

青少獅提升課程

激勵會員



講師指南

課程時間：90 分鐘

使用《講師指南》

講師指南旨在為講師提供支持，為課程的每節課提供培訓概述，並附有促進課堂活動的說明和授課要求。講師指南中包括建議的談話要點、互動式活動的分步指導、每堂課的建議時間掌握及每堂課中使用的講義範本。

講師指南的設計目的在於，為講師提供所有必要的指示，以便根據預期的方法，在培訓內容中傳達預期的資訊。隨後將有對《講師指南》基本部分以及內容示例的描述。

課程背景

對課程進行簡要概述

課程目標

說明課程目的

課程的準備

說明課程所需的設備、材料和建議的房間佈置

課程時間表

提供課程順序及建議的時間

課程內容（導言、單元、總結）

《講師指南》的這一部分是一種您希望遵從的逐步式的工具，以便確保所有的目標都能夠實現，能以有效的方式對所有內容進行檢查，正確推進了所有活動並進行了合理的事後檢視，時間要求也得到了滿足。

以下是指令的範例。一項指令始於一個帶有後續文本的命令詞。通常，指令會對您想要說或想要問以及您希望從學習者那裡獲得什麼樣的回應進行啟發。一些常用的命令詞是：*講解*、*詢問*、*引導*、*轉移*。我們*不希望*您在一項指令中照本宣科的重複文本。您最好是能將它們轉換為您自己的語言。當然，它的目的是確保您有能力充分表述自己的資訊。

陳述

似乎我們中的某些人對這一學術工作的觀點提出了質疑。我們並沒有看到它迫切的需求，也沒有看到其長遠的效用。

詢問

作為成人，我們是否有可能對我們的學習有更多的選擇？

以下是一個講師筆記的例子。講師筆記的目的是為您提供背景知識或者為授課或者促進課程特定部分的學習提出的建議。講師筆記還能提醒您參考學員手冊或確保某些特定的材料已經被講授。

給學員幾分鐘時間，讓他們通讀特點清單，並選擇一些與成人人相關的特點。他們既可以單獨作業也可以協作作業。在作出決定之前，他們需要閱讀整個清單。

3 至 4 分鐘之後，請給出答案。

課程背景

激勵自己和團隊成員是任何青少獅應有的一項重要技能。在本課程中，學員將回顧兩種激勵的類型，外在(外部)和內在(內部)激勵；可以實施這兩種類型的情況；以及在團隊成員中培養內在激勵的方法。

課程目標

本課程結束時，學員將能夠：

- 了解外在和內在激勵之間的差異
- 找出內在激勵的三個組成部分
- 宣導發展團隊成員之間的內在激勵

課程的準備

材料

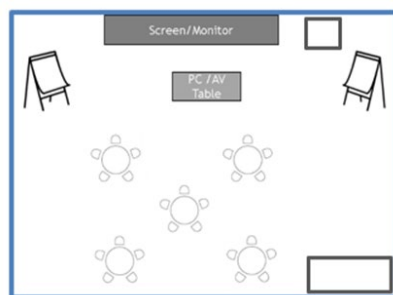
- 講師指南
- 《學員手冊》
- PowerPoint 投影片

設備

- 電腦
- 投影機和螢幕

建議的房間佈置

由於課程以互動和討論為基礎，建議進行以下的座位安排：



操作圖示



參閱
學員手冊

課程時間表

內容	教學概述	材料
引言 (5 分鐘)	活動： 哪個符合您？ 講解/討論： 課程概述	PowerPoint 投影片 《學員手冊》
單元 1： 激勵的類型 (30 分鐘)	講解/討論： 激勵的類型	PowerPoint 投影片 學員手冊
單元 2： 提升內在激勵 (50 分鐘)	講解/討論： 內在激勵的組成部分 活動： 活動：確定你的目的	PowerPoint 投影片 學員手冊
總結 (5 分鐘)	講解： 課程摘要 活動： 關鍵要點	PowerPoint 投影片 學員手冊
總計時間：90 分鐘		

導言

總時間：5 分鐘

活動/講解/討論：課程綜觀 (5 分鐘)

