

附錄二 縮短學用落差十大策略

策略	內容	參考依據
一、明確立法規範相關職責	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明定產業人才培育目標。 2. 設置國家層級的人才培育機制。 3. 重視高等教育研究人力。 4. 立法規範政府、學校與企業的職責。 	<p>德國：</p> <p>制定法律及規範性文件，提供健全的制度和法規保障。20世紀50年代以來，德國與高專門人才培育相關之立法達20餘項，如德國《企業法》、《青少年勞動保護法》、《職業教育法》等。尤其是2005年將《職業教育法》與《職業教育促進法》合併並作大幅修正成為新的《職業教育法》。</p> <p>2000年和2002年分別設立青年研究崗位與初級教授，為青年學者之職業發展創造條件。2004年再度發起「SofjaKovalevskaja」獎，吸引最優秀的青年人到德國研究機構開展研究，鼓勵其在研究早期階段建立自己的團隊。2007年頒布一項8,200萬美元的計劃，用以培養及支持德國年輕的科技天才。</p> <p>1999歐盟「波隆納歷程」將歐洲各國高等教育學程與學位進行一體化整合，建立歐洲高等教育區，促進歐洲各國人才之流通。德國方面對此回應為將學制改為3年的BA以及2年的MA，建立了學士—碩士之學位體制，以促進與國外大學的交流。同時降低輟學率、縮短就業年限，增加學生求職機會。</p>
二、國家層級位階規劃執行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由行政院院長或副院長主導相關的計畫與會議。 2. 啟動跨部會的國家層級機制。 3. 應設定明確的量化指標，如GDP 	<p>美國：</p> <p>近年來美國所頒布的人才培育與人力資源規劃的相關法案(例如American Job Acts與American Recovery and Reinvestment Act)都是由美國總統簽署通過的。由此可見，人力資源的規劃已經進入由聯邦政府主導的國家層級定位了。</p> <p>美國恢復與再投資法案 (American Recovery and Reinvestment Act; ARRA)的主要目的為刺激經濟發展、創造工作機會、以及資助關鍵領域發展(包含教育)，提供4.35億補助力爭上游計畫(Race to the Top Fund)，此計畫是一個具競爭性的教育補助金，希望申請此補助的各州州政府必須撰寫與提出計</p>

<p>成長或就業率。</p> <p>4. 提高教育經費 挹注，並能有長期的 規劃。</p> <p>5. 經費補助方式 為競爭型，如美國 的教育補助金。</p> <p>6. 提高最低薪 資，穩定民眾的心理 因素，並刺激其消費 的意願。</p>	<p>畫申請書來競爭此一補助金。力爭上游計畫鎖定的重點補助項目包含：1. 設立評量標準與評鑑制度；2. 設立資料庫來存留學生學業發展與學習成就檔案；3. 聘任、獎賞、留任優良教師與校長；4. 改善表現最差的公立中小學。力爭上游計畫內與人才培育最有關聯的兩個申請項目是推動中學生學習科學、科技、工程與數學相關學門以及推動幼稚園到研究所一貫性學習體系。</p> <p>日本： 2010年6月日本內閣決定的「新成長戰略」是以強化產業競爭力，創造新興需求與工作機會為目標，將2020年之前各年的實質GDP平均成長設定2%，名目GDP設定為3%。並設定2020年前應達成總體目標，如外國留學生人數達30萬人、20~64歲就業率達80%，15歲以上就業率達57%、20~34歲就業率達77%、身心障礙者實質雇用率達1.8%、JOB CARD取得人數達300萬人、大學生實習率達100%、大學中在職學生達9萬人、專修學校在職學生達15萬人、在職進修專職人員達70%，約聘人員50%、接受公共職業訓練後的就業率為80%、委託者達65%、每年帶薪休假率70%、一週工作60小時的勞工減少五成、提高最低薪資（全國最低鐘點薪資800日圓，平均鐘點薪資1,000日圓）勞災發生率減少3成、工作場所提供諮商服務達100%、無煙勞動場所的實現。</p> <p>韓國： 1995年直屬總統的教育改革委員會開始推動「競爭性研究」的方案，推動「智慧韓國21」(Brain Korea 21, BK21, 1999年開始)、「人文韓國」(Humanities Korea, HK, 2007年開始)、「打造世界一流大學」(World Class University, WCU, 2008年開始)。這些計畫具備下列特色：1. 國家都挹注大量的經費，以長期的方式提供補助；2. BK21與WCU重視人才的培育，特別是前者對於碩、博士班提供經濟上的援助。3. 以研究成果為導向，以評鑑的方式來控管研究經費的增減。BK21以各大學或校際間的學術聯盟（事業團）為主體，申請與執行計畫，強調研究績效與年輕學者的培育。WCU計畫主要以長期（3年）與短期（2個月以上），招聘世界一流的人才到大學或研究所中從事研究。</p>
---	--

