

如何運用學生團隊 來開發學生潛力研習會

主辦單位 電機資訊學院

協辦單位 教學卓越計畫辦公室

主講 義守大學資工系 金明浩主任

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

1

義守大學資工系 金明浩主任

2

義守大學資工系 金明浩主任

生涯的意義

- 生涯是人一生中連續不斷發展的過程
- 包括個人在家庭、學校、社會與工作
- 個人的經驗塑造了獨特的生活方式。
 - 主動性：人是生涯的主動塑造者
 - 獨特性：每個人的生涯發展是獨一無二的
 - 方向性：是生活裡各種事態的連續演進方向
 - 時間性：生涯的發生是一生中連續不斷的過程
 - 空間性：生涯係以事業與工作有關的角色為主軸
 - 現象性：只有在個人尋求它的時候，它才存在

3

洪寶蓮

義守大學資工系 金明浩主任

生涯發展：由成長到建立

1. 成長期：出生-14歲

經由對父母、教師等重要他人的認同結果，發展自我概念。

任務：發展自我概念、發展對工作世界的正確態度，並瞭解工作的意義。

2. 探索期：15-24歲

經由學校中的各種活動、休閒活動，甚至各種工作經驗中，進行自我檢討、角色試探及職業試探，試圖發現自己的職業方向。

任務：職業偏好逐漸具體化、特殊化及追求實現。

3. 建

大學與碩士期間要建立良好的態度與方向!

任務：研究、學習、實習、工作

4

洪寶蓮

義守大學資工系 金明浩主任

生涯發展建立與任務（二）

4. 維持期：45歲-64歲

逐漸取得相當地位，重點在於如何維持地位、甚少新意去面對新進人員的挑戰。

任務：維持既得的成就和地位

5. 衰退期：65歲以後

停止原來從事的工作或退休，發展出新的角色並尋求與以前不同的方式來滿足需要。

任務：成熟的老師小心被社會淘汰，人生70才開始。

5

洪寶蓮

義守大學資工系 金明浩主任

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

6

義守大學資工系 金明浩主任

義大學生的環境

- 指考中56~43~33級為本系最高、正取、備取學生的級數
- 南部學生：英文差，比較乖，電玩
- 入學後：必修課太多，物理，微積分，計程，程語，資結為門檻
- MS生：我under時太混了！
- 大四：我專題沒做好，可惜！
- 大三：我必修課的底沒打好！
- 大二：我一年級時太會玩了！
- 大一：別煩我，好累喔！

悔不當初!

7

義守大學資訊系 金明浩主任

現代學生的背景

- 現在的學生都是填鴨和補習出來的
- 記憶力，專注力，思考力，活動力，企圖心都不存在
- 一年級成脫韁之馬，全心於武林
- 二年級相繼校外住宿，團隊上武當山
- 三年級選修多，有專題，希望不會太遲
- 四年級推甄上碩班，希望有機會
- 補習上了研究所沒有老師收留

8

義守大學資訊系 金明浩主任

小結

- 我們面對的學生是要為其建立態度和方向的。
- 我們的學生程度較差，因此更需要環境的培育。
- 堂課是機會
- 專題是開始
- 別當個生鏽(鏽)的老師。

9

義守大學資訊系 金明浩主任

激發潛力

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

10

義守大學資訊系 金明浩主任

Sir Cyril Burt的實驗

智商測驗理論的真偽
(The intelligence :
A story of scientific fraud)

- 遺傳並非影響智力的唯一因素。
- 遺傳的影響不是人力所能改變的~~
- 環境的影響卻是人力所能加以改善的~~

11

義守大學資訊系 金明浩主任

歷來遺傳與環境對智力影響之研究：

- 環境刺激越多，越能激發基因的潛力。
- 在所有環境因素中，父母親的教育程度與智力之相關最強。
- Rodgers(1987)：遺傳、環境對智力之變異量各佔40%，另有20% 是其他因素。



12

義守大學資訊系 金明浩主任

激發潛力

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

13

義守大學實工系 金明浩主任

參賽：第一次參賽的經驗

- 來校第一年便收到很好學生，學生過年來拜年還順便問專題，因此實作非常優秀還發表論文。
- 他們畢業後參加比賽得第二名，機械系得第一名，尤以機械系師生團隊的共同努力的態度令人尊敬。

