

【附件三】 成果報告(系統端上傳 PDF 檔)

封面 Cover Page

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：PGE1101110

學門專案分類/Division：通識學門

執行期間/Funding Period：2021.08.01 – 2022.07.31

計畫名稱:當企業來敲門-倫理教學實踐，課堂公司化
Ethical Teaching Practice, Classroom Corporatization

課程名稱:職場倫理與職涯規劃
Business Ethics and Career Planning

計畫主持人：李淑媛 副教授

執行機構及系所：致理科技大學 國際貿易學系

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)：2022.09.20

目錄

一、內文.....	1
1.研究動機目的.....	1
2.文獻探討.....	2
3.研究問題.....	2
4.研究設計與方法.....	3
5.教學暨研究成果.....	5
6.建議與省思.....	13
二、參考文獻.....	13
三、附件.....	14

當企業來敲門-倫理教學實踐，課堂公司化

一. 本文 Content

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

(1) 研究動機

近年來時代變遷迅速，資訊傳播媒介的快速發展，促使產業更新、新職能倍出。面對如此多元的社會，在學青年對於未來職涯容易存在茫然感，加上對各產業發展情況的瞭解多數不足，容易對青年對薪資議價能力偏低，進而影響其就業意願。根據行政院主計總處人力資源調查統計，臺灣 15 至 24 歲平均失業率，一直維持在 10% 以上，不僅位居各年齡層別之首位，而且是整體失業率的 2 至 3 倍，其中又以大學應屆畢業生最為嚴重。

現今企業雇主對於大學所培育的人才，普遍認為存在空有創意但務實與執行力不足的情況，另外缺乏團隊精神與職場倫理也是常為雇主們抱怨的部分。多數雇主認為青年專業硬實力可後天培養，但就業軟實力應在學期間就累積式養成，但卻不見其效果。

為解決青年低薪、就業率偏低的問題，國發會、勞動部等政府單位已陸續委託學者完成專案研究，而且相關學術研究也時有所見。其中，多數研究表示提早進行職涯規劃會將有助於青年求職成功，因此，產官學界對青年職涯輔導與規劃議題日益重視，各大學也紛紛開出職涯相關課程，希望可以即早輔導學生進行職涯規劃，有效提升畢業生就業競爭力。其中在技職校院尤為受到重視，因為多數技職院校學生畢業後直接進入職場，繼續升學比例不若普通大學，因此在學期間強化學生就業之軟實力培養則格外重要。

但由於多數學校之職涯相關課程皆歸類於通識課程，學生於課堂上之表現與專注力不若專業課程，常常出現上課滑手機、睡覺、遲到等情況，學習投入不足，其背後的原因就是學習動機薄弱，這種現象在技職體系尤其嚴重(許宜中，2019)，容易影響課程學習成效。「學生不專心」的問題困擾著許多教師，尤其是在通識課程特別明顯。張春興(1996)認為從學習的觀點來看，專注力是學習的必要條件之一，因此提升學生對課程之學習興趣與學習成效則格外重要。

江美燕、廖柏森(2004)曾以技職院校與普通大學的英文學習分析研究做比較，研究結果發現技術學院學生比起一般大學生更偏好動覺型和團體型的學習型態，這項研究顯現了技術學院學生學習型態的差異。透由此研究結果反映出技職體系的課程設計和教學方法宜偏重於實務操作和合作學習。

有鑑於此，本計畫規劃利用不同於一般講授課程的教學方式，融入原本課程中，藉以誘發學生的學習動機並提升學生的學習專注力，改善以往同學對通識課程的忽略與不重視，提升學習成效。另外，針對雇主在意的職場軟實力與倫理問題納入課程重點，不再是蜻蜓點水般的講述，以提升學生就業競爭力。

(2) 研究目的

本研究主要的研究目的為修正原職涯規劃與職場倫理課程中的授課方式，以情境模擬教學方式將職場情境融入課堂中，並以實作教學輔導同學學習求職技巧，從求職至進入企業工作之尋職與就業過程均忠實呈現於課堂上，讓學生進入課堂即進入職場，正視企業對職員的要求，提升學生職場適應能力，增進職涯規劃知能與產業實務的聯結，並融入企業倫理授課內容，在此部份為以問題導向式學習(problem-based learning, PBL)，利用實際案例與不同討論模式(議題討論、議題申辯等)，引領同學對倫理議題的省思與重視。希望透由不同的教學方式，有效提升學生學習興趣以及提高此門課程之學習成效，以培養就業技巧與正確的工作價

值觀，讓學生於求職的路徑上更為順遂。

另外，由於本校自 105 學年度起，即導入 UCAN(大專校院職能平台)，進行課程與職能的串接，以及學生全面性的檢測。其中，該平台測驗中所定義之職場共通職能，代表從事各種不同的職業類型都需要具備的能力，可謂職場之軟實力。因此，本研究規劃除一般課堂檢測與實作外，利用 UCAN 平台之職場共通職能檢測進行前後測，用以了解學生於職場軟實力養成之情況，藉以了解授課方式之修正，是否可真正提升同學之就業能力。

