

一、目標、特色與自我改善

(一) 訪評意見

該系以培育中小企業所需的創新管理人才為宗旨，以創新管理的系統化及實務化為出發點，培養學生成為具備「創意啟發與評估」、「新產品開發與行銷」及「創新事業經營」等三項專業知識的中小企業創新管理人材，此設立宗旨及發展目標較能符合「創新管理」及區域性發展的現實性。惟該校的教育目標是以培養學生具有 3H（謙虛 Humble，人道 Humane，幽默 Humor）的人才培養，似乎與「創新管理該系」的發展目標與特色間之關聯性不高。

「創新管理」究竟是創新的管理、還是管理的創新？該系並未明顯給予定位；創新的管理是新產品、新創事業的管理，而管理的創新則是企業管理的 5 管中加入創新的元素；若以該系揭櫫「創意啟發與評估」、「新產品開發與行銷」及「創新事業經營」之教學目標，似乎是創新的管理。惟現有的師資結構，又以管理為專業領域，似乎以管理的創新較為實際。

自「96 年系所評鑑」後，該系已重新思考並擬定上述之系所定位，強調培育中小企業所需的創新管理人才，目標明確。以該系地緣優勢而言，若能充分利用南科之資源，配合區域發展特色，擷取南科之創新經驗，培育其所需之創新管理人才，可互蒙其利。

該系系務會議與系教評會之運作正常，惟目前系教評會委員均由該系專任助理教授擔任，若如遇到教師升等案件，則現有教評會將無法實際運作。

(二) 改善建議

根據上述訪評意見，茲提供下列建議以為參考：

1. 該系專任教師宜集思廣益及配合教師專業領域討論該系的實質定位，若以目前專任教師的學經歷，應在企業管理的理論架構上，加上創新元素，如創新的教材及個案，較為容易達

成該系之發展目標。

2. 在自我改善的機制設計上，建議在蒐集業界、學界及學生意見後，定期邀集學校、學院代表及該系教師舉行檢討會議，以達到改善機制的落實。
3. 該系設立宗旨目標宜聚焦於「創新管理人才」之培育，除配合中小企業人才之培育外，亦可充分利用南科之資源，更能結合區域優勢發展該系特色，增廣學生就業管道。
4. 宜儘早訂定校、院、系級教評會組成辦法，以因應正常運作及維護教師權益，並在現有系教評會組織辦法中明訂系、校外委員的組成比例，避免發生高階低審的狀況。

二、課程設計與教師教學

(一) 訪評意見

該系為國內創新管理領域首創之獨一學系。該系專業課程除「校訂共同課程」、「通識教育課程」、「基礎課程」外，專業課程包含「創意啟發與評估」、「創新產品開發與行銷」和「創新事業經營」三大群組。該系專業課程的設計在培養學生創新能力，並與地方廠商合作，於「中小企業創新研討」和「創新管理實務應用」課程，邀請廠商至系上演講，並要求學生對有興趣之廠商提供創意建議，與該系設立宗旨吻合。業界講師來源為簽約廠商、自尋商家與自家企業，可再思考擴展合作對象，及進行課程之事前規劃及後續之經驗傳承教案之編撰。此外，亦有學生反應希望有實際到廠商實習之機會，該系宜思考針對學生需求與廠商簽約時，加入學生暑期工讀、專業實習與學生就業等合作計畫。

校方訂有姊妹校交換學生之相關辦法，給予交換學生在學分費方面的補助，96 學年度該系有大三學生赴美國姊妹校做為交換學生一

年，雖所修習課程多為語文課程，然對國際觀之提升有所助益。且畢業生於座談時，亦反應有加強外語訓練之需求。

該系師資數量已有提升，多為年輕之助理教授，熱心指導學生課業，學生畢業前必須從事專題研究，並將成果發表於國內學術研討會，教師的努力投入為專題研究成果之主要助力。惟課程設計中開設三個學期共 9 個學分的「專題討論」課程，雖可訓練學生專題寫作的能力，並給予比賽獎勵的鼓勵，惟 4、5 個學生完成一個專題，即可獲得 9 個學分，稍嫌寬鬆，若能規範平時課程進行之方式，將更能維護學生的受教品質。

雖然該系的生師比僅有 22:1 左右（自我評鑑報告，p.3），惟如此低之生師比是因目前學生人數較少所致。且以現有 5 名專任師資，所能開出來的課程相對較少，造成學生在課程的選擇性有不足的現象，此問題也由學生晤談中得到證實。

為符合「創新」的定位，在課程規劃中安排許多以「創意」、「創新」為名稱的課程，如「金融創新商品」、「創意人力資源管理」等，宜再加說明其與「衍生性金融商品」、「人力資源管理」之差異。

（二）改善建議

根據上述訪評意見，茲提供下列建議以為參考：

1. 宜具體規劃業界講師合授課程之內容和架構。
2. 宜善用南科之資源，業界講師可擴及該園區之廠商，以進行演講、參訪和個案探討等合作。
3. 宜將各廠商之經驗分享和師生探討之個案資料，有系統的編撰成個案教材，以傳承分享經驗。
4. 該系與廠商簽約時宜考慮加入學生暑期工讀、專業實習和學生就業之合作計畫。
5. 該系宜考慮建立外語檢測指標或方法，並將其列為畢業門檻。
6. 宜建立相關套措施鼓勵師生赴國外姊妹校進行交換、參訪等

