

(四)建教合作、推廣教育

針對上列四大討論單元參考資料之整理，均以(一)現況說明、(二)問題所在、(三)建議與說明等三個分項分別撰寫。

第二節 高職學校教育現況、問題、及建議

甲、師資

一、現況說明：

(一)高職師資之學歷、資格及聘用

1. 早期高級職校之師資，並沒有正常師資之培育管道，師資來源主要有：
 - (1)由軍事學校轉任。如三軍官校、空軍機校、通訊學校……等。
 - (2)由師大師資專修班培育。
 - (3)由一般大學修滿規定之教育學分後任教。
 - (4)由專科（二專、三專、五專）畢業生任教。
 - (5)由高職畢業生擔任導工工作，五年後升任技藝教師。
 - (6)由企業界調訓後任用。
 - (7)其他。
2. 目前高級職校教師之聘用，教育主管機關在學歷、資格等條件，均有明確的規定，其限制主要有三：
 - (1)必需師範大學相關系所畢業。
 - (2)一般大學以上至研究所畢業，必需修畢規定之教育學分。
 - (3)專業技能科目，亦必需修畢規定之教育學分。
3. 目前我國高級職校教師之學歷及資格，其分析表如表 4-1、4-2（教育部，民 82）。由表上資料得知，具有研究所、專科及其他學歷教師，逐年減少；而具師大及一般大學學歷之教師，有增多之跡象。另外具有合格教師資格者，逐年減少，而尚未登記者大幅提高。

表4-1 我國高級職校教師學歷分析表

單位：人

學 年 度	研 究 所	師 大 校 院	其 他 大 學	專 科 及 其 他	小 計
76	638	4,757	7,278	4,696	17,366
79	579	5,267	7,812	4,045	17,703
79減76	-59	513	534	-651	337

表4-2 我國高級職校教師資格分析表

單位：人

學 年 度	合 格 教 師	尚 未 登 記	小 計
76	14,496	2,870	17,366
79	14,232	3,471	17,703
79減76	-264	601	337

(二)高級職校教師之進修

目前我國高級職校教師之進修，分為職前及在職進修兩種。由高級職校教師進修統計表（教育部，民82，表4-3）得知，目前以研究所之進修人數最多，赴企業界研習者居次。若以職校類別來看，工業類教師參與進修的項目及人數最多；海事水產類教師參與進修的項目及人數較少。

表4-3 我國高級職校教師進修統計表（80年度）

類 別 班 別	類 別							合 計	備 註
	農	工	商	醫 護	家 政	海 事 水 產	其 他		
研究所 進修班	(8) 219	(16) 669	(3) 129		(1) 50	(6) 146	(2) 82	(36) 1,295	
在職護理人員進修 學 士 學 位 班				(7) 350				(7) 350	
護理人員在職進修班 (專科班)				(13) 645				(13) 645	
新 進 教 師 研 習	11	320	151	84	13	5	4	588	
教師赴企業界研習	42	556	229		131	9		977	
工業安全與衛生研習		200						200	
教 學 媒 體 研 習								154	
總 計								4,209	

()表示班數、單位：人

二、問題所在：

(一)現行我國高級職校部份類科，無法聘用真正勝任且合適之師資。

1.目前我國高級職校設科之現況為：

農業類有：①農場經營科②農業機械科③食品加工科④畜牧獸醫科⑤農村家政科⑥森林科⑦園藝科⑧農業土木科⑨蠶絲科。

工業類（甲）有：機械群（①機械科②板金科③鑄造科④汽車科）電機電子群（①電機科②控制科③資訊科④冷凍空調科⑤電子科）土木建築群（①建築科②測量科③土木施工科④家具木工科）化工群（化工科）工藝群（①印刷科②美工科）。

工業類（乙）有：①機械鑄造科②電工機械科③機工科④機械製圖科⑤板金科⑥鑄工科⑦模具科⑧汽車修護科⑨工程機械修護科⑩飛機修護科⑪電工科⑫電器冷凍設備修護科⑬配管科⑭電子設備修護科⑮機械木模科⑯電訊科⑰建築科、營建科⑱建築製圖科⑲土木測量科⑳家具木工科㉑化工科㉒美工科㉓紡織科㉔電影電視科。

商業類有：①商業經營科②國際貿易科③資訊處理科④廣告設計科⑤文書事務科⑥會計事務科⑦觀光事業科⑧餐飲管理科⑨商用英文科⑩商業日文科⑪觀光美儀科。

家事類有：①家政科②服裝科③美容科④幼兒保育科⑤室內布置科⑥食品科。

海事、水產類有：①輪機科②航海科③漁業科④水產製造科⑤漁航管理科⑥水產養殖科⑦水產經營科⑧電子通信科⑨漁村家政科。

護理、醫事類有：①護理科②復健技術科③醫用光學技術科。

藝術類有：①國樂科②西樂科③舞蹈科④戲劇科⑤美術科。

2.由上列高級職校類科設置情形，可知目前共設有49科之多，許多科別的教師是大學或師範大學所未培育者，因此有許多之類科無法聘用真正勝任且合適之師資。

3.高級職校教育，強調專業知識及技能，尤其特別重視專業實務經驗。身為高職教師，如無法具備上述之素養，將使學生學非所用，

根本無法配合社會各行業人力之需求。

(二)部份公費師大教師之分發，無法適才適用。

目前台灣師大、彰化師大之公費畢（結）業生，分發至各高級職校任教，部份高級職校由於教師員額有限，致使從事非專長類科之教學，甚至改分發至國中，造成教育資源之浪費。

(三)部份私立高職教師之工作壓力過大、待遇又低，造成教學品質之低落。

由於政府過去對於私立高級職校之輔導、協助及監督不夠。部份私立高級職校教師之權益、福利、待遇等，不受應有之尊重，少數高級職校之教師，除了擔任繁重之教學外（部份學校教師授課鐘點時數太多），還須支援學校行政業務、「招募新生」等工作，因此教學品質低落。

(四)忽視高級職校技術「導工」之再進修。

「操作實習」課程為高級職校教學之重要一環，除了需有優良之教師外，技術「導工」之配合，亦是教學成敗之重要因素之一，而目前對於技術「導工」之再進修及鼓勵等措施，似乎亦嫌不足。

(五)缺乏完整之教師考核與激勵制度。

目前高級職校教師在年終均有「升級」之考核，但只要不犯嚴重過失，良窳教師考核後之結果，大致相同（升級），無法真正達成教學之考核與激勵之功能。

(六)延教班師資，尚未納編。

目前高級職校延教班之師資，尚未正式納編，影響教學品質。

(七)高級職校部份類科教師，無進修管道。

由前述國內高職所設類科繁雜，部份類科之教師，在國內根本找不到所屬之研究所進修，甚至相關之研究所亦很難，造成教師進修之困難。

(八)高級職校教師之在職進修缺乏完整之規劃與鼓勵措施。

目前高級職校教師之在職進修，至少存在兩項缺失，一為缺乏完整

之規劃；二為缺乏具體之鼓勵措施。高級職校教師之進修，大多採「自願」方式，對於亟待進修且進修意願低落之教師，根本缺乏具體辦法，促使他們接受進修，尤其從目前開設的班別來看（如表4-3），除了研究所，學士學位班之進修外，其餘短期之研習班隊，缺乏具體之鼓勵措施。

(九)專業科目教師與一般科目教師之教材之連貫與協調研究不足。

目前在高級職校這兩種科目之教師，各依其教學大綱、內容及方法，各自定教學計畫，兩科目教師間很少有相互溝通、協調及研究的機會，使一般科目與專業科目很難發揮整合功能。

(十)部份高級職校各類科「教科書」之選用，任課教師缺乏「選擇權」。

部份高級職校各類科教科書之選用，通常由少數主管決定，很少交由校內相關任課教師，審慎評估研究後再做決定。

三、建議與說明：

(一)培育目前稀有類科師資。

說明：

1. 目前我國高級職校設科之現況如問題（一）所列，其中部份類科（如美容科、幼兒保育科、室內布置科、廣告設計科、電影電視科、模具科、機電科、配管科、漁村家政科、農村家政科、蠶絲科…等），在師範大學或一般大學院校均無該類科或非相關之系組設置。（★機電科為新設）

2. 逐年規劃在師範大學或一般大學院校，新設上述類科之系組；或在現有之系組，針對該類科課程之內容需要。開足選修學科及術科時數，以提昇該類科師資之素質。

(二)師範大學公費生之分發，宜涵括私立高級職校，以逐年提昇私校之教師素質，並由政府補助分發私立學校任教之薪資差額。

說明：

1. 目前台灣師大、彰化師大公費畢業生之分發，由於大部份公立高

職教師員額已滿，強迫接受分發後，往往從事非專長類科之教學，甚至改分發至國中任教，使學非所用，造成教育資源之浪費。

2. 教育部、廳、局每年對私立職校之設備添購，均有鉅額的補助，如能再將優秀之師範大學畢業生，分發至私立高職，對於教學品質之提昇，定有明顯之助益。
3. 採行之法為：接受分發之教師薪俸，教育部、廳、局給予三年的經費補助。

