勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

就業安全 6

Jun.2018

第十七卷 第一期

Employment Security

本 期 主 題

為未來儲值
青年展翼

就業安全 目次

本期專題

06 各國推動青年職涯發展服務之作法

12 斜槓青年的職涯發展策略

17 從「逆風少年大步走計畫」探討青少年就業輔導員的工作目標

26 提升大專校院身心障礙學生就業知能--以醒吾大學為例

41 破解莫札特傳奇--不只練習，更要刻意練習

48 當自動化取代勞力和腦力，你該學什麼？怎麼學？

53 我們不一樣！自造青農找尋與土地、大自然和平共處的平衡之路

職業訓練

56 技職教育新典範--擴大辦理產學訓以有效解決青年學用、訓用落差

61 青年職涯發展、職業訓練與薪資關係之探討

身心障礙者及特定對象就業

72 談身心障礙者神經認知功能與就業準備

職能標準及技能檢定

80 澳洲、越南及日本等國家觀光產業提升青年職場競爭力策略淺析

跨國勞動力

88 如何善用畢業僑外生留用策略 以推動新南向政策

勞動力發展創新

96 社會經濟入口網 提供創新故事舞臺

相關議題投稿

100 性別工作平等法的執行爭議與處理策略

刊名：就業安全半年刊
發行人：黃秋桂
出版機關：勞動部勞動力發展署
地址：242新北市新莊區中平路439號南棟4樓
電話：02-8995-6000
總編輯：謝青雲
編輯委員：吳敏華、陳輝國、黃巧婷、李慧芬、黃俐文、蘇裕國、周麗貞、鄧伊珊
執行編輯：謝宜容、汪儀萱、劉榮和

出版日期：中華民國107年6月
創刊日期：中華民國91年7月
出刊頻率：半年1期 **訂價：**220元

展售處：
1. 五南文化廣場臺中總店
（臺中市中山路6號，04-2226-0330，www.wunan.com.tw ）
2. 國家書店
（臺北市松江路209號1樓，02-2518-0207，www.govbooks.com.tw）

委製單位：安迪強森國際有限公司
GPN：2009102107 **ISSN：**20702833
本刊同時刊登於勞動力發展署網站：
www.wda.gov.tw

姓名標示—非商業性—禁止改作 3.0 臺灣版
本著作採「創用CC」之授權模式，僅限於非營利、禁止改作且標示著作人姓名之條件下，得利用本著作。欲利用本書全部或部分內容者，須徵求勞動部勞動力發展署同意或書面授權，聯絡電話：（02）8995-6000。

編者序

根據ILO（2017）全球青年就業趨勢報告（Global Employment Trends for Youth）指出，與2009年金融危機時的高失業率相比，全球青年面臨的就業形勢雖已有所改善，但青年失業率仍居高不下。2016年全球15～24歲的青年有7,070萬人失業，青年失業率13%，是全球平均失業率的2倍、成年失業率的3倍左右。有鑑於青年的發展對國家的影響極為深遠，故各國政府無不正視此課題，並透過協助青年職涯發展與規劃，以提升其就業能力、降低就業障礙，促使青年得以適性、穩定就業。

根據主計總處統計，臺灣15～24歲年平均失業率近9年來都破10%；最近統計資料顯示2018年2月份15～24歲失業率數據為11.41%，主因是剛走出校園學子們面對未來工作，總是且戰且走，流動率高，且大部分首次求職青年未能覓得理想中工作，多是因為對職場環境不清楚，或是能力和尋覓職務有落差。勞動部在民國105年執行的「15-29歲青年勞工就業狀況調查」也發現，51%在初次尋覓工作時遇到困難。

現今全球化產業變動快速的移動，至資本跨國的移動，再出現勞動力跨國的移動，加上區域經濟建設未臻完備，導致創造就業機會在區域間的分布也不平衡。另臺灣因為少子化及父母社會價值觀念，青年多在過度保護下成長，致青年較缺乏冒險、跨域移動的勇氣與能力。面對低薪、薪資成長緩慢、失業率相對高的就業挑戰，政府可以做些什麼？今後如何因應？青年如何未雨綢繆，強化羽翼？

於此，本期主題訂為「為未來儲值，青年展翼」；內容邀約各專家學者，為青年如何發展職涯相關議題及如何為自己儲值提供了多方論析與見解。

在專題方面共有7篇專文發表，包括國立臺灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆與財團法人中華經濟研究院分析師林嘉慧共同論述的「各國推動青年職涯發展服務之作法」；四季職涯發展學院創辦人李宜芳專述「斜槓青年的職涯發展策略」；社團法人台灣少年權益與福利促進聯盟研發專員劉志洋專論「從『逆風少年大步走計畫』探討青少年就業輔導員的工作目標」；中華民國智障者家長總會秘書長林惠芳、社工督導黃宜苑剖析「提升大專校院身心障礙學生就業知能－以醒吾大學為例」；文藻外語大學國際事業暨跨文化管理研究所教授兼院長謝馥蔓、國立高雄師範大學人力與知識管理研究所教授劉廷揚等人聯合撰述「破解莫札特傳奇-不僅練習，更要刻意練習」；禾方設計、享實做樂及UniHub有你好棒創辦人謝昆霖研析「當自動化取代勞力和腦力，你該學什麼？怎麼學？」；南方創客基地創意副總監王英汝專文「我們不一樣！自造青農找尋與土地、大自然和平共處的平衡之路」等7篇精闢的文章。

在業務專欄方面，在職業訓練分類則有泰山職業訓練場正訓練師兼場長許焜仁發表「技職教育新典範--擴大辦理產學訓以有效解決青年學用、訓用落差」；和春技術學院推廣教育中心主任王謙研析「青年職涯發展、職業訓練與薪資關係之探討」等2篇。

在身心障礙者及特定對象就業分類則有雲嘉南區職業重建服務資源中心執行秘書張瀚云、主任郭乃文、副主任張哲豪、職重專員邱美珍、職重專員吳雅玲、職重專員傅馨瑩、職重專員林修如等人聯合撰文「談身心障礙者神經認知功能與就業準備」。

在職能標準及技能檢定分類則有台北市旅行商業同業公會理事兼教育委員會主任委員張嘉齡論述「澳洲、越南及日本等國家觀光產業提升青年職場競爭力策略淺析」。

在跨國勞動力分類則有國立臺灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆論析「如何善用畢業僑外生留用策略，以推動新南向政策」。

在勞動力發展創新分類則有勞動力發展署助理研究員程官駿發表「社會經濟入口網 提供創新故事舞臺」。

此外，相關議題亦有來自義守大學大眾傳播系副教授鄭瓊月投稿專論「性別工作平等法的執行爭議與處理策略」。

人力資本是國家經濟成長的動能，青年就業力更與國家整體經濟發展息息相關。但相較於鄰近先進國家，2017年臺灣青年失業率為11.92%，遠高於日本的4.7%，甚至也較高於韓國的10.3%。為了解決青年就業問題，在國家發展委員會所規劃的「107年國家發展計畫」中，就以人才培育促進就業建設，做為振興經濟六大措施「加速執行前瞻基礎建設計畫」的子項目之一，並提出強化青年職涯發展及協助青年就業等執行方案。

勞動部因應青年發展，歷年來不斷推動多項計畫，協助青年發展職涯；其中「青年就業旗艦計畫」，由企業自行設計職務內容，提供青年做中學的工作崗位訓練，培訓的師資及耗材由企業提供，針對提供訓練的企業每僱用並培訓一名青年，將給予補助最高至4萬5仟元。另為提供青年更深化的職涯探索、諮詢等輔導服務，勞動部近年於高雄及臺中地區設置青年職涯發展中心，新竹地區設置賈桃樂學習主題館，提供青年職涯規劃、就業準備及深度諮詢服務，協助青年選擇職業方向。為服務更多的青年，107年進一步規劃於新北市及臺南市各新增1處青年職涯發展中心。此外特別於所屬五分署設立主題式「創客基地」，透過專業師資引導民眾創意發想與動手實作，改變傳統單一職類職訓模式，輔以3D列印機、雷射雕刻機、桌上型CNC等數位自造機具設備，培養民眾多元工作技能與創新實作能力；另一方面，優秀的創客可利用基地展示創意作品，透過政府的就(創)業資源協助，實現創新創業夢想。

有學者提到，全球產業發展，資金作為重要生產要素的時期已一去不復返，矽谷的崛起，使老牌的全球500強企業黯然失色，世界的聚光燈迅速轉移到了充滿活力和激情的科技公司。當網路基礎搭建完成，所有「點」都被連接在一起，最終的價值創造，必須依靠能產出高品質內容，創造出有真正需求的產品和服務的人。因此，掌握基本技術又極具創造性的跨界人才就此崛起。網路時代正深刻地改變著人類的命運，處於滑世代的年輕人，更需要憑藉自身實力和才華，為自己儲值，就可能展翼取得成功！

約稿：本刊每年6月及12月定期出刊，歡迎投稿。稿件經審核採用者，稿費每千字（以中文字計核）1,000元，字數不限，最高以5,000字計酬，本單位有刪修權，請於每年3、9月前投稿，以利審核。聯絡信箱：barjulo3@gmail.com。

本期專題

- 各國推動青年職涯發展服務之作法
- 斜槓青年的職涯發展策略
- 從「逆風少年大步走計畫」探討青少年就業輔導員的工作目標
- 提升大專校院身心障礙學生就業知能--以醒吾大學為例
- 破解莫札特傳奇--不只練習，更要刻意練習
- 當自動化取代勞力和腦力，你該學什麼？怎麼學？
- 我們不一樣！自造青農找尋與土地、大自然和平共處的平衡之路

各國推動青年職涯發展服務之作法

辛炳隆/國立臺灣大學國家發展研究所副教授
林嘉慧/財團法人中華經濟研究院分析師

壹、前言

青年是社會進步與持續創新的原動力，更是國家未來希望之所繫。近年來，隨著外部環境快速丕變，新世代青年剛踏入職場，即需面對全球化競爭浪潮、產業結構快速變遷、資訊科技蓬勃發展等環境所帶來的挑戰，使得青年所面對的就業環境較以往更加嚴峻。根據ILO（2017）全球青年就業趨勢報告（Global Employment Trends for Youth）指出，儘管全球經濟溫和復甦，與2009年金融危機時的高失業率相比，全球青年面臨的就業形勢雖已有所改善，但青年失業率仍居高不下。2016年全球15～24歲的青年有7,070萬人失業，青年失業率13%，是全球平均失業率的2倍、成年失業率的3倍左右。

有鑑於青年的發展對國家影響極為深遠，各國政府無不正視此課題，透過協助青年職涯發展與規劃，以提升其就業能力、降低就業障礙，促使青年得以適性、穩定就業。以下茲就美國、日本、南韓及芬蘭在推動青年職涯發展服務的經驗與作法進行說明。

貳、各國作法與經驗

一、美國

美國自1998年勞動力投資法（Workforce Investment Act, WIA）通過後，即要求各州成立單一窗口職涯中心系統（One-Stop Career Centers System），而聯邦政府亦著手投資各項青年計畫，並提供全面性的青年就業服務，其主要目標係幫助14~21歲的低收入或弱勢青年，協助其獲得教育、技能培訓及就業機會[1]。

美國全境約有2,500家單一窗口職涯中心，主要以年滿18歲者為服務對象，為雇主、求職者、失業者等提供全方位、整合式的支援與服務[2]。除實體就業中心外，美國勞工部也架設CareerOneStop平臺，整合政府及民間資源，強調藉由單一網站提供全面性的資訊及服務，並將該平臺定位為以個人職涯為中心的輔助工具，平臺規劃針對使用者需要，提供「職涯探索」、「訓練機會」、「就業機會」、「在地資源」、「依服務對象區別所需資源」等單元。使用者可按所在區域蒐尋附近的就業中心，並可直接於官網中瞭解各就業中心所提供的服務項目。

各就業中心除針對一般民眾提供就業服務外，青年就業服務亦為其重要的服務項目之一，各就業中心會依其地域特性或實際需求來規劃並提供青年相關就業服務。惟美國係屬聯邦制度國家，各地方政府可依據其轄區特性而發展不同的計畫方案，故有些州設有專屬協助青年的職涯中心，如肯塔基州青年職涯中心（Kentucky Youth Career Center）及維吉尼亞州漢普頓路青年職涯中心（Youth Career Center of Hampton Roads），兩者皆接受勞動力發展委員會（Workforce Development Board）的指導所成立的，主要為在地的青年提供職涯探索、工作準備、職業訓練等。另也透過舉辦校園或徵才博覽會，使青年與雇主或社區資源等進行互動，經由案例分享、工作坊的方式進行互動、交流與學習。

2016年在歐巴馬總統的推動下，於CareerOneStop官網下另設立GetMyFuture專區，係透過網路平臺協助16～24歲的青年規劃自己的職業生涯。該網站提供的服務主要為資訊的提供，包括教育、就業、職涯探索及協助青年解決在生活上遭遇到的問題，此外，該網站也有提供簡易適性評估與職業資訊，青年可在完成評估後於網站上尋找適合職業的相關資訊，包括工作內容、薪資、需要具備的技能等。此網站定位在提供豐富的資訊，以協助青年適性的轉銜就業或就學（參見圖1）[3]。

▲ 圖1 GetMyFuture網站示意圖
資料來源：GetMyFuture網站，網址：https://www.careeronestop.org/GetMyFuture/default.aspx。

1. 引自youth.gov網站，https://youth.gov/youth-topics。
2. 參考自https://www.doleta.gov/programs/general_info.cfm，瀏覽日期2018.03.31。就業服務分為三層次，分別為核心服務（Core services）、密集服務（Intensive services）及職訓服務（Training services）。
3. 參考自美國勞工部網站，網址：https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20160526-0。

二、日本

2003年日本厚生勞動省、經濟產業省、文部科學省與內閣府跨部會聯合推動青年獨立自主與接受挑戰策略會議（若者自立･挑戦略会議）[4]。該會議具體內容包括(1)推動實習等職業生涯教育、推動日式學徒教育訓練制度（日本版デュアルシステム）、專業生涯諮商養成訓練等措施，希望從學校教育到就業階段，能讓青年確認自己適性的職涯發展並提供就業支持與援助；(2)實施人才需求調查、積極開發職缺並提供青年就業資訊；(3)開發「重新學習」的短期教育課程，提供給已畢業的學生修課外，亦於設有專門技術職務的研究所開設課程，促進青年能力的提升、擴大青年就業選擇機會；(4)透過實習培養年輕人的創業能力，並提供創業與就業等機會[5]。而後更積極推動協助青年職涯發展，以Job Café與地區青年支援站（Regional Youth Support Center；RYSS）為主要服務據點。

（一）青年一站式服務中心Job Café

為能支援青年就業，日本政府認為依據區域的實際情況採取積極措施極為重要，2004年日本中央與地方合作，一開始先於20個都道府縣進行試辦[6]（迄今已有46個都道府縣相繼設立），設置以年輕人為對象（主要）的就業服務機構「青年一站式服務中心」（若年者のためのワンストップサービスセンター，即Job Café，又稱ジョブカフェ），主要以學生、飛特族及失業青年為對象，提供就業研習、職場體驗、職涯諮詢、就業諮商以及就業媒合等服務[7]。Job Café係由地方政府委託民間機構辦理，期結合民間力量以提供多元的青年就業服務。

以東京Job Café為例，主要針對29歲以下的青年族群提供就業相關服務，主要服務包括協助青年對自我及目前就業市場有更多瞭解，同時針對職涯諮詢、就業前準備、職場實習與體驗等提供支援與協助。

（二）地區青年支援站

厚生勞動省亦透過與地方自治團體的合作，設置「地區青年支援站」（地域若者サポートステーション），並於2006年開始推動「區域青年支援站服務計畫」，實施專業諮詢並提供多樣就業促進的支援。2008年面對全球金融危機，日本青年就業條件與僱用環境嚴重惡化，青年就業者比重下滑，飛特族人數又再度增加，部分企業不願意釋出新進畢業生的僱用機會，甚至突然取消預定僱

▲ 圖2 東京Job Café服務流程。
資料來源：整理自東京しごとセンター，網址https://www.tokyoshigoto.jp/young/service_flow/。

4. 引自日本內閣府官網，http://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/0422wakamono.html。
5. 引自「若者自立・挑　戦プラン」部分內容，網址：http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2003/0612/item3-2.pdf。
6. 參見http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0416-1.html。
7. 參見厚生勞動省官網，ジョブカフェにおける支援，網址：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/job-cafe.html。

用的約定，青年就業艱困的問題日漸形成，日本政府再次展開青年就業促進政策。此項服務業務自2009年從全國77處據點擴充到92處，2010年度擴充到100處，2014年又增加到160處，目前則有173處據點[8]。

「地區青年支援站」的適用對象以15～39歲無工作、未就學、料理家務的青年及更生保護人為主。但考量無業青年年齡持續擴大與長期失業日趨惡化的趨勢，也受理34～39歲的尼特族申請。「地區青年支援站」服務內容是透過職涯諮商專家提供一對一的個案服務，受理過諮詢者，必要時可依其需求提供外部機關或團體的專業服務；另針對當事人如需給予心理輔導時，也會提供臨床心理醫師進行諮商服務。此外，也設有階段性的輔導措施、人際溝通技巧、團隊合作、專門職業術語訓練以及面試技巧等多種措施；另也提供企業參訪、職場體驗等動態體驗活動。

地區青年支援站，可透過電話或電子郵件先行預約，進而選擇面對面或電話諮詢服務方式，主要仍以一對一個案服務為主，再依個案狀況提供適性的服務，包括講座、職場體驗、技能訓練、相關電腦基礎課程、履歷表撰寫、面試模擬等服務；另對於中輟生，會提供外展支援與協助（アウトリーチ支援）。同時提供相關資訊以協助青年就業，若青年順利就業，仍會與個案保持聯繫，並透過商談以協助解決工作上所面對的問題。

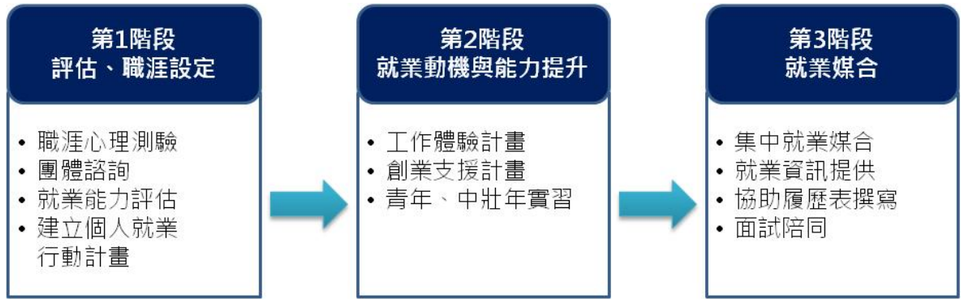
三、南韓

韓國政府推動青年職涯發展服務主要政策基礎為「就業成功套案」[9]，此方案主要係針對「就業脆弱者」而設計的，而協助的對象之一即為18～34歲之青年族群。「就業成功套案」提供之支援主要分為就業諮詢與評估、能力提升和就業媒合三階段。

