

# SVOCF-1.2 Competency Framework (L1 – L3) — Simplified Extract

This PDF is a simplified extract: it retains the framework structure and competency names by level, and omits detailed descriptors.

## Framework Labels (selected)

- SVOCF-1.2 SVOS能力框架 (Level 1 – 3)
- SVOCF-1.2《SVOS能力框架 (Level 1 – 3)》是SVOCF体系中用于“定义能力—描述等级—规定评估逻辑”的规范性文件。它不承担具体课程设计，也不替代行业职业标准；其功能是提供一个跨文化、跨行业可复用的能力语言，以便个体、组织与合作机构在认证、培训、内部发展与质量保证时拥有共同的对齐基准。
- 等级递进：Level 1 – 3体现从“自我稳定”到“系统调节”再到“贡献与再生”的能力增长路径。
- 3.3 情境感知框架 (Level 1)
- 3.4 整体性觉察框架 (Level 1)
- 3.5 内在需求识别框架 (Level 1)
- 评估标准 (Level 1)
- 3.6 伦理与道德感知框架 (Level 1)
- 评估标准 (Level 1)
- 3.7 关系沟通与协作对齐能力框架 (Level 2)
- 评估标准 (Level 2) 1.需求表达具体性：表达需求时是否具体到“我需要什么/为什么需要/希望怎么做”，而非泛化抱怨。 2.事实—判断—感受分离：是否能在沟通中区分事实描述与主观判断，避免把情绪当事实。 3.关键点复述确认：在重要沟通后能否复述并确认对方理解，减少“各自以为”。 4.澄清提问能力：面对模糊信息能否提出澄清问题（范围、期限、标准、资源、风险）。 5.边界声明能力：能否在不伤害关系的前提下清晰说明限制（时间、精力、职责、隐私）。 6.责任可追溯性：分工是否包含负责人、时间点与验收口径，避免“说了等于没说”。 7.协作节奏稳定性：在持续协作中能否保持基本节奏（及时回复、按约定反馈、按节点对齐）。 8.信息透明原则：是否能在关键节点主动同步关键信息，不隐瞒、不拖延造成他人被动。 9.去人身化表达：出现分歧时是否避免羞辱、讽刺、贴标签，把问题留在“事”的层面。 10.最小共识生成：当无法完全一致时，能否提出“先做什么/怎么验证/何时复核”的临时共识。 11.替代方案能力：协作受阻时能否提出替代路径（调整范围、拆分步骤、换时间窗口）。 12.反馈可接受性：被指出问题时能否接纳并修正，而非防御、反击或冷处理。 13.误会修复速度：误解发生后能否及时澄清并采取补救行动，防止小问题积累成对立。 14.关系成本控制：在推进任务时能否控制沟通摩擦，避免用高冲突方式换取短期效率。 15.一致性与可信度：承诺与实际行动是否一致（按约定回复、按约定交付、按约定修正）。 16.可持续协作倾向：长期合作中是否能形成稳定的对齐习惯，使协作不依赖情绪与临场发挥。
- 3.8 冲突降级与关系修复能力框架 (Level 2)
- 评估标准 (Level 2)
- 3.9 生活节奏与负荷调节能力框架 (Level 2)
- 3.10 信息判断与稳健选择能力框架 (Level 2)
- 3.11 复盘改进与行为固化能力框架 (Level 2)
- 3.11 公共善与责任行动能力框架 (Level 3)
- 评估标准 (Level 3)
- 3.12 系统修复与再生贡献能力框架 (Level 3)
- 3.13 赋能他人与协作引导能力框架 (Level 3)
- 3.14 资源与影响力的可持续治理能力框架 (Level 3)
- 3.15 风险预备与韧性建设能力框架 (Level 3)
- Level 1：自我稳定与信息耦合 重点在于：个体能否识别自身状态、理解情境、管理需求与边界，并避免把不稳定扩散到关系与系统中。Level 1的判断标准强调“可持续的自我治理能力”。
- Level 2：关系与系统调节 重点在于：能否在团队/组织与真实任务中进行协作调节与冲突降级，形成

