

高職校長研討會結論彙報

黃耀南

新北市立新北高工教師

全國高級中等學校教育產業工會副理事長

新北市教師會副理事長

1

簡報大綱

壹、高職校長研討會背景說明

貳、高職校長研討會討論議題及結論彙報

2

壹、高職校長研討會背景說明

- ◆ 台灣自二十年前推動教改以來，在廣設大學的教育政策推動後，就讀大學的學生人數比例已達七成。
- ◆ 台灣社會上已見到「畢業生找不到事，企業主卻找不到人」的供需不均衡現象。
- ◆ 為規劃適合台灣國情與民情的適性分流學制，台大政法中心委託吳武典、黃光國、周祝瑛、王立昇等教授組成「適性分流學制研究」團隊，進行各項規劃方案之研究，找出問題，並嘗試提出解決辦法。

3

壹、高職校長研討會背景說明

- ◆ 102年11月到103年1月研究團隊造訪十家機械相關產業，以確實掌握產業界對當前技職教育的看法。
- ◆ 研究團隊根據教育部近年高級中等學校科別資料、各大專院校資料，建置完成「教育資料庫系統」。
- ◆ 3月22日在台北市松山工農召開高職校長高峰會議-「從適性分流談高職定位」研討會，總計有全國各地20多位現職高職校長參與此一研討會。

4

貳、高職校長研討會討論議題及結論彙報



5

一、高職定位

(1) 教育目標

1. 應從職業生涯發展去建立技職教育，故技專校院定位應明確化，再談高職定位。
2. 技專校院招生考試會影響高職教學，因此只有技專校院課程落實務實致用，並依實務選才，高職部分才能全力落實目前課程綱要之精神。
3. 高職應與高中有所區隔，強調技能學習及職業道德。
4. 高職是實群實科或是實群虛科，應定位清楚，若以培訓基礎技術人力，則應以實群實科規劃，若以升學準備培育專業人才，則可以實群虛科規劃。

6

一、高職定位

(2) 課程發展

1. 技職教育課程規劃應上下整合。向下與國中小接合，除在十二年國教課綱應明訂外，可多辦理與技職教育有關的夏令營，讓國中生更瞭解技職教育的特性。

2. 高職與技專校院課程的縱向整合，技專校院先定位好，是學術型、科技型或技術型，還是產學型，先定位，沒有定位好，高職要突破很難。

7

一、高職定位

(2) 課程發展

3. 課程向上的部份應該不是高職的問題，是科大的問題，因為高職生畢業去科大後反應，重複的太多，浪費太多時間、沒辦法學到更多東西，故科大應該跟普通大學有所區隔，更應該是高職教育的延伸跟深化，而不是重複。

4. 高職自95及99課綱修訂以來，普遍反應課綱是可行的，就目前的架構，15群91科，各群科中心學校隨時都在反思回饋。但因為強調升學，尤其高三課程都以升學為主，走偏了，所以主管機關應該監督課程的落實。反觀技專校院沒有這樣的機構，大學有科系，科系又分很多，絕不只91科，技專校院太亂，高職如何對應？

8

一、高職定位

(3) 學訓考用

1. 產學訓的合作應該更緊密，對於人力市場探勘與學習應建立這樣的機制或機構。
2. 因為有職訓局(勞動力發展署)，企業界的培養訓練並非高職能取代，學校要培養的不只是企業所需的人力，應兼顧道德、品格與環境適應力。
3. 希望建立NQF(National Qualificatios Framework)或新版的QCF(Qualifications and Credit Framework)國家教育資歷架構，使得取得資歷的學生學有專精，產業才能據以任用，縮短學用落差。

9

二、職業學校如何落實適性分流

(1) 課程規劃

1. 過往課綱規劃與修訂都由大學教授主導，台灣一直以來都是迷信教授，教授為了顯示我是教授，課綱都訂的太深；如果訂的太普通，好像教授學問不夠。所以課綱的規劃和分配，建議應該加重產業界和高職現場老師比例。
2. 高職適性分流應兼顧實用技能與建教合作學制等學制，尤其是實用技能，要實科還是實群？可用學校本位課程的選修空間做規劃。一般高職跟實用技能學程之間，要有更大的區別，實用技能學程課程可以走實科的概念，較符合技能專業的學習。實群是則是往技專校院升學的方向發展，四技二專統測就是實群的概念，如就業導向就應該用科來規劃，善用學校本位課程進行規劃統整。

10

二、職業學校如何落實適性分流

(1) 課程規劃

3. 目前課綱科目分得太細，實習學分數不足(以農業群森林科的「樹木學」為例，一年有四堂課、四學分，但分成上下兩學期來上，兩小時實習是不夠的，光準備材料、事前講授，大概只剩下80分鐘)，所以未來課程的規劃，應做統整，不要分得那麼細。過去農機科農業機械實習，大概就要實習九堂課，如此可以很專精、很用心地把引擎分解後再組合回去。

