WORKSHOPSKILL · FACILITATION KIT

生氣·難過·開心 — 引導者執行手冊

資料夾： mad-sad-glad ・分類：反思引導・6–20 人・20 分鐘・實體＋線上・可列印道具・工具包

授權：CC BY 4.0

目录

目標
為什麼點名情緒勝過「好 / 不好」
怎麼帶
翻車點
引導筆記
資料夾裡的道具
怎麼帶這場反思引導
四個反思問題
什麼時候用這個活動
佈置
那張卡
變化版
貼上一面牆
代理版
讀情緒的形狀
反思的翻車點

20	6–20	實體 + 線上
分鐘	人數	形式

生氣·難過·開心 — 執行指南

一個 20 分鐘、6–20 人的反思引導。每人寫下上一段週期裡讓自己生氣、難過、開心的事——然後團隊把便利貼聚類、投票選出最有共鳴的，並在每個顏色落一個具體、有主的行動。它比「哪裡好 / 哪裡不好」更快，而且因為它點名了情緒，會浮出狀態報表永遠不會告訴你的東西。

目標

跑完之後，學員將：

1. 用自己的話，把這段週期的真實情緒擺到牆上——什麼讓人生氣、什麼讓人難過、什麼讓人開心。
2. 把便利貼聚類、投票，選出全隊真正共同感受到的主題，而不只是最大嗓門那條。
3. 帶著每個顏色一個具體行動離開，每個都配上具名負責人與一個回看日期。

什麼時候用這個活動

- 一個剛收尾衝刺、專案或季度的團隊，需要說清它真實的感受，而不只是交付了什麼。
- 一場反思引導，行動項總在產出，卻沒人認領；情緒被說出來，然後什麼都沒變。
- 你有 6–20 人和 20 分鐘，而這段週期的情緒正是狀態報表裡看不見的那一樣東西。

為什麼點名情緒勝過「好 / 不好」

人們很少在站會上說「我悄悄地沒了動力」——但給一個「難過」欄，他們就會寫下來。生氣·難過·開心把真實情緒快速擺到牆上，再逼出反思引導通常跳過的那條紀律：每個主題都要有一個負責人和一個日期。生氣是可以重新引導的能量；難過是需要重建的士氣；開心是要守住的東西。分清哪條屬於哪種，才把一團情緒變成三個可行動的主題。

佈置

場地： 牆上或共享看板上三欄——**生氣**、**難過**、**開心**。超過 20 人時，同一看板主題分兩組，最後再對比各組的簇。

每人材料： 一疊便利貼、一支筆——一張一條、安靜寫、便利貼上不寫名字；外加幾枚投票用的小圓點。

全場材料： 來自 `道具卡.pdf` 的卡面——生氣、難過、開心、聚類並投票、每色一個行動、負責人與回看。

分組： 一個剛一起走完一段週期（衝刺、專案、季度）的團隊。線上時在共享看板上照樣能跑。

角色： 人人寫、人人投票；你守時間、守兩條規矩、守住「對系統不對人」這條線。

可選： 把 `活動海報.pdf`（A3）貼上牆，讓「一張一條」和「每色一個有主的行動」全程看得見。不需投影、不需帳號、不需線上表單。

怎麼帶

時間	階段	你做什麼
0–5	寫	安靜、私下寫便利貼：一張一條，分投 生氣 / 難過 / 開心 三欄。便利貼上不寫名字。
5–11	貼並聚類	每人貼到對應欄。大聲讀出來，再把重複的歸成簇。
11–17	投票並選定	給最有共鳴的簇投票。每個顏色裡挑最高的那條，團隊定一個具體行動——不是一個願望。

時間	階段	你做什麼
17–20	定主與回看	每個行動配一個具名負責人與一個回看日期。把三個行動寫在人人看得見的地方。

那張卡

三張顏色卡（生氣、難過、開心）撐起三欄；「聚類並投票」標的中間那步；「每色一個行動」加「負責人與回看」是這場反思引導絕不能跳過的兩條規矩。把 `道具卡.pdf` 的這幾面留在牆上，讓這份紀律比那場對話活得更久。

翻車點

- **「生氣」欄變成指責。** 保持在系統和事件上，不針對人——把「某人掉鏈子」重述成「那次交接沒有負責人」。可修，也沒那麼有毒。
- **人人都寫安全、顯然的「開心」便利貼。** 問一句「什麼會讓這段週期對你真的更好，而不只是還行？」去夠到禮貌底下真實的難過與生氣。
- **有了行動卻沒負責人。** 總數停在三個——每色一個——每個都有名字和日期之前別收場。三個真發生的，勝過十個被貼上去的。