第1階段為就業評估與職涯設定，透過諮詢、職涯心理診斷，以釐清及確定個人的就業能力、就業動機與興趣，進而設定「個人就業支援路線」；並再針對心理診斷結果制定「個人就業行動計畫」。

第2階段在於就業意願及能力的提升，透過各種求職活動提供個人差異化的求職訓練或創業支援，另也會安排及提供實習的機會。

第3階段則是在一系列求職協助與訓練等課程完成之後，由僱用支援中心或民間委託機構提供3個月的媒合服務，包括就業媒合、就業相關資訊提供、面試前準備等相關協助。



▲ 圖3 韓國就業成功套案運作步驟示意圖
資料來源：本研究自行整理，引自韓國僱用勞動部，就業成功套案制度說明。

8. 引自厚生勞動省官網 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/saposute.html。
9. 引自南韓僱用勞動部官網，http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/support/list4.do。

「就業成功套案」希望能提供支援對象個人客製化的各階段就業支援服務，故協助參與者訂定個人的「就業支援計畫」（Individual Action Plan, IAP），內容包括：職業訓練、經驗傳承、就業媒合等，以促進參與計畫之青年順利並穩定就業為目標。惟韓國在青年就業支援機構方面相當多樣且複雜，面對青年失業率仍節節升高的情形，文在寅總統曾公開表示，朴槿惠總統之前的作法有資源浪費、疊床架屋的情形，故未來對青年職涯發展中心的運作機制有再行調整的必要性，故其上任後親自召開「青年就業政策檢討會議」，要求重新檢討青年支援體系，以根本解決青年的就業問題[10]。

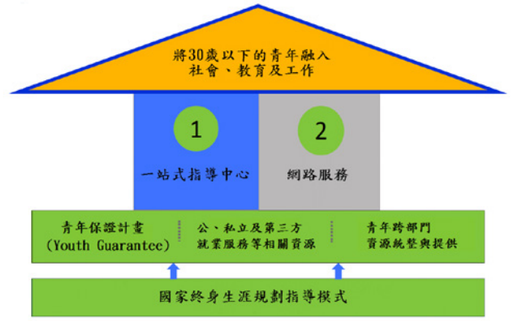
四、芬蘭

2005年芬蘭政府提出青年保證計畫（youth guarantee scheme），推動期間曾歷經數次調整，一開始係鎖定25歲以下已完成學業但找不到工作或無法繼續進修的青年；2013年起則將對象擴及至30歲以下的青年，以協助並促進失業或無就業能力的青年順利進入職場為目標。失業前3個月，青年將可獲得工作、教育、職業訓練或改善就業前景措施的機會。公立就業服務會提供青年尋職支持相關協助與資源，首先須進行登記，接下來的3個月，將提供深度需求評估與協助；在失業3個月之後，將結合積極勞動市場政策（active labour market policies），提供工作實習、進修、職訓或是創業等相關支援，以協助青年排除障礙，進而獲得適性工作、繼續進修或職業訓練的機會，或者其他改善就業情形的活化措施。

2015年更成立一站式指導中心(One-Stop Guidance Centers)，提供青年面對面的服務及網路服務，目的在於加強服務內容及簡化服務流程，其被歐盟視為旗艦式的改革措施（Flagship measures and reforms），同時在芬蘭青年保證計畫中扮演極為核心的角色。截至2017年5月，芬蘭已設有44家一站式指導中心[11]（計有逾100個地方政府、約500位工作人員參與），主要服務對象為30歲以下青年（包括學生、就業者及失業者）。該中心與公立、私立及非營利組織共同合作，結合跨部門資源以提供青年免費的諮詢、建議及指導，目標為協助青年生涯規劃方案，包括協助青年找到工作、繼續教育或是其他類型的生涯活動，相關服務包括個人諮詢指導、生活管理、職涯規劃、社交技能、教育和就業協助等。

一站式指導中心在歐洲社會基金（European Social Funds）的支持下，開展青年終身生涯規劃指導，其定位在透過一站式指導中心及網路服務（整合虛實服務），以促使30歲以下的青年得以藉由相關服務而順利融入社會，並滿足其教育、財務、健康及工作之各種基本需求（參見圖4）。

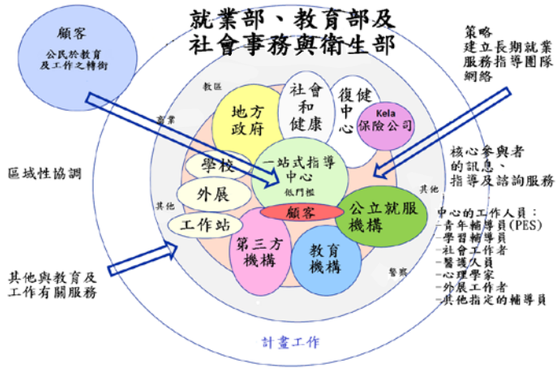
一站式指導中心的建置系統（參見圖5），結合政府、教育機構、醫療機構及社會福利



▲ 圖4 一站式指導中心建置架構
資料來源：芬蘭國家教育機構，整理自Mika Launikari（2017）。

10.（韓）聯合新聞，青年就業政策檢討，2018年1月25日，www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2018/01/25/0200000000AKR20180125148100001.HTML。
11. 參考自Mika Launikari (2017). Case Finland: One-stop Guidance Centres & Outreach. Finnish National Agency for Education.

機構等，以其各自的專業進行互補與合作，並建立強而有力的夥伴關係。該中心的運作模式則是由各團體派駐職員進駐至一站式指導中心，故此中心的工作人員包括青年輔導員、學習輔導員、社會工作者、醫護人員、心理專家、外展工作人員、其他輔導人員等，該職員在一站式指導中心的工作可能為全日制或定期值班，其目標為結合不同團體之多元長才建立一個長期就業服務管道，提供青年族群綜合的職業指導[12]。



▲ 圖5　一站式指導中心建置系統
資料來源：芬蘭國家教育機構，整理自Mika Launikari（2017）。

參、小結

綜整上述國家在協助青年職涯發展服務之作法，可以發現，各國對於「青年」此服務對象之年齡層界定並不盡相同，如日本地區青年支援站的適用對象則以15～39歲為主（Job Café則依各都道府縣之規定為主）、南韓係鎖定18～34歲、芬蘭則以30歲以下之青年族群為主；另各國也會考量其國情、各區域或地方特性、資源多寡，以及青年族群的需求，進而對職涯中心進行規劃與建置。至於提供的協助與服務內容，則大同小異，但多會結合並統整相關資源（包括政府、地方、學校乃至NPO組織等）。至於設立模式也有所不同，如日本有另外建置青年服務據點的模式；而芬蘭則是另外成立指導中心（One-Stop Guidance Centers），所提供的是一站式且全方位的服務，不僅提供就業服務，也滿足青年在教育、工作、健康等各方面的需求；至於美國則讓各州自行評估與決定，故有些地區採行在既有公立就業中心提供青年相關服務，也有採另設專屬協助青年的職涯中心。不論採何種型式，皆希望能提供到位、完整以及專業的服務，以解決青年的就業問題。

目前國內已於桃竹苗區、中彰投區及高屏澎東區分別設置青年職涯發展中心，除思考如何將不同區域的產業特色或區域特性納入一併規劃外，也需與在地資源、公私立組織、團體等建立良好合作關係（如芬蘭與教育、醫療等機構合作、日本則與私部門合作），才能整合更多資源，讓青年職涯發展服務的推動發揮更大效果、落實職涯扎根效益，並對真正需要協助的青年提供適性、完整的服務與協助。

參考文獻
◆ Eurofound（2012），Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden, Dublin,European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf.
◆ ILO（2017），Global Employment Trends for Youth 2017：Paths to a better working future. International Labour Office：Geneva, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf.
◆ Mika Launikari（2017），Case Finland: One-stop Guidance Centres & Outreach. Finnish National Agency for Education. Retrieved from http://www.kpmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2017/05/Guidance-and-Outreach-Mika-Launikari.pdf.
◆ OECD（2013），The OECD Action Plan for Youth：Giving youth a better start in the labour market. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, Paris, https://www.oecd.org/newsroom/Action-plan-youth.pdf.
◆ OECD（2017），Investing in Youth：Japan, Retrieved from http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/investing-in-youth-japan_9789264275898-en.

12. 參考自ICCDPP網站，網址：http://iccdpp.org/portfolio/finland-one-stop-guidance-centres/。

斜槓青年的職涯發展策略

李宜芳/四季職涯發展學院創辦人

壹、斜槓青年的緣起由來

斜槓青年（Slash）這個新概念，來自於《紐約時報》專欄作家麥瑞克·阿爾伯撰寫的書籍《雙重職業》。SLASH就是符號 “/” 的英文，因為越來越多的年輕人，不再滿足於「專一職業」的生活方式，而是選擇能夠擁有多重職業和身分的多元生活，而這些人在自我介紹中會用斜槓來區分，因此他在自己的職業上就會有很多的SLASH，例如：工程師／部落客／講師/作家，或是律師／演員／製片人…也可稱為「多重專業收入工作者」。

斜槓青年已經越來越流行，並且成為年輕人熱衷的生活方式，這不僅因為其更符合人性，更是基於以下幾個重要社會趨勢：

1. 後工業時代，服務業成為最大的產業

服務業不涉及生產，交換的大多為個人技能、知識和時間，不存在大規模生產，沒有很長的產業鏈，不需大規模合作，包括了教育、娛樂、文化、藝術、旅遊…等，於是個人很容易就能成為獨立的服務提供商，且網路的發展又為此提供了很好支持，例如最近興起的運動

健身、教育、烹飪美食等網路分享平臺，專業技能擁有者可以直接為用戶提供服務。

2. 跨入知識和創造力時代，人才成為生產要素最重要的部分

資金作為重要生產要素的時期已一去不復返，矽谷的崛起使老牌的全球500強企業黯然失色，世界的聚光燈迅速轉移到了充滿活力和激情的科技公司。當網路基礎搭建完成，所有「點」都被連接在一起，最終的價值創造，必須依靠能產出高品質內容，創造出有真正需求的產品和服務的人。因此，掌握基本技術又極具創造性的跨界人才就此崛起。

3. 集中在固定時間場所的傳統工作，逐漸被鬆散合作的方式取代

資本經濟時代的管理理念是，僱員們需被嚴格管理，在固定的時間和場所做無聊的重覆勞動，而這在知識和創造力時代已行不通，因為人只有在自主和自我驅動的狀態下才能擁有最大的創造力。而僱傭與合作最大的區別就是利潤分配，資本強勢時，企業產生的大部分利潤必然歸資本方，可是當人才成為關鍵資源，其稀缺性將會推動價格上漲，利潤也將會從資本方轉移到人才方，直到達到合理分配，即合作狀態下的利潤分配。

貳、斜槓青年的成功因素

斜槓青年的出現，顛覆了單一僱傭制的勞動模式，讓人力資源流動起來，達到充分可重覆的利用，也帶來了對現有組織運作方式、組織吸引人才的手段。2016年美國的自由職業者比例已超過了5,300萬人，希拉蕊在演講時說，美國自由職業者占職場數量的三分之一，並有望在2020年達到二分之一。根據統計，美國在2014-2015年間，遠程工作數量就增長了27%，每5個人中就有2個是在網路上完成了工作。

網路時代正深刻地改變著人類的命運，處於滑世代的年輕人，其普遍特徵是見識多興趣廣，他們不僅要求生活品質，更願意嘗試自己真正感興趣的工作，而非僅僅找一份養活自己的「飯碗」。另一方面，現在的年輕人不需靠家庭背景、拼財力和人脈，只要憑藉自身實力和才華就可能取得成功。不過若想獲得這種實力，需要有扎實的知識功底和多重的技能儲備，也就是需要對自己進行「自我投資」。因為斜槓青年並不是將自己的職業項目簡單羅列，而是真正擁有多種行業間平行切換，並且獲得價值的能力。

一般來說，斜槓青年是社交達人，且自控能力很強，通常具備陽光般的活力（願意接受新事物，對待任何人和事都流露出極大的好奇和興趣）、熱心與熱情（無論生活中出現怎樣的麻煩，好像在他們眼裡都不算事，而且會被很快地化解掉）、興趣廣泛（經歷相當奇特，各行各業都有朋友，甚至是社交達人）、有自己的時間（喜歡且專注於學習，且不會被任何事情所打亂）。

重要的不是你花多少錢、報名了多少課程、考了幾張證照，而是你賺了多少營收回來。大多數斜槓青年之所以成功，主要有兩個重點原因：

1.「多種專長」較多是來自於「單一專長的延伸」

例如一個工程師因為樂於分享他的程式開發與團隊經驗，因此成為一位部落客，而後來部落客的教學內容累積多了，他又成為了講師，接著出書成為作家。於是他斜槓青年的身分就包含了工程師／部落客／講師／作家。

不過，這條路如果反過來就走不通，因為你很難在自己沒有任何專業的情況下，就突然多了作家或部落客的身分。

2. 已在「單一專業」上非常有成就的人

當他擴大自己專業領域時，原有的技能、觀念、人脈也會帶動新的專業。例如：記者／專欄作家／Youtuber／健身教練，一位記者透過長年寫作經驗，讓自己成為一個專欄作家，接著他開始整理自己的作品變成Youtuber，因為過往累積的人氣所以頻道成長很快，而偶然分享自己健身運動的影片大受好評之後，他也兼職作為人氣的健身教練。於是其斜槓青年的身分就包含了記者／專欄作家／Youtuber／健身教練。

不過，這條路反過來也行不通，若沒有第一個專業累積，後面Youtuber和健身教練都不會有好的回響。因為斜槓青年是結果，而不是原因，並不是你東學一點西學一點，就比較容易成功。而是在追求專業之後，你為了解決自己遇到的問題，越深入的問題通常很難靠單一專業來解決，因此很容易不得不成為斜槓青年。

參、斜槓青年的職涯發展策略

斜槓青年並非一蹴可幾，需要審慎規劃和全心投入，必須思考為了達到某個職業要求，要進行哪些自我投資，那麼，要成為SLASH，得先從專精第一項專業開始，而不是去學習多樣專長。因為SLASH是結果，而不是原因。隨著擁有多重專長，可以讓你提供更獨特的價值。而若要發揮SLASH的價值，不應該單純出售時間，而是要能像企業一樣整合資源。在此提供五種斜槓青年的職涯發展策略，如下說明：

1. 工作＋愛好

先找到一份自己願意全力以赴的正職，然後將工作做到熟練上軌道，下班後繼續發展自己的興趣愛好，也許這份興趣愛好無法帶來收入或不足以支撐生活所需，這些都不打緊，重要的是，它可以為白天的工作帶來

活力。例如筆者清大的學弟，在校是熱舞社社長，自資工系畢業後，先去做軟體工程師，但仍保有跳舞的愛好，下班後試著到健身房教Hip-Hop，從每週僅一次慢慢地發展到每週三次，到後來因為教舞收入大於白天的正職工作，於是全力轉向擔任健身房舞蹈教練的工作。

2. 工作＋技能

找到目前從事全職工作的所需專業技能，然後無論公司是否提供完整的教育訓練，自己都要有一份打造能力養成的藍圖，下班後得不斷進修與工作相關的技能。例如筆者的朋友擔任餐飲業的店經理，在僱用員工的過程中，發現自己需要學習如何應對年輕人，學習新的溝通方式，於是跑去張老師接受助人訓練，從一階完成到三階，甚至每週抽出固定時間擔任義務張老師，負責接聽1980電話，而其接受的助人訓練，對於店經理的職務有很大的幫助，讓他在餐飲業得以屹立不搖，至今已開店15年。

3. 工作＋轉型

在既有工作中做到熟練做出成績後，往往就很容易被有往來互動的客戶或廠商發現，而被邀請合作且共同完成一些任務，這是一種平行的轉型。還有一種是往上的轉型，也就是被現有公司拔擢成為幹部或主管，於是獲得升遷的轉型。另外還有一種是技能的轉型，例如筆者的朋友是財金系畢業，一直在銀行工作，先是擔任櫃員，後來轉為理財專員，但被公司派去受訓學習多媒體app等技能，後來轉到銀行總部擔任社群行銷與企劃的工作，很受重用。

4. 複合式斜槓

很像是同時玩好幾顆不同工作的球，在手上輪動。筆者在講師界，發現最多的複合式斜槓，就是「寫作＋教學＋演講＋顧問」的黃金組合，這四種身分間可以形成完美的迴圈。因為寫作讓你成為某個領域的意見領袖，演講邀約也隨之出現，等到累積足夠經驗之後又能開展教學和顧問領域，形成一種正向的循環，這種複合式斜槓的發展，最適合知識型的青年。

5. 一項工作多項職能型

也許你只有一種職業，但它要求你須具備全方位能力，並涉及不同領域，那麼你也是斜槓青年。事實上，所有的CEO都符合這個標準，不過這樣的角色在企業中將會越來越多。斜槓青年實際上可被視為一種全新的人生理念和個人發展策略，它強調的是人生多面向的平衡，以及個體潛能的探索，同時鼓勵我們將工作、生活和愛好進行適度結合，最終帶給我們的不只是額外的收入，而是更充足圓滿的人生。

肆、斜槓青年的迷思

大多數人誤認為要去學習「多種專長」才會得到「多重收入」，但事實正好相反。因為追求多重專業收入不是「想要」，而是「必要」，單一專業的「職務」正在快速地被消滅取代。例如光是FB、Google就用很高的效率取代掉非常大量傳統媒體工作者、行銷人員、廣告業務人員的工作。而AI機器、線上課程教育平臺、外包平臺等，也漸漸地取代掉各種專業人員的工作。以行銷工作為例，運用現在的網路資源與工具，一個人能產生的效益，在10年前，得靠一整個行銷團隊才能達成。

換句話說，10年後這種工作的取代狀況只會越演越烈，因此個人現在手上的單一專長與經驗，10年後絕對會變得不重要、甚至隨手可得。在這種環境條件下，多重專業的「資源整合」，會是最缺乏的能力，包含整合自身的資源以及外部的資源。很多人常誤解，誤以為去學多種專長就能創造多重收入，其實那只是專長，與收入無關，也沒有整合。

