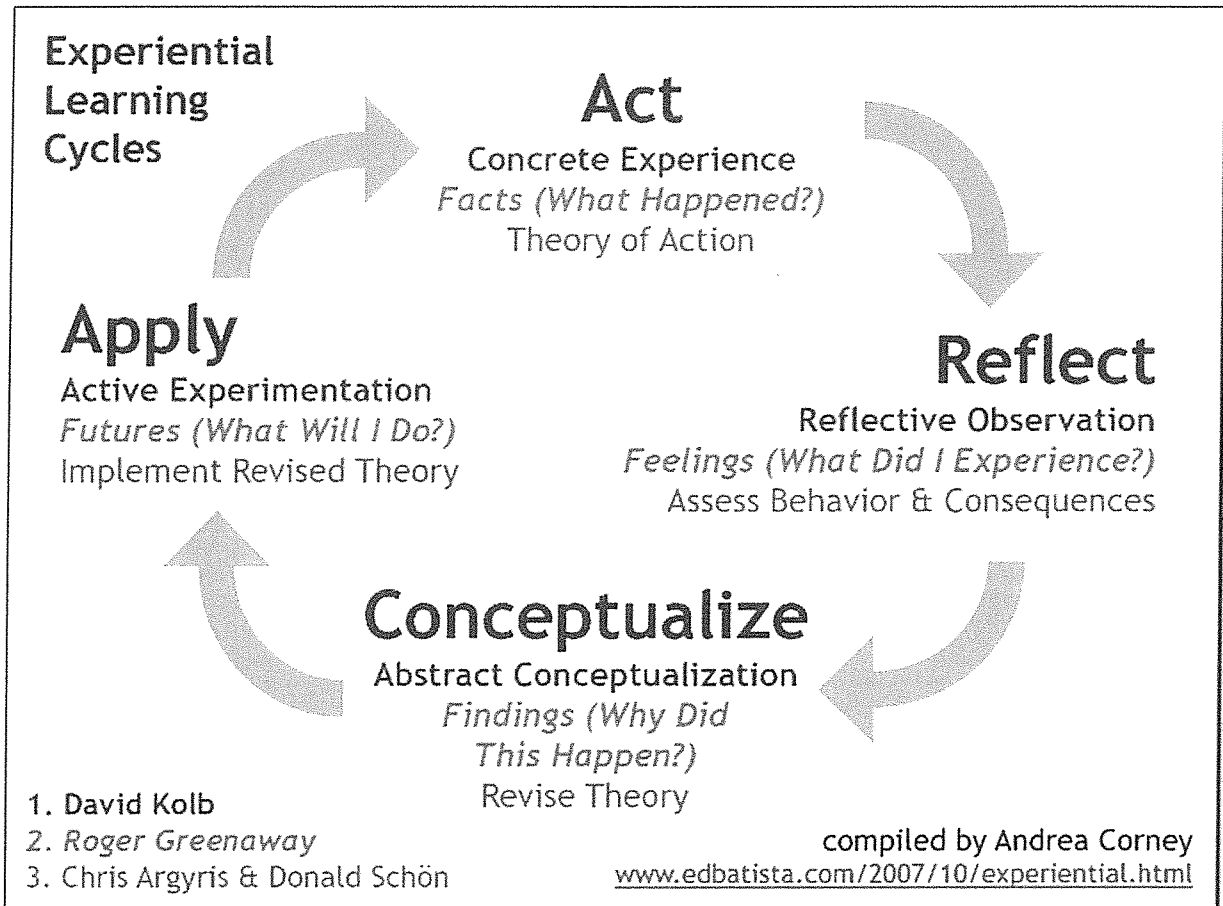


教育局 訓育及輔導組

解說技巧教師工作坊(中學)



主辦訓練機構：大埔浸信會社會服務處

工作坊導師：鄭繼池先生(Wallace)

