**小组游戏的解說技巧**

**引言**

解說（de-briefing）可定义为：「促进（facilitation）从经验中学习」（Greenaway, 2007）。最明显的例子，如游戏过后，围在一起分享过程中的感受和经验。这裡的经验主要由連串活动构成，背后常带着不同的目标与主题。这裡的学习，泛指「经验学习」过程中的学习，透过直接的活动參与及经歷，引导进行的反省、总结及转化学习经验。小组游戏的解說与歷奇及经验学习活动上的解說大致雷同；较特别者是小组游戏的解說常被置于小组发展歷程当中，为小组发展及目标达成提供丰富多变的小组介入资源。带領者若善加利用，将直接提升小组領导效能。

**小组游戏解說的时机**

解說大多于活动后进行，也可于游戏前或游戏过程中进行，以聚焦经验或固定学习场景，因此解說时机可以用游戏的前、中及后期划分。

1. 游戏前

在游戏前进行的解說被称为「前置引导」(frontloading)（Priest & Gass, 1997），目的是在游戏经歷前，注入提醒及关注，常被强化提醒的范围如下：

1) 重温：重提过去游戏／活动所学到的或曾承諾的表现或行为，例如，「谁可告诉大家，上次活动我们所总结出的三项有效团队决策的行为？」

2) 目标：阐明活动目标及如何利用游戏／活动经验学习，例如，「以下活动的目标是考验小组的沟通能力。你们各人可多做些甚么以能完成任务？」

3) 动机：提升參与动机，诱发活动经验与生活連结，例如，「以小组现时情况推断，预计在游戏中我们将遇上那些困难，最后又会得到些甚么结果？」

4) 功能：检示可导致成功或成败的行为，进而探求取得成功或避免失败的对策，例如，「跟着的活动若要成功完成，我们需多做些甚么？」

1. 过程中

游戏过程中所进行的解說多半在于处理突发事件或需要实时进行更正改善的介入。此种解說多以暂停方式进行，而且时间很短。相关事例如下：

「（解难游戏中小组处于多次失败的情况下而被带領者暂停活动）輪流說出你们此刻的心情。你们要多做些甚么或是少做些甚么才可得到成功？」

1. 游戏后

游戏后的解說是最常进行，亦是解說的核心，目的在于引导从游戏经验中学习、促进小组发展、提升个人能力及处理关键事件等。由于小组游戏也常以破冰热身为目的，故不一定需要进行长篇大論的解說，简单的几句庆祝及肯定回应便可。其他与聚会主题相关的游戏活动，其解說长度及深度，需视乎具体游戏过程的经验、组员的參与需求及小组所处的歷程而决定。而组员的參与需求至为重要，若能从组员的需求出发，一趟看似没有特别的经歷也可构成一次不一样的解說过程；但需注意「見好就收」，否则只会落得「一片沈默」或「标准答案回应」的结果。

**经验解說模式**

经验解說模式大部份依循Kolbs 经验学习循环 (Experiential Learning Cycle)引申而來，通常由一组序列问题构成，用以建立配合经验学习的讨論流程与方向。常用以循环或序列模式显现；前者将介绍Borton 的经验学习圈 及 Roger Greenaway 的“4F＂经验反思法；后者则包括Priest & Gass 的漏斗法及Thiagarajan 的六阶段提问法。

这里只谈一个较简洁和较易掌握的**“4F＂扑克经验反思法**

由Roger Greenaway 提出,“4F＂代表反思的四个过程－“Facts＂ ：事实， “Feelings＂：感受 ，“Findings＂：发现及 “Future＂：未來，并对应扑克牌的四种牌型－钻石牌，红心牌，黑桃牌及梅花牌以方便理解及应用（Greenway, 2007）。

钻石牌(Diamond)对应「事实」“Facts＂，代表经验初次呈现的情况，事实及印象，最先是如何发现、认知、假定那些经验？当我们从另一角度去看它，它又会是怎样的呢？其他人又是如何看它呢？相关的提问例子如下：

刚才我们見到甚么？听到甚么？

我们首先是如何发现？

最难忘/ 最不同/ 最有趣的是什么?