另外，則是對於人脈的迷思，筆者看見許多人，幾乎每天都參加不同的社群活動，只為了廣交各界人脈，但若是在自己沒有足夠的專業與影響力之前，那些人只能稱為認識，不能作為人脈，因為你並沒有辦法提供與對方對等的合作價值。請記得，SLASH是結果，而不是原因。

伍、斜槓青年是種生活策略

過去我們在考量職涯時，基本上只有一種策略「縱向單一發展」，先根據自身優勢決定職業，再一步步往上爬。然而，斜槓青年帶來了一種截然不同的策略「橫向多元發展」，也就是根據自身優勢與愛好發展多種領域，並獲得多重收入。對於思想開放、渴望不同生活的人來說，斜槓青年是一種新的啟發，能讓人們看到不一樣的理念與生活方式，並鼓勵人們在人生中開創出更多可能。而筆者身邊也確實有許多斜槓青年的朋友，運用各種優勢與特長，過上了一種全新的、更自主的生活；還有一些朋友利用業餘時間培養新的興趣，例如插花、繪畫、鋼管舞、瑜伽、廣播主持…等，即使這些愛好目前還無法成為穩定收入來源，但可以確定的是，他們因此更快樂和自信了。

從「逆風少年大步走計畫」探討青少年就業輔導員的工作目標[1]

劉志洋/臺灣少年權益與福利促進聯盟研發專員

逆風計畫2017服務案例一[2]：

17歲的小書是保護管束的個案，在進入方案前已經有半年以上沒有工作。從國中開始小書就需要自己工作賺取生活費用，在初期諮詢逆風計畫時因為對於就輔員的不信任，隨意回答選擇進入的職場，造成在職場中的怠惰並與雇主衝突。經過就輔員的協助與雇主溝通後，小書才慢慢地調整自己在職場中的想法。然而，小書的生活始終無法脫離過去幫派的誘惑，也因為女友的因素常常臨時無故遲到。但就輔員在方案中持續鼓勵小書體驗不同的職場，設定短期就業目標，一步步的讓小書找到自己喜歡的汽車美容工作。更因為愛心雇主對小書的教導與提供食宿，讓小書目前在汽車美容業持續穩定工作中。

1. 本文感謝台少盟秘書長葉大華的指導與修正建議，同時作者也要向所有逆風少年大步走就輔團隊致謝，因為本文的資訊都是建構在每一位就輔員辛勤付出的經驗與成果之上。
2. 兩個逆風案例都是2017逆風計畫全臺輔導的真實個案，本文只有修改部分資料，用以保護個案。

逆風專案2017服務案例二：

17歲的小傑與長期酗酒的父親同住，但經濟來源從小都是依賴阿嬤。阿嬤在近年失業後，小傑從國中就需要四處打零工。但因為年紀小，小傑的薪水常常是看雇主的心情決定當天要給多少錢。高中讀沒多久，因為家庭因素小傑被迫休學，卻始終無法穩定就業，工作一個換過一個。透過轉介，小傑參與了逆風少年就業力培訓計畫，在就輔員的陪伴下開始有了穩定的工作，並且準備進入夜校繼續讀書。目前小傑在職場深獲老闆的肯定，就輔員則持續協助小傑能夠持續穩定就業並且回到校園。

壹、前言

從上述兩個2017年度「逆風少年大步走~青少年就業力培訓計劃」（以下簡稱逆風計畫）所輔導的實際案例，我們可以看到無論是因為家庭經濟困難，還是司法、安置等弱勢條件的青少年，他們常面臨著階段性的生活困境。因此，逆風計畫的就業培訓專案，便是透過就業輔導來協助這群廣義被稱為「逆風少年」的族群。逆風計畫以提升就業力與穩定就業為目標，並以此做為青少年在社會生活中自立與發展、免除社會排除的重要一哩路。

然而，從上述案例中我們同時看見的是，青少年就業議題本身的複雜性。許多民間機構社工與就業輔導員（以下簡稱就輔員），甚至是公部門就服員常常力不從心不知從何開始。主要原因是青少年的就業議題與困難，被看到的可能只是表面外顯的議題，例如就業態度不佳、生活規律不良、專業能力不足等。可是當就輔員著手協助時，卻又會發現這些就業議題與逆風少年自身的家庭支持體系或個人議題相互牽扯。這從2017年度逆風專案合作單位在結案成果報告中就清楚回饋到：近年個案狀況複雜，弱勢條件與家庭支持體系脆弱，合併個案的身心議題，例如網路成癮、憂鬱、用藥、小媽媽、霸凌經驗、幫派、人際互動困難等，皆易造成穩定參訓的難度。

隨之而生的難題就是，因為對於個案的服務堅持與大量客製化，造成青少年就輔員疲於奔命，部分逆風合作單位單一個案的輔導次數不包含服務流程中的課程，就有高達近60次的輔導訪視等記錄，而這些機構往往都只有一名至多兩名就輔人力，需服務10-20名的青少年。青少年學員帶來的就輔議題都在在考驗著機構的服務量能與方案能夠挹注的資源規模，因此，就輔方案的目標對準常成為逆風少年輔導的難題之一。也就是如何在有限的資源與時間的情況下，具體設定就業力提升的輔導目標並且有效益的執行，需要更多實務經驗的論述與累積。

本文的角度將從逆風計畫實際的執行經驗，以青少年就輔員的工作焦點與就輔目標，回應青少年就業力提升的目標如何可能達成。更進一步的說，依據八年來的操作執行經驗，逆風計畫的運作基礎是奠基於三個

成功關鍵因素：有就業動機與需求的青少年、具耐心的愛心雇主與專業就業輔導員。這三個利害關係人的投入與互動順暢，構成青少年就輔方案中的成功關鍵[3]。而青少年就輔員，在逆風計畫中，則是運轉這個鐵三角的樞紐。順此而論，本文將以就輔員與其他兩個鐵三角的重要利害關係人（青少年與雇主）之互動與服務輸送作為探討主體，呈現就輔員如何藉由就業力提升的目標開展自身的核心工作。

（▲資料來源：台少盟逆風計畫）

本文期望這些實務工作的聚焦呈現，能夠在未來進一步發展為青少年就輔員的職能體系，讓這項職務不僅獲得社會的認知，也能使政府擬定相關政策資源培力與投資，實質的支持青少年就業輔導員。

貳、青少年就業輔導員的工作目標

究竟就輔員的工作目標為何?或許可以從兩個同樣服務青少年就業議題有關的職務之區隔與互補作為切入。

職務	就業服務 (以公立就業服務站臺為例)	社工輔導(以青少年社工為例)	就業輔導 (以逆風就輔員為例)
職務內容	以公立就業服務站臺的就業服務來說，強調就業媒合的導向，使求職者能夠有效益的運用政策工具與資源找到合宜的工作、暫度失業期間的生活困難，以及媒合職訓課程等[4]。	以青少年社工輔導來說，對於青少年個案生活的支持與重建，提供處遇規劃（可能會包含就業），並據此輸送服務與媒合資源等。而這些都必須透過深度的陪伴、關係的建立提供青少年個案希望感、信任感、現實感、能力感與價值感，並以此促成個案自主行動與改變[5]。	以青少年就業輔導來看，提供就業力提升的各式方案，並且鎖定個案就業議題的利害關係人進行協作溝通。使青少年能夠具備在職場穩定的基本核心能力。

基於上述的差異，考量社工輔導的多元面向以及就業服務的目標，就業輔導雖然常需要與其他就業資源搭配，但仍必須有獨立的目標設定，否則就業輔導目標很容易因為多元輔導標的而被稀釋[6]，或是在未考量評估清楚青少年就業準備的議題前太早媒合進職場，反易造成青少年就業無法穩定，反不利其累積正向職場經驗。因此，協助青少年穩定就業及累積正向職場經驗是逆風計畫的重要目標，故在方案的目標設定上就業輔導員的職務規劃就必須被賦予完整的目標值。那麼接下來就是就輔員應該要如何設定青少年就業輔導的目標。

3. 請參照《青少年就業輔導員功夫秘笈》，2011，臺灣少年權益與福利促進聯盟出版。
4. 參照新北市勞動雲網站，就業服務說明，網址https://ilabor.ntpc.gov.tw/browse/employment-service/employment-service-branch，查找日期2018/4/15。
5. 《一個社工師的喃喃自語：青少年輔導工作手記》，2011，台北，心理出版社。
6. 如前文所提及的逆風合作據點之結案回饋。

一、逆風少年的就業輔導議題面向概論與青少年就業力指標

1. 從校園檢視的就業需求：

逆風計畫服務對象為16-24歲的逆風少年，從實務面來說，由於臺灣教育體系長年以升學掛帥的結果，使得青少年在學校教育中較少接觸到就業準備相關的課程。台少盟2017年的調查顯示[7]，雖然有七成的青少年認為高中職階段才需要接觸就業準備課程，但是，多數高中職生所接觸的課程多為一次性的講座。所以即便多數學生都有接觸過職涯探索課程，根據調查自我探索與認識的課程依舊是最多學生的需求首選。此外，許多學生也反映，諸如應徵與面試技巧這類實務的課程他們也同樣需要，但是學校的安排卻也相對不足的，而青少年勞動權益與職業安全的課程在青少年的認知也都是付之闕如。

2. 從職場檢視的就業需求：

根據行政院主計總處的資料顯示，越來越多的青少年都有在職場工作的經驗，像是餐飲服務業皆為青少年集中的行業，因此一般可能會認為，青少年應該能夠在這些工作中累積就業準備的經驗。但是，同樣的主計總處資料也呈現青少年在這些職場面對的是超過五成的非典工作型態，惡劣的勞動條件與環境、低薪與職業安全堪慮的職場，這都使得這些提早進入職場並在職場摸索學習的青少年經常累積到的是負面的工作經驗，最終都會影響青少年對於職場工作態度的認知。

	青少年非典工作比例	青少年每周超過40小時	青少年月薪收入 未滿25000元比例
15-19歲	55.82%	47.67%	(全日工作2萬5千元以下28%，全年齡比最高)
其他	0.78	0.22	1.72

資料來源：106行政院主計總處，台少盟彙整

同樣根據行政院主計處的統計，我們可以看到實務上青少年在求職階段曾經遭遇的困難如下：

	失業原因	尋職遭遇的困難
15-19歲	● 67%沒有工作機會 ● 14.88%工作時間不適合 ● 10%興趣不合 ● 7%待遇太差	● 52%專長技術不合 ● 26.48%找不到想要的職類 ● 21%沒機會面試 ● 8%有機會面試未被錄取
20-24歲	● 65%沒有工作機會 ● 19%待遇太差 ● 6%工作地點不適合 ● 4%工作環境不良	● 32%專長技術不合 ● 36.1%找不到想要的職類 ● 13%沒機會面試 ● 31%有機會面試未被錄取

資料來源：106行政院主計總處，台少盟彙整

從上表扣除客觀的環境困難，專長技術不合、無法找到合適的職類、面試技巧不足，以及興趣不合等原因，都是青少年在求職路上的主要阻礙。

7. 請參照台少盟問卷公佈記者會新聞稿，網址http://www.youthrights.org.tw/news/593，查找日期2018/4/15。

二、青少年就業力指標

在這些主客觀情勢與青少年個人經驗的交錯因素下，青少年就業輔導員面臨個案就業輔導，必須有一個理解青少年就業需求與對應策略的體系。台少盟的《台灣青少年就業力調查報告》[8]便是藉由多年的就業輔導實務為研究基礎，以三年的時間整合民間青少年機構就業輔導模式、調查青少年就業意向與就業概況、尋找青少年就業政策定位、參照國外就業輔導的指標，以及協助建立企業雇主的回饋資源等，於2012年發展出「台灣15-19歲青少年就業力指標架構」（如下表）。

基礎就業力	職場適應力	職涯規劃與管理能力
聽	積極的工作態度	學習意願及可塑性
說	工作穩定度和抗壓性	職涯規劃能力
讀	團隊合作	對於產業趨勢、職種環境的瞭解
寫	職場倫理	自我行銷能力
計算能力	自我時間管理	創新能力
	發掘與解決問題	專業知識和技術

《台灣青少年就業力調查報告》不僅啟動逆風少年就業輔導模式的建立，更重要的是以此為基礎依據青少年職涯的發展特性，逆風計畫期待透過經驗證的就業力指標的設定，使青少年擁有能夠具備職涯規劃能力，並協助初入職場之青少年能順利接軌融入職場環境甚至穩定就業。故逆風計畫就輔員的工作焦點，即須對準於台少盟發展出之「台灣15-19歲青少年就業力指標架構」相關之青少年的基礎就業力與職場適應力，以及職涯規劃與管理能力等十七項指標。進而據此評估學員需求並規劃相關就業培力課程及輔導方案，連動相關利害關係人等進行協作，以多元的職涯探索、就業培力及職場見習計劃聚焦於就業力指標的提升，最後並設置相關評核問卷、表單產出佐證學員的學習狀態。

經過逆風計畫的多年計畫執行經驗與就業力問卷之前後測結果得到佐證，青少年就業力確實可透過適當的資源挹注而提升。此外逆風計畫近年來也鼓勵專業職種的專班開設[9]，用以銜接青少年在具備核心就業力的時候，也同時擁有更為職涯定向的專業技能培力，使青少年在職場中可以更加順利。

參、利害關係人一：有就業動機與需求的青少年及其就業力提升

在理解青少年就輔員的工作基礎後，根據逆風計劃鐵三角的運作，有就業需求與動機的青少年是方案重要利害關係人，更是服務的對象。因此對應他們的需求開展輔導方案就是青少年就業輔導員重要的工作之一。其工作重點如下：

一、青少年就業需求診斷與就輔工具運用及開發

逆風計畫將青少年服務族群分為：職涯已經有定向與沒有明確職涯定向的兩大類。在計畫執行中，即便我們清楚知道專業技術的缺乏是青少年求職的主要困境，但對青少年就業輔導來說，釐清青少年整體的就業力與就業困境為何，以此評估學員是否適合就業輔導方案是重要的一步。換言之，如果就業輔導的提供無法對症下藥，或是過於勉強沒有就業動機與需求的青少年參與，都可能使就業輔導變成事倍功半。

因此，青少年就輔員除了必須具備基本的就業力指標與青少年就業需求的知識之外，也必須能夠將這些知識轉化為青少年可理解的說明，在青少年加入就輔方案時，能夠讓青少年更加理解自己即將加入的方案性質與目標為何。此外，就輔員也應藉由不同的職涯測評工具、卡牌操作與表單填寫，協助青少年釐清自己就業議題，從自我認識到外顯的興趣目標與技能等，這些步驟都可以讓就輔員更能理解青少年（也讓青少年更認識自己），以此評估青少年適合的方案與輔導策略。就輔員雖然未必要完全會操作這些測評工具，但基本的認識與相關表單的開發或修正也是無可避免的工作項目。

以逆風計畫為例，逆風就輔員特別重視職涯規劃書的開發，因為從職涯發展的歷程出發，許多的研究早已指出，這個階段青少年的身心特性處於探索階段與結晶階段。因此藉由職涯測評與職涯諮商等方式，協助青少年思考與擬定短、中、長期的職涯規劃，基於這些資訊，就輔員依據所開發的職涯規劃書，逐步引導青少年透過自己的興趣、目標進而設定達成的步驟。隨著輔導的進行，就輔員還要考量青少年的變動性，協助他們能夠時時的檢視與調整目標。透過設定目標、執行目標與調整目標的職涯規劃步驟，對青少年的就業規劃能力提升來說極為重要。

二、規劃青少年就業力提升的課程與活動

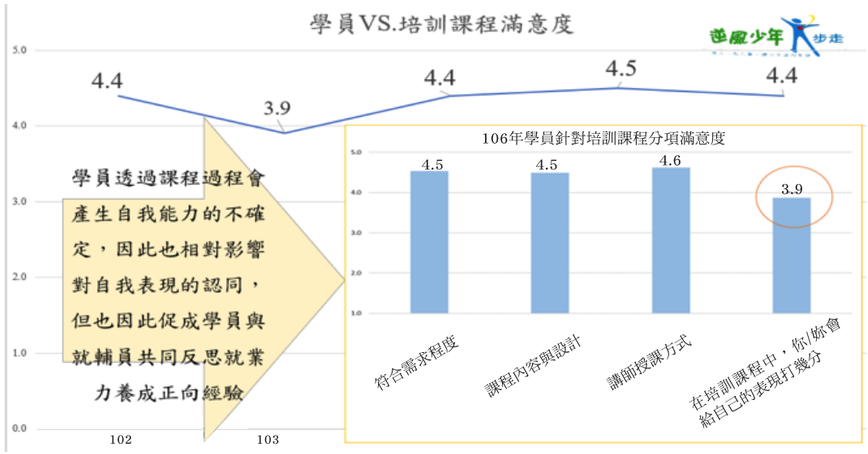
在坊間就業培訓相關的課程並不缺乏，然而系統性的針對青少年的職涯發展階段與就業力提升需求所提供的整套課程與活動設計卻是相對稀少。而且多數就業課程都是偏向成人族群的就業培力，大多預設聽課的人已經有工作經驗，故在用語、教材與教案上都不一定能夠對準青少年（甚至是逆風少年）的實際狀況。因此，許多青少年就輔員必須在課前審慎規劃，找尋合宜講師並直接與講師溝通需求，說明學員的狀況，在課後再花時間協助青少年理解課程。

近幾年逆風計畫與就輔員攜手努力合作開發的，便是一套從授課講師培力、課程單元安排、教材與教案的整體規劃，是有系統及有評估成效的青少年專屬就業力培訓課程。青少年就輔員以第一線執行的經驗參與課程的研發，並且將課程帶回自己的據點執行。逆風計畫的目標一方面是培訓一群了解青少年並熟悉逆風核心課程的種子講師，另一方面是建構一套可以複製的課程模組，以最有效益的安排對準就業力指標[10]。逆風計畫期望講師與課程雙管齊下，使就輔課程能夠保有穩定的品質。除此之外，逆風就輔員的工作還包含活化課程的既定安排，藉由多元的職場支持性團體的設計，職場參訪、體驗教育等活動，讓課程不再只是傳統的教室授課。

