

學生關心事項Q&A



■ 實習前有哪些保障實習生權益機制？

依本校校外實習辦法規定，包含合作機構評估及篩選機制、實習生保險機制、實習合約及個別實習計畫審查機制。實習開始前，學生應檢視實習合約及個別實習計畫內容，確認無疑義後，並於個別實習計畫親自簽名。

■ 實習期間如有任何疑問，學校部分能尋求誰的協助？

實習期間若有遭遇困難或有任何疑問，原則應**優先與專責實習輔導老師聯繫**，也可洽詢本校實習專責管理單位，聯絡方式如下：

實習就業生涯發展組（專責境內實習）

04-27016855分機1802、1502

國際與兩岸事務處（專責境外實習）

04-27016855分機1523

■ 參加校外實習可否享有學雜費優惠？

依據教育部88年6月3日台88技字第88058056號函「學生全學期均在校外機構實習者，該學期費用以徵收學費全部、雜費為五分之四為限」。但要取得雜費8折優惠，須全學期全部學分皆在校外實習。

■ 如何找到適合自己的實習機構？

本校提供多元實習媒合途徑，包括由實習就業組舉辦之校園徵才企業博覽會、企業實習說明會，以及各院系專案媒合活動、產學人才培育計畫等。

■ 學生是否可以推薦實習機構？

學生可以向系上推薦實習機構，經教師實地評估後、系實習委員會討論，再送實習中心會議決議，方可進行媒合。

■ 實習合約已經簽訂，但尚未開始實習，是否可以取消？

可以取消，但請自行與實習機構聯絡溝通，敘明原因。待取得原機構諒解，依原媒合途徑，向實習就業組或系上回報，三方簽妥「解除實習合約切結書」後，即完成解除合約。

■ 修習校外實習課程期間有哪些注意事項？

■ 雙師輔導機制

除業界實習督導(Mentor)外，實習期間本校安排實習專責輔導教師，至實習機構進行實地訪視輔導，**境內實習「每學期」至少一次**；境外實習「每學年」至少一次。學生如有適應不良等有實地輔導必要者，應隨時進行訪視。

■ 實習滿意度問卷調查

參加校外實習學生，上下學期均應配合本校教學發展中心「僑光科大校學評量填寫系統」之開放時間，完成實習滿意度問卷填寫。

■ 撰寫實習報告

每學期應繳交實習成果報告（內容至少包含：**實習月誌、心得報告、*實習機構投保證明**）。每年皆會在5月舉辦「校外實習課程實習成果報告競賽」。

*如何取得時實習機構投保證明？

可**透過網路查詢取得證明（輸入健保卡號+戶號）**

（勞保局e化系統網頁：

https://edesk.bli.gov.tw/na/na_gsp_login.jsp）



■ 若是學年實習課程，我應完成多少實習時數？何時可以結束實習課程？

學年課程之實習時數，以**不低於1440小時**為原則；實習期間則**不得低於36週**，且**不得早於次年5月底前**結束。

■ 校外實習課程成績評定方式？

實習機構主管佔40%、輔導訪視教師佔60%。

■ 實習期間適應不良，我該如何處理？

無論起因於實習機構因素抑或學生個人因素，務必聯繫所屬訪視輔導教師，並依以下程序進行：

- 1.實習生將遭遇問題，告訴實習專責輔導老師與業界督導，雙方共同提供協助。
- 2.若仍無法緩解適應不良狀況，將由實習專責輔導老師協助安排三方會談（實習機構主管、實習專責輔導老師、實習學生），以尋求對學生校外實習最有利之方案，共商後續輔導作為。
- 3.經輔導後，如須離退轉換單位，由本校、實習機構與學生三方共同簽署「終止實習合約切結書」，同時由實習專責輔導老師填寫「校外實習學生離退轉換機構記錄表」，送交實習就業生涯發展組，**嚴禁學生自行向廠商提出離職申請**。
- 4.若三方協調無法獲得共識，學生得向各系校外實習委員會提出申訴。

■ 實習期間受到人身傷亡，有無保險理賠？

可依實習計畫合約書所載保險類型，申請保險理賠。



職場性別平等



■ 在職場中遇到性騷擾該找誰協助？

若於實習期間遇有疑似性騷擾，或其他職務上與性別相關之疑義，請於第一時間與訪視輔導老師聯繫處理，請勿自行解決或拖延，以免損及自身權益。

實習期間於工作場所或執行職務遭受性騷擾時，原則上適用性別工作平等法處理；若他方當事人具有學校教職員工、學生身分者，則應適用性別平等教育法處理。

■ 甚麼是性騷擾？

1.【敵意環境型】受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

例如：講黃色笑話、不當肢體碰觸、糾纏、傳送色情圖片或影片、偷窺、偷拍、過問與性或性別有關之私領域資訊或事物。

2.【交換條件型】雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

例如：利用權勢要求吃飯、陪伴或其他與性或性別有關之行為，以作為工作上利益之交換。

■ 工作場所性騷擾之處理程序為何？

依實習機構所訂規範處理：實習機構之受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示；若發生職場性騷擾事件，雇主知悉後應採取立即有效之糾正及補救措施，否則應負賠償責任。

■ 因職場性騷擾受有損害時由誰負賠償責任？

由雇主及行為人連帶負損害賠償責任，包括財產上、非財產上損害賠償，若受害人名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

■ 禁止違反性別歧視主要內容為何？

雇主不得因實習生之性別或性傾向，而在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、提供教育訓練或其他類似活動、舉辦或提供各項福利措施、薪資之給付、契約終止、離職及解僱等方面予以差別待遇，雇主違反致受僱者受損害，應負賠償責任，受僱者並得向地方主管機關提出申訴。

雇主不得因受僱者提出性騷擾或性別歧視申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分，否則可處2~30萬元罰鍰。

性別工作平等法全文：

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>



僑光科技大學
Overseas Chinese University

校外實習

問答集

精進校外實習品質
保障實習學生權益

實習接軌就業
開啓職涯發展

產學合作處 實習就業職涯發展組 編製111.7.30

