同的反应与行为模式中。

创造性循环:关键特征

- 有意识的行动:基于价值观与愿景,做出经有意识的选择与回应。
- 以使命为指引:清晰的目标和使命感为行动提供方向。
- 协作与支持:主动邀请他人参与,重视不同意见,共同推进工作。
- 灵活与适应:对新想法保持开放,并根据需要及时调整。
- 持续成长:专注于个人发展,重视学习与反思。
- 积极成果:促进伙伴关系,激发创新,带来满足感,提升领导效能。
- 自我觉察:识别并反思自身行为,持续做出有意识的调整。

笔记

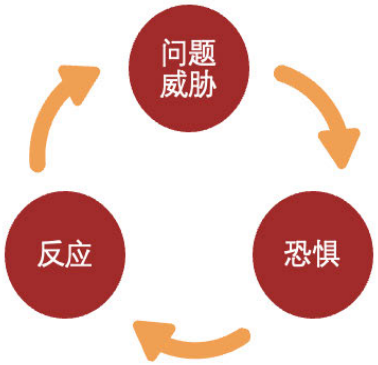
探索全景领导力(LCP)框架

顺从

问题：销售额下降
解决方案： 制定战略

大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。

战略被淡化或被放弃，人们转而关注其他事情，不再注意我，冲突消散了。

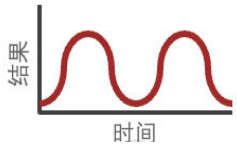


我越来越焦虑。大家开始不喜欢我。现在开会时气氛非常紧张。

和谐再次回归，我感到更平静，与他人的联系更紧密，重新感到自己更像是在做自己了。

我放弃坚持这一战略，以妥协来安抚他人，释放出我不会坚守立场、强硬推进的信号。

我告诉自己，得学会挑合适的仗去打，我想知道为什么有些人这么难对付。



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

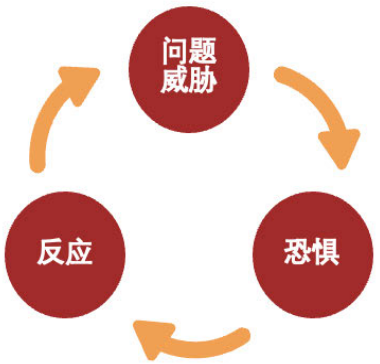
探索全景领导力(LCP)框架

顺从

问题：销售额继续下降
解决方案：制定战略

我需要制定一个战略，但是上一次的尝试并不是很顺利。

讨论兜兜转转，没法做个决定，进展停滞不前。没有战略，我们只停留在战术层面上。



我害怕这次也不会顺利，我的信誉度不高。*大家不会喜欢我，也不会尊重我，我需要格外小心。*

没有人需要牺牲什么，冲突也已消散，我感到松了一口气。

我重启了我的战略，但这一次我允许所有利益相关方过度参与 — 我寻求所有可能有想法的人的意见。

战略这东西本来就会有风险，我们最好还是沿着尝试过的可行的路走吧。



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

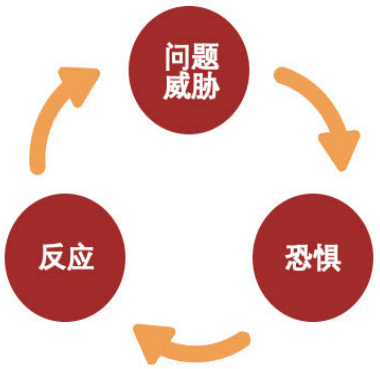
探索全景领导力(LCP)框架

防卫
(没有职位权力)

问题：销售额下降
解决方案：制定战略

大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。

我的战略被放弃了。组织继续执行其他计划。我的想法被遗忘，或被他人借鉴使用。

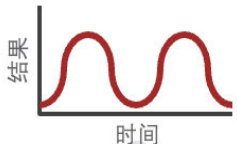


我越来越冒火。人们都在挑战我的计划（我的智力），仿佛我还没有考虑好似的。

我又来到一种熟悉的无奈感中。这种情况很烦人，但我早就对此习以为常。反正我真的不在乎。

我抱着我的球回家了—退出赛场，但我继续着内心的对话，强化我的想法的正确性和别人想法的错误性。

他们采用的战略是愚蠢的，它永远不会成功。尽管这很疯狂，但我确实乐见它的失败。



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

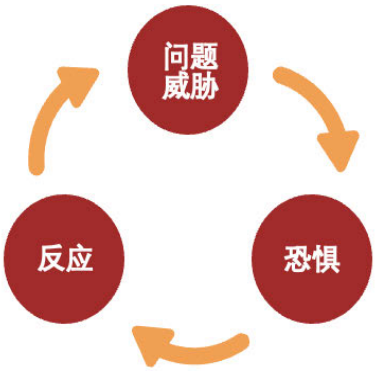
探索全景领导力(LCP)框架

防卫
(有职位权力)

问题：销售额下降
解决方案：制定战略

大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。

我的战略被采纳，大家的异议没有充分地抒发或解决，只是转到了地下，但技术层面上来说我们开始推行我的计划。

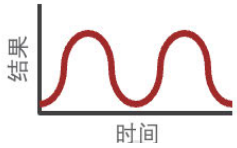


我越来越冒火。*人们都在挑战我的计划（我的智力），仿佛我还没有考虑好似的。*

我感到平静下来，又回到了自己的节奏中。优秀的想法通常会获得胜利，而且一旦这个趋势变得明显，人们就会加入进来。

我更加坚定了对该战略的信念。我大力维护自己的想法，并集中精力来强烈地抨击别人思路中的弱点。

现在我担心的是，大家会在实施我的战略时搞砸，但至少我们有了正确的计划。



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

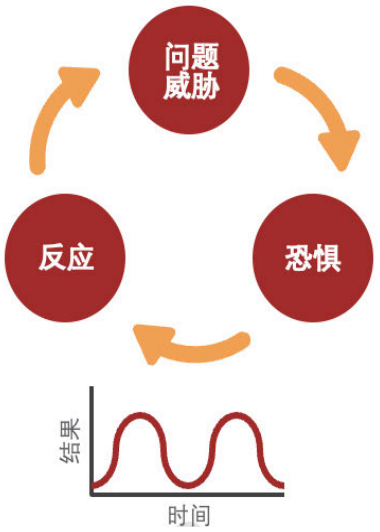
探索全景领导力(LCP)框架

控制

问题：销售额下降
解决方案：制定战略

大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。

我的战略被采纳，每个人都筋疲力尽，大多数人终于在我的强力坚持下放弃了抵抗。



我加倍努力，投入更多的精力去说服别人，让他们相信这是我们该走的方向。我搬弄各种手段、罔顾事实，把大家都折腾得疲惫不堪。

只要有能量和毅力，就没有解决不了的事情。只可惜有些人必须得拖着才走。

我感到越来越沮丧。*人们没有认识到我为实现这一目标所做的努力。*

我们终于动起来了，所以我感觉很好，只需强力推进便能达成目标。

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

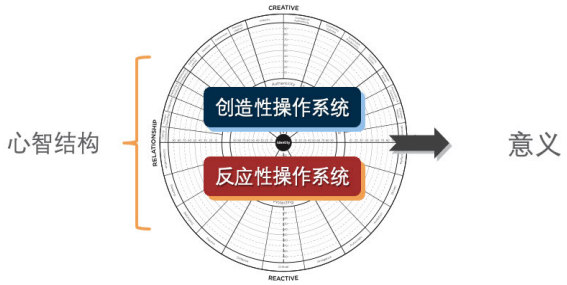
探索全景领导力(LCP)框架

我们的内在操作系统由信念、价值观和过往经历构成，持续为我们的经历赋予意义。这些意义塑造了我们的行为，也影响他人对我们的看法以及我们如何看待自己。

理解这一过程，对领导力提升与个人成长至关重要。培养观察并理解自身意义建构方式的能力——即向内审视自己的“操作系统”——是一项关键能力。缺乏这种自我觉察，我们便会困在不断重复、自我合理化的叙事之中，被其驱动思维、感受与行为，难以实现真正的成长与改变。

意义建构及我们的内在操作系统

我们是否有能力看到自己如何在行动中建构意义?



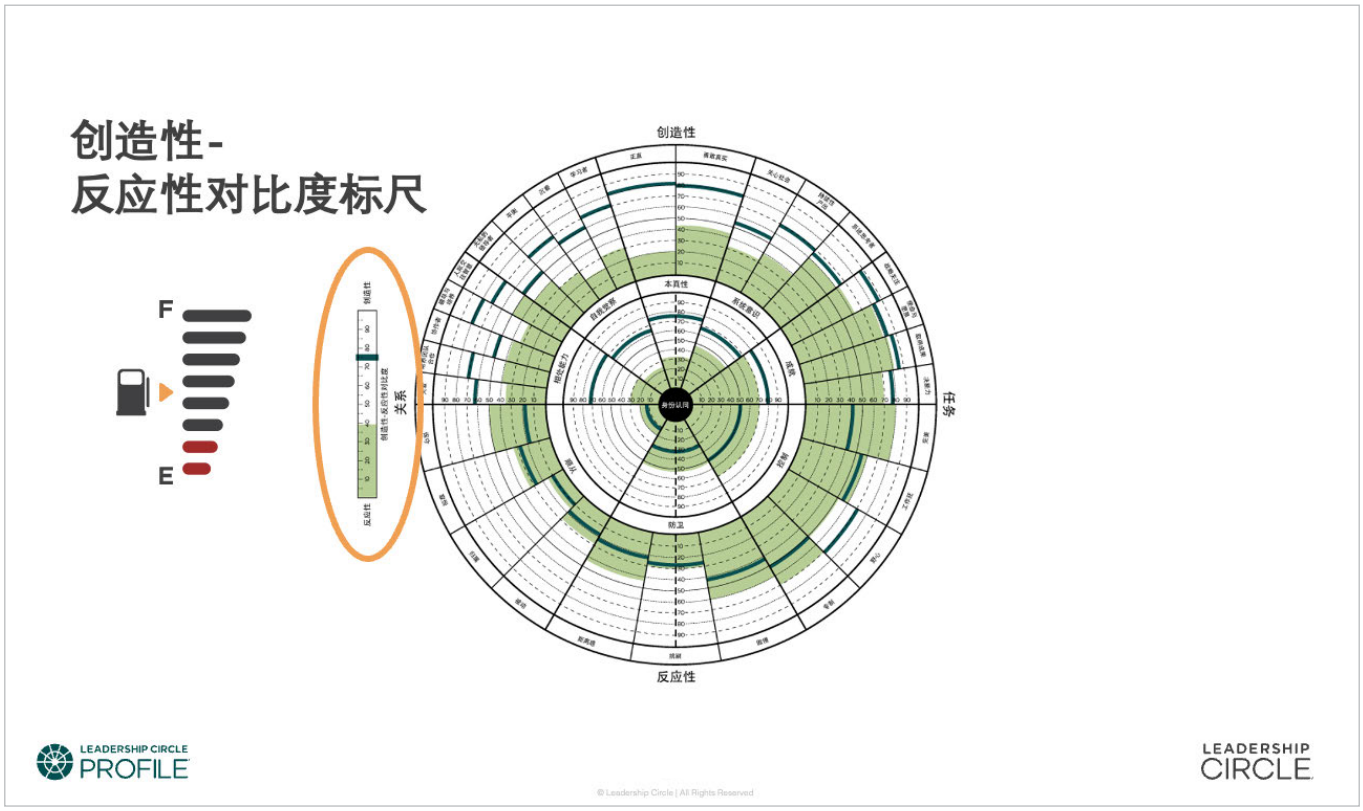
而当我们学会观察这些内在过程，便能逐渐打破循环，发展出更有意识、更具创造性的互动方式与自我认知。

笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性

1. **创造性—反应性对比度标尺**：以概括性方式呈现领导者在反应性领导方式与创造性领导方式之间的整体取向。

驱动你领导力的是反应性燃料，还是创造性燃料？

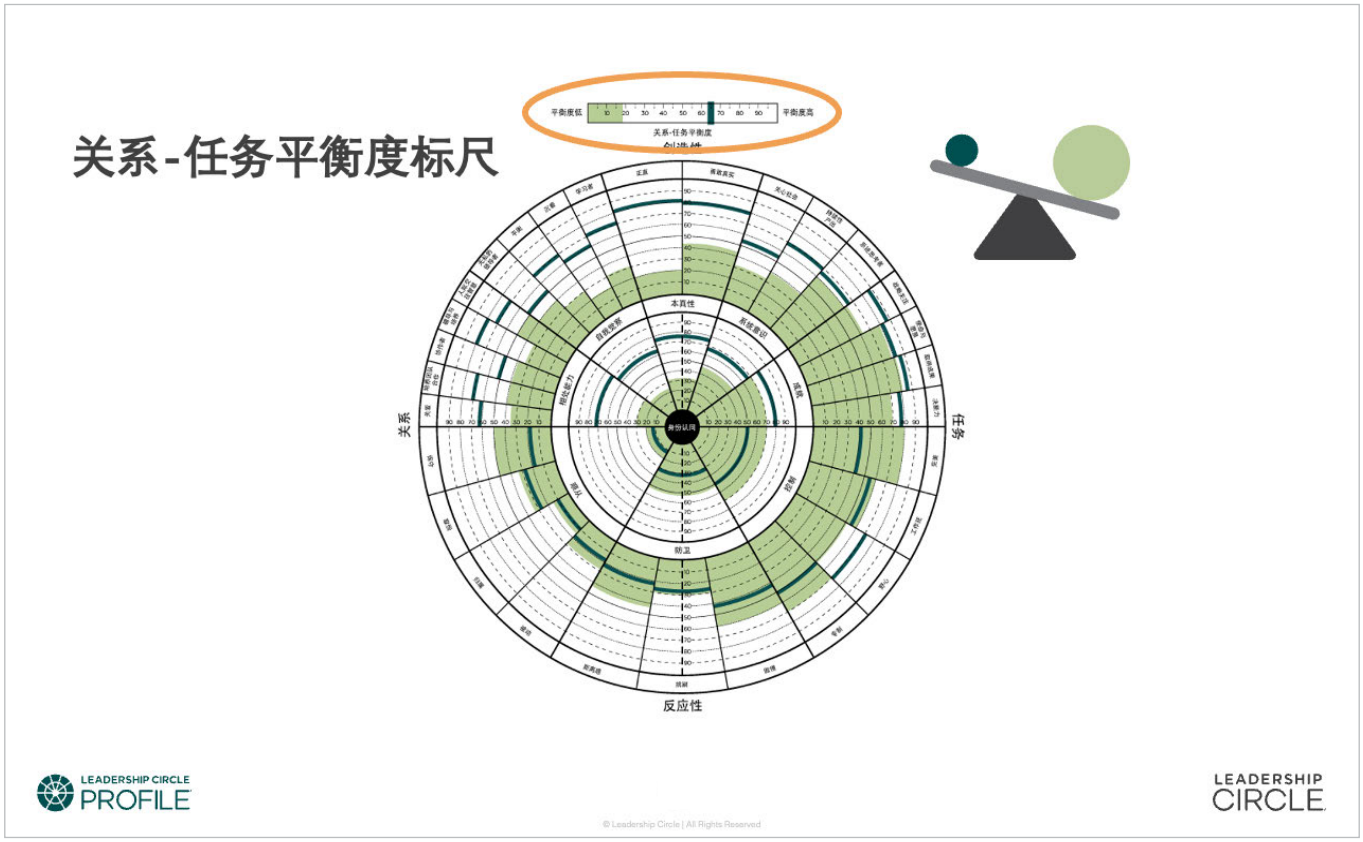


笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性

2. 关系—任务平衡度标尺：

- 衡量领导者在建立关系与推动结果之间取得平衡的程度。优秀领导者能够在聚焦目标的同时，营造信任与协作，打造一支积极投入、高绩效的团队。
- 你是否将领导能量投入到最重要的地方？



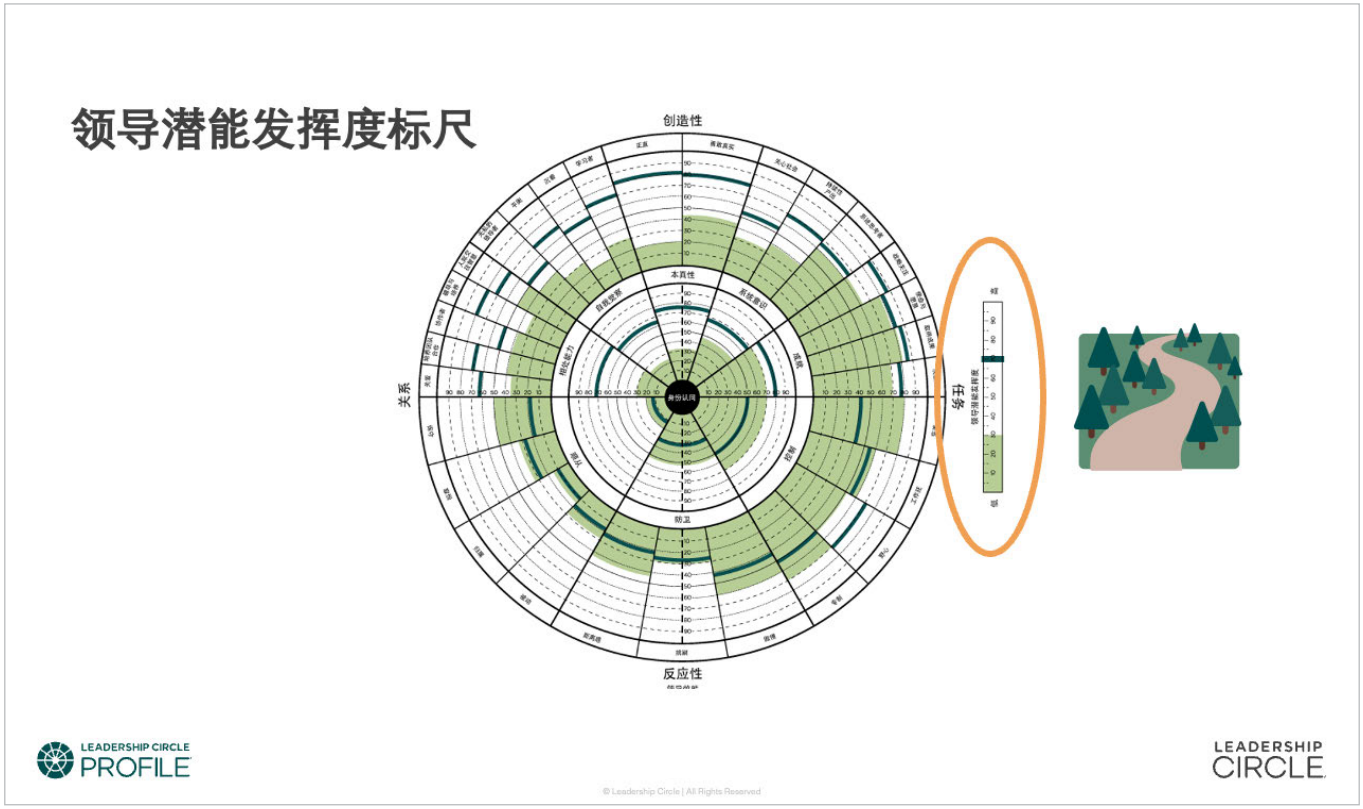
笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性

3. 领导潜能发挥度标尺：

评估领导者在当前角色中是否充分发挥自身潜能——即能否有效运用优势、技能和经验来驱动绩效与影响力。识别尚未被充分挖掘的潜力，有助于聚焦发展。

你正走在一条怎样的路上？



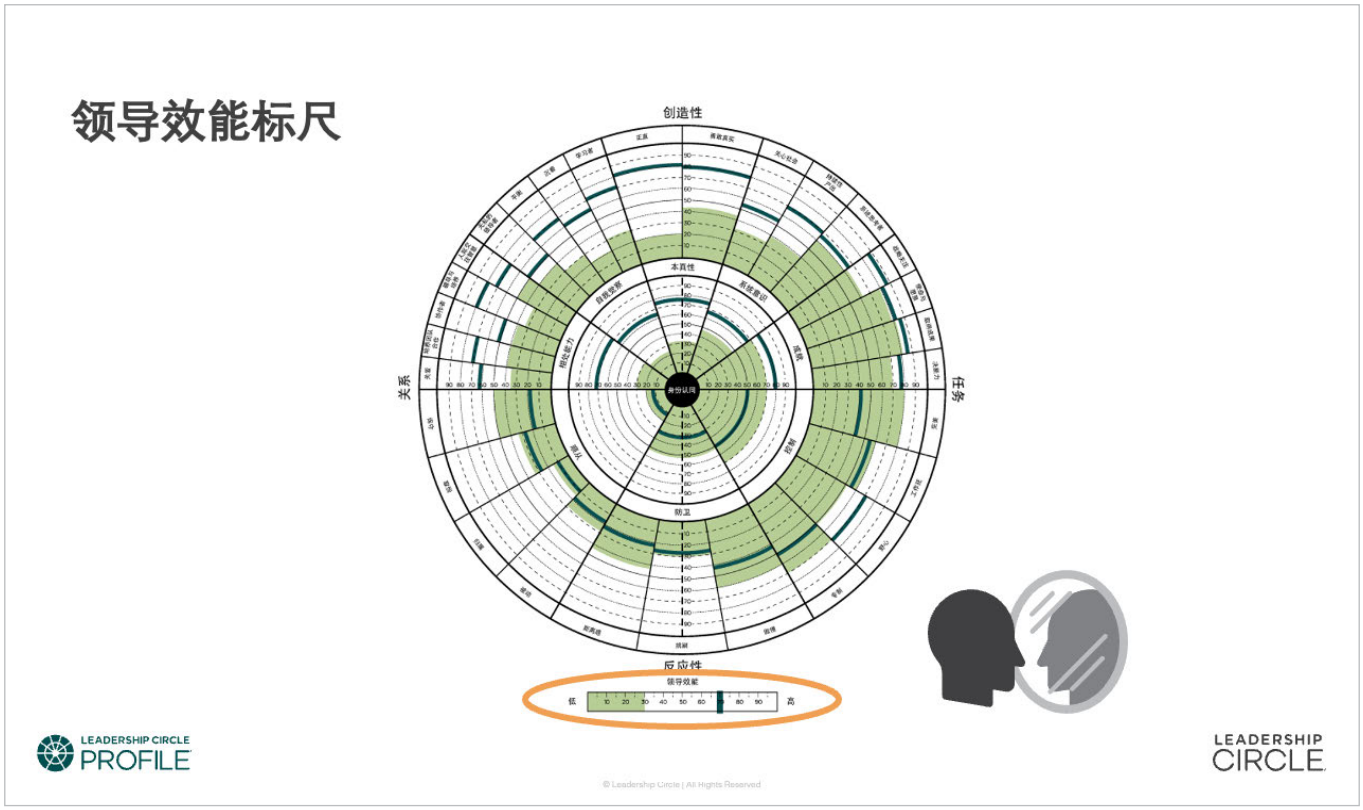
笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性

