

國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所
碩士學位論文

國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之研究
THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNSHIP AND
EMPLOYABILITY ON RECREATION MAJOR
UNDERGRADUATE IN TAIWAN



研究生：李姿蓉 撰

指導教授：楊峰州 教授

中華民國九十六年六月

論文名稱：國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之研究

總頁數：120 頁

校院所組別：國立台灣體育學院休閒運動管理研究所

畢業時間及提要別：九十五學年度第二學期碩士論文提要

研究生：李姿蓉

指導教授：楊峰州

摘要

本文旨在探討休閒學系實習課程與學生就業力之間的關係，研究對象為國內一般類別之休閒學系所規劃的實習課程、實習任課教師與完成實習的大四學生。研究方法為問卷與資料蒐集，共發放 529 份，有效問卷為 514 份，利用描述性統計、皮爾森相關係數 ($p < .05$) 進行資料分析。研究結果發現，國內休閒學系的實習課程設立依據、規劃與任課教師的專業背景、各校實習課程的內容等皆無統一，學生就業力表現與課程設立依據 ($r = .17, p < .01$)、教師資歷 ($r = .18, p < .01$)、實習時數 ($r = .17, p < .01$)、實習範圍 ($r = .08, p < .05$)，以及學生實習年級 ($r = -.09, p < .05$) 有顯著相關。研究建議儘速成立休閒教育課程審核協會，編擬適合國內休閒學系課程的認證標準，並共同遴選實習單位，以減少實習與學生安全風險困擾，另建議學校與業界擬定事前溝通機制俾利學生在實習過程中增進就業力。

關鍵字：實習課程、課程規劃

LEE, TZU-JUNG (2007). The Relationship between the Internship and Employability on Recreation Major Undergraduate in Taiwan. Unpublished Master's Thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationships between the internship and employability on recreation major undergraduate. Objectives of this study were the content of the internship, the practice teachers, and the senior students who have finished their internship. Methods of this study were questionnaire and data collection. Among 529 questionnaires were distributed, 514 of them were valid. Descriptive statistics and Pearson Correlation ($p < .05$) were manipulated, and that there was no common agreement among the establishment, curriculum structure of internship and the previous professional requirement for teachers. The students' employability was significantly correlated with the establishment ($r = .17$, $p < .01$), hours ($r = .17$, $p < .01$), grades ($r = -.09$, $p < .05$), and range of the internship curriculum ($r = .08$, $p < .05$), also included the teachers' experiences and qualifications ($r = .18$, $p < .01$). This study recommends that establishing an association to organize appropriate standers for domestic recreational curriculum. Besides, the departments should appropriately select intern sites for the purpose of decreasing the risk of internship and students' safety. Moreover, colleges and internship sites should frame an institution of communication prior to internship for strengthening the students' employability.

Key words: internship, curriculum programming

目錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目錄	iii
表目錄	v
圖目錄	vii
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	7
第三節 研究問題	8
第四節 研究假設	8
第五節 研究價值	9
第六節 研究限制	9
第七節 名詞解釋	10
第二章 文獻探討	
第一節 國內休閒教育之發展	12
第二節 美國休閒教育概況	22
第三節 休閒學系實習課程	28
第四節 學生就業力之探討	36
第三章 研究方法	
第一節 研究架構	48
第二節 研究對象	49
第三節 研究流程	50
第四節 研究工具	52
第五節 資料分析方法	53

第四章 資料分析	
第一節 實習課程內容分析	54
第二節 學系師資概況	56
第三節 學生就業力	60
第四節 各變項與學生就業力相關之分析	74
第五節 執行實習課程所遇問題	79
第五章 結論與建議	
第一節 結論	91
第二節 建議	100
參考文獻	102
附錄一 中華民國大專院校休閒學系一覽表	112
附錄二 研究調查問卷	113
附錄三 問卷結果改編同意書	120

表目錄

表 1 國內休閒學系實習課程概況	34
表 2 主要核心就業力類別與對應的就業力技能	42
表 3 專家學者參與問卷修正名冊	53
表 4 各校實習時數現況	55
表 5 實習課程實施年級現況	55
表 6 各校實習課程校內外規劃現況	56
表 7 符合 COA 4.00 師資部份的教師人數	57
表 8 課程設立依據問卷題項描述統計表	58
表 9 課程設立依據問卷統計分析表	59
表 10 A 校學生就業力自覺表現	60
表 11 B 校學生就業力自覺表現	62
表 12 C 校學生就業力自覺表現	63
表 13 D 校學生就業力自覺表現	64
表 14 E 校學生就業力自覺表現	66
表 15 F 校學生就業力自覺表現	67
表 16 G 校學生就業力自覺表現	68
表 17 H 校學生就業力自覺表現	69
表 18 I 校學生就業力自覺表現	70
表 19 J 校學生就業力自覺表現	72
表 20 休閒學系學生就業力自覺表現	73
表 21 設立依據與學生就業力自評相關表	74
表 22 任課教師資歷與學生就業力自評相關表	75
表 23 實習時數與學生就業力自評相關表	76
表 24 實習範圍與學生就業力自評相關表	77
表 25 實習年級與學生就業力自評相關表	78

表 26 A 校學生實習過程所遇問題	79
表 27 B 校學生實習過程所遇問題	80
表 28 C 校學生實習過程所遇問題	81
表 29 D 校學生實習過程所遇問題	82
表 30 E 校學生實習過程所遇問題	82
表 31 F 校學生實習過程所遇問題	83
表 32 G 校學生實習過程所遇問題	84
表 33 H 校學生實習過程所遇問題	85
表 34 I 校學生實習過程所遇問題	86
表 35 J 校學生實習過程所遇問題	87
表 36 十校學生實習過程所遇問題	87

圖目錄

圖 1 1992-2006 年高等教育學校數量圖	12
圖 2 就業力發展與就業	40
圖 3 研究架構	48
圖 4 研究流程圖	51
圖 5 設立依據與學生就業力相關圖	74
圖 6 任課教師資歷與學生就業力相關圖	75
圖 7 實習時數與學生就業力相關圖	76
圖 8 實習範圍與學生就業力相關圖	77
圖 9 實習年級與學生就業力相關圖	78

第一章 緒論

本章討論大眾對休閒需求的變化，休閒產業的現狀，以及國內休閒學系近年的成長狀況，接著再由高等教育休閒學系成長急速，來探討休閒學系課程的規劃制度與學生素質，繼而討論休閒學系的實習課程。提出三個研究問題，八個研究假設與名詞解釋，而目前國內關於休閒學系實習課程的相關研究並不多，本研究結果可提供休閒學系規劃實習課程之參考依據，或有助實習課程任課教師瞭解課程的內容與學生所遇到的難題，以及增加國內休閒學系實習課程相關文獻。

第一節 研究背景與動機

一、社會變遷

目前臺灣的運動休閒產業已經蓬勃發展，產業實務單位求才急切，使得運動休閒系所紛紛成立，以培育專業人才為大眾服務（葉公鼎，2005）。在此之前，楊峰州（1998a）、劉秣榛（2004）曾提出，國內對休閒專業服務需求的時代來臨，面對休閒專業知識的需求及大量休閒運動人口持續增加，需要休閒管理的專業人員，致使民間相關組織與政府單位均致力於培訓休閒專業服務人員與休閒教育的推廣。所有事情都是一體兩面的，休閒市場的供需情況也是一樣，環視生活週遭，越來越多的健身房、市民運動中心、游泳池、自行車步道規劃、戶外活動的舉辦，以及休閒活動相關的軟硬體設備不斷地籌備與規劃，皆是因為大眾市場出現這樣的需求，所以國內確實已進入休閒專業需求服務的時代。

社會變遷除了來自大眾主體工作型態由農業轉變成服務業之外，還有政府立法的週休假日所帶來的影響。週休二日始自於「公務員服務法」(行政院，2000a)，其中第 11 條說明公務員每週應有二日休息以作為例假，因此為了補充法規中第 11 條，在當年也發布「公務人員週休二日實施辦法」(行政院，2000b)並於次年開始實施，所有相關機構與單位在實施週休二日之後，大眾對休閒產業的需求隨即與日俱增。陳惠卿(2004)提到人們可以藉著參與休閒活動來調劑生活上或工作上出現的疲憊，而達到紓解身心和提升精神生活的目的，導致社會大眾對休閒的需求日益增加。

為滿足大眾對休閒需求的增加，前面提到相關組織與單位致力培訓休閒專業服務人員與建設相關活動設備與機構，所以國內休閒教育機構相對也增加許多人才培育單位來滿足大眾與日俱增的休閒需求。可藉由休閒教育機構的設立數量來印證，由趙麗雲(2005)根據教育部 1999 年的資料得知當時大專院校中的休閒相關科系僅八所，但在 2004 年時卻已增加至八十四所之多，五年內成長十點四倍。至此做個小結，由於大眾對休閒的需求增多，繼而影響休閒產業增加，而為了滿足產業的人力需求，培育休閒專業人才的教育機構在短時間內也快速成長，以提供產業所需要的人才服務大眾，而所有教育機構所培育的學生能否具備符合產業單位的就業能力，這個層面的問題則極待探討。

二、高等教育擴增

在同一時期，大學法修正案於 2002 年通過，各大學擁有更多的彈性與自主權限(陳維昭，2007)。所以在科系設立方

面，教育部對大專院校休閒相關科系成立，較以往給予更多自主權及決策空間，同時也造成大學數量急速況增的現象，然而設系的形式雖符合規定，但因為沒有對專業課程方面的規定，大眾對休閒專業的認同也就不一致（金敏玲，2004）。而在大學法修正後，因為教育部給予大專院校較多的決策空間，各校便有自主空間依校方優勢條件來塑造特色，與學校本位課程的理念相符合。

關於學校本位課程，吳明隆（2004）認為是以學校為中心，以社會為背景，透過中央、地方以及學校三者的責任分配，將學校課程目標設定為適合學生的需要，符合學校的願景，以及配合社區的條件等。對於學校本位課程的發展，張添洲（2005）還認為將學生的生活經驗融入教育的情境，除了可以符合學生的身心發展外，同時也賦予教師彈性的教學空間，所以要配合學生及社會環境的需要，再以學生的學習能力為依據，使學生可在校內或校外直接從經驗學習，盡量把學習與生活結合在一起，從生活中體驗、應用與驗證所學的知識，達成「做中學」的效果為其理念，之後可從學生做的評量與回饋來對課程做修正與革新。所以休閒學系所設的課程當中，讓學生接觸實務體驗的實習課程，可以讓學校瞭解學生在校所學是否符合其需求，也可以成為學校對課程修改的依據。

三、休閒學系的實習課程

休閒專業能力的培育與學校的課程規劃是有密切的關係，Charles 認為培養休閒活動人才的課程應該包含以下幾點：第一為課程的原理與歷史；第二為組織與計畫；第三為

休閒活動技術；第四為領導原理及方法；第五為實驗與實習；第六為場地的空間與設備；第七為行政管理；第八為專業工作的實習經驗（蔡長啟，1993）。由其中第三、第五及第八點均屬實作型之課程，可以從中知道實作型課程在培育休閒專業人才的課程中有相當重要的地位。另外金文森（2003）對於實作型課程持正面的看法，他認為修習實習課程的學生比較受業界好評，因為許多公司在徵才時都要求學校或相關單位推薦有實習經驗的學生。以上由蔡長啟與金文森所提出的課程規劃方向可以瞭解，在培養專業休閒服務人才的課程當中，實作型課程為相當重要的一部分，而且實習經驗甚至成為尋求就業時的優勢之一。

書本中的理論可從實務來驗證，學生也能反應其在學校所學是否符合其就業上的需要，林永森（2003）認為對學生而言，其在學科課程與實務實習的綜合表現，為專業能力養成最重要的階段，從中理解理論與實務的結合運用，為學生投入職場關鍵成功的因素，而且學生也可藉實習過程發現自己的性向與適合的職業，在其整合相關工作經驗之後，在就業競爭上就可以獲得優勢，社會也可以避免人力資源浪費。另外，詹棟樑（1970）也提出學生因為對理論上的研究有較深的見解，有時可以對業界單位提出具體的改革與建議，許多學生在實習期滿後有時能被該單位網羅。上述兩個例子，隱約可從中窺探實習課程除了讓學生體悟到實務工作的情況與增進自我了解外，對於增加學生就業機會似乎也有某種關係存在。

關於實習經驗是否能為學生增加就業機會或就業力，是本研究想探討的問題。而且黃鈺婷（2002）認為大學相關系

所應要配合社會需求，培育各類活動指導人才，課程應多元化發展，才能培育出符合社會需求的體育專業人員，並且須將不符合的課程廢除，另外增加專業課程實習時數，以培養學生在職場的實戰經驗。是正面肯定與鼓勵學生藉著實習所接觸的實務經驗，來培養職場能力。再加上張添洲（2005）強調學校教育品質的提升為眾所矚目的焦點，並提出「學力重於學歷」（p.47）的觀念。所以要提升學校教育的品質，規劃的課程需要符合社會變遷與多元化，而國內休閒學系的實習課程是否符合社會趨勢，實習課程內容是否針對培養學生實戰經驗與就業上所需的能力而設置，此亦本研究探討休閒學系實習課程的動機，研究者欲藉此瞭解休閒學系的實習課程是否與學生就業力有關係，進而可能增進就業的機會。

四、休閒學系的教師資歷

在休閒學系數量成長如此急速的同時，曾玫菁、黃筱雯（2006）建議教育單位應為提升專業人力的素質，而制定更良好的課程規劃系統，才能培育更多的專業師資，確保休閒專業服務人才的專業性。在提昇教師專業素質方面，張添洲（2005）認為需要合理規劃教師鑑定方式、內容與標準來確保教師專業性。在瞭解教師專業素質的重要性後，也同時體認到教育部對國內休閒學系設立方面除了在課程內容上沒有詳細規定外，包含系上教師的學、經歷也都沒有清楚規定。張璟揚、楊峰州（2005）提到目前國內休閒相關學系分佈於不同學院之中，造成課程規劃與設計上的差異，使得休閒專業課程規劃很難有明確的內容與方向。

美國休閒學系的發展歷史較國內深遠，關於休閒學系成

立的規定始於 1974 年 Council on Accreditation, COA 的成立，此協會是由美國之國家休閒和公園協會 (National Recreation and Park Association, NRPA) 與美國身體活動和休閒協會 (American Association for Physical Activity and Recreation, AAPAR)，之前為 American Association for Leisure and Recreation, AALR 所成立的課程鑑定委員會對休閒學系成立的專業課程與教師資格有清楚的規定，反觀臺灣並沒有相關組織設立關於休閒學系在設立時關於課程方面的專業規定。關於美國休閒學系在歷經五十多年後，建立課程方面所擬的規章，也許不一定適合國內休閒學系沿用，但新設立的學系參考其所制定的規章，再從中修改出符合國內的社會環境，應當是比重新開始來的有效率，因此本研究即採用美國 COA 協會對休閒學系課程的認證標準，作為比較的標準。

回歸到前面所述及的議題，國內高教機構目前有這麼多休閒學系，且教育部對課程內容與師資無統一的規定。由此可想課程與師資沒有統一的情況下，學生素質將可能產生問題，也不禁令人擔心專業度不夠的師資所規劃的課程內容，如何培養優秀的休閒專業服務人才。

五、小結

大眾對專業休閒服務需求的增加，以及大學法修正後高等教育的急速擴增，促使高等教育中的休閒學系成立的數量也在此潮流當中成長，而眾多休閒學系在大學法修正後擁有自主權限將校方或學系課程特色依學校發展願景設立。每間學校各具特色其實各有優缺點，優點是學校可以依學生特性

或所處環境來創造或是維持所具備的優勢或特色；缺點是各校也易流於社會變遷與商業市場的變化，造成多數學校的休閒學系課程發展方向雷同，反而可能出現資源不能共享，師資不充足等問題。

再者，學校藉由實習課程等實作體驗方式，希望讓學生及早瞭解職場環境，以增加學生本身的專業知識與技能。然而目前為止，沒有文獻提出休閒學系實習課程與學生就業力有相關性。希望藉由本研究來瞭解國內高等教育機構中的休閒學系，是否有規劃實習課程，以及有規劃實習課程的學系所規劃的課程內容有哪些，而這些課程內容又是從何而來，是否與學生就業力有關係。

所以本研究欲探討休閒學系實習課程與學生就業力兩者之間的相關性，包含各休閒學系實習課程設立依據、教師資歷以及課程內容，還有學生自評經過實習課程後的就業力表現，研究結果可以提供國內休閒學系對實習課程設置時的參考依據。

第二節 研究目的

本研究目的為探討高等教育休閒學系中連結理論與實務的實習課程與學生就業力兩者之間的相關性，以及各校實習課程設立依據、教師資歷與課程內容，另外再調查實習課程對學生而言，是否真能增加其就業能力。本研究結果提供國內未來或當前設有實習課程的休閒學系改善的依據，並讓實習任課教師參考，希望所有休閒學系的學生接受到完善的實習課程，能具備更專業的能力來服務大眾。

第三節 研究問題

本研究中提出以下三個問題，將分別敘述如下。

第一個研究問題為，國內休閒學系規劃與設立實習課程的依據是否統一？

第二的研究問題為，國內休閒學系實習課程的實施方式是否統一？

第三個研究問題為，國內休閒學系的實習課程與學生就業能力有無關係？

第四節 研究假設

本研究依研究問題提出的研究假設共有以下八個，將分別敘述如下。

第一個研究假設為，各休閒學系均有統一的依據進行規劃與設立實習課程。

第二個研究假設為，各休閒學系實習課程均有相同專業背景的教師規劃與任教實習課程。

第三個研究假設為，各休閒學系實習課程之時數及規劃的內容均為相同。

第四個研究假設為，休閒學系實習課程有無設立依據與學生就業力沒有關係。

第五個研究假設為，各休閒學系實習課程任課教師的資歷與學生就業力之間沒有關係。

第六個研究假設為，各休閒學系實習課程的時數多寡與學生就業力之間沒有關係。

第七個研究假設為，各休閒學系實習課程的範圍與學生就業力之間沒有關係。

第八個研究假設為，各休閒學系實習課程實施的年級與學生就業力之間沒有關係。

第五節 研究價值

目前國內關於實習課程的探討，焦點多半都集中在技職體系、學校實習教師、企業管理等科系，而對於休閒學系實習課程的相關研究並不多。藉由本研究結果可瞭解國內休閒學系實習課程的內容與學生就業力兩者之間的相關性，以及其是否真能增加學生就業能力。國內休閒學系可以根據研究結果擬出適合的實習課程內容，也可讓實習任課教師作為執行課程時的參考，可以更瞭解學生在實習課程時的收穫與遇到的困難。希望所有休閒學系的學生能接受到完善的實習課程，具備更專業的能力來服務大眾。

第六節 研究限制

以下為研究中不可排除的內、外在因素，對研究結果可能造成影響，為本研究之限制。

第一為環境的影響：影響學生就業力表現的因素，除了實習課程外，各校其他學科課程內容以及社區資源等皆有可能對學生的就業力表現造成影響，但在本研究中無法排除。

第二為個人因素：除了實習課程外，個人的教育背景、生長環境、家人的協助與輔導、人格特性等也有可能與學生

就業力有相關，而對研究結果產生影響。

第三為資料蒐集不易：研究方法以網路搜集各校教師簡介，發現多校皆僅公佈教師的最高學歷，而沒有從學士學位開始簡介，其後再加以電話訪問也遇到拒絕回答等阻礙，造成資料蒐集的困難。

第四為問卷回收：研究對象為完成實習課程的大四學生，但部份學校在大四下學習的課程方面，已沒有必修或選修的課程，所以在發放問卷時，無法完全讓所有大四的學生填寫，可能影響研究結果。

第五為研究對象：尋找各校實習課程任課教師時，多以電話訪問該系助教或學生，再取得任課教師的聯絡方式，過程輾轉無法取得第一手新資訊。

第六為區域性影響：國內休閒學系的分布範圍遍佈北、中、南，產業的發展興盛與週遭資源的差異，也有可能對研究結果產生差異。

第七節 名詞解釋

以下為本研究的專有名詞解釋，將分別敘述如下。

第一個為休閒產業：與大眾休閒活動相關的產業，包含硬體活動器材、影視娛樂、健身會館、戶外活動、軟體資訊等。

第二個為休閒相關科系：與休閒活動有相關的大專院校科系，包含觀光旅遊系、餐飲管理系、運動管理系等。

第三個為休閒學系：在研究中所指的休閒學系，為在大專院校科系名稱中含有「休閒」兩字，其提供之學位為日間

部學士，且體系別為一般類，為高等教育類。

第四個為專業能力：專業能力為學生在學校課程或實習過程中，所學習到在實務工作中所需運用的專業知識或技能。指在工作中，有助於個人處理事物及完成工作的知識、技術與行為，即為從事專門職業時所需具備的能力（林永森，2003）。

第五個為實習課程：學生將在學校學習的知識理論，透過學校的協助以及安排，進入具有實務機能的機構進行演練，從體驗中獲得專業知識與增進個人作業的能力（楊峰州，1998b）。

第六個為社會需求：因整體社會環境的變遷，而造成經濟、文化、產業不同的發展，形成大眾在生活上不同的需求。

第七個為就業力：就業力的定義是指，能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力（Wikipedia，n.d.a）。但本研究對象為高等教育休閒學系大四學生，尚未進入職場工作，所以針對本研究中所提到的就業力而言，為學生接受實習課程後，對青輔會 2006 大專畢業生就業力調查報告結果中就業力三構面所列出的能力項目的自我認同分數。

第二章 文獻探討

第一節 國內休閒教育之發展

一、高等教育休閒學系之發展

我國高等教育可以分為大專校院與專科學校，自從 1987 年宣布解嚴後，高等教育就起了很大的變化，由於政府至今對於高等教育的政策仍缺乏一貫性，導致我國高等教育資源分配不合理，尤其在放任大學校院數量無限增加後，問題也就越來越嚴重，高等教育機構的數量從 1987 解嚴的 39 所，接著 1991 年的 50 所，然後 2000 成長到 135 所(陳維昭，2007)。

觀察這 14 年間高等教育的數量發展，總數量由 123 所增加至 162 所，而在 1994 年大學法公佈後，至 2000 年時大學校院明顯增多，專科學校則減少一半，因為許多專科學校申請改制為大學校院，至今 2007 年為止國內共有 163 所高等教育機構，參閱圖 1。

