

教育科技學系畢業專題企劃書



華碩「管理即戰力」數位培訓教材

指導老師：鄭宜佳

組員：陳子翔、蕭婷安

陳秉陞、莊恩筠

一、合作對象



華碩電腦股份有限公司人力資源部門

二、需求分析

學習者分析：

通過線上問卷進行調查，除了填寫基本資料外，還收集了學習者對數位學習的經驗和偏好，以及曾遇到的員工問題和應對方式等資訊，以用於課程內容設計。

透過問卷結果得知大部分學習者具備一定的數位教材使用能力，因此操作說明將以簡單明瞭的方式進行解說；學習者普遍偏好動畫式和互動式的數位教材，且在風格配色上過半數偏好藍色系，因此教材將依此進行規劃、設計。

公司內部教材分析：

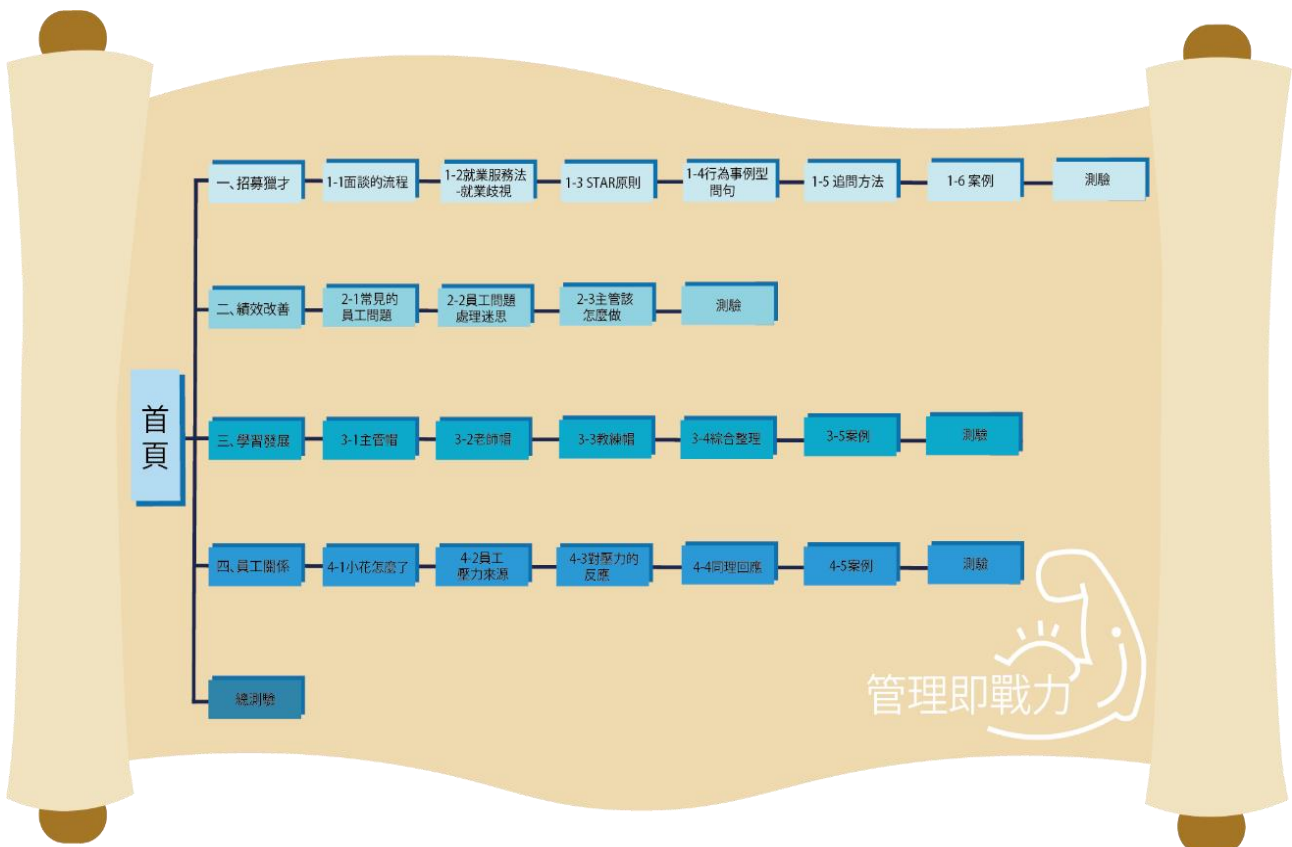
目前公司內部有實體課程及線上課程 2 種。 實體課程為人資中心的相關領域講師製作簡報、搭配口頭講述進行教學；線上課程則是由公司內不同部門的同仁製作而成，主要為流程面的系統介面操作。	
現況 1	實體課程需要學習者在指定時間段到指定地點參加管理培訓課程。
解決辦法	將實體培訓課程的內容製作成數位教材，不僅允許學習者自由安排學習時間，也提供更靈活和自主的學習體驗。 學習者可以依據自己的時間表、節奏和學習風格進行學習，提高他們的舒適度和參與度。
現況 2	實體培訓課程的授課方式為相關領域的講師製作簡報搭配口頭講述。
解決辦法	根據學習者的喜好和習慣進行教材規劃，有助於確保教學內容能實際滿足學習者的需求。 使用動畫情境影片可以提供視覺吸引力，並以清爽藍色系的配色風格為學