展示

放映投影片 1：課程名稱



陳述

激勵自己和團隊成員實現目標的能力是確保分會成功的重要组成部分。

在本課程中，我們將回顧激勵和行為研究中流行理論的基礎，並提供基本的策略以達到最佳的團隊績效。

陳述



首先，我們從做一個活動開始。我將閱讀五對問題，這些問題將有助於確定您和您的青少獅合作夥伴是如何被激勵的。每對問題，請站起來表示最符合您的問題。這些問題也位於《學員手冊》第 1 頁中。

大聲朗讀每對問題。學員應該在站起來之前聽完這兩個問題，然後在閱讀完每對問題後坐下。

3 分鐘後結束活動。

陳述

好，我們開始吧！請仔細聽。

- **A：**您會因為覺得某項運動很有趣且喜歡此運動而參加？還是
B：您更有可能為了贏得獎勵或強健身體而參加某項運動？
- **A：**您使用社交媒體主要是為了娛樂、放鬆還是打發時間？還是
B：您花更多時間在社交媒體上，以便監控他人對您發文的反應並交換資訊？
- **A：**您會因為喜歡體驗新事物而學習一門新語言？還是
B：您更有可能因學習或工作需要而學習一門新語言？
- **A：**您運動是因為喜歡挑戰自己的身體？還是
B：您運動是因為想在比賽或活動中取得成功？
- **A：**您會因為享受挑戰和成就感而在工作或學校承擔更多責任？還是
B：您在工作或學校，是為了加薪、升遷或認可而承擔更多責任？

太好了！若您選擇的行為主要來自《學員手冊》中的 A 列，那麼您很可能是出於內在激勵。若您選擇的行為主要來自 B 列，則您很可能是出於外在激勵。

陳述

外在激勵因素和內在激勵因素都有效，且通常可以一起使用在激勵策略中。在本課程中，我們將回顧兩種激勵類型的差異，然後注重內在行為能如何促進長期成功。

在我們繼續以前，我們先回顧一下我們在本課程時應達到的三個目標。

展示

放映投影片 2：課程目標



陳述

在本次課程結束時，您將能夠：

- 了解外在和內在激勵之間的差異
- 找出內在激勵的三個組成部分
- 宣導發展團隊成員之間的內在激勵

過渡

為了達到這些目標，我們先更詳細地討論兩種主要激勵的類型：內在激勵和外在激勵。

單元 1：激勵的類型

總時間: 30 分鐘

講解/討論：外在與內在激勵 (30 分鐘)

陳述

激勵是指做某事的動力或理由。沒有動力，我們就沒有靈感，我們也不會取得什麼成就。您會發現，要讓人們(包括您自己)採取行動，激勵是關鍵。

展示

放映投影片 3：丹尼爾·平克



陳述

丹尼爾·平克是美國著名的行為、管理和商業領域的作家。平克是暢銷書《動力：有關激勵我們的驚人真相》的作者。

在其書中，平克描述了人們主要受到激勵的兩種方式，以及達到成功每種類型所需要的條件和要素。沒有一種激勵比另一種好。它們只是人們採取行動的兩種方式。了解每種激勵的工作原理將有助於您確定在各種情況下，最好使用哪種激勵類型。

展示

放映投影片 4：外在/外部激勵



請學員參閱《學員手冊》第 2 頁，鼓勵他們在空白處記筆記。

陳述

丹尼爾·平克描述的第一種激勵是「外在動機」，即外部激勵。這符合傳統我們對人們如何被激勵的理解。這是我閱讀的第二組問題。若您的答案主要來自我們活動中的 B 列，這表示您很可能受到外在或外部行為的激勵。

外在激勵 是指為獲得獎勵或成果，而採取的行動。外在激勵者的行動，比較可能是基於他們可得到的結果，主要並非因為愉快有趣而行動。他們可能不太關心行動本身；並且對由此產生的獎勵或後果更感興趣。

