

華夏技術學院-建置課程地圖以企管系為例

汪文政¹李彥蓉^{2*}吳瑋庭²鄭雅芸²

¹華夏技術學院企業管理系講師(新北市中和區工專路111號)

²華夏技術學院企業管理系學生(新北市中和區工專路111號)

*day_not_day@yahoo.com.tw

摘要

在現今教育改革的浪潮之中，台灣教育制度從以往的單一聯考制度走向多元管道入學的升學制度。在大學教育部份，廣泛設立大學的好處使更多的高中生取得大學學歷，但是大量開放專科學校升等的結果，卻使得技職與高等教育兩個區塊權責不清、角色定位不明。身處技職體系的大學教師，在各類評鑑的壓力下，一方面要發揮傳統知識份子的知能，在課程設計上使學生能明瞭所學以便日後加以應用；一方面要走出傳統學術聯結產業界及官僚體系。然而以目前的技職教育體系而言，在「拼升等」、「拼評鑑」的雙重壓力之下，從以往重視實做實用的特色，逐漸向高教體系的學術化、理論化所取代。

近年來教育部鼓勵並補助大學院校設置「課程地圖」，根據教育部 2008 年鼓勵並補助大學院校課程革新計畫中的定義，「課程地圖」係指「學生大學四年之清晰修課學習路徑。其目的為協助學生選課前、後能夠規劃、組織、整合所修之課程乃至於學程。課程地圖所涉之課程內容與目標應互有融貫鍊結，且具系統性與層次感，而非僅是單一課程之綜合。

我們由此定義觀之，全校課程地圖繪製的目的在於引領各系所開設適當且具統整性、連貫性的課程，除此之外，許多學校將「學生就業的核心能力」納入課程地圖之中，並結合課程目標來實施，而大學生畢業後的就業能力和四個因素有相關，分別為學校聲望、學生自我信心與活動學習、外在環境市場因素及學業成就，其中學校聲望對就業力影響最大。

自 1980 年以來，英國政府開始資助一些旨在支持就業力能力（employability skills）的發展方案，例如「培養能力之高等教育」方案，諸如溝通、數字運算、資訊科技，以及學會學習等核心技能的發展，被認為是大學所有科目中之共同核心目標。因此，本研究目的想藉由詢問已就業的畢業生對於華夏企管系整體所開設課程的滿意程度，以及提出對華夏企管系課程設計的建議，希望可以歸納出一些重要的核心技能，以供華夏技術學院企管系開設課程時的參考依據。而我們使用之研究方法有六種：個案研究法、專家意見法、電話訪問調查、問卷調查、比較法及歸納法。

關鍵字：雇主滿意度、畢業生工作滿意度、就業力、課程地圖

一、緒論；動機與目的

近年來國內大專院校林立，使得投入就業市場的大專畢業生人力明顯提升，但隨著社會環境的改變，社會大眾的價值觀趨於多元化，使得許多人在面臨選擇就業時，對於就業環境及工作性質的要求日漸提高。因此，面對高競爭及高失業率的就業市場，學校以電訪調查畢業後大學生就業情況，並了解學生就業狀況加以改善，以利於高競爭及高失業率的社會，保有就業優勢。

然而，社會的變遷，導致就業環境有了大幅的變異，再加上近年來大學林立，各學校每年培養之職場新鮮人數日益增加，同一技能的人力來源更趨多元，企業在徵選人才方面也有更多的選擇性，而學校和學校之間的競爭也逐漸呈現白熱化。因此，從華夏技術學院畢業的學生，進入職場就業後，是否能受到產業界肯定，對於華夏技術學院之教學方向與教育理念的實踐，富有重大意義，頗值得探討。

1-1 研究動機與背景

而談青年人失業，要如何提升青年就業力與競爭力，該怎麼提升？我們認為應該從課程的修訂來做起，以往是以教師本位來訂定，現在應該改以就業市場本位與學生本位，就業市場要什麼樣的人才，學生適合什麼職業，來開適合的課。

本專題針對 97-100 學年度的畢業校友，進行畢業現況及工作滿意度調查，藉此深入了解目前校友就業率、工作滿意度的狀況及雇主滿意度狀況，以及華夏學生的工作態度與專業能力的分析探討，將研究結果提供給學校作為建議。

1-2 研究目的

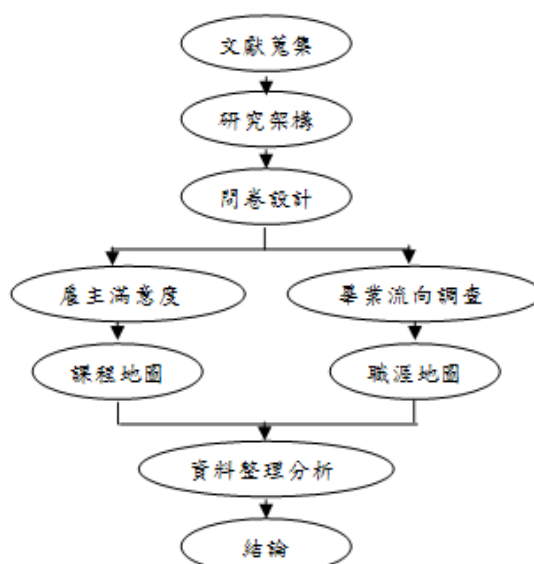
自 1980 年以來，英國政府開始資助一些旨在支持就業力能力（employability skills）的發展方案，例如「培養能力之高等教育」方案，諸如溝通、數字運算、資訊科技，以及學會學習等核心技能的發展，被認為是大學所有科目中之共同核心目標。因此，本研究想藉由詢問已就業的畢業生對於華夏企管系整體所開設課程的滿意程度，以及提出對華夏企管系課程設計的建議，希望可以歸納出一些重要的核心技能，以供華夏企管系開設課程時的參考依據。

而雇主對於擁有怎樣性質的大學畢業生較滿意，以建構華夏技術學院的職涯與課程地圖，來幫助學生提升就業力，能順利與就業市場接軌，我們由問卷分析；統計圖表分析；量化分析及討論等得知，雇主對於現今大學畢業生擁有下列的特質較為滿意：

- (1) 良好的工作態度
- (2) 良好的團隊合作能力
- (3) 穩定度；抗壓性
- (4) 解決問題能力
- (5) 專業知識；技術
- (6) 基礎電腦應用技術
- (7) 學習意願和可塑性
- (8) 有一項以上的外語能力

1-3 研究流程圖

本研究是針對華夏技術學院應屆畢業生建置課程地圖之探討以企業管理系日夜間部學生為問卷調查對象。根據研究的主題蒐集相關的文獻資料，進而從文獻整理中產生研究架構，再根據架構編制問卷，隨即進入問卷的發放，再將回收的問卷數據建檔，分為課程地圖及職涯地圖，並且分別進行資料分析，最後撰寫本研究結論與後續研究建議。本研究流程如下圖：



