

創新分組機制之教學實務研究

杜念慈*

摘要

大學課程裡常聽到的是學生抱怨分組的問題。其中，最經典的埋怨就是「有人沒做事，為什麼跟我一樣的分數？」但仔細聆聽問題的根源，就是分組這件事，基本上沒有任何機制，甚至有時是一種隨機的結果。倘若學生分組是課程必備的環節，那麼分組機制如何訂立成為課堂設計的一個重要課題。本研究針對同一系不同組的同一堂必修課於同一學期進行分組機制之課程經營，從學生分組展開為期一學期的大學課程實踐翻轉課堂。研究發現：一、學生對於組長的認知有所改變；二、學生感受到成功的自我行銷是分組機制裡最初也是較為重要的環節；三、組長與組員之間的人際關係經營是整組獲得高分之關鍵。

關鍵詞：分組機制、課程經營、翻轉課堂



DOI : 10.3966/251964992017120102002

投稿日期：2017年1月3日，2017年4月26日修改完畢，2017年11月27日通過採用

* 杜念慈，開南大學養生與健康行銷學系副教授，E-mail: yukatu@mail.knu.edu.tw

壹、前言

每學期筆者的課程皆因配合課程與教學設計請同學分組。分組的過程，筆者僅規定每組人數之上限，並無其他任何強制組隊之作為。此外，組長之選任，也是由同學自行推選。若無人選之際，才由筆者指派。本研究的緣起在於近幾年筆者發現此種分組作為會有下列幾項缺失：(1) 組長淪為全組工作之長工；(2) 組長與組員的互動淪為形式；(3) 組長無法事先掌握組員所擁有的能力為何，或是組長不知如何整合組員所擁有的能力之人力資源無效；(4) 組員之間每人的貢獻度容易失衡，連帶影響組員的配合度；(5) 課堂上因為筆者要求分組，所以不得不組成一組，向心力薄弱；(6) 因為課程要分組，所以容易發生因為座位相近的薄弱關係而產生組別的結果。

上述分組所產生之問題，也間接影響筆者之教學成效。筆者對課程的反省有：(1) 分組報告流於形式，對個別同學在分組報告上評分易失去公正判斷；(2) 必修課程雖完成教學目標，然對個別學生之學習成效難以僅採用期中期末考筆試測驗之結果獲得。因此，自103學年度第2學期（以下簡稱1032學期）展開從分組機制實踐翻轉課堂之教學實務研究。

從分組機制的設計與實施之先例，常見的有合作學習法中的小組討論或分組報告方式。但分組機制的內涵為何，在實踐先例或是研究個案上較為罕見。多半由學生自行隨意自由組隊，或由教師採用異質性分組法（徐新逸，1998）。至於小組組長如何產生，多半由教師指派，常見的是教師以學習成效較高者擔任居多。換言之，教師經常於課堂上透過學生分組完成相關學習活動，然而對於分組應有之方式或相對應之機制，基本上還有相當大的討論空間。

此外，主張教師講解與學生作業兩者反向操作的翻轉課堂（flipped classroom）教學模式（黃政傑，2014），在既有的研究文獻中顯示其所要促成的學生學習成效與教師多元評量是有其相對應的效果呈現，是目前相當受到矚目的教學改革模式。翻轉課堂從2000年代後期開始成為美國初等及中等教育受矚目之教育方法。最初的翻轉課堂是將一些說明型基本學習教材，讓學生以回家作業方式於課堂前進行，並於課堂中以個別指導或單元學習等方式促使學生獲得知識與學習應用技巧。直到2007

年兩位美國高中化學教師善用數位科技之方便，錄製教學影片請學生自行上網學習，再設計課堂與學生之互動時間，藉以解決事先學習遭遇之困惑並完成作業（井上史子，2014）。

陳豪（2015）認為在翻轉課堂的過程裡，教室成為主動學習、解決問題、合作學習，與共同討論的地方，而學生的角色也從傳統課室裡被動的接受者轉變為主動的學習主體。此外，「自發」的教育理念「強調啟發養成學習者主動學習的興趣與習慣」，以及「互動」素養的教育理念「強調團體互動中學習」，皆與翻轉課堂內涵之主動學習概念不謀而合。換言之，採用翻轉課堂內涵中理念與精神相容的方式體現學習者中心的教學方式，進而培養學生自主學習、團體共學的素養。

至於大學課程導入翻轉課堂先例的聖荷西州立大學（SJSU）成功利用線上講座教授電子回路課程，使得該課程修得學分之學生數從五成增長至九成。然日本學者小川勤（2015）對於這個背景成因則是認為美國修得學分數較為嚴格，不太需要顧及到學生在教室外是否有強烈之學習動機等因素，因此大學課程導入翻轉課堂相對容易許多。因此，倘若翻轉課堂嘗試將課堂上屬於傳統教學之問題作為翻轉主題，那麼由教師主導非學生為主之課程經營，有哪些部分可經由翻轉方式獲得改善。換言之，課堂中被視為是學生被動學習的教師講解之環節，可以透過強調團體合作共學之小組討論或分組報告方式，創造學生主動學習機會之教學過程。

為此，本研究從「組長公投」訂立以學生為中心的分組機制，設計各組參與課程的學習成效之評量配分，實踐師生課程共評之教學實務研究。本研究的「組長公投」主要是要顛覆同學向來有的分組經驗，即先組隊再選組長之作法。如何先選出組長，就是「組長公投」的第一步。首先，第一週課程簡介之同時，請全班同學各自提出心目中最理想組長人選一名，並詳述理由。第二週，筆者按照得票高低與理由說明彙整全班最佳組長人選進行排序，並根據全班同學人數決定與公布組長人選名單，提供同學選擇進入哪位組長之團隊完成分組。

分組機制的第二環節則是如何組成團隊。組長選組員一共進行兩輪。第一輪的組長選組員，首先是同學在「組長公投」中脫穎而出的組長人選名單裡選擇一位組長，且竭盡所能地向組長說明自己有何能力參

與團隊並可以完成課程規定之學習任務。組長在同學離開教室，也就是組長會在同學已經迴避的空間裡針對組隊需求完成選擇組員之任務，但可視情況不一定於第一輪選滿組員。第二輪組長選組員之前，組長針對自己的團隊所需求之人才與能力將再次說明，提供尚未完成分組之同學參考並做出選擇。

本研究旨在從學生分組發生之問題，嘗試由「組長公投」展開以學生為中心的分組機制之實踐。研究對象為同系不同組同一堂必修課之大一與大二學生，研究方法採用質性研究參與觀察法，歷經18週54堂蒐集學生分組之學習歷程與學習成果等相關資料，從分組機制實踐翻轉課堂之教學實務研究。為達上述研究目的，本研究首先針對「組長公投」所意涵之相關論述完成文獻回顧，繼而探討「組長公投」所訂立之分組機制對於學生的分組教學提出具體施作方式及其影響之內涵分析。

