

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，