1-4 研

圖 1 研究流程圖

研究架構圖

本研究將探討華夏技術學院應屆畢業生建置課程地圖以企業管理系日夜間部學生為問卷調查對象，並進一步將雇主滿意度、畢業生工作滿意度、畢業生流向、Ucan 職涯測驗的分析結果，將一致性保留，修正差異性，最後建置課程地圖及職涯地圖，以及驗證課程地圖和職涯地圖是否對提升學生就業力與就業市場接軌有顯著幫助。本研究架構如下圖：

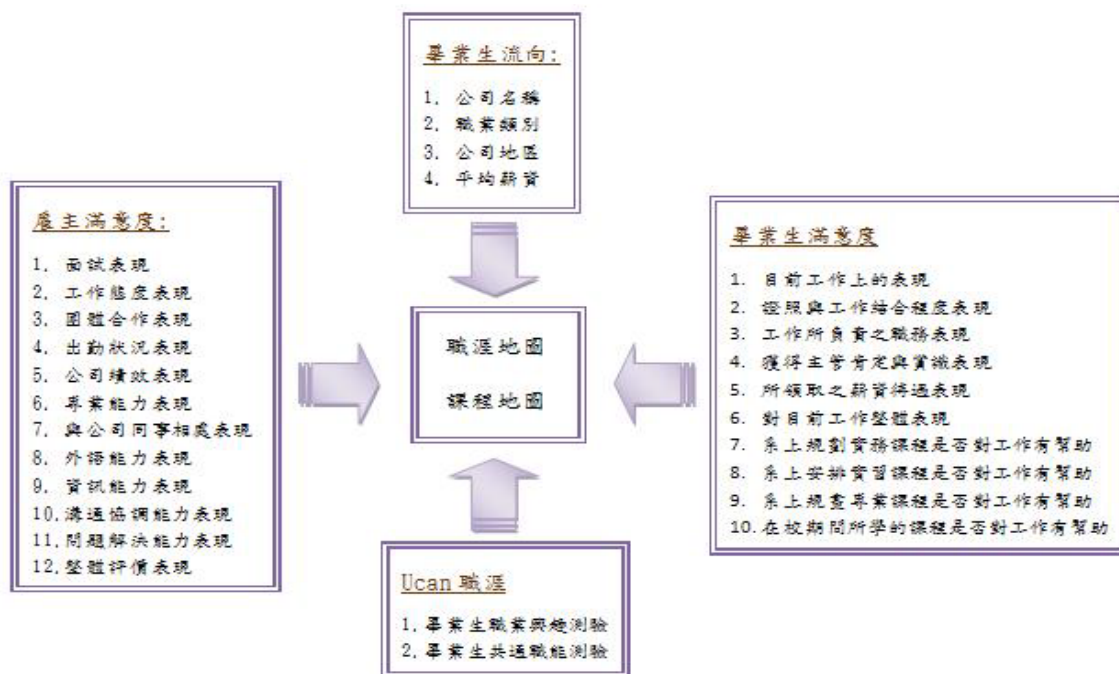


圖 2 研究架構圖

二、文獻分析

2-1 畢業生工作滿意度調查

(1) 就業滿意度

Chetan & Wee Yong(1997)工作特性、組織工作流程、就業者在組織中重要性的自我察覺等因素構成就業滿意度。吳月娟(1998) 就業滿意度包括：

1. 需求滿足性定義：將工作滿意視為需求的滿足。
2. 價值比較定義：以比較的觀點來討論個人工作滿意，認為個人工作滿意是取決於工作者付出與所得比較差距，或與他人比較所得公平性的感受差距，差距小滿足程度大。
3. 層面性定義：取決於個人對工作相關因素的滿意感受，如薪資報酬、工作性質、人際關係、行政支援及工作環境等。
4. 參考架構性定義：就業者的滿意程度受到年齡、性別、婚姻狀況、個人能力、職位高低及經驗等因素影響。
5. 綜合性定義：就業者對工作本身性質、工作環境或個人角色等因素所感受到的態度、情意性反應與評價；是各種滿意的綜合，但不涉及各滿意層面及形成滿意原因之探討。

2-2 雇主滿意度調查

(1) 就業力與雇主滿意度

英國學者 Harvey、Locke 和 Morey (2002)做了定義，「就業力」是指一種由學習而得的個人獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。要具備充足的就業力，不只需要充實專業知識與技能，培養有利於就業的態度與個人特質，還需要蒐集有用的職場資訊，方能進行適才適性的職業選擇，並且需要多方嘗試實際工作，以從工作經驗中學習與成長。

(2) 就業力意涵

林欣靜 (2008)，大專生就業問題並非台灣所獨有，世界先進國家和快速發展的國家亦同樣面臨這樣的狀況。就業力關注的不僅是一個專業領域的長期生涯發展，甚至可轉換至不同專業領域的工作能力培養，因此就業力並非只注重大學畢業生的就業，而是著重大學畢業生的競爭力。東吳大學校長黃鎮台也指出，培養大學生的「軟能力」是高等教育愈來愈重要的責任，軟能力包括溝通能力、解決問題的能力、待人處事態度與傾聽多元意見的能力等，這些幾乎與職場強調的就業力吻合 (中時電子報，2009)。

2-4 課程地圖

(1)什麼是「課程地圖」？

李坤崇（2009）亦針對大學課程地圖的意涵加以說明，他認為課程地圖的特質有四：第一是學習指引：地圖實為「指引」之意，它提供學生「課程指引」，考量學生的職涯發展目標，課程地圖規劃大學修業期間學習路徑，以作為學生修課的指引。第二是連貫統整：所謂統整是指專業課程、通識課程、與各處室活動橫向與縱向的統整，它在突破專業、通識與活動的藩籬，以建構具完整性的大學課程。第三是層次系統：它將課程與活動系統性地呈現，以導正過去太過零碎的缺失。第四是課程檢視：課程地圖可檢視課程的橫向與縱向關係，並做為課程對話、決策、及評鑑的重要依據。歐用生（2009）指出，融入通識課程與就業導向的課程地圖設計不僅能幫助學生規劃其大學學習，也有助於其找到自己的專業與學習目標。