變化版

- **第一次做反思引導：** 在共享文件上匿名跑；沒人願意在署名的「難過」便利貼上說難聽話。
- **一場累人的長專案：** 讓「難過」和「開心」與「生氣」分到同等時間——士氣往往要先被看見，問題才修得動。
- **持續跑：** 每個週期重來一次；各顏色裡落什麼的變化，就是健康信號。

引導筆記

- 「開心」欄很空，本身就是一個發現——大聲說出來：團隊只靠挫敗在撐。
- 當最高的「生氣」是領導層掌控、改不了的，就誠實點破，好讓它不會作為一條無主的抱怨爛在那兒。

貼上一面牆

列印 `活動海報.pdf`（A3），把三欄、逐分鐘流程和兩條規矩貼到一面牆上，邊帶邊看。

資料夾裡的道具

- `道具卡.pdf` —— 撲克規格列印頁（63.5 × 88.9 mm，含出血與裁切導引）：生氣、難過、開心、聚類並投票、每色一個行動、負責人與回看卡，空白卡，帶品牌卡背
- `執行手冊.pdf` —— 印刷版：本執行手冊 + 反思引導裝訂成一份帶書籤的 A4 文件（`執行手冊-Letter.pdf` 是美版 Letter）
- `活動海報.pdf` —— 整場反思引導貼上一面牆的 A3
- `執行指南.md` · `反思引導問題.md` · `快速上手.md` —— 引導者執行指南、反思引導、一頁快速上手
- `使用許可.md` —— 你能做什麼、如何改自有品牌、何時發了什麼
- `SKILL.md` · `mad-sad-glad.zip` —— 給代理的機器可讀清單，以及整個資料夾一次下載

代理版

資料夾裡每個檔案都有穩定的公開 URL——AI 代理可用三條 curl 取到卡牌、反思引導和這份執行手冊（見 `SKILL.md`）。紙本版只需要便利貼、三欄和每人一支筆。

生氣·難過·開心 — 反思引導問題

> 你不只是讓大家把情緒說出來。你把一段週期的心情變成團隊能行動的三個主題——每個都有負責人和日期。
>
> 與 `執行指南.md` 搭配使用。第十七分鐘那三個有主的行動是壓縮版；這份是完整版。

怎麼帶這場反思引導

- 談的時候把三個簇和三個行動**留在牆上看見**——你反思的是團隊剛畫出的這張圖，不是把那個衝刺重審一遍。
- 先看分量再看措辭：票落在哪裡，告訴你這是能量問題（生氣）還是士氣問題（難過）。
- 以負責人和日期收尾。沒有名字的行動只是願望——三個都配上名字之前別散場。

讀情緒的形狀

1. **分量落在哪裡。** 多生氣是可以重新引導的能量；多難過是要重建的士氣。這個配比決定行動該瞄準哪裡。
2. **「開心」有多滿。** 幾乎空的「開心」欄本身就是一個發現——大家只靠挫敗在撐。大聲說出來。
3. **得票最高的那條是否讓人意外。** 那張得票最多的便利貼，有沒有讓誰吃驚？團隊的投票不是你對團隊的猜測。

四個反思問題

- 對最高的「生氣」那條：這是一個要解決的問題，還是一個要接受並繞開的現實——團隊點清了是哪種嗎？
- 對最高的「難過」那條：它底下是什麼價值或需要——被認可、自主、穩定——那個行動真的碰到了它嗎？
- 有沒有某條只有一個人寫、卻比它的票數更要緊的便利貼？有時最重要的事只由一個人握著。
- 下個週期，一個顏色真的動了，第一個跡象會是什麼？

反思的翻車點

翻車點	為什麼發生	救援
生氣變成指責	點名的是人，不是系統	把每條重述成系統或事件：「那次交接沒有負責人」，不是「某人掉鏈子」。
開心全是安全便利貼	禮貌藏住了真實的難過與生氣	問「什麼會讓這真的更好，而不只是還行？」
行動沒有負責人	反思收在感覺上	停在三個行動——每色一個——每人離場前都配上名字和日期。
有條生氣改不了	它歸領導層掌控	點破它不在團隊手裡，好讓它不會作為一條無主的抱怨爛在那兒。