

淡江大學 1 1 1 學年度第 2 學期課程教學計畫表

課程名稱	績效科技	授課 教師	廖芳君 FANG-CHUN LIAO
	PERFORMANCE TECHNOLOGY		
開課系級	榮譽專業－教 A	開課 資料	實體課程 必修 單學期 2學分
	TGDHB0A		
課程與SDGs 關聯性	SDG4 優質教育		
系（所）教育目標			
<p>一、培養具教育研究與論述能力的人才。</p> <p>二、培養具教育相關理論之理解與應用能力的人才。</p> <p>三、培養具教育實踐與服務能力的人才。</p>			
本課程對應院、系(所)核心能力之項目與比重			
<p>A. 教育研究與論述的能力。(比重：20.00)</p> <p>B. 教育相關理論之理解與應用的能力。(比重：50.00)</p> <p>C. 教育實踐與服務的能力。(比重：30.00)</p>			
本課程對應校級基本素養之項目與比重			
<p>1. 全球視野。(比重：10.00)</p> <p>2. 資訊運用。(比重：5.00)</p> <p>3. 洞悉未來。(比重：10.00)</p> <p>4. 品德倫理。(比重：10.00)</p> <p>5. 獨立思考。(比重：25.00)</p> <p>6. 樂活健康。(比重：5.00)</p> <p>7. 團隊合作。(比重：30.00)</p> <p>8. 美學涵養。(比重：5.00)</p>			
課程簡介	<p>本課程旨在幫助學生認識組織績效科技模式，並進一步理解績效科技從業人員於過程中所扮演之分析師、績效介入措施專家、變革管理者、評鑑者等四種關鍵角色之職能，角色與績效提升程序之間的關係，並且能理解HPI(Human Performance Improvement)於組織之應用。課程著重理論與實務的結合，透過專題研究的方式，同學能應用績效科技之基礎知識，發展個案之績效改善計畫。</p>		

	This course aims at facilitating the learner to understand the four roles of human performance practitioners, including analyst, specialist, change manager and evaluator. The course content includes the fundamentals of human performance improvement (HPI), the definitions of the four roles, the relationship between the roles and HPI process, the HPI practitioner's competencies, and trends implications for HPI. In addition, to integrate theories into practice, this course also includes individual assignments for the learner to practice human performance improvement projects.
--	---

本課程教學目標與認知、情意、技能目標之對應

將課程教學目標分別對應「認知 (Cognitive)」、「情意 (Affective)」與「技能(Psychomotor)」的各目標類型。

- 一、認知(Cognitive)：著重在該科目的事實、概念、程序、後設認知等各類知識之學習。
- 二、情意(Affective)：著重在該科目的興趣、倫理、態度、信念、價值觀等之學習。
- 三、技能(Psychomotor)：著重在該科目的肢體動作或技術操作之學習。

序號	教學目標(中文)	教學目標(英文)
1	學生能理解績效科技從業人員的四種角色：分析師、介入措施專家、變革管理者及評鑑者	The learners will be able to understand four roles of the HPI practitioner including the analyst, intervention specialist, change manager, and evaluator.
2	學生能理解績效科技從業人員之四種角色與績效提升程序之間的關係	The learners will be able to understand the relationship between four roles of HPI and human performance improvement (HPI) process.
3	學生能理解績效科技從業人員的職能及績效科技之趨勢	The learners will be able to understand the HPI practitioner's competencies and the trends of HPI.
4	學生能進行專題研究，並發展個案之績效改善計畫	The learners will be able to study in Special Research, learn how various factors may influence the performance and develop the human performance improvement project.

教學目標之目標類型、核心能力、基本素養教學方法與評量方式

序號	目標類型	院、系(所)核心能力	校級基本素養	教學方法	評量方式
1	認知	B	12457	講述、討論、發表	作業、討論(含課堂、線上)
2	認知	AB	12347	講述、討論、發表	作業、討論(含課堂、線上)
3	認知	AB	45678	講述、討論	作業、討論(含課堂、線上)
4	技能	C	257	講述、實作	討論(含課堂、線上)、實作

授課進度表

週次	日期起訖	內容 (Subject/Topics)	備註
1	112/02/13~ 112/02/19	課程介紹及上課內涵說明、認識組織與績效	

2	112/02/20~ 112/02/26	認識績效顧問,績效科技定義、HPI模式	
3	112/02/27~ 112/03/05	228連假	
4	112/03/06~ 112/03/12	績效專家角色一：分析師與分析實務	分析實務演練
5	112/03/13~ 112/03/19	績效專家角色二：績效介入措施專家與發展實務	
6	112/03/20~ 112/03/26	專題研究 第一階段：計畫提案	
7	112/03/27~ 112/04/02	績效介入措施	
8	112/04/03~ 112/04/09	連假	
9	112/04/10~ 112/04/16	影片個案研討	
10	112/04/17~ 112/04/23	期中考試週	
11	112/04/24~ 112/04/30	專題研究 第二階段：計畫與發展	
12	112/05/01~ 112/05/07	績效專家角色三：變革管理師與變革管理實務	
13	112/05/08~ 112/05/14	專題研究 第三階段：計畫與實施	
14	112/05/15~ 112/05/21	績效專家角色四：評鑑師與評鑑實務	
15	112/05/22~ 112/05/28	組織管理趨勢及對HPI之意涵、 整合HPI功能翻轉訓練部門、 專題研究	
16	112/05/29~ 112/06/04	建構HPI實務專家的職場競爭力、 專題研究	
17	112/06/05~ 112/06/11	績效科技準則、 課程回顧與總結	
18	112/06/12~ 112/06/18	期末考試週	
修課應 注意事項		1. 上課鐘響30分鐘以上未進教室視為曠課。 2. 學生請假須依學生請假規則辦理請假手續，以3次為限，並須於一週內以學校正式假條請假。若未依規定辦理，視為曠課。請假當週若有課堂活動，學生必須以其他方式於期限前補繳作業，否則當次活動以零分計算。 3. 曠課第一次扣總分3分，第二次扣8分，第三次扣考，該科目之學期成績以零分計算。 4. 教師得視需要變更課程內容、授課方式或成績考核方式與百分比。 5. 請遵守智慧財產權，勿非法影印。	
教學設備		電腦、投影機	
教科書與 教材		Rothwell, W. J., Hohne, C. K., & King, S. B. (2006). Human performance improvement: building practitioner competence, 2nd Edition, Butterworth-Heinemann. 今井正明 (2013)。《現場改善Gemba Kaizen (第二版)》。譯者：許文治、曹熾恆。台北：美商麥格羅·希爾國際股份有限公司台灣分公司	
參考文獻			

批改作業 篇數	篇（本欄位僅適用於所授課程需批改作業之課程教師填寫）
學期成績 計算方式	◆出席率： % ◆平時評量：40.0 % ◆期中評量：30.0 % ◆期末評量：30.0 % ◆其他〈 〉： %
備 考	「教學計畫表管理系統」網址： https://info.ais.tku.edu.tw/csp 或由教務處 首頁→教務資訊「教學計畫表管理系統」進入。 ※不法影印是違法的行為。請使用正版教科書，勿不法影印他人著作，以免觸法。