



UNLOCKING HUMAN POTENTIAL

Sample User

風格: 高級管理者

International PowerDISC with Action Plan

2019年1月10日

您的報告使用DISC性格系統。DISC性格系統可被視為行為的通用語言。研究表明，行為特徵可分為四組。類似風格的人往往表現出該風格所共通的特定行為特點。所有人都擁有這四種風格，但表現強度不同。DISC是一個縮寫，即以四個字母代表個性風格：

- D = 主導，推動者
- I = 影響，鼓舞
- S = 穩定，穩重
- C = 正確，自覺

透過掌握DISC系統知識，您可深刻瞭解自己、家人、同事和朋友。瞭解行為方式可幫助您成為更好的溝通者，最大限度地減少或防止衝突，欣賞他人差異，並對週邊人產生積極影響。

日常生活中，您可透過行動來觀察行為風格，因為您每天都在不同程度上與每種風格的人士互動。想想您的家人、朋友和同事，您會發現不同的個性展現在您眼前。

- 您是否認識自信、中肯並希望守底線的人？

有些人強勢、直率、意志堅強。

此乃D風格

- 您是否有朋友善於溝通且對遇見的所有人皆很友好？

有些人樂觀、友好、健談。

此乃I風格

- 您是否有哪位家庭成員善於傾聽且具有團隊合作精神？

有些人沉穩、耐心、忠誠且務實。

此乃S風格

- 您是否曾和喜歡蒐集事實和細節，並且有始有終完成所有活動的人共事過？

有些人正統、敏感且善於分析。

此乃C風格

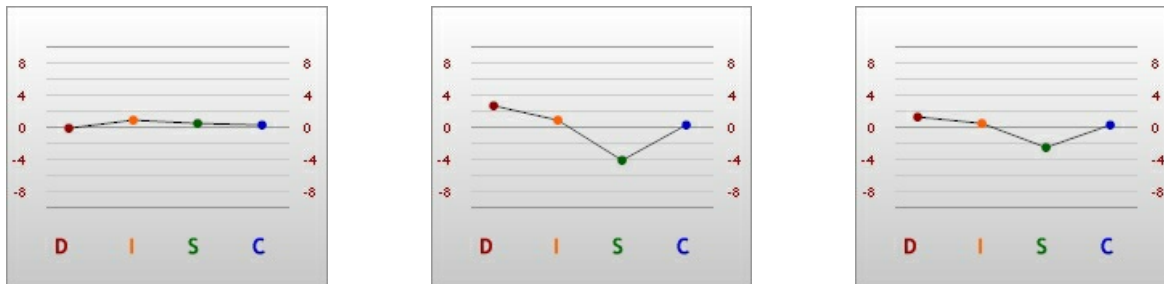


下圖可幫助您深入透析行為的四個維度。

	D = 主導	I = 影響	S = 穩定	C = 自覺
樂於探索	控制性	認可	接受度	準確性
優勢	管理 領導力 決心	喜歡說服他人 熱情 風趣	傾聽 團隊合作 堅持到底	規劃 系統 和諧
挑戰	不耐煩 不夠敏感 不善傾聽	不注重細節 無法長時間集中注意力 很少堅持到底	過於敏感 緩慢地開始行動 不喜歡變化	完美主義者 關鍵性 反應遲鈍
不喜歡	效率低下 優柔寡斷	守規矩 複雜性	遲鈍 無耐心	混亂 不恰當
決定	果決	自發	賦予性	有條不紊

由於人的個性是由表現強度不同的四種行為風格組成，因此利用DISC圖可更為直觀地展示出個性風格。DISC圖描繪了四種風格的表現強度。中線以上的所有點均表明特徵強度較高，而中線以下的點則表明DISC特徵強度較低。透過DISC圖可即刻瞭解一個人的性格和行為特徵。