貳、教學實踐理念與作法

倘若翻轉課堂是一種教師上課方式之轉念，想必那個「契機（契子）」會因為學生的存在而存在。倘若從「教師講課學生聽課」的傳統授課活動進行翻轉工程。除了課堂中的授課活動翻轉之外，師生課堂中的角色也需有所轉換。換言之，教室成為主動學習、解決問題、合作學習，與共同討論的地方，而學生的角色也從傳統課堂裡被動的接受者轉變為主動的學習主體。因此，採用翻轉課堂內涵中之主動學習概念，體現學習者中心之教學方式，進而培養學生自主學習、團體共學之素養，此乃本研究嘗試從課程經營與分組機制著手實踐教學創新之教學理念與理論基礎。

一、課程經營與分組機制

一般而言，大學課程中課程經營最常出現在教師培育課程之「班級經營」。本研究的課程經營旨在從教師填設教學大綱起，18週師生的教與學之課程規劃，便在制式的教授架構與評量規範中展開。

但課程經營除了教學大綱中與課程相關之規定外，教師可以設立學生能認同且師生可共同遵守之課程規定，強化師生課堂互動中維持應有的教學品質及改善學生學習成效。譬如：師生共同遵守上課不遲到、學生上課不用手機聽音樂與玩遊戲等。換言之，課程經營所涵蓋的範圍是師生共同訂立相關之課程規定，並能達到共同經營之目的。因此，本研究展開的學生分組方式，便能透過此類課程經營，建置師生共同設立之分組機制完成分組學習活動。

針對分組機制的部分，文獻中對於分組機制之介紹，最常見的是中小學制教師參考上學期成績，將成績最不理想的學生成為球隊老闆，以美國NBA選秀方式遴選比他們成績略佳的同學，且在第二輪順應學生要求將隊伍選隊員之次序顛倒，以此類推地讓各球隊能找到自己心目中的夢幻組合。當然，此種選秀方式會使得成績最高的學生成為最後一輪選秀之焦點（莊德仁，2014）。中小學教師運用此種分組機制主要是希冀鼓勵成績不甚理想之學生可以組成他想要的學習團隊，並使其學習對其團隊有責任也有義務。

反觀大學課程分組較不採用能力異質分組。其理由多半是該課程為選修課程，且學生的生活作息與工讀時間皆不盡相同，較難有剛好的合作討論時間，間接影響小組學習成效（陳海泓，2012）。為此，學生較有機會選擇平時有交情的班友組隊。雖然溝通上較無障礙，但未能增進學生之人際關係，以及較難有機會與特性不同之同學有合作經驗（鄧振源，2012）。

此外，常見於小組討論協作學習方式之分組機制，教師請學生自行組隊並選出組長，藉由分組團隊合作進行與課程相關之活動（陳海泓，2012；鄧振源，2012）。這類型課程多半會以學生為中心，採用問題導向學習（problem-based-learning, PBL）與團隊導向學習（team-based-learning, TBL）方法，以活動導向作為教學設計模式之翻轉課堂實作，應用蘇格拉底式教學法，¹落實每項認知領域所轉化之教學目標（劉怡甫，2013）。

¹ 即提出學生課前自學時歸納的問題，由學生分組討論、共同找出答案並解決問題。也就是教師運用此種方式，使得教師角色在於聆聽並適時加入與個人或小組的討論，也就是所謂的「from sage on the stage to guide on the side」（劉怡甫，2013）。

上述分組機制屬於課程中常見之類型。從教學大綱就明確告知學生有分組活動，每組須完成教師交代的各項任務，作為課程評分之標準。近幾年教師還能透過學校的數位學習平台與學生互動，有效展現問題導向與團隊導向之學習成果（陳海泓，2012）。

換言之，課程的分組機制多半會說明如何分組、每組人數，以及每組需完成之學習活動為何，但對於每組組長如何產生則較少論述。此外，學生先組隊再從中選出組長之模式是最為常見之分組機制，但若是由教師挑選組長再組隊，則多半從成績面向作為選拔方式。因此，如何從組長的選拔強化分組機制，成為本研究在課程經營上的一個重要關鍵。本研究將一般以成績面向作為選拔方式所選定之組長稱為典型組長，非成績面向且設立分組機制選拔方式所選定之組長則稱之為非典型組長。

為此，課程經營中「誰決定組長」視為分組機制之重頭戲。倘若是由全體學生決定課程分組誰是組長，則分組機制中如何設計此項決定，可從師生共同經營課程之觀點切入，並針對課程之評量方式多所琢磨。

二、多元評量與學習成效

常見的多元評量方式有團隊成員互評成績，還有自評成績，以及各組組長評量其他組的期末口頭簡報等方式。評量準則包括時間投入足夠與否之「投入時間」、是否積極參與討論之「參與討論」、分派工作完成度高低之「工作完成」、組員溝通是否良好之「組員溝通」，以及是否具備團隊精神之「團隊合作」等項目（鄧振源，2012）。

其次，多元評量多為學生分數之取得不單從唯一之評分依據決定。從中小學制中常見的分組得分規則得知，多半以學期成績低分者得分最高，依序是中間分數者，最後是高分者。特色在於低分者之角色為老闆（組長），若答對得分最高，且此得分視為同隊之平時成績。此外，是否事先閱讀過教材或講義內容則另有一套計分方式（莊德仁，2014）。

反觀大學課程之教學實務案例，則多半是以期中或期末成績百分比中有各組自評或互評結果之評量分數，譬如鄧振源（2012）的實務個案成績占課程學期成績的30%，其中書面報告評量（占60分）與口頭簡報

評量（占40分）；但可依據自評與互評結果，進行實務個案成績之最終調整。其他的課程學期成績包括出席學習狀況（30%）、期中考試成績（15%）、期末考試成績（15%），以及課後練習單成績（10%）等。

至於教師授權於組長之評分權責該如何檢視其公允性。常見之檢視方法，就是教師評分與組長評分沒有顯著性差異時，即可用各組組長評分之平均值評量各組表現（鄧振源，2012）。倘若組長評分與教師評分出現顯著性差異時，則不採用該組長評分。但除了不使用該組長評分評量各組表現，是否還能從分組機制訂立組長評分之相關制衡方式。

本研究嘗試從同學互投方式之「組長公投」推選出學生心目中的最佳組長候選人，透過教師之篩選作業完成最終組長人選。教師之篩選方式是以獲得票數之多寡排序外，還需有具體說明最佳組長候選人之理由作為判定。教師完成篩選作業決定組長人數後，提供最終組長人選名單開放學生自行挑選組長。接下來的過程則分為兩個階段：一是學生必須向組長自我推薦個人之相關能力博得組長青睞；二是由於每組人數有上限之規定，因此組長必須從眾多選擇他為組長之同學當中挑選組員並說明為何挑選。

為此，倘若「組長公投」是由學生自行決定心中理想之組長候選人，並透過分組機制選定最終出線之組長人選，再由組長決定誰將成為團隊之組員時，課程經營中有關分組機制之部分，可以設立提升組長職責之方式。本研究藉由教師授權組長評量組員，以及組長帶領組員評量他組表現等作為設立提升組長職責之方式。那麼，教師評組長、組長評組員，以及各組互評的「可使用之基準」，除了參考統計數據外，可採用分組機制所訂立之多元評量方式且不再由教師一人決定。