可重复的工作方法与修复机制，维持系统的可靠性与韧性。Level 2 强调“稳定他人与稳定系统的能力”。

- Level 3：贡献、再生与系统修复 重点在于：在更大尺度上主动承担公共性责任，推动制度、流程与文化的改进，并在冲击后提升系统恢复速度与质量。Level 3 强调“让系统更好地运转与再生”的能力。

## General Track — Level 1 (L1)

- 文件定位与适用范围
- 框架目标与设计原则
- 为保证国际可接受性与可操作性，SVOS 采用以下设计原则
- 元价值中立：不以特定文化符号作为门槛，而以可普遍理解的价值维度（尊严、边界、公正、生态责任、诚实等）表达。
- 可证据化：每个能力都必须能够落到可观察的行为、产出或过程证据。
- 偏差可诊断：框架强调发现偏差与修复机制，避免“贴标签式道德评判”。
- 可映射与可兼容：支持与 NQF、行业标准、企业胜任力模型进行互认映射，但保持核心定义稳定。
- 身体状态感知框架
- 评估项
- 身体疲劳感知：是否能够感知身体的疲劳状态，并及时调整活动量以恢复精力。
- 生理信号感知：是否能够识别身体的信号，如头痛、肌肉紧张、心跳加速等，并采取行动缓解。
- 健康状况监控：是否能够持续关注自己的健康状况，并采取积极措施维持身体健康。
- 饮食与营养感知：是否能够感知自己的饮食习惯对身体的影响，并做出适当调整。
- 睡眠质量感知：是否能够识别睡眠质量对身体和情绪的影响，并采取改进措施。
- 运动状态感知：是否能感知运动带来的生理效果，如疲劳积累或体力提升，并根据需要调整运动计划。
- 自我修复能力：当身体不适或生病时，是否能及时识别并采取自我修复的措施（如休息、治疗等）。
- 评估标准
- 身体疲劳与恢复能力评估：评估个体在长期工作或高强度活动后，是否能够准确识别疲劳状态，并采取适当休息、运动等措施恢复精力。
- 生理信号反应评估：评估个体对身体信号（如疼痛、心跳加速、头痛等）的感知能力，并检查其采取的有效应对措施。
- 健康管理行为评估：评估个体在日常生活中的健康管理行为，包括规律的体检、饮食健康、运动、充足睡眠等方面的实践。
- 饮食与营养感知能力评估：评估个体是否意识到饮食习惯对身体的影响，并通过调整饮食来改善身体状况。
- 睡眠管理评估：评估个体对睡眠质量的感知，是否能有效调整作息时间，确保充足的休息。
- 运动感知与调整能力评估：评估个体在运动过程中是否能感知到身体的反馈（如疲劳、肌肉酸痛等），并调整运动强度或休息时间。
- 自我修复与恢复能力评估：评估个体在身体不适时是否能够识别症状并采取自我修复措施（如休息、就医等）。
- 关键行为示例
- 疲劳管理：在长时间工作后，及时意识到自己疲劳并安排休息时间，避免继续过度劳累。
- 运动后修复：在剧烈运动后，能够识别肌肉疲劳，采取合适的恢复措施（如拉伸、按摩、休息等）。
- 饮食调整：当发现体重或健康状况不佳时，主动调整饮食习惯，如减少高糖分食物的摄入，增加蔬菜水果的比例。
- 睡眠质量监控：定期评估自己的睡眠质量，采用冥想、放松训练等方法提高睡眠质量。
- 生理信号识别与处理：当感到头晕或身体不适时，立即采取合适的休息措施，或咨询专业医生。

