

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班

碩士學位論文

方案設計與評估如何應用在「兵科見學」課程—
以國防大學政戰學院學生在後備指揮部見學為例

Program Design and Evaluation Applied in “Branch
Training” - The Case of Cadets from Fu Hsing Kang
College, NDU Interning in Armed Forces Reserve
Command

研究生：陳柏宇

指導教授：錢淑芬博士

中 華 民 國 一 〇 九 年 五 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班學位論文

口試委員會審定書

方案設計與評估如何應用在「兵科見學」課程——
以國防大學政戰學院學生在後備指揮部見學為例
Program Design and Evaluation Applied in “Branch
Training” - The Case of Cadets from Fu Hsing Kang
College, NDU in Armed Forces Reserve Command

本論文係陳柏宇（學號1090720417）在國防大學政治
作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民
國109年5月19日承下列考試委員審查通過及口試及格，特
此證明

委員兼召集人	周 玲 玲
指 導 教 授	錢 淑 芬
委 員	郭 盛 哲
委 員	
組 長	郭 盛 哲
學 系 主 任	程 伯 華

中華民國109年5月19日

謝誌

研究所兩年的時光說快不快，說慢又很快，能夠再度回到學校充實自我，要感謝的人太多，沒有你們，我可能沒辦法完成這本論文。

首先要感謝的是我的指導教授錢淑芬老師，每當論文撞牆卡關時，老師總會給我許多建議與方向，也因為我學習上的慵懶，經常導致進度落後，老師會給我當頭棒喝，讓我能夠懸崖勒馬，趕緊回到論文的懷抱。

謝謝兩位口試委員周玲玲老師與郭盛哲老師，兩位老師在兩階段口試時以自身的經驗與學識，指導我論文寫作的方向，以及鼓勵我完成論文。

謝謝社工所 109 年班的義順學長、崇平學長、俐君學姊、劭濬學長、翰民學長、祥瑞學長、銓鴻、丞諺、宜珊、惠蓮，因為有您們的陪伴，研究所生活增添不少歡笑聲，每次聚餐大家總能把酒言歡，學校的各項活動有大家的幫忙才能順利完成，大家互相幫忙，一起成長，大夥即將再度回到部隊，希望大家能繼續在部隊中發光發熱。

謝謝修肝養護大隊的郡賢、東燁、歲竣，還有大隊長劭濬，有你們每天在球場上和漫漫長夜的陪伴，才能減緩論文寫作時的壓力。

謝謝國防大學籃球隊的好隊友們，陪我這個老人打過 UBA，我會記得在球場上流過的每一滴汗水。然後，沒有然後，底線就位！

謝謝家中的媽媽、姐姐、姊夫、哥哥、大嫂，還有兩個小可愛宥勛和亭豫，在我北上念書的這兩年，幫我打點好家中的一切，讓我偶爾回家一趟都能夠當個廢宅，負責吃飯睡覺就好。

再次誠摯的感謝曾經幫助我的師長、同學、朋友、家人們，謝謝您們，我才能完成論文。

柏宇 謹誌於復興崗

摘要

本研究是以 ADDIE 系統化教學模式進行國防大學政戰學院兵科見學課程之方案規劃，針對現行兵科見學課程進行探討。再以半結構式訪談瞭解十位研究對象（兩位政戰學院教育人員、五位後備指揮部承辦兵科見學相關人員、三位政戰學院學生）的學習（教育訓練）需求，作為方案設計的依據，接著運用 ADDIE 系統化教學模式的分析、設計、發展、應用、評鑑五步驟進行兵科見學課程教育訓練方案規劃。在分析步驟，透過訪談瞭解研究對象在兵科見學課程的需求；在設計步驟，依照研究對象的需求，進行課程的設定、訂定課程目標及課程內容；在發展步驟，依照課程內容發展每項課程的教學策略及授課方式；在應用步驟，因本研究所規劃之方案並不會實際進行，僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據；在評鑑步驟，運用 Kirkpatrick 四階層評估模式，針對每項課程設定評量指標及評量方法，作為評量方案成效的工具。本研究完成之「兵科見學課程教育訓練方案」規劃在八週的時間內，安排四個接訓單位，共計 34 項課程、44 項課程目標、84 項學習標的及 142 項課程內容，供學校及部隊爾後規劃兵科見學課程時參考。

關鍵詞：兵科見學、軍校教育、ADDIE 模式、方案設計與評估

National Defense University

Abstract

The study based on the ADDIE systematic mode to plan the branch training course of Fu Hsing Kang College, NDU. Then use semi-structured interviews to understand the learning (education or training) needs of ten research objects (two education cadre of Fu Hsing Kang college, five officers of the Armed Forces Reserve Command and three cadets graduated from Fu Hsing Kang college), as a basis of the branch training course program, then use the five steps of the ADDIE systematic model to plan the the branch training course program. In the analysis step, understand the needs of the research objects from interviews. In the design step, according to the needs of the research object, set the course, the course objectives and course content. In the development step, develop teaching strategy and teaching method from each course content. In the implementation step, because the branch training course program will not actually be carried out, only the formative evaluation of the evaluation step will be used to review the status of the course implementation as the basis for modifying the branch training course program. In the evaluation step, use Kirkpatrick's four-level evaluation model to set evaluation indicators and evaluation methods for each course as a tool for evaluating the effectiveness of the program. The "branch training course program" completed in the study is planned to arrange four training units in a period of eight weeks, a total of 34 courses, 44 course objectives, 84 learning targets and 142 course contents for military academy and the army will later refer to it when planning the branch training course.

Keywords: Branch Training, Military Academy Education, ADDIE Model, Program Design and Evaluation

目次

目次.....	I
表目次.....	V
圖目次.....	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	3
第三節 研究目的.....	5
第二章 文獻探討.....	6
第一節 兵科見學課程的意涵.....	6
第二節 教育訓練方案的類型.....	14
第三節 方案設計與評估.....	18
第四節 方案設計與評估在兵科見學上的運用.....	25
第三章 研究設計.....	30
第一節 研究架構.....	30
第二節 研究方法.....	35
第三節 研究倫理.....	37
第四章 資料分析.....	39
第一節 設定課程.....	39
第二節 課程目標.....	47
第三節 課程內容.....	54
第四節 授課方式.....	59

第五節 成效評量.....	67
第六節 學習成效總評.....	85
第七節 兵科見學課程教育訓練方案.....	93
第五章 結論與建議.....	104
第一節 研究結果.....	104
第二節 討論.....	108
第三節 研究限制與建議.....	111
參考文獻.....	113
一、中文部分.....	113
二、英文部分.....	118
附錄一.....	120
附錄二.....	124

國防大學

National Defense University

表目次

表 2-1-1	國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點.....	9
表 2-1-2	教育訓練的定義.....	13
表 2-2-1	教育訓練方案研究.....	17
表 2-2-2	「兵科見學」課程、民間學校實習課程、企業組織教育訓練比較.....	18
表 3-1-1	研究對象.....	34
表 4-1-1	「兵科見學課程教育訓練方案」課程表.....	46
表 4-2-1	後備指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的.....	49
表 4-2-2	地區指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的.....	50
表 4-2-3	縣市指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的.....	52
表 4-2-4	地區後備部隊訓練中心兵科見學課程、課程目標及學習標的.....	53
表 4-3-1	後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容.....	56
表 4-3-2	地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容.....	57
表 4-3-3	縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容.....	58
表 4-3-4	地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容.....	59
表 4-4-1	後備指揮部課程授課方式、時數分配表.....	61

表 4-4-2	地區指揮部課程授課方式、時數分配表.....	62
表 4-4-3	縣市指揮部課程授課方式、時數分配表.....	64
表 4-4-4	地區後備部隊訓練中心課程授課方式、時數分配表...	66
表 4-5-1	地區後備部隊訓練中心課程形成性評鑑.....	71
表 4-5-2	後備指揮部課程總結性評鑑.....	75
表 4-5-3	地區指揮部課程總結性評鑑.....	79
表 4-5-4	縣市指揮部課程總結性評鑑.....	82
表 4-5-5	地區後備部隊訓練中心課程總結性評鑑.....	84
表 4-6-1	後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表.....	88
表 4-6-2	地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表.....	89
表 4-6-3	縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表.....	90
表 4-6-4	地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表.....	91
表 4-7-1	後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」.....	94
表 4-7-2	地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」.....	96
表 4-7-3	縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」.....	99
表 4-7-4	地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」.....	102

圖目次

圖 2-1-1	後備指揮部組織架構圖.....	10
圖 3-1-1	研究架構圖.....	32



第一章 緒論

本研究主要在於探討方案設計與評估如何應用在國防大學政戰學院「兵科見學」課程。本章內容主要區分研究背景、研究動機與研究目的等三節來進行論述。

第一節 研究背景

軍校教育旨在培養國軍幹部，國防大學政戰學院的教育宗旨為「培養允文允武，具有政治作戰專業，人文關懷理念及軍事社會科學素養之忠貞國軍幹部，厚植精神戰力，發揮團結三軍、戰勝敵人之功能」，教育宗旨即闡明軍校教育及訓練學生成為國軍政戰軍官是學校的教育目標。國防大學政戰學院欲培養學生成為具備「領導管理」、「輔導服務」、「溝通協調」、「解決問題」、「研究分析」、「思辨創造」與「團隊合作」等七項能力的政戰幹部（國防大學政戰學院【政戰學院】，2018）。

國防大學政戰學院學生在畢業任官後，須至國軍各基層部隊中擔任排長、輔導長或政戰官等職務。因為國防大學政戰學院學生在任官後是基層軍官幹部，在部隊當中是領導者的角色，負有管理士官、兵的責任。因此，學校教育學生如何成為一位優質的政戰幹部就顯得相當重要。「十年樹木，百年樹人」是許多學校以及教育人員的自我期許，由此可見教育是多麼重要。好的教育除了要有良好的教育師資之外，完善的課程內容更是教育人才的利器，「工欲善其事，必先利其器」，學校教育如能運用良好的課程規劃，加上優良師資教育學生，將能使學生學習更加事半功倍。

國軍軍事院校存在目的在於培養國軍幹部，國防大學政戰學院教育目的在於培養國軍政戰軍官。軍校教育除學年教育之專業學識與一般民間大學相同外，另有如暑訓期間依學生年級的不同，分別安排學生至陸軍步兵訓練指揮部學習「班、排級戰鬥教練」課程，以及至國軍各基層部隊學習「兵科見學」課程。兵科見學課程目的在於「為使國防

大學政戰學院學生能夠在畢業任官前瞭解部隊任務特性，降低畢業任官後，於部隊服務時可能產生之心理恐懼」（政戰學院，2016a）。國防大學政戰學院安排學生在大學三年級升四年級的暑期，依照軍種抽籤結果，分發至各軍種基層部隊單位中進行「兵科見學」，兵科見學課程的內涵在於讓學生親身體驗基層連隊排長及輔導長實務工作，藉由跟隨部隊按表操課，以及參與各項部隊活動，使學生瞭解部隊之任務特性、編組型態及例行勤務執行概況等部隊實務工作。

國防大學政戰學院「兵科見學」課程實施方式為接訓單位在接訓前，依照單位任務特性及各項部隊實務工作設計課表，學生在兵科見學期間依照設計好的課表學習。並安排單位內之政戰幹部擔任學生在兵科見學期間的輔導人，協助學生學習「兵科見學」課程及生活輔導。課程內容以戰備整備、駐地（專精）訓練、衛哨勤務、體能戰技訓測、後勤危安、政戰實務、部隊招募、軍紀安全及內部管理等各項部隊實務工作排定課表，並於兵科見學課程結束後辦理綜合座談，由部隊的政戰主管與學生進行問題討論及經驗分享。兵科見學課程計畫中明訂，學生配合部隊每日課程作息，按表操課，部隊不得分配學生擔任值日或支援幕僚辦公（政戰學院，2016a）。由計畫可見，學校及部隊規定接訓單位不得安排學生負責或執行已排定之課表課程外的公差勤務。但依研究者自身過去擔任輔導人之經驗，對於擔任輔導人之幹部而言，除教導與協助學生學習兵科見學課程及生活輔導外，輔導人更有自身原有職務上所負責的工作需要執行。儘管「兵科見學」課程對於輔導人而言，即是輔導人本應負責之任務，而且「兵科見學」課程是一項非常態性的工作，每年的兵科見學課程可能因時間、接訓單位任務、以及學生的眷駐地等種種因素，而影響兵科見學課程的規劃。對接訓單位而言，並非每年都會有兵科見學課程的任務；對輔導人而言，可能因人員職務調整的關係，導致每年擔任輔導人之政戰幹部不盡然都是同一人，這也容易造成幹部在擔任輔導人的經驗上參差不齊，甚至有些幹部

未有足夠的經驗擔任輔導人，卻因為職位的關係，必須擔任兵科見學課程的輔導人。如果擔任輔導人會造成幹部工作上的負擔，即有可能影響輔導人在教學上的品質與效果。因此，若能在兵科見學課程進行之前，先針對輔導人的資格與條件進行篩選，將能提高兵科見學課程的成效。基於上述所論，研究者認為兵科見學課程在某種程度上造成了輔導人工作上的額外負擔。輔導人該如何在執行自身原有職務上工作的同時，擔任兵科見學課程的輔導人，並在同時執行此兩項工作之間取得平衡，是值得探討的議題。

第二節 研究動機

研究者自身為國防大學政戰學院畢業生，畢業分發至部隊服務，先後歷練輔導長、動員連絡官及心理輔導官等職。研究者曾於民國 103 年時以學生身分至北區後備指揮部及新北市後備指揮部學習「兵科見學」課程，又於民國 107 年服務於南區後備部隊訓練中心擔任心輔官時，擔任學生「兵科見學」課程之輔導人。由於研究者曾是學習「兵科見學」課程之學生，亦曾是擔任「兵科見學」課程之輔導人，以研究者主觀感受認為，研究者認為現行「兵科見學」課程可能無法有效幫助學生學習未來在部隊工作時所需的各項能力。因此，若能仔細檢視現行「兵科見學」課程是否能夠真正使學生瞭解未來畢業分發至基層部隊中的工作概況，瞭解造成這樣問題的成因所在，進而修正「兵科見學」課程內容，將有助於「兵科見學」課程成效提升。

國防大學政戰學院學生於暑期訓練期間至國軍各基層部隊學習「兵科見學」課程，「兵科見學」課程概況為學生實際到基層部隊中，透過參與部隊生活，瞭解基層部隊現況。在見學期間，接訓單位安排單位內之政戰幹部（輔導長、政戰幕僚）擔任輔導人，負責學生的學習課程及生活輔導。「兵科見學」課程對於接訓單位的人員來說被視為一項任務，接訓單位會指派幹部擔任學生見學期間的輔導人，依照排定之課表，教育學生

如何執行各項部隊工作，使學生瞭解部隊現況及任務特性。「兵科見學」之課表排定是由國防部政戰局授權各軍種司令部（指揮部）排定，各軍種司令部（指揮部）依國防部頒「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」排定課表，課表編排以基層部隊實務工作為核心，駐地訓練為基準，結合部隊駐地（專精）及戰備任務訓練，採「統一課表、異地同時、實際參與」方式實施，見習內容以戰備整備、駐地（專精）訓練、衛哨勤務、體能戰技訓測、後勤危安、政戰實務、部隊招募、軍紀安全及內部管理等課程為主軸，並於見習後辦理綜合座談問題研討，以收見習成效（政戰學院，2016a）。依上述計畫，學生「兵科見學」課程內容十分廣泛，幾乎囊括部隊中所有工作項目，卻未詳細述明輔導人應如何教導學生學習部隊實務工作，僅要求接訓單位挑選優秀幹部帶領見習及經驗傳授。依研究者自身經驗，如輔導人能夠將「兵科見學」任務以積極、正向的態度去教育學生，將「兵科見學」視為一項培養未來軍官幹部的任務，能使學生在「兵科見學」期間獲益良多，使學生提早接觸部隊，瞭解部隊現況，進而提升學生未來在部隊的工作能力；反之，若輔導人將「兵科見學」任務視為一項麻煩，不願意教導學生部隊實務工作，就可能使得學生學習狀況不佳，甚而導致學生對於未來畢業至部隊服務產生迷惘，更甚是抗拒至部隊服務的心態。所以，研究者認為，輔導人所抱持的態度與學生的學習成效有密切關係。

「兵科見學」課程是學生在就學期間少數能夠接觸到基層部隊的時間，其主要的目的在於使學生在畢業任官至部隊服務前，對於部隊的工作概況及任務特性能有一定程度的瞭解。若能有效提升「兵科見學」課程成效，將有助於培養學生成為優秀政戰幹部，以符合國防大學政戰學院之教育宗旨。

第三節 研究目的

為了有效提升國防大學政戰學院「兵科見學」課程成效，本研究運用方案設計與評估應用於國防大學政戰學院「兵科見學」課程，探討國防大學政戰學院學生「兵科見學」課程的學習成效是否能夠有效地運用在未來的部隊實務工作上。透過瞭解學生的學習需求，作為方案設計的依據，設計出一套「兵科見學」教育訓練方案。因此，本研究目的如下：

- 一、瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況。
- 二、探討學校、部隊及學生對國防大學政戰學院「兵科見學」課程內容的學習（教育訓練）需求。
- 三、設計一套具有評量方法的「兵科見學」教育訓練方案，作為學校及部隊的參考。



第二章 文獻探討

本研究是以方案設計與評估之概念應用於國防大學政戰學院「兵科見學」課程。因此，本章節主要針對研究主題所涉及之相關理論及概念進行探討與分析。本章共分四節針對文獻進行探討，第一節為「兵科見學課程的意涵」；第二節「教育訓練方案的類型」；第三節「方案設計與評估」；第四節「方案設計與評估在兵科見學上的運用」，依序後續分述。

第一節 兵科見學課程的意涵

壹、兵科見學課程現況

軍校教育以培養國軍幹部為教育目的，國防大學政戰學院辦學旨在培養國軍政戰軍官幹部。政戰學院學生畢業除取得學士學位外，依陸海空軍軍官士官任官條例規定，以少尉官階任用（政戰學院，2016b）。也就是說，軍校學生在大學畢業時不僅會和民間大學學生一般成為取得學士學位，同時也會成為一名少尉軍官。

國軍部隊是具有深度科層化的組織，在部隊單位中，軍官負有領導與管理士官兵之責（黃晟哲，2019）。國防大學政戰學院學生在畢業任官之後，都會在基層部隊擔任輔導長的職務，負責執行政戰實務工作，以及協助主官管理士官、兵。部隊要求學生甫自學校畢業就要擔任主管職，對於一個初官來說是相當沉重的責任，學生要能成為一位優秀的領導與管理人才，仰賴優良的教育與訓練。何騏竹（2013）指出，軍校教育一方面以部隊實務之「軍事訓練」為教育主軸；一方面又要以「高等教育」為主軸，培養學生兼具表達溝通、道德思維、批判思考的能力。國防大學政戰學院所規劃的學生教育課程範圍包含「入伍訓練」、「學年教育（含軍人特質課程）」、「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」及「敦睦遠航訓練（海軍）」等教育階段，除「學年教育（含軍人特

質課程)」與一般民間大學之高等教育大抵相同外，另外針對軍事訓練設計「入伍訓練」、「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」及「敦睦遠航訓練（海軍）」等學習課程，本研究主題「兵科見學」課程係屬「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」的一環。

國防大學政戰學院學生教育中的「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」是指學校運用學年教育以外的暑期時間，安排學生至陸軍步兵訓練指揮部及各基層部隊中進行軍事訓練。依照學生年級的不同，安排學生至不同部隊中學習，如二、三年級學生會至陸軍步兵訓練指揮部學習「班、排級戰鬥教練」課程；四年級學生依軍種抽籤結果，分派至各軍種司令部（指揮部）基層單位學習「兵科見學」課程，瞭解基層部隊工作概況。

在國防部「軍事訓練課程暨兵科見學」課程計畫中，參與課程的對象包含陸軍官校、陸軍專科學校、國防大學、國防醫學院及空軍官校等國軍基礎軍事院校之學生，兵科見學課程係指各軍事院校依學校之軍種特性分派所屬學生至國軍各基層部隊見學。現行國防大學政戰學院「兵科見學」課程係依照學生軍種抽籤結果，分派至各軍種司令部（指揮部）基層單位進行為期八週之「兵科見學」課程，課程內容則由各軍種司令部（指揮部）依國防部所訂之國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點進行課程排定。

兵科見學課程是國防大學政戰學院之「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」課程之一環，內容是依照國防部規劃之軍校學生「軍事訓練課程暨兵科見學」計畫，安排大學部三年級升四年級的學生於暑訓期間至國軍各基層部隊中進行兵科見學課程訓練，透過實際參與部隊生活，體驗部隊工作環境，使學生對未來畢業分發至部隊報到的工作環境有一定程度的認識與瞭解（國防部，2015）。國防大學政治作戰學院大學部 108 年班學生「兵科見學」計畫（2016a）中明訂，兵科見學課程目的在於「為使學生先期瞭解部隊任務，降低爾後於部隊服務恐懼，進而激勵於分科教育強化兵科軍事學能，以精進任官職能。」而兵科見學課程的構想為「以基層部隊工作為核心，駐地訓練為基準，

結合部隊駐地（專精）及戰備任務訓練，見習內容以戰備整備、駐地（專精）訓練衛哨勤務、體能戰技訓測、後勤危安、政戰實務、部隊招募、軍紀安全及內部管理等課程為主軸。」由計畫中可見，國防部規劃兵科見學課程僅列出學生於見學期間應學習之部隊實務工作的學習項目，並於兵科見學課程結束後，安排見學單位之政戰主管與學生進行座談，彼此針對兵科見學課程進行心得討論及建議，並未明定出一個評量學生在兵科見學課程中學習狀況的具體方法；再者，接訓單位會在兵科見學課程期間，安排政戰幹部擔任學生的輔導人（政戰處長、營、連輔導長、政戰官、心輔官）負責教育學生學習即生活輔導。現行「兵科見學」課程中，亦未針對輔導人進行評量，僅由輔導人之上級主管針對輔導人進行工作上的考核。研究者認為，若能針對學生在兵科見學課程中的學習過程進行有效的評量，有助於學校及部隊瞭解學生在兵科見學課程的學習情形。

兵科見學課程內容依「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」規定，課目區分軍事課程及政戰實務課程，軍事課程包含「課前準備」、「戰備任務」、「衛哨勤務訓練」、「裝備保養」、「後勤危安」、「人員招募」、「軍紀安全」、及「內部管理」等八項；政戰實務課程包含「基層部隊政治作戰訓練」、「基層部隊榮團會工作作法」、「政戰工作紀要填載介紹」、「國軍心理衛生工作暨評量系統介紹」、「部隊文康活動介紹、策劃及實作」、「莒光日教育具體作法」、「政教視聽器材管理與運用」、「安全調查資料填註與實作」、「基層新聞工作作法介紹及新聞稿寫作」等九項，軍事課程及政戰實務課程共計十七項學習課目如「表 2-1-1」。

表 2-1-1 國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點

	課目	見習要項
軍事課程	課前準備	1.本日課程檢討 2.翌日課程分配
	戰備任務	1.戰備任務交接 2.戰備課程 3.戰鬥手板調製與運用 4.戰備狀況兵推
	衛哨勤務訓練	1.衛哨勤務規定 2.各種狀況推演
	裝備保養	1.各類裝備一級保養 2.二級廠運作 3.營區整體安全防護演練 4.實兵演練
	後勤危安	1.械彈暨特定軍品管理 2.鍋爐及危險機工具管理 3.膳食勤務 4.行車安全
	人員招募	1.改善生活環境與品質 2.部隊型態與特性介紹 3.部隊待遇與福利 4.升遷管道與在職進修
	軍紀安全	1.官兵申訴處理流程 2.保障官兵合法權益做法 3.貫徹命令實施規定 4.軍紀教育與軍紀指示 5.違紀態樣與處理要領 6.軍紀安全評核做法
政戰實務課程	內部管理	1.門禁管制與人員管理做法 2.值星勤務 3.管教具體做法 4.環境設施維護
	基層部隊政治作戰訓練	單位應配合戰備任務訓練週，依任務特性設置政戰相關狀況結合想定，透過狀況誘導及實作方式實施。
	基層部隊榮團會工作作法	單位應由連輔導長負責會議籌建、召開及建（決）議案件管制執行等事宜，會前指導主席如何主持及開好會議，會中從旁協助會議進行。
	政戰工作紀要填載介紹	單位應由連輔導長從旁指導政戰工作紀要填載方式及要領。
	國軍心理衛生工作暨評量系統介紹	單位應由心輔官結合部隊特性，排定適應部隊生活、壓力調適及自傷防治等課程；另針對國軍現行身心評量系統予以介紹。
	部隊文康活動介紹、策劃及實作	單位應由連輔導長結合部隊特性，策劃相關文康活動，並從中指導各項要領，以提升官兵士氣。
	莒光日教育具體作法	單位應依國軍莒光日教學實施要點，完成相關教學整備、場地規劃及輔教活動等事宜。
	政教視聽器材管理與運用	針對單位政教視聽器材應就帳籍管理、操作方式及保養等要領，予以介紹。
	安全調查資料填註與實作	單位應由保防官結合部隊特性排定相關保防安全課程，尤以安全調查資料填註與實作為主。
	基層新聞工作作法介紹及新聞稿寫作	針對單位特殊活動或事蹟撰擬新聞稿，並指導寫作要領，以提升投稿成效。
	綜合座談	1.學生見習心得分享 2.問題研討與解答

資料來源：國防大學政戰學院（2016a）

後備指揮部依上述指導要點結合單位特性，設計兵科見學課程課表，安排學生於各地區後備指揮部、縣市後備指揮部及各地區後備部隊訓練中心進行見習，見習時間分別為一週、兩週及五週，共計八週的兵科見學課程，後備指揮部組織架構圖如「圖 2-1-1」。由於地區後備指揮部及縣市後備指揮部是屬機關單位¹，地區後備部隊訓練中心是屬教

¹ 部隊型態區分：戰鬥部隊、戰鬥支援部隊、支援部隊、機關單位

育訓練單位，以「兵科見學」課程之時間來看，後備指揮部安排較多時間在地區後備部隊訓練中心，顯見後備指揮部是希望學生能多瞭解地區後備部隊訓練中心的單位任務及特性，才會安排學生在地區後備部隊訓練中心見學五週，地區後備指揮部及縣市後備指揮部則分別只有一週與兩週的時間。