培訓促進員：吳健文先生 (Xman)、孫美琦姑娘 (Maggie)、
鄭鑫慧姑娘 (Tracy)、吳旻思姑娘 (Macy)

協助社工：丘禮甄姑娘(Lianne)、黃漢誠先生(Stanley)、
任子恩姑娘(Esther)、叢誌妍先生(Sunny)

協助同事：樊浩軒先生(Hin)、吳惠婷姑娘(Melody)、莊艷萍姑娘(萍萍)

解說技巧教師工作坊（中學）

工作坊導師：鄭繼池先生 (Wallace)

[荀子]

- 不聞不若聞之，聞之不若見之，
- 見之不若知之，知之不若行之，
- 學至於行而止矣！
- Tell me & I will forget,
- Show me & I will remember,
- Involve me & I will understand

何謂「解說」

- 美國著名歷史輔導工作者 **Dr. Michael Gass** 指出解說就是活動程序的基石，若沒有合適的解說，該經驗只停留為一項活動或遊戲而已，若指導者能恰當應用解說，則可幫助學習者有效整理體驗、重新發現自己、調校自己在日常生活

工作坊目標

1. 讓老師了解有關解說的原則及概念；
2. 讓老師學習解說技巧，促進學生於溝通(Communication)、解難(Problem Solving)及團體精神(Team-spirit)三方面的發展。

教育家杜威John Dewey

- 經驗+反思=學習
- 創造充分的條件讓學習者去「經驗」是教育的關鍵；「所謂經驗，本來是一件『主動而又被動的』(active-passive)事情，本來不是『認識的』(cognitive)事情」



內聚熱身遊戲(Celebrate)

- 分組Celebrate: 2-4 句10秒鐘內完成的口號, 創作一連串動作, 最後定鏡(口號主題: 最理想的教師團隊)
- 例子: 同心合力服務學童!
精英教師捨我其誰!

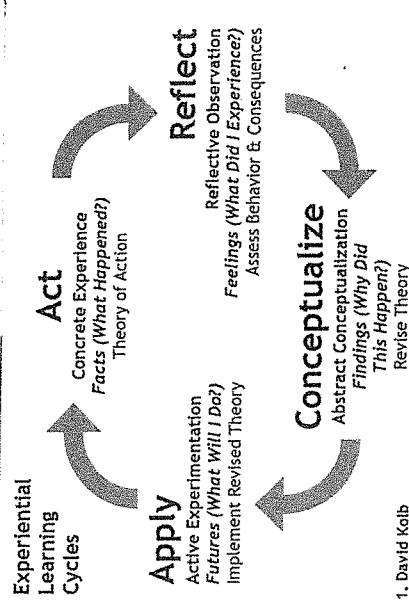
解說(Debriefing)是:

- 透過發問, 引導參加者反思而來的經驗, 進行歸納及概念化
- 特性(與個體反思之不同):
 - 具引導性(由導師主導)
 - 運用小組動力
 - 針對結構性的體驗

何謂「解說」

- 透過觀察和發問, 引導參加者描述、反映和重新反思從活動體驗中獲得的想法及學習。透過處理參加者的活動經驗, 讓參加者多角度地重新審視其認知、技巧和價值觀等, 延伸及賦與個人意義, 轉化在生活上實踐和應用, 以及與參加者的人生歷程建立聯繫。

參考資料: 黃幹知、梁玉麒、劉有權的「一團和氣」P.48



1. David Kolb
 2. Roger Greenaway
 3. Chris Argyris & Donald Schön
 compiled by Andrea Corney
www.edbaitista.com/2007/10/experiential.html

