

【附件三】成果報告

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：PHE1110033

學門專案分類/Division：民生學門

執行期間/Funding Period：2021.08.01 – 2022.07.31

從韓劇梨泰院 Class 學人力資源管理--以敘事探究課程設計架構出發

Learning Human Resource Management From Korean Drama Itaewon Class
-Based on the Narrative Inquiry Curriculum Structure

計畫主持人：洪毓美

執行機構及系所：休閒事業管理系

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)：2023.7.22

從韓劇梨泰院 Class 學人力資源管理--以敘事探究課程設計架構出發

一. 本文

1. 研究動機與目的

(1)研究動機

申請人已有 20 年人資授課經驗，在教學過程中發現學生有下列學習問題：

- 沒有工作經驗，不知道人資在說甚麼、無法想像。
- 覺得人資沒用，只是基層的打工仔，用不到這些知識。
- 對台灣企業失望，覺得只是壓榨再壓制，低薪、高工時，沒有希望改變，人資課只是理論而已，不切實際。

為了消除以上學生學習人資的問題，本研究擬以敘事探究法，以故事內容為探索教材，作為課程設計的架構，以獲得韓劇梨泰院 Class 故事為探索內容，隨著弱勢男主角秉持以人為本的信念，從無到創建全球連鎖餐飲集團創業過程，補足學生沒有企業經驗，或修正學生以自身打工所遇之痛苦經驗為企業準則的觀念，隨著故事主角奮鬥歷程所經歷的企業發展階段，開始人資知識系列的學習。

(2)研究目的

基於以上的研究動機，本計畫的研究主題是以敘事探索法為架構，透過劇情故事引導學生進入企業管理的情境，隨著劇情演進，遇見企業發展時可能產生之人資相關問題與人資理論，引起學生思考與討論(如圖 1)。因此本研究之目的如下：

- 探討以敘事探索法設計之人力資源管理課程，是否能提升學生學習動機。
- 探討以敘事探索法設計之人力資源管理課程，是否能提升學生之學習策略。



圖 1 人力資源四大概念結合敘事探究法之圖示

2. 文獻探討

以下文獻探討共分為有敘事、敘事研究、敘事課程、相關統計量表、學思達教學法與「讓思考看得見」等 6 部分。

A. 敘事

敘事(narrative)就是說故事，人們總是以說故事的方式來向他人說明自己的經驗、想法、觀點、發生的事，透過敘說來表達自己、與他人溝通、連結世界(莊明貞，2005)。敘事是生活中常發生的事，說故事時敘說者重新整理已發生的經驗、建構自己的理解與詮釋(Collins & Cooper, 1997; Polkinghorne, 1995);敘說者連結自己，連結所處的情境脈絡，在描述自己經驗中，覺察自己的感受與觀點，重新建構知識，這是一種歷程，由敘事者整合自己內在，進而產生知識的過程。

Dewey(1938, 1961)認為教育、生活與經驗三者間關係緊密，研究教育即是研究生活，研究生活就必須研究經驗，Dewey(1938)認為檢視經驗是教育重要的事，而敘事就是檢視經驗的一種方式(蔡敏玲，余曉雯譯，2003)。根據 Coles(1989)、Bateson(1994)與 Geertz(1995)分別在人類學與精神科學研究領域中，無可避免地使用敘事方式作為研究方法的經驗，在同樣重視人與經驗的教育領域中，敘事的重要性逐漸受到重視，近年來成為教育研究、教育改革與課程設計重要的一環(成虹飛，2005；黃月美，2005；莊明貞，2010；黃道遠，2017)。

B. 敘事探究

敘事探究是一種獲得知識的新模式，Clandinin 與 Connelly(2000)認為這是一種挑戰既有獲得知識的新方法(引自蔡敏玲、余曉雯，2003)。Bruner 於 1986 在美國心理學會提出兩種認知模式(引自莊明貞，2010)，一種是例證式認知(paradigmatic knowing)，也就是傳統邏輯科學，第二種是敘事認知(narrative knowing)。傳統邏輯科學重視「如何知道真實？」，敘事認知則關心經驗、脈絡與特殊性，兩者對於真實的建構採取截然不同的方式，在獲得真實的方法上，兩者是互補的。Fenstermacher (1994)引用 Bruner 的觀點，認為正式知識適合使用傳統邏輯科學的方式取得，而實務知識則以敘事的方式取得較佳。同時，他也提出在教育的現場，取得有關學生如何學與教師如何教的知識時，是否可以同時使用兩種方式。因此本研究在研究設計時，同時採取兩種方式，一方面取得教育統計資料，同時也使用敘事探究法取得教室中老師如何教(教室日誌)與學生如何學(讓思考看得見)的質性資料。

Clandinin 與 Connelly(2000)認為敘事既是一種現象，也是一種方法，為了易於區分，將現象稱之為「故事」，將敘事稱之為「方法」，它是一種有結構的經驗，也是一種研究方法。敘事的思考方式，相較傳統邏輯科學模式以尋求唯一真實為目的(莊明貞，2010)，它較關心敘事者的經驗、事件的脈絡與特殊性，這個特性使得它更適合使用在研究與實務中，換言之，敘事方式適合使用在教育研究與實務教學中。

敘事思考與傳統邏輯科學模式在研究上主要有五處相異(蔡敏玲，余曉雯譯，2003)，分別是時間性、人、行動、確定性、脈絡。在時間性上，敘事看待事件是以連續的觀點來處理，它視事件發生的時間處於過去、現在與未來連續的時間軸上，並非固定在某個特定的時間點；邏輯科學則重視發生在特定時間點的事件。有關人，邏輯科學嘗試建立普世常模，去個人化；但「人」永遠是敘事最關心的部份，它認為人是處於改變的過程中，人隨著成長與時間不斷改變，而非固定不變。敘事以為行動是表象，就像成績只是表象，若要真正了解一個孩子的學習，必須考慮其學習歷程才能看到全貌，傳統邏輯科學則重視行動本身，即重視外顯的表象，尋求唯一標準。敘事的觀點認為事情是變動的，它充滿了不確定性，傳統邏輯科學則以尋求確定性為最終目標。最後，脈絡永遠伴隨著敘事，脈絡包含時間脈絡、情境脈絡、空間脈絡與人際脈絡，敘事永遠關心脈絡中敘事者，傳統邏輯科學則以為脈絡是為尋求確定性的變數，強調脈絡間的關聯性。由於教育的主體是人，相對於 1956 後 Bloom 企圖以 6 大認知領域教學目標(Bloom, 1956)成為教育理論基礎，Thorndike(1911)以測量取向企圖將教育科學普及化，建立唯一教育研究法，重視人、重視經驗的敘事思考模式似乎更貼近教育現場實務的需求。

敘事探究法在重視情境、脈絡與時間的連續性下，其研究特性如下(莊明貞，2010)：

- 其假設是知識是可以被詮釋的。
- 其目的是了解與創造經驗的意義的。
- 其風格是彈性的，意即研究範圍、研究設計與完成時間是可以修改的。
- 在強調多元與變動的基礎上，對資料的詮釋是容許曖昧模糊的。

