

實習制度優化：從一個大學新辦實習制度爭議談起

黃源河

明道大學課程與教學研究所副教授

陳姿君

明道大學課程與教學研究所研究生

一、前言—大學新辦實習制度個案的爭議

大學實習在「廣設高中大學」的教改運動後就開始逐漸受到重視，眾所皆知的是學測低分者也可進大學，大學的功能逐漸有菁英教育轉變為大眾化、普及化，原本職業導向的培育場域逐漸被大學取代，大學遂有因應就業需求的相關課程尤其對一些新設的或是由專科、技職學校升格改制而來的大學而言。於是各個大的實習課程與制度便如雨後春筍般設立，然而有急就章現象的實習制度問題也層出不窮。

本文將就一個新設實習制度的大學實施大約五年後，發現問題與爭議不少的狀況，分析該個案的一年實習必修要求的問題點，並討論可能修改的方向。在本文關注的個案裡，較大的爭議在於第一批被要求去做整年度實習的學生是在入學後（二年級時）才突然知道（三年級或四年級時，或是三下及四上兩學期）必須去實習一年，實習一學期只算得到 9 學分、沒上課還必須繳全額學費且學生還訴願說沒有學校的媒合協助與真正有意義的輔導，也導致因為實習而無法完成原定的畢業學分—必須延期畢業（延畢、無法如家長與學生預期的時間畢業—這一點似乎也踩到不少家長與學生的容忍底線）。

最後由於學生與家長在網路群組與新聞媒體及向教育部的訴願太多，以致遭到主管機關（教育部）的特別關注與介入輔導—教育部後來要求必須改掉「必修」屬性、變為選修屬性—也就是從一年要求的必修課程改為（依學系需求）半年至一年的選修、也常遭到流程文件查核、糾正及必須改進—做有對實習工作積極意義的輔導機制等。

本文就針對這一個新制度個案創立的問題與爭議，參酌文獻記載近年臺灣的大專實習問題、引介美國一個行之有年、學生與家長滿意度不錯、實習制度相對而言較為成功的實習制度（含類似「建教合作」的合作方案），來做精進修改的討論；探討如何去蕪存菁、精進實習制度，以就教於各方先進。

二、目前的一些大學的實習問題

近年來諸多大專院校積極推動與校外企業/工廠合作的實習合作專案，原則上都試圖連結學習與實務、連結在學生與畢業後的就業，然而各校都有或多或少

的一些問題（黃承志，2020）。其中之一是由於幾年前政府推動就業輔導補助專案—針對失業青年每個月兩萬二（22K）的最低薪補助方案，不少企業或工廠因為可降人事成本，才來與大專院校做實習合作這一區塊（鄭曉瑜，2010）。有的學生只願選擇「在家附近」實習—經濟或家庭因素導致有這種選擇上的優先順序，這樣也會讓實習與原本專業或是實習處的性質有出入、無法連結專業或就業方向（丁一顧，2020；黃筱芬，2018）。

大專院校實習經常的毛病是實習內容無專業可言或非相關的專業（葉建宏，2016）；例如只是一般家事、清潔環境性質的工作，又例如機場 VIP-HALL/貴賓室的外語實習，但大都是在洗碗或服務接待、使用本國語言的賓客（較少真正外語實習的機會）。還有，正如前面提到的這個個案，學生與家長對實習期間學費照繳無法認同（吳淑媛，2015；自由時報，2011）。大體而言，實習單位的認知、訓練、學習等也都比較屬於「初階」的狀況，而沒有一些前面的預備訓練及現場預備的工作，在實習處所端級學校沒事前的良好預備，缺乏前置作業或宜安排過一如設置現場教練的認證或篩選機制、現場教練沒被要求必須受過當訓練教師的培訓課程、沒有證照事先審核制度等（吳淑媛，2015；鉅亨新聞，2017）。

在實習與就業連結理想上，工作滿意度高、態度好、主動性高的實習生會被想法於畢業時留下來就業、這樣的學生留下來的機會也相對高，反之，留下來的機率就不好了（古佩怡，2015；Cake Resume，2020；Dcard，2018）。然而，之前的實習搭上了政府的 22K 補助計畫，有些企業或工廠只因要拿政府的免費補助（22K）就雇用了實習生，完畢後也不會考慮留這些實習生，實習與就業連結的希望也就沒了（鄭曉瑜，2010；陳靜誼、呂昀霖，2016）。