(三) 規劃高級職校教師完整之進修制度，並徹底執行。

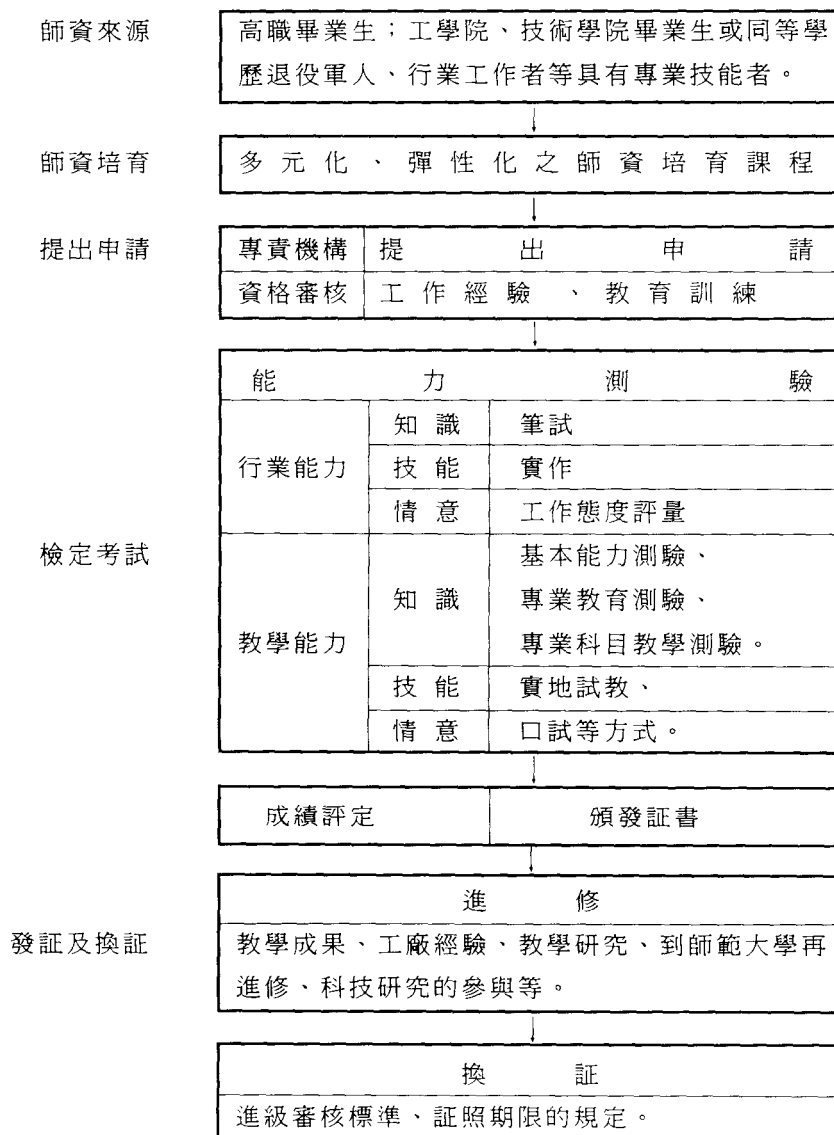
說明：

1. 目前高級職校教師除了研究所、學士學位班之進修，其權利與義務較有明確之規定外，其餘短期研習班缺乏完整之規劃，因此，參與研習之意願並不高，研習效果亦不彰。
 2. 短期研習進修，應可採行國外積分計點之方式，用以核計考績、升等、加薪、換証、及退休等之點數。
 3. 進修人員之參與，應採「自願」及「遴派」兩種方式並行。各校應組成甄審委員會，選拔最合適的人員參與進修。
 4. 隨時反應社會之需求，為各類高級職校之教師，廣開短期之研習班隊。如環保問題、職業道德、土地資源、反毒拒毒、反愛滋病、流刺網捕漁問題、保育動物…等等之研習班，讓高職教師能及時教導學生。
 5. 重視研習後的追蹤、評鑑及鼓勵。教育主管當局應作事後之追蹤、調查瞭解研習期間所學的知能，真正運用在教學上之情形及效果，作為再研習或改進之參考。
 6. 有計劃培育教師的第二專長，以因應課程修訂及社會變遷之需要。
 7. 二十個教育學分，對高職教師而言，應改為「職業教育學分」。
- (四) 規劃並建立高級職校教師証照及換照制度。

說明：

1. 配合即將施行「教師法」中有關教師資格之檢定分初檢及複檢。
初檢合格發給實習教師證書，複檢合格者，發給教師證書。
2. 而高級職校之教師，除了需具備學科理論之素養外，尤其更重視術科操作技能及實務經驗。因此，高級職校之教師，宜參考採行表 4-4 之証照制度（蕭錫錡、位明光，民 82）。

表4-4 高級職校教師証照之實施表



(五) 規劃並落實教師考核制度。

說明：

1. 目前高級職校每年雖有優良教師之選拔，及在年終時又有「晉級」之審核，但始終缺乏具體、周詳之規範，對於教師教學上之成效，無法做客觀、合理的評量。尤其對於不願進修，甚至不適任的教師，似乎束手無策。
2. 為真正落實教師之考核，宜及早設計、公佈「教師評量表」，並在校內籌組教師評審委員會，公平地評議教學之成效。
3. 高職教師評量表之內容，應可包括：
 - ① 一般表現：指上課出、缺席、參加慶典集會情況等。
 - ② 教學表現：指專業知識及技術能力、教學能力（應可包括教材之編選、教學方法及教學媒體之運用，教學情境之設計及講授表達等）及具體之成效。
 - ③ 其他表現：指進修（如參加研討會、研習班、考察、工場參觀等）、協助社區工廠企業之情形、對學生課外之輔導、兼任學校行政工作等等。

(六) 根據相關法令嚴格監督保護私立高職教師之權益。

說明：

1. 部份私立高職之教師，其工作壓力大、待遇又低，且得不到應有的工作保障，流動率高，致使教學品質低落。
2. 國內已有相關之法令去保護私立高職教師之權益，但迄目前為止，教育主管單位，似乎尚未嚴格執行。
3. 教育主管單位，應可針對這方面，做定期或不定期之評鑑，進一步瞭解教師工作及待遇情況。（如授課時數、行政支援及額外之工作負擔）。

(七) 延教班之教師員額，宜正式納編。

說明：

為了使延教班的教學正常化，並減輕師範大學公費生超額分發之壓

力，宜儘快將延教班之教師員額，正式納編。

(八)建立高級職校技術「導工」再進修之管道。

說明：

1. 高職技術「導工」（技士、技佐等），不僅負責管理學生實習用所有器材，同時在技術學習方面，亦協助教師指導學生學習，隨著科技之日新月異，實習工廠之各項實習器材，亦不斷在更新。
2. 應規劃並建立高職技術「導工」在職進修管道，使技術導工亦得到應有之激勵，以提昇實習教學品質。

(九)高級職校校長，宜給予教師更多參與「校務」之機會。

說明：

1. 部份高職校長對於校務之發展，很少讓教師直接參與，尤其私立高職更加嚴重。
2. 舉凡學校之發展決策、儀器設備之採購、教科書之選用等。多讓教師有參與並決定之機會。

(十)高職校長宜在校內，多舉辦「教師教學研討會」，使一般科目教師與專業科目教師，在教材編選、協調、研究、學生問題等方面，真正發揮整合之功能。

(十一)高職教師的進修內容，宜同時兼顧個人的發展及教學的需要，並使方式多樣化。

說明：

1. 應以高職新課程內容為主要進修考量。
2. 較高深的專業理論和技術，應列為次要之內容。
3. 參與進修應繳之學費，理應由學校支應；但交通費、食宿費等，則應由進修教師自付。
4. 經評量後列為「必須進修的教師」，如在一定期限內未見進修者，應停止晉級或加薪。
5. 教師個人的研究著作、專利開發、協助廠商開發設備及自編教材講義，亦可列為進修，如何積點計分，則有待進一步的研究。

乙、課程

一、現況說明：

(一)高職課程內容及課程發展之重要性

我國高級職校之教育目標：「以教授青年職業智能，培養職業道德，養成健全之基層技術人員為宗旨」。一個成功的行業技術人員，在其工作能力上，應具備有較完整的專業智能及職業道德、態度等之素養，但這並不是意謂著在短短三年之高職教育，必須將該行業應具備之專業知識、技能、態度及理想等，全部傳授給學生。因此，如何在有限的時間內讓學生學到最多，以利將來之就業，這就有賴於如何選擇課程內容，如何規劃課程之發展。

課程內容及發展之良窳，不僅直接關係學生的學習效果，且亦深切影響教育的成敗。尤其在高職教育方面，其課程內容及發展，更需不斷地配合科技進步，社會與產業結構快速變遷，以及工作世界之改變等因素，隨時加以彈性地調整，始能因應國家社會實際的需要。

(二)我國現行高職課程內容

1. 我國目前各類高職每週上課約 35 小時，其課程分為以下三類（教育部，民 82）

①共同科目

包括國文、英文…等一般科目，約佔上課時數之 35%。

②專業科目

包括專業理論課程及專業實習課程，約佔上課時數之 60%。

③選修及團體活動

約佔上課時數之 5%。

2. 目前國內各類高級職校各科目所佔時數之比例，大致相同，無

法逐一詳列。僅就工職課程（機械群）各科目所佔時數比例，列表（如表 4-5）說明。表中並收集比較民國 53 年及民國 63 年舊課程標準各科目之時數比例，供為參考。

表4-5 工職課程各科目所佔時數比例比較表

時數 比例 科目	課程 民國五十三年 課程	課程 民國六十三年 課程	民國七十五年 機械群課程	
			甲類	乙類
一般科目	約20-30%	28.9%	28.8%	8.8%
專業科目 (含專業基礎科目)	約 30%	23.7%	36.9%	31.5%
實習科目	約40-50%	44.7%	22.5%	28.8%
選修科目		2.6%	6.3%	5.4%
共同活動			5.4%	5.4%

(三)我國高職課程發展現況之分析

我國現行高職課程的發展，分為 1.課程標準之訂定 2.教材的發展與教科書的審定兩部份。

1. 課程標準之訂定

①課程標準的內容

課程標準的內容包括有：教育目標、教學科目、教材大綱、及實施要點等要項。

②課程標準的訂（修）定程序（羅大涵，民 77）

A. 擬訂課程修訂計畫

通常由教育部技職司主管科負責規劃擬訂，部份類科亦可能由技職司直接指定有關學校或授權省（市）教育廳（局）指定有關學校研訂。

B. 成立課程修訂組織

通常以臨時編組的方式，由教育部邀請有關之學科專家、課程專家、校長與教師代表、以及相關機構之人員等組成下列組織，負責課程實際的修訂工作。

a. 課程修訂委員會。

b. 課程研究設計小組。

c. 課程起草小組。

C. 訂定課程修訂策略

由課程研究設計小組審慎評估，研討科別調整、課程修訂方向、原則、架構及修訂重點等策略，提請課程修訂委員會審議通過後定案，作為課程修訂的主要依據。

D. 研擬課程標準總綱

課程標準總綱分為教育目標、課程結構、課程流程、教學科目及教學時數表等。由總綱起草小組初步研擬，通常要徵詢各有關學校及企業單位提供意見，經修正後再提請課程修訂委員會審議。

