

行政院人事行政總處
公務人力發展學院南投院區

戶外低空體驗設施 引導與操作手冊

目錄

如何使用本手冊.....	2
第一部分：課前說明與安全需知.....	2
第二部分：體驗設施引導與操作指南.....	3
設施一：隔島躍進.....	3
設施二：賞鯨船.....	7
設施三：蜘蛛網.....	11
設施四：八卦陣.....	15
設施五：莫克舞步.....	19
設施六：定向運動.....	23

如何使用本手冊

第一次帶活動請閱讀：「第一部分課前說明與安全需知」及「各設施活動速覽」。

有經驗後可閱讀參考「進階延伸」進行客製化主題課程引導設計。

第一部分：課前說明與安全需知

體驗設施綜合分級與肢體接觸對照總表

設施名稱	強度	建議人數	肢體接觸	基礎防護與安全關鍵說明
隔島躍進	B	8~15 人	黃燈區	搬運與架設木板時嚴防手腳夾傷，移動式木板上前進需重心管理。
賞鯨船	A+	8~15 人	綠燈區	確認全身暖身與關節伸展。取下手錶、戒指配件。
蜘蛛網	B+	12~25 人	紅燈區	嚴禁碰觸紅燈區(泳裝遮蓋區域)。執行抬舉穿越時，網面下方必須配置充足保護力。
八卦陣	B	10~25 人	黃燈區	轉角支撐座承重、防滑，行走時嚴禁奔跑，重心偏移時以自我穩定為先。
莫克舞步	A	8~15 人	綠燈區	雙側動態跟隨保護，專注於木板上挑戰者的重心移位。
定向運動	B	10~200 人	綠燈區	注意腳下踩踏點，小組集體行動，嚴禁單人脫隊以防走失。

活動強度說明：

1. A: 輕鬆/適合一般初次體驗者。以建立安全感與參與意願為主，無需戶外挑戰經驗。
2. A+: 輕中/具一般體能與活動參與經驗者可完成。基本平衡感與身體協調能力，可能包含簡易支撐、跨步與低高度轉換動作。
3. B: 中等/建議具基礎體能與活動經驗者參與。連續動作組合，不穩定支點需要肢體協調與同伴協作。
4. B+: 中高/屬進階低空挑戰，需要良好體能、核心穩定度與團隊信任基礎。
5. C: 困難/事前能力評估與健康狀態確認，需完整安全說明、暖身與教練引導。

肢體接觸定義說明：

1. 綠燈區：他人可合法、輕易接觸的部位，如握手、擊掌、拍肩膀。
2. 黃燈區：親近的同儕在獲得明確同意後方可觸碰，如手臂、擁抱。
3. 紅燈區：任何人不可隨便碰觸的隱私紅線（穿泳裝遮起來的地方），包含胸部與私密部位。

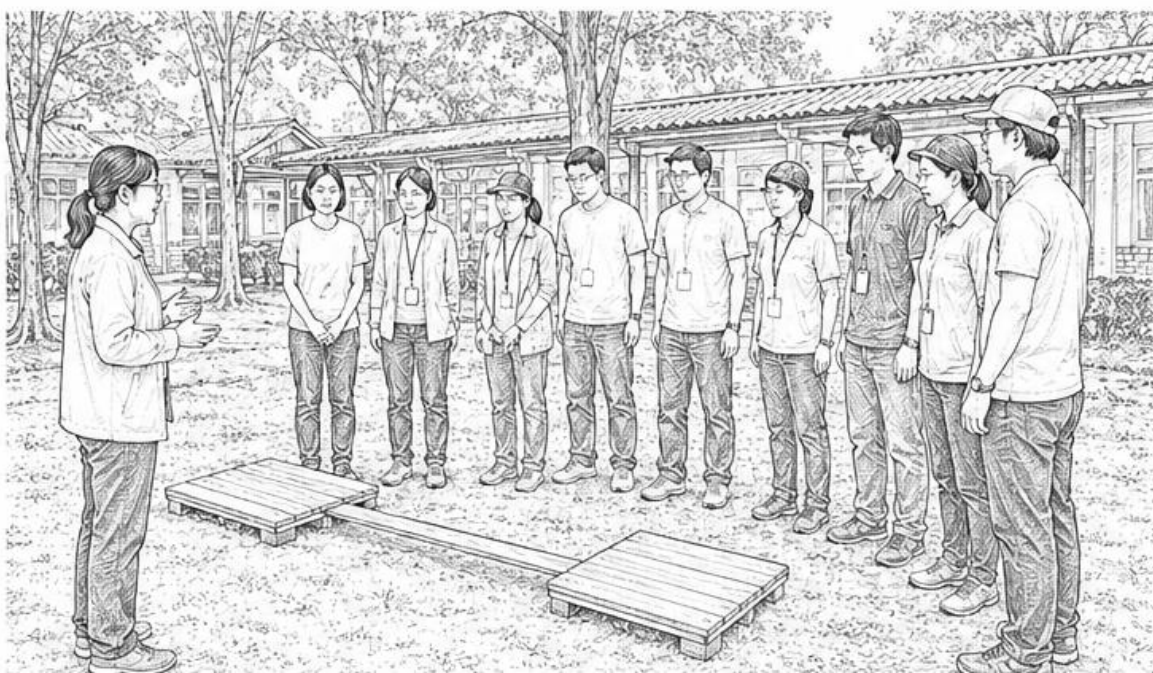
地面保護站位標準操作規範 (Spotting SOP)

1. **標準站位與準備**：雙腳前後開立、膝蓋微蹲以維持重心。面向挑戰者保持一個手臂半的安全防護距離，隨其身體位移進行動態同側跟隨，視線絕不離開挑戰者之重心。
2. **手部防護與禁忌**：手掌必須打直、大拇指內收，嚴防因挑戰者意外跌落衝擊導致自身手指挫傷。重點防護部位為肩胛骨、上背部與骨盆。
⊗絕對禁忌：嚴禁直接抓握挑戰者的手腕或腳踝，以防止關節扭傷或脫臼。
3. **三人保護站位 (Triangle Spotting)**：三人呈三角形包圍網進行 360 度全方位防護。主保護位於預測跌落線之正後方，負責承托核心重量；側保護防止左右旋轉翻倒；後保護專注防範後腦勺落地。
4. **動態防護心法**：手部動作隨時對準挑戰者重心走。防護本質為『預判與緩衝減速』而非硬性對抗。隨著挑戰者高度往下，保護者之基本姿勢亦須同步降低。

