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

聯繫會議

10.2 FRI

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
大專校院職涯職輔推動事項宣傳
- 「115年大專校院推動職涯輔導補助計畫」結案提醒
- 「116年大專校院推動職涯輔導補助計畫」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　邱懋崐主任

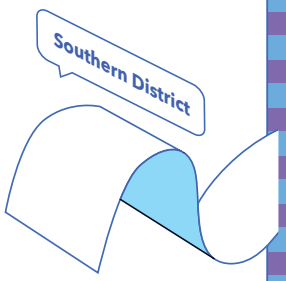
13:40-14:20
補助計畫執行經驗分享(見習類)
分享者　高雄醫學大學　陳澤龍助理教授

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





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

115年青年職涯輔導南區召集學校第2次聯繫會議暨116年職涯輔導補助計畫徵件說明會

中信科技大學
學務處諮商與生涯發展中心
葉慶鴻主任

2026.10.02

大專校院職涯輔導推動事項宣導

1. 115年大專校院推動職輔補助計畫 結案提醒
2. 116年大專校院推動職輔補助計畫 徵件說明

115年大專校院推動職涯輔導補助計畫結案提醒

1 結案注意事項

- 受補助學校須於執行完成後1個月內，且不得晚於115年11月30日，至職輔平臺填報結案資料，列印成果報告(1份)、經費收支結算表(用印正本)及經費請撥單(用印正本)1式，函文送該區召集學校初審，經青年署複審後請領第2期款（核定補助金額40%），屆期無合理原因未核銷者，青年署得要求繳回全部或部分之補助經費。
- 補助剩餘款應按核定補助金額占核定計畫金額之比率繳回。
- 依活動方式，於結案成果報告附件提供細部文件，以供核銷檢核。
- 結案所列目標績效未達80%等情形，依情節得降低補助金額、撤銷其補助資格。

2 結案注意事項

- 結案時應注意關鍵績效指標是否達成，若未達預期達成值80%，本署將按比例扣減補助金額。

  -關鍵績效指標含指定指標及自訂指標，若結案時未達預期達成值須於結案說明原因。**※各項指標填報皆須上傳佐證文件**

  -實際達成值若**未達目標績效80%**，本署將按比例扣減補助金額。

- 結案時每門課程、每場次活動**至少6張照片**。

  -照片檔案大小無上限，但需提供清楚照片至少100KB以上，照片請提供生動活潑、可呈現計畫亮點者，例如照片主題聚焦在參與學生間的互動交流、進行實作時的專注神態...等。

3 結案注意事項

- 為促進校際交流分享以達職輔最大效益，每案須提供1則案例故事、 1則校內外宣傳露出及1支成果影片。

  -案例故事1則：請說明學生如何透過活動參與，有助其職涯發展或職涯輔導知能等。

  -校內外宣傳1則：以平面媒體(如:報章雜誌)、電子媒體(如: podcast)、成果分享會、新聞稿等.....方式，將執行之補助案公開宣傳，結案時需提供露出相關證明圖樣及內容及照片。

4 結案注意事項

-成果影片1支：

- 請提供經剪輯、可呈現計畫亮點者，能突顯學校計畫特色並能對觀看影片者有所啟發或學習的內容。例如執行整體計畫各課程活動之側拍花絮，包含計畫簡介、課程活動進行時的精彩畫面、學生分享參與心得收穫等。
- 影片規格：影片長度至少3分鐘，需含字幕及符合著作權之配樂。影片一開始開始請放青年署Logo(請至平臺下載更新版)、教育部青年發展署大專校院推動職涯輔導補助計畫、學校名稱、學校計畫名稱。

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

- 案例故事、成果影片等將提供青年署於非營利目的之宣導推廣，青年署享有使用權，可分享於網站或運用於宣導，提供各校瀏覽觀摩，以擴散執行效益。

5 結案注意事項

- 結案報告填報期限：請於**115年11月30日前**至資訊平臺上完成填報並於期限內寄出相關結案紙本資料。

-成果報告填寫完成請先點選「填寫完畢」，再列印相關資料。

※出現浮水印顯示「草稿未完」請勿列印核章

-經費支出明細表：用印後正本上傳職輔平臺即可，無須繳回。

※由於原始憑證不須繳回青年署，故請填列此表以利查核經費支用情形

-經費收支結算表：用印後正本上傳職輔平臺並繳回。

※不須裝訂至結案成果報告內

-經費請撥單：用印後正本上傳職輔平臺並繳回。

※不須裝訂至結案成果報告內

6 結案注意事項

- 紙本公文注意事項

-請於**115年11月30日前**將相關文件紙本發函至中信科技大學

※**請勿函送副本**至教育部青年發展署

-須包含以下附件，發文前請再次檢核確認！

- 成果報告（正本核章1式1份）
- 經費收支結算表（正本核章1式1份）
- 經費請撥單（正本核章1案1份）
- 公文寄出後請務必登入資訊平臺點選「紙本確認寄送」。

7 結案注意事項

- 經費餘款繳回注意事項：

-補助剩餘款應按青年署核定補助金額占核定計畫金額之比率繳回。

-請先至資訊平臺填寫「計畫變更申請表」及「經費調整對照表」。

-填寫完成請列印「計畫變更申請表」及「經費調整對照表」核章並掃描上傳至平臺並點選「送審」。

-完成以上事項後請連同核章正本發文

- 紙本公文正本受文者(含附件)：教育部青年發展署
- 電子公文副本受文者(不含附件)：中信科技大學

-待青年發展署同意變更並回文至學校後，才能進行結案相關資料核章。

116年大專校院推動職涯輔導補助計畫
徵件說明

1 辦理期程

項目	期程
作業須知公告	115年9月
線上提案作業	115年10月8日至11月4日下午5時
公告受補助學校名單	115年12月下旬
修正計畫書並請領第1期款	公告日起至116年1月8日
計畫執行期間	116年1月1日(或公告日起)至11月15日
結案及請領第2期款	執行完成後1個月內，且不得晚於116年11月30日

2 補助範圍-對象

- **學生**：協助學生職涯發展，如自我探索、職場能力及態度的培養、職場體驗、求職技巧、開設職涯輔導課程或將職涯輔導融入課程，及其他有助發展職涯之相關規劃。
- **系所教職員、職輔人員**：協助系所教師、職涯導師及職涯輔導單位人員依循本署「大專校院學生職涯發展教材」提升知能，如職涯輔導技巧、了解產業趨勢與就業環境、資源結合運用，及其他有助提升職涯輔導知能之相關規劃。

3 補助範圍-規劃重點

- 辦理形式以多元整合、活潑且具創意的原則規劃，以提高學生、系所教職員、職輔人員參與意願。
- 依循本署編撰之「大專校院學生職涯發展教材教案」內容並整合校內外相關資源，或運用民間團體及企業等資源，就學生職涯輔導工作進行不同單位之合作，鼓勵開設（含融入職涯輔導課程（含微學分課程），搭配辦理職涯輔導活動，使資源發揮功綜效。

4 補助範圍-規劃重點

3大主軸	7大主題
職涯優勢學習	主題1：發掘優勢 主題2：提升優勢
職涯進路準備	主題3：體察職業運作 主題4：展現個人競爭力 主題5：掌握職場社會化
職涯籌劃實踐	主題6：打造希望感 主題7：提升實踐力

5 補助範圍-規劃重點

- 為協助學校依本署編撰之「大專校院學生職涯發展教材教案」內容開設（含融入）職涯輔導課程或辦理活動，以協助學生職涯發展，特鼓勵熟稔本署職涯發展教材教案之教職員於校內成立「職涯輔導共學社群（以下簡稱共學社群）」，邀集有意願結合課程或辦理活動協助學生職涯發展者組成共學社群，由熟稔者協助新進者了解本署職涯發展教材教案內容及運用方式，進而鼓勵新進者未來進一步參加本署職涯輔導種子教師培訓及申請本補助計畫，協助更多學生職涯發展。

6 補助範圍-類型(全校類)

- 全校類：

-須由校內副校長級以上，或校長指定專責一級單位主管擔任計畫主持人，以職輔單位為計畫主辦單位，統籌相關事項，結合行政、教學等單位共同規劃執行。

7 補助範圍-類型(全校類)

-辦理目標

- **提升職輔單位為一級單位**，建構校級職涯輔導生態系統，發展具整體性及中長程之職涯輔導推動藍圖，包含盤點職涯輔導工作推動現況及問題，規劃未來2至6年推動策略、職涯輔導推動年度目標、校內跨單位運作機制及業務分工、（曾獲本計畫全校類補助者）依據歷年計畫執行成效持續滾動修正；強化學校教職員職涯輔導專業知能，推動「**大專校院學生職涯發展教材教案**」內容開設（含融入）職涯輔導課程，依不同學生族群需求提供適切之職涯輔導措施，以完善學生職涯發展支持體系。

8 補助範圍-類型(全校類)

-辦理目標

- 透過整合校內外資源，建構學生四年一貫職涯輔導機制，依職涯探索、職場體驗、職能養成及就業接軌等階段，於各階段職涯輔導策略、資源串接及支持措施，強化職涯發展歷程之系統性與連續性，推動全面性職涯輔導工作。
- 提出職場見習規劃，應以整體系統性協助學生了解職場概況及媒合進入職場；每位學生須至少有 20小時培育及80小時見習。職場係指學校以外之工作場域，見習係指各種職場體驗型態，惟不包含依「專科以上學校產學合作實施辦法」辦理之實習。

-配置職涯輔導專任人員：具大專以上學歷，熟悉職涯輔導業務，具專案規劃執行、文書處理、資訊運用、溝通協調等實務經驗及能力者。

9 補助範圍-類型(全校類)-關鍵績效指標

-指定指標：由學校自訂各指標比率、獎勵機制及辦理方式。

A. 全校具正式學籍學生參與職涯輔導測驗評量（如UCAN、CCN、CPAS、CVHS等）施測率。

B. 全校系（所）、學位學程已完成建置職涯發展路徑（須含職業領域、具體職業名稱、對應建議修讀課程、所需養成之共同職能、專業職能等能力內涵）之比率。

C. 全校至少2學院運用本署「大專校院學生職涯發展教材」課程數、教師參與數。

D. 全校教職員、職輔單位人員具職輔相關國際專業證照（如GCDF、CDP、CDA、CPAS、SCPC之初階、進階等國際專業證書者）之獎勵機制、116 年新增人數至少 3 人，及全校、職輔單位內具證照比率。

10 補助範圍-類型(全校類)-關鍵績效指標

E. 針對參與學生進行整體計畫（含課程、活動）前後測，了解其就讀科系、接受職涯輔導對其職涯發展之幫助與滿意度、未來從事行業類別等。

F. 辦理全校性成果分享會至少1場次，並於活動前2週函報本署備查。

G. 薦送教師完成本署「大專校院職涯輔導種子教師培訓」初階及進階課程各1場次；如已完成種子教師培訓者得選擇參與本署「國際專業證照培力課程」。

H. 成立共學社群，組成人數原則為5名以上教職員，推舉1人擔任社群召集人，至少辦理3次會議、活動或其他形式之聚會，協助社群成員了解本署職輔教材教案內容及運用方法等。

11 補助範圍-類型(全校類)-關鍵績效指標

I. 職場見習每位學生參與職涯輔導課程及活動至少20小時，並至校外職場見習至少80小時，每案須成功媒合學生至校外職場見習至少50 人。

J. 向學生宣傳推廣本署可供學生申請之計畫資源至少1 場次。

K. 發布計畫成效對外新聞稿至少1 則。

-自訂指標：

- 自訂指標：由學校自訂指標及其比率，須包含產出型指標（如參與人數、辦理場次等）及成果型指標（如計畫效益、影響等）。

12 補助範圍-類型(職場見習類)

