

臺灣大學實習制度之調查分析

■ 文／陳怡如·國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系副教授
詹盛如·國立中正大學教育學研究所教授
黃文定·國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系助理教授

21世紀產業變遷快速，學校教育能否有效預備學生就業成為一大挑戰，許多國家競相實施一系列的政策來解決這個問題，實習制度的推動正是其中的核心。臺灣從2013年教育部公布人才培育白皮書，針對高教領域提出課程分流，將碩士學位分為學術型及實務型學位（教育部，2013）等建議中，即可看出國內高等教育的內涵與模式正在轉變，不僅是科技大學，一般大學也被期待應發展實務課程，而實習課程在其中即扮演核心角色。

本研究分析我國一般公私立大學層級以及系所層級的實習機制運作現況，並針對當前臺灣實施之實習制度提出相關建議。

研究方法與步驟

本調查主要使用問卷調查法，針對一般大學層級與系所層級實習制度的實施進行調查。惟考量法學院、醫學院、教育系所的教學實習自有其專業規範與政策規範，故不納入調查範圍。

問卷調查的部分，於2012年10月底委託教育部發送問卷予一般大學共71所，實際回收66所，整體回收率92.96%，其中31所公立大學校院、35所私立大學校院。而進行實習之相關系所的回覆共有455所，其中人文類73所（占

16.04%）、科技類150所（32.97%）、社會類232所（50.99%）。

調查結果一：學校層級的實習制度

有16所公立校院與17所私立校院表示由學校層級規劃實習制度或實務經驗活動，主要以教務處（含實習組、課務組等）為實習的專責單位。其中11所公立校院和11所私立校院表示已成立實習委員會並訂定相關辦法。沒有相關制度與活動規劃的公私立校院（公立18所、私立18所）則表示，實習由系所或學生自行辦理。

根據表一，大學校院實習委員會所訂定的相關辦法主要是書面契約之檢核與確認、實習機構篩選與評估、實習成效評估、督導與實習機構訂定合作計畫。

表一 學校層級實習委員會所訂定的相關辦法

辦法	校數		
	公立	私立	合計
實習機構篩選與評估	9	7	16
書面契約之檢核與確認	9	9	18
實習成效評估	7	9	16
學生申訴之處理	6	7	13
學生實習期滿前中止實習後之轉介	5	4	9
督導與實習機構訂定合作計畫	7	9	16
其他學生權益保障相關事宜	6	7	13

學校對實習制度所進行的成效評量方式請見表二。公私立皆有校院表示由各系所分別進行。其中，由教師、學生、實習機構所填寫的滿意度調查問卷為主要的成效評量方式。

在回應學校實施實習制度的成效部分，多數學校指出，參與實習的人數逐年顯著增加，國立清華大學與國立政治大學更表示，至海外實習的學生人數逐年攀升。除此之外，與學校合作辦理實習活動的機構和廠商也肯定實習生的表現。調查也顯示，公私立校院皆有系所將實習納入正式課程或畢業門檻。

調查結果二：

系所層級實習制度之觀察

● 提供實習課程系所數量

在人文系所部分，共有33所大學校院73個人文系所提供實習課程，其中學士班、碩士班、博士班都涵蓋者有5所校院7個人文系所。在科技系所部分，共有35所大學校院150個科技系所提供實習課程，學士班、碩士班、博士班兼有者有20所校院52個系所。在社會類科系所部分，共有48所大學校院232個社會類科系所提供實習課程，13所校院23個社會類科系所提供學士班、碩士班、博士班實習。

表二 學校對實習制度成效之評量方式

由各系所針對實習生表現進行評量
由實習授課老師針對實習生表現進行評量
由教師填寫實習課程報告書
由教師填寫實習滿意度調查問卷
由實習生填寫實習評量問卷
學生定期繳交實習報告／心得
由實習生填寫實習核心能力自評表
由實習生填寫實習滿意度調查問卷
由實習機構進行評量
由實習機構填寫滿意度調查問卷
實習發表
將通過國家考試視為重要指標

