計　畫　編　號
PG10304-0099

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

委託機關：教育部青年發展署

研究單位：國立臺灣師範大學

研究主持人：王麗斐 教授（國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系）

協同主持人：喬虹 助理教授（亞洲大學心理學系）

研 究 助 理：郭欣榆 專任助理（國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系）

研 究 期 程：民國 103 年 4 月 16 日至 103 年 12 月 31 日

中華民國 104 年 1 月

教育部青年發展署委託

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

執 行 期 間　：民國 103 年 4 月 16 日至 103 年 12 月 31 日

執 行 單 位　：國立臺灣師範大學

研究主持人　：王麗斐 教授

協同主持人　：喬虹 助理教授

研 究 助 理　：郭欣榆

摘要

本研究主要目的在於盤點大專校院職涯輔導單位現況與需求，以做為提供學校及政府規劃政策之參考建議。研究採三階段混合研究進行：第一階段為「初步探索」階段，透過文獻探討、焦點座談、以及拜訪辦理職涯輔導業務績優之大專校院職輔主管進行個別深入訪談，計有 25 位專家學者與第一線職輔工作人員參與四場焦點座談；此外，第一階段並訪談五位大專院校職涯單位主管與學者專家。第二階段則為「現況盤點」階段，採紙本問卷普查，計有 135 所大專校院填答。第三階段則是「形成共識」階段，邀請專家學者與相關團體代表，根據前二階段之研究成果，進行六場次滾動式共識會議，以達成對研究結果分析，與未來建議之共識結論。計有 24 名、60 人次參與。綜合三階段研究發現，以下依（1）職涯輔導單位組織；（2）有關人力現況；（3）經費現況；（4）職涯輔導工作業務狀況；（5）職涯輔導工作之困境；（6）職涯輔導工作成功經驗；（7）未來發展需求；以及（8）未來建議等八項結果呈現。

壹、　職涯輔導單位組織

本研究發現八成以上職涯輔導單位為校內二級單位，其中六成以上直屬學務處、三成屬於研發處，極少數由多個單位共同承辦。另外，超過七成的職輔單位有建立職涯輔導流程與職涯輔導年度工作計畫，但僅約三成設立職涯輔導委員會以及職涯輔導作業要點，且多數於近十年內設立，凸顯大專校院對職涯輔導工作有越來越重視的趨勢。

貳、　有關人力現況

本研究發現，有 54.9%大專校院的職涯輔導單位屬於 1-3 人的編制，其中以 2 人負責全校職涯相關業務的人力編制最普遍（其中一人為教職兼任主管），佔三成。問卷普查發現，約四分之一的職輔人員工作年資為一年以上但未滿兩年；離職率 60%（即平均五年離職三人）。另外，目前大專校院職涯輔導單位的生員比平均為 2781：1（以全校學生計）與 1976：1（以大學日間部學生計），這些結果凸顯現有職輔單位的人力現況是小編制、新手、高流動率、經驗累積難度高。

參、　經費現況

本研究發現平均八成人事經費來自校內自籌；至於業務經費則不到三成屬校內自籌，校外業務經費多透過向教育部與勞動部之相關計畫申請。根據焦點座談和共識會議中與會人員的分享，許多大專校院給付職輔人員的薪資偏低，有些甚至只有 20K 或 22K。年度職涯業務經費預算平均約為一百三十餘萬元，平均每名學生能夠分配到的職涯業務經費約為 155 元。此外，校際間經費異質性偏高：排名前十名與後十名的平均業務經費預算差距 116 倍，其學生平均亦有 73 倍之差（每位學生平均分配到的年度職涯經費分別為 9 元與 661 元）。

肆、　職涯輔導工作業務狀況

各大專校院職涯輔導單位的經費資源雖然差異性大，但所辦理的業務卻大同小異，其中主要業務包括：辦理職涯探索與規劃活動、校院徵才系列活動、職場體驗或實習、畢業生流向調查作業等。問卷資料分析結果顯示，各校最常執行業務的前三名分別為辦理與就業市場接軌的活動、辦理探索生涯興趣之相關活動、蒐集並統整職涯相關數據。此外，這些業務無論是在實際現況或理想中，研究參與者都建議應多與其他單位聯合執行，特別是聯合系所共同執行。

伍、　職涯輔導工作之困境

九成以上大專校院表示在職涯輔導工作上遭遇困境，其中以人力不足為所面臨之最大困難，接下來則為職輔人員工作負荷過大。困境調查結果與過去政府研究結果相類似；值得注意的是，大專校院學生參與職涯輔導活動動機低躍居第三，值得進一步探索了解。

陸、　職涯輔導工作成功經驗

本研究發現，各大專校院在縮短學用落差、提升學生就業力、整合資源以及其他職涯輔導工作已累積許多成功經驗，經本研究團隊質性分析結果發現：

（一）　在縮短學用落差的做法，包括辦理實習、見習、企業參訪、座談會與講座以及建立企業或職涯導師等。

（二） 在提升大專校院學生就業力的成功經驗策略有：辦理職涯講座、就業座談或說明會、企業參訪、實習、見習、徵才說明會、就業博覽會等。

（三） 在資源整合的策略與作法，包括結合企業資源進行產學合作以及結合政府與校內資源等。

（四） 其他成功經驗有組成學生職涯輔導顧問團或志工團、規劃職涯或企業導師及其他專業訓練、提升職涯服務相關軟硬體設備等。

柒、 未來發展需求

綜合三階段研究發現：近四成大專校院職涯輔導單位在未來發展的首要需求仍是人力需求，與過去研究發現相一致。其次則依序為經費需求、需要學校相關配合或支持，特別是學校的重視以及全校教師的支持。

捌、 未來建議

本研究根據前述研究發現，提出供學校及政府相關單位規劃具體措施之參考建議，至於詳細具體內容則於內文詳細呈現。

（一） 在短程目標上，建議針對職涯輔導單位的角色與功能再定位，並且對職輔人員提供充權與充能的在職訓練；

（二） 在中程目標上，建議強化職輔人員與單位發展跨專業整合知能與機制，形成橫向跨單位/專業合作之聯盟機制；

（三） 在長程目標上，建議健全職涯輔導制度與法制化，強化職輔單位在校之行政決策與執行影響力，以提升大專校院職涯輔導工作執行之效能與效率。

關鍵字：生涯發展、大專校院職涯輔導服務、方案評估

Abstract

The study aimed to get a thorough understanding of the present situations and needs of college career services, in order to provide suggestions for universities and the government for future references of educational policies. The study used a mixed-method design and collected data at three stages. At the first stage, the exploration stage, the research team collected data through literature review, focus groups, and in-depth interviews of top-notch career services' directors. A total of 25 scholars and practitioners participated in four focus groups; besides, we interviewed 5 career services' directors and scholars. At the second stage, the "stock taking" stage, the research team collected data through paper-based survey and received answers from 135 universities. At the third stage, the concensus building stage, the research team invited career scholars and practitioners, and representatives of various groups to attend rolling consensus groups. They were requested to discuss and form consensus opinions on the interpretations of the results and suggestions for universities and the government to regulate career services for youths. A total of 24 people (60 accumulated visits) participated in the rolling consensus groups. Major findings from the three stages of the study were discussed in the following aspects: (a) the structure of career services, (b) the human resources of career services, (c) the budgets and funding resources of career services, (d) the practices of career services, (e) the difficulties experienced by career services, (f) the successful experiences and practices of career services, (g) the needs for future development, and (h) suggestions for the future.

A. The Structure of Career Services

The results indicated that over 80% of career services were positioned at the 2nd level administration in the universities; over 60% of those were under Office of Student Affairs, 30% were under Office of Research and Development, and for some were shared by multiple offices. In addition, over 70% of career services have instituted career guidance procedures and annual plans; however, only about 30% of them have established career guidance committee and career

guidance work guideliness. For the schools with career guidance committees and guidelines, they were mostly established within last ten years. It was an indication of the importance of career guidance work in higher education.

B. The Human Resources of Career Services

The results showed that 54.9% of career services were operated by 1-3 employees; about 30% of career services were run by 2 people (one of them was faculty to serve in administrative position concurrently). About one fourth of career services employees have worked more than one year but less than 2 years; the turnover rate was 60% (3 people leave in every five years). The student-employee ratio of career services was 2781:1 (including every student in the university) and 1976:1 (including students registered in day school only). The results reflected on the limited allocation of human resources, novices, high turnover rate, high difficulties in experience accumulation.

C. The Budgets and Funding Resources

The results showed that on average 80% of personnel expenses were from internal funding, but less than 30% of functional expenses were from it. The majority of functional expenses were from special projects of Ministry of Education or Ministry of Labor. Based on the experiences shared by participants in focus groups and rolling concensus groups, many personnel of the career services were paid poorly, some as low as NT$20,000 or NT$22,000. In average, the annual functional expenses budget for career services was about NT$1,300,000, about NT$155 was spent on each students. Besides, by comparing the annual budget mean of top-10 funded schools with bottom-10 funded schools, the differences were as large as 116 folds (average annual functional expense budget exceeds NT$6 millions); the differences of money spent on each college student between those two groups were 73 folds (on average, annual career budget on each student was NT$9 versus NT$661).

D. The Practices of Career Services

Most career services delivered similar career services, although there were big differences

in financial resources. Major career services included: career exploration and planning activities, career fairs, internship and practicum, and graduates job placement survey. The results indicated that the top three most frequently performed functions of career services were: job market related activities, career interest exploration type of activities, career related data collection and analysis. These types of work ought to be organized with the collaboration of other offices, especially for departments, either in reality or in ideal.

E. The Difficulties Experienced by Career Services

Over 90% of career services reported experiencing difficulties in their work, especially for lack of human resources as the biggest challenge, followed by overloaded work. The results were similar with the results of previous studies; however, the third biggest challenge reported by career services is students' low motivation in participating in career guidance activities. More investigation and discussion of the results are needed.

F. The Successful Experiences and Practices of Career Services

The study found that many university career services have accumulated quite some successful experiences in narrowing the gap between school teaching and practice, enhancing students' employability, integration of resources, and other successful experiences. The results of successful practices/strategies substracted from qualitative data were:

a. Narrowing the gap between school teaching and practices: Practicum, job shadowing, business visits, presentations and workshops, career mentors.
b. Enhancing college students' employability: Career presentations, workshops, business visits, practicum, job shadowing, and career fairs.
c. Integration of resources: Integrating resources from local business, government, or internal resources.
d. Other successful experiences: Student career advisors or volunteers, career mentors and other trainings, strengthening career-related computer software and equipments.

G. The Needs for Future Development.

The findings of the three stages research suggested that almost 40% of university career services reported "more human resources" as their priority needs for future development, followed by needs for financial support, supports from school, especially from university administrators and faculty members on campus, which similar to previous research findings.

H. Suggestions for the Future

Based on the findings above, we provided suggestions for universities and the government. Further details were stated in the paper.

a. Short-term goal: Revisit the function of universities career centers and empower career services providers with adequate on job training.

b. Mid-term goal: Build cross-professional strategic alliance to promote collaborations across professionals and units.

c. Long-term goal: Establish and legalize career service systems in higher education; enhance their influence and impact on higher eductaion policies and implementation; improve efficacy and efficiency of university career services.

Key words: career development, university career services, program evaluation

目錄

第一章　緒論 1

第一節 問題背景與重要性 1

第二節 研究目的 3

第三節 名詞釋義 4

第二章　文獻探討 5

第一節 各國大專校院發展職涯輔導單位之歷史沿革 7

第二節 美國大專校院職涯輔導單位之建置 8

第三節 各國大專校院職涯輔導單位所遭遇之挑戰 10

第四節 我國高等教育職涯輔導工作推展沿革 12

第五節 我國高等教育職涯輔導工作推展模式 16

第三章　研究方法 20

第一節 研究設計 20

第二節 研究參與者 24

第三節 研究工具 31

第四節 資料分析 33

第四章　研究結果 35

第一節　第一階段「初步探索」階段之初步研究結果 35

第二節　「盤點現況」階段之研究結果 51

第三節 第三階段研究之「共識形成」結果 93

第四節 綜合發現 97

第五章　討論與建議 101

第一節　研究結果的討論與建議 101

第二節 研究限制 116

參考文獻 117

附錄 120

附件一 焦點團體會議討論大綱 120

附件二 深度訪談大綱 128

附件三 紙本調查問卷 133
附件四 滾動式共識會議討論大綱 147
附件五 質化普查資料 153

圖目次

圖 3-1　本研究流程圖.....20
圖 3-2　大專校院職涯輔導單位工作現況架構圖.....22
圖 4-1　職涯發展/職涯輔導推動單位校內層級.....53
圖 4-2　職涯輔導單位現況.....54
圖 4-3　大專校院職涯輔導委員會及職涯輔導作業要點設置年份.....55
圖 4-4　各校職涯輔導單位人力編制現況百分比.....56
圖 4-5　各校職輔人員聘任性質比例.....57
圖 4-6　各校職輔人員性別比例.....58
圖 4-7　各校職輔人員聘任性質比例.....58
圖 4-8　負責職涯相關業務成員之職涯輔導工作年資.....58
圖 4-9　職輔人員參加研習之主辦單位.....59
圖 4-10　職涯輔導單位人事經費來源比例.....62
圖 4-11　職涯輔導單位業務經費來源比例.....63
圖 4-12　業務經費預算常態分配圖.....64
圖 4-13-1a　調查與評估學生職涯發展需求執行現況.....69
圖 4-13-1b　聯合其他單位調查與評估學生職涯發展需求執行現況.....69
圖 4-13-2a　蒐集並統整校內外職涯相關數據執行現況.....70
圖 4-13-2b　聯合其他單位蒐集並統整校內外職涯相關數據執行現況.....70
圖 4-13-3a　整合校內外可運用資源之業務執行現況.....71
圖 4-13-3b　聯合其他單位整合校內外可運用資源之業務執行現況.....72
圖 4-13-4a　與他校形成策略聯盟共同推動職輔工作執行現況.....73
圖 4-13-4b　聯合其他單位與他校形成策略聯盟共同推動職輔工作執行現況.....73
圖 4-13-5a　進行職涯輔導活動成效檢討與評估執行現況.....74
圖 4-13-5b　聯合其他單位進行職涯輔導活動成效檢討與評估執行現況.....75
圖 4-13-6a　辦理增進學生自我了解及生涯興趣探索之業務執行現況.....76
圖 4-13-6b　聯合其他單位辦理增進學生自我了解及生涯興趣探索之業務執行現況...76
圖 4-13-7a　辦理有助於師生理解當前產業之業務執行現況.....77
圖 4-13-7b　聯合其他單位辦理有助於師生理解當前產業之業務執行現況.....77
圖 4-13-8a　辦理協助學生增進職涯規劃及決定能力之業務執行現況.....78
圖 4-13-8b　聯合其他單位辦理協助學生增進職涯規劃及決定能力之業務執行現況...78
圖 4-13-9a　辦理協助學生認識職場環境與就業市場之業務執行現況.....79
圖 4-13-9b　聯合其他單位辦理協助學生認識職場環境與就業市場之業務執行現況...80
圖 4-13-10a 對畢業後三個月仍待業中的畢業生進行關懷之執行現況.....81
圖 4-13-10b 聯合其他單位對畢業後三個月仍待業中的畢業生進行關懷之執行現況...81
圖 4-13-11a 規劃與提供研究生職涯輔導服務之業務執行現況.....82
圖 4-13-11b 聯合其他單位規劃與提供研究生職涯輔導服務之業務執行現況.....82

圖 4-13-12a 規劃與提供僑生職涯輔導服務之業務執行現況.....83
圖 4-13-12b 聯合其他單位規劃與提供僑生職涯輔導服務之業務執行現況.....83
圖 4-13-13a 規劃與提供國際生職涯輔導服務之業務執行現況.....84
圖 4-13-13b 聯合其他單位規劃與提供國際生職涯輔導服務之業務執行現況.....84
圖 4-14　職涯輔導單位主要困境.....86
圖 4-15　大專校院縮短學用落差的成功經驗.....88
圖 4-16　大專校院提升學生就業力的成功經驗.....89
圖 4-17　大專校院職輔單位整合資源的成功經驗.....89
圖 4-18　職輔單位辦理其他職輔工作之成功經驗.....90
圖 4-19　職輔單位推動全校職涯輔導工作最迫切的需求.....91
圖 4-20　對政府相關單位的建議.....92
圖 4-21　對本研究計畫的建議.....92
圖 5-1　大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考一.....110
圖 5-2　大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考二.....110
圖 5-3　大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考三.....111

表目次

表 2-1　政府及非政府部門設置於網路上可使用之職涯輔導資源.....13
表 3-1　焦點團體場次與參與人次.....24
表 3-2　焦點會議參與者基本資料.....25
表 3-3　深度訪談職輔專家基本資料.....26
表 3-4　已回收問卷基本資料統計表.....27
表 3-5　已回收問卷基本資料描述性統計摘要表.....28
表 3-6　滾動式共識會議場次和參與人次.....29
表 3-7　滾動式共識會議出席人員基本資料.....29
表 4-1　焦點團體出席者與受訪者所服務的職輔單位之單位階級、結構及人力配置...36
表 4-2　單位校內層級統計表.....53
表 4-3　職涯輔導單位現況資料統計表.....54
表 4-4　大專校院職涯輔導委員會及職涯輔導作業要點設置年份.....55
表 4-5　各校職輔人員基本資料統計表.....57
表 4-6　人事經費以及業務經費來源百分比描述性統計摘要表.....61
表 4-7　業務經費預算描述性統計摘要表.....64
表 4-8　各校職涯輔導工作相關業務經費預算統計表.....65
表 4-9　各項業務執行狀況與重要性之描述性統計摘要表.....67
表 4-10 各項業務執行狀況與重要性之平均數排序對照表.....68
表 4-11 職輔單位所面臨主要困難排序.....87
表 5-1　大專校院全校職涯輔導核心工作參考架構表.....112

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

第一章 緒論

第一節 問題背景與重要性

根據民國102年12月4日「教育部人才培育白皮書」揭示，人才是國家繁榮的資產，教育是人才培育的搖籃。教育可以將人力轉化為具備專業技術與能力之人才，是個人發展、社會進步、經濟富庶、國家永續的基礎。近年來，由於社會快速變遷、產業轉型、高等教育過度擴充及少子女化，致使我國在人力培育及運用上開始出現「學用落差」、「供需失衡」的現象，也連帶影響社會與經濟的發展。因此，如何讓學子能學以致用、培育多元優質創新人才，提升他們專業及應用基礎能力，並進而養成跨領域及國際移動的能力，以及培養積極學習的適應力及軟實力，達到落實就職前後的教育訓練與強化系所與產業連結的重要平臺等等工作，已成為當今高等教育的重要發展課題。

上述幾個重大措施，除了可由教育部協同相關單位協調規劃政策及資源整合之外，實際執行層面則需仰賴校內行政單位、教學單位、研究單位的合作。然而，最關鍵、也是「最後一哩路」，則有賴各校職涯輔導相關單位扮演關鍵角色，協助大專校院學生在踏出校門進入職場前做好準備。各大專校院職涯輔導單位作為校內主責大學生職涯探索及規劃、就業準備、人才及就業機會媒合的校內單位，實肩負著高等教育人才產出之成果驗收之重責大任、任重而道遠。

就讀於大專校院 18-25 歲之青年時值生涯探索期，且是由校園轉銜到職場的階段，除需藉由各類經驗中進行角色試探及自我檢討，在考慮興趣、能力後做出暫時性的生涯決定外，在實際進入就業市場或專業訓練學習中發展實際自我概念，並找出長期職業的可能性（Super, 1984）。因此，青年在此階段除了持續在課堂上學習知識與技術，更重要的是，藉由各類生活經驗擴展自己對各類生活角色的探索、各種生涯進路的探索，以能發展更具體、更具有生涯發展連續性的自我概念，從而做出暫時性的生涯決定、發展出

較長期的生涯選擇。從事高等教育服務的教育工作者、輔導工作者、行政決策者，當思考如何提供這個階段的青年藉由各種經驗的探索並發展自我概念、學習到如何選擇及承擔責任、養成生涯決策能力。而此生涯發展與輔導工作的範圍既廣博又深入，在學大學生就讀於大專校院期間，上述生涯發展與輔導的內涵恐無法由單一單位提供完整服務，十分需要仰賴全校各單位(如：系所教師課堂及課後的薰陶、學務單位如諮商輔導中心、校內外社團等）與職涯輔導單位通盤配合才能達到。

我國教育體系中的生涯輔導教育本具有連貫性，從國民中學的適性輔導、普通高中之生涯規劃選修課程與選填校系輔導、至大專校院層級職涯輔導以一貫之，協助大學生從國中開始認識自我與探索興趣、高級中等學校學習規劃生涯大方向、以致到大專校院學習階段對未來就業做準備。大部分學生在大專校院階段結束後即將踏入職場，因此對於職涯輔導的工作更為著重。為此，各大專校院職涯輔導相關單位的任務及方向非常明確，即為協助大一至大三在校生進行職涯認識、以及即將畢業之大專校院學生進行就業輔導。目前國內各大專校院職涯輔導中心多以職涯輔導的概念，將所提供之服務目標關注於「促進個人發展職業能力相關自我概念、職業選擇決策能力、以及就業準備」，即將廣義之生涯發展及決策能力聚焦於就業力，幫助個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力（Harvey, Locke, & Morey, 2002, p16）。例如，國立臺灣大學學生職業生涯發展中心（以下簡稱臺大職涯發展中心），其組織核心價值在於提升學生就業力、加強學生適應力、及增加學生競爭力，以培養學生適性就業的能力（國立臺灣大學學生事務處學生職業生涯發展中心，民 103）。又如國立成功大學生涯發展與就業輔導組（以下簡稱成大就輔組）即明白揭示其組織目標為「為促進學生全人發展與職場競爭力，……，引導學生探索職涯興趣，強化學生專業職能與就業技能，創造職場競爭優勢（國立成功大學學生事務處生涯發展與就業輔導組，民 103）。」因此，在此目標之下，各校職涯輔導單位乃以多提供各類活動輔助或促發大學生探索、體驗、發展就業力及競爭力，如成大就輔組主要業務包括提供多元化的生涯規劃與職涯探索、諮詢、就業資訊與媒合服務等輔導方案，而輔仁大學職涯發展與就業輔導組則是以探索導向的職涯學習與發展，使用多元系列活動及學習管道，協助大專校院學生建構個人參與

職涯相關活動之歷程檔案，拓展職涯發展藍圖（輔仁大學學生事務處職涯發展與就業輔導組，民 103）。

全國各大專校院陸續成立學生職涯發展及就業輔導單位專責全校職涯輔導相關統籌工作，然而，基於大專校院自主治理原則，各校行政單位編制大小及層級不一、經費來源及人力資源充沛程度不一，當然各校所能推廣之職涯輔導服務及所達成之目標不一。根據勞動部（民 102）民國 101 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查資料顯示，大專學歷以上青年勞工初次尋職遭遇到困難的調查中，發現有近兩成青年表示求職技巧不足，又有三成五青年表示不知道自己適合做哪方面工作。而以上這兩大類求職困境皆可藉由就讀大專校院期間接受校內職涯輔導而解決，因此可見從學校職涯輔導單位之供給端到有職涯發展需求之大專校院學生接收端有一定落差，而此落差造成原因有很多種可能，如：校內職涯輔導供給端人力、資源、訓練不足而無法提供有效服務、校內職涯輔導單位層級不夠使得資源整合困難、校內其他單位配合不理想、大專校院學生需求端職涯探索動機不足、接受職涯輔導比例偏低等（劉孟奇、邱俊榮、胡均立，民 95；鄭仁偉，民 100）。大專校院職涯輔導單位作為推動重要國家青年發展政策的前鋒，位於青年生涯發展教育端及就業端的重要轉折點，承擔第一線推動政府青年發展政策、協助青年找到自己生涯定位、整合區域職涯資源、甚至做為就職端與大專校院學生間的橋樑，責任重大。因此，政府相關單位如何透過協助大專校院職涯輔導單位克服困難發揮最大功能，達到協助大專學生順利自學校銜接至社會職場，提升青年就業力，以為當今重要課題。

第二節 研究目的

為協助學校職涯輔導工作順暢，進而協助大專學生作好職涯規劃，本計畫擬探討大專校院職涯輔導相關單位之現況與需求，由現況中嘗試了解可能影響職涯輔導單位效能之各種原因，及未來進一步提升大專校院職涯輔導單位效能之需求，以提供政府與各大專校院作為強化相關職涯輔導措施之參考，本研究預計達到以下目標：

（1） 盤點大專校院職涯輔導單位現況、需求與挑戰：本研究旨於將全面盤點目前大專

校院職涯輔導相關單位的現況與需求，盤點內容包括職輔單位的組織、人力、經費，以及他們對於大專校院學生所提供之服務、資源整合、人員培訓、職涯資訊、及未來發展需求等現況，以提供政府教育單位了解學校執行職涯輔導工作現況、需求與挑戰。

（2） 提供學校及政府規劃政策之參考建議：本研究將整理大專校院職涯輔導單位現況及需求，佐以職涯輔導專家學者的專業及工作人員實務見解，進而提出研究建議供學校及政府規劃措施之參考。

第三節 名詞釋義

根據金樹人（民 100）對於生涯輔導的定義，係指由輔導人員結合其專業知識提供一套有系統的計畫，用來促進個人生涯發展。且生涯輔導所提供的服務，需包含協助受輔者發展生涯決策能力、自我概念、對休閒、生活方式及價值的重視、強調自由選擇及責任承擔、重視個別差異、以及對外界變遷的因應。本研究所稱之「職涯輔導單位」乃泛指各大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位，其主要業務包括：辦理職涯探索與規劃活動、校院徵才系列活動、職場體驗或實習、畢業生流向調查作業等。

本研究對於「盤點」的定義為針對各大專校院職涯輔導單位的現況進行普查，以確實掌握目前我國大專校院職涯輔導單位的現況、需求與挑戰，進而做為提供學校以及政府相關單位規劃政策參考建議之依據，本研究有關大專校院職涯輔導單位現況、需求與挑戰之盤點範圍包括：（1）職涯輔導單位組織、（2）人力編制與人員培訓現況、（3）經費現況、（4）職涯輔導工作業務狀況、（5）職涯輔導工作之困境、（6）職涯輔導工作成功經驗，以及（7）未來發展需求等七個項目。

第二章 文獻探討

受到全球化與知識經濟的衝擊，勞動市場的急遽變化，加上我國高等教育快速擴充導致學用落差，青年職涯輔導工作亦須與時俱進，以協助大專校院學生培養決策技巧，並提升職涯轉換的能力。根據教育部青年發展署（原行政院青年輔導委員會）委託臺灣趨勢研究於民國 100 年所作「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究調查」，研究結果指出企業雇主、大專青年都認為生涯規劃相當重要，並且生涯規劃能力也會影響大專校院學生在其他核心就業力的養成（鄭仁偉，民 100）。但另一方面，根據勞動部（民 102）民國 101 年 15-29 歲青年勞工就業狀況調查資料顯示，僅 58.3%的青年勞工畢業前有尋職規劃，有 35.7%的青年職涯願景模糊。其中，大專學歷以上青年勞工初次尋職遭遇到困難的調查中，發現有近兩成青年表示求職面試技巧不足或不會撰寫履歷、35.9%表示不知道自己適合做哪方面工作、39.9%表示自己經歷不足、14.9%表示對工作內容不甚了解、僅 5.6%表示自己學歷不足。

又根據勞動部勞動力發展署(原職業訓練局)規劃建置之「全國就業 e 網」(民 102)，於 102 年針對其 15 至 29 歲求職會員（其中近 98%受訪者為 20-29 歲青年、五成以上受訪者為大學以上學歷）進行隨機抽樣調查，調查結果顯示：五成以上受訪者於求職時曾使用私立人力銀行網站或全國就業 e 網，但有高達三成以上受訪者表示「在求職前沒有做任何準備」。由此可知，大專學歷以上青年勞工在初次求職所遇到的問題，大多是屬於在求學階段即可透過校內職涯輔導單位協助解決之問題。因此，如何強化大專校院職涯輔導工作，使具大專學歷以上青年可於在校期間便能獲得充分探索職涯興趣及職能、完成求職履歷撰寫及習得求職面試技巧、認識職場及工作內容、且累積相關兼職/就業經歷等等求職前的準備工作，方能有效提升大專學歷青年就業力。尤其是現今青年的職涯探索期延後，再加上工作經驗不足、工作技能及核心職能仍有待加強，更有待高等教育單位提供更具體而有效的引導（勞動部，民 103），特別是，在面對國際化、少子女化、高齡化的衝擊之下，以及臺灣產業結構持續往兩極化人才需求調整，政府對現今青年高失業率及低薪化的問題更需積極主動與有策略的介入。

關於社會變遷、產業結構兩極化、青年就業市場低薪化等問題，青年如果能在結束正式學習課程踏入職場之前，獲得充分探索職涯興趣、確認職涯方向、對自己的職能有初步了解及發展、並有充分求職技巧及就職準備，以大專校院學生身分順利轉銜到職場成為工作人，不僅提升其個人就業力，也對國家競爭力的提升有顯著幫助。而在高等教育所提供的訓練及服務中，專業系所及相關教務單位負責培養大專校院學生專業知能，大專校院學生求學過程中所參與之學生事務相關活動（如社團、志工、服務學習等），均可作為他們興趣探索及軟實力培養，過程中若能有職涯輔導單位負責統籌職涯相關資訊及資源，協助大專校院學生確認職涯方向及培養求職相關技巧、與就業市場接軌，將能更事半而功倍。

因此，在各國的高等教育系統中，乃建立職涯輔導單位成為校內重要之學生生涯發展及就業輔導相當重要之權責單位，扮演整合校內外職涯相關資源以提供學生全方位職涯相關服務之重要關鍵。如果校內職涯輔導單位體質健全、功能完善且師生使用率高，則學校推行全校職涯輔導工作更如虎添翼，學生在思考生涯發展進路、為生涯定向、充實未來就業職能時，亦可從專業系所師長、學校生活輔導及職涯輔導系統分別得到不同能量；但若校內職涯輔導單位資源匱乏、功能不彰、甚至自校內系統合作中缺席，則學生有生涯需求徬徨無助時，同樣會感受到資源匱乏、有困擾卻不得其法、花大量時間靠自己摸索、甚至錯失善用教育資源培養未來就業職能的大好機會（Cheung, 2012; Garis, Reardon, & Lenz, 2012）。

「他山之石，可以攻錯。」為充分了解大專校院職涯輔導單位在高等教育體系肩負之責任、功能，以下將分別介紹國內外大專校院職涯輔導工作之具體做法，以供我國發展大專校院職涯輔導工作之參考。

第一節 各國大專校院發展職涯輔導單位之歷史沿革

根據 Aubrey（1977）指出，美國最早紀錄之職涯輔導單位建置為美國輔導之父 Frank Parsons 為輔導未就學及中輟之青少年之就業問題，於 1908 年於公民服務站內所成立之職業介紹所（引自 Lucas, 1986），但最初 Parsons 的理想是在校內成立輔導機制。爾後，美國職涯輔導工作深受社會脈動及世界潮流影響，如 1929 年起全世界各地經歷近 10 年大蕭條、1939 年至 1945 年第二次世界大戰等，無不牽動著美國職涯輔導、心理測驗的發展，而大戰後嬰兒潮產生帶動經濟復甦、近代網路科技發展則世界縮小成地球村、區域貿易經濟體，使得新的世代職業、求職方法、以及人才需求出現，因此傳統職業介紹所不僅只有政府單位公辦，而真正進入校園，且校園就輔單位功能也漸由就業輔導單位轉型成為全方位發展生涯發展中心，服務在學學生及畢業校友。

香港城市大學張偉良博士描述香港大專校院職輔單位發展，亦經歷了幾個因應社會變動所帶來的轉折（Cheung, 2012），如 1990 年以前香港大專校院因招生人數少，大學教育為菁英教育，自 1990 年後開始擴大招生，因此大專校院職涯輔導單位開始以增進大專校院學生工作能力、就業力及工作經驗為目標，而後 1997 年香港回歸中國大陸，大量中國生源湧入，因此職輔單位必須因應大專校院學生職涯發展需要而增加內地工作機會的認識及實習就業媒合，才能符合學生需要。

與我國臨近且經濟體相類似的國家韓國，在經歷 1997 年亞洲金融風暴之後，政府痛定思痛，乃積極針對其大專校院職涯輔導單位所提供的服務進行系統性的調整。韓國大專校院在 1980 年代起就有職涯相關服務，但因缺乏文獻紀錄，因此直到 1990 年至 1997 年間才有較多關於職輔單位發展的記載（Yang, Lee, & Ahn, 2012）。又在 1997 年亞洲金融風暴之後，韓國國內大量裁員、職缺消失，直接衝擊到大學畢業生的就業，而此危機卻形成後續韓國大專校院職涯輔導單位之轉機，多所大學因此危機而開始針對職輔單位進行組織再造、增聘人力辦理就業輔導相關活動，以協助其畢業生就業。到了 2004 年則形成更為顯著而有規模的改革，也就是韓國政府的教育、科學及科技部聯合公布所有大學畢業生就業率，並建議各校從就業媒合的概念轉化為建置完整的生涯發展中心，

以提供大學生更積極的職涯輔導服務，更甚者，該國勞動部直接挹注資金給大專校院之職涯輔導單位，這也使得各大專校院職輔單位開始蓬勃發展，發展出各式多元化的職涯服務（Yang, Lee, & Ahn, 2012）。根據 Lee 等人（2007）的研究，目前韓國大專校院的職涯輔導單位約有 42.1%為學務處以下二級單位，但已有近 48.4%的職輔單位為獨立一級單位。

第二節 美國大專校院職涯輔導單位之建置

在生涯諮商領域執牛耳的美國學界又是如何在高等教育中安排生涯輔導相關資源呢？美國的大專校院職涯輔導單位大致分為兩種：集中式（Centralized）生涯發展中心以及分散式（Decentralized）生涯資源中心。以下針對兩種方式分別介紹：

（1） 集中式生涯發展中心：此種模式顧名思義是將全校生涯輔導資源集中於一個單位內辦理，因此該中心負責全校生涯輔導相關工作。通常中心內工作人員包含一名專任中心主任、數名專任碩博士等級諮商心理相關科系畢業之生涯輔導員、數名專任行政人員、以及數名碩士及大學部學生兼職工讀生。中心負責業務從辦理大型校級就業博覽會、就業及實習職缺資料提供、提供生涯測驗、諮詢及諮商服務、舉辦生涯相關講座等。

（2） 分散式生涯資源中心：相較於集中式生涯發展中心將全校生涯相關資源及人力集中在一單位統籌辦理，分散式生涯資源中心則是小而美、小而機動的模式，由各學院依照其需要及其資源，分別經營各自的生涯資源中心，而各生涯資源中心所辦業務不一，完全自訂其工作目標及業務內容，其所配置之人力物力亦依其學院所能分配下來的資源來規劃。因此，此分散式生涯資源中心可以小到僅有一名專任行政人員或數名兼任（甚至由研究生等級兼任工作人員負責業務），而一校可以依學院數擁有數個小型生涯資源中心。

除此分類之外，亦可根據經費來源（自給自足或是仰賴政府補助）、體驗式教育（見實習機會）提供多寡、以及生涯發展性探索亦或求職輔導單位等偏向來進行分類（Garis,

Reardon, & Lenz, 2012）。

根據 Michael Goh 和 Je-Kyung Lee 兩位學者於 2003 年所進行的研究，他們拜訪了七所美國大專校院職涯輔導單位（六所學校位於中西部、一間位於南方），其中三所大學是採集中式、四所採分散式資源中心，又這四所採分散式資源中心之學校多為商學院、科技大學及人文藝術學院，規模自 2,000 人以內之小校至 47,000 之大型學校皆有。其中生員比約為 1,000：1，最特別的是在他們的樣本中小學校反而生員比例平均約 300：1，而擁有數萬人大型學校則生員比拉高至 1,500：1，可見學校規模小反而用更充沛人力精緻照顧學生職涯需要，而大型學校因為人數非常多，所以生員比例不容易降低，但算起來他們職涯發展中心也約有 20 名員工（包含中心主任、諮商員、行政人員等）的規模。

在他們的研究中，這七所職涯輔導單位皆有提供個人生涯諮商、生涯測驗施測及解釋、生涯工作坊、生涯相關資訊提供等，其中有四家提供模擬面試錄影及個人反饋，還有些中心不但舉辦就業博覽會，還會邀請廠商到校辦理徵才面試，並於面試後將學生表現反饋給職涯輔導單位，以利職輔導單位可以改進他們未來提供職涯輔導的方向及方法。學者還發現，許多職涯輔導單位已經開始將他們提供的生涯服務做線上轉型，如大學生可自行操作之線上職涯測驗、生涯資訊網路資源、求職資料庫等，因此大學生不需要直接拜訪職輔單位亦可使用該單位所提供的職涯資源（Goh & Lee, 2003）。除以上所提服務之外，其他學者指出，美國大型職涯輔導單位所提供之服務，還包含職涯諮詢、團體生涯諮商、生涯相關課程、生涯外展服務、體驗式教育、以及募款活動等（Garis, Reardon, & Lenz, 2012）。

在生涯相關工作坊主題方面，美國各大專院校職輔單位皆定期舉辦如何選系/主修、如何找校內外工讀、如何做生涯規劃、研究所攻略、履歷表及求職信撰寫、如何尋找廠商資訊及建立人脈、面試技巧（含如何與雇主談薪水）等主題工作坊（Goh & Lee, 2003）。根據研究者在美國多所大專院校職涯輔導單位工作的經驗，此類工作坊由於採長年例行性舉辦，因此多由職輔單位內專任工作人員或碩博班兼任研究生負責講授，因為通常這類課程內容變化不大，可以訓練校內專人有一套系列課程定期舉辦，而無須勞師動眾求外人入校舉辦，亦可控制授課品質。

關於職涯輔導單位所用空間大小方面，Goh 和 Lee（2003）舉其研究中規模最大的A 校為例，A 校全校擁有 37,000 名大學生，由 23 名職涯輔導工作人員為其服務。該職輔單位與學務處及其所屬單位坐落於同一棟大樓，且職輔單位擁有非常大的空間及資源：生涯圖書館、專屬服務接待櫃台、職員辦公室、一間電腦教室、職涯相關資訊張貼看板、一間視聽教室、一間儲藏室、14 間面試室及一間會議室等，可以說是相當有規模的一個職涯輔導資源中心。

值得一提的是，在該研究中亦發現美國職輔單位很重視校友服務工作，研究中 C 校職輔單位與約 6,500 位校友保持聯繫，使得畢業校友可以為在校生提供諮詢、見習機會、或是校友講座等系列活動，甚至將職涯發展服務擴及提供給校友使用（Goh & Lee, 2003），上述文獻顯示美國職輔單位與校友的關係不僅是請求支援，更可以是提供終生售後服務與全人生涯發展的機構。

第三節 各國大專校院職涯輔導單位所遭遇之挑戰

過去文獻除了探討各國大專校院職涯輔導單位發展、業務編制之外，不少學者亦提及職涯輔導組織在大環境變遷下所遭遇之挑戰。以下針對各類挑戰列點討論之：

（1） 學生組成多元化：Heppner 和 Jung（2012）指出美國大專校院職涯輔導單位近年來所遭受到最大的挑戰，為美國校園組成之多元化、國際化，因此勢必職輔單位未來在檢討自己所提供的服務、測驗、以及人力亦須根據服務的學生及其需求做調整。例如，美國自 2003 年以來國際學生人數從 57 萬人成長至 88 萬 6,000 人（Institute of International Education, 2014），六年內成長幅度近 55%，其中又以來自中國大陸留學生人數成長最快。就如同香港在 1997 年回歸後，為回應大量湧入香港大專校院來自大陸內地的學生一般，美國的大專校院職涯輔導單位亦須回應大量湧入之國際留學生的職涯發展需求。

（2） 人物力資源的限制：Yang 等人（2012）在其韓國大專校院職輔單位研究中討論到，韓國職輔單位面臨到人力資源專業度有限、線上職涯資源（含生涯測驗）有

限，因此所能提供之專業服務亦受到限制。例如，職涯輔導人員並非人人都擁有職涯個別及團體諮商之職能，大部分皆為行政或其他專業之通才，因為受限於職輔人員專業限制，因此當在填寫問卷表達對職輔工作重要性評估時，才較產生「重就業輔導協助、輕職涯探索需求」的結果，而相較於專業需求密集之個別或團體職涯輔導諮詢工作，大多數職輔人員選擇舉辦大規模的講座或就業博覽會活動。學者認為以上職涯輔導工作的選擇受限於職輔人員專業所能提供，而非經由專業通盤考量下之最佳選擇。再加上為因應韓國政府公布全校畢業生就業率做為學校評鑑指標所引起之壓力，學校當局乃更積極幫助畢業生及早就業，以減輕過低就業率的壓力，但是否「儘快找到一份職業」就是畢業生最好的生涯發展進路，也在韓國引起很多的討論。這樣的現象似乎也值得國內相關單位思考。

（3） 網路上的求職資料及個人隱私權之保護：由於免費網路社群發達及能提供強大人際連結功能，因此網路上的職涯資訊搜尋、社交、及求職活動日漸頻繁。時下有許多強大的網路社群如臉書、LinkedIn、微博等，都是相當受歡迎的社群網站。除此之外，許多人力銀行亦利用網路界面提供職涯資訊、就業機會、以及求職媒合。Garis 等學者（2012）針對此現象提出警告，認為當大專校院職涯輔導單位在努力學習如何可以搭配使用網路資源、與網路人力銀行公司合作的同時，亦需要注意到用戶的個人資料保密的倫理問題，但同時研究者也提出，大專校院職涯輔導單位也可以藉此機會提供專業見解，協助個人如何保護自己的資料及隱私，或做機構資料守門員的角色。

（4） 職涯輔導單位的績效評估：當全世界高等教育經費來源趨勢，從傳統由政府大力補助走向另闢財源自給自足時，勢必校內各單位的經費預算須被校方以績效評估的角度來仔細檢視：人物力投資是否符合成本效益？單位所執行業務是否真能達到預期目標？所得結果是否能創造出更高附加價值？當大專校院職涯輔導單位在紀錄和檢核工作成果、績效表現時，除了傳統累積服務人次、辦理活動場次、廠商拜訪或面試次數、甚至是成功媒合多少求職者與廠商之外，是否有更具有創意、理念、意義、及更有效涵蓋職輔單位核心價值及理念的績效計算方法（Garis

et al., 2012）？這也是目前國內外職涯輔導單位的一大挑戰，十分值得關切與重視。

第四節 我國高等教育職涯輔導工作推展沿革

談到我國青年生涯發展工作推展，就一定要提到民國 55 年行政院頒布之〈青年輔導委員會組織規程〉，為政府最早統籌全國青年輔導事宜所頒訂的法源依據，同年並依據此成立原青年輔導委員會（以下簡稱原青輔會）。爾後，政府推展九年國民義務教育（民國 56 年頒布、隔年實行），許多大專校院紛紛於民國 56 年成立就業輔導相關單位，例如國立臺灣大學、國立成功大學成立畢業生就業輔導組、國立高雄師範大學設置實習室；東海大學於民國 57 年成立校友聯絡室；國立中興大學於民國 51 年也成立之勞作指導組，並於民國 68 年後漸漸轉型成為畢業生就業輔導室等等。接著，許多公私立學校紛紛跟進，於 80 年代後期紛紛成立校友聯絡中心、就業輔導組等組織，不過原則上，這些單位是以校友聯繫及服務業務為主、就業資訊提供為輔，並未具備完整生涯發展及探索功能。

除校園內逐漸發展出校友服務及就業輔導單位外，政府及民間單位陸續挹注及提供許多關於青年發展之相關資源，如原青輔會長期關注及支持青年發展議題，提供許多青年職涯輔導活動、見/實習活動、多元志工服務機會、創業貸款、公費就業訓練、領導力及創意培訓、國際交流機會、青年政策參與等（教育部青年發展署，2014）。在原青輔會的計畫範疇中，有許多業務與大專校院職涯輔導單位緊密合作。例如，原青輔會於民國 90 年 7 月起輔導設置 10 組大專校院職涯發展資源中心，協助組內各校資源共同推動職涯輔導工作，於 98 年依據「辦理大專校院提升青年就業力實施計畫」，在北中南三區成立「提升就業力資源中心」，邀請專家學者成立輔導團，協助區域內各校提升其職涯輔導成效（教育部青年發展署，民 102a）。除區域性交流機會及專家學者輔導團的機制之外，原青輔會亦主辦許多職涯諮詢人員培力訓練，以及建置 RICH 職場體驗網等。因此，原青輔會曾是大專校院職涯輔導單位很重要的協力夥伴，更藉由一些體驗式方案計畫，提

供大專青年除校內系所及行政端之外另一個重要生涯發展資源。接著在民國 102 年，為因應政府組織再造，原青輔會原有關於青年發展業務改編由教育部青年發展署接手，以（1）推動青年生涯輔導，提升青年就業能力；（2）鼓勵青年志工服務，促進青年公共參與；（3）強化青年多元學習，擴展青年國際視野為青年發展署三大主軸業務（教育部青年發展署，民 102b）。在第一項推動青年生涯輔導方面，青年發展署於 102 年至 103 年度以研發可提供給大專校院校系教師於教學運用的生涯發展教材，以及供各校運用之生涯輔導工作參考手冊，以期能夠協助大專校院生涯輔導人員提升知能（教育部青年發展署，民 102c）。

大專校院職涯輔導單位以及大專校院學生個人可以接觸或直接在網路上使用的職涯輔導資源多元豐富。以下以列表方式整理政府及非政府部門設置於網路上可使用之職涯輔導資源（見表 2-1）：

表 2-1

政府及非政府部門設置於網路上可使用之職涯輔導資源

網站名稱	主辦機關	網站簡述	網址
UCAN 大專校院就業職能平臺	教育部（高教司）	結合職業興趣探索及職能診斷，透過職能自我評估，規劃自我能力養成計畫，針對能力缺口學習，以具備正確的職場職能，提高個人職場競爭力。	https://ucan.moe.edu.tw/
RICH 職場體驗網	教育部（青年發展署）	包含一般工讀專案、經濟弱勢青年工讀、青年暑期社區工讀、大專生公部門見習等四項專案計畫，提供各專案計畫媒合及客服資訊平臺功能。	http://rich.yda.gov.tw/richCandidate/index.jsp
服務學習網	教育部（青年發展署）	提供大專校院學校教師及行政人員規劃、推動及落實服務學習之資源，並提供相關政策法規、最新消息、研習活動等。	https://servicelearning.yda.gov.tw/index.php
區域和平志工團	教育部（青年發展署）	召喚國內青年在臺灣與國際間積極參與扶貧、濟弱、永續發展等志願服務。	http://gysd.yda.gov.tw/gysd/cht/index.php

表 2-1

政府及非政府部門設置於網路上可使用之職涯輔導資源（續）

網站名稱	主辦機關	網站簡述	網址
青年壯遊臺灣計畫	教育部（青年發展署）	鼓勵青年以多元方式認識鄉土，行遍臺灣，並培養對這塊土地的熱情與關懷，以及與在地產業資源做結合，促進在地產業永續發展。	https://youthtravel.tw/travelspot.php
教育部普通高級中學課程生涯規劃學科中心	教育部（國民及學前教育署）	協助生涯規劃學科課程推廣、辦理教師進修研習，包含生涯輔導教案、研習資料。	http://hscr.cchs.kh.edu.tw/
青年圓夢網	勞動部 經濟部	包含青年就業圓夢網、青年創業圓夢網，為「促進青年就業方案」、「青年創業專案」相關資訊之平臺。	http://young.ejob.gov.tw/ejob/html/index.html
校園電子報	勞動部（勞動力發展署）	提供校園學子各類職涯、就業創業、產業趨勢、達人故事等各類資訊之電子報。	http://www.ejob.gov.tw/epaper/index_1.aspx?tbeptype=20
Youth Salon 青年職涯發展中心	勞動部（勞動力發展署高屏澎東分署）	以全人全職涯的觀點，提供職涯探索、職涯諮商、職業訓練、就/創業資訊等多面向內容，除了網站平臺，另備有實體空間提供青年運用。	http://210.209.13.48/CareerGuide/index.aspx
職場高手秘笈	勞動部（勞動力發展署）	介紹邁入職場前後要注意的事項，以及就業準備資訊，例如面試、證照、簽約或是退休津貼等等，可以讓要工作的民眾多一點保障。	http://cla.webfuture.com.tw/index.html
臺灣就業通	勞動部（勞動力發展署）	提供民眾就業、訓練、檢定……等服務的終生職涯夥伴，並提供即時的就業政策、新聞，讓會員可以隨時獲得職場及政府就業政策等相關資訊。	http://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/index/index.aspx
政府入口網-就業情報站 求職進修免煩惱	國家發展委員會	提供就業方面之相關資訊。	http://www8.www.gov.tw/policy/2009career/

表 2-1

政府及非政府部門設置於網路上可使用之職涯輔導資源（續）

網站名稱	主辦機關	網站簡述	網址
臺北青年職涯發展中心	臺北市政府	協助青年職涯定錨與發展，增強青年職場體驗，建構專屬於青年服務平臺，提供青年職涯發展評估、職場體驗實習、職涯支持成長、求職服務與創業發想平臺等全方位服務。	http://tys.okwork.gov.tw/Index.aspx
大臺中大臺中人力資源網	臺中市就業服務處	針對職涯性向不明確或經常換工作之民眾，提供免費職業適性診斷測驗，由諮商師幫您分析適合的工作類型，再由勞工局就業服務處就業媒合。	http://takejob.taichung.gov.tw/
新北市職涯網路學院	新北市政府勞工局、就業服務中心	提供青少年就業諮詢、就業講座、職業訓練諮詢及推介就業等就業輔導服務。	http://youngjob.com.tw/
華人生涯網 CCN	彰化師範大學華人生涯研究中心	綜合生涯理論，提供瞭解學系和職業之路徑探索、量化評量與質性探索之自我探索、學習工作與生活之故事交流專區，來協助生涯發展者獲得生涯資訊，探索個人生涯願景與生涯籌劃策略。	http://careering.heart.net.tw/
大鵬網	教育部高東屏區域教學資源中心（中山大學）	提供完整而有系統的職業與產業資訊和職涯輔助資訊，來協助大專校院學生認識產業趨勢、職業世界並發展職涯。	http://youngeagle.kkp.nsysu.edu.tw/bin/home.php
生涯與就業協助系統 CVHS	輔仁大學	採用決策支援系統的角度，以跨領域的工作方式，提供瞭解學系、生涯探索、能耐發展、學職轉換模組，協助學生面對學習與職涯準備。	http://www.cvhs.fju.edu.tw/system/aboutUs

第五節 我國高等教育職涯輔導工作推展模式

在我國臺灣大專院校職涯輔導單位源起於50年代末期、近十年開始在政府政策及相關配套資源鼓勵下蓬勃發展，基於大專校院自主治理原則之下，各校發展情形不盡相同。以下分就校內行政組織層級與主要業務內容簡述。

壹、 職涯輔導單位在校內行政組織層級

關於職涯輔導單位在校內行政組織所在層級，有部分大專校院將職輔單位設置為一級單位，負責統籌全校職涯發展策略及制度，如：逢甲大學校友聯絡暨就業服務處、義守大學職涯發展中心、南華大學就學服務與職涯輔導處、嶺東科技大學職涯發展處及亞洲大學學習暨生涯發展中心等;許多大專校院將職輔單位設在二級單位，隸屬於學務處、研發處之下為就業輔導組或職涯輔導組，例如：國立臺灣大學學生職業生涯發展中心、國立成功大學生涯發展與就業輔導組、國立中山大學諮商與職涯發展組、國立中興大學生涯發展中心皆隸屬在學務處下，而國立雲林科技大學就業暨校友聯絡組、國立臺北科技大學實習就業輔導組、德明財經科技大學職涯發展中心等則隸屬於研發處下。觀察職涯輔導單位在校內行政組織中的位置，可推估該單位在校內可發揮規劃全校職涯輔導活動之影響力及協調資源整合的高度。原青輔會（民98）調查大專職輔人員在職涯輔導工作遭遇之主要困難，其中37%的職輔人員認為「職涯輔導單位層級太低」，而同樣結果亦出現在鄭仁偉（民100）的調查中，甚至有高達49.7%的職輔人員認同層級太低是他們從事職輔工作遭遇的主要困難之一。由此可見，雖然基於大專校院自主治理原則，不適宜統一規定各校行政組織規劃，但職涯輔導單位做為規劃全校職涯輔導工作的領航者，的確需要在校內組織具有一定高度，始能事半功倍。

貳、 職涯輔導單位主要業務內容

根據原青輔會（民98）調查，「進行畢業生流向調查」、「提供求才求職資訊」、「辦理校園徵才活動」、「協助應屆畢業生進行求職準備」以及「辦理企業參訪或企業說明會」，有76.8%至55.6%不等職輔單位選擇其主要提供之服務，而第二高選擇群組服務則為「施

行職涯相關測驗」、「安排工讀、實習或見習」、「協助大學生了解產業發展與就業趨勢」、「宣導職涯規劃觀念」、「提供大學生個別職涯諮詢」及「提供畢業校友服務」，有37.7%至23.8%不等之職涯單位選擇，其他關於開設「職涯規劃相關課程」、「提升就業力課程」等僅有約11%至15%左右。此業務安排分配狀況顯示出職輔單位業務安排以就業輔導為主，以符合其單位「校友服務及就業輔導」之宗旨，而探索職涯興趣、發展職涯規劃能力、職涯自我概念定向等職涯發展型任務則為輔。此種職涯業務組合亦持續延伸在鄭仁偉（民100）的調查，在其研究大專校院職輔單位所提供的主要服務中，「提供求才求職資訊」、「協助大學生進行求職準備」、「辦理校園徵才活動或企業說明會」、「舉辦企業參訪」等仍是90%以上職輔單位之主要業務，但「開設職涯規劃相關講座及課程」以及「舉辦產業發展與就業趨勢相關主題講座」等，則大幅提前擠身主要服務排行榜前段班。此外，「安排見/實習」、「實施職涯相關測驗」、「提供個別職涯諮商或諮詢」等，亦有80%以上職輔單位將之選擇為服務項目，顯示大專校院職輔單位已經將提供之主要業務，從「主打就業準備」轉變成「多元化吸收職涯相關資訊及自我概念以協助就業準備」。特別值得一提的是，實施職涯輔導的方法手段沒有創新，但因為協助大專校院學生就業準備工作提前，因此職輔人員相對的業務工作量變多，甚至職輔人員專業需求度亦大幅增加，以提供職涯測驗施測解釋及職涯諮商或諮詢。

吳淑禎（民102）調查臺灣高中職及大專校院職涯轉銜服務，職輔人員表示在所提供之服務中，成效較高者為「辦理面試模擬活動」、「邀請畢業校友或學長姊回校座談」、「辦理企業參訪」、「提供證照考試輔導」等，可見大多數職涯輔導單位仍然是以辦講座、辦活動、實施測驗、安排參觀訪問等方式作為職涯輔導介入方式。此類活動的特色是可以大規模舉辦，因此使用有限人物力即可提供服務廣大學生群，因此可能被視為典型、也是較易推動的職涯輔導工作。然而，職輔人員亦表示他們在職輔工作中所遇到的困境：轉銜青年缺乏生涯探索的動機、生涯專業人力不足、生涯資源缺乏整合與連結、家長態度決定轉銜青年生涯方向等。值得特別注意的是，此一研究結果與原青輔會於民國95、98、及100年所作大專青年就業力調查結果差異不大，顯示這樣問題已經持續存在多年，似乎現今職涯輔導工作無法藉由上述大型活動的作法達成目標之問題，十分值得重視。

總之，根據上述文獻，職涯輔導單位在有限的人物力及校內所能發揮之影響力下，很努力嘗試將人物力資源做最有效的利用，期待嘗試能用有限的資源服務到最多學生，但仍面臨到以下困境：

（1） 職輔單位在校內行政組織的位置是否合宜？能否得到學校領導者的充分授權？能否得到校內其他單位的支持與合作？

（2） 職輔單位的人事及業務資金是否穩定且充沛？

（3） 職輔單位是否有資源及管道定期維持與充實其工作同仁之專業職能，以確保其人力資源維持在一定水準以上，以能提供大專校院學生最專業的職涯輔導服務？

（4） 職輔單位是否能確實掌握其大專校院學生所需求的職涯服務？職輔單位如何定期評估大專校院學生的職涯需求？

（5） 職輔單位如何在有限的人物力資源下有效提供大專校院學生需要的服務？特別是職輔單位如何整合校內外資源，並能找到適當的管道提供大專校院學生服務？

（6） 職輔單位如何設計與規劃其業務範圍及內容？

（7） 職輔單位是否有執行業務後之成效評估機制？而成效評估結果是否做為未來業務規劃之建議？

根據勞動部勞動力發展署「全國就業ｅ網」於民國 103 年針對初次尋職或應屆畢業生進行「2014 職場新鮮人就業狀況調查」發現，在其 1,092 位受試者中，有近 50%的受試者認為自己的職場競爭力在五分以下（10 分為滿分），有 40%受試者仍未找到工作，在未找到工作的受訪者中，有 37.3%表示未找到工作的理由為「沒有相關工作經驗」、31.3%表示「未積極找工作」、18.9%表示「專業技能不足」、6.9%表示「求職技巧不足」。以上結果似乎都呼應我們所觀察到大專校院職涯輔導單位所面臨的困境：受輔學生探索職涯興趣及學習職涯能力動機不足、在校內因職涯興趣探索不足導致職涯未定向、以致於學習期間職能準備不足等，這對於大專校院職涯輔導單位是一大警訊。是否能效法韓國大專校院職涯輔導單位化危機為轉機，乘勢逆風而上異軍突起？恐怕就需要在現階段進行現況普查，藉由研究評估過程，了解臺灣各大專校院職輔單位現在所擁有的人力物力資源以及工作挑戰，始能有所依據、進而發展改進策略，以及給提供政策建議。

為此，本研究旨在探究目前各大專校院職涯輔導單位之現況及需求，藉由邀請目前服務於各公私立大專校院職涯輔導單位之主管、實務工作者、職涯發展專家學者、大專校院學生代表、和業界代表參與焦點及共識會議討論，以及對全國大專校院職涯輔導單位進行普查，期望能得到更全面及更深入的觀點，確切了解大專校院職涯輔導單位之現狀以及需求，提出建議以提供政府及各大專校院參考。

第三章 研究方法

第一節 研究設計

本研究旨在盤點大專校院職涯輔導相關單位現況、需求與挑戰，以作為政府與各大專校院作規劃政策之參考建議，因此在研究設計上，採三階段混合研究進行，如圖 3-1 所示。

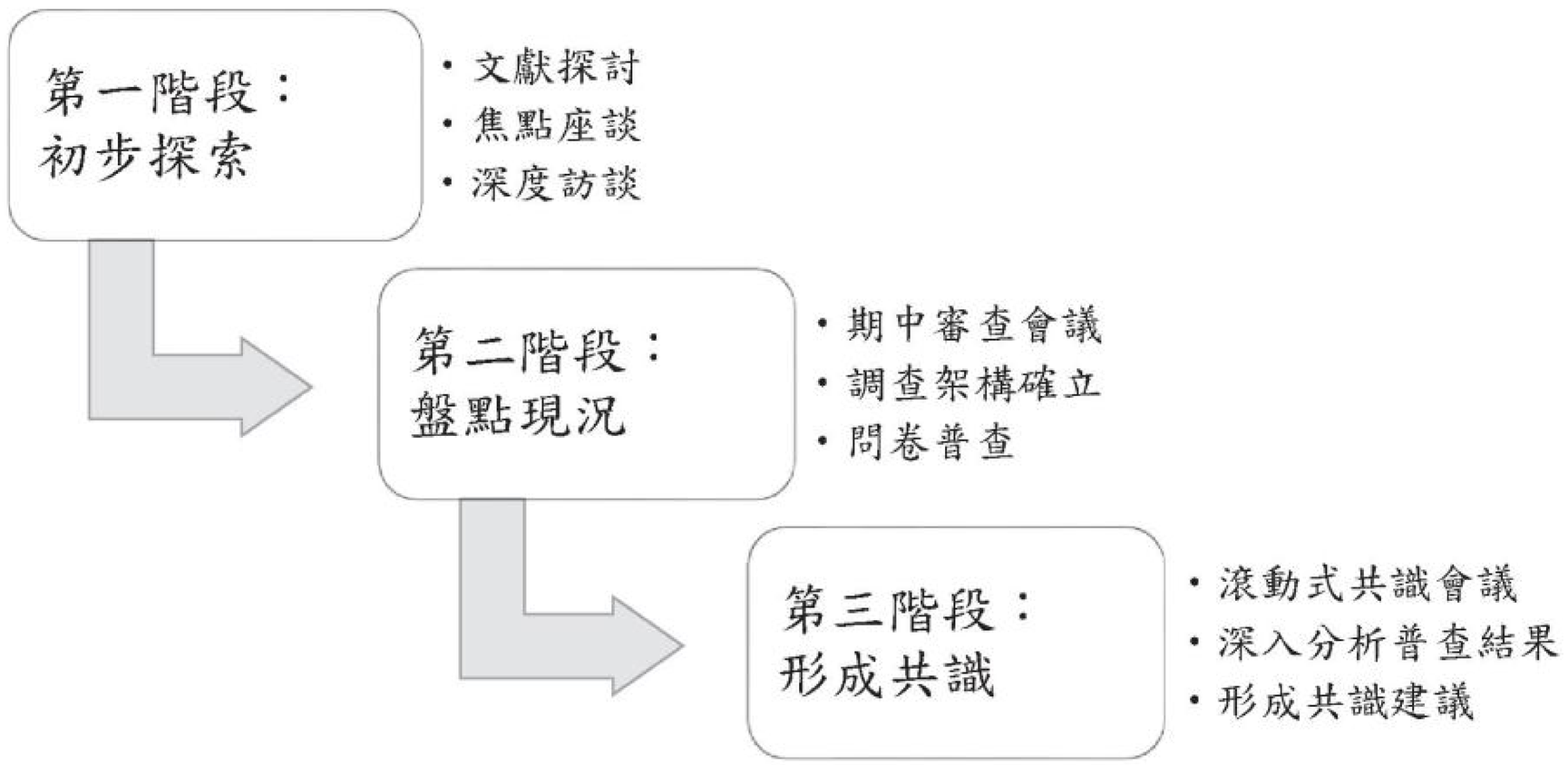


圖 3-1 本研究流程圖

第一階段為「初步探索」階段，透過相關文獻資料的彙整、焦點團體與深度訪談的方式進行，初步瞭解現今大專校院職涯輔導相關單位現況與需求，作為第二階段盤點各大專校院職輔單位現況、需求與挑戰之普查問卷架構之依據，其結果如圖 3-2 所示。

第二階段為「盤點現況」階段，根據前一研究階段所發展之圖 3-2 架構發展問卷，並對所有大專校院職涯單位進行全面普查，以盤點現今大專校院職涯輔導單位之現況、需求與挑戰。

最後、也是最關鍵的第三階段為「形成共識」階段。此一階段是希望能針對研究普查之盤點結果提供更深入、完整與客觀的分析與理解，以利提供更成熟且具共識之參考性政策建議，因此特別採用「滾動式共識會議」進行。此研究型態是由研究團隊改良傳統專家會議而得，目的是希望能獲得更深入與有共識的專家見解。此類型專家會議共分

三階段、每次間隔一至二週進行。由研究團隊邀請部分專家連續參與六次會議，並同時依據當次會議目的，邀請其他專家參與單次討論，藉由「演繹—聚焦—共識」的滾動式討論過程，除加深對議題的討論深度與廣度，並透過多次會議的討論，形成專家意見的共識，因此特命名為「滾動式共識會議」。此次滾動式共識會議共邀請具代表性（不同地區、不同類型）之大專校院資深職涯輔導單位主管、學者專家、業界代表、大專校院學生代表以及各式團體代表（教師組織團體、生涯發展專業團體、家長團體）共 60 人次參與，參考前兩階段之調查結果，進而加以深入分析與演繹，最後達成共識結果與政策之參考建議。各階段具體執行內容說明於下。

