

青少狮提升课程

激励会员



讲师指南

课程时间：90 分钟

使用《讲师指南》

讲师指南旨在为讲师提供支持，为课程的每节课提供培训概述，并附有促进课堂活动的说明和授课要求。讲师指南中包括建议的谈话要点、交互式活动的分步指导、每堂课的建议时间掌握及每堂课中使用的讲义模板。

讲师指南的设计目的在于，为讲师提供所有必要的指示，以便根据预期的方法，在培训内容中传达预期的信息。随后将有对《讲师指南》基本部分以及内容示例的描述。

课程背景

对课程进行简要概述

课程目标

说明课程目的

课程的准备

说明课程所需的设备、材料和建议的房间布置

课程时间表

提供课程顺序及建议的时间

课程内容（导言、单元、总结）

《讲师指南》的这一部分是一种您希望遵从的逐步式的工具，以便确保所有的目标都能够实现，能以有效的方式对所有内容进行检查，正确推进了所有活动并进行了合理的事后检视，时间要求也得到了满足。

以下是指令的范例。一项指令始于一个带有后续文本的命令词。通常，指令会对您想要说或想要问以及您希望从学习者那里获得什么样的回应进行启发。一些常用的命令词是：*讲解*、*询问*、*引导*、*转移*。我们不希望您在一项指令中照本宣科的重复文本。您最好是能将它们转换为您自己的语言。当然，它的目的是确保您有能力充分表述自己的信息。

陈述

似乎我们中的某些人对这一学术工作的观点提出了质疑。我们并没有看到它迫切的需求，也没有看到其长远的效用。

询问

作为成人，我们是否有可能对我们的学习有更多的选择？

以下是一个讲师笔记的例子。讲师笔记的目的是为您提供背景知识或者为授课或者促进课程特定部分的学习提出的建议。讲师笔记还能提醒您参考学员手册或确保某些特定的材料已经被讲授。

给学员几分钟时间，让他们通读特点清单，并选择一些与成人人相关的特点。他们既可以单独作业也可以协作作业。在作出决定之前，他们需要阅读整个清单。

3 至 4 分钟之后，请给出答案。

课程背景

激励自己和团队成员是任何青少狮应有的一项重要技能。在本课程中，学员将回顾两种激励的类型，外在(外部)和内在(内部)激励；可以实施这两种类型的情况；以及在团队成员中培养内在激励的方法。

课程目标

本课程结束时，学员将能够：

- 了解外在和内在激励之间的差异
- 找出内在激励的三个组成部分
- 倡导发展团队成员之间的内在激励

课程的准备

材料

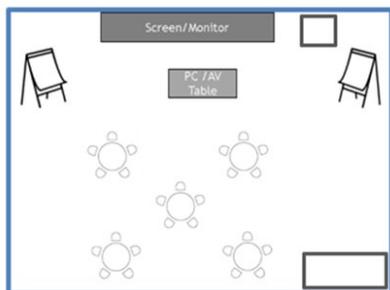
- 讲师指南
- 《学员手册》
- PowerPoint 投影片

设备

- 电脑
- 投影机 and 屏幕

建议的房间布置

由于课程以互动和讨论为基础，建议进行以下的座位安排：



操作图示



参阅
学员手册

课程时间表

内容	教学概述	材料
<p>引言 (5 分钟)</p>	<p>活动：哪个符合您？ 讲解/讨论：课程概述</p>	<p>PowerPoint 投影片 《学员手册》</p>
<p>单元 1： 激励的类型 (30 分钟)</p>	<p>讲解/讨论：激励的类型</p>	<p>PowerPoint 投影片 学员手册</p>
<p>单元 2： 提升内在激励 (50 分钟)</p>	<p>讲解/讨论：内在激励的组成部分 活动：活动：确定你的目的</p>	<p>PowerPoint 投影片 学员手册</p>
<p>总结 (5 分钟)</p>	<p>讲解：课程摘要 活动：关键点</p>	<p>PowerPoint 投影片 学员手册</p>
总计时间：90 分钟		

导言

总时间：5 分钟

活动/讲解/讨论：课程综观 (5 分钟)

