

【主題一、經營 -職輔新手村】

引言人 1：致理科技大學 職涯發展暨校友服務處顧問 蔡淵輝

1. 建立職涯輔導運轉機制：

- (1) 職涯輔導為助人工作，後疫情時代的職涯輔導，需創造有利條件，布局、建立人脈、取得資源，讓目標極大化，並建立完整制度化、系統化的職涯輔導機制。
- (2) 針對三涯(生涯、學涯、職涯)建立一體適性學習輔導機制，從職涯探索到職涯實踐，大一至大四規劃系統性的相應課程。
- (3) 致理科技大學發展三級輔導機制，讓系所專業老師接受基礎職涯發展訓練，能就 UCAN、CVHS 測評結果向學生說明。建立「一班一職涯導師」，此為第一層輔導機制(一定要有獎勵機制，鼓勵老師參與)。班級職涯導師有力未能及之處，則往上至職發處實輔中心，做第二層的輔導。最後一層則是 GCDF 外聘講師機制輔導。

2. 執行職涯輔導工作策略：

- (1) 職涯輔導單位應更常與外界接觸，與時俱進是必要的，比系所更能看到產業發展的需求，把訊息帶回學校並傳達，讓學生了解現今產業需求為重要課題。
- (2) 實施 UCAN 普測，生涯導師再以 CVHS 輔助，讓學生做兩套測驗。施測時應注意是否需下指導語，幫助學生正確理解題意。
- (3) 學生大一至大四的導師皆為同一位，從新生訓練開始便帶領學生未入學、先入行，建立終身導師制，畢業後導師持續關懷，能有效掌握學生畢業後就業狀況。

【主題一、經營 -職輔新手村】

引言人 2：國立中央大學 職涯發展中心主任 陳思妤

1. 提升職涯輔導能見度：

- (1) 學生大多認為和就業相關才叫職涯，必須讓學生了解職涯、學涯和生涯息息相關。
- (2) 善用多媒體社群平臺擴散效應，透過 FaceBook、LINE、Instagram，將生硬的議題以趣味文案呈現，讓學生願意加入並思考。從學生有興趣的地方著手，用社群媒體力量擴散，增加職涯中心的曝光度，讓學生了解從何尋求協助與資源。

2. 完備職涯輔導工作並引導學生發展：

- (1) 入學時進行 UCAN 測評，透過測驗了解自身目前狀況、未來職業興趣在哪。有鑑於學生在測驗結束、離開教室後就將測驗結果拋諸腦後，因此可設計課程，邀請專業職輔老師，搭配牌卡等活動，提高學生興趣及生涯探索結果的記憶度。
- (2) 規劃每一系所皆有職涯導師，協助回覆學生在大一到大四期間的不同問題，進一步將每院職涯導師規劃為每系每所皆有職涯導師。安排職涯業師，除業界師資外，也邀請校內具業界經驗的老師及校友等，目前中央大學有一個 13 人的業師群，職輔單位開放 30 到 40 個時段，安排學生一對一諮詢，活動做出口碑，學生間的網路擴散能量極大。
- (3) 大三大四主攻職場體驗與就業媒合就業媒合活動招募並培養職涯志工團隊，從企劃、行銷、數位媒體工具使用，到肢體及口語表達訓練等，建立完整的培訓流程，並從九月開始規劃學校一系列就職相關活動，不僅是對學生的職涯訓練，更能讓他們發揮創意。業界看中培訓及活動辦理經驗，對於未來銜接職場更為順利。也因了解同齡人需要，由其負責招商及設計活動，對校內學生吸引力更大。團隊不單純以社團角度管理，透過企業化運作及扎實訓練才能長久經營。

【主題二、整合 -職涯攻略本】

引言人 1：世新大學 產學合作處處長 許碧芳

1. 如何導入企業資源，結合課程：
 - (1) 從大二課程配合提案競賽，開始進行指導基礎的實務訓練，讓學生對完成新產品上市行銷的企劃，有完整的了解，在此階段進行發想產品創意及行銷企劃案，再因應不同廠商的需求做變化，好的創意可申請專利，參加國際發明展及企劃競賽。下學期以零售業企劃案為主，給予學生行銷企劃的扎實基礎訓練。大三引進外界廠商，以企劃撰寫實務加入證照輔導，課程中針對特定廠商進行提案競賽，廠商挹注資源，如獎金及提案費，透過課程互動的合作方式，廠商能精準且有效地與目標族群（即年輕學生）溝通，學生也藉此建立對該公司產品的好感度，並透過社群分享，建立品牌忠誠度，拓展潛在客戶。大四則進行統整與應用，與企業合作一年，幫其設計完整行銷方案，廠商提供獎金，學生拿到學分，習得實作經驗並擁有作品。
 - (2) 建立全能小編訓練班，針對現今業界對社群媒體經營的高度需求，開設網路與社群行銷實務課程。
 - (3) 畢業專題產學合作：以第一屆臺灣罐頭產品創意設計競賽為例，學生將創意發想實現為實體罐頭禮盒，結合產學及公益，得到很大的迴響，平面媒體及新聞露出度高，達七家電視臺。
 - (4) 提案競賽+畢業專題：廠商可以獲得 Z 世代的創意發想，廠商可以贊助可採用的好創意，許多案子原先僅為課程配合，因廠商挹注資源提供一整年的贊助，發展為畢業專題。
2. 世新大學資源經驗分享：校內的全媒體大樓設備，優先提供相關職輔課程使用（如修習畢業專題等課程學生優先登記使用），給學生設備及場所等資源，如綠棚及直播室對產學合作及提升學生作品層面皆多有助益，主管則需負責協調及協助統合。

