

體驗或學習？

學校評鑑與海外企業實習計畫的實施績效

李永全

亞洲大學經營管理學系副教授

一、前言

大學教育肩負著培養產業所需人才的責任（Ayarkwa, Agyekum, & Adinyira, 2012），但過去台灣的高等教育被認為是重理論輕實務，導致所培育的人才未能符合產業界的期待，學用落差成為高等教育最迫切要解決的問題。近年來國內高等教育除了理論知識的傳授外，也逐漸重視實務操作的學習。Jung and Lee（2016）認為大學教育應該要讓學生在進入職場前學習到相關的工作技能，以及了解產業發展現況與職務的工作內容，讓他們有能力可以為自己的職涯做選擇，對未來的就業做準備。企業實習提供學生參與實際職場工作的機會，讓學生可以積極地去展現自己所學（Narayanan, Olk, & Fukami, 2010），過程中除了能學習到工作技能外（Jung & Lee, 2016），更重要的是能了解到自己不足之處而能確定所要學習的項目，因此企業實習已成為各大學培養學生就業能力的重要做法。

因應全球化的趨勢，國際化教育成為重要的教育政策，各大學也都將培養國際化人才訂為教育目標，因此積極推動海外企業實習業務，鼓勵學生參加國外企業的實習，實地去瞭解國外企業的經營管理運作、職場倫理等實務，並透過與不同文化背景的人進行交流過程，強化自身跨文化交際能力，進而提升國際職場的就業競爭力。為了鼓勵學生參與海外企業實習，教育部分別在 2007 年和 2017 年起推動學海築夢計畫和新南向學海築夢計畫，提供同學參加海外企業實習的經費補助，經濟部國貿局為了培養東協新興市場的貿易人才，自 2014 年起辦理補助國內公私立大學校院選送學生赴新興市場企業實習計畫，針對國際貿易等相關學系的同學赴東協新興市場國家實習提供經費補助，在各學校積極的推動下，參與海外企業實習的人數也逐年成長。

教育部從 96 年起推動海外企業實習計畫至今已屆 14 年，至 108 年年底已經補助超過 2 萬名學生赴國外企業實務學習（見表 1）。過去已有許多文章從不同角度來討論海外企業實習制度的績效，而本文則是從另一個不同的角度——學校評鑑，來探討海外企業實習這個議題。學校評鑑是對學校辦學的考核，因此非常受到學校的重視，學校評鑑將海外企業實習列為學校實務實習和國際化項目評鑑指標，因此學校評鑑和海外實習績效評估這兩個考核作業都有包含海外企業實習的執行，但這兩項考核作業的目的不同，因此基於學校評鑑考量所執行的海外企業實習做法是否會影響海外企業實習的實施績效，這是本文所關切而要來探討的問題。

表 1 教育部歷年補助海外企業實習人數

年度	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	總計
學海築夢	225	513	828	876	1,234	844	1,496	1,251	2,222	1,944	1,597	1,975	1,470	16,475
新南向學海築夢											1,260	1,713	1,154	4,127
總計	225	513	828	876	1,234	844	1,496	1,251	2,222	1,944	2,857	3,688	2,624	20,602

資料來源：教育部統計資料 (<https://is.gd/UmOazw>)

二、學生參與海外企業實習的效益

海外企業實習計畫在國外已推行多年，教育學者也從不同角度去檢視學生參與海外企業實習的成果，彙整這些研究結果發現學生參與海外企業實習所獲得的效益主要表現在兩個方面：

(一) 工作技能的提升

學生參與實習計畫能夠提升工作相關技能 (Garavan & Murphy, 2001)、寫作技巧 (Freedman & Adam, 1996)、發現與解決問題能力、批判性的思維和修辭技巧 (Matthews & Zimmerman, 1999)、以及電腦操作和溝通技巧 (Khalil, 2015)。大多數參與實習的學生對實習經驗感到滿意，他們認為參與實習對於團隊合作 (Khalil, 2015) 以及發展跨文化社交 (Tovey, 2001) 都有實質上的助益。

(二) 職涯發展的影響

學生參與企業實習的過程可以對所從事職業的真實面貌有更深入的了解 (Weinberg, 1986)，對未來職場有較高的適應性 (Taylor, 1988; Paulson & Eugene Baker, 1999)，有助於個人職業的選擇和瞭解自我效能 (Brooks, Cornelius, Greenfield, & Joseph, 1995)，對自己未來有相對較大的抱負 (Pedro, 1984)。對企業而言，參與相關工作的實習是有用的工作經驗 (Fuller & Schoenberger, 1991; Hecker, 1992; Pedro, 1984; Richards, 1984)，企業對在履歷上有提到相關工作實習經驗的應徵者會給予較高的評分 (Taylor, 1988)，且願意給他們較高的薪資，他們對於工作的滿意度也比較高 (Gault, Redington, & Schlager, 2000)。