- 職場見習類：須由校內行政單位或教學單位，結合職輔單位為計畫主辦單位與共同辦理單位，並設定計畫主持人。

  -辦理目標：

  - 以整體系統性協助學生了解職場概況及媒合進入職場；每位學生須至少有20小時培育及80小時見習。職場係指學校以外之工作場域，見習係指各種職場體驗型態，惟不包含依「專科以上學校產學合作實施辦法」辦理之實習。
  - 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材教案規劃職輔課程或活動。

13 補助範圍-類型(職場見習類)-關鍵績效指標

-指定指標：

A. 每位學生參與職涯輔導課程及活動至少20小時，並至校外職場見習至少80小時，每案須成功媒合學生至校外職場見習至少50人。

B. 針對參與學生進行整體計畫（含課程、活動）前後測，了解其就讀科系、接受職涯輔導對其職涯發展之幫助與滿意度、未來從事行業類別等。

C. 辦理具擴散性成果分享會至少1場次，並於活動前2週函報本署備查。（受補助學校之各補助計畫可合併辦理）

14 補助範圍-類型(職場見習類)-關鍵績效指標

D. 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場次；如已完成種子教師培訓者得選擇參與本署「國際專業證照培力課程」。

E. 成立共學社群，組成人數原則為3名以上教職員，推舉1人擔任社群召集人，至少辦理3次會議、活動或其他形式之聚會，協助社群成員了解本署職輔教材教案內容及運用方法等。

-自訂指標：

A. 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材及教案規劃之職輔課程或活動數。

B. 由學校自訂指標及其比率，須包含產出型指標（如參與人數、辦理場次等）及成果型指標（如計畫效益、影響等）。

15 補助範圍-類型(創新類)

- 創新類：須由校內職輔單位、通識中心或系所（院）為計畫主辦單位，並設定計畫主持人。

  -辦理目標：

  - 因應人工智慧（AI）發展趨勢，建立結合 AI 應用之職涯教學與輔導實驗項目，透過職涯探索、職能盤點、履歷健檢、模擬面試及職場情境應用等多元方式，提升學生 AI 應用能力、職涯規劃能力及未來就業競爭力，並補助學生運用 AI工具，以培養因應未來工作世界變遷之職涯韌性與前瞻思維。
  - 納入學生協作機制，如學生共同參與創意發想、方案規劃、執行反饋等過程，以學生為主體，兼顧學生職涯發展需求及學校職涯輔導專業，規劃相應之創新職輔策略及作法。
  - 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材教案規劃職輔課程或活動。

16 補助範圍-類型(創新類)-關鍵績效指標

-指定指標：

A. 針對參與學生進行整體計畫（含課程、活動）前後測，了解其就讀科系、接受職涯輔導對其職涯發展之幫助與滿意度、未來從事行業類別等。

B. 辦理具擴散性成果分享會至少1場次，並於活動前2週函報本署備查。（受補助學校之各補助計畫可合併辦理）

C. 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場次；如已完成種子教師培訓者得選擇參與本署「國際專業證照培力課程」。

17 補助範圍-類型(創新類)-關鍵績效指標

D. 成立共學社群，組成人數原則為3名以上教職員，推舉1人擔任社群召集人，至少辦理3次會議、活動或其他形式之聚會，協助社群成員了解本署職輔教材教案內容及運用方法等。

-自訂指標：

A. 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材教案規劃之職輔課程或活動數。

B. 由學校自訂指標及其比率，須包含產出型指標（如參與人數、辦理場次等）及成果型指標（如計畫效益、影響等）。

18 補助範圍-類型(教材類)

- 教材類：須由校內系所（院）、通識中心等教學單位，以及職輔單位為計畫主辦單位與共同辦理單位，並設定計畫主持人。

  -辦理目標：

  - 需涵蓋校內上開所提系所（院）內各年級之學生，內容以系所（院）或通識開設職涯課程，或職涯融入系所專業課程，並須運用本署編撰之大專校院學生職涯發展教材及教案為主。所規劃之職輔課程與活動須依各年級不同，安排相對應之內容。
  - 於校內推廣本署編撰之大專校院學生職涯發展教材教案，促進其他系所（院）參考運用。
  - 以本署教材為基礎，研發自製教案，主題如AI與數位職能、永續發展（SDGs）、多元公平共融（DEI）、社會情緒學習（SEL）、心理健康與職涯韌性、居住壓力與財務規劃、職場見習、學生自主學習職涯規劃、結合系所專業等。

19 補助範圍-類型(教材類)-關鍵績效指標

-指定指標：

A. 上開所提系所（院）運用本署教材之課程數。

B. 針對參與學生進行整體計畫（含課程、活動）前後測，了解其就讀科系、接受職涯輔導對其職涯發展之幫助與滿意度、未來從事行業類別等。

C. 辦理具擴散性成果分享會至少1場次，並於活動前2週函報本署備查。(受補助學校之各補助計畫可合併辦理)

D. 以本署「大專校院學生職涯發展教材」為基礎，研發自製教案1案。

E. 薦送教師完成本署「大專校院職涯輔導種子教師培訓」初階及進階課程各1場次；如已完成種子教師培訓者得選擇參與本署「國際專業證照培力課程」。

20 補助範圍-類型(教材類)-關鍵績效指標

E. 成立共學社群，組成人數原則為**3名以上教職員**，推舉1人擔任社群召集人，**至少辦理3次**會議、活動或其他形式之聚會，協助社群成員了解本署職輔教材教案內容及運用方法等。

-自訂指標：

- 由學校自訂指標及其比率，須包含產出型指標（如參與人數、辦理場次等）及成果型指標（如計畫效益、影響等）。

21 補助範圍-類型(原住民族類)

- 原住民族類（與原住民族委員會共同辦理）：須由校內一級主管以上擔任計畫主持人，以原資中心或職輔中心為計畫主辦單位及共同辦理單位。

  -辦理目標：

  - 原資中心於辦理原住民學生相關事務時，就職涯發展部分，調查蒐集校內原住民學生之需求及諮詢原住民族委員會就業服務辦公室建議，以規劃相應之職輔策略及作法，並請職輔中心提供職涯諮詢講師、職涯課程、職輔活動、產業參訪、就業博覽會等相關服務之協助。

22 補助範圍-類型(原住民族類)

- 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材教案規劃職輔課程或活動。
- 職輔中心辦理既有職輔相關課程及活動時，請原資中心提供可參與原住民學生名單，協助宣導並邀集原住民學生參與。
- 辦理各式原住民學生職輔活動，各場次原住民學生參與人數占該場次學生參與人數之比例至少應達50%；應邀請原住民族委員會就業服務辦公室共同辦理職涯講座或求職諮詢輔導至少1場次；提供原住民學生赴部落原鄉體驗或服務的機會，進而提升其未來畢業後留鄉發展之可能性。

23 補助範圍-類型(原住民族類)-關鍵績效指標

-指定指標：

A. 全校原住民學生職涯輔導測驗評量施測率達80%，並依受測學生需求提供諮商輔導。

B. 針對參與學生進行整體計畫（含課程、活動）前後測，了解其就讀科系、接受職涯輔導對其職涯發展之幫助與滿意度、未來從事行職業類別等。

C. 辦理擴散性成果分享會至少1場次，並於活動前2週函報本署備查。(受補助學校之各補助計畫可合併辦理)

D. 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場次；如已完成種子教師培訓者得選擇參與本署「國際專業證照培力課程」。

24 補助範圍-類型(原住民族類)-關鍵績效指標

E. 成立共學社群，組成人數原則為 **3名以上教職員**，推舉1人擔任社群召集人，**至少辦理3次**會議、活動或其他形式之聚會，協助社群成員了解本署職輔教材教案內容及運用方法等。

-自訂指標：

A. 運用本署編撰大專校院學生職涯發展教材教案規劃之職輔課程或活動數。

B. 由學校自訂指標及其比率，須包含產出型指標（如參與人數、辦理場次等）及成果型指標（如計畫效益、影響等）。

25 補助原則

- 視提案規劃之職輔課程與活動內容，以部分補助為原則。每類補助金額上限如下：

  -全　校　類：250萬元

  -職場見習類：40萬元

  -創　新　類：40萬元

  -教　材　類：40萬元

  -原住民族類：40萬元

26 補助原則

- 有關職場見習規劃，補助經費得支應學生職場見習薪資、交通費等津貼，相關補助額度及支用基準依本計畫經費編列基準表辦理；如學生至職場有實際提供勞務之事實，各單位仍應依「勞動基準法」及相關法令規定辦理，以保障學生權益。
- 獲全校類補助案者，將不予補助其他類別。
- 本計畫補助以部分補助為原則，惟符合國家重點產業發展、創新規劃或其他因素，經本署核定後，得全額補助。另臺北市立大學隸屬臺北市政府，依據中央補助地方經費之規定，補助比例不得超過計畫總金額之90%，不足金額由該校另行籌措。

27 申請與審查及公告

- 提案申請及初審

-115年10月8日至11月4日下午5時於本署青年職涯輔導資訊平臺（https://mycareer.yda.gov.tw）線上提案。

-由各區召集學校受理區域內學校申請案件、初審、諮詢服務等事宜。

-提案申請內容不符合本須知之規定、表件欠缺或逾期申請等，不列入複審。

-提案學校經召集學校通知補正資料，於1個工作日內至職輔平臺補正，逾期未完成，不列入複審。

28 申請與審查及公告

- 複審及決審

-本署邀請專家學者，組成審查小組進行複審及決審，全校類通過書面複審案件者須出席簡報複審會議（暫訂 115 年 11 月下旬至12 月上旬，以實體會議為原則），如未出席簡報視同放棄；職場見習類、創新類、教材類及原住民族類，將視情形另行通知。

29 申請與審查及公告-審查內容

審查項目	審查重點	比 重
規劃與執行	1.依各校特色，規劃自身多元目標，訂定優勢重點發展的面向。 2.連結校內外資源之具體措施，預定達成目標明確適當。 3.企劃內容具體完整合宜具啟發性，包含符合參與對象的需求、因應產業發展趨勢、納入學生協作機制、成立職輔共學社群等。 4.企劃構思的新穎性、開創性及特色性。	50%

30 申請與審查及公告-審查內容

審查項目	審查重點	比 重
規劃與執行	5. (全校類)建構全校職涯輔導生態系統，整合校內外職涯輔導資源，發展具整體性、系統性及永續性的職涯輔導推動藍圖，建立跨單位合作與資源共享機制，完善學生職涯發展支持體系。 (職場見習類)強化職場見習整體規劃，以系統性方式串聯職涯探索、職場見習及就業媒合，協助學生瞭解職場。 (創新類)建立 AI 賦能職涯發展實驗場域，引導學生運用 AI 進行職涯規劃、產業資訊分析及求職準備，並透過學生協作模式作為職涯輔導推動參考。	50%