此外，倘若課程經營安排學生分組藉以完成課程相關學習活動，那麼多半是應用混成式學習／混合式學習（blended learning）與同儕教學（peer tutoring）模式之翻轉課堂。劉怡甫（2013）指出實施翻轉課堂之關鍵有：(1) 上課前的自主學習，以及(2) 上課時的合作學習或個別指導。

至於學生上課前的自主學習，以及上課時的合作學習或個別指導，著重於教師設計之自學教材與課堂學習活動。如何將原本在傳統教學中屬於低階記憶與理解之部分，以及適合翻轉教學之應用、分析、評鑑與

創造之高階部分，融入課堂中完成適切之結合（劉怡甫，2013），是課程經營在設計上之重要課題。

然而對於教師而言，翻轉課堂確實不是一件新鮮事。實施翻轉課堂的另一個關鍵，則是如何喚起缺乏課堂聽講專注力的學生之學習興趣，即所謂的混成式學習之應用。其中有合作學習作用的小組討論與發表等多元課堂學習方式，²除了提升學生學習動機與增進學習成效外，還有連結就業力養成之實作能力。

換言之，嘗試學生分組的課程經營，可從翻轉課堂著重的主動學習之概念進而設計課程所需之分組機制，即一般課堂之分組教學採用「組長公投」，先決定組長再決定組員之方式。為此，本研究從組長的選任方式展開師生課程經營之實踐，筆者嘗試釐清同學對於分組機制是從「組長公投」進行學生分組，到組成團隊完成課程分組任務，且課程評分結合多元評量之影響，並就其學習成效進行初探。

參、課程內容與教學設計

一、教學設計理念

大學課程確實常常為了課程要求進行學生分組。一直以來筆者對於學生分組僅僅只有明確規定每組人數之上限，但從不在意學生應該如何分組才是符合課程要求之作法。也因此，學期中每每從組長的抱怨中發現有些學生根本不理會分組所交付之學習活動，但礙於沒有任何分組機制可以約束，所以只能安慰肯做事的學生，下次別跟這種不負責任的人同組。但是只要分組就會有同樣的聲音出現，筆者自認這樣回應學生是相當消極且無作為，同時也感受到學生分組的學習項目之完成度，隨著課程進展而有每況愈下之情況出現，間接影響教學成效。於是終於在1032學期展開從「組長公投」訂立分組機制實踐翻轉課堂之教學實務研究。

開學前的第一個念想，期許能從遊戲競賽方式建構課程之教學與評

² 楊巧玲（2000）的「參、問題導向教學與合作學習的教學策略之設計」。

量。但倘若把遊戲概念導入課程，會是個什麼情況呢？如果希望學生在課程的學習過程中能夠步步施展策略並時時分析局勢，那就必須在課程設計上針對學生的學習目標與過程有所琢磨。換言之，假設學生上課等同於玩遊戲，那麼就要動腦子才好玩，就要全心全意投入。而翻轉課堂會是個好點子。因此，教師必須從課程的第一週開始讓學生理解分組方式的整體架構與其意涵，且推選組長候選人的同時就必須要有所想法。

因此，筆者於第一週播放遊戲競賽影片。³嘗試讓學生理解倘若遊戲的最終結果只有一個贏家時，那麼遊戲過程不論是個人戰還是團體戰都有相對應之策略，以及應該認清之局勢，才會有機會獲得最後勝利。如此說來，遊戲該如何玩才能在最終獲得自己可接受之結果，就變得非常實際且可運作。

本研究以遊戲競賽方式設計課程，因此理解如何玩遊戲變得非常重要。譬如：學生參與課程的最終結果若是以組別競爭之高低作為勝出，那麼必須在組與組之間的競爭獲得較高之成績。此外，學生最在意的是個人在組裡的表現是否被看見、是否能轉換成相對應的成績評比。因此，課程經營必須明訂出針對個人與組別，以及組別與組別之間的遊戲規則。⁴

既然是玩遊戲的翻轉課堂，如何明訂遊戲規則很重要。倘若是師生共同制訂遊戲規則，那麼課程經營之師生協同作業很重要。然而，一旦遊戲與分數產生關連，就不是簡單的課程經營。因為同學多半會在意能否獲得此學分，以及是否獲得高分。因此整個課程經營對於挑戰多元評量實施方式所考量之因素就變得複雜許多。以下是敘述本研究實踐分組機制之課程經營過程，以及課程設計與實施之相關課程資料。

二、課程教學進度

（一）課程內容概要

1032學期必修課「人類行為與社會環境」共開設兩班，分別是養生

³ 2014年「星星的密室」第一季第一集。

⁴ 即所謂的課程規則，屬於課程經營的一部份。

與健康行銷學系大一班（療癒組與行銷組合開）共計86名學生（女生51名、男生35名）以及大二班（療癒組）共計46名學生（女生34名、男生12名）。

每週三小時課程分別有「每週議（一）題、課題一十八，以及三合一加一」等三大單元。每週議（一）題採用翻轉課堂概念，讓學生在家預習，並於課堂上師生一同討論，完成課程學習活動；課題一十八採用傳統教學典範，由教師將知識傳授給學生；三合一加一採用引導探究與問題解決能力之教與學方式，以及師生互動之演習方式，⁵完成各組負責的議題之課程學習活動。

本課程培育學生達成系級能力導向構面之基本素養與核心能力。評分指標著重於前者構面中的「團隊合作、人文關懷」，以及後者的「跨界整合與創新思維、互動服務與全人關懷」。

針對課程學習成果評量方式分為期中發表（25%）、期末學習成果發表（25%），以及平時成績（50%）等三項：1. 期中發表的中間報告：包括教師評組長、組長評組員、各組互評，以及神秘客評各組等；⁶2. 期末學習成果發表會：包括教師評組長、組長評組員、各組互評，以及業界董座評各組等；3. 平時成績：由教師針對修課同學上課18週的出席，以及每週議（一）題與各組的課程一十八之學習達成度給予個別評分。

（二）教學活動設計

從第一週課程簡介開始師生協同之課程經營。首先，針對課程制訂相關規定，譬如決定配合每節鐘聲上下課、無當日當節教材視同缺席、課程進行過程中手機是靜音振動等。其次是針對課程的教學活動之設計，分為三大單元（如表1）。其中，因為三合一加一之教學活動需要分

⁵ 史美搖（2013）「連結議題（Connection）與綜合整理（Summary）」。

⁶ 分組機制更在期中發表設定有神秘客之存在，主要是希冀製造出每組的緊張係數，促使各組能夠更加專注於他組的發表內容之外，筆者期許自己所帶領之團隊能有更強的課程參與感及貢獻度。本課程之神秘客分為明處與暗處兩類型。明處是請同系之學長姊前來聆聽報告；暗處則是筆者所帶領之團隊，選出表現優良者作為神秘客為各組打分数。兩者的神秘客之分数與評語皆成為筆者對於各組表現評分參考依據之一。

