

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