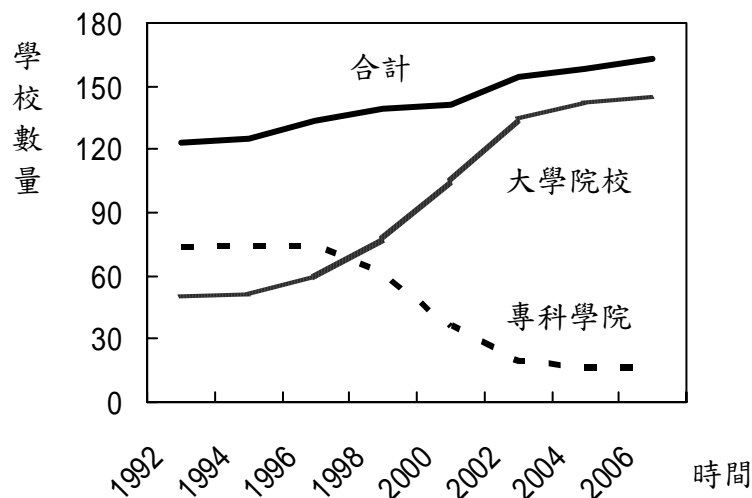


圖 1 1992-2006 年高等教育學校數量圖

資料來源：研究者整理教育部統計處(2007)

而在休閒教育方面，臺灣早期處於被殖民階段，在 1895 年至第二次世界大戰期結束，這期間沒有良好的教育機會與環境，所以此時無法推展休閒教育（劉子利，2001）。在 1962 年，黃振球編著「中小學休閒教育」一書後，休閒教育開始被廣泛使用，而休閒教育開始在中小學教育中扎根（劉子利，2000）。戰爭結束後，臺灣經濟逐漸起飛，民間生活環境與受教育的機會開始好轉，劉秣榛（2004）指出，臺灣在 1956 年至 1970 年，政府開始設置且開放一些休閒活動場所、公園及運動場，提供民眾使用；在此時，國內許多與休閒相關的組織與社團紛紛成立，如攝影、觀光及山岳等協會與電視台，提供民眾更多休閒活動與空間的選擇，對於推展臺灣休閒教育實為重要；經過約二十年後，臺灣的休閒教育開始蓬勃發展，在 1986 年教育部為推廣休閒教育，訂定「休閒教育實施計劃」，隨後 1988 年台大森林學系成立「中華民國戶外遊憩協會」，至 1996 年臺灣師範大學體育系成立「中華民國休閒協會」；到 2000 年間，民眾對休閒認知已增加與養成休閒運動的習慣。

國內經濟結構已由勞力組合朝向高技術化與資本密集化的生產方式邁進，而在這種生產方式下，工作時間會縮短，民眾會有更多的時間與經費可以從事休閒與活動（張添洲，1993）。所以政府需配合產業需求與社會趨勢，擬定或興建休閒活動之場所或會館。根據行政院體育委員會統計資料顯示，政府在 1998 至 2003 年之間補助與興建運動設施 1390 件，包含縣市立運動場館、游泳池、運動公園、社區運動場所、自行車道與運動推廣中心（施姵如，2006）。由前面文獻可知，在臺灣經濟起飛時期，受教機會增多與生活環境改善，

休閒教育才有機會推廣。最早設立休閒相關科系的學校為銘傳大學，其在 1968 年成立日間部三年制觀光事業科，為高等教育制度中第一個成立的休閒相關科系（銘傳大學，無日期）。至今休閒產業已是世界各國普遍重視的無煙囪工業，與科技產業同樣為二十一世紀的明星產業，這兩種產業在創造就業機會與賺取外匯功能上有明顯的效益，為永續發展，國家政策除規劃休閒產業發展外，在各大專院校、技職體系中設立休閒系所，以培育所需人才（林玉梅，2006）。

國內休閒科系的設立背景，劉秣榛（2004）說明在 1991 年以前，開始有學校成立觀光學系、餐飲與旅館管理等休閒相關科系，且許多非休閒相關科系，也在科系的課程規劃中加入休閒教育的課程，而在學系名稱當中首先出現「休閒」一詞的學校為省立臺灣體育專科學校（現為國立臺灣體育學院），其在 1993 設立五專部休閒運動科；此後逐年增長，而在 1999 至 2003 之間，國內休閒科系成立近四十所。而在科系成長方面，葉公鼎（2005）將科系擴增的情形分為兩個階段說明，在 1995 年以前，運動休閒相關系所尚未獨立形成，大都依附在體育運動或觀光等管理科系中；1995 年迄今，運動休閒管理相關系所相繼成立，而未來大學校院系所因應專業分化，經由改制或整合後，亦可能成為專業學院。

而在 1994 年大學法修訂後，大學設系的政策放寬，加上社會對休閒服務與專業知識的需求增加，國內高等教育休閒學系也就此無限膨脹發展。關於國內休閒學系數量如此激增的情況下，對於各校即將面臨或已經面臨的教學資源分配問題，以及培育休閒服務專業人才的一致性與素質，將在下一個段落討論。

二、休閒學系市場化現象

伴隨著國家經濟成長，接受教育已經是人民的義務與權利。今年大考分發填志願已結束，八萬六千個名額，約九萬人填了志願，錄取率創下 95.5% 的歷年新高，預計明年錄取率可能破百分之百（張錦弘，2007）。大學錄取率幾乎百分百，這應該是十年前教育部沒有預料到的，而造成人人都有大學可就讀，是因為國內現在高等教育機構的招生名額，幾乎比學生人數多了。1994 年大學法公佈之後，政府讓各校可以建立自己獨特發展特色，也明顯發現這時期的專科學校改制為大學校院的情形非常多，而（陳伯璋，2005）提到政策對學程或招生等的鬆綁確實讓學校有更多的發展彈性，可是政府在規劃較多補助經費給研究型大學的情況下，卻是間接鼓勵每所大學校院都往「研究型大學」之路前進，導致教育功能重疊、缺乏特色，且在高等教育機構的擴張之下，學生較以往有更多的機會進行選擇，也引發學校為了招生率，出現考量學生的需求或依就業市場之發展趨勢，因而開設相關系所之課程等現象，由此可知近年高等教育發展均強調研究所得的知識是否夠具符合社會、國家，甚至是國際的需求，大學原本的精神與理念已不存在。

近年高等教育急遽擴充，王順民（2001）認為學校為提高招生率所出現的許多方法，彷彿將學生視為消費者，當「大學」化身為市儈商人並且處心積慮想要佔盡生機的同時，其投機的心態有可能會使原本追求真理與捍衛良知的角色模糊不見，所以必須就大學本身的主體意義，重視大學生生活技能的培養，以及回應高等教育資本主義市場生存壓力等動態三角的緊張關係，重新為大學高等教育尋找一個新的定位。

近十年，國內休閒學系擴充迅速的情況，正是印證王順民與陳伯璋所提出，學校考量民眾對休閒需求的增加，以及學生未來就業市場等發展趨勢，學校步入為了提高招生率而模糊大學本體的意義。直至今日，根據教育部（2005）統計處所編的「中華民國大專院校概況統計」資料顯示，關於國內高等教育休閒學系概況為，目前共設有 57 所休閒科系，其中包含 26 所大學、28 所學院及 3 所專校。

高等教育在許多國家已經由學生就學率 15% 以下的菁英型 (elite type)，逐漸走向就學率 15% 至 50% 的大眾型 (mass type)，甚至就學率 50% 以上的普及型 (universal type) 教育 (教育部，2004)。美國的教育制度的發展較早，所以早已面對高等教育發展過量的問題，而戴曉霞(1998)在「加州高等教育總體規劃：影響與挑戰」文中說明，1950 年美國加州高等教育面臨功能重疊與資源浪費的問題，所以在十年以後立法規範加州大學 (University of California)、加州州立大學 (California State University) 及社區學院 (Community College) 等三大教育系統的教育方向。但是陳維昭 (2007) 認為，以國內目前的民主化程度而言，我國的高等教育制度與機構可能無法像加州一樣立法來強行約束國內高等教育機構的發展方向，比較可能引進市場競爭機制讓其彼此競爭，區分出大學的類型。所以在高等教育休閒學系數量擴增的同時，各教育機構也面臨到下列三個問題：

(一) 教育資源不足

在社會需求以及政府對研究型大學補助較多的情形下，許多大學校院的教育功能發生重疊現象，陳維昭 (2007) 提到因為四年制大學及獨立學院的數量急速增加，且隨著高等

教育從菁英型走向大眾型，國內教育產生了以下問題：1. 資源浪費：許多學校朝向綜合大學方向擴充。2. 功能重疊：高等教育的主要功能為研究、教學及服務，但由於研究型導向的大學其學術地位高於教學與服務導向，以致各大學都想成為研究型大學，因而造成各大學功能重疊。3. 欠缺世界級大學：教育行政機關為了避免各學校發生爭議，只好讓各大學都分到一些資源，但也因為這樣，每間學校都不足以進行大型的研究，所以也很難造就世界級的大學；不難發現近年的高等教育在學校或是學生數都急速膨脹，但是政府投注在高等教育的經費卻逐年縮減，所以教育資源不見充實卻反而窘迫，並且顯著低於鄰近的日本、香港及韓國，這樣除了不能改善教育學習的環境外，就連學生的學習態度與基本能力也正在走下坡。關於政府投注的教育經費，徐明珠（2007）整理出，教育經費占 GNP 的比例由 1996 年的 5.29%，至 2005 學年減少為 4.28%，十年來減少 1.01%，教育經費大量緊縮，尤其以大學每生平均分攤經費逐年下降影響最大，1993 學年為 204,795 元，2002 學年降為 149,260 元，十年來減少 55,535 元。

大學校育的大量擴充下，教育部（1995）在中華民國教育報告書中提到，在學校數量持續增加的情況下，有資源分散與教學品質下降的隱憂，建議各大學應該提升大學師資素質並建立多元師資體系，且應建立教師聘任及教學評鑑的制度。教育對社會的貢獻非常多，劉小流（2001）認為發展教育不能僅僅只看教育對經濟發展的作用，也應考慮教育自身的規律性，教育不單只是適應經濟的發展，而是高等教育本身的發展規律就要適度地超前經濟發展，另外在高等教育大

眾化的過程中，教育單位除了注重以數量的擴展來滿足居民對於高等教育的需求外，也應注意高等教育內部運轉效率的提高，應當力中求穩。

對於教育品質的擔憂，羅綸新（2007）也認為若是教育改革是以討好和追求數量的方式而擴充，然後卻不顧及教育品質的改善，在這樣的情況下，教育機會市場化，以及文憑逐漸化身為文化貨幣或商品時，所產生的貶值現象，與高學歷高失業的現象將不難想像。而且因為教育程度普遍提升，因而使得學歷貶值，高玉靜（1999）認為在這種情況下，如果還希望保有同等薪資的工作，則需要擁有更高的學位歷，所以高等教育擴充對各類畢業生之影響力是存在的。

在眾多休閒學系成立的同時，由於教育部對休閒學系的設立並無專業的統一標準，所以國內目前 57 所休閒科系的課程內容就由各校自由發展，但在這樣自由發展的過程當中，學生的素質也將令人擔憂。許振家（2004）也提及，至今休閒科系或休閒學系被廣泛運用在學術界時，其實都還未出現定義休閒相關學系的標準，所以使得休閒相關學系一詞尚不明確，在學術界對休閒相關學系定位不明的情況下，到底培育出來的學生是走向學術還是商業市場消費，與市場所需能否一致還是未知。所以曾玫菁、黃筱雯（2006）認為在許多專科學校相繼改制為學院或是科技大學的階段，如果沒有好的考核評鑑制度來把關，可能培育出不夠專業的人力，將無法有效供應市場上的需要，也造成教學資源的浪費。

而國內休閒學系在此高等教育擴充的階段，也同樣以極快的速度成長，所以同樣也面臨教學資源不足的問題，各校看好休閒市場的需求，積極爭取與開發休閒學系的資源，但

是在資源有限與教育部無心投資的情況下，各校能運用與取得的教學設備與資源就產生不足的現象。

（二）少子化的衝擊

少子化是指人口生育率下降，造成幼年人口逐漸減少的現象 Wikipedia(n.d.b)。我國高等教育由精英教育走向普及教育，羅綸新（2007）統計高教學校總數由 1981 年之 104 所擴張至 2005 年的 162 所，如果大學校數不變，而出生人口不斷縮減的情況下，高等教育將會受到相當大的衝擊，所以少子化為我國當前必須面對的重大議題，而對教育方面的衝擊力是相當大，目前高等教育的擴張還未看到相關單位正視人口變化而及早因應，若以大一新生正常入學年齡 18 歲而言，那大約可由 17 年前的嬰兒總數就可明白未來大專的需求，而在 1998 年台灣人口出生率出現急速下滑，當年人口減少 54,552 名，出生率的急速下滑已在 2004 年造成國小大減班，且將在 2010 年時造成國中大減班，接下來在 2013 年就是高中，而在 2016 年時大學就會面臨減班，也就是十年後國內將有一次大學院校的大淘汰。

而少子化對教育所帶來的衝擊，徐明珠（2006）進一步作出整理，認為少子化會使高等教育面臨招生不足的困境、使教育市場產生競爭的壓力與競爭力下降，導致教育品質低落。但是吳清山、林天佑（2005）認為少子化有正面與負面的影響，而就正面的影響來說，一為有助國民教育降低班級人數，二是助於中小學邁向「精緻化」的教育，三為學生升入大學機會增多，所以升學壓力會漸緩；然而就負面的影響而言，一為幼稚園以上至大學院校將會面臨招生不足現象，學校經營會越來越困難，二是教師缺額減少，師資培育面臨

發展危機，三是大專院校招收學生為濫竽充數，所以品質越來越差。

在高等教育面臨的挑戰當中，以少子化對於教育機構的生存最具關鍵影響，為了因應供需失衡的狀況，目前教育部正研擬「大專院校暨研究所進退場機制」，內容為限制新設大學院校與研究所，及列管招生不足的系所或校院，並且檢討錄取率過高的研究所招生問題，所以未來對大學將可能採取併所、減招、停招、轉型或整併，也有可能甚至是退場等作法（徐明珠，2007）。國內休閒學系因為高教體系的擴充數量也增加許多，由以上高教體系在面臨少子化的衝擊下，所遇到的問題，可想而知休閒學系勢必也會遇到招生不足、與他校產生市場競爭、學生素質不齊，而面臨合併或淘汰的命運。

（三）市場機制現象

在全球各先進國家高等教育逐漸從菁英教育走向大眾教育的階段，我國也自 1987 年之後，高等教育不斷快速成長，但是對於高等教育是否應該繼續地擴充，常常引發兩方不同意見；一方認為高等教育應該延緩成長，因為國家若未將人力發展與就業市場的整體需求考量在內，將會形成教育性失業(the educated unemployment)、結構性失業(the structured unemployment)、學用不配合(mismatch)與學位、文憑貶值等，而導致教育投資的浪費，而另一方則認為，如此地擴展將可透過市場機制來進行調節，讓其自然恢復供需平衡的狀態（高玉靜，1999）。

臺灣社會少子化對大學招生的衝擊是早可預見的，陳維昭（2007）認為教育部放任國內大學倍增，我國高教發展質量已經失衡，問題癥結在於教育政策不連貫、教育投資不足，

以及未建立分級分工制度，而導致各大學迷失發展方向與定位模糊，我國大學若要卓越發展則必須透過，自我定位、評鑑與資源分配三項措施，讓大學適度分工合作來擔任不同的任務，以符合社會多元的需求，並且打破各校平頭主義，才能提升國家的競爭力。

以市場供需的原理探討，目前 163 所高等教育學校，往後將面臨校系整併、或被淘汰的命運，整個教育機構的數量即從成熟期前往衰退期邁進（楊峰州、李姿蓉，2007）。由圖 1 來看，高等教育學校都發展至成熟期末端階段，當然其中也包含休閒學系，所以如何在一場即將發生的激烈競爭中生存下來，將是各校目前急需慎重思考的問題許多學校會在這一波大學數量降低的過程裡，面臨科系整併、轉型以及減招等問題。

三、小結

從 1987 年解嚴，至 1994 年新公佈的大學法對各高等教育機構成立學系的鬆綁，讓國內高等教育機構的成長急速，而休閒學系在此階段也增加至 57 所之多。但在同類型的高等教育機構同時成長的情況下，就會面臨到資源不足已分配各校、市場競爭與招生困難，以及少子化所帶來的連鎖效應等問題。所以教育部應對持續成長的高等教育機構適時喊停，並針對已造成的問題擬訂解決方針，提高國內高等教育的品質，其中當然也包括休閒學系。

第二節 美國休閒教育概況

一、美國休閒教育的發展

國內的高等教育成長過剩，是早可預見的，因為美國的高等教育也曾經面臨過度擴張的階段，Brubacher(1982/2003)在高等教育哲學一書就提到，美國大學入學人數之高漲，波及了高等教育哲學問題，因為成績平庸者湧入學府，高等教育水準將低落，而且大學院校的學生入學數，將大於職業所需之數，若再加上學非所用，未來社會動盪不安可能導源於此。國內的休閒教育目前面臨高教機構發展過剩的階段，可想而知美國在教育與經濟皆比我國進步的情況下，其休閒教育必定也經歷過此成長過速階段。

目前台灣的休閒相關科系課程發展與美國早期發展不一致的現象非常類似，張璟揚、楊峰州（2005）提到在同樣的狀況下，美國成立 COA 管理休閒教育課程，反觀國內從最初休閒相關學系設立至今已有 10 多年的時間，卻沒有任何學術單位正視這個問題在此提出國內休閒相關科系可參照 COA 課程認證標準來規劃設計課程，以及各休閒相關科系短期先參考 COA 標準來規劃國內的休閒教育課程，往後再充實資源以申請 COA 認證為目標，等兩項建議。

在第一章曾說明 COA 為美國的國家休閒和公園協會 (National Recreation and Park Association, NRPA) 與美國體育活動和休閒協會 (American Association for Physical Activity and Recreation, AAPAR)，之前為 American Association for Leisure and Recreation (AALR) 所支援的一個課程認證協會。而關於 COA 與美國休閒教育的發展背景，由

Historical perspectives on the development of the NRPA/AALR Council of Accreditation 一書可清楚瞭解，Hawkins(1998) 說明這本書的內容著重 NRPA/AALR Council of Accreditation 在 1962 年到 1974 年期間的發展過程，其中包含成立協會的準備工作與過程，同時也包括區別與闡述 Recreation、Park 和 Leisure services 等專業鑑定的準備過程背景。關於美國休閒教育發展的開端，Sessoms (1998)說明在第一次世界大戰(1914-1918)後加速發展，National Recreation School 的前身 Playground and Recreation Association of America (PAA) 首度開創了社區休閒學校，之後 1926 年到 1935 年 National Recreation School 即規劃為期 34 週的執照發給課程，在這九年期間培育超過 200 位公園與休閒領域的專家。

關於 COA 成立過程與背景，在前面有提到 COA 為兩個協會所支援，就是 NRPA/AALR 而現在則是 NRPA/AAPAR。Niepoth (1998) 說明 COA 特別是在 1962-1974 這 12 年的時間裡被引導建立，只為不屈不撓成立一個能確定學生在公園休閒領域得到最好教育的教育課程。COA 成立後，1974 年 10 月 25 日 由 David Gray 召集 COA 的第一次集會，參加的人員必須為學院或大學的管理人且為 NRPA 所選出；另外 1977 年 5 月 17 日，COA 為北卡羅來納州立大學申請的課程認證舉辦了第一次的檢閱會議，同時北卡羅來納州立大學也成為第一所申請與通過 COA 認證的學校。

美國會成立 COA 的原因，張璟揚、楊峰州 (2005) 認為是因為休閒教育的課程不被政府重視，所以導致認證的工作演變成由非政府機構來從事，也造成各機構都想獨自建立一

套認證機制，而此現象持續了三、四十年，直至 COA 成立，美國休閒課程認證的混亂現象才告一段落，且認證的標準同時也被 Council for Higher Education Accreditation (CHEA) 美國高等教育認證協會承認，所以 COA 的工作為建立一套課程設計標準，並負責檢視各學校提出的認證申請。目前現在已經完成 CHEA 的第三次審查 NRPA(n.d.a)。

二、休閒課程專業認證協會

前面提到 COA 現為美國休閒教育課程認證協會，關於其認證的內容涵蓋的層面，Zabriskie (1998)說明 COA 所設定的課程標準與評價可以分成兩個部份。一個為機構基本組織 (Foundation understandings)，包含學系的基本組織與背景；另一個是專業能力 (Professional competencies)，有超過 40 個標準其包含在八個領域內，而這八個領域分別為基礎概念 (Conceptual foundations)、休閒服務 (Leisure service)、休閒傳達體系 (Leisure services delivery system)、課程策略 (Programming strategies)、評價、計畫與鑑定 (Assessment, planning, and evaluation)、管理層面 (Administrative/management)、法律層面 (Legislative and legal aspects)、經驗領域 (Field experience)。所以 COA 真正的評鑑過程是非常嚴苛而且冗長的，評鑑是對制度或是課程是否有達到或超過在教育品質裡所指定的標準，能給予適當的告誡與調整，具有相當的重要性。

任何機構設有四年關於公園遊憩與休閒服務的教育，皆可以向 COA 提出鑑定的申請，學生若想進入相關學校就讀，應該仔細調查各校的詳細課程來決定是否有符合個別的需求

NRPA(n.d.a)。COA 評鑑的過程是冗長且嚴峻的，NRPA(2004) 說明預備要申請評鑑的學校剛開始要提交正式的申請格式，其中包含未來廣泛的發展計畫與自我研究，還需要組織一個校內品質管理團隊，學校的認證申請通過與否，以及讓申請的學校瞭解哪些課程是需要持續進行與維持，是由協會十位委員依評鑑狀況而決定，這十位委員是由兩個發起單位、學者專家、開業者以及公眾代表人物所共同組成，通過認證的學校每五年需要再做類似的檢視，但每年所做的新變動都需要告知協會，這樣一來評鑑將是內外並進，不過這樣的評鑑內容與方式只針對四年課程，也就是不包含研究所課程。同時評鑑項目除了分成上述的八大類之外，這些標準可以細述包含學校學術單位的特色、學術單位的理念與目標、行政管理、教職員、學生、教學資源等。