以下是您的三幅DISC圖，以及圖形之間差異的簡要說明。



DISC圖1代表您的「公我」（面具）

此圖顯示別人眼中的「您」。它反映了您如何看待您的環境要求，以及您對別人期望您如何行為的看法。

DISC圖2代表您的「私我」（核心）

此圖顯示您對壓力的本能反應，即面臨壓力或緊張時您最有可能做何反應。這是您的本能反應。

DISC圖3代表您的「自觀我」（鏡像）

此圖顯示您感知您典型行為的方式。這可被稱為您的自我感知。雖然有時您可能不知道您面對他人時的行為，此圖顯示了您的典型做法。

描述

瞭解您的風格

Sample之風格關鍵字為「高級管理者」。

作為一名「高級管理者」風格的人，Sample喜歡享受工作中的樂趣，並把事情做好。「高級管理者」行事果決，享受人際關係，但亦注重細節。由於「高級管理者」希望妥善處理事情，因此或會於完成專案時確保正確性和完整性。Sample氣質外向且喜好交際，但並不一定忠誠。「高級管理者」會仔細評估人和任務。他們會看似衝動地從一個人或任務跳到另一個人或任務。他們往往忽略仔細規劃，不經深入考量即啟動專案。

「高級管理者」或需要對他人需求更加敏感。他們自覺地進行工作和休閒活動，但並不隨意。Sample注重正確性，並且會將最後期限銘記於心。「高級管理者」會自覺啟動活動，而非等待他人。他們受最終結果所驅動，希望獲得立竿見影之效果。他們會頑強不屈地解決問題。Sample需確保精準，並與敏捷思維相結合。

其他人或會認為「高級管理者」自以為是。壓力之下，他們或會只顧表達自己的感受，而忽視別人的不同意見。他們亦可能支配專案，不容許他人參與。「高級管理者」希望清晰簡潔地與他人溝通。他們具有前瞻性思維，且富有創意。Sample一直在尋求令人興奮的新冒險。

Sample是一個非常有創意的人，往往願意針對問題尋求新的解決方案，並且自我激勵，以較快節奏達成目標。Sample喜歡新挑戰，並且通常能夠輕鬆地做出決定，即便面對壓力亦是如此。

Sample是一個溫暖外向的人，喜歡與他人有較高層次的互動。Sample通常喜歡嘗試新事物的快感，而且在面對困難時，往往能看到「一線希望」。此人具有影響同事的天賦，被視為天生的交流者。其他人會發現Sample容易親近，且享受與他們形成的簡單而開放的融洽關係。

別人認為Sample多才多藝，並依賴他/她打破單調或常規的境況。此人往往較為個人主義，有時更為偏好從事團隊外的工作。Sample甚至或會被視為「不安定」，總會迅速採取行動，從一件事轉至另一件事。

由於Sample整潔有序，別人通常會認為其是一個實在人。此人需足夠的資訊做出決策，並會權衡利弊。Sample或會對批評非常敏感，傾向於將情緒藏於心底。Sample喜歡在實施新專案前闡明預期，並將遵循邏輯性過程以獲得成功結果。

天生的領導者和發言人
能夠精確地完成各種活動
具有影響力和激勵能力
精力充沛，外向，樂觀

一般特徵

能夠指引和帶領
擁有承擔風險和做決策的權力和權威
不參與常規和普通的任務
欣賞，稱讚和認可

動力來源

提供獎勵的競爭性環境
具有挑戰性的非例行任務和活動
能夠引導他人
不關注控制措施、監督和細節

我的理想環境

溝通

具有高級管理者風格

請記住，「高級管理者」可能想要：

- 有權威，多樣化的活動，有威信，自由，促進成長的任務，升遷機會，認可

最懼怕的事：

- 被他人利用，失去控制權

與「高級管理者」風格的**Sample**溝通時，務必：

- 談論結果，而非過程
- 談論解決方案，而非問題
- 關注任務；記住他們需要的是結果
- 就達成結果的方式提出建議，負責，解決問題
- 他們富有遠見，因此要讓他們掌控「全局」
- 贊同時同意事實和想法，而非個人

與「高級管理者」風格的**Sample**溝通時，切勿：

- 閒談，獨自滔滔不絕
- 解決問題的方法不夠卓越
- 專注於問題
- 悲觀
- 專注於過程和細節
- 直接挑戰他們

分析資訊時，「高級管理者」風格的**Sample**或會：

- 忽略潛在風險
- 不權衡利弊
- 不考量別人的意見
- 提供創新且進步的系統和想法

激勵特徵

- 激勵性目標：高品質，因出色完成工作而獲得榮耀
- 評價他人的方式：口頭表達意見
- 影響他人的方式：效率，口頭表達能力
- 對團隊的價值：能夠處理多項任務，注重品質，能夠推進任務
- 過度使用：不容忍現狀，衝動
- 對壓力的反應：衝動，魯莽
- 最懼怕的事：品質差，遭拒絕
- 需改進的方面：更敏感，更靈活適應他人需求，讓別人分享想法和信念



