

ATD 2018 ICE 專題深度分享會

6/13 三

台大醫院國際會議中心 · 101廳

洞見，2018人才發展新趨勢

與趨勢同行，培養與留住組織優秀的人才



活動主持人
楊中旗總經理



專題1講師
廖肇弘博士



專題2講師
張淑萍副教授



專題3講師
蘇文華博士



Content

Commun

Global P

含開場投影片，與線上線下中的問卷回饋/分析 參考素材 希望有助於您們後續在設計與應用學習科技時，有幫助
By George

主辦單位



人合群力 基業長青

康士藤管理顧問有限公司



時間	主題	主講者
1:15 ~ 1:25	【開場】	育碁 楊中旗(George) 總經理
1:25 ~ 2:55	ATD Innovation in Talent Development Award 獲獎分享暨學習科技發展實務與趨勢	廖肇弘 (John)博士 資策會創新學習中心主任 DIGI+ 跨域數位人才加速躍升計畫主持人
2:25 ~ 3:25	從ATD看學習與科技整合應用的各種火花	張淑萍 副教授 微學習eID教學設計顧問
【Break】		
3:40 ~ 4:40	微學習·微行動 & 微支持·微成效	蘇文華 (Wally)博士 勝典科技創辦人

ATD 學習取經，轉化組織競爭力

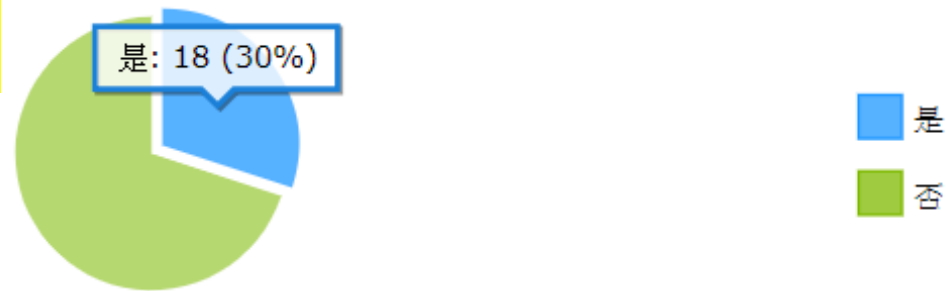
- 煤礦、鐵礦、油礦、伐木、淘金...
 - 招募獵才，像是採 **人礦**
 - 訓練發展，像是 **冶礦**
 - 產出的素質，可用性與等級，像 **訓練成效...**
 - 鋁鎂合金... 等，像跨域整合，**整合性的人才發展(職務職能證照、績效...)**
- 設備競賽 (如國防科技競賽...) – 能力的領先指標
 - **學習科技 (系統/工具/方法論/模式...)**，工欲善其事，必先利其器

6/13活動前(課前)平台問卷 1

您是否參加過美國 ATD ICE 年會? 或是 ATD APC ICE (亞太年會 2014-2017 在台灣舉辦)?

(已填答人數: 60)

6/13 10:30為止



George 註：填答者約有 30 % 參加過
也提醒了講師：
對於分享的內容，學習期待是更深入的。

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2

從 ATD 專業取經，"帶著問題出發" 最有效果；請問您目前在工作上，最關注的 Learning & Performance 議題為何？

- 微學習; Micro learning ; 混成學習以及微學習最佳應用模式 ;
- 如何提升學習意願、如何確保學習有助於工作績效提升;
數位學習、遊戲式學習
- 如何有效將學習應用在工作中 ; 培訓成效評估;
ROI 實際用於工作; 學習成效
- 1.績效管理的趨勢 2.新學習工具-跨地域、跨領域學習 3.學習成效的評估
- 人才管理、人才篩選
- 對小企業而言，新人訓練通常耗費很多資源，且新人時常才召募一二位，現在新人的離職率也很高，如何解決？

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2

- 服務業難以集合學習，數位學習難以互動並衡量成果，是否可提供相關經驗
- 課程品質與課程認證。
- HR如何協助個人職涯發展
- 瞭解線上學習的應用趨勢
- 微學習如何與現有的實體課程相統合？
- As a teacher, how to design **blend learning** for students
- 多數教育訓練課程與績效顯著連結度較低，人員能力不足之下，以致能力與績效表現不佳，進而影響人員流動與留任的問題。
- 如何培養員工
- Human Talent

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2

- 學習的成效、每個人對於自己的performance 重視度
- How can participants get involved in the training

- KPI

- 培訓與績效 科技趨勢

- 新創公司人才發展

- 新世代學習方式及學習成效

- 個人職涯發展規劃及主管之教練輔導技能如何提升？

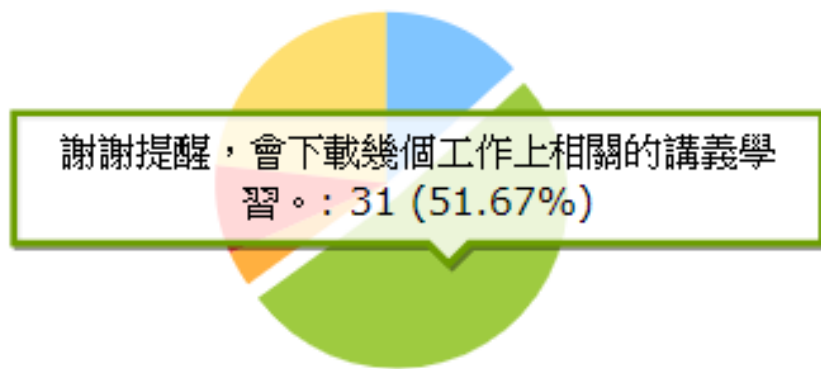
QA論壇時, George選擇這兩個議題, 提問廖肇弘博士, 發揮了很棒的效果。John 當場的回答很精彩, 主題內容緊扣大家的期待。所以講師, 主持人或HR 可以從這些資料中得到很多與學員互動的靈感, 將讓現場學員有被尊重及親切感

George 註: 6/13 10:30為止, 總計有 38 個回饋 (63% = 38/60)。文字有溫度! 活動前, 取得這樣的sampling資訊, 提供給講師, 傳達對學習者與回饋者期待的尊重; 也建立短期的虛擬學習社群。

6/13活動前(課前)平台問卷 3

您知道 2018 ATD ICE 部分場次有提供講義下載嗎? (<https://atd2018.map>)

(已填答人數: 60)



- 不知道，聽完研討會後再評估是否下載。
- 謝謝提醒，會下載幾個工作上相關的講義學習。
- 知道，但沒有規劃下載。
- 知道，已下載幾個工作上相關的講義學習。
- 知道，這場分享會後再選擇幾個主題下載學習。

George 註：填答者約有 65 % 不知道(現在知道了)。

提醒與推廣給台灣HR工作者!

有 84%表達會後會下載選定主題的講義! 下載網址，在社群論壇中有條列，可查閱!

6/13活動前(課前)平台問卷 4

手機\Pad綁定帳號後，動態下方的學習資源，可下載 6/13研討會【開場】投影片離線閱讀，您覺得？

(已填答人數: 60)



George 註：填答者約有 **73%** 滿意；不滿意僅 **2%**
有 **8%** 的選擇回應，投影片字體大小的關鍵提醒！
系統後台紀錄，有 **120** 個手機下載數，得評 **4.8!**

6/13活動前(課前)平台問卷 5

為促進活動成效與學習應用交流，邀約您於活動前，下載APP與填寫平台問卷，做好準備一同參與，您覺得？

(已填答人數: 60)



George 註： 蠻期待與感到有興趣者合佔填答者 67%.

期望會發揮效果 30 %

有點保留的 (一起試試看) 佔 3%

選擇填問卷的人，0% 覺得麻煩.

(題目少，僅有一個開放題；且沒有設定為“必填”，有些人確實跳答該題項 2，應該有關 – 這提供給想規劃應用的HR做參考)

Learner profile & expectation → 形成性評量(Formative Evaluation) 的實踐之一

6/13 10:30為止的內容, 還有機會, 活動前提供給講師參考... 下方的累計報表, 則僅是蒐集更多資訊, 做研究分析比較用...

