

青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議



115年



第二次聯繫會議 會議手冊

主辦機關：  教育部青年發展署
Youth Development Administration, Ministry of Education

承辦單位：  中信科技大學
CTBC UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



9:40-10:00

報到

10:00-10:10

主席致詞

■ 主持人 中信科技大學 葉慶鴻主任、教育部青年發展署

10:10-10:40

大專校院生涯職輔推動事項宣傳

● 「115年大專校院推動生涯職輔補助計畫」結案提醒

◎ 「116年大專校院推動生涯職輔補助計畫」徵件說明

■ 主持人 中信科技大學 葉慶鴻主任

10:40-11:20

補助計畫執行經驗分享(全校類)

■ 分享者 台鋼科技大學 蔡文彬副校長

11:20-12:00

補助計畫執行經驗分享(創新類)

■ 分享者 南臺科技大學 許藝菊教授

12:00-13:00

午 餐

13:00-13:40

補助計畫執行經驗分享(原民類)

■ 分享者 大仁科技大學 邱懋崱主任

13:40-14:20

補助計畫執行經驗分享(見習類)

■ 分享者 高雄醫學大學 陳澤龍助理教授

14:20-15:00

補助計畫執行經驗分享(教材類)

■ 分享者 國立成功大學 周麗芳副教授

15:00-15:10

休 息

15:10-16:10

綠意心旅：手作盆栽與SEL療癒時光

■ 講 師 中信科技大學 張美玲副教授

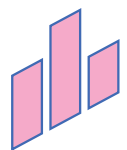
16:10-16:30

綜 合 座 談

■ 主持人 中信科技大學 葉慶鴻主任、教育部青年發展署

Southern District

Contact Meeting



青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

大專校院職涯輔導
推動事項宣導

中信科技大學/葉慶鴻主任



青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

補助計畫執行經驗分享
(全校類)

台鋼科技大學/蔡文彬副校長





台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

115年青年職涯輔導補助南區召集學校 第2次聯繫會議次聯繫會議 暨 116年職涯輔導補助計畫徵件說明會

補助計畫執行經驗分享(全校類)

執行單位：台鋼科技大學

計畫主持人：蔡文彬

副校長兼任學務長

協同主持人：徐金全

副教授兼任教務長

協同主持人：謝觀崢

副教授兼身心健康中心主任





簡報內容大綱

1

計畫團隊與執行能力

2

職輔工作推動現況

3

年度工作重點主軸

4

質化、量化預期成效

5

計畫執行經驗分享



計畫團隊與執行能力



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

- 執行團隊
 - 單位名稱
 - 成員資歷
 - 計畫主持人、共同主持人推動職涯輔導之經歷與成效
 - 團隊成員職涯輔導能力



計畫團隊與執行能力



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

- 執行團隊：
 - 學務處
 - 計畫主持人：蔡文彬副校長兼任學務長(智慧科技應用系教授)
 - 教務處
 - 計畫協同主持人：徐金全教務長兼系主任(智慧科技應用系教授)(曾任代理校長)
 - 協同主持人：謝觀崢(觀光外語系副教授兼任身心健康中心主任)
- 計畫主持人執行計畫(與學生職涯發展或原住民發展相關)：
 - 106-112年，教育部青年發展青年職涯輔導南區召集學校
 - 106-115年，教育部青年發展署職涯輔導補助計畫，共計9件
 - 全校類3件、跨校類1件、跨單位2件、單一系科2件、教材類1件
 - 96~115年，高教深耕計畫、教學卓越計畫、典範科大計畫
 - 108-109年，原住民族傳統智慧創作保護人才培育計畫(原住民族委員會)
 - 106-115年，原住民族學生資源中心計畫
 - 111-115年，開設原住民族族語課程計畫(原住民族委員會)
- 計畫主持人(蔡文彬)具備 CPAS 職涯諮詢師資格
- 團隊成員具備 CPAS 職涯諮詢師資格：學務處5人、教務處1人



學校職輔工作推動現況



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

- 學校職輔工作推動現況
 - 學校定位
 - 投入學生職涯輔導之規劃與歷程
 - 現在資源與規劃
 - 職涯輔導教材製作與應用



學校職輔工作推動現況



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

- 高苑科大過去未參與並申請教育部青年發展署的職涯輔導補助計畫，112年8月台鋼集團接手後，個人也在113年2月1日到校服務。過去在遠東科大服務時，已多次申請並通過此項計畫，**112年度獲得傑出職輔人員(教學類)銀等獎、114年度獲得資深職輔人員金等獎**，在計畫推動與教材運用教學上有豐富的經驗。**114年度執行一件教材類計畫，115年度執行全校類計畫**，希冀本校更多師生得以受益。
- 響應「**就讀台鋼 保障就業**」，使**學生能在畢業後順利接軌職場**，勢必在整合各項資源後，於專業課程中融入職涯輔導教材與職輔活動，以提升學生職涯規劃與人生設計能力。
- 校內開設以下課程，促進學生職能發展
 - 永續發展概論、職場倫理與工作態度、節能減碳技術概論、產業論壇
- 規劃透過執行教育部青年發展署職涯輔導補助計畫，提升學生(含原住民學生)生涯規劃與職涯發展能力。
- 114年度**5位**職輔人員，參加青年署**職輔計畫研習**，時數共計**67小時**。
- 職輔人員取得CPAS 職涯諮詢師證照：**114年1位、115年4位**。



年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

- 年度工作重點主軸
 - 計畫摘要(或圖)
 - 整體推動目標
 - 執行策略
 - 具體做法
 - 職涯發展教材(融入課程)
 - 各項活動 規劃
 - 職場見習規劃
 - 成果分享活動
 - 職涯發展自製教案之規劃草案



年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

計畫摘要與整體推動目標：



年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

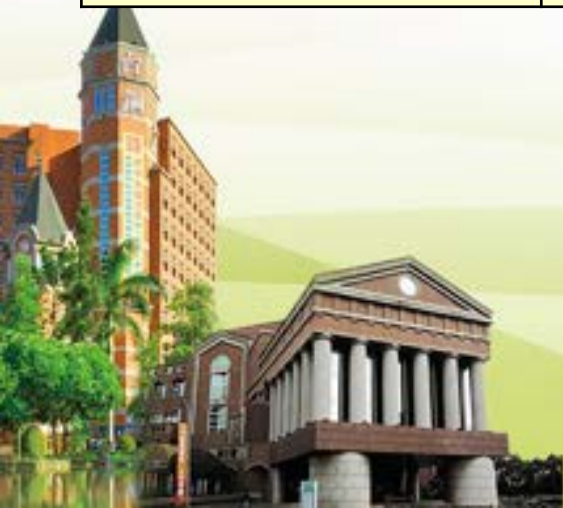
執行策略

執行策略	對象	備註：執行規劃
職涯探索	大一學生	透視職涯前瞻適性活動
職能養成	大二學生	- 產業趨勢系列講座 - 實習準備系列講座
職場體驗	大三學生	職涯領航標竿學習
就業接軌	大四學生	求職體驗工作坊(微學分課程)
職涯發展教材 (通識)	大三、大四 學生	內容包含：職涯優勢學習(主軸一)、職涯進路準備(主軸二)、職涯籌畫實踐(主軸三)，以及相關之七大主題，八大生涯任務，並連結提升學生之掌控力、執行力、建構力、開放力及生命力
職涯發展教材 (融入課程)	大一~大四 學生	在職涯優勢學習、職涯進路準備、職涯籌劃實踐三方面，分別強化大一至大四學生之職涯規劃與發展知能



年度工作重點主軸

執行策略	對象	備註：執行規劃
職輔增能	職輔人員	• 職涯導師引航增能：MAPA、UCAN、CPAS等職職業適性測驗報告解說工作坊 • 產業趨勢增能研習 • 就業環境資源整合演講 • 職涯領航標竿參訪： 原鄉部落參訪(提升多元文化意識) 科技大廠



年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

具體做法：

□ 職涯發展教材(融入課程)

□ OO 門課、OO單元：

□ OO門採用青年署教材、OO門自製教材

□ 職涯發展教材(通識課程)

年級	課程單元
大一	• 職涯優勢學習--L1發掘優勢 ... • 職涯優勢學習--L1發掘優勢 ... • 職涯優勢學習--L2 提升優勢 ... • 職涯進路準備--P1體察職業運作...(自製教材)
大二	• 職涯進路準備--P1體察職業運作... • 職涯進路準備-- P3 掌握職場社會化 ...
大三	• 職涯進路準備--P2展現個人競爭力...(自製教材) • 職涯進路準備-- P2 展現個人競爭力 ...
大四	• 職涯籌劃實踐-- A1 打造希望感 ... • 職涯籌劃實踐-- A2 提升實踐力 ...

年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

□ 各項活動 (學生)

活動名稱	對象	辦理方式說明
產業趨勢系列講座	學生	(1)場次：6場。 (2)主題：...。 (3)預定講師：...。
求職體驗工作坊	學生	(1)場次：2場，一日活動。 (2)主題：履歷撰寫與技巧應用實作(2hr)、職場禮儀面面觀(1hr)、職場倫理大不同(1hr)、簡報與自我行銷(2hr)、面試技巧練功坊(2hr)。 (3)預定講師：...。 (4)參加對象優先錄取原住民學生。
職涯領航標竿學習	學生	(1)辦理4場，每場半日。 (2)預定參訪企業：...。 (3)一場部落參訪：... (4)主題：引領學生調適智慧科技產業、運動產業或觀光產業之職場態度、認識原住民文化，並進行心得交流。
透視職涯前瞻適性	學生	(1)2個學院各75位學生，共150位學生。 (2)CPAS職涯測評。 (3)團體諮詢。 (4)預定諮詢師；...。
職涯輔導融入課程(原民篇)	學生	(1)場次：3場，半日活動。 (2)主題：以職輔教材原住民學生篇為主，包含對原住民族及原民生概況之一般介紹(1hr)、民族發展與職場前景(1hr)、籌劃原夢行動(2hr)。 (3)預定講師：...。

年度工作重點主軸 (9/17)



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

□ 各項活動 (職輔人員)

活動名稱	對象	辦理方式說明
職涯導師 引航增能	職輔人員 教師	(1)辦理 5場 職涯導師培訓，每場25位系所職輔人員參加。 (2)主題：職輔教材運用、史丹佛大學人生設計理論與應用、職涯輔導技巧、原住民學生輔導知能以及勞動權益知能提升等。 (2)預定講師：...
產業趨勢 增能研習	職輔人員 教師	(1)辦理 5場 ，每場30位系所職輔人員參加。 (2)主題：分別與智慧科技應用、休閒運動、觀光休憩、資訊傳播相關之產業發展趨勢知能提升。 (3)預定講師：...
就業環境 資源整合	職輔人員 教師	(1)辦理 2場 /半日，預計20位系所職輔人員參加。 (2)主題：就業環境資源整合。 (3)預定講師：...
職涯領航 標竿參訪	職輔人員 教師	(1)辦理 2場 ，每場一日，預計25位系所職輔人員參加。 (2)預定參訪企業：...。 (3)部落參訪：...。 (4)主題：...。
台鋼教師 職涯輔導 成長社群	職輔人員 教師	(1)辦理 6場 次。 (2)引領職輔人員認知教育部職涯輔導教材、學生輔導技巧、史丹佛人生設計教案與UCAN解讀方式。 (3)成員 6人 。 (4)主題：...。

年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

「台鋼繁鷹-展翼翱翔」職涯引航計畫成果分享

- 規劃辦理日：...
- 預期參與對象：教育部長官、校內外學生及教職員
- 預期參與人次：000 人
- 辦理型式：海報展示、動態影片分享、師生代表現場分享
- 具體作法
 - 展示區：
 - 公開海報展示
 - 動態影片播放
 - 現場分享區：
 - 學生代表分享...
 - 職輔人員分享...
- 以動態影片整合並呈現各項成果。



年度工作重點主軸



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

台鋼教師職涯輔導成長社群

□ 社群成立目的：

□ 社群活動內容大綱：

□ 教育部青年發展署職涯發展教材的規劃理念。

□ 教材主軸(職涯優勢學習、職涯進路準備、職涯籌畫實踐)。

□ ...

□ 預計產出之具體成果：

□ 演講/經驗分享：2

□ ...



年度工作重點主軸 (14/17)



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

職涯發展自製教案-1

職涯進路準備--PI體察職業運作/ P22-乙4開創未來工作

- ☐ 教學目標：...
- ☐ 設計理念：...
- ☐ 預計應用於課程成效：...
- ☐ 探討主題：...
- ☐ 進行方式：...
- ☒ 預期成效：...





- 質化、量化預期成效
 - 指定指標
 - 自訂指標
 - 各工作項目之質化成效、量化成效





質化、量化預期成效 (1/2)

工作項目	質化成效	量化成效
職涯發展教材 (融入課程)	職涯輔導教材融入課程，在職涯優勢學習、職涯進路準備、職涯籌劃實踐三方面，強化大一至大四學生之職涯規劃與發展知能。	受益人次： ...
職涯發展教材 (原民篇)	以職輔教材原住民學生篇為主，特別強化原住民族及原民生概況介紹、文化力、民族發展與職場前景、職場Lima幫幫忙等概念。	受益人次： ...
職涯發展教材 (通識課程)	依職涯發展教材培育學生的生涯素養(含職涯優勢學習(主軸一)、職涯進路準備(主軸二)、職涯籌畫實踐(主軸三)，以及相關之七大主題，八大生涯任務	受益人次： ...
產業趨勢系列講座	業師分析產業趨勢、介紹職場倫理等，協助學生職能養成	受益人次： ...
求職體驗工作坊	藉由求職體驗微學分課程，提供學生各項就業資源與面試模擬，協助學生就業準備	受益人次： ...
職涯領航標竿學習	透過企業參訪、觀摩與體驗，提供學生認識職場並進行反思	受益人次： ...
透視職涯前瞻適性	藉由職業適性測驗，落實學生適才適所認知，強化職涯探索成效	受益人次： ...
補助計畫成果展	呈現計畫在學生職涯發展與成長、職輔教材運用成效、特色課程典範轉移以及職輔人員輔導知能提升等面向成果	受益人次： ...
職涯導師引航增能	提升職涯導師與職輔人員專業知能、強化職涯輔導能力，彰顯學生職輔成效	受益人次： ...
產業趨勢增能研習		受益人次： ...
就業環境資源整合		受益人次： ...
職涯領航標竿參訪		受益人次： ...
教師成長社群		參與人數： ...

