

高教創新

Innovation in Higher Education Bi-monthly

NO.25
MAR. 2019
原高教技職簡訊

小改變，大效益 五專展翅計畫



第一屆國家產學大師獎

高雄科技大學
機械與自動化工程系
特聘教授林栢村



高雄科技大學

春燕築巢·地方創生
不只提高農作產值，
還媒合人才

放心展翅，勇敢築夢

臺灣一年約有 1.5 萬名五專畢業生，若以學科領域看，57% 集中在醫藥衛生及社會福利領域，人數高達 8 千多人，這當中又以護理相關科系的占比最高。在臺灣護理人才奇缺下，五專護理科畢業生，按理應是最大量的人才供應來源，但實際上，第一線護理人才短缺的現象，從未緩解。

探究背後原因，可以「供應充足，但不就業」這 8 個字來解讀。

根據各校現況，每年應屆畢業生中，大約有三分之一因志趣不合轉行，剩下的三分之二，大約 8 成選擇直接升學以取得學士學位，實際步入職場就業的人寥寥可數。若以一班 50 人計算，頂多 5、6 個人投入職場。這個結果，與五專訴求即戰力的學制精神，可說是背道而馳。

事實上，不僅是護理相關科系如此，其他領域的畢業生也是選擇升學的比例高過直接就業。

與企業共創雙贏

為扭轉五專生畢業不就業的問題，教育部以「五專展翅計畫」，導引企業資源一起投入人才培育，創造讓學生安心就業的自信。

自 106 年實施以來，已快速看見成果，部分學校的就業率，甚至可從原來不到 3 成，快速提升到 7 成以上。

本期封面主題，便是探討五專生就業率低落的背後原因，以及「五專展翅計畫」，如何運用企業資源，讓學生提早認識職場，並在專四、專五期間透過實習與業師引導，在畢業後順利銜接就業。

這項計畫之所以可以在短期內看見成效，也因為政策本身也同時解決了當前臺灣企業的人才招募困境：年輕人穩定度低。讓許多企業樂於提前到校園透過專班合作，經營年輕世代的心占率，強化員工認同感。

迎接新的一年，《高教創新》也小幅改版。在高教深耕策略下，大學社會責任（USR）是連結與回應社會非常重要的行動，近兩年來，已可看出各校的執行成果遍地開花。每一期，我們將報導各大學的做法與經驗，讓高教圈彼此相互學習。

此外，去年教育部整合舉辦國家產學大師獎、國家講座主持人與學術獎的頒獎典禮，從今年開始，我們也將一一介紹得獎人的學術事蹟和產學貢獻，讓各界看見大學引領社會進步的價值。

NUMBER

- 10 赴美念大學的成長率超過碩士
臺、美留學大不同



FEATURE STORY

- 16 五專展翅計畫
小改變，大效益
- 20 敏惠醫護管理專科學校
護理畢業生就業率從 27% 到 50%
- 22 天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院
雙管齊下，銜接升學與就業
- 24 台灣萊雅股份有限公司
提前搶攻年輕人心占率
- 26 龍華科技大學化工與材料工程系羅右橋
爭取加入，董總親自面試
- 28 致理科技大學國際貿易系楊育忻
在銀行實習，看見未來
- 30 聖約翰科技大學電子資訊科吳振宇與陳聖鎧
提前卡位，了解職場

INFLUENCE

- 12 第一屆國家產學大師獎：
高雄科技大學機械與自動化工程系
特聘教授林栢村
臺灣模具王國背後推手
研發前瞻應用科技

WORLD

- 6 創意解密 Dyson Institute
首度曝光！解決學用落差，戴森學院這樣做



INNOVATION

- 36 靜宜大學寰宇管理學程三聯學制
打造跨三大洲的移動教室





U SR

32 高雄科技大學「春燕築巢・地方創生」
不只提高農作產值，還媒合人才



H OT&IN

國內消息

- 38 UCAN 縮短學用落差，創造產學雙贏
- 39 大學程式設計教學計畫推動有成
- 40 教育部鼓勵大學參與地方創生，實踐社會責任

國外消息

- 41 教育部優化大專校院境外學生諮詢服務



108年3月發行

出版者 教育部高教司 教育部技職司

發行人 朱俊彰 楊玉惠

地址 10051 臺北市中山南路5號

網址 www.news.high.edu.tw

電話 02-77366666

中華郵政臺北字第 2245 號

執照登記為雜誌交寄

高教簡訊創刊日期 / 中華民國 78 年 12 月

技職簡訊創刊日期 / 中華民國 78 年 9 月

高教技職簡訊合刊出版日期 / 中華民國 96 年 3 月 10 日

高教技職簡訊更名為高教創新 (每兩月出刊一次) / 104 年 3 月

本刊同時登載於網站：www.news.high.edu.tw

展售處

- 五南文化廣場
臺中市中山路 6 號
- 國家書店松江門市
臺北市松江路 209 號 1 樓
- 國家教育研究院 (教育資源) 及出版中心
臺北市和平東路 1 段 181 號
- 教育部員工消費合作社
臺北市中山南路 5 號
- 三民書局
臺北市中正區重慶南路 1 段 61 號

定價 / 40 元

GPN 2010400542

ISSN 24114200

著作財產權人 / 教育部

本書保留所有權利，欲利用本書全部或部分內容者，需徵求教育部同意或書面授權，請逕洽教育部高教司 / 技職司。





創意解密 Dyson Institute

解決學用落差 戴森學院這樣做

免學費還給 72 萬年薪 自己要的人才自己教

就算是戴森公司，也一樣難以自外於人才荒。面對英國技術工程師短缺問題，與其抱怨或乾著急，詹姆士·戴森決定「挽起袖子自己來」。他創辦的企業大學「戴森學院」，在《Cheers》雜誌獨家造訪下首度曝光。

偌大的實驗室內，一群年輕學生正拿著馬達，討論它的結構、設計與效能。聲音此起彼落，就像大學校園內電機工程系所的上課場景。只是，隔天當他們踏進戴森公司的實驗室，馬上跟正職工程師研究馬達如何在維持標準分貝數噪音的前提下，仍可帶動強烈吸力。「上課」與「上班」的轉換，只在一線之間。

這裡是位於戴森總部的「戴森工程技術學院」（The Dyson Institute of Engineering and Technology）教育現場。目的是解決創辦人戴森眼中的「全球性問題」。

「學用落差是全球性問題，」戴森明確地告訴《Cheers》雜誌。他看得很清楚，

這不是單一國家困境，而是無論到哪裡都難以迴避的課題，更深深衝擊戴森對培養工程人才的想法。

預見工程人才短缺 辦「學用合一」工程學院

戴森公司首先面臨的考驗，是英國工程人才預計至 2025 年將短缺 180 萬人。這個棘手現狀，讓戴森毅然決然在工程師、企業家身分之外，肩上再多出一個「教育家」角色，創立「戴森工程技術學院」。

2016 年，戴森拜訪當時的英國大學與科學國務大臣喬·強森（Jo Johnson）時，即對英國工程師不足提出他的憂慮。於是強森建議他不如進一步參與高教創新，設立新型態的大學。

「老實說，我當時沒想到我們可以這麼做，」戴森說。但「發現、面對、解決問題」的邏輯思維，使他很快跳出框架，轉念決定「自己要的人才自己教」。2017 年 11 月 28 日，他和強森替學院動土，宣布 5 年內投資 3,100 萬英鎊（約新臺幣 12 億元），開辦強調「學用合一」的戴森工程技術學院。

早在當年 9 月，這座位於戴森總部園區內的學院，已正式招收第一批學生，是英國 40 多年來第一個新設的私人高等教育學府，戴森也成為英國首家擁有高等學院的民營企業。

「創立戴森學院的初衷，就是解決問題，」戴森強調。高教人才培育之路，他並

不完全是個新手。2015 年，他以詹姆士·戴森基金會名義捐贈 1,200 萬英鎊給倫敦帝國理工學院（Imperial College London），成立戴森設計工程系（Dyson School of Design Engineering），之後即成為理工學院中最受歡迎的選項。

戴森解釋：「這告訴我們，想成為工程師的年輕人，希望成為實用性的工程師，能實際應用，而非只專注在學業上的工程知識。」他的觀察強化開設培育實務工程師大學的信念。因定位明確，加上戴森在工程設計界的地位，使戴森學院即使位於馬姆斯伯里，距倫敦市區 2 小時車程，但自創立招生起，就讓許多英國學子趨之若鶩。

寧放棄劍橋、牛津 學生搶破頭擠進窄門

戴森學院希望工程師透過「小班制」協助大學生成長，並理解他們的想法，因此每年招收人數不超過 50 人。沒想到，報名人數卻是預定錄取人數的 20 ~ 30 倍。

申請 2018 年班的人數高達 950 人，卻僅錄取 43 人，錄取率僅 4.5%；不少學生更放棄英國劍橋、牛津或帝國理工學院的錄取資格，就是為了擠進戴森學院窄門，拿到成為國際級工程師的門票。

究竟它有別於傳統大學的創新之處為何？

1. 學費全免

2017 年，戴森學院招收 33 名學生，隔年

招收 43 名學生。共 76 名英國本地學生不僅「學費全免」，並將他們視為正職員工，提供每年 1 萬 8,000 元英鎊（約新臺幣 72 萬元）的薪資。學生免於苦惱沉重學費，自然可專注於學業及累積實務經驗；更特別的是，學生畢業後不需強制留在戴森公司工作，可自由至其他企業工作。

2. 與工程師並肩學習實務

戴森學院初期由全球排名百大的華威大學（WMG, University of Warwick）制定課程，學生每週有 5 天上課日，其中 2 天在課堂上學習工程基礎學科，另外 3 天則和總部的工程師肩並肩學習並參與開發、製作及完成各種產品，以將課堂所學實際應用在實作中，貫徹「學用合一」的概念。

