

職能單元代碼	MEM6R0998
職能單元名稱	在工作場域中進行指導
領域類別	製造/設備安裝維護
職能單元級別	6
工作任務與行為指標	<p>一、發展指導計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依組織程序確認指導關係的範疇及界限【註 1】 2. 依法律、政策及程序制定並維持指導關係的隱私 <p>二、協助指導關係</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 培養學習者對指導關係的自信、自尊、尊重及信任 2. 依商定的目標與受指導人員分享個人經驗及知識 3. 支援受指導人員發展並運用問題解決及制定決策的技能 4. 運用個人及專業網絡，協助受指導的人員 5. 提供資訊、指導及建設性的指導，以強化在工作場域的參與 <p>三、監控指導關係</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依受指導人員所提出的要求，以適合其需求的形式及風格，提供規劃性的協助及指導 2. 於達成指導的預期與目標的過程中，提供回饋予受指導的人員 <p>四、評估指導的有效性</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定並討論自指導過程獲得的益處【註 2】 2. 反思並闡述自提供指導獲得的個人助益 3. 依組織政策及程序來確認並回報指導的結果，及對組織的益處，以改善指導體系與計畫【註 3】
職能內涵 (S=skills 技能)	<p>一、於工作場域進行指導的規劃與時間管的技能</p> <p>二、激勵學習者的溝通與語言技能</p> <p>三、對個人提供指導及回饋的組織技能</p> <p>四、人際關係技能</p> <p>五、運用各種溝通策略的溝通技能，包括傾聽、詢問及給予和接受回饋</p>
職能內涵 (K=knowledge 知識)	<p>一、訓練計畫與責任</p> <p>二、訓練產品和學習策略</p> <p>三、指導方法和策略</p>

	四、指導關係中可接受的行為
評量設計參考	<p>一、評量之關鍵面向/能力證明之證據</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 準備指導人員與學習者之間的指導計畫 2. 促成至少三次指導會議 3. 提供會議資訊，包括指導人員與學習者的評論及紀錄 <p>二、評量所需情境與特定資源</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在工作場域或模擬的工作場域進行職能的評量
說明與補充事項	<p>【註1】指導包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長期專注於個人成長及學習 ● 滿足下列要求的廣泛學習： <ul style="list-style-type: none"> ■ 支援 ■ 個人或職涯成長的指導 ● 關係，並非僅是單一程序或活動 <p>【註2】益處可能包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 組織文化、態度和預期行為的洞察 ● 能評價成功和失敗的支持型環境 ● 建立網絡聯繫的機會 ● 工作場域能力與自信心的發展 ● 認可及工作滿意度 ● 相互尊重 <p>【註3】組織的益處可能包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 提高生產力 ● 讓受指導的人員具備新職能 ● 員工受到激勵 ● 更能承擔、參與及負責的學習者