**全景领导力（TLC）反思学习练习**

**简介**

The Leadership Circle坚信这样一种理念：发展性的变革需先由顾问本人或变革推动者本人开始，并由他们来示范，因为是他们在要求其他人变革。只有当他们做到“言行一致”时，变革的真诚性和完整性才能得以贯彻。

瑞典心理学家K·安德斯·埃里克森被认为是“专家的专家”，他曾说道，几乎没有证据可以证实超凡表现的根源来自天赋或与生俱来的才能。相反，正是那些专门花时间致力于“再超越自己的熟练程度一点点”的人，才能培养出精湛的技艺和卓越的表现。

埃里克森提出了发展专业水平的秘诀，其中包含5个元素：

1. 学习、体验并练习所学到的东西。
2. 反思并找出需要提高的地方。
3. 制定发展目标。
4. 进行刻意练习，达到上述目标。
5. 反思上述做法，从自己或他人那里获得反馈，以突出发展要点（重复第3步至第5步）。

本反思练习是一个载体，让你去实践上述步骤，以深化你对TLC工具的理念和实践的理解。它旨在帮助你加深新的学习，并以此支持你更加有效地利用全景领导力测评（The Leadership Profile）来教练和引导客户。

在你的认证课程资料中、在你自己的笔记中、或通过TLC资源库下载电子版资料，你可以找到相关信息，帮助你回答下列问题。

***请注意：***完成本练习是完整的LCP认证要求中的一项。请在完成后将本练习提交给The Leadership Circle亚太地区办事处。我们强烈建议你在收到这份开卷练习后的两周内完成。

***请完成本反思学习练习***，并通过电子邮件发回给Jodi Robertson：jodi.robertson@theleadershipcircle.com.au

***如何保存你提交的材料？相关说明请见背面。***

**请填写你的详细资料：**

|  |  |
| --- | --- |
| **姓名：** |  |
| **公司：** |  |
| **地址：** |  |
| **手机：** |  |
| **Email：** |  |
| **参加LCP认证课程的****日期及地点：** |  |

**说明：**

1. 在开始反思学习练习（RLE）之前，先点击“文件” > “另存为”，用RLE加你的姓名作为文件名保存文件，例如：RLE - Bob Smith。
2. 完成后请将你的RLE通过email发回给 jodi.robertson@theleadershipcircle.com.au。

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 在第一次向客户介绍全景领导力测评（LCP 360）时，你如何回答以下问题：“这个360度测评与其他360度测评有什么不同？” |
| 请列出4个你会强调的关键区别。 |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 2 | **全景领导力测评（LCP）的具体指向、衡量方向和测评焦点是什么，它如何区别于其他的领导力测评？** |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 3 | **内圈维度衡量的是什么，内圈与外圈的关系是什么？** |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 4 | **用你自己的说法写下一句话，来描述下列全景领导力测评（LCP）的组成部分：** |
|  |

|  |
| --- |
| 相处能力： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 自我觉察： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 本真性： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 系统意识： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 成就： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 控制： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 防卫： |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 顺从： |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 5a | 回想一下重力棍的练习，当小组得到指示说新的愿景是“把棍子放在地上”时，为什么棍子向某个方向移动？你的理解是什么？*注意：这个练习只在线下认证课程中有，所以如果你参加的是线上认证课程，可以不回答这一题和下一题。* |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 5b | 你在此过程中发挥了什么作用？反思你的“内在”感觉/生理反应，以及你的内部对话/信念和假设。你采取了哪些“外部”行动？你的反应来自哪个取向（反应性或创造性）？*如果你参加的认证课程中没有这个练习，则不需要回答这一题。* |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 6a | 百分位得分是什么？你会怎样向客户描述百分位得分？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 6b | **为什么全景领导力测评中，原始得分会转化为百分位得分？** |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 6c | 客户看到测评结果的百分位得分会给他们带来哪些不同，以及可能会带来什么影响？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 7 | **全景领导力测评（LCP）中的3组相邻维度是什么？为什么它们是相邻维度？**提示：这种相邻维度之间的关系，以前曾被称为 “近敌”。 |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 8a | 对于一个“控制”得分高的领导者来说，典型的发展轨迹往往始于结果总图中对角线上的“相处能力”维度。什么时候这种发展轨迹会成为 *“一座延展得太远的桥”？*此时，他们用什么发展路径作为替代，可以更容易地迈出发展的第一步？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 8b | 为什么这样的发展步骤不仅能降低“控制”得分、提高“成就”得分，而且还能提高“相处能力”的得分？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 8c | 对于“顺从”维度来说，怎样的发展路径会是*“一座延展得太远的桥”？*对于“防卫”维度呢？如果这种发展步骤是*延展得太远的桥*，领导者用什么作为替代，能够让他们更容易迈出发展的第一步？可能给创造性维度带来的连带效果是？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 9 | 在参评者的LCP评估者分组报告中，为什么将5个评估者分组（上级的上级、上级、同辈、直接下属、其他人）的百分位得分平均后，不等于“评估者”这一栏中的百分位得分？如果客户向你提出这个问题，你会如何回答？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 10a | 在统计学上，什么是相关性或相关系数？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 10b | 若想要某个相关关系有显著的相关意义，相关系数的最低值需是多少（就心理测评而言）？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 11a | “顺从”和“成就”之间的相关关系是负相关还是正相关？相关系数是多少？（对于LCP来说） |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 11b | 你会怎样解释这两个维度之间的相关性？ 请用你自己的话来解释，你如何看待“顺从”行为对“成就”维度的影响。 |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 12a | “控制”和“相处能力”之间的相关性是正相关还是负相关？相关系数为多少？（对于LCP来说） |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 12b | 你会怎样解释这两个维度之间的相关性？ 请用你自己的话来解释，你如何看待“控制”行为对“相处能力”维度的影响。 |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 13 | （在LCP测评中）下列每组标尺的相关系数是什么： |
|  |

|  |
| --- |
| 1. 领导效能与“控制”？
 |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 1. 领导效能与“顺从”？
 |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 14 | 从相关系数来看，“控制”得分高或“顺从”得分高，哪一个对领导效能的负面影响更大，为什么？ 你会怎样向客户讲解？ |
|  |

*在此输入你的回答*

|  |  |
| --- | --- |
| 15 | 在下面的a和b问题中，请说明全景领导力测评（LCP）和全景领导力测评基层管理者版本（ME）的不同之处，之后再回答c和d问题： |
|  |

|  |
| --- |
| 1. 内圈和外圈维度
 |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 1. 问题数量
 |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 1. 你会为什么样的人群使用基层管理者版本（ME）？
 |

*在此输入你的回答*

|  |
| --- |
| 1. 你怎样确定基层管理者版本（ME）比全景领导力测评（LCP）更适用？
 |

*在此输入你的回答*

感谢你花费时间，投入这次学习机会，也感谢你在自己的全景领导力认证道路上迈出下一步。