課程地圖（Curriculum mapping）理論建構模式的功能，它是動態的，需要每學期或每學年不斷地檢視、修正。是一種透過網路平台多元介面執行圖像格式資訊傳輸的組織，經由視覺化介質連結功能的工具性，將課程主題內容、連結路徑、對應結構等，透過網狀結構、規劃圖形、能力指標、權重分析等分析數據表件，將課程內容與學習指標等重要的綱目及資訊，系統化的提供給學習者鏈結下載使用。因此，課程地圖這個屬於教學活動中系統性的工具，不僅助成學習知識與學習能量評價性系統的統整外，同樣也直接對教學績效的發展，以及教學目標與能力養成等教學發展脈絡間的連動形式，提供了對應形式系統化指引互助發展的貢獻，課程地圖的作用在繪製課程的路徑，並藉以思考課程的實施程序和方式，以避免課程漫無目的地行走。課程地圖是一個開放的情境，教師以行動研究作為解決問題的策略，和研究的伙伴（同事、學生和家長）建立協同探究的關係，經過不斷的協商與辯證，同時也不斷的修正與擴充教師的課程地圖。課程地圖是教師教學的參照指南，最後教師還將這些方向轉化成可以討論的核心問題（essential question），引發學生探索的動機以及對於知識質疑的能力。

肆、研究方法與限制

我們使用之研究方法有六種：個案研究法、電話訪問調查、問卷調查、比較法、歸納法、專家意見法也稱德爾菲法，德爾菲法（Delphi method）是對預防政策的評價，審核的一種流行病學方法。德爾菲法是系統分析方法在意見和價值判斷領域內的一種有效方法。它突破了傳統的數量分析限制，為更合理地制訂政策開闊思路。此外，我們也利用電訪的方式調查華夏畢業生目前就業狀況，以得知的數據作為統整，運用統計圖表顯示雇主對華夏畢業生滿意度，並分析數據資料後與學校去年所做的分析作為比對。

由畢業生就業狀況排出前三名職業及後三名職業作為比較，得知是否跟去年所調查的資料吻合，並探討現在正僱用華夏畢業生與過去曾僱用華夏畢業生的人事主管對華夏畢業生是否有一致的看法，並把比對後的結論給予學校作為建議。而問卷主要包含四部份：華夏畢業生的專業能力、職場表現、個人特質，以及公司的產業型態。前三部分的問項主要詢問華夏畢業生就業狀況，剩下一部份則是受訪公司的基本資料。

而根據此研究我們將研究範圍設定為以華夏技術學院企管系為例，包括學校、學制、系別與畢業年度的區別，其中會遇到畢業生拒訪或系所不開課、學生不修課的問題，我們以不同時段的追蹤調查，使拒訪率降到最低，以及讓學生了解課程地圖，讓學生選擇自己適合又喜歡的課程，詳細的資料內容如下表所示：

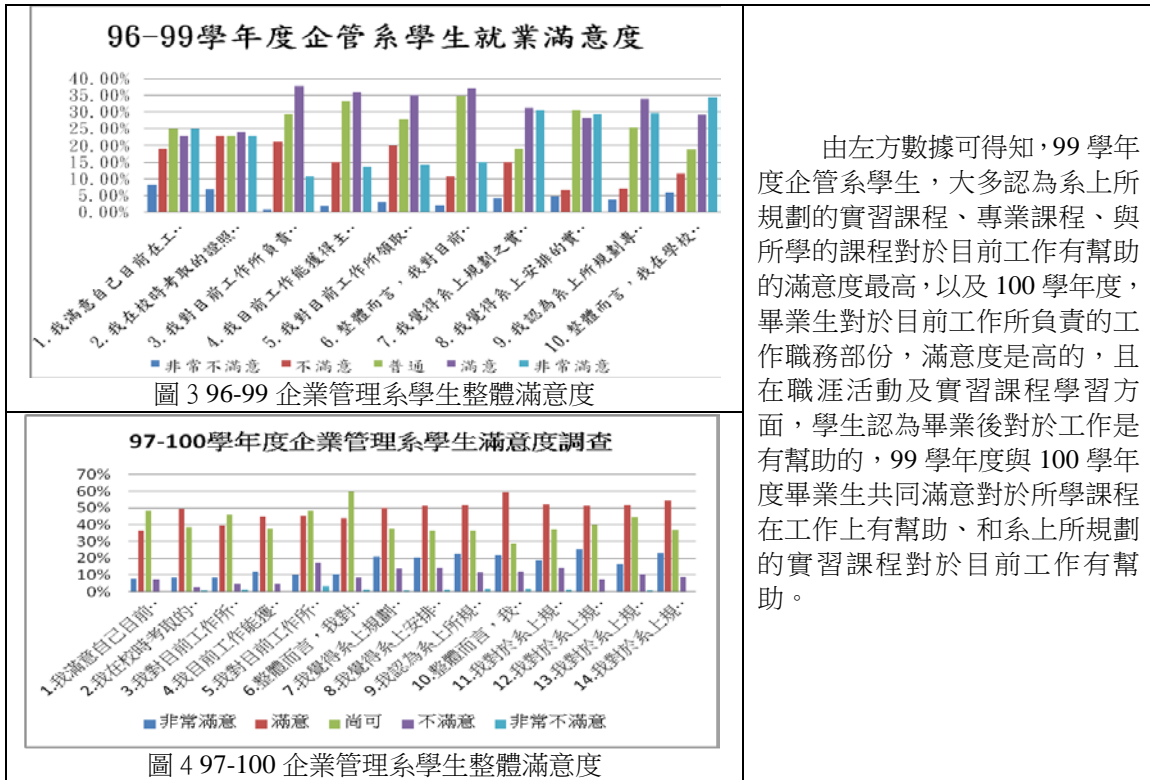
表 1 研究範圍與限制表

研究範圍	學校：華夏技術學院。
	學制：97、98、99、100 學年度。
	系別：企業管理系。
研究限制	畢業：於華夏技術學院畢業。
	畢業年度：97、98、99、100 學年度。
	限制：畢業生拒訪、系所不開課、學生不修課。