2. 文獻探討 Literature Review

文獻部分主要分成三部分：一為學生學習態度對學習成效的影響，二為教師教學方式對學生學習之影響。

(1) 學生學習態度對學習成效的影響

蒐集文獻發現，影響學生學習成效的因素很多，但是多數文獻認為學習不足為主要因素，其中學習動機為多數文獻列為重要影響因素之一。吳銘達、鄭宇珊 (2010)認為學習動機確實能有效影響學習成效。黃添丁(2015)的研究亦指出學習動機、學習行為與學習成效有關係存在，在其研究中學習動機對學習行為及學習成效有顯著正向影響。而學習行為對學習成效有顯著正向影響。另外，學習者會根據自身學習經驗，適度改進學習動機，藉以增進學習成果、達成學習目標，因此，學習動機是影響學習成效的重要因素(張春興，1996；陳舜文、魏嘉瑩，2013；劉政宏，2009)。

(2) 教師教學法對學習成效的影響

許淑婷、許純碩、王盈文(2008)研究發現教學的適當性與良好的學習態度有顯著的正相關，而評量的標準化與課業上的學習困擾有顯著的負相關，顯現教師面的教學方式可能會影響學生的學習成效，連課程的評量方式也有影響。因此越來越多教師嘗試不同的教學方法，希望能有效提升學生的學習成效。

其中又以 PBL 以及情境模擬教學方式最多人討論。PBL 起源於加拿大 McMaster 大學醫學院，由該院醫學系教授 Howard Barrows 在 1963 年，本於師徒制與學習理論，發展出 PBL 教學法並應用於醫學院的臨床教學，用以改進傳統醫學教育，並培養學生未來面對種種疑難雜症的問題解決能力與決策判斷能力，之後廣被應用於各專業領域，成為世界各國培育專業人才的重要模式之一(李翰理，2013；徐靜嫻，2009)。

問題導向學習 (problem-based learning, 簡稱 PBL) 是一種課程設計與教學模式，係以學習者為中心並利用真實的問題來引發學習者討論，透過老師決定教學目標與進行問題的引導，藉由小組的架構培養學習者的思考、討論、批判與問題解決能力，有效提昇學習者自主學習的動機，並進行目標問題的知識建構、分享與整合。Barrows (1996) 提出 PBL 需以真實情境的案例問題激發學生學習，並作為發展學生問題解決能力的工具。過程中，學生透過自我導向學習以及小組合作學習來獲得新知識、新技能，這樣的學習方式將有助於學習成效。本計畫之倫理議題則多為實是案例，為提升學生對其之重視與認識，將採此方式來進行。

另外，情境模擬教學最早是運用於護理教育(陳夏蓮、黃采薇、劉千琪、李薇莉，2014)，為其重要的創新教學策略，發展至今模擬教學已成為培育學生具備未來臨床執業能力的重要教學和評值策略。多數文獻表示情境模擬有助於護理系之學生於實作課程之學習成效(陳秀芳、賀倫惠、李香君、邱小鳳、陳海焦、蔡青青，2020)。本研究在此為利用情境模擬教學方式，將課堂打造成職場，讓學生進入課堂即進入職場，正視企業對職員的要求，提升學生職場適應能力。

3. 研究問題 Research Question

因此，本研究主要的研究問題為：

(1)如何提升學生對通識類課程的學習興趣?

是否夠透過不同的授課方式，吸引學生的注意力，讓他們不再是賞課睡覺、滑手機，讓同學認為此門課不僅僅是聽課而已，更有許多有趣的活動等這他們，本計畫規劃利用不同於一般講授課程的教學方式，融入原本課程中，藉以誘發學生的學習動機並提升學生的學習專注力，改善以往同學對通識課程的忽略與不重視，提升學習成效。

(2)如何有效培養學生職場軟實力?

現在多數的大學生都有在職場上打工，因此對於職場倫理與職涯規劃這門課程格外輕忽，因此忽略了課程中所欲協助他們所提升的軟實力，多數抱持著我已經會的心態，在課堂上顯現出不專注的情況。因此本研究所要研究的第二個問題就是如何提升學生的職場軟實力，透過不一樣的教學方式，讓他們明白職場這個大教室是學無止盡，也希望透過軟實力的提升可以尋求到更適合自己、符合自己目標的工作。

4. 研究設計與方法 Research Methodology

(1)研究對象-國貿系大三學生(54位)(即將在大四實習)

