

教育部教學實踐研究計畫成果報告格式(系統端上傳 PDF 檔)

教育部教學實踐研究計畫成果報告

Project Report for MOE Teaching Practice Research Program

計畫編號/Project Number：PBM1090593

學門專案分類/Division：商業及管理

執行期間/Funding Period：109/8/1-110/7/31

以管理者經驗訪談培養商業與管理能力

搭配課程名稱：管理學

計畫主持人(Principal Investigator)：王致遠

共同主持人(Co-Principal Investigator)：

執行機構及系所(Institution/Department/Program)：中山大學企業管理學系

成果報告公開日期：

■立即公開 □延後公開(統一於 2023 年 9 月 30 日公開)

繳交報告日期(Report Submission Date)

中文摘要

除了知識的獲取之外，社會也期待高等教育可以提高學生未來的就業力。就業力受到「領域知識的掌握與應用能力」、「學生的一般化技能」或軟實力（如團隊、溝通、問題分析與解決等）、以及對於「未來職場專業身份養成」等三因素的影響。儘管校園內很多正式或非正式的活動可以強化學生的就業力，但常忽略了課堂就是培養就業力的場域。

本研究計畫是一個行動研究，管理學的課堂中，利用「採訪實務工作者進行質性分析」的作業安排，來幫助學生提高一般化技能。

結果發現，大學生進行完這樣子的作業活動之後，87.4%的學生表示他們更加地知道管理者實際上在進行什麼樣子的工作；73.6%的表示，他們自認為已經用利用管理學概念進行分析的能力；87.4%的同學表示，在進行這樣子的作業之後，他們比較知道如何與他人溝通；87.4%的學生認為，比以前更知道如何表達自己的想法；71.3%的學生主張，比以前更能夠容忍不確定性與模糊性；96.6%學生認為，他們現在更知道該如何與他人一起共事；81.5%同學表示，他們現在比較知道如何的展現領導行為。

總結來看，此課堂作業設計，除了可以強化學生對於領域知識的了解，以及連結所學的抽象知識和實際秦晉之外，還可提高學生的團隊合作、溝通、領導，以及容忍不確定性的能力。

關鍵字：管理學課程；作業設計；一般化能力；專業認同；質性訪談

Abstract

The purpose of higher education is not only helping students to acquire knowledge but also developing their employability. Employability consists of "the mastery and application ability of domain knowledge", "students' generalized skills" or soft power (such as teamwork, communication, problem analysis and resolution, etc.), and "professional identities". Many formal or informal activities on campus can strengthen students' employability. Assignment design can also develop their employability.

This research project was an action research. I used "interviewing practitioners with qualitative approach" as the form of group assignment to develop students' generalized skills and professional identities, and to enhance their understanding of managerial concepts.

After completing this assignment, I investigated the effectiveness by questionnaire. Survey. Eighty percent of students said their understanding to life of managers has improved. Seventy-four percent of students reported that they have gain further understanding of managerial concepts. Eighty-seven percent of students stated they were more capable of communicating with others and expressing

their own thoughts. Seventy-one percent of students believed their tolerance to ambiguity and uncertainties has strengthened. Ninety-seven percent of students felt that they were more capable of working with others. Eighty-two percent of students said that their leadership skills improved...

In summary, requesting students interviewing practitioners can strengthen students' understanding of domain knowledge, establish professional identities, and develop their generic skills.

Keywords: Management course; Assignment design; Generic skills; Professional identity; Qualitative interview

目錄

一、研究動機與目的(Research Motive and Purpose)	1
二、文獻探討(Literature Review)	1
三、研究問題(Research Question)	5
四、研究設計與方法(Research Methodology)	5
五、教學暨研究成果(Teaching and Research Outcomes)	7
六、建議與省思(Recommendations and Reflections)	10
七、參考文獻	11

一、研究動機與目的(Research Motive and Purpose)

儘管大學並不是一個職業訓練所，但是畢業之後可以如何投入職場，依然是學生們所關注的事，某學生或者存有書中自有黃金屋的觀念，認為只要成績好自然可以找到好工作，然而如果只有這樣子的心態常常會事與願違，原因是在校的學業成績跟學生的就業能力並不能夠直接畫上等號。

再次所謂的就業能力(employability)可以被定義「讓學生可以被雇主雇用的能力」，平常我們在評估學生的學習成效時，常常以學業成績為基礎，但是學生的就業能力並不僅限於他對於專業知識的掌握，也包括如團隊合作、問題解決等一般化能力。這些一般化能力，常常是我們所忽略的，或是認為這些由學生自己去養成的。

除此以外，許多到了大三大四的同學，依然不太清楚自己未來該從事什麼樣子的的工作，部分的原因在於學生並不是很清楚社會上對於科系所對應的專業領域，有什麼樣子的期待。這些期待可能包括該專業領域的從業人員，該具備什麼樣子的知識與技能，還有所面對的專業生活樣然而，因此，要幫助學生釐清未來可能的職業取向，幫助學生建立起科系所對應專業領域的專業認同，是相當重要的。