詢問

誰能想到特別與成為青少獅領導人有關的外部激勵之範例？

請 2-3 名學員提供與青少獅相關的具體範例。

外部激勵因素的常見例子包括成績、金錢、獎勵、增加的權力/責任、公眾認可等，也可以包括害怕失去一個人的職位、權力和/或聲譽，或者作業或考試不及格。

若沒人舉手，可以分享一些具體的青少獅情境之範例。

展示

放映投影片 5：內在/內部激勵



陳述

丹尼爾·平克描述的第二種激勵是「內在激勵」，或內部激勵。

內在激勵 是指由行動中，可得到滿意及享受快樂的緣故。您可以在行動本身找到激勵，而不是經由外力來取得(如獎勵或結果)。當您基於內在激勵行事時，您是因為某事很有趣、喜歡此事，或認為做此事很愉快而從事此事。若您在活動中的答案大部分都在 A 列之中，那麼您很可能是出於內在或內部激勵。

陳述

現在，轉向您旁邊的人，討論 1 或 2 個與青少獅相關的內在激勵之具體範例。

建議青少獅轉向他們的鄰居並討論 1 或 2 個與青少獅相關的內部激勵範例。給予 3-5 分鐘的時間進行此交流。

內部激勵的一個案例是成為青少獅並為社區服務的內在願望，而不期望獎勵或結果。

詢問

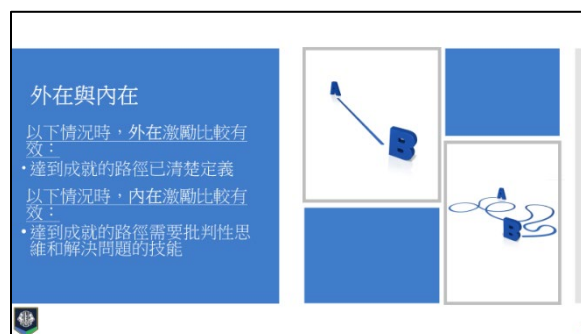
誰願意分享一個青少獅內在激勵的具體範例？

請 2-3 位學員分享。

需要時進行評論。

展示

放映投影片 6：外在與內在



陳述

一般來說，我們可以使用激勵來**鼓勵**我們想要增加的行為和行動，以及**不鼓勵**我們想要減少的。

丹尼爾·平克指出，兩種激勵的類型都可能非常有效，一種類型不一定比另一種好，但其有效性基於您嘗試運用該激勵情況的類型：

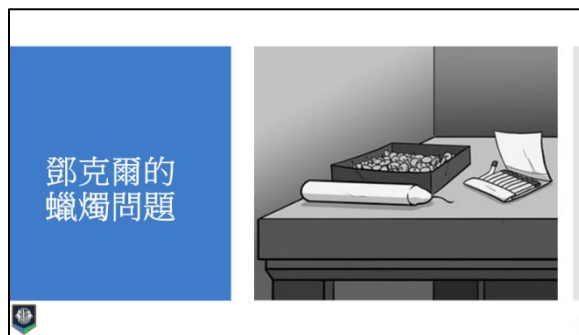
- 當行動(行為、任務/方案、目標)較複雜且需要使用批判性思維和解決問題的技能才能取得成就時，利用**內在**的激勵較有效。
 - 範例：一項複雜的任務，例如為推廣服務方案而制定全面的計劃。
- 當行動(行為、任務/方案、目標)特殊且達到成功的路徑明確時，利用**外在**的激勵通常更為有效。
 - 範例：一項簡單明瞭的任務，例如按時提交報告。