4. 领导效能标尺：从沟通、决策、团队发展等关键维度，综合评估领导者的整体表现，帮助识别优势与成长空间，为有针对性的发展提供方向。

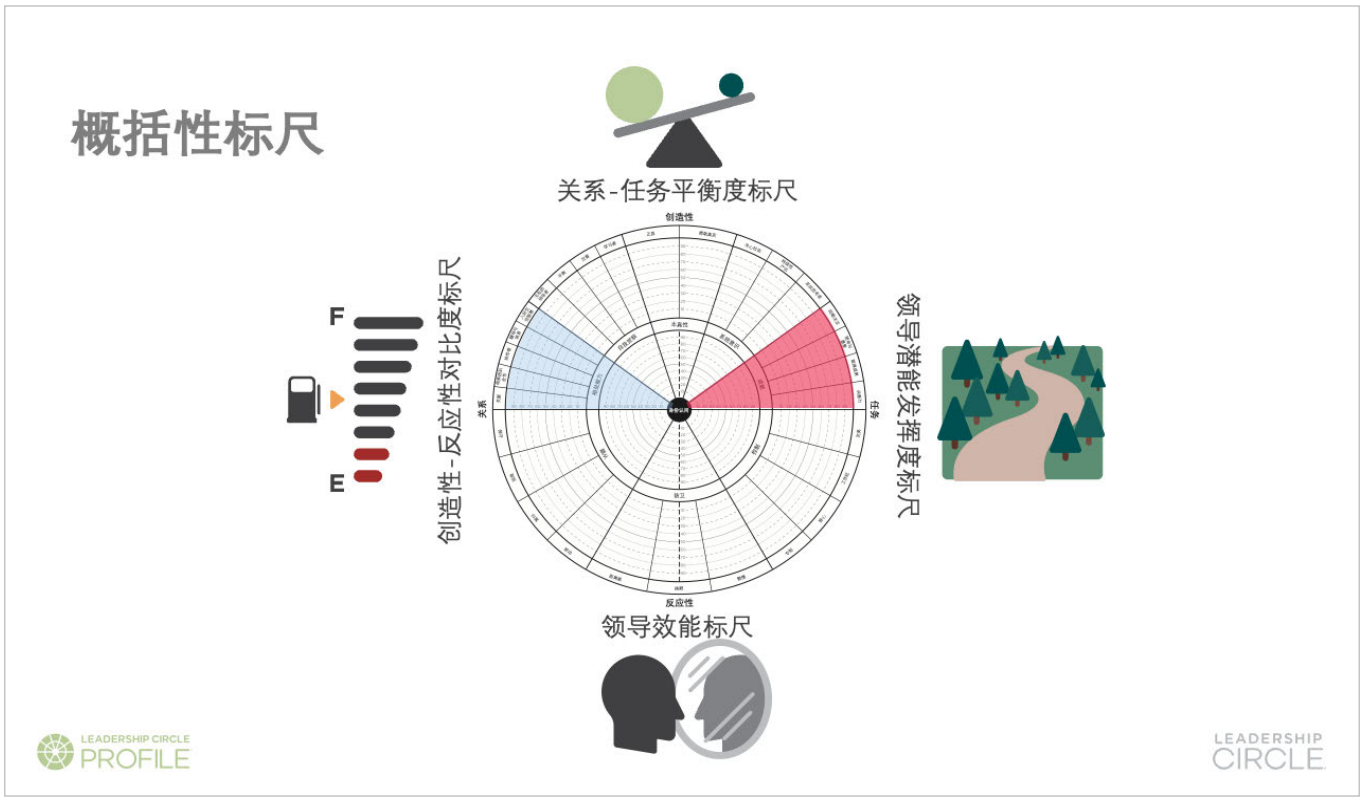
这些标尺是**全景领导力测评**等工具的核心组成部分，旨在帮助领导者深入理解自身行为与效能，持续推动成长与提升。

当你照向这面镜子时，看到了什么？



笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性



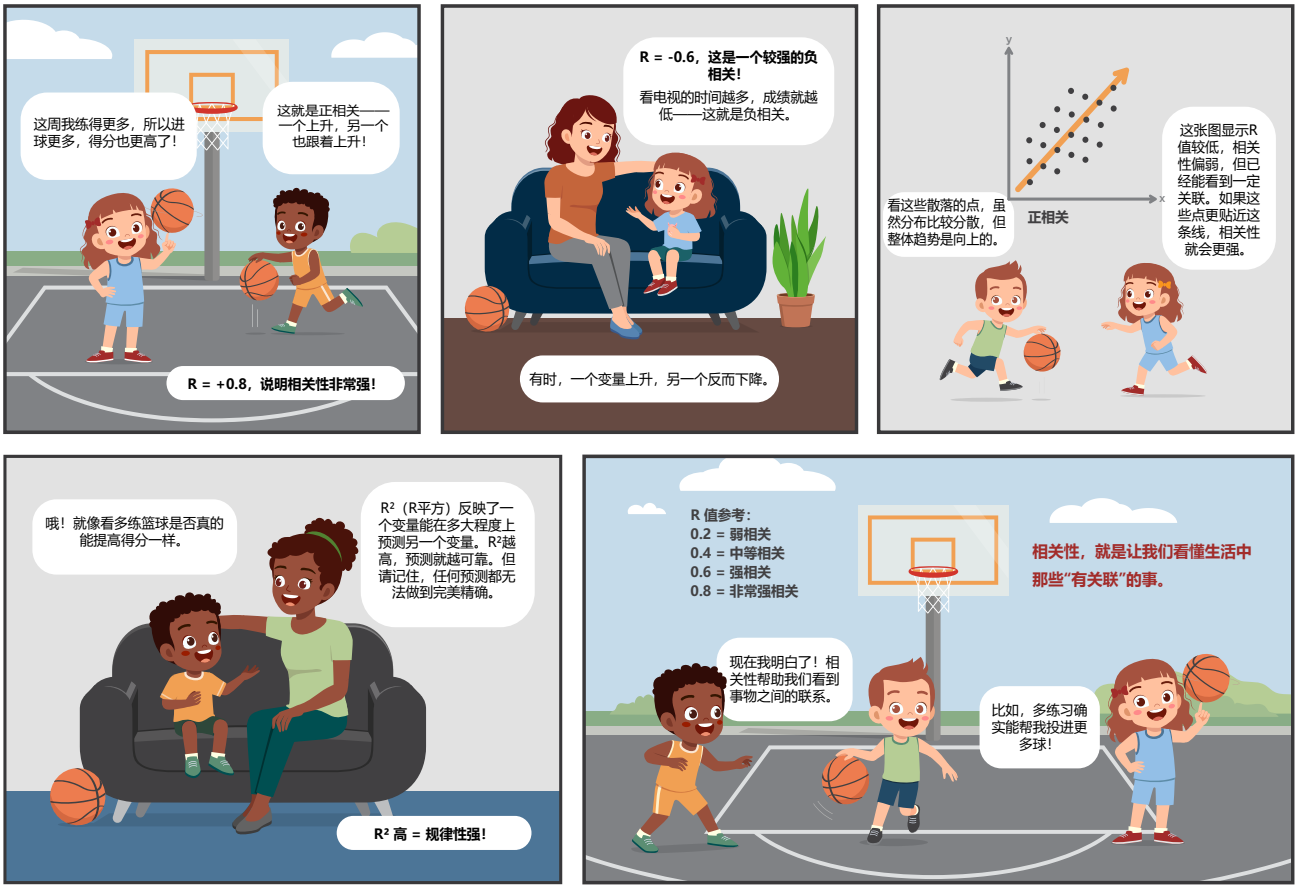
笔记

针对领导效能标尺的测评问题

- 我对他/她的领导力感到满意。
- 他/她是那种别人立志成为的领导。
- 他/她是好领导的模范。
- 他/她的领导能力让组织得以繁盛发展。
- 总体而言，他/她的领导力行之有效。

笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性



它们之间有什么关联？理解相关性！

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

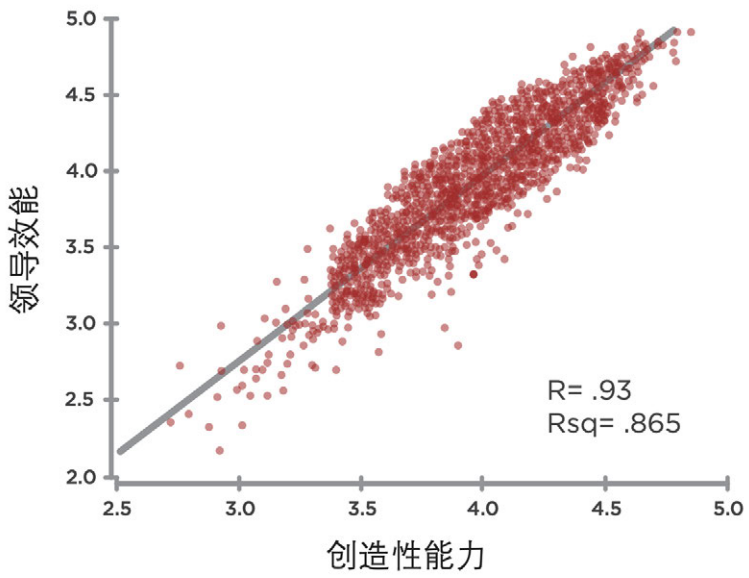
概括性标尺、领导力效能与相关性

这一数值表明，各概括性标尺与整体领导效能之间存在极高相关性。

散点紧密度：散点越紧密地分布在趋势线周围，表示两个变量之间的相关关系越强——即一个变量上升，另一个变量往往也随之上升。

全景领导力测评（LCP）与领导效能的相关性

- 我对他/她的领导力感到满意。
- 他/她是那种别人立志成为的领导。
- 他/她是好领导的模范。
- 他/她的领导能力让组织得以繁盛发展。
- 总体而言，他/她的领导力行之有效。



笔记

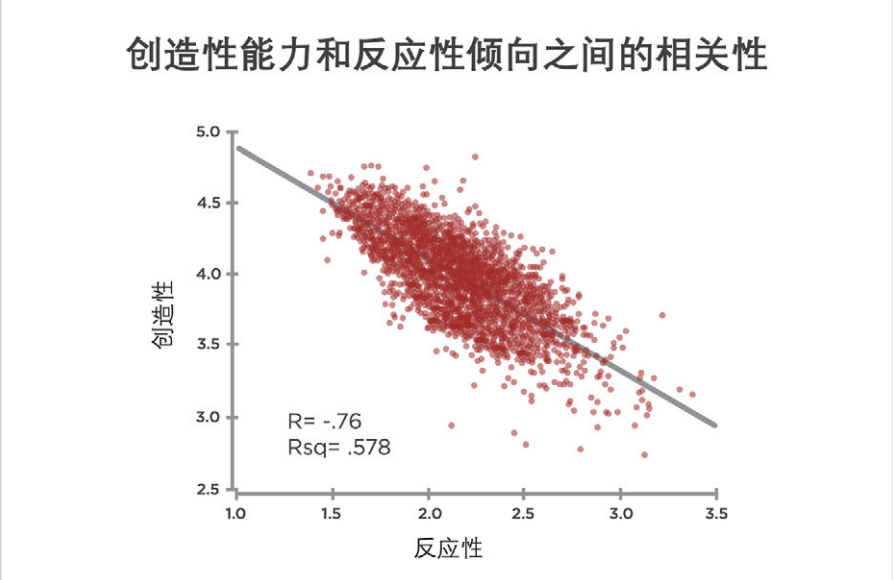
概括性标尺、领导力效能与相关性

相关性描述的是两个事物之间如何相互关联。

R = -0.76（相关系数）：假设你正在分析汽车的车龄与转售价值之间的关系。如果相关系数R = -0.76，则表示车龄与转售价值存在较强的负相关关系。也就是说车龄越长，转售价值往往越低。R的绝对值越接近1，这种关系就越强，表现也越一致。

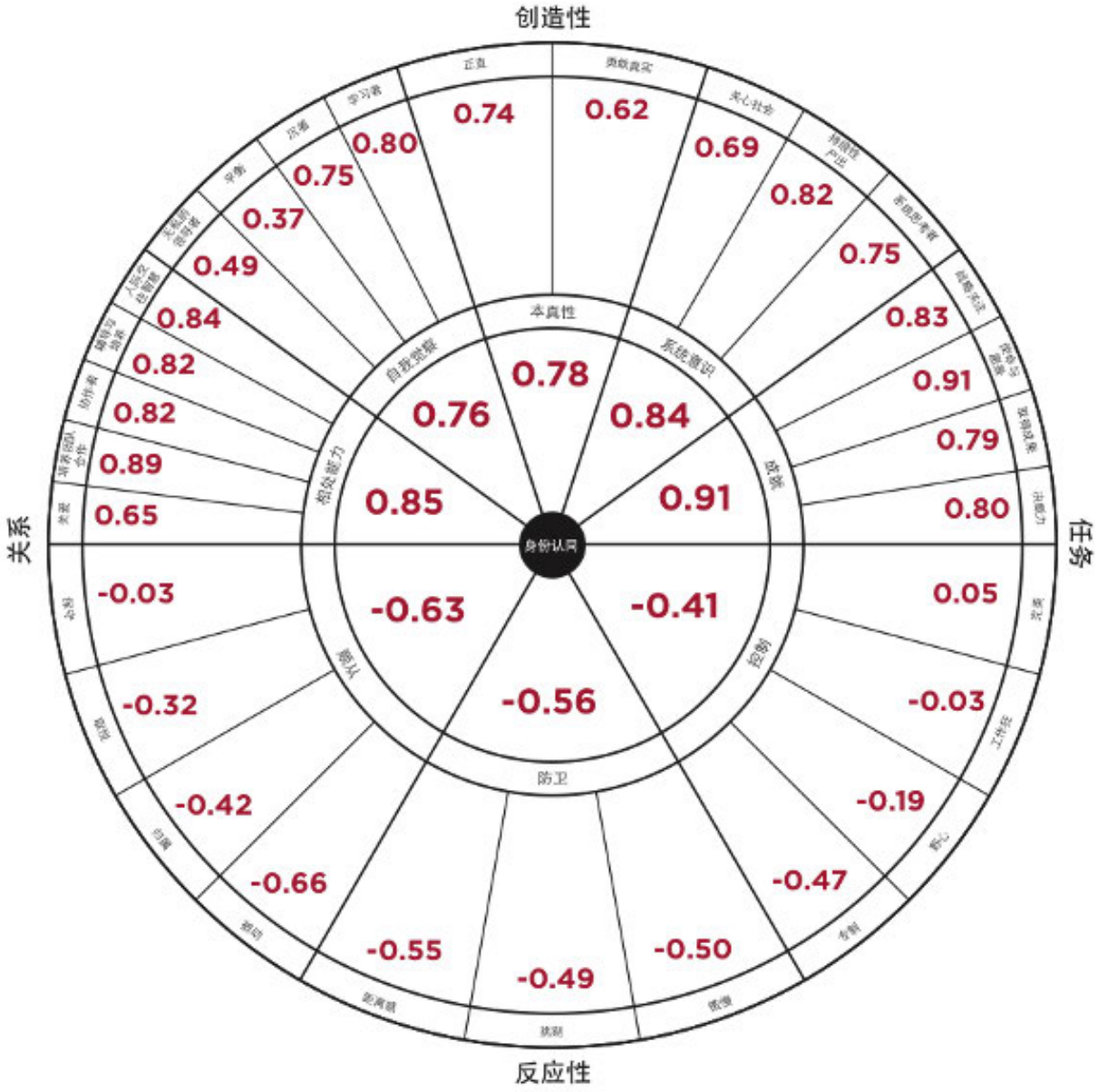
R^2 = .578（决定系数）：决定系数（R^2）表示一个变量（转售价值）的方差中，有多大比例可以由另一个变量（车龄）来解释。Rsq = 0.578意味着，转售价值差异的约57.8%可以由车龄来解释。换句话说，了解车龄，有助于预测其转售价值的约57.8%。

类比：假设用R = -0.76来描述你的睡眠质量与睡前屏幕使用时长之间的关系。睡前使用屏幕的时间越长，睡眠质量往往越差；使用时间越短，睡眠质量则越好。Rsq = 0.578则说明，睡眠质量有多大比例可以归因于睡前屏幕使用时长的变化，但睡眠质量还受到咖啡因、外界噪声等其他因素的影响。



笔记

概括性标尺、领导力效能与相关性



- 我对他/她的领导力感到满意 。
- 他/她是那种别人立志成为的领导。
- 他/她是好领导的模范。
- 他/她的领导能力让组织得以繁盛发展。
- 总体而言，他/她的领导力行之有效。

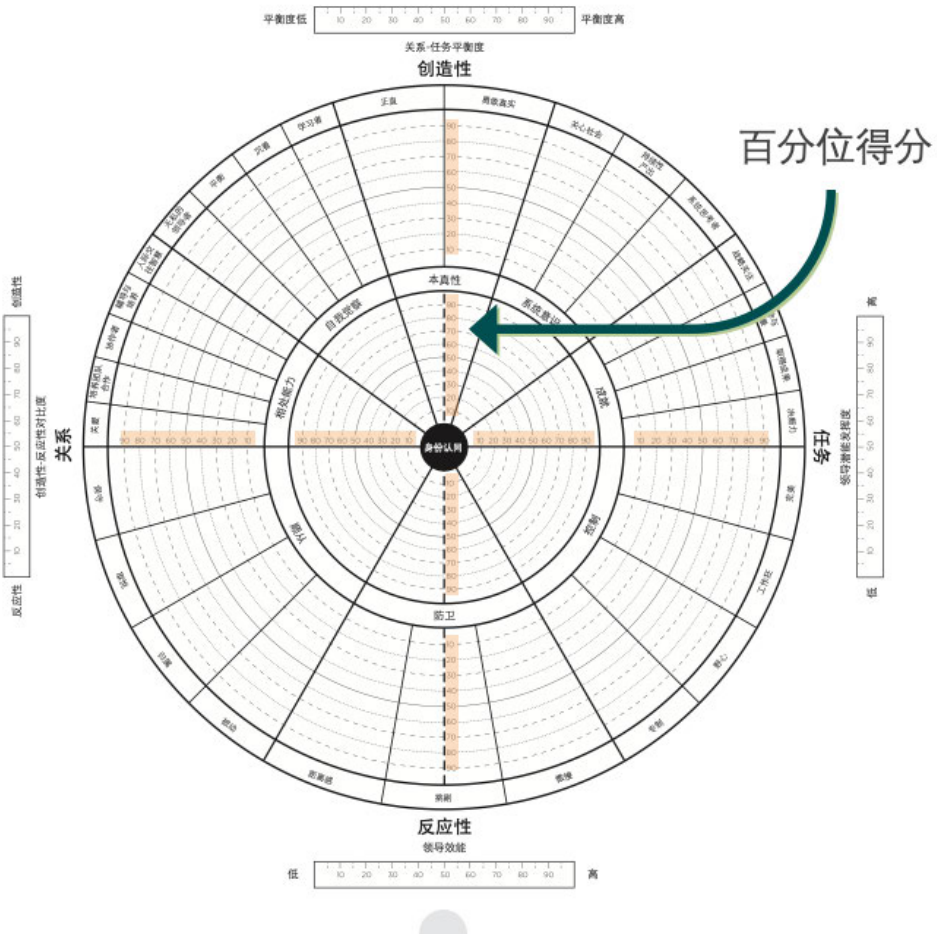
百分位得分与原始得分

I假设你是一名学生，班级考试成绩在0到100分之间。百分位数显示你的成绩与同班同学相比处于什么位置。例如，如果你的成绩处于第80百分位，意味着你的成绩高于79%的同学。这让你清楚地了解自己在群体中的相对位置。

而百分比则表示你答对的题目占总题数的比例。例如，如果你答对了80%的题目，意味着100道题中你对了80道。百分比衡量的是准确率或完成度方面的绝对表现。

同样，在全景领导力测评中，百分位得分表示一位领导者的得分与全球庞大的领导者数据库相比处于什么位置。

它提供了一个相对排位，帮助识别相对于同行（即全球常模参照组中的领导者）而言的优势与发展方向。

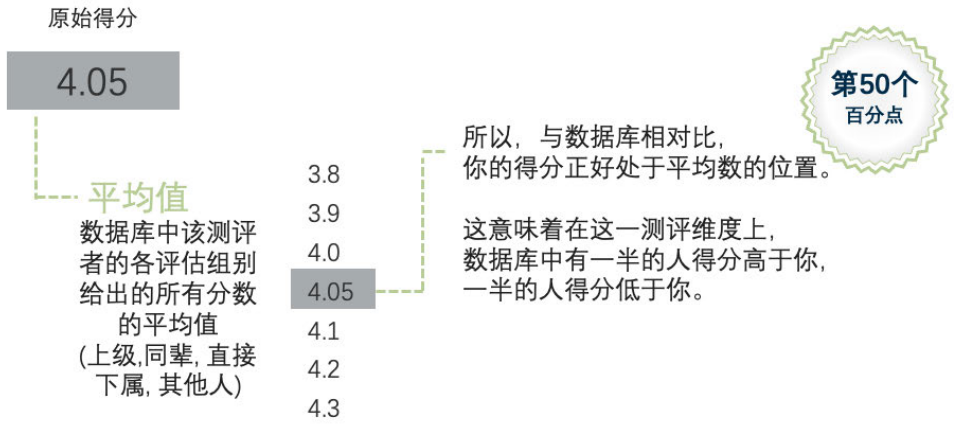


笔记

百分位得分与原始得分

在解读全景领导力测评的得分结构时，理解5分制以及0.5分梯度的意义至关重要。这种评分方式能够 提供更加精准、细致的反馈。

百分位得分和原始得分示例



关键要点

1. 5分制，0.5分梯度：

以0.5分为梯度的5分制评分，能够提高评分的精准度。例如，得分不一定是4分或5分，也可以是4.5分。

2. 标准差更小：

1. **标准差**衡量的是得分的离散程度。标准差越小，说明得分越集中在平均值附近，反映出更高的一致性。
2. 5分制及其0.5分梯度所带来的精确度，能够更准确地捕捉人们在认知与行为上的细微差异，从而有助于 形成更小的标准差。

笔记

百分位得分与原始得分



理解百分位数

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

百分位得分与原始得分

常模参照组提供了一个比较框架，使个体得分能够在更大规模的相似人群中进行评估。简而言之，常模群体是一个参照人群，用于衡量个体的得分或表现。

在全景领导力测评中，常模参照组的数据来自不同行业、职能和组织层级的多元化领导者。

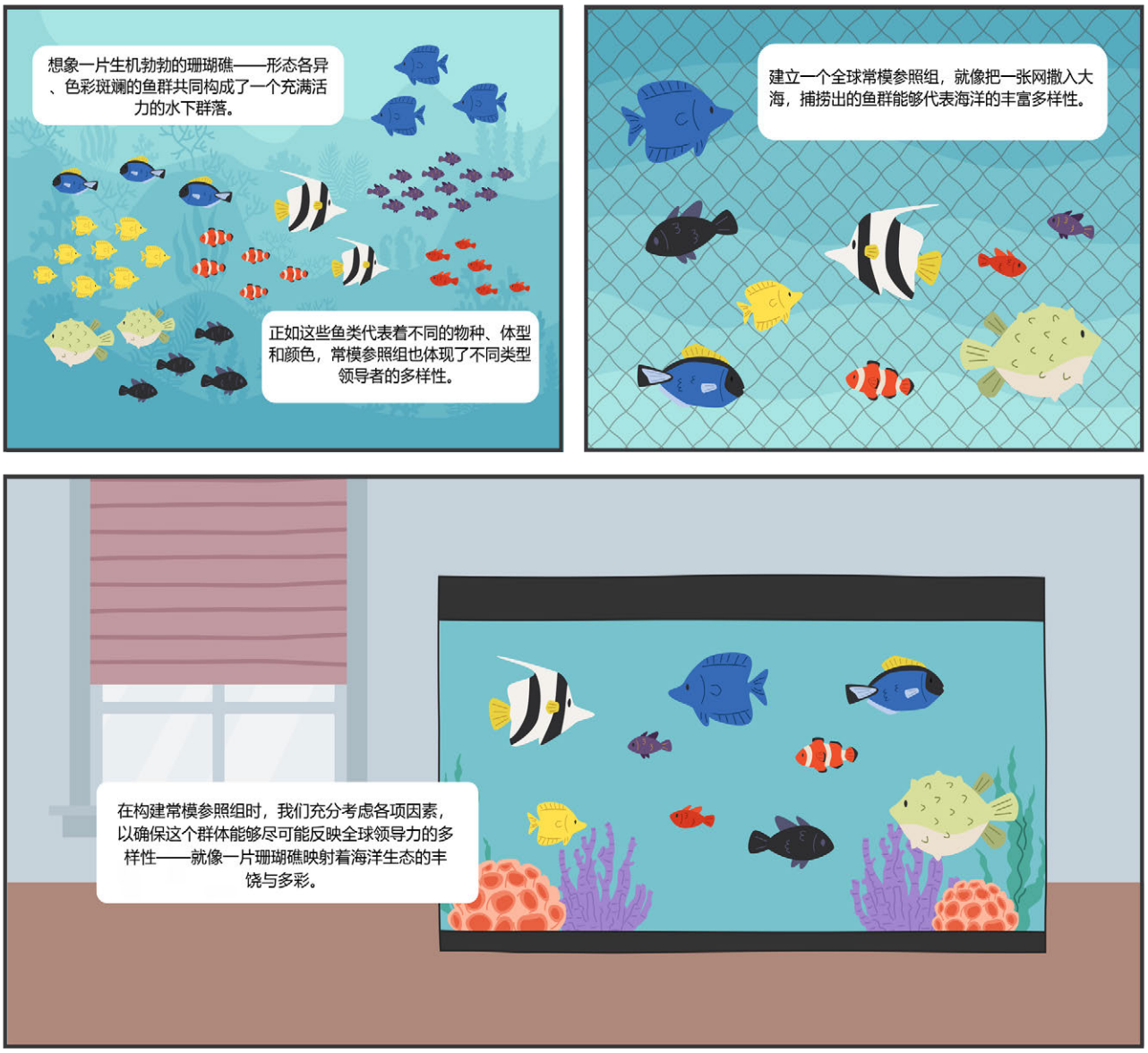
这使得参与者能够了解自己的领导行为与能力，与其他处于相似角色的人相比处于什么水平。常模参照组提供了必要的背景与有意义的参考基准，帮助参评者在更广阔的职业语境中，看清自己的优势与发展方向。



