### 項目五：畢業生表現與整體自我改善機制

**壹、現況描述**

有關本所畢業生的表現，主要是以問卷調查結果，同時也兼用電話與當面訪談方式進行深度訪查，以呈現出對於畢業生畢業就業後之追蹤調查結果。其次，本所也運用調查結果以修正發展方向、課程設計及就業輔導等相關內容。透過這樣的追蹤考核結果，同時結合各項校內外檢核辦法，本所試著建立一個較完善的自我改善機制。

##### 5-1畢業生生涯發展追蹤機制落實之情形為何？

本所除了關注學術研究領域之深化與擴展，教學方面主要以增進台灣文史之專業能力為重心。然而，並非每個畢業生都以學術研究為目標，也有不少畢業生直接就業。因此，針對畢業生盡量建立全面性的資料庫，以減少畢業生失聯現象，方便往後進行畢業生的相關徵詢或調查。目前，本所針對畢業生之生涯發展，有如下方式的追蹤機制:

一、定期追蹤調查畢業生的動態，以電子郵件與郵寄方式，追蹤研究生畢業後在社會各界之發展情況。

二、將畢業生的發展情形與就業資訊結合建立完整資料庫，定期追蹤畢業生現況，給予關懷，同時也可做為在校生生涯規劃之建議及輔導參考。

三、定期舉辦畢業學長姐心得分享之聚會，包括考取博士班、就業狀況之經驗傳授等，以聯誼方式定期聚會，以維繫並增進彼此之間的認識與互動，提供在學生檢討生涯規劃之資訊。

四、強化師生之間的聯繫，激發在學研究生之研究鬥志。指導教授與畢業生之間除課業的輔導，亦是人生路途的導師，可以提供各種建議。此外，同一指導老師的學生亦可為縱的結合，互相提攜指點（如林淇瀁教授門下便有「向陽學苑」之聯誼團體，定期與老師聚餐）

五、本所教師(林淇瀁老師、翁聖峰老師、李筱峰老師)有申請FACEBOOK，讓本所學生、畢業生加入好友名單，老師可利用此管道得知學生目前狀況。

六、本所師生有兩大群組:一是針對日碩生所組成的「台文所大家庭」，另一是針對在職專班所組成的「台文所104(夜)」。這兩大群組不僅有在籍學生，也有不少畢業生加入群組，從群組中可以知道畢業生的現況。

七、本校師資培育暨就業輔導中心有專職單位進行畢業生現況調查，每年定期提供各系所參考。

透過以上方式，大致有效地強化了畢業生與系所之間的緊密關係，使畢業生不致於困頓時徬徨無措，讓本所成為其畢業後強大之後盾。

##### 5-2研擬學生學習成效評估機制之情形為何？

本所為評估學生學習成效，並追蹤學生畢業就業之職場表現，瞭解學術與實際運用的關連，故製作「畢業生就業滿意度調查」（問卷內容詳如附件5-2-1），以問卷的形式給予畢業生填寫，作為所上持續改善自我品質之參考，同時也是輔導畢業生及在學生之重要依據。問卷以郵寄方式給畢業生填寫，主要是想了解學生所學與其就業之關聯性，以及調查在學中研究生是否已經學習到課程預設的相關能力。當然，問卷的信度與效度還值得檢驗，但這並非唯一的管道。本所畢業生返校與老師或學弟妹聯繫的機會頗多，本所也盡力聽取他們的意見，歸納整理之後，仔細評估學生之學習成效。

除了本所所製作之「畢業生就業滿意度調查」，本校畢業生離校前需填寫「滿意度問卷調查」，方可畢業。本所將參考「滿意度問卷調查」持續進行課程、教學之調整。

##### 5-3自行規劃機制或結合學校之機制，蒐集內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之情形為何？

　　本所畢業生有不少小學教師，畢業後還是在原學校繼續任教，對於其學習成效之評估，較難調查評估。對於能考上讀博士班者，一般都是研究成果較突出者，其學習成效應該不錯，故未再進行評估。因此，本所學生的學習成效評估調查，主要針對到社會上就職者。這項調查除了配合本校每年畢業生就業滿意度調查外，也自行調查畢業生就業狀況，以及畢業生滿意度等

另外，根據雇主問卷調查結果，百分之90以上非常認同本所學生應該具備之核心能力，實際上對本所畢業生於工作表現上，不管是表達與溝通能力、責任感、執行力、解決問題能力等方面，也都給予許多正面的評價。

