

羅定邦中學:楊愉琛

在上一年度，我參加了此計畫，它給我機會學習做一個領導者，增加我的自信心，同時也提升我的溝通技巧。這年度，我選擇繼續參加此計畫，我希望能夠把上年度做得不足的地方做到最好，如與其他參與者溝通不足和籌備活動過程的準備不足等。除此之外，我們不但要從錯誤中學習，還要在學校中訓練出一班新人才，把我們從學習中所吸收到的經驗傳授給新班子，繼續燃點着我們的火，把我們的精神發揚光大，做到「薪火相傳」的效果。

要做到薪火相傳對於我來說的確一個重大的挑戰，比學習和教導他人還要難得多，不是三言兩語就能做得到的，我十分擔心自己能否做到。但我知道傳授前我們必需有一定的經驗，每一次活動的反思就是我們最好的機會去總結經驗，能否訓練出一班人才就有賴於我們了。我要首先做樹立榜樣，其他人才願意從我們身上吸取經驗，把事情做得愈來愈暢順和有效率，並繼續傳授給將來的其他繼承者。我相信將來的傳授者一定會比現在有更好的共同願景。

在準備活動的過程中，我們在聯絡和溝通方面都改善了不少，我們在本年度已特意安排一位同學是負責聯絡的，讓每位同學都清楚知道事情的發展。另外，當大家發現對方有甚麼做得不足的地方時，便會把問題直接向那人說出並提出見議。有時我會不接納和認同他們，覺得自己沒有問題，但當我細心地想想時，其實大家都是想把活動做到最好，我應該嘗試去聽取他們的意見和改善我的不足。過程中曾經有令大家沮喪的地方，各人都有不同的觀點，無法作出結論，但經過上學年的錯誤學習，我們現在會互相討論意見，然後才作出一個最好決定，希望能夠把事情做到最好。

或許如此，我們仍有很多不足的地方。比較表面的東西我們尚且能夠做得妥當，但事實上我們忽略了一些微細的事情。例如選擇傳授對象就是其中一個例子。起初我們要求所有願意幫忙的中五生必須成為我們的對象，而其他年級的就可以自行選擇。但後來才發現我們主要的對象應是中四或以下的同學。因為中五生在下學年度只能為學校服務半年，相反，中四或以下的同學則能有足夠的時間培訓繼承者，因此為了學校的未來，我們需要更多初中生成為繼承者，讓他們能夠有更長時間為學校服務。除此以外，我也經常忽略繼承者的感受和意見。當繼承者想表達自己的想法時，我卻沒有理會他們，只向着我的目標前進，讓他們感到困惑。但現在我知道必須要尊重他們，並鼓勵他們說出意見，這可令更多同學樂意成為我們的繼承者。

我會把以上的種種經歷和學習化為我的經驗，把它們傳授給繼承者，讓他們接力，繼續運用我的經驗，培訓更多新人，同時也把學校的活動推展到社區。能夠成就他人，不但使他人開心，我也得到很大的滿足感。我認為此確實是一個很有意義的計畫，值得推薦其他學生參與。

羅定邦中學：蘇卓謙同學

從去年的第二階段中，我們不只得到了不少寶貴的知識和經驗，還深深的體驗到策劃一個活動對策劃人和參與者的巨大影響力和益處。因此，我非常希望有更多的人可以懂得去策劃一個活動，因為自己總有機會參加別人的活動，成為參與者之一，從而得益。同時，我亦希望這種學習的方式能夠在學校薪火相傳，使更多同學得益。

所以，我參加了第三階段，使更多的同學了解這種學習的方式。

我們這次的計劃是策劃即將在暑假舉行的中一迎新週，感覺上跟第二階段的小六升中指課程非常相似，但其實整個活動有顯著的不同。

為達至薪火相傳的目的，我們招募了一些同學為小組活動策劃人（facilitator），讓部分幫忙的同學嘗試自行設計出部份小活動，使他們不只是一個參與者，同時是一個策劃人。而這些人，就是我們的繼承者。相較第二階段，我們的難度提升了不少，因為有部分的活動主導權不在我們手中，我們要盡量不影響他們策劃的同時又能讓他們順暢地推行活動，故此我們要考慮的因數亦增加不少。

在為迎新同學的面試時，我們都向他們詢問參與此活動的期望，而他們大致上都贊同進行是為中一新生做好入學的準備。在計劃剛開始的時候，我們訂立了我們的共同願景，就是讓中一新生對學校有更深的認識，同時我們還要把從策劃活動中學習的概念，向全校其他同學推廣。故此若我們的願景一致時，我們就會更團結和齊心，效率亦會相應提高。