從以下歷年逆風學員對於培訓課程的滿

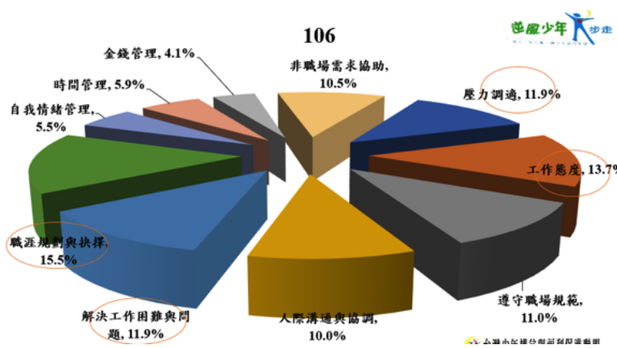
8.《台灣青少年就業力調查報告》，2011，臺灣少年權益與福利促進聯盟出版。
9. 例如，台少盟所執行的好色計設計產業專班，宜蘭得安家庭關懷協會搭配在地產業特色所執行的旅宿產業專班。
10. 相較於動輒100小時以上的青少年就輔課程規劃，逆風的核心課程共有10個單元，40小時。

意度表，學員對於課程符合需求、內容與講師授課都相當肯定，其中有兩個數據值得提出。首先我們可以看到103年，學員的滿意度突然往下掉，那一年剛好有幾個逆風合作據點都經歷就輔員的人事異動，接替的就輔員無法立刻穩定執行課程造成學員滿意度下滑，而這也再次說明就輔員的重要性。另外，有趣的現象是學員普遍對於課程的滿意度是高的，只有在對自己培訓過程的滿意度給予較低的評分，探其原因是因為學員在經歷扎實的培訓課程之後，多數學員都因更貼近就業職場現實狀況，進而了解自己的不足之處。而這樣的落差正好反映出就輔員針對「職涯規劃與管理能力」就業力指標的提升，其課程培訓的工作焦點會放在職涯規劃能力或對於產業趨勢、職種環境的瞭解上，有助於青少年務實的理解自己是否具備各種職位所需的職能。



三、個案輔導與管理

與青少年建立關係是任何輔導員的基本功，由就輔員服務固定個案，讓青少年願意與就輔員分享及回饋自己的就業困擾。另外也需要製作相關個案記錄與表單，以檢視學員的輔導歷程並記錄重要的議題等。此外就輔員也需要與青少年其他重要關係人進行溝通，例如，家長、轉介機構的社工、保護官、學校老師、雇主等，以建立支持體系、保障勞動權益與協助青少年的就業穩定。以逆風為例，學員諮詢就輔員的就業相關議題非常多元，以2017年度的統計結果，在就輔員的引導下，青少年都能非常聚焦的發覺自己的就業困境，進而尋求就輔員的建議。職涯的規劃與抉擇在歷年的輔導項目都是最多青少年在這個階段的需求，此外，實際職場的問題的工作困難解決與工作態度青少年也常感到困惑。例如，工作態度不佳是青少年常接受到的指責，然而，這個概念事實上也很抽象，青少年會問就輔員，我平常臉就很臭啊，但是我工作很認真，為什麼要說我態度不好？這些問題都是就輔員平常要去處理的青少年就業議題與諮詢。



肆、利害關係人二：友善職場愛心雇主與青少年模擬職場見習

在逆風計畫中，職場的體驗見習是極為重要的一個環節，唯有實際的職場體驗，讓青少年在雇主指導與就輔員協助下，具體的將就業培力課程所學加以運用，達到體驗學習及師徒制的精神。而職場見習的成功關鍵則是鐵三角的另一個利害關係人：友善職場的愛心雇主。以逆風計畫為例，學員進入見習職場完全模擬正式職場的規則，青少年必須遵守職場所有規範，而雇主也必須提供學員合於勞基法的薪資與保險。讓青少年從見習職場就了解，勞動的權益不因為他的年紀可以被任意剝奪。而就輔員則是從旁支持學員完成職場所賦予的工作任務，並且定期辦理職場的支持團體與相關活動，讓青少年有機會將實際的經驗回饋並轉化為更進一步的議題與學習動能。相關工作重點如下：

一、友善職場與愛心雇主開發與職場見習媒合

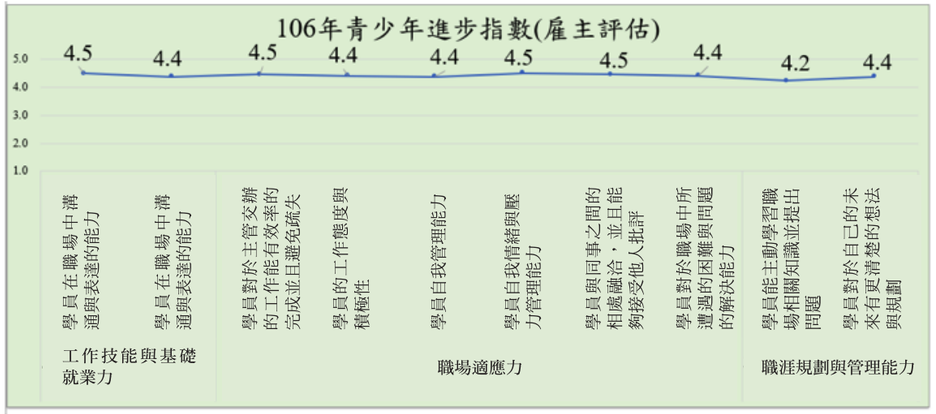
青少年就輔員開發友善職場並且與愛心雇主溝通是每一個年度專案執行的重要課題。逆風少年常因為自身的背景很容易被貼標籤，許多雇主發現是機構就輔員或社工來開發職場時，多數都會表示擔憂。因此，社工如何讓雇主了解方案，避免學員在職場被貼標籤，同時還要使雇主理解擔任愛心雇主的責任，都是一項專業的能力展現。對逆風計畫來說，青少年進入職場見習絕不是要成為雇主現成的替代勞力，雇主肩負著職場師傅的概念一方面協助學員建立職場正確觀念，另一方面也需要傳授學員職場的工作技巧。

逆風就輔員會藉由職場環境評估單，記錄開發職場的勞動條件、環境設備的安全性、以及雇主所能提供的職務與工作內容等，務使職場開發能夠兼顧多元、安全與發展性。此外，逆風計畫的學員進入的見習職場絕不是隨意挑選，或是由就輔員單方決定。逆風就輔員都會透過學員的性向測評與輔導會談記錄，與青少年共同評估職場的選擇。由於18歲以下的青少年交通工具有限，在大眾運輸較不便利的縣市，就輔員的職場開發難度激增，例如原鄉部落，店家數目與種類本來就少，或是幅員遼闊的縣市，如何解決青少年的交通問題在在都考驗著青少年就輔員。

二、職場見習規劃與愛心雇主經營

如前面所提，學員進入職場見習是以學習及體驗為核心，因此如何讓學員的職場見習依舊能夠對準就業力提升目標，就需要就輔員的規劃。逆風計畫以職場見習規劃單的操作，協助學員、就輔員與雇主三方，根

據學員的輔導需求與狀況，以及雇主所能提供的職務共同設定為期約一個半月的職場見習計劃。就輔員首先必須透過與雇主溝通，拆解該項職務的工作內容與目標，設定具體學習項目與工作內容。對職場來說，即便是一般認為簡單的送餐與清潔，事實上也可以設定許多諸如送餐禮儀、擺放位置、與顧客應對、回報問題等項目，清潔的部分也可以設定清潔方式、工作步驟、與物品維護等職務設計內容。藉由目標的設定推動青少年的學習動能與成就感，也可以讓雇主與就輔員共同檢核學員的成長。以青少年進步指數的雇主評估表來看，明顯可見雇主對於青少年的進步是極為肯定的。



當然，青少年在見習職場中不可能一路順遂，與雇主同事的衝突，學習過程的挫折，遲到早退等因素，都可能使愛心雇主雖然有心協助卻不知從何處理，這時候就輔員就必須做好雙方協調的角色。例如，曾經有學員在學習餐點製作時，突然情緒崩潰跑出職場，雇主焦急找人之餘，也趕緊連絡就輔員。經過就輔員的諮詢，要求學員必須先完成當天的工作並與雇主道歉，然後再逐步引導學員理解自己的情緒。後來才發現，原來學員在學習過程中因為常常搞錯材料過於緊張，也懊悔自己為什麼在餐飲學校時沒有認真學習，進而導致情緒的失控。雇主也經由就輔員的解釋，更加用心的教導學員，如此的正向循環方能累積青少年正向的職場經驗。這樣的真實故事在每一年的逆風就輔服務中反覆上演，而這也是因為愛心雇主的投入與就輔員的角色才得以實現。

伍、一個還在持續發展的結論

青少年就輔員的工作絕對比本文所列的還要多，但是逆風計畫的執行經驗告訴我們，唯有不斷聚焦青少年就輔員的工作目標，才能最有效益的同步提升青少年的就業能力。本篇文章期待能夠拋磚引玉，藉由逆風計畫的經驗邀請各界人士一同思考青少年就業輔導人員的職能發展與政策投資。期望藉由鎖定就業輔導員的職能研發，讓政府政策與就服資源可以更順暢的輸送到青少年，也讓學校教師與機構社工可以在青少年的教育與輔導中，充分的與就輔員分工合作共同協助青少年在社會中穩定自立。

提升大專校院身心障礙學生就業知能--以醒吾大學為例

林惠芳/中華民國智障者家長總會秘書長
黃宜苑/中華民國智障者家長總會社工督導

壹、緣起與努力的基礎

依據107年3月的特殊教育通報網統計，就讀大專校院的身心障礙學生達到1萬3,339人，其中智能障礙學生已達1,253人。隨著身心障礙學生就讀大專校院機會的增加，學校的挑戰也相隨而來。學校教育的目的除了建立基礎知能及工作能力以外，還有習得應付未來長長久久社會生存挑戰的能量，以及建立一技之長，取得未來進入社會的支持與協助。

中華民國智障者家長總會（以下簡稱智總）自100年度起，鑑於大專校院陸續招收到心智障礙學生，但遇到學生學習及生活安排上的困難，因此開始投入關注智能障礙學生在大專校院中的適應情況。透過實地的校園訪視，焦點團體訪談及全國性的智能障礙學生及相關輔導人員的問卷普查，進行了全面性的瞭解，瞭解到智能障礙學生於大專校院中的適應狀況、面臨的困難及支持服務的提供情形。自民國102年度開始，透過瞭解目前的學生適應狀況及支持服務執行現況後，著手針對大專校院智能障礙學生的支持服務策略建構進行討論與研商。智總在現況蒐集的過程中亦發現，雖現行有許多的研習課程，但對回應智能障礙學生在大專校院中的特殊性服務需求，卻尚未有相關的研習課程規劃；同時，研習課程均僅針對資

源教室輔導人員，對於授課教師的教學策略、輔導策略，也未有相關的知能提升機制。因此智總嘗試奠基在過去瞭解得到的瞭解，想要透過更具體化的操作、研商策略，嘗試逐步建構符合大專校院支持智能障礙學生學習的服務模式。

此時，智總也從參與職業重建服務督導及制度檢視的經驗中發現，心智障礙學生從大專校院畢業後，進入就業階段時所遇到的困難，除了在大專校院就學階段無法習得所就讀科系的專業知能外，其家長也會因為孩子已經取得學士學位，因此對於智能障礙孩子在選擇職類及職種方面出現更多期待，例如：期待孩子可以從事行政類的工作，不要從事服務業；期待孩子有應考公職的機會及坐辦公桌的機會，造成就服員在推介就業的困難。部分就服員甚至表示大專校院畢業學生比高職綜合職能科的學生更難成功媒合工作機會。

103年度智總延續近年來進行的相關調查研究及委員建議之支持服務策略，想透過與大專校院合作辦理的實驗計畫模式，實際至大專校院，與相關輔導人員、授課教師，研討與試行相關的服務策略、問題解決策略，並持續蒐集目前現況不斷產生與面對的服務困境。期待可以透過計畫，能更具體的研擬符合國內大專校院輔導智能障礙學生的支持策略，以回應高等教育階段，面對越來越多智能障礙學生的服務需求，也讓投注的相關教育資源能產生效益。於是，採用行動研究之形式，結合德霖技術學院的參與，透過由特殊教育專家及資深特殊教育教師及社工師進入學校與相關輔導人員進行學生個別化服務計畫的參與、分享與討論，來研擬可行的支持服務措施，進而評估在校內試辦創新服務的可行性，以做為未來推廣相關支持服務措施之依據。

透過實際進入校園後，整理出智能障礙學生校園生活的現況有：

一、智能障礙學生校園生活現況

(一) 課業學習與輔導

1. 資源教室會透過個別化支持計畫(ISP)會議與系上討論調整，但仍尊重個別老師的評量標準。多數的學生透過評量方式的調整，例如做報告代替考試，再配合其出席課堂的情形，大致可獲得及格的成績。
2. 老師認為在課業輔導最大的困難之處在於：(1)學生的意願、動機與態度(2)老師時間限制，能提供輔導的時間有限(3)學生的基礎能力不足，無法學習進階的課程。

(二) 人際關係

1. 雖多數的智能障礙學生無法與班上同儕有良好的人際互動關係，但亦可觀察到，智能障礙生在同儕間學習人際關係，可看見其人際關係、行為的改變，從大學生活中有學習、進步的機會。
2. 隨著智能障礙學生年齡的增長，智能障礙者的兩性議題為大專校院中應關注的重要焦點。

(三) 其他

1. 建教合作班學生普遍較少至資源教室，其適應的狀況亦較佳。因其在入學前均已被職場接受，且有同班同學就在同一個職場，較易產生互動。再者，建教合作班上課時間少，對於課業的要求相對也較低。
2. 對於較少到資源教室的學生狀況，亦較無接受到老師反應學生的問題。校內對於不願意到資源教室的學生，亦不會主動介入。

二、影響智能障礙學生校園適應情形因素

(一) 適應良好的因素

1. 學生的人格特質：個性正向開朗、積極、性格穩定且主動性高。
2. 課業的學習態度：主動願意學習，會蒐集資料且定期繳交作業。
3. 家庭的支持度：課業學習上的協助及鼓勵學生的多元參與。
4. 學校老師的支持與協助：班上同儕支持氛圍的營造，且瞭解學生的人格特質，發掘學生的優勢。
5. 班上同儕的支持度：課業上的教導與協助、人際互動過程中的理解與接納。

(二) 適應不良的因素

1. 課業學習的基礎能力不足：識字率低、基本運算能力不佳。
2. 學生的人格特質：人際互動關係不佳、習慣由別人解決問題。
3. 課業的學習態度：學習態度被動、對學習沒有興趣。

(三) 影響適應的關鍵因素

1. 與同儕間的人際互動關係：與人互動的態度。
2. 班上同儕間的接受度：同儕與其互動中的感受。
3. 智能障礙學生本身的主動性。
4. 老師的積極介入與班級宣導。

三、學校/老師的教學輔導措施

1. 引導式的教學方法：不只針對智能障礙學生，因應大環境改變，教育制度的改變，部分進到大學，沒有拿手冊的學生，在基礎能力的學習上，不盡然已經到位，故現多採用引導式教學方法。
2. 具體的說明：對於智能障礙學生無法使用抽象的概念，必須採用具體的步驟說明，協助學生理解與操作。
3. 提供學生建立信心與成就感的機會：提供學生服務別人的機會，讓學生在努力的過程中，找到自己信心與成就感的機會。
4. 資源教室的支持：營造資源教室為一個可信賴的環境，鼓勵學生參與。

四、學校輔導困境

1. 智能障礙學生的校外實習課程，無法找到願意接受的職場，提供實習機會。

2. 對於在原科系就讀有困難的智能障礙學生，雖在學生意願下，學校願意提供轉系的協助，但亦無法確保有適合的系所願意收，亦無法確定學生是否能適應另一科系。

3. 依著大學法的訂定，身心障礙學生不得因學業因素退學，且可修讀年限為八年。對於適應不佳之學生，學校亦無法提出相關的退場機制。

4. 學生與家長缺乏現實感，學生與家長可能無法面對障礙限制的現實，導致進入職場產生挫折，學校在媒合就業職場時，亦產生困難。

5. 因為學校特殊教育推行委員會(以下簡稱特推會)尚未成立，資源教室與系上溝通比較困難，例如針對智能障礙學生可能在課程、評量上必須做調整，部分老師可能會認為過度參與了他們的教學評量，就完全需仰賴系主任是否能協助協調系上老師的意願。在學校特推會還沒有成立前，很難協助學生與系上、教務處協調課程上的特殊需求協助。

五、學校學生個別化支持計畫執行現況

1. 學校針對身心障礙新生均會召開個別化支持計畫，舊生的部分就評估學生狀況，篩選有需要的學生才召開個別化支持計畫。若未來每位身心障礙學生每學期均需召開個別化支持計畫，因校內身心障礙學生人數達130位以上，尚需思考如何執行。

2. 新生開學前之轉銜會議，會請學生先行填寫ISP基本資料及需求的部分，再由資源教室老師與學生晤談後，由老師填寫支持服務的部分。首次的轉銜晤談會邀請家長參與，家長的出席率亦高。而真正的ISP會議會於開學後進行，結合學生就讀的系所召開，而家長的出席率較低。

3. 學校擬修改現行的ISP記錄表格，在召開ISP會議前，先與高中職端及家長聯繫，內容改採文字性的描述，說明每一學期學生的能力狀況、就學課程的建議、生活協助的需求及需要的特殊教育服務等，不再採用全部勾選的形式，透過文字清楚的描述，學生的歷程會比較完整呈現。因目前參照教育部示範的版本，僅是較適合回填在通報網上，無法具體描述學生的狀況。

4. 針對身心障礙學生每學期均需召開ISP會議，未來是否可以將學生需求分層級，針對舊生部分，需求層級較高的學生就可以開學的時候，一個一個開，較無需求者亦可能比較不會到資源教室，透過分層級的方式召開學生的ISP會議，提高會議召開的效率與可行性，而新生仍維持全部均召開ISP會議。

六、針對智能障礙學生唸大學的國家政策建議

1. 每個人都有權利唸大學：如果國家政策開放一個管道，認為每個人都有權利可以選擇唸大學，智能障礙學生也應有相同的權利。入學不保證即可畢業，也不等於是未來生活的保障。

2. 應提供適當的輔導與協助：在現行的政策之下，接納智能障礙學生進入大學就讀，就必須提供適當的輔導與協助，以回應學生在學校的特殊需求。

3. 私校面臨的招生壓力：因少子化因素，各大專校院均面臨招生的壓力，私立學校尤是如此。因此私立學校接納度身心障礙學生的狀況相對較高。雖提醒應評估學生能力，考量入學的適切性，但各系所面對招生壓力時，實際狀況仍難掌握。

