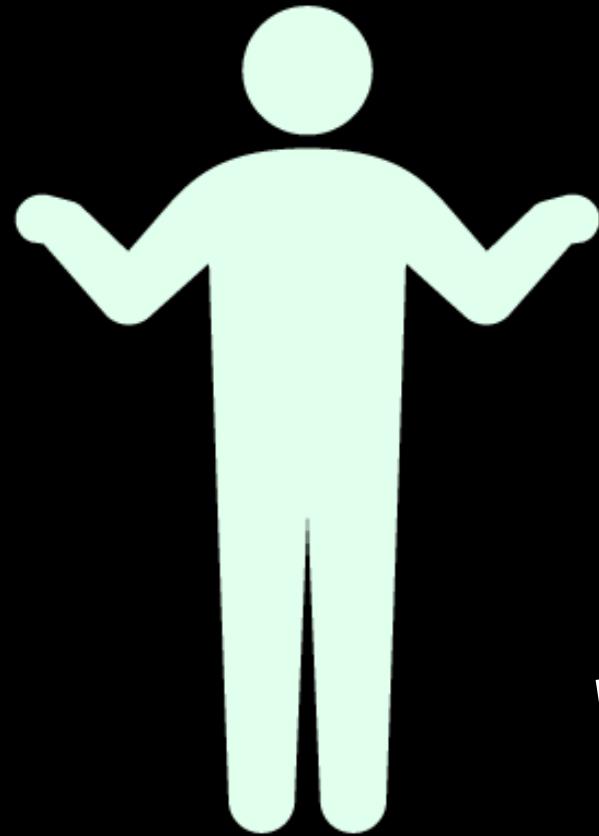


同學，這樣也敢說在傳承？

關於社團傳承，你必須要知道的事情 ...



把自己害死就算了，
拜託你別把學弟妹們拖下水！
除非你打算讓他們恨死你！

社團資料與實務經驗的傳承思維

你有喝過“岩漿”嗎？

先不要管什麼社團傳承 ...

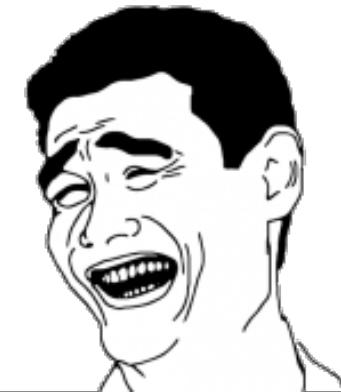
【圖片來源】維基百科

你知道嗎？

人類是可以喝岩漿的

可是只能喝一次

人未必要喝過岩漿，
才知道岩漿只能喝一次。



把概念套用在社團

如果有做好傳承，
往後的人也就不用親自去喝“岩漿”，
才知道“岩漿”只能喝一次了。

多麼痛的領悟！





羅左欣



大一、大二

國術社

社長
(顧問)

大三、大四

跑酷社

創社社長
(顧問)

大四

畢聯會

活動部長

國立高雄應用科技大學
電機工程系 - 四年級

社團工程系 - 四年級

<https://shouzo.github.io>

Agenda

(一) 被遺忘的元素

(二) 傳承的要角

(三) 建構全局解方

(四) 結語

(一) 被遺忘的元素

重新審視社團，可以幫助你想起應該要傳承的東西。



來自不同背景的一群人，
因為嚮往或相同的興趣聚在一起，
朝著目標前進。

建立的過程？

先確立宗旨

社團成立的目的是什麼？該規劃什麼樣的目標？



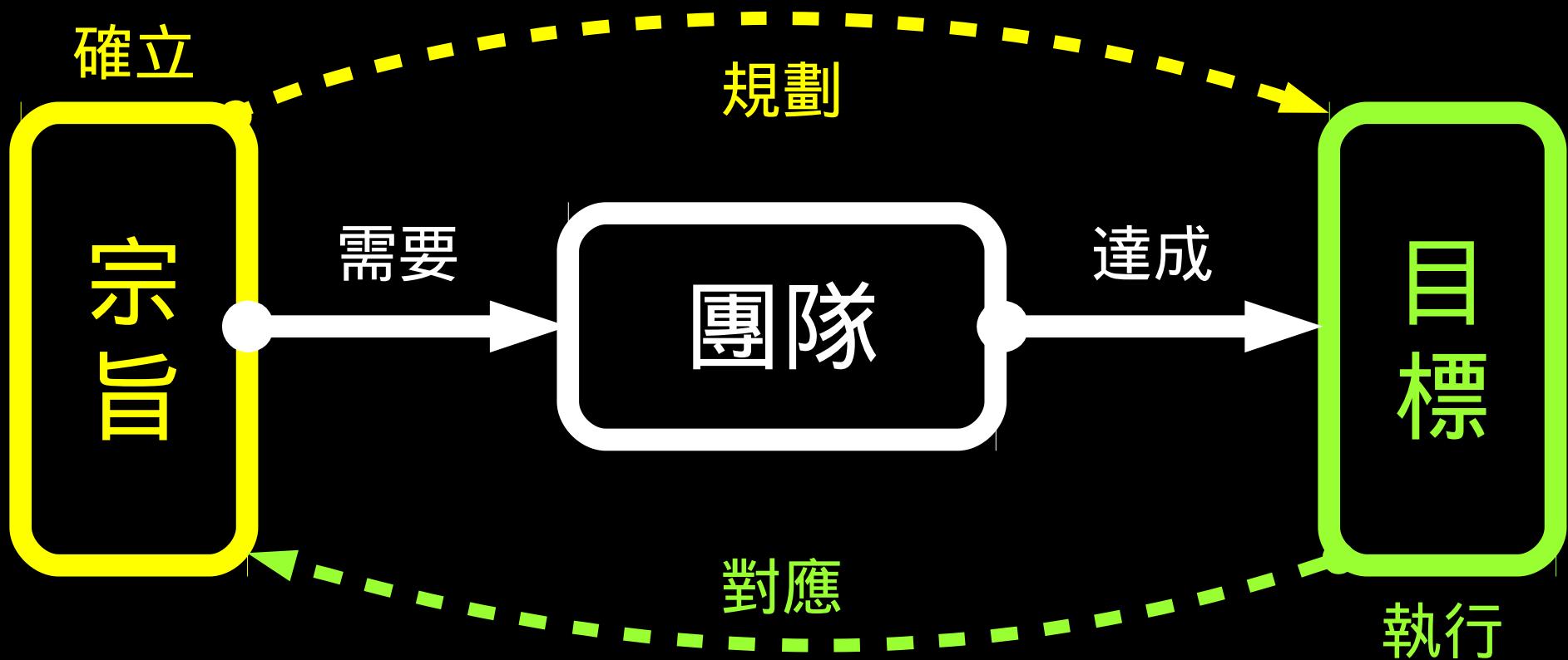
執行目標

完成目標，藉以彰顯社團的精神。



團隊的重要性

任何工作都需要“團隊”的參與。



你有注意到嗎？

少了“團隊”（幹部），
社團將無法繼續營運 ...



少了“宗旨”（精神）和“目標”，
社團猶如行屍走肉 ...



這些都是社團 應該要具備（傳承）的元素。



接下來談談傳承當中的角色關係

(二) 傳承的要角

從各種視角切入，重新思考傳承的本質。



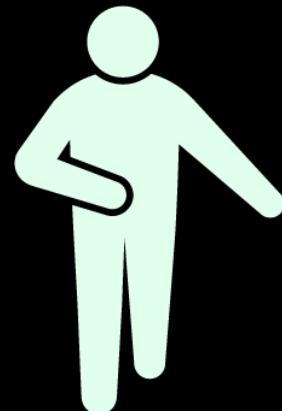
社團幹部依據時期
分成三種

(二) 傳承的要角

關於社團傳承，你必須要知道的事情 ...

