

伍、焦點團體座談研究結果

本研究依據美國、英國、德國、日本與新加坡等六國的人才培育相關文獻進行文件分析，為了參考各國文件分析的研究結果，並廣納各方的意見，本研究於5月20日上午10點召開焦點團體座談，邀請七位學者專家與產業界代表，再針對國內人才培育機制進行深入討論。座談會記錄如附錄三。

座談會的討論題綱分成六個主軸，首先討論國家級人才培育法規的方向與內容，其二為國內產學機制內容，第三是臺灣學生跨國就業力（國際移動能力）的培養，第四為校辦企業與創收制度，第五是進用業師問題，最後則是企業社會責任。六項研究結果茲如下所述：

一、國家級人才培育法規的方向與內容

人才培育機制涉及政府、學校與企業三方的緊密連結，除了應確立三者的角色與功能外，人才培育的推動則有賴法規明確的規範，才能使三者各司其職，並互相協助配合。例如，德國的《基本法》、《企業法》、《青少年勞動保護法》、《職業教育法》、《職業教育促進法》、《升等進修促進法》等20餘項法令均與人才培育有關。在制定相關法規時，則應有系統整合的方向，例如參與座談會的委員提到：

「...共同來認定國內十年後或者二十年後，我們需要哪些人才，我們有了這樣的人才之後當然還需要配合企業界、產業界的需求，...，執行時需要產業界、教育部、勞委會等的配合，我們才可以知道如何培訓人才，培訓了之後又該如何運用，這樣是有計畫的培育人才。」(B00120130520)

此外，政府亦可以立法規範開業或執業許可，必須透過證照，而學校便可以透過提供證照學程，或者結合畢業門檻，培訓學生的專業知識與技能，例如德國輔以畢業條件與從業資格的證照制度，並在手工藝業領域，師傅證書是自行開設小工廠或小店的必要條件。

在法規的內容方面，則可以明確規範學校應設畢業門檻，如參與座談會的委員提到：「建議在擁有學歷的同時也要擁有證照，而證照的有無可以在薪資上有所差異，例如畢業後如果沒有證照就先擔任約聘一職，待一年後企業再輔導其考取證照。」(A00120130520) 或者政府應區分國立大學與私立大學的人才培育定位：「為什麼國立大學也培育私立大學所培育的人才呢？例如餐飲科系，國立大學應該是培育私立大學所沒有的，哪一個單位不培育的應該有國立大學來培育，而政府應該以全額或更多的經費來引導方向。」(A00120130520)

二、當前國內產學合作機制的改善策略

產學合作機制是人才培育機制重要的一環，也是教育機構提升學生專業知能的課程規劃設計內容之一。綜觀各國當前的產學合作機制，發現各國各具有其特色。美國由政府撥款補助教育部與勞工部進行產學合作，而德國則以密切的建教合作機制聞名，由企業提供各種實習的資源，並提供學生實習的名額。國內在規劃產學合作時，應具有清楚的教育目標，實習並不是為了業界培養一般員工，而是在培養學生的專業知能，如參與座談會的委員認為：「學校絕對不是人才培育所，學校是人才教育，是教育單位，...學校培育出來的學生可以馬上為企業所用，這是不可能實現的夢想，而且會扭曲學校的教育制度。今天我培養的應該是建築界或流通界通用的人才，而不是為 7-11、大買家培育人才，這個觀念一定要釐清，

因此我們要先知道學校培育人才的本質在哪裡。」(A00120130520)另一位委員也舉技職教育的訓練為例：

「我們國內確實有些人才是教育培養不出來的，像以前...有一個科是配管科，是關於管線的配置，這部份找不到人才，所以當時學校臨時受勞委會委託，...花了三個月時間訓練職場工作人員，之後發予合格證照便能從事管線安全維護的工作。所以我會覺得有一些領域人才真的是過剩了，有一些則是不足。」

(B00120130520)