壹、　第一階段：「初步探索」階段

第一階段的研究目的在於廣度地瞭解目前大專校院執行職涯輔導工作之現況、困境與需求，以焦點團體和深度訪談進行，具體作法說明如下：

一、　焦點團體

本研究共進行了四場焦點團體會議，共 25 人次出席。第一場在民國 103 年 5 月 29 日於中部地區（亞洲大學）辦理，邀請六位來自中南區大專校院的職輔人員與專家學者參與，而第二場和第三場分別在民國 103 年 6 月 17 日以及民國 103 年 7 月 9 日於臺北地區（中央聯合辦公大樓）辦理，兩場焦點團體出席者分別是七位來自北區和南區的職輔單位主管與專家學者，以及五位職輔單位的主管、大專校院學生代表以及企業代表，最後第四場在民國 103 年 9 月 4 日於中部地區（亞洲大學）辦理，邀請企業代表和大學生代表各兩位，以及三位分別來自北中南區大專校院職輔單位主管參與，以瞭解從企業以及大學生角度，對目前大專校院執行職涯輔導工作之現況、困境與需求之瞭解。

在會議過程中，由主持人帶領討論會議議程，並由本研究案專任助理在會議中同步進行紀錄以及事後聽錄音檔補充會議資料。在每一場焦點團體結束以後，研究團隊人員均與青年發展署代表針對會議討論內容進行討論，並形成研究團隊與青年發展署代表之初步結論。座談會結果整理後，再次與青年發展署代表共同討論，以形成第二階段問卷編擬架構，以及期中審查會議之初步研究發現成果。

二、 深度訪談

為了深入瞭解大專校院職涯輔導單位之運作現況，研究團隊針對不同類型、不同區域、不同規模大小之大專校院職涯輔導單位主管或專家學者進行拜訪及深度訪談，訪談目的在於能走入學校生態脈絡裡，深度了解該類型職涯輔導單位之實際運作現況以及需求。此一深度訪談幫助研究團隊將職涯輔導單位所遭遇到各種不同類型之困境有更深入的瞭解。本階段共拜訪了四所大專校院，並且訪問該校職涯輔導單位主管。另外，研究團隊也訪問一名經期中審查會議推薦、目前任教於北區某國立大學的職涯發展領域之專家學者，共計五名受訪者參與本研究。前四所職涯輔導單位之大專校院分別是位於南區國立綜合型大學、中區私立技職體系大學、北區私立綜合型大學以及南區私立綜合型大學。在每一場訪談結束以後，研究團隊人員會針對訪談內容進行討論後得出初步結論。

最後，研究團隊根據文獻研討、四場焦點團體、五份深度訪談資料，以及期中審查會議建議，發展出「各大專校院職輔單位現況、需求與挑戰之研究架構圖」，如圖 3-2 所示。第二階段「盤點現況」之問卷設計乃以此為問卷設計之參考架構。

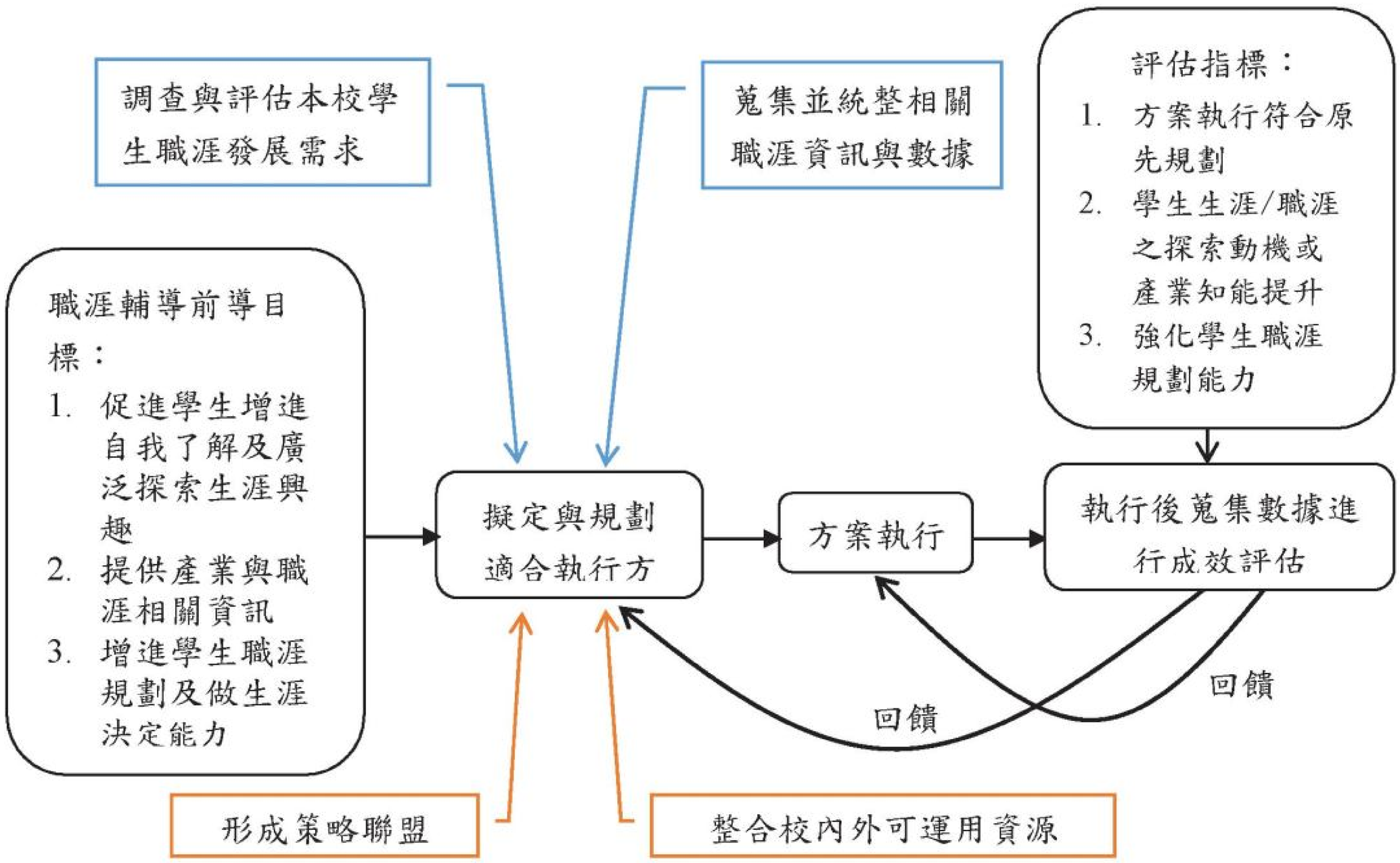


圖 3-2 大專校院職涯輔導單位工作現況架構圖

貳、　第二階段：「盤點現況」階段

為了全面瞭解大專校院職涯輔導單位之運作現況，本研究對於全國各大專校院職涯輔導單位進行紙本問卷調查（註：原計畫為網路問卷形式，經期中審查會議建議修正為紙本問卷）。此問卷調查架構乃根據第一階段之研究成果所設計，以深入地瞭解該校職涯輔導工作的實際執行狀況（包含單位現況、人力、經費、業務、困境、成功經驗等），以及對於未來改進大專校院職涯輔導服務之需求、期待與具體建議。研究團隊設計出問卷初稿後，經過研究期中審查會議專家建議修正，修訂版問卷再經兩位大專校院職輔人員進行前測，並給予修改意見。最終正式版問卷係透過教育部青年發展署以公文形式，寄發到全國 159 所大專校院，邀請各校職涯輔導單位主管或全職人員填答，並於民國 103 年 10 月 3 日以前使用回郵信封將問卷回寄給研究團隊。

參、　第三階段：形成共識階段

為了對於第二階段盤點結果有更周延、客觀而深入之理解，並且能提出具共識且成熟之專家建議，本研究於第三階段共辦理六場次滾動式共識會議，邀請職涯輔導之資深工作者以及專家學者針對前兩階段的研究結果進行深入討論，最後並形成共識結論，以及建立周延而具體可行之建議案。雖然少部分與會者無法全程參與六場次共識會議，但大多數與會者均排除萬難、全程出席。會議時間分別於民國 103 年 10 月 30 日、民國 103 年 11 月 9 日和民國 103 年 11 月 22 日上下午共六場次焦點共識會議。

此階段六場次滾動式共識會議之與會專家學者以及第一線資深工作者，包括大專校院資深職涯輔導單位主管、第一線職涯單位行政人員、業界代表、學者專家、全國教師團體代表、生涯發展專業學會代表、全國家長團體代表、大專校院學生代表等人，每場出席人數介於 9 人至 13 人，其中出席六場者 1 名、五場 5 名、四場 3 名、三場 2 名、兩場 8 名、一場 8 名，總計 60 人次參與，幾乎全程參與者有 6 名。

第二節 研究參與者

由於不同階段與不同形式之研究參與者人數與特性皆有不同，以下將分別就焦點團體、深度訪談、問卷調查以及滾動式共識會議等四部分之研究參與者加以說明。

壹、 焦點團體之研究參與者

為蒐集更多元的觀點，本研究共舉辦四場焦點團體會議，並考量大專校院不同屬性的平衡，包括公立或私立、技職或高教體系以及不同地理區域來邀請職涯輔導單位的主管、行政人員、學者專家、大學生代表與企業代表出席，並對於大專校院職涯輔導單位之現況與需求提出觀點和經驗分享，以作為問卷題項研擬及研究發現與建議的參考的參考。四場焦點團體的25位與會人員分別有10位男性和15位女性，年齡層介於20歲至63歲，其中，18位學者專家與職輔輔導單位主管或行政人員的行政工作年資平均為15.78年，教學年資則平均為21.17年。焦點會議所辦理之場次與參與人次，如表3-1所示，焦點會議參與者身份別、性別、所服務學校之類別及地理位置分佈，如表3-2所示：

表 3-1

焦點團體場次與參與人次

焦點團體場次	職輔人員[a]	學者專家	學生代表	企業代表	總計人次
第一場	3	3	0	0	6
第二場	6	1	0	0	7
第三場	2	0	2	1	5
第四場	3	0	2	2	7
合計	14	4	4	3	25

註[a]：職輔人員包括職涯輔導單位主管以及主要負責該項業務之行政人員。

表3-2

焦點會議參與者身基本資料

職輔人員代號[a]	身份別	性別	服務學校類別	學校地理位置
FG101	學者專家	女	公立技職校院	中區
FG102	職輔單位主管	男	公立一般大學	中區
FG103	學者專家	女	私立技職校院	南區
FG104	職輔人員	女	私立一般大學	中區
FG105	職輔人員	男	私立技職校院	中區
FG106	學者專家	男	私立一般大學	中區
FG201	學者專家	男	公立一般大學	南區
FG202	職輔單位主管	女	公立一般大學	南區
FG203	職輔單位主管	男	私立技職校院	北區
FG204	職輔單位主管	女	私立一般大學	北區
FG205	職輔單位主管	男	私立技職校院	北區
FG206	職輔單位主管	女	私立一般大學	北區
FG207	職輔單位主管	男	公立一般大學	北區
FG301	企業代表	女	-	-
FG302	職輔單位主管	女	私立技職校院	北區
FG303	職輔單位主管	女	私立一般大學	南區
FG304	學生代表	女	公立一般大學	南區
FG305	學生代表	女	公立一般大學	北區
FG401	企業代表	女	-	-
FG402	企業代表	女	-	-
FG403	學生代表	女	私立一般大學	中區
FG404	學生代表	女	私立一般大學	南區
FG405	職輔單位主管	男	公立一般大學	中區

表3-2

焦點會議參與者基本資料（續）

職輔人員代號[a]	身份別	性別	服務學校類別	學校地理位置
FG406	職輔單位主管	男	公立一般大學	北區
FG407	職輔單位主管	男	私立一般大學	南區

註[a]：每一場焦點團體出席者代表的代碼。如：FG101表示第一場焦點團體出席者代表一；FG202表示第二場焦點團體出席者代表二，FG304表示第三場焦點團體出席者代表四，以此類推。

貳、深度訪談之研究參與者

為了對於大專校院職涯輔導單位之現況與需求有更深入的瞭解，本研究團隊也親自拜訪了四所辦理職涯輔導業務績優之大專校院，並且對他們的職涯輔導單位主管進行個別深度訪談。除此之外，經由期中審查會議建議，研究團隊再增加訪問一名長期投入大專校院職涯輔導工作之學者專家，針對職涯輔導單位相關議題進行個別深度訪談。五位受訪者分別是兩位女性與三位男性，年齡介於39歲至53歲，當中有三名最高學歷為博士畢業，兩名為碩士畢業，平均行政工作年資11.25年，教學年資10.8年。其中，第二位受訪者具有業界經驗，在業界的行政工作年資有9年，在大專校院的行政工作年資有4年。受訪者相關基本資料請見表3-3。

表3-3

深度訪談職輔專家基本資料

受訪專家代號	性別	服務學校類別	學校地理位置	最高學歷	行政工作年資	教學工作年資
C01	女	公立一般大學	南區	碩士	20	0
C02	男	私立技職校院	中區	碩士	13	3
C03	女	私立一般大學	北區	博士	3.25	13
C04	男	私立一般大學	南區	博士	14	19
C05	男	公立一般大學	北區	博士	7	19

參、　　紙本問卷調查之研究參與者

本研究旨在普查全國各大專校院職涯輔導單位現況及需求，以做為向政府提出相關政策建議之依據，為瞭解各類大專校院職涯輔導單位之現況及需求，問卷調查之研究參與者為全臺各大專校院負責全校職涯輔導工作的職涯輔導單位。依據教育部統計處（民 103）103 學年大專校院名錄資料，全國共有大專校院 159 所（不含軍警與空中大學），最後使用紙本問卷透過教育部青年發展署以公文形式，寄發到全國 159 所大專校院，邀請各校職涯輔導單位主管或全職人員填答。回收問卷大專校院樣本數為 135 所（84.49%），但實際回收數量為 138 份（註：其中兩所大專校院分別回收兩份和三份問卷，因為此兩校之職涯輔導相關工作之負責單位不只一個），研究團隊在資料分析時將來自同一所大專校院的問卷資料整合為一筆資料分析，故實際有效資料有 135 筆。參與問卷調查之學校基本資料如表 3-4 和表 3-5 所示：

表 3-4

已回收問卷基本資料統計表

背景資料	類別	校數	百分比
服務區域	北區	62	45.9%
	中區	27	20.0%
	南區	39	28.9%
	東區	7	5.2%
服務學校性質	公立一般大學	28	20.7%
	私立一般大學	35	25.9%
	公立技職校院/公立專科	14	10.4%
	私立技職校院/私立專科	56	41.5%
	其他	2	1.5%

表 3-4

已回收問卷基本資料統計表（續）

背景資料	類別	校數	百分比
一般生人數	3,000 人及以下	18	13.3%
	3,001~6,000 人	50	37.0%
	6,001~9,000 人	39	28.9%
	9,001~12,000 人	18	13.3%
	超過 12,000 人	10	7.4%

註 [1]：$N = 135$

註 [2]：本研究之一般生不含研究所、博士班、在職專班、進修班等學生。

註 [3]：其他服務學校性質為私立醫學大學和公立體育運動大學。

表 3-5

已回收問卷基本資料描述性統計摘要表

背景資料	*M*	*SD*	*N*
學院數量	4.67	2.28	122
學系數量	18.31	10.06	130
研究所數量	15.58	19.50	120
研究生人數	1150.58	1850.95	124
國際生人數	147.66	228.91	122
僑生人數	111.74	168.24	122

肆、　滾動式共識會議之研究參與者

本研究於民國103年10月份至11月份共辦理六場滾動式會議，研究參與者包括北區、中區、南區與東區等區域的職涯輔導單位主管、行政人員、業界代表、學者專家、全國教師團體代表、生涯發展專業學會代表、全國家長團體代表、學生代表等人，合計60人

次出席，由於部分與會人員重複出席一場次以上共識會議，在六場次的共識會議中實際邀請到24名出席者。其中男性11人、女性13人，年齡20歲至63歲。除了學生代表，其餘共識會與會人員有11名最高學歷為博士畢業，8名為碩士畢業，3名為學士畢業，1名為專科畢業，平均行政工作年資為10.46年，平均教學年資為10.19年。共識會議所辦理之場次與參與人次如表3-6所示，滾動式共識會議出席人員身份別、性別、服務學校類別、及學校地理位置分佈如表3-7所示：

表 3-6

滾動式共識會議場次和參與人次

共識會議場次	職輔人員[a]	學者專家[b]	學生代表	企業代表	教師代表	家長代表	總計人次
第一場	6	2	0	1	0	0	9
第二場	5	2	0	1	1	0	9
第三場	7	2	0	1	1	2	13
第四場	6	3	0	1	1	0	11
第五場	4	2	1	1	1	0	9
第六場	5	1	1	1	1	0	9
合計	33	12	2	6	5	2	60

註[a]：職輔人員包括職涯輔導單位主管以及專業人員。

註[b]：學者專家包括生涯發展專業學會代表。

表 3-7

滾動式共識會議出席人員基本資料

出席人員代號[a]	身份別	性別	服務學校類別	學校地理位置
M01	職輔單位主管	男	私立技職校院	中區
M02	職輔單位主管	女	私立一般大學	南區
M03	職輔單位主管	女	私立技職校院	北區
M04	職輔單位主管	女	私立一般大學	北區

表 3-7

滾動式共識會議出席人員基本資料（續）

出席人員代號	身份別	性別	服務學校類別	學校地理位置
M05	職輔單位主管	男	私立一般大學	南區
M06	職輔單位主管	女	私立一般大學	北區
M07	職輔單位主管	女	公立一般大學	南區
M08	職輔單位主管	男	私立技職校院	北區
M09	職輔單位主管	女	公立一般大學	北區
M10	職輔單位主管	男	私立技職校院	東區
M11	職輔人員	男	公立一般大學	北區
M12	職輔人員	女	私立技職校院	東區
M13	學者專家	男	公立一般大學	中區
M14	學者專家	男	私立一般大學	中區
M15	學者專家	男	私立一般大學	中區
M16	學者專家	男	私立技職校院	中區
M17	學者專家	女	私立技職校院	南區
M18	學者專家	女	公立一般大學	北區
M19	學者專家	女	公立一般大學	中區
M20	教師代表	男	私立技職校院	北區
M21	學生代表	女	公立一般大學	南區
M22	家長代表	男	-	-
M23	家長代表	女	-	-
M24	企業代表	女	-	-

第三節 研究工具

本研究之研究工具包含焦點團體會議討論大綱（詳見附件一，頁 120-127）、深度訪談大綱（詳見附件二，頁 128-132）、自編紙本調查問卷（詳見附件三，頁 133-146）以及滾動式共識會議討論大綱（詳見附件四，頁 147-152）。詳細內容說明如下：

壹、 焦點團體討論大綱

焦點團體會議討論大綱如附件一（頁 120-127）。每一場焦點團體主要討論的案由有四項，包括：（1）大專校院學生的職涯輔導需求；（2）根據大專校院學生之特性及需求，職涯輔導單位目前所提供之職涯輔導及見實習服務內容及方向；(3）根據各大專校院之規模、屬性與生源不同，職涯輔導單位於校內角色、組織層級、編制人力，以及與其他單位分工合作整合等現況；(4）根據各大專校院職涯輔導單位規模、屬性與大學生需求，目前於職涯輔導及見實習輔導實務工作之挑戰、困難成因與解決方式，以及目前推動最迫切需要的協助資源為何。至於第四場焦點團體會議因除了邀請職涯輔導人員，還同時邀請業界以及大專校院學生代表一同出席分享，因此在案由中，特新增一項：「請與會人員分享在參與見實習時的經驗，以及職涯輔導單位在執行見實習業務時的現況」。

貳、 深度訪談大綱

深度訪談大綱如附件二（頁128-132）。本研究採用半結構的方式進行深度訪談，訪談者針對職涯輔導單位主管的訪談大綱主要內容如下：（1）該職涯輔導單位的校內角色、組織層級與編制人力等概況；（2）有關職涯輔導服務現況、業務亮點或成功經驗的具體執行方法與策略；（3）大專校院學生對於職涯規劃之認知及需求；（4）校內外資源整合的作法；（5）在提供職涯輔導服務上可能遇到的困難與造成困難的原因；（6）最迫切需要的資源。而針對學者專家的訪談大綱內容主要包含：(1）受訪者在職涯輔導相關領域的經驗以及所觀察到該領域隨著時代的變遷；(2）因應大專校院學生職涯發展需求，對於職涯輔導單位可提供的服務之建議；(3）職涯輔導人員應具備的專業知識或專業背景；(4）突破職涯輔導工作困境的作法或建議。此外，訪談者亦根據受訪者在當

下所提出的主題做進一步的深入探討。

參、　全國各大專校院職涯輔導單位調查問卷

全國各大專校院職涯輔導單位調查問卷紙本如附件三（頁133-146）。本問卷乃透過教育部青年發展署協助寄發給全國各大專校院職涯輔導單位填答。問卷內容主要分三大部分：第一部分為普查大專校院職涯輔導單位現況，填答方式包括勾選與開放填答兩種。第二部分為調查有關職涯輔導單位目前執行職涯輔導工作之現況，答題方式除了以勾選和開放填答，部分題目亦採用李克特六點量表，也就是在施測問卷中，業務執行現況依「從未執行」、「偶爾執行」、「有時執行」、「不定期執行」、「定期執行」、「經常執行」分別填寫0至5分，該工作的重要性計分方式為1分「非常不重要」、2分「不重要」、3分「有點不重要」、4分「有點重要」、5分「重要」、6分「非常重要」，分數越高代表該項工作越重要。

此外，為便於後續資料分析時，可以相互比較以及結果呈現較易於理解，本研究在後續資料處理時將0分重新編碼成1分，1分重新編碼成2分，以此類推，分數越高表示填答者越常執行該項業務。最後問卷第三部分採用開放式問題，以瞭解職涯輔導單位辦理職輔工作成功經驗、需求資源以及對於職涯輔導工作之建議。本研究資料使用匿名方式處理分析，最後整理成綜合性資料呈現於報告當中。

肆、　滾動式共識會議討論大綱

本研究共辦理六場次滾動式共識會議，採用「演繹—聚焦—共識」之討論流程，討論大綱如附件四（頁 147-152）。首兩場次共識會議主要根據第一階段的研究初步發現與第二階段職涯輔導單位普查的質化資料，討論有關大專校院職涯輔導單位在業務執行上的困境、最迫切需求、在縮短學用落差、提升學生就業力、資源整合與其他成功經驗和特色發展之未來可行工作方向、大專校院及政府相關單位可對大專校院職涯輔導之政策協助建議等。

第三場次和第四場次的共識會議則延續根據第二階段職涯輔導單位普查的量化資料討論有關大專校院職涯輔導單位人力現況、經費現況、執行全校學生職涯輔導業務現

況及需求、對於職涯輔導單位未來突破困境之可行方向、政府相關單位可對大專校院職涯輔導之政策協助建議。

最後兩場次的共識會議討論內容，則針對調查研究結果進行最後的檢視與修正、對於大專校院如何促進大專校院學生就學期間職涯發展思考和參與職涯輔導活動動機做討論、提供青年發展署未來於大專校院職涯輔導業務規劃及定位建議，以及最終針對政府相關單位可提升與協助大專校院職涯輔導工作推動之短程、中程與長程之政策性建議形成共識結果。

第四節 資料分析

以下針對本研究所蒐集之各式量化與質化資料處理方式加以說明如下。

壹、 量化資料處理

本研究量化資料主要為第二階段所蒐集之問卷普查資料，係針對全國各大專校院職涯輔導單位之現況、需求與挑戰之盤點資料。雖少部分回收之問卷資料填答不全，但因考量題項間互為獨立性，缺答並未影響完整研究結果。故，於統計分析時，研究團隊決定採用各題獨立分析進行，也就是每一題之有效樣本將因填答人數不同而有異。此外，量化資料分析方法係以次數分佈、百分比、平均數、標準差等統計方法，來呈現大專校院職涯輔導單位之現況（含人力、經費以及執行職涯輔導工作業務）與需求。

貳、 質化資料處理

本研究之質化資料包括焦點團體、深度訪談與滾動式共識會議之討論內容，以及全國各大專校院職涯輔導單位調查問卷之第三部分開放式問題所蒐集的資料。質化資料處理的方式是採類別分析法，對屬性相同之內容加以歸類與整理所得。關於研究信實度考驗方式有相當多種，質性研究學者建議至少採用兩種以上方法（Creswell, 1998），本研究採取三角檢驗法，將不同來源之質化資料所取得之結果相互比對，並使用同儕審視法，將問卷及焦點團體質化研究結果於六場次滾動式共識會議中邀請同儕檢視，最後使用外部查核，於期中審查會議以及期末審查會議中，由委託單位教育部青年發展署提請大專

校院職涯輔導單位實務工作者及長期從事生涯輔導與諮商學界學者專家，給予指教及建議，使得研究結果經由多次來回檢驗，於會議後再做修正，以增加研究結果之信實度。

第四章 研究結果

本研究結果之呈現，乃分別依據三階段之研究發現於第一至第三節呈現，以回答本計畫之主要研究問題，即呈現目前大專校院職涯輔導相關單位的組織、人力、經費、業務內容、執行方式、及未來發展需求等現況，以作為後續提供政府教育單位擬定政策之參考。

第一節　第一階段「初步探索」階段之初步研究結果

根據本研究第一階段之四場焦點團體及五個深度訪談資料，共整理出以下分為五個初步結果：(1) 職涯輔導單位之現況；(2) 職涯輔導單位之執行業務；(3) 有利大專校院學生職涯發展之相關需求；(4) 職涯輔導單位目前所面臨之困境與挑戰；以及 (5) 職涯輔導單位未來發展之所需資源等。詳細說明如下。

壹、　職涯輔導單位之現況

一、　校內層級、組織結構及人力配置

根據出席焦點團體與受訪之四所大專校院主管表示，目前大部分大專校院的職涯輔導單位皆屬於校內二級單位。在出席四場焦點團體會議以及目前已接受深度訪談的大專校院當中，僅有三所中區私立校院和一所南區私立校院的職涯輔導單位的階級為一級單位，其餘 18 所大專校院之職涯輔導單位均為二級單位，統計結果如表 4-1 所示。

表 4-1

焦點團體出席者與受訪者所服務的大專校院職涯輔導單位之單位階級、結構及人力配置

職輔人員代號	服務學校類別	校內單位階級	職輔工作人力配置	主要業務功能
FG102	公立一般大學	二級單位	4 人	職輔、實習、校友服務
FG104	私立一般大學	一級單位	2 人	學習輔導、職輔、實習
FG105	私立技職校院	二級單位	1 人	諮商、資源教室、職輔
FG202	公立一般大學	二級單位	2 人	諮商、資源教室、職輔
FG203	私立技職校院	二級單位	4 人	諮商、職輔、資源教室
FG204	私立一般大學	二級單位	8 人	職涯輔導
FG205	私立技職校院	二級單位	3 人	職輔、校友服務
FG206	私立一般大學	二級單位	5 人	職涯輔導
FG207	公立一般大學	二級單位	5 人	職涯輔導
FG302	私立技職校院	二級單位	2 人	職涯輔導
FG303	私立一般大學	二級單位	7 人	職涯輔導
FG405	公立一般大學	二級單位	6 人	職輔、服務學習、國際志工、勞作教育
FG406	公立一般大學	二級單位	3 人	職涯輔導
FG407	私立一般大學	一級單位	5 人	職輔、校友服務
C01	公立一般大學	二級單位	5 人	職涯輔導
C02	私立技職校院	一級單位	2 人	職涯輔導
C03	私立一般大學	二級單位	4 人	職涯輔導
C04	私立一般大學	一級單位	5 人	職輔、校友服務
C05	公立一般大學	二級單位	3 人	職輔、校友服務

註：其中一位焦點座談參與者亦為本研究案受訪者，因此共計有分別來自 18 所學校的職輔人員。

在隸屬層級方面，這 18 所學校，3 所屬於一級單位，15 所屬於二級單位。在這 15 所隸屬二級單位的職涯輔導單位多歸屬於學生事務處，但也有少部分職涯單位隸屬研究發展處或教務處，其中還有一所學校的職涯發展中心，是歸屬於就學服務及職涯輔導處。在人力配置方面，這 18 所學校中，職輔單位的人力配置平均為四人，最少由一位專職人員負責全校的職涯輔導相關業務，最多的則是由八人組成的一級單位。有些學校的系所會分擔職涯輔導工作，在各系所設置一位職涯導師，義務擔任職涯輔導工作（如 FG104 的學校）。

職涯輔導單位層級、人力配置、負責業務內容範圍會直接影響到該單位在全校職涯輔導工作所扮演的角色和能發揮的功能。例如，在 FG104 所服務的學習暨生涯發展中心為七個人的一級單位，中心主任可以在校務會議中與其他一級單位主管協調行政事務，但在中心組織規劃三組、各個組有一位組長及一位行政助理，所需要處理的業務不僅止於職輔工作，還有其他學校的行政業務，也得配合教學卓越計畫，因此業務量相當龐大。

此外，也有一些職涯輔導單位是與諮商輔導單位合併成為一組，其中包括 FG203 以及 FG202 所任職的大專校院。FG203 在一所北區私立技職校院任職，該校的職輔單位和諮商輔導單位合併成諮商輔導暨職涯發展中心，雖然該中心共有 11 人，但有 10 位都是負責諮商和資源教室的輔導員，其中包含兩位實習諮商心理師，而真正負責職涯相關業務的專任職員只有一名而已，該單位主管處於需長期跟學校爭取人力的挑戰。FG202 則在一所南區公立大學校院任職，其服務的單位是學務處下的諮商與職涯發展組（二級單位）。雖然組內共有 14 人，但真正做職涯相關業務的也只有兩人，其他都是心理諮商和資源教室的輔導老師以及實習心理師。

因此，我們可以發現一個現象就是，表面上一個職涯輔導單位的人力似乎很足夠，可是由於所需負擔的業務不只有職涯輔導，還包括了很多其他業務（如：校友聯絡、教學卓越計畫、諮商輔導、資源教室相關業務、產學合作計畫等業務），因此實際上，各校負責職涯輔導的專任職員通常只有一至兩位專任人員。

根據參與第一階段焦點團體之職涯輔導人員所討論，目前各大專校院職輔單位在校內所屬行政位階不一、主要業務範圍不一、人力資源多寡也不一。校內行政位階高低會

直接影響到該單位在推動校內全校職輔工作所能發揮的影響力，業務範圍則可能除職涯輔導工作之外，還涵蓋學生諮商輔導、校友聯絡、教學卓越計畫、資源教室業務等，涵蓋範圍越大則人力資源越顯緊縮，負責各類非關職輔行政事項越多，則人力專業資格要求越低，也容易導致人才流動率增加。

二、　人才流動率大、經費資源不穩定

幾乎所有研究參與者都表示現有職涯單位工作人員的流動率過高、嚴重影響經驗傳承與工作成效。以 FG207 為例，該單位主管每年換一個，他已是該單位三年來的第三任主任。這種人事流動率偏高的現象十分普遍。至於經費方面，研究參與者也表示，經費來源不穩定，早期來自原青輔會，現在則大部分來自於教學卓越計畫。由於政府計畫的變動性高，許多職涯單位工作人員指出，他們有聽聞教學卓越計畫可能不久將來會停辦，因此會擔心如果日後沒有了教學卓越計畫，職涯輔導的業務要如何持續運作。

三、　經驗傳承多靠口耳相傳、缺乏專業與有系統的人才培訓

國內除就業服務技術士乙級證照之外，目前關於職涯輔導方面，並無其它專門證照或系所訓練，且目前服務於職涯輔導單位的同仁多半是校內行政專才轉任或使用教育部教學卓越計畫經費聘用之短期約聘行政人員，因此焦點團體與會人員多表示，他們過去都是新手上路、從頭摸起、靠著邊做邊學起家，仰賴大量口耳傳承及分享彼此經驗以滋養工作能量，缺乏有系統的專業與有系統的培訓養成，很期待未來能有所調整。

四場焦點團體過程裡，都一直有研究參與者表示，很懷念過去曾參加過原青輔會舉辦之訓練課程，頗有收穫，期待未來能恢復。尤其是，他們能具體指出藉由參與研討會的機會與其它學校之職涯單位同仁交流的收獲。除此之外，部分與會人員表示過去亦曾自費或由學校補助費用取得全球職涯發展師（Global Career Development Facilitator, GCDF）的證照，但由於費用昂貴，並未能普及。

貳、　職涯輔導單位辦理業務

根據研究參與者的分享，整體而言，各大專校院職涯輔導單位的主要業務包括：辦理職涯探索與規劃活動、校院徵才系列活動、職場體驗或實習、畢業生流向調查作業等。

以下為其中某些業務的詳細說明：

一、 職涯輔導相關測驗實施及解釋

以某區私立大學校院為例，關於職涯輔導相關測驗實施及解釋，該校主要是將量表資料系統化地處理，也就是利用 MAPA（複合向度性格測驗，Multiple Aspects Personality Assessment）性格及就業測評系統把學生量表資料匯入，再進行後續處理的作業。過程中，職輔人員會給予大學生一些測驗後續的活動建議等，並且追蹤學生是否有出席；如果未出席，也會追蹤其沒有出席的原因。追蹤作業從學生在校的四年到畢業三年後，共進行七年。也建議未來可以往前端走，將大學生高中的志工經驗等串聯到大學時期，也給他們感受到學校對他們的關懷。

「學生在進行 UCAN 測驗的部分問題不大，只是在測驗結果解釋上需要督導或輔導（FG105）。」FG105 發現大部分大學生對於結果沒有感覺，反而是一些特殊族群、弱勢或高關懷的大學生在看到結果後會主動來諮詢，在他們身上看到對於想要瞭解測驗結果的動機比較大。例如，在 FG101 所服務的學校，UCAN 等的心理測驗實施對象為大一新生。該校推出一個課程，是讓大學生在課前做 MAPA 測驗，然後再帶到課堂上來，讓心理師解釋其測驗結果。其目的是爲了讓大專校院學生知道自己的優勢與其需要被強化的部分，以及增強大專校院學生的自我了解。在解釋完後，詢問大學生如何在大學四年裡強化需要的部分，同時也會鼓勵將測驗結果放到生涯歷程檔案去，讓導師介入與協助。

二、 就業博覽會、企業徵才說明會

幾乎所有研究參與者均提及就業博覽會與企業徵才說明會。他們指出，大專校院每年都會辦理就業博覽會，透過每一年的經驗逐漸瞭解大專校院學生與業界的需求，幫助改善日後的職涯輔導工作，希望畢業生在出校園之前就找到工作。有些學校是獨立辦理，有些則是結合其他學校一起合辦。單獨獨立辦理就業博覽會是一項相當耗費精力的工作，因為需要找廠商，又需要配合學生的特性。以某南區公立大學為例，該校的職輔單位選擇結合同區的幾個縣市（如高雄市與屏東縣）的大專校院於每年三月份一起辦理。每次大概都有八至九千位來自各校的學生來參加。FG202 覺得這樣可以讓大專校院學生去體

驗現在的企業是什麼樣的，也讓他們瞭解企業需要什麼專長的人才。

在企業徵才說明會的部分，某南區公立大學校院則是採取校本原則，針對自己學校的學生，每年大約辦理將近 30 場，學生的參與程度也蠻踴躍的，但一樣會依據產業的不同而看到參與人數的差距，如：金融業和金控業的企業徵才說明會就有很多人參與，反觀有些比較像是製造業、傳統產業的徵才說明會，學生出席人數就會比較少。另外，「政府部門和中央部也會舉辦就業博覽會，場次非常多（FG105）」。

然而當這樣的情況與資源不斷重復使用時，其效果就不大。於是，有些學校就開始不辦就業博覽會，例如某北區私立大專校院就在幾年前把這個活動取消了。原因就是因為發現媒合效果沒有很好，效益不理想，因此這屆學務長上任後，就決定取消辦理就業博覽會，現在改邀請廠商來辦徵才說明會，發現效果反而比較精緻，學生可以聽到單一公司所有的制度等等，進而對該廠商會比較清楚瞭解。

FG202 也以該校為例（某南區公立大專校院）說明辦理就業博覽會的侷限性，指出大專校院學生因專業不同而有不同就業需求無法一一滿足。例如，該校的理工科學生求職很順利，因此在辦理就業博覽會時，就比較沒有需求，但是生科系的學生較不容易，但在辦理就業博覽會時也很困難，他提及「對於生科系的學生來說，他們當然不希望以後是走業務這條路，可是說實在，臺灣的生技產業走研發的是很少的，企業願意投入的經費非常少，所以蠻難有能夠達到生科系學生期望的。」（FG202）也提到，「……像文學院的學生也很慘，因為跟文學院有關的企業基本上可能蠻少的，他們會認定說文學院可能就是到出版社或是雜誌之類的，但是也蠻少這種職缺的產生，所以慢慢職輔人員也希望文學院的學生可以跨足到商學院或管理學院讓他們去參與相關的說明會或企業參訪等。」

總之，與會人員均認同類似像這類「就業博覽會」類型的就業媒合活動，要能夠做到大家都滿意是蠻困難的，目前只能朝大部分人滿意的方向努力。

三、 職涯發展課程

部分參與者提及另一類業務為於正式課程裡，增加職涯發展課程。例如，FG106 的

學校在五年前把導師課當正式的課程進行，也編列有課綱與教材協助。於是他們後來將職涯概念課程納入，如此一來，導師現在會主動預約與職涯輔導相關概念的課程，中心職員按預約時間入班提供課程。提供職涯發展概念課程的職員，大約可以分爲教育類、建設類、商類，他們皆具有 GCDF 的證照。

此外，FG102 也提及他們採取與通識中心合作，發展一個長期稱為「大一年」課程的課程，就是把 UCAN、歷程檔案放在裡面，其中有通識課程、住宿生心理基本認識、時間管理等等，構成的必修通識課程、零學分，每週兩小時的授課時間。

四、 證照培訓課程

推動證照制度，也是職涯輔導單位的重要工作之一。FG206 認為大專校院學生很喜歡證照培訓方面，所以學校也會盡量鼓勵，並多開發一些與證照培訓有關的課程，讓學生在就業前多一點基本的、其他的知識，增加他們的就業競爭力。此外，FG207 的學校就積極鼓勵學生做跨系所的了解，鼓勵參加有證照之課程（如師資培育），取得證照。

五、 實習/職場體驗

由於政府的產學合作政策以及觀察到目前大專校院學生在職場軟實力的有待培養，不少研究參與者提及，職涯輔導單位目前與未來需積極規劃與運用實習制度，除協助學生增加職場體驗，更重要的是提升學生就業軟實力。因為實習經驗除能夠幫助學生真正去體驗一家公司的氛圍、瞭解公司所需要的專長外，過程中，更是培養學生人際應對、壓力因應，以及更清楚面對職場等機會。透過實習，不僅讓學生知道除了自己的專業專長以外，也學習到要怎麼跟他人互動，以利他們在求職方面或找尋自己的未來人生規劃。對於實習的推動與執行，每一所學校都有各自的做法與理念，以下為焦點團體出席者對於實習的一些分享：

（一） 需辦理實習前的說明會

FG102 在實習這個部分則非常注重在實習前的說明會，特別對於薪資這個敏感話題。該校剛推動實習輔導委員會，一年通常召開兩次的會議溝通，主要是讓各單位能互相分享在推動實習上的經驗，包括推動上的困難與其解決的方式。

（二）　關於合適的實習時間點

對於大專校院學生何時出校實習，與會人員根據他們實作的經驗提供了各式各樣寶貴的意見。例如，FG103 認為在實習上，學生大三升大四的暑假是一個關鍵期。未來兩年內在推所有技職體系都要有必修，320 小時的校外實習，80 小時的見習課程。而 FG106 亦同意實習的重要性，他認為倘若僅僅利用暑假兩個月讓大專校院學生實習，在軟實力上的實踐是不足夠的。因此，他所服務的中區私立大學校院推出一個 7+1 實習，意指七個學期在學校，一個學期在實習。而第二場焦點團體的 FG205 則具體指出實習應在大專校院學業結束前進行，他表示在 103 年暑假，該北區私立技職校院的四年級大專校院學生需到校外實習，這算是必修學分。因為實習的最終目的是提高就業率，不是打工，而是學生專業的衍生。

雖然目前大部分大專校院的實習制度時間點皆於大三或大四，但 FG201 提及另一個觀點，以為實習可作為大專校院學生對於職涯發展的深度探索機會。他根據自己過去教學的經驗發現，約百分之五以上的大專校院學生在經由實習之後確定不走這條路，而不是確定要走這條路的。對於這樣的結果 FG201 給予正向的觀點，他以為如此結果，對大專校院學生仍然是很有幫助的。所以 FG201 建議學校要改變觀念，勿將實習作為更加深大專校院學生想要走這條路的決心，因為這是不一定的。所以他建議，若要推動實習制度，可以考慮從大一就開始實習，讓學生在一年級時就知道自己的興趣，如此一來，學生實習完之後，若發現不適當，就可以考慮轉系、避免浪費後來的時間，就實質上，對大專校院學生來說也是一個好的職涯發展的幫助；若擔心大一的學生太年輕，亦或者可以考慮在大二推動實習。

（三）　實習制度的執行需多方、跨單位合作，無法僅仰賴職涯發展單位執行

雖然大多數研究參與者肯定與認同，未來大專校院需要積極推動實習制度，但他們也提及一個完善的實習制度需要很多人與很多單位與配套措施的推動，否則無法達成培養大專校院學生就業軟實力的目標。以 FG201 為例，他提及該單位在實習制度的推動時，他們會訓練實習生寫履歷表，練習如何跟業主做面談，實習的時候 FG201 也會去

看，也與系上合作，於實習完成時，提供評量、給予學生回饋。除了這些行政與一般職涯輔導工作是職涯單位可以協助的行政外，在協助學生探索時，仍然非常需要透過系所教師去帶領或引導。例如，FG201 就提及「系上老師可以在課堂上跟學生說明一些生涯的概念，讓學生多接觸」。FG206 也提到該校的實習制度目前是由教務處推動推動實習，該校職涯輔導組只是協助把相關資訊提供給教務處。

此外，除了校內完善的規劃，也非常需要校外實習機構的合作與搭配，例如 FG103 就提出，「在實習課程的加強措施上，帶實習的老師或督導與實習機構的關係就顯得重要」。

（四） 需完善的配套措施

有效能的實習制度在各校皆不同，但均需要有完善的配套措施。例如，FG202 指出，該校於前幾年開始建置實習平臺，他們發現透過畢業校友、在地企業、參與就業博覽會的企業等，對於發展實習制度很有幫忙，該校目前已找到將近有 100 家企業會員。

FG204（北區私立大學校院）的學校則不同，該校在發展實習機制時，是透過整合課程內、課程外、與海外實習等三個方向努力。而這三個部分因分別隸屬不同單位，因此 FG204 的職涯單位所負責的工作就聚焦在建立溝通平臺與補強被遺漏的工作。例如，有些專業系所課程裡面本來就有實習課程，此時，職涯單位就負責課程外的實習準備工作，而海外實習部分就交給學校的國際交流處負責，由他們跟系所聯絡。FG204 特別強調整合的必要，也因此，該校規劃今年度開始整合這三個單位（國交處、教務處、職輔單位）的實習作法，由職涯單位擔任平臺的工作。

另外，FG201 根據該校經驗也提到，「資源恐怕不是目前推動實習制度最關鍵的問題，而是執行後的成效評估是否有執行」。他提到「現在很多資源都有，並不是缺資源的問題，需要思考的問題是，辦這麼多有成效嗎？如果沒有成效，那我們還要繼續做下去嗎？」FG201 提及現在技職學校都很強調實習，實習制度蓬勃發展，但他很擔心，如果「大家都只做出一個樣子，績效不佳，那這會怎樣？因為一個大學生的實習都要經過老師很長時間的陪伴，例如：你的履歷表撰寫，一開始的面試如何準備……，這些東西都

是職場體驗的第一步，很需要好好學習與引導，但問題是，誰去幫大學生引導？誰去聯繫老闆，誰去串連系所……，做這些事情其實是需要有適當與足夠的人去做，要蠻大的耗費與工程。（FG201）」因此，在推動一個理想的實習制度，研究參與者均提醒未來要有良善可行的配套措施，要有充沛與適當的人力執行，如此一來，學校才有辦法去支持與落實這樣的概念，FG201 覺得非常重要，也覺得能由中央主管機關（如教育部）去深思與規劃政策，十分必要。

此外，目前教育部大力推動的「產學合作」機制，也被研究參與者提及是個值得借力使力的作法。FG201（任教於南區公立大專校院）表示該校的產學合作做得很好，對學生出路很有幫助。再加上，如果學生在實習期間的表現不錯，就有口耳相傳的效果，促使該實習機構更願意聘用該校學生。FG201 表示目前該校開始規劃在學期間實習機會，各系所接了很多跟業界合作的計畫，有些甚至深化到課程裡面，開始結合實務、開始推一些實務的教學，這些對大專校院學生未來職涯發展都很有幫助。因此，FG201 建議，我們應將「實習」這個概念廣義化，並且提醒各校配套措施的重要：「我們今天如果只是開發了實習機會，學生到職場而無配套輔導，我覺得對大學生不一定是好的。……因為如果這個機制只是讓學生到職場，而完全沒有後續的配套，還是無法處理現階段的問題（FG201）」。

此外，對於實習制度的推動與效能提升，FG207 還提及要讓到校外作實習回來後的學生舉辦實習成果發表，他認為「同學講給同學聽，更有效（FG207）」。

綜合以上幾點，建立實習制度的同時，能及早規劃出一個完善的配套措施是很重要的，這過程不僅需要職涯單位，更需要系所以及大專校院其他行政單位的共同合作、督導或者系所老師的輔導，職輔單位可扮演起輔佐、溝通平臺、資源整合的幕僚策略單位，而不宜成為一肩扛起的執行單位。此外，研究參與者也提醒，實習乃專業的衍生，而非只是一般的打工，因此，大專校院行政與系所教師的從旁引導與教導是非常必要的。另外，針對實習時機的規劃，不同大專校院均有其不同考量而規劃有所差異，有些認為可以在大一就開始實施，因為可以作為職涯探索的一部分，也有人認為大二或者是大三升大四的暑假為實習的最佳時機。有些學校則推出在學期間到企業實習一整個學期的制度。

無論如何，讓學生到校外實習，透過實習過程提升其職涯發展成熟度與培養就業軟實力是大家的共同觀點，相關的配套措施，如實習前的說明會（如說明在實習期間的注意事項、薪資制度、督導制度等）、相關實習能力養成、督導制度、成效評估等均十分重要。如果可以在大專校院學生實習結束後，回到學校辦理成果發表，也有助於大專校院學生對於實習期間所學習到的整理，亦可以作為推廣行銷實習制度之用。

六、 職涯諮詢服務

大多數研究參與者均提及職涯輔導單位需要具有對學生提供職涯諮詢服務的功能。這種為大專校院學生提供一對一的個人職涯諮詢服務，其所產生的影響力和服務品質均比大團體式職涯演講活動高很多，不過擔任這樣工作者需要具有生涯專業（如 GCDF）的背景，目前各校採外聘兼任師資或校內全職者擔任。例如 FG104 所服務的學校採取有外聘認證講師，為學生提供預約諮詢的服務；FG207 則因校內同仁領有 GCDF 證照，所以由內部同仁執行。不過雖然職涯諮詢服務的效能深受研究參與者肯定，但部分研究參與者表示，目前提供職涯諮詢服務的人力及空間不足問題，亟需處理，否則會因大部分的職涯輔導單位缺乏專業人力及空間設置，而無法發揮諮詢服務效能。多位研究參與者呼籲提供更多資源與經費投入，以強化此部分功能。

七、 接受政府委託，執行實驗方案

除上述之外，部分學校也接受政府委託，實驗新的職涯輔導作法，例如科技部目前有一個創業課程方案，全國共有五間學校參與此一大型創業實驗計畫，進行的要點是以在地與社區為中心，鼓勵大專校院學生以現有的資源設計來推動計畫、進行資源的盤點等。「該計畫設計完後有評估，並且給予獎品當作鼓勵，其產出產品還有機會銷售。這麼做的目的是將軟實力的培養加在課程中，培養學生軟實力與創業的能力。（FG105）」

八、 畢業生流向調查

大部分研究參與者表示畢業生流向調查在各校的職涯輔導單位，都是工作份量很重的業務，但是對於是否由職涯輔導單位來承擔執行此業務則看法不一。多數研究參與者主張宜由系所為執行單位，因為系所是第一線接觸學生的單位，且在校生與畢業生仍有

聯繫，因此各系所完成畢業生流向調查後，再回報職涯輔導單位統整；也有部分研究參與者表示，可結合校友中心資源或校內研究調查統計相關單位辦理。但因涉及校內資源整合與行政層級的挑戰，有研究參與者表示，這並不是每校都能如此作法。例如 FG204 所服務的北區私立大學校院即為一例，該校職涯單位隸屬二級單位，負責業務同仁為年輕資淺的約聘僱人員，其畢業生流向調查工作就無法委請系所調查，而是由職涯輔導單位聘任專人負責。由於此項業務量大，負責該項業務同仁就無法再分擔其他業務，也限縮該校職涯輔導工作的推動。

九、 資源整合

在如何提升職涯輔導工作效能時，不少研究參與者提及職涯單位工作者，未來職涯輔導工作需更重視並加強校內外跨專業之資源整合的工作，也就是在幫助大專校院學生職涯發展的工作上，學校各個單位間的銜接與合作是很重要的，職輔單位需扮演起串聯學校各行政單位的工作，以利資源整合。目前大部分大專校院的職涯輔導單位最常合作的單位，該屬與校內諮商輔導單位合作，例如，邀請心理師入班解釋測驗結果、辦理團體諮商或工作坊，以增加大專校院學生軟實力（如人際互動、溝通、情緒管理、生涯探索等）；或是根據學生議題在心理層面的嚴重性而進行轉介，也因此，有學校便建議，未來可考慮與校內的諮商輔導單位合併為一級單位，共同推動學生職涯與心理諮商工作。

參、 對學生職涯發展相關需求的未來建議

一、 軟實力的培養

四場焦點團體的最大共識意見之一，是聚焦於大專校院學生軟實力的培養。所謂「軟實力」是指個人在職場工作，除專業能力外的本身性格、態度以及行為有關的能力。這些能力包括：溝通（communicating）、時間管理（managing time）、討論協調（negotiating）、寫作（writing）、傾聽（listening）、閱讀（reading）、表達（presenting）問題解決（problem solving）、決策（decision making）與情緒智力（emotional intelligence）等能力。這些是不管是組織中的一般員工或是管理階層都很需要、且是他們生涯發展成功的關鍵（Rao, 2012）。至於，硬實力則是指從事該工作的專業基本技術和核心能力。FG103 表示，過

去大專院校在大專校院學生職涯發展的協助，多聚焦在專業能力的培養以及就業的媒合，特別是與職涯相對應證照的考取，這些能力多屬於硬實力（如：學科專業知能）上的培養。FG103 認為這些部分，大多數系所都已經做得很好，不太需要學校的職涯單位憂心。至於軟實力（如：人際相處、挫折容忍力）的培養是目前大專校院教育比較薄弱、需要加強的地方。由於大專校院學生對職涯的認知多數還是停留在硬實力的養成，所以FG103 建議未來職涯單位可以成為加強大專校院學生提升軟實力的培育單位，例如對軟實力的認識、培養軟實力的方式，讓學生探索及找到目標。

不過，FG106 也提醒，軟實力的培養需要比較長的時間，無法馬上看到成效，建議可以串聯到服務學習、實習，透過體驗與反思的方式來進行，如此一來，應該比較能幫助大專校院學生找到他們職涯目標。許多研究參與者也指出，由於社會少子女化的現象，導致出現大專校院學生被過多保護與依賴他人協助解決問題、甚至覺得被協助、被規劃好是理所當然的現象，以致於在面對不如意、不預期或挫折時，比較容易流於抱怨、批評與要求。與會者擔心，如果他們未來在職場上仍然以這樣的態度應對，恐怕難以適應職場的現實面。FG103 就多次表示，「目前學校的職涯輔導工作，要比過去更關心學生在面對進入職場的軟實力這件事，如果他們的人格與情緒上都還呈現不穩定的狀態，在職業適應上是令人擔心的。……所以未來職涯輔導工作必須要特別著重在大學生態度的調整與心理素質的提高」。

至於大專校院如何培養大學生的職場軟實力，研究參與者除建議多加創造實務參與機會，如實習、志工服務、國際交流外，也提供以下的建議：

（一） 鼓勵學生以開放的態度面對職涯

多位研究參與者提及現今大專校院學生在面對未來職業選擇時，容易侷限於所學，建議在職涯輔導過程中，宜多引導大專校院學生建立彈性職涯觀念，以利開放態度、勇於嘗試。FG207 提及，他所服務的學校職業屬性較特殊（該校為藝術型專長學校），學生進到該校的目標都以當藝術家為職志，系所教師也多重視學生專業能力的養成，他觀察他們的大專校院學生在面對就業時，容易出現不知所措與就業意願偏低的問題。這樣

的現象並不特殊，多位與會者也很認同，提到培養大專校院學生以彈性職涯概念來面對未來職涯的目標，將有利於大專校院學生願意多方探索與嘗試。

（二） 協助系所教師熟悉職場，運用授課教師影響力

在幫助大專校院學生發展更有彈性與開放的職業探索態度方面，FG207 也提到，可藉由授課教師的影響力，若授課教師對職場的工作態度多些瞭解與認識，也能於課堂上引導大專校院學生，瞭解職場倫理與職場人際互動原則，對改變大專校院學生的觀念、培養大專校院學生職場軟實力會很有幫助，因此 FG207 建議，可透過小額補助來鼓勵老師接觸產業，或讓老師帶著大專校院學生到校外和自己科系有關的企業或機構進行參訪。透過系所教師由內而外擴散，先求有再求好。藉由影響老師，進而帶領大專校院學生發展更開放的態度面對職涯的選擇。

肆、 職涯輔導單位目前所面臨的困難

一、 人員的流動與流失

目前的最大困難和挑戰是職輔單位人員的流動與流失以及經費問題。由於薪資過低問題（焦點團體中有兩位研究參與者薪資在 20 K 與 22K，並表示此一現象在職輔單位並非唯一），不僅無法聘任具有職涯專業之人員（如有 GCDF 證照），能聘任到的人，也僅能以有限的能力去執行業務，職涯業務的品質自然受限。然而，當研究團隊詢問是否需要增加人力時，多位研究參與者卻也擔心，害怕會因增加職員造成業務擴大。另，FG206 也指出礙於學校經費問題，職涯輔導組在辦理職涯活動時，也傾向辦理人數多、但未必能有效貼近大專校院學生職涯需求活動，因此不易在工作上看到意義與價值感，再加上整體職輔業務量龐大，以及在校內行政體制裡，屬二級單位，不易被看見，一旦走入惡性循環，就容易造成職輔人員過度負擔與易流失問題。

二、 經費缺乏

經費的匱乏是第二個研究參與者共同提出的困境。因為經費欠缺使得許多立意良善的職涯輔導措施面臨後續配套措施無法銜接，例如：測驗或者課程實施後無法持續進行

後續追蹤。以某中區公立技職校院為例，當學生完成了針對 MAPA 測驗結果所上的強化課程後，接下來的後續工作因缺乏經費，就沒辦法進行追蹤與跟進的計畫。另一所中區公立大學校院職涯發展暨校友服務中心的 FG407 也表示在專業人力與經費都不足的情況下，雖然知道後續測驗檢測的解釋對學生有幫助，但實在就很困難執行。目前想到或許可以結合導師系統去處理，例如：引進外界職涯的一系列課程，一個學期辦兩到三場，讓導師學習與得到認證，進而成為輔導學生的人力。「但，要這樣做，就需要經費(FG407)。」

此外，由於各校需自行研發且負擔職涯輔導資料庫系統，因此除了人事費之外，電子資料庫的例行性經費支出成本亦頗高。有些學校的職涯輔導相關的作業系統已經使用了六至七年都沒有更新過，而且因為系統委外，費用成本會越來越高。總之，因為經費匱乏，使得職涯輔導作業系統無法更新，也造成職涯輔導工作上的瓶頸和資料安全性的隱憂。

三、 實習業務推動的現實困難

許多學校的職輔單位在推動實習工作都遭遇不少困難。FG202 分享之前有碰到一些企業原意提供大專校院學生實習的機會，但希望是在學期當中，然而目前在綜合型大專校院或研究型大專校院，在正常的學期中很難安排實習在課程當中。因此這類大專院校若要全面開放讓大專校院學生在學期中去校外實習，仍需在學制、課程規劃方面更有彈性以及完整的配套措施。

FG201 表示實習可能沒有想像的簡單，有些業界的實習是在利用廉價的工讀生，這是更麻煩的事情。所以必須回歸到實習為職涯探索的本質，要好好思考到底要怎麼做。當大專校院把大學生送去企業實習後不可能就不管他，因為學生在企業可能會出現種種狀況，可能會有安全上的問題，也有可能是學生放企業鴿子的情況，讓企業找不到學生。FG103 就表示：「少子化的現象讓孩子變得很嬌貴，他們的硬實力可能很成熟，但在軟實力的培養則還是需要多加注意。……特別是，當學生進到企業裡面的學習，有沒有人可以跟他討論，有沒有人讓他瞭解企業所提出的要求等等。」如果該實習是被納入系所的課程裡，那授課老師就是學生的職涯輔導老師或督導，實習可藉由課程比較容易推動；

可是針對沒有把實習納入課程裡的科系，若要找系上的老師來負責輔導實習的學生，難度就非常高。但因為職輔單位是一個行政單位，實在沒有辦法負擔兩萬多個學生去企業廠商實習之後的所有學習。因此，即使職輔人員想要積極推動實習這個業務，也是困難重重。

四、　大專校院學生的就業準備度偏低

大專校院學生對於就業準備的心態不足也影響職涯單位工作的推展。例如，FG204發現當職輔單位提供就業準備資源，如教學生寫自傳與面試技巧，以及邀請企業的顧問到學校幫學生做說明以便讓他們瞭解企業的狀況時，「大概在五月之前使用這些資源的學生都是寥寥無幾，可是五月之後人數就暴增。這正反映學生到了五月要丟履歷資料，才警覺要去工作就業，才開始想這些問題，而不是從大學一年級進來就想這個問題，這樣的準備態度，是令人捏一把冷汗的（FG204）。」

此外，FG204 也觀察到理工學院的學生，因男生畢業後就要服兵役，或很多人都畢業後就考研究所，所以參加職涯輔導單位所辦的活動之意願就低之又低。大專校院學生這種臨到關頭才積極準備的心態，也是需要被努力克服的困難。

五、　就業博覽會的「過猶不及」

就業博覽會的舉辦已為各校職涯輔導單位的年度重點活動之一。幾年實施下來出現不少問題，也讓研究參與者既肯定其功效，但也發現不少問題值得檢討與修正。除事前的籌備工作龐大且所需要涉及的人力資源眾多外，在邀請適合廠商，特別是具知名度與規模之廠商，來出席就業博覽會以提高學生參與動機，遭遇了地處偏遠、規模較小、或被視為「後段班」的技職學校很不容易邀請到大廠商到校來設攤的困難。這是因為全國各大專院校以及地方縣市政府每年到求職季，都會一再辦理各式「就業博覽會」，活動類似與重複，就導致許多廠商疲於奔命，也使得就業博覽會的績效一年年再降低，研究參與者都對這種「跟風」與重複辦理感到無奈，甚至部分研究參與者表示未來可能停止辦理。出現這樣的現象，很可能與學校職涯輔導工作的執行者缺乏職涯相關專業知能有關，因此容易看到辦理成功的活動，就立即模仿學習跟上，而少扮演職涯輔導工作規劃的角

色，值得深思。

六、　欠缺具產業趨勢知識與實務專才者在大專院校服務

由於目前大專校院高教體制重研究發表產能，形成高教體系技職化以及技職院校高教化的現象，也影響各校推動職涯輔導的工作。C02 提到雖然一些高教體系的大專校院開創業師到大專校院裡授課，而技職院校高教化下，許多很會做研究但沒有產業背景的老師紛紛被聘任到技職校院，再加上教師升等的規則遵循傳統高教體制以研究掛帥，也促使具有技術的大專校院教授缺乏，無法提供大專校院學生實習或/與職場專業知能與倫理教育的指導，對於大專校院學生未來在業界的適應與發展有其隱憂。

整體而言，目前大專校院的職涯發展與輔導單位經多年積極投入與努力的結果，已累積不少具體作法與成功經驗。但隨著這些經驗的累積，也浮現不少問題與需要認真思考突破的挑戰。這些問題與挑戰幾乎是環環相扣，究其核心因素，很可能與業務執行者低薪、業務量過高、校內體制與經費限制，再加上大環境的「少子女化」、「父母過度保護子女」以及低薪現象，以致於大多數大專校院之職涯工作，雖職輔人員積極投入、戮力辦理各式活動，卻也造成職輔人員過度負荷、流動率高，以及無法有效解決當今青年所面臨的低薪就業困境，十分值得重視。

第二節　「盤點現況」階段之研究結果

第二階段「盤點現況」之研究，係透過紙本問卷針對大專校院職涯輔導單位現況所進行普查之結果。以下將依據調查問卷架構回答以下問題，包括：(1) 各校職涯輔導單位現況；(2) 人力現況；(3) 經費現況；(4) 職涯輔導工作業務現況；(5) 職涯輔導工作之困境；(6) 職涯輔導工作成功經驗；(7) 推動職涯輔導工作最迫切的需求；(8) 對於政府相關單位的建議；(9) 對於本研究計畫的建議等九個面向進行分析結果。

壹、　各校職涯輔導單位現況

一、　職涯發展/職涯輔導推動單位之校內層級

職涯發展/職涯輔導推動單位之校內層級的分析結果如表 4-2 與圖 4-1 所示。從 132 筆有效資料中得知共有 145 個單位負責職涯輔導相關業務，以二級單位占最多數（84.1%），而直屬校長的一級單位占 15.2%，另有一所大專校院（0.7%）的職涯輔導單位屬任務型編組，隸屬學務處。此外，有 10 筆資料為一校同時有兩個單位負責職涯發展或職涯輔導的推動工作；但也有一所大專校院將職輔工作分屬四個單位：學務處、研發處、教務處的二級單位以及諮輔中心，合力負責職涯輔導相關業務。由兩個單位搭配的組合以直屬研發處和學務處的二級單位為眾數，有四所大專校院。其他組合有直屬校長的一級單位搭配另一個直屬學務處、研發處或師資培育暨就業輔導處的二級單位負責。另外，也有大專校院的職涯輔導業務是由直屬學務處的單位以及實習就業暨校友服務中心的二級單位執行，或者由直屬研發處的二級單位和另一個任務型編組的單位共同合作。有一所大專校院說明該校的業務分工為直屬學務處的二級單位負責生涯，而直屬教務處的二級單位則負責職涯的業務。

表 4-2

單位校內層級統計表

校內層級	單位數量	百分比
直屬校長的一級單位	22	15.2%
直屬學務處的二級單位	61	42.1%
直屬教務處的二級單位	5	3.4%
直屬研發處的二級單位	44	30.3%
校內其他處室的二級單位	13	9.0%

註 [1]：$N = 132$

註 [2]：其他校內層級包括：任務型編組（學務處）、技術合作處的二級單位、職涯發展處的二級單位、就學服務及職涯輔導處的二級單位、實習就業暨校友服務中心的二級單位、師培中心/師培處的二級單位、師資培育暨就業輔導處的二級單位、社會資源處的二級單位、教學資源中心的二級單位、諮輔中心等。

