

國立臺灣大學領導學程

師生協同課程設計補助計畫結案報告書

指導老師：吳學良教授

計畫成員：

政治三 陳奕均

生技四 蔡孟羲

法律三 余悅禎

園藝三 蘇立弘

生傳三 曾聖雅

中華民國 104 年 7 月 31

目錄

壹、計畫簡介.....	2
貳、課程簡介.....	3
參、期程.....	6
肆、各計畫執行方法與效益.....	8
一、第一次問卷發放結果.....	8
二、建言會前會.....	11
三、建言會.....	19
四、組織運作導論問卷發放結果.....	20
五、進階領導專題修課學生訪談.....	24
六、系列講座.....	31
伍、建言會後續規劃.....	41
陸、經費執行情形.....	42
柒、附件.....	43

壹、計畫簡介

本次計畫為領導學程為了解學生對課程之看法，並透過師長與學生間的交流，共同找出課程可能存在的問題，提出具體可行的解決方案，故辦理之。本次計畫分別於103學年度上、下學期進行，上學期主要以「領導學導論」、「組織運作導論」兩門課進行課程意見的蒐集。分為三大部分：第一部份為問卷資料蒐集，以便初步了解學生對於課程之想法；第二部分為建言會前會，為深入了解學生之想法，並透過與師長討論的過程，及時將想法提出，與老師一同討論後，使此共識能作為未來課程改進之方向；第三部分為建言會，邀請領導學程各課程師長，與修課學生一同與會，將問卷及各資料蒐集結果彙整，於會議報告。

下學期主要以「進階領導專題」為主進行課程意見的蒐集，並於學期末邀請領導學程主任、副主任對於本學期之成果給予回饋。此外，為使領導學程課程更臻完善，並與更多臺大同學進行意見交流，更舉辦了「領導人才關鍵思維系列講座」，邀請領導學程師長們一同就其自身經驗進行分享，希望能夠藉由本次系列講座與交流，學習不一樣面向的領導人思維。

貳、課程簡介

一、 領導學導論 (102-1&103-1)

	102 學年度	103 學年度
修課人數	107 人	31 人
開課教師	柯承恩老師、郭耿聰老師	柯承恩老師、郭耿聰老師 吳學良老師、許朱勝老師
助教人數	5 人	4 人
篩選方式	初選不開放	交簡歷。內容包括「校內外經歷」、「選修本課程的理由」、「對本課程與教師之期待」、「請簡述你在個人成長或家庭經驗中所經歷最困難的情況，及當時你處理的方式」、「請簡述個人未來的工作志向」等，有錄取者於課堂上發授權碼
評分標準	期末考 30% 分組報告 30% 出席率 10% 作業 20% 討論課參與積極度 10%	期末考試 30% 分組報告 30% 上課與小組活動參與(含個人報告) 40%
上課方式	講課搭配投影片 專案	講課搭配投影片 專案 課外活動—密室逃脫、體驗教育

二、 組織運作導論

	103 學年度
修課人數	50 人
開課教師	瞿志豪老師、許朱勝老師
助教人數	1 人
篩選方式	無
評分標準	作業與報告 40% 課堂參與及發言 30% 小組討論與報告 30%
上課方式	教師授課、小遊戲與討論

三、 進階領導專題

	103 學年度
修課人數	103-1：6 人
	103-2：5 人
開課教師	曾雪峰 教授
助教人數	1 人
篩選方式	無
評分標準	會前準備與會談參與 50% 期末呈現 50%
上課方式	專案報告、教師授課

	103 學年度
修課人數	103-1：6 人
開課教師	柯承恩 教授
助教人數	1 人
篩選方式	無
評分標準	以課堂參與及心得報告做綜合考量
上課方式	專案報告、教師授課、同學討論

	103 學年度
修課人數	103-1：6 人
	103-2：5 人
開課教師	田維誠 教授
助教人數	1 人
篩選方式	履歷表
評分標準	會前準備與會談參與 50% 期末呈現 50%
上課方式	專案報告、教師授課

	103 學年度
修課人數	103-2：5 人
開課教師	古允文 教授
助教人數	1 人
篩選方式	無
評分標準	期末呈現
上課方式	專案報告、教師授課

參、期程

103年七月進行計畫申請，八月由領導學程吳學良主任指導，並由領導學程學生陳奕均、蔡孟羲、余悅禎、蘇立弘、曾聖雅、謝佳恩、陳奕廷、林奕戎、何宗峻、吳庚懋、黃柏元、張琬婷、林勁安、陳伯偉等十四人籌組為本計畫團隊。103學年度第二學期，繼續本計畫，並改由領導學程學生陳奕均、蔡孟羲、余悅禎、蘇立弘、曾聖雅等五人負責第二學期之計畫。詳細計畫期程請見下表。

	103年七月	103年八月	103年九月	103年十月	103年十一月	103年十二月	104年一月	104年二月	104年三月	104年四月	104年五月	104年六月	104年七月
申請計畫	■												
問卷設計及測試 I		■	■										
問卷發放及整理 I				■	■	■							
培訓					■	■			■	■			
建言會前會						■							
建言會							■						
系列講座										■	■		
訪談				■							■	■	
問卷設計及測試 II								■	■	■			
問卷發放及整理 II										■	■	■	
檢核及結案												■	■
結案彙報													■

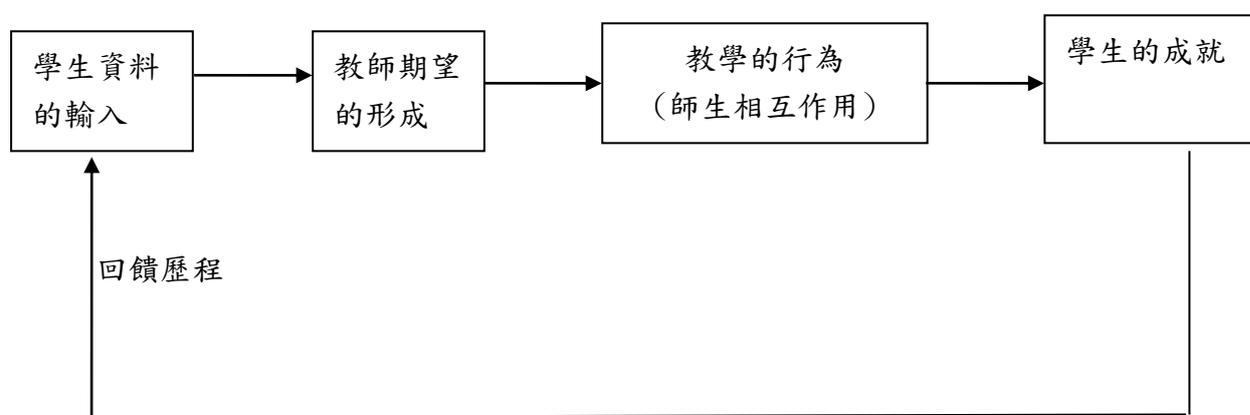
時間	活動名稱	內容
103/10/31	學程辦公室訪談	了解課程價值、修課規劃、認列選修
103/11/21	團隊成員培訓	基本禮儀、溝通技巧
103/12/2	建言會前會 I	師生實體討論
103/12/4	研究方法培訓	研究方法架構了解
103/12/9	建言會前會 II	學生自主討論
103/1/21	建言會	學生意見匯報與討論改進方向
104/3/17	問卷研究培訓	提升成員對於問卷研究之知識
104/3/25	領導學程問卷發放	為了解同學對於領導學程課程修課意願
104/4/10	繪圖軟體培訓	提升成員之繪圖技巧便於後續活動舉辦
104/4/27	系列講座第一場	詳見內文
104/4/30	系列講座第二場	詳見內文
104/5/7	系列講座第三場	詳見內文
104/5/13	系列講座第四場	詳見內文
104/5/14	進階領導專題訪談	田老師班，為了解學生學習狀況
104/5/27	進階領導專題訪談	曾老師班，為了解學生學習狀況
104/6/20	組織運作導論課堂問卷發放	為了解本學期課程改進狀況
104/6/3	進階領導專題訪談	柯老師班，為了解學生學習狀況
104/6/14	進階領導專題訪談	古老師班，為了解學生學習狀況
104/7/2	建言會結案彙報	邀請學程主任、副主任一同進行結案彙報

肆、各計畫執行方法與效益

一、第一次問卷發放結果

(一) 執行方法－問卷資料蒐集

於每堂課程之學期末發放問卷，採用集體填答法，並於填寫問卷時告知同學此份問卷僅供研究使用，不會洩漏個人身分，因此可依實際狀況安心填寫。本次研究架構參考 Finn、Gaier、Peng 與 Benks 提出強調師生交互作用的教師期望模式，如下圖：



本學期共發放兩份問卷，但第一份問卷由於信效度不足且未遵循研究方法設計，故並未參考及使用。為完整本計畫，重新擬定假說及設計問卷，於 103-1 領導學導論課堂發放，共回收 27 份問卷，信效度 74.4%。103-2 學期亦針對組織運作導論進行發放。(實體問卷內容詳見附件一)

(二) 研究問題與假設

1. 本研究擬探討之問題如下：

- (1) 教學行為是否影響學習成效？
- (2) 學生狀況是否影響課程設計元素對學習成效的影響？

2. 根據本研究的研究目的，提出下列研究假設：

- (1) 教學行為會影響學習成效。
- (2) 學生狀況會改變課程設計元素對學習成效的影響。

(三) 研究架構



題目設計上，第二部分將學生面分為四大向度

競爭性：1、5、6、16（反向題）

自主性：2、4、15、10（反向題）

合作性：3、7、14、11（反向題）

趣味性：8、9、13、12（反向題）

第三部分將學習成效分為三大向度

知識：1、6、9、11（反向題）

技能：2、4、8、12（反向題）

態度：3、5、7、10

(四) 研究結果

1. 信度

Cronbach's Alpha 為 0.744，若刪掉第三部份第十二題「我不知道怎麼將課堂所學用於解決實際問題」得出的信度為 0.799。

2. 問卷結果

本次針對領導學導論課回收 27 份問卷，採取集體填答法。結果分為以下四部分來探討：

(1) 學生狀況

i. 年級

本次樣本中，大二有 12 人，大三有 9 人，大四有 2 人，碩二有 2 人。在「我沒有跟同學互動的機會」這題，大二之平均數比大三低，且 $P\text{ value} < 0.05$ 達顯著差異，表示大二比起大三的同學有更多和同學互動的機會。

在「我喜歡跟同學一起完成作業」這題，大二之平均數比碩二高，大三

之平均數比碩二高，且 $P \text{ value} < 0.05$ 達顯著差異，表示大二、大三同學比碩二更喜歡和同學一起完成作業。

ii. 性別

本次樣本中，男生 8 人，女生 19 人。

在「我會想知道我和其他同學課程進度上的差距」這題，女生之平均數高於男生，且 $P \text{ value} < 0.05$ 達顯著差異。表示女生會比男生想知道自己和其他同學課程進度上的差距。

iii. 學院

本次樣本中，文學院 4 人，理學院 4 人，社科學院 3 人，法律學院 4 人，醫學院 2 人，公衛學院 0 人，工學院 1 人，生農學院 4 人，生科學院 0 人，管理學院 4 人，電資學院 1 人。