擁有知識，但缺乏智慧。

- Alfred Lord Tennyson

具有高級管理者風格

對團隊的價值：

- 充滿活力的領導者和思考者
- 精力充沛，調動他人積極性
- 可輕易地執行多項任務
- 面對危機顯得果決，並能出色化解危機

「高級管理者」在團隊中擁有以下積極特徵：

- 天生的領導人
- 善於解決危機的專制管理者
- 直接且果決
- 創造性地達成結果
- 關注目標
- 克服障礙；能夠看到光明一面
- 提供指引和領導；接受風險
- 推動團隊朝著目標前進
- 願意表達意見；能夠界定目標
- 善於溝通
- 無懼挑戰
- 瞭解事物本質
- 可同時處理多項專案
- 可妥善處理繁重工作

「高級管理者」的個人成長空間：

- 減少控制慾和統治慾
- 更加欣賞他人的意見和感情
- 於細節和過程中投入更多精力
- 展示對於其他團隊成員之支援；成為積極的傾聽者
- 花時間解釋自己觀點和建議的「原因」
- 更為耐心；幫助他人發揮潛能



您或會有很棒的想法，
但如您不能理清思路，
則您的想法絕不可能變
為現實。

- Lee Iacocca

溝通技巧

與他人相關

您的D、I和C繪製於中線以上，因此您的風格關鍵字為「高級管理者」。

下一節使用各類形容詞來描述您的DISC風格於圖上大致的繪製位置。該等描述性詞彙與圖上數值大致關聯。

D - 衡量通常情況下您果決、權威和直接的程度。描述您「D」項強度的詞彙包括：

- **強有力** 充滿力量；強大；有力
- **承擔風險** 願意冒險；參與危險行為
- **喜愛冒險** 興奮或危險的舉動
- **果決** 解決糾紛或回答問題
- **好奇** 傾向於詢問很多問題；好奇心旺盛

I - 衡量通常情況下您健談、令人信服和互動的程度。描述您「I」項強度的詞彙包括：

- **慷慨** 願意給予或分享；無私；寬厚
- **穩重** 平衡；穩定；輕鬆；端正
- **有魅力** 有吸引力；引人入勝；令人愉快
- **自信** 相信自己；感覺確定；有膽略

S - 衡量您對安全及和平的渴望程度以及您參與團隊合作的能力。描述您「S」項強度的詞彙包括：

- **批判** 傾向於發現事實；善於仔細分析
- **浮躁** 不經思考突然行動；魯莽；衝動

C - 衡量您對結構、組織和細節的渴望程度。描述您「C」項強度的詞彙包括：

- **善於分析** 將整體分解為不同部份，以發現其本質
- **敏感** 很容易受傷害；易受感動，聰穎且情感豐富
- **成熟** 成熟，發展良好，閱歷豐富



改變的惟一方式是改變理解。

- Anthony De Mello

溝通技巧

您如何與人溝通

您如何與人溝通

請返回本報告之「溝通」部份，查閱針對您特定風格的溝通「務必」和「切勿」內容。查閱自己的溝通偏好或會令您大吃一驚，或會確認您已知的事實。無論哪種情況，您皆可以書面形式瞭解您的溝通特徵。在同事、朋友與家人之間共享時，該等資訊非常有用。現在，其他人或能意識到，某些方法對您的風格無效，而其他方法則使您非常受用。同樣重要的是，您現在知道，說話的方式與說話的內容同等重要。遺憾的是，我們通常傾向於以我們願意的方式，而非他人偏好的方式進行溝通。

您的風格主要是「D」風格，意即您喜歡接收告訴您結果之資訊。但是，將同樣的資訊傳送至客戶或同事時，您或需向其提供確切的事實，或僅是最終結果，或告知他們如何參與解決方案，以及我們需要作為一個團隊協同合作。

本報告的下一節討論您的風格如何與其他三項主導風格溝通。有些風格天然地溝通良好，而有些風格則似乎難以相互融合。由於您已擅長說自己的「母語」，因此，我們將會研究如何最好地與使用其他三種主導語言的人溝通。

