



國立屏東科技大學

技術及職業教育研究所

Graduate Institute of Technological and Vocational Education,
National Pingtung University of Science & Technology

本刊物為技職所學會幹部及系所師長全員共同努力所創設之電子報，藉由電子報的園地，讓學生可以在此發揮個人的專長及學術領域，提供學術性文章及交流之處。本電子報由技職所學生所組之學會出版組負責編輯及徵稿，在此歡迎大家踴躍投稿，感謝各位的支持及指教。

發行單位：國立屏東科技大學技術及職業教育研究所

發行人：廖婉鈞

指導教師：張碧如

編輯者：技職教育研究所學會出版組

連絡電話：(08)7703202 轉 7641

傳真電話：(08)7740396

地址：921 屏東縣內埔鄉老埤村學府路 1 號

110 學年度徵稿信箱：brchang@mail.npust.edu.tw





目錄

110 學年度第一學期技職教育研究所 期末所大會&聖誕交換禮物.....	1
專題論壇心得—我國技職教育發展.....	2
專題論壇心得—人力培訓經驗實務分享.....	3
專題論壇心得—教育論文寫作技巧.....	4



110 學年度第一學期

技職教育研究所期末所大會 & 聖誕交換禮物

時間：110 年 12 月 17 日 地點：IH221

所長、師長



聖誕節交換禮物大合照



會長



期末所大會大合照



專題討論 心得
M11070010
蘇恣瑩

日期：110年11月04日(四)
講授主題：我國技職教育發展
主講人：黃再鴻校長

今天由國立鳳新高中黃再鴻校長與我們分享「我國技術型高中發展況」，從技術型高中師資現況、學生狀態、環境設備、相關技職教育政策及108新課綱，校長一一與我們分析，更是介紹實際案例，讓我覺得很有趣，也受益良多。

印象深刻的是，老師提到有一位曾參加技藝競賽的學生，比賽獲得第一名，紮實的技術能力在那時高職畢業投入職場，是一個月薪八萬的人才，可是繼續升學、疏於練習之下，因練習而長滿繭的雙手變得光滑，技術不再那麼專精，大學畢業後反而只剩下月薪兩萬六的實力，這個例子很衝擊，卻也很實際。

身為技職體系的學生，其實自己多多少少也有感覺，所謂的技職教育跟自己所期待的學習內容與業界期待技職學生所表現出來的程度有很大的不一樣，校長也以此帶出這堂課分享的第一個主題-學用落差，整個社會文化對技職教育的觀感，仍略遜於普通教育，記得國中會考時，因為興趣，我堅決要考高職食品科，班導不是很滿意，高職升科大時，老師們也總是強調屏科大是食品科第一志願，但較少給予學生良好且適合的就業資訊，這是我覺得很可惜的地方，更能夠感受到，如今技職教育的現況與困境並不是單一元素所造就的，家長對孩子的期待、學生沒有主見而隨波逐流、老師為了學校辦學績效而強烈鼓勵升學，升學率高勝過職校與產業成功銜接的機率，我們忽略臺灣經濟急需的基礎人才，也忘記技職教育的初衷。

綜觀今天校長的分享，其實我很認同校長教導學生的理念，務實致用，並不強求所有孩子必須升學，包含他的女兒，雖然有良好的考試實力，卻鼓勵孩子勇於選擇自己所愛的職校修讀，在他們有興趣的前提下，引領他們走上適合自己的道路，我真心佩服校長，這也是當初選讀研究所，比起食品所我更想認識技職教育的原因，因為我相信教育能夠讓人變得更好，如果未來有一天，我真的有幸可以當上老師，我期許自己是一個這樣子的角色，引導孩子，讓他變成自己想成為的模樣。



專題討論 心得
M11070008
張育綺

日期：110 年 10 月 28 日（四）
講授主題：人力培訓經驗實務分享
主講人：詹東龍區長

今日的人力資源-訓練發展經驗分享講座，非常榮幸能邀請到屏東區區長詹東龍來為我們分享自己實務經驗，經驗分享中讓我從不知道什麼是人資管理能夠瞭解什麼是人力資源，他們是在做什麼的。「人力資源管理」強調所有人員都是組織的重要資產，重視員工的價值，因此必須要有效的管理和發展他們的潛能，所以人力資源管理對組織而言，實為一切管理的基礎。

