

教育部教學實踐研究計畫成果報告  
Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：PBM1101087

學門專案分類/Division：管理類

執行期間/Funding Period：2021.08.01 – 2022.07.31

(計畫名稱：兼具廣與深的多元教學設計運用在管理類課程應用之行動研究)

(配合課程：人力資源理概論)

計畫主持人(Principal Investigator)：鄭妃君

協同主持人(Co-Principal Investigator)：

執行機構及系所(Institution/Department/Program)：逢甲大學

商學學士學位學程

成果報告公開日期：

立即公開 延後公開(統一於 2024 年 9 月 30 日公開)

繳交報告日期(Report Submission Date)：2022 年 9 月 20 日

# 兼具廣與深的多元教學設計運用在管理類課程應用之行動研究

## 一. 本文 Content (3-15 頁)

### 1. 研究動機與目的 Research Motive and Purpose

管理類的課程，除了習得相關專業知識外，很重要的一部份是能夠了解實務的狀況，並結合專業知識與實務，應用所學提出解決方案來解決企業的問題。雖然現代許多學生在課餘打工，看似與實務有所連結，但實際的工作內容多數以勞力工作為主，學生不一定能夠從較高的視野習得企業的管理運作。此外，學生也容易因為工作與學習的雙重負擔，讓他們上課時感到疲憊而難以集中精神，加上手機的干擾，影響到專業內容的理解與吸收。本研究認為學生仍然希望畢業後能夠有較好的正職工作機會，因此對於產業與企業的實務問題有著較高的興趣。

為了讓學生能學習並應用到人力資源管理課程的相關知識，並加以應用。該如何改變課程設計或穿插與課程相關且具吸引力的活動，以因應現在學生在課堂中學習的疲憊狀況，找出一個適合人力資源管理課程的良好多元課程設計。首先應設定好當週的主題目標，接著針對相同的主題目標設計不同的課程活動，因為當不同課程活動轉換時，學生自然會重新專注於新的活動中，當每個活動都聚焦於相同的學習主題，則會獲得學習主題不斷複習的效果。此外，管理類課程很重視對實務了解與產業的鏈結，因此需要搭配一個能夠讓學生接觸企業，並與產業鏈結的管道。

本計畫提出一個兼具廣與深的多元教學設計，此教學設計的精神在於，課程中可以先用各種搭配教學主題的收心小活動來提起同學的學習興趣，例如：可以用引導同學閱讀相關報章雜誌或影片的方式、實務個案或討論的方式先引導其提起興趣，並體會其實用性與重要性。接著，由教師講授課內容或以遊戲方式複習課程主題，讓學生在不同課程活動間進行課程目標的學習，如此一來將幫助學生理解並體會接下來老師在課程所欲傳遞的專業內容，激發學生自動去搜尋並留意相關訊息，此為廣的學習。另外，深入了解產業及企業狀況，引導學生將課堂與學習到的專業知識與技能與實務相結合，此為深的學習。

因此本計劃的主要目的在於透過教師在人力資源管理概念課程，實施兼具廣與深的多元教學設計，讓學生透過不同類型相同主題的學習，提高學生的學習動機，同時由於兼具廣與深的多元教學設計中，包括不同型式的教學活動，藉由此計劃，以改善此多元

教學設計未來的實施規劃。

## 2. 文獻探討 Literature Review

### (1)、兼具廣與深的多元教學設計簡介

本計畫提出一個將多元教學設計方法運用課程之中的教學構想，稱為兼具廣與深的多元教學設計。所謂兼具廣與深的多元教學設計，是一種以學生為學習主體的教學設計方式。教師以學生為學習的主體來進行適當的課程設計。在每次上課之前，由教師事先設定好每週教授的主題，在教學課程中可以依不同的教授主題，先用各種不同但與主題內容相關的活動，來引起同學的上課興趣，並從中體會教學主題的實用性與重要性。此外，搭配多元課程設計，讓學生在不同課程活動轉換間，重新專注於課程主題目標的學習。由於活動的設定會將當週所設定的學習主題攸關的議題一起納入討論，幫助學生進行課程內容延伸，因此幫助學生有較廣度之學習。