展示

放映投影片 1：课程名称



陈述

激励自己和团队成员实现目标的能力是确保分会成功的重要组成部分。

在本课程中，我们将回顾激励和行为研究中流行理论的基础，并提供基本的策略以达到最佳的团队绩效。

陈述



首先，我们从做一个活动开始。我将阅读五对问题，这些问题将有助于确定您和您的青少狮合作伙伴是如何被激励的。每对问题，请站起来表示最符合您的问题。这些问题也位于《学员手册》第 1 页中。

大声朗读每对问题。学员应该在站起来之前听完这两个问题，然后在读完每对问题后坐下。

3 分钟后结束活动。

陈述

好，我们开始吧！请仔细听。

- **A**：您会因为觉得某项运动很有趣且喜欢此运动而参加？还是
B：您更有可能为了赢得奖励或强健身体而参加某项运动？

- **A**：您使用社交媒体主要是为了娱乐、放松还是打发时间？还是
B：您花更多时间在社交媒体上，以便监控他人对您发文的反应并交换信息？

- **A**：您会因为喜欢体验新事物而学习一门新语言？还是
B：您更有可能因学习或工作需要而学习一门新语言？

- **A**：您运动是因为喜欢挑战自己的身体？还是
B：您运动是因为想在比赛或活动中取得成功？

- **A**：您会因为享受挑战和成就感而在工作或学校承担更多责任？还是
B：您在工作或学校，是为了加薪、升迁或认可而承担更多责任？

太好了！若您选择的行为主要来自《学员手册》中的 A 列，那么您很可能是出于内在激励。若您选择的行为主要来自 B 列，则您很可能是出于外在激励。

陈述

外在激励因素和内在激励因素都有效，且通常可以一起使用在激励策略中。在本课程中，我们将回顾两种激励类型的差异，然后注重内在行为能如何促进长期成功。

在我们继续以前，我们先回顾一下我们在本课程时应达到的三个目标。

展示

放映投影片 2：课程目标



陈述

在本次课程结束时，您将能够：

- 了解外在和内在激励之间的差异
- 找出内在激励的三个组成部分
- 倡导发展团队成员之间的内在激励

过渡

为了达到这些目标，我们先更详细地讨论两种主要激励的类型：内在激励和外在激励。

单元 1：激励的类型

总时间: 30 分钟

讲解/讨论：外在与内在激励 (30 分钟)

陈述

激励是指做某事的动力或理由。没有动力，我们就没有灵感，我们也不会取得什么成就。您会发现，要让人们(包括您自己)采取行动，激励是关键。

展示

放映投影片 3：丹尼尔·平克



陈述

丹尼尔·平克是美国著名的行为、管理和商业领域的作家。平克是畅销书《动力：有关激励我们的惊人真相》的作者。

在其书中，平克描述了人们主要受到激励的两种方式，以及达到成功每种类型所需要的条件和要素。没有一种激励比另一种好。它们只是人们采取行动的两种方式。了解每种激励的工作原理将有助于您确定在各种情况下，最好使用哪种激励类型。

展示

放映投影片 4：外在/外部激励



请学员参阅《学员手册》第 2 页，鼓励他们在空白处记笔记。

陈述

丹尼尔·平克描述的第一种激励是“外在动机”，即外部激励。这符合传统我们对人们如何被激励的理解。这是我阅读的第二组问题。若您的答案主要来自我们活动中的 B 列，这表示您很可能受到外在或外部行为的激励。

外在激励是指为获得奖励或成果，而采取的行动。外在激励者的行动，比较可能是基于他们可得到的结果，主要并非因为愉快有趣而行动。他们可能不太关心行动本身；并且对由此产生的奖励或后果更感兴趣。