在「我會期待下一次上課」這題，管理學院、電資學院、文學院三個學院平均值低於其它學院，且 $P \text{ value} < 0.05$ 達顯著差異。表示此三個學院，比其他學院學生更不期待下一次上課。

iv. 選課動機

本次樣本中，第一高的「興趣」以及「精進領導能力」，第二高的「領導必修」，第三高的「課程內容實用」，最低的「上課地點方便」、「容易通過」與「課程要求」。

v. 社團及活動經驗

本次樣本中，有系學會長、營隊總召、創業團隊領導人、社團幹部、參與者(Follower)。

(2) 教學行為與學習成效之關係

競爭性向度與學習成效之關係，將第二部份第五題與第三部份第一至三題跑相關，得出競爭性與技能有中度正相關並達顯著，表示學生越感受到競爭性，越能幫助技能之習得。

自主性向度與學習成效之關係，將第二部份第四題與第三部份第一至三題跑相關，得出自主性與技能、態度有中度正相關並達顯著，表示學生越感受到競爭性，越能幫助技能及態度之習得。

趣味性向度與學習成效之關係，將第二部份第九題與第三部份第一至三題跑相關，得出趣味性與技能、態度有中度正相關並達顯著，表示學生越感受到趣味性，越能幫助技能及態度之習得。

合作性此向度與學習成效跑相關後無顯著差異，無法證明因果關係。

二、建言會前會

(一) 領導學導論學生意見彙整

以下以 STAR 分析法進行分析，S-Situation，此問題發生時的狀況為何；T-Task，為課堂遇到的問題；A-Action，學生建議可以如何改進；R-Result，這樣的改進可能帶來的成效為何。

1. 第一部分

Situation

在實際的課程當中，領導學導論理論的比例高於專案，對於整堂課的學習，認為專案可以學到的東西較多，但在做專案的過程中並不會特別想到要運用那些理論，因此幾乎未運用到理論。

在課堂後，理論的潛移默化，對於活動需要做決策之時，會回想到上課教的理論可以套用，同時也體會到理論是不可或缺的。

Task

同學對於修習領導學導論的期待，希望可以培養領導人魅力、藉本堂課做一個專案、學習領導力的技巧以及有所運用。

Action

(1) 理論是許多案例整理出的通則，在講授領導學理論之時，建議可多以業界案例作為舉例，使同學更為感同身受，但理論的講授亦不可偏廢。而利用專案學習領導情境，能讓同學有更深的體會，若有老師或助教提點，應更有幫助。

(2) 希望能增加具有啟發領導性質的活動（像組織運作導論課堂中的小遊戲）、增加業師分享案例的多元性（目前是跟企業課程類似，且都是較為成功的案例，無法讓學生體會面對挫折時的思維與決策的重要性），以及配合專案讓業師分別帶領不同組別進行專案或小組討論的活動。

(3) 於學期初有更多機會進行領導體驗，讓每個人在都不熟悉時有機會體驗，學期中以後再由課程安排讓每個人都有機會領導，這樣會有更全面的學習與成長。根據大家的經驗，認為與組員的熟悉程度會影響領導的行為舉止，且組員的表現也會有所差異。可配合不同的情景、角色、突發狀況進行情境模擬與角色扮演，加強體驗與磨練。

(4) 專案討論可不需要使用課堂時間，而將課堂時間用來進行與課程內容有關的小遊戲會更佳。此外，建議可以提供學生到不同的組織或單位執行特定的專案，但需要更嚴格的篩選學生。

小結：

出社會後，真正的領導情境規模可能遠大於專案，亦會十分艱鉅，也不是在學校能遇到的。而理論具有一般的適用性，雖然對於理論當下的學習會覺得較為抽象，但離開學校後，又能再度想起這些知識。

Result

領導學導論吸引人的地方在專案，而想要學習理論的同學，也希望能在未來有所應用。且同學在有更多活動經驗後反觀課程知識，更能認同之。此外，希望增加實際案例、加入具有啟發領導性質的活動、提升案例的多元性，以及讓業師分別帶領不同小組。可讓學生有更多機會進行領導體驗，並安排每個人有機會領導，或進行情境模擬與角色扮演。

2. 第二部分

Situation

在過去的活動經驗中，常會參考過去例行性的活動經驗數據進行目標底線的訂定，會決定做習慣、好進行的活動。

而助教在專案的成型過程中，除了是師生間的溝通橋梁外，亦扮演著分享經驗與帶動小組討論的角色。

Task

在訂定目標上面，常會侷限在相信自己能夠達到的目標，而較沒有思維與能力做市場的測試與評估。在不確定資源的狀況之下，以可以做到的目標思考，無法把目標訂高。

Action

(1) 希望目標訂好後一路披荊斬棘達成，且建議在課程順序安排上可以變化（例如先教授達成目標的步驟，在專案討論時就可派上用場）。

(2) 在領導學導論課中，助教所扮演的角色除了讓同學間更熟外，也必須具備比同學更多的專業知識，因此學程可能可對助教做若干能力指標和培訓。於同學發想專案之時，不應該過度主導同學的討論與想法，或提出太多自己的建議。助教亦可多分享自己過去的活動經驗，讓同學知道自己的目标設定可以更高更廣。

Result

藉由助教、老師及同儕的影響，角色或是壓力的給予或可以達到 aim high 的目的，而助教在整個討論的過程扮演非常重要的角色，是帶領人，也是知識實踐的引導者。因此希望往後能更著重在助教經驗的傳承。

3. 第三部分

Situation

本學期領導學導論的高低空繩索活動，可讓小組間有更多的互動，但體驗時多是忽然有想法就採用，而較不是用有架構的方式使用理論。此部分原因是玩太久而沒有時間討論。而在密室逃脫的部分，感受較不深，且認為玩樂的成份稍多。

Task

本學期領導學導論的戶外課程能夠增進什麼樣的能力？

Action

(1) 本課程利用體驗教育將學生帶到抽離式的情境，但需要有較專業的人員在課後引導大家討論，並專注於自己組內的檢討與學習，如此會思考做一件事的原因與效果。

(2) 戶外課程亦可建立團隊，更了解夥伴，從挑戰不可能當中認識自己也認識他人，且體驗是全新的可以分享，並為共同的體驗。

(3) 密室逃脫中，leader 可以有效的看到自己的領導特質，但是每次遊戲只會有一個人能當，因此希望能增加這類型的遊戲。

(4) 建議可設計一套結合導論課所要談的主題與理論的桌遊，有效增加組員之間的團隊默契。

(5) 時間應可更早確定，較能安排學期規劃。

Result

這次的戶外體驗課程是特殊的抽離式體驗，結合智力與體力，普遍的被認為可更有效地促進團隊合作，且團隊合作的重要因素是團隊中人的組成。

但時間規劃要更早，或許可早點通知及利用課程原訂時間、有專業人員引導討論，並應讓學生專注於自己組內的檢討與學習。密室逃脫玩樂成分較高，希望可以增加這類型的課程，或設計一套結合本課程主題與理論的桌遊。

4. 第四部分

其他問題：

本學期導論課採取收履歷方式篩選學生是否適當以及四位老師同時授課是否會造成適應上的問題？

答：

本學期採取收履歷方式篩選學生，並不會太困難。而四位老師同時授課並沒有太大的適應上問題，但講授內容稍有重複。

(二) 組織運作導論學生意見彙整

以下以 STAR 分析法進行分析，S-Situation，此問題發生時的狀況為何；T-Task，為課堂遇到的問題；A-Action，學生建議可以如何改進；R-Result，這樣的改進可能帶來的成效為何。

1. 第一部分

Situation

考試使用英文，有考比較記憶性的東西

Task

- (1) 對英文不排斥，不會覺得要記的東西很多。
- (2) 希望簡答題可出中文，評分方式可用小組競賽或期末互動。
- (3) 希望不要用考試(可能認真上課但考很差)，改成小組報告或每節課寫心得，或考的東西和老師授課內容更高度相關，例如較為開放的申論題。
- (4) 希望沒有期末考，改用報告去分析組織或公司，並運用上課的理論且有老師指導，申論題較能了解學生是否達到學習效果。
- (5) 可以接受英文考試，如果針對比較複雜的案子可考較深。
- (6) 希望課程評分方式不只是看出席率和筆試成績，應可提供學生更不一樣的學習機會與發揮空間。
- (7) 通常需要較高的英文能力以背誦專有名詞，對認真上課但英文能力不是很強的同學而言較吃力，可能無法正確評斷學習效果，並未針對較重要的組織運作觀念應用作能力測驗，應考慮學習能力和英文能力兩個之間該如何調配，使學習成果得到較好的檢核。
- (8) 本身不喜歡考試方式，自己花較少時間讀這門課的內容且考試成果也不理想
- (9) 認為原文書對於學習會產生一定的障礙，若有中文版本能幫助理解，此外，可以採取假設性題目供同學去思考並答出個人的解決方式藉以了解同學對課程內容的掌握程度。

總結而言，學生可以接受英文出題，但希望不要因為英文理解而造成答題障礙，且用開放性的申論題或假設性問題，提高實質判斷學習效果，而若不使用考試，可改用小組或個人成果等方式，對於上課內容有更多連結和運用，或是使用更有發揮空間的評分方式。

Action

若要保留現行的考試方式(英文和記憶性考題)，可降低英文的困難程度，以實質測試學生對於內容的理解，並增加開放式問題的使用，讓學生可自由

的表達，或在考試之外以開放個人或小組成果等方式作為評分依據，鼓勵學生將課程所學運用於成果製作當中，提升理論和實務的結合，也避免評分方式過於單一。

Result

透過更多元而開放自由的學習成效檢核(考試的題型，成果製作等)以提高學生實質能力在成績上的反映，也讓學生更有機會及意願將所學做發揮。

2. 第二部分

Situation

(1) 覺得有專案較好，兩個老師都有資源且會指點學生，另外，應先把導論和組運的定位和區別弄清楚，決定想要達成的效果，再決定如何做專案。

(2) 覺得沒有專案影響不大，因為很多課也會有，且很輕鬆，但希望有個小組的成果。

(3) 若做專案值得就不會覺得負擔太重，且有專案可讓大家感情變好，更有凝聚力。

(4) 沒做專案會感覺學到較少東西，有專案或報告的討論比好，且可以認識同學，不過若能用其他方法讓理論和知識做結合，沒有專案影響也不大。

(5) 應有專案，較能連貫(純聽課只能自己連結)

(6) 沒專案感覺就跟一般課程沒兩樣，也沒有自己真的能做個 project 的感覺，希望有專案或是小小的期末結果呈現，較有實際應用理論的學習機會。

(7) 只有上課和課本感覺理解效果不佳，若以小型工作坊的形式，可以形式簡單但意義俱全，在每週以不同主題活動的舉行使同學實際運用或許會更能幫助理解與實踐。

(8) 希望能夠將課程所學應用在領導經驗之中。

(9) 沒有專案一定會讓課程效果打折扣，老師也有提到小組同學之間聯繫較少而較不熱絡的問題，希望能比照領導學導論的專案製作小組來增加課堂參與度。

總結而言，多數意見是希望能有專案作為小組的成果，除了可以幫助理論和實務的連結，也可以促進同學間的感情和交流，但在此之前必須先對課程的定位和目標做釐清，以決定專案規劃的方向。