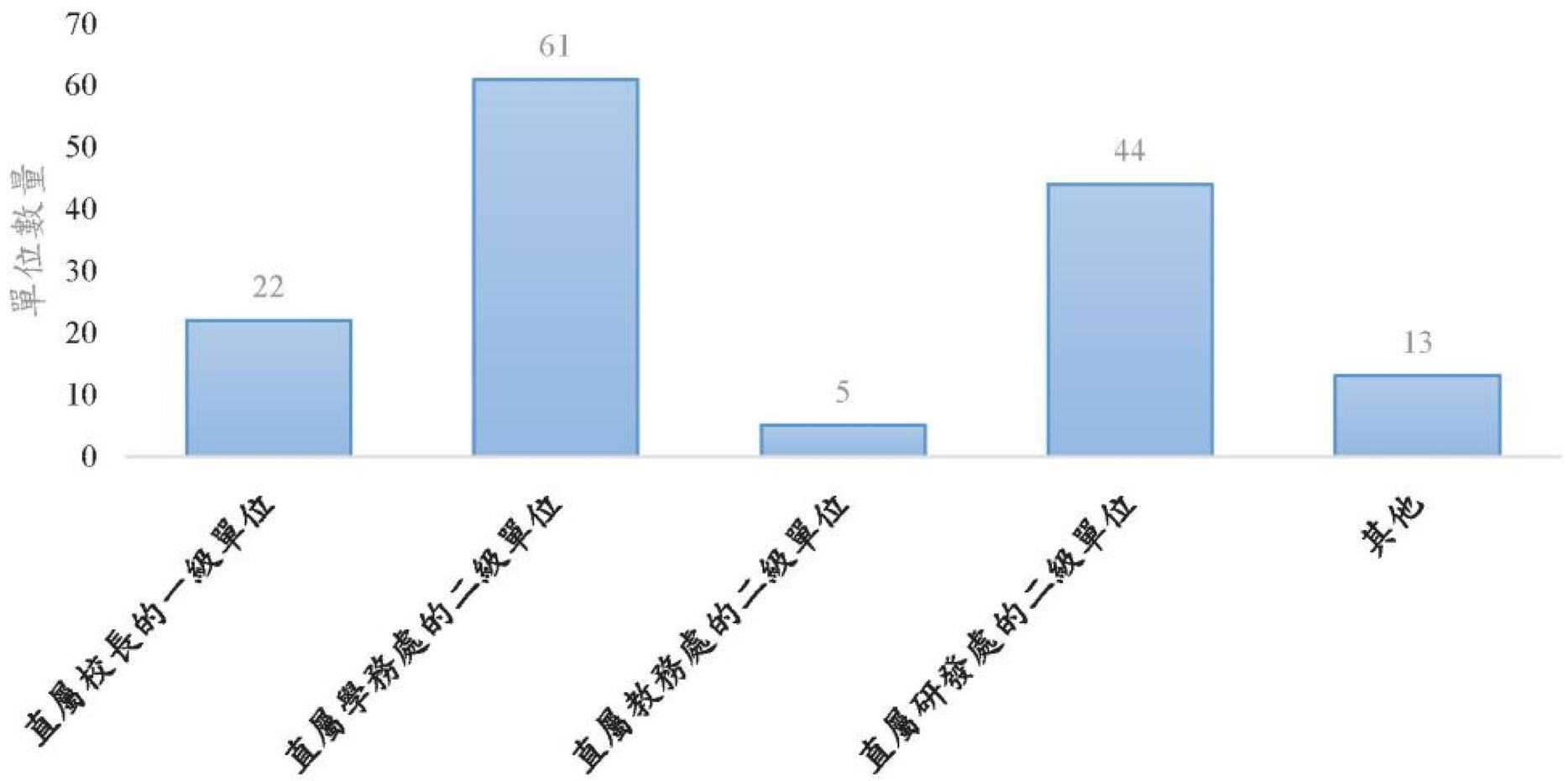


圖 4-1 職涯發展/職涯輔導推動單位校內層級

二、　職涯輔導委員會、作業要點、流程、年度工作計畫之設立

根據單位現況調查結果（詳見表 4-3 和圖 4-2），只有約三分之一大專校院在校內設立職涯輔導委員會（32.1%）以及設置職涯輔導作業要點（32.3%）。所幸，大部分大專校院都有建立職涯輔導流程（70.7%）以及職涯輔導年度工作計畫（82.7%）。其中，在民國 96 年至民國 100 年之間，乃最多大專校院設立職涯輔導委員會（48.8%）和職涯輔導作業要點（47.5%）的年份（詳見表 4-4 和圖 4-3）。至於，最早的職涯輔導委員會在民國 70 年就已設立，而最早有大專校院於民國 88 年設置職涯輔導作業要點。

表 4-3

職涯輔導單位現況資料統計表

單位現況	是 單位數量 （%）	否 單位數量 （%）	不知道 單位數量 （%）	*N*
有設立職涯輔導委員會	42（32.1%）	85（64.9%）	4（3.1%）	131
有設置職涯輔導作業要點	42（32.3%）	84（64.6%）	4（3.1%）	130
有建立職涯輔導流程	94（70.7%）	32（24.1%）	7（5.3%）	133
有職涯輔導年度工作計畫	110（82.7%）	19（14.3%）	4（3.0%）	133

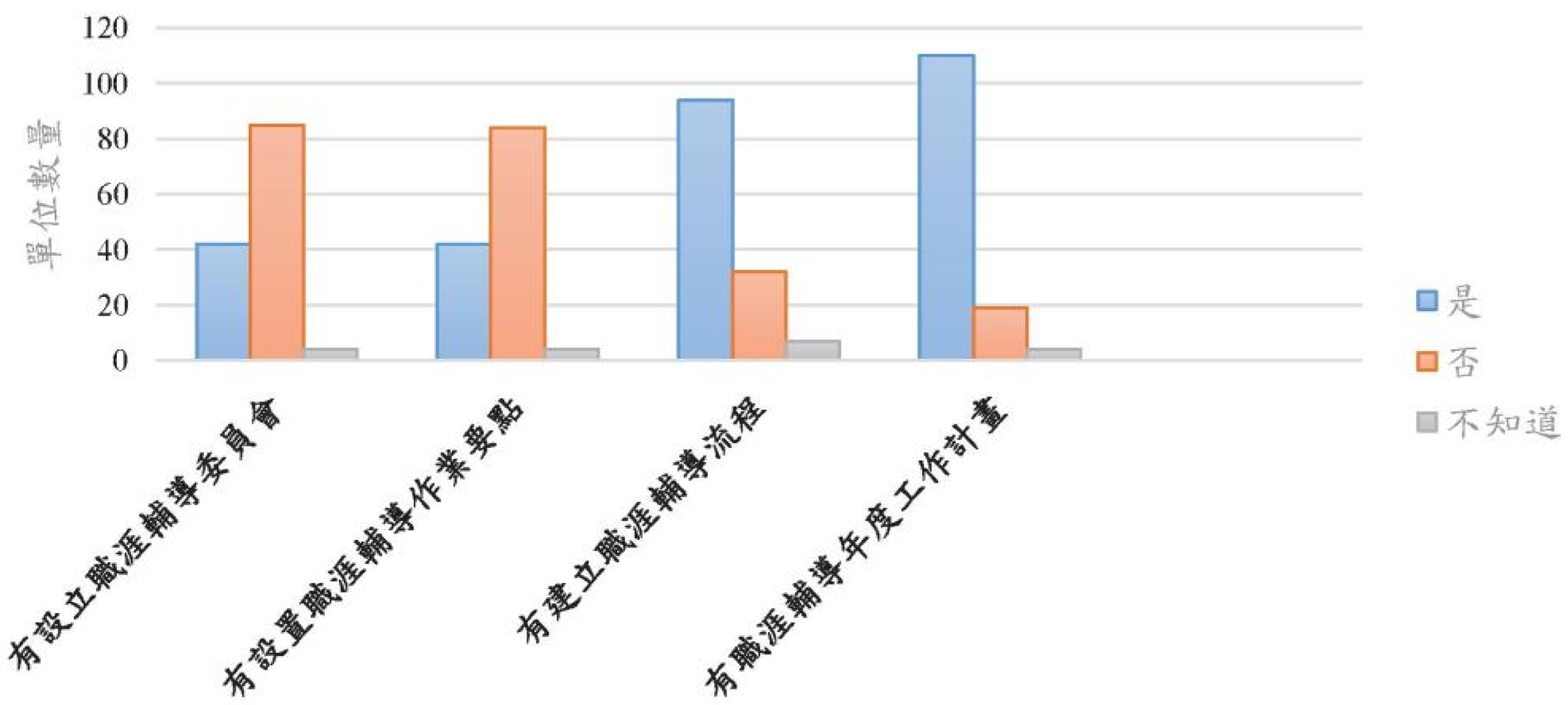


圖 4-2 職涯輔導單位現況

表 4-4

已設立職涯輔導委員會以及設置職涯輔導作業要點之大專校院設立年份之統計表

	類別	單位數量	百分比
設立職涯輔導委員會年份（$N=41$）	民國 90 年（含）以前	6	14.6%
	民國 91 年～民國 95	6	14.6%
	民國 96 年～民國 100	20	48.8%
	民國 101 年（含）以後	9	22.0%
設置職涯輔導作業要點年份（$N=40$）	民國 90 年（含）以前	3	7.5%
	民國 91 年～民國 95	6	15.0%
	民國 96 年～民國 100	19	47.5%
	民國 101 年（含）以後	12	30.0%

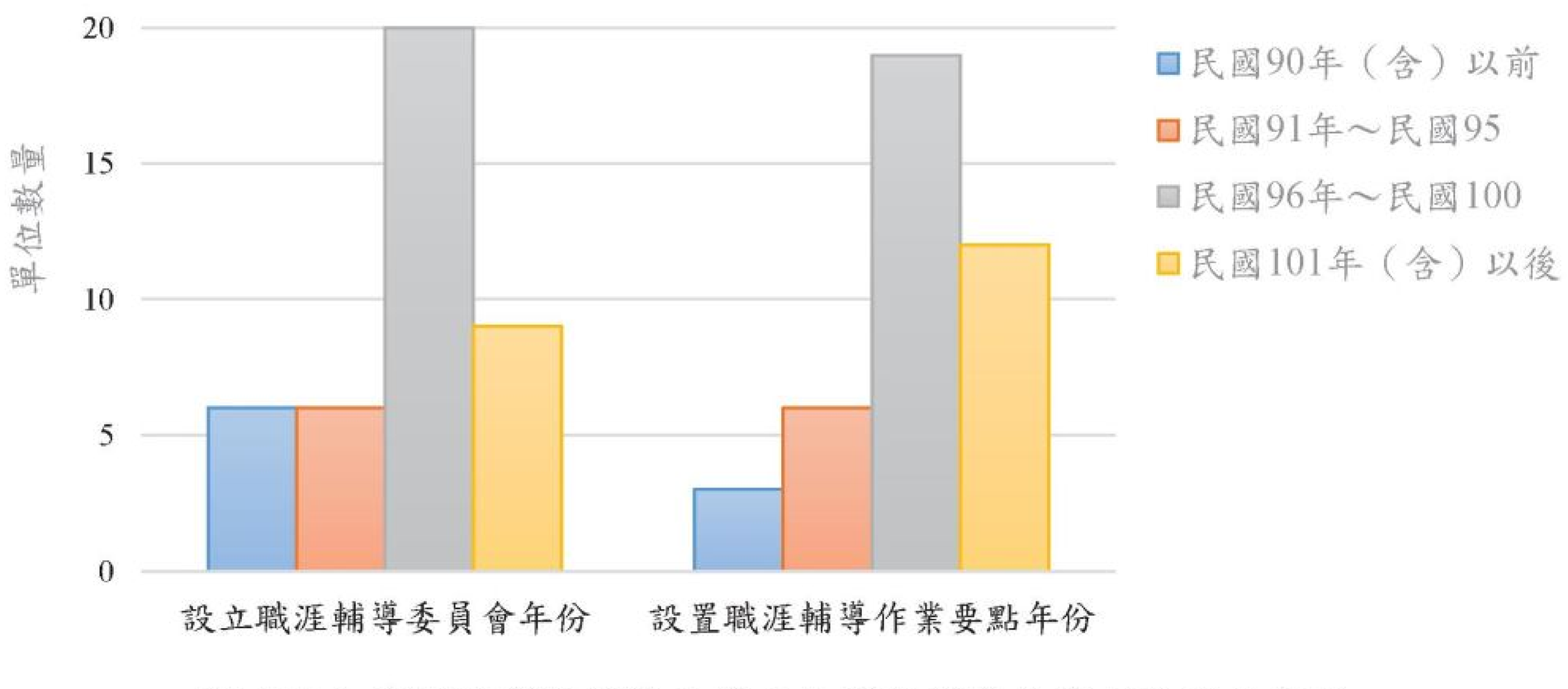


圖 4-3 大專校院職涯輔導委員會及職涯輔導作業要點設置年份

貳、　人力現況

一、　職輔單位人力編制現況

在 134 筆有效樣本中，有超過一半（54.9%）大專校院的職涯輔導單位屬於一人至三人的小規模人力編制（詳見圖 4-4）。其中以兩人（30.1%）負責全校職涯相關業務的人力編制為最普遍，其次為四人（17.3%）和三人（15.8%）的人力編制。以全校大專校院學生和職輔人員的人數計算，生員比平均為 2,781：1，即一位職輔人員需負責全校將近三千位大專校院學生的職涯輔導業務；若只以大學日間部的大專校院學生和職輔人員的比例計算，生員比平均也高達 1,976：1，換句話說，一位職輔人員需負責將近兩千位日間部大學生之職涯輔導工作。

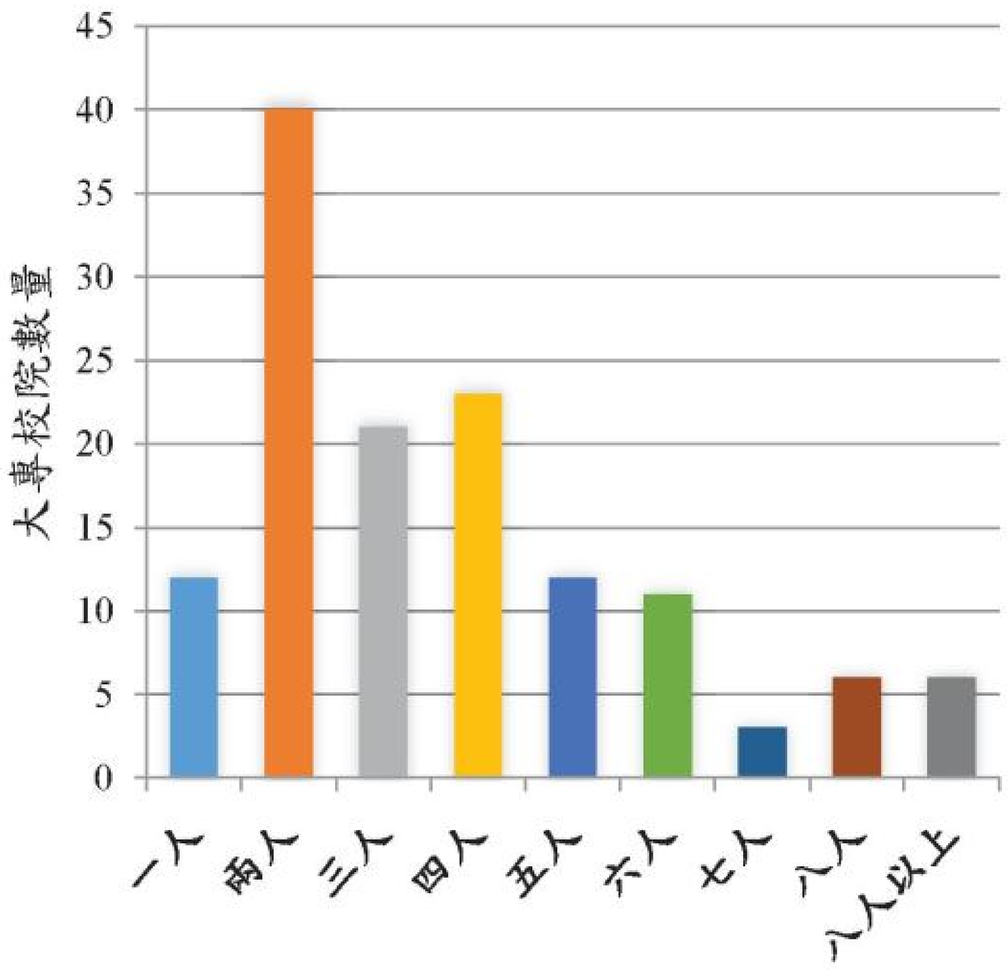


圖 4-4 各校職涯輔導單位人力編制現況百分比（$N = 134$）

大專校院職輔人員基本資料統計表如表 4-5、圖 4-5、圖 4-6 和圖 4-7，職輔人員聘任性質以專任(61.0%)為眾，多為女性(72.3%)，最高學位以碩士(41.0%)和學士(39.4%)為居多。此外，負責與學生進行生涯興趣探索、職涯規劃與發展、就業輔導、畢業追蹤等職涯相關業務的成員以一年以上未滿兩年（25.5%）的職涯輔導工作年資為眾（參考如圖 4-8）。此外，值得注意的是，在 129 筆有效資料分析，職涯輔導單位近三年平均離職率為 0.61 人/年（$SD = 0.57$），平均五年離職三人。

表 4-5

各校職輔人員基本資料統計表

	類別	人數	百分比
聘任性質	專任	303	61.0%
	兼任	97	19.5%
	專案計畫人員	67	13.5%
	其他	30	6.0%
性別	女	357	72.3%
	男	137	27.7%
最高學位	專科	8	1.6%
	大學	198	39.4%
	碩士	206	41.0%
	博士	85	16.9%
	其他	5	1.0%

註 [1]：$N = 134$

註 [2]：其他聘任性質包括：約聘/約聘人員/約聘專任/約僱/約僱人員、臨聘人力、校聘、行政助理、專任助理、專案工作人員、遞補人力、職務代理等。

註 [3]：其他最高學位包括：二技、高中、副學士（兩人）、博士候選人等。

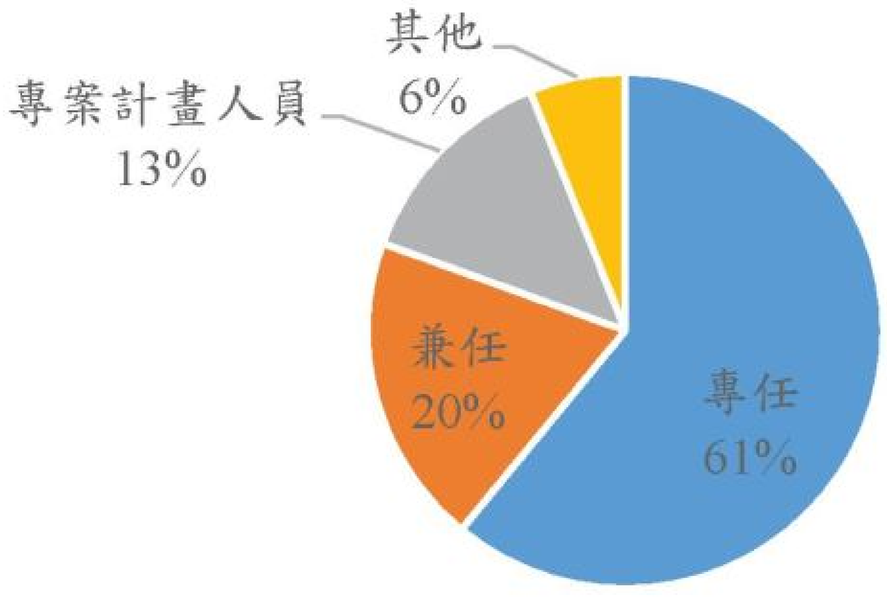


圖 4-5 各校職輔人員聘任性質比例

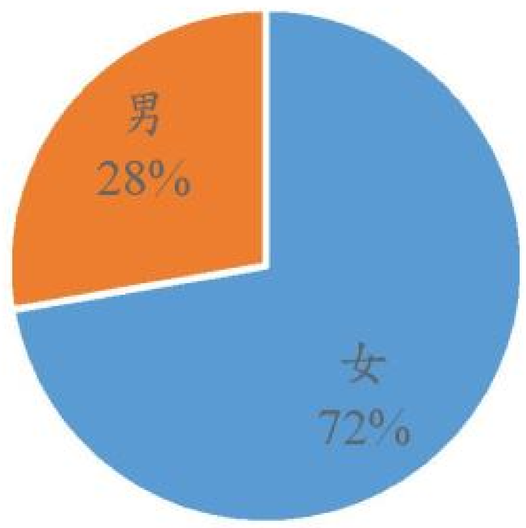


圖 4-6 各校職輔人員性別比例

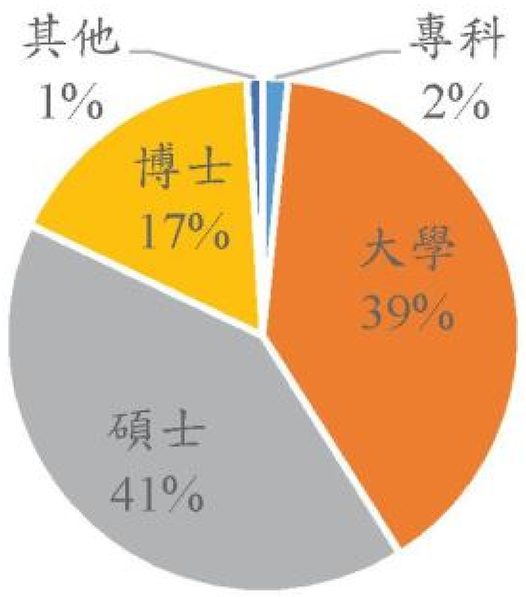


圖 4-7 各校職輔人員聘任性質比例

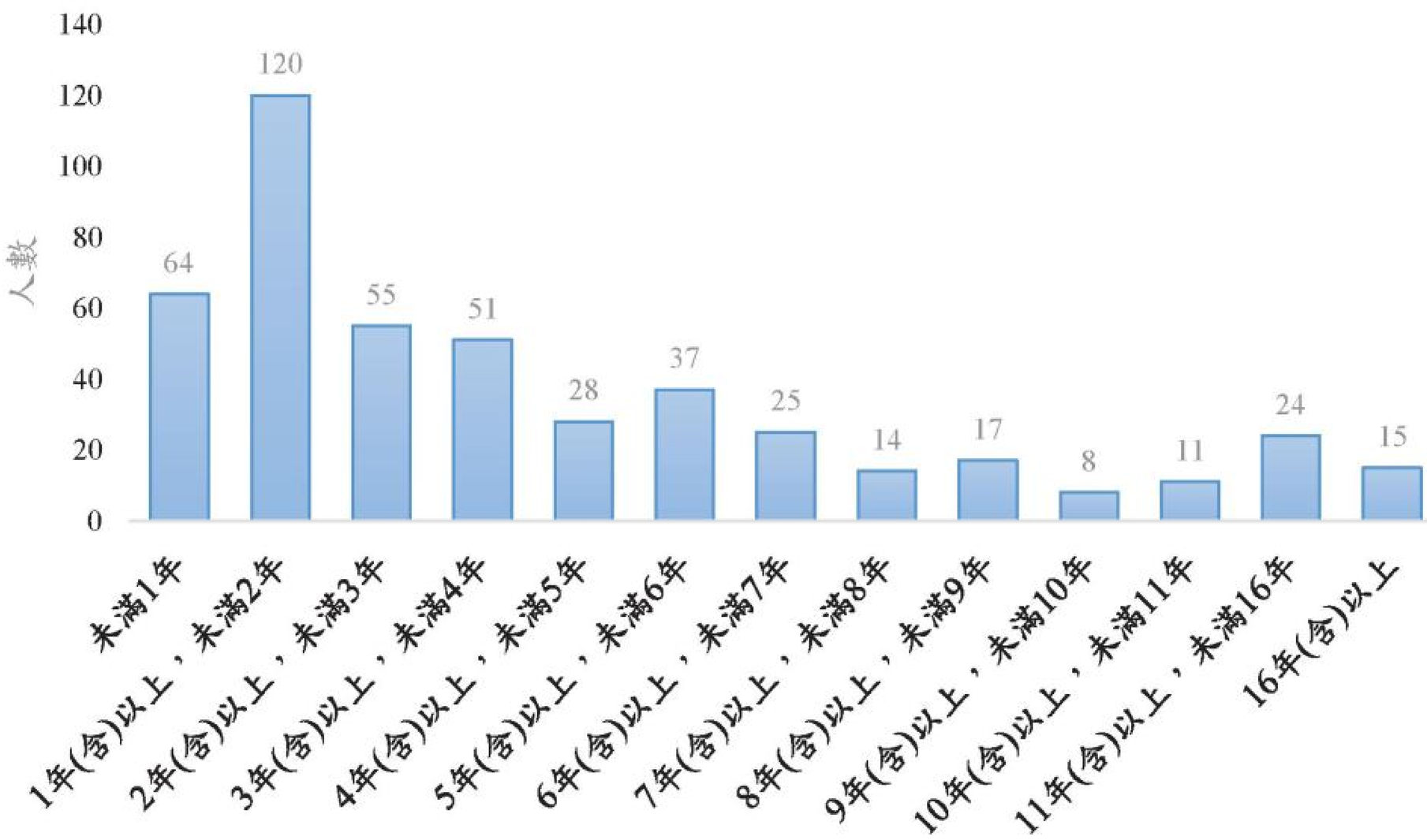
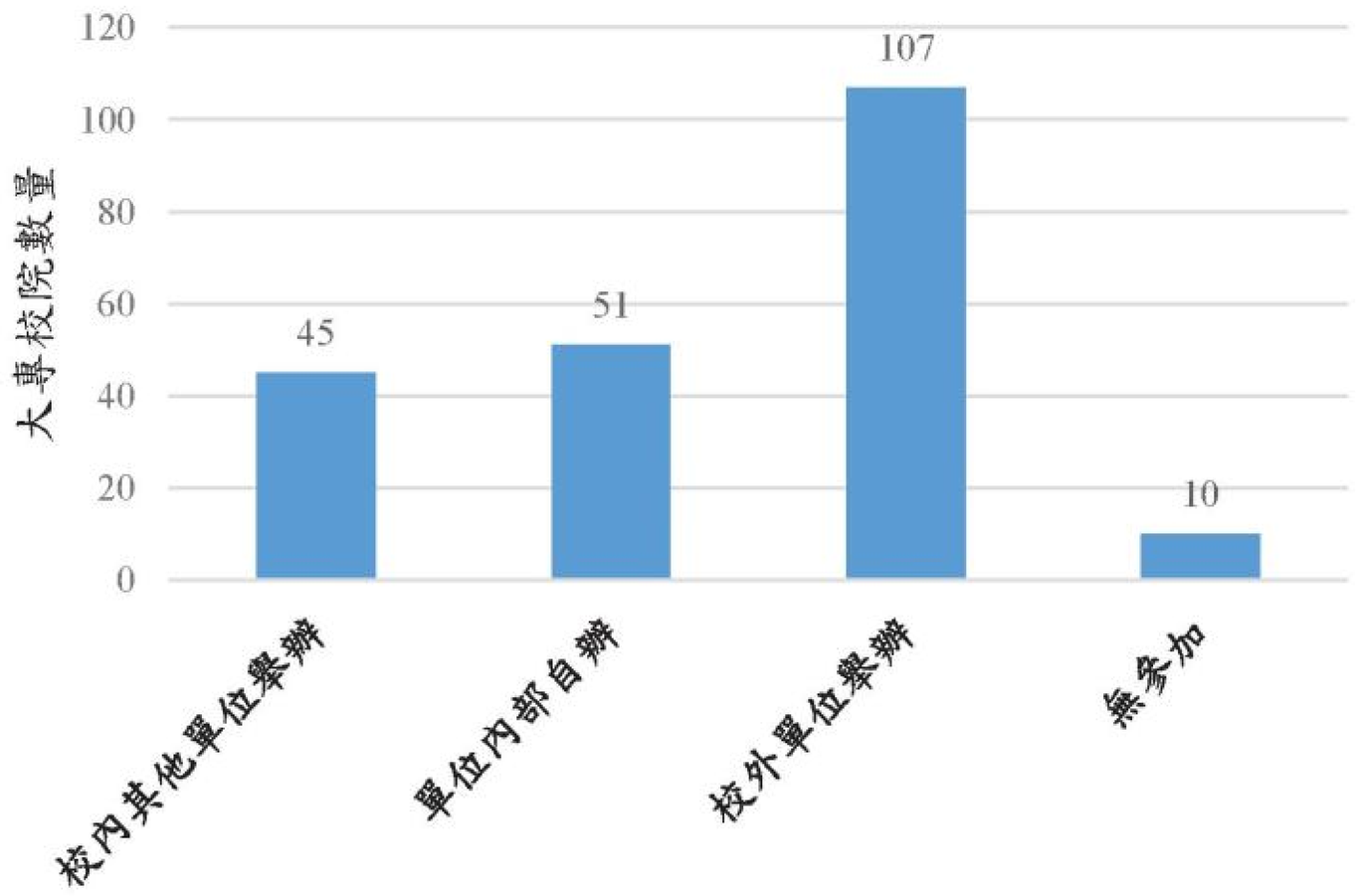


圖 4-8 負責職涯相關業務成員之職涯輔導工作年資

二、 職輔人員訓練現況

職涯輔導人員訓練現況分析結果如圖 4-9 所示。以 114 筆有效資料得知，職輔人員近三年（100-102 學年度）參加專業成長或繼續教育訓練時數平均為 28.79 小時/人（*SD* =25.58）。高達 86.3%的大專校院表示其參加之研習是由校外單位主辦，如：教育部、勞動部、其他大專校院等舉辦之研習或培訓；其次，有 41.1%大專校院表示所參加的研習活動為單位內部自辦以及 36.3%的大專校院表示該研習是校內其他單位所主辦。另一方面，只有 8.1%的大專校院表示該校職輔人員在近三年未參加任何職涯相關訓練。

圖 4-9 職輔人員參加研習之主辦單位（$N = 124$）



註：校外單位舉辦之研習包括：

（1）教育部相關：青年發展署（102 年度大專校院生涯輔導人員專案知能培訓）、UCAN 大專校院就業職能平臺/UCAN 辦公室（研習活動/研習/研習會/交流研習會/說明會/教育訓練/推動會議、103 學年度 UCAN 平臺推動研討會、大專校院就業職能平臺之運用、學涯暨職涯輔導知能工作坊）、前青輔會（研習活動/職輔研習、生涯發展輔導人員培訓、前青輔會聯繫會報）、教育部委辦大專校院之相關研習；

（2）勞動部相關：勞動力發展署（專業職能提升研習會）、北基宜花分署、勞動部青年勞動論壇、勞動部就服專業研習；

（3）勞委會相關：職訓局（職輔研習）、勞委會就業服務聯繫會報；

（4）縣市政府相關：臺中市政府、臺中市政府勞工局、臺中市就業服務處（就業服務人員教育訓練）、新北市政府、臺北市政府、臺北市政府勞動局；

（5）其他大專校院相關：輔仁大學（產官學研討會）、德霖技術學院、國立臺灣師範大學、國立臺灣師範大學（進修推廣部-大專校院生涯輔導人員培訓課程、教育評鑑中心）、亞東技術學院（職涯種子教師培訓）、龍華科技大學；

（6）其他校外單位之研習：華岡興業基金會（GCDF 全球職涯發展師國際證照培訓班）、Career 就業情報公司（職涯顧問師初階培訓）、大鵬網（大鵬網職涯發展平臺計畫種子教師培訓工作坊）、中國生產力中心(China Productivity Center, CPC)、工業技術研究院、區域教資中心、職涯發展協會、青年職涯發展中心、桃源縣諮商心理師公會、iMake360、職涯諮詢人員培力研習營、生涯發展輔導人員培訓、就服人員知能研習、大專校院職輔專業訓練課程、就業服務乙級技術士證照班、GCDF 課程/GCDF 進階課程、生涯發展輔導師 CDF 系列課程研習會等職涯相關工作坊、CPAS 培訓、人力銀行職場趨勢研習、各區輔諮中心承辦之專業研習、南區大專校院職涯輔導暨課程分享、就業或職涯輔導分享、大專校學生之潛在暴力案例分析與輔導研習會、就業投保比對機制、全國技術士技能檢定作業宣導說明、就業學程、就輔計畫、技職再造、大專院校生涯議題研習、生涯國際研討會、103 年度區域勞動發展聯繫暨專業職能提升研討會、聯繫會報等。

參、 經費現況

一、 經費來源

本研究問卷調查亦盤點全國大專校院職涯輔導單位之人事費與業務費經費來源百分比（參考如表 4-6、圖 4-10 和圖 4-11）。調查結果發現，大部分職涯輔導單位近三年負責職涯相關業務的成員人事經費都是源自於校內自籌經費。在 116 份有效樣本中，有 53.4%職輔單位的人事經費來源是百分之百來自校內自籌經費。此外，有 26.7%大專校院職輔單位的人事經費來源之一為教育部教學卓越計畫，另有 9.5%的職涯輔導單位部

分人事經費來源為教育部學生事務與輔導創新工作專業人力計畫。

以 110 筆有效資料分析職涯輔導單位近三年之職涯相關業務費經費來源比例，數據顯示校內經費來源比例占最大，其中有 85.5%大專校院的職涯輔導單位業務經費都得仰賴校內經費來源；其次為勞動部經費與教育部教學卓越計畫的業務經費來源，有 77.3%的大專校院職涯輔導單位部分的業務經費源自於勞動部，而 54.5%大專校院的職涯相關業務費經費來源為教學卓越計畫。

表 4-6

人事經費以及業務經費來源百分比描述性統計摘要表

經費項目	類別	*M*	*SD*
人事經費來源	校內自籌經費	80.68	27.75
比例	教育部教學卓越計畫	8.02	17.29
（*N* = 116）	教育部頂尖大學計畫	0.53	4.76
	教育部發展典範科技大學計畫	1.13	6.84
	勞動部經費	0.86	7.64
	其他經費來源	8.77	22.18
	合計	99.99	
業務經費來源	自籌經費	5.14	16.76
比例	校內經費	29.26	27.74
（*N* = 110）	教育部教學卓越計畫	24.88	31.23
	教育部頂尖大學計畫	1.11	7.50
	教育部發展典範科技大學計畫	1.38	7.07
	勞動部經費	25.26	27.07
	其他經費來源	12.96	23.71
	合計	99.99	

註 [1]：其他人事經費來源包括：教育部學生事務與輔導創新工作專業人力計畫、教育部

培育優質人力促進就業計畫方案、教育部補助專科學校提昇教學品質專業計畫、教育部補助大專畢業生至企業職場實習方案（教育部方案 1-1 計畫）、青輔會、校外實習費（校內預算）、公務人員薪資等。

註 [2]：其他業務經費來源包括：整體發展獎補助提升教學品質計畫、教育部補助專科學校提升整體教學品質專案計畫、教學增能計畫、學輔經費配合款、教育部學輔經費、教育部訓輔經費（訓導活動費）、教育部培育優質人力促進就業計畫方案、教育部特色主題計畫、教育部校外實習補助計畫、教育部技職再造、教育部 103 年度大專校院辦理區域性校園徵才活動、區域資源中心主軸計畫（小教卓）、區域教學資源整合計畫、南區技職區域教學資源中心計畫、南區區域教學資源中心計畫、北區教學資源中心計畫、臺南市政府、新北市政府、教育部青年發展署、原行政院青年輔導委員會（協助大專校院提升青年就業力實施計畫）、輔航、校務基金、校內預算、企業捐贈、大鵬網等。

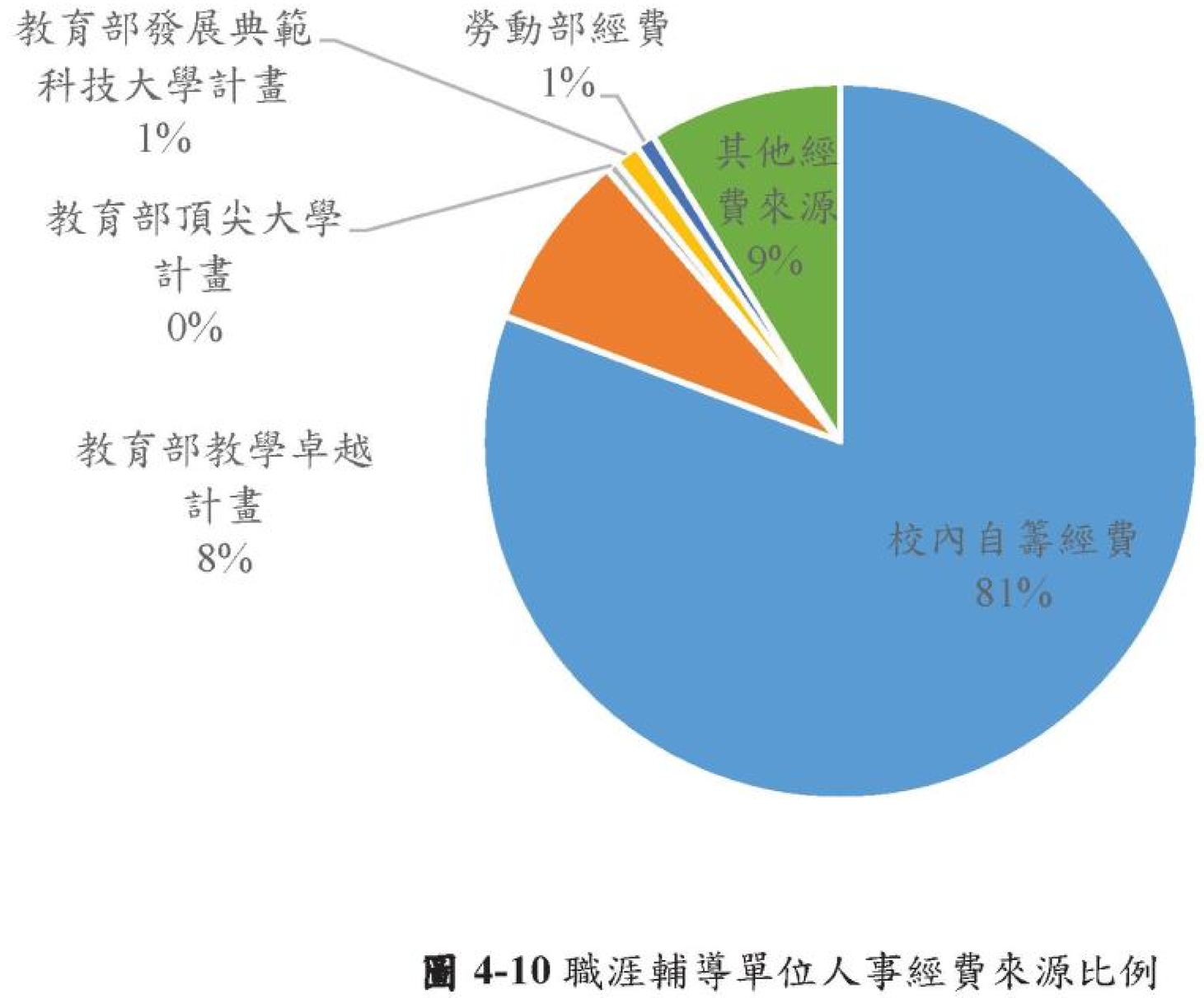


圖 4-10 職涯輔導單位人事經費來源比例

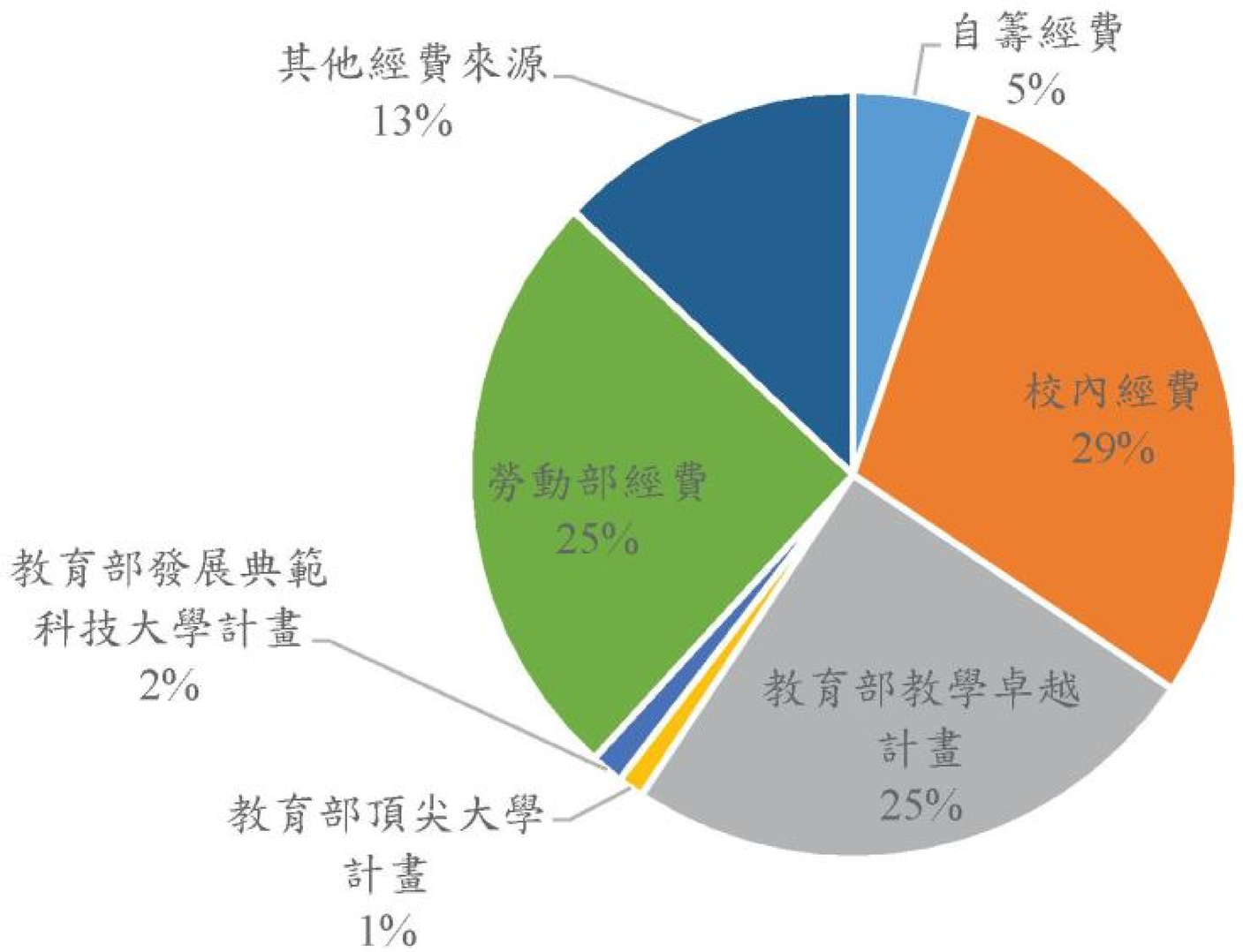


圖 4-11 職涯輔導單位業務經費來源比例

二、 業務經費預算

業務經費預算描述性統計摘要表、統計表和常態分配圖如表 4-7、表 4-8 與圖 4-12，從 110 筆有效資料得知，職涯輔導單位近三年每年職涯輔導之業務經費預算平均大約為 1,342,192 元（*SD* = 1,935,746.87；range = 10,000-12,670,099），全校每位大專校院學生能夠分配到的職涯業務經費平均約為 155 元。以業務經費最多和最少的 10 所大專校院分析，平均每年經費預算分別為約 6,072,205 元（*SD* = 2,980,264.22；range = 4,000,000-12,670,099）以及約 52,200 元（*SD* = 2,980,264.22；range = 10,000-100,000），兩者差距高達 600 多萬元。以業務經費最多和最少的 20 所大專校院分析，平均每年經費預算分別為約 4,524,353 元（*SD* = 2,615,367.11；range = 2,400,000-12,670,099）以及約 85,368 元（*SD* = 41,796.45；range = 10,000-150,000）。

表 4-7

業務經費預算描述性統計摘要表

類別	*M*	*SD*	平均每位學生能夠分配到的職涯業務經費（元/人）
全部有效樣本	1,342,192	1,935,746.87	155
經費最多前 10 所	6,072,205	2,980,264.22	661
經費最少的 10 所	52,200	28,038.86	9
經費最多前 20 所	4,524,353	2,615,367.11	485
經費最少的 20 所	85,368	41,796.45	14

註：$N = 110$

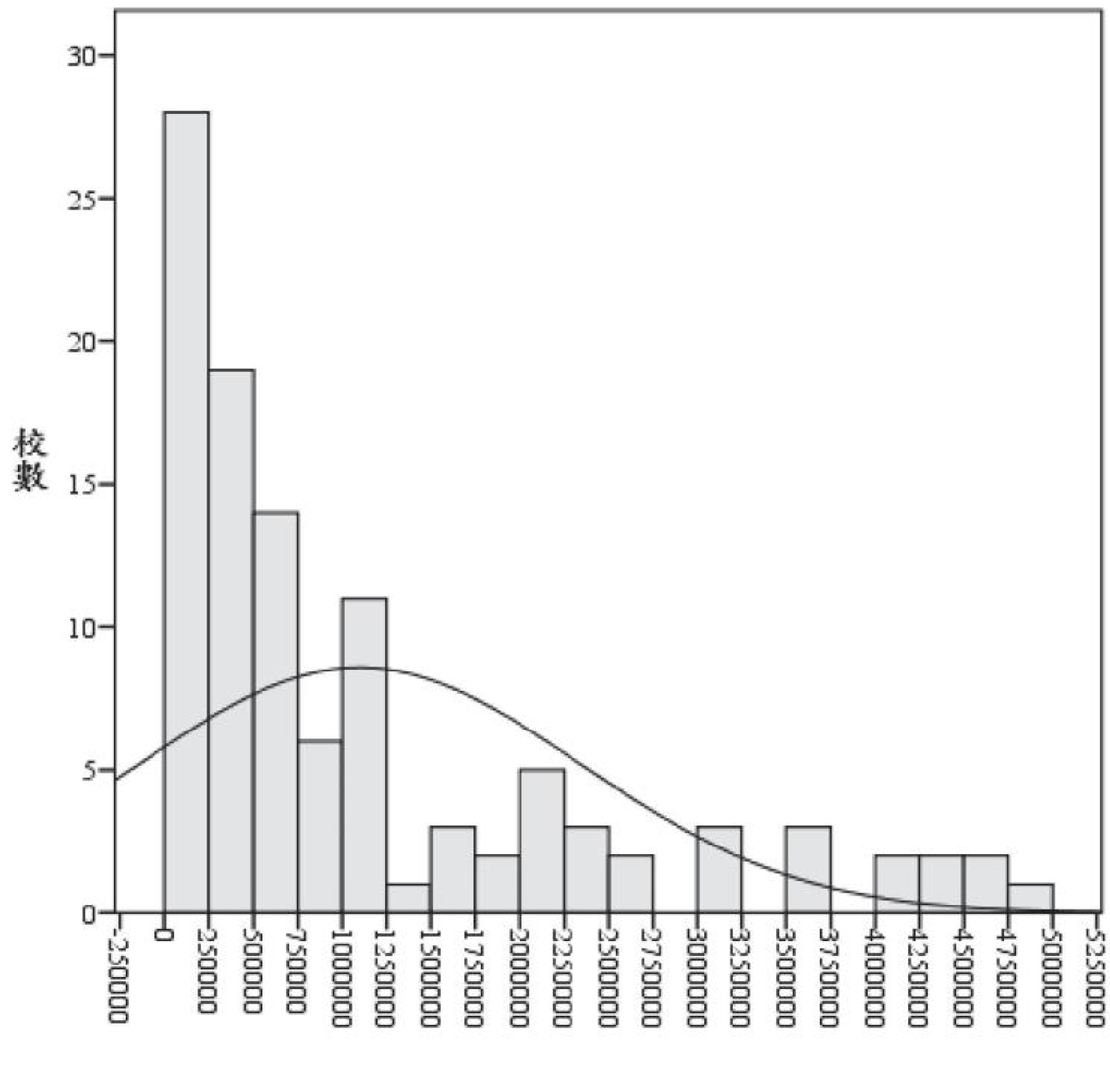


圖4-12 業務經費預算常態分配圖

表 4-8

各校職涯輔導工作相關業務經費預算統計表

業務費預算（元）	校數	百分比
10,000-249,999	28	25.5%
250,000-499,999	19	17.3%
500,000-749,999	14	12.7%
750,000-999,999	6	5.5%
1,000,000-1,249,999	11	10.0%
1,250,000-1,499,999	1	0.9%
1,500,000-1,749,999	3	2.7%
1,750,000-1,999,999	2	1.8%
2,000,000-2,249,999	5	4.5%
2,250,000-2,499,999	3	2.7%
2,500,000-2,749,999	2	1.8%
3,000,000-3,249,999	3	2.7%
3,500,000-3,749,999	3	2.7%
4,000,000-4,249,999	2	1.8%
4,250,000-4,499,999	2	1.8%
4,500,000-4,749,999	2	1.8%
4,750,000-4,999,999	1	0.9%
7,500,000-7,749,999	1	0.9%
9,750,000-9,999,999	1	0.9%
12,500,000-12,749,999	1	0.9%

註：$N = 110$

肆、　職涯輔導工作業務現況

一、　業務執行狀況與重要性

以 127 筆有效資料分析，職涯輔導單位在 102 年服務的大專校院學生人次平均為 5,056.09（*SD* = 5,882.68；95% CI = 4,023.06-6,089.12；range = 35-41,445），其職涯服務項目包括職涯測驗、職涯講座、企業參訪、職涯諮詢等活動，但不包含參與就業博覽會者。

本研究調查問卷以六點量表蒐集有關職涯輔導工作執行狀況與工作重要性的資料，分數經轉化 1 分代表從未執行與非常不重要、2 分代表偶爾執行與不重要、3 分代表有時執行與有點不重要、4 分代表不定期執行與有點重要、5 分代表定期執行與重要以及最高 6 分代表經常執行與非常重要，各項業務執行狀況與重要性之描述性統計摘要表如表 4-9。規劃與辦理可協助大專校院學生認識職場環境，或與就業市場接軌的活動，如：推動工讀、實習、鼓勵產學合作、辦理就業博覽會等為職涯輔導單位最常執行的業務（*M* = 5.16；*SD* = 0.89），同時也被職輔人員視為最重要的工作項目（*M* = 5.50；*SD* = 0.67）。從表 4-10 可呈現各項職涯輔導相關業務執行狀況與重要性之平均數排序對照表，排序第一為最常執行與最重要的工作，第二為其次，以此類推直到排序第十三為最不常或從未執行以及最不重要的業務。

表 4-9

各項業務執行狀況與重要性之描述性統計摘要表

業務內容	執行狀況			工作重要性		
	M	*SD*	N	*M*	*SD*	N
1. 為了規劃全校性職涯輔導工作而調查與評估學生職涯發展需求。	4.16	1.38	123	4.88	0.86	124
2. 在規劃及推動職涯輔導工作時蒐集並統整校內外職涯相關數據，以供參考。	5.02	0.95	123	5.28	0.74	124
3. 整合校內外可運用資源，共同推動職涯輔導工作。	4.63	1.25	121	5.23	0.76	122
4. 與他校形成策略聯盟，整合彼此資源，共同推動職涯輔導工作。	2.47	1.45	122	4.08	1.13	122
5. 職涯輔導活動執行後，會進行成效檢討與評估，以改進與提升職涯輔導工作效能。	4.69	1.13	123	5.13	0.78	124
6. 規劃與辦理可協助學生增進自我了解及廣泛探索生涯興趣之相關活動	5.12	0.98	121	5.40	0.73	124
7. 規劃與辦理有助於師生理解當前產業相關資訊之業務。	4.81	1.08	124	5.23	0.73	125
8. 規劃與辦理可協助學生增進職涯規劃及作生涯決定能力之相關活動。	4.78	1.17	124	5.32	0.67	125
9. 規劃與辦理可協助學生認識職場環境，或與就業市場接軌的活動。	5.16	0.89	120	5.50	0.67	122
10. 針對畢業後三個月仍待業中的畢業生個別進行輔導關懷。	3.11	1.67	123	4.44	1.07	122
11. 規劃與提供研究所以上學生職涯輔導服務。	3.13	1.58	120	4.38	1.16	117
12. 規劃與提供僑生職涯輔導服務。	2.66	1.54	115	4.07	1.30	112
13. 規劃與提供國際學生職涯輔導服務。	2.65	1.55	112	4.00	1.30	112

表 4-10

各項業務執行狀況與重要性之平均數排序對照表

排序	執行狀況	工作重要性
第一	辦理與就業市場接軌的活動	辦理與就業市場接軌的活動
第二	辦理探索生涯興趣之相關活動	辦理探索生涯興趣之相關活動
第三	蒐集並統整職涯相關數據	辦理增進生涯決定能力之活動
第四	辦理助於理解產業資訊之業務	蒐集並統整職涯相關數據
第五	辦理增進生涯決定能力之活動	辦理助於理解產業資訊之業務
第六	活動後進行成效檢討與評估	整合校內外可運用資源
第七	整合校內外可運用資源	活動後進行成效檢討與評估
第八	調查與評估學生職涯發展需求	調查與評估學生職涯發展需求
第九	提供研究生職涯輔導服務	針對畢業生進行輔導關懷
第十	針對畢業生進行輔導關懷	提供研究生職涯輔導服務
第十一	規劃與提供僑生職涯輔導服務	與他校形成策略聯盟
第十二	提供國際學生職涯輔導服務	規劃與提供僑生職涯輔導服務
第十三	與他校形成策略聯盟	提供國際學生職涯輔導服務

二、 實際與理想執行業務之單位

為了規劃全校性職涯輔導工作而調查與評估大專校院學生職涯發展需求之業務執行上，大部分職輔人員實際是從未或單獨執行（40.8%）該項業務，但理想上有 96%的職輔單位希望可以聯合其他單位執行，其中以聯合系所執行（46.8%）為最多，其次為聯合校內其他單位（24.0%）以及聯合學院執行（21.9%），詳見圖 4-13-1a 與圖 4-13-1b。

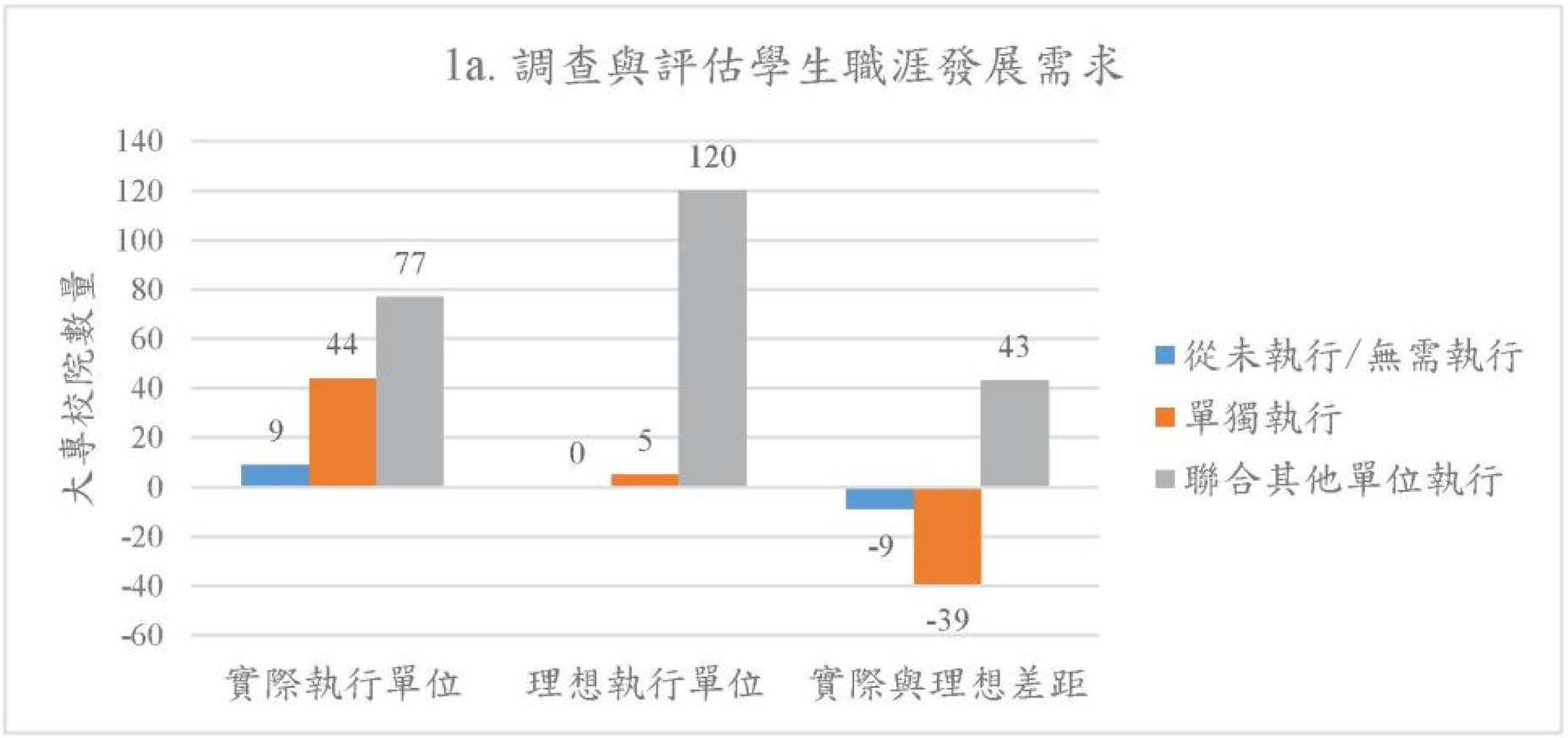


圖 4-13-1a 調查與評估學生職涯發展需求執行現況

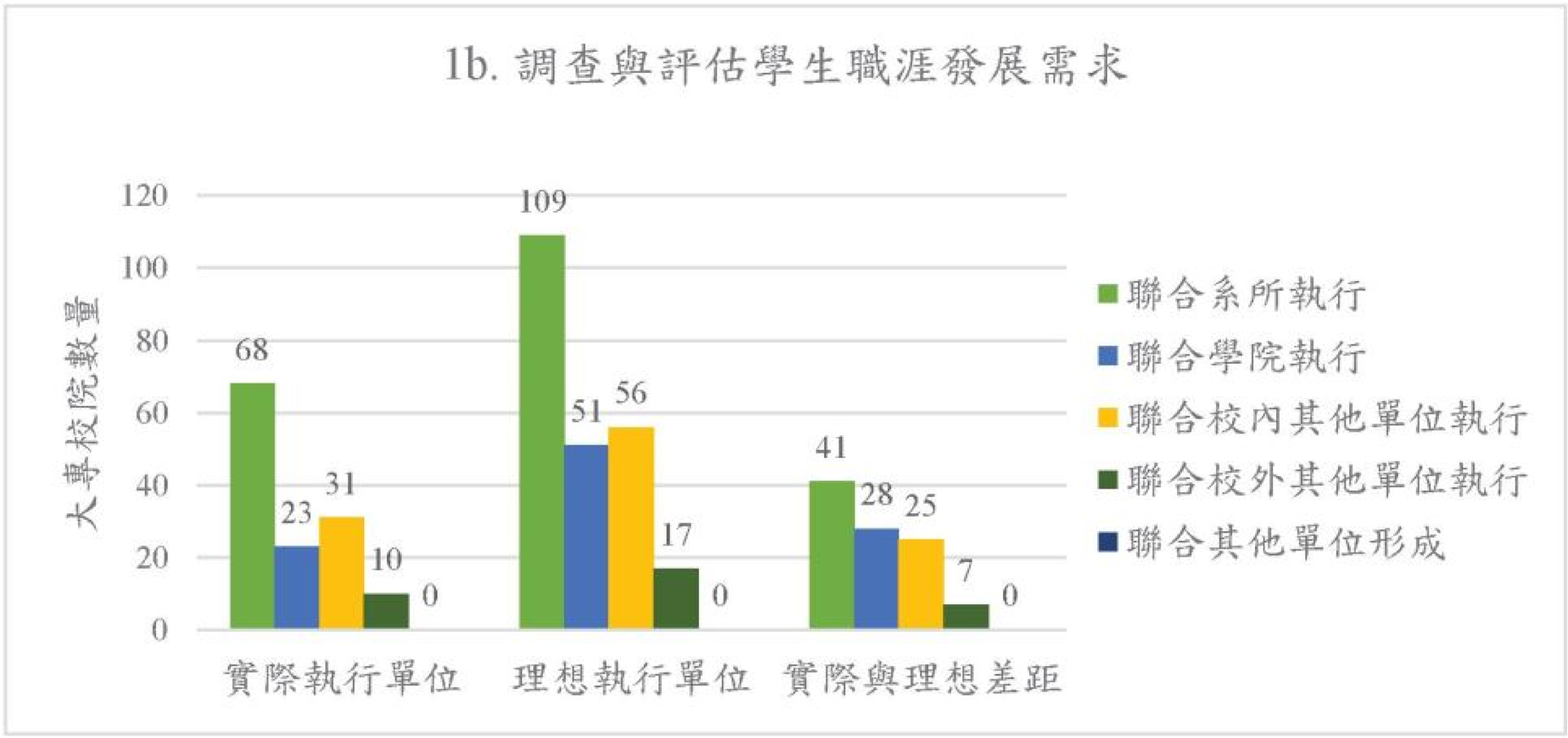


圖 4-13-1b 聯合其他單位調查與評估學生職涯發展需求執行現況

註 [1]：校內其他單位包括：學務處、教務處、研究發展處（研究發展處實習輔導組）、進修推廣部、職發中心、校友中心、學生諮商中心/學生輔導中心/諮輔中心/組/心輔組、畢業生聯合會、註冊組、通識教育中心、教學發展中心/教與學發展中心、教學資源中心、學資中心、人文中心、教學卓越計畫組、計畫辦公室、國際事務處、軍訓室、勞作教育處、電算中心等。

註 [2]：校外其他單位包括：政府部門、教育部青年發展署、勞動部（就業發展中心）、中彰投區勞動力發展策略聯盟、職訓中心、台評會、亞太營運中心、坊間人力銀行（1111）、就業雜誌（Career）、UCAN 計畫辦公室、建教合作機構、心理師/諮商師等。

在規劃及推動職涯輔導工作時會蒐集並統整校內外職涯相關數據，如：畢業生流向、雇主滿意度等調查數據之業務執行上，實際單獨執行的職輔單位有 20.9%，但理想上只有 6.5%。大部分職輔人員希望可以聯合其他單位執行該業務，其中以聯合系所執行（50.9%）為最多，其次為聯合校內其他單位（21.8%）以及聯合學院執行（19.0%），詳見圖 4-13-2a 與圖 4-13-2b。