(2)教學方法-

情境模擬-辦公室實境模擬

實務鏈結-企業參訪、就業博覽會

問題導向式學習-職場論理議題討論與回饋

實作互動式學習-牌卡操作、撰寫履歷、模擬面試等

其他互動式教學方法-行動咖啡館、議題辯論等

(3)計畫執行流程說明

以中考前後做為區隔，中考前學生為求職者，因此在教學方式設計上偏向實務技巧的培養，以提升學生求職之軟實力為主。中考之後，即為正式進入公司的職員，學生必須了解公司的規定並遵守，以企業倫理與職場倫理為主要授課內容，並導入 PBL 問題導向學習方式，聚焦於實務議題的討論與引領，希望有效提升同學的學習興趣，計畫執行流程如圖 1 所示。詳細的教學方法說明如下：

①利用實作互動的方式來進行-

- A. 利用牌卡與數位測評工具（如 UCAN 等）進行職業興趣檢測。
- B. 以職涯測評工具（如夢想實踐卡、職業憧憬卡等）引領同學進行職涯夢想建築
- C. 邀請業界專家進行產業趨勢講座，讓同學了解目前產業發展情況與對人才的需求方向
- D. 選取跨領域產業，進行企業參訪與參加徵才博覽會，讓同學從提早接觸企業實務。
- E. 進行履歷檢診，協助同學打造美好履歷，跨出成功的第一步。
- F. 邀請業界人資主管到校進行模擬面試，讓同學實際體驗職場人資主管所重視的是甚麼，要怎樣才能讓你從眾脫穎而出。

②導入情境模擬教學方法-

在課堂中導入職場模式，即將課堂虛擬化成企業內部部門，並導入一般企業通有之規則，如上班打卡、上班應有的穿著等規定，模擬同學進入職場的情況，讓同學能夠深度體驗職場就業情況，提早與實務接軌，有效提升其就業適應力。

③導入 PBL 問題導向學習方法-

針對企業倫理部分議題，規劃以問題導向學習來進行，導入實際企業倫理實務議題（如復興航空案例、黑心油案例等），讓同學們以不同的方式進行討論與發表，藉由小組討論的過程中，促使小組成員透過討論方式對該議題內容進行批判與討論，整合出能夠解決問題的方案，老師會在討論當中將適時的參與，以提昇學生進行更高層次的互動討論學習。

(4)成績考核方法-

①平時成績:

- A.以作業、報告、參與討論等方式來進行評估
- B.進入企業後，將以公司內部規定為評分標準

②期中考成績-為以所繳交的履歷以及模擬面試的成績為計算基準

③倫理大會考-期末為倫理大會考，為紙本考試，內容涵蓋本學習所教授之倫理基本知識與倫理議題討論內容

④職涯相關競賽參與，期末同學亦可以選擇參加競賽的方式進行評量，參加本校所舉辦的職涯心得競賽，透過心得分享的方式，檢視一學期來的學習成效。

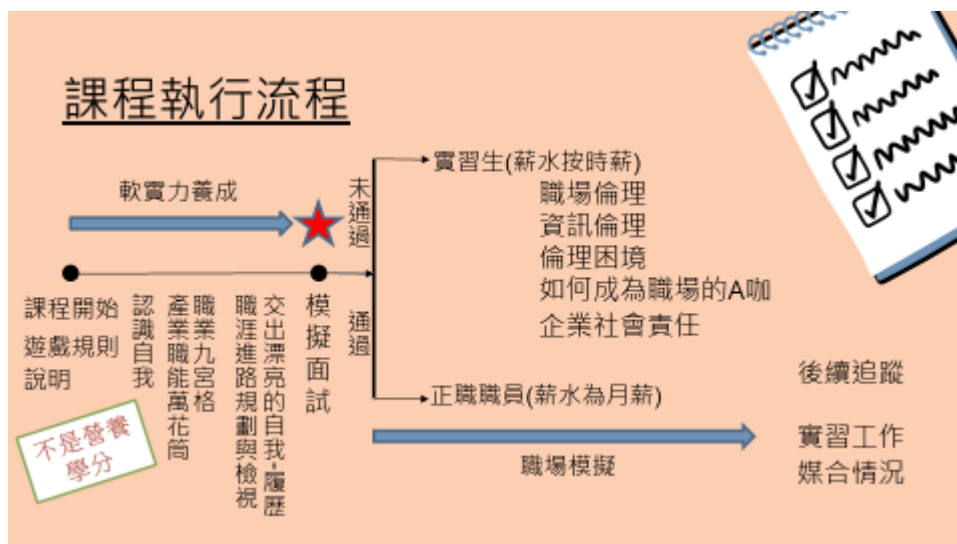


圖 1、研究執行流程

(5)計畫執行測評工具-

A. 問卷調查前測與後測-透過職涯規劃步驟知己、知彼、職涯規劃，以及職場倫理重點進行問卷設計，在課程執行前讓同學先進行測驗，最後結束前亦進行同一份問卷，並進行統計分析，以了解學生學習情況。

問卷共分成三大構面，一部分為自我認識與了解、一部分為職場軟實力的培養，最後一部分為職場適應力，詳如附件 1。以五點量方式請同學針對每一題勾選最適合目前自己現在的情況。

