



建立創新與革新的環境

國際代表 劉啓岳

一、態度 — 領導者及成員「不創新，即慢慢走向滅亡」)

1. 尊重不同的觀點及思考的風格
2. 相信每個人都能有創造性
3. 渴望探究新構想
4. 連續不斷改進之心態 — 挑戰現有之狀態，提昇傳統事物
5. “捨棄” 習慣及常規之意願
6. 適應創造性所產生之張力
7. 願意可以做錯事
8. 渴望改進
9. 承認他人的構想是程序的一部份
10. 願意冒險
11. 相信大部分的錯誤都是導致成功的機會
12. 公開
13. 願意分享成功的功勞
14. 相信你能與眾不同
15. 相信協作討論構想是有價值的
16. 承認衝突可以創造新的構想及組織結構

二、組織架構及程序

1. 存在有跨越層級溝通的管道以提供不同的觀點
2. 會議 (區、分區、MERL、分會) 包含腦力激盪及產生構想的時間
3. 區總監經常地從區內閣幹部、專/分區主席徵求提供意見/構想
4. 專/分區主席經常地從分會幹部及會員徵求提供意見/構想
5. 分會幹部經常地從及會員徵求提供意見/構想
6. 區年會中經由講授或研討會談及創新
7. 使用科技來維持會員發展流向之規劃及方案
8. 使用新聞簡訊、網站來獲得意見
9. 在區、分區及分會各層級能夠舉行創造力之訓練



- 10.區及/或分會著眼於構想之分析及產生
- 11.新獅友訓練包括分享構想及意見的機會
- 12.徵求社區之意見並加以討論
- 13.區及分會表揚創新的構想
- 14.成功地使用方案團隊來完成新的構想
- 15.獲得成功之方案再重新評估連續不斷地改進及琢磨其表現

三、訂定優先順序考量因素：

1. 急迫的程度如何？
2. 重要性如何？
3. 必須去做幾次？
4. 是否另有他人（或團體）應該會去做此事？
5. 此項目標是否在我的責任範圍之內？
6. 如果此項目標不能實現會發生什麼結果？

四、產生構想

- 1 激勵他人產生構想
- 2 制定構想之優先順序
- 3 將課題徹底地定義及解釋
- 4 使用科技以取得資訊
- 5 詢問問題
- 6 研究探索
- 7 使用積極的傾聽
- 8 提供建議讓團體得以“脫離束縛”
- 9 改述釋義及重新敘述構想
- 10 接受沒有任何構想是不好的
- 11 邀請較新進獅友參與規劃團隊



五、檢視構想

1. 確定每位你要尋求他們提供意見的人都有機會溝通他們的想法：
 - 你是否使用電子郵件詢問問題？
 - 你是否使用一項線上問卷調查之方式？
 - 是否舉行討論目標及產生構想之會議？
 - 是否有舉行腦力激盪之？
 - 你是否曾向非獅子會會員徵詢意見？
2. 將構想歸類以供檢視：
 - 將購想分類成可管理的類別
 - 移除相同之回應
3. 使用相同的標準來評估各個構想或各類構想
 - 你有技能及資源嗎？
 - 此項行動適當嗎？
 - 我們能克服可能的障礙及反對意見嗎？

六、克服障礙及反對意見

障礙 = 會妨礙到成功的組織結構或程序上之缺陷。

障礙通常是超乎個人所能控制之狀況。它們通常都是有正當性的疑難問題。

反對 = 為何人們無法接受一項行動的做法之個人理由。

反對意見通常是在個人所能控制之狀況之內。他們都是態度的結果，有時則是基於過去之經驗。



七、評估構想

能力 ?

態度 ?

技能 ?

訓練 ?

技術 ?

金錢 ?

時間 ?

此項構想之時機是否正確 ?

會員及主要領導人是否支持此項構想 ?

此項構想是否可應付挑戰或達成目標 ?

我們可否將此項構想轉變成行動計劃 ?

障礙 :

解決方案 :

反對意見

解決方案

八、計劃步驟工作單

九、行動計劃

十、計劃管理及評估

十一、革新之路

- (1) 每年由分會自行辦理之學習營，運用各種管理策略及創意性解決問題的方法，擬定革新策略、計劃及執行。
- (2) 建立每人都有發表創意或改革意見之管道或組織架構
- (3) 培養領導者及全體會員願意接受創新及改變之心態
- (4) 善用新會員及年輕會員的活力及意見
- (5) 成立 3 人會員發展委員會或另外成立保留會員及領導能力發展委員會。
- (6) 鼓勵獅友學習使用網際網路增加知識擴大交流
- (7) 新獅友指導活動
- (8) 成立分會網站
- (9) 分會制度要有彈性，將改變視為常態以求分會之發展
- (10) 給予希望擔任分會領導幹部之獅友機會