質化、量化預期成效 (2/2)



台鋼科技大學
Taiwan Steel University
of Science and Technology

指定指標	量化成效
提案系所（院）運用本署教材之課程數	00 門
推廣「大專校院學生職涯發展教材」，或以教材為基礎，研發及自製系所專業教材	運用：00 門 自製：00 門
辦理具擴散性成果分享會至少1場次	1場
薦送教師完成本署「大專校院職涯輔導種子教師培訓」	00人
薦送學生參與本署「全國大專校院職涯輔導學生心得競賽」	00人

自定指標	量化成效
參與台鋼教師職涯輔導成長社群人數	00人
參加CPAS職業適性測驗與解析之學生人次	000人次
職涯輔導教材融入課程之受惠學生人次	000人次
參與計畫之職輔人員與學生之受惠人次	0000人次





計畫執行經驗分享

規劃與執行

品管與績效

經費編列

教育部青年發展署
職涯輔導推動計畫
參與情形

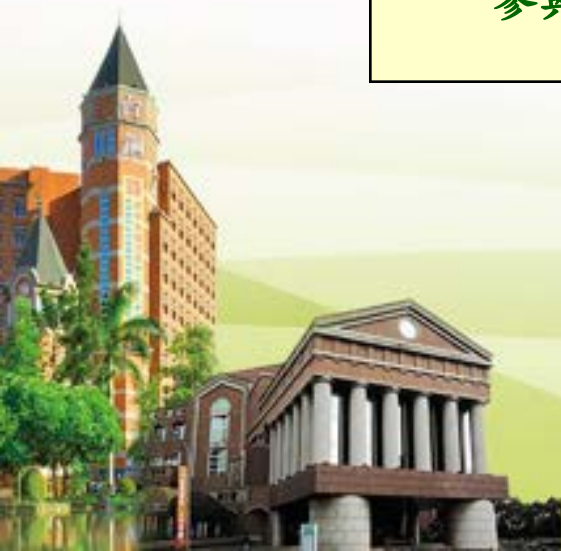
職涯輔導教材
融入專業課程

自製教材
(採用青年署教材)

校內推廣分享

職場參訪體驗

教師成長社群





計畫執行經驗分享

• 資源整合與串聯

- 整合不同院、系師資，共同推動計畫
- 串聯各項計畫推動經驗
 - 教卓、典大、高教深耕
 - 就業學程、產業學院、人才培育、職涯輔導補助計畫
 - 原資中心計畫、原民會計畫、就業博覽會、...
- 開設通識課程
- 運用各項現有軟、硬體及人力，支援計畫推動
- 成立教師成長社群(職輔課程、CPAS職涯輔導...等)
- 建立各行政單位、學術單位間與計畫推動單位間的共識
- 凝聚計畫推動單位的向心力(學務處、教務處、通識中心職涯、原資)
- 數據分析的規劃與結果運用

• 差異性呈現

- 在各項執行計畫或活動間，規劃出差異性
- 提供可資深耕計畫運用或成果展現的計畫成效
- 本籍生與外籍生之就業情況與職輔資源運用差異
- 其他





簡報 結束 敬請 指導



青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

補助計畫執行經驗分享
(創新類)

南臺科技大學/許藝菊教授



職涯輔導補助計畫 | 創新類

從綠能到 SEL 到 AI

一個機械系的三年職輔迭代

113-115 年執行經驗與實務作法

南臺科技大學 機械工程系 許藝菊

115 年青年職涯輔導南區第 2 次聯繫會議 | 115.10.02 中信科技大學



OUTLINE

01 起點

一句業界抱怨，和一個被質疑的想法

02 三年計畫演化

113 綠能 → 114 情緒課 → 115 SEL 與跨文化職場培力

03 經驗分享

三年試錯了什麼、兩個可複製的作法

04 AI時代的職涯課

為何軟實力更重要，以及我們的 AI 教學迴路

起點：一句業界抱怨，和一個被質疑的想法

外部訊號 | IEET 工程教育認證

「專業技能可以靠職訓練補，
但職場倫理、工作態度、情緒管理難補。」

—— 業界代表年年回來講的同一件事

37

位專任教師

3

位受過職涯輔導
種子教師培訓

內在驅力 | 新工程計畫第一年

- 1 以「目的感」作為機械系四年學習方向，
計畫書獲評審高度肯定
- 2 但專業本位很快回來了：
委員質疑「目的感」太虛無縹緲
- 3 總辦邀請澳洲專家談 Work-Integrated Learning：
大學訓練的終點，不就是職場嗎？

→ 那就從大一植入職輔，隨年級逐步落地到職場。

一個告訴我問題在哪，一個逼我想清楚怎麼落地。

問題不是我們不想做，是沒有人、也沒有工具——三年，就是在解這兩件事。

OUTLINE

01 起點

一句業界抱怨，和一個被質疑的想法

02 三年計畫演化

113 綠能 → 114 情緒課 → 115 SEL 與跨文化職場培力

03 經驗分享

三年試錯了什麼、兩個可複製的作法

04 AI時代的職涯課

為何軟實力更重要，以及我們的 AI 教學迴路

三年成長

113 創新類

航向綠能永動機的
奧德賽旅程

從IEET會議，市場需要什麼人
轉向**學生**是什麼人

規模

2 門課 · 4 場綠能參訪

114 教材類

機械人生的情緒課

態度問題底下
其實是**情緒**問題

規模

4 門課 · 跨通識與應英

115 創新類

賦能 SEL / 同理心與
批判思維之全球職場培力

同理心與思辨力
是 AI 時代的底層能力

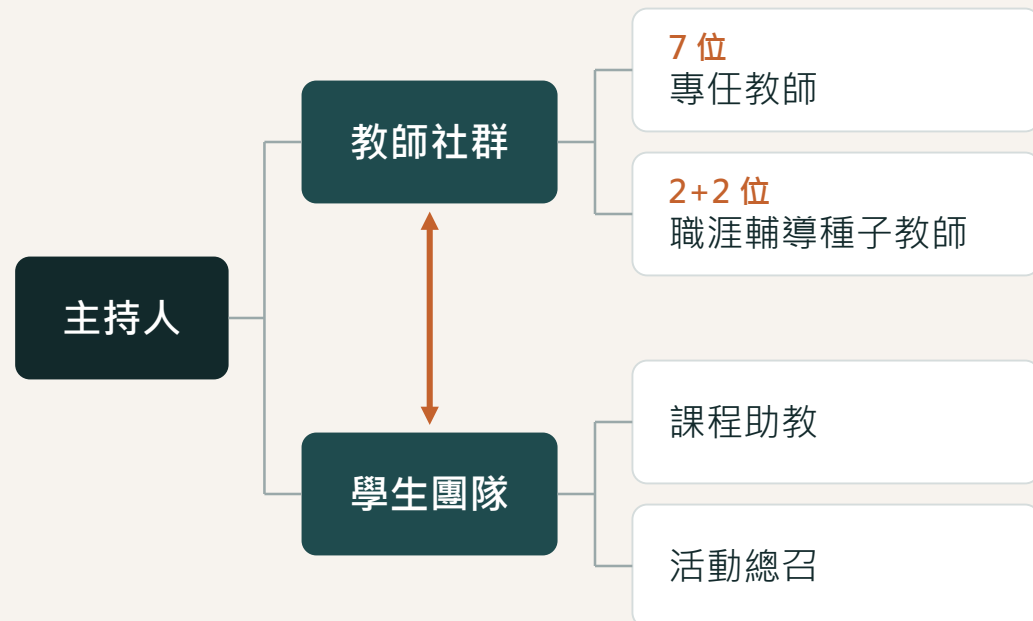
規模

3 門課 6 班 · 跨 4 系 7 人社群

計畫的價值，不在一年做對，而是允許三年迭代。

航向綠能永動機的奧德賽旅程

1 人事團隊



2 職涯發展實驗



航向綠能永動機的奧德賽旅程

轉向：過去思維從「專業就業市場的需求」出發，這次改從「學生職涯發展特性」出發。

- 大一《設計思考與大學定錨》：自製教材 2 份
- 大三必修《工程·倫理與社會》：青年署教材 4 單元
- 職涯志工培訓工作坊《以牌會友》
- 4 場綠能場域參訪、4 場校友座談「學長姐的悄悄話」
- 四班聯合期末海報展

這一年學到，三年都留著

《學生團隊+海報展》意外有效——讓「職輔成果」變成看得見的東西。



機械人生的情緒課

往下挖一層：實習生被中止實習，表面是態度問題，卡住的其實是內在情緒。

輸入

引進通識中心
具職輔專長師資

強化大一學生的
職涯發展基礎

輸出

與應用英語系
共享產業資源

跨系長期合作，
為未來師資做準備

課群

大一到大四
四年一貫主題式

每年級對應之職涯
融滲單元與情緒元素

3,121

實際參與人次
(預計 1,122)

這一年我們第一次向系外借人。這件事，後來變成 115 的基礎。

機械人生的情緒課：四年一貫，從大一輸入到大四輸出

年級・主力課程	情緒議題	備援課程	青年署職涯教材單元	職涯活動	教學資源工具
大四 職涯規劃與職場見習 吳忠春	歸屬感	會展英文 楊晴絨（應英系）	L12 發掘志趣熱情 P31 角色脫離：進入職場 →職場前規則/文化*	職場參訪、講座 典範人物： 台灣金屬熱處理學會理事長	情緒健檢量表 華生涯網 CCN 牌卡
大三 工程·倫理與社會 許藝菊	同理 / 寬容	求職英文 楊晴絨（應英系）	P32 職場守護與捍衛 →職場潛規則* P33-1 職場社會化：新人功課 P34 職場互動順勢行	職場參訪 ×2、講座 典範人物 ×2：學長姐 期末聯合成果展示暨壁報競賽	情緒健檢量表 華生涯網 CCN
大二 3D 列印 陳璟璿	壓力 / 焦慮	—	P32 職場守護與捍衛：MeToo P35 職場減壓沒煩惱	—	情緒健檢量表 華生涯網 CCN 桌遊
大一 中文閱讀與表達 林麗美	正向快樂	—	L11 梳理高峰經驗 L12 發掘志趣熱情 P33-1 職場社會化：新人功課 P32 職場守護與捍衛：MeToo	期末聯合成果展示暨壁報競賽	情緒健檢量表 華生涯網 CCN 桌遊、牌卡



情緒課的教學實踐，延伸成四篇論文

中國機械工程學會 第 42 屆全國學術研討會(CSME2025)
2025 年 12 月 5 日 - 6 日

國立陽明交通大學 新竹市
論文編號: F7-001

大學生情緒智能與成長型心態現況分析-以南臺科技大學機械系為例

林麗美¹、陳璟璿²、許藝菊³、吳忠春²、楊晴絨^{3*}

¹ 南臺科技大學通識教育中心
² 南臺科技大學機械工程學系
³ 南臺科技大學雙語教學推動中心
*E-mail: cyyang@stust.edu.tw

一、研究動機

情緒智能與成長型心態近年來在教育心理學與高等教育研究中的熱門議題。情緒智能涉及認知、理解、管理及運用情緒的能力，而成長型心態則指個人能力可透過努力與學習而提升的信念。研究顯示，這兩個特質可能產生正向的學術表現。心理健康及專業發展中心計畫重要角色，尤其在大學生心理發展中扮演著關鍵的溝通功能。情緒智能中的情緒覺察能力能促進對學習過程和模式的反思，成為建立成長型心態的必要前提。例如在學習過程中，高情緒智能者能準確識別焦慮情緒，進而啟動認知重組策略，避免被挫折感所改變圖景[1]。成長型心態則透過對學習困難與挑戰的積極應對，當大學生持有「能力可變」信念時，面對學習困難更傾向採用積極策略而非逃避。這種動態調節過程在Bar-On的社會情緒智力模型中獲得驗證：認知與信念系統與情緒管理能力的交互作用影響著[2]。ASME指出，對機械工程師而言，培養成長心態和情緒智能是提升創新與適應力的關鍵，而非僅僅是「技術」[3]。

2025 International Symposium on Novel and Sustainable Technology
Taiwan City, TAIWAN, October 22-23, 2025

Analysis of Emotional Intelligence and Growth Mindset among Mechanical Engineering Students at a Technological University in Southern Taiwan

Yi-Chu Hsu¹, Li-Mei Lin¹, Hsuan-Chih Jang², Duen-Yu Tsai³, Ru-Yin Hsu², and Ching-Jung Yang^{3*}

¹Department of Mechanical Engineering, ²General Education Center, and ³Center for Bilingual Education, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, Taiwan
⁴Department of Electrical Engineering, National Yang Hsiu University, Hsinchu, Taiwan
*Presenter: Yi-Chu Hsu
*Corresponding author's e-mail: cyyang@stust.edu.tw

Abstract

This study examines emotional intelligence (EI) and growth mindset (GM) among mechanical engineering students at Southern Taiwan University of Science and Technology (STUST), addressing critical psychological factors that influence academic success and professional development in engineering education. EI involves perceiving, understanding, managing, and using emotions [1], while GM represents the belief that abilities can improve through effort and persistence [2]. These psychological constructs are vital for university students' academic success, mental health, and professional growth, particularly in high-pressure engineering environments [3].