- 3.2 情感和情绪觉察框架
- 情感识别能力：是否能够识别并理解自己的情感状态（如愉快、焦虑、愤怒等），并能辨识其产生的原因。
- 情绪波动感知：是否能够感知到情绪波动的早期迹象，并做出适当的情绪调节。
- 情绪影响认知：是否能识别情绪对自己决策、行为以及他人感受的潜在影响。
- 情感调节能力：在情绪高涨或低落时，是否能及时调节情绪，以减少对他人和社会环境的负面影响。
- 情绪表达能力：是否能适当地表达情绪，确保情绪表达是建设性的，而非情绪化。
- 同理心与情绪共鸣：是否能识别他人的情绪，并做出适当反应，表现出对他人情绪的理解与支持。
- 情感识别与理解评估：评估个体是否能准确识别并理解自己在不同情境下的情感反应，以及这些情感的原因。
- 情绪波动管理评估：评估个体是否能够在情绪波动的初期采取适当的调节措施，避免情绪失控。
- 情绪对行为的影响评估：评估个体在面对负面情绪时，是否能意识到情绪对决策和行为的影响，并做出理性调整。
- 情感调节与恢复能力评估：评估个体在经历情绪困扰时，是否能通过自我调节（如冥想、运动、对话等方式）恢复情绪平衡。
- 情绪表达适当性评估：评估个体是否能够在合适的情境中适当地表达情绪，避免情绪暴力或过度抑制情感。
- 同理心与情绪共鸣评估：评估个体是否能够感知他人的情绪，并通过适当的方式回应他人，展现同理心。
- 情感识别与表达：在面对压力和焦虑时，能够识别这些情感，并通过适当的方式（如与他人分享、记录情感日记等）表达出来，而不是压抑。
- 情绪调节：在愤怒或失望时，能够通过深呼吸、冥想等方式调节情绪，避免在冲动状态下做出决策。
- 情绪波动识别与调节：在感到情绪波动时，主动采取行动来恢复情绪的平衡，如离开令人不安的环境或与朋友交谈。
- 表达同理心：在朋友或同事感到沮丧时，能够通过倾听和体察其情感，表现出理解和关心。
- 情感决策：在情绪激动时，能够意识到情绪可能对决策产生影响，并采取步骤冷静下来后再做出决定。
- 环境线索识别：能否识别场域中的关键线索（规则、权力结构、风险信号、资源约束、节奏变化等）。
- 社会互动读码：能否读懂他人情绪、意图与互动边界（尊重、冲突、回避、合作等）。
- 角色与责任觉察：能否明确自己在情境中的角色、权限与责任边界，避免越位或缺位。
- 影响后果预判：能否预判自身表达与行动对他人、团队与环境的可能影响（短期/长期）。
- 动态调整能力：能否基于情境变化及时调整沟通方式、行动策略与资源投入。
- 风险与冲突敏感度：能否提前识别冲突升级、误解扩散、舆情风险或安全风险的早期信号。
- 情境伦理一致性：能否在复杂情境中保持底线一致，做到“方法可变、原则不变”。
- 线索完整性：对情境关键要素的识别是否全面（人/事/规则/资源/风险），而非只抓住单一因素。
- 解释准确性：对他人意图与情绪的判断是否合理，是否存在明显误读或过度推断。
- 边界清晰度：在协作或冲突中，是否能清晰表达并遵守边界（时间、职责、隐私、权利）。
- 角色匹配度：行为是否与自身角色与场景规范匹配（不过度越权，也不消极逃避）。
- 后果意识水平：是否能在行动前说明至少两种可能后果，并能选择更稳健的路径。

## Professional Track — Level 2 (L2)

- 能力定义：关系沟通与协作对齐是指个体在多人互动与共同任务中，能够清晰表达意图、需求与边界，准确理解他人信息并形成一致认知，在分歧与不确定条件下仍能建立可执行的共识与分工安排，减少误解、内耗与对立升级，使协作过程可持续、可追溯、可修复。该能力强调“以清晰信息与程序化对齐替代情绪化对抗”，并在结果导向与关系维护之间保持平衡。

• 评估项 1.表达清晰度：能否将需求、观点与限制清楚表达，避免含糊暗示与情绪化指责。 2.理解确认能力：能否通过复述、澄清与确认，确保双方对关键信息理解一致。 3.边界与责任对齐：能否明确角色、分工、时间与标准，避免责任漂移与推诿。 4.共识形成与推进：能否在意见不一致时形成最小可行共识并推进下一步行动。 5.分歧处理与去人身化：能否把讨论保持在问题、证据与方案层面，避免标签化与攻击。 6.信息质量与透明度：能否在关键节点提供必要信息，区分事实/推测/立场，避免误导。 7.反馈与调整能力：能否在协作过程中及时反馈偏差并调整沟通方式或行动安排。 8.关系维护与修复意识：能否在误会或冲突后主动澄清、补救与修复信任，恢复合作基础。