儲備幹部

(涉世未深的菜鳥)



現役幹部

(介於菜鳥和老鳥之間)



退休幹部

(看透一切的老鳥)



預計是下一批幹部 (?)，
現在處於豆苗發芽期。

對社團有一定程度的瞭解，
現在處於水深火熱、
大幅成長的時期。

對社團有全面性的瞭解，
現在處於耍廢的時期 (?)。

至於“能力高低”和“強大與否”，則依個案經歷和天賦有所差異。

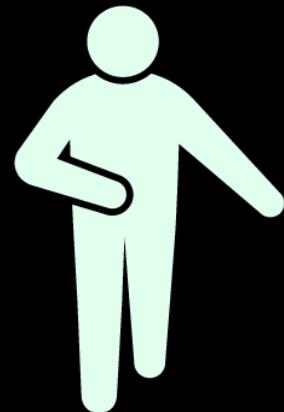
(二) 傳承的要角

關於社團傳承，你必須要知道的事情 ...

理想的傳承

儲備幹部

(菜鳥)



現役幹部

(現役)



退休幹部

(老鳥、顧問)



帶領、培訓

指引、建議

依常態社團而言，現役幹部的責任和工作通常是最的。

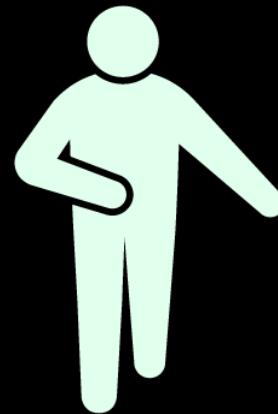
(二) 傳承的要角

關於社團傳承，你必須要知道的事情 ...

現實情況 ...

儲備幹部

(菜鳥)



心存疑問 (?)

怎麼好像什麼都沒學到？
為什麼我要待在這個社團？

現役幹部

(現役)



幹譙 (ㄍㄧㄤ)

那些老屁股是怎樣？
遇到事情時只會講幹話，
要我們自己想辦法。

退休幹部

(老鳥、顧問)