THE RELATIONAL PIVOT IN PROFESSIONAL FORMATION: LEVERAGING SOCIAL-EMOTIONAL LEARNING TO DEVELOP FUTURE MANAGERIAL CAPABILITY

Yi-Chu Hsu¹, Li-Mei Lin¹, Hsuan-Chih Jang², Duen-Yu Tsai³, Ru-Yin Hsu², and Ching-Jung Yang^{3*}

¹Department of Mechanical Engineering, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, TAIWAN
²General Education Center, and ³Center for Bilingual Education, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, TAIWAN
⁴Department of Electrical Engineering, National Yang Hsiu University, Hsinchu, Taiwan
*Presenter: Yi-Chu Hsu
*Corresponding author's e-mail: cyyang@stust.edu.tw

Abstract

This study examines the relationship between emotional intelligence (EI) and growth mindset (GM), and a secondary measure of fixed mindset, and investigated the learning processes associated with a culturally responsive instructional design implemented in a required engineering course at a technological university in Taiwan. The eight-week instructional experience was embedded within regular disciplinary teaching and incorporated film, engineering failure cases, simulations, reflective journaling, and guided discussion. Designed in response to participation patterns commonly reported in Taiwanese higher education, including indirect emotional expression and concerns related to face, the sequence provided multiple pathways for utilization and engagement rather than relying on direct self-

Designing Emotional Participation Through Culturally Responsive Instruction: Emotional Self-Awareness and Growth Mindset in Taiwanese Engineering Education

Ching-Jung Yang¹ (first author and corresponding author), Center for Bilingual Education, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, Taiwan
Yi-Chu Hsu² Department of Mechanical Engineering, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, Taiwan
Li-Mei Lin³ General Education Center, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, Taiwan

Abstract

This study examined the reliability and interrelationships of emotional intelligence (EI), growth mindset (GM), and a secondary measure of fixed mindset, and investigated the learning processes associated with a culturally responsive instructional design implemented in a required engineering course at a technological university in Taiwan. The eight-week instructional experience was embedded within regular disciplinary teaching and incorporated film, engineering failure cases, simulations, reflective journaling, and guided discussion. Designed in response to participation patterns commonly reported in Taiwanese higher education, including indirect emotional expression and concerns related to face, the sequence provided multiple pathways for utilization and engagement rather than relying on direct self-

發表紀錄

Yi-Chu Hsu, Li-Mei Lin, Hsuan-Chih Jang, Duen-Yu Tsai, Ru-Yin Hsu, and Ching-Jung Yang*. (2025). Analysis of Emotional Intelligence and Growth Mindset among Mechanical Engineering Students at a Technological University in Southern Taiwan. 2025 International Symposium on Novel and Sustainable Technology, 5-2-003

林麗美、陳璟璿、許藝菊、吳忠春、楊晴絨 (2025). 大學生情緒智能與成長型心態現況分析-以南臺科技大學機械系為例. 中國機械工程學會第四十二屆全國學術研討會, 新竹市, 國立陽明交通大學, 論文編號: F7-001.

看見數據背後的「隱形掙扎」

Growth Mindset (成長型思維)

研究顯示學生具備成長思維，願意學習新技術。

情緒智能的學術發現

自覺、覺他能力自評較高，但**情緒調節 (Emotion Regulation)**指數偏低，往往不知道如何應用在「人際」與「自我」上。

The Missing Piece (數位時代的失落拼圖)

工程教育迫切需要**社會情緒學習 (SEL)**。

理工學生的雙面刃

「我們在教學現場看見學生擁有解決複雜機構的專業，卻在面對自己內心焦慮時，找不到解決的公式。」



延伸閱讀

《失控的焦慮世代》

115 的三個挑戰與契機

1 從成長心態到同理心

延續 114 「機械人生的情緒課」
從成長心態推進到同理心。

觀察到的訊號

學生 EQ 「自我激勵/情緒調節」向度
最低。

2 AI 時代的 SEL

如何在 AI 時代檢視
學生的「真實學習成效」？

觀察到的訊號

2025：台灣 SEL 元年。

3 少子化與跨文化校園

外籍生日增，政府「留才政策」
與企業都需要跨文化人才，
大學肩負新的「社會責任」。

觀察到的訊號

職涯輔導要涵蓋全體學生，
培力「**跨文化同理心**」；
協作常卡在理解落差。

這三件事，讓 115 從情緒課走向 SEL、同理心與跨文化職場培力。

賦能 SEL / 同理心與批判思維之全球職場培力行動

4 系 1 中心

跨系教師社群

7 人

社群成員

3 門課

6 個班級

4 單元

青年署教材落地



學生以英文海報向外籍教師解說海外求職策略

OUTLINE

01 起點

一句業界抱怨，和一個被質疑的想法

02 三年計畫演化

113 綠能 → 114 情緒課 → 115 SEL 與跨文化職場培力

03 經驗分享

三年試錯了什麼、兩個可複製的作法

04 AI時代的職涯課

為何軟實力更重要，以及我們的 AI 教學迴路

三年我們試錯了什麼

1 成長心態沒有用

113-2 把「成長心態」融入課程，結果 EQ 與成長心態雙雙未顯著改善。

學到的

只從學習態度面切入不夠，要往更根本的自我覺察與覺他能力走。

這是 115 轉向 SEL 的真正原因。

2 5 門課只3門為預定課程

115 計畫書承諾 5 門課前後測，實際只有 3 門為預定課程。原因不是規劃錯，是執行中的意外：主導老師中途有了別的想法。

學到的

計畫書談的是意願，執行碰到的是現實。

備援課程:給新老師嘗試加入的機緣。

3 前後測成長幅度不一

工程倫理 4.58→4.73、
進階英文 4.20→4.30、
行銷管理 4.43→4.95 (1-6 分制) 。

學到的

三門課都往上走，但只有行銷管理的幅度明顯，另兩門不多。軟實力本來就不是一學期、一門課測得出來的。

下年度：改成跨學期追蹤同一批學生

指標怎麼開，才不會綁死自己

278%

114 年
預計 1,122 → 實際 3,121

83.9%

115 年
預計 1,525 → 訪視時 1,279

同一個主持人、隔一年，一次大幅超標、一次差一截。
差別在哪？

1

人次從必修課班數推算，不是從活動場次

必修課的班數與人數開學前就確定，活動場次不然。用「班數 × 每班人數 × 參與活動次數」算出承諾值，其餘場次當加分。

2

自訂指標要寫進替代條件

115 寫了「若華人生涯網無法使用，將以 MBTI 取代」——這一句救了整個指標。

3

跨系課程先問三件事，再決定寫不寫進去

必修還是選修？一班多少人？評量節奏塞不塞得進前後測？問完再決定這門課是寫進承諾，還是當加分。

兩個可複製的作法



🔄 回饋回到社群，下一輪重新開始

三年下來我最確定的一件事：單一教師撐不起職輔創新。

主持人重點：社群當引擎，以成果展當舞台被看見 → 號召共同完成計畫：教材開發、課堂實踐、KPI。

跨系教師社群怎麼長出來

關鍵不是招募，是善用位置與思考共同目標

主持人同時是國際事務長；社群裡有 3 位歷任與現任國際事務長，加上外籍教師。

- 7 人，跨機械、雙語、國企、資工、電機五個單位
- 已辦 4 場，9 月再辦 2 場；活動滿意度 5.7–5.8（滿分 6 分）
- 外部講師：中信科大葉慶鴻教授、成大張凌昇教授

對主持人的三句實話

- ① 先找到一個願意交出課堂的人(內在熱情)，比七個願意開會的人重要
- ② 社群靠的不只是熱情，是每個月一件非做完不可的事/共同外在目標
- ③ 目標契合對方需求——升等？教學熱情？計畫 KPI？



教師社群現場：計畫理念說明、UCAN 平台分享、「情緒的希望」專題

社群產出：四份自編教材+課程應用與推廣



L12 發掘志趣熱情

許藝菊 | 3 門課 6 班

MBTI 測驗 + 性格象限站隊



P32 職場守護與捍衛

許藝菊 | 工程·倫理與社會

同理心地圖·電影分析·道德圈
排列



P34 職場互動順勢行

居俐 | 行銷管理

Inclusive Marketing Agency ·
AI 偏見稽核



P14 國際移動拓展職涯

楊晴絨 | 進階英文表達

英文海報 + Gallery Walk 跨組
分享

四份都是依官方教材架構自行開發改編，不是直接套用範本。

作法一・經費支援課堂，老師更願意投入計畫

115 年_4 場企業參訪，121 人次走進職場



業師簡報：日月光半導體集團 ASE
員工福利與產業概況分享 (4/15・製造三甲)



全員合影：桂盟企業 KMC 門口
(4/9・製造三乙)

121 人次

4 場參訪・4 個班級

4 家

企業邀請大四職場實習

參訪後續：製造三甲 2 名越南學生以新型專班畢業後留台，進入桂盟企業 KMC 任職。

兩種老師，兩種合作方式

三年實驗的發現：差別不在誰比較熱心，而在職涯議題離他的本業有多遠。

專業本位的老師（例：機械系）

- ・願意來社群、一起吃飯
- ・願意讓業師進教室幫忙上課
- ・但 AI 與產業正熱，本業已經很滿

→ 合作方式/備援課程：借他的課堂，不借他的時間

職涯能融入本業的老師（例：通識、語言）

- ・職涯議題能直接長在原本的專業上
- ・進場快，也比較樂意投入
- ・會把教材帶回自己的課繼續改

→ 合作方式/主力課程：一起開發教材，再放他單飛

社群最好的成果不是人次，是孵化出下一個計畫主持人。

通識中心老師：第 2 年主力課程，第 3 年獨立提案 | 雙語中心老師：第 2 年備援課程，第 3 年主力課程，已規劃明年獨立提案

作法二:舞台

期末跨系聯合海報展暨競賽



6/9

佈展・開放參觀

同步線上人氣投票・至 6/17

6/16

現場口頭報告評分

校外專家評審進場

6/18

閉幕頒獎典禮

三門課各設冠亞季軍・獎金合計 2 萬元

243

名學生參與

3 門課 6 班聯合

工程倫理 4 班 + 行銷管理 + 進階英文表達
南臺人文藝術大樓集賢廳

數大才是美：多班聯展靠四個零經費設計撐起來

1 QR code 預錄簡報

各班上課時間不同，掃碼就能聽別班預錄的報告——解決跨班互評的排課難題。

2 互評計入期末成績

評鑑他人作品的的能力本身就是學習目標，也讓觀摩不流於逛街。

3 人氣投票 + 專家評審雙軌

人氣獎顧動機，專業獎顧品質。兩個獎不衝突。

4 邀外籍教師講評

對英文海報組是真實的跨文化聽眾，不是演練。

這四件事沒有一件需要額外經費。但少任何一件，海報展就會退化成佈告欄。

期末聯合海報展

教育部青年發展署 指導

創意點子 團隊合作 職涯探索 專業成長

賦能社會情緒學習(SEL)

同理心與批判思維之全球職場培力行動

六班聯合期末聯合海報展暨成果發表

展期

115年 115年

6/9 6/18

頒獎講評

115年6月18日(四)

11:00 - 12:00

地點

南臺科技大學

M棟4樓 集賢廳

網路人氣票選 請踴躍投票!

創意點子 團隊合作 職涯探索 專業成長

激發創新靈感 異業合作交流 探索職涯方向 實踐團隊精神

[RE:FRAME — Two Minds, Zero Bias, One Agency]

Empowering Smooth Workplace Interactions & Inclusive Marketing through SEL

Agency Name: [Space for Student's Creative Agency Name]

Joyce Consumer Research & Brand Strategy

Justin Digital Campaign & IMC Strategy

J&J CO.

"Different Industries, One Inclusive Marketing Vision"

Please Statement build engagement, trust, and long-term value across different industries and consumer lifestyles.

Client A: QuickBite Food Delivery Service

Project Type: Marketing Plan for a Food Delivery Service

"Fast, Easy, and Delicious — Delivered Anytime."

Target Segment: Students, office workers, and busy consumers who value fast, convenient, and affordable food delivery services.

Core Message (IMC): "Fast, Easy, and Delicious — Delivered Anytime."

Ethical / Gender Equality Choice: Stereotype Avoided: Assuming food preferences or cooking-related roles based on gender.

Used inclusive advertising and personalized recommendations based on customer behavior rather than gender stereotypes.

STRATEGIC LEADS

Values: Marketing / Working Customer Value and Engagement

Strategy: Company and marketing strategy Partnership for both Customer Engagement, Value, and Sustainability

Measurement: Assessing the Marketing Measurement

Advantage: Customer Retention and Repeat Behavior

Products: Products, Services, and Brands Building Customer Value

IMC Strategy: Empowering Customers and Customizing Customer Value Integrated Marketing Communication Strategy

Brand/Consumer: Direct, Indirect, Social Media and Media Marketing

Sustainability: Sustainable Marketing Social Responsibility and Ethics

Client B: Flydigi Drone Fun Game Controller

Project Type: Marketing Campaign for a Gaming Product

"Every Gamer, Your Control."

Target Segment: Mobile, casual, and competitive gamers seeking affordable, customizable, and comfortable gaming experiences.

Core Message (IMC): "Every Gamer, Your Control."

Ethical / Gender Equality Choice: Stereotype Avoided: Portraying gaming as a male-dominated activity.

Featured gamers of different genders equally and promoted inclusivity, accessibility, and respectful gaming communities.

Smooth Collaboration and Workplace Interaction

Different Interpretations: Eliminate gender-based assumptions — specifically regarding domestic roles for Client A and male-dominated stereotypes for Client B, in order to build inclusive, customer-centered marketing strategies.

Adaptation: uses inclusive advertising and personalized recommendations based on consumer behavior

Decision Rule: If a marketing message does not improve customer experience, create value, or support inclusivity, it is revised and rewritten.

115年六月份校務會議通過輔導計劃書

賦能社會情緒學習/同理心與批判思維之全球培力行動

機械工程系・國際企業系・雙語教學研究中心

Advised: advised that format, structure, and content of this report should not be used for other purposes without permission.

