

情境領導®：建立領導者

下一級經理 (NLM) 專屬的 4MOT™ 實戰手冊



SITUATIONAL LEADERSHIP®
Building Leaders

THE FOUR MOMENTS of TRUTH™
Next-Level Manager Guide



Copyright © 2018 The Center for Leadership Studies. All rights reserved.

培訓的成功取決於經理人如何將學習轉化為實際績效



“

這是一個簡單實用的流程，旨在確保下一級經理 (NLM) 與受訓者在學習週期的四個關鍵時刻保持參與和一致。

”

透過「四個關鍵時刻 (4MOT™)」貫穿學習週期的每個階段

MOT1 共識狀態
(Same-Page Status)



時間表：訓前一至兩週

MOT2 最大化參與
(Maximum Engagement)



時間表：培訓當天及訓後立即

MOT3 完美實踐
(Perfect Practice)



時間表：訓後一至兩週

MOT4 績效支持
(Performance Support)



時間表：訓後三個月

訓前一至兩週：建立共識狀態，對焦培訓期望與目標



方向

會前審查計劃概覽與學習目標。商定 2-3 個與受訓者績效相關的目標與發展機會。



備註

為 MOT3 做好準備，提前解釋對「訓後行動計畫」的期望。



討論問題

「什麼讓你感興趣？」

「這將如何幫助解決工作挑戰？」

「你將如何確保積極參與？」

培訓當天：最大化參與度，排除干擾並提供全面支持



經理方向



- 1 強調對培訓的全面承諾。
- 2 主動與受訓者同事溝通，確保職責有備援。
- 3 盡量減少對受訓者的干擾。

關鍵備註



訓中

提醒受訓者攜帶
MOT1 文件。

訓後立即

要求受訓者完成
MOT2 工作表，以
準備後續的 MOT3
對話。

訓後一至兩週：完美實踐，透過一對一指導啟動行動計畫

MOT3



方向



進行 **一對一** 教練式討論。審查目標和行動步驟。提供反饋和指導進行調整，並對下一步期望達成一致。



討論問題



「學到的三件最重要的事情是什麼？」

「如何衡量影響？」

「我如何提供幫助？」

訓後三個月：績效支持，提供持續的教練指導與動態調整

MOT4



方向

進行接觸點會議 (Touchpoint meeting)。討論目標進度與初步結果。必要時更新行動計畫。



討論問題



「什麼有效？」

「進展如何？」

「有什麼阻礙？」

「是否需要
調整計劃？」

領導力的建立是下一級經理持續陪伴的教練旅程



透過情境領導®模型與 4MOT™ 流程的無縫結合，
培訓不再是一次性的事件，而是轉化為具體績效的強大引擎。