陳述

為了更理解這點，我們來看一下心理學家卡爾·鄧克爾進行的一項實驗，該實驗向我們展示了外在動機因情況的複雜性而產生的不同結果。

展示

放映投影片 7：鄧克爾的蠟燭問題



陳述

有兩組人被分配了同樣的任務：把蠟燭黏在牆上，使點燃的蠟不會滴在桌上。
他們都有您在投影片上看到的材料。(蠟燭、火柴和圖釘)。

其中一組有無限的時間可以尋找解決方案(內在激勵)。第二組則是在特定時間範圍內找到解決方案，可獲得獎金(外在激勵)。找到正確的作法需有創意地使用這些材料。

花幾分鐘考慮一下您會如何解決這個問題。

給小組 2 分鐘的時間來思考這個問題。他們可以與周圍的人討論。

展示

放映投影片 8：解決方法



陳述

顯然，這是一項需要創意思考的任務。

學員必須想到，圖釘所在的盒子可以作為解決方案的一部分。由於圖釘一開始就在盒子裡，所以盒子不會立刻被視為可以用來解決問題的物品。

詢問

您認為哪一組表現比較好，時間不受限制的那組，還是有金錢獎勵的那組？

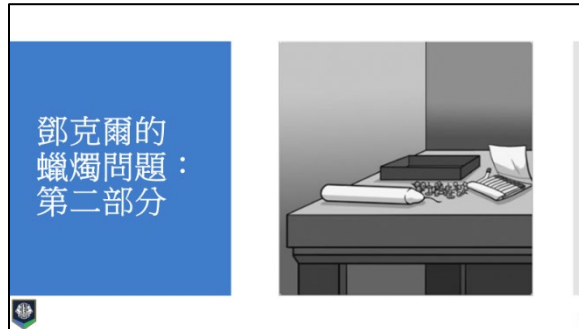
請 2-3 位學員分享，

陳述

令人震驚的結果是 — 提供外在獎勵的小組總是比有無限時間的小組慢完成任務。這可能意味著外部獎勵阻礙完成複雜的任務。

展示

| 放映投影片 9：鄧克爾的蠟燭問題：第二部分



陳述

他對另一組進行了實驗。任務相同，但他們得到的材料形式與投影片上的不同。

現在大家都很清楚，盒子是可以用來完成任務的部分材料。

此實驗組也分為兩小組；一組有無限時間(內在激勵)可完成任務，另一組則給予金錢獎勵(外在激勵)。

詢問

您認為這次哪組的表現比較好，時間不受限制的那組，還是有金錢獎勵的那組？

| 請 2-3 位學員回答。

陳述

此實驗的結果是，提供金錢獎勵的小組比有無限時間的小組能更快完成任務。

詢問

為何不同？為什麼在第二個實驗中，外在激勵因素(金錢)比較有效？

請 1-2 位學員回答。

在第二個實驗中，行動(行為、任務/方案、目標)是截然不同的，實現目標的路徑也更加清晰。

陳述

外在和內在激勵因素都是有效的，且通常可以在利用短期和長期成功的激勵策略中一起使用。

如何將兩種類型的激勵應用於不同情況之間的區別，是身為青少獅領導者需要掌握的一個重要概念。在某種情況下使用錯誤的激勵將對您期望的結果產生負面影響。

過渡

在本課程剩下的部分，我們將注重於利用內在激勵的方法。正如鄧克爾的實驗所指出的，內在激勵對於解決複雜問題更為有效。由於青少獅會大部分的工作本質上都很複雜，因此提升內在激勵是幫助您和同齡人更成功的關鍵。

單元 2：提升內在激勵

總時間: 50 分鐘

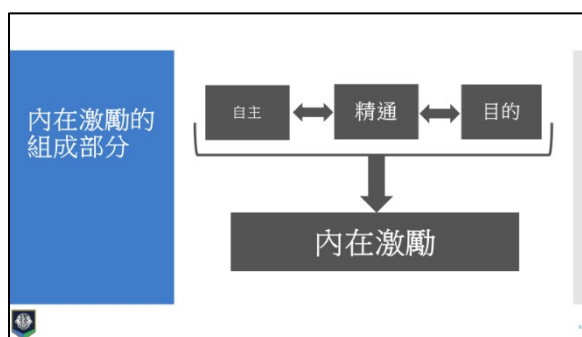
講解/討論：提升內在激勵(35 分鐘)

陳述

如前所述，內在激勵是指由行動中，可得到滿意及享受快樂的緣故。您可以在行動本身找到激勵，而不是經由外力來取得（如獎勵或結果）。

展示

放映投影片 10：內在激勵的組成部分



陳述

那麼青少獅領導者能如何提升發展內在激勵呢？丹尼爾·平克在其書中指出，內在激勵包含三個組成部分：自主、精通和目的。他相信這些是獲得更好表現、更高動機和個人滿意度的關鍵。

身為貴分會的領導者或有抱負的領導者，您可以建立一個提升發展此三個內在激勵要素的環境。



請學員參閱《學員手冊》第 3-4 頁。

陳述



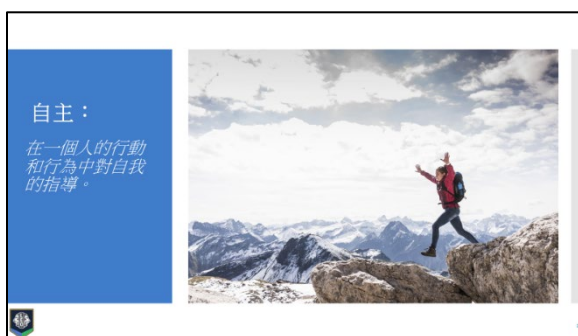
當我們完成每個組成部分時，您將有時間討論您可以用來在團隊成員中發展該部分的策略。請在《學員手冊》第 4 頁中列出您的策略。