另外，在產學合作的課程內容設計方面，應多給予學生未來就業能力的訓練，如英國 UWE Bristol 大學在 2012 年推動三項實習計畫，分別是暑期大學生實習計畫、綠色實習計畫和企業實習計畫，提供準備和練習的機會、幫助決定職業生涯、確定學生擁有的技能、寫簡歷和面試等等。而國內因中小企業較多，故學校在規劃實習課程時，不應只著眼於大型企業的實習機會，而可以考量中小企業合作的可能性，例如一位委員就提到：

「根據我的瞭解，臺灣有一些產學案，以美容科系來說，很多都淪為美髮業的廉價勞工，我們這個行業其實大型企業不多，而中小企業在美容這方面是很缺人手的，也很願意從學校來招募，甚至跟學校做一個合作，可是只有國際性的連鎖公司才有能力和學校合作，那其他只有一、兩家店的公司就無法和學校合作，因為可能需要的人手只有三五個，所以我想政府在這部份應該考慮到中小企業的需求，是不是在產學案的規劃上能將此列為適當的考量。」(C00120130520)

三、培養臺灣學生跨國就業力（學生國際移動能力）之策略

人才培育的重點應在於如何使學生具備適應未來生活的核心能力，當前學生應具備的核心能力有三，分別是專業力、即戰力，以及移動力，其中移動力以國

際移動能力為標的。歐美先進國家的學生因語言、地利、文化之便，習於在就學期間至不同的地區或國家進行遊學，以擴展自己的國際視野，並增加未來的就業競爭力。日本的內閣亦有推動國際交流的相關策略，例如「留學生三十萬人」與「全球人材育成推進事業」。德國的建教合作機制亦有提供學生國外實習的措施，並認可學生在國外接受職業教育的可能性，使停留國外時間亦得併計。

近年臺灣亦透過各種方案計畫補助學生進行國際交流活動，例如教育部規劃的學海飛颺、學海惜珠、學海築夢等計畫。即使如此，臺灣學生的國際化程度仍稍嫌不足，一位委員提到：

「國際視野這塊我也覺得蠻欠缺的，舉例新加坡每年都到我們學校參觀，他們是畢業旅行帶出來的，那這樣的作法我們沒辦法，原因第一個是經濟因素，再來就是課程，如果期中出去一星期，那課程怎麼辦？那如果說暑假出國又看不到他們在上什麼課，所以我們將來有沒有辦法在高中職這一塊，在學期間空一個禮拜出來，暑假延後一個禮拜，這樣子來補足課程，如此學生出國才會放心的，所以說在課程上、制度上能夠有一個彈性的處理，這對國際視野提升的推行才會比較順利。」(B00220130520)

有鑑於此，要提高臺灣學生的國際移動能力應先保障學生出國的經費，這部分應由行政機關規劃統籌，學校方面則負責引領或輔導學生出國的安置，並且應隨時追蹤調查學生的學習情況。此外，為避免影響日常的學習，在出國時間的安排上則應有彈性的作法，如一位委員提到了時間安排的問題：

「我們學校和日本高校合作，出國時間是三個月，需要三個月這麼長的時間是因為日本與我們的學制是有落差的，我們的孩子在期末考之前去，而且是家長支持孩子們出國擴展視野，那像這樣的作法就可以比較彈性了。」(B00120130520)

四、校辦企業與大學創投或創收制度之規劃與辦理

目前臺灣規劃與辦理校辦企業與大學創投的個案並不多見，然而，為使高等教育經營更為彈性，以適應社會的變化。此舉亦可以提升產學合作的功能，並且有效結合理論與實務，使學生的學習更為完整充實。參與座談會的一位委員對此制度提出相當中肯的意見：