另外，由於管理教育最終將回到實務之中，因此在課程學習期間，引入實務界相關資源，讓學生了解產業與企業實務狀況，除了可將所學習的專業知識應用到實務之中，協助解決企業所面臨的困境外，更可藉著這些資源的引入，幫助學生了解更多可能的職涯方向，並且也能夠提供學生更多的就業選擇，同時也體會課程的重要性。因此是為深度之學習。

在具體的實施策略上，應用多元廣度的課程設計，實務操作即是教師在授課之前，先確定本週的章節主題，依據主題內容進行課程設計。首先以與教學主題相關的報導、影片或遊戲等活動，作為正式介紹當週學習主題內容前引起動機之用。

接下來，教學活動切換到正式介紹課程主題內容。再其次就主題內容依不同的方式協助同學複習，掌握當週的教學主題。課程的主要目的，是讓學生實際用比較有趣的方式學習到一些管理課程的相關主題。簡言之，教師可依事先規畫好的課程設計—設定目標、引起動機的活動、管理相關理論介紹、應用 Bingo 遊戲重點複習、統整今日重點、作業思考等變化教學活動，轉換課程活動，幫助學生聚焦於學習主題。分述教學課程設計流程如下：

A、設定目標：每一次上課根據課程內容，設計出當週的學習主題目標。確定好學習的目標主題後，需事先安排哪些內容是核心又有活動可搭配的，在課堂當中介紹，或用不同的活動搭配相同的主題，讓學生能夠反覆的學習一個概念。

B、引起動機的活動：確定好學習的目標主題後，需事先安排哪些學習主題內容是核心又有活動可搭配的，例如可用相關的新聞報導、小影片、照片、與活動等。

C、相關理論介紹：引起動機的活動其目的在讓學生於活動中，體會到管理課程的實務

性與重要，引導學生對於相關理論內容了解的興趣。接著正式介紹課程主題內容。

D、應用 Bingo 遊戲重點複習：理論與知識的介紹可能略顯枯燥無味，但如果於理論內容介紹完畢，同學都知道有個 Bingo 遊戲重點複習，即可讓學生自我鼓勵讓自己專注於理論內容的學習。賓果遊戲可採 5X5 共 25 個數字進行，同學需答對選擇題號內的題目，方得成功圈選該號碼，藉由這樣有趣的複習方式，幫助同學複習理論或課程中需記憶之教學內容。由於 Bingo 遊戲是以組為單位進行，全班分成若干組來進行遊戲，為了獲得勝利，因此組員與組員之間也會形成互相鼓勵學習的力量。亦即教學者透過課前將相關題目置放於賓果遊戲後端資料庫中，並於課程中與同學共同玩賓果遊戲，以幫助學生於遊戲中複習並記憶課程內容。

E、統整今日重點：賓果遊戲結束之後，教師可再次將今日課程的學習主題目標加統整，讓學生可以更清楚的了解今日所學習的整體內容。

F、作業思考或報告：教師統整當週的學習內容之後，若還有時間，可安排與當週學習主題相同主題的作業，讓同學可以進行思考，或安排報告讓學生進行規劃。

在深度的教學設計及實施策略方面，由於管理類教育最終將回到解決實務上的問題，因此深入了解產業或企業實務狀況是十分重要的。本研究所提到深度的教學設計，即是從課堂之中廣的學習延伸下來的，以實務與應用為重點。此次在人力資源管理概論課程中實施，因此本計劃採用幾種方式，幫助學生深入了解產業及企業的實務狀況。首先，藉由人力資源管理實務個案來協助學生理解個案所面臨之困境，課程中學生可以了解到企業營運所運到的實際狀況，並對困境可能的解決方案來分析其優缺點，以增進其分析能力。接者，協助學生對企業人力資源管理主管進行訪談，協助學生實際接觸企業管理階層，實際思考其人力資源管理活動，並擬定訪談大綱。學生在過程中亦可以學習到與企業接觸的經驗與應對進退的禮貌。第三，邀請企業界人力資源管理實務主管到校進行演講與學生進行面對面的互動，除演講內容外，在邀請過程中的諸多聯繫事項，亦有助於學生未來就業。最後，在課程中，傳達課程內容時，幫助學生進行課程內容與實務結合，以及將實務案例進行可能的延伸，帶領學生思考其他可能，以幫助學生理解產業實務。