31 申請與審查及公告-審查內容

審查項目	審查重點	比 重
規劃與執行	5. (教材類)運用本署「大專校院學生職涯發展教材」融入各系所職涯課程及活動，並依校系特色及學生需求研發自製教案，建立教材應用、教學實施及成效回饋機制，提升職涯教學品質與學習成效。 (原住民族類)針對原住民學生需求，進行適性化職涯輔導。	50%

32 申請與審查及公告-審查內容

審查項目	審查重點	比 重
品管與績效	1. 辦理期程規劃、績效評估與管控。 2. 強化計畫成果擴散與推廣機制，辦理成果展、發布新聞稿及運用社群媒體宣傳外，另可透過跨院系、跨行政單位及校級推動。	30%
經費編列	經費項目及分配之合理性。	20%

33 經費編列及支用

- 補助項目與基準，依「116年大專校院推動職涯輔導補助計畫補助項目及經費概算編列基準表」，不補助行政管理費、資本門及出國計畫等費用。
- 若提案計畫同時向其他政府部門申請經費補助，須註明申請之計畫名稱及額度，惟同一項目之經費不得重複申請。
- 補助經費得支用之期間為116年1月1日（或公告日起）至116年11月15日。
  - 已核定之補助計畫如有重大變更，應於活動前至職輔平臺填報變更對照表，經本署線上同意後，據以變更執行；若前開變更致活動預算規模變更者，應線上填報「經費調整對照表」及「經費申請表」，函報本署同意後，據以變更執行。

34 經費編列及支用

-已核定之補助計畫於執行期間若有新增經費項目之需求，且原核定計畫金額不變，請依下列說明辦理：

- 屬於本署編列基準表之經費項目，得依據「教育部補(捐)助及委辦經費核撥結報作業要點」第8點第6款之規定，各項變更得循各校內部行政程序自行辦理，由其他核定之業務費項目勻支，不須再函文本署辦理變更，並請於結案之經費收支結算表、經費支出明細表逕增列此項目。
- 非屬本署編列基準表之經費項目，依「教育部補(捐)助及委辦經費核撥結報作業要點」、「教育部及所屬機關（構）辦理各類會議講習訓練與研討（習）會管理要點」與主計相關規定編列，並請敘明原因及用途，函文本署核定後始得支用。

35 經費編列及支用

- 各校須自行處理應扣繳所得稅。

（如：工讀費、工作費、競賽獎金等）

- 參與本計畫成果分享會、召集學校聯繫會議、種子教師培訓活動、全國職涯輔導主管會議等本署辦理之職涯輔導相關活動，出席學校代表之交通費由該校提供，或由核定補助金額內支用。

36 經費核撥及結報

- 審核結果公告後，受補助學校須至職輔平臺，參酌審查委員意見修正及列印計畫書，併同「內容修正對照表」、修正後經費申請表、銀行帳戶封面影本等，函文送該區召集學校初審，經本署複審後請領第1 期款。
- 受補助學校須於執行完成後1個月內，且不得晚於11月30日，依「教育部補(捐)助及委辦經費核撥結報作業要點」辦理結報。
  - -至職輔平臺線上填報成果報告、經費收支結算表、經費支出明細表、經費請撥單。
  - -列印經費收支結算表、經費支出明細表、經費請撥單，用印後上傳職輔平臺。
  - -成果報告、經費收支結算表（用印正本）及經費請撥單（用印正本）1式，函文送該區召集學校初審，經本署複審後請領第2期款。

37 經費核撥及結報

-補助剩餘款應按核定補助金額占核定計畫金額之比率繳回。支用單據應專款專冊裝訂，由受補助學校妥善保存及管理，本署得視實際需要，通知調閱查驗或派員抽查。

-依活動方式，於結案成果報告附件提供細部文件，以供核銷檢核。

- 上開各期經費請領，若超過最後請領期限未來函者，本署將通知限期改善。結案所列整體參與人次、關鍵績效指標未達85%等情形，依情節得降低補助金額、撤銷其補助資格。
- 無合理原因未依補助計畫辦理、未達目標績效或違反本須知規定情事者，本署將通知限期改善，依情節得降低補助金額、撤銷其補助資格、或要求繳回尚未執行或全部之經費，並列入未來補助與否之參據。

38 受補助學校宣導配合事項

- 為協助受補助學校順利推動計畫，請受補助學校於3、6、9月第一週線上填報執行概況，另本署將邀請相關領域專家學者，提供諮詢與建議：

  -本署視計畫執行需要安排訪視，受補助學校應配合辦理，並提供計畫執行及成果等相關資料，俾利了解計畫推動情形及提供相關支持。

  -學校計畫執行期間如有諮詢需求，例如計畫規劃、執行策略、課程及活動建議、共學社群運作、教材運用、績效指標及成果呈現等，得透過召集學校申請諮詢服務，本署將安排專家學者協助學校解決執行問題。

39 受補助學校宣導配合事項

- 受補助學校計畫產出之各項資料內容，包含提供本署統計相關資料、案例、新聞稿、照片、影音等，於成果報告中呈現，並無償授權本署及本署指定者得不限時間、地域或內容之利用，著作人並應同意對本署及本署指定者不行使著作人格權。
- 受補助學校計畫如涉及採購、個人資料或研究倫理，應依政府採購法、個人資料保護法或研究倫理相關規定辦理。
- 受補助學校因執行本計畫，所產生之研發成果收入、廠商違約金收入及其他衍生收入，除符合教育部補（捐）助及委辦經費核撥結報作業要點第9點例外規定外，應予繳回。
- 受補助計畫執行期間須注意參與人員之安全、辦理保險，及符合環保、節能減碳之理念。

40 受補助學校宣導配合事項

- 於校內或受邀至他校分享，協助推廣職輔推動經驗。
- 辦理計畫之手冊、活動布條、海報或宣導品等，須加註指導機關為「教育部青年發展署」。
- 請於學校網頁超連結本署官網、職輔平臺等網站。

Q&A

性平宣導

- 參與活動期間應尊重性別多元、個別差異及他人與自己之性或身體之自主，避免以不受歡迎之言詞、行為，騷擾或侵害他人；並應遵守性別平等教育法、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防制法、性侵害犯罪防治法等相關法令之規定。
- 另如有遇疑似性別平等、性騷擾或性侵害之情事，青年署之申訴專線為：

  電　　話：02-7736-5595

  手　　機：0978-605-300

  電子郵件：gender@mail.yda.gov.tw

簡報完畢

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

TSG 台鋼集團

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

- 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



TSG 台鋼集團

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



TSG 台鋼集團

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。



TSG 台鋼集團

年度工作重點主軸

- 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

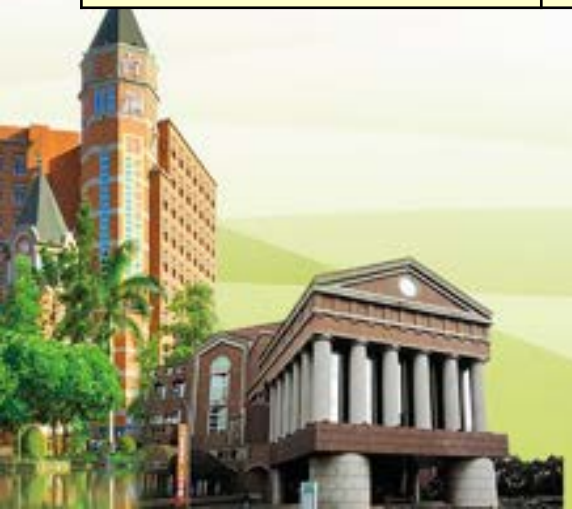
執行策略	對象	備註：執行規劃
職涯探索	大一學生	透視職涯前瞻適性活動
職能養成	大二學生	• 產業趨勢系列講座 • 實習準備系列講座
職場體驗	大三學生	職涯領航標竿學習
就業接軌	大四學生	求職體驗工作坊 (微學分課程)
職涯發展教材(通識)	大三、大四學生	內容包含：職涯優勢學習(主軸一)、職涯進路準備(主軸二)、職涯籌畫實踐(主軸三)，以及相關之七大主題，八大生涯任務，並連結提升學生之掌控力、執行力、建構力、開放力及生命力
職涯發展教材(融入課程)	大一~大四學生	在職涯優勢學習、職涯進路準備、職涯籌劃實踐三方面，分別強化大一至大四學生之職涯規劃與發展知能



TSG 台鋼集團

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：OOO 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。



TSG 台鋼集團

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
  - ...



TSG 台鋼集團

年度工作重點主軸 (14/17)

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)

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

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	OO 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：OO 門 自製：OO 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」	OO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」	OO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	OO人
參加CPAS職業適性測驗與解析之學生人次	OOO人次
職涯輔導教材融入課程之受惠學生人次	OOO人次
參與計畫之職輔人員與學生之受惠人次	OOOO人次



TSG 台鋼集團

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



簡報架構

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

「專業技能可以靠在職訓練補，
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。

PART 02

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

計畫演化線

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

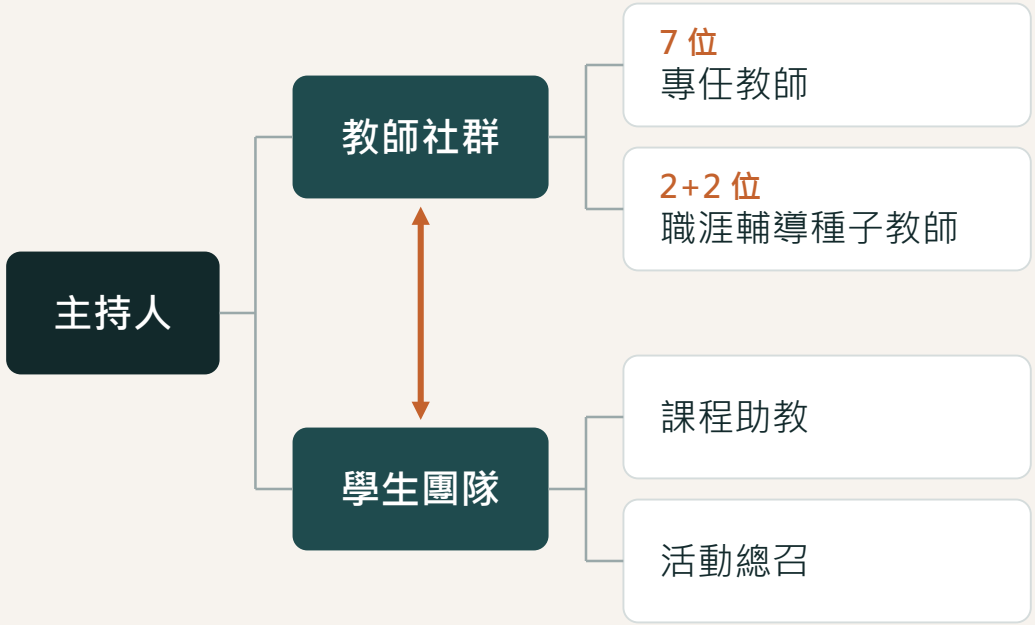
3 門課 6 班．跨 4 系 7 人社群

計畫的價值，不在一年做對，而是允許三年迭代。

113 年・創新類

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

2a. 教學課程

- 112-2
  工程·倫理與社會
- 113-1
  設計思考與大學定錨

2b. 職輔活動

- 職涯志工培訓工作坊
  以牌會友
- 學長姐的悄悄話
  職涯小心「機」

113 年・創新類

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。



114 年・教材類

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。

114 年・教材類

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 華人生涯網 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 華人生涯網 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 華人生涯網 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 華人生涯網 CCN 桌遊、牌卡

* 自製教材

114 期末成果聯合發表會暨海報競賽 | 40 秒

6/9–6/13 · 南臺人文藝術大樓



情緒課的教學實踐，延伸成四篇論文



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[2]、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

*Email: cjyang@stust.edu.tw

一、研究動機



2025 International Symposium on Novel and Sustainable Technology
Taoyuan City, TAIWAN, October 22-25, 2025

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

Yi-Chu Hsu[1], Li-Mei Lin[2], Hsuan-Chih Jang[2], Duen-Yu Tsai[2], Ru-Yin Hsu[3], and Ching-Jung Yang[2]*

[1]Department of Mechanical Engineering, [2]General Education Center, and [3]Center for Bilingual Education, Southern Taiwan University of Science and Technology, Tainan, Taiwan
[3]Department of Electrical Engineering, National Tung Hua University, Hsinchu, Taiwan
*Presenter: Yi-Chu Hsu
*Corresponding author's e-mail: cjyang@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



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

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 sequence was embedded within regular disciplinary teaching and incorporated films, 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 reflection 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.