一般而言，學校老師常常注重的學習成效在於學生的學業成績。但是一般化技能的養成，以及專業認同的建立，或許也是授課老師可以幫助學生建立起來的。

因此本研究的主旨，就在於想探索對於管理學課程而言，我們是否可以透過團體質性訪談的作業，來培養學生的管理學專業知識，並發展學生的一般化能力，以及協助學生建立起商管專業人員的專業認同？

二、文獻探討(Literature Review)

1. 高等教育的目的

現存最早的大學，可能是西元 849 年於摩納哥設立的 The University of Karueein¹，但在 9 世紀以前，西方已有一些高等教育組織，提供給教士或修女修習與研究神學 (Riché, 1978)；到了 9 世紀時成立的大學，則開始帶有專業訓練色彩，例如 The University of Karueein，主要是作為訓練政府官員之用；而歐陸現存最古老的大學，可能是在西元 1088 年於義大利設立的 The University of Bologna (Carey, 2012, Bonomini *et al.*, 1994)，該校最早則是訓練法律人才的

¹ 資料來源：<https://www.guinnessworldrecords.com/world-records/oldest-university>。

場所(Ferguson, 2012)。而，在中古世紀開始，大學的任務不僅是培養專業人才，也在於培養「紳士」(Wolff, 2017)。這樣的思維特別在英語系國家盛行，所謂的紳士，可以被解讀為 all-round gentleman，在社會上循規蹈矩者，也因此，在英美體系出現了較多的博雅(Liberal Art)大學，有別於德國體系專業學校(Professional School) 的路線(Ash, 2006)。儘管博雅大學和專業學院對於學生的教育重點有所不同，但其目標是一致的，那就是大學作為一個教育機構，主要有以下教育任務：**學習進階知識、發展個人的專業身份(professional identity)**，以及**提升個人就業力(employability)**。

大學是一個知識創造與擴散的場域，一方面，透過研究活動進行知識的創造，另一方面，透過發表與教學來將知識擴散出去(Delanty, 2002)。作為高等教育機構，大學是學生**學習進階知識**的場所(Kuchinke, 2001)，透過教師的課程設計與活動安排，幫助學生取得或學習這些進階的知識。這些知識可能是基礎知識或是專業知識，一方面，透過基礎知識的傳遞，幫助學生作為一社會上良善的人(Wang, 2014)，另一方面透過專業知識的學習，取得未來就業的先備知識，俾利於畢業後進入社會(Harvey, 2000)。

其次，**專業身份(professional identity)**可以被定義為從職業的角度上我們怎麼定義我們自己，以及他人怎麼期待這職業的從業者(Neary, 2014)，這涉及到我們怎麼定義自我，看待自己的職業身份，以及如何理解外界對於我的期待(Nyström, 2009)。對於大部分學生而言，大學是他們正式進入社會成為專業人士的前哨站，如果把畢業後的生活作為是專業生涯的開始，大學無疑是其中的準備期(Colley *et al.*, 2003, Holmes, 2015)。幫助學生發展未來的人生方向，探尋其未來專業身份，是大學教育重要的任務之一(Jarvinen and Kohonen, 1995)。Jackson (2016)便主張學生在大學時處於前專業身份(pre-professional identity)的階段，一方面透過各種專業知識的傳遞可以幫助學生進行就業的準備，再者，學生也開始透過專業知識的學習以及各種課內外活動瞭解可能職涯選項，並找尋自己有興趣或有能力的職涯方向(Jensen and Jetten, 2015)。

對於社會上各種角色的接觸與瞭解，有助於學生尋找未來的職涯方向，但找到了屬意的職涯，不代表學生未來真的可以進入那一個職涯。大學的目的之一是幫助學生在知識經濟下能透過接受教育取得一席之地(McArthur, 2011)。因此，提升學生未來的可被雇用能力，也是相當重要的。**就業力**基本上可以被定義為一個人在職場上取得工作的能力(Hogan *et al.*, 2013)。儘管嚴格來說，一個人是否可以找到工作，除了個人因素之外、還有環境因素(McQuaid and Lindsay, 2005)，但在此大學透過教育活動可以影響的還是學生個人層次的部份。

在個人層次上，一個人的就業力者要受到知識、技巧與態度的影響(Harvey, 2000)。大學是一個進階知識學習的場所，一方面學生需學習各種專業知識作為未來職場上的先備知識，這些專業知識不僅限於課本或課堂所學的顯性知識，也涵蓋無法傳授，只能從經驗中習得的隱性知識(Kruss, 2004)。再者，知識的取得僅是未來就業力的一部份，軟性的技巧，例如團隊合作、時間管理等也是學生未來就業(Cassidy, 2006)以及取得事業成功的重要條件(Robinson *et al.*, 2007)。有知識和技巧可能無法保證學生一定可以順利就業，展現與培養職場所期許的態度也很重要(Kruss, 2004, McArthur, 2011)。

大學不僅是知識傳遞的場域，也是學生尋找與建立未來的職涯，與建立就業力的場所。然而，在大多數的課堂中，教育者著重在知識傳遞上面，對於其他兩個任務的重視程度不足。對於教育者，例如商管科系的教師而言，該如何改進呢？