• 关键行为示例

• 对齐分工：在合作开始前明确“目标—分工—时间—验收标准”，并请对方复述确认。澄清信息：听到模糊要求时先问清范围与标准（“你希望做到什么程度/什么时候交付/以什么为准”）。表达边界：当时间或精力不足时说明限制并给出替代方案（时间窗/拆分交付/调整范围）。分歧处理：把争论从“你总是/你从来不”拉回到具体事实与可行方案，避免人身化。最小共识推进：无法达成完全一致时先约定“先试一步—观察结果—再复核调整”。误会修复：出现误解后及时澄清并承担自己应承担部分责任，补充信息并恢复协作节奏。

• 能力定义：冲突降级与关系修复是指个体在分歧、对立与高情绪互动中，能够及时识别冲突升级链条与风险点，控制冲动反应并采取降温策略，把讨论从人身攻击与阵营化叙事拉回到事实、边界与可执行方案层面；在冲突发生后，能够进行必要的澄清、道歉、补救与规则重建，恢复基本信任与合作秩序，减少伤害的累积与重复发生。该能力强调“先止损、再澄清、后解决”，并以尊严、公平与可修复性作为底线。

• 评估项

• 1.冲突信号识别：能否识别冲突早期迹象与升级触发点（语气变化、讽刺、回避、推诿、翻旧账等）。

• 2.情绪降温与自控：能否在高情绪时暂停反应、延迟决策，避免冲动言行造成二次伤害。

• 3.边界维护与尊严底线：能否在冲突中坚持不羞辱、不威胁、不操控，维护双方基本尊严与安全边界。

• 4.事实澄清与问题聚焦：能否把争执从人格评价拉回具体事件、规则与事实，减少误解与歧义。

• 5.公平与程序意识：能否在冲突处理上保持对等表达、轮流倾听、证据与规则优先，避免以权力或情绪压制。

• 6.解决方案协商能力：能否提出可执行的解决路径与取舍方案，而非停留在指责与对抗。

• 7.修复行动与补救能力：能否在冲突后进行道歉、补偿、澄清与关系修复，恢复合作基础。

• 8.复盘与防复发机制：能否复盘冲突链条，形成下一次的边界约定与沟通规则，减少重复性冲突。

• 1.早期识别敏感度：能否在冲突“刚开始变味”时觉察并调整，而非等到失控后才处理。

• 2.暂停能力：情绪高涨时能否主动提出暂停（换时间、换场域、降强度），避免升级。

• 3.冲动抑制能力：能否避免立刻反击、讥讽、扩大化控诉、公开羞辱等冲动反应。

• 4.语言克制度：在冲突中是否避免绝对化语言（“你总是/从来不”）、侮辱性标签与威胁表达。

• 5.边界声明清晰度：能否明确指出不可接受的行为边界（辱骂、冷暴力、逼迫、侵犯隐私等）。

• 6.去人身化能力：能否把讨论维持在“事件—影响—需求—规则—方案”而非“人格—动机—道德审判”。

• 7.事实澄清能力：能否对争议点进行事实核对与澄清提问，减少猜测与误解。

• 8.倾听与复述确认：能否让对方完整表达并复述确认其核心诉求，减少“各说各话”。

• 9.需求识别与表达：能否在冲突中表达真实需求（尊重、公平、理解、边界、支持），而非只表达愤怒。

• 10.公平对等实践：能否给予双方相对对等的表达机会，不以音量、情绪或权力压制对方。

• 11.止损优先原则：在明显失控时能否先止损（退出、降温、寻求支持），而非继续纠缠求胜。

• 12.方案化推进：能否提出至少一个可执行方案（明确行动、时间点、验收条件），而非空泛承诺。

• 13.修复时效：冲突后能否在合理时间内澄清与补救，避免长期冷处理导致关系硬化。

• 14.责任承担比例感：能否承认自身在冲突中的责任部分，而非全归因于他人。

• 15.规则重建能力：冲突后能否形成下一次的规则（沟通方式、边界、触发点处理流程）。

- 16.复盘与学习：能否复盘“触发点—升级链—止损点—修复点—下次规则”，并执行一段时间验证。
- 先止损再沟通：情绪上来时先暂停对话，约定“冷静后再谈”的时间点与规则。
