

文創企劃職能融入課程設計之行動研究—以文創納福工作坊為例

國立臺北教育大學文化創意產業經營學系助理教授 林展立
國立臺北教育大學文化創意產業經營學系研究生 吳韋伶

壹、前言

近年來，有感於發展文化創意產業能帶來有形的經濟效益與無形的文化底蘊，並具有提高國家競爭力與國際形象的附加產值，各國政府無不抱持著濃厚興趣並積極發展此產業。然而，資策會研究員王怡惠（2009）的研究卻點出一個值得探究的問題，文化創意產業性質上為新興產業，各國有稱文化產業，或稱創意產業，產業區隔與行業定義都尚未有定論，加上結合數位技術進行數位內容的創作模式日趨普遍，使文化創意產業的定義及範疇更加模糊。

思考我國政府於2010年制訂並頒布的《文化創意產業發展法》，將文化創意產業各次產業類別定義為15+1類，各次產業類別之目的事業主管機關則分屬於文化部、經濟部、內政部等三個機構（文化部，2013）。每一產業細項分屬於不同的政府部會管轄，也就造成因管轄單位性質

不同而導致發展方向不一的問題；當然，對於勞動市場中所需求的技術水準是否為求職者所具有，也就無法有個統一且全面性的答案，因而產生勞動市場與教育體制兩者間，在技能水準供需上失衡的情形。

自2002年行政院公告「國家發展十項重點計畫」的子計畫「文化創意產業發展計畫」確立文化創意產業後，國內政府對於文化創意產業的人才培育亦投入許多資源，全國共有16個系所以文化創意產業為設系宗旨，平均每年以一所的速度快速增加中；其中，不免令人擔憂起新興成立的系所容易面臨師資與資源不足的問題，而從傳統系所轉型開始投入文化創意產業的系所，則會面臨到師資專長不符的困難（林炎旦、李兆翔，2010）。

尤其在產業本身的定義及範疇如此模糊之下，不僅增加相關政策與法令制定上的困難，以此產業為基礎所衍生的系所課程架構也就易於陷入廣而不深的困

境，致使學生的所學專業無法符合就業市場需求；同時，也因未具有堪稱一技之長的專精立足點，加上對於未來就業前景感到茫然與不安的情緒，進而影響學生在生涯發展上的自我效能。Taylor和Betz（1983）在調查大學生在進行生涯決定時，也發現其自我效能預期會直接反應在個體的生涯決定與行為，越是呈現出未定向，他們在做生涯決定時就越沒有信心。當然，更有生涯發展研究明確指出低生涯自我效能者在面臨生涯決定時，傾向逃避任務和挑戰，會限制自己在生涯探索和發展上的表現，造成生涯選擇上的差異（Dawes, Horan & Hackett, 2000；Amir & Gati, 2006）。

在以能力為本位的當前職業教育發展下，加強關鍵能力的培訓更是聯合國教科文組織倡導趨勢（Argüelles & Gonczi, 2000）；學者洪榮昭（2002）也指出產業發展和就業能力需求間的關係，與產業規模、工作方式、核心工作、技術能力等因素有密切的相關。因此，每一系所在課程規劃上皆致力於順應文化創意產業當前趨勢，配合國家產業政策，力求培育出契合產業所需的專業人才。

那什麼才是文化創意產業工作者的關鍵能力，又能符合在臺灣屬於新興產業的文化創意產業所需呢？則各家學者眾說紛紛，並缺乏一個集體性的基本共識。當然，對於產業相關工作的職能建立也就較為分散。

因此，本研究除了嘗試以一個有系統的方式歸納出完整的職能類別，讓各次產業皆有的企劃職務，在思考產業獨特性的同時，更能突顯出文創企劃職能的專業度與特殊性；也依循行動研究的四階段歷程進行職能融入課程設計的實證研究，提供文化創意產業領域在行動研究上的一種實證做法，藉由此課程設計的行動方案發展，能有效降低現今產、學兩方在職能認知上落差的問題。

