

## 副引導員「課程帶領反思紀錄」

副引導員課程綱要	副引導員「反思紀錄」認證審查標準(審查委員填寫)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 單元一：課程簡介</li> <li>● 單元二：學習經驗之處理</li> <li>● 單元三：預測與因應學習者之行為</li> <li>● 單元四：建立學習氣氛</li> <li>● 單元五：運用進階引導策略加強學習</li> <li>● 單元六：團隊衝突處理(一)(二)</li> <li>● 單元七：引導練習(回饋模式)</li> </ul>	<p>同意申請者之呈現內容符合下列審查標準者，請於□中打勾：</p> <p><b>1-學員學習狀態的評估與課程調整。</b></p> <p><input type="checkbox"/> 審查委員 1      <input type="checkbox"/> 審查委員 2      <input type="checkbox"/> 審查委員 3</p> <p><b>2-運用多元的引導策略，促進學習。</b></p> <p><input type="checkbox"/> 審查委員 1      <input type="checkbox"/> 審查委員 2      <input type="checkbox"/> 審查委員 3</p> <p><b>3-課程前、中、後的衝突處理。</b></p> <p><input type="checkbox"/> 審查委員 1      <input type="checkbox"/> 審查委員 2      <input type="checkbox"/> 審查委員 3</p>

### GRABBSS！ 課前設計：包含課程基本資料、課程目標及內容...等

#### 【課程基本資訊】

課程目標：透過課程使團隊成員彼此達到一定的熟悉及共識，並且在其中促使學員覺察自身在團體當中的慣性角色，進一步促使建立良好的團隊協作能力及帶領技巧。

成員背景：OO大學社團幹部，共約 60 人，分成三大組，每一大組 20 人

時間：2017/8/2 1040-1240，兩小時，每組有兩位輔導員協助

場地：平面式集會堂，無桌椅，有無線 mic、擴音設備

#### 課程設計：

- 1.按讚雙贏-透過按讚雙贏的活動，破除團隊彼此藩籬，以及暖身，並且為今天的課程聚焦帶出雙贏的重點
- 2.拍手十秒-透過拍手十秒活動，第一階段促使成員思考自己為何要接下幹部，釐清動機目的，第二階段透過兩兩拍手，覺察一人與兩人的差別及差異，強調團隊需要磨合以及團隊的重要性。
- 3.人際實果單：透過 16 項任務(找到符合任務條件的夥伴，以及完成上述任務，完成後請對方簽名)，促使成員展開互動產生連結，第一階段統計分數，並使成員覺察自身參與狀態，為何同樣時間但彼此分數不同，第二階段使學員還記得的人圈起來，不記得的劃掉，重新統計分數，引導學員思考是在完成任務還是真的在意面前的夥伴，最後透過 16 項任務背後各別代表的意涵能力，詮釋自己不需具備所有能力，而是能否找到擁有這些能力的夥伴學習，並且共同協力完成目標。
- 4.物以類聚：找到符合題目與自己相同的夥伴聚在一起，提升團體動力氛圍，並且藉此分成每組 10 人左右的小組別較能進行較深入的引導討論。
- 5.團隊報數：透過快節奏的小組任務，促進小組熟絡及默契建立熟悉安全感，以促進下階段全方位價值契約的討論及分享。
- 5.全方位價值契約：小組共同畫一隻自己的手在海報紙上，並拼湊出可以代表小組的圖形並在手掌上寫下自身的名字，爾後在五隻手指頭個別寫下自身的相關事情：大拇指-優點、食指-社團年度目標、中指-地雷、無名指-承諾(願意為小組做些什麼)、小拇指-想跟身旁夥伴說的一句話，接續邀請跟成員夥伴分享，第二階段邀請小組成員在圖案的中間，列出小組共同重視的價值觀，並且所有人同意才能寫上，各組都完成後，邀請成員

選出一個小組覺得最重要的，邀請各組說出，並過程中協助成員釐清價值觀的共識(有人提責任：詢問小組對於責任的意思是什麼，試著讓這件事具體化，並看見每一位夥伴對此定義的不同，而不同的定義就會有不同的行為表現，而離真正的共識還有一段距離，協助成員可以更深入的溝通此事)，協助各組做進一步討論。

6.硫酸河：所有人需要沿著河道在時間內從甲地到乙地，鐵板(報紙)為承載工具，1.鐵板請勿拖移及破損超過一半 2.需要有承載否則會飄走 3.此為鐵板不為報紙 違反規則則收走鐵板，如踏到其他場域者需至死亡區開始前提醒成員剛寫下的重視價值，以及前面所提的概念，檢視並協助成員調整行為慣性。