QR Code

工安事件看工程師同理心：SEL視角的分析與反思

組別：第三組

組員：張若涵 甘欣平 葉宛如 石鈺其 陳文光 丁國泰

1 SEL五大核心：自我覺察、自我管理、社會覺察、人際技巧、負責任的決定。

其核心圍繞在於「同理心」，這對預防工安意外至關重要。當具備同理心，規劃工程時就不會只顧效率與成本，而會以「要是自己或家人在第一線操作是否安全」的角度出發，將同理心落實於職場，便能提早排除隱患風險。

2 台中捷運場亭綠化事故(2023)

1死14傷原因：
公安疏失：吊臂剎車不當使落
系統缺失：感測不到懸空障礙、應變不及
⇒暴露工安管理與營運安全設計不足

3 高雄捷運事件：雙層吊車吊機心電圖

4 (1) 如果有「自我覺察」
工地主管若能發現自己因趕工忽略安全，就可重新檢查施工風險。
(2) 如果有「同理心」
施工人員若能想到乘客安全，可能就會加強檢查，避免事故發生。

5 中捷場亭事故凸顯了「施工管理疏失」與「應變應變不足」兩大問題。

預防悲劇重演的關鍵在於：嚴格落實工地安全評估與SOP，同時全面強化營運系統的智慧警覺與緊急應變機制。

6 安全沒有疏忽的空間
因為生命無法重來。

115年大專校院推動職涯輔導補助計畫

賦能社會情緒學習/同理心與批判思維之全球培力行動

機械工程系・國際企業系・雙語教學研究中心

成效與外部迴響

課程前後測：「我能辨識適合的職業類型或產業」（1-6 分制）

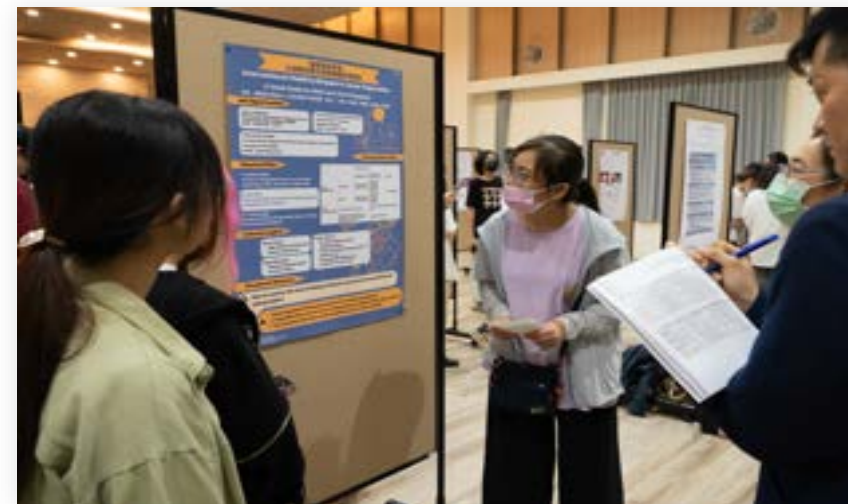
工程·倫理與社會	4.58	→	4.73
----------	------	---	------

行銷管理	4.43	→	4.95
------	------	---	------

進階英文表達	4.20	→	4.30
--------	------	---	------

13 / 10

活動前後測：計畫書承諾 10 場，實際完成 13 場（達成率 130%）
企業參訪的職涯連結感受最高（整體滿意度平均 4.92）



校外評審回饋

「架構條理清晰」、「口齒清楚、咬字明確」

學生團隊執行力「比過去參與過的其他活動好上許多」

OUTLINE

01 起點

一句業界抱怨，和一個被質疑的想法

02 三年計畫演化

113 綠能 → 114 情緒課 → 115 SEL 與跨文化職場培力

03 經驗分享

三年試錯了什麼、兩個可複製的作法

04 AI時代的職涯課

為何軟實力更重要，以及我們的 AI 教學迴路

三年前那句業界抱怨，現在變成了全國數據

2026 年 7 月 · 1,000 位美國雇主調查 (ResumeTemplates.com)

70%

對新進畢業生的
「品格」有疑慮

17%

只有這麼多雇主完全信任
新人面對客戶

76%

指新人需要協助才能讀懂
備忘錄、合約、預算

這三個數字，就是我們三年前在 IEET 認證會議上聽到的同一句話。

我們往軟實力走，不是搭 AI 的順風車——
是先走了三年，才遇到這股風。

為何在 AI 時代，軟實力反而更重要

因為 AI 接走的，剛好就是新人原本用來練功的那一段。

AI 接走的：可以被寫成規則的部分

- 查資料、整理摘要
- 寫初稿、改格式
- 算數字、做圖表

——這正是過去新人的入門任務。

留給人的：寫不成規則的部分

- 判斷誰該負責、後果由誰承擔
- 在衝突與跨文化情境中溝通
- 決定該不該做，而不只是能不能做

——這正是 SEL、同理心與批判思維。

所以軟實力不再是加分項，而是新人唯一還握有的差異。

雇主要的不是更會用 AI 的人，是更能被信任的人。

而入門職缺正在改變

Stanford 研究 ADP 薪資資料・數百萬筆記錄

-6%

22-25 歲在高 AI 暴露職務的就業，2022 年底至 2025 年中的變化

-12%

經企業與產業調整後，最高暴露職務的相對降幅。同職務較年長者反而成長 6-9%

48%

雇主寧願投資 AI 工具，也不願招募並訓練一位應屆畢業生。
55% 已把新人預算移轉到 AI。

但是

65%

雇主計畫僱用同樣或更多的 2026 屆畢業生

Forbes, 2026/7/28：「新的僱用數據說 AI 不會殺死入門職缺」

兩份數據都有依據、都對，
雇主短期還是需要人，重點是怎樣的人？

不論降幅多少，方向一致：能被寫成規則的工作先被接走。留給新人的第一份工作，剩下的正是判斷與責任。

115-1：AI 倫理案例教材

判斷沒辦法用講授教，只能練。所以我們把它做成四個案例。

每案一套完整教學包：教材、教案、教師版 + 學生版簡報、3 份 Google 表單、自製影片

案例一

2026 GPT-5.6 Sol
沙箱逃逸事件

責任分類

案例二

2023 Cruise
無人計程車拖行事故

+ 法律落差比較
(後設思考)

案例三

2024 Arup
香港深偽視訊詐騙案

+ 同理心地圖
四象限

案例四

2018 Uber
自駕車奪命事故

+ 30 秒講稿濃縮
對接期末上台

四案不是平行的，有難度階梯

配分也有階梯：同理心地圖裡「痛點與需求」配分高於「說了什麼」；講稿濃縮配分最高，因為是最高層次的整合任務。學生在期末專題正式上場前，已經在教師引導下完整練過一次。

迴路長什麼樣



🔄 回饋回到第 1 步，下一週重新開始

零 TA，也能高品質、高效率完成多工

工具 Claude Pro

接法 以 connector 設定，直接操作 Chrome 介面 (Google 表單、FlipClass)

品管 **AI 評分後，人工檢驗**

每週學生填寫的表單，就是下一週教材的輸入。

TA 換了位置，不是被取代

AI 接走批改、登分、資料整理；

TA 釋出的時間改去帶 PBL 小組討論。

115-1 起改招募修畢本課的學長姐擔任 TA。

迴路-用學生的話來複習、強化學習重點

依學生回饋改出 v2：作業 1 匿名投票 n=88、作業 2 課堂表單 n=86，簡報 27 頁 → 32 頁

1 看別人時看制度，看自己時只看個人選擇

作業 1 有 77.3% 學生對他人做「制度歸因」；作業 2 卻只有 1 / 86 問「為什麼安全護罩會被拆掉」。

→ 新增第二輪活動，把同一張責任表套回他們自己的情境。

2 原排 45 分鐘，學生 12 分鐘寫完

責任分類活動的時間配置與實際完成速度落差極大。

→ 砍成 15 分鐘，把時間讓給新增的討論。

3 AI 產生的原稿寫錯了一件事

它把「未發現公開模型遭竄改」誤讀成「只涉及評測資料」——等於把「沒有發現」寫成「沒有」。

而 86 份學生答案裡，至少

24 份

自己寫出同一個推理：

「十年沒出事，不代表今天不會出事。」

所以 v2 的收尾金句改成：

『沒有發現』不等於『沒有發生』

→這句學生寫過 24 次。

→隔周用學生的話來強化學習重點

AI 沒有幫我省下備課時間

每週迭代讓課程走得更廣、更深、更貼近學生——但老師的備課時間並沒有減少。

1 資料更多了

AI 搜得更廣，每週都能端出更多材料。
老師需要內化的知識量，其實是增加的。

好處：老師也跟著在這個議題上快速成長。

2 推理不一定對

AI 的邏輯可能走得太快。老師得先看出問題；
就算它是對的，也要弄清楚自己為什麼沒想通。

上一頁那個「沒有發現≠沒有」，就是這樣。

AI 省下的是 TA 的批改時間，不是老師的思考時間。

零 TA 不等於零備課——要讓 AI 走得深，老師得跟著一起長大。

兩個主張

1 評量要從「作品」轉向「歷程」

AI 能代寫的年代，「繳交了什麼」不再是學習成效。Rubric 要評的是問題探究的主動性、AI 使用的適切性、反思的邏輯性。

AI 思辨力 - 職涯作業 5 步驟

- 參與活動 (企業參訪 / 學長姐分享)
- 先寫自己的心得
- 把心得交給 AI 當小老師提問
- 整合 AI 啟發的問題，深化反思
- 完成報告並繳交

順序不能顛倒：先有自己的想法，AI 才是思辨夥伴；先問 AI，AI 就是代筆。

2 「軟實力」是 AI 取不走的

這不是三年後回頭找的結論。

113 走向學生特性

114 走向情緒辨識與理解

115 走向同理心與批判思維

三年一直往同一個方向走。

最後，一個私人的回答

國際長還不夠忙？為什麼要堅持做？

不是為了升等，
也不是為了多拿一個計畫。
是看到一件事需要被完成：
學生的職涯發展，
是老師不應該忘記的。

契約 這個計畫，是完成我跟學生之間的契約。

找答案 起初我不知道怎麼做，感謝計畫給了我找答案的機會。

底氣 不忘本/教學的紮實，是我在行政工作裡最真實的底氣。

怎麼知道自己走在對的路上？

每過一關，路就越走越寬廣。

創新類的價值， 不在一年做對， 而在允許三年迭代。

113 我們問錯了問題，但問對了方向

114 我們發現一個系撐不起職輔，向系外借人

115 我們把它變成跨 4 系的社群——然後 AI 來了，而我們剛好已經在對的位置上

謝謝聆聽 | 南臺科技大學 機械工程系 許藝菊 yichu@stust.edu.tw

青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

補助計畫執行經驗分享
(原民類)

