

# 管科會ACCBE認證組織 探討臺灣管理教育之現況與展望

■ 文／華文商管教育認證組織

管科會華文商管教育認證組織（ACCBE）自2005年推動認證以來，除了以嚴謹的態度與規範進行審查外，每年都會針對認證學校遇到的問題舉辦各式工作坊、提供學校間交流精進的平台；也會定期安排委員研習活動，讓所有參與認證的委員都能了解ACCBE認證組織的核心價值與理念，並建立起相對一致性的審查標準。今年ACCBE藉管科會年會之便，於12月5日舉辦「2020臺灣管理教育之現況與展望研討會」作為委員研習，由ACCBE認證組織指導委員會許士軍主任委員（逢甲大學人言講座教授）及ACCBE認證組織周逸衡執行長（前國立中山大學企管系教授兼副校長）針對臺灣管理教育之現況與展望進行分享，邀請認證新生代委員一同探討相關議題，藉以為管理教育領域的教授們提供一個經驗與資訊分享的平台。

## 究竟什麼是「DBA」？它和Ph.D有什麼不同？

第一場次，首先由許士軍老師帶領大家從「理論」與「實務」之差異探討「DBA」和Ph.D的意義；許老師本次演講詳細內容請參閱本期評鑑雙月刊「究竟什麼是『DBA』？它和Ph.D有什麼不同？」一文。到底什麼是DBA？許老師分別從歷

史、先例及企業界三個構面來解釋，也舉了許多切合時事的「實例」，讓大家能更感同身受的體會「DBA」和Ph.D的差異所在。簡言之，Ph.D是屬於學術（academic）性質的學位，而DBA則屬於應用（applied）或專業（professional）性質，定位上即有所不同。許老師以「研究一個人為什麼會去選總統」為例，Ph.D會從經濟學、心理學、社會學、政治學等構面找出有關起心動念的解釋，也就是發展一種理論，所要求的是「嚴謹性」（rigor）。也因此使得理論之建構往往需要建立在許多條件或假設之上。但DBA則不然，他所重視的是「有效性」（effectiveness）或「相關性」（relevancy）；他會設計一套競選計畫，甚至直接下海擔任競選總幹事，想盡辦法讓候選人當選。事實上，兩種學位都有其價值與重要性，只是當前人類社會面臨各式各樣的嚴重問題，如生態危機、貧富不均、病疫流行以及數位轉型等重大挑戰，亟待解決。在這種「解方經濟」（solution economy）下所迫切需要之人才，和Ph.D發展理論的人才相隔甚遠，也不是傳統MBA教育所能滿足，使得發展DBA學位有其空間及必要。問題在於，既然如上述，DBA和Ph.D的相差甚遠，如何落實DBA學位之教育理念、培養出理想的DBA人才，目前仍有待進一步的嘗試與



▲2020臺灣管理教育之現況與展望研討會大合照。(管科會提供)

探索。至少，從DBA屬於「實務」之基本性質以觀，恐怕無法如Ph.D學位那樣，可依循國外的實例做為標竿加以引進（更何況國外也沒有DBA標竿可資引進）。因此有待國內學界依DBA之基本精神自行開發，這亦代表我國高等教育制度上的一種創新。

許老師的演講得到與會者的熱烈迴響與共鳴，大家也紛紛各抒己見，藉由自身經驗提出自己對DBA教育之看法；舉凡授課內容（是否需有必修之課程？）、授課方式（為配合業界生態是否應該更具彈性？），以及對DBA的期待（理論與實務能否結合？）等等，可見DBA之議題在管理教育界早已倍受關注。許老師也期許ACCBE認證組織身為教育部認可之商管類專業評鑑機構，未來可對國內大學DBA之正向發展有所貢獻，協助各校培育出符合社會需求的DBA人才。

### 臺灣管理教育之現況與展望

第二場次由ACCBE認證組織周逸衡執行長以「臺灣管理教育之現況與展望」為題，分享自己推動認證以來所看到臺灣商管教育之現場實況與問題。根據教育部統計處之報告，大專校院全體學生數自108學年度已降至121.4萬人以下，且