**一、有關畢業生本人之問卷調查：**

本所以寄發紙本方式進行畢業生教育品質滿意度調查，就「核心能力」來蒐集畢業生對於學習成效之回饋。以下針對「核心能力」呈現回饋之意見。

問卷回饋統計資料顯示，本所畢業生對於本所所訂定之各核心能力滿意度大部分介於3分至5分之間(滿意程度由1分至5分，5分為最滿意)。

碩士班各項核心能力檢核之平均分數(最高為5分)分別為：「具備台灣文學、史學專業研究之能力」(平均3.89分)、「具備台灣文學、史學理論及研究方法之能力」 (平均3.72分) 、「具備文獻蒐集、解讀之能力」(平均4.11分)、「具備析論當代文化之能力」(平均3.67分)、「具備台灣文化教學之能力」(平均4.17分)、「具備解讀文學作品與文化脈絡之能力」(平均3.78分) 、「具備從事田野調查、口述歷史等能力」(平均3.56分) 、「具備媒合文化產業之能力」(平均3.11分) 、「具備與他人溝通、協調與合作之能力」(平均3.89分) 、「具備台灣文學、文化本土觀與國際觀之視野」(平均3.72分) 、「具備關心台灣文化議題與批判之能力」(平均3.94分) 、「具備提昇台灣文化之願景」(平均3.78分) 、「具備服務台灣文史相關研究、教育機構之能力」(平均3.89分) 、「具備參與相關文化改革之熱忱」(平均3.61分) 、「具備從事文化事業與志業之職能」(平均4分) 、「具備專業學習熱情與自信」(平均4.06分) 、「具備在地關懷、社會實踐之信念」(平均3.89分)及「具備增進專業知識創新與成長之態度」(平均3.89分)。

整體而言，畢業生對本所所培養核心能力之品質皆表示相當滿意，對各項核心能力的滿意程度幾乎皆為平均分數3-4分以上，具備台灣文化教學之能力核心能力滿意程度平均分數高達4.17分。調查顯示畢業生對本所核心能力的養成皆給予相當大程度的肯定。

本問卷統計，目的在瞭解學生對於課程的認知能力與認同感。從畢業生的整理回饋來看，本所的課程設計符合學生需求，對於平均分數較弱之項目，本所也將深入瞭解，於課程會議中列為重要參考資料。

**二、有關企業雇主之問卷調查：**

本校曾經針對畢業生之雇主發放「雇主對國立臺北教育大學畢業生滿意度調查表」，且將所蒐集之意見給各系所參存。本所為了解畢業生之就業服務單位及工作期間的表現情形，也自行設計了「雇主滿意度調查表」，針對本所的畢業生雇主寄發問卷。問卷內容請參見附件5-3-1。

「雇主滿意度調查表」包含：

(一)對於本所畢業生具備核心能力之滿意程度

(二)對於本所畢業生的工作表現之滿意程度

(三)本所畢業生應加強之職場競爭力為何

問卷回饋統計資料結果，工作表現的各方面滿意程度如下：雇用後即能勝任工作(平均4.4分)、工作態度優(平均4.8分)、表達與溝通能力(平均4.6分)、團隊合作能力(平均4.8分)、解決問題能力(平均4.8分)、時間管理能力(平均5分)、人際關係(平均4.8分) 、責任感(平均5分) 、執行力(平均4.8分)，雇主對於本所畢業生之表現皆介於4分至5分之間(滿意程度由1分至5分，5分為最滿意)，平均滿意度高達4.78分，顯示雇主對本所學生表現滿意程度極高。

根據雇主回饋意見，本所畢業生提高職場競爭力優先順序為：1.增加文史專業知識課程2.增加文史教學能力3.增加溝通能力訓練4. 增加資訊系統操作能力訓練5.增加情緒管理課程 6.增加正確工作態度訓練 7.增加團隊合作觀念與能力訓練8.增加證照考試訓練課程。

此問卷結果顯示了雇主對本所畢業生工作表現持高度肯定的態度，未來在培養學生時也會持續加強缺乏的部份，尤其是文史專業知識課程的部份，俾使學生更具工作競爭力。

##### 5-4根據內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之分析結果，進行檢討修訂核心能力之設計、課程規劃與設計、教師教學與學習評量，以及學生輔導與學習資源提供之情形為何？

