

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”。