		<p>新加坡：</p> <p>《Report of the Committee on University Education Pathway Beyond 2015》(CUEP) 報告書留意到高教擴張過多與過快可能產生的危險，因此特別考量三個面向：1. 維持高水準的大學教育，以避免學歷貶值或者大學畢業生的失業或低就；2. 藉著創造不同的機構與學程來擴展學習的路徑；3. 在政府財政可維持的情況下，確保高等教育的花費是可負擔的。</p>
<p>三、規範提升企業社會責任</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育單位應與產業緊密結合，政府從中監督。 2. 立法規範政府、企業和學校都要共同分擔的責任。 3. 學校提供的職業教育與訓練應是需求導向。 4. 產業界有責任提供學校實習的資源，如實習場地、設備與師資等。 5. 鼓勵在職員工持續進修。 6. 藉由科學園區 	<p>美國：</p> <p>雇主是技職教育進修課程的主要開設者(45.1%)，也同時是在職員工修習技職教育進修課程的最大贊助者。雇主給予員工的技職教育進修課程補助分為兩種：1. 在職員工修習技職教育進修課程的時數照領薪水；2. 雇主給付在職員工修習技職教育進修課程所需的學分費以及書本材料費。在職員工的教育程度高低影響技職教育進修課程補助的百分比。</p> <p>英國：</p> <p>2003年出版的「藍伯特企業-大學合作報告書」(Lambert Review of Business-University Collaboration, Lambert Review)認為對於商業和科學的雙軌補助不利英國大學與商業間的合作，因而強調知識轉移的重要性。最佳形式的知識轉移發生於實務界人才轉任學術界，或是學術界人才轉任實務界。因此也鼓勵學術界和產業界人士應該有更多交流。該報告認為技能的提升是政府、企業和個人都要共同分擔的責任，但政府要更著重在基本技能的提升。此一報告的重要性在於主張職業教育與訓練應該是需求導向(demand-led)、具調適性和回應性。</p> <p>為了促進產學合作，近年來設置一些半官方專門機構如「蘇格蘭企業」、「投資北愛」、「商業支持威爾斯」，擔任大學與產業之間媒合角色，協助大學與產業進行產學合作。科學園區的成立使英國近年建立數百個以科技和知識為主的公司，強化研究與企業之間的連結。科學園區的設立是為了</p>