第二部分：體驗設施引導與操作指南

設施一：隔島躍進

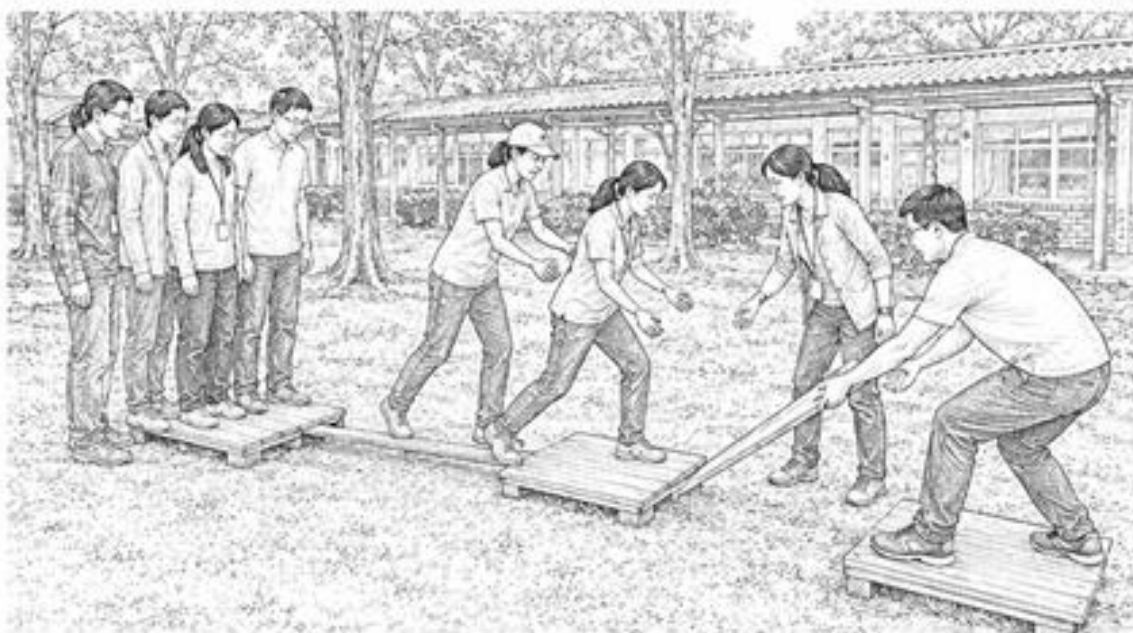
活動速覽	
活動名稱	隔島躍進
建議人數	8-15 人
時間	60-100 分鐘
難度	★★★☆☆
肢體接觸	黃燈區
核心能力	戰略規劃、資源配置、群體決策與協作管理。
風險等級	中
器材與配置	方形平台 3 塊（2 大 1 小）、長木板 2 塊、短木板 2 塊。將平台依難易度排成 L 型或 I 型散落，間距需考量木板長度。 
帶領流程	1. 說明任務目標 2. 介紹器材與限制規則 3. 確認安全事項 4. 開始挑戰 5. 成功／失敗判定 6. 反思與討論 目標為全員由起始大平台運用長短木板安全移動至終點平台，過程中人員與木板皆不可碰觸地面（禁無板跳躍）。 若人數超出 15 人，其餘同仁擔任外圍徒手確保員（不得直接給予推拉助力）。 任何一位成員或木板觸地，視為失敗，全組回到起始點重新開始。 【進階玩法】 分成 2 個小隊，兩小隊分別從一、三平台出發，透過中央的第二小平台進行動態「空間位置交換」。
安全事項	木板上操作期間，嚴禁疾速奔跑、跳躍。 非行走於木板上之成員應於周邊負責徒手保護，隨時留意行走者狀況以降低跌落風險。 【防摔落連鎖反應原則】：行走中若出現重心偏移，應以自我穩定及安全墜落為第一優先，嚴禁盲目拉扯、死抓隊友，防範連鎖跌落。
安全檢核	☐ 木板無裂痕 ☐ 平台穩固 ☐ 搬運避免夾手 ☐ 禁止跳躍 ☐ Spotting 保護員到位 ☐ 失衡立即停止
反思提問 工具箱	剛剛最困難的是什麼？ 團隊如何做決策？ 如果重來一次會怎麼調整？ 資源有限時如何分配？ 誰在關鍵時刻影響了團隊決策？ 這與工作中的跨部門合作有何相似之處？



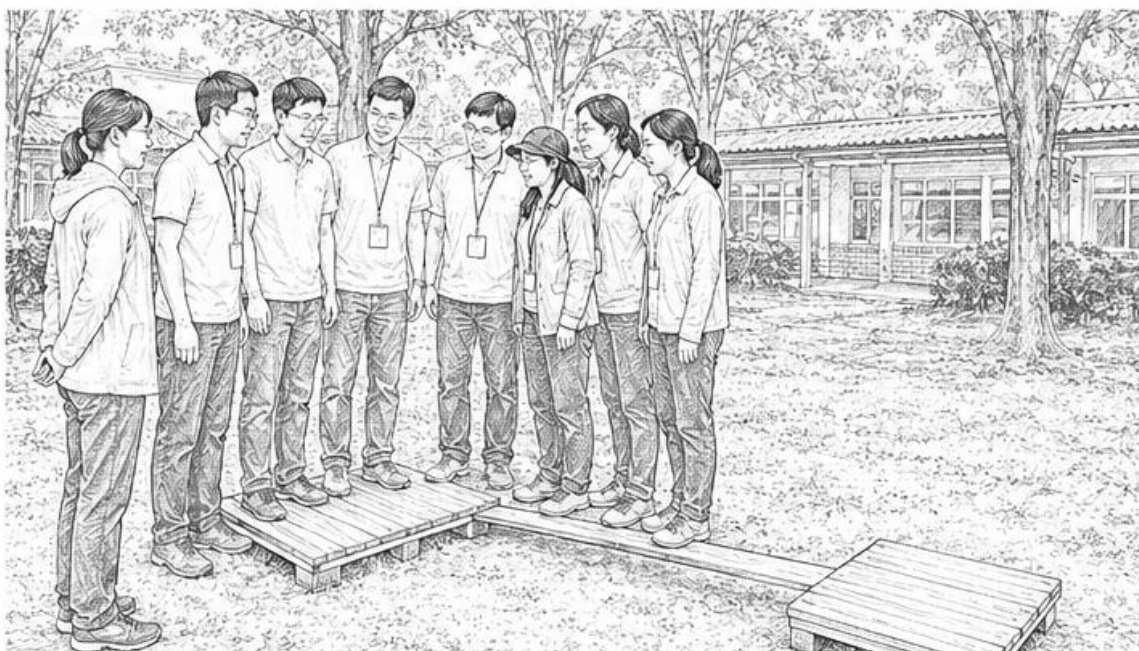
1. 活動說明與規則講解：帶領者介紹「隔島躍進（小島）」的活動目的、規則與安全注意事項，說明需利用有限的木板，從起點的小島移動到終點。