E. 擬訂各科目之教學大綱

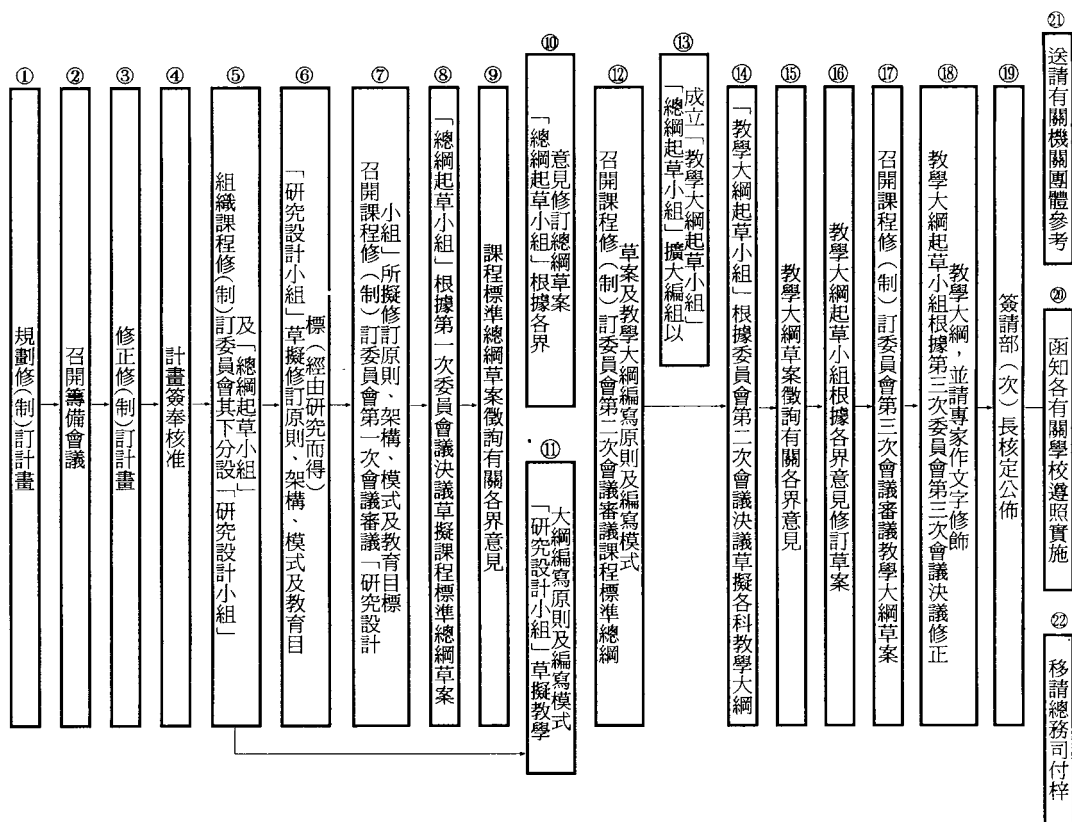
教學大綱之內容包括：教學目標、教材大綱、教學方法（或活動）及教學評量等要項，亦要徵詢各界之意見後，再送課程修訂委員會審議。

F. 頒佈實施

由技職司簽報教育部長核定頒佈，並通知各有關學校遵照實施。

③ 高職課程標準訂（修）定之流程，可參考流程表（表 4-6）說明。
（教育部技職司）

表 4-6 高職課程標準訂（修）定流程表



2. 教材的發展與教科書之審定

① 目前高職教材之來源不外乎下列幾方面（康自立，民79）

- A. 國立編譯館編輯出版之教材。
- B. 坊間書局出版，且經教育部審定合格教科書。
- C. 坊間書局出版，未經教育部審訂之教科書或參考書。
- D. 高職教師自編教材與自製之教學媒體。
- E. 教育行政機關編印之教材。
- F. 廠商提供的機具操作說明書。

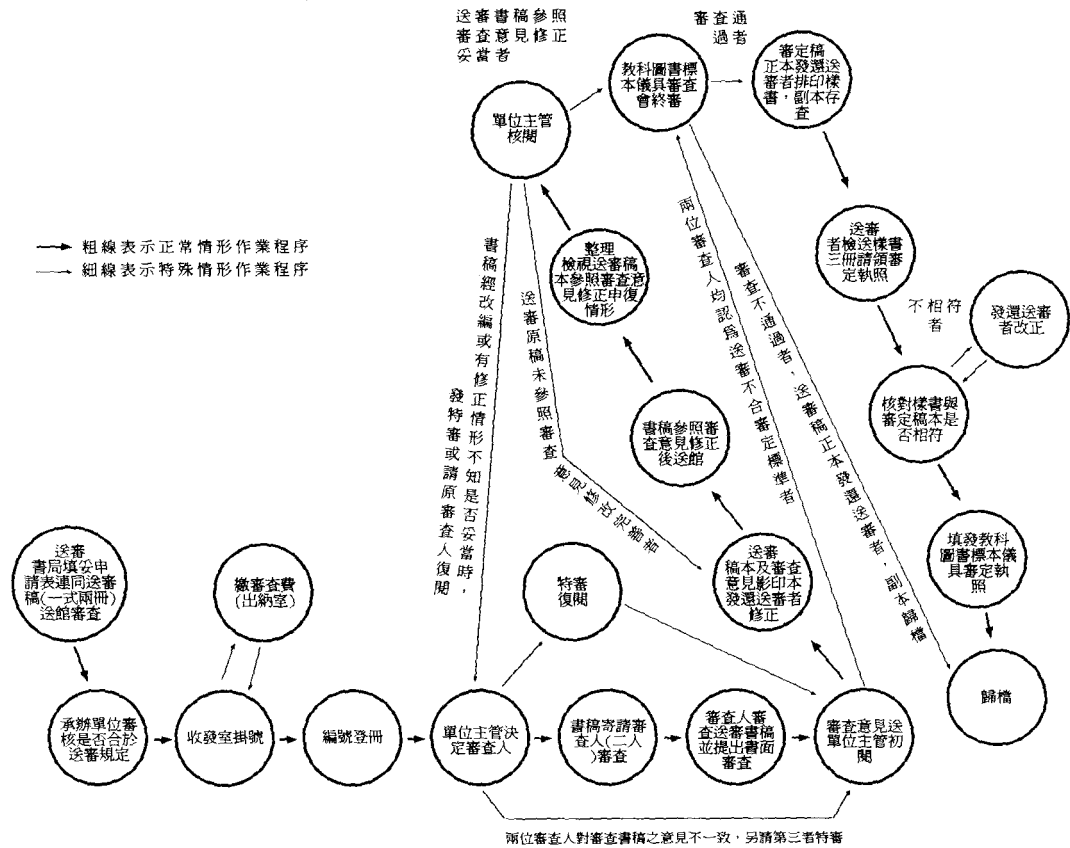
② 高職教科書之審定及採用

- A. 目前國內高職教科書之審定，係由教育部授權國立編譯館辦理。

B.目前教育主管單位規定，各校採用之教科書，均需經教育部審定合格，並已發給審定執照後，始得採用。

C.目前國立編譯館教科書之審查流程，可參考表4-7之說明。（國立編譯館，民77）

表4-7 高職教科書審查流程表



二、問題所在：

(一)基礎專業及實務課程太少，畢業生「學無所精」。

高職之教育目標，以培養各行業基層技術人員為主。最近國內各行業技術人力格外短缺，由高級職校畢業投入生產行列之畢業生，逐年遞減，造成此種現象的因素固然很多，但不可諱言的是，高職畢業生的技術水準大不如昔，由表 4-5 可知，高職之實習科目所佔課程的時數比例，已由民國 63 年的 44.7% 降為目前的 22.5%，是其原因之一。

(二)課程修訂之「機動性」太小，教材過於落伍。

目前高職課程標準的修訂期限約為 10 年左右，在此科技日新月異的時代，其修訂時間間隔太長，教材不敷社會實際需要。

(三)高職實務方面的課程內容，常產生整合與銜接不良現象。

目前高職課程嚴重的問題之一，為整合與銜接。科目與科目之間無法整合，高職、專校及技術學院無法銜接，造成許多浪費。

(四)課程的研修與師資的培育，不能相互配合。

部份高職新增設之類科或新修訂的教材項目，找不到合適的教師擔任。

(五)高職課程標準之訂（修）定人員，均採兼任且以臨時編組而成。

高職課程標準修訂，目前尚無常設機構負責，參與修訂人員，均延聘各界、臨時編組而成。對於修訂工作，不僅無法做深入地研究分析，對於各類科間的整合與銜接，亦無法做周詳的考慮。

(六)高職課程內容各科目時數比例不合理，選修科目亦太少，根本無法滿足公、私立職校學生個別差異之需要。

目前高職課程標準頒佈後。國內各公私立職校均需遵行。由於公、私立職校學生之個別差異，相當懸殊，如強迫接受同一套之課程標準，實在不甚合理。

(七)對於修訂並實施之新課程，缺乏追蹤評鑑及檢討。

高職課程的修訂程序，雖然極為嚴密，但一切過程均止於設計之階

段，實施後可能遭遇之問題，如設備與行政支援之配合、教師教學與學生實際學習之經驗等方面，通常產生相當大的差距，這些問題，教育主管單位未能主動地追蹤、檢討及改進。

(八)職業倫理、道德、環保及敬業精神等之課程太少。

在產業升級、經濟發展的過程中，職業倫理、道德、環保及敬業精神等之教育，非常之重要。而國內高職課程標準內容，談論太少。

(九)教材或教科書之審定方式不合理。

目前高職教材或教科書之審定，大多洽請大專院校之教授、專家審查。其結果常產生下列缺失：

1. 大專院校教授不甚瞭解高職教育內容及現況，致使審定合格之教材或教科書，無法配合學生學習之需要。
2. 教材或教科書之份量與難易程度不合理。
3. 高職各類分科很細，審查教授、學者以其個人專業素養為準，不盡客觀。