这种对比性洞察有助于制定更聚焦的领导力发展计划，也为组织发展决策提供了有效依据。

笔记

百分位得分与原始得分



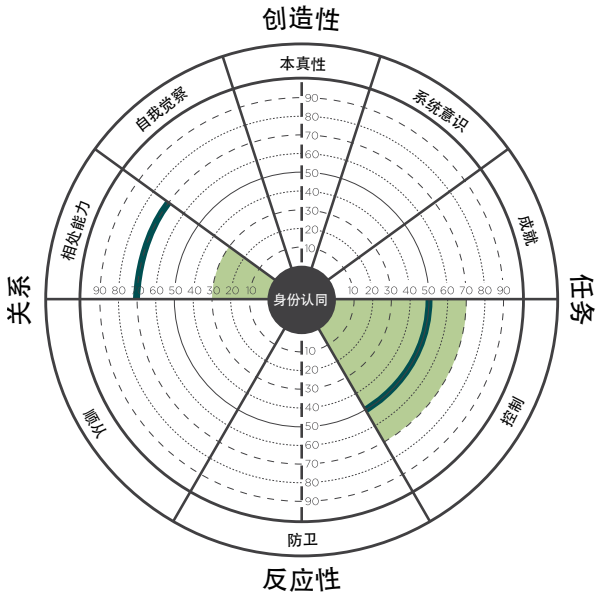
常模参照组

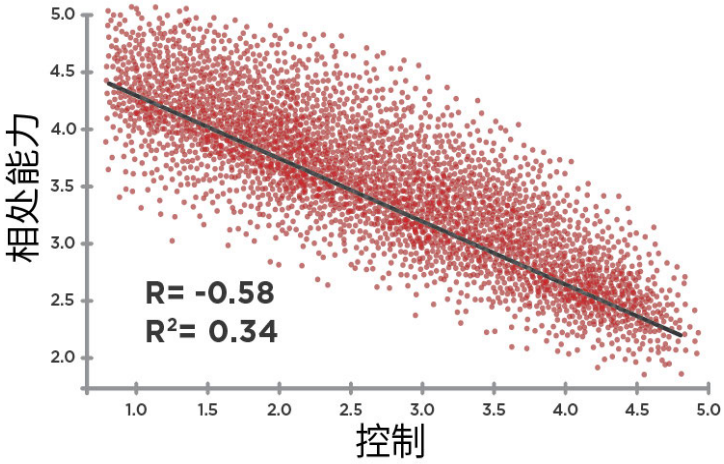
LEADERSHIP CIRCLE

常模参照组由一群具有可比性的人组成，用于将评估结果与之进行比较。在全景领导力测评中，常模参照组由来自不同组织的领导者构成，他们都已完成测评。这一群体为衡量领导效能提供了参照基准，其基础是领导力的关键能力与行为。

您的LCP结果会与这一参照组的数据进行比较，帮助您了解自己在团队协作等具体领域的相对位置。例如，若您的得分处于第80百分位，意味着您的表现优于该参照组中80%的领导者。这种比较通过与领导角色相关的基准数据，帮助您识别自身优势与发展方向。

结构动态：
相反维度：探索不同声音

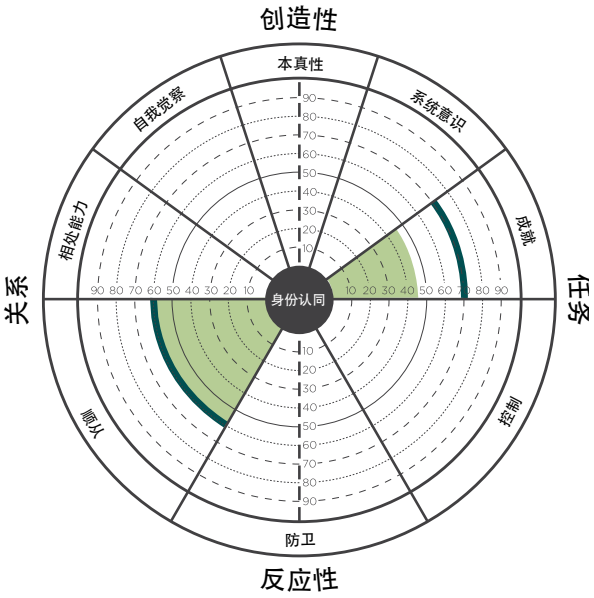


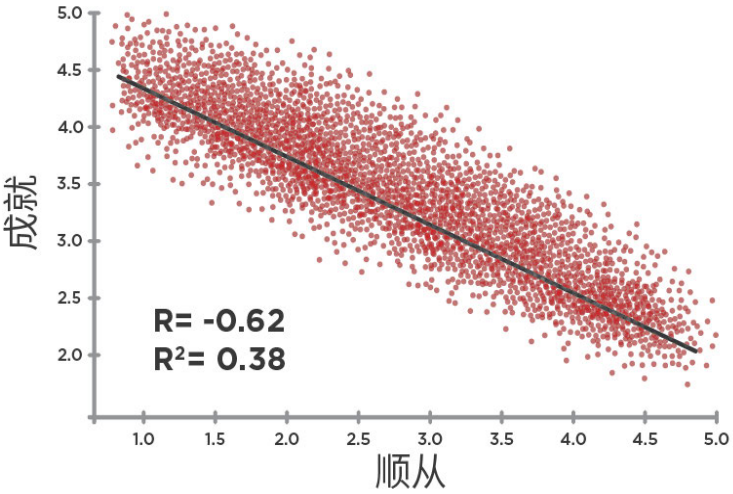


你听到了什么声音？

笔记

结构动态：
相反维度：探索不同声音

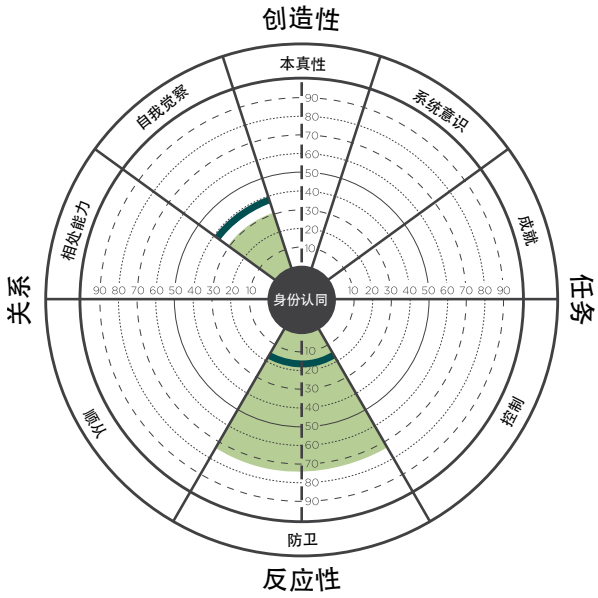


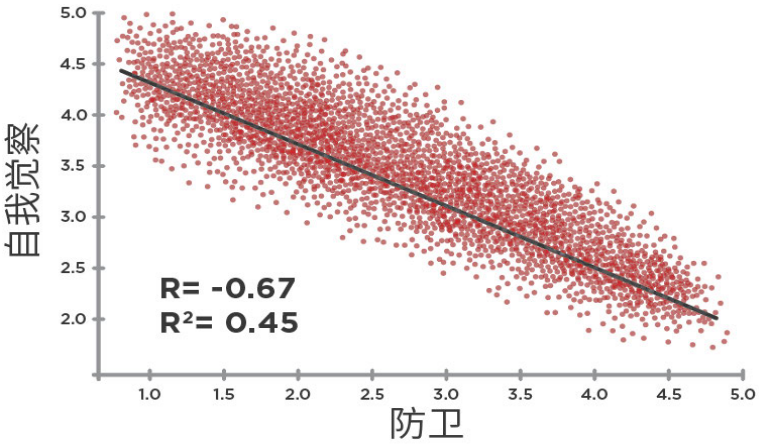


你听到了什么声音？

笔记

结构动态：
相反维度：探索不同声音

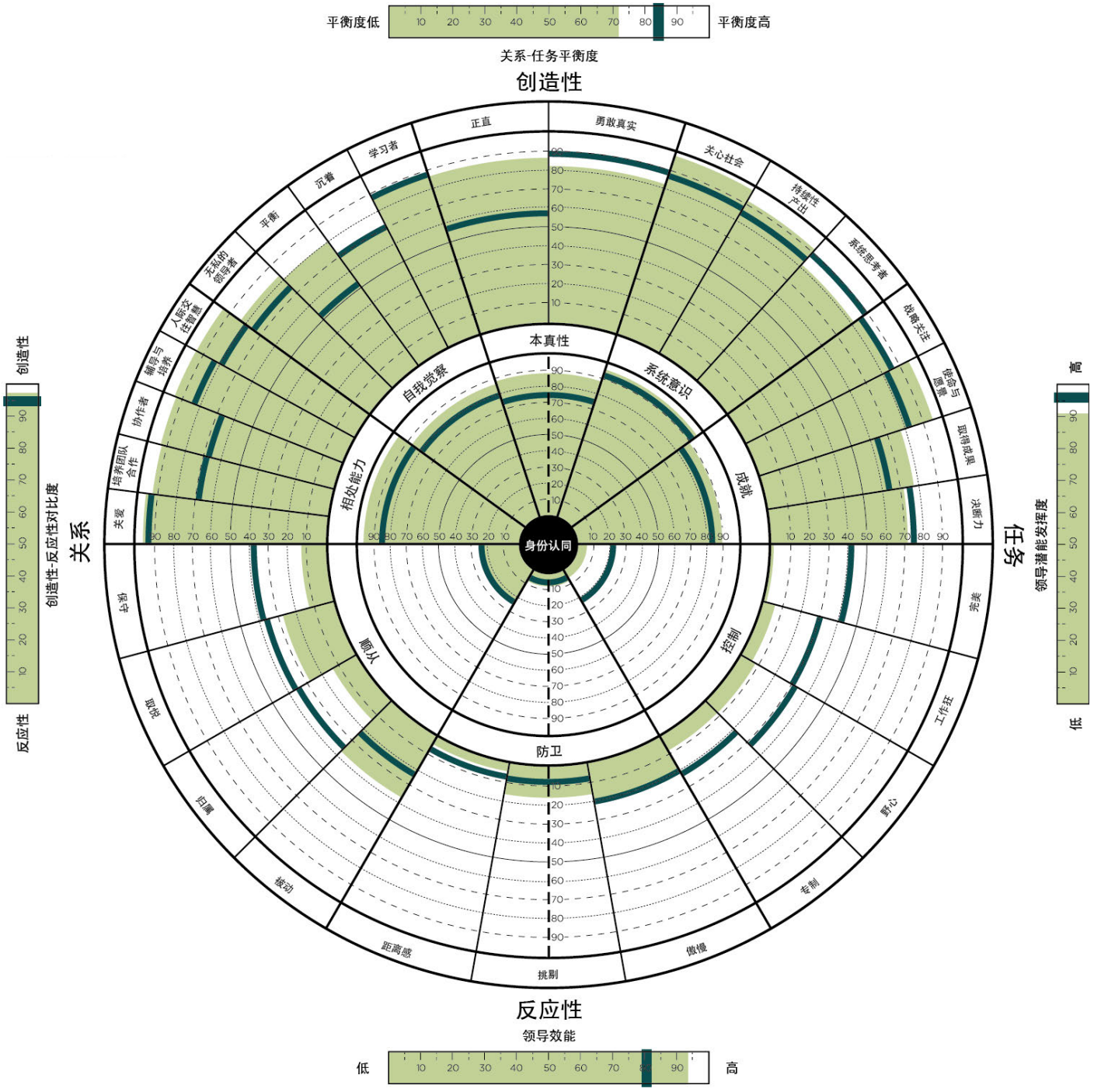




你听到了什么声音?

笔记

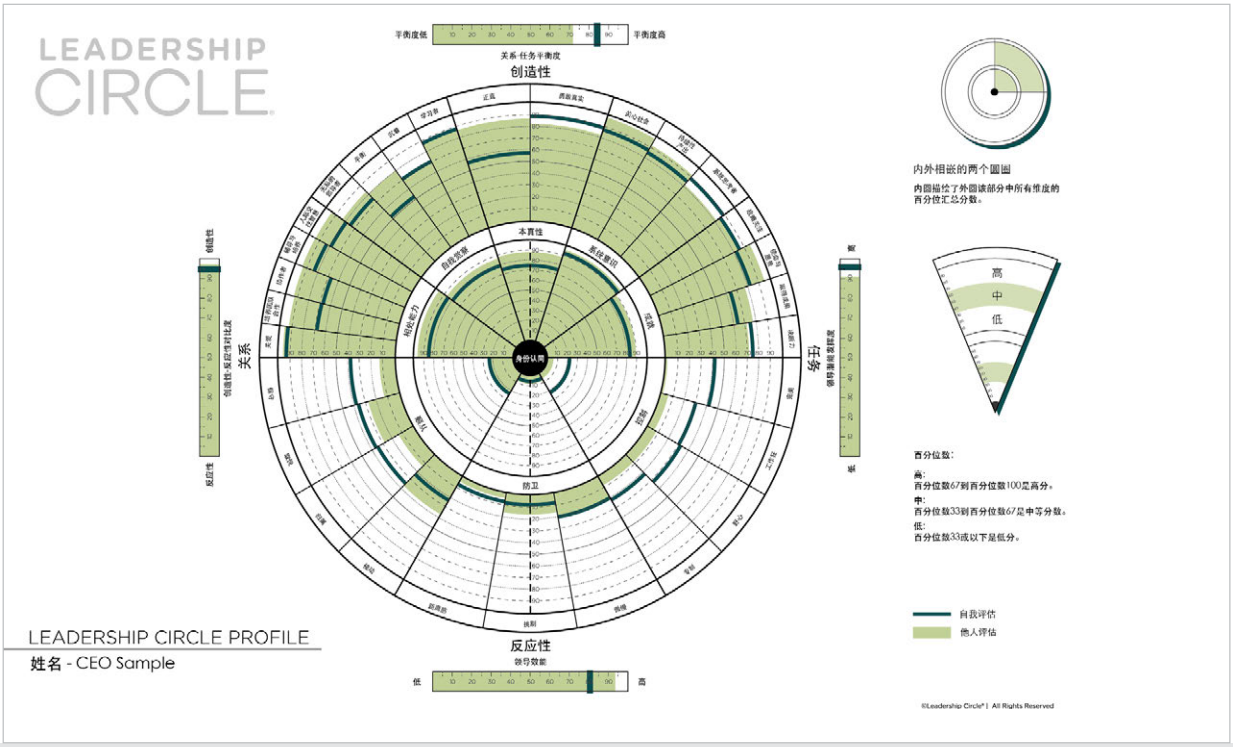
测评报告解读示例



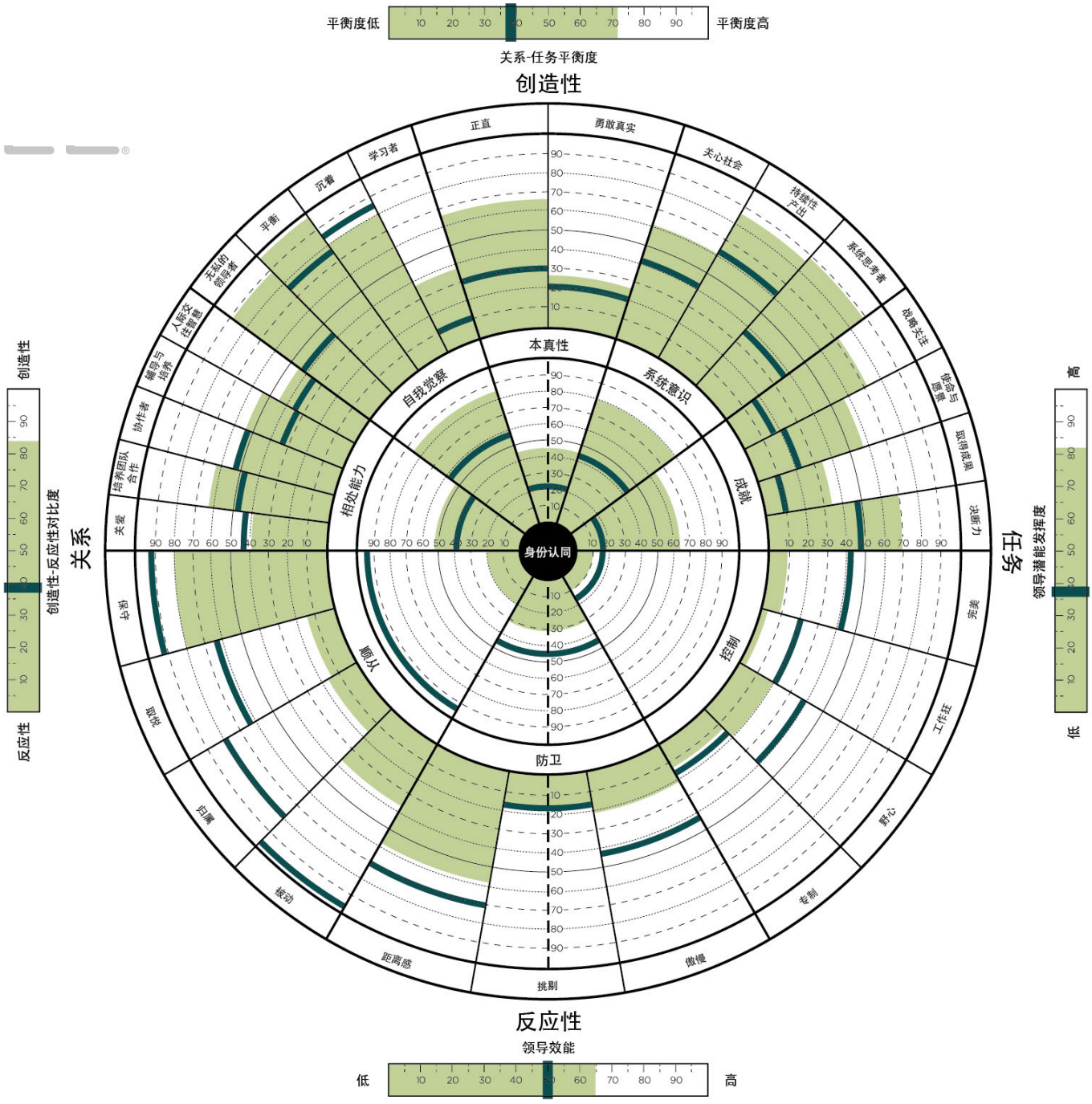
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Sample Report: CEO

测评报告解读示例


LEADERSHIP CIRCLE
平衡度低
平衡度高
关系 任务平衡度
创造性
本真性
自我觉察
系统意识
成就
防卫
反应性
领导效能
低
高
关系
任务
内外相嵌的两个圆圈
内圆描绘了外圆该部分中所有维度的百分位汇总分数。
高
中
低
百分位数：
高：
百分位数67到百分位数100是高分。
中：
百分位数33到百分位数67是中等分数。
低：
百分位数33或以下是低分。
自我评估
他人评估
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
姓名 - CEO Sample
©Leadership Circle® | All Rights Reserved

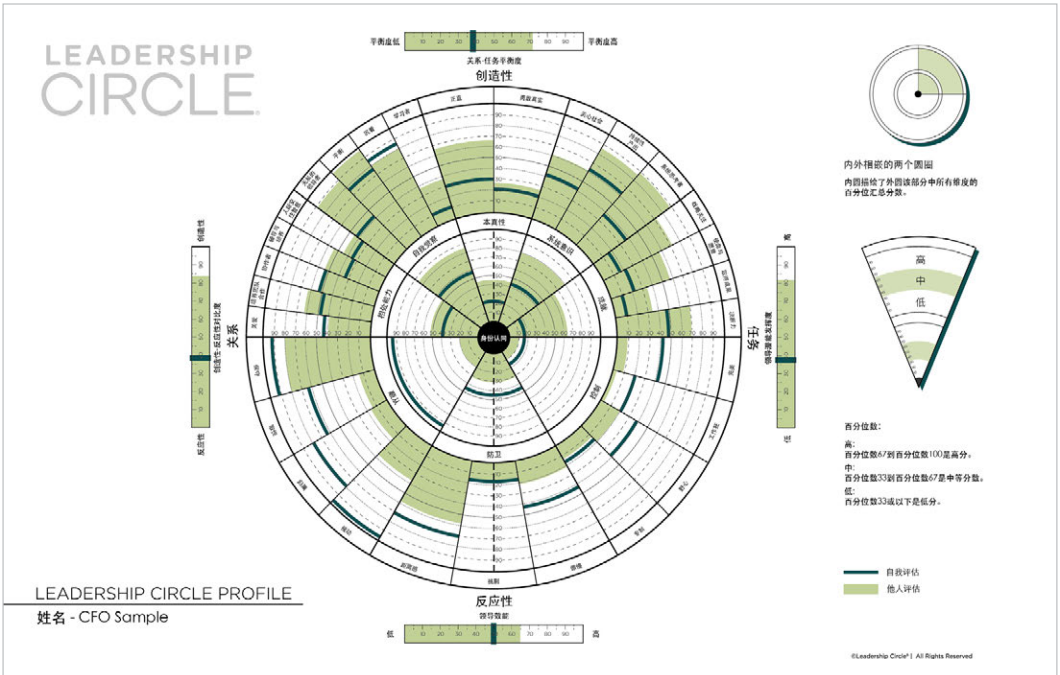
笔记



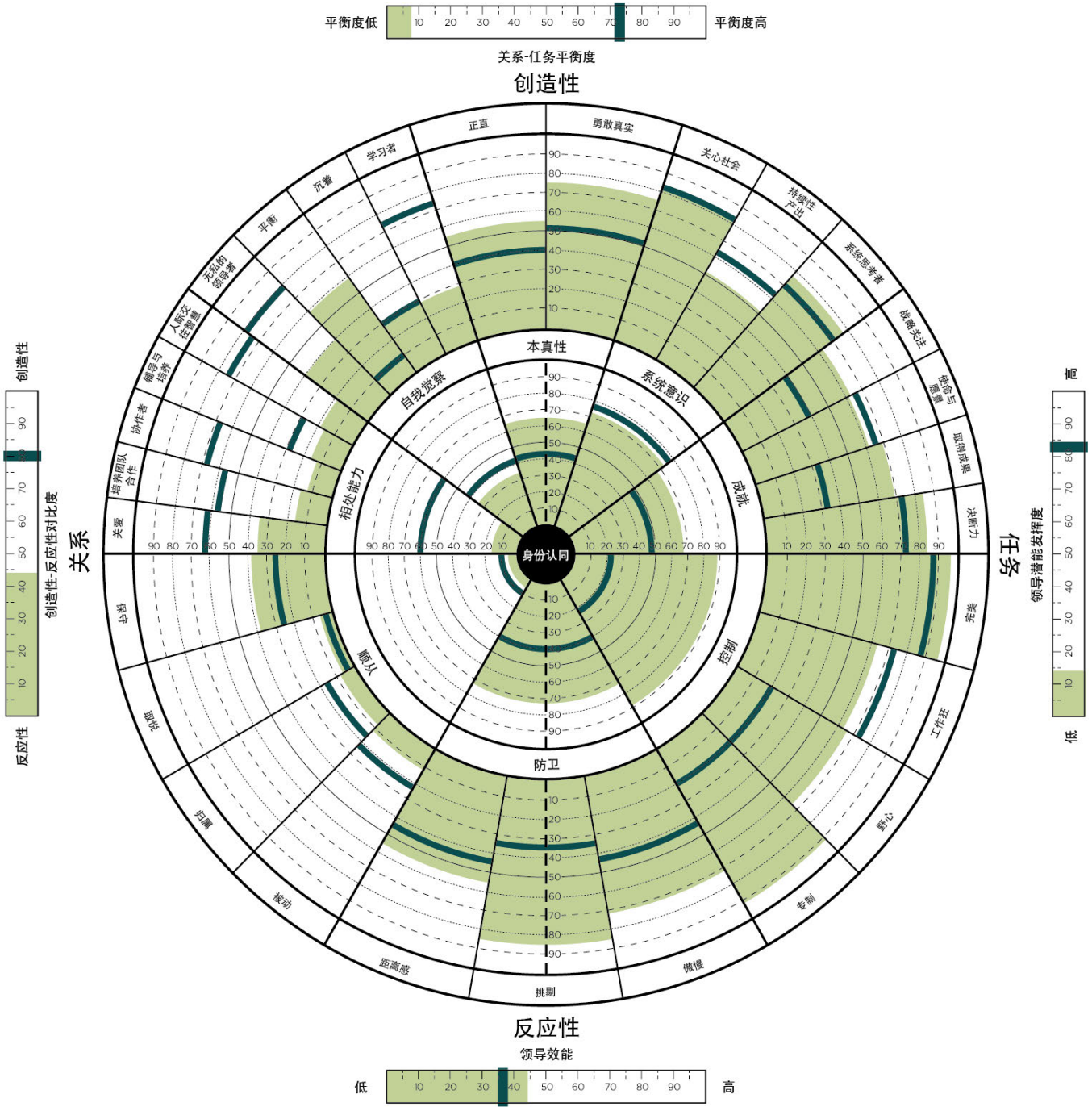
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Sample Report: CFO