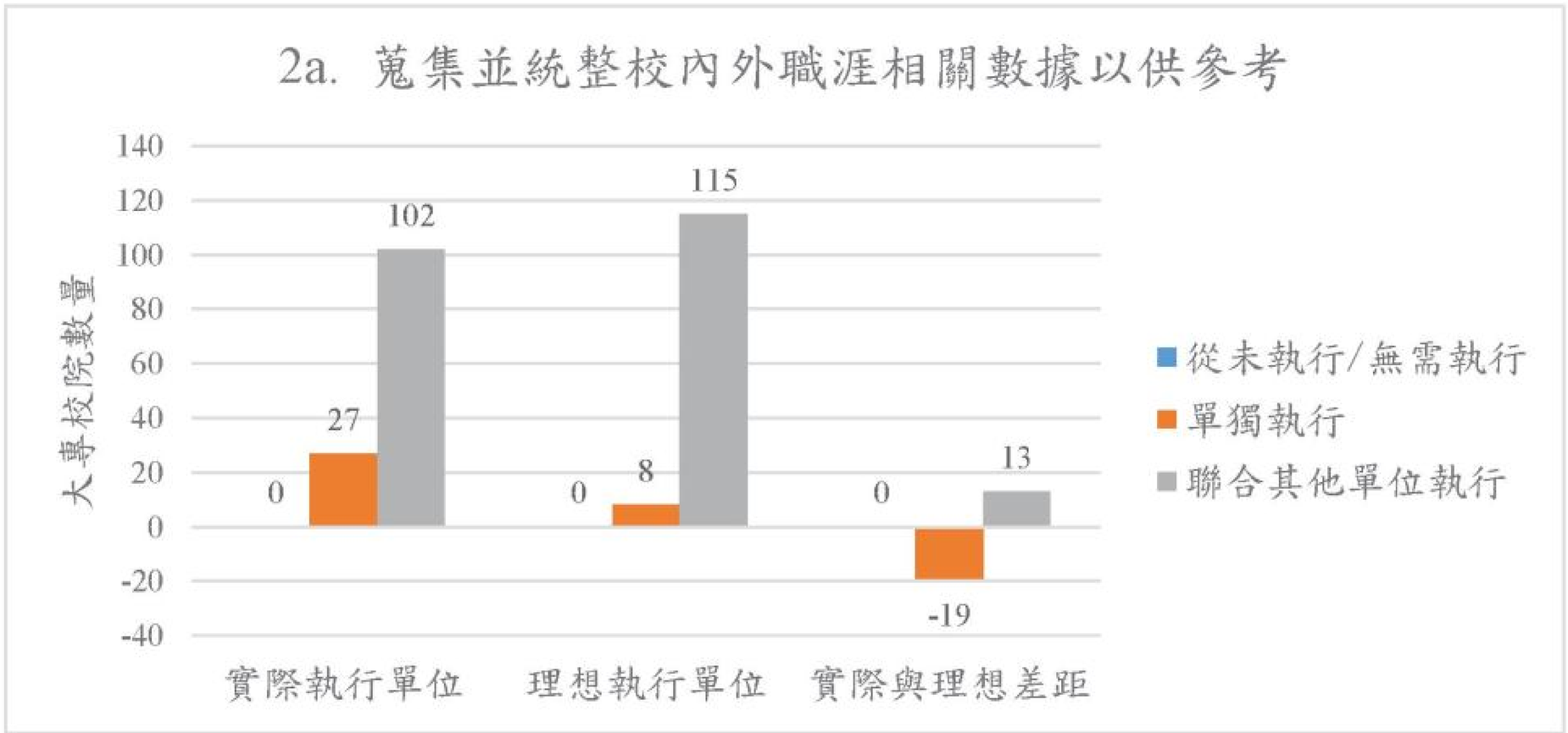


圖 4-13-2a 蒐集並統整校內外職涯相關數據執行現況

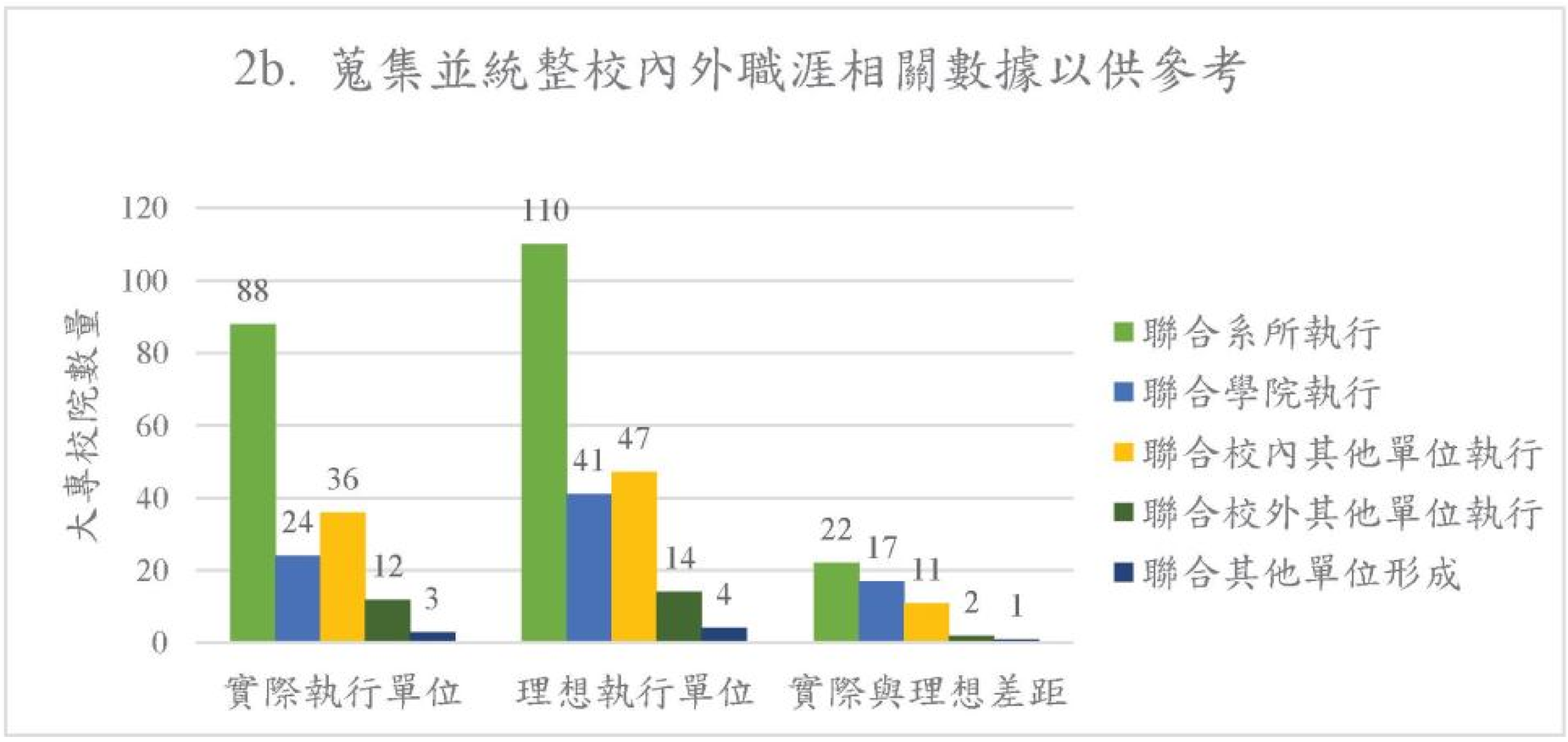


圖 4-13-2b 聯合其他單位蒐集並統整校內外職涯相關數據執行現況

註[1]：校內其他單位包括：學務處、教務處、研發處/研發單位（實習就業輔導組）、秘書室/處（校友服務）、職涯組、畢業生輔導組/校友中心/組/會/校友服務處/中心/組/校友服務暨資源拓展中心、學生輔導中心/諮商中心、資源教室、通識中心、電算中心、資訊中心、學資中心、人文單位、產學合作處及服務處、調查中心/民調中心（社科院民調中心、商學院民調中心）/健康事業管理系市

場調查與行銷室、相關註冊單位、國際事務處/國際教育交流處、IR 辦公室、公關室、本處各組活動回饋或年度計畫等。

註[2]：校外其他單位包括：教育部、勞動部（勞動部勞動力發展署）、勞/公保單位、第三公正單位、具公證權威單位、雇主、廠商/企業/企業機構/建教合作機構、校友、民間人力銀行（104 人力銀行）、針對數值（改善各系教學課程，以銜接產業需求）等。

註[3]：其他單位包括：勞保公保等投保單位與雇主配合、廠商、與部分教師合作、另外培訓專業輔導人事、雇主滿意度委由具公信力之外部調查單位執行等。

實際上有 10.9%職涯輔導單位沒有進行校內外資源整合，共同推動職涯輔導工作，但理想上每一所大專校院的職涯輔導單位（100%）都認為應該要整合校內外可運用的資源。職涯輔導單位目前實際比較多是聯合系所（34.2%）以及校外其他單位（25.5%）合力執行，而理想則是其聯合校內其他單位（24.6%）為第二個理想業務執行的狀況，詳見圖 4-13-3a 與圖 4-13-3b。

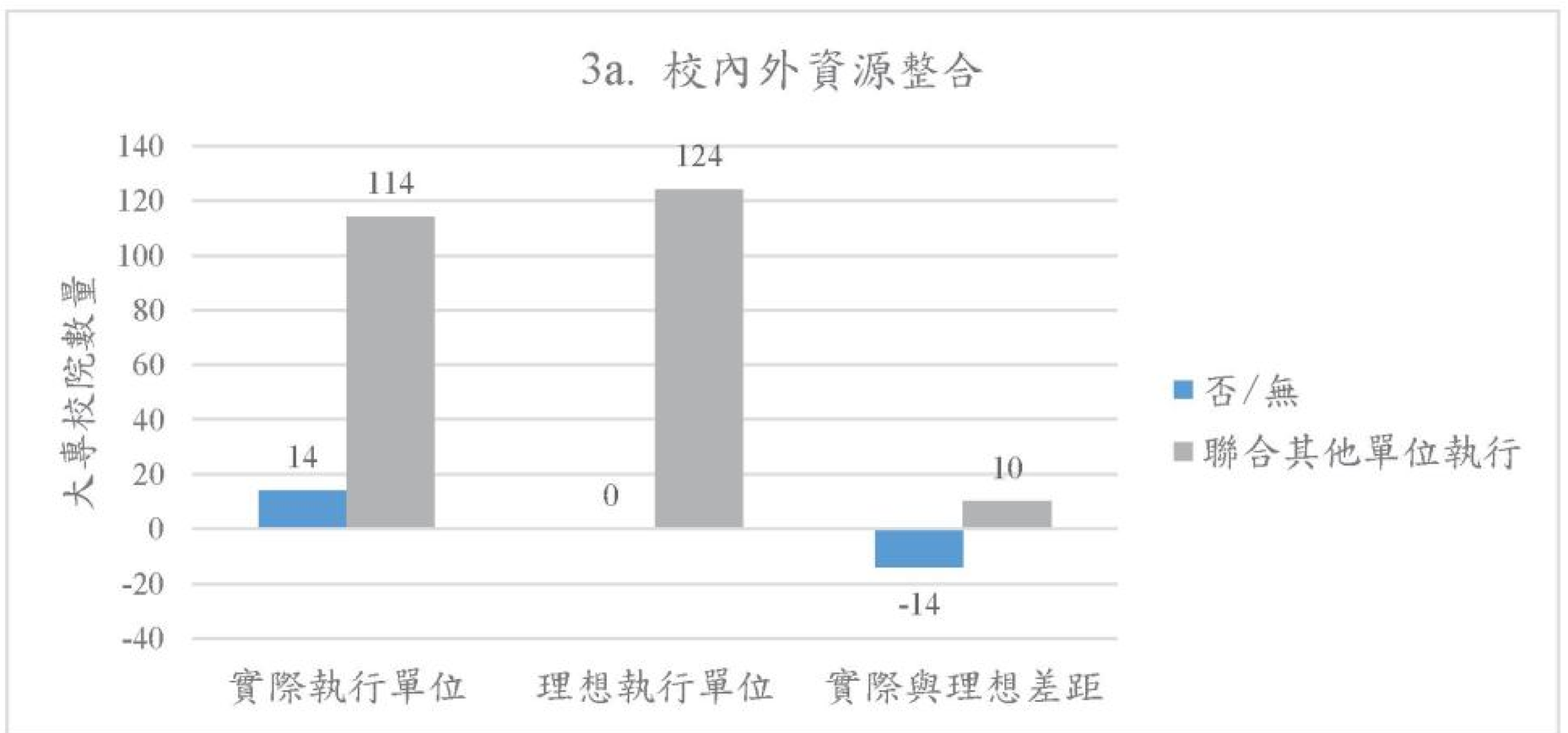


圖 4-13-3a 整合校內外可運用資源之業務執行現況

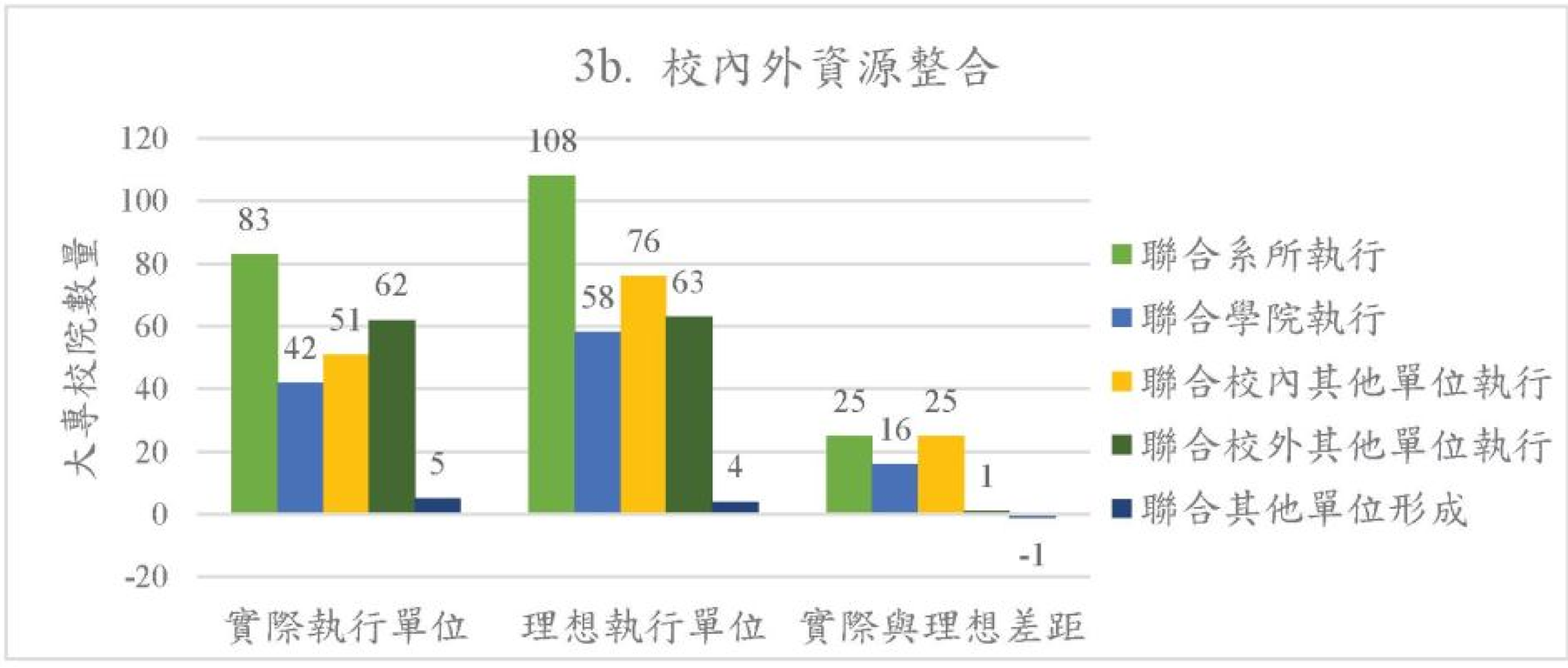


圖 4-13-3b 聯合其他單位整合校內外可運用資源之業務執行現況

註[1]：校內其他單位包括：行政單位支援、學務處、教務單位/教務處（全人中心）、研發處（研發處實習就業輔導組）、校友中心/服務單位、推廣部/中心、實習輔導組、學生輔導中心/學諮中心/諮商中心/組/諮商輔導中心/組/心輔組、生輔組、公共事務中心、通識中心、課外活動單位、電算中心、技研中心、人文處/中心、產學合作及服務處/產學合作辦公室、創產學院、教學資源中心、教發中心、國際事務處/國際處、計畫辦公室等。

註[2]：校外其他單位包括：公部門及其他民間機構、大專校院、政府機構/就業服務單位、政府相關部門之資訊及計畫補助案、教育部（教育部青年發展署）、勞動部（勞動部勞動力發展署、勞動力發展署中彰投分署、雲嘉南分署、勞動部高屏澎東分署、勞動部岡山就業中心、沙鹿就業中心）、勞委會、市政府/縣政府（新北市政府、臺北市政府、臺中市政府）、臺北市就業輔導處/臺北市就業服務處/臺北青年職涯發展處/中心、勞工局（臺北市勞工局、臺中市勞工局、勞工局訓練就業中心）、就輔機構、就業服務站（左營就服站、中壢就服站）、就業服務中心（鳳山就業服務中心）、青年職涯發展工作站、推動職涯輔導相關公（協）會/公司、測驗公司、慈濟基金會四大志業、企業聯盟、實習企業、各企業、企業主管、人資、校友、外聘專業教師、Career 就業情報/Career 雜誌、天下雜誌群、UCAN、PAC、民間人力銀行（1111 人力銀行）、人力或留學機構等。

註[3]：其他單位包括：學生社團、組織、校友會、民間單位等。

實際上有 51.6%的職涯輔導單位沒有與他校形成策略聯盟，整合彼此資源，共同推動職涯輔導工作，然而理想中僅剩 23.8%職輔單位認為無需與他校形成策略聯盟，換言之有 76.2%的職涯輔導單位贊同應該要聯合其他單位以便可整合彼此資源，舉例：職涯輔導單位可與鄰近之大專校院形成區域聯盟學校，詳見圖 4-13-4a 與圖 4-13-4b。

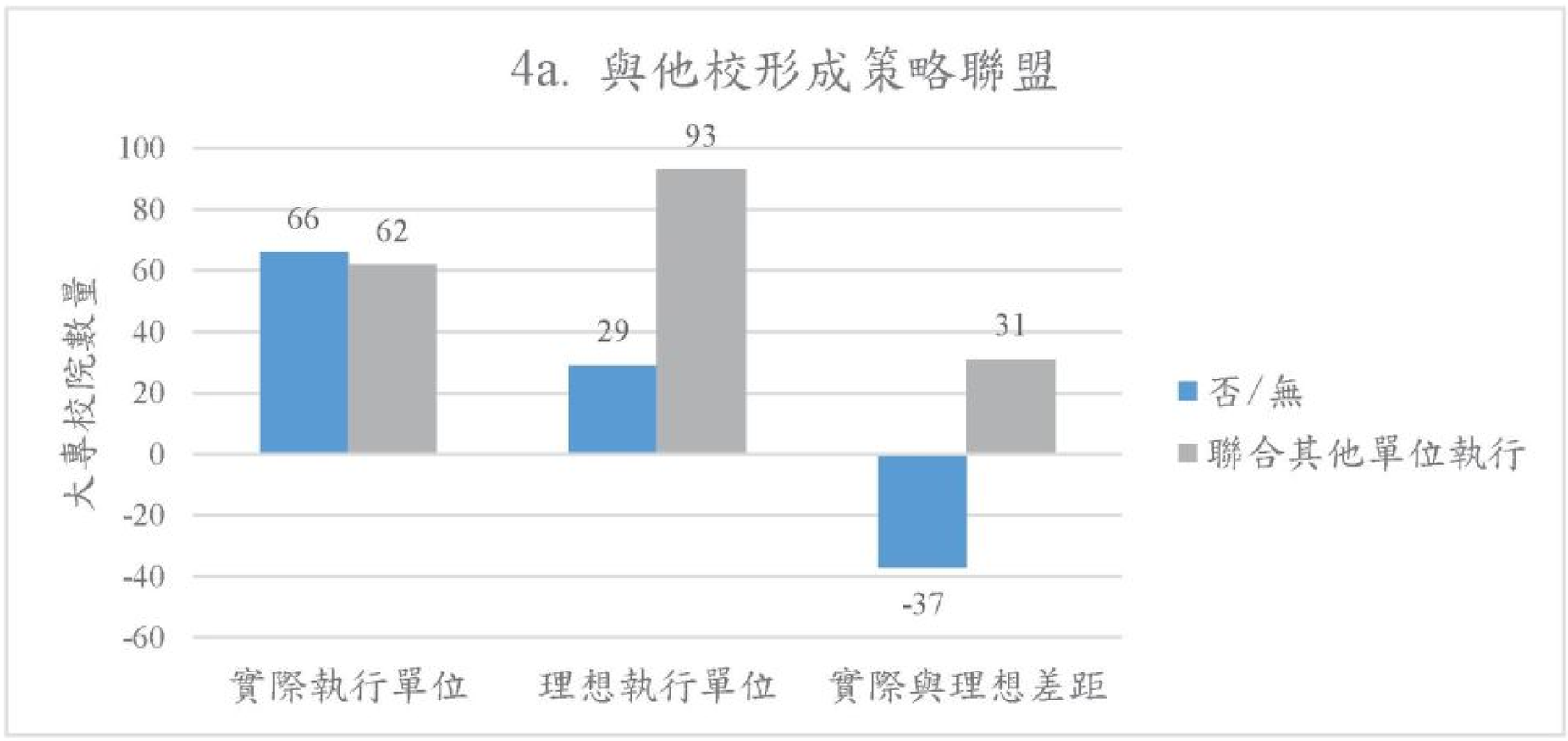


圖 4-13-4a 與他校形成策略聯盟共同推動職輔工作執行現況

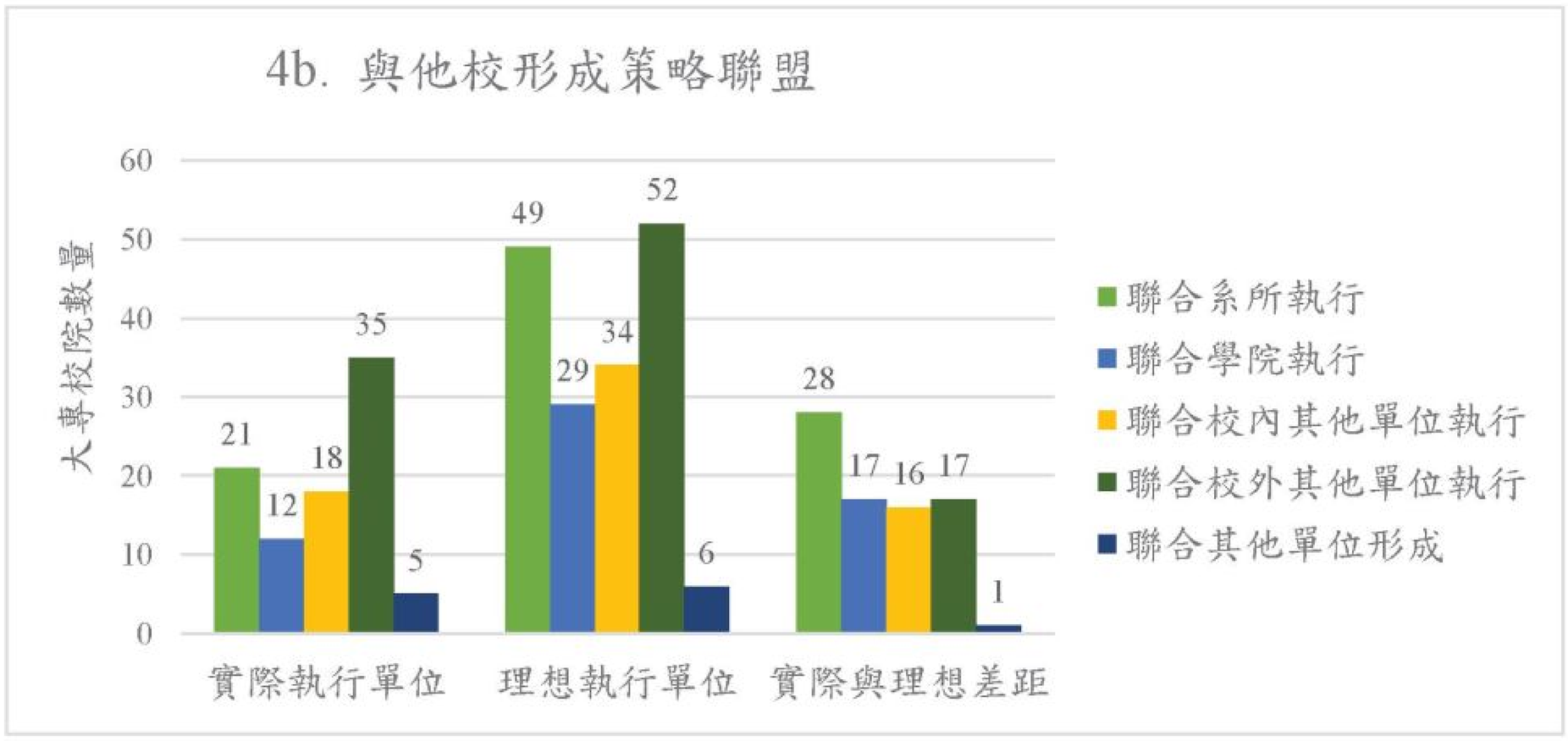


圖 4-13-4b 聯合其他單位與他校形成策略聯盟共同推動職輔工作執行現況

註 [1]：校內其他單位包括：研發處、教務處、學務處、學生發展處、學生輔導中心/諮商輔導中心、通識中心、秘書室公關部門、公共事務中心、國際處/國際事務中心、前程規劃處、校友聯絡中心/校友中心、招生組、人文處、雲嘉南教學資源中心等。

註 [2]：校外其他單位包括：聯繫會報、各校/各大學/他校/其他技專校院、鄰近之大專校院、鄰近校系職輔單位、他校職涯輔導單位/就輔組/就業輔導單位、高屏地區大專院校、南區、區域學校、區域聯盟學校、北區學校聯盟、T4 聯盟學校、臺灣綜合大學系統、輔仁大學（輔大就輔組、CVHS 職涯測驗）、國立臺灣大學、國立臺灣師範大學（洽談中）、國立臺中教育大學、國立臺灣藝術大

學、國立臺北大學、經國管理學院、國立臺灣海洋大學、清華大學、元智大學、修平科大-中彰投區勞動力發展策略聯盟、長庚科大技合處、和春技術學院、育英護校、上海同濟大學、大崗國中、龜山地區中小學、北一區資源中心、桃竹苗區域資源聯盟、教學卓越計畫中區資源中心、彰化縣工商發展投資策進會、大慶商工、就業情報、天下雜誌、快樂工作人雜誌、大鵬網、CCN、慈懿會、企業界、政府機構/公部門、教育部（青年發展署）、勞動部（勞動力發展署）、勞委會等。

註[3]：其他單位包括：勞動部、職涯發展中心、就業服務中心、技專校院、東部地區大專院校、他校、元智大學、淡江大學等友校。

在職涯輔導活動執行後進行成效檢討與評估，以改進與提升職涯輔導工作效之業務上，實際有 51.9%的職涯輔導單位單獨執行，另有 45.0%職輔單位是聯合其他單位執行的。然而在理想中僅有 23.1%職輔單位希望單獨執行成效檢討和評估的業務，反而希望可以和其他單位合力執行該業務的職輔單位提升至 76.0%，其中認為要跟系所聯合執行該業務的問卷填答者占最多數（47.5%），其次為與校內其他單位合作（18.5%），再其次為與學院合作（24.7%），只有 9.3%的填答者認為應該要和校外其他單位以及其他單位聯合執行，詳見圖 4-13-5a 與圖 4-13-5b。

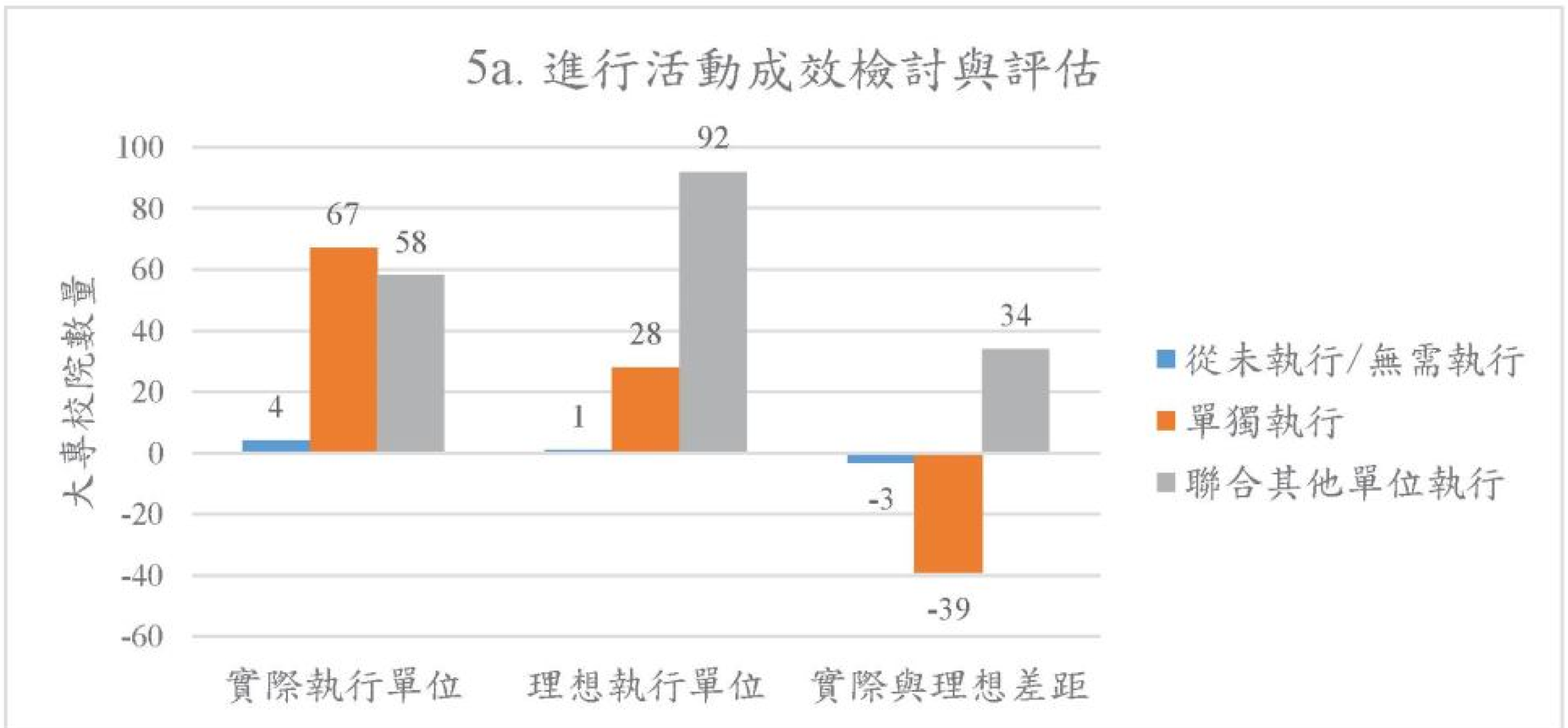


圖 4-13-5a 進行職涯輔導活動成效檢討與評估執行現況

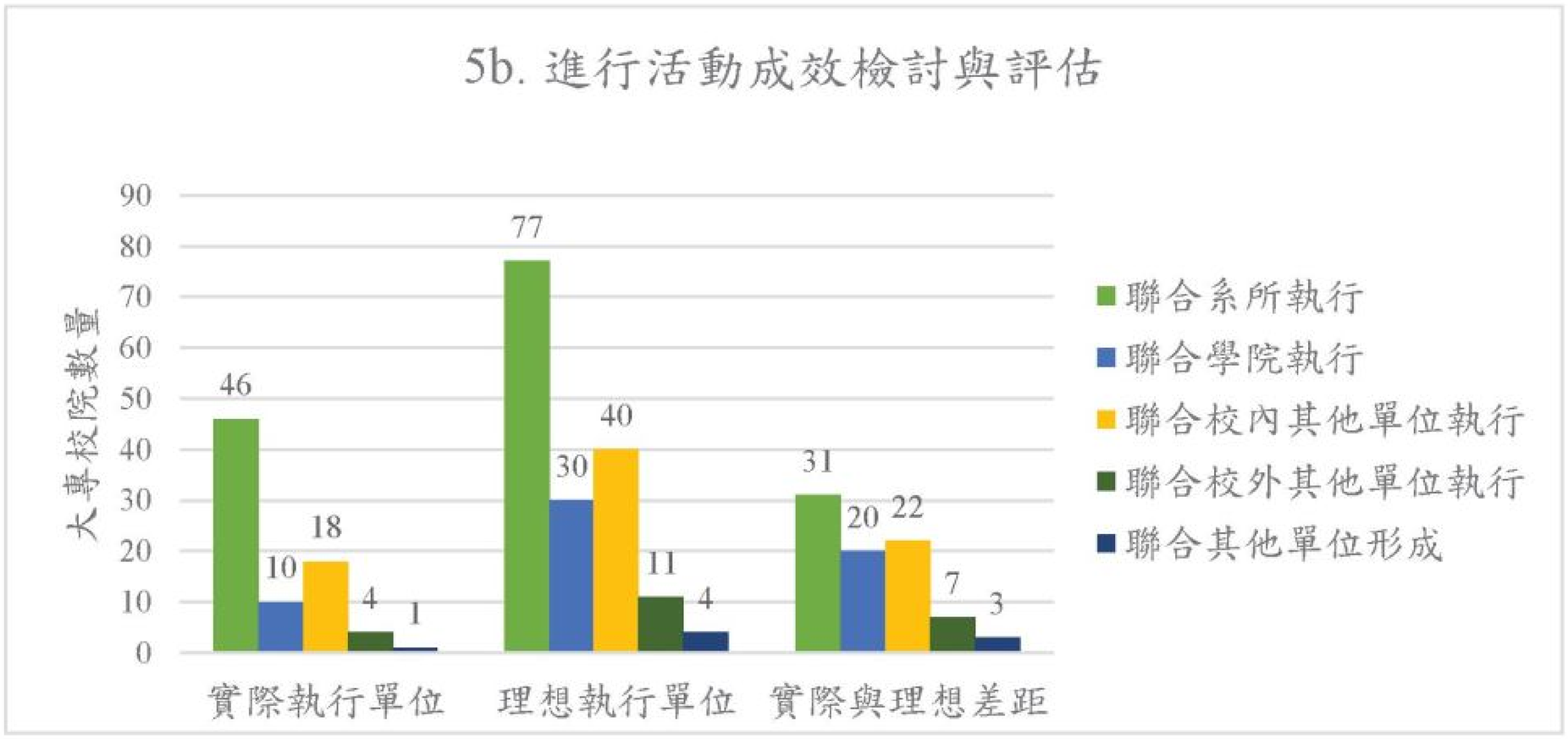


圖 4-13-5b 聯合其他單位進行職涯輔導活動成效檢討與評估執行現況

註 [1]：校內其他單位包括：學務處、教務處、研發處、學輔中心/諮輔組/諮商中心、職涯導師、就業輔導委員會、共同課程委員會、教學卓越計畫辦公室、IR 辦公室、服務學習、課外活動、人文處、創辦室等。

註 [2]：校外其他單位包括：教育部、勞動部、鳳山就業服務中心、雇主、廠商等。

註 [3]：其他單位包括：教育部、勞動部、導師協助等。

在規劃與辦理可協助學生增進自我了解及廣泛探索生涯興趣之相關活動，如：實施職涯興趣探索相關測驗、辦理生涯探索課程等活動之業務上，實際有 23.8%職輔單位單獨執行，另聯合其他單位執行該業務的職輔單位高達 74.6%。理想上，職輔人員亦認為該業務可由其他單位合力執行(93.5%)，尤其是與系所(41.6%)和校內其他單位(31.1%)聯合執行，詳見圖 4-13-6a 與圖 4-13-6b。

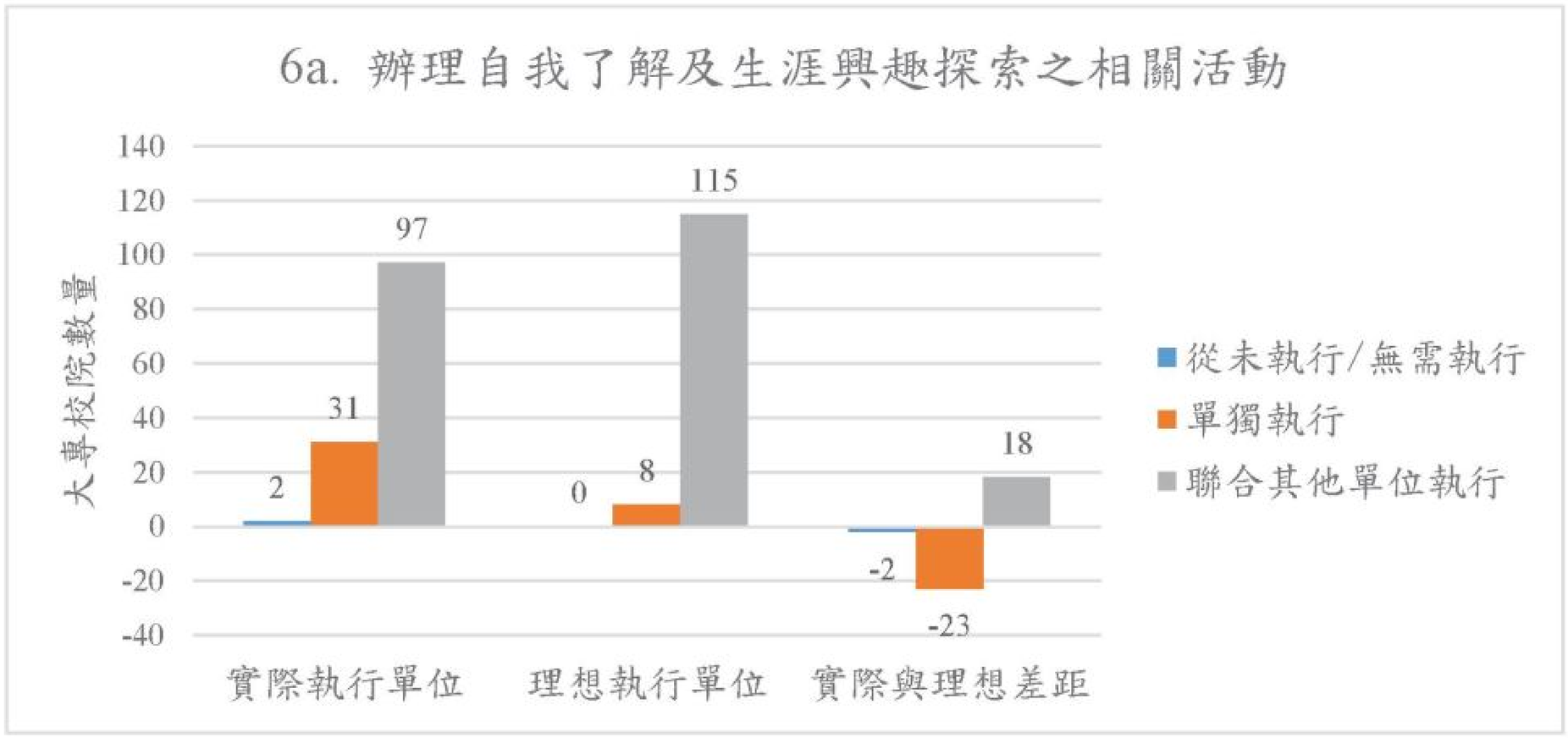


圖 4-13-6a 辦理增進學生自我了解及生涯興趣探索之業務執行現況

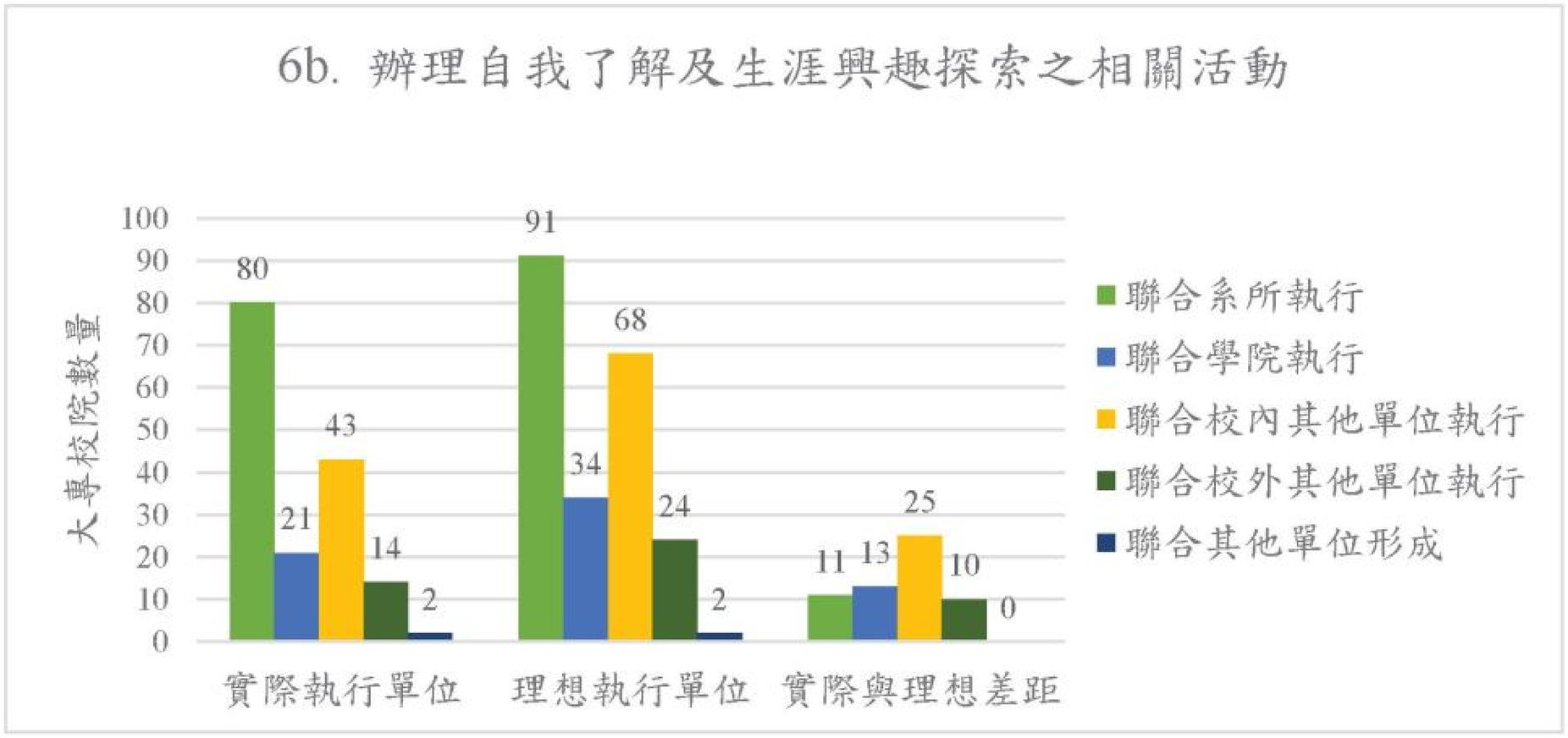


圖 4-13-6b 聯合其他單位辦理增進學生自我了解及生涯興趣探索之業務執行現況

註[1]：校內其他單位包括：全校各單位、學務處、教務處、研發處、學生輔導中心/學生諮商中心/組/諮商中心/諮商輔導組/中心/心輔組/心理諮商中心/健康與諮商中心/身心健康中心、通識教育中心/通識中心、課務組（生涯規劃課）、資訊網路處、資訊學院、英語語言中心、產學合作及服務處、教資中心、圖資中心、國際學生服務組/國際交流組、教學卓越中心、創辦室、導師、相關科系或專長老師、各教師、博雅學院等。

註[2]：校外其他單位包括：教育部、勞動部（勞動力發展署、勞動部高屏澎東分署、勞動部中彰投分署）、勞工局（訓練就業中心、臺中市勞工局）、青年職涯發展工作站、沙鹿就業中心、Career 就業情報、人力機構、企業/知名企業、UCAN、外聘講師等。

註[3]：其他單位包括：導師協助、相關業界師資等。

在規劃與辦理有助於師生理解當前產業相關資訊，如：提供產業資訊、辦理企業講座等業務上，有 19.8%的大專校院實際單獨執行，高達 79.4%的大專校院實際聯合其他單位執行。理想上，職輔人員亦認為該業務可聯合其他單位執行（92.8%），特別是與系所聯合執行的比例最多（49.5%），詳見圖 4-13-7a 與圖 4-13-7b。

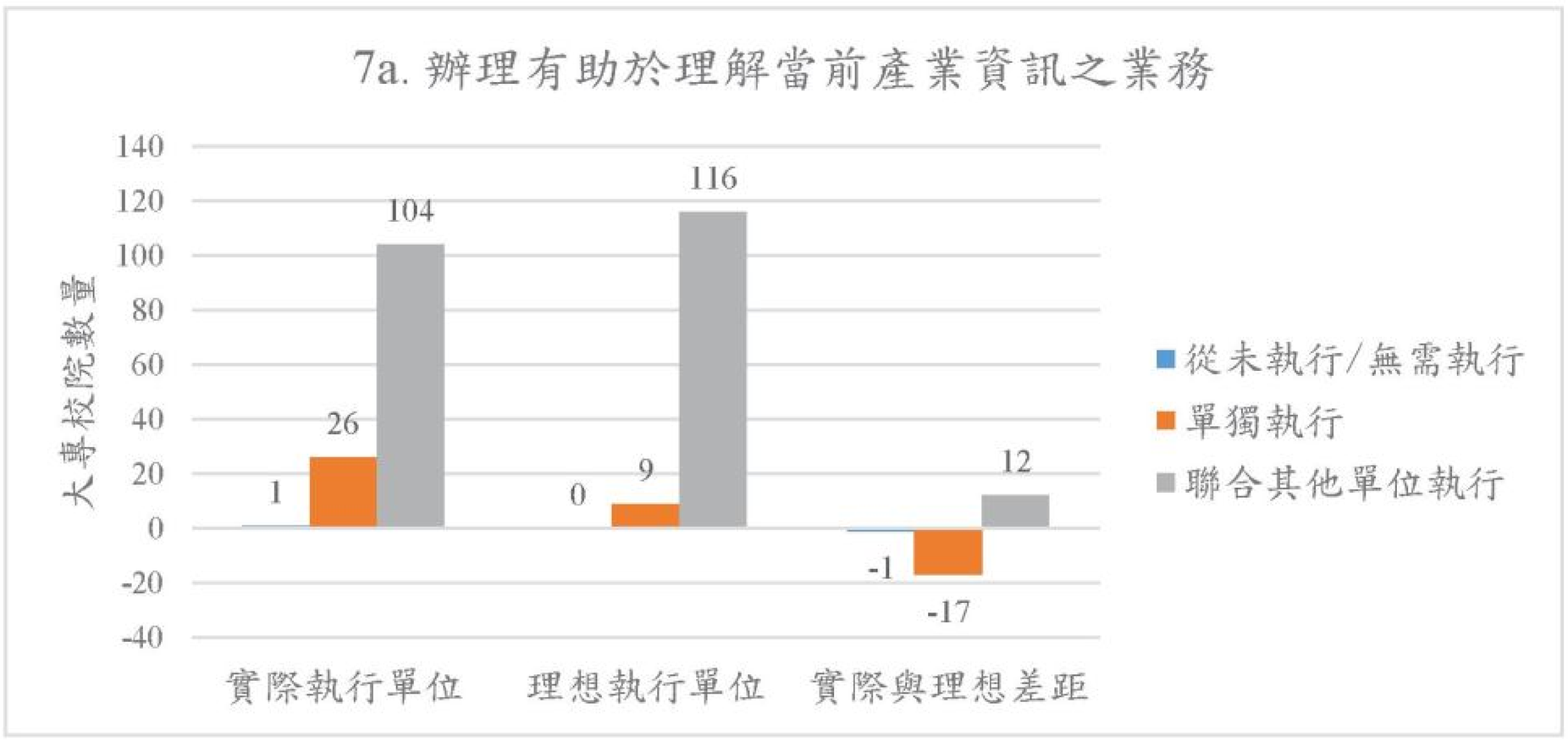


圖 4-13-7a 辦理有助於師生理解當前產業之業務執行現況

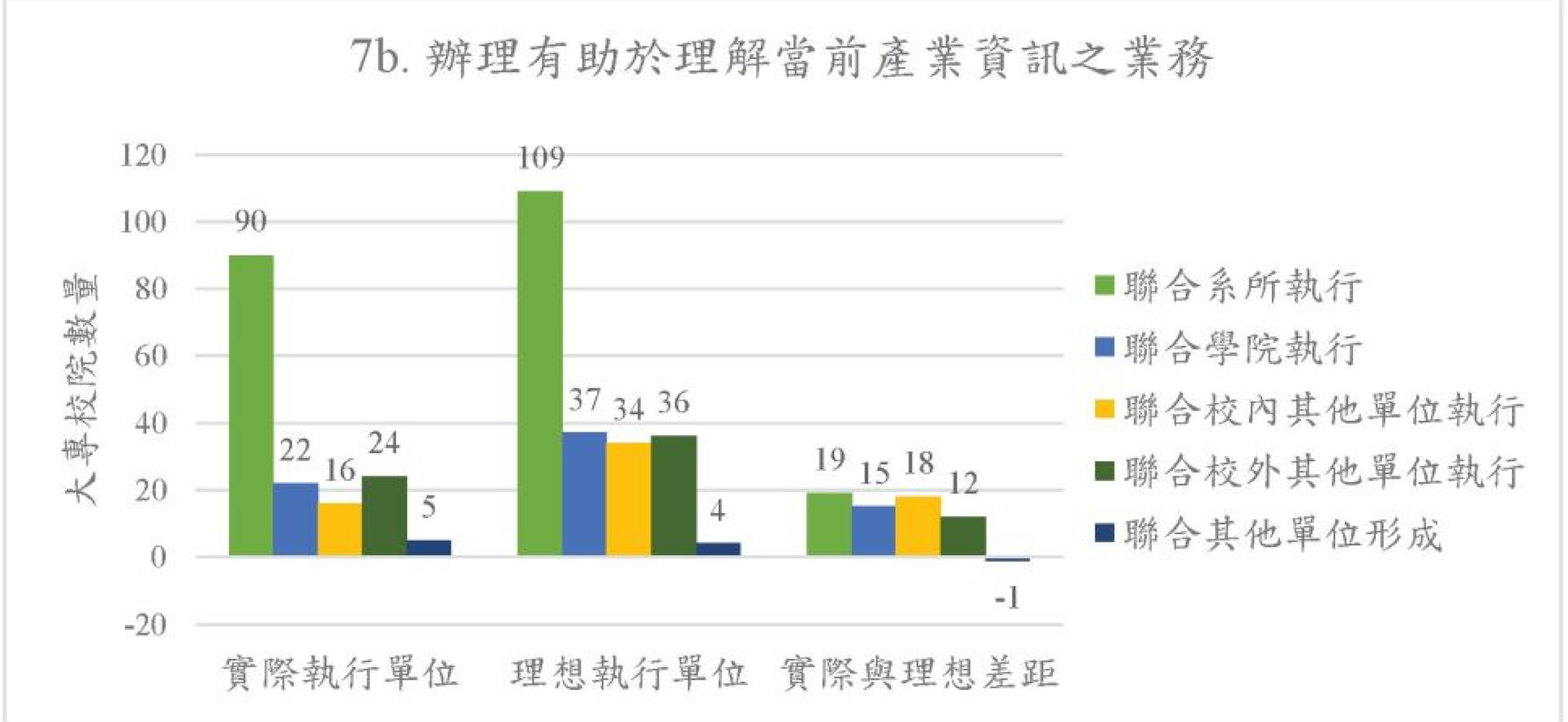


圖 4-13-7b 聯合其他單位辦理有助於師生理解當前產業之業務執行現況

註 1：校內其他單位包括：教務處、研發單位/研究發展處（研發處實習就業輔導組）、學輔中心/諮商中心/諮商輔導組、實習輔導組、通識教育中心/通識中心、產學育成單位/產學合作及服務處、學資中心、教發中心、校友中心等。

註 2：校外其他單位包括：政府、教育部（青年發展署）、勞動部（勞動部勞動力發展署、勞動部高屏澎東分署）、市政府勞工局（勞工局訓練就業中心）、新北市政府、臺中市政府、職訓局、青年職涯發展工作站、就服站/就服中心、Career 就業情報、民間人力銀行/人力機構、企業/知名企業

/各大企業/產業機構、各種產業公會、區產中心、各產學、校友等。

註[3]：其他單位包括：勞動部、就業服務中心、企業廠商、業界主管、校友等。

在規劃與辦理可協助學生增進職涯規劃及作生涯決定能力之相關活動，如：提供諮詢服務、推動職涯導師或企業導師制度等業務上，有 21.4%的大專校院實際單獨執行，另有 75.6%的大專校院實際聯合其他單位執行該項業務內容。理想上，認為該業務可其他單位合理執行的大專校院高達 94.5%，其中亦是以聯合系所執行該業務的比例最多（42.9%），詳見圖 4-13-8a 與圖 4-13-8b。

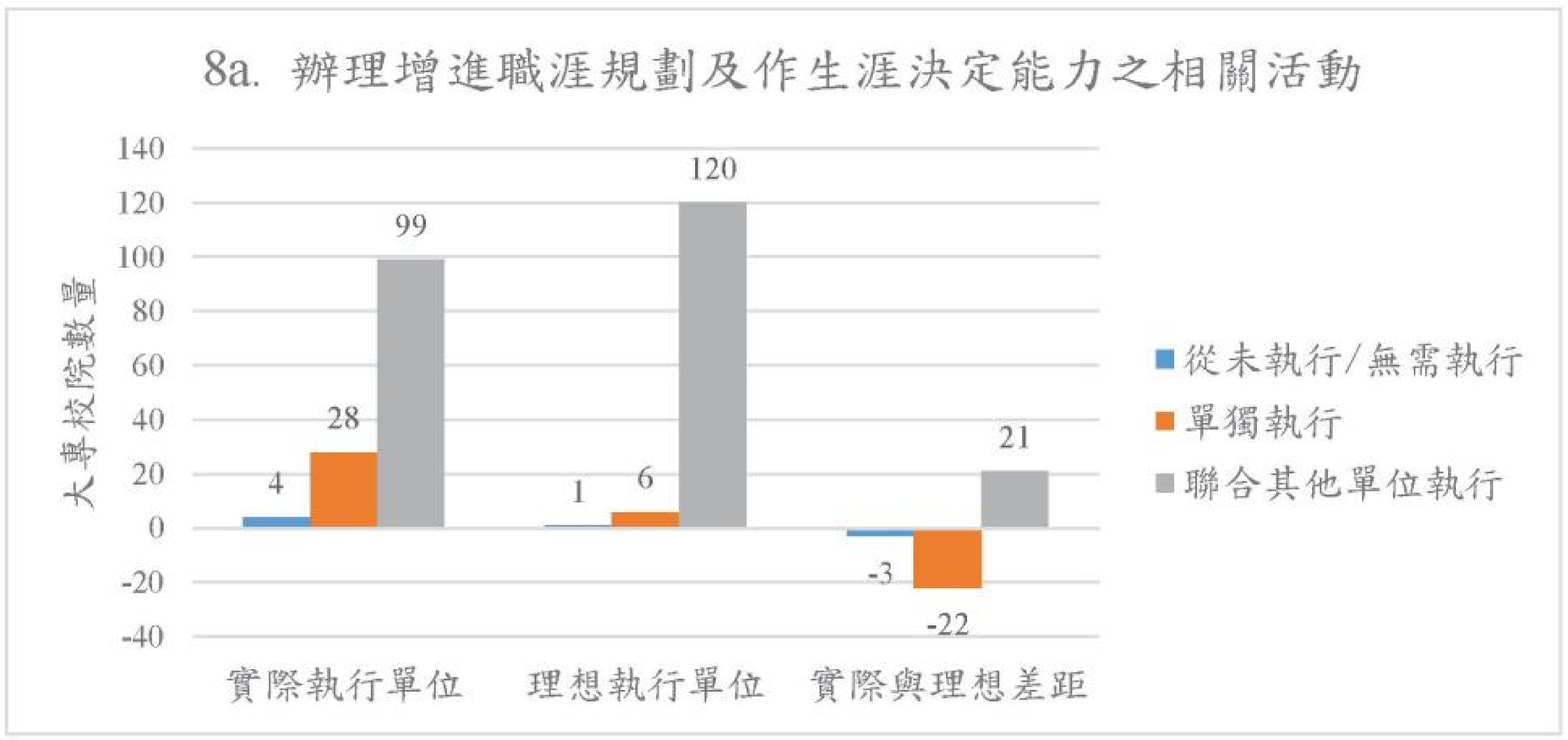


圖 4-13-8a 辦理協助學生增進職涯規劃及決定能力之業務執行現況

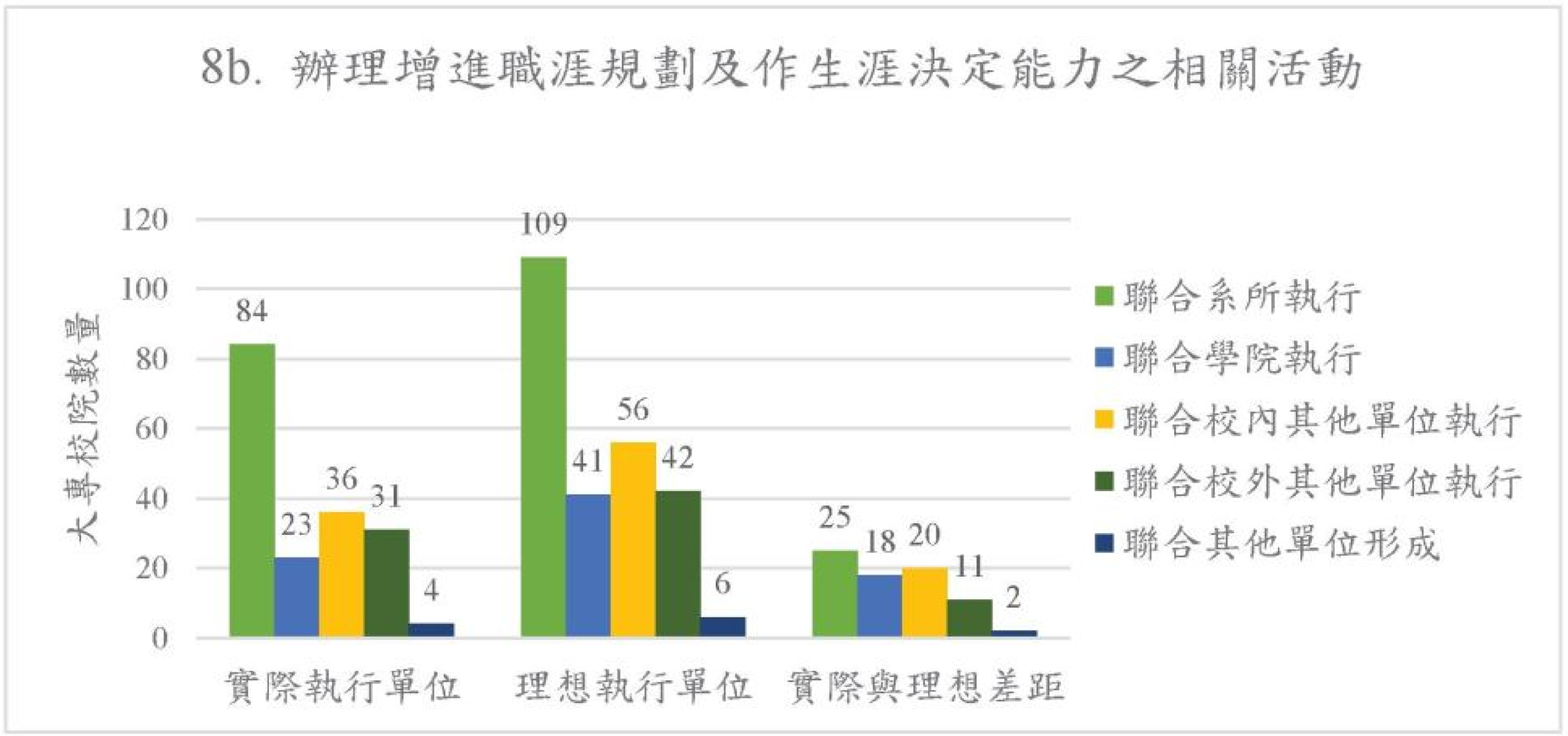


圖 4-13-8b 聯合其他單位辦理協助學生增進職涯規劃及決定能力之業務執行現況

註[1]：校內其他單位包括：學務處、教務處、研發單位/研發處、學生輔導中心/學生諮商中心/諮商中心/組/諮商輔導中心/組/心輔組、實習輔導組、通識教育中心/通識中心、產官學研服務組、技研

中心、圖書館、教學卓越中心/教學卓越計畫辦公室、教學中心/教學資源中心/教發中心、進修部、校友單位/中心/組、人文處、全校導師等。

註[2]：校外其他單位包括：政府相關單位、教育部、勞動部（勞動力發展署、桃竹苗分署、高屏澎東分署、鳳山就業中心、沙鹿就業中心）、勞工局（訓練就業中心、高雄市勞工局）、職訓局、臺中市政府、新北市就服站、左營就服站、高雄市政府勞工訓練就業中心、青年職涯發展中心/工作站、慈懿會、Career 就業情報、人力銀行、就輔單位、實習單位、廠商/合作廠商/產業機構/公司企業/各大企業、業師、校友等。

註[3]：其他單位包括：教育部、勞動部、就業服務中心、企業廠商、各系實習單位企業、業界相關師資、校友（校友會、校友企業）等。

在規劃與辦理可協助學生認識職場環境，或與就業市場接軌的活動之業務上，無論是實際或理想層面都沒有職涯輔導單位從未執行或認為該業務無需執行。實際單獨執行該業務的大專校院占 16.7%，而聯合其他單位執行該業務的大專校院則占 83.3%；理想單獨執行此業務的大專校院降至 7.1%，而認為該業務可與其他單位合力執行的大專校院高達 92.9%，其中以聯合系所執行的百分比最高（39.1%），詳見圖 4-13-9a 與圖 4-13-9b。

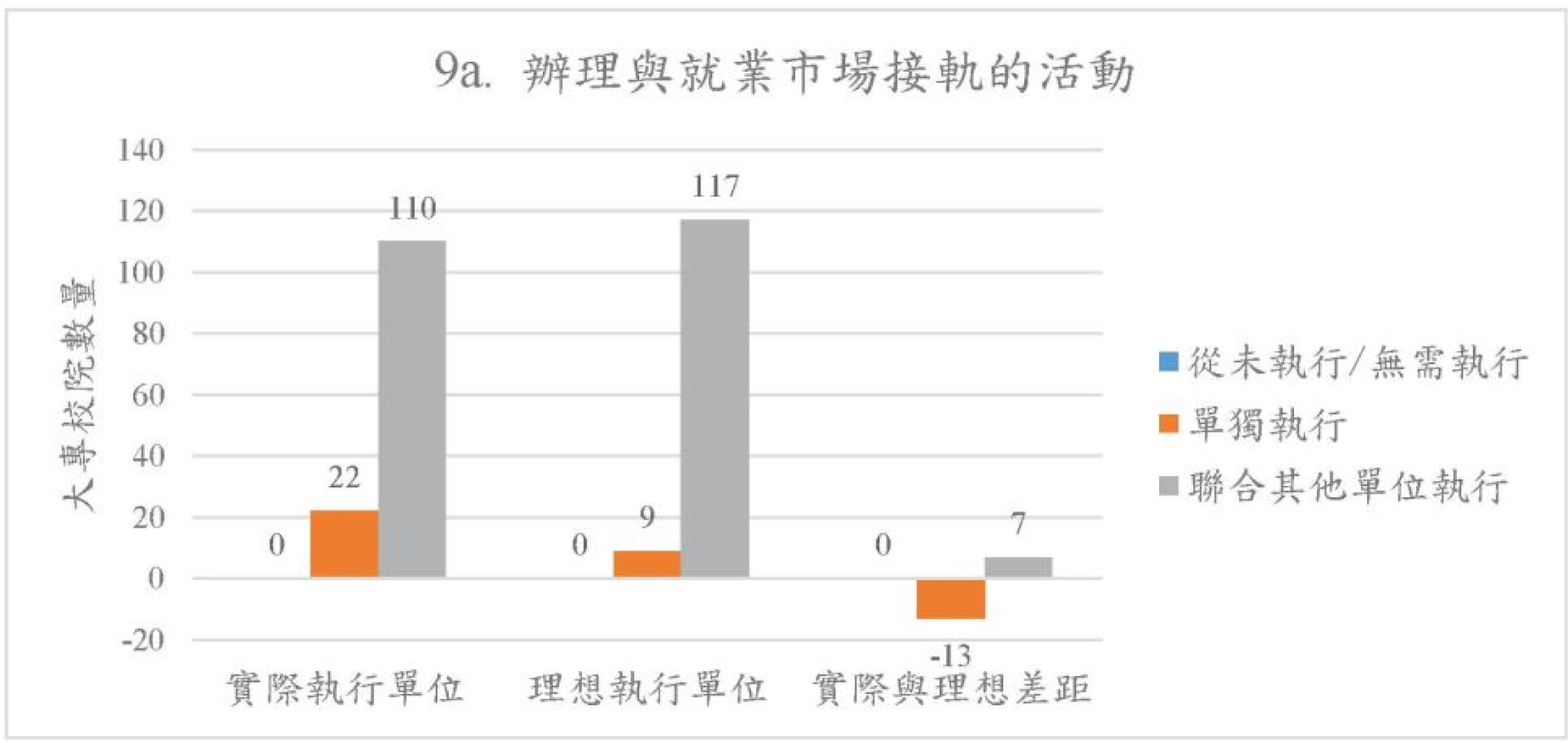


圖 4-13-9a 辦理協助學生認識職場環境與就業市場之業務執行現況

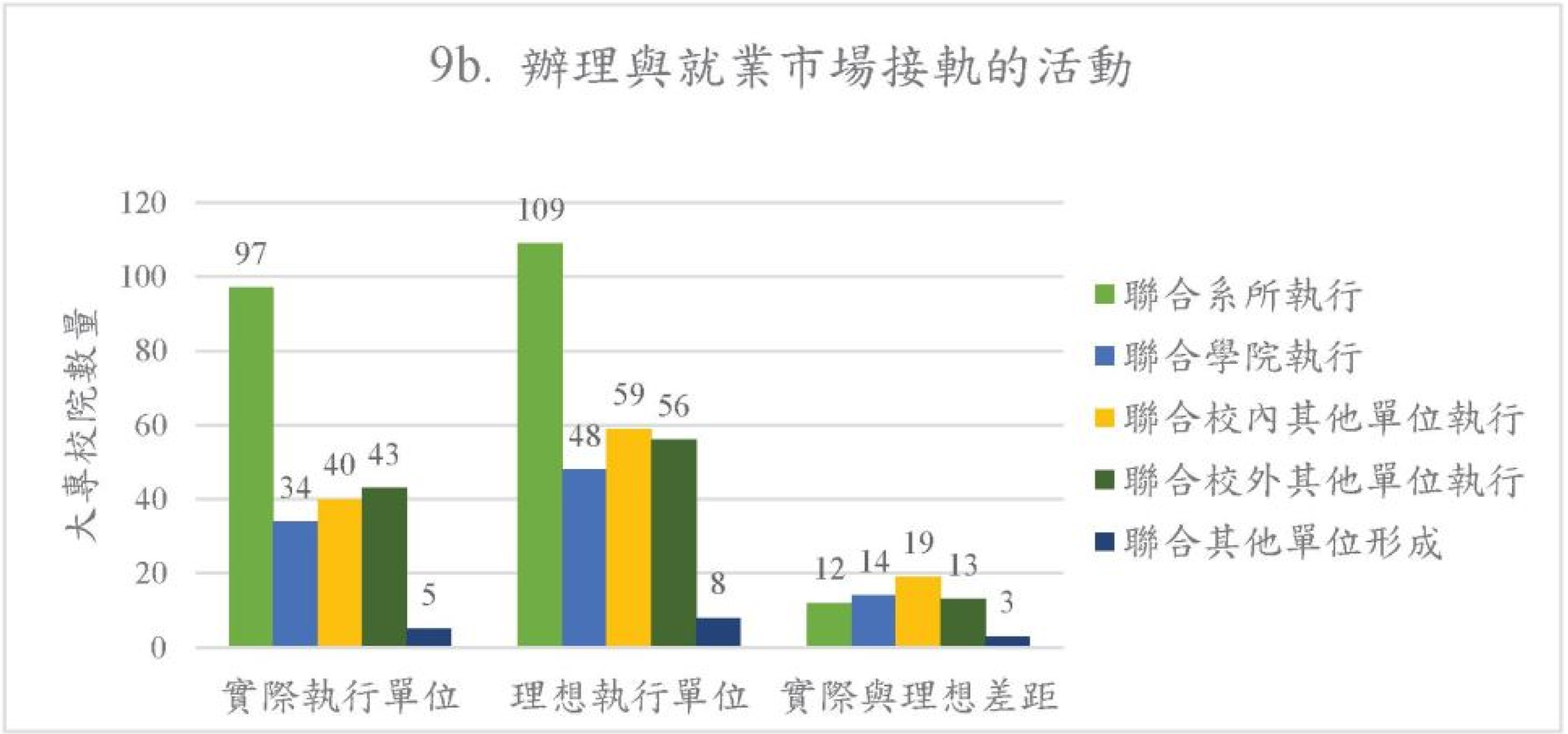


圖 4-13-9b 聯合其他單位辦理可協助學生認識職場環境與就業市場之業務執行現況

註 1：校內其他單位包括：學務處、教務處、研發單位/研究發展處（研發處實習就業輔導組、產學）、總務處、諮商中心/組/諮商輔導組、進修部/推廣部、校內實習中心/實習輔導組、通識中心、產學中心/產學育成/產學合作處/組/產學合作及服務處/產學營運處/產官學研服務組、技合處/技研中心、研究總中心、國研處、國際事務處、學資中心、教發中心、校友單位/中心/聯絡中心/會、家長聯誼會、職涯導師等。