每當我們在討論及策劃活動時，我們都會直接向校方講解，好讓各人都有參與及表現的機會。而在七月舉行的訓練中，當我們的活動策劃人設計出優秀的活動時，我們會加以表揚，達到鼓舞作用，使他們有更清晰的設計路向，策劃出更良好的活動。

由於難度上的增加，加上中一迎新週是學校每一年的要事，我們開會討論的次數和時間都比第二階段時增加不少，而我們都盡量抽出時間去策劃這個活動，並準時提交文件，使在第二階段時所犯的錯誤如缺乏溝通和理解減少了很多。在活動進行期間和訓練時，我們亦會樹立良好的榜樣，積極投入，使其他同學亦能體會到搞活動不是為了搞活動，而是為了搞學習的觀念

最後我希望是次迎新活動能成功順利地推行，並能達到薪火相傳的效果。

羅定邦中學：蔣頌謙（中五）

能夠參與去年的第二階段及成為本年第三階段的一員我感到十分榮幸和自豪。在這計劃之中我真的獲益良多。第三階段的理念是<<傳承>>。有人認為第三階段是一個挺艱辛的一個層次，由於難度上的增加以及概念上更為抽象，故此人們普遍有這一種錯覺。而我就認為其實第三階段是一種鞏固及深化的層面，以致薪火相傳。透過那五個領袖具備的條件，令我學會了一個團隊中建立一個共同願景以及鼓舞人心的重要性。

回想起上年我們策劃和實踐第二階段的時候，出現了一個完全失去溝通的情況，縱使整個活動順利地完成了，但實情是我們未能達成我們的目標以及願景。經過一年的洗禮，今日的我真的能夠裝備自己，邁向一個廿一世紀的領袖。

羅定邦中學-中五張卓瑋

在整個 TIER 3 的階段中，我看到以往看不到的，拾回以前忘記掉的，更學到對未來重要的東西。

TIER 3 的核心思想是薪火相傳。無可否認，這是非常重要的。因為若然沒有薪火相傳，學習的經驗是沒有辦法累積。那每到新一代，他們豈不是又要重新嘗試，浪費資源和時間？於我校(也有可能出現在很多別學校)，我認為在目前為止是有傳承的，然而這種傳承卻永遠是有限的 - 大家可有發現一間學校似只有十多個學生呢？有一批同學在開幕禮幫忙，然後在同年的結業禮又是那一批同學，更在下一年的開幕禮都是那一批。換言之，有機會嘗試在這些典禮中學習的，只是一間學校的一小撮同學。而這一種情況在其他的範疇（如口頭報告，比賽，研習等等）亦是屢見不鮮。可是其他大部份的同學怎麼辦？沒有機會學習嗎？又或當那一批同學離開後，學校怎麼辦？慢慢就會變為一種慣性而造就這種慣性主要是因為人們都是「害怕」和「求方便」。「害怕」即是怕出錯。人都是怕被責備，怕丟面子的生物。既然如此，當接到一份工作時，理所當然的會尋求有經驗的人幫手，就是那一小撮學生。而「求方便」即是人既然知道誰是有經驗的人，暗暗去求幫忙便是了，少了公開招募的麻煩。如此一來，其他一些有興趣，又不明門路的同學怎會有機會去試？根據這種邏輯，最後學校的這一團「火」便會變成零星的火屑在空中飄浮。

而我就在這個環境下突然再次參與 LED 的活動，非常驚喜。我原是參與了 TIER 2 的十幾個同學之一。在今年初，經過一輪講話之後，我們把火炬傳給了新的一批同學手中，由他們去做 LED 的活動。可惜新的一批同學大部份就是之前沒有機會嘗試學習，沒有經驗。結果，一大盆冷水澆滅了他們的熱情，結果由剩下四

個原 LED 同學補上。現在突然回想起來，那是個無情的例子 - 傳承的失敗。那時,我們應該多點鼓勵他們，在開始階段和他們合作，之後才放手讓他們去做。傳承不是三言兩語的事。現在我只希望他們重燃熱情，再接再勵。而我現在希望我能將我的經驗，在還未開始的迎新週好好的施展出來，讓更多同學學到之餘，也讓自己再學得更多。薪火相傳不單單可以由學校帶領，亦可以由學生們自己去帶領。