活動，使師生國際觀更為提升。

7. 為維護學生完整、足夠的專業訓練，在維持專題寫作的品質下，宜適當調整學分數，例如兩學期 6 個學分。
8. 為強調「創新」的特殊性，在所有課程名稱前加上「創新」或「創意」兩字，此舉可能造成學生的誤解；建議仍維持傳統企業管理該系的課程名稱，但在課程內容上，強調「創新」的內涵。

三、學生學習與學生事務

(一) 訪評意見

該系教師平均年齡約僅 40 歲，由於擔心學生在學習上較為被動，因此在課業上會給學生較大的成績壓力，但相對的在課堂外也付出更多的時間進行課業輔導。在課外活動上，教師都在許多場合與學生同樂，亦經常與學生一起吃飯聊天，因此學生在與評鑑委員晤談時普遍提及樂於向教師請教生活、課業或感情問題。

學生在選課上仍經常發生選不到課的情事，該系教師可再加以瞭解，協助學生解決在選課上的困難。學生流失的問題也值得該系重視，宜積極思考如何留住學生，尤其對於學習成效不佳之學生，可提供適當的輔導與激勵。

該系教師每週均排有 6 小時的 office hours，學生可就個人學習、校園生活等問題與教師晤談。導師每學期尚可透過預約安排，利用校內「真善美餐廳」提供之免費茶點與場所，或申請輔導活動費安排於其他場所與學生晤談，瞭解學生在生活學習上之狀況。此一制度立意良好，惟有部分教師與學生之晤談紀錄並不完整，在輔導工作上無法建立檔案，若有需要追蹤之個案則無法持續掌握狀況。

該系雖然試圖依新訂的宗旨與目標變更開課內容，但可考慮擴大召開系務發展會議，做廣泛且充分的討論與評估是否滿足學生的需

求。該系雖然新增教學與研討空間，但在整體環境設計與佈置和一般研討室類似，較難凸顯創新的精神與內涵；該系的網站內容亦有同樣之現象。

學生通過外語能力檢定的人數較少，該系可結合學校的資源制定提升學生外語能力的措施。學生也反應學校圖書館及語訓教室提供之外語自學軟硬體設備與線上學習系統未能充分滿足學生需求。

96 學年度學生領取共同助學金人數高達 16 人，該系可針對經濟弱勢的學生加強關懷。該系有學生到美國進行國際學習活動，可廣為宣導，其他諸如升學資料、就業方向等與學生未來發展有密切關係的資訊亦可充分提供，並對該系的各項學生輔導訂定明確的協助與鼓勵機制。

該系請專任教師專門輔導系學會，系學會在校內活動表現有不錯的成績，例如舉辦系運動會能增進學生向心力。學生參與校外競賽活動相對較少，宜制定具體鼓勵與輔導機制。學生於畢業前均須進行專題研究，對學生學習成果有聚焦之功能，若能除書面報告外，亦將創意內容透過影片、動畫或實體等的具體展現，將會大幅提升學生的學習意願與效果。

(二) 改善建議

根據上述訪評意見，茲提供下列建議以為參考：

1. 宜深入瞭解學生在選課上之需求與困擾，並研議選課辦法與機制，避免造成學生選不到課的情形。
2. 建議開設課業輔導班，由教師或成績較好之學生協助學習成效不佳之學生。
3. 宜設計統一表格，或建置學生之 e-portfolio，將輔導學生之紀錄建檔，以落實輔導工作之成效。
4. 宜用創新的理念改善該系教室與網站；並於網站中提供與師生系友必要的溝通資訊，以及畢業生可能的生涯發展方向及

其相對應的準備。

5. 宜增加學生自學外語的軟硬體設備，以提升學生外語能力。

四、研究與專業表現

(一) 訪評意見

該系目前有 1 位教師參與國立台灣科技大學之跨校合作研究，95-97 學年上學期教師發表國內期刊論文 3 篇及國際期刊論文 2 篇，以該系 5 位專任教師而言，在研究論文發表上還有很大的發揮空間，宜再深入瞭解教師在研究上是否需要協助，以有效提升整體之研究水平。

在研究計畫案的執行上，95-97 學年度僅有 1 位教師申請到國科會計畫，而學校為鼓勵教師進行研究計畫，於 97 年 11 月 17 日通過「專題研究計畫補助辦法」，專任教師以計畫主持人名義申請國科會專題研究計畫未獲核定補助者，得於當年度向學校提出申請補助，審核通過後學校對每件計畫案提供上限新台幣 10 萬元之補助。該系宜善加利用此一補助辦法，鼓勵每位教師每年至少提出 1 件計畫向國科會申請補助。