(十)部份稀少之科目，缺乏合格之教材或教科書。

根據調查研究顯示，目前高職之課程中，約有三分之二的科目，尚無合格之教材或教科書，由於學生使用量少，書商不願投資，且又無較具體之獎勵措施，各科教師亦不願意自編教材或教科書，對教學之影響頗鉅。

三、建議與說明：

(一)強化技職教育課程的研究發展體系之功能。

說明：

課程發展是一種長久的延續性工作，需要有健全的資訊系統，才能使此項工作順利推行。教育部目前已在國立台灣技術學院、國立雲林技術學院、國立海洋大學等校分別設立各類課程發展中心，然而課程研究與發展必須結合課程專家與學科專家的智慧與專業知識方能有效，目前各技術院校之教師皆為學科專家，缺乏課程設計之專業知識，因此導致技職課程之研究發展中心績效不彰，實有強化之

必要。除此之外，應強化學校、各科教學研究會之功能。如此，才能真正落實技職課程的研究發展工作。

(二) 建立完整的技職教育課程發展模式。

說明：

1. 建立完整的技職教育課程發展模式，除了應考慮階段與步驟、參與組織與人員、資料來源、分析方法和決策程序等五個層面的基本問題外，還需兼顧師資、教學設施及行政等配合措施。
2. 其相互間之關係如表 4-9 所示。（羅大涵，民 77）

表 4-8 技職教育課程研究發展體系表

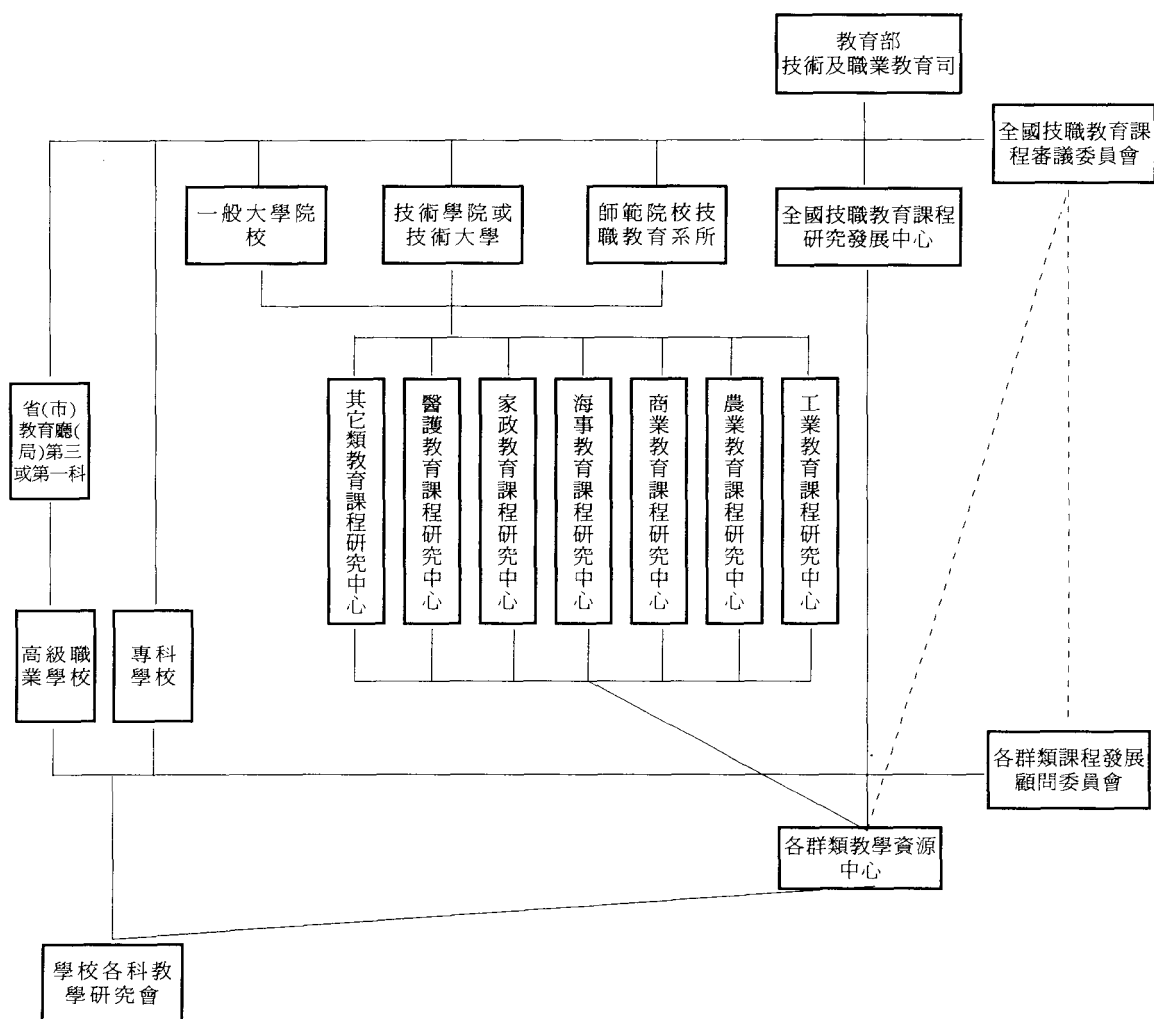
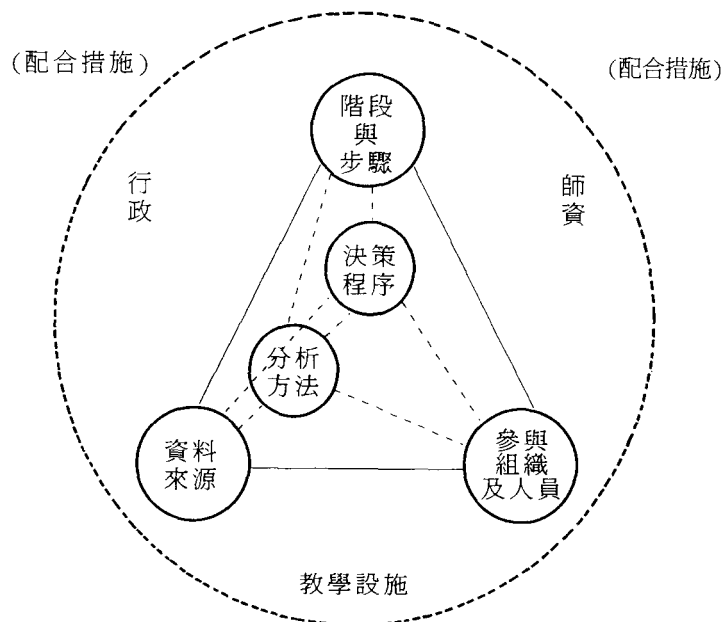


表4-9 完整的技職教育課程發展模式應考慮之因素



(三)宜加強高職學生實習及實務之課程，使能學以致用。

說明：

1. 目前部份群類之實習科目所佔課程的時數比例，已顯著降低，而一般科目（如數理）則大幅提高，這對學科程度較高，或想繼續升學的學生而言，似乎較有幫助，但這些學生人數到底少數。
2. 為達成高職之教育目標，宜考慮加重技術操作課程之比例。

(四)高職課程標準修訂之時間間隔宜再縮短。

說明：

1. 目前高職課程標準修訂之時間間隔，約為 10 年左右，如此長的時間，無法能符合社會之需要。
2. 高職課程標準修訂的期間宜縮短為 5 年。

(五)高職課程標準的修訂，宜考慮橫向的整合及縱向的銜接。

說明：

1. 目前高職課程的修訂，乃由各類科召集人，自行延聘各類科之專

家、學者、教師代表等人員，臨時編組而成，各修各的課程，科與科之間之連繫厥如；另外專校、技術學院課程標準之修訂，亦如法炮製。因此，造成科與科課程（橫向）之整合、高職、專校及技術學院間（縱向）之銜接，發生了相當之困難。

2. 課程修訂時宜責成修訂小組或委員會加強注意課程之橫向整合與縱向之銜接。

(六)高職課程的修訂，宜與師資之培育密切配合。

說明：

1. 高職課程修訂之同時，並未考慮師資問題，往往是新課程頒佈實施後，才開始安排教師的在職進修，造成學校排課上很大的困擾。
2. 新課程頒佈而尚未實施之前，先規劃教師的進修問題，使新課程得以順利實施。

(七)高職課程再修訂時，宜加重選修科目之比例，並重視職業倫理、道德、環保及敬業精神等之教育。

說明：

1. 全國統一的高職課程標準（選修科目又少），想同時套用在個別差異相當懸殊之公、私立高職學生，實在不可思議。
2. 解決之法，減少必修課程的比例，加重選修科目，並授權學校，視學生真正需要彈性調整。
3. 為了產業升級、社會和諧，高職課程應更重視職業倫理、道德、環保及敬業精神等之教育。

(八)教育主管單位對於實施後之新課程，宜定期追蹤評鑑，並隨時予以檢討及改進。

說明：

1. 由前述可知，目前高職課程之修訂流程及內容，確實存在許多缺失（如專業科目之堅澀、範圍太廣及課程間互不銜接等），針對這許多的缺失，教育主管單位應面對現實，尋求補救之法，不能等待下次修訂時（再過 10 年左右）時再予以改進。