還有一些雇主將實習生看作是工讀生，很多外面的迷思或類似的模糊概念，也有的是僅僅是為了撿便宜—有便宜技術低階的勞工可以用（葉興華，2019；每日頭條，2018；ETtoday/新聞雲，2018），所以說學校對雇主或公司工廠狀況的把關也很重要—必須要幫學生精挑細選優質的實習場所。

大學端教授們在事前與實習工作其間的輔導也很重要；應該積極做學生實習素質的培訓，有些學生的情意/情緒智商（EQ）或情緒管理沒經過相關訓練，人際與日常處事態度沒訓練過，就會有職場狀況，有的因此而終究讓雇主不滿意、甚至實習期間要求學校終止實習生的實習，學校沒在專業或工作態度/工作倫理、EQ 上做足夠的職前訓練（古佩怡，2015；The News Lens/關鍵評論，2015；大學問，2017）。

此外，臺灣有些學校學生在全職工作下一學期只能修 9 學分實習課，卻要繳全額學費：這個比例雖然目前法規上合法，確實有待商榷，也因為一般在學的大

學生大約可修至 25 學分左右的上限，這個學分學費比例不對稱狀況應該有討論餘地（自由時報，2011）。

主管抱怨實習學生是「草莓族」、能力態度差：現在的雇主，尤其是老一輩大都是吃苦奮鬥一路發展而來，對實習生的負責層面或能力有較高的期待，總認為現在年輕人/實習生工作不夠努力、不能吃苦、無法獨當一面、要求輕鬆的好環境等，常常很不滿意實習生（羅庭萱，2015）。

總的來說，目前臺灣的大專院校實習制度問題還真的很多，歸納起來有以下幾點：校外實習處因為可降人事成本才來參與—性質有出入、無法連結專業、實習項目經常無專業可言或非相關、實習單位的認知訓練學習等也都比較屬於「初階」、缺乏現場教練的認證或篩選機制、畢業時留下的變數不少，有一些雇主將實習生看作是工讀生、大學端也常缺乏對學生事前與實習工作其間的輔導—含培養職場倫理及 EQ、修讀 9 學分實習課卻要繳全額學費的爭議、主管抱怨實習學生是「草莓族」—期望落差大等。可見，高教實習值得研究改善精進的問題還不少。

三、個案大學實習制度累積的問題

本文提到的臺灣個案大學實習問題就是一例，從學生的問題反映與學校遭遇到的困境來看，問題大抵也可歸納為以下幾點：

1. 實習與就業連結的問題：實習常與畢業就業的專業無法連結。
2. 實習與原專業連結的問題：常常是不相關或是勉強相關。
3. 休息制度不健全：常與勞基法規定不符—雇主常以為實習生不需要符合勞動基準法。學生人為學校沒為學生著想而簽了不合理的合約、認可工作場域不合理的要求，或是權利義務不清楚。
4. 學生與雇主期待不相符：學生有些「拗不下去」而不願做些自認非專業的「活」，或是一般說的「彎不下腰」，而雇主卻期望學生能來幫忙些雜事—由做中學、有希望學生當傳統的學「徒」—就是學徒被期待能吃苦耐勞、由低階工作幹起。（甚至有些工作地同仁錯誤地認為實習生就是「來打雜的」。）
5. 實習期間長度問題：一學期？一年？寒暑假？
6. 學校收學費問題：學生與家長認為實習期間收學費不合理，但學校認為合理

——因為還須涵蓋實習輔導、教師長期聘任與可能的簽約費用等。且國家法律也允許實習期間學校收費。（美國波士頓的東北大學實習制度也要五年都交學費）

7. 出國生、特教生、國際生、「被退貨生」的問題：在制度不健全的情況下，這些類別的同學常有不少模糊地帶、規定不清楚的狀況、缺少較完整的「標準作業程序（SOP）」，有待改進。
8. 場域端的「工作描述（Job Description）」不清楚：除了上面（第四點）觀念性的問題外，也有實際工作場地不知道工作範圍或是「份內」工作是哪些，哪些是支援或非本質份際的，在工作場所的「分工」常常分際抓不準。
9. 要底薪的問題：有些雇主不願意、學生的能力狀況可能讓人不認為值得。同被退貨的問題一樣，似乎宜有彈性。
10. 做為課程流程一部份的實習課在專業學習過程管控輔導上有爭議：有一份經典的實習報告是這麼寫的「總經理人長得很帥、秘書小姐很正」，而老師也沒去看、沒有相對應的批示。教育部審查人員就糾舉出來、質疑「課程實習」的實質內涵與可能成效。