14

義守大學實工系 金明浩主任

參賽：TIC-100-3(2000~2001年)

- 與數學系張耀祖老師共同合作參與競賽，得金鷹獎
- 雲科大企研所要求與本團隊 共組創業團隊
- 由照片中現在其中有兩位在本校任教職，都拿到碩士入業界及讀博士
- TIC-100-5再次組隊得到前三名，且赴廣州展示和競賽
- 事後TIC競賽仍有參與導師和裁判等

15

義守大學實工系 金明浩主任



2001 TIC-100 - 3



18

義守大學實工系 金明浩主任



19

義守大學資訊系 金明浩主任



義守大學資訊系 金明浩主任



2001 TIC-100 - 3



參賽：嵌入式系統

- 保持傳統
- 垂直整合
- 橫向合作
- 層層照顧
- 團隊紀律

24

義守大學資訊系 金明浩主任

贏的因素

- 主動參與
- 不失敗的專題
- 重疊的題目
- 競爭又合作
- 訓練領導
- 建立態度
- 解釋矛盾

25

義守大學資工系 金明浩主任



由聽說讀寫講起

- 司徒達賢：管理新思維，聽說讀寫，是教育的核心

28

義守大學資工系 金明浩主任

會聽

- 持續力15-45分鐘
- 聽得懂，不可 只聽結果不聽原由
- 抄筆記不會睡，安心(僵化反應)
- 聽不懂，不好意思問
- 聽課不懂，回去有同學，有時間再看
- “還好，還不錯”，沒判斷邏輯

29

義守大學資工系 金明浩主任

案例

有位轉學生(弱勢)前學期1/2又沒來上課，老師向他解說90分鐘，第二天期中考及格。之後，高興的跑來上課，何因？

1. 學生來找老師…有需求
2. 老師之前釋出善意…生效
3. 老師觀其反應…不錯…有企圖心
4. 觀察其方向和目標…找 logic error
5. 提問題…誘導
6. 配合其要求…點出未來的價值

30

義守大學資工系 金明浩主任

目的

- 給他好吃的，誘他就範
- 有成果後，加重壓力，要他為自己拼

31

義守大學資工系 金明浩主任

有什麼好方法，可以聚集學生的注意力？

- 分短時間和長時間的注意力之分別，短時間注意力在於個人的技巧和提昇其興趣等。
- 長時間的注意力是我們的最終目的，注意力不集中的問題在於**習慣，持續力、興趣和思考力**相關。
- 本人在大二的課(沒上過大一的課)時，有做試驗，包括上課用主題式，單元式，方向性和誘導性迫使學生能專注60~90分鐘，例如考前猜題等，結果兩個月下來，有位上相同課的同事代我的課，說我這班晃神者明顯較少些。

32

義守大學資工系 金明浩主任

課堂中，學生產生疲倦時，可以怎麼做？

- 疲倦分一時和倦怠兩種：一時的可以由他去睡，請他去空教室睡，學校應開間睡覺室才對(休息室)。
- 處理倦怠才是我們的方向
 - 首先要用小考和大考調查根本之因
 - 其次要詢問出師生差距
 - 最後要開創給學生一個受教的氣氛和環境使他知道學的東西有方向，有料，有趣等。

33

義守大學資工系 金明浩主任

照本宣科的教法該如何為之？

- 照本宣科的目的為能讓學生有讀的能耐
- 然而讀本材料都在網路上可以找到，再加上書本很貴，學生讀書能力和持久性很弱
- 所以，老師首先能否掌握該書的走向和邏輯
- 如是則照本宣科，如否則要用黑板或投影片，說明自己的想法
- 然而，別忘了自己講的重點在書中那兒，是要宣導的，尤其是圖和公式等之運用等。

34

義守大學資工系 金明浩主任

教材講義該如何準備， 讓學生能更了解重點？

- 先給HW題目，
讓他知道主題、目標和方向
- 再講 解決方式(大綱)
- 再由例子(簡單)講出內容，
避免講到細處仍不知主題之重點。
- 最後，每週提供作業供加強之。

35

義守大學資工系 金明浩主任

激發潛力

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由"聽說讀寫"講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