Task

沒有讓學生做專案

Action

先對於課程規劃做思考，是否增加專案或是用其他方式取代，但目標是希望

能加強理論和實務並藉由活動操作且執行，加強同學間的凝聚力。

Result

提升學生對課堂知識的理解和運用，促進同學間感情

3. 第三部分

Situation

(1) 有遊戲很好，比較有趣，玩遊戲需討論，而此時老師和助教很重要，要讓學生知道這是在學習領導，並從遊戲中學到東西。

(2) 寫學習單稍微不便，且 take home 會較敷衍，可在課堂結束後就討論，或在下次上課前報告上週遊戲心得，較有感覺。另外，雖有些玩過，但可以記得遊戲的意義。

(3) 覺得遊戲設計還不錯，但可更深入。

(4) 對遊戲感覺少，希望可以更有啟發性(可以參考校外的李柏賢講師)。

(5) 有讓學生學到老師想教的東西。

(6) 大家參與度高，少數同學可能因為有玩過所以參與度不高。

(7) 希望小遊戲時間可以往後挪，可於中堂休息前或理論講完後，不僅讓大家有嘗試運用的機會，也避免有些人不得已遲到(例如要做實驗)而錯過。

(8) 遊戲有趣但出席率並不高，甚至很多人第一節有到但遊戲結束就離開，因為講太多觀念需要很高的專注力，且同學彼此熟悉度不高，上課氣氛較沉悶。

(9) 沒有共同的目標，只是一起進行短暫的活動，較難變熟，或許助教可以扮演一個促進活動氣氛熱絡的角色。

總結而言，同學對遊戲是肯定的，但希望可以更加著重在討論而加深學習，讓學生了解遊戲的意義，也增進同學間的感情交流。另外，有些同學認為遊戲可更深刻更有啟發性，至於遊戲時間是在課程前後，可以參考當學期學生的需要為決定

Task

課堂上有進行管理模擬小遊戲，且同學需要寫學習單

Action

維持遊戲的使用，增加討論的強度(時間增加或有老師和助教的協助等)，以加深學生對於遊戲要傳達概念的理解和記憶。亦可視情況安排遊戲時間在課堂的前後。

Result

加深學習深度，引起學生興趣，建立同儕情誼，讓學生有機會參與其中作為學習，並提升對於遊戲所要傳達概念的接受和吸收程度。

4. 第四部分

其他個案問題

(1) 關於教課書：

覺得買書意義不大，只有考試前會讀，但是裡面有很多案例可以用來自修，建議老師可以把書做更大的發揮，例如指定學生分享書裡的東西。

(2) 關於是否採用講座式課程：

- i. 若弄成講座式課程，會很新鮮但也可能混亂，要看課程目的決定是否使用。
- ii. 可多一點老師，讓大家認識更多老師也聽到比較多經驗，另外，希望老師最後一堂課可以一起出現(不然一個老師上半學期上完課就遇不到了)。
- iii. 可以使用演講和工作坊等形式，讓課程更為靈活。

(3) 關於小組活動：

- i. 要有固定的組較能認識他人，可用玩遊戲或做專案(要搭配課程內容和目的決定)。
- ii. 在課堂認識不到其他同學很可惜，希望加強和同學間的感情與凝聚力，可多一些活動促進彼此的認識。
- iii. 小組活動很棒，但好像還沒到可以做成課程評分的程度，也無法取代報告的份量，上課容易恍神，希望有報告，也可以用專案或戶外活動促進團隊互動。

(4) 關於修課門檻：

- i. 若要收履歷尚可，但須看要達到什麼效果(因為同學異質性大也會是領導的課題)。
- ii. 有些人不是很有動機上課，可能是因為容易修到課而不珍惜，可以有篩選制度，例如用申請表，有就會有差。

(5) 關於先前對課程期待或選課的理由：

- i. 想做專案，但後來才知道沒有專案，也覺得可以認識新的同學和做一些事，但同時會是個負擔，自己先前有經驗，很高興老師用教課書將內容串起來。
- ii. 因為課開在晚上不會卡必修。
- iii. 為領導學程的必修課，看評價和介紹覺得不錯所以想修。

(6) 關於助教的角色：

- i. 若有報告或專案，助教可以給建議。
- ii. 可請之前辦專案的同學或助教回來分享，經驗交流或許可把專案延續。

iii. 若有做專案就可以問助教，或請助教分享，亦可讓小組和助教有關於專案的 meeting。

iv. 助教若有在學生社團待過，會較了解學生組織運作，可以用討論課或課堂上分享。

(7) 關於師生互動：

i. 希望上課能和老師互動多一點。

ii. 希望寫心得老師能給回饋。

iii. 對老師個人風範及掌握氣氛的能力印象深刻，且在課堂可以觀摩老師演說與引導活動的態度與技巧。

(8) 關於領導學程定位及方向：

i. 領導學程可以加強行銷(例如有很厲害的老師，有噱頭也有內容，資源很多，可以找到自己的同伴，人是特色)，否則覺得學程好像無法吸引太多人，包裝和宣傳可以更好。

ii. 領導學程的理念感覺是從個人到團體到國家到世界，組運是在團體的部分，但領導自己也很重要

(9) 關於課程中的理論和實務：

i. 實務的和生活化的例子會讓人印象較深刻，希望課堂理論能夠實踐。

ii. 課程裡面講企業的部分很有趣。

iii. 理論課對辦過活動的人有連結，對沒辦過活動的人，可以找成功的例子去分析。

(10) 活動要有後續的結論和討論

i. 希望除了老師的經驗分享外，可以多些實習機會(例如實際到公司走走)。

ii. 很多活動技巧的方式是需要搭配理論去做學習的，像是以情境做導入跟經驗分享來授課就很恰當，在基礎課程中需要透過理論面跟實務面讓學生去操作，連結不同的知識跟經驗。

iii. 相關的知識與理論在之後個人的領導經驗之中有產生一定程度的幫助。

三、 建言會

此次建言會主要目的是要向師長同學報告這一學期的成果，並達成師生交流的目的。從一開始的報告團隊蒐集的資料，到接下來的核心價值的問題與討論中，老師提出許多想法與學生交流，學生也了解到更多關於課程的開設的原因及目的，例如：必修和進階領專的修課規定是有彈性的。組織運作導論的老師也回應在下學期的規劃會詳細研擬並討論。在會後餐敘中，上學期進階領專的助教也分享三位師長不同的上課方式和學生成果，建言會團隊未來仍會繼續努力追蹤課程後續的狀況、檢討並結案，並放眼國內外優秀的領導力培訓中心，吸取他人經驗，期望藉由建言會，將學生的心聲與想法表達出來，與師長一同討論課程，師生協同改進課程，期待如此師生間的和諧交流能不只讓學程課程，更能讓領導學程變得更好更進步。

四、 組織運作導論問卷發放結果

(一) 執行方法

問卷信度：91.7%，本次針對組織運作導論課回收 32 份問卷，採取集體填答法。(實體問卷內容詳見附件二)

(二) 研究問題與假設

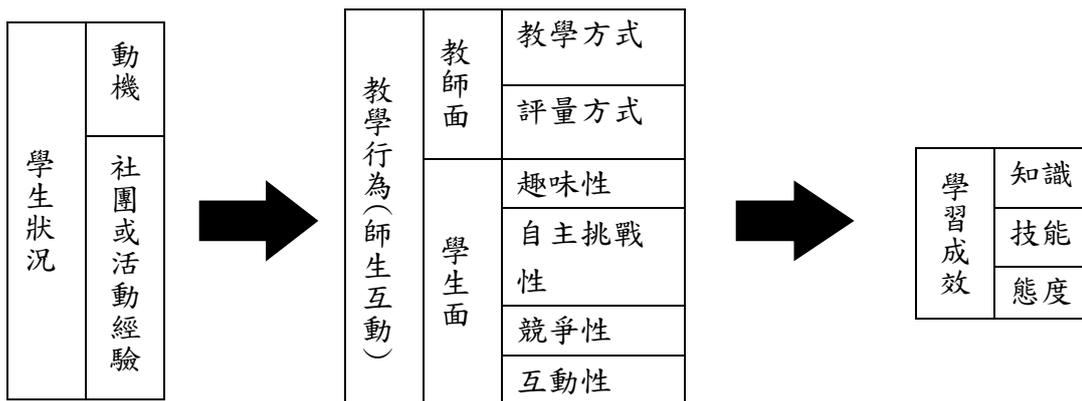
1. 本研究擬探討之問題如下：

- (1) 教學行為是否影響學習成效？
- (2) 學生狀況是否影響課程設計元素對學習成效的影響？

2. 根據本研究的研究目的，提出下列研究假設：

- (1) 教學行為會影響學習成效。
- (2) 學生狀況會改變課程設計元素對學習成效的影響。

(三) 研究架構



題目設計上，第二部分將學生面分為四大向度

競爭性：4, 5, 21, 22

自主挑戰性：1, 3, 9, 13, 14, 15, 16

互動性：2, 6, 10, 18, 19, 20

趣味性：7, 8, 12, 23, 11 (反向題)

第三部分將學習成效分為三大向度

知識：1, 6, 9, 11, 12 (反向題), 17 (反向題)

技能：2, 4, 8, 13, 16, 10 (反向題)

態度：3, 5, 7, 14, 15

(四) 學生狀況

1. 年級

本次樣本中，大一有 1 人，大二有 11 人，大三有 11 人，大四有 8 人，碩二

有 1 人。

在「我會希望自己的表現比其他同學更好」這題中，四年級與二年級相比有顯著差異 $p=0.007<0.05$ 四年級平均值高於二年級 1.317，表示四年級比起二年級學生更希望自己表現的比較好。

2. 性別

本次樣本中，男生 16 人，女生 16 人。

在「不知道怎麼將課堂所學用於解決實際問題」這題中，男生女生相比有顯著差異 $p=0.02<0.05$ 男生平均值高於女生 0.714。表示男生較不知道怎麼將課堂所學用於解決實際問題；在「在課堂中對於有問題的地方我會向老師或同學發問」這題中，男生女生相比有顯著差異 $p=0.006<0.05$ 男生平均值高於女生 0.929。表示男生在課堂中有問題的地方比較會向老師或同學發問。

3. 學院

本次樣本中，文學院 6 人，理學院 2 人，社科學院 9 人，法律學院 0 人，醫學院 3 人，公衛學院 0 人，工學院 4 人，生農學院 1 人，生科學院 0 人，管理學院 4 人，電資學院 3 人。

4. 選課動機

本次樣本中，最高者為授課老師風評、他人推薦等外部動力；其次為增進領導能力、興趣等個人動力；另外也有領導學程必修學分等因規定而來上課者（約佔 11 人）。分析這 11 名較非自願的學生填答情形，則其答題傾向與其他學生無顯著差異，說明了課程設計對於學生選課動機強弱不同吸收並無不同。

