



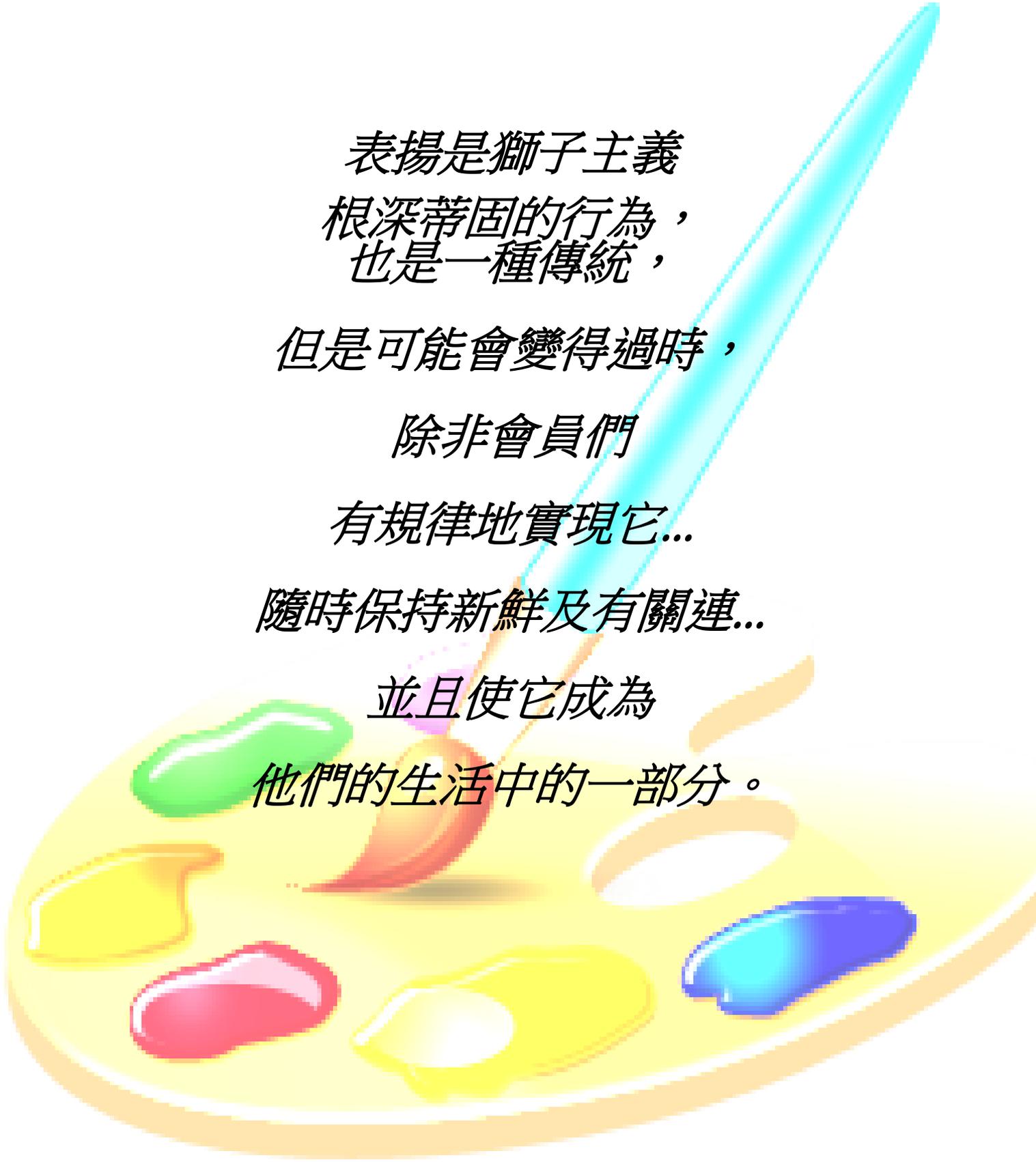
表揚 的藝術

國際獅子會

國際獅子會總會 2004 年版權
美國伊利諾州 橡溪城

版權所有，非經許可不得影印、複製、儲存於存取系統或以現有或以後所發展之任何電子、機械、光學複製、錄音或以上組合的方式加以傳佈。

美國印製



表揚是獅子主義
根深蒂固的行為，
也是一種傳統，
但是可能會變得過時，
除非會員們
有規律地實現它...
隨時保持新鮮及有關連...
並且使它成為
他們的生活中的一部分。

歡迎

歡迎閱讀表揚的藝術一書，它提供很多肯定及表揚成就的構想及要訣。

本書貢獻給辛苦工作的獅友、女獅、幼獅及我們組織的朋友，他們奉獻時間及精力服務他們的社區及我們所屬的全球各地區。

各階層的獅友都可於本冊中找到一些有用的構想，我們衷心希望表揚的理念可以傳播到整個獅子主義之中。

裡面的構想來自不同的來源，包括很多在我們獅子分會及各區鼓勵及積極從事於表揚活動的獅友們。

我們希望你不只是讀過就算了，更希望你隨手保管，做為你規劃表揚活動時之參考。

本書甚多例子及構想係得自
艾立克哈維 所著
人人必備手冊“如何做”
180 種表揚的方法

The WALK THE TALK Company
2925 LBJ Freeway, Suite 201,
Dallas, Texas, USA 75234

前言

表揚是不是一種藝術？讓我們思考一下

表揚有一個定義是：「帶有表達感激之意的認知。」看起來像是很簡單的一件事...表現給某些人看你在感謝他們。事實上，表揚是我們的組織今日所面臨最大的挑戰之一。

同樣的，**藝術**可以定義為：「有意識地使用技巧和想像力。」

總括而言，**表揚的藝術**可以稱為「使用技巧和想像力來表達感激之意。」這就是本書內容所要談論的...找出及實現範圍廣泛的方法，讓人們知道你感謝他們的努力。

人們珍視因為他們的貢獻而 被感激。表揚不必要精心 製作，只不過要真誠。”

