

關鍵時刻分會自評表

(Moments of Truth/MOT Worksheet)

檢測分會關鍵時刻各個項目，並自我評鑑各項目做得如何。

1	2	3	4	5
我們從未達到標準	我們很少達到標準	我們偶而達到標準	我們經常達到標準	我們總是達到標準

第一印象 (FIRST IMPRESSIONS)

第一印象對於分會的成功與否是很重要的，因為來賓正向的經驗與觀察將決定他們是否會再度與會且成為會員。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
來賓是否受到親切迎接，並被介紹給幹部和會員認識		例會地點是否方便適中	
是否備有來賓簽到簿及名牌		來賓是否被邀請對觀眾致詞	
是否有專業的例會場所		來賓是否被邀請加入分會	

新會員輔導 (MEMBERSHIP ORIENTATION)

為了讓會員能得到演講會最大收益，必須讓新會員熟悉演講會的教育和認證制度，並讓會員了解分會對會員的責任，和會員對分會應盡的義務。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
正式的人會儀式，包括授與會員別針及手冊		會員的學習需求被了解和評估	
輔導員的指派		安排新會員在例會中演講	
教育訓練計畫及認證制度的介紹		會員積極參與分會的各種活動	

建立情誼 (FELLOWSHIP)，多元化 (VARIETY)，及交流 (COMMUNICATION)

藉由提供會員們一個好玩、友善、和支持性的環境，和充滿趣味的學習，來留住會員們。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
來賓是否受到親切歡迎接待		會員是否參與分區、分部、總會或國際活動	
例會安排是否兼具教育性和趣味性		會員是否參加分會間交流活動	
是否定期舉辦社交活動		是否定期出版分會刊物和更新網站	

1	2	3	4	5
我們從未達到標準	我們很少達到標準	我們偶而達到標準	我們經常達到標準	我們總是達到標準

節目的安排和例會的規劃 (PROGRAM PLANNING AND MEETING ORGANIZATION)

當分會例會有被仔細安排，演講者都準備充分，講評者都能提供有用的講評，會員們就能達成他們的教育目標。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
是否提早安排並提早公布議程表		例會是否準時開始、準時結束	
會員們是否瞭解例會責任，並充分準備所派之例會工作		是否即席演講、和其他活動富有創意	
例會中所有任務都依照手冊進行		是否提供正面且有幫助的講評	

強化會員人數 (MEMBERSHIP STRENGTH)

當分會有足夠的會員來提供領導力，並完成議程內的指派工作，就可創造出生動活潑的分會，來造福現有的會員，並吸引更多新的會員。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
分會是否有 20 位或以上的會員人數		議程是否富有變化性和趣味性	
是否能留住舊會員		是否對介紹新會員入會的會員加以表揚	
會員是否在自己的社區或公司裡面推廣演講會		是否有舉辦增加會員人數的活動(可包括招募新會員和留住舊會員)	

會員成就表彰 (ACHIEVEMENT RECOGNITION)

藉由注意會員目標進度、即刻呈報會員獎項、並持續表揚會員成就，就能鼓勵會員持續加入。

指標(Standards)	評分(Rating)	指標(Standards)	評分(Rating)
是否立即向世界總部申報獎項		是否表揚分會、總會、國際總會的幹部	
是否公布、並保持會員進度紀錄		是否公布分會及會員成就	
會員成就是否以正式儀式表揚		運用傑出分會計畫(DCP)來規劃和表彰成就	

每項指標得分為 3 或低於 3，請參閱“最佳方案表”，並和你的團隊討論以下的問題：

1. 造成這項問題的原因是甚麼？

2. 針對這項問題，該如何做呢？誰能負責這項任務呢？

最佳方案表 (BEST PRACTICES CHART)