2. 商管學生的就業力

強化學生的就業力，是大學的責任之一，就狹義而言，就業力可以被並定義為學生取得工作機會的能力(McQuaid and Lindsay, 2005)，但廣義來看，就業力除了工作取得之外，也包括未來在職場上發展與升遷的能力(Jackson, 2009)。很多因素會影響到學生的就業力，McQuaid and Lindsay (2005)曾將影響個人就業力的因素分為三大類：個別因素(individual factor)、人際因素(personal factor)以及外部因素(external factor)。其中個人因素泛指個人所擁有的能力、知識與資源，人際因素泛指個人所處的家庭狀態、工作文化等，外部關係則泛指如雇主對於無業者的態度、社會提供的支持性資源等。

對高教體系而言，大學無力也無法直接從社會制度上去改變雇主的雇用動機、社會勞動法律環境等外部因素，也無法影響個人所處的家庭環境，最可能處理的是個人因素的部份，那個人因素中，到底學生需擁有哪些的知識、能力或資源，才能提高其就業力呢？

許多研究者(e.g. Yorke, 2010, Atkins, 1999)都指出，影響學生就業力包括對於領域知識(disciplinary knowledge)的掌握以及職場所需的技巧(skills)；所謂領域知識的部份，各專業領域不同，但不管是在何領域，單純地「知道」這些知識是不夠的，更重要的是能夠應用這些領域知識(Andrews and Higson, 2008)；再者，儘管學生所處的領域不同，但很多一般性技能(generic skill)是不分領域的雇主都期許的(Hager *et al.*, 2002, Atkins, 1999)，這些常見的一般性技能包括溝通，團隊合作、問題解決、自我管理、終身學習以及主動(Sarkar *et al.*, 2016)。

對於商管學生而言，他們必須要具備何種的知識、技能或是其他個人屬性曾能提高其在職場上的就業力呢？首先，商管專業知識的掌握是很重要的，商管知識是商管學生專屬的領域知識，這些知識可能包括對於五管（生產、行銷、人力資源、財務與資訊）和管理的基本概念掌握與運用²(Jackson, 2009)，此外，知識的應用能力也很重要，Ghoshal (2005) 便曾指出理論與實務的差距，強調應用能力的重要性。

除了知識之外，技能(skills)或是所謂的軟性能力(soft skills)也很重要，Martensen (2009)針對丹麥雇主的調查中便點出溝通、團隊合作等 16 項技能，Starkey (2008)則指出自我發展、整合思考、領導等能力的重要。時間管理(McFadden and Dart, 1992)、但一般而言，團隊合作、溝通、思考（批判思考、整合思考等）、分析與解決問題，以及規劃和組織能力是最常被提及的技能(Jackson and Hancock, 2010)。

² 此處以企業管理學系學生為例。

除了這些技能之外，管理能力和職涯管理能力也很重要。Wilton (2008)便指出，商學院學生畢業後的職涯發展常見的路徑之一，就是進入到管理職，因此管理能力的取得是很重要的。Katz (2009) 便主張管理者需要概念化、溝通與技術等三種技巧，只是重要程度隨其在組織層級有所不同(Peterson and Van Fleet, 2004)。而就業力除了這些雇主會需要以及在職場上發揮潛力的能力之外，知道自己適合的職業之職涯管理能力也很重要。(Bridgstock, 2009)。

那麼這些能力要如何養成呢？學校是專業的領域知識的取得，但是這些軟實力或是一般化之技能，是可以在工作中習得的。但這種知識-技能一刀切的二分法並無法滿足雇主的期許，因為雇主常會希望學校可產出可隨時上手的畢業生(Moore and Morton, 2017)。事實上，學校除了是知識學習的所在，也可以是這些一般化技能的養成處。透過課堂活動的設計與教學(Speight *et al.*, 2013, Knight and Yorke, 2002)，透過跟業師(Spence, 2015)，實習(Gault *et al.*, 2000, Silva *et al.*, 2016)或是工作整合學習(Work Integrated Learning)(see Jackson *et al.*, 2017, Jackson, 2017)的進行，都是可能的選項。

3. 在課堂中建立就業力

在討論創業教育時，Neck and Greene (2011)認為創業教育教學理想中應該傳輸三種不同的創業觀點：理論上的創業者（創業的理論）、理想的創業者（創業者該知道的各種應用性/工具性知識）以及實際上的創業者（創業者的生命世界）。用就業力的概念來看，這分別代表著學科領域知識，理論知識的應用與一般性技能以及尋找與瞭解未來可能的專業身份。當然，在一門課程中要充分涵蓋這三種世界觀是很不切實際的(Neck and Greene, 2011)。

在這樣的情形下，作為商管教育者，除了在課堂中傳授商業理論與知識外，要如何協助學生強化就業力？首先，知識的應用能力可以透過教學法的設計來建立，並可利用作業活動來加以檢視。其他的一般性能力，以及未來潛在專業身份的探索與建立，事實上也可以透過課堂活動與作業安排來強化。

訪談式的作業，就是一種培養商管學生所需的一般性技能的方式之一，Cassell (2018) 認為質性研究的訪談訓練有助於管理能力的訓練，因此針對MBA學生進行研究，結果發現MBA學生進行訪談作業後，的確對其概念化能力以及溝通能力有所提升，此外，她更指出，在訪談過程中，學生面對高度的不確定性，例如訪談者突然退出，或是答非所問之類的情形，也幫助學生瞭解如何在不確定性情境下解決問題的能力。如果在這樣的訪談中加入分析的元素，例如要求學生應用所學的理论性知識來解釋訪談內容時，便可一方面鍛鍊一般化技能（如規劃、溝通、問題解決等），也可提升領域知識的應用能力。