貳、行動研究方法

本研究以學者Corey（1953）對於行動研究的定義：藉由實務工作者研究他們自己的實務工作，以解決他們個人所遭遇的個人實務問題的一種歷程，進而依循Altrichter等（1993）所提出的行動研究歷

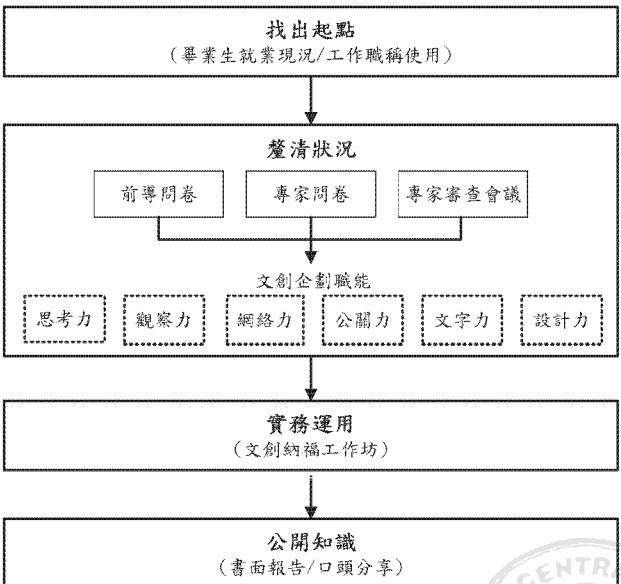
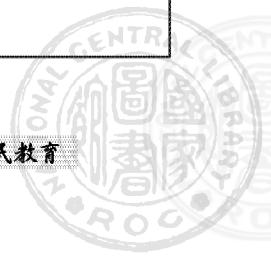


圖1 研究架構與流程圖



程四階段作為研究的核心主軸，透過各階段的行動方案實踐與觀察，探討以文創企劃職能為基礎所設計的教學課程，是否可有效解決目前教育情境的問題。研究流程的階段圖如圖1所示。

參、研究階段一：找出起點

文化創意產業是否能夠穩定成長和發展，端賴所培育的人才是否能夠配合產業的需求。若想了解專業人才的供給面與需求面是否契合，並與就業職場有良性互動，畢業生的回饋是十分直接而珍貴的（張淳淳，2008）。對此，本研究透過立意抽樣的方式，選擇國立臺北教育大學的文化創意產業經營學系為樣本範圍進行現況調查，以畢業屆滿二年以上的95-96學年度學生為對象，於103年3月進行工作現況調查。

95-96學年度的畢業生總人數為71人，實際回答之畢業生總數則為62人（ $N=62$ ），回收率87.3%，調查結果發現：國立臺北教育大學文化創意產業經營學系這兩年畢業的學生就業率為67.7%，其中在文創產業從業人員占55.6%，非文創產業的從業人員占44.4%；至於所擔任的工作職稱，則有高達66.7%的比例是從事企劃（行政）專員，這也突顯出目前臺灣文創教育的現況，雖然各相關系所在課程教學上大多強調跨領域學習的重要，但還是多聚焦在經營管理上的培力，以至於系所畢業出來的學生以擔任企劃職為主。

另外，則是進一步觀察目前國內文化創意產業下各家企業組織所使用的工作職稱為何，透過整理104人力銀行與國家文化藝術基金會兩大網站的工作職缺，並針對文創產業同質性較高的「藝文產業」做為搜尋時的產業類別限定，再加上「全職」的篩選標準，但不限定工作所在的地區類別，呈現國內的完整職缺現況；經2013年12月07日當日的檢索調查後，共篩選出48個工作職缺，調查結果發現：文化創意產業各個企業組織在人力資源的招募上，以行銷企劃（16個）、展覽企劃（16個）及活動企劃（10個）為主要使用的工作職稱來進行招募廣告之刊登，顯示企劃職稱早已行之有年，並多方運用於各企業組織的工作職務設定上。