大仁科技大學/邱懋峇主任





教育部
青年發展署

Youth Development Administration
Ministry of Education

大專校院推動職涯輔導補助計畫

原力扎根・職涯永續

計畫類型：原住民族類

分享人：大仁科技大學 邱懋崱 主任



分享内容

01

計畫歷程

02

計畫執行亮點

03

計畫成果

04

結語



原資中心簡介

成立脈絡

103.10
設置原資中心

106-114
原住民族委員會 |
大專校院開設原住民族語言課程補助計畫

109-114
教育部 | 「高等教育深耕計畫」附錄2「提升高教公共性：透過原住民族學生資源中心輔導原住民學生成效」

114
教育部青年發展署 | 補助辦理青年海外志工服務隊計畫

105-108
原住民族委員會 | 大專校院原住民族學生資源中心計畫

105-114
教育部 | 學產基金補助學校培訓具特殊專長弱勢學生計畫
教育部 | 發展與改進原住民族技職教育計畫

107-114
教育部 | 學產基金補助高級中等以上學校辦理工讀服務

屏東縣政府 | 原住民族金融知識宣導暨職涯發展研習

109-114
教育部青年發展署 | 大專校院推動職涯輔導補助計畫

113
原住民族委員會 | 推展原住民族音樂產業補助「人才培育類」-原住民族音樂創作產業學分學程



原資中心簡介

組織架構

‘學務處



葉丁嘉 學務長

‘原資中心



邱懋崑 主任



林默貞
太魯閣族



曾連威
排灣族



謝子萱
魯凱族



簡嘉玟
漢族



莊舜雅
漢族



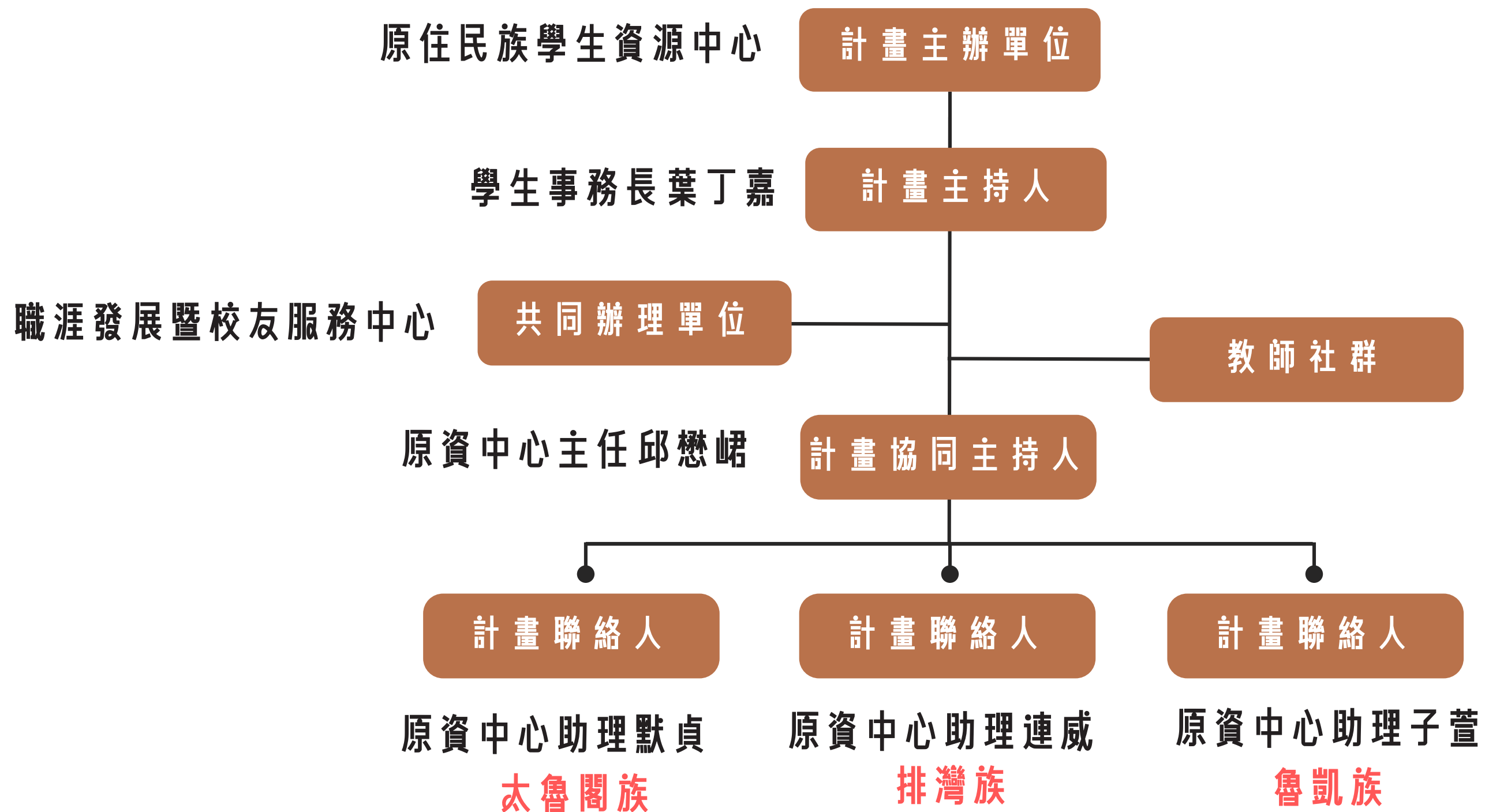
南區區資 李翊琪
排灣族



南區區資 翁詩瑤
卡那卡那富族



計畫組織架構



社工系陳耀芳老師
社工系黃棋傲老師
社工系何蘆萩老師
社工系黃曉薇老師
寵美系李育儒老師
寵美系陳晴惠老師
幼保系李翰林老師
藥學系周宏璋老師
藥學系賴美州老師



原資中心簡介

業務範疇

1 行政業務

- E化原住民學生基本資料庫
- 原住民學雜費減免
- 原民會獎助學金
- 提供一站式服務

4 生活陪伴

- 辦理成長團體活動
- 推播校園宣導事宜
- 原住民社團活動

2 空間規劃

- 提升原民文化能見度
- 原民意象裝置及擺設
- 原住民族文化實踐場域
- 設備及族服資源共享

5 職涯發展

- 辦理職涯相關講座
- 辦理職場/產業參訪
- 輔導學生參與人才培育相關計畫

3 課業學習

- 開設證照輔導課程
- 開設特色課程

6 全民原教

- 強化教職員工生之文化敏感度
- 提升校內原民議題的察覺與討論



計畫歷程

2020 年

部落共學營
返鄉服務
原青論壇
文化產業講座

2022 年

潛水證照班(初階)
潛水證照班(進階)
職涯講座
部落共學營
返鄉服務

2024 年

潛水證照班
職涯講座
原住民文創競賽
返鄉服務
成果展

2026 年

潛水證照班
職涯探索營
教師輔導團
返鄉服務
海外志工服務

2021 年

潛水證照班(初階)
職涯講座
部落產業參訪
部落共學營
返鄉服務

2023 年

CPR證照
部落共學營
職涯講座
企業參訪
原民技藝研習
成果分享

2025 年

潛水證照班
職涯探索營
教師輔導團
返鄉服務
成果展



計畫執行亮點



職涯面

職涯講座、職涯探索、就業輔導、就業機會



技能面

證照輔導、專業能力、專長培養、跨域學習



永續面

返鄉服務、永續共好、地方創生



文化面

文化體驗、產業參訪、技藝課程



計畫目的：

為使大專校院青年關切原民族文化串聯職能發展，透過原住民族學生資源中心與原住民族學社團參與，藉由專業職涯諮商師引導學生探尋職能性向，以利未來職涯方向之規劃；並與就服單位、原民企業及社區發展協會連結讓青年們深入在地瞭解就業市場的趨勢及文化產業體驗，幫助學生職涯探索及職場適應等目的。



文化園區 職涯探索營



文樂部落 產業參訪

讓我們開始吧



蘭嶼返鄉服務



職涯諮詢



職涯探索



方向規劃



資源連結



文化園區職涯探索營

走進文化園區，看見職涯

「從看文化，到看見工作，再到看見自己的可能。」



我們希望學生在文化園區裡開始思考三件事情

第一，這裡有什麼文化？

第二，這些文化需要什麼樣的人來工作？

第三，我自己的專業，有沒有可能和它產生連結



文化園區職涯探索營



學生帶走甚麼？

不是只有：
「我今天去了一個地方。」



而是：
原來文化也可以
是一種職涯



原住民委員就業服務合作辦理

部落職人PODCAST

原住民文化園區 | 職涯探索

當學生走進文化場域，職涯就不再只存在於講座裡而是變成可以看見、可以接觸、可以想像的未來



園區職人工作體驗



學生回饋



文化園區

對於自己的未來有很多害怕失敗、不敢嘗試的想法
但這三天的課程讓我去思考了很多
「勇於嘗試，不要害怕失敗」
「我們還很年輕，還有犯錯的機會」
這兩句話讓我開始思考我是不是可以對自己放寬心一點
告訴自己犯錯沒關係、失敗沒關係
只要勇敢踏出第一步，那就是進步的開始～
(矮頂 我還是有認真上課的啦)



文化園區

第一次走進舞者的後台，讓我真正看見舞台之外的另一個世界，原來園區裡除了舞者，還有許多人投入文化傳承、行政、導覽、服裝、音樂及活動企劃等工作，這次實際接觸讓我開始思考自己未來可以發展的能力與工作選擇。



這次參訪是我第一次接觸園區的幕後工作，讓我發現原來一個活動的完成，需要很多不同的人一起合作，從行政、活動安排到文化推廣，每個工作都有不同的任務，也需要不同的能力。

文樂部落產業參訪 | 走進部落

返鄉發展的可能

我的專業 × 部落需求 × 在地產業



部落，只是生活的地方嗎？

文樂部落產業參訪

走進部落



認識部落



看見職涯可能



思考自己的未來



🌱 部落青年如何選擇自己的工作!!

💬 青年返鄉後從事哪些工作~~

📁 📁 在地有哪些職涯發展機會!!

🏠 部落生活與工作的關係!!

∞ 自己的專業如何與部落連結!!

🚀 未來是否有返鄉發展的可能!!

- 部落不只是文化體驗的地方，也是一個真實的工作場域。
- 透過看見部落青年，學生開始看見不同的職涯選擇。
- 透過參與與嘗試，學生慢慢發現自己的能力與可能。



學生回饋



文樂部落

yu_.o4o3 0605_0606 📍 文樂
也是很特別的兩天一夜～
學到 聽到 看到了很多屬於這個部落的故事、文化
尤其很喜歡那幾個手作課程 🥰
再一次部落參訪
再一次學習到不一樣的文化
再一次感受到部落的那份溫暖
在我們學習不同文化的同時
坐在桌前分享著各自部落文化的我們
似乎在某個瞬間與自己的部落有了更深的連結 💖



文樂部落

印象最深的是得陸哥帶我們實際走在部落認識部落，因為第一天因為天氣關係只能在聚會所上課，但隔天實際走在部落感受到部落的文化，實際看到第一天聽到的祖靈石，看到獵人家的山羌頭骨，感受到部落大家的溫暖。



文樂部落

在這次活動我學習到了勇於表達自己的想法，因為自己在有外人的情況下會不敢表達自己的想法，但有這場活動我敢在大家面前介紹自己，分享自己的想法，雖然還是會害怕但會更輕易突破自己的瓶頸。



文樂部落

印象最深的是得陸哥帶我們實際走在部落認識部落，因為第一天因為天氣關係只能在聚會所上課，但隔天實際走在部落感受到部落的文化，實際看到第一天聽到的祖靈石，看到獵人家的山羌頭骨，感受到部落大家的溫暖。

蘭嶼返鄉服務



- **當學生真正走進蘭嶼，看到的就不只是觀光客眼中的蘭嶼**
- **他會開始接觸部落生活、在地文化，也會看見地方實際的需求**



蘭嶼返鄉服務

返鄉，不只是去到部落服務，
而是看見家鄉的需要，也看見自己的可能。



學生回饋

蘭嶼



我很喜歡這次活動安排的每一堂課程，每個活動都讓我收穫很多。這是我第一次登上蘭嶼，在來之前，對這座島的認識大多來自書籍和影片。這五天以非原住民族的身分參與活動，讓我有機會認識許多原住民朋友，真的覺得很開心大家都非常親切，也很願意分享自己的文化、生活經驗與想法，彼此之間也會互相協助，讓整個團隊充滿凝聚力與溫暖。透過這次課程，我不只是學習到蘭嶼的文化與知識，更重新認識了人與土地、人與人之間的連結。對我來說，這五天就像一場奇幻而珍貴的旅程，留下了許多美好的回憶。



我覺得這是很難得可貴和值得讓人學習的。在這最大的收穫除了認識到蘭嶼的文化外，還收穫到滿滿的人情味，這裡的人一個比個熱情，都會很主動的聊天示好，讓我們這群外地的朋友們不會感到尷尬和排外，反倒是覺得很自在很像回到自己的部落那樣自然，而且因為這次活動是有很多不同學校的學生參與，也讓我認識到更多優秀有想法的人，尤其是在小組反思時，在那個時候可以聽到很多不一樣但卻很有深度的想法與見解，這樣的對談除了能夠交流、認識彼此外，還能夠有很多不同層面的思想可以學習。

職涯諮詢

「走出去」到「走回自己」



職涯諮詢

走向學生自己



職涯諮詢不是替學生決定：

✗ 「你應該做這個」

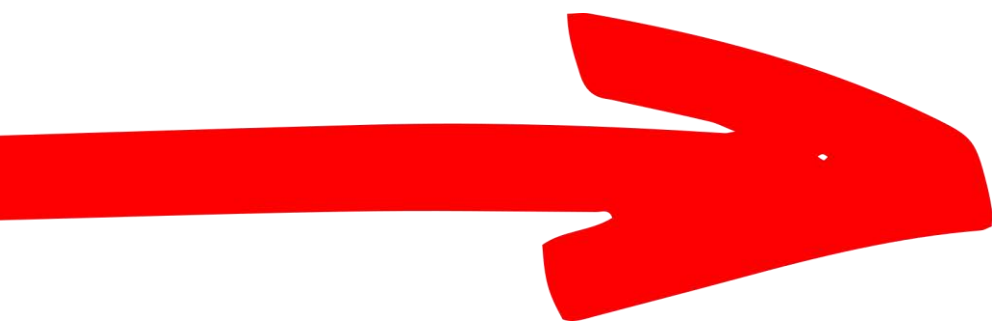
而是陪學生整理：

○ 「你真正想要的是什麼？」

○ 「你有哪些能力？」

○ 「你有哪些資源？」

○ 「下一步可以怎麼走？」



原力扎根，不只是扎根土地

也是扎根自己；職涯永續

也不只是找到工作

而是找到一個自己願意走下去的方向。

原力扎根 · 職涯永續

看見自己

走進部落

連結文化

探索職涯

找到方向

走出去，看見更多可能，走回來，找到自己的位置





Q & A 結語





謝謝聆聽
敬請指教

青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

補助計畫執行經驗分享 (見習類)

高雄醫學大學/陳澤龍助理教授



如何執行教育部青年發展署大專院校 推動職涯輔導補助計畫-見習類分享



報告人：高雄醫學大學陳澤龍
(醫務管理暨醫療資訊學系副教授)



- (1).109年教育部青年署生涯輔導計畫-邁開管理金融財務成就的首步-財務金融專業學生職輔計畫。主持人(教材類)
- (2).110年教育部青年署生涯輔導計畫-靜宜職涯領航。精心培育出好人才。子計畫主持人(全校類)
- (3).111年教育部青年署生涯輔導計畫-靜宜職涯領航。e動新未來。子計畫主持人(全校類)
- (4).112年教育部青年署生涯輔導計畫-智慧醫療培育人才職涯實踐計畫。主持人 (教材類)
- (5).113年教育部青年署生涯輔導計畫-精實管理醫療人才培育實踐計畫。主持人(教材類)
- (6).114年教育部青年署生涯輔導計畫-AI醫療與心理跨域人才培育計畫。主持人(教材類)
- (7).114年教育部青年署生涯輔導計畫-閃藥未來：藥你探索製藥產業(高醫)。(見習類)
- (8).114年教育部青年署生涯輔導計畫-邁入自動化控制職涯初體驗(逢甲)。(見習類)
- (9).114年教育部青年署生涯輔導計畫-智慧科技應用職涯初體驗(正修)。(見習類)
- (10).115年教育部青年署生涯輔導計畫-AI 醫療新世代專才培育計畫。主持人(教材類)
- (11).115年教育部青年署生涯輔導計畫-走進智慧職場(正修)。(見習類)
- (12).115年教育部青年署生涯輔導計畫-AI時代的見習生-探索健康智慧「薪」職場(弘光)。(見習類)
- (13).115年教育部青年署生涯輔導計畫-AI職場生存術：跨域創新大揭密(逢甲)。(見習類)
- (14).115年教育部青年署生涯輔導計畫-智慧醫療見習實踐職涯人才培育計畫(高醫)。(見習類)

- (1).107學年度(運用同儕評量教學模式改善方塊程式邏輯設計學習成效)。主持人。
- (2).108學年度(程式邏輯設計成效提升之靈藥-(同儕評量與繪製流程圖程式設計))。主持人。
- (3).108學年度(採用同儕評量模式提昇App程式設計之學習成效)。共同主持人。
- (4).109學年度(結合積木式流程程式之運算思維與同儕評量模式提昇Python程式設計之學習成效)。共同主持人。
- (5).110學年度(運用同儕評量與f-Chart互動教學改善Java程式設計之學習成效)。共同主持人。
- (6).111學年度(結合運算思維來提昇Swift App程式設計之學習成效)。共同主持人。(績優計畫)
- (7).112學年度(激發學生於課堂中之提問力與創造力:利用微處理機系統實習為實踐課程)。共同主持人。
- (8).113學年度(應用線上互動式社群同儕學習以提升程式設計知識之學習成效研究)。主持人，。
- (9).114學年度(應用線上同儕學習追蹤同班雙課程之學習成效)。主持人。
- (10).114學年度(結合問題導向學習與螺旋式教學法於生成式AI繪圖教學中的學習成效之研究)。共同主持人。
- (11).115學年度(結合線上同儕互動與智慧應試系統以提升程式設計學習成效之研究)， 主持人。
- (12).115學年度(應用同儕協同教學探討程式設計先備知識對高階課程學習成效之影響)， 共同主持人。
- (13).115學年度(運用跨校協同教學模式提昇程式設計之學習成效)， 共同主持人。