● 成立系所實習委員會

資料顯示，在全部455個提供實習課程的系所中，有成立系所層級的實習委員會接近六成（59%）。沒有委員會但有訂定辦法者占3%，未成立委員會也沒有辦法者占38%。

在實習委員會的辦法中，實習委員會以實習成效評估為最主要的辦法之一，其次則是實習機構篩選與評估辦法（見表三）。

● 合作單位性質與書面契約的訂定

超過六成的人文和科技系所與合作單位辦理的實習活動都有簽定書面契約，但是社會類科系所則略低，約有54%。

● 保險

除學生團體保險外，系所為實習學生加保的情況，299個系所（占64%）表示有，166個系所（占36%）表示沒有。其中，多數系所保費都由校方支出（占51%），其次為學生（占39%），實習機構則又次之（占18%）。也有極少數校方與學生共同支付的情形（占1%）。

● 辦理實習活動時間

約有半數系所在寒暑假辦理實習，25%在學期中，兩者兼有大約占21%。

人文類系所各實習課程在校內上課時間為2小時到240小時不等，其中以36小時為多數，校外

表三 系所實習委員會的相關辦法

辦法涵蓋項目	人文系所數	科技系所數	社會類系所數
實習機構篩選與評估	42	80	138
書面契約之檢討與確認	36	68	106
實習成效評估	48	86	141
學生申訴之處理	23	40	69
學生實習期滿前中止實習後之轉介	6	14	33
督導與實習機構訂定合作計畫	25	40	81
其他學生權益保障相關事宜	24	43	68

實習時間則以150小時以上為主，58門（62%）課程要求校外實習的時間超過150小時。科技類系所各實習課程在校內上課1小時到288小時不等，其中以2小時和52小時為多數，校外實習時間則以1~2個月為主，126門（55%）課程要求學生進行校外實習1~2個月。社會類科系所各實習課程在校內上課的時間為1小時到162小時不等，其中以36小時為多數，校外實習時間則以1~2個月為主，174門（57%）課程要求學生進行校外實習1~2個月。

如果校內實習課程實施時間只有1~2小時，顯示學生實習預備工作的缺乏。多數系所校內上課時間為36小時，這可能是學生實習前的預備課程，或是學期間每週定期回校進行反思與檢討。而辦理實習的時間以及校內上課長短，其實也和學校所在位置有密切關係，以都會區學校來說，辦理學期中實習相對容易。而以中南部或非都會區的學校來說，所在地實習機會有限，所以實習的時間更有可能是暑假期間。

● 工讀金發放

高達77%的系所表示沒有領取工讀金。人文學門學生支領企業工讀金的比例並不高，僅占21%，科技學門學生支領企業工讀金的占24%，社會類科則是25%。調查顯示上述支領的工讀金額通常以企業規定為主。而整體來看，三類學門的差距不大。

● 實習地點

至於實習地點，在臺灣實習者占76%，國外為4%，大陸港澳有3%，含國內外與大陸港澳者各達9%，由數據來看，海外實習仍有提升的空間。

● 實習成效評估

將近93%的系所表示有具體成效評估機制，7%的系所沒有。其中64%的系所表示執行上有

一些困難，其餘36%的系所表示沒有。

討論一：實習制度的完備性

由上述針對學校與系所的調查可知，不管是校級學校實習委員會的設立以及內容的完備性，均仍有改善空間。根據教育部101年修正發布之《專科以上學校產學合作實施辦法》，其中第6條規定，如屬學校辦理產學合作，與合作機構辦理之校外實習，應設學生校外實習委員會，並對該委員會的相關任務加以規範。因此教育部有必要積極介入，提醒大學完備校內相關規定。