「積極回顧圈」(Active Reviewing Cycle, Roger Greenaway) — 問題例子

<p>1. 事實 Facts-What happened?</p> <p><input type="checkbox"/> 閉上眼睛, 第一個出現哪個畫面</p> <p><input type="checkbox"/> 以五個標題說一個關於事件的故事。</p> <p><input type="checkbox"/> 做一個簡短的新聞報導。什麼? 誰? 在什麼地方? 什麼時間?</p> <p><input type="checkbox"/> (保留) 為什麼? 及”怎樣“的問題待發現部分時發問)</p> <p><input type="checkbox"/> 有沒有任何意料之外的事發生? 有沒有驚喜?</p> <p><input type="checkbox"/> 有沒有任何可預料的事情發生?</p> <p><input type="checkbox"/> 最難忘 / 最不同 / 最有趣的是什麼?</p> <p><input type="checkbox"/> 轉捩點 / 最重要的時刻是什麼?</p> <p><input type="checkbox"/> 跟著發生什麼事? 剛才發生什麼事? 有什麼最影響你的態度及行為?</p> <p><input type="checkbox"/> 有什麼你期望會 / 想發生的事情沒有發生?</p> <p><input type="checkbox"/> 試從……的角度形容這件事(如: 一個小孩、你的上司、一個記者)</p> <p><input type="checkbox"/> 試從……的角度形容你的角色</p>	<p>3. 發現 Findings-Thinking & Seeking</p> <p><input type="checkbox"/> 為什麼……? 如: 為什麼你會做剛才這個角色?</p> <p><input type="checkbox"/> 怎樣……? 如: 你的感覺怎樣影響你的行為 / 說話?</p> <p><input type="checkbox"/> 你發現了什麼? 如: 關於你自己 / 小組 / 主題?</p> <p><input type="checkbox"/> 遺憾 / 錯失機會: 如: 有什麼你想與剛才不同的做法 / 做多些 / 做少些?</p> <p><input type="checkbox"/> 成果: 如: 你怎樣達到小組 / 個人的目標? 你的小組 / 個人目標達成情況怎樣?</p> <p><input type="checkbox"/> 意見 / 評價: 如: 最有 / 沒有價值的是什麼?</p> <p><input type="checkbox"/> 回應 / 讚賞: 如: 你對其他組員有什麼讚賞?</p> <p><input type="checkbox"/> 連繫: 這個經驗有什麼與工作相似 / 不相似?</p> <p><input type="checkbox"/> 學習過程: 如: 有什麼幫助 / 阻礙你的學習?</p> <p><input type="checkbox"/> 你發現什麼? 黃金? 訊息? 問題? 解決方法? 動力?</p>
<p>2. 感覺 Feelings-Emotions & Intuitions</p> <p><input type="checkbox"/> 感覺: 說出你所經歷的一/三/五種感覺 (New/Odd/Fun/Inspiring/Frustrating/Challenging)</p> <p><input type="checkbox"/> 對比: 你感到最矛盾的經驗是什麼? (Ups & Downs experiences)</p> <p><input type="checkbox"/> 投入: 你在什麼時候感到投入最多 / 最少?</p> <p><input type="checkbox"/> 同理心: 你覺得誰和你的情緒最相近 / 不同?</p> <p><input type="checkbox"/> 自我控制 / 表達: 你在什麼時候最覺察到自己控制 / 表達情緒?</p> <p><input type="checkbox"/> 連繫: 你覺得這次經驗與以往哪些經驗最相似?</p> <p><input type="checkbox"/> 直覺: 你會用什麼音樂 (樂器 / 歌曲 / 風格) 配合這次經驗?</p> <p><input type="checkbox"/> 比喻: 在這次活動中, 如果你是…… (如廚房裏的一件物件), 你會是什麼?</p>	<p>4. 將來 Future-Changes & Choices</p> <p><input type="checkbox"/> 好處: 這次經驗對你的將來有什麼好處?</p> <p><input type="checkbox"/> 選擇: 你見到有什麼選擇或可能性?</p> <p><input type="checkbox"/> 改變: 有什麼是你會停止 / 開始 / 繼續做的?</p> <p><input type="checkbox"/> 行動計劃: 你想從這次經驗中帶走什麼? 為什麼? 怎樣做? 什麼時間做?</p> <p><input type="checkbox"/> 學習計劃: 你想進一步發掘什麼? 為什麼? 怎樣做? 什麼時間做?</p> <p><input type="checkbox"/> 估計: 你對於這件事情的真正意義有什麼樂觀及悲觀的估計?</p> <p><input type="checkbox"/> 優次: 如果……, 我將會感到失望 / 高興 / 滿意。</p> <p><input type="checkbox"/> 重新提醒: 這件事令我記起……</p>

1. 事實 Facts-What happened?