B. UCAN 共通職能結果比較-UCAN 共通職能為表達學生不論從事甚麼工作都需具備之能力，及職場軟實力，因此，本課程亦於課程前後進行該測驗，藉以了解學生於此些能力的培養情況。

C. 教學評量分數-透過學校教學評量，瞭解學生對此門課程的看法。

D. 實習媒合成功人數-與其他班級之比較，了解該班學生實務學習應用情況。

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

(1) 教學過程與成果

A. 課程開始-強調課程目的

和同學說明本課程的課程重點、目的、與整學期的規畫，強調此課程需要同學權力的投入並非傳統的營養學分，如圖 2。進行課程前測了解同學對職涯規劃的執行情況，以及對職場倫理的認知深度。



圖 2、第一週課程說明簡報摘要

B. 期中考前-求職軟實力的培養

在課程中融入實作、職場體驗、測驗、企業參訪、產業趨勢講座、以及業師主題實務分享等多元方式，透過各式各樣的活動帶領同學學習求職軟實力，藉以提升同學的學習興趣與學習效率。

- a. 職涯牌卡-在本次課程中利用夢想實踐卡與職業憧憬卡讓同學明白自己的想法與職涯興趣方向，以及對那些職業有興趣，有興趣的職業所需的能力，以及目前對自己能力的評估。會選擇想實踐卡的原因是，現在多數同學都僅想到要如何建構自己的夢想，但卻忽略在夢想建構的同時，其實也會面臨相當的困難與阻礙，為促使同學思考更為慎重，帶領此卡片讓他們有所領悟。職業憧憬卡則為讓同學對職業有初步的認識與了解。



圖 3、夢想實踐卡施測過程

- b. 桌遊引領-在本次課程中安排業師到校，利用桌遊的方式，引領同學認識自我、了解自己特別的地方。如哆寶遊戲-讓同學知道自己是否觀察力很強、成語形容詞-讓同學了解別人眼中的自己，以及自己對自己的認識等等。



圖 3、學生玩桌遊過程

- c. 能力心智圖-透過了解自己的能力檢視，了解自己的能力所在、優點所在以及優勢所在。



圖 4、學生能力心智圖成果範例(去識別化)

- d. 企業參訪-與企業實際的接觸，可以讓同學了解企業實際的運作，與實務相結合。本研究參訪了阿榮企業有限公司(影片設備製作、影片設備出租、製景、影片製作、電子商務影視服務等)與勞動部青年職涯中心，讓同學了解政府部門所創世職一家購所提供的資源以及跨領域產業目前職場人才需求等資訊。



圖 5、阿榮企業有限公司參訪



圖 6、青年職涯中心參訪

- e. **參加校園就業博覽會**-透過實際的就業促進活動，讓同學明白目前就業市場所需，以及目前產業情況，要求同學實際去攤位前求職，並且了解目前各業薪資情況，紀錄於個人數位平台作業區。



問答題
1.此次就業博覽會中，薪水開價你認為最合理者？為甚麼？
問答題
2.這次就業博覽會，你最喜歡的企業是？為甚麼？
問答題

圖 7、就業博覽會照片與 zuvio 題目

8	1. 板信商業銀行股份有限公司，經驗授信人員 2. 因為月薪40,000元起，薪水我覺得很高也很值得，在公司也能學習到很多事情。
9	宏華國際股份有限公司 有根據職位的重量來給予合理的薪水，像是一個職位叫經營管理專案分析人員，需要很會合理分析的人才，也開給予月薪40000的薪水
10	1. 宜家家居 2. 職務內容責任符合時薪標準
11	群邑3萬以上，我覺得致理畢業的基本底薪應該要有3萬。
12	30000左右，因為社會新鮮人第一份通常都不會太高，但是在臺北應該還是要有30000以上
13	28000-30000，剛畢業雖然缺乏工作經驗但為公司帶來新的想法

圖 8、學生作業回饋

- f. **履歷健診**-邀請業界人資主管(貳樓餐廳前人資長、程曦資訊公司人資處長)到校為學生說明如何撰寫一份屬於自己的履歷，並要求學生實際製作，再透由所邀請的業界代表協助批閱，讓同學可以知道自己的不夠凸顯的地方，爭取業界的青睞。



圖 9、學生製作的第二份履歷

C. 期中考-模擬面試

邀請業界主管(人工智能營運長)協助進行面試,並要求學生按其所投遞的履歷進行服裝與面試準備。讓同學學習如何展現自己,推銷自己,也了解到業界面試是需要事先做功課的。



圖 10、學生模擬面試與面試準備情況

D. 期中考後-公司規則說明

面試沒通過的學生成為見習生,通過的學生則為正式職員,在期中考之後,學生成為公司的正式一員,因此所有規定皆按公司規定,包含上班時間、遲到扣薪、曠職等規定,如圖 11 所示。