5. 社團及活動經驗

本次樣本中，有八人較無活動經驗。但其答題傾向與其他學生無顯著差異，說明了課程設計對於有無社團及活動經驗的學生吸收並無不同。

（五）教學行為與學習成效

1. 學習成效

首先分析學習成效。收集學生學習成效的資料時，從知識、技能、態度三個向度收集學生反應。

知識方面學生普遍認為有所學習，然而「擔心自己未將領導能力學好」、「認為此課教授內容已懂」者仍不在少數，前者負面來看學生沒有信心，正面來看學生謙虛；後者則可能是修課學生多為已有許多活動經驗所致。

技能方面學生普遍認為有所學習，然仍有多數學生不知道如何將課堂所學運用於實際生活。

態度方面學生普遍認為有所學習，包括學習主動性及積極性，皆在課堂、課後有所成長。

2. 教學行為—學生面

在競爭性的部份，學生普遍沒有感受到競爭性，若能分組比賽學生會覺得更有趣，也會想表現的比同學更好；在自主挑戰性的部份，學生普遍認為課程具自主性、挑戰性，唯有在作業安排方面自主性不足（無法自由選擇有興趣的主題）；在互動性的方面，學生普遍認為師生、生生互動足夠；在趣味性方面，學生普遍認為課程有趣，但仍然會有上課想睡覺的現象，這個矛盾情形或許要追究到台大學生都喜歡睡覺，亦或是學生活動繁忙身體疲累，在此不多做猜測。

3. 教學行為—教師面

學生普遍認為教師使用多元的教學、評量方式。雖然在「提供不同難度的學習資料供學生選擇」這題上正反比例相同，但仍指出教師的課程教學、評量安排學生是滿意的。

（六） 討論

在上學期做過「領導學導論」的課堂問卷，收集學生意見後，這學期在「組織運作導論」課堂發放的問卷主要有幾個改進：

（1）將每個向度的題目增多，防止相關性過高失真的問題。反向題的減少，也是為了使受測者答題更自然

（2）題目參考已發表之文獻設計，問卷結果更具可信度

（3）於分析時除了請統計中心幫忙使用軟體分析數據，更在之後由專人一題一題仔細檢視，期待能收集更多資訊。

（4）自主性改為自主挑戰性，增加題目進一步分析學生願意接受挑戰自主學習的程度；合作性改為互動性，並將師生、生生和而一起討論整個課堂互動氣氛。

由上述結果我們可以提出幾個問題：

1. 由學生狀況所得資料，可以推測課程重點仍在教學行為上（即使有有顯著差異的題目，但同一向度的題目只有一題有顯著差異），及課堂中教師面、學生面的教學行為是影響學生學習的主要因素。

2. 總和而言，課程讓學生具有自主挑戰性、互動性及趣味性，如同學間分組討論、辯論；教師使用多元教學、評量方式如業界組織運作實例、改選擇題成申論題，使學生覺得學習成效良好。然而課堂中學生選擇不足、與實際生活的連結不足，推測是因為業界仍離學生有段距離，且仍大部分由課本編排授課，是課程設計可以參考的方向。

然本次問卷仍有一些未預期的缺點，將是以後改進的方向：

- (1) 題目排列擁擠，學生答題不舒適
- (2) 不同部分有重複的題目，學生答題疑惑
- (3) 在收集學生狀況資料時，於過去活動經驗欄答題不理想，望能設計更加的題目增加答題綠同時兼顧讓收集到的資料有意義。

五、進階領導專題修課學生訪談

1. 提問問題

(1) 學習成效

- i. 在課程中你學習到什麼樣的能力？
- ii. 課堂所學是否有讓你運用在其他地方？
- iii. 這樣的上課方式有沒有讓你學到你想要的東西？
- iv. 在課程中讓你最難忘的一件事情是什麼？

(2) 自覺課程可以改進之處

- i. 本課程的優點或特色為何？
- ii. 本課程的缺點或可以更好的地方為何？
- iii. 現在的教學方式有沒有建議改進的地方？

(3) 其他

- i. 你為什麼選擇這個老師的班？
- ii. 你對於本課程的期待或想像？
- iii. 你喜歡現在的上課方式嗎？
- iv. 助教實際上扮演的角色以及對於課程的幫助為何？
- v. 你認為助教應該扮演的角色為何？

2. 討論整理

1. 曾雪峰老師班

(1) 課程中印象深刻的事

- i. 助教：課程自由且資源多，但結構只能依學生進度意見提供，屬於自發學習，適合有歷練的學生修課。
- ii. 學生：之前老師沒有給明確的大方向或說明專案期間，這學期無此問題，且沒有要求延續性。

(2) 與基礎課程之延續性及差異

- i. 學生：本課程因為自由度高，需要基礎的理論與磨練協助做東西，有一定的銜接性，且導論時做過專案會知道相關概念和階段，另外，相較於導論課，本課程比較能做事情。
- ii. 助教：導論組員來自不同科系，領專相對而言組員素質較好，可以做得比較深入。

(3) 本課程可以調整之處

- i. 學生：老師有時候憑感覺給意見，可能不符合專案，但若要求做不一樣的事情則很棒，關於要求學生做影片應該事前溝通取得共識，或是保留申訴管道彈性變化，另外老師也可以更去了解專案並和學生討論呈現，以提出更符合的建議。
- ii. 助教：老師想看到產出但又沒在活動現場，因此想要其他方式保留且別人看到會 WOW 的成果，但可以期初就講，同學比較好準備。
- iii. 學生：大家想活動時間時應該考慮到老師，剛定專案時老師就可以表示想要看到什麼呈現。

(4) 其他可以改進之處

- i. 學生：希望老師多教點，更高層次的理念讓學生抓，但要看老師擅長什麼，為何開課要很清楚，給學生知道他有期許，另外，有些理念就算沒有刁技巧還是會傳達，同學可以和老師多聊點。
- ii. 助教：開課目的是想認識有趣學生，幫學生找到方向，但不容易透過課堂達成。

(5) 關於學程修課沙龍

- i. 學生：或許可以辦個活動讓上學期學生分享如何學到最多東西，其他課也可以有，讓同學比較知道如何學習或和助教討論，至於時間是修課前說明會或領導營時，形式是文字或當面講，甚至可有學社輔助或成為系列活動等，如何引起學生興趣，其優劣應再做規劃。
- ii. 助教：如果讓學生早點知道領專的資源，可能有更多人有意願修完學程或修課。

2. 柯承恩老師班

(1) 上課方式

- i. 非學程的亦可修，因為學程學生不足 5 位。
- ii. 上課前學生須先看影片，與上課主題相呼應，且須繳交心得。
- iii. 早上 7 點開始上課。

(2) 課程優點

- i. 可以培養早起的習慣。
- ii. 自由度高。上課時針對影片做討論，但學生不一定會看，且籌辦晨行人有壓力，有時候無法事前看影片。
- iii. 晨行人辦在期中考後，晨行人前都在操場上課，也沒什麼遇到下雨，下雨就會到麥當勞上課。
- iv. mentor 方式的教學，可以與老師討論不同的話題，但上課互動不一定多，學生要主動提問，否則難有回饋。

(3) 本課程可以調整之處

- i. 看了影片後，影片內的觀念已經完整，且討論節奏不快，多只圍繞影片的觀念。老師想延伸討論，可是不一定會有辦法討論更深入的東西。且同學多未準備好，討論更難以深入，老師亦較少 push 同學深入討論。
- ii. 課堂中，主要為老師分享，而不是學生討論。
- iii. 希望多一些引導性的問題，而不是太過主導性。討論時，老師會請同學回答，但多因為沒做事前功課與剛起床，並不會想的特別深入，且老師請同學回答多是個別回答，較少互相交流。因此，若可以上課時一起看，看完直接討論會更好。
- iv. 影片內容不一定要 Ted，因為內容多為完善的思考的演講，學生較缺乏經驗，會直接被帶走。應可以找些案例的影片，然後討論與尋找可以改善的地方，且學生普遍認為 Ted 與學生經驗較為脫節。
- v. 老師課前出的問題，忘記帶討論。且就老師原意，應是希望看了 Ted 然後提問題，但有時間的距離，難以成討論。此外，建議老師可以提出想給學生什麼樣的東西，並用情境引導使學生進入狀況。
- vi. 老師課前提的問題，以生活或個人的聯結為主，或問關於影片內容的分析或認不認同，但課堂上都不會提到，都是老師在講，有時候還會提到自己的往事。因此一起看影片然後討論會比較好的。

(4) 課程內容對於活動之連結

- i. 影片與晨行人多無關聯，但可說是一種新的視野，帶領我們看到不一樣的東西，如此較不會受制於過去的框架。

- ii. 晨行人中，有許多是老師的分享與領導面的知識，但多無法幫助影片討論。
- iii. 由於晨行人不是從 0 開始的專案，因此注重分享，課堂中注重的不是太過需要鑽研的小問題。
- iv. 影片多與人生長遠問題有關，有點虛無的感覺，辦晨行人時會遇到，遇到才能夠理解。
- v. 原本以為晨行人希望透過這門課帶我們認識領導，因此應可用晨行人帶出團隊與領導的部分，較符合課程目標。

(5) 其他

- i. 坐在地上一小時很不舒服。
- ii. 希望有課程內容在 CEIBA 上，將影片先放上去，提前提出問題。
- iii. 長時間的討論較好，可以討論與晨行人有關的問題。
- iv. 希望影片能搭配晨行人的主題、並將實際遇到的問題，回報老師，老師再以相關的主題引導課程，讓我們能解決問題。普遍認為老師上課內容與晨行人較無關係。
- v. 行政庶務麻煩。
- vi. 與學程辦公室討論問題，易覺得絆手絆腳，一直講要怎樣，可是又說沒來談過之類的問題，不贊助又引用我們的報導。

3. 田維誠老師班

(1) 學生學習成效

i. 不同的思維模式：

倒過來想（相較於想核心問題，直接去解決的方式），會看見業界的思維模式，不僅僅是在學術上的。並知道花90%的時間在討論問題的重要性，而不是solution。由本門課瞭解企業、非學生的思考。

ii. 多了一種思考方法：

覺得這些東西跟design thinking、解決問題差不多，只是順序不同而已。

(2) 是否運用其他的基本課程的概念？

i. 腦力激盪

ii. 領導學程的氛圍

有一個氣質，讓我們在團隊溝通上是不同的，或者是領導學程申請者本身就有不同。

(3) 覺得這堂課需要改進的地方

i. 沒有明確的標準、要求。不知道該怎麼做，希望有更多的範例。但困難點在於給出範例之後，同學的想像就會受限，所以之後盡量不影響同學。另外，這個問題也可能不是個問題，只是同學不習慣這樣的思考方式。