36

義守大學資工系 金明浩主任

團隊人際關係的經營

- 老師的目標：一個有影響力的人
 - 真正的成功，是成為一個有影響力的人！
- 所以，人際關係的經營，是一生最重要的目標。
- 真正的成功，只屬於有影響力的人！
- 所以，良好的溝通技巧，是邁向成功的必要條件。

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

37
義守大學實工系 金明浩主任

團隊人際關係法則一

不批評、不責備、不抱怨

上帝本身也不願論斷人，直到末日審判來臨。
---- Dr. Johnson

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

38
卡內基談人際溝通的「三不」原則
義守大學實工系 金明浩主任

團隊人際關係法則二

給予真誠的讚賞與感謝

人類本質中最殷切的需求：渴望被肯定 ---
- William. James

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

39
義守大學實工系 金明浩主任

人類本質最殷切的需求

渴望受到肯定

讚美，是一種魔術香精，能夠散發出難以想像的感染力。

佛洛依德曾說：我們做事的目的不外乎有二：性衝動及渴望偉大。

每個人都在心底，為自己投射出一個完美的形象，我們都希望自己就像心底想像的那麼美好！

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

40
義守大學實工系 金明浩主任

影響一生深遠的力量

天才兒童的培養方法！

=>充滿信心，多給正面的肯定及鼓舞，激發潛力！

一句讚美的話，影響力可長遠到一輩子！

閉上眼睛，回想從小到大，你曾有被真誠的讚美嗎？

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

41
義守大學實工系 金明浩主任

團隊人際關係法則三

引發他人心中的渴望

要先引起他人的渴望。凡能這麼做的人，世人必與他在一起，這種人永不寂寞。

---- H. A. Overstreet.

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

42
義守大學實工系 金明浩主任

Work smarter, not harder.

“Work smart”不是投機取巧、偷懶散漫，真正的涵義在懂得與人合作，懂得『引發他人心中的渴望』。

關鍵在於你有沒有精確的觀察力和判斷力。

在商場的交易中，一般人總是站在自己的立場看事情，希望別人來配合，結果常無法得到預期的結果。只有從對方的利益去考量，才能說服別人達成你期待的目的。

要釣什麼魚，就要用什麼餌！

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

43
義守大學實工系 金明浩主任

團隊人際關係法則四

真誠地關心他人

當別人關心我們的時候，我們也關心他們。

---- Publilius. Syrus

44

義守大學實工系 金明浩主任

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

團隊人際關係法則五

要對別人感興趣

請問：你和許多人合拍團體照，照片洗出來後，你第一眼注意到的會是誰呢？ **你自己！**

因為感興趣，所以看待事情的態度就會不同。

從對方喜歡的事入手

除了有關心別人的心，還要懂得付諸行動。

施比受更有福！

關心別人需發自內心。

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

45
義守大學實工系 金明浩主任

經常微笑

伸手不打笑臉 ---- 中國古諺

46

義守大學實工系 金明浩主任

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

在臉上寫Yes！

- 笑容所以珍貴，因為那是內心的熱忱，流露到外面的樣子。
- 美國第三任總統傑佛遜是一位很了不起的人。有一次，他騎馬到鄉間出遊，途中遇到一條河，但是橋斷了。當眾人想抱馬渡河時，一名農夫出現，手上提個包包，走向傑佛遜，請他幫忙讓他抱著馬一起渡河。過河後，有人問農夫：你怎麼知道要找我們的總統？農夫回答：啊！我不知道他總統。因為我只在他臉上看到Yes，其他人的臉上都寫著No。
- 傑佛遜為華盛頓之國務卿，第二任總統之副總統，第三任總統。獨立宣言就是他起草的。

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

47
義守大學實工系 金明浩主任

微笑是最好的禮物

- 凱瑟琳·迪佛利在其所著的“黃金服務十五秒”中提到：員工和顧客接觸的時間至少有十五秒，只要把握住這「關鍵的十五秒」，就能留住顧客。
- 要如何在短短的十五秒鐘，讓顧客留下良好的印象？