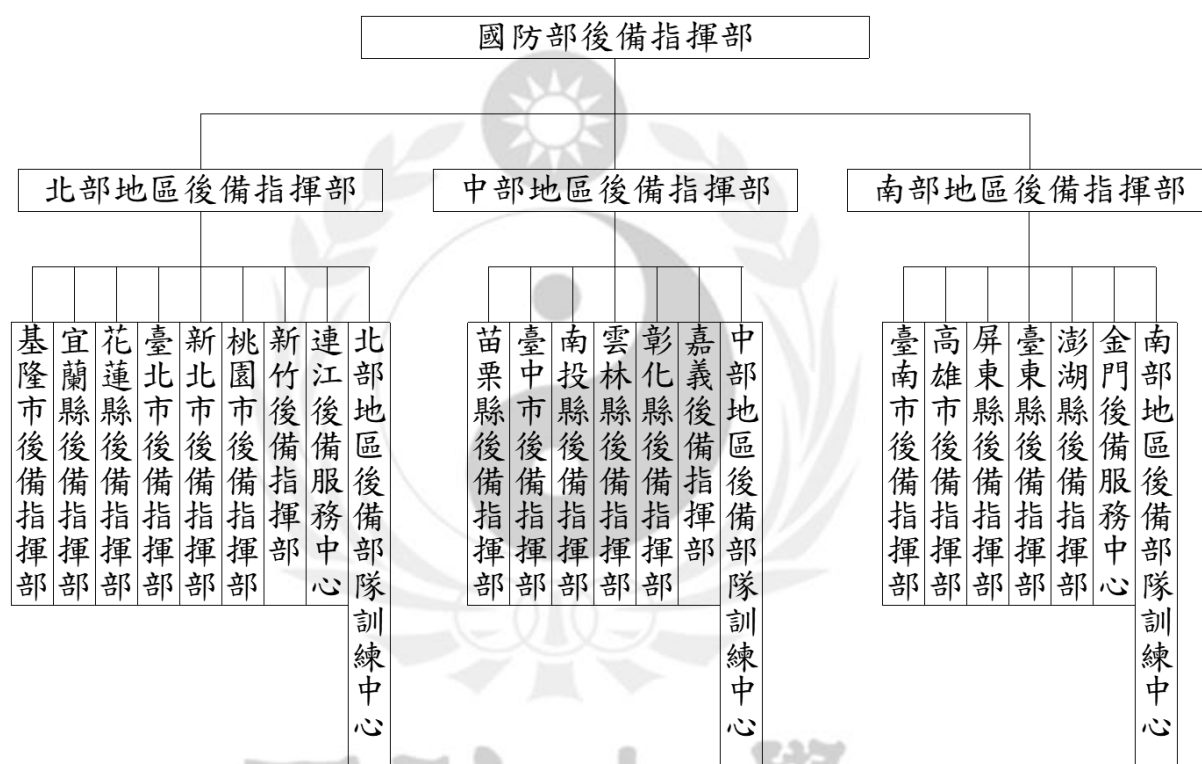


圖 2-1-1 後備指揮部組織架構圖

資料來源：國防部後備指揮部（2020）

因此，本研究嘗試運用方案設計與評估概念導入國防大學政戰學院兵科見學課程，藉由文獻探討瞭解國防大學政戰學院兵科見學課程現況，透過訪談瞭解學校、部隊及學生對國防大學政戰學院兵科見學課程的學習（教育訓練）內容需求，進而建立系統化教學模式。

綜上所述，研究者透過「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」及後

備指揮部所排定的課表發現，現行後備指揮部依單位特性所設計的課程並無法全部整理歸納至「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」所規定的軍事課程及政戰實務課程之十七項學習課目當中，以 108 年班學生「兵科見學」課程為例，在八週的課程中，課程共計 256 小時，軍事課程佔 28 小時；政戰實務課程佔 92 小時；其他類課程佔 136 小時。由此可見，其他類課程時數約佔全部課程時數 54%，軍事課程時數約為 10%，政戰實務課程時數約為 36%。由現行兵科見學課程的時數配當可知，現行兵科見學課程內容著重於學生實際配合部隊行動，藉由輔導人的說明與講解，使學生瞭解部隊工作環境。其原因可能是國防部所訂之學習項目是供各軍種司令部（指揮部）在設計課表時的參考依據，課表內容主要還是應配合單位任務及特性進行設計。

貳、教育與訓練的意涵

現有參與「兵科見學」課程的相關組織（人員）共有三者，分別是學校、部隊及學生。對學校而言，這是教育及訓練學生的課程；對部隊而言，這是教育與訓練未來一年會到自己組織內工作的基層政戰幹部；對學生而言，這是必須修習的課程，同時也可視為在畢業後到部隊服務前的職前訓練；因此，研究者認為，「兵科見學」課程充滿教育與訓練性質，以下就教育與訓練的概念進行探討。

依據韋氏辭典的解釋，「教育」（education）是指「為傳授或獲得知識，和發展合理且具判斷力的過程或行為，藉由教導、訓練或學習所產生的結果，教育的目的在於發展知識與能力。」；而「訓練」（training）則是指「教導個人練習事物的原理，亦即教導某人行為或方法的過程。」（韋氏辭典，2019）由此可知，教育與訓練都是透過教導或傳授知識、態度、行為及技能的過程。

在人力資源管理概念中，學者經常將教育（education）、訓練（training）、發展（development）三個概念一起討論。Miller（1987）認為訓練、教育、發展三個概念，

主要是以時間點作為區隔的基礎。訓練的重點在於所學現學現用、可得到技能與行為的發展及符合特殊的工作任務需求與當前需要；教育的重點置於學習的未來應用、知識與態度的發展及學習處理未知的狀況；發展則著重於組織的預期需要與任務要求，並兼顧長、短期的具體目的。Nadler & Wiggs (1986) 指出，教育以未來的工作為重點，運用所學於未來工作上，學習成效較不易評量；訓練以現在的工作為重點，運用所學於當前工作上，訓練成效較容易評量；發展則著重於組織或個人的成長，在工作上可能完全用不上，且成效較不易評量。Lawrie (1990) 則具體指出教育、訓練及發展的目的不同，教育以增進員工的知識為目的，訓練是為改變工作技能，發展則是轉換員工的態度。

綜上學者所述，教育、訓練及發展三者概念的定義雖不盡相同，卻也並非完全不同，三者的意涵有其相互重疊之處，也就是說，各有其異同之處。在許多研究及文獻當中，也有許多學者將教育、訓練及發展視為同義詞。Laird, Holton & Naquin (2003) 指出，教育、訓練及發展在企業界的運用上並未有明顯且具體的分開，並且經常是同時使用的。現行國軍部隊也經常將教育與訓練統稱為「教育訓練」。教育訓練是指具有專業經驗的人，以教學或訓練的方法使學習者學習某特定知識、技能進而改變其行為或技巧（李隆盛、黃同圳，2000）。在國軍部隊中，「教育」經常運用於學校單位，對象則是學生；「訓練」的對象則運用於一般部隊，其對象則是組織內人員，卻也經常將「教育」與「訓練」同時運用。黃英忠（1989）認為教育、訓練及發展三者所涵蓋的範圍皆相當廣泛，教育、訓練與發展雖有範圍大小分別、字義上的區別、概念上的差異。但在實際運用上無法明確區分，因為三者之目標有其共通性與一致性，以企業組織來說，三者應同時進行，以推動組織與個人之發展為目的。國內外學者對於教育訓練的定義有詳細的說明，整理如「表 2-1-2」

表 2-1-2 教育訓練的定義

年代	學者	教育訓練之定義
1961	McGehee & Thayer	訓練是指企業為了提高員工在執行某個特定職務所必要的知識、技能及態度；而教育則指個人一般知識、能力之培養，為較長期、廣泛且客觀之能力發展。
1970	Campbell & Dunnette	訓練為使個體的知識、態度或技能產生永久性改變的一種有計劃性之學習歷程。
1982	Robbins	訓練係指一種學習經驗，尋求個人在能力上有相對持久的改變，以增進工作績效。
1989	Gilley & Eggland	教育是使員工對未來工作能夠增加績效、接受更多職責或指派新任務而提供之學習；至於訓練則是為了對有工作增加績效所提供的學習。
1991	Mathis & Jackson	訓練是一個學習的過程因而使人們獲得技能、觀念或態度而幫助目標的達成。
1985	謝安田	訓練是一種過程，它能改善員工從事某項工作的技術與能力；此過程是由一系列連續不斷的活動所組成，而非一蹴即成。
1985	張潤書	教育訓練是指各組織為適應業務及培育人才需要，對所屬人員運用學習心理，採用訓練、進修、考察等方式，予以有計劃的增進所需學識技能，減少個別差異，以期人員能勝任現職工作，及將來擔任更重要職務。
1989	郭芳煜	教育訓練就是經由連續而系統的發展計劃，以增進工作人員的知識和技術，改善工作人員的態度，進而提高工作效率與生產力。
1989	黃英忠	教育是為工作上或業務上的需要而培養個人的技能或知識；訓練是特定性的塑造，著重於技能與方法上的鍛鍊。
2000	方昭明	訓練是指企業為了提高員工在執行某各特定職務所必要之知識、技能及態度或培養其解決問題能力的一切活動；而教育是指個人一般知識與能力培養，當然也包括專門知識，技能及生活環境的適應能力培養，較長期、廣泛且客觀能力之發展。

資料來源：陸瑞瑾（1999）、謝佩宜（2009）、本研究整理

參、小結

綜上所述，雖然學者間的看法有所不同，將教育、訓練及發展三者視為同義詞與否，端看研究者如何界定與定義。本研究主題國防大學政戰學院「兵科見學」課程是屬於國軍教育訓練的一環，儘管國軍部隊在培養人力資源時所辦理的各項活動（如受訓、講習、研討會）經常會將教育與訓練統稱為「教育訓練」，但「兵科見學」課程有其特殊性，研究者認為可以將教育、訓練及發展三者做出適當的區別。因此，綜合上述學者論點，研究者認為，教育、訓練及發展都是在組織運用一系列的教育訓練活動，使人員學習某

特定專業，增進或改善其知識、態度、技能及行為，進而提高組織與人員績效的框架中。

以時間因素及內涵界定，研究者認為，教育著重在學習未來工作，學習內涵較偏重於知識及態度等概念性的技能；訓練則著重在現在工作上所需的技能，學習內涵偏重於技巧、行為等操作性的技能；發展則是著眼於未來組織與人員的成長，其成效較不易評量。

第二節 教育訓練方案的類型

壹、「兵科見學」課程與教育訓練的關係

「兵科見學」課程對於學校而言，是教育學生的課程之一；對於部隊而言，是教育訓練未來組織內人員的一種職前訓練。「兵科見學」課程的性質與民間學校之學生實習課程及企業組織的員工教育訓練相似，「兵科見學」課程與民間學校實習課程相同之處在於兩者皆是提供學生實際至職場環境中學習，學習未來在工作職場上能夠運用的知識與技能，相異之處在於「兵科見學」課程非大學法所規範之大學生所應修習取得學分的課程，而是學校安排學生於學年教育以外的時間至部隊中進行實習。「兵科見學」課程的性質與企業組織教育訓練的職前訓練相似，皆是人員在進入職場前瞭解未來工作場域及學習未來工作時能夠運用的知識與技能，相異之處則在於「兵科見學」課程的對象是學生，並不會在完成「兵科見學」課程後即進入職場工作。

貳、民間學校實習課程與教育訓練

民間學校實習課程是一種學校與產業之間相互合作的關係，我國民間學校實習課程始於 1954 年政府頒布「建教合作實施方案」後，學校與產業之間開始合作，提供學生在學校學習理論，在產業中應用理論於實務工作上的學習環境（陳姿樺，2010）。實習課程是學生的學習環境自學校轉換到職場的重要過渡期（Ross, Beggs, & Young, 2011）。實習課程是指學校利用產業資源，使學生的學習環境由學校轉移到工作職場，以增進學

生學習成效的一種教育方案（楊朝祥，1985）。校外實習課程是以技術及職業教育為學習導向，具有明確教育訓練計畫的建教合作方案，要求企業機構的工作場域訓練與學校密切聯繫，同時應有教師連絡員及現場指導員負責整體教育及訓練計畫之協調、執行、督導及有關學習評量之工作（徐恆鑑，2007）。因此，校外實習可以定義為：「依據學校所制定的實習辦法，學生在學期間（包括寒、暑假）取得實習學分（必修或選修），到相關職場環境工作（正職或兼職）一段時間」（蔡欣蓓、林宜玄，2009）。實習課程取得學分與否，即是「兵科見學」課程與民間學校實習課程之間的差異，這也是「兵科見學」課程與民間學校實習課程不同之處。

參、企業組織教育訓練

在一般企業組織中，為提高或達成企業組織績效，企業組織經常辦理員工的教育訓練。在企業組織中，需要的是能隨時因應環境變化而做出反應的人才，企業除了要挑選合適的人才外，也要透過教育訓練才能使員工盡快的適應企業文化及工作環境，同時透過教育訓練，改善員工的工作績效，進而達成企業的經營目標。而企業對員工進行訓練的目的不外下列幾點（廖旻儀，2016）：

一、給予新進員工始業訓練使其適應工作。

二、維持員工的工作能力和績效。

三、提高員工的工作能力和績效。

四、培養員工接受新工作能力。

五、調和員工信念和價值觀。

由此可見，企業組織針對員工進行的教育訓練亦包含教育、訓練及發展的概念，並且企業組織通常以訓練為出發點，經由不斷且重複的練習，增進員工的操作性技能，進而教育員工專業知識、態度等概念性技能，最後發展員工的信念及價值觀。

訓練如以時間作為區分，可分為職前訓練（before-the-job training）、在職訓練（on-the-job training）以及職外訓練（off-the-job training）。所謂職前訓練是指針對就任或即將就任新職位的人員所設計的訓練活動；在職訓練指針對人員現有職務上的工作專業知能所設計的訓練活動；而職外訓練則是指人員離開工作崗位所進行的訓練活動，如參加研討會、訓練課程及學校進修等（張緯良，2003）。本研究主題國防大學政戰學院「兵科見學」課程是針對國防大學政戰學院之大學部三年級學生所設計，安排學生至未來可能派任的單位進行教育訓練活動。「兵科見學」課程就如同企業組織之職前訓練，皆是針對人員未來即將派任的職位進行教育訓練活動設計，期使學生能提早瞭解未來工作場域及環境。

肆、小結

過去探討教育訓練方案的的研究多是學校等教育單位針對教師或學生之教學（學習）需求進行研究，進而設計教育方案。近年來，人力資源管理概念興起，有關教育訓練之研究發展至企業界，許多領域的產業針對產業特性及組織需求進行研究探討，研究者將過去教育訓練方案的研究整理如「表 2-2-1」



表 2-2-1 教育訓練方案研究

年代	學者	題目	研究方法	研究模式
2000	李啓誠	國立大學推動教師教育訓練之需求分析	文獻分析法、訪談法	需求評估
2006	陳志銘	汽車板金從業人員教育訓練需求之研究	專家訪談法、問卷調查法	需求評估
2009	林秀珠	消防人員教育訓練與需求之研究—以台東縣為例	問卷調查法	需求評估
2009	謝佩宜	銀行保險理專教育訓練課程規劃之研究	德菲法	課程設計
2010	王永才	壽險業務人員教育訓練態度與其教育訓練滿意度、認同度及績效關係之研究	問卷調查法	方案評鑑
2011	吳志偉	原住民「阿美族族語」課程設計與發展—以一所都市國小為例	行動研究法	課程設計
2012	李怡真、高毓秀	護理臨床教師教育訓練需求評估	問卷調查法	需求評估
2014	林昌榮、賴彩惠、古琳翔、邱慧菁、鄭淑芬	加盟店新進人員之教育訓練問題—以真鍋咖啡為例	個案研究法	方案評鑑
2014	蔡淑靜	台灣社會企業教育訓練挑戰之探討	半結構式訪談法	需求評估
2015	顏佳雯	品德教育教學模式融入國中綜合活動之課程設計研究	本位研究法	課程設計

資料來源：本研究整理

藉由探討目前實施的「兵科見學」課程、民間學校實習課程及企業組織教育訓練三者之間的關係，研究者將「兵科見學」課程、民間學校實習課程及企業組織教育訓練依教育、訓練、發展、場域、時間取得學分與否作比較。

以教育、訓練、發展三者比較，在教育方面，「兵科見學」課程與民間學校實習課程重視學習者學習態度及認知，企業組織教育訓練則較不重視；在訓練方面，民間學校實習課程與企業組織教育訓練重視學習者學習操作性技能，「兵科見學」課程則較不重視；在發展方面，「兵科見學」課程、民間學校實習課程及企業組織教育訓練三者皆較不重視學習者的未來發展。

以學習場域區分，「兵科見學」課程與民間學校實習課程皆是在學習者未來工作場

域進行，企業組織教育訓練則是依教育訓練的內容而定，可能在組織內或組織外進行。

研究者整理如「表 2-2-2」

表 2-2-2 「兵科見學」課程、民間學校實習課程、及企業組織教育訓練比較

	「兵科見學」課程	民間學校實習課程	企業組織教育訓練
教育	重視學生學習態度及認知	重視學生學習態度及認知	較不重視員工學習態度及認知
訓練	較不重視學生操作性技能	重視學生學習操作性技能	重視員工學習操作性技能
發展	較不重視學生未來發展	較不重視學生未來發展	較不重視員工未來發展
場域	未來工作場域（部隊）	未來工作場域 （學科相關產業）	企業組織內/外
時間	暑假	階梯式、輪調式、寒暑假	依企業組織規定
取得學分與否	否	是	否

資料來源：本研究整理

第三節 方案設計與評估

壹、方案設計的意涵

方案設計（program design）指的是運用一系列的行動程序，包括瞭解參與者的問題與需求為何，評估該問題的嚴重性與急迫性，瞭解與分析產生該問題的因果假設，進而提出與決定相關的策略方案，進行方案系統架構的設計，評鑑參與者問題與需求的改善程度，並追蹤該方案的長期效果（Kettner, Moroney and Martin, 2013）。Popper（1959）認為，方案是為達成預期的結果而進行的一系列活動。也就是說，一個完整方案的流程，具備規劃階段、執行階段、評鑑階段等三個階段（錢淑芬、楊文婷，2012），且運用資源來執行方案活動，是一種連續性的過程。

關於方案設計與評估的文獻當中，專家學者將整個方案設計的步驟、程序、流程有不同的說明，論述的方式也不盡相同。魏惠娟（2005）指出，自 1960 年以來，許多文獻已經發展出許多不同的方案模型，但是許多模型並沒有說明其應用方法，各學者所提出的模型與模型之間也缺乏比較，不過若是從模型的內涵檢視，可以肯定的是方案的涵

蓋面很廣，不同的模型都包括下列的內涵：目標的設定、需求的評估、學習環境的設計、執行與評鑑等。儘管各模型不盡相同，但各模型的內涵大致是相同的，模型的內涵可能會因方案主題的不同，方案設計者考量方案主題的特性，而選擇最適合的方案模型進行方案設計。

方案的理論與內涵存在於方案的規劃模式中，所謂模式可以是一套理論，或者是一組簡化的實施程序，用來解釋抽象的概念或釐清複雜的現象（魏惠娟，2007）。一般而言，方案設計的過程強調系統性的概念，Senge（2006）認為設計方案時，運用系統化概念有助於釐清複雜現象，協助方案設計者以具體的方式呈現抽象的概念。而方案設計中的系統模型內涵是：「方案是一個連續性的過程，一個由方案設計者、目標學習者、社區意見領袖及特殊利益團體等共同合作的過程；方案設計主要的目標是要利用經過組織及設計之後所形成有意義的學習經驗，來改變或增進學習者的態度、知識或競爭力，進而提升社會整體的素質。具體而言，方案設計是一個包含規劃、設計執行及評估，進而達到目標的過程。方案規劃的理論內涵存在於眾多的規劃模式中，所謂模式是一套理論或一組實施程序的簡化形式，有助於用來解釋抽象的概念或釐清複雜的現象（魏惠娟，2007）。

本研究是以國防大學政戰學院「兵科見學」課程為研究主題，「兵科見學」課程可視為學校教育的課程之一，亦可視為教育方案的一種。李美穗（2013）認為一個教育發展方案的內涵與流程，可包括：方案需求與價值、方案設計與組織、方案內容與實施、及方案評估與發展等四個面向，其說明如下：

- 一、方案需求與價值：瞭解參與者的需求、規劃者的理念、方案的願景與目標。
- 二、方案設計與組織：方案策略的發展與選擇、方案執行的組織與分工、參與方案的對象、方案所需的經費、支持的措施。

三、方案內容與實施：決定方案的內容與主題、擬定方案執行的策略、方案實施的方式、方案實施的期程。

四、方案評估與發展：參與者對方案的評估、教育行政單位對方案的評估、方案改進與發展。

方案過程中從問題界定、需求評估、設定目標、內容設計、方案執行，一直到方案的評鑑，是一個連續性的過程，方案規劃者在檢視方案時，需不斷確認每個步驟之間的關係。要檢視方案中連續性過程中的某一步驟並不容易，但透過系統化的方式，可以使方案規劃者更簡單的瞭解方案過程。方案過程包括規劃、執行和評鑑等三個階段。在規劃階段，方案規劃者需進行問題界定、需求評估、內容設計，包含方案如何進行及如何評鑑等規劃工作。現行「兵科見學」課程在設計課程內容時，是以國防部政戰局訂定的公文計畫為依據，並未完整進行需求評估，針對學習者的學習成效評量僅是見學單位的政戰主管以自身的觀察，對學生的學習狀況進行評分，尚未具有完整的評鑑方法。若將現行「兵科見學」課程視為教育訓練方案，「兵科見學」課程自規劃階段的需求評估開始，就應該瞭解組織與學習者的需求，進而設計課程內容，最後在評鑑階段檢視現行「兵科見學」課程的教學成效。

在執行階段，則是依規劃階段所完成的方案內容進行實施。在方案完成執行階段後，最後的評鑑階段依照檢視執行階段進行的內容，是否有達到規劃階段所設定的成效與目標。

貳、方案評估的意涵

方案評估（program evaluation）是指運用系統化的資料蒐集與分析，判斷方案執行過程是否達到方案目標（翁慧圓，2016）。在方案執行後，瞭解方案的產出與影響，瞭解方案達成目標的過程與其所帶來的改變，將是檢視方案良莠的關鍵，甚至是作為申請

經費與預算的有力依據。林秉賢（2016）認為方案評估的目的有三：交負責信公評、方案執行改善、服務知識累積。在眾多的評估模式中，教育訓練方案最常使用的評估模式是 Kirkpatrick 四階層評估模式，此模式有四個階層，其階層由低到高分別為：反應（reaction）、學習（learning）、行為（behavior）、成果（results），每一階層皆有其重要性，低階層的訓練成結果亦會影響高階層的訓練結果，四階層包含，其內涵如下（李隆盛，2008）：

一、反應階層

評估學習者對訓練方案的滿意度，包含學習者對於課程的反應或態度，如課程主題、講師的授課方式及口語表達技巧等。在反應階層，評鑑的重點在於學習者的反應與態度，評鑑的方式通常會使用問卷調查法進行。在問卷中，可運用開放性問題和封閉性問題來瞭解學習者的反應及態度。

二、學習階層

此階層主要評鑑學習者透過教育訓練後，所習得知識與技能的程度，也就是學習者是否有學習到教育訓練之前所不知道的知識或技能，並且瞭解學習者學習與吸收教育訓練課程的程度為何。如瞭解部隊中每一項工作該如何執行，工作的重點與要項為何，都是，學生在「兵科見學」課程中可學習到的知識或技能。評鑑的方法通常會使用前測（pretest）和後測（post test）來對照學習者在知識與技能上的改變。

三、行為階層

評估學習者是否將訓練習得的知識與技能運用於工作上，其工作行為是否有所改變。Kirkpatrick 提出四個在進行評鑑之前所要有的必要條件：

- （一）學習者必須有想要改變的欲望。
- （二）學習者必須知道要做甚麼以及如何去做。

(三) 學習者必須在好的氣氛下工作。

(四) 學習者會因為改變而被獎賞。

四、成果階層

評估焦點著重在實際的成果效益上，即是訓練成果能為組織及個人帶來多大的效益與貢獻。

參、系統化教學模式

本研究係運用方案設計與評估概念應用於國防大學政戰學院「兵科見學」課程，嘗試建立系統化教學模式，瞭解現行「兵科見學」課程之執行成效，進而提出具有系統化教學模式之「兵科見學」教育訓練方案，有效達成教育目標。系統化教學設計是具有條理化及邏輯概念特性的教學設計模式，此設計模式不但可以分析教學問題，也能夠依照學習者的特性，設計出適合的教學活動，並透過檢驗及評量，不斷修正教學問題，進而完成教學目標（彭孟璇，2009）。系統化教學模式有許多不同的模式，如 Dick 和 Carey 的教學設計模式、Kemp 的教學設計觀點以及情境化設計教學等，它們都具有相同的構成要素，僅是在模式流程的圖示會有所不同。系統化教學模式包含分析（analysis）、設計（design）、發展（development）、應用（implementation）、評鑑（evaluation）等五個步驟，簡稱 ADDIE 模式。

系統化教學模式是由教學設計（instructional design, ID）模式發展而來，其來源已不可考，Molenda（2003）認為 ADDIE 模式是用於描述教學設計（ID）的系統性方法，實際上與教學系統發展（instructional systems development, ISD）同義，ADDIE 模式並沒有明確的作者，是經由學術研究慢慢發展而來，並且在教學設計的領域上，學者們共用的一個學術術語。系統化教學模式中目前最常用的即是 ADDIE 模式，近年來國內許多學者都運用 ADDIE 系統化教學模式進行教育訓練課程方案設計的研究，研究者整理如

「表 2-3-1」

表 2-3-1 運用 ADDIE 系統化教學模式進行之研究

年代	學者	研究題目
2011	林佳蓉、陳莉莉、林曉薇	應用多媒體繪本與故事臉教學於國小輕度智能障礙學童閱讀理解之個案研究
2012	葉嘉修	以 ADDIE 模式發展足球教學之研究—以台中一中為例
2014	劉鈺楷、林佳蓉	以 ADDIE 模式發展漫畫識讀教學方案之研究
2016	劉璟頤	以 ADDIE 模式所設計的新進人員數位教材之概念建構-美妝保養產業為例
2018	王季香	專業華語教材的編寫與實務—以《越南工廠華語通》為例
2018	盧秀琴、林毓哲	國小教師開發「昆蟲桌遊教具」以增強學童「沈浸經驗、科學過程技能」
2018	謝明德、趙義隆	運用 ADDIE 建構工業 4.0 產業自動化控制人才職能導向課程
2019	柯幸芳、吳淑芬、蔣玉滿、郭美玲	運用 ADDIE 教學模式提升新進護理人員腸造口照護完整率
2019	張秀華、黃仲楷、林純如	大學校園智慧零售實作場域之人才培育個案研究