- Symbolic meaning—the sparkle of lighting-first see & assume
- Co-authoring of facts
- Like diamond with many perspectives (diversity):
- i. retrospective: expected / unexpected outcome; surprised or not!

1. 事實 Facts-What happened?

- ii. descriptive:
 - process account—what happen? what next? First-Next-Then, what? when? how? who? where?
 - as-if / role taking—like a child / reporter
- Iii. conclusive: most impressive; different or similar experience; decisive/important moments; joyful, interest moments; (headline making)

1+2: Facts + Feeling-Bringing out the story

- i. Personal experience: expressing yourself; being listened to; being understood
- ii. Inter-personal experience: listening to others; appreciating other views, respecting individual differences
- iii. Personal reflection: growing in confidence, connecting with others, feeling part of team

3. 發現 Findings-Thinking & Seeking

- Symbolic meaning—space-digging information; on individual, interpersonal & group level
- What's found? What's achieved, not yet achieved?
- What's different or similar experience?
- How to evaluate on such experience?
- Lesson learnt: learning process / problem solving skills...
- Appreciation & Comments found
- Connection with any other similar or dissimilar experience / conditions -preparing for learning transfer (far / near)

3+4: Finding + Future - Generating learning & Changes

- Turning experience into learning
- Turning learning into action or questions, predictions, choices, growth, change

2. 感覺 Feelings-Emotions & Intuitions

- Feelings in connection / getting close
- Feelings of acceptance (In group & We feelings)
- Intuition (use of metaphor to facilitate expression)

4. 將來 Future-Changes & Choices

- Choice; Change ; Advantage
- Plan—learning plan , action plan
- Predicting change; Practicing Skills; Listing choices; Testing Ideas
- Making decisions; Predicting pros & cons; Predicting outcomes/ future
- Describing dreams
- Prioritization—the first action
- Visualized outcome—Who, What, When

主題: 解難

體驗遊戲: 每組體驗2款體驗以解難為題的桌遊

- 解說帶領者: 活動促進員帶領+兩位參加者共同帶領)
- 圖片解說法(運用BOARDGAME只言片語)、小結
- →請每組選兩名參加者進行行聯合解說,不用參與活動,要做觀察和構思解說活動

主題: 團體精神

體驗遊戲: 拋炸彈

- 解說帶領者: 活動促進員
- 運用4F講解、小結

桌遊

第1組	第2組	第3組	第4組
二人三策	你建我拆	傳情畫意	卡希奇諾
牛頭王	小王子 /Loony Quest	矮人掘金	璀璨寶石

體驗活動：靜態解說活動

- 反欺凌短片作示範
- 參加者：自己投入為中學生
- 請大家觀察：(看到、聽到、感受到甚麼?)
 1. 欺凌者有甚麼行為? 被欺凌者有甚麼反應? 旁觀者反應如何?
 2. 欺凌者為何會這樣/想要甚麼? 被欺凌者有甚麼感受/有甚麼想法? 旁觀者有甚麼想法/感受?
 3. 當你代人被欺凌者的情況, 你有甚麼建議的做法? / 應變策略? 如何克服?
 4. 如果你是旁觀者, 你會怎樣做?
 5. 如果你有一枝魔法棒(只可用一次), 除了人的外表外, 你希望改變甚麼?