<p>的設置，拉近學校與產業的距離，如鼓勵學校在科學園區開班授課。</p> <p>7. 提高企業投資教育的節稅額度。</p> <p>8. 政府辦理產學合作競賽。</p> <p>9. 放寬學校進用業師的規定。</p>	<p>和高教機構進行有系統的連結，提供相關專業知識和科技給產業界。創新中心是針對中小企業的需要，扶植新公司的成立。許多跨國公司也都在科學園區設有分部。科學園區屬於大學、地方政府或是私人企業擁有。許多科學園區都有來自政府、歐盟或是地區發展機構之大量補助。</p> <p>德國：</p> <p>《基本法》規定企業界必須參與技職教育學生之實務技術培訓工作。此外還強制性規定，在德國任何一個企業、商會、個體經營或者工商企業界的法人單位和因經營而納稅者都必須參加本地相應的行會，在行業協會的監管下，企業與學校一起承擔高等職業教育的責任。德國聯邦政府一方面在政策上給企業一定的照顧，以調動企業參與職業教育和培訓的積極性，比如企業的職業教育經費可計入生產成本，還可計入產品價格等。</p> <p>提供實習名額意味著企業或工廠已達一定水準，且合格訓練師也已具備一定的比例。新修訂的《職業教育法》對於工廠資格、訓練師資格、訓練內容、技術生與訓練師的比例皆有所規定。《訓練師資格規定》也詳列了訓練師應該具備的基本資格。</p> <p>德國的二元制職業教育中，職場訓練部分並非完全交給工廠與企業自決，國家先從法律上限定了訓練師的資格，藉此來維持職場訓練之水準。</p> <p>二元制職業教育的經費中，企業與工廠投資 147 億，占 84%，其餘的 28 億經費約占 16%，則來自聯邦政府、各邦政府及社會捐助。訓練經費當中，有一大部分用於給付技術生的實習津貼。根據《職業教育法》，接受職業訓練的職業學校學生與雇主簽有《職業教育契約》，以保障確屬實習生、事業單位和校方之權利義務，不使實習生成為變相的廉價勞工。</p> <p>提供實習機會的廠商需具備健全的財務方得以提供承擔，然而技術生參與訓練廠商並非全都是大型廠商。德國企業工廠無論規模大小，皆投入職業教育訓練的行列，提供職場實習的名額。德國經濟的發展主要靠中小企業的支撐，不但創造了大量的物質財富，而且還解決了就業、培訓的問題。</p> <p>接受培訓學生學習時間分為，在職業學校學習 1~2 天理論知識，在職業場所訓練 3~4 天，增長實務</p>
---	--

能力。大型企業建立自己的培訓中心，用最現代化的設備、教學設施和手段對學生（包括企職工）進行專業技能培訓。與小企業簽定合同的學生到跨企業培訓中心接受培訓。跨企業培訓中心是由聯邦政府、州政府以及小型企業通過法律合同聯合建立的培訓中心。

課程之設置以職業分析為基礎，以勞動力市場需求為導向，講求實用性、靈活性。在此方面，德國探索出學習領域等新課程方案，積極進行課程改革創新。在最後的實行階段，不僅進行學生的職業訓練，同時也進行教師與培訓師的進修。

在高科技策略的架構下，聯邦政府舉辦三項產學合作競賽，用於改善產學間合作的動力：1.「交換過程」：BMBF 與德國科學促進者協會於 2007 年選出六所大學，獎勵其正題的產學合作交換績效。2.「經濟遇上學術」：由聯邦交通建築城市發展部於 2007 年舉辦，推動高等教育與研究機構就應用學術領域企業間發展創新過程。3.「頂尖群聚競賽」：BMBF 從 2008 年開始，每年挑選五個績效最佳的研究團隊，在五年內共給以 2 億歐元資助。

新加坡：

採行「技術升級及振興計畫」（SPUR），提高政府在訓練方面的經費，當企業送勞工去訓練時，補助企業及勞工較高之訓練費用，以及為訓練而請假期間的薪資。SPUR 給予專業人員、經理、執行人員與技術人員的訓練費用，由 80% 增加至 90%，對於一般層級的課程，給予相同的補貼。理工學院在進用教師時並不一定要具備碩、博士等高學歷，其學歷的基本要求為大學畢業，但非常重視應聘人員的企業工作背景，要求教師須具備五年以上的企業工作背景，以便幫助學生對於企業界的生態及要求有更務實的掌握。

一些企業的技術研發室便設於南洋理工學院，產學聯繫相當緊密，且其專業科技中心的實驗設備，是由學校與企業共同購置，力求教學設施和企業的設備接軌。

技術教育學院要求學生在畢業前，必須進行至少三個月的工廠實習。南洋理工學院更建構了甚具特色的「雙軌制」教學，採用 2+1 的課程模式，讓學生前兩年進行基礎和專業學習，最後一年進行企