透露多少資訊可以再討論看看，到底要reveal到什麼程度，會再跟助教想想到底要怎麼樣。

ii. 應該要在第一次上課就說明清楚這堂課的負擔、重量，讓大家瞭解。

同學的討論時間跟同學的學習成正相關，需要很大量的時間討論、挑戰。

iii. 上課時間太短，討論的時間太短，經常感覺快到了，卻因為時間不夠而無法繼續討論。似乎可以給更生活化的例子。其困難點在於很難根據當下的討論，立刻想出生活化的例子。

iv. 需要一個公正的第三方，來講需要怎麼樣想。EX：台達電。這過程是很需要同學打破框架、打掉重練的。給跳脫框架的好例子：EX「當人們都在追求跑得更快的馬的時候，福特發明了車子。」or「郵局轉e-mail。」（當大家都在找可以跑更快的郵差時，發明了email）

v. 比較是以公司為主。比較難把這個方法用在人生或是選擇的部分來用。比較用商業開發型。

vi. 為什麼要先修規定？

是學程的規定，不過也不能太多人，不然會很難跑。

vii. 遠距上課，其實效果有打折

(4) 本門課優點：一開始的全局概覽，對於之後的學習很有幫助！

(5) 學生提出遭遇困難及可能的改進作法

- i. 想出來的東西 可能助教覺得不好但老師覺得好，或是有時候沒經過謹慎思是有時候沒經過謹慎思考卻被說好，覺得無所適從。
- ii. 邏輯可以說服就 OK 了
- iii. 可以不要一開始要講全部，因為難抓重點。
- iv. 可以每次再複習一次這要做的事情
- v. 每堂課討論都不完整，覺得時間不夠。

(6) 助教說明課程理念及可能的改進作法

- i. 老師會檢視邏輯但沒有所謂對或錯，我們就是學一個邏輯，這門課不像學校其他的課，沒有標準答案，給大家的是一個社會現實，跑過的步驟有學到，這樣就好了。
- ii. 不夠好所以要一直修改，跑太慢的原因很多。
- iii. 助教不時會給一些教材，沒記下來之後就沒機會再看，其實是要訓練大家把每個 moment 都看的很重要。
- iv. 有和老師討論要不多給一些insight，其實這一屆是給最少的，但我們也喜歡你們生出很 surprise的東西，預期會卡關但最近也覺得不希望卡的太嚴重。

4. 古允文老師班

(1) 關於課程方式

學生帶計畫書去找老師，老師比較是旁觀者，輔助而沒參與決策，學生表示滿意現行方式，由老師憑藉自身經驗，系統性的提點思考。

(2) 關於課程內容

比較是任務性質，老師用問題引導，但或許可以說明什麼經驗促成老師各階段提點的事項，學生若理解這樣的思考脈絡，之後在別的地方也可以用。

(3) 關於師生互動

學生：課後老師提問時大家會靜默，或許老師可以講講話，另外，若有個聚餐（期中或期末）作為契機或漸進式互動，可能幫助學生更認識老師，因為學生不太知道老師有何資源，需要提醒主動去問，可在修課前傳達，透過助教或學長姐介紹、老師自己介紹或老師的檔案等方式。

助教：老師想留空白給大家思考，要享受之，而自己以前修課對老師認識也不多。

(4) 關於老師參與程度

學生表示現狀適當（例如老師有默默去小旅行現場）。

(5) 關於學生選課憑藉

助教：大家選擇進階領導專題的班是如何了解老師風格？

學生：助教文字說明、參加第一堂課，也建議可早點宣傳讓更多人參與，內容要更豐富且具體，例如說明老師帶的專案，或是學長姐作為口碑（助教身分較官方）。

(6) 關於助教角色

助教：想作為分享的角色但老師給的定位是觀察，兩者有衝突，不容易抓怎麼做比較好。

學生：助教很認真，緊要關頭給建議，平常就觀察，現況很好，不會太干預又有協助，作為老師和學生的橋樑，若要給建議可以學生溝通過後助教再講，至於助教的定位，老師、助教本身、學生的期待不同，可以一開始討論清楚（例如助教和老師討論，助教間傳承好，界定清楚讓學生了解）。

六、系列講座

(一) 第一場

主題：團隊激勵與團隊動力

講者：瞿志豪老師

日期：2015/4/27 (星期一)

時間：19:00-21:00

地點：國立臺灣大學普通教學大樓 504 教室

講座內容：

在演講的一開始，老師以指導團隊多年的經驗提出創業很多時候面對的都不是技術問題或不受市場歡迎，最常見的失敗因素是團隊本身出了問題。當營運計劃不如預期，很多團隊都經歷過不是爭吵與解散，這也說明了團隊經驗不善是失敗的關鍵。然而台灣的教育體系從國小都大學都很強調個人成績，也就是個人的能力；卻從來沒有強調或教導學生團隊合作，就算是大學裡面的分組作業，也不會協助或指導團隊建立。

團隊合作 (Teamwork) 應該是如何組織一群人來完成個人力量沒辦法完成的事。然而台大學生為什麼被業界評為最不懂得團隊合作的偏見呢？老師分享了數年前在新生南路麥當勞的經驗，一群中興法商學院的學生分工閱讀原文書，並做成摘要分享，解決能力不足應對教授的閱讀要求的問題。而台大學生的個人能力很好，所以從來沒有考慮過分工讀書的方式。其他學校的學生從這樣的分工學會團隊領導、面對突發狀況，甚至解決意見衝突，而台大學生卻缺乏這樣的機會。台大生就像「復仇者聯盟」裡超級英雄聚集在一起的情況，必須經歷長時間的磨合才會互相合作。這也證明團隊合作是需要學習與磨練，經驗的累積才能促進一個人在團隊內懂得應對人與人之間的關係，懂得如何讓別人願意協助自己與協助他人。

緊接著，老師提供一個探討團隊問題的 4 個面向，領導 (leadership)、團隊組成 (composition)、運作模式 (group processes) 與衝突 (conflict)。領導是團隊中的關鍵，必須是讓人心悅誠服的追隨你，而不是逼迫。所以領導者必須清楚團隊運作的方式，甚至帶領團隊往前邁向目標。而不同的團隊的成員背景、能力與個性也會促成不一樣的團隊特色。而團隊內的運作模式，即團隊激勵與互動等關係是確保團隊能良好運作的關鍵。天底下沒有不吵架的團隊，因為不同的背景、知識與成長環境會有不同的看法，聚集在一起就會有不同的意見，而解決衝突是團隊重要的課題。這也是在經營團隊必須注意的細節，因為這些面向將影響團隊行為 (team behavior)。團隊行為不只受這些內在因素影響，團隊目標與任務所處的環境與所擁有的資源屬於不易改變的外在因素。身為領導應該要

理解這些因素，以及如何影響團隊的運作，如何帶領團隊。

老師以學術面的角度提出團隊動力是一門關於團隊的學問，團隊如何運作及會發生什麼事。研究關於組成、架構、合作等團隊運作的因素以及團隊內獨立的溝通如何影響團隊。團隊內最重要的就是人，人在團隊內扮演的角色、團隊的人生及人與人之間的關係是管理團隊的要點。在團隊內的角色可以分成任務分派職位，以及個性促成能影響團隊氛圍的關心者、激勵者等角色。而團隊人數也影響解決問題的能力，及團隊溝通或產出的效率。當然，環境與角色扮演可以改變一個人的行為，不當的角色分工或組織架構沒有確立好，也很容易出現角色模糊所產生的角色衝突。所以，設立大家都認同的遊戲規則是建立良好團隊氛圍的關鍵。如何處理衝突，善用團隊內的人與團隊規範都是領導必須處理的關鍵因素。

完美無瑕的團隊很少，溝通不佳、合作模式散亂沒效率與分工不清都是常見問題。因此用來重新建立團隊的信心、信任、默契與凝聚力的團隊建立越來越受重視。但是更好的方式就是了解團隊行程的過程，並有效的引導團隊進入一個良好的狀態。團隊行程可以分成 forming、storming、norming 與 performing 個階段。

Forming 時，彼此間比較陌生，大家都互相容忍，任務導向的團隊很容易以這樣的模式運作。因為並不熟悉對方，對於分工合作都會有難度，領導者必須透過團隊建立創造更多的互相認識的機會。

Storming，大家開始較熟悉彼此，開始在意團隊，願意說出自己的想法而容易發生衝突。這個階段是團隊合作關鍵的時刻，衝突可以讓大家快速進行意見交換，可以更認識彼此，因此領導者能引導團隊維持理性避免惡性衝突。此外，良好的角色分配與分工及建立團隊的共同目標與遊戲規則，當然衝突過程是完善前者的任務，讓團隊建立大家都認可的分工與規則。衝突中領導者最重要的角色在於如何確保衝突維持在理性的階段，這也是需要經驗才有辦法更好的帶領團隊。

Norming，達到一定認同，有團隊的遊戲規則，互相信任，但團隊剛經歷衝突，所以領導者必須能掌握這樣的合作意識引導團隊更有默契的執行任務，建立更清楚的團隊精神。這階段是最重要的持續經驗團隊中的互信階段。

Performing，確定自己的風格與角色，發揮團隊最大效率，因為團隊內相互信任，默契十足的發揮自己的長處，願意幫團隊 cover 所有的事情。有經驗的團隊合作者，會懂得在每個階段必須處理的事情，願意耐心的付出 讓團隊能完整的達到每個階段，建立團隊最重要的默契。

最後，老師提醒我們團隊內的信任非常重要，這也是團隊建立中非常強調的部分。信任是逐漸使用與累計而成，但可以瞬間被破壞。因為信任最重要的就是願意相互坦誠與諒解，然後互相依賴，一起完成事情。在團隊內，信任影響的是團隊內所有人與人之間的關係，如何建立起有效的溝通，進而促進團隊有良好的成果，是領導者必須用心經營管理的部分。透過許多微小的良好互動，包含溝通、支持、尊重等無限循環，建立起團隊的信任，就能發揮團隊更多的可能性。

講座效益：

本次講座邀請到富有團隊指導經驗與親身創業經驗的瞿志豪老師為我們分享經驗團隊的關鍵要素。內容中不只以經驗舉例說明團隊問題，也讓我們學習關於團隊建立、經驗管理與領導思維的理論，建立我們對團隊的完整認知。講座中也提及理論只是經驗的基礎與引導，然而真正的學習必須經歷不斷的磨練才能懂得如何經驗好一個團隊。當然老師也善用舉例說明，引導我們思考可以改進與練習的方向，讓我們不只空有知識而不懂得運用。

關於此次講題「團隊激勵與團隊動力」，最重要的一點就是讓團隊內部也有充分的溝通，藉由溝通確立明確的目標與遊戲規則，也藉此機會更認識彼此的能力、思維與個性。通過充分的溝通與理解才能有效的運作團隊，而領導者最重要的角色除了是控制團隊的氛圍外，也要懂得善用團隊成員的能力來營造所需的氛圍。此外，經驗團隊必然會面對衝突，良好的解決方式必須靠經驗累積對人事物的敏感，善用環境與角色引導化解衝突、解決問題。衝突能良好的處理，代表團隊能更有效的完成任務。用積極與正確的思維面對團隊，將能讓團隊更上一層樓。

(二) 第二場

主題：為什麼要有國際觀

講者：楊子葆老師

日期：2015/4/30 (星期四)

時間：19:00-21:00

地點：國立臺灣大學普通教學大樓 504 教室

講座內容：

楊老師在這場講座以自身的視野與經驗帶領同學從人生經歷中看見自己為什麼認為國際觀非常重要。老師先以自己這一代的成功經驗開場，然後再以現在台灣主流的價值觀明顯落後世界說明國際觀的重要性，再由當今時事非常注重國際化來強化。但老師也不排斥保守，雖然老師一直強調「冒險是弱者的特權」，而我們這些年輕人是具有潛質冒險。最後，老師以國際觀是全球化時代啟蒙的起點為結語，鼓勵學生們勇於挑戰自己以及認識不同國家與文化。