COA 從 1974 年成立至今，所設定的課程評鑑標準已成熟完備，而曾經被其認證的學校已逾百所，而根據 COA 網站公佈 2007 年已認證的學校共有 94 所。除了 COA 設立課程的評鑑標準外，Society of Park and Recreation Educators(SPRE) 也出版 Curriculum Catalog Recreation & Park Education 一書來呈現通過認證學校的評鑑內容。

NRPA (2003) 說明這本 Catalog 包含美國與加拿大公園休閒資源與休閒服務的廣泛資訊，在這本 Catalog 中的學校課程都是被通過認證或是有申請被認證學校課程的目前現況，而有星號註記的學校，已經被 COA 認證過。美國休閒課程認證從 20 世紀初發展至今，雖經歷過一段整合期，但目前已有相當明確的目標，也具備了嚴謹的課程審核標準。SPRE 也是 NRPA 的分支，任務是討論關於公園休閒資源與休閒服

務等互動，亦即宣傳有關的相關事務；其目標有三，第一是為了鑑別、回顧與分析而組織一個研討會，內容是關於社區休閒學者的討論與決策；第二為促進研究品質貢獻，幫助研究結果分類出版，以及論文集與研討會等；第三為加強公園休閒開業者與學者的連結，促進該領域全面發展。此書的出版，讓其他有申請卻未通過的學校，或是其他想設立相關學系的學校，能有參考的依據，共同為休閒教育的品質把關。

而且 NRPA 不僅對學校的課程做專業檢定，連學生的專業能力也有相關的規定，NRPA (n.d.b) 說明專業檢定就是學生個別自願對自己能力、尺度與標準申請識別與鑑定，這個檢定最主要的目的為確保在公園休閒領域被雇用的員工都能達到高標準的表現。所以 NRPA 在 1981 年創立全國檢定的計畫，而計畫目的包含以下三點，一為建立全國公園休閒專業領域的檢定標準，二為通過認證的人提供識別效果，三為擔保雇主所雇用的人都有受過專業教育與訓練。同時認為檢定是唯一可以達到個別辨識的途徑，除了可以提高學生自信，與得到專業領域與大眾的尊重，還可以增加專業的可信度。

關於評鑑對課程的益處，NRPA(n.d.a) 說明評鑑有兩個基本的目的，一為保證課程的品質，二為改善課程品質。雖不能完全但可以為教育的品質提供合理的保證，雇主可從鑑定過學校畢業的學生得到保證，這些學生也都馬上通過 Certified Park & Recreation Professional (CPRP) 測驗調查，該領域的專業認證也愈來愈多，資料顯示從符合鑑定標準學校畢業的學生能馬上通過 CPRP 的測驗，反之則需要至少兩年的時間才能到此標準。

在國內休閒學系應用美國休閒課程認證標準之調查研究中，翁晟航（2006）以國內大專院校休閒科系的專任教師為對象，發出 96 份，回收 66 份。

其研究結論為，國內有 93.3% 的休閒專任教師同意或非常同意國內休閒課程需要認證標準，以及有 74.2% 的休閒專任教師同意或非常同意國內休閒課程規劃應用美國課程認證標準。翁晟航將原因歸納如下：第一為國內課程規劃上大部分是參考美國，第二為國內休閒系發展快速，即需統一標準，第三為美國休閒課程認證標準十分健全值得效仿。但他同時提醒在應用美國課程認證的時候，須注意民情民風的不同，應建立自己的標準而非沿用美國的，也建議可以參考美國休閒領域認證標準發展之歷史，組成專業學術團體或協會，為休閒教育規劃認證標準以及相關事宜。

三、小結

美國的休閒教育約略從第一次世界大戰後開始萌芽，而台灣從 1962 年休閒教育逐漸被廣泛應用，1986 年教育部為推廣休閒教育，而訂定「休閒教育實施計劃」，可參閱第 13 頁。美國在 1970 年 D. Bell 注意到，美國大學已經成為一處遼闊的垃圾場（dumping ground），大學不阻擋此趨勢，還張臂歡迎 Brubacher(1982/2003)。顯示已遇到高等教育擴充過量的問題，接著因為各方休閒教育機構都想要自己成立機制，經過混亂期過後，在 1974 年 COA 成立而開始接受各校申請認證，才逐漸讓美國的休閒教育機制完備。

國內目前正遇到高教擴充與休閒教育機制混亂時期，多方建議皆為先參考美國的處理方式與 COA 的課程認證標

準，但也都註明與提醒，再參考之下我們還是需要擬出一套適合國內休閒學系的規範與管理辦法。

第三節 休閒學系實習課程

一、實習課程的立意

國內學制將教育分為普通教育和技職教育兩大類，而根據聯合國教科文組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO）在 1974 的「對技職教育的建議書修訂版」（Revised Recommendation Concerning Technical and Vocational Education）中主張將技職教育解釋為，學習經濟與社會生活有關的實用技能、知識與態度的教育，而黃政傑、李隆盛（1996）認為教育制度應同時也是社會制度的一種，當社會面臨廣泛的衝擊時，教育制度也要隨著改變，今日產業對人才的要求愈來愈高，促使職業教育向上提升到大專院校層級，並且較強調務實導向的課程，主要目的為充實學生就業所需知識、技能和態度。其實高等教育實務課程的設計早期已有部分學校開始規劃，徐南號（1975）提到國內工、商、農在大學階段即十分重視與產業有關的技術教育，其中工學院的必修科目中就含有工廠實習課程，教育部在 1970 年為發展高級技術教育，因而擬定「大學暨獨立學院與生產或技術機構建教合作實施辦法」，其中提到機構在寒暑假期間可以邀請或接受學校派學生至機構研究或實習，並指派適當的人員負責協助、指導、記錄或考核成績等。

前文 p.16 提到美國在 1960 年至 1970 年之間，也因為高等教育機構成長過量，所以加州立法約束教育單位發展的方

向，而張添洲（1993）整理美國在大專生供過於求現象發生時，美國 Marland 在 1971 年提出「生計教育」(Career Education)，即為教育必須有計畫的配合經濟發展與社會發展的改革措施，其中包含學校利用現有教育資源，將其重組以發展出更實用且適合學生需要的課程，以及藉助工商企業界參與教育活動，使學生從實際體驗中獲得經驗，所以他同時也認為，普通教育在「教育即生活、學校即社會」的理念下，也具備有技職教育的模式，所以兩者之間並無確切的界限存在，同時也因為學生在就業前，對未來的工作總是存在著某種憧憬，剛好可由學校教育所提供的實際體驗課程，來對職業充分地試探，清楚了解自己的能力及興趣所在，更能確立將來自己想要從事的職業目標且應蒐集工作性質、工作環境、福利措施、工作待遇、應具備的條件、知識與技能及工作展望等。

學生畢業後即需面對產業就業上的競爭，必須在畢業前從學校獲得就業時所需的專業知識與技能，所以學校的課程是否能符合學生的需求是非常重要的（李姿蓉，2006）。而且實習課程對學生的影響方面，程金保、張秉書（2001）指出學生至企業單位實習後，因為實務工作操作的落實而使專業素養深厚，所以學校可依學生的專業能力，在學生就業之前，進行就業諮詢或提供升學之建議。

學校規劃實習課程的用意，郭德賓、莊明珠（2006）認為是讓學生在其就學期間能至業界實際運作，將理論與實務結合，但實際上，有些學生在經過校外實習後，反而對本業產生不認同感，經研究指出，學生經過校外實習後，到餐旅相關產業工作的意願並不高，由於學生在實習之前對未知的

職場抱著期待，而當預期與實際產生落差時，將產生某種認知衝突，此衝突無法得到適當調解時，學生將會選擇離開此一行業；由於各校實習制度不相同，因此建議做更近一步的驗證，並將薪資與市場需求等加入。

就教育程度、工作經驗以及薪資三項就業相關因素，高玉靜（1999）在其高等教育擴張與就業狀況之關係研究結果發現，教育程度與工作經驗呈現負相關，因為個體在教育上多做投資時，因而在累積工作資歷上較為不足，而工作經驗對薪資的解釋力為最高，教育程度變項為次之，所以工作經驗越豐富，教育程度越高者，其薪資亦越多，同時也提出相關建議，第一為建立完善評鑑系統，使高等教育質量並重，第二為建立全國勞動資訊網，目的為受教育者必須思考與吸收「進行教育投資時，要學習些什麼」的充足訊息，第三為彈性規劃課程，加強實用技能，使培育出來的人才能符合就業市場的需求。

但是學術界對實習課程的推崇，並不表示業者也是對實習課程抱持著同樣的看法，McGhee（1987）指出學界認為實習是學習後的成果展現，是整個學生在學習過程的高峰，而產業單位則是認為，實習只是要進入正式職場工作的開始罷了。所以雙方面對實習的定義，以及面對學生到業界實習的態度，在支持的程度上應該是有所相異的。另外對實習課程內容，體育專業人力規劃研究小組（1991）提到學生實習時數太少，以及學校課程專業科目太偏理論，則不配合社會需求，而有效調節課程結構，來加強理論與實務的結合，對學生在畢業後充份就業則有幫助。

因此，良好的實習課程規劃，除了要有專業的教師與指

導人員外，課程設計、產業配合、結構調整與實習時數，皆為實習課程在規劃時的考慮因素。

二、休閒學系實習課程內容

(一) 實習課程與休閒學系

關於學生對實習課程的態度，李啟誠（1998）在專科學校企業管理校外實習之研究一文中，認為校外實習是藉由角色扮演來體驗與學習業界實務知識，學校如果無法與企業結合，則學生在校所學的理论與實務之間永遠會有缺口存在，並提出三個研究發現，第一為超過80%實習生認為，學校安排實習單位有助實習成效的落實，呈正面態度；二、企業個案的撰寫，有助經營管理知識的學習與問題的發掘；三、企業個案發表，有助各行業經驗分享與口才訓練。但是該研究為針對企業管理科系實習課程的探討，所以研究者在此衍生欲探討休閒學系實習課程對其學生而言，是否也對其抱持正面態度的研究動機。而曾華源（1992）指出，學生在實習過程中較重視實習機構是否符合學校要求，考慮機構對學生能力之的期待，還有個人交通往返實習地點的方便性，實習內容與個人期待是否相符合，以及實習機構對未來的就業是否有幫助。

近年來休閒產業高度發展，而教育部（2006）建議技專院校若無法配合產業及科技的快速發展，可結合職業訓練與產業界，在彈性的學制及課程之下，兼顧學生的升學與就業需求。社會發展變遷快速，張添洲（1993）認為學生在就業之前應對工作世界有所認識，才不至於對複雜的職業感到困惑或造成錯誤的選擇，以及與職業適應的困難，而對於一種

職業的了解，應包含該項職業的性質、工作條件、職責、內容及應有的行為表現，所以他認為教育的內容，應該要與生活及工作結合，而教育的場所也要擴及整個社會，教學重心要放在培養學生自學的能力，另外課程內容也應當結合生活與工作。

對於課程休閒科系急速擴增後，曾玫菁、黃筱雯（2006）將其分為休閒管理類與休閒遊憩類兩項，而兩類的共同教育目標為，皆以學術倫理為基礎來結合產官學界，再配合實務操作課程，使畢業生能快速融入就業市場。根據時代的變遷與趨勢，休閒相關科系也需要配合社會需求，學校應規劃一套培養專業能力的課程，培育出符合社會需求的專業人員，並且增加學生的實習時數，以培養學生在職場的實戰經驗與能力，進而增進學生未來就業的競爭性（黃鈺婷，2002；林永森，2003）。對於課程設計應當配合社會需求這部份，許振家（2004）也強調休閒專業教育的準備課程，是不斷變動的具體事實，一方面是強調課程規劃能讓學生獲得最大利益，另一方面是希望所訓練出來的學生能獲得產業的青睞。

所以實習課程對休閒學系的重要性，Henderson（1993）認為是非常實習重要的，他認為休閒專業人才必須準備好去服務各種不同的人，過程可以透過電腦模擬或是對校內教職員提供服務的方法來作為實習，學生在此過程中也可發展其對社會的責任感，所以休閒專業準備教育中的實習部份，被認為是非常重要的。但是林玉梅（2006）認為學校在實施實習課程的過程中也出現些許困難度，因為在休閒教育的環境當中，往往具備豐富實務經驗者，多數卻無足夠學歷參與學校人才培育規劃，造成休閒產業發展與教育的學習上出現理

論與實務缺口，所以提出休閒產業人力的培育的歷程中，可藉由轉化學習的方式，經驗交流的學習，將所學的知能融會貫通，且增加新知識。

目前少有研究針對休閒學系的實習課程做相關的探討，若要瞭解休閒學系的實習課程，是否也能對該系學生產生同樣效益，或是已規劃實習課程的學校，其所規劃的實習課程是否能讓學生獲得最大的利益，也同時能符合產業的青睞，進而彌補理論與實務的缺口，將為休閒學系及須探討的議題。

（二）休閒學系實習課程內容概況

根據 2006 年大專院校科系別概況，國內大專院校共有 57 間科系名稱中含有「休閒」二字並提供日間部學士學位，但本研究所指的休閒學系為高等教育體系，沒有包含技職體系。所以在 57 間學校裡，以學校的體系別分類可區別出一般類與技職類，將技職類刪除後，屬於一般類的休閒學系共有 17 間，詳細學校名稱整理為表格，如附錄一。

蒐集 17 間休閒學系實習課程的資料，只是單純想要瞭解各校實習課程的內容，並沒有存在比較的心態，所以在此將 17 間學校亂數排列後，再重新編號即以數字代表，以尊重並維護各校隱私。

各校對於實習課程的設立目標大致皆為協助同學增強對休閒相關產業架構組織與工作內容的瞭解，訓練同學規劃、執行、溝通合作以及問題解決的能力。有規劃實習課程的學校，在於實習單位的選擇上，皆為系上審核認可之休閒相關機構。所以表 1 為針對各校實習課程的時數、在幾年級開始實習、課程必選修情形、校內外實習範圍與實習單位的選擇做個簡單的表列，而細部的規定事項與評鑑項目就不在此贅

述，可參考各校網站。各校在四個分類層面的規定不盡相同，這也是因為國內對休閒學系課程的標準還沒有統一規定，參閱表 1。

表 1 國內休閒學系實習課程概況

編號	時數	年級	必選修	校內外
1	700	1	必	校內、外
2	500	1	必	校外
3	400	2	必	校外
4	400	1	必	校外
5	無課程			
6	400	3	必	校外
7	400	3	必	校外
8	600	2	必	校內、外
9	400	1	必	校外
10	完成規定活動	1	必	校內
11	400	2	選	校外
12	未規定	3	選	校外
13	400	2	選	校外
14	400	2	必	校外
15	300	2	必	校外
16	400	3	必	校內、外
17	200	3	必	校外

實習課程即是讓學生累積工作經驗，李誠（2005）在從充分就業到優質就業一書中，提到美國實證研究指出，一位有 13 週失業經驗的年輕人找到工作時，時薪會比未失業過的

年輕人平均低 3.4%，所以工作經驗對年輕人的薪資水準有直接影響，同時發現年輕人的 13 週失業經驗可導致日後成年時失業期間比他人多 1.5 週，所以員工對雇主的吸引力除了由他們的教育程度、技術水準來決定外，還包含工作經驗、適應能力、責任感等因素。

但是依據方信淵（2003）的研究結果，運動觀光學系大學部前十大專業核心課程依重要性程度高低排列依序為，整體與官方認為第一為運動觀光產業實習，認為面對產業快速發展的現況，與產業界保持密切互動關係，有助於專業人才競爭力之培養，而業界則認為排第五，但是學術界是排第十，是三個領域中最不重視產業實習的領域。學術界不重視產業實習的可能原因，Brubacher(1982/2003)提到高等教育反對把職業教育、工作等求職教育納入課程內，原因之一就是擔心課程窄化，所形成的狹隘性與專精性教育的價值會低於廣博性，而大學最主要的存在主要原因有二，一為促使高等知識往前推進，二為運用高等知識以解決社會問題；也說明高等教育具備三種功能，即傳授高深學識(教學)、擴充學識範圍(研究)、將學識的研究成果做為公共服務用途(服務)；最後指出應用其實也是知識的一部份，因此不具實用性的知識，也等於是毫無意義的知識。

不過同樣的問題，許振家（2004）的研究卻是學系重視實習，是希望學生能夠將課本上學習到的理論應用在實際工作的狀況中，而商業組織和政府機構加強員工的在職訓練，以及專精於特定的工作，所以對實習不是那麼重視。

前面文獻提到實務體驗課程所帶來的效益，也一直強調官方與企業認為實務工作經驗是非常重要的，但是卻也有研

究發現實務課程對學術界來說，重要性並不高。是三方沒有良好的互動溝通，還是學術界認為理論才是他們應該最重視的，或者是各研究所調查的對象不一樣，而造成不同的結果，可建議做相關探討。

三、小結

高等教育通常為學術理論導向，但由於科技產業的快速變遷與發達，學校顧及學生就業層面的考量，將課程內容與生活和未來工作內容結合，也出現實習課程的相關規定與辦法。而文獻也提到休閒產業的工作內容多為與人接觸，建議學生在校時期即能培養相關的工作經歷，統整所學的理論與架構。在各校對實習課程的規定不相同的情況下，學生是否都能對其學校所設的實習課程認為有助益，也是本研究所要探討的問題。

第四節 學生就業力之探討

一、就業力與就業

(一) 國內青年就業現況

根據行政院主計處調查得知，國人 2006 年 2 月的失業率為 3.92%，教育程度在大專及以上的失業率為 3.88%，而年齡層在 15 至 24 歲者的失業率為 9.51%，居各年齡層之首(行政院主計處，2006)。青少年失業率節節攀升，郭振昌(2003)認為青少年的失業多是屬於結構性失業，就是學生在校所學不符合勞動市場的需求，而職場又需要大量的人才，顯示教育與勞動市場已產生脫軌，即是現今的教育制度未能適當配

合急速轉變的工作要求，使青少年從學校到工作轉換上出現困難。高玉靜（1999）也說明，由於高等教育是正規教育系統的最終階段，多數人直接畢業後就進入勞動市場，所以約從每年高等教育各科類的畢業生數來瞭解市場供需的情況，基於人力資本論(human capital theory)的情況下，當工作者之教育量增加時其生產能力也會增加，所以促使勞動市場對於受過高等教育的人力之需求也相對提高。但是高等教育若成長過速，造成供需失調的狀況，結構性失業現象將是無法避免的。

行政院青輔會（2006）也說明國內因為大學的入學比率大幅提高，且同時大專青年失業率也出現上升現象，使大眾高度關心國內高等教育是否能培育出具備就業力的畢業生，大專畢業生基本上認同高等教育提升就業力的效果，但有六成五的雇主卻認為，高等教育需進一步提升才能使畢業生滿足職場需求。高等教育培育出社會所需的人才，所以對經濟的重要性是確定的，而 Yorke（2004）提到許多文獻上皆強調高等教育對經濟的評價是中肯，但是業者與官方還是持續認為畢業生缺乏工作上一些技能，也讓人提出課程是否真能夠包含足夠的機會讓學生發展與學習技能的疑問。

高等教育需加強何部份才能使畢業生滿足職場需求，行政院主計處（2002）調查顯示，在 2001 年未從事工作之 15 至 24 歲青少年中，曾經找過工作者有 19 萬 6 千人，其尋職中遭遇到的困難有「工作性質不合」占 25.51%，「工作經驗不足」占 22.84%。另外，行政院青輔會（2006）的調查報告中說明就業力中的「穩定度及抗壓性」是許多專業能力透過挫折經驗而培育，報告中也說明，不管是雇主或是畢業生，

皆認為高等教育對於「職涯規劃」、「瞭解產業」、「創新能力」與「能將理論運用於實務」四者就業力技能的養成不足。可見造成青少年失業的原因除了在校所學不適用外，還包含了對職場環境的不熟悉與工作經驗的不足。而張添洲（2005）認為教育的目標，就是要傳授科學與技術的基本知識，是學生在畢業後均能擁有就業的能力，並且找到適合的工作。所以李姿蓉、楊峰州（2007）認為應當針對產業需求人才類型，統整規劃課程內容與培訓，避免學生專業能力不一，不符合產業需求而導致失業率攀升與資源浪費，實習制度的設立即是可以讓學生在職場應用所學及反應所學不足之處，校方可藉此修訂教學課程內容，以培訓更優質的專業人才。

對於學生的就業力不足，李誠（2005）認為政府證府不能袖手旁觀，應該扮演的唯一角色是，保障人民一個永續就業的能力。同時點出在2001年11月加入世界貿易組織(World Trade Organization，簡稱WTO)後，經濟環境比過往開放，國人會遭到嚴重的失業問題，如果處理不妥，將可能會引發政權不穩的危機。在文中也以南韓教育制度為例，提醒高教體系應當注意事項，南韓之例如下簡介。

南韓大學生的在學率為全球前三名，但是所培育出來的大學生之人力素質卻在瑞士洛桑管理學院(IMD Business School, IMD)的評鑑中排第三十二名，而這種低素質的人力影響了南韓國家的競爭力與經濟成長。南韓的教育制度有以下缺點，第一為學校的課程與工作場所要使用的知識與技術有很大的落差；第二為缺乏回流教育的機會，只有5.4%的25~64歲的在職員工，受回流教育的機會；第三為學生缺乏自我學習的意願，在學時的努力是為了應付升學考試，所以

在離開學校後，也不會主動去追求新知識來解決工作上遭遇的問題；第四為政府的各項考試太多，人民花太多時間在學習與準備，但錄取率又低，所以是種資源浪費；第五為年輕人實務接觸的機會太少，多數都在家中準備升學，少有機會將所學應用在工作上面，因此無法建立可用的人力資源。由此可鑑，我國在加入 WTO 後，應積極導正教育制度上的缺失，才能有效開發我國的人力資源。

（二）就業力

所謂就業力是指，能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力。另外在行政院青輔會（2006）大專畢業生就業力調查報告中，Harvey、Locke和Morey對就業力的定義，是個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力；也就是說，就業力是獲得及持續完成工作的能力。而吳德業（2001）在生涯教育新方向一文中，提到Harvey進一步對就業力定義為，一種展現某種特質的傾向，而這種特質被雇主認為在提升其組織未來效能方面是必須的；包括：與謀職有關、雇主對於何者是必須的已有定見，而就業力表現指標（employability performance indicator）應明確包含於高等教育目標之中。

目前雖然有許多文獻特別提到學生就業力的發展，但是Yorke（2004）認為其中沒有完全談論到就業力整體的複雜性與課程設計的挑戰，研究發現學生表明從以工作體驗為學習的課程中，得到許多個人與專業方面的能力，包含信心、自尊、相信自己專業能力、提高效率、增強野心與抱負，但是就業力是非常複雜的構造，包含的層面廣泛，而課程也一直尋求發展這些層面，因此強調體驗工作方面的課程是非常重

要的。有學生表示因為沒有相關的工作經驗，所以在進入職場時工作人員對於加強他們相關學習領域時，也有壓力存在。

另外，Harvey (2001) 也詳細說明在由高等教育機構提供的就業力發展機會與畢業之後的就業關係裡，因為雇主所扮演的角色而使其更為複雜，在最後雇主將取得畢業資格時培養的就業力轉換成真正就業，如圖 2 所示，同時也強調各界在探討就業力時，瞭解其內部的重要性比單純制定制度還來得重要。

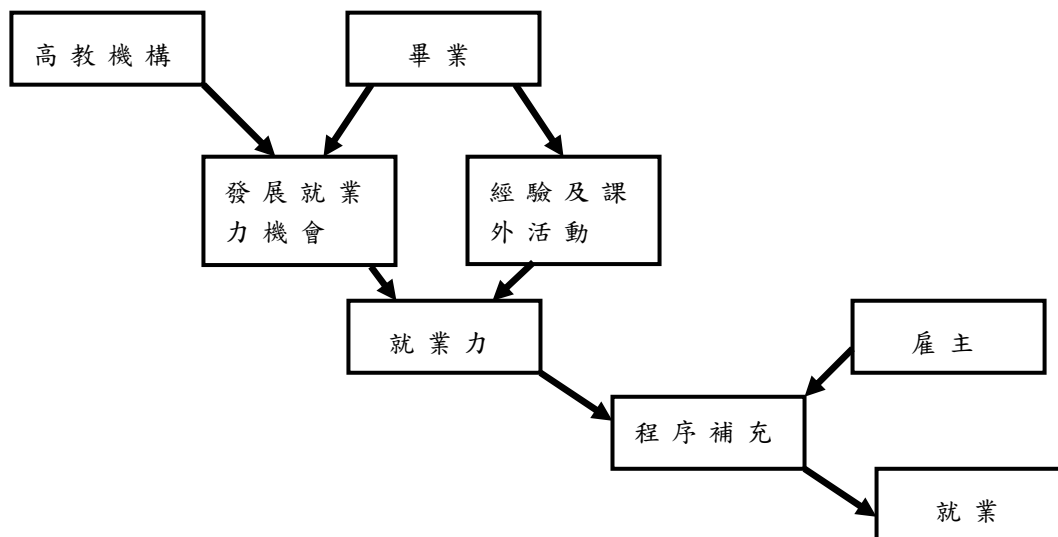


圖 2 就業力發展與就業

資料來源：Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 102.

