

參與ACCSB認證工作的期許——基於專業學院本質協助商管教育落實人才培育目標

■ 文／楊銘賢·輔仁大學商學研究所兼任講座教授

大緣際會，筆者擔任輔大管理學院院長時開始推動AACSB的認證申請工作，並於2005年4月率先通過認證，也開啓了海峽兩岸商管學院申請該國際認證的熱潮，迄今，光是臺灣就有26校已獲得認證。從那時起，個人也有許多參與認證審查的機會。除了AACSB，個人也參與中華工程教育學會（IEET）的資訊教育認證（CAC認證）與中華民國管理科學學會（管科會）的ACCSB認證，並累積了不少高等教育認證相關工作的寶貴經驗。

管科會開始籌畫ACCSB認證，係在輔仁大學、國立中山大學二校相繼獲得AACSB國際認證的2005年，其目標是協助以華文為主要授課語言之商管學院及其所屬系所學程檢討教育目標、發展策略、教育內容、作業制度、執行成效與品保機制，提供商管教育公開之品質保證，促使各學院建立持續提升商管教育專業品質之能力，贏得社會大眾的信任。幾年前筆者有幸獲邀為其工作委員，之後除加入認證審查小組，也擔任副執行長、輔導顧問。

基於這些年實際參與的觀察，個人自認為對



▲筆者擔任ACCSB認證實地審查召集人之工作情形。

ACCSB認證有相當程度的了解。本文即根據觀察所得，提出一些看法，除作為未來各校商管學院準備參與ACCSB認證之參考外，也希望有助已受認證之各單位精益求精，落實持續改善的認證精神，提升國內商管學院的教學品質。

商管學院為專業學院

商管學院為專業學院，這是筆者從AACSB認證過程中所學到的第一件事，這個概念與國內過往的商管教育完全不同，當時商管學界的多位大老們覺得該是作些改變的時候。為引導商管學院調整教學方向，2006年教育部便以補助各校三百萬

元的獎勵方式核准輔大與另外四間國立大學的商管學院成立專業學院，培養符合產業界真正需要的MBA，其教學方式特別重視實務能力的養成，而非如MS般的以論文研究為主。

ACCSB強調商管學院的專業學院本質，因此也特別強調MBA與MS的差異性，期望藉由此二學位位在課程與教學方式的分流，確保商管學院的碩士生畢業後，MBA能發展成為企業界的經理人才，而MS若不繼續走研究路線，也能在企業的专业職能上有所發揮。

與其他高教認證一樣，ACCSB有一套完整的制度及標準的作業程序，期能透過持續改善的過程，來提升商管學院的辦學成效，確保商管教育的品質。然比較兩個國內外的商管學院認證，筆者認為ACCSB更能了解國內商管教育需要改善的重點。

與AACSB強調國際商管教育的創新轉型不同，ACCSB更重視學生職場競爭力的培養。就如同醫師、護士、律師的養成一樣，醫學院、護理學院、法學院的學生除了熟習專業理論的知識外，更重要的是將專業知能應用於工作上，因此這些專業學院都強調學生實作能力的培養，商管學院基於專業學院的本質，也當如是。

ACCSB期望受認證商管學院的學生能具備良好的就業力，因此在認證期間會要求各學制檢視人才培育目標的合宜性，經由嚴謹的輔導與審查程序，引導各學制依據已畢業學生的就業情形與未來產業人力供需分析，找出其適合的人才培育目標。

根據人才培育目標展開課程地圖

筆者離開企業界投入國內商管教育逾三十年，長久以來總覺得大學的課程設計並不符管理原則，好像每個系所學程的教師們並沒有認真地按

其要培育的人才類別來規劃課程。雖然如此，對於這個問題，也從未想過有何可用的導正機制，一直到筆者參與了ACCSB的認證審查工作，發現到申請認證過程中，各學制被要求依據其人才培育目標展開課程地圖。

雖然多數的系所學程原本就會在課程設計完成後製作一份課程地圖作為溝通的工具，但ACCSB則提供一個課程地圖的標準樣式請每一個學制重新繪製。這個標準課程地圖的最後欄是該學制的人才培育目標，往前依序是對應的職場角色、核心能力、各學期的必 / 選修課程，其下則有非正式課程及該學制的修課規定。由於各課程必須對應到核心能力，而核心能力又須對應到職場角色，職場角色也要與人才培育目標對應，經由各階對應關係合宜性的檢視，自可校準設計課程與學制人才培育目標，就好比企業界使用機能展開來校準產品設計規格與顧客需求功能一般。