全場講座都充滿老師與身邊朋友的真實故事，其中最讓人震驚的莫過於老師那位大學畢業就看見國際貿易的朋友，用二手電子產品轉售落後國家而創造今日身價的生意人。主角的背景是一位班上成績非常差的朋友，依靠自身發現貿易機會的天眼與努力而成功。另一個例子則是說服朋友的女兒善用自身文化背景的神秘性，由杜拜的美國社區大學轉到哈佛讀書。再次提出善於觀察與善用自身優勢，就可以達成遠大的目標，因為「冒險是弱者的權利」，沒有太多的包袱阻礙改變的可能性。

延續周遭朋友的故事分享，老師選擇以自身經歷再次提出於國外的所見所聞。其中提到法國南部小鎮廢除交通號誌達到降低交通事故率的故事最讓人有感。老師先以台北人到台南發現計程車司機紅燈走、綠燈停的故事勾起大家對交通號誌的觀感，然後引導我們思考平日生活中跟路人的互動與深夜是否遵守交通號誌。顯然，大部分人都沉浸於交通號誌，不再與路人有任何的互動，甚至深夜也會遵守交通號誌。然而，法國南部小鎮的舉動正是因為去除了日常生活的依賴，民眾必須回到依靠肢體與眼神的互動，確保自己與他人的安全。西方世界看似很進步，但老師希望我們不只崇拜，也要觀察與理解他們面對問題的處理方式，因為這個時代已經是國際化的時代，任何問題都有可能重複出現在任何地方。

老師以個人留法經驗作為整場講座的高潮，從決定到當時非主流留學國家的法國開始，強調追求與眾不同的個人冒險風格，鼓勵我們以不一樣的思維活出自己的特色。老師也分享在留法時面對教授誤以為文化大學比台大更佳的美麗誤會，引導我們發現各國的差異，以及學習與接觸不同文化的優勢。其中以老師目

前身為顧問的關鍵作為經驗分享的總結，分享自己從留法經驗體會到的觀念差異跟專家學者並列討論瘦肉精的故事。而老師事前的準備工作同樣是上網收集資料，唯獨的差異就是運用自身對法文的掌握與對法國的理解，而發表出不一樣的觀點，成為被重視的顧問或意見詢問對象。

整場講座的核心在於老師希望我們勇於挑戰，因為這是國際化的時代，不可能再像他們那個年代一步一步的跟著社會認知走也可以走出自己的競爭力。國際化時代不只代表了競爭對手來自全世界的高壓力社會，其實也代表著源於全世界的機會等著被發掘。重點不在於自身擁有多優秀的能力，活出自我就必須懂得自身所擁有的優勢而善用。老師也鼓勵我們可以多學一種語言，深入了解與認識，除了讓語言成為國際化的工具，也可以成為創造不一樣的出路。

講座的最後，由學程副主任，朱士維老師帶領我們像楊老師提出問題與討論。其中最有趣的是提出「台大」時所帶來的感覺差異，老師們的時代是一種自行的象征，而我們這個時代卻是被污名化的名詞，也因此發現老師覺得台大生缺乏自信的關鍵。兩位老師最後鼓勵學生們主動爭取機會到國外交換，從深入認識一個地方開啟自己的國際觀，因為國際觀是這個時代啟蒙的起點，也是創造出路與面對挑戰的起點。發現台灣與世界的落差，才有辦法創造不一樣的台灣。

講座效益：

本場講座非常榮興的邀請到經驗豐富，涉及政治、外交與業界多重領域的楊子葆老師分享自己的經驗與對於國際觀的認知，藉此鼓勵台大的學生走向國際化的時代。老師從學生時代出國留學到當外交官與進入業界的經驗，鼓勵學生勇於嘗試，走出台灣這個世代對於升學的迷思，找到自己的夢想，然後勇於挑戰，因為我們還是一群沒有包袱、不怕失敗的社會新鮮人。面對國際化的時代，認識國際觀就是這個時代的啟蒙運動，俗話說「知己知彼，百戰不殆」，雖然國際化導致全世界很多相似的地方，但各國的文化背景差異也會促進不同解決問題的方式，發現不同點，才能創造更多的可能性，因為國際化提供了更多學習的機會。

整場講座中的核心莫過於由外國經驗找到更多的可能性。對於時常忽略收集國外資料，老師鼓勵我們多從不同文化的觀點去思考問題，從其他文化學習不一樣的方式。另外，勇於嘗試也是我們可以加強的地方，因為我們時常因時間因素，放棄很多可以做得更好的地方或挑戰不一樣的方式。因此，本團隊將逐漸縮小目標課題，問題簡單化，創造收集更多可能性的機會，針對收集到的意見也更積極轉化成可執行的方案。

(三) 第三場—領導人才之溝通思維

講者：趙善輝老師

日期：2015/5/7 (星期四)

時間：19:00-21:00

地點：國立臺灣大學普通教學大樓 504 教室

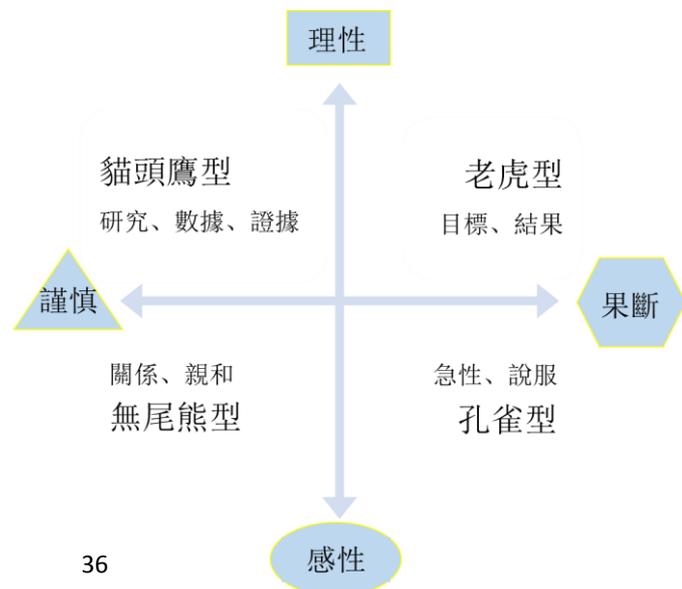
講座內容：

溝通，看似簡單的課題，在企業里卻是常有的課題，而且任何講師提出的都是同樣的內容，因為溝通太常存在於個人習慣的方式，不容易改變。在職場溝通，往上是上司，往下是下屬，左右是同事、客戶與供應商；在學校裡，往上是老師，往下是學弟妹，左右則是同學與朋友，甚至男女朋友。無論任何場所，時常都是全方位的關係，常見的表現是欺上瞞下，而自己也時常維持這樣的循環關係。溝通的關鍵就在於處理全方位的關係，而處理好這些關係的起頭就是先了解自己。

個人特質可以分為先天與後天兩類，而老師讓我們直覺的排列出橢圓形、矩形、三角形與六角形的喜好順序，再由 4 個形狀順序的象限夾角歸納出個人的先天特質。

經過簡易的遊戲了解了先天特質後，老師再邀請我們從日常生活中的行為舉止發現自己的後天特質。橫軸判斷的依舊是果斷與謹慎，使用溝通上說話的方式判斷左右；豎軸判斷的是理性與感性，使用溝通時的肢體與語調生動與否判斷上下。其中又以對人與事的關心程度輔助判斷理性與感性。這樣的判斷可以綜合成 4 個象限的個人特質，分別為老虎型、孔雀型、無尾熊型與貓頭鷹型。

- 老虎：果斷與理性的人，目標與結果導向，有非常高的行動力。
- 孔雀：果斷與感性的人，喜歡自我表現，創意與說服能力非常強。
- 無尾熊：謹慎與感性的人，很在乎任何人之間的關係，以親切和善為主要特色。
- 貓頭鷹：謹慎與理性的人，喜歡追根究底、探討數據與證據，是智慧的代表。



這四個個人特質是由榮格提出來可以用於人與人互動的個人特質辨認方式，但榮格認為人是會為了適應環境而改變的人，所以提出居中位的無尾熊型，即可以隨著環境而變化處事風格的人。就如同大學生本質上後天會與先天特質相吻合，但卻也有可能因成長環境而改變，這種改變是學習與成長的一種變化。

而今日的主題是溝通，用於溝通，這樣的人格特質在自我判斷後，則是以自我為中心，去判斷對方相對於你的特質，用對的方式促進合作愉快。就如同無尾熊型一般需要你的支持，而貓頭鷹型只要給予保證，對方就會與你一起前進。而常見的上司與伴侶關係通常是天敵型的人，因為華人地區的人與人之間很容易出現異性相吸。但這樣的關係卻也是最佳的相互學習機會，因為對方是以不同的角度去思考問題，類似良藥苦口的概念。所以，在所有的關係裡面，必須思考對方選擇與你針鋒相對的時候，以互補的概念去思考如何處理好這件事。

榮格認為最好的特質就是變色龍型，雖然像牆頭草般隨波逐流，但也善於與不同風格的人溝通互動。所以學習成為變色龍應該是最理想的個人特質學習方向。而知道判斷相對特質時，只要投其所好就能良好的溝通互動。老師也提出人與人互動一般是需要練習並形成習慣，尤其是在下對上的關係，望著對方、適當的點頭並回饋。而這件事也用在對下的關係，因為很多的誤解與衝突是發生在雙方都不以對方的角度思考，然後無法溝通。覺察自己的習慣，尤其是面對不同對象時的轉變，都是重要的溝通方式，特別是跟孔雀特質的人互動。從先天與後天了解自己的變化，從自己與對方的關係了解對方，達成知己知彼百戰不殆的溝通方式。

Who am I?除了了解自己的溝通特質外，更重要的是認識自己的中心思想。因此，老師邀請大家用一幅畫來表現自己，畫中的唯一要求就是有自己的名字。這個活動的目的是要從那一刻開始發現自己的價值觀或目標，然後作為自我介紹的一種方式，幫助自己認識自己，也讓旁人更認識自己。而趙老師也深信每個人的名字都有意義，發現自己名字隱含的意義就是認識自己的一種方式。畫完圖後，老師邀請大家與周邊的人分享自己的圖作為自我介紹的方式，而同學們也非常熱烈的相互分享與認識。

本次講座伴隨著熱烈討論，以掌聲進入尾聲，因為大家都勇於在陌生的夥伴前分享與細心聆聽，甚至懂得問問題與給予回應。趙老師非常高興的讚賞學生們懂得馬上活用剛剛的內容，並說明不用投影片的原因就是希望聽眾有更投入的學習，然後開始運用所學的技能在之後的溝通，並鼓勵大家更好的處理與家人的關係，因為家人是聯繫溝通的最佳對象。而最重要的就是我是誰的自我認定，因為個性與特質有可能因環境而改變。