三、學校評鑑與海外企業實習的作法

海外企業實習主要的目的在於培養符合業界需求的國際化人才，藉由在學期間親身到國外的企業參與實際職場工作的實務學習方式，了解實際職場生態和所需的工作技能，加強學習自己所不足之處，在畢業後能更無縫接軌的進入職場。依據教育部鼓勵國內大專校院選送學生出國研修或國外專業實習補助要點的內

容，該計畫的目的在於具有國際視野及實務經驗之專業人才，學海築夢計畫目的在落實學用合一，未來能深耕與該國關係及合作發展。因此該計畫所追求的最終目標是要實習生的就業能力要能符合產業界的要求，本文將這個要求門檻稱之為臨界必要就業能力，因此用達到門檻的實習生人數做為計畫的實施績效指標較能反映出計畫的宗旨。

教育部大專院校統合視導的項目 12-國際化品質，將海外企業實習做為學生國際交流的指標之一，除此之外，要求各校每年在校務資料庫填報學生實習人數和時數，品質保證認可也將該數據列為核心指標 3-3 的項目之一。在學校評鑑項目中，海外企業實習是評鑑學生實務學習和國際化績效的指標之一，該指標是用參與海外企業實習的人數來衡量，用來觀察學生在實務學習以及國際化活動的參與狀況。

評鑑成績象徵著辦學績效，不僅影響到學校的聲望，在實質面也攸關學校獲得補助款的多寡，所以各學校都十分重視評鑑，無形中評鑑指標成為引導學校政策方向的重要因素。當學校過於重視評鑑成績時，在內部績效控管的作法上會將海外實習的參與人數訂為計畫的 KPI，在達成 KPI 的動機驅使下，實習指導老師在執行計畫時會以提高參與人數為目標，因而放寬實習生的遴選標準，導致實習品質降低，但從海外企業實習制度目的來看，評估海外實習的績效不能只考慮參與人數，更重要的是實習生的就業能力。

四、學海築夢計畫的規定與參與者的心態

實習生的就業能力變動與其參與實習所抱持的心態有關，因為心態影響到學習態度，進而影響到學習成果，因此如何找出並淘汰那些抱持著體驗心態來參加的學生是實習生遴選作業最重要的工作。

實習計畫作業規定對參加者所抱持的心態有關，當作業準則對實習生的要求規定愈嚴格時，只想體驗實習生活的同學因為擔心無法完成要求將會因違約而要被迫回補助款，因此不敢提出申請，相對地，若作業規定對實習生的要求愈寬鬆的話，以體驗海外實習生活為目的的同學之申請意願愈高。

根據教育部鼓勵國內大專校院選送學生出國研修或國外專業實習補助要點的規定，申請經費補助所要提報的實習計畫書是由計畫主持人撰寫，不同於學海惜珠計畫的申請是由學生自己撰寫研修計畫書來申請經費補助，語言能力部分並沒有明確的門檻要求。另外基於最低實習時間和補助上限的規定，因此大多數計畫的實習時間都是 1~2 個月，獲得補助的同學只要在實習結束後繳交一千字的心得即可完成結案。整體而言，教育部學海築夢計畫對於申請經費補助的資格門檻

以及獲得補助的實習生之要求較寬鬆，這將導致更多以體驗實習生活為目的的同學來參加實習生的甄選，因此這時候更需要嚴格的甄選作業來淘汰那些以體驗而非學習為目的申請者。

五、海外企業實習績效的評估

依據教育部的校務資料庫表單編號學 10，各校必須在每年 10 月填報各校實習人數和時數，高等教育評鑑中心品質保證認可的核心指標 3-3 也將實習人數列為職涯學習的成效。在學校評鑑的實務學習和國際化的項目所要觀察的是學生參與實務學習和國際化活動的普及性，也就是參與率，因此使用參與海外企業實習的人數來衡量學校在實務學習和國際化辦學績效是十分合適的。

評鑑指標有引導學校辦學的作用，在追求更好的評鑑成績考量下，海外企業實習計畫將會以提升參與人數做為執行目標，與推動海外企業實習制度的實際政策目標是要提升就業能力不同，形成只重視數量而忽略了品質的現象。若一味追求提升海外企業實習的人數以爭取好的評鑑成績來彰顯學校辦學績效，而忽略實習品質的管控，反而失去海外實習的實質意義，同時也造成資源的浪費。