講師提到變動商業環境從未停止從最早工業 4.0 是蒸汽機時代，現在是 M2M 機器溝通 IoT 的時代，銀行 4.0 變成 5.0 手機就能付帳單，以後人力不需要那麼多，醫療也變成機器人開刀機器能診斷，而行銷也變成 O2O 線上線下交易，時代在改變，改變就是機會，從 HR 角度來看，現在要看關鍵技能、包容性、敬業度調查的概念。

人力資源管理最主要的目的是希望達到組織、工作、員工三者之間達到最佳契合，在最佳契合的狀態時，組織是最精壯的，工作都是必要的，人員都是適合的。如果能夠達到組織、工作及人員三者的契合，生產力及組織效益才能提升至最佳狀態。人力資源管理系統是一個體系，展開後有很多模組，如：任用、訓練、薪資、福利、員工關係等，所以這是一個很龐大的架構，而 e 化只是應用網路來從事人力資源管理的方式之一。在企業決定建立人力資源管理體系前，有五個重要的考量因素：

- 一、組織的經營目標：人力資源系統的最終目的，便是為了能夠促進組織經營目標的達成。如果組織經營目標改變，人力資源系統必須隨之調整。
- 二、外在的競爭環境：當競爭環境產生變化時，要維持競爭優勢，人力資源系統便須做適度的調整。
- 三、內在的員工需求：人力資源系統必須滿足員工需求，唯有滿足員工需求，才有員工滿意、員工忠誠，員工才可能留任。
- 四、成本效益的考量：人力資源管理體系是需要成本的，必須考量所產生的有形與無形效益，是否能夠回收或超越所投資成本。
- 五、公司的資本能力：公司是否擁有支付這龐大體系費用的能力。

建立人力資源管理系統是人資單位的責任，建立體系必須先瞭解組織的獨特的組織沿革、企業文化、經營目標、組織設計、工作設計、員工組成、員工需求等等，企業須以自我需求為基礎，根據上述五個考量因素，量身規劃符合自己所需的人力資源管理體系。因此，並沒有所謂的標準化人力資源管理體系。要規劃符合自己所需的人力資源管理體系，人力資源主管及主辦人員必須養成足夠的設計能力，以便建立人力資源管理體系。





日期：110 年 11 月 11 日 (四)
講授主題：教育論文寫作技巧
主講人：吳和堂教授

專題討論 心得
M11070004
劉信宏

從考上技職所，我就一直在為尋找論文題目而苦惱，一直抓不到方向，腦海裡各種想法來來去去，就是不知從何下手。聽了吳教授的演講，雖然只有短短一個多小時，但字字珠璣，每每講中我在思考論文及寫作業時所遇到的問題。

教授一開始先介紹在寫論文時一定要會的「word」小技巧，赫然發現自己之前若知道教授教的這些小技巧，可以省下不少時間。「搜尋/取代」可以將論文中相同的錯誤，如不一致的名詞或錯字，一個動作全部修正；「文件導引模式」可以在撰寫論文時快速到達想要檢視的章節段落，不用滑鼠滾輪在那邊滾半天還找不到或滾過題；如何製作論文目錄、如何快速將論文參考文獻快速排序及排版成正確格式等。

而搭配「google 學術搜尋」可以用關鍵字快速搜尋大量參考文獻並可將文獻資料以 APA 之格式輸出，省下自行排版的時間。目前我也正在用「google 學術搜尋」，運用吳教授所提到的方法來搜尋資料，思考論文的題目。吳教授說：「確定論文的題目後，論文就完成一半了。」個人深有同感，目前找不到题目的我，好像在大海中漂泊的小船，不知航向何方。吳教授提了十幾種方法來構思論文，目前正以職場與親身遭遇的困難為方向，用行動研究或個案研究進行，但遇過的困難實在太多（這也是想來進修的原因），從學生的學習動機、職涯發展、教學法……，也因找不到方向，還不確定指導教授，但還好有認真聽吳教授的演講，雖自己論文方向還沒確定，但至少有了定向的方法，真的謝謝老師安排吳教授來演講，對我來說大有斬獲。