此一階段的調查結果符合2010年出版的六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發期末報告（文化創意產業）結果，不論是人力需求問卷調查結果或104人力銀行的求才資料之人才需求分析，文創產業目前最主要之人力缺口均為「行銷/企劃類」之人才（廖文志、張順教，2010）。在當前文創教育的實際調查支持，加上國人對於企劃職已有一定的使用認知，本研究關注於「文創企劃」的工作職稱，並以此為研究起點，在下一階段中進一步探究其專業職能的指標為何，嘗試有系統地歸納出一個完整的職能類別，透過描述與探究此一關注點，進而去發現什麼是可以去做、去實踐的（Kemmis & McTaggart,



1988)。

肆、研究階段二：釐清狀況

協同合作是教育行動研究中重要的特徵之一，在問題關注與分析的階段當中，協同合作者就可協助困難的診斷與成因的探討，經由共同協商、相互討論，進而形成集體的智慧（吳明隆，2001）。因此，本研究邀請六位資深或經驗豐富的業界專家代表，組成此一研究階段的協同合作團隊，採取才能評鑑法（job competence assessment）中的專家會議之方法（Spencer & Spencer, 2002），共同參與下述三步驟的行動方案，在釐清產業現況後，分三步驟歸納出文創企劃所應具備的六大職能類別，茲將進行過程簡要描述如下：

一、步驟一：前導問卷

本研究整理國內隸屬於文化創意產業下的相關工作職能研究文献，擬定前導問卷內容，進而邀請六位業界經驗豐富的專家人士，以e-mail方式寄發問卷，請專家們針對問卷中所界定的研究主題將意見表達於問卷中，採開放式問卷填答並可陳述理由，共計發放6份問卷。

二、步驟二：專家問卷

為使上一階段所歸納的職能內涵與指標，能更實際反映國內職場狀況，在前導問卷回收後，研究者統整與篩選專家們填答資料，一方面針對相同或同質性高的指標，做重複刪減處理，另方面則就異質性

較高的指標予以刪除；最後參酌模糊得懷術問卷之範例（李隆盛等，2012），發展出用於下一步驟的專家問卷。

三、步驟三：專家審查會議

邀集參與步驟一的六位專家，進一步以面對面的會議審查模式，針對所發展的職能指標討論其適當性，並可提出個人建議。目的是讓專家們能夠瞭解彼此間看法，同時對於不同的意見尋求團體共識，將同質性較高的意見加以整合、予以分類歸納，以期能達到凝聚共識的目標，增加本研究內容效度。

最後進行平均數的一致性考驗與分析，內在一致性檢測的結果也顯示各職能項目Cronbach's α 為0.98，高度一致性的研究結果有助於下一階段的實務運用，茲將研究成果所獲得文創企劃職能的指標項目統整如下：

（一）思考力

探索與解決問題、批判力、邏輯思考、文史或產業的基本常識、想像與創造能力、好奇心、求知慾、樂於自學能力及具挑戰性態度。

（二）觀察力

標準化目標設定、建立KPI檢核、績效控制、分析市場或成本能力及鑑賞能力。

（三）網絡力

團隊合作、危機與衝突處理、統籌能力、資源整合、資訊組織化、責任與義務的分享及自律嚴謹性。



(四) 公關力

溝通協調、人際互動、傾聽能力、具同理心並尊重他人、互助精神、情緒穩定性、親和力及幽默感。

(五) 文字力

文案撰寫、電腦文書處理、外語能力及基本企劃組成架構。

(六) 設計力

美學素養、美術能力及基本視覺設計概念。

伍、研究階段三：實務運用

以實驗性質的實務操作面向設計行動方案，就現有情境，針對自然形成的完整團體做有效的控制（王文科等，2005），並採用單組前後測的方式觀察參與學生的行為表現。於2014年4月26日（六）與4月27日（日）展開兩天的行動方案實務運用，研究者則是擔任工作坊的策劃與執行的角色。