114 年・研究發現

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》

資料來源：Hsu et al. (2025), 2025 International Symposium on Novel and Sustainable Technology (ISNST).

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。

115 年・創新類

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

PART 03

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

誠實的一頁

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

實務建議

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。

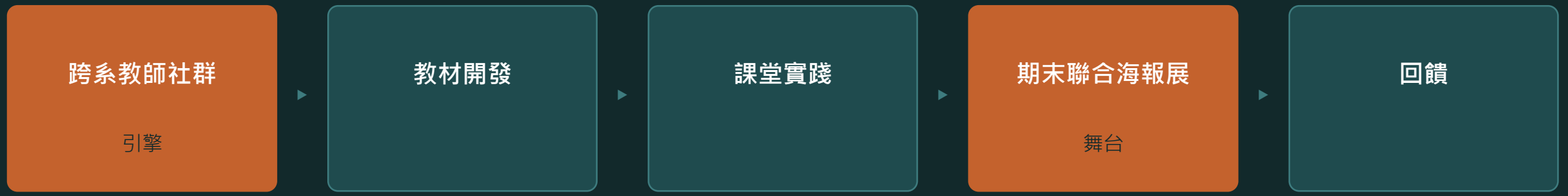
2 自訂指標要寫進替代條件

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 。

作法一

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

作法一・共同目標產出，團隊感

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

作法二・這才是可複製的部分

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


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 6/9(二) ▸ 115年 6/18(四)
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！


[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
J&J CO.
Justine
Digital Campaign & IMC Strategy
"Different Industries, One Inclusive Marketing Vision"
Client A: QuickBite Food Delivery Service
STRATEGIC LEADS
Client B: Flydigi Dune Fox Game Controller
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.
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-biased 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.


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
1
2
3
4
5
6
安全沒有能怎的空間
因為生命無法重來。

作法二・驗證

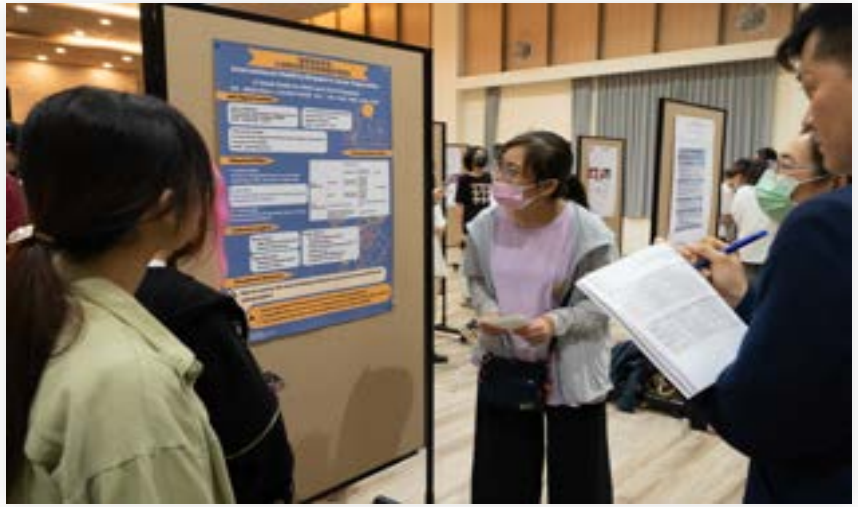
成效與外部迴響

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」

PART 04

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。

資料來源：Stanford Digital Economy Lab / ADP、ResumeTemplates.com 2026 年 7 月雇主調查、Forbes 2026/7/28

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

1
AI agent
產生教材與表單

2
學生每週填表
吸收知識 + 反思

3
AI 自行評分
登記到 FlipClass

4
教師看見
學習狀況

5
改寫
下一週教材

↻ 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/邱懋崐主任

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 邱懋崐 主任

分 享 內 容

01 計畫歷程

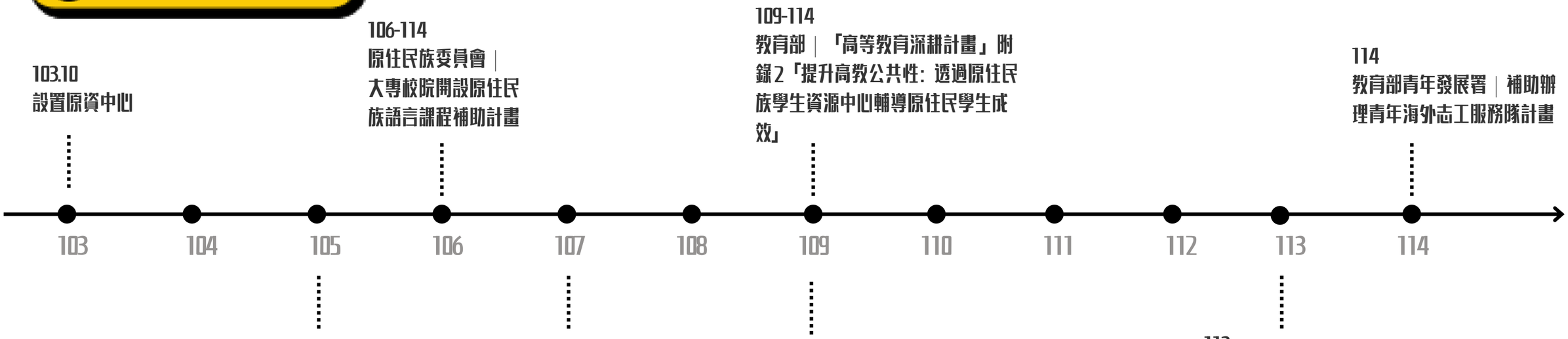
02 計畫執行亮點

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
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
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



邱懋崐 主任



林默貞
太魯閣族



曾連威
排灣族



謝子萱
鄒凱族



簡嘉玟
漢族



莊舜雅
漢族

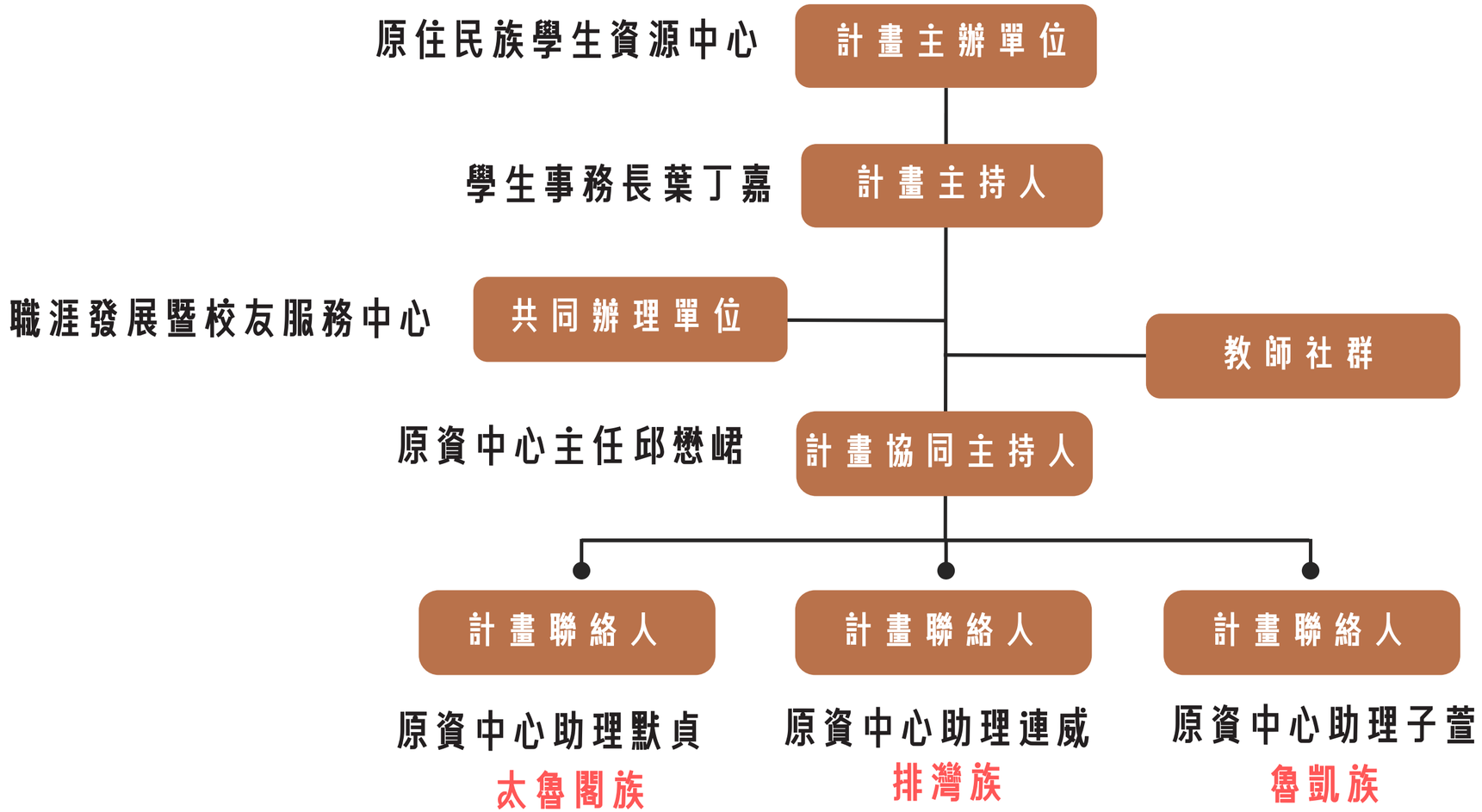


南區區資 李翊琪
排灣族



南區區資 翁詩瑢
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
社工系何蘼萩老師
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