## (2)學習成效

學生是接受教育的主體，教育之成功或失敗，端繫於學生的學習成效（王如哲，2010）。因為學習成效指的是教學結束後，學生／學習者在知識、技能及態度上的改變，所以學習成效是判斷學生學習成果的指標，藉由衡量學生的學習成效，可作為教師

改進教學和學生改善學習的依據 (Guay, Ratelle, & Chanal, 2008)。因此教師在進行創新教學課程設計時，需要思考如何衡量學生學生成效。

學習動機是引起並維持學生自發性從事學習活動的內在動力，也是學習的必要因素 (陳舜文、魏嘉瑩，2013；劉政宏，2009)。當代學習動機理論中，以 Keller 的 ARCS 的動機模式最被推崇 (賴淑玲，1996)。學習動機衡量面向包括：內在目標導向、外在目標導向、工作價值(含：興趣、重要與價值三部份)、控制信念(含：內在成功、內在失敗、外在成功與外在失敗四部份)、自我效能、期望成功，與測試焦慮(含：認知干擾與測試焦慮)。本計畫認為使用兼具廣與深的多元教學設計，在多元廣度的課程設計下，學生應該會有較好的學習動機。

### (3)相關理論

#### (3.1)學習金字塔

Edgar Dale (1946) 提出的「學習金字塔」(Cone of Learning) 理論，談到知識保留率，認為學生在初次學習兩週後，還記得的學習內容，與課堂學生的參與活動有關。閱讀僅記得 10%；聆聽能夠記得 20%；看圖能記得 30%；看展覽演示、影像或現場觀摩能夠記得 50%；參與討論及發言能夠記得 70%；做報告及講述給別人聽，親自體驗與實作能夠記得 90%。此一理論提供教學者進行反思，傳統的教學法中，以聽講學習方式，其學習成效大多低於 30%，若能以參與式的學習，其學習成效則能高於 50% 以上。而學習者的學習吸收最大，乃是現場操作、交談對話及教人現學等。

兼具廣與深的多元教學設計乃是透過廣度的活動，讓學生實際參與教師事前所安排的學習活動，體驗學習主題的重要性，並配合不同的課程設計，讓學生在課程中實作與應用所學到的主題，並以作業或報告的完成以進行實作來達成學習目標。因此，依據學習金字塔理論，使用此兼具廣與深的多元教學設計，其知識保留率優於傳統的教學法。

#### (3.2)建構主義學習理論

建構主義學習理論認為應該在實踐中學習，而非依賴別人告訴他們會發生什麼事

(DeVries, Zan, Hildebrandt, Edmiaston, & Sales, 2002)，亦即建構主義學習理論認為學習是一個建構的過程，知識的形成並非由簡單的由刺激—反應或抄襲外在資訊而來，它是經由學習的過程而來，用已經存在的知識作為基礎，對新知識加以解釋而來的，並與舊知識之間相互調整來發展出新知識。在建構主義的學習環境之下，學生是自行主動建構新知識，而非被動的由外界灌輸相關知識。由於建構主義學習活動是以學習者為中心，

因此學習者更具有興趣和動機，亦能夠鼓勵學習者進行批判型思維。

兼具廣與深的多元教學設計，亦是以學生為中心的學習。在多元廣度的課程設計上，引起動機的活動，讓學習者在參與活動過程中，經由學生自我觀察外在事物後探索、體會與省思等，並結合教師的不同教學設計活動來發展出新知識，此即建構的過程。兼具廣與深的多元教學設計其核心的目的就是要讓教學氣氛更活潑，幫助學生專心於課程內容，並且讓師生能夠一起愉快的了解並創造與學習新知識。此外，課程帶領學生深入了解企業實務狀況，並進行分析與討論，也能夠讓學生在過程之中，建構出屬於相關領域的知識。