歡迎你進入本公司	歡迎你進入公司
<ul style="list-style-type: none"> □ 公司準則 □ 1.公司遲到時間為10:30,遲到者扣薪水1分 □ 2.公司每日發放薪水為5分 □ 3.公司正式上班時間為10:30-12:10,當日不能到者請事先請假,薪水為7成薪(可補工作日誌),若無故曠職者,則扣全薪5分 □ 4.請假請利用line私訊主管請假 	<ul style="list-style-type: none"> □ 公司準則 □ 5.需每天完成當日交辦工作,不得延遲 □ 6.請遵守上班秩序 □ 7.在公司任職期間,需至少發言1次 □ 8.其他相關規則,需視當天情況而定

圖 11、公司規則說明簡報摘要

E. 期中考後-職場適應力培養

面試之後,同學進入公司,能力養成的重點在於職場倫理、職場相處之道等職場情事。相關活動如下所示。

- a. **如何成為職場的 A 咖系列講座**-職場故事省思與職場淺規則說明,利用故事演講的方式讓同學了解職場生存之述,明白企業內部有許多淺規則、以及與同學的相處之

道等，並讓同學分享工讀中所到的情境。



圖 12、授課教材摘錄

b. **倫理困境申辯與思考**-利用分組討論後反饋、議題辯論的方式，了解於面對職場倫理議題時，同學們該如何思辨、尋求協助的方法與問題解決。本課程此此為利用復興航空事件、超商捐錢箱事件、台灣食用油風暴以及黑色豪門影片等議題進行討論與反思回饋分享。



圖 13、議題辯論與分組討論照片

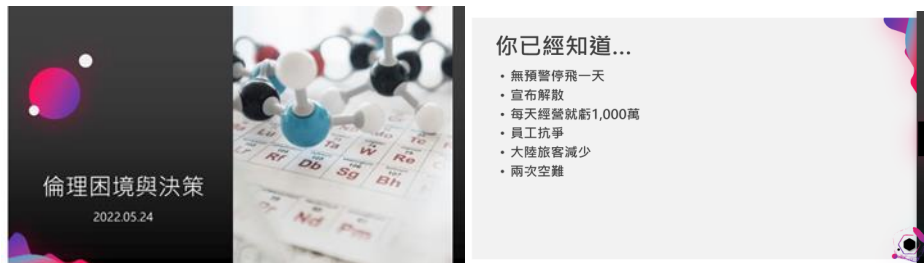


圖 14、倫理困境上課講義摘要

c. **勞動法令的認識與了解**-職場路上更順遂

邀請勞動部相關人員到校說明勞動權利與義務以及，讓同學知道在在職場上除了企業內部規則要遵守，法令對其勞動環境、權利與義務亦有詳細規範。



圖 15、勞動法令宣導講座與活動

F. 教學成果

- a. 透由本研究所設計的問卷前後測，了解學生的學習成效，如表 1 所示。從表 1 可得知，學生在課程學習對自己求職軟實力(履歷的撰寫與面試的準備)以及自己的工作能力是否滿足職場所需最沒有信心，平均才達 2.58 分，足見同學對於就業市場的不熟悉，造成其對自己能力的沒有自信。

但在職場與人相處之道，同學顯得較有信心，因為同學們多數具有校內外打工的經驗，因此相對於其他題項，感覺較有自信，平均分數在上課前達 3.58。

在上課之後，學生不管是在認識自我、求職軟實力以及職場適應力皆具有相當的信心，尤其是在進入職場之後與人相處的技巧(平均 4.19 分)、面試準備(平均 4 分)與了解自己的職業興趣(平均 3.83 分)相對於其他項目分數高。透過 t 檢定發現題 1 到題 7 除了題 6 外皆具顯著性，顯示同學們在課程參與前後有明顯的進步。

表 1、學生與課程學習後是否對自己各個職涯面向感到滿意

構面	項目	平均數	標準差	平均差異	T 值 (p-value)
認識自我	1.清楚自己未來發展方向	後測 3.51 前測 2.83	0.933 1.051	0.679	4.784*** (0.000)
	2.了解自計的職業興趣	後測 3.83 前測 3.13	0.753 1.038	0.698	5.856*** (0.000)
	3.了解自己適合從事甚麼工作	後測 3.66 前測 3.25	0.898 0.939	0.415	3.117*** (0.001)
	4.了解自己工作能力滿足職場所需	後測 3.38 前測 2.85	0.925 0.886	0.528	4.965*** (0.000)
求職軟實力	5.知道怎麼準備面試	後測 4.00 前測 2.58	0.620 0.887	1.415	11.621** (0.010)
	6.知道怎麼撰寫履歷	後測 3.92 前測 2.58	0.615 0.908	1.340	9.763 (0.188)
職場適應力	7.知道進入職場後，與人相處之道	後測 4.19 前測 3.58	0.590 0.770	0.604	6.970*** (0.000)
	總平均分數	後測 3.78 前測 2.97	0.50 0.62	0.81	12.197*** (0.000)