資源分享+總結

- 安全措施
- 參考書
- 桌上遊戲銷售點
- 以活動形式進行 DEBRIEFING
- 進圈內：你欣賞你自己今天曾經付出了甚麼, 完成今日的活動?
 - (望住組員說, 要與其他組員不同)
- 出圈外：你在今天活動中得到甚麼? 只分享一個重點--最精要的。

午膳

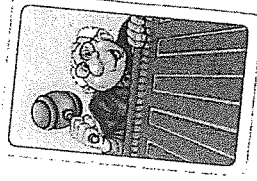
12:45-2:00pm

- 會鎖門, 請自攜貴重物品離開
- 1:45 會開門

桌遊分享會
1:45-2:15pm

- 為延續及回應桌遊主題, 有興趣的參加者可自由選擇參與

熱身遊戲 通輯令



主題：溝通

體驗遊戲：瞎子數數
(Blindal Number)

- 解說帶領者：活動促進員協助 + 兩位參加者共同主要帶領
- → 請每組選兩名參加者進行聯合解說, 不用參與活動, 要做觀察和構思解說活動

瞎子數數(Blindal Number)

- > 每組有十分鐘討論完成任務的方法, 之後便不可以用口發出聲響。
- > 每位組員要矇眼, 工作人員拖帶每一組的組員到場地某一處, 給組員看一個數字, 讓組員袋妥, 全部完成後聽到帶領者說“開始”便可開始。
- > 任務是不能用口發出聲響的情況下, 各組分別由最小的“數”排列妥當, 最後要示意完成。(示意的方式要在矇眼前向帶領者說明)
- > (活動前解說員不參與意見, 但鼓勵組員給予意見, 觀察組員的參與情況。活動時留意安全, 遏止犯規行為, 不可以作任何的協助。)

靜態資料訊息的活動解說技巧

靜態資料訊息的活動: 文章, 故事, 新聞, 短片等

與歷奇活動的不同:

1. 導師已清楚知道靜態資料訊息的主題, 在選擇要運用的資訊時已有即定的方向和可預計學員會得到的知識和資訊。
2. 學員主要是以觀察和理解的方式參與, 鮮有活動的體驗(experience)形式。

導師的角色:

1. 就著想學員學習的主題, 選擇合適的資料訊息
2. 要細讀和估計一下學員要花注意力在資料的甚麼地方上
3. 列出要學員觀察的方向

例如: 有甚麼問題 / 困難?

讀完有何感受? 為何?

主角如何處理? (可給分)

成功 / 失敗的要素是甚麼? (用一個形容詞/生果)

4. 構想學習流程: 例如如何簡介所選定的資料? 請學員觀察和留意的地方? 和稍後會問的問題? 給予足夠時間消化資料? 以工作紙或全體/小組進行分享和總結

理論運用:

Deliberate memory (有目的記憶/學習---Vygotsky's higher mental function 高級心智功能)

Front loading (前置)

Meta cognition (後設認知---執行功能理論)

Clifford E. Knapp 著，謝智謀、王怡婷釋，《體驗教育：帶領內省指導手冊》，台北；幼獅文化事業股份有限公司，2003年，頁97至104。

專題式提問的內容與規畫因不同的體驗活動而有所差異，然而可以肯定的是，凡是團隊合作的活動就必涉及人際關係的議題。以下列舉各項團隊活動可能涉及人際關係的相關議題。

(一) 有效的溝通 (Effective Communication)

1. 那一位可說明自己剛才在團隊中，使用到有效的語言或非語言溝通的實例？
2. 你如何由他人的回應中，知道他們了解你的話？
3. 有那一位察覺不出他人所欲溝通的意圖？
4. 剛才在溝通方面，有那些部分需要改進？
5. 那些是表達者下次可嘗試改變的部分，以便將訊息傳遞得更清楚？
6. 那些是接收者下次可嘗試改變的部分，以便更加明瞭接收的訊息？
7. 溝通訊息的方式有那些？
8. 那些是最有效的溝通方式？為甚麼？
9. 你有沒有學到對將來溝通有益的技能？是那些呢？