下一節會對主導「D」風格尤其有用，因為較之其他人，您在溝通中往往更為咄咄逼人。

您行為風格的相容性

兩名「D」只要相互尊重，並渴望作為一個團隊共同實現預先設定之目標，便可相處得很好。必須小心，不要彼此過度競爭或統治慾過強。

「D」喜歡「I」，因為「I」天生是「D」的鼓勵者。有時，「I」在工作中不會像「D」那樣以任務為導向，除非「D」瞭解「I」在達到最終結果方面的影響力和價值。

「D」和「S」通常能很好地協同工作，因為「S」不會威脅「D」，而且一般會努力達到預期目標。有時「D」的個人關係會很緊張，因為他有時會過於以任務為導向和驅動。

「D」和「C」在一起必須要小心，「D」不能太出風頭，而「C」不能太注重細節。然而，「D」需要「C」對細節的關注，但有時亦很難有效傳達該需要。



溝通
與其他人

言語是心靈的鏡子，人們說話時即在展現自我。

- Publilius Syros

溝通技巧

您行為風格的相容性

「D」如何能夠增強與各種風格的互動

D與D

如能相互尊重，您往往會認為對方有幹勁、富有遠見、積極、有競爭力且樂觀。因此，只要共同商定要實現之目標，雙方便可集中精力且非常有效地處理手頭任務。如互不尊重，則您會傾向於認為對方愛爭辯、獨裁、傲慢、霸道、緊張和倉促。

處理關係的技巧：雙方均須努力實現相互尊重和溝通，如將此作為待實現之重要目標，會對雙方大有裨益。另外，您須努力瞭解對方權威的領域和邊界，並尊重該等邊界。

D與I

您往往會認為I以自我為中心、膚淺、過於樂觀、頭腦簡單、過於自信且漫不經心。您不喜歡被I「出賣」。您以任務為導向，因此I不置可否和一概而論的態度會使您心煩意亂。

處理關係的技巧：您應儘量友好，因為I讚賞個人關係。儘量多多讚美。聽取他們的想法，認可他們的成就。

D與S

您會認為S被動、冷漠、麻木不仁、佔有欲強、自滿且感情不外露。D傾向於認為S行事緩慢。他們往往會認為您的方法對抗性強，而具有較強S風格的人很難接受此方法，您快速的行動和思維節奏或會導致對方做出被動且強有力的回應。

處理關係的技巧：避免催促他們；認可具有較強S風格之人所完成的出色工作及其誠意。對其表示友好，他們欣賞關係。應儘量儘力變得更隨和，如能自我調整至穩健節奏，則將在關係中減少不必要的摩擦。

D與C

您傾向於認為C過分依賴、拐弯抹角、防禦心強、太專注於細節、過於謹慎且容易擔憂。D常常認為具有較強C風格之人過度分析，且容易糾結於細節。

處理關係的技巧：放慢節奏，以明確且詳盡之方式提供資訊，並提供儘可能多的事實。在討論中，應瞭解C或會表達與細節相關的疑惑、憂慮和疑問。消除潛在威脅。在要求C做決定之前，應儘量容許其花時間考量問題和細節。



溝通僅對真正致力於溝通的人方有效。

- John Powell

溝通技巧工作表

圖形的變化反映了您的應對方法。環境的變化會對人的個性產生深遠影響。通常情況下，因壓力或環境變化，人們從圖一至圖二會發生顯著變化。透過認識這兩幅圖形之間的差異或變化，我們可瞭解我們本能的應對機制，並指引我們如何於未來更好地適應壓力。

說明：您的每幅圖形皆展示了您個性的不同方面。仔細看看其中變化，獲得寶貴見解。請參考這兩幅圖形（如有必要，將其用作概覽圖中的參考資料）。比較這兩幅圖形上的D、I、S、和C點。最後，請閱讀答案分析，並考量您的環境如何影響您的決策、動機、行為和口頭訊息。

D變化：

比較圖1和圖2。在圖2中，您的「D」點高於還是低於圖1中的「D」點？考量字母向高點或低點移動的幅度。值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更多控制權。如D大幅上升，表示您或會在面臨壓力時要求獲得更多控制權。值降低表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更少控制權。如D大幅下降，表示您或會希望別人帶領您，而您會服從其領導。

I變化：

比較圖1和圖2。在圖2中，您的「I」點高於還是低於圖1中的「I」點？考量字母向高點或低點移動的幅度。值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更多社會影響力。如I大幅上升，表示您或會試著使用您的溝通技巧來消除歧見。值降低表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更少社會影響力。如I大幅下降，表示您較少依賴口頭方式達成決議。