資料來源：本研究整理

ADDIE 系統化教學模式透過分析、設計、發展、應用、評鑑五步驟融入教育訓練方案中，並分析學習者的需求，設計符合學習者能力的教學活動及學習策略，發展教學材料，實施教學活動，最後內容設計及教學成果進行評鑑，評鑑又可分成形成性評鑑及總結性評鑑，進而修正教學方案的內容。以下說明 ADDIE 模式五步驟的內容（Molenda,2003）：

一、分析步驟

分析步驟是教學模式的首要步驟，也是教學模式的基礎，在此步驟的工作包含需求評估、工作分析，主要的目的在於確定學習目標，作為設計課程的依據與基礎。

二、設計步驟

設計步驟是依據分析步驟所得到的資料，進行資料分析後，設計出教學策略。在此步驟必須決定如何達成分析步驟所得到的教學目標。

三、發展步驟

發展步驟在於完成教學課程所需的教案，確認教學策略及教學素材等。

四、應用步驟

應用步驟即是使經過分析、設計、發展步驟的教學課程實際進行，透過教育訓練的過程，反覆檢視教學活動的結果。

五、評鑑步驟

評鑑步驟在於評估教學成效、學習者的滿意度及教學的品質等。評鑑又可分成形成性評鑑及總結性評鑑。

肆、小結

本研究以方案設計與評估導入國防大學政戰學院「兵科見學」課程，針對現行「兵科見學」課程進行探討與問題分析。在方案設計與評估中，規劃方案時，需求評估是規劃方案的首要步驟，針對研究問題及參與者進行需求分析，瞭解問題的重要性及必要性，再針對需求評估結果，進行資源盤點、訂定方案目的及目標、選定方案策略，完成方案設計後，考慮方案實施之限制因素，執行選定策略，最後針對方案成效進行評估，作為方案改進與發展之依據。因此，本研究的首要步驟就是進行需求評估，研究者先針對現行「兵科見學」課程進行資料整理與問題分析，瞭解學校、部隊及學生對國防大學政戰學院「兵科見學」課程的學習（教育訓練）內容需求，進而提出具有系統化教學模式之「兵科見學」教育訓練方案，提供國防部後備指揮部及國防大學政戰學院在未來規劃學生「兵科見學」課程時參考，使國防大學政戰學院「兵科見學」課程方案能夠符合學校、部隊及學生之學習需求。

隨著方案進行，必須透過方案評估，瞭解方案實施之成效，另一方面也要依據方案評估來修改方案內容。本研究因時間因素限制，研究者在完成「兵科見學」教育訓練方案規劃後，無法實際進行執行與評鑑階段，因此，執行與評鑑這兩個階段不在本研究探

討論範圍內，有賴未來研究進行。本研究在「兵科見學」課程教育訓練方案的規劃階段，將完成問題界定、需求評估、方案內容設計、評鑑規劃等工作。

第四節 方案設計與評估在兵科見學上的運用

研究者嘗試以 ADDIE 模式應用於國防大學政戰學院「兵科見學」課程，期能建立系統化教學模式。在方案規劃階段，透過問題分析及需求評估，瞭解「兵科見學」課程現況及學習（教育訓練）需求，進而建立目標，作為方案設計的依據。本研究將 ADDIE 模式的分析（analysis）、設計（design）、發展（development）、應用（implementation）、評鑑（evaluation）等五個步驟導入國防大學「兵科見學」課程方案的規劃階段，茲說明如下：

壹、分析步驟

分析步驟的首要工作是進行需求評估，本研究是以國防大學政戰學院「兵科見學」課程為研究主題，研究對象有三者，包含政戰學院教育人員（院部高勤官、學生大隊隊職官、院部幕僚）、後備指揮部承辦兵科見學相關人員（政戰主任、政綜組組長、政戰官或曾經擔任「兵科見學」課程輔導人之政戰幹部）及國防大學政戰學院學生（曾經參與「兵科見學」課程的人）。人力資源教育訓練的作用在於經由建立人員能力的措施與方法，來達到提升組織人力資源素質及效能，然而在規劃訓練方案時，應辦理何種訓練、訓練實施的頻率、訓練課程的內涵等，必須依據訓練需求來作決定。也就是說，訓練的規劃與實施必須與實際的需求緊密配合，惟有如此，投入訓練的資源才能獲得最有效的運用，並發揮最大的效能（張瑞濱、賀立行，2003）。研究者擬透過訪談，瞭解研究對象的需求分別為何，再進行分析，作為設計方案之依據。在政府組織及民間企業組織的人力資源部門經常可見教育訓練方案的進行，其主要目的在於運用一系列的教育訓練活

動，使人員學習某種特定專業，增進或改善其知識、態度、技能及行為，進而提高組織與人員的績效。在設計教育訓練方案之前，必須先針對需求作分析，瞭解組織及人員的期待與現行狀況的差異，也就是瞭解需求為何？作為設計方案的依據。

教育訓練方案的需求評估，學者們經常運用 McGehee & Thayer (1961) 提出的訓練需求分析模式，在評估需求時，可依三個層次進行分析，其層級包含組織分析 (organization analysis)、工作分析 (job analysis) 及人員分析 (worker analysis)，茲說明如下：

一、組織分析

組織分析旨在確認組織目標，確認方案目標是否與組織發展方向一致，並檢視組織內所擁有且可以提供訓練用的資源，及瞭解組織決策者是否支持教育訓練方案活動 (Goldstein, 1993)。與本研究「兵科見學」課程有關的組織有二，即為學校及部隊，就「兵科見學」課程而言，學校及部隊的教育訓練目標應是相同的，即為培養學生具備畢業任官後在部隊服務應有之知識、態度及技能。但組織資源有限，教育訓練方案的進行都需要投入資源，如人力、時間、金錢等，在資源考量下，組織未必願意將資源投入教育訓練。本研究擬透過訪談，瞭解教育人員及後備指揮部承辦兵科見學相關人員對「兵科見學」課程之教育訓練需求，確認學校及部隊的目標，並瞭解組織對「兵科見學」課程的實施看法。

二、工作分析

工作分析又可稱為任務分析 (task analysis)，是指瞭解工作職務的內容、標準，以及達成工作目標所應具備的知識與技能。Goldstein (1993) 認為，工作分析是為了瞭解完成某項特定工作時所需的作業項目及績效目標，對組織中的某項特定工作進行資料蒐集，作為決定如何訓練人員完成工作的依據。國防大學政戰學院學生在畢業任官後，會

成為基層政戰軍官，且多會在基層部隊擔任排長及輔導長的角色，其工作內容除政戰實務工作外，亦須協助單位主官執行軍事任務及管理一般勤務工作。「兵科見學」課程的目的就在於使學生瞭解部隊工作概況，透過實際參與的方式，學習在部隊中工作時所應具備的知識及技能。研究者認為，基層政戰軍官的工作可區分為軍事及政戰工作，「兵科見學」課程亦可將學習課目依軍事及政戰區分，再將軍事課程及政戰課程以一般部隊分類工作的方式區分，軍事課程包含「參一（人事）」、「參二（情報）」、「參三（訓練）」、「參四（後勤）」及「其他類」；政戰課程則包含「政一（政戰綜合）」、「政二（文宣心戰）」、「政三（軍紀監察）」、「政四（保防安全）」及「政五（民事福利服務)」。透過訪談及問卷調查，針對每一個工作項目，瞭解工作項目的重要性與必要性，依調查資料進行分析、排序，作為設計方案課程的依據。

三、人員分析

Goldstein (1993) 認為人員分析的重點不在確認人員需要何種的知識、技能與態度，而在評估人員在執行工作時所需的知識、技能與態度程度如何，也就是個人工作表現的成效如何。總之，人員分析關心兩個問題：組織中誰需要被訓練，以及他們需要何種訓練。人員分析旨在分析人員的個人特性及產生績效差距的原因，瞭解人員現況與預期目標之間的落差，也就是瞭解人員在工作上所具備的知識、技能與態度的程度如何？本研究主題「兵科見學」課程的主要對象為擔任輔導人之政戰幹部及政戰學院學生，因此，本研究在分析階段會透過訪談法，瞭解輔導人及學生在工作上所應具備的知識、技能與態度。

在進行訪談之前，須先針對「兵科見學」課程的現況進行問題分析，研究者以「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」學習課目及「國防部後備指揮部接訓政治作戰學院學生兵科見學」之課目進行整理分析，由現行為期八週的「兵科見學」課

程之課表進行整理，並依照見習的單位（區分縣市後備指揮部、地區後備部隊訓練中心及地區後備指揮部等三個單位）特性所設計的課表進行課程的歸納整理。研究者發現，現行後備指揮部依單位特性所設計的課程並無法全部整理歸納至「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」所規定的軍事課程及政戰實務課程之十七項學習課目當中，以 108 年班學生「兵科見學」課程為例，在八週的課程中，課程共計 256 小時，軍事課程佔 28 小時；政戰實務課程佔 92 小時；其他類課程佔 136 小時。由此可見，其他類課程時數約佔全部課程時數 54%，軍事課程時數約為 10%，政戰實務課程時數約為 36%。由現行「兵科見學」課程的時數配當可知，現行「兵科見學」課程內容著重於學生實際配合部隊行動，藉由輔導人的說明與講解，使學生瞭解部隊工作環境。其原因可能是國防部所訂之學習項目是供各軍種司令部（指揮部）在設計課表時的參考依據，課表內容主要還是應配合單位任務及特性進行設計。再者，從現行「兵科見學」課程的方式及課表來看，後備指揮部在設計課程時以配合部隊任務為主，並由輔導人藉由經驗分享的方式進行授課，因此，研究者認為現行「兵科見學」課程的設計是讓學生學習知識及態度為主，較不重視操作性的技能學習。

由於兵科見學課程之主要目的在於使學生瞭解部隊環境及工作內容，所以現今「兵科見學」課程進行的方式是由單位之政戰幹部擔任輔導人，負責教育學生，並依照課表所排定之課程進行講授及經驗傳授。本研究主題「兵科見學」課程的參與者是國防大學政戰學院的學生，未來都會在部隊當中擔任排長、輔導長等職務，排長及輔導長在一般基層連隊當中又是管理者的角色，是士官、兵的表率。由於部隊任務繁重，政戰幹部在部隊當中所要執行的工作除政戰實務工作外，同時亦須協助主官執行軍事任務及管理一般勤務工作，因此，研究對象的需求評估不應只有針對學習課程科目進行分析，再依訪談的資料進行分析，瞭解研究對象的需求，據以設定「兵科見學」課程方案的目標，進

而設計方案內容。

貳、設計步驟

在設計（design）步驟，依照受訪者的學習需求或教育訓練需求，進行課程的設計，依照後備指揮部、地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等四個單位，設計共 34 項課程，並訂定 44 項課程目標、84 項學習標的及 142 項課程內容。

參、發展步驟

在發展（development）步驟，設定八週的「兵科見學課程教育訓練方案」（後備指揮部見學三日，課程時數共 14 小時；地區指揮部見學五日，課程時數共 32 小時；縣市指揮部見學七日，課程時數共 37 小時；地區後備部隊訓練中心見學 25 日，課程時數共 150 小時），並設定每項課程的教學策略及授課方式。

肆、應用步驟

在應用（implementation）步驟，囿於時間因素限制，「兵科見學課程教育訓練方案」並不會實際進行。因此，在應用步驟僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據。

伍、評鑑步驟

在評鑑（evaluation）步驟，建立課程的評量指標與評量方法，進行形成性評鑑與總結性評鑑，並完成評量學生學習態度的評分表，用以瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成效。

第三章 研究設計

本研究主旨在於瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，進而探討學校、部隊及學生對「兵科見學」課程的學習（教育訓練）內容需求，最後運用方案設計與評估概念導入國防大學政戰學院「兵科見學」課程，建立系統化教學模式，供國防部後備指揮部及國防大學政戰學院在未來規劃學生「兵科見學」課程時參考，使國防大學政戰學院「兵科見學」課程方案能夠符合學校、部隊及學生之學習需求。因此，本章共分三節針對研究設計作論述，分別為第一節「研究架構」；第二節「研究方法」；第三節「研究倫理」，依序後續分述。

第一節 研究架構

研究者嘗試以方案設計角度瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，進而探討學校、部隊及學生對「兵科見學」課程的學習（教育訓練）內容需求，最後運用方案設計與評估概念導入國防大學政戰學院「兵科見學」課程，建立系統化教學模式。研究者將國防大學政戰學院「兵科見學」課程視為教育訓練方案，一個完整方案的流程，具備規劃階段、執行階段、評鑑階段等三個階段。囿於時間因素限制，研究者無法實際進行執行與評鑑階段，因此，執行與評鑑這兩個階段不在本研究探討範圍內。在規劃階段，研究者運用 ADDIE 系統化教學模式進行方案規劃，就 ADDIE 系統化教學模式之五步驟說明如下（Molenda,2003）：

一、分析步驟

研究者透過文獻探討，瞭解「兵科見學」課程的現況及問題界定，接著透過訪談進行需求評估，瞭解研究對象（區分學校的教育人員、後備指揮部的承辦人及輔導人、曾參與兵科見學的學生等三類對象）對於兵科見學課程的學習需求或教育訓練需求。

二、設計步驟

研究者針對訪談所蒐集的資料進行分析，依照受訪者的學習需求或教育訓練需求，進行課程的設定、訂定課程目標及課程內容。

三、發展步驟

依照設計步驟所設定的課程、課程目標、及課程內容發展出每一項課程的教學策略及授課方式。

四、應用步驟

在應用（implementation）步驟，囿於時間因素限制，本研究所完成之「兵科見學課程教育訓練方案」並不會實際進行。因此，在應用步驟僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據。

五、評鑑步驟

在評鑑（evaluation）步驟，針對方案進行的過程，提出成效評量指標跟評量方法，最後完成「兵科見學課程教育訓練方案」的初步規劃。評鑑階段貫穿整個方案的始末，評鑑分為形成性評鑑與總結性評鑑，研究者擬用 Kirkpatrick 四階層評估模式針對「兵科見學」教育訓練方案進行評鑑。

方案在完成規劃階段後，接著進行的是執行與評鑑兩階段，在執行階段，依照規劃好的教育訓練方案進行實施；在評鑑階段，針對方案所設定的目標及過程進行評量工作，檢視方案成效。囿於時間因素限制，研究者在規劃「兵科見學」教育訓練方案時，會規劃如何執行與如何評鑑，也就是在 ADDIE 系統化教學模式之分析及設計步驟後，接續規劃發展、應用及評鑑步驟。因此，研究者無法實際進行方案的執行與評鑑階段，執行與評鑑這兩個階段不在本研究探討範圍內，有賴未來研究進行。本研究僅針對執行與評鑑階段完成規劃。本研究架構如「圖 3-1-1」

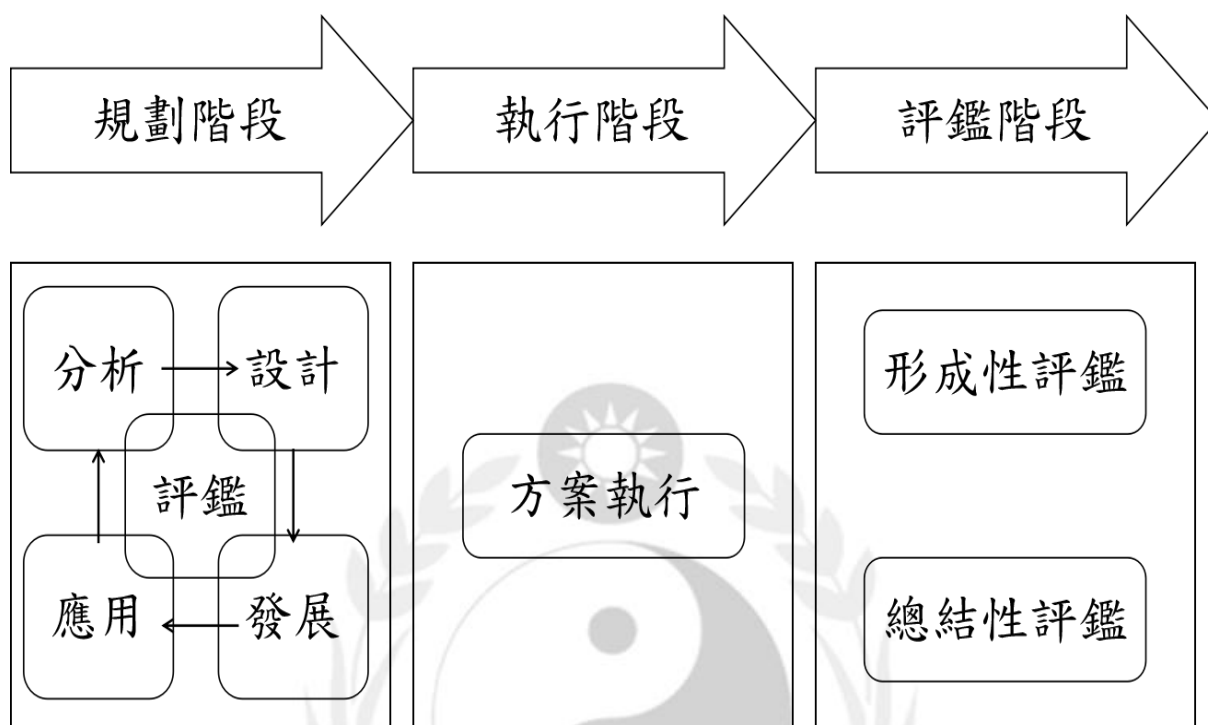


圖 3-1-1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

壹、研究方法的選擇

本研究主題國防大學政戰學院「兵科見學」課程是屬學校和部隊共同辦理的教育訓練方案。在過去的教育訓練方案研究中，研究者在進行需求評估的研究時，經常以問卷調查法進行量化研究，透過客觀的統計數據說明教育訓練需求，如楊惠君（2016）在其研究「美容醫學從業人員教育訓練需求評估之探討」中以描述性統計及單因子變異數分析等方式進行需求評估。本研究是以國防部後備指揮部之國防大學政戰學院「兵科見學」課程為例，由於每年分發至國防部後備指揮部之政戰學院學生人數約三至四人，加上本研究對象之政戰學院教育人員及後備指揮部承辦兵科見學相關人員為數不多，運用訪談法進行質性研究，以彌補進行量化研究時因資料不夠豐富的缺點。質性訪談主要著重於受訪者個人的感受、對生活和經驗的陳述，研究者藉由與受訪者的對話，瞭解及解釋受

訪者個人對社會事實的認知（林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005）。訪談是一種研究性的交談，藉由研究者透過口頭上的談話方式，從受訪者蒐集第一手資料的方法，因此訪談是研究者進行社會科學研究時相當受用的方法（陳向明，2002）。研究者透過訪談，瞭解研究對象對「兵科見學」課程的看法及經驗，有助於研究者以不同視角瞭解「兵科見學」課程。簡春安、鄒平儀（1998）認為相較於量化研究的重點在於驗證，質性研究的重點在於探索。目前尚未有與本研究主題國防大學政戰學院「兵科見學」課程相關之研究，本研究是屬探索性研究。因此，本研究擬用質性研究進行，透過訪談，瞭解研究對象對「兵科見學」課程的看法，並將訪談資料進行歸納分析，確認研究參與者的實際需求，作為本研究設計方案時的依據。

貳、研究參與者

本研究是以國防大學政戰學院「兵科見學」課程為研究主題，研究對象的選取採立意取樣，研究對象有三類人員，包含政戰學院教育人員（院部高勤官、學生大隊隊職官、院部幕僚）、後備指揮部承辦兵科見學相關人員（政戰主任、政綜組組長、政戰官或曾經擔任「兵科見學」課程輔導人之政戰幹部）及國防大學政戰學院學生（曾經參與「兵科見學」課程的人員）。從上述三類人員中尋找條件符合的人員進行訪談，瞭解研究對象在兵科見學課程的學習（教育訓練）需求為何，作為「兵科見學教育訓練方案」設計的依據。

隨著研究的進行，本研究共訪談十位研究對象，三類研究對象的挑選原則及具備條件以下說明及整理如「表 3-1-1」

一、政戰學院教育人員

本研究共訪談兩位政戰學院教育人員，皆曾經擔任國防大學政戰學院學生的隊職幹部，亦曾經過學生學習兵科見學課程。惟現任的隊職幹部都剛到任不久，且去年並未實

施兵科見學課程，導致現任隊職幹部未具備曾經過學生學習兵科見學課程的經驗，因此在此類研究對象的選取，選擇前任隊職幹部作為訪談對象。

二、後備指揮部承辦兵科見學相關人員

本研究共訪談五位後備指揮部承辦兵科見學相關人員，在後備指揮部中，與兵科見學課程較為相關的人員有兩者，即為兵科見學課程的承辦人與輔導人。五位研究對象當中，包含兩位兵科見學課程承辦人及三位兵科見學課程輔導人，兩位承辦人都曾承辦過兵科見學課程，並曾設計過兵科見學課程的課表；三位輔導人亦曾經擔任兵科見學課程的輔導人，且曾經親自學習兵科見學課程。

三、國防大學政戰學院學生

本研究共訪談三位國防大學政戰學院學生，研究對象都曾學習過後備指揮部的兵科見學課程，並且因服務年資較淺（任官未滿三年），並未擔任過兵科見學課程的輔導人。

表 3-1-1 研究對象

研究對象	研究對象類別	參與次數	職務	訪談日期
A	後備指揮部承辦兵科見學相關人員 (承辦人)	3 次	前承辦人	2/23 (日)
B	後備指揮部承辦兵科見學相關人員 (承辦人)	2 次	現任承辦人	2/13 (四)
C	後備指揮部承辦兵科見學相關人員 (輔導人)	2 次	輔導長	2/7 (五)
D	後備指揮部承辦兵科見學相關人員 (輔導人)	2 次	心輔官	2/13 (四)
E	後備指揮部承辦兵科見學相關人員 (輔導人)	1 次	輔導長	2/8 (六)
F	國防大學政戰學院學生	1 次	保防官	2/15 (六)
G	國防大學政戰學院學生	1 次	輔導長	3/16 (一)
H	國防大學政戰學院學生	1 次	輔導長	2/28 (五)
I	政戰學院教育人員	5 次	前隊長	3/5 (四)
J	政戰學院教育人員	2 次	前輔導長	3/25 (三)

資料來源：本研究整理

第二節 研究方法

研究者自國防大學政戰學院畢業分發部隊後，曾在後備指揮部擔任輔導長、動員連絡官及心輔官等職務，研究者在擔任心輔官期間，曾擔任「兵科見學」課程的輔導人，負責學生於「兵科見學」期間的學習與生活作息，研究者亦在學生時期曾參加過「兵科見學」課程。研究者嘗試以自身經驗出發，瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，藉由文獻探討與訪談，瞭解學校、部隊及學生對「兵科見學」課程內容的學習（教育訓練）需求。在研究者實際參與「兵科見學」課程時，經歷過學生及輔導人的角色，研究者認為，現行「兵科見學」課程可使學生瞭解部隊任務特性，惟學生對於各項工作項目的學習成效有限。因此，研究者嘗試以方案設計角度瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，進而探討學校、部隊及學生對「兵科見學」課程的學習（教育訓練）內容需求，最後運用方案設計與評估概念導入國防大學政戰學院「兵科見學」課程，建立系統化教學模式。研究者以 ADDIE 系統化教學模式之五步驟說明本研究工具及方法，茲分述如下：（訪談大綱如附錄二）

一、分析步驟

（一）需求評估

研究者以自身經驗出發，瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，藉由文獻探討與訪談，瞭解學校、部隊及學生對「兵科見學」課程內容的學習（教育訓練）需求。研究者欲瞭解的需求可區分為二：學校與部隊的教育訓練需求、輔導人與學生教育學習需求。透過訪談瞭解上述兩者需求的異同之處，進而修正現行「兵科見學」課程內容的依據，接著進行課程內容設計。

（二）研究方法

本研究採用訪談法進行需求評估，針對組織分析、工作分析及人員分析等三個層次

進行訪談，瞭解受訪者對於現行「兵科見學」課程的看法、「兵科見學」課程的授課方式、組織的期待與學生的需求是否有落差、以及受訪者對於「兵科見學」課程的建議。

(三)資料分析

研究者運用組織分析、工作分析及人員分析理論進行訪談，瞭解受訪者的看法與經驗，進行需求評估，作為課程設計的依據，進而設計課程。

二、設計步驟

設計步驟區分訂定目標、課程設計、檢視目標達成與否三階段，依序說明如下：

(一)訂定目標

「兵科見學」課程的目的在於使學生瞭解部隊工作概況，本研究將以需求評估的結果作為設定課程目標的依據。就組織分析而言，使學生瞭解組織沿革、組織架構、及組織單位任務特性來瞭解組織目標是否達成；工作分析而言，使學生瞭解每一項學習課目在部隊工作時「該如何進行？」、「各項準則的規定如何？」、「及如何操作？」等知識與技能；人員分析而言，則是瞭解輔導人與學生對於「兵科見學」課程的學習態度，有主動積極的態度就能提高「兵科見學」課程的學習成效。

(二)課程設計

研究者認為，課程設計應以現行「兵科見學」課程為基礎，將需求評估的結果作為修改方案的依據。國防部政戰局規定現行「兵科見學」課程的授課方式是以經驗傳授的方式進行，研究者將在訪談時，瞭解受訪者對於授課方式的看法，作為設計時調整或維持的參考。另外，學習項目的時數配當、課程內容、教案、教材、以及地點等皆是研究者在設計方案時所應考量的要項。

(三)檢視目標達成與否

在完成需求評估及目標訂定後，研究者開始著手進行「兵科見學」課程教育訓練方

案設計，除了設計課程的方式與內容外，規劃如何針對方案成效進行評鑑亦是規劃階段的重點。在方案執行與評鑑階段，針對在設計步驟時所設定的目標進行檢視，檢視目標是否達成，可作為評鑑的結果與修改方案的依據。

三、發展步驟

準備在「兵科見學」教育訓練方案中會使用到的教材、教案、場地與評量工具，為方案的實施做好準備。

四、應用步驟

即是方案正式實施，按照擬定好的策略與計畫進行教學，教學者可在方案實施之前先行進行試教，以利教學過程順暢。由於本研究僅進行「兵科見學」課程教育訓練方案的規劃工作，因此，實施步驟不在本研究探討範圍內。