將逐年遞減，預期113學年度會跌破100萬人，118學年度會降至86.6萬人之谷底；但其中選讀商管領域的大學生，則始終仍維持著一定的比率。自92學年度起一直到107學年度，15年間學習商管的大學生都維持在14%以上，108學年度亦有13.6%之多；換言之，商管教育始終是年輕人嚮往的領域。但由於過去20年來的「爆炸性成長」，商管系所增長過速，在師資供需有嚴重落差的情況下，臺灣大學商管教育人才培育的目標與內容逐漸脫離了原本應有的專業導向，走上既非學術導向又非專業導向的畸形發展之路，以致於各大學商管教育普遍存在有下列現象：

- 1.各系所人才培育的目標訂得不夠明確。
- 2.許多教師雖是管理專家，但卻並非管理教育的專家。
- 3.常常將專業教育與學術教育混淆，把管理教育當成學術教育。
- 4.課程的規劃發散而缺乏方向。
- 5.所開設的課程中，任課各教師在授課內容上缺乏相互連結。
- 6.各系所開設的選修課程往往以教師專長或興趣為導向，而非以學生成才為導向。
- 7.教師在授課內容、教學方法及評分上的自主

性太高；缺乏有效督促改進之機制。

- 8.多數教師欠缺管理實務經驗，亦不一定懂得教學方法。
- 9.教育內容著重於「知識傳授」，「能力培育」僅屬附帶。
- 10.學生品格與人際能力缺乏系統性培育之規劃。
- 11.課堂外之「非正式課程」未見系統性納入教育載具組合之中。
- 12.畢業生目標能力之檢核徒具形式。

周老師擔任管科會認證組織之執行長，除曾親赴21校商管學院進行輔導與審查外，過去二十餘年參與教育部商管系所專業評鑑，亦曾接觸數十所大學校院；加上曾擔任中山、嘉大、高醫學術行政主管之經驗，深刻體認到在大學教學品保中「確立人才培育目標」的重要性。如果人才培育目標訂得過於抽象，不僅難以發展相應之具體策略與課程計畫，連帶師資之培育發展方向也都會失焦。因此認證中都會要求各系透過課程地圖的繪製，明訂人才培育目標（為○○產業培育具備○○特質的○○人才），並設想學生未來就業的職場角色，透過明確的修課規範，以目標導向、整體規劃的方式來設計課程，形成整合式的人才培育計畫，確保學生畢業前能具備目標職場所需之核心能力。課程地圖是ACCBE認證組織所重視之教育內容檢視工具，從學生目標職場所需具備的能力、反推出應開設讓學生修習的課程組合，可避免選修課程以教師專長為導向開設之問題，亦能讓群組或模組課程間建立起老師間的「同工」心態，共同為達成系所人才培育目標而扮演好各自的角色。

專業教育的MBA學位與學術教育的MS學位混淆不清，是目前臺灣管理教育界特有之現象：以MBA「不限大學背景」的方式招收學生，卻以MS「假定為相關科系畢業」的方式開課、並寫作畢業論文，畢業後竟授予MBA學位；如此，不僅造成臺灣MBA學位的氾濫，也不免讓業界對臺灣的MBA教育品質失去信心。因此，ACCBE認證組織對認證學校的MBA學位授予，有極嚴格之要求。另外，因為商管人才重視品格與人際能力，ACCBE也特別於認證中倡導「非正式課程」之重要性，積極要求認證各校將課堂外之「非正式課程」納入整體教育載具組合之中。最後，因為畢業生核心能力之檢核不容易，許多學校只以「修畢課程」作為檢核標準、或用包山包海的抽象形容詞（如具備「財金專業能力」等）建立評量尺規（rubrics），乃造成核心能力檢核徒具形式、PDCA之品保系統無法完整落實的遺憾。

周老師在專題演講中對上述缺失一一舉實例說明，也強調希望透過認證協助改善這些問題之必要性。其實每個申請認證的系所都能認同這些理念，只是推動變革之路牽一髮而動全身，太多需要建立的共識需要每位老師坐下來溝通、甚至需要老師們透過自我發展來改變自己以符合授課之需求。ACCBE認證雖然塑造出「不討喜但很專業」的嚴格口碑，卻也相信如果依此嚴謹的作法堅持走下去，等認證通過系所的畢業生出了社會，業界用人有了比較、系所畢業生有了口碑以後，就會有更多商管學院的老師願意作出改變，一起為了培育出更好的下一代而努力，用品質來勝過少子化浪潮的挑戰。🍎

更多資訊請參見

◎ACCBE官方網站：<http://www.management.org.tw/business.php>

◎ACCBE粉絲專頁：<https://www.facebook.com/ACCBE>