

附錄三 「國內外人才培育相關政策之比較分析研究」焦點

團體座談會議紀錄

壹、時間：民國 102 年 5 月 20 日（星期一）上午 10 時 00 分

貳、地點：國家教育研究院臺北辦事處

參、主席：楊振昇院長

紀錄：林念臻

肆、出（列）席人員：

伍、討論提綱：

一、制定國家級人才培育法規的方向與內容為何？

二、當前的產學合作機制是否適當，以及應如何改善？

三、如何培養臺灣學生的跨國就業力（學生國際移動能力）？

四、教育機關或學校單位如何規劃與辦理校辦企業、產業聯盟、產業學院、大學
創投或創收制度等？

五、學校單位進用業師的門檻，以及如何進行教師技術升等？

六、如何加強臺灣企業的人才培育責任？

柒、會議內容

蔡進雄主任：

在大家討論前我先向大家報告一下，目前所規劃的人才培育白皮書基本上分為三組：其一為 K-12；其二技職教育；其三高等教育與人才佈局。我參與幾次的公聽會後發現在技職教育這一部份發言較多，K-12 則是針對目前 12 年國教的實施，技職教育的問題是在學用落差、企業是否需要進一步承擔培育人才的工作，而高等教育與人才佈局這部份是退場機制。那我們國家目前面臨到比較大的問題是攬才，如何把國外菁英人才延攬至臺灣服務，那以上是簡單的報告。

林恭煌校長：

我是國中第一屆的畢業生，所以我很清楚當時要進入國中時，有一個職業類科簡介，這個課程主要是要讓我們認識當前社會的需求是什麼，那接續就讀五專，對技職有一定基礎的了解。我們國家需要什麼樣的人才，這是一個很重要定位的問題，剛剛為什麼提到職業類科簡介是因為國家知道我們需要什麼樣的人才，那時是以工為主的一個概念，所以當時經建會便開始做規畫，規劃國內需要什麼樣的人才，再送給教育部了解需要培養哪些人才。

另外，以未來學的觀點，10年後的行業或職業可能還沒完全發展出來，目前仍著重在資訊的部份，把這樣的點拉進來，我們究竟需要培育哪些人才？我們是不是可以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，把這些東西拿出來之後，我們可以分階段來執行，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。

目前我們缺乏具體的作法，企業界不能期待學生培育出來到公司就能馬上上手，否則這也表示企業的設備資訊太落後了，所以除了學校培育人才之外，企業自己也要做培訓的工作，這樣的話才會聚焦。我們國內教育界和產業界需要做一些規劃，絕對不會是你訓練出來的我就用，或者是我希望你訓練出什麼樣的人我就用，因為在人才運用時會有一個過渡期，像是技術、半技術，甚至有些是比較屬於勞力的部份，這些東西如果把它做區隔的話，其實什麼樣的人才我們都需要，不會造成到現在為止真的是有些人才過剩。

那我再提另一個觀點，我們國內確實有些人才是教育培養不出來的，像我以前在草屯商工的時候有一個科是配管科，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，當時我們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，而教育是要把每個孩子帶起來，這樣的話當然

是要因材施教，每個孩子都有一片天，所以以這樣的觀點是不是可以跟今天討論的主題做一個結合。

楊振昇院長：

謝謝恭煌校長為我們做了一個很好的序幕，那之前開會王司長有提到計畫性培育與非計畫性培育，這部份我們可以討論一下；那第二點是人才培育過量的問題，舉例像餐飲科系的設立越來越多，培育出來後能從事的工作是端盤子或者是管理層級，我們也可以談一下；第三點是企業的社會責任，其可行性為何？或許等一下也可以聽聽大家的意見。所以我想林校長給我們一個很好的起頭，我們可以當作一個可以討論的方向。

鍾任琴校長：

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；另外，我也支持人才培育稅。

而教育是用昨天的教材，培育今天的人才，要解決明天的事，所以一定會有落差，關於學校我們有一個觀念要釐清，學校絕對不是人才培育所，學校是人才教育，是教育單位，所以一定會有落差。剛剛提到的專業程度如何，這是可以跟企業結合的，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。

再來是關於證照的問題，學歷可以代表學養，但就業應該用就業的東西來證

明，而不是用學歷來證明，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。

接續是大學培育這部份，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。

那目前政府有些作法我覺得很好，像是學海飛颺、學海築夢，讓學生可以拓展國際視野，而技職司有一項技職教育再造，我也覺得很好，裡頭有提出關於技職教育的改革。另外，現在有三個名詞：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和學校討論，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。

楊振昇院長：

謝謝鍾任校長跟我們做很好的分享，那關於鍾任校長談到的創收制度，我們在舉辦兩岸學術交流時也有談到這部份，那關於校辦企業的確是需要有健全的制度的。另外像校長提到的證照制度，應該由證照取代畢業證書，我都有整理下來。

林坤燦校長：

我先從 K-12 這邊來看，學生若在某項技能或領域上有潛力，政府可以提供補助讓老師來輔導學生，而這部份應該要向下紮根，從國中開始，最晚高中來培育人才。另外，雙語人才培育不足，公立學校的雙語部設立不多，若能培育出雙語學生，這未來都將是外交領域的儲備人才。

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。

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。

楊振昇院長：

謝謝坤燦校長提出中肯的建議，包括人才培育要向下紮根，以及為推展國際視野上的一些規劃。現在在企業捐助教育團體能否節稅？

陳明和董事長：

是有額度的，需是營業額的 10%。

林恭煌校長：

補充說明剛剛坤燦校長所提到的國際視野這部份，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。

楊振昇院長：

好，那像我們剛剛提到了企業的社會責任，這部份陳董事長或曾董事長是否能給予我們一些建議？

陳明和董事長：

企業有五大責任：一、創造利潤；二、照顧員工；三、照顧股東；四、回饋社會；五、永續經營。而企業取之社會、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。