調查也顯示，目前過半數系所的實習制度是在寒暑假實施，而相關課程開設在開學之後，配合教育部未來考量新增暑假為第三學期，或許可讓實習課程的開課時間更加名副其實。另如部分學校實習制度的實施與其他課程密切結合，甚至容許指導老師依據學士班實習生數量彈性折抵上課鐘點，以及指導老師的專長與學生實習機構的性質密切結合等，都是可以採納的方式。

討論二：支薪、保險等學生權益議題

雖然實習已經非常普遍，但是相關議題如「實習是否應支薪？」以及「學生是否為勞工？」仍有爭議。大學學生權利調查評鑑小組在2012年所公布的報告也顯示，我國建教合作生，企業和學校簽訂合約後，須送勞工局備查，遵從《勞基法》規定。但是一般大學學生校外實習不適用《勞基法》，學生實習所得的工作報酬、工作時數，是採大學自主原則，由校方和企業自訂規則。該報告指出，《專科以上學校產學合作實施辦法》規範須替實習生投保，但因企業角色是代訓、培養學生實務經驗，所以該辦法並未納入企業給付報酬以及實習生工作時數等相關規範（大學學生權利調查評鑑小組，2012）。

本研究顯示一般系所為實習生投保的比例約為六成，顯示還有極大改善空間。在工讀金發放的部分，近八成系所並沒有提供。但是工讀金與津貼的發放是否有必要，仍可進一步討論。

美國《公平勞工標準法》（*Fair Labor Standards Act of 1938*）已經明定雇主必須給予最低薪資，除非可以證明實習經驗對於學生有好處，而對公司經濟收益沒有幫助（Edwards & Hertel-Fernandez, 2010）。英國政府也發展出許多指引，協助大學與企業界發展高品質的實習制度。其中〈國家最低薪資：工作經驗與實習〉（*National minimum wage: work experience and internships*）針對國家最低薪資是否適用於大學實習生，給予具體指引。為了怕廠商走法律漏洞，此一指引指出，「實習」的界定和職稱、工作類型以及工作的描述（包括是否無薪）無關，而在於實習相關安排是否符合雇主要件（Department for Business, Innovation & Skills [BIS], 2013b）。由此並發展出「雇員檢核表」（Worker checklist），供雇主檢視是否應付實習生最低薪資（BIS, 2013a）。英美經驗可供臺灣參考。

結論：臺灣實習制度趨勢分析

● 實習制度的落實主要在系所層面

從問卷與訪談結果顯示，實習制度的實施已經是重要趨勢。但是實習制度的落實主要在系所層面，而非學校層級。在回覆的66所大學校院中，僅16所公校與17所私校表示有推動校層級的實習活動。以系所層面來看，過半數的系所（55%）表示將實習列為必修，可看出實習課在高等教育學習的重要性日增。也因為如此，已有超過半數（六成以上）的系所成立實習委員會。

● 系所面臨資源匱乏問題

系所層級主導實習活動的問題在於資源的缺乏，這也可能造成海外實習推動困難以及保險給付議題。也因為如此，在為實習生保險的部分，只有64%的系所為學生加保，而在保費來源的部分，學生自付比例達39%。而實習制度如果要大規模實施，確保實習生保費來源，應該是系所面臨的首要之務。

● 實習成效評估機制已初步建立

近九成系所表示已規劃具體的實習成效評估機制，這或許也反映出目前臺灣大學校院對於教師教學回饋與教學成效的重視。然而實習不同於其他一般課程，系所是否針對實習有「具體」成效檢測機制，或是與其他課程的成效檢測一併處理，值得進一步商榷。問卷中顯示部分學校與系所積極發展實習單位滿意度問卷，以了解實習成效和促進產學界溝通，是非常值得肯定的作法。

● 對於海外實習的重視日增

另外一個值得注意的發展，不管是政府或大學與系所層級，目前越來越重視海外實習的規劃。但進一步了解可知，海外實習通常是建立於個別教師的人脈上。大陸港澳因為同文同種以及近距離的優勢，成為最常見的實習地點。但是因為經費限制，所以主要仍由學生自費或是僑生返鄉實習為主。而除大陸港澳地區外，推動海外實習面對的極大挑戰就是學生的外語能力是否足以勝任實習工作。

