

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)