Alfonzo Rivera, from “The Leadership Challenge”,

James Kouzes and Barry Posner

大部分領導者及經理人都未能善用 例行性表揚及獎勵的潛在力量，即使 有33%的人表示他們寧願在一個他們 能接受較好的表揚之組織。

但是，你個人為什麼想要閱讀關於表揚的一本小冊子？回答以下兩個簡單問題，您將可發現為什麼：

1. 當你完成一件好工作時，你是否曾感覺到未受到賞識或肯定？
2. 你的一生中是否有他人完成一件好工作時，你錯失了表揚他們的機會？

假如你像大部分人一樣，你可能會對一個或兩個問題回答“是”。

如果你對第一個問題回答“是”，你知道那種被臆斷的感覺是多麼壞。

如果你對第二個問題回答“是”，你就是把這種壞的感覺轉移到他人身上... 可能你未曾想過此問題。

這本小冊子將可幫助你確定，你在未來將不會成為「怠慢表揚」的壞人或犧牲者。我們都知道“獅友”及“工作努力”這兩個詞是連在一起的。無論你是在幫忙一項社區視力保健活動、修理一個社區中心之屋頂、在一個青少年活動中心當志工或者站在雨中義賣糖果—我們所做的好事應該值得被肯定，我們也值得為我們所致力的工作，自我感到滿悅。

感激是一件令人驚嘆的事情；成就他人，傑出也屬於我們。

Voltaire

本小冊之主要目的是鼓勵你使用技巧及想像力來思考出表揚他人的方法。它提供給你一些總會所支持的獎勵及感謝狀之特定及具體的例子以及一些你自己可以做得到的“小”事情，來讓你的會員知道你很感謝他們的辛苦工作。

當你讀完本小冊並想出如何認同你的獅友的方法時，不要忘記還有那些捐助金錢幫助我們的服務方案之非獅友個人或團體。沒有他們的協助，我們的目標通常無法達成，我們對社區的服務也會減少。

本手冊第一部分之標題為：“表揚：做什麼？為何？為誰？如何做？”這個部分提供關於表揚的一切背景資料以及你可能有的一些疑問之解答。

請參閱第一部分以學習以下之內容：

- 表揚的不同形式
- 誰應該接受表揚
- 應該找尋什麼
- 應該如何開始
- 表揚對受獎者、獅友及社區有何好處
- 誰應負責表揚的工作
- 以及何以通常會有應表揚而未表揚的事情發生

第二部分之標題為“每日的表揚”。它提供了如何開始一項個人表揚計畫的指導要領、及以各種不同的創新方法來表揚獅友的要訣。您可能無法一次坐下來就把所有的內容看完，但是如果你要達成把表揚獅友作為獅子生活的一部分之承諾，您可能必須常常把第二部分拿出來參考。

當看到這麼多他人的不同而有趣之表揚行動的方法，我們希望可以鼓舞你創造出你自己的表揚構想...如此一來，你將可以體驗到**表揚的藝術**。

第一部分

表揚：做什麼？為何？為誰？ 以及如何做？

那麼，再次問什麼是表揚？

稍早，我們談過表揚是「帶有表達感激之意的認知。」現在我們進一步來討論。

就大部分而言，表揚可分為兩個大類：**正式及非正式**。如果一個組織，希望用相當平衡的方式來認同會員們所做的努力，那麼這兩類的表揚都很重要。

正式的表揚

表揚可以是以一項**獎勵**來回報一項特別的成就。通常是在一項特別的表現或活動時，頒發獎項給個人。它可能是一張獎狀、獎章、獎牌或者是個徽章，以告知所作之成就。這些獎勵通常是**正式的表揚活動**的一部分，例如總監團隊獎是頒發給總監總監團隊，獎勵達到一個特定的給獎標準，這個標準是表示他的職務角色之示範性服務。

國際獅子會有非常廣泛的正式的表揚活動以獎勵獅友們的特殊成就。此項活動範圍包含少獅到政府官員，從新會員到國際總會長。所有獎項都定義非常清楚的的給獎標準，大部分的表揚場合都是在一項邀請獅友(有時候有一些非獅友) 參加的典禮之中，以見證此項榮譽。

非正式之表揚

非正式表揚是讚揚成就的一項非常重要之工具。然而，作為一個組織，我們不能只依賴正式之表揚活動，獎勵是讓我們辛苦工作的會員知道我們 感謝他們的努力之唯一手段。

表揚可以讓一個人知道你已經注意到他所做之成就，並且感謝他，是個人的振奮劑。非正式之表揚有很多形式，例如說一聲「謝謝」、給他一張字條或者是帶他出去吃中餐。

儘管正式的表揚通常需要事先計畫並且必須符合 得獎條件，但非正式之表揚通常受獎人是「出乎意料之外」，如果能夠「及時獎勵」，則更有效力 — 在達成一項成就或美好的工作後，越快越好。

我們必須使用創造力來提振個人士氣，可以事先 有所計畫或者是臨時起意...可以在一個團體之前 或者是一對一的場合...可以用口頭表示或者用書面傳達...可以是有形的獎勵或者只是一個微笑。