- 非強制性, 邀請活動報名者填寫 (40人課堂填答率, 通常在75%)
- 此大型活動雖僅有60人, 12%(綁定帳號者36%)填寫; 但學員 profile的sampling對講師還是已經可以
 - 掌握到顯性學習者的需求
 - 內容的調整與應用舉例, 有機會更接地氣
 - 透過回應需求, 展現對於學習者的尊重, 促進認同與投入
 - 提早互動交流熱身, 加溫現場學習社群的氛圍

6/13 24:00結束,
累計114人 約28%
(綁定帳號數 43%)

累計到 24:00, 擴大人數近倍, Learner Profile 統計比例上 並未有差異; Expectation 的開放陳述 持續補充價值較高

- 題一 : 30% > 25%
- 題二 : 開放回饋 38 > 72 個. (總數增加 34 個, 等比例增加)
(從內容看, 主持人主觀認為, 增加不重複可參考的需求點
18 > 27, 約50%)
- 題三 : 65% > 61%; 84% > 85%
- 題四 : 73% > 75%; 8% > 9%, 4.8 > 4.7
- 題五 : 67% > 67%; 30% > 25%; 3% > 8%; 0% > 0%

是故, 可以依講師的時間需求, 將課前問卷相關比例, 早點提供(例如前一天下午), 幫助講師掌握; HR 管理者除非在上課前有發現顯著差異, 再提醒講師掌握即可...

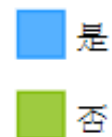
開放的學習期待與回饋填答, 則是比較有價值的持續補充內容. HR 管理者要持續更新補充給講師. George 本身也是講師, 認為這樣的資訊補充, 最有投報率.

6/13活動前(課前)平台問卷 1-More & 新的填答內容

您是否參加過美國 ATD ICE 年會? 或是 ATD APC ICE (亞太年會 2014-2017 在台灣舉辦)?

(已填答人數: 114)

6/13 24:00結束



George 註：填答者約有 25 % 參加過。

也提醒了講師：

對於分享的內容，學習期待是更深入的。

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2- More & 新的填答內容

從 ATD 專業取經，"帶著問題出發" 最有效果；請問您目前正在工作上，最關注的 Learning & Performance 議題為何？

- 希望可學習如何激發提高學員的學習動機，以強化學習應用
- 實務操作
- 問題確認技術
- Digitization
- 培訓成效評估
- 科技運用的學習效果及限制
- 訓練成效，該如何有效證明相關學習與level4績效有關

More... 6/13 11:00- 24:00,
來不及整理提供給講師上場前參考. 有點可惜! 未來盡可能在課前一天, 學員可以完成問卷, 對於講師比較能夠照顧到特定主題, 內容與實例...

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2- More & 新的填答內容

- 學習科技和新的訓練趨勢或概念

- 教育訓練與ai結合應用

- 提高人員定著率

- 訓練管理科技應用

- 客製化學習 ; 如何培養員工

- 微學習和AI ; E-learning 的發展趨勢

- 成效驗收 (尤其是Level 4) 以及接班人計畫

- 在課程中如何有建設性的討論 , 以及規劃有效的混成學習模式

- 方法論與實務結合 , 學習成效連動工作績效

但這樣的素材, 可以怎麼用呢?

1. 當作下堂課程的參考 – 共通需求?
2. 講師若在問答上, 若缺乏學員發問, 可以從中找到好的問題或需求, 直接選擇做問答 (會很有效率)
3. 若是企業內的訓練, 可以善用課程討論區的論壇, 拉長服務的時空軸, 做文字資訊的問答交流, 也等同於將FAQ 或專業知識, 顯性化 (比口語問答更有收藏價值)

[開放型題目] 6/13活動前(課前)平台問卷 2- More & 新的填答內容

- 行為成效；成效評量與落實；研修評價
- 訓練後的成果如何反應在工作績效上面
- How to apply updated technology to facilitate learning performance
- How to adopt moocs in the corporate.
- 如何知道學員卡關在哪？如何知道學員課後為何不做？如何引導學員開始第一步？
- 訓練科技的運用；訓練移轉效果評估
- 知識管理如何有效內化，提昇智慧資產累積

George 註：6/13 24:00
結束，總計有 72 個回饋
(63% = 72/114)。

6/13活動前(課前)平台問卷 3-More & 新的填答內容

您知道 2018 ATD ICE 部分場次有提供講義下載嗎? (<https://atd2018.map>)

(已填答人數: 114)



**George 註：填答者約有 61 % 不知道 (現在知道了)
提醒與推廣給台灣HR工作者!
有 85% 表達會後會下載選定主題的講義!
下載網址，在社群論壇中有條列，可查閱!**

6/13活動前(課前)平台問卷 4-More & 新的填答內容

手機\Pad綁定帳號後，動態下方的學習資源，可下載 6/13研討會【開場】投影片離線閱讀，您覺得？

(已填答人數: 114)



George 註：填答者約有 75 % 滿意；不滿意僅 2%
有9% 的選擇回應，投影片字體大小的關鍵提醒！
系統後台紀錄，有203個手機下載數，得評4.7!
(其他3位講師的講義, 平均下載數80(現場可直接掃 QR code上網下載), 得評4.8)

6/13活動前(課前)平台問卷 5-More & 新的填答內容

為促進活動成效與學習應用交流，邀約您於活動前，下載APP與填寫平台問卷，做好準備一同參與，您覺得？

(已填答人數: 114)