習者營造愉悅的視覺感受。同時，每部影片的時長控制在 8 至 10 分鐘，避免學習者疲勞。

三、課程內容介紹

學習者在操作完教材後，能在招聘流程中，運用面談技巧、選擇合適問題，收集應徵者的潛能及經驗；能舉例出常見的員工問題，並使用較為有效的方式以改善問題；能分別說明「主管帽」、「教練帽」、「老師帽」定義和對應情境，並能分析個案給予解決方法；能察覺員工對壓力行為的表現，並給予幫助；能清楚了解員工關係處理的知識。

內容架構表



單元介紹

招募獵才

- ◆ 學習者能說明面談基本時間配置、流程。
- ◆ 學習者能判斷面談相關問題是否恰當，勿詢問與工作能力無關之問題。
- ◆ 學習者能運用面談技巧，在面談過程中收集應徵者的 STAR。

1-1 面談的流程	認識面談流程和時間分配，了解每個流程的步驟、注意事項。
1-2 就業服務法	認識就業服務法的條文規定，了解哪些面談問題與應徵者的工作能力無關，且可能會涉及到就業歧視。
1-3 STAR 原則	認識 STAR 原則，作為後續單元的先備知識。
1-4 行為事例型問句	認識行為事例問句的概念，及運用在面試中的意義、學習行為事例問句運用在面談中可以獲得應徵者的哪些資訊，作為後續單元的先備知識。
1-5 追問方法	接續 1-3 及 1-4 的內容，認識追問兩大技巧「請舉例說明…」與「5W2H」，學習如何與 STAR 原則、行為事例問句結合。
1-6 案例	透過 3 個案例模擬面試時應徵者與主管的對話，讓學習者思考應徵者敘述的經驗符合哪些 STAR、學習缺少的 STAR 又該如何追問出事例。
1-7 測驗	確認學習者是否記憶面談時每個流程須執行的任務、是否記憶就業服務法的規範、是否學會提問技巧，可以發現應徵者缺少描述的部分，以此進行追問。

績效改善

- ◆ 學習者能根據教材內容回憶過去遇過的員工問題。
- ◆ 學習者能解釋員工問題處理的常見迷思為何治標不治本。
- ◆ 學習者能舉例常見的員工問題，並使用合適的方式改善問題。

2-1 常見的員工問題	認識常見的員工問題有哪些。
2-2 員工問題處理迷思	認識常見的員工問題處理迷思、了解什麼樣的處理方式可能會治標不治本。
2-3 主管該怎麼做	延續 2-1，透過 8 個情境模擬，學習面對員工問題時，主管應該如何做出應對。
2-4 測驗	確認學習者是否能理解員工問題處理的常見迷思為何治標不治本、是否能分析個案並使用合適的方式改善問題。