4. 建議發展智能障礙學生入大學的基礎能力評估量表：應發展一套基本能力評估量表，將智能障礙學生的生活基本能力、知識基礎能力納入評估，做為入學評估的參酌依據，也做為將學生做適性安置的依據。且政府應整體的思考，將經費投入適切的輔導場域，非大量投注在學校中，卻未必對學生有幫助。

5. 大專校院身心障礙學生學雜費補助政策之檢視：我國對於弱勢者的照顧往往以經費補助為主，尤其對於身心障礙學生的學雜費補助超高，是否合理，沒有人敢去檢視這樣的議題。假如要身心障礙學生自付學雜費，可能就會降低很多身心障礙學生入大學的意願。再者，反觀目前的教育經費是相當吃緊的，而真正落實教育在學生輔導上的經費仍是相對不足的。

6. 大專校院身心障礙學生的轉銜、退場機制：依據大學法身心障礙學生不得因學業因素而退學，最高可就讀八年，且在學雜費均有補助的情況下，針對不適合繼續就讀的學生，沒有任何評估的依據，可要求學生進行轉銜。建議在學生入大學學習一定的階段後，透過在學習上的評量、專業的評估，檢視學生繼續唸大學的適切性，也讓學校與家長進行溝通時，有客觀的標準可依循討論，甚或結合學雜費的補助機制，避免家長因不用負擔學費的因素下，將學校視為照顧場域，而耽誤學生在其他環境可有更好的學習、成長的機會。但結合學費補助機制的做法，仍應審慎的評估與操作，避免造成對經濟弱勢家庭孩子的不公平，形成家庭有經濟條件才能就讀大專校院的現象。

貳、支持服務建構的啟承轉合

大專校院中目前所能提供智能障礙學生的支持協助，仍多數以課業輔導的協助為主軸。若依據國外相關的文獻分析，美國已有相關的法案與試辦方案，針對有意就讀大專校院的智能障礙學生，提供有別於傳統課業輔導以外的服務計畫，包含獨立生活、職業訓練與生涯發展等多元化的學習目標，不再僅以獲得學術知識性的學習為智能障礙學生接受高等教育的唯一目標。在面對臺灣越來越多智能障礙學生進入大專校院就讀的情況，臺灣的教育政策與環境，是否也能提供智能障礙學生更多元的學習目標。

另依據102年特殊教育法修訂，增列大專校院應訂定身心障礙學生個別化支持計畫。大專校院從以往有特別需求的身心障礙

學生，才提供特殊教育方案，至今法令的修訂後，需為所有校內的身心障礙學生，訂定個別化支持計畫，此為資源教室提供身心障礙學生服務的重大變革。民國104年起，藉由與學校、資源教室輔導老師合作，實際參與擬定智能障礙學生個別化支持計畫的學習目標與支持服務需求的討論，並將達成學習目標的服務行動策略，透過輔導老師的實際操作，定期的檢視學生的學習成效及調整行動策略，從實際的學生輔導案例中，探討智能障礙學生在大專校院中的學習目標與支持服務需求。釐清與建構大專校院針對智能障礙學生的支持服務措施，並提供多元學習目標的思考；也透過專家學者的協助，充實資源教室輔導老師撰寫個別化支持計畫的知能，並檢視法令在大專校院中推動個別化支持計畫的現況及實務現場所面臨的挑戰。

104年計畫執行採邀請專家學者入校協作的形式，由學校資源教室輔導老師，擬定學生的個別化支持計畫，與入校的特殊教育專家學者，共同討論執行的可行性與目標適切性，提供支持服務策略的執行建議，並同時檢視支持服務執行效益及校院個別化支持計畫會議的效能。執行發現如下：

一、智能障礙學生個別化支持計畫內容與成效

本計畫共完成五名智能障礙學生個別化支持計畫，服務目標、支持策略及執行效益檢視。學生支持服務需求主要為人際關係、兩性相處、課業學習、實習準備與輔導、職涯探索及獨立生活等。

二、輔導人員自覺參與計畫的收穫

1. 增加思考學生未來目標的概念：老師表示以往寫學生個別化支持計畫，常常沒有想到未來目標或學生這學期的目標與成效為何；服務過程著重在評估學生需要什麼，然後提供服務，但對於提供服務後的目標和成效，則會忽略。參與此方案後，才將此概念放入。

2. 服務目標更具體清晰：輔導人員認為與以往的工作方式有明顯差別，之前就是大略瞭解學生的狀況，學生可能需要甚麼或可能面臨的問題，但未將其條列式的列為具體的目標，且思考如何檢核目標；有將學生目標、需求寫出來與沒有寫出來的差別是，寫出來後會讓目標更清楚、具體。

三、輔導人員認為參與計畫執行過程中的困難

1. 服務目標的落差：若老師透過觀察學生，擬了學生的支持服務目標，但學生不認為該目標為其需求，就會產生服務需求的落差，影響學生的執行意願。

2. 增加工作時間：輔導老師認為，若要與智能障礙學生溝通學期目標或自己的需求、期望，通常智能障礙學生會回答不知道，課業會過就好，需要花更多的面談時間，相對的會增加工作量；且實驗計畫表格的內容，與學校使用既有的學生ISP表格內容不一，思考、撰寫方式的轉換，也增加了輔導老師的工作時間。

3. 無法隨時叮嚀學生：若學生的主動性低、很被動，且可能因課少，很少到學校；對輔導老師而言，並無法時刻叮囑學生，需要做什麼。尤其主動性低的學生，可能提醒了一次，下次未必會有動作。但對輔導老師而言，亦不可能時時提醒、關注某一學生，該做什麼，也會導致支持服務策略無法落實執行。

4. 學生的參與程度影響服務成效：若學生沒有動機、自主性低，且都不願意參加輔導活動，輔導策略也無法在學生身上產生效益。

5. 系上老師的配合程度：部分科目老師是無法配合輔導策略，可能會說因基於系上某些考量，而表達沒辦法配合；與系主任開會時，亦會有點溝通上的困難。

四、輔導人員召開有家長、學生共同參與個別化支持計畫(ISP)會議的經驗

1. 此方式的ISP會議討論是好的，可以與家長直接討論對學生期待，以及對學校的想法與期待。

2. 依據學生及家長的狀況，可評估不一定家長都要參與會議。若家長隨時都很健談，隨時可以蒐集家長的想法，且若家長會讓學生顯得不自在與抗拒，防衛心較重時，就會讓學生較不願表達。部分學生可能因很多人在的場合，反而會覺得壓迫，更不願表達需求。

3. 未來仍可繼續嘗試此方式召開ISP會議，但會先幫學生做好準備，仍期待在過程中，學生可以有更多的發言與表達；且要先將問題聚焦，避免與會者將討論問題分散，無法有具體的討論。

4. 對於面臨職涯轉銜有困難的學生，未來可以藉此ISP會議的形式，瞭解並討論家長對學生未來的期待與規劃。

五、支持服務目標與影響學生校園適應因素探討

1. 在人際關係部分，雖學生未必與同儕有密切的互動關係，但至少來學校有人可以聊天互動，所以觀察學生來學校其實都是快樂的。

2. 系上老師的支持對學生很重要，觀察實驗的五名學生，都有一名支持度很高的老師，有助於學生的適應與學習。

3. 課業能力與家長的支持，對學生校園適應未有明顯的影響。

4. 整體而言，學生在人際關係上，有明顯的學習與成長，對於未來在職場應是有益的；智能障礙學生也會因觀察同儕的外表，開始注意自己的體重與儀表，積極的改善自己的外表，對於未來的社會適應及獨立生活，亦是有助益的。

六、探討依據現行法令，大專校院個別化支持計畫操作與撰寫上的困難

1. 大學的學生自主性較高，也較難強迫學生一定要至資源教室接受服務，因此要求每位學生每學期都要撰寫其個別化支持計

畫，有其困難度，甚至有學生亦排斥資源教室的聯繫與關注。

2. 教育部特教通報網轉銜資料輸入規格，撰寫學生的基本能力評估資料，每一項目一定要撰寫超過30個字的規定，與學生障礙程度無關的評估，仍須完成30個字的描述才能存檔記錄，徒增執行人員的困擾。

從檢討個別化教育計畫的落實執行，智總更進一步思考如何協助智能障礙學生在大專校院學習階段即可以有機會培養其對未來進入就業生涯的準備。於是在105年與德霖技術學院合辦大專校院智能障礙學生「生涯轉銜與自我決策」通識課程，課程內容以強化身心障礙學生的獨立生活、職場適應與就業技能等生涯轉銜議題為主軸。課程結束後，學生的學習成果顯著，有八成以上的學生，對於未來職涯的選擇上，可以具體的表示自己該做何種準備與學習。智總更進一步於106年度續與醒吾科技大學合作試辦大專校院智能障礙學生的生涯轉銜通識課程。藉由不同學校的試辦經驗與學生學習成效的檢視，逐步規劃與建構具體的課程內容與操作模式，引導學校將學生自我探索、獨立生活及生涯轉銜的議題，納入大專校院智能障礙學生的支持服務目標中，善用大學環境與課程，逐步的建構學生面對未來生涯轉銜或獨立生活應具備的能力。再者，亦透過課程的試辦，檢視課程對學生獨立生活及職業技能提升的影響，評估課程效益與適切性，以作為未來相關政策建議之依據。

105年度德霖生涯轉銜課程的特色是導入通識教育課程中，讓學生修讀選課可以有學分數；由學校教師給合校外資深就服督導一起擔任課程講座，由資源教室支援人力協力課間資料蒐集及課後評估。並以大專校院智能障礙學生生涯轉銜通識課程試辦架構為基礎設計以個人為中心的生涯轉銜課程。

課程執行每堂課至少有2名指導老師參與，實際執行經驗雖每週以2小時為規劃，但實際執行因同時有講授與操作實務，因此每堂課大多執行超過3小時。另外，課程前置作業需要整備教材及操作素材的預備，因此除了雙師規劃之外，尚動員資源教室其他輔導老師共同協力教材教具製作。此外，由於課程考量對學生要有更多操作，於是在期中檢討之後加入了工作場所參觀及由職業重建現場服務人員來執行面試技巧的指導。因此本方案除了直接教學執行與間接指導外，也連結了職業重建服務系統的資源共同投入。

利用學期最後一週課程活動進行中重新檢視參與同學對自己未來生涯夢想的藍圖規劃，完成個人生命之花的繪製，並於學期結束後舉行成果分享會。除有展示區展示每堂課程規劃的重點及學生實際作業的成果外，並安排有個人生命之花的分享。

參與本課程共有13名學生，在成果分享會時全員均出席參與，有一半以上同意展出自己的個人夢想，原訂有4位同學上臺分享學習經驗及成果，最後13名全員均有勇氣上台表達自己的學習所得。在透過主持與訪談的支持之下，13名同學中90%以上可以表達對自己最有助幫助的學習項目。在社交互動方面，13名同學在選課前除姐弟檔及同班同學外，跨年段的同學從原來陌生到可以相互協助及引導同學回應詢問；有1名同學從課程起始到最後作堅持自己想從事的行業與工作；12名同學在生涯課程之後重新找到自己要努力的方向，對於自己選擇的工作方向有8成以上同學可以說出要從什麼地方開始努力；有1名學生在自我管理上有明顯的進展，在金錢管理方面表達改變自己過去購買飲料的行為，轉為開始儲蓄，半學期下來已儲存了一只撲滿，家長參與成果發表會時也主動向學校及執行團隊表達感謝。

從教師回饋來看，除第1堂課因為選課尚未完成，出席人數較少外，其餘各週只有1位同學有1次1位同學有2次請假記錄外，其他全員到齊。在參與度方面，在第4週課程之後即已達100%；課堂參與評估在第4週後已達9.5分(最高10分，最小值為9，最大值為10)，持續維持到期末平均參與度達9.96分(最高10分，最小值9.75，最大值10)；在學生社交表現上，個人儀容及情緒表情反應是較多數同學有具體改善的項目；表達分享也從被動邀請到主動回應，低口語學生的表情溝通也有明顯進步。

本項課程執行成果發表會經中央通訊社報導後，有多個學校來電詢問辦理方式；另新北市勞工局亦有意願與智總及學校合作，規劃辦理一場經驗分享會暨說明會。另顧問小組會議亦建議應運用3年時間將課程充實及把模式建構完成，未來將可提供更多大專校院參考。

參、生涯轉銜課程導入就業能力準備的嘗試－以醒吾為例

經過105年度與德霖的合作，繼續在106年再與醒吾科大合作，再次結合就服督導與德霖經驗中參與的教師協力醒吾執行生涯轉銜課程。

一、課程籌備會議

本計畫共召開4場次課程籌備會議，研商課程主題、內容及成效檢測方式，並透過課前學生現況之說明，協助外聘的授課教師，對參與學生有基本之認識，有助於調整課程進行之方式，增加課程效益。課程籌備會議召開之內容如下：

序號	時間	出席成員	內容
1	106年8月01日	醒吾科大輔導室：林靜如、林雅羚 智總：黃宜苑	1. 研商課程目標及主題。 2. 研擬課程主題與內容初稿。
2	106年8月10日	授課教師： 陳淑芳、林帥月 醒吾科大輔導室：林靜如、林雅羚 智總：黃宜苑	1. 課程主題與內容初稿之討論與修正。 2. 授課教師課程分工。 3. 課程進行方式及行政配合事項之研商。
3	106年8月18日	授課教師： 陳淑芳、林帥月 醒吾科大輔導室：林雅羚 智總：黃宜苑	1. 醒吾科大輔導室老師說明課程參與學生之特質與現況。 2. 調整課程主題與內容(定稿)。
4	106年9月06日	顧問小組代表： 林幸台、謝佳男 智總：黃宜苑	檢視課程效益評估之學生前後測問卷題項的適切性。

二、顧問小組會議

本計畫共召開3場次顧問會議，於課程前進行課程內容及成效評估之規劃，於課程期間，檢視課程執行與學生回饋之概況；並於課程結束後，進行課程效益之評估，且針對未來課程發展提出修正建議。

序號	時間	內容
1	106年8月01日	1. 課程主題及內容規劃檢視及修正建議。 2. 研商課程效益檢視之執行方式、內容及參考素材。
2	106年8月10日	1. 課程執行期中檢視及調整建議。 2. 檢視學生前測問卷結果。
3	106年8月18日	1. 課程執行與課程效益報告及檢視。 2. 研商未來課程發展之修正建議。 3. 討論未來於大專智能障礙學生支持服務議題之方向與目標。

三、課程期末檢討會議

本計畫於課程成果分享會結束後，邀請相關人員召開期末檢討會議，藉由分享會所呈現之內容及學生的展示，瞭解並評估課程的執行內容及學生參與效益，再藉由檢討會議討論課程成效及未來發展建議。

時間		內容
107年1月19日	授課教師： 陳淑芳理事長 顧問小組代表： 林幸台教授、謝佳男老師 醒吾科大輔導室： 陳寶億學務長、林靜如主任、林雅羚輔導員 智總： 陳誠亮理事長、林惠芳秘書長、黃宜苑社工專員	1. 課程執行觀察及效益評估。 2. 參與學生改變情形分享。 3. 研商學校未來發展身心障礙學生生涯轉銜課程之建議。 4. 探討教育部與勞動部合作辦理大專身心障礙學生職業轉銜服務之策略。

四、編撰學生課程參與前後測問卷

(一) 依著課程設計強調學生未來生涯發展及就業轉銜之相關能力，因此以自我決策量表作為評估課程參與效益之參酌依據，問卷編撰參考趙本強教授「學齡階段身心障礙學生自我決策量表」及「大專校院身心障礙學生自我決策量表」，並經二次會議，由林幸台老師、謝佳男老師指導，且經二名智能障礙者及大安高工綜職科學生進行試測後，評估問卷題項之理解難易度後，完成調整、編制定稿。

(二) 問卷內容分為「自我瞭解」、「心理賦權」、「自我調整」及「獨立自主」四面向。

大專校院身心障礙學生自我決策量表

一、我目前就讀：(1)□大學部　□五專部

(2)□一年級　□二年級　□三年級　□四年級　□五年級

二、我目前就讀的科系是：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿系

三、我的性別是：□男　□女

四、請你根據題目內容，勾選一個最符合你的實際情形或想法的答案。

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我清楚自己的身體健康狀況。	□	□	□	□	□
2. 我可以知道自己情緒的變化。	□	□	□	□	□
3. 我知道自己的專長。	□	□	□	□	□
4. 我知道自己的興趣與喜好。	□	□	□	□	□
5. 我知道大學裡那些科目是自己較感興趣的。	□	□	□	□	□
6. 我了解自己在讀大學期間需要的協助。	□	□	□	□	□
7. 我知道父母對我未來的期望。	□	□	□	□	□
8. 我知道自己哪些行為能讓父母高興。	□	□	□	□	□
9. 我蠻有自信的。	□	□	□	□	□
10. 我相信自己可以做決定。	□	□	□	□	□
11. 我認為自己也是有優點的人。	□	□	□	□	□
12. 我相信在大學期間，只要用功就會有好成績。	□	□	□	□	□
13. 我相信我有能力完成大學老師交代的作業。	□	□	□	□	□
14. 我相信我可以和大學同學相處得很好。	□	□	□	□	□
15. 我相信我的意見會受到家人的重視。	□	□	□	□	□
16. 我對自己的未來充滿希望。	□	□	□	□	□
17. 我會根據需求設定生活目標（例如學游泳、存錢等等目標）。	□	□	□	□	□
18. 我會根據自己的興趣設定就業目標。	□	□	□	□	□
19. 如果我想買喜歡的東西，但錢不夠，我會想可能的解決方法。	□	□	□	□	□
20. 我會依據不同的場合，穿著適合的服裝。	□	□	□	□	□
21. 在大學期間，我會訂定學習與成長的目標。	□	□	□	□	□
22. 在家中，我會訂定改善生活習慣的目標。	□	□	□	□	□
23. 如果我讓父母生氣，我會主動先去道歉。	□	□	□	□	□
24. 心情不好的時候，我會找人聊天、說話。	□	□	□	□	□
25. 我自己可以去銀行或郵局，存錢或領錢。	□	□	□	□	□
26. 我可以單獨一人去醫院或診所就醫。	□	□	□	□	□
27. 在大學，我會照著自己的想法決定選哪些課。	□	□	□	□	□
28. 我在大學裡可以自己做筆記與找資料。	□	□	□	□	□
29. 我會利用電子郵件或臉書與同學聯繫。	□	□	□	□	□
30. 在放假或空堂時，我會安排自己的休閒活動。	□	□	□	□	□
31. 在家中遇到緊急事件時（如地震），我可以保護自己。	□	□	□	□	□
32. 如果父母不在家，我可以自行解決用餐的事宜。	□	□	□	□	□