「產業學院、企業學院、創業型大學；我的定義是這樣的，在產業學院這部份，像是雙軌旗艦計畫與訂單式計畫，即是學校與企業合作，但這部份若要落實人才培育就不要限定學門；另外一個企業學院，這是一種產學合作，比如某公司需要什麼人才便可以 and 學校討論，企業學院訓練的對象是某公司的員工，是一種在職訓練的延伸，而產業學院訓練的對象是我的學生；最後，創業型大學，我認為可以更改名稱為創價型大學，應該是學生在學校就懂得什麼是自我創業，而學校是支持老師可以進行產學合作，學校裡也有足夠的資源可以為社會提供專業的服務，如果創價型大學可行，那麼一般普通大學也可以是創價型大學。關於校辦企業這方面，在大陸也有實施，但若執行這一塊，經費一定要釐清，收入、支出、盈餘一定要有清楚的制度規劃。」(A00120130520)

五、學校單位進用業師門檻與教師技術升等

為了落實產學合作機制，學校單位進用業師成了重要的管道之一。然而，進用業師應有所規範，以及注意業師應發揮的教學功能。參與座談會的委員即提到業師應該教導學生與外界溝通的能力：

「有些科大的學生可能會認為我念了大學，拿了學士了，我到美容美髮界算是高學歷了，那讓他們當個店長好了，卻發現沒有與客戶溝通的能力，而調回現

場做美容、美髮，和消費者互動又不行。每年四十幾所大學的畢業生出社會後紛紛轉業，因為無法在這裡生存，但是業界是很缺人的，那這個脫節的問題是存在在哪裡？我想這是業師的問題，這部份可能要加強教育。」(C00120130520)

業師在教學時，可能會有教學技巧較為不足的問題，或者是較為無法闡明學理依據的問題。因此，在進行教師評鑑時，業師可能因此較為不利。委員建議可以就教學評鑑的制度進行修正：「教師教學評鑑其實是執行上的問題，我們學校分為教師與學生自評認真或不認真，如果教師是認真的，而學生自認不認真，那麼就算評鑑結果是差的，我也不會抹煞這位老師，因為是學生心態上的問題。」(A00120130520)此外，本研究亦建議業師可以與系所的專任教師進行協同教學，以發揮實務與理論結合的功效。

就政府的角色而言，則應該透過補助的方法，鼓勵學校進用業師，例如美國 American Jobs Act 與人才培育相關提案，即建議聯邦政府撥款 300 億補助各級公立學校聘任教師所需經費。

六、加強臺灣企業的人才培育責任

人才培育應是政府、學校與企業共同承擔的社會責任，三者缺一不可。不論是美國、德國或日本，均非常重視企業的社會責任。美國雇主是技職教育進修課程的主要開設者，也同時是在職員工修習技職教育進修課程的最大贊助者。德國則透過立法要求企業應投入人才培育的工作。參與座談會委員亦有相同的見解：

「企業應該支持學校培育人才，當我去日本、德國時我也會觀察他們的教育，企業是會投入資源培育人才的，像日本 TOYOTA 汽車派車讓學生去進行拆解的，而市面上會修 TOYOTA 汽車的人很多，只要幫 TOYOTA 講話，大家就會買 TOYOTA 的車了，所以我支持企業投入培育人才的工作。」(A00120130520)

「那在企業這部份，在日本，企業會提供住宿給留學生，我覺得這是需要共同合作的，可以拿出資源協助人才培育，盡一份社會責任。」(B00220130520)

「企業取之社會、用之社會，自然有責任回饋社會，我想這是企業共有的認知，企業當然願意提供資源來培育人才，只是稅務方面政府需要有一套相關的配套措施。」(C00220130520)

國內曾討論過如何增進企業的社會責任，例如給予教育稅或者企業捐的概念等，但是成效似乎不彰。參與座談會的委員則提出這類的策略比較消極，仍應該比照德國的做法，讓學生能夠領有薪資，使學生更有心向學：

「企業人才培育稅是比較消極的，而更積極的想法是學生去實習能領有薪水或相關福利，學生也可能會更認真；那企業方面如果在訓練費用、空間設備等都能抵稅，那相信企業便會願意投入。」(A00120130520)