- 其時間觀念是連續的，其空間概念是多元的。時間不僅包含現在，也重視過去與未來。空間上重視外在環境空間，也重視敘事者內在空間，如感受、觀點等。
- 強調研究者與被研究者是互動。
- 文本處理能顯示多元觀點，包含所有參與者與研究者。

基於上述敘事探究的特性，採取敘事探究精神的教師在設計課程時，將會採取較寬廣的課程意識(周梅確，2004；甄小蘭，2003)。課程意識是指對課程中相關者的觀點，包含對教師自己、學生、課程、情境與脈絡，教師的意識不再受限於課程目標的達成與課程活動的進行而已，教師觀點將擴展至自我察覺、覺察學生狀況、覺察環境脈絡、覺察教學歷程的進行。教師將重新認知自己在教室中的教學歷程，向內發現自己對課程的理解、對知識的思考、對學生學習的詮釋，向外與學生交流、互動，發現學習對學生的意義，以及學生如何學習，展開一段與自己、與學生、與環境的對話，以省思的觀點(Clandinin & Connelly, 1995)看見自己對教學的認知、知識、經驗與偏見，進而重新建構自我對實踐知識的專業發展與學習，重新回到教育的初衷，以人為本的經驗傳授。

本研究亦採取敘事探究的精神，在執行教學實踐的過程中，教師自行記錄教室日誌，於每次上課課後，紀錄該次上課發生的事件、處理方式、師生互動與教學省思，記錄自己上課時的自我覺察，以作為下次上課修正的依據。

C. 敘事課程

敘事課程(narrative curriculum)的意義是指應用敘事探究的研究設計於教學實踐的場域(吳芝儀譯，2008)。Curriculum 這個字源自於拉丁文動詞 currere，它有旅程與流動之意(Egan, 1995)，由此 Curriculum 隱含帶領學生經歷一段學習旅程之意，彷彿旅行的本質，在一連串時間與空間轉換，產生一系列經驗與故事。1970年代 Pinar 以自傳式課程探究，研究師生的生命史，承認生活經驗的重要性與價值，企圖將自傳式課程探究化，提升為獲得知識的方法之一，後來 Pinar 的自傳式探究成為敘事探究重要一環(引自莊明貞，2010)。若經驗果如 Dewey 所提倡，是教育重要的一環，融入敘事精神的課程設計，就成為必然的要素。

敘事課程就是將故事作為課程設計的架構，以故事作為媒介，引導學生進入學習脈絡，激發討論與學習。詹惠雪(2020)歸納敘事課程的模式主要有3大類：Lauritzen 和 Jaeger 模式(1997)、Egan 模式(1995)與 Drake 模式(1988)。

Lauritzen 和 Jaeger(1997)指出敘事課程就是為課程選取一個故事，將此故事做為貫穿課程設計的主軸，以學生為主，引導學生在故事的情境脈絡中，看見故事主角所面臨的狀況，引用自身經驗，以建立屬於自己的體驗與學習。他們為敘事課程提出計畫模板(the planning template)，以模板的五大要素建立跨越學科界線的統整學習模式，此五大步驟分別為：情境脈絡(context)、探究問題(inquires)、敘事過濾器(narrative filter)、探索行動(exploration)與結果(culminations)。曾肇文(2008)以此模板作為建構小學「生活領域」敘事課程架構，以故事「快樂小青蛙」為脈絡，設計8個教學活動，是當時國內將敘事課程付出實踐的先驅。

Egan(1995)認為故事是滋養心靈的重要元素，學生總是渴望故事，缺乏故事的教室，學生將感到孤寂與失去聯繫。他指出故事是人們理解世界的重要途徑，因此提出故事模式(story form model)的課程設計模式，他認為故事中二元對立的故事情節，有助於激發學生感受，引起學習興趣，使學習產生意義。課程設計時，遵循5個要點作為課程設計的準則：以故事形式組成單元內容、將故事作為單元重點、將故事中的二元對立(binary opposites)概念作為引導思考的線索、為二元對立找到解方等，將有助於學生學習。

Drake(1998)認為故事模式的課程設計可以應用到各年齡層學生與各領域學科。他提出故事模式設計步驟，運用敘事思考的特點，強調教師與學生過去的經驗、現在的學習與體悟，透過師生彼此帶進教室的多元個人經驗，在廣大社會脈絡情境下，進行互動、討論，建構屬於學生的新價值、新學習，在課程最後，引導學生產生具體行動方案。Drake 的模式將學習與生活連結，為學習找到意義，有助於知識的實務應用；同時，透過師生、生生交流建立師生關係與同儕關係，有助於學生社會性發展。

根據以上三種敘事課程模式，本研究將以 Lauritzen 和 Jaeger(1997)的敘事課程設計模板為主，以 Egan(1988)二元對立的敘事課程設計特點引起討論，及 Drake(1998)強調生活實務應用與強化師生關係的要素，設計本研究敘事課程，設計概念如下圖 2，本研究取梨泰院影集中正反兩派截然不同的用人信念，作為吸引學生討論人資概念的楔子，進入人資課程理論的討論辯證，意圖連結學生身處企業最基層的打工仔的生活經驗，激起討論與學習人資知識。韓劇梨泰院的故事地圖如下圖 3，預計以故事中之事件為討論起點，進入人資求才、育才、用才、留才知識點的學習。



