

视频观看指南



视频观看指南

Everything DiSC Work of Leaders® 视频使用 17 个当代领导力的示例，将领导者与真实需求结合起来并产生富有影响力的交流，从而为行动提供了明确的路径。请参见 www.everythingdisc.com/workofleaders/help 了解如何在你自己的培训项目中使用视频。

本指南针对“引导材料”文件夹中的“Everything DiSC Work of Leaders_主 PPT”和“Work of Leaders_附加视频”两个文件中出现的视频提供了内容概述。视频提供中文字幕。



THE WORK OF LEADERS

介绍 Work of Leaders 模型。

第 3 页



DiSC® 与领导力

介绍 DiSC® 模型并且描述八种领导力优先性。

第 3 页



愿景

展示了两位领导者对待制定愿景的不同方式。

第 3-4 页



结盟

展示了一位领导者就结盟的三个驱动因子所采用的无效行为和改变后的行为。

第 5 页



执行

中有一个片段是几位同事讲述他们的工作环境。其他的片段展示了一位领导者如何采用驱动因子的一种或两种最佳实践提供反馈。

第 6 页

THE WORK OF LEADERS

总时长: 3:00 分钟



这段视频介绍了 Work of Leaders 模型的三步流程，愿景、结盟和执行。流程中的每一步都包括了帮助领导者提高效率的最佳实践。该视频总结了用于支持 Work of Leaders 模型的研究背景。

DiSC®与领导力

总时长: 5:00 分钟



这段视频介绍人们可以利用 DiSC® 模型作为工具来理解他们自己的领导行为并提升他们的效能。它描述了 DiSC 类型和每种类型聚焦他们精力的领导力优先性。

在 Work of Leaders 引导课程中如何应用介绍视频

这些视频片段将在模块1中使用，用于向学员介绍 Everything DiSC Work of Leaders 流程，并展示 DiSC 如何帮助他们理解自己的领导行为。

愿景

总时长: 5:30 分钟



“愿景”部分由 Georgia 和 Carlos 这两位领导者展示对待制定愿景的不同方式。视频包含三个片段，分别对应于愿景的一个驱动因子：一个片段展示 Georgia 的处理方式，一个展示 Carlos 的处理方式，第三个在分屏上将 Georgia 和 Carlos 的处理方式组合起来展示。

在 Work of Leaders 引导课程中如何应用“愿景”视频片段

在模块 2，大胆：“方式”片段。以 Georgia 的评论作为出发点，讨论变得大胆所面临的障碍。接着，由 Carlos 示范大胆的最佳实践。探索和检验设想也有相似的“方式”片段，可用来制作你自己的定制引导课程。你也可以选择使用分屏片段。在这些片段中，交替展示 Georgia 和 Carlos 的评论，并且在屏幕上会显示界定他们观点的分项陈述。

大胆



Georgia 的方式

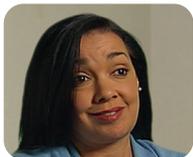
Georgia 谨慎地对待大胆的愿景，而且她只有在风险很低时才会考虑它。她担心对于他们无法完成的事情给出太多承诺。她更愿意先审核大胆的想法，之后才公开宣布，而且她试图在对外公布之前先预估自己将得到什么样的支持。



Carlos 的方式

Carlos 发现大胆的愿景会令人兴奋，而且他乐于走出已知和已被证实的事情之外。他接受不确定性，而且他希望向前推进，即使在面临他无法计算的风险时。他认为需要开诚布公地讲出他的大胆想法，而且他不担心其他人会觉得他的想法太“遥不可及”。他愿意为此将自己的可信度置于风险中。

探索



Georgia 的方式

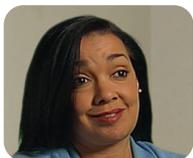
Georgia 认为只要有清晰的开头和结尾，而且人们不要开始谈论不可能的事情，探索是OK的。她喜欢从已知的事务开始，而且从表面上看不切实际的想法会让她不舒服。她会思考提议的事情所涉及的细节，而且不愿意在似乎不可行的事情上面浪费时间。