另外，由於運用此種多元教學設計，藉由不同的課程活動，幫助學生學習，也因為不同活動讓教學更活潑，上課因此不再枯燥無聊，因此本研究推論採用此兼具廣與深的多元教學設計應該會有良好的學習動機。

### 3. 研究問題 Research Question

本研究的研究問題：

- (1) 以學生的需要為考量，重新進行課程設計。在課程設計中運用多元的教學活動設計，融合於人力資源管理課程的課堂教學之中，除提升學生在人力資源管理課程的學習興趣，亦可讓學生自然而然的感受到人力資源管理課程的實務性與重要性。同時也透過與實務界的接觸與鏈結，讓學生可以進一步的深入了解產業與實務狀況，稱之為兼具廣與深的多元教學設計。藉此計劃，本研究希望能夠探討兼具廣與深的多元教學設計架構的可行性與改善方向。
- (2) 驗證教學者使用兼具廣與深的多元教學設計，對學生學習動機的影響。
- (3) 檢討並改善兼具廣與深的多元教學設計的教學活動。

### 4. 研究設計與方法 Research Methodology

本研究以 110 學年度第二學期商學院選修人力資源管理概論課程的學生為參與對象，包括：行銷系、財稅系、商學學士學位學程等學生共 41 位，以二到三年級學生為主。採人力資源管理概論課程作為實驗課程。學生採 4-7 人為一組，共九組。由於本研究包括了不同科系的學生，因此分組方式由老師為同學分組，分組原則為讓學生以組內有不同系所為原則，同時也希望每組包含不同性別與不同年級之學生。希望能夠讓不同科系學生彼此交流以進行合作學習，打破過去學生以同班同學為一組之情形。

教學方法的採用，在學期的十八週內，第一到第五週採用傳統教學方法，其中第六週與第七週二週，採用廣的多元教學設計。第十二週邀請實務人資主管演講，第十三週與學生分組座談以了解學生的學習狀況與採訪進度狀況，並了解教師採用兼具廣與深的多元教學設計，在活動安排，學生訪談進度及團隊合作之回饋，作為後續課程改進之參考。第十四週進行個案互動討論。由於 110 學年度第二學期在第十週以後，因疫情考量採行線上授課，因此學生之採訪、實務之演講及個案討論也改以線上互動方式進行。

在資料收集方面，教師在第一週上課前由助教宣讀，請同學簽署參與者同意書，並收集學生學前認知狀況與學習動機問卷。另外，於第五週、第七週與第十八週收集學生學習動機問卷資料，且在第十八週並收集學習認知後測狀況資料。學前認知狀況題目由授課教師依據人力資源管理課程內容自行編寫，其內容包括各章節之簡單觀念共 16 題，主要在測驗學生在未正式課程學習之前對課程內容的認知狀況。學習動機量表採用由吳靜吉與程炳林參考 Pintrich 與 Smith(1991)所編製之 MSLQ 量表，並經由林莉萍(2020)修改之學習動機量，共計有 35 題，其中包含七個分量表，包括：內在目標導向、外在目標導向、工作價值(含：興趣、重要與價值三部份)、控制信念(含：內在成功、內在失敗、外在成功與外在失敗四部份)、自我效能、期望成功，與測試焦慮(含：認知干擾與測試焦慮)。在質性資料收集方面，教師上課每隔一週，下課會隨機詢問學生對教學方法及課程內容的接受程度，並在第十三週學生分組與老師進行座談，以收集質性資料。第十八週則鼓勵學生自願就整學期以來的課程與活動設計、教學方法等各面向提供給老師建議或鼓勵。