2. 小組討論與策略規劃：成員共同討論移動路線與木板擺放方式，規劃如何在不掉落的情況下，透過合作將所有人運送到對岸。



3. 執行過程：成員依規劃策略，輪流或分批利用木板作為橋樑或踏板，透過團隊合作與默契，安全地從起點移動到終點。



4. 分享與反思：活動結束後，帶領者引導成員分享過程中的感受、挑戰與收穫，並討論團隊合作、溝通與信任的重要性。

【進階延伸】課程引導

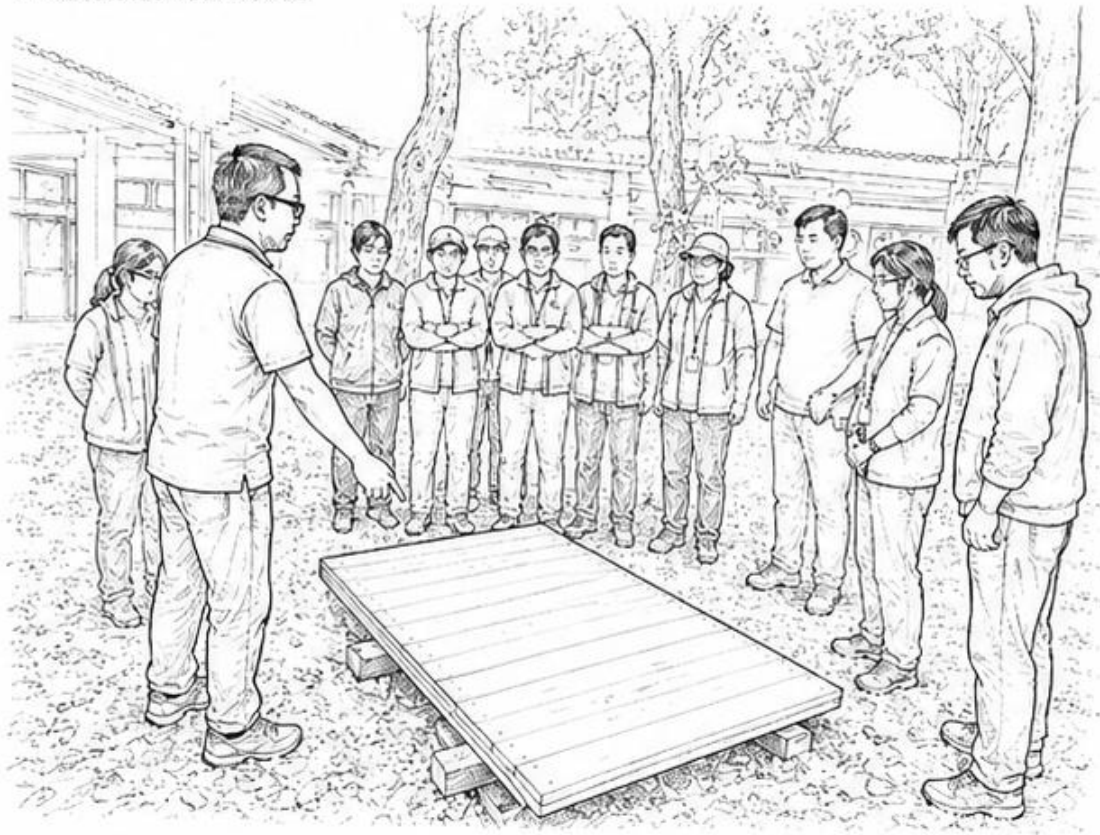
管理	資源配置：面對不對等長短木板，團隊如何評估使用時機？若資源臨時限縮，策略如何動態調整？ 問題解決：實際執行與最初規劃有哪些落差？誰負責在關鍵時刻下達指令？
公共事務管理	預算程序與政策連續性：若木板代表年度預算，小島代表年度計畫，如何避免斷層？在不違反「行政程序法」（不觸地規則）前提下，如何優化速度與效率？
公務系統組織發展	行政協作與 SOP 建立：組織各跨單位協作是否發揮成效？前方同仁在搖晃時，後方是提供實質支持還是袖手旁觀？如何將技術與經驗形成 SOP 傳承？
國際趨勢發展 (ESG)	淨零轉型路徑與韌性：若將移動比擬為「淨零排放路徑」，如何運用碳預算概念（長短板）導入資源配置（平台面積）以達成減碳？
性別平等	性別預算與消除歧視：在分配資源時，是否曾忽略特定性別的特殊需求（如育兒環境），使其木板天生比別人短？ 性別影響評估：調整小島間距時，是否考量不同生理特質使用者的困難度差異，並透過制度予以縮短？
職安法與職場霸凌防治	不安全行為與霸凌紅線：是否曾為了趕進度採取「跳躍式」冒險作業？如何區分合理的業務督導與不合理的言語羞辱（如集體出言嘲諷弱者）？當環境壓力過大，組織是否具備喊停的「退避權」共識？

設施二：賞鯨船

活動速覽

活動名稱	賞鯨船
建議人數	8 - 15 人
時間	90-120 分鐘
難度	★★★★★
肢體接觸	綠燈區
核心能力	信任建立、動態平衡、集體協調、不確定性變革管理。。
風險等級	中高
器材與配置	平衡木板 1 塊、專用支撐座 1 座。將支撐座置於平整地面，平衡板精密置於中心點使其維持水平初始狀態。 
帶領流程	1. 說明任務目標 2. 介紹器材與限制規則 3. 確認安全事項 4. 開始挑戰 5. 成功／失敗判定 6. 反思與討論 目標為全員依序上平衡木板，過程中木板兩端均不得碰觸地面，全員登板後須維持平衡達 5 秒鐘或唱一首歌。
安全事項	活動中學員嚴禁雙腳垂在板外操作。 撤離 SOP：若平衡板不幸即時觸地失衡，高處學員應緩步向低處移動，全體集中於觸地側後再依序撤離，嚴禁逕自跳下。
安全檢核	☐ 木板無裂痕 ☐ 平台穩固 ☐ 搬運避免夾手 ☐ 禁止跳躍、推擠或劇烈晃動 ☐ 保護員到位 ☐ 失衡立即停止 ☐ 依撤離 SOP 清空板面
反思提問	第一個人如何上平衡木？ 在移動與站上平衡木的過程中，發生了哪些關鍵事件？ 有沒有某一刻你覺得「不太信任隊友」或「很安心」？
工具箱	木板開始失衡時，團隊做了什麼反應？ 哪些行為幫助穩定？哪些反而造成晃動？ 什麼叫做「讓團隊穩住」