講座效益：

整場講座由在人力資源領域經驗豐富的趙善輝老師帶領大家看到溝通的關係，然後從個人特質先了解溝通的方式，再由個人的自我認定去確定自己是誰。當然最重要的就是爭取機會去練習溝通中的表達或聆聽模式，然後活用所有的技能進行溝通，因為人會因環境變化而表現出的不一樣的溝通特質，以恰當的方式去促進溝通與互動。然而，趙老師也提出溝通是相互性的，不能過度給予壓力，給予相當的彈性讓對方有適當的參與感，然後促進對方因為受尊重而主動參與。

趙老師非常強調溝通裡面最重要的就是尊重，因為每個人都會看重自己的面子。因此，學會用讓對方覺得被尊重，並能夠主動參與的方法去達到更有效的溝通。而本團隊像來以人為本，也強調多方位的溝通，因此團隊成員在有經驗的背景下收獲良多，也開始思考如何用更佳的方式在團隊內，甚至在促進師生互動中能有更好的表現。懂得聆聽、善用表達方式，以及掌握機會，是這場講座的核心，也是我們調整的方向。

(四) 第四場

主題：全球化下企業領導人核心能力的養成

講師：許朱勝老師

日期：2015/5/13

時間：19:00-21:00

地點：國立臺灣大學普通教學大樓 504 教室

講座內容：

在演講的一開始，許朱勝老師便有力的告訴大家「Average is over」，平庸之人的時代已經結束，若不是跟在潮流的尖端便要被遠遠拋在後頭，老師還舉了例子說台灣人學數學是背九九乘法表，然而印度人是背十九乘以十九的乘法表，因此計算能力特別好，也顯示出世界舞台上的高度競爭，而在這樣瞬息萬變、一日千里的社會，「終生學習」的能力非常重要，別人給予你的知識是 education，然而自己得來的能力叫做 learning，是種 do it yourself 的概念，老師也說，現在學生在學校所培育出的技能不一定是業界要的，以致於一個完成大學教育的人可能不是成品而只是半成品，還需要很多的磨練與學習，再次肯定 forever learning 的重要，例如老師所敬重的張忠謀先生就是終生學習的典範。

接著，老師提及「智力謙讓」此一名校生常缺乏的態度，舉例而言，即使是諾貝爾獎得主也須要有團隊的支撐和激勵，而和 IQ 不一定直接相關，此外，有研究發現學生在學校的 GPA 和其在職場的表現也並沒有關係，由此可見，高智商並非功成名就的保證，而勝利也並非總是屬於比較聰明的人，因此，名校生做為通常是智力較高的一群，不必然就會是比別人厲害，要懂得謙卑與敬讓而非不可一世、跋扈囂張，老師也說某知名公司挑選人才的幾個標準包括有認知學習力、領導力、企業文化契合、智力謙讓，不僅呼應到先前所提終生學習的重要，也印證智力謙讓作為當今企業所重視的能力。

關於態度，也很關鍵的是要「關注外面的世界」和「關注不只是自己的事」，前者是指 see around the corner，多留意身邊正在發生的機會，及早出手爭取、先聲奪人，而非封閉的畫地自限，自以為很充實滿足；後者是指除了自己的事情外也要關心其他部門運作狀況，甚至可以幫老闆解決問題，擁有領導人的思維並自我期許，做為推動改變的媒介，而同時可以考量群體角色及個人定位的關係，佐以行為特質和成功動機的分析，找出自己在組織中適合的位置，才能盡情發揮、創造最大的價值。

在演講之中，老師也分享自己的經歷，例如自己當上 IBM 台灣總經理，雖然看似成為頂尖人士，然而這也是個寂寞的工作，因為別人會開始報喜不報憂，則

此時不僅要懂得明辨是非，tell right from wrong，還要有「抗壓力」及「自我鼓勵」。此外，關於 IQ 和 EQ 是否同等重要的問題，老師提出他的觀察是，一個人的 IQ 的重要性隨著時間增長而越來越不重要，同時，EQ 的重要性隨著時間增長是越來越重要的，而其中的「黃金交叉」是最後一個學位拿到的時間，由此可見在離開學校進到職場之後，個人的 EQ 是比 IQ 有更大影響的。

呼應到此次講題「全球化下企業領導人核心能力的養成」，老師說世界是平的，機會會流動，所以你不犯人、人來犯你，現在大陸很多人出來且非常有競爭力，大家需要有所認知，而老師也舉自身在日本、香港、北京工作的經歷，說明「文化適應性」的概念，例如不同國家的人有不同的特性和專長，我們要看別人優點並有開放的心胸，不要過度的自信否則會看不清事實且無法學習，也要把格局放大，就像河魚和海魚的差別，具備 zoom in 和 zoom out 的能力，才能夠收放自如而隨心所欲。

在演講尾聲，老師提到 IBM 的座右銘是「Think」，即重視思考能力，而 Apple 的座右銘是「Think different」，但老師自己想的座右銘是「Think beyond and think ahead」，要自我期許，千萬不要一個蘿蔔一個坑，也因為沒有井水不犯河水的概念，不能要求別人慢下來，所以自己要努力往前跑，增加 EQ，和勤快、聰明、有想法的人在一起，做別人願意和你相處的人，而身為領導人，「操守」很重要，品行的優劣就像色階，可以由白慢慢轉黑，選擇就在一念之間，最後，老師勉勵大家多看書並找到想做的事。

講座效益：

本次講座邀請到擔任過 IBM 台灣總經理的許朱勝老師為同學做分享，內容中不僅提出包括中國的崛起等世界趨勢，也列舉「終生學習」、「智力謙讓」、「視野格局」、「抗壓力」、「自我鼓勵」、「文化適應性」、「操守」等數個領導人才所應具備的關鍵思維，更以自身經驗為例，帶來企業界的角度與案例，提供深刻而精闢的見解，幫助同學在學校時可以對業界生態有初步的窺探與了解，也點醒時下的年輕人，在當今高度競爭的世界，培養相關能力已經是當務之急，而老師講到的幾個能力正是同學們可以努力的方向。

關於此次講題「全球化下企業領導人核心能力的養成」，其中很重要的一點是批判思考的能力，這也呼應到領導學程建言會致力於推動課程改進，在過程中需要不斷的在混亂中假設、用數據證實、找出解決方案，不僅需要具備對現狀的洞察，還要有提出方案的縝密思考，以及推動改變的實作能力，藉由此次講座，對於在場同學有領導思維的注入之外，也對於建言會團隊有策畫和執行方向上的幫助，用積極正向的態度迎接挑戰，並擁有培養自身領導人能力的動力。

伍、 建言會後續規劃

經過一學年的規劃與執行，本計劃將告一段落，所得成效也獲得師生的認可。然而課程規劃與設計將依據授課老師與領導學程所設定的開課目標作出調整，因此本計劃的成效必須透過後續追蹤，依據時事探討如何讓課程發揮最大成效。104學年領導學程課程改進計劃後續追蹤將分成三個面向規劃，分別為課程改進追蹤調查、課程修課成效調查，及與領導學社合作促進學程學生認識與認知學程開授課與授課老師。

一、 課程改進追蹤調查：

於105學年上、下學期開學前先像該學期在領導學程開課的老師了解該學期的課程目標以及課程設計，並與學期中由修課學生抽樣了解課程進行方式。

此部分將鎖定3門必修課，領導學導論（上學期開授）、組織運作導論（下學期開授）及進階領導專題1、2，即本計劃的主要課程，以追蹤了解計劃成效與老師授課前的期望。

二、 課程修課成效調查：

1. 問卷調查：針對大班制（50人以上）的組織運作導論與中班制（35人左右）的領導學導論進行修課成效了解，取得眾位數的成效與意見，了解修課學生課後的大致學習、成長之成效。

2. 課程訪談：針對小班制（10人左右）的進階領導專題1、2進行，因為這門課屬於導師制度引導學生進行課堂專案，師生與助教擁有非常頻繁的接觸機會，可以更有效的了解這門課的成效。若領導學導論繼續採用中班制，將視團隊能力決定是否採用訪談方式深入了解修課成效。

三、 與領導學社合作促進學程學生認識與認知學程開授課與授課老師

持續與105學年上學期的領導學社幹部溝通與討論本計劃提出的學長姐課程沙龍活動，鼓勵新舊社員主動了解授課老師的授課風格與個人特色，以及學程開授課的特色與學習成效。希望藉此活動促進學程內部修課風氣，讓學生更積極主動的投入課程中學習、成長，甚至提出更加的活動或課程設計方式，促成正向的學程與課程提升狀態。

希望藉由這三個綜合全年經驗的規劃面向，讓後續的計劃能達成更佳的成效，促進師生間更多元的溝通、討論與成長。

陸、經費執行情形

1. 預算執行時間：2014 年 7 月 1 日至 2015 年 7 月 31 日

2. 預算執行結果：

本計畫共運用了 91369 元，預算執行率為 61%

(1) 人事費：共 32186 元，此人事費支付原則為成員本身任務以外之業務作業，成員本身任務乃團隊成員應盡之職責，若額外請人協助幫忙，則撥給人事費。

(2) 餐費：共 31034 元，此餐費為活動參加者用餐、活動籌備會議用餐及例會用餐所支出。

(3) 業務費：共 17769 元，含計畫所需用到的文具及影印費。

(4) 雜支：共 17769 元，含車馬費、場地費。

項目	單價	數量	總計	備註
人事費	115 元/人/小時	22 小時	2530 元	問卷設計人員
	115 元/人/小時	16 小時	1840 元	問卷設計人員
	115 元/人/小時	14 小時	1596 元	問卷分析人員
	115 元/人/小時	6 人總計 101 小時	11615 元	領導力系列講座
	115 元/人/小時	2 人總計 45 小時	5175 元	組運、線上問卷
	115 元/人/小時	8 人總計 82 小時	9430 元	領專訪談
餐費	100 元/人/餐		31034 元	103 學年間共 36 次會議，包括 2 次學期總結報告、工作坊、訪談、例會及活動籌備會議等
業務費			3129 元	影印費，包括會議資料、培訓講義及講座紀念照片等
			7251 元	文具費，包括筆記本、會議用品如紙杯便利貼等
雜支			17769 元	場地費等
總計			91369 元	

柒、附件
一、附件一

國立臺灣大學領導學程課程意見調查表

親愛的同學，您好！

我們是臺大領導學程的學生，為使領導學程課程更趨完善，故與臺大教學發展中心合作，對於臺大領導學程之課程進行瞭解，並希望進一步對課程設計與執行持續改進。本份問卷研究目的為欲瞭解同學修習領導學程課程之課程心得，並做為課程改進計畫之參考。