我需要對獅友所做之每件事都加以表揚嗎？

答案是「不需要，」但是你需要開始思考，你的會員總共做了些什麼事...包括「引人注目」的成就以及那些你可能沒有注意到的那些「低姿態」但是必須做的工作。

我應該去尋找什麼？

一項可以採行之途徑為：

1. 肯定**每項工作之重要性**。一個計畫方案需要很多未被注意的工作，但這些工作對方案之成功或失敗都有關鍵性。保有每項要做的工作都是重要的看法—並且開始想到這些小工作將帶來大的結果。
2. 表揚這些**成果表現之品質**。每個人對品質都有自己的標準及期待值。人們所需要的表揚是自己贏到的而不是被給予的，當不值得表揚時，他們心裏自知。必須考慮這些努力是否已經達到或超過你及受獎人的標準。
3. 表揚人。必須確定我們要表揚的對象是人，而不是被認知的情勢。

我應該如何開始？

每位成功的領導人都會發現到，如果他們把自己認為需要表揚的表現或行為先行列表，將會有所幫助。當他們想到任何新項目時，隨時可加入表中。然後他們就開始觀察那些行為，符合了就以表揚！

這是一些構想讓你可以開始列表：

- 長時期正面的表現，例如百分之百出席會議。
- 在一項募款活動之成果超出預期的目標。
- 志願執行一項棘手的指派工作。
- 幫助其他的會員達成他們的目標或克服障礙。
- 與其他獅友一起工作時表現出「有感染力的熱情」
- 在緊張的場合製造笑果，引人發笑。
- 要求或接受額外之職責
- 完成方案之完美表現，令人「無可非議」。
- 在壓力下保持鎮靜沉著。
- 解決一項紛爭。
- _____
- _____

再次詢問，為什麼我必須這樣做？

我們都知道當人們相信自己被人感激時，會感覺更好。然而，表揚可以造成更多之其他好處...對受獎人、對我們的組織即對我們所服務的社區。表揚的受獎人可得到以下之好處：

- 滿足人類之基本需求例如引人注意、參與感、感到相關或者是「眾所矚目」。
- 激勵人們繼續積極地參與
- 表示他們已受到同儕之尊重
- 增加追求新的挑戰之自信心。

「人們重複他們被獎勵的行為；避免被處罰過的行為；以及放棄或忘記未產生成果的行為。」

組織之有效行為

*A.R. Cohen, S.L. Fink,
H. Gadon, R.D. Willits*

- **建設性**。當人們因為成就而受到獎勵時，他們覺得他們所做的工作是有意義的。此，他們做事會更積極。也就是說，獅友會為他們所服務的社區做更多事。
- **士氣**。士氣是有傳染性的。歡樂可以傳播，在分會或區為目前的所有會員建立更令人舒適的氣氛，對準會員也可以更有吸引力。
- **保留會員**。當你能確認並了解會員之需求，並且表揚他們以滿足他們的這些需求，你的會員會更樂於留在這個組織，因為他們滿足他們的角色。

會員成長。表揚會經由口碑相傳、網路傳播 以及媒體的宣傳。人們了解我們獅友所貢獻的工作，他們更有可能會考慮加入我們的任 務之中。

在菲律賓的一個區年會中，使用 PowerPoint 軟體做簡報，表揚幾位會員之服務及財務上之支援。其中一位獅友，當他的姓名及照片在寬大的銀幕內呈現在各位代表之前，他十分受到感動，當天就提出申請，捐贈他的第三次之茂文鍾士會員。

表揚對社區之好處為：

- 經由表揚會員之成就，賦予力量使會員們在學校、教堂、工作及家庭裡分享他的技能及服務的熱誠。
- 將我們的活動及目標告知公眾，讓他們知道在再需要的時候，我們就是他們的資源。
- 提升大眾對社區服務需求之認知。

「當參加學員在我們的講習會及討論會中，總結如何完成與眾不同的特別事情之關鍵領導實務，幾乎每個人所寫的表中，都有表揚人們的貢獻。」

領導的挑戰 James Kouzes and Barry Posner

誰應被表揚及應由誰表揚？

通常都有一種錯誤想法認為表揚是當監督人或經理人接到有人向他提出報告後之後的事。在獅子主義之運作中，意味著由分會幹部及委員會主席表揚分會成員或委員會成員。複合區及區幹部表揚為區的方案而工作之區及分會幹部，國際理事表揚複合區幹部及其他成員。

「五位志工中有兩位會因為以下其中一個或一個以上之理由而終止他們的志願服務：時間未能妥善利用、無法發揮才能、工作未清楚地定義、未受到感謝。」

摘錄自 1998 年 UPS 基金會之志工調查

事實上，所有的獅友，不論他們的職位，每個人都可以是表揚之頒給人及受獎人。是的，很多我們獎勵是由幹部或其他領導獅友來頒發，來正式紀錄完成工作或目標的成就。但是，一樣地經常，獎勵是由一個在你身邊工作的人給予你更個人的認知，或者有些場合是由一位委員讚揚他們主席的完美工作。

感到感激而不表示出來就如包裝一件禮物而送給他人。

Arthur Ward

如果是這麼重要，為什麼會經常未發生？

艾立克哈維在他的「180種表揚的方法」一書中，提出十個吝於表揚的理由（或者可說是藉口）。有幾個理由可適用於你？

1. 「我不知道。」這可能是一項誠實的回答。大部分的人都未接受過任何施予表揚的訓練。這是本小冊之目的。
2. 「我沒有時間。」時間是一項珍貴而有限的資源。我們大部分都是有很多的事因為時間不夠無法完成。但是我們對真正重要的事都會想辦法管理時間去做。如果你覺得沒有時間去表揚他人，可能是你未將它放入你的優先順序之中。此外，說聲「謝謝你！」或者「我很感激你！」要花多少時間？
3. 「人們不會那麼在乎。」如果你努力觀察，可能會發現有些人真正不在乎表揚的事。但是對每個人來說，成百的人都希望被記得他們所做的努力及貢獻。即使是那些說他們不在乎表揚的人，當他們接受表揚的時候，也會張大他們愉快的笑容！
4. 「那不是我的工作。」有很多人認為表揚是一件由上而下的事，只由「領導者」來負責。但是，這不是真理...卻是大部分應表揚而未表揚最重要的原因之一。實質上，建立一個人們都被認同且被感激的環境，是每一個人的工作。