圖 2 敘事課程設計概念圖

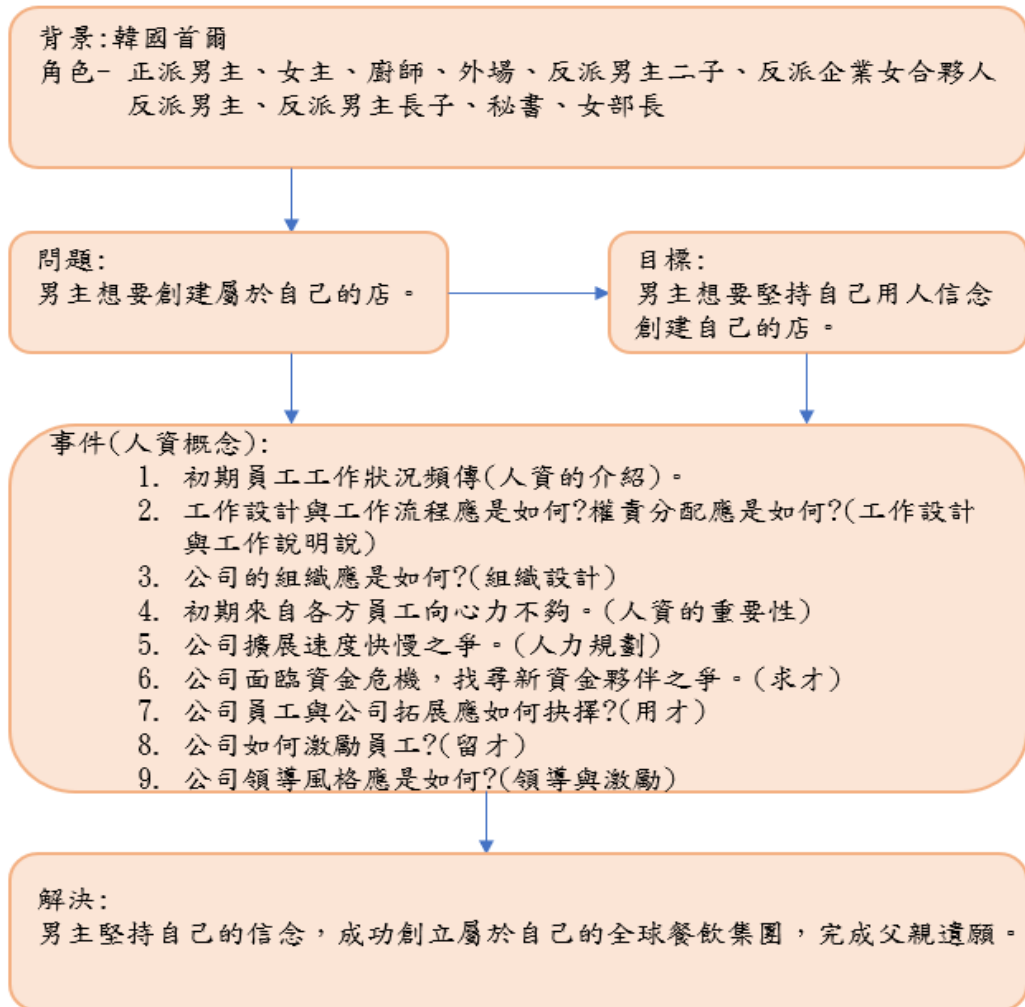


圖 3 梨泰院故事地圖

3. 研究問題

A. 為探討融入敘事探索的課程設計是否能有效提升人資的學習成效,本研究研究問題為:

- 融入敘事探索的教學法學生之能力信念是否提升?。
- 融入敘事探索的教學法學生學習人資之價值感是否提升
- 融入敘事探索的教學法學生是否對學習有高期望?
- 融入敘事探索的教學法學生認知學習策略是否提升?
- 融入敘事探索的教學法學生後設認知策略是否提升?
- 融入敘事探索的教學法學生行為策略是否提升?
- 融入敘事探索的教學法學生是否會趨向學習人資?
- 融入敘事探索的教學法學生是否會逃避學習人資?

B. 研究設計與方法 研究範圍: 明新科技大學休閒系進修部三年級同學,近年來進修部同學有大部分是應屆畢業同學,年齡層不似往年高,且有許多同學並無打工或就業的經驗。

C. 研究對象與場域

本研究之對象為 111 學年度下學期，明新科技大學進修部三年級修習人力資源管理學生，預計修課人數 55 人，此課程偶有他系學生跨系選修，為數不多。研究場域為明新科技大學休閒事業管理系專業教室。

D. 研究設計與方法

由於申請人教授之人力資源管理僅為單班，因此採取單組前後測設計(one-group pretest-posttest design)，測量修習人資課程學生在接受敘事探索法之課程設計前與後，其學習動機與學習策略的差異。本研究前 6 週將以學思達教學法進行，在第 6 週時進行前測。自第 7 週起將以梨泰院劇情故事為課程設計主軸進行課程，至期末考週時進行後測。

研究測驗的工具將使用劉佩雲(2004)以全國 420 名大學生為研究對象，所建構之大學生學習動機量表，有下列幾項：

- 學習動機量表(附錄一)
- 學習策略量表(附錄二)
- 趨向行為量表(附錄三)
- 逃避行為量表(附錄四)

E. 資料整理與分析

此研究所蒐集的資料與分析方式如下表 1，分別採取質性分析與統計分析。

表 1 資料蒐集與分析方式表

資料類型	資料分析方式
學習動機量表前後測	敘述統計與各項統計檢定分析
學習策略量表採前後測	
趨向反應、逃避反應量表	
學生上課思考筆記	採取質性分析，歸納整理學生學習情況。
學生課堂討論紀錄	
期中報告與期末報告	
學生回饋	
教室日誌	

F. 實施程序

本研究實施的程序如下表 2，學期前 6 週以學思達教學法，於第 6 週進行前測。自第 7 週起融入敘事探究法，於期末考週進行後測。學期間持續蒐集學生上課思考筆記、討論紀錄、學生回饋與教室日誌。

表 2 實施程序表

週次	量的資料	質的資料	教學方法	教室環境
第 1~5 週		上課思考筆記 討論紀錄 教室日誌 學生回饋	學思達教學法 (第 1~6 週)	安全 安心
第 6 週	前測			
第 7~17 週			融入敘事探究法 (第 7~18 週)	鼓勵思考

4. 教學暨研究成果

(1) 教學過程與成果

有關教學過程，此課程是進修部 3 年級人力資源管理課程，班級人數 45 人，時間為 111 學年度第 2 學期。此班期中考前為正常教學，即以申請人講授的方式講授人力資源管理介紹、歷史、各種勞動法規的介紹等等。期中考之後進入組織的概念後才開始導入韓劇梨泰院 Class 劇情，與組織概念結合，接著進行工作說明書、招募、甄選、訓練、發展等單元，在這些單元間引用劇中相符合之情節與概念。在期中考時先行第一次測試 4 個量表：學習動機量表、學習策略量表、趨向行為量表、逃避行為量表，為前測；期末考進行後測，以取得教學成果。

整個學期每週學生均需完成上課筆記與問題，且期末填寫期末問卷與期末報告。

教學成果將分成兩大部分敘述說明：

● 量的部分

此研究採取採劉佩雲(2004)為全國大學生建構自我調整的學習理論模式，所建構並供全國教師參考使用的量表，包含學習動機量表、學習策略量表、趨向反應量表與逃避反應量表。經過期中與期末前後測後，所得結果在學習動機、學習策略與逃避反應等三部分均未達到顯著差異(詳見附件資料)，顯見採取韓劇的敘事架構的教學法未能明顯提升學生之學習動機。換言之，學生對自己學習人力資源管理的能力、學生對學習人力資源管理的價值感、學習人力資源管理的期望均未明顯提升；在學習策略上，學生亦未明顯積極採取複誦、做摘要、組織、訊息處理與求助的方式等認知學習策略；也未明顯願意積極做計劃、監控自我學習、與修正自我的學習行為；在學習逃避反應上，學生在採取此教學法後亦無明顯差異顯示學生會逃避學習人力資源管理，且學生反應並不會逃避學習人力資源管理。