**一、核心能力之設計與課程規劃與設計：**

目前各項核心能力的回饋意見皆獲得高度的肯定，未來將持續的搜集內部利害關係人、畢業生及企業雇主的意見，持續的討論與調整；課程規劃與設計的部份，本所每學期皆固定召開系課程委員會，針對所蒐集到的內部利害關係人、畢業生及企業雇主的意見，進行討論與調整，希望藉由會議的課程討論，能使本所的課程更為精緻且符合學生需求，提升學生能力與競爭力。

**二、教師教學與學習評量：**

本校在期末皆有[學生學習成果導向](javascript:__doPostBack('SubMenu$dgReport$ctl05$ctl00',''))問卷的調查，針對學生當學期所修習科目進行意見之回饋，教師也可於系統上瞭解學生的學習回饋，適時的調整課程規劃與設計，系上也會藉由各種正式或非正式管道蒐集學生的修課意見，將意見彙整提至本系課程委員會討論或召開課程討論會，讓不同的開課教師能夠互相交流教學方法、教學技巧與評量方式等，希望能提升教師教學效果與學生吸收成效。

**三、學生輔導與學習資源提供情形：**

本所近年已舉辦職涯相關演講，邀請出版業業界專家到所上演講（如表1-7-1），請演講者分析目前職場的就業趨勢與需求，作為本所課程規劃與改善之參考。而這些與本所有密切合作的出版社中，如遠景出版社、飛頁書餐廳、文訊雜誌社、新地出版社、前衛出版社、紀州庵文學森林等相關機構亦有本所畢業生擔任要職。另所上也邀請各行業中所友返校為學弟妹分享就業經驗，並提供就業相關訊息與求職建議，也藉此機會讓所友們建立職場訊息的連絡橋梁。針對有意考博士班的同學則邀請學長姐來演講（如表3-4-1）；對有意往教職的學生在新生座談會時，便已邀請本校師資培育暨輔導中心熟知教育學程的行政人員來解說。從近年來本所學生考取中小學正式教師、公職及博士班的數據可見有些成效。（如表5-4-1）加上本所謝欣芩老師具備GCDF全球職涯發展師，從105學年起專門為所上學生提供職涯輔導。未來所上會持續蒐集內部利害關係人、畢業生及企業雇主之相關意見，邀請符合學生需求與就業趨勢之業界專家讓學生能拓展視野及增加對職場的認識。

表5-4-1 近年來本所學生考上中小學教師、公職及博士班一覽表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 102學年度  第2學期 | 錄取103年桃園縣國中歷史科正式教師 | 本所96級  史學組畢業生 | 吳東展 |
| 103學年度  第1學期 | 錄取103年新北市貢寮區澳底國小美術科正式教師 | 本所97級  史學組畢業生 | 李茗洋 |
| 103學年度  第2學期 | 錄取台大台文所博士班 | 本所97級  文學組畢業生 | 涂書瑋 |
| 104學年度  第2學期 | 錄取台大台文所博士班 | 本所100級  文學組畢業生 | 蔡旻軒 |
| 錄取105公立國小教甄中正區臺北市立大學附設實驗國民小學  錄取新竹市閩南語專任教師（後放棄，選擇臺北市大附小） | 本所96級  文學組畢業生 | 潘為欣 |
| 錄取105公立國小教甄南港區成德國小 | 本所97級  文學組 | 江介良 |
| 105學年度  第1學期 | 考上高普考105高考三級人事行政類科 | 本所98級  史學組畢業生 | 吳沁昱 |

##### 5-5行政管理機制運作與定期自我改善之情形為何？

　本所是校內少數的獨立所，行政管理較為單純，日常事務主要是所長與助教兩人共同解決，全所師生權利義務由各類委員會議決。有關定期自我改善之討論，都必須經過所務會議之討論決定。為了進行課程與教學的改進，所上建立各種意見反應與討論的管道。有關獲取畢業生回饋意見部分，目前除自己建立所上畢業生就業資料庫，採問卷調查與師生聯繫對話並進的方式，定期追蹤更新資訊。此外，也積極持續與學校師培單位與就業輔導中心配合，彙整並充實畢業生的升學與就業情形的調查。

　　將畢業生升學與就業情況調查，包括其回饋之建議一併傳達本所教師，必要時交付本所所務會議討論，這是本所自我改善方法之一。透過所上各項會議，不僅討論畢業生就業與升學輔導方面的相關事宜，也逐步調整所上課程規劃，行政策略與教師教學方向等問題。