政府注意到青年失業率的攀升後，行政院（2006）即召開會議討論相關議題，在會議中青輔會希望能結合教育部、經濟部、勞委會及經建會等共同舉辦「全國青年人力資源發展會議」，並以全球通行的「4Es」概念，從提升青年就業力

(Employability)、培養青年創業力 (Entrepreneurship)、促進就業機會平等 (Equal Opportunities) 以及創造青年就業機會 (Employment Creation) 等四個面向，來共同探討如何增進國內青年就業的能力與機會。

關於青年就業力方面，行政院青輔會 (2006) 在大專畢業生就業力調查報告提出，現在青少年進入職場時，必須強化核心就業力，來適應產業結構的迅速改變，因為雇主認為要在職場成功發展，需要在各個核心就業技能具備充分的能力，所以如何在大學教育中有效的協助學生發展就業力，已經變成許多國家高等教育政策的關注焦點，而且應該廣泛而且有系統的落實於整個大學教育中；要在大學中進行有系統的就業力教育，應當注意以下四個重點，第一點為在一般課程中融入核心就業力，包含溝通技能、問題解決、分析能力、團隊合作，而其中以團隊合作最為重要；第二點為重視「從工作經驗中學習」，利用團隊合作、專題報告以及提供學生職場體驗機會；第三點為協助學生建立「學習歷程檔案」，改善其學習與職涯管理的能力並幫助目標的確立；第四點為提升職涯輔導單位功能，協助安排學生至產業見習及工作體驗機會。

在大學時期即規劃增加學生就業力的課程，似乎是最直接的方法，而吳德業 (2001) 也提到，如果我們肯定職業成就會受到學校教育的影響，那麼個人在校時所學的認知、行為與態度，就足以影響未來職業工作成功與否，所以學校即使不是教導就業力唯一場所，至少也是最重要的場所之一，而針對就業力的意義與內容，他提出三項結論分別為，良好就業力有助於個人工作的成功、就業力的意義與內容有大致的共識範圍、學校在個人發展就業力的過程中應扮演更積極

的角色，同時認為，就業力是一種可以「帶著走」的能力，值得教育界加以重視，作為新世紀教育努力方向之一。

在大專畢業生就業力調查報告中的結果發現，核心就業力可以分成三個類別，首先是有利於就業的工作態度與合作能力，二為職涯規劃管理與積極學習進取，三為具備專業知識並能運用於工作上，而各類所對應的就業技能如表 2 所示。

表 2 主要核心就業力類別與對應的就業力技能

分類	有利於就業的工作態度與合作能力	職涯規劃管理與積極學習進取	具備專業知識並能運用於工作上
就業力技能	<ul style="list-style-type: none"> ● 良好工作態度 ● 穩定度及抗壓性 ● 團隊合作能力 ● 瞭解並遵守專業倫理及道德 	<ul style="list-style-type: none"> ● 學習意願及可塑性 ● 職涯規劃能力 ● 瞭解產業能力發展 ● 求職及自我行銷能力 ● 創新能力 ● 領導能力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 表達溝通能力 ● 發掘及解決問題能力 ● 專業知識技術 ● 基礎電腦應用技能 ● 外語能力 ● 能將理論應用到實務

資料來源：大專畢業生就業力調查報告（p.24）。行政院青輔會（2006）。

另外，加拿大學者 Evers, Rush & Berdrow（1998）經過雇主、學生、畢業生以及企業管理人進行長達三年的調查之後，將就業力與終身學習的能力歸納為四個主要的類別，第一為自我管理的能力：學習、時間管理、問題解決與分析能

力；第二為溝通能力：人際關係、口語溝通、書面溝通；第三為管理工作與他人的能力：協調、領導、計畫與組織；第四為主導變革的能力：新觀念的形成、危機管理能力、改造與革新。Knight 和 Yorke (2003) 也認為學生要有好的就業力，不是單一學期即可造就，而是要經年累積的，且要靠課程與環境的培養，不是單單課堂上提供的單元就可以形成的，提出四個增加學生就業力的方法：一為工作經驗 (Work Experience)：雇主偏好僱用有工作經驗的人，尤其是可以從經驗學習表現出成果的人；二為培養或使學生具備創業冒險精神 (Entrepreneurship)；三為學位課程內能提供良好的生涯建議規劃 (Careers Advice)；第四為紀錄學習成績與過程 (Records)。如此一來，學生也許能藉由校方依環境變化，而在制度與課程規劃上調整，來增進就業力。

二、休閒產業所需之就業力

休閒產業發展與經濟息息相關，例如陳鴻雁 (2004, P8) 提到運動產業已在各個國家發展占有舉足輕重的地位，「同時經濟部工業局指出，每年運動休閒產業產值為 1050 億新臺幣」。行政院勞工委員會在 2003 年舉辦過「展翼計劃」，該計劃為促進青年人力資源發展與觀光休閒產業服務的結合，特別與學校合作，促進青年對該職業的興趣與瞭解，以強化休閒產業軟體專業人才的基礎，並促進青年就業，培訓方式包括理論與實務之基礎課程，專業技術體驗與角色觀摩 (行政院主計處，2002)。可見休閒服務專業人才的需求是迫切的，而且實務體驗的課程是必要的課程之一。

為了促進產業發展，相關科系的畢業生需要有一定的水

準，才能真正促進經濟成長。國內第一次的大學科系評鑑於2006年10月正式展開，財團法人高等教育評鑑中心表示，過去評鑑多以整體校務為主，受教育部委託進行的第一次全國大學校院科系評鑑，先以教育大學、體育大學和藝術大學等十七所大學為對象，評鑑範圍首次納入「畢業生表現」，受評鑑學校必須提供過去三年畢業生的就業率及升學率（申慧媛、黃以敬，2006）。可見政府對青年就業率的關注加重不少，而羅綸新（2007）認為教育部委託高等教育評鑑中心開始評鑑各大學，應當讓評鑑的方式及運作更為合理公正，讓優者存在且順利招生，而劣者以裁併或關閉方式，及早規劃衝擊最小的退場機制，高等教育的功能不只於社會領導階層的培育，而應涵蓋職業的準備，創新知識的基地，以及終身學習的場域發展。

既然設立評鑑的標準與運作方式，就需要嚴格把關與執行，再加上無私的公正，才能真正發揮評鑑目的，讓高等教育下的學生素質提升。

關於休閒產業的工作內容的分類，Curtis（1979）認為一般而言通常將休閒從業人員區分為直接接觸顧客與支援服務的兩類工作人員。但是無論直接或間接接觸顧客，休閒產業從業人員需要具備哪些就業力，才能真正符合產業所需，而學校需要加強哪些方面，才能增加學生的就業競爭力。林鳳凰（2002）在臺灣地區運動休閒專業人力培育之研究中提到，國內各系所開設的課程非常分歧，建議共同規劃必修之專業課程，再輔以各系所的特色，以建立人力培育標準化，確保與維持畢業生的專業素養。而黃鈺婷（2002）同年在我國體育運動休閒相關學系專業人力供給面探討一文中，認為

若要提升專業人力素質，各類體育專業人員的訓練應考量其工作特性，再安排適當的專業課程，免得因為學系或課程性質過於類似而造成專業訓練不足或彼此重疊，導致未來就業競爭力降低，與人力資源的一種浪費。

休閒學系的畢業生到底要具備什麼樣子的能力，才能符合業界所需，擁有就業的能力。郭天祥、徐欽賢、張家銘(2003)覺得未來休閒運動事業管理者核心能力應具備以下五種：第一為獲得信賴，第二為創新能力，第三為專業知識能力，第四為領導能力，第五為個人學習能力。而林永森(2002)在休閒運動服務業管理人員專業能力需求與課程模式規劃一文中則整理出，休閒運動服務業的專業能力重要性認知的前十名依序為，會員或客人的報怨處理、決策的分析及決定、業務的推展和準備、制定政策及執行程序、資源的分派、行銷及市場營運、時間的分配及運用、與同事溝通技巧、第二外國語文能力、公共場合演說能力。

在加上方信淵(2003)以德爾菲(Delphi Method)進行以台灣地區大專院校體育、運動休閒、觀光相關科系之課程模組、學系課程、研究所課程三層次等，以系所主任為研究對象，探討因應產業發展不同階段之需求的研究。其研究結果提出，不論是企業管理、運動管理教育或運動休閒教育之課程規劃，皆清楚表示預測產業趨勢的重要性，要是課程設計能以符合產業需求為第一優先，相信對學生畢業後之競爭力有相當大的加分作用，而所規劃的課程也能符合「市場導向」之精神，但是需招聘適任師資，如此才能規劃合理、具競爭力之專業課程，以充實專業人力市場；最後提出運動觀光產業基層人員專業能力前三重要為，「電腦文書處理能力」

「電腦套裝軟體操作能力」、「時間管理能力」，也建議加強大專院校師資與產業界之互動以增進教師相關實務歷練，適度開放並鼓勵大專院校教師至產業界擔任管理或諮詢。

提到適任的教師方面，高新建（1999）提到教師即為課程的發展者、研究者、執行者，所以課程優劣與教師的專業能力的好壞有密切的關係。而廖英秋（2005）表示對於教師專業知識方面，考慮到如果教師的負擔過重，或者欠缺專業知能，所發展出的課程品質將有問題，甚至影響學校共同的核心課程。簡茂發等人（1997）曾對教師素質做深入的研討，且說明教師需要依學生發展程度，輔導學生成長，有效地將知識傳授給學生，意即教師須具備專業知識與專業能力。

而另有份研究為調查休閒相關學系老師及休閒相關事業的人事主管認為休閒機構最需要的專業能力，在此研究中許振家（2004）問卷內容採用 NRPA 與 AALR 在認證休閒相關學系所使用的專業能力標準。研究結果認為國內休閒機構目前認為最需要的專業能力是，休閒服務的能力、休閒規劃的能力、服務熱忱，同時建議未來就業市場是以商業休閒組織為主，比較不重視休閒概念的知識，在課程的安排上應加重，行政管理課程、行銷技術課程、規劃活動課程。

整理以上文獻提出休閒產業機構與學系教師認為學生在就業時應該具備的專業能力，除了休閒專業知識，包含服務與規劃、執行的能力外，創新、領導、時間分配、溝通協調、語言能力、電腦文書以及熱忱等，也名列在內。

三、小結

實習課程為學生在校所接受的一個教育環節，所以其課

程目的應當也是為了使學生能擁有就業的能力，而目前文獻多為提出實務經驗對學生就業能力的正面助益，卻沒有研究指出休閒學系的實習課程與學生就業能力之間是否有關係，學生自己本身認為實習課程提供的工作體驗機會，有無增加自己就業方面的能力，此為研究者欲探討休閒學系實習課程的主要動機。

第三章 研究方法

第一節 研究架構

本研究透過文獻資料的搜尋，欲探討休閒學系實習課程與學生就業力的關係。以實習課程的設立依據與內容規劃為 A，而使用問卷調查後得到的實習課程授課教師資歷為 B，以及完成實習課程之學生對其本身就業力的評分為 C。接著再探討 A 與 C，B 與 C 之間的關係。在此，C 為根據青輔會 2006 年的大專畢業生就業力調查報告的結果共為三部份，請參考第 42 頁表 2，C1 為有利於就業的工作態度與合作能力，C2 為職涯規劃管理與積極學習進取，C3 為具備專業知識並能運用於工作上，參閱圖 3。

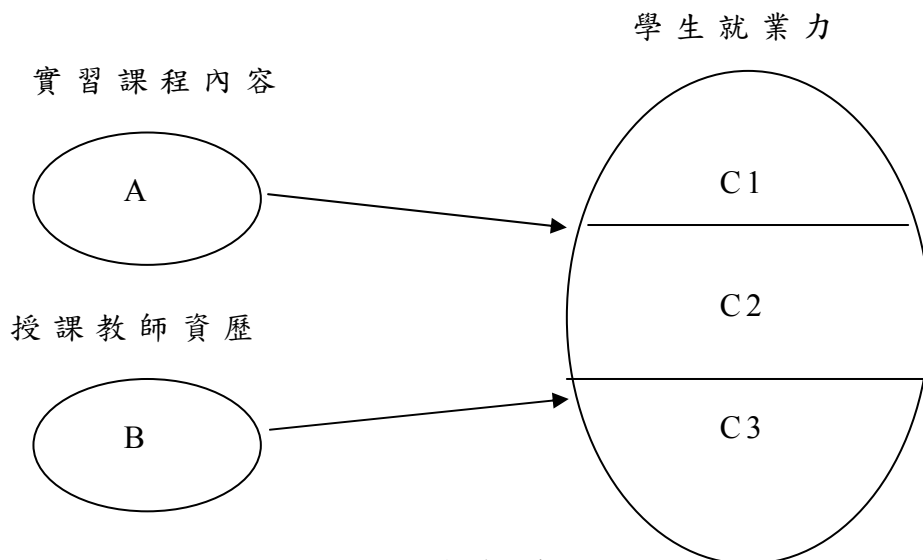


圖 3 研究架構

第二節 研究對象

研究對象為大專院校科系名稱中含有休閒兩字，所提供之學位為日間部學士，且體系別為一般類之休閒學系，根據2006年大專院校科系別概況，目前國內大專院校共有57間科系名稱中含有「休閒」二字並提供日間部學士學位，但本研究對象體系別為一般類，將體系別為技職類刪除後，研究對象共有17間，詳細學校名稱整理為表格，如附錄一。

搜集17間休閒學系實習課程內容，問卷受試對象為系上實習課程授課教師及完成系上規定實習課程的大四學生，因為鑒於各系的實習課程施行的年級可能沒有統一，但均規定在畢業前須完成系上的實習課程，所以本研究之研究對象為大四已完成實習課程的學生。

確定研究對象名單後，先以電話訪問與網路資料調查17間學校是否有規劃實習課程。調查後發現有一間學校沒有規劃學生在校內或校外的實習課程，而有兩間學校因為創系未滿四年，所以尚未有學生完成系上規劃的實習課程，且在發放問卷的過程中，遇到有兩間學校的大四同學在下學期已無必修課程，所以在同學停課的情況下，無法讓學生填寫問卷。最後，向各校表明本研究的研究目的與方式後，有兩間學校拒絕接受問卷填寫，所以研究對象由原本17間學校，經過資料蒐集與聯絡後，剩下10間學校，這10間學校的數據資料將以英文字母由A至J編號表示。

第三節 研究流程

研究流程可分為十一個步驟進行，參考圖 4。

第一是探討研究問題範圍：把研究問題範圍集中在探討休閒學系實習課程。

第二是蒐集文獻資料：蒐集休閒學系實習課程的資料。

第三是確定研究問題：資料蒐集後，發現關於休閒學系實習課程與學生就業力關係的文獻相當少，於是確定研究問題為休閒學系實習課程與學生就業力相關之研究。

第四是草擬研究方法：於確立問題後，草擬研究方法與架構、確定研究對象的範圍。

第五是論文計畫口試：在草擬完研究方法與架構後，提出論文計畫口試，口試通過後再接續研究。

第六是確定研究方法與問卷內容：論文計畫口試通過後，確定研究分析方式，進行草擬問卷，並請休閒學系學者為問卷提供修正。

第七是問卷修正與預試：問卷修改完後，進行預試並調整需要修改之處。

第八是問卷發放與回收：以郵寄方式寄到各校，或親自至該休閒學系進行問卷施測，再回收問卷進行統計與彙整。

第九是資料分析：根據文獻資料蒐集與回收問卷，進行資料彙整，且對問卷調查結果進行數據分析。

第十是結果討論與建議：對此調查結果進行結論分析與對休閒學系實習課程提出建議。

第十一是論文撰寫與定稿：擬出結論分析與建議後，進行論文定稿。

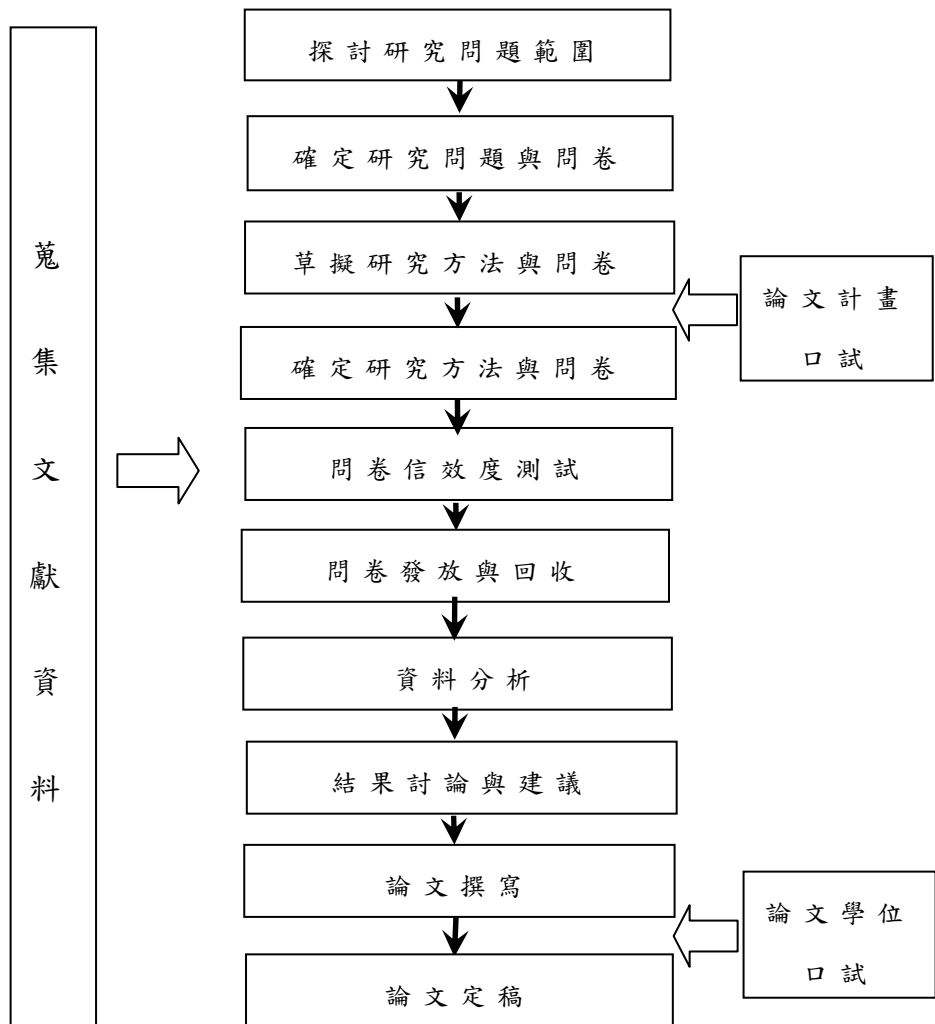


圖 4 研究流程圖

第四節 研究工具

研究工具為自行編制之問卷，可分為兩份。一份為「國內休閒學系實習課程設立依據調查問卷」，受測對象為各校實習課程任課教師，是為瞭解該學系設立實習課程的依據以及任課教師的授課經歷與背景。問卷內容針對研究問題擬定，包含實習課程設立依據與教師資料兩個部份，共十三題，包含兩題開放式問題，勾選「是」為1分，「否」為0分。

