

促進國際生來臺暨留臺中程計畫
——國際產業人才教育專班（新型專班）

產學攜手育才，為臺灣產業注入國際生力軍

文字 / 陳筱君 圖片提供 / 國際產學教育合作聯盟專案辦公室、正修科技大學

鳳凰花開的畢業季，每所大學都可以見到許多畢業生開心在校園合影，驪歌高唱，學子們從校園奔向嶄新的人生篇章。有四百九十一名來自二十六所大專校院、膚色與口音各異的年輕人也一起開心地換上畢業服，齊聚臺北國際會議中心，參加由教育部為他們聯合舉辦的「職涯展翼——臺灣新型專班學生畢業留臺就業啟航典禮」。

首批畢業生全數留用的亮眼成績

這群來自印尼、越南、菲律賓、印度等地的學生，在將近兩年前拖著行李抵達臺灣時，可能還說不清楚「國際產業人才教育專班」這個拗口的名稱。如今，他們成為了「新型專班」第一屆畢業生，手上除了一張ＳＴＥＭ（科學、技術、工程、數學）、金融及半導體相關領域學士或碩士班的畢業證書，也全數獲得留用，將以踏實和自信的步伐，入職日月光、臺灣美光記憶體、中華工程等一百零七家合作企業，成為產業急需的專業人才。

「這是一個由大專校院、國際生與國內廠商共同組成的全新生態系。」臺灣大學機械工程學系終身特聘教授暨計畫總主持人覺文郁分析，過去，臺灣的高等教育在招收國際新生時，往往面臨「學用落差」與「留臺率低」的雙重困境；而傳統新南向專班更常被貼上補充基層勞動力的標籤，難以直擊產業核心缺口，而「新型專班」就成為突破這些窘境的解方。

這項專案成功的關鍵，在於這些學生入學前經過學校與企業雙重面試，學校透過開設學士後專班或與海外合作校院串接雙聯學位，由國家發展基金提供至多兩年學雜費全免的留臺獎學金，為合作企業打造專屬的人才培育管道；合作企業則需提供學生就讀期間每人每月至少一萬元、兩年二十四萬元之生活津貼；透過這一紙合約，學生畢業後具有一定期間留臺就業的義務，換句話說，他們還沒踏進校門，就已經被企業「認養」，取得畢業後留臺工作的保障。覺文郁坦言，這樣的做法在臺灣高教現場過去幾乎是零，因此養成過程格外辛苦。

為技職課堂注入活水，第一線教師重燃教學熱忱

細數這群國際生兩年來的成長軌跡，最令計畫辦公室與第一線教學現場震撼的，是學生的學習態度與回饋品質對整體教學環境帶來的強烈衝擊，成為翻轉校園的活水。

「這股活水可說讓技職教育現場徹底『重生』了！」覺文郁認為這是出乎意料、令人驚喜的收穫。過去，在少子化現象衝擊之下，許多技職與私立大專校院不僅面臨招生不足，也面臨學生素質與學習意願下滑的挑戰，不少教職人員在充滿無力感的環境中，喪失了作育英才的初心。

然而，覺文郁從新型專班的學生看到數十年前臺灣學子的影子，只要有機會出國留學，就會格外努力，展現透過積極學習改變命運的渴望，「這些學生的家境多半不算寬裕，在訪視團座談時有人甚至眼眶泛淚，一再道謝，表示自己一度懷疑這麼好的事情會不會是詐騙，」從剛入境時的戒慎恐懼，到畢業前夕自信地接過企業聘書，這批學生展現出的專業韌性，正是企業願意留用他們的關鍵。

正因如此，當計畫團隊到臺鋼科技大學訪視時，校內教師面對這批眼神中帶著光芒的國際生感嘆道：「謝謝這個計畫，讓學校和老師重新找回了教學的尊嚴與熱忱！」同時表示這些國際生在課堂上的專注度、作業品質與實作表現，甚至超越了部分本地學生，形成了正向的同儕競爭效應。

這股活水也改變了招生版圖。以正修科技大學為例，新型專班開辦初期錄取率高達八成，但在優質口碑與高企業留用率傳開後，近年報名人數爆滿，錄取率已陡降至僅剩兩到三成，意味著每十位報考的國際生中，學校與企業得以嚴格篩選出最合適的兩至三位，讓第一線學校看到了技職校院轉型的生機。

挑戰企業攬才思維的「百分之百就業」

即便有如此亮眼的成績，覺文郁心中還是有些遺憾，「如果滿分是一百分，我給這兩年的推動成果打七十分，因為『量』還沒有做起來！」

推動計畫之初，國家發展委員會和經濟部相當支持教育部的想法，對新型專班寄予厚望，期待一年能引進兩萬名國際產業人才；如今每年雖有約四、五千名海外學生蜂擁報名，最終卻只有千名學生能夠成功入境。覺文郁分析，「問題不在學校吸收不了這麼多學生，而是要求一家公司僅憑短短幾十分鐘的線上面試，就要決定聘用這些『未來員工』，還得先買單他們兩年的生活費，對人資部門來說，風險與不確定性都太高，大型企業內部如果沒有相關配套政策，不容易接受這種全新的攬才機制。」