對於發展與探索未來潛在的專業身份而言，常用的工具之一就是不同專業人士的生命故事，例如在創業教育中應用創業者的生命經驗來讓學生理解 Neck and Greene (2011)所言之「現實中的創業者」(Carrier, 2007, Rae, 2004)，或是在教師培育中利用生命故事瞭解教師生涯(Avidov-Ungar, 2016)。在商業教育中，故事也被視為是一個很好的教學媒介(Zizka, 2017,

Jørgensen, 2018)。這些生命經驗與故事未必只能從既有的傳記取得，學生事實上也可以用訪談的方式自行產製。

團隊合作能力與領導能力，也常是被提及商管學生被期許的一般化技能，這些能力可以透過團體活動來養成(Opdecam and Everaert, 2018, Ngang *et al.*, 2015)，也因此，在課堂中的活動設計，如能結合以上元素，安排學生以團體形式進行作業，進行生命故事訪談與分析，將可以同時訓練領域知識的應用、一般化技能的培育以及未來潛在專業身份探索的目的，進而改善學生的就業力。

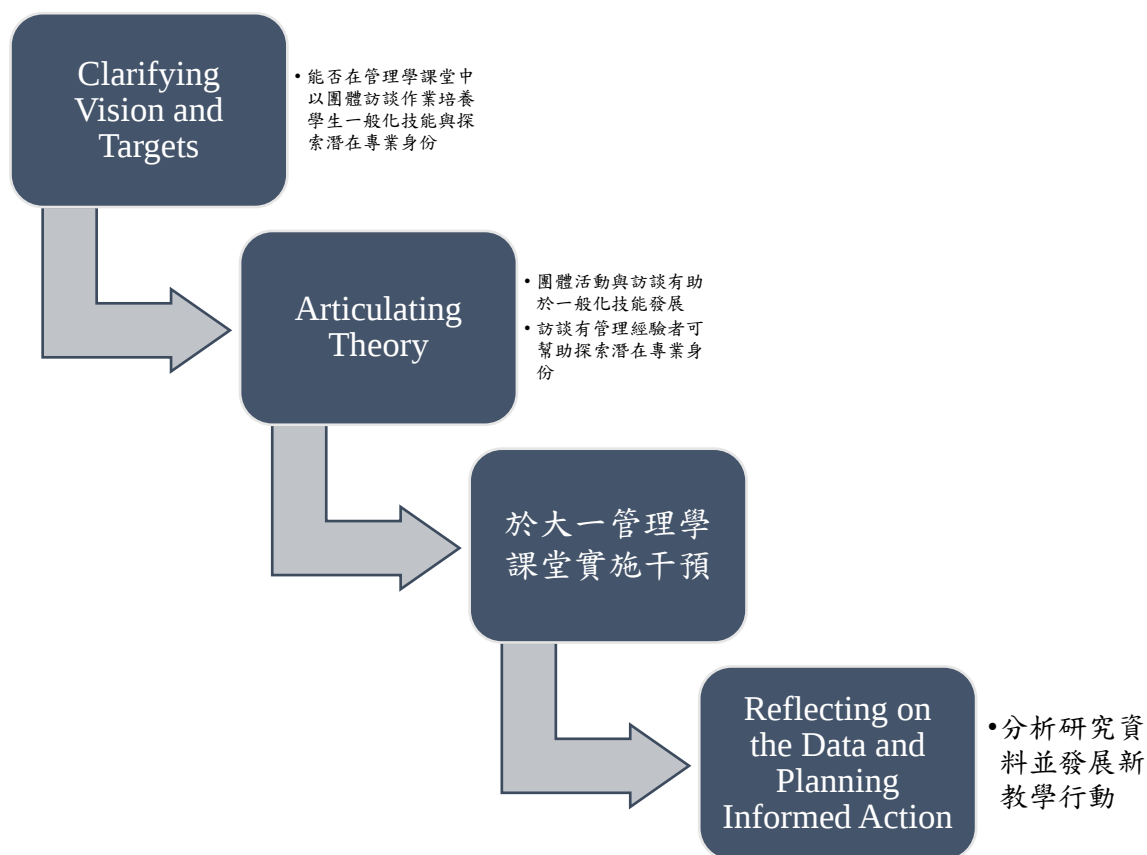
三、研究問題(Research Question)

本研究的研究問題，在於探索「是否可以在管理學課程中，透過團體訪談作業，提升學生的一般化技能以及瞭解未來可能的專業身份？」

四、研究設計與方法(Research Methodology)

1. 研究設計與實施場域

圖 1 研究流程圖



本研究為一行動研究，旨在與管理學課堂當中，導入團體訪談式作業，觀察此種作業設計，是否能幫助學生培養未來就業所需的一般化技能，以及發展未來可能的專業身分。研究過程參考 Sagor (2010) 的四階段模式，如圖 1 所示。