五、「職涯探索與自我決策」通識課程

(一) 對象：醒吾科技大學大一、大二之智能障礙學生，共15名。

(二) 時間：106年9月22日-107年1月19日，每週五 13：00-15：00

(三) 課程目標：

1.增進學生獨立自主及職涯發展等相關能力。

2.增加學生自我管理與決策之學習機會。

(四) 課程執行

每堂課除由主責老師帶領課程外，亦有醒吾科大資源教室輔導老師及智總社工，入班協助課程進行，針對個別學生參與課程之需求，提供協助與指導，並進行課程與學生參與情況之觀察。再者，職業探索主題部分，為增加學生對就業及工作能力之認知，特於課程中安排學生至職業重建中心進行職評體驗，瞭解學生的能力現況；並安排學生參訪一般性就業職場，認識一般性職場之工作規則與要求。再者，本次參訪規劃二個一般性職場供學生進行參訪的選擇，於課程中加入學生自我決策的練習與操作。

(五) 課程內容

週次	日期	主責老師	主題	內容
一	9月22日	陳淑芳 林帥月	課程說明 /自我介紹	1. 講師介紹 2. 課程目標、內容說明 3. 學生自我介紹-生命五指山
二	9月29日	林帥月	認識自己	1. 了解目前自己扮演的角色與責任-完成角色與責任學習 2. 了解自己的興趣
三	10月06日	陳淑芳	探索大學生活	1. 大學生活的規劃藍圖 2. 瞭解自己的能力、優勢與限制-職業興趣組合卡(生涯卡、能力強項卡、職業憧憬卡)完成生涯整合地圖 3. 未來職涯的規劃與目標-分享生涯整合地圖
四	10月13日	陳淑芳	形象管理	1. 合宜的服裝儀容 2. 不同場合適當的服務穿著 3. 服裝儀容檢核
五	10月20日	陳淑芳	時間規劃	1. 我的時間管管理表-工作或活動規劃書 2. 工作效率自我檢核表
六	10月27日	陳淑芳	金錢使用規劃	1. 每月固定會有的收入來源及支持項目 2. 金錢管理表 3. 理財大富翁
七	11月03日	林帥月	情緒管理	1. 認識情緒與壓力-辨識情緒小臉譜 2. 認識自己遭遇壓力後的反應-負面情緒事件討論表 3. 適當的情緒表達方式
八	11月10日	林帥月	人際互動與溝通	1. 適當的人際界線 2. 合宜的說話方式 3. 畫話我的朋友
九	11月17日	陳淑芳	人際互動與溝通(兩性)	1. 性別大不同 2. 兩性相處合宜的表達方式 3.「兩性交往」六宮格
十	11月24日	林帥月	職業探索	1. 談就業前的準備 2. 認識各行各業 3. 我想做的職業
十一	12月01日	林帥月	職業探索	1. 工作比一比 2. 我的夢想地圖 3. 認識求職管道
十二	12月08日	林帥月	我未來的職業選擇	職業興趣組合卡(生涯卡、能力強項卡、職業憧憬卡)完成生涯整合地圖
十三	12月15日	王河順	三重職重中心參訪/評估體驗	1. 認識身心障礙者職業重建服務中心之功能 2. 職業能力評估
十四	12月22日	/	停課	
十五	12月29日	王河順	就業準備與求職技巧	1. 認識庇護性職場與一般職場 2. 自我工作能力分析 3. 就業前的準備
十六	1月05日	王河順 駱建志	職場參訪	1. 大萌貿易有限公司-倉儲 2. 鬍鬚張-餐飲中央廚房
十七	1月12日	林靜如 林雅羚	課程回顧	1. 學期課程內容回顧 2. 成果發表會事前準備
十八	1月19日	林靜如 林雅羚	課程成果分享會	

六、執行成效

(一) 學生課程參與問卷前後測統計

1. 問卷統計

編號	姓名	學部	年級	科系	性別	前測	後測	差異
1	鄭○	大學	三	資訊管理	男	160		
2	顏○	大學	一	觀光休閒	男	122		
3	簡○	五專	二	企業管理	女	115	126	11
4	夏○	大學	二	餐旅管理	男	154	128	-26
5	吳○	大學	二	餐旅管理	女	118	122	4
6	石○	大學	一	觀光休閒	女	131	160	29
7	曾○	大學	一	餐旅管理	女	102	118	16
8	辜○	大學	二	資訊管理	男	128	141	13
9	黃○	大學	二	資訊管理	女	98	103	5
10	張○	大學	二	餐飲管理	女	139	160	21
11	王○	大學	二	旅運管理	女	136	113	-23
12	蔣○	大學	一	旅運管理	男	117/109	130	21
13	劉○	大學	一	觀光休閒	男	92	88	-4
14	許○	大學	一	餐旅管理	女	110		
15	曾○	五專	二	數位設計	男	106/103	110	7
總計						1817/1425	1499	5.2%

說明：非常同意-非常不同意(5-1分)；總分32-160。

2. 問卷分量表

編號	姓名	自我瞭解		心理賦權		自我調整		獨立自主	
		前測	後測	前測	後測	前測	後測	前測	後測
1	鄭○	40		40		40		40	
2	顏○	32		32		28		30	
3	簡○	28	29	27	29	32	34	28	34
4	夏○	35	32	40	32	40	32	39	32
5	吳○	32	32	31	31	30	31	25	28
6	石○	38	40	30	40	33	40	30	40
7	曾○	25	31	26	29	27	29	24	29
8	辜○	36	38	34	37	37	38	21	28
9	黃○	26	29	26	29	23	25	23	20
10	張○	35	40	30	40	35	40	39	40
11	王○	36	29	35	28	33	28	32	28
12	蔣○	34/26	24	32	35	32	35	19	36
13	劉○	27	22	20	21	24	23	21	22
14	許○	35		24		23		28	
15	曾○	25	27	27	28	25	25	29	30
總計		476/399	373	454/358	379	462/371	380	428/330	367
成長比例			-6.5%		5.9%		2.4%		11.2%

3. 依據問卷統計分析結果，有近八成的學生，於課程參與後，均有正向的成長，尤以「獨立自主」該面向成長最為顯著，達11.2%。其顯示該課程內容的設計，整體有助於學生學習獨立自主及自我決策等生涯發展所需的能力。而在「自我瞭解」的面向上，呈現負成長，其顯示該課程未明顯的協助學生能更加的認識自己，瞭解自我的需求及現況，此亦可作為未來課程調整之指標。

（二）課程內容規劃

課程內容以分析影響學生校園適應的因素中，自我管理、人際互動、規劃與自我決策等議題為主軸，導入課程規劃中，強化有助學生生涯發展之能力。再者，為增加學生未來的就業認知，亦將職前準備相關議題納入課程內容中，也透過職評體驗及職場參訪，讓智能障礙學生能有具體且實際的體驗，強化其對職場的認識與瞭解。完整的課程架構，有助於協助學生逐步建構未來生涯及就業轉銜之相關能力。

七、檢討與建議

(一) 學生參與成效部分，本年度透過自編問卷，希望瞭解學生參與課程前後之具體改變成效，亦將該結果納入學生下學期個別化支持服務計畫中執行。但於後測時，有三名學生因家庭或個人因素，無法如期出席最後一堂課，致無法完成後測問卷，無法完整評估所有參與學生之成效，實屬可惜。再者，未來於課前亦可將學生的個別化支持服務計畫及前測問卷結果，納入課程執行中，透過學生課程的參與，老師於課程執行中，強化學生需被支持或增強的能力。

(二) 課程內容規劃部分，因考量課程時間及學生的學習能力，應讓每學期的課程設計更聚焦，針對每一堂課的學習內容，應提供學生有更深入討論及學習的時間。因此，可將自我管理、生涯轉銜與職業探索及準備，區分為二階段的課程，讓每階段的課程內容都能更聚焦於當學期的學習目標，增進學習成效。而在職業探索及準備的課程部分，亦可與身心障礙者職業重建中心合作，提早介入提供職能評估，將學生的評估結果納入課程執行，做為強化學生相關能力的依據。

(三) 整體而言，智能障礙學生能透過生涯轉銜課程，強化其未來獨立生活及職業準備的能力，思考大專校院應如何提供就讀的智能障礙學生相關支持服務措施時，結構化的生涯轉銜課程，應是重要的服務策略，亦可透過課程內容，與就業轉銜單位合作，讓職業轉銜服務提早介入，強化大專校院與職業轉銜單位的合作機制。

(四) 在政策建議部分，因有越來越多的智能障礙學生有意進入大專校院就讀，而大專校院也在少子化的影響下，開設相關的學分學程班，結合終身教育，提供社會大眾畢業後的學習機會。因此，大專校院亦可思考結合終身教育，針對校內心智障礙類學生或僅希望有終身教育學習機會的智能障礙者，開設生涯轉銜學程班，若學生未能取得畢業證書，亦可取得學程證明，提供智能障礙學生有更多元的學習與選擇的機會。

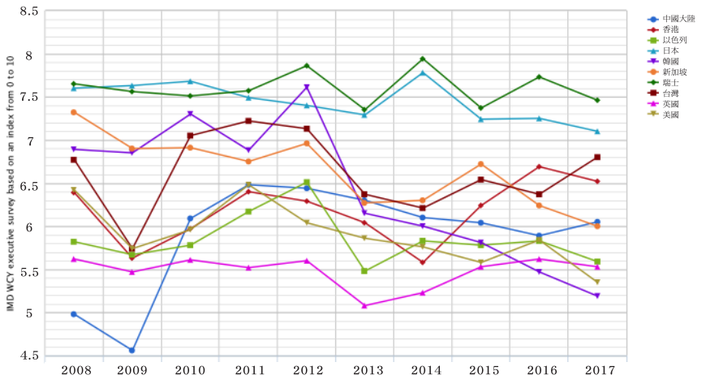
肆、後記

透過生涯轉銜課程的規劃與執行，無論在德霖的執行經驗或是醒吾的執行經驗都可見到參與課程的同學能夠在獨立自主及自我決策上有明顯的作用，而獨立自主是個人進入職業生涯就業的關鍵性因素。如果可將生涯課程銜接未來就業實習課程，並鼓勵職重服務體系提早介入在學階段，應可在協助畢業後就業產生一定成效，也期待透過本文推廣至各大專校院。

破解莫札特傳奇--不僅練習，更要刻意練習

謝馥蔓/ 文藻外語大學國際事業暨跨文化管理研究所教授兼院長
蘇昭如/ 勞動部勞動力發展署職能標準及技能檢定組組長
楊文治/ 勞動部勞動力發展署職能標準及技能檢定組科長
劉廷揚/ 國立高雄師範大學人力與知識管理研究所教授

人力資本是國家經濟成長的動能，青年就業力更與國家整體經濟發展息息相關。但相較於鄰近先進國家，2017年臺灣青年失業率為11.92%[1]，遠高於日本的4.7%，甚至也較高於韓國的10.3%[2]。為了解決青年就業問題，在國家發展委員會所規劃的「107國家發展計畫」中，就以人才培育促進就業建設，做為振興經濟六大措施「加速執行前瞻基礎建設計畫」的子項目之一，並提出強化青年職涯發展及協助青年就業等執行方案[3]。除了政府致力於提升青年就業外；整體而言，我國企業(6.80)對於員工培訓的重視程度相較於其他亞洲國家，也僅次於日本(7.10)，而高於香港(6.52)、新加坡(6.10)、中國大陸(6.05)與韓國(5.19)等[4]。但為何國家仍需特別致力於青年就業議題，以及企業為何仍不時有找不到人才的感嘆？究其原因之一，可能與訓練品質有關。



▲ 圖1 企業對員工培訓的重視程度
資料來源：引自國研院科技政策研究與資訊中心PRIDE指標資料庫，IMD, World Competiveness Yearbook

在勞動部針對105年度有辦理職業訓練的17.7萬家事業單位之2,716.8萬受訓人次調查結果顯示，無論在工業、農業部門和服務業部門所辦理的訓練種類，均以專門知識及技術訓練為主，占總訓練人次的42.7%；而在未來一年內，希望增設職業訓練課程仍以「專門知識及技術之訓練」最高，至於事業單位選派參訓人員年齡則較集中於25至45歲者，職業別以「技術員及助理專業人員」較多[5]。故簡而言之，年輕專業技術人員是企業培訓的主要對象，而藉由提供能補足或強化專門知識和技能的訓練，將有助於滿足事業單位的能力與人力需求，進而提升國家人力資本的技術含量。惟如何成功實施專門知識與技能的訓練，使訓練效益符合事業單位需求，則不妨從神童莫札特傳奇的一生說起。

表1 事業單位辦理訓練內容

單位：千人次、%

行業別	訓練人次	訓練內容														平均每人次職訓支出(元)	平均每人訓練次數(次)
		合計	新進人員培訓	中階主管人員培訓	高階主管人員培訓	專門知識及技術訓練	銷售及顧客服務訓練	勞工法令教育訓練	安全衛生訓練	外語能力訓練	電腦訓練	一般行政事務	財務管理	研發及創新能力訓練	其他		
102年	23,247	100.0	8.5	2.9	1.2	46.3	5.6	-	14.4	1.4	1.9	2.8	0.8	1.6	12.6	784	4.9
103年	24,724	100.0	7.3	2.9	0.9	41.2	8.4	6.9	15.3	1.4	1.9	3.5	1.2	3.3	5.8	768	4.8
105年	27,168	100.0	7.2	3.6	2.1	42.7	7.4	7.0	12.8	2.1	2.2	2.9	0.8	2.1	7.0	751	4.6
農業部門	10	100.0	10.6	4.0	2.4	20.5	7.9	10.9	31.7	0.2	6.0	1.1	0.8	2.7	1.3	775	1.7
工業部門	8,977	100.0	5.7	3.3	1.3	33.3	2.3	8.9	19.2	2.0	1.8	3.8	1.0	3.1	14.4	594	3.6
礦業及土石採取業	1	100.0	4.4	0.8	3.9	4.8	-	19.4	61.9	2.0	-	1.3	1.0	0.3	0.2	2,242	1.3
製造業	8,501	100.0	5.7	3.3	1.3	32.8	2.4	8.9	18.7	2.1	1.7	3.9	1.0	3.2	15.1	532	3.8
電力及燃氣供應業	91	100.0	2.0	0.5	1.9	75.4	1.3	1.9	8.1	0.5	2.4	1.1	0.6	0.1	4.3	2,239	2.9
用水供應及汙染整治業	57	100.0	9.3	2.1	1.4	40.2	2.3	8.8	26.2	1.2	2.4	2.5	1.0	0.5	2.0	728	2.2
營建工程業	326	100.0	7.4	3.5	1.1	32.8	1.6	12.3	32.4	1.2	3.3	2.3	0.3	0.9	0.8	1,724	1.5
服務業部門	18,182	100.0	7.9	3.7	2.6	47.3	9.9	6.0	9.6	2.2	2.4	2.5	0.8	1.7	3.3	828	5.3
批發及零售業	3,476	100.0	11.6	4.3	1.8	27.6	20.2	6.3	12.6	2.3	3.4	4.6	1.6	2.2	1.5	981	3.3
運輸及倉儲業	562	100.0	11.3	1.7	0.8	44.8	9.1	4.9	17.1	0.7	2.2	1.2	0.2	0.3	5.7	1,725	2.6
住宿及餐飲業	1,127	100.0	19.6	12.9	3.5	16.5	9.7	9.7	16.0	1.5	2.1	2.1	2.3	1.9	2.2	813	3.1
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	448	100.0	10.7	6.6	2.6	32.0	10.3	6.7	9.0	3.2	4.0	3.9	1.1	3.6	6.3	1,079	2.4
金融及保險業	4,757	100.0	5.1	3.9	1.1	59.7	10.8	7.5	2.8	3.8	1.8	1.8	0.3	0.1	1.1	363	7.0
不動產業	245	100.0	14.6	5.7	2.6	34.0	15.2	4.1	5.1	2.5	2.1	7.5	1.9	0.3	4.3	825	2.8
專業、科學及技術服務業	793	100.0	12.0	4.2	2.2	56.1	2.7	3.2	6.2	3.0	3.4	2.2	1.6	1.9	1.4	951	4.7
支援服務業	565	100.0	20.2	2.2	1.0	19.6	9.1	13.1	17.7	1.6	0.9	3.4	1.0	0.5	9.6	567	2.4
醫療保健及社會工作服務業	5,791	100.0	2.8	1.4	4.2	60.1	2.1	4.0	11.7	1.0	2.3	1.8	0.1	2.5	5.8	1,029	16.8
藝術、娛樂及休閒服務業	210	100.0	16.7	2.8	8.4	15.3	45.2	3.1	4.0	0.3	0.3	0.3	0.6	0.4	2.7	615	6.5
其他服務業	209	100.0	10.0	3.9	1.7	33.0	24.0	2.1	7.2	3.6	4.4	1.2	1.6	7.0	0.2	893	3.8

資料來源：勞動部https://www.mol.gov.tw/media/5758323/1061031勞動部統計處新聞稿_附件.pdf

一、莫札特傳奇與刻意練習

音樂神童莫札特Wolfgang Amadeus Mozart於1756年1月誕生於奧地利薩爾斯堡，是歐洲最偉大的古典主義音樂作曲家之一。莫札特3歲時便展現出完美音感，6歲首次創作樂曲，譜出三首小步舞曲和一曲快板，並開始在歐洲巡迴表演，8歲寫出第一首交響曲，12歲時寫出第一部歌劇《阿波羅與希亞欽杜斯》（Apollo et Hyacinthus，K.38），雖然只活了35年，卻留下大量燴炙人口的作品，包括20餘部歌劇、40餘部交響曲、50餘部協奏曲等[6]。

雖然莫札特被稱為天才型的音樂神童，但另一位「研究世界專家的世界專家」的艾瑞克森Anders Ericsson[7]卻指出莫札特的非凡能力是依靠大量練習和訓練的結果。因為莫札特的父親從莫札特四歲起，就開始實施音樂訓練，當時7歲的姊姊瑪麗雅．安娜(Maria Anna)也跟著父親學鋼琴；除了及早開始之外，老莫札特同時教導莫札特大鍵琴、小提琴和管風琴等多項樂器，及指導聆聽、分析音樂和創作樂曲等，使莫札特具備豐富多元的音樂知識和技能。另外莫札特8歲時開始創作的曲目，其實都是奠基於知名度極低的他人作品，可能是老莫札特將這些樂曲作為莫札特練習創作的材料，藉以熟悉鋼琴協奏曲的結構。事實上，莫札特原創樂曲大概創作於15、16歲，恰恰是在父親的指導下，努力練習超過十年。因此，從刻意練習的角度分析莫札特的天賦，他的成就變得理所當然，因為所謂的刻意練習法，就包括設立具體目標、專家回饋、使用心智表徵和專注投入的反覆練習等特徵。