學習發展

- ◆ 學習者能分別說明「主管帽」、「教練帽」、「老師帽」其特質和對應情境。
- ◆ 學習者能分析個案，配戴合適的帽子。

3-1 主管帽	認識主管帽的特質、何時該扮演主管的角色。
3-2 老師帽	認識老師帽的特質、何時該扮演老師的角色。
3-3 教練帽	認識教練帽的特質、何時該扮演教練的角色。
3-4 綜合整理	複習 3-1 至 3-3 單元內容，將 3 頂帽子進行綜合整理。
3-5 案例	透過 3 個案例模擬職場情境，讓學習者融入案例中，了解何時該扮演主管或老師或教練的角色。
3-6 測驗	確認學習者是否能記憶 3 頂帽子的定義和使用時機、是否能了解「主管帽」、「教練帽」、「老師帽」為團隊帶來的影響、是否能分析個案並選擇較佳的解決方法。

員工關係

- ◆ 學習者能列舉出員工壓力來源、對壓力的反應、行為表現。
- ◆ 學習者能說明如何開啟關心的第一步、如何給予同理回應。
- ◆ 學習者能分析個案並給並使用合適的方式改善問題。

4-1 小花怎麼了	透過情境說明動畫鋪陳後續單元內容，同時讓學習者深入其境，以便後續課程進行。
4-2 員工壓力來源	延續 4-1 的情境說明，領導學習者一起分析小花的改變有哪些，同時認識壓力的來源有哪些因素。
4-3 壓力與反應	認識壓力累積後會出現哪些反應、認識職場中常見的壓力行為表現、壓力導致的行為問題。
4-4 同理回應	藉由 4-1 的情境說明動畫進入新單元，學習如何根據部屬的壓力行為表現開啟關心的第一步，並在部屬給予回應後使用同理回應。
4-5 案例	透過 4 個案例模擬職場情境，讓學習者融入案例中，學習如何針對個案給予關心及應對措施。
4-6 測驗	確認學習者是否能記憶壓力的來源有哪些、是否能分析個案並給予最合適的應對措施。

總測驗

透過是非、選擇、情境題進行測驗，確認學習者是否能夠獨自判斷正確與否，並完成評量測驗。

四、教學理論與教學策略

認知主義

- ◆ 透過教學影片，觀看職場間的情境描述，有助於加深對知識的理解和記憶。
- ◆ 透過測驗讓學習者結合自身經驗，選擇更適合的選項。

建構主義 理論

- ◆ 使用教材中提供的知識在腦海中建構脈絡，並與過去真實職場中的應對互相驗證。
- ◆ 若過去的訊息不再適用時，學習者也能主動修正內容。

多元智能 理論

- ◆ 主要訓練學習者的人際關係智能。
- ◆ 透過觀察臉部表情、聲音和動作，察覺他人的情緒、動機和感覺，有助於及時察覺員工的狀況，並適時給予關心。

情境模擬法

- ◆ 透過動畫模擬職場情境，能更真實地體驗可能面對的問題，提高學習成效。

互動式 學習法

- ◆ 提供學習者思考的時間，並運用配合題讓學習者將正確的答案填到對應的格子裡，再進一步做說明。

角色扮演 教學法

- ◆ 模擬真實情境，幫助學習者進入主管角色，有助於更好理解可能會遇到的挑戰，並學習如何應對。

五、介面設計



- ◆ 單元尚未點選前呈現黑色並顯示課程名稱，點選後出現圖示。
- ◆ 四個單元完成後，即可進行總測驗。



- ◆ 點選總測驗旁的書本即可進入總複習
- ◆ 點選箭頭即可進入測驗



六、形成性評鑑

為了檢視教材是否完整，內容是否具正確性，應用的教學策略是否適當以及滿意度，並根據評鑑結果，做適當的修改，以符合公司對數位教材的需求。

使用者評鑑對象:3位華碩主管透過線上評鑑，填寫 Google 表單

根據評鑑結果得知，使用者對於教材設計有 75%以上認為教材具有趣味性，且互動性的程度也足夠，整體介面上的操作也不困難，能夠輕鬆上手，不會花費過多額外的時間學習如何使用網站，整體評鑑結果佳。