值得一提的是學生在趨向學習人力資源管理與學習的行為策略等兩方面有顯著差異(如表 3、表 4)。顯示學生不會因為讀不懂人力資源管理的內容，就放棄人力資源管理、即使聽不太懂老師上課的內容，仍然會堅持用心，以設法瞭解、學生遇到很難的人力資源管理內容，仍然會堅持下去不放棄、學生讀人力資源管理時碰到自己想不通的問題時，會想辦法一定要把它弄懂、和其他科目相比，學生覺得自己在人力資源管理這門課的用功程度是較高的、和其他科目相比，學生覺得自己在人力資源管理這門課的努力程度是較高的、和其他科目相比，學生投入人力資源管理這門課的時間是較高的。

與上面研究結果相呼應，在學習的行為策略研究結果顯示學生在採取敘事教學法後，其注意力控制、意志力控制、情境與資源控制、情緒控制、時間控制等有明顯不同，由於期末的平均值較其中為低，顯示學生的似乎不需要增加其注意力控制、意志力控制、情緒與資源控制、情緒控制與時間控制等。是否意味著使用敘事法教學可以讓學生自然而然進入課程學習。

表 3 行為測驗前後測統計表

行為策略	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
14. 當我讀人力資源管理不專心時，我會想辦法讓自己集中注意力，不被其他事物干擾	33	3.53	3.56	-0.11	0.46
15. 當我讀人力資源管理卻一直無法記住重要概念時，我會休息一下再繼續唸	33	3.97	3.75	0.84	0.20
16. 當我準備人力資源管理考試或報告過程中想要放棄時，我會要求自己一定要堅持下去	33	3.75	3.56	0.65	0.26
17. 當我一直寫不出人力資源管理報告時，我會暫緩之後再試試看	33	3.78	3.72	0.23	0.41
18. 當我準備人力資源管理考試或報告時，我會要求自己努力再努力	33	3.72	3.72	0	0.5
19. 當我準備人力資源管理考試或報告過程中，覺得心浮氣躁時，我會用深呼吸或會告訴自己不要生氣、不要煩等方法維持心情平靜	33	3.81	3.72	0.37	0.36
20. 當我準備人力資源管理考試或報告但感到厭煩時，我會聽音樂或用其他方法營造好心情	33	3.94	3.72	0.74	0.23
21. 當我讀人力資源管理或準備人力資源管理考試時，會告訴自己：「要用功再用功」	33	3.94	3.63	1.26	0.11
22. 當我讀人力資源管理或準備人力資源管理考試時，我會找安靜的地方或佈置能讓我靜下心的環境讀書。	33	3.84	3.81	0.12	0.45
總平均	33	3.84	3.70	3.6	0.00

表 4 趨向學習人力資源管理前後測統計表

趨向學習人力資源管理統計表	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
1. 我不會因為讀不懂人力資源管理的內容，就放棄人力資源管理	30	3.41	3.52	-0.35	0.37
2. 即使聽不太懂老師上課的內容，我仍然會堅持用心，以設法瞭解。	30	3.62	3.76	-0.51	0.31
3. 遇到很難的人力資源管理內容，我仍然會堅持下去不放棄。	30	3.52	3.72	-0.78	0.22
4. 讀人力資源管理時碰到自己想不通的問題時，我會想辦法一定要把它弄懂。	30	3.58	3.83	-0.98	0.17
5. 和其他科目相比，你覺得自己在人力資源管理這門課的用功程度是	30	3.69	3.86	-0.84	0.20
6. 和其他科目相比，你覺得自己在人力資源管理這門課的努力程度是：	30	3.59	3.79	-0.86	0.20
7. 和其他科目相比，你投入人力資源管理這門課的時間是：	30	3.45	3.76	-1.61	0.06
總平均	30	3.55	3.75	-7.78	0

有關質的研究結果

- 期中考後第一節課，授課內容是組織圖，在講解完組織的概念與組織圖的結構後，要求學生畫出男主角初期建立之小店甜栗之組織圖，總共有 27 名同學可以正確畫出組織圖，佔當天出席的 81%。期末考時，請同學再從劇情的發展狀況，畫出男主角所建立的全球飲食集團的組織圖，同學畫出之組織圖大多能詳盡展現劇中情形(如圖 4~圖 7)

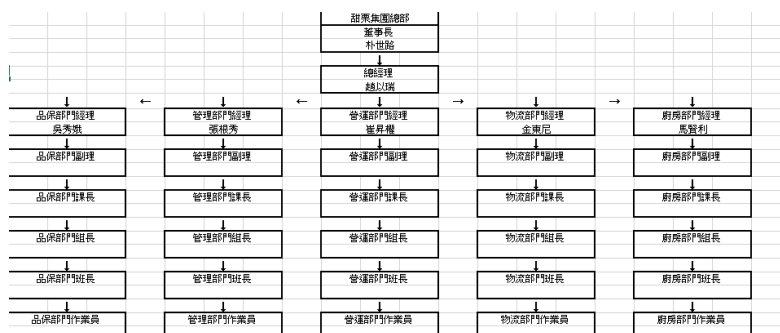


圖 4 學生一作品

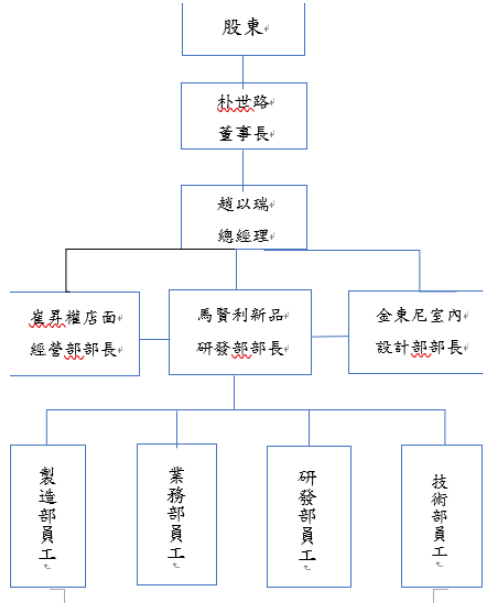


圖 5 學生二作品

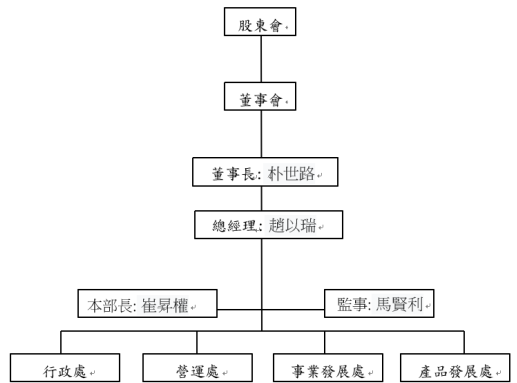


圖 6. 學生三作品



圖 7 學生四作品

- 講述工作說明書時，第一次請同學寫出初期廚師之工作內容，學生大多能寫出，但所寫之字數大多少於 30 字，句子亦很短。期末作業時，請學生寫出劇中甜粟集團之經理之工作說明書，學生之表現令人訝異(如圖 8，有 58% 的同學達到優良的成績、14% 的同學達到好的成績，不僅內容豐富，且文書編排優美，僅少數學生沒有 word 編輯能力，但也不影響其對工作說明書的了解，足見 70% 以上同學已經具有製作工作說明書的能力。