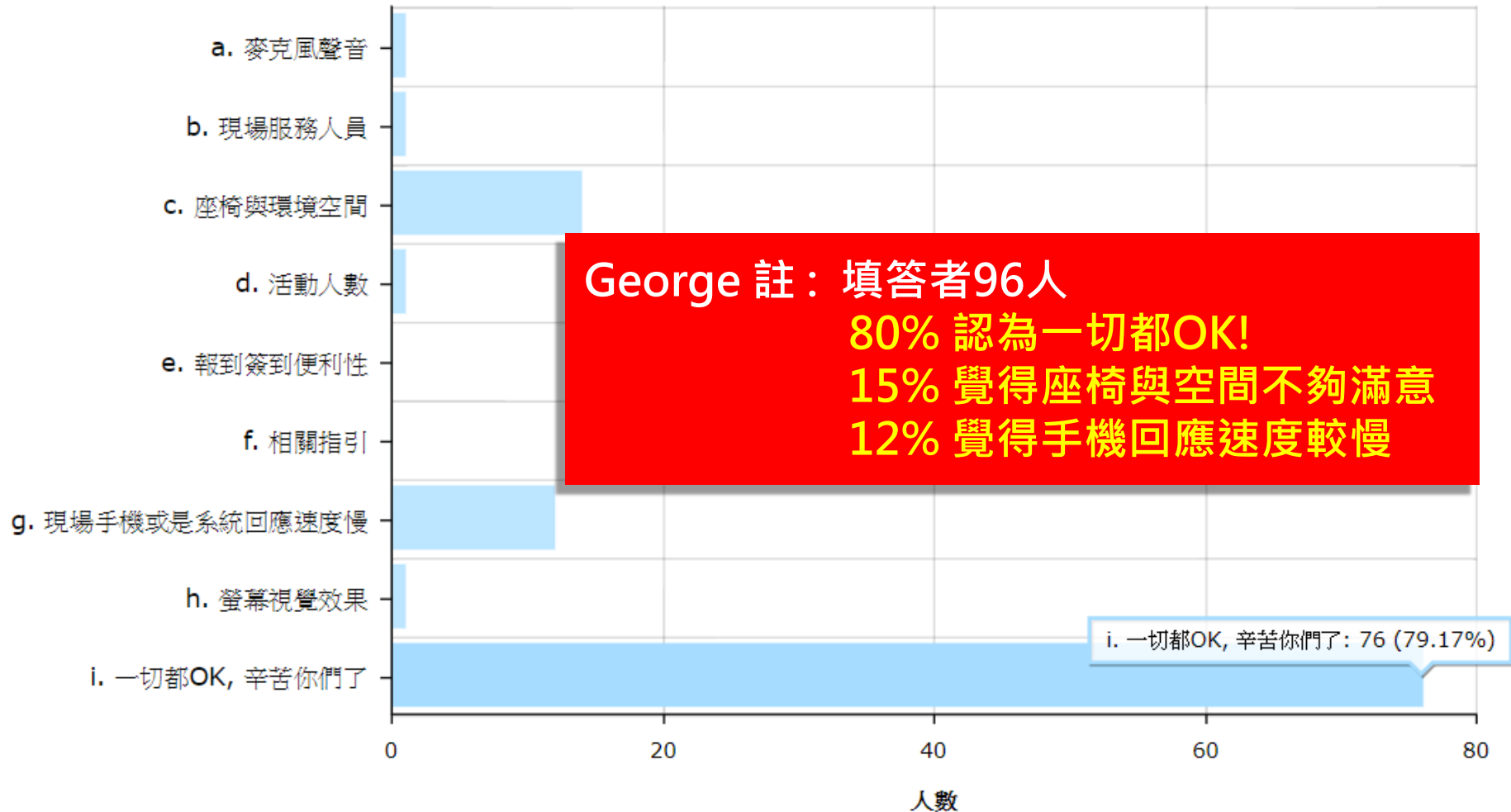


George 註：蠻期待與感到有興趣者合佔填答者 67%。
期望會發揮效果 25 %
有點保留的 (一起試試看) 佔 8%
選擇填問卷的人，0% 覺得麻煩。

6/13活動中(課中)平台問卷 1

您對於研討會現場的各項安排, 那些不滿意? (我們收統計報表後, 若來得及會嚐試做調整) (多選)

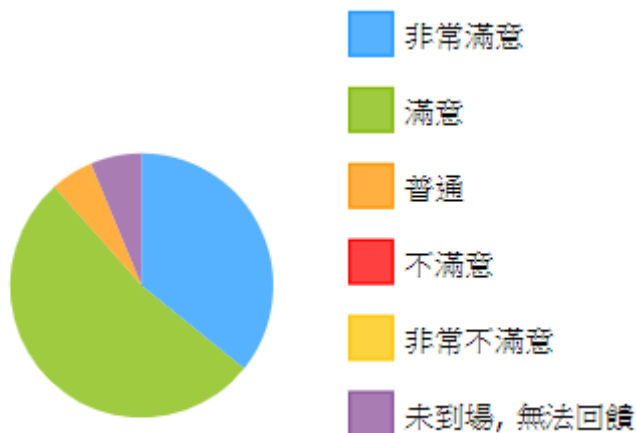
(已填答人數: 96)



6/13活動中(課中)平台問卷 2、3、4、6

【開場】楊中旗總經理 開場的內容滿意度?

(已填答人數: 95)



【專題1】廖肇弘博士 講次的內容滿意度?

(已填答人數: 93)



【專題2】張淑萍副教授 講次的內容滿意度?

(已填答人數: 95)



【專題3】蘇文華博士 講次的內容滿意度?

(已填答人數: 86)



整體上, 對所有講者都是滿意的

6/13活動中(課中)平台問卷 5

【專題5】手機社群動態時報, 對於講師與研習同儕的學習內容分享, 意見回饋交流, 產生了正面成效?

(已填答人數: 86)



George 註：填答者86人
84% 同意產生正面成效!
1% 不同意

6/13活動中(課中)平台問卷 7

交流論壇暨Q&A 的內容滿意度?

(已填答人數: 30)



非常滿意

滿意

普通

不滿意

非常不滿意

未到場, 無法回饋

雖未到場, 但從社群動態中, 看到不少精彩內容

(忘記開放, 活動後才開放)

George 註: 填答者30人

83% 滿意

0% 不滿意

手持裝置的互動在這場活動中做雙軌搭配, 您認為對於研習內容, 是助成 還是 干擾?

(已填答人數: 30)



發揮更好的學習效果

助成

中性看待

干擾, 若再減量則可接受

干擾, 不合適

未到場, 無法回饋

雖未到場, 但受益於社群動態內容與問答, 仍有收穫

(忘記開放, 活動後才開放)

George 註: 填答者30人

70% 認為助成

30% 中性看待

0% 認為干擾

整體活動內容的分享與引導互動，請您提供開放性回饋？

- 1.以微學習為分享主軸，議題明確。
- 2.若能有再長一點時間的分享會更棒。
- 內容主題新穎具啟發性，時間可再充裕些
- 很感謝各講者，依自己專業的角度，提出實用的新知
- 可以分享感謝各位演講者無私的去atd帶什麼麼問題去?回來有什麼執行方案?在參與過程中遇到什麼狀況？分享，也謝謝主辦單位的用心讓我體驗氛圍
- 1)系統很讚！唯速度稍慢，如能改善，體驗會更棒。
- 2)主題、主持、講師分享精彩，時間如能拉到一天，完整分享更棒

(忘記開放, 活動後才開放)
George 註：填答者20人
整體上是很肯定的. 實用性,
非僅是知識性, 或是太理論化.

整體活動內容的分享與引導互動，請您提供開放性回饋？

- 三位講者都很熱情並以其背景專業整理分析分享所見所聞，非常精彩，感謝主辦單位的用心，非常圓滿！
- 整合性學習分享治動
- 整場分享會收穫很多！謝謝George的堅持與努力，讓我們有那麼棒的分享，也謝謝三位講者從ATD帶回那麼多很棒的內容回來！
- 三位講師的分享非常精彩，超乎期待，一般認知免費的講座可能帶有行銷、推廣的色彩，這點主辦單位拿捏的恰到好處，讓參加者自然的體驗，並且帶回滿滿的收穫。
- 資訊豐富，但也因太多而僅能浮面分享。建議主題單純化或延長時間

普遍期望有更多的時間, 相信主講者們都還有很多可分享的

整體活動內容的分享與引導互動，請您提供開放性回饋？

- 三位講師都很專業，很有經驗。不僅是提供ATD經歷與所學的內容，還將很多實務上的經驗，做比對省察，提供實務上關鍵與insight 的分享，很棒。QA 的時間雖然短，但三個問題，三個講師都很真誠的提供深入的看法與經驗回饋，超乎期待，也與一般研討會的問答層次上有不同。
- 數位化科技帶來的變革是不可抵擋的風潮，這種互動方式很好。
- 蘇博士的時間可以再多一些，就更棒了，感謝安排
- 非常感謝育碁能夠舉辦這麼有意義的活動，韓國是運用國家的力量，你們這麼做已經非常非常棒了！
- 也想多了解關於台灣產業的應用與發展

真誠, insight 的刺激, 看到科技互動的變革. 甚至對於國家競爭力的期待... 都有

Q: 活動中, 加入了 "系統" 與 "手持裝置" 做互動設計, 您覺得執行效果如何?

- 1.切合主辦單位角色定位及分享主題
- 2.使用行動工具提高作業效率, 很棒。
- 提升參與 增加互動
- 還在學習&適應中, 較容易顧此失彼。
- 因為要專心聽講者內容做筆記、故無法一邊用手機、一邊學習.但對於講義可以後續下載的部份滿意
- 互動更快, 行政作業簡化, 若系統可以繼續用(因為吸引來的應該對教育有興趣或者公司擔任人資角色)可以累積數據
- 效果不錯, 但是否能說明講義如果下載存檔至各類型手機裝置中
- APP速度可再提升! 想體驗Wally理論的產品

這場活動談學習科技, 也應用學習科技, 也讓學員感受到新的學習與互動方式, 自己的感受, 收穫與調適挑戰

Q: 活動中, 加入了 "系統" 與 "手持裝置" 做互動設計, 您覺得執行效果如何?