Goal(目標)：成員於課程前透過主題只能擁有大略方向，不清楚課程主要希望達到的具體目標，於課程剛開始小活動定調課程目標，並取得團隊共識接續的進行課程，協助成員主動投入。

Readiness(準備)：成員皆於課前抵達現場，並且氣氛活絡迎接課程，進行過程中參與度也屬於偏高的部分，雖一開始因不熟悉所以保持一定距離，但透過活動進行中逐漸提升向心力，並且能夠接納彼此的差異及觀點。

Affect(情意感受)：整體過程中，整體氣氛活絡並面帶笑容，並且接納彼此不同的想法，並在最後挑戰活動時願意主動犧牲自我協助團隊完成任務。

Behavior(行為)：學員大部分皆積極參與活動，少數活動開始時較為冷靜，但也迅速進入狀況，並且適度的團隊合作，在初期雖未有明顯的領導者，但在最後的挑戰活動有兩到三位夥伴開始扮演領導者協助團隊完成任務，過程中雖因開頭的疏忽被取走許多挑戰，但團隊依舊擁有一定士氣面對挑戰並且試圖解決問題。

Body(身體狀況)：課程為營隊第二天，雖開始時稍顯倦態，但學員仍精神尚佳的主動參與其中，對於動態性的活動也主動積極參與。

Setting(外部環境)：課室場地為廣泛的平面場地，方便自由進行活動，並且也有足夠的擴音設備協助成員能聽到引導者的指令及分享，此外團隊成員雖源自不同科系但因擁有相同因素組成(皆為即將接任幹部的成員)因此擁有一定共同經驗，惟課程時間有限人數也偏多，無法太過深入的引導對話。

**請運用經驗學習圈中的概念，撰寫課程的帶領反思紀錄：**

**What?** 執行紀錄：課程執行情況、引導內容、學員狀況描述、課程前、中、後的衝突與因應...等  
課程紀錄如上述所提，這邊記載一些紀錄及反思。

課程學員狀態初期雖稍嫌疲倦樣，但是課程破冰暖身後，很快進入狀態，學習動機也是偏上，並且願意主動投入其中，並且透過前期的引導對話，學員開始願意主動給予回應，並且在討論時間時氣氛也熱絡，但似乎無法太過深入的討論，而在最後硫酸河的挑戰活動上，也可以發現成員雖主動積極，但較缺乏策略性的討論，而在前段失去較多鐵板後，適時的介入引導成員覺察現況，以及失去鐵版的行為狀況，進一步做策略的調整，但持續挑戰學員很快的回到原本的行為模式，雖其中有少數成員提出自身想法，但在較多聲音的狀況下這些少數的聲音較能被聽見，經由二次介入提醒此事後，才較多成員開始找出團隊的溝通模式，並且也出現明確的領導者帶領團隊成員一同完成任務。

---

**So What?** 進階引導技能的反思

課程中因為學員尚未習慣反思型態，所以前段多使用前導式引導法，以及 QA 問答法為主體，並且根據設定好的主軸情境去做引導提問，發現在時數較少並且人數較多的情形，自身習慣使用這樣的反思手段，以確保可以傳達原本設定的課程主軸，但也可能因此限制的學員的多元反思，而過程中時常使用隱喻的手法，協助成員將活動情境連結自自身社團經驗，例如最後硫酸河的鐵板象徵資源、而甲地與乙地象徵現在的我們以及期待的團隊樣貌等等，協助成員在任務進行中，能夠進行自我連結及反思，而後段的挑戰活動中，在問句的設定上，也會根據學員狀況，直接介入切入設定的主軸問題：團隊合作、領導等議題，並延伸探詢行為動機以及慣性，但其中也覺察到自身可能因帶領次數眾多，會有自身的框架設定，因而只看見自己想要觀察到的面向，以及有預期狀態，限制觀察廣度，此點因試著張開視野，站在學員角度，由客觀的引導出發。

---

**Now What?** 個人未來於專業發展上的反思與建議

自身雖在團隊氣氛的掌握尚可，但有時會過於在乎成員的寧靜或沈默，或者認為學員無法太過深入的思考而選擇用較為動態或歡樂的方式進行操作，覺得可適時的接納團隊的沈默，並且在評估團隊信任感足夠的情形下帶領學員面對自身的挑戰，並切入問題核心進行較為深度的反思

以及在活動的安排上有時數量較多，因而在一些環節在活動後段的反思環節時間較為短暫，並且些時採用總結的方式直接帶領學員思考給予方向，可適時調整將多些時間透過提問協助學員思考及對話，而課程的最後可以再多留些時間訂定行動計畫，促使成員在課後能夠有效採取行動。

---