五、評鑑步驟

評鑑階段貫穿整個方案的始末，評鑑分為形成性評鑑與總結性評鑑，研究者擬用Kirkpatrick 四階層評估模式針對「兵科見學」教育訓練方案進行評鑑。Kirkpatrick 四階層評估模式，此模式有四個階層，其層級由低到高分別為：反應（reaction）、學習（learning）、行為（behavior）、成果（results），每一階層皆有其重要性，低階層的訓練成結果亦會影響高階層的訓練結果。透過 Kirkpatrick 四階層評估模式針對學生在「兵科見學」課程教育訓練方案的學習成效進行評鑑。

第三節 研究倫理

研究倫理是研究者在研究中皆會面臨的議題，研究者必須在研究過程中保障研究參與者的權利，研究者將參考專家學者所訂定之倫理規範，並在研究過程中遵守相關研究倫理（簡正鑑，2005；簡春安、鄒平儀，1998），其研究倫理整理如下：

一、志願參與以及知後同意（voluntary participation and informed consent）

在研究進行前，由研究者親自向研究參與者簡單說明研究主題，並徵求研究參與者同意。在訪談進行前，研究者向受訪者詳細說明本研究的研究主題、研究目的、資料蒐集和分析的方式、以及受訪者的權利、義務，以確保研究參與者是在志願之情況下參與研究。

二、不可傷害原則（no harm to participants）

由於本研究重點在於瞭解受訪者的經驗與看法，囿於本研究主題兵科見學課程是屬國軍教育訓練之一環，若受訪者的看法與組織期待有所衝突，可能會造成組織對受訪者的觀感產生影響，因此研究者必須盡可能提供安全之表達空間，讓受訪者能夠表達自己的意見，同時也謹慎地避免因參與研究而可能受到的傷害。

三、匿名化處理（anonymity）

基於保護研究參與者的立場，本研究對於研究參與者姓名恪守匿名化原則處理，故於本研究中訪談內容均經過處理，研究參與者姓名不會出現在文章中，僅以研究參與者姓名的職務表示。如逐字稿的編碼若是（B5-1-3）則代表研究對象B針對第五個問題所表達的第三個意見，若是（B7-2-1）則代表研究者在與研究對象B訪談的過程中，針對第七個問題所表達的第一個意見。

四、保密原則（confidentiality）

研究參與者提供之資訊均予以保密，並妥善保管。由於參與者均為軍人，發表之意見些許會涉及單位主官（管），因此研究參與者所提供之敏感性資訊均予以保密，並且將研究對象的身分及個人資訊相互連結的程度減到最低。在研究過程中所有相關訪談資料皆由研究者謹慎保管，並視為機密不可對外透露。

第四章 資料分析

本研究透過訪談瞭解研究對象的經驗與看法，並運用 ADDIE 系統化教學模式，進行「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃工作，針對方案課程、課程目標、課程內容、授課方式、及課程成效評量進行規劃，最終完成「兵科見學課程教育訓練方案」。

一個完整的方案流程通常具備規劃階段、執行階段、評鑑階段等三個階段。囿於時間因素限制，研究者無法實際進行執行與評鑑階段因此，執行與評鑑這兩個階段不在本研究探討範圍內。在規劃階段，本研究運用 ADDIE 系統化教學模式進行「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃。ADDIE 系統化教學模式具有分析（analysis）、設計（design）、發展（development）、應用（implementation）、評鑑（evaluation）等五個步驟。在分析（analysis）步驟，研究者分析訪談逐字稿，瞭解研究對象（區分學校的教育人員、後備指揮部的承辦人及輔導人、曾參與兵科見學的學生等三類對象）對於兵科見學課程的學習需求或教育訓練需求。在設計（design）步驟，依照受訪者的學習需求或教育訓練需求，進行課程的設定、訂定課程目標及課程內容。在發展（development）步驟，依照設計步驟所設定的課程、課程目標、及課程內容發展出每一項課程的教學策略及授課方式。在應用（implementation）步驟，囿於時間因素限制，本研究所完成之「兵科見學課程教育訓練方案」並不會實際進行。因此，在應用步驟僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據。在評鑑（evaluation）步驟，針對方案進行的過程，提出成效評量指標跟評量方法，最後完成「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃工作。研究過程及步驟依序分述。

第一節 設定課程

本研究以 ADDIE 系統化教學模式，進行「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃。

設計方案時首要進行的是分析步驟，研究者以文獻探討及訪談進行需求評估，瞭解三類研究對象對於兵科見學課程的學習需求或教育訓練需求，作為設計課程的依據。

國防大學政戰學院兵科見學課程是由各軍種司令部（指揮部）依國防部政戰局所頒布之指導要點，並依各軍種司令部（指揮部）單位任務特性修訂。

我們後備指揮部在設計兵科見學的原則，因為我們後備指揮部區分成三大部分，第一個是我們基層的縣市指揮部，第二個是上一階的地區指揮部，然後最後就是我們的指揮部。（A1-1-1）

設計課程的依據，第一當然是依照國防部政戰局的指導要點，接下來就是按照我們，結合單位的現況，請單位再做個別的調整，按照見習單位的課程去做設計。（B6-1-1）

後備指揮部現行兵科見學課程設計是由後備指揮部責成其下轄所屬之接訓單位排定，接訓單位配合兵科見學期程及單位任務進行排定。現行兵科見學課程安排學生至後備指揮部下轄之地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等三單位進行見學，在現行兵科見學八週的期程中，學生先至縣市指揮部見學兩週、地區後備部隊訓練中心五週，最後至地區指揮部一週。

以我們後備指揮部的經驗來講，我們可能會著重在軍事類的那方面，因為軍事類可能是軍事訓練役跟教召這一塊。（A9-1-1）

後備指揮部認為見學內容應以教育召集訓練及軍事訓練役的見學為主，所以在時間的安排上會以地區後備部隊訓練中心為主，縣市指揮部次之，最後由地區指揮部之政戰主任為兵科見學做總結。課程的設計是以國防部政戰局的指導要點及單位任務特性進行

修訂，大致可區分軍事課程及政戰實務課程，現行兵科見學課程表請參閱「附錄一」。

那八週的話應該就是擴大，縣市兩週、地區一週，其他的就召訓中心。我們以召訓中心的課程為主軸。（B5-1-2）

在設計兵科見學的課程時，首要考量的因素為「由哪些單位接訓？」及「每個單位的時數多寡？」，目前兵科見學的單位有地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等三單位。

基本上我們一開始會朝向這個方向去，可是最主要還是要看長官的任務需求，就像我們先到指揮部，可能這些長官，或是這些承參可以先教育他們兩到三天，讓他們有一個依循的方向。（A11-1-1）

我的建議就一個，先去總部、再去地區、再去縣市。（E9-1-1）

在訪談的過程中，許多受訪者都提到可以將後備指揮部納入兵科見學課程，自最高層級的後備指揮部開始見學，並由後備指揮部政戰主任及各處（組）長對學生做任務提示，使學生在見學時能清楚瞭解學習目標，有助於學生瞭解長官的期待及計畫制定的原因。因此，研究者在設計兵科見學課程時會將後備指揮部納入見學單位。在時間上的安排上，仍以現行兵科見學八週（40 日）設計為原則，並調整期程為後備指揮部三日、縣市指揮部七日、地區後備部隊訓練中心 25 日、地區指揮部五日。在決定接訓單位及時間的安排後，應開始思考「該上什麼課程？」

以前我們就在討論，因為我們區分縣市指揮部、地區跟指揮部這三大層級，因為那時候就一直討論說我們先到哪一個層級，哪個層級上完課，然後在到哪個層級。對阿，有時候因為要因應任務的狀況去做個調整，可是基本上，在我們承辦人的立場，我們還是希望他們到指揮部來，先知道，譬如說，我每一項，從政戰的四大，政戰綜合然後文宣、眷服、保防，他們在做什麼。還有我們的後服工作在做什麼，讓他們知道一個規定跟一個規範之後，然後我們到地區指揮部，地區指揮部這些承參，相對應我們大指揮部政策頒布下來，他們要怎樣去推行跟制定，然後最後去基層驗證說，我們大指揮部制定下來的這種規定，到底在縣市指揮部有沒有辦法去推行，他們是不是真的依照這個政策來去執行，這樣我覺得才會讓學生比較有個方向。（A4-1-1）

這些課表的制定就是讓他們實際去跑一次教召的流程，譬如說從一開始的整備，然後包含召員實際過來，召員實際過來，晚上還是有一些政戰課程，還是有莒光日，還是有一些活動，包含慶生會，這都是這些政戰初官要去幫忙去負責的。（A6-1-5）

那可能就是在第一天第二天會有一些人員移動的部分是沒有辦法避免的，不可能說部隊要操課了，見習官還沒到，叫部隊等見習官，這是不可能的。應該是見習官配合部隊操課作息這樣才對。（B6-1-3）

課程應配合接訓單位當下的工作及任務進行設計，即「部隊在做什麼，學生就做什么」，並且相同的課程會因為單位特性的不同，造成工作內容不盡相同，例如：地區指揮部與縣市指揮部的心輔工作會因為層級的不同，導致工作內容不同。在兵科見學課程當中，學生所學習的課程內容可能會因為不同層級的單位而有所差異。因此，研究者在課程的安排上，以現行兵科見學的課程進行調整，並依照見學單位區分課程並逐一說明如下：

壹、後備指揮部

後備指揮部屬於制定計畫的單位，承接國防部的命令並頒布計畫供下級單位遵辦。

對於兵科見學而言，後備指揮部決定整個課程的內容，並提供課程的方向。

要先去指揮部，先去計劃單位，因為她才知道接下來要做的所有核心價值，沒有核心做的只是片面。（E3-1-2）

我覺得在兵科見學前，如果有一個教官告訴我們說在兵科見學這八周，一定會遇到什麼樣的課程，或是說覺得我們在這八周內要學習到什麼，就給我們一個明確的方向，我覺得這個對於學生在未來八周是有幫助的。（F7-1-1）

對阿，我覺得任何事情都要有大概，如果說能達到最好的，就知道說他哪裡做錯，才不會說他今天教了你奇怪的東西，就算他實際面是這樣做，但是你知道規定是怎樣。（H9-1-1）

學生若能先到後備指揮部見學，瞭解計畫制定的緣由，將能夠使學生在學習時更明確知道「自己該學些什麼？」，有助於提升兵科見學的學習成效。因此，研究者認為可安排與後備指揮部政戰部門相關的處、組進行任務介紹，作為學生在後備指揮部學習的課程，其課程包含：政戰綜合組任務介紹、文宣心戰組任務介紹、保防安全組任務介紹、軍紀監察組任務介紹、軍眷服務組任務介紹、動員管理處任務介紹、本部連任務介紹及單位環境、部史館介紹等八項課程。

貳、地區指揮部

地區指揮部承接後備指揮部的命令執行任務，並負有管理督導轄屬縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心之責。

我們會按照他的眷駐地去安排見習單位，這是可以讓他放假比較早回家，這是我們在分配人員的部分，之後也會銜接說，任官來的時候也是按照眷駐地去分發。（A7-1-1）

在現行兵科見學課程中，依照長官指導，為使學生休假往返方便，安排學生至離眷駐地最近之地區進行見學，如眷駐地在新北市之學生則安排至北區後備指揮部、新北市後備指揮部及北區後備部隊訓練中心進行見學，並安排地區指揮部作為學生在兵科見學中的最後一個單位，責成地區指揮部在兵科見學中擔任督導者的角色，並在見學最後一日由地區指揮部政戰主任透過座談，瞭解學生在見學期間的學習成效。

因地區指揮部是屬機關單位，工作任務多為制定計畫及彙整、督導下級所屬單位。因此，研究者認為可就與政戰部門相關之承辦參謀業務職掌介紹作為地區指揮部的兵科見學課程，其課程包含：政戰戰備整備、政戰綜合業務、心輔工作、新聞工作、保防安全工作、文宣工作、軍紀監察工作、民事福利服務工作、後備軍人輔導組織、勤務隊任務介紹及單位環境、部史館介紹等 11 項課程。

參、縣市指揮部

縣市指揮部是後備指揮部中的基層單位，平時負責執行教育召集訓練、勤務召集訓練等動員任務。分發至後備指揮部任職的國防大學政戰學院畢業生多會於縣市指揮部擔任輔導長或政戰官的角色。現行兵科見學課程是依據後備指揮部政戰主任指示，人員派職時會考量眷駐地分發，學生在兵科見學時的單位就會是畢業分發的單位。因此，縣市指揮部是現行兵科見學的第一個接訓單位。

因縣市指揮部與地區指揮部同屬機關單位，並且縣市指揮部必須執行教育召集訓練、勤務召集訓練等動員任務，因此，在兵科見學課程的安排上，除了與政戰部門相關的承辦參謀介紹職掌外，亦應包含縣市指揮部執行動員任務、後備軍人服務工作等課程，其課程包含：政戰戰備整備、政戰綜合業務、心輔工作、新聞工作、保防安全工作、文宣工作、軍紀監察工作、民事福利服務工作、後備軍人輔導組織及單位環境、部史館介紹等十項課程。

肆、地區後備部隊訓練中心

地區後備部隊訓練中心平時負責執行後備部隊教育召集訓練及軍事訓練役新兵訓練等任務，由於縣市指揮部礙於場地因素限制，僅有勤務召集訓練會在自己部內執行，教育召集訓練任務則是會到地區後備部隊訓練中心實施，如高雄市後備指揮部的教育召集訓練任務會在南部地區後備部隊訓練中心實施。軍事訓練役新兵接訓任務以地區後備部隊訓練中心為主要執行單位，並由各縣市指揮部的幹部支援，任職於縣市指揮部的輔導長幾乎都會需要支援，擔任軍事訓練役新兵連隊的輔導長。

由於教育召集訓練任務及軍事訓練役的期程較長，教育召集訓練每一梯次為期一週；軍事訓練役則為每梯次四個月。

那如果說這五週有配合到接訓的狀況，像是教召或是軍事訓練役的部分，那課程全部會以他們那邊為主。（B5-1-3）

兵科見學課程時會配合地區後備部隊訓練中心的教育召集訓練及軍事訓練役新兵訓練任務進行課程的安排，並透過實地觀摩的方式，讓學生瞭解教育召集訓練及軍事訓練役新兵訓練任務的執行狀況。因此，課程的設計會以教育召集訓練及軍事訓練役新兵訓練任務為主，其課程包含：教育召集接訓整備、教育召集訓練觀摩、軍事訓練役接訓整備、軍事訓練役觀摩及單位環境、部史館介紹等五項課程。「兵科見學課程教育訓練方案」課程如「表 4-1-1」

表 4-1-1 「兵科見學課程教育訓練方案」課程表

見學單位	課程名稱
後備指揮部	政戰綜合組任務介紹
	文宣心戰組任務介紹
	保防安全組任務介紹
	軍紀監察組任務介紹
	軍眷服務組任務介紹
	動員管理處任務介紹
	本部連任務介紹
	單位環境、部史館介紹
地區指揮部	政戰戰備整備
	政戰綜合業務
	心輔工作
	新聞工作
	保防安全工作
	文宣工作
	軍紀監察工作
	民事福利服務工作
	後備軍人輔導組織
	勤務隊任務介紹
縣市指揮部	單位環境、部史館介紹
	政戰戰備整備
	政戰綜合業務
	心輔工作
	新聞工作
	保防安全工作
	文宣工作
	軍紀監察工作
	民事福利服務工作
	後備軍人輔導組織
地區後備部隊訓練中心	單位環境、部史館介紹
	教育召集接訓整備
	教育召集訓練觀摩
	軍事訓練役接訓整備
	軍事訓練役觀摩
	單位環境、部史館介紹

資料來源：本研究整理

National Defense University

伍、小結

在本研究所規劃的「兵科見學課程教育訓練方案」中，在原有地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等三個見學單位外，增加國防部後備指揮部為第一個見學單位，並整理研究對象及研究者的想法設計課程，課程按照四個見學單位的部隊任務特

性及實務工作進行設計。「兵科見學課程教育訓練方案」設計四個見學單位，共計 34 項課程。

第二節 課程目標

在分析步驟，研究者依照研究對象的需求，設定四個見學單位共 34 項課程後，緊接著進行設計步驟，吳秉恩（1983）認為，教育訓練評鑑可視為評量績效的方法，藉由方案預先設立的訓練目標，比較參訓者在訓練前後的差異，以瞭解參訓者對於訓練目標的達成度。現行兵科見學課程的目的在於「為使國防大學政戰學院學生能夠在畢業任官前瞭解部隊任務特性，降低畢業任官後，於部隊服務時可能產生之心理恐懼」（政戰學院，2016a），為達到此目的，後備指揮部設計一系列兵科見學課程，卻未明確訂出每一項課程的課程目標。

所以這個輔導人到底要做什麼他自己要很明確知道。像我那時候在當輔導長，我覺得我自己就不知道我要做什麼，我覺得那時候的我不知道要做什麼。（C7-1-2）

現行兵科見學課程由於未明確訂出課程目標，使得授課教官及學生在教學及學習時會有「不知道要教（學）什麼」的狀況。因此，若能針對四個接訓單位共 34 項課程，明確訂出每一項課程的課程目標，將有助於提升授課教官的教學品質及學生的學習成效。

所以學長你的建議是就兵科見學這個階段，學生先以輔導長的工作為主。（B7-2-1）

我從他們身上感受到的是這樣。我覺得妳們那時候也是這樣，就是，欸？學長你平常都在做什麼？進來問題都是這個，但是我很難跟你講我平常都在做什麼？我就是一直

在打雜。沒有啦，一直都在做一些事情，但是這些東西對你們來說要怎麼去解釋，我可以給你看，我都在做什麼，但是，這種東西很難解釋。（C2-1-3）

兵科見學的主要目的就是希望學生能夠在畢業分發之前，對部隊有個基本的認識，能夠知道「部隊每天都在做什麼？」、「輔導長每天都在做什麼？」就可以了。

那兵科見學只有八週，我覺得要在這八週裡面教完所有部隊的事情，我覺得是比較難的。（B7-1-3）

畢竟兵科見學只有八週的時間，至於要讓學生瞭解「每一項工作要怎麼執行？」就有點強人所難。

比如說，我希望可以瞭解這個單位年度的重大任務是哪些，這些重大任務中那些是我們主辦，哪些是我們協辦，那在辦理這些過程當中需要哪些東西，或者是哪些要點，都可以先跟教官做一個初步的詢問，初步的概念。（B3-1-2）

因此，每一項課程的課程目標可以視為「讓學生對每一項工作有基本的認識」，至於要如何瞭解學生在每一項課程的學習程度，可以針對每項課程目標設定具體且可測量的學習標的，檢視學生是否達成學習標的，可以瞭解學生在每一項課程的學習成效。

由於兵科見學課程的課程目標多為介紹與說明部隊的工作狀況，因此研究者將學習標的設定為學生能理解與知曉課程內容，「理解」與「知曉」的意義皆為「知道」，因部隊工作內容大致可區分成有無正式書面資料，「理解」較「知曉」的涵義較為深入，若該項工作內容是有正式書面資料，學習標的就會使用「理解」；反之，該項工作內容沒有正式書面資料，則使用「知曉」。每項課程的課程目標及學習標的，依照見學單位

的順序，說明如下：

壹、後備指揮部

藉由與政戰部門工作相關的處、組的業務主管針對職掌範圍內的工作，對學生進行任務介紹，使學生能夠從計畫層面瞭解後備指揮部。因此，學生在後備指揮部見學的課程，包含政戰綜合組任務介紹、文宣心戰組任務介紹、保防安全組任務介紹、軍紀監察組任務介紹、軍眷服務組任務介紹、動員管理處任務介紹、本部連任務介紹及單位環境、部史館介紹等八項課程。以政戰綜合組任務介紹課程為例，課程目標即是介紹政戰綜合組業務職掌範圍及說明年度重要工作等兩項，學習標的可以設定為學生能理解政戰綜合組業務職掌範圍及知曉年度重要工作。後備指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的如「表 4-2-1」

表 4-2-1 後備指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的

課程名稱	課程目標	學習標的
政戰綜合組任務介紹	1.介紹政戰綜合組業務職掌範圍 2.說明政戰綜合組年度重要工作	1.學生能理解政戰綜合組業務職掌範圍 2.學生能知曉政戰綜合組年度重要工作
文宣心戰組任務介紹	1.介紹文宣心戰組業務職掌範圍 2.說明文宣心戰組年度重要工作項目	1.學生能理解文宣心戰組業務職掌範圍 2.學生能知曉文宣心戰組年度重要工作
保防安全組任務介紹	1.介紹保防安全組業務職掌範圍 2.說明保防安全組年度重要工作項目	1.學生能理解保防安全組業務職掌範圍 2.學生能知曉保防安全組年度重要工作
軍紀監察組任務介紹	1.介紹軍紀監察組業務職掌範圍 2.說明軍紀監察組年度重要工作項目	1.學生能理解軍紀監察組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍紀監察組年度重要工作
軍眷服務組任務介紹	1.介紹軍眷服務組業務職掌範圍 2.說明軍眷服務組年度重要工作項目	1.學生能理解軍眷服務組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍眷服務組年度重要工作
動員管理處任務介紹	1.介紹動員管理處業務職掌範圍 2.說明動員管理處年度重要工作項目	1.學生能理解動員管理處業務職掌範圍 2.學生能知曉動員管理處年度重要工作
本部連任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1.學生能知曉後備指揮部地理位置 2.學生能理解後備指揮部歷史沿革及組織架構

資料來源：本研究整理

貳、地區指揮部

地區指揮部的兵科見學課程是由與政戰部門相關之承辦參謀擔任授課教官，課程內容是介紹各參謀平時自身所負責之業務職掌，地區指揮部的課程包含：政戰戰備整備、政戰綜合業務、心輔工作、新聞工作、保防安全工作、文宣工作、軍紀監察工作、民事福利服務工作、後備軍人輔導組織、勤務隊任務介紹及單位環境、部史館介紹等 11 項課程。以心輔工作為例，課程目標即是介紹地區心輔官的業務職掌範圍，學習標的可以設定為學生能理解地區心輔官業務職掌範圍、學生能理解 HRV 心律變異分析儀的操作流程、學生能知曉如何運用評量工具等。地區指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的如「表 4-2-2」

表 4-2-2 地區指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的

課程名稱	課程目標	學習標的
政戰戰備整備	說明地區指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解地區指揮部政戰戰備整備要項。
政戰綜合業務	介紹地區指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍
心輔工作	說明地區指揮部心輔工作內容	1.學生能理解心輔官業務職掌範圍 2.學生能理解 HRV 心律變異分析儀的操作流程 3.學生能理解如何運用評量工具
新聞工作	說明地區指揮部新聞工作內容	1.學生能理解新聞官業務職掌範圍 2.學生能知曉如何撰寫新聞稿 3.學生能知曉播事件處理程序
保防安全工作	說明地區指揮部保防安全工作內容	1.學生能理解保防官業務職掌範圍 2.學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作
文宣工作	1.說明地區指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.學生能理解莒光日教學流程 2.學生能知曉青溪新文藝協會組織 3.學生能理解金環獎具體作法
軍紀監察工作	說明地區指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法
民事福利服務工作	說明地區指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法
後備軍人輔導組織	1.介紹動員管理科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務

(續)表 4-2-2 地區指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的

課程名稱	課程目標	學習標的
勤務隊任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1.學生能知曉地區指揮部地理位置 2.學生能理解地區指揮部歷史沿革及組織架構

資料來源：本研究整理

參、縣市指揮部

因縣市指揮部是後備指揮部的基層單位，縣市指揮部必須執行教育召集訓練、勤務召集訓練等動員任務，因此，縣市指揮部的兵科見學課程除了由與政戰部門相關之承辦參謀擔任授課教官進行授課，介紹各參謀自身之業務職掌外，亦可讓學生實際參與各項工作進行學習。縣市指揮部的兵科見學課程包含：政戰戰備整備、政戰綜合業務、心輔工作、新聞工作、保防安全工作、文宣工作、軍紀監察工作、民事福利服務工作、後備軍人輔導組織及單位環境、部史館介紹等十項課程。以後備軍人輔導組織為例，課程目標即是介紹後備軍人服務科的業務職掌範圍及後備軍人輔導組織，學習標的可以設定為學生能理解動員連絡官的業務職掌範圍、學生能知曉後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務等。縣市指揮部兵科見學課程、課程目標及學習標的如「表 4-2-3」

國防大學
National Defense University

表 4-2-3 縣市指揮部兵科見學課程、課程目標及學習目標

課程名稱	課程目標	學習目標
政戰戰備整備	說明縣市指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解縣市指揮部政戰戰備整備要項。
政戰綜合業務	介紹縣市指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍
心輔工作	說明縣市指揮部心輔工作內容	1.學生能理解心輔承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何完成官兵輔導紀錄冊 3.學生能理解如何運用評量工具
新聞工作	說明縣市指揮部新聞工作內容	1.學生能理解新聞承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何撰寫新聞稿 3.學生能知曉媒播事件處理程序
保防安全工作	說明縣市指揮部保防安全工作內容	1.學生能理解保防官業務職掌範圍 2.學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作
文宣工作	1.說明縣市指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.學生能理解莒光日教學流程 2.學生能知曉青溪新文藝協會組織 3.學生能理解金環獎具體作法
軍紀監察工作	說明縣市指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法
民事福利服務工作	說明縣市指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法
後備軍人輔導組織	1.介紹後備軍人服務科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務 3.學生能知曉後備軍人輔導中心的實務工作
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1.學生能知曉縣市指揮部地理位置 2.學生能理解縣市指揮部歷史沿革及組織架構

資料來源：本研究整理

肆、地區後備部隊訓練中心

地區後備部隊訓練中心的兵科見學課程以教育召集訓練及軍事訓練役新兵訓練任務為主，藉由讓學生實際參與各項工作進行學習，其課程包含：教育召集接訓整備、教育召集訓練觀摩、軍事訓練役接訓整備、軍事訓練役觀摩及單位環境、部史館介紹等五項課程。以教育召集訓練觀摩為例，課程目標即是介紹教育召集訓練流程，學習目標的可以設定為學生曾協助教召人員報到、學生曾觀摩教育召集現地戰術訓練等。地區後備部隊訓練中心兵科見學課程、課程目標及學習目標的如「表 4-2-4」