## 5. 教學暨研究成果 Teaching and Research Outcomes

### (1) 教學過程

教師在第一到五週上課採用傳統教學方法。第六週與第七週二週，採用廣的多元教學設計。這二週上課前請同組同學坐在一起，以方便進行各項分組活動，每週上課皆會有依據不同教學目標設計與主題相關的活動、教師講解理論、用賓果遊戲協助複習與作業或報告等安排。第六週課前活動採用小影片，本次採用型男的飛行日記中其中剪輯大約 4 分鐘的影片，第七週則以主題進行討論方式進行，學生分組討論後，將討論結果寫在小白板上，並張貼到前方黑板，全班同學皆可看到其他組的答案。本研究計劃不採用包含實驗組與對照組之實驗設計方法，乃是因為本計劃推論出採用兼具廣與深的多元課程多元化教學設計會有比較好的教學成效。若是採用包含實驗組與對照組之實驗設計方法可能會使得選修到採用傳統授課方法為對照

組的學生權益，因此幾番考量後，決定以前五週採用傳統教學法，第六週以後採用兼具廣與深的多元教學設計，並收集質化與量化資料來分析教學成效，並作為改善往後課程設計之參考。

賓果遊戲以最先連成五條線的組為第一名，可獲得禮物獎品，原先得獎禮品擬贈送文具，後因考量趣味性改送洋芋片、巧克力棒、乖乖等零食、餅乾與糖果，由於學生反應不錯，因此第七週仍準備零食、餅乾與糖果等。

第十二週邀請實務人資主管演講，演講邀請 104 人力銀行鍾文雄人資長前來演講，講題：職涯發展規劃與就業趨勢。第十三週與學生分組座談以了解學生的學習狀況與採訪進度狀況，以了解教師採用兼具廣與深的多元教學設計，在活動安排，學生訪談進度及團隊合作之回饋，以作為後續課程改進之參考。第十四週進行個案互動討論，個案採用台灣個案管理中心的所出版的個案，聚陽實業股份有限公司個案。

為了讓學生與實務界有良好的接觸與鏈結，讓學生可以進一步的深入了解產業與實務狀況，期末報告請學生分組採訪產業人力資源管理主管或實務人員，此一部份老師會先幫同學聯絡好人力資源管理主管或從業人員，說明本計劃之目的並解釋需要對方配合的部份，並說明與澄清受訪者可能的疑問以及接受學生採訪的社會意義，之後再由學生接手後續之聯絡。教學在課程中會提醒學生在聯絡過程中應注意之禮貌，在正式採訪前需先與採訪實務人員聯絡，以確定採訪時間，接著老師會要求需在採訪之前學生需先擬定訪談題綱，主軸在了解各產業人力資源管理實務的甘苦談，且讓採訪者在採訪前先行過目，也叮嚀學生在採訪當天務必注意的禮貌也務必準時，採訪結束後會以院的名義製作感謝狀，請學生致贈小禮物與感謝狀給受採訪對象。教師在此過程中會提供禮品金額讓學生自行選購及協助製作感謝狀，也在採訪結束後再與受採訪者聯絡，以了解學生的採訪狀況。

此次採訪學生共分為 9 組，第 1 組為台○銀行、第 2 組為泰○科技、第 3 組為大○發、第 4 組為信○房屋、第 5 組為視○光學、第 6 組為同○電子、第 7 組為中○光電、第 8 組為鼎○電腦、第 9 組為凌○科技。學生將採訪的結果撰寫成報告並上台與其他組共同分享。

## (2) 研究成果

為檢測教學者使用兼具廣與深的多元教學設計，學生學習動機是否有所不同，採用成對樣本 T 檢定進行分析，本研究學習動機採用 MSLQ 量表包括七大向：內



在目標導向、外在目標導向、工作價值(含：興趣、重要與價值三部份)、控制信念(含：內在成功、內在失敗、外在成功與外在失敗四部份)、自我效能、期望成功，與測試焦慮(含：認知干擾與測試焦慮)。將學生在教師實施兼具廣與深的多元教學設計後，所測得的學習動機與在教師實施兼具廣與深的多元教學設計前，所測得的學習動機進行相依樣本T檢定，以了解學生在教師實施兼具廣與深的多元教學設計前後學習動機的差異，檢定結果如表 1 所示。