- 呃.....回家才發現有這些問卷~但也很忙作筆記, 應該沒空回答~
- 這個應為未來趨勢, 設計非常的棒。今天最後的QA如果可以採用Wally在ATD聽的那場那種方式, 應該也會很棒
- 1.讓學員在課前知道講義可以下載, 對於上課的投入很有幫助, 不用忙著拍照, 更能專注在學習、吸收。 2.建議登入系統帳號可用公司統編, 避免忘記自己編號的窘境。
- 很不錯喔
- 還在學習&適應中, 較容易顧此失彼。
- 會場未能加入成功
- 規劃的很好, 惟速度較緩慢, 需要更多耐心~

華人對於科技與變動, 節奏是快的, 這也是亞太區為何是資通訊時代, 關鍵的導入戰場與實驗場域, 也帶動新經濟的快速發展

Q: 活動中, 加入了 "系統" 與 "手持裝置" 做互動設計, 您覺得執行效果如何?

- 雙軌進行的設計, 雖然cover 到所有人不同的需求, 但也少了全數採手持裝置與系統回應, 可以有的專注交流分享, 深入體驗. **希望下次活動可以單軌 - 僅以系統與手持裝置做活動互動的設計, 我們想要透過這樣的活動設計, 體驗未來更多科技與系統應用的情境.**
- 可能是不太熟悉這個app, 所以一開始還搞不清楚如何互動又
- **手持裝置可隨時掌握簡報資訊, 即使突然想回顧部分環節也可以隨時滑動手持裝置確認, 非常方便。**
- 下次可以加入即時與講者互動回饋。
- 讚! 很棒
- 不常使用

**科技是一個 Strength, 還是一個挑戰?
iPhone 手機上市10年多以來,
Mobile First 是否已經是勢不可擋?**

研討會僅能受限於當場的互動？

- 透過線上線下, 讓活動的內容傳遞與互動, 可以不僅受限於短短的3.5小時, 現場的單向單線互動
 - 活動前中後
 - 多線呈現, 資訊擴散交流與分享
- a+ MPS 6.5 社群動態時報功能, 讓這次參加的來賓, 可以獲得不同的體驗.

社群論壇模式(手機/電腦皆可)參考與應用效益

● 課程前

- 設定好論壇主題分類
- 補充資訊提供
- 將課前問卷中的學員需求與數據分析, 做分享與陳述
- 引導學員閱讀/發表/回饋

因為研討會成員屬於短期開放性聚集, 較不易經營. 若是企業內訓課程, 因為信任度高/工作挑戰的同質性存在, 討論區交流會更熱烈, 可以運用得更深入持久, 也可與level 3巧妙結合.

● 課程中

- 講師引導過程中, HR管理者/活動主持人... 等可以記錄下重點, 或回應學員的問答, 或記錄下要 QA 的問題
- 若有課程中問卷, 也可以分享學員的回饋與報表分析, 促動學習社群

● 課程後

- 可以延續時間與空間不及處理的問答, 進階的分享, 補充的素材提供...

透過手機的社群動態時報功能， 發揮活動前/中/後的資訊服務，增加互動效益

- 此次活動使用 a+MPS 6.5 的社群功能，建立3個論壇 – 行政服務提問, 學習心得交流, QA 時段提問
- 以時間序列方式, 由最新的發表訊息列在社群首頁. 學員可以選擇進入上述三個選定的論壇主題中, 發表/閱覽/回應
- 也可以 Tag “我的最愛主題” (當文章量多時, 可以快速進入回顧閱覽.)



手機擷取互動範例內文如右

- 學員於活動結束後的**6/14 早上 9:00**, 持續詢問講師Wally 自行上網搜尋資料閱覽的方法
- Wally 早上 9:48**提供進階搜尋資料的關鍵字 **training transfer**建議.
- 學員9:53**確認需求已經滿足
- 其他學員也可leverage**這樣的資訊, **了解同儕**這樣的嘗試, **學習應用**



另一位學員 6/13 終場前(16:57)詢問Wally 微支持, 在工作應用上的關鍵. Wally 在離開會場後, 18:34 在手機上給予學員建議

微支持重要的關鍵是什麼？



胡牧捷

2018/06/13 16:57 | 學習心得交流

請問Wally，如果微學習要像google一樣，做工作上的支持，請教最重要的關鍵是什麼？



1



2



蘇文華

2018/06/13 18:34

不要想太多、開始做就是了！當然這是開玩笑的、想想Google的搜尋引擎、一開始哪來資料搜尋、要有人提供才能搜尋、對公司來講、要鼓勵大家遇到問題、有人能回答時、要錄音或錄影下來、放在能被大家找到的網路上、提供大家容易搜尋的方法、創造使用、自然會有更多人貢獻答案！想想wikipedia和youtube、不要被IT限制住、開始做永遠是最重要的！

訓練成效九宮格



徐維秉

2018/06/14 09:40 | 學習心得交流

請教Wally博士，因為受到這個九宮格的啟發，對於更深入的内容更有興趣，不知道 訓練成效九宮格 的出處，或是我該去那邊找更好，感謝。ps：google搜尋沒有給好答案。



4



1



楊中旗

2018/06/14 14:39

Wally 是一個寶，只是大陸用得更多，台灣相對用得少。(所以Wally 都飛來飛去...；雖然他比較希望坐高鐵，晚上可以回高雄享天倫樂...)



徐維秉

2018/06/14 14:13

收到，找到相關資訊了，謝謝Wally，行家一出手，便知有沒有



蘇文華

2018/06/14 09:53

去圖片區看、會看到很多來源



蘇文華

2018/06/14 09:48

要查詢training transfer matrix

主持人 George, 開場時間很短, 將eLearning Hype Cycle 的詳細連結與關鍵, 活動前於論壇中先補充陳述或提供

Hype Cycle相關資料



楊中旗

2018/06/09 20:29 | QA時段提問

開場時間有限, 若大家對於**Hype Cycle**的定義, 與學習科技 **eLearning Hype Cycle** 的分析報告與觀點有進一步興趣, 可以參考或進一步連結搜尋
Wikipedia: <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%8A%80%E6%9C%AF%E6%88%90%E7%86%9F%E5%BA%A6%E6%9B%B2%E7%BA%BE> (中文)
https://en.wikipedia.org/wiki/Hype_cycle (in English)
育碁官網專欄文章: <http://www.aenrich.com.tw/download/20170523.asp> (2017/5/23)
http://www.aenrich.com.tw/download/20171108_2.asp (2017/11/8 簡版)



1



4



楊中旗

2018/06/09 20:40

我們處在一個**科技快速推動各個不同領域的世代中**, 學習科技也跟著跳動起來。但**新興科技**, 需要市場的接納與發揮應用成效, 才能支持該項科技發展有足夠的人力財力投入, 持續升級與發揮效益。所以**20-30%的科技應用潛在客戶**, 接受與實質導入, 是一個關鍵的衡量指標。(以此門檻向前推, 我們可以檢視到許多看似風光科技, 背後的挑戰, 進展階段, 檢驗的基準與其常見的景況, 幫助我們, 選擇等待, 或在適當的時機投入發展與應用。)

Q&A時,George 詢問淑萍講師 “帶著工作上的問題出發, 收穫與Action plan如何?” – 兩人除了現場問答, 也持續於活動後在社群動態時報中進一步分享與衍伸回饋, 是一種續攤。

淑萍帶著工作上的問題出發, 收穫與Action plan如何?



楊中旗

2018/06/13 15:07 | QA時段提問

社群中設計：從最後的發言置頂，要往下查閱歷史留言

淑萍帶著工作上的問題出發, 去ATD. 現在回顧, 收穫與Action plan如何? 可否分享, 這些對於工作上的影響與貢獻是甚麼?