在實施場域部分，本研究的實施場域為中山大學企業管理學系一年級的管理學課程，該課程為企業管理學系的必修課程，同時開放其他科系的同學作為選修課程，學生的背景資料如表 1 所示。

表 1 修課學生資訊

<u>科系分佈</u>		<u>年齡分佈</u>	
主修	人數	年級	人數
商管	45	大一	69
社科	20	大二	17
人文	14	大三	3
理工	11	大四	1

2. 教學干預設計

本計劃主要是想透過作業的設計，來幫助學生培養與就業能力相關的一般化技能，以及探索潛在的專業身份。因此，在課程設計當中，並沒有太大的變動；主要的干預措施如下：

(1) 學期第 4 週時；舉辦質性研究方法工作坊，幫助學生熟悉如何訪談、以及如何進行資料分析的相關技能。

(2) 學期第 6 週時：要求學生繳交兩位受訪者名單，藉以控制學生進度。

(3) 學期第 8 週時：要求學生繳交第一次訪談資料，並說明本次報告可以搭配的主題和相關的理論概念，在這個時候，授課教師與每一個組別共同討論目前掌握的資料，以及報告主題方向；如果資料不足的時候，指導學生如何利用次級資料加以補強，或是進行二次的訪談。

(4) 學期第 15 週到 17 週時：舉辦期末成果發表會，要求學生就各自的主題進行簡報，同時邀請學長姐擔任評論人，給予學生建議。本學期受到疫情影響，成果發表會係以線上進行。

3. 資料蒐集與分析

為了了解研究標的作業設計，是否能夠有效地幫助學生培養一般化濟南，以及探索未來潛在的專業身分，本研究主要採取以下的方式收集相關資料：

(1) 結構化心得反思：學生期末時必須以個人為單位，繳交結構化心得反思。學生必須說明自己覺得學到了什麼東西，以及是怎麼學到的。在不經提示的情形之下，可以探索作業設計，是否能讓學生感受到學習效果。

(2) 問卷調查：期末時對於學生浦發問卷，回卷率為 96.67%，藉以探索學生自我評估，是否感受到在一般化技能以及專業身份上的成長。

(3) 學生個人訪談，以徵求志願者的方式，邀請 15 位學生接受訪談，為了避免教師身分對於學生學習經驗表達上的影響，此項訪談由研究助理進行，家裡編碼之後，進行分析。

五、教學暨研究成果(Teaching and Research Outcomes)

1. 教學過程與結果

本研究計畫如期完成，但由於受到疫情影響，三場成果發表會係於線上進行。學生發表主題如表 2 所示，發表會之螢幕截圖如附件一所示。

表 2 學生發展之作業主題

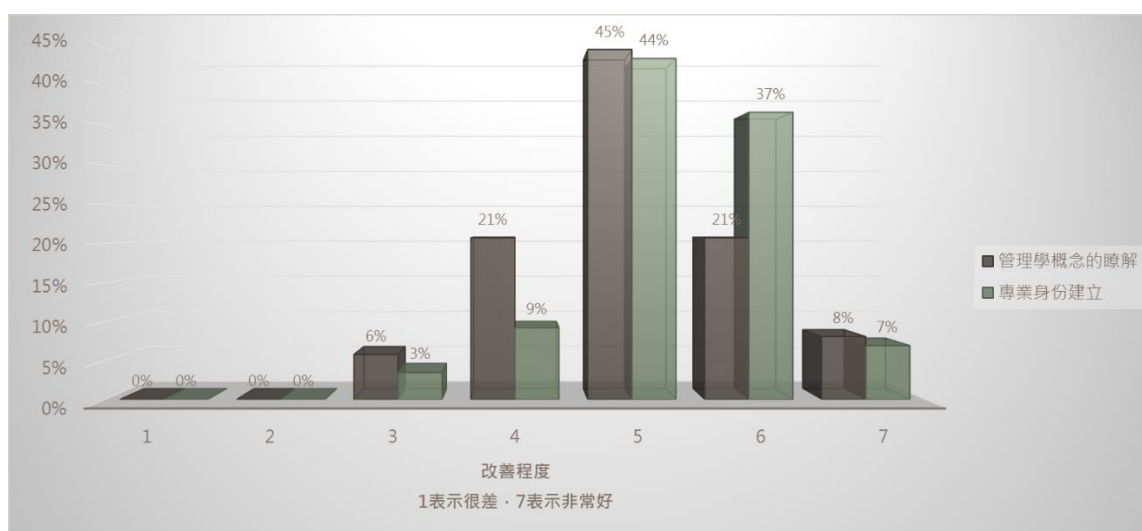
組別	主題	組別	主題
1	房地產主管與鵝肉墊老闆之領導風格比較分析	7	社會化能力與衝突解決能力的比較 – 比較舞蹈社長與正妹妹雞蛋糕
2	丸浜霜淇淋的創業歷程	8	學校主管與高科技公司主管的領導模式比較
3	從權變理論看領導風格 – 學生會會長與早餐店店長之比較	9	領導權變理論之探索 – 高中學生會長與建材公司經理的比較
4	韓珍饌的策略規劃與組織運作	10	迎新宿營團隊的團體動態分析