總之，舉凡就業連結不佳、與原專業連結不甚吻合、實習生休息制度不健全、實習生與雇主期待不相符、實習期間長度問題與專業必要性問題、收學費合理性問題、有「被退貨生」需處理、實習場域端的「工作描述（Job Description）」不清晰問題、實習期間過程管控輔導問題等，皆須重新檢視，整套政策一一釐清。

四、國外大學實習制度參考

國內在大學擴招與普及化之後，實習問題確實逐漸浮現，算是一個臺灣新世代的高等教育新嘗試的現象，但反觀實習這方面已經行之有年的大學應該就不是如此生澀，他山之石可以攻錯，本文試圖參考美國一個在工作實習方面頗有經驗大學的作法——美國麻州波士頓東北大學（Northeastern University/ NU）的作法。

NU 實習及與企業合作學程課程規劃不同：區分「課程實習」（Internships/ Internship Course）與「合作學程」（Co-op/ Cooperative Program）——NU 的大學企業合作學程乃類似臺灣一般熟悉的（高職）「建教合作」，以作為專業涵涉的深淺不同、工作報酬要求的不同。「合作學程」要求的比較深入、典型的狀況是先上一學期/學季的課，隨後一整學期/學季或更多學期全時間在工作，有些甚至到畢業的所有學習時間都工作場所，且「合作學程」必須是有工作報酬的，實習則不

一定要有報酬、也不能取代一般課程的時間—還是要回去學校上課。這兩種性質不太一樣；重點是各自預備不同，期待也不一樣。

我們在看前面的臺灣的大學實習個案上，發覺有兩種期待的混淆、沒做不同準備度的先期課程預備—收學費類似著重學校課程輔導的實習成份，實際做的卻又類似建教合作的全時工作，以致在成了期待的差異及嚴重的爭議。如果做區分、讓學生選擇：可以是上課為主或較多的「課程實習」科目—彼此期待就是這個學分與輔導的互動機制，而非「合作學程」長期在外的「沉浸式」、學生高度投入與專業高期望的模式。

美國波士頓的東北大學在輔導路徑上先設計兩套—做進路與期待的區分（也可視為「鏈接就業」作法「套裝服務」的產品分化—設計出不同的「定型化契約」作為教育服務產品選項），他們會有大量參與的公司讓學生選擇、學校做有效率的媒合、也輔導學生在課程實習與合作學程做出進路上的選擇—選擇後與學生的期待比較能與學校一致。

東北大學在畢業生就業率是少數非常好的大學之一（目前公布資料為：畢業兩年後 95%、畢業六年後 93%），這個大學的五年制 CO-OP 學程是很有名氣的一培養很多百大企業的新進員工。他們的五年中要有一年全時去工作（不一定是連接的、也可分段落加總成一年，但只能以學期或寒暑假區段計算—才能搭配上課的學期或學季。）學生必須在第二年級第五年第一學期前完成「合作學程」、作後一學期回來學校修課、畢業，總共一年的專心實習而不必顧慮原來四年該修的學分，此彈性政策也許可以借鏡。

雖然學費照繳，但會有收入—全時期間學生一般很能專心投入他們的專業投入的新生活、又有初次錢賺的成就感—可由父母以外來源的零用錢可用（要能同理體會這階段的年輕人第一次「自己賺錢」的自豪感），何況又是自己喜歡的專業上工作，也因為在「合作學程」的工作性質預先協調安排而不易讓學生負擔過重—應該就不會有類似個案中學生認為學校沒有盡到保護學生的責任（工時過長、甚至違反勞動基準法與責任範圍不清的爭議）等不一而足的問題。對此國外個案有深入探討需求者，一些細節也許可以進一步研究參考，惟礙於篇幅本文不做細項目的探討。