2. 請根據範本寫出以瑞的工作說明書

甜果公司工作說明書			
工作職別	工作職稱	總經理	工作代碼: JJR0-0611
	所屬單位	總經理室	部門代碼: JA1026
	直屬主管	董事長	部門主管: 董事會股東
	職位等級	分為10等	薪點範圍: 7~10萬
編寫人	編寫人	張基忠人員	薪資範圍: 14.8~16.8萬
	審核人	洪毓美部長	撰寫時間: 112年6月15日
工作摘要	負責公司有關於的決議和規範,傳遞公司文化和企業理念,編列公司並編年向董事會呈報公司整體管理狀況		
工作關係	向誰報告	董事長	督導人員: 股東董事
	組織外接觸	世界發展協會	與誰配合: 部門主管
職責	1. 負責公司的業務跟公關活動; 2. 召集公司辦公會議,協調,督導部門工作; 3. 確認公司財損,利潤,虧損狀況; 4. 訂定每年度公司每年度目標達成; 5. 根據市場上的需求,調整公司營運的方向; 6. 建立性急管理跟性急資源的配置;		
職權	1. 負責公司經營事務; 2. 建立公司的制度跟管理;		
績效標準	1. 年度董事會議決案認同; 2. 確切了解整體公司營運狀況; 3. 隨時更新公司的經營品總計畫書; 4. 積極參與外部合作關係; 5. 處理重大的突發狀況的表現;		
工作條件	1. 行政管理辦公室; 2. 具備全面管理工作經驗;		
工作規範	1. 需具備4種以上語言; 2. 善於溝通交際應酬; 3. 執行公司管理和水平; 4. 策劃公司組織構建及人事編排;		

圖 8 學生五之工作說明書

二、請根據範本寫出以瑞的工作說明書

IC公司工作說明書			
書:			
工作職稱	李勝雄	工作代碼	A210-888
所屬單位	總經理室	部門代碼	CA512
工作職別	直屬主管	代表姓	
編寫人	張基忠	工作分析師	薪資範圍: 80000-120000
審核人	洪毓美	撰寫時間	112年6月15日
工作摘要	編制及控制全公司各單位之年度研究發展計畫; 與預算、執照、董事會確定辦理研、發計畫之進度; 會審及處理法規;		
職責	1. 研訂本公司之研發方向、目標、與策略; 2. 年度發展計畫; 年度編與審查; 年度預算審核; 完; 3. 各單位及總公司年度研發預算; 策支協理與控制; 4. 總公司研發預算之執行與控制; 5. 會審研發研究; 立法規、考證;		
職權	1. 控制全公司各單位及總公司各處之年度研發預算;		
績效標準	1. 每年一月底前; 編訂公司研發方向、目標及策略; 2. 每年六月底前; 編定下年度之研發計劃及預算; 與、總經理審核完; 3. 預算核定完後; 進行總和及單位年度研發預算; 4. 隨時更新研發計畫與預算及執行進度於電腦中;		
工作條件	1. 一般工作環境; 2. 必要時赴海外; 出差;		
工作規範	1. 須具備本公司; 基層主管訓練; 研資源; 2. 須具備中英; 文聽說讀寫能力; 3. 須具備電腦; 本操作能力熟悉; Microsoft Word、Excel、PowerPoint;		

圖 9 學生六之工作說明書

(2) 教師教學反思

此次研究的過程,申請人有幾點教學反思
使用此教學法有下列優點:

- 學生上課有感

學生可以具體了解人資的概念，且能將概念具體化，能具體畫出組織圖、寫出工作說明書，且能切身體驗帶人帶心的領導工作。

- 學生上課有趣
討論影片時，可以感到與學生的連結、學生與課程內容的連結。連結的感覺是學生懂得課程的內容，願意回答問題、討論，從學生的表情與討論，學生感覺有趣。
- 學生覺得課程在生活中有用
學生在期回饋的表單中感覺到人力資源管理在工作中、生活中是有用的。
- 學生成績進步
學生的成績以每週筆記與小考成績的平均計算，期末成績大於期中考成績者占 57.78%。可見使用敘事教學可促使學生成績進步。但也有近半者成績退步，經查這些同學的成績與出席狀況較極端，約有一半是高分高出席率，另一半約是不及格者與低出席率者。

成績狀況	個數	百分比
成績進步	26	57.78%
成績退步	19	42.22%
總計	45	100.00%

此次教學碰到的困難有下列幾點：

- 學生出席率不佳
由於是進修部學生，學生出席率從一開始就不佳(如表 5)，約有 5 名同學缺席 17 次，缺席 8 次 5 位，9 次 3 位，全勤者是 0。是近期中考才出現約 10 位，且期中考後又消失。出席率影響宣達事項，例如從一開學就請同學觀看韓劇影集，並根據討論題目來看影集，就有許多同學收不到，以致討論劇情時，有同學是無法進入狀況的。

表 5 缺席率

缺席次數	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	平均
統計次數	6	3	5	6	1	1	3	5	3	1	0	2	0	2	0	0	5	3.14

- 學生觀看影片的意願不高，久未出席同學一但出席也未有意願看影片。
- 從開學到期中考每節課宣導看韓劇影片，有同學就是不願觀看影片，甚至考試也還只是複製網路上的劇情解說來應付。

(3) 學生學習回饋

進修部學生對於這次使用融入韓劇之敘事探究教學法的回饋(如附件 2)，大致歸納如下：

- 學生覺得使用韓劇之敘事探究法學習較為輕鬆、沒有壓力。
- 學生覺得有學習到人力資源管理的概念。
- 學生感覺到求才、育才、留才、用才的重要性。
- 學生想應用所學之人力資源管理概念至其工作上或未來的創業上。
- 學生初次體驗到人力資源管理的重要。
- 學生感覺到領導所產生的力量。

- 學生也學習到人資以外的態度、堅毅等重要人格特質。

5. 建議與省思

對於未來研究的建議:

由於此次使用敘事教學法的週數只有 8 週，未來建議可以增長時間，以驗證學生之學習動機、學習策略、逃避學習與趨向學習之前後測是否均能有顯著差異。

這次的研究對象是進修部學生，未來可以運用到日間部學生，以驗證日間部學生之學習動機、學習策略、逃避學習與趨向學習之前後測是否能達到顯著差異。

此次研究之省思

此次研究之對象為進修部學生，由於進修部學生多為白天上班，出席率較差，且進修部休閒系學生於夜間求學之目的多為希望輕鬆愉快取得文憑，因此努力學習之動機、學習策略等均較為缺乏，未來在針對進修部學生研究時，可針對如何提升學生出席率來研究，畢竟學生必須持續出席，教學法才能有效。