测评报告解读示例


LEADERSHIP CIRCLE
创造性
关系
任务
反应性
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
姓名 - CFO Sample
内外相嵌的两个圆圈
内圆描绘了外圆该部分中所有维度的百分位汇总分数。
高
中
低
百分位数:
高:
百分位数67到百分位数100是高分。
中:
百分位数33到百分位数67是中等分数。
低:
百分位数33或以下是低分。
自我评估
他人评估
©Leadership Circle® | All Rights Reserved

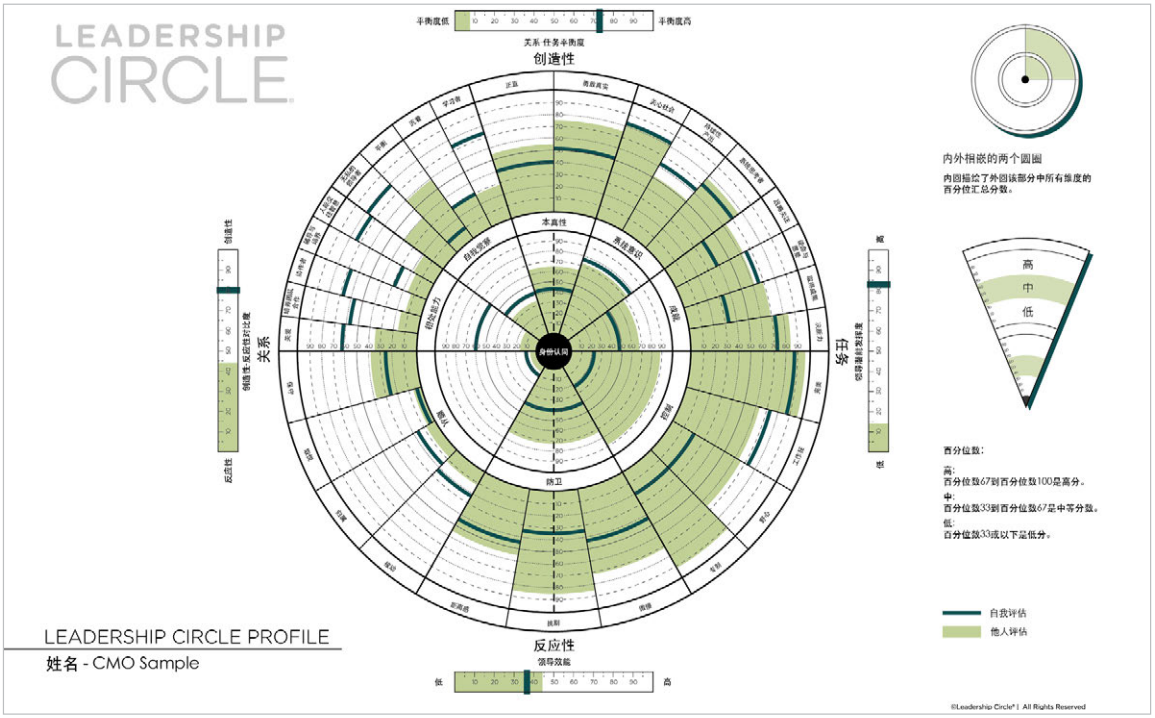
笔记



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Sample Report: CMO

测评报告解读示例


LEADERSHIP CIRCLE
半衡度低
半衡度高
关系 任务半衡度
创造性
本真性
身份认同
关系
任务
防卫
反应性
领导效能
低
高
内外相嵌的两个圆圈
内圆描绘了外圆该部分中所有维度的百分位汇总分数。
高
中
低
百分位数：
高：
百分位数67到百分位数100是高分。
中
百分位数33到百分位数67是中等分数。
低：
百分位数33或以下是低分。
自我评估
他人评估
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
姓名 - CMO Sample
©Leadership Circle® | All Rights Reserved

笔记

测评报告解读示例

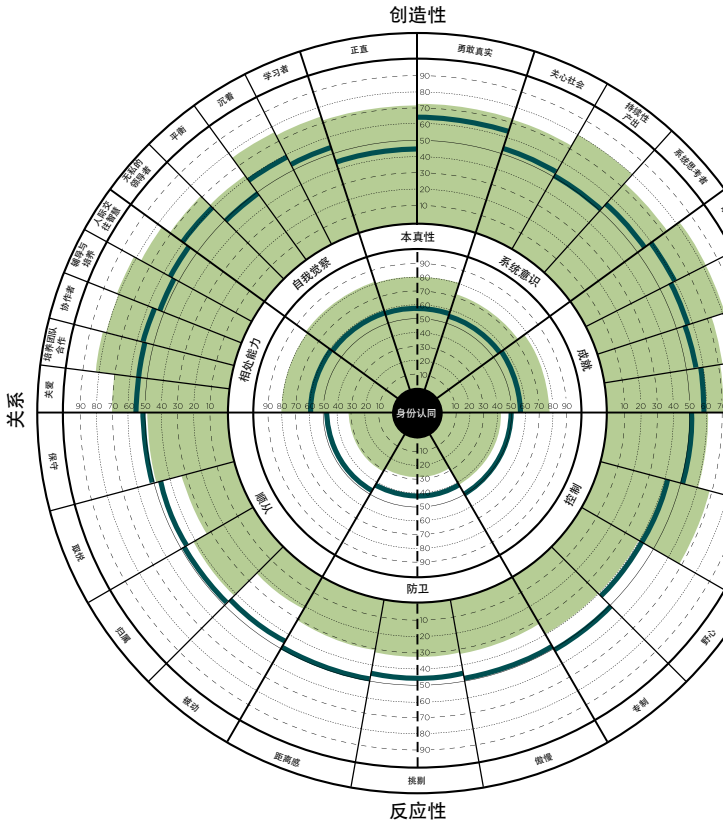
环境很重要!

你所处环境的复杂程度可能会如何影响你的得分?

将两位不同的领导者放在一起比较可能会带来怎样的问题?

测评结果并不是关于你的真相,而是需要审视的指标

- 有些内容会让你觉得特别准。
- 有些内容可能看起来不太吻合。
- 把它当作一个机会,去发现几个能真正推动你成长的关键觉察。
- 你投入什么,就会收获什么。
- 看不见它,它就会左右你;看见它,你就能驾驭它。
- 不妨相信,这份报告恰好契合你此刻最需要的学习。
- 放下对细节的纠结,相信整体模式会告诉你答案。



笔记

测评报告解读示例

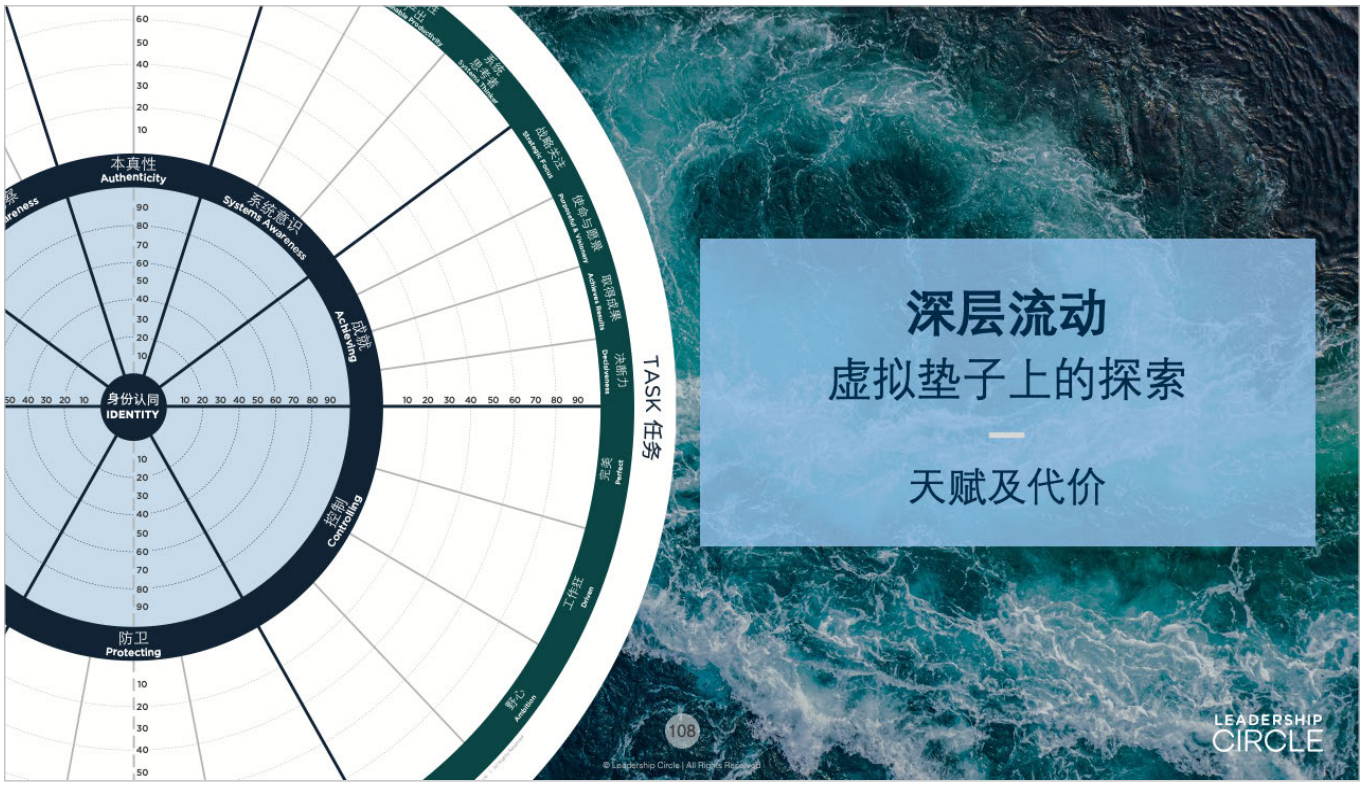
收到LCP测评结果并完成解读后，你对自己**有了哪些新的觉察？**

你对自己的领导效能有了哪些新的**认识？这又激发了你什么？**

你对接收LCP反馈的**理解**，会如何影响你未来为客户做解读和教练的方式？

关于LCP，你现在有哪些新的问题或思考？

内在假设


本真性
Authenticity
系统意识
Systems Awareness
成就
Achieving
控制
Controlling
防卫
Protecting
身份认同
IDENTITY
TASK 任务
深层流动
虚拟垫子上的探索
天赋及代价
108
LEADERSHIP
CIRCLE

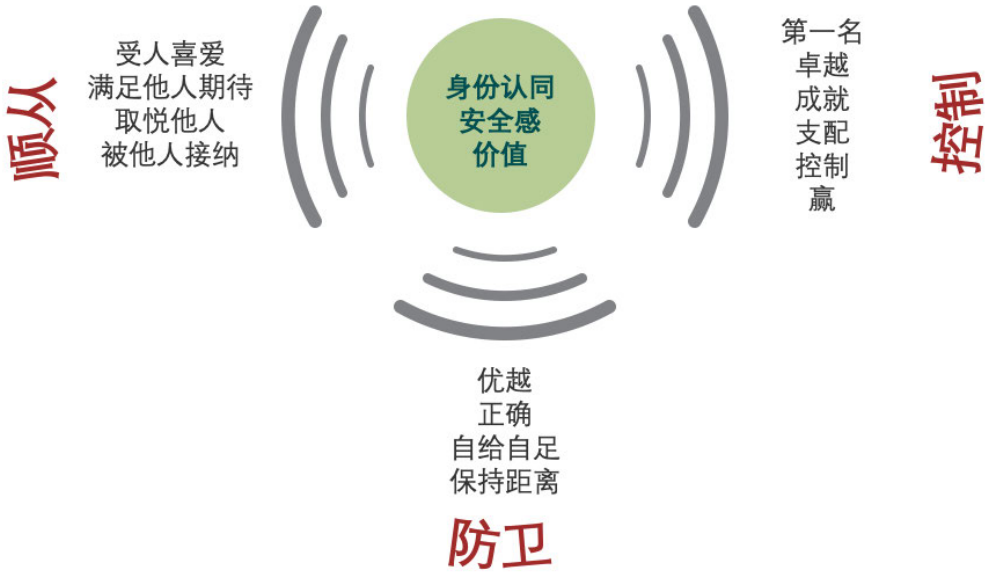
笔记

内在假设

“反应性中的天赋”，指的是领导者在反应性心智状态下依然展现出的有价值的品质与优势。反应性倾向往往源于控制、顺从或防卫等行为，但背后也可能蕴含着潜在的长处——比如高标准、忠诚度，以及对细节的敏锐关注。

认识到这些“天赋”，有助于领导者理解：反应性行为虽有时限制自身发展，但其中也包含着可以被重新发现、转化，并加以运用的力量，可以逐步发展为更具建设性和创造性的领导力品质。这一视角鼓励领导者看见并欣赏自己完整的能力图谱，从而支持自身的持续成长与发展。

反应性性格结构



笔记

内在假设

身份钩子指的是深藏在领导者行为与决策背后的信念、假设和自我认知，它们影响着领导者如何理解情境、做出判断并采取行动。

其关键组成部分包括：

1. **核心信念**：关于自我与世界的深层信条，塑造着领导者对情境的感知与回应方式。这些信念既可能激发积极行为，也可能触发反应性模式。
2. **自我概念**：领导者对自身身份的理解，包括对优势、局限及整体自我形象的认知。自我概念是赋能还是限制领导效能，取决于它是基于客观的自我评估，还是受制于反应性模式。
3. **假设**：领导者关于自己应如何表现、他人有何期待、以及成功需要什么的隐性假设。这些假设往往是未被察觉的，容易导致习惯性的反应性行为。
4. **情绪触发点**：某些情境或互动会激发与身份相关的恐惧或不安全感，从而激活反应性模式。识别这些触发点，有助于领导者更有效地管理自己的回应。
5. **行为模式**：由身份挂钩驱动的持续行为或反应。觉察这些模式，有助于领导者识别自己何时处于反应性状态。理解并处理身份挂钩，对个人与职业成长至关重要。它帮助领导者从反应性转向创造性行为，从而发展出更有效、更真实的领导方式。

笔记

内在假设

“释放优势：从完美主义走向使命导向的领导力”

“在成长过程中我们在不断地塑造自我，在这一过程中，我们会围绕着自己的优势形成各种信念。

比如，我的儿子是一名优秀的运动员，所以他会围绕着“第一名、首发阵容、最佳运动员等”来建立自己的身份认同。他的这种内在能量是一种来自灵魂深处的能量。

这是他美好天性的基础。同时，因为他已经形成了总要有优秀表现的信念，所以他在领导过程中很可能带有完美主义色彩、个人野心或很强的控制欲。

从领导力的角度来讲，上述行为有时会成为一种负担，但在这种负担的最核心处却流淌着他独一无二的特质与优势。

当他把这种优势从反应性心智结构中释放出来（也就是说他能够解除这种优势与自我价值、安全感、身份认同等等的绑定关系），那么他就可以自由地、无所羁绊地为他人提供自己的天赋。

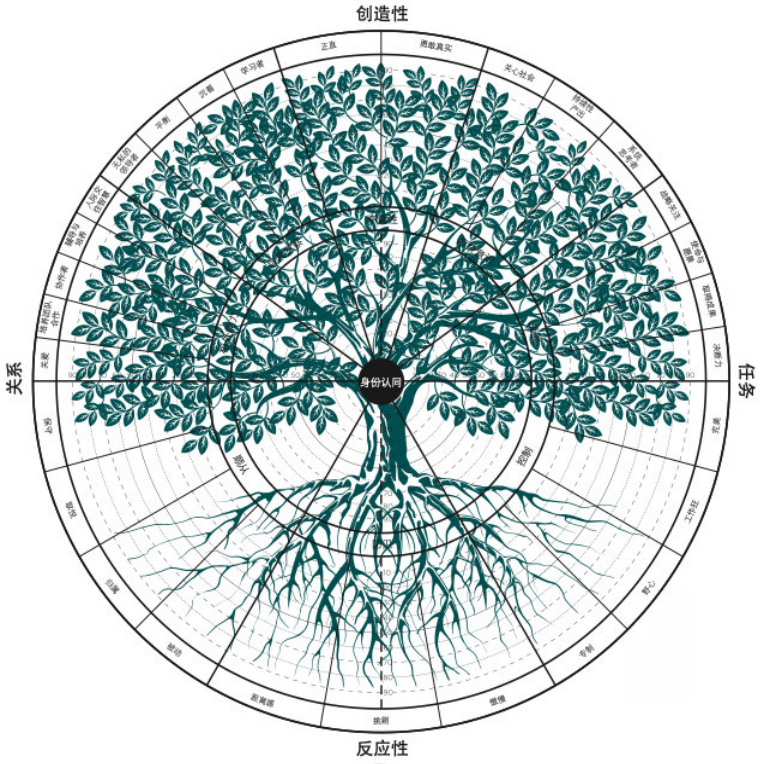
在需要其它优势的情形下，他同样可以自由地不去使用这种优势。

他能够选择如何运用这种优势，将它作为一种礼物。而不再为了证明自己和换取安全感而被迫使用这种优势。

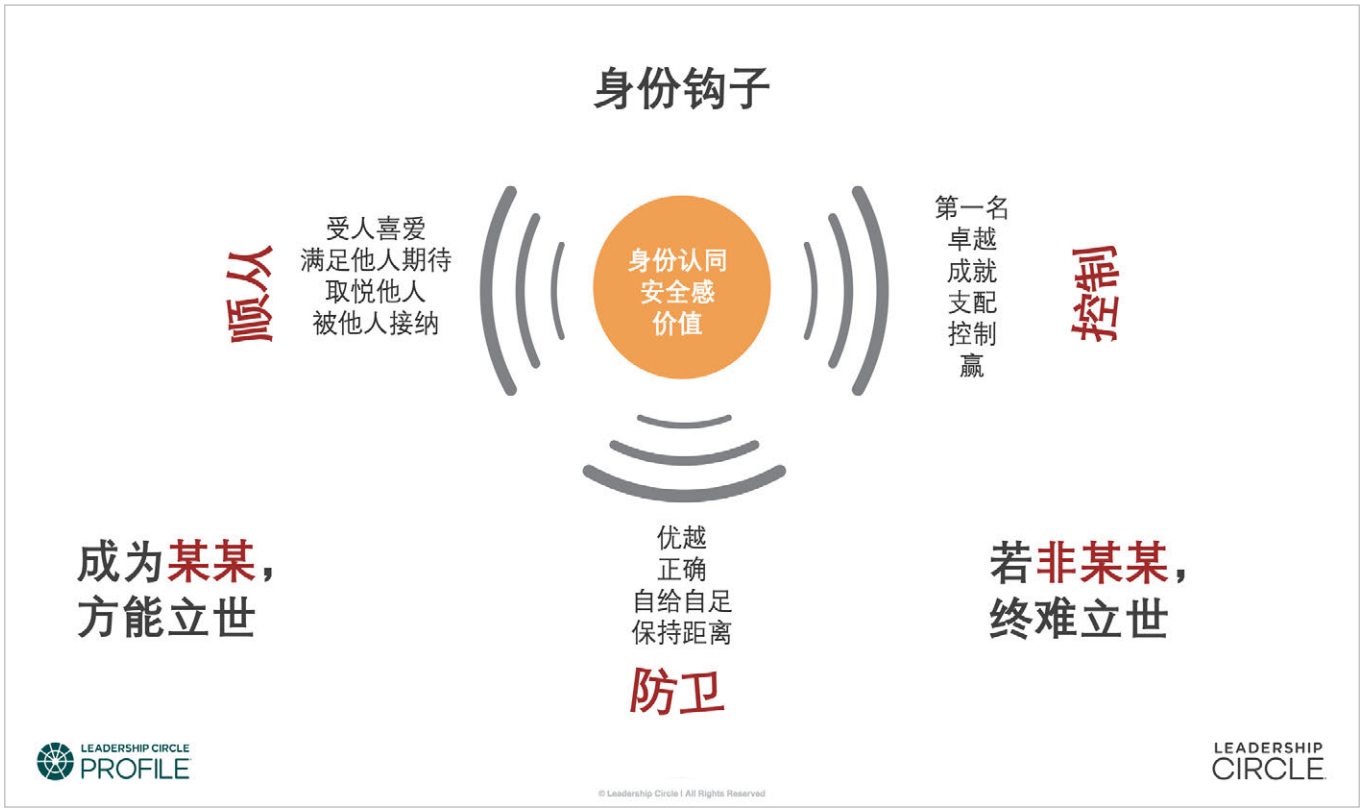
由此，他将此项优势升级到了富有创造性的更高形式——“成就”。

卸下了为维系安全感和价值感去反应性地过度使用此项优势所带来的负担。”

—鲍勃·安德森

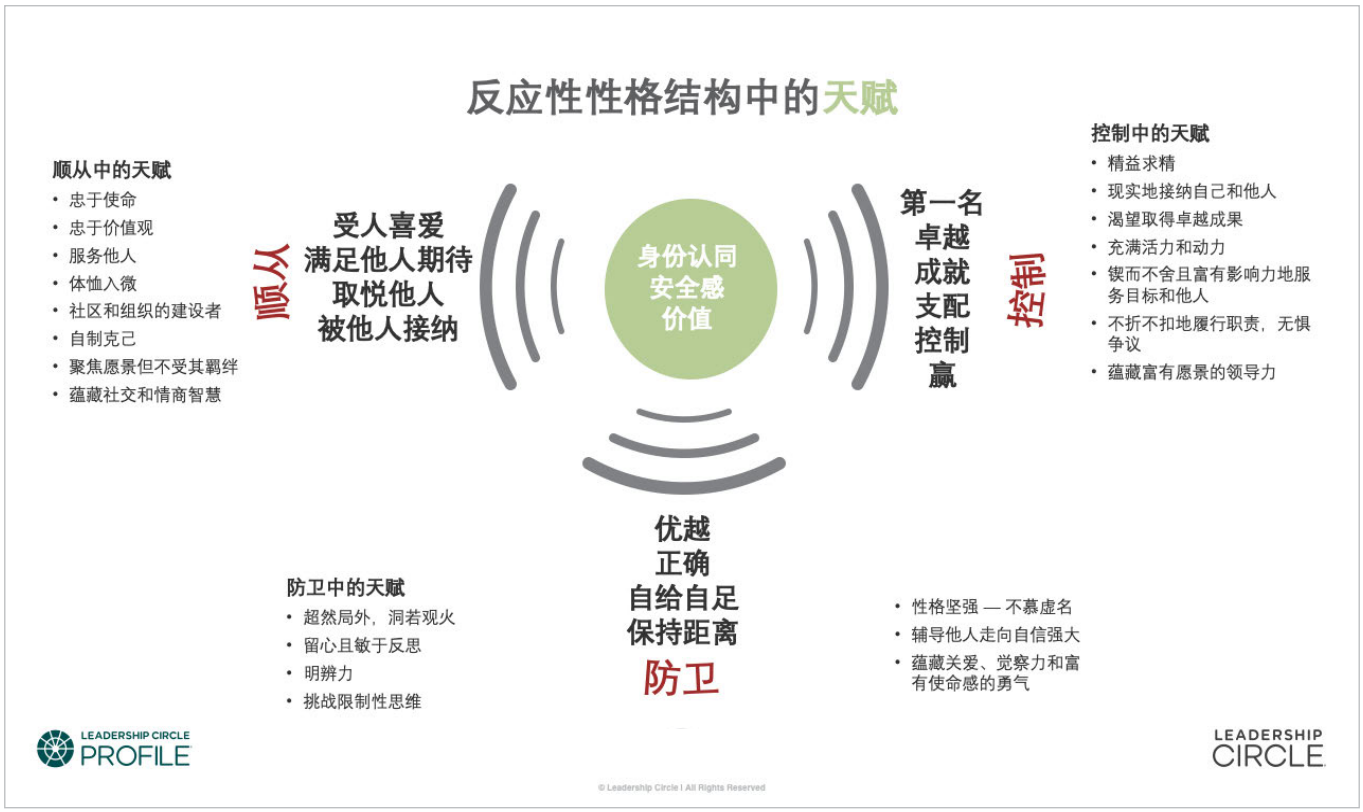


笔记


身份钩子
顺从
受人喜爱
满足他人期待
取悦他人
被他人接纳
身份认同
安全感
价值
第一名
卓越
成就
支配
控制
赢
控制
成为某某，
方能立世
优越
正确
自给自足
保持距离
防卫
若非某某，
终难立世
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