註：***p<0.001、**p<0.05、*p<0.1

樣本個數 n=53 人

資料來源:本研究。

- b. **透由 UCAN 施測結果，了解同學於共通職能的養成情況**，如圖 16 所示。UCAN 共通職能診斷指從事各種不同的職業類型都需要具備的能力。共有八項共通職能，包含：溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、工作責任及紀律、資訊科技應用。本測驗總共有 54 題，彙整成 8 項共通職能分數。由於無法取得細項資料，僅由比較班級 53 人上課前與上課後各項目平均分數來做說明。從圖中可得知，共通職能檢測分數多數都有進步，主要比較明顯的在於問題解決能力、人際互動能力以及溝通表達能力三方面。

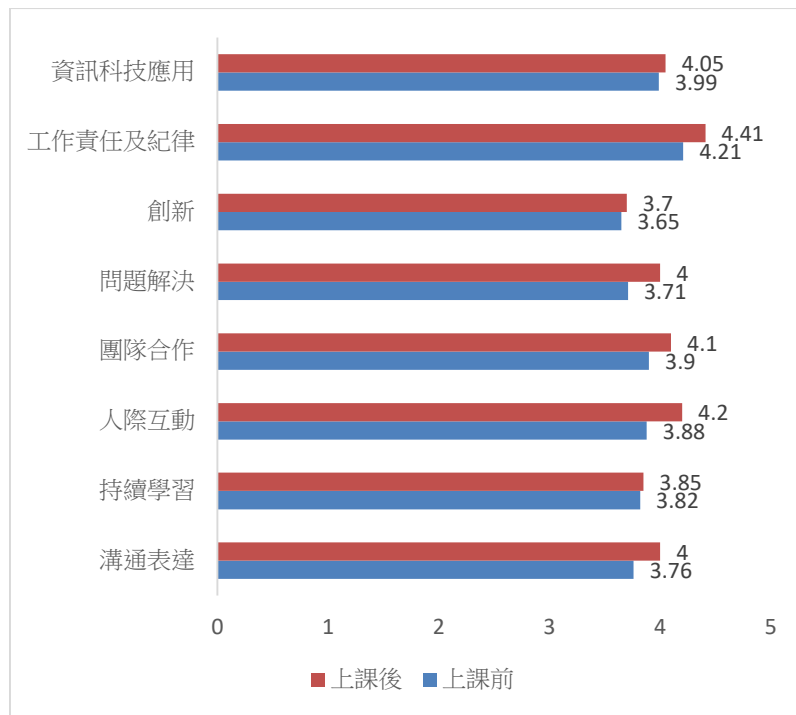


圖 16、本班同學 UCAN 共同職能施測平均分數

- c. 透過學生教學評量學生反饋的成績可得知，學生對於該門課上課專心度與興趣提升的認同感，如附件 2 所示(表格過大，因此至於附件)。透過教學評量可得知，有 44 位同學表示他們在上課經常會專心聽講，此次教學評量問卷僅有 50 人填答，因此亦表示約 88%的同學他們會專心上課。

另外，在提高學興趣部分，透過教學評量亦有 40 位同學(佔評量 80%)表示同意與非常同意，至於課程是否有收穫，有 43 位同學(佔填答人數的 86%)認為相當有收穫，顯示同學們在上完課程之後，認同此課程上課方式，並認為可以學到相當的知識與技能，詳見附件 2。

- d. 其他成果:

(i)兩組同學參加校內職涯心得競賽分別獲得第三名與佳作，詳見圖 17。



<https://tc100.chihlee.edu.tw/p/406-1010-94412,r19.php>

圖 17、得獎公告與網址

(ii)實習媒合成功達 12 位(統計至 111 年 6 月底止)，透由實習媒合成功人數，驗證該學生於上課後所展現的積極度與求職力，和其他班級比較，國三 C 同學較其他班級多 6-8 人媒合成功。

表 2、110 年 5 月至 6 月成功媒合人數

班級	國三 A	國三 B	國三 C
成功實習媒合人數	4 人	6 人	12 人

資料來源:國際貿易系

(2) 教師教學反思

- 在職業憧憬卡的帶領過程中，發現學生受限於牌卡職業的分類限制，無法挑選他們心中理想的職業。由於目前職業憧憬卡之設計為符合所有職類別的需求，因此分類較為粗糙，但本校學生以商業類為大宗，因此學生反映無法充分適性選擇。
- 透過活動式的教學的確引起學生的學習興趣，但同學往往會被活動形式帶走，也較不容易聚焦，容易抹煞課程所要引發的學習效果。
- 職場體驗(參訪)受限於疫情影響，很多企業不願意開放，願意開放參觀或介紹的企業相對較少，因此，企業參訪的多元化受到限制，在課程中必須侷限於願意提供機會的企業或是僅能以企業趨勢講座的方式，帶領同學認識產業發展趨勢與新職能。
- 執行過程中，於進入職場後分數(薪資)的分配設計最為困難，進入職場後工作任務的分派、蒐集與工作績效計算設計不能太過於複雜，否則將會造成課程執行面的困擾。比方說原來課程中還分人資部、財務部、文書部等等，原本每個不同部門應該有其負責的例行性工作，但由於每次課程結束後要花大量的時間在收拾與彙整，因此在第三次上課時即修正作罷，未來可再多加思考。