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

3 課業學習

- 開設證照輔導課程
- 開設特色課程

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

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

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

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

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

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

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

2025年
潛水證照班
職涯探索營
教師輔導團
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

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





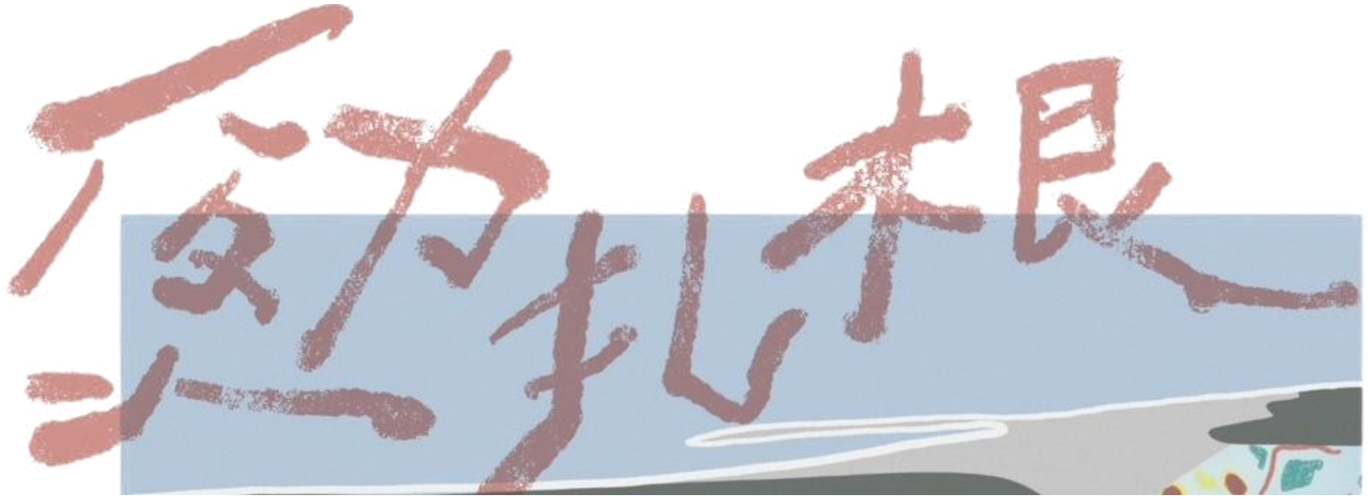
蘭嶼返鄉服務





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



文化體驗



職涯探索



職場連結



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

原住民委員就業服務合作辦理



園區職人工作體驗



部落職人PODCAST



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。



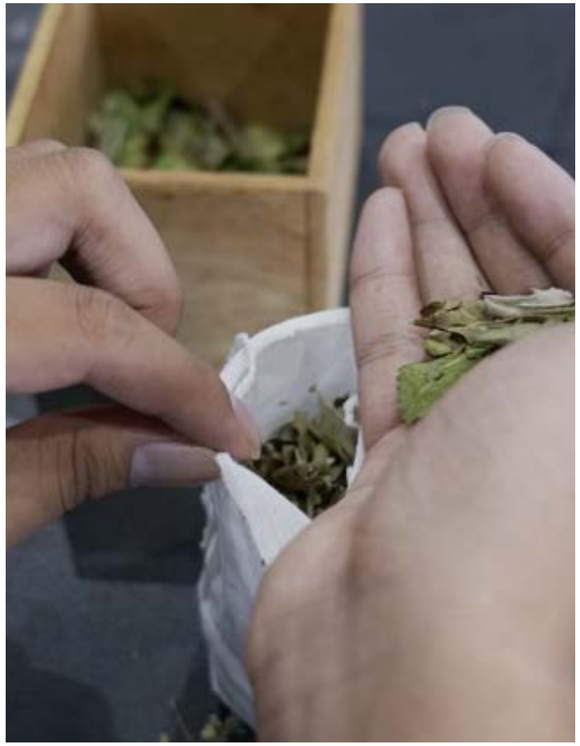
這次參訪是我第一次接觸園區的幕後工作，讓我發現原來一個活動的完成，需要很多不同的人一起合作，從行政、活動安排到文化推廣，每個工作都有不同的任務，也需要不同的能力。

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

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。



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。


SHU-TE UNIVERSITY
INDIGENOUS STUDENTS RESOURCE CENTER
樹德科技大學
SHU-TE UNIVERSITY

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

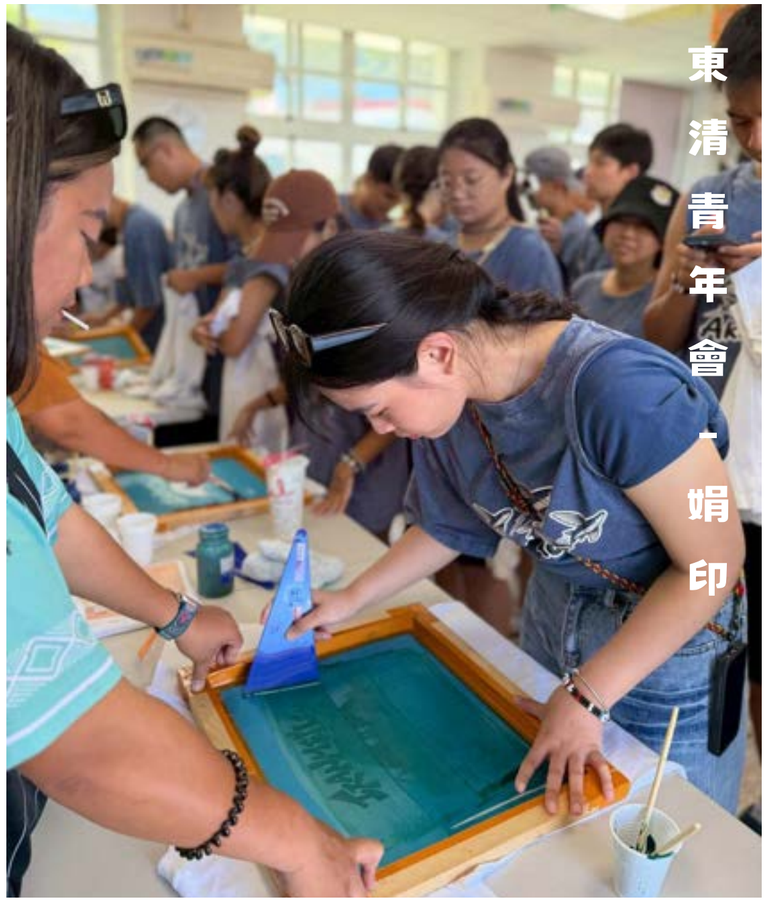




蘭嶼返鄉服務

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

走回學生自己







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

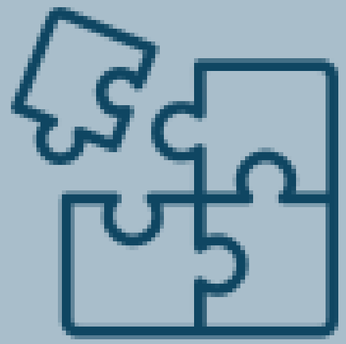
- 去(113)年青年署訪視期間，教材類主持人陳澤龍老師接獲青年署建議，鼓勵本系推動「見習類」計畫，以提升計畫實務深度與學生職涯探索機會。
- 本系已開設多年職涯輔導課程，涵蓋企業參訪、自我探索、履歷實作等模組，具備推動見習課程之教學基礎；未來更可藉此串接產業見習場域，深化教學與職涯接軌。
- 過往由藥學系方逸萍老師執行「見習類」計畫，今年因校內資源整合與規劃方向調整，由醫管資學系承接執行，期望透過本系在數位科技、AI應用及醫療資訊整合的既有基礎，導入更貼近產業趨勢的見習模組設計，延伸至智慧醫療與健康科技等未來產業核心，強化學生跨域實務能力與職涯探索廣度。

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)

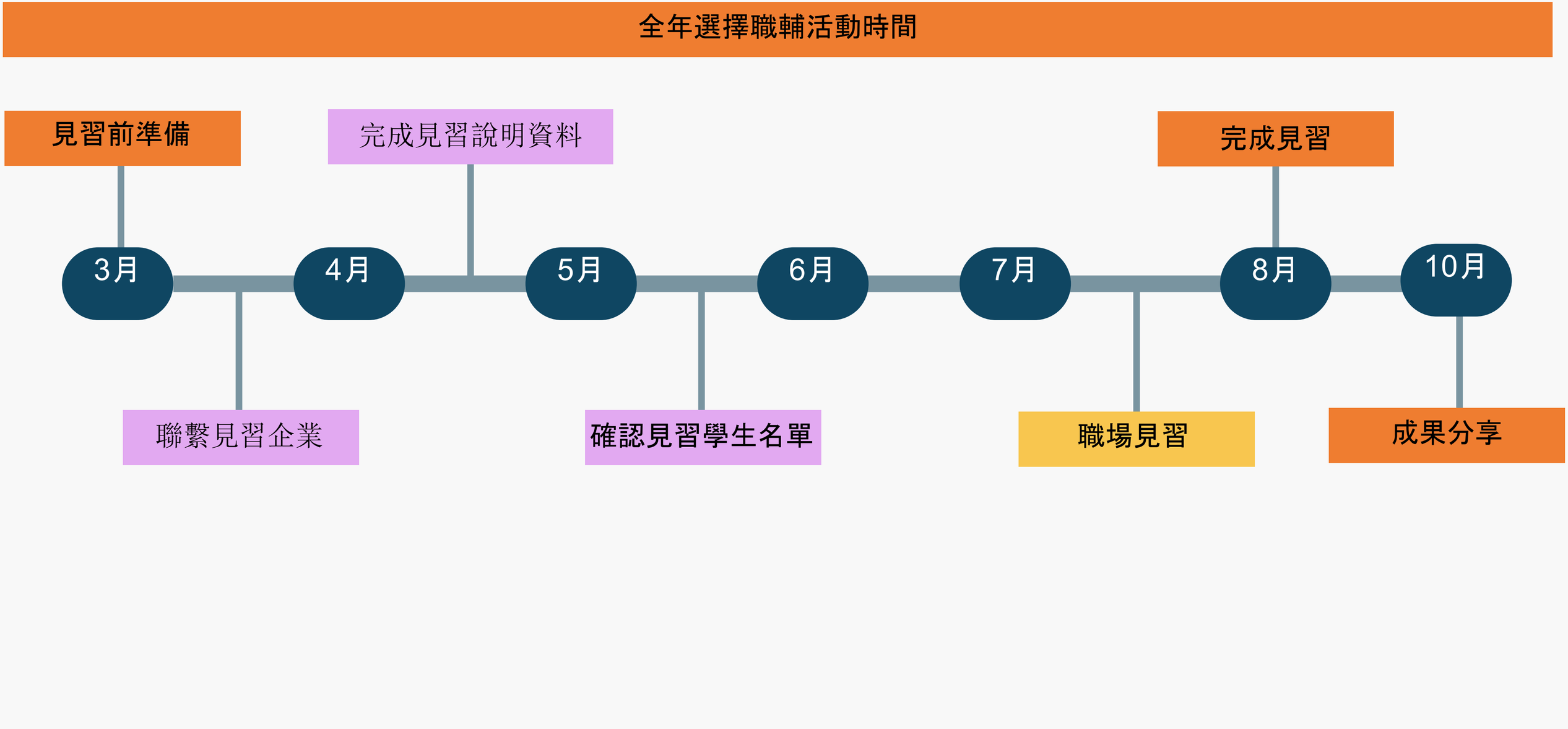
中和紀念醫院	醫療保健業
高雄市立小港醫院	
高雄市立旗津醫院	
高雄市私立小港汕尾社區(日間照顧)長照機構	社會福利服務業
高雄市私立大同建國社區(日間照顧)長照機構	
耀瑄科技股份有限公司	資訊科技業