若您的學員在教室裡不是以小組形式就座，您可能需要為接下來的討論活動分配 5-6 人的小組。

或者，若您有一大群人，而不是分成小組，您也可以讓每個學員轉向他們的鄰居進行討論。

展示

放映投影片 11：自主：



陳述

自主指在一個人的行動和行為中對自我的指導。在自主的環境下，是個人控制自己的決策、行動和行為，而不是別人。

建立鼓勵自主的環境不會犧牲目標、團隊結構或責任歸屬。反之，讓人們有機會進行自己的行動能建立一種對既定目標和時間表的自主意識、促進合作，並提高滿意度和績效。

陳述

在保持結構、目標和一致性的同時，促進團隊成員之間的自主性可能有些挑戰性。授權是實現此目標的最有效方法。

透過授權給您的團隊成員，您可以提供方向，同時給他們提供決定他們完成任務、方案或職責方法的機會。

詢問

您將如何培養團隊成員的自主性？



在接下來的五分鐘內，討論您可以用來提升自主性的策略。在《學員手冊》第 4 頁的「自主」欄中，列出您的策略，並準備好與大家分享。

五分鐘後宣布時間到。

請每個小組分享至少一項尚未分享的策略。若學員沒有分組，請 2-3 名學員自願分享例子。

答案會有很多種但可包括：

- 在目標制定的過程中，讓團隊成員合作參與，確保實現既定目標的自主意識和自我指導。
- 促進創造力並鼓勵團隊成員確定創新的想法和方法來面對挑戰和機會。



鼓勵學員在《學員手冊》第 4 頁上做筆記。

陳述

為您的團隊成員在他們的任務、方案和履行職責的方法之方面上提供一定的自主權，將增加他們的參與度，如此將有助於內在激勵的第二個組成部分 — **精通**。

展示

放映投影片 12：精通



陳述

精通指的是希望不斷提升自己技能或表現的欲望。

舉精通一個實例，考慮一下您身為青少獅領導者或有抱負的領導者之旅程。在您的發展過程中，您沒有因追求領導發展機會而獲得金錢收益或外在激勵；不過，您提升技能的渴望已帶來了個人成長、滿足感和成功。

在團隊內鼓勵精通是重要的方法，保證成員感受到被挑戰，在他們為達到自己的目標努力改進時，給予支持。

詢問

您還可以在您的團隊成員中實施哪些其他策略來鼓勵**精通**？



在接下來的五分鐘內討論您可以用來提升精通的策略。在《學員手冊》第 4 頁「精通」欄中，列出您的策略，並準備好與大家分享。

五分鐘後宣布時間到。

請每個小組分享至少一項尚未分享的策略。若學員沒有分組，請 2-3 名學員自願分享其策略。

答案會有很多種但可包括：

- 指導團隊成員或幫助他們尋找願意提供指導的導師。
- 鼓勵團隊成員透過參與領導發展計劃/線上培訓課程來提升其技能。
- 表揚並慶祝在方案或既定目標上取得的進展和成就。
- 必要時，隨時提供指導和鼓勵。



鼓勵學員在《學員手冊》第 4 頁上做筆記。

展示

放映投影片 13：目的



陳述

內在激勵的最後一個組成部分是**目的**，提供了自主和精通的框架。

目的指的是想要貢獻參與比自己更偉大的理想之欲望。凡有自主性者對他們的行動會想做到精通，而其結果，常常可獲得較高的成果。凡對更大的目標或目的獻出服務者，可獲得最有成效、滿意和成功。

詢問

您成為青少獅的目的為何？

請 2-3 名學員提供答覆。

答覆可能有所不同，但可能包括與為他人服務和改變社區有關的意見。

陳述

確定一個人的目的是一項個人活動，需要一些自我反省和仔細思考。要確定您的目的並幫助團隊成員確定其目的，在討論目標、項目、挑戰和機遇時，請先詢問**為什麼**而非**如何**。