第一部份為調查國內休閒學系實習課程的設立是否有參考依據，例如北美運動管理學會 North American Society for Sport Management (NASSM) 或 NRPA 等美國休閒運動相關的組織所設的條例。第二部份為瞭解實習課程任課教師的實習授課經歷，是否具備業界或實習的經歷，以及學歷是否與休閒學系相關，最後為對實習課程的建議。

另一份為「國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之調查問卷」，受測對象為17間休閒學系完成實習課程之大四在學學生。問卷內容為徵求「2006年大專畢業生就業力調查報告之調查」作者同意後，由研究結果所歸納的就業力三構面改編，共十九題，分為四個部份，第一部分為「有利於就業的工作態度與合作能力」有四題，第二部份為「職涯規劃管理與積極學習進取」有六題，第三部份為「具備專業知識並能運用於工作上」有六題，第四部份為瞭解學生在執行實習課程的前中後，三個階段中是否有遇到疑問或是困難等三題開放式問題。前三部份以李克特五等量表設計，由勾選「非常同意」為5分，順序類推「非常不同意」為1分。

問卷編擬完成後，請五位休閒領域專家審閱問卷，以確

立問卷內容效度，繼而根據專家所提供之建議修正問卷內容，參見表 3。

表 3 專家學者參與問卷修正名冊表（依筆畫順序）

姓名	現職
林**	私立嶺東科技大學助理教授
徐**	國立勤益科技大學副教授
陳**	國立台中技術學院助理教授
黃**	國立台灣體育學院副教授
邊**	私立大葉大學助理教授

在信度方面，以 Cronbach α 為檢測問卷內部的同質性與穩定性，數據以 Cronbach $\alpha > 0.5$ 為接受範圍，經考驗後本問卷之 Cronbach $\alpha = 0.901 > 0.5$ ，完整問卷如附錄二呈現。

第五節 資料分析方法

本研究以統計軟體 SPSS for WINDOWS 12.0 就所得之問卷數據資料進行描述性統計分析與皮爾森積差相關係數。先以描述性統計分析問卷題項平均數與百分比資料，再以皮爾森積差相關進行實習課程內容、任課教師資歷兩者與學生就業力自評分數作相關分析。

第四章 資料分析

第一節 實習課程內容分析

一、實習時數

根據 NRPA/AAPAR 共同成立的評鑑協商會 (Council on Accreditation, 簡稱 COA) 所制定的公園管理與休閒服務大學課程認證標準, 在 COA8.29 規定課程規劃, 需有就業前的專業實習課程且為必修, 規定須在合適的休閒專業機構連續十週以上, 最少 400 小時的實習時間, 且學生的實習領域與內容須符合專業課程領域 (NRPA, 2004)。而關於實習課程的規定, 除上述三項外, 本研究整理出學校實習課程的課程目標, 發現以「使學生實務與理論相互配合」、「增強同學對工作實務的瞭解」、「培養規劃、執行與評估的能力」、「溝通與合作解決問題的能力」等, 而其符合 COA 8.00 休閒專業能力中的休閒專業 (Profession)、休閒傳達體系 (Delivery Systems) 及活動規劃與執行 (Program and Event Planning) 等三部份關於休閒課程認證標準的內容。

在此次研究中, 以 COA 8.28 休閒專業能力的領域經驗 (Field Experiences), 對實習課程規定的課程時數、實習領域及需為必修課程等三項, 來整理 17 間學校的實習課程內容, 其中符合實習課程訂定為必修課程有 13/17 (76.4%) 間學校, 未符合的有 3/17 (17.6%) 間學校, 將其訂定為選修課程, 以及 1/17 (6.0%) 間學校沒有實習課程的規劃。而在實習時數方面, 17 間學校實習課程時數的狀況, 學生實習時數為 400 小時以上有 10/17 (58.8%) 間學校, 參見表 4。

表 4 各校實習時數現況 ($n=17$)

實習時數	n	%
沒有實習課程	1	5.9
未規定時數	4	23.5
未達 400 小時	2	11.8
400 小時以上	10	58.8

二、課程實施年級

另外，學校開始執行實習課程的年級，扣除沒有實習課程的學校後，有 6/17 (35.3%) 間學校在學生三年級的時候實施；而在學生一、二年級時實施實習課程為各 5/17 (29.4%) 間學校，參見表 5。

表 5 實習課程實施年級現況 ($n=17$)

年級	n	%
沒有實習課程	1	5.9
一年級	5	29.4
二年級	5	29.4
三年級	6	35.3

三、課程實施範圍

關於實習領域方面，扣除沒有實習課程的學校，其餘 16 間學校均規定實習單位應為休閒、運動、遊憩或旅館等相關機構與行政單位，且須經系上審核通過。

除此之外，研究結果發現各校的實習範圍除了校外單位的選擇外，規劃學生至校內或校外實習的情形，也有所不同。

有 1/17 (5.9%) 間沒有規劃實習課程；有 1/17 (5.9%) 間只需完成校內規定之實習課程；有 12/17 (70.6%) 間學校規定學生需到系上認同的校外相關機構實習；有 3/17 (17.6%) 間學校則是規定學生需要完成校內與校外兩部分的實務課程才算完成實習，參見表 6。17 間學校中有 10/17 (58.8%) 間學校的實習課程完全符合必修、400 小時以及地點符合專業領域等三項規定。

表 6 各校實習課程校內外規劃現況 (n=17)

實習範圍	n	%
沒有實習課程	1	5.9
只有校內	1	5.9
只有校外	12	70.6
校內外皆有	3	17.6

第二節 學系師資概況

一、各校師資概況

對於師資方面的規定，COA 4.00 說明系上的全職教師，必需擁有學區性認可 (Regionally accredited) 之大學、碩士或博士以上公園管理與休閒服務領域的學歷，且其擔任之職務為其主修領域 (NRPA, 2004)。表示擁有公園管理與休閒服務領域學歷的教師不能為其他專業類項的任課教師。師資概況以 17 間學校每位專任師資之最高學歷來統計，是否達到 COA 4.00 對師資部份的規定，即須具備公園管理與休閒服務領域的學歷。經統計過後，17 學校共有 188 位全職教師，其

中有 29/188 (15.4%) 位符合 COA 4.00 對師資部份的規定。有 4/17 (23.5%) 間學校，校內無教師符合此項規定；有 5/17 (29.4%) 間學校該校內有 1 位老師符合規定；有 2/17 (11.8%) 間學校該校內有 2 位老師符合規定；有 4/17 (23.5%) 間學校該校內有 3 位老師符合規定；最後有 2/17 (11.8%) 間學校該校內有 4 位老師符合規定，參見表 7。

表 7 符合 COA 4.00 師資部份的教師人數 ($n=17$)

符合人數	n	%
0	4	23.5
1	5	29.4
2	2	11.8
3	4	23.5
4	2	11.8

二、課程設立依據問卷統計

根據調查的 10 間學校實習課程教師所填寫研究者自編的「國內休閒學系實習課程設立依據調查問卷」，得到的資料為，學校實習課程之設立有參考依據的有 2/10 (20%) 間，是依據美國 COA 規定來規劃實習課程；規劃系上實習課程的教師有 8/10 (80%) 位；為本學期實習課程的任課教師有 9/10 (90%) 位；兩年內曾任休閒學系實習課程教師者有 6/10 (60%) 位；曾任其他學系實習課程教師者有 1/10 (10%) 位；擔任過業界職務經歷者有 4/10 (40%) 位；就學時期選修過休閒學系的實習課程者有 3/10 (30%) 位；在碩士系所名稱含休閒兩字的有 2/10 (20%) 位；最後，沒有任課教師

之學士與博士的畢業系所名稱中含有休閒兩字，參見表 8。

表 8 課程設立依據問卷題項描述統計表 ($n=10$)

題項	n	%
課程參考依據		
是	2	20
否	8	80
規劃實習課程教師		
是	8	80
否	2	20
為本學期課程授課老師		
是	9	90
否	1	10
兩年內曾任休閒學系實習課程教師		
是	6	60
否	4	40
曾經任其他學系實習課程教師		
是	1	10
否	9	90
是否有擔任業界職務的經歷		
是	4	40
否	6	60
就學時曾選修過休閒學系的實習課程		
是	3	30
否	7	70

(表 8 續)

(表 8 續)

題項	<u>n</u>	%
學士畢業系所名稱中含休閒兩字		
是	0	0
否	10	100
碩士畢業系所名稱中含休閒兩字		
是	2	20
否	8	80
博士畢業系所名稱中含休閒兩字		
是	0	0
否	10	100

若根據所調查的 10 間學校的實習課程任課教師所填的問卷來計分，勾選「是」為 1 分，「否」為 0 分。由表 9 可知 10 位任課教師分數的分布情形，其平均數為 3.6，平均數上下各有 5 位教師。

表 9 課程設立依據問卷統計分析表 (n=10)

分數範圍	<u>n</u>	%
1	1	10
2	1	10
3	3	30
4	3	30
5	1	10
6	0	0
7	1	10

第三節 學生就業力

一、各校學生就業力分析

根據接受調查學校的應屆大四學生所填寫研究者自編的「國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之調查問卷」，學生依據自己完成學校所規劃的實習課程後，對就業力表現自評分數，以研究中所蒐集的 10 間學校資料作統計分析，並以英文字母由 A 至 J 編號表示 10 間學校。

(一) 經由問卷調查，A 校大四學生完成學校規劃的實習課程後，對於 16 項就業力表現的自覺評分的平均數與標準差，可參見表 10。學生各項就業力，平均分數在 2.87 至 4.27 之間，最高為「認為自己的表達溝通能力較之前進步」(M=4.27, SD=0.65)，最低為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.87, SD=0.81)。

問卷可分為三個構面，A 校同學自評分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」的部份 (M=3.73, SD=0.24)，平均分數為 3.73；自評分數最低的為「職涯規劃管理與積極學習進取」的部份 (M=3.52, SD=0.32)，參見表 10。

表 10 A 校學生就業力自覺表現 (n=45)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.73	0.24
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.96	0.85
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.53	0.79
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.91	0.90
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.51	0.79

(表 10 續)

(表 10 續)

	就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
職涯規劃管理與積極學習進取		3.52	0.32
擁有較高的學習意願及可塑性		3.78	0.70
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力		3.71	0.66
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向		3.69	0.82
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力		3.64	0.65
認為自己擁有更高的創新能力		3.38	0.75
認為自己擁有更好的領導能力		2.93	0.65
具備專業知識並能運用於工作上		3.65	0.57
認為自己表達溝通能力較之前進步		4.27	0.65
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步		4.13	0.55
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術		3.80	0.73
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富		3.04	0.71
認為自己的外語能力較之前進步		2.87	0.81
更能將學校所學的理论應用到實務層面上		3.80	0.66

(二) 由問卷調查，B校大四學生在完成學校為其所規劃的實習課程後，問卷調查中 16 項就業力表現的平均分數在 3.13 至 4.23。最高為「實習過後具備更充足的團隊合作能力」(M=4.23, SD=0.68)，最低為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=3.13, SD=0.93)，參見表 11。

B校同學自評分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」的部份(M=4.16, SD=0.09)，自評分數最低的為「職涯規劃管理與積極學習進取」的部份(M=3.73, SD=0.15)，參見表 11。

表 11 B 校學生就業力自覺表現 ($n=44$)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	4.16	0.09
認為自己已具有更良好工作態度與表現	4.02	0.79
未來工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	4.20	0.59
實習過後具備更充足的團隊合作能力	4.23	0.68
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	4.18	0.62
職涯規劃管理與積極學習進取	3.73	0.15
擁有較高的學習意願及可塑性	3.89	0.58
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.52	0.66
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.64	0.72
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.70	0.76
認為自己擁有更高的創新能力	3.70	0.79
認為自己擁有更好的領導能力	3.95	0.68
具備專業知識並能運用於工作上	3.78	0.39
認為自己的表達溝通能力較之前進步	4.09	0.64
認為自己發掘及解決問題能力上較之前進步	4.13	0.55
認為自己具備更多休閒領域專業知識與技術	4.04	0.83
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	3.52	0.99
認為自己的外語能力較之前進步	3.13	0.93
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.78	0.85

(三) C 校大四學生完成實習課程後，16 項就業力表現的平均分數在 2.93 至 3.70 之間，分數最高為「未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性」($M=3.70$, $SD=0.88$)，最低有兩項，分別為「認為自己的基礎電腦應用技能較之前

豐富」(M=2.93, SD=0.83) 與「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.93, SD=0.83), 參見表 12。

C 校同學自評分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.64, SD=0.06); 自評分數最低的為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.25, SD=0.34), 參見表 12。

表 12 C 校學生就業力自覺表現 (n=30)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.64	0.06
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.57	0.73
未來工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.70	0.88
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.67	0.66
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.60	0.67
職涯規劃管理與積極學習進取	3.35	0.11
擁有較高的學習意願及可塑性	3.57	0.68
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.30	0.75
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.37	0.85
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.33	0.76
認為自己擁有更高的創新能力	3.27	0.74
認為自己擁有更好的領導能力	3.27	0.69
具備專業知識並能運用於工作上	3.25	0.34
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.67	0.66
認為自己發掘及解決問題能力上較之前進步	3.63	0.76
認為自己具備更多休閒領域專業知識與技術	3.03	0.81
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	2.93	0.83

(表 12 續)

(表 12 續)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
認為自己的外語能力較之前進步	2.93	0.83
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.33	0.84

(四) D 校大四學生在完成學校為其所規劃的實習課程後，問卷中 16 項就業力的自評平均分數在 2.62 至 3.85，而就業力表現平均分數最高為「認為自己已具有更良好工作態度與表現」(M=3.85, SD=0.55)，平均分數最低為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.62, SD=0.85)，參見表 13。

D 校同學在就業力表現的三構面中，自評分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.83, SD=0.02)；最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.32, SD=0.51)，參見表 13。

表 13 D 校學生就業力自覺表現 (n=84)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.83	0.02
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.85	0.55
未來工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.82	0.73
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.83	0.62
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.80	0.67
職涯規劃管理與積極學習進取	3.40	0.23
擁有較高的學習意願及可塑性	3.73	0.61
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.32	0.70
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.50	0.81

(表 13 續)

(表 13 續)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.50	0.80
認為自己擁有更高的創新能力	3.04	0.77
認為自己擁有更好的領導能力	3.30	0.95
具備專業知識並能運用於工作上	3.32	0.51
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.68	0.71
認為自己發掘及解決問題能力上較之前進步	3.85	0.67
認為自己具備更多休閒領域專業知識與技術	3.68	0.84
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	2.80	0.92
認為自己的外語能力較之前進步	2.62	0.85
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.29	1.04

(五) 由問卷調查，E校大四學生在完成學校為其所規劃的實習課程後，對於問卷調查中 16 項就業力表現的自覺平均分數在 2.96 至 3.66 之間。而就業力表現平均分數最高為「認為自己的表達溝通能力較之前進步」(M=3.66，SD=0.71)，平均分數最低為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.96，SD=0.78)，參見表 14。

E校同學就業力表現的三構面中，最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.56，SD=0.04)；另外兩構面平均數則相同，「職涯規劃管理與積極學習進取」(M=3.35，SD=0.09)與「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.35，SD=0.32)，參見表 14。

表 14 E 校學生就業力自覺表現 ($n=53$)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.56	0.04
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.60	0.84
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.55	0.89
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.50	0.87
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.57	0.77
職涯規劃管理與積極學習進取	3.35	0.09
擁有較高的學習意願及可塑性	3.40	0.86
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.30	0.85
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.45	0.77
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.43	0.69
認為自己擁有更高的創新能力	3.23	0.82
認為自己擁有更好的領導能力	3.26	0.94
具備專業知識並能運用於工作上	3.35	0.32
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.66	0.71
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	3.57	0.69
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.64	0.86
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	3.02	0.80
認為自己的外語能力較之前進步	2.96	0.78
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.23	1.14

(六) F 校平均分數在 2.79 至 4.00 之間，最高為「認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德」($M=4.00$, $SD=0.71$) 與「認為自己在發掘及解決問題的能力上較之前進步」($M=4.00$, $SD=0.65$)，最低為「認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富」($M=2.79$, $SD=0.97$) 與「認為自己的外語能

力較之前進步」(M=2.79, SD=0.99), 請參見表 15。

F 校同學在就業力表現的三構面中, 平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.86, SD=0.13); 最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.40, SD=0.53), 參見表 15。

表 15 F 校學生就業力自覺表現 (n=48)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.86	0.13
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.94	0.78
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.78	0.88
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.71	0.92
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	4.00	0.71
職涯規劃管理與積極學習進取	3.50	0.26
擁有較高的學習意願及可塑性	3.77	0.75
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.62	0.70
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.77	0.72
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.35	0.86
認為自己擁有更高的創新能力	3.19	0.82
認為自己擁有更好的領導能力	3.27	0.92
具備專業知識並能運用於工作上	3.40	0.53
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.85	0.71
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	4.00	0.65
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.69	0.90
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	2.79	0.97
認為自己的外語能力較之前進步	2.79	0.99
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.27	1.07

(七) G 校平均分數在 3.13 至 4.08 間，最高為「認為自己在發掘及解決問題的能力上較之前進步」(M=4.08, SD=0.77)，最低分為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=3.13, SD=0.98)，參見表 16。

G 校同學在就業力表現的三構面中，平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.86, SD=0.14)；最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.40, SD=0.53)，參見表 16。

表 16 G 校學生就業力自覺表現 (n=39)

就業力表現	M	SD
有利於就業的工作態度與合作能力	3.86	0.14
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.82	1.00
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.54	0.85
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.70	1.00
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.61	0.91
職涯規劃管理與積極學習進取	3.50	0.26
擁有較高的學習意願及可塑性	3.82	0.87
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.54	0.82
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.70	0.81
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.61	0.85
認為自己擁有更高的創新能力	3.82	0.87
認為自己擁有更好的領導能力	3.54	0.85
具備專業知識並能運用於工作上	3.40	0.53
認為自己的表達溝通能力較之前進步	4.05	1.00
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	4.08	0.77

(表 16 續)

(表 16 續)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.72	0.69
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	3.21	0.89
認為自己的外語能力較之前進步	3.13	0.98
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.69	0.73

(八) H校平均分數在 2.81 至 3.94 間，最高為「可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向」(M=3.94, SD=0.60)，自評最低分為「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.81, SD=0.76)，參見表 17。

H校同學在就業力表現的三構面中，平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.47, SD=0.20)；最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.45, SD=0.44)，參見表 17。

表 17 H校學生就業力自覺表現 (n=53)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.47	0.20
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.43	0.82
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.19	0.83
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.64	0.65
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.60	0.69
職涯規劃管理與積極學習進取	3.46	0.26
擁有較高的學習意願及可塑性	3.32	0.61
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.41	0.66

(表 17 續)

(表 17 續)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.94	0.60
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.49	0.67
認為自己擁有更高的創新能力	3.19	0.65
認為自己擁有更好的領導能力	3.32	0.67
具備專業知識並能運用於工作上	3.45	0.44
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.70	0.75
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	3.81	0.68
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.83	0.64
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	2.98	0.69
認為自己的外語能力較之前進步	2.81	0.76
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.56	0.69

(九) I 校平均分數在 2.71 至 3.75 間，參見表 18，「認為自己的表達溝通能力較之前進步」(M=3.75, SD=0.64) 為最高，「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.71, SD=0.90) 為最低分。在就業力表現三構面中，平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.55, SD=0.14)；最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.21, SD=0.42)，參見表 18。

表 18 I 校學生就業力自覺表現 (n=72)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
有利於就業的工作態度與合作能力	3.55	0.14
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.35	1.02

(表 18 續)

(表 18 續)

就業力表現	<u>M</u>	<u>SD</u>
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.64	0.79
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.64	0.72
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.57	0.90
職涯規劃管理與積極學習進取	3.22	0.08
擁有較高的學習意願及可塑性	3.36	0.95
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.15	0.83
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.26	1.00
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.17	0.87
認為自己擁有更高的創新能力	3.19	0.90
認為自己擁有更好的領導能力	3.19	0.90
具備專業知識並能運用於工作上	3.21	0.42
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.75	0.64
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	3.67	0.75
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.08	0.91
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	2.89	0.93
認為自己的外語能力較之前進步	2.71	0.90
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.13	1.02

(十)J校 16 項就業力自評平均分數在 3.41 至 3.91 間，最高分為「認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德」(M=3.91, SD=0.92)，「認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富」(M=3.41, SD=0.88) 的分為最低；在就業力表現的三構面中，平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」(M=3.82, SD=0.09)；最低為「具備專業知識並能運用於工作上」(M=3.71, SD=0.24)，參見表 19。

表 19 J 校學生就業力自覺表現 (n=46)

就業力表現	M	SD
有利於就業的工作態度與合作能力	3.82	0.09
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.70	0.81
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.80	0.83
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.85	0.76
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.91	0.92
職涯規劃管理與積極學習進取	3.73	0.10
擁有較高的學習意願及可塑性	3.67	0.90
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.61	0.74
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.83	0.85
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.83	0.88
認為自己擁有更高的創新能力	3.63	0.88
認為自己擁有更好的領導能力	3.78	0.81
具備專業知識並能運用於工作上	3.71	0.24
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.89	0.82
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	3.93	0.71
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.91	0.76
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	3.41	0.88
認為自己的外語能力較之前進步	3.43	1.05
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.70	0.81

二、休閒學系學生就業力分析

休閒學系學生的 16 項就業力表現的平均分數在 2.90 至 3.85 間，參見表 20，「認為自己在發掘及解決問題的能力上較之前進步」(M=3.85, SD=0.71) 為最高，「認為自己的外語能力較之前進步」(M=2.90, SD=0.91) 為最低。而在三構

面中，平均分數最高為「有利於就業的工作態度與合作能力」
 (M=3.72, SD=0.04); 而「具備專業知識並能運用於工作上」
 (M=3.45, SD=0.41) 與「職涯規劃管理與積極學習進取」
 (M=3.45, SD=0.12) 的平均數同分，參見表 20。

表 20 休閒學系學生就業力自覺表現 (n=514)