1. 活動說明與示範



2. 挑戰開始：全員站上平台



3. 挑戰過程：透過團隊合作調整重心與站位



4. 挑戰成功：全員穩定站立，分享與回饋



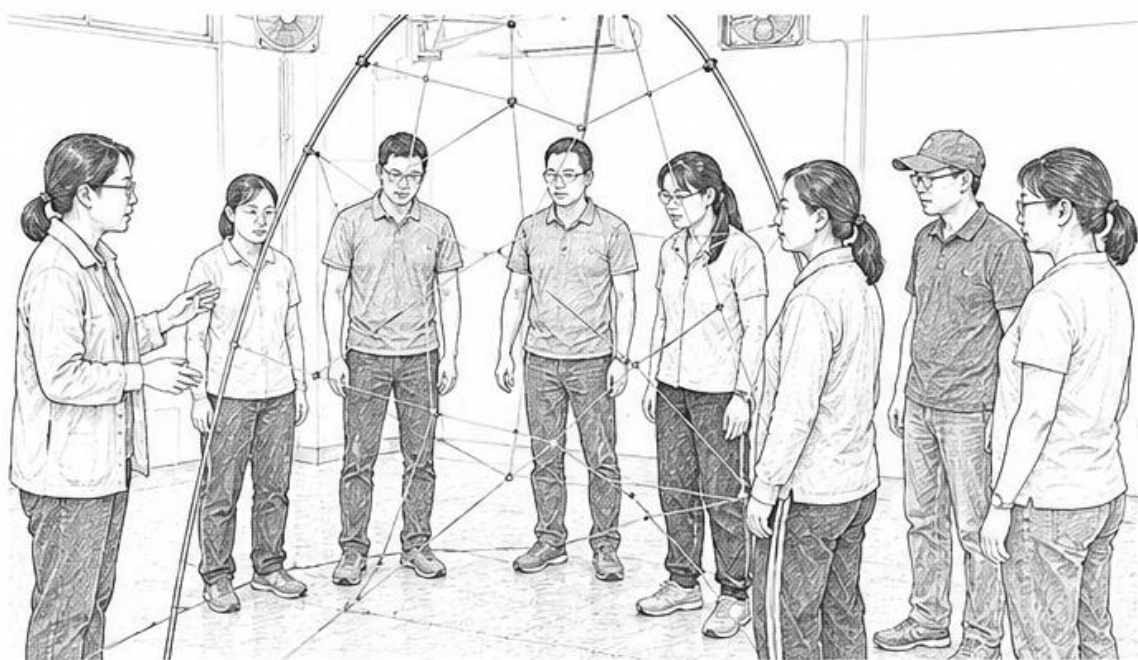
【進階延伸】課程引導

管理	集體協調：當重心向一側傾斜時，同仁如何在中找回平衡？上板順序的邏輯與成員體重、體能有何關聯？ 風險管理：板上的『安全空間』與『高危險地帶』分別在哪裡？如何判定下一位前進的時機？
公共事務管理	政策推進與行政中立：政策推動初期最不穩定，如何建立護盤機制降低阻力？面對政策動盪，應優先處理沉默的多數還是激進的少數？如何保持行政中立？
公務系統組織發展	心理安全感與動態領導：主管應站在中心穩定全局，還是站在前方引領方向？如何建立敢於提出修正建議的心理安全感？
國際趨勢發展 (ESG)	生態失衡與公司治理(G)：人類行為是否已讓地球生態失衡？如何透過資訊透明提升公眾信任，在全球供應鏈重組中站穩腳步？
性別平等	多元參與與職務代理：分工時是否因性別偏見產生誤判？當同仁因育嬰留停或家庭照顧假暫時移出，單位如何透過職務代理重新找回動態平衡？
職安法與職場霸凌防治	過度承載與環境不法侵害：組織為追求績效而過度承載任務時，是否能及時察覺系統崩潰警訊？長期在高壓職場（搖晃環境）中，如何運用員工協助方案（EAP）接住同仁並防止職場不法侵害？

設施三：蜘蛛網

活動速覽

活動名稱	蜘蛛網
建議人數	10 - 12 人
時間	60-100 分鐘
難度	★★★★★
肢體接觸	紅燈區
核心能力	空間資源調配、適才適所、核心特質匹配、團隊防護信任。
風險等級	高
器材與配置	長支撐架條 1 組、短支撐架條 4 組、編織繩線及固定構件。依規格組裝具備不同大小網面孔洞的網面，依學員體型微調。 
帶領流程	1. 說明任務目標 2. 介紹器材與限制規則 3. 確認安全事項 4. 開始挑戰 5. 成功／失敗判定 6. 反思與討論 全員必須由蜘蛛網之同一側，依序穿越不同大小的網面孔洞安全抵達對側。每次僅限一人進行穿越。操作過程中，穿越者的肢體、衣物、甚至頭髮觸碰繩線或框架即算失誤。 【進階玩法】 設定「一次性孔洞原則」，任何洞口一經利用成功，該孔洞即立刻封閉、不可再次使用。
安全事項	執行抬舉穿越時，網面兩側及下方必須配置飽滿、充沛的保護人力，穿越者頭部一律朝向支援多的一側，雙腳踩穩後方可撤離保護圈。
安全檢核	☐ 金屬框架是否有尖銳突起 ☐ 主結構穩固 ☐ 環境地面及周邊平整安全 ☐ 保護員到位
反思提問 工具箱	選擇「誰先過」的標準是什麼？（體型、靈活度、信心、關係？） 哪些人比較快通過？哪些人較慢？原因是什麼？ 團隊是「避免錯誤」還是「快速修正」？ 有沒有某些人被忽略或沒有發聲？ 當自己要穿越時，最緊張的是什麼？ 團隊應該建立什麼「規則」會更順？如何讓每個人都能安全且有效參與？