組別	主題	組別	主題
5	從路徑目標理論看領導者的領導模式 – 營造主管與咖啡商行的比較	11	如何激勵員工？公司老闆與人事經理觀點之比較
6	系學會衝突成因與因應之道 – 以企管系與外文系為例	12	不同時點，策略不同 – 玉山銀行彰化分行的發展分析

在教學成效方面，本研究主要探討的主題在於團體質性訪談的作業設計，除了幫助學生透過應用管理學知識之外，是否能幫助學生探索未來的商管專業人員的專業身份，以及發展未來就業所需的一般化技能。本研究以問卷方式，探求修課學生在修完本學期課程後，對於以上議題的感受。

從圖一中我們可以發現，74%的學生，認為在修完課程讓他們更瞭解管理學的概念；而88%的學生認為，他們更加瞭解商管專業人員該具備何種價值觀，以及所面對的生活樣貌。

圖 1 管理知識與專業身份養成



數字上反映出學生修完本課的整體收穫，不能直接反應是透過本團體作業學習的。不過，學生的回饋資料佐證了團體作業的重要性。

2. 學生學習回饋

學生心得與訪談資料可用以檢視學生能力的改變，是由哪一些課堂元素誘發。首先，本項作業設計誘導學生跟有管理經驗者進行互動，使他們有機會瞭解管理者的工作。如果沒有這樣的機會，即便是如下述的企業家二代學生，可能也不知道自己的雙親到底怎麼當老闆的。

“這次其中一位訪談對象剛好是我爸爸,所以我也藉由這次的機會才真正較深入了解爸爸的工作內容,以及他當初創業時遇到的種種阻礙等。還記得當初組員詢問我爸爸的公司是哪種類型、與什麼相關時,我竟也支支吾吾的不知道該如何回答,甚至在採訪過程中由於問到一些過於基本的問題,像是創業背景等(我有共同經歷到的過程理應知道),導致爸爸在訪談結束後,無奈的問我說:「你是喝空氣長大的嗎?」”

其次,管理學是抽象的概念,但是學生需要有應用的機會,才能學習到概念的用途。傳統上我們習慣用考試的方式,不容易給學生練習的機會。團體訪談作業是一個開放式的問題,可以讓「迫使」學生去用理論的方式檢視訪談的案例,如同以下學生的回饋。

我覺得寫這樣子的分析報告時,好像強迫我們去用管理學的概念,來解釋我們看到的事情,雖然你說什麼用理論的眼鏡來看我們訪談的資料,這個部分我是聽不大懂,但是至少我知道了,怎麼樣子妥善的運用管理學的概念,來分析意見事情,並且不會像你說的什麼套理論的方式。

期末問卷調查也反映出一般化技能的改善,從圖 2 中我們可以發現,大多數的修課同學認為,在修習完本課程後,他們的溝通能力、表達能力、模糊容忍能力、團隊能力以及領導能力,均有所提升。

從訪談資料來看,這些能力的改變,和作業設計有關。首先,質性訪談作業會迫使學生面對到無法預期的事情,例如訪談者不照問題回答怎麼辦?或是同學間產生不同的詮釋,這些經驗可以幫助同學破除標準答案的迷思,體會計畫趕不上變化的狀態,並練習因應這些模糊與不確定的情境,如同以下兩位同學的回饋。

進行訪談的時候,一開始我就發現糟糕了,那個受訪者根本就不敢回答我的問題……後來我們發現,這個受訪者的創業歷程好像很好玩,我們就開始聽他講他創業的故事,然後發現我們訪談想問的事情都沒有問到……,結果後來跟老師討論的時候,才發現其實我們是有問到可以做報告的東西……這讓我們學到,其實很多事情是沒有預期可能性的,人啊要保持彈性,才能夠因應各種不同的狀況。

在撰寫報告的過程當中,我本來一直想去知道你要我們到底做什麼事情?那個答案到底是什麼……結果後來跟老師討論的時候,才發現原來我們都沒有錯,這些都是可能可以做的事情,這才讓我逐漸發現一件事:那就是原來上課是可以沒有標準答案的

再者,「團體」作業的形式,也迫使學生去嘗試跟別人合作,從而培養其他如團隊、領導、溝通與表達等能力。在團隊的過程中,要有人負責出來作為意見主導,並且讓大家一起工作,如同下面兩位同學所言,這讓他們學習如何與團體共處。

在期末製作簡報和書面報告時,分配工作更是重要的一環,不能有人太多或太少,避免引起紛爭,當然協調也是很重要的,畢竟每個對這份報告注重的點會多少不同,組員間必須學習協調,總有人必須退一步使整個作業繼續向前

從沒想過，在團體裡習慣扮演支援及提供意見的自己，在意識到若一直沒人起身主導討論，報告將一直停滯不前，最後可能也拿不到這 3 學分。…從中，讓我更清楚地知道自己仍然不適合做領導的工作，因為這實在太累了，再加上自己也不喜歡一直催促別人…其實也還滿感謝有這樣的機會的，因為我從來都不會主動去扛起領導的任務。