就業力表現	M	SD
有利於就業的工作態度與合作能力	3.72	0.04
認為自己已具有更良好工作態度與表現	3.71	0.85
未來在工作表現會具有更高的穩定性與抗壓性	3.67	0.83
實習過後具備更充足的團隊合作能力	3.76	0.79
認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德	3.73	0.79
職涯規劃管理與積極學習進取	3.45	0.12
擁有較高的學習意願及可塑性	3.60	0.78
覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力	3.42	0.76
可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向	3.57	0.83
覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力	3.48	0.80
認為自己擁有更高的創新能力	3.29	0.82
認為自己擁有更好的領導能力	3.36	0.87
具備專業知識並能運用於工作上	3.45	0.41
認為自己的表達溝通能力較之前進步	3.84	0.75
認為自己發掘及解決問題的能力上較之前進步	3.85	0.71
認為自己具備更多休閒領域的專業知識與技術	3.63	0.86
認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富	3.03	0.89
認為自己的外語能力較之前進步	2.90	0.91
更能將學校所學的理论應用到實務層面上	3.45	0.94

第四節 各變項與學生就業力之相關分析

本節將分析實習課程設立依據的有無、任課教師資歷及課程內容與學生就業力的關係，而實習課程的內容可分為時數、範圍以及年級等三項，以此五變項與學生就業力自評總分進行皮爾森相關分析。

一、設立依據的有無與學生就業力之關係

以設立依據的有無，將 10 間學校分為兩個群組，與學生就業力得分數值進行皮爾森相關分析，結果為學生就業力自評總得分 ($M=56.29$, $SD=8.38$) 與課程設立依據 ($M=1.16$, $SD=0.37$) 有顯著相關 ($r=.17$, $p<.01$)，參見表 21。

表 21 設立依據與學生就業力自評相關表

變項	1	2	<u>M</u>	<u>SD</u>
1.總分	--		56.29	8.38
2.設立依據	.17**	--	1.16	0.37

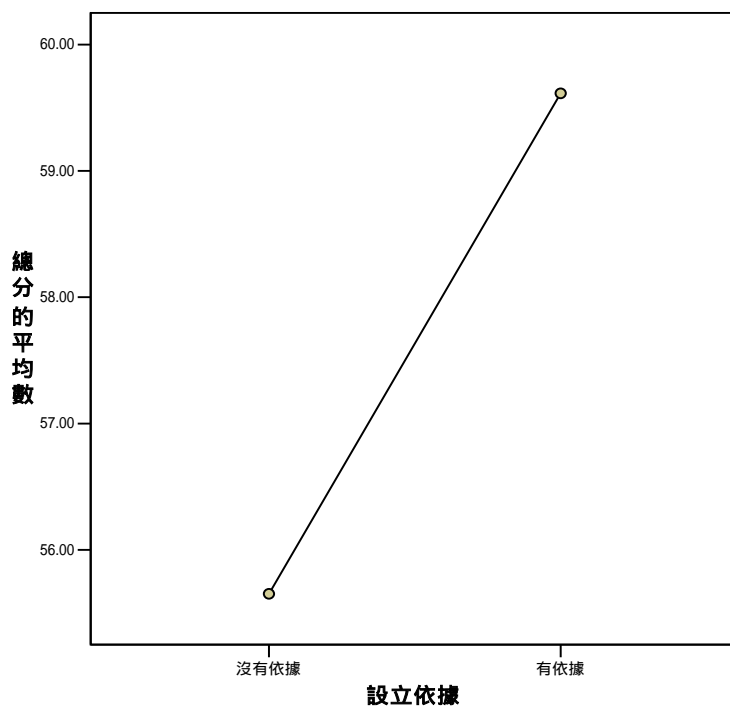


圖 5 設立依據與學生就業力相關圖

二、任課教師資歷與學生就業力之關係

任課教師資歷與學生就業力自評總得分數值在進行皮爾森相關分析後發現，學生就業力自評總得分（ $M=56.29$ ， $SD=8.38$ ）與任課教師資歷總分（ $M=3.39$ ， $SD=1.59$ ）的關係為顯著（ $r=.18$ ， $p<.01$ ），參見表 22。

表 22 任課教師資歷與學生就業力自評相關表

變項	1	2	<u>M</u>	<u>SD</u>
1.總分	--		56.29	8.38
2.任課教師資歷	.18**	--	3.39	1.59

備註： $n=514$

* $p<.05$ ** $p<.01$

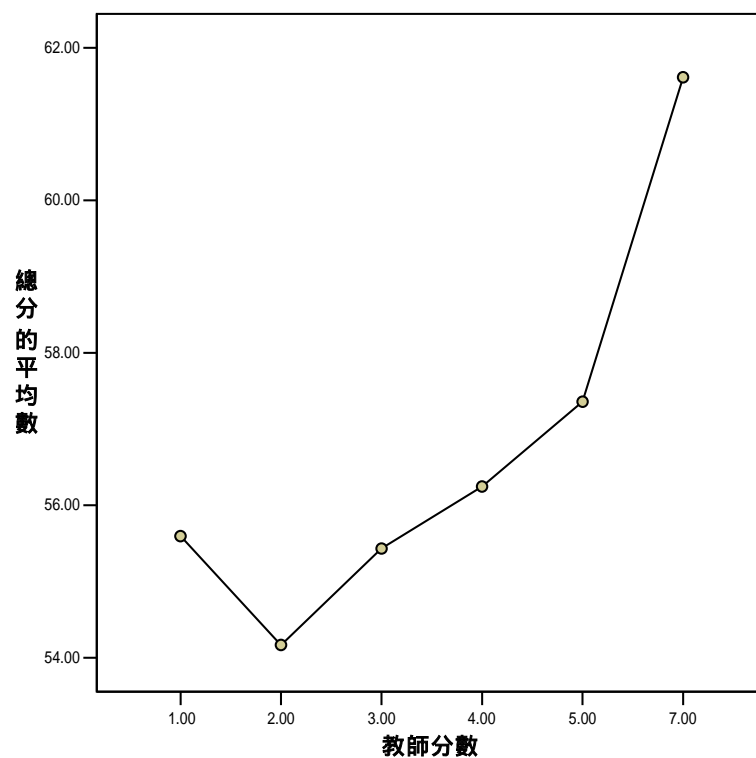


圖 6 任課教師資歷與學生就業力相關圖

三、實習課程時數與學生就業力之關係

輸入十間學校的數值分析後，結果呈現不顯著。但除去時數未規定的一間學校後，進行皮爾森相關分析發現，學生就業力自評總得分（ $M=55.79$ ， $SD=8.26$ ）與實習課程時數（ $M=377.23$ ， $SD=102.90$ ）的關係為顯著（ $r=.17$ ， $p<.01$ ），參見表 23。

表 23 實習時數與學生就業力自評相關表

變項	1	2	<u>M</u>	<u>SD</u>
1.總分	--		55.79	8.26
2.實習課程時數	.17**	--	377.23	102.90

備註： $n=470$

* $p<.05$ ** $p<.01$

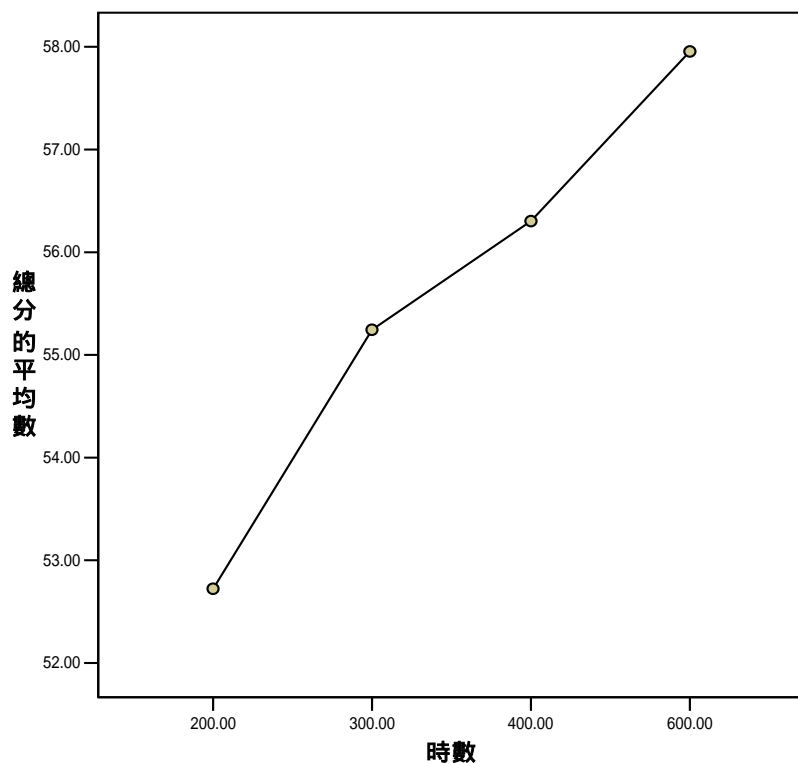


圖 7 實習時數與學生就業力相關圖

四、實習課程範圍與學生就業力之關係

輸入十間學校的數值分析後，結果呈現不顯著。但除去實習範圍只在校內的一間學校後，進行皮爾森相關分析得到，學生就業力自評總得分（ $M=55.79$ ， $SD=8.26$ ）與實習課程範圍（ $M=2.36$ ， $SD=0.48$ ）的關係為顯著（ $r=.08$ ， $p<.05$ ），參見表 24。

表 24 實習範圍與學生就業力自評相關表

變項	1	2	<u>M</u>	<u>SD</u>
1.總分	--		55.79	8.26
2.實習課程範圍	.08*	--	2.36	0.48

備註： $n=470$

* $p<.05$ ** $p<.01$

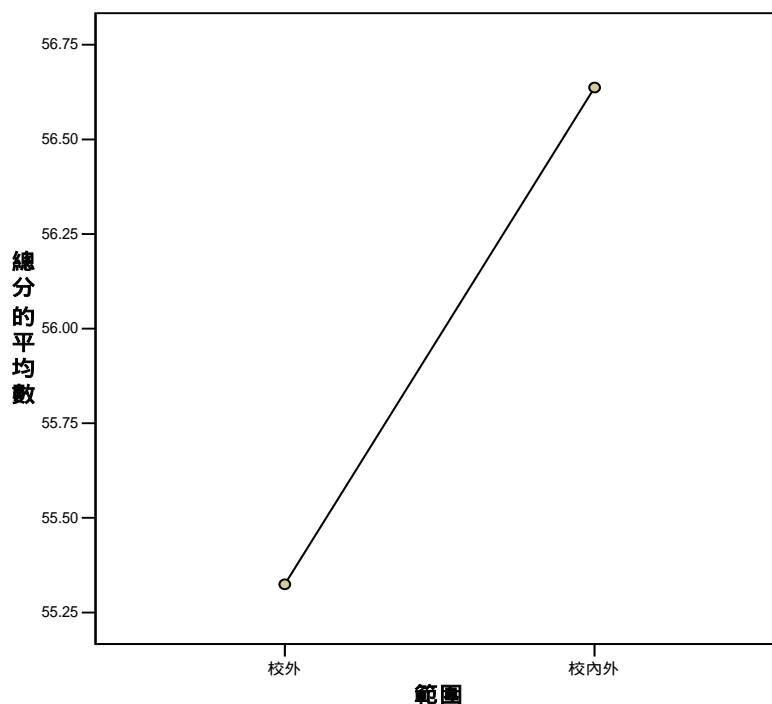


圖 8 實習範圍與學生就業力相關圖

五、實習年級與學生就業力之關係

實習年級與學生就業力自評總得分數值在進行皮爾森相關分析後發現，學生就業力自評總得分 ($M=56.29$, $SD=8.38$) 與實習年級 ($M=2.07$, $SD=0.86$) 的關係為顯著 ($r=-.09$, $p<.05$)，參見表 25。

表 25 實習年級與學生就業力自評相關表

變項	1	2	<u>M</u>	<u>SD</u>
1.總分	--		56.29	8.38
2.實習年級	-.09*	--	2.07	0.86

備註： $n=514$

* $p<.05$ ** $p<.01$

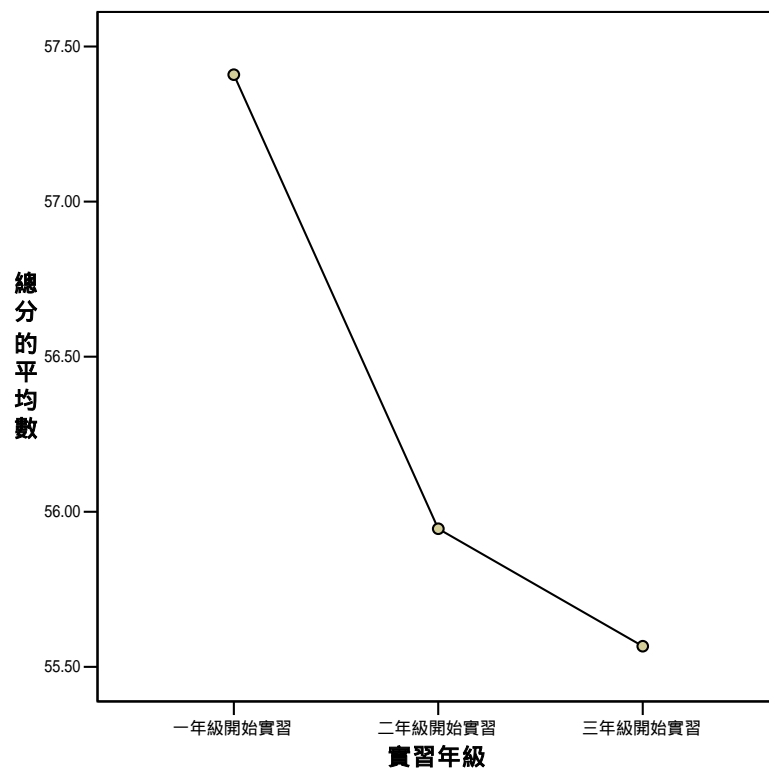


圖 9 實習年級與學生就業力相關圖

第五節 執行實習課程所遇的問題

給學生填寫的問卷中，第四部份為開放式問題，詢問學生在實習過程的前、中、後是否有遇到什麼樣的困難與阻礙。以下分別為各校學生提出在過程中遇到的問題，整理問卷第四部份後，列出各校排序前三項同學在實習課程中所遇到的困難。

一、各校學生在實習課程所遇到的問題

(一) A 校

關於 A 校學生在實習課程所遇到的困擾可參見表 26，在實習課程前，學生最困擾的問題為「擔心沒有給付薪資」，其次是「對要實習的工作內容不清楚」，而排名第三則是「沒有想去的實習單位」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與同事溝通不良、被排擠」，其次為「工作時數過長、過量」，第三為「外語能力不足」。而學生對於完成實習課程後所遇到的問題為「感覺對未來就業沒有幫助」為第一，接著認為實習課程「沒有增加到專業能力」，以及「業界的評分標準不公平」為第三。

表 26 A 校學生實習過程所遇問題

實習課程	問題	排序
執行前	擔心沒有給付薪資	1
	對要實習的工作內容不清楚	2
	沒有想去的實習單位	3
執行中	與同事溝通不良、被排擠	1
	工作時數過長、過量	2

(表 26 續)

(表 26 續)

實習課程	問題	排序
	外語能力不足	3
執行後	感覺對未來就業沒有幫助	1
	沒有增加到專業能力	2
	業界的評分標準不公平	3

(二) B 校

B 校學生的實習多為學校所安排或指定的活動與課程，許多學生沒有尋找校外實習單位或至校外實習的經驗。關於該校學生在實習課程所遇到的問題，可參見表 27。在實習課程前，最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與同事溝通不良、被排擠」，其次為「外語能力不足」，第三為「被差別待遇，不受到尊重」，完成實習課程後所遇到的問題則沒有學生提出。

表 27 B 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
執行中	與同事溝通不良、被排擠	1
	外語能力不足	2
	被差別待遇，不受到尊重	3
執行後	-----	

(三) C 校

關於 C 校學生在實習課程所遇到的困擾可參見表 28，實習課程前，學生最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，其次是「到實習單位的交通問題」，而排名第三則是「對要實

習的工作內容不清楚」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與主管溝通不良，認知不同」，其次為「專業能力不足，無法勝任工作內容」，第三為「與同事溝通不良、被排擠」。而學生對於完成實習課程後所遇到的問題為「學校規定的報告死板」為第一，接著為「業界的評分標準不公平」，以及「時數已達到，但工作尚未結束」的困擾為第三。

表 28 C 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
	到實習單位的交通問題	2
	對要實習的工作內容不清楚	3
執行中	與主管溝通不良，認知不同	1
	專業能力不足，無法勝任工作內容	2
	與同事溝通不良、被排擠	3
執行後	學校規定的報告死板	1
	業界的評分標準不公平	2
	時數已達到，但工作尚未結束	3

(四) D 校

關於 D 校學生在實習課程前，學生最困擾的問題為「對要實習的工作內容不清楚」，其次是「不知如何尋找實習單位」，而排名第三則是「學校對實習的規定不清楚」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「工作時數過長、過量」，其次為「與同事溝通不良、被排擠」，第三為「與主管溝通不良，認知不同」。而學生完成實習課程後最多人的困擾為「給付的薪資過低」，接著認為「專業技能沒增長」，以及「實務工作與所學差異甚大」，可參見表 29。

表 29 D 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	對要實習的工作內容不清楚	1
	不知如何尋找實習單位	2
	學校對實習的規定不清楚	3
執行中	工作時數過長、過量	1
	與同事溝通不良、被排擠	2
	與主管溝通不良，認知不同	3
執行後	給付的薪資過低	1
	專業技能沒增長	2
	實務工作與所學差異甚大	3

(五) E 校

關於 E 校學生在實習課程所遇到的困擾可參見表 30，實習課程前，學生最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，其次是「對要實習的工作內容不清楚」，而排名第三則是「對未知的實習工作感到惶恐」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「不熟悉與顧客應對」，其次為「與主管溝通不良，認知不同」，第三為「無法學習感興趣的領域」。而學生完成實習課程後最常遇到的困擾為「給付的薪資過低」，接著為「實習不符合個人需求」，以及「業界的評分標準不公平」為第三。

表 30 E 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
	對要實習的工作內容不清楚	2

(表 30 續)

(表 30 續)

實習課程	所遇問題	排序
	對未知的實習工作感到惶恐	3
執行中	不熟悉與顧客應對	1
	與主管溝通不良，認知不同	2
	無法學習感興趣的領域	3
執行後	給付的薪資過低	1
	實習不符合個人需求	2
	業界的評分標準不公平	3

(六) F 校

關於 F 校學生在實習課程前，學生最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，其次是「到實習單位的交通問題」，而排名第三則是「到實習單位的住宿問題」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與主管溝通不良，認知不同」，其次為「工作時數過長、過量」，第三為「單位對實習生的態度不佳」。而學生完成實習課程後多數人認為「覺得學習範圍非常狹隘」，與「感覺對未來就業沒有幫助」，以及「與實習前的期望落差甚大」，可參見表 31。

表 31 F 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
	到實習單位的交通問題	2
	到實習單位的住宿問題	3
執行中	與主管溝通不良，認知不同	1

(表 31 續)

(表 31 續)

實習課程	所遇問題	排序
	工作時數過長、過量	2
	單位對實習生的態度不佳	3
執行後	覺得學習範圍非常狹隘	1
	感覺對未來就業沒有幫助	2
	與實習前的期望落差甚大	3

(七) G 校

關於 G 校學生在實習課程所遇到的困擾可參見表 32，實習課程前，學生最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，其次是「對要實習的工作內容不清楚」，而排名第三則是「對未知的實習工作感到惶恐」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與同事溝通不良、被排擠」，其次為「外語能力不足」，第三為「不熟悉與顧客應對」。而學生完成實習課程後多數人的困擾為「給付的薪資過低」，以及「與實習前的期望落差甚大」。

表 32 G 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
	對要實習的工作內容不清楚	2
	對未知的實習工作感到惶恐	3
執行中	與同事溝通不良、被排擠	1
	外語能力不足	2
	不熟悉與顧客應對	3

(表 32 續)

(表 32 續)

實習課程	所遇問題	排序
執行後	給付的薪資過低	1
	與實習前的期望落差甚大	2

(八) H 校

關於 H 校學生在實習課程前，學生最困擾的問題為「對未知的實習工作感到惶恐」，其次是「對要實習的工作內容不清楚」，而排名第三則是「不知如何尋找實習單位」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與主管溝通不良，認知不同」，其次為「專業能力不足，無法勝任工作內容」，第三為「工作時數過長、過量」。而學生完成實習課程後多數人認為「與實習前的期望落差甚大」，與「認為自己不適合該產業方向」，可參見表 33。

表 33 H 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	對未知的實習工作感到惶恐	1
	對要實習的工作內容不清楚	2
	不知如何尋找實習單位	3
執行中	與主管溝通不良，認知不同	1
	專業能力不足，無法勝任工作內容	2
	工作時數過長、過量	3
執行後	與實習前的期望落差甚大	1
	認為自己不適合該產業方向	2

(九) I 校

關於 I 校學生在實習課程所遇到的困擾可參見表 34，實

習課程前，學生最困擾的問題為「對要實習的工作內容不清楚」，其次是「學校與業界沒有溝通好」，而排名第三則是「系上對課程規定不完善」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「與同事溝通不良、被排擠」，其次為「實習生工作內容沒有規劃」，第三為「與主管溝通不良，認知不同」。而學生完成實習課程後多數人的困擾為「單位解散潛逃，造成勞資糾紛」，以及「學校對糾紛處理不積極」。

表 34 I 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	對要實習的工作內容不清楚	1
	學校與業界沒有溝通好	2
	系上對課程規定不完善	3
執行中	與同事溝通不良、被排擠	1
	實習生工作內容沒有規劃	2
	與主管溝通不良，認知不同	3
執行後	單位解散潛逃，造成勞資糾紛	1
	學校對糾紛處理不積極	2

(十) J 校

關於 J 校學生在實習課程前，學生最困擾的問題為「不知如何尋找實習單位」，其次是「對要實習的工作內容不清楚」，而排名第三則是「對未知的實習工作感到惶恐」。而在實習過程中遇到最為困擾的問題為「專業能力不足，無法勝任工作內容」，其次為與同事溝通不良、被排擠」，第三為「無法學習感興趣的領域」。而學生完成實習課程後「感覺對未來就業沒有幫助」為第一困擾，其次認為「應該更早到校外實習」，以及「專業技能沒增長」，可參見表 35。

