

僑務委員會  
100年海外民俗文化種子教師培訓班

課程講義  
編者：邱建智老師

教學行政研習~

實踐經驗分組研習



發行者：傳藝寰宇文教有限公司

# 海外民俗文化種子教師培訓班講義：實踐經驗分組研習

## ◇ 實踐經驗分享

## ◇ 遊戲與領導

### ● 康輔理念→團體康樂活動

什麼是康輔？用康樂的方式達到輔導的目的，什麼是康樂的方式？就是健康又快樂的方式。什麼是輔導的目的呢？就是使人更好。正所謂「寓教於樂」，領導者站在團體之前，必然會有下列過程：



### ● 個體？團體？團隊？

團體相對於個體，個體在心理階層中有想要隸屬於團體的需求，並且因為個體和團體的交互作用，團體的中心價值觀會因為不同的個體加入而產生偏移，個體也會因為加入團體而改變自我信念。團隊合作的目的是為了完成個體無法達到的目的，往往在合作的過程當中，優秀的個體成群不見得成為優秀的團體，個體在團體中的交互作用，決定團體的優劣！

團體是指社會集合中，由兩個人以上的人，基於共同的目標，成員有互相依賴（interdependent）的關係，經由面對面接觸、互動影響的機會，循序漸進發展形成；團體形成後，團體內部系統會自行調整變動，如同個人發展一樣，逐步建構而成，團體的成長、成熟、老化至結束，循環的現象猶如「生命的循環」（group life cycle）（李郁文，1998；宋鎮照，1990；袁國維，1977）。由此觀之，團體是一個複雜的有機體，團體形成後有其定向、結構及獨特的宗旨，個人與團體之間，互相影響出現成長與變化，團體一直處於變動的動態過程（林欽榮，1993）

### 1. 個人加入團體的因素

- ◇ 與人親和的需要（affiliation needs）
- ◇ 安全的需要（safety needs）
- ◇ 隸屬團體的需要（inclusion needs）

- ◇ 權力的需要 (power needs)
- ◇ 人際吸引 (interpersonal attraction)

## 2. 促成團體形成的團體因素

- ◇ 有助於團體目標的達成 (group goal achievement)
- ◇ 有助於新成員的融入 (socialize new employee)
- ◇ 有助於決策 (aid in decision-making) 及解決問題 (problems-solving)

### ● 團體演化進程

	團體狀態	個體狀態	
團體 起源期	願景不明，團體向心力薄弱，結構鬆散，凝聚的能量沒有焦點，團隊執行力低。	個體對團體充滿好奇和評估，對於團體的目的不明，陌生感和不安全感重。	潛龍勿用
團體 形成期	團隊願景確立，團體向心力增加，結構透過團隊契約而形成規範，團隊能量提升。	個體認同團體理念，產生對團體的信念，團體規範了個體的角色，個體對團體的情感加深。	見龍在田
團體 激盪期	團隊動盪，契約受到挑戰，願景成為唯一信念，團隊內不同的決策互相衝撞。	個體開始互相試探、競爭，對團體認知產生些微不同，而對內部組織架構進行試探和抗拒。	君子終日乾乾 或躍在淵
團體 成熟期	團體決策機制形成，所有成員找到一致方向，走在對的道路上，願景和行動出現了直線連結。	個體瞭解彼此差異性和團體共榮的理念，並在團體中找到適合的定位，發揮個體潛能。	飛龍在天
團體 結束期	團體階段性任務完成，個體目標超越團體目標，團體發展不再成長，團體面臨解散重組。	個體面臨離開或留下的困境，膠著在革命情感和無力改變的情愫。	亢龍有悔

現在企業最常強調的「團隊」其實就是團體的意思，只是團隊是「學習型團體」，是從「說到」到「做到」的團體，成員能夠不斷經由學習而進步，並且提供彼此更多的能量，能夠不斷再造成長曲線，發揮  $1+1>2$  的團體。