過去一般的普通禮貌因為快速進步和科技已經喪失。領導人容易因為太忙而遠離他們的成員，以致於無法注意到他們所做的特別工作，並且感謝他們。技術已經取代個人的互動而造成令人不快的結果。

5. 「我不認為應頒獎給一個人只因他們做了本分上應做的事。」這項說法是真實的，但是獎勵只是表揚的一種方向而已。獎勵是給特別的成就，但是表揚不只是如此。表揚可以是任何表示感激的行動，讓人們了解你已注意到他們的努力。這項簡單的認知，有可能會增加他們保持繼續努力貢獻之動機。
6. 「如果過度就失去表揚的意義。」這也可能是對的，但是大部分的組織要有這樣程度的問題，還有很遠的路程要走。事實上，不真誠比過量更易降低表揚的價值。
7. 「我能力有限無法做些什麼。」你的限制主要是在於你的未開發之想像力。可能是你無法充分利用各種國際總會所支持的獎勵活動，這只是你能做到的許多事之一而已。多一些創造力！
8. 「有時候覺得很笨拙的及不舒服」第一次你騎腳踏車的時候可能也是一項很不愉快的經驗。但是，你越騎就變得越簡單.....你也會越來越喜歡騎。如果表揚讓你認為很不舒服，那表示你做得還不夠。實行！實行！再實行！

9. 「人們會認為他們已令人留下印象，他們不必再認真工作。」問問你自己，當他人因為你的工作而向你表示感激時，你會降低你的熱忱嗎？可能不會吧。
10. 「我未被表揚過，為何我須表揚他人？」你應該知道你的努力及成就而被忽視時的感覺是什麼。你可能知道被臆斷的感覺。不要把一件錯事作為你做其他事情的理由。

第二部分

每天的表揚

這個部分提供一套基本的指導要領清單，幫助你能運用「技能及想像力」來找出一套你自己的方法來表揚你的獅友，並提供一些實例讓你能開始你的非正式表揚活動計畫。

志工人員未給予報酬 — 不是因為他們不值錢，而是因為他們是無價的。

基本指導要領

當我們開始檢視一些已證明有效的方法以使用於你的非正式表揚之前，讓我們考慮六項基本指導要領以助你起步：

1. 從正式的獎勵活動參數以外來思考。

當你觀察一位獅友正在做的事情，你認為值得表揚，不要因為他的行動並不符合正式的獅友獎勵之條件就吝於表達你的感激。

這並不是說你應該忘掉正式的表揚活動，因為正式表揚的獎勵是激勵獅友及滿足他們需求的一項有力工具。它的意思是如果這項行動無法獲得獎章或獎狀的獎勵，不要忘記做些能傳達你的謝意之事。

2. 決定受獎人的激勵動機

數年來，商界都認為金錢是聘僱人員生活上的激勵動機。很多研究都發現這種看法是錯誤的。聘僱人員再三地指出，對他們的工作給予單純的認同比起財務上之報酬更為重要。這些研究對我們的組織是好消息，因為我們的財務資源是要用於直接幫助他人。

一個人認為重要，很容易被一般化為其他人也是認為如此；但事實上，我們每個人的激勵動機都不同。有些人可能喜歡在一個會議或活動中接受公開的表揚；有些人喜歡在一個私下的場合被道謝。給予有效表揚之挑戰就是在於如何與被表揚人相配稱，才會有適當的效果。

要發現正確的配稱你應該：

- 注意他們.....他們的活動、嗜好
- 了解他們的家庭及興趣
- 與他們的朋友交談
- 了解他們，不要怕去詢問，要如何才可讓他們感覺到是被感謝的。

3. 確定表揚是適當的

找到一種治療稀有的疾病的藥可能更有價值。對幫忙籌辦一項會議或授證之夜的獅友，除了口頭的「謝謝」之外，一個單純的握手或「拍拍後肩」可能更適當。

要記著一個重要的原則，表揚的程度要與被表揚的成就成正比。

4. 確定表揚是真誠的

一項好的表揚之最主要的本質應該是誠心誠意。在你說話或者是「透過行動所表現之肢體語言」，大部分的人都可以分辨出你是否真心。如果你問些人，大部分的人都會同意，不真誠的表揚不如不要。

真實的誠意是透徹光明的。如果你真正感激他人的美好工作，誠意會顯現出來。

「只使用感謝的字條、貼紙或獎牌，你無法購買他人的承諾——讓他們關心、留晚一點或提早到。要有成效，你必須對他們所做的工作給予真誠的關心及尊重。」

領導的挑戰

James Kouzes and Barry Posner

5. 要明確

表揚越明確，所造成的影響會更高。與其籠統的說：「做的很好」，要告訴他們哪裡做的很好。舉例而言：「所做了一項了不起的工作，你能讓所有的志工結合成一個工作團隊，孩子們都從此次經驗中受益良多。」

我們經常低估一個接觸、笑容、親切的一句話、一個傾聽的耳朵、及一個真誠的讚美、或一個小小的關心等所產生的力量，所有這些行為都有潛在性可以使一個人的生活轉向。

Leo Buscaglia

6. 養成表揚的習慣

表揚必須成為你的例行公事的一部分。我們都知道，有時表揚是為一項特別之行事，但是我們幾乎可以確定，表揚可以隨時自然而然為之。如果你發現你已隨心所欲使用各種適當的機會，認知他人之努力或成就，你就可發現你已養成表揚的習慣.....一項好習慣。