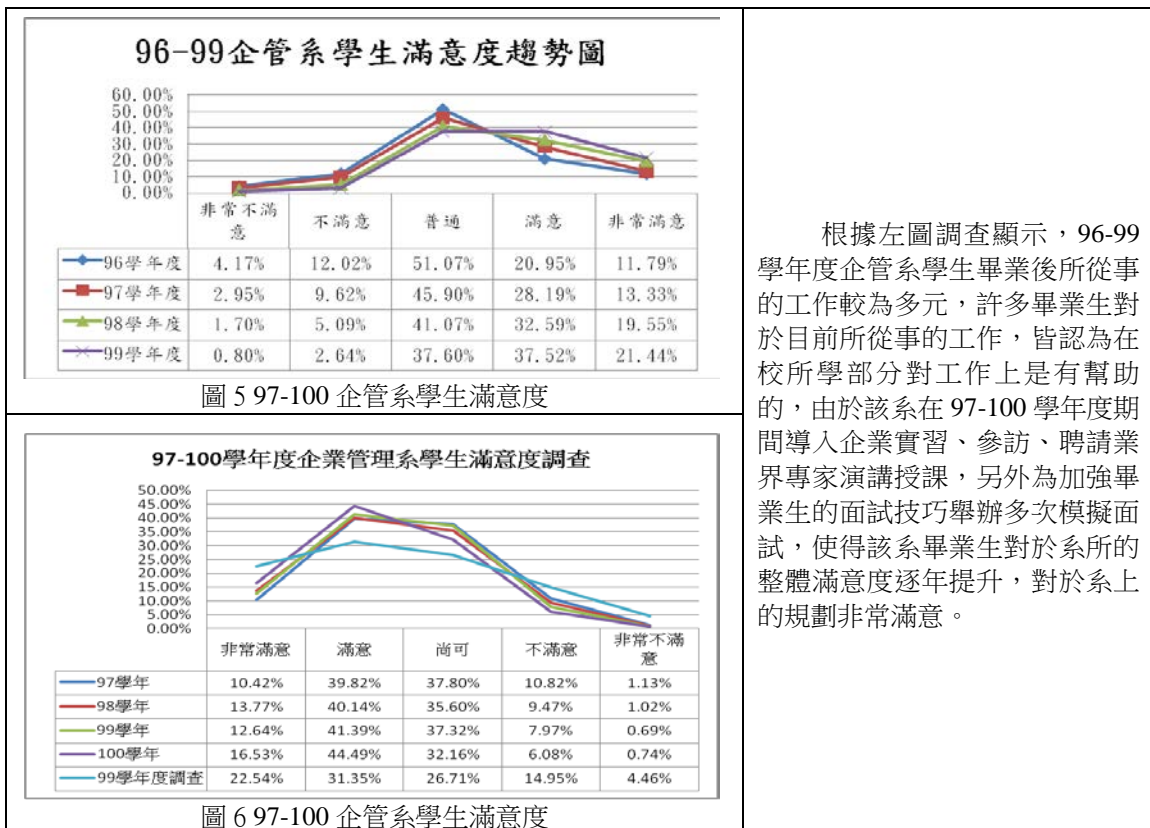
伍、總體分析

(一) 畢業生工作滿意度調查

經過本次學生職涯輔導中心之就業滿意度調查，調查對象為各學系之 97 至 100 學年度之畢業生，以下為各學年度之調查題目：



(一) 畢業生滿意度趨勢圖



(二) 僱主滿意度調查
企業管理系 畢業生僱主滿意度調查統計結果分析

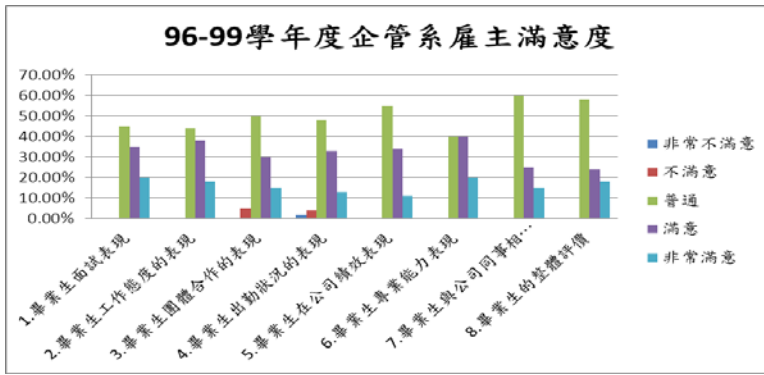


圖 7 96-99 企管系僱主滿意度

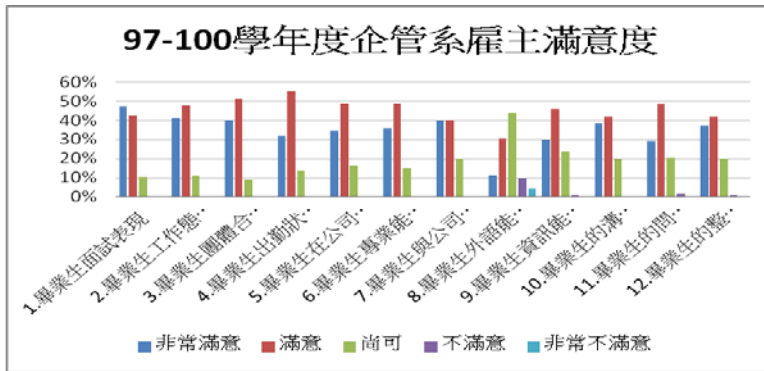


圖 8 97-100 企管系僱主滿意度

根據左圖調查顯示，僱主對於畢業生的面試表現、工作表現、出勤狀況、團體合作和專業能力等，表示非常滿意與滿意的比率相當高，可說明畢業生在面試前的準備作了相當多的準備，且對於工作應有的態度與工作能力相當的了解與充實，畢業生最弱的項目是外語能力，有待加強。

(一) 企業管理系學生僱主滿意度趨勢圖

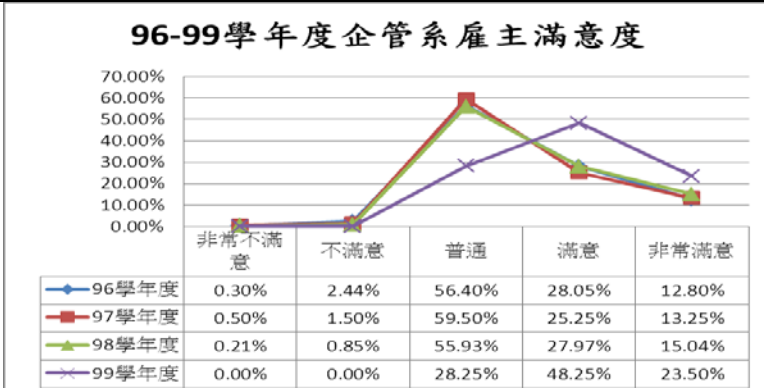


圖 9 96-99 年度企管系僱主滿意度

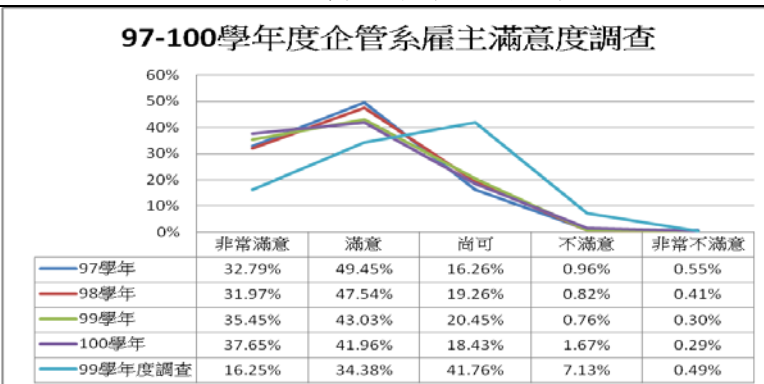


圖 10 97-100 學年企管僱主滿意度調查

綜合本次調查結果，整體來說，僱主對於畢業生的整體能力與表現表示非常滿意與滿意的比率相當高，從 97 到 100 學年的僱主滿意度皆是滿意與非常滿意最多，而對 100 學年畢業生感到非常滿意的僱主比前三年來的多，說明畢業生之整體評價與職場競爭力變強了。