五、結語—精進改善的建議

鑒於大學普遍的實習問題，基於上述的分析，本文提出以下精進改善的建議：

1. 區分一般學校主導的實習課程與合作培育的建教合作制度。

2. 招生前先做實習課程或合作學程的完整規劃與彈性範圍確立—尤其現場業師的規範、合約內容與學生權益、工作描述及界線的精細化之確定。
3. 預先做學生的的輔導、篩選與預備訓練課程。
4. 確認雇主的預備與現場導師的教育訓練—必要實主動提出訓練方案。
5. 試辦磨合期的必要性—分階段、設目標—給彼此時間空間「逐步」修改合作模式。
6. 與校內課程搭配與時數問題～可考慮前後五年或四年半的彈性制度、類似美國波士頓的東北大學（Northeastern University/ NU）五年制課程（依各學系專業需求可修一年或半年）。
7. 強化實習期間的輔導機制—認真看待實習週誌、輔導老師簽閱，行前與實習管理單位確認日程做定期作相關「文件檢核」流程與定期檢視、教育稽核會議—納入簽約內容。

總而言之，如果實習課程安排妥當、輔導上聯繫良好、問題能儘快獲釋實解決，應該就沒學費價值不平的爭議；若雇主滿意、學生覺得有收穫，實習與就業連結性高；如果大學能與企業講究過程、讓牽涉彼此的實習標準作業程序（SOP）逐步完備，實習課程或合作學程的大學選項口碑會出來，而不是像個案大學中的狀況—學生與家長的訴願很多。考量臺灣的高等教育實習制度大部份為新設不久的制度，容有精進空間，本文僅就相關經驗提供即時與基於學生訪談及相關文件的第一手資料，也借助相關文獻基礎提供簡短評論，期盼能有助於相關業務行政及政策制定。

參考文獻

- 丁一顧、梁東民（2020）。臺灣教育實習制度的回顧與前瞻，*幼兒教育*，329，6-18。
- 大學問（2017年09月21日）。實習前，學生做好準備了嗎？—大學的藝術29。取自<http://li986-58.members.linode.com/m/article/detail?cid=17&id=1063>
- 古佩怡（2015）。校外實習課程知覺、就業力知覺、實習工作滿意度與留任意願之研究。未出版之碩士論文，醒吾科技大學，新北市。
- 自由時報（2011年10月22日）。學生整年在外實習，仍須繳全額學費。取自<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/533301>
- 吳淑媛（2015）。建構完善實習制度有效提升學生就業力，*評鑑雙月刊*，54，

9-13。

- 每日頭條（2018年03月03日）。實習變成了打雜？實習公司到底怎麼選？取自<https://kknews.cc/zh-tw/career/4enpgn3.html>
- 陳靜誼、呂昀霖（2016）。學生對校外實習滿意度、推薦意願與未來從事醫管工作意願之探討—以科技大學醫管系為例，**華醫學報**，45，21-38。
- 黃承志（2020）。技職教育實務問題—實習爭議。**臺灣教育評論月刊**，9(8)，119-125。
- 黃筱芬（2018）。大專實習生工作價值觀與實習場域選擇因素之研究：以觀光餐旅相關學系實習生為例。未出版之碩士論文，國立宜蘭大學，宜蘭市。
- 葉建宏（2016）。學生校外實習糾紛問題之探討。**臺灣教育評論月刊**，5(1)，137-139。
- 葉興華（2019）。發揮實習課程功能以促進學生職涯發展。**臺灣教育評論月刊**，8(1)，116-117。
- 鉅亨新聞（2017年05月24日）。不想當血汗勞工學生選實習單位五大須知。取自<https://news.cnyes.com/news/id/3818932>
- 鄭筱瑜（2010）。企業實習與就業力及自我效能關聯性之探討—以參與「大專畢業生實習方案」的雇主與實習生為對象。未出版之碩士論文，國立嘉義大學，嘉義縣。
- 羅庭萱（2015）。實習制度對實習生職業及組織承諾之影響。未出版之碩士論文，國立中山大學，高雄市。
- Cake Resume（2020年06月30日）。為什麼要實習？大學生如何為職涯鋪路。取自<https://www.cakeresume.com/resources/why-you-should-be-a-student-intern?locale=zh-TW>
- Dcard（2018年05月14日）。更/大學四年深刻感觸為什麼實習很有必要。取自<https://www.dcard.tw/f/mood/p/228877479>
- ETtoday/新聞雲（2018年01月04日）。實習可以領薪水！年資納入勞保「學

生只要工作就是勞工」。取自<https://www.ettoday.net/news/20180104/1085935.htm>

■ The News Lens/關鍵評論（2015年07月14日）。實習要不要給薪資，不是一個非黑即白的議題。取自https://www.thenewslens.com/article/20352?utm_source=www.thenewslens.com&utm_medium=post_reference&utm_campaign=post_reference