3. 教師教學反思

大學部的大班課程，通常師生之間的關係和連結是淡薄的，在這一次的作業設計之下，由於授課教師必須要跟學生保持密切的接觸，協助學生找到適當的報告撰寫方向，在這樣子的過程當中，授課教師雖然會覺得工作份量加重了許多，但是卻可以更加精準地了解學生學習的狀況，並且更積極地介入輔導。

另一方面，這一次的計劃也讓我更加的了解，要協助學生成長，並不是只有透過不同的教學法來達成；事實上，整個課程進行的不同元素，例如像一些作業的設計，就可以成為幫助學生成長的元素之一.要做教學的改善，幫助學生進行學習，其實是假可以放得更寬廣一點，一點點教學的元素，事實上就有可能造成不錯的改變。

最後，對於不同階段的學生而言，應該給予不一樣的標準。最早設計這樣子的作業時，新莊想像的是學生可以產生相當漂亮的質性分析報告，但實際的運作過程當中才發現，對於大學部的學生而言，要求做到像碩士班學生論文的品質，是不是要求太過？當靜下心來，了解學生學習的歷程時，才讓我學習到，就是因為不滿了，所以才需要學習.對於不同階段的學生，應該要給予不一樣的期許和標準。

六、建議與省思(Recommendations and Reflections)

從本計劃的結果來看，授課教師除了用不同的方法改變自己的教學法之外，對於課程當中其他元素，例如像是本研究中作業的設計，或是許多銅材目前使用的課堂即時回應系統的工具，都可能幫助學生改善他們的學習成效。因此，未來再提出教學實踐研究計劃的時候，或許提案者可以不必一次採用複雜的教學法，面對更高的失敗風險；從小的地方出發，嘗試著改善一點點整個教學過程的設計，來檢視與反思該種設計的好處與缺點，是另外一種不錯的教學實踐研究計劃。

此外，傳統上很多人習慣把作業還有期末的紙筆測驗，當作一種檢驗學習成效的工具；但是，作業設計除了可以幫助我們檢驗學生的學習成效之外，也可以當作我們驅使學生進行

不同類型學習對象工具。因此，同儕教育者或許可以重新思考用何種的作業設計方式，來幫助學生進行學習。

最後，課堂不僅是傳授學生知識的場所，透過不同的教學法或者課堂活動的設計，是可以幫助學生培養未來所需的一般化技能。因此，同儕教育者或許可以思考一下，在課堂內容當中，如何幫助學生培養一般化的技能，以及探索未來可能的職業方向。

七、參考文獻

Andrews, J. & Higson, H. 2008. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 411-422.

Ash, M. G. 2006. Bachelor of What, Master of Whom? The Humboldt Myth and Historical Transformations of Higher Education in German-Speaking Europe and the US1. *European Journal of Education*, 41 (2), 245-267.

Atkins, M. J. 1999. Oven-ready and Self-basting: taking stock of employability skills. *Teaching in Higher Education*, 4 (2), 267-280.

Avidov-Ungar, O. 2016. A model of professional development: teachers' perceptions of their professional development. *Teachers and Teaching*, 22 (6), 653-669.

Bonomini, V., Campieri, C., Scolari, M. & Zuccoli, M. 1994. The Age-Old Spirit of Nephrology from the Oldest University in the World. *American Journal of Nephrology*, 14 (4-6), 361-364.

Bridgstock, R. 2009. The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28 (1), 31-44.

Carey, K. 2012. *The Best Idea of the University* [Online]. Available: <https://www.chronicle.com/article/The-Best-Idea-of-the/134758/> [Accessed 2019/11/30].

Carrier, C. 2007. Strategies for teaching entrepreneurship: what else beyond lectures, case studies and business plan? In: Fayolle, A. (ed.) *Handbook of Research in Entrepreneurship Education - A General Perspective*. p. 143-159. Cheltenham: Edward Elgar.

Cassell, C. 2018. "Pushed Beyond My Comfort Zone:" MBA Student Experiences of Conducting Qualitative Research. *Academy of Management Learning & Education*, 17 (2), 119-136.

Cassidy, S. 2006. Developing employability skills: peer assessment in higher education. *Education + Training*, 48 (7), 508-517.

Colley, H., James, D., Diment, K. & Tedder, M. 2003. Learning as becoming in vocational education and training: class, gender and the role of vocational habitus. *Journal of Vocational Education & Training*, 55 (4), 471-498.

Delanty, G. 2002. *Challenging knowledge : the university in the knowledge society*, Buckingham, Open University Press.

Ferguson, N. 2012. *Civilization : the West and the rest*, New York, Penguin Books.

Gault, J., Redington, J. & Schlager, T. 2000. Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22 (1), 45-53.

Ghoshal, S. 2005. Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4 (1), 75-91.

Hager, P., Holland, S. & Beckett, D. 2002. Enhancing the learning and employability of graduates: the role of generic skills. Melbourne: Business/Higher Education Round Table.

Harvey, L. 2000. New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*, 6 (1), 3-17.

Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. & Kaiser, R. B. 2013. Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (1), 3-16.

Holmes, L. M. 2015. Becoming a graduate: the warranting of an emergent identity. *Education + Training*, 57 (2), 219-238.

Jackson, D. 2009. Undergraduate management education: Its place, purpose and efforts to bridge the skills gap. *Journal of Management & Organization*, 15 (2), 206-223.