問卷採不記名之方式，資料僅供分析之用，內容絕對保密，請放心填答，並請您依個人感受填答，勿遺漏任何一題。感謝您在百忙之中鼎力相助，謹致上最誠摯的謝意。

國立臺灣大學領導學程 師生協同課程改進計劃團隊
指導教授：吳學良主任

第一部分 「個人基本資料」

填答說明：請在符合您情況的 內打 V，或空白處填寫資料。

1.	生理性別：(1) <input type="checkbox"/> 男 (2) <input type="checkbox"/> 女
2.	年級：(1) <input type="checkbox"/> 大學部____年級 (2) <input type="checkbox"/> 碩士班____年級
2.	學院別：(1) <input type="checkbox"/> 文學院 (2) <input type="checkbox"/> 理學院 (3) <input type="checkbox"/> 社科學院 (4) <input type="checkbox"/> 法律學院 (5) <input type="checkbox"/> 醫學院 (6) <input type="checkbox"/> 公衛學院 (7) <input type="checkbox"/> 工學院 (8) <input type="checkbox"/> 生農學院 (9) <input type="checkbox"/> 生科學院 (10) <input type="checkbox"/> 管理學院 (11) <input type="checkbox"/> 電資學院
3.	選課的動機 (可複選)： <input type="checkbox"/> 授課老師風評 <input type="checkbox"/> 容易及格 <input type="checkbox"/> 上課時段 <input type="checkbox"/> 他人推薦 <input type="checkbox"/> 課程內容實用 <input type="checkbox"/> 興趣 <input type="checkbox"/> 課程要求不高 <input type="checkbox"/> 上課地點方便 <input type="checkbox"/> 精進領導能力 <input type="checkbox"/> 其他 _____ _____
4.	影響我最深的三個社團或活動經驗： <input type="checkbox"/> 無(跳過此題) <input type="checkbox"/> 有，如下： 1. 角色：_____ 時間：_____ 2. 角色：_____ 時間：_____ 3. 角色：_____ 時間：_____

第二部分

填答說明：請根據您本學期修這門課的情形，在下列各題符合您實際情況之敘述 打 V。

- | | 完 | 不 | 沒 | 大 | 非 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 全 | 太 | 有 | 致 | 常 |
| | 不 | 符 | 意 | 符 | 符 |
| | 符 | 合 | 見 | 合 | 合 |
| 1. 我不想輸給其他同學 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 這門課並未要求太多作業 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 課堂有討論時間時，我會積極和同學交流 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 這門課讓我有很大空間學我想學的事物 | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我會希望自己的表現比其他同學更好 | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我會想知道我和其他同學課程進度上的差距 | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我會和同學在課堂以外的時間討論課程內容 | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我會期待下一次上課 | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我覺得上課是好玩的 | <input type="checkbox"/> |
| 10. 這門課讓我必須按表操課才會獲得好成績 | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我沒有跟同學互動的機會 | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我覺得這門課讓我喪失學習的動力 | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我會很興奮，不想下課 | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我喜歡跟同學一起完成作業 | <input type="checkbox"/> |
| 15. 這門課只有設定目標而讓我們自己選擇方法來達成目標 | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我不在意同學表現比我好 | <input type="checkbox"/> |

第三部分

填答說明：請根據您本學期修這門課的情形，在下列各題符合您實際情況之敘述 打 V。

- | | 完 | 不 | 沒 | 大 | 非 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 全 | 太 | 有 | 致 | 常 |
| | 不 | 符 | 意 | 符 | 符 |
| | 符 | 合 | 見 | 合 | 合 |
| 1. 我可以清楚說明這門課的授課內容 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我的領導能力會因上課所學變得更好 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 這堂課我變得更主動學習 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我知道如何將課程內容融會貫通於生活中 | <input type="checkbox"/> |
| 5. 這門課讓我更願意嘗試新的事物 | <input type="checkbox"/> |
| 6. 這門課讓我了解如何導致好的領導效果 | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我在意同組成員的學習成果 | <input type="checkbox"/> |
| 8. 這門課讓我能以不同方式處理相同的問題 | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我經常知道老師在課堂正在教些甚麼 | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我會對本組專案成績未臻理想覺得慚愧 | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我無法預知那些領導方法會成功 | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我不知道怎麼將課堂所學用於解決實際問題 | <input type="checkbox"/> |

第四部分

填答說明：請根據您本學期修的這門課，在下列各題符合您實際情況之敘述

打 V。

1. 老師在課堂運用以下教學方式(請排序頻率最高之前三名)

- 口頭授課 運用板書 運用簡報 影片賞析 團體報告 即時反饋系統
專案實做 個人報告 校外參訪 小組討論 分組競賽 邀請實務講師
遊戲體驗 線上課程 其他_____

2. 老師運用以下評量方式(請排序佔分最高之前三名)

- 出席率 讀書心得 紙筆測驗 個人書面報告 作品展演成果發表
同學互評 競賽成績 團體報告 個人口頭報告 投入課堂程度
線上討論 學習單 其他_____

如您對於這份問卷有任何想法，歡迎您在底下留言。若您想知道研究後續的發展，也請留下聯絡方式以便日後聯繫。

~謝謝您的耐心填答，感謝您的配合及協助~

二、附件二

國立臺灣大學領導學程課程意見調查表

親愛的同學，您好！

我們是臺大領導學程的學生，為使領導學程課程更趨完善，故與臺大教學發展中心合作，對於臺大領導學程之課程進行瞭解，並希望進一步對課程設計與執行持續改進。本份問卷研究目的為欲瞭解同學修習領導學程課程之課程心得，並做為課程改進計畫之參考。

問卷採不記名之方式，資料僅供分析之用，內容絕對保密，請放心填答，並請您依個人感受填答，勿遺漏任何一題。感謝您在百忙之中鼎力相助，謹致上最誠摯的謝意。

國立臺灣大學領導學程 師生協同課程改進計劃團隊
指導教授：吳學良主任

第一部分 「個人基本資料」

填答說明：請在符合您情況的 內打 V，或空白處填寫資料。

1.	生理性別：(1) <input type="checkbox"/> 男 (2) <input type="checkbox"/> 女
2.	年級：(1) <input type="checkbox"/> 大學部_____年級 (2) <input type="checkbox"/> 碩士班_____年級
2.	學院別：(1) <input type="checkbox"/> 文學院 (2) <input type="checkbox"/> 理學院 (3) <input type="checkbox"/> 社科學院 (4) <input type="checkbox"/> 法律學院 (5) <input type="checkbox"/> 醫學院 (6) <input type="checkbox"/> 公衛學院 (7) <input type="checkbox"/> 工學院 (8) <input type="checkbox"/> 生農學院 (9) <input type="checkbox"/> 生科學院 (10) <input type="checkbox"/> 管理學院 (11) <input type="checkbox"/> 電資學院
3.	選課的動機（可複選）： <input type="checkbox"/> 授課老師風評 <input type="checkbox"/> 容易及格 <input type="checkbox"/> 上課時段 <input type="checkbox"/> 他人推薦 <input type="checkbox"/> 課程內容實用 <input type="checkbox"/> 興趣 <input type="checkbox"/> 課程要求不高 <input type="checkbox"/> 上課地點方便 <input type="checkbox"/> 精進領導能力 <input type="checkbox"/> 其他 _____ _____
4.	影響我最深的三個社團或活動經驗： <input type="checkbox"/> 無(跳過此題) <input type="checkbox"/> 有，如下： 1. 角色：_____ 時間：_____ 2. 角色：_____ 時間：_____ 3. 角色：_____ 時間：_____

第二部分

填答說明：請根據您本學期修這門課的情形，在下列各題符合您實際情況之敘述 打V。

完 不 沒 大 非
全 太 有 致 常
不 符 意 符 符
符 合 見 合 合

1. 課堂常安排自我引導的學習，激發主動學習的意願(自)
2. 課堂常運用小組討論、腦力激盪等方式引發新奇想法(互)
3. 指派作業時，我可以自由選擇有興趣的主題(自)
4. 我會希望自己的表現比其他同學更好(競)
5. 我會想知道我和其他同學課程進度上的差距(競)
6. 課堂常規劃一些主題，來發展學生的分析及綜合能力(互)
7. 我會期待下一次上課(趣)
8. 我覺得上課是好玩的(趣)
9. 課堂鼓勵我們進行自我評鑑(自)
10. 透過討論與互動，發現自我思考中可能存在的矛盾(互)
11. 我覺得這門課讓我覺得乏味、想睡覺(趣反)
12. 課程內容會讓我很興奮，不想下課(趣)
13. 課堂會安排課本以外的學習活動，提供不同知識經驗
14. 課堂有新奇與刺激性的教材，很有挑戰性(自)
15. 我確信能以自己的方法，有效的學習領導技能(自)
16. 我對於我自己的領導能力很有信心(自)
18. 我會利用上課所學回答老師問題(互)
19. 我喜歡使用組織概念與同學一起學習(互)
20. 我喜歡使用組織概念參與課堂的各種活動(互)
21. 我希望成為班上表現最好的學生(競)
22. 我覺得如果能和同學比賽，整個學習活動會更有趣(競)
23. 我認為課程所呈現的內容難易度剛剛好，很適合我學習(趣)

第三部分

填答說明：請根據您本學期修這門課的情形，在下列各題符合您實際情況之敘述 打V。

完 不 沒 大 非
全 太 有 致 常
不 符 意 符 符
符 合 見 合 合

1. 我可以清楚說明這門課的授課內容(知識)
2. 我的領導能力會因上課所學變得更好(技能)
3. 這堂課我變得更主動學習(態度)
4. 我知道如何將課程內容融會貫通於生活中(技能)

5. 這門課讓我更願意嘗試新的事物(態度)
6. 這門課讓我更了解”領導”的概念(知識)
7. 課程結束後，我在往後運用所學能更有自信(態度)
8. 這門課讓我能以不同方式處理相同的問題(技能)
9. 我經常知道老師在課堂正在教些甚麼(知識)
10. 我不知道怎麼將課堂所學用於解決實際問題(技能反)
11. 組織運作的基本概念，我確信真的都瞭解了(知識)
12. 我總是擔心自己沒有能力將領導能力學好(知識)
13. 我確信能以自己的方法，有效地學習領導技能(技能)
14. 在課堂中，對於有問題的地方我會向老師或同學發問(態度)
15. 當要上這門課時，我會很期待上課、看到同學與老師(態度)
16. 上完課後，有機會會想試試新的專案，並運用課堂所學操做看看(技能)
17. 此門課所教的東西我大部分都會了，上這門課有點多此一舉(知識反)

第四部分

填答說明：您本學期修這門課的情形，在下列各題符合您實際情況之敘述

排序。第一名填 1，第二名填 2，第三名填 3。

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 完 | 不 | 沒 | 大 | 非 |
| | 全 | 太 | 有 | 致 | 常 |
| | 不 | 符 | 意 | 符 | 符 |
| | 符 | 合 | 見 | 合 | 合 |
1. 老師會提供不同難度的學習內容或資料供我們選擇
2. 老師會利用我們提出的問題作為學習內容，引導進一步學習
3. 老師會在教學前，清楚地說明希望我們要學到什麼
4. 老師會運用不同方式呈現學習內容
5. 老師提供具有挑戰性的學習內容
6. 老師在課堂運用以下教學方式(請排序頻率最高之前三名)
- 口頭授課 運用板書 運用簡報 影片賞析 團體報告 即時反饋系統
- 專案實做 個人報告 校外參訪 小組討論 分組競賽 邀請實務講師
- 遊戲體驗 線上課程 其他 _____

7. 老師運用以下評量方式(請排序佔分最高之前三名)

- 出席率 讀書心得 紙筆測驗 個人書面報告 作品展演成果發表
同學互評 競賽成績 團體報告 個人口頭報告 投入課堂程度
線上討論 學習單 其他_____

如您對於這份問卷有任何想法，歡迎您在底下留言。若您想知道研究後續的發展，也請留下聯絡方式以便日後聯繫。

~謝謝您的耐心填答，感謝您的配合及協助~