3. 研究與企業實習並進

4 年制學院課程的前兩年，著重基礎課程，3、4 年級則提供更具體的電子及機械工程科目，學生可自行選擇軟體或電子工程等不同領域深造，並製作專案。寒暑假則有機會在新加坡與馬來西亞的戴森科技與研發中心度過。

若要解決「全球性問題」，絕不可能靠傳統思維。戴森學院就是以企業資源，讓學生無後顧之憂地深入鑽研基礎工程與實作，並同時為企業打造源源不絕的人才庫。

營造交流環境 接觸工程師吸收實戰經驗

造訪戴森總部的這天，園區另一頭的「大學村」（The Undergraduate Village）正加緊趕

工。一組組在蘇格蘭製成，搬運到馬姆斯伯里才組裝的模組式長條型宿舍，是為了讓 76 名學生入住；後方的圓頂屋，則是包含圖書館、咖啡區、酒吧及放映室的公共空間，將成為實驗室以外，學生與工程師自由互動的地點。

這些很不像校園的硬體設施，卻反映出戴森學院處處結合學習與實務的精神。

在戴森企業年資 20 年、負責戴森學院課程設計的技術總監麥修·威爾森（Matthew Wilson）談起刻意營造的環境，興奮地說：「當你遇到難題，需要別人以不同角度來一起解決它，這個空間就是最佳環境，」他說。

威爾森表示，公共空間可讓學生在下課後，和工程師聊天、討論想法，從社交過程中學習溝通與建立人脈。更重要的是，他們可從對話中自然而然理解工程師看待挑戰及問題時的想法，將這種「軟實力」變成學生思考與做事的 DNA，是戴森學院希望達到的目標。

「人類非常聰明，能解決各種困難與複雜的問題，但要應用在現實生活中，有時候真的很難，」威爾森望向窗外的研發中心說。很多人通過傳統高等教育，在大學 4 年中也投入很多時間解決學業上的難題；但一進入職場，才發現何謂真正的實戰關卡，「此時，幾乎得重新開始。」

「戴森創造學術與實作同時進行的場域，」威爾森指出，一旦學術能力開始進步，立刻可將概念應用在工作場所，解決現實問題。兩種能力不斷循環、互補，才能徹底銜接兩端，縮小缺口。

落實企業理念 培養工程師更培養領導者

從起心動念到大學正式開課，威爾森分析戴森學院成功吸引諸多人才報考，背後做對的3件事。他強調，這3件事必須相互融合，才能發揮效果。

首先是「挑戰」。戴森學院提供學生具有技術挑戰性的工程學習環境，讓他們在真正的工作場所從事研究。學生在教室內吸收的基礎工程知識，加上到不同部門實驗室內實際動手做的經驗，再投入個人的心得與創意，很可能就延展出改寫未來生活樣貌的新技術。

其次為「環境」。威爾森說，透過促動交流各種空間與設備，讓學生被工程師與科學家「包圍」，實際體驗工程師遇到問題時，如何構思、解題及執行，從耳濡目染下內化思維。

第三為「理念」。透過整體氛圍傳達戴森的價值與理念，學生從一開始學習，就知道不應甘於只做安全的實驗或遵循前人路徑，而要勇敢試錯、展現熱情與不放棄的精神。威爾森強調，這種探索的能力及創造力，培養的不只是「工程師」，更是明日的「領導者」。

「自己的人才自己教。」聽來簡單的一句話，對比威爾森的分析，卻凸顯出當中有多少需要仔細經營的內涵。這所大學帶給學生的，不只是成為工程師的知識，要灌輸的更是工程師精神，並放眼於培養領導者的高度。

走在戴森總部園區中，迎面而來的年輕臉

龐，總讓人分不出誰是工程師、誰又是學生，或許，這才是進階的「產學融合」；這一幕，也值得同樣深受產學落差、人才短缺之苦的臺灣參考。

《Cheers》雜誌團隊造訪戴森學院時，直擊工程人員正加緊組裝模組化長條型宿舍，展現有別於一般制式宿舍的「設計感」。

戴森學院的學生，每週2天在戴森總部的教室內修習基礎課程，培養專業能力。

威爾森強調，創造學術與實作並行的場域後，才能真正有效地填補學用落差的缺口。

（本圖片提供 | 戴森公司，文章授權《Cheers》雜誌 220 期）



戴森工程技術學院

Dyson Institute of Engineering and Technology

創 立 | 2017年

總 監 | 鄧肯·派波 (Duncan Piper)

學 制 | 4年制

學生數 | 2017 ~ 2018年 已招收76人

- 特 色 |
1. 免學費並有薪資
 2. 一週上課2天，3天隨工程師工作
 3. 前2學年修習基礎課程，後2學年鑽研特定領域畢業後不強制成為戴森公司員工

NUMBER

臺、美留學大不同 赴美念大學的成長率超過碩士

國際學生是國際交流的指標，也是國力的展現。美國因為擁有許多世界級研究機構，一直是國際學生的首選。根據聯合國教科文組織（UNESCO）的統計，2016年在世界各地就讀高等教育學位的國際學生高達485萬人，其中到美國就讀的人數就將近兩成。美國國際教育協會（IIE）2018年資料也顯示，2017/18學年以學生簽證及交流訪問簽證入境美國的國際學生已經高達109.5萬人，與10年前相比增加超過六成，而且人數還在持續上升。

臺灣學生到美國

不過臺灣到美國求學的學生則減少。雖然2008/09學年有2.8萬人到美國求學，但在2014/15年達到近期新低，不到2.1萬人，之後幾年雖然小幅增加，不過在2017/18學年還是只回升到2.2萬人，雖然還是美國國際學生第七大來源國，但占比已經從10年前的4.2%降至2.1%。

至於求學的階段也有改變。在2008/09學年到美國攻讀研究所的比例高達54.6%，攻讀大學學位的比例是25.5%，畢業後實習（Optional Practical Training, OPT）則占12.3%，但是十年後，到了2017/18學年，畢業後實習的比例大幅增加到20%，攻讀大學學位的比例也增加至31.2%，反觀攻讀研究所的比例則減少到41.1%。這顯示出留學生希望留在美國工作的意願增加，所以藉著申請畢業後實習簽證來延長留在美國的時間。

如果從就讀領域觀察，2017/18學年以STEM領域占比42.8%最高，「商業及管理」與「藝術、人文」領域占比各為19.2%及12.6%，位居2、3名。不過，「商業及管理」則在10年內下降了6.3%。

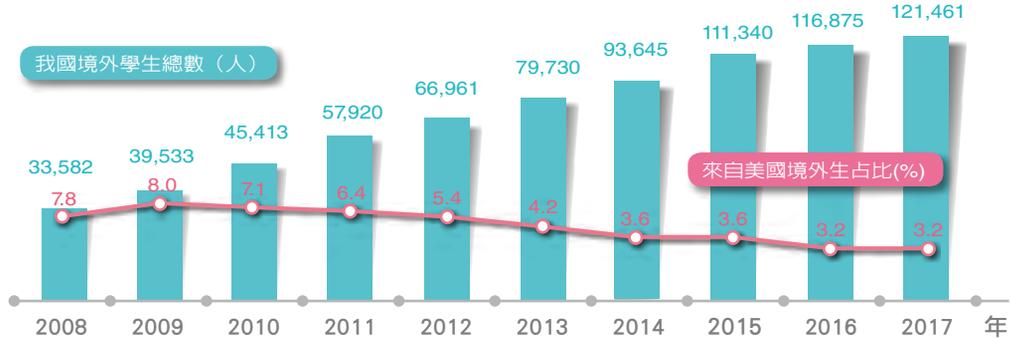
圖表 1 美國國際學生來自我國者之就讀概況

單位：人、%

學位\年份	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	
來自我國國際學生數	28,065	26,685	24,818	23,250	21,867	21,266	20,993	21,127	21,516	22,454	
攻讀學位占比	學士	25.5	24.8	24.2	25.8	27.4	27.7	28.9	30.1	30.4	31.2
	研究所	54.6	54.8	53.5	51.6	49.7	47.9	45.8	43.4	41.6	41.1
	非學位	7.6	7.1	7.3	8.0	7.3	7.8	8.1	7.5	8.4	7.7
	OPT	12.3	13.4	15.1	14.5	15.6	16.6	17.3	19.0	19.6	20.0

資料來源：教育部

圖表 2 我國大專校院境外學生人數及來自美國境外生占比



資料來源：教育部

美國學生到臺灣

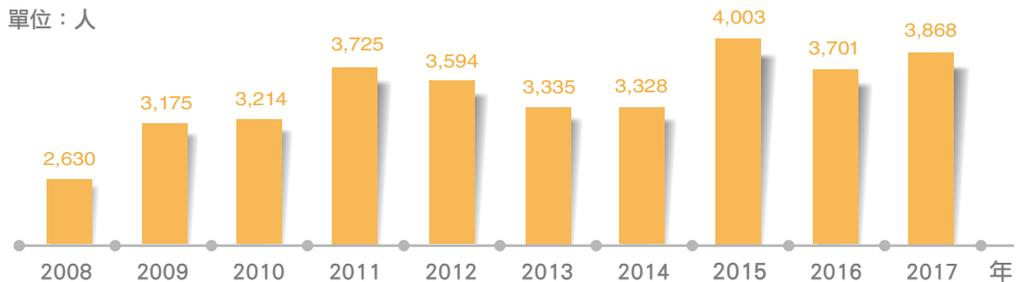
在臺灣就讀的國際學生則是大幅攀升，2017年大專校院境外學生數約12萬人，與2008年的3萬多人相較，增加近3倍。目前來自美國的人數將近4千人，年增4.5%，不過受到來自中國大陸及新南向地區學生人數增加的影響，美國學生的占比由2009年8.0%逐年下降至3.2%。

來臺灣就讀的美國學生大多是來學中文的非學位生，2017年的資料顯示，在「華語文中心」就讀的人數占67.7%，其次是「短期

研習及個人選讀。若是學位生，目前一年約600多人，依就讀領域看，前三大分別是「藝術及人文」、「醫藥衛生及社會福利」、「商業、管理及法律」，人數分別是152人、149人、132人，與2008年相比，「醫藥衛生及社會福利」占比大幅增加80%，「商業、管理及法律」則減少6.8%。