8



4



2018/06/14 14:35

有寫下來的東西, 回顧檢視真的很有幫助. 我也回頭找了我 2001年 第一次到 Orlando 參加 ATD 年會, 行前的 Learning Objectives

當年, 育基在2000年7月正式成立, 是眾多進入LMS Hype Cycle 中的第二階段 Peak of Inflated Expectation 過高的期望(泡沫膨脹到要破前), 很多同業在後續幾年確實陸續退出市場 (殘酷啊! 開始比口袋...)

我帶著什麼樣的問題出發, 開始參加 2001 ATD ICE? (註: 當時能力較差, level 3 的定義不夠嚴謹)

- 系統發展的方向, 相近的專業廠商進展
- 發展的邏輯架構
- 實用成效的案例
- HR看待e化系統的觀點, 以及HR專業領域的學習
- ...

George 自己也回顧了這樣的題目, 回顧自己過往2001/2013年帶著問題去美國取經的收穫

我2001從ATD回來(6/B)之後, 做了什麼樣的應用?

- 2001/6/14 與KPMG/Cisco 共同分享 “人力資源電子化專題研討會”(註: 專業分享之外, 也打造一點形象與產業地位)
- 確認每年派員參加ATD年會, 並嘗試參加美國不同的Conference (註: 育基2001-2012 連續12年派員參加美國ATD年會, 我還參加過SHRM, ISPI... 等在美國的HR/Technology 專業年會...; 後來台灣舉辦ATD APC 亞太年會, 我們改為在地參與費用較低)
- 以專業前瞻的專案規劃, 取得國內標竿應用專案- 公務人力發展中心, 台電, 中央銀行, 國貿局... 等eLearning 導入專案, 厚植應用經驗... (註: 當年企業相對保守, 政府部門比較積極, 我與Wally 合作拿下超過5個指標性案件, 奠立更領先的地位, 直到2003 年起, 工業局企業學習網補助企業投入數位學習, 育基才又將主力投入企業應用客戶上)
- 2002年與國際大廠策略合作, 評估並引進台灣... (這個評估案, 我們投入了幾個主管, 參與溝通會談, 最終沒有成功, 但過程中也真正看到國外大廠的整合性系統產品規劃, 並因此選擇投入下述的主導性開發計畫)



2018/06/14 14:12

我會問淑萍這個問題，也跟我的學習方式與推薦引導的方式有關。

我自己在2013前往美國Reno 參加 ISPI 年會時 (Internation Society of Performance Improvement). 自己就帶著以下的問題出發

Learning Objectives (**粗體 level 3**) :

1. 可以搭配的關鍵重點與架構流程方法論，可以**幫助企業導入KPI系統，簡捷的完成成功的第一步。**
2. Human Performance Technology 實踐與驗證的reference cases, **可以inspire投入**
3. 簡捷通用的績效管理手法，可以**spec. in 到育基a+ KPI/HRD系統中**
4. 結合Dr. Reza 目標>挑戰>策略地圖 > 職能行為展開 應用架構，以幫助**個人運用於顧問架構與系統規格開發上**。(reflection, current system, Reza framework...)
5. PMD/KPI based 延展手順與步驟，**幫助已經導入企業更成功**，收割更整合性的應用價值

5年過去了，我來檢視自己的應用成效

1. **我採用 ISPI Human Performance Technology/Performace Improvement 的framework, 以及 6 Boxes/ BEM (Behavior Engineering Model) 於 KPI顧問案中, 以及公司的管理上, 讓育基KPI系統的導入專案, 更有靈魂與效益 >**
2. **在引導與促進自己與客戶的engagement 上, 確實發揮了inspiring 的效果**
3. **育基的KPI 系統產品規格, 從2010 Q4 起開始大幅投資, 透過全公司對於這樣架構的了解與應用, 我們這 5 年啟動了非常棒的正向循環, 產品規格演進 > 顧問專業與銷售介紹更到位 > 客戶數增加快 > 客戶回饋建議更深入更實用 > 整體競爭力提高 > 產品研發投資更多, 規格更領先 > 客戶越多 > 為產業設立了成功的標竿與典範 > ...**
4. **我確實在顧問方法論上, 融合了Dr. Reza 本來的精華, 納入了ISPI 的架構, 自己有些Blended 的融合彈性應用**



2018/06/14 13:45

淑萍的數位講師培訓，我們合辦的混成學習課程規劃與線上帶領 一天工作坊，就是其中一環。一起努力！

就像eID教材製作設計工作坊，我們會定義要教的**工具**是 EverCam 8, Powerpoint 2016, or...;

同時分享淑萍持續開立eID與混成學習課程設計 工作坊的資訊

混成學習工作坊，我們定義要教的**系統** 是 育基 a+LMS 6.5及 a+MPS 6.5 (APP). **a+ MPS 6.5 (APP market 上的名字是 a+HRD) 就是讓大家體驗的現場手機互動系統工具(這次僅讓大家體驗少數功能 - 離線閱讀/活動前與活動中平台問卷/社群討論. 還有很多功能沒有放入素材與啟用, 避免太複雜...)**



楊中旗

2018/06/14 13:37

育基與淑萍老師的合作，是從**2005年正式開啟, 連續13年多了**. 早期也打造或培養出像 OK 超商(取得2009 ATD Excellence In Practice Awards), 中租迪和 (2013/2015 兩度獲得ATD Excellence In Practice Awards) 這樣的Best Practice. 當年順著企業學習網的風潮與聲勢，在數位化教材製作，線上帶領，混成套裝課程設計上，也完成了不少的專案與訓練課程。

企業學習網的助力於2010 年結束前後，我開始與淑萍打造過6個半天(一個program 3天) 的聯合輔導 (這個program, 倒是可以考慮後面再辦);

後來又從 **2013 年起開始 每年兩場, 舉辦一天的教材製作 /eID 教學設計 (http://www.aenrich.com.tw/news_events/Events/2018_0907/20180907_eDM.asp, 2018/9/7 第11梯) ;**

今年更是結合育基的 a+HRD/LMS 6.5 系統, 舉辦混成學習課程規劃與線上帶領一天的 workshop (http://www.aenrich.com.tw/news_events/Events/2018_0607/20180607_eDM.asp, 2018/6/7 剛舉辦完, 接續會再持續舉辦).

(這次大家體驗的線上線下互動, 算是我們6/7 執行內容的精簡版)

很高興可以持續提供的一個場域，讓淑萍的新應用與精進的內容，可以提供給更多需要的HRD專業工作者。

我們也很高興，育基的eHRD Eco System 有淑萍的參與，來共同打造。

有興趣者，歡迎關注及參與。

續上 (內容因為是時間序列, 一個主題, 是由下往上看)

淑萍除了6/13 16:55 現場口頭回答. 6/14 下午12:16 開始上論壇補充, 迄13:23 分享 3 段; George 13:16 回饋一段



張淑萍

2018/06/14 13:23

我帶了太多問題, 哈哈, 第3個問題是, 數位教學設計策略、新興學習科技的趨勢與應用, 這與我後續要推動的新計畫與新的產學合作方案有很大的關係, 包含目前正在著手規劃的不同Level VR、數位講師培訓等等議題, 我始終認為, 做過、走過才會有真感情, 離開ATD的教室, 我的挑戰開始! 期待後續與各位分享我與企業夥伴們合作的成果。



楊中旗

2018/06/14 13:16

謝謝淑萍詳盡的分享回饋. 這部分輔助了現場QA時間的限制, 也透過文字清楚傳遞, 提供給參與者更完整的收穫. 與淑萍MOOCs for Biz 這樣的行動計畫, 看來身為台灣 LMS/HRD 領導廠商的育碁, 我們也擁有最多的企業LMS 用戶 (客人都在這裡啦), 應該可以對淑萍有貢獻. 也放入我們的產品開發計畫中. 大家可以期待!