面帶笑容

為什麼？

因為除了賣商品外，同時也賣另一樣寶貴的東西——一種幸福感！

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

48
義守大學實工系 金明浩主任

團隊人際關係法則九

衷心讓別人覺得他很重要

如果你想要製造敵人，凡是超越他們；如果你要的是朋友，讓他們超越你。

---- La Rochefoucauld

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

49
義守大學實工系 金明浩主任

人的一輩子都在尋找重要感

- 什麼是Work smart：要創新、發揮創意、要具備溝通能力、要喜歡溝通、要學會做領導人、要有團隊意識、要能激勵他人，讓他人喜歡與你共事。
- 要贏得他人的合作，最重要的方法就是衷心讓別人覺得他自己很重要！
- 尼采曾說：人的一輩子都在尋找重要感。
- 卡內基說：我們希望別人怎麼待我們，我們就要怎麼待別人。

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

50
義守大學實工系 金明浩主任

影響力始終來自感恩

- 心懷感恩的人常生活在喜悅之中；有寬恕之心的人總是最快樂。
- 人的本性，並不懂得感恩。「聖經」記載著，有十個癲瘋病人經耶穌治癒，只有一個回來感恩。
- 因為感恩，我們才能看見別人對我們付出的善意和關懷。是這份感恩的心，讓我們願意關懷別人，願意經常微笑，願意記得別人的名字，願意衷心讓別人覺得他很重要。

卡內基人際關係九大法則 - 天下文化

51
義守大學實工系 金明浩主任

激發潛力

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

52
義守大學實工系 金明浩主任

案例

動機式晤談法= Motivational interviewing

米勒(William R. Miller), 羅尼克(Stephen Rollnick)著 ;楊筱華譯



- 案主「缺乏動機」是輔導人員最感到頭痛的問題，
- 「動機式交談法」提出了對於動機的另一層看法，
- 需要策略與作法，協助案主由心理的衝突中脫困。

53
義守大學實工系 金明浩主任

案例

目標

有個人經過一座正在建築中的工地，問石匠正在做什麼，三個石匠各有不同的答案

第一個石匠回答：「我正在養家糊口，混口飯吃」

第二個石匠回答：「我正在座最棒的石匠工作」

第二個石匠回答：「我正在蓋一座教堂」

54
義守大學實工系 金明浩主任

案例

目標

- 很明顯的，第三個石匠才是一個真正成功的經理人，他能以「建造一座教堂」成為終極目標，展露出「自我高度期許」、「自我啟發」、「自我發展」的意志

55

義守大學實工系 金明浩主任

案例

團隊目標

目標管理的好處
績效提升
個人能力提升（激發潛力）
向心力提升

56

義守大學實工系 金明浩主任

案例

目標

激勵宗師安東尼·羅賓（激發心靈潛力作者）的名言：
「人只要有正確的態度（包括努力用心），便可心想事成，只要你想擁有，你就會擁有」。

57

義守大學實工系 金明浩主任

案例

心理學家發現，當你嘗試作了一些改變之後，你就能察覺，你對生命已經有了更大的掌握能力。

- 受過傷的人，往往比一帆風順的人，來得體貼思考得也比別人多。
- 想要教出積極正向、高EQ、屢敗不餒、愈挫愈勇的小孩。
- 教師與家長需以鼓勵取代批評；以開放包容的態度，接納孩子與眾不同之處。
- 進而發現他的優點及長處，才能激發子女的潛力，讓他們活出自己的天空

58

義守大學實工系 金明浩主任

案例

案例：教學現場

- 充分準備：課前 課中 課後
- 活潑教學：多元 創意 討論 補充 輔助 省思
- 接受挑戰：參與各類競賽、活動
- 勤奮研習：參與各類研習

59

國立嘉義大學附設實驗小學 楊淑純



義守大學實工系 金明浩主任

案例

班級經營

- 生活常規：CQS檢核（實力、質感、敏銳）
- 親師溝通：成立班親會、聯絡簿、電話聯絡
- 環境布置：充滿語言文字，沒有壓力、支持性、安全的學習氣氛
- 回憶工程：慶生會、班刊、成長小書、光碟

60

國立嘉義大學附設實驗小學 楊淑純



義守大學實工系 金明浩主任

激發潛力

1. 生涯的意義
2. 義大學生的環境
3. 智商測驗理論的真偽
4. 參賽的經驗
5. 由 "聽說讀寫" 講起
6. 團隊人際關係的經營
7. 動機式交談法
8. 企業的終極期望

61

義守大學工系 金明浩主任

案例

案例:企業的終極期望

這種事， 不必老闆交代

Please don't just do what I tell you!
Do What Needs to Be Done.