(二) 適切的表達情緒 (Expression of Feeling)

1. 你能不能指出剛才活動時，你內心的情緒（例如：生氣、快樂、難過或害怕）？是身體的那一部分讓你有這樣的感受？
2. 是甚麼樣的個人信念能產生這樣的情緒？這情緒背後的主要想法是甚麼？
3. 在日常生活中，你常有這樣的情緒嗎？
4. 通常你會向人表達這樣的情緒嗎？如果沒有，你是如何宣洩這樣的情緒？
5. 通常你會表達情緒，還是壓抑它？
6. 若下次面對相同處境時，你是否希望有不同的情緒反應？若是，你希望有甚麼樣的反應？
7. 甚麼樣的信念能幫助你在下次面對相同的處境時，能產生不一樣的情緒？
8. 你對於表達某些情緒而引起衝突有甚麼感受？
9. 你認為其他人在活動過程中，對你的感受是甚麼？他們有表達出這樣的感受嗎？
10. 那些情緒最容易表達出來？那些最難表達？
11. 是否有些情緒不易察覺？是那些情緒不易察覺？
12. 是否有某些情緒不適合在團體中表達？是那些情緒？
13. 在團隊中，有那些情緒是以非語言的方式表達？
14. 適切表達情緒是有助於任務的完成，還是有礙於任務的完成？

(三) 延緩批評 (Deferring Judgment)

1. 你很難不去批評他人嗎？為甚麼？
2. 你能舉出自己剛才在團隊中批評他人和不批評他人的實例嗎？
3. 不批評他人，對你而言有那些好處？
4. 不批評他人，對他人而言有那些好處？
5. 批評和不批評他人對於活動的完成有那些影響？
6. 是否有某些行為易受他人的批評，有些則相反？

7. 延緩批評在某些情況下是否重要？請說明原因。
8. 在這些情況下，不立即批評有那些缺點？

(四) 傾聽 (Listening)

1. 在活動的過程中，是由誰提出意見？
2. 你們有聽見這些意見嗎？
3. 那些意見有被採納而付諸行動？
4. 為甚麼其他意見會被忽視？
5. 當別人聽見你的意見時，你有甚麼感受？
6. 是甚麼妨礙你傾聽的能力？
7. 要如何克服這些障礙呢？
8. 你剛才沒能傾聽他人說話的原因是甚麼？
9. 你剛才傾聽的方武是否和往常相同？若不同，差異在那裡？

(五) 領導者 (Leader)

1. 活動當中是由誰擔任領導的角色？
2. 你表現出的領導行為有那些？
3. 每一位成員都同意這些行為是領導者應具備的特質嗎？團隊的成員在當時如何回應這些領導行為？
4. 當不確定是否可行的時候，有那些人還是服從領導者的意見？
5. 活動過程中，領導角色是否曾轉由他人擔任？有那些人認為領導角色曾轉由他人來擔任？你們是怎麼知道的？
6. 擔任這團隊的領導角色是否很吃力？
7. 為甚麼不是由其他人來擔任領導角色？
8. 是否在其他情況下或其他團隊裡擔任領導角色會比較輕鬆？請說明原因。
9. 有沒有人曾經嘗試帶領這個團隊卻感到力不從心？可能的原因有那些？不被注意的感受是如何？

(六) 服從者 (Follower)

1. 活動過程中是由誰擔任服從者？感受如何？
2. 你對於服從不同領導者的感受是甚麼？
3. 你認為自己是一位好的服從者嗎？
4. 拒絕服從，對領導者有那些影響？
5. 好的服從者有那些特質？
6. 日後你要如何改善自己的服從能力？

(七) 團隊決策 (Team Decision Making)