		業專案研究與實習。第三學年時將學生分為 A、B 兩組，前六個月 A 組學生在課堂上專業培訓課程，B 組學生則再分兩組在教學工廠實習，三個月後互換。後六個月時，A、B 組學生再互換課程，如此可讓一整年的時間，都能與企業進行合作。
四、落實 成果導向 評鑑機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評鑑指標扣緊畢業生表現。 2. 提高業界代表擔任評鑑委員的比例。 3. 依據評鑑結果進行系所人才培育的輔導。 4. 設立系所標準必須符合國家產業發展方向或社會需求。 	<p>美國：</p> <p>美國公私立大專院校系所的設立審核與辦學成效評鑑是由聯邦教育部所認可的私人高等教育評鑑機構(Accrediting Agencies)所負責。美國教育部長必須發佈經由聯邦教育部所認可的國家級高等教育評鑑機構名單。此名單上的高等教育評鑑機構皆是經由正式申請程序、符合教育部所要求的評鑑機構設立條件、並且通過全國機構品質與整合諮議委員會(National Advisory Committee on Institutional Quality and Integrity)的審查。</p> <p>大專院校評鑑的主要目的包含：1. 審核學術機構教學與研究表現是否達到所設立的評鑑標準；2. 幫助高中畢業生確認合格的學術機構；3. 幫助大專院校決定是否接受來自本州州立大學系統外的校際學分轉移；4. 作為聯邦政府教育補助經費申請與核定的參考資料；5. 提供評鑑資料以促進大專院校內部整體學術環境提升或特定學院及系所辦學績效自我改善與提升等。</p> <p>新加坡：</p> <p>邀請企業界加入諮詢委員會提供科系調整與課程發展的建議。</p>
五、提升 學生的基 礎就業力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重視三項基礎就業力，包括專業力、即戰力與移動力。 2. 專業力應結合 	<p>德國：</p> <p>德國的高等教育實行通識教育培養。學生在完成基礎課程後，可根據需求自主選擇專業，學生除主修外還需選修多個副修。此種機制培育出的大學生職業適應能力強，就業機會廣，失業率相對較低。高等教育的生涯輔導是除實習之外，幫助大學生縮短學用落差之重要方式，是一個以政府為主體，學校、企業與私人諮詢介紹所等社會多方力量共同參與之社會化生涯輔導體系。政府在各地專門設</p>

	<p>證照考試結果，並以此做為系所評鑑依據。</p> <p>3. 提升通識課程比重，培養學生的即戰力。</p> <p>4. 提供海外實習助學金，增進學生的國際移動力。</p> <p>5. 實施大一大二不分系，瞭解學生的性向。</p> <p>6. 鼓勵學生增加選修或副修。</p>	<p>立大學就業協調組，負責開設職業諮詢課，介紹用人單位性質、要求以及受聘人員之條件，輔助學生開展生涯設計與職業規劃，指導學生根據個人特點充分利用信息獲取工作機會。德國高等學校生涯輔導措施包括 1. 入學前提供就業信息；2. 大學期間學生之性向評測；3. 大學期間就業指導和素質培養。</p> <p>每年德國一些企業都會聯合組織招聘會，在德國各地大學巡回召開招聘會學生可以和某個企業單獨談話，讓企業對自己的能力、專長以及適合的崗位等做出推薦，並對選擇的崗位和被錄取的可能性進行分析等等。</p> <p>日本：</p> <p>「國際化指標 2010」內容涵蓋「全球人才的選定與配置」、「人才任用與培育」、「業務過程」三項大指標。全球化的人才要素區分為「語言能力、溝通能力」、「主體性、積極性、挑戰精神、協調性、柔軟性、責任感、使命感」、「異文化理解與日本人的身份認同」。</p> <p>針對一般出社會的人，建構在社會與職場上應有的能力，2007 年建構「社會人基礎力」，具體為「行動力」、「思考力」與「團體行動力」三大能力。</p>
<p>六、健全彈性的實習制度</p>	<p>1. 承認國外實習及認證。</p> <p>2. 補助畢業生主動向學校申請實習機構或單位，並由政府補助實習經費，實習成果應進行競賽，如英國 KTP。</p> <p>3. 增加實習課程</p>	<p>美國：</p> <p>歐巴馬政府的師資培育改革與提升計畫書(Our Future, Our Teacher: The Obama Administration's Plan for Teacher Education Reform and Improvement, 2012)發現超過六成以上的新進教師皆尚未做好準備面對在教室內進行教學的各種真實狀況。主要因素是並非所有的師資培育課程都能提供師培生在學校裡實習與進行教學演練的機會。另一個主要因素則是師資培育課程缺乏一個完善的評鑑機制。歐巴馬政府在 2012 年提出新的師資培育改革與提升計畫，希望透過此計畫美國各州皆能建立起一個完善的師資培育評鑑系統，也提供獎助學金給有志成為教師的學生們來幫助他們完成學業。</p> <p>以 Kansas Emporia State University 的師資培育課程為例，學生不需要等到修完全部必修課程才能修習實習課程，實習也並非安排在最後一年或是最後一個學期。此師培課程提供了學生們充足的實習</p>