二、職能導向課程－兼顧質與量的高效能訓練法

我國勞動力發展署在102年度依據「產業創新條例」第18條和「職業訓練法」第4條之一所訂定的職能發展及應用推動要點，擬定職能基準發展與應用推動計畫，將職能導向課程區分成職能基準課程、職能單元課程和職能課程三類[註1]，主要參照澳洲國家資歷架構(Australian Qualification Framework, AQF)，和採用最早源自於美國人才發展協會（Association of Talent Development, ATD）的ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation)課程設計模式。職能導向課程的特色尤其展現於課程內容符合實際職業或職類的能力需求，教學方法和教具對應於教學目標和課程內容，以及根據課程職級和受訓對象的實際發展層次，所規劃的適當訓練時數等，職能導向課程的發展，係依據ADDIE的五項構面和下列10項指標步驟[8]：

(一) A分析：引用職能、繪製課程地圖。

(二) D設計：設立教學／訓練目標、規劃課程內容。

(三) D發展：選擇教學方法、發展教材和教學資源。

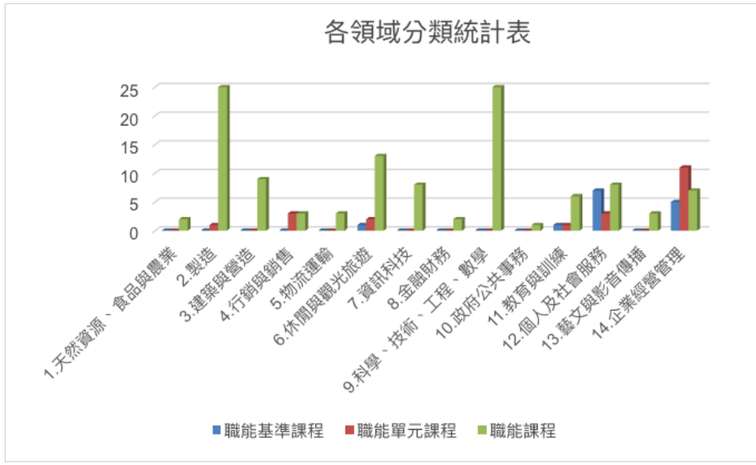
(四) I實施：依據設計與分析步驟，辦理課程。

(五) E評估：執行學習成果評量、蒐集學習成果證據、監控評估。

從啟動計畫至107/4/25日止，共通過150門課程，表2顯示三類課程的數量以職能課程的115門居多，顯示我國目前尚未完整建構足夠的職能系統；圖2則顯示在14項認證領域中，以製造業的26門(包括生產管理、製程研發、設備安裝維護、品質管理、資材及庫存規劃和工業安全管理)和科學技術工程數學(工程及技術、數學及科學)25門最多。

表2 職能導向課程所屬領域分類統計表

領域	職能基準課程	職能單元課程	職能課程	合計
1. 天然資源、食品與農業	0	0	2 (2%)	2 (1%)
2. 製造	0	1 (5%)	25 (21%)	26 (17%)
3. 建築與營造	0	0	9 (8%)	9 (6%)
4. 行銷與銷售	0	3 (14%)	3 (3%)	6 (4%)
5. 物流運輸	0	0	3 (3%)	3 (2%)
6. 休閒與觀光旅遊	1 (7%)	2 (10%)	13 (11%)	16 (10%)
7. 資訊科技	0	0	8 (7%)	8 (6%)
8. 金融財務	0	0	2 (2%)	2 (1%)
9. 科學、技術、工程、數學	0	0	25 (21%)	25 (17%)
10. 政府公共事務	0	0	1 (1%)	1 (1%)
11. 教育與訓練	1 (7%)	1 (5%)	6 (5%)	8 (6%)
12. 個人及社會服務	7 (50%)	3 (14%)	8 (7%)	18 (12%)
13. 藝文與影音傳播	0	0	3 (3%)	3 (2%)
14. 企業經營管理	5 (36%)	11 (52%)	7 (6%)	23 (15%)
總計	14 (100%)	21 (100%)	115 (100%)	150 (100%)



▲圖2 職能課程所屬領域分類統計

三、職能導向課程與刻意練習法

刻意練習法適合用在技能高度發展的領域，例如學習鋼琴、醫療技術和車輛維修技術等；其基本概念是先設立具體的行為目標，再將動作技能或心智技能由易而難拆解成逐步可達成的步驟，同時藉由專家回饋調整行為與認知策略，最後依序反覆操作練習以達自動化，再逐步提高目標值，茲將其與我國所推動的職能導向課程比較如下：

(一) 設定明確具體的訓練目標

刻意練習強調具體目標來自於佼佼者的表現水準，是可具體衡量的；職能導向課程強調課程設計須有代表性的專家參與，以澄清該領域佼佼者的行為表現，並將課程目標使用SMART(Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound)、ABCD(Action, Behavior, Condition and Degree)或STAR(Situation, Task, Action and Result)等原則撰寫，因具體化的課程目標，有利於後續課程發展和評量的實施。

(二) 以專家意見回饋做為助構的工具

「飛魚」麥可．菲爾普斯曾說「我的金牌教練讓我的夢想成真」。刻意練習法重視專家對於學習者的意見回饋，專家不僅可作為學習者的仿同對象，也提供Wood, Bruner & Ross所說的鷹架作用。至於職能導向課程的回饋者，則包括了教師、同儕和學習者自我；由於職能導向課程通常是對應於特定職業或職類的職能級別(依據工作複雜度和自主性區分成6級)，教師和同儕，甚至是課堂助理，都是屬於同一職業或職類，也被要求需具備足夠專業素養者，因此其多元回饋將有助於學習者在專業領域的自我覺察和自我調節。

表3 職能級別

級別	能力內涵說明
6	能夠在高度複雜變動的情況中，應用整合的專業知識與技術，獨立完成專業與創新的工作。需要具備策略思考、決策及原創能力。
5	能夠在複雜變動的情況中，在最少監督下，自主完成工作。需要具備應用、整合、系統化的專業知識與技術及策略思考與判斷能力。
4	能夠在經常變動的情況中，在少許監督下，獨立執行涉及規劃設計且需要熟練技巧的工作。需要具備相當的專業知識與技術，及作判斷及決定的能力。
3	能夠在部分變動及非常規性的情況中，在一般監督下，獨立完成工作。需要一定程度的專業知識與技術及少許的判斷能力。
2	能夠在大部分可預計及有規律的情況中，在經常性監督下，按指導進行需要某些判斷及理解性的工作。需具備基本知識、技能。
1	能夠在可預計及有規律的情況中，在密切監督及清楚指示下，執行常規性及重複性的工作。且通常不需要特殊訓練、教育及專業知識與技術。

資料來源：iCAP職能發展應用平臺

(三) 運用心智表徵與問題導向學習

刻意練習法強調建立心智表徵，即是對於事物、概念和想法等的知識架構，會影響我們對於所獲取經驗的理解與詮釋，進而表現出不同的因應行為。職能導向課程迥異於傳統單向式講述教學法和被動式記憶複誦，重視情境式學習，並依據達到特定職業或職類的佼佼者，所需要的知識、技能，逐步規劃訓練課程內容，建立學習路徑；另外也運用大量專業領域的真實問題，作為課堂演練的案例與實作評量的內容，讓學習者藉由做中學，重新形塑大腦，找到能夠解決實際問題的因應方法。

(四) 專注投入以達近側發展區

成為專家不只是如Malcolm Gladwell所提出的一萬個小時反覆練習，刻意練習更強調離開舒適圈，藉由大量練習，建立心智表徵，達成技能自動化後，再逐步調高目標，發展新的心智表徵方式；職能導向課程目的則先藉由專家參與的系統性的課程設計與實施，再經由教師協助與同儕合作學習，使學習者大量演練各種情境案例，建立學習者的心智表徵，以補足學習者的專業能力缺口，使其問題解決能力能提升至Vygotsky的近側發展區。

四、結論

從上述有關刻意練習法和職能導向課程的分析，可知我國職能導向課程計畫實有助於提升學習者的專業技能，先進國家如新加坡和澳洲等，皆有推動國家層級的職能課程計畫。另勞動力發展署為了解已認證通過的職能課程在企業機構與事業單位的執行現況，以作為後續政策研議的參考，特委託執行「106年度職能導向課程資訊蒐集分析」計畫 (執行期間為106年10月5日至106年12月20日) [9]，依據結案報告，可分別從企業機構與訓練機構說明目前職能導向課程實施成果與未來持續改善方向：

(一) 職能導向課程實施成果

企業機構方面

1. 企業認為職能課程有助於落實OJT和訓後效益的產出，並且有學員專業技能提升、滿意度增加和新人工作適應期縮短的現象。
2. 因為是屬於政府認證課程而提高員工參訓意願。
3. 職能證課程有助於建立或改善內部員工的訓練系統和標準化工作作業流程。
4. 企業在申請認證課程過程中，以改善訓後效益評估方面的收穫最多。
5. 職能課程的認證通過記錄有助於企業取得TTQS金牌。
6. 企業若能搭配激勵措施，將有助於提升員工參與職能課程的學習動機。

訓練機構方面

1. 職能課程有助於提升學員就業率和專業技能，以及雇主滿意度。
2. 職能課程有助於提升訓練機構專業形象，使學員更加認同辦訓單位的專業度。
3. 職能認證課程認有助於取得TTQS金牌，進一步增加招生效益。

4. 職能課程有利於訓練機構的差異化經營，包括申請產投計畫經費、內部同仁的專業認同度、申請政府標案和招生宣傳。

5. 認證課程有利於增強授課講師的專業度。

（二）職能導向課程持續改善方向

企業機構方面

1. 同業與學校對於iCAP認證課程的認知度與認同度偏低。

2. 企業投入開發職能導向課程的時間、人力成本太高，而課程實施時，又須和同仁、主管溝通訓練課程修正的意義（例如時數增加、評量作業增加），增加導入職能課程的困難度。

3. 職能導向課程可增加協助企業解決人力資源困境的應用面，例如接班人課程。

4. 澄清TTQS與iCAP的相關性，可提高雇主對於職能課程的認可度。

訓練機構方面

1. 可增加業界認同度和實施授課講師短期職能課程工作坊，以降低授課講師與規劃課程人員的磨合時間。

2. 課程訓後效益追蹤、檔案文件化和認證指標有些複雜，可再簡化。

總而言之，雖然職能導向課程特徵與刻意練習法不謀而合，是有助於技能學習的課程設計模式，但在推動的過程中，除了上述改善方向外，猶有許多值得進一步研議的項目，包括國人最重視的情意態度教育，職能導向課程與技能檢定規範的串連，職能課程所屬領域與國家重點計畫並未完全對應，以及國家職能基準的建置速度緩慢等；期待經由政府與民間機構的共同努力，能協助企業機構與訓練單位落實職能導向課程，補足專業技能缺口，提升國家人力素質；而青年更應選擇接受職能課程，作為儲值職涯，展翅高飛的基石。

參考文獻

註１：職能基準課程表示依循國家已發展的職能基準設計課程，職能基準單元課程則是職能基準中的某一或某些單元，至於職能課程則表示因國家職能基準未有完全對應者，所以必須由課程發展單位自行發展職能模型後，再依循ADDIE課程設計步驟發展課程。

〔1〕 行政院主計總處。https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/8119104232SQKUQ4S8.pdf

〔2〕 OECD, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/data/labour/labour-force-statistics_data-00046-en

〔3〕 國家發展委員會，107年國家發展計畫－建設臺灣　看見執行力。https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=50AA6AA4D1DC7F2D&upn=9297825EA50E31E3

〔4〕 政策研究指標資料庫科技人力儀表板。https://pride.stpi.narl.org.tw/index/v3/internationalComparison/6

〔5〕 勞動部105年職業訓練概況調查統計結果。https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/34332/

〔6〕 莫札特, https://zh.wikipedia.org/wiki/

〔7〕 Anders Ericsson, Robert Pool (2016). Peak: Secrets from the New Science of Expertise. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

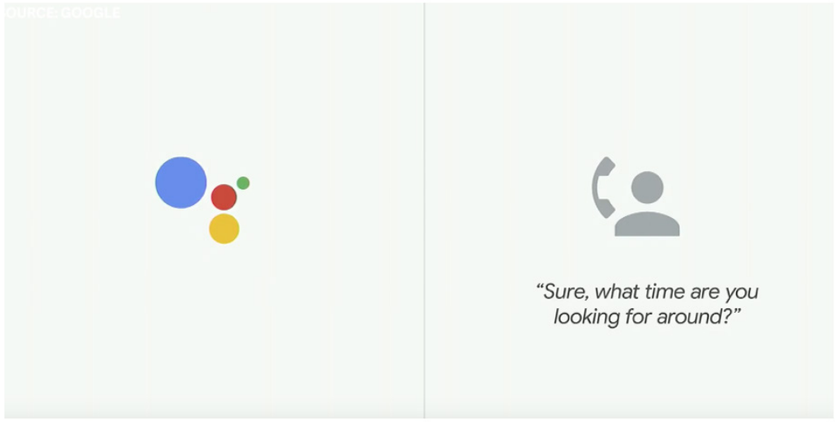
〔8〕 iCAP職能發展應用平台https://icap.wda.gov.tw/Knowledge/Knowledge_file.aspx

〔9〕 勞動力發展署委託計畫「106年度職能導向課程資訊蒐集分析」成果報告

當自動化取代勞力和腦力 你該學什麼？怎麼學？

謝昆霖/禾方設計、享實做樂、UniHub有你好棒創辦人

Google I/O 大會上，一個示範讓大家驚呼。畫面中，是2016年發表的 Google Assistant（Google 個人助理），兩年後，你已經可以在手機上請它撥個電話幫你預約理髮，而理髮店的員工完全感覺不到是在和機器對話。



圖片來源：Google I/O 2018。

這段示範說明了人工智慧可以讓機器像人，「已經」有幾個重要的突破：

1. 自然語音的合成已經到達「人類聽不出差異」的程度。
2. 機器已經可以像人類一樣反應，比方說等待的空檔會發出一些語助詞避免尷尬。
3. 機器已經像人類一樣思考，比方說聽到「您可以直接到現場候位」時，機器會回問「那到現場大概要等多久？」。

2016年5月Google Assistant發表時，還只是一個指令一個動作的程式，需要花蠻大的精神「講出一句數位助理聽得懂的精確指令」，而且它的語音回覆很生硬、不流暢，稱不上是在和人類對話。但我們該留意的是它進化的速度和機器進化的本質：

1. 過去兩年內它的變化。
2. 未來兩年它可能的進化。
3. 一個Google Assistant進化，就是所有的設備進化。
4. 一個進化過的版本，代表下一個版本全面進化。

雖然這是最新的科技發展，但我比較偏向從社會人文角度來談上面的變化。

人類的文明進化都跟勞力和腦力釋放有關

石器時代的開始，是因為人類發展了最新科技，利用改造石頭和複合其他材料作為工具。讓狩獵更有效率之外，也逐漸開發出農耕用的器具，使得人類逐漸走進農業時代。

青銅時代的開始，是因為人類發展出合金冶煉製程，讓紅銅可以和其他金屬混合製成青銅，用青銅製成各種工具。生產力大幅提高後，人類在畜牧、農業、文化、藝術、軍事都有更大的進化。

近代的第一次工業革命，則是蒸氣機科技使動物和人的勞動力被釋放，逐漸不需要人或動物拉車；引擎的發展則是進一步完全讓人、馬、牛完全解放。

後來發明的電報、電話，則是解放了信鴿、減少了送信的需求，提高資訊流通的速度，更不用提後來的網際網路發展、電腦、手機、智慧型手機、雲端。

2016年，美國波爾大學商業經濟研究中心的大規模研究發現，2000~2010年間，有480萬個工作因為科技進步而消失。在Google、Facebook、IBM、阿里巴巴、訊騰…等超級企業用力推動之下，AI即將快速成熟的未來10年，會是什麼光景？

一路從感測、IoT、大數據、雲端、決策、到機器執行，完全人力低度介入的情況下，人類的勞力和腦力將面臨歷史上最巨量的解放。

對，我知道你看到的是「史上最巨大的失業潮」。

但從巨大的歷史脈絡來看，我看到的是「科技把你從對人生意義不高的賺錢勞動中解放」。

關鍵是「你能做什麼是機器做不到的」？

比打字速度，以後不需要打字用講的；比收集資料，以後AI一秒幾萬筆的比對；比開車，以後整個物流車隊都不需要人開；比開飛機，以後都是無人飛機；比商用平面設計，阿里巴巴已經有AI可以自動完成商場的Banner，而且會自動改良讓導購效果更好。

你過去賴以為生的專業技能，正在快速失去價值，因為科技業大量投資之下，10年內機器很快會做得比你好、生產力更高。

「10年內機器可以做到什麼」？

要問「你能做什麼是機器做不到的」之前，你該試圖了解：「10年內機器可以做到什麼」。以下是我的觀察，供你參考：

1. **機器一定可以做得非常好的：**
   - ○ **高度專一的事。**比方說，固定的組裝動作、很固定的輸入動作…。比較好理解的描述是：一個工讀生可以在一天內高度熟練的動作。
   - ○ **高度精確的事。**比方說，要把一堆很小的東西精確的放在他們該放的位置，即便那一堆東西可能混合了各種雜物。
   - ○ **不需思考即可完成的流程。**廣泛的講是，要處理的事很容易被分類，被分類之後就能知道下一步該做什麼，做了之後大概會有什麼產出也都能分類，可以有明確的回饋和修正。比較好理解的說法是：有明確SOP的事。
   - ○ **特定領域的入門級產出。**比方說不帶評論觀點的球賽新聞報導，經過資料整理和分析之後的口語化、文字化調查報告。
   - ○ **廣泛資訊彙整的入門級產出。**比方說把網路上的相關資料整理、排序之後，整理成豐富圖文的文件。
   - ○ **模仿型的藝術創作、模仿融合後再創新的藝術創作。**比方說分析莫內的畫，然後把任何一張照片處理成莫內風格的畫，而專家單看手法不做年份鑑定會誤以為是真跡，更進一步是演化出全新的創作風格。在這裡指的是實體的創作，比方說一幅油畫、水墨畫。
2. **機器能做到，可以完成到一定程度，但不見得可以做到非常好的：**
   - ○ **有一點客製化的基本服務。**比方說特定產業裡的電話客服、面對面的特定商品介紹、基本的禮儀。比較好理解的是：國中程度的人類就能做到的服務。
   - ○ **有一點客製的專業生產。**比方說一篇專業文章文字不順暢需要修正一下。
   - ○ **特定領域中帶一些洞察的進階產出。**比方說找完資料後，帶入個人觀點和判斷，並提供相關的分析和決策建議。這裡有個最簡單的理解：就是相關領域大學畢業後到同領域工作兩年的程度。