國際學生是兩國文化交流重要的傳遞者，不論是本國學生出國學習專業，或是吸引國際學生來臺灣就讀，都能夠增進兩國的包容理解，奠定未來兩國合作的基礎。

圖表 3 我國大專校院來自美國境外生之分布



資料來源：教育部

NFLUENCE

第一屆國家產學大師獎：
高雄科技大學機械與自動化工程系特聘教授林栢村

臺灣模具王國背後推手 研發前瞻應用科技

走進高雄科技大學的「智慧製造實習工場」，除了各大廠自動化沖床設備矗立，擺在入口處顯著位置一字排開的，是學生參加各項實務專題競賽得到肯定的模具作品。

林栢村拿起每一項作品細細講解設計理念，臉上表情比自己拿獎還開心。

影響一輩子的大學實習

高雄科技大學第一校區工學院院長林栢村在沖壓模具鑽研已久，1999年辭掉中華汽車技術部主任後，在高雄第一科大（已併入高雄科技大學）一待就是近20年，期間曾擔任創新育成中心、區域產學中心執行長，也曾赴德國阿亨工業大學研習工業4.0。



能獲得本屆國家產學大師獎，與林栢村在沖壓模具的精微化、自動化及智能化的研究斐然有關，而且透過大量產學合作案，讓受惠廠商遍及製造業、汽車產業與航太業。

致力於產學合作，除了因為曾在中華汽車待了7年，更因林栢村本人在大學期間強烈感受到產業實習，對自己的助益。

「還記得在淡江機械工程學系第一年，成績都是10幾名，在大一暑假時，我主動到系辦詢問有沒有實習機會，經介紹到大同公司

實習兩個月後，大二以後成績就開始突飛猛進，拿到第一名，」林栢村說。

實習的影響深遠，造就傑出學業成績與熱愛業界實務。林栢村服完兵役後，積極加入與產業互動密切的工研院機械工業研究所服務5年；當他從密西根大學機械工程博士畢業後，沒有像多數人一樣直接進入大學教書，他先在中華汽車服務7年。

從汽車業跳槽到學界

林栢村分享，在中華汽車任職期間，浮現到大學教書的念頭，即便當時中華汽車的待遇、福利都不錯，但最後他選擇在40出頭的年紀跳出習慣圈、轉戰學界，來到高雄第一科大服務。

「當時正值中華汽車的巔峰，公司有個制度是每個員工幫公司賺1萬塊，該年度的年終總獎金就多一天，依此類推，若該年度賺30億，那麼3千名員工每人除了基本的4個月，還有100天的年終獎金。」林栢村回憶，因為這個福利，讓員工上下一心，促成了當初的榮景。

後來在大學有自己的研究室，林栢村仿效中華汽車精神，除了提出研究願景，也提供優渥獎助金激勵學生，好讓學生無後顧之憂，不需到外打工就能維持生活開銷，專心研究。

高雄是臺灣最大的汽車零組件產業聚落，林栢村來自汽車業的背景，讓他在加入高雄第一科大後，便聚焦於汽車零組件產品開發流程的建構。

「還記得當時廠商說，因為我們跟他可以講同一國語言，所以合作之初就滿順利的。」林栢村說，當時高雄汽車零組件開發尚未有系統導入自動化，學校的角色就是透過數位工具，協助廠商建立自動化及數位化產品開發系統。

開發從 30 小時變成 5 小時

隨著與汽車產業的合作日深，林栢村也將研究朝向尋找重量更輕或強度卻更強的材料，最後找到「鋁硼鋼」。林栢村說，鋁硼鋼因加溫達 950°C，成形後強度是一般鋼鐵的 5 倍以上，透過高溫成形的技術，用較輕的鋼材就能做到更高的強度。

「同樣的道理，後來也曾運用在手機外殼。」林栢村接觸到 3C 廠商，希望開發更輕薄的手機外殼，研究團隊也透過可在 160 ~ 200°C 間成形的鎂合金，做出更輕且強度更高的手機外殼。

林栢村說，因開始接觸 3C 產業輕薄短小的需求，才讓研究團隊正式走向「精微沖壓模具技術」的道路，希望在現有技術上更上一層樓。

「製造精微沖壓零件的模具已存在超過百年，要在技術上創新，難度不低。」林栢村說，為了提升沖壓模具在精微引伸的成形性，團隊在沖頭表面設計微凸脊來分散成形力量，如此一來，不但可以降低胚料成形的變薄率，也可提升精微沖壓的引伸率。

此項研究除了讓精微沖壓引伸率，超越現

有世界最佳紀錄 30% 以上，與 3 家廠商進行的產學合作計畫，更曾獲經濟部學界科專、科技部專題研究等計畫挹注，並在 2013 年拿下烏克蘭發明展金牌獎，並衍生 SCI 期刊論文 5 篇，以及中華民國、中國大陸及美國等國發明專利共 6 件。

除了呼應消費者需求，林栢村的研究方向也未忘卻產業的困境。

林栢村分析，模具設計長期存在人才缺乏、品質不一、時間過長等問題，主要原因在於模具設計是一個煩雜且技術性很高的工作。但臺灣向來有模具開發王國的美譽，由幾代人所打下的產業競爭力，該如何延續下去，一直是林栢村放在心中的使命。

為此，林栢村開始研發沖壓模具的「自動化設計系統」，以堆積木的概念，依功能特徵做成各種模組，比起傳統模具用點、線、面三維設計的概念，模組化可簡化及彈性化設計流程，讓設計者只需輸入最基本設計需求，就可由電腦軟體自動設計模具結構，工時更由動輒超過 30 個小時以上大幅縮短為 5 小時以內，並有一致品質。

這項創新構想與技術除獲得 2 項國內發明專利，發表 4 篇 SCI 期刊，並陸續與 3 家公司產學合作，堪稱世界第一套「連續沖壓模具自動設計系統」。

導入智能化開發

臺灣先進的模具技術，曾讓許多產業創造臺灣奇蹟，包含居於全球頂端的自行車產業、



世界級的機車產業，以及頂尖汽車零組件，進而在高雄、桃園形成兩大汽車模具廠商組裝聚落，供應全球。

林栢村分享，從自行車約需 300 多個零組件、機車在 700 個以上，汽車則是動輒 2、3 萬個零組件，自動化與精緻化的模具設計系統，可大大提高開發效能。

在轉進高科技製造業後，3C 產品汰換的週期更短，光是自動化已不能滿足廠商的需求。為了因應臺灣高科技產業對「智能生產」的需求，林栢村也遠赴德國阿亨工業大學國際學院研習智能製造，希望模具開發也能朝向智能化發展，協助廠商更有競爭力。

為此，林栢村很早就與沖床大廠協易公司，一同建構超越歐美日的「智能沖壓示範生產線」，在過去自動化設計的基礎上，搭配線上即時材料監控、品質驗證及沖頭刀刃失效監控等系統，大幅降低生產過程的不良率。林栢村說，以目前的研究進程來說，臺灣在智能沖壓模具上已走在歐、美、日等國之前，但要落實到產業，仍須擴大產學合作的規模。

為此，林栢村大力推動「金屬成形技術產學聯盟」，從最上游的模具設計與分析，結

合各式先進的沖壓、鍛造技術，到最下游的自動化產線技術，規劃「一條龍式」完整支援，以幫助廠商徹底解決問題，提供產業升級機會。

因為擁有產業經驗，讓林栢村近 20 多年來的研究，得以嘉惠汽車、傳統製造業，乃至 3C 等高科技業，接下來，林栢村將把沖壓模具的技術導入航太產業，成為「國機國造」最堅實的後盾。

林栢村指出，配合政府「國機國造」計畫，高科大在教育部技職司的補助下，除了建置「航太零組件製造類生產線場域」，並開設「航太製造人才培育學程」，讓學生在理論的學習後，能實際在生產線場域實習飛機零組件的製造，為航太產業培養新血輸入。

「實際的產線，永遠是最好的老師。」由於本身在大學的實習受惠良多，讓林栢村在進入學界後，始終不忘透過各種產學合作案，為學生打造最好的實習場域。

林栢村的下一個目標，是透過智能沖壓模具技術，協助更多臺灣廠商，及早取得工業 4.0 的門票。

FEATURE STORY



五專展翅計畫 小改變，大效益

培養學生「畢業即就業」是五專學制設立的目標，但是近年來，五專畢業生升學率竟高達 6 成、就業率卻不到 3 成，違背設立目的。教育部因此推動「五專展翅計畫」，實施兩年已看見成效。



教育部技職司長楊玉惠表示，五專學制當初的設立目的就是要培育實務、有就業力的人才，讓學生畢業即就業，但是每年自五專

畢業的學生，卻高達半數以上直接升學，顯然需要找出原因。

敏惠醫護管理專科學校校長葉至誠分析，這個現象有向上的拉力與往外的推力兩股因素。

正視問題，提出解方

在五專學制中，護理科系的就讀人數最高。以拉力看，葉至誠觀察，儘管多數護理系畢業生都取得護理師、護士證照，但第一優先卻不是投入職場，而是繼續升學，探究背後原因，主要是受到升學主義的影響，以及受限於護理系未來的職場環境難有在職進修的機會，才選擇先升學、後就業。

以推力看，五專生來自弱勢家庭占比高，學生中輟的比例相對也高於平均值。在敏惠，不少學生來自單親家

庭，當經濟援助不足，許多孩子擔心學費、生活費的著落，而小小年紀又很難找到穩定的工作，因此導致許多學生半途輟學。

在這兩股作用拉扯下，解方勢必從「就業條件」與「經濟穩定」著手。

教育部 106 學年度起推動「大專校院辦理五年制專科學校畢業生投入職場展翅計畫」，建立一套由教育部、學校、企業三方共同培育人才的模式，由學校引進企業資源，讓學生直接與職場銜接、順利就業；另一方面則由企業提供生活獎助金、實習津貼，由教育部提供學雜費減免的補助，讓學生在五年學習期間，有穩定的經濟來源。

