三步提问法

问题1

当你以最佳最优状态来工作时,其他人说你带来了怎样的影响?

问题2

- ·你认为当下你发挥了多少自己的创造性自我?又回避了多少?
- •又回避了多少?

问题3

你必须看清并超越的"巨大假设"是什么?



4G发展路径

伟大(GREATNESS)

- 领导者的哪些"创造性能力"得分达到或高于80%?或者达到或高于67%?
- 领导者的哪些"反应性倾向"得分低于33%?
- 留意概括性标尺的百分位得分

差距(GAPS)

• 自评得分和他评得分之间的差距:关注差距达到或超过 20-25%的维度。

天赋(GIFTS)

• 鼓励领导者从反应性倾向中选择想要发展的天赋或优势,使其不再受"反应性"应对策略驱使,便可逐步向"创造性"发展。

成长边际(GROWTH EDGE)

• 找到领导者认为对领导效能提升最显著的"甜蜜点"(sweet spot)。选择 1-2 个着力点,减少"反应性倾向",并发展为"创造性能力"。

本流程由丹·霍尔登 (Dan Holden)、罗马·加斯特 (Roma Gaster)、萨拉·科尔纳利 (Sarah Cornally)、圣约翰·米尔 (StJohn Miall) 和乔·弗林 (Jo Flynn) 共同开发并授权使用。