询问

谁能想到特别与成为青少狮领导人有关的外部激励之范例？

请 2-3 名学员提供与青少狮相关的具体范例。

外部激励因素的常见例子包括成绩、金钱、奖励、增加的权力/责任、公众认可等，也可以包括害怕失去一个人的职位、权力和/或声誉，或者作业或考试不及格。

若没人举手，可以分享一些具体的青少狮情境之范例。

展示

放映投影片 5：内在/内部激励



陈述

丹尼尔·平克描述的第二种激励是“内在激励”，或内部激励。

内在激励 是指由行动中，可得到满意及享受快乐的缘故。您可以在行动本身找到激励，而不是经由外力来取得(如奖励或结果)。当您基于内在激励行事时，您是因为某事很有趣、喜欢此事，或认为做此事很愉快而从事此事。若您在活动中的答案大部分都在 A 列之中，那么您很可能是出于内在或内部激励。

陈述

现在，转向您旁边的人，讨论 1 或 2 个与青少狮相关的内在激励之具体范例。

建议青少狮转向他们的邻居并讨论 1 或 2 个与青少狮相关的内部激励范例。给予 3-5 分钟的时间进行此交流。

内部激励的一个案例是成为青少狮并为社区服务的内在愿望，而不期望奖励或结果。

询问

谁愿意分享一个青少狮内在激励的具体范例？

请 2-3 位学员分享。

需要时进行评论。

展示

放映投影片 6：外在与内在



陈述

一般来说，我们可以使用激励来鼓励我们想要增加的行为和行动，以及不鼓励我们想要减少的。

丹尼尔·平克指出，两种激励的类型都可能非常有效，一种类型不一定比另一种好，但其有效性基于您尝试运用该激励情况的类型：

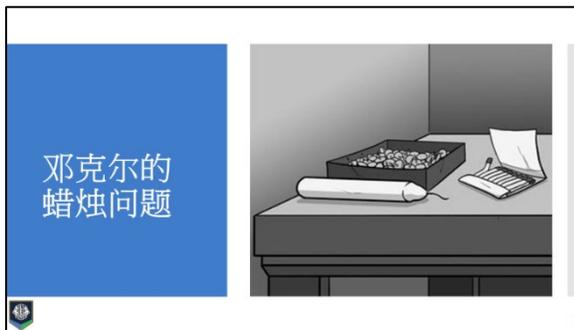
- 当行动(行为、任务/方案、目标)较复杂且需要使用批判性思维和解决问题的技能才能取得成就时，利用**内在的**激励较有效。
 - 范例：一项复杂的任务，例如为推广服务方案而制定全面的计划。
- 当行动(行为、任务/方案、目标)特殊且达到成功的路径明确时，利用**外在的**激励通常更为有效。
 - 范例：一项简单明了的任务，例如按时提交报告。

陈述

为了更理解这点，我们来看一下心理学家卡尔·邓克尔进行的一项实验，该实验向我们展示了外在动机因情况的复杂性而产生的不同结果。

展示

放映投影片 7：邓克尔的蜡烛问题



陈述

有两组人被分配了同样的任务：把蜡烛黏在墙上，使点燃的蜡不会滴在桌上。

他们都有您在投影片上看到的材料。(蜡烛、火柴和图钉)。

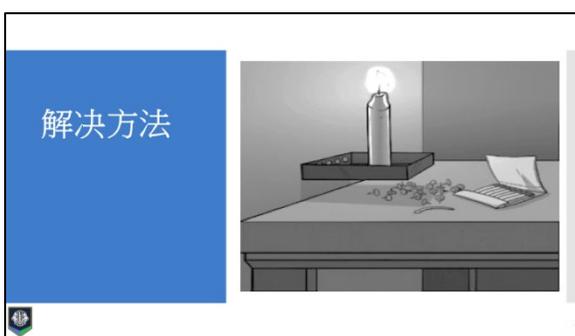
其中一组有无限的时间可以寻找解决方案(内在激励)。第二组则是在特定时间范围内找到解决方案，可获得奖金(外在激励)。找到正确的作法需有创意地使用这些材料。