2018/06/14 12:29

我帶的第2個問題, 當然跟我教了多年的"數位教學設計"、"微學習設計與內容製作"課程有關, 不論是在企業內部培育數位講師、在公部門培育數位學習相關人才、在大學裡教授老師們擁有數位教學技能等情境, 隨時載具變化、人們學習習慣的大幅度變化, 我想去驗證, 自己教授的課程是否與時俱進, 有沒有需要帶入新的觀念、知識與技能等等. 觀察下來, 與自己這幾年教授的觀念沒有差異太大, 這讓我放心了不少, 不過觀看到更多關切的細節, 包含圖像設計、微學習內容畫面設計等議題, 讓我蠻驚豔的, 許多公司協助企業開發微學習教材的模板, 或是客製化教材模板, 費用也不低呢!! 20頁的簡報 ~ ~ ~ 台幣6萬元, 大家真的要好好學習簡報設計^^, 當然我在會場上, 可是很努力的學習了一些技巧喔。

微學習需要有好的教學設計, 所以前置的規劃不可少, 身為教學設計師的我們, 要掌握拿捏大架構與小微學. 其中微學習的教材呈現方式也很多元, 只不過以影片的方式發展微學習的內容, 目前還是比重最高, One Concept One Video, 微學習的影音教材畫面設計, 在會場上是個受關注的顯學!! 以更簡潔, 字型40起跳的版面設計, 與原本製作簡報的觀念大大不同。

在我後續開課的微課程、數位教學設計等公開班或企業包班, 將秉持著這些觀念, 引進更多此次學習的設計技巧, 與各位持續分享。



張淑萍

2018/06/14 12:18

6/13在台上與大家分享, 我帶著幾個問題到2018ATD, 分別是:

1. 觀看並探究美國對於各大學發展出之MOOCs, 如何導入或與企業合作, 營運及經營模式為何. 這當然是因為自己從2013年起發展MOOCs(大規模開放性線上課程)外, 自己也身為台灣MOOCs推廣計畫的園丁之一, 所以想要找尋這方面的資訊與答案. 從在2018展覽區的交流與攤位體驗, 若以美國MOOCs Coursera、Udemy在展場推出的MOOCs for Business策略來看, 除了:

(1) 既有的Individual方案(線上付費、學習通過取得證書), 通常是由公司內部規劃或由員工自行提出需求, 至外部報名學習, 再將證書帶回公司學習管理系統登錄學習記錄, 但此員工的線上學習學習記錄係留在外部平台中。

(2) 線上包班, 由外部的MOOCs課程網, 依公司的需求選購, 使用其既有的MOOCs課程, 針對公司在該平台上, 開設某主題的課程, 僅開給此公司報名, 而開設成自學型或線上引導型, 需不需要做資料分析等服務, 則有不同的收費機制。

(3) 另外就是, 針對公司有自己的學習管理系統, 提出系統整合或是課程掛進公司內部平台需求, MOOCs課程網派一位Account Manager與公司談合作方案。

(4) MOOCs平台線上學習記錄與美國企業平台進行系統整理, 學習記錄可倒回公司(但這僅在在展覽會場上口語交流, 因為沒放在其宣傳單上)。

這些提供我一些今年起在臺灣推動相關計畫或是執行相關課程更明確的方向. 當然國情不同, 目前也正與台灣的企業夥伴們交流實務可行的方案, 同時也需要與平台端交流, 找出一些可行的策略。

Q: 活動後可以持續從手機中看到社群論壇問答, 以及資訊交流, 可否回饋您的體驗與評價?

- 通常一場研討會活動就是現場聽講與問答. 能夠在會後, 離開會場, 持續透過系統中的社群論壇, 持續提供QA, 並有講師提供深入的文字回答闡述, 這是很棒的經驗, 也讓我們得到更多的學習收穫. 看到進一步交流問答的內容, 有不少是透過現場口語說明, 不容易得到的深度. 透過文字分享, 獲得更深入的insight, 是我們這次最大的體驗. 很驚豔, 系統可以這樣應用於課堂與研討會活動上. 期待可以在自己的組織中有這樣的使用方式.
- 一場活動的互動交流, 講師願意深入的分享, 與完整回應問題, 很不容易, 也很感謝這次活動做到了 - more than expectations. 但這樣的互動, 若是企業內訓課程, 參與者互相認識或信任下, 應該是更可觀更深入。
- 很有趣 **其實關鍵不是科技, 是運用這些科技的創意, 是否帶來生產力, 價值, 效益與便利. 讓我們不僅是關注科技的Hype. 而是關注實踐應用可以帶來的Productivity.**

Finally

- 這次雖然是雙軌進行,
但最後紙本問卷只收回 7 份 ; 紙本提問單, 收到 0 張
- 雖然活動僅260個APP 帳號綁定數 (約出席人數400人的65%),
但我們卻很有效率的收集到滿滿的回饋, 以及及時的統計資訊
(因為系統是就源輸入, 直接運算), 也促動更有 insight 的服務與
交流.
- 無紙不僅能更環保, 還能更有生產力 (Productivity)與競爭力!
- 職場學習上, 大家都將會是科技人!

6/13線上線下經營-學習科技的演員列表

- **a+ LMS 6.5.1035V30** (2018/4/17 發表, 目前超過10家客戶使用中.這次沒有引導大家去使用PC/NB 版, 雖然提供給大家的帳號, 是可以登入電腦版, 有更多的功能應用, 但我們選擇現場互動為主. 引導上簡化與聚焦在手持裝置的功能使用)
- **a+ MPS 6.5** (也就是大家安裝的 a+hrd APP 1.0.35)
 - QR code 以外的個人帳號輸入綁定 (6.4, 2018/1後新增功能)
 - 離線下載與離線閱讀 (6.5新功能)
 - 平台問卷 (活動前/活動中) (6.4 新功能)
 - 社群論壇 (6.5新功能)
 - 訊息推播 (6/14 下午 17:00, 發送最新消息- 提醒論壇閱讀, 及服務將下架)
- 微軟 **Azure** 雲端環境, 安裝的 **Windows 2016 + SQL 2017**
- **4G 只要 499** 的中華電信/台灣大哥大; 還有台灣之星...最重要的是 **您的手機!**