	問題	可能原因	建議方案
來 賓	<ul style="list-style-type: none"> ● 來賓未再度造訪分會 ● 來賓未加入分會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 來賓可能覺得未受歡迎。來賓和一個會員間親密度很高的團體互動時，有時反而會覺得被冷落。 ● 來賓會加入讓他感覺其個人目標會被支援的分會 ● 來賓在首次參加例會後，未被邀請加入分會 ● 來賓可能觀察到有批判性或負面的互動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會籍副會長(VPM)應準備來賓簽到簿，並在例會結束時，即邀請來賓加入分會 ● 務必幫來賓準備名牌 ● 在分會網站上預先公布必要資訊，包括參加分會服裝規範，讓來賓有所遵循並感覺自在 ● 當來賓入場時，即刻有人接待，並介紹認識其他會員，宜介紹會員個人資訊，而非只職稱而已 ● 讓例會充滿友善、歡樂、有趣的氣氛，設定例會主題，即席問答有變化性 ● 公告會員們的目標進度表 ● 利用場地佈置(例如演講會會旗和雜誌等的展示)來吸引來賓進入會場 ● 利用分會網站、會訊、社群網站來推廣分會 ● 頒發”溝通成就獎”給當地有高度知名度的非演講會人員 ● 辦理“演講工作坊”(Speechcraft)課程
講 評	<ul style="list-style-type: none"> ● 演講者對建設性的回饋仍過於敏感 ● 講評內容膚淺無效率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 團隊成員間須先有信任感，才会有真誠和支持性的講評 ● 講評內容未能提供建設性的回饋 ● 講評員可能不知如何提供有效的講評 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育副會長(VPE)應該只安排已完成第五講的會員擔任講評員 ● 針對演講手冊裡的目標做講評 ● 邀請有經驗的會員(自己會內或來自他會)來示範有效的講評 ● 多舉辦分會社交活動來創造友善和相互支援的氣氛

會員成就	問題	可能原因	建議方案
	<ul style="list-style-type: none"> ● 會員們都沒獲得教育獎項 ● 演講者沒進步 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會員並未依照演講會的手冊做演講 ● 分會未為對會員成就做表揚 ● 輔導員並未輔導新會員 ● 輔導員可能不了解他的責任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 對初試啼聲(C1)演講者給予表揚，例如儀式或授帶 ● 頒贈小禮物來慶祝會員成就 ● 邀請資深會員分享在專業領域上和演講會裡如何達成目標的個人經驗 ● 在新會員輔導的過程中務必充分解釋和強調教育成就和認證制度 ● 教育副會長(VPE)必須確認會員們都依照手冊來做演講 ● 對輔導員和被輔導的會員清楚說明輔導員應負的責任
留住會員	問題	可能原因	建議方案
	<ul style="list-style-type: none"> ● 會員未積極投入 ● 會員不再繼續加入 ● 會員對演講會組織和其分會產生負面感覺 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可能沒有實施很正式的輔導員制度 ● 會員可能不知道有輔導員制度，或是該制度可帶來的益處 ● 被輔導的會員可能覺得他的輔導員並不適任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 充分發揮教育副會長(VPE)和輔導員制度的功能，來確保會員的積極參與度 ● 會籍副會長(VPM)應跟久未出席的或生病的會員保持電話或問候函聯絡，讓他們知道大家很想念他們 ● 例會應準時開始準時結束，這是對出席者表示尊重 ● 使用”會員興趣調查表”，讓分會能了解會員的目標和需求 ● 表揚所有會員成就，不論其成就大小
輔導員制度	問題	可能原因	建議方案
	<ul style="list-style-type: none"> ● 會員對輔導員制度不滿意 ● 會員並未從輔導員制度中獲益 ● 會員對擔任輔導員沒興趣 	<ul style="list-style-type: none"> ● 會員可能感覺他們沒有(也將不會)達成目標 ● 會員可能沒有被支援的感覺 ● 可能例會都沒準時開始，也延遲結束 	<ul style="list-style-type: none"> ● 對新會員強調輔導員制度的重要性 ● 定期追蹤輔導員和被輔導者的進度，以評量其效果 ● 鼓勵對所有會員實施輔導員制度，並非僅限於針對新會員 ● 讓會員了解更換輔導員是很常態的，不要對某特定輔導員過分喜好 ● 設計一套輔導員和被輔導者之間的正式回饋方案，來強化該制度的責任性