<p>比重與時間，以及補助實習津貼。</p> <p>4. 實習時間應分段實施，不應集中在期末，如美國師培課程作法。</p> <p>5. 鬆綁國立大學法規，提高大學自主治理契機。</p>	<p>機會，學生們從第二年開始就可以參與實習，並且可以不斷地參與實習課程一直到畢業。透過不間斷的實習課程，學生們很早就開始接觸教學現場的孩子們，並且也能累積足夠的臨場教學經驗來面對日後課堂上的種種突發狀況。</p> <p>英國：</p> <p>因為知識經濟已取代傳統經濟，因此高等教育開始被期待要在「工作導向學習」上有更多的關注，許多大學也都發展出學校層級以及跨學門模式的實習制度。</p> <p>《理查報告書：學徒制》提出學徒制應該被重新定義，也就是政府應重視培訓年輕人如何迎接第一份工作的相關訓練。政府在證書的核發上應該實施分級制，尤其是最高等級的證書可以考慮設置競爭的機制。測驗的過程以及內容應該尊重企業界。所有學徒都應該具備基本的基礎知識，即便是技能學習很重要，學徒也應該要通過基本的英文及數學能力測驗。</p> <p>學生在三明治實習年的學費由目前的百分之 50 降到百分之 15。提供實習機會方案 Graduate Talent Pool 再延續三年。</p> <p>「展現抱負報告書」檢視實習以及工作經驗對社會流動所產生影響，尤其在創意產業方面，特別強調公平實習制度，以及主張給予實習生更多經費補助。</p> <p>「優秀畢業生實習計畫」(The Graduate Talent Pool, GTP)讓畢業生透過實習取得工作經驗，讓高等教育畢業生可以藉此累積工作經驗。「全國實習計畫」希望企業提供實習機會，讓數十萬名大學畢業生有機會工作，或學習新的技能。</p> <p>「知識轉移伙伴計畫」(Knowledge Transfer Partnerships, KTP)始於 2003 年，最早以製造業技能之人才為主要核心，現在已轉型成整合所有學術教育與研究發展機構，結合企業之創新計畫培育實作人才，透過企業與大學/研發機構共同執行創新專案，協助企業培育與遴選關鍵人才。該計畫和其他產學機制不同，認為「人才」的移轉是「知識」移轉的核心關鍵。KTP 目前由半官方組織科技策略局 (Technology Strategy Board, TSB) 主導。每個 KTP 應包含三個伙伴：一家公司、一所高等教育機構</p>
--	---

(academic partner)與一位剛畢業的學生(KTP Associate)。參與這類方案的公司需要負擔該方案一半的花費，政府負擔餘額。每個方案平均需要六萬英鎊，其中也包括畢業生的薪水、出差、個人發展、學術輸入和專業技能以及行政費用。KTPs 方案為期半年到三年不等，除主導的科技策略署(TSB)外，另有 12 個官方部門與組織給予補助，其中包括英國所有研究委員會(相當於我國國科會)以及「投資愛爾蘭」(Invest Northern Ireland)等半官方組織。政府補助多寡和公司規模有關，這筆經費是經由給學術機構伙伴來提供，中小企業大約必需負擔三分之一的方案成本，大公司的補助要少一點，可能要負擔一半。每一區都有區域 KTP 顧問，讓公司知道知道政府補助的比例。KTP 目前在英國各行各業有 3 千個合作夥伴，公部門，私部門甚至第三部門都有。申請者可以先跟大學中或是區域的 KTP 顧問討論，顧問初步同意該計畫後，申請者就可以開始撰寫正式計畫提案。撰寫完成後，必需經由學術機構提出到「夥伴認可小組」審查通過，決定補助經費多寡。該小組每年開會六次。同時，PAG 也會針對重要領域，給予優先補助，這些領域都會對外公佈。