Thank you~

以及三家廠商的活動贊助與主辦

楊中旗 George

GeorgeYang@aenrich.com.tw

電話：02-2517-8080 ext. **110**



•台北總公司

電話: 02-2517-8080

傳真: 02-2517-8801

地址: 台北市中山區建國北路一段126號6樓

•台南辦公室

電話06-2378103

地址:台南市東區東門路2段297號6樓之1

•中南區營業中心

連絡人：潘建忠 經理

電話: 06-656-6829 手機: 0953-303382

robinpan@aenrich.com.tw

•香港區服務中心

連絡人：陳鳳雅 協理

michellechen@aenrich.com.tw

天下創新學院 你口袋裡的行動講堂

台灣最大數位學習平台，每週推出財經、管理、趨勢、個人成長
多媒體互動課程，隨時隨地微學習，前瞻觀念不漏接

課程特色 Course Feature

天下創新學院



創新

- 台灣企業創新突圍個案
- 科技衝擊之下的新商業模式
- 數位浪潮下人才發展與組織制度



國際

- 東協、南亞新興市場觀察
- 每周國際財經新聞解讀
- 國外管理大師演講精華
- 經濟學人EIU總編輯剖析財經大趨勢



管理

- 最新商管書摘(如創新的用途理論)
- 辦公室裡的人性
- 學習如何當主管



科技

- 工業4.0 IBM智能製造
- 大數據的品牌行銷
- 人工智慧台灣產業應用實例

平台特色 Platform Feature

全方位影音學習情境

課程符合AWD規範，適合各種行動裝置使用，學習不漏接

手機



電腦



平板

課程頻道

5大主題 16項類別

企業家
講堂

企業家講座

CEO管理心法

國際大師管理思潮

EMBA大師開講

台灣企業突圍案例

新世代
管理

Y世代管理

職能提升

全球
財經趨勢

全球產業新知

天下財經英文

網路
讀書會

名師影音導讀

天下
Talk

李四端

黑幼龍

黃日燦

高端訓

吳韻儀

蕭富元

Experiential
Learning



人合群力 基業長青

VINE MANAGEMENT CONSULTING

康士藤管理顧問有限公司

Create and
Enrich value

揉合領導力發展和體驗式學習的領航者
構築聰明組織與健康團隊的策略夥伴

Leadership
Development

Building Smart
and
Healthy
organizations

任何想要追求成功的企業或組織，必須具備兩個基本條件：

一是**聰明(SMART)**，另一是**健康(HEALTHY)**

取材自Patrick M. Lencioni 《對手偷不走的優勢》





各階主管關鍵能力

SMART

HEALTHY

高階

中階

基層

制定策略方向
商業敏銳度



願景領導
建構組織文化



策略規劃
制定營運決策



教練領導力
促進團隊成功



工作管理技能
決策能力與品質



部屬指導與溝通
團隊建立

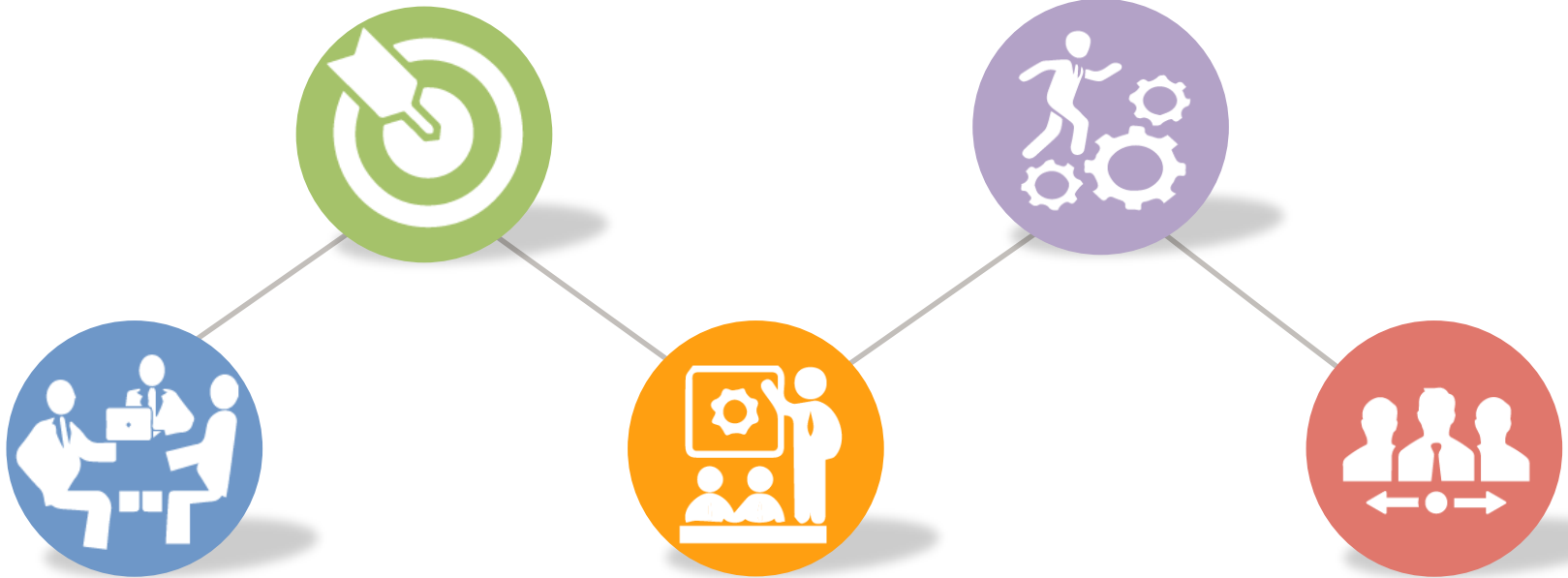




顧問式培訓

以問題解決為導向
提供高度客製化課程

簡單理論/實用工具/即學即用
目標導向的落地學習應用



深層的訓練需求釐清
整體的系統性建議

業界實務經驗豐富講師
課程操作理論與實務並重

協助企業
成為聰明健康的組織
HR 的策略合作夥伴

不斷進擊的育碁a+HRD，企業系統投資有保障/有未來

請參閱持續更新的 a+HRD 產品 brochure (內含功能清單)

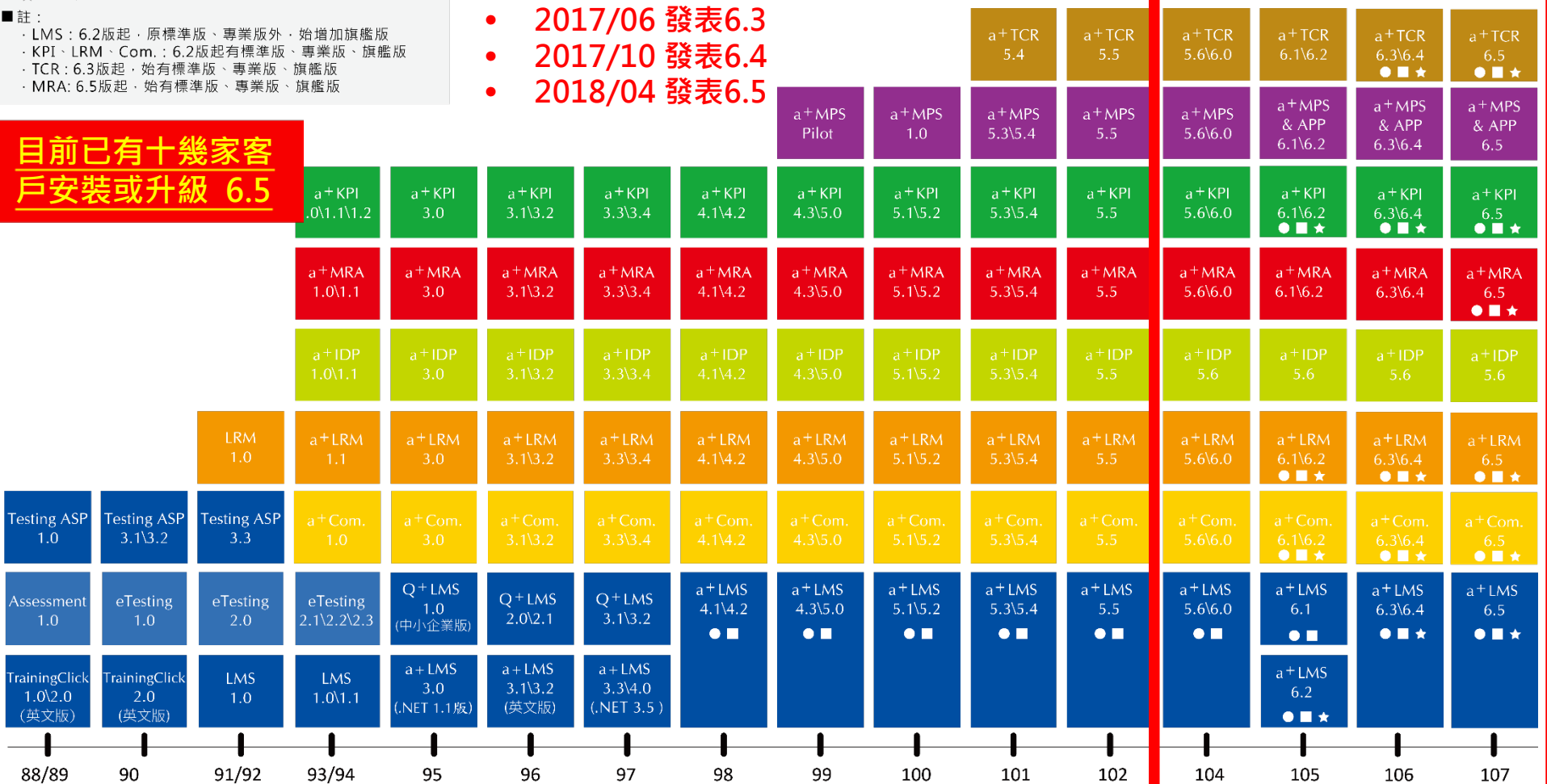
圖示說明：

- 標準版
- 專業版
- ☆ 旗艦版

- 註：
- LMS：6.2版起，原標準版、專業版外，始增加旗艦版
 - KPI、LRM、Com.：6.2版起有標準版、專業版、旗艦版
 - TCR：6.3版起，始有標準版、專業版、旗艦版
 - MRA：6.5版起，始有標準版、專業版、旗艦版