【主題二、整合 -職涯攻略本】

引言人 2：國立屏東科技大學 職涯發展處處長 蔡展維

1. 校內外職輔資源鏈結：

- (1) 職涯輔導單位在各個學校的配置不盡相同，執行職涯輔導業務所需之人力、資金與資源的來源多來自於外部的教育部與勞動部，以及學校內部的資源挹注；執行職輔業務需透過創新的思維整合業師資源，如網紅、協會人員等，搭配既有的履歷自傳、求職技巧等受學生歡迎的課程建立模組化的職輔環境。
- (2) 學校職輔課程也應課程翻轉，改變內容，不拘泥於過去課堂式教授，可透過邀請年輕講師辦理說明會、執行相關職輔競賽、工作坊等，提升學生對於職輔資源的使用意願。並建立就業服務平臺或人才網等，提供學生職輔資訊，使企業也能夠將職缺放到平臺，後續職缺資訊與畢業生是否錄取能夠得到即時的資料，學校方也能夠參與畢業生的求職路程，並及時給予幫助。

2. 多元職輔方案與畢業生流向調查：

- (1) 因應後疫情時代，各校辦理活動時需以完整防疫流程進行辦理。而現今社會強調跨域，職輔單位可與系所合作開設學分課程，利用校內專業資源，輔以職涯探討及課程安排，鼓勵同學進行跨域學習與實習，以利畢業後就業及創業。
- (2) 全國大專校院皆須執行畢業生調查，部分學校以系為單位進行訪問，因各系所配合度不同，常有回收率不一的問題，若設有訪問中心，可透過抽獎等獎勵方式提高訪員電訪效能，同時輔導訪員訪問技巧，讓同學更有效率地完成畢業生調查。

【主題三、提升 -職能練功區】

引言人 1：國立臺中教育大學 就業輔導組組長 許碧芬

1. 職輔人力培養與塑造：

鼓勵培養同仁的專業能力及學習動力，辦理職涯導師研習、強化任職動機，並透過學生師長的回饋、堅實的職輔工作團隊、善用自身職輔能力等，提升職輔同仁的工作成就感。

2. 職輔活動及測評規劃

(1) 由校內行政單位主提，推動「三系職輔導師」，並自籌經費，將範圍擴展為四科系，由職輔單位與任教系所(諮商與應用心理學系)跨單位合作，將職涯輔導教材單元融入系所專業課程，於 109 年擴大教材運用的科系，除諮商與應用心理學系，更加入本校原民學生最多的體育系。

(2) 運用師資生經費，規劃全校性的學生職涯相關活動，並開設職能工作坊、研習、UCAN 八大共通職能活動等。同時善用 UCAN 測驗工具、規劃 UCAN 一對一職涯諮詢，利用招標委外方式，可節省單位人力和經費，也能更深入提供學生的個人化諮詢服務。校內也辦理大四職前講習大型講座、名人企業講座及徵才說明會等。

【主題三、提升 - 職能練功區】

引言人 2：龍華科技大學 應用外語系副教授 趙娟黛

1. 職輔視野拓展：

- (1) 一個人可以走得很快，一群人才可以走得很遠，使參與者體驗使用教材時的感受與體驗，並以此為啟發，共同進行推廣。因應後疫情時代，帶領教材使用時的破冰方式也須有所改變，可將原先相互交談的方式轉變為靜默的方式先沉澱，並思考自我的展現與尋找夥伴，可藉由夥伴間相互介紹對方來消除自我介紹時的緊張感。
- (2) 現在很多東西前所未有的，提供機會給學生嘗試，不是已經看到結果，才承認可以成功。辦理課程綱要與職涯輔導需要的 KPI，輔以 UCAN 等測驗，進行橫向溝通與教材推廣，爭取以學分方式開課，在課程中依學生反映進行調整。