該系自 96 學年起陸續邀請企業高階主管蒞校演講與中小企業創新管理有關之主題，並於 97 年 9 月 1 日向「台南縣中小企業榮譽指導員協進會」主要成員說明所欲進行之產學合作內容，並更進一步與其中 10 家廠商進行簽約。該系教師除了利用這些資源強化課程內容與提供學生實習機會外，亦應積極尋求與簽約企業共同合作執行產學合作計畫案的機會，以累積教師的研究能量。

畢業專題為該系學生之畢業科目，可鼓勵並輔導學生以畢業專題之主題向國科會提出「大專生參與研究計畫」之申請，而政府各部會亦經常提供相當多的專題研究計畫主題，宜鼓勵教師選擇適當之主題提出申請或與其他學校教師共同提出申請。

整體而言，該系於創系以來即投入大量心力於行政及教學制度之建立，其重點放在使學生有良好的學習環境，因此在研究成果上尚無法完全展現，但隨著各項制度逐漸步上軌道，以及於 97 年度新聘 1.5 位（1 位合聘）專任助理教授後，宜立刻開始思考如何發揮教師的研究能量，使該系整體研究成果能逐年改善。

（二）改善建議

根據上述訪評意見，茲提供下列建議以為參考：

1. 宜深入瞭解教師在研究上的需求，據以改善教師之研究環境，例如重新安排教師之研究室位置、集中教師之授課科目以降低教師之備課時間等，並提供教師較適宜的研究環境。
2. 宜邀請學術界具研究績效之教授至該系與教師進行座談，以鼓勵並協助教師研提國科會或其他部會之研究計畫。
3. 宜延聘具研究績效之教師來校任教，或聘任具研究績效之教師為顧問，以尋求該系在學術研究上之奧援。
4. 宜善加利用與企業間所建立之關係，尋求執行產學合作計畫案之機會。
5. 除鼓勵教師與簽約廠商進行演講、合授課程外，如能與相關廠商進行「產學合作案」，將助益於教師研究成果之發表。
6. 宜建立具體協助教師發表國際期刊論文之機制，使教師能順利升等，以改善師資結構。
7. 為鼓勵該系教師申請國科會計畫，宜訂定允許減授鐘點等辦法。
8. 鼓勵學生提出國科會「大專生專題計畫」之申請，塑造師生之研究風氣。

五、畢業生表現

(一) 訪評意見

該系自 92 年招收第一屆學生以來，至今已有 55 位畢業生。由於此二屆畢業生所學習的均屬舊課程，其教育目標與現有創新管理系統化及實務化的目標不同，且舊課程中有關實務教學內容較少，通識課程比例偏高，因此，該兩屆畢業生在專業能力的創新實務操作技巧上較為不足。自「96 年系所評鑑」後該系課程設計已有大幅更動，未來此現象或可改善。

畢業生中共有 9 人升學就讀研究所，其中，絕大部分均為管理相關研究所。而就業人數計有 25 人，其中又以服務業為多，任職於金融業與製造業以及公家單位者均有一定比例。該校亦於 95 學年度起成立校友服務與就業輔導組負責校友服務與就業輔導，惟目前成效尚未顯現。

該系已就業的畢業生，多數認為目前工作尚稱滿意，惟由於該系人力資源不足，對於系友資料之蒐集有待加強，無法充分瞭解其學校所學與自我工作表現，以及市場競爭力間的關係。

目前該系規劃於 97 學年度第二學期成立系友會，以負責系友與學校間以及系友間的聯絡事宜，惟截至目前為止尚未成立。該系主要是透過每屆畢業生代表以及部分回校探望師長之畢業生取得聯繫。此外，該系可再蒐集相關機構或人員（如雇主）之意見，做為該系在畢業生追蹤輔導上持續品質改善之參考。

該系畢業生就業與升學狀況尚可，雖畢業生就業的工作性質大多與創新並無直接關聯，但畢業生大多反應可以將課程訓練中之創新精神應用於工作中。

(二) 改善建議

根據上述訪評意見，茲提供下列建議以為參考：

1. 該系宜繼續透過積極推動產學合作與企業暑期實習增進學生

專業能力的實務技巧，而企業實習宜從大三暑期開始，讓學生早日有進入職場的心理準備。

2. 針對畢業生涯規劃、升學與就業輔導等議題，建議該系繼續強化或有效落實於課程設計之外，教師宜在教學上多方啟發學生，使其瞭解自己未來的發展方向，此外，亦可結合校內有關行政服務單位協助學生。
3. 該系宜設計畢業系友現況調查問卷，俾進行相關資訊的蒐集與分析，並藉以瞭解其在學校所學與自我工作表現以及市場競爭力間的關係。
4. 該系宜更積極建立畢業系友聯繫資料，早日成立系友會以提供在學學生生涯學習之指導或諮詢的機會。
5. 該系已於課程委員會中邀請畢業系友與企業雇主等相關人士參加，宜再廣泛探討畢業生就業或升學準備等相關議題，以做為該系在畢業生輔導上持續品質改善的重要依據。
6. 該系宜積極鼓勵在學學生畢業前取得專業證照，及通過語言能力的檢定，以提升其未來職場的競爭力。

註：本報告書係經實地訪評小組、學門認可初審小組與認可審議委員會審議修正後定稿。