- 边界声明：明确表示“不接受辱骂/讽刺/威胁/冷暴力”，并在持续发生时选择退出或求助。
- 回到事实：把争论从“你这个人”拉回到“这件事发生了什么—造成什么影响—需要怎么调整”。
- 表达需求而非指责：用“我需要尊重/公平/清晰边界”替代“你为什么总是这样”。
- 最小可行方案：当无法一次解决时先约定一个小步骤（先澄清一件事、先调整一个规则、再复核）。
- 冲突复盘：冲突后整理“触发点—升级链—止损点—修复动作—下次约定”，并执行一段时间。
- 能力定义：生活节奏与负荷调节是指个体在多任务、压力与不确定环境中，能够对时间、精力、注意力与资源进行合理安排与动态调整，识别过载与失衡的早期信号，及时采取止损、取舍与恢复策略，维持基本秩序与持续行动能力，并避免将自身透支扩散为对他人、关系与协作系统的持续性消耗。该能力强调“可持续运转”而非短期爆发，并要求在现实约束下形成可执行的节奏结构。
- 1.优先级与取舍能力：能否在多任务冲突时进行排序与取舍，避免被碎片化事务长期牵引。
- 2.时间结构与节律设计：能否建立可执行的日常/周度节奏，保持阶段推进与稳定反馈。
- 3.过载识别与止损能力：能否识别透支与失衡的早期信号，并及时采取止损行动。
- 4.恢复与自我照护能力：能否维持基本恢复机制，减少长期疲劳与情绪崩溃的积累。
- 5.边界建立与资源保护：能否为时间、精力与关系投入设定边界，避免过度牺牲或过度承诺。
- 6.压力下的最低秩序维持：在压力期能否维持最低限度的自我管理与生活秩序，避免系统性失序。
- 7.节奏被打断后的复位能力：能否在计划被破坏后快速复位并恢复行动，而非长期拖延与放弃。
- 8.长期可持续性意识：能否避免以短期刺激替代恢复，形成对长期健康、财务与关系可持续的安排。
- 1.重要—紧急区分：能否区分重要与紧急，并为重要事项预留稳定时间。
- 2.承诺评估能力：在接受任务/请求前能否评估现实资源，避免不切实际的承诺。
- 3.阶段化拆解：能否把复杂任务拆解为阶段步骤与节点，降低失控与拖延概率。
- 4.节奏稳定性：是否能保持基本节奏（固定复盘、固定推进、固定休息），而非完全随机化运转。
- 5.碎片化控制：能否限制无效打断（无目的刷屏、无边界信息输入），保护注意力资源。
- 6.过载信号识别：能否识别自身过载信号（持续失眠、易怒、麻木、注意力崩解、拖延加重）。
- 7.止损行动及时性：出现过载后能否及时调整（减法、延期、协商、求助），而非硬扛透支。
- 8.边界执行力：设定边界后能否坚持执行（拒绝不合理请求、限制消耗性互动）。
- 9.恢复结构完整性：是否能维持基本恢复（睡眠、饮食、运动、放松与社会支持），而非长期透支。
- 10.恢复替代识别：能否识别“替代恢复”（报复性消费、无节制刷屏、刺激性沉迷）并及时纠偏。
- 11.压力下最低秩序：在高压期能否维持最低秩序（基本作息、关键任务推进、必要沟通）。
- 12.情绪外溢控制：疲劳与压力下是否能避免把负面情绪长期外溢到亲密关系与协作关系中。
- 13.资源再分配能力：任务变化时能否重新排序与重新分配资源，而非陷入混乱与自责。
- 14.复位速度：计划被打断后能否在合理时间内恢复节奏（回到关键任务与基本作息）。
- 15.长期透支预防：能否识别长期透支风险并提前调整（减少高消耗事项、建立缓冲）。

## Advanced Track — Level 3 (L3)

- \*\*能力定义：公共善与责任行动是指个体在日常生活、工作与社区情境中，能够超越纯粹自利计算，主动识别并回应与公共利益、弱势保护、长期福祉相关的问题；在不确定与压力条件下仍能坚持底线与责任，采取合适、可持续、低伤害的行动方式，推动更公平、更可信、更可持续的共同生活秩序。
- 评估项
- 公共利益敏感度与行动意愿
- 责任承担与后果意识（短期—长期）