見習廠商名單(2)

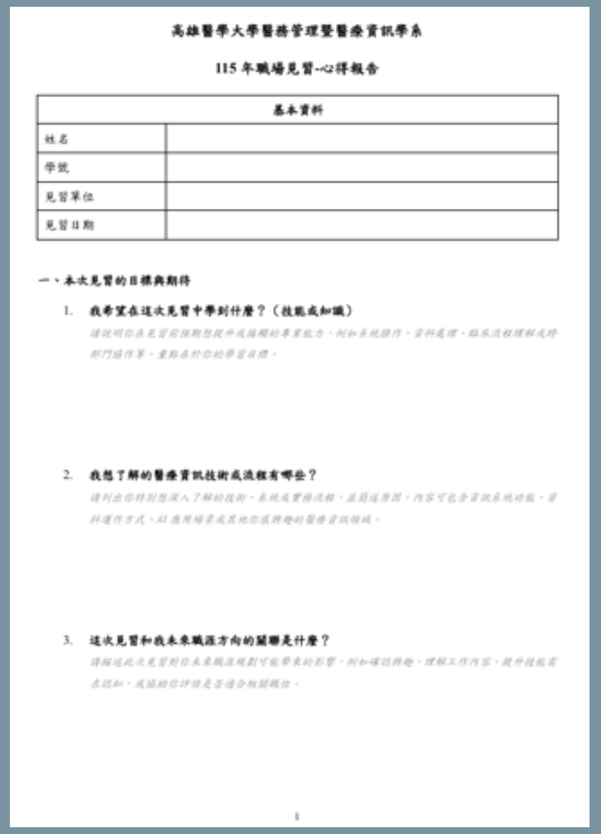
醫療保健業

- 永豐診所
- 永祥診所
- 永興診所
- 元富診所
- 元生藥局
- 旺盛藥局
- 順發藥局
- 新石津診所

職場見習時程


全年選擇職輔活動時間
見習前準備
完成見習說明資料
完成見習
3月
4月
5月
6月
7月
8月
10月
聯繫見習企業
確認見習學生名單
職場見習
成果分享

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。

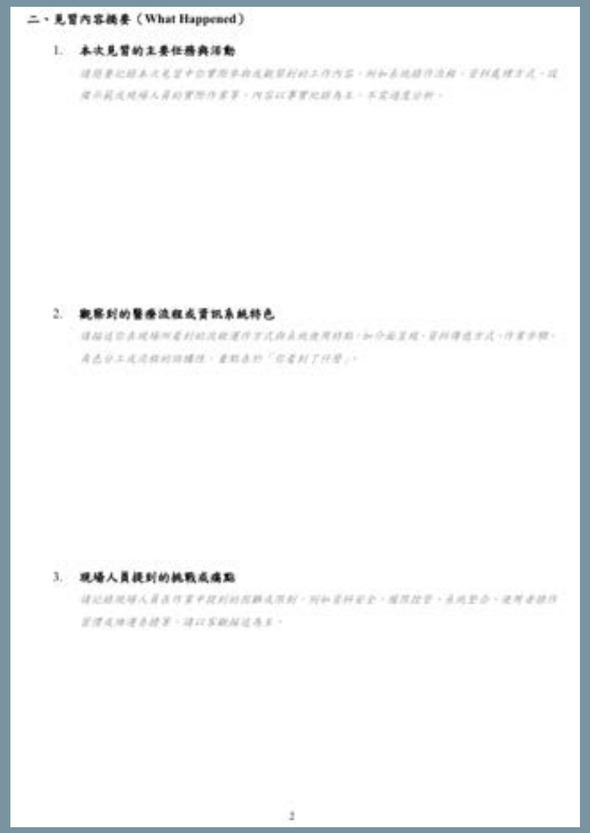
2. 我想了解的醫療資訊技術或流程有哪些？

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

請簡要紀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、或提供院或病人資的實際作業等，內容以事實紀錄為主，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，如介面呈現、資料傳遞方式、作業步驟、角色分工或流程的明確性，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、權限設定、系統更新、使用者操作習慣或時間壓力等，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、權限邏輯
- ☐ 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）

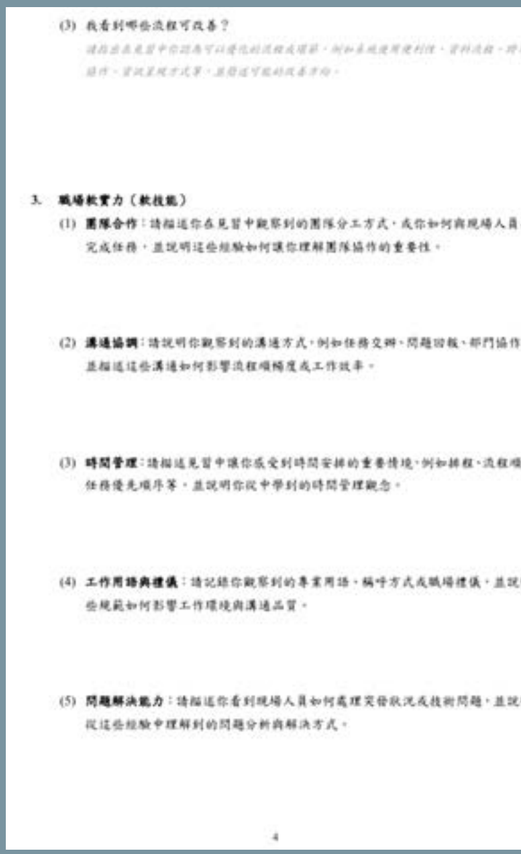
(1) 此見習如何讓我理解「跨域合作」？

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，並簡述可能的改善方向。

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、流程順序任務優先順序等，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。

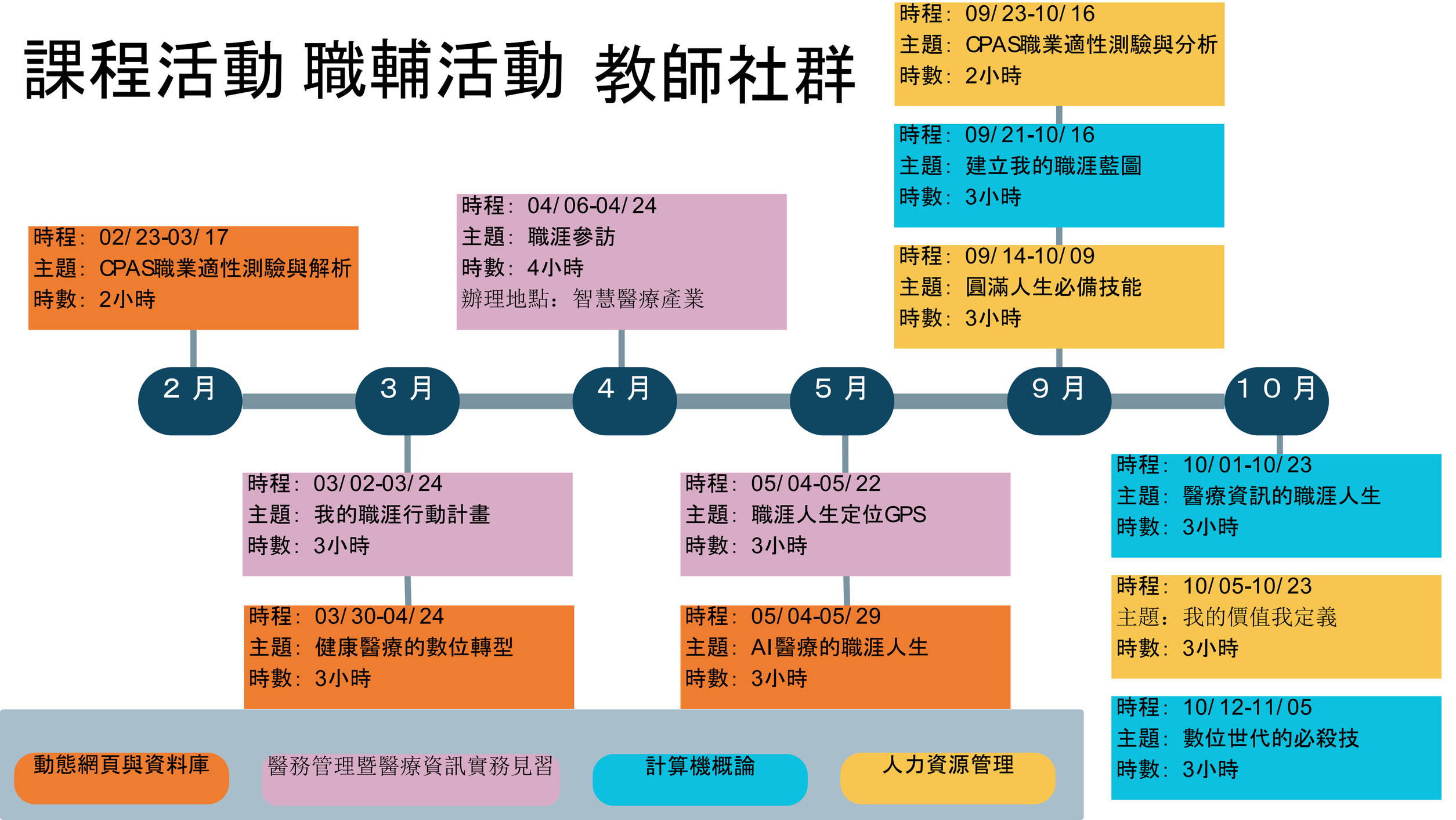
(5) **問題解決能力**：請描述你看到現場人員如何處理突發狀況或技術問題，並說明從這些經驗中理解到的問題分析與解決方式。