红心牌(Hearts)代表「感受」“Feelings＂，用以探讨游戏过程中的情绪、感受与直觉。在经验当中你有什么情绪及直觉呢? 它们是怎样的呢? 可有勾起你其他经验的惑觉？如果有，它们有什么相同或不同? 常見的提问句例子如下：

游戏中最深刻印象是甚么？

你在什么时候感到投入最多/最少?

你觉得谁和你的情绪最相近/最不同?

黑桃牌(Spades)代表「发现」 “Findings＂ ，取Spades 的另一用意：「铲」作象征，喻意挖掘。典型的问题会包括寻求原因、解释、判断及总结。发问例子如下：

我们学到什么？ 我们找到了什么？

甚么让你有这感觉？ 甚么让你觉得这样？

这个经验有什么与工作相似/不相似的地方？

梅花牌(Clubs)代表将來 “Future＂ 意味着朝向未來的学习转化与转变成长的行动。包括行动计划、学习计划、抉择、演練、想象甚至梦想等。最基本的问题是我们如何好好地将我们所学到的带入将來？相关发问例子如下:

你見到有什么选择或可能性？

有什么是你会停止/开始/继续做的？

你想从这次经验中带走什么？打算怎样开始？什么时候开始？

最特别的是小丑牌(Joker)的活用。小丑牌(Joker)是一张你可任意赋予意思的空白牌，它提醒我们不可误将这「反思过程」僵化为4F 的顺序：须依次由「事实」、「感觉」、「发现」到「将來」而进行。我们需按经验情况及组员的取态，选择适合的先后，甚或重复的次序而行。不竟我们需要的是如何引导反省总结并引申学习经验，而小丑牌将容许我们进行各种自由及例外的实验与尝试。

**解說技巧**

**引导讨論**

小组讨論是解說最常用的方法，它既引导总结游戏过程经验，亦可連结过往的類似歷；既协助检讨结果，亦重视小组发展过程；既引导将反省所得经验应用于小组内，同时更着意将经验转化应用于日常生活上。带領者需具备基本的沟通及聆听技巧外，亦需检视自己的带領角色、待人价值及能力限制，了解基本的小组运作原则及带領技巧，也是不可缺少的。

**引导者的准备（Priest & Gass, 1997; Priest, Gass, & Gillis, 2000）**

􀁺 了解自己对待别人的价值：是否愿意聆听别人的想法，而不会有太多的判断与预设想法？是否愿意尊重每个意見，纵使与自己的想法背道而驰？是否能积极发现及肯定组员的能力？

􀁺 明白引导者的主要角色并不是演說或训话，而是诱导參加者表达出他们的意見、想法、感觉或意图。

􀁺 认識自己的能力及限制，不应超出所能解决的范围。如非曾接受专业辅导训練，须避免触及虐待、性侵犯及精神健康方面等问题。有时个别组员会在小组过程中主动透露与上述有关的内容，但仍应予以阻上或转移话题。