S變化：

比較圖1和圖2。在圖2中，您的「S」點高於還是低於圖1中的「S」點？考量字母向高點或低點移動的幅度。值升高表明在壓力大的情況下，此人希望獲得更安全的環境。如S大幅上升，表示您或傾向於避免任何衝突並堅持等待，直至出現更有利之環境再進行任何變動。值降低表明在壓力大的情況下，此人無需更安全的環境。如S大幅下降，表示您在決策時更為衝動。

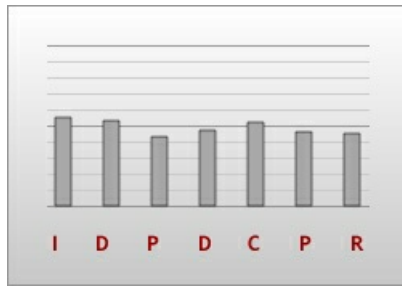
C變化：

比較圖1和圖2。在圖2中，您的「C」點高於還是低於圖1中的「C」點？考量字母向高點或低點移動的幅度。值升高表明在壓力大的情況下，此人希望在做出決定前瞭解更多資訊。如C大幅上升，表示您或希望獲得更多資訊，然後再做決定。值降低表明在壓力大的情況下，此人在做出決定前無需瞭解更多資訊。如C大幅下降，表示您或會憑直覺做出決定。

您哪一點的上升或下降幅度最大？在您如何應對壓力這一問題上，這說明了什麼？

您的應對方法可幫助您還是阻礙您做出決策？在應對壓力時，您如何使用該等資訊來幫助您發現可能存在的盲點？

您的領導力優勢



為實現有效領導，發展良好的溝通技巧絕對必要。領導者必須能夠分享知識和想法，並向他人傳達緊迫感和積極性。如領導者不能清楚地獲知訊息並激勵他人採取行動，那麼是否掌握訊息甚至無關緊要。

- Gilbert Amelio

影響 - 高於平均

當需要有人擔任領導時，您總會是上佳人選。您擁有諸多優勢，並且知道您對系統和人員擁有很強的管理能力和洞察力。由於您充滿魅力和熱情，其他人皆願意跟隨您。雖然有時顯得有點咄咄逼人，但您的樂觀和溫暖很快會讓別人記住您對團隊的重要性。

指揮 - 高於平均

高品質的工作成果及恪守期限的能力，僅是您在別人眼中的兩項長處。有時您或會顯得有點過於關注任務本身，但您對細節的關注和您的內在驅動力使別人尊重您，並瞭解您對團隊的巨大價值。花些時間來讓別人瞭解您。他們喜歡您本人，以及您為他們所做的事情。

處理中 - 好

您能夠構思想法或專案，並且從始至終堅持完成。雖然您喜歡不斷變換角色和職責，但會堅持滿足需要所必須的例行程序。

选派 - 好

當您花時間來確保小事得以完成時，其他人會表示欣賞。您或傾向於以較快節奏啟動專案，但卻不能善終。請記住，使用文字記錄細節資訊是必要的，如這樣做，您便可於其他強項基礎上新增另一項優勢。

建立 - 高於平均

您喜歡利用您的創造力完善其他團隊成員開發的基本概念。您可監督並予以幫助，確保對其他可能失敗的領域負有責任。

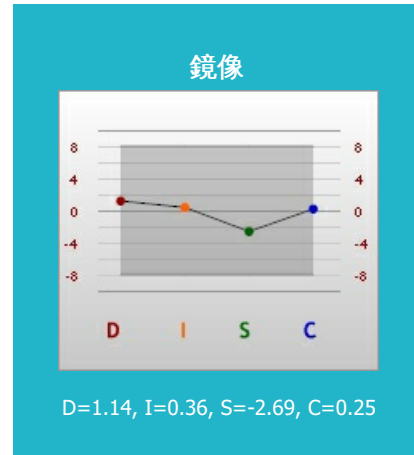
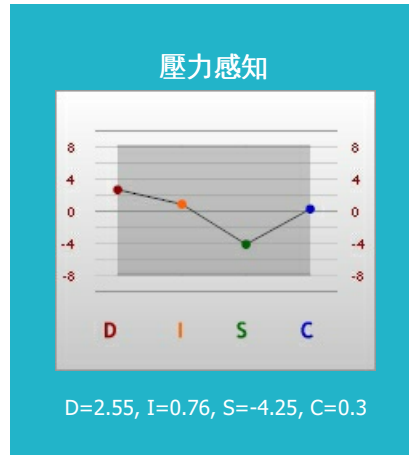
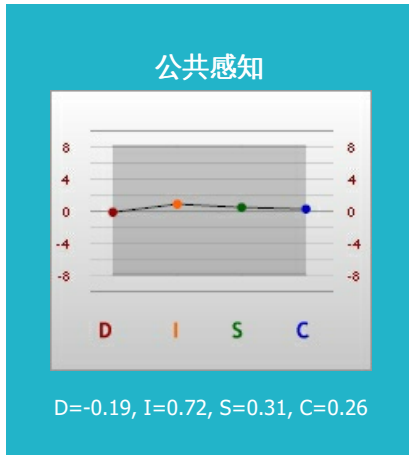
堅持 - 好