進修部學生似乎偏好輕鬆學習，畢竟白天上班，希望學習不要增加太多負擔。未來的研究可以思考如何設計輕鬆沒有壓力，但可增進進修部學生之學習意願。

二. 參考文獻

- 成虹飛 (2005) 乘著歌聲的翅膀：「飛」越敘說與課程實踐。教育研究月刊，130，5-13。
- 吳芝儀 (譯) (2008) A. Lieblich, R. Tuval-Mashiach, & T. Zilber 著。敘事研究：閱讀、分析與詮釋。嘉義市：濤石文化。
- 周梅雀 (2004) 尋找心中的那朵玫瑰花：一趟老師課程意識的敘事研究之旅(未出版博士論文)。國立臺灣師範大學教育研究所。台北市。
- 林沛恩 (2017) 學思達教學法對於國小高年級學生批判思考傾向影響之行動研究。淡江大學，淡江大學教育科技學系數位學習碩士在職專班學位論文。
- 侯玫如 (2002) 多重目標對國中生認知、動機與情感與學習行為之影響。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 胡鳳生 (2015) 學思達教學法運用於國中九年級地理科學生學習之研究。逢甲大學，公共政策研究所，碩士論文。
- 張春興 (2001) 教育心理學：三化取向的理論與實際 (修訂版)。台北：東華。
- 莊明貞 (2005) 敘事探究及其在課程研究領域之發展。教育研究月刊，130，14-29。
- 莊明貞 (2010) 敘事探究-課程與教學的應用。台北：心理。
- 張輝誠 (2018) 學思達增能。親子天下
- 曾肇文 (2005) 敘事探究對敘事教學的啟示-理念與實例。新竹教育大學學報，21，79~109。
- 曾肇文 (2008) 一種敘事課程的建構與實施-以「生活領域」為例。新竹教育大學學報，25(1)，21~52。
- 甄曉蘭 (2003) 教師課程意識與教學實踐。教育研究集刊，49(1)，63-94。
- 黃月美 (2005) 敘事研究-一種理解課程與教學的新途徑。教育研究月刊，130，30-44。
- 黃道遠 (2017) 讀家想家愛家-以文學閱讀敘事課程形塑國小學生的家庭價值觀(未出版博士

- 論文)。國立清華大學教育與學習科技學系，新竹市。
- 程炳林 (2002) 大學生學習工作、動機問題與自我調整學習策略之關係。教育心理學報，33(2)，79-100。
- 程炳林、林清山 (2002) 學習歷程前決策與後決策階段中行動控制的中介角色。教育心理學報，34(1)，43- 60。
- 程炳林 (2003) 四向度目標導向模式之研究。師大學報：教育類，48(1)，15-40。
- 詹惠雪 (2020) 敘事探究融入「課程發展與設計」科目之教學實踐研究。108教學實踐研究計畫報告。<https://tpr.moe.edu.tw/resultReport>。
- 劉佩雲 (2004) 大學生自我調整學習理論之建構與教學效果之研究(I)。民國92年國科會計畫，計畫編號 NSC92-2413-H-364-002。
- 蔡敏玲、余曉雯譯 (2003)，敘說探究：質性研究中的經驗與故事。台北：心理。
- 簡乃卉 (2019) 以學思達教學法應用於老人護理課程之實踐與成效。教學實踐與創新，2019年9月，第2卷第2期，頁1-38。
- Ames, C., (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Bateson, M.C. (1994). *Peripheral Visions: Learning Along the way*. New York: Harper Collins.
- Bloom, B.S. (ed.) (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. White Plains, N. Y.: Longman.
- Boekatres, M. (1995). Self-regulated learning : Bridging the gap between meta-motivative and meta-motivation theories. *Educational Psychology*, 30, 195-200.
- Boekatres, M. (1997). Self-regulated learning : A new concept embraced by researchers, policy makers, educators, teachers, and students. *Learning and Instruction*, 7(2), 161-186.
- Clandinin, D.J., & Connelly, F.M. (1995). *Teachers professional knowledge landscapes*. New York: Teachers College Press.
- Clandinin, D.J., & Connelly, F. M. (2000). *Narrative Inquiry: experience and story in qualitative research*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Cole R. (1989) *The Call of Stories: Teaching and the Moral Imagination*. Boston: Houghton Mifflin.
- Collins, R. & Cooper, P. J. (1997). *The power of story*. Scottsdale: Gorsuch Scarisbrick, publishers.
- Dembo, M. H. (2000). Motivation and learning strategies for college success — a self-management approach. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Mahwah, New Jersey.
- Dewey, J. (1934). *Art as Experience*. Toms River, N.J.: Capricorn Books.
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Collier Books.
- Dewey, J. (1961). *Democracy and Education*. Old Tappan, N.J.: Macmillan, 1961. (Original published 1916.)
- Drake S. M. (1998). *Creating Integrated Curriculum: Proven Ways to Increase Student Learning*. CA : Corwin Press.
- Dweck, C. S. , & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Egan, K. (1995). Narrative and learning: A voyage of implications. In H. McEwan & K. Egan (Eds), *Narrative in Teaching, Learning, and Research* (pp.116-124). NY: Teachers College Press.
- Elliot, A. J.,& Thrash, T. M. (2002) . Approach-avoidance motivation in personality : Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 804-818.
- Fenstermacher, G. D. (1994). The knower and the known: The nature of knowledge in research on teaching. In L. Darling-Hammond (Ed.), *Review of research in teaching* (pp. 3-56). Washington, DC: AREA.
- Geertz, C. (1995). *After the Fact: Two Countries, Four Decades, One Anthropologist*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

- Kuhl, J. (1984). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness : toward a comprehensive theory of action control. In B. H. Maher (Eds.), *Progress in experimental personality research* (pp.99-177). N.Y. : Academic Press.
- Lauritzen, C., & Jaeger, M. (1997). *Integrating learning through story: The narrative curriculum*. New York: Delmar Publishers.
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Pintrich, P. R., & de Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33–40. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.1.33>
- Pintrich, P. R. (2000). The role of goal orientation in self-regulated learning. In M. Boekrerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner, (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp.452-502), San Diego, CA : Academic Press
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. In J. A. Hatch & R. Wisniewski (1995). (Eds.), *Life history and narrative* (pp. 5-23). London: The Falmer Press.
- Ritchhart, R., Church, M., Morrison, K. (2011). *Making Thinking Visible*. John Wiley & Sons, Inc. N. Y. United States.
- Ritchhart, R., (2015) *Creating Cultures of Thinking: The 8 Forces We Must Master to Truly Transform Our Schools*. Jossey-Bass.
- Ryan, A. M., & Pintrich, P. R. (1997). “Should I ask for help ? ” The role of motivation and attitudes in adolescents’ help seeking in math class. *Journal of Educational Psychology*, 89(2), 329-341.
- Thorndike, E. L. (1911). *Testing the Results of the Teaching of Science*. *The Mathematics Teacher*, 3(4), 213–218. <http://www.jstor.org/stable/27949682>
- Wigfield, A. (1997). Reading motivation : A domain- specific approach to motivation. *Educational Psychology* 32 (2) , 59- 68.
- Zimmerman, B. J., & Martinez-Pons (1990) . Student differences in self-regulated learning: Relating grade, sex, and giftedness to self-efficacy and strategy use. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 51-59.

