

# 108 年大專校院職涯輔導主管會議

## 分組圓桌會議討論內容摘要

### A 組職輔業務經營策略

#### A1

引言人 銘傳大學—王智立處長

1. 學校推動職涯輔導，建議多利用 UCAN 平臺，一方面教職員可將學生的職業興趣診斷與系所職涯地圖勾稽，因應產業發展趨勢調整課程內容，以及引導學生修讀相關課程，另一方面也可利用畢業生流向調查調整一對一專業職涯諮詢。
2. 職輔經費來源分為校內經費與外部資源 2 部分，校內經費為：單位預算、學輔經費、深耕辦公室計畫，某些學校另外會利用企業博覽會的攤位租金收入做為單位經費來源；外部資源為：教育部青年署（大專校院推動職涯輔導補助計畫）、勞動部各分署（就業學程、名人講堂）及學校所在縣市政府。
3. 職涯單位同仁可提供職涯諮詢服務，但專業的就業狀況或產業變化趨勢仍不及系所老師，若能有職涯相關課程訓練時能讓系所老師加入是最理想狀況，惟因時間（暑假）及天數較長等原因，系所教師參與意願較低。另目前學校對於職輔人員並無要求須具備證照，但若學校願提供專業訓練/證照支持更佳。

#### A2

引言人 龍華科技大學—王延年學務長

1. 因校內教師教學評鑑分數難拿，建議學校可將職輔相關教材放入排課，或於相關措施中列為評鑑項目之一，增加教師協助推動職輔的誘因。
2. 龍華科技大學有設置諮商中心並有諮商師的人力配置，但諮商師可提供心理輔導，未必能提供「職涯」輔導。就現實面而言，職涯、就業是學生較在意的方面，對此諮商中心能給予的協助相對有限，故本校培養了相關專業師資，讓每系皆有一位職涯輔導老師（職輔師），並與教務處跨單位合作，將相關課程訂為必修課程，確保職輔師有其發揮空間，另因少子化、招生等因素可能導致選修課未必能開成，故列為必修課，教師對此作法的反應良好。
3. 職涯輔導涵蓋範圍廣，龍華科技大學校內無設置類似職發處的一級單位，而是由研發處實習就業組及諮商處分工，研發處實習就業組負責學生實習、畢業調查、證照及競賽三大業務，惟仍偶有業務衝突、職掌劃分不夠明確等狀況。
4. 系所職涯發展需要系上老師長期規劃，只透過辦理一兩次職涯輔導活動難有成效，因為職輔師不比系所教師了解該系，無法期望職輔師認真經營。
5. 大專校院校內活動眾多，職輔處室人手有限，建議一年聚焦辦理一個計畫，

把「亮點」做好即可學生的參與意願（新生醫專）。

6. 金門大學有就業輔導暨校友服務中心為一級單位，有 3 位同仁，辦理就業職輔、實習及校友服務等業務。本校申請政府計畫比例略低，主要是交通問題，因補助計畫經費無補助機票，辦理如企業參訪等機票費用需自行負擔，教師參與申請計畫的意願較低。
7. Q：有沒有針對弱勢學生職涯發展的輔導作法可參考？  
A：有的學校會依次提供津貼給使用職輔諮詢服務的弱勢學生，作為吸引弱勢學生接受輔導的誘因，建議亦可提供工讀或實習津貼等較長期的職場體驗機會並要求學生至少需接受幾次諮詢輔導的作法，吸引學生主動與職輔老師互動，另學生間也能透過口耳相傳得知校內職輔管道，達到類似宣傳的效果。

### A3

#### 引言人 遠東科技大學—蔡文彬學務長

1. 針對辦理就業博覽會，以下建議可供參考：
  - (1)有關提升參與學生人潮量，可由職涯發展單位主動邀請校友相關企業(例如企業老闆、人資或業務主管是該校畢業校友)設攤徵才，一方面加強學校與校友的連結，一方面讓學生知道畢業學長姐的工作成就，好讓學生對徵才企業有感，進而提升學生參與就業博覽會的意願。
  - (2)利用畢業生調查了解哪些是學生滿意度較高的優良廠商，優先邀請廠商設攤，這類廠商相對也較了解學校學生屬性，製造出雙贏局面。
2. 建議可有效發展研究分析的數據，例如可搭配校務發展、學生滿意度、學生 CPAS 差異比較等作歷年資料分析，透過大數據分析資料推動職輔，或許能提供學校可較為具體發展職輔亮点的方向。
3. UCAN 平臺的學生施測數據已可以匯出，透過學校的問卷分析可以比較出自己學生的差異，重點是自己學校學生畢業後，怎麼跟其他公私立大學比？測評工具，但有專業人士可講解測評結果，學生可以得到比較具體的建議，對學生很有吸引力。