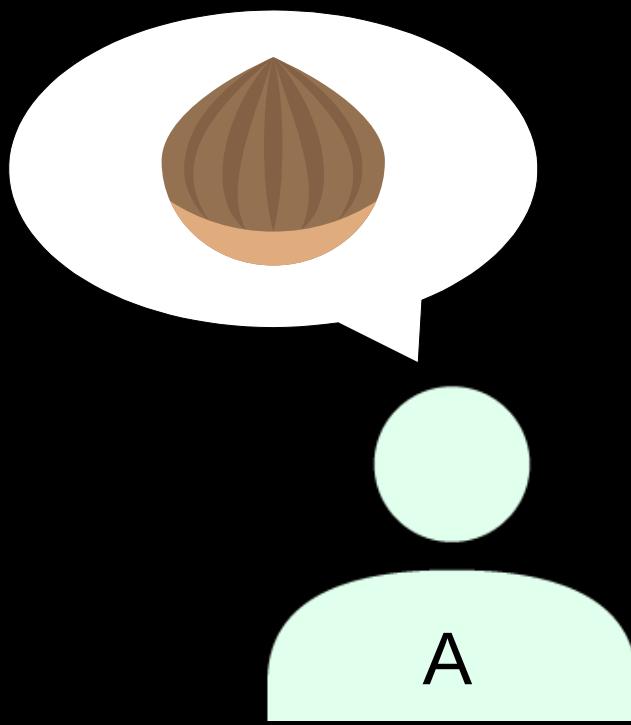
唉，真的是一屆不如一屆！
也不想想當初我們是怎麼
熬過來的。

問題出在哪裡？

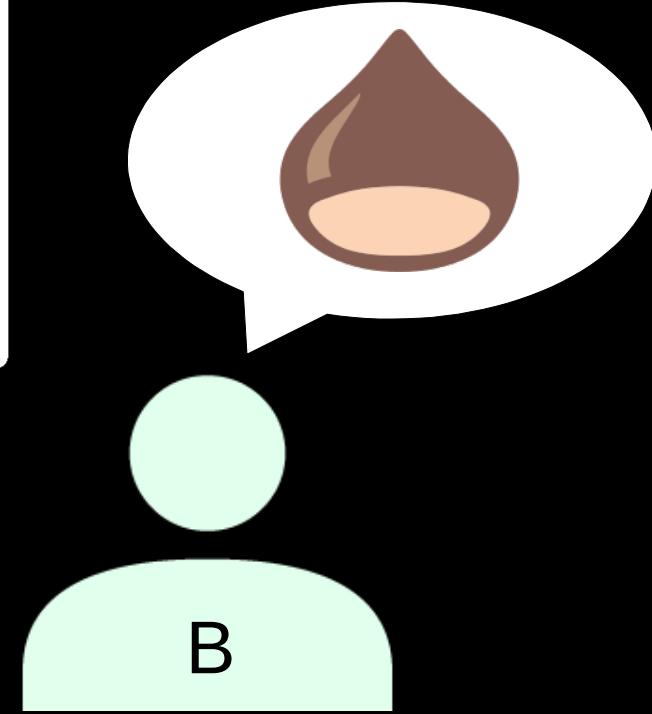
以下列出三種常見的原因。

原因 1

主觀認知上的差異

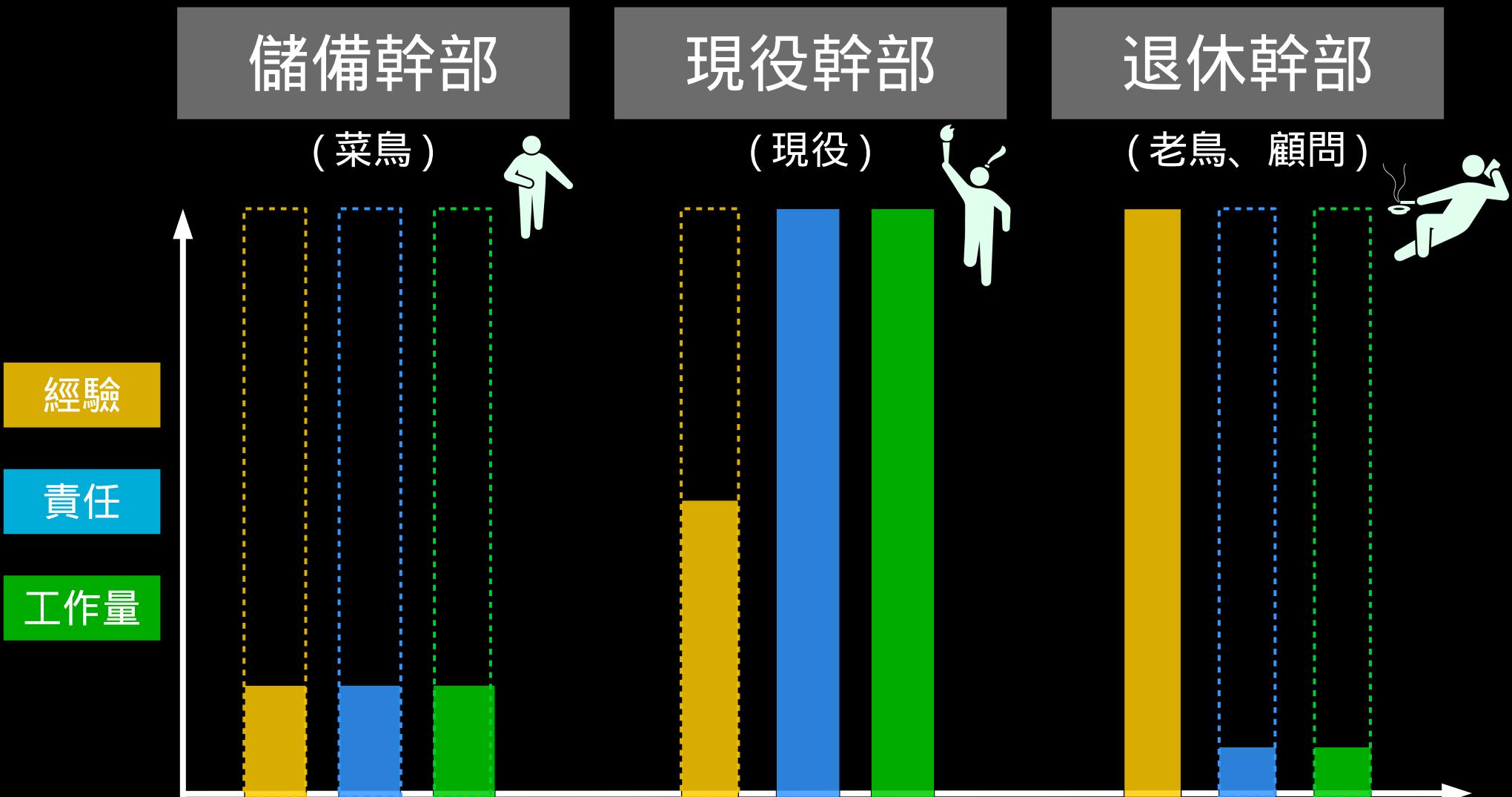


腦海裡的形象不一樣



同樣的事情，在不同的人心裡有著不同的認知。

原因 2 經驗、責任、工作量的不同



原因 3

“有心與否”或“個性”的差別

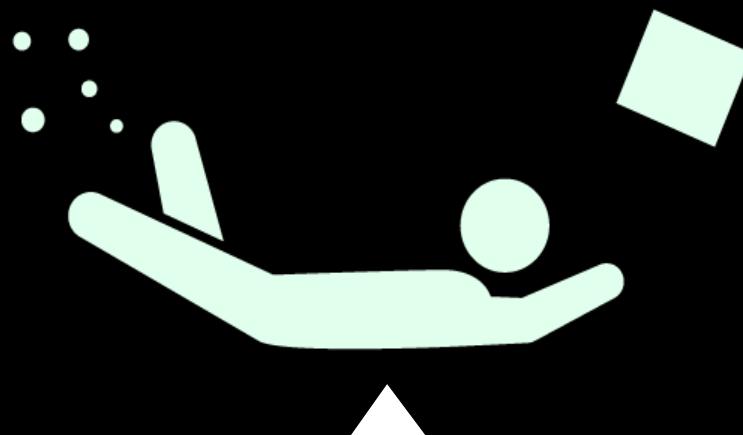


以交接的角度來看問題

(二) 傳承的要角

關於社團傳承，你必須要知道的事情 ...

接任者



希望能夠知道在未來
的任期內，究竟會遇到
什麼 ...

在懵懵懂懂之下就接任了，
對於所屬職位毫無概念。
(即使有也不完整)

卸任者



希望趕快回老家種地去。

即將卸下肩上的重擔，
猶如脫了疆的野馬。
(是一個無法掌握的角色)

依照雙方的立場，
會有如此想法很正常，
但是 ...

接任者 必須要知道

未來並沒有辦法被預測，社團有很多事情是遠遠超乎你想像的。看似可靠的隊友其實在經過時間的考驗之後，會顯露出本性。再狂再強大的前輩們，也一定有不知道的事情。

有些事情，總是要親自跳下去做看看才會知道。

前輩、顧問或是其他老屁股說得再多，也不會比你親身經歷還要來的深刻。

卸任者 必須要知道

卸任後無事一身輕的感覺很棒，你可能會想好好放個假，又或者重新規劃自己的人生藍圖 ...。

記得要去關注扛下重擔的新手們，在他們無力茫然的時候給予陪伴和建議。

不要用自己的經驗去框限或威壓新手；
新手們未來要面對的，你未必有能力處理。

請不要忘記，過去的你也是那懵懂無知的菜鳥，而你也曾經在這個社團灑血揮汗過。

“有時從經驗學習，代價未免太大。

你不一定得結過好幾次婚，
才知道如何當一個好丈夫或好妻子；

你也不必等最小的孩子長大成人，
才知道如何做個好父母。”