三. 附件 1

表 1 學生學習人力資源管理之能力信念前後測

能力信念	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
1. 我確定能了解人力資源管理這門課的內容	31	3.7	3.43	1.28	0.11
2. 我相信自己可以把人力資源管理報告寫得很好	31	3.37	3.50	-0.50	0.30
3. 我相信我可以理解人力資源管理老師上課的內容	31	3.57	3.47	0.45	0.33
4. 我有把握能學會人力資源管理這門課中最困難的部分	31	0.84	1.04	0	0.50
5. 我有信心在人力資源管理這門課能表現得比其他同學好	31	3.33	3.17	0.67	0.25
6. 我覺得不論自己多努力，有些人力資源管理的內容我始終搞不懂	31	3.27	2.93	1.20	0.12
平均	31	3.42	3.30	1.74	0.07

■ 融入敘事探索的教學法學生學習人資之價值感是否提升

表 2 學生對於學習人力資源管理之價值感前後測

能力信念	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
7. 我覺得人力資源管理這門課所教的知識內容是很有價值的	31	3.6	3.57	0.12	0.45
8. 學習人力資源管理這門課能讓我獲得許多實用的知識	31	3.83	3.67	0.69	0.24
9. 我認為人力資源管理這門課的內容對我未來的工作會很有幫助	31	3.8	3.87	-0.30	0.38
10. 我認為人力資源管理這門課是很重要的	31	3.83	3.90	-0.24	0.41
11. 我覺得人力資源管理的內容很有趣	31	3.83	3.8	0.12	0.45
12. 我覺得讀人力資源管理是很有意義的	31	3.87	3.77	0.41	0.34
平均	31	3.83	3.80	0.66	0.27

■ 融入敘事探究的教學法學生是否對學習有高期望?

表 3 學生對學習人力資源管理是否有高期望前後測

能力信念	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
13. 我很期望自己在人力資源管理能有好的表現	31	3.63	3.67	-0.11	0.46
14. 我希望能從人力資源管理這門課多學到一些東西	31	3.87	3.80	0.25	0.40
15. 我希望自己能充分理解並精熟人力資源管理的內容	31	3.87	3.73	0.49	0.32
16. 考慮自己的學習情形，我預期自己在人力資源管理這門課可以表現得很好	31	3.6	3.73	-0.49	0.32
17. 我期望自己能從人力資源管理這門課學習到新的知識	31	3.8	3.7	0.36	0.36
18. 我期望自己能做出優異的人力資源管理報告	31	3.57	3.73	-0.78	0.22
平均	31	3.74	3.73	0.06	0.48

■ 融入敘事探索的教學法學生認知學習策略是否提升?

表 4 學生學習人力資源管理之認知學習策略前後測

認知學習策略	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
1. 唸人力資源管理時，我會列出重點反覆背誦。	33	3.34	2.97	1.56	0.06
2. 準備人力資源管理考試時，我會自己將重點重新組織、整理成筆記或圖表來幫助記憶。	33	3.47	3.22	0.92	0.18
3. 上人力資源管理課時，我會將老師上課的重點做成筆記，考前再看一遍。	33	3.62	3.25	1.51	0.07
4. 我會將人力資源管理的內容組織整理成大綱來幫助理解與吸收。	33	3.31	3.22	0.39	0.35
5. 準備撰寫人力資源管理時，我會上網	33	3.63	3.66	-0.12	0.45

或查閱書籍以蒐集相關的資料。					
6. 準備人力資源管理考試時，我會和同學討論或請教同學。	33	3.59	3.81	-0.96	0.17
平均	33	3.52	3.43	0.089	0.21

■ 融入敘事探索的教學法學生後設認知策略是否提升？

表 5 學生後設認知之學習策略前後測

行為策略	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
7. 準備人力資源管理考試前，我會先擬定時間表與讀書計劃，並按表執行。	33	3.19	3.47	-1.22	0.12
8. 準備人力資源管理考試時，我會用好幾天的時間好分段閱讀。	33	3.19	3.47	-0.92	0.18
9. 讀人力資源管理遇到不懂的地方，我會停下來，等想通了再繼續讀下去。	33	3.72	3.43	1.01	0.15
10. 讀完一段人力資源管理內容，我會自己問自己一些問題來測試理解的情形。	33	3.43	3.38	-0.11	0.45
11. 讀人力資源管理遇到不懂的地方，我會放慢速度，回頭再讀，試著去了解。	33	3.66	3.53	0.43	0.33
12. 準備人力資源管理考試時，如果內容難以瞭解，我會改變讀書的態度或方法。	33	3.63	3.41	0.69	0.24
13. 記人力資源管理課堂筆記時產生困惑，我確定會在事後將困惑處整理清楚。	33	3.56	3.72	-0.57	0.29
總平均	33	3.53	3.49	0.46	0.33

■ 融入敘事探索的教學法學生是否會逃避學習人資？

表 6 學生是否會逃避學習人力資源管理前後測

逃避學習人資 (自我設限)	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
1. 有些同學平時不願全心投入時間與努力，等要交人力資源管理報告了，隨隨便便寫一寫就交，當報告分數很低時，他就說因為自己沒有盡全力，所以分數低。這種情形與你相符嗎？	27	2.31	2.38	-0.26	0.4
2. 有許多同學上人力資源管理課時常翹課，考試前臨時抱佛腳，考糟了，就說因為準備不夠充分，所以才考低分。這種情形與你相符嗎？	27	2.27	2.38	-0.43	0.34
3. 有些同學在人力資源管理分組報告時都不蒐集資料，也不參加討論，到報告時表現不好而被老師批評，就說自己沒時間準備。這種情形與你相符嗎？	27	2.12	2.12	0	0.5
4. 有些同學會找許多沒空唸人力資源管理的理由（如忙打工、忙社團、身體不舒服…等），當人力資源管理成績表現不好時，就說因為自己其他的事太忙了，沒時間唸書，所以影響成績。這種情形與你相符嗎？	27	2.38	2.15	0.84	.02
5. 有些同學不肯早點開始準備人力資源管理報告或考試，總是拖延	27	2.31	2.04	0.88	0.19

到最後一秒鐘才動手，當成績不好時，他就說因為太晚開始而時間不夠，才會表現不好的。這種情形與你相符嗎？					
6. 有些同學上人力資源管理課時不專心聽講，打瞌睡、和同學說話、又不做筆記，當人力資源管理成績不好時，就說自己沒有好好上課，所以成績不好。這種情形與你相符嗎？	27	2.19	2.15	0.14	0.44
總平均	27	2.25	2.17	1.2	0.14