花几分钟考虑一下您会如何解决这个问题。

给小组 2 分钟的时间来思考这个问题。他们可以与周围的人讨论。

展示

放映投影片 8：解决方法



陈述

显然，这是一项需要创意思考的任务。

学员必须想到，图钉所在的盒子可以作为解决方案的一部分。由于图钉一开始就在盒子里，所以盒子不会立刻被视为可以用来解决问题的物品。

询问

您认为哪一组表现比较好，时间不受限制的那组，还是有金钱奖励的那组？

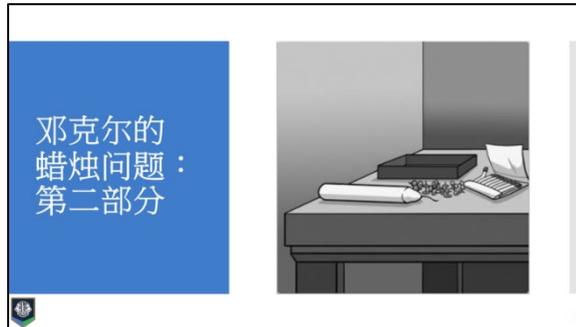
请 2-3 位学员分享，

陈述

令人震惊的结果是——提供外在奖励的小组总是比有无限时间的小组慢完成任务。这可能意味着外部奖励阻碍完成复杂的任务。

展示

| 放映投影片 9：邓克尔的蜡烛问题：第二部分



陈述

他对另一组进行了实验。任务相同，但他们得到的材料形式与投影片上的不同。

现在大家都很清楚，盒子是可以用来完成任务的部分材料。

此实验组也分为两小组；一组有无限时间(内在激励)可完成任务，另一组则给予金钱奖励(外在激励)。

询问

您认为这次哪组的表现比较好，时间不受限制的那组，还是有金钱奖励的那组？

| 请 2-3 位学员回答。

陈述

此实验的结果是，提供金钱奖励的小组比有无限时间的小组能更快完成任务。

询问

为何不同？为什么在第二个实验中，外在激励因素(金钱)比较有效？

请 1-2 位学员回答。

在第二个实验中，行动(行为、任务/方案、目标)是截然不同的，实现目标的路径也更加清晰。

陈述

外在和内在激励因素都是有效的，且通常可以在利用短期和长期成功的激励策略中一起使用。

如何将两种类型的激励应用于不同情况之间的区别，是身为青少狮领导者需要掌握的一个重要概念。在某种情况下使用错误的激励将对您期望的结果产生负面影响。

过渡

在本课程剩下的部分，我们将侧重于利用内在激励的方法。正如邓克尔的实验所指出的，内在激励对于解决复杂问题更为有效。由于青少狮会大部分的工作本质上都很复杂，因此提升内在激励是帮助您和同龄人更成功的关键。

单元 2：提升内在激励

总时间: 50 分钟

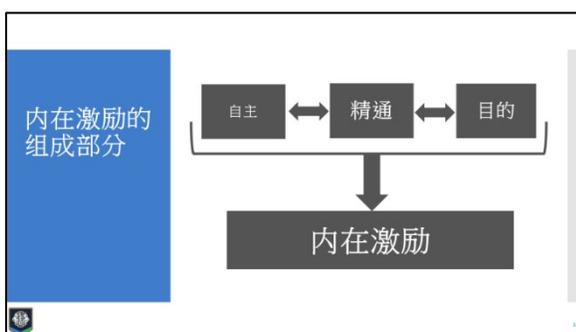
讲解/讨论：提升内在激励(35 分钟)

陈述

如前所述，内在激励是指由行动中，可得到满意及享受快乐的缘故。您可以在行动本身找到激励，而不是经由外力来取得（如奖励或结果）。

展示

放映投影片 10：内在激励的组成部分



陈述

那么青少狮领导者能如何提升发展内在激励呢？丹尼尔·平克在其书中指出，内在激励包含三个组成部分：**自主**、**精通**和**目的**。他相信这些是获得更好表现、更高动机和个人满意度的关键。

