

避免“当局者迷”

形式：集体参与

时间：40 分钟

材料：课堂资料

场地：不限

应用：员工激励

目的

激励团队成员：

1. 反省他们的个人风格。
2. 对增加对团队的个人贡献作出承诺。

程序

1. 给每个成员发参与者工作表《象别人那样看待我们自己》。
2. 让团队成员两人一组按照说明完成两份工作表的第 1 页的内容。
3. 大约给这些小组 25 分钟完成这些工作表及他们自己之间对它进行讨论。（如果有一些特殊的事情可能要提出来进行讨论，

那就可能需要更多的时间。)

4. 让每个团队成员分享一个他(她)和他(她)的合作伙伴认为是力量的特点, 增加成长的一个机遇。

提示: 让合作伙伴谈论另一方带给团队的力量, 以及团队成员找出他(她)自己的个人成长的机遇, 这一方法很有效。

讨论

你认为是自己和别人眼中的你有没有不同呢? 为什么?

总结与评估

当个人暂停下来反省一下他们的表现或行为, 寻找成长的力量和机遇, 以及对这些机遇付诸行动, 他们就能获得成长。

这个游戏可以提高对个人风格和性格的认识, 对团队成员也有很大的激励作用。

避免“当局者迷”

参与者工作表

思考以下的性格，在最符合您的情况的那些描述旁边做一个 X 记号。

—合作的	—过于自信
—一见多识广的	—天生的领导
—有参与意识的	—易于相处
—有组织性的	—常常卷入冲突中
—值得信任的	—解决冲突者
—积极的（建设性地处理事务）	—注意别人的观点
—消极的（倾向于找问题，而不是解决方法）	
—坦率、诚实	
—敢作敢为	

- 愿意折衷解决
- 善于应付变化
- 对承诺的事坚持到底
- 与之相处有乐趣
- 客观地检查事件
- 反对变化
- 迅速判断
- 在工作/专业上有很强的技能
- 一个人的高工作标准
- 可信赖的
- 难于改变自己的位置和观点
- 使别人自我感觉很好
- 灵活

考虑相同的这些性格，在最符合您的合作伙伴情况的那些描述旁边做一个 X 记号。

您的合作伙伴的名字： _____

—见多识广的	—常常卷入冲突中
—有参与意识的	—解决冲突者
—有组织性的	—注意别人的观点
—值得信任的	—愿意折衷解决
—积极的（建设性地处理事务）	—善于应付变化
—消极的（倾向于找问题，而不是解决方法）	—对承诺的事坚持到底
—坦率、诚实	—与之相处有乐趣
—敢作敢为	—客观地检查事件
—过于自信	—反对变化
—天生的领导	—迅速判断
—易于相处	—在工作/专业上有很强的技能
	—一个人的高工作标准

—可信赖的

—使别人自我感觉很好

—难于改变自己的位置和观点

—灵活

讨论成果

列出您带给团队的两种力量。

列出个人成长的所有机会。
