

自我赋能，实现人生价值

课程目标

在企业组织中，经常看到许多员工（甚至主管）的工作态度及行动不怎么积极，总是被动着执行被交付的任务，甚至碰到问题的时候，不会主动解决地漠视，直到无法掩盖才开始找借口。

这样的现象主要是因为三个原因：

1. 上班只是一个赚钱的工作，不认为上班和个人的生活有什么关系，看不到工作是实践个人价值的机会。
2. 自我的设限，以自己的角度来看世界，给自己设定许多的界限，让别人以为自己不愿意主动做事，不愿意与人协作。
3. 即使接受公司给予的目标，但在工作的时候缺乏方向感，在面对许许多多的事物时，无法聚焦于重要的事情上。

本课程的目标是：

1. 当责：了解工作的场所就是实践个人价值最好的地方，主动承担责任是为自己，而不是为别人。
2. 觉察：澄清心中的迷雾，去除内心的纠结，无顾忌地投入工作。
3. 启航：明确个人的核心价值，制定个人十个目标，聚焦于重要的事情。

学习收获

- 了解当责和负责的差异，及态度对于人生的影响
- 识别生活及工作中的关键时刻，分辨不同的行为
- 学习当责的过程就是成长的过程
- 应用当责到团队协作的环境中 - 阿西工作法
- 实践当责到工作和生活
- 理解人类痛苦的来源，及如何追求快乐（小我）
- 使用思维模型测评，分析自我的限制的来源
- 学习不同的技巧，去除内心的小我，享受当下
- 使用核心价值观矩阵，判断自己的核心价值观
- 使用十个问题，明确未来的目标（方向）

课程大纲

第一单元 当责的定义

1. 当责的定义
2. 负责 对 当责
3. 当责的困难
4. 关键时刻
5. 活动：识别关键时刻

第二单元 当责的原理

1. 颓废的漩涡
2. 圣严法则
3. 当责 对应 颓废的漩涡
4. 选择决定命运
5. 当责的行为
6. 活动：选择目前最需要改善的流程
7. ARCI 阿西工作法
8. 团体角色扮演：不负责任的团队、负责任的团队

第三单元 当责的实践

1. 如何当责
2. Vincent 的成长故事
3. 时间管理原则到当责
4. 团队当责到团队的成长
5. 活动：为什么要当责

第四单元 去除情绪类的小我

1. 思维模型测评，分析自我的限制的来源
2. 不能享受当下的原因，小我造成的自我设限
3. 三个小我的类型：情感、依赖、强迫
4. 情感类的小我：

1. 依照外界的标准来行动，而不是遵从内心的直觉。更多是把冲动的假象当作直觉。
 2. 抽离自我来判断别人和事务，无视自己是问题的一部分，而不是答案的一份子
 3. 逃离当下，以为不去面对就不会有烦恼，有痛苦，这不是事实
5. 活动：使用技巧及工具去除情感类的小我

第五单元 去除依赖类的小我

1. 情感类的小我：
 1. 追求物质以填补内心的缺口，这是一种希望被爱的欲望，但永远无法被满足
 2. 为了安全感而抵制变化，但世界总是在变化，因此安全感的来源不在于稳定，而是 …
 3. 害怕被被人拒绝，所以不敢自我表达，总是退缩，最后的结果对自己和别人都不好
2. 活动：使用技巧及工具去除依赖类的小我

第六单元 去除强迫类的小我

1. 强迫类的小我
 1. 排斥其他观点，总是以为自己知道状况和事实，但并不然 …
 2. 用自己的观点来解释状况，编造自己的负面故事和解释，但这与事实总是差距甚大
 3. 以为事情的变化对自己不利，造成自己的伤害，而采取的过激行为
2. 活动：使用技巧及工具去除强迫类的小我

第七单元 最好的一年

1. 活动：使用核心价值观矩阵，判断自己的核心价值观
2. 活动：使用人生计划表，来纵观自己的人生
3. 活动：用十个问题，制作自己的最好的一年计划书

课程长度：

二天（7小时/天）

学员对象

各阶层的员工