表 1 相依樣本T檢定的檢定結果

	成對差異數			T	df	顯著性 (雙尾)
	相差 平均數	標準偏差	標準錯誤 平均值			
內在目標導向	.031	.481	.076	.411	39	.683
外在目標導向	.125	.510	.081	1.552	39	.129
工作價值-興趣	.225	.542	.086	2.623	39	.012
工作價值-重要	.038	.559	.088	.424	39	.674
工作價值-價值	-.088	.638	.101	-.871	39	.389
控制信念-內在成功	-.063	.456	.072	-.868	39	.391
控制信念-內在失敗	-.075	.605	.096	-.784	39	.438
控制信念-外在成功	.125	.628	.099	1.259	39	.215
控制信念-外在失敗	-.115	.633	.101	-1.138	38	.262
自我效能	.150	.434	.069	2.187	39	.035
期望成功	.158	.434	.069	2.310	39	.026
測試焦慮-認知干擾	-.098	.727	.116	-.844	38	.404
測試焦慮-情緒化	-.338	.788	.125	-2.710	39	.010

研究結果顯示，學習動機在兼具廣與深的多元教學設計後，學生在學習動機的工作價值—興趣、自我效能、期望成功與測試焦慮-情緒化幾個面向皆有顯著差異。由表 1 中相差平均數可知學生在教師實施兼具廣與深的多元教學設計後，工作價值—興趣、自我效能、期望成功幾個面向皆有顯著提昇，而在測試焦慮-情緒化的面向則顯著減少。

### (3) 教師教學反思

教師在教學前不斷思考，兼具廣與深的多元教學設計中，在廣的多元教學設計要如何設計活動與主題的連結，課程一開始，先以有趣或可以作為起始活動的小影片或活動開始，然而學生並不一定認為有趣，且要如何與主題相連結，因此教師的引導十分重要。此外，教師在平時即應多收集相關的資料，才能視學生的反應，採用不同的活動。在小組討論時，採用小白板，請學生將討論結果寫在小白板，再貼到前方黑板，學生可輕易看到其他組的討論結果，此種方式學生大多有不錯的反應。

在賓果遊戲方面，教師觀察各組的投入程度不太相同，幾位同學明顯未加入於群組討論中。雖然教師鼓勵平時應該要同組同學坐在一起，但明顯看出要開始玩賓果遊戲時幾位同學才開始挪動位置，且這些同學看起來是經常晚進教室的同學，也較常缺課。也許下次可試採用賓果遊戲以個人為實施單位，每個人都有一張賓果卡進行遊戲，也能夠鼓勵學生準時上課。最後，經由此次教學前中後的反思，兼具廣與深的多元教學設計需要教師要與學生保持良好之關係，如此能讓課程中的活動更為熱絡。在深的多元教學設計方面，此次安排演講、個案討論與分組採訪實務從業主管，學生大多有好評，惟由於疫情，此次採訪全部採線上採訪，學生不能親自到公司，感受一下實際的工作場域是較為可惜之處。但雖然如此，學生大多對於個案、採訪與演講活動中的學習都有正面的回饋。

### (4) 學生學習回饋

在學生的學習回饋方面，教師每隔兩週會隨機詢問學生，隨時了解學生對教學活動與設計的感想，並於第十三週與學生分組討論，第十八週則鼓勵學生自願就整學期以來的課程與活動設計、教學方法等各面向提供給老師建議或鼓勵。以下列出幾個較為具體之鼓勵與建議，如下：

- 老師安排的課程很好.很完善.也非常用心
- 遊戲的設計可以再更完善，賓果連線五條過多，可以改成三條比較有識別度
- 還好 都挺喜歡的 謝謝老師 感覺老師很有趣也很好 可惜下學期我時間對不上老師的課哭哭 謝謝老師
- 喜歡老師的想法讓學生提早理解真實職場的環境，非常的有趣。
- 希望賓果的線少一點