70 種表揚獅友的方法

這本表揚的藝術邀請你使用技巧和想像力想出方法來向他人表達感激之意。身為獅友，我們都知道有很多場合需要表揚，如果我們嘗試的話，應可想出不同的方法來表達我們的感激。

這個部分提供一些表揚的要訣讓你開始啟動。你可能已經使用其中的一些方法，但有一些對你而言可能是新穎的。希望你能從中找出一些對你的分會或區有用的要訣，但是我們更希望你全部讀完之後，可以想出你自己的方式。

也要記得，雖然我們是一個擁有共同的使命及願景之組織，但是由不同的文化所組成。有些構想可能不適合你們的文化，請你運用你的技巧和想像力加以調整及想出其他的方法。

經由口頭讚美...表揚獅友

1. 必須記得，花招、小道具和贈品能使你的表揚生動有趣和值得紀念。但是很難取代的是坦率及真誠的一句「謝謝你。」。
2. 傾聽是全世界最未被使用的一項表揚活動，以及是最發展不充分的技巧。請試著去傾聽他人的思考。無論是獅友或非獅友只要是支持我們的工作的人，傾聽他們的意見及傳達一項訊息：你關心他們.....他們是很重要的。
3. 在你的行事曆或工作計畫本中寫下「表揚」一詞，例如在整年的星期五都寫上去。讓這個詞做為引起你反應的刺激物，讓你快速思考自從上次核對以來，有哪些獅友工作表現優異。然後做個筆記，在下次適當的場合，個人感謝他們的努力。

在烏拉圭，在一項全區性之評估及計畫會議總結的時候，給予安排旅館住宿，會議場所、設備及準備餐飲的獅友一項特別的表揚。說明她的工作，增進了會議參加者學習動機及效率及影響了整個活動之成功。

4. 慶祝成功！在會議或活動結束時，表揚一位或數位最近有貢獻的人。某人籌畫一項社會服務方案，某人在一項募款餐會之後整理環境，或者某人剛得到一項正式獎項的獎勵。
5. 傳送表揚的電話簡訊或電子郵件。在無法面對面時，用來表達感謝他人的方法。
6. 在分會例會或委員會例會的議程中，加入「榮譽時間」，鼓勵獅友誇獎另外一位對團隊有正面效應之獅友。
7. 如果你準備感謝的獅友喜歡公開被讚揚，於下次會議中發動獅友們**起立熱烈鼓掌**。當獅友接受到如此榮譽，將是一個特別而值得回憶的經驗。

8. 想一想這位獅友做過些什麼特別的貢獻。逐項列出成打你所注意到值得感謝、誇獎或尊敬這位獅友的理由。然後告訴他！這些你所注意到的事情必須十分明確而具體。這位獅友一定會感覺很好.....你也是一樣。

感激的言詞在地球上永遠是最強的力量。」

George W. Crane

經由不同的溝通方式.....表揚獅友

9. 使用正面的肢體語言 讓 一 個人知道他所做 的事對你重要。此種 姿勢，依各地區文化 然雖會不同，但是對 接受者會團隊，所激 勵的效果是相同的
10. 成為表揚的催化劑！ 當你發現 一 個人值得表揚的時候，把此項訊息告訴他的分會會長、區總監或適當之區委員會主席，讓他們去添加個人感謝的訊息。這位受獎者接受表揚時會覺得特別榮耀，而這些你將他們涉入之獅子會領袖，也會感謝你給他們機會去表揚一位值得表揚之獅友。
11. 使用分會或區之會訊月刊報導這件光榮 的好事。如果你有一個網站，必須設一個表揚專欄，定期將這些獅友的成就表現 示出來，以鼓勵其他的獅友模仿學習。

在英格蘭的一位獅子領袖，建議區會務月刊，分會網站及獅子雜誌讚美獅友的成就。他提醒我們：「用幾句簡單的話，尊重及感謝獅友的成就，效果會持續很久。獅友們高興去服務及幫助他人只是他們想要去做.....並不是他們想要得到什麼回報。身為獅友，每次當我們幫忙那些比我們不幸的人之後都會感到已得到報答。」

12. 利用「新聞媒體的力量。」社區性的報 紙通常在找尋引人興趣的故事。為什麼不讓他們寫一些貴分會獅友們個別的成就？這只是運用良好的公共關係可以作為表揚的一種方法。
13. 設計報表或海報來展示獅友個別的美好 成就之範例或故事。將它們懸掛在會議或活動場所。
14. 寄一封信或謝卡給你要表揚者的家庭。敘 述他的美好成就及這件事對獅友們及社區之影響。結尾的時候，寫下類似以下的話：「我們為_____感到驕傲，我們認為你也會一樣的。」
15. 整個委員會或分會或全體幹部的名義，準備一個特別的感謝行動(紀錄、謝函、謝卡、電話等等)，給一位值的感謝的個人。
16. 在撰寫表揚傑出成就之文書應使用**最特 別**之用語

絕妙用語

在撰寫紀錄或信件時應選擇正確的用語，否則在談論到一個人的成就時會有不同的感受。以下的一些用語可能有所幫助。

精確	適切
靈敏	雄心壯志
感激	殷勤體貼
能力高強	愛心關懷
體諒	認真誠懇
樂意合作	創意性
勇於冒險	堅決果斷
獻身	深思熟慮
信任可靠	毅然決然
體諒	認真誠懇
樂意合作	創意性
勇於冒險	堅決果斷
獻身	深思熟慮
信任可靠	毅然決然
指揮若定	實效
高效率	精力旺盛
公正無私	精神飽滿
高瞻遠矚	直截了當
坦白直率	親切友好
幽默	德高望重
獨立自主	足智多謀
和藹可親	合乎邏輯
一絲不苟	客觀
開誠佈公	樂觀進取
組織嚴密	獨創性
創新	明智理性
直率	具說服力
講究實際	明確清晰
專業	值得信賴
資源豐富	有求必應
自信	悲天憫人
善於交際	鎮靜沉著
周密完善	寬宏大量
心甘情願	博學多聞