表 4-2-4 地區後備部隊訓練中心兵科見學課程、課程目標及學習標的

課程名稱	課程目標	學習標的
教育召集接訓整備	介紹教育召集接訓整備要項	1. 學生知曉召集事務所開設流程（安全檢查、系統報到、體檢、專長鑑定、單位分配等） 2. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 3. 學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 4. 學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 5. 學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置）
教育召集訓練觀摩	介紹教育召集訓練流程	1. 學生知曉教召人員報到流程 2. 學生知曉教育召集現地戰術訓練內容 3. 學生知曉教育召集機械訓練內容 4. 學生知曉教育召集愛國教育內容 5. 學生知曉教育召集實彈射擊訓練內容
軍事訓練役接訓整備	介紹軍事訓練役接訓整備要項	1. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 2. 學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 3. 學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 4. 學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置） 5. 學生知曉營站開設相關規定（營站地點、販賣品項、販賣時間等）
軍事訓練役觀摩	介紹軍事訓練役訓練流程	1. 學生知曉人員會銜作業流程 2. 學生知曉如何篩檢九大類人員 3. 學生知曉如何填註安全調查資料 4. 學生知曉輔導個案處置要項 5. 學生知曉如何批改大兵手記 6. 學生知曉如何設計輔教活動 7. 學生知曉如何遴選新兵福利委員 8. 學生知曉單兵戰鬥教練訓練內容
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1. 學生能知曉地區後備部隊訓練中心地理位置 2. 學生能知曉地區後備部隊訓練中心歷史沿革及組織架構

資料來源：本研究整理

伍、小結

在完成設定四個見學單位，共計 34 項課程後，依照研究對象及研究者的想法，針對每項課程設定出課程目標及學習標的。由於課程目標經常是抽象且不易測量的，因此必須在課程目標之下設定出具體且可測量的學習標的，以利後續成效評量工作的進行。在「兵科見學課程教育訓練方案」中，針對四個見學單位，共計 34 項課程，設計 44 項課程目標，84 項學習標的。

第三節 課程內容

設計步驟是整個方案規劃的重點，在完成設定課程、課程目標之後，接著要進行的是確定課程內容。因兵科見學的各項課程即是部隊中的各項工作，如「心輔工作內容說明」課程即是使學生學習部隊的心理衛生工作如何執行。部隊中的各項工作都有其規定、準則，要學習如何執行工作，應從瞭解法令規章的內容開始，瞭解規定為何，再透過實際演練的方式進行，使學生能夠學習如何執行各項工作。現行兵科見學課程並未明確規範課程內容，每項課程皆由授課教官憑藉自身經驗教導學生，現行作法有優點亦有缺點，其優點是可以保留教學彈性，由授課教官依自身經驗進行教學，課程規劃者不針對課程內容有所限制；反之，缺點是由於授課教官在教學時仍同時必須執行各項工作，可能為了求快而導致忘了教導學生某些學習重點。

在設計好每一項課程、課程目標及課程標的後，必須確定課程內容，由於目前兵科見學課程未明確訂出課程內容。

就是會要求地區指揮部，要先制定好課表，然後課表上面會框定說這門課實際的教官是誰，譬如說這個縣市指揮部要上莒光日，這個授課教官可能就是他的輔導長，或是如果我們講一些法規的制定就是他們的政戰官，或是他們的營輔導長或處長等等的，

或是有一些軍事的課程，我們就找動員科的承參，針對見習人員來授課，基本上我們授課人員都是以這個業務的承辦人為主。（A7-1-2）

授課教官的選定都是由與課程相對應的承辦參謀擔任，授課教官對於自身所負責之業務理應相當熟悉，未明確訂出課程內容的原因在於給授課教官多些彈性，避免造成授課教官教學上的困擾。

我們會請各個師資先把教案先制定，然後先發給他們，讓他們先看教案，可能一動一動要怎麼做，讓他們知道說可能忘記了，還有個教案可以去翻，讓他們有個依循的方向，這可能是我們以後可以跟指揮部或是大主任那邊可以建議的方向。（A8-1-4）

若能明確訂出每一項課程的課程內容是有助於授課教官及學生在學習上要學什麼。課程內容須能呼應到課程目標，藉由檢視課程目標是否達成，作為評量課程內容適切與否的依據。因此，研究者依照見學單位及單位特性設定課程內容如「表 4-3-1」至「表 4-3-4」



表 4-3-1 後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容

課程名稱	課程目標	課程內容
政戰綜合組任務介紹	1.介紹政戰綜合組業務職掌範圍 2.說明政戰綜合組年度重要工作	1.各級政戰工作聯合督導策畫與執行 2.政戰戰備計畫研擬與修訂 3.政戰幹部本質學能鑑測 4.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 5.政戰幹部講習 6.心輔工作 7.年度績優政戰主管選拔 8.年度各項模範選拔
文宣心戰組任務介紹	1.介紹文宣心戰組業務職掌範圍 2.說明文宣心戰組年度重要工作項目	1.新聞工作 2.報刊雜誌 3.心戰訓練 4.全民國防 5.專案活動 6.藝文工作 7.社團活動 8.文宣工作
保防安全組任務介紹	1.介紹保防安全組業務職掌範圍 2.說明保防安全組年度重要工作項目	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作
軍紀監察組任務介紹	1.介紹軍紀監察組業務職掌範圍 2.說明軍紀監察組年度重要工作項目	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查
軍眷服務組任務介紹	1.介紹軍眷服務組業務職掌範圍 2.說明軍眷服務組年度重要工作項目	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管
動員管理處任務介紹	1.介紹動員管理處業務職掌範圍 2.說明動員管理處年度重要工作項目	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報
本部連任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	輔導長每日工作
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	後備指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構

資料來源：本研究整理

表 4-3-2 地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容

課程名稱	課程目標	課程內容
政戰戰備整備	說明地區指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	1.地區指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂
政戰綜合業務	介紹地區指揮部政戰綜合業務職掌範圍	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔
心輔工作	說明地區指揮部心輔工作內容	1.心理衛生中心 2.心輔知能研討會 3.排、班級幹部心輔工作講習 4.心輔工作會報
新聞工作	說明地區指揮部新聞工作內容	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊稿件彙整、審查
保防安全工作	說明地區指揮部保防安全工作內容	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作
文宣工作	1.說明地區指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽
軍紀監察工作	說明地區指揮部軍紀監察工作內容	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查
民事福利服務工作	說明地區指揮部民事福利服務工作內容	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會
後備軍人輔導組織	1.介紹動員管理科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報
勤務隊任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	輔導長每日工作
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	地區指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構

資料來源：本研究整理

表 4-3-3 縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容

課程名稱	課程目標	課程內容
政戰戰備整備	說明縣市指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	1.縣市指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂
政戰綜合業務	介紹縣市指揮部政戰綜合業務職掌範圍	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔
心輔工作	說明縣市指揮部心輔工作內容	1.心輔週報 2.官兵輔導紀錄冊
新聞工作	說明縣市指揮部新聞工作內容	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊投稿
保防安全工作	說明縣市指揮部保防安全工作內容	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作
文宣工作	說明縣市指揮部文宣工作內容 介紹青溪新文藝協會	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽
軍紀監察工作	說明縣市指揮部軍紀監察工作內容	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查
民事福利服務工作	說明縣市指揮部民事福利服務工作內容	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會
後備軍人輔導組織	介紹後備軍人服務科業務職掌範圍 介紹後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	縣市指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構

資料來源：本研究整理

表 4-3-4 地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容

課程名稱	課程目標	課程內容
教育召集接訓整備	介紹教育召集接訓整備要項	教育召集接訓整備
教育召集訓練觀摩	介紹教育召集訓練流程	1.教召人員報到 2.教育召集現地戰術訓練 3.教育召集機械訓練 4.教育召集愛國教育 5.教育召集實彈射擊訓練
軍事訓練役接訓整備	介紹軍事訓練役接訓整備要項	軍事訓練役接訓整備
軍事訓練役觀摩	介紹軍事訓練役訓練流程	1.人員會銜作業 2.篩檢九大類人員 3.安全調查資料填註作業 4.輔導個案處置 5.大兵手記 6.輔教活動 7.遴選新兵福利委員 8.單兵戰鬥教練訓練
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	地區後備部隊訓練中心地理位置、歷史沿革、組織架構

資料來源：本研究整理

本研究規劃的「兵科見學課程教育訓練方案」，課程的設計是配合見學單位的任務特性及各項實務工作所設計，兵科見學課程的目的在於使學生能夠瞭解部隊工作的概況，因此，課程內容即是部隊每日所執行的各項實務工作。由於兵科見學期程僅有八週的時間，無法將每項部隊實務工作說明清楚，因此研究者在設定好的每項課程中，挑選政戰初官較為相關的工作內容，作為「兵科見學課程教育訓練方案」的課程內容。在 34 項課程中，設計共 142 項課程內容，供授課教官、輔導人及學生在教學（學習）上的參考。

第四節 授課方式

在設計課程內容的同時，必須思考每一項課程的時數分配多寡，如何在有限的時間內完成授課內容的教學，在此同時，也進入到 ADDIE 系統化教學模式的發展步驟，選定教學策略是發展步驟必須完成的。決定教學策略的來源可以是教學目標、教材、學生、

教師（王文科，1994）。現行兵科見學課程的授課方式是由接訓單位安排一位政戰幹部擔任學生的輔導人，負責學生在見學期間的學習及生活輔導。每項課程安排其相對應之業務承辦人為授課教官，因此，在某些政戰實務課程，輔導人可能同時是授課教官（因輔導人之業務職掌而有所不同）。藉由授課教官以自身業務職掌範圍及自身經驗進行說明，使學生瞭解每一項工作的業務職掌範圍、工作流程及注意事項等。

現行兵科見學課程的授課方式大致可分成兩種：講述法及體驗教學法。講述法是授課教官以自身工作經驗、工作規定向學生說明部隊工作該如何執行；體驗教學法則是配合部隊工作時，讓學生實際參與部隊工作，使其知曉部隊如何執行各項工作。由於地區指揮部及縣市指揮部屬於，工作內容多屬公文簽辦等工作，因此學生於地區指揮部及縣市指揮部見學時，授課教官多會於辦公室內以講述法的方式進行業務說明；體驗教學法則較適合學生配合部隊運作，如教育召集訓練任務及軍事訓練役新兵訓練任務等，藉由學生跟著授課教官實際參與部隊執行任務，讓學生實際操作的方式進行教學，使學生的印象能更加深刻。由此可見，體驗教學法的授課方式較適用於縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心，授課時數也因配合部隊任務進行學習與操作，較業務說明方式來的多。

研究者在規劃每一項課程的授課方式時，授課地點及時數分配是影響授課方式的主要因素。由於後備指揮部、地區指揮部及縣市指揮部皆屬機關單位，其授課方式多為講述法的方式進行；地區後備部隊訓練中心及縣市指揮部的部分課程，如教育召集訓練任務及勤務召集訓練任務等課程，則是以體驗教學法的方式進行。接著，研究者將現行兵科見學的授課方式進行調整，關於調整後的兵科見學課程天數安排（後備指揮部三天、縣市指揮部七天、地區後備部隊訓練中心 25 天、地區指揮部五天），後面將依照四個見學單位區分，說明如下：

壹、後備指揮部

學生在後備指揮部有三天的時間，每天以早上 08 時至 12 時、下午 14 時至 16 時為可以上課的時間，故每日可用於上課的時間為六個小時，後備指揮部三天可上課的時間即為 18 小時，考量學生自學校移動到後備指揮部以及自後備指揮部移動到縣市指揮部的會銜作業及交通時間等因素，必須扣除第一日的上午四小時及第三日的下午兩小時。所剩 12 小時可分配政戰綜合組任務介紹、文宣心戰組任務介紹、保防安全組任務介紹、軍紀監察組任務介紹、軍眷服務組任務介紹、動員管理處任務介紹等六項課程各兩個小時的上課時間，至於本部連任務介紹、單位環境、部史館介紹兩項課程可在晚上利用一個小時由本部連輔導長進行授課。後備指揮部授課方式及時數分配如「表 4-4-1」

表 4-4-1 後備指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
政戰綜合組 任務介紹	1.各級政戰工作聯合督導策畫與執行 2.政戰戰備計畫研擬與修訂 3.政戰幹部本質學能鑑測 4.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 5.政戰幹部講習 6.心輔工作 7.年度績優政戰主管選拔 8.年度各項模範選拔	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管
文宣心戰組 任務介紹	1.新聞工作 2.報刊雜誌 3.心戰訓練 4.全民國防 5.專案活動 6.藝文工作 7.社團活動 8.文宣工作	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管
保防安全組 任務介紹	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管
軍紀監察組 任務介紹	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管
軍眷服務組 任務介紹	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管

(續)表 4-4-2 後備指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
動員管理處 任務介紹	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	講述法 - 簡報說明	2 小時	業務主管
本部連任務 介紹	輔導長每日工作	體驗教學 法 - 現地 參觀、說 明討論	1 小時	本部連輔導長
單位環境、部 史館介紹	後備指揮部地理位置、歷史沿革、組織 架構	體驗教學 法 - 現地 參觀、說 明討論	1 小時	本部連輔導長

資料來源：本研究整理

貳、地區指揮部

地區指揮部是學生在兵科見學課程的最後一個接訓單位，計有五日共 30 小時。由於地區指揮部工作性質與縣市指揮部相似，不同之處只在於地區指揮部需彙整各縣市指揮部所呈報的資料。因僅有地區指揮部有心輔官及新聞官，各縣市指揮部的心輔工作及新聞工作是由兼辦參謀所負責。所以學生在地區指揮部的見學課程會以心輔工作和新聞工作為主。地區指揮部授課方式及時數分配如「表 4-4-2」

表 4-4-3 地區指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
政戰戰備整 備	1.地區指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂	講述法 - 教則、規 定說明	2 小時	政戰官
政戰綜合業 務	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔	講述法 - 教則、規 定說明	3 小時	政戰官

(續)表 4-4-4 地區指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
心輔工作	1.心理衛生中心 2.心輔知能研討會 3.排、班級幹部心輔工作講習 4.心輔工作會報	講述法 - 教則、規定說明 體驗教學法 - 儀器操作練習	5 小時	心輔官
新聞工作	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊稿件彙整、審查	講述法 - 教則、規定說明 體驗教學法 - 撰寫新聞稿練習	4 小時	新聞官
保防安全工作	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	講述法 - 教則、規定說明	3 小時	保防官
文宣工作	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	新聞官
軍紀監察工作	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	講述法 - 教則、規定說明	3 小時	監察官
民事福利服務工作	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會	講述法 - 教則、規定說明	3 小時	政戰官
後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	講述法 - 教則、規定說明	3 小時	動員科長、動員連絡官
勤務隊任務介紹	輔導長每日工作	體驗教學法 - 現地參觀、說明討論	1 小時	勤務隊輔導長
單位環境、部史館介紹	地區指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構	體驗教學法 - 現地參觀、說明討論	1 小時	勤務隊輔導長

資料來源：本研究整理

參、縣市指揮部

縣市指揮部是學生在完成後備指揮部課程後見學的單位，計有七日共 42 小時。在縣市指揮部安排的十項課程中，政戰綜合業務、心輔工作、新聞工作、保防安全工作、文宣工作、軍紀監察工作、民事福利服務工作等七項課程各分配四個小時，共 28 小時；由於縣市指揮部的政戰戰備整備通常由較資深的政戰幹部負責，較少由初官負責，政戰戰備整備課程的時數安排兩個小時即可讓學生有初步認識；另外，後備軍人輔導組織是縣市指揮部的主要工作，可以安排一天（六小時）的時間由後服科長及動員連絡官帶著學生至各輔導中心瞭解後備軍人輔導組織，上述九項課程共 36 小時。若見學期間內，縣市指揮部有勤務召集訓練任務，可安排一天時間，讓學生實際參與、觀摩勤務召集任務。單位環境、部史館介紹可在晚上利用一小時由連輔導長進行授課。縣市指揮部授課方式及時數分配如「表 4-4-3」

表 4-4-5 縣市指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
政戰戰備整備	1.地區指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂	講述法 - 教則、規定說明	2 小時	承辦參謀
政戰綜合業務	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	承辦參謀
心輔工作	1.心輔週報 2.官兵輔導紀錄冊	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	承辦參謀
新聞工作	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊投稿	講述法 - 教則、規定說明 體驗教學法 - 撰寫新聞稿練習	4 小時	承辦參謀

(續)表 4-4-6 縣市指揮部課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
保防安全工作	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	保防官
文宣工作	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	承辦參謀
軍紀監察工作	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	監察官
民事福利服務工作	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會	講述法 - 教則、規定說明	4 小時	承辦參謀
後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	講述法 - 教則、規定說明 體驗教學 法 - 現地參觀、說明討論	6 小時	後服科長
單位環境、部 史館介紹	縣市指揮部地理位置、歷史沿革、組織 架構	體驗教學 法 - 現地參觀、說明討論	1 小時	連輔導長

資料來源：本研究整理

肆、地區後備部隊訓練中心

地區後備部隊訓練中心是整個兵科見學的重點，學生在地區後備部隊訓練中心見學有五週共 25 日的時間，主要見學課程為教育召集訓練及軍事訓練役等兩項工作。此兩項工作又可區分成接訓前準備以及執行工作兩個部分，教育召集訓練為期一週，學生可隨著部隊見學，接訓前準備也是相當重要，可由見學單位的值星官帶著學生一起執行準備工作。因此，可安排兩週的時間讓學生參與教育召集訓練的準備工作及執行工作；軍事訓練役為期四個月，礙於時間因素，學生不能完整參與軍事訓練役，研究者認為可安

排一週時間，讓學生協助接訓前準備工作，接著兩週的時間配合接訓連隊的輔導長，學習軍事訓練役工作。單位環境、部史館介紹則可配合教育召集訓練及軍事訓練役體驗教學時由值星官或連輔導長進行授課。地區後備部隊訓練中心授課方式及時數分配如「表 4-4-4」

表 4-4-7 地區後備部隊訓練中心課程授課方式、時數分配表

課程名稱	課程內容	授課方式	課程時數配當	授課教官
教育召集接訓整備	教育召集接訓整備	體驗教學法 - 協助執行、說明討論	1 週	值星官
教育召集訓練觀摩	1.教育召集人員報到 2.教育召集現地戰術訓練 3.教育召集機械訓練 4.教育召集愛國教育 5.教育召集實彈射擊訓練	體驗教學法 - 協助執行、說明討論	1 週	值星官
軍事訓練役接訓整備	軍事訓練役接訓整備	體驗教學法 - 協助執行、說明討論	1 週	連輔導長
軍事訓練役觀摩	1.人員會銜作業 2.篩檢九大類人員 3.安全調查資料填註作業 4.輔導個案處置 5.大兵手記 6.輔教活動 7.遴選新兵福利委員 8.單兵戰鬥教練訓練	體驗教學法 - 協助執行、說明討論	2 週	連輔導長
單位環境、部史館介紹	地區後備部隊訓練中心地理位置、歷史沿革、組織架構	體驗教學法 - 現地參觀、說明討論	值星官、連輔導長	

資料來源：本研究整理

伍、小結

在設計「兵科見學課程教育訓練方案」課程內容的同時，必須考量單位任務特性及授課人員的需求，選擇教學時能夠明確的讓學生瞭解課程內容。研究者與研究對象都認為現有的授課方式(講述法及體驗教學法)可符合授課教官及輔導人在教學時的需要，因

此「兵科見學課程教育訓練方案」的授課方式與現有兵科見學課程相同，本研究僅針對每一項課程訂定出授課方式，供授課教官及輔導人參考。

第五節 成效評量

在課程的發展步驟，確認教學策略之後，接著要進行的是方案的應用步驟。不過，由於本研究囿於時間因素限制，雖然已完成「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃，但是尚無法將完成規劃的方案予以實際執行。因此，關於方案成效評鑑這部分，本研究在應用步驟僅以完成形成性評鑑的規畫為主。形成性評鑑的目的，在於檢視課程實施的狀況，作為收集成效評鑑之相關資料以提供日後改善方案的修正參考。接著，後面將說明在成效評鑑步驟，如何針對方案進行的過程，提出成效評量指標跟評量方法。

Scriven (1967) 將評鑑分為形成性評鑑與總結性評鑑兩種，兩種評鑑以評鑑的時間點作為區分。形成性評鑑主要是針對方案在實施的過程中，針對方案的需求評估、方案設計、方案實施等項目進行評鑑，主要目的在於瞭解方案實施過程中的缺點，提供方案規劃者進行修正方案；總結性評鑑則是在方案實施過後，針對方案成效與價值進行評鑑，提供方案決策者瞭解方案成效的資訊，作為後續方案參考的依據。

在現行兵科見學課程中所做的評鑑工作，目前僅由接訓單位的政戰主管對每一位學生完成「學生兵科見學考評表」，考評內容包含學生在兵科見學期間的「思想品德」、「學習態度」、「工作才能」、「政戰工作實務學習」、「軍事課程實務學習」等五項考核項目進行考評。考評方式是政戰主管針對上述五項考核項目在考評表上寫下學生的學習狀況及見學期間的優缺點，同時對每項考核項目給分，「思想品德」佔 10%、「學習態度」佔 10%、「工作才能」佔 10%、「政戰工作實務學習」佔 25%、「軍事課程實務學習」佔 45%，合計 100%。同時也要求每位學生在每個見學單位都完成見學之後必須

完成心得寫作，作為兵科見學課程評鑑學生學習成效的方式。

「學生兵科見學考評表」是由國防部政戰局所頒發給各軍種司令部（指揮部），因此考評的方式若要進行修正，必須向國防部政戰局建議後才能進行修正。

因為是政戰局頒發下來的，如果我們可以聚焦說，他的考核項目有五大方向，第一個思想品德，學習態度，工作才能，政戰實務的工作，還有軍事課程實務的學習，這五大方面。可是比較空洞啦，我們可以把牠制定得更細，譬如說思想品德上面，是有一些言論不好啊，或是學習態度不好等等，工作才能有沒有主動積極，有沒有主動地去幫別人，譬如說不會像現在的考核表比較自由心證。（A12-1-1）

考評的方式若能避免政戰主管以自由心證的方式進行考評，將能使學習成效更為客觀。研究者認為，若能針對每一項課程訂定目標，再藉由評鑑的方式檢視學習成效，有助於學校、後備指揮部及學生更加瞭解學生在兵科見學課程的學習成效。

現行兵科見學課程的評鑑工作屬於總結性評鑑，並未針對課程的實施過程進行形成性評鑑。後備指揮部每年在兵科見學課程結束之後，透過地區指揮部的政戰主任與學生進行意見分享與討論，來瞭解學生在兵科見學課程期間的學習狀況。

目前是依據副主任的指導都有在做這方面的更新。（A14-1-2）

由此可見，現行兵科見學課程的修改、調整，是依照後備指揮部的長官主觀想法而來。本研究嘗試針對「兵科見學課程教育訓練方案」的過程與成效，進行形成性評鑑與總結性評鑑，目的在於使兵科見學課程經過每年的實施與修正，能夠更符合學校、後備指揮部及學生的需求。接著，後面將對「兵科見學課程教育訓練方案」形成性評鑑與總結性評鑑，說明如下：

壹、形成性評鑑

形成性評鑑是在方案進行中所進行的評鑑工作，目的在於瞭解方案進行的過程品質與效果如何，是否有達到過程目標，進而提供資訊給授課教官參考，再進行教學過程的改進。由於「兵科見學課程教育訓練方案」在後備指揮部、地區指揮部及縣市指揮部的時間較短，不適合進行形成性評鑑。因此，「兵科見學課程教育訓練方案」僅針對地區後備部隊訓練中心的課程進行形成性評鑑。

學生在地區後備部隊訓練中心見學的時間共有五週，見學的課程計有「教育召集接訓整備」、「教育召集訓練觀摩」、「軍事訓練役接訓整備」、「軍事訓練役觀摩」、「單位環境、部史館介紹」等五項課程。其中「單位環境、部史館介紹」課程是利用夜間時間進行教學，課程時間較為彈性，故不進行形成性評鑑。形成性評鑑是在方案的過程中進行評鑑，目的在於瞭解方案的進行情形並收集相關資料，作為成效評鑑與日後改善方案的修正參考。在課程目標之下訂出過程目標，檢視過程目標達成與否，來瞭解學生在每一項課程的學習情形。在「兵科見學課程教育訓練方案」中，進行形成性評鑑的接訓單位是地區後備部隊訓練中心，以及進行形成性評鑑的課程為「教育召集接訓整備」、「教育召集訓練觀摩」、「軍事訓練役接訓整備」、「軍事訓練役觀摩」等四項課程。因此，地區後備部隊訓練中心會有四項過程目標，過程目標即是每一項課程的課程目標。

為瞭解學生在每一項課程的學習情形，研究者針對每一項課程設定出課程目標，在課程目標之下訂出學習標的。「兵科見學課程教育訓練方案」的課程目標與學習標的通常是較為抽象、不容易測量的，因此必須將學習標的轉化成可測量的評量指標。為了要瞭解學習標的是否達成，可以運用評量方法與檢視評量指標是否達成，來瞭解學生在每一項課程學習標的達成情形。因此，研究者必須針對每一項課程的學習標的的建立評量指標與設計測量方法。

由於「兵科見學課程教育訓練方案」的課程學習標的主要在於讓學生能夠理解或知曉課程內容，因部隊工作內容大致可區分成有無正式書面資料，「理解」較「知曉」的涵義較為深入，若該項工作內容是有正式書面資料，學習標的就會使用「理解」；反之，該項工作內容沒有正式書面資料，則使用「知曉」。例如「教育召集訓練觀摩」課程計有五項學習標的，皆是讓學生能夠知曉課程內容，如果是透過測驗法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 90%」，並針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，五項學習標的總計有十題測驗題。學生若能全部答對十題測驗題，表示學生對「教育召集訓練觀摩」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的五項學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在十題測驗題當中能達出八題，其中答錯的兩題可能出現在同一項學習標的，這樣就代表學生未能達成該項學習標的，也就是說五項學習標的僅達成四項。若學生在十題測驗題當中能答出九題，表示學生在這五項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成二分之一。在十題測驗題當中，將評量指標設為答對九題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在十題測驗題當中若能答對九題，即可認為學生達成學習目標。

因「教育召集接訓整備」、「教育召集訓練觀摩」、「軍事訓練役接訓整備」、「軍事訓練役觀摩」等四項課程，其實就是地區後備部隊訓練中心的教育召集訓練和軍事訓練役等兩項任務，所以進行形成性評鑑時，應在完成接訓整備任務時進行第一次評量，瞭解學生在完成一週的接訓整備任務後，學生在該項任務的學習成效如何。接著，再完成整個教育召集訓練任務後，進行第二次的測驗，再去比較兩次測驗之間的差異，即可瞭解學生的學習情形。例如教育召集訓練的第一次評量就可在學生完成「教育召集接訓整備」課程後實施，再經過「教育召集訓練觀摩」課程之後進行第二次評量。

地區後備部隊訓練中心課程的形成性評鑑都是運用測驗法進行評量，在進行評量之前，授課教官應先行針對每項課程的評量方法設計題目，並由政戰主管於每週課程結束後，學生休假前進行評量，這樣可使政戰主管瞭解學生當週的學習情形，對於學生在學習上不清楚的地方也可加以釐清，同時也方便政戰主管日後進行學生的學習成效總評。關於地區後備部隊訓練中心課程的形成性評鑑，請參閱「表 4-5-1」