組教學，且為了解決發生於分組教學之相關課題，研擬同學互投方式決定組長人選之「組長公投」，展開組長選組員一系列分組活動制訂分組機制。

表1

「人類行為與社會環境」課程三大單元

單元	每週議（一）題	課程一十八	三合一加一
教學理念	翻轉學習法	課堂講授法	問題導向學習法與 團隊導向學習法
學習活動	登入數位學習網列印 當週議題講義，上課 前完成此議題之相關 預習，寫出個人感想 （想法）或讀後心得 之相關意見，於課堂 上師生共同討論並聆 聽彼此之學習內容。	1032學期之課程 教材採用「台灣 的人類行為與社 會環境」，共16 章。	同學決定組別後，針對課程設 定之議題 ⁷ 每週各組實施演習 式討論學習活動（一學期每組 至少三次），並於期中考週與 期末舉行議題之中間報告與學 習成果發表會。期中考前每組 至少設定一次與教師討論之週 次。

師生互動的演習方式從語言課程之任務型教學法（task based instruction）獲得概念支持。Willis（1996）提出任務型課堂教學之三個步驟，第一步驟是教師在任務（task）前引入任務，以及第二步驟的任務循環流程，即所謂的(1) 學生執行任務；(2) 各組學生計畫（planning）準備如何向全班報告任務完成情況；(3) 學生報告（reporting）任務完成情況。第三步驟的語言聚焦（language focus），在本課程則是以舉辦期末學習成果發表會作為學生分析（analysis）其他各組執行任務之情況，以及學生操練（practice）在教師指導下完成議題之課程學習成果。

從第四週展開三合一加一的演習課程，即分組教學。每週有兩組每

⁷ 課程設定之相關議題，著重於連結社會時事及學生自身關心之課題。1032學期有下列各項議題：文創大解密；柯P的十大優缺點；大學生畢業前應該具備的十大成功能力；文化館的十大功能；物業管理公司；行政秘書與咖啡秘書；網頁製作大PK*Wix*；獨立書店與健康的關係；大學生的十大優劣勢。

組25分鐘在第三節課與老師討論議題學習進度。另外的組別則在隔壁教室由組長帶領隊伍進行議題之分組討論。期中考週前每組至少一次與筆者討論議題大綱之製作與研擬議題進展之方向。

此外，同學的學習成果將全部以Wix呈現。Wix是一個免費的網上網站架構平台，各組將以自己選擇的三合一加一之議題為名，於Wix呈現學習成果。筆者選擇Wix的主要原因乃該平台全英文，訓練同學超越自己。Wix上的學習成果必須有與筆者討論過程之相關紀錄，可用攝影與錄影呈現、放置會議紀錄與實地調查資料等，以專題方式完成議題之學習活動。各組Wix的網址設定在第十六週公布於數位學習網提供各組事先閱覽他組學習成果並做提問準備。

第十七週舉辦期末學習成果發表會。各組攤位上必須設置三台筆電介紹三合一加一的議題學習成果之外，還需有至少三本作品，分別是「每週議（一）題、課題一十八，以及三合一加一」之紙本學習成果。每週議（一）題一學期共計11篇，一組至少七人最多十人，每組的每週議（一）題在當天課程結束後由筆者保管至第十六週歸還給各組，由各組美編負責完成學習成果作品。課程一十八則是每週由筆者與筆者所帶領的團隊為同學彙整每章節之重點並由老師教授課程，各組必須將教材每章節之重點以及每週課程之筆記彙整，挑選出至少一本編製成作品。三合一加一則是要求各組將議題學習成果由Wix上彙整成為紙本作品。

（三）分組機制與評量方式

筆者於每週課程紀錄師生互動過程、各組組長與組員間之關係互動，以及各組在執行議題學習活動之表現。表2擷取課程紀錄中有關「組長公投」之實施過程，以及各組在運作中所出現之課題。

表2

課程經營與分組機制之實施過程與課題

第一週	向同學說明課程型態將有所改變並說明原由，以及師生協同課程經營之必要性。所有同學選出自己覺得可以是組長之候選人一名（必須說明理由）。由教師挑選出本學期需要之組長人數。挑選方式有以下條件：(1) 票數多寡排列；(2) 若有同票數則以上學期之整體表現等作為依據。
-----	--

（續下頁）

第二週	公布組長人選名單。請同學針對公布的組長人選挑選自己想要參與之團隊，並以書寫方式對組長展開自我推薦（自我行銷）；而組長在眾多選擇自己為組長的同學中選出組成團隊之最佳組員（組長必須說明選擇該名組員之理由，方便讓教師理解組長的組隊策略為何）；因為教師限定每組組員之人數，因此本週第一輪被組長淘汰之同學，必須進入下週第二輪選組長之自我推薦。此外，已經有組別之隊伍可以開始討論並決定選取之發表議題。
第三週	請尚有組員名額之組長上台說明該組尚缺少什麼樣能力之組員，提供尚未進入組別之同學參考。此外，教師針對未被選出之同學進行諮商輔導外，還需針對從開學到第三週皆未到課之同學安排成為一個團隊（教師擔任此隊伍之組長）。
第四週	本週將此課程從第一週公投組長開始即展開以遊戲為主軸貫穿整學期之意圖再一次加以說明。此外，師生共同討論課程之評分方式，訂立「各組配分與評分標準——套分卡與打分（評分）標準」。
第五週 至 第八週	要求各組每週將課程之學習過程與相關學習內容之佐證資料，使用Wix平台呈現。其中，採用師生互動演習方式之三合一加一，各組針對議題該如何進行多少出現些許問題。譬如：同學尚未適應問題導向學習，以及團隊導向學習之方式，因此無法如期完成事前經由討論所決議之事項。
第九週	期中考的中間報告。設定神秘客對各組發表進行評分與意見回饋。
第十週	教師召集所有組長開會檢討與分享各組評分所回饋之意見，促使各組組長調整今後整組之經營方式；各組由組長帶領組員，自行完成期中檢討，並向教師報告討論結果。此外，要求各組設計期末學習成果發表會之簽到表與攤位圖，從中選出最佳設計作品作為該組加分依據。
第十一週 至 第十六週	持續期中未完成之議題討論與課程學習活動。這段期間各組陸續出現狀況，譬如：原本看好的團隊，組長與組員間發生問題；組長不採納組員之意見，而組員不知組長在想什麼等，組長的領導風格與經驗，間接影響組員之向心力與企圖心。
第十七週	舉行期末學習成果發表會。請同學邀請修習本課程以外之校內同學，或校外朋友到場參與發表會。邀請業界董座蒞臨發表會至每組攤位分享學習成果。
第十八週	課後檢討，以及完成Wix之最終製作。

評量方式則是師生共同訂立「各組配分與評分標準——套分卡與打分（評分）標準」，包括有：各組評分準則（打分審核指標），組長評組員、教師評組長，以及神秘客之評分準則等。以大一期中之中間報告套分卡為例，譬如：「各組互評」之期中套分卡設定為「50、60、65、70、75、80、90」。「教師評組長」之套分卡同「組長評組員」之「50、55、60、65、65、70、75、75、80、85、90」。神秘客也有一組與組數相同之套分卡「40、45、50、55、60、65、70、80」。期末的學習成果發表會則是增設各組紙本資料與Wix平台之評分準則等。