註 2：校外其他單位包括：政府就業服務單位、教育部（青年發展署）、勞動部（勞動部發展署、勞動部桃竹苗分署、勞動部中彰投分署、勞動力發展署雲嘉南分署、勞動部高屏澎東分署）、市政府勞工局（勞工局訓練就業中心、臺中市勞工局、高雄市勞工局）、職訓局、新北市政府、臺中市政府、就業中心（新店就業中心、新竹就業中心、苗栗就業中心、鳳山就業中心）、就業服務中心/站/公司、青年職涯發展工作站、臺北青年職涯發展中心、人力銀行、就輔單位、實習單位/實習廠商、建教合作廠商/企業/企業界/合作企業/各大企業/知名企業投入/產業機構、鄰近大專校院、校友等。

註 3：其他單位包括：勞動部、就業服務中心、臺北人力銀行、企業/企業廠商/各界廠商/民間公司、校友（校友會）等。

實際有 27.2%的職輔單位從未針對畢業後三個月仍待業中的畢業生個別進行輔導關懷，但理想中大部分職輔人員都認為這業務是有必要執行的，且希望聯合其他單位進行輔導關懷的職輔單位占大多數（84.6%），其中以聯合系所執行的百分比最高（49.7%），詳見圖 4-13-10a 與圖 4-13-10b。

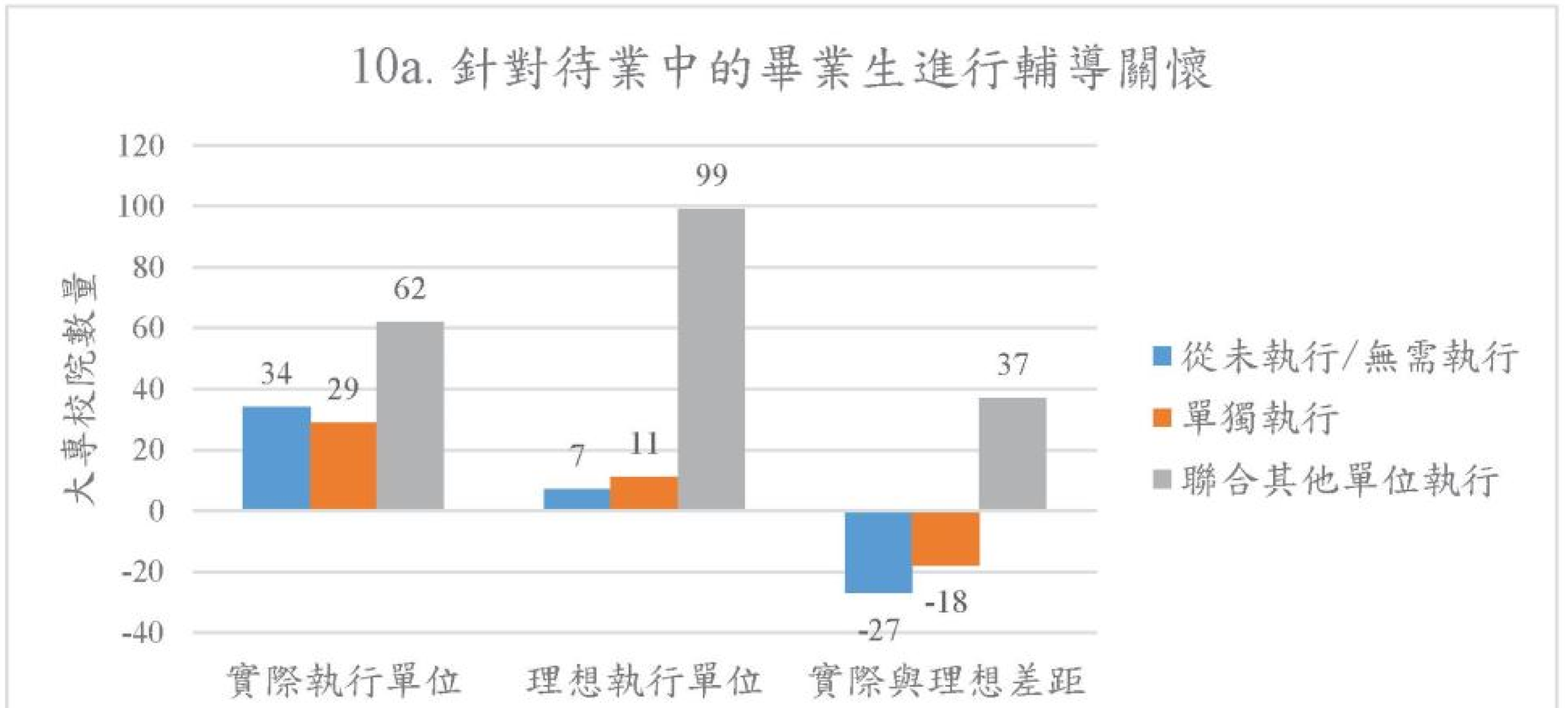


圖 4-13-10a 對畢業後三個月仍待業中的畢業生進行關懷之執行現況

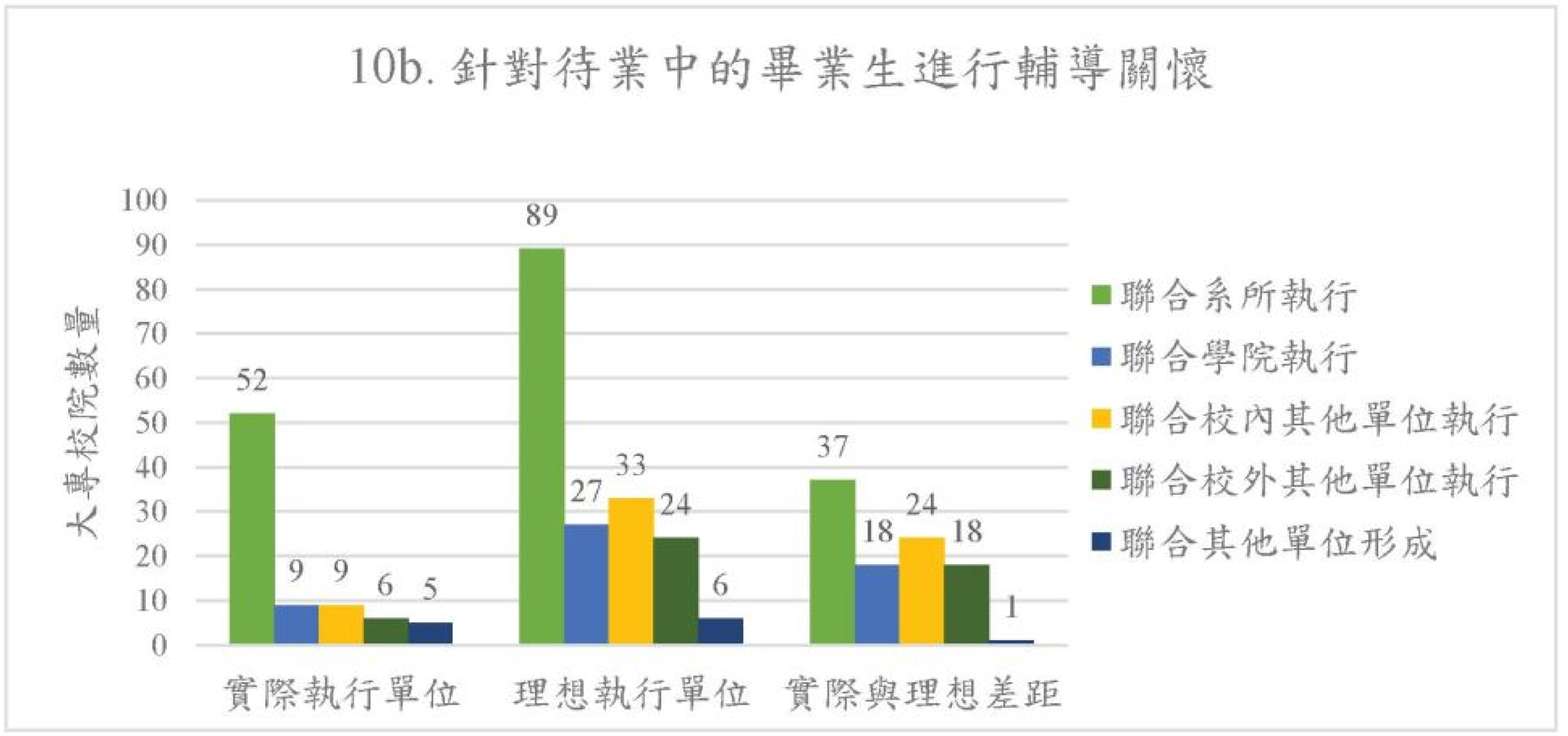


圖 4-13-10b 聯合其他單位對畢業後三個月仍待業中的畢業生進行關懷之執行現況

註 [1]：校內其他單位包括：教務處、研究發展處（研發處實習就業輔導組）、學輔中心/學諮中心/諮商中心/諮輔中心、校內實習中心/實就組、就業輔導組、校友服務暨資源拓展中心/校友服務組/校友單位/中心/會、師資培育中心、導師等。

註 [2]：校外其他單位包括：教育部、勞動部（勞動力發展署、就業服務、勞動部中彰投分署）、地方政府、臺中市勞工局、勞委會（職訓局）、政府就業服務單位/就業中心（鳳山就業中心）/就業服務中心/當地就業服務站/就輔單位、校友會、人力銀行、慈懿會爸媽等。

註 [3]：其他單位包括：勞動部、勞保/公保等投保單位、專門輔導職涯專業人士、知名企業、臺北人力銀行、工讀生、透過校友平臺發佈各單位相關就業訊息、學生主動詢問等。

目前有 24.4%職輔單位從未規劃與提供研究所以上學生職涯輔導服務，26.8%職輔單位單獨執行該業務，48.8%職輔單位聯合其他單位執行該業務。理想中大部分職輔人員都認為這業務是有必要執行的，且希望聯合其他單位進行輔導關懷的職輔單位占大多數(80.5%)，其中以聯合系所執行的百分比最高(52.1%)，見圖 4-13-11a 與圖 4-13-11b。

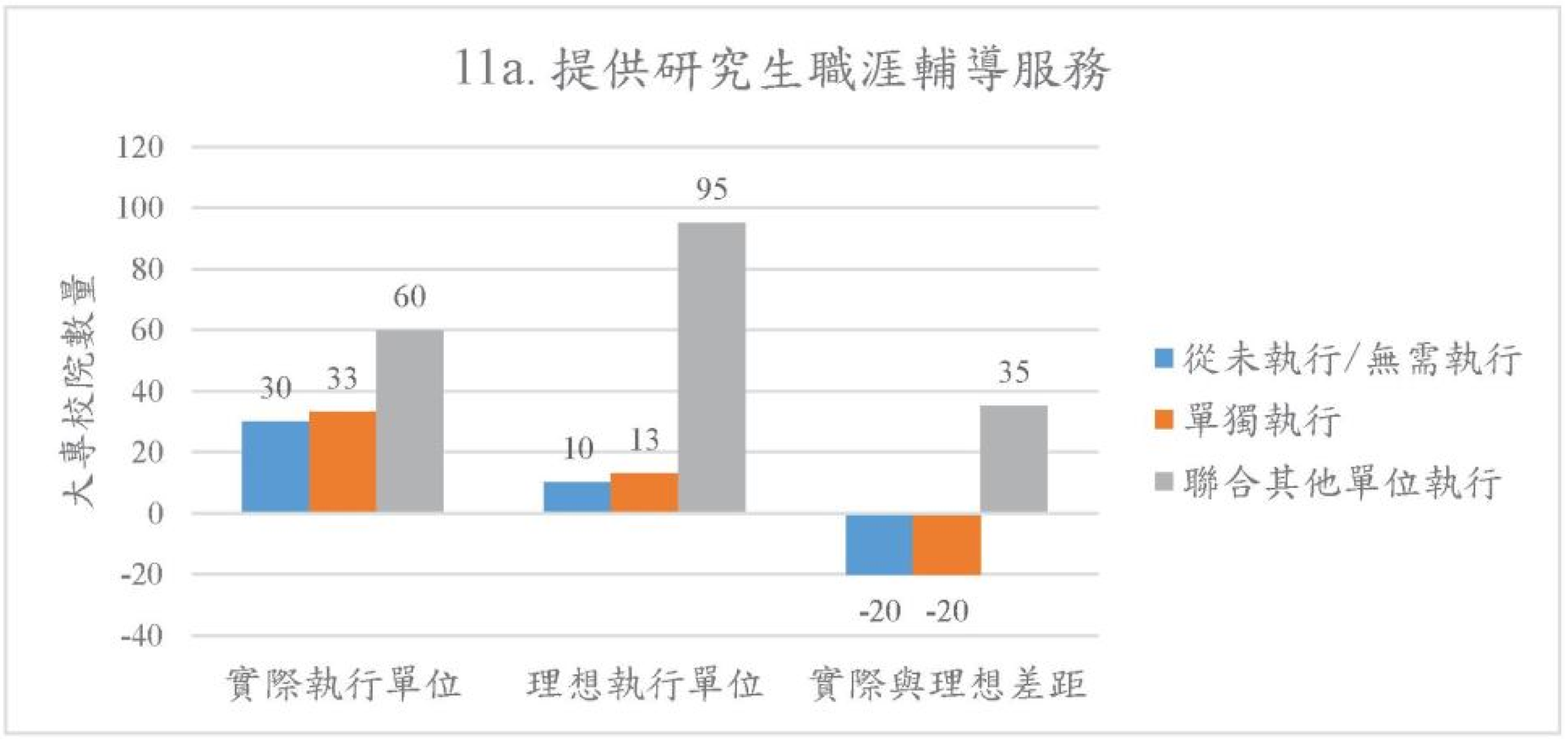


圖 4-13-11a 規劃與提供研究生職涯輔導服務之業務執行現況

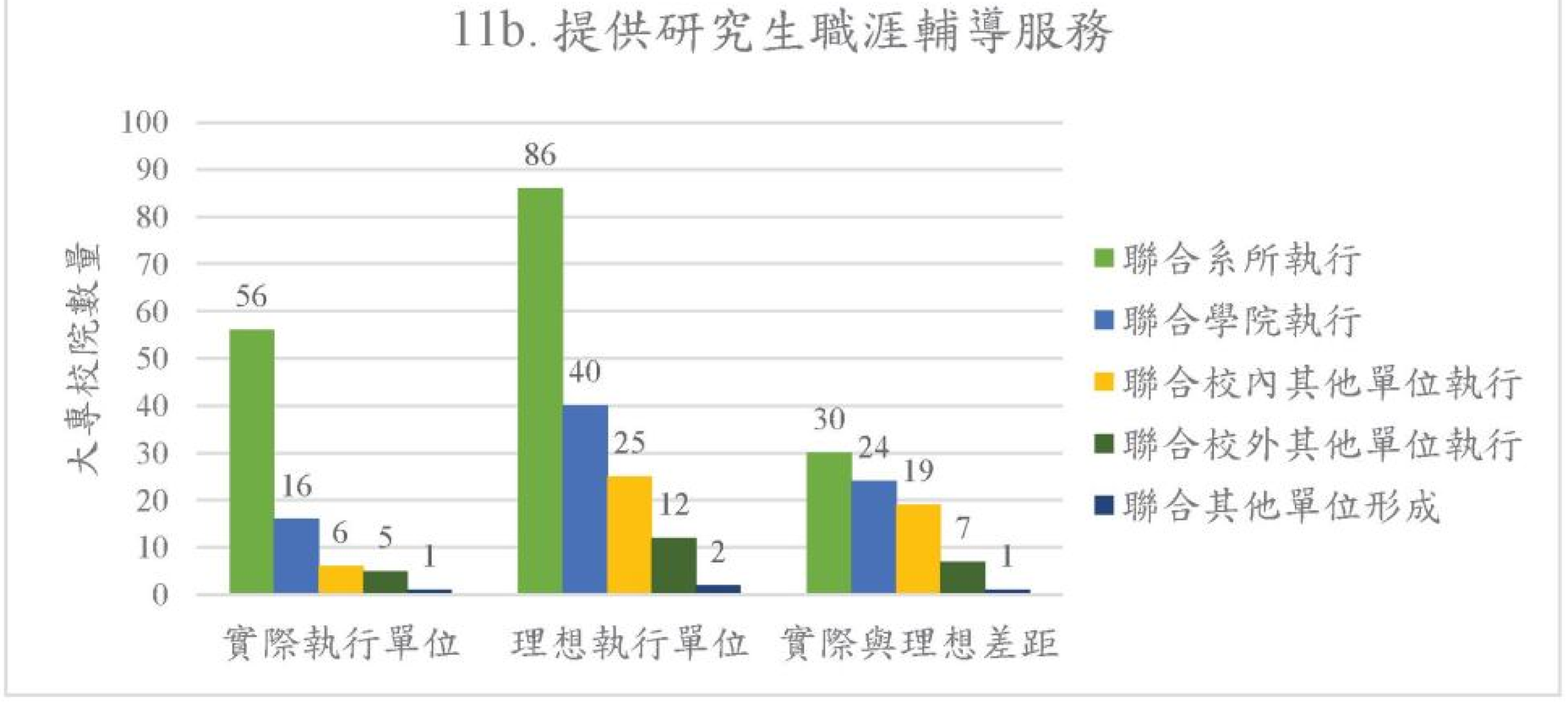


圖 4-13-11b 聯合其他單位規劃與提供研究生職涯輔導服務之業務執行現況

註[1]：校內其他單位包括：學務處、教務處、研發單位/研究發展處（研發處實習就業輔導組）、學輔中心、諮商輔導組/中心、諮商中心、實習輔導組、教學卓越中心、創辦室、職涯導師、導師等。

註[2]：校外其他單位包括：政府就業服務位、教育部、勞動部（勞動力發展署）、勞工局訓練就業中心、就業服務中心、就業中心（鳳山就業中心）、左營就服站、就輔單位、實習合作單位、建教合作單位、人力銀行等。

註[3]：其他單位包括：專門輔導職涯專業人士、校友、企業廠商、學生主動詢問時等。

目前有 38.4%的大專校院從未規劃過與提供僑生職涯輔導服務，46.4%的大專校院聯合其他單位執行該業務。理想中大部分職輔人員都認為這業務有必要執行，且希望與其他單位共同提供僑生職涯輔導服務（77.3%），特別是負責僑生事務的單位，詳見圖 4-13-12a 與圖 4-13-12b。

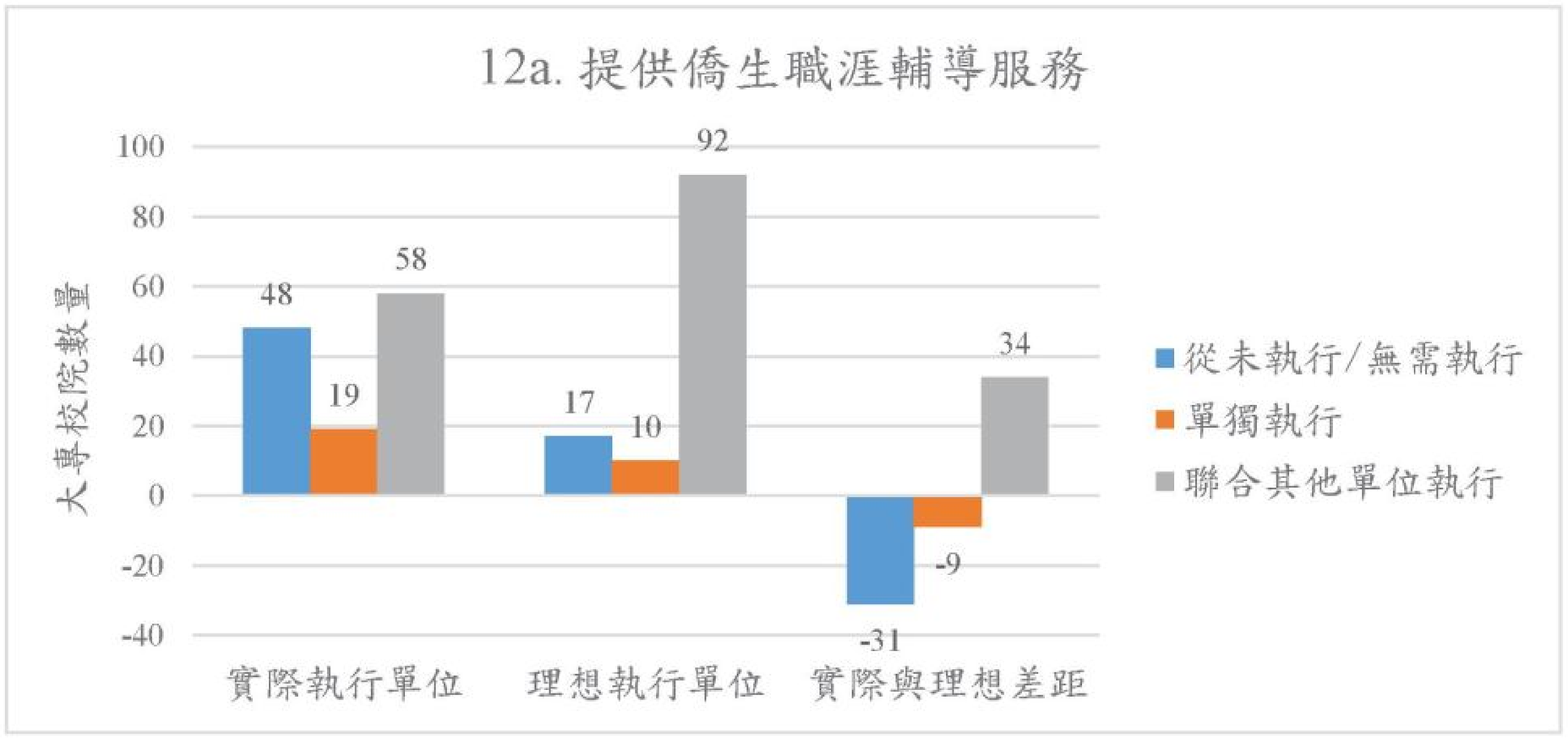


圖 4-13-12a 規劃與提供僑生職涯輔導服務之業務執行現況

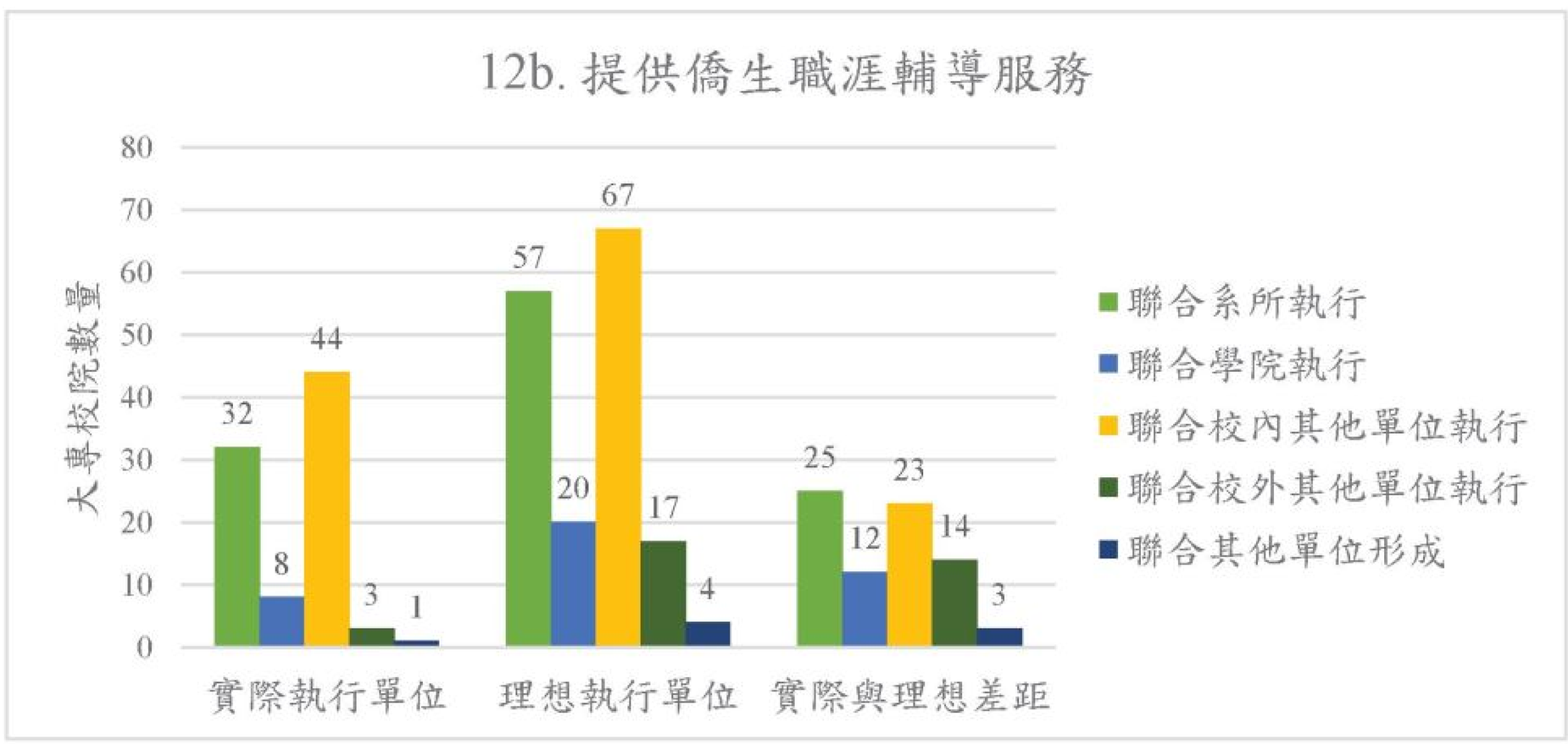


圖 4-13-12b 聯合其他單位規劃與提供僑生職涯輔導服務之業務執行現況

註 [1]：校內其他單位包括：學務處（學務處生輔組）、教務處、研究發展處、學輔中心/學諮中心/諮商中心/輔導中心/諮商輔導組/中心、負責僑生事務單位/國際處/國際事務處/中心/組/國際暨兩岸事務處/國際及兩岸事務處/國際兩岸交流處/國際交流組/中心/國際合作處學生服務組/國際合作單位/處/組/境外生輔導組/僑生輔導單位/組/室/僑陸組/生僑組、僑外生聯誼社、生活輔導組、實習就業輔導組、課外活動指導組、教學卓越中心等。

註 [2]：校外其他單位包括：政府就業服務單位、外交部、教育部（教育部國際及兩岸教育司）、勞

動部、勞動局、勞工局訓練就業中心、鳳山就業中心、僑務委員會、就輔單位、實習單位、建教合作單位、廠商等。

註[3]：其他單位包括：政府單位、廠商/企業廠商、校友（經管跨國企業之畢業校友）等。

目前有 38.7%的大專校院從未規劃過與提供國際生職涯輔導服務，46.0%的大專校院聯合其他單位執行該業務。理想中 79.7%職輔人員都認為這業務可聯合其他單位執行，尤其是外籍生輔導單位或負責國際交流單位，詳見圖 4-13-13a 與圖 4-13-13b。

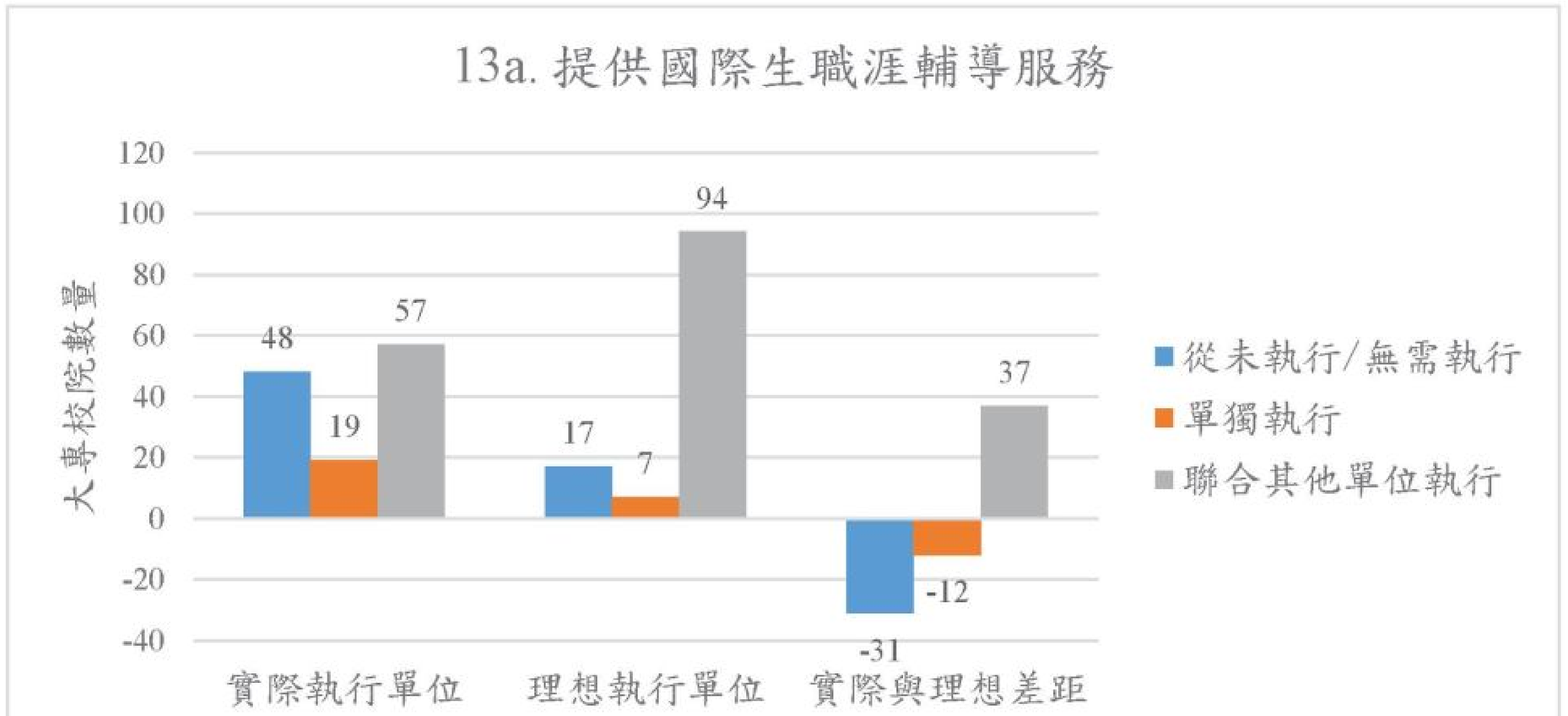


圖 4-13-13a 規劃與提供國際生職涯輔導服務之業務執行現況

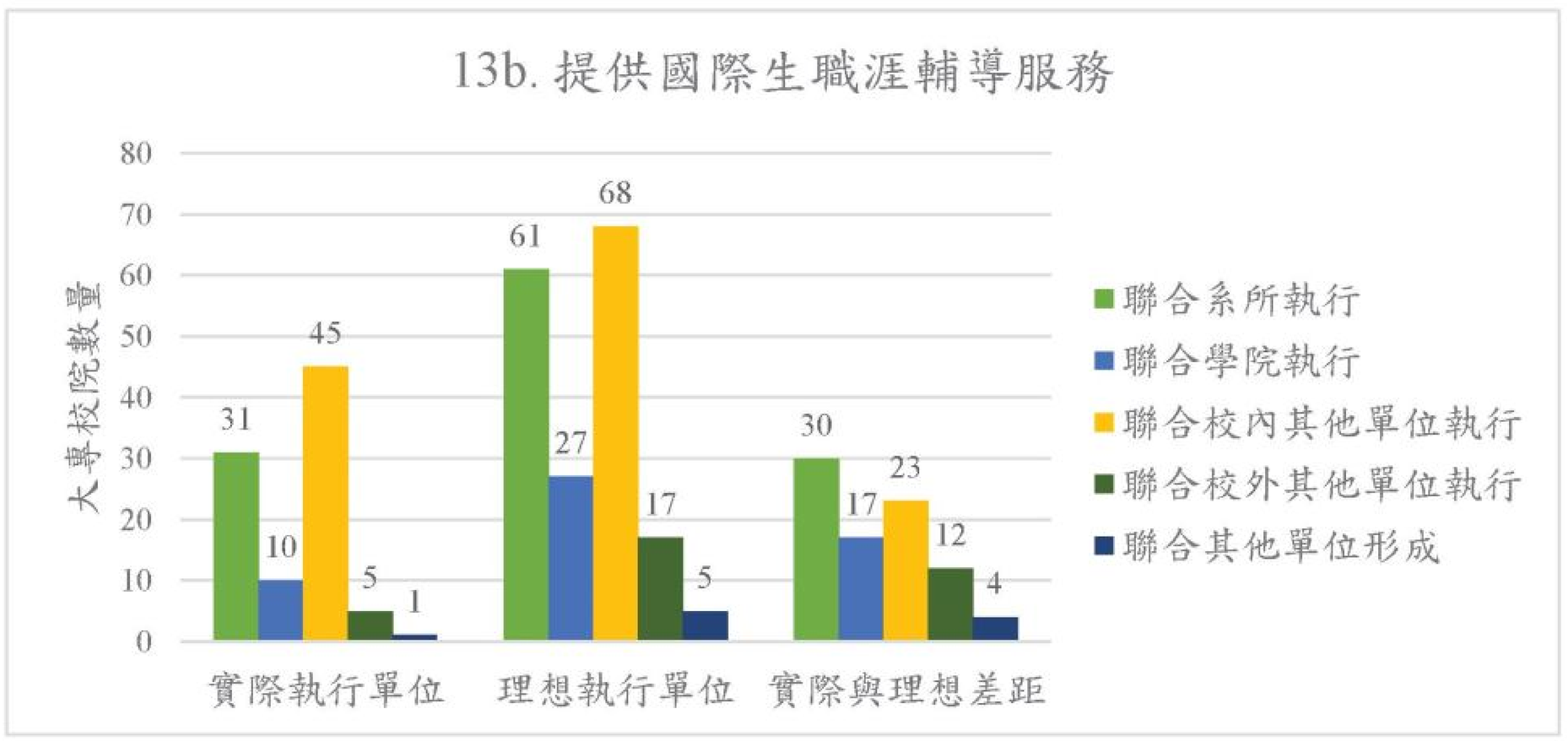


圖 4-13-13b 聯合其他單位規劃與提供國際生職涯輔導服務之業務執行現況

註[1]：校內其他單位包括：學務處、教務處（教務處國際事務組）、研究發展處、學輔中心、學諮中心、諮商輔導組/中心、輔導中心、外籍生輔導單位/負責國際交流單位/國際學院/國際處/國際事務處/組/中心/國際暨兩岸事務處/國際學術交流中心/國際交流組/中心/國際合作處學生服務組/國

際教育交流處/國際兩岸交流處/國際及兩岸交流處/國際合作單位/組/處/國際學生服務組/境外生輔導組、生輔組、公共事務處、實就組、課外活動指導組、教學卓越中心等。

註[2]：校外其他單位包括：政府就業服務單位、教育部（教育部國際及兩岸教育司）、勞動部、外交部、國際學術交流單位、僑委會、國合會、外貿協會、建教合作單位、提供相關資訊之單位、就輔單位等。

註[3]：其他單位包括：政府單位、外交部、廠商/企業廠商、校友（經管跨國企業之畢業校友）等。

綜合以上針對職涯輔導單位 13 項不同業務之理想與實際執行狀況的分析，可發現在現實面，絕大部分職涯輔導工作都是聯合其他單位共同執行，唯有對於「進行活動檢討與成效評估」這個項目則傾向單獨執行多於聯合執行；不過多數學校之職輔單位，在理想面上，仍然希望可以聯合其他單位共同執行。此外，有一半以上之學校尚未與他校形成策略聯盟（51.6%）、近三成學校為為未針對仍待業中的畢業生提供個別輔導關懷（27.2%）、以及 1/4 學校未針對研究所(24.4%)，以及各近四成學校未針對僑生(38.4%)和國際生（38.7%）提供職涯輔導服務。

至於理想面方面，除了與他校形成策略聯盟這個項目，尚有 23.8%的大專校院回饋認為應無需執行該業務外，大部分所列的業務均被視為是職涯輔導單位應執行的業務，同質性高。另外，在詢問是否需要對特殊族群(如僑生和外籍生)提供職涯輔導服務時，也有較多填答者認為實際或理想上均無需執行這些業務。

至於在跨單位合作方面，除了與他校形成策略聯盟以及提供境外生職涯輔導服務這三項業務外，普遍上認為職涯輔導單位應與系所多合作。而這三項業務，則依據其性質，建議分別與校外其他單位以及境外生事務單位合作。最後，分析發現在針對執行校內外資源整合和可協助學生認識職場環境，或與就業市場接軌活動的這兩項業務，除了聯合系所執行外，目前實際執行時，多是以聯合校外其他單位較多，但理想上職涯輔導人員則希望可以多和校內單位共同完成這兩項業務。

伍、　職涯輔導工作之困境

以 129 筆有效資料分析，有遭遇困難的職輔單位約占 92%，無遭遇任何困難的職輔單位僅占 8%。職涯輔導單位在推動校內職涯輔導工作上，所遭遇的主要困難如圖 4-14。

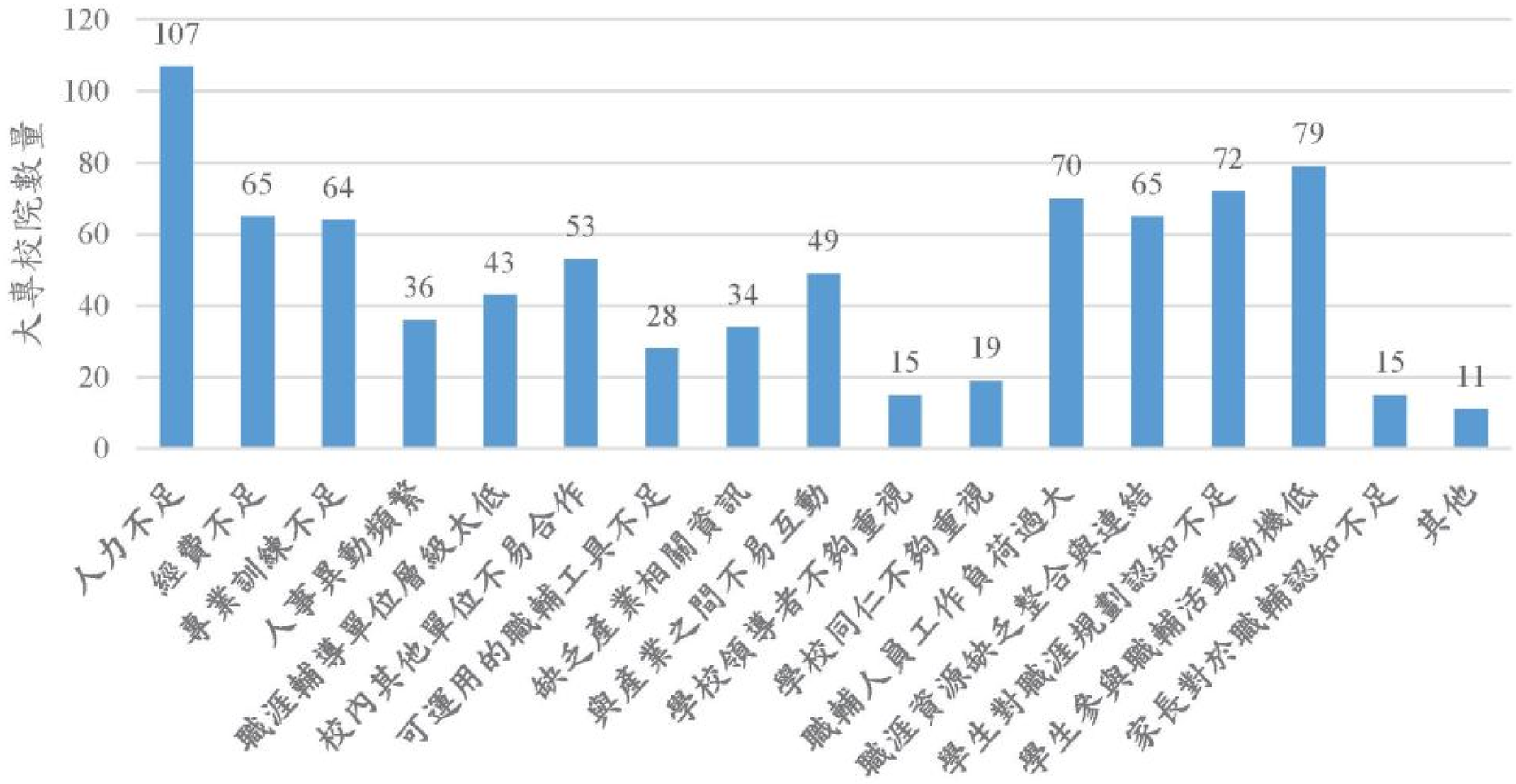


圖 4-14 職涯輔導單位主要困境（$N = 123$）

註：其他主要困難包括：

（1） 人力更迭；

（2） 學校重視但不補適合的人力；

（3） 經費上大量仰賴教卓款，如教卓計畫終止，即面臨經費不足危機；

（4） 行政主管並非職輔專業者，故對學生職輔欠缺專業性及系統性的規劃，也欠缺敏感度；

（5） 職涯成效是無法用數字呈現，除了學生對這部分的動機缺乏，辦理相關職涯活動及輔導，也不是一兩次，就會有所改善，外在影響因子如：自我的意識太強，導致無法引導、爸媽期望，導致就讀系所選擇有差、輔導工作坊，適合小班制，且重視階段性等；

（6） 由學校端做畢業生流向調查：(i) 因個資，畢業生大多不願意提供；(ii) 畢業後兩年，已習得職場知識，無法客觀再回答對於之前在學校的學習問題；

（7） 中央政府中高階心態保守、不易合作；

（8） 校內職輔工作的整合與連結上有加強的空間；

（9） 教師、主管對職涯輔導執行理念與認知有極大差異；

（10） 本校突破他校之不足，正創造新的職涯風範，因此外界阻力極大；

（11） 畢業後一年學生，還需學校調查，徒增就業輔導之業務量。

以 116 筆有效資料分析發現職輔單位面臨最大的困難為人力不足，第二為職輔人員工作負荷過大，第三困難為大專校院學生參與職涯輔導活動動機低，詳見表 4-11。

表 4-11

職輔單位所面臨主要困難排序

困難程度排序	主要困難	加權分數
第一困難	人力不足	388
第二困難	職輔人員工作負荷過大	160
第三困難	學生參與職涯輔導活動動機低	156
第四困難	經費不足	151
第五困難	專業訓練不足	130
第六困難	職涯資源缺乏整合與連結	128
第七困難	學生對職涯規劃認知不足	122
第八困難	校內其他單位不易合作	109
第九困難	職涯輔導單位層級太低	72
第十困難	人事異動頻繁	68
第十一困難	與產業之間不易互動	55
第十二困難	可運用的職輔工具不足	41
第十三困難	學校同仁不夠重視	28
第十四困難	缺乏產業相關資訊	21
第十五困難	學校領導者不夠重視	20
第十六困難	其他	9
第十七困難	家長對於職涯輔導認知不足	4

註[1]：$N = 116$

註[2]：此排序乃根據困難程度排序經加權處理後的結果，加權處理方式為填寫於第一困難的項目以五分計，填寫於第二困難的項目以四分計，以此類推，最後填寫於第五困難的項目則以一分計。

加權總分後再進行排序。

註[3]：其他主要困難為人力更迭以及中央政府中高階心態保守、不易合作。

陸、　職涯輔導工作成功經驗

一、　縮短學用落差

從 95 份樣本的回應得知，縮短學用落差的策略及作法可大致分為七種：(1) 實習、見習或企業參訪相關（占總回應 42.1%）；(2) 座談會與講座（占總回應 13.7%）；(3) 企業教師或職涯導師相關（占總回應 12.6%）；(4) UCAN 職涯探索或課程相關（占總回應 8.4%）；(5) 就業學程及就業力認證相關（占總回應 8.4%）；(6) 畢業校友意見回饋（占總回應 6.3%）；以及 (7) 其他（占總回應 8.4%），詳見圖 4-15 及附件五（Q1，頁 154-156）。除了讓大專校院學生到企業實習，也有大專校院指出其縮短學用落差的作法為讓老師到業界實習，深入瞭解產業需求，進而調整課程。該作法或許可以有效解決大專校院學生在課堂上所學並非產業所需的問題。

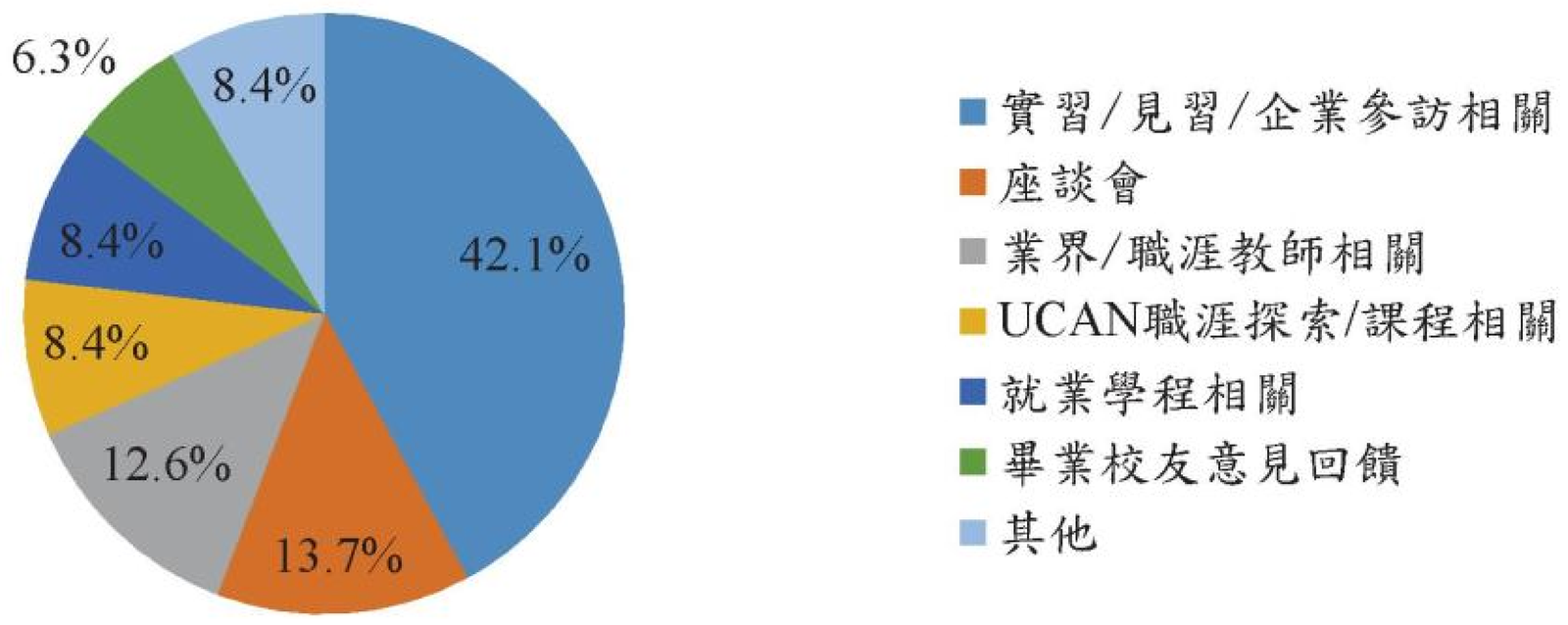


圖 4-15 大專校院縮短學用落差的成功經驗

二、　提升學生就業力

有關提升大專校院學生就業力的成功經驗分享共蒐集 130 條回應並整理為八種類型的策略：(1) 職涯講座、就業座談或說明會（占總回應 24.6%）；(2) 企業參訪、實習或見習（占總回應 19.2%）；(3) 徵才說明會或就業博覽會（占總回應 15.4%）；(4) 使用線上系統實施職涯探索或資訊提供（占總回應 13.1%）；(5) 職涯導師或業界導師制度

（占總回應 13.1%）;（6）證照相關（占總回應 6.2%）;（7）已畢業校友輔導（占總回應 3.1%）;（8）其他（占總回應 7.7%），詳見圖 4-16 及附件五（Q2，頁 157-160）。

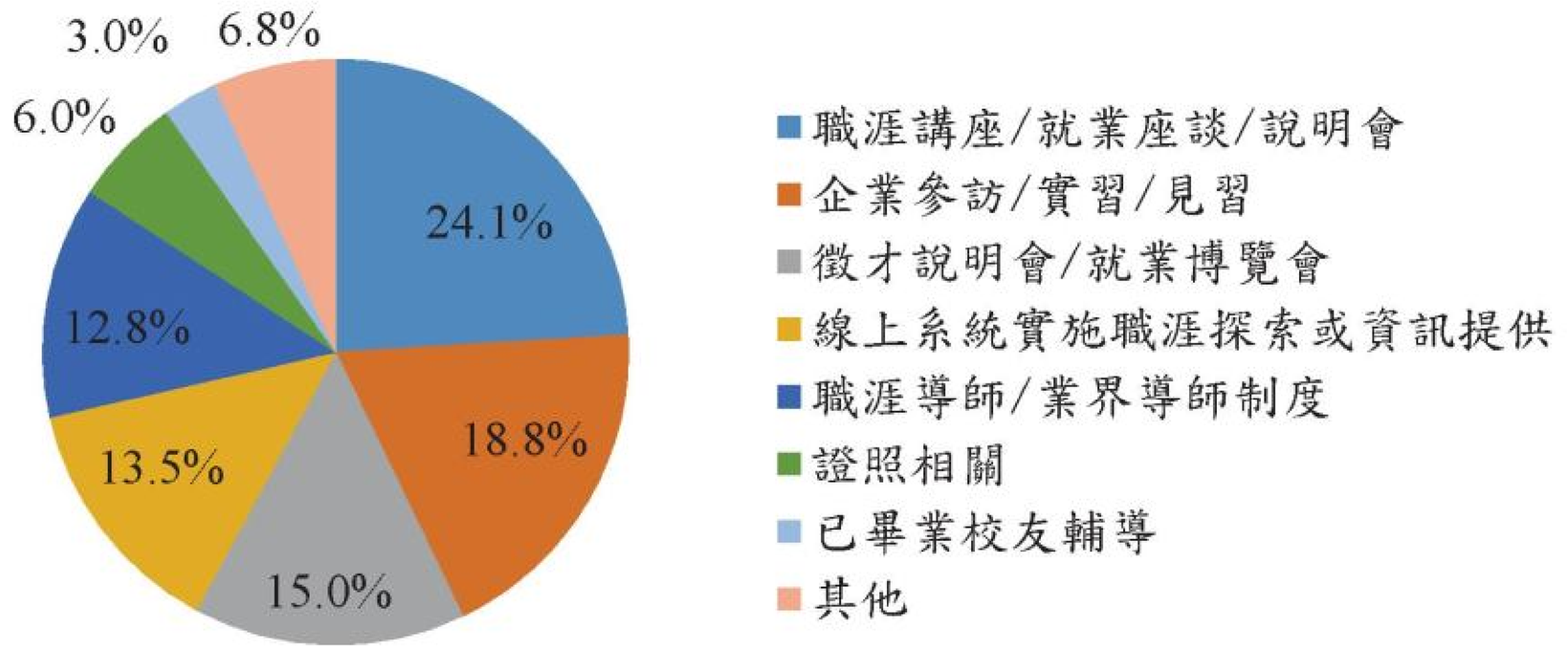


圖 4-16 大專校院提升學生就業力的成功經驗

三、 整合資源

從 79 所大專校院所提供有關整合資源的成功經驗中發現，其策略及作法可分為以下五類：（1）結合企業資源進行產學合作（占總回應 38.0%）;（2）結合政府資源，如：勞動部勞動力發展署、市政府等（占總回應 29.1%）;（3）整合校內資源（占總回應 10.1%）;（4）區域大專校院資源整合（占總回應 6.3%）;（5）其他（占總回應 2.5%），詳見圖 4-17 及附件五（Q3，頁 161-164）。

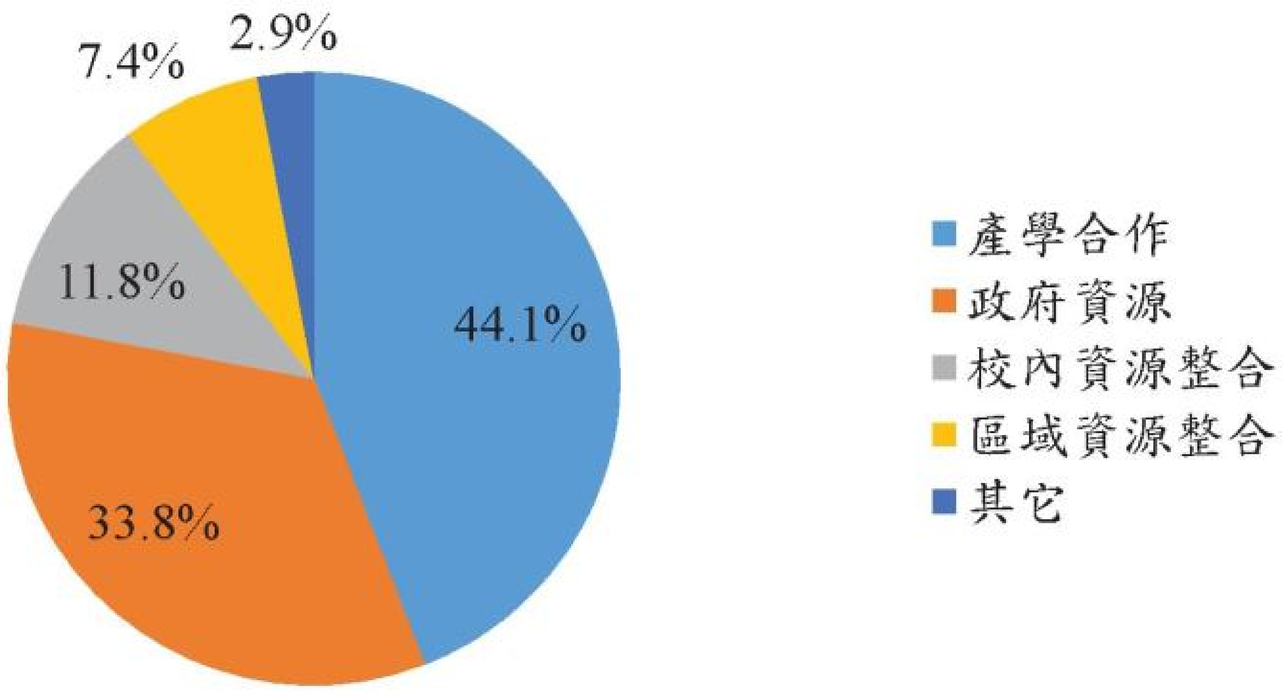


圖 4-17 大專校院職輔單位整合資源的成功經驗

四、 其他職涯輔導工作

全國各大專校院職涯輔導單位的其他成功經驗包括：(1) 組成學生職涯輔導顧問團或志工團(占總回應 6.3%)；(2)規劃職涯或企業導師及其他專業訓練(占總回應 21.9%)；(3) 提升職涯服務相關軟硬體設備(占總回應 20.3%)；(4) 提供在校生職涯服務，如：使用 CPAS 職涯性向測驗或 UCAN 職涯適性測驗、規劃完整大專校院四年的職涯輔導系統等(占總回應 18.8%)；(5) 辦理各項活動，如：上班族服裝造型比賽、職涯攝影展、校院徵才系列活動、履歷自傳比賽等(占總回應 14.1%)；(6) 整合校內外資源(占總回應 7.8%)；以及 (7) 其他(占總回應 10.9%)，詳見圖 4-18 及附件五(Q4，頁 165-167)。

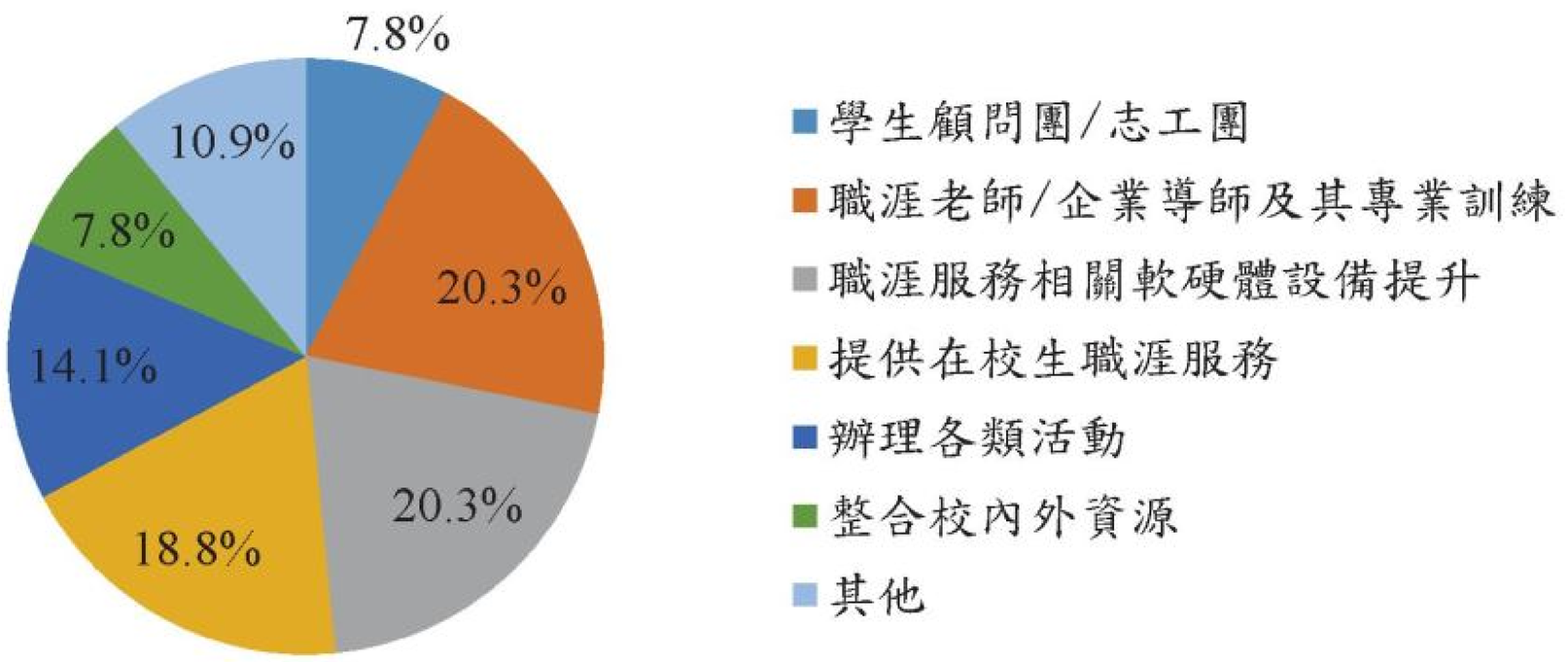


圖 4-18 職輔單位辦理其他職輔工作之成功經驗

柒、 推動職涯輔導工作最迫切的需求

以 144 份有效樣本的資料整理出，各校在推動全校職涯輔導工作方面最迫切需求的資源為：(1) 人力需求(占總回應 37.5%)；(2) 經費需求(占總回應 14.6%)；(3) 需要學校相關配合或支持，其中包括學校的重視以及全校老師的支持(占總回應 13.9%)；(4) 資訊或職涯測驗等相關資源需求，舉例：職涯平臺、畢業生流向調查工作之簡化與分析、測驗工具等(占總回應 11.8%)；(5) 職涯相關專業訓練需求，如：專業人員的訓練教育和校內導師的訓練(占總回應 9.7%)；(6) 需要整合業界或政府資源(占總回應 9.0%)；(7) 需要大專校院學生參與(占總回應 3.5%)；以及 (8) 空間需求(占總回應