表 4-5-1 地區後備部隊訓練中心課程形成性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
教育召集接訓整備	介紹教育召集接訓整備要項	1. 學生知曉召集事務所開設流程（安全檢查、系統報到、體檢、專長鑑定、單位分配等） 2. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 3. 學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 4. 學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 5. 學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置）	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
教育召集訓練觀摩	介紹教育召集訓練流程	1. 學生知曉教召人員報到流程 2. 學生知曉教育召集現地戰術訓練內容 3. 學生知曉教育召集機械訓練內容 4. 學生知曉教育召集愛國教育內容 5. 學生知曉教育召集實彈射擊訓練內容	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-5-1 地區後備部隊訓練中心課程形成性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
軍事訓練役接 訓整備	介紹軍事訓練役接訓整備要項	1. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定(軍械數量、擺放位置等) 2. 學生知曉中山室精神布置相關規定(國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等) 3. 學生知曉服裝調節站開設相關規定(地點、服裝品項、服裝數量、開設時間) 4. 學生知曉如何整理訓練急救器材(器材品項、擺放位置) 5. 學生知曉營站開設相關規定(營站地點、販賣品項、販賣時間等)	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
軍事訓練役觀 摩	介紹軍事訓練役訓練流程	1. 學生知曉人員會銜作業流程 2. 學生知曉如何篩檢九大類人員 3. 學生知曉如何填註安全調查資料 4. 學生知曉輔導個案處置要項 5. 學生知曉如何批改大兵手記 6. 學生知曉如何設計輔教活動 7. 學生知曉如何遴選新兵福利委員 8. 學生知曉單兵戰鬥教練訓練內容	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有八項學習標的，總計有16題測驗題。學生在16題測驗題當中能答出15題，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

貳、總結性評鑑

形成性評鑑的重點，著重在瞭解方案實施過程中，過程目標的達成情形及影響目標未能達成的可能原因，提供方案規劃者日後修正方案的參考。總結性評鑑則是在方案實施過後，針對方案成效與價值進行評鑑，提供方案決策者瞭解方案的最後成效、整體性成效的資訊，作為後續改進方案的參考依據。Stufflebeam (1983) 認為評鑑的功能在於「改進(improve)」而不在「證明(prove)」。因此，若能針對「兵科見學課程教育訓練方案」進行有效的評鑑工作，將有助於方案的改進，同時也能讓學校、後備指揮部更加瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成效。

課程評鑑應基於課程目標，並作為其依循的根據，因此，課程目標是課程設計的依據，亦為課程評鑑的基準(陳如山、黃政傑，1992)。兵科見學課程評鑑的主要目的應

在於瞭解學生的學習成效，欲瞭解學生的學習成效如何，就應該檢視課程目標是否達成，也就是說課程評鑑的目的在於瞭解學生在每一項課程的學習成效如何。為了瞭解學生在每一項課程的學習成效如何，除了針對地區後備部隊訓練中心的四項課程進行形成性評鑑外，在總結性評鑑亦應該針對「兵科見學課程教育訓練方案」的四個接訓單位共計34項課程，進行總結性評鑑。

一、後備指揮部

後備指揮部的課程計有「政戰綜合組任務介紹」等八項課程，課程目標多為介紹及說明相關工作內容，主要目的為了讓學生能夠理解或知曉課程內容，例如「政戰綜合組任務介紹」計有兩項學習標的，如透過測驗法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達80%」，針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有五題測驗題。學生若能全部答對五題測驗題，表示學生對「政戰綜合組任務介紹」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的兩項學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在五題測驗題當中能達出三題，其中答錯的兩題可能出現在同一項學習標的，這樣就代表學生未能達成該項學習標的，也就是說兩項學習標的僅達成一項。若學生在五題測驗題當中能答出四題，表示學生在這兩項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成三分之二或是二分之一。在五題測驗題當中，將評量指標設為答對四題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在五題測驗題當中若能答對四題，即可認為學生達成學習目標。「文宣心戰組任務介紹」、「保防安全組任務介紹」、「軍紀監察組任務介紹」、「軍眷服務組任務介紹」、「動員管理處任務介紹」等五項課程的評量指標和評量方法同上述說明。

「本部連任務介紹」課程計有一項學習標的，如透過討論問答法來評量學生的學習

成效，可將評量指標設定成「每位學生回答問答题目的答對率達 80%」，針對學習標的設計五題問答题。學生若能全部答對五題問答题，表示學生對「本部連任務介紹」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在五題問答题當中能達出三題，僅能說明學生僅能達成學習標的的五分之三，學生未能大致知曉輔導長工作職掌範圍，這樣就代表學生未能達成該項學習標的。在五題問答题當中，將評量指標設為答對四題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在問答時難免因緊張或忘記，導致答题錯誤，因此學生在五題問答题當中若能答對四題，即可認為學生達成學習目標。

「單位環境、部史館介紹」計有兩項學習標的，如透過討論問答法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答問答题目的答對率達 100%」，針對學習標的設計三題問答题。因「單位環境、部史館介紹」課程是透過體驗教學法進行，並運用問答討論法進行評量，且課程內容較為簡易，學生若有認真學習，將能輕鬆達出三題問答题。因此，學生若能全部答對三題問答题，表示學生對「單位環境、部史館介紹」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。關於後備指揮部課程的總結性評鑑，請參閱「表 4-5-2」

表 4-5-2 後備指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
政戰綜合組 任務介紹	1.介紹政戰綜合組業務職掌範圍 2.說明政戰綜合組年度重要工作	1.學生能理解政戰綜合組業務職掌範圍 2.學生能知曉政戰綜合組年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
文宣心戰組 任務介紹	1.介紹文宣心戰組業務職掌範圍 2.說明文宣心戰組年度重要工作項目	1.學生能理解文宣心戰組業務職掌範圍 2.學生能知曉文宣心戰組年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
保防安全組 任務介紹	1.介紹保防安全組業務職掌範圍 2.說明保防安全組年度重要工作項目	1.學生能理解保防安全組業務職掌範圍 2.學生能知曉保防安全組年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
軍紀監察組 任務介紹	1.介紹軍紀監察組業務職掌範圍 2.說明軍紀監察組年度重要工作項目	1.學生能理解軍紀監察組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍紀監察組年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
軍眷服務組 任務介紹	1.介紹軍眷服務組業務職掌範圍 2.說明軍眷服務組年度重要工作項目	1.學生能理解軍眷服務組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍眷服務組年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-5-2 後備指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
動員管理處 任務介紹	1. 介紹動員管理處業務職掌範圍 2. 說明動員管理處年度重要工作項目	1. 學生能理解動員管理處業務職掌範圍 2. 學生能知曉動員管理處年度重要工作	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
本部連任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍	每位學生回答問答题目的答對率達 80%	討論問答法 針對學習標的設計五題問答题，共有一項學習標的，總計五題問答题。學生在五題問答题當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部 史館介紹	單位環境介紹	1. 學生能知曉後備指揮部地理位置 2. 學生能理解後備指揮部歷史沿革及組織架構	每位學生回答測驗题目的答對率達 100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

二、地區指揮部

地區指揮部的課程計有「政戰戰備整備」等 11 項課程，課程目標多為介紹及說明相關工作內容，主要目的為了讓學生能夠理解或知曉課程內容，例如「政戰戰備整備」課程計有一項學習標的，如透過測驗法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗题目的答對率達 80%」，針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計有五題測驗題。學生若能全部答對五題測驗題，表示學生對「政戰戰備整備」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在五題測驗題當中能達出三題，僅能說明學生僅能達成學習標的的五分之三，學生

未能理解地區指揮部政戰戰備整備要項，這樣就代表學生未能達成該項學習標的。在五題測驗題當中，將評量指標設為答對四題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在問答時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在五題測驗題當中若能答對四題，即可認為學生達成學習目標。「政戰綜合業務」課程的評量指標和評量方法同上述說明。

「心輔工作」課程計有三項學習標的，如透過測驗法及操作練習法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 75%，且完成練習題」，針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題，共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目。學生若能全部答對四題測驗題，且完成練習題，表示學生對「心輔工作」的課程內容能夠大致理解，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在四題測驗題當中能達出兩題，其中答錯的兩題可能出現在同一項學習標的，這樣就代表學生未能達成該項學習標的，也就是說兩項學習標的僅達成一項。若學生在四題測驗題當中能答出三題，表示學生在這兩項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成二分之一。在四題測驗題當中，將評量指標設為答對三題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在四題測驗題當中若能答對三題，且完成練習題，即可認為學生達成學習目標。「新聞工作」課程的評量指標和評量方法同上述說明。

「保防安全工作」課程計有兩項學習標的，皆是讓學生能夠理解與知曉課程內容，如果是透過測驗法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 90%」，並針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，兩項學習標的總計有十題測驗題。學生若能全部答對十題測驗題，表示學生對「保防安全工作」的課程內容能夠大致知曉，也就是說這門課程的兩項學習標的算是已經達成。若學生在十題測驗

題當中能答出九題，表示學生在這兩項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成五分之四。在十題測驗題當中，將評量指標設為答對九題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在十題測驗題當中若能答對九題，即可認為學生達成學習目標。「文宣工作」、「軍紀監察工作」、「民事福利服務工作」、「後備軍人輔導組織」等四項課程的評量指標及評量方法同上述說明。

「勤務隊任務介紹」及「單位環境、部史館介紹」的課程評量指標及評量方法同後備指揮部的「本部連任務介紹」及「單位環境、部史館介紹」。關於地區指揮部課程的總結性評鑑，請參閱「表 4-5-3」



表 4-5-3 地區指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
政戰戰備整備	說明地區指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解地區指揮部政戰戰備整備要項。	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
政戰綜合業務	介紹地區指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
心輔工作	說明地區指揮部心輔工作內容	1. 學生能理解心輔官業務職掌範圍 2. 學生能理解 HRV 心律變異分析儀的操作流程 3. 學生能理解如何運用評量工具	每位學生回答測驗题目的答對率達75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標
新聞工作	說明地區指揮部新聞工作內容	1. 學生能理解新聞官業務職掌範圍 2. 學生能知曉如何撰寫新聞稿 3. 學生知知曉播事件處理程序	每位學生回答測驗题目的答對率達75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標
保防安全工作	說明地區指揮部保防安全工作內容	1. 學生能理解保防官業務職掌範圍 2. 學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
文宣工作	1. 說明地區指揮部文宣工作內容 2. 介紹青溪新文藝協會	1. 學生能理解莒光日教學流程 2. 學生能知曉青溪新文藝協會組織 3. 學生能理解金環獎具體作法	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-5-3 地區指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
軍紀監察工作	說明地區指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
民事福利服務工作	說明地區指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
後備軍人輔導組織	1.介紹動員管理科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
勤務隊任務介紹	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍	每位學生回答問答题目的答對率達80%	討論問答法 針對學習標的設計五題問答题，共有一項學習標的，總計五題問答题。學生在五題問答题當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1.學生能知曉地區指揮部地理位置 2.學生能理解地區指揮部歷史沿革及組織架構	每位學生回答測驗題目的答對率達100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

三、縣市指揮部

縣市指揮部的課程計有「政戰戰備整備」等十項課程，課程目標多為介紹及說明相關工作內容，主要目的為了讓學生能夠理解或知曉課程內容，且縣市指揮部的課程幾乎與地區指揮部相似，只有「心輔工作」及「後備軍人輔導組織」不同，其餘「政戰戰備整備」、「政戰綜合業務」、「新聞工作」、「保防安全工作」、「文宣工作」、「軍

紀監察工作」「民事福利服務工作」、「單位環境、部史館介紹」等八項課程的評量指標與評量方法皆與地區指揮部的課程相同。

「心輔工作」課程計有三項學習標的，如透過測驗法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 90%」，針對第一、三項學習標的設計四題測驗題，共有兩項學習標的，總計八題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計兩題練習題，共計兩題測驗題。共三項學習標的，總計十題測驗題。學生若能全部答對十題測驗題，表示學生對「心輔工作」的課程內容能夠大致理解，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在十題測驗題當中能達出八題，其中答錯的兩題可能出現在同一項學習標的，這樣就代表學生未能達成該項學習標的，也就是說三項學習標的僅達成兩項。若學生在十題測驗題當中能答出九題，表示學生在這三項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成四分之三或二分之一。在十題測驗題當中，將評量指標設為答對九題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在十題測驗題當中若能答對九題，即可認為學生達成學習目標。

「後備軍人輔導組織」課程計有三項學習標的，如透過測驗法及討論問答法來評量學生的學習成效，可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 87.5%，且答出問答题」，針對第一、二項學習標的設計四題測驗題，共有兩項學習標的，總計八題測驗題。另外針對第三項學習標的，設計一題問答题，共計八題測驗題及一題問答题，共九項題目。學生若能全部答對八題測驗題，且答出問答题，表示學生對「後備軍人輔導組織」的課程內容能夠大致理解，也就是說這門課程的學習標的算是已經達成。若評量指標設定為在八題測驗題當中能達出六題，其中答錯的兩題可能出現在同一項學習標的，這樣就代表學生未能達成該項學習標的，也就是說兩項學習標的僅達成一項。若學

生在八題測驗題當中能答出七題，表示學生在這兩項學習標的的學習結果中，僅有一項學習標的未完全達成，但該項學習標的尚能達成四分之三。在八題測驗題當中，將評量指標設為答對七題的原因是為了保留評量成效的彈性，學生在測驗時難免因緊張或忘記，導致答題錯誤，因此學生在八題測驗題當中若能答對七題，且完成練習題，即可認為學生達成學習目標。關於縣市指揮部課程的總結性評鑑，請參閱「表 4-5-4」

表 4-5-4 縣市指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
政戰戰備整備	說明縣市指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解縣市指揮部政戰戰備整備要項。	每位學生回答測驗題目的答對率達80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
政戰綜合業務	介紹縣市指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍	每位學生回答測驗題目的答對率達80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
心輔工作	說明縣市指揮部心輔工作內容	1.學生能理解心輔承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何完成官兵輔導紀錄冊 3.學生能理解如何運用評量工具	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
新聞工作	說明縣市指揮部新聞工作內容	1.學生能理解新聞承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何撰寫新聞稿 3.學生能知曉媒播事件處理程序	每位學生回答測驗題目的答對率達75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-5-5 縣市指揮部課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
保防安全工作	說明縣市指揮部保防安全工作內容	1.學生能理解保防官業務職掌範圍 2.學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
文宣工作	1.說明縣市指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.學生能理解莒光日教學流程 2.學生能知曉青溪新文藝協會組織 3.學生能理解金環獎具體作法	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
軍紀監察工作	說明縣市指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
民事福利服務工作	說明縣市指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法	每位學生回答測驗題目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
後備軍人輔導組織	1.介紹後備軍人服務科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務 3.學生能知曉後備軍人輔導中心的實務工作	每位學生回答測驗題目的答對率達87.5%，且答出問答题。	測驗法、討論問答法 針對第一、二項學習標的各設計四題測驗題，共有兩項學習標的，總計有八題測驗題。另外針對第三項學習標的設計一題問答题。學生在八題測驗題當中能答出七題，且答出問答题，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	單位環境介紹	1.學生能知曉縣市指揮部地理位置 2.學生能理解縣市指揮部歷史沿革及組織架構	每位學生回答測驗題目的答對率達100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

四、地區後備部隊訓練中心

地區後備部隊訓練中心的課程計有「教育召集接訓整備」等五項課程，課程目標多為介紹及說明相關工作內容，主要目的為了讓學生能夠理解或知曉課程內容，例如「教育召集接訓整備」計有五項學習標的，如透過測驗法來評量學生的學習成效，因地區後備部隊訓練中心的「教育召集接訓整備」、「教育召集訓練觀摩」、「軍事訓練役接訓整備」、「軍事訓練役觀摩」等四項課程有經過形成性評鑑，在總結性評鑑可將評量指標設定成「每位學生回答測驗題目的答對率達 100%」，針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標。關於地區後備部隊訓練中心課程的總結性評鑑，請參閱「表 4-5-5」

表 4-5-5 地區後備部隊訓練中心課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
教育召集接訓整備	介紹教育召集接訓整備要項	1. 學生知曉召集事務所開設流程（安全檢查、系統報到、體檢、專長鑑定、單位分配等） 2. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 3. 學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 4. 學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 5. 學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置）	每位學生回答測驗题目的答對率達 100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標
教育召集訓練觀摩	介紹教育召集訓練流程	1. 學生知曉教召人員報到流程 2. 學生知曉教育召集現地戰術訓練內容 3. 學生知曉教育召集機械訓練內容 4. 學生知曉教育召集愛國教育內容 5. 學生知曉教育召集實彈射擊訓練內容	每位學生回答測驗题目的答對率達 100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-5-5 地區後備部隊訓練中心課程總結性評鑑

課程名稱	課程目標	學習標的	評量指標	評量方法
軍事訓練役 接訓整備	介紹軍事訓練役 接訓整備要項	1. 學生知曉軍械室軍械入庫相關規定(軍械數量、擺放位置等) 2. 學生知曉中山室精神布置相關規定(國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等) 3. 學生知曉服裝調節站開設相關規定(地點、服裝品項、服裝數量、開設時間) 4. 學生知曉如何整理訓練急救器材(器材品項、擺放位置) 5. 學生知曉營站開設相關規定(營站地點、販賣品項、販賣時間等)	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標
軍事訓練役 觀摩	介紹軍事訓練役 訓練流程	1. 學生知曉人員會銜作業流程 2. 學生知曉如何篩檢九大類人員 3. 學生知曉如何填註安全調查資料 4. 學生知曉輔導個案處置要項 5. 學生知曉如何批改大兵手記 6. 學生知曉如何設計輔教活動 7. 學生知曉如何遴選新兵福利委員 8. 學生知曉單兵戰鬥教練訓練內容	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有八項學習標的，總計有16題測驗題。學生在16題測驗題當中能答出16題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部 史館介紹	單位環境介紹	1. 學生能知曉地區後備部隊訓練中心地理位置 2. 學生能知曉地區後備部隊訓練中心歷史沿革及組織架構	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

參、小結

課程進行之後，需進行課程評量工作，才能夠瞭解課程的成效如何。本研究「兵科見學課程教育訓練方案」依照每項課程的課程目標、課程內容及授課方式，設定每項課程的評量指標與評量方法，使部隊及學校能夠真正瞭解學生在兵科見學課程的學習情形及學習成效。

第六節 學習成效總評

教育訓練方案評鑑依照評鑑項目的不同，可區分成訓練方案評鑑與訓練結果評鑑兩種，訓練方案評鑑包含方案需求評鑑、方案設計評鑑、方案執行評鑑、方案滿意度評鑑等；訓練結果評鑑則包含訓練成果評鑑、訓練成效評鑑、組織效益評鑑等(吳明哲, 2006)。本研究針對「兵科見學課程教育訓練方案」的課程進行形成性評鑑與總結性評鑑，目的是瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」中的學習成效，本研究是屬訓練結果評鑑的訓練成果評鑑。

訓練成果評鑑是指在教育訓練方案結束後，對於學習者在知識、技能、態度或是其他身心狀態的改變情況所進行的探討(吳明哲, 2006)。訓練成果評鑑的意涵恰與Kirkpatrick 四階層評估模式中的學習(learning)階層相同，本研究針對「兵科見學課程教育訓練方案」的每項課程訂定課程目標、評量指標和評量方法，檢視學生在知識與技能上的學習情形。另外，為了檢視學生在態度上的學習情形，可瞭解授課教官觀察學生在課程上的學習情形，在課程評分表上進行滿意度評分與簡述學生學習情形。

輔導人員是說，晚上她們有問題的時候可以給一些意見回饋，或是我們會要求他們寫心得報告，然後由這些輔導長來看，他的心得報告可能有提一些問題，由他們來做一些解答，基本上後備指揮部的排法，有些課程可能他的輔導人就是教官，可是有些課程我們是以這一項課程的承辦人當作他的教官，因為基本上承辦人對於相關的法規命令他是最知道的。(A7-1-3)

對阿，我覺得可以藉由發言或是寫心得來評會比較好(C11-1-1)

可以讓學生撰寫兵科見學學習心得，一方面可以讓學生記憶更深刻，二方面也是讓學校隊職官和接訓單位的政戰主管瞭解學生的學習情形。因此，藉由撰寫學習心得與瞭解授課教官對於學生在課程上的學習情形，可作為評鑑學生學習態度的方式。因「兵科見學課程教育訓練方案」每項課程的授課教官不盡相同，若由每位授課教官針對自己所負責的課程進行滿意度評分，評分表的填註流程可能會過於繁複，因此研究者認為，評分表可由接訓單位的政戰主管填寫，理由有以下三點：第一，由政戰主管填寫評分表可避免多位授課教官輪流填寫同一表格，導致完成時間延宕。第二，透過政戰主管詢問授課教官對學生上課情形的觀察，具有督導授課教官的效果。第三，政戰主管經由詢問授課教官，瞭解學生在每項課程的學習情形，有助於政戰主管更加瞭解學生的學習情形。

本研究針對每項課程設計評量指標與評量方法，便於後備指揮部在進行「兵科見學課程教育訓練方案」的評量工作時能夠以客觀的角度瞭解學生在每項課程的學習情形。另外，藉由政戰主管填寫滿意度評分表的方式，對學生在每項課程的學習態度進行評分，此為主觀的角度進行的評分。透過主、客觀的評分方式，完成各項評分工作，有利於學校瞭解學生在兵科見學課程中的學習情形。「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表請參閱「表 4-6-1」至「表 4-6-4」

表 4-6-1 後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表

【填答說明】本評分表採五點量表，請您在瞭解學生在每項課程的學習情形後，進行填答，並簡單敘述學生的學習情形
見學單位：後備指揮部

填表人：政戰主管

題號	問卷題目	簡述學生學習情形	非常 不滿意	不滿意	無意見	滿意	非常滿意
1	授課教官對於學生在「政戰綜合組任務介紹」課程的學習情形，感到						
2	授課教官對於學生在「文宣心戰組任務介紹」課程的學習情形，感到						
3	授課教官對於學生在「保防安全組任務介紹」課程的學習情形，感到						
4	授課教官對於學生在「軍紀監察組任務介紹」課程的學習情形，感到						
5	授課教官對於學生在「軍眷服務組任務介紹」課程的學習情形，感到						
6	授課教官對於學生在「動員管理處任務介紹」課程的學習情形，感到						
7	授課教官對於學生在「本部連任務介紹」課程的學習情形，感到						
8	授課教官對於學生在「單位環境、部史館介紹」課程的學習情形，感到						

填表人簽章：

資料來源：本研究整理

表 4-6-2 地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表

【填答說明】本評分表採五點量表，請您在瞭解學生在每項課程的學習情形後，進行填答，並簡單敘述學生的學習情形
見學單位：地區指揮部

填表人：政戰主管

題號	問卷題目	簡述學生學習情形	非常 不滿意	不滿意	無意見	滿意	非常滿意
1	授課教官對於學生在「政戰戰備整備」課程的學習情形，感到						
2	授課教官對於學生在「政戰綜合業務」課程的學習情形，感到						
3	授課教官對於學生在「心輔工作」課程的學習情形，感到						
4	授課教官對於學生在「新聞工作」課程的學習情形，感到						
5	授課教官對於學生在「保防安全工作」課程的學習情形，感到						
6	授課教官對於學生在「文宣工作」課程的學習情形，感到						
7	授課教官對於學生在「軍紀監察工作」課程的學習情形，感到						
8	授課教官對於學生在「民事福利服務工作」課程的學習情形，感到						
9	授課教官對於學生在「後備軍人輔導組織」課程的學習情形，感到						
10	授課教官對於學生在「勤務隊任務介紹」課程的學習情形，感到						
11	授課教官對於學生在「單位環境、部史館介紹」課程的學習情形，感到						
填表人簽章：							

資料來源：本研究整理

表 4-6-3 縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表

【填答說明】本評分表採五點量表，請您在瞭解學生在每項課程的學習情形後，進行填答，並簡單敘述學生的學習情形
見學單位：縣市指揮部

填表人：政戰主管

題號	問卷題目	簡述學生學習情形	非常不滿意	不滿意	無意見	滿意	非常滿意
1	授課教官對於學生在「政戰戰備整備」課程的學習情形，感到						
2	授課教官對於學生在「政戰綜合業務」課程的學習情形，感到						
3	授課教官對於學生在「心輔工作」課程的學習情形，感到						
4	授課教官對於學生在「新聞工作」課程的學習情形，感到						
5	授課教官對於學生在「保防安全工作」課程的學習情形，感到						
6	授課教官對於學生在「文宣工作」課程的學習情形，感到						
7	授課教官對於學生在「軍紀監察工作」課程的學習情形，感到						
8	授課教官對於學生在「民事福利服務工作」課程的學習情形，感到						
9	授課教官對於學生在「後備軍人輔導組織」課程的學習情形，感到						
10	授課教官對於學生在「單位環境、部史館介紹」課程的學習情形，感到						

填表人簽章：

資料來源：本研究整理

表 4-6-4 地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」學生學習情形評分表

【填答說明】本評分表採五點量表，請您在瞭解學生在每項課程的學習情形後，進行填答，並簡單敘述學生的學習情形

見學單位：地區後備部隊訓練中心

填表人：政戰主管

題號	問卷題目	簡述學生學習情形	非常不滿意	不滿意	無意見	滿意	非常滿意
1	授課教官對於學生在「教育召集接訓整備」課程的學習情形，感到						
2	授課教官對於學生在「教育召集訓練觀摩」課程的學習情形，感到						
3	授課教官對於學生在「軍事訓練役接訓整備」課程的學習情形，感到						
4	授課教官對於學生在「軍事訓練役觀摩」課程的學習情形，感到						
5	授課教官對於學生在「單位環境、部史館介紹」課程的學習情形，感到						

填表人簽章：

資料來源：本研究整理

Kirkpatrick 四階層評估模式的行為（behavior）階層評鑑與成果（results）階層評鑑是針對教育訓練方案實施過後所進行的評鑑工作，行為階層與成果階層的評鑑工作都是在瞭解學生在學習「兵科見學課程教育訓練方案」過後的改變與影響。

