

## 壹、前言

賡續近年以「問題導向學習」(PBL)為主的教學方法改革趨勢，筆者試圖以評鑑中心的各項演練作為教學方法。根據吳清山與林天祐的看法，「問題導向學習係指教師在教學過程中，以實務問題為核心，鼓勵學生進行小組討論，以培養學生主動學習、批判思考和問題解決能力。基本上，問題導向學習是一種另類的教學方法，它是讓學生在真實世界的環境中，將所發生的實際生活問題形成案例，大家共同討論，並提出問題解決之道。所以，學生不只是在教師傳授中得到知識，最重要是在小組中學習。採用問題導向學習方法，教師必需扮演著激勵者和觀察者的角色。」

評鑑中心法 (Assessment Center Methods, AC) 係在標準化的條件下，讓受測者(參與者)表現工作所需技能之各種不同評鑑工具或技術。亦即運用不同的評鑑工具或技術 (包含行為模擬演練及其他評鑑工具) 評測受測者，並由數名受過認證之評鑑委員，從旁觀察及記錄受測者在評鑑過程的行為表現，再由個別或集體之評鑑委員判斷該行為表現並進行評分。評鑑中心法日漸廣泛運用於人力資源發展領域，最常見用之於人力預測、診斷及發展。在預測方面，可作為人才遴選、晉升或是接班人規劃之工具；在診斷方面，則是藉由此一工具找出受測者之優勢與弱勢並進而規劃及管理生涯發展；在發展方面，則可作為一種訓練方式，使參訓者透過評鑑中心法擬真之模擬演練學習實際的工作經驗，因而達到訓練之目標，從而成為組織發展人才計畫的一部分。因應實務發展之趨勢，近年來，評鑑中心已進一步建構成為發展中心。發展中心

(Developmental Assessment Centers, DAC) 較評鑑中心 (AC) 更具有人力資源的策略性功能，評鑑中心通常有明確的結束點，在於產出該次評鑑結果，而發展中心則視為組織對人員長期發展的第一步，人員的參與度更高，具有延續性、可銜接性。

評鑑中心的優點是能針對特定職務評定擬任人員的能力程度。但由於它的架構龐大，採用的工具包括籃中演練、LGD、個案分析、管理競賽、角色扮演，及其他的傳統心理測評工具，使用時教室設備的要求較多，例如個案分析，通常需要有一定的配備，如雙銀幕、特定桌椅配置等。另外，如果讓學生互動，則需要有麥克風或者特定的影音設備等。以教學實施考量，選用既有設備即可進行的方法，避免增加添購費用，亦為必要之考量。

「無主持人小組討論」(Leaderless Group Discussion, LGD)是評鑑中心各項

演練中，使用頻率僅次於籃中演練。其以模擬開會方式進行，符合前述吳清山與林天祐強調的「在小組中學習」原則，因此筆者嘗試採用此一方法，讓選課學生以分組方式進行討論，從而學習與同學互動，了解不同觀點，並進而以討論學習各種解決問題的方案。

八大素養為本校重要教育目標，因此筆者編撰 LGD 教材時，特別考量小組互動的特性，選定國際視野、獨立思考、團隊合作等三項素養作為培訓目標。若配合評鑑員的參與，亦可評量參與同學的三項能力程度。