1.4%），詳見圖 4-19 及附件五（Q5，頁 168-171）。

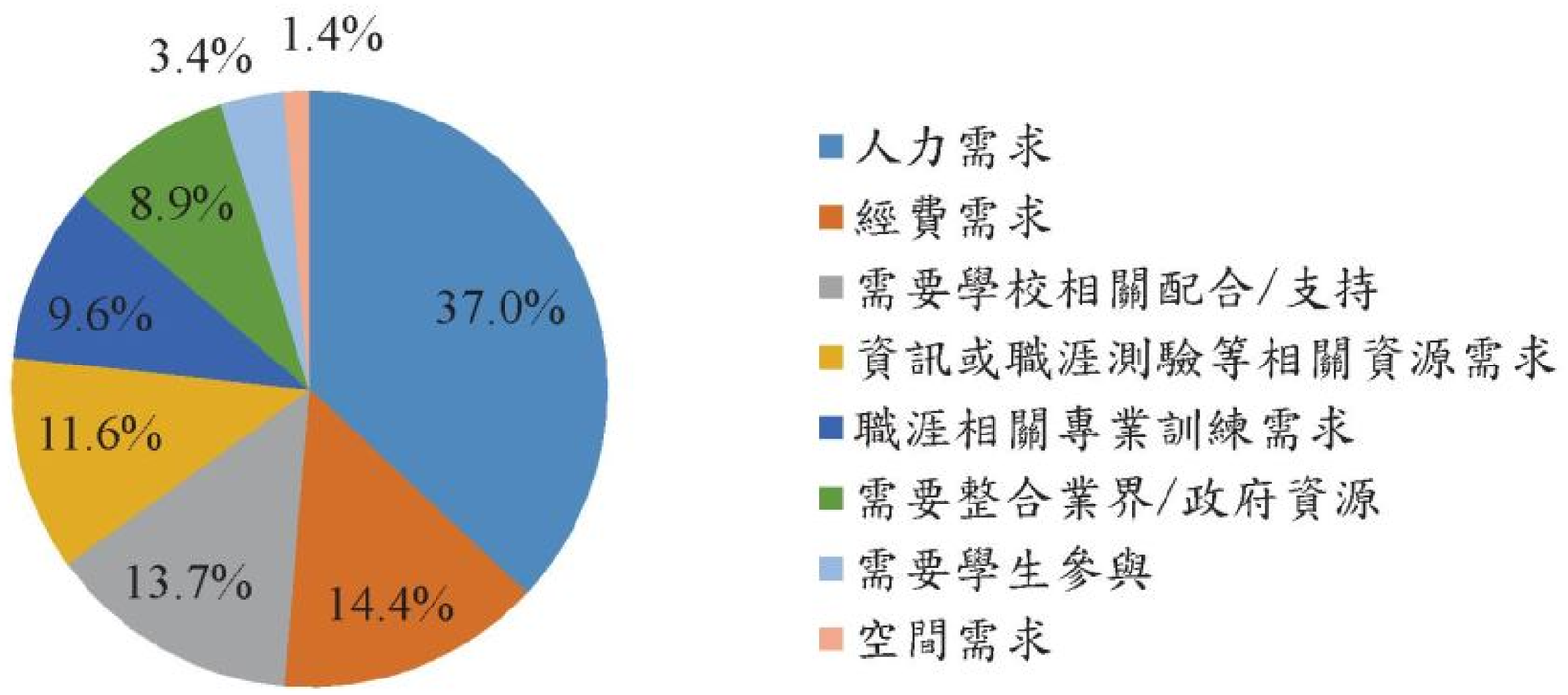


圖 4-19 職輔單位推動全校職涯輔導工作最迫切的需求

捌、 對於政府相關單位的建議

根據 134 份有效問卷之分析整理，發現填答者對於政府相關單位協助大專校院職涯輔導工作的建議可分為八大類：（1）補充人力與經費相關建議（占總回應 20.9%）；（2）提供訓練或專業認證（占總回應 17.2%）；（3）公部門資源與資訊的整合（占總回應 17.9%）；（4）政府教育或職涯相關政策建議，包括：職涯輔導計畫相關、職涯輔導教育政策相關、重視職涯輔導單位、職涯輔導單位定期交流、職涯教育納入課程等（占總回應 17.2%）；（5）建置資料庫相關建議，舉例：職輔工具、達人資料庫、大專校院學生資料庫、就業資料庫與平臺整合（占總回應 12.7%）；（6）政府辦理活動（占總回應 6.0%）；（7）推動產學合作及策略聯盟（占總回應 3.7%）；以及（8）其他，如：增加就業機會、給予和學校產學合作績優廠商公開表揚及獎勵等，也有職輔單位表示問題不在輔導機制，而是就業意願（占總回應 3.7%），詳見圖 4-20 及附件五（Q6，頁 172-176）。

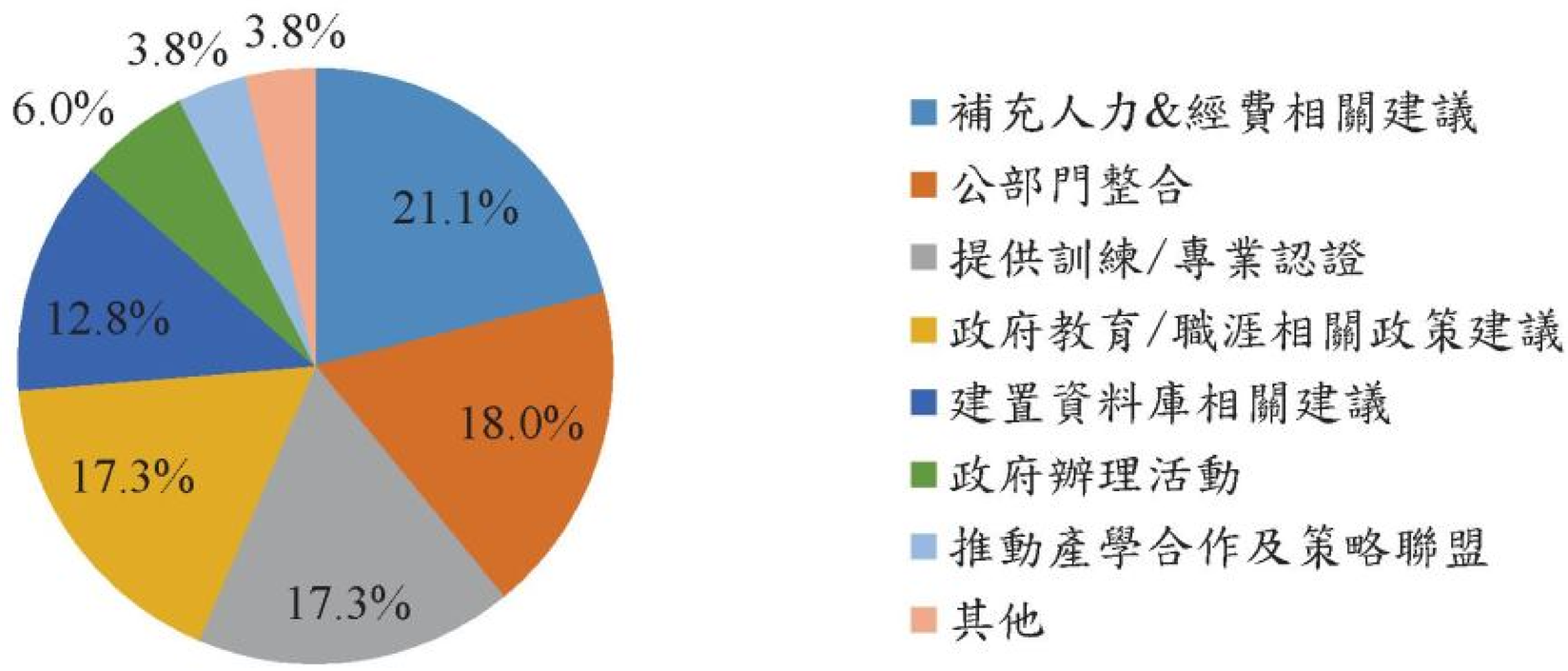


圖 4-20 對政府相關單位的建議

玖、 對於本研究計畫的建議

共有 42 筆有效資料提供對於本研究計畫的建議，包括：分享研究結果（占總回應 33.3%)；研究設計相關(占總回應 33.3%)；對於研究結果效益之期許(占總回應 23.8%)；一般大專校院、技職校院和專科學校的職涯輔導差異頗大；大專校院學生對於職涯發展沒有概念，應從高中職就開始進行職業興趣診斷與培養等，詳見圖 4-21 及附件五（Q7，頁 177-178）。

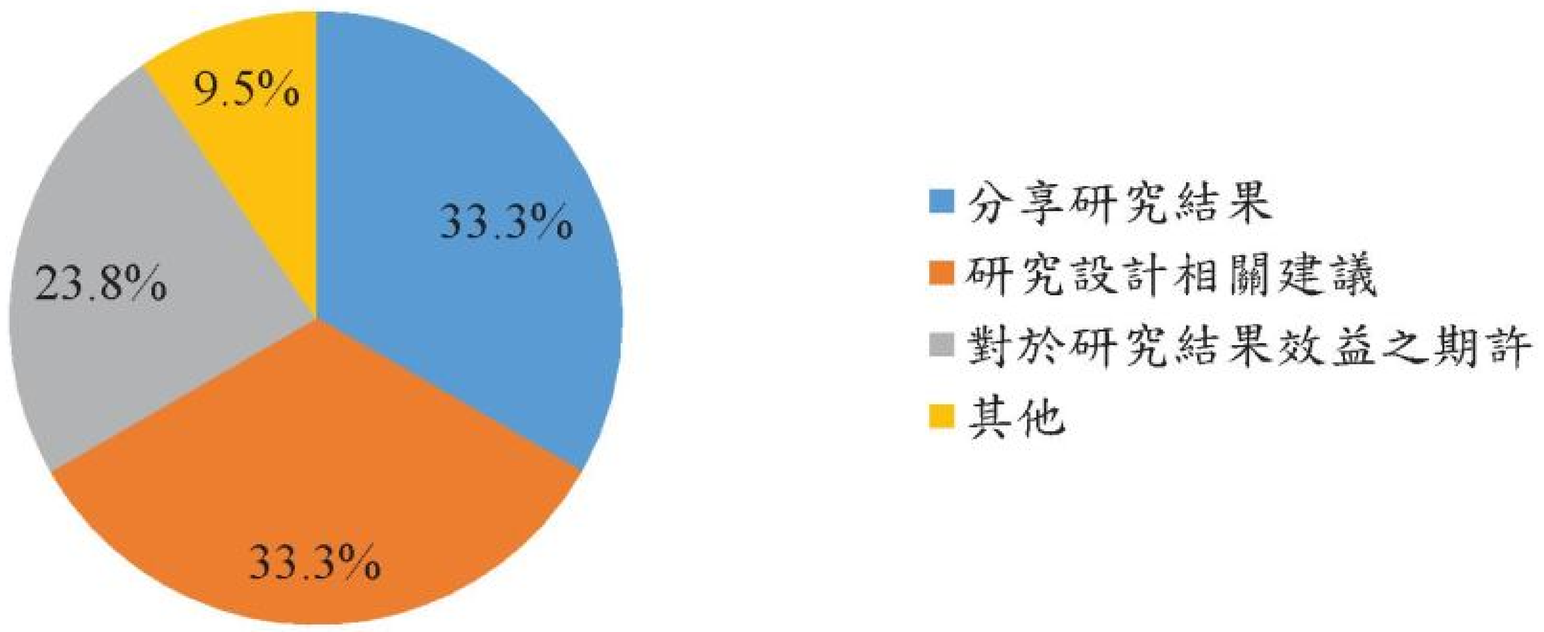


圖 4-21 對本研究計畫的建議

第三節 第三階段研究之「共識形成」結果

根據本研究第三階段之六場次滾動式共識會議結果，共整理出兩大項共識意見，一為對大專校院職涯輔導工作之未來發展建議，二為對職輔制度與相關政策建議。茲詳細說明如下：

壹、 對大專校院職涯輔導工作之未來發展建議

一、 職涯輔導工作的規劃與推動宜重視學校本身的特性與學生特質的差異

許多滾動式共識會議之研究參與者表示，學校科系的性質與學生素質的差異，顯著影響其職涯輔導工作內涵的規劃與推動，不宜一體適用。例如，一般體系與技職體系的大專校院因定位不一樣，所以在學校形態、走向和職輔工作的推動也會很不一樣。例如，技職體系的大專院校本來就比較重視訓練技術與證照制度，而一般大專校院的定位原本就沒有要保證就業和辦理就業媒合。因此，在推動考證照、就業學程、實習、就業銜接等業務，或參與目前政府積極推動的實習機制與產學合作時，技職體系大專校院就會比一般大專校院來得容易執行，也較容易獲得校內系所師長支持。因此，在評比職涯輔導工作效能時，宜重視職涯輔導工作與學校本身特性與學生特質。

二、 職涯輔導工作成效的評鑑，宜由重視「就業率」轉向發展「就業力」的指標

滾動式共識會議參與者共同認為，未來大專校院的職涯單位發展，宜從「就業媒合」的思維朝向提升學生「就業力或軟實力」的職輔概念，重視與系所合作，共同推動就業軟硬實力分工合作之培養。在工作績效的評鑑指標，也宜從「提升就業率」改為「提升就業力或軟實力」。大家一致認為職涯輔導工作的推動應從更低年級，如大一的通識課程或導師時間，甚至可考慮從高級中等學校階段開始。當大專校院學生越早釐清自己未來的職涯規劃或自己能力不足的地方，越早能夠開始裝備自己，針對自己的生涯實力做充實。

三、　職涯輔導單位的定位宜由單純「就業媒合」，擴大朝向「適性揚才」生涯發展

早期傳統職涯輔導工作，多以「就業媒合」為主要功能，目前我國大專校院職涯輔導單位的功能，已朝向協助大專校院學生對自我以及工作世界的探索，協助他們朝「適性揚才」的職能方向發展，這樣的工作除仰賴職輔單位外，提升職輔工作人員專業性，並擴大整合人力（如引進業師、系所導師以及生涯志工）、財力（申請專案計畫補助）以及跨專業資源整合方向辦理。

此外，參與者也認為大專校院的職輔單位應以強化大專校院學生就業力為主，也就是定位在協助大專校院學生職涯的「最後一哩路」，加強學生職業倫理、人際應對技巧、EQ、挫折忍受力等等，因此不宜單純以大專校院學生畢業後之「就業率」作為評鑑標準。除上述之外，幫助大專校院學生職涯發展，也不可忽略大專校院學生畢業後的其他出路管道，如：升學、出國留學等。

總之，滾動式共識會議所達成的共識看法以為大專校院職涯輔導單位功能與角色宜：（1）從執行者角色，朝規劃者角色發展；（2）增加職涯專業知能，增加職涯諮詢服務；（3）從就業媒合、重視就業率思維，朝培養大專校院學生就業力、全人職涯發展方向發展；以及（4）增進跨單位與資源整合合作機制彈性補位，以強化大專校院職涯輔導功能。

四、　善用過去成功經驗，引導新進職輔人員及早到位、降低流動率

多位滾動式共識會議之資深職涯輔導工作者表示，其專業認同與勇於承擔之態度受益於原青輔會的三區資源中心會議之前輩經驗傳承與專業進修結果。目前職涯輔導機制在教學卓越計畫區域教學資源中心有執行，但效果不盡理想。

本研究發現，各校職涯輔導單位已累積許多成功經驗，亦面臨許多相似工作困境，如果政府有關當局可以開創一個「資源共享，互相扶持共患難」的平臺或顧問團供職輔單位諮詢，進行經驗傳承與發揮共同解決問題、相互支持功能，不僅可以紓解職輔人員專業成長需求、以及因流動率過高而傳承斷裂的困境，亦能累積與發展具本土效能與特色之臺灣高等教育職輔工作。因此，無論從人才培育實務或是職輔專業傳承發展的角度

思考，都是政府教育相關單位非常值得的投資。

總之，目前各校職涯輔導工作已累積不少成功經驗，再加上新人流動率高，建議善用過去成功經驗，發展 SOP 工作流程以及辦理經驗傳承活動，來引導新進職輔人員及早工作到位，並在原本的教學卓越資源中心下，或獨立成立「職涯輔導資源中心」，以作為職涯輔導工作之教育訓練、資源整合與成功經驗傳承的平臺。

五、　強化軟實力，更細膩協助大專校院學生轉換到社會新鮮人的角色

畢業生進入職場時的角色轉換也是值得注意的議題，滾動式共識會議參與者共同認為，未來職涯輔導工作應更重視並且更細膩發展課程來協助大專校院學生適當轉換為社會新鮮人，其中，強化他們的職場倫理，養成良好的工作態度，培養就業軟實力十分關鍵。他們指出，當社會新鮮人進入一個職場環境，一定要覺知與「拋棄」先前擁有十多年的學生角色，快速發展職場中的適當「工作者」角色，並避免角色混淆。與會的企業代表指出，主管與社會新鮮人間因較大的年齡差距容易產生代溝，建議學校端可透過演練或模擬（simulation）來幫助大專校院學生對職場角色的覺察與轉換的學習歷程，並且幫助大專校院學生在學期間就開始培養角色轉換的意識，如多鼓勵學生參與志工或社團等，讓他們透過在參與這些活動時所扮演的不同角色，發展各式就業的軟實力。

貳、　對職輔制度與相關政策之短中長程建議

至於在職輔制度與政策的建議方面，滾動式共識會議參與者亦達成以下共識建議，具體說明如下：

一、　短程目標：職涯輔導單位的再定位與人員的充權與充能

（一）　彙整與建立職涯輔導工作執行時所需之相關配套資料，其中包含：(1) 導師職涯課程；(2) 各種職涯資訊網路平臺；(3) 明訂職涯輔導工作執行架構與 SOP 流程，提供給各大專校院參考，並依各校狀況自行修改。

（二）　規劃與提供可快速提升職涯輔導人員專業人力之經驗傳承與工作定向研習，以及建立提升職涯輔導人力之在職培育機制。經彙整與會人員對於職涯輔導人員應具備的能力，包括：(1) 了解職涯輔導內容與執行流程；(2) 撰寫與申請業務

經費能力；(3) 使用職涯測驗工具與教授職涯課程的能力；(4) 分析職涯數據的能力；(5) 養成執行研究評估與規劃職涯輔導工作能力，舉例：如何以畢業生流向調查的分析結果評估大專校院學生的職涯輔導需求，並以該結果作為規劃職涯輔導工作的依據；(6) 公關與行銷活動之能力；(7) 電腦資訊專業能力，如：Facebook 網路平臺管理、系統維護與更新、活動報名平臺建立等。

（三） 成立生涯顧問團和示範學校，研議職涯輔導單位之角色與功能定位，並透過他們有系統地幫忙其他大專校院職涯輔導單位與人員專業發展。

二、 中程目標：橫向形成跨單位/專業合作與策略聯盟機制

（一） 整合與建立職涯輔導相關機制，如：實習制度、服務學習、志工制度等。

（二） 推動全校性參與職涯輔導工作之機制與意願。

（三） 培養跨系所院、跨處室與跨校際合作能力。

（四） 建立校際間策略聯盟之平臺與機制。

三、 長程目標：建全職涯輔導制度與法制化

（一） 提升行政層級與影響力，發展為校內規劃職涯輔導工作之關鍵處室（如一級處室）。

（二） 建立職涯輔導工作之法源依據，使職涯輔導經費、人力（專業性、生員比）得以合理規範。

（三） 政府單位完成跨部署之整合與合作機制之建立。

第四節 綜合發現

本研究主要目的在於盤點大專校院職涯輔導單位現況與需求，以做為提供學校及政府規劃政策之參考建議。研究採三階段混合研究進行：第一階段為「初步探索」階段，透過文獻探討、焦點座談、以及拜訪辦理職涯輔導業務績優之大專校院與個別深入訪談，計有25位專家學者與第一線職輔工作人員參與四場焦點座談（男10位和女15位，年齡層介於20歲至63歲；除學生與企業代表外，其平均職輔工作年資為15.8年，教學年資平均為21.2年）；此外，第一階段並拜訪四所大專院校職涯單位與訪談五位主管與學者專家（3男、2女，3博士、2碩士，年齡層介於39歲至53歲，平均行政工作年資11.3年，教學年資10.8年）。第二階段則為「現況盤點」階段，採紙本問卷普查，計有135所大專校院（回收率84.5%，北625所、中27所、男39所、東7所，公立一般大學28所、私立一般大學35所、公立技職校院專科14所、私立技職校院專科56所、其他2所）填答。第三階段則是「形成共識」階段，邀請專家學者與相關團體代表，根據前二階段之研究成果，進行六場次滾動式共識會議，以達成對研究結果分析，與未來建議之共識結論。計有24名、60人次參與（男11人、女13人，年齡20歲至63歲；除了學生代表，其餘與會者11名博士、8名碩士、3名學士、1名專科；平均行政工作年資10.5年，平均教學年資10.2年）。

主要研究發現：

一、 在校內層級方面，各校負責職涯輔導相關業務，以二級單位占最多數（61 所、84.1%），其次一級單位占 15.2%（22 所），另有一所大專校院（0.7%）的職涯輔導單位屬任務型編組、隸屬學務處。

二、 在組織結構方面，各約三分之一大專校院在校內設立職涯輔導委員會（42 所、32.1%）與職涯輔導作業要點（42 所、32.3%）；七成（94 所）大專校院建立職涯輔導流程者約佔，逾八成（82.7%、110 所）有年度工作計畫。

三、 在人力配置方面，超過一半大專校院的職涯輔導單位屬於一人至三人的編制（73所、54.9%）。其中以兩人負責全校職涯相關業務的人力編制最普遍(40 所、30.1%)。值得注意的是，職涯輔導單位近三年平均離職率為 0.6 人/年（$SD=0.6$），亦即平

均每五年離職三人。

四、 在經費來源方面，平均八成（80.7%）人事經費來自校內自籌，至於業務經費則不到三成（29.3%）由校內自籌，其餘業務經費多透過向教育部（26.4%）與勞動部（25.3%）之相關計畫申請。

五、 年度平均業務費約為一百三十餘萬元，平均每位大專校院學生能夠分配到的職涯業務經費平均約為 155 元。校際間異質性高（*SD* = 1,935,746.9；range = 10,000-12,670,099），因此研究進一步分析業務經費最多和最少的 10 所大專校院，發現兩者差距高達 600 多萬元、相當於 116：1（前 10 與後 10 學校學生可用經費平均差亦高達 73 倍），顯示各校職涯單位所使用之業務經費差異性大。

六、 至於業務執行方面，排除就業博覽會之參與人數，職涯輔導單位在 102 年服務的大專校院學生人次平均於五千人次（*M*＝5,056.1，其職涯服務項目包括職涯測驗、職涯講座、企業參訪、職涯諮詢等活動。類似地，其標準差大（*SD*＝5,882.7；95% CI＝4,023.1-6,089.1；range＝35-41,445），亦顯示各校執行業務的學生參與人次有明顯差異。

七、 有 92%大專校院表示在職涯輔導工作上有遭遇困境，其中以人力不足為所面臨最大的困難，其次依序為「職輔人員工作負荷過大」、「大專校院學生參與職涯輔導活動動機低」。

八、 在困境突破方面，各大專校院針對「縮短學用落差」、「提升學生就業力」、「整合資源」以及「其他職涯輔導工作」困境的成功突破策略有：辦理職涯講座、就業座談或說明會、企業參訪、實習、見習、徵才說明會、就業博覽會、建立企業或職涯導師、組成學生職涯輔導顧問團或志工團等。

九、 在未來需求方面，各大專校院職涯輔導單位的首要需求為人力需求（占總回應 37.5%），其與前面所述之人力不足為職涯輔導單位所面臨最主要困境相互呼應。第二，各校在推動全校職涯輔導工作最迫切需求的資源為經費需求（占總回應 14.6%），接下來乃是需要學校相關配合或支持，其中包括學校的重視以及全校老師的支持（占總回應 13.9%）。

整體而言，本研究盤點現行大專校院職涯輔導單位的現況後，發現目前大專校院職涯輔導工作是由一個 1-3 人的小規模單位執行，主責人員的工作年資短、缺乏專業訓練且流動率高，大多數人員處於工作摸索或熟悉階段，卻需扛起廣而雜的高專業工作，有時，甚至需要負擔自籌推動職涯輔導工作的業務經費。

最後，本研究對於學校及政府相關單位規劃具體措施之參考建議：

一、 在短程目標上，建議針對職涯輔導單位的角色與功能再定位，並且對職輔人員提供充權與充能的在職訓練。具體作法為：

（一） 彙整與建立職涯輔導工作執行時所需之相關配套資料，其中包含：

1. 開發各式導師職涯課程與教材；
2. 建置與彙整各種職涯資訊網路平臺；
3. 明訂職涯輔導工作執行架構與 SOP 流程，提供給各大專校院參考，並依各校狀況自行修改。

（二） 規劃與提供可快速提升職涯輔導人員專業人力之經驗傳承與工作定向研習，以及建立提升職涯輔導人力之在職培育機制。其中包括：

1. 了解職涯輔導內容與執行流程；
2. 撰寫與申請業務經費能力；
3. 使用職涯測驗工具與教授職涯課程的能力；
4. 分析職涯數據的能力；
5. 養成執行研究評估與規劃職涯輔導工作能力，舉例：如何以畢業生流向調查的分析結果評估大學生的職涯輔導需求，並以該結果作為規劃職涯輔導工作的依據；
6. 發展公關與行銷活動之能力；
7. 培養電腦資訊專業能力，如：Facebook 網路平臺管理、系統維護與更新、活動報名平臺建立等。

（三） 成立生涯顧問團和示範學校，研議職涯輔導單位之角色與功能定位，並透過他們有系統地幫忙其他大專校院職涯輔導單位與人員專業發展。

二、 在中程目標上，建議強化職輔人員與單位發展跨專業整合知能與機制，形成橫向跨單位/專業合作之聯盟機制。具體作法為：

（一） 整合與建立職涯輔導相關機制，如：實習制度、服務學習、志工制度等。

（二） 推動全校性參與職涯輔導工作之機制與意願。

（三） 培養跨系所院、跨處室與跨校際合作能力。

（四） 建立校際間策略聯盟之平臺與機制。

三、 在長程目標上，建議健全職涯輔導制度與法制化，強化職輔單位在校之行政決策與執行影響力，以提升大專校院職涯輔導工作執行之效能與效率。其作法有：

（一） 提升行政層級與影響力，發展為校內規劃職涯輔導工作之關鍵處室（如一級處室）。

（二） 建立職涯輔導工作之法源依據，使職涯輔導經費、人力（專業性、生員比）得以合理規範。

（三） 建置政府單位跨部署之整合與合作機制。

第五章 討論與建議

青年人才培育是國家教育政策，但青年人才無法順利找到職涯定位可能造成國安危機。根據英國牛津研究機構所發表的「全球人才 2021（Global Talent 2021）」報告中預測，若無任何積極改進，我國在 2021 年恐將成為人才供給與需求落差最嚴重的國家之一（Oxford Economics, 2012）。我國政府，特別是教育與勞動相關部門，需要特別正視這個嚴肅的議題。

本研究旨在盤點我國大專校院職涯輔導單位的現況與需求，採用了三階段研究：先以文獻探討、焦點團體與深入訪談策略，初步探索現今大專校院職輔工作之現況、困境與需求，接著透過問卷普查方式，取得關於各大專校院職輔單位人物力資源配置、工作業務與協力單位等量化資料、成功經驗與待協助等質化資料，再使用滾動式共識會議方式，邀請來自職涯輔導單位主管及第一線工作人員、生涯發展/輔導學界之專家學者、業界代表、全國教師團體代表、大專校院學生代表，以及全國家長團體代表，依據他們在不同工作場域及多元角色位置所觀察到的現象及經驗，以六場次滾動式共識會議形成共識結果。

以下第一節將綜合三階段研究成果，針對我國大專校院職涯輔導工作的未來發展方向、政府相關單位之職輔政策，以及未來相關研究提出討論與建議，第二節則說明本研究限制。

第一節　研究結果的討論與建議

在本研究三階段的過程裡，發現無論在焦點團體、深度訪談、問卷與共識會議裡，大部分大專校院職涯輔導單位皆能針對現行高等教育所面臨的「提升學用合一」與「縮短學用落差」的困境，提出具體因應策略，甚至部分學校在業務經費或校內補助款拮据的狀況下，仍能積極向外尋求補助資源來支持該校職輔業務的推展。這些研究發現除可供日後大專校院職輔工作推動之參考，亦顯示出我國大專校院職輔單位具有高動能現象，且已經累積出不少成功經驗和高使命感之實務工作者。

研究團隊也於研究過程中，深刻感受到研究參與者（特別是第一線的資深職輔實務工作者）對本研究的重視與熱情參與，不僅認真填答，且多位焦點團體與共識會議之研究參與者主動表示願意額外多花時間、無酬參與本研究；在普查問卷裡，更有逾七成之研究參與者認真而詳細地填答所有開放式問題，這在研究主持人 20 多年的研究生涯裡實屬首創，不僅使本研究獲得深入而豐富的研究資料，也凸顯我國高等教育之職涯輔導工作具有優良軟實力，也就是已有一群具高投入度與使命感的第一線資深職輔實務工作者。

除此之外，研究團隊也觀察到我國大專校院職涯輔導工作的發展，已逐漸從早期小規模、一人組織的就業媒合單位，漸漸成熟轉型到關懷大學生職涯發展的全人觀點。部分組織層級也逐漸發展到獨立的一級處室或多元單位共同推動職輔工作，也逐步建構出全面性（comprehensive）的全人發展之本土職涯輔導工作模式。這些大專校院職涯輔導單位所發展的職涯輔導工作的內涵、成熟度與周圓性，與美國發展百年之職涯輔導制度相比一點都不遜色且具有本土文化特性，不僅值得引以為傲，這些多年所累積豐富的實務作法與成果，若能有系統的加以研究與發表，不僅能加速提升各大專校院職輔工作品質，更可成為我國高等教育人才培育政策之重要依據，十分值得欣喜。總之，奠基於現有大專校院職涯發展工作基礎，未來我國高等教育的人才培育政策，不僅可發生質變的效應，甚至還可將此本土化的高等教育職涯發展輔導工作模式輸出，耀眼國際。

因此，本研究團隊乃綜合三階段研究結果，提出以下綜合性研究結果的討論，並據此提出相關建議。茲詳述如下：

壹、 反思與重整我國高等教育職涯輔導體制

雖然我國大專校院職輔工作發展已有所累積，逐漸邁入更成熟的發展，不過從普查的研究結果顯示，目前我國大專校院職輔單位在校內組織層級，以及人力物力資源配置，各校間仍存有顯著差異，均值得加以關切。以校內組織層級為例，雖然已有 15%的職輔單位已轉型為一級單位，也有較明確的定位，但絕大多數職輔業務單位仍隸屬二級，分屬研發處、學務處、教學資源中心、師資培育中心、諮輔中心、校友服務處、就業服務

處等等，其功能受其所屬一級單位影響。

研究也發現，職輔單位所能使用的業務費來源多屬不穩定之校外計畫申請（逾七成業務經費來自教育部教學卓越、頂尖、或典範科技大學等專案計畫、勞動部或其他來源），校內穩定經費未及三成。此外，本研究發現排名前十名與後十名的大學，在年度職輔業務經費上相差 116 倍（平均每年業務費預算差距平均超過 600 萬元；若以每名學生可分享之年度經費，則平均每名學生所能分配到的職涯輔導業務費亦有 73 倍之差（前後兩段學校之每名學生一年平均職涯經費分別為 9 元與 661 元）。

雖然上述發現，各大專校院職輔單位在目標功能、校內組織層級、人物力資源編制等具有高差異性現象，但其所從事的業務內容卻具有高相似性。例如，根據第二階段研究普查發現：職輔單位填答的最常執行業務的前三名分別為「辦理與就業市場接軌的活動」（$M=5.16, SD=0.89$）、「辦理探索生涯興趣之相關活動」（$M=5.12, SD=0.98$）、「蒐集並統整職涯相關數據」（$M=5.02, SD=0.95$），其平均分數接近、且異質性低，代表這些職輔業務幾乎為各校定期且經常執行的業務，也就是各大專校院，無論其人員編制大小、業務經費多寡，均執行高相似性職輔業務。

如果這些高相似職輔業務是反映大專青年的核心職輔需求與工作目標的話，為提升我國高教人才的職涯競爭力，政府單位在規劃與推動提升國家高等人才就業競爭力政策時，就可整合上述各校已熟悉且經常實施的職輔活動，與過去學者及公部門所進行關於大專青年職涯需求及就業力調查之相關研究成果，進一步研議具體推動這這些職輔工作之 SOP 流程或發展訓練課程與執行手冊，有系統培訓職輔人員以事半功倍的作法加以推動。如此一來，不僅能有效降低各大專校院職輔單位第一線實務工作者的負擔，提升其專業素質，也能將節省下的力氣，作為發展各校更貼近該校學生職輔需求特性的職輔工作，不僅讓該校學生獲得更大的幫助，也能快速提升我國青年就業競爭力、縮短學用落差。不過在推動時，仍宜多加注意各校經費之編列與運用狀況，以避免重蹈覆轍、發生目前如此懸殊經費差異的現象（高達 70-100 倍以上的差距）。

不過這樣的現象，卻也可能如共識會議之實務專家所反映，各校執行過多類似業務是是為了因應被評鑑業務（如校務評鑑或符合申請卓越教學指標）而為之，但因職輔工

作主要執行者的專業不足或工作負荷過重，於是發生了這種「跟風」現象，不僅將各校職輔工作辦理的高一致性，也使得職輔工作活動化、表面化，遠離大專青年所需，以致於本研究在調查各校推動職涯發展工作困境時，就出現「學生低參與動機」的困境名列第三的窘境。因此，雖然各校職輔單位積極推動業務，每年平均有高達 5000 人次之參與量，其功效卻未能有效改善大專青年的就業困境。如果這樣的推論成立，政府相關部門在規劃與推動大專校院青年就業發展與職涯輔導工作之際，就不能只單純從大專職涯輔導工作的角度思考與進行規劃，非常需要拉高層級，以更前瞻性與全面性的高等教育人才培育角度來檢討與思考，特別是去評估現行高等教育政策對各大學校務以及各項申請經費的評鑑指標的訂定究竟對我國高等教育人才培育產生甚麼樣的影響，找出癥結與影響歷程，進行思考如何善用這些評鑑指標來引領各大專校院的職輔工作走向更貼近學生與學校職輔需求，以及讓各校職輔單位能紮根茁壯的方向發展，以使其職輔效應發揮至最大。

因為大專校院的職涯輔導工作，正是各國高等教育人才培育、強國富民政策的關鍵執行單位。特別是，現今各大專校院之職輔經費，七成以上的業務費用都是透過向政府各相關單位申請補助所得，因此政府單位如何善用補助政策，來引領各校職涯輔導工作的推動，將可發揮事半功倍之效。當然，「工欲善其事，必先利其器」，如何讓主要執行者具有足夠職涯輔導專業背景以及合理的工作負擔與薪資，亦是未來提升大專校院職涯輔導工作品質與效能必要思考與改善之處。總之，我國高等教育體制下的職輔工作，才有機會走向更貼近青年與國家需求之提升就業競爭力的強國富民的職涯發展目標。

貳、　正視大專校院職輔工作之人才聘任、發展與存續問題

呈上種種大專校院職涯輔導工作之目標、功能、校內外資源整合式業務做法等，皆需要透過「人」來完成，需要有一群有理念、有方法、有專業的人聚在一起組成團隊，在重視智慧及人才的大專校院中，人才是學校最大的資產。無論在第一階段的焦點團體或第三階段之滾動式共識會議裡，均有與會研究參與者提出要正視職輔人員高流失率問題。在第二階段的調查結果，也發現職輔單位的人力平均每五年就有三人離職的現象，

這樣的現象可推估國內有超過半數的大專校院職輔單位人力將每五年出現整批人力更換的現象，恐將非常不利於大專校院職輔業務的傳承及經驗累積。

同時，各大專校院職輔工作之組織亦呈現單薄人力（如四成學校的職輔人力低於兩人），卻每年辦理高人次的職輔活動（如每年平均辦理超過 5,000 人次活動）的現象。這種現象恐將使得所有職輔人力都需成為能同時執行活動企劃、網路資訊管理、生涯諮商或諮詢、研究及資料分析、行政、行銷等各項業務的高手，不只業務負擔高，也需具備各式各樣的專業與非專業的能力。此外，與會兩位研究參與者亦揭露，該校第一線負責職涯輔導業務者，僅獲得 20K 與 22K 的低薪待遇。這些資料雖顯示大專校院職輔工作者的 CP（Cost/Performance Ratio）值很高，但似乎也點出職輔人力的高流動率危機現象的背後影響因素。

總之，政府相關單位以及各大專校院，應該正視我國在大專校院中服務的職涯輔導工作者流動率高的問題，流動率高不僅代表著經驗無法累積和傳承，更象徵著職輔工作人才流失。因此，無論政府相關單位、大專校院行政領導階級、以及生涯發展與輔導學界，皆需要正視這個現況，思考如何從根本人才招募任用、獎勵、及賦予專業等制度上，解決高流動率的問題，發展穩定的人才制度。我們相信大專校院職輔工作是提升我國青年提升就業力，是強國富民的重要政策，因此建議，各大專校院對負責推動職輔工作的同仁應給予相對合理的薪資、合理工作要求與適度彈性發揮專業的空間，使其能適才適所發展。此外，除了聘用專業人才外，研究發現，現今職涯輔導工作已非單一職輔單位所能推動，其在校的角色地位，與校內系所與行政單位的系統分工與合作，甚至校外資源的連結與引入等面面俱到的專業能力養誠也是十分重要，如此方能有效推動大專校院職輔工作，進而永續經營。

參、　尊重各校特性、依據學生職輔需求來規劃該校職涯輔導工作目標與內涵

除如前所述，各校之經常型職輔業務具有高相似性，在研究過程中，許多第一線職涯輔導實務工作者表示，他們觀察到現行大專校院之職涯輔導工作似乎有趨同性現象，例如，一般大專校院努力向技職體系學校學習實習做法，而技職體系學校校師則努力拼

學術研究成果，反倒疏漏了原本與產業緊密連結的優勢。由於一般綜合型大學及技職校院在學校科系組成、師資組成、以及學生入學時的動機目標上，本來就存有極大的差異，然而現今因為高等教育政策重視「產學合作」、「實習制度」等的推動，以致於誤導各校朝規劃相同職涯輔導目標及業務發展，恐需十分謹慎檢討。共識會議專家建議，未來高等教育在擬定相關政策與評鑑指標時，宜考量學校特性，評量各校是否依據學生職輔需求來調整與進行客製化的職輔業務規劃。也就是，未來政府相關單位在思考大專校院職輔工作績效評估指標時，可參考學校特性、大小、組成科系、及學校自訂目標等方向規劃，同時廣納學生、教師、行政同仁、以及產業多方想法，期盼能納入多元評估概念，思考學校職輔單位如何為學生提供多元且有效的職涯輔導服務。此外，研究團隊亦建議各大專校院可依其學校特性，彈性設計職涯輔導單位的定位及功能，也可參考美國集中式與分散式職輔單位的設計概念，使得職涯輔導工作能更加重視彈性與效能原則，提供學生需要的職輔服務。

肆、　職涯輔導工作成效的評鑑宜由重視「就業率」轉向發展「就業力」的指標

在多次焦點團體、專家訪談及共識會議的討論中，職輔同仁及專家學者一致同意，職涯輔導工作成效評鑑不宜以「就業率」為標準，因為從職涯發展的角度而言，「找到工作」是一時的，但能找到生涯方向和值得人生努力的目標才是一輩子的。若以就業率與職輔成效掛勾，則可能導致未來職輔單位輕職涯發展工作而重就業媒合，學生大學畢業的目的只為了找到一份工作，而不思考這份工作是否達到適才適性的目標。倘若職涯輔導工作成效評鑑能轉向就業力指標，則職輔工作關注焦點從「最後一哩路」轉向「全人發展、全程照顧」，在大專校院就讀的學生應思考並積極從大學一年級開始思考未來職涯進路，並根據職涯發展階段目標及任務使用學校相對應的資源，更甚者，政府相關部門也應持續整合各級學校相關資源，使得生涯探索及發展教育資源能一以貫之，從學前教育一路發展至高等教育，越前端教育越重視生涯發展思考及職涯探索、越後段教育越重視軟實力及就業力的培養。

伍、　職涯輔導單位的定位宜由單純「就業媒合」，擴大朝向「適性揚才」之全人生涯發展

依據滾動式共識會議所達成的看法，大專校院職涯輔導單位功能與角色宜從執行者角色朝向規劃者角色發展、從就業率轉為朝向培養就業力發展、增加個人化職涯諮詢服務發展、以及增進跨單位與資源整合工作。此建議是根據目前普查結果我們發現到，在各大專校院實際操作職涯輔導單位編制大約多在一至三人，由此小編制的行政單位，實際功能應定位在規劃者而非執行者，再對照本研究問卷調查結果，在現況之下成立校級職涯輔導委員會的學校僅占 32.1%，反應出各大專校院目前仍缺乏統整規劃全校職涯輔導工作的組織，而這個組織工能由各校職涯輔導單位承擔最適宜，這樣才能發揮人力及專業的最大效用。又由於各校歷史發展及校務特色、科系組成性質及規模大小不一，因此可能適用的行政組織及提供服務有差異，建議可以參酌國外職涯輔導工作的經驗，彈性使用集中式及分散式職涯輔導單位的設置，根據不同組織目標及功能提供相對應的服務。此外，如同前項所述，當評鑑指標從就業率朝向就業力發展，則職涯輔導工作的業務就需朝向更專業化、更個人化目標努力，呼應十二年國教適性輔導的精神。除以教育為主要手段之外，還可搭配個人及小團體生涯諮詢服務，並整合資源、以團體分工合作方式來提供多元化服務。

陸、　善用過去成功經驗，引導新進職輔人員及早發揮效能

根據本研究多場焦點團體、深入訪談、以及滾動式共識會的討論結果顯示，我國大專校院已經累積出許多長期耕耘的第一線職涯輔導專家，他們遍佈各種類型及規模大小之大專校院，對於各類型職涯輔導單位所有優勢策略、可能遇到的困難、以及如何整合校內外資源，有許多的經驗。但又根據各校行政組織文化及運作之不同，加上職涯輔導單位高人事流動率，並不是每一間學校的實務經驗都能被完整保存及累積下來。研究團隊強烈建議政府相關單位能發展專供大專校院職涯輔導工作人員使用及教育訓練的訓練手冊，內容可根據各類型（如一般綜合型大學或技職學校）及規模大小（如 6,000 人以下、6,000-9,999 或 1 萬人以上）的學校編制，內容需兼顧理論與實務，除能提供基本

職涯輔導工作架構及流程之外，還可提供辦理方法及可用資源，除手冊之外，若能配合「職涯輔導資源中心」或「職涯輔導專案辦公室」等設計提供輔助型教育訓練，於寒暑假可舉辦專業深入、多天的職輔人員再進修，於學期初及期中可舉辦大規模的職涯工作研討、交流、聯合工作會報、督導等，則可更快協助新進職輔人員及早到位，資深職輔人員除可再精進之外，還可藉此機會傳承經驗與新進職輔人員。

柒、　強化軟實力，更細膩協助大專青年從學生角色轉換到社會新鮮人角色

在第一階段焦點會議的討論中，許多實務專家根據他們所接觸到的學生及其就業相關問題表示，現在許多學生專業科目相關的硬實力已經具備，但軟實力則是最後能順利進入職場並適應職業工作環境的關鍵，因此研究團隊建議學校教學現場及職涯輔導單位宜多重視學生軟實力的培養。軟實力包含人際溝通（如：表達、傾聽等）、合作（如：討論協調、問題解決、決策等）、本身性格（如：情緒智商）、態度（如：積極主動、自省）以及行為（如：應對進退）有關的能力。參與本研究的專家學者們在會議中提出各種做法，如鼓勵學生創業、實習、志工服務學習、社團活動、名人講座等，鼓勵學生能從情意、認知、及實作等多元管道培養軟實力，並能在就學期間就開始學習如何轉換生涯角色。而以上種種強化學生軟實力的工作，皆是提高學生就業力而非就業率的關鍵工作。

捌、　培養職涯輔導工作者之跨專業合作知能，以利開發跨專業合作的工作模式

在本研究第二階段探究各項職涯業務的主要執行單位與跨專業合作的意向調查時，13 項業務的研究結果均顯示，職涯輔導業務的推動已無法僅靠職涯輔導單位單獨執行，而是需積極轉換成跨專業合作的工作模式進行，其中包括與各系所、學輔單位、政府相關單位、企業、以及校內外其他單位等合力執行。這樣的結果於第三階段的共識會議裡，更獲得與會專家學者的認同，以為未來職涯輔導工作之推動，若欲提升效能，宜積極開發跨專業合作的工作模式。因為當學生遇到職涯輔導相關問題時，通常會優先與系所、導師、或者是任課教師尋求協助或諮詢，為使職涯輔導工作的效益提升，積極且有策略地與各院系所合作，扮演起幕僚、統籌以及資源提供者的角色，將可提供學生更有效能的職涯輔導服務。然而長期以來職輔工作多仰賴職輔單位的第一線工作者獨力承擔，因

此未來若欲朝向跨專業合作的工作模式，非常需要有系統地培養職輔工作者，不只有生涯諮商的概念，更需培養他們具有跨專業合作的策略與知能，如此一來才能提升職涯輔導工作的效能。

玖、 提升行政層級與影響力，朝扮演規劃與統籌資源之一級關鍵處室發展

對於大專校院職輔單位的發展與功能，多數研究參與者表示，應提升其行政層級，由現行之二、三級單位，提升到獨立的一級單位，以提升其影響力與決策力。他們認為高等教育之職輔工作若能推動的好，不僅能提升我國高教青年之就業競爭力，且能「強國富民」，十分值得我國高等教育政策規劃與推動者重視。研究參與者建議，大專校院之職涯輔導工作，不應僅著眼於「最後一哩路」的就業媒合工作，需要更積極且主動地整合校內相關資源，朝扮演校內統籌規劃者或幕僚者的關鍵處室方向發展，成為推動高教人才培育之「全人化生涯發展」方向努力，不僅提早提供更多元與有系統的生涯發展服務（如對大一新生提供「大一年」的生涯發展課程，及早展開職涯發展的探索與提供相關職涯興趣測驗的服務；整合現有各式資源，如志工服務、社團參與、國際志工或海外壯遊等經驗，有系統地規劃與培養學生就業軟實力；於大二、大三時，鼓勵學生參加企業參訪、職涯講座及各類生涯探索活動，以及有系統地協助學生累積學習及生涯檔案；運用校友資源、從提供校友服務建立關係，進而運用成功校友資源為在校生創造更多實習與就業機會等）。因此，對未來大專校院之職輔工作的運作模式，提供以下三個工作模型圖供參考（如圖 5-1、圖 5-2 與圖 5-3）。

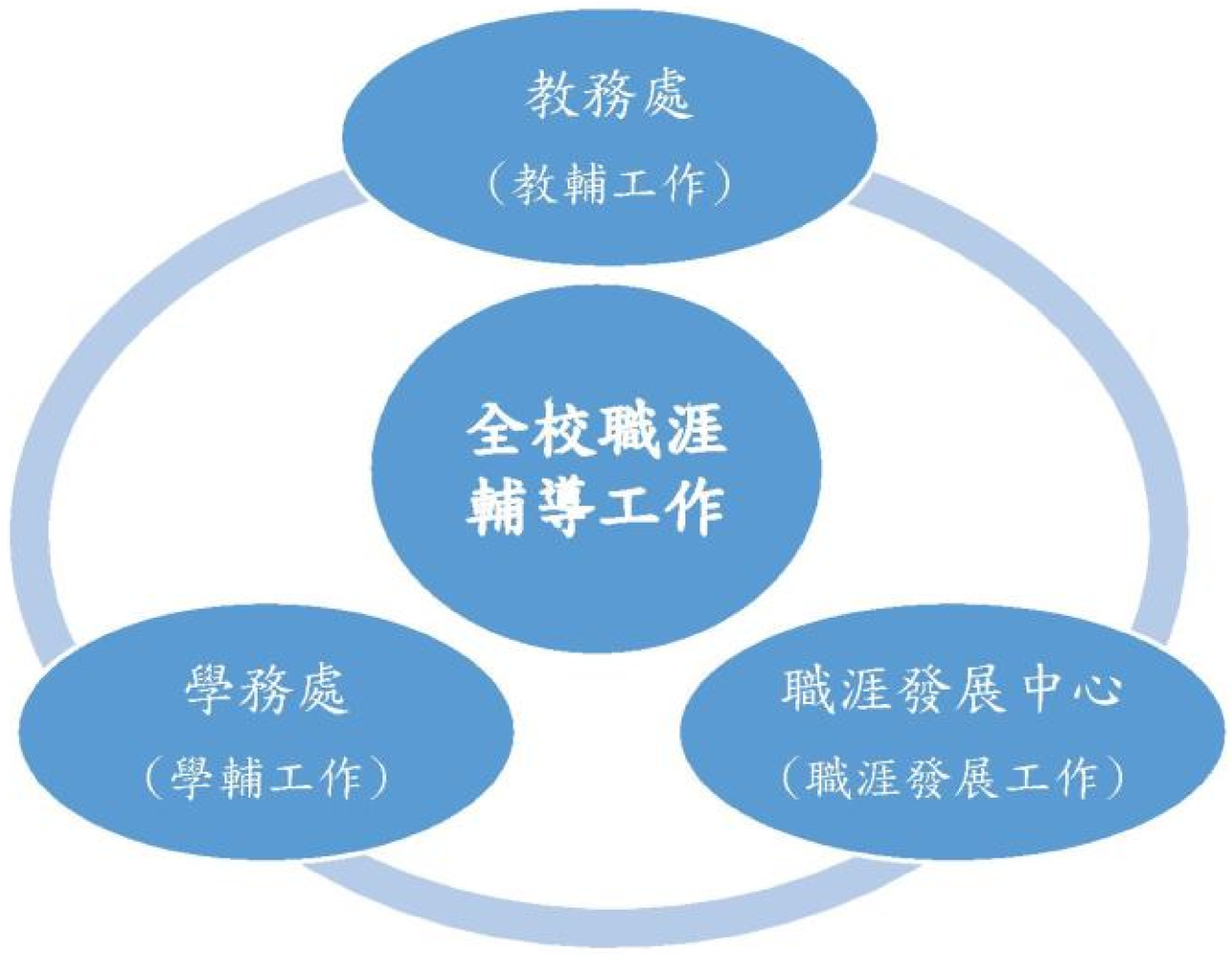


圖 5-1 大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考一

其中，圖 5-1 是闡釋全校職涯輔導工作應以團隊工作合作方式進行，也就是職輔工作的推動採多單位共同執行的方式，由學務、教務、及職涯發展中心等一級單位合作，在建立制度、政策協調、以及辦理全校大型活動上合作。

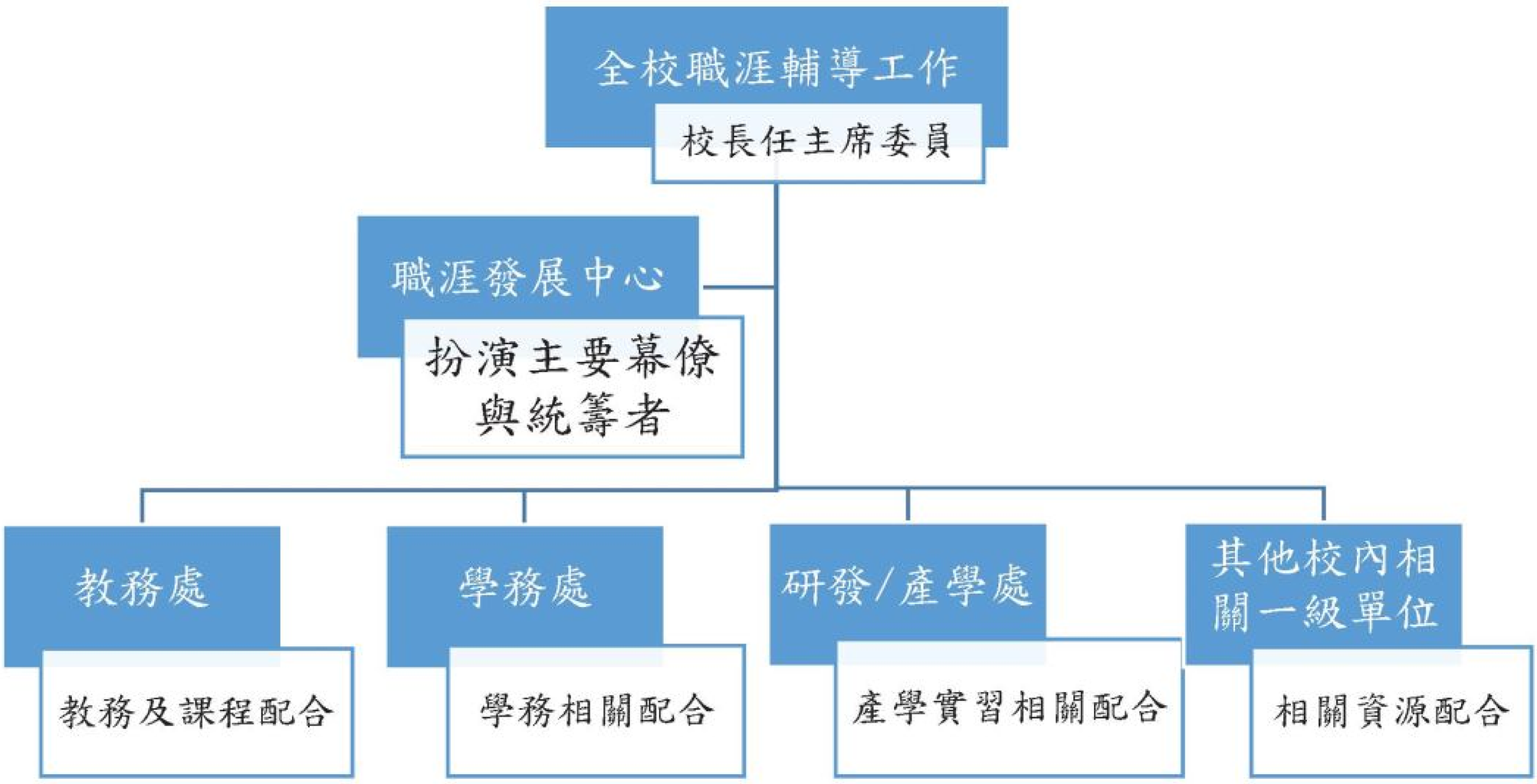


圖 5-2 大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考二

至於，圖 5-2 闡釋全校職涯輔導工作以專責全校職涯輔導工作委員會方式進行，由校長擔任主席委員，職涯發展中心擔任主要幕僚統籌會議召開及計畫擬定等事項，扮演委員會的大腦，透過教務、學務、研發產學處及職涯發展中心等一級單位的合作，以執行委員會方式，合力制訂與推動全校職涯輔導工作計畫。

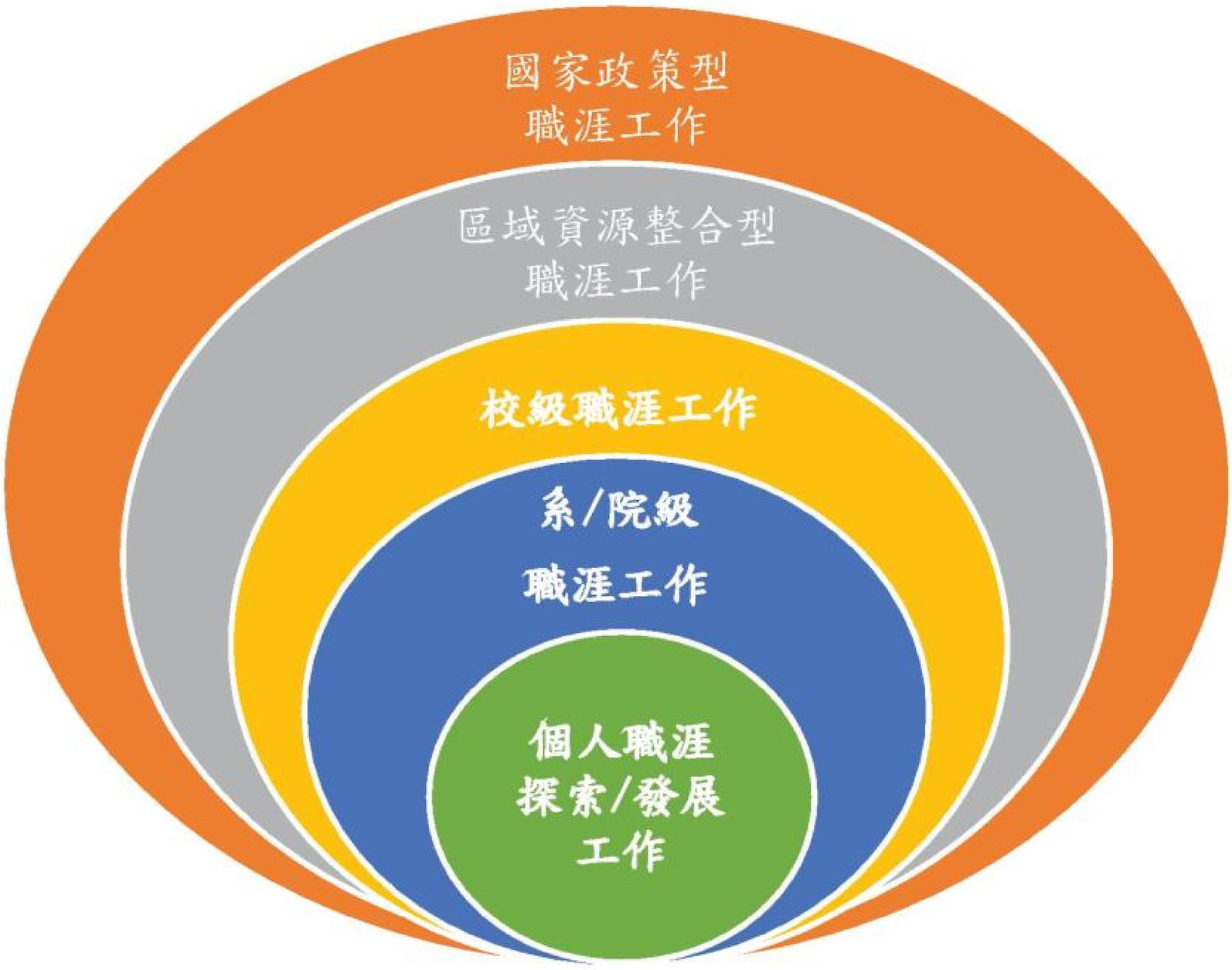


圖 5-3 大專校院全校職涯輔導工作模型圖參考三

圖 5-3 則以生態系統的概念闡釋大專校院職涯輔導工作。以個人職涯探索/發展工作為核心，強調大專學生個人為自己生涯發展工作所需擔負的責任及自由度，同時將個人至於學校脈絡中，在系所、學院及學校職涯輔導資源的支持下發展職涯方向及所需技能，同時將學校置於區域經濟及國家政策的影響之中，由此強調區域資源及國家政策的發展對學校所能提供之資源及職輔工作會有一定程度的影響。

除上述之外，本研究團隊綜合研究結果，針對大專校院之核心職輔工作內容，依據目標、可行方法，以及校內外適合之合作單位，擬訂表 5-1 供參。

表 5-1

大專校院全校職涯輔導核心工作參考架構表

	目標	可行方法	校內合作單位	政府單位
職涯探索型職涯工作	啟發大學生職涯思考及初探	• 職涯規劃/發展課程 • 建立生涯/學習檔案、系科職涯進路與課程學習地圖 • 職涯/名人講座 • 職涯測驗 • 網站/資料庫 • 服務學習/志工服務 • 社團活動 • 校內外兼職/工讀機會 • 職涯導師生涯諮詢服務、職涯輔導人員生涯諮商服務 • 大學生職涯發展需求調查	**系**-全體授課教師結合職涯導師、企業導師辦理系所未來進路相關演講活動 **院**-結合院的資源進行院內跨專業未來進路相關演講活動 **校級行政單位**-結合校級資源辦理跨領域、跨校相關職涯活動、整合全校性職涯相關資料及資源、職涯數據分析並提供各系成效回饋	• 研發職涯規劃課程教材 • 建立可供全國大專校院使用之職涯資料庫、職涯測驗資源、以及大專校院學生職涯資訊資料庫
職能發展型職涯工作	鼓勵大學生認識職場及發展職能	• 企業參訪 • 見/實習 • 就業/專業學程 • 職涯導師生涯諮詢服務 • 各種職涯輔導工作成效/滿意度數據	**系**-全體授課教師結合職涯導師、企業導師辦理系所未來進路相關企業參訪、見實習、開辦就業/專業學程、並蒐集各類數據提供給職涯中心分析 **院**-結合院的資源進行院內跨專業整合以開辦院級就業/專業學程及見實習機會 **校級行政單位**-結合校級和區域資源辦理跨領域、跨校相關專業學程、整合全校性職涯相關資料及資源、職涯數據分析並提供各系成效回饋	• 開放政府部門或單位見實習機會 • 提供企業參訪、見實習相關資源補助 • 修改相關法令使得課程設計更動及業師授課更加彈性 • 提出配套措施鼓勵企業提供大學生見實習機會

表 5-1

大專校院全校職涯輔導核心工作參考架構表（續）

	目標	可行方法	校內合作單位	政府單位
學用合一型職涯工作	提升學生就業力及促進學用合一	• 辦理徵才說明、就業博覽會 • 鼓勵並推動證照檢定獎勵 • 鼓勵並推動師生產學合作 • 鼓勵並獎勵大學生創業 • 鼓勵並獎勵大學生參加各類競賽 • 職涯導師生涯諮詢服務 • 畢業生流向調查 • 雇主滿意度調查	**系**-開辦證照專班或鼓勵大學生取得專業證照、推動師生產學合作、並蒐集畢業生流向及雇主滿意度數據提供給職涯中心分析 **院**-結合院的資源進行院內跨專業整合提供跨專業產學合作、或院專業小型聯合徵才說明/就業博覽會 **校級行政單位**-結合校級和區域資源辦理跨領域、跨校就業博覽會、鼓勵並推動跨專業產學合作、大學生取得證照、創業、競賽獎勵、整合全校性職涯相關資料及資源、職涯數據分析並提供各系成效回饋	• 公辦或鼓勵區域資源整合辦理大型就業博覽會 • 建置完善畢業生流向及雇主滿意度調查方法，系統收集資料提供給學校，但不以此做為辦學績效評鑑。

壹拾、對政府相關單位之政策建議

如前所述，國家教育政策以及相關配套措施對於大專校院職涯輔導工作的影響力極巨，政府相關單位所挹注的資源亦影響各校職輔工作的發展方向與能量。根據研究發現，目前大專校院之職輔單位與多個政府相關部門合作，有時因為政策相似性、或配套措施類同，也形成計畫疊床架屋、資源重複浪費十分可惜。

因此，政府相關部門若能持續深入思考如何完善高等與技職教育體制內的職涯輔導工作配套措施，同時納入各級教育、以及文化民情的考量（如「萬般皆下品，唯有讀書高」），由短程、中程乃至於長程逐步漸進發展，將能真正落實我國大專校院職輔工作，協助青年在學期間做好職涯規劃以便順利轉銜到職場，具體建議如下：

一、 短程目標：各校職涯輔導單位的再定位與人員的充權與充能

（一） 彙整與建立職涯輔導工作執行時所需之相關配套資料，其中包含：(1) 開發導師職涯課程與教材；(2) 建立與彙整各種職涯資訊網路平臺；(3) 明訂職涯輔導工作執行架構與 SOP 流程，提供給各大專校院參考，並依各校狀況自行修改。

（二） 規劃與提供可快速提升職涯輔導人員專業人力之經驗傳承與工作定向研習，以及建立提升職涯輔導人力之在職培育機制。經彙整與會人員對於職涯輔導人員應具備的能力，包括：(1) 了解職涯輔導內容與執行流程；(2) 撰寫與申請業務經費能力；(3) 使用職涯測驗工具與教授職涯課程的能力；(4) 分析職涯數據的能力；(5) 養成執行研究評估與規劃職涯輔導工作能力，舉例：如何以畢業生流向調查的分析結果評估大學生的職涯輔導需求，並以該結果作為規劃職涯輔導工作的依據；(6) 公關與行銷活動之能力；(7) 電腦資訊專業能力，如：Facebook 網路平臺管理、系統維護與更新、活動報名平臺建立等。

（三） 成立生涯顧問團和示範學校，研議職涯輔導單位之角色與功能定位，並透過他們有系統地幫忙其他大專校院職涯輔導單位與人員專業發展。

二、 中程目標：橫向形成跨單位/專業合作與策略聯盟機制

（一） 整合與建立職涯輔導相關機制，如：實習制度、服務學習、志工制度等。

（二） 推動全校性參與職涯輔導工作之機制與意願。

（三） 培養跨系所院、跨處室與跨校際合作能力。

（四） 建立校際間策略聯盟之平臺與機制。

三、 長程目標：全面建置職涯輔導制度與法制化

（一） 提升行政層級與影響力，發展為校內規劃職涯輔導工作之關鍵處室（如一級處室）。

（二） 建立職涯輔導工作之法源依據，使職涯輔導經費、人力（專業性、生員比）得以合理規範。

（三） 政府單位完成跨部署之整合與合作機制之建立。

壹拾壹、　大專校院職涯輔導單位未來發展與研究建議

除了政策建議，研究團隊亦根據本研究結果，對於未來大專校院職涯輔導單位之運作以及職輔工作相關研究提出以下建議：

一、　重視學校多元特性以及非本國大學日間部學生之職輔工作規劃與推動

本研究發現，現有大專校院職輔工作重點多以大學日間部學生為主，然而現況則是有相當多學校不僅研究生比例高於大學部，甚至還招收進修學院學生與境外生（國際學生、僑生與陸生），這些學生的特性與職涯需求恐差異大；研究也發現，不同大專校院特性（如醫學大學、科技大學、一般型大學）、不同科系、學院（如醫學院 vs 文學院）也各有其不同的職涯發展需求與困境，未來大專校院的職輔工作規劃與推動，恐應更兼顧學生多元特性，除大學日間部的學生外，還需考慮研究生、進修部學生、不同系所院、甚至境外生的特性與職涯需求差異。特別值得一提的是，許多境外生皆為他國優秀人才，返國後，未來可能有極優秀發展，他們若因在臺灣教育過程，得到良好職涯輔導協助，不僅有利其個人生涯發展，亦對提升臺灣未來國際合作，具有「績優股」的潛在優勢。此外，我國對於非本國人留在臺灣工作亦有諸多法規限制，若能及時協助，亦是雙贏的規劃。因此，隨著各校職涯輔導工作的成熟發展，未來的職涯輔導工作規劃與大專校院學生職涯輔導相關研究，除延續行政組織工作規劃及分配外，建議宜多重視與思考學生的多元特性，以及系所與學院間之需求與特性差異，並具全球視野的職輔工作規劃，將能有助於臺灣大學生佈局全球，是個十分值得思考與規劃的發展。

二、　職涯輔導工作架構、組織特色成功經驗及前瞻生涯概念的深入探討

本研究普查大專校院職輔單位組織現況，發現各校行政位階及分工合作方式不一，但所從事業務項目及業務量卻相似。因此研究團隊在問卷設計上採用一種職涯輔導工作流程架構圖，並在本章討論及建議中提出全校職輔核心工作參考架構表，這些模型目前暫無實證研究深入探討，建議未來職輔相關研究可針對這些參考模型做進一步探討驗證。除職輔工作架構之外，未來研究更可以針對不同規模大小、不同性質、以及不同區域之典範職涯輔導單位進行個案研究，找出其關鍵成功因素（key success factor, KSF），亦或

者可以請益國內資深具有豐富本土及國際觀之生涯專家學者及實務工作者，提供關於生涯管理（career management）、生涯發展（career development）、生活設計（life design）、以及大專校院生涯輔導機構當責（accountability）等面向之經驗，提供各學校參考。

第二節 研究限制

本研究嘗試採多元蒐集方法設計，在非常短的研究期程中使用焦點團體、深度訪談、紙本問卷普查、以及滾動式共識會議等方式蒐集資料，並採用量化及質化資料處理方式分析資料，最後，再利用六場次滾動式共識會議邀請專家學者、職輔實務工作人員、家長代表、業界代表、以及大學生代表共同解讀資料、討論給政府相關單位的政策建議，目的是為力求資料結果周延周詳。雖研究團隊盡力尋求資料來源正確、所得資料真實精確，但難免受訪者因為與研究委託單位有督導關係，因此可能選擇部分保留重要資訊或政策建議。尤其是紙本問卷普查發放採以公文發放形式，又於基本資料處要求受試者填寫學校及單位全名，難免讓填答者有作答壓力。雖然研究團隊於問卷首頁說明填答者資料與研究結果會分開處理，但仍有填答者表示問卷內容需要呈給校長看過後才能寄回研究者，因此研究團隊對於問卷所蒐集的數據仍需謹慎解讀。

參考文獻

行政院青年輔導委員會（民 98）。98 年大專青年就業力現況調查報告。臺北：行政院青年輔導委員會。

全國就業 e 網（民 102）。102 年第 1 季企業用人與就業市場趨勢專題調查－青年求職行為與因應策略調查。取自 http://file.ejob.gov.tw/2013/survey/Q1/result.html

吳淑禎（民 102）。從學校到職場：青年的生涯轉銜服務需求、生涯準備與轉銜服務的檢討與改進（NSC101-2511-S-003-050）。臺北：行政院國家科學委員會。

金樹人（民 100）。生涯諮商與輔導（重修版）。臺北：東華。

國立成功大學學生事務處生涯發展與就業輔導組（民 103）。單位介紹。取自 http://grad.osa.ncku.edu.tw/files/11-1069-12536.php

國立臺灣大學學生事務處學生職業生涯發展中心（民 103）。職涯中心簡介。取自 http://career.ntu.edu.tw/about/

教育部（民 102）。教育部人才培育白皮書。取自 http://www.edu.tw/userfiles/url/20131209094223/教育部培育人才白皮書.pdf

教育部青年發展署（民 102a）。行政院青年輔導委員會中程施政計畫（99 至 102 年度）。取自 http://www.yda.gov.tw/Content/Messagess/contents.aspx?SiteID=56342606757565731 3&MmmID=5634260746005775 05

教育部青年發展署（民 102b）。青年發展署簡介。取自 http://www.yda.gov.tw/Content/Messagess/contents.aspx?SiteID=56342606757565731 3&MmmID=5634261051204103 36

教育部青年發展署（民 102c）。大專校院生涯發展教材研發與試行計畫。取自 http://www.yda.gov.tw/Content/Messagess/contents.aspx?SiteID=56342606757565731 3&MmmID=5636203067730623 01

教育部統計處（民 103）。103 學年大專校院名錄及異動。取自

http://www.edu.tw/pages/detail.aspx？Node=1729&Page=24500&Index=6&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf

勞動部（民 102）。15-29 歲青年勞工就業狀況調查。取自 http://statdb.mol.gov.tw/html/svy01/0107menu.htm

勞動部（民 103）。促進青年就業方案（103-105 年）。取自 http://www.ey.gov.tw/Upload/RelFile/27/709376/37d0d1de-d67e-407e-aad7-7e512c761ae6.pdf

勞動部勞動力發展署（民103）。2014職場新鮮人就業狀況調查。取自 http://file.ejob.gov.tw/2014/survey/Q3/page01.html

輔仁大學學生事務處職涯發展與就業輔導組（民103）。經營方針。取自 http://eao.dsa.fju.edu.tw/about3.aspx

鄭仁偉（民 100）。提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究。臺北：行政院青年輔導委員會。

臺灣全球化教育推廣協會（民 103）。GEAT 籲正視人才短缺議題－GEAT 記者會「臺灣將出現國際事務人才斷層危機」報導。取自 http://www.geat.org.tw/?p=5841

劉孟奇、邱俊榮、胡均立（民95）。在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。臺北：行政院青年輔導委員會。

Aubrey, R. F. (1977). Historical development of guidance and counseling and implications for the future. *Personnel and Guidance Journal, 55*, 288-295. doi: 10.1002/j.2164-4918.1977.tb04991.x

Cheung, R. (2012). Advancing career centers in higher education: Contextual and strategic considerations. *Asian Journal of Counselling, 19*(1&2), 115-125.