##### 5-6針對第二週期系所評鑑之改善建議，進行品質改善之計畫與落實的情形為何？

在第二週期系所評鑑委員關於「畢業生表現與整體自我改善機制」的項目建議有「應將應屆畢業生的『學習滿意度問卷調查』結果，定期供所上參考、主動和畢業生就職單位聯繫以了解畢業生學習成效、成立所友會以利畢業生之聯繫與交流、爭取在職專班輸入盈餘經費回饋」。針對上述提議，校方每學期末皆提供教師及各系所參考，且成為教師評鑑的指標之一；其次，畢業生在就職單位的學習成效，除了本校師資培育暨就業輔導中心有專職單位進行相關調查提供各系所以外，本所亦有定期追蹤，並透過臉書和Line等社群瞭解畢業生動態。本所自101年12月成立所友會至今，於每年本校園遊會時間同時舉辦所友回娘家活動，所友會並固定在此時期召開年度會議。本所在推廣進修部所開的在職專班，本校依規定皆將各班收入總額提列10%支付本所業務費用，由於本所在職專班已於104學年從隔年招生改為每年招生，且目前學生報考人數有增無減，加上本所在推廣進修部推行的隨班附讀，故本所的經費將更加充裕。

##### 5-7依據學習成果導向問卷、續讀率、畢業率、學習預警結果之調整機制為何？

依據學習成果導向問卷，本所學生對教師授課內容及教學皆持肯定意見，學生從課程中獲得許多知識內涵及相關技能，所以多能完成至少32學分的課程。若學生有續讀的困難時，所上導師及所長會幫忙解決學生的問題。其次，本所每學期開課前皆會作學生開課問卷調查，作為教師開課之參考。（開課問卷調查表，詳見附件表5-7-1）

唯本所在論文完成前有一些畢業門檻須完成，如第二外語、參與學術活動及發表論文，其中發表論文對有些從未寫過學術文章的學生來說，總是快到修業年限才迫於無奈地完成。由於本所學生有一部分在中小學任教或公私立機構工作的在職生，他們白天請假或請人代班來進修，晚上有家庭及其他工作；至於一般生多數因經濟因素需工讀。也有的因為要照顧家中親人，只好辦理休學。因為工作及家庭因素，以至於有些學生遲遲無法畢業，加上修業年限已到只好退學。另本所97級文學組學生江介良因為準備國小教甄，論文全文遲遲無法完成，直到104學年度第2學期終於考上國小正式教師，重新準備完成論文，卻修業年限已到，即便所上專函請求延長，仍被迫退學。

為了幫助學生完成論文，順利畢業，本所近三年來已將論文寫作及方法論的課程調整為碩一第一學期開課，讓學生在一年級上學期就能選定論文題目，並能選定指導老師。其次，從104年起固定邀請經驗豐富的學長姐回所上傳授論文寫作（如表3-1-1及表3-12）。

對於修完課卻未能提出論文計畫的學生，所辦則定期打電話詢問；至於遲遲未能完成論文全文者，所上每學期會列出名單，通知所上教師，除了指導老師會作聯繫，所長也會打電話詢問。

以上為本所針對學生學習成果、續讀率、畢業率、學習預警結果所調整的機制。

##### 5-8提出創新作為與永續發展的規劃與作法為何？

本所為校內教師員額編制最少之獨立所，但近年來重視台灣文史風潮下，本所的招生情況頗佳，師生的表現也大致獲得各界之肯定。然而，整個學界或藝文界比較重視的是，所謂「文化創意產業」等層面，並非單純的台灣文史研究而已。配合這樣的社會需求與趨勢發展，本所也積極規劃與本校文化創意產業學系與數位內容設計學系的合作。例如，目前本系老師已經在文創系之大學部開設「台灣文化概論」課程，同時也在數位系的碩士班開設台灣文化專題之課程。換言之，本所將在校內進行資源整合，以吸引更多具有文創或數位設計等專業能力之學生，同時也能吸收到台灣文史的基本學養。透過這樣文化紮根的工作，本所的永續發展才得以確立，台灣文創產業也才能具有更深厚的文化潛力。