(3) 學生學習回饋

學生學習回饋主要表現與其前後測的表現，以及每次上課皆會請同學與平台上填寫此次上課的滿意度，平均分數達 4.65，顯現同學們對各主題的喜好程度。此外，在每次活動後，皆會請同學寫下此次心得與收穫，多數同學認同課程的引領，也覺得自己學習很多的求職技巧。以下摘自本課程紙本心得與線上心得的回饋，為去識別化將以 ABC....同學稱呼。

從課堂中學校很多的職場倫理，讓我可以提前適應工作可能會遇到的狀況。還有模擬面試讓我可以多多累積經驗，到時候實習面試的時候才不會手忙腳亂。謝謝老師，辛苦了(A 同學)

我覺得今日上課最大的收穫便是知道了未來數位產業發展的趨勢以及心理韌性的重要，並且學著增加自己的軟實力和硬實力，逼自己跟上社會的腳步，快速適應新的變化，在進步的同時也要讓自己增加心理韌性，兩者都要兼得才能在未來職場上讓自己更好。(B 同學)

透過劇場的方式更容易記住求職七不三備及求職預防詐騙的方法。通過劇場也能知道當你遇到問題的時候，應該怎麼去解決及預防。(C 同學)

我現在才知道，在職場上做事要去觀察部門內其他同事的工作內容，要去知道主管在做甚麼事情，上班時間不要只把自己事情做完就好，謝謝老師，我獲益了(D 同學)

老師您辛苦了，職場倫理教學方式很特別，還是有一些麻煩的需要處理的地方，而

老師也一一克服，我們也從中學到很多知識(E 同學)

今天讓我知道要怎麼面對面試的事情，雖然可能還是會緊張，但知道禮儀及怎麼回覆這工作這件事情 要了解自己、衡量並評估才能找到自己心儀的工作。很喜歡今天的演講主題與講師，覺得未來會受用無窮。(F 同學)

我很喜歡今日的演講，覺得學習到很多面試的技巧，講師從我們的角度及新鮮人的身份提到許多面試需要注意的事項以及她面試別人的經驗，她分享的經驗讓我知道了自己哪些需要注意及警惕的地方，也覺得這些故事很有趣。在過程中講師也和我們分享了現今產業的趨勢及如何自我分析自身的定位，讓我更了解自己面對面試時該如何應答，增加錄取機會，因此聽完演講後真的讓我受益許多。(G 同學)

我覺得每個不需教導，自己職務上的工作都能夠獨立完成，也代表自己有所進步。觀察其他部門內同事的工作內容，並知道主管在做什麼事情，可以不會但不能不懂，因此要去學習。要轉職時便可以往更上一層的職位、職務去應徵發展。職場態度是最重要的，再來是專業能力、最後是通用能力，其中英語能力非常重要。(H 同學)

6. 建議與省思 Recommendations and Reflections

(1)感想-

a.透過此次計畫，讓我明白其實可以透過不同的教學方式，提升同學的學習興趣，透過學習興趣的提升，連帶影響到同學的學習成效。此次情境模擬的教學方法，讓同學不再視職場倫理與職涯規畫為一門營養學分，看這同學每堂認真的學習深深感覺這樣的變化與付出是值得的。

b.雖然在過程中，發現學生受限於牌卡職業的分類限制，無法充分適性選擇、活動式的教學的確引起學生的學習興趣，但不容易聚焦將抹煞課程所要引發的學習效果等缺點。但若能想出不同的解決方式，則可能是另外一大收穫。