在行為階層，主要是評鑑學生在行為上的改變，是否因「兵科見學課程教育訓練方案」而增進未來在工作上的表現。若要進行行為階層的評鑑工作，可以在兵科見學課程前後，運用「兵科見學課程教育訓練方案」的評量方法，針對每一項課程進行評量，檢視學生在學習兵科見學課程前後，學生對於每項課程的瞭解程度，比較學生學習前後的差異。接著，在學生畢業任官後，到部隊服務滿半年時，配合後備指揮部年度政戰實務工作督導，瞭解學生是否能將「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成果應用在工作上，如此即可瞭解到學生在行為上的改變。「兵科見學課程教育訓練方案」所設計的課程都是與政戰實務工作相關的課程，學生在畢業任官後，會開始負責某些與政戰實務工作相關的工作，並不會負責到與「兵科見學課程教育訓練方案」所有課程相關的工作。因此，在行為階層與成果階層僅適合針對學生到部隊服務之後，該學生所負責的工作進行評鑑。

在成果階層，則是瞭解學生學習「兵科見學課程教育訓練方案」後，行為上的改變對組織績效的影響程度。後備指揮部每年都會在年底時，進行年度政戰實務工作督導，針對每一項政戰實務工作項目進行督導，評量每個單位的工作執行成效。如心輔工作會有年終心理（衛生）工作督導，對部隊而言，年度督導的結果可視為組織績效。因此，若要進行成果階層的評鑑工作，可以在學生學習「兵科見學課程教育訓練方案」後，瞭解學生在自己工作上所負責業務的年度督導成效。若年度督導成效良好，則可認為「兵科見學課程教育訓練方案」對於學生在工作表現是有幫助的。同時，提供方案決策者參考，做為方案繼續或調整的依據。

第七節 兵科見學課程教育訓練方案

本研究運用 ADDIE 系統化教學模式進行「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃工作。在分析（analysis）步驟，研究者分析訪談逐字稿，瞭解研究對象（區分學校的教育人員、後備指揮部的承辦人及輔導人、曾參與兵科見學的學生等三類對象）對於兵科見學課程的學習需求或教育訓練需求。在設計（design）步驟，依照受訪者的學習需求或教育訓練需求，進行課程的設計，依照後備指揮部、地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等四個單位，設計共 34 項課程，並訂定 44 項課程目標、84 項學習目標的及 142 項課程內容。在發展（development）步驟，設定八週的「兵科見學課程教育訓練方案」（後備指揮部見學三日，課程時數共 14 小時；地區指揮部見學五日，課程時數共 32 小時；縣市指揮部見學七日，課程時數共 37 小時；地區後備部隊訓練中心見學 25 日，課程時數共 150 小時），並設定每項課程的教學策略及授課方式。在應用（implementation）步驟，囿於時間因素限制，「兵科見學課程教育訓練方案」並不會實際進行。因此，在應用步驟僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據。在評鑑（evaluation）步驟，建立課程的評量指標與評量方法，進行形成性評鑑與總結性評鑑，並完成評量學生學習態度的評分表，用以瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成效。「兵科見學課程教育訓練方案」整理如「表 4-7-1」至「表 4-7-4」

表 4-7-1 後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
政戰綜合組任務介紹	1.各級政戰工作聯合督導策畫與執行 2.政戰戰備計畫研擬與修訂 3.政戰幹部本質學能鑑測 4.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 5.政戰幹部講習 6.心輔工作 7.年度績優政戰主管選拔 8.年度各項模範選拔	1.介紹政戰綜合組業務職掌範圍 2.說明政戰綜合組年度重要工作	1.學生能理解政戰綜合組業務職掌範圍 2.學生能知曉政戰綜合組年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
文宣心戰組任務介紹	1.新聞工作 2.報刊雜誌 3.心戰訓練 4.全民國防 5.專案活動 6.藝文工作 7.社團活動 8.文宣工作	1.介紹文宣心戰組業務職掌範圍 2.說明文宣心戰組年度重要工作項目	1.學生能理解文宣心戰組業務職掌範圍 2.學生能知曉文宣心戰組年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
保防安全組任務介紹	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	1.介紹保防安全組業務職掌範圍 2.說明保防安全組年度重要工作項目	1.學生能理解保防安全組業務職掌範圍 2.學生能知曉保防安全組年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
軍紀監察組任務介紹	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	1.介紹軍紀監察組業務職掌範圍 2.說明軍紀監察組年度重要工作項目	1.學生能理解軍紀監察組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍紀監察組年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-7-1 後備指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
軍眷服務組任務介紹	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管	1.介紹軍眷服務組業務職掌範圍 2.說明軍眷服務組年度重要工作項目	1.學生能理解軍眷服務組業務職掌範圍 2.學生能知曉軍眷服務組年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
動員管理處任務介紹	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	1.介紹動員管理處業務職掌範圍 2.說明動員管理處年度重要工作項目	1.學生能理解動員管理處業務職掌範圍 2.學生能知曉動員管理處年度重要工作	講述法-簡報說明	2 小時	業務主管	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對第一項、第二項學習標的分別設計三題、兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
本部連任務介紹	輔導長每日工作	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍	體驗教學法-現地參觀、說明討論	1 小時	本部連輔導長	每位學生回答問答题目的答對率達 80%	討論問答法 針對學習標的設計五題問答题，共有一項學習標的，總計五題問答题。學生在五題問答题當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	後備指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構	單位環境介紹	1.學生能知曉後備指揮部地理位置 2.學生能理解後備指揮部歷史沿革及組織架構	體驗教學法-現地參觀、說明討論	1 小時	本部連輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達 100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

表 4-7-2 地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
政戰戰備整備	1.地區指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂	說明地區指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解地區指揮部政戰戰備整備要項。	講述法-教則、規定說明	2 小時	政戰官	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
政戰綜合業務	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔	介紹地區指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍	講述法-教則、規定說明	3 小時	政戰官	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
心輔工作	1.心理衛生中心 2.心輔知能研討會 3.排、班級幹部心輔工作講習 4.心輔工作會報	說明地區指揮部心輔工作內容	1.學生能理解心輔官業務職掌範圍 2.學生能理解 HRV 心律變異分析儀的操作流程 3.學生能理解如何運用評量工具	講述法-教則、規定說明 體驗教學法-儀器操作練習	5 小時	心輔官	每位學生回答測驗题目的答對率達 75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標
新聞工作	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊稿件彙整、審查	說明地區指揮部新聞工作內容	1.學生能理解新聞官業務職掌範圍 2.學生能知曉如何撰寫新聞稿 3.學生知知曉播事件處理程序	講述法-教則、規定說明 體驗教學法-撰寫新聞稿練習	4 小時	新聞官	每位學生回答測驗题目的答對率達 75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-7-2 地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
保防安全工作	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	說明地區指揮部保防安全工作內容	1.學生能理解保防官業務職掌範圍 2.學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作	講述法-教則、規定說明	3 小時	保防官	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
文宣工作	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽	1.說明地區指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.學生能理解莒光日教學流程 2.學生能知曉青溪新文藝協會組織 3.學生能理解金環獎具體作法	講述法-教則、規定說明	4 小時	新聞官	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
軍紀監察工作	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	說明地區指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法	講述法-教則、規定說明	3 小時	監察官	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
民事福利服務工作	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會	說明地區指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法	講述法-教則、規定說明	3 小時	政戰官	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標

National Defense University

(續)表 4-7-2 地區指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	1.介紹動員管理科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務	講述法-教則、規定說明	3 小時	動員科長、動員連絡官	每位學生回答測驗题目的答對率達90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
勤務隊任務介紹	輔導長每日工作	介紹輔導長工作職掌範圍	學生能知曉輔導長工作職掌範圍	體驗教學法-現地參觀、說明討論	1 小時	勤務隊輔導長	每位學生回答問答题目的答對率達80%	討論問答法 針對學習標的設計五題問答题，共有一項學習標的，總計五題問答题。學生在五題問答题當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	地區指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構	單位環境介紹	1.學生能知曉地區指揮部地理位置 2.學生能理解地區指揮部歷史沿革及組織架構	體驗教學法-現地參觀、說明討論	1 小時	勤務隊輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

表 4-7-3 縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
政戰戰備整備	1.縣市指揮部政戰戰備整備要項 2.政戰戰備計畫研擬與修訂	說明縣市指揮部政戰戰備整備業務整備原則及流程	學生能理解縣市指揮部政戰戰備整備要項。	講述法-教則、規定說明	2 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
政戰綜合業務	1.政戰幹部本質學能鑑測 2.基層政戰實務工作策畫、執行與督導 3.政戰幹部講習 4.年度績優政戰主管選拔 5.年度各項模範選拔	介紹縣市指揮部政戰綜合業務職掌範圍	學生能理解政戰官業務職掌範圍	講述法-教則、規定說明	4 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 80%	測驗法 針對學習標的設計五題測驗題，共有一項學習標的，總計五題測驗題。學生在五題測驗題當中能答出四題，即可認為學生達成學習目標
心輔工作	1.心輔週報 2.官兵輔導紀錄冊	說明縣市指揮部心輔工作內容	1.學生能理解心輔承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何完成官兵輔導紀錄冊 3.學生能理解如何運用評量工具	講述法-教則、規定說明	4 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
新聞工作	1.新聞事務聯繫、協調 2.媒體採訪規劃與執行 3.新聞投稿 4.忠愛報、青溪雜誌報刊投稿	說明縣市指揮部新聞工作內容	1.學生能理解新聞承辦人業務職掌範圍 2.學生能知曉如何撰寫新聞稿 3.學生能知曉媒播事件處理程序	講述法-教則、規定說明 體驗教學法-撰寫新聞稿練習	4 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 75%，且完成練習題	測驗法、操作練習法 針對第一、三項學習標的設計兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計四題測驗題。另外針對第二項學習標的，設計一題練習題。共計四題測驗題及一題練習題，共五項題目，學生在四題測驗題當中能答出三題與完成練習題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-7-3 縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
保防安全工作	1.保防教育 2.安全調查資料 3.保密工作 4.情報蒐集 5.後備軍人安全工作	說明縣市指揮部保防安全工作內容	1.學生能理解保防官業務職掌範圍 2.學生能理解保防四大工作及後備軍人安全工作	講述法-教則、規定說明	4 小時	保防官	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
文宣工作	1.政治教育 2.精神布置 3.月會及學術講演 4.軍歌競賽	1.說明縣市指揮部文宣工作內容 2.介紹青溪新文藝協會	1.學生能理解莒光日教學流程 2.學生能知曉青溪新文藝協會組織 3.學生能理解金環獎具體作法	講述法-教則、規定說明	4 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對第一、三項學習標的各設計四題測驗題，第二項學習標的設計兩題測驗題，共有三項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
軍紀監察工作	1.軍風紀維護實施規定 2.軍紀檢討會 3.軍紀狀況掌握 4.採購案件督導、策畫及執行 5.官兵權益保障委員會案件調查	說明縣市指揮部軍紀監察工作內容	1.學生能理解監察官業務職掌範圍 2.學生能理解軍紀維護具體作法	講述法-教則、規定說明	4 小時	監察官	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標
民事福利服務工作	1.眷村改建 2.眷服幹部講習 3.零星餘戶價售作業 4.空置眷地巡管 5.懇親會	說明縣市指揮部民事福利服務工作內容	1.學生能理解眷地及單身退舍維管辦法 2.學生能理解懇親會具體作法	講述法-教則、規定說明	4 小時	承辦參謀	每位學生回答測驗题目的答對率達 90%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計五題測驗題，共有兩項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出九題，即可認為學生達成學習目標

National Defense University

(續)表 4-7-3 縣市指揮部「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
後備軍人輔導組織	1.年度後服工作 2.備役將官參訪活動 3.後備軍人運動會 4.晉任表揚活動 5.輔導工作會議 6.輔導幹部委聘 7.輔導中心各級會報	1.介紹後備軍人服務科業務職掌範圍 2.介紹後備軍人輔導組織	1.學生能理解動員連絡官業務職掌範圍 2.學生能理解後備軍人輔導組織的組織架構、歷史沿革、組織任務 3.學生能知曉後備軍人輔導中心的實務工作	講述法-教則、規定說明 體驗教學法-現地參觀、說明討論	6 小時	後服科長	每位學生回答測驗题目的答對率達 87.5%，且答出問答题。	測驗法、討論問答法 針對第一、二項學習標的各設計四題測驗題，共有兩項學習標的，總計有八題測驗題。另外針對第三項學習標的設計一題問答题。學生在八題測驗題當中能答出七題，且答出問答题，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	縣市指揮部地理位置、歷史沿革、組織架構	單位環境介紹	1.學生能知曉縣市指揮部地理位置 2.學生能理解縣市指揮部歷史沿革及組織架構	體驗教學法-現地參觀、說明討論	1 小時	連輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達 100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

表 4-7-4 地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
教育召集接訓整備	教育召集接訓整備	介紹教育召集接訓整備要項	1.學生知曉召集事務所開設流程（安全檢查、系統報到、體檢、專長鑑定、單位分配等） 2.學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 3.學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 4.學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 5.學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置）	體驗教學法-協助執行、說明討論	1 週	值星官	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標
教育召集訓練觀摩	1.教召人員報到 2.教育召集現地戰術訓練 3.教育召集機械訓練 4.教育召集愛國教育 5.教育召集實彈射擊訓練	介紹教育召集訓練流程	1.學生知曉教召人員報到流程 2.學生知曉教育召集現地戰術訓練內容 3.學生知曉教育召集機械訓練內容 4.學生知曉教育召集愛國教育內容 5.學生知曉教育召集實彈射擊訓練內容	體驗教學法-協助執行、說明討論	1 週	值星官	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標
軍事訓練役接訓整備	軍事訓練役接訓整備	介紹軍事訓練役接訓整備要項	1.學生知曉軍械室軍械入庫相關規定（軍械數量、擺放位置等） 2.學生知曉中山室精神布置相關規定（國旗、國父遺像、國父遺囑、總統玉照擺放位置、公佈欄內容、視聽康樂器材等） 3.學生知曉服裝調節站開設相關規定（地點、服裝品項、服裝數量、開設時間） 4.學生知曉如何整理訓練急救器材（器材品項、擺放位置） 5.學生知曉營站開設相關規定（營站地點、販賣品項、販賣時間等）	體驗教學法-協助執行、說明討論	1 週	連輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有五項學習標的，總計有十題測驗題。學生在十題測驗題當中能答出十題，即可認為學生達成學習目標

(續)表 4-7-4 地區後備部隊訓練中心「兵科見學課程教育訓練方案」

課程名稱	課程內容	課程目標	學習標的	授課方式	課程時數配當	授課教官	評量指標	評量方法
軍事訓練 役觀摩	1.人員會銜作業 2.篩檢九大類人員 3.安全調查資料填註作業 4.輔導個案處置 5.大兵手記 6.輔教活動 7.遴選新兵福利委員 8.單兵戰鬥教練訓練	介紹軍事訓練役訓練流程	1.學生知曉人員會銜作業流程 2.學生知曉如何篩檢九大類人員 3.學生知曉如何填註安全調查資料 4.學生知曉輔導個案處置要項 5.學生知曉如何批改大兵手記 6.學生知曉如何設計輔教活動 7.學生知曉如何遴選新兵福利委員 8.學生知曉單兵戰鬥教練訓練內容	體驗教學法-協助執行、說明討論	2 週	連輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	測驗法 針對每一項學習標的分別設計兩題測驗題，共有八項學習標的，總計有16題測驗題。學生在16題測驗題當中能答出16題，即可認為學生達成學習目標
單位環境、部史館介紹	地區後備部隊訓練中心地理位置、歷史沿革、組織架構	單位環境介紹	1.學生能知曉地區後備部隊訓練中心地理位置 2.學生能知曉地區後備部隊訓練中心歷史沿革及組織架構	體驗教學法-現地參觀、說明討論		值星官、連輔導長	每位學生回答測驗题目的答對率達100%	問答討論法 針對第一項、第二項學習標的分別設計一題、兩題測驗題，共有兩項學習標的，總計有三題測驗題。學生在三題測驗題當中能全數答出，即可認為學生達成學習目標

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本研究將於下列章節，針對第四章「資料分析」的研究結果，歸納出本研究的結論，並就現行兵科見學課程提出具體建議與看法，提供國防大學政戰學院及國防部後備指揮部在未來進行兵科見學課程規劃之參考，以增進學生學習成效。

第一節 研究結果

本研究的研究目的有三點：第一，瞭解現行兵科見學課程的現況。第二，探討學校、部隊及學生對國防大學政戰學院「兵科見學」課程內容的學習（教育訓練）需求。第三，設計一套具有評量方法的「兵科見學」教育訓練方案，作為學校及部隊的參考。以下將說明本研究「現行兵科見學課程的現況」、「學校、部隊及學生對於兵科見學課程內容的學習（教育訓練）需求」、及「兵科見學課程教育訓練方案」之研究結果。

壹、現行兵科見學課程的現況

本研究首先探討相關文獻後，運用人力資源管理中的組織分析、工作分析、人員分析等理論，設計訪談大綱，再與十位研究對象進行訪談，瞭解研究對象對於兵科見學課程的意見與想法。

兵科見學課程是國防大學政戰學院學生教育課程中「暑期教育（軍事訓練及政戰專業課程）」的一環，其目的在於讓學生能夠在畢業分發部隊之前，先到基層部隊見學，瞭解部隊的工作環境，進而精進任官職能。現行兵科見學課程依據國防部政戰局的指導，在為期八週，共 256 小時的課程當中，將部隊的任務工作按照三個接訓單位的任務特性，設計共 89 項課程，並透過接訓單位的政戰主管填寫考評表，評量學生在兵科見學期間的學習狀況。考評內容包含學生在兵科見學期間的「思想品德」、「學習態度」、「工作才能」、「政戰工作實務學習」、「軍事課程實務學習」等五項考核項目。考評方式

是政戰主管針對上述五項考核項目在考評表上寫下學生的學習狀況及見學期間的優缺點，同時對每項考核項目給分，「思想品德」佔 10%、「學習態度」佔 10%、「工作才能」佔 10%、「政戰工作實務學習」佔 25%、「軍事課程實務學習」佔 45%，合計 100%。同時也要求每位學生在每個見學單位都完成見學之後必須完成心得寫作，作為兵科見學課程評鑑學生學習成效的方式。

惟現行兵科見學課程因未設定每項課程的課程目標、課程內容、授課方法、評量方法及評量指標，導致學校及部隊未能真正瞭解學生的學習成效。因此，本研究「兵科見學課程教育訓練方案」設計四個見學單位，共計 34 項課程，並訂定 44 項課程目標、84 項學習標的及 142 項課程內容，再依照每項課程的課程內容、課程目標及學習標的設計出評量指標及評量方法，建立一套具有評量方法的「兵科見學課程教育訓練方案」。

貳、學校、部隊及學生對於兵科見學課程內容的學習（教育訓練）需求

本研究透過訪談，瞭解研究對象對於兵科見學課程的意見與想法，進而分析出三類研究對象對於兵科見學課程內容的學習（教育訓練）需求，茲說明如下：

一、政戰學院教育人員

本研究共訪談兩位政戰學院教育人員，研究對象皆曾經擔任國防大學政戰學院學生的隊職幹部，亦曾經過學生學習兵科見學課程。由於兵科見學課程是屬學校教育的一環，但兵科見學課程是屬後備指揮部的任務，學生會依照後備指揮部的規劃，至後備指揮部的下轄單位進行見學。由於隊職幹部並不會與學生一起至部隊見學，使得隊職幹部在瞭解學生的學習情形時，僅能在兵科見學期間，透過電話瞭解學生的學習狀況，或是學生在完成兵科見學課程之後，返回學校再瞭解學生的學習狀況。

另外，現行兵科見學課程是透過見學單位的政戰主管針對學生的學習過程，完成考評表，再由學生將考評表帶回學校，交由院部幕僚進行彙整，作為學生在「暑期訓練」

成績的依據。本研究透過訪談，瞭解隊職幹部的教育需求，在學生完成兵科見學課程，返回學校之後，隊職幹部並不會看到考評表，這是較為可惜的地方。因此，隊職幹部若能有更多的管道瞭解學生在兵科見學課程的學習情形，更有助於增進學校培養學生未來工作的能力。

二、後備指揮部承辦兵科見學相關人員

本研究共訪談五位後備指揮部承辦兵科見學相關人員，在後備指揮部中，與兵科見學課程較為相關的人員有兩者，即為兵科見學課程的承辦人與輔導人。五位研究對象當中，包含兩位兵科見學課程承辦人及三位兵科見學課程輔導人，研究對象皆曾經擔任後備指揮部兵科見學課程的輔導人或承辦人。對於後備指揮部而言，兵科見學課程雖是一項國防部所交辦的任務，同時也是組織訓練未來員工的方案，若能有效利用兵科見學課程，將能提升組織員工的工作職能。

對於兵科見學課程的承辦人而言，承辦人負責整個兵科見學課程的規劃工作，課程設計、訓練流程、人員分配等規劃工作都是由承辦人完成。因此承辦人在兵科見學課程扮演至關重要的角色，本研究透過訪談，瞭解承辦人的訓練需求，承辦人在設計課程時，會每年依照學生給的回饋與上級長官的指導，進行兵科見學課程的調整。現行兵科見學課程在經過每年調整，參考組織決策者與方案使用者的需求進行調整，兵科見學課程的成效能使後備指揮部及學生感到滿意。

對於兵科見學課程的輔導人而言，輔導人負責學生在見學期間的學習及生活輔導，同時還會擔任某些政戰實務課程的授課教官。本研究透過訪談，瞭解輔導人的訓練需求，因為現行兵科見學課程沒有針對每項課程設定課程目標，導致輔導人不清楚自己要講授的課程內容，要讓學生瞭解到什麼程度，僅能以自身業務職掌範圍及自身經驗進行說明，使學生瞭解每一項工作的業務職掌範圍、工作流程及注意事項等。

三、國防大學政戰學院學生

本研究共訪談三位國防大學政戰學院學生，研究對象都曾學習過後備指揮部的兵科見學課程。對於學生而言，兵科見學課程是整個軍校教育期間，能夠接觸到部隊實務工作的唯一機會，而且是自己親身到未來工作的場域進行學習，可說是難得且必須把握的學習機會。本研究透過訪談，瞭解學生的學習需求，因為學生從未親自到過後備指揮部，對於後備指揮部可說是一無所知，因此學生對於後備指揮部工作場域的探索是模糊的，僅能透過學校教師、隊職幹部或是家中長輩的描述來窺探一二。因此，學生的學習需求即是瞭解後備指揮部的實務工作狀況，讓自己能夠在畢業任官之前，對未來工作的場域有所瞭解。本研究透過訪談得知，學生對於自己在兵科見學課程中的學習是感到滿意的。但是因為在兵科見學課程結束後，還有一年的時間，學生才會畢業，真正到部隊工作，經常會讓學生到部隊工作後，回想兵科見學課程所學，才發現記得的並不多。因此，若能有系統的學習，將能使學生發揮兵科見學課程所學，運用在實務工作上。

參、兵科見學課程教育訓練方案

本研究分析十位研究對象的訪談資料，並運用 ADDIE 系統化教學模式進行「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃工作，在分析（analysis）步驟，研究者分析訪談逐字稿，瞭解研究對象（區分學校的教育人員、後備指揮部的承辦人及輔導人、曾參與兵科見學的學生等三類對象）對於兵科見學課程的學習需求或教育訓練需求。在設計（design）步驟，依照受訪者的學習需求或教育訓練需求，進行課程的設計，依照後備指揮部、地區指揮部、縣市指揮部及地區後備部隊訓練中心等四個單位，設計共 34 項課程，並訂定 44 項課程目標、84 項學習標的及 142 項課程內容。在發展（development）步驟，設定八週的「兵科見學課程教育訓練方案」（後備指揮部見學三日，課程時數共 14 小時；

地區指揮部見學五日，課程時數共 32 小時；縣市指揮部見學七日，課程時數共 37 小時；地區後備部隊訓練中心見學 25 日，課程時數共 150 小時），並設定每項課程的教學策略及授課方式。在應用（implementation）步驟，囿於時間因素限制，「兵科見學課程教育訓練方案」並不會實際進行。因此，在應用步驟僅配合評鑑步驟的形成性評鑑，檢視課程實施的狀況，做為修改方案的依據。在評鑑（evaluation）步驟，建立課程的評量指標與評量方法，進行形成性評鑑與總結性評鑑，並完成評量學生學習態度的評分表，用以瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成效。

第二節 討論

本研究在完成「兵科見學課程教育訓練方案」的規劃工作後，將研究結果做為基礎，提出想法與討論，供國防大學政戰學院及國防部後備指揮部在未來進行兵科見學課程規劃之參考，茲說明如下：

壹、增加國防部後備指揮部為接訓單位

現行兵科見學課程，每年都會依照後備指揮部長官的指導，以及參考學生見學之後的回饋，進行下個年度兵科見學課程的調整。許多研究對象在訪談過程都建議將國防部後備指揮部納入兵科見學課程的接訓單位，並作為第一個接訓單位。主要目的是希望在見學剛開始，能夠讓學生瞭解整個後備指揮部的組織架構，並透過後備指揮部政戰主任對學生進行任務提示，告知學生在見學期間的學習重點與注意事項。因此，在「兵科見學課程教育訓練方案」當中，研究者將國防部後備指揮部納入兵科見學課程的第一個接訓單位，並在國防部後備指揮部中設計「政戰綜合組任務介紹」、「文宣心戰組任務介紹」、「保防安全組任務介紹」、「軍紀監察組任務介紹」、「軍眷服務組任務介紹」、「動員管理處任務介紹」、「本部連任務介紹」、「單位環境、部史館介紹」等八項課

程，供未來方案規畫時參考。

貳、輔導人選擇

在學習兵科見學課程之前，學生對於後備指揮部的任務特性、組織架構及工作性質是不清楚的，甚至可以說是一無所知。因此，為了協助學生快速瞭解後備指揮部的任務與環境，在兵科見學課程中，後備指揮部安排每個接訓單位都會有一位輔導人，負責學生在見學期間的學習及生活輔導，學生若有任何問題都可詢問輔導人，所以輔導人在兵科見學課程中扮演舉足輕重的角色。許多研究對象都認為，若輔導人帶著正向積極的態度，教導學生學習，學生都會覺得獲益良多。反之，若輔導人抱持敷衍了事的態度，對於學生的學習，不僅無益還徒增百害。因此，輔導人的選擇是規劃兵科見學課程時相當重要的。

由於兵科見學課程的主要對象是學生，「兵科見學課程教育訓練方案」的方案成效應著眼於學生的學習情形，瞭解學生在「兵科見學課程教育訓練方案」的學習成效。雖然在方案規劃時，輔導人與授課教官的評量亦是值得討論的部分。許多研究對象認為，針對輔導人及授課教官的評量，應著眼於組織對輔導人及授課教官在平時工作上的評量，兵科見學課程則著重在學生的學習成效上。因此，「兵科見學課程教育訓練方案」僅針對課程的課程內容、課程目標、授課方式進行規劃，提供輔導人及授課教官在教學時參考運用。