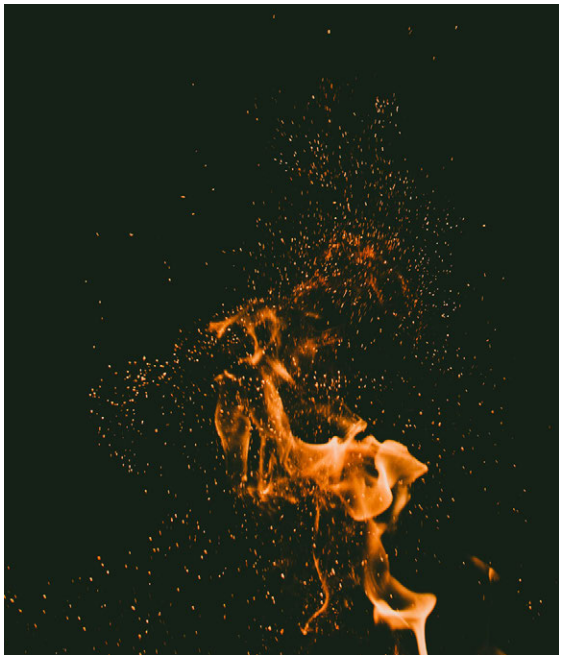
内在假设


反应性性格结构中的天赋
顺从中的天赋
• 忠于使命
• 忠于价值观
• 服务他人
• 体恤入微
• 社区和组织的建设者
• 自制克己
• 聚焦愿景但不受其羁绊
• 蕴藏社交和情商智慧
顺从
受人喜爱
满足他人期待
取悦他人
被他人接纳
身份认同
安全感
价值
第一名
卓越
成就
支配
控制
赢
控制
控制中的天赋
• 精益求精
• 现实地接纳自己和他人
• 渴望取得卓越成果
• 充满活力和动力
• 锲而不舍且富有影响力地服务目标和他人
• 不折不扣地履行职责，无惧争议
• 蕴藏富有愿景的领导力
优越
正确
自给自足
保持距离
防卫
防卫中的天赋
• 超然局外，洞若观火
• 留心且敏于反思
• 明辨力
• 挑战限制性思维
• 性格坚强 — 不慕虚名
• 辅导他人走向自信强大
• 蕴藏关爱、觉察力和富有使命感的勇气
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

创造性火花

“创造性火花” 是领导力发展中的一个核心概念，聚焦于发现并培育驱动领导者创造力、创新力与远见思维的内在因素。它强调与核心价值观的深度连结，塑造富有感召力的愿景与使命，并充分发挥个人的优势与天赋。

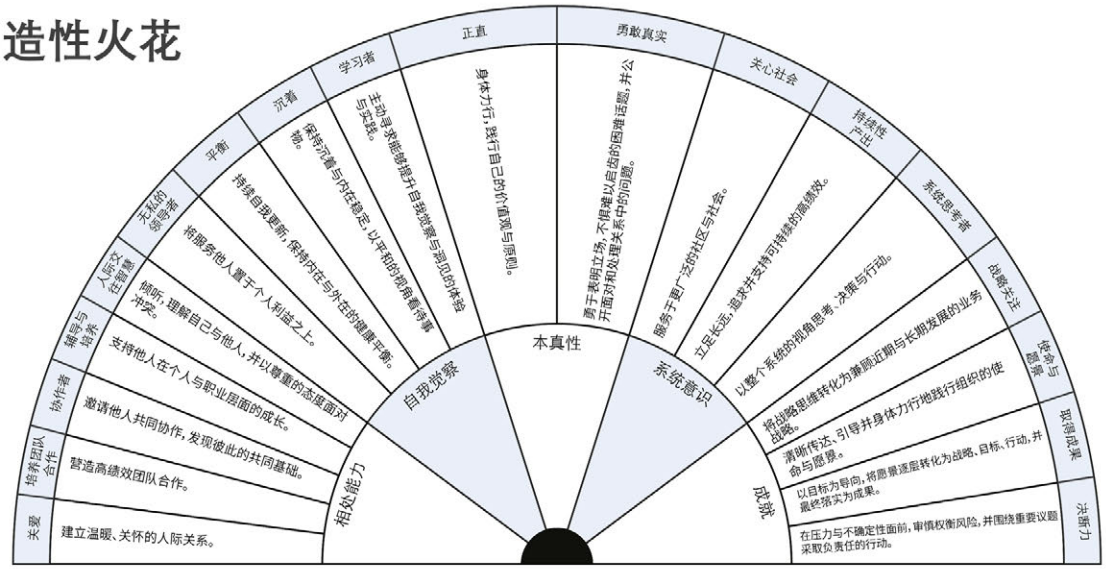


通过识别正向触发因素、培养成长型思维，以及建立支持性的人际关系，领导者能够持续释放自身的创造潜能。这一路径帮助领导者超越反应性模式，更开放地拥抱新思想与创新性解决方案。

归根结底，“创造性火花”提升了领导者激励他人、推动变革的能力，使领导方式更加充满活力、更具效能，也更贴近内心深处真正的动机与渴望。

笔记

创造性火花



我关心……／我好奇……／我热爱……，因为这能够促成……（某种美好的事物由此产生）。

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

探索创造性能力



笔记

解读全景领导力测评(LCP)报告:步骤拆解

全景领导力测评报告解读是一种结构化的对话,旨在帮助领导者理解评估结果中的关键洞察,并将其运用于实际领导工作中。在解读过程中,会深入探讨LCP所测量的各个维度,包括领导力能力、反应性倾向与创造性能力等。

在报告解读中,教练引导领导者探索自身的优势、发展空间,以及影响其领导方式的深层信念与假设。目标是促进自我觉察,识别成长方向,并制定切实可行的领导力发展计划。通过对LCP结果的反思,领导者能够更清晰地认识如何提升自身效能,以更真实的方式领导,并在组织中创造更大的影响力。leadershipcircle.com/lcp-debrief-process



笔记

4

领导力旅程

考虑:

- **近年来至今**: 关键时刻/事件、人物、经验教训。
- **职业发展期**: 领导者、人物、关键/塑造性经历、经验教训。
- **人格形成期**: 影响因素、人物、决定性事件、文化影响。

- 邀请他们分享三个时间段内具有塑造性影响力的事件、经历、环境和/或人物。
- 抱持空间 & 管理时间
- 联结&确认
- 线索脉络



详见报告解读步骤

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

笔记


追溯领导力形成的渊源
去倾听
生命早期的哪些力量、事件和境遇塑造了这种反应性模式?
早期的某个经历是否与其他时期有千丝万缕的联系?
发生了或正在发生怎样的转变?
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
139
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

5 简要回顾LCP模型

使用互动报告描述页面详细介绍Leadership Circle Profile模型结构。

(章节:测评描述)

详见报告解读步骤



- 上半部分/下半部分
  - 上半部分:*18项创造性能力*。经过充分研究,这些能力与领导力的有效性和业务绩效呈正相关。创造性的领导力是有吸引力的,是鼓舞人心的,是能够释放能量和提高绩效的。
  - 下半部分:反应性倾向,我们在压力下默认的*11种反应性策略*。这些倾向导致我们现在的情况。它们会到达极限,并带来相关的负累。它们是消耗性的,会打断创造性能力。
- 左半圆/右半圆:关系与任务
- 内圈/外圈
- 得分与百分位得分

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

6 评语

可以尝试:

- **与客户轮流朗读反馈评语。**
- **读完某一部分的评语后,探索其中浮现出的主题。**
- **跟随客户的关注点:什么吸引他们?他们觉察到了什么?**

在分组讨论中:

- 邀请你的教练对象选择一条发展性评语,读出来,并分享选择这一条的原因。
- 如果其中浮现出与其领导力旅程相关的线索,可以与他们一起探索;如果没有,可以等到后续数据部分再共同探索评语内容。
- 跟随教练对象的关注点,探索什么对他们真正重要、真正有意义。



详见报告解读步骤

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

7 图形和概括性结果

进一步与客户探讨图形报告及概括性结果–从内圈到外圈依次探索图形报告结果，以及概括性标尺的得分。

- 内圈/外圈/整圈 - 介绍和询问 - 您注意到什么?
- 概括性结果–介绍并整合概括性标尺的得分情况。
- 创造性和反应性之间的动态变化–探索整体图形/细分图形。

(章节：书面评价，图形结果，概括性标尺)

详见报告解读步骤

- 说明图表内圈维度结果:
  - 5个创造性/三个反应性维度（名称）
  - 自评与他评得分
  - 询问客户："你看到/注意到什么？"
- 说明图表外圈维度结果
- 18项创造性能力/11项反应性倾向 — 逐一介绍（可回忆视频内容）
- 询问客户："哪些结果吸引了你的注意力？"
- 介绍报告中的概括性标尺 — 利用LCP测评互动报告

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

8 共同探索

使用完整报告帮助客户加深理解、提升洞察力和激发好奇心。

询问

- 客户感兴趣的点在哪?
- 哪些方面具有挑战性或 让客户感到沮丧?
- 客户对自己的领导能力 和生活有哪些期待?

倾听

- 随着各种可能性的涌现，发问以更清楚地了解情况。
- 明确会话中出现的议题。

探索

- 自我认知与他人认知之间的差距。
- 反应性与创造性之间的动态变化。
- 假设和影响：它对您达成目标有何帮助？可能会在哪些方面阻碍您?
- 领导力品牌（自己/他人）
- 存在哪些风险?
- 哪些方面正在以新的方式展开?

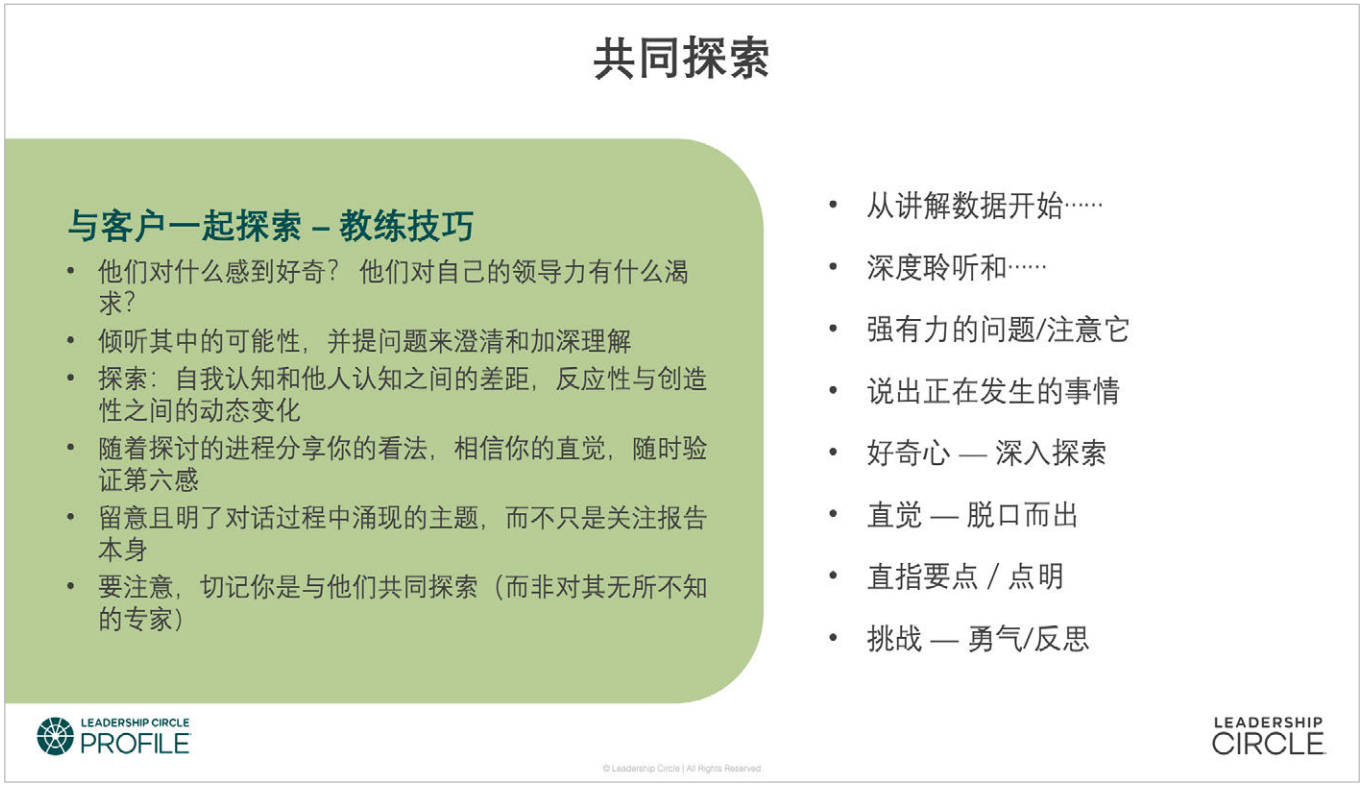
分享

- 分享您的观点，并相信您的直觉。
- 您并不是无所不知的专家，而是与他们一起共同探索的伙伴。

（章节：完整报告、各组别人群评估数据和图形报告，百分位数排序表）

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE　　LEADERSHIP CIRCLE

笔记


共同探索
与客户一起探索 – 教练技巧
他们对什么感到好奇？ 他们对自己的领导力有什么渴求？
倾听其中的可能性，并提问题来澄清和加深理解
探索：自我认知和他人认知之间的差距，反应性与创造性之间的动态变化
随着探讨的进程分享你的看法，相信你的直觉，随时验证第六感
留意且明了对话过程中涌现的主题，而不只是关注报告本身
要注意，切记你是与他们共同探索（而非对其无所不知的专家）
从讲解数据开始……
深度聆听和……
强有力的问题/注意它
说出正在发生的事情
好奇心 — 深入探索
直觉 — 脱口而出
直指要点 / 点明
挑战 — 勇气/反思
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

领导力品牌

领导力品牌练习：LCP报告 – 第28页

你认为自己的领导方式是……

按自评百分位数排序

Sophie Sample	自评百分位数	他评百分位数
维度		
无私的领导者	88.0%	52.0%
人际交往智慧	77.0%	22.0%
平衡	74.0%	62.0%
关心社会	71.0%	44.0%
系统思考者	68.0%	59.0%
正直	67.0%	45.0%
培养团队合作	66.0%	24.0%
完美	66.0%	73.0%
勇敢真实	62.0%	78.0%
保守	55.0%	63.0%

领导力品牌

其他人对你的主要感受是……

按他评百分位数排序

Sophie Sample	自评百分位数	他评百分位数
维度		
专制	5.0%	89.0%
挑剔	39.0%	80.0%
勇敢真实	62.0%	78.0%
距离感	23.0%	77.0%
决断力	46.0%	75.0%
完美	66.0%	73.0%
保守	55.0%	63.0%
战略关注	20.0%	63.0%
平衡	74.0%	62.0%
系统思考者	68.0%	59.0%

关键问题：

1. 如何看待这两个列表中前五项的异同?
2. 你希望或需要自己具有怎样的领导力品牌?

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

相邻维度动态关系

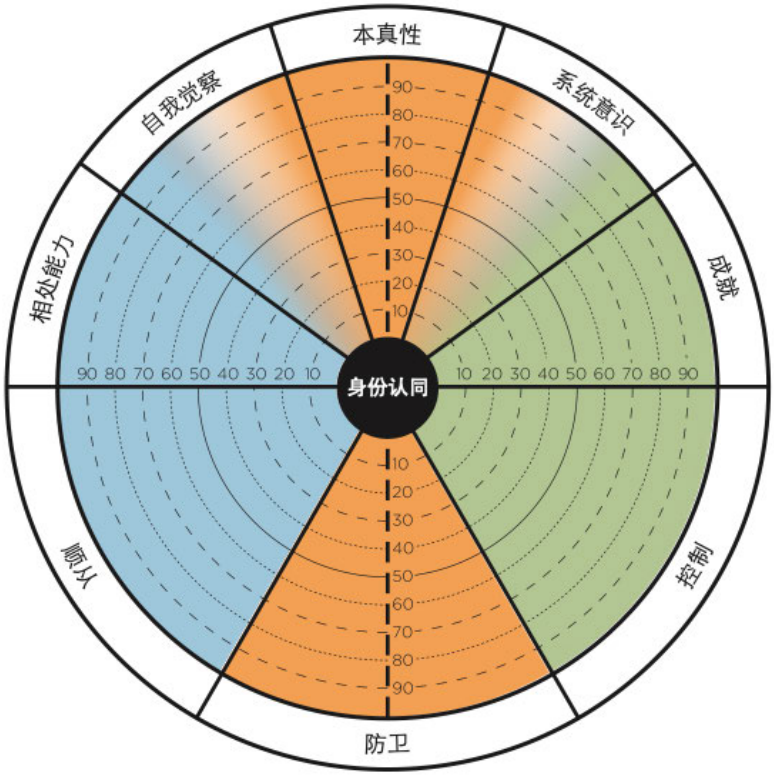
动态相邻维度，指的是图形中彼此相邻、相互影响并产生交互作用的维度。

控制——成就

表现为一种结果导向、果断有力的风格，有助于推动执行，但也可能变得过于强势。

顺从——相处能力

有助于营造和谐、建立信任，但如果失去平衡，也可能演变为讨好他人——这说明，当优势过度使用时，也可能成为负担。



笔记

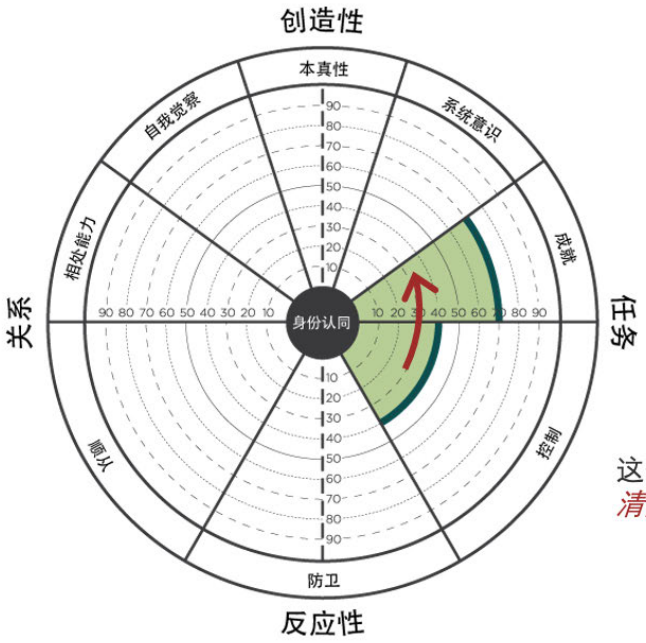
相邻维度动态关系


控制&成就
创造性
本真性
系统意识
成就
任务
控制
防卫
反应性
顺从
相处能力
自我觉察
关系
身份认同
发展路径 —
从“控制”到“成就”
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

相邻维度动态关系

控制&成就



这一路径上的发展任务 —
清除"控制"

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

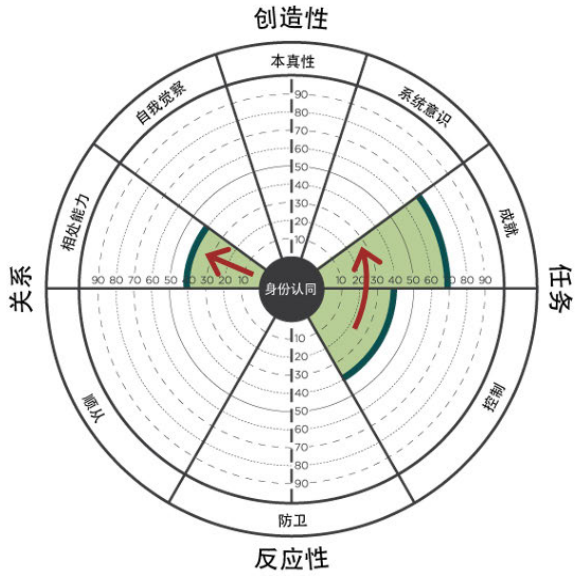
LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

相邻维度动态关系

秉承这一发展路径的连带结果 — 提升“相处能力”



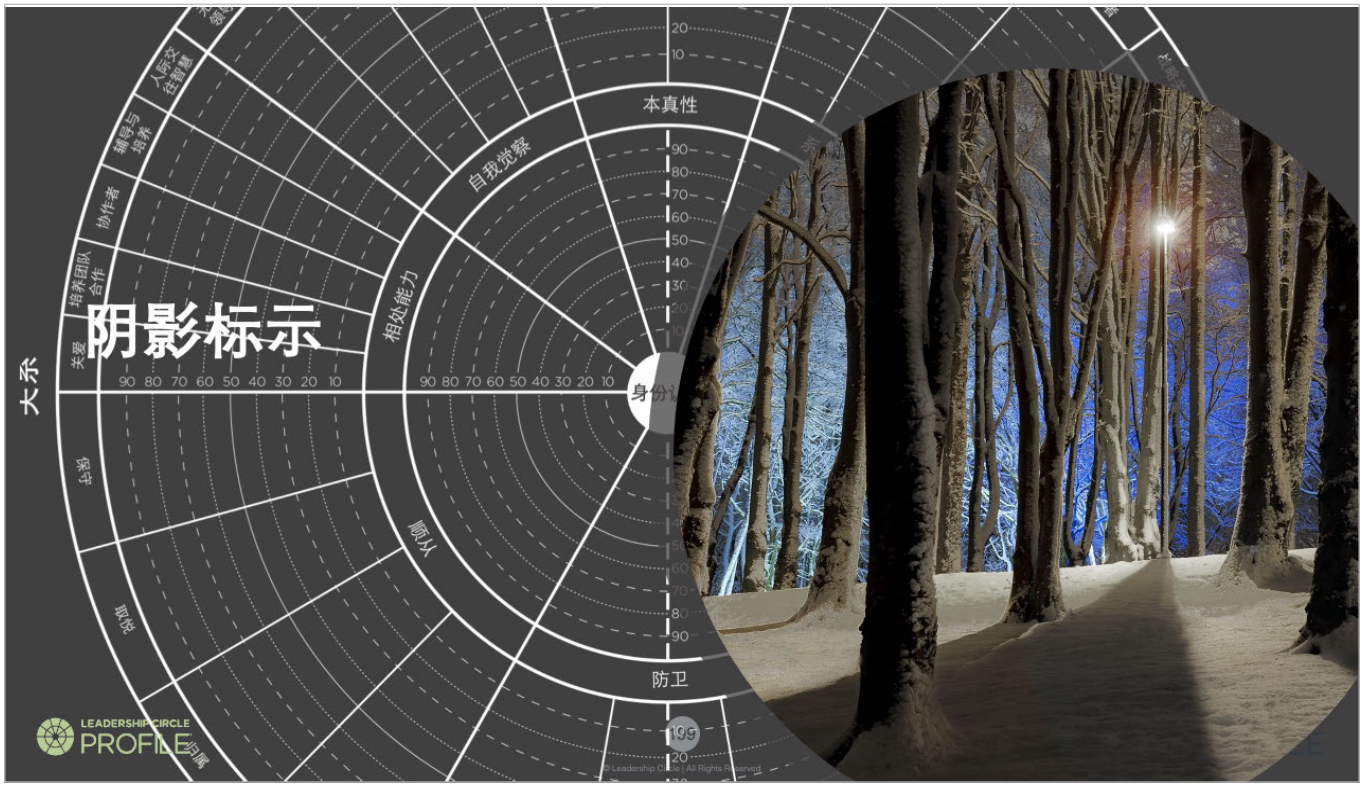
	相处能力	自我觉察	本真性	系统意识	成就
相处能力	1.0	0.90	0.75	0.80	0.80
自我觉察	0.90	1.0	0.72	0.81	0.75
本真性	0.75	0.72	1.0	0.75	0.79
系统意识	0.80	0.81	0.75	1.0	0.83
成就	0.80	0.75	0.79	0.83	1.0