表 35 J 校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	排序
執行前	不知如何尋找實習單位	1
	對要實習的工作內容不清楚	2
	對未知的實習工作感到惶恐	3
執行中	專業能力不足，無法勝任工作內容	1
	與同事溝通不良、被排擠	2
	無法學習感興趣的領域	3
執行後	感覺對未來就業沒有幫助	1
	應該更早到校外實習	2
	專業技能沒增長	3

整合十所學校學生在實習過程中所遇到的問題，在實習前學生最困擾的問題是「對要實習的工作內容不清楚」與「不知如何尋找實習單位」各為 8/10(80%)，「對未知的實習工作感到惶恐」為 4/10(40%)；而在實習的過程中，「與同事溝通不良、被排擠」為 7/10(70%)，「與主管溝通不良，認知不同」為 6/10(60%)，以及「工作時數過長、過量」為 4/10(40%)等三項為最常遇到的問題；最後在完成實習課程遇到的問題當中，「感覺對未來就業沒有幫助」為 4/10(40%)，「專業技能沒增長」、「業界的評分標準不公平」、「與實習前期望落差大」同為 3/10(30%)，參見表 36。

表 36 十校學生實習過程所遇問題

實習課程	所遇問題	%
執行前	對要實習的工作內容不清楚	80

(表 36 續)

(表 36 續)

實習課程	所遇問題	%
	不知如何尋找實習單位	80
	對未知的實習工作感到惶恐	40
執行中	與同事溝通不良、被排擠	70
	與主管溝通不良，認知不同	60
	工作時數過長、過量	40
執行後	感覺對未來就業沒有幫助	40
	專業技能沒增長	30
	業界的評分標準不公平	30
	與實習前期望落差大	30

二、不同實習時數遇到的問題

以研究對象的實習時數做區分，可分為未規定時數、400小時以下與400小時以上三組，由於未規定時數只有一間學校，所以在此以剩下的九間學校，分為400小時以下與400小時以上兩組作比較。400小時以下的學校有兩間，其學生在實習前遇到的問題為「對要實習的工作內容不清楚」，其百分比為2/2(100%)，實習中遇到的問題為「與主管溝通不良，認知不同」，其百分比也為2/2(100%)，但完成實習後的問題則為不同。400小時以上的學校有七間，其學生實習前遇到的問題同樣是「對要實習的工作內容不清楚」為6/7(86%)，第二為「不知如何尋找實習單位」同樣是6/7(86%)，第三為「對未知的實習工作感到惶恐」3/7(43%)；在實習中遇到的為「與同事溝通不良、被排擠」5/7(71%)，其次為「與主管溝通不良，認知不同」4/7(57%)，第三為「工作時數過長、過量」3/7(43%)；完成實習遇到的問題為「感覺對未來就業

沒有幫助」、「專業技能沒增長」、「業界的評分標準不公平」同為 3/7(43%)。

三、不同實習年級遇到的問題

以實習課程實施的年級來區分研究對象，可分為一、二與三年級等三組。一年級有三間學校，其學生在實習前多數人遇到的問題為「不知如何尋找實習單位」3/3(100%)；實習中遇到的問題同樣為「與同事溝通不良、被排擠」2/3(67%)、「與主管溝通不良，認知不同」2/3(67%)與「工作時數過長、過量」2/3(67%)；而實習後所遇到的問題則沒有重複。二年級同樣有三間學校，最多學生在實習前遇到的問題為「對要實習的工作內容不清楚」3/3(100%)，其次為「不知如何尋找實習單位」2/3(67%)；學生在實習中最常遇到的問題與一年級一樣為「與同事溝通不良、被排擠」、「與主管溝通不良，認知不同」皆為 2/3(67%)，只有「專業能力不足，無法勝任工作內容」2/3(67%)不一樣。而在三年級實施實習課程的學校有四間，而學生在實習前遇到的問題為「不知如何尋找實習單位」、「對要實習的工作內容不清楚」以及「對未知的實習工作感到惶恐」皆為 2/3(67%)；而在實習中的問題為「不熟悉與顧客應對」2/3(67%)；其後再完成實習普遍認為業界「給付的薪資過低」2/3(67%)。

四、不同實習範圍遇到的問題

以實習地點的範圍來區分研究對象可分為校內實習、校外實習以及校內外皆有等三組，而刪除單純校內實習一組之後，以剩下九間學校分成兩組來探討在實習過程遇到的困難。只有校外實習的學校有六間，而學生在實習前遇到的問題最多為「對要實習的工作內容不清楚」6/6(100%)，其次是「不

知如何尋找實習單位」5/6(83%)與「對未知的實習工作感到惶恐」3/6(50%)；在實習的過程中，「與主管溝通不良，認知不同」5/6(83%)、「與同事溝通不良、被排擠」3/6(50%)、「專業能力不足，無法勝任工作內容」3/6(50%)為最常遇到的問題；而在實習過後，學生認為「感覺對未來就業沒有幫助」、「與實習前的期望落差甚大」與「業界的評分標準不公平」皆為2/6(33%)，為最常遇到的困擾。

校內外皆有實習課程的學校有三間，「對要實習的工作內容不清楚」3/3(100%)、「不知如何尋找實習單位」2/3(67%)兩項為實習課程前多數學生遇到的問題；而「與同事溝通不良、被排擠」3/3(100%)、「工作時數過長、過量」2/3(67%)為實習過程中遇到的問題；最後「專業技能沒增長」、「給付的薪資過低」皆為2/3(67%)，為學生在完成實習後多數人遇到的問題。

五、任課教師遇到的問題

教師問卷中有兩題開放式問題，一為詢問教師認為設計與規劃實習課程，應注重哪些方面；二為詢問教師在實施實習課程的過程中，曾遇到過的障礙有哪些方面。

關於設計與規劃實習課程，有老師認為「理論與實務的結合」4/10(40%)需最為注重，其次為「應用未來就業趨勢」2/10(20%)，其他則有「危機處理，風險評估」、「學生的管理與安全」、「業者與學校的配合意願與態度」1/10(10%)同樣需注重；關於任課教師遇到過的阻礙，最多為「學生期望過高」、「合適的實習單位難尋」各為3/10(30%)，而「業者過度壓榨學生勞力」、「業者未建立健全制度」及「學生投入態度不佳」等為1/10(10%)。

第五章 結論與建議

第一節 結論

人民對休閒需求的增加，間接造成休閒相關科系的迅速成立，以培育休閒專業人才為大眾服務，許多原本培育專業人才的專科學院與職校，也搭乘此波教育政策的改變，增設休閒相關的科系所或改制成學院，更進一步升格大學。如此為數眾多的休閒專業人才培訓機構，是否真能每一所學校都能教育出真正社會所需的專業人才，值得深入探究。且近年行政院青輔會極力推廣青年職場體驗及暑期工讀等計畫，希望提升青年就業率，而突顯青年在職場實務經驗的重要性，也引起研究者對休閒科系職場實務體驗課程的規劃，是否也受到教育單位同等重視。

多數專科學院與職校原本課程規劃為培育職業人才，早將學生職場體驗列為專業課程，所以本研究針對非技職體系的休閒學系之實習課程來做探究，目的為瞭解其課程規劃內容，以及與學生就業力的關係。而在資料蒐集與問卷回收後進行資料分析，根據研究結果來回應所提出的八個研究假設、研究問題與研究目的，分別探討如下。

第一個假設為，各休閒學系均有統一的依據進行規劃與設立實習課程，根據研究結果，假設不成立。

10間休閒學系問卷調查的結果，只有2間學校的實習課程以美國NRPA的規定為設立依據，其餘8間休閒學系的實習課程則沒有任何參考依據，所以國內休閒學系的實習課程沒有統一的設立依據。

這樣的結果不禁讓人擔憂，目前就讀休閒學系眾多莘莘學子們，所接受的實習課程，多半是由學校無根據的設立與開課，過程當中經由學生、教師與業者的反應再修正課程的規定。但是在後續階段中，過程是經過每年的建議與修正，不但會造成時間的浪費，而且對學生學習的成效也有白老鼠實驗性質的疑慮存在。美國 COA 經過多年的光陰，建立一套休閒的專業課程標準與認證單位，而國內的休閒學系應當無須再白白浪費用三十多的時間，尋求出一套台灣休閒學系專業課程標準與認證機構。也許 COA 的規定，並不完全符合國內休閒學系的需求，但至少可以先參照後再修訂成符合所需的規定，而無須再浪費盲目設立規範的時間及造成學生專業素質不彰的風險。

另一方面，國內休閒學系的教課書多半是美國原文或翻譯的相關書籍，表示國內在課程與研究上幾乎是以美國為標的，但為何在課程的設計與規定上，畫地自限而不參照美國多年修訂所訂定的規範，實在讓人匪夷所思。所以研究者這邊提出合理的懷疑，或許國內休閒學系實習課程沒有統一設立依據的原因，是因為對美國 COA 的了解甚少或幾乎沒有，也間接顯示出國內休閒學系師資的專業度不足。亦或是處於建立統一課程規定前的紛亂，各校或各協會皆想自立準則。

第二個假設為，各休閒學系實習課程均有相同專業背景的教師規劃與任教實習課程，根據研究結果，假設不成立。

國內休閒學系實習任課教師的經歷背景經統計後，規劃系上實習課程的教師有 8/10 (80%) 位；為本學期實習課程的任課教師有 9/10 (90%) 位；兩年內曾任休閒學系實習課程教師者有 6/10 (60%) 位；曾任其他學系實習課程教師者

有 1/10 (10%) 位，有擔任業界職務經歷者有 4/10 (40%) 位，就學時曾選修過休閒學系的實習課程者有 3/10 (30%) 位，碩士系所名稱中含休閒兩字的有 2/10 (20%) 位，最後在所調查的學校中，沒有實習課程任課教師之學士或博士畢業系所名稱中含有休閒兩字。

由以上所統計的資料發現，目前國內規劃與任教休閒學系實習課程的教師，其實沒有相同的專業背景。因為沒有相同專業背景的師資規劃實習課程，各休閒學系所表現的課程內容約略可合理推論，不會有完全相同的設計，所以也呼應到第一個假設所做的結論，即各休閒學系的實習課程沒有相同的設立依據。

在研究過程中，蒐集 17 間休閒學系全職教師的學歷，經統計後共有 188 位全職教師，而其中有 29/188 (15.4%) 位符合 COA 4.00 對全職教師學歷部份的規定，其規定為休閒學系的全職教師需要有學士以上經地區性認可的休閒專業領域學歷，簡而言之，只要學士、碩士或博士三者其中一個為休閒專業領域即符合此條件。

雖然資料蒐集過程中，僅以 188 位全職教師的最高學歷來統計，意味著事實上符合此規定的全職教師人數有可能多於所調查的 29 位，平均來看，一間學校其實不到 3 位符合休閒專業學歷的全職教師，雖然 COA 沒有規定一所學校內需要有幾位符合休閒專業學力的教師，但國內目前正處於混亂時期，在各校課程與師資都沒有規範的情況下，各校專業師資的不足實在令人憂心忡忡。專業師資的不足可能引發的問題為，無法規劃或開設休閒專業領域的課程以適切地培訓所需的專業人才；各校所培育的學生專業與素養也將有所參差不

齊，造成在專業服務品質上瑕疵的出現。

第三個假設為，各休閒學系實習課程之時數及規劃的內容均相同，根據研究結果，假設不成立。

經調查後發現，國內休閒學系的實習課程可分別以課程時數、實施年級、實施範圍等三部份來討論。國內 17 間休閒學系在課程時數方面，以四種型態出現。分別為沒有實習課程有 1/17 (5.9%) 間；未規定時數有 4/17 (23.5%) 間；未達 400 小時有 2/17 (11.8%) 間；400 小時以上為 10/17 (58.8%) 間。而在實施年級方面，國內休閒學系實習課程分別在三個年級實施，研究結果為，沒有實習課程為 1/17 (5.9%) 間；在一年級實施為 5/17 (29.4%) 間；在二年級實施為 5/17 (29.4%) 間；在三年級實施為 6/17 (35.3%) 間。第三部份，休閒學系實習課程實施範圍可分為三個類別，沒有規劃實習課程為 1/17 (5.9%) 間；完成校內規定之實習課程為 1/17 (5.9%) 間；學生至校外機構實習為 12/17 (70.6%) 間；完成校內、外兩部分實習課程為 3/17 (17.6%) 間。

由上述對各休閒學系實習課程內容的介紹，可以發現國內各休閒學系實習課程之時數及內容其實是沒有相同的規劃與設計。此時的研究結果剛好與研究假設二相呼應，不同專業背景的師資，規劃出不同內容的實習課程，繼而對學生造成不同的學習成效，以及專業素質的不同，更有可能造成學生自評就業力的下降。

美國 COA 規定需要有實習課程等實務體驗經驗，表示實習課程在休閒學系課程的設計上是屬於必修課程，有 13/17 (76.4%) 間學校將實習課程列為必修，另外關於學生校外的專業領域實習單位只要經系上審核通過，即可讓學生前往

相關單位進行實習課程。如此一來，實習機構領域是即是依各校判定與評估，但每間學校系務發展方向其實並不一致。舉例來說，例如休閒觀光學系與休閒保健學系兩者的系務發展方向極可能有明顯不同，而兩間學校所尋求合作的實習單位，極有可能差異甚大，所以對於實習單位領域的抉擇若是交由國內各系自行判定，而實習領域的懸殊差異，對學生的學習效果與專業技能也造成程度上差距的影響。

第四個假設為，休閒學系實習課程有無設立依據與學生就業力沒有關係，根據研究結果，假設不成立。

資料分析有提到，以設立依據的有無將 10 間學校分為兩個群組，與學生就業力得分數值進行皮爾森相關分析，結果學生就業力自評總得分（ $M=56.29$ ， $SD=8.38$ ）與課程設立依據（ $M=1.16$ ， $SD=0.37$ ）有顯著相關（ $r=.17$ ， $p<.01$ ）。表示實習課程有設立依據的學校，其學生的就業力自評分數高於未有設立依據的學校。

若實習課程若無規劃上的依據，則會造成多數休閒學系在設立該系的實習課程時，極易設計出不符合休閒專業領域所需的實習課程，容易模仿他校或其它餐旅、觀光等相關科系實習課程的規定。由分析結果瞭解，沒有課程設立依據會造成學生就業力的下降，而在本研究所調查的學校中，卻只有 2/10（20%）間學校有實習課程設立依據，且其學生就業力的平均數明顯高於他校，更加再次強調，實習課程有設立依據的重要性，以鞏固學生就業力的一角。

第五個假設為，各休閒學系實習課程任課教師的資歷與學生就業力之間沒有關係，根據研究結果，假設不成立。

任課教師資歷與學生就業力自評總得分數值在進行皮爾

森相關分析後發現，學生就業力自評總得分（ $M=56.29$ ， $SD=8.38$ ）與任課教師資歷總分（ $M=3.39$ ， $SD=1.59$ ）的關係為顯著（ $r=.18$ ， $p<.01$ ），所以表示任課教師的資歷越完整與豐富，該校學生的就業力自評分數就會上升。

任課教師的資歷包含教師的學、經歷，以及擔任實習課程之規劃與任課的經歷，學歷表示實習任課老師擁有大學、碩士或博士以上任一休閒專業領域的學歷，同時教師自己也曾有在進修學位時選修過實習課程，而經歷即為擔任過業界職務等經驗，以及為系上規劃實習課程的一員等。所以任課教師的資歷越完整與豐富，表示符合以上所述及的項目越多。在瞭解學生就業力與任課教師資歷有顯著關係的同時，由調查結果發現，國內休閒學系實習課程任課教師對於上述的項目，平均符合數為 3.39/10 項，且任教實習課程的教師學歷也不是休閒專業領域。

所以目前國內休閒學系符合專業領域的全職教師不足，而擔任實習課程的任課老師資歷也普遍不完整，而與學生就業力關係最為顯著的即是教師的資歷，可見擁有合格的師資團隊不僅能提高學生就業力，也能規劃出專業的課程內容。但是師資不足的現況，卻造成一師難以二用的兩難局面，若是符合專業領域資格的教師負責系上休閒專業學科等主要項目，就很難再讓同一位專業教師任教實習課程，而一間學校卻不到三位符合資格的教師，造成人力調配上的困擾，無法兩全其美。

第六個假設為，各休閒學系實習課程的時數多寡與學生就業力之間沒有關係，根據研究結果，假設不成立。

在除去時數未規定的學校後，實習課程時數與學生就業

力自評總得分數值在進行皮爾森相關分析後發現，學生就業力自評總得分為（ $\underline{M}=55.79$ ， $\underline{SD}=8.26$ ）與實習課程時數（ $\underline{M}=377.23$ ， $\underline{SD}=102.90$ ）的關係為顯著（ $r=.17$ ， $p<.01$ ）。

統計 17 間學校的實習課程時數多半集中在 400 小時，而 COA 也是規定專業領域的實習時數要在 400 小時以上或連續時週。此次研究結果實習時數與學生就業力有顯著的關係，實習時數越高其自評就業力就越高，可能為學生在業界單位實習得越久，就會對自己的性向與能力越瞭解，但確也有可能因對業界單位幻想破滅或超時工作，而畢業後卻不到相關單位就業。此外，因為各校實習課程的內容規劃不相同，內容的差異性也有可能模糊實習時數與就業力之間的關係，例如：實習時數為 200 小時的學校，具備有課程設立依據與任課教師資歷豐富等條件，因而讓實習時數與就業力之間關係不顯著。

第七個假設為，各休閒學系實習課程的範圍與學生就業力之間沒有關係，根據研究結果，假設不成立。

實習課程範圍與學生就業力自評總得分數值在進行皮爾森相關分析後發現，學生就業力自評總得分（ $\underline{M}=55.79$ ， $\underline{SD}=8.26$ ）與實習課程範圍（ $\underline{M}=2.36$ ， $\underline{SD}=0.48$ ）的關係為顯著（ $r=.08$ ， $p<.05$ ），表示實習地點在校內外的學生比單純在校外的學生自評就業力還要高。

根據研究結果，所以除了強調校外實習單位的選擇外，也可鼓勵各校在校內增加實習課程內容以增進學生的就業能力。但是本研究並未對各校實習課程的校內與校外工作內容做統整，所以各校不同的實習單位與工作內容，對學生就業力差異性的影響也可能模糊實習範圍與就業力之間的關係。

第八個假設為，各休閒學系實習課程的實施年級與學生就業力之間沒有關係，根據研究結果，假設不成立。

實習年級與學生就業力自評總得分數值在進行皮爾森相關分析後發現，學生就業力自評總得分 ($M=56.29$, $SD=8.38$) 與實習年級 ($M=2.07$, $SD=0.86$) 的關係為顯著 ($r=-.09$, $p<.05$)，表示越早開始實習的學生，其就業力越高。

其實 COA8.28 並未規定實習課程需在哪一年級實施，而研究發現實習的年級與學生自評就業力表現卻是呈現負相關的，也就是說三年級實施實習課程的學生就業力表現自評分數較一年級低，此研究結果也與同學在開放式問題中，提出希望學校實習時間能提早，兩者相為呼應。

越早開始實習的學生，雖然對相關的專業知識瞭解沒有比高年級深入，但卻可以透過實務工作的體驗，儘早瞭解到產業的運作，與自己本身是不適合該產業，或缺乏的能力還有哪些，從中發現自己對某方面有濃厚的興趣繼而發展。讓學生越早發現自己性向所在，協助其發展與規劃，是學校能幫且應幫的義務。

為以上研究假設做個小結，及對研究問題做個結論。由以上針對八題研究假設一一逐項對回收的數字資料做分析與探討，可以知道國內休閒學系的實習課程沒有統一的設立依據；且每間學校實習課程的內容規劃也都不盡相同，包含時數、地點範圍與實施的年級等；而由逐項的探討與分析，也瞭解到實習課程設立依據、實習時數、實習範圍、任課教師資歷以及實施實習課程的年級等五者與學生就業力有顯著關係存在。所以若一間學校沒有課程設立依據、實習時數低、實習範圍只在校外、任課教師資歷多項不符合，在加上實習

課在三年級才開始實施，其學生的就業力將會是最低的。

第九項為實習就業力自評平均數與開放式問題，最多學生認為在參加完實習課程後「認為自己在發掘及解決問題的能力上較之前進步」，以及最不贊同「認為自己的外語能力較之前進步」。表示實習過程中在職場的體驗，確實對學生在問題解決能力方面有幫助，同時也表示使用或學習外語的機會不高，對學生的外語能力幫助不大。

由開放式問題整理出學生在實習過程前、中、後會遇到的問題，發現在實習前學生普遍遇到的問題為首先為「對要實習的工作內容不清楚」與「不知如何尋找實習單位」，以及「對未知的實習工作感到惶恐」。由此了解到多數休閒學系實習課程在執行前並未詳細向學生說明實習課程的內容，且在第一階段尋求實習單位時已無良好的規劃制度，造成學生須面對課業學分壓力與對未知職場體驗的惶恐。

在實習過程中遇到最困擾的問題第一為「與同事溝通不良、被排擠」，第二為「與主管溝通不良，認知不同」，以及「工作時數過長、過量」等三項。反應出人際關係的處理為學生在實習過程中最困擾的難題，但第三項「工作時數過長、過量」有可能為造成前兩項問題的導火線。實習單位與學校兩者先前未良好溝通關於實習生在該單位的角色，同時業者也未規劃實習生的工作內容，使工作性質容易流於打理雜事與定位不明，而造成人際關係失調。

在完成實習課程後，學生認為「感覺對未來就業沒有幫助」、「專業技能沒增長」、「業界的評分標準不公平」以及「與實習前期望落差大」四項較為困擾。校方完善的實習課程規劃與實習單位的慎選、良好的溝通，方能將遇到的問題降到

最少。

實習任課教師遇到過的阻礙，最多為「學生期望過高」與「合適的實習單位難尋」。實習單位的選擇是學校考量最多的地方，也是整個實習課程風險最大之處，單位場地的安全性、所安排的工作內容、與校方的溝通度、營運上的穩定度，皆需考量在內，而且一般公司行號對短期的實習生接受度不高，不願意造成額外訓練的人事成本負擔，所以不僅學生自行尋找不易，學校在洽談過程中也已存在某種程度的困難。