– Clayton Christensen , 《你要如何衡量你的人生？》

(三) 建構全局解方

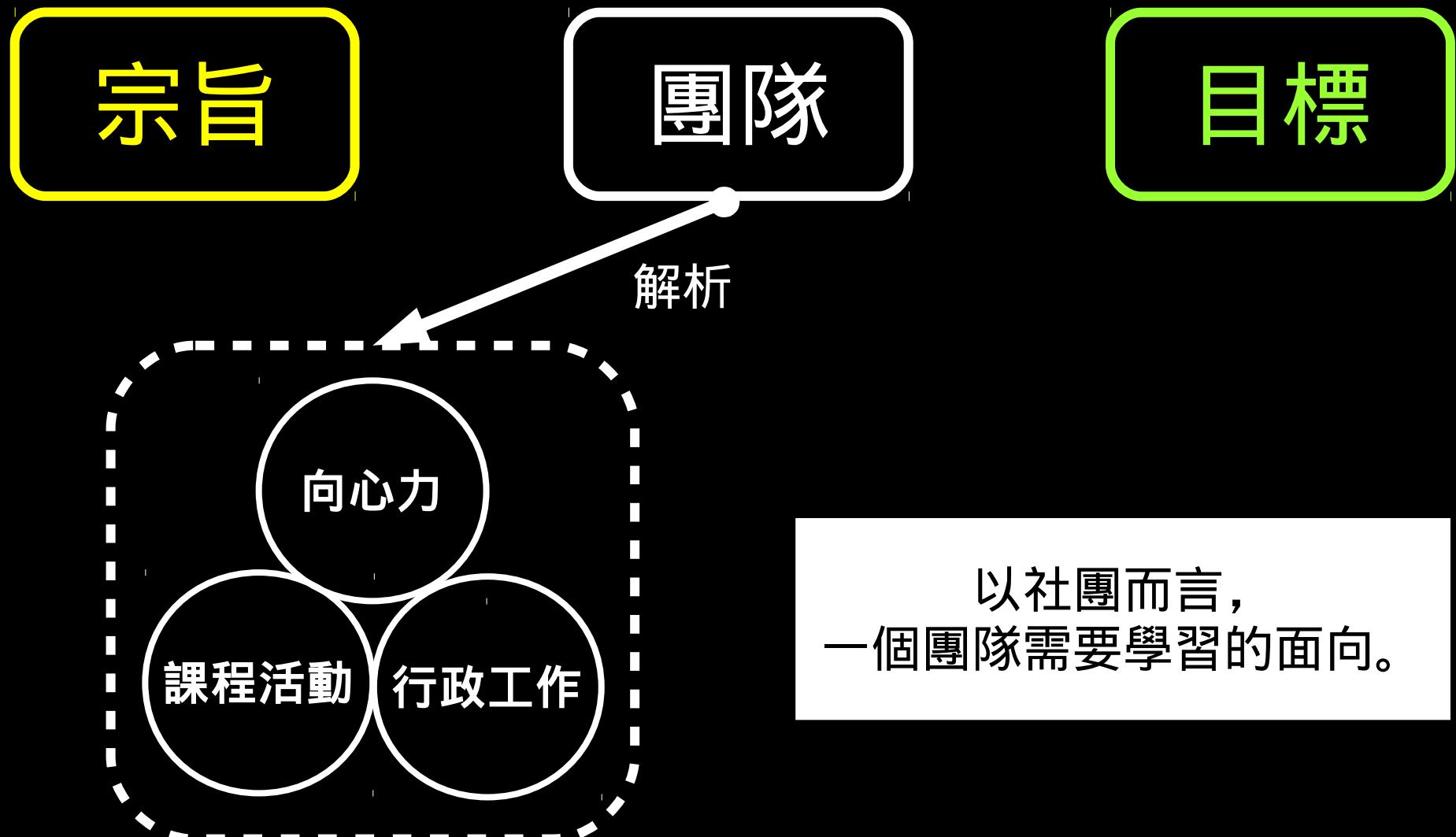
建立一套“全局通用”的傳承模式。

理想的傳承

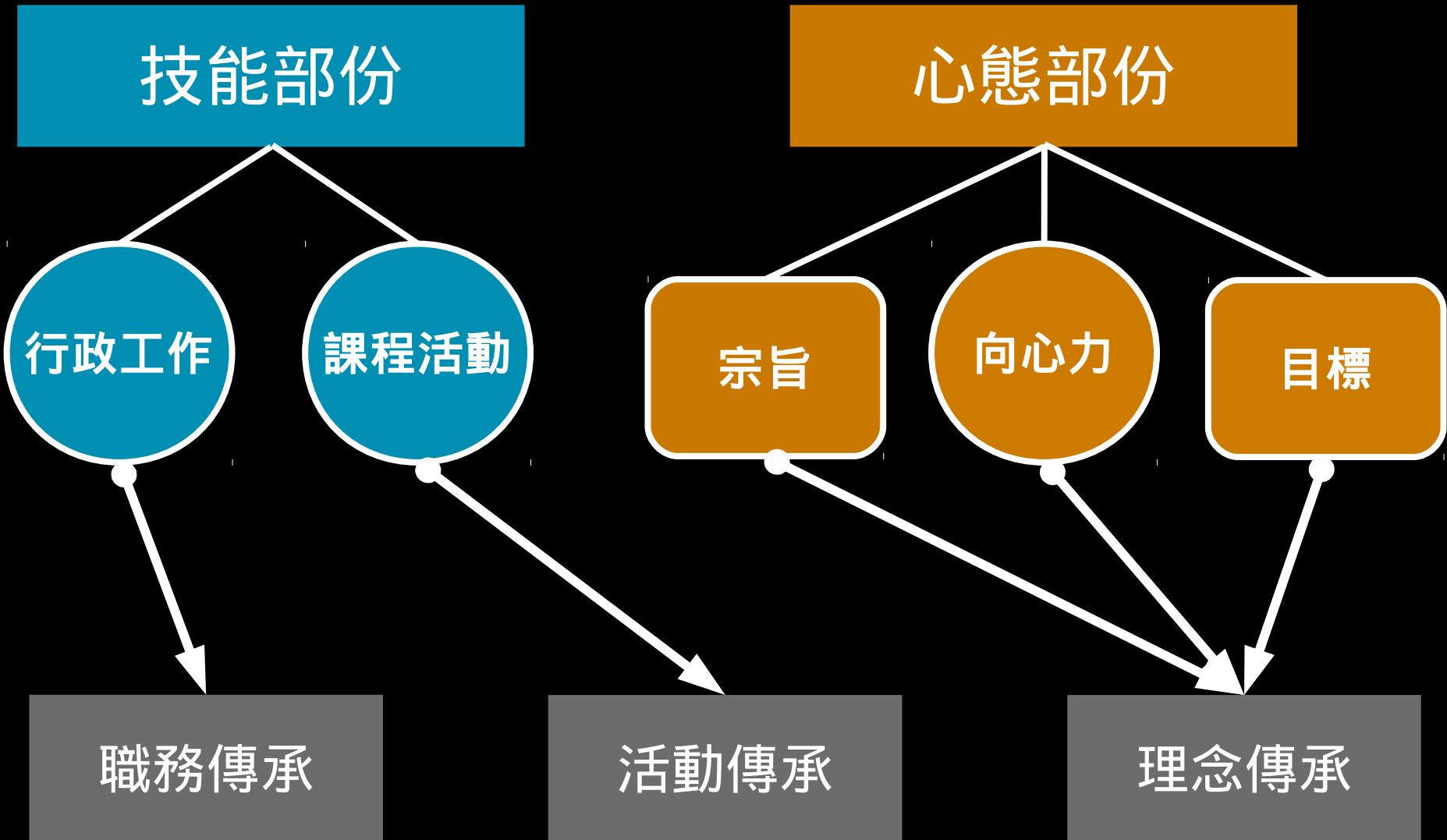
在本質不變為前提的情況下，
能夠禁得起時間的考驗，
接納新元素、去蕪存菁。

傳承的元素

三大元素



分類與整理

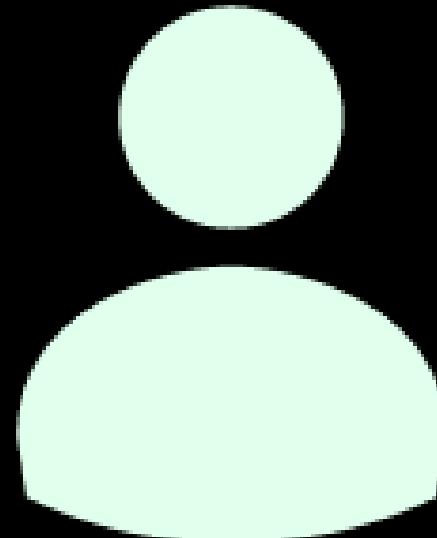


社團職務、活動的傳承

先瞭解 “職務的特性”

少數人獨自擔任

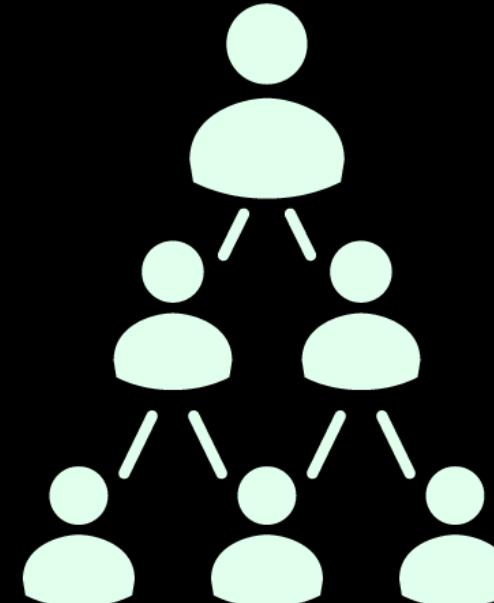
(具有代表性)