1. 活動的完成運用了那些團隊決策？
2. 你對剛才的決策方案滿意嗎？請說明原因。
3. 有那些決定曾達成團隊共識？（即使不是每個的最佳選擇，但仍服從最後的決定。）

4. 是否有些決策是由一人或少數人參與？
5. 當有發言機會時，是否每一位成員都有表達意見？若不是，為甚麼？
6. 你認為甚麼是最好的決策方式？
7. 你在其他團體中也會採取同樣的方式嗎？
8. 你喜歡剛才那一種團隊決策的方式？不喜歡那一種？

(八) 合作 (Cooperation)

1. 請描述剛才活動中團隊合作的實例。
2. 你對合作的感受如何？
3. 通常你處理事情的方式是否以合作居多？
4. 活動中，你學到那些關於合作的事情？
5. 合作帶來的好處有那些？
6. 合作會產生甚麼問題？
7. 合作如何促使活動圓滿達成？
8. 今後你會如何與人合作？
9. 你認為剛才有人妨礙團隊合作嗎？請說明。

(九) 尊重彼此的差異性 (Respect for Differences)

1. 你和其他的團隊成員有那些差異？
2. 這些差異如何提升團隊的優勢？
3. 在甚麼情況下，成員的差異性會妨礙目標的達成？
4. 成員的差異性低會形成怎樣的團隊？你對這樣的團隊有甚麼看法？
5. 有那些實例可以說明成員的差異性會促使（或阻礙）目標的達成？

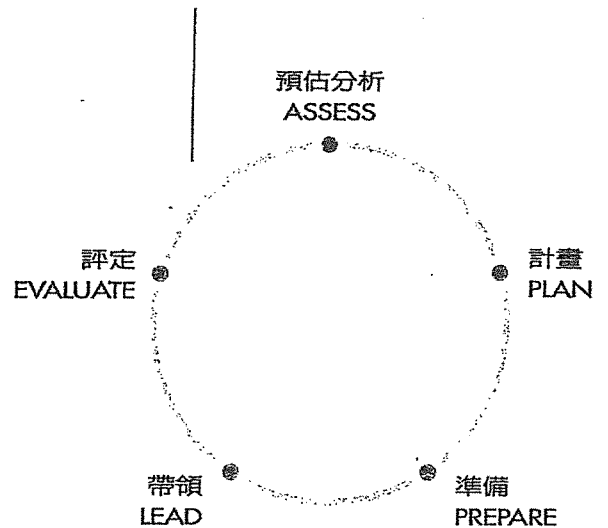
(十) 重視彼此的共通性 (Focus on Commonness)

1. 你和其他的團隊成員有那些共通點？
2. 這些共通點是否有助於完成團隊任務？請說明。
3. 這些共通點是否阻礙團隊任務的完成？請說明。
4. 你認為自己和其他成員間還有很多未察覺的共通點嗎？
5. 剛才的情境如何幫助你發掘你和其他成員的共通點？

(十一) 團隊信任 (Trust in Team)

1. 能說明你剛才信任他人的實例嗎？
2. 是不是某些人較容易讓人信任，有些則不是？請說明。
3. 你能舉出信任他人卻獲致失敗的實例嗎？
4. 你該如何提升信任他人的程度？
5. 從等級一至十，你認為自己信任他人的程度為何？
6. 剛才活動的過程中，有那些事你需要信任他人？
7. 你的恐懼感如何影響你對他人的信任？

APPLE引導模式 ——冒險領導五步驟



預估分析

- ☞ 了解參加的對象
- ☞ 界定課程之目的
- ☞ 邏輯合理性：
 - * 時間
 - * 地點
 - * 團隊大小
- ☞ 判斷團隊凝聚力階段

計畫

- ☞ 具有可行性嗎？
- ☞ 好玩有趣嗎？
- ☞ 是否合乎目標？
- ☞ 活動的順序：
 - * 從什麼活動開始？
 - * 如何包裝呈現活動？
 - * 暖身活動需要多少時間？
 - * 每個活動費時多少？
 - * 預定多少時間討論？
 - * 預定多少時間作結語？
- ☞ 成員可以從你這些活動中得到什麼樣啓示？