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

笔记

阴影标示


阴影标示
本真性
自我觉察
相处能力
顺从
防卫
大系
关爱
培养团队合作
协作者
辅导与培养
人际交往智慧
保守
取悦
90 80 70 60 50 40 30 20 10
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

笔记

反应性教练


反应性教练
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
201
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

报告解读全流程演练



笔记

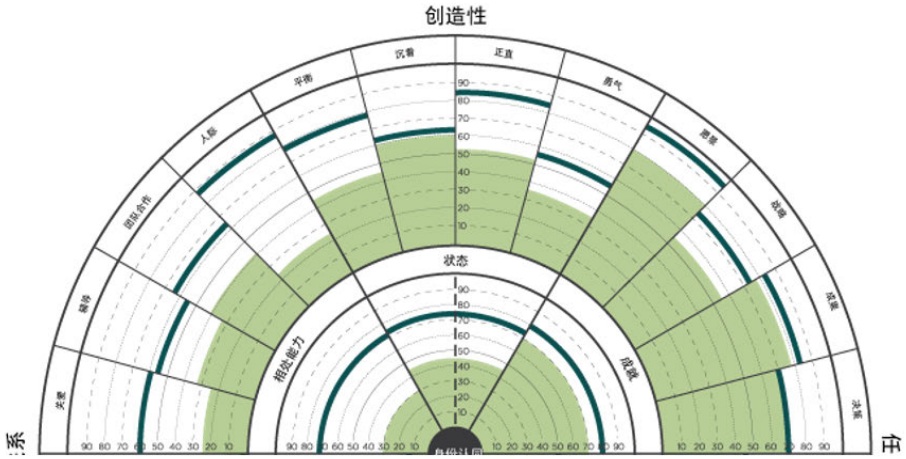
LCP基层管理者版

LCP基层管理者版是完整版全景领导力测评的精简版本，专为中层及新任领导者设计，适用于主管、项目经理和团队负责人等角色。它聚焦于6个内在维度和21项能力，通过数据驱动的360°评估，在契合管理者职责范围的框架下，呈现其创造性优势与反应性倾向。

与面向高层领导者、聚焦组织战略与系统塑造的标准版LCP不同，基层管理者版更侧重于执行力、团队绩效，以及向更高级别角色发展的路径，使测评洞察更具实际操作价值。

LCP基层管理者版本 - 创造性

3个创造性概括性维度
12个创造性领导能力

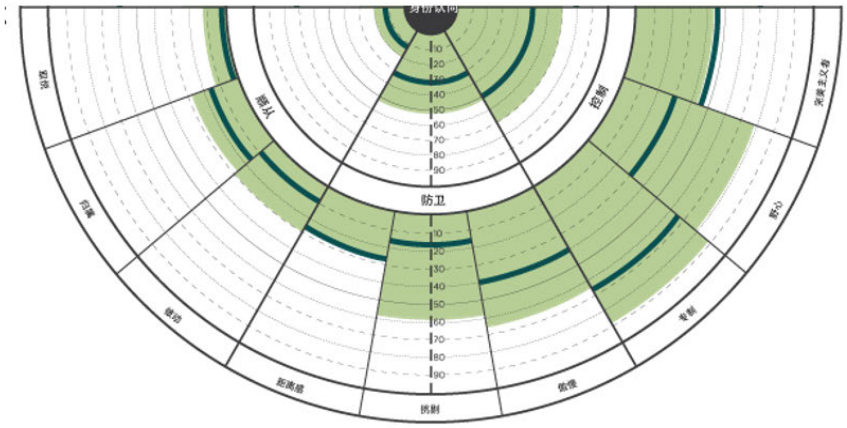


© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

LCP基层管理者版本 – 反应性

3个反应性概括性维度
9个反应性倾向



LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

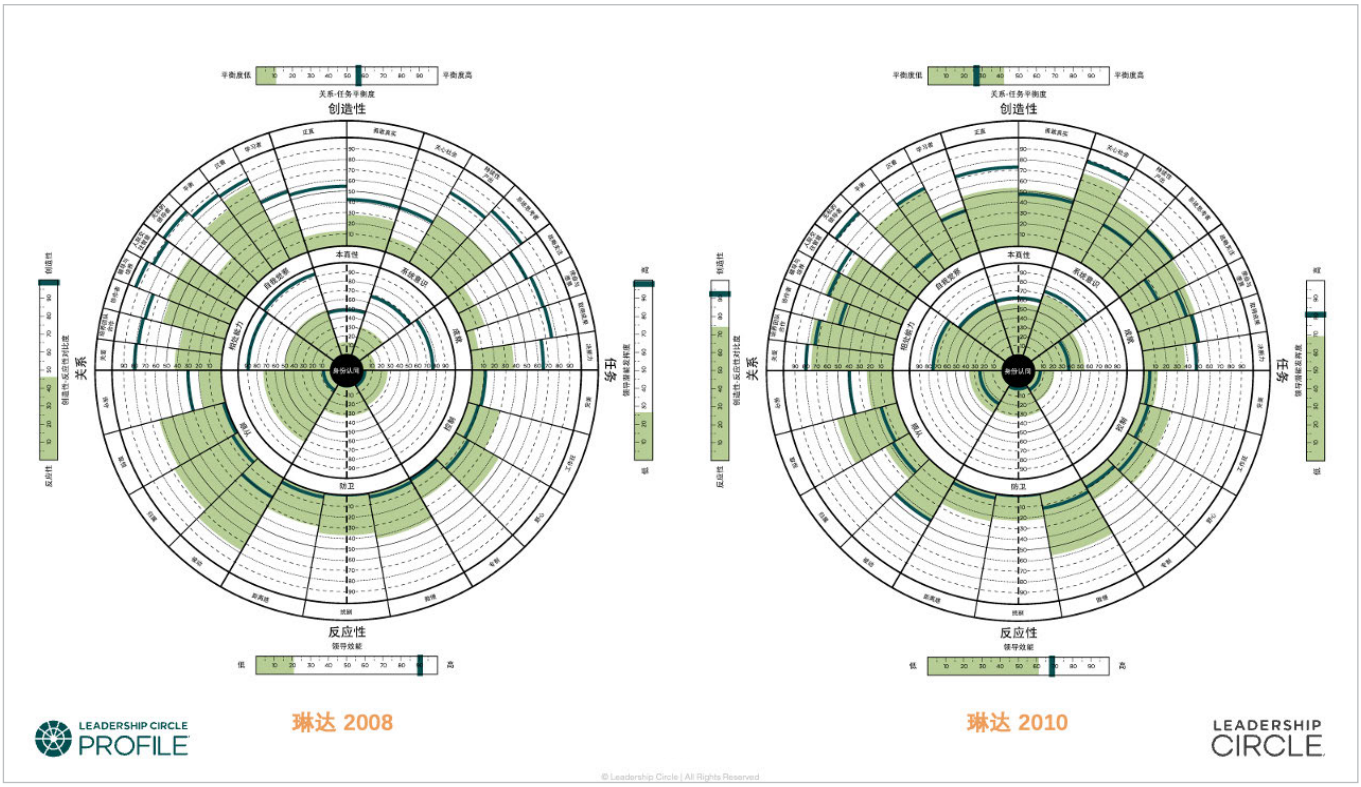
LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

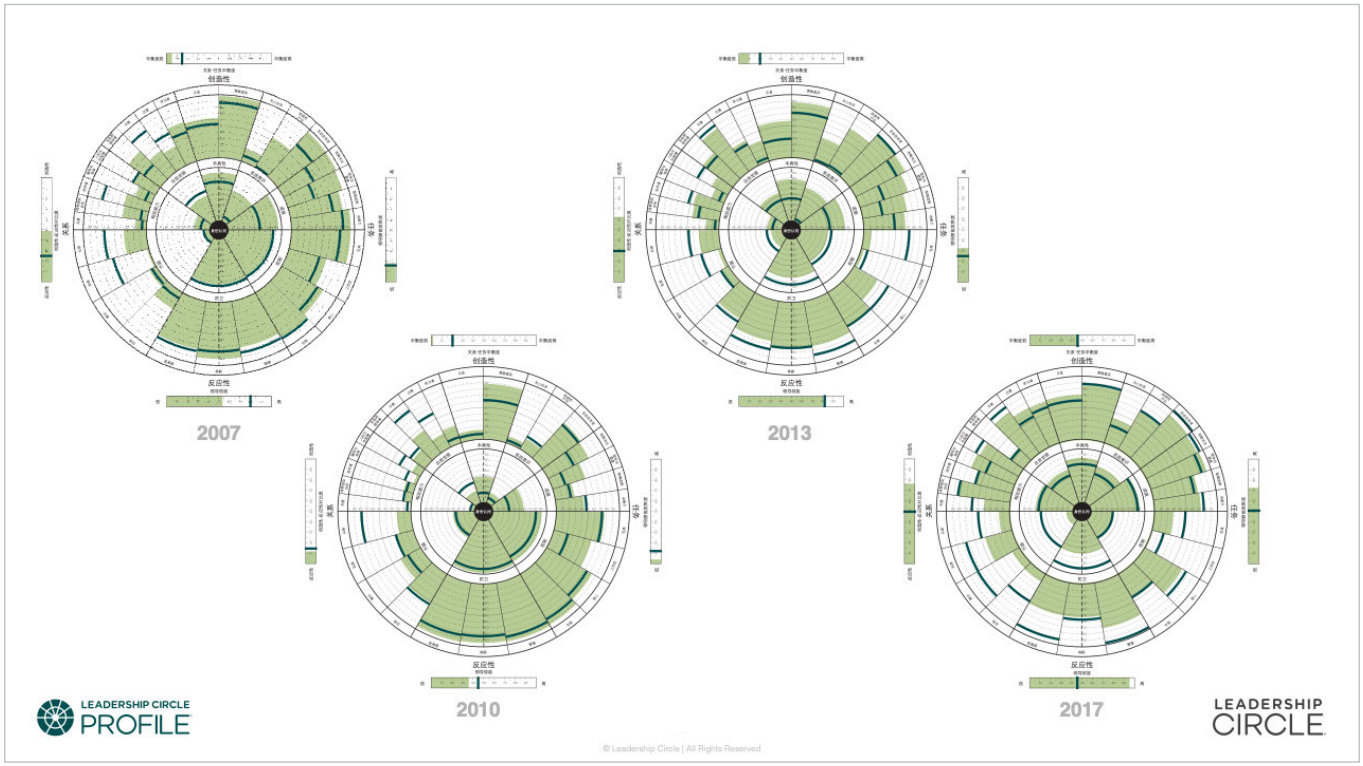
一段时间后再次测评&团体汇总报告

每隔12至18个月重新进行一次LCP测评，可以帮助领导者反思成长轨迹、追踪关键变化，并持续校准自身的发展方向。

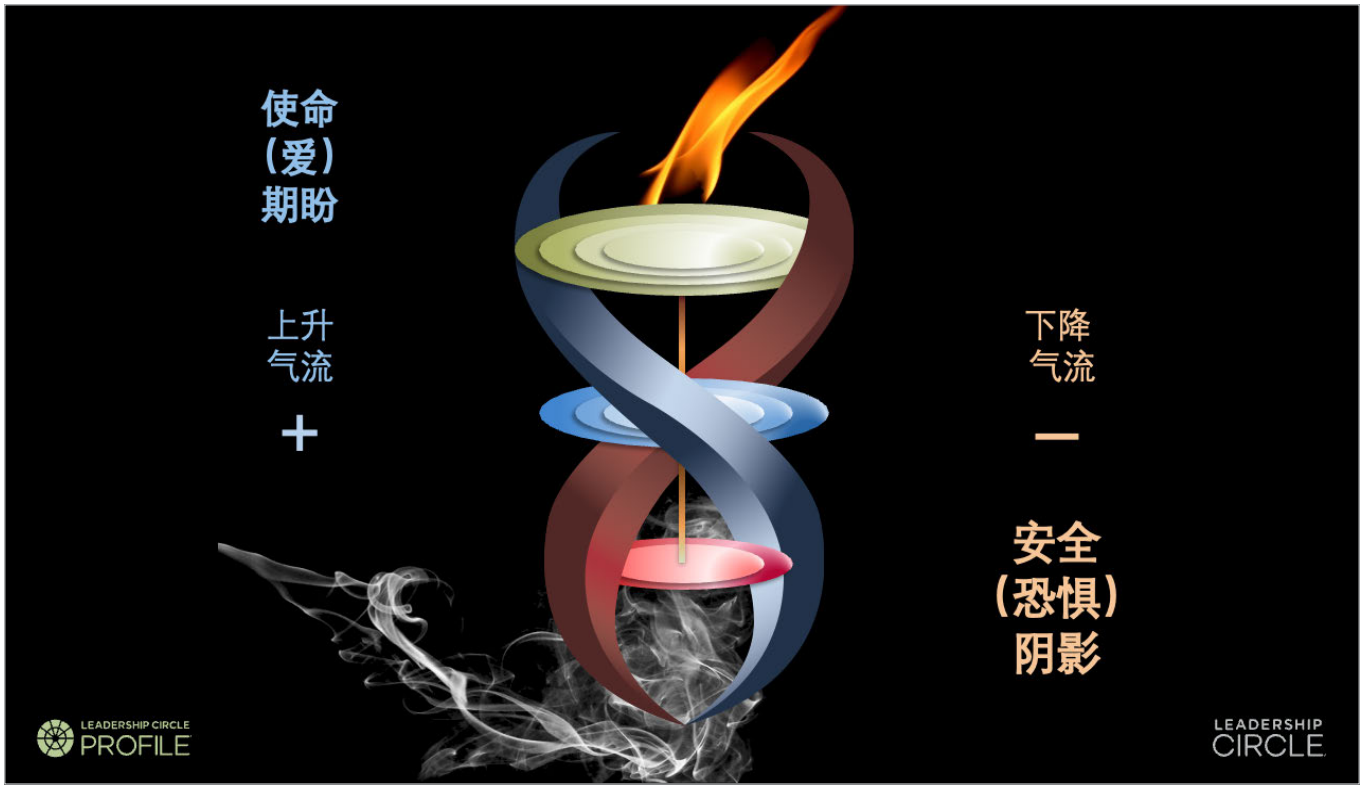


笔记

一段时间后再次测评&团体汇总报告



笔记

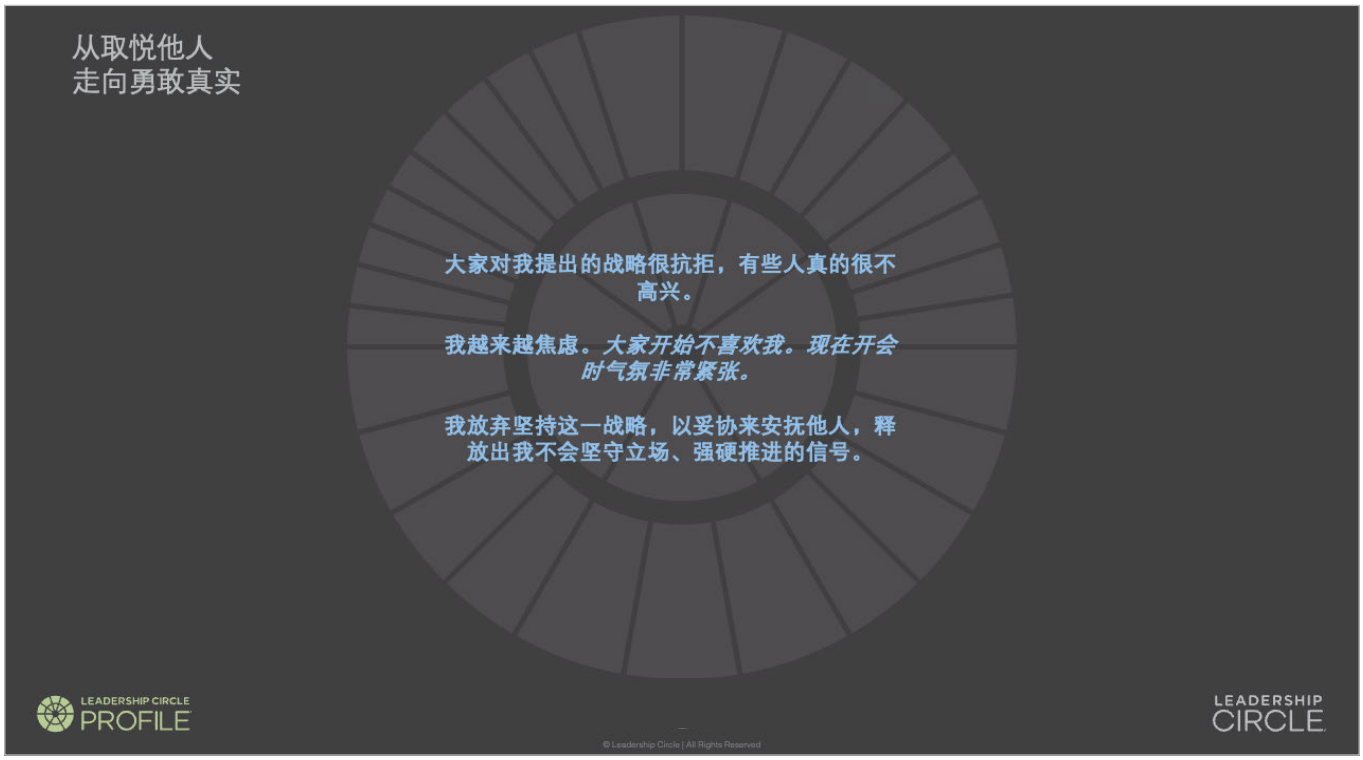

使命
（爱）
期盼
上升
气流
+
下降
气流
—
安全
（恐惧）
阴影
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

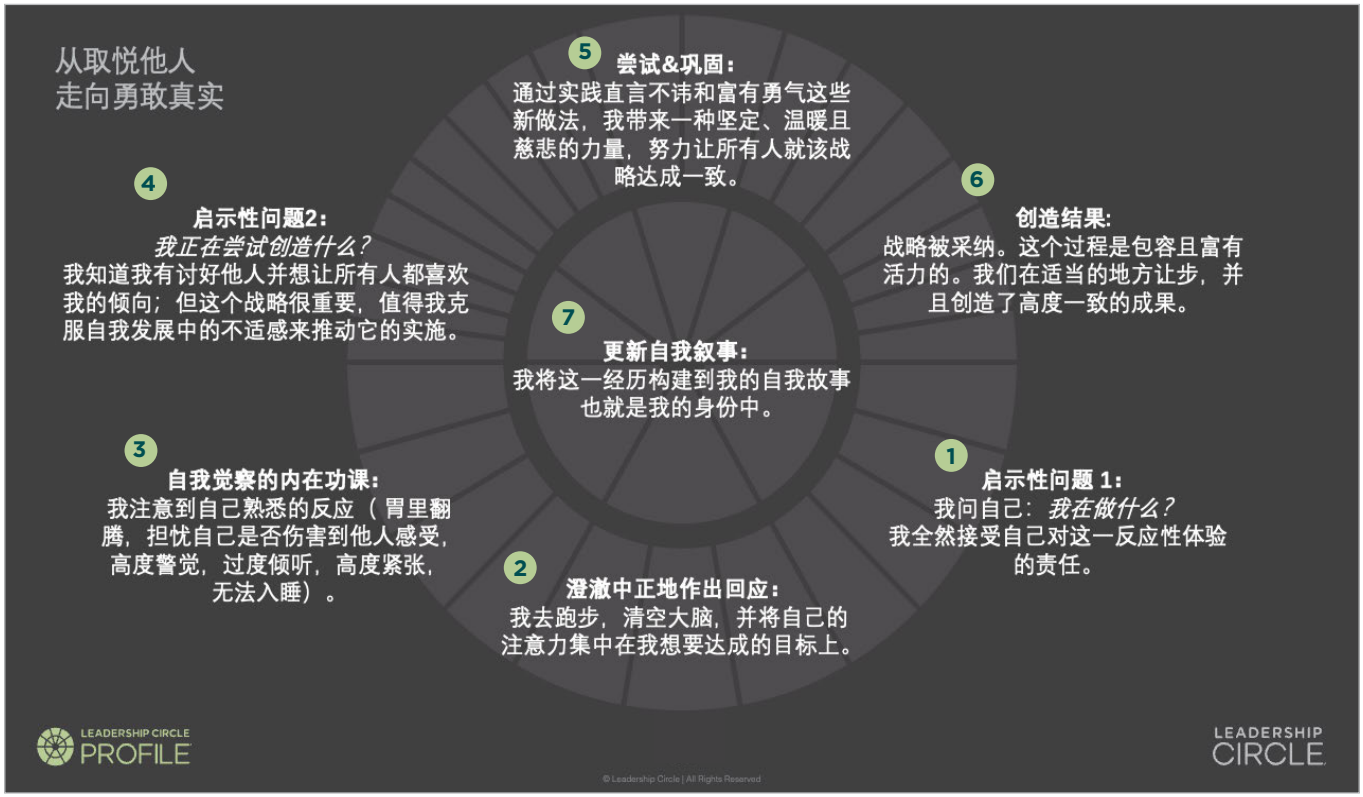
LCP教练应用


从反应性向创造性发展
使命
愿景
激情
行动
问题
威胁
恐惧
反应
7. 更新自我叙事 — 将自我认知的收获融入新的自我叙事
6. 创造结果 — 产生成果
5. 尝试&巩固 — 推动成长边际的内在功课
4. 启示性问题#2 — 我正在尝试创造什么?
3. 澄澈中正地作出回应 — 自我关爱&自主
2. 自我觉察的内在功课 — 看到&允许
1. 启示性问题#1 — 我在做什么?
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE

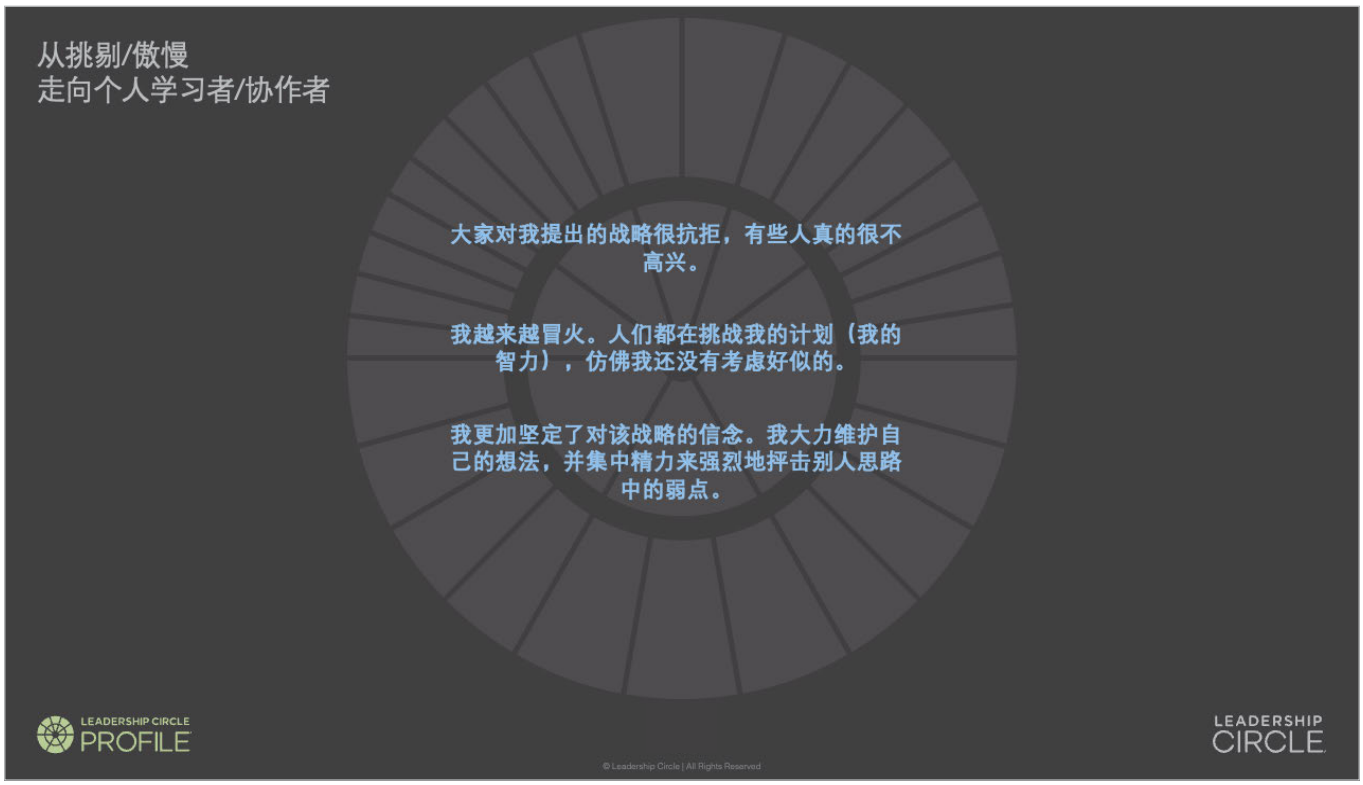
笔记


从取悦他人
走向勇敢真实
大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。
我越来越焦虑。大家开始不喜欢我。现在开会时气氛非常紧张。
我放弃坚持这一战略，以妥协来安抚他人，释放出我不会坚守立场、强硬推进的信号。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记


从取悦他人
走向勇敢真实
5
尝试&巩固：
通过实践直言不讳和富有勇气这些新做法，我带来一种坚定、温暖且慈悲的力量，努力让所有人就该战略达成一致。
4
启示性问题2：
我正在尝试创造什么？
我知道我有讨好他人并想让所有人都喜欢我的倾向；但这个战略很重要，值得我克服自我发展中的不适感来推动它的实施。
6
创造结果:
战略被采纳。这个过程是包容且富有活力的。我们在适当的地方让步，并且创造了高度一致的成果。
7
更新自我叙事：
我将这一经历构建到我的自我故事也就是我的身份中。
3
自我觉察的内在功课：
我注意到自己熟悉的反应（胃里翻腾，担忧自己是否伤害到他人感受，高度警觉，过度倾听，高度紧张，无法入睡）。
1
启示性问题 1：
我问自己：我在做什么？
我全然接受自己对这一反应性体验的责任。
2
澄澈中正地作出回应：
我去跑步，清空大脑，并将自己的注意力集中在我想要达成的目标上。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

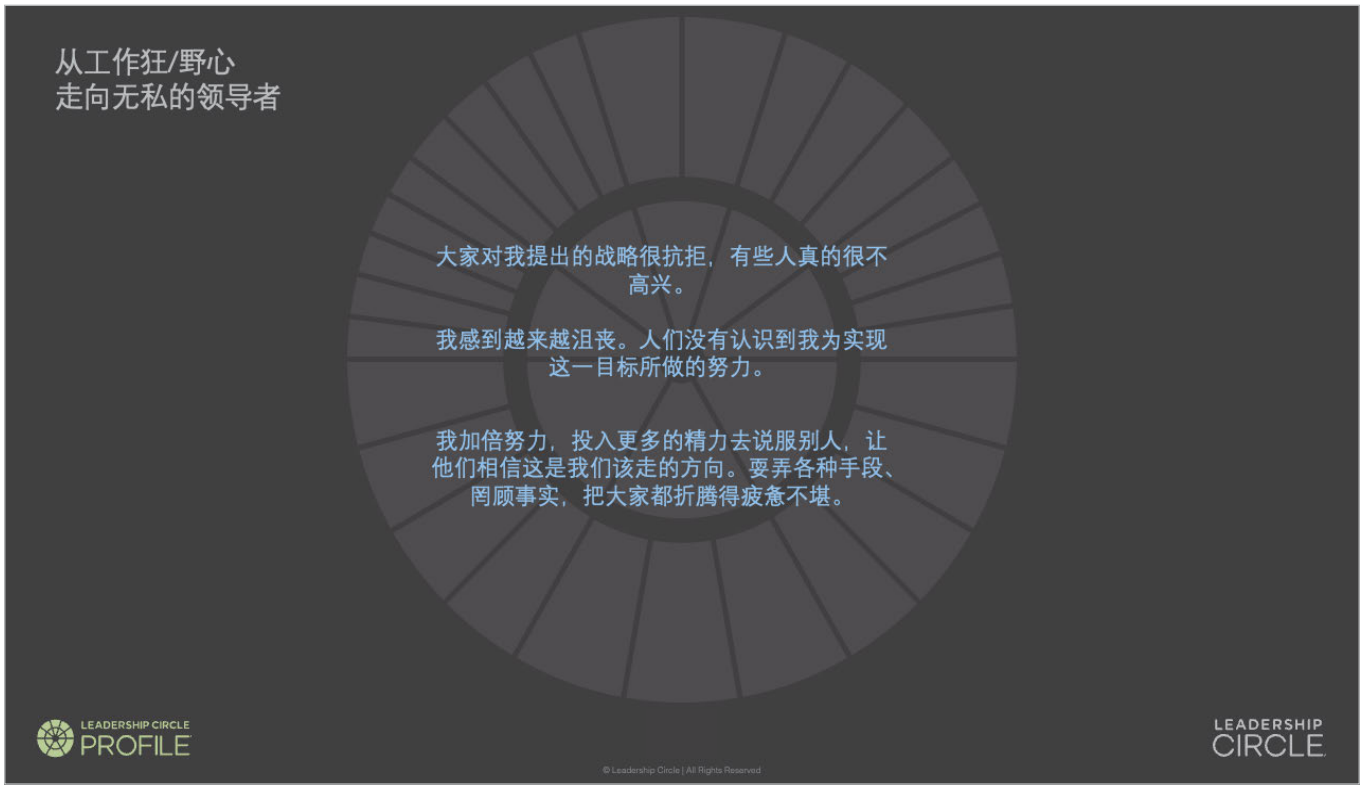

从挑剔/傲慢
走向个人学习者/协作者
大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。
我越来越冒火。人们都在挑战我的计划（我的智力），仿佛我还没有考虑好似的。
我更加坚定了对该战略的信念。我大力维护自己的想法，并集中精力来强烈地抨击别人思路中的弱点。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

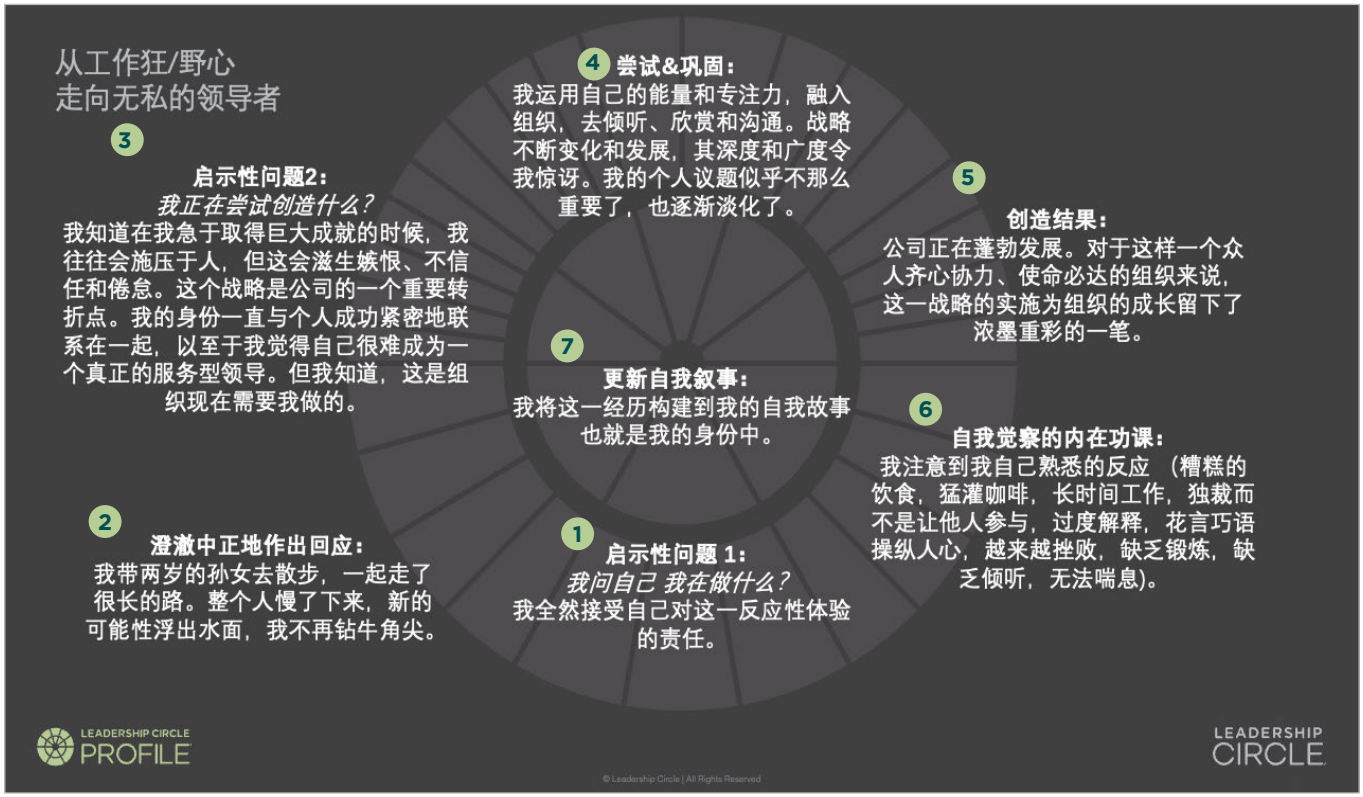
LCP教练应用


从挑剔/傲慢
走向个人学习者/协作者
5 尝试&巩固：
运用我清晰思考和好奇心的能力，我展开非常开放的合作对话，探讨其他人对该计划的好恶。我们进行了精神饱满的、投入的、非防卫性的讨论。
4
启示性问题2：
我正在尝试创造什么？
我知道我有过度重视自己看法的倾向，而且会过于尖锐和贬低他人。这个战略很重要，并且有很多种方式可以让我们达成它（不只有我的方式）。
6
创造结果:
战略被采纳，该计划非常棒，而且比我原来的版本还好很多。大家感到有能量，被倾听到，全情投入。
7 更新自我叙事：
我将这一经历构建到我的自我故事也就是我的身份中。
3
澄澈中正地作出回应：
我以冥想来平复我的身心 — 对于我在尝试创造什么这个问题，我感到清晰了。
2 自我觉察的内在功课：
我注意到自己熟悉的反应（愤怒的能量，肩颈紧张，向所爱的人发脾气，大脑飞速地转个不停，以前爱做的事情变得提不起劲来，老想找人诉说）。
1 启示性问题 1：
我问自己 我在做什么？
我全然接受自己对这一反应性体验的责任。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记


从工作狂/野心
走向无私的领导者
大家对我提出的战略很抗拒，有些人真的很不高兴。
我感到越来越沮丧。人们没有认识到我为实现这一目标所做的努力。
我加倍努力，投入更多的精力去说服别人，让他们相信这是我们该走的方向。要弄各种手段、罔顾事实，把大家都折腾得疲惫不堪。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记


从工作狂/野心
走向无私的领导者
3
启示性问题2：
我正在尝试创造什么？
我知道在我急于取得巨大成就的时候，我往往会施压于人，但这会滋生嫉恨、不信任和倦怠。这个战略是公司的一个重要转折点。我的身份一直与个人成功紧密地联系在一起，以至于我觉得自己很难成为一个真正的服务型领导。但我知道，这是组织现在需要我做的。
4 尝试&巩固：
我运用自己的能量和专注力，融入组织，去倾听、欣赏和沟通。战略不断变化和发展，其深度和广度令我惊讶。我的个人议题似乎不那么重要了，也逐渐淡化了。
5
创造结果：
公司正在蓬勃发展。对于这样一个众人齐心协力、使命必达的组织来说，这一战略的实施为组织的成长留下了浓墨重彩的一笔。
7
更新自我叙事：
我将这一经历构建到我的自我故事也就是我的身份中。
6
自我觉察的内在功课：
我注意到我自己熟悉的反应 （糟糕的饮食，猛灌咖啡，长时间工作，独裁而不是让他人参与，过度解释，花言巧语操纵人心，越来越挫败，缺乏锻炼，缺乏倾听，无法喘息)。
2
澄澈中正地作出回应：
我带两岁的孙女去散步，一起走了很长的路。整个人慢了下来，新的可能性浮出水面，我不再钻牛角尖。
1
启示性问题 1：
我问自己 我在做什么？
我全然接受自己对这一反应性体验的责任。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE
© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

LCP教练应用

在为期六个月教练项目中使用LCP

第一个月：	**报告解读**	**唤醒**觉察 • 领导力影响力 • 反应性倾向与创造性能力的洞察 • 理解LCP报告 • 初始觉察练习
	后续跟进	**唤醒**觉察 — 初始觉察练习的效果如何 • 联系测评结果在现实中的体现/ 抵消效应 • 领导力品牌 • LDP（领导力发展计划）介绍
第二个月：	**LDP / 信念功课 – 身份认同的维持**	• **深化**觉察 • LDP目标 • 深化对反应性核心信念 / 身份挂钩的觉察
第三个月：	**LCP / 创造性 – 拓展 （1–2次教练）**	• 最终确定LDP – 与上级/项目委托人会面 • **拓展创造性**表达 • 我必须关注什么？什么值得冒这个险？ • 自主、愿景、清晰 • 准备好LDP以启动把脉测试
第四个月：	**设计实验与方法**	• **实验：** • 让**领导力**建立在持续发展、不断拓展以及对自身假设的觉察之上 • 创造性张力功课 – 觉察、命名、改变结果
第五个月：	**整合：现在什么正在打开？**	• **整合** • LCP – 有什么正在冒出来？当下什么在呈现？ • 视角 – 信念、行为与结果 • 拓展用于巩固创造性成长的实践
第六个月：	**巩固收获**	• **盘点：**自我演进中的转变 • 你当下的领导者样貌 — 此刻正召唤你的领导者样貌 • 下一步是什么？

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记

获得认证的后续步骤



LCP 360度测评

课前准备
4 小时
- 邀请评估者
- 接受LCP报告解读（90分钟）
- 完成在线学习旅程（90分钟）

认证课程
24 小时

课后任务
4.5 小时
- 完成在线学习旅程（150分钟）
- 与导师进行60分钟的首次LCP报告解读练习
- 参加一次线上集体反思会（60分钟）

社群

加入社群活动，持续拓展教练业务

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

LEADERSHIP CIRCLE

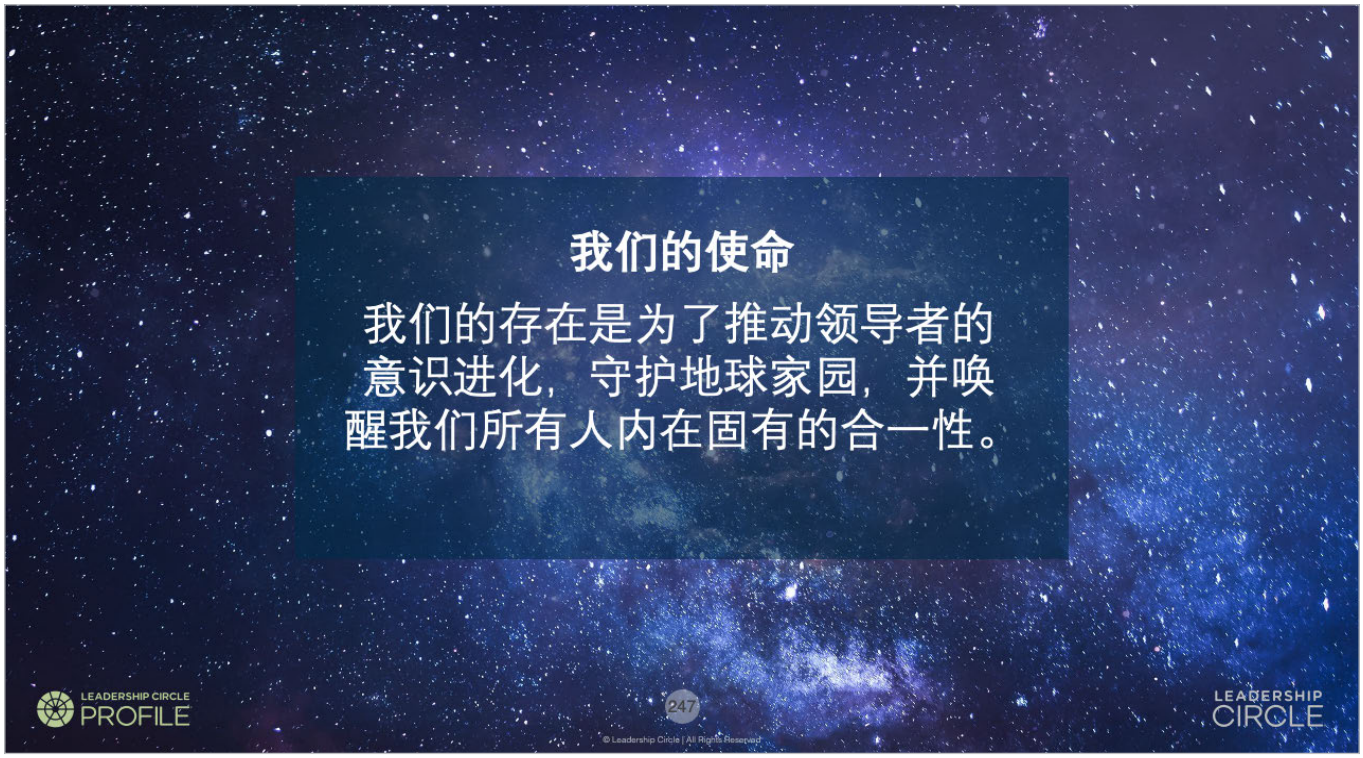
笔记

来自资深LCP执业教练的九条建议

1. 马上开始把全景领导力运用到真实工作中。
2. 抽时间熟悉 Hub 和 leadershipcircle.com 上的各种工具与资源——那里已经有很多现成的内容，***不必事事从零开始！***
3. 准备并练习一段关于你自己以及LCP 的简短介绍（电梯演讲）。
4. 熟练掌握创造性与反应性领导力，并能够自信地向他人解释。
5. 在离开教室之前，认识一位新的同学，并在课程结束后继续保持联系，共同成长。
6. 欢迎加入我们的 LinkedIn 和 Facebook 社群。
7. 放手去尝试！向朋友、客户或其他人介绍 LCP，积累真实经验。
8. 分享你的学习历程和实践故事。
9. 持续做好自己的成长功课。

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记


我们的使命
我们的存在是为了推动领导者的意识进化，守护地球家园，并唤醒我们所有人内在固有的合一性。
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
247
© Leadership Circle | All Rights Reserved
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

执业教练支持

学习仍在继续

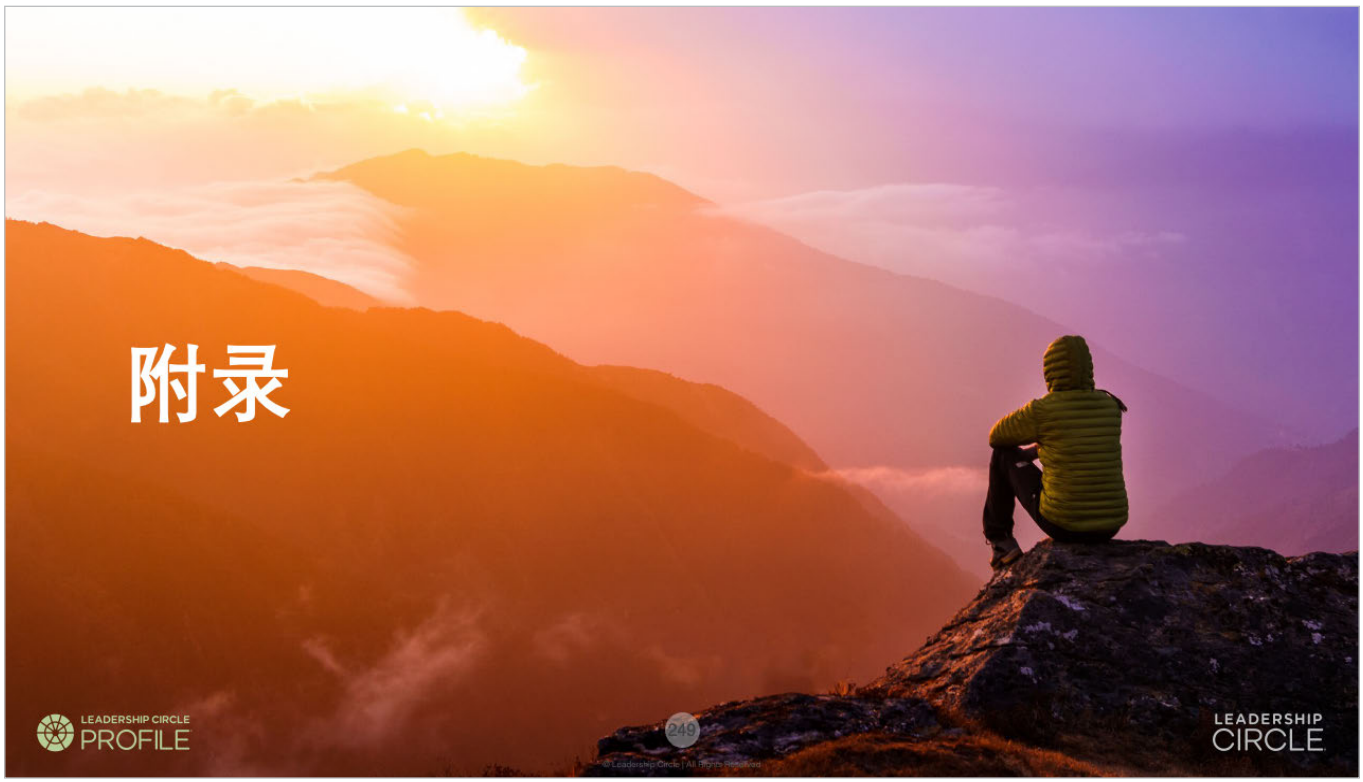
- **课后作业**：完成学习管理系统（LMS）中的认证后模块，以获得完整认证。
- **邮件跟进**：未来几周内，您将陆续收到关于“入门指南”、“精通报告解读”和“撰写提案”的进一步信息。
- **伙伴中心**：您的 Leadership Circle 资源库。
- **客户支持团队**：随时为您服务！协助处理订单、访问项目中心、解答认证后的问题，并可提供评估服务。请发送邮件至您所在地区的支持团队：support.na@leadershipcircle.com, support.apac@leadershipcircle.com, support.europe@leadershipcircle.com, support.latam@leadershipcircle.com.
- **报告解读支持 / 全景领导力执业教练督导**：为您首次向客户进行 LCP 报告解读做好准备。请发送邮件至 certification.na@leadershipcircle.com, certification.apac@leadershipcircle.com, certification.europe@leadershipcircle.com 进行安排。
- **全景领导力测评服务**：我们的客户成功团队可为您管理 LCP 项目，确保您获得评估所需的完整数据，让您专注于报告解读本身。
- **教练与咨询团队**：我们的团队可协助为您所在组织或领导者定制领导力发展项目、开展内部认证，以及与高管进行持续的发展工作。
- **实践社群活动与持续教育**：欢迎您与本地区的执业教练建立联系，参加我们的活动、研讨会、网络研讨会和大师班。请关注我们每月的新闻通讯与公告，也可在 LinkedIn 上关注我们。
- **您个人的持续成长！**

笔记

问题停车场

笔记

附录



笔记

附录

LDP把脉测评（LDP Pulse）是 Leadership Circle 推出的一款简洁、易用的反馈工具，旨在与全景领导力测评（LCP）形成互补。它能够快速、高效地衡量进展，并有效强化领导力发展工作。