在十二年國教免學費的政策下，五專前 3 年本就免學費，再搭配「五專展翅計畫」，教育部加碼補助專四、專五 2 年學雜費，等於五專生在學期間學雜費全免，後兩年又有企業端贊助的生活獎學金或實習津貼。

企業界則在五專生專四、專五期間，提供每月至少 6,000 元的生活獎學金，護理科如獲得醫院機構認養，每月至少 1 萬元、1 年 12 萬元；若學校課程有安排專五的校外實習，則在實習期間必須給予學生基本工資以上的實習津貼，畢業後即可直接到實習機構就業。

提供安心與安定的學習

參與計畫的學生多數來自經濟弱勢家庭，教育部舉例說，有一名學生爸爸原本開計程車，後因中風而無法工作，印尼華僑的媽媽

不但沒有工作且經常不在家，學生得負起照顧家人責任，甚至連就讀高中的弟弟也是靠半工半讀，才能持續求學。

這名學生參加五專展翅計畫後，獲得天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院提供生活獎學金，除能減輕經濟負擔，也讓自己的學習比較穩定，未來希望能順利透過醫院進階制度提升自己的專業能力，朝護理長的職位努力。

另一名護理科學生，從小父母離異，父親又長期工作不穩定，全靠祖母打零工負擔家計，參加此計畫後，獲得認養醫院提供生活獎學金，才能讓學習不中斷；還有一名李姓學生是低收入戶家庭，父親於國中時因病逝世，全由母親日夜工作照顧姊妹，他參加此計畫獲得補助，得以分擔母親辛勞。

對學生而言，「五專展翅計畫」使弱勢學生有機會翻轉未來，進而促進社會流動；就學校和企業而言，學校建立完善的就業輔導和媒合機制，與企業共同培養產業所需要的人才，縮短學用落差，企業又可以透過此計畫，找到中級技術人力。

參與計畫的敏惠醫護管理專科學校目前合作的醫療院所有 15 家，光以護理相關為例，每年就有 180 個工作名額。校長葉至誠說，學生在醫療院所最終的留任率都很高，因為在學期間到機構實習，對於組織文化、制度

都更容易適應和配合，也為醫療院所提供穩定的人力。

用一元換兩元的政策

葉至誠指出，學校到醫療院所訪視學生，發現他們不只被醫療院所肯定，也很珍惜就業的機會，更被病患高度肯定，進而建立專業的自信。

參與這項計畫的企業中，除了與護理相關的醫療院所外，也不乏知名美妝品牌。台灣萊雅美妝事業部 106 年開始參與五專展翅計畫，首屆台灣萊雅耕莘專班已培訓 29 位五專生，最後 22 人順利進入集團，留任率高達 7 成 6。

台灣萊雅零售暨教育訓練副理宋佳維指出，參與展翅計畫的最大原因是想儘早在學校中挖掘人才，過去台灣萊雅不斷對外招募，很多都是已經有百貨經驗的人才，但公司更希望能儘早挖掘有潛力的年輕人，所以開始朝校園發展專班計畫。

宋佳維認為，專班培訓的學生和一般招募的人才相比，對品牌凝聚力更強，因為他們都知道一路走來不容易，而且是第一份工作，也會更珍惜，對企業來說，找人不難，但要凝聚員工對品牌的向心力最難，這讓台灣萊雅認為參與這樣的計畫是值得的。

教育部從 106 學年度，先以 13 所專科學校小規模試辦五專展翅計畫，有 9 校、443 名學生參與，由 100 家企業提供正式職缺約 443 個；107 學年度則擴大至附設五專的科技大學，共有 27 所學校加入，總計有 882 位學生受補助，贊助企業則有 206 家，提供正式職缺 882 個。

楊玉惠說，第一年試辦的時候，參與學生和企業不算大，當時家長、學生可能都有些疑慮，但試辦下來，真正幫助到弱勢學生，企業也找到優秀人才，因此，到了第二年實施的時候，學生和企業參與的數量都翻倍，企業投入的金額更從原本近 3,000 萬增長到近 6,000 萬元。

而外界關注，計畫是否會延續推動，楊玉惠說，五專展翅計畫的效應慢慢的在擴散，學生、企業、學校端的反應都很正向，更重要的是，執行此計畫，政府補助經費遠低於民間資源，等於是「用一塊錢贏兩塊錢」的政策，受惠最大的是學生和企業，教育部認為這是很有溫度的政策，會持續推動下去。

教育部期待，透過五專展翅計畫扶助弱勢專科學生，並提升五專生畢業後投入職場，共創學生、學校及產業三贏局面。

敏惠醫護管理專科學校 護理畢業生就業率從 27% 到 50%



敏惠醫護管理專科學校以培養護理人才為最大宗，多年前就與臺北市立聯合醫院合作，由醫院提供學生獎助學金、實習、工作機會，讓學生在學期間安心學習，順利考取護理師證照，並在畢業後直接投入職場。

校長葉至誠發現，實施幾年下來，畢業生就業率提高，在實習單位的留任率也高，不但學生看得見未來，更為醫院提供安定的勞動力。

為什麼 92% 學生不工作？

根據統計，敏惠 101 年畢業生的就業率僅 27%，但是，高達 92% 的畢業生考取護理師和護士證照，多數的畢業生去了哪裡？

這是 101 年剛接任校長時，葉至誠心中最大的疑惑，進一步了解之後，他發現原來多數的畢業生選擇繼續升學，跑去就讀二技。

葉至誠分析，除了受到「萬般皆下品、唯有讀書高」的社會氛圍影響，五專生畢業後之所以選擇繼續升學，主要是擔心一旦工作後，要再返校進修的機會將微乎其微。

以護理工作來看，大多以三班制排班，工作的步調緊湊，在作息不固定下，除非辭職全心念書，否則勢必難以兼顧工作。因此大多選擇先許取得文憑再去就業。

但是，五專學制主要培養學生的一技之長，理應畢業即有就業力，多數五專生卻選

擇升學，大大違背了學制的設立目的。葉至誠多年前開始找尋解方。

就業率從 27% 到 50%

他先與臺北市立聯合醫院的護理部合作，由醫院端在專四、專五階段，提供兩年 24 萬元的獎助學金，讓學生安心學習，並且可到臺北市立聯合醫院實習、工作，每年提供 30 個左右的名額，實施多年下來，成功留任的專職護理人員超過 100 多位。

不只如此，臺北市立聯合醫院還提供在職進修的機會，醫院會根據畢業生臨床工作一、兩年的表現，直接推薦給國立臺北護理健康大學，而國北護一年提供 4 個班、約 200 多個的進修機會，如此一來，護理專科學生再也不必擔心，進入職場後沒有進修的機會。

實施幾年後，敏惠畢業生的就業率從原有的 27% 提升到 50%，葉至誠說，未來期待能提高至 85% 以上，才符合技職教育的目標。

教育部推動五專展翅計畫，正是敏惠過去做法的延伸，教育部根據不同屬性的五專科別，將與之相對應的機構串連起來，由教育部、學校及機構三方共同培養學生，葉至誠認為，「這個計畫成功翻轉五專技職教育。」

敏惠目前合作的醫療院所所有 15 家，光以護理相關為例，每年就有 180 個工作名額，現在也擴大到學校的其他科系，包括牙體、長照科等，葉至誠認為，若具有指標性的醫院登高一

呼，會有更多的醫院跟著加入，形成良性循環。

展翅計畫 2.0

葉至誠認為，五專展翅計畫讓青年看見未來、產業找到人才，就學生而言，若學生在實習期間，就知道這裡是未來要工作的場域，對於組織文化、制度都比較容易適應和配合，留任率也將相對較高，為醫療院所提供穩定的人力。

葉至誠說，學校到醫療院所訪視學生，發現這些學生不只被肯定，也十分積極、有就業意願，更被病患高度肯定，稱讚他們十分友善、視病如親。

此外，葉至誠也觀察到，五專弱勢學生比例高，單親家庭的孩子幾乎超過一半，當他們沒有足夠的奧援，學費沒有著落，小小年紀要找到像樣的工作也不容易，很有可能就中輟，五專展翅計畫配合十二年國教免學雜費的補助，為弱勢生提供了很大的支持。

不過，葉至誠說，五專展翅計畫要能做到位，仍需要很多的配套措施，教育部現在推動的是 1.0 版本，首要解決的就是畢業即就業的問題，未來一定還會與時俱進提出 2.0、3.0 版本。

葉至誠認為，當五專培育學生畢業即就業的目的達成，家長就會願意托付孩子、學生也會願意選擇這個學制，進入良性循環，雖然靠著制度改變文化需要漫長的時間，但相信最終一定會翻轉盲目追求學歷的社會風氣。

天主教耕莘醫療財團法人耕莘醫院 雙管齊下，銜接升學與就業

長期來，臺灣各大醫療院所皆面臨護理人才荒的窘境。分析背後原因，五專畢業生就業率偏低，是其中關鍵。

根據教育部統計，臺灣一年約培育近 1 萬 4 千名護理科系畢業生，其中五專生約占 4 成 5。換言之，五專可說是供應臺灣護理人才相當重要的管道，但每年超過 6 千名學生畢業後，卻高達三分之二不進入職場，而是選擇升學，取得「大護」資格（學士學位），若再加上大約有三分之一會轉換跑道，等於每年大概僅有 5% 應屆專科畢業生直接就業，就業率微乎其微。

老師來護理站開課

天主教耕莘醫院在獎助及輔導護理學生進入職場有相當豐富的經驗，加上「五專展翅計畫」，目前每年有九成護理人力來自新生醫專、康寧護校與耕莘護專，得已緩解人才不足的燃眉之急。

