

台南市光華高級中學教師參加校外各項研習會心得報告

報告人：陳尹珮

會議名稱	「團體動能與社群領導」工作坊	主辦單位	教育部國民及學前教育署		
日期	108.11.26	承辦單位	國立彰化女中	地點	國立彰化女子高級中學行政大樓4樓詠絮閣

壹、研習目的

- 一、協助學校了解並掌握十二年國民基本教育課程綱要精神、內容及課程教學的改變。
- 二、強化學校新課綱課務發展之規劃，增進行政與教學團隊之動能。
- 三、促進各校彈性學習與團體活動之規畫，落實「以學習者為中心」之課綱精神。

貳、研習議題及內容

時間	內容	主持人/主講人
09:00-09:30	報到	彰化女中團隊
09:30-09:40	開幕式	國立彰化女子高級中學陳香妘校長、國際引導師協會曾士民老師
09:40-09:50	開場與連結	國際引導師協會曾士民老師
09:50-11:00	團隊發展的四個階段	國際引導師協會曾士民老師
11:00-12:30	如何引導團隊改變的歷程	國際引導師協會曾士民老師
12:30-13:30	午餐	彰化女中團隊
13:30-16:10	材施教的情境領導	國際引導師協會曾士民老師
16:10-16:30	因個人反思與回顧	國際引導師協會曾士民老師
16:30-17:00	綜合座談	國際引導師協會曾士民老師

參、感想：

研習以一個自我介紹的小活動開始，引導大家很快地在短時間之內認識彼此，講師也在下午的分享：一個陌生的環境、一群互不相識的人，一定要在會議開始的5分鐘之內開口講話，如此給予大家「發言權的正增強」，每位參與者即獲得了動能，如此鼓勵團體中每個成員做出貢獻。

課程進入Tuckman的團隊發展四階段--形成期(Forming)、風暴期(Storming)、規範期(Norman)、表現期(Performing)。每一個階段不論組員或是領導者，皆有不同的行為表徵、感受及任務，講師很快地將大家分成四組，採取情境劇的方式：每一組成員藉由閱讀各自所屬階段理論之後，以一個曾經在職場遭遇的情境，將四個階段的會議狀況特性呈現。在情境劇呈現之後，以六種不同的「激發團體動能的討論模式」討論後，再分別講出討論結果。如此的演練、熟悉各種引導討論模式，促成了大家有機會和不一樣的人討論、並激盪出不一樣的疑惑、提出更多的議題討論，主持人的引導工作，將各種問題聚焦再討論，如此引導團體進行有意義的對話，也藉此從多元的角度汲取智慧，並發展新的可能性。

下午的課程，先以「焦點討論法」(ORID)為課程主體，引導四種溝通的層面。雖然在場與會的師長幾乎聽過ORID，但藉由講師的舉例，並將上午課程討論中的問題彙整以ORID分類後，更釐清並加深了對於焦點討論法的理解及運用。會議最後一個階段，介紹了David Kantor的「溝通的四種角色互動模式」(four player model)。在教學流程中領導者或授課者，設計一個好的問題，並讓團隊中的推動者、追隨者、反對者、旁觀者皆產生良好的互動，是一個良好團隊必要的條件。經由對於這四種角色正面、負面貢獻的探討，引導參與者有不一樣的思考模式，當一個團體討論中，若其中一個角色強勢主導、導致動能失衡，則必須要找出另外一種動能以制衡，才能形成一個好的課程互動，並做出有效的決策。

科(程)主任：

教師陳尹珮

教務主任：

教務主任劉錦源

校長：

光華高中校長張淑霞