身为贵分会的领导者或有抱负的领导者，您可以建立一个提升发展此三个内在激励要素的环境。



请学员参阅《学员手册》第 3-4 页。

陈述



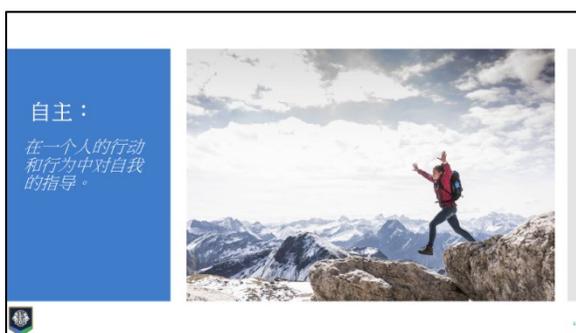
当我们完成每个组成部分时，您将有时间讨论您可以用来在团队成员中发展该部分的策略。请在《学员手册》第 4 页中列出您的策略。

若您的学员在教室里不是以小组形式就座，您可能需要为接下来的讨论活动分配 5-6 人的小组。

或者，若您有一大群人，而不是分成小组，您也可以让每个学员转向他们的邻居进行讨论。

展示

放映投影片 11：自主：



陈述

自主指在一个人的行动和行为中对自我的指导。在自主的环境下，是个人控制自己的决策、行动和行为，而不是别人。

建立鼓励自主的环境不会牺牲目标、团队结构或责任归属。反之，让人们有机会进行自己的行动能建立一种对既定目标和时间表的自主意识、促进合作，并提高满意度和绩效。

陈述

在保持结构、目标和一致性的同时，促进团队成员之间的自主性可能有些挑战性。授权是实现此目标的最有效方法。

通过授权给您的团队成员，您可以提供方向，同时给他们提供决定他们完成任务、方案或职责方法的机会。

询问

您将如何培养团队成员的自主性？



在接下来的五分钟内，讨论您可以用来提升自主性的策略。在《学员手册》第4页的“自主”栏中，列出您的策略，并准备好与大家分享。

五分钟后宣布时间到。

请每个小组分享至少一项尚未分享的策略。若学员没有分组，请2-3名学员自愿分享例子。

答案会有很多种但可包括：

- 在目标制定的过程中，让团队成员合作参与，确保实现既定目标的自主意识和自我指导。
- 促进创造力并鼓励团队成员确定创新的想法和方法来面对挑战 and 机会。



鼓励学员在《学员手册》第4页上做笔记。

陈述

为您的团队成员在他们的任务、方案和履行职责的方法之方面上提供一定的自主权，将增加他们的参与度，如此将有助于内在激励的第二个组成部分 — **精通**。

展示

放映投影片 12：精通



陈述

精通指的是希望不断提升自己技能或表现的欲望。

举精通一个实例，考虑一下您身为青少狮领导者或有抱负的领导者之旅程。在您的发展过程中，您没有因追求领导发展机会而获得金钱收益或外在激励；不过，您提升技能的渴望已带来了个人成长、满足感和成功。

在团队内鼓励精通是重要的方法，保证成员感受到被挑战，在他们为达到自己的目标努力改进时，给予支持。

询问

您还可以在您的团队成员中实施哪些其他策略来鼓励**精通**？



在接下来的五分钟内讨论您可以用来提升精通的策略。在《学员手册》第4页“精通”栏中，列出您的策略，并准备好与大家分享。

五分钟后宣布时间到。

请每个小组分享至少一项尚未分享的策略。若学员没有分组，请2-3名学员自愿分享其策略。

答案会有很多种但可包括：

- 指导团队成员或帮助他们寻找愿意提供指导的导师。
- 鼓励团队成员通过参与领导发展计划/网上培训课程来提升其技能。
- 表扬并庆祝在方案或既定目标上取得的进展和成就。
- 必要时，随时提供指导和鼓励。



鼓励学员在《学员手册》第4页上做笔记。

展示

放映投影片 13：目的



陈述

内在激励的最后一个组成部分是**目的**，提供了自主和精通的框架。

目的指的是想要贡献参与比自己更伟大的理想之欲望。凡有自主性者对他们的行动会想做到精通，而其结果，常常可获得较高的成果。凡对更大的目标或目的献出服务者，可获得最有效、满意和成功。