Jackson, D. 2016. Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35 (5), 925-939.

Jackson, D. 2017. Developing pre-professional identity in undergraduates through work-integrated learning. *Higher Education*, 74 (5), 833-853.

Jackson, D. & Hancock, P. 2010. Non-technical skills in undergraduate degrees in business: Development and transfer. *Education Research and Perspectives*, 37 (1), 52-84.

Jackson, D., Rowbottom, D., Ferns, S. & McLaren, D. 2017. Employer understanding of Work-Integrated Learning and the challenges of engaging in work placement opportunities. *Studies in Continuing Education*, 39 (1), 35-51.

Jarvinen, A. & Kohonen, V. 1995. Promoting Professional Development in Higher Education through Portfolio Assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 20 (1), 25-36.

Jensen, D. H. & Jetten, J. 2015. Bridging and bonding interactions in higher education: social capital and students' academic and professional identity formation. *Frontiers in Psychology*, 6 (126).

Jørgensen, K. M. 2018. Stories, Action and Ethics in Management Education. In: Stachowicz-Stanusch, A. & Amann, W. (eds.) *Fostering Sustainability by Management Education*. p. 173-191. Charlotte: IPA.

Katz, R. L. 2009. *Skills of an effective administrator*; Boston,, Harvard Business Press.

Knight, P. T. & Yorke, M. 2002. Employability Through the Curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8 (4), 261-276.

Kruss, G. 2004. Employment and employability: expectations of higher education responsiveness in South Africa. *Journal of Education Policy*, 19 (6), 673-689.

Kuchinke, K. P. 2001. HRD university education: an international research agenda. *Human Resource Development International*, 4 (2), 253-261.

Martensen, A. 2009. Quality in higher education: linking graduates' competencies and employers' needs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1 (1), 67-77.

McArthur, J. 2011. Reconsidering the social and economic purposes of higher education. *Higher Education Research & Development*, 30 (6), 737-749.

McFadden, K. & Dart, J. 1992. Time Management Skills of Undergraduate Business Students. *Journal of Education for Business*, 68 (2), 84-88.

McQuaid, R. W. & Lindsay, C. 2005. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.

Moore, T. & Morton, J. 2017. The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*, 42 (3), 591-609.

Neary, S. 2014. Reclaiming professional identity through postgraduate professional development: careers practitioners reclaiming their professional selves. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42 (2), 199-210.

Neck, H. M. & Greene, P. G. 2011. Entrepreneurship Education: Known Worlds and New Frontiers. *Journal of Small Business Management*, 49 (1), 55-70.

Ngang, T. K., Yunus, H. M. & Hashim, N. H. 2015. Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers' Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 835-840.

Nyström, S. 2009. The Dynamics of Professional Identity Formation: Graduates' Transitions from Higher Education to Working Life. *Vocations and Learning*, 2 (1), 1-18.

Opdecam, E. & Everaert, P. 2018. Seven disagreements about cooperative learning. *Accounting Education*, 27 (3), 223-233.

Peterson, T. O. & Van Fleet, D. D. 2004. The ongoing legacy of R.L. Katz: An updated typology of management skills. *Management Decision*, 42 (10), 1297-1308.

Rae, D. 2004. Practical theories from entrepreneurs' stories: discursive approaches to entrepreneurial learning. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11 (2), 195-202.

Riché, P. 1978. *Education and culture in the Barbarian West : sixth through eighth centuries*, Columbia, Univ of South Carolina Press.

Robinson, J. S., Garton, B. L. & Vaughn, P. R. 2007. Becoming employable: A look at graduates' and supervisors' perceptions of the skills needed for employability. *NACTA Journal*, 51 (2), 19-26.

Sagor, R. 2010. *The action research guidebook: A four-stage process for educators and school teams*, Corwin Press.

Sarkar, M., Overton, T., Thompson, C. & Rayner, G. 2016. Graduate Employability: Views of Recent Science Graduates and Employers. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 24 (3), 31-48.

Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E. & Dias, G. P. 2016. Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72 (6), 703-721.

Speight, S., Lackovic, N. & Cooker, L. 2013. The Contested Curriculum: Academic learning and employability in higher education. *Tertiary Education and Management*, 19 (2), 112-126.

Spence, S. 2015. Developing business students' employability skills through working in partnership with a local business to deliver an undergraduate mentoring programme. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 5 (3), 299-314.

Starkey, K. 2008. A clear sense of purpose? The evolving role of the business school. *Journal of Management Development*, 27 (4), 379-390.

Wang, W. 2014. The Concept of General Education. *The Yuanpei Program in Peking University: A Case Study of Curriculum Innovation*. p. 33-46. Berlin, Heidelberg: Springer.

Wilton, N. 2008. Business graduates and management jobs: an employability match made in heaven? *Journal of Education and Work*, 21 (2), 143-158.

Wolff, R. P. 2017. *The ideal of the university*, New York, Routledge.

Yorke, M. 2010. Employability: Aligning the message, the medium and academic values. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1 (1), 2-12.

Zizka, L. L. 2017. From Campfire to Classroom: An Application of Talking Circles and Storytelling in Hospitality Management Education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29 (1), 44-50.

附件一 成果發表會螢幕截圖

