

TOASTMASTERS
INTERNATIONAL®



关键时刻 工作表

The Successful Club Series

© 2016 Toastmasters International. 保留所有权利。 Toastmasters International, Toastmasters International 标识及所有其它 Toastmasters International 商标和著作权均属 Toastmasters International 独家所有, 未经准许不得使用。



打造杰出领袖的摇篮
www.toastmasters.org

Rev. 09/2020 书目编号 CS290H



查看为您分配的“关键时刻”，并评估您的俱乐部各项标准的达标情况有多好。

1	2	3	4	5
我们从未达到这项标准	我们很少达到这项标准	我们有时达到这项标准	我们经常达到这项标准	我们总是达到这项标准

第一印象

第一印象对俱乐部的成功十分重要，因为来宾正面的体验和观察结果决定了他们是否会回到俱乐部并成为会员。

标准			
热烈欢迎来宾并介绍给干事和会员		便利的会议地点	
提供来宾册和胸牌		来宾应邀参观俱乐部	
专业的会议室布置		来宾应邀加入	

会员入会

为了会员能从 Toastmasters 体验中获得最大的益处，俱乐部必须让新会员熟悉教育与奖励计划，使其了解俱乐部与其相互之间的责任。

标准			
正式入会，包括提供会员胸针和手册		满足残障人士的特殊需求	
分配导师		分配演讲角色	
讨论教育计划和奖励制度		会员参与俱乐部活动的各方面工作	
评估学习需求			

会员友谊、多样化和沟通

俱乐部提供轻松快乐、友好、互相支持的环境，鼓励令人愉悦的学习体验，借此保留会员。

标准			
来宾受到热情欢迎		会员参与小区、大区和国际活动	
会员参与小区、大区和国际活动		鼓励俱乐部间的活动	
R定期安排社交活动		发布俱乐部简报/网站并定期更新	

1	2	3	4	5
我们从未达到这项标准	我们很少达到这项标准	我们有时达到这项标准	我们经常达到这项标准	我们总是达到这项标准

手册项目规划和会议组织

当俱乐部会议计划细致入微、演讲者准备充分、评估有益进步, 会员便可以完成自己的教育目标。

标准			
提前公布计划和会议议程		会议准时开始和结束	
会员知道手册项目的责任, 并准备好执行所有任务		富有创意的 Table Topics® 和活动	
所有演讲和项目都来自于 Toastmasters 教育体系 Pathways 的要求。		积极、有益的评估	

会员实力

当俱乐部有足够的会员满足领导力需要并承担会议和委员会任务时, 这将形成一个富有活力、积极向上的俱乐部, 让现有会员从中受益并且吸引新会员。

标准			
俱乐部拥有 20 名或更多会员		形式多样、令人兴奋的俱乐部计划	
会员保留		奖励举荐新会员的 Toastmasters	
在社区或组织内部宣传俱乐部		定期的会员招募计划	

成就奖励

俱乐部通过跟踪会员实现目标的进度、及时提交完成的奖励申请表并不断奖励会员的成就来激发会员的积极性。

标准			
立即向全球总部提交奖项申请		奖励俱乐部、大区和国际领导者	
展示和管理会员进度表		公布会员和俱乐部的成就	
通过仪式正式奖励会员的成就		使用杰出俱乐部计划 (DCP) 进行规划和奖励	

对于每个评分在 3 或以下的标准来说, 与您的团队查阅“最佳实践挂图”并讨论以下问题:

1. 什么导致了这一挑战?

2. 可以做什么来解决这一问题? 谁应当负责该行动?