1. 活動說明與規則講解：帶領者介紹「蜘蛛網」的活動目的、規則與安全注意事項，說明需在不碰觸繩網的情況下完成任務。



2. 制定策略與分配角色：成員共同討論通過路線，觀察繩網的孔洞位置與大小，規劃搬運方式並分配每個人的支援角色與動作。



3. 執行任務：團隊依策略合作，透過協調、溝通與彼此信任，將成員安全地從蜘蛛網的一側移動到另一側，過程中不可碰觸繩網。



4. 分享與反思：活動結束後，帶領者引導成員分享過程中的感受、挑戰與收穫，並討論團隊合作、溝通與信任的重要性。

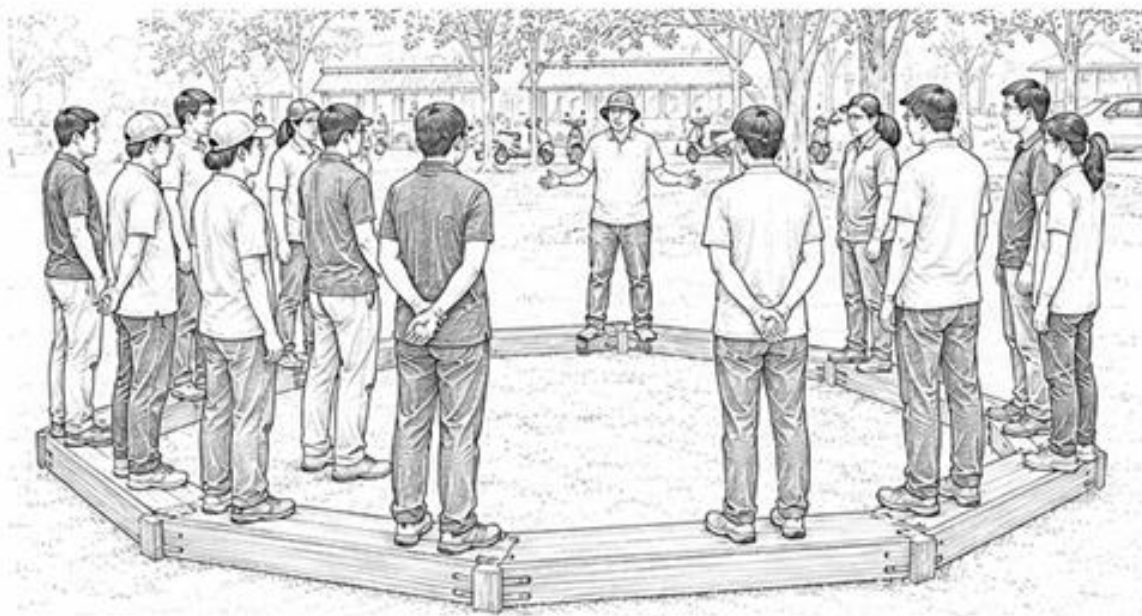
【進階延伸】課程引導

管理	資源與特質匹配：面對大小不一的洞口（資源），團隊如何根據成員體型（特質）進行分配？這在工作中代表什麼？ 決策先後：在稀缺資源下，誰先過、誰後過如何抉擇？如何支援最後留下來的人？
公共事務管理	法律規範與弱勢配套：繁雜的法律規範（網）下，如何規劃合法高效的程序？對於特定弱勢公民（體型最大者），政府提供了什麼樣的『抬舉配套』？
公務系統組織發展	適才適所與保護文化：是否將容易的業務留給新人，最難的留給資深同仁？組織的保護文化是淪為護短，還是真正成為同仁嘗試創新的後盾？
國際趨勢發展（ESG）	碳盤查與包容性(S)：面對繁雜的國際碳盤查準則（網孔），如何找到正確路徑而不浪費碳預算？社會責任如何具現化為對組織內部多樣性與包容性的保護？
性別平等	身體自主權與性騷擾防治：穿越中產生高密度肢體接觸。若發生在日常辦公室且未經同意，是否構成冒犯？如何嚴格遵守身體自主權紅線？ 打破性別刻板分工：是否下意識指派男性負責出力抬舉，女性負責被保護？
職安法與職場霸凌防治	不安全行為與容錯文化：是否會為了圖方便選擇較近但較窄的洞口而採取冒險姿勢？當同仁觸網導致全隊重來，組織文化是集體責備還是集體修正？安全夥伴發現姿勢不穩時，是否有勇氣行使「退避權」？

設施四：八卦陣

活動速覽

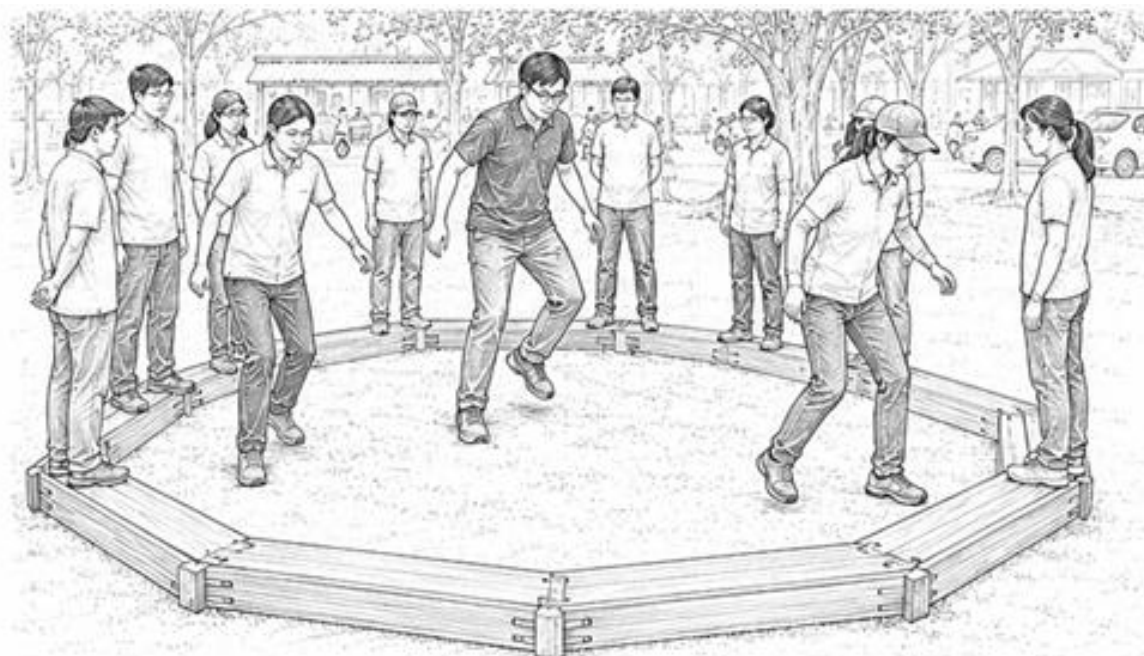
活動名稱	八卦陣
建議人數	10 - 25 人
時間	60-100 分鐘
難度	★★☆☆☆
肢體接觸	黃燈區
核心能力	系統思考、橫向連鎖支援、中階幹部節點支撐、變革應變。
風險等級	中低
器材與配置	長木板 8 塊、支撐座 8 座。在平整地面上，依順時針或逆時針方向將支撐座與長木板相間串聯，形成一個封閉的八角環狀陣型。 
帶領流程	1. 說明任務目標 2. 介紹器材與限制規則 3. 確認安全事項 4. 開始挑戰 5. 成功／失敗判定 6. 反思與討論 全員由指定之起始木板出發，在全程完全不踩踏地面的前提下，沿著木板環狀路徑完成團隊整體的平衡交替與位移運送任務。 【進階玩法】 A. 可安排部分成員於指定節點暫時停留，負責協助隊友轉換位置與穩定動線。 B. 可設定過關目標，例如：完成指定站位或排列順序。
安全事項	木板上操作期間，嚴禁疾速奔跑、跳躍。 【防摔落連鎖反應原則】：行走中若出現重心偏移，應以自我穩定及安全墜落為第一優先，嚴禁盲目拉扯、死抓隊友，防範連鎖跌落。
安全檢核	☐ 木板無裂痕 ☐ 轉角支撐座之承重偏移及滑動風險 ☐ 主結構穩固 ☐ 環境地面及周邊平整安全 ☐ 保護員到位 ☐ 搬運避免夾手 ☐ 禁止跳躍、推擠或劇烈晃動
反思提問 工具箱	你們一開始是怎麼理解「路線規則」的？ 在移動過程中，路線有沒有被修改或調整？ 有沒有出現「短期成功 vs 長期安全」的取捨？ 團隊有沒有學會「避免同樣錯誤」？如何讓「失誤」不再導致全盤崩潰？ 有沒有某一刻你覺得「快成功了但又失敗」？ 成功靠的是個人能力，還是整體設計？