參、學生的學習成效評量

現行兵科見學課程僅針對學生在見學期間的「思想品德」、「學習態度」、「工作才能」、「政戰工作實務學習」、「軍事課程實務學習」等五項考核項目進行考評。如此僅能作為學生曾經學習兵科見學課程的證明，未能實際瞭解學生的學習成效。因此，「兵科見學課程教育訓練方案」針對四個接訓單位，共計 34 項課程設計評量指標與評

量方法。藉由評量工具檢視學生在每項課程的學習成效，一方面有助於學校及部隊瞭解學生的學習成效及方案成效，二方面可做為接續評鑑或方案改進的依據。

現行兵科見學課程所進行的成效評量，是由接訓單位的政戰主管完成考評表，由學生帶回學校，考評表並不會交由隊職幹部，而是直接由政戰學院的院部參謀進行彙整，作為學生在暑期訓練期間的成績。由於部隊組織文化的影響，現行兵科見學課程的成效評量尚未被重視，導致部隊在評量方案成效時，可能會有流於形式的情況發生。如能明確訂定評量方式，將有助於成效評量的進行，因此，「兵科見學課程教育訓練方案」設計成上級督導下級（政戰主管詢問授課教官授課情形）的方式進行成效評量，避免成效評量流於形式，未能評量出實際的方案成效。

由於現行兵科見學課程，隊職幹部不會經手考評表，研究對象表示，隊職幹部若能在兵科見學課程結束後，看到學生的考評表，將有助於隊職幹部瞭解學生在兵科見學課程中的學習情形，同時也可針對學生學習較差的部分，加強教育。因此，宜增加隊職幹部在兵科見學課程中的參與性，讓隊職幹部能夠更加瞭解學生的學習情形。

肆、兵科見學的時間調整

現行兵科見學課程是安排在學生的暑期訓練期間進行，在見學課程結束之後，學生還會經過一年的學年教育之後，才會真正畢業任官到部隊服務。因為過了一年，經常會讓學生忘記自己在兵科見學課程中學了什麼。許多研究對象表示，若能像專業軍官班一樣，在畢業任官之前進行兵科見學，就可以避免因時間因素影響，降低兵科見學的學習成效。但是調整兵科見學課程的時間，必須經過國防部的同意，要考量的事情相當多，本研究僅提出想法與建議，供國防大學政戰學院及國防部後備指揮部在規劃未來兵科見學課程時參考。

伍、資源成本未納入方案考量

現行兵科見學課程所運用的資源成本可區分成有形的金錢成本與無形的人力成本，在有形的金錢成本中，學生在兵科見學課程期間支用國防大學的年度教育經費，每人每日金額為新台幣 26 元，在八週共 39 天（扣除假日）的兵科見學課程中每人的經費是新台幣 1,014 元，此項經費多支用於學生的差旅費。在無形的人力成本中，由部隊中的幹部負責學生的教育學習，幹部的時間及薪餉亦是兵科見學課程中所投入，但是是看不到的資源。國軍在辦理教育訓練課程時，往往忽略無形的資源投入，如果將兵科見學課程中所運用的資源進行考量，牽涉的範圍相當廣泛，考量的層級就會提高到國防部，此為本研究無法將資源投入的考量納入「兵科見學課程教育訓練方案」的原因。

第三節 研究限制與建議

本研究為了瞭解研究對象的看法與經驗，採用質性訪談的方式作為研究方法，質性研究本有其特質與限制，針對本研究的研究限制與後續研究建議，提出以下說明：

壹、研究限制

一、研究方法

本研究屬於教育訓練方案規劃之研究，在資料蒐集方面以質性訪談法進行，囿於研究對象的人數不多，未能以量化方式進行方案需求評估。因此，本研究所規劃的教育訓練方案僅適用於後備指揮部，較不適合運用在各軍種司令部（指揮部）的兵科見學課程。

二、研究對象

本研究礙於時間、人力、經濟成本之限制因素，參與本研究的十位研究對象當中，學校的教育人員僅針對學生的隊職幹部，以致無法涵蓋政戰學院的高勤官及承辦人員。因此，隊職幹部的教育需求可能無法完全代表學校的教育需求。

三、方案應用的不足

本研究屬於教育訓練方案規劃之研究，但是礙於時間因素限制，本研究所規劃之「兵科見學課程教育訓練方案」無法在本學期的暑期訓練期間，實際應用於政戰學院學生兵科見學課程。如果能夠將本研究規劃之「兵科見學課程教育訓練方案」實際應用，蒐集相關評量資料，經過彙整分析，將能更加瞭解方案成效，提供方案規劃者及決策者更多方案資訊。

貳、後續研究建議

一、方案執行與評鑑

本研究屬於教育訓練方案規劃之研究，囿於時間因素，方案未能實際執行與評鑑。本研究若能實際執行與評鑑，使整個方案流程完整進行，有助於方案規劃者與決策者瞭解方案實際成效。

二、政戰學院學生教育延伸

兵科見學課程的主要目的是讓學生在畢業任官之前，對部隊有基本的認識。對於學生學習部隊實務工作僅是初步學習，若要瞭解學生日後執行部隊實務工作的學習，宜針對學生的學習歷程接續探討，如初官的「分科教育」及「在職教育」亦是值得研究探討的議題。

參考文獻

一、中文部分

王文科（1994）。**課程與教學論**。五南出版社，台北。

王永才（2010）。**壽險業務人員教育訓練態度與其教育訓練滿意度、認同度及績效關係之研究**（碩士論文）。淡江大學保險學系保險經營碩士在職專班學位論文，1-156。

王季香（2018）。專業華語教材的編寫與實務——以《越南工廠華語通》為例。**應華學報**，**19**，17-51。

方昭明（2000）。**法律環境、企業文化、工作價值觀影響大陸台商在台海兩岸人力資源管理差異之研究**（碩士論文）。台北大學企業管理研究所，台北市。

李怡真、高毓秀（2012）。護理臨床教師教育訓練需求評估。**護理暨健康照護研究**，**8-2**，106-115。

李美穗（2013）。**新北市國小數學教師專業發展方案之設計與實施研究**（博士論文）。國立臺北教育大學教育經營與管理研究所，台北。

李啓誠（2000）。國立大學推動教師教育訓練之需求分析。**正修學報**，（**13**），225-239。

李隆盛（2008）。向企業學習：克伯屈的四層次評鑑。**評鑑雙月刊**，（**13**），45-48。

李隆盛、黃同圳（2000）。**人力資源發展**。台北：師大。

吳志偉（2011）。**原住民[阿美族族語]課程設計與發展--以一所都市國小為例**（碩士論文）。臺東大學進修部暑期學校行政碩士班學位論文，1-106。

吳明哲（2006）。**國內教育訓練評鑑碩博士論文研究趨勢與議題之內容分析**（碩士論文）。淡江大學教育科技學系碩士班學位論文，1-105。

吳秉恩（1984）。**管理才能發展方案實施與成效關係之研究**（碩士論文）。國立政治大學企業管理研究所。

何騏竹（2013）。從文職教師的視角談軍校教育。**臺灣教育評論月刊**，2（7），108-110。

林秀珠（2009）。消防人員教育訓練與需求之研究--以台東縣為例。國立台東大學教育學系。

林昌榮、賴彩惠、古琳翔、邱慧菁、鄭淑芬（2014）。加盟店新進人員之教育訓練問題-以真鍋咖啡為例。**觀光與休閒管理期刊**，2（2），245-253。

林秉賢（2016）。**方案設計與評估**。台北：洪葉。

林佳蓉（2009）。教學設計理論基礎與重要模式。**教育科技理論與實務（下）**。台北：學富。

林佳蓉、陳莉莉、林曉薇（2011）。應用多媒體繪本與故事臉教學於國小輕度智能障礙學童閱讀理解之個案研究。**教學科技與媒體**，98，58-77。

林金定、嚴嘉楓、陳美花（2005）。質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析。**身心障礙研究季刊**，3（2），122-136。

韋氏辭典（2019）。網路版韋氏辭典。檢索日期：2019.10.25。取自：
<https://www.merriam-webster.com/>

柯幸芳、吳淑芬、蔣玉滿、郭美玲（2019）。運用 ADDIE 教學模式提升新進護理人員腸造口照護完整率。**腫瘤護理雜誌**，19，169-182。

徐恆鑑（2007）。校外實習成效之評估-以明志科技大學三明治教學為例（碩士論文）。世新大學行政管理學研究所，台北。

翁慧圓（2016）。**方案設計與評估**。台北：洪葉。

郭芳煜（1989）。怎樣做好員工培訓。台北，聯經。

陸瑞瑾（2000）。台灣壽險業外勤教育訓練對業務人員學習型態與自評成效之研究（碩士論文）。逢甲大學保險學研究所，台中。

陳向明（2002）。**社會科學質的研究**。台北：五南。

陳如山、黃政傑（1992）。空中大學各學系課程實施結果評鑑暨課程與教學工作流程之

改進研究。國立空中大學研究處。

陳志銘（2006）。汽車板金從業人員教育訓練需求之研究（碩士論文）。國立台北科技大學。

陳姿樺（2010）。餐旅系學生實習輔導工作生活品質與實習滿意之研究（碩士論文）。

高雄餐旅大學餐飲管理研究所，高雄。

國防大學政戰學院（2016a）。國防大學政治作戰學院大學部 108 年班學生「兵科見學」計畫。台北。

國防大學政戰學院（2016b）。國防大學政治作戰學院大學部 109 年班（66 期）教育計畫。台北。

國防大學政戰學院（2018）。政治作戰學院學員生手冊。台北。

國防部（2015）。軍校學生「軍事訓練課程暨兵科見學」計畫。台北

國防部後備指揮部（2020）國防部後備指揮部組織架構。檢索日期：2020.05.10。取自：

<https://afrc.mnd.gov.tw/AFRCWeb/Unit.aspx?MenuID=47&MP=2>

張秀華、黃仲楷、林純如（2019）。大學校園智慧零售實作場域之人才培育個案研究。
當代教育研究季刊，27（1），1-37。

張瑞濱、賀力行（2003）。從訓練需求評估論公務人員訓練進修之策略。人力資源管理學報，3（1），81-111。

張潤書（1985）。組織行為與管理。五南圖書出版公司。

張緯良（2003）。人力資源管理。台北：雙葉。

彭孟璇（2009）。以 ADDIE 模式發展電腦多媒體輔助教材於數學文字解題之研究（碩

- 士論文)。國立臺北教育大學課程與教學研究所，台北。
- 黃英忠(1989)。現代人力資源管理。台北：華泰。
- 黃英忠(1994)。現代人力資源管理。台北，華泰。
- 黃晟哲(2019)。國防大學政戰學院學生領導管理才能指標之研究—以實習幹部制度為例(碩士論文)。國防大學社會工作研究所，台北。
- 楊朝祥(1985)。技職職業教育理論與實務。台北：三民。
- 楊惠君(2016)。美容醫學從業人員教育訓練需求評估之探討(碩士論文)。國立臺北護理健康大學醫護教育研究所，台北。
- 葉嘉修(2012)。以 ADDIE 模式發展足球教學之研究—以台中一中為例。競技運動，14(2)，9-28。
- 廖旻儀(2016)。咖啡連鎖業企業教育訓練之標竿學習。科技與人力教育季刊，3(2)，57-74。
- 蔡欣蓓、林宜玄(2009)。我國大學校院學生校外實習制度之探討。商業職業教育，112，17-22。
- 蔡淑靜(2014)。台灣社會企業教育訓練挑戰之探討(碩士論文)。中原大學企業管理研究所學位論文，1-79。
- 劉鈺楷、林佳蓉(2014)。以 ADDIE 模式發展漫畫識讀教學方案之研究。臺灣教育評論月刊，3(7)，1-181。
- 劉璟頤(2016)。以 ADDIE 模式所設計的新進人員數位教材之概念建構-美妝保養產業為例。科技與人力教育季刊，3(2)，39-56。
- 盧秀琴、林毓哲(2018)。國小教師開發「昆蟲桌遊教具」以增強學童「沈浸經驗、科學過程技能」。課程與教學，21(1)，105-131。

錢淑芬、楊文婷（2012）。以成效為基礎的軍事人力資源培育方案評估之探討：以國防

大學基礎教育「新生成長團體」為例。第十五屆國軍軍事社會科學學術研討會會後

論文集，台北。

魏惠娟（2005）。方案規劃在成人教育體系中的定位問題角色矛盾與超越。高雄師大學

報，19，43-59。

魏惠娟（2007）。[方案規劃]的創意教學設計與實施之行動研究。課程與教學，10（4），

63-83。

謝安田（1985）。企業管理。五南圖書出版公司。

謝明德、趙義隆（2018）。運用 ADDIE 建構工業 4.0 產業自動化控制人才職能導向課

程。管理評論，37（3），53-67。

謝佩宜（2009）。銀行保險理專教育訓練課程規劃之研究。淡江大學保險學系保險經營

碩士在職專班，台北。

簡春安、鄒平儀（1998）。社會工作研究法。台北：巨流。

顏佳雯（2015）。品德教育教學模式融入國中綜合活動之課程設計研究（碩士論文）。

淡江大學教育科技學系。



二、英文部分

- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gilley, J. W., & Eggland, S. E. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison.
- Goldstein, I. L., & Ford, K. J. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and evaluation*. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Kettner, P. M., Moroney, R. M., & Martin, L. L. (2013). *Designing and Managing Programs: An Effectiveness-Based Approach*. Sage.
- Laird, D., Holton, E. F., & Naquin, S. S. (2003). *Approaches to Training and Development: Revised and Updated*. Basic Books.
- Lawrie, J., & Diaz, D. (1990). Differentiate Between Training, Education and Development. *Personnel Journal*, 69(10), 44.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1991). *Personnel/Human Resource Management*. Minneapolis, MN: West Publishing Company.
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*.
- Miller, V. A. (1987). "The History of Training" in RL Craig. *Training and Development Handbook*, 3.
- Molenda, M. (2003). In Search of the Elusive ADDIE model. *Performance improvement*, 42(5), 34-37.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1986). *Managing Human Resource Development*. Jossey-Bass.
- Popper, K. R. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. New York. Science.

Robbins, S. P. (1982). *Personnel, the Management of Human Resources*. Prentice Hall.

Ross, C., Beggs, B., & Young, S. (2011). *Mastering the Job Search Process in Recreation and Leisure Services*. Jones & Bartlett Learning.

Scriven, M. (1967). *The Methodology of Evaluation*. New York: Rand Mc Nally.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Broadway Business.



附錄一

現行兵科見學課程表

見學單位	國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」學習課目（時數）							
地區指揮部	軍事課程							
	課前準備	戰備任務	衛哨勤務訓練	裝備保養	後勤危安	人員招募	軍紀安全	內部管理
							休假離營及軍法紀宣教（1）	
							軍紀監察工作介紹及重點提示（2）	
	政戰實務課程							
	基層部隊政治作戰訓練	基層部隊榮譽會工作作法	政戰工作紀要填載介紹	國軍心理衛生工作暨評量系統介紹	部隊文康活動介紹、策劃及實作	莒光日教育具體作法	政教視聽器材管理與運用	安全調查資料填註與實作
	政治作戰訓練課程簡介（2）					莒光日電視教學流程觀摩（2）		基層新聞工作作法介紹及新聞稿寫作
							保防安全工作簡介（2）	文宣暨新聞工作簡介（2）
	其他類課程							
	指揮官約見慰勉（2）	政戰主任工作經驗傳授（2）	政戰副主任工作經驗傳授（2）	基層政戰工作簡介、如何做好知官識兵及生涯規劃（2）	官兵福利暨眷服工作簡介（2）	基層連隊政戰實務工作見習（2）	國軍藝文工作簡介（2）	本週見習課程心得分享及座談（2）
縣市指揮部	軍事課程							
	課前準備	戰備任務	衛哨勤務訓練	裝備保養	後勤危安	人員招募	軍紀安全	內部管理
		縣市指揮部演訓任務簡介及執行要領說明		軍械室械彈清點暨裝備攜出繳回實施作法			基層監察工作暨官兵申訴案件處理流程（2）	

(2)		(2)		休假離營及軍法紀宣教(2)						
政戰實務課程										
基層部隊政治作戰訓練	基層部隊榮譽團會工作作法	政戰工作紀要填載介紹	國軍心理衛生工作暨評量系統介紹	部隊文康活動介紹、策劃及實作	莒光日教育具體作法	政教視聽器材管理與運用	安全調查資料填註與實作	基層新聞工作作法介紹及新聞稿寫作		
政治作戰訓練-愛民教育簡介(2)	政治作戰訓練-榮譽團結會作法簡介(2)		國軍身心狀況量表施測、自我傷害防治機制4		莒光日教學準備研討會簡介(2)		國軍保障工作簡介及實務要領(2)	新聞媒體輿情反映實施要點(2)		
政治作戰訓練-心理素質訓練簡介(2)					莒光日電視教學流程觀摩(4)			基層文宣工作簡介(2)		
其他類課程										
指揮官約見慰勉(2)	單位任務暨環境介紹(2)	政戰處長工作經驗傳授(2)	官兵福利暨軍眷服務工作介紹(2)	本週見習課程心得分享及座談(4)	國軍藝文工作簡介(2)	動員業務簡介(教勤召業務)(4)	後備軍人教育召集政戰整備工作課程簡介(2)	國軍財務管理及注意事項(2)	後備軍人服務工作簡介及實務工作說明(4)	國軍公文書作業簡介(2)
軍事課程										
課前準備	戰備任務	衛哨勤務訓練	裝備保養	後勤危安	人員招募	軍紀安全	內部管理			
軍事訓練役接訓前整備說明(2)						休假離營及軍法紀宣教(5)				
軍事訓練役接訓期間政戰課程相關資料整備說明(2)						緊急事件處理、危安預警防治經驗分享(2)				
						軍事訓練役軍紀安全維護工作說明(2)				

地區後備隊訓練中心

國防大學National Defense University

地區後備隊訓練中心

國防大學
National Defense University

軍事訓練役新兵
兵休假狀況掌
握收假驗尿執
行作法說明(2)

軍事訓練役新
兵收假驗尿實
況見習(2)

政戰實務課程

基層部隊政治 作戰訓練	基層部隊榮團 會工作作法	政戰工作紀要 填載介紹	國軍心理衛生 工作暨評量系 統介紹	部隊文康活動 介紹、策劃及 實作	莒光日教育具 體作法	政教視聽器材 管理與運用	安全調查資料 填註與實作	基層新聞工作 作法介紹及新 聞稿寫作
肝膽相照、戰 場抗壓及心理 素質課程簡介 (2)			軍事訓練役心 輔實務工作說 明及經驗分享 (4)	教育召集訓練 慶生餐會整備 及流程簡介 (2)	軍事訓練役莒 光日電視教學 暨愛國教育實 作見習(2)		基層部隊暨教 育召集期間保 防安全工作簡 介(2)	
愛國教育流程 簡介(2)			軍事訓練役量 表施測重複檢 核實作見習 (4)	軍事訓練役懇 親會整備實況 見習(4)	莒光日電視教 學流程觀摩 (8)		軍事訓練役安 全調查工暨保 防安全工作說 明(2)	
			軍事訓練役量 表施測重複檢 核實作見習 (4)	軍事訓練役懇 親會整備內容 說明(2)	大兵手記撰寫 及查驗實況見 習(2)			
			軍事訓練役新 兵心輔量表施 測實作見習 (2)		軍事訓練役莒 光日電視教學 流程觀摩(2)			
			軍事訓練役列 管需關懷人員 輔導要項說明 (4)		大兵手記撰寫 及查驗說明 (2)			
			軍事訓練役心 輔量表施測及		軍事訓練役莒 光日電視教學			

					重複檢核實作說明(2)							暨愛國教育實作見習(2)
					國軍三級防處機制及身心個案轉介協處要領說明(2)							
					軍事訓練役列管個案輔導要領說明(2)							
					軍事訓練役需關懷人員篩選實況見習(2)							
					軍事訓練役身心個案醫療轉介及驗退、停役流程說明(2)							
其他類課程												
中心主任約見、工作指導及單位介紹(2)	本週見習課程心得分享及座談(10)	教育召集訓練政戰工作整備及經驗傳授(4)	教育召集訓練幹部報到流程說明(2)	教育召集訓練保密安全及資通保密檢查實作說明(2)	教育召集訓練伙食管理作業簡介(2)	教育召集訓練人員報到流程簡介及安全維護工作說明(4)	教育召集訓練部隊解召流程暨安全維護工作簡介(2)	軍事訓練役委商服務工作說明(2)	軍事訓練役政戰課程授課方式說明(6)	軍事訓練役開訓典禮整備說明(2)	軍事訓練役接訓實況見習(50)	軍事訓練役福委會遴選及委商服務實況見習(2)

附錄二

訪談大綱

本研究是以國防大學政戰學院「兵科見學」課程為研究主題，研究目的在於瞭解國防大學政戰學院「兵科見學」課程現況，進而探討學校、部隊及學生對「兵科見學」課程的學習（教育訓練）內容需求，最後運用方案設計與評估概念導入國防大學政戰學院「兵科見學」課程，建立系統化教學模式。研究者想藉由訪談方式，瞭解您對於國防大學政戰學院「兵科見學」課程的經驗與看法。以下是研究者針對現行「兵科見學」課程運用組織分析、工作分析、人員分析三個層次進行問題界定，提供您在受訪時的參考。

一、組織分析

研究者自國防大學政治作戰學院大學部 108 年班學生「兵科見學」計畫中得知「兵科見學」課程目的在於「使學生先期瞭解部隊任務，降低爾後於部隊服務恐懼，進而激勵於分科教育強化兵科軍事學能，以精進任官職能。」也就是說，組織目標即是透過「兵科見學」課程使學生瞭解部隊工作概況。組織分析重點在於確認組織目標，研究者認為，欲瞭解學生在「兵科見學」課程中瞭解部隊組織目標，可由組織沿革、組織架構及組織任務性質等三個面相來瞭解。以研究者自身經驗來說，瞭解組織沿革、組織架構及組織任務性質都是透過長官經驗分享的方式得知，若能透過有系統的教學，將有助於學生瞭解組織目標。訪談問題如下：

(一)就您的經驗而言，現行「兵科見學」課程如何使學生瞭解組織目標？

(二)在「兵科見學」課程中，使學生瞭解組織目標對於學生學習成效的重要程度如何？

二、工作分析

「兵科見學」課程的目的就在於使學生瞭解部隊工作概況，透過實際參與的方式，學習在部隊中工作時所應具備的知識及技能。研究者以「國防部政戰局針對政戰學院兵

科見學課程指導要點」學習課目及「國防部後備指揮部接訓政治作戰學院學生兵科見學」之課目進行整理分析，由現行為期八週的「兵科見學」課程之課表進行整理，並依照見習的單位（區分縣市後備指揮部、地區後備部隊訓練中心及地區後備指揮部等三個單位）特性所設計的課表進行課程的歸納整理。研究者發現，現行後備指揮部依單位特性所設計的課程並無法全部整理歸納至「國防部政戰局針對政戰學院兵科見學課程指導要點」所規定的軍事課程及政戰實務課程之十七項學習課目當中，以 108 年班學生「兵科見學」課程為例，在八週的課程中，課程共計 256 小時，軍事課程佔 28 小時；政戰實務課程佔 92 小時；其他類課程佔 136 小時。由此可見，其他類課程時數佔全部課程時數約 54%，軍事課程時數約為 10%，政戰實務課程時數約為 36%。現行「兵科見學」課程內容著重於學生實際配合部隊行動，藉由輔導人的說明與講解，使學生瞭解部隊工作環境。其原因可能是國防部所訂之學習項目是供各軍種司令部（指揮部）在設計課表時的參考依據，課表內容主要還是應配合單位任務及特性進行設計。再者，從現行「兵科見學」課程的方式及課表來看，後備指揮部在設計課程時以配合部隊任務為主，並由輔導人藉由經驗分享的方式進行授課。研究者認為，在工作分析層次，研究者針對課程內容及授課方式兩方面進行瞭解。在課程內容方面，基層政戰軍官的工作可區分為軍事及政戰工作，「兵科見學」課程亦可將學習課目依軍事及政戰區分，再將軍事課程及政戰課程以一般部隊分類工作的方式區分，軍事課程包含「參一（人事）」、「參二（情報）」、「參三（訓練）」、「參四（後勤）」及「其他類」；政戰課程則包含「政一（政戰綜合）」、「政二（文宣心戰）」、「政三（軍紀監察）」、「政四（保防安全）」及「政五（民事福利服務)」。若以此分類方式進行課程設計將會較為週延；在授課方式方面，現行「兵科見學」課程是由輔導人以經驗分享方式進行授課，研究者將藉由訪談，瞭解受訪者對於課程授課方式的看法。訪談問題如下：

(一)現行「兵科見學」課程內容設計的依據為何？

(二)現行「兵科見學」課程內容包含那些課目？

(三)現行「兵科見學」課程實施方式為何？

(四)請以您的經驗或看法，針對學習課目的重要性與必要性進行圈選：

學習課目	重要性					必要性				
	非常 不重 要	不重 要	無意 見	重要	非常 重要	非常 不 必 要	不 必 要	無意 見	必要	非常 必要
參一（人事）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參二（情報）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參三（訓練）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
參四（後勤）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
政一（政戰綜合）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
政二（文宣心戰）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
政三（軍紀監察）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
政四（保防安全）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
政五（民事福利服務）	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
其他類	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

(五)就您的看法而言，「兵科見學」課程內容可以做那些調整

(六)就您的看法而言，現行「兵科見學」課程的授課方式恰當與否？如須調整可以如何調整？

三、人員分析

人員分析旨在評估人員在執行工作時所需的知識、技能與態度程度如何，也就是個人工作表現的成效如何。總之，人員分析關心兩個問題：組織中誰需要被訓練，以及他們需要何種訓練。由於現行「兵科見學」課程規定所有學生都必須參加，所以「誰需要被訓練？」的問題就顯得不需要。因此，研究者在人員分析層次關心的是「學生需要何種訓練？」由於學生在學期間幾乎沒有接觸部隊的機會，對於部隊的認知可說是零。因此，研究者認為，人員分析層次主要在瞭解學生的學習需求，訪談問題如下：

(一)就您的經驗而言，學生參與現行「兵科見學」課程後，對於學生瞭解部隊任務特性的程度如何？

(二)就您的經驗而言，學生參與現行「兵科見學」課程後，對於學生在未來工作時的助益為何？

(三)就您的經驗而言，學生參與「兵科見學」課程在學生教育的重要性與必要性？

(四)就您的看法而言，您對「兵科見學」課程有何建議？