德國：

二元制職業教育體系中，學生就讀於職業學校，同時與可以選擇適合自己的職業並到招收學生的企業報名，錄取後與企業簽訂培訓契約，參加企業培訓，學制三年，結業後成為企業界合格的基層從業人員。此後經一定期間的工作，可繼續在職場專業領域進修，參加訓練，通過考試，成為「師傅」；也可再升學到專科學校、科技大學，通過考試，取得資格，成為工程師、技師等等。

1. 必修實習：在學業課程中必須完成的實習課程。一般而言，其對象是高等教育學生，時間通常為 6 周至 8 個月不等。它基本有兩種形式，其一為「加值」教學，係最後一學期或一學年的實習，目的是為了讓「最後一哩」的訓練能幫助學生銜接職場較為順遂。第二種是「三明治」教學法，在學期或學年中參與實習，抑或於一學期校內上課、一學期實習的做法，但後者這種方式多用於技職教育，在高等教育中並不常見。

2. 實務學期：實務學期對象多以就讀專科學校或科技大學的學生為主，實習時間是基本課程銜接主

		<p>要課程時的整個一學期。</p> <p>3. 自願實習：又有學習前、學習期間及畢業後三種。學前實習又稱為「熱身實習」，用意是為了申請學校，畢業後的實習屬志工時期，其目的則為職業入門的訓練。加入某生的實習長達 10 周，而學校必修的實習規定僅為 8 周，那麼多餘的兩周就屬於自願實習。</p> <p>4. 國外實習：對學生在國外實習之規定亦有所放寬。德國《職業教育法》第 2 條第 3 項規定：在符合教育目標的前提下，職業教育的部分內容可以在國外進行。但其在國外學習的時間不得超過職業教育規則所明訂教育期限的 1/4。</p> <p>日本：</p> <p>《通商白書》為經濟產業省年度白皮書，主要說明經濟與產業政策的推動與現況。</p> <p>「畢業生就業支援計畫」是 2008 年起以高中或大學畢業生為對象，實施 6 個月到中小企業實習的計畫。「圓夢媒合計畫」以透過網路與說明會等媒合企業的需求與畢業生就業。</p> <p>在各地設置 JOB CAFÉ，讓中小企業能宣傳，並與青年有對話的平台。</p> <p>實習的階段從以往的高等專門學校擴增到大學與研究所；實習的定位從非課程逐漸擴大到學分認定（正課）；實習時間由短時間擴展到長時間。因此，實習逐漸朝向制度化的同時，型態與實習期間也多元化。</p> <p>大學日益重視實習與就業的相關性，因此部分學系、學院將實習訂為必修。甚至有大學列為全校必修，做為學校的重要特色。</p>
七、實務導向的研究生課程	<p>1. 重視研究所實習課程，列為必修課程之一。</p> <p>2. 提供半年至一</p>	<p>英國：</p> <p>「新管道博士」結合碩博士課程，修讀時間至少四年，課程內容強調學科知識、跨學科學習以及專業能力，論文指導是以團隊進行，不是單一教授指導。「博士訓練中心」課程涵蓋可轉移性技能 (transferable skills)，如溝通以及問題解決能力的訓練，並提供跨領域的學習與工作機會。目前業界</p>