由本研究可以發現，實習課程確實可以增強學生就業力表現，但也瞭解到課程的內容也會影響學習的效果，希望本研究所提出的研究結果，讓實習課程的成效、學生實習的困擾，與教師執行的困難等，能提供國內休閒學系的實習課程以及實習任課教師或規劃者作為參考。

第二節 建議

依據研究結論，提出以下建議供國內休閒學系與相關學校、業界實習單位，以及未來研究之參考。

第一為成立休閒教育課程審核協會，以美國休閒課程認證標準 COA 的內容為軸心，編擬適合國內休閒教育課程的認證標準，並對相關教育機構所開設的課程把關，其中包含學系設立的標準、任課師資的規定、專業課程的範圍以及實習課程的標準等。

第二為開設休閒專業師資的短期培訓班，並鼓勵教師進修相關專業學位，以改善非休閒領域師資或其他領域教師任教問題，例如體育教師、商業管理等。

第三為對於實習單位的選擇，建議國內休閒學系可共同遴選，並依業界屬性、地點、規模、對實習生工作規劃內容、安全與福利等條件，來建檔列表，建立休閒學系實習的專屬單位，以減少實習單位難尋覓與學生安全風險等困擾。

第四為降低學生實習前的惶恐與不安，學校與業界需定期在實習前舉辦說明座談會，達到雙方事前溝通，以減低學生在實習過程中工作超時、過量與人際關係不融洽。減低學生在實習時所受的挫敗，增加其就業力的表現。

第五為建議各休閒學系將系上全職教師之學經歷透明化，詳細列出學士、碩士、博士以及相關工作經歷，不僅方便未來相關研究資料蒐集，也讓學生在選擇就讀學校時，能有所評估與考量。

對未來研究之建議有以下幾點，第一為補足此次研究對象的缺漏，待 17 間學校的學生皆已完成實習課程後，可再次進行研究，並與本研究結果相互比較，提供更具體的建議。第二則建議後續研究能依國內休閒學系的系務發展方向與特色分類做探討，期待能發掘出更深層的影響因素，以健全國內休閒學系的實習課程規劃。第三點則建議瞭解學生就業力相關研究可再加入任課教師與實習單位主管，方能更詳細評估學生就業力。

參考文獻

- Brubacher, J. S. (1982/2003). *On the Philosophy of Higher Education*. 林玉體 (譯)。高等教育之哲學。臺北：高等教育。
- Wikipedia(n.d.b). 少子化。2007年8月5日，取自
<http://zh.wikipedia.org/w/index.php?title=%E5%B0%91%E5%AD%90%E5%8C%96&variant=zh-tw>
- 王順民 (2001)。高等教育的定位：招生花招裡的生存壓力、主體扭曲下的思惟戕害。2007年4月25日，取自
<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/090/SS-C-090-088.htm>
- 方信淵 (2003)。台灣地區大專院校運動觀光課程發展研究。國立臺灣師範大學體育學系博士論文，未出版，臺北市。
- 申慧媛、黃以敬 (2006年9月16日)。大學科系評鑑 2次不過就停招。自由時報，第八版。
- 行政院 (2000a)。公務員服務法。民國95年11月30日，取自全國法規資料庫：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4.asp?B2=%AAu%A1@%A1@%AD%B2&FNAME=S0020038>
- 行政院 (2000b)。公務人員週休二日實施辦法。民國95年11月30日，取自全國法規資料庫：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=A0030127>
- 行政院主計處 (2002)。九十年青少年狀況調查統計結果綜合分析。台北，行政院主計處。

- 行政院主計處（2006）。95年2月人力資源調查統計結果。
2006年3月31日，取自
<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/632214151071.doc>
- 行政院青輔會（2006）。大專畢業生就業力調查報告。
2006年11月27日，取自
<http://youthforum.nyc.gov.tw/lesson03/index.php?nyc=749f3179352be371e9424f3936310f34>
- 行政院（2006年8月16日）。行政院第3002次院會決議及院長裁示事項。2007年7月29日，取自
<http://info.gio.gov.tw/fp.asp?xItem=29904&ctNode=919&mp=1>
- 李啟誠（1998）。專科學校企業管理校外實習之研究。正修學報，11，197-215。
- 李誠（2005）。從充分就業到優質就業。臺北：天下遠見。
- 李姿蓉（2006）。談休閒科系實習課程連結學術機構與休閒產業。2006台灣體育運動與健康休閒發展趨勢研討會，吳鳳技術學院。
- 李姿蓉、楊峰州（2007）。從管理顧問人才培訓角度看運動休閒產業服務品質。2007體育專業發展與運動休閒趨勢研討會，國立臺中技術學院。
- 林鳳凰（2002）。運動休閒專業人力培育之研究-以台灣運動休閒管理相關系所為例。國立體育學院碩士論文，未出版，台北縣。
- 林永森（2002）。休閒運動服務業管理人員專業能力需求與課程模式規劃之研究。台灣體育運動管理季刊，3，

106-121。

- 林永森 (2003)。休閒運動服務業管理人員專業能力需求與課程模式規劃之研究。《運動管理季刊》，2，106-121。
- 林玉梅 (2006)。從觀點轉化學習論休閒產業人才培育的實踐。2006年健康休閒暨觀光餐旅產官學研討會論文集，244-256。
- 金文森 (2003)。營建工程系學生暑期實習教育之研究。《教育資料與研究》，51，78-84。
- 金敏玲 (2004)。休閒與遊憩專業課程範圍與定位之研究。未出版博士論文，國立臺灣師範大學體育研究所，臺北市。
- 吳德業 (2001)。生涯教育的新方向-就業力(employability)教育初探。《教育資料與研究》，39，53-58。
- 吳明隆 (2004)。影響學校本位課程發展之「組織因素」的探討。《葦蕤季刊》，16(2)，2-8。
- 吳清山、林天佑 (2005)。人口少子化。《教育研究月刊》，135，155。
- 施佩如 (2006)。台中市公園之多角化使用-健康、休閒、觀光。2006年健康休閒暨觀光餐旅產官學研討會論文集，187-200。
- 徐南號 (1975)。職業技術教育。台北，文景出版社。
- 徐明珠 (2006)。少子化時代教育應有的對策與行動。《國政研究報告》，3，1-10。
- 徐明珠 (2007)。環境變遷下，大學教育之衝擊與因應。國政分析，2007年8月5日，取自
<http://www.npf.org.tw/particle-2466-3.html>

- 高新建 (1999)。營造學校本位課程發展的有利情境。教師天地，101。
- 高玉靜 (1999)。高等教育擴張與就業狀況之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 翁晟航 (2006)。國內休閒學系應用美國休閒課程認證標準之調查。國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 陳鴻雁 (2004)。運動產業與服務品質。國民體育季刊，33(4)，7-14。
- 陳惠卿 (2004)。二級傳播對消費者購買俱樂部會員證影響效果之研究。國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 陳伯璋 (2005)。台灣高等教育的發展與改革。載於陳伯璋、蓋浙生 (主編)，新世紀高等教育政策與行政，3-37。台北：高等教育。
- 陳維昭 (2007)。臺灣高等教育的困境與因應。臺北，臺大出版中心。
- 郭天祥、徐欽賢、張家銘 (2003)。運動健康體適能俱樂部事業管理者核心能力之探討。成大體育，36(4)，27-32。
- 郭振昌 (2003)。青少年失業問題與就業展望。社區發展期刊，103，112-124。
- 郭德賓、莊明珠 (2006)。校外實習課程衝突影響因素對學生就業意願影響之研究：以國立高雄餐旅學院餐飲管理系為例。餐旅暨家政學刊，3(1)，113-131。
- 教育部 (1995)。中華民國教育報告書。2007年4月25日，取自

<http://history.moe.gov.tw/important.asp?id=3>

教育部 (2004)。我國研究所教育定位及未來發展專案報告。

2007年6月28日，取自

http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/E0001/EDUION001/menu01/sub05/930419.htm#6

教育部 (2005)。中華民國大專院校概況統計。台北，教育部統計處。

教育部 (2006)。95學年度試辦產學攜手計畫。2006年12月13日，取自

<http://www.tve.edu.tw/program/message.asp?Active=公佈欄&msgno=356>

許振家 (2004)。休閒從業人員專業能力之研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，臺中市。

曾華源 (1992)。學生選擇實習安置機構考慮因素及需求之研究-以東海大學社會工作系學生為例。東海學報，33，375-392。

曾玟菁、黃筱雯 (2006)。我國高教體系人力資源養成之探究-以休閒管理類別為例。2006年健康休閒暨觀光餐旅產官學研討會論文集，37-50。

張添洲 (1993)。生涯發展與規劃。台北，五南圖書出版有限公司。

張添洲 (2005)。學校本位實務課程。台北。五南圖書出版有限公司。

張璟揚、楊峰州 (2005)。美國 COA 休閒課程分組規劃認證與台灣休閒科系課程之關係研究。2005年運動休閒產業績效提升之策略應用學術研討會，正修科技大學。

- 張錦弘 (2007年07月29日)。大考錄取率 95.5%刷新高。
聯合新聞網。2007年07月29日，取自：
<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/070729/2/hygc.html>
- 程金保、張秉書 (2001)。職訓中心與技職教育體系在課程與技能訓練方面合作之探討。《就業與訓練》，19(6)，27-32。
- 詹棟樑 (1970)。論大學與公私營企業建教合作。《民主憲政》，38(10)，13-14。
- 楊峰州 (1998a)。美國休閒運動相關的高等教育探索。《國立臺灣體育學院休閒運動學系系刊》，創刊號，52-55。
- 楊峰州 (1998b)。國立臺灣體育學院五專部休閒運動科暑假實習計劃。《國立臺灣體育學院休閒運動學系系刊》，創刊號，47-51。
- 楊峰州、李姿蓉 (2007)。國內休閒科系市場化現象之探討。《運動事業管理學術研討會-2007》，大葉大學。
- 黃政傑、李隆盛 (1996)。技職教育概論。台北，師大書苑有限公司。
- 黃鈺婷 (2002)。我國體育運動相關學系專業人力供給面之探討-以大學相關系所為例。《運動管理季刊》，2，98-105。
- 廖英秋 (2005)。學校本位課程發展的實際困境與未來展望。《研習資訊》，22(6)，66-71。
- 趙麗雲 (2005)。人口老化危機中，臺灣的休閒運動發展。台北，財團法人國家研究基金會。
- 葉公鼎 (2005)。運動休閒相關系所開設課程之探討-如何

- 設計符合社會需求兼具前瞻發展的課程架構。運動管理季刊， 9， 27-34。
- 銘傳大學（無日期）。歷史沿革。民國 95 年 11 月 29 日，取自私立銘傳大學網頁：
http://www1.mcu.edu.tw/Apps/SB/SB_Site.aspx?PageID=1
- 劉子利（2000）。臺灣休閒教育初探。社會教育學刊， 29， 221-247。
- 劉子利（2001）。休閒教育的歷史發展。社會教育學刊， 30， 177-202。
- 劉小流（2001）。高等教育改革與發展的跨世紀課題-近期大陸關於高等教育大眾化討論綜述。教育資料與研究， 41， 56-61。
- 劉秣榛（2004）。國內休閒相關科系成立因素與課程規劃背景之研究。國立臺灣體育學院休閒運動管理研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 蔡長啟（1993）。我國發展休閒活動的應有措施。國民體育季刊， 22（4）， 4-11。
- 戴曉霞（1998）。加州高等教育總體規劃：影響與挑戰。載於中華民國比較教育學會（主編），教育研究與政策之國際比較， 243-282。臺北，揚智。
- 簡茂發、彭森明、李虎雄、黃長司、吳明清、吳清山、毛連塹、林來發、黃瑞榮、張敏雪（1997）。中小學教師應具備的基本素質。教育研究資訊， 5（3）， 1-13。
- 羅綸新（2007）。台灣少子化現象對高等教育之衝擊與挑戰。教育資料與研究， 74， 133-150。

體育專業人力規劃研究小組 (1991)。我國體育專業人力規劃
-體育專業人力供給面之探討。《國民體育季刊》，20
(4)，8-19。

英文部分

Curtis, J. E. (1979). *Recreation theory and practice*. St. Louis, MO: Mosby.

Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence: Skills lifelong learning and employability*. San Francisco: Jossey-Bass.

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

Hawkins, B. A. (1998). Foreword. In Hawkins, B. A. (Ed.), *Historical perspectives on the development of the NRPA/AALR Council of Accreditation* (pp.ix-xii). Ashburn, VA: National Recreation and Park Association.

Henderson, K. A. (1993). What's new in park and recreation education? *Park and Recreation*, 28(10), 14-18.

Howe, C. Z. (1998). Development of Standards and Evaluative Criteria. In Hawkins, B. A. (Ed.), *Historical perspectives on the development of the NRPA/AALR Council of Accreditation* (pp.41-66). Ashburn, VA: National Recreation and Park Association.

Knight, P. T. & Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.

McGhee, S. A. (1987). Professional preparation: Matching

competency acquisition with appropriate educational
 [Abstract]. *Therapeutic Recreation Journal*, 21(4),63-73.
 Retrieved August 6, 2007, from
<http://www.getcited.org/pub/103339997>

National Recreation and Park Association(n.d.a). *Overview of
 Accreditation*. Retrieved March 10, 2007 from
<http://nrpa.org/content/default.aspx?documentId=836>

National Recreation and Park Association (n.d.b).
Crtification.Retrieved March 14, 2007 from
<http://nrpa.org/content/default.aspx?documentId=551>

National Recreation and Park Association (2003) .*Curriculum
 Catalog Recreation & Park Education 2002-2003*.
 Arlington, VA: Society of Park and Recreation Educators.

National Recreation and Park Association (2004). *Standards
 and evaluative criteria for baccalaureate programs in
 recreation, park resources, and leisure services*.
 Retrieved
 March 27, 2007 from
<http://www.nrpa.org/content/default.aspx?documentId=1010>

Niepoth, E. W. (1998). The Evolution of Separate
 Accreditation for Recreation and Park Curricula. In
 Hawkins, B. A. (Ed.), Historical perspectives on the
 development of the NRPA/AALR Council of
 Accreditation (pp.5-39). Ashburn , VA: National
 Recreation and Park Association.

Sessoms, H. D. (1998). Prologue. In Hawkins, B. A. (Ed.),

- Historical perspectives on the development of the NRPA/AALR Council of Accreditation (pp.1-4). Ashburn , VA: National Recreation and Park Association.
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: some student perspectives. *European Journal of Education*, 39(4), 409-427.
- Wikipedia(n.d.a).*Employability*. Retrieved June 11, 2007, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Employability>
- Zabriskie, R. B. (1998). Accreditation: Are we there yet? Perspectives of a doctoral student. In Hawkins, B. A. (Ed.), Historical perspectives on the development of the NRPA/AALR Council of Accreditation (pp.103-115). Ashburn , VA: National Recreation and Park Association.

附錄一 中華民國大專院校休閒學系一覽表

編號	學校名稱	學系名稱	學制制度
1	國立台北大學	休閒運動（與）管理學系	日間學士
2	國立高雄大學	運動健康與休閒學系	日間學士
3	國立東華大學	運動與休閒學系	日間學士
4	中華大學	休閒遊憩規劃與管理學系	日間學士
5	大葉大學	休閒事業管理系	日間學士
6	銘傳大學	休閒遊憩事業學系	日間學士
7	實踐大學	休閒產業管理學系	日間學士
8	真理大學	休閒遊憩事業學系	日間學士
9	長榮大學	運動（與）休閒管理學系	日間學士
10	亞洲大學	休閒（與）遊憩管理學系	日間學士
11	國立體育學院	休閒事（產）業經營系	日間學士
12	國立臺灣體育學院	休閒運動學系	日間學士
13	致遠管理學院	觀光休閒學系	日間學士
14	立德管理學院	休閒管理系	日間學士
15	稻江科技暨管理學院	休閒（與）遊憩管理學系	日間學士
16	明道管理學院	休閒保健學系	日間學士
17	臺北市立體育學院	休閒運動（與）管理學系	日間學士

附錄二 研究調查問卷

國內休閒學系實習課程設立依據調查問卷

老師您好，本問卷主要目的為調查國內休閒學系實習課程在設立上的依據以及授課教師資料，所填寫的資料僅供學術研究之用，絕對不會外流，老師們可以放心填寫，若對研究內容有興趣，歡迎與我們連絡。

國立臺灣體育學院 休閒運動管理研究所

研究學生：李姿蓉

指導教授：楊峰州 博士

聯絡地址：台中市北區雙十路一段 16 號電話：(04)22213135 # 1502

問卷內容可分為兩部份，第一部分為實習課程設立依據，第二部份為授課教師資料部分，請您依實際狀況填答，謝謝您的配合！

第一部份：實習課程設立依據

1. 您所任教的學系在設立實習課程時，課程內容方面是否有國內外休閒領域專業協會規定之參考依據，例如：北美運動管理學會 (NASSM)、美國休閒與公園學會 (NRPA) / 美國身體活動和休閒協會 (AAPAR) 訂定的課程標準...等。是 否

(選「否」，可略過第 2 題)

2. 您所任教的學系，規劃實習課程內容參考依據的組織是 _____

第二部份：教師資料

3. 您是否曾經或現在為系上**規劃**實習課程之教師。

是 否

4. 您是否本學期為系上實習課程**授課**教師。

是 否

5. 您是否在之前兩年內擔任本校或校外休閒學系實習課程之教師。

是 否

6. 您是否曾經擔任過其他學系實習課程之教師。

是 否 7. 在您過去或現在的工作經歷中，是否曾經擔任業界的職務。是 (年) 否

8. 在您修讀學士/碩士/博士的期間，是否選修過休閒學系的實習課程。是 否

9. 您是否有休閒領域之學士（大學畢業）文憑，即畢業系所名稱中含「休閒」兩字。是 否

（勞煩
您，無論
「是」、「
否」）皆請
填寫

學校名稱 _____

學系名稱 _____

學位名稱 _____

10. 您是否有休閒領域之碩士（研究所畢業）文憑，即畢業系所名稱中含「休閒」兩字。是 否

（勞煩
您，無論
「是」、「
否」）皆請
填寫

學校名稱 _____

學系名稱 _____

學位名稱 _____

11. 您是否有休閒領域之博士（博士班畢業）文憑，即畢業系所名稱中含「休閒」兩字。是 否

（勞煩
您，無論
「是」、
否」）皆請
填寫

學校名稱 _____

學系名稱 _____

學位名稱 _____

12. 您認為設計與規劃實習課程，應注重哪些方面？

13. 在實施實習課程的過程中，曾遇到過的障礙有哪些方面？

本問卷到此結束，非常感謝您的配合!!

國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之調查問卷

同學您好，本問卷主要目的為調查休閒學系的學生，參加實習課程之後，對於本身的就業力評分狀況。所填寫的資料僅供學術研究之用，絕對不會外流，同學們可以放心填寫，若對研究內容有興趣，歡迎與我們連絡。

國立臺灣體育學院 休閒運動管理研究所

研究學生：李姿蓉

指導教授：楊峰州 博士

聯絡地址：台中市北區雙十路一段 16 號 電話：(04)22213135 # 1502

問卷內容分為四部份，請針對所陳述的句子勾選您的意見，並確實依本身實際情況填寫。謝謝您的配合！

第一部份：有利於就業的工作態度與合作能力

就業力表現	非常不同意	不同意	沒增減	同意	非常同意
1.參加學校所規劃的實習課程後，並完成實習後，認為自己已具有更良好工作態度與表現。(未完成實習時數，以下免答。)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己未來在工作表現，將會具有較高的穩定性與抗壓性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己具備更充足的團隊合作能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己更瞭解且能更遵守專業倫理及道德。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份：職涯規劃管理與積極學習進取

就業力表現	非常不同意	不同意	沒增減	同意	非常同意
1 參加學校所規劃的實習課程後，我擁有較高的學習意願及可塑性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 參加學校所規劃的實習課程後，我覺得自己擁有更充足的職涯規劃能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 參加學校所規劃的實習課程後，我可以更加瞭解自己在產業的能力及發展方向。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 參加學校所規劃的實習課程後，我覺得自己擁有較高的求職及自我行銷能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己擁有更高的創新能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己擁有更好的領導能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：具備專業知識並能運用於工作上

就業力表現	非常不同意	不同意	沒增減	同意	非常同意
1. 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己的表達溝通能力較之前進步。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己在發掘及解決問題的能力上較之前進步。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己具備更多的休閒領域的專業知識與技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己的基礎電腦應用技能較之前豐富。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 參加學校所規劃的實習課程後，我認為自己的外語能力較之前進步。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 參加學校所規劃的實習課程後，我更能將學校所學的理论應用到實務層面上。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：實習課程內容

1. 請問您到業界機構實習前，曾遇過什麼樣的問題？

2.請問您到業界機構實習時，曾遇過什麼樣的問題？

3.請問您結束業界機構實習後，曾遇過什麼樣的問題？

本問卷到此結束，非常感謝您的配合!!

附錄三 問卷結果改編同意書

Jin-Li Hu <*jinlihu@mail.nctu.edu.tw*> 說：

姿蓉同學：

同意，請於引用時註明出處即可。

胡均立 (Jin-Li Hu)

國立交通大學經營管理研究所

100 台北市忠孝西路一段 118 號

----- Original Message -----

From: 慢吞吞 慢吞吞

To: Hu, Jin-Li

Sent: Thursday, April 19, 2007 4:01 PM

Subject: 胡教授您好~懇請同意引用文獻

胡教授您好

學生論文研究題目為：國內休閒學系實習課程與學生就業力相關之調查。主要目的為瞭解休閒學系學生在參加學校所規劃的實習課程後，本身對於課程是否有幫助就業力(三個構面)的態度。

由於日前國內休閒學系眾多，學生所接受的實習課程並無統一，所以未探討構面間變數的問題，學生今日與指導教授討論過，確認問卷所得之數據資料僅用描述性統計來觀察百分比與整體現況分佈。

學生懇請教授能同意，引用教授所執行的大專生畢業生就業力調查報告的調查結果，編製成問卷使用。非常感謝與虛心接受胡教授對學生論文上的任何指教，致上萬分謝意。

學生李姿蓉 敬上