- 2015/10 發表6.0
 - 2016/03 發表6.1
 - 2016/11 發表6.2
 - 2017/06 發表6.3
 - 2017/10 發表6.4
 - 2018/04 發表6.5
- (6.x 版本累計產品開發經費超過1億、期程超過6年)

目前已有十幾家客戶安裝或升級 6.5



eHRD全模組皆是真正全新系統架構/整合性No.1

務實提供積木式的階段性導入 真正整合性的 eHRD Solution (一致的架構與版本，行動支援)

都是 6.5!

eHRD
發展規劃與
績效組合

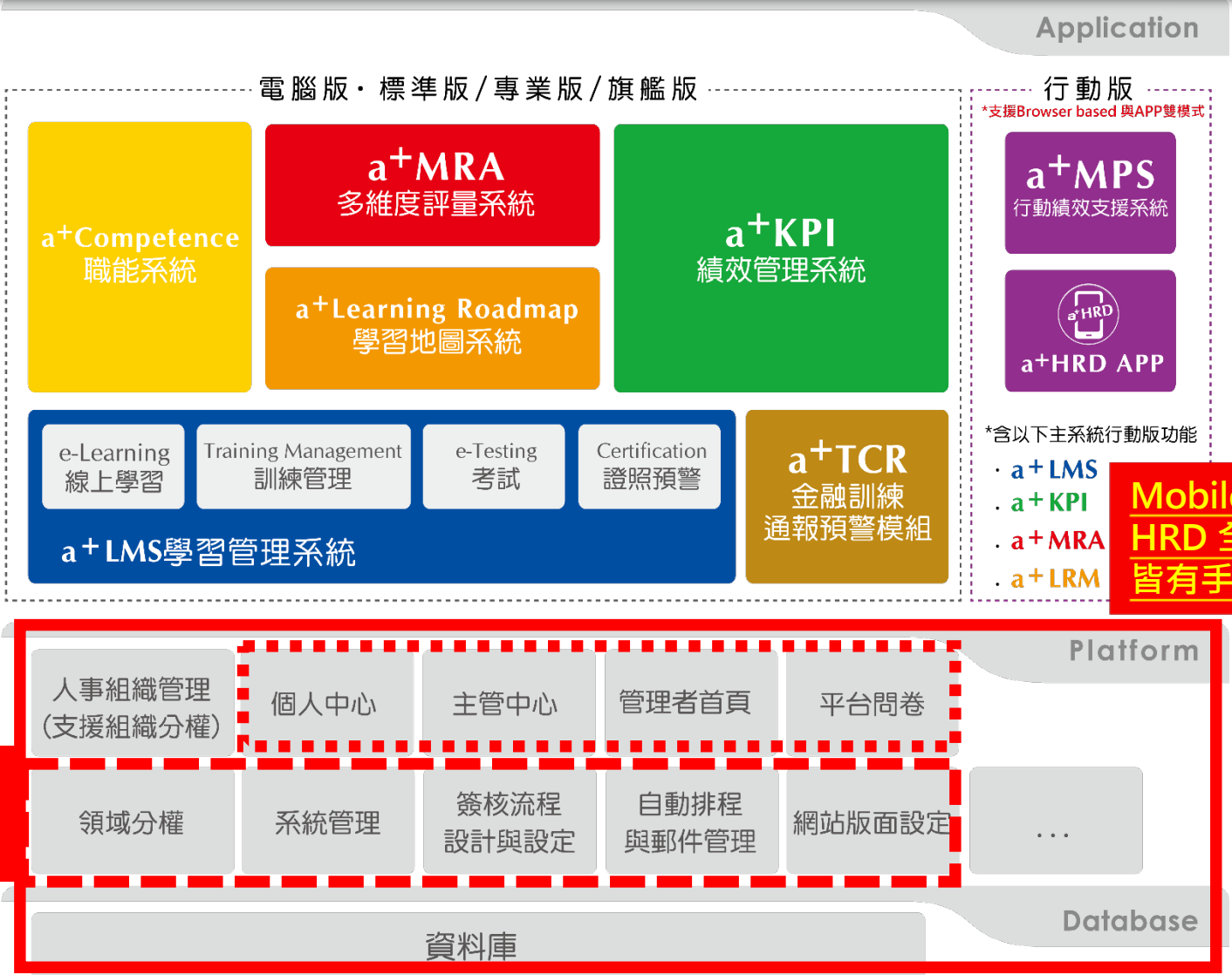
↑

e-Training &
e-Learning
訓練管理與
線上學習

↑

基礎架構

共用組織流程與資料庫架構，提供資訊整合的基礎



**Mobile First
HRD 全模組
皆有手機功能**

280家以上客戶 · 超過67家客戶採用 6.x

(使用全新設計的前後台架構, 又不用擔心成為vendor新版測試的白老鼠)



科技、製造業

三星科技、日月光、世平興業、台中精機、正崴精密、住華科技、宏碁、快特電波、亞源科技、佳承精工、明泰科技、建準電機、神達電腦、啟佳通訊(昆山)、啟碁科技、通嘉科技、敦南科技、智偉織造、華宏新技、華亞科技、新力美科技、群創光電(原奇美電)、頌邦科技、精材科技、聚陽實業、遠東金士頓、緯創資通、優貝克科技、環鴻科技、瀚宇彩晶、繼茂橡膠、明基材料、薛長興、豐達科技、晶睿通訊、上銀科技、智邦科技、艾克爾、漢翔航空工業、皇田工業、彥豪金屬工業、久元電子、翔鑫堡工業、雅博、**巨大(捷安特)**、**華宏新技**、**新至陞**、**慧榮科技**、**加高電子**、**矽格**、**順捷**、**興采實業**、**四零四科技**、**群聯電子**、**貿聯**、**町洋企業**、**崇越科技**、**台灣日立江森自控**、**采鈺**、**台耀化學**...



金融業

國票綜合證券、花旗銀行、上海商銀、明台產險、華銀保代、新光人壽、**玉山金控**、**中租迪和**、**元大金控**、**友邦人壽**、**統一綜合證券**、**旺旺友聯**、**兆豐產物保險**、**彰化銀行**、**新光銀行**、**兆豐保代**、**欣台保險經紀人**、**農金保經**、**全國農業金庫**、**永豐金證券**、**永豐商銀**、**國泰投信**...



服務業

OK超商、中字環保、太古汽車、王品集團、世平興業、巨鷗科技、和泰興業、東京都、博士博、聯合報、寶雅國際、麗嬰房、誠品集團、東森國際、台灣新蛋、春水堂、雲朗觀光集團、奧文環球科技、遊戲橘子、**馳加汽車服務中心**、**香繼光**、**台灣之星**、**天下雜誌集團**、**星裕國際**、**天義企業**、**鬍鬚張**、**新光保全**、**台安藥局**、**阿瘦實業**、**全國電子**、**康士藤管顧**、**和德昌**...



醫療及其它

財團法人為恭紀念醫院、杏輝藥品、財團法人自強基金會、財團法人台灣世界展望會、崇仁科技、裕利、台灣東洋藥品、財團法人台北靈糧堂、財團法人資訊工業策進會、台灣電力公司、臺灣菸酒、日勝生、瑞助營造、佳格食品、**三井工程**、**桃園大眾捷運**、**伊甸基金會**、**中鼎工程**、**財團法人食品工業研究所**、**台北捷運工程局**...