2. 新課程頒佈實施兩、三年內，教育主管單位宜分區分類舉辦研討會，或進行全面之追蹤評鑑，以瞭解新課程實施後所產生的問題，且及時更正改進。

(九)教材或教科書之審定，宜由高職資深教師參與；或組成委員會審查之。

說明：

1. 教材或教科書之良窳，直接影響學生的學習成敗。前述委請大專院校教授審查的缺失，在此不再贅述。

2. 高職教材或教科書之審定，宜由對高職教育極為瞭解、且有豐富教學經驗之高職資深教師參與，方能符合學生的需要。

(十)對尚無合格教材或教科書之科目，宜有具體之獎勵措施，鼓勵教師編撰。

說明：

1. 高職課程中，目前約有三分之二的科目，尚無合格之教材或教科書，對教學之影響很大。

2. 對這些「不熱門」、「無利潤」之科目，教育主管單位，宜有具體之獎勵措施，鼓勵教師編撰並發行。

(十一)宜賦予省（市）教育廳（局）對課程之調整，及修改之權利。

說明：

為因應各地區不同的需要，以及各校發展的特色，宜賦予省（市）教育廳（局），對所屬各類高級職校之課程，有彈性調整或適當之決策權。

(十二)課程標準之訂定應朝向「最低標準」而非「最高標準」之方向而進行設計。

說明：

1. 由於課程涉及之因素甚為複雜，一個高標準的課程無法滿足不同的需求。

2. 「最低標準」之課程標準給予教師、學生、地區特性，辦學理念

等較大的彈性空間，且對社會亦有較大的績效保護。

丙、學生

一、現況說明：

(一)「學生」這單元內，討論的範圍重點甚廣，包括：

1. 學制
2. 入學方式
3. 畢業生出路（含①就業②升學）

(二)目前高級職校之學制及各類學生人數

1. 目前我國高級職校招生的班別，分為下列五種（教育部技職司，民82）

①正規班

由國中三年教育期滿經考試入學。一般日間部修業三年，夜間部修業四年。

②建教班

工廠基於本身人力需求，與職業學校建立合作關係招生；學生入學除了經過招生考試還必須通過廠商的面試。入學後，通常由學校負責理論及基本技能教學，工廠負責專業技能訓練。

③延教班

提供未升學之國中畢（結）業生學得一技之長所辦的職業進修班，採登記入學制。採年段式教學，修完三年段者經資格考試合格即授與證書。

④補校

放寬入學年齡限制，因應國中畢業生半工半讀或生涯規劃需要；修習職校課程完畢後需經資格考試再授予證書。

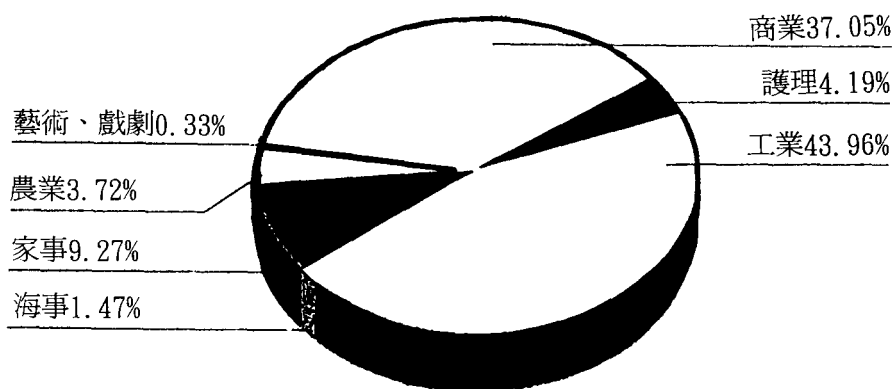
⑤推廣教育

為最富彈性的教育方式，招生對象不限國中畢業生，提供社區人士學習各種技能的機會。

2. 目前高級職校各類科學生人數比例，如表 4-10 所示。

表 4-10 八十一學年度職業學校各類科學生人數比例圖

(N=500, 721人)



(三)目前我國高級職校學生之入學方式

目前我國高級職校學生之入學方式，分為下列五種：

1.入學考試：

以聯招或獨立招生方式等。考試科目一般為：國文、英文、數學、地理、歷史及自然等。

2.申請入學：

目前高職之延教班多半以此方式入學。若學生入學人數過多時，為公平起見，部份學校亦有採行簡單之考試。如考國學常識及體能測驗等。

3.術科考試：

如音樂班、美術班等，加考術科之能力。

4.自願就學方案：

以常態編班方式，視國中三年成績依自願、等第順序登記分發就讀。

5.保送甄選方式：

目前已在全國施行的「國民中學藝能學科成績優良學生升學技職學校試辦要點」，將藝才能優良之學生，以保送方式進入技職學校就讀。現正積極研訂「中等以上學校學生保送甄試（選）升學辦法」，一經通過，其保送層面將涵蓋國中、高職、專校及技術學院。其保送類別除技（藝）能優異者外，亦將包含科展績優學生，使其進入技職體系就讀。

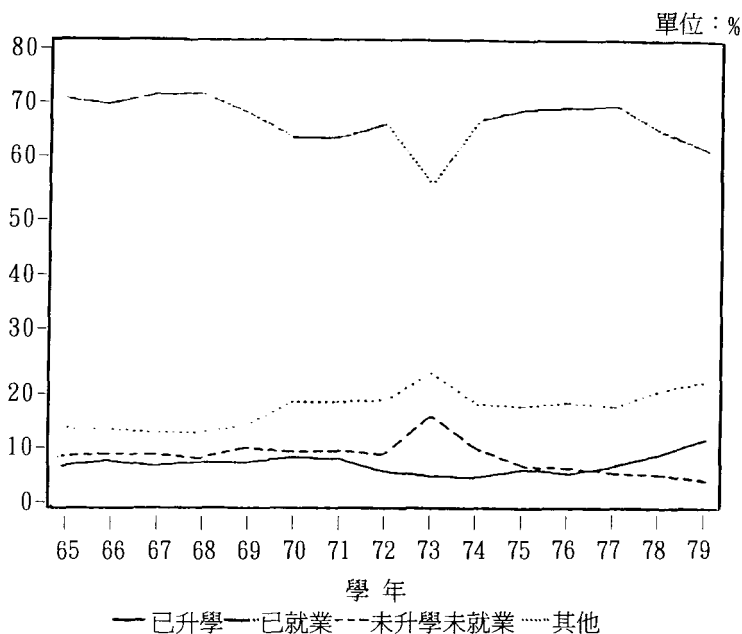
(四)目前我國高級職校畢業生之出路

1. 目前我國高級職校畢業生之出路分為①就業②升學。根據統計每年應屆高職畢業生，約有六成左右投入就業市場。（教育部技職司，民82）。從台灣省教育廳65學年至79學年度的統計表（如表4-11，表4-12）來看，其就業率均維持在六成以上；而升學率卻逐年增加（由7.10%升至11.93%）。（台灣省教育廳，民81）

表4-11 台灣省境內公私立高職畢業生升學就業人數統計

學年	總 計		已 升 學		已 就 業		未升學未就業		其 他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
65	68,959	100.00	4,896	7.10	48,527	79.37	9,392	13.62	6,144	8.91
66	76,674	100.00	6,202	8.09	53,152	69.32	10,284	13.41	7,036	9.18
67	73,547	100.00	5,336	7.26	52,149	70.91	9,418	12.81	6,644	9.03
68	69,171	100.00	5,296	7.66	49,245	71.19	8,838	12.78	5,792	8.37
69	73,581	100.00	5,671	7.71	50,052	68.02	10,339	14.05	7,519	10.22
70	74,598	100.00	6,394	8.57	47,553	63.75	13,525	18.13	7,126	9.55
71	80,230	100.00	6,649	8.29	51,163	63.77	14,586	18.18	7,832	9.76
72	87,248	100.00	5,418	6.21	57,717	66.15	16,180	18.54	7,933	9.09
73	87,682	100.00	4,697	5.36	48,756	55.61	20,286	23.14	13,943	15.90
74	87,822	100.00	4,562	5.19	58,734	66.88	15,704	17.88	8,822	10.05
75	89,501	100.00	5,855	6.54	61,442	68.65	15,729	17.57	6,475	7.23
76	93,305	100.00	5,488	5.88	64,324	68.94	17,038	18.26	6,455	6.92
77	101,458	100.00	7,447	7.34	70,131	69.12	17,716	17.46	6,164	6.08
78	91,145	100.00	8,405	9.22	59,025	64.76	18,498	20.30	5,217	5.72
79	91,180	100.00	10,875	11.93	56,139	61.57	19,890	21.81	4,276	4.69

表4-12 台灣省境內公私立高職畢業生升學就業概況



2. 國民就業輔導機構，從民國76年至78年作統計，其結果如表4-13。由表得知，勞動人力供需已嚴重失調。

表4-13 勞動力供需統計表

年 度	76	77	78
項 目			
求 才 人 數	560547	583175	583175
求 職 人 數	308508	202981	167690
求 供 倍 數	2.69	2.87	2.88

3. 依據台灣省勞工處針對歷屆高職畢業生就業輔導的情形（如表4-14）來看，其中志願就業及輔導就業等之人數比例，卻在逐年遞減，值得注意。

4. 從表4-14得知，八十學年度志願就業之應屆畢業生39,454人中，

男生 17,540 人，佔 44.46%；女生 21,914 人，佔 55.54%。其統計表如表 4-15 所示。

5. 目前高職畢業生升學之管道及錄取率（四技、二專）

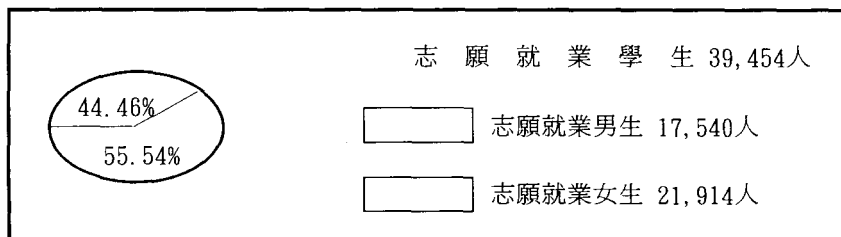
①目前高職畢業生升學之管道，概分為：

- A. 四技二專聯招。（含台灣師大、彰化師大）
- B. 大學聯招。
- C. 三專招生。（今工專進修補校、二專聯招等）
- D. 軍警院校。
- E. 空中大學及空中行（商）專。
- F. 出國進修。
- G. 其他。