- 一開始以為這門課會很複雜而且很難，但是秉持著試試看的心情想說可以上上看，但這門課出乎意料的有趣，不僅僅是上課的內容我認為以後會用到，也加上老師把課程內容說得較為淺顯易懂，很开心一開始的時候沒有直接將這門課退選掉
- 賓果遊戲真的很喜歡，不只可以複習上課所學的內容，也可以和同學們一起討論題目，增進彼此的感情，賓果活動真的是我最喜歡的。這次聚陽個案的討論活動，因為有版權問題，紙本都要交回去，建議老師可以採取電子的方式，才不會像遇到疫情這樣，紙本無法馬上回收
- 整個課程內容設計都還蠻好的，除了上課以外還會有像賓果或是個案的分組活動與討論，會比一直上課還要有趣，而且利用玩遊戲來複習課堂內容也很棒，邊玩邊學習，印象會比較深刻。謝謝老師做這麼多的準備，辛苦啦!
- 老師辛苦了！感謝這一學期的教導，感覺老師真的很努力讓學生們更認真上課、吸收更多，賓果遊戲確實是個好方法，讓學生們在玩的同時也能學習，最後還有小獎品能鼓勵學生更積極參與。這一學期學習到了許多關於人力資源管理的知識，覺得以後能夠有效的運用我所學習到的東西。
- 謝謝老師這學期辛苦的教導！這堂課跟一般傳統的課程真的很不同！授課方式很活潑不會像其他課程一樣死板，再加上我實在訪談中學到太多太多了，我想無論未來有沒有要走人力資源這一塊，訪談的收穫都讓我一輩子受用(雖然未來時代會不同，要求一定也會跟現在有區別，但就像台新銀行柯協理說的，對一件事情抱有熱忱是很重要的！還有工作最需要的不是進去前有多厲害，而是在公司裡面有多認真學習……

從學生的回饋可知，學生並非只寫正面的，也會將其心中的想法寫出來，例如：賓果遊戲能夠怎麼改變更好等等，此外，也能從學生的反饋中看到，教師對教學的用心準備，其實學生是可以感受到的。另外，調查學生最喜歡與最不喜歡的活動如表 3 所示，最喜歡的活動第一名為賓果遊戲，其次為訪問人力資源管理實務人員，與預期相符，而在最不喜歡的活動方面，聚陽實業的個案討論與同學一起完成期末報告皆成為同學最不喜歡的活動，原因可能為在聚陽實業的個案討論，老師為增加學生參與度，規定每位同學都要回答，且同學有沒有回答，直接被紀錄於線上留言區以作為出席之紀錄，然而老師的問題又太即時不能預料，同學都很緊張，已經回答的同學紛紛表示鬆了一口氣，可能因此造成學生太大的壓力而成為不喜歡活

動。另外，由於此次課程分組，老師安排了不同科系不同性別與不同年級的同學一組，同學們對於課程投入的步調不太一樣，且不能與自己認識的同學一組，猜測因此在完成期末報告時發生一些溝通上的磨合，因而成為不喜歡的活動。

表 3 最喜歡與最不喜歡的活動

最喜歡的活動	人數	最不喜歡的活動	人數
訪問人力資源管理實務人員	13	訪問人力資源管理實務人員	2
聚陽實業的個案討論	1	聚陽實業的個案討論	10
與同學一起完成期末報告	2	與同學一起完成期末報告	10
賓果遊戲	22	賓果遊戲	6
課程前的小影片撥放	3	課程前的小影片撥放	9
總計	41	總計	41