再來我呼應林坤燦校長所說的，從小要培育興趣，那在高中高職要培育技能，讓孩子知道我有什麼樣的能力，將來的機會在哪裡，以建立一個未來的方向；而這部份是需要國中老師來輔導分流的，不能僅仰賴性向測驗決定。

不需要每個人都讀大學，而是出社會後每個人都能讀大學，意即出社會後需要什麼樣的技能再從此領域去涉略。另外，現今社會每個人都可以念到大學，在大學裡有通識教育，不知道是否有「執行力與應變力」這門課程，我在應徵員工時覺得大學畢業生在這方面是較缺乏的。

研究發明的專利應該與企業結合，過去是研發單位開發產品，我們即行銷該產品，但現在是社會上需要什麼產品，再去進行開發。一個企業要生存，商品一定要暢銷，那商品要暢銷一定要有品質，在大學的研發專利要能符合社會需求，曾經有一家公司面臨倒閉，他的公司牆上貼滿了專利，但是都不被社會所需，這樣的專利是無法成為商品。最後，我覺得政策要有方法、配套措施及延續性。

楊振昇院長：

謝謝陳董事長。那剛剛陳董事長有提到通識教育，我之前也曾任職於通識教育中心，那記得鍾任校長在全國通識教育發展會議中曾說過：「通識教育與大學的素質是息息相關的。」那這部份是可以努力的方向。

曾俊明董事長：

學生對教師的評鑑是很大的致命傷，一個老師會點名可能學生對其評鑑就較負面，現在的學生和我們過去 50 年代學生相比，是讓我憂心的，我曾經在中國演講，發現一兩個小時的演講他們是頭也不抬的勤作筆記，相對於臺灣上課情形是有落差的。

現在的大學生程度可能跟過去的高中生程度差不多，那這究竟是教育的問題或是制度的問題？這是可以思考的。那在產學合作這部份，科技大學在教育中的定位究竟是什麼？我跟許多學校有合作，只要有美容相關的科系，我也常到中國，因為我們預估中國 5 年內會有 100-200 所設立美容相關科系，而現今在中國有兩所學校是以學院的方式在辦理美容科系的課程。我曾經跟學校建議延長學生的實習，中國在這部份的規定是最少一個學期，甚至有些學校是一年。目前美容也漸漸走向保健，這部份臺灣可以更宏觀一點，完全仰賴醫學院是不夠的。

中華民國為什麼會有化妝系，為什麼會領先全世界，而且是遙遙領先，我去法國不下 100 次，他連一所正式的學校能夠授予化妝品學術的學院都沒有，而日本真正實施也只有短大，要不然就是專科，而臺灣現在有十幾所大學有設立，而研究所也是有十幾所設立，其實這個市場很大，包括學生就業，至少可以到中國當老師，這是絕對沒有問題的。另外，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。

再來還有一點建議，學界和業界之間有落差是很自然的，這點剛剛幾位校長也有提到，我也認同，而我過去也曾經怪學校為什麼大學的美容科系卻比不上高職的美容科？高職生到美髮院來可以洗頭、做臉，但是相對念了大學四年了，萬一他不是高職美容科升上來的，可能連做個臉都沒有能力。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。

在企業的人才培育這方面，大家會把觀點放在大企業，也許我個人對大企業的觀點有偏頗，但我想如何鼓勵中小企業投入人才培育可能是較有實質利益的，總結是在規劃產學合作時，不要只著眼在大企業，而是要顧及中小企業的。

楊振昇院長：

謝謝曾董事長相當深入的看法，您談到對未來競爭力的警訊以及不要只著眼大企業，中小企業也應該顧慮，還有一點就是建教合作如何避免成為廉價勞工，這點我也深有同感，我不曉得各位對這方面有沒有什麼想法？那現在有沒有哪一位委員要做補充的？

林坤燦校長：

剛剛陳董事長有提到由國中老師來輔導分流，但現在輔導的工作是由輔導老師來做，但輔導老師對同學的認識有限，我覺得這應該要由導師來做，這樣才可能真正落實適性輔導。

楊振昇院長：

之前我曾遇過一位家長，他的孩子不喜歡讀書，那這位家長便建議孩子走技職，所以我想這部份可能需要家長的觀念做一個配合，來落實適性輔導的工作。

林恭煌校長：

這部份我提出三點補充：一、導師制度的落實；二、教師增能；三、法規跟上時代潮流，我想包括在產學與制度上都需要有所改進。

陳明和董事長：

不管是社會、學校或家長都需要一個正確的價值觀，如果說企業有正確的價值觀就不會有廉價勞工的情形了。另外，有句話跟大家一起分享「認識錯誤並立即改善」，我想這是臺灣人缺乏的，不管在哪裡，建立正確價值觀和態度是重要的。

鍾任琴校長：

我補充說明曾董事長剛剛提到教師評鑑的問題，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。

第二，關於實習的問題，為什麼會出現廉價勞工呢？我認為不能怪罪企業，應該是學校、政府的責任，因為一位學生企業實習，可能一、兩個月，但我需要派出公司的人力來教導，還要承擔儀器損壞的風險，那企業怎麼會願意呢？所以若是將實習延長為半年或一年，那麼企業可以花費一至二個月的培訓，而往後時間便能運用這樣的人才。

第三，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。

最後一點，人才培育的業務機關要整合，否則恐有疊床架屋之疑慮，若能作一結合人培育才能真正落實。

楊振昇院長：

再次感謝各位委員的出席。