第十七週期末學習成果發表會的攤位圖與當天的來賓簽到簿是由各組投票選出最有人氣之作品。各組抽籤決定擺攤位置之外，還需於每時段安排3位組員顧攤，全組同學都要設定顧攤時間，攤位排班表於發表會前一週公布提供各組參考。因為期末的「各組互評」是依據各組組員到對手攤位，針對該組展示之學習成果提問，檢視對手組員是否清楚掌握課程議題學習結果。

此外，同學邀請的來賓可以是校內外的同學或師長親友參與發表會分享自己的學習成果，邀請一位加1分列入個人加分。個人邀請的來賓運用在團隊之策略則是陪同來賓一同參觀他組的學習成果，並於過程中向對手提問作為各組互評之參考依據。

肆、教學實踐歷程分析與討論

第十六週請學生填寫1032學期「人類行為與社會環境」期末課程回饋單（如表3）。檢視同學對於課程經營中實施「組長公投」之分組機制所獲得的學習經驗與反思回顧。

表3

1032學期「人類行為與社會環境」期末課程回饋單

- （一）「人類行為與社會環境」這堂課，從「組長公投」開始至今，妳／你覺得自己曾經施展過的策略（＝建議或想法）中，最失敗的策略是什麼？！從中記取的教訓又是什麼？！

（續下頁）

(二)「人類行為與社會環境」這堂課，在第十七週的期末學習成果發表會裡，妳／你的策略是什麼？！

(三)「人類行為與社會環境」這堂課，請妳／你告訴關主（教師）妳／你所付出的努力有哪些？！

一、分組機制中的「組長公投」

同學對於分組教學採用「組長公投」之課程經營與分組機制，有著不同程度之期待與詮釋。

G11S：這學期的課程主題，我覺得由分組進行討論還不錯，希望能彼此激發出新火花；我覺得跟以往上課形式不同，還蠻新鮮的；第一次有老師用這樣的方式來分組，乍聽之下很殘酷，但現實世界似乎就是如此；這次的課，似乎很有挑戰性，很有趣味性。

G12S：這學期老師採小組討論議題的方法很讚！而且可以激發我們每個人的思考力，或許也可以透過分組認識不熟的同學；簡單考試就好。

G13S：只想有考試，覺得玩這樣有點傷和氣。

「組長公投」的第一步驟就是請每位同學提出自己心目中之組長候選人，並說明原因。筆者依照票數多寡及其理由說明甄選出組長人選。⁸

LS11：很有領導與規劃能力，組織能力強，心思縝密為人細心，能接受各方建議，對事認真負責態度好，不會臨陣脫逃，也會把組員帶得很好。

LS13：待人和氣，認真會把事情做好，很有學習心，聰明又用心。

⁸ LS：最終成為組長人選。

同學在分組機制中，出現主動與被動角色之轉換學習。首先是「組長公投」時，同學主動決定組長候選人。此後身為組長人選的同學則是被動接受組長角色。接下來則是當公布組長人選時，同學會經歷以下敘述之過程：一是組長必須絞盡腦汁針對同學提出的自我推薦中積極尋求有利組隊之組員；二是同學提出自我推薦之後，只能接受組長是否選擇自己加入團隊成為組員。

組長選組員的這項環節在課程中會進行兩輪決定最終團隊。從第一輪組長選組員得知組長較為看重組員能力是：

G1：擅長找資料與統整資料；有企業概論企劃報告實戰經驗；有網頁製作經驗；有美編經驗。

G2：台風好口條清楚，不會死板板照本宣科，有自己的想法；PPT資料內容處理很簡單、電腦的文書程式都能運用自如，網頁製作Wix只需要一點時間就能搞懂完成；善用網路上的資源並篩選有用的資料。

G5：文書處理與報告能力；寫報告與蒐集彙整資料；腦袋清晰邏輯思考能力佳；細心排版能力佳、有網頁設計的證照；有想法也有團隊合作精神、美工也可以；擅長做文書、謹慎小心、做事效率高；配合度高、搜尋引擎能力非常的好，有電腦證照；創新有想法、守時、性格隨性，配合小組討論時間，可以擔任調查訪問任務。

G11：文書處理能力好、使命必達，表達能力佳、擅長美工精通word、excel，比較有主見但絕對服從leader；有電腦應用丙級證照、排版佳配合度高；執行力強、統整能力佳，合群是我強大的特質，演說與溝通是我的強項，一份吸引人的簡報能力包括創意思維與流利的表達能力，我具備了團隊合作的重要特質是包容各方意見、有責任感、能與隊友相互cover、願嘗試別人不願意做的事或接觸陌生的領域、資料的彙整能力與簡報製作。

G12：有軟體丙檢證照；穩健台風；曾經做過網頁製作；我爸爸是電腦工程師可以教導我網頁製作，我住學校宿舍，我筆記做得不錯；可以負責攝影。

G14：每週一定會準時到，配合度高，文書處理能力不錯，會積極參與討論發表意見；本人主打尊重服從，有效提升隊伍CP值。

當第一輪未能順利被組長選中之同學，以及組長尚未尋覓到自己中意之組員者，雙方都要進入第二輪的組長選組員。當組長告知第二輪希望加入組員所需具備之能力的同時，尚未分到組的同學如何展現自己擁有之能力，至少在文字上需要運用包裝策略。因為這個行銷自己能力之說詞，將是第二輪尚未成為組員之同學與選擇加入該組組長之間的最終對話依據。

二、分組機制中的組長與組員

組長在這個分組機制裡，究竟是透過同學自我推薦之文字描述，還是採用以往與此同學之過招經驗，進而完成最終決定。不論前者還是後者皆是身為組長必須完成的一項挑戰。

F1L5：在這堂課中我有用過的策略是「大膽啟用新人」。這組的C是別系的，我完全不認識他，但因為他選我，我也對他有信心，其他如G、P、S、U，我認識他們，但不熟悉他們做事的方法，雖然在整個做期末報告的過程中，有些驚險，我也告訴自己，以後的課程裡，如要「大膽」就必要有顆強壯的心臟，無論如何，我很滿意這個小組的成員。

F1L6：要選出組長時，沒有想過自己是組長，一心想要作組員。但是最後結果出來，我就好好做組長，不能讓組長失敗，盡力去做。所以我是沒有施展什麼策略才做到組長，應該是在平常時給別人的印象與態度來逐漸增強對自己的加分，不論有沒有這個遊戲，平時在生活中就要開始經營自己。

雖說同學為了讓組長選擇自己，運用了各式策略與行銷手法讓組長相信「選我是對的，選我是沒錯的」。然而組長也可能因為組員於日後發生無法履行當初之承諾，導致彼此的合作並未與當初想像一致。因此組長所承擔之風險，與組員不分上下之外，這個風險還會影響整組未來是否能夠在組別競爭中安然勝出。⁹

F1L11：原本我認為我從我認識的人挑選成為組員，是可以幫助我自己掌握整體的發展；但事實上卻不然，因為跟我的想像完全不同，他們雖然能力很強，但有的時候根本不聽從組長的指令，連要求的事項都沒有做到，導致本身累的半死。之後如果還有機會我會試著找沒有合作過的人一起合作。