2. 學生在職場上會遇到的問題態樣：

- (1) 以職場適應能力分：包含主管交代不清、工作分配不均、業務歸屬、資歷深淺以及世代隔閡等。新鮮人不想被貼上草莓族的標籤，因此會與同事比較、並牽扯出資歷深淺的問題。可由母校提供就業後方案，針對校友辦理心理治療等工作坊，每年只須繳交部分金額即可參與活動，達到學生、企業、學校三贏的局面進行解決。
- (2) 以個人能力分：包含問題解決能力、抗壓性、企圖心、協調能力等。新鮮人可以加強自我信心與能力，並加強與同事的交流；無法處理時則需請長官適時進行協調。
- (3) 以職場文化分：包含人際溝通敏銳度、公司工作氛圍、性別平等、霸凌議題、升遷管道、未來發展等，如遇到相關問題，因關於同仁、自己、老闆及人資，可由主管固定發起開會溝通，了解互相的工作內容，調和工作氛圍。

【主題四、新創 - 轉職新原力】

引言人 1：國立宜蘭大學 原住民族學生資源中心主任 王進發

1. 原住民族所面臨的職涯輔導問題與困境：

- (1) 原住民學生參與活動比例低，應先了解他們的學習動機，才能討論如何引起興趣。如何適當發揮他們的所長，如藝術、體育等，是可以討論的課題。
- (2) 在產學合作方面，原住民學生部分有經濟問題，需要打工賺錢，間接導致休退學率高，資源銜接原民經濟與課業也很重要。原資中心中有申請的案件與需要協助的事項，以工讀的方式協助原民學生生活；也可與醫療體系或學校、文建站等合作，在活動內加入原民長照服務，依據原民同學的專長在帶活動的同時給予老人更多的服務資源，同時提升未來職場技能及證照，並培養原民的耆老文化素養，往後可以直接銜接職場。
- (3) 原住民族文化與族語發展也是需要重視的議題，族語學習包含聽說讀寫，相關推廣需要專業證照，也需要長期的學習，因此在課程與活動辦理也可以加入族語文化的部分。且部分原鄉部落出現經濟及文化的矛盾，原有祭儀會因為經濟發展而失真，需在傳統與經濟找到平衡點；根據每個部落特色、生活機能不同，不需要都發展觀光產業，應根據其特色、發展性與優勢定位進行發展。

2. 原住民族學生職輔資源整合：

- (1) 全國大部分學校皆設有原資中心，原資中心有區域原資中心協助，有需要資源協助可以利用。對於原住民學生的職涯發展，國立宜蘭大學進行一站式的服務平臺，整合學校一級單位資源與USR計畫，共同在各方面協助原住民事務，使相關業務更加順暢，也使資源在短時間內有最大的擴散效益。近幾年都專注在職涯發展的講座，尋找技職典範的原住民代表，依照各族不同的地方特色與文化特性來進行演講，並以不同的活動也讓一

般學生了解原住民文化，而不是只僅限於原住民學生。

- (2) 原資中心也可以做更不一樣的工作，像是文化出版、原住民論文發表等。中心本身試著與其他單位，原民會、青年署等政府部門共同整合相關資源，透過階段性的協助，逐步提升原民學生參加活動的意願。

【主題四、新創 -轉職新原力】

引言人 2：國立暨南國際大學 原住民族文化產業與社會工作原住民族
專班主任暨副教授 邱韻芳

1. 原住民族文化認知與刻板印象解套作法分享：

- (1) 對於原民的職涯輔導應先透過教育使大眾了解原住民族文化與其歷史，降低對原鄉部落的刻板印象，因此應有創新職輔思維，對其屬性、特色等文化進行深入了解，跳脫傳統對於原住民的印象。
- (2) 可藉由讓老師實地深入了解原民的風俗民情，文化體驗時也可同時思考當地與外地人的差異，如口味及菜色上的差異，對於原鄉發展才能夠避免刻板印象，專注在原鄉需求上來進步；跳脫走馬看花的參訪，進行深度的體認。

2. 原住民族所面臨的職涯輔導問題與困境：

- (1) 原住民學生在校參與職涯輔導活動比例低，因部分受經濟壓力影響，需要打工維持而不願花時間參與職輔活動，且原住民學生較不會尋求職涯中心的協助，遇到問題也僅與自己朋友訴說；在提升活動參與比率以及使用職涯輔導相關資源上應找到關鍵的原民人物，以其作為原點進行推廣，將能夠有效提高相關活動原住民學生觸及率。
- (2) 原住民學生所面臨的回鄉問題包含部落設施較都市不便、無法使用族語以及對部分傳統文化認知不足等，應可以注重技術型人才，如水電、木工等，實際貼合原鄉部落所需要的問題，提升青年回鄉意願。