通常這種職務的工作較為重要，
注重獨立完成任務的能力。

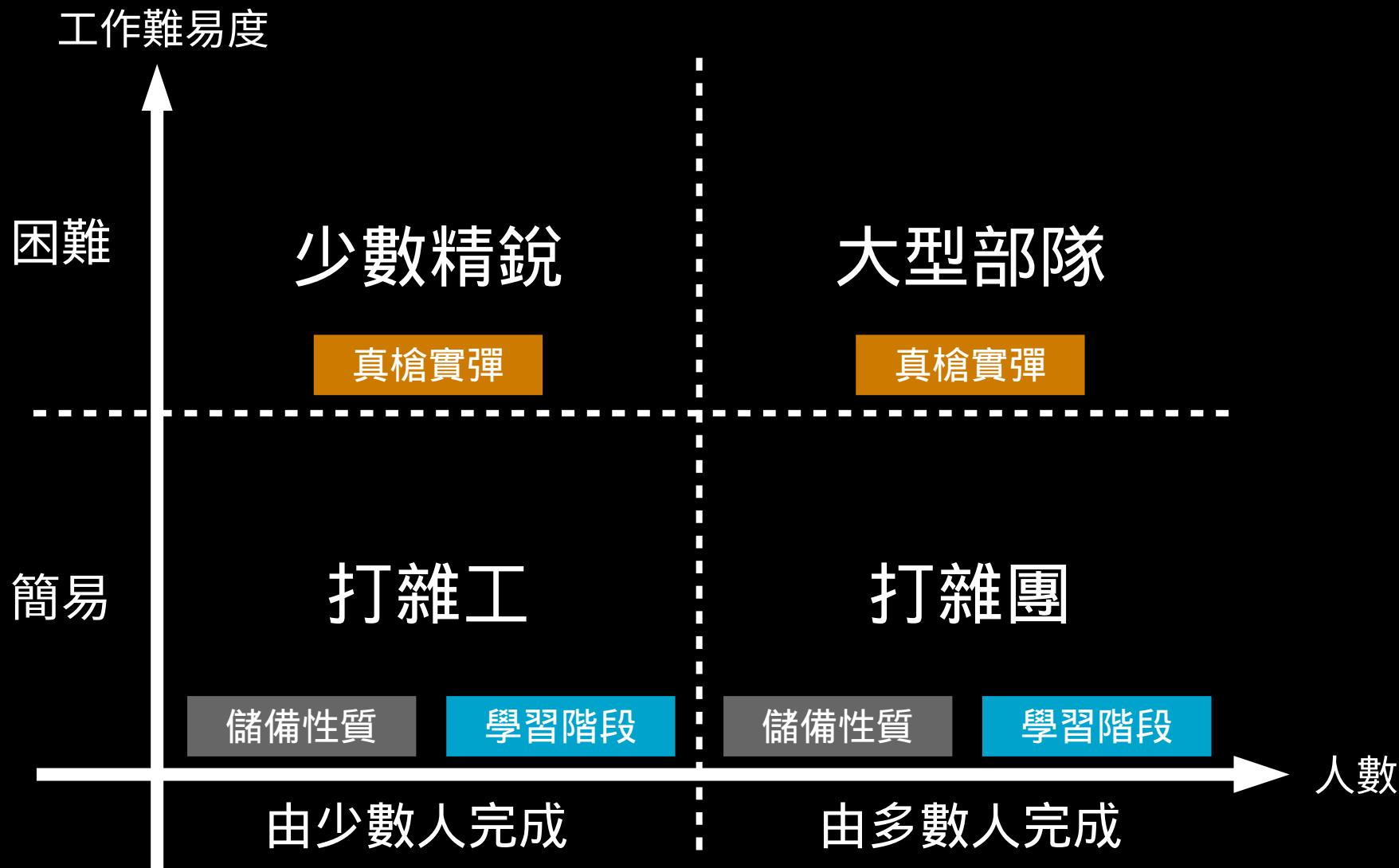
多數人共同擔任

(團隊型職務)



通常具機動、儲備等幹部性質。
注重共同分擔任務的能力。

不同的工作需求



建立共通的傳承標準

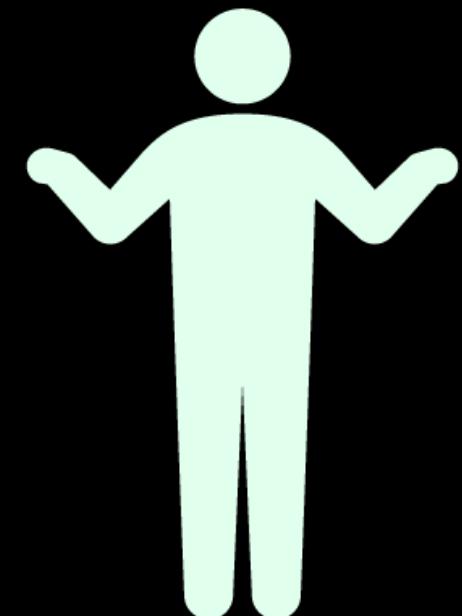
消除認知上的差異、彌補經驗差距。

工作、程序的標準化

製作交接手札（影片）

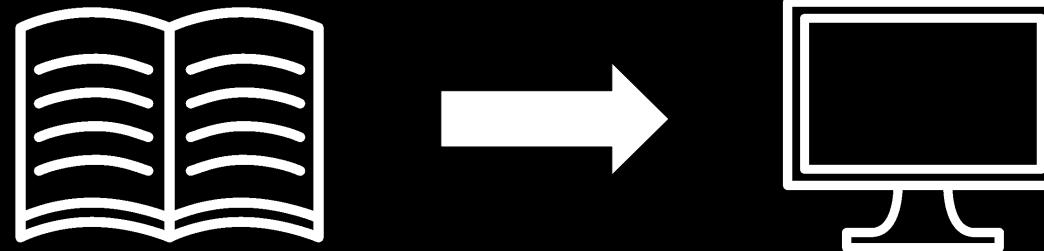
- (1) 明確具體的敘述
- (2) 規劃階段性的操作
- (3) 條列式編排
- (4) 有圖片或實體說明的話更好

請以“未來的人再看過手札之後也能夠輕易上手”為原則。



請善用線上資源

在資訊時代，懂得使用線上資源很重要。



HackMD

由台灣人開發出來的線上共筆平台。

推薦的線上資源

The screenshot shows the HackMD web application interface. At the top, there's a navigation bar with icons for file, eye, print, edit, and help, followed by buttons for '新增' (New), '發表' (Publish), '選單' (More), and '2 ONLINE'. On the left, there are sections for '分享筆記' (Share Note), '儲存' (Save), '匯入' (Import), and '權限' (Permissions). Each section contains descriptive text and small icons. To the right, a sidebar lists various features: 功能介紹 (Function Introduction), 特賣會 (Promotion), 簡介 (Introduction), 工作區 (Work Zone), 模式 (Mode), 上傳圖片 (Upload Picture), 分享筆記 (Share Note), 儲存 (Save), 匯入 (Import), 權限 (Permissions), 嵌入 (Embed), 簡報模式 (Presentation Mode), 檢視 (Review), and 編輯 (Edit). A large orange button at the bottom right says '筆記主畫面' (Notebook Main Page) with 'Expand all' and 'Go to bottom' options.

HackMD

+ 新增 發表 選單 2 ONLINE

分享筆記

如果您想分享 **可編輯的** 筆記，複製這份文件的網址就好
如果您想分享 **只可讀的** 筆記，按下這個按鈕 🔍 然後複製網址

儲存

目前可以儲存至 **Dropbox** 📁 或是存放 **.md** 📄 到您的本機

匯入

就像上面的儲存功能，您可以從 **Dropbox** 📁 **匯入 .md** 📄
或是從 **剪貼簿** 📉 **匯入**，而且這可以轉換 **html** 喔 😊

權限

檢視右上方有個小按鈕，您可以透過以下選項來更改權限：

- 隨意：任何人都可以更改這份筆記
- 可編輯：已登入使用者可以更改這份筆記

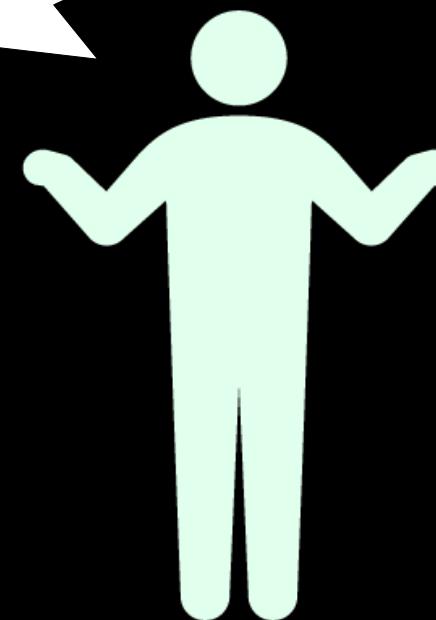
<https://hackmd.io/>

無法被標準化的細節

以實際案例來教學

(手把手教學)