1. 活動說明與規則講解：帶領者介紹八卦陣的意義、規則與挑戰方式，成員站在八卦陣木板上，專注聆聽並提問。



2. 說明挑戰方式：講解進出八卦陣的規則，例如不可踏線、不可重複移動等，並進行示範。



3. 挑戰過程進行：成員依規則輪流或分組進入八卦陣，透過合作與策略尋找路線，完成任務。



4. 分享與反思：活動結束後，帶領者引導成員分享經驗與感受，反思過程中的合作、溝通與策略運用。

【進階延伸】課程引導

管理	變革應變與連鎖影響：一個人在木板上的位移，對全隊的平衡產生什麼連鎖影響？面對外部變革（突改行進方向），橫向支援系統是否足夠？ 溝通補位：有人差點跌落時，大家第一反應是責備還是立刻補位？
公共事務管理	政策閉環與跨局處協作：閉環系統代表政策的循環回饋。緊急災害發生時，跨局處的『橫向移動』與『支援速度』是否及格？地方與中央介接點（轉角支撐座）是否穩固？
公務系統組織發展	系統思考與中階幹部：個人的單打獨鬥為何會造成全體跌落？如何訓練中階幹部成為『節點支撐者』，在組織變革（陣型調整）時給予部屬安全感？
國際趨勢發展 (ESG)	循環經濟與供應鏈韌性：八卦陣的循環結構如何隱喻『循環經濟』？在全球供應鏈系統中，如何找準台灣作為關鍵轉角的戰略位置？
性別平等	集體防治義務與遷調公平：當職場中出現騷擾或歧視而我們選擇沉默，是否代表安全系統失效？在職涯位移中，是否曾因性別偏見對職位的『空間交換』（如遷調、升遷）設下隱形障礙？
職安法與職場霸凌防治	共同作業聯繫與不法侵害：不同承攬商在同一環境作業時，缺乏橫向聯繫，一個人的疏忽是否會造成整體職災？在交換位置的緊要關頭，隊友動作緩慢，團隊出現的是指令協助還是集體催促辱罵（霸凌）？

設施五：莫克舞步

活動速覽

活動名稱	莫克舞步
建議人數	8 - 15 人
時間	60 - 90 分鐘
難度	★★☆☆☆
肢體接觸	綠燈區
核心能力	非對稱支援、隱形英雄角色、轉折點應變、經驗接力傳承。
風險等級	中低

長木板 8 塊、中木板 2 塊、支撐座 12 座。將木板架設為不規則的曲折、轉折方向。嚴格執行「一板三點」核心架設原則（每塊木板搭配 3 個支撐座固定於前中後），防範產生翹翹板效應。

器材與配置

1. 說明任務目標
2. 介紹器材與限制規則
3. 確認安全事項
4. 開始挑戰
5. 成功／失敗判定
6. 反思與討論

帶領流程

全員由起始點出發，依序通過各個角度曲折的木板轉折點，全程不接觸地面，全隊最終順利抵達指定終點。

【進階玩法】

- A. 可安排部分成員於指定節點暫時停留，負責協助隊友轉換位置與穩定動線。
- B. 可設定過關目標，例如：完成指定站位或排列順序。

安全事項

木板上操作期間，嚴禁疾速奔跑、跳躍。
非行走於木板上之成員應於周邊負責徒手保護，隨時留意行走者狀況以降低跌落風險。
【防摔落連鎖反應原則】：行走中若出現重心偏移，應以自我穩定及安全墜落為第一優先，嚴禁盲目拉扯、死抓隊友，防範連鎖跌落。

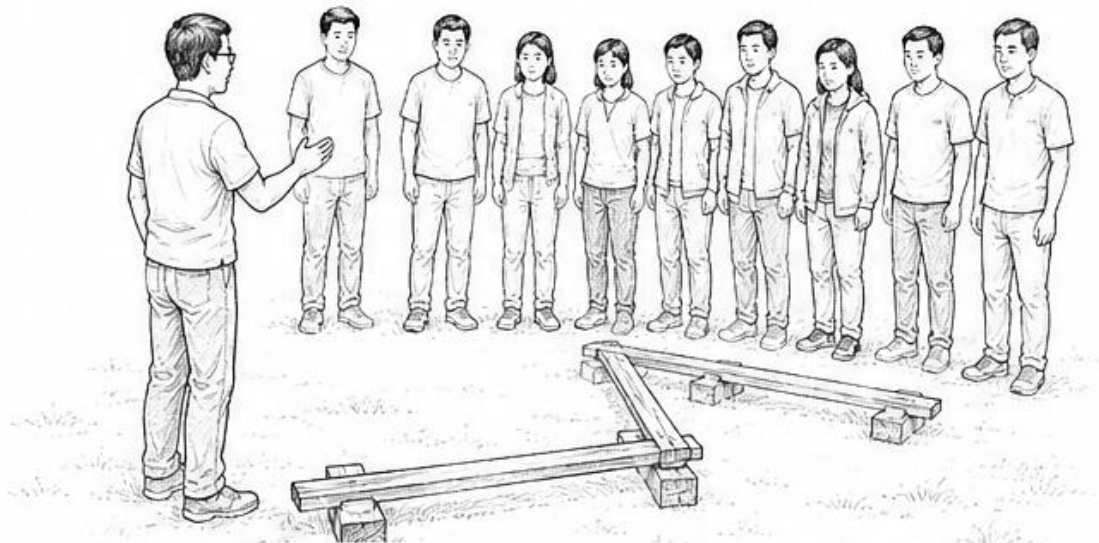
安全檢核

- ☐ 木板無裂痕 ☐ 轉角支撐座之承重偏移及滑動風險 ☐ 主結構穩固
- ☐ 環境地面及周邊平整安全 ☐ 保護員到位 ☐ 搬運避免夾手
- ☐ 禁止跳躍、推擠或劇烈晃動

反思提問
工具箱

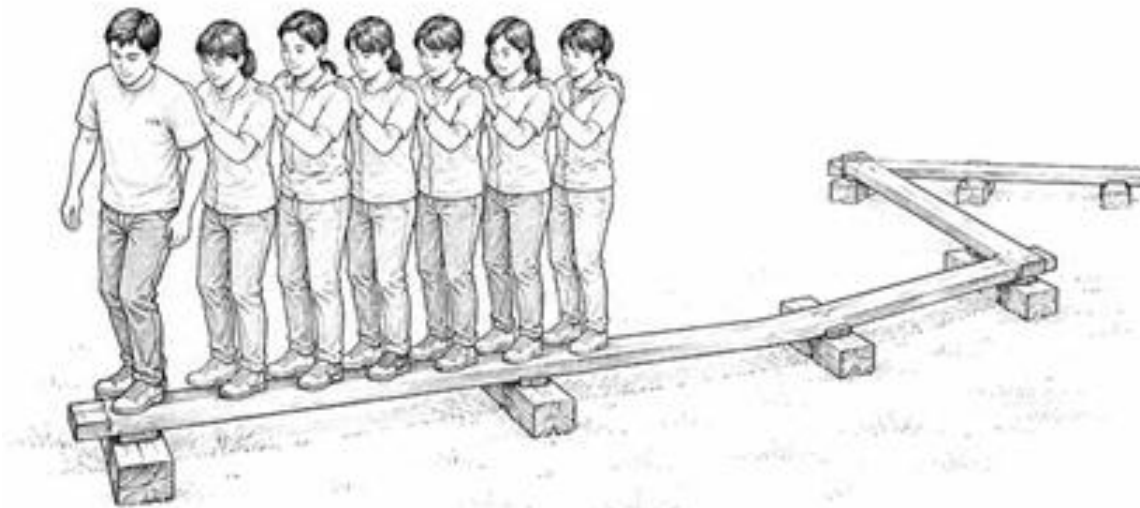
團隊的移動是「同步」還是「各走各的」？誰在決定速度？
哪一段路最困難？為什麼？
誰負責提醒轉彎或停下？在變換方向時，有沒有資訊不同步？
團隊有沒有「保護彼此」的動作？
有沒有出現「有人想快、有人想慢」的衝突？
你們覺得有沒有「變成一個整體在移動」？哪一刻開始覺得大家是同步的？