表4-14 台灣省政府勞工處辦理歷屆職業學校畢業生就業輔導成果統計表

項目	人數 性別	學年度別	七十六	七十七	七十八	七十九	八十
			學年度	學年度	學年度	學年度	學年度
應屆畢業	人數	計	95,553	101,654	91,801	90,199	93,897
		男	48,085	49,335	43,739	42,119	42,590
		女	47,468	52,319	48,062	48,080	51,307
志願就業	人數	計	62,608	62,421	48,830	42,121	39,454
		男	30,126	29,232	22,575	19,221	17,540
		女	32,482	33,189	26,255	22,900	21,914
爭取就業	機會	計	83,465	88,712	100,944	77,528	65,469
		男	46,121	47,817	51,765	37,150	34,647
		女	37,344	40,895	49,179	40,378	30,822
參加職業	訓練人數	計	806	956	1,200	1,193	805
		男	590	598	744	719	496
		女	216	358	456	474	309
輔導就業	自行就業	計	39,783	45,479	42,516	39,993	36,225
		男	19,289	20,964	19,241	17,789	16,776
		女	20,494	24,515	23,275	22,204	19,449
	推介就業	計	23,600	24,318	20,272	15,648	15,696
		男	10,903	12,266	9,028	5,797	7,727
		女	12,697	12,052	11,244	8,851	7,969
	合計	計	63,383	69,797	62,788	55,641	51,921
		男	30,192	33,230	28,269	24,586	24,503
		女	33,191	36,567	34,519	31,055	27,418
志願就業人數佔 畢業人數百分比			65.52	61.41	53.19	46.70	42.02
輔導就業人數佔應 屆畢業人數百分比			66.33	68.66	68.40	61.69	55.30

表4-15 台灣省80學年度應屆畢業志願就業學生性別分析表
 (截至民國81年 6月底資料)



②以高職畢業生主要之升學管道來分析——

四技、二專之考試類別分為：日間部及夜間部。

A.日間部份：機械類(一)、機械類(二)、電機類、電子類、化工類、土木建築類、綜合類、護理類、家政類、美工類、衛生類、商業類、海事類（分航海科、輪機工程科、漁業科三組）、農業類（分農業機械科、食品工業科、畜牧科、森林科林產利用組、園藝科、農業經營科、農業土木工程科等七組），共十四個考試類別。

B.夜間部分：機械類、電機類、電子類、化工類、土木建築類、紡織類、工業工程與管理類、護理類、家政類、美工商設類、衛生類、商業類、漁業類、農業類十四個考試類別。

C.考試科目：

a.共同科目：國文、英文、數學（護理類免考）、三民主義四科，每科滿100分。

b.專業（及實習）科目：日間部為專業及實習科目，夜間部為專業科目，滿分為200分。（夜間部農業類考兩科，每科滿分為200分）。護理類則考兩科，基礎學科為200分，各科護理為300分。

D.歷年四技、二專日、夜間部報考及錄取情形統計，如表4-16（林騰蛟，民82）。

表4-16 歷年四技、二專日、夜間部報考及錄取情形統計表

學 年 度	人 數 項 目	報 名 人 數	核 定 名 額	錄 取 率
		(人)	(人)	(%)
七 十 四	日	54,716	9,061	16.56
	夜	26,489	8,700	32.84
七 十 五	日	54,731	12,169	22.23
	夜	27,946	11,588	41.47
七 十 六	日	53,431	12,054	22.45
	夜	29,469	13,115	44.50
七 十 七	日	64,556	15,757	24.41
	夜	34,439	16,939	49.19
七 十 八	日	75,303	20,557	27.45
	夜	42,513	21,131	49.70
七 十 九	日	89,348	27,220	30.47
	夜	54,099	23,859	44.10

6. 國內高級職校畢業生就業與升學人數之變遷。

由上述各項就業及升學的資料可知，隨著產業自動化發展、經濟繁榮、國民所得大幅提高、及社會價值觀等因素之影響，高職應屆畢業生就業的意願，逐年遞減中；而升學學生的人數比率，卻逐年提昇，這確是值得探討的問題之一。

二、問題

(一)目前國內高職教育的修業年限過於僵化。

目前國內職業學校規定修業年限為二至四年，但現行均為三年，這年限對於部份行業及學生個人需求，不具彈性。

(二)國民中學之職業陶冶科目（職業認知及職業試探）職業輔導工作，無法真正落實。

由於國民中學職業教育方面的師資少，且不受應有的重視，因此，在國中內有關職業試探、職業性向、職業輔導等工作，做得實在不足，國中學生對於「職業教育」的認識厥如。

(三)不重視正規班高職學生之技能學習。

職業學校之教育目標以培養各行業之基層技術人員為宗旨，而目前正規班的高職學生，大部份只重視升學之各學科準備，而忽視了技能科目，這種現象，公立學校更為嚴重。

(四)技術士證照沒有發揮應有之功能。

重視技能科目，鼓勵高職畢業生參加技能檢定，應是高職教育的重點工作之一。唯目前國內各行政、企業單位，似乎無具體之獎勵措施，使得高職畢業生參加技能檢定之興趣低落。

(五)普通高中與高職應擴充互轉之管道。

高中（職）的學生，其職業尚未「定向」，在此階段的學生，如遇學習上的障礙、挫折或興趣不合時，應再擴充給予轉校、科之管道。

(六)學校與社區企業之溝通、聯繫不夠。

高職畢業生大部份留在附近社區的企業工作，但高職學生對這些企業的經營型態、工作環境、性質、人員編制、待遇、福利及升遷等條件，在學期間無所知甚微，畢業後又如何馬上就業。

(七)多數高級職校無法真正落實「就業輔導」工作。

就業輔導的目的在協助學生瞭解自己的需求，使學生能選擇適合自己的職業，通常分為1.就業準備教育，2.就業選擇，3.就業安置，4.延續（追蹤）輔導等。目前多數高職前後三項工作，做的不甚理想，尤其最後一項（延續輔導），幾乎很少學校做到，對畢業生的工作適應的反應，不聞不問。

(八)部份高職太熱衷「升學率」，使教學變為不正常。

考試領導教學，這種怪異現象，目前逐漸蔓延至高職階段。升學考試不考的科目，學生根本不認真學習，甚至部份時間被挪用補上其他必考的學科。

(九)國內技術學院數量太少，高職學生升學的管道太狹窄。

目前國內只有技術學院三所（台灣工業、雲林、屏東技術學院），雖然專科學校有七十三所，但公立只有十三所（佔17%），而且時

代所趨，專校似乎無法滿足一般人的「期望」，尤其是家長們。

(十)高職畢業生就業意願低落，升學主義觀念的逐漸抬頭。

由前述表 4-14 得知，高職畢業生就業意願逐年低落，而升學人數急遽增加，這對國家基層技術人員的培育，有著極為負面的影響，如何在此兩者間取得平衡點，刻不容緩。

(十一)職業倫理與道德觀念式微，勤儉與務實的美德消失。

一個國家的企業、經濟，能否持續發展、繁榮，職業倫理與道德，及工作人員的勤儉與務實態度，將是重要的因素之一。國內近年來金錢遊戲盛行，社會到處充滿投機、近利之風氣，大人們如此，年輕朋友們亦競相仿效，這是一個相當嚴重的社會問題。

(十二)高級職校每班人數太多，管理與輔導不易，教學品質無法提昇。

(十三)公私立職校與五專的考試、登記時間不一，造成學校太多的缺額。

目前國內之公、私立高職與五專之登記分發時間，前後不一，有些考生選擇學校，甚至腳踏兩船，造成雙邊學校缺額的現象嚴重，間接影響成績較差學生入學的機會。

三、建議與說明

(一)宜採行彈性的修業學制。

說明：

1. 應依各行業類科之實際需要，來決定修業年限，無需硬性規定修業三年。
2. 在高職內採行「學分制」，訂出每學期應修習之最高及最低學分數。
3. 學生可兼顧工廠工作及學校上課，經過適當地安排，學生可在白天去修課，亦可選擇晚上上課。
4. 對於成績優異（學科或術科），修滿畢業所需之學分時，亦可提前畢業。

(二)加強國中之職業陶冶科目，落實職業輔導工作。

說明：

1. 目前國內普遍存在一種錯誤觀念，即高中考不上，再考五專或高職。對於進入高職或五專的學生，在心態上已覺「次人一等」。
2. 國中課程標準中，對於國中之職業認知與試探課程，都有明確的規範，但由於師資、設備、學校及家長等之因素，長久以來被忽視，或挪作數、理上課之用。
3. 國中均設有輔導室，兼負學生職業性向測驗及職業輔導之責任，但由於現行人員編制、專業能力……等等之問題，亦無法真正落實。
4. 由上述說明，加強國中職業陶冶科目、落實職業輔導工作，是建立高職學生「自信心」之不二法門。其工作應由教育主管單位、學校、教師及學生家長共同努力。

(三)宜全面推行高職畢業生之技能檢定，並強化技術士證照之功能。

說明：

1. 目前高職之建教班、延教班，規定在畢業前必須參加技能檢定，但對人數居多的正規班學生，並無規定，使大部份高職學生不重視技術課程。
2. 宜規定高職學生畢業之前，均需參加技能檢定。
3. 教育主管單位，宜儘快研擬各項獎勵措施（與職訓單位、企業單位等共同研訂），給予學生不論在就業或升學方面，適當的獎勵。