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









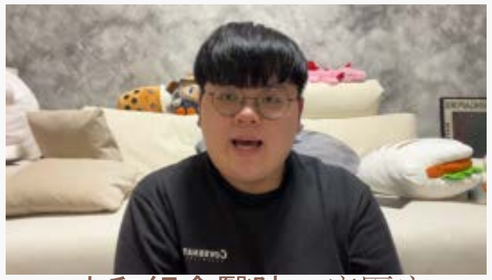


彩蛋分享-學生見習心得影片分享



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



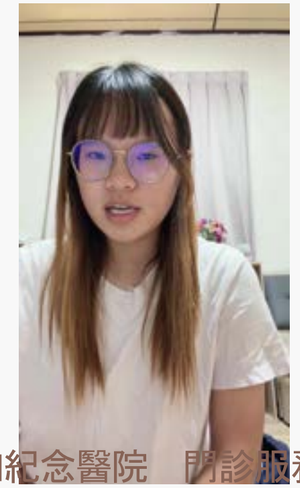
中和紀念醫院　資訊室

113029009楊渝幀



中和紀念醫院　人力資源室

113029063劉育瑄



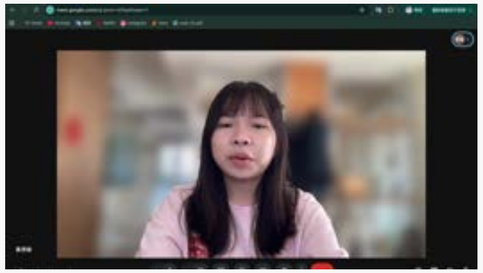
中和紀念醫院　門診服務櫃台

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

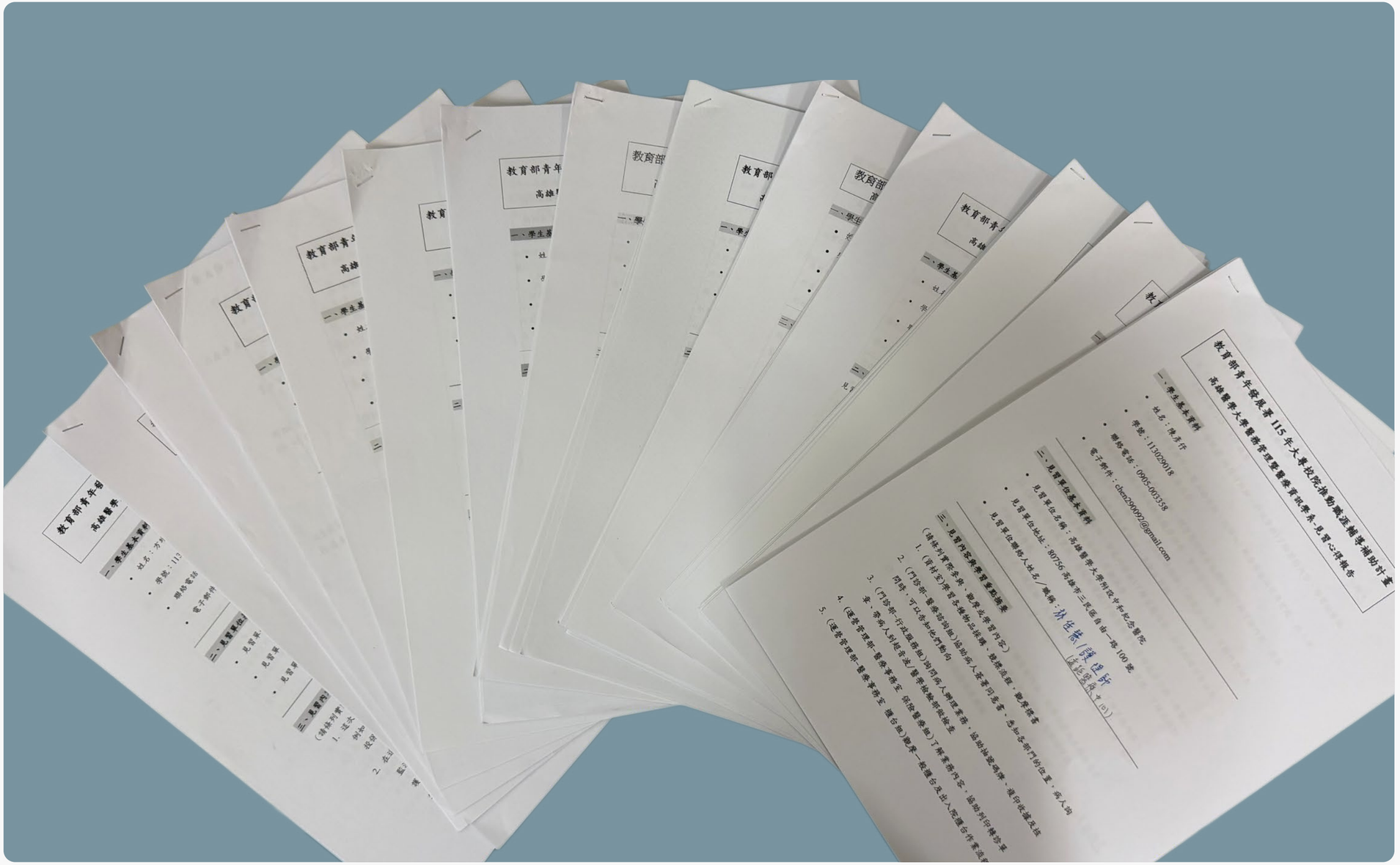
113029036黃偲瑜



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認識，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。

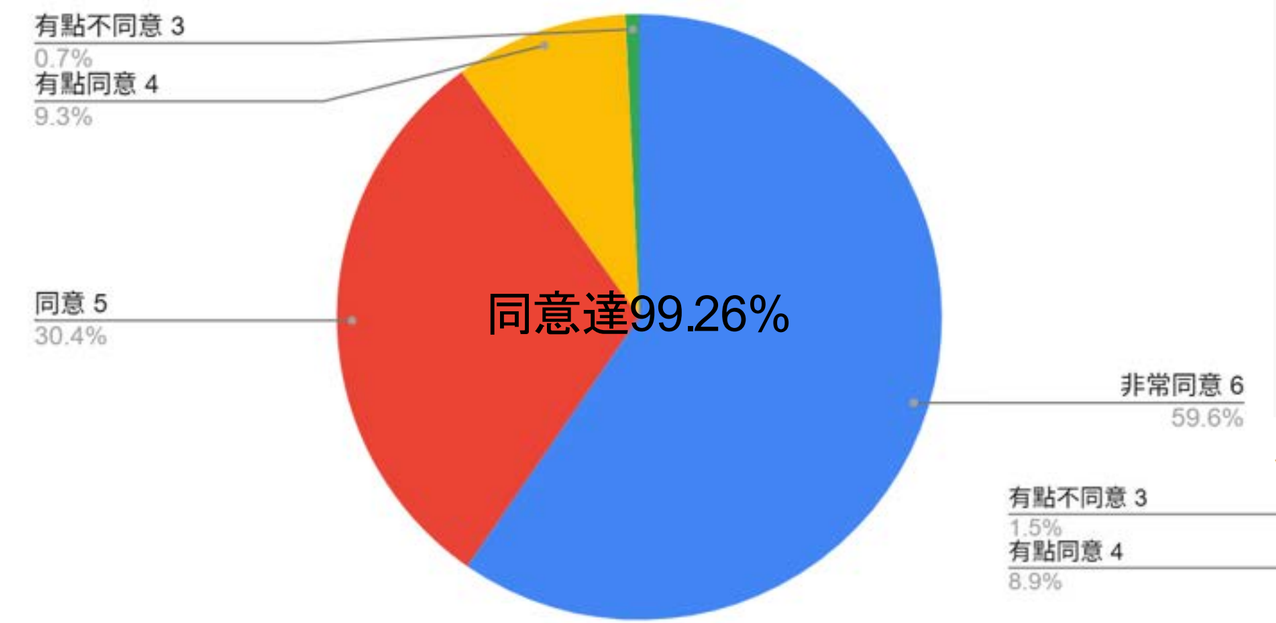
元富診所　112029016 張庭瑋

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。

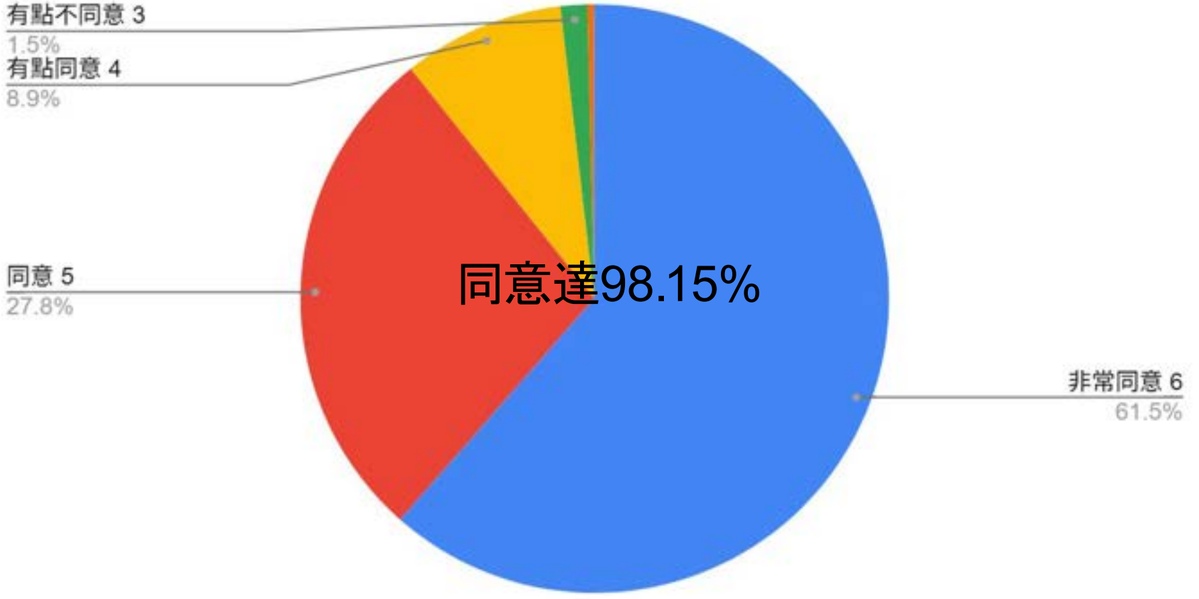
中和紀念醫院　門診服務櫃台　113029012方靖萱

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


CAREER PATH IN AI HEALTHCARE

AI醫療的職涯人生

從醫院到AI產業
醫療人才的下一站在哪裡？

AI正在改變醫療現場

現場直擊：AI如何走進醫療產業


踏上尋找自我與未來的旅程

工作與生活很難真正被切割開來。工作不只是維持生計的方式，也會慢慢滲透進一個人的情緒、價值觀，甚至影響對人生的理解。人好像都盡一生，都在尋找一份既能養活自己，又能讓靈魂不斷靠近熱愛的事情。在這場講座裡，我開始重新思考關於自己的「未來」這件事情…

對未來的重新思考

以前總覺得職涯規劃離自己很遙遠，好像是畢業後才需要面對的問題。但後來才發現，大學的每一次選擇，其實都在默默拼湊未來的樣子。無論是課程、社團、專題、實習，甚至是現在正在努力培養的能力，都可能成為未來某一天的重要養分。