F1L12：我覺得分數是自己的，所以採自願主動，但有時自願主動無法有結果時，我就會採直接指定。雖然過程中有很多同學的抱怨聲，很多覺得意見不合的時候，可是在我眼中都覺得是很好的討論，可以使我們這組越來越好，希望我們這組可以團結，所以不太會說誰做的不好，我只說誰做得很棒。

F1L13：曾經想過PPT分為查資料組、整理資料組、製作PPT組及美宣組，發現這樣的安排導致整理資料不知道查資料的重點，所以期中時，進度非常的慢。也因為這樣，決定更改方式。這樣讓我學習到，瞭解他人擅長哪些方面，再分配工作給他，這樣才能讓每個人都可以為這份報告付出。

反之，組員本身所面臨的風險則有與組長的合作並非原先所想像的順遂之外，與其他組員之間也可能因為工作分配，或是彼此的合作方式之磨合期過長，發生無法如期完成交付之工作等預期外之問題。¹⁰此外，組員最為擔心的是無法在團隊中發揮自己最擅長之能力，以致於組長對自己的評價不佳，間接影響到組長評組員之分數。

⁹ F1L是各組組長針對「1032學期期末課程回饋單」的提問（一）之回覆。

¹⁰ F1M是各組組員針對「1032學期期末課程回饋單」的提問（一）之回覆。

F1M6：因為「組長公投」，第一次要自我推銷，還真的有點不知所措。很開心我有被組長選到。其實之後發現我的想法和組長有點落差。

同學從「組長公投」開始一定有很多失敗或是無效的策略。但為什麼失敗，又為什麼無效，這需學生自我釐清，並能從中記取教訓。因為本課程就是不斷地接受挑戰，不斷地從錯誤策略中記取教訓，從中學習修訂成功策略達成最終目標。

F1M4：組長公投的那一天，因為每個都不想沒選上，所以都表現自己的優點，而我知道大部分的人比較不會做Wix，而我也在告訴組長個人優點第1個直接寫會做Wix，讓組長印象深刻。

F1M7：我覺得這個機制可以讓組長找他認為合適的組員而不是找自己喜歡的人，可以讓每個人都發揮他的功用。

F1M8：在第一輪組長選組員中我並沒有順利被選上，回想自己當初寫的推薦單內容，發現自己並沒有竭盡所能的陳述自己能為小組做出哪些貢獻，只簡單的告訴組長自己擅於表達，可當報告者之外並沒有寫其他的，這對組長來說，自己並不會成為「必要」人選，所以才會落選。

F1M12：雖然在選組長時，我把自己的專長都有寫下來，但最一開始沒選上，是因為有太多沒有關連的項目，雖然寫很多，但是跟課程分組、組長需要的條件有點差別。經過第一次的教訓，我告訴自己第二次一定要選上，所以就把組長需求跟我的專長寫進去，就選上了。

從同學紀錄自己於團隊所付出的努力，¹¹筆者透過組員的角度可以

¹¹F3M是各組組員針對「1032學期期末課程回饋單」的提問（三）之回覆。

掌握組長與組員間的互動過程，針對學習任務是如何分工協作與共同討論，或是小組團隊合作遭逢難題又是如何克服進而凝聚向心力。

F3M11：我和組長上課會一起劃重點，每週議題都會在週一或週二的時候印出來看和寫心得，有時還會因為寫的不好又重新寫過，寫到自己滿意；為了要讓Wix更好，只要有時間就會登入摸索，讓我們這組Wix更棒；也會找別人的Wix來參考，找一些靈感；PPT有更好的想法也會和組長討論並給建議。我積極參與組上的討論，雖然很多理論上的討論，我可能較不太理解，但在參訪、封面製作、場地布置等，我都盡我所能的參與，且多翻閱書籍，想找到並了解更多的資料。

F3M3：雖然說在這次的分組，是自己選的組長，但還是有對組長不滿的地方，但並不代表我們都沒有在做事，我們會讓他更理解我們想要表達的，在他不懂的時候，我們會有很多組員向他解釋，雖然有時候講到我很不高興，還有有時候遇到PPT或是文件檔有問題的時候，也會立馬地提出來，讓製作的人能在發表前做修改，也讓我們發表者能更清楚的知道，他們找的資料想要對同學表達的意思。

換言之，組長無論遇到什麼樣的難題，一定要帶領組員一同完成最終目的，就是順利完成期末學習成果發表會，並獲得學分。而同學不管遇到怎麼樣的組長或是怎麼樣的團隊組員，都應該為團隊榮譽以及自己的最終成績而奮鬥到底，直到課程結束。這個過程裡，組長也好，組員也罷，甚至連課程的教師，大家都要學習如何運用有效策略達成課程之最終目標。

三、分組機制中的多元評量

本研究的分組機制對於多元評量之設計，主要是希冀針對各個團隊完成學習任務之貢獻度評量。因此，套分卡主要是針對組長帶領組員對於他組的團隊運作結果給予評量，以及賦予組長評量組員對於團隊之貢

獻度，至於個人加分則是筆者針對每一位同學對於團隊期末學習成果發表會之貢獻度評量。

（一）個人加分之影響

同學一開始對於筆者說明期末學習成果發表會如果邀請來賓參與，可以獲得屬於自己的加分，感覺非常神奇。但筆者的主要用意在於希冀同學嘗試開口向他人說明這樣一個課程活動，藉由這個邀請動作進行課程回饋與反思，並思索自己可以邀請的對象有誰。此外，對於團隊的貢獻則是帶著來賓去他組攤位上分享他組的學習成果。

F1M4：最失敗的策略是下次邀請人要再提早邀請，不然有的都被別人所邀走了。

F2M3：我有邀請系外的朋友來參加這次的學習成果發表會，因為我希望能藉由這次的成果發表會來爭取比較高的分數，也希望能夠藉由成果發表會提升自己的能力，與別組互相觀摩互相學習，我也期許自己那天的表現能夠更好，與組員一起爭取高分。

F2M5：選擇在11:00至12:00來接待參訪者，整體的時間中能夠更好向來訪者說明我們的成果。我自己有製作簡單的邀請小卡片，寫上課程時間與個人聯絡方式，來增加到場率，確保我們小組的曝光率。

F2M7：可以邀請學長姐們來攤位上，使更多人看到我們的用心製作及解說。

F2M8：邀請朋友來觀賞，讓他們知道除了連鎖書店之外，還有獨立書店的存在，也要將我這學期所吸收到有關獨立書店的資訊全部講解讓他們了解。

個人加分對於課程評量之影響有哪些。首先，12位組長有7位邀請的來賓超過5位。這說明組長對於個人加分是重視的。而組長間的良性競爭

來自於教師評組長的套分卡與組長評組員是一樣的。其次，全班邀請來賓超過3位者（不包含3位）有34位同學。其中的19位期末成績超過期中成績、4位是平分。這說明主動積極邀請來賓的同學在組長評組員的環節中也有獲得較高評價之正向影響。反之，各組邀請來賓數最少的兩組，期末成績也低於期中成績。