(四)宜建立並擴充普通高中與高級職校學生互轉之管道。

說明：

1. 進入高中或高職的學生，在職業方面均未「定向」，因此，常有學習之障礙、挫折等現象發生。
2. 教育主管單位宜研擬更彈性的辦法，給予這類學生互轉，或校內轉科之方便管道，以提高其學習之興趣。

(五)高級職校應提供給輕度智障學生，更多的就學機會。

說明：

1. 目前國內雖有特殊學校的職業教育課程，但均為中、重度之殘障

(肢障、視障及智障等) 學生而設，對於輕度智障學生則無特別照顧，如以目前高職之入學方式來看，輕度智障學生欲進入公立高職就讀，幾乎不可能。

2. 教育主管單位應規劃研訂一套辦法，使輕度智障學生得保送進入公立職校就讀。
3. 在高職內另成特殊班，或分散在各班，再成立「技職教育資源教室」，以作為補充教學，則有待進一步之研究。

(六) 推動高職教學之正常化。

說明：

1. 嚴格禁止部份升學考試不考的科目時間被挪用。
2. 改善升學考試技術。如命題科目、範圍擴大，依時數比例調整，加重技術士證照之加分比例等。

(七) 學優或技優保送甄試之錄取方式及錄取率，宜再改進、提高。

說明：

1. 保送甄試的學生，均為各校考查三年後，再決定送出，不管是學科或術科，均是該校之選，因此，錄取率不應維持在18%左右，宜再提高至50%，以使高職教學正常化。
2. 保送甄試學生，以不跨科為原則，其技術問題，則有待再研究。

(八) 宜嚴格執行降低每班人數，以提高教學品質。

說明：

1. 高職學生以就業為主要之目標，在校內各項輔導工作必須極為落實，對今後之工作，才能得到較好之調適。
2. 建議逐年降低班級學生數使每班不超過四十人為原則。

(九) 改善公、私立高職與五專聯招之作業。

說明：

1. 目前公、私立高職與五專考試的時間、內容均不同，但登記分發的時間有時重疊，或者相隔時間很短，造成學生登記作業的手忙腳亂，甚至重複登記的現象。

- 2.宜考慮公私立高職及五專聯合招生，統一登記分發，省時省力，又可避免重複登記，造成缺額的現象。

(十)強化並落實高職學生的就業輔導與升學輔導工作。

說明：

- 1.高職教育的目的雖是培養學生從事各行業所需之知識、技能與態度等，使畢業後成為各行業真正有用之基層技術人員。但由於社會上整體學歷的提高，社會價值觀之改變、學生自我的期許，以及家庭、同儕間的壓力等因素，實際上，高職學生升學的意願，逐年急遽提昇。
- 2.居於上述理由，宜強化高職輔導室的組織及功能，（就業輔導措施，客後分項詳述），以建立學生正確的職業觀念及就業信心。
- 3.對於成績較優良的學生，經過意願調查、介紹升學學校性質、確定升學目標、舉辦升學座談會、升學模擬考試等程序，協助學生升學。
- 4.應可利用學校現有資源，在校內開設「升學輔導」課程，不必讓學生一味地上補習班。
- 5.教育主管單位，應積極籌設國立技術學院、二專，以增加升學之管道。

(十一)加強高職學生對就業市場的認識與就業選擇輔導。

說明：

- 1.就業選擇輔導約可分為：①認識自我②認識職業③職業諮商三步驟。
- 2.協助學生瞭解自己的特質、性格、職業興趣、性向、期望等。
- 3.積極聯繫各型企業或國民就業輔導中心，分析各行業的工作性質、工作環境、待遇、福利及未來之發展等條件做分析，如果可能的話，將上述分析資料電腦建檔儲存，以方便學生隨時查詢。
- 4.收集各企業之介紹錄影帶，利用實習課播放。
- 5.多安排學生參觀各型企業，使實際體會現場工作情形或做面對面

的溝通。

6. 與學生個別晤談，或全班座談的方式，輔導學生選擇適合其能力、興趣及需要的職業。

(三)宜重視就業供需的不協調與學生就業安置之問題。

說明：

1. 透過電腦建檔資料，充分掌握就業市場之各項資訊。
2. 瞭解輔導室電腦檔案有關學生之資料（如性向、興趣、要求等），是否與就業市場各項資料是否搭配。
3. 提供並讓學生充份瞭解就業資訊。
4. 利用假期協助學生親赴附近企業實地瞭解，認識工作世界。
5. 指導學生填寫履歷表、自傳等就業資料，並協助安排與雇主見面。
6. 安排企業雇主或相關人員來校座談，必要時亦邀請學生家長或親友一起參與座談。
7. 積極培養學生正確的「工作觀念」，如職業倫理、道德、敬業、負責精神、生涯規劃等觀念。

(四)宜重視高職畢業生之追蹤輔導。

說明：

1. 應建立各校追蹤輔導聯絡網，隨時掌握畢業學生工作情形、轉業動態及協助解決問題。
2. 應由輔導室或畢業班之導師，繼續函寄報導該班校友之動態，內容可包括就業、升學，可喜可賀之事、科技新知等。
3. 在服兵役之前，應可利用假期邀請全班同學返校敘舊，並交換工作心得及經驗。

丁、建教合作、推廣教育

一、現況說明

(一)我國現行高職建教合作、推廣教育之功能

1. 建教合作

建教合作教育具有下列七大功能：

- ①對青年而言，可以半工半讀方式，一舉達成升學、習藝及就業三大願望。
- ②對家長而言，有學校及工廠配合管教，可減輕對家庭教育之依賴。
- ③對工廠而言，可獲得可靠而穩定之技工來源，並激勵其他員工之學習情緒。
- ④對學校而言，可減輕教育成本，使職業教育步入新途徑。
- ⑤對社會而言，可將大量失業之青少年納入生產行列，有助於社會之安定與繁榮。
- ⑥對國家而言，政府可減輕教育支出，且減輕輔導國中畢業生就業之壓力。
- ⑦對制度本身而言，使職業訓練與學校教育密切配合，相輔相成，可為青年安排更佳晉升發展之途徑，並開發人力資源。

2. 推廣教育

推廣教育高職教育一環，係採較彈性的教育方式，其招生對象不限於國中畢業生，主要是提供社區及企業人士學習技能或再進修。其主要功能有：

- ①方便社區及企業人士之技能學習或再進修，以提升社區技術水平及特色。
- ②建立學校與社區、企業間良好之互動關係。
- ③有助於高職畢業生之就業。
- ④有助於社區或企業人士之生涯規劃及發展。

(二)我國現行高職建教合作、推展教育之方式

根據教育部之規劃，目前我國高職建教合作、推廣教育的型態，可分為下列十種：

1. 輪調式

輪調式建教合作，目前推行層面最廣，學生人數亦最多，其輪調方式為學生在學校上理論課，在合作工廠接受工作技能訓練，每

一至三個月定期實施輪調。實施學校：目前有五十七所公、私立高職與二六八家企業建教合作（迄八十年六月前之統計）

2.階梯式

一、二年級在學校上課，三年級到合作工廠實習，且每兩週返校上課一天，目前施行學校如省立三重商工。

3.委託式

合作工廠或公司需要某類特定技術人員時，委託學校設班代訓，費用由工廠負擔，上課方式不受限制。

4.走讀式

工廠生產期間到工廠工作，並從事技能學習，其他時間則在學校上課。目前施行之學校，如省立台南高工與台灣糖業公司之合作。

5.進修式

日間在工廠工作，並從事技能學習；夜間返校或到公會工廠上課均可。目前施行之學校，如省立沙鹿高工之西服科、製鞋科等。

6.獎學金式

合作工廠給在校生獎學金或代墊學雜費及給予生活津貼，學生畢業後，依約前往該合作工廠服務。

目前施行之學校，如省立台中高工與台灣電力公司之合作。

7.建教訓式

由教育機構、訓練機構及事業機構合辦之建教合作方式。第一學年學生在職訓中心學習技能，同時安排足夠時間，在中心接受高職相關課程的教育；第二、三學年接受職校與合作工廠之輪調式合作教育。

目前施行學校，如省立沙鹿高工與中區職訓中心、彰化師大附工與中區職訓中心、省立台中高工與台灣電力公司等。

8.合一式

所謂合一式建教合作，即學校與企業之負責人同為一人，學校之學生，即為企業或工廠之員工。有關技能之訓練，學校與工廠應

相互支應。

9.代工式

學校為配合課程內容或增加教學之效果，承辦合作工廠委託加工之產品，學生可從「做中學」，亦可得到津貼。曾施行之學校，如省立台南高工，省立苗栗農工等。

10.研究式

企業或公司為某項產品之需要，以委託或合作方式，與學校從事相關的「專題研究」。

目前接授的學校很多，不予以列舉。

(三)我國高職輪調式建教合作教育之相關法令

國內輪調式建教合作教育之推展最為徹底，其校數、合作之廠數及學生人數亦最多，相關法令亦最完備，茲將相關法令簡列如下：

1. 民國四十三年五月教育部頒布「建教合作實施方案」，是我國法令規章上第一次出現的「建教合作」名辭。
2. 民國五十八年九月，台灣省政府教育廳指定省立沙鹿高工開始試辦「輪調式建教合作」。
3. 民國五十九年教育部為繼續大學院校之建教合作教育，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」。
4. 民國六十二年九月，台灣省教育廳擬訂「台灣省教育廳推廣高級職業學校輪調式建教合作班實施要點」，並頒布實施。
5. 民國六十八年二月，教育部根據教育廳之「實施要點」，又訂頒「加強高級職校輪調式建教合作教育（訓練）實施要點」。同時又編印「高職輪調式建教合作技術生訓練宣導手冊」，及「高職輪調式建教合作技術生訓練簡介」，大力推廣此一制度。
6. 民國七十一年八月，經行政院核定、教育部擬訂之「加強高級職校輪調式建教合作教育（訓練）實施要點」，除「實施要點」外，尚有「高級職業學校辦理輪調式建教合作班作業規定」。
7. 民國七十六年七月經行政院核定、教育部修正之「加強職業學校