115年大專校院職涯輔導學生心得競賽

我的職涯計畫書

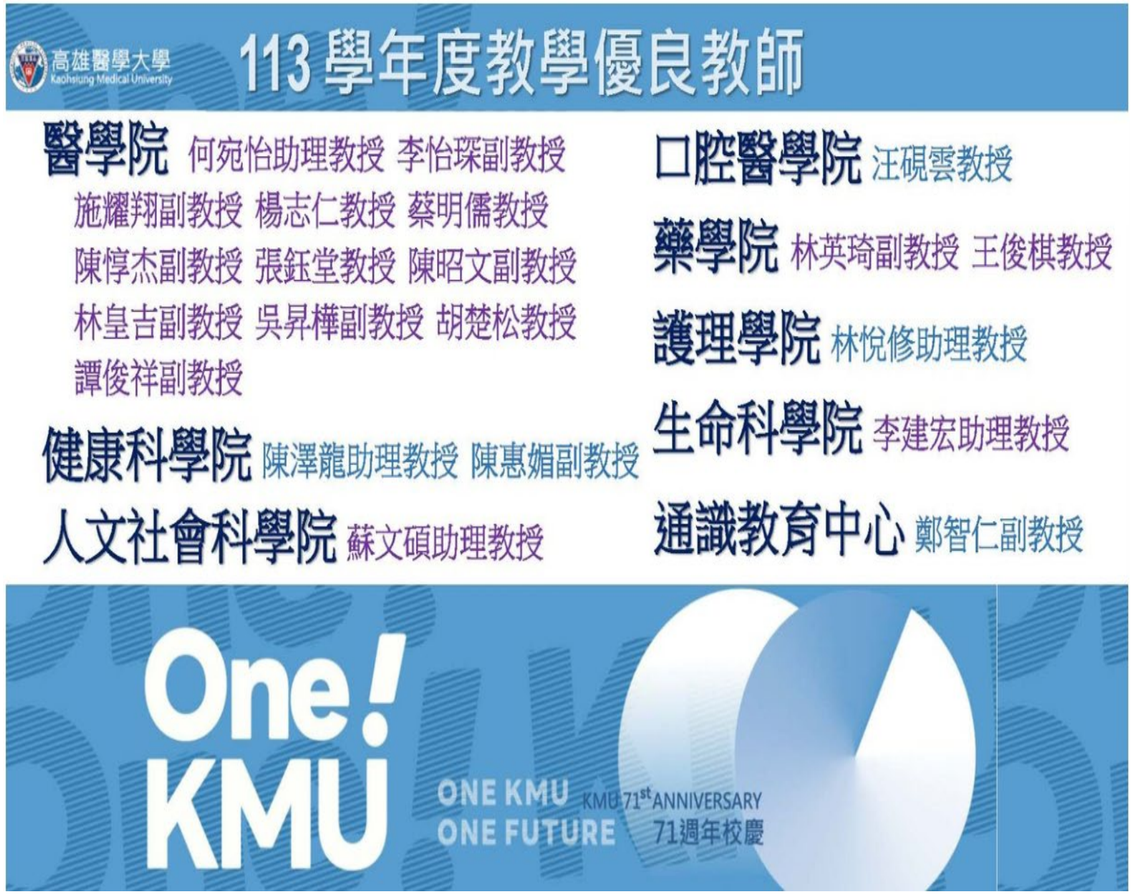
在大學四年的學習歷程中，醫務管理學醫療資訊學系與青年署共同規劃了一系列職涯發展活動，這些活動不僅讓我得以深化專業知識，也幫助我掌握當前產業趨勢與新興機會，進一步拓展視野。透過與各領域傑出人士、專業講師及職涯輔導教師的交流，我能夠深入了解不同職涯發展路徑與實務經驗，進而對未來方向有更明確的規劃，也增添了面對未來的信心。

此外，這些活動亦提升了我的表職能力，使我能重新檢視自身優勢，並學習如何適切地表達與展現個人特質，讓自己在面對求職挑戰時更加從容。其中，弘光科技大學輔導老師所分享的「職涯計畫書」課堂令我印象尤為深刻，讓師提醒我們，進入職場後應具備良好的工作態度，例如準時出勤與基本禮儀，並強調人際關係的重要性。她指出，在職場中應主動請教資深同事，尊重對待新進同仁，並學會適度讓步與表達思考，以建立良好的人際網絡，未來在需要協助時才能獲得支持。同時，在面臨離職時，也應以尊重與禮貌作為開始與結束，維持良好的職場關係。

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
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
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
One! KMU
ONE KMU KMU 71st ANNIVERSARY
ONE FUTURE 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

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

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

108、109年

心理學家的職涯發展與社會行動

111年

橋接學涯與職涯，

自在飛揚、成就共好

112年

搭橋學涯與鋪路職涯，

照光未來、展翅飛揚

113年

永續心動力開出職涯處方箋

：師生共學共好

114年(參與全校類計畫)

多元跨域共好 X 接軌職涯新視

115年

心之所向，創生未來：

青年韌性與 AI 驅動的實踐藍圖

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



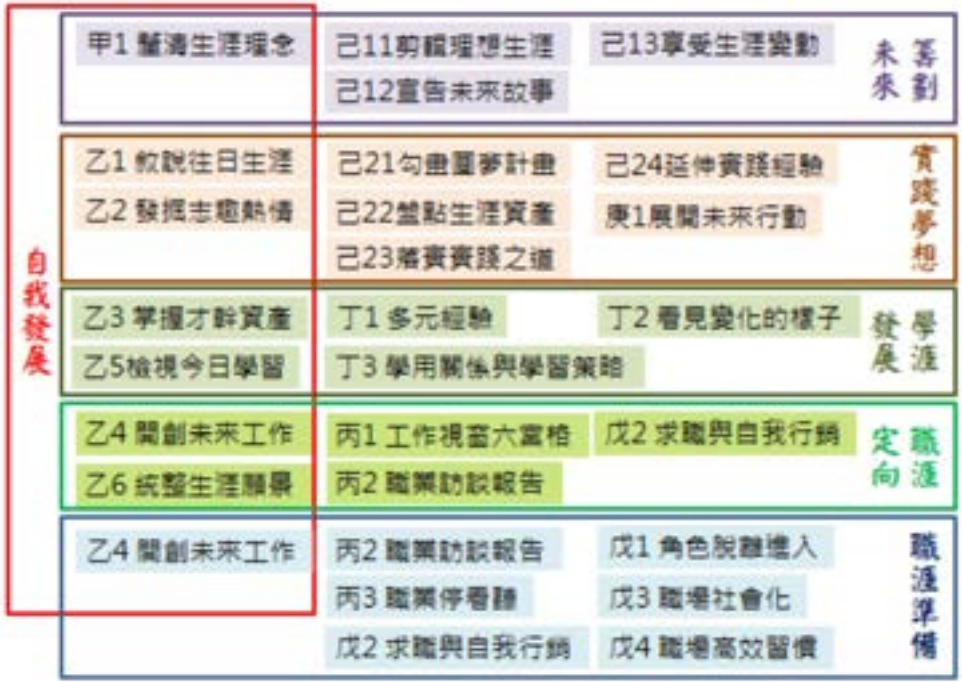


https://mycareer.yda.gov.tw/VW/Books_Data_Present?KIND=%&IDNO=44



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 職涯焦點人物訪、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、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。



計畫與課程的初衷

命立身安

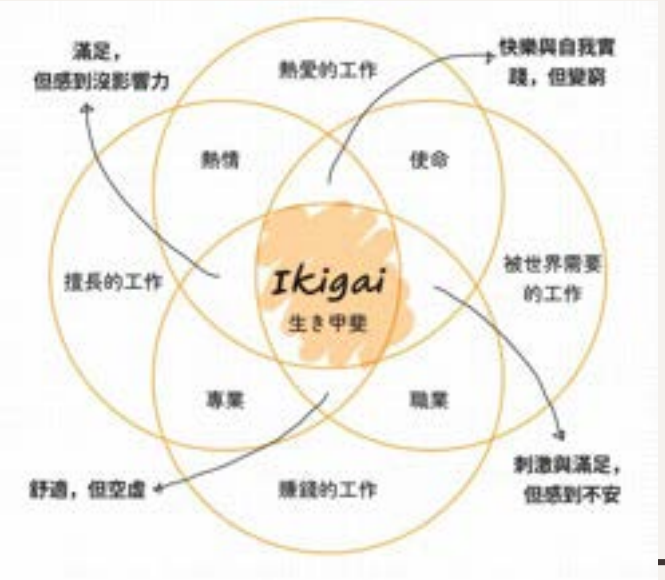
安身立命

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簽：

「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

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，讓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**醫學專業者職涯的韌性培養**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、具識表達
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)-自我意思
10	社會情緒學習(2)-對他人意思
11	**職涯探索工作坊(四小時)** 對各科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，

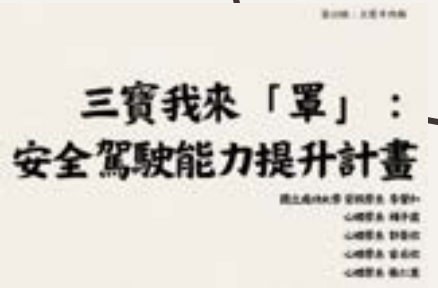
工作價值觀

價值觀類型	說明	適合科別與部門
1. 具有影響力	工作能讓我獲得影響力，幫助自己的社會地位與聲望。	心臟科、神經外科、醫院管理、醫療政策制定、學術醫學研究
2. 理念要有共鳴	工作與公司文化或所合我的核心價值。	公共衛生、全球衛護、社區醫學、醫療人文、醫療倫理諮詢
3. 樂於接受挑戰	工作有高難性，使我能從工作中持續獲得成就感。	急診醫學、外科、感染病學、放射科、遺傳醫學
4. 終身學習最幸福	工作能提供學習成長機會，有利未來的專業發展或升遷。	內科、腫瘤科、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、賞罰、薪酬分配都公平合理。	健檢中心、公共衛生、急重診所、職業醫學科（重視制度與績效正義）
6. 穩定生產力	工作是在安全舒適的環境中進行，不擔心被任意調動與裁減生產。	皮膚科、眼睛科、眼科、職業醫學科（工作內容穩定、風險低）
7. 重視解決福利	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、自由開業科別（收入優勢）
8. 目標流程清楚	工作有清楚的流程及規範可依循，可以具體地評估工作成果。	麻醉科、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，讓我能樂在工作。	因人而異，建議搭配生涯興趣與職能測評做個別化探索
10. 熱愛多樣化任務	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、需整合思考）
11. 自由不受限	工作時我能自行規劃工作方式，不受他人的指揮或控制。	在宅醫療、顧問醫師、照護科別（如病理醫學、身心整合診所）
12. 創意獨特	工作能讓我自己的點子與優勢、創造獨特的價值。	整形外科、醫療創新、生醫設計、健康情境設計、醫學插畫
13. 工作生活平衡	工作能讓我兼顧家庭和休閒生活。	皮膚科、眼科、職業醫學科、健檢中心（排班穩定、工時可控）
14. 服務他人	工作讓我能幫助他人，為社會大眾服務。	家庭醫學科、精神科、小兒科、社區醫學、全球衛護、復健醫學
15. 鼓勵的手式	主管能重視並肯定我，在工作中提供我協助，並給與鼓勵。	教學醫院、小兒科、健康照護、急診次專的醫療團隊文化環境
16. 輕鬆工作氛圍	同事間能互助合作，有良好工作氛圍，讓人能輕鬆。	小兒科、復健科、團隊導向科室（如社區照護、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

本課程旨在協助學生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，期望解決導向，嘗試透過生成式人工智慧工具進行實務操作與創新應用。

授課教師：周麗芳

星期二 9:00-12:00



課程概述

課程重點

專案實作為本課程核心，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) 賴炳樹老師	**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敘事素材。
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簡報。
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 賴炳樹老師	**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、使用者招募、成果展與公開溝通準備素材。



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。
  ~鄭伯壎教授~

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

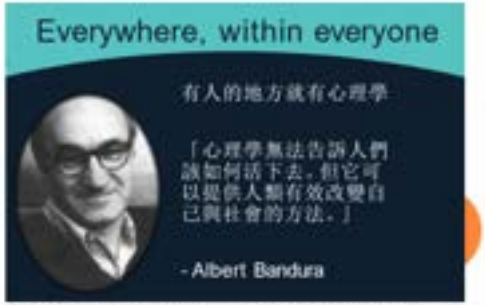
"In education we are striving not to teach youth to make a living, but to make a life."
-- William Allen White



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。



（1925年12月4日－2021年7月26日）

感謝聆聽　請多指教