

18312_潛力是被逼出來的一主管要學會當菩薩 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中階主管 / 高階主管 / 團隊 Leader（本課程專為需要帶領團隊、指導部屬、提升團隊獨立作業能力與授權效率的管理者所設計）。
- **能力門檻：**入門（具備基礎團隊管理經驗或帶人情境即可，課程內容以白話案例與情境引導為主）。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：激發部屬潛能與「當菩薩」的溝通智慧** — 透過「賣梳子給和尚」及「向菩薩求籤」的案例，解析如何逼出同仁潛能，以及如何引導部屬從提問「問答題」轉變為「選擇題」或「是非題」。
 - **章節二：教練式領導（GROW 模型）與契機教育** — 掌握在部屬遭遇困難的情境下進行引導的最佳時機，運用 GROW 模型（Goal、Reality、Option、Will do）不直接給答案，引導部屬自行思考解法。
 - **章節三：主管的「否定再肯定」心法與駁回藝術** — 善用「先否定再肯定」激發更好的解決方案，並透過多次「駁回」訓練部屬獨立思考與作業。
 - **章節四：高效匯報訓練與分工不重工** — 訓練部屬撰寫摘要說明、重點劃螢光筆與貼標籤，讓主管能快速裁示，達到高效率管理與分工。

3. 必備前置知識清單

- **基礎團隊管理情境：**了解日常部屬請示問題、交報告時的溝通痛點即可，無硬性工具或軟體門檻。

4. 專有名詞與概念辭典

- **主管當菩薩：**指主管不主動開口給答案。如同向菩薩求籤一樣，部屬必

須帶著評估好的方案（選擇題或是非題）來請示，由主管給予指點或裁示。

- **GROW 教練模型**：一種引導式領導工具，依序包含 Goal（目標差多少）、Reality（現狀如何）、Option（有何選擇）、Will do（選擇哪種最易執行）來協助部屬找尋答案。
- **否定再肯定**：透過先退回或否定部屬第一次提案，促使部屬在沉澱後自發性地提出更完善、質量更高的替代方案。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：團隊領導者 / 管理者 / 部屬培訓教練
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **引導與培訓能力**：能運用 GROW 教練模式進行情境引導，不直接給答案，培養部屬獨立思考與決策能力。
 - **流程與授權管理能力**：能建立高效的匯報標準（摘要說明/重點標示），並透過合理駁回機制建立部屬獨立作業能力。