為了吸引五專生畢業後先到醫院工作，耕莘醫院從兩個面向來提升學生意願。往上，為學生在職進修鋪路，向下，則提早強化學生臨床操作的能力。

既然多數人都有升學意願，耕莘醫院為留住人才，大力支持學生在職進修，積極與經國管理暨健康學院、國立臺北護理健康大學合作，邀請經國學院老師至醫院護理站樓上開立學分班，將在職同仁進修的阻力減到最低。

根據法規，不論專科生或學士畢業生，護理人員都須取得護理師證照及接受兩年醫事人員培訓計畫（PGY），但多數人來到臨床一線後，還是需要實務引導與教導。

透過「五專展翅計畫」，護理部主任朱雯表示，專科畢業先入職場，提早累積臨床經驗，了解基層，日後負責動輒百人的護理單位管理職時，才能合情合理地管理。如果直接攻讀二技，往往因實習較不頻繁，導致臨床經驗不夠。因此她對「五專展翅計畫」的感想是：「樂見其成」。

提早培養軟實力

目前在耕莘醫院護理部有 69 位同學參與「五專展翅計畫」，除計畫補助，護理部另提供每月 32 小時付費工讀生，同學們先從不需證照的臨床工作做起，熟悉工



作環境。另一方面，也提早磨練軟實力。

朱雯說，護理是服務人的工作，在壓力與細節都要兼顧下，「人際溝通」是很重要的能力。而且，醫院不只一個單位，橫向溝通機會多，學生們也要給自己時間多觀察學習。利用實習先適應人事物，了解日後共事同仁們的個性，再專注於專業經驗養成，留任率會高很多。

每年耕莘醫院投注在包括「五專展翅計畫」等人才補助計畫的費用高達新臺幣 800 萬元。雖是一筆金額不小的額外支出，但耕莘醫院相信學校與醫院透過這樣的計畫，共同承擔培育人才的責任——不只是把學生放進醫院補人力缺口而已。

參與計畫的同學依合約要求，最後一站總

計 20 天臨床實習一定要在耕莘醫院，選好實習部門，再由在職學姊協助，視實際狀況進行評估或調整。至於專四與專五實習內容則以基本護理為主，專五增加備物（協助準備器材等），確保學生們對工作環境與基本工作流程有所掌握，才有餘裕在臨床工作中學習發展所長。

「五專展翅計畫」讓學生與醫院有正式合約關係，在學習上也更具體、更有想法，朱雯說許多人都是實際工作過了，才體會文憑的重要與價值，但更重要的是專業上的成長，透過完善在職進修制度，耕莘醫院協助同仁追求專業成長。她相信藉由計畫提供的這兩年時間，學生們站穩在職場的第一步，才有機會展翅高飛。

台灣萊雅股份有限公司 提前搶攻年輕人心占率



耕莘健康管理專科學校化妝品應用與管理科向來是臺灣彩妝保養、美髮美容、美妝通路重要的人才供給基地。為了落實畢業即就業的五專學制精神，106年在五專展翅計畫下，與國內美妝產業大廠台灣萊雅美妝事業部合作「台灣萊雅耕莘專班」，讓專班學生在畢業後，直接到企業工作的比率高達76%。

對耕莘而言，這項計畫有效提升五專部畢業生的直接就業率，但對企業而言，參與展翅計畫的誘因是什麼？答案是：提前搶人才。

台灣萊雅零售暨教育訓練副理宋佳維表示，過去對外招募員工，找到的多是已具備百貨經驗的人才，但近幾年，萊雅更希望「可以儘早挖掘有潛力的年輕人，並提供培訓、實習的機會。」

贏得年輕人心占率

提前搶人的背後，反映的是臺灣企業近幾年所面對的人才焦慮。

少子女化因素、以及新世代初入職場流動率過高，讓許多企業都為人才不足所苦，招募遇到的挑戰越來越大。過去，企業是在畢業季時，一口氣大量招募新血，但應屆畢業生常常因為對工作實務、企業文化的了解不足，動輒辭職。「如何降低流動率」幾乎是各大企業人力資源部門最大的痛點。

對台灣萊雅來說，雖然找人不難，但凝聚員工對品牌向心力才是最難的，因為能夠贏得員工「心佔率」的企業，才有可能長久留住人才。

為了這個專班，台灣萊雅投入近 40 名同仁擔任業師，在學生就讀、現場實習期間給予指導和實習津貼。第一年合作時，吸引 120 位學生面試，29 位學生獲錄取進入專班，展開為期半年的培訓課程。

有別於一般的建教合作，學生僅是到企業完成實習時數，台灣萊雅會為正式實習前的學生，每週進行一天的品牌教育訓練，包括介紹企業與產品歷史、皮膚生理學、顧客服務禮儀，甚至請到業界一線彩妝大師講解時尚流行彩妝。在實習階段，也會有一名正職人員從旁協助，當遇到狀況時，實習生就能立即從錯中學習。

很值得的投資

首屆參與的 29 名學生中，有 22 位學生留任台灣萊雅，其中 12 位已通過考核，成為正式員工，其他人則持續在櫃檯接受訓練，留任率高達 7 成 6，高於原先預期。

宋佳維分享，企業提前進入校園耕耘人才，讓專班培訓的學生和一般招募的人才相比，對品牌認同度更高。此外，因為提前了解實務運作，等畢業後進到企業工作，也會更穩定、留任率更高。就目前的成果來說，宋佳維說：「投資非常值得。」

至於未來專班的培訓方向，宋佳維發現，專班學生在第一線服務時，較為擔心跟外國遊客接觸，很多學生向她反映，不知道如何開口跟外國遊客介紹化妝品，包括口紅色調、使用方法、乳液等英文單字經常卡在腦中，因此未來考慮優先加強學生的外語能力，尤其商業英文。

談起產學落差的問題，宋佳維表示，現階段學校扮演的角色仍是提供知識為主，導致學生和業界直接接觸的機會很少，透過五專展翅計畫讓學生跟業界有一段實習的磨合時間，相互了解，也可以善盡企業培育人才的社會責任。

龍華科技大學化工與材料工程系羅右橋 爭取加入，董總親自面試

羅右橋現在是龍華科技大學化工與材料工程系四年級的學生，在大三課堂上，老師向全班說明「五專展翅計畫」的訊息，他當下覺得這是個不錯機會，能讓自己未來的工作有保障，在徵求父母同意下決定參與。羅右橋班上有 32 位學生，其中約有 10 餘名同學提出申請。

五專展翅計畫的重點是由企業及教育部共同支持參與計畫的學生，提供學雜費補助及工作機會。確定同學的參與意願後，系上積極洽談可能的合作企業，最後談定由臺灣美聯生物科技成為此計畫的企業方，贊助學生專四的生活津貼約每月 6,000 元，以及專五的實習薪資 22,000 元左右，並提供學生畢業後的正職工作。

董事長及總經理親自面試

根據五專展翅計畫的規定，學生畢業後將成為企業的正式員工，因此臺灣美聯相當重視學生的徵選，由董事長及總經理出馬共同面試有意願的學生，經過首關的學業成績篩選後，約有 6、7 名學生進入面試階段。

面試過程中，羅右橋記得自己首先被問到的問題是：是否害怕外派至大陸工作？臺灣美聯於中國大陸設廠生產；臺北實驗室則負責研發工作。對於這個問題，羅右橋誠實以對，「沒去過中國大陸，所以也不知道自己怕不怕。」其次被問到自己擅長哪方面？羅右橋回答自己較喜歡研發工作。在完成面試後，羅右橋在升大四前的暑假期間，成為系上唯一入選五專展翅計畫的學生。

開學後，在專四這一學年，扣除寒暑假，羅右橋每月皆能獲得臺灣美聯提供的生活金，另有教育部提供的學雜費全額補助。在這個階段，羅右橋並不需進公司實習，僅需專注於學校課業。不過，對於自己公司未來的員工，臺灣美聯非常歡迎羅右橋有空就到公司走走，因此他在專四上學期進了公司三次，「我了解這家公司，也想先熟習工作環境，」羅右橋說。



畢業後不走插大路線

公司同仁還曾經交給羅右橋一臺冷凍乾燥機，由他自己摸索並練習操作，有問題提出時，同仁也非常樂意為他解惑，幾次的接觸經驗讓他感受到這家公司的友善氣氛，「等到專四下學期，我打算增加自己去公司的頻率，如果課表有空檔，我計劃一星期能進公司一到兩次，主要是希望在專五實習前更加熟悉公司的人、事、物，之後全天實習可以盡快進入狀況。」根據雙方簽訂的合約，專五實習時，羅右橋的月薪是 22,000 元。

「我的許多同學都想在五專畢業後插班大學，我倒是沒有這樣念頭，尤其是參與五專展翅計畫後，更堅定我畢業後就開始工作的想法，打算先專注於職場工作，看看自己是否能發揮所長。」在畢業及當兵四個月後，羅右橋能以正職員工身分進入臺灣美聯工作兩年，薪資當然就是以正職員工方式敘薪。

「相較於其他同學，我現在已能確定自己畢業後的去向，這讓我對於自己的未來篤定多了，不再徬徨。」羅右橋說。

致理科技大學國際貿易系楊育忻 在銀行實習，看見未來



楊育忻是在去年5、6月間得知「五專展翅計畫」的訊息，當時，這個計畫來得正是時候，猶如一場及時雨。「我的父親因為糖尿病和小中風病倒了，我非常擔心家裡的經濟狀況，於是立刻申請這項計畫。」楊育忻是致理科技大學國際貿易系專五學生，在申請此計畫前，她必須申請學貸支付學費；順利加入此計畫後，她不用煩惱學雜費，而且能獲得比打工更高的收入，補貼家中經濟。

楊育忻班上約有50餘人，大多數同學計劃在畢業後繼續升學（就讀二技或插大），因此申請此計畫的人數並不多。其實，楊育忻原本也是如此規劃，甚至已在補習班上課，「但是，我後來覺得一直死記硬背國文、英文、會計、經濟等知識，不太適合我，我比較喜歡能活用知識、實際處理事情，再加上家中狀況，就先暫停升學準備。」楊育忻說。