17. 發送一封表揚的傳真函到會員工作的場所。它會使會員一整天快樂高興，也可成為與同事們分享榮耀的資料來源。
18. 如果被表揚的獅友使用網際網路，寄送一張電子賀卡。很多網站都有提供這種免費服務，例如獅子會之總會網站 www.lionsclubs.org。收到者會有美好的驚喜並感謝你這麼用心花時間來表揚他的努力工作。

提供機會...來表揚獅友

19. 共同努力發展獅友的天賦潛能及加強領導技巧。可派遣獅友參加一個特別的訓練的研習會或參加領導學院來感謝他們的努力。你不只是肯定他們的潛能，也表示你準備培養他成為未來的成功領導人。

、「一句讚美的話就可讓我享受兩個月！」

馬克 吐溫

20. 詢問獅友的意見。詢問因重大成就被表揚的獅友們關於你所面臨的服務方案、活動或決策的看法及意見。會議時要求獅友對討論提綱提出建議可引起獅友的參與興趣及使會議活潑生動。這表示著：「你們的意見對我很重要...你們是很寶貴的。」

「如果你想提升自己，也需要提升另外一個人。」

Booker T. Washington

賦以責任來表揚獅友

21. 讓完成任務者有挑戰更重大責任或者幫助其他獅友沿著相同的道路前進的機會。他們成為其他的獅友之指導者以肯定他們的努力。或許對一項成就最極致之認同是要求他們教導和訓練其他人。
22. 當你無法出席會議或活動時，邀請獅友代表你出席來表揚他。他們會感激你對他們的信心，除了感覺很好之外，會樂於接受更重大的責任。

事前準備...表揚獅友

23. 事前備妥「感謝完成美好任務」之謝卡，隨時放在身邊，你可以在注意到獅友完成美好任務時就表揚他。盡可能送出越多這種表揚的卡片。

一位美國的獅子會領導人說：「在我旅行訪問途中及主持會議或者參加活動時，我身上經常帶著很多謝函或謝卡，沒有人可以預知何時可以有機會表揚一位獅友、女獅或少獅，因為他們成功地完成一件工作或者成功地接受一項為獅子主義帶來殊榮的挑戰。只要花很少的時間，很簡單的寫幾個字並簽名就可以適當地表揚這位有功的人。一年來每當我使用這種方式，受獎者及我常會感動得流淚，因為沒人相信突然間會這麼與眾不同。」

24. 要知道你的獅友也是像常人一樣，請找出對他們重要的事情。詢問他的嗜好、喜歡的運動、如何度假、家庭狀況等等。這可表示出你對他有興趣，不只是能未你做些什麼事。這是表揚他人最基本的程度。
25. 要強調優點而不要著眼於弱點。使用「80/20」法則，把80%的時間用在加強現有的優點，只使用20%的時間來改進我們的缺點。大部分的時間事情會進展順利，你對人們的關注也應該反映此原則。
26. 定期常會碰面的獅友要做一個名冊。每次見面做紀錄並確認一下上次表揚各位的時間及原因。你應記得大部分上次認識過的人。如果沒辦法的話，表示你做得還不夠。
27. 「抓出」做好事的人！每次參加分會會議或其他獅子會活動的時候，一定要「抓出」做過某些好事的某些人…然後讚揚他們。過一段時間之後，你將發現你已具有自然而然看出獅友所做的好事之能力。

在美國有一位獅友，他制定一項使用特製的緞飾來表揚的辦法，在每次研習會或活動結束的時候來表揚獅友。每次贈送緞飾表揚獅友的時候，都會給受獎者另一個緞飾，要求他找出另一位表現傑出的獅友，一起接受表揚。

28. 核對事實！在頒獎之前一定要確認受獎者是否真的值得讚揚。不勞而獲或者所頒非人的表揚比不真誠的表揚還糟 — 特別是當其他的獅友都知道事實的真相的時候。

用簡單的禮品…來表揚獅友

29. 頒發你特製的「表揚證書」。如果此項良好事蹟尚未能符合國際總會任何正式獎勵活動的得獎標準，鼓勵你的分會自行創設特製的獎狀來表揚特殊的服務等。
30. 製作一些「表揚貼紙」作為獎勵，在非正式的場合，以有趣的方式向獅友表達謝意。
31. 不要低估一個咖啡杯的力量。這是很好的表揚的小禮物，而接受者很可能每天都幾乎會使用它。

在歐洲有位獅子會領袖說在他們的國家認為人應該「沉默寡言」。他們通常不願意用口頭來表示感激或謝意。但是他們深知表揚的重要，他們以送花、糖果及其他象徵感謝的紀念品來認知志工們無私的奉獻。