而「文創納福」工作坊活動主要是針對大專院校學生所設計的人才培力活動方案，實施方式乃為期二天的集中式教學課程與實作評比工作坊，內容包含以思考力、觀察力、網絡力、公關力、文字力與設計力六大職能核心為基礎所編列的教學課程，加上徵選機制安排的評比與頒獎活動，俾使參加的學生透過課程與活動的教學，提升其文創企劃職能。

實施的教學活動主要分二個部分：

(一) 教學者授課讓學生透過教學者介紹

及經驗分享瞭解到此一職能的重要性與如何自我提升與成長。（二）實作演練則是以案例引導的方式，就教學者設定的階段任務，讓學生以實際行動的方法運用職能技巧於實務操作上。

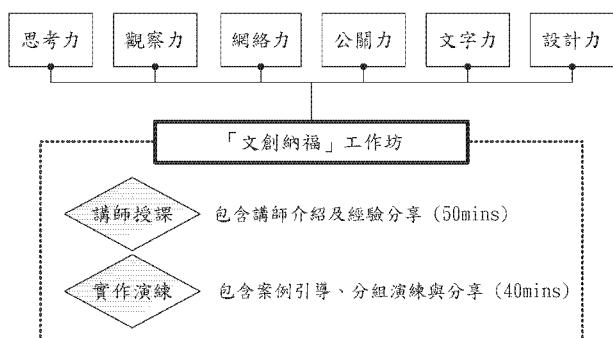


圖2 課程單元架構圖

同時，工作坊中另搭配事前事後比較的設計（before-and-after design），其特徵是缺乏對照組，因為所有的個案都被施以實驗刺激，透過比較刺激前的測量與後測測量，提供了比較的基礎（Schutt著，高美英譯，2010）。前後測的工具則是使用參考學者簡君倫與連廷嘉（2009）編修而成的量表問卷，探討接受二天16小時工作坊前後，參與學生自我的生涯自我效能改變。本研究之實驗性質的行動方案架構如下圖所示：

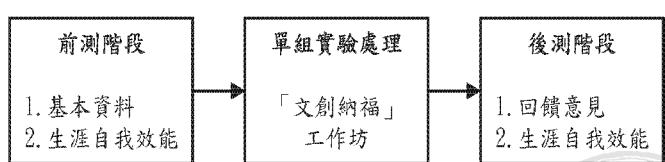


圖3 行動方案架構圖

參與學生在生涯自我效能量表的得分上，還未參與行動方案之前的平均數為3.83，若以平均值中點3來看，學生在評估自身的生涯自我效能約有中上的情形；經過文創納福工作坊的參與後，學生填答後測的得分結果顯示，全體平均數提升為3.91，由此可見學生在五個生涯自我效能的平均數上皆沒有顯著差異存在，本研究以實證的方式說明，生涯自我效能是難以在歷經兩天的教學課程方案後，有顯著性的變化。

同時，這樣的結果發生，也可能是因為工作坊在設計上置入徵選機制，導致參與學生在活動方案後的填答後測問卷時，深受得名與否所產生的個人情緒之影響，進而干擾到整體參與學生在生涯自我效能上的得分結果；從表1的平均數t檢定分析表可以得知，以優選組、佳作組及入圍組

作為分組依據，逐一對此三個組別進行個別的前後測平均數t檢定之分析，其結果顯示僅優選組在生涯自我效能的表現上存在顯著差異 ($t=2.76^*$)。

另外，也發現生涯自我效能唯一產生負成長的組別為入圍組，有別於優選組顯著的正向成長值與佳作組些微的正向成長值，入圍組反而是唯一負向成長值的組別，表示學生在經歷非成功與良好的成就經驗時，會因挫折或失落等情緒而導致生涯自我效能的降低。

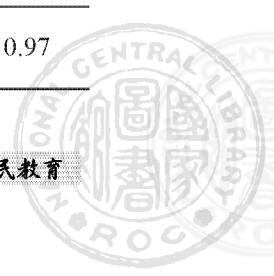
陸、研究階段四：公開知識

公開行動研究所得到的知識可採行的方法眾多，包括以書面報告、口頭經驗分享、視聽媒體的影像、立體展示或其他方式來呈現，國內、外已有諸多學者提出值得參考實踐的方法建議 (Altrichter et al.,