另一方面，部分與半導體相關的龍頭產業則有不同考量，他們願意提供少數名額與學校合作開班育才，卻不願保證留用，打算等學生畢業後再從中挑人，這種「寧可認賠培訓費也不願承諾全數聘用」的做法，與計畫「百分之百就業」的初衷相違背，也使得專班量能難以急速成長。

破解企業「不敢為未來人才買單」的困境

面對這兩道難題，教育部與計畫辦公室在不違背計畫初衷的原則下，以「把時間還給學校、企業與學生」作為調整方向。

過去在學生入學之前，必須完成企業媒合，簽訂聘僱合約。但是現在預計規劃允許學校讓學生先註冊報到，將媒合期拉長至兩年之內。在這期間，學校會邀請企業走進課堂，共同參與教學與實習，在長達一至兩年的互動中觀察學生表現，再決定要不要簽下對方。至於每個月一萬元的生活費則由學校先行墊付，企業確認錄用後再全數補足，若學生畢業後未獲留用，也給予學校一段緩衝期，協助學校持續為學生媒合至適合的企業。

與此同時，為了與美國、日本、韓國、中國這些積極爭搶國際人才的國家競爭，教育部配合各校招生時程，將開班申請受理時間提前至入學前一年半，以利學校及早完成開班核定、啟動海外招生與面試作業，避免優秀國際生源因等待期過長而被其他國家攔截；鼓勵臺灣大學、成功大學、清華大學、陽明交通大學等頂尖大學，以及中興、中山、屏東科大等大學擔任區域總召學校，透過新型專班引進國外優秀研究生，填補研發量能缺口。

互信，讓更多國際人才被看見

經過兩年努力，計畫團隊看到多數企業的態度明顯轉變，第一批學生的實際表現超乎預期，使得產業端的信任鏈快速成型，企業對整體計畫的態度也從半信半疑轉為信任。

許多初期僅試探性地認養兩、三名學生的企業，親眼見證學生的表現之後，信任度大增，如今一年可能參與不同領域的多個專班，預聘超過五十名學生，形成了極其穩定的產學人才供應鏈；從全球封測龍頭日月光與各校的合作中，更可以看到，由於日月光長期聘用優秀的外籍員工，已在內部建立起成熟的跨國語言與管理適應體系，未來也會加碼投入，開設更多專班，展現了新型專班在產業落地的巨大潛力。

來自印尼、畢業於臺大化工的蔡悅柔在畢業典禮中提到，這兩年從初來乍到的陌生不安，到逐漸找到屬於自己的位置，收穫的不只是知識與能力，更有被信任、被期待的責任感；而畢業於正修科

技大學的劉法銘，則以中英文夾雜的方式，談起這是自己第一次離開東印尼的家鄉，獨自到遙遠陌生的高雄求學、生活，如今已經能獨立生活，並將持續加強中文能力，進入臺灣職場；崑山科技大學的周氏青花則對於學校與企業深度合作，真正做到「學以致用」的教學方式感到興奮。這些即將跨入臺灣職場的新鮮人，不只看見自己的改變，也親身感受到臺灣對於國際人才的重視。

尋找下一個林百里

計畫辦公室每學期都會到校訪視，甚至不會事先通知，學生是否真的在實習、學校是否照表操課，現場見真章，委員們也常以：「你過得還好嗎？」作為與學生單獨對話的開場白，讓這些隻身在臺的學生感受到無比溫暖。

覺文郁表示會這麼做，其實是為了杜絕過去少數學校與企業將學生當成廉價移工引發的人權事件，「所以我們絕對禁止仲介介入，從海外基地人員聘僱到招生規劃，都是計畫團隊帶領學校一步一腳印，跑過菲律賓、越南、印尼等國家的大城小鎮遴選出的優秀學生。」正因為嚴謹的制度已經形成口碑，第二屆之後的學生許多是經由學長姐、家族內的兄弟姊妹口耳相傳，選擇報考「新型專班」，「這種自然長出來的信任，比任何廣告都更有分量！」

這些已經進入職場幾個月的學生，部分以助理工程師的角色跟著前輩學習，也有表現特別優異的學生，直接被聘為工程師，成為企業即戰力。大多數的學生也希望未來能夠繼續留臺生活，正如教育部長鄭英耀在畢業典禮給他們的祝福一樣，讓生命在臺灣轉彎，畢業之後留臺工作、創業、落地生根，創造下一個廣達科技，成為另一個林百里。