當然，本所的發展不僅要整合校內資源，同時也必須與業界或公私立的文化機關合作。因本所教師對於戰後台灣民主化研究最為深入，因此多年來的合作對象，主要包括台灣人權博物館籌備處，以及行政院二二八事件紀念基金會、台北市二二八紀念館等。目前合作方式大致是以承接標案方式，或由所上教室個別前往授課演講等方式進行。此外，本所也進行與民間文史團體之合作，尤其是古蹟考察之教學活動更是積極投入。擁有台灣文史的專業知識是本所的強項，如何與學術界、文化機關或業界進行更緊密結合，正是本所永續發展的主要課題。從大環境與本所的企圖心來看，未來本所與校內或社會各界的互動必然會更頻繁而熱烈。

##### 5-9依法尊重教職員專業自主權及工作權之具體作法為何？

本所依照大學法的宗旨，尊重教師學術自由，並依照本校「國立臺北教育大學教師評審委員會設置辦法」設置「[本所教師評審委員會設置要點](http://120.127.20.59/riki/riki.php?CID=1&id=%E6%9C%AC%E6%89%80%E6%95%99%E5%B8%AB%E8%A9%95%E5%AF%A9%E5%A7%94%E5%93%A1%E6%9C%83%E8%A8%AD%E7%BD%AE%E8%A6%81%E9%BB%9E)**」**審議教師新聘、改聘、續聘、停聘、不續聘及解聘，以及教師之升等、休假進修或研究及其他與教師權益有關之事項。本所至創所以來，尊重教師專業及工作權，鼓勵教師升等、進修、研究，是故本所並無教師權益受損的申訴案例。至於職員的部分，本所有行政人員1人，本所依照本校相關規定尊重助教專業自主及工作權，若無特別需求不會要求加班，加班會經過助教同意並依照勞動部相關規定與學校法規給予應有的待遇。本所105學年度助教申請育嬰假，所長幫忙尋找代理職務者，以便助教安心育嬰。

##### 5-10建立教職員權益救濟制度並落實執行之情形為何？

本所設有教師評審委員會審議教師新聘、改聘、續聘、停聘、不續聘及解聘，以及教師之升等、休假進修或研究及其他與教師權益有關之事項。教師若有權益受損，本校設置「國立臺北教育大學教師申訴評議委員會組織及評議要點」，讓教師有申訴管道。另職員權益的部分本校則設有「[國立臺北教育大學職員評審委員會設置要點](http://p11.ntue.edu.tw/Personnel/photo/editor/files/10304301.doc)」。

#### **貳、優點與特色**

　　建構具有主體性的文化認同應從教育紮根，施以適當的本土文化教育，必然有助於培養學生熱愛鄉土的情懷。中小學老師站在本土文化教育的第一線，而本所又是這批教師進修的重要管道，承擔這教育目標，本所當然責無旁貸。本所畢業學生除了作育英才，對於改進台灣文化教學法，編寫適宜國小學生的台灣文化教材，也有其具體的成效。當然，本所學生在學術界的表象也相當亮眼，有關近年來優越表現請參閱附件4-3-1。

　　本所在教學研究過程中，也積極橫向串聯整合中小學校、民間社團、學術與文化界之資源，讓師生都能發揮所長，激發探索並推廣台灣文化之動能。例如，與國家人權博物館籌備處、葉俊麟台灣歌謠基金會、前衛出版社等合作舉辦人權講座與座談會，這些都是本所重要之特色。

#### **參、問題與困難**

本所雖有不少特色優點，但是從高等教育的定位，或是從全國台灣文史科系的位置來看，本所的前景也存在不少問題亟待克服。

一、對有意升學的同學而言，本所較不具吸引力。由於本所僅有碩士班，無博士班，畢業生無法繼續在本校攻讀博士，而國內台文所升學管道相對較少，故本所較難吸引有志繼續深造、從事學術工作者，如此也影響到學術研究之深化。

二、中小學教師進修後再回到原教職任教，聯繫上並無困難，繼續升學者不論留在國內或到國外，都能保持聯繫。但是，赴社會就職者，因自覺已經離開學校，除了與特定老師或同學聯絡外，與所上來往之意願較低，其職場上司願意填答評鑑所需資料者不多。對於離開文教界到民間企業就職者，如何保持聯繫是一項尚待改善之課題。

三、本所之學生雖非頂尖，但向學之心不落人後，特別是部分現職教師，都非常珍惜再進修的機會。然而，在職中小學教師管道日增，未來這類學生必然日減。對於一般生如何進行輔導，協助其進一步發展將會是重要課題。依照過去經驗，一般生的落差很大，有特別用功甚至繼續升學者，但也有部分將研究所當成待業場所，並無個人之生涯規劃，遲遲無法畢業，畢業後每一屆都會有1至2位失聯所友。面對一般生或是較高齡進行終生學習者，本所必須積極進行輔導。