五專展翅計畫提供學生實習的機會，讓學生有機會真正進入職場活用所學，且

學生畢業後可成為正式員工，畢業後不會面臨「畢業即失業」的困境。

專四暑假開始實習

包括楊育忻在內，國貿系班上同學共有 4 人獲得板信銀行提供的機會。在確定合作企業後，專四升專五暑假就開始至板信銀行總部見習上課，約歷時 3 週，課程包括票據法、辨識偽鈔等相關知識。開學後，楊育忻被分配至艋舺分行，開始在銀行的實習工作，此階段主要是協助總務方面的工作。

實習期間，每個月約能領到 22,000 元的薪水。這份薪水加上教育部補助的學費，減輕了楊育忻家中的經濟負擔。在參與五專展翅計畫之前，為了賺錢，楊育忻曾去早午餐餐廳打工，但一個月頂多只能賺到 1 萬餘元，現在參與這個計畫，不僅月薪翻倍，且實習工作內容又與所學相關，較具專業性，能為未來職涯累積實力，楊育忻認為這是一舉數得的選擇。

更重要的是未來工作有保障，畢業時少了就業的徬徨。根據與板信簽訂的合約，畢業後，楊育忻在取得信託證照及通過銀行內部考試後，就能成為板信正式員工，之後必須

服務至少一年。「我評估過，如果我選擇插大，順利在大學就讀三年後畢業，未必能找到一份穩定工作，而現在我知道畢業後不會失業，心理篤定多了。」經過長達一年的實習，楊育忻自信能順利取得證照並通過考試。

看見未來藍圖

板信高階主管多有致理畢業生，一向喜歡招募致理學生，銀行裡的學長姊讓楊育忻倍感親切，且學長姊也都很照顧實習生，工作氣氛良好。「當初學校還提供物流、便利商店、公家機關等合作機會，但我選擇與自己專業相關的領域，能為將來的職涯做準備。」楊育忻說。

由於實習期間表現優秀，楊育忻在下學期實習可能會被指派擔當會計一職，等同於正職人員的工作，這對於楊育忻而言是極大的鼓勵。五專畢業後，她希望能在板信銀行好好工作，並利用晚上時間就讀夜二技，繼續進修，累積自己的實力，在職場上能有更好的發揮。五專展翅計畫提供的支援，讓她能夠比較樂觀地想像自己的未來，覺得自己的夢想的確是有可能實現的。

聖約翰科技大學電子資訊科吳振宇與陳聖鎧 提前卡位，了解職場



「畢業即失業」是學子們無法避免的壓力與挑戰。目前就讀聖約翰科技大學電子資訊科四年級的吳振宇與陳聖鎧，因為「五專展翅計畫」成為既是同學也是同事的關係，一起迎接學習與就業無縫接軌的職涯願景。

吳振宇與陳聖鎧在電子工程系系主任周允仕的鼓勵下，申請加入這項計畫。兩人都於專三下學期透過學校媒合，面試後獲全球知名顯示卡大廠撼訊科技（TUL）錄取，專三升專四暑假先實習，專五將以全職員工身分提前進入職場。

對吳振宇和陳聖鎧來說，這個學習計畫帶來許多正面效益，他們不諱言企業提供每月生活獎助金確實緩解了家裡經濟負擔，讓他們安心學習，又透過在學時期的實習提前接觸職場，有足夠時間適應，畢業後不但有工作，而且是上手有經驗、自己也喜歡的工作。

提前卡位

雖然電子資訊科所學領域內容很廣，電腦、3C 到晶片都有就業機會，但是吳振宇覺得系主任周允仕的一番話很有道理：未來是自動化時代，許多工作都會由機器人取代，與其日後和機器人競爭，不如及早計畫進入職場，搶得先機學習如何成為機器人的管理者。

相較於許多社會新鮮人得在茫茫職海裡，宛如大海撈針地找工作，對公司也不了解，這項專案由學校把關，系主任先將各家公司基本資料提供給參與同學，

再依自己興趣與所蒐集資料決定希望工作的公司，填寫履歷表後由主任陪同前往面試。行前主任還對大家心理建設，建議同學們不論是否錄取，把這次經驗當成學習如何面試表達的機會。

吳振宇回想起面試時，公司各部門主管都出席，還有副總層級高階主管，可見對用人的慎重。陳聖鎧與吳振宇對於人生第一次面試，異口同聲表示非常緊張，但也學習到很多，陳聖鎧發覺自己有許多不足之處，吳振宇則學會要把自己想表達的事說清楚。

把自己準備好

家住三芝的陳聖鎧選讀電子科系，對未來就業其實沒有特定想法，「從小喜歡動手做」是他與來自石門的吳振宇的共同特質。吳振宇則因為家人鼓勵朝興趣發展而就讀電子系。兩人選擇撼訊科技的理由不盡相同，在客服中心的維修部門負責檢修顯示卡卻都符合他們動手做的興趣，工作起來很愉快。

吳振宇在實習期間觀察公司制度，了解上班的流程與環境，公司也指派企業導師帶領他，讓他從中學會主管與同仁溝通互動的方式。顯示卡檢修因個別問題，檢修時間的不



同，吳振宇很感謝公司信任專業，沒有要求他們每日至少完成一定的件數：「工作起來很舒服。」

某次因海外顯示卡無法寄送中國大陸，待修顯示卡全數轉進臺灣導致維修爆量，這是他們第一次碰上異常工作情況，在全體同仁一起努力下總算順利度過，讓吳振宇了解職場需要團隊合作。有了實習經驗，讓他們更主動學習，把自己準備得更好，期待在公司裡能因此學得更多。

不只提高農作產值，還媒合人才



長期缺工、慣行農作轉型困難、豐收遭遇價格大跌……，一直以來，地方農業面臨各種困境，解方何在？高雄科技大學推出「春燕築巢・地方創生」計畫，由教授們帶著學生上山、下田，釋放大學的研究能量，讓學生從做中學，與農友一起為在地困境找答案。

冬春之際，到了蜜棗採收季，看著一顆顆碧綠晶亮的蜜棗掛在樹頭，棗農們卻皺起了眉頭。高雄市燕巢區的棗農楊安和，堅持以不用農藥與化肥的友善耕作種植蜜棗，卻面臨缺工的困境，在三塊蜜棗園區中，幾乎要棄收一區的收成。

APP 成為缺工救星

束手無策的楊安和透過農友介紹高雄科技大學開發的「農來趣：農務工作媒合 APP」，招喚來一群熱血大學生，共同挽起袖子拯救了一園的蜜棗，守



護全年辛苦的成果。「受過務農訓練的學生跟這個 APP，真的是幫我很多，」楊安和安慰的說。

在高雄旗山摩利元無毒水耕植物工廠裡，一株株的水耕蔬菜綠意盎然。兩位高科大的研究生，仔細檢查水耕培養液的檢驗數據，一一紀錄。另一旁，水耕培養液的發明人，高科大能源科技研究中心主任賴俊吉則與植物工廠廠長陳力瑋共同檢查蔬菜的根系，討論作物生長近況。

「多虧教授提供專業輔導，高科大借我們

使用檢驗設備，還有學生們做數據研究，我們才種得出這麼好的蔬菜，」35歲的陳力瑋為了協助年邁的父母圓夢，返鄉種植無毒蔬菜。過去，他家曾試過種植無毒的土耕菜作，但發現極耗人力，一度要放棄退場。因緣際會，開始與高科大合作打造水耕植物示範工廠，如今一分地一年可以生產30公噸的無毒蔬菜，是過去的4倍到5倍。

「大學來做地方創生，最重要的，就是深入訪問與陪伴農友，找到在地問題，」高科大產學長蔡匡忠表示，2016年起，教育部開始推動「大學社會責任」(USR)，於是高科大開始整合各系所教授手上的在地連結與資源，深入各地找問題並提出解方。

14 位教授聯手參與

盛產芭樂與蜜棗的「燕巢區」，是高科大的鄰居。教授們帶著學生走進在地，研究燕巢的地方困境，「燕巢區很臭」是團隊得到的第一個答案。原來，因為氣候異常與電磁波干擾，造成蜜蜂數量大量減少、水果授粉不易，在地農民不得已，只好在樹下放置內臟腐肉「請蠅」受粉，造成地方惡臭、眾人掩鼻。

於是團隊為農友們找到解方，用果園的落果與無異味的動物蛋白，吸引昆蟲「黑水虻」，來取代腐肉與蒼蠅。被稱為友善環境「完美昆蟲」的「黑水虻」，是一種雙翅目

水虻科的腐食性昆蟲，是自然界碎屑食物鏈中重要的一環，不只能替果園清理掉廢棄的落果，成蟲也能協助授粉，同時解決了果園授粉與地方惡臭問題。以此為起點，高科大發現從生產到銷售，在地農業面對各種困境，包括：人力短缺、作物單一、友善與無毒耕作不易、銷售困難等問題。

但沒有農業相關科系的高科大，如何解決在地農業問題？

「我們做的是『新農業』，連結各種專業與傳統農業合作，創造新模式，」蔡匡忠表示。農業的問題需要跨領域解方，高科大連結環安系、財管系、資管系、日文系、德文系等十多個系所，一起為燕巢區解決產業鏈上大小問題。

由環安系來提供水耕蔬菜培養技術，幫助農友轉型；財管系為農友打造商業模式；資管系一手打造「農務工作媒合 APP」，創下

2 千位用戶與 500 件媒合的紀錄；日語系與德語系則協助農友進行國際行銷……。全校 14 位教授跨系合作，貢獻所長、互相接力為社區服務，整個計畫涵蓋 22 個項目，獲得 2018 年「大學社會責任實踐計畫」（簡稱 USR 計畫）最高額 1 千萬元補助。