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Garis, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2012). Current status and future development of career centers in the United States. *Asian Journal of Counselling, 19*(1&2), 5–26.

Goh, M., & Lee, J-K. (2003). Career counseling centers in higher education: A study of cross-cultural applications from the United States to Korea. *Asia Pacific Education Review, 4*(1), 84-96. doi: 10.1007/BF03025555

Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognizing diversity.* London: Universities UK.

Heppner, M. J., & Jung, A. K. (2012). When the music changes, so does the dance: With shifting U.S. demographics, how do career centers need to change? *Asian Journal of Counselling, 19*(1&2), 27–51.

Institute of International Education (2014). Open doors: A quick look at international students in the U.S. Retrieved from http://www.iie.org/Research-and-Publications/Open-Doors/Data/International-Students

Lucas, E. B. (1986). College career planning and placement centers: Finding their identity. *Journal of Career Development, 13*(1), 9-17. doi: 10.1007/BF01352174

Oxford Economics (2012). *Global talent 2021: How the new geography of talent will transform human resource strategies.* Retrieved from https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf

Rao, M. S. (2012). Myths and truths about soft skills. *T&D, 66*(5), 48-51.

Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (pp.27-53). San Francisco: Jossey-Bass.

Yang, E., Lee, S. M., & Ahn, S. S. (2012). Career centers in higher education in South Korea: Past, present, and future. *Asian Journal of Counselling, 19*(1&2), 53–73.

附錄

附件一　焦點團體會議討論大綱

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第一場焦點團體會議議程

時間：103 年 5 月 29 日（星期四）上午 10:00 至中午 12:30
地點：亞洲大學圖書館閱讀咖啡區（臺中市霧峰區柳豐路 500 號）

壹、主席致詞

一、 工作團隊介紹
二、 焦點團體目的說明
三、 團體紀錄及保密性說明
四、 團體參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：根據 貴校學生特性，請分享 貴校學生的職涯輔導需求，以及 貴單位目前所提供之職涯輔導服務內容及方向。

說明：

1. 請與會人員根據 貴單位之經驗分享，目前學生職涯規劃之認知程度。
2. 貴單位如何依據學生需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。
3. 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生流向追蹤之辦理狀況。
4. 貴單位針對特定學生族群或議題所實施之輔導措施。

案由二：根據貴校之規模、屬性與生源不同，請分享 貴單位於校內角色、組織層級、編制人力，以及與其他單位分工合作整合等現況。

說明：

1. 請與會人員根據 貴單位之經驗，提供相關資訊。如職涯輔導單位於校內的角色、組織層級與編制人力等概況。
2. 貴單位職涯輔導服務現況之分享主題可包含（但不侷限） 理想功能與目標、經費來源、人力分配、職輔人員之專業訓練以及進修機制、職涯輔導種子教師之培育、經驗傳承、校內宣傳等。
3. 關於職涯輔導單位資源整合相關分享主題可包含（但不侷限）職涯單位在校行政層級、校內行政合作模式、校際合作、產學合作等。

案由三：根據貴校規模、屬性與學生需求，請分享 貴校目前於職涯輔導實務工作之挑戰、困難成因與解決方式；目前推動最迫切需要的協助資源為何。

說明：

1. 由於各職涯輔導單位可能因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。推動職涯輔導工作過程 貴單位遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？
2. 請分享貴單位職輔人員之專業訓練、經驗傳承、資源整合（如校內單位合作、校際合作、產學合作等）等方式，是否足夠協助解決推動工作遇到的困難，困難之原因為何？
3. 請分享對於上述困難及原因所採取的解決方式。
4. 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第二場焦點團體會議議程

時間：103 年 6 月 17 日（星期二）上午 10:00 至中午 12:30

地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 3 會議室（臺北市中正區徐州路 5 號）

壹、 主席致詞

一、 工作團隊介紹

二、 焦點團體目的說明

三、 團體紀錄及保密性說明

四、 團體參與成員自我介紹

貳、 討論事項

案由一：根據貴校之規模、屬性與生源不同，請分享 貴單位於校內角色、組織層級、編制人力，以及與其他單位分工合作整合等現況。

說明：

1. 請與會人員根據 貴單位之經驗，提供相關資訊。如職涯輔導單位於校內的角色、組織層級與編制人力等概況。
2. 貴單位職涯輔導服務現況之分享主題可包含（但不侷限）理想功能與目標、經費來源、人力分配、職輔人員之專業訓練以及進修機制、職涯輔導種子教師之培育、經驗傳承、校內宣傳等。
3. 關於職涯輔導單位資源整合相關分享主題可包含（但不侷限）職涯單位在校行政層級、校內行政合作模式、校際合作、產學合作等。

案由二：根據 貴校學生特性，請分享 貴校學生的職涯輔導需求。

說明：

根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請與會人員分享目前您所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

案由三：根據 貴校學生之特性及需求，請分享 貴單位目前所提供之職涯輔導服務內容及方向。

說明：

1. 請分享 貴單位如何依據學生需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。
2. 請分享 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生流向追蹤之辦理狀況。
3. 請分享 貴單位針對特定學生族群或議題所實施之輔導措施。

案由四：根據貴校規模、屬性與學生需求，請分享 貴校目前於職涯輔導實務工作之挑戰、困難成因與解決方式；目前推動最迫切需要的協助資源為何。

說明：

1. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。推動職涯輔導工作過程 貴單位遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？
2. 請分享貴單位職輔人員之專業訓練、經驗傳承、資源整合（如校內單位合作、校際合作、產學合作等）等方式，是否足夠協助推動工作，遇到的困難，困難之原因為何？
3. 請分享對於上述困難及原因所採取的解決方式。
4. 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第三場焦點團體會議議程

時間：103 年 7 月 9 日（星期三）下午 1:30 至下午 4:30

地點：中央聯合辦公大樓南棟 14 樓會議室（臺北市中正區徐州路 5 號）

壹、 主席致詞

一、 工作團隊介紹

二、 焦點團體目的說明

三、 團體紀錄及保密性說明

四、 團體參與成員自我介紹

貳、 討論事項

案由一：請分享 貴校學生的職涯輔導需求。

說明：

根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請與會人員分享目前您所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

案由二：根據貴校之規模、屬性與生源不同，請分享 貴單位於校內角色、組織層級、編制人力，以及與其他單位分工合作整合等現況。

說明：

1. 請與會人員根據 貴單位之經驗，提供相關資訊。如職涯輔導單位於校內的角色、組織層級與編制人力等概況。
2. 貴單位職涯輔導服務現況之分享主題可包含（但不侷限）理想功能與目標、經費來源、人力分配、職輔人員之專業訓練以及進修機制、職涯輔導種子教師之培育、經驗傳承、校內宣傳等。
3. 關於職涯輔導單位資源整合相關分享主題可包含（但不侷限）職涯單位在校行政層級、校內行政合作模式、校際合作、產學合作等。
4. 請參考本研究團體整理前兩場焦點團體會議與會人員所提供資料及會議記錄摘要。

案由三：根據學生之特性及需求，請分享 貴單位目前所提供之職涯輔導及見實習服務內容及方向。

說明：

1. 請分享 貴單位如何依據學生需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。
2. 請分享 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生流向追蹤之辦理狀況。
3. 請分享 貴單位針對特定學生族群或議題所實施之輔導措施。
4. 請分享 貴單位針對學生需求及 貴單位所能提供之資源，如何與學校職涯輔

導單位建立見實習機制。

案由四：根據 貴單位規模、屬性與學生需求，請分享 貴單位目前於職涯輔導及見實習輔導實務工作之挑戰、困難成因與解決方式；目前推動最迫切需要的協助資源為何。

說明：

1. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。推動職涯輔導工作過程 貴單位遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？
2. 請分享貴單位職輔人員之專業訓練、經驗傳承、資源整合（如校內單位合作、校際合作、產學合作等）等方式，是否足夠協助推動工作，遇到的困難，困難之原因為何？
3. 貴機構目前推動見實習工作時，遇到的困難為何？
4. 請分享對於上述困難及原因所採取的解決方式。
5. 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第四場焦點團體會議議程

時間：103 年 9 月 4 日（星期四）下午 2:30 至下午 4:30
地點：亞洲大學人文暨管理大樓 M502（臺中市霧峰區柳豐路 500 號）

壹、主席致詞

一、 工作團隊介紹
二、 焦點團體目的說明
三、 團體紀錄及保密性說明
四、 團體參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：請分享 貴校學生的職涯輔導需求。

說明：

1. 根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請與會人員分享目前您所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。
2. 對於目前您所接觸過的學生之未來升學或就業，請與會人員分享您認為他們所需提升之能力。
3. 請與會人員分享 貴校職涯輔導單位所推動的活動是否符合學生之需求或有助於提升其各方面的能力。

案由二：根據學生之特性及需求，請分享 貴單位目前所提供之職涯輔導內容及方向。

說明：

1. 請分享 貴單位如何依據學生之需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。
2. 請分享 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生流向追蹤之辦理狀況。
3. 請分享 貴單位針對特定學生族群（如：研究生、僑外生等）或議題所實施之輔導措施。

案由三：請分享 貴單位在執行見習、實習業務時的現況、困難和挑戰，以及與會人員在參與見實習時的經驗。

說明：

1. 請分享 貴單位目前推動見習、實習工作時的現況以及所面對的挑戰或困難。
2. 請分享對於上述困難及原因所採取的解決方式。
3. 請分享 貴單位針對學生需求及 貴單位所能提供之資源，如何與學校職涯輔導單位建立見習、實習機制，以及在合作的過程中認為校方可以加強的部分。

4. 請與會人員分享您在當實習生或者在協助或督導實習生的經驗。
5. 請與會人員分享您理想中認為校方該如何建立其見習、實習機制。

案由四：根據 貴單位規模、屬性與學生需求，請分享 貴單位目前於職涯輔導實務工作之挑戰、困難成因與解決方式；目前推動最迫切需要的協助資源為何。

說明：

1. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。推動職涯輔導工作過程中 貴單位遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？
2. 請分享 貴單位職輔人員之專業訓練、經驗傳承、資源整合（如校內單位合作、校際合作、產學合作等）等方式，是否足夠協助推動工作？遇到的困難以及造成困難之原因為何？
3. 請分享對於上述困難及原因所採取的解決方式。
4. 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

附件二 深度訪談大綱

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第一場訪談大綱

時間：103 年 7 月 3 日（星期四）下午 1:00 至下午 3:00

訪談者：計畫協同主持人喬虹（亞洲大學心理系）、計畫研究助理郭欣榆

1. 請您稍微簡單地自我介紹，包含您的學經歷以及在 貴單位的經驗。

2. 請您根據 貴單位之經驗，分享職涯輔導單位於校內的角色、組織層級與編制人力等概況。

3. 請分享 貴單位職涯輔導服務現況，包含（但不侷限）理想功能與目標、經費來源、職輔人員之專業訓練以及進修機制、職涯輔導種子教師之培育、經驗傳承、校內宣傳等。

4. 根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請您分享目前所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

5. 請分享 貴單位如何依據學生需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。

6. 請分享 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生留下追蹤之辦理狀況。

7. 請分享 貴單位針對特定學生族群或議題所實施之輔導措施。

8. 請分享 貴單位針對學生需求及 貴單位所能提供之資源，如何與學校職涯輔導單位建立見實習機制。

9. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。請問 貴單位在推動職涯輔導工作過程中所遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？

10. 請分享 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第二場訪談大綱

時間：103 年 7 月 10 日（星期四）上午 9:30 至上午 11:30
訪談者：計畫協同主持人喬虹（亞洲大學心理系）、計畫研究助理郭欣榆

1. 請您稍微簡單地自我介紹，包含您的學經歷以及在 貴單位的經驗。

2. 請您根據 貴單位之經驗，分享職涯輔導單位於校內的角色、組織層級與編制人力等概況。

3. 請分享 貴單位職涯輔導服務現況，包含（但不侷限）理想功能與目標、經費來源、職輔人員之專業訓練以及進修機制、職涯輔導種子教師之培育、經驗傳承、校內宣傳等。

4. 根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不 同的生涯挑戰和需求。請您分享目前所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

5. 請分享 貴單位如何依據學生需求，建立職涯輔導流程與工作推動重點。

6. 請分享 貴單位對於校友與學生之連結、畢業生留下追蹤之辦理狀況。

7. 請分享 貴單位針對特定學生族群或議題所實施之輔導措施。

8. 請分享 貴單位針對學生需求及 貴單位所能提供之資源，如何與學校職涯輔導單位建立見實習機制。

9. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。請問 貴單位在推動職涯輔導工作過程中所遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？

10. 請分享 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第三場訪談大綱

時間：103 年 10 月 3 日（星期五）下午 1:30 至下午 3:30
訪談者：計畫協同主持人喬虹（亞洲大學心理系）、計畫研究助理郭欣榆

1. 請您稍微簡單地自我介紹，包含您的學經歷以及在 貴單位的經驗。

2. 請您根據 貴單位之經驗，分享職涯輔導單位於校內的角色與組織層級等概況。

3. 針對 貴單位職涯輔導的業務亮點或成功經驗，請分享其具體執行方法與策略。

4. 根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請您分享目前所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

5. 由於職涯輔導工作的業務量非常龐大，因此校內外的資源整合更顯重要。請分享貴單位在整合校內外可運用資源的作法。

6. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不 同困難與挑戰。請問 貴單位在推動職涯輔導工作過程中所遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？

7. 請分享 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第四場訪談大綱

時間：103 年 10 月 16 日（星期四）上午 10:00 至中午 12:00
訪談者：計畫協同主持人喬虹（亞洲大學心理系）、計畫研究助理郭欣榆

1. 請您稍微簡單地自我介紹，包含您的學經歷以及在 貴單位的經驗。

2. 請您根據 貴單位之經驗，分享職涯輔導單位於校內的角色與組織層級等概況。

3. 針對 貴單位職涯輔導的業務亮點或成功經驗，請分享其具體執行方法與策略。

4. 就目前臺灣高等教育走向國際化的趨勢，請您分享大專校院職涯輔導單位能針對非臺籍學生提供的職涯服務。

5. 根據學校屬性不同、各校生員來源不同，各校學生可能會面臨不同的生涯挑戰和需求。請您分享目前所接觸過的學生對於職涯規劃之認知及需求。

6. 由於職涯輔導工作的業務量非常龐大，因此校內外的資源整合更顯重要。請分享貴單位在整合校內外可運用資源的作法。

7. 由於各職涯輔導單位因為組織規模、層級、人力、經費來源、資源多寡不同，在提供職涯輔導服務上可能會遇到不同困難與挑戰。請問 貴單位在推動職涯輔導工作過程中所遇到的困難為何？您覺得造成困難的原因為何？

8. 請分享 貴單位目前推動職涯輔導工作，最迫切需要的資源為何？

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第五場訪談大綱

時間：103 年 10 月 21 日（星期二）下午 15:00 至下午 16:00
訪談者：計畫研究助理郭欣榆

1. 請您稍微簡單地自我介紹，包含您在職涯輔導相關領域的經驗。

2. 根據您從 2006 年擔任青年輔導委員會《大專畢業青年就業力調查報告》撰寫人至今對於職涯輔導這一方面的觀察，請您分享所觀察到這個領域的變遷。

3. 以目前全國不同類型大專校院（公立校院、私立校院、一般校院、技職校院）職涯輔導單位現況之落差，請問您有何建議可以改善此落差？

4. 因應不同的職涯發展需要，如：不同的學歷等級或科系等，請問您對於職涯輔導單位可提供的服務有何建議？

5. 許多職輔人員都會提及學生對職涯輔導單位所提供職涯服務的認識程度不高或者對職涯輔導活動的參與動機低，請分享您對於該狀況的想法。

6. 就目前臺灣高等教育走向國際化的趨勢，你認為大專校院職涯輔導單位能針對非臺籍學生提供什麼樣的職涯服務呢？

7. 在問卷填答的部分，有學校回饋提及「行政主管並非職涯輔導專業者，故對學生職業輔導欠缺專業性及系統性的規劃，也欠缺敏感度」。依您的觀點，您認為職輔單位的主管應具備哪些專業知識或者該由哪些專業背景的人員擔任較恰當？那一般的職輔行政人員呢？

8. 在過去的研究以及本研究案目前所知，職涯輔導工作很常面對缺人、缺錢、缺專業的困境。請問您認為在這樣的情況下，有什麼突破的方法或是建議嗎？

附件三 紙本調查問卷

教育部青年發展署委託研究案

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

全國各大專校院職涯輔導單位調查問卷

您好：

首先，感謝 貴單位抽空填寫本問卷。以下分為幾點簡介本調查研究：

一、**研究目的**：本調查係教育部青年發展署委託國立臺灣師範大學辦理，主要目的為**盤點大專校院職涯輔導單位現況**，並**提供教育部青年發展署了解學校執行職涯輔導工作之需求，作為學校及政府規劃政策之參考建議**。懇請 貴單位依據目前實際執行的經驗填答本問卷。

二、**研究倫理及資料保密**：本研究資料採匿名方式處理分析， 貴單位的問卷資料**請直接郵寄給研究團隊**，研究助理將資料整理成**綜合性資料（非各校單筆資料）**，並經統計分析後，供教育部青年發展署進行政策規劃參考。

三、**問卷形式**：本問卷分為三大部分（1）貴校職涯輔導單位現況；(2) 貴單位目前執行職涯輔導工作之現況；(3) 貴單位辦理職輔工作成功經驗、需求資源以及對於職涯輔導工作之建議。答題方式採**勾選**及**自由填空**。請 貴單位主管或全職人員填答後，於 **103 年 10 月 3 日之前**使用回郵信封將問卷寄回研究團隊收件地址。感謝。

敬祝

教安

主辦單位：教育部青年發展署

計畫研究團隊：

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系王麗斐教授

亞洲大學心理學系喬虹助理教授

研究助理郭欣榆　敬上

103 年 9 月 22 日

※ 本問卷所稱之「職涯輔導單位」，乃泛指大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位。

第一部份：職涯輔導單位現況

Q1. 校名：_____

Q2. 職涯輔導單位全名：_____

Q3. 服務區域：

（1）□北區 （包括基隆、臺北、新北、桃園、新竹、宜蘭、金門、馬祖）

（2）□中區 （包括苗栗、臺中、彰化、雲林、南投）

（3）□南區 （包括嘉義、臺南、高雄、屏東、澎湖）

（4）□東區 （包括花蓮、臺東）

Q4. 服務學校性質：

（1）□公立一般大學

（2）□私立一般大學

（3）□公立技職校院/公立專科

（4）□私立技職校院/私立專科

（5）□其他（請說明：_____）

Q5. 請問 貴校具有_____個學院；_____個學系；_____所研究所

Q6. 請問 貴校「一般生」學生總共有多少人數？（不含研究所、博士班、在職專班、進修班等）

（1）□3,000 人及以下

（2）□3,001~6,000 人

（3）□6,001~9,000 人

（4）□9,001~12,000 人

（5）□超過 12,000 人

Q7. 請問 貴校研究所（含博士班）學生人數：_____

Q8. 請問 貴校國際學生人數：_____

Q9. 請問 貴校僑生人數：_____

Q10.請問　貴校負責學生職涯發展/職涯輔導的推動單位為：

（1）□直屬校長的一級單位　　（2）□直屬學務處的二級單位

（3）□直屬教務處的二級單位　　（4）□直屬研發處的二級單位

（5）□其他（請說明：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

Q11.請問　貴校是否有設立職涯輔導委員會？

（1）□是，於民國＿＿＿年設立　　（2）□否　　（3）□不知道

Q12.請問　貴校是否有設置職涯輔導作業要點？

（1）□是，於民國＿＿＿年設置　　（2）□否　　（3）□不知道

Q13.請問　貴校是否有建立學生職涯輔導流程？

（1）□是　　（2）□否　　（3）□不知道

Q14.請問　貴校是否有職涯輔導年度工作計畫？

（1）□是　　（2）□否　　（3）□不知道

Q15.請填寫　貴單位中**負責職涯相關業務**（包含與學生生涯興趣探索、職涯規劃與發展、就業輔導、畢業追蹤等）成員資料。

	職稱	聘任性質	性別	最高學位	系所	職涯輔導工作年資（年）	專業證照/資格
範例	組長	☑專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他 _____	□女 ☑男	碩士	社會系	10 年	心理師
1		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
2		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
3		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
4		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
5		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
6		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
7		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
8		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				
9		□專任 □兼任 □專案計畫人員 □其他_____	□女 □男				

Q16.請問　貴單位近三年（100-102 年度）平均每年的離職人員數為？

（如：三年僅離職 1 人，則平均離職人數為 0.33 人/年）

_____人/年

Q17.請問　貴單位中負責職涯相關業務的成員，近三年（100-102 年度）參加專業成長/繼續教育訓練時數平均為_____小時/人。

Q18.承上題，請問其參加研習之主辦單位為何？（可複選）

（1）□校內其他單位舉辦之研習　　（2）□單位內部自辦研習/訓練

（3）□校外單位舉辦之研習（請舉例：_____）

（4）□無參加任何職涯相關專業成長/繼續教育訓練

Q19.請問　貴單位近三年（100-102 年度）負責職涯相關業務的成員人事經費來源百分比？（最小數字為 0）

（1）校內自籌經費約_____%

（2）教育部教學卓越計畫約_____%

（3）教育部頂尖大學計畫約_____%

（4）教育部發展典範科技大學計畫約_____%

（5）勞動部經費約_____%

（6）其他經費來源約_____%（請說明經費來源_____）

Q20.請問　貴單位近三年（100-102 年度）之職涯相關業務費經費來源比例？

（最小數字為 0）

（1）自籌經費（含活動收入、校友捐款等）約_____%

（2）校內經費約_____%

（3）教育部教學卓越計畫約_____%

（4）教育部頂尖大學計畫約_____%

（5）教育部發展典範科技大學計畫約_____%

（6）勞動部經費約_____%

（7）其他經費來源約_____%（請說明經費來源_____）

Q21.請問　貴單位近三年（100-102 年度）平均每年職涯輔導之業務經費大約多少預算？

約_____元

Q22.請問　貴單位 102 年職涯輔導服務之學生人次為？_____人次。

（如：參與職涯測驗、職涯講座、企業參訪、職涯諮詢.....等學生人次，但不包含參與就業博覽會者。）

第二部份： 貴單位目前規劃與執行職涯輔導工作之現況

Q23.以下部分請針對 貴單位規劃與執行職涯輔導工作之現況回答。針對下列敘述，請填寫適當的數字

代表 貴單位的**執行現況** **0----------1----------2----------3----------4----------5**

從未執行 偶爾執行 有時執行 不定期執行 定期執行 經常執行

該項工作的重要性 1----------2----------3----------4----------5----------6

非常不重要 不重要 有點不重要 有點重要 重要 非常重要

並勾選目前該項工作的實際執行單位，以及理想上該項工作可由哪些單位合力執行。

業務內容	**執行現況 (0—5)**	**該工作重要性 (1—6)**	**目前該項工作<u>實際執行單位</u>？**	**<u>理想上</u>該項工作可由哪些單位合力執行？**
1. 為了規劃全校性職涯輔導工作而調查與評估本校學生職涯發展需求。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____
2. 在規劃及推動職涯輔導工作時會蒐集並統整校內外職涯相關數據（如：畢業生就業、雇主滿意度等），以供參考。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____
3. 是否整合校內外可運用資源，共同推動職涯輔導工作。			(1)□否 (2)□是，聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____	(1)□無 (2)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所 ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 _____ ⓓ□校外其他單位 _____ ⓔ□其他_____

針對下列敘述，請填寫適當的數字代表 貴單位的

執行現況　0----------1----------2----------3----------4----------5

從未執行　偶爾執行　有時執行　不定期執行　定期執行　經常執行

該項工作的重要性　1----------2----------3----------4----------5----------6

非常不重要　不重要　有點不重要　有點重要　重要　非常重要

並勾選目前該項工作的實際執行單位，以及理想上該項工作可由哪些單位合力執行。

業務內容	執行現況 (0—5)	該工作重要性 (1—6)	目前該項工作<u>實際執行單位</u>？	<u>理想上</u>該項工作可由哪些單位合力執行？
4. 是否與他校形成策略聯盟，整合彼此資源，共同推動職涯輔導工作。			(1)□否 (2)□是，聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿	(1)□無 (2)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿
5. 職涯輔導活動執行後，會進行成效檢討與評估，以改進與提升職涯輔導工作效能。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿
6. 規劃與辦理可協助學生增進自我了解及廣泛探索生涯興趣之相關活動（如：實施職涯興趣探索相關測驗、辦理生涯探索課程等）。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿＿＿

針對下列敘述，請填寫適當的數字代表 貴單位的

執行現況　0----------1----------2----------3----------4----------5

從未執行　偶爾執行　有時執行　不定期執行　定期執行　經常執行

該項工作的重要性　1----------2----------3----------4----------5----------6

非常不重要　不重要　有點不重要　有點重要　重要　非常重要

並勾選目前該項工作的實際執行單位，以及理想上該項工作可由哪些單位合力執行。

業務內容	執行現況 (0—5)	該工作重要性 (1—6)	目前該項工作<u>實際執行單位</u>？	<u>理想上</u>該項工作可由哪些單位合力執行？
7. 規劃與辦理有助於師生理解當前產業相關資訊之業務（如：提供產業資訊、辦理企業講座等）。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿
8. 規劃與辦理可協助學生增進職涯規劃及作生涯決定能力之相關業務（如：提供諮詢服務、推動職涯導師或企業導師制度等）。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿
9. 規劃與辦理可協助學生認識職場環境，或與就業市場接軌的活動（如：推動工讀、實習、鼓勵產學合作、辦理就業博覽會等）。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿

針對下列敘述，請填寫適當的數字代表 貴單位的

執行現況　0----------1----------2----------3----------4----------5

從未執行　偶爾執行　有時執行　不定期執行　定期執行　經常執行

該項工作的重要性　1----------2----------3----------4----------5----------6

非常不重要　不重要　有點不重要　有點重要　重要　非常重要

並勾選目前該項工作的實際執行單位，以及理想上該項工作可由哪些單位合力執行。

業務內容	執行現況 (0—5)	該工作重要性 (1—6)	目前該項工作<u>實際執行單位</u>？	<u>理想上</u>該項工作可由哪些單位合力執行？
10. 針對畢業後三個月仍待業中的畢業生個別進行輔導關懷（追蹤調查後進一步提供輔導）。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿
11. 規劃與提供研究所以上學生職涯輔導服務。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿
12. 規劃與提供僑生職涯輔導服務。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿

針對下列敘述，請填寫適當的數字代表 貴單位的

執行現況　0----------1----------2----------3----------4----------5

從未執行　偶爾執行　有時執行　不定期執行　定期執行　經常執行

該項工作的重要性　1----------2----------3----------4----------5----------6

非常不重要　不重要　有點不重要　有點重要　重要　非常重要

並勾選目前該項工作的實際執行單位，以及理想上該項工作可由哪些單位合力執行。

業務內容	執行現況 (0—5)	該工作重要性 (1—6)	目前該項工作<u>實際執行單位</u>？	<u>理想上</u>該項工作可由哪些單位合力執行？
13. 規劃與提供國際學生職涯輔導服務。			(1)□從未執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿	(1)□無需執行 (2)□單獨執行 (3)□聯合其他單位執行(可複選)： ⓐ□系所　ⓑ□學院 ⓒ□校內其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓓ□校外其他單位 ＿＿＿＿＿＿ ⓔ□其他＿＿＿＿＿＿

Q24.請問　貴單位在推動學校職涯輔導工作上，是否遭遇困難？

（1）□有遭遇困難【續問 Q25-Q26】

（2）□無遭遇任何困難【跳答 Q27】

Q25.請問　貴單位在推動學校職涯輔導工作上，遭遇的主要困難有哪些？（可複選）

（1）□人力不足

（2）□經費不足

（3）□專業訓練不足

（4）□人事異動頻繁

（5）□職涯輔導單位層級太低

（6）□校內其他單位不易合作

（7）□可運用的職輔工具不足（如：職涯性向測驗）

（8）□缺乏產業相關資訊

（9）□與產業之間不易互動

（10）□學校領導者不夠重視

（11）□學校同仁不夠重視

（12）□職輔人員工作負荷過大

（13）□職涯資源缺乏整合與連結

（14）□學生對職涯規劃認知不足

（15）□學生參與職涯輔導活動動機低

（16）□家長對於職涯輔導認知不足

（17）□其他，請說明：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

Q26.承上題，請將上述所勾選的主要困難按照困難程度排序，最困難為 1，第二困難為 2，以此類推至 5，並把項目的代碼按照順序填寫。

1：_____；2：_____；3：_____；4：_____；5：_____

第三部份：貴單位成功經驗分享及建議

Q27.以下部分為蒐集 貴單位在過去職涯輔導工作上所累積之經驗，請針對各項工作提出寶貴的建議及成功策略與作法：

工作內容	成功經驗（含策略及作法）分享
縮短學用落差[註一]	
提升學生就業力[註二]	
整合校內外資源、發展策略聯盟	
推動實習制度	
其他 貴單位職涯輔導工作的成功與特色經驗分享	

註一：學用落差在此定義為學生在學所學與業界所需之技術能力之落差。

註二：就業力在此定義為個人獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。

Q28.請問 貴單位在推動全校職涯輔導工作方面，最迫切需求的資源為何？

Q29.請問　貴單位對於政府相關單位協助大專校院職涯輔導工作的具體建議（請條列說明）？

Q30.請問　貴單位對於本研究計畫有何建議？

~非常感謝　貴單位的填答~

附件四 滾動式共識會議討論大綱

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第一場共識會議議程

時間：103 年 10 月 30 日（星期四）上午 9 時 30 分

地點：中央聯合辦公大樓南棟 18 樓第 18 會議室（臺北市中正區徐州路 5 號）

壹、主席致詞

一、工作團隊介紹

二、共識會議目的說明

三、會議紀錄及保密性說明

四、會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：根據研究初步發現，請討論大專校院職涯輔導單位在對學生軟實力的培養可行工作方向。

說明：

1. 本研究初步研究發現中，有關學生軟實力的培養，資料整理如附件 2(P.3)。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於學校協助學生提升軟實力方向提出討論和建議。

案由二：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位在縮短學用落差、提升學生就業力之未來可行工作方向。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位之縮短學用落差、提升學生就業力之現有成功經驗，資料整理如附件 1（Q1-Q2）。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於職涯輔導單位之未來可行方向提出討論和建議。

案由三：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位在資源整合與其他成功經驗與特色發展之之未來可行工作方向。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位之整合資源成功經驗、其他職輔工作成功與特色經驗，資料整理如附件 1（Q3-Q4）。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於職涯輔導單位之未來可行方向提出討論和建議。

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第二場共識會議議程

時間：103年10月30日（星期四）中午12時30分

地點：中央聯合辦公大樓南棟18樓第18會議室（臺北市中正區徐州路5號）

壹、主席致詞

一、工作團隊介紹

二、共識會議目的說明

三、會議紀錄及保密性說明

四、會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：根據初步研究結果及發現之資料，請討論大專校院職涯輔導單位業務執行上的困境。

說明：

1. 本研究探究職涯輔導單位目前所遇到的困難，資料整理如附件 2（P.4）。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於職涯輔導單位未來突破困境之可行方向提出討論和建議。

案由二：根據職涯輔導單位現況普查資料之最迫切需求，請討論可如何透過哪些方式協助。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位之最迫切需求，資料整理如附件 1（Q5）。
2. 請根據資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於大專校院及政府可研擬措施之方向提出討論和建議。

案由三：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論政府單位可對大專校院職涯輔導之政策協助建議。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位對於政府的建議資料整理如附件 1（Q6）。
2. 請根據資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，提供可提升與協助大專校院職涯輔導工作推動之短期、中期與長期之政策性建議。

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第三場共識會議議程

時間：103年11月9日（星期日）上午9時30分

地點：亞洲大學人文暨管理大樓M502（臺中市霧峰區柳豐路500號）

壹、主席致詞

一、 工作團隊介紹

二、 共識會議目的說明

三、 會議紀錄及保密性說明

四、 會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位人力、經費現況及需求。

說明：

1. 本研究以紙本問卷調查方式普查各大專院校職涯輔導單位人力、經費現況，資料整理如附件一。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於職涯輔導單位人力、經費現況提出討論和建議。

案由二：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位各項業務執行狀況與成功經驗。

說明：

1. 本研究以紙本問卷調查方式普查各大專院校職涯輔導單位業務現況，量化資料整理如附件二；以及各單位成功整合資源之經驗質化資料整理如附件三（Q3）。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，及參考成功經驗資料，對於職涯輔導單位推動業務狀況提出討論和建議。

案由三：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論學校規劃措施及政府相關單位對大專校院職涯輔導之政策協助建議。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位對於政府相關單位的建議，資料整理如附件三（Q6），本研究初步研究發現如附件四。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，提供學校於規劃相關措施、政府研擬政策之建議。

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第四場共識會議議程

時間：103年11月9日（星期日）中午12時30分

地點：亞洲大學人文暨管理大樓M502（臺中市霧峰區柳豐路500號）

壹、主席致詞

一、 工作團隊介紹

二、 共識會議目的說明

三、 會議紀錄及保密性說明

四、 會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位執行全校學生職涯輔導業務現況及需求。

說明：

1. 本研究以紙本問卷調查方式普查各大專院校職涯輔導單位執行全校學生職涯輔導業務現況，量化資料整理如附件二；另整理各單位對於縮短學用落差、提升學生就業力之現有成功經驗質化資料如附件三（Q1-2）。
2. 請根據資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於各單位執行全校學生職涯輔導業務現況提出討論和建議。

案由二：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論大專校院職涯輔導單位在推動學校職涯輔導工作上所遭遇的困難。

說明：

1. 本研究以紙本問卷調查方式普查各大專院校職涯輔導單位所遭遇的主要困難，資料整理如附件二。
2. 請根據資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於職涯輔導單位未來突破困境之可行方向提出討論和建議。

案由三：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論政府單位可對大專校院職涯輔導之政策協助建議。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位對於政府單位的建議，資料整理如附件三（Q6）。
2. 請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，提供可提升與協助大專校院職涯輔導工作推動之短期、中期與長期之政策性建議。

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第五場共識會議議程

時間：103年11月22日（星期六）上午9時30分

地點：國立臺灣師範大學教育大樓6樓600教室

壹、主席致詞

一、 工作團隊介紹

二、 共識會議目的說明

三、 會議紀錄及保密性說明

四、 會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：針對職涯輔導單位現況普查之調查研究結果，提請討論。

說明：

1. 本研究以紙本問卷調查方式普查各大專院校職涯輔導單位執行全校學生職涯輔導業務現況，調查研究結果整理如附件一。
2. 請根據資料以及您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，對於本研究結果提出討論和建議。

案由二：提供青年發展署未來於大專校院職涯輔導業務規劃及定位建議。

說明：

1. 青年發展署將推動系所開設生涯輔導課程、生涯輔導活動計畫，期能透過校內學務/教務系統合作推動，校內外資源整合以使生涯輔導普及落實。
2. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位對於政府單位的建議。請根據研究資料以及您對於大專校院職涯輔導實務的觀察，提供青年發展署未來業務推動之建議，及青年發展署定位之建議。

教育部青年發展署大專校院職涯輔導單位現況與需求探究計畫

第六場共識會議議程

時間：103年11月22日（星期六）中午12時30分

地點：國立臺灣師範大學教育大樓6樓600教室

壹、主席致詞

一、工作團隊介紹

二、共識會議目的說明

三、會議紀錄及保密性說明

四、會議參與成員自我介紹

貳、討論事項

案由一：請討論各大專校院如何促進學生就學期間職涯發展思考、參與職涯輔導活動動機？

說明：

1. 本研究以紙本問卷普查各大專院校職涯輔導單位所遭遇的主要困難（見附件一）發現困難中，「學生參與職涯輔導活動動機低」排名第三，對於此現象，若需求端（學生）不夠積極，服務供給端（如學校、政府）如何因應或引發誘因協助學生主動負責與思考？
2. 請根據您對於大專校院職涯輔導實務的觀察，提供此困難現象之建議解決方案。

案由二：根據職涯輔導單位現況普查之資料，請討論政府相關單位可對大專校院職涯輔導之政策協助建議。

說明：

1. 本研究普查各大專校院職涯輔導單位對於政府相關單位的建議。
2. 請根據您對於大專校院職涯輔導單位現場實務的觀察，提供政府相關單位可提升與協助大專校院職涯輔導工作推動之短程、中程與長程之政策性建議。

附件五 質化普查資料

教育部青年發展署委託研究案

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

第三部份：貴校成功經驗及建議分享

以下部分為蒐集 貴單位在過去職涯輔導工作上所累積之經驗，請針對各項工作提出您寶貴的建議及成功策略與作法：

Q1：縮短學用落差的成功經驗（含策略及作法）分享

（共 95 條回應）..... 31

Q2：提升學生就業力的成功經驗（含策略及作法）分享

（共 130 條回應）..... 33

Q3：整合資源的成功經驗（含策略及作法）分享

（共 79 條回應）..... 35

Q4：其他 貴校職涯輔導工作的成功與特色經驗分享

（共 64 條回應）..... 37

Q5：請問 貴單位在推動全校職涯輔導工作方面，最迫切需求的資源為何？

（共 144 條回應）..... 39

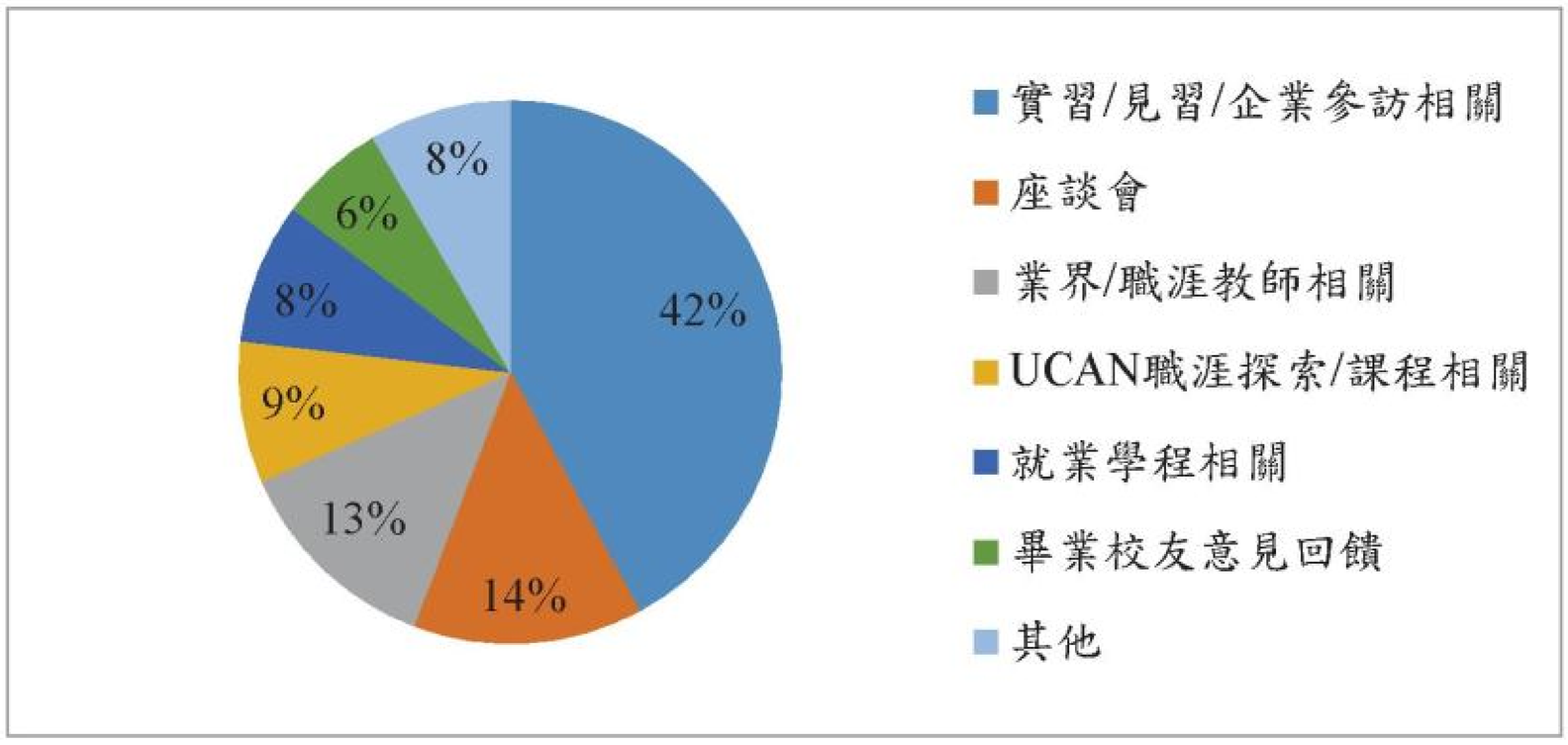
Q6：請問您對於政府相關單位協助大專校院職涯輔導工作還有何具體建議？

（共 134 條回應）..... 41

Q7: 請問您對於本研究計畫有何建議？

（共 42 條回應）..... 43

Q1：縮短學用落差的成功經驗(含策略及作法)分享(共 95 條回應)-以下為篩選過具代表性回應



1. 實習/見習/企業參訪相關(共 40 條回應，占總回應 42.11%)

i. 全校學生均實習

ii. 學生赴業界實習。確保學生實習權以及品質，同時密切連接企業所需之實務技能，由學校每學期安排各學制最高年級學生至業界進行 18 週的實務實習(720 小時)，每週需有一天回校進修。

iii. 學生赴職場體驗。為讓在學學生能對職場有更深刻的認識，由學校規劃暑假學生至相關產業進行職場體驗活動，課程名稱分爲職前實務訓練與專業技能實習。(320 小時)

iv. 安排四年級學生 9 學分必修專業實習課程，全面推動校外實習。

v. 有海外、暑期、學期實習之課程，讓學生實際進到就業市場，瞭解實際情況增進學習動力。

vi. 推動校外實習：為落實本校獨特的「教學-實習-就業機制」(Teaching Internship Employment, TIE system)，有效縮短學用落差，展現技職教育與高等教育課程規劃之差異，本校配合教育部「技職教育再造方案-落實學生在校外實習課程」之政策推動方針，擬訂開設校外實習課程相關機制，包括實習機構評估及篩選機制、實習媒合機制、學校定期輔導機制、校外實習定期至實習機構訪視實習成效機制，以期系統化訓練各產業所需專業技術人才，強化學生工作職能與培養專業技能，最終目標為提升學生核心就業力、就業率、學以致用比率。

vii. 各科皆有實習輔導老師在實習單位給予實習生技術指導，特別針對能力較弱之學生將給予個別輔導。

viii. 鼓勵學生參加實習，在實習中學習，縮短學用落差產業師資協助教學：補助每系一門課程得聘產業師資協同授課 10 小時。每學期初申請，經委員審核通過即可執行。

ix. 於 103 年辦理企業實習輔導推廣計畫，本計畫以實習輔導推廣為主，實習職缺

媒合為輔，透過講座、競賽等活動，讓學生了解實習意涵，提升校園學習風氣，另調查學生實習意願，主動邀請企業參與、釋放實習職缺，進而促成產學合作的契機，並期許學生透過此計劃，成為企業不可或缺，實實在在地優秀人才。

x. 針對業界提出實際之人才需求，由學校與合作企業共通甄選，經實習、專題製作等實務課程訓練，以達學以致用之目標。

xi. 大三時會辦理「職涯講座」、「企業參訪」、「遴聘業界」讓學生親自體驗公司內部的物品製造流程，大四時會辦理「職涯性向定位(UCAN, MAPA, CPAS)」、「校園徵才」、「就業學程」、「遴聘業界」。

2. 座談會/講座(共 13 條回應，占總回應 13.68%)

i. 辦理全校性的校外參訪及「雇主座談會」，著重在職場相關問題之原因進行分析研究，進而輔導學生規劃適當的學習課程，調整自我修課方向，消弭學校課程與就業市場之落差，培養就業競爭力。

ii. 針對學生及各產業需求邀請校內外學者專家或業界優秀校友舉行就業講座暨座談會，協助學生瞭解就業市場大環境，對職業的價值觀與態度、人際關係及溝通技巧、職場情緒管理及倫理等，除了讓同學瞭解本身的優勢及不足之處，更進一步提升學生職場軟實力、履歷撰寫與面試技巧、培養專長與特質，提前做好就業相關準備。

iii. 辦理產業趨勢與職涯規劃講座、結合系所課程參訪績優企業，協助學生瞭解產業，建立學生正確職業觀念及公司用人需求，學生反映藉實地參訪體驗，更能深入瞭解企業組織文化及內部運作情形，活動有助於擴大視野、增廣見聞，對產業趨勢及職業所需能力有更進一步瞭解。

iv. 邀請考取研究所及國家考試經驗之優秀學長姐返校分享考試秘訣提供優質履歷自傳，以提升學生升學、考取專業證照及公職考試比率。

v. 辦理青年焦點團體座談活動，藉由產官學的模式進行讓年輕學子清楚知道如何強化自己所需具備的能力。

vi. 推動職涯教練領航：引進企業中高階主管擔任學生職涯教練：依據各學院系職涯進路，每年邀請 20 家以上來自不用企業之中高階主管擔任學生職涯教練，借重教練不同產業背景、專業知識能力、人生閱歷及職場經驗分享傳承，讓課程呈現多元且豐富的樣貌，而參與計畫同學 200 位也來自不同科系，透過這樣一個機會讓彼此凝聚在一起共同學習討論，開拓學生人際間相處視野。計畫從啓動、課程展開、成果展演爲期 5 個多月，同學可透過線上跨組修課多元學習。本校第四屆職涯教練計畫進行課程 101 堂課；開放誇組課程 78 堂，跨組選修 340 人/次；校外企業參訪次數（課堂數）25 次（堂），325 人/次參與。

3. 業界教師/職涯導師相關(共 12 條回應，占總回應 12.63%)

i. 引進業界專家參與教學：102 學年度補助 63 門課，103 學年度第 1 學期補助 48 門，同時辦理「102 學年度業界專家參與教學課程徵文比賽」。

ii. 辦理大師傳承活動，遴選優秀學生在暑假期間跟隨人文、管理、科技、生物醫學領域大師近身學習，結束後繳交心得並辦理心得分享會。

iii. 推動就（產）業導師，實習家族制度。

iv. 提供業界人士擔任暑期導師，提早增進學生職能。

v. 邀請職涯導師駐點進行職涯諮詢。

4. UCAN 職涯探索/課程相關(共 8 條回應，占總回應 8.42%)

i. 結合大一勞務教育課程導入職涯概念，幫助學生瞭解工作世界及職場需求。

ii. 透過教育部 UCAN 大專校院就業職能平臺的推廣，安排學生進行普測，結合職業興趣探索，以貼近產業需求的職能為依據，讓學生透過職能自我評估，針對能力缺口進行有目標的學習，以提高個人職場競爭力。

iii. 使用 CVHS 系統，協助學生瞭解系所職涯進路、職業資訊、個人特質、學習模式以及知識、技能狀態，以協助學生瞭解業界所需能力，進而配合個人特質與學習路徑，早日養成職場所需，縮短學用落差。

5. 就業學程及就業力認證相關(共 8 條回應，占總回應 8.42%)

i. 辦理勞動部勞動力發展署之就業學程計畫，經由就業學程的課程規劃與執行，成功協助學生在畢業前完成職涯規劃與準備，並順利銜接到職場就業，102 學年度執行 13 件計畫，本校亦持續肯定就業學程計畫，全力支持配合款及學程導師經費挹注，103 學年度申請 16 件，獲補助 8 件。

ii. 大專就業學程計劃：配合勞動部青年職訓措計畫，協助青年能從學校無縫接軌到職場，並落實就業學程跨領域學習的特色，協助學生跨系選修，特安排大四學生不排修課之共同時段，鼓勵大四生全程參與就業學程。本校自 97 至 102 學年共執行 26 個就業學程計劃，獲得補助經費約 1,500 萬元。其中「財富管理人才培育就業學程」，勞動部實地評鑑後，除評選為優良學程肯定外，並自 100 年度起連續三年榮獲教育部「獎助技專校院推動最後一哩就業學程」獎勵。

iii. 就業輔導室與各系合作開設專業證照培訓及推動證照獎勵制度。

6. 畢業校友意見回饋(共 6 條回應，占總回應 6.32%)

i. 本校透過「畢業生流向調查」、「雇主滿意度調查」、「利害關係人座談會」蒐集相關資訊，瞭解學用差距，並要求學術單位針對調查結果針對核心能力之檢核、課程規劃修訂、教學設計與評量於學生學習資源與輔導等四大面向提出「自我改善報告書」，以有效縮短學用落差。

ii. 每年於年底以電話及傳真進行雇主滿意度調查，經由統計分析得知目前業界與學生素質在認知上是否有落差。將資料副知各系，讓各系作爲課程調整或是教學上的參考資料。

iii. 未來策略：依據學生流向數值分析、原因深入探討，並改善系上的教學大綱。

7. 其它(共 8 條回應，占總回應 8.42%)

i. 老師去業界實習，深入了解產業需求，調整課程。

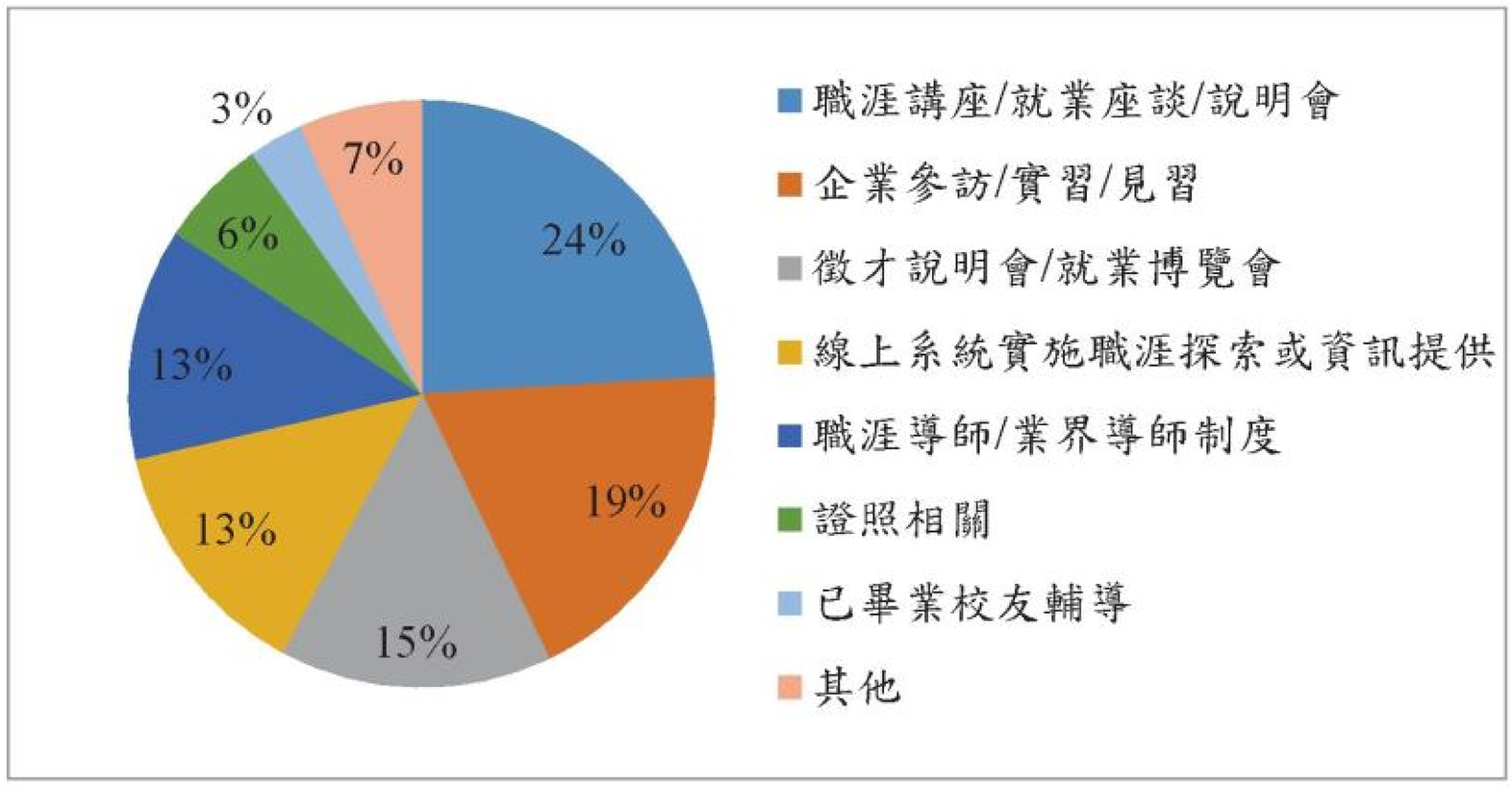
ii. 於單位網頁、社群平臺提供職缺機會，鼓勵學生提早了解職場生態。

iii. 辦理事務增能計畫。

iv. 目前本單位尚無相關實質經驗，多由各系所於專業課程中自行辦理。

Q2：提升學生就業力的成功經驗(含策略及作法)分享(共 130 條回應) -

以下為篩選過具代表性回應



1. 職涯講座/就業座談/說明會(共 32 條回應，占總回應 24.62%)

i. 為積極創造就業媒合機會與提供就業情報，辦理校園徵才、專案徵才、就業講座、雇主座談會等活動，並不定期提供就業資訊。同時結合勞動力發展署補助計畫、（原）青輔會提升就業立計畫、臺中市政府勞工局和經濟工業局等舉辦之活動，以鼓勵學生及早投入職場提升就業率。

ii. 每學期固定辦理多場次職涯講座，並與本校通識中心合開共選修-職涯與職業講座，分別邀請業界職涯專家、校友和本校 EMBA 在學學生，帶領同學認識未來就業趨勢和各項軟實力外，也分享各類的成功職涯經驗，協助學生順利融入職場，另也同步舉辦多場次職涯適性測驗和解析講座，協助同學們認識自己外，更希望他們可以嘗試去發現自己的強項，做自己想做的工作，並開始為自我未來職涯進行規劃。

iii. 為了讓同學未來畢業就業相關資訊充分了解，本組與各系學會合作，每年辦理「職場觀摩活動」、「職場溝通技巧講座」、「職涯經驗分享與傳承講座」、「產業趨勢講座」等升學或就業輔導系列活動，102 年度共辦理 111 場次。為鼓勵同學參加院系活動，除透過媒體文宣宣傳，並利用「導師即時通」鼓勵導師協助宣傳或帶班參與。

iv. 對在校之學生：(1) 為培訓學生對工作世界、產業趨勢與職業類別的了解，辦理企業參訪、講座等職涯相關活動。(2) 為幫助學生對職場共通職能有所認識，包含溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、工作責任及紀律、資訊科技應用等共通職能，本校辦理相關系列性講座，鼓勵學生透過平時學習與課外活動中持續培養。

v. 邀請業界高階主管或傑出系友蒞校演講，協助學生掌握職場趨勢與社會脈動，在進行職場前學習社會與企業實務經驗，培養良好職場工作態度，補強自己不足之

處，提升個人競爭力。

vi. 職涯中心為使學生在學時期即能全面養成職場所須知各項就業能力，以期未來在職涯發展上可以適才適性，事業成功，特別建置「臺大職涯學苑」，依同學在校時程規劃，安排由淺入深的六大職涯輔導系列：（1）職涯關注輔導系列；（2）就業力輔導系列；（3）職涯學習系列；（4）留學準備系列；（5）就業準備系列；（6）求職/留學系列。