您是沉穩且強有力的工作者，願意承擔高品質工作。有時，如專案開局不利，您或會開始尋求其他替代方式來完成專案。一旦開始，切記不要放棄，或降低關注度。

涉及 - 好

您往往以任務為導向，但亦瞭解人和關係不容忽視。您或會忙於工作，但亦會抽出時間來培育親密關係。

個性風格圖



這三幅圖形各自揭示了不同環境條件下行為的不同快照。在既定環境中，圖1顯示「公我」；圖2顯示「私我」；圖3顯示「自觀我」。

這三幅圖形或快照的定義詳述如下。

圖1 - 面具，公我

他人所預期的行為

每個人皆是依據其認為他人對自己行為的期望採取行動。此行為是公我，即投射給他人的性格。有時，人們的真我與公我並無區別。然而，公我恰似一個面具，或與「真」人截然不同。圖1是依據性格系統中「最符合」選擇繪製而成，因此改變的可能性最高。

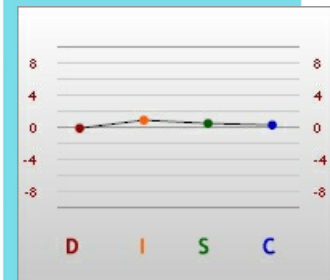


圖2 - 核心，私我

面對壓力做出本能反應

每個人皆從以往經驗中學會如何反應，因此，人們接受與自己相關的行為。在面對壓力或感到緊張時，該等曾經習得的行為會表現得更為顯著。該等行為屬於自然且根深蒂固的反應，因此最不可能改變。人們在壓力下的行為或會完全不同於其在圖1和圖3中的行為。圖2是依據性格系統中「最不符合」選擇繪製而成，因此改變的可能性最低。

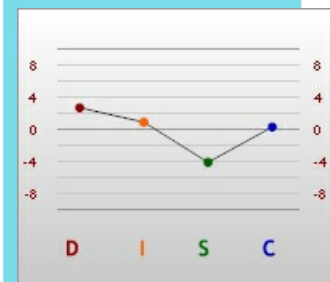
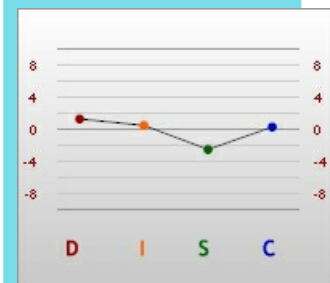


圖3 - 鏡像，自觀我

自我形象，自我認同

每個人皆以特定的方式設想自我。圖3顯示了對於自我、自我形象或自我認同的心理圖形。圖3將人們從以往經驗中學到的回應方式與從環境中汲取的目前預期行為相結合。人們的看法或會發生改變，但通常是在環境要求不斷變化的基礎上漸進發生。圖3依據圖1與圖2之間的差異繪製而成。