智慧醫療見習實踐職涯人才培育計畫



陳以德
計畫主持人

醫務管理
暨醫療資訊學系
副教授兼系主任



許弘毅
協同主持人

醫務管理
暨醫療資訊學系
教授



李易蓁
協同主持人

醫務管理
暨醫療資訊學系
副教授



陳澤龍
協同主持人

醫務管理
暨醫療資訊學系
助理教授



蔡家幸
協同主持人

嶺東科技大學
產學合作處副
處長兼職涯輔
導中心主任

提案動機

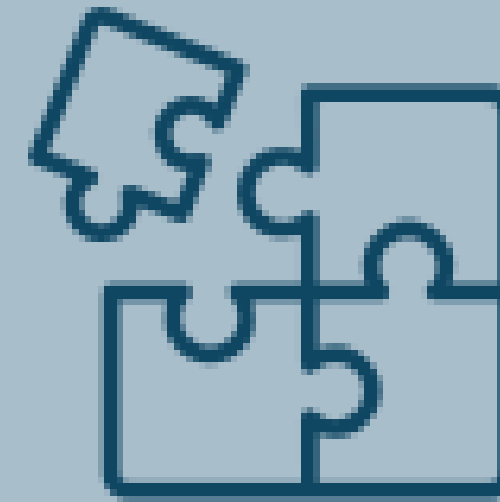
- 去(113)年青年署訪視期間，教材類主持人陳澤龍老師接獲**青年署建議，鼓勵本系推動「見習類」計畫**，以提升計畫實務深度與學生職涯探索機會。
- **本系已開設多年職涯輔導課程**，涵蓋企業參訪、自我探索、履歷實作等模組，具備推動見習課程之教學基礎；未來更可藉此串接產業見習場域，深化教學與職涯接軌。
- 過往由藥學系方逸萍老師執行「見習類」計畫，今年因校內資源整合與規劃方向調整，由醫管資學系承接執行，期望**透過本系在數位科技、AI應用及醫療資訊整合的既有基礎**，導入更貼近產業趨勢的見習模組設計，**延伸至智慧醫療與健康科技等未來產業核心**，強化學生跨域實務能力與職涯探索廣度。

自製教材融入課程



職涯教材之優選二案

- 我的職涯品牌
(高雄醫學大學陳以德、陳澤龍教師)
- 辨識職場詐騙與規劃希望職涯
(嶺東科技大學蔡家幸副處長)



自製教材之融入課程數

- 參與教師數：4位
- 融入課程數：4門
- 融入職輔優選教材：2案

見習廠商名單(1)

中和紀念醫院

醫療保健業

高雄市立小港醫院

高雄市立旗津醫院

高雄市私立小港汕尾社區(日間照顧)長照機構

社會福利服務業

高雄市私立大同建國社區(日間照顧)長照機構

耀瑄科技股份有限公司

資訊科技業

見習廠商名單(2)