同時，實習督導也是一大問題，除非教師願意自費前往，否則學校若無資源為學生提供當地督導，則學生的實習將缺乏校方的密切與即時督導，恐會影響實習成效。

多方建議 提供參考

根據上述，提出以下建議供相關單位參考：

- 政府層面：扮演良好媒合者角色

產業界可以藉由實習將大學專業帶入產業界，也可找到優良員工，並對企業革新與國家整體經濟競爭力的提升有幫助。而大學更可因此協助學生發展就業的自信心與就業機會。但因為一般大學校院實習的推動也是近幾年才開始，在多數公民營機構對實習的良好作法或是實習對於機構的效益都不清楚的情形下，政府應帶頭扮演大學與特定企業媒合者的角色，發展大學與公民營企業以及非營利組織明確的實習指引，點出實習對特定產業可以帶來的利益為何，鼓勵公民營機構，甚至第三部門產業投入實習。

- 大學層級：發展大學企業雙贏的實習策略

實習生對企業的意義為何，大學與實習機構應該深入思考。實習生可提供實習機構（未來）所需人力，因此實習機構也應花心思去規劃實習與指導實習生。大學系所可藉由實習生的引入，把專業資源帶入實習機構與產業界，對此，大學內的職涯（就業）輔導中心應能扮演重要角色。職涯中心除協助學生確定職業性向，提供就業與實習機會外，也能積極與企業界聯繫，特別是學

校附近的產業，相信可發展雙贏的合作策略。

另一方面，因為系所資源有限，為保障學生權益，有必要在學校層級針對學生保險或與實習機構簽訂書面契約等議題，作全校統一性的規範。同時，因應海外實習的重要性日增，如何落實海外督導，也是可以努力的目標。

- 系所層級：確認實習目的、相關課程配套與落實實習督導

根據不同學門領域，實習目的應有所差異。除對就業的直接幫助外，實習對於學生的主要助益應在於人格發展與就業態度養成。另一方面，學生實習目的是為了清楚未來職場要求、進行職業體驗、獲得學分或是賺取工讀金，都是系所可以進一步了解並與學生溝通的。若系所清楚掌握實習的目的，並傳達給學生和實習機構，才不至於在學生開始實習後，才發現自我期待與實習機構的實習規劃有落差。系所層級也需要建構完整配套措施，如實習課程與其他課程的搭配。以宏觀角度來看，更應思考的是系所規劃之理論與實務課程間的理想比例。✎

◎附註

本文改寫自2012年教育部委託中華民國比較教育學會進行之《各國大學實習制度之調查分析》，相關內容與文責由作者承擔。

◎參考文獻

大學學生權利調查評鑑小組(2012)。2012技職院校學生權利調查評鑑報告書v1.0。取自<http://cl.ly/LbQB>

中華民國比較教育學會(2012)。各國大學實習制度之調查分析。教育部委託之專題研究成果報告。臺北市：教育部。

教育部(2013)。教育部人才培育白皮書。臺北市：教育部。

Department for Business, Innovation & Skills(BIS). (2013a). *National minimum wage: Worker checklist*. Retrieved from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/197222/11-1216-national-minimum-wage-worker-checklist.pdf

Department for Business, Innovation & Skills(BIS). (2013b). *National minimum wage: Work experience and internships*. Retrieved from <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-work-experience-and-internships>

Edwards, K. A., & Hertel-Fernandez, A. (2010). *Not-so-equal protection- reforming the regulation of student internships*. Retrieved from <http://www.epi.org/publication/pm160/>

GOV.UK. (2014). *Employment rights and pay for interns*. Retrieved from <https://www.gov.uk/employment-rights-for-interns>