5-1 比較分析

根據僱主滿意度與畢業生工作滿意度 99、100 學年度調查平均數，從調查平均數取出前 3 名平均數高和前 3 名平均數低做為比較，分別去解釋與敘述最強的项目與最弱的项目跟去年比較的情況，從敘述中找出如何可強化及維持能力並給予學校建議。

(1)99 學年度僱主滿意度與畢業生工作滿意度比較圖

99 學年度平均數前 3 名分數最高			
僱主滿意度 工作滿意度	專業能力表現	面試表現	工作態度表現
我認為系上所規劃專業課程對我目前的工作有幫助	系上所規劃的課程能提升學生的專業能力表現，(ex:管理學等)，學生能藉由這些專業課程，從中學到專業知識以及了解企業內部基礎，學生以對工作有初步的認識，在就業狀況能發揮所長，能學以致用，用於工作上，讓僱主對於畢業生的專業能力給予滿意評價。		
我覺得系上安排的實習課程對我目前的工作有幫助		系上安排的實習課程，能讓學生提早學習經驗以及接觸企業職場，學生能從實習的過程中，對於企業有初步的認識，在面對企業面試時，更能知道如何在面試過程中展現自我表現，使得僱主在面試表現方面給予滿意的評價。	學生能從系上安排的實習課程以及在學期間所學的課程中去學習工作態度，在還沒進入社會時，學生必須隨時充分準備基本功，在表現自己之前，先從學習與模仿資深同事的做事方法與態度開始，把基本功練好，進而發揮所長在工作上。
99 學年度平均數前 3 名分數最低			
僱主滿意度 工作滿意度	出勤狀況的表現	團體合作的表現	在公司績效表現
我滿意自己目前在工作上的表現	學生可能因不滿意自己在工作上的表現，進而可能導致在就業時會出現出勤狀況不佳的情形，也或許是因為學生對工作的自信心不足，而衍生出想轉換跑道的想法等，以致於降低了學生出勤狀況的表現。		

我覺得系上規劃實務課程對我目前的工作有幫助		團隊內因信任存在時，成員才能充分合作，並願意在不確定的情境下，對其他成員與團隊持有正面而積極的態度與信念，畢業生在團體合作表現稍有不足，而建議學校可多增加實務講座、經驗分享等課程，讓學生可因這些課程而增加團隊合作能力。	
我對目前工作所負責之職務感到滿意			傳統的績效評估較著重於個人的績效表現，雖然可以激勵能力卓越的員工，但容易在組織內部形成彼此競爭的氣氛，造成彼此缺乏信任與合作，而個人負責的職務若成績不理想，會造成在公司績效表現差，建議學校可多增加專業能力的課程，讓學生可以從中學習激勵自我能力表現。

(2)100 學年度雇主滿意度與畢業生工作滿意度比較圖

100 學年度平均數前 3 名分數最高			
雇主滿意度 工作滿意度	團體合作表現	工作態度表現	面試表現
我覺得系上安排的實習課程對我目前的工作有幫助	系上安排的實習課程，讓學生在學校就可以至實習商店教室，用分組的方式進行經營商店的模擬，藉由實際規劃與操作，從中學習經營商店所需事前準備，包括採購、製作海報、分工合作等團隊意識，使畢業生在就業前能有更好的團隊合作力。		
我對於系上規劃的校外實習我很有幫助		系上規劃的校外實習能讓學生了解自己在就業時有哪些不足的能力以及對企業有初步的認識，並讓自己在在學期間充實自我能力與知識，讓自己隨時都可以準備就業的狀態。	系上所規劃的校外實習中，可讓學生提早了解就業狀況，在面對企業面試時，能充分說明企業相關問題，也能在短時間內讓雇主知道自我專長及了解。

100 學年度平均數前 3 名分數最低

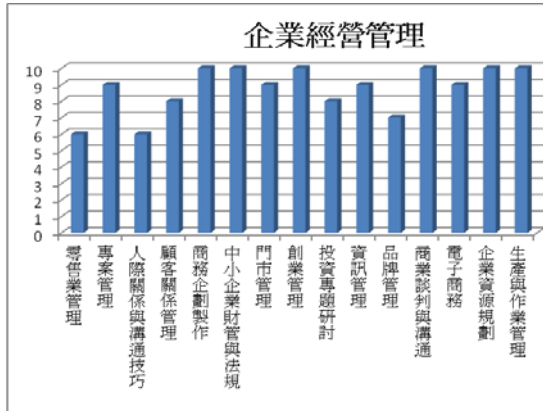
<p>雇主滿意度 工作滿意度</p>	<p>外語能力的表現/資訊能力的表現</p>	<p>問題解決能力表現</p>
<p>我在校時考取的證照與工作結合程度很高</p>	<p>學生在校期間所考取到的證照對工作上結合度不高，尤其是外語能力及資訊能力，認為自己沒有職場需要的外語能力，建議系上應該多安排英語趣味競賽，使學生可以對英文增加興趣、並宣導學生考取外語證照和資訊相關證照，提升畢業生外語能力與資訊能力，也提高雇主對畢業生外語與資訊能力滿意度。</p>	<p>畢業生缺乏問題解決能力，對於抗壓性較弱，導致在問題解決力上雇主認為較弱，系上應規劃培養學生簡報能力以及問題解決能力的課程，讓學生自我分組、找尋問題所在、學習溝通、凝聚團隊士氣並確保個人發展，這才是問題解決之道，可建議分組練習上台報告，增加自我信心，當學生就業時，已對問題解決能力有熟悉度，在面對問題時可自行解決，進而提升學生在工作上表現良好。</p>