F2L7：老師有提到當天賓客簽到表會有邀請人姓名，有我名字越多也可提高成績，我已經邀請我室友及他班上的同學來，並告知邀請人是我，提高我個人加分機會。

（二）套分卡之影響

筆者於第四週公布「各組配分與評分標準——套分卡與打分標準」時，不論大一還是大二的同學之反應皆異常安靜並無任何騷動（如表4）。從大二期末各組互評之最低與最高分有所提升，此乃期中報告後筆者與各組商議做出之調整決定。大一則因為有幾組達成度太低，筆者與各組商討之後完成調整。

表4

「各組配分與評分標準——套分卡與打分標準」各組互評		
	大一	大二
套分卡	期中50、60、65、70、75、80、90	期中50、60、70、80、90
	期末40、50、65、75、80、85、90	期末55、65、75、85、95
評分標準	期中以PPT是否言之有物，作為評分標準。	
	期末以(1) PPT是否言之有物；(2) 紙本資料是否齊備有特色；(3) Wix的製作是否達水平，作為評分標準。	

另外則是套分卡在組長評組員也有所調整（如表5）。兩班期末的最低與最高分皆有所變動。分組機制中，因為有兩次的組長選組員且團隊人數由組長自行決定，因此每組組員人數不一，最多只能10位，最少有6位。為此，組長評組員之套分卡設計乃大一至多9位一組，因此有11個分數；大二則是至多10位一組，有12個分數。

表5

「各組配分與評分標準 —— 套分卡與打分標準」組長評組員

	大一	大二
套分卡	期中50、55、60、65、65、70、 75、75、80、85、90	期中50、55、60、65、65、70、 70、75、75、80、85、90
	期末30、40、55、60、65、70、 75、80、85、90、95	期末30、40、50、55、60、65、 70、75、80、85、90、95

學期成績較為優秀的同學，對於這樣的套分卡提出個人看法，而他的組長恰巧對於評分這件事有著較為全面性之考量標準。對於組員比較不積極的組長則會採取較為有依據之評量。

F1M5：不覺得個人有失敗的案例，但在策略上比較遺憾的規則是小組成員評分較低，因為在成功的小組中每個成員都會積極發揮自己的特長，而每位組員的成就與付出，在30～90的評分標準間顯得不合理，個人覺得個人評分還是因情況而定。

F3L5：在評同學分數上，我也會力求公平，除了看她們在報告上的努力，上課的態度也占評分中蠻多的部分。

F2L1：我的策略是，每個人熟讀一本作品，三個人都負責各自的，這樣不會有人想偷懶混過，而且我也可以看看誰真的有準備，來打分數。

（三）學習成效之初探

本研究藉由探討組長之表現嘗試推論各組在套分卡與個人加分的設計上是否有激勵團隊合作之可能。1032學期兩個班共計12位組長。其中有9位組長屬於非典型組長。¹²這9位組長分屬大一8位中的6位，以及大二4位組長中的3位。整體而言，筆者的課程紀錄表中12位組長獲得之

¹²非典型組長意味著非成績序列選出的組長。

評語是「大一的組長表現一般水準；大二的組長個個優秀且個人特色明顯」。

以大二4位組長為例（如表6），FG11屬於典型組長，每學期成績優異，是班上同學都想要進入的夢幻團隊。確實進入該組的每位組員都非泛泛之輩，但是合作之後，卻因為工作分配上發生誤解，使得組員與組長之間產生間隙。儘管如此，G11的期末成績還是高於期中成績之外，受邀來賓57人為4組中最高。換言之，G11的組長與組員在這次的分組機制中雖然於團隊合作學習上不算順遂，但還是能夠全員致力於達到最終課程目標，拿到學分、獲得高分。

表6

1032學期教師課程紀錄表 —— 大二4位組長

期中（中間報告）	期末（學習成果發表會）
FG11：非常認真的組長；	FG11：刻苦耐勞型；
FG12：肯學習的組長；	FG12：穩扎穩打型；
FG13：平穩的組長；	FG13：以柔克剛型（領導風格沒有威脅性）；
FG14：非常樂觀的組長。	FG14：剛柔並進型。

其他3位非典型組長，有2位組長期末成績大於期中成績之外，G13受邀來賓53人為4組第二高，期末成績也是高於期中成績。值得一提的是G14的7位組員有4位的期末成績高於期中成績，是大二4組中唯一的一組。相較於大二，大一則是8組中有7組過半數的組員之期末成績高於期中成績，但僅有5組之期末成績高於期中成績。這裡嘗試推測大二組長比較能確實執行組長評組員之評分任務，而大一組長尚未熟悉分組機制所賦予之組長評分意涵。但這個課題建議從大一新生教育展開一系列分組教學體驗學習獲得解決。

伍、反思與建議

一、課程檢討與反思

(一)「組長公投」施作方式之檢討

同學在「組長公投」的第一步驟提出自己心目中之組長候選人之際，對於組長這個角色多數有著「人很好、態度很認真、有想法，以及有責任感」等傾向於抽象之描述。其中，成為組長的同學，從自己成為組長之心境調整，以及到帶領組員之過程中對於團隊的整體進程等，組長針對組員或團隊所採取之策略有了重新審視之機會。因此，在整個分組機制的運作中，同學對於組長之認知有所改變，最為明顯的認知變化即是組長的角色不再僅是發號司令安排學習任務或是獨自挑起團隊成敗責任解決問題。

反之，成為組員的同學，則認為這個分組機制可以讓組長找到適合團隊的人選，而不是找自己喜歡的人，讓每位組員都有機會發揮自己的能力。其中，從同學在第一輪裡未能順利被自己心儀之組長選為組員之反思中得知，同學並沒有竭盡所能地陳述自己能為小組團隊做出哪些貢獻，或是雖然寫了許多內容但都與課程分組及組長需求之條件有所出入，對組長而言自己並不會成為「必要」之人選，才導致落選之結果。因此同學反省自己第一輪沒有好好行銷自己，或不知道該如何表達自己優點者，則在第二輪中嘗試著將組長之需求與個人之專長展開具體陳述。因此，兩輪的組長選組員之分組活動中，學生感受到「成功的自我行銷」是分組機制裡最初也是較為重要之環節。

為此，本研究針對課程經營過程中有關「組長公投」施作之檢討，提出改善方案有：(1) 第一週在課程經營中針對分組機制的部分，加入課程學習活動所需分組教學有關組長與組員所應具備相關能力之說明；(2) 第二週的第一輪組長選組員之前，請組長先進行簡單組隊人才需求之說明；(3) 第三週提醒組長有意識地將第一輪與第二輪分別進入團隊的組員相互達成共識合而為一，避免造成團隊分裂成各自小團體；(4) 第四週訂定套分卡分數的同時，有必要針對套分卡評分準則納入師生協同編列，

藉以達成「評量即是學習」之目標。¹³

（二）課程分組教學多元評量方式之檢討

本研究藉由課程經營展開「組長公投」選定組長人選，再經由兩輪的組長選組員，完成提升組長職責分組活動，並賦予組長評組員及帶領組員評量他組表現等評分任務。組長有了評分這項任務之後，在組員的力求表現下，一開始的團隊凝聚向心力是進展順利。但合作過程中，還是難免有組員提到與組長之想法上有落差，與原本想像上有所差異，特別是在期中考週成為團隊經營走向之分水嶺。