學生一起下田

除了鼓勵大學實踐社會責任，如何在課程設計端，也引導更多學生參與實踐，更是教育部推動 USR 的目的。高科大通識教育中心開設「社區調查課程」與「科技農業學程」等田野調查與農務實作課程，帶領學生走進社區，了解在地，親身體驗農業耕作。

「有些學生在進行社區調查的時候，面臨的第一個問題是不會講臺語，」通識中心兼任助理教授韓長龍表示，在實作中遇到困境，促進學生們小組之間的互助與合作，常常一



蔡匡忠產學長

個負責訪問，另一個擔任翻譯。

修習「科技農業學程」的學生，第一步就是要了解「農業是什麼」，要親自下田照顧自己的作物。「照顧農作不能有分毫懈怠，很多學生後來都說，做得比必修課還認真，」韓長龍表示，學生在過程中跨出舒適圈，也增進了與人溝通與解決問題的能力：「這就是在地創生的三步驟：串聯、陪伴與共榮，先串聯資源投入社區，透過陪伴找到問題，然後共同解決，大學與社區一起走向共榮。」

喚醒大學社會良心

自教育部推「大學社會責任」後，為何在高科大可以快速萌芽？「春燕築巢計畫，至今只經過一年半，但高科大許多教授的在地能量累積已久，剛好在USR計畫中串聯起來，」蔡匡忠表示，科大的研發強調務實應用，一直很「接地氣」。舉例來說，能有上述的無毒植物工廠，就是能源科技研究中心主任賴俊吉走進鄉間吃蔬食「聊」出來的。

環安背景的賴俊吉，在多年前開始投入乾淨能源研究，在製造氫氣的過程中，意外發現中間產生出來的「廢水」，居然是種植作物的黃金，於是從此一腳跨入農業，剛好需要一個示範性工廠，將技術運用於水耕蔬菜的種植。到蔬食餐廳用餐時，得知餐廳主人陳桓安一心希望投入無毒時蔬，兩人一拍即合，由賴俊吉投入技術、陳桓安出資，共創水耕蔬菜植物工廠。產出的蔬菜，檢驗後硝



酸鹽為零，亞硝酸鹽的含量只有規定值的三分之一，吸引各地農友前來取經。

「這樣的水耕植物工廠，可以幫助農友善用畸零地，增加作物的多樣性，並減少天災帶來的農業損害。高科大未來計劃輔導更多農友，將成功經驗複製到全臺各地，」高科大研發處新農業實踐計畫辦公室專案經理張淑禎說。

大學投入地方創生，做為社區與學生間的橋樑，對教授們有何啟發？「我在擔任教授前，認為大學是社會的良心，但卻一度忙於學術研究與教學，忘卻這一塊，」蔡匡忠表示，捲起袖子與教授、學生們一起投入地方創生之後，不只實現了年輕時對大學社會責任的憧憬，更從地方改變與學生的實踐力中，獲得鼓舞。大學社會責任的實現，創造了教學、研究與地方產業創新的連結，可說是共榮三贏的局面。

INNOVATION

靜宜大學寰宇管理學程三聯學制

打造跨三大洲的移動教室



圖片提供：靜宜大學

人才與市場長期面向海外，國際移動力與就業力，一直是臺灣高教的發展重點之一。如今，靜宜大學在中部首創三聯學制，學生只要付臺灣的學費，兩年之內在歐亞美三洲上課，畢業便能取得臺灣、奧地利、墨西哥等三地碩士學位。

遇見 19 國學生

印尼籍的黃美娜（Calista Nadia）是管理學院三聯學制的碩一新生，入學後發現她進入了聯合國，學程裡的學長姊、同學，分別來自美、法、德、日、韓、墨、土耳其、印度、越南等 19 國，其中臺灣學生占不到五分之一。

在臺灣上第一學期的全英語課程時，從課堂與分組作業裡，必須學習與多國籍同學如何溝通合作。第二與第三學期時，則需在一年內，在墨西哥、臺灣與奧地利三地移地學習，之後回到臺灣完成最後半年的學業，黃美娜順利取得靜宜大學、奧地利上奧大學，與墨西哥 CETYS 大學等三校管理學碩士學位。

上述的經歷，便是靜宜大學寰宇管理碩士學程三聯學位生，為期兩年的國際學習之旅。「三聯學制的設計上，我們希望可以極大化學生兩年內的學習成效與收穫，」寰宇管理碩士學位學程主任高中表示。

2018 年，靜宜大學在 GMBA 二聯學制的經驗與基礎上，與奧地利、墨西哥的

友校，共同推出「三聯學制」。「最大的特色，就是真正做到三大洲招生、共同移地學習，」高中強調，該學制一年在全球有 30 個名額，來自全球三校各自招收的學生，讓他們經歷為期一年的「跨三洲」的共同移地學習與生活。

「不同國情文化培養出來的孩子，會有不同的眼光，提供跨文化學習的機會，能幫助孩子擴大視野，他會發現很多『原來我所不知道的』，」靜宜大學校長唐傳義說，三聯學制的學生，有機會直接看到中美洲與歐洲的市場，並有機會解決不同地方的問題。唐傳義強調：「最寶貴的是其中的底蘊，教育的結果不會馬上發生，但這些孩子，我相信 10 年後，他會發展出比別人更高的優勢。」

媒合國際人才的平臺

當臺灣的高教面對少子化衝擊，擁有天主教國際背景的靜宜大學，順勢以「國際化」策略來凸顯優勢。多年來，持續將招生市場面向全球，如今，全校外籍生比例，已到達十分之一。隨著國際事務學院的建立，寰宇管理學程中的 GMBA、臺法二聯學程，與今年的三聯學程，讓靜宜的國際化課程在各大學中，越見特色。

「當國際化的辦學能量累積到一個程度，我們更要問自己，當中要如何發揮『臺灣價值』，」唐傳義表示，在靜宜大學的藍圖裡，翻轉弱勢與建立臺灣價值，一直是

重要的一環。

靜宜大學連續多年獲得教育部「學海惜珠」最高額的補助，致力降低弱勢學生參與國際學習的經濟困難。

也不乏新南向佈局，解決臺灣的人才困境，同時用國際力來翻轉弱勢。靜宜大學以「新住民二代培力計畫」，作為臺灣越南新二代培育與越南臺商人才庫的連結平臺；也設立「海外青年技術訓練班」，提供海外僑生兩年學習的副學士學位，著眼「長照」等臺灣人才缺口的專業，成為東南亞僑生來臺學習與就業的橋樑。

著眼「臺灣價值」的同時，靜宜大學也致力把國際人才留在臺灣。在寰宇學程的課程設計上，除了邀請各國業師共同授課，也連結臺灣中小企業，讓來臺灣學習的國際學生，有機會走進臺企，為企業解決國際行銷問題，媒合不少臺企與國際人才。一位德國學生柯庭（Kloeting Katharina），透過課程上的企業合作，在畢業後即進入臺中的食品器具公司擔任行銷職。

打造國際資源薈萃的三聯學制，靜宜大學對學生的期許為何？「他將會是一個到世界各地都能發揮的孩子，」除了競爭力，唐傳義也在意埋在學生心中的種子：「我們也期許帶給學生『臺灣優先』與『翻轉弱勢』的底蘊，希望他在成功的過程裡，也能把這兩件事放在心裡。」



UCAN 縮短學用落差， 創造產學雙贏

教育部為縮短學用落差，提升學生就業準備度，建置「大專校院就業職能平臺」（University Career and Competency Assessment Network, 簡稱 UCAN，網址 <https://ucan.moe.edu.tw/>），平臺收納豐富的職能及職業資訊，連結產業、社會及實務的需求，另結合各項診斷及教學回饋功能，提供各校教學多元應用，推動以學生為本位的課程規劃，並引導學校運用平臺資料分析審視教學，落實以「學生學習成效」為主的課程改善。

UCAN 平臺建置目的，為促進以學生為主體的教學創新及教師教學發展，並建立以證據為基礎的回饋改善機制。平臺提供職業興趣探索、共通職能診斷、專業職能診斷、能力養成計畫及報表管理等功能，協助學生透過診斷，規劃個人職涯發展，瞭解能力落差，增加對自我職業興趣、職場趨勢理解及產業所需職能，進而自主安排學習計畫，縮短從學校到工作的適應時間，以回應學用落差所造成的就職不易，或因職涯方向未

定導致轉職率高等問題。

此外，為引導各校運用各項校務資訊回饋至招生、系所發展、課程規劃及資源配置等，平臺亦提供兩項教學回饋功能—「UCAN 職能養成之教學能量回饋問卷」及「UCAN 結合畢業生流向調查」，前者結合學生能力診斷及課程意見調查結果，協助校系以能力為依據改善課程；後者則串接 UCAN 診斷及畢業後一年流向調查資料，提供交叉分析報表，供校系追蹤學生在學能力養成與就業情況的關係，並推動串聯 UCAN 與其他校務資料進階分析，協助各校審視校內資源分配與系所單位績效。

平臺推動迄今，平均每年新增約 23 萬診斷人次，迄今，累計帳號數逾 334 萬，整體使用累計人次逾 484 萬。以平臺施測涵蓋率來看，106 學年度推動全面團測的學校數達 8 成（108 校），平均每 4 名在校生即有 1 名曾在平臺施測。以 UCAN 報表使用情況來看，106 學年度報表使用校數逾 9 成（136 校），平均下載次達每日 130 次。

在學校應用 UCAN 平臺職能及診斷資源之下，迄今已發展出學生學習輔導、教師教學規劃及校務研究發展等多元應用模式，近 40 項應用主題，包含：核心能力調整、模組化課程地圖、職能課程

設計、學生生源管理、學習成效分析及畢業生就業表現追蹤等。

UCAN 平臺歷經基礎建置、應用驗證、大規模推廣，迄今邁入精進研發及深化整合。未來，教育部將持續擴大 UCAN 平臺效益，聚焦於教師教學、學生學習及促進校務研究發展，並依政策及實際需要共同研發建立職能導向教學與評量素材庫，供教師運用。