醫療保健業

永豐診所

元生藥局

永祥診所

旺盛藥局

永興診所

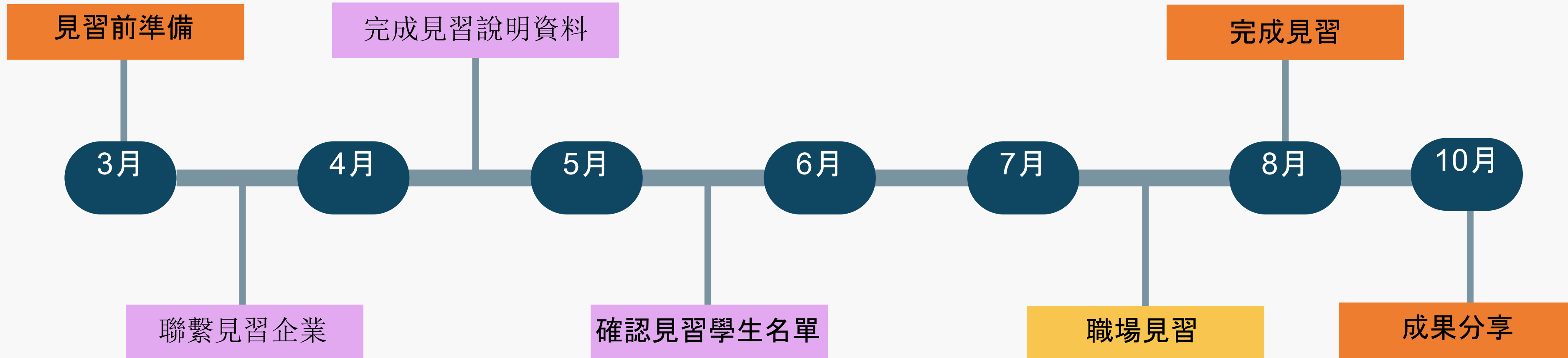
順發藥局

元富診所

新石津診所

職場見習時程

全年選擇職輔活動時間



預計職場見習心得報告格式設計

高雄醫學大學醫務管理暨醫療資訊學系

115 年職場見習-心得報告

基本資料	
姓名	
學號	
見習單位	
見習日期	

一、本次見習的目標與期待

1. 我希望在這次見習中學到什麼？（技能或知識）

請說明你在見習前預期想提升或接觸的專業能力，例如系統操作、資料處理、臨床流程理解或跨部門協作等。重點在於你的學習目標。

2. 我想了解的醫療資訊技術或流程有哪些？

請列出你特別想深入了解的技術、系統或實務流程，並簡述原因。內容可包含資訊系統功能、資料運作方式、AI 應用場景或其他你感興趣的醫療資訊領域。

3. 這次見習和我未來職涯方向的關聯是什麼？

請描述此次見習對你未來職涯規劃可能帶來的影響，例如確認興趣、理解工作內容、提升技能需求認知，或協助你評估是否適合相關職位。

1

二、見習內容摘要（What Happened）

1. 本次見習的主要任務與活動

請簡要記錄本次見習中你實際參與或觀察到的工作內容，例如系統操作流程、資料處理方式、設備示範或現場人員的實際作業等。內容以事實記錄為主，不需過度分析。

2. 觀察到的醫療流程或資訊系統特色

請描述你在現場所看到的流程運作方式與系統使用特點，如分區系統、資料傳遞方式、作業步驟、角色分工或流程的防護性。重點在於「你看到了什麼」。

3. 現場人員提到的挑戰或痛點

請記錄現場人員在作業中提到的困難或限制，例如資料安全、權限控管、系統整合、設備老舊故障或溝通障礙等。請以客觀描述為主。

2

三、見習中的學習收穫（Learning）

1. 專業技能層面（硬實力）

(1) 請依據本次見習實際接觸的內容勾選相關項目：

☐ HIS/EMR 操作經驗

☐ 醫療資訊系統架構了解

☐ 資料管理、欄位邏輯

☐ AI 或數據分析應用

☐ 資安流程（權限控管、資料匿名化）

☐ 其他：_____

(2) 請依所勾選項目進行簡短說明，描述你在見習中觀察、理解或實際操作到的專業內容。重點在於「從這些技能中你學到了什麼」：

2. 跨域思維（醫療 × 資訊 × 管理）

(1) 此見習如何讓我理解「跨域合作」？

請描述你在見習中觀察到不同專業（例如：資訊、臨床、行政）如何協作完成任務，並說明這些互動讓你對跨域合作有什麼新的理解。

(2) 技術與臨床、行政之間的溝通如何進行？

請記錄你觀察到的跨部門溝通方式，例如需求討論、問題回報、資料交換流程或例行會議，並說明這些溝通如何影響工作流程。

3

(3) 我看到哪些流程可改善？

請指出在見習中你認為可以優化的流程或環節，例如系統使用便利性、資料流程、跨部門協作、資訊呈現方式等，並簡述可能改善方向。

3. 職場軟實力（軟技能）

(1) 團隊合作：請描述你在見習中觀察到的團隊分工方式，或你如何與現場人員完成任務，並說明這些經驗如何讓你理解團隊協作的重要性。

(2) 溝通協調：請說明你觀察到的溝通方式，例如任務交辦、問題回報、部門協作，並描述這些溝通如何影響流程順暢度或工作效率。

(3) 時間管理：請描述見習中讓你感受到時間安排的重要情境，例如排程、流程順任務優先順序等，並說明你從中學到的時間管理觀念。

(4) 工作用語與禮儀：請記錄你觀察到的專業用語、稱呼方式或職場禮儀，並說明這些規範如何影響工作環境與溝通品質。

(5) 問題解決能力：請描述你看到現場人員如何處理突發狀況或技術問題，並說明從這些經驗中理解到的問題分析與解決方式。

4

關鍵績效指定指標

成功媒合學生至校外職場見習人數-參與人數：20人

參與課程、活動學生進行前後測滿意度-課程數：1場

參與課程、活動學生進行前後測滿意度-活動數：1場

辦理具擴散性成果分享會：1場

薦送教師完成本署「大專校院職涯輔導種子教師培訓」初階或進階課程：1人

薦送學生參與本署「全國大專校院職涯輔導學生心得競賽」：3人

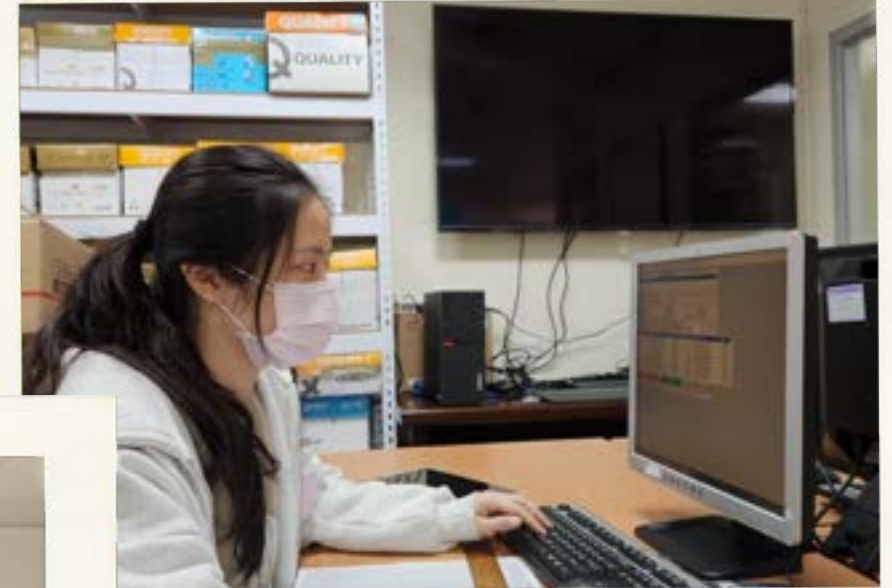
課程活動 職輔活動 教師社群



見習廠商/單位說明及媒合 會議說明會



彩蛋分享-學生見習照片分享



彩蛋分享-學生見習照片分享



彩蛋分享-學生見習心得影片分享



中和紀念醫院 病歷室
113029024 楊芝儀



中和紀念醫院 病歷室
111029043 蔡明欽



中和紀念醫院 聯合服務中心
113029208 王云希



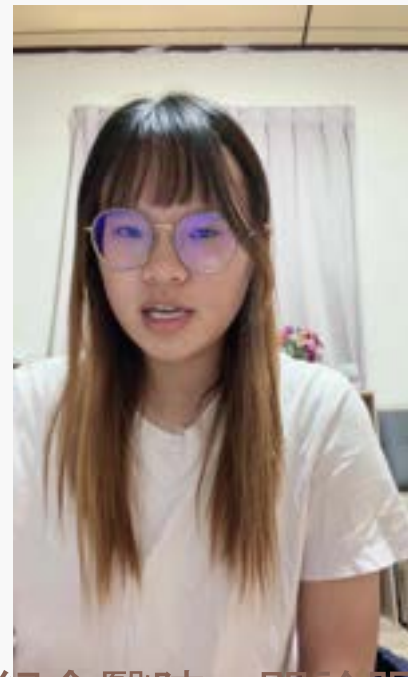
中和紀念醫院 聯合服務中心
111029012 劉真妤



中和紀念醫院 資訊室
113029009 楊渝楨



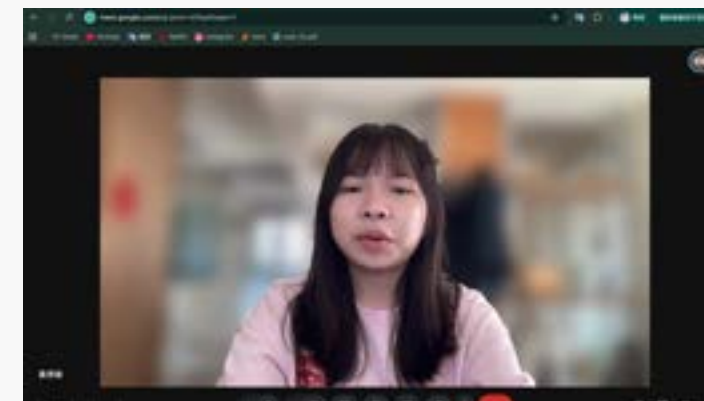
中和紀念醫院 人力資源室
113029063 劉育瑄



中和紀念醫院 門診服務櫃台
113029012 方靖萱



中和紀念醫院 人力資源室
111029002 謝宗翰

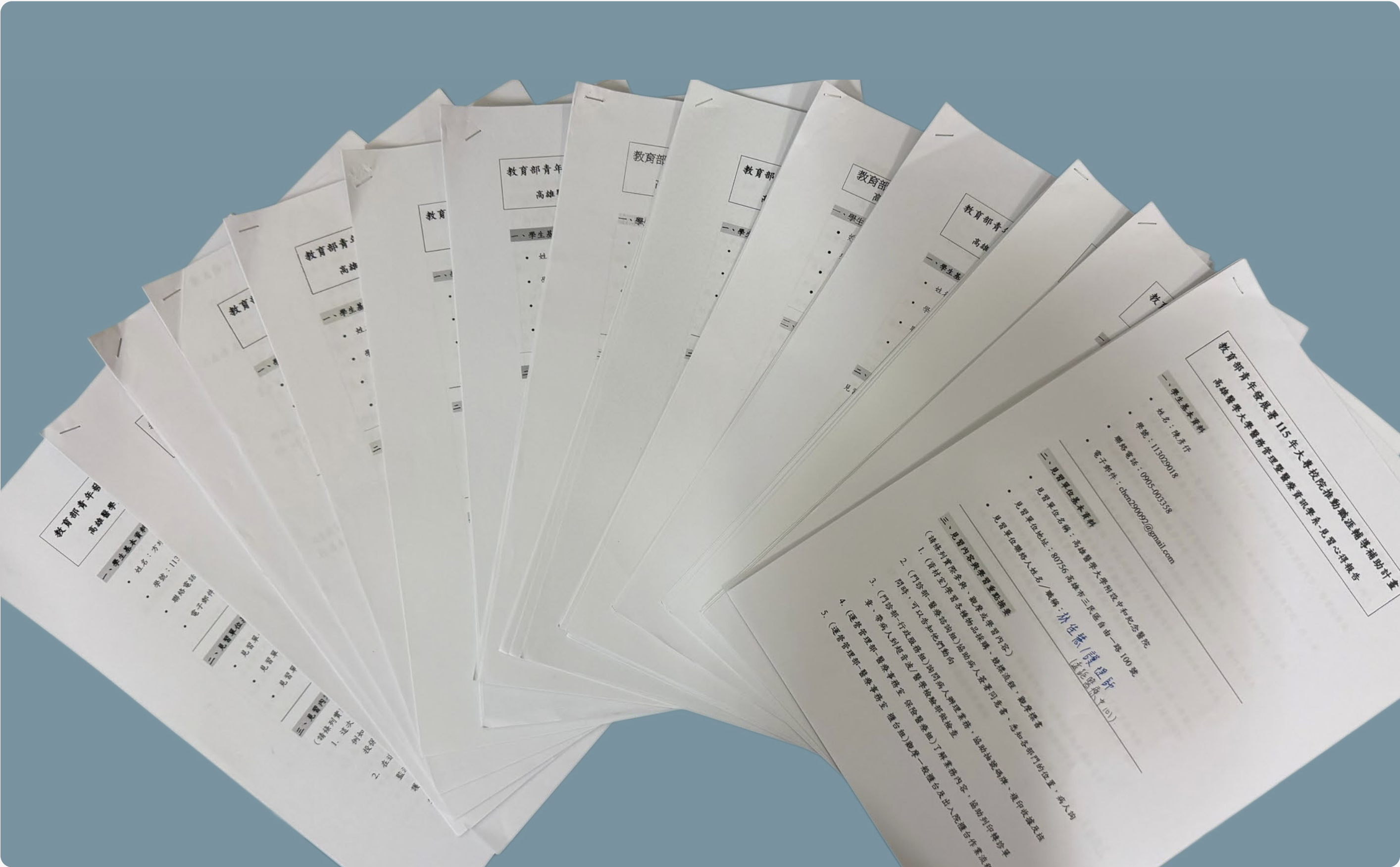


中和紀念醫院 病歷室
113029036 黃偲瑜



中和紀念醫院 人事行政組組長
113029035 吳筠宣

彩蛋分享-學生見習心得分享



彩蛋分享-學生見習心得摘要

此次見習讓我實際參與完整的前後端開發流程，將課堂所學應用於實務，也理解前後端之間密不可分的協作關係。過程中除了接觸介面設計、資料庫架構、API 串接及系統整合，也更加重視使用者體驗與實際需求。透過不斷測試、修正及團隊合作，我體會到軟體開發不只是撰寫程式碼，更需要需求分析、系統整合、問題解決及溝通協作。此次見習不僅提升了專業技術能力，也縮短了與產業實務之間的距離，培養系統化思考與團隊合作能力。

耀瑄科技公司 111029030 柯妤潔

此次至元富診所見習，讓我對基層醫療機構的實際運作有更深入的认识，了解診所雖然規模較小，仍需要完整的人力配置、行政管理及醫療服務流程。在院長的經驗分享中，也體會到醫療機構除了專業醫療能力外，永續經營更仰賴管理、溝通協調及對市場需求的掌握。此外，透過參觀診所各項作業流程，我更加了解醫師、藥師及行政人員之間的分工，以及藥品管理、醫療品質與病人安全的重要性。身為醫務管理暨醫療資訊相關科系學生，也讓我看見資訊系統在掛號、病歷管理及就診紀錄查詢等實務工作的應用，進一步理解課堂所學與醫療實務之間的連結。

元富診所 112029016 張庭瑋

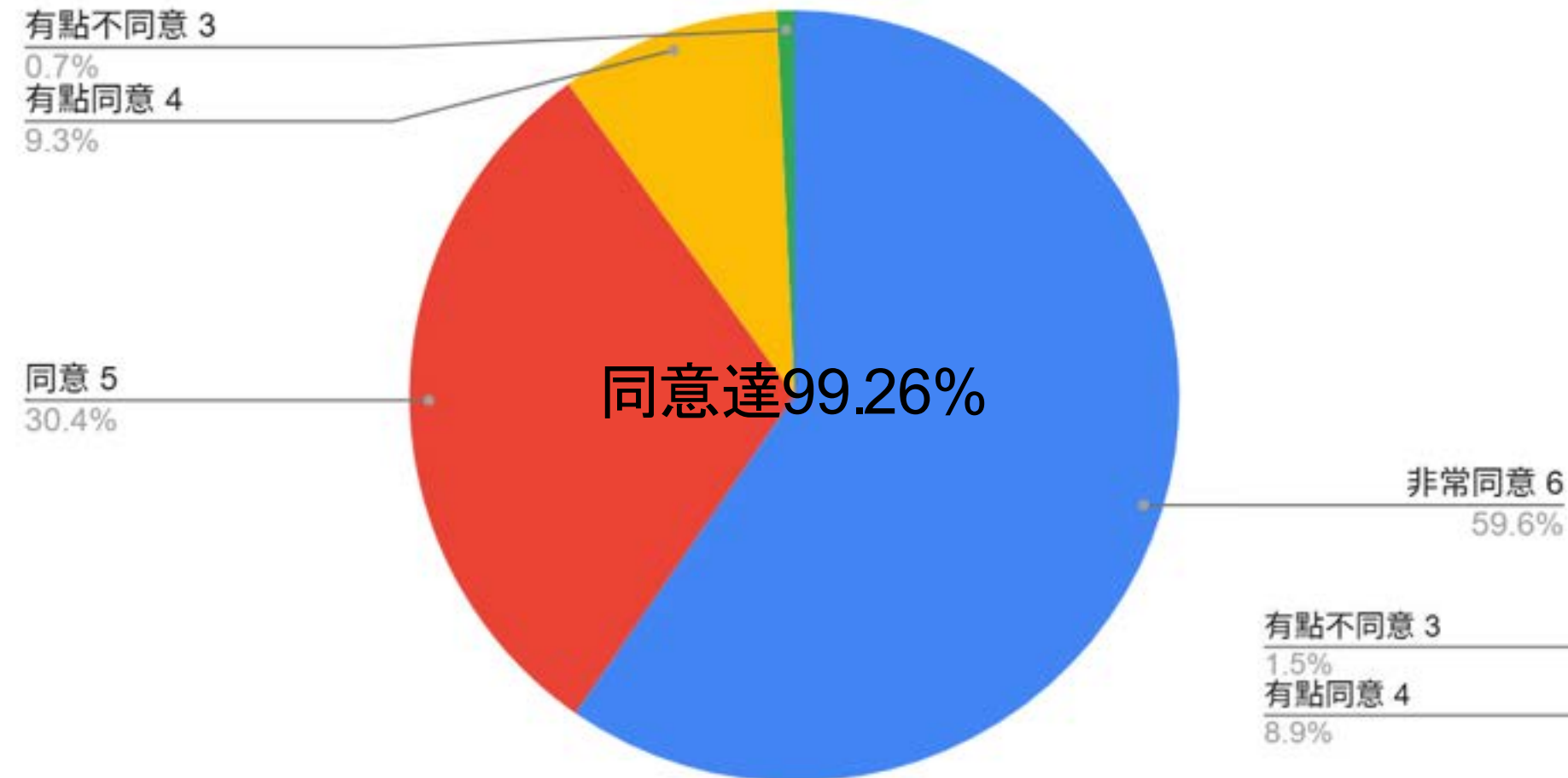
此次至中和紀念醫院見習，讓我對醫院有了不同於以往的認識，了解到醫療體系背後需要行政與資訊系統共同支援。透過參訪遠距健康照護中心、醫療事務室櫃檯組、病房書記組及資訊室，我認識到遠距醫療、病人服務、醫療資訊系統、資安管理及醫療品質管理等實際運作，也體會到每項醫療流程都需要嚴謹的 SOP 與跨部門溝通協調。見習過程讓我將課堂所學與實務連結，並更加了解醫務管理與醫療資訊在醫院中的重要性，同時培養溝通協調、細心負責、臨場應變及專業知識等能力。

中和紀念醫院 門診服務櫃台 113029012方靖萱

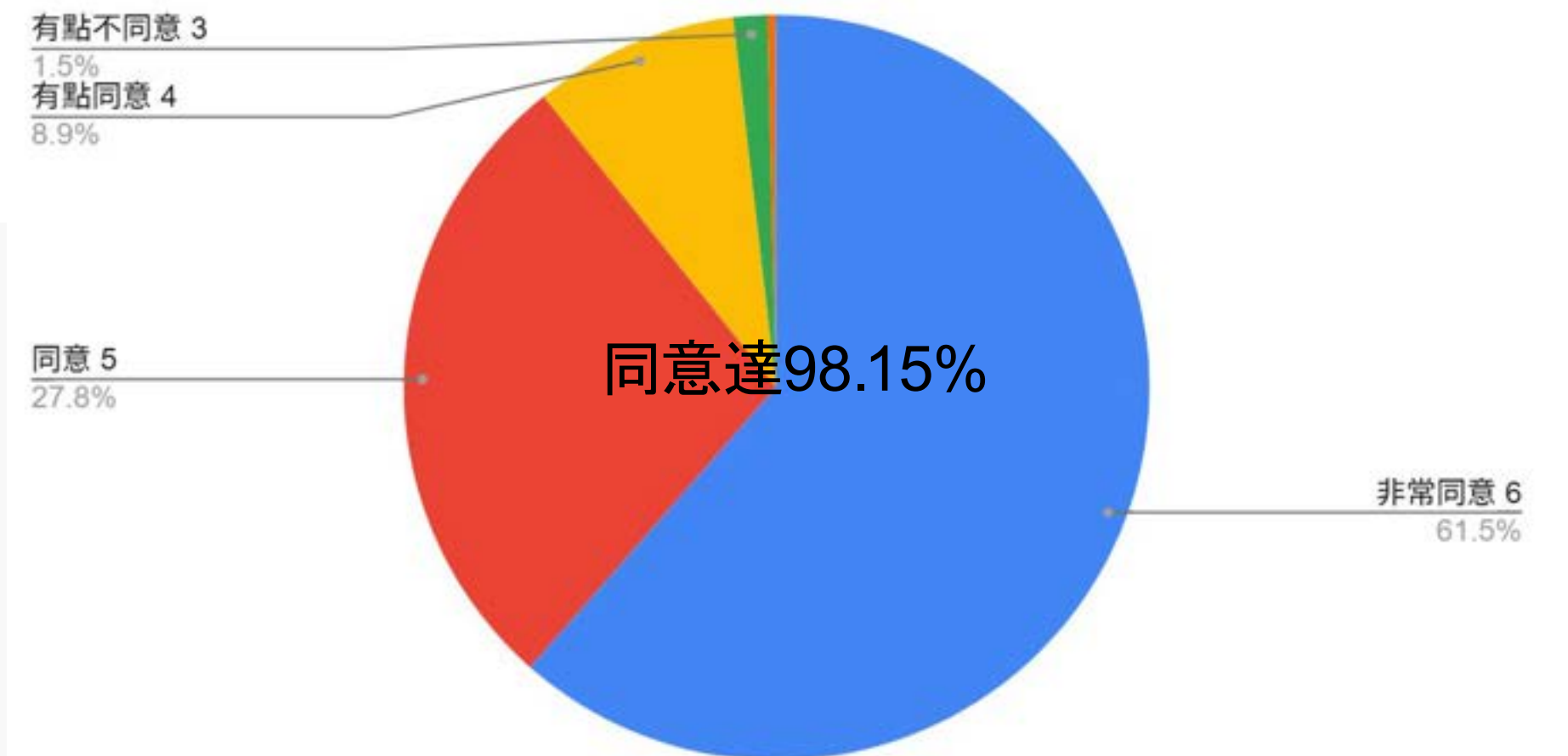
活動滿意度調查



參加此項就輔活動後，有助於 [透過傑出人士職涯分享講座，瞭解成功的職涯人生是需要盡早規劃及準備]



參加此項就輔活動後，有助於 [我認為參與活動對自身職涯發展有幫助]



職涯輔導學生心得競賽

圖文類 3 件



影音類 1 件



獲得教學傑出的肯定

 高雄醫學大學
Kaohsiung Medical University

113 學年度教學優良教師

醫學院 何宛怡助理教授 李怡琛副教授 施耀翔副教授 楊志仁教授 蔡明儒教授 陳惇杰副教授 張鈺堂教授 陳昭文副教授 林皇吉副教授 吳昇樺副教授 胡楚松教授 譚俊祥副教授	口腔醫學院 汪硯雲教授 藥學院 林英琦副教授 王俊棋教授 護理學院 林悅修助理教授 生命科學院 李建宏助理教授 通識教育中心 鄭智仁副教授
健康科學院 陳澤龍助理教授 陳惠媚副教授 人文社會科學院 蘇文碩助理教授	

One! KMU ONE KMU ONE FUTURE KMU 71st ANNIVERSARY 71週年校慶

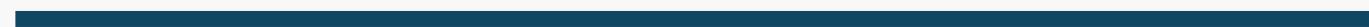
恭賀 113學年度 教學傑出教師

—— 感謝老師們的卓越教學與無私奉獻，啟發學生、傳遞知識，成就更多未來！ ——

 醫學院 楊志仁 教授	 醫學院 蔡明儒 教授	 生命科學院 李建宏 助理教授	 口腔醫學院 汪硯雲 教授	 健康科學院 陳澤龍 副教授
---	---	---	---	--

卓越教學 | 啟迪學生 | 傳遞知識 | 成就未來

.....



謝謝指教



.....