2. 企業參訪/實習/見習(共 25 條回應，占總回應 19.23%)

i. 辦理產業學院計畫、辦理就業學程計畫。

ii. 全校學生均實習。

iii. 辦理研發替代役。

iv. 系上與業界合作開設「職場體驗」課程，由系上遴選學生至產業界實習，提供學生與產業界的直接互動及學習管道，讓學生親身體驗職場環境與認識本身所欠缺的能力，縮減學校與職場的落差，讓學生能獲得產業界的認可，提早媒合學生與合作廠商的人力供需。

v. 積極辦理教育部技職再造方案推動學生校外實習課程與積極爭取勞動部、教育部青年發展署各項計畫辦理職業趨勢發展。

vi. 整合校內各處室及慈濟海外資源，提供學生海外實習/國際交流/海外志工服務，提升學生國際視野力。

3. 徵才說明會/就業博覽會(共 20 條回應，占總回應 15.38%)

i. 辦理「校園徵才博覽會」活動，會場中除邀請各式廠商，也安排人力銀行公司協助學生進行履歷健檢。

ii. 每年辦理約 10 餘場企業參訪活動、20-130 場之企業說明會。

iii. 公告廠商徵人之需求，提供學生就業機會。

4. 使用線上系統實施職涯探索或資訊提供(共 18 條回應，占總回應 13.08%)

i. 學校從學大一就開始進行 UCAN 職涯適性測驗，及早職涯探索及體驗，逐步強化以銜接個人職涯學習歷程。協助新生了解自我性格特質，透過職涯適性測驗，大一至大四藉由班級導師諮詢機制，職場通識課程，進行升學與就業之職涯規劃輔導。整合教育部大專校院就業職能平臺（UCAN）及並藉由具職涯輔導專業之測評公司（PAC）提供「熊麻吉線上測驗」，進行「生涯興趣測驗」及「工作價值觀測驗」。期綜合測驗結果可顯示學生個人生涯興趣類型傾向與生涯定向程度，以學生只需求作全面性施測。職涯性向探索，體認自我和職涯的關聯性，透過大學四年的多元職涯活動接觸與學習，以及藉著精實的課程訓練與指導，務使學生更加了解職場現況與自身能力，並大幅開發提升自己的能力與優點，為未來的工作做最好的準備。

ii. 大三學生普測 UCAN 職能診斷測驗，由心理師與輔導員帶領施測與結果解釋，協助學生檢視當前各項共通職能能力之程度。測驗後可與生涯諮詢中心輔導老師團隊進行個別生涯諮商或晤談。

iii. 使用 CVHS 系統、利用全人系統（eportfolio）協助學生建立電子履歷表

iv. 規劃本校 CPAS 諮詢師培訓，以生涯輔導職業適性診斷測驗（CPAS）測評並輔導本校學生適才適性的學習歷程。進行 600 人次的個別職涯測驗施作，且針對有需求同學提供一對一的解測說明與諮詢，裨益同學能了解自己的職業性格特性，使所學能與產業界接軌，成爲人力市場需要的人才。

v. 建置東海大學校園就業情報網，每日更新最新各類職缺，提供本校同學、求職校友和新鮮人更尋找到理想工作。

vi. 建置「生涯學習領航」網站、編制生涯手冊——考量學生習慣使用網路獲得資訊，故建置生涯網站與編輯生涯手冊，即時提供生涯所需的相關資訊 。

5. 職涯導師/業界導師制度(共 17 條回應，占總回應 13.08%)

i. 辦理教師精進教師們職涯輔導知能，協助老師培養第二專長取得業界認同的職涯諮詢師證照。

ii. 本中心此階段只針對應屆生與校友獲得工作進行輔導，採系統式輔導。以大學部為例。內容區分大一至大四加校友五部分，每一學年以學生常態學習設計其需活動項目，並請職涯導師執行該年級核心職涯業務。

iii. 辦理「職涯分析與規劃」講座課程，邀請業界講師來校進行授課。

iv. 制定業界導師及 career 導師制度，輔導學生進行職涯探索，找到適合的行業別。

v. 各系開設生涯規劃課程，提升學生生涯定向與自我探索機制。

vi. 本校為協助在校學生及早探索職業興趣及職涯方向，縮短畢業後求職之探索期，消弭校園與職場需求的落差，厚植就業能量，舉辦多元化的職涯探索及就業力培育系列活動，邀請學養具豐的各產業界中高階主管、就業機構專家 16 位及熱心學生輔導與服務之師長 9 位擔任職涯諮詢顧問，提供學生在(a)職涯探索與解析(b)產業市場趨勢分析(c)國家考試諮詢(d)留學諮詢(e)履歷表撰寫技巧指導(f)求職面試技巧指導等 6 大主題之個別諮詢服務。102 學年度辦理職涯諮詢 39 場次，學生 389 人次參與諮詢。

6. 證照相關(共 8 條回應，占總回應 6.15%)

i. 本校學生在校期間經過專業課程訓練後，取得相關技術之證照，對學生的就業力有很大之提升，亦對現有之工作有所認知，並了解此產業之現況，透過工作經驗能進一步此產業發展性及前瞻性。

ii. 發展各科畢業生畢業擇業前檢定。

iii. 目前本校教務處於辦理教育部教學增能計畫中，透過此計畫補充學生提升基本能力指標，在語文及證照給予補助並鼓勵學生多考取證照，以取得就業競爭力。

iv. 加強證照輔導及電腦技能人才培訓。

7. 已畢業校友輔導(共 4 條回應，占總回應 3.08%)

i. 升學就業調查對於畢業生主動給予就業徵才資料。

ii. 已就業之畢業予以追蹤輔導，關懷畢業生就業狀況、進修情形、目前工作滿意程度及在校就讀專業課程與工作上相關程度情形的統計資料，了解其工作中所遭遇之困難及工作適應情況，並對已就業畢業生實施就業普查，作為日後改進就業輔導工作之參考，擬訂促進就業的措施，期能提高就業率。

iii. 未來策略：各系、職輔單位及勞動署主動輔導待業中的的校友。

iv. 檢視未就業之校友，遲遲未就業之因素？是否該增加專業技能，並引導校友去參加勞動署所開設的專業課程。

8. <u>其它(共 9 條回應，占總回應 7.69%)</u>

i. 於畢業前完成生涯規劃計畫書，減少對產業認知落差。

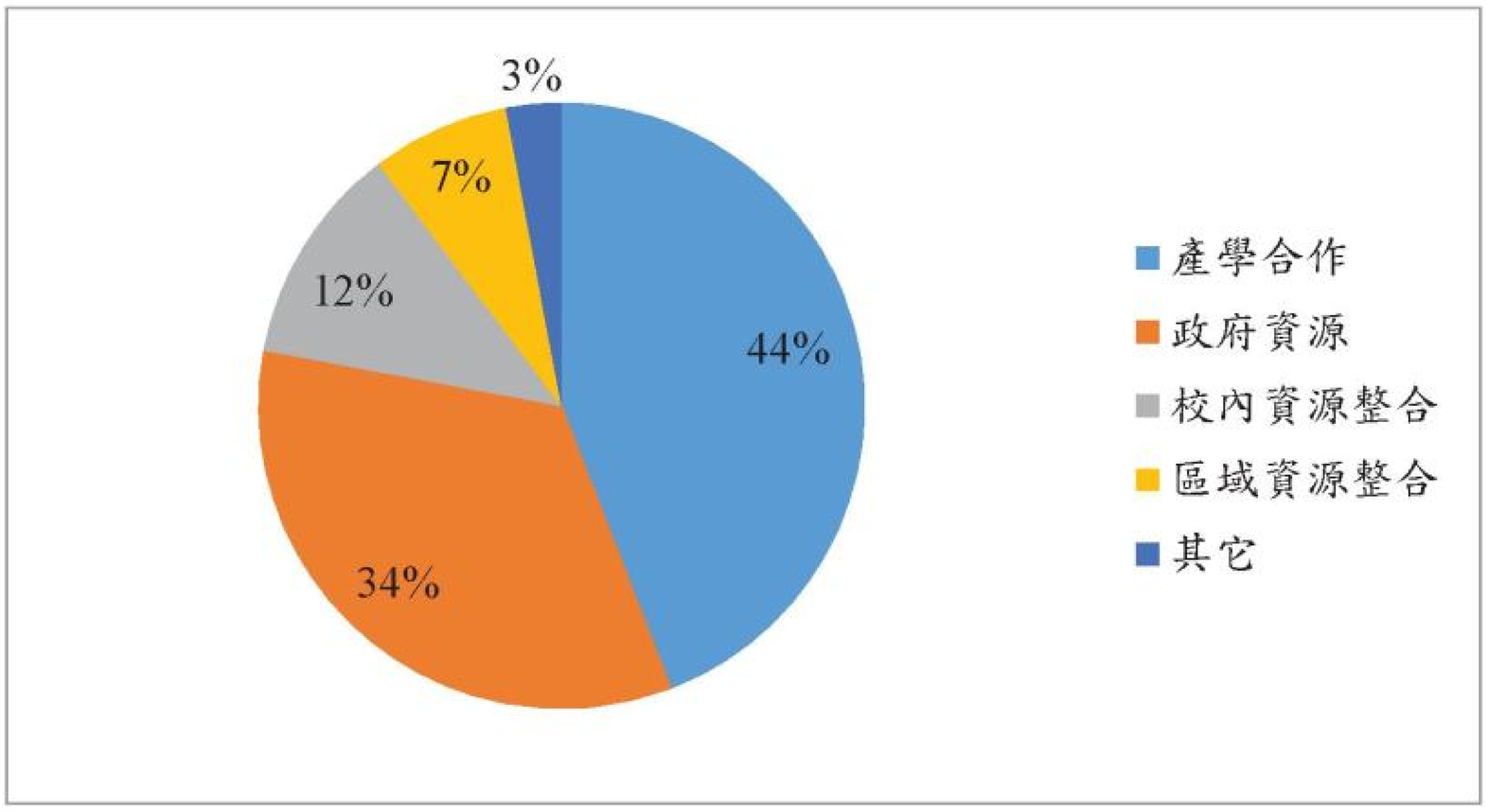
ii. 研發處就輔組亦規劃職涯規劃加油站的空間，包含「電腦工作區、諮詢晤談區、模擬演練區、職涯視聽區及職涯書籍區」，供同學蒐集就業資訊、撰寫履歷自傳等活動用，亦可預約駐點諮商師在此進行晤談與諮詢。

iii. 針對轉系與復學生進行追蹤輔導，協助學生面對轉系與復學後的生活適應。

iv. 根據畢業生流向回饋製作分析報告書，提供各系所教學方向與課程改善之參考，密切與產業接軌，掌握企業人才需求趨勢。

v. 尚在執行中，唯有明確果效可供參考。

Q3：整合資源的成功經驗(含策略及作法)分享(共 79 條回應) -以下為篩選過具代表性回應



1. 結合企業資源進行產學合作(共 30 條回應，占總回應 37.97%)

i. 103 年 2 月 24 日王品集團首度於本校設置全臺「唯一」的「王品集團廚藝培訓暨甄試中心」，本校學生通過培訓與甄試後即可進入王品集團實習與就業；此外，本校 6 月 13 日亦與全國最大茶飲集團春水堂建立策略聯盟伙伴關係，證明本校完善的餐飲設備與強大的師資所展現的辦學績效，獲得業界極大的肯定。

ii. 本校辦理產學合作目的在於使學生透過校外資源有更多機會參加校外實習（例如：南區發展策略聯盟-屏科大），並協助辦理建教合作，以達學以致用，縮短學生之學用落差。

iii. 本校一個院系所合作簽署的各類產業，以及「綠色能源」、「精密機械產業」、「流通體系」、「智慧城市」、「材化纖應用」、「會計財務」、「醫療體系」七大產學聯盟，提供企業夥伴全方位服務，以及透過教授帶領學生落實所學的「提早參與」，把產業拉近學校扎根大學教育的「提早介入」，讓學習與就業無縫接軌。讓產業脈動鏈結大學教育，才能培養學生具備符合產業需求的能力。李秉乾校長指出，逢甲要養成學生「學用合一」的關鍵能力，要使畢業生就業是能學以致用、發揮所長、必要分關鍵就是產學合作。從 2013 年 8 月起，李秉乾校長帶領校、院、系積極打造產學聯盟，合作關係除了技術交流、人才培育、企業資源挹注，刺激逢甲大學研發技術與加乘教學品質，使學校課程設計與人才培育更貼近業界需求外，最獨特的是大規模學生專業實習計畫，由專業人士擔任業師，帶領學生培養進入職場的技能，藉此讓學生提早體驗、業界提早介入，讓學生與職場無縫接軌。

iv. 至今已與 200 多家企業建立產學鏈結，聯盟企業包括全世界通信麥克風、送受話器等手機零組件最大製造廠美律實業、塑膠零件模具產業翹楚谷崧精密工業、全球鏈條最大製造供應商岳盟企業、馬來西亞最主要物流公司 KK 集團等。產學聯

盟「企業提供實習機會」的概念進化成「學校與企業聯合培養企業所需專才」的產學合作關係，藉由將企業所需專長及企業亟需解決之問題納入大學專業學程，並以專題或論文型式提出解決方案。

v. 本單位與亞太經營家協會簽訂好聯誼交流合作備忘錄，簽訂內容包括提供卓越會員至東海大學做企業經營經驗分享演講、會員協助提供東海大學同學們徵才與實習機會和邀請會員擔任本校業界 mentor，協助學子在職涯發展的成長等等。

vi. 結合慈濟志業體資源以及慈濟懿德會的企業資源提供學生企業參訪、企業用人求才講座、模擬面試、就業博覽會等校園徵才機制。

vii. 整合測驗公司、人力銀行與校內其他單位，依據學生興趣方向，提供社團參與、通識選課及最新即時就業資訊。

viii. 參訪新加坡新翔集團等海外企業，建立校外質資源網路與聯盟。

ix. 聯合中國科協，共同辦理中國玉山實習

x. 辦理廠商聯合面試、就業博覽會、引進業師教學、辦理企業參訪。

xi. 開設產業研發碩士班：透過企業主動結合學校提出產業研發碩士專班計畫，由企業負擔部分培訓費用，其課程內容、師資與招生對象以符合產業需求，同時企業承諾雇用七成以上畢業生，創造學生就業機會。目前已與臺積電、鴻海、達方、光寶與中鋼等大廠成立產業研發碩士專班。

xii. 與企業合作開設各類學程/課程：如臺積電奈米技術暨設備工程師學程；積體電路製程先進技術與設備課程；機械產業現況與技術專題；日月光專題。

xiii. 目前本組就業輔導的資源除教學卓越計畫外，大多從勞動部勞力發展署得來，包含大專校院就業補助計畫，或是與人力銀行（如 1111）研發實習資訊平臺使用，或與就業情報雜誌（Career）合作辦理講座、職涯諮詢等。

xiv. 校內在各系設置職涯輔導窗口，校外與 Career 雜誌、宜蘭縣學生諮商心理師公會等單位連聯繫，提供學生職涯輔導資源。

xv. 目前本校教務處於辦理教育部教學增能計畫中，透過與在外創業有成的校友連結建立校友聯盟，將本校學生引進校友所屬公司實習等。尚在執行中，唯有明確果效可供參考。

2. 結合政府資源(共 23 條回應，占總回應 29.11%)

i. 目前本校與勞動部勞力發展署岡山就業中心合作，定期於每週四下午在校園內駐點，提供職涯探索，性向測驗，就業服務，勞動法令諮詢，面試技巧，履歷健診等，鼓勵學生主動諮詢相關問題。

ii. 積極爭取臺南市政府、勞動部勞動力發展署等政府資源，辦理就業講座、創業座談會、企業參訪、名人系列開講、職涯諮詢、職涯探索等相關活動，並申請就業學程計畫。

iii. 單位經常與職訓局、臺中市政府等相關職輔單位配合，辦理相關座談會、講座、單一場場徵才及駐點服務。

iv. 勞動部勞動力發展署規劃校園暨駐點諮詢服務，本校邀請沙鹿就業中心駐點諮商人員至校服務，透過專業諮詢人員的一對一諮詢，協助同學瞭解自我職涯方向、

履歷健診、面試指導等，協助同學做好求職準備，並藉由多款圖卡測驗帶領同學探索自我！

v. 為協助畢業生順利與職場接軌，本校與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署新竹就業中心於 103 年 5 月 13 日在中華大學聯合舉辦「築夢就業中華飛揚」校園徵才博覽會與現場徵才活動，現場邀請了臺灣高鐵、昌益建設、力晶科技等 52 家優質廠商，提供 2,300 個工作機會。經桃竹苗分署新竹就業中心及中華大學統計，現場參加人數超過 1,200 人；少部分擁有碩士學歷的求職者也參與活動。另外現場以高鐵、欣興電子、昌益建設及宏齊科技等公司最受求職者青睞。

vi. 配合此基宜花勞動力分署和板橋就業服務中心辦理「大專生就業轉銜計畫」。

vii. 與勞動部北基宜花金馬、新北市政府就業服務中心持續合作就業資源與各項輔導計畫。

viii. 本校非常重視學生的生涯發展狀況，在學校的中長程發展規劃中，將充分就業列入重要指標、本校的就輔單位也為一級的行政單位（師資培育暨就業輔導中心），策進師培與非師培生的就業、中心也制定就業輔導架構與機制，協助系所有所遵循與適性發展，學校除每年挹注大量之就業輔導經費外，中心亦針對各階段之生涯發展需求與活動屬性向青發署前身-青輔會（生涯規劃等在校生活動）、勞委會（就業媒合等畢業生）及教育部（區域教學資源整合計畫）等政府機關及地方政府（臺中市政府勞工局）與民間機構（鼎茂圖書）爭取經費。

ix. 運用臺北市第一局專業、經費辦理徵才月活動

x. 與桃園地區經濟部工業局工業區服務中心簽訂產學及實習合作計畫協議書。

3. 整合校內資源（共 8 條回應，占總回應 10.13%）

i. 層級不夠

ii. 參與教務及學務會議，推廣小屋的進行。

iii. 與校友會、公共事務中心合作為大型講座或宣傳。

iv. 結合前程規劃處、資訊網路處、資訊學院及語言中心，推動 UCAN 就業職能普測。

v. 整合導師、慈濟懿德會、諮商中心三軌輔導機制，鼓勵慈濟懿德會除了從生活關懷陪伴的角色增加分享生命經歷與職涯知能，成爲學生另類的職涯貴人。

vi. 大一生涯測驗施測與軍訓合作，利用必修軍訓課時間進行，不需另外與導師借課或提醒學生於某時段前來，可有效減少時間安排與學生未出席之情形。

4. 區域大專院校資源整合（共 5 條回應，占總回應 6.33%）

i. 100-101 年度辦理南區區域教卓計畫分享會活動，會中分享本校畢業生流向調查、學生技術證照系統等相關作業與外校人員互相交流經驗。

ii. 成立農業生技產業教學實習推動中心：本校管理學院與生物科技中心結合雲嘉南教學中心與臺綜大大學系統資源合作成立農業生技培育計畫，針對在校或畢業學生，以及已就業但仍尋求相關進修管道之專業人士設計一系列的課程，解決學校教育與企業人才需求的學用落差。由本校生物科技中心成立農業生技產業教學實習推動中心，邀請產官學研、企業管理、智財、技轉、財務、法規相關單位專業人士籌組人才人才培訓輔導團，使課程的設計能符合專業發展與企業之所需。

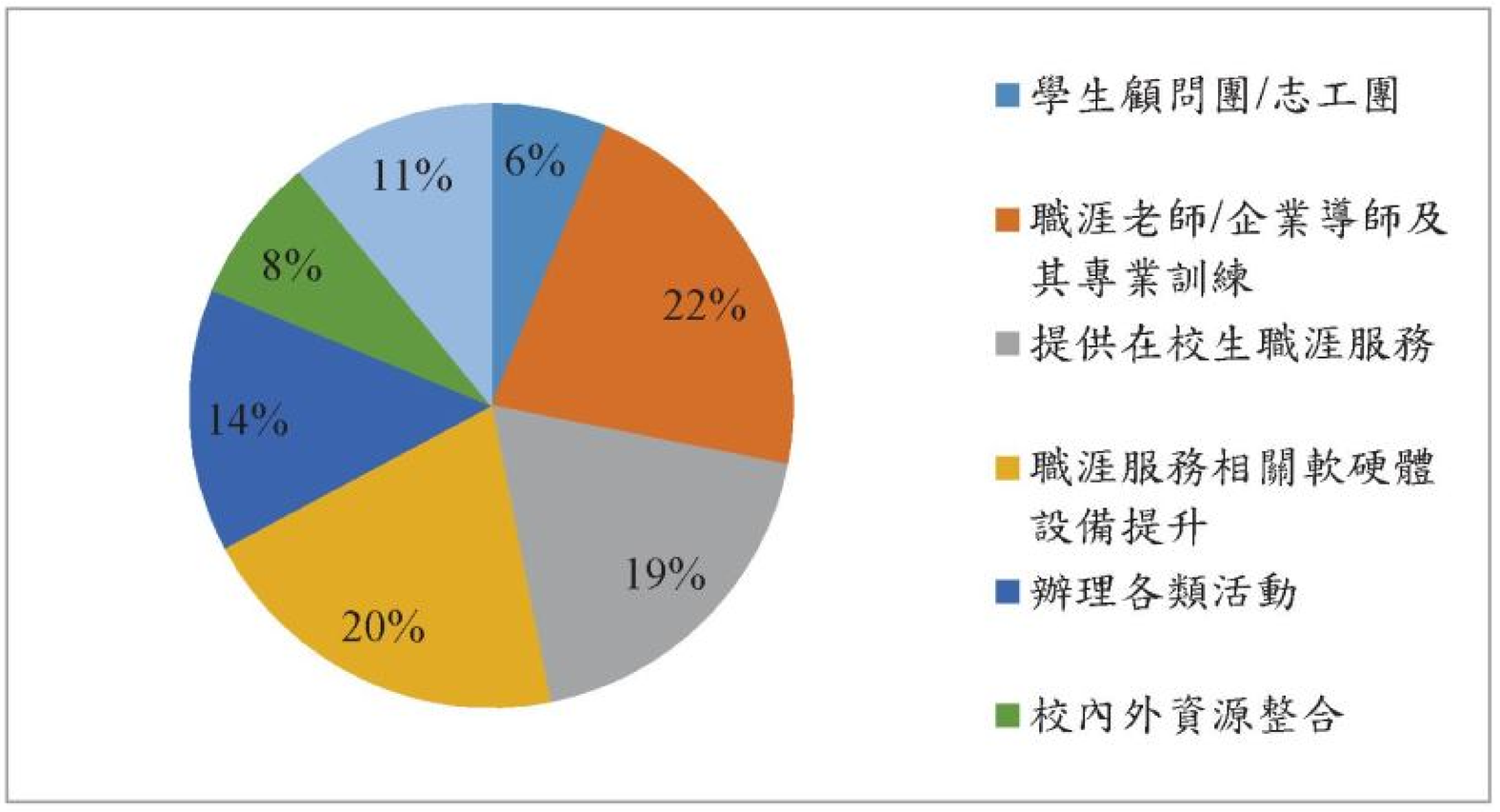
iii. 本校與國立中山大學、國立成功大學、國立中興大學共組 T4 臺灣綜合大學系統，不定期合作並交流學務工作之相關資源及執行經驗。

iv. 與高雄醫學院建立發展策略聯盟。

5. <u>其它(共 2 條回應，占總回應 2.53%)</u>

i. 財務資源採多元分散原則與外部公私及非營利部門策略連萌，避免財源不穩定衝擊業務發展。運作講求策略，強調策略規劃功能。同時所有活動執行採委外招標模式，鼓勵校內師生參與，了解並建立本校職涯輔導慣性。所有活動皆設立可衡量、多層次績效，採結果導向，與教師績效、系所績效結合。

Q4：其它 貴校職涯輔導工作的成功與特色經驗分享(共 64 條回應) -以下為篩選過具代表性回應



1. <u>學生顧問團/志工團(共 4 條回應，占總回應 6.25%)</u>

i. 組成學生顧問團隊，輔導同學中英文履歷及面試技巧，該團對由碩博班生組成

ii. 就業輔導室成立就輔志工隊，於開學期間協助就輔室同仁辦理各項就業輔導及職涯輔導相關活動，以解決人力不足的問題及使學生「做中學，學中做」培養就業力。

iii. 103 學年度起與學務處協商會辦於個班級設置「職涯事務股長」，傳達相關就業訊息，並於幹部訓練時傳達本學期職涯相關講座及駐點諮商等活動期程，班上同學得知訊息之後，詢問度頗高。

2. <u>職涯老師/企業導師及其專業訓練(共 14 條回應，占總回應 21.88%)</u>

i. 規劃「一班一顧問」目標每個畢業班都能有專業『企業導師』，對每位學生做一對一的諮詢或企業駐診服務，隨時協助同學釐清職場競爭優勢，以期適才適所地過渡到就業市場，提高學生就業率。

ii. 職涯跨領域導師制度：於各系所建置之職涯領域導師，提供老師職涯輔導基礎課程制培訓，協助學生初步之就輔資源整合與問題釋疑，並以社群方式經營，結合老師們之專業能力與職涯經驗，以期增進學生職涯與跨領域輔導制度之完整性。

iii. 各班級有專屬的就業輔導長透過就輔金三角機制落實學生職輔成效。

iv. 辦理應屆畢業班導師職涯輔導講座，提供職輔相關知識與技能，以提升導師對同學之職涯輔導成效。

v. 102 年度已辦理職涯輔導種籽教師培訓營，本校將近五分之一教職員已參與活動，未來將辦理大小型研習活動，加強與提升教職員對於職涯輔導的觀念與技巧，期能推動各單位皆能加入職涯輔導的行列。

3. <u>職涯服務相關軟硬體設備提升(共 13 條回應，占總回應 20.31%)</u>

i. 本組規劃一專屬空間-「職涯規劃加油站」，空間劃分為五大區域：電腦工作區、諮

商晤談區、模擬演練區、職涯視聽區、職涯書籍區，提供學生有關生涯規劃、求職技巧與職涯困擾諮商之相關資源。

ii. 設立職涯服務專屬空間，含校友俱樂部、就業面試模擬室、成果展示區、數位典藏區、職涯諮詢室等。推動職涯業務。此外，提供多元空間合作與借用措施，供校內外各單位使用。

iii. 發展「生涯諮詢屋」，諮詢室全天候開放諮詢。

iv. 大學生的每個學習階段與對職涯輔導的需求皆不同，因此本校以第一哩到第四哩的概念，階段性規劃建置職涯輔導教材，於華岡職涯網建置「線上講堂」，提供職場新知與 24 小時線上學習最佳管道。

v. 結合本校學習歷程數位管理平臺與諮商中心活動，推動一系列之 E-portfolio 生涯歷程推廣活動，鼓勵本校學生使用平臺並主動填寫生涯歷程檔案，增進未來就業競爭力。

vi. 就業媒合諮商中心。

vii. 推動畢業生追蹤平臺，方便各系與系友保持良好互動。

viii. 畢業生就業平臺建立（自建平臺、問卷兼顧教育部定題目、校級題目及系所特性分母卷、子卷設計。）

4. <u>提供在校生職涯服務(共 12 條回應，占總回應 18.75%)</u>

i. 輔導學生就業前會利用 CPAS 職業性向測驗，讓學生了解自我能力與職業興趣方向。在學期間吸收養成職場倫理與專業態度，認識職場需求與企業文化，累積職場經驗與實務能力，畢業後進入職場求職時，會較容易找到適合並與自己興趣吻合的工作。

ii. 本校從學生大一就開始進行 UCAN 職涯適性測驗，及早職涯探索及體驗，逐步強化以銜接個人職涯學習歷程。協助新生了解自我性格特質，透過職涯適性測驗，大一至大四藉由班級導師諮詢機制，職場通識課程，進行升學與就業之職涯規劃輔導。整合教育部大專校院就業職能平臺（UCAN）及並藉由具職涯輔導專業之測評公司（PAC）提供「熊麻吉線上測驗」，進行「生涯興趣測驗」及「工作價值觀測驗」。

iii. 開設中繼課程：職涯中心與心輔中心合作，開設中繼課程「新生講座-自我探索及生涯規劃」，開放全校學生選修，協助學生於畢業後銜接至社會時，能思考選擇其適才的生涯發展，內容包括自我探索、個人成長、領導人才培育、職場態度、就業準備等，以協助學生尋求自我認同，知己（了解自我）與知彼（瞭解外在環境），建立信心，進而找到人生的目標和方向。

iv. 本校職涯發展中心積極規劃完整大學四年的職涯輔導系統。依各年級職涯發展重點，分為：(1)大一探索期：引導新生瞭解職涯資源，即早體認自我與職涯探索的重要性。(2)大二養成期：進行班級職涯座談與多元職涯輔導活動，並推動學生參與職涯測評與發展工作坊，瞭解自我強項且逐步釐出職涯發展方向。(3)大三強化期：接續大一至大二累積之職涯知能，鼓勵學生積極參與認識職場世界之實作活動，從體驗中學習，扎實累積職能資本。(4)接軌期：整合前述累積之職能資本，

從校園邁向職場作轉銜準備。

v. 本校為鼓勵學生積極參與各職類專業證照考試，取得專業證照本校訂定學生報考專業證照報名費補助要點，努力推動各系專業證照之課程輔導及參加證照考試，有效提升學生考取各類證照比率，藉以提升專業技術能力及就業競爭力。

vi. 本中心針對學生運動員給予隨隊運動心理諮商服務，有同學曾提到因隨隊心理師給予心理支持與鼓勵，不僅了解自己未來發展方向，對於運動表現也有穩定提升的跡象。

5. 辦理各類活動(共 9 條回應，占總回應 14.06%)

i. 於 102 年辦理決戰職場伸展台-上班族服裝造型比賽。

ii. 於 102 年辦理敬業的職人-職涯攝影展。

iii. 辦理校園徵才系列活動，邀請與科系相關企業之高階主管到校辦理徵才說明會，提供學生工作機會外，並教導學生履歷撰寫與面試技巧，經由實況演練，提升學生求職實戰經驗與求職競爭力。

iv. 辦理小內履歷自傳比賽，鼓勵同學於在校期間即完成個人之履歷自傳，藉以學習自我包裝行銷，凸顯個人求職優勢與競爭力，並遴選優秀作品功其他同學觀摩與爾後求職參考運用。

v. 本校雖然就輔、職涯輔導人力不足，但盡力給予學生們最好的服務，定期辦理徵才活動，專題講座，實習訪視及校友經驗分享。

vi. 辦理校園人才博覽會為畢業生媒合工作。

6. 整合校內外資源 (共 5 條回應，占總回應 7.81%)

i. 與畢聯會及系所合辦畢業生職涯輔導講座及校園徵才活動，提高職輔活動宣傳成效與學生參與率。

ii. 結合慈濟志業體資源，依造不同學院不同系所特色與不同志業建立產學合作，增加就業機會，例如：教育傳播學院傳播學系跟人文志業中心產學合作；人文社院學院社工系與慈濟慈善基金會產學合作，增加學生就業機會。

iii. 與高雄市政府勞工局訓練就業中心合作，成立「校園就業服務臺」，定期由政府就服人員於校園駐點，提供相關諮詢等就業服務。

iv. 目前與分署合作職涯諮商一對一，成效不錯，學生反應熱烈。

v. 與系所共同辦理勞動部校內就業學程計畫，協助學生提高職涯能力，增進職場競爭力及順利與職場接軌。

7. 其他(共 7 條回應，占總回應 10.94%)

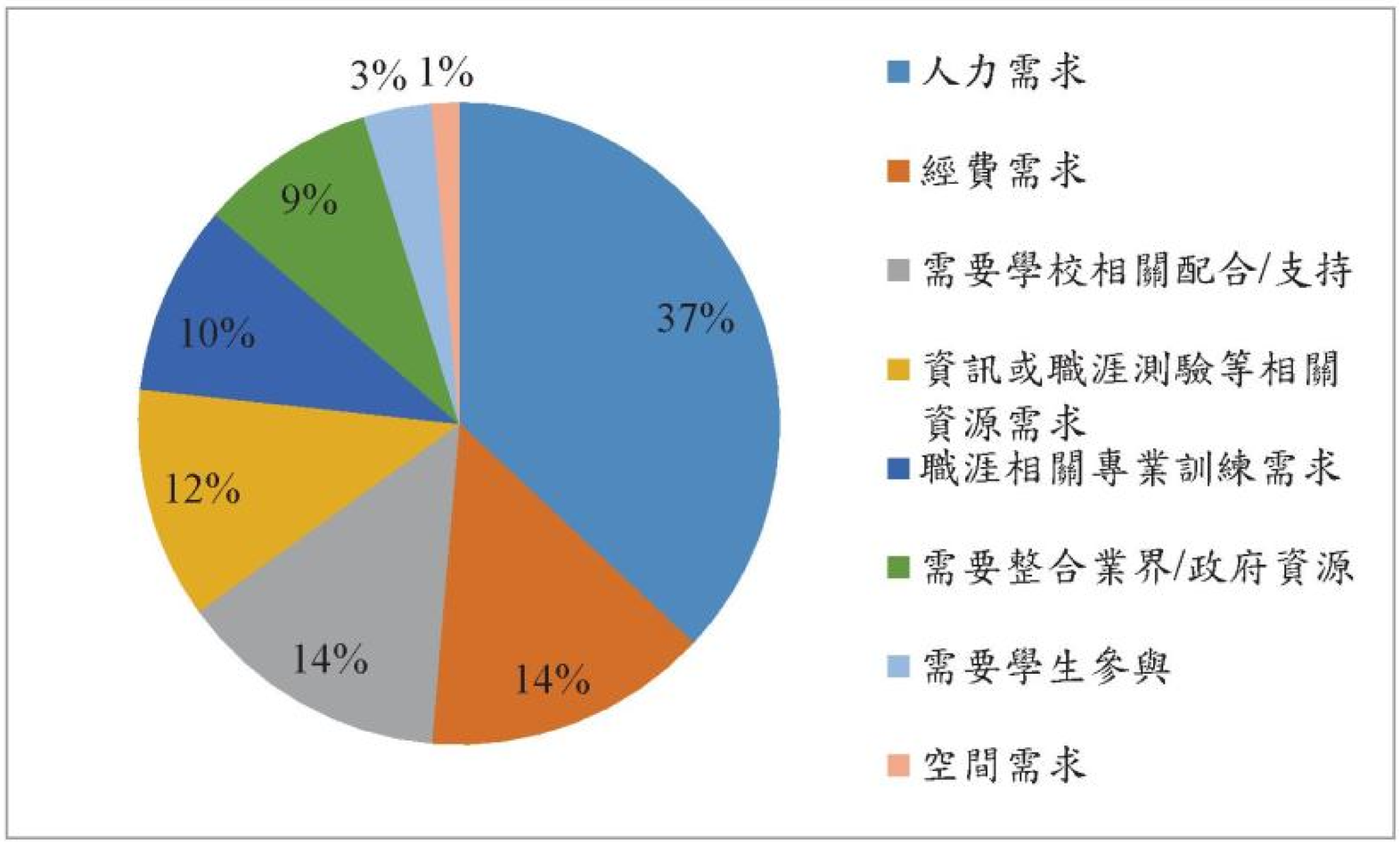
i. 重視活動行銷與宣傳，活動設計必有亮點，吸引媒體採訪。

ii. 強化校友聯絡網路與延伸校友關懷服務，運用校友就業滿意度調查及雇主滿意度調查回饋資源，加強各科系課程規劃的廣度與深度。

iii. 102 年 12 月份本校針對畢業後一年及二年的學生所做的「畢業生流向調查」成果顯示，順利就業及升學者近 80%，且就業者中，約 86%在三個月內即找到工作，表現相當亮眼。

iv. 熱心奉獻，無怨無悔。

Q5：請問 貴單位在推動全校職涯輔導工作方面，最迫切需求的資源為何？ (共 144 條回應) -以下為篩選過具代表性回應



1. **<u>人力需求(共 54 條回應，占總回應 37.50%)</u>**
   i. 因中心業務日益增加，人力卻相對縮減。全校性職涯輔導工作多元、人力資源需求量大，為目前最缺乏之資源。
   ii. 職輔工作除了職輔外，各校有兼做校外實習、證照檢定、校友會業務量相當龐大，心有餘而力不足矣。除辦理職涯輔導活動、就業博覽會、就業推介、國考集體報名等工作項目外，尚有畢業生流向，雇主滿意度調查等工作。
   iii. 人力異動頻繁，人力不足。
   iv. 編制專人員額，避免人員頻繁流動，造成專業經驗無法累積以及組織培育人員的耗損。
   v. 配置合理且兼專業的就輔人員或留任既有優秀的專案助理。
   vi. 最迫切需求的資源是人力，為有效提升學生就業力，本校之生涯職涯輔導規劃，從建立大一大二學生的生涯規劃概念和知能，至加強大三大四學生的具體職能並提升其求職能力，因此辦理之方案、活動多元豐富、場次多，學生回饋也相當好，惟人力上持續有不足之感，職涯輔導人員工作負荷相當重，也因人力不足，必須割捨部分方案或活動無法辦理。
   vii. 本校 1 萬 2 千多名學生配置 4 名人員處理職涯輔導相關業務，再加上相關政府單位對學習成效就業力的重視，及企業需求逐年擴增，以致職涯輔導業務量不斷的增長。本校在有限的人力下，不得已暫不辦理其他原本設計的業務，或壓縮活動辦理的次數與時間。
   viii. 目前本組編有 3 人，其中組長另兼任服務學習組組長及校友會秘書長，餘職涯發

展、就業服務業務等專職１人，面對六千餘人的有關工作負荷相當重，不力人員留任。

ix. 本校職涯發展中心目前編列中心主任１名、約用助理１名、專案助理１名、雖可透過以校內單位合作方式辦理相關活動，但在中心人員上仍是不足。

x. 各校需有２名以上正式編制專職人員分別辦理活動統計追蹤及職涯諮商業務。

xi. 本校編制麻雀雖小五臟俱全，面臨學生運動員的族群渴望給予更多支持及資源，讓學生運動員不論是轉戰其他領域或是競賽成績上都能有所助益，本校諮商心理師目前雖聯合體育研究所學生共同輔導學生運動員，但體育研究所學生在於專業領域上面仍需提升，而本校全職諮商心理師僅一位，於人力上恐無法負荷全校心理諮商陪伴及輔導，遑論針對職涯輔導。

xii. 職輔人員專業素養不夠，現多為約聘人員，流動較頻繁，22K 方案、教卓、身障缺等，無法全然聘用有專業背景人員。

xiii. 沒有人力、目前本校並無任何專職職輔人力。

2. <u>經費需求(共 21 條回應，占總回應 14.58%)</u>

i. 中心目前進行畢業一、三、五年畢業調查業務，但因校內頂大經費無法支應，正尋求各項經費支援

ii. 在辦理大型活動講座時，因經費便列預算有限，使得作業上無法僅能縮編，在預算不足情況下，不免減低人力，在於一開始的活動規劃下，及活動執行時就得必須多功能使用，如經費預算足夠，則可預估的經費預算則較爲寬鬆，相對在籌備活動時以及辦理活動時，即可順利進行。

iii. 政府編列職涯輔導預算與活動支持/經費校外申請補助案。

iv. 穩定的經費來源，才能安心規劃，發展必要業務，否則面臨擴展了卻收不回的困境。

3. <u>需要學校相關配合/支持(共 20 條回應，占總回應 13.89%)</u>

A. <u>需要學校支持</u>

i. 獨立一級單位，統整規劃校內輔導資源，並已有足夠權利及財力推行職涯輔導工作。

ii. 本組為學務處下的二級單位，有關推動全校職涯輔導工作方面要有成效需要由上而下整合教務、學務、通識、國際事務中心及院系所課程等政策，針對沒有見習/實習的系所提供學生各類就業學程的機制。

iii. 提升校內層級，才能順利整合教務、學務、系院、產學、企業等資源。

iv. 應由較高層級的單位裏帶領執行，較有立場促進資源整合及運用，且多數學校是由研發處或就服單位執行，本校諮商中心目前能發揮空間有限，甚爲可惜。

v. 職涯輔導的工作範疇界定、業務再設計及整合。

B. <u>需要全校老師支持</u>

i. 全校老師的心態，能夠配合各計畫之進行輔導學生。

ii. 需各系人力配合，尤對畢業生流向部分。向學生取得個人資料授權不易。

iii. 全校職涯輔導工作並非僅依賴職涯輔導單位，真正站在輔導學生第一線的是導

師。然導師已非常繁瑣，加上對於職涯輔導議題並無足夠經驗，欲透過現有導師制度協助推動職涯輔導實屬困難。

4. 資訊或職涯測驗等相關資源需求(共 17 條回應，占總回應 11.80%)

A. 職涯平臺

i. 建議主管單位可建立一套標準共通的職涯（生涯）系統平臺或課程手冊，讓學校有一遵循（參考）目標，各校可在依據學校的特色或發展，作修改或建置，這樣各校間的差異就不會因經費的不足等因素，而有很大的落差。

ii. 業界實務專家平臺，如校內辦理演講可申請專家到校演講，或是顧問團可針對職涯問題操作給予協助及諮詢。

iii. 辦理職涯活動及推廣職涯成長時可供參考的資訊來源（如資訊整合平臺之類）

iv. 工作職場與產業趨勢各項分析資料之取得。

v. 就業、實習媒合平臺。

vi. 加強 E-P 系統。

vii. 學生資料庫的整合與即時更新功能。

B. 畢業生流向調查工作之簡化與分析

i. 各校為了解職涯輔導工作的成效、流向追蹤及學習成效需花費極大巨大的時間成本與人力成本。本校為建置追蹤與流向問卷系統除與相關單位共同配合（包含教學單位、計中與其他行政單位）外，更需花費相當多的資源蒐集學生資料與分析資料。目前僅就校內現有資源進行系統建置與資料分析。

ii. 追蹤系統與數據資料分析支援。

C. 測驗工具：目前最需要可否運用職輔工具，對應屆畢業生作職涯診斷，能使學生事先了解職涯興趣，或是增進自我了解職業性向，以達到協助學生在畢業前作出適合自己之職業選擇。

5. 職涯相關專業訓練需求(共 14 條回應，占總回應 9.72%)

A. 專業人員的訓練教育

i. 免費的在職專業訓練、職涯輔導專業知能

ii. 國內健全並具公信力的職涯輔導訓練與認證單位，協助學校培訓職涯輔導人員。

iii. 應包含人力培育所需之專業與專業輔導工具。有關人力培育所需之專業又可分為高更新性與低更新性，高更新性包含國內外產業資訊、新型態工作與職務類別、企業需求等以提供不同的就業需求；低更新性包含專業證照及輔導知能等知識技能，如 GCDF 全球職涯發展證照、職涯發展理論與實務諮詢與溝通技巧。職涯輔導人員需另外花費時間與經費做在職訓練。

iv. 職能診斷之後，沒有專業能力為學生做解釋。

B. 校內導師訓練：教導師輔導學生局限於課業學習與生活輔導，對於關懷學生之興趣與職涯規劃、產業大戰趨勢較為缺乏。

6. 需要整合業界/政府資源(共 13 條回應，占總回應 9.02%)

A. 職涯資源缺乏整合與連結、缺乏產業相關資訊、與產業之間不易互動。

B. 欠缺較大規模之大廠商合作、校徵活動期待大企業參與。

C. 本校為綜合大學，欲推動校內外實習實屬不易，特別是人文藝術、社會科學類特定學群之系所，欲尋找與專業相符且具保障的實習環境更加困難。如何協助學生就近實習，以提升職場競爭力與專業能力實為目前重要課題之一。

D. 政府機關校園深耕，至本校舉行職涯輔導相關活動。

E. 臺北市青年職涯發展中心提供之職涯服務資源

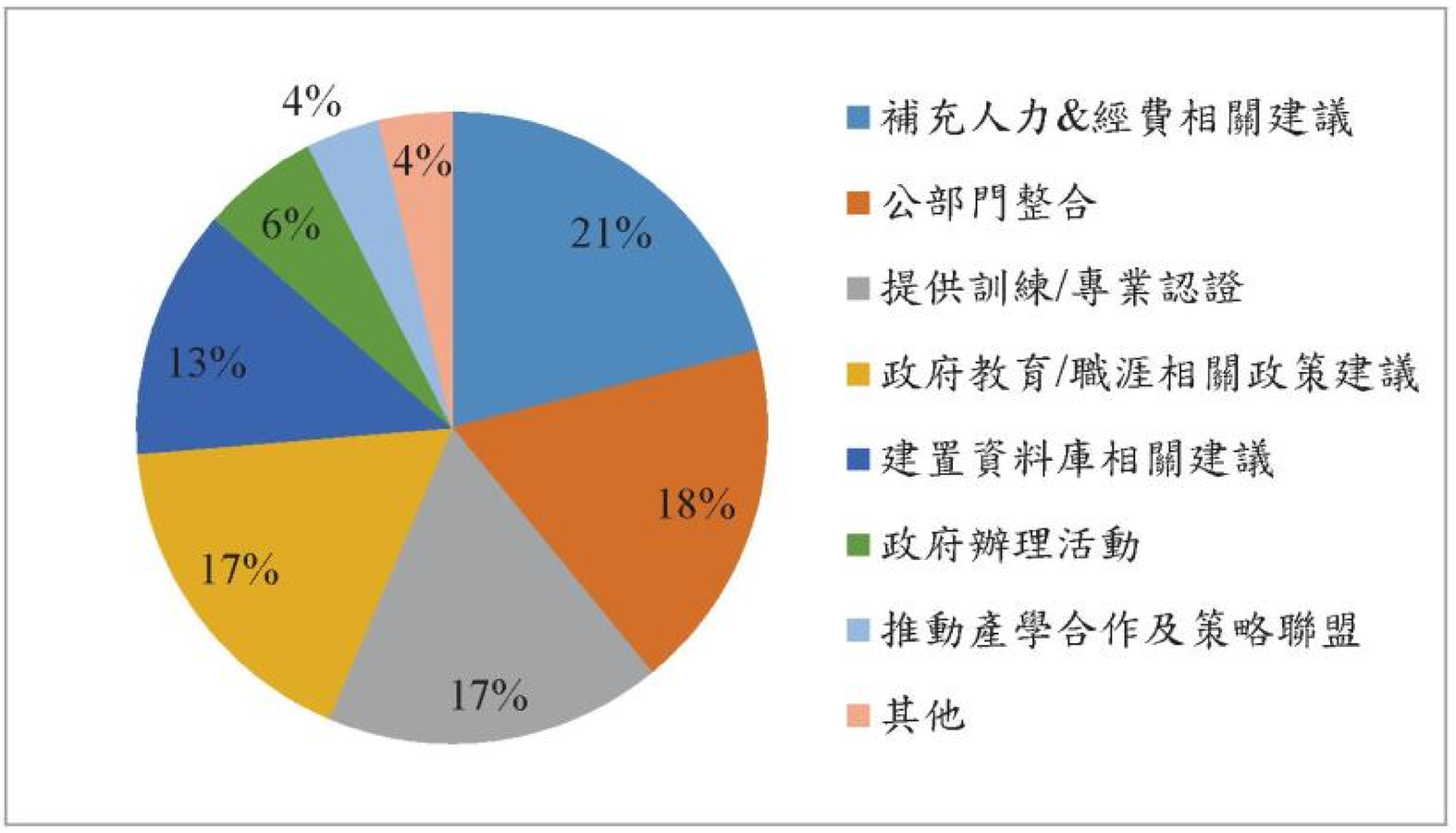
7. 需要學生參與(共 5 條回應，占總回應 3.47%)

A. 本校為使畢業生達到「畢業即就業」的目標，研發處就輔組及各系所對於就業輔導工作皆不遺餘力，期藉由辦理職涯相關活動協助學生規劃自我職涯發展，但由於現在的學生都很有自己的想法，主動參與就業輔導活動的畢竟是少數，本單位最迫切需求的資源為吸引學生參加活動的誘因如何增加學生參與就業輔導活動的參與率，降低學生對於職涯輔導活動的冷漠感，以促進學生藉由職涯輔導活動內化而增強自我職涯競爭力，這是本校必須思考及努力的目標。

B. 加強家長對職涯輔導之認知與溝通。

8. 空間需求(共 2 條回應，占總回應 1.39%)

Q6：請問您對於政府相關單位協助大專校院職涯輔導工作還有何具體建議？(共 134 條回應) -以下為篩選過具代表性回應



1. 補充人力&經費相關建議(共 28 條回應，占總回應 20.90%)

A. 補充中心人力

i. 支援人事成本（可比照心輔師人力，由教育部支援人力，辦理職輔相關業務）
ii. 比照 12 年國教在各校編制中增加職涯諮商專職人員。
iii. 請參考資源教室模式、增加人力和經費。
iv. 提供專業職輔人員，駐點各校或供申請。
v. 設立職輔人員獎勵制度，提升士氣。

B. 經費補助

i. 教育部教學卓越計畫補助辦理職輔活動、校友回訓課程。
ii. 請增加補助職涯宣傳與行銷費用，此費用補助項目（不贊助廣告費用）以設計感宣傳品或小禮物為主，作為學生或來賓參加活動誘因。
iii. 活動補助能依學校特性有人數規範的彈性，以及經費彈性。
iv. 如以補助的方式協助各校的職涯輔導工作，在補助項目及經費使用方式上，建議能夠盡量彈性，太多限制使經費使用困難，且需花費很多人力在行政作業程序上。
v. 應簡化核銷程序，如：活動核銷時要附圖檔及說明很費時。
vi. 各項活動補助不要只求量，也要重視質。

2. 提供訓練/專業認證(共 23 條回應，占總回應 17.16%)

A. 提供專業訓練

i. 希望政府單位協助提供足夠經費，讓學校廣設職涯諮商師培訓課程，或多舉辦職涯輔導種子教師培訓工作坊，協助教師取得職涯輔導相關專業證照，提高教師職涯輔導能力。

ii. 加強教師的實務經驗，要求教師勿只做個鑽研研究的學者，要有能力教導學生謀職。

B. 輔導專業證照

i. 建議辦理職輔單位承辦人員有關職涯輔導專業培訓及輔導職輔人員取得職輔專業認證或證照。

ii. 建立專業輔導證照，法制化輔導機制。

iii. 結合學會資源，設定專業人員認證標準。(學會專業認定，非國家考試)

3. 公部門整合(共 24 條回應，占總回應 17.91%)

A. 資源整合

i. 政策整合，而非各項計畫都單獨進行，其實很多時候是在做重覆的事情，而學生不過那些。資源重覆造成浪費，推動的人員也有心無力。

ii. 公部門對職涯輔導工作，橫向連結、專一致、有重疊，造成資源浪費現象。

iii. 政府相關單位如勞動部、教育部、科技部各相關單位能夠資源整合與連結。

iv. 部會整合資源。例如：以職涯輔導為例，同性質的業務推動來自於勞動部、勞工處點，尤其是職涯諮詢，以小規模學校來說，能辦理的內容有限，可提供的生源亦相同有限。

v. 若勞動部經費可以放寬標準，給大一至大三學生使用，學校能做的事更多。

vi. 勞動部推動就業學程計畫含職場體驗至少 80 人時，其性質實為校外實習，唯期限不長，效果有限。此外，就業學程需於既有學分表另新開課程。因此，可以發現勞動部的業務亦有深入大專校院的在校學生。唯，課程、實習等與教育部推動之校外實習、產業學院、實務增能等計畫有許多共通之處，相互重疊。建議，兩部會相同業務者可以互相整合，業管單位統一。

vii. 就輔經費的提供，可應用在實習以促成「實習-就業」一條龍。

B. 資訊整合

i. 各地方政府就業資訊應整合，因爲大學生來自各地，學校才能提供給學生完整就業資訊。

ii. 學生相關（畢業生或在校生）資料可採共同制，較不會增加作業人員公文往返之作業。

iii. 勞發署勾稽系統勾稽完成後可回饋各校。

iv. 妥善運用和各大專校院索取學生資料，避免重復資料上傳，增添作業困難情宜，辛苦了！！

v. 政府部會間應相互整合，以畢業流向機制而言，學生畢業前已同意提供資料供勞動部勾稽就業保險狀態，且承諾次資料將可用於校務基本資料庫之就業率，但在 103 年填報校務基本資料庫時，又要求學校提供應屆畢業生就業率，讓學校不知何從。此外，自 94 年起，教育部委託國立臺灣師範大學建置畢業生流向調查平臺，了解全國大專生就業動態，但自 102 年平臺關閉，103 年又重新委託資策會開發另一平臺調查畢業生流向，但在此平臺會議中，表示此平臺可能運作 5-6 年後關閉，如此缺乏長遠規劃之政策，令學校無所適從，希望相關單位能有效整合

資訊，且作百年教育政策方針規劃，讓畢業流向調查所得之寶貴資料，除能為學校所用，更能為國家進步之動力。

4. 政府教育/職涯相關政策建議(共 23 條回應，占總回應 17.16%)

A. 職涯輔導計畫相關

i. 持續就服計畫，轉銜服務計畫執行

ii. 針對身心障礙學生之就業輔導與服務

iii. 學子畢業後就業問題，可以比照研發替代役方式，第一年的薪水由政府買單（企業相對要負責訓練），第二、三年由企業支付薪水（已有可用人才）。

B. 職涯輔導教育政策相關

i. 職涯概念扎根提早實施。應提前推於高中期間，進行職涯定向輔導，以利同學抉擇升學科系，降低選錯科系，學非所用之現象產生。

ii. 就輔的對象應涵括所有年級的學生，不只是應屆畢業生，尤其是低年級學生，使其能堅定心態學習，且具與科系相關的就業藍圖。

iii. 教育政策與時俱進，使高級教育有限度的擴張，真正成爲訓練人才的教育層次。

iv. 教育社會大衆（家長），「唯有讀書高」必須改成「一技之長」，才能在就業市場上獲得欽睞，也獲得有成就的人生。

v. 健全技職體系學生的培養，以及相關經濟結構的設置，使技職生不需高等教育，即可順利就業並且得到有保障的薪資結構。

vi. 持續以「適才適性」該您為基礎，從小輔導學生及家長進行探索，協助學生從事適合自己的學業及職業安排，升學或就業皆可。

C. 重視職涯輔導單位

i. 建議教育部重視職輔單位，提升職涯中心位階，強化功能與人力。

ii. 成立專職部分，編列固定預算，協助大學職發單位永續經營，顯示政府對青年就業輔導議題實質重視。

iii. 建議律定職涯輔導工作之責任單位，勿由諮商中心兼辦。

iv. 增加評鑑機制，督促學校當局重視職涯輔導工作，並變劣適宜之人力與經費，以落實職涯輔導工作。

v. 避免以就業率來檢視學校職輔工作評鑑或以就業率取代就業力指標。

D. 職涯輔導單位定期交流

i. 建議恢復過去青輔會成立北中南區召集學校。為各區所屬大專校院辦理 CDF 系列研習課程以及座談會，不用的學校可交流職輔經驗。

ii. 比照以往青輔會模式，辦理聯繫匯報，同業公會可以有機會經驗分享，互相學習。

E. 職涯教育納入課程：整合職涯系列課程於各系所課程架構中，包括生涯規劃、職場倫理、職場溝通、將非正式課程之活動學分化。

5. 建置資料庫相關建議(共 17 條回應，占總回應 12.69%)

A. 職輔工具：建議政府單位是否研發針對學生職涯輔導之工具，能準確診斷出學生之職涯診斷，除了用問卷外，利用電腦軟體來進一步輔助學生之未來職涯發展，以達到準確效果。

B. 達人資料庫

i. 可提供中部地區職涯相關講師人才資料庫，詳列講師專長與經歷，並附上手機號碼及電子郵件，供中部地區各大專院校辦理職涯輔導講座尋找講師使用。

ii. 希望政府能夠提供一個資料庫，內建專業科目的社會賢達人士聯絡資料，以利舉辦職涯講座時，可供舉辦單位搜尋、參考邀請哪些人來進行演講活動。

C. 學生資料庫：協助學校完成各類學習成效調查追蹤並輔導學生課業，並建立完整資料庫，統計校內重要教育數據，作為提升教學品質之重要參考。

D. 就業資料庫

i. 充實大專校院校外實習媒合資訊平臺、提高「全國就業ｅ網」的可用性。

ii. 建構完整的職涯資訊平臺，提供各產業、職務相關資訊，如發展趨勢、工作內容、人力需求狀況、薪資水準……等，作爲學校職涯輔導工作之重要參考依據。

E. 平臺整合

i. （全國就業ｅ網的興趣測驗 &UCAN）（勞動力發展署就業追蹤系統及大專校院畢業生流向追蹤問卷系統）二系統上傳資訊差異不大、花太多時間處理相同事情。

ii. 建議整合政府相關單位調查相關資訊及系統平臺，以減少職輔人員調查工作及彙整工作。

iii. 職涯平臺之資源（UCAN, CVHS, CCN……等）盼能整合提供各校運用。

iv. 期待能整合職涯輔導資源建置一套整合系統資料庫，讓全國職輔單位統一作業後，提供政相關單位、學校及企業界可以運用各校資料來統計分析制訂政策指導方針。

6. 政府辦理活動(共 8 條回應，占總回應 5.97%)

A. 建議中央政府多多參與中南部職發活動與論壇，聽取各方意見以作爲政策趕進參考。

B. 外部資源資源可前進校園裏，且經由政府相關單位前進校園辦理名人講座，可輪流於各大專院校辦理相關活動，透過成功名人的經驗分享，吸引在校學生參與活動，並給予相關職涯啓發。

C. 申請青年發展署的校園講座，在講座前要協助青年發展署做 10 分鐘的業務簡介，這讓承辦單位有點為難了。建議青年發展署製作簡介影片，供承辦單位於講座前協助播放。

D. 為使學校收到資訊後統整及宣傳，期程不要太短，以免沒有時間知會學生。

E. 政府單位在於職涯輔導工作資源豐盛，但由於接收到資訊的時間點與相關配合的單位與推動上的種種問題，學生沒有辦法享用到政府的美意，非常可惜。所以在職涯輔導工作上非常建議:將政府所擁有的配套措施具體且宣達到各級單位學校，達到事倍功半的效果。

7. 推動產學合作及策略聯盟(共 5 條回應，占總回應 3.73%)

A. 持續推廣區域產學合作、輔導大專校園與鄰近產業建立合作關係，協助學生得以就近實習。

B. 增加學校與企業溝通的橋樑。

C. 加強跨校的策略聯盟及資源整合。

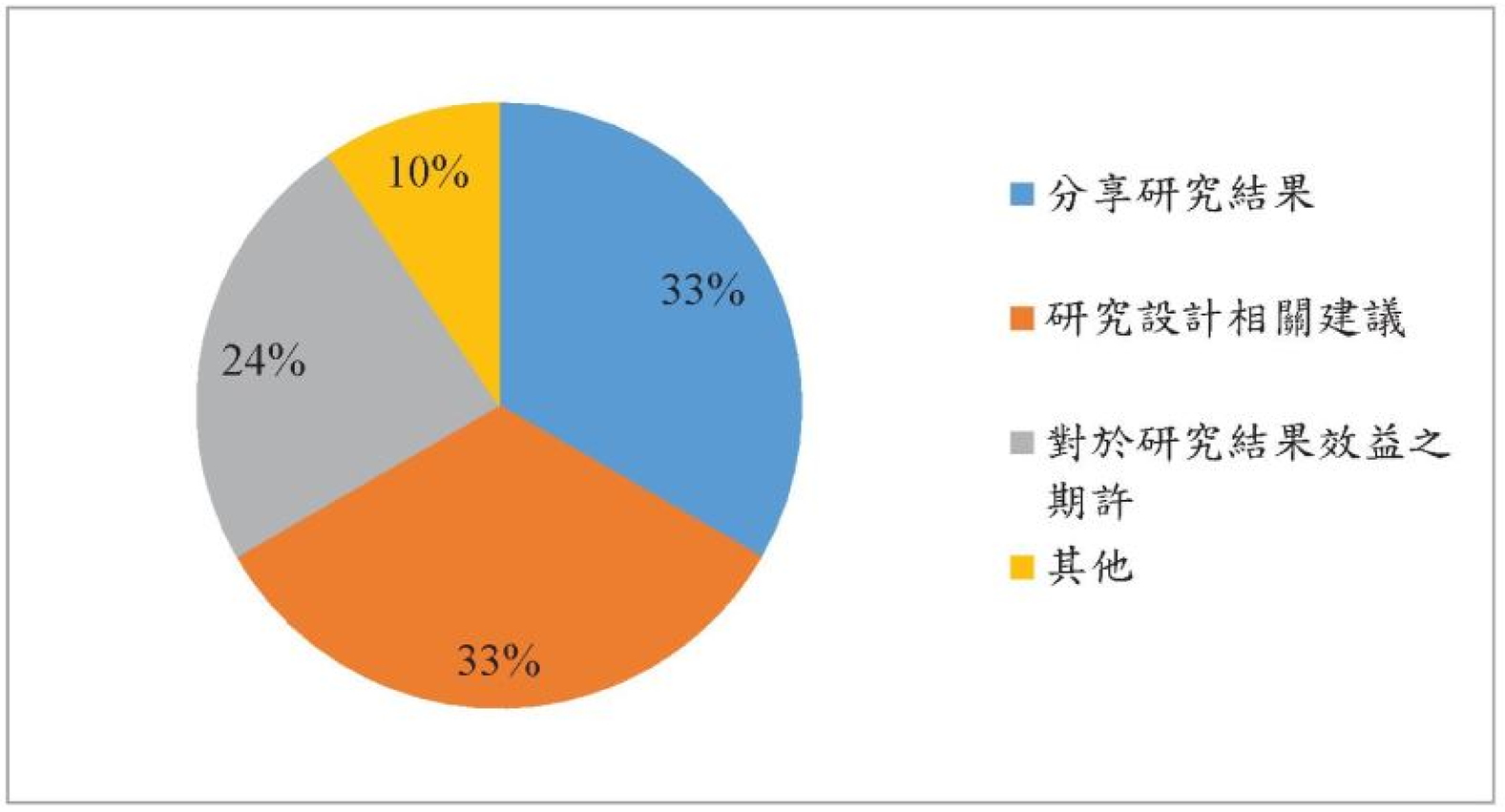
8. 其他(共 5 條回應，占總回應 3.73%)

A. 問題不在輔導機制，而是就業意願。

B. 增加就業機會。

C. 給予和學校產學合作績優廠商公開表揚及獎勵。

Q7：請問您對於本研究計畫有何建議？（共 42 條回應）-以下為篩選過具代表性回應



1. <u>分享研究結果(共 14 條回應，占總回應 33.33%)</u>

i. 辦理研究後資料分析成果區域論壇。
ii. 可以到東部與師生座談，說明相關政策。
iii. 建議每年度辦理區域性（縣市）的職涯研討活動，讓相關單位人員可以全數參與，增加對於職涯資訊的了解，可提供學生更加完善的服務。
iv. 將計劃研究結果制定相關協助各校職輔單位推動職涯輔導的流程或分享各校成功經驗，以利各校職輔單位不會因職輔人員之移動而無法順利推動職涯輔導等業務，亦能運用職輔導師之協助輔導，有效提升學生之專業知能。
v. 應將本研究計劃最終問卷整合結果反饋於各大專校院，針對各校分析問卷結果，詳細列出本校落在哪一個百分點，並回饋於各大專校園。最後，請務必嚴格保護此份資料問卷，不得將本校問卷資料外洩於非本計劃研究團隊。
vi. 針對上述議題給予專業之建議。
vii. 是否可以提供本校一份統計分析？非常感謝。
viii. 貴研究結果盼能針對各學校的問題提供建言，而非只是做做研究，對現況的改善無幫助。

2. <u>研究設計相關建議(共 14 條回應，占總回應 33.33%)</u>

i. 希望能以電子化進行。
ii. 盡量以五點量表的形式去提問，才能提高填答率。
iii. 題目太細，無法確切回答，需各單位配合。
iv. 對跨系所或部門之執行單位的人事和經費無法深入了解。
v. 有聯合執行單位者，應就專屬執行業務分開填答。
vi. 本校職涯輔導工作人員包括諮輔人員及全校導師投入輔導工作，但本問卷未提問此部分。

vii. 既然決定匿名方式處理，問卷不應該請我們填寫校名及職輔單位名稱，這樣才是真正的匿名處理。

viii. 建議以座談會或焦點團體，才了解各校真實面貌。

ix. 問卷題目甚多，以及填答期限趕，只有 9 個工作天，若長一點會更好。

x. 可比較兩岸職輔運作體系、職輔人員在職訓練資源與方式、職輔人員與學生人數比例……等議題。

3. <u>對於研究結果效益之期許(共 10 條回應，占總回應 23.81%)</u>

i. 期未來職輔政策規劃及工作需求，請多考量實際工作單位人力、年資及專業能力之現況，提出可行及具體之政策。

ii. 期望教育部看到私校職輔困境。

iii. 希望本計畫對「大專校院職涯輔導」有提升之效用。

iv. 可以確實影響教育部或國家相關政策。

v. 希望能有效將各校意見反應給教育部或政府單位。

vi. 我們有興趣的是，在研究結果呈現給政府相關單位後，有關當局依此研究所回應出來的政策變化爲何？是否有機會能夠得到回饋與通知。謝謝研究團隊。

4. 大學、科大、專校職涯輔導差異頗大。

5. 學生對職涯發展沒有概念，所以應該從高中職就開始進行職業興趣診斷及培養，於大學入學後即該進行職涯規劃。

6. 感謝各位的辛勞，願大家一起為青年學子貢獻一份力量，加油！加油！！

大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

書　　名：大專校院職涯輔導單位現況與需求探究

編　印　者：教育部青年發展署

出 版 機 關：教育部青年發展署

地　　址：10055 臺北市中正區徐州路 5 號 14 樓

網　　址：http://www.yda.gov.tw/

電　　話：02-7736-5111

執 行 單 位：國立臺灣師範大學

計畫主持人：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系王麗斐教授

協同主持人：亞洲大學心理學系喬虹助理教授

研 究 助 理：郭欣榆

出 版 年 月：104 年 1 月

版　　次：初版

I S B N：978-986-04-4084-3