資料來源：教育部高等教育司

https://depart.moe.edu.tw/ed2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EAFEB716DE7FFA&s=D500010CA03933ED

大學程式設計教學計畫推動有成

為厚植我國資訊國力、促進我國數位經濟發展，教育部於 106 年度推動「教學創新試辦計畫」、「技專校院教學創新先導計畫」，並於 107 年度納入「高等教育深耕計畫」，以經費挹注各校開設程式設計相關課程，並輔以「推動大學程式設計教學計畫」跨校協助機制，以分年達成行政院所定大專校院學士班修讀程式設計相關課程學生比率 30%、40%、50% 目標。目前推動情形，已由 104 年度計畫推動前之 15%，逐年提升至 106 年度之 31.6% 及 107 年度 40.99%，期於 108 年度達到 50%。

一、推動之必要性

根據 2016 年世界經濟論壇 (World Economic Forum, 2016) 研究報告指出，許多目前職場上的工作將因人工智慧的進步而消失，而 10 多年後職場上的工作型態，有 65% 目前都還尚不存在，但可以確信的是，這些新工作型態都會需要擁有相當程度的資訊科技知能方能勝任。

因應全球資訊人員需求與程式基礎教育趨勢，全面培育國民程式邏輯思維是厚植我國資訊國力、促進數位經濟發展的重要政策方向，行政院將培育國民邏輯運算思維列為促進數位經濟發展之重要政策方向，期待 108 年度全國大專校院學士班學生修讀程式設計課程人數達 50%。

二、跨校協助措施

鑑於 108 新課綱推行後，12 年國民基礎教育將包含較完整之運算思維訓練課程，惟大專校院在校生，並非人人都有機會接受相關訓練，爰教育部 106 年度以「教學創新試辦計畫」先行推動相關教學，並自 107 年起將大學程式設計教學納入「高等教育深耕計畫」之「提升教學品質及落實教學創新」目標中推動，目前措施包括：

(一) 將大學程式設計教學列為計畫推動重點工作之一，以計畫經費挹注各校開課，增加學生學習程式設計之機會。

(二) 教育部補助國立政治大學等 13 校執行「推動大學程式設計教學計畫」，以跨校計畫團隊支援各校教學，提升大專校院非資訊領域程式設計教學品質，鼓勵各校制訂程式設計教育的推動策略與非資訊領域學生的修習課程地圖，確保各校程式設計相關課程的永續發展，有效提升學生參與數位經濟的基本能力。

(三) 藉由生活化與專業化的客製化課程設計，提高學生學習動機，幫助教師從教師社群與教學回饋中，激發更強的教學動機，提升整體教學品質。

三、目前具體成果

「推動大學程式設計教學計畫」執行迄今將近半年，辦理成果包括：

(一) 107 學年度上學期，計有 145 所大專校院（610 個教學單位）開設 3,130 門與程式設計議題相關課程，共計 14 萬 2,722 人次修讀課程。

(二) 已舉辦 3 場專家焦點座談會與 8 次個別深度訪談，訪問大專院校各領域教授及業者專家共 36 人次。

(三) 已舉辦兩次教師社群交流會及一次交流觀摩會，吸引了來自全國 84 所大專院校之 240 人次參與，其中包含學者、教師和主管，人次分布於北區居多、南部次之，共同參與及交流，獲得熱烈回響。

(四) 經教育部計畫經費及跨校團隊支援協助，107 學年度第 1 學期，大專校院學士班學生已有約 33 萬 2,000 餘人，在學期間曾經修習程式設計相關課程。

資料來源：教育部高等教育司

https://depart.moe.edu.tw/ed2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EAFEB716DE7FFA&s=54EFC956F11AE63

教育部鼓勵大學參與地方創生，實踐社會責任

行政院訂定今（108）年為臺灣地方創生元年，並推動「地方創生國家戰略計畫」，期望能透過各項戰略的推動，協助 134 個優先推動鄉鎮，發展地方特色，以解決我國目前所面臨的總人口減少、高齡少子化、人口過度集中大都市及城鄉發展失衡等問題，達成「均衡臺灣」目標。

配合地方創生政策的推動，教育部為鼓勵大學積極參與地方創生，並使各大專校院瞭解地方創生政策內涵及作法，特於 108 年 1 月 4 日於國立臺北科技大學辦理「大學協助地方創生座談會」，也邀請國發會進行「地方創生國家戰略計畫」方案說明，邀集全國大專校院出席，共計有 138 所大學參與，158 位學校代表出席，其中更有 100 位校長或副

校長親自與會，顯示大學對地方創生之重視。

目前 154 所大專校院分布在全國各地區，在學人口約 123 萬名大學生，是極具協助社會進步的動力來源，大學的功能不僅為研究學術與培育人才，更以提升文化、服務社會、促進國家發展為宗旨。教育部自 107 年起正式推動「大學社會責任實踐計畫（USR）」，引導大學發揮社會責任，透過人才培育及知識建構與轉譯，協助地方產業升級或解決地方問題，使大學成為促進區域發展、協助地方政府或鄉鎮推動地方創生的夥伴。107 年共有 114 校 220 件 USR 計畫獲得通過，並已在全國 22 縣市 279 個實踐場域積極展開合作中，其中並已包含 52 個優先推動鄉鎮。

教育部為鼓勵大學積極參與地方創生，目前正在規劃 109 年將啟動的 USR 第二期計畫，配合地方創生將新增「地方創生類 USR 計畫」：鼓勵各校以「地方創生國家戰略計畫」之 134 個優先推動鄉鎮市區為實踐場域，協助鄉鎮發掘未來發展特色，結合學校能量強化在地連結合作，參與推動地方創生。

資料來源：教育部技術及職業教育司

https://depart.moe.edu.tw/ed2300/News_Content.aspx?n=5D06F8190A65710E&s=66067BD034C50BB0

國外消息



教育部優化大專校院 境外學生諮詢服務

為關懷在臺大專校院就讀之境外學生，教育部持續鼓勵各校及其輔導人員精進境外學生服務措施，使境外生等意見能充分表達並獲得即時有效處理，進而安心向學。教育部自 100 年起成立之「大專校院境外學生輔導人員支援體系計畫（NISA）辦公室」（簡稱「境外生輔導辦公室」），每年辦理 5 場次大專校院境外學生輔導人員服務素養培訓研習會，目的即在於協助大專校院建置境外學生服務品質改善機制。

因應境外學生人數逐年快速成長，教育部已規劃自 108 年起持續優化境外學生輔導機制，包括建置境外學生專屬網頁及意見信箱、境外學生服務專線電話、跨部會通報網絡平臺及辦理境外學生座談會等四大面向，期建構境外學生友善學習環境，全面提升高等教育國際化形象，相關措施說明如下：

一、專屬網頁及意見信箱（www.nisa.moe.gov.tw）：於境外生輔導辦公室網站新闢輔導專頁，提供相關法規資訊，在

臺就讀期間常見問題之 Q&A 及各主管機關 / 單位諮詢管道，並設置可於線上立即填送意見信箱，由專人回覆及協助處理。

二、服務專線電話（0800-789-007）：設置中、英、越南、印尼語服務專線於週一至週五上午 9 時至下午 5 時由專人接聽（印尼語及越南語另有專業翻譯），協助及時解答學生問題，非上班時間也有語音答錄服務。

三、跨部會通報網絡平臺：教育部已邀集外交部、勞動部、內政部、僑務委員會及境外生辦公室等組成平臺並建立輔導通報、協處回應流程相關機制。

四、舉辦境外學生座談會：教育部邀請僑務委員會、勞動部、內政部移民署、衛生福利部中央健康保險署、外交部領事事務局、海外聯合招生委員會等有關機關單位赴北、中、南、東四地主動訪視僑外生，透過訪視活動，讓僑外生更深入瞭解與其在臺就學期間切身相關的問題，並與僑外生座談及互動，面對面解答學生在臺求學及生活的疑問。

有關教育部優化境外學生輔導機制已製成民眾版及學生版懶人包，歡迎下載參閱（www.nisa.moe.gov.tw），教育

部將持續透過各校新生說明會、臉書社團、輔導人員研習會及境外學生座談會等，向所有僑外生宣導相關優化措施。

資料來源：教育部國際及兩岸教育司

https://depart.moe.edu.tw/ed2500/News_Content.aspx?n=79D4CEEC271FCB57&s=A71CBCBB412FAF83



本月推薦影音 QR Code 掃描：
教育不是為了分數

高教司、技職司108年3~4月份重要活動

日期	工作項目	承辦
108/3/6	教育部辦理「大學推動產學合作常見營業稅問題」說明會（南區）	高教司
108/3/11	教育部辦理「大學推動產學合作常見營業稅問題」說明會（北區）	高教司
108/3/7	108學年度大學術科成績、學測成績複查結果通知	高教司
108/3/11-3/12	108學年度繁星推薦繳費報名	高教司
108/3/18	公告108學年度繁星推薦第1-7類學群錄取名單及第8類學群通過第1階段篩選結果	高教司
108/3/19-3/21	108學年度個人申請繳費	高教司
108/3/20-3/21	108學年度個人申請報名	高教司
108/3/22	108學年度大學「繁星推薦」入學：錄取生放棄入學資格截止	高教司
108/3/27	公告108學年度個人申請第一階段（學測、術科成績）篩選結果	高教司
108/3/29	新南向產學合作國際專班學生來臺就學經驗分享記者會	技職司
108/3/31	公告108年度高等教育深耕計畫各校補助經費	高教司
108/4/10-4/28	108學年度繁星推薦-大學醫學系辦理第8類學群第2階段面試	高教司
108/4/10-4/28	108學年度個人申請-大學校系辦理指定項目甄試	高教司
108/4/24	科技校院繁星計畫聯合推薦甄選錄取公告	技職司
108/4/24-4/28	技職體驗嘉年華「技職活水·築夢最美」（名稱暫定）	技職司