Carlos 的方式

Carlos 喜欢脑洞大开，并不担心会走向哪里。他享受全力攻克灰色地带，而且认为愿景从未知的事情起步也是可以接受的。对他而言，探索就是想象如何在未来让事情变得更好，而且他始终关注全局和目前看似不可能的一些事情可能带来的益处。

检验设想



Georgia 的方式

Georgia 在制定愿景的最初阶段就开始检验设想。她会做好功课，并且向他人试探地透露想法来了解他人的反应。当她需要建议时，她会去找她尊重的可以提供不同观点的人。她尝试与自己的设想拉开距离，以便腾出空间来接受看待事物的其他方式。她相信做好前期研究能够让领导者在稍后阶段更快地推进或弄清愿景是否可行。



Carlos 的方式

Carlos 倾向于依靠自己检验设想。他认为自己作为领导者应该不过多投入就把事情考虑清楚。对于他专业范围以外的领域，他可能会寻求建议，但是，通常他觉得精通自己的业务，而不会寻求他人的意见。他对“分析瘫痪”的风险十分敏感，因此，当他在做课时，他不屑于花大量时间收集数据，而且他会向前推进以防止失去冲劲。

结盟

总时长: 8:00 分钟



此系列的六段视频展示了一位领导者，Charles，为他们即将迎来的变化而与他的工作团队开会。针对结盟的三个驱动因子，明确、对话和鼓舞，Charles 在第一个片段中分别演示了无效行为。而在第二个片段中，Charles 调整了自己的行为，演示各个驱动因子的最佳实践。

在 Work of Leaders 引导课程中如何应用“结盟”视频片段

这些片段都用于模块 3 中，通过采用明确、对话和鼓舞的最佳实践，向测试者展示如何更有效地达成结盟。

明确的效果不佳

- Charles 没有做好准备
- 他的讲话杂乱无章且难以理解
- 他没有解释其中的原理

为明确作出改变

- Charles 提前设计自己的讲话
- 他的信息是有组织的
- 他告知决策背后的考量

对话的效果不佳

- Charles 没有听取他们的意见
- 他没有试着理解他们的担忧
- 他没有寻求反馈

为对话作出改变

- Charles 鼓励团队参与讨论
- Charles 采取开放的态度对待团队的担忧

鼓舞的效果不佳

- Charles 忽视他们的担忧
- 他没有提供支持
- 他没有设法解决团队的挫败感

为鼓舞作出改变

- Charles 传递乐观情绪，提供鼓励和支持
- 他表明他们的贡献如何让组织受益
- 他帮助他们找到积极的起点

执行

总时长: 3:00 分钟



执行”部分包括一段以驱动因子“冲劲”为主题的视频和三段由 Charles 演示的以驱动因子“反馈”为主题的视频。

在 Work of Leaders 引导课程中如何应用“执行”视频片段

这些片段用于模块 4。在该模块，测试者将讨论领导者在支持团队的冲劲中的角色，并且确定与提供反馈的最佳实践相关的行为。



冲劲：一个工作团队

几名同事谈论在冲劲十足的团队中工作的情形。

- 这是一个快节奏且振奋人心的工作环境。
- 人们努力工作且充满责任感。
- 每个人对目标都有清楚的认识，并且觉得自己的工作十分重要。
- 人们有紧迫感，并且努力推动进展。



反馈

Charles 与一屋子的设计师和 IT 专业人员交流他对于新国际网站的第一个试用版本的想法。他意识到他们对网站抹去了太多的特色和创新元素。此系列的三段视频展示了 Charles 如何将反馈延续线两端的行为分别付诸行动。

只解决问题

Charles 诚实坦率地面对问题，并且点明网站存在的问题。他提醒他们网站需要有新颖外观和新奇个性。他没有承认他们的辛勤工作或可转移的元素，而且他的语气中充满失望，令人气馁。

只给予称赞

Charles 称赞团队的努力，而且他发现设计和连贯性中有值得称赞的细节。但是，他在表达对网站缺乏幽默感的失望之情时含糊不清，而且给问题找借口。

解决问题 & 给予称赞

Charles 认可团队的努力并称赞网站的导航设计，但也告知网站不能缺乏幽默感，因此需要返工。他称赞了他们过去的工作并且鼓励他们证明可以圆满完成目标。