	<p>年的實習津貼。</p> <p>3. 規定研究生畢業前必須具有國外發表論文、實習或競賽的經歷。</p> <p>4. 辦理研究實習成果競賽。</p>	<p>和大學的密切合作可說越來越密切，更多研究所課程有業界資金的挹注，學校為該產業發展相關課程，或是進行其他形式合作如：共同開發課程、實習、企業參訪以及研究生共同指導。</p> <p>日本：</p> <p>2004年11月日本經濟團體連合會提出「立足於科學技術，邁向強化產業競爭—對於第3期科學技術基本計畫的期待—」，期待「實習能夠制度化，讓學生獲取學分」、「實習制度能擴及至研究生」、「企業和大學能有合作協議」、「推動較為長期實務性的訓練」等諸多建議。2005年9月中央教育審議會「新時代大學院教育—邁向建構具有國際魅力的大學院教育—」答申（政策報告書）中也提到結合理論與實務的重要性，「實施以認定學分為前提的長期實習」、「結合學問和實踐的教育是重要的」。甚至對於博士班課程也提出「應有包含參加實習制度的生涯輔導」等建議。</p> <p>日本在2011年實施「博士課程教育先導計畫」（2012年預算達39億日圓、2013年116億日圓，補助時間達7年），分為「ALL IN ONE」、「跨領域型」、「ONLY ONE」等三種類計畫。修正大學院設置基準部分條文，導入「博士論文研究基礎力審查」制度針對五年一貫博士課程的前兩年（相當於碩士課程），由大學決定是否以「研究基礎力審查」取代以往的碩士論文或專題研究，同時要求提升研究的主體性，確保校外委員審查與相關領域委員共同審查制度。並以成績優秀者免除其返還學生貸款義務，作為配套措施。</p> <p>2013年1月31日，中央教育審議會提出答申「全球化社會的大學院教育～為大學院畢業生可以在世界多樣的領域中活躍～」，確立「以學位為重點的研究所教育」、「培養活躍全球的博士」、「提升專門職大學院品質」、「因應領域特性的改善措施」為四大主軸。</p>
<p>八、擴展攬才與留才的機制</p>	<p>1. 提高吸引國外人才與學生的經費，並且優惠其在臺</p>	<p>德國：</p> <p>1. 2000年德國實施新《國籍法》，最大限度保留非德裔人才資源。2005年實行「新移民政策」，有重點地吸引高層次人才移民入境。2007年修訂《科學期限勞動合同法》，修改《移民法》，提供</p>

<p>工作的待遇。</p> <p>2. 提供國內學生出國的補助，與增加補助名額。</p> <p>3. 立法優遇國外專業人才，如德國的綠卡與藍卡。</p> <p>4. 延長國外專業人士與學生來臺工作或就學的簽證時間。</p>	<p>具有吸引力的工作條件，為世界各地的大學生、研究人員及科學家敞開大門。2. 2007 年底設立「國際研究基金獎」，吸納所有學科、所有國家的頂級科學家到德國工作。2009 年設立「亞曆山大·洪堡教席」獎，以吸引海外尖端人才。3. 2012 年德國修改了「歐盟高層次人才準則」（EU-Richtlinie zu Hochqualifizierten，即「藍卡計劃」），按照新規定，非歐盟國家的專門人才只需獲得年收入不低於 44,800 歐元的職位，便可獲入境就業機會，對緊缺行業專門人才的門檻更低，設定在 34,900 歐元。持「藍卡」者居留許可首次確定為三年，繼續擁有勞動關係可申請長期居留許可。早先德國還於 2000 年推出「綠卡」項目，以吸引外國尤其是印度等第三世界國家的高級信息專門人才。「綠卡」政策給予外國計算機信息專門人才 5 年之勞動許可與相應 5 年的居留許可簽證。企業付給綠卡持有者的最低年純收入不低於 3 萬歐元。為解決其的後顧之憂，「綠卡」政策允許他們的配偶及年齡未滿 18 歲的子女一同赴德生活，且簽證期限相同。對於配偶，首先允許申請 12 個月的勞動許可，如能延長到 24 個月後，可以申請無限期的勞動許可，比「綠卡」持有者 5 年的勞動許可期限更長。德國政府已決定把「綠卡」項目推廣到所有需要高級人才的領域，若需要高級人才的職位無德國人應聘，那麼該職位即開放給外國人。</p> <p>在德學成的外國學生作為高級人才的一部分，也是德國用人單位爭取的對象。具有大學學歷的外國人只要能證明有足夠的經濟實力，即可獲得半年居留尋找工作。在德國高等學校畢業的外國留學生在完成其學業後可利用比目前多半年即共 18 個月的居留以便尋覓職位。</p> <p>為吸引美加地區德裔學者回國效力，由德國研究聯合會、洪堡基金會和德國學術交流協會聯合組成的「德國學術國際網」，為海外德裔青年學者提供 1 萬個教育或研究領域的高級職位，其中 3000 至 5000 個職位是伴隨聯邦和州政府共同甄選出的「精英大學」產生的。為吸引海外學者回國，亦還兼顧子女教育及眷屬就業問題，盡可能提供機會，讓夫婦均能從事學術工作，又能兼顧家庭。</p> <p>韓國：</p> <p>在吸引外國人才方面，除了少數以高薪聘請外國學者的 WCU 計畫外，在 2004 年發表「留學韓國</p>
---	--