1. 活動說明與示範



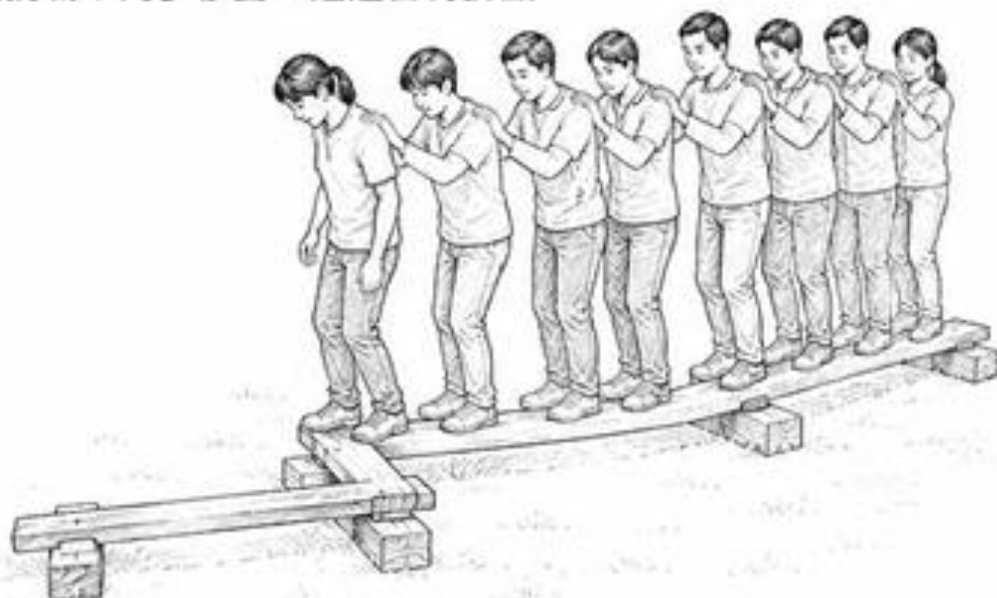
目標：全員站在木條上同步移動，
不接觸地面，全隊順利抵達終點。
重點：團隊合作、協調一致、溝通與策略擬定。

2. 開始嘗試：全員站上起始木條



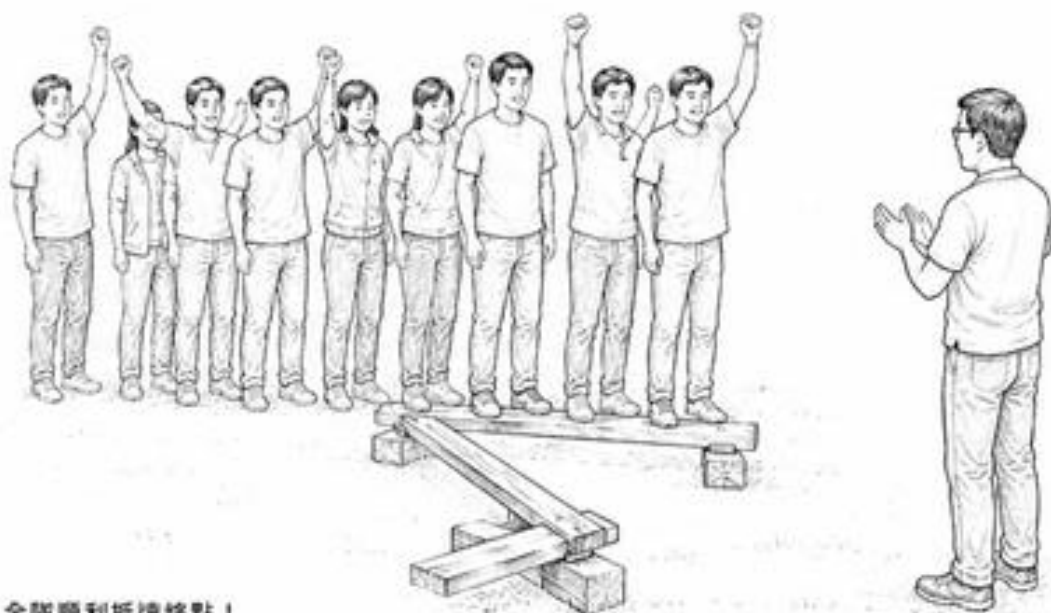
全員由起始點出發，
依序通過第一個轉折點。

3. 過程挑戰：同步移動，通過各轉折點



透過溝通與協調，
全員同步移動，克服角度轉折與平衡挑戰，
確保全隊不接觸地面。

4. 挑戰成功：抵達終點與回饋分享



全隊順利抵達終點！
進行回饋與反思，分享合作經驗與學習。

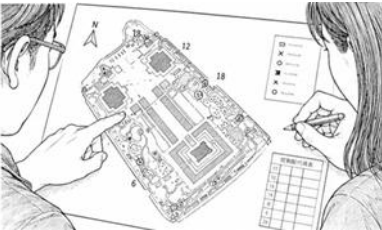
【進階延伸】課程引導

管理	非對稱決策與變革穩定：當路徑出現轉折、資源不平均時，團隊如何決定誰留在節點提供支援（犧牲自己不前進），誰優先通過？ 支援接力：在職場專案進入轉折點時，誰是負責穩定動線的隱形支援者？
公共事務管理	政策基座補強與行政透明：前任留下的政策如果只有三個支撐點（一板三點），繼任者如何進行補強以確保不翻船？行政透明化如何減低政策推動的摩擦力？
公務系統組織發展	隱形英雄與經驗接力：我們如何獎勵那些在節點上默默支撐隊友、自己卻不前進的『隱形英雄』？如何將老師傅的舞步技巧（核心技術）轉化為組織的集體智慧？
國際趨勢發展（ESG）	非對稱支援與跨國協作：在推動能源轉型的轉折期，政府如何提供『非對稱支援』給受衝擊的傳統產業？綠色轉型是一場舞蹈，政府的角色是編舞者還是最下層的支撐座？
性別平等	職涯轉銜保障與三道防線：同仁面臨職涯轉折（如育嬰留停復職、遭受性騷擾後的心理重建期），組織是否在轉折點提供了足夠的輔導？『一板三點』如何隱喻內部防治性別歧視的三道防線（明確禁止規範、通暢申訴管道、公正調查機制）？
職安法與職場霸凌防治	變更管理與雇主預防責任：每一塊木板的角度都不同，這如何對應職安法中的『變更管理』？當工作流程或環境改變時，是否具備重新評估風險的意識？身為負責穩定節點的監視人員，發現隊友處於失衡邊緣或遭受霸凌威脅時，是否有勇氣行使退避權？