询问

您成为青少狮的目的为何？

请 2-3 名学员提供答复。

答复可能有所不同，但可能包括与为他人服务和改变社区有关的意见。

陈述

确定一个人的目的是一项个人活动，需要一些自我反省和仔细思考。要确定您的目的并帮助团队成员确定其目的，在讨论目标、项目、挑战和机遇时，请先询问**为什么**而非**如何**。

例如，在询问分会应该“如何”解决严重的保留问题前，注重于确定“为什么”制定提高保留率的策略很重要。

陈述

您可以实施哪些其他类型的策略来鼓励您的团队成员确定他们自己的**目的**？



利用接下来的五分钟与坐在您旁边的人讨论您可以用来帮助确定目标的策略。在《学员手册》第 4 页的“目的”栏中，列出您的策略，并准备好与大家分享。

五分钟后宣布时间到。

请每个小组分享至少一项尚未分享的策略。若学员没有分组，请 2-3 名学员自愿分享其策略。

答案会有很多种但可包括：

- 进行一项小组活动，让每个团队成员都有机会独立确定其作为分会的一部分之目的，然后与团队的其他成员分享，以建立责任归属并相互激励（这甚至可以通过虚拟网上的方式进行，在脸书页面/社交媒体网站上或利用电子邮件）。
- 与团队成员分享青少狮的经验或青少狮影片，并引起关于青少狮如何与其个人目标有关联或激发他们努力的讨论。
- 纪录每个团队成员确定的目标并提醒他们，鼓励并支持他们的努力。



鼓励学员在《学员手册》第 4 页上做笔记。

陈述

鼓励您的团队成员确定他们的目标并帮助他们专注于该目标，是一项重要的支持行动，您可以如此来确保您的团队成员注重成功。身为贵分会的领导者或有抱负的领导者，同样重要的是，您要引导自己的内在激励，最大程度地提高您身为贵分会和区领导者的效率。

活动：确定您的目的(15 分钟)

展示

放映投影片 14：个人目的宣言



为了进一步引导您自己的内在激励因素，我们鼓励您撰写个人目的宣言。个人目的宣言定义了您是谁，以及您想在这个世界上留下的印记。它可以帮助您专注于您的目标并保持动力。帮助他人撰写个人目的宣言，可以鼓励他人保持动力并取得成功。

陈述

要撰写定义您的目的宣言，请先写下对您而言最重要的内容。首先考虑您是谁，想成为谁。其次，阐明您最重要的目标。最后，确定您想要留下的传承。

身为青少狮，通过写下目标宣言并将其牢记在心，能够增强您实现目标的内在激励。



请学员翻到《学员手册》的第5页。

陈述



对接下来的活动，首先考虑您制定的目标并确定您认为最关键的目標。在《学员手册》第 5 页中，写下对您来说重要的事情、您最重要的目标以及您想要留下的传承。

您将有约 5 分钟来完成此部分的活动。

开始活动。

5 分钟后宣布时间到。

陈述



接下来，您将思考定义您的个人宣言。使用您书写在《学员手册》第 5 页上的信息，在第 6 页上完成您的个人宣言。在《学员手册》第 6 页底部中，有四个个人宣言的范例供您参考。

您将有约 5 分钟来完成此部分的活动。

开始活动。

5 分钟后宣布时间到。

通过要求学员分享他们认为活动如何帮助他们专注于其目标来进行汇报。

此活动如何影响他们实现目标的动力？

陈述

通过写下并分享您的个人目标宣言，您已强化了实现该目标的承诺。这可以通过您想要达成的每个目标来完成。分享您的目标并邀请您的团队成员倾听及分享他们的目标，有助于促进团队的内在激励，从而增加您成功的机会。

过渡到课程总结，提问我们是否已经达成我们的课程目标。

总结

总时间：5 分钟

讲解：课程概述(5 分钟)

展示

放映投影片 15：课程目标



询问

我们实现目标了吗？

陈述



在结束我们的课程时，请在《学员手册》的第 7 页上写下本课程的重点。问问自己“我将如何利用本课程中获得的知识而改变做法？”

给学员 3 分钟的时间写下重点。

3 分钟后宣布时间到。

若时间许可，请 3 - 4 名学员分享至少一个尚未分享的关键要点。