準備

- ☞ 準備所有道具和所需物品
- ☞ 與所有領導者一起討論活動的帶領方式
- ☞ 有備份活動計畫
- ☞ 檢查活動場地的空間大小及安全性
- ☞ 進行宣傳邀請

帶領

- ☞ 邀請所有成員參與活動與討論，但不強迫
- ☞ 情境設定：
 - * 建立信任
 - * 讓參與成員感到舒服自在有安全感
 - * 適時的鼓勵與讚賞
- ☞ 帶領風格：
 - * 指令清楚簡明
 - * 表現熱忱
 - * 利用幽默感及聯想力、創造力，帶動活潑的氣氛
 - * 專心聆聽並適時的回饋
 - * 留意觀察成員間的互動與口語溝通
 - * 提供適當的挑戰
 - * 將成員經驗轉化成積極的意義並與生活經驗結合
 - * 帶領團隊互動，形成共識
- ☞ 隨機應變更改你的計畫，以符合當時的需要
- ☞ 掌握時機處理突發問題

評定

- 在活動中
- ☞ 了解成員參加的動機為何？
 - ☞ 確認對成員身心是否造成安全上的威脅
 - ☞ 了解團員的互動情形——團隊達成共識了嗎？
 - ☞ 觀察成員是否有負向的情緒
 - ☞ 時間的掌控是否合宜？
 - ☞ 觀察進行是否有潛在的困難
 - ☞ 成員的發言是否平均或集中在少數人？
 - ☞ 觀察成員將經驗轉化及應用的情形
 - ☞ 活動之後的評估：
 - * 大家如何完成活動的？
 - * 成功的關鍵有哪些？
 - * 下次如何運作會更有效？
 - * 下次你會有那些什麼不同的做法？

引導青少年分享方式錦囊

團隊評比	<ol style="list-style-type: none"> 1. 用拇指 / 食指 / 手掌比劃出 1—10 的滿意刻度表。 2. 用拇指比劃出上、中、下表達自己的滿意度。 3. 依數字、顏色排隊伍。
使用代表物	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用黏土 / 捏麵人 / 毛根 / 水果代表自己的感受。 2. 利用活動場所的物品代表自己的感受。 3. 用人體雕塑呈現個人或團體的收穫。 <p>例如：導師扮機械人，以前進與後退來鼓勵分享。</p> <p>例如：地下用繩圍圈→圈內代表入組和圈外代表出組，講一樣你剛作付出的就走入圈內(其他組員不能重覆)，講一樣你從活動領略到事然後走出圈外</p>
利用圖片、顏色與情緒卡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感覺卡 / 我的情緒書。 2. 海報 / 圖片。 3. 色紙拼貼 / 塗鴉。
書寫方式	<ol style="list-style-type: none"> 1. 製作頭條新聞標題。 2. 回答特定問題。 3. 寫活動日誌。
小組討論	<ol style="list-style-type: none"> 1. 領導者帶領問問題。 2. 小團體討論出結果在大團體中作報告。 3. 訪談後報告。
假意工具	角色扮演時，用錄影播放回溯
語意摘要	<ol style="list-style-type: none"> 1. 用形容詞、感覺語句。 2. 完成一個未完成的句子：我覺得團體表現的像是……，特別是…時候……。 3. 團隊用統一的手勢或動作表達感受。
運用影音，即時回顧	拍攝活動過程，即時透過電腦回播，讓青少年回憶當時的說話 / 動作和反應 / 想法 / 感受 / 期望……，較易帶動討論分享。

資料節錄自：校園團契飛颺教師組(2004)。《飛颺人際有藍天—探索教育的魅力》校園書房出版社。PP.175