表 1
生涯自我效能量表前後測平均數t檢定分析表

組別	前後測	成對變數差異					
		平均數	標準差	標準誤	95%信賴區間	自由度	t
優選組	前測	3.88	0.27	0.08	3.69 4.08	9	2.76*
	後測	4.08	0.40	0.12	3.79 4.37		
佳作組	前測	3.72	0.48	0.17	3.31 4.13	7	0.08
	後測	3.74	0.42	0.14	3.38 4.09		
入圍組	前測	3.95	0.53	0.30	2.63 5.27	2	-0.40
	後測	3.83	0.56	0.32	2.43 5.23		
整體	前測	3.83	0.39	0.08	3.65 4.01	20	0.97
	後測	3.91	0.44	0.09	3.71 4.12		

*p<0.05 **p<0.01



1993；陳惠邦，1998；方德隆，2001；McNiff et al.著，吳美枝等譯，2002）。考量實際操作的可能性，本研究撰寫行動研究的書面報告之方式，係以研究者之一的碩士論文做呈現，據實報導整個行動研究的四階段歷程，透過書寫學術性文章的過程當中，檢視整個研究的前因後果及週遭可能影響的因素，進而反思與改善教學課程方案的設計。

而口頭分享與討論部分，則於2014年5月21日（三）於國立臺北教育大學文化創意產業經營學系的大學部一年級之「文創展演設施規劃」課程，實際進班分享教學及進行實作演練的引導。

首先，研究者（教學者）以PPT簡報搭配口頭說明的分享方式，以經歷介紹做為開場，接著帶入以六大職能：思考力、觀察力、網絡力、公關力、文字立即設計力的串聯軸心，依序就每一職能進行自身在實務操作的經驗與相關案例的分享，逐步引導學生融入職能概念的學習情境中，並開啟學生發想運用於實務上的可能性。接著則帶入實際演練的教學活動，將設計好的實作演練單發給學生，並請學生就自己所設定的主題進行發想與創作（使用手繪的方式在A4紙上做呈現）。

透過研究者在行動研究歷程中的第三階段-運用實務所觀察、汲取、反思後的成果之分享，公開給可能是潛在觀眾的相關科系之大學部學生，並由學生所實作演練的成果再一次思考以文創企劃職能融入

課程的教學成效。



圖4 公開知識之分享教學簡報內容

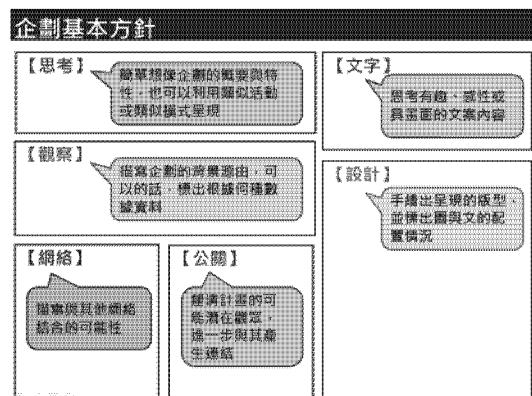


圖5 公開知識之實作演練單內容

柒、結論與建議

本研究依循行動研究的四階段歷程，透過四階段研究設計，發展出以文創企劃六大職能融入教學課程的活動方案並行動之，在研究歷程中也不斷進行修正與反思，提供文化創意產業領域在行動研究上一種可行的實證做法。