(3)99、100 學年度比較圖總體分析

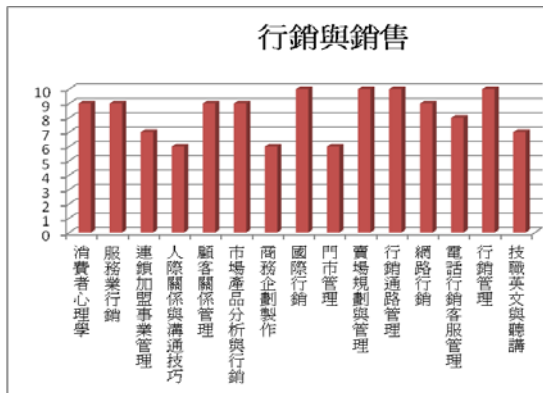
99 學年度前 3 名分數最高	專業能力	面試表現	工作態度
100 學年度前 3 名分數最高	團體合作表現	工作態度表現	面試表現
<p>比較結果分析</p>	<p>學校注重學生的專業能力，在課程地圖上增加了專業能力的課程，課程中常以小組的方式進行教學，讓學生可以從中學習團體合作精神以及人際關係處理的方式，好讓學生在就業時對於人際關係處理方式能獲得雇主滿意。</p>	<p>去年學校為了讓畢業生在面臨企業面試時可以有所表現，多舉辦了一些模擬面試的活動，讓學生可以提早為面試而做準備並學習經驗，然而，學校今年為了提升去年的工作態度，在實習課程中，讓學生提早進入企業實習，學得經驗，學生可從過程中了解自我不足之處，更加充實自我能力與知識。</p>	<p>去年學校對於工作態度表現是採於讓學生自由的參與活動，從活動的過程中充實自我能力，但今年學校可能認為在就業時，光是充實自我是不足的，反而照以往一樣在面試表現方面為優先選擇，並多舉辦面試講習活動，讓學生能知道面試時該注意的事項。</p>

99 學年度前 3 名分數最低	出勤狀況	團體合作	公司績效表現
100 學年度前 3 名分數最低	外語能力	資訊能力	問題解決能力
<p>比較結果分析</p>	<p>以往大學生出勤狀況很差，但學校為了改善這缺點，提醒老師在點名時一定要確實點名，避免學生連最基本出席也不足，而今年發現大學生外語能力較弱，可能因學校注重出勤狀況而忽略外語能力，建議學校可加開英語課程以及多宣導考取英文證照。</p>	<p>學生在團體合作方面是去年第二弱的，可能因學生對於人際關係相處較木訥，不知如何與同學相處，導致團體合作方面是弱的，然而，今年學生在資訊能力不足，可能因學校以往對於資訊能力這課程增加了不少，導致今年明顯減少，建議學校可多增加一些資訊能力課程以及多宣導學生考取資訊證照。</p>	<p>以往學生在學校對於很少表現出自我，導致學生在就業時很沒自信心，使得在公司的績效表現是差的，然而，今年學生在問題解決能力是較差的，可能因以往學生太過於沒自信、抗壓性，導致學生在面臨問題時，無法自行解決。</p>

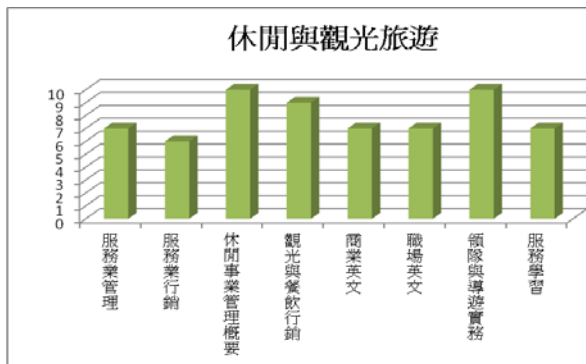
陸、問卷分析



由左圖可知老師們建議，未來想從事有關企業經營管理（一般管理/企業資訊管理/人力資訊管理/運籌管理/行政支援）的學生，可修讀零售業管理、專案管理、人際關係與溝通技巧、顧客關係管理、商務企劃製作、中小企業財管與法規、門市管理、創業管理、投資專題研討、資訊管理、品牌管理、商業談判與溝通、電子商務、企業資源規劃、生產與作業管理課程。



由左圖可知老師們建議，未來想從事有關行銷與銷售（行銷管理/專業銷售/行銷傳播/市場分析研究/零售與通路管理）的學生，可修讀消費者心理學、服務業行銷、連鎖加盟事業管理、人際關係與溝通技巧、顧客關係管理、市場產品分析與行銷、商務企劃製作、國際行銷、門市管理、賣場規劃與管理、行銷通路管理、網路行銷、電話行銷客服管理、行銷管理、技職英文與聽講課程。

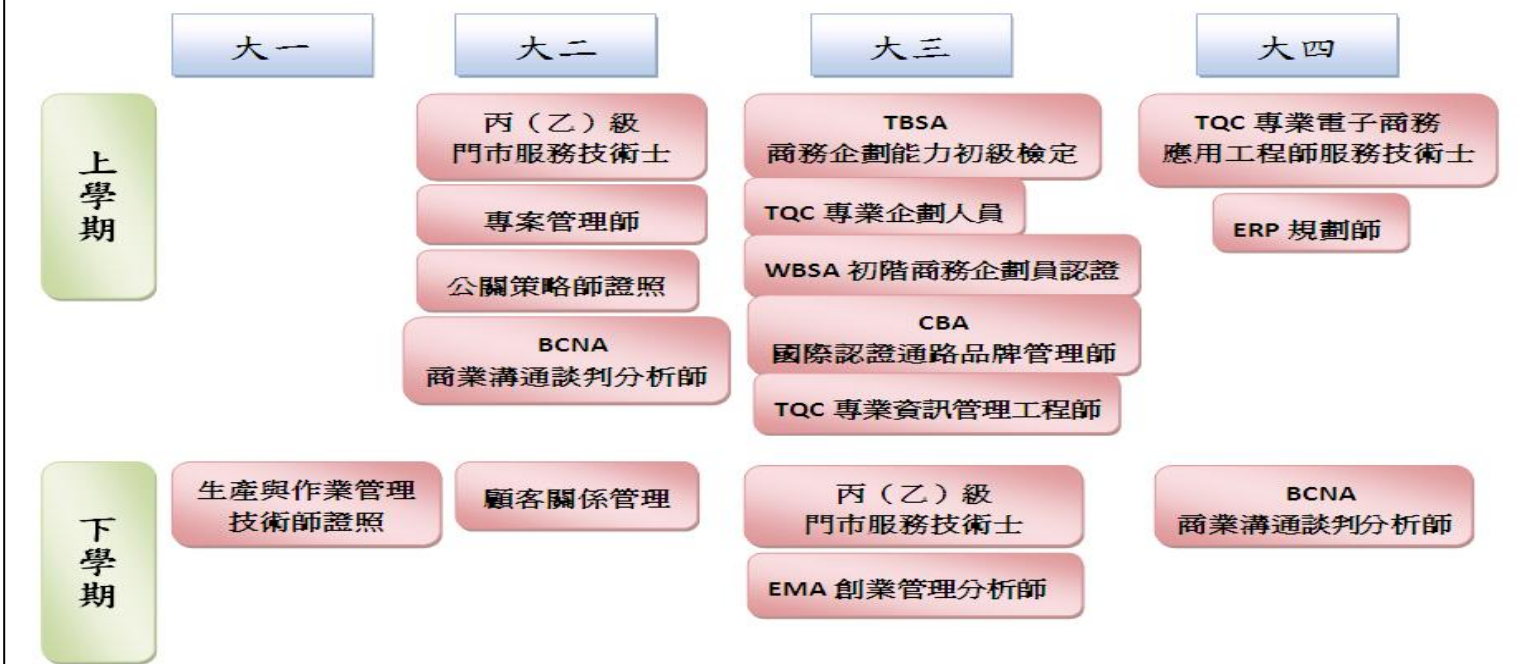


由左圖可知老師們建議，未來想從事有關休閒與觀光旅遊（餐飲管理/旅館管理/旅遊管理/休閒遊憩管理）的學生，可修讀服務業管理、服務業行銷、休閒事業管理概要、觀光與餐飲行銷、商業英文、職場英文、領隊與導遊實務、服務學習課程。