32. 考慮使用每日工作計畫簿或萬用記事本做為表揚的禮物。你為受獎者做了一項絕佳的服務，而他們每天使用它的時候會記得你認同他們所做的努力。
33. 你對小成果可以用原子筆或筆記本附上個人化的謝詞或者恭賀工作圓滿達成等信息來做為獎勵。
34. 從國際總會網站的分會用品供應項目或者是提供激勵及表揚的禮品目錄中，購買一些小物品常放在身邊，以便能夠及時表揚。
35. 不要忽略平淡無奇的事。可以邀請一位獅友或非獅友的支持者一起用中餐或晚餐來表達謝意。
36. 連絡當地的供應商，訂購一些糖果或或難得的東西，但是使用特製的包裝紙，印上例如：「感謝一位優秀的獅友」等字樣。這些東西很便宜，可以用來表揚那些值得答謝之每日例行工作的一種好方法。
37. 使用你的愛好來表揚他人。例如你喜歡烘焙糕餅，用一些你親手烘焙的的糕餅來表揚完成一項特別的方案的團體或個人。不需要多久就會口碑相傳：「如果你從_____得到他烘烤的餅乾，你就可知道自己已做了一些好事。」

「每個人都有一個看不見的標牌懸掛在他們的頸上，寫著：使我感到自己重要。」

Mary Kay Ash

38. 不要害怕給他們一根香蕉！（參閱備註）

在 Foxboro 公司，早年的時候有一項關於公司倖存極度需要的一項技術上的發展。有一天晚上很晚的時候，一位科學家拿著一具工作中之原型機，匆忙進入總裁的辦公室。這正是他們所需要來保持業務得以持續生存的產品。總裁對解決辦法的精緻性目瞪口呆，困惑著應該給怎樣獎勵，他坐在椅子上向前屈，翻尋他的書桌抽屜，找出一個東西，倚靠在書桌上對著科學家說：「這個給你！」在他的手上是一根香蕉—他能夠立刻拿到手裡僅有的酬報。從此之後，小小的「金香蕉」徽章，成為 Foxboro 公司科學成就最高級的獎勵。

摘自「追求卓越」

Tom Peters and Bob Waterman

Warner Books

39. 用一本特別受人歡迎的題材或者特別受人歡迎作家的精裝書來表揚他人，並且在內頁首頁上寫下你個人讚揚肯定的註記。當受獎者每次拿起這本書的時候，就會想起你對他感謝的信息。
40. 當選擇禮物時要想起會員的家庭成員。每當你選擇適當的表揚方式時，須思考包括其配偶、兒女、孫兒女及其雙親。
41. 以你要表揚的會員之名義，捐贈 LCIF 或者是其他一些獅友所支持的活動。例如，捐贈一個 LCIF 貢獻會員，如果是一項真正很特別之殊榮，捐贈一個茂文鍾士會員。
42. 很多人沒有自己的業務名片。可以為獅友印製有獅子會標誌之個人化業務名片來表揚獅友們的成就。當他們每次拿出名片給他人的時候，會為自己的成就感到驕傲。
43. 用一套緊急救助工具，例如車用工具箱、火災求生設備或急救箱，作為表揚一位「生命救助者」之禮物。此項禮物表示此位受獎者對你十分重要，它可能會成為真正的救生員—如字面之意義。
44. 贈送對實際工作上用途之小禮物，例如立可貼之底座、筆、桌上小鬧鐘、可攜式錄音機或者是電話預付卡。

表揚不同角色的獅友...

45. 表揚不只是由上而下的程序。領導者也需要被肯定。長久以來，表揚經常被認為是一位領導者或監督者對需要向他做報告的人所做之行為。事實上，我們人人都需要正面評價的鼓勵。下一次你認為一位或數位年輕的獅子會領袖做了一些好工作時，你要設法確定讓他知道。

「領導者所能接受最高的讚揚是由為他工作的人所給予的」

James L. Barksdale

46. 你是否經常表揚那些在你身邊為一個方案而并肩工作的人？為何不謝謝那些為你分憂分勞的人？為何不向那些使分會或區(及你)會務健全的人表達感激之情？
47. 鼓勵那些雖未被指派或選為獅子會領導幹部但是在他們所完成的工作，顯現出領導能力的人。考慮購買燈具、燈籠或閃光燈作為禮物，象徵他們引導或照亮他人的道路。

「智慧的十分之九是感謝。當還有時間的時候...去發現某人的手然後握緊他。」

Dale Dauten

48. 不要忘記「持續不斷的表現者」。避免誤蹈陷阱，只是專注於單項之成就。須記得尚有很多獅友持續不斷的奉獻，使分會或區能正常運作，特別是那些已服務多年的人。表揚他們不只是表示已經注意到他們的努力，也可鼓舞其他的獅友繼續服務。

用獨特的方法來表揚獅友

49. 多元化！不要照老規矩，總是用相同方法來表揚。要使用各式各樣的口頭讚揚、書面表彰、獎項、禮物等等。你可以讓表揚的行為更值得回憶及更有歡笑。
50. 如果你提供「具體物品」作為傑出成就之獎勵，應讓受獎者有幾個不同的選擇。並非每個人都喜歡電影票，也有一些人從來不穿印花的運動衫或戴棒球帽。
51. 分享你的成功！當你為了有所成就接受表揚之後，表揚其他對你的成功有貢獻的獅友。
52. 隨時攜帶照相機拍攝一些特別的活動或特別的人物。將這些照片公開張貼到每個人可以看到的地方，過些時候再把這些照片放在一本相簿中，讓所有的人有機會去欣賞。
53. 帶一個响鈴參加會議或活動。當要提到一項成就的時候，或者是要表揚某人或說一些值得表揚的事蹟時，振鈴以向他們表示敬意。
54. 以個人姓名為活動命名。當你遭遇到一些重大的成就，但是又不符合正式的表揚條件，以成員的姓名為活動命名來表揚他們。例如 _____高爾夫球賽，或者是秋季清潔活動。
55. 表揚會員奉獻時間可以贈送給他們「時間的禮物」。核對你所在地區是否有以下之服務(或者可以要求少獅出去幫忙調查)。給予會員們以下其中一種的禮物交換券或折價券：
- 房屋清潔服務
 - 計程車或運輸工具
 - 洗車
 - 包裝禮物
 - 臨時裸母服務
 - 剪草服務
 - 溜狗
 - 洗衣或清潔務
 - 餐飲