學校評鑑是從多個項目來評估學校的辦學績效，政策的實施績效評估是在觀察政策實施後的政策目標達成狀況，兩者所關注的重點不同，學校評鑑所關注的是海外企業實習的參與率（參與人數/全體人數），它可以用來觀察實務學習和參與國際活動的普及率，海外企業實習制度除了注重參與率之外，更關注實習的品質，希望能透過實習制度培育出更多符合業界要求的學生，所以合格率（合格人數/參與人數）也是海外企業實習績效所重視另一個重點，考量參與率和合格率後，海外企業實習的績效指標的計算結果如下：

$$\text{海外企業實習績效指標} = \text{參與率} \times \text{合格率} = \left(\frac{\text{合格人數}}{\text{全體人數}} \right)$$

以（合格人數/全體人數）來做為海外企業實習的績效指標在實務操作上會面臨到的問題就是如何衡量合格人數，這裏的合格人數之定義是指實習生在實習後的就業能力有達到業界願意雇用的要求標準，但就業能力只是一個概念性的名詞，因此如何判斷實習生在實習後的就業能力是否合格就是這個指標在應用時所要克服的問題。

本文在此提供一個判斷實習生在實習後的就業能力是否合格的做法，從指標的定義來看，是否合格是依據企業是否有雇用的意願來判斷，因此可以透過向實習企業調查對於每位實習生的雇用意願，這項調查可由教育部所委辦學海計畫的單位來執行，各學校在提經費補助計畫書時以及計畫作業平台都有登錄實習企業

的及聯絡窗口的資料以及每位實習生的基本資料，因此調查作業是可行的，甚至實習生的考核也可以透過計畫委辦單位來負責管考，這樣實習機制更為嚴謹，計畫委辦單位也能掌握所有實習生的表現，了解每個計劃的執行績效，這些調查結果也可做為研究海外企業實習制度的分析資料。

六、解決學校評鑑對海外企業實習執行績效的負面影響

為了解決學校重視評鑑而影響到海外企業實習的績效，教育部在學校評鑑實務學習和國際化的項目部分所採用的指標除了原本的參與人數外，可再加入實習品質指標，這項指標可用計畫委辦單位調查的實習企業雇用意願來評估，委辦機構在彙整完調查資料後將結果回饋給計畫主持人及學校，除了可以做為未來執行實習計畫的改進依據外，也可做為評鑑時實習品質的作證資料。

學校評鑑增加實習品質的指標後，可以避免過於追求參與人數而忽視了對實習品質的要求，讓執行計劃的考量回歸到基本宗旨，同時也可降低海外企業實習計畫資源浪費的現象，將預算投入到真正對提升學生就業能力有幫助的活動上。

參考文獻

- Ayarkwa, J., Agyekum, K., & Adinyira, E. (2012). Perceptions of undergraduate construction students on industrial training in Ghana. *Journal of Science and Technology (Ghana)*, 32(1), 56–67.
- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 332–349.
- Freedman, A., & Adam, C. (1996). Learning to write professionally: “Situating learning” and the transition from university to professional discourse. *Journal of Business and Technical Communication*, 10(4), 395–427.
- Fuller, Re., & Schoenberger, R. (1991). The gender salary gap: Do academic achievement, internship experience, and college major make a difference? *Social Science Quarterly*, 72(4), 715–726.
- Garavan, T. N., & Murphy, C. (2001). The co-operative education process and organisational socialisation: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness. *Education + Training*, 43(6), 281–302.

- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: Are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53.
- Hecker, D. E. (1992). Reconciling conflicting data on jobs for college graduates. *Monthly Labor Review*, 115(7), 3–12.
- Jung, J., & Lee, S. J. (2016). Impact of internship on job performance among university graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*, 5, 250–284.
- Khalil, O. E. M. (2015). Students' experiences with the business internship program at Kuwait University. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 202–217.
- Matthews, C., & Zimmerman, B. B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges. *Technical Communication Quarterly*, 8(4), 383–404.
- Narayanan, V. K., Olk, P. M., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61–80.
- Paulson, S. K., & Eugene Baker, H. (1999). An experiential approach to facilitate anticipatory socialization. *The International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), 365–378.
- Pedro, J. D. (1984). Induction into the workplace: The impact of internships. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 80–95.
- Richards, E. W. (1984). Undergraduate preparation and early career outcomes: A study of recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 24(3), 279–304.
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393–401.
- Tovey, J. (2001). Building connections between industry and university: Implementing an internship program at a regional university. *Technical*

Communication Quarterly, 10(2), 225–239.

- Weinberg, R. B. (1986). The pre-doctoral psychology internship program at the University of South Florida/Florida Mental Health Institute. *Professional Practice of Psychology*, 7(2), 95–101.