企業經營管理 課程地圖



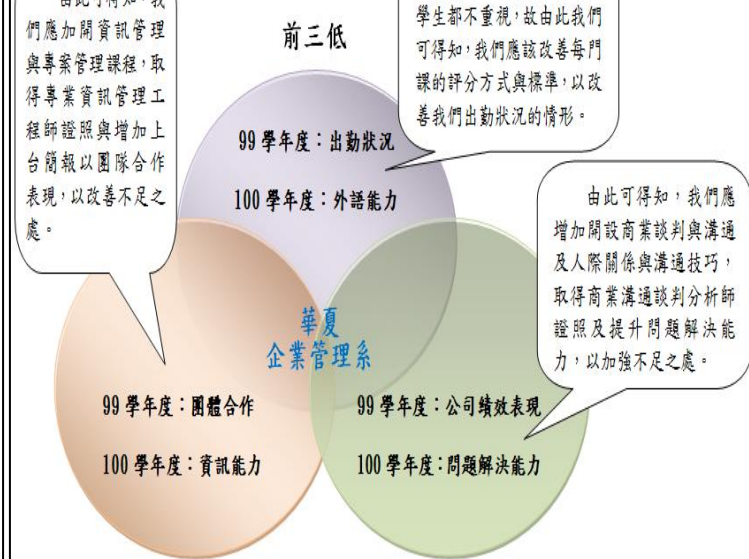
企業經營管理 證照地圖



企業經營管理能力指標 前三高



企業經營管理能力指標 前三低



行銷與銷售 課程地圖



行銷與銷售 證照地圖

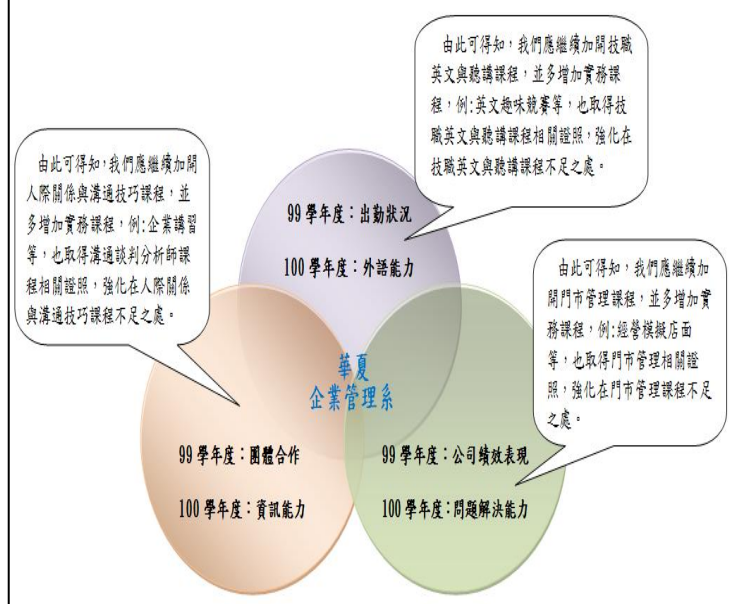


行銷與銷售 能力指標

前三高



行銷與銷售能力指標前三低



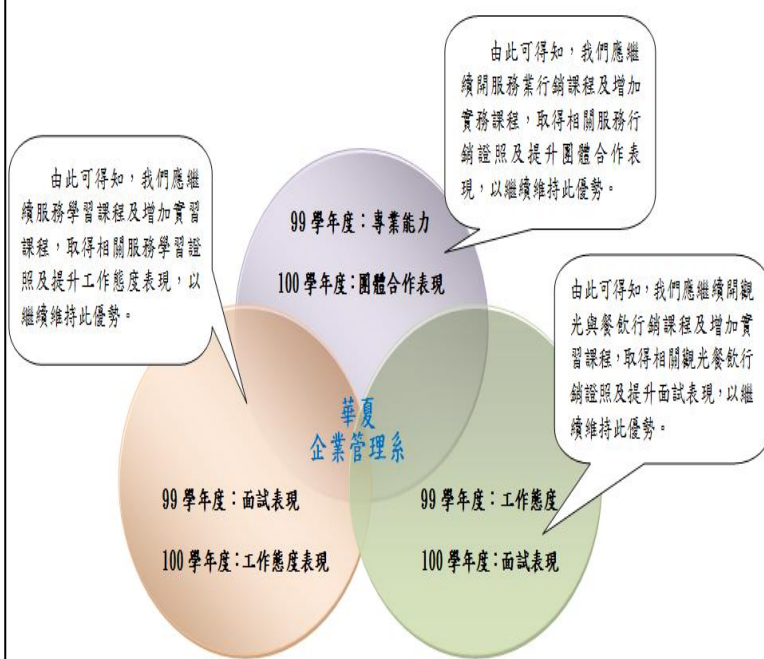
休閒與觀光旅遊 課程地圖



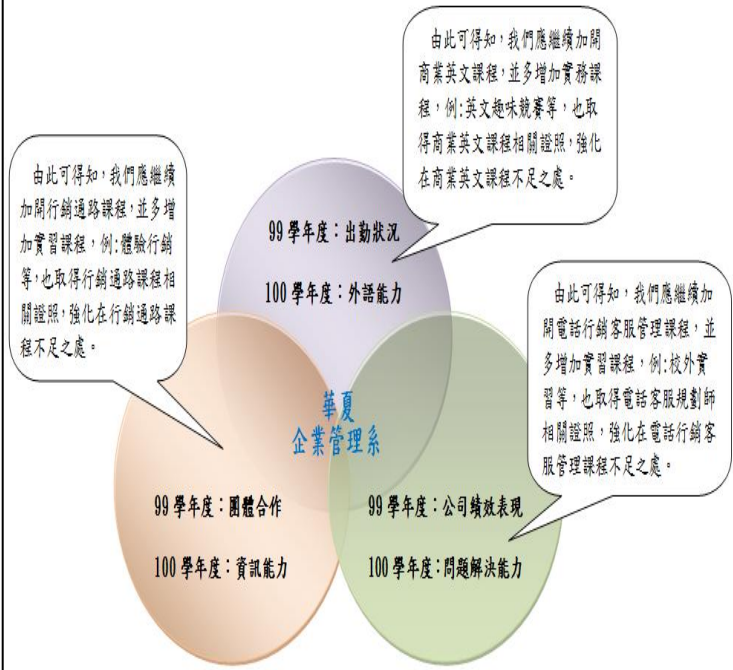
休閒與觀光旅遊 證照地圖



休閒與觀光管理能力指標前三高



休閒與觀光管理能力指標前三低



柒、結論與建議

企業僱用人員重視面向主要為個人的人格特質，企業在招募高等教育新鮮人時，最重視的面向前三名為：具備良好工作態度之人格特質、具備團隊合作能力與具備穩定度與抗壓性。而在現今社會，不只是專業能力上的考量，草莓族的低抗壓性、低合群性、低主動性等性格上的劣勢也是企業的隱憂，因此在教學內容與職場前教育上，人格特質皆是各校的重要指標。然而課程地圖是銜接「教師目前狀態」與「九年一貫課程」最好的橋樑。它不但能夠改善目前的教學狀態，還可以發展出統整性的課程地圖。是一套真正以學校為本位的課程發展系統。問題在於誰來發動？誰來參與？學校的屬性不像企業體，能夠提供教師專業成長的誘因誠屬有限，除非教師法明訂教師分級的制度，提供教師成長的另類誘因，否則教師課程地圖的建構，面臨的不是技術性的問題，而是人的問題。

而我們所做的課程地圖功能在於統整華夏企業管理系課程，提供教學者與學習者在追求明確地教育目標下，一方面可以根據課程地圖所揭核心能力的基準，評量自身教、學活動的的質與量的內容。另一方面，也可以是一個綜覽宏觀鉅視學習發展進路整體的大藍圖，就教學者而言，為有效確保地圖的內容與教學內容多元化的發展符合社會脈動的契合形式，故須將課程進路地圖的結構邁向動態化的發展，亦即是哪些教學內容需要作即時的微調，或是某些主題是應該作策略性的重新整合等的調整。

建置「課程學習地圖」的目的在於強化「課程內容」與「課程目標」融貫連結，建構出具有系統性、層次性、完整性之學習流程，以協助學生在眾多課程中，擬定出最適當且最佳的課程修習路徑。規劃上，應兼顧共同、專業課程與通識核心課程的規劃與實施。學校應加強改善傳統知識傳輸為主的課程教學取向，鼓勵以解決問題導向、行動導向、合作學習導向、思辨導向為主的課程與教學取向，並應針對通識課程作全面性且結構性的檢討與統整。因此，在實際運作上，各系科（學程）應依據畢業生暨校友的追蹤數據發展出其各自的「課程學習地圖」，其內容包括各系科（學程）所開設的基礎與進階專業課程、核心通識課程、以及其他有可能連結的領域之課程為元素，規劃出學生在不同年級的學習路徑。