同時，回顧本工作坊的各教學課程實施情形，學生在上課過程中整體參與度與



積極度仍較傳統講述課程高，且在實作演練的教學活動流程時亦多能主動參與、積極發表自己的想法；從學生的回饋意見資料也可發現，參與學生對於工作坊的整體滿意度高。

雖然學生的職能培力途徑非常多元，但課程、工作坊仍是目前教育體制下最常使用的方式，系所單位若能針對產業界所需的職能進行課程設計，並辦理相關教育性質的活動，再搭配課程老師就職能為基礎所安排的教學內容，不但可以讓學生對於未來的就業市場有所了解與認識，減少自行摸索的時間外，也可藉由教學的過程中，透過與業師的討論交流、與同學的腦力激盪、與老師的專業學習，幫助學生提早認清本身能力與產業職能間的落差，而願意砥礪自我，增加其認真向學的原動

力。

而在行動研究的實證過程中也發現，時間對於課程設計來說，是一個重要的影響要素。若課程教學的時間明顯不足時，將導致教學過程中需時時趕促著學生在極短的時間內吸收新知並完成實作演練的發想，更甚者課程就會因時間的關係而未落實原訂的教學設計內容。

因此，未來在設計相關活動方案時，應特別注意時間上的安排，同時也盡可能與教學者先行針對其教學內容構想的質與量做細部討論，在考量教學者本身的掌控能力與預計講授的內容厚度，彈性調整教學時間、內容長度，才能有效避免時間帶來的教學壓力，實際幫助學生達到學習之最大成效。

參考文獻

- 文化部（2013）。2012臺灣文化創意產業發展年報。臺北市：文化部。
- 王文科、王智弘（2005）。教育研究法，九版。臺北市：五南。
- 王怡惠（2009）。從推動體系及法制架構思考我國文化創意產業發展之整合以南韓推動組織與法制架構為例。科技法律透析，7，17-38。
- 吳明隆（2001）。教育行動研究導論：理論與實務。臺北：五南。
- 吳美枝、何禮恩（譯）（2002）。行動研究：生活實踐家的研究錦囊（原作者：McNiff, J., Lomax, P., & Whitehead, J.）。嘉義市：濤石文化。（原著出版年：1996）
- 吳韋伶（2014）。文創企劃職能融入課程設計之行動研究-以文創納福工作坊為例（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。
- 李隆盛等（2012）。工藝類文化創意產業所需行銷職能及其在大學相關課程之IPA分析。課程與教學季刊，4，101-126。
- 林炎旦、李兆翔（2010）。文化創意產業之人才培育策略。臺灣教育，665，11-25。
- 洪榮昭（2002）。人力資源發展：企業教育訓練完全手冊。臺北：五南。
- 夏林清等（譯）（1997）。行動研究方法導論：教師動手做研究（原作者：Altrichter, H., Posch, P., & Somekh B.）。臺北市：遠流。（原著出版年：1993）

- 高美英（譯）（2010）。社會研究法：歷程與實務（原作者：Schutt, R. K.）。臺北市：洪葉文化。
(原著出版年：2008)
- 張淳淳（2003）。輔仁大學圖書資訊學系畢業生就業情況探討。圖書與資訊學刊，67，39-50。
- 陳惠邦（1998）。教育行動研究。臺北：師大書苑。
- 廖文志、張順教（2010）。六大新興產業人才培訓與發展趨勢研發期末報告（文化創意產業）。
- 簡君倫、連廷嘉（2009）。大學生性格類型、生涯自我效能與生涯決定之相關研究。諮商輔導學報-高
師輔導所刊，21，36-69。
- 魏梅金（譯）（2002）。才能評鑑法：建立卓越績效的模式（原作者：Spencer, L. M., & Spencer, S.
M.）。臺北市：商周。（原著出版年：1993）
- Amir, T. & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and
Counselling*, 34(4), 483-503.
- Argüelles, A. & Gonczi, A. (2000). *Competency based education and training: A world perspective*. Mexico:
Editorial Limusa.
- Corey, S.(1953). *Action research to improve school practice*. New York: Teachers College, Columbia
University.
- Dawes, M. E., Horan, J. J. & Hackett, G.(2000). Experimental evaluation of self-efficacy treatment on
technical/ scientific career outcomes. *British Journal of Guidance & Counselling*, 28(1), 87-99.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). *The action research planner*(2nd ed.). Victoria: Deakin University.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of
career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