例如，在詢問分會應該「如何」解決嚴重的保留問題前，注重於確定「為什麼」制定提高保留率的策略很重要。

陳述

您可以實施哪些其他類型的策略來鼓勵您的團隊成員確定他們自己的**目的**？



利用接下來的五分鐘與坐在您旁邊的人討論您可以用來幫助確定目標的策略。在《學員手冊》第 4 頁的「目的」欄中，列出您的策略，並準備好與大家分享。

五分鐘後宣布時間到。

請每個小組分享至少一項尚未分享的策略。若學員沒有分組，請 2-3 名學員自願分享其策略。

答案會有很多種但可包括：

- 進行一項小組活動，讓每個團隊成員都有機會獨立確定其作為分會的一部分之目的，然後與團隊的其他成員分享，以建立責任歸屬並相互激勵（這甚至可以透過虛擬線上的方式進行，在臉書頁面/社交媒體網站上或利用電子郵件）。
- 與團隊成員分享青少獅的經驗或青少獅影片，並引起關於青少獅如何與其個人目標有關聯或激發他們努力的討論。
- 紀錄每個團隊成員確定的目標並提醒他們，鼓勵並支持他們的努力。



鼓勵學員在《學員手冊》第 4 頁上做筆記。

陳述

鼓勵您的團隊成員確定他們的目標並幫助他們專注於該目標，是一項重要的支持行動，您可以如此來確保您的團隊成員注重成功。身為貴分會的領導者或有抱負的領導者，同樣重要的是，您要引導自己的內在激勵，最大幅度地提高您身為貴分會和區領導者的效率。

活動：確定您的目的(15 分鐘)**展示****| 放映投影片 14：個人目的宣言**

為了進一步引導您自己的內在激勵因素，我們鼓勵您撰寫個人目的宣言。個人目的宣言定義了您是誰，以及您想在這個世界上留下的印記。它可以幫助您專注於您的目標並保持動力。幫助他人撰寫個人目的宣言，可以鼓勵他人保持動力並取得成功。

陳述

要撰寫定義您的目的宣言，請先寫下對您而言最重要的內容。首先考慮您是誰，想成為誰。其次，闡明您最重要的目標。最後，確定您想要留下的傳承。

身為青少獅，透過寫下目標宣言並將其牢記在心，能夠增強您實現目標的內在激勵。

**| 請學員翻到《學員手冊》的第 5 頁。**

陳述



對接下來的活動，首先考慮您制定的目標並確定您認為最關鍵的目標。在《學員手冊》第 5 頁中，寫下對您來說重要的事情、您最重要的目標以及您想要留下的傳承。

您將有約 5 分鐘來完成此部分的活動。

開始活動。

5 分鐘後宣布時間到。

陳述



接下來，您將思考定義您的個人宣言。使用您書寫在《學員手冊》第 5 頁上的資訊，在第 6 頁上完成您的個人宣言。在《學員手冊》第 6 頁底部中，有四個個人宣言的範例供您參考。

您將有約 5 分鐘來完成此部分的活動。

開始活動。

5 分鐘後宣布時間到。

透過要求學員分享他們認為活動如何幫助他們專注於其目標來進行匯報。

此活動如何影響他們實現目標的動力？

陳述

透過寫下並分享您的個人目標宣言，您已強化了實現該目標的承諾。這可以透過您想要達成的每個目標來完成。分享您的目標並邀請您的團隊成員傾聽及分享他們的目標，有助於促進團隊的內在激勵，從而增加您成功的機會。

過渡到課程總結，提問我們是否已經達成我們的課程目標。

總結

總時間：5 分鐘

講解：課程概述(5 分鐘)

展示

放映投影片 15：課程目標



詢問

我們實現目標了嗎？

陳述



在結束我們的課程時，請在《學員手冊》的第 7 頁上寫下本課程的重點。問問自己「我將如何利用本課程中獲得的知識而改變做法？」

給學員 3 分鐘的時間寫下重點。

3 分鐘後宣布時間到。

若時間許可，請 3 - 4 名學員分享至少一個尚未分享的關鍵要點。