我們使用問卷請華夏企業管理系的系上老師們填寫，統計出華夏企業管理系所應該增設或加強的課程，製作出企業經營管理、行銷與銷售、休閒觀光與旅遊的課程地圖，而以這課程地圖和我們所使用雇主滿意度問卷跟畢業生工作滿意度問卷的統計結果相比，我們依照這些企管系的系上老師們所填寫的問卷所統計出華夏企業管理系所應該增設或加強的課程和三強與三弱來建議，像是外語能力不足，系上就應該增開商業英文等相關課程，積極推廣英語能力檢定證照，問題解決能力不足，則應該多加強學生的自我認知學習或溝通表達之相關課程，讓學生能自行發掘問題進而提出問題點，團體合作能力不足，則應該多開設或增加學生上台的簡報次數及作業等，讓學生們能夠訓練自己的簡報能力和勇氣，以及和組員間的團隊合作默契，根據問卷所統計出完整規劃出具有學習、職能、就業等多功能形式的學習機制，讓華夏企管系的學生們能夠依據此課程地圖去瞭解自身可學習或適合的課程，節省生涯發展時期一些不必要的時間浪費。

捌、參考文獻

- 涂鈺城、楊文廣、李素箱(2012)，*建構以學生本位的教學品保制度(以朝陽科大行銷與流通管理系為例)*，技術及職業教育季刊 第二卷 第二期。
- 李右婷、吳偉文、盧仁傑、鐘帛塘(2007)，*建立職能分析能力課程規劃及運用試作之研究*，行政院勞工委員會職業訓練局泰山職業訓練中心。
- 辛炳隆(2011)，*就業安全-強化人力資本提升青年就業力*，行政院勞工委員會職業訓練局，取自：華夏技術學院圖書館。
- 王梅玲、柯君儀，*臺灣圖書資訊學碩士生就業與能力需求之研究*，11卷1 期，頁97-116 (2007)。
- 胡豐榮、楊世仁、林瑞雪、陳佑誠、許天維(2007)，*SS 分析法與 LFT 計分理論在大學應屆畢業生職場競爭力就業準備度之調查研究*，測驗統計年刊 第十六輯。
- 國立中正大學(2008)，*教學卓越計畫雇主滿意度調查報告*。
- 美和科技大學(2010)，*企業雇主滿意度調查報告*。
- 羅孟彥(2012)，*從課程地圖到學習歷程與職涯規劃—與 UCAN 系統整合經驗*，教育部 UCAN 學校學習輔導應用研討會。
- 王心靈、徐錫聰、李添誠，*系所評鑑之畢業生表現問卷設計 探析：以空軍官校航空管理系畢業生為例*，國軍軍官雙月刊，第155期。
- 周金城(2011)，*弘光科技大學課程地圖與通識教育推動之成效*，教育資料與研究雙月刊 第 99 期，第 65-88 頁。
- 99年教學卓越計畫，*東吳大學畢業生就業滿意度暨對母校滿意度調查成果報告*。
- 王台珍、林益昌(2011)，*畢業生流向調查分析與因應策略*，經國學報，第 29 期：第 49-79 頁
- 畢業生達成科系本位課程就業能力之研究—以醫務管理系為例*，美和學報，第三十卷，第一期。
- 蕭佳純、陳雯蕙(2012)，*大學生就業力發展之縱貫性分析：跨領域學程之探討*，教育政策論壇，，十五卷二期，129-162頁。
- 國立勤益科技大學，*97學年度校友畢業流向、就業滿意度計雇主滿意度調查*。
- 吳麗英(2011)，*由課程地圖的設置探討技職教育與社會實踐的連結*。
- 陳東園(2011)，*網路平台中介下課程地圖結構性功能的分析*。