四、本所沒有大學部，也是影響本所的發展，目前專任教師共七名(含1位語創系支援教師)，即使第二週期系所評鑑委員建議「確實維持7位專任教師」，但第7名專任教師員額由語創系每年轉任之問題，本所已多次向校方提出，此問題須待學校解決。

#### **肆、改善策略**

面對本所既有的缺點，以及外部競爭的環境，本所各方面都還有許多改善的空間。為了充實並強化本所的研究與教學，本所大致朝以下幾個方向進行努力：

**一、針對全校各系大學部沒有招滿的員額，積極向學校及各系溝通，期望獲得20名左右員額，以成立大學部：**

目前高等教育總量管制，除非學校各系能釋放1至2名員額，否則難以申設大學部，但若能取得學校協助，以及其他沒有招滿員額的學系之支持，對本所長遠的發展將更為健全。雖然這個目標目前有點難度，但本所也須積極爭取。

**二、在校內開設「台灣文化應用與創新學分學程」，提供各系學生選修：**

　　由於所上學生人數有限，為了解決部分學生來源短缺與新聘教師找課的問題，正值本校從106學年起大學部的課程將重新大調整，本所在105學年第2學期與本校文創系和社發系合作，向學校申請「台灣文化應用與創新學分學程」（見附件表5-11-1），此學分學程已通過，未來預計可以吸引學生選讀，但將來運作情形值得觀察。

**三、強化師生之聯繫，是強化本所經營之重點：**

　　加強與在校生建立良好關係的各種機會，使其了解畢業後參與學校評鑑的重要性，以增加畢業後的連絡。如有必要，也可主動拜訪所友工作職場，聆聽主管的各種意見與回饋。同時，也必須鼓勵學生在學時多接觸學校、社區與文教界之職場，畢業後可朝此方面就業。

**四、建立特色之課程：**

　　本所將朝向建立具有自己特色之課程，以吸引北台灣各校研究生來選修，提升本所知名度。目前本所與本校語創系、文創系、數位設計系和社發系皆有合作。未來也計畫加強與其他文史系所交流、擴大本所學生的視野，吸引更多學生前來報考。針對入學後的學生，本所將要求加強第二外語能力，以強化每個學生的競爭力。

#### **伍、自評小結**

　　整體而言，本所是「小而美」的學術單位，所內同仁相處融洽，師生關係緊密，能在此研究、教學或求學，乃是人間一大樂事。然而，我們無法自外於高等教育內外的險惡環境，面對全球資本主義化的競爭，台灣少子化的嚴重，我們無法閉門自詡為桃源鄉。因此，近年來本所積極強化研究能量，也努力改善教學與輔導之方法，相信未來本所的改革與發展都能順利進行。

針對畢業生部分來看，綜合其生涯發展與規畫，可以看見本所學生的畢業發展領域，除繼續從事於臺灣文史相關專業研究，亦可投入各類文化與觀光產業、地方文化行政工作或人文醫療等工作。因此，未來本所將採如下之方法，試著強化課程設計與社會參與工作。

**一、多元課程規劃，培養畢業生多元知能：**

　　本所分為文學與史學兩組，原本開設課程涉及文化、文學、鄉土語言教學等課程，教內容多元化，除培養學生專業研究能力，亦訓練相關鄉土教學師資，提供相關文化產業資訊人才。目前教職顯然已經飽和，部分學生們進入民間業界的職場不可避免。因此，近年來本所已加強實務應用課程，並與文創系和數位設計系合作，逐步地強化整合性課程，提升畢業生進入社會之競爭力。

**二、鼓勵社會參與，投入文化創意產業：**

　　本所師生投入台灣文史研究與教學，其長遠目標在於建立台灣住民的主體性文化認同，為達成此向目標，本所鼓勵師生投入社會上各類相關活動。在學校體制內，本所基本目標就是培養台灣文學、史學之研究人才，及配合鄉土教學之教育政策厚植教師教學實力。除此之外，熱門的文化創意產業，往往過於商業化或缺乏本土特色之內涵，所以本所從106學年起已結合校內資源，與本校文創系及數位設計系課程合作，讓學生未來也可投入文化創意產業，深化台灣文化之內涵。