因此，當組員與組長之間的想法產生落差之際，其實可以從各組每週是否有達到當週應達成的學習任務之進度，或是從分組教學中各組團隊合作學習過程成員彼此間之互動等察覺一二。譬如G11團隊就因FG11組長本身是位每學期成績優異屬於典型組長，且當初她選擇的組員也都個個能力強大，結果於期中考週發生能力樣樣優秀的組長卻無法駕馭這樣一個超強團隊。G3團隊則是FG3組長沿用個人對組長的既定印象帶領團隊，本身卻不擅長接納多數組員之意見與統整最終之決議，造成組員困擾，影響團隊合作學習成效及期中發表團隊達成學習任務之評分。

兩組發生的問題，雖然有筆者在課堂隨側陪伴持續引導，但真正得以抒解的關鍵是期末要有東西出來，此乃課程最終設定的期末學習成果發表會，主旨在於促使同學動用人脈邀約親朋好友蒞臨見證自己一學期之學習成果。這個比自己考個期末考寫個申論題答案來得更具挑戰性。換言之，整組最後會在因為有個期末學習成果發表會，組長與組員之間將不滿轉化為一個以最終目標為共識之形勢，達成課程之最後任務。因此，組長與組員之間的人際關係經營是整組獲得高分之關鍵，儘管過程中發生大小摩擦，整組也會因為最終之分數採取適當協作，維持整組之運作。

此外，從學生期末回饋單得知，相對較為在意成績的同學對於組長評組員的套分卡分數十分在意。因此，可以在設定組長評組員的套分卡時，先釐清各組同學擔心的事項為何，並針對這些環節持續追蹤與觀察

¹³詹惠雪（2014）。

團隊氛圍，適時調節與引導各組強化團隊向心力，藉以促進團隊完成學習任務。

（三）課程分組任務各組運作之檢討

首先是針對每週議（一）題課程學習之檢討，每組團隊的每一個人是否有確實完成事先預習，以及是否針對該學習議題進行延伸性的閱讀與課堂上參與師生分享與討論等，皆採列為評分項目。其次是教師與各組組長在課程三合一加一有必要保持密切聯繫，作為組長帶領團隊之最大支持後盾。另外，有一組的組長是由筆者擔任，但因為筆者需要分組教學，往往無法於同一時間關照到這一組的學習活動，因此針對這組將從組員中選出組長作為改善方案。

此外，則是期中的中間報告提前一週（第八週）進行，並在期中考週進行教師與組長，以及各組之檢討會，以利後續課程之進展。而學生於第十六週所提出之課程回饋單可提前一週（第十五週）實施，以利各組針對組員提出之有效策略於期末學習成果發表會檢視其是否有付諸實施。最後則是申請跨校TA藉以解決各組演習時間整組無法認真討論議題之缺失，提升小組互動品質，以及掌握各組在議題學習之進度與課題。

二、課程建議

本研究針對課程採用「組長公投」展開一系列分組活動制訂分組機制與課程經營提出以下三項建議。第一，從第一週開始的課程經營過程中，除了展開師生協同討論課程相關規定達成共識之外，「組長公投」前應詳述課程學習任務，以及組長具備的相關能力與組員的能力需求等，並於兩次的組長選組員過程中，陪伴組長完成組隊任務，以及妥適處理各組的提問。第二、因為諸多因素無法進入團隊的同學，組隊完成後應推舉一位同學擔任組長，帶領團隊完成相關課程學習任務。第三、組長評組員與各組互評之套分卡，以及評分準則應於課程經營過程提供範例給各組參考，再進行討論決議。

其次，三合一加一的分組教學時間，每週僅能有兩組與教師討論議

題之進度。部分組長反應沒有教師陪伴在側整組無法認真討論議題。因此，採用學生分組教學之演習方式，除了訂立組長評組員與各組互評等的多元評量方式，還可以申請各區域教學資源中心之跨校TA，與教師在課程的同一時段，以引導者之角色指導遭遇學習困難之組別，陪伴同學分組學習。

參考文獻

- 史美搖（2013）。如何利用問題（課堂討論）引導學生學習。評鑑雙月刊，**41**。取自<http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2012/12/26/5914.aspx>
- 徐新逸（1998）。情境教學中異質小組合作學習之實證研究。教育資料與圖書館學，**36**(1)，30-52。
- 莊德仁（2014）。互動式問題導向的教學策略：個案研究的角度。歷史教育，**20**，1-39。
- 陳海泓（2012）。K-W-L、協作學習和引導探究結合數位教材對大學生學業成就的影響。區域與社會發展研究，**3**，26-56。
- 陳 豪（2015）。淺談「翻轉教室模式以強化主動學習（Promoting Active Learning through the Flipped Classroom Model）」一書。教育動脈，**1**，185-189。
- 黃政傑（2014）。翻轉教室的理念、問題與展望。臺灣教育評論月刊，**3**(12)，161-186。
- 楊巧玲（2000）。問題導向教學與合作學習的理論與策略。課程與教學季刊，**3**(3)，121-168。
- 詹惠雪（2014）。學習成果導向的教學設計與評量：「教學原理」的實踐案例。課程與教學季刊，**17**(2)，197-226。
- 劉怡甫（2013）。翻轉課堂-落實學生為中心與提升就業力的教改良方。評鑑雙月刊，**41**。取自<http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2013/01/01/5915.aspx>

- 鄧振源（2012）。課程分組團隊合作學習方式之改善。取自<http://www.hfu.edu.tw/~ctd/mobedu/100/100-7.pdf>
- 小川勤（2015）。反転授業の有効性と課題に関する研究：大学における反転授業の可能性と課題。大学教育，12，1-9。
- 井上史子（2014）。初年次教育における反転授業の試み—高次能力学習型反転授業の可能性を探る。年会論文集（30），16-17。
- Willis, J. (1996). *A framework for task-based learning*. London, England: Longman.

Instructional Practices of an Innovative Grouping Mechanism in the College Classroom

Nien-Tzu Tu*

Abstract

Problems arising from group projects are a frequent subject of student complaints in university courses. The most typical complaint is a lack of contribution from group members when the same grade is shared by all members of the group. However, the cause is the lack of a grouping mechanism; sometimes, grouping is random. If student grouping is a necessary component of a course, then designing a grouping mechanism is vital. In this study, a semester's course began with a group-leader referendum as a strategy for creating a flipped-classroom learning experience. The results of this study indicated that (1) the experience changed how students view and recognize their group leader, (2) students sensed that successful self-promotion is an essential link in a grouping mechanism, and (3) the interpersonal relationship between the group leader and group members is the key to achieving a high grade for the entire group.

Keywords: grouping mechanism, course management, flipped classroom



DOI : 10.3966/251964992017120102002

Received: Jan 3, 2017; Modified: Apr 26, 2017; Accepted: Nov 27, 2017

* Nien-Tzu Tu, Associate Professor, Department of Health Wellness and Marketing, Kainan University, E-mail: yukatu@mail.knu.edu.tw