		<p>計畫」(Study Korea Project)，預計在 2010 年達成招收五萬名外國學生，此一目標在 2008 年提前達成後，立刻進入第二期的階段，並目標提升為十萬人。2010 年外國留學生人數達 83,842 人，成長快速。另外政府也以發行不同的特別簽證或延長簽證時間方式來吸引外國高度人才到韓國工作。</p> <p>新加坡：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 實施以英語為主的雙語教育政策； 2. 吸納外籍師資與學生提升大學的國際化與競爭力，理工學院的外籍教師占全體教師的 10%，南洋理工大學的外籍教師更占該校教師總數的 50%，且其中還包括了一些諾貝爾獎的得主； 3. 鼓勵知名大學在新加坡設立分校或設置雙聯學位； 4. 創造正式與非正式的學習機會擴展學生國際視野，新加坡國立大學採取兩種途徑強化學生的全球素養，第一個途徑是透過學校內的課程，培養學生國際、跨文化與比較的視角，第二個途徑則是透過正式與非正式的學習機會，為學生提供國際交流的經驗，例如國外大學合作的雙聯學位、交換學生方案、國際實習方案等； 5. 強化與國外大學或企業的交流合作關係，有助於強化學生的跨國就業力。
<p>九、培養具創新創意的人才</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生參與創意競賽的優異表現可抵畢業論文或學分。 2. 成立創意設計中心。 3. 強化產學合作機制。 	<p>英國：</p> <p>創意人才的培育始 2005 年 Cox 所提出的「商業創意報告書」(Cox Review of Creativity in Business)，向英國政府提議面對全球經濟競爭可從高等教育應該要培育創新經濟的人才著手，當時英國政府也 (Unlocking the UK's Talent) 來加以回應。英國政府認為設計應該是與創意和創新相結合，同時應該是使用者及消費者導向，認為「商業創新」(Business Innovation) 將會是英國競爭力提升的重要元素，於是開始在各大學成立創意設計中心。</p> <p>英國高等教育對創意經濟人才的培育，大致是分商業技能、科學和技術、製造和工程三大類的能力。截至目前，英國培育創意經濟跨領域人才的學校有 36 所，其方式不外乎以下七種：1. 機構之間的合作；2. MBA 課程內的設計導向的模組和專案；3. 跨領域碩士課程；4. 跨領域研究的博士班或培訓中心；5. 與商業合作的跨領域設計教育；6. 探究跨領域的教學與學習；7. 發展新的課程與中心。</p>

<p>十、強化求才就業資訊平台</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府應定期發佈國家產業發展方向。 2. 責成相關單位定期提供就業訊息服務。 3. 規定學校配合人才職訓e網要求學生登錄資料，並定期追蹤。 4. 鼓勵企業與產業界公司廠商訂期更新職訓e網的求才資訊。 	<p>德國：</p> <p>德國聯邦就業局在其網站上建立了「高級人才就業訊息伺服系統」，儲存了大量各領域之用人單位求才信息及高級人才求職信息，雙方可直接建立聯系以便雙向選擇。德國聯邦就業局還設置專門機構（IAB）隨時跟蹤德國高級人才市場，制作年度報告，對需要高級人才的行業進行就業發展趨勢推估，為高級人才就業提供權威的指導資訊。</p>