- 尊严与不伤害原则的坚持
- 面对不当行为的适当介入（止损/提醒/报告）
- 规则与程序优先（而非情绪与关系）
- 资源与机会的公平意识
- 可持续选择倾向（减少外部性）
- 能在现实情境中识别“对公共利益不利”的风险点并提出行动选项。
- 面对“明知不当但有利可图”的诱因，仍能拒绝并说明理由。
- 能在行动前后评估至少两级影响（对他人/团队/社区/环境）。
- 能在不升级冲突的前提下进行提醒、劝阻或提出替代方案。
- 对涉及公平机会的事务，能主动检查偏袒与隐性歧视并建议纠正。
- 能把“责任行动”做成可持续实践，而非一次性冲动或表态。
- 能在群体压力下保持克制表达与规则意识，不随极化叙事摆动。
- 发生错误或造成影响时，能主动补救并推动制度性改进。
- 能避免以道德优越感压迫他人，以建设性方式推动改变。
- 能将公益/公共议题转化为可执行的小行动（协作、倡议、参与）。
- 能把个人选择（消费、传播、协作）与长期公共后果对齐。
- 能在困难期坚持“底线+程序”，减少系统性信任损耗。
- 关键行为示例
- 在团队中发现不透明流程，提出更可追溯的规则与记录方式。
- 面对明显不当言行，以不羞辱方式提醒并提出可替代做法。
- 参与社区或组织的公共事务（志愿、倡议、互助、监督）。
- \*\*能力定义：\*\*系统修复与再生贡献是指个体在关系、组织或社区出现失衡（冲突、失信、资源浪费、环境负担）时，能够提出修复路径并参与执行：先止损、再重建规则与信任、再推动更可持续的结构改进，使系统恢复能力增强，而不是反复依赖临时补救。
- 失衡识别与止损行动
- 修复路径设计（规则/流程/角色）
- 信任重建与透明机制
- 资源节约与外部性降低
- 协作性改进推进（拉齐共识）
- 复盘—迭代—固化的持续修复
- 能识别“反复出问题”的结构性原因，而非只处理表面冲突。
- 能提出可执行的修复路径（谁做什么、何时做、以什么为准）。
- 能推动建立透明机制（记录、对齐、复核、申诉），减少暗箱操作。
- 能把修复从“情绪补偿”转化为“规则与流程重建”。
- 能避免把修复变成指责大会，保持聚焦与尊严底线。
- 能在资源使用上提出减少浪费、降低外部性的改进建议并执行。
- 能把一次修复经验固化为可复用模板（清单、流程、边界约定）。
- 能在系统恢复后继续维护，避免回到旧模式。
- 能在多方利益冲突中保持公平与可解释性。
- 能平衡效率与可持续性，不以短期“快”换长期“崩”。
- 能识别修复中的风险（二次伤害、权力压制）并设防。
- 能促成“可恢复能力”提升（更少升级、更快止损、更易复位）。
- 冲突后推动“复盘—规则重建—下次触发点处理流程”的建立。
- 在项目中引入节约与循环做法（减少浪费、提升可持续采购）。
- 把成功的修复经验写成团队可用的“协作公约/清单”。
- \*\*能力定义：\*\*赋能他人与协作引导是指个体能够在群体协作中促进他人发挥与共同推进：以清晰目标、尊严沟通与恰当反馈帮助他人提升能力与信心；在不控制、不操控的前提下推动对齐、降低内耗、促进互助，使集体产出更稳定、更少伤害、更可持续。

- 支持性沟通与反馈质量
- 协作对齐与引导能力（目标/分工/节奏）
- 促进学习与改进（带动复盘）
- 冲突预防与降级引导
- 尊严与边界（不控制、不羞辱）
- 把能力建设嵌入日常协作
- 能把批评转化为可执行反馈（具体、可改、可验证），避免羞辱。
- 能帮助他人澄清目标与下一步行动，而非只给情绪建议。
- 能识别他人过载或失序信号，并提出可持续节奏建议。
- 能在分歧中主持对齐（事实—需求—规则—方案），降低对立。
- 能促成团队形成稳定机制（对齐会/复盘/清单/边界约定）。
- 能在资源分配上保持公平，避免“偏爱—排斥”结构。