最佳实践挂图

来宾

挑战	可能的原因	建议
<ul style="list-style-type: none"> 来宾没有到场拜访俱乐部。 来宾没有加入俱乐部。 	<ul style="list-style-type: none"> 来宾可能没有感到受到欢迎。有时与关系紧密的小组交流时，新人感觉难以融入。 来宾只加入那些他们认为自己将获得支持实现个人目标的俱乐部。 在第一次会议后，没有要求来宾加入俱乐部。 来宾可能目睹了一次苛刻或消极的交流。 	<ul style="list-style-type: none"> 会员副主席应当使用来宾册，并在会议结束时邀请来宾加入俱乐部。 确保来宾佩戴胸牌。 俱乐部的官方网站包括有关着装的信息，以便让来宾感到自如。 当来宾走进俱乐部时欢迎来宾，向他们介绍其他会员时不要只是说明职位，应介绍一些个人信息。 确保会议友善、令人愉悦、轻松快乐！在 Table Topics.™ 中尝试主题会议以及多种形式 展示挂图来显示会员实现目标的进度。 使用 Toastmasters 横幅和杂志等房间布置吸引来宾。 使用俱乐部网站、简报和社交媒体来宣传会议。 向您的社区中知名但是非 Toastmasters 会员的人士颁发“沟通成就奖”。 举行一次非会员演讲培养计划。

演讲

评估

挑战	可能的原因	建议
<ul style="list-style-type: none"> 演讲者对有建设性的反馈极为敏感。 评估肤浅而无效。 	<ul style="list-style-type: none"> 坦诚、支持性的评估取决于集体内的信任。 评估未能提供有建设性的反馈。 评估人可能不知道如何进行有效的评估。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育副主席应仅允许进行过 5 次或以上演讲的会员担任评估人。 评估时注意手册中的演讲目标。 邀请经验丰富的 Toastmasters（隶属于您的俱乐部或附近的俱乐部）来做高效评估的示范。 安排俱乐部活动来营造友善、互相支持的文化。

演讲

挑战	可能的原因	建议
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会员没有获得奖项。 ▪ 演讲者没有进步。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会员的演讲并非来自 Toastmasters 教育体系的要求。 ▪ 俱乐部内不奖励成就。 ▪ 导师未能支持自己的学员。 ▪ 导师也许未能了解自己的责任。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 奖励完成初试啼声 (Ice Breaker) 的演讲者并授予表彰勋带。 ▪ 授予纪念品来庆祝成就。 ▪ 请有经验的会员分享自己实现职业和 Toastmasters 目标里程碑的成功故事。 ▪ 确保在会员培训过程中清晰地说明并强调成就与奖励规定。 ▪ 教育副主席应确保会员的演讲来自于 Toastmasters 教育体系的要求。 ▪ 明确导师的职责以及对学员担任的责任。

挑战	可能的原因	建议
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 让会员放任自流。 ▪ 会员不再回来参加活动。 ▪ 会员对 Toastmasters 及其俱乐部持否定态度。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 也许没有正式的导师计划。 ▪ 会员可能不了解导师计划或参与这一计划的好处。 ▪ 学员可能感觉自己的导师并不合适。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 借助教育副主席和正式的导师计划来确保会员积极参与。 ▪ 会员副主席应当通过电话或明信片联系缺席或生病的会员，让他们知道大家在挂念着自己。 ▪ 按时开始、结束会议来显示对所有与会人员的尊重。 ▪ 利用“会员兴趣调查”，使会员能与俱乐部分享自己的目标以及需要。 ▪ 奖励所有角色取得的成就，无论成就是大还是小。

挑战	可能的原因	建议
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会员对导师计划不满意。 ▪ 会员没有充分利用导师计划。 ▪ 会员对成为导师不感兴趣。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会员可能感觉自己未能实现自己的目标。 ▪ 会员可能感觉没有得到支持。 ▪ 会员可能迟到早退。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 向新会员强调导师计划的重要性。 ▪ 定期跟进导师和学员以便衡量其有效性。 ▪ 鼓励对所有教育层次的人员，而不仅仅是新会员，进行辅导。 ▪ 让会员了解调换导师十分正常，任何人都不该认为自己只应该和一位导师合作。 ▪ 在导师和学员之间建立一种正式的反馈计划，以便培养责任感。

备注

备注



打造杰出领袖的摇篮