輪調式建教合作教育訓練實施要點」，此次將「實施要點」與「作業規定」合而為一，使文字更為簡化。

8. 民國七十七年九月行政院核定修正「加強職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」中五條文。

經過多次修正，我國輪調式建教合作教育訓練之法令，已漸趨完善，對於申辦學校、工廠與合作科組之條件、學校教育與責任、工廠技能訓練與責任、技術生工作習藝與責任、行政措施、及宣導推廣等項，都有明確地規範。

(四) 目前我國高職輪調式建教合作教育之成長及概況

1. 我國高職輪調式建教合作教育，從民國 58 年，首先由省立沙鹿高工、中華民國工業職業訓練協會、三光機電廠、東正鐵工廠合作試辦以來，迄今已有二十餘年。
2. 其招生由機工科兩班 80 名學生開始，迄至民國 78 學年度為止的統計，已有建教合作的學校 60 校，工廠 497 家，畢業生人數已將近四萬人之多。
3. 歷年來畢業學生之統計及七十八學年度輪調式建教合作班學生人數統計如表 4-17、4-18。（吳椿榮，民 78）

表4-17 我國高級職校輪調式建教合作教育試辦至七十七學年度畢業生人數統計表

學年度	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	合計
畢業生																			
人 數	63	459	749	846	1,676	1,798	1,158	1,824	1,445	1,267	2,938	3,518	2,788	2,684	2,758	3,564	4,848	4,451	38,832

表4-18 我國高級職校輪調式建教合作教育七十八學年度學生人數統計表

省(市)別	校數	科數	班 級 數			學 生 數			備 註
			一年級	二年級	三年級	一年級	二年級	三年級	
台灣省	52	14	273	118	95	13,716	6,333	4,178	
台北市	2	4	14	14	22	547	553	487	
高雄市	3	6	12	13	11	438	469	326	
國立彰化師大附工	1	1	0	2	2	0	88	85	
合 計	58	16	576			27,220			

二、問題所在：

(一)缺乏地區性有組織之聯絡網。

1. 各校雖有輔導老師負責學校與工廠間之聯絡，但校際間之聯繫不夠，相互間之協助、支援亦不足。
2. 在同一工廠內，可能同時接受來自不同學校的建教生，各校輔導老師如無法相互協調，採取同一輔導步驟與措施，不僅將造成技術生之困擾，而且浪費人力。

(二)對建教合作工廠技能訓練員之任用條件，缺乏明確地規範。

從「職業學校輪調式建教合作教育訓練要點」上之規定，對於建教合作工廠技能訓練員之學經歷、任用條件等，均無明確地規範，建教合作工廠有「濫竽充數」之現象。

(三)對建教合作工廠技能訓練員，缺乏較長期培育、進修計畫。

建教合作工廠技能訓練員，職訓局過去經常舉辦研討會，但進修的時間太短（通常為5天），對技術生之輔導、考核等，幫助有限。

(四)對技術生缺乏一套客觀且完整之評量模式。

對技術生之訓練計畫及執行成效等各方面，目前缺乏客觀且完整之評量模式。

(五)缺乏「建教合作教育班」學生專屬之課程標準或教材。

目前建教合作教育班之學生，其上課教材與正規班相同，根據研究得知，對於專業學科之學習，顯得太難且不適應。

(六)建教合作工廠專業分工太細，生產設備自動化，技術生淪為「廉價勞工」。

企業規模雖大，但由於專業分工太細，生產設備自動化的結果，使得很多技術生終日坐在工作崗位上，從事簡單、重複之操作。即使三個月後工作崗位輪調，其工作性質亦類似，技術生實在無法學到「技術」。

(七)建教合作廠商對技術生之補充訓練、生產訓練及專精訓練等，做得太少。

建教合作廠商應負責技術生之補充訓練、生產訓練及專精訓練，但依據研究得知，建教合作廠商礙於人員、場所設備、經費等之因素，做得太少；或不依規定，利用技術生下班休息的時間，從事上述之各項訓練。

(八)生活輔導未落實，部份技術生染上惡習，問題叢生。

1. 各校雖有輔導老師，負責輔導技術生之各種難題，但實際上與技術生接觸的機會及時間，實在太少。

2. 建教合作工廠依規定應有生活輔導員之設置，輔導並關心技術生在工廠內之食、衣、住、行、育、樂，但由於部份工廠之生活輔導員多半為兼職，且未具備輔導專業之背景，輔導效果不良。

(九)部份私校為招攬「學生入學」，有掛羊頭賣狗肉「販賣人頭」之嫌。

1. 部份私校為招攬「學生」，打出不實之廣告，廣招學生入學。入學後又不依建教合作有關規定切實執行，落入為工廠招募「廉價勞工」、「販賣人頭」之口實。

2. 教育主管單位對此類學校之督導不嚴，任其為所欲為。

(十)學校輔導教師之工作份量過重。

1. 輔導教師應定期或不定期巡迴建教合作工廠，發現並解決學生之

問題，工作份量頗重。

2. 輔導教師外出之交通、安全保險等問題有待解決。

三、建議與說明：

(一) 規劃成立並強化地區性之「建教合作教育訓練聯合督導中心」。

說明：

1. 由省市教育廳局、職訓局共同邀請大專院校教授、社會賢達（已退休教授或高職教師）、建教合作學校教師、建教合作工廠負責人等有關人士組成。
2. 該中心不定期或定期舉辦研討會、座談會，邀請相關人士及學生代表、學生家長參加。
3. 該中心不僅聯絡溝通、資訊交換，且負責建教合作教育訓練之督導、考核等工作。

(二) 應提昇建教合作工廠技能訓練員及生活輔導員之素質。

說明：

1. 於修正「職業學校輪調式建教合作教育訓練實施要點」時，對於技能訓練員及生活輔導員之學經歷、任用資格等，應有明確地規範。
2. 技能訓練員和生活輔導員應要求為「專職人員」。
3. 技能訓練員和生活輔導員應有進修之管道，且進修時間應長且實際有用。

(三) 對技術生學習成效，應建立客觀且完整之評量模式。

說明：

1. 建教合作班學生之評量分為兩方面，一在學校，另一在工廠。學校方面的評量，不成問題，而工廠內技術生之評量，則需有客觀且完整的評量模式，提供工廠技能輔導員（或相關人員）去評量。
2. 此評量模式應將建教合作工廠之補充訓練、生產訓練及專精訓練，就其計畫、執行、考核等績效，詳加設計。

3. 評量的結果或優缺點，亦可經由建教合作教育訓練專屬刊物，轉知各建教合作學校與工廠。

(四)應重視規劃建教合作班之課程標準。

說明：

1. 現有高職課程標準，不適用於建教合作班之學生，尤其在專業理論學科方面。
2. 應讓課程（或教材）更富有彈性，或盡量配合合作工廠之需要來開設。

(五)應落實並嚴格選擇「建教合作工廠」。

說明：

1. 雖然建教合作工廠，均需經過專家、學者的評鑑合格後，方能與學校真正建立合作關係。但在評鑑過程中，卻有讓評鑑委員很多為難之處，例如設備標準、訓練場地、工作環境等之認定。
2. 部份專業分工太細，生產設備自動化的工廠，即使規模很大，且備有補充訓練場所，亦不應通過讓其參與建教合作。

(六)應嚴格督促並落實建教合作工廠之補充訓練、生產訓練及專精訓練。

說明：

1. 在「建教合作教育訓練聯合督導中心」尚未成立之前，應研擬具體之措施，去督促建教合作工廠之各項訓練。
2. 建教合作班應屆畢業學生必須參加丙級技術士之技能檢定。應可考慮以丙級技術士通過之比例，增減下年度建教合作班學生之招收人數參考。

(七)嚴禁私立高職假建教合作之名，行「販賣人頭」之實。

說明：

教育主管單位應成立「督導專責小組」，機動檢查私立高職建教合作實施情形，如嚴重違反建教合作規定之部份私校，取消其續辦資格。

(八)減輕高職建教合作輔導教師之工作份量，並給予適當的工作津貼。

說明：

1. 部份建教合作工廠位處較偏僻的地方（雖在30公里以內）？亦應給予較優厚之差旅費。
2. 每月應給予輔導工作津貼。

(九)應協助並輔導建教合作工廠之技能及生活輔導員，成立區域性之「聯誼會」。

說明：

1. 由教育主管單位、職訓局、及學校共同協助並輔導建教合作工廠，成立區域性「建教合作工廠輔導員聯誼會」定期聯誼，以交換輔導心得及經驗。
2. 如不能在每一工廠內設置技能及生活輔導員，亦可聯合兩、三家建教合作工廠，聘任專責輔導員。

(十)加強建教合作教育的宣導工作，使國民中學學生能更進一步的瞭解。

說明：

1. 應拍攝生動、活潑且完整的建教合作教育訓練影片，分贈各國中輔導室，隨時予以宣導。
2. 常邀請社區企業相關人員或學校建教合作輔導教師至國中，與學生面對面座談，以排除學生心中之疑慮。
3. 可邀請已畢業校友，且曾為建教合作教育學生，而目前有傑出成就的校友返校，與在校生面對面座談。
4. 安排國中生參觀優良之建教合作廠商。

(十一)應公開表揚優良之建教合作教育廠商。

說明：

1. 教育主管單位均有定期對建教合作廠商作評鑑，亦選出十大優良建教合作廠商，發給獎狀及獎牌，以示鼓勵，但從未擴大表揚。
2. 建教合作教育培育了無數的基層技術人員，這對經濟的發展、社

會的繁榮與安定，以及國家整體之貢獻，功不可滅，唯對從事這項工作的相關人員，卻沒有得到應有的獎勵與表揚。

3. 可仿照國內現行金鐘獎、金曲獎、金馬獎、金手獎…等方式，透過大型的表揚慶典及媒體之報導，將可使建教合作教育制度更受肯定，更上層樓。