11

二、職業學校如何落實適性分流

(1) 課程規劃

4. 增加實習課程時數：過往單位行業課程實習課共兩天半，現在實習加專業科目課程佔不到總時數的一半，訪視的所有工廠都說：高職的技術能力不足！實習課減少又要求技術能力，幾乎是緣木求魚。

5. 課綱變動太快也未立即解決問題：課綱問題到現在還很亂，為何？其中群科是一個很大的問題，將很多不相干的科綁在一個群，造成一個群內的性質差很大，如動力機械，有空中飛的、水中游的、路上跑的，全部都把它綁在一起。

12

二、職業學校如何落實適性分流

(2) 教學方法

1. 善用技職教育再造方案，增加學生就業導向的實習，並鼓勵高職老師實務進修。多辦產學合作，高職跟大專端，有就業導向的課程，可以直接保送科大，白天在業界實習，晚上或假日到大學念書，以3+4或1+4的方式培育人才，會比較有效果。高職一般科目老師也應該要瞭解職業教育的目標。
2. 引進業師進行就業導向實習、實務實習、職場體驗，鼓勵教師透過進修和專業發展增能。老師必須要知道技術的精髓所在，內化後才有辦法教給學生，學生在學習時，才會有學習的成就感和動機。

13

二、職業學校如何落實適性分流

(2) 教學方法

3. 強化技能及技藝競賽選手的進路，技能及技藝競賽應該開放給產業參觀及觀摩，讓他們去選才，讓技藝優良的選手，優先進入業界工作，幾年後再來升學，且升學優惠年限，可適度延長。目前技專校院對技能及技藝競賽選手輔導措施不足，造成技藝競賽選手不容易順利畢業，應落實技能及技藝競賽選手的學習輔導措施。
4. 改變因升學犧牲實務課程的現象，落實實務教學。
5. 針對課程教學設計標準作業程序(SOP)，這類SOP包括國內外課程內涵的比較，而這些比較仍要強調校本課程的務實性。

14

二、職業學校如何落實適性分流

(3) 師資培育

1. 應重啟公費生制度，尤其是稀有類科。
2. 加強國中職業試探，一般科目教師與輔導教師應了解行職業的內涵與職業教育的目標，師資培育課程應將「職業試探與職涯瞭解」納入，以解決適性輔導問題。
3. 師資培育法解構專業師資，技職教育師資培育宜加入企業實習課程，強調實務操作。
4. 鼓勵技職教育教師每七年有半年至一年留職留薪至業界參訪、研習與服務實習，以了解產業現況，並與產業結合。
5. 若以升學準備培育專業人才，則可以實群虛科規劃。部分類科專業師資的資格認定應更彈性，或重啟師資培育班(美容、餐飲...)，以補足師資缺口。

15

三、證照、檢定與建教合作

(1) 證照制度

1. 儘速訂定「職業證照法」，並推動證照法制化，規定需有證照才能開業，推動「證」「照」合一，未來就業才有保障。
2. 找業界參與設立證照考試題目或術科測驗。
3. 證照考試應由相關產業「工會」或「公會」主導(以冷凍工會為例)。
4. 證照應有時間性，在一定時間內必須換證。
5. 證與照應有效整合，目前證照太多太雜，造成無用。
6. 規範企業用人應有證照之比例及獎勵措施(如減稅)。

16

三、證照、檢定與建教合作

(2) 技術檢定制度

1. 檢定制도는 學生技術能力的檢核，也是對學生階段學習的肯定。
2. 檢定應是技能學習的檢核，理論上丙級是高職，乙級是專科，甲級是技術學院，目前乙級以上的證照較能符合業界需求。
3. 檢定應整合，做適度篩選淘汰，不要讓學生花很多力氣做沒有意義的事。
4. 技能檢定制도는 要回歸業界，讓業界參與命題與評鑑，因為業界才知道要什麼樣的人才，什麼樣的技術能力。
5. 檢定應即檢即用，不宜過度強調升學加分，高職教學應與檢定做適當切割。

17

三、證照、檢定與建教合作

(3) 建教新法

1. 建教新法主要爭議在工時。勞基法規定兩週工時84小時，建教新法規定兩週80小時，且每日訓練時間不得超過8小時，宜做整合。
2. 保證金制度建議可以更彈性，以利業界辦理。
3. 建教班現況是低門檻，小公司就可辦理，為找廉價勞工替代人力，而不是真正培養自己的員工，所以建教新法要調高門檻。
4. 建教制度宜因應產業不同做適度區隔，部分不適合之產業不應辦理。

18

三、證照、檢定與建教合作

(3) 建教 新法

5. 建教合作應有一定技術層次，與高職配合，不應是作業員層次。

6. 近來建教合作成功案例(中正高工+中鋼、台中高工+臺灣科大+上銀科技、木柵高工等+台北科大+瑞健國際)。

19

簡報完畢
敬請指教

20