續

不同的圖形表示改變或轉變

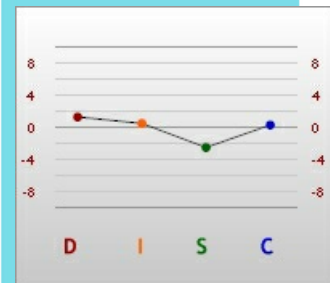
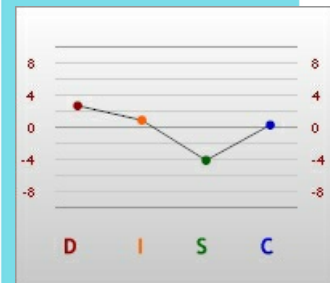
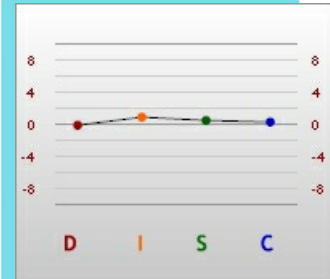
- 如圖1與圖2不同，則表示環境要求迫使此人做出與其本質或本能行為極不相稱的行為。在這種情況下，此人試著修正其行為，以滿足環境要求，且最有可能感到壓力。
- 如圖1與圖2不同，但與圖3類似，則表示此人已能夠在無需改變其核心之前提下成功地改變其行為，以滿足環境要求。此人或會對圖3中所示的行為（自觀我）感到相當自在，而且可能不會感到有壓力。
- 如圖1與圖3不同，則表示此人可能試著改變行為，以迎合新環境的要求，並且此人處於成長期（會感覺些許不適）。在此調整期間，此人的行為或會產生波動。

類似的圖形表示要求極少變化

認為目前環境要求（圖1）與其過去（圖2）要求相似之個人需略微改變其自我認知（圖3）。這或是因為下列任一因素：

- 目前環境所要求的行為與過去的要求類似。
- 此人控制別人對他/她的要求。
- 目前環境所要求的行為與過去的要求不同。然而，此人未改變行為，而是選擇增加風格。為此，此人選擇與其風格互補之人士交往，從而獲得綜合優勢。

您的風格關鍵字高級管理者(DIC)和本報告之內容均來自圖3。



行動計畫

改善人際關係的技巧

Sample之行動計畫

本工作表係幫助您和定期與您交往之他人進行有效溝通的工具。我們的目標是幫助您最大限度地提高您的優勢，並將潛在局限性之影響降至最低。它反映了與您的總體風格相通的、與工作相關的一般特徵，而並非直接來自您的圖形。

在本部份中，您將有機會與同事、僱主、朋友、配偶等一起坐下來評估您的個性風格，以使您向熟悉您的人尋求反饋意見。完成本部份評估時並不一定要有其他人在場，但這樣做是有益的。如您想要向他人尋求反饋，則可列印出報告，向其展示。

說明：

第1步：下列項目是您及您最親密的聯絡人需要一同反思的領域。列印出報告後，請將本頁交給瞭解您的其他人（同事、團隊成員、教師、家庭成員、朋友），並要求其閱讀每個項目。他們應考量其是否認為相關項目可用於形容您的特徵。然後，在各項目旁勾選「是」或「否」。鼓勵進行開放式對話，且應討論任何盲點（您所未知的個性方面）。由於溝通是雙向行為，建議雙方互相填寫對方的工作表。

尋求務實的解決方案	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	以目標為導向	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
對錯誤容忍度低	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	不分析細節	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
善於組織	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	草率做出決定	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
迅速行動	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	往往唐突/過於直接	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
善於將工作託付給他人	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	激勵他人採取行動	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
沉溺於任務/工作中	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	愈挫愈勇	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
嚴守時間和計畫	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	忽視他人和感受	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
堅持高標準，完美主義者	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	不願開始新專案	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
井然有序且組織性強	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	規劃時間過長	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
充滿活力和熱情	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	常常混淆優先次序	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



人是思想的產物。思想塑造性格。

- Mahatma Gandhi

第2步：現在，請選擇最有可能受益於集中注意力的三個項目。討論並確定具體成果以及達成成果所需的合理時間限度。在所提供的空格中填寫詳情，以及有助於實現具體成果的備註。設定一個日期（從現在起的60-90天），屆時與您的聯絡人討論，以審查您的進步。與您一同完成此評估的人對您的成長至關重要，他/她應幫助您，確保您對您的計畫負責。

1. 我將重點關注的首個項目：

- 審查日期:

- 我將針對該項目於未來60至90天採取的具體行動:

- 需處理的具體問題

2. 我將重點關注的第二個項目：

- 審查日期:

- 我將針對該項目於未來60至90天採取的具體行動:

- 需處理的具體問題

3. 我將重點關注的第三個項目：

- 審查日期:

- 我將針對該項目於未來60至90天採取的具體行動:

- 需處理的具體問題



我們終身都在持續塑造我們的個性。如我們完全瞭解自己，便沒有存活的必要了。

- Albert Camus