**基本运作原则**

小组方面

􀁺 每人均參与。

􀁺 每次一人发言，不要插话及打断。

􀁺 容许组员不作回答。

􀁺 注意守密原则。

带領者方面 （Doherty, Garvey, Gass, & Sugerman, 2000）

􀁺 以开放式问题(Open ended Question)进行发问。

􀁺 表达清晰、简明及响亮；全组皆能清楚听到。

􀁺 要提供充足合适的停顿，說话速度不要过快。

􀁺 细心聆听，透过意译 (paraphrasing)，以澄清所表达的感觉及内容。

􀁺 利用身体语言及說话，以表达欣赏与肯定。

􀁺 展开新话题时，尽量就着已讨論内容作出撮要(summary)。

􀁺 欣赏及肯定成员的贡献，并以有效之身体语言及言辞予以表达。

􀁺 鼓勵组员以自己的方式表达，不要建议言辞，此举将更能反映成员的价值与需求。

􀁺 不要比较及评比成员，而是要鼓勵成员作自我评估。

􀁺 积极透过提问引导成员找寻合适的答案，而非直接提供。

**提问技巧**

解說技巧建基于提问(Questioning)，常用的解說模式亦是由連串提问句子构成，因此我们可借用相关架构及进程，以发展我们的提问技巧。

**「关系取向」提问**

「关系取向」提问常以「谁？」（who?）的问题为重心，目的在于促进小组凝聚、建立认同，并藉组员间之聯系，提升人际学习能力，如「谁会知道」？、「谁有相同？」、「谁最明白？」、「谁最先发现？」等。小组发展初期则常以「我们」为指向，着意强化群体意識；而在小组发展成熟后，则较多转向以「他／她」为重点，以促进个人反省及转化。在催化组内人际互动时，亦可以「猜想」或「假设」（what-if）型式发问，运用想象，深化组员关系。

**「关系取向」的提问例子**

|  |  |
| --- | --- |
| 以小组为重心 | 以个人为重心 |
| 「我们的表现如何？」  「有没有人可以說出，我们在游戏中的  表现如何？」  「游戏的结果，将告诉我们，我们是个  甚么样的小组？」  「我们曾为小组做过此甚么，令我们的  表现如此地不同？」  「如果用一句话來形容现时我们的小  组狀态，你们会說句甚么？」  「如果用一项对象來形容我们组员间  的关系，你们会选取甚么？」 | 「游戏过程中，有没有人見到（听到或  感觉到）A 君曾为小组作出的贡献？」  「对于A 君于活动中所感到的挫败，  谁人有相同的感受？」  「谁人同意A 君认为组员不应麻烦别  人的看法？」  （对着Ａ君发问）「看看在座每位组  员，估计谁最了解你此刻的心情？／还  有谁与你有着同样的心情？」  「假如给予你再次面对高空挑战活动  的机会，你会选择谁人为你提供防护及  支持？」 |

配合４Ｆ经验学习模式的「关系取向」提问事例

|  |
| --- |
| 事实（Facts）：「有没有人可以說出A 君在游戏中曾为我们作出甚么贡献？」  感觉（Feelings）：（对着Ａ君发问）「听到别人說出你对小组有所贡献时，此刻有何感受？」  发现（Findings）：「当你在小组内主动表达及愿意接纳帮助时，你将会发现自己与其他组员的关系，会有甚么变化？」  将來（Future）：「想象当你于下次活动，有信心及主动地表达愿意參与协助时，你会多做些甚么不同的事情？」 |

**「成功取向」提问**

「成功取向」提问不只是一项技巧，也是一种态度。事情发生总不会是一面倒，常有正反兩面，端视我们的取向与态度。正如我们观看半杯水的情况一样，我们可以觉得不好，我们尚欠半杯水；另一方面我们也可以觉得还好，我们仍有半杯水。因此「成功取向」发问正好朝向发掘正面经验，从成功的、已达成的或已拥有的强处出发，以肯定參加者之能力。发问的方法有三种：

第一种是着意从事件的正面、优点及强处开始，待參加者的能力得到肯定后，才进行问题讨論，将不足化成改善目标与行动。

第二种是努力从负面、失败及问题事件裡寻找例外情况，例如「当我们合作较好的时候，我们是怎样的？」，通过对例外事件的的讨論，发掘并肯定參加者的能力。

而第三种则应用「评量」方法，先将问题量化，借着将问题具体化的过程把影响固定，例如參加者将问题评量为8 分（以1 至10 分为尺度）时，正好表示现在并不是最差，尚有2 分才算是最差的情况。所差的兩分亦可被用作为例外发问的开端，探讨在尚没有令问题变得太差时他们所作出的努力，例如「尚余的2 分正好表示你们也曾有所努力，使问题不致直插谷底；那是在甚么时候出现？当时你们做了甚么？」。

**「成功取向」提问例子**

|  |  |
| --- | --- |
| 以问题取向 | 以成功取向 |
| 「你们做错了甚么？」  「我们小组有甚么欠缺？」  「我们在合作上有甚么困  难？」 | 「你们做对了甚么？」  「我们小组有甚么能力？组员具备甚么潜能？」（发掘正面部份）  「我们总有被发现有所合作的时候，那时发生了甚么？做过了甚么？有甚么感受？」（寻找例外）  「以1 至10 分评价小组的合作程度，1 是最低，10 是最高」（假设小组的评分为2）「显然我们曾有过合作时候，否则我们不会有2 分。让我们回想曾做了甚么，使我们能得到2 分而非1 分」（藉评量问题固定影响、肯定能力） |