鮑柏.尼爾森Bob Nelson 著

陳琇玲 譯 / 臉譜出版社

62

義守大學工系 金明浩主任

案例

企業的終極期望

The Ultimate Expectation

- 你絕對不需要任何人的許可，能把工作做得很棒。
- 時下老闆要找的人：能夠主動積極做事的人。
- 要「**一直**」把工作做好。

坦白說，很難做到「一直」，但是要勉勵自己要「時常」做好工作。

63

鮑柏.尼爾森Bob Nelson 著 陳琇玲 譯 / 臉譜出版社義守大學工系 金明浩主任

案例

行動-與眾不同,就從現在起 (1)

- 自願擔負難度較高的工作(提供)

作一位讓別人尊敬的人，勇敢接受挑戰並讓事情完成。

有意見即需主動發言，在會中充分討論；經會中決議後，即依照決議配合執行，不要會後放馬後砲影響其他單位士氣。

64

鮑柏.尼爾森Bob Nelson 著 陳琇玲 譯 / 臉譜出版社義守大學工系 金明浩主任

案例

行動-與眾不同,就從現在起 (2)

- 以**創意迎接挑戰**
當專注在「做不到」的事情上，就沒辦法把事情做好—so, 專心做好該做的事。
- 以**積極正面的態度看待問題**
- 起身行動

即使受到主管的指責，只要不是「無的放矢」，皆應以正面態度看待並積極改進

65

鮑柏.尼爾森Bob Nelson 著 陳琇玲 譯 / 臉譜出版社義守大學工系 金明浩主任

案例

堅持到底-不要輕易放棄 (0)

- 這是主要關鍵，可區別出自己究竟是只會提出問題和構想，還是能解決問題並根據構想和機會行動。

做不出來，老師會解決，
但要早點說出來！

66

鮑柏.尼爾森Bob Nelson 著 陳琇玲 譯 / 臉譜出版社義守大學工系 金明浩主任

案例 堅持到底-不要輕易放棄 (2)

• 小心：避免「怪罪遊戲」

大多數員工只把老闆要求的事情做好。當問題發生後，員工很快就把問題提丟給老闆，服從老闆意見，或按照公司政策去做。還有人在行動被質疑時，常把問題怪罪到別人身上，有時甚至怪到顧客身上，這樣不但無法改善現況，產生的負面能量還會讓情況加惡化。

怪罪者會先失去機會

67

鮑柏·尼爾森Bob Nelson 著 陳瑋玲 譯 / 臉譜出版社義守大學員工系 金明浩主任

案例 重新發掘自己的潛力 (1)

- 我們都是替自己工作，薪水是公司發的，老闆指派工作給你，評量你的工作績效，但更重要的是，**要怎麼做是掌握在自己個人手中，構想和行動只有靠自己決定。**→表現自己，創造影響力。
- 多跟那些支持你、鼓勵你的人在一起，多跟你尊敬、渴望向其學習的人共處。

也可以設定一個學習對象，以其為學習標竿。

68

鮑柏·尼爾森Bob Nelson 著 陳瑋玲 譯 / 臉譜出版社義守大學員工系 金明浩主任

案例 重新發掘自己的潛力 (2)

- 做一位行動者—從自己開始做起。
- 當一位說話算話，值得信賴的人。不用上司一連串的提醒或不斷地要求，自動自發地把事情做好。
- 不要被困境難倒，自己能支配困境，可以掌控自己的命運。

創造態度轉變的學生來為團隊服務！

69

鮑柏·尼爾森Bob Nelson 著 陳瑋玲 譯 / 臉譜出版社義守大學員工系 金明浩主任





大家辛苦了!

所以我們永遠有路可以走
 你能找個理由難過
 也一定能找到快樂
 懂得放心的人才能找到輕鬆

^_^



鮑柏·尼爾森 Bob Nelson 著 陳瑋玲 譯 / 臉譜出版社 義守大學實工系 金明浩主任

75