有很多“眉角”是無法用文字或影像描述的，以實際案例來教學仍是不可或缺的一環。



以舉辦活動為例

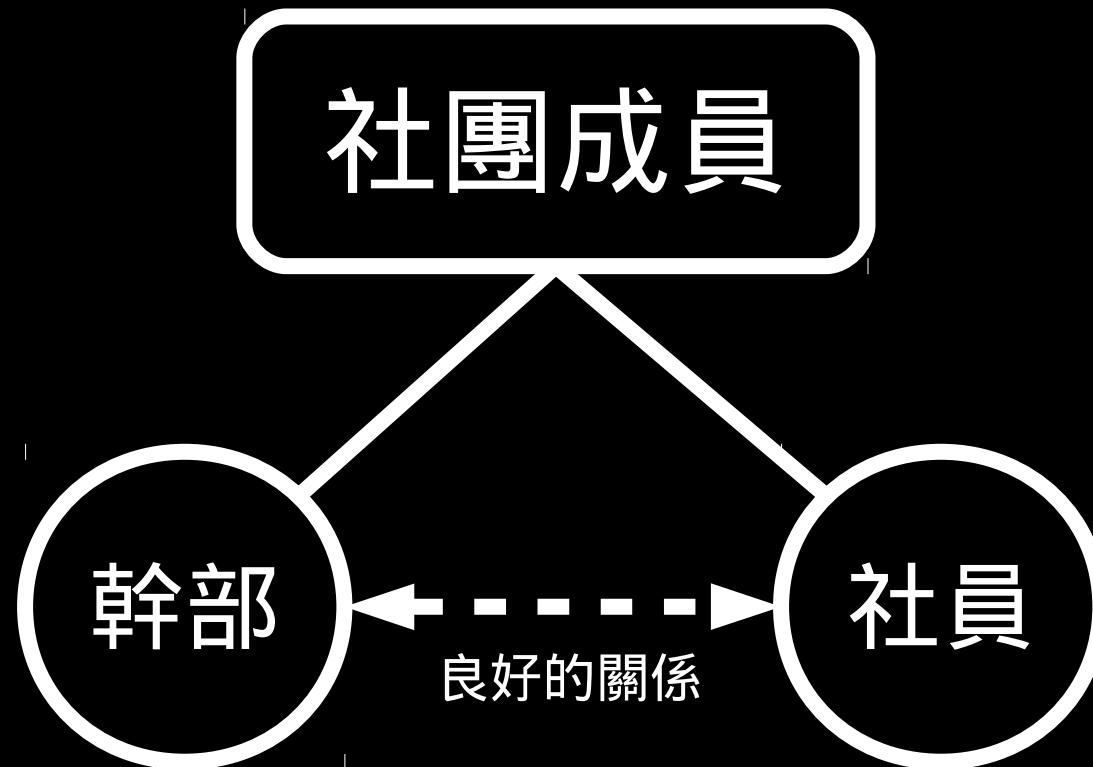
應屆幹部舉辦活動時，
讓前屆的顧問參與活動的籌備
與討論。

角色定位 → “應屆幹部為主，顧問為輔”