配合４Ｆ经验学习模式的「成功取向」发问事例

|  |
| --- |
| 事实（Facts）： 「在游戏中我们做到了甚么，以达至成功？」 |
| 感觉（Feelings）：「对于我们的成功，此刻有何感受？是否超出想象抑或是意料之内？」 |
| 发现（Findings）：「你们是如何做到的？你们的成功要領是甚么？」 |
| 将來（Future）： 「建基于是次成功经验，我们需于余下时间内多做些甚么，以达致持续的成功？」 |

**輪流发言 (Round)**

輪流发言是解說最常采纳的技巧，用以开启话题、聚焦议题、引导沈默组员发言及推动全组成员的參与（Harvill, Jacobs, & Masson, 1998）。輪流发言可以用一个话题带出，例如：「輪流讲出游戏中最深刻的印象。」；也可以用一个描述／形容词句带出，例如：「輪流以一句话形容此刻的心情。」或是个造句如，「輪流以「我最喜欢自己...」作开始的表达。」等；亦可以接力方式，依时间先后輪流描述游戏发生的过程带出，以协助回顾经验。

輪流发言结合了个人表达与全组发言部份，带領者需给予组员静默时间，（通常在十秒至一分钟之内），为发言作准备。带領者在輪流发言时最好减少介入，待全体发言完成后，才作出跟进；如觉得有介入需要，也应在介入告一段落后回到暂停点，让尚未发言者表达意見，以示尊重。此外谁人最先或最后发言亦可生不同效果，最先发言者，在没有參考的情况下压力较大，而获得聆听及专注则较多；相反，最后发言者常因意見及感受已被别人說出及组员的专注减少而难于发言。建议带領者不时转换开始次序及向左或右之转动顺序；也可尽量安排沈默组员在中间位置发言，以避免不必要的发言困难。

**1-2-全部 (1-2-All) （Greenaway, 2008）**

「1- 2-全部」的解說方法本身是一组合式的分组方法，目的在于结合不同的分组动力，促进全体组员的參与。「1」代表个人思考、反省、造句或记錄等活动时间；「2」为二人小组(Dyad Group)的分享、讨論或互相访问的时间；而「全部」则为于全组层面上的讨論或汇报时间。例如，我们先花半分钟让各人回想游戏过程中最深刻的体会；跟着以二人小组方式，分享自己在游戏过程中的贡献；最后回到大组进行汇报及讨論。

**「评量」（Scaling）的应用**

「评量」是将主观的想法、感受、态度及意見投入预设的尺度，以进行沟通及比较，常用作检视立场、开启／聚焦议题及检视目标方向。相关例子如：

「用1 至10 分表达你现时的參与能量，1 代表没精打彩；而10 则表示精力旺盛。」

「以手势高低量度现时的參与心情，单手伸直举起，手掌平放的高度表示心情兴奋、雀跃；将手掌放在腰部前方，将表示心情较差、无甚动力；而心情一般者，可将手掌平放于嘴巴的水平。」

（小组围圈站立）「回想刚完成的解难活动，请大家表达你所发挥的贡献；贡献愈是较大，愈走近小组圆圈的中心；一般贡献者，则站立于现时位置与圆心点所成直线的中间；只有少许贡献者，则向中心前移几步便可。」

上述「评量」事例的量度，前者是以语言方式表达，而后二者则以手势高低或站立行动說明。无論是运用何种手法，「评量」的目的均不单在于量度结果本身，更是用于建立「**可视化**」的參考点，以协助表达理解及立场、赋予解释及理由，并建立目标与行动方向。

**总结**

总结而言，小组游戏解說的实践需要留意以下七个重点：

(一) 小组游戏解說的目的在于促进从游戏及小组经验中进行学习。成为有效带領者最需重视的是以參加者为取向的价值取向。带領者的责任并不在于說教或是教导，而是借助精心设计的游戏经验，引导进行參加者体验、归纳总结及至转化应用。