## 6. 建議與省思 Recommendations and Reflections

- (1) 本計劃人力資源管理概論課程以兼具廣與深的多元教學設計進行授課，學生大多歡迎此種兼具廣與深的多元教學設計，在課程中包括活動從各環節相互影響，課程的成功有賴教師在課前進行良好的活動安排，且於課程進行中與學生有良好的互動方能收到相輔相成之效。
- (2) 在廣的活動安排方面，雖然教師以各種聚焦課程主題的活動進行課程設計，然在活動與活動之間的聯結與各活動與主題的聯結，以及中間的轉場與時間的掌控，都需要教師課有較為精準之拿捏。
- (3) 為了讓學生更了解實務，此部份規劃包括:演講、個案討論與採訪。學生大多反應在當中有不錯的學習。因此未來相關課程仍建議採行這些作法，若是疫情穩定，讓學生能實際到公司採訪實務從業人員，學生能到實務的工作場域中，應該會有更好的效果。

## 二. 參考文獻 References

1. 王如哲 (2010)。解析「學生學習成效」。評鑑雙月刊，27，頁 62。
2. 李再長、黃麗鶯 (2007)。在職人士進修之學習動機、學習滿意度及學習績效之相關研究—以成大碩士在職專班為例。人力資源管理學報，7(4)。頁 1-24。
3. 邱惠芬 (2003)。多媒體介面對國小學童、學習動機、學習成就及學習保留的影響。國立屏東師範學院教育科技研究所碩士論文，屏東縣。

4. 張春興 (2000)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北市：臺灣東華書局。
5. 陳舜文、魏嘉瑩 (2013)。大學生學習動機之「雙因素模式」：學業認同與角色認同之功能。中華心理學刊，55(1)，頁 41-55。
6. 黃健泉 (2012)。資訊科技融入教學對國中學生自然科學學習動機與學習成就的影響 — 以磁場與電流磁效應單元為例。國立彰化師範大學碩士論文，彰化縣。
7. 劉政宏 (2009)。對學習動機最有影響力的動機成分?雙核心動機模式之初探。教育心理學報，41(2)，頁 361-384。
8. 盧秋如 (2005)。多媒體輔助教學對大學生學習動機與桌球技能學習成效之影響。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文，台北市。
9. 賴淑玲 (1996)。教學策略相關研究之探討：以 ARCS 動機模式為架構。教學科技與媒體，26，頁 36-46。
10. 林莉萍 (2020)。Kahoot!輔助教學對大學生修習離散數學 課程的學習動機與學習成就之影響。國立中興大學碩士論文，台中市。
11. Dale, E. (1946). Audio-visual methods in teaching. New York: The Dryden Press.
12. DeVries, R., Zan, B., Hildebrandt, C., Edmiaston, R., & Sales, C.(2002). Developing constructivist early childhood curriculum: practical principles and activities. Teachers College Press: New York.
13. Gronlund, N.E., & Linn, R.L.(1990). Measurement and evaluation in teaching (6th ed.), New York: Macmillan.
14. Guay, F., Ratelle, C. F., & Chanal, J. (2008). Optimal learning in optimal contexts: The role of selfdetermination in education.Canadian Psychology/PsychologieCanadienne, 49(3), 233.
15. Kirkpatrick, D. L. (1975). Techniques for evaluating training programs.In Evaluating Training Programs (pp.1-14).Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

### 三. 附件 Appendix (請勿超過 10 頁)


1. 賓果遊戲相關資料

達甲大學  
執行教育部教學實踐計劃

賓果遊戲  
課程:人力資源管理概論

課程教師:鄭妃君


<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>
<u>16</u>	<u>17</u>	<u>18</u>	<u>19</u>	<u>20</u>
<u>21</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	<u>24</u>	<u>25</u>



題號9

( ) 甄選的目的為何?


(A) 最快找到人  
(B) 找到正確的人  
(C) 找到最多人  
(D) 找到最好的人

 看答案

題號10

( ) 以下哪一種教學法最有效?

- (A) 講授法
- (B) 閱讀
- (C) 練習
- (D) 教別人

 看答案

16	7	19	25	15	5	25	14	8	4
3	1	13	2	14	18	7	2	16	13
11	9	8	24	23	3	23	22	21	12
10	21	4	20	17	24	10	15	9	6
6	5	22	12	18	20	19	11	1	17

2. 相關照片