● 團康與領導

	團康技巧	領導
團體起源期	解凍、破冰型團體互動遊戲，使個體在陌生的團體當中，透過笑聲和互動增加對團隊的向心力。	增加時空交集，降低陌生，讓成員能夠彼此瞭解。
團體形成期	競賽型團體合作遊戲，使個體在團體當中，對於共同目標而努力，爭取團隊榮譽。	建立團隊目標，給予任務讓成員瞭解其角色扮演。
團體激盪期	溝通型團體動力遊戲，使個體在遊戲當中透過角色扮演體驗，並反思自我定位。	內部溝通協調，團隊再造，權力重組，對團體的認知深層交流。
團體成熟期	輔導型團體向心力遊戲，使個體透過遊戲更清楚的看見自己在團體中的定位，並發現自我潛能。	讓個體間瞭解彼此差異性，可以開放理性的面對新結構。
團體結束期	感性型團體氣氛活動，營造情境，使團體和個體之間，找到平衡的位置。	增加新血進入，建構團體再生計畫，目標重建，願景再造，建立了第二成長曲線。

事實上我們在進行團康訓練的同時，就是在訓練其對參與者反應的敏感度，以及其引導參與者的能力，但往往很多帶領者迷失在笑聲和掌聲當中，而無法從中發覺引導群眾的關鍵因素，團康訓練的並不是搞笑的能力，而是掌握群眾，製造對的情境，並且帶領被領導者往對的道路上前進。

● 強化團隊的因素

1、強固的凝聚力

- A. 團體休戚感愈高具有溝通能力的領導者，更能鑄成團體的凝聚力。
- B. 團體成員間的人際吸引，當團體成員彼此喜歡，以友誼作為連結橋樑時，凝聚力就會較高。
- C. 團體對個人的吸引，決定於個人的需要、目標與團體活動及目標符合的程度（黃安邦 1990；）。
- D. 團體的有效性及和諧互動的程度愈高，較不會浪費個人的時間及能力，團體的凝

聚力就較強。

E.較小的團體人數以四至三十人間，常比大團體更富有凝聚力。

F.當個人對團體的信任感很強時，愈相信團體為訊息之最佳來源時，個人愈可能表現從眾行為，對團體的凝聚力就較強（黃安邦，1990）。

## 2、團體的宗旨目標

崇高或具有價值的宗旨目標，會建立個體在團體內的強大信念，這種認同的力量，將對團體的凝聚力發揮無比強大的作用，因為個人可憑藉團體作用，成就其個人的價值和理想，具有前瞻性、崇高性和高社會價值觀的宗旨目標，對於社會各界的關注和加入有關鍵性的影響！

### ● 溝通技巧

在學習溝通之前，先釐清一個觀念，溝通只是一項工具，為的是形成共識，若有其他的方法比溝通還要容易形成共識，事實上也可以放棄用溝通的方式。溝通事實上是比較花費時間的，但是優點是確認目標之後，大家對於目標的向心力、認同感以及付出的程度，都會相對的提高，所以我們才需要溝通這樣的工具。協調通常是為了去劃分彼此的權力和利益，可以說是為了解決問題，造成雙贏，盡量的避免直接衝突造成雙方面內耗的損失，所以才需要協調，協調的情感層面較為低，溝通的情感層面較高，基本上先有這樣的認知，我們才來學習溝通，因為如果非必要溝通，事實上我們也可以運用較好的方法，來達成團體共識的建立。

## 1、溝通要訣 15 條

1. 講出來
2. 不批評，不責備，不抱怨，不攻擊，不說教
3. 互相尊重
4. 絕不口出惡言
5. 不說不該說的話
6. 情緒中不要溝通，尤其是不能夠做決定
7. 理性的溝通，不理性不要溝通
8. 找最好的方法
9. 承認我錯了
10. 說對不起的勇氣
11. 讓奇蹟發生

- |          |
|----------|
| 12. 愛    |
| 13. 等待轉機 |
| 14. 耐心   |
| 15. 智慧   |

## 2、溝通出現的進程

- a. 提出對事件的雙方看法
- b. 找出雙方的異同
- c. 討論彼此必須堅持的原則點和可以讓步緩衝點
- d. 釐清共同的目標
- e. 訂定彼此的約束

## 3、建立溝通的環境

- f. 黃金 45 度角
- g. 適當的環境（包含地點和對象的儀容）
- h. 傾聽的姿勢
- i. 時間的充裕

## 4、高 EQ 的建立

- j. 拒絕情緒臍帶的傳送
- k. 同理心
- l. 對事不對人
- m. 不中斷的雅量
- n. 得理不要不饒人
- o. 給台階

## 5、領導者心態

- p. 調整心態
- q. 解凍破冰
- r. 主動積極，積極是最容易的學習方法
- s. 看到關鍵，你抱持著什麼觀念而來，就將取得什麼結果回去