(二) 小组游戏的解說主要建基于游戏经验，但仍需结合小组歷程中所发生或尚未发生的经验。

(三)「成功取向」及「关系取向」的提问可充分利用小组内部信息，前者建基于合个人及小组的强处，用以肯定能力、减低抗拒，而后者在于凝聚支持动能，有利于经验转化及学习成长。

(五) 掌握「引导讨論」、「輪流发言」及「评量」等基本解說技巧以促进经验学习进程。相关技巧更可以「1-2-全部」的组合方式作综合应用，充分发挥小组參与动力，扩阔学习体验。

(六)「聚焦」技巧将进一步协助带領者将小组讨論聚焦于「人」、「话题」及「活动」上，需配合其他技巧如，「輪流发言」及「1-2-全部」等而进行，有效凝聚小组动力，避免迷失方向。

(七) 最后，以參加者为中心的解說，其最终指向乃在于协助參加者懂得为自己进行解說。借着带領者于解說过程中的示范、讲解及为小组与组员安排的自行解說活动，逐步提升组员于组内以至生活上的自我反省及总结学习的能力。

**參考书目**

Beard, C., & Wilson, J. P. (2002). *The power of experiential learning: A handbook for trainers*

*and educators*. London: Kogan Page Ltd.

Doherty, D. A., Garvey, K. L., Gass, M., & Sugerman, D.A. (2000). *Reflective learning: Theory*

*and practice*. Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.

Greenaway, R. (1993). *Playback : A guide to reviewing activities.* Edinburgh: The Duke of

Edinburgh’s Award Published in association with Endeavour Scotland.

Greenaway, R. (2002). *Reviewing with ropes.* Retrieved December 20, 2008, from The Active

Reviewing Guide Web site: http://reviewing.co.uk/articles/ropes.htm

Greenaway, R. (2007). Dynamic reviewing. In M.L. Silberman (Ed.), *The handbook of*

*experiential learning* (pp. 59-80)*.* San Francisco: Pfeiffer.

Greenaway, R. (2007). *Reviewing for all: How To include everyone in a lively debrief.* Retrieved

December 20, 2008, from The Active Reviewing Guide Web site:

http://reviewing.co.uk/archives/art/9\_2.htm

Greenaway, R. (2007). *Reviewing success.* Retrieved December 20, 2008, from The Active

Reviewing Guide Web site: http://reviewing.co.uk/success/index.htm

Greenaway, R. (2007). *The active reviewing cycle.* Retrieved December 20, 2008, from The

Active Reviewing Guide Web site: http://reviewing.co.uk/learning-cycle/index.htm

Harvill, R. L., Jacobs, E. J., & Masson, R. L. (1998). *Group counseling: Strategies and skills.*

*California*: Brooks/Cole Publishing Company.

Nadler, R., & Lucker, J. L. (1992). *Processing the adventure experience.* Iowa: Kendall/Hunt

Publishing Company

Priest, S., & Gass M. (1997). *Effective leadership in adventure programming.* Champaign, IL: Human Kinetics.

Priest, S., Gass, M., & Gillis, L. (2000). *The essential elements of facilitation.* Dubuque, LA:

Kendall/Hunt.

20

Prouty, D., Panicucci, J., & Collinson, R. (Ed.). (2007). *Adventure education: Theory and*

*applications.* Champaign, III : Human Kinetics

Schoel, J., Prouty, D., & Radcliffe, P. (1988). *Island of healing: A guide to adventure based*

*counseling.* Hamilton: Project Adventure.

Silberman, M. L. et al. (2007) *The handbook of experiential learning.* U.S.A: Pfeiffer

Thiagarajan, S., & Thiagarajan, R.(1999). *Facilitator’s toolkit*. Bloomington, IN:Workshops by Thiagi.

吴兆田 （2006）。《探索学习的第一本书：企业培训实务》。台北：五南图书出版股份有限公司。

蔡居泽、廖炳煌 （2007）。《探索教育引导技巧培训手册》。台北：社团法人中华探索教育发展协会。