理念的傳承

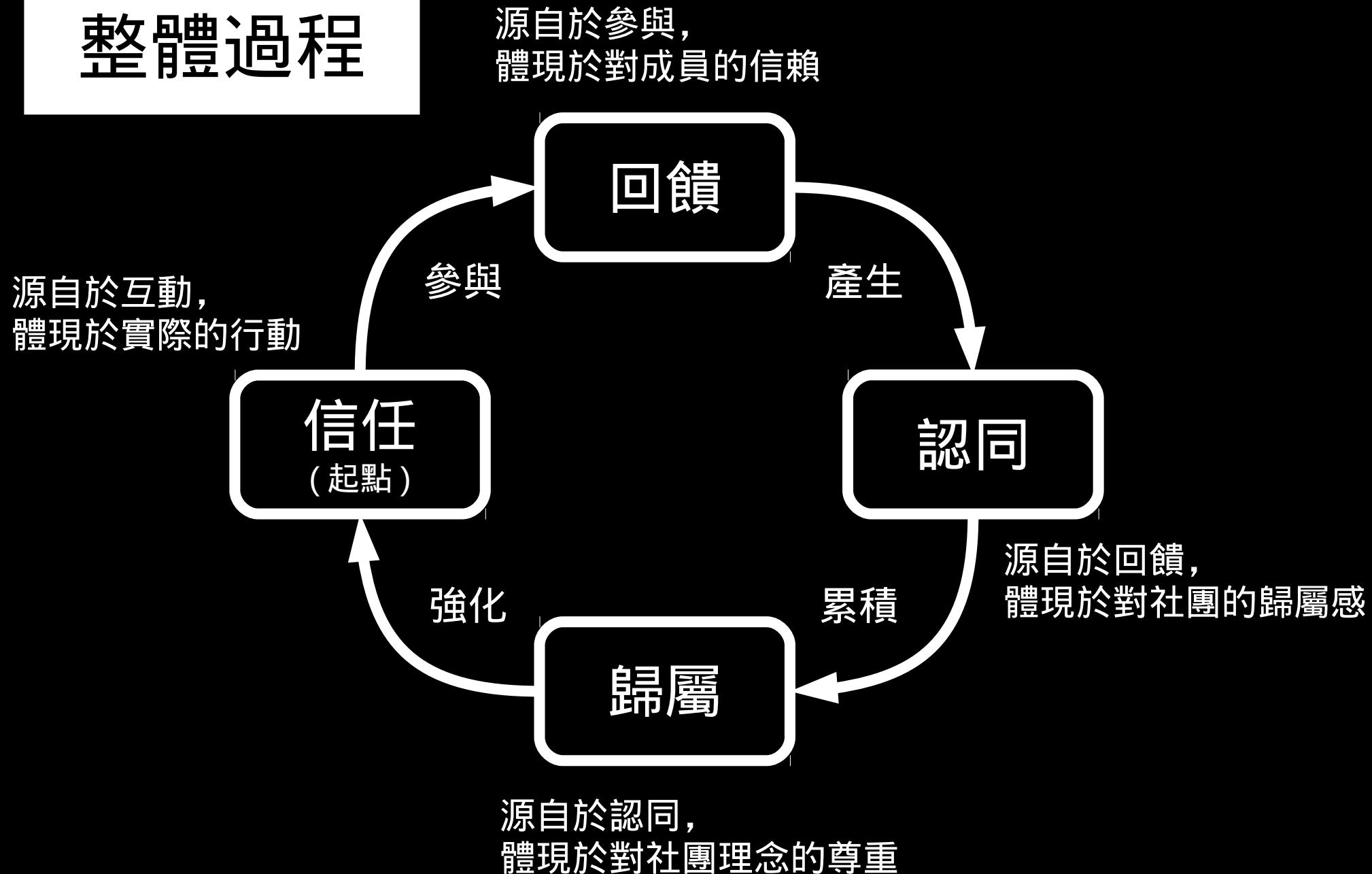
“理念”的概念比較抽象 ...
讓我們從“人際關係”的角度切入。

從建立信任開始

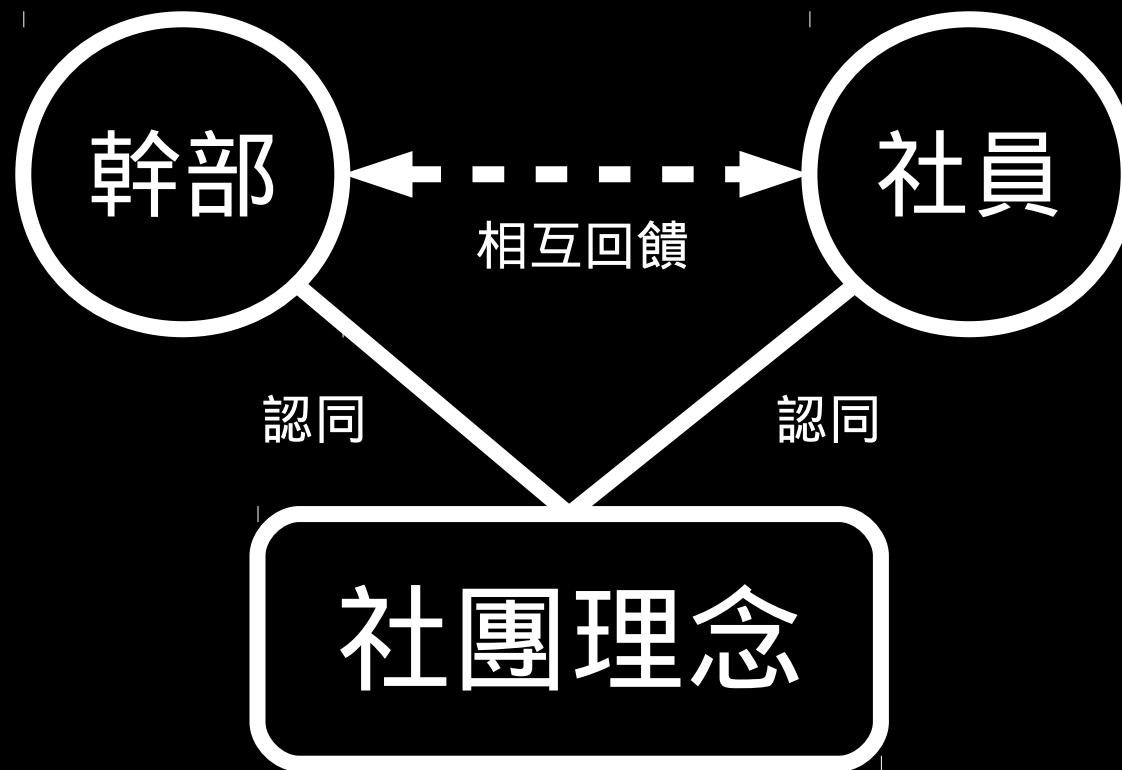


經由幹部與社員之間平時的互動而產生。

整體過程



仰賴社團的意識



基於回饋而生的期望，願意仰賴社團的意識。

簡單來說



社團成員認不認同
宗旨、目標、向心力這些概念，
其實本身就要從平時的培養開始。

當他們找到自己在“社團的定位”以及
“在社團中想要完成的事情”時，
自然就會認同社團的理念。

我認為這和“創造需求”和“創造價值”，
的概念有異曲同工之妙。

(四) 結語

你有沒有想過 ...

如果沒有做好傳承，
會發生什麼事？

讓我們來看一位
“社團悲劇人物”的故事 ...



【圖片來源】維基百科

社團人，關心社團人

56

在當年，某位剛入學的大一新生
加入了社團 ...



他喜歡武術，以前也曾稍微練過，
於是便加入了武術性社團，
原本是想要和社團前輩交流切磋。

因為表現亮眼而被當屆的社長看中，
社長直接對他說 ...



『你就是下一任社長！』



為了保險起見， 他問了當屆社長幾個問題 ...



當社長要做什麼？

主要是偶爾在社團開個會、
不定期參加學校會議，送個公文就好。
很 easy 的！



沒有其他事情要做嗎？

基本上就這些，其他的等你上任後就知道。

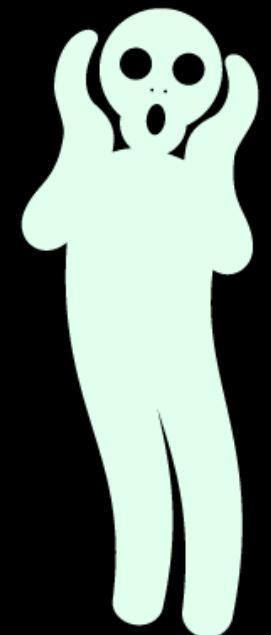
好吧，那我當社長。

於是就在從未有任何社團經歷的情況下，他直接在大一成為社長。

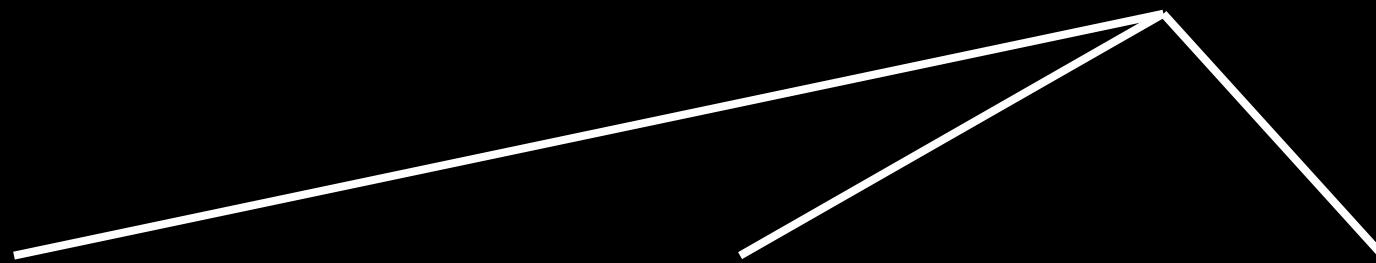


一下子就直接在社團中擔任負責人，站在團體中的頂點。這看似前途似錦的大學社團生活 ...

但是他並不知道，
這其實是悲劇的開始。



在正式成為負責人的時候，
他才發現當時社團面臨 三大問題 ...



年級斷層

資料不齊全

風氣守舊

如果以“讓狂人飛”的社團分類來看 ...



【圖片來源】讓狂人飛 Logo : <https://www.facebook.com/flying.crazer/>

社團就像企業一樣
粗略分成三類就能略知一二



大型社團組織=大型企業

聚集一群強人與菜鳥彼此互相滿足各自學習



新成立社團=新創公司

聚集一群強人是關鍵，切勿讓任何責任壓在特定強人身上



不常成長的舊社團=傳產公司

聚集起人，但卻不太管能力強弱，等待對的人自己出現



【圖片來源】讓狂人飛 - 社團如何找人接班懶人包：<https://goo.gl/hWhus9>

他當時待的社團應該算是
“傳產公司”

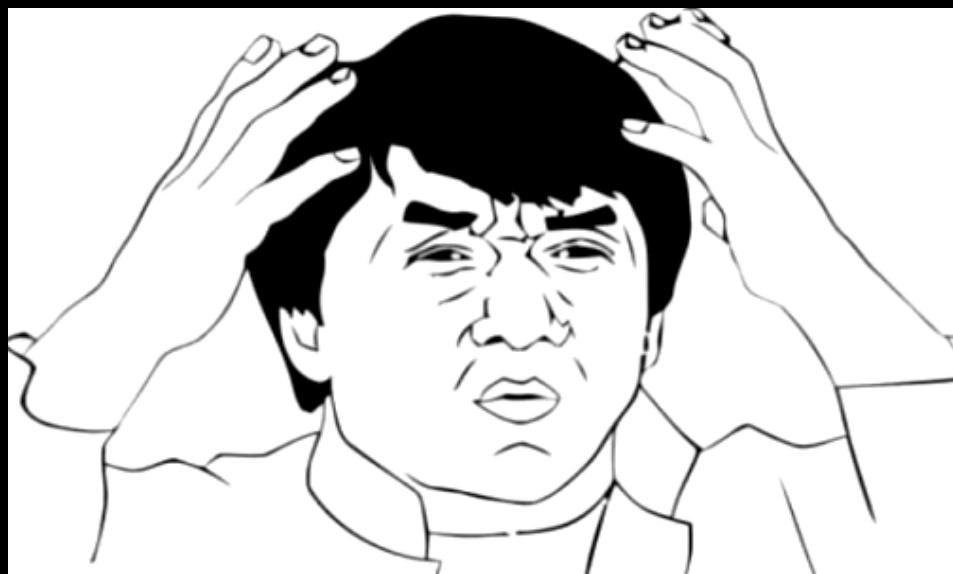


不常成長的舊社團=傳產公司

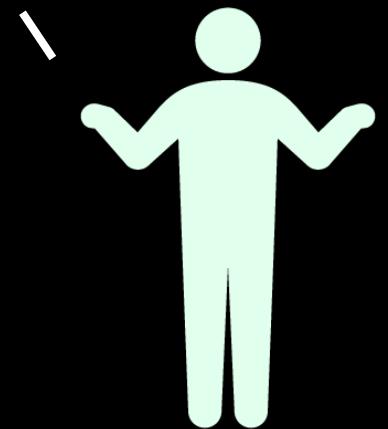
聚集起人，但卻不太管能力強弱，等待對的人自己出現

【圖片來源】讓狂人飛 - 社團如何找人接班懶人包：<https://goo.gl/hWhus9>

『這是三小！？ 前社長當初怎麼沒有說過這些問題？』



如果前社長當初先提這些問題，
那你一定不會想上任吧？



他的心裡開始 有一種像是被騙的感覺 ...