56. 讓你的表揚個人化。找出他一生中最有意義的日子。感謝或記住他們的生日，週年紀念及其他特別的場合。
57. 讓你的會員們感覺自己像是明星！使用星星別針、獎狀或貼紙來表揚們的傑出成就。
58. 再每個會議或活動場所展示一個表揚箱。箱裡放滿卡片、自黏性筆記紙、標籤貼紙等等。鼓勵會員們使用箱裡面的東西來感謝獅友們所做的事。舉一些你經常是怎麼使用這個表揚箱的例子。
59. 設置一個**名望之牆**。在會議場所的牆上張貼獅友活動的各種照片、獎狀、新聞剪報及謝函等等。鼓勵會員參加會議時攜帶他們自己服務貢獻的資料到場張貼。

在印度，如果獅友在醫院、診所及學校有重大的服務貢獻，他們的姓名都會被雕刻或銘記在一個表揚之牆上。

60. 在一項特別的活動中，設計一個旗幟或布條來展示以表揚感謝獅友所做的一項特殊的貢獻。如果該項會議或活動之場所有活動看板的設備，也可將看板內容加入這項表揚訊息讓全體都能看到。
61. 創設一種「傳遞型」之獎項。這項獎項可以是一個小型的獎座或者是對你的分會或委員會有特殊意義的一項詼諧之物品。頒獎給第一位得獎人之後，鼓勵第一位得獎人於下次的會議中，表揚另外一位獅友，把獎項傳遞給他。你可以設計一個分會內之表揚原則，所有的會員在思考如何表揚他的同儕時將會感到很有趣。
62. 讓他們的衣服退休！很多運動團隊，將有特別表現的運動員之制服退休。為何不將獅子會之背心、運動衣或外套，繡上這個會員的姓名，裝框後頒贈這位要表揚的獅友。這樣的舉動會製造很好的笑果，但是他也會感謝你創思此項獎勵的所做之努力。
63. 給他們屬於自己的一天！為獎勵某位人士可宣布一個特定的日子為_____日。配合此日籌畫一場會議或活動，當場宣布此人的光榮事蹟，並且頒給他一張證明書記載這項榮譽之場面。
64. 介紹他們！使用每個可能的機會將這些值得表揚的獅友介紹給訪問貴分會的區總監、市長或者是其他獅友或社區領袖。此項行動傳達一個訊息給這位獅友：「你是重要的.....我希望人們都認識你。」
65. 創設有主題意義的獎項以表揚值得注意的貢獻者。例如：以「神乎其技獎」頒發給一次負責多項工作的獅友，或者以「沉默是金獎」頒發給默默工作，為分會完成很多事情的獅友。

66. 團隊作業優先。運動團隊經常在比賽成功的時候，把「比賽球」贈送給直接貢獻給團隊成功的球員最為獎勵。要獎勵某位團隊方案之管理者或有特別貢獻的人，可以讓所有團隊的成員在一件物品上簽名(可以是一個球、一件背心或一頂帽子)，然後贈送給這個團隊之「最有價值的球員」。
67. 在所有分會或者區的會議或活動中準備一個大箱子或者是「藏寶箱」。在箱子裡放了各式各樣的物品，例如帽子、咖啡杯、電影票、餐廳禮券等。當一位獅友因為圓滿完成一項工作值得稱讚的時候，讓他用手伸入財寶箱之中，摸取一項驚奇的禮物。
68. 給予努力造成「反敗為勝」獅友一項象徵太陽的禮物。使用閃亮的鈕扣，雷射金屬貼紙或者一個鮮豔的橘黃色網球作為禮物。鼓勵他們把服務的精神像陽光一樣散播出去，
69. 表揚把幽默帶入任何工作或服務方案的獅友。尋找一件錄有笑聲或愚蠢的歌曲之禮物或玩具，代表這位獅友把歡笑帶給分會。
70. 獎勵創造力！使用鮮花或 蠟燭 來 讚揚一位把新鮮的新構想帶給分會之獅友。

結語

與其他藝術的體裁相同，表揚的藝術包含很多技巧、工具、立場、本質及形式。對每個人的表揚，可以因人而異，像擁有個人風格的藝術品一樣。所以，請使用你的技巧及想像力來尋找及實施各式各樣的方法來表揚他人的貢獻。

可能你會覺得此項工作甚為艱巨，而你的工作時間需求已超過負荷。在你放棄這項工作之前，請回想一下過去，單純的「謝謝你」或一張個人謝卡對你有何意義。

思考你自己的例子推己及人的力量。如果表揚他人時，鼓勵他們也要去表揚其他的人，將會有相乘的效力。

用心，你可活用獅子會八大信條：「多加讚譽、甚於批評，但求輔助，切莫詆毀。」

切記，即使你只是做了一件小小的表揚的行動，每件就像是個小石子投入池塘之中。這些小石子所激起的水波還是會向外擴張到達岸邊，並且接觸到很多有生命的東西。

請記得無論你目前在我們獅子會組織裡的職位或職稱是什麼，你是值得被表揚的，並且也應該養成表揚他人的習慣。經過學習及發揮創造力，你也可以精通表揚的藝術。

就從本週開始

誰能有傑出的成就可獲得你的表揚？

你有何創意性的表揚方式可以使用？

你如何使表揚與各個獅友相配稱？



LIONS CLUBS INTERNATIONAL
300 W 22ND STREET
OAK BROOK, ILLINOIS 60523-8842, USA
www.lionsclubs.org

LDSP003CH