青年職涯輔導 南區召集學校

聯繫會議

補助計畫執行經驗分享 (教材類)

國立成功大學/周麗芳副教授





教育部青年發展署
Youth Development Administration, Ministry of Education



教育部青年發展署
Youth Development Administration, Ministry of Education

大專校院推動職涯輔導補助計畫

職涯輔導補助計畫－ 「教材類」執行經驗與實務作法



國立成功大學
心理學系
NCKU Department of Psychology

分享人：周麗芳副教授

國立成功大學心理學系

2026.10.02 中信科技大學

歷年計畫



https://mycareer.yda.gov.tw/VW/Books_Data_Show

青年職涯輔導資訊平臺
YDA Career Counseling Information Platform

登入/

[關於我們](#) [召集學校](#) [網站導覽](#) [站內搜尋](#) [網站Q&A](#)

您目前位置：首頁 / 職涯圖書館

職 · 輔 · 圖 · 書 · 館

分類：

生涯輔導教材手冊 2021-12-07

新訂青年工作價值觀量表
指導手冊



新訂青年工作價值觀量

生涯輔導教材手冊 2021-12-07

教育部青年發展署
新訂青年生活適應量表指導手冊



新訂青年生活適應量表



教育部青年發展署大專
校院學生職涯發展教...

https://mycareer.yda.gov.tw/VW/Books_Data_Present?KIND=%&IDNO=44

您当前位置：首頁 / 職涯圖書組 / 教育部青年發展署大專校院學生職涯發展教材(2021)

教育部青年發展署大專校院學生職涯發展教材(2021)

2021-12-03

檔案下載：

發佈日期	檔案名稱	檔案下載
2022-02-18	大專校院生涯發展教材-學生學習手冊完整篇	pdf

表 2 主題名稱與各單元名稱

主題	單元名稱
主題甲：生涯理念	甲1 課程導論&生涯理念風格。
主題乙：自我發展	乙1 梳理高峰經驗、乙2 發掘志趣熱情、乙3 掌握才幹資產、乙4 開創未來工作、乙5 檢視今日學習、乙6 統整生涯願景。
主題丙：職涯探索	丙1 職業視窗六宮格、丙2 職涯焦點人物誌、看聽。
主題丁：學涯發展	丁1 多元經驗、丁2 看見變化的樣子、丁3 學習策略。
主題戊：學職轉換	戊1 角色脫離—進入、戊2 求職與自我行銷、會化、戊4 職場高效習慣。
主題己：生涯籌劃	己11 剪輯理想生涯、己12 宣告生涯劇本、生涯變動、己21 勾畫圓夢計畫、己22 清點生涯落實實踐之道、己24 分享實踐經驗。
主題庚：回顧展望	庚1 展開未來行動/學習心得分享。

自我發展	甲1 釐清生涯理念	己11剪輯理想生涯 己12宣告未來故事	己13享受生涯變動	未來籌劃
	乙1 敘說往日生涯 乙2 發掘志趣熱情	己21勾畫圓夢計畫 己22盤點生涯資產 己23落實實踐之道	己24延伸實踐經驗 庚1展開未來行動	實踐夢想
	乙3 掌握才幹資產 乙5檢視今日學習	丁1 多元經驗 丁3 學用關係與學習策略	丁2 看見變化的樣子	發展學涯
	乙4 開創未來工作 乙6 統整生涯願景	丙1 工作視窗六宮格 丙2 職業訪談報告	戊2 求職與自我行銷	定向職涯
	乙4 開創未來工作	丙2 職業訪談報告 丙3 職業停看聽 戊2 求職與自我行銷	戊1 角色脫離進入 戊3 職場社會化 戊4 職場高效習慣	職涯準備

計畫與課程的初衷

命立身安

安身立命

By AI 翻轉

職涯輔導工作的反思(不論學校或出社會)

引導學生為自己開出職涯處方箋：

- 「做擅長的工作」
- 「做喜歡的工作」
- 「做可以賺錢的工作」
- 「做受社會需要的工作」



核心策略：溫暖的心，科技的腦



AI 驅動實踐

應用生成式 AI 進行學習與實作(例如數據分析、優化履歷與工作效能)
，培養未來職場即戰力。



心理韌性與慈悲

引入自我慈悲 (Self-compassion)
訓練，特別針對醫學生與高壓內耗
同學，建立強大心理素質。



創生實作

結合社會企業 (例如TFT、雙連梨)
與社會議題，讓學生從真實場域中
找到職涯的社會價值。

自我決定論 × 大學生職涯發展

以心理需求滿足，支持有意義的職涯探索

BPNT 基本心理需求理論



自主

選擇與自身價值一致



勝任

在挑戰中看見進步



關係

獲得支持與歸屬



CET

認知評價理論

給選擇與資訊性回饋，
保有探索興趣



OIT

有機整合理論

從外在要求，
走向認同職涯目標



COT

因果取向理論

辨識自主、受控
與無動機傾向



GCT

目標內容理論

思考成長、關係、
貢獻與名利目標



RMT

關係動機理論

建立尊重自主的
導師與同儕連結



探索興趣



嘗試與回饋



自主選擇



持續投入

職涯輔導：支持選擇、提供適切挑戰、建立可信任的關係



職場探索 了解自己

職涯探索工作坊
職場實習法律實務
職場倫理與溝通
學長姐經驗分享



職場技能 培養能力

社群經營與創意溝通
簡報提案技巧
AI工具應用工作坊
專案管理思維
溝通(線上課2026H2)



企業職能 產學接軌

企業講師
職人引路



求職技巧 面試攻略

履歷面試技巧(線上課)
一對一模擬面試
一對一履歷健診

111~115年

核心課程

行為科學的職涯探索與體驗學習課程



課程	日期	星期	時間	類別	主題
C01	9/11	五	09:10-12:00	課程說明	課程說明
C02	9/18	五	09:10-12:00	職場探索	職涯探索工作坊(上)
C03	9/25	五	09:10-12:00	放假	中秋節放假
C04	10/2	五	09:10-12:00	職場探索	職涯探索工作坊(下)
C05	10/9	五	09:10-12:00	放假/求職技能	雙十節放假/如何撰寫履歷&準備面試(線上自學)
C06	10/16	五	09:10-12:00	企業職能	企業授課1：城市浪人【 回饋單 】
C07	10/23	五	09:10-12:00	企業職能	企業授課2：出版業_HEARST【 回饋單 】
C08	10/30	五	09:10-12:00	企業職能	企業授課3：網路業_SurveyCake【 回饋單 】
C09	11/6	五	09:10-12:00	企業職能	企業授課4：藝文業_衛武營【 回饋單 】
C10	11/13	五	09:10-12:00	職場探索	職場實習常見勞資爭議法律實務
C11	11/20	五	09:10-12:00	職場技能	簡報提案技巧
C12	11/27	五	09:10-12:00	求職技能	一對一模擬面試【 滿意度 】
C13	12/4	五	09:10-12:00	職場技能	專案管理思維
C14	12/11	五	09:10-12:00	職場技能	AI工具應用工作坊
C15	12/18	五	09:10-12:00	期末報告	期末發表會_分組專案提報
C16	12/25	五	09:10-12:00	放假	行憲紀念日放假

註 第17~18週 不上課，請同學應用課程所學或深化企業主題專案計畫書等

114~115年 新增課程(1)

於114-2
醫學系為大一學生
開設**醫學專業者生涯的韌性培養**選修課程

	主題
1	課程說明
2	關懷自我(1)-認識情緒、與情緒共處
3	關懷自我(2)-壓力管理與紓解
4	自我探索工作坊(四小時) 認識自己、探索醫生或醫療專業生涯上的定位與使命
5	同理取向之人際傾聽、異議表達
6	同理他人-人際溝通(非暴力溝通與同理心溝通)
7	韌性(1)-認知行為療法(CBT)
8	韌性(2)-正向心理學提升韌性
9	社會情緒學習(1)-自我慈悲
10	社會情緒學習(2)-對他人慈悲
11	職涯探索工作坊(四小時) 對各研究室醫生或醫療專業職業探索，進行職涯適性適所瞭解與定錨

註: 大專校院學生職涯發展自製教案
“五年行動藍圖設計”應用於此課程中

引導醫學系學生：

「照顧自己/自我慈悲」

「培養韌性」

「結合工作價值觀與選科、未來安身之所(例如醫院臨床、國際醫療、生醫研發……)」



透過AI 協作活動，整合價值觀與未來醫療職涯，

工作價值觀

價值觀類型	說明	適合科別與部門
1. 具有影響力	工作能展現應有影響力、對自身目的社會地位與聲望。	心臟科、神經外科、醫院管理、醫療政策制定、學術醫學研究
2. 理念要有共識	工作能公開文化能符合我的核心價值。	公共衛生、安寧療護、社區醫學、醫療人文、醫療倫理諮詢
3. 樂於接受挑戰	工作有挑戰性，使我能從工作中持續獲得成就感。	急診醫學、外科、癌症治療、泌尿科、產科醫學
4. 終身學習最幸福	工作能使我學到成長機會、有利未來的專業發展或升遷。	內科、婦產科、放射科、神經科、醫學研究、教學醫學部門
5. 公平最重要	工作的分派、管理、獎勵、薪酬分配都公平合理。	健檢中心、公共衛生、基層診所、職業醫學科(臺灣制度與健康正義)
6. 穩定生產力	工作是在安全舒適的環境中進行，不擔心被任意調動或裁減失業。	皮膚科、產婦科、眼科、職業醫學科(工作內容穩定、風險低)
7. 重視薪水福利	工作提供的薪資福利、可讓我維持良好生活品質。	整形外科、心臟外科、牙科、自由業與科技(如遠端醫療)
8. 目標流程清楚	工作有清楚的流程及規範可遵循，可以具體地評估工作成果。	檢驗科、病理科、放射科、實驗室醫學(流程標準明確)
9. 工作符合興趣	工作內容符合我的興趣，讓我樂在其中。	婦人與產、遠端醫療(如與護理與檢驗評估與評估化療素)
10. 熱愛多種化任務	工作內容豐富多元、不會一成不變。	家庭醫學科、急診醫學、小兒科、社區醫學(個案多元、需綜合思考)
11. 自由不受限	工作時能自行規劃工作方式、不受別人的時間或限制。	在宅醫療、顧問諮詢、藥劑科(如社區藥師、身心醫諮詢所)
12. 創意獨特	工作能發揮自己的長才與優勢、創造獨特的價值。	整形外科、醫療創新、生醫設計、健康傳播設計、醫學造景
13. 工作生活平衡	工作能讓我兼顧家庭與休閒生活。	皮膚科、眼科、職業醫學科、健檢中心(排班較穩定、工時可控)
14. 服務他人	工作能幫助與他人、為社會大眾服務。	家庭醫學科、婦科、小兒科、社區醫學、安寧療護、衛生管理
15. 鼓勵給予式	工作能讓我與他人互動、在工作中提供我機會、交流與鼓勵。	教學醫院、小兒科、健康照護、重視教育的醫療團隊文化環境
16. 歡樂工作氣氛	同事間能互相合作、有良好工作氛圍，讓人快樂滿足。	小兒科、產婦科、醫院內科(如社區診所、健康促進中心)

114~115年 新增課程(2)

於115-1
心理學系開設**應用社會心理學**選修課程

應用社會心理學

Applied Social Psychology

本課程旨在協助學理解並應用社會心理學理論，觀察社會現象與發現社會議題。此外，問題解決導向，嘗試透過生成式人工智慧工具進行實際操作與創新應用。

授課教師：周麗芳

星期二 9:00-12:00



課程概述

課程重點

專家實作為本課程核心，學生需分組選定議題，並運用所學的**心理學知識與AI工具**，共同設計並完成一項創新解決方案。

培養能力

透過此課程，學生不僅須掌握社會心理學的理論基礎，更能透過AI工具發揮創意，將抽象的理論轉化為實際的應用方案。

關鍵技能

在過程中培養批判思考、創新設計與團隊合作的關鍵能力。

透過組隊實際參加生成式AI競賽，提升實踐力。



應用社會心理學 - AI 業師授課規劃

週次	課程主題	學習需求 / 目的
Week 4 (9/29)(線上) 賴炳樞老師	AI 圖像與動畫	協助學生把抽象的社會問題、受影響者及其處境，轉化成具體、可理解且具有感染力的視覺內容；建立後續專案所需的影像與故事素材。
Week 5 (10/06)(實體) 大都老師	生成式 AI 與資料分析、視覺化及儀表板	讓學生能蒐集、整理與分析社會議題相關資料，以確認問題、辨識目標族群需求，並為後續方案設計提供依據。
Week 6 (10/13)(實體) 大都老師	生成式 AI 與互動式網頁開發	讓無程式背景的學生，也能將改善構想做成可供使用者操作的線上原型，而不只停留在書面企畫或繪報。
Week 7 (10/20)(實體) 大都老師	Vibe Coding - AI Agent 與外部資料串接	協助學生將互動網頁進一步加入 AI 功能，知識內容或自動化流程，使作品具有實際服務能力。
Week 9 (11/03)(線上) 賴炳樞老師	AI 影音製作	協助學生把專案問題、解決方案與操作方式清楚呈現，為後續計畫書、使用者証書、成果展與公開演講準備素材。

三寶我來「罩」： 安全駕駛能力提升計畫

國立成功大學 資訊學院 李俊卿
心理學系 楊子誠
心理學系 郭嘉欣
心理學系 曾志欣
心理學系 楊大憲

2026 iLink 生成式AI創意應用大賽

用 AI 點亮社會 讓想法改變未來

結合人文文化 × 生成式AI × 解決真實社會問題

重要時間

- 8/24(一)~12/10(三) 線上開辦徵集 (第一階段)
- 8/27(四) 12:10-13:30 線上開辦徵集 (第二階段)
- 8/29(六)、8/30(日) 線上開辦徵集 (第三階段)
- 10/19(一)~12/10(三) 初賽作品提交與評審截止
- 11/10(一) 公布決賽入圍名單
- 11/16(七)~11/21(三) 入圍作品提交正式作品與修改建議 (每組至少提交兩份作品，第一階段截止)
- 11/23(一)~12/10(三) 決賽作品提交 (初賽、複賽、決賽、作品展示)
- 11/27(五) 23:59 決賽作品提交截止
- 12/1(六) 09:00-18:00 頒獎典禮 (國立成功大學主場)

決賽地點

國立成功大學校區 (臺南市中山路69號 10樓)

參賽資格與組隊

全國大專院校在校學生均可參加 (不含教授、副教授及助理教授)

- 組隊至少3人
- 團隊中至少一半須為人文社科領域學生
- 每隊只能選一種議題，擬一作品

AI+社會創新 讓點子實現 更好的社會!

從想法 到行動 一起創造 更好的未來!

跨域合作 發揮影響力!



○ 研究理念：

- 沒有理論的實務會導致錯誤，
沒有實務的理論將成為空談。
~鄭伯壠教授~

○ 教育理念：

“教育不是教年輕人怎麼謀生，而是教他們如何**創造人生**”
--美國作家威廉·懷特

“In education we are striving not to teach youth to make a living, but to make a life.”

-- William Allen White



○ 老師們的初心

(**不忘初心，方得始終；初心易得，始終難守**)

- 有人的地方，就有社會科學
- 我們無法告訴同學如何飛黃騰達、賺大錢。但可以提供同學有效改變自己、讓自己有所發揮與貢獻的方法。

Everywhere, within everyone

有人的地方就有心理學



「心理學無法告訴人們該如何活下去，但它可以提供人類有效改變自己與社會的方法。」

- Albert Bandura

(1925年12月4日—2021年7月26日)

感謝聆聽 請多指教