設施六：定向運動

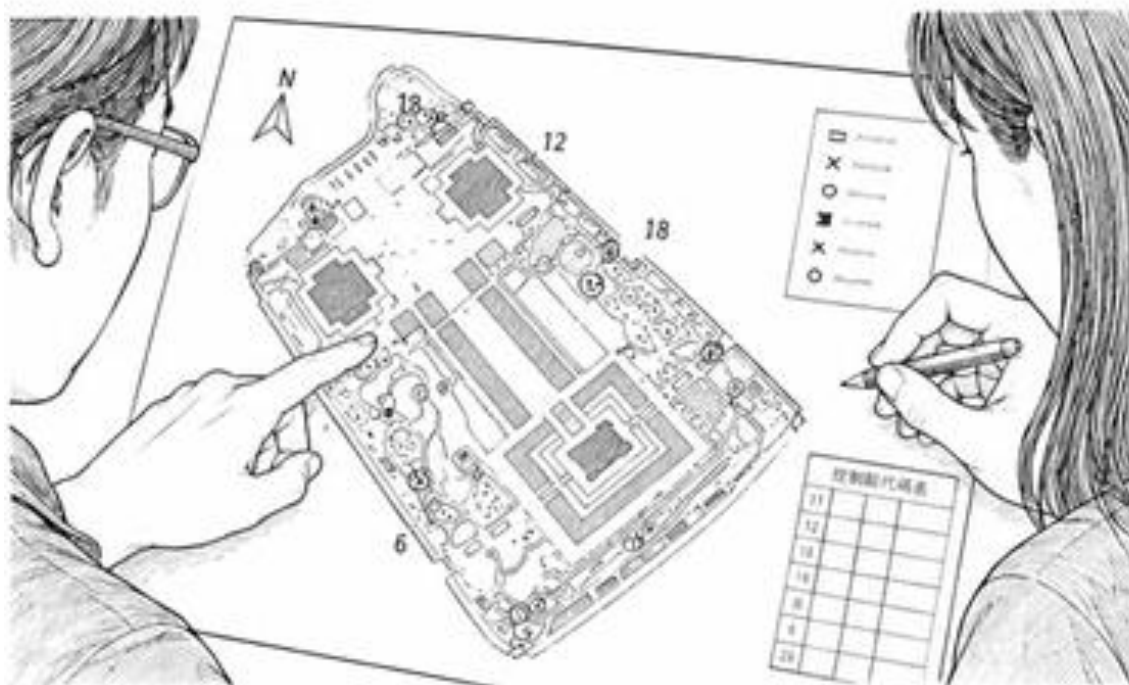
活動速覽

活動名稱	定向運動
建議人數	10-200 人（每 4~5 人編為 1 個小隊）
時間	90-120 分鐘
難度	★★★☆☆
肢體接觸	綠燈區
核心能力	戰略與資源管理、方位判定、限時高壓決策、工作角色與願景領導。
風險等級	中

器材與配置	定向樁（控制點）32 個、定向專用地圖、指北針、任務記錄卡。將院區內 32 個定向樁依遠近與地形困難度，分別設定分數（10、20、30 分），並於賽前公布。  
帶領流程	1. 說明任務目標 2. 介紹器材與限制規則 3. 確認安全事項 4. 開始挑戰 5. 成功／失敗判定 6. 反思與討論 模組 A（循點賽）：各小隊依地圖指示，依序找到地圖上全數定向樁，於控制卡正確欄位打上密碼孔，交卷後依完全正確度與完賽時間決定名次。 【進階玩法】 將院區全數定向樁依照遠近及困難度分別設定分數為 10、20、30 分，並於賽前公布總分。 模組 B（積分賽-限時高壓）：時限 30 分鐘。各隊自由選擇搜點路徑。逾時懲罰機制：以 30 秒為單位計算，每逾時一個單位扣 20 分。依最終總得分與完賽時間決定名次。
安全事項	嚴格強制採用小組集體行動，嚴禁單人脫隊以防走失。夜間執行任務時，全體必須配戴必要的照明與求救設備，引導人員應設定明確的緊急聯絡訊號（如強制集結哨音）。
安全檢核	☐ 環境地面及周邊安全 ☐ 避免進入危險區域（如陡坡、青苔積水處、未開放林道） ☐ 配戴必要的照明與求救設備 ☐ 提醒步伐穩健，避免跌倒挫傷
反思提問 工具箱	你們一開始是怎麼看地圖並決定出發方向的？你們有沒有先規劃整體路線？還是邊走邊決定？ 選擇路線的依據是什麼？（距離、地形、直覺、經驗） 哪一個檢查點最難找？ 團隊對「現在在哪裡」有沒有不同理解？哪個資訊最容易造成混淆？ 有沒有因為趕時間而走錯路？時間壓力如何影響團隊決策？ 團隊是緊密合作還是各自行動？有沒有成員比較被動或沒有參與決策？



1. 報到與賽前說明：領取地圖，了解規則與注意事項。



2. 閱圖與路線規劃：分析地圖，選擇最佳路線與打卡順序。



3. 實地定向：依規劃路線前進，尋找控制點並打卡。



4. 返回終點：完成打卡後，回終點，下載成績並檢視路線。

【進階延伸】課程引導

管理	戰略、角色分工與高壓決策：在積分賽中，團隊如何決定取捨點位？優先順序的標準為何？誰看地圖、誰記錄、誰觀察環境？這種分工對效率有何影響？當時間快不足時，團隊如何決定要繼續找點還是立刻撤回？逾時扣分機制對心理壓力與實際行動產生了什麼變化？
公共事務管理	行政時間限縮與止損機制：日常行政時間被限縮時，如何判斷低價值、高耗能的庶務？如何建立預警機制，在進度與產出不符時及時止損？在陌生領域（如公部門導入AI）中，我們是否有精確的政策導航地圖？政策優先權有歧見時由誰裁決？
公務系統組織發展	領航員培育與願景領導：我們是訓練同仁成為只會聽命行事的跑者，還是具備方位判定能力的領航員？如何在扁平化組織中，透過指北針（願景）而非指令（地圖路徑）來領導團隊？
國際趨勢發展（ESG）	淨零檢查點與漂綠防範：在全球淨零路徑上，2030 與 2050 就像檢查點，我們現在的方位是否偏離？碳盤查數據就是任務卡，如何確保精確性以避免被判失格（漂綠）？在 ESG 積分賽中，我們追求的是短期高分還是長期完賽？
性別平等	性平指北針與性別預算精神：當政策執行與性別平等發生衝突時，我們是跟著習慣路徑走還是能依照核心價值重新修正方位？在限時資源分配中，是否曾因效率而無意間捨棄了對特定性別或少數群體（如新住民）具備高價值的政策檢查點？ 申訴時效與程序正義：性騷擾案件調查中有嚴格的處理期限，如何確保程序正義，不因趕時間而忽略被害者保護？
職安法與職場霸凌防治	危害辨識與趕工壓力風險：為了抄捷徑而進入危險區域（如斜坡），如何類比職場中的危害辨識？面對完工期限壓力時，是否曾為了效率而簡化安全程序（例：不穿防護具）？ 目標管理下的社交孤立與言語暴力紅線：當有人因為體能不足跟不上速度，是被隊友架著一起走，還是被冷落、遺棄在後方？判讀出錯導致尋點失敗時，團隊出現的是重新校準方向還是對特定隊員的責罵與羞辱（霸凌）？