在ACCSB認證的審查過程中，特別重視學制課程地圖中各階對應關係的確實性。首先，學制的人才培育目標是否合宜，是整個課程設計有效性的關鍵。因此，人才培育目標的訂定過程、目標與已畢業學生的職場現況是否相近、目標能否指引在校學生的未來就業市場等都是審查的重點。ACCSB建議各學制可用「為某產業培養具備某種特質的某類人才」之方式來描述人才培育目標，因此，依據合宜的人才培育目標，接著便很容易找到對應該目標的職場角色。

再來是將畢業學生未來的職場角色對應到該學制學生應該具備的核心能力，包括該學制的專業能力與一般能力。最後是核心能力與各學期開設課程對應關係的釐清，由於核心能力是學制期望每位學生在畢業前能養成的能力，若某項核心能力未對應到必修或必選的課程，代表未修該課程

的學生沒有接受該核心能力的養成教育，因此這樣的課程設計就有問題，必須重行修正。

由於人際溝通、團隊合作等一般能力不易由正式課程中養成，ACCSB也強調非正式課程的設計，各學制可規定學生參與非正式課程的標準，以確保學生得以具備這一類的核心能力。

ACCSB要求各學制根據人才培育目標展開課程地圖，不僅幫助利益關係人容易了解該學制的課程設計與學生未來就業之系統性關聯，提供學生修課及教師輔導一目了然的參考資料，幫助各學制釐清學生核心能力與未來職場之關係，更可讓各學制依人才培育目標決定應該開設的課程，使得課程設計能完全依管理原則而確保其有效性。有了ACCSB這種特別的引導機制，各學制的人才培育目標也才有確實達成的可能。

建立人資主管可採信的認證品牌

ACCSB的認證工作集結了國內商管學界的許多先進共同參與，由於主其事者的用心，大家都相當投入。有別於其他認證，ACCSB的審查工作有專職人員的專業協助，讓所有兼職的參與專家更能專注於幫助受認證單位找到有效改進的方向。同時，認證中心的執行長也會加入每所學校的審查小組中，除了參與審查階段之前的顧問輔導工作，在進入審查階段後，也能協助審查小組召集人確實依循相關的認證規範，維持各校認證結果的一致與公平。

在專業領域的分工下，各系所學程都會有一位領域專家擔任主要審查者，而執行長也會扮演次要審查者的角色。在審查過程中，至少五名以上的參與者，經由全體討論，在取得共識後，完成認證結果之第一階段評定，再分別經由後續的工作委員會及指導委員會審議及核定。以筆者參與前二階段的經驗來看，認證過程相當

嚴謹，也能感受到大家的熱情，期許藉由參與ACCSB認證協助國內商管學院增強因應當前少子化困境的力量。

如前述，ACCSB認證創新的運用課程地圖，透過系統性的輔導、審查，來協助商管學院提升教育品質。不僅如此，ACCSB也積極的不斷宣傳認證結果的預期價值。對高中的宣傳，期望可幫助受認證學校提升招生的效能，對企業人資主管的宣傳，則希望讓企業界了解ACCSB認證如何引導學制培養學生具備完整的就業職能，讓其畢業生更容易覓得相關工作。

由於商管教育過去的課程設計與產業需求大都不能有效吻合，許多企業招募員工看的往往是學校的知名度，而非學生畢業的系所學程。為打破這種扭曲的用人思維，ACCSB希望能打造出一個企業人資主管得以信賴的商管學院認證品牌，讓產業界能回到以職場能力取代名校學歷作為招募商管領域人員時的遴選依據。筆者參與ACCSB認證工作，也期許經由參與者的協同努力，這樣的目標能夠在不久後實現。

經由認證過程，ACCSB正在協助國內一些商管學院的系所學程落實其各學制的人才培育目標，其中有些單位經由課程地圖的檢討，已能依學生未來就業所需的職場能力設計適合的課程，若能依認證要求持續確實執行，其學生在畢業後所具備的核心能力當能滿足該學制目標市場的職場要求。

當多數受認證的系所學程能有這樣的執行成果時，ACCSB認證便能給予企業用人單位足夠的信心，相信所有ACCSB認證工作的參與者，都衷心期望這一天的早日來臨。雖然這樣的品牌願景還沒能看到，但個人已感受到ACCSB已成功帶領一些參與認證的單位往正確的方向邁進，並對國內商管教育產生一定程度的正向影響。🍀