社團除了大一的社員（包括他）以外，
其他的人都是大三、大四的學長。

前社長在卸任後就此蒸發，要找也找不到 ...

留下來的資料又這麼不齊全，
想要問個事情，學長卻一問三不知 ...

因為社團沒人，所以當屆一年級入社的社員全部成為幹部 ...
(就像他直接變成社長一樣)

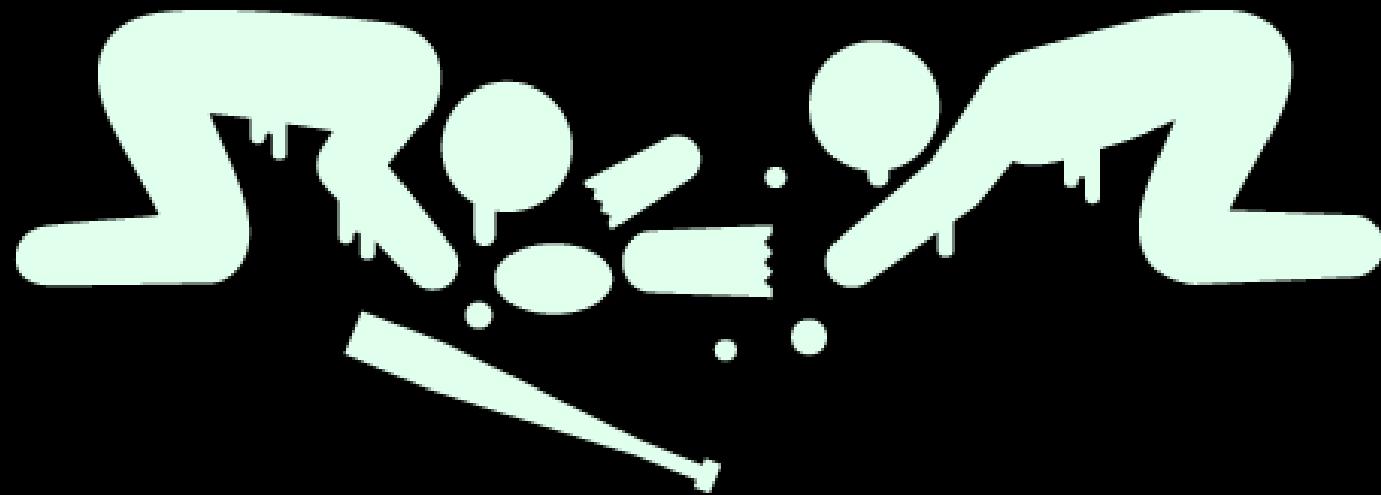
.....

這個社團是在搞屁呀！？



通常遇到上述情況的社團，
會有兩種發展。

社團倒閉、家破人亡



也是不錯啦，在踏入社會前就見識到黑暗面(?)

從悲劇中造就“社團神人”



所謂英雄生於亂世的概念(?)

雖說當屆社團的強大與否，
要看當屆幹部的本事 ...

但是對於任何社團人來說 ...

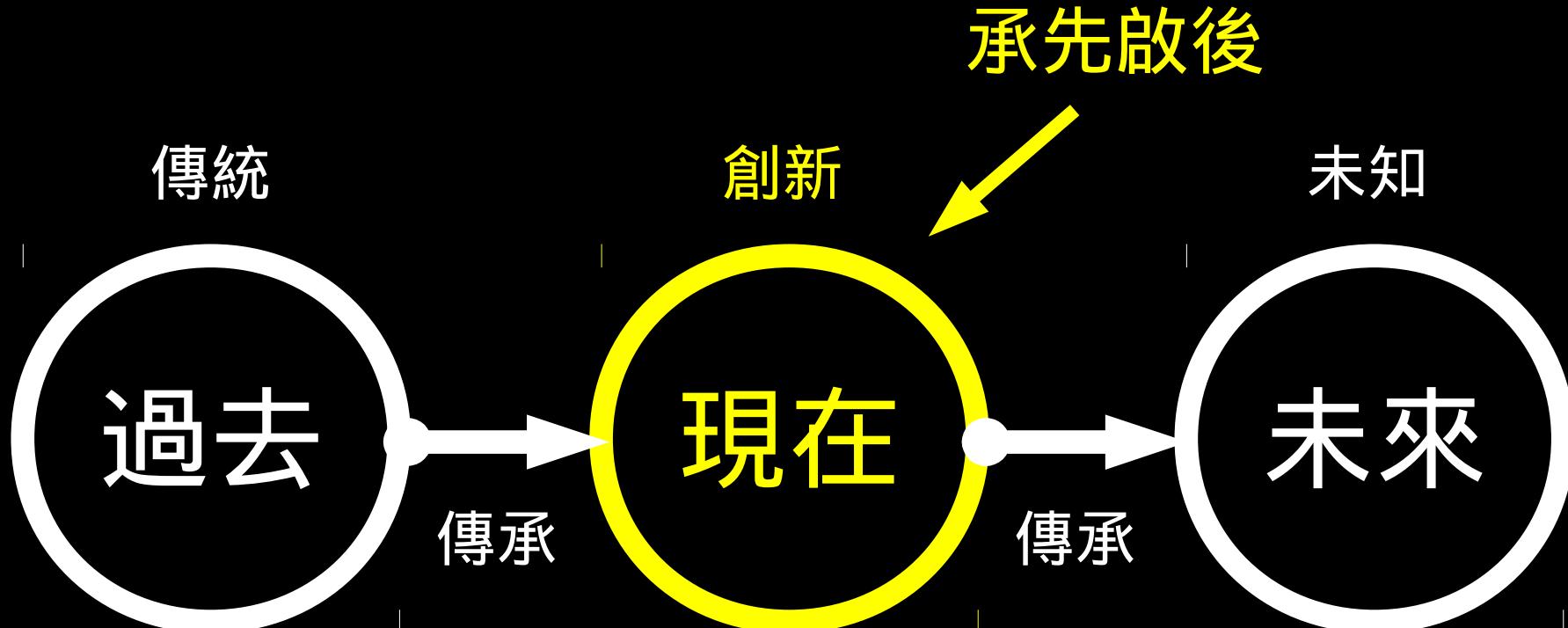
有時候從經驗學習 代價未免太大

你並非得親自喝過“岩漿”，才知道“岩漿”只能喝一次！

傳承：獲取經驗的捷徑

避免悲劇重複發生

社團強大的秘訣：積沙成塔 的傳承



“如果說我看得比別人遠，那是因為我站在巨人的肩上。”

- 牛頓



傳承，是社團無形的財富。

把傳承做好，
是身為社團前輩的義務。

期許你成為盡責的社團人，讓社團悲劇止於這一刻！

社團人，關心社團人

<https://www.facebook.com/dreambyclub/>