c.受到疫情影響，在企業參訪等活動無法如預期的多元，但也激發出不同的參訪方式(如線上直播參訪) 創造新效益。

(2)建議-

a.未來可以融入更多職場情境與課程中(如利用行業別-航空業、零售業、餐飲業等等)，有效提升同學的學習興趣與效率。

b.創造屬於商業人的牌卡，讓職涯工具更細膩、更貼近實際運用的需求。

c.善用線上工具，透過直播活動、線上會議工具等亦可達到實體活動的效果，且可能更為多元與方便，如直播企業參訪活動等。

二. 參考文獻 References

李翰理(2013)。問題導向學習中教師提問之探究—以國小師資培育教學實習課程為例。輔仁大學碩士論文，新北市。

吳銘達、鄭宇珊(2010)。教師教學行為、學生學習動機對學習成效之影響：階層線性模式分析。

涂卉、雷漢聲、黃錦華(2016)。問題導向學習教學模式下學習動機對學習滿意度影響之研究—以弘光科技大學為例。

許宜中(2019)，財務管理課程的創新-財務長的一天，教育部教學實踐計畫。

許淑婷、許純碩、王盈文(2008)。教師教學態度與學生學習成效之關係探，立德學報；

5 卷 2 期 P62-77。

徐靜嫻(2009)。問題導向學習理論與實踐的反思—以輔大師資培育為例。臺北市：高等教育。

張春興(1996)。教育心理學-三化取向的理論與實踐。台北：東華出版社。

陳秀芳、賀倫惠、李香君、邱小鳳、陳海焦、蔡青青(2020)。護理情境模擬教案設計—以重症護理課程為例，長庚護理；31 卷 3 期，P338-353。

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 卷 1 期，P41-55。

陳夏蓮、黃采薇、劉千琪、李薇莉(2014)。情境模擬教學與學習理論於護理教育之應用，榮總護理；31 卷 3 期，P220-225。

黃添丁(2015)。數位學習融入課程之學習動機及學習行為對學習成效的影響。慈濟科技大學學報。

鄭宇樑(2006)。問題導向學習的課程與教學。致遠管理學院學報；1 期，P177-195。

廖柏森、江美燕(2004)。〈使用檔案翻譯教學初探〉。《翻譯學研究集刊》，9，291-312。

劉政宏(2009)。對學習行為最有影響力的動機成分？，教育心理學報。

三. 附件 Appendix

附件 1、問卷題目

構面	題目
認識自我	1.依目前自己的情況，我對自己未來要從事的工作或發展方向很清楚
	2.整體來說，我知道自己的職業興趣是甚麼。
	3.我知道自己比較適合做甚麼工作
	4.我認為自己的工作能力能夠滿足未來求職所需
求職軟實力	5.我知道該怎樣準備求職的面試
	6.我知道怎樣撰寫履歷
職場適應力	7.我知道進入職場後，要怎樣和人相處
	8.自己即將進入職場，我認為自己缺乏的是甚麼?(開放式答題)

附件 2、110 學年度第 2 學期教學評量

表 2、110 學年度第 2 學期教學評量

課程名稱：職場倫理與職涯規劃		開課班級：國三 C 教師姓名：李淑媛				
編號	問題內容	非常 同意	同意	普通	不同意	非常 不同意
學生自我學習狀況						
	1 上課時，我經常專心聽課	27	17	5	1	0
	2 上課時，我常會做與課程無關的事	3	0	11	10	26
	3 課餘時，我會花時間在這門課程的學習上	17	16	16	1	0
整體評量						
	4 整體而言，本課程讓我覺得有收穫	23	20	6	1	0
教學內涵面						
	5 教學目標明確，授課內容與課程名稱相符	31	13	6	0	0
	6 老師會主動瞭解學生的學習狀況，適時調整教學內容或方式	26	19	5	0	0
	7 本課程上課內容適中，有助於我的學習	27	19	4	0	0
	8 老師授課準備充分，進度控制恰當	31	13	5	1	0
	9 老師教學方式深入淺出，條理清晰，易於理解	26	17	7	0	0
	10 本課程的教學模式能提高我學習的興趣	25	15	9	1	0
	11 本課程的作業或活動可以幫助我更加了解這門課程	26	18	6	0	0
教學態度						
	12 老師教學態度認真，準備充分	29	17	4	0	0
	13 老師關心學生的學習，願意幫助學生解決學習上的困難	32	14	4	0	0
	14 老師尊重學生所提出之看法或意見	28	16	6	0	0
	15 老師重視學生上課狀況	27	18	5	0	0
教師特質面						
	16 老師上課課堂氣氛和諧	31	15	4	0	0
	17 老師與學生之間互動良好	29	17	4	0	0
	18 老師具有教學熱誠	32	14	4	0	0

課程名稱：職場倫理與職涯規劃		開課班級：國三 C 教師姓名：李淑媛				
編號	問題內容	非常 同意	同意	普通	不同意	非常 不同意
創新教學與培養						
19	我認為此課程教學具有創意	17	21	11	1	0
20	我認為此課程的互動氛圍有助提升「創意能力」	17	13	18	2	0
21	我認為此課程的學習氛圍有助養成「另類思考」能力	15	16	19	0	0
學習成效						
22	尚未修此課程前，我很期待本課程的開設	14	22	13	0	1
23	上完此課程，我認為對培養解決問題能力有幫助	21	20	9	0	0
24	上完此課程，我認為有激發自己學習更多相關知識的動機	17	24	9	0	0
25	上完此課程，我認為對提升職場競爭力有幫助	26	19	5	0	0