表 7 學生在學習人資時是否會逃避尋求協助前後測

逃避學習人資(逃避求助)	人數	期中考	期末考	t 值	p 值
7. 唸人力資源管理時，即使想不通，我會用猜的而不是去問別人	27	2.45	2.19	0.78	0.22
8. 準備人力資源管理試時，即使有不懂的地方，我常把疑問擱著而不是去請教別人。	27	2.46	2.70	0.64	0.27
9. 上人力資源管理時，即使有聽不懂的地方，我也不想舉手發問或私下請教老師或同學	27	2.58	2.31	0.89	0.19
10. 準備人力資源管理報告時遇到困難，我會跳過去而不想去請別人幫忙。	27	2.35	2.12	0.88	0.19
11. 儘管花很	27	2.42	2.23	0.82	0.21

多時間仍掌握不好人力資源管理考試的重點，我也不想請教別人。					
12. 儘管準備人力資源管理報告時有疑惑，我也不願去找別人幫忙。	27	2.46	2.15	1	0.16
總平均	27	2.45	2.30	1.52	0.10

(1) 附錄二 學生回饋

表 8 學生對於融入韓劇敘事探究教學法的教學回饋

學生	回饋
1	有，配合這部劇讓我更了解在公司方面的合作
2	沒幫助到，但至少學習了人物資源管理是啥課程。
3	很有幫助，透過劇情更容易理解部門的分類，以及每個職位細項的工作內容，更能吸收學習。
4	有，原本沒看過梨泰院，上完這堂課學習到很多有關人資的概念，很多用人與人被用的道理藏在其中，受益良多。
5	有。 因為梨泰院的劇情是跟人力資源相關的，所以可以從影片中劇情內容，搭配老師課程教學，更有趣的來學習這門課，比較不會無聊枯燥喔~ 還不錯 🙌 謝謝老師 😊
6	有幫助到我了解人力資源概念有 多元性、勞動力發展、團隊合作、領導能力、社會責任。原本沒上這堂課不會特別去了解這些，了解後發生平常生活中就會用到這些觀念，很謝謝老師這學期認真教導
7	我在上完人資管理概念課程後，深刻體會到人力資源的重要性。透過這門課程，我學到了如何招聘合適的員工、如何設計有效的培訓計劃、如何制定公平的績效評估制度等。這些概念對於企業的成功至關重要。 此外，我也學到了如何了解員工的需求和期望，並提供相應的福利和獎勵，從而提高員工的滿意度和忠誠度。透過這些方法，企業可以更好地吸引、留住優秀的員工，提高競爭力，實現長期的成功。 人資管理概念課程對我來說是非常有價值的。我相信這些知識和技能將對我未來的職業生涯產生積極的影響。
8.	這堂課讓我學習了許多，在人資這部分也精進不少，上課的方式也讓人非常放鬆不覺得有壓力！
9	藉由梨泰院來了解人資管理是我大學所學到最深刻的課程，老師的教學方式相當有趣 可以追劇又能學到人材管理的重要性。
10	有幫助讓我學到如何經營店家和管理人員還有遇到挫折別被輕易打敗
11	上課的心得是更深入了解人資這一塊，平常工作不會接觸到的。只是有些難，但是還是歡喜心去學習，也許有一天會用的。
12	我覺得我在裡面學到我該要怎麼用人及待人，然後就像我部隊裡面學長姐講的幹部都要帶頭做，不要只出一張嘴，這樣人自然的會想要跟著你繼續努力不管公司好或者不好的時候，都會陪著你一起面對，所以人力資源管理到每個地方都重要，雖然真的因部隊常常不能來上課，但有來的時候就想要學到一些東西帶回去部隊來改變我在部隊帶兵的模式。
13	其實有影片搭配課程，我覺得不錯而且也有學到人力資源的內容，邊學邊看，學習力提升，不會單獨像唸課本一樣教學，可以嘗試多用這種教學，會認知到很多
14	幫助蠻多的，讓我更了解公司內部組織怎麼架構以及不同的性格怎麼帶領員工創造出不同的領域 不僅在人力資源這塊。 我覺得在對於目標的執行上，希望能夠像卞世路一樣可以堅定有信心一定能做到。
15	我認為非常有幫助而且過程中也看了一部非常好的韓劇，人力資源課程也讓我學會了怎麼畫組織圖及工作說明書，也非常感謝老師的教導！
16	在這門課當中，我收穫的非常多，原本一開始懵懵懂懂，但是當老師透過「梨泰院 class」這部劇來分析、討論時，我更加的了解人資的概念，人資這門課不單單只是用在課程、公司

	等 人資更是運用在我們生活範圍內。
17	人資管理在我學習的領域是新鮮的，但生活與工作卻深在其中。人資課程學習以來，接觸許多是新知識解決的卻是工作與生活中一直重複面對與等待解決老問題。例如應徵、面試、勞資問題、勞基法、工作內容、生涯規劃等等的學習內容都與生活及目前的工作息息相關。一學期的學習，只能說開了一扇學習的門，期待能有更上層樓的進階學習的機會
18	有幫助。讓我更了解如何在人力資源這部分應用到企業及社會上的重要性，也學到很多工作的分配及專業知識。
19	有 內容有趣可以放鬆的學習到人力資源
20	有 因為這樣可以更了解如何分配管理職以及知道自己想要招攬的員工是什麼樣的 有一個大概
21	有 我覺得黎泰院 class 的內容與這節課息息相關，而且透過追劇的方法讓我更輕鬆的了解有關人資管理的各方面。
22	有 能學習到人與人之間的相處 更好解決事情的方式 與團隊出問題該怎麼去解決！
23	因為這門課 也才認真看梨泰院這部劇 這部劇讓我理解到男主角的不放棄 也因此我還蠻喜歡這部劇的，這段時間我家裡也有想開店，看完讓我啟蒙了很多，但我也看到開店的不容易，也因為這次的期末考讓我學會怎麼做表格，分支圖那些，讓我收穫滿滿，我很喜歡
24	有，配合韓劇來學習人力資源比只看著投影銀幕聽課還容易吸收的進去，如果只是一直坐在位置上聽老師講課，我應該會因為覺得太無趣然後聽到放空，這樣就完全跟不上老師的進度
25	謝謝老師給予了這次學習機會～這次我非常認真的思考了這次考試題目很抱歉前面成績掉了很多次於是我這次非常努力的做這次考試題目希望老師給我一次機會這次我發現這個梨泰院 class 告訴我了人力資源不管未來當老板但是當員工才發現沒有想像中的簡單需要很多很多的資訊不僅在人脈還有工作熱情態度等等都對這次的非常有幫助！看完這個劇情我發現當初介紹會長其實他也是從小排檔慢慢的去體驗經驗慢慢成為了大公司底下才有那麼多的員工所以告訴我了不管曾經是怎樣一定要告訴慢慢努力成長才会有今天
26	沒什麼幫助到，因為我沒看這部劇
27	看完劇再搭配老師教的內容有幫助我更了解人力資源管理方面的問題 也讓我更知道自己以後求職或是自己當老闆的時候要怎麼去面對或管理公司 用劇來引導上課的內容也不會讓我學習起來很有壓力 也不像平常上課那樣的死板