主要特点包括

- 快速反馈：聚焦特定领导力维度，在更短时间内提供切实可行的洞察。
- 持续追踪进展：帮助领导者持续关注自身成长，衡量一段时间内的变化与进步。
- 与LCP配套使用：作为后续跟进工具，强化在完整LCP测评中所识别的行为与发展目标。
- 可扩展性：适合希望在无需投入完整LCP那样深度的情况下，将领导力发展拓展至更多领导者的组织。

这一工具尤其适用于巩固学习成果、强化责任感，并以灵活可扩展的方式，帮助领导者持续对齐发展目标。



笔记

LDP - 把脉测评系列

第一次把脉测评：基线

- 确立基线："一件大事"发展目标以及"要开始/要停止的行为"。
- 建立5至8人的问责支持圈（Accountability Circle）。
- 评估领导者当前在目标领域的表现水平。
- 评估者提供反馈评语。
- 确立领导效能基线，该指标将在最终测评中进行对比呈现。

第二次把脉测评：中期

- 评估领导者此时在"要开始/要停止的行为"方面的表现水平。
- 与基线测评结果进行比较。
- 评估者对该领导者进展（或进展不足）的观察。
- 评估者提供反馈评语。

第三次把脉测评：最终

- 评估领导者此时的表现水平。
- 呈现从基线、中期到最终阶段的表现变化趋势。
- 展示"一件大事"发展目标在基线阶段与最终阶段的评分对比。
- 比较领导效能基线与当前领导效能的变化。
- 收集评估者对下一步发展的反馈建议。

PULSE

LEADERSHIP CIRCLE

© Leadership Circle | All Rights Reserved

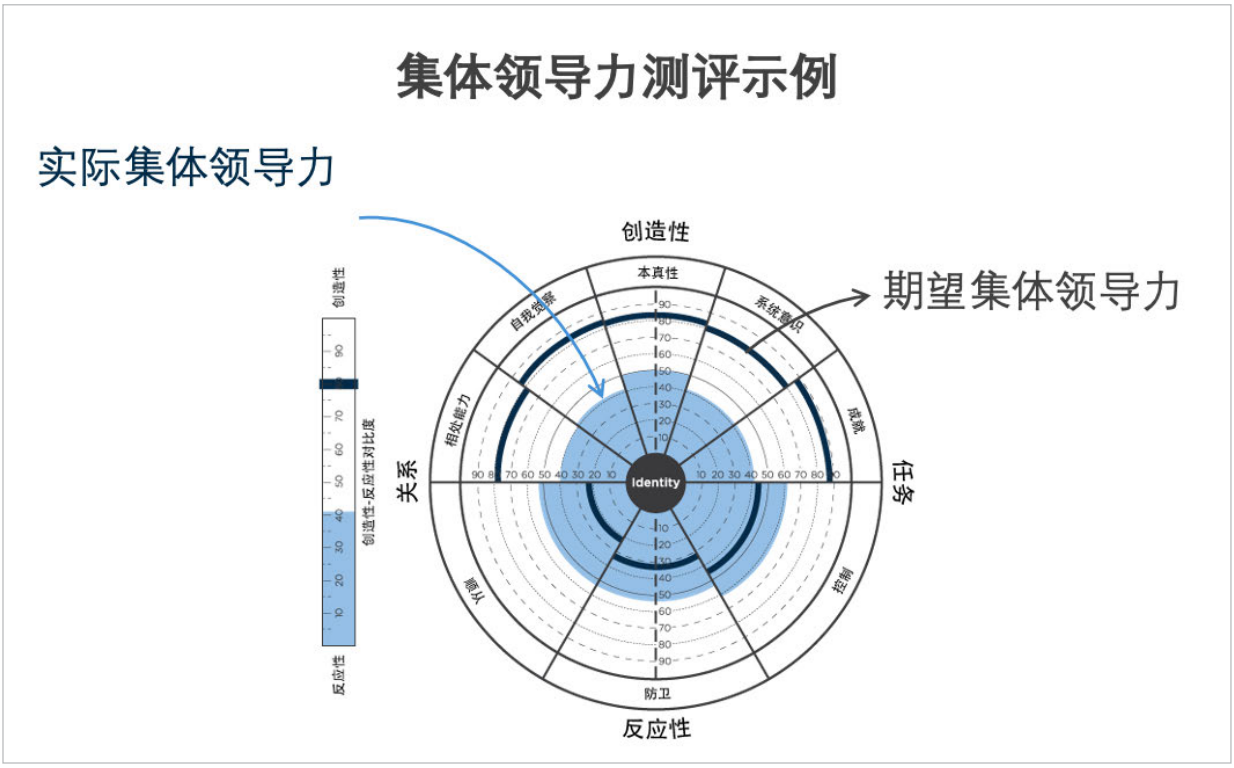
笔记

附录

集体领导力测评（CLA） 是 Leadership Circle 推出的一款强大工具，旨在评估组织或团队的整体领导效能。

它通过衡量群体内的创造性与反应性倾向，提供对集体领导力文化的全面视角。

CLA与全景领导力测评（LCP）保持高度一致，使组织能够评估其领导力文化如何影响绩效与战略成果。通过识别优势、差距与成长空间，CLA能够推动有针对性的发展举措，增强协作与创新，促进与组织目标的深度对齐，为文化转型和构建高绩效领导环境奠定坚实基础。



笔记

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

- 评估创造性能力与反应性倾向。
- 测评结果呈现团队当前领导力与理想领导力之间的差距。
- 由他人进行评价（360度反馈）。
- 适用于领导团队。



BRITE

- 评估影响团队效能的生成性因素（Generative Factors）与阻碍性因素（Disruptive Factors）。
- 是一项团队诊断工具，用于识别团队中哪些地方能量正在流动、哪些地方能量受阻。
- 由团队成员进行自我评估。
- 适用于任何完整团队。

LEADERSHIP CIRCLE

笔记


LEADERSHIP
SYSTEM
• *Scaling Leadership:* 打造可规模化的领导力发展体系
• 构建一条兼顾业务成果与领导力成长的系统化“发展路径”。
• 聚焦于领导者由反应性向创造性的成长。
• 提供灵活且可定制的发展方案，满足不同组织与领导者的需求。
• 建立同侪教练网络，让学习在真实工作中持续发生。
• 将领导力发展推广至整个组织，推动个人领导力与集体领导力同步成长。
• 超过 26 个主题学习模块。
• 个性化能力提升线上课程。
• 配套测评。
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

MASTERCLASS

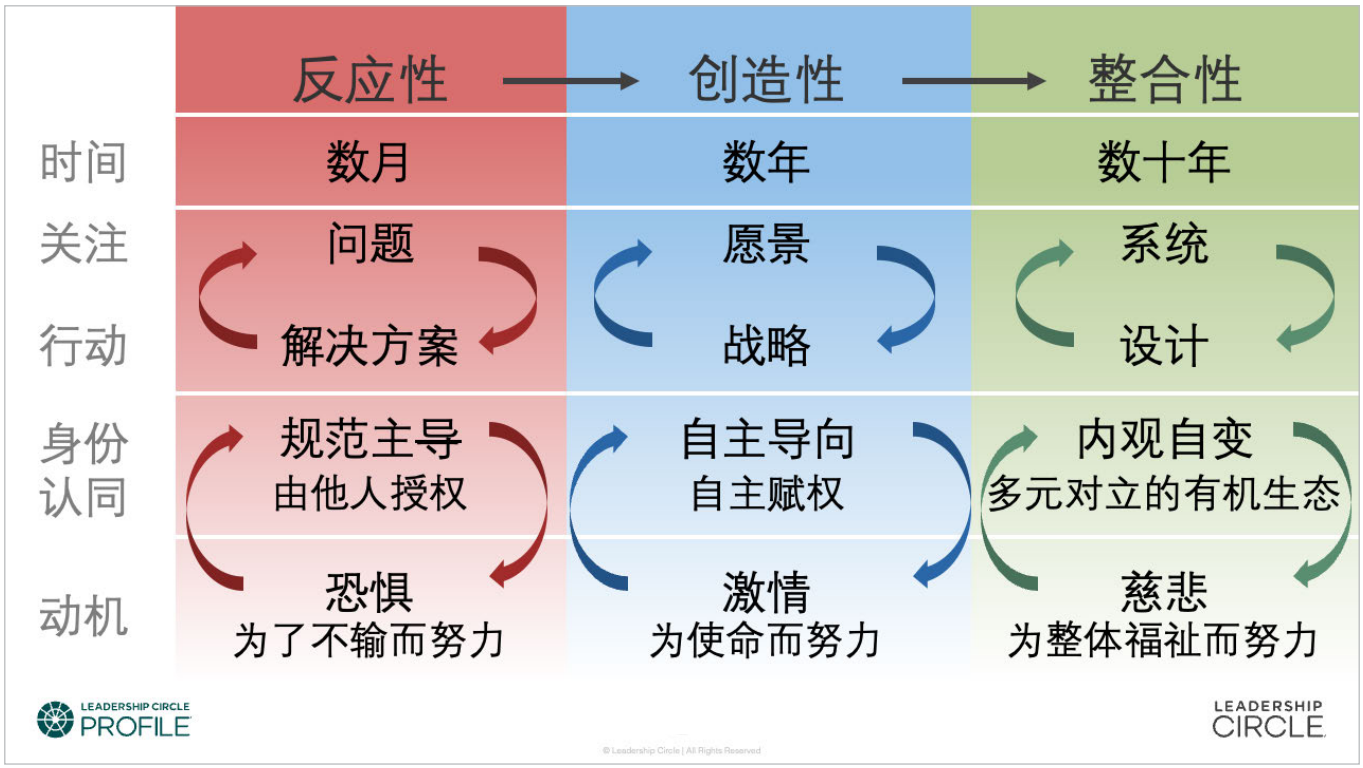
Reactive to Creative
大师课
从反应性到创造性

- 不与反应性倾向断联，但不被它所支配。
- 管理焦虑，而不是默认采取习惯性的行为模式。
- 将反应性模式视为创造性天赋的来源。
- 从反应性信念中脱钩，转为采取基于创造性信念的行动。
- 觉察身体、情绪和思维正在发生的变化。
- 实时调节自己的状态。
- 同时处理认知、情绪和身体层面的体验。
- 帮助领导者实现心灵、头脑与身体的协调统一。

这种整合性的方法能够带来持久的转变，并释放创造性领导力，使其服务于有意义的使命。

© Leadership Circle | All Rights Reserved

笔记


反应性
创造性
整合性
时间
数月
数年
数十年
关注
问题
愿景
系统
行动
解决方案
战略
设计
身份认同
规范主导
由他人授权
自主导向
自主赋权
内观自变
多元对立的有机生态
动机
恐惧
为了不输而努力
激情
为使命而努力
慈悲
为整体福祉而努力
LEADERSHIP CIRCLE PROFILE
LEADERSHIP CIRCLE

笔记

附录

发展平台期，指的是个人成长过程中，显著进步暂时停滞的一个阶段。在这一时期，个体会整合其技能、知识与行为，为进入下一发展阶段做好准备。这是一个稳定与融合的阶段，现有的能力得以精炼与巩固，为未来的成长爆发奠定基础。虽然处于平台期时，人们可能会感到自己并未取得进展，但这一阶段对于奠定后续发展的坚实根基至关重要。

成人的发展平台期包括“规范主导”（Socialized Mind）、“自主导向”（Self-Authoring Mind）和“内观自变”（Self-Transforming Mind）。规范主导的人受外部影响塑造，重视他人的认可，并遵从社会规范。自主导向的人则发展出个人的价值观与目标，能够拥有更高的自主性与自我调节能力。内观自变的人则能够意识到视角的局限，拥抱持续性学习，并能容纳多重观点，从而促进适应性与更深层的自我觉察。

3 个成人意 识发展层次

来自《心智突围》作者：罗伯特·凯根 & 丽萨·莱希

规范主导

- 被自己所处环境给出的定义和期望所 塑造，即倾向于寻求与周围环境保持一致。
- 通过与自己认同的事物保 持一致和忠诚来凝聚自我。
- 主要表现在与他人及各个“思想流派”（想法和信念）的关系中。
- 通过外部因素验证自己，将自我身份 与外部因素（工作、各种关系、各项 成就、财产）紧密结合起来。

自主导向

- 能够从社会环境中后退一步，形成 自己内在的“审判席”或自我权 威，对外部期望进行评估和选择。
- 对周围环境有自己的视角，即能够 将自我与用来认同自我身份的外部 事物区分开来。
- 与自己的信念系统/意识形态/个人准则保持一致，能够指引自 我、采取立 场和设定界限，能够遵从自己的心声 来创造和调节自己的边界。籍此凝聚自我。

内观自变

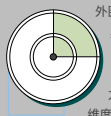
- 能够从自身的意识形态或个人权威的 局限中后退一步进行反思；看到任何 单个系统或自组织系统在某种程度上 都是局部或不完整的；从而更加友善 地应对矛盾冲突和对立各方；寻求抱 持多个不同系统而非将一个系统投射 于其他所有系 统。
- 对自己“自主导向”的内在系统有新 的视角，能够看到它跟其他所有系统 一样，是局部和不完整的。不再追求 这个系 统的完美，而是开始剖析和解 构自己建 构起来的模式。
- 有能力将内在一致性与整体性、完备 性加以区分，保持自我的对立统一、而非固守两极的任何一端。籍此凝聚 自 我 。
- 不再像前几个层次那样死守着“自 我”这个叙事和组织结构。

附录

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE®

阅读以下步骤有助于您更好地了解测评报告图形的构成

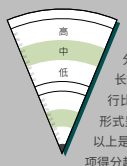
1 内外相嵌的两个圆圈



外圈显示LCP对29项具体领导能力的测评结果，内圈则将这29项领导能力总结归纳为8个维度。各个维度的定义详见后页。

各个维度在圆圈中所处的位置彰显了它们之间的相互关系——位置相邻表示具有正相关性的相似行为模式；位置相反则表示具有负相关性的对立行为模式。

2 百分位得分

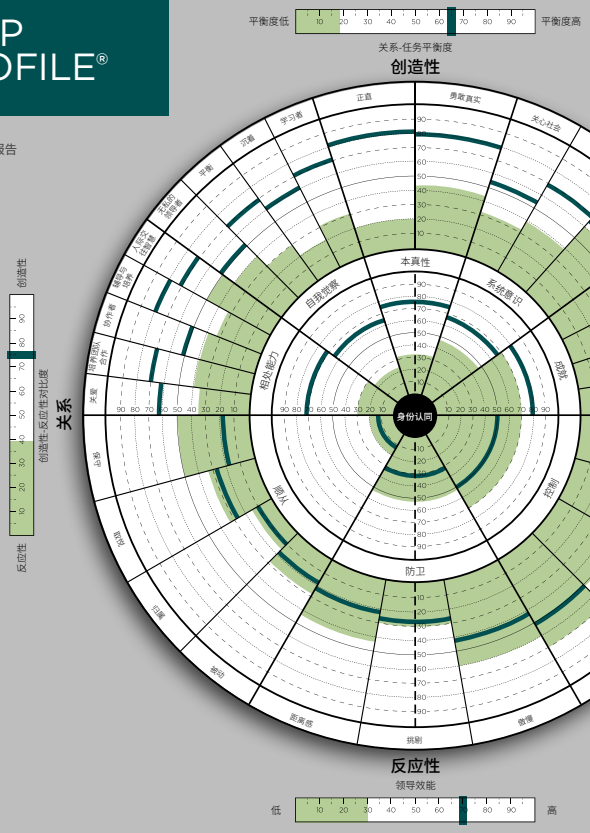


LCP将每位领导者的各项测评得分与规模不断增长的常模数据库进行比对，以百分位的形式呈现结果。67%以上是高分区，代表该项得分超过67%的被测者；33%以下是低分区，代表该项得分落后于67%的被测者。

3 关键点

自评得分

他评得分



4 概括性标尺

除了内外相嵌的两个圆圈里所显示的所有维度，圆圈外部上下左右各有一个矩形标尺，它们将所有测评结果整合在一起，用来呈现数据中重要的“基准线”和关键模式。

创造性-反应性对比度标尺代表创造性能力和反应性倾向之间的对比程度。这里的百分位得分可以让参加测评的领导者了解到，与其他领导者相比，他/她在反应性行为和创造性行为上投入精力的对比度。这既表明他/她在领导力、人际关系和目标导向的行为等方面创造性或反应性倾向的程度，也体现出他/她的自我概念和内在动力在多大程度上来自内在、多大程度上来自外部的期望、规则或环境。

关系-任务平衡度标尺代表领导者在“成就”和“相处能力”之间的平衡程度。它测量的是与人相关的左半圈和与任务相关的右半圈之间的平衡程度，看哪一半处于过度或不足。只有均衡发展才能成就卓越的领导力。

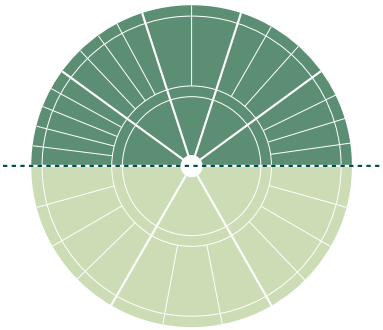
领导潜能发挥度标尺是一个基准指标，它将该领导者所有维度的整体得分情况与其他受评领导者进行比较，通过对所有高低得分进行分类来回答这样一个问题：“那么，我到底表现如何?”

领导效能标尺反映了对这位领导者整体效能的感知程度。研究表明，领导效能与商业成果显著相关。它为领导者提供了一个总体的衡量指标，来衡量上述一切如何转化为可被感知的领导效能。

© LEADERSHIP CIRCLE® | ALL RIGHTS RESERVED

笔记

创造性领导能力



圆圈的上半部分展现了有助于领导效能的创造性能力，它们所衡量的是那些实现高绩效、高成就的关键领导行为和内在假设。具体如下：

相处能力 **作为概括性维度衡量的是领导者与他人交往的能力，从而激发出个人、团队和组织的最佳状态。它包括：**

关爱衡量领导者在建立充满温暖和关爱的人际关系方面的兴趣和能力。

培养团队合作衡量领导者提升团队合作的能力。无论是在他/她下辖的团队内部、跨部门之间，还是在他/她自己置身的团队当中。

协作者衡量领导者推动众人积极参与、促进各方寻求共识的程度。

辅导与培养衡量领导者通过辅导和保持良师益友关系来培养他人的能力 。

人际交往智慧衡量领导者在倾听、处理冲突和争议、处理他人感受和管理自我感受等人际交往方面的成效 。

自我觉察 **作为概括性维度衡量的是领导者对自身职业发展和个人成长的态度，以及在践行高度正直诚信的领导力过程中展现出的自我觉察的程度。它包括：**

无私的领导者衡量领导者致力于服务他人而非谋求个人私利、重视为共同利益创造成果而非寻求满足个人荣誉和抱负的程度。

平衡衡量领导者在事业与家庭、行动与反思、工作与休闲之间保持健康平衡的能力——在不失去自我的情况下自我更新、处理生活压力的能力。

沉着衡量领导者在冲突和高度紧张的局势中保持镇静、定力，以及冷静和专注的能力。

学习者衡量领导者在多大程度上对学习和个人及专业发展表现出积极浓厚的兴趣，在多大程度上积极追求在自我觉察、智慧、知识和洞察力等方面反思成长。

本真性 **作为概括性维度衡量的是领导者以真实、勇敢和高度正直的方式与他人交往的能力。它包括：**

正直衡量领导者在多大程度上恪守自己所倡导的价值观和原则，即他/她在“言行一致”方面的可信度。

勇敢真实衡量领导者勇于表明立场、直面“禁忌”话题（大家回避讨论的有风险的话题）和开诚布公地处理棘手的人际关系问题的意愿。

LEADERSHIP CIRCLE

系统意识 **作为概括性维度衡量的是领导者有意识地关注整个系统的改进、生产力和全社会福祉的程度。它包括：**

关心社会衡量领导者在领导工作中的服务导向，他/她在多大程度上将个人成就与服务社会和全球福祉联系在一起。

持续性产出衡量领导者以保持或提高组织整体长期效能的方式取得成果的能力，他/她如何保持人力资源和技术资源之间的平衡，持续达成高绩效。

系统思考者衡量领导者从整个系统的角度思考和行动、基于整个系统的长远健康做出决策的程度。

成就 **作为概括性维度衡量的是领导者能在多大程度上发挥富有远见、真实以及创造辉煌成就的领导能力。它包括：**

战略关注衡量领导者思考和计划的缜密程度和战略性，以确保组织在现在和长远的未来都能蓬勃发展。

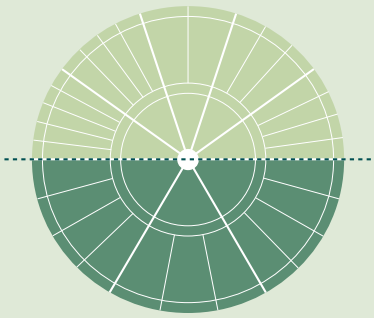
使命与愿景衡量领导者能够在多大程度上清晰传递并身体力行个人的使命和愿景。

取得成果衡量领导者在多大程度上以目标为导向，并在实现目标和取得高绩效方面有良好的业绩记录。

决断力衡量领导者及时决策的能力，以及应对不确定形势的自如程度。

反应性领导风格

圆圈的下半部分展现了自我设限的反应性倾向和领导行为，这些反应性维度反映了限制领导者发挥效能、进行真实表达以及赋能授权的内在信念和假设。具体如下：



顺从 **作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上为了获得自我价值和安全感而放弃自己的意愿，顺从他人的期望。它包括：**

保守衡量领导者在思维和行为方面保守、循规蹈矩、墨守组织陈规的程度。

取悦衡量领导者在多大程度上为了获得自身安全感和价值感而寻求他人的支持和认同。对他人认可有强烈需求的人往往会将自我价值的高低建立在自己获得他人青睐和肯定的能力上。

归属衡量领导者对于遵守规则、执行规则、满足权威人士期望的需求程度，衡量他/她在多大程度上会为了搞好关系而曲意迁就，压制自己的创造力，把自己局限在所处文化可接受的范围内。

被动衡量领导者将自己的权力拱手让给他人、受制于环境、任人左右、听天由命的程度。这项测量反映了当事人在多大程度上认为自己无法创造自己的人生、即便努力也无济于事、自己没有力量创造所希冀的未来。

防卫 **作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上持有一种信念，认为自己可以通过消极退缩、保持距离、深藏不露、疏远冷淡、愤世嫉俗、高高在上和/或保持理性来保护自己并确立自我价值感。它包括：**

傲慢衡量领导者自以为是的倾向——其行为在多大程度上表现出优越感、自负和以自我为中心。

挑剔衡量领导者倾向于挑剔、质疑甚至冷嘲热讽态度的程度。

距离感衡量领导者倾向于通过孤芳自赏、恃才傲物、介然不群、冷漠无情和眼高于顶的方式建立个人价值和安全感的程度。

控制 **作为概括性维度衡量的是领导者在多大程度上通过完成任务和取得个人成就来建立个人价值感。它包括：**

完美衡量领导者想要获得完美结果和表现出极高水准的需求，以求从中获得个体的安全感和价值感。当事人将自我价值和安全等同于完美，等同于持续不断地超常发挥以及成功超越所有人的期待。

工作狂衡量领导者过分用力的程度。反映出他/她在多大程度上将自身价值和安全感绑定在通过努力工作建功立业上，以及通过优异表现来获取个人价值感。良好的职业道德是这种领导风格的优势，不过前提是领导者能够保持事情的平衡，能够在帮助他人取得成就与实现自我成就之间保持平衡。

野心衡量领导者在组织中醉心于争强好胜、步步高升、处处压人一头的程度。野心是一种强大的动力。这里衡量的是，这种动力是起到了积极、正面、推动进步的作用，还是消极、负面、过于以自我为中心，竞争意识过强。

专制衡量领导者强势、好斗和控制倾向的程度。反映出领导者在多大程度上将个人价值和安全等同于权势、掌控、强势、专横、刚愎和唯我独尊。他/她的价值感来自于比较，也就是说，要比别人收入更高、职位更重、被视为贡献更/最大、获得荣誉更多或者晋升更快。



通过揭示
驱动自己当前行为背后的思维模式，客户有机会做出新的选择、探索新的可能性。

© LEADERSHIP CIRCLE® | ALL RIGHTS RESERVED