○ **憑經驗判斷，需要高度複合技能的手工任務。**這個工作必須同時具備好幾種技能才能完成，而且不同技能之間的切換很頻繁，技能之間的切換常常沒有明確的標準。比方說：釀酒、釀醬油、烘焙茶葉。

那10年內機器應該還做不到什麼？

以下是我的觀察，供你參考：

○ **哲學思考。**比方說，機器暫時無法創造一個宗教，一個宗教必須創造一個世界觀，並且理論化，設計一些模式並說服群眾參與；機器暫時也無法說出「我思故我在」這樣的哲語，因為「懷疑、辨證」是人類特有的高級心智活動。

○ **不確定性很高的任務。**常常無法被明確分類，變動的狀況太多，以致於下一步也很難決定的事。比較好理解是：開發新市場與新產品。

○ **任務本身都定義不清楚的任務。**通常只是一個「目標」的任務，比方說目標是三成營業額，但具體來說要做哪些事很難定義：是要加強既有客群的行銷？還是開發新商品？還是打新市場？

○ **要處理「人」的任務。**人的喜好、情緒、偏見、政治立場、宗教立場、家庭背景、教育程度，會讓「人」很難用理性與邏輯處理。人是感覺對了什麼都容易談，但問題是機器短時間應該不懂什麼是「感覺對了」。

○ **高度跨領域與融合、沒有前例可循的創造性事物。**機器的專長是在「特化」，單一、高度專一，而且需要前例。機器很難做拓荒者，因為它們暫時無法處理未知的難題。而人類可以做高度複合式的整合與判斷。

所以該學什麼？怎麼學？

其實在上一個段落的分析，該學什麼已經呼之欲出了。但我認為問清楚「什麼不該學」比較重要，我的建議是這樣的：

1. **不要拼測試，理解才是王道。**除非傳統的測試方式全部變成申論模式，否則「比正確答案」是永遠贏不了的機器的，相反的，人類理解原理融合成新東西後，讓機器幫忙精準化。

2. **不要專精於知識記誦。**人類是永遠拼不過連上雲端資料庫的AI的，記得鉅細靡遺考100分已經失去意義。

基本上掌握幾個原則：

1. **活得像個人。**強化運動、藝術、社交、思考、文化的知能，可以讓你比機器優秀，並且找到機器做不了的突破點。

2. **專注於觀察，了解「人性」。**人類所有的科技發展，都是為了「人類」自己而發展的。因此當你越了解「人要什麼」「人渴望什麼」，你就能反過來善用機器成為你的助手。

3. **從自身的既有專業技能為核心，開始擴張其他專業。**培養第二、甚至第三技能。技能越多，就可以融合出新的東西。

4. **批判式思維。**人類與機器最大的差異在於高級心智活動。

5. **重覆訓練自己(有目的的)觀察、分析、判斷、決策、執行…等能力。**簡單說，就是要鍛鍊系統性思維，讓自己具有整合能力。

上面只是大原則，但怎麼學呢？我認為上面的原則並不是分開的，而是同一件事。因此可以簡單從以下幾個方式切入：

1. **關心社會問題，並嘗試實做解決。**通常社會問題成因是複合式的，因此解決方案也是複合式的。這個方式會協助你一次訓練以上五個原則。

2. **參與一些沒摸過的專案。**透過團隊工作，你會開始學習與人合作與溝通，並且試著了解別人的專業。這會協助你初步探索不同專業間的差異。最簡單的，就是參與某些開放專案。

3. **參與志工服務。**志工服務是非常低門檻的探索，由於是志工性質，參與者多元，因此有機會磨練出以上幾種能力，並且開拓新的專長。

好，看完了。然後呢？

第一步是改掉「問然後呢」這個習慣，這是機器會問的問題；第二步你可以開始參與一些改造社會議題的行動、也拓展自己的專業技能；面對自動化取代勞力和腦力的時代，你一定要為未來儲值。

我們不一樣！自造青農找尋與土地、大自然和平共處的平衡之路

王英汝/南方創客基地創意副總監
受訪創客：蔡昇諺

因遇到無良老闆，體會到職場險惡的蔡昇諺，萌生了想回臺南官田老家發展的念頭。回到老家後，參加了勞動部勞動力發展署雲嘉南分署多項水電相關職訓課程，同時間在因緣際會下進入「水雉教育園區」，擔任巡守員一職。經與大自然、水鳥們朝夕相處，他驚覺家鄉的土地已被人為嚴重破壞，如果人們能與大自然和諧共處的發展，或許這個環境會變得不一樣！蔡昇諺透過他在「水雉教育園區」學習到的相關專業知識，也到親朋好友的田地打零工，更加熟悉了耕作的專業技術。最後蔡昇諺拿出了這些年的積蓄，向親戚租下約兩分大的田地來種植菱角與水稻，對於農事原本一竅不通的他，從整地到播種一項一項的向長輩們請教，或上網查資料慢慢實驗。面對龐大的資金需求、農業的知識進修學習、未來要如何銷售產品等多種無形壓力，讓蔡昇諺快要喘不過氣來。

2016年他下定決心正式踏上耕作這條路，無意中在網路社群發現勞動部勞動力發展署雲嘉南分署「南方創客基地」舉辦的「2016農創客永續營」活動，以「農村的永續發展」為主軸，由導師帶領學員利用服務設計的方式，切入各種農業相關議題，從農村、農業、農民為原點出發，找尋各種新服務，甚至是創意自造者作品。蔡昇諺發現這活動的主軸與他的理念相當吻合，營隊內容除數位自造機臺進階指導外，並以社會公眾利益或需求為出發點，透過「服務設計」探索各種可能並發展整體解決方案，來促成社會更進步的改變與願景。參加完活動的蔡昇諺不僅學習了3D列印、雷射雕刻機、數位刻字

▲蔡昇諺(中)與南方創客基地工作人員一同前往農田架設無動力水揚器。

機與電控裝置的操作，也認識了許多不同領域的朋友，於是開始定期參加南方創客基地週三晚間的「創客會」，與大家一同集思廣益，利用自造機臺與技術來解決大家生活上的煩惱或問題。經與創客們的相處與交流，蔡昇諺深深覺得這些機臺如果能好好運用，一定能讓他的農耕工作事半功倍，並減少成本的支出。經過3個月的熱烈討論後，蔡昇諺便在某日的「創客會」提出他第一個專案「無動力水揚器」。

由於蔡昇諺的農地部分位於高處，離水源較遠取水不易，如要取水只能靠抽水機長時間運作，但是周遭又無電源可用，僅能使用成本較高的汽油燃料，也需要人工時常補充汽油以維持運作，除氣味難聞外，也造成環境不小的負擔。經與創客們討論，決定使用水錘效應來做水揚器的動力，利用水流落差產生的瞬間衝擊，帶動水流往上流，讓位於較高處的農地不需電力也能輕鬆取水，還能利用遠端監測瞭解水流數值，是個免燃料又能24小時運作的環保機具。水揚器利用電控裝置就可以記錄抽取量，配合無線通訊技術加裝太陽能感測器，即使在家也可以遠端監控裝置流速或有無異常，甚至能在設備發生異常時馬上通知使用者，為目前只有一人在處理農作的蔡昇諺省下不少巡視的時間。

蔡昇諺與南方創客基地40多位社群夥伴們不斷嘗試與改良，歷經3個多月，終於為他

▲ 蔡昇諺(左)與南方創客基地技術副總監張家豪(右)找尋河流最佳位置架設無動力水揚器。

的農地打造了一座專屬的無動力水揚器。不同於傳統幫浦需要耗費油料及數萬元購買成本，自製水揚器只需數千元，讓他大大節省了耕作初期的部分成本。雖然目前的無動力水揚器不盡完美，但與創客們一同為這塊農地盡一點心力，這股成就感是無法言喻的。

蔡昇諺表示：「年輕人對於投入農耕事業仍有刻板印象，大多數人都會問農作不是很辛苦嗎？為什麼還要選擇這條路？但我覺得在以前技術不發達的年代，我們的老祖宗們都可以克服困難生活下去了，處在知識普及與科技發達的時代，難道我們連這一點苦都沒有辦法承擔嗎？我們應該善用科技與資源克服一切，讓下一代的孩子還是可以吃到原始風味的水果或食物，而不是讓臺灣農業出現斷層，只能仰賴進口，也希望政府能多多重視臺灣農業的發展。」

目前蔡昇諺的農地已擴展到五分大，第一期農作也預計在今年五月底收成，收成後打算要將資金繼續投入執行友善農地的相關計畫，並拓寬農地。不僅持續利用自造技術減輕自身的工作負擔與提升耕作效率，並減少成本的支出，也能繼續與這片土地友善共存，亦期許在臺灣這塊寶島能有更多的有志青年願意投入友善農業，與這片肥沃美麗的土地和平共存。

職業訓練

- 技職教育新典範--擴大辦理產學訓以有效解決青年學用、訓用落差
- 青年職涯發展、職業訓練與薪資關係之探討

技職教育新典範--擴大辦理產學訓以有效解決青年學用、訓用落差

許娓仁/北基宜花金馬分署泰山職業訓練場場長

一直以來，大學畢業生的「學用」落差，都是產業界反映人力不足的主要課題之一。為有效解決此一根本問題，結合教育部、勞動部與產業界，提出「產學訓合作訓練」計畫。這是很有效的方式，結合了「產業界＋科技大學＋職業訓練」的技職教育新典範，直接針對產業人才需求的職能，由勞動力發展署提供的「職業訓練」來提升大學青年的術科操作能力，由「科技大學」來提升大學青年的學科理論與設計能力，加上由產業界提供2至3年有給職（優於勞基法規定之最低薪資）的工作實務經驗，讓大學青年於畢業的同時，已經具備：（1）1800小時的術科實際操作經驗；（2）可考上兩張該科系相關的專業級國家乙級技術士證照；（3）有3年大學學科理論基礎與該科系的基本素養；（4）2至3年該科系相關產業的實務工作經驗；（5）修過所有學術科學分即可獲得職業訓練結訓證書及科技大學文憑；（6）人生的第一桶金（累積2至3年的工作薪資）。

以下就本計畫的參訓人員資格與辦理方式、本計畫的執行內容及計畫執行情形，以北基宜花金馬分署（以下簡稱「北分署」）泰山職業訓練場（以下簡稱「泰山場」）辦理本計畫為例，分別敘述如下。

一、參訓人員資格與辦理方式

（一）參訓人員資格

具中華民國國籍，年滿15歲以上至29歲以下之國中、高中（職）及大專畢業生，分署得視轄區需求與合作學校訂定招生條件。

北分署泰山場採取四技學制（1+3）模式。故參訓人員資格為高中（職）以上畢業生，年齡在29歲以下。

（二）辦理模式

分署得依轄區產業需求及合作條件擇定以下訓練模式辦理：

1. 高中（職）+四技學制（3+4）模式：結合高中（職）、大專校院、分署職業訓練及事業單位資源辦理七年制專班課程（含高中職及四技）。學員於高中（職）畢業後，以甄選方式銜接教育部產學攜手合作計畫進入合作技專校院就讀四技，兼顧高中（職）、學士學位與就業技能。
2. 四技學制（1+3）模式：結合大專校院、分署職業訓練及事業單位資源辦理四年制專班課程，兼顧學士學位與就業技能。
3. 學士後學制（1+1）模式：結合大專校院、分署職業訓練及事業單位資源辦理一至二年制專班課程，兼顧學、碩士學位與就業技能。
4. 其它模式：由分署依轄區產業需求規劃，並檢具訓練計畫書函報勞動部勞動力發展署審查後辦理。

（三）報名及考試

有志青年有意願參加本計畫，可向各合作學校在規定期間內報名。有關考試方式，由各合作學校自訂（一般有筆試、書面審查、面試等）。其他相關規定（例如招生科系、招生名額、評分方式及比例、修業方式、注意事項等），依各合作學校招生公告為準。

二、計畫執行內容

產學訓計畫專班主要係結合技職學校的學制、分署（訓練場）職業訓練及事業單位用人需求，辦理符合產業需求之專班課程。由合作學校提供學校教育課程，分署（訓練場）提供最長一年之專業技術養成訓練及輔導考取乙級（或單一級）技術士證照，學員完成專業技術養成訓練取得職業訓練結訓證書後，由分署及合作學校共同媒合學員至合作事業單位受僱進行工作實務訓練。

北分署泰山場採取的訓練模式：四技（1+3）模式（尚有其他辦理模式及其他相關規定，詳細內容請上網下載「勞動部勞動力發展署『產學訓合作訓練作業手冊』」），係結合大專校院、分署（訓練場）職業訓練及事業單位用人需求，辦理4年制（四技）專班，兼顧學士學位與就業技能。

（一）學員大一期間，由本分署（訓練場）辦理1,800小時專業技術養成訓練（分2階段，每階段900小時），訓練成績及格者，可抵免學校學分數（國立臺北科技大學一學年可抵免25學分），訓練費用由政府全額補助（技術士技能檢定報名費由學員自付），泰山場並免費提供住宿（每間宿舍2～3人，視住宿人數而定）。

（二）每個階段900小時訓練完成後，辦理各職類乙級技術士技能檢定學、術科考試，學術科都及格者，發給國家乙級技術士證照。一學年可考取2張國家乙級技術士證照。

（三）大二至大四期間，利用週一至週五晚上及假日，至學校修課，依各學校學分規定，完成學科理論基礎與該科系的基本素養。

（四）大二至大四由分署及合作學校共同媒合學員至合作事業單位，進行工作實務訓練，依勞基法核薪。在大學畢業時，已擁有2至3年該科系相關產業的實務工作經驗。

（五）學員完成所有課程成績及實習及格者，由分署發給職業訓練合格結訓證書；由合作學校發給學士學位畢業證書。

（六）累積2至3年的工作薪資，除了可以支付大學學費，並可儲蓄人生的第一桶金。比一般大學生由家長支付學費或就學貸款，畢業後的起步就更能從容以對。

綜上所述，參加本計畫的學生，與一般科技大學畢業的學生相比較，無論在實務操作的能力上、取得國家級證照上、理論與實務配合上、實際工作經驗的歷練上、職場人脈的建立上、經濟的負擔上、大學畢業後的起步上、未來可期的發展上都更能落實「職業教育」的精神。

三、計畫執行情形

北分署泰山場自102年9月（103年度）與國立臺北科技大學機械工程系合作，開始辦理本計畫，至今已有第一屆畢業學生。有關各學年度的學生人數、就業人數、平均薪資、合作事業單位家數及技術士技能證照數，如表1所示。北分署泰山場學員訓練情形的照片，如表2所示。

表1　國立臺北科技大學機械工程系-103-106學年度產學訓各年度績效一覽表

學年度	學生數	就業人數	平均薪資	合作事業單位家數	證照數（乙、丙級）
103	30	30	25, 417	16	47
104	38	38	28, 142	15	61
105	50	50	26, 088	17	86（乙級63、丙級23）
106	51	-	-		-

備註：
1. 106學年度入學生，預計107年8月辦理技術士技能檢定考試；107年9月進入職場就業實習。
2. 乙級證照：沖壓模具、電腦輔助機械設計製圖、機械加工、電腦數值控制銑床項。
3. 丙級證照：機電整合。

表2　北分署泰山場學員訓練情形

▲模具設計與製造

▲電腦數值控制機械

從歷年辦理本計畫的就業（輔導至合作事業單位100%）、薪資（實習期間平均薪資在最低薪資之上）及證照（平均每位學員在1張乙級證照以上）成效，都是充分達到本計畫的目標。因此，北分署為擴大產業、職業教育與職業訓練合作模式的成效，於107年度與國立臺北科技大學機械工程系，增加50個名額（總共100個名額）、與國立臺北科技大學電子工程系合作，增加50個名額，合計辦理150個名額。歡迎全國有志青年報名參加本計畫，詳細情形如表3所示。

表3　107學年度預計擴大辦理產學訓專班一覽表

學校	科系	班別	招生名額	技術士證照職類
國立臺北科技大學	機械工程系	模具設計與製造	50人	沖壓模具乙級
				電腦輔助機械設計製圖乙級
		電腦數值控制機械	50人	機械加工乙級
				CNC銑床乙級
	電子工程系	物聯網應用設計	50人	電腦硬體裝修乙級
				數位電子乙級

備註：
1. 招生人數未達開班人數，是否開班，係依合作學校與分署之規定辦理。
2. 技術士技能檢定職類及等級，依實際招生公告為主。

四、結語

從以上的說明，可以看到本計畫對於技職教育的學生而言，在校期間，無論是學理或實務操作、實際的工作經驗和可獲得應有的薪資報酬，著實獲得滿滿的收穫；對於大學畢業後的社會新鮮人而言，打好基礎素養的學術科能力，未來的職業生涯亦充滿無限的希望。從計畫的設計上，只要各執行階段確實落實計畫精神，這樣的「技職教育」，一定能培養出符合企業所需的技職人才。

為了不讓本計畫淪為過去「建教合作」，誤給一般民眾「廉價勞工」的印象，有賴參與本計畫的教育部、勞動部政策的全力支持；產業界以培養未來公司菁英幹部的精神，來栽培參與本計畫的學生（公司未來的同仁、堅實的幹部）；而合作執行本項計畫的科技大學教授群，與職業訓練場的職業訓練師群共同努力，透過教育與訓練的通力合作，在大學階段，就能培養出理論與實務兼具的實力，有紮實的理論與熟練的技術，學生於畢業時，就能成為受各產業歡迎並極力爭取的社會新力軍。

總而言之，參與本計畫的所有人，從政策決策人員、政策的制定人員、執行技職教育的教授、執行職業訓練的訓練師、合作事業單位的企業負責人、合作事業單位的企業主管、學生本身、到學生家長，若能充分體認本計畫的目的，落實各個階段的目標，及各階段都有良好的銜接，必能達到本計畫的總目標，讓我國的技職教育培養出真正符合企業需要的人才，徹底解決一直遭人詬病的學用與訓用落差。有了源源不斷紮實的中、基層技術人力資源，才能提升我國產業國際競爭力，而這才是真正的技職教育改革新典範。

青年職涯發展、職業訓練與薪資關係之探討

王 謙/教育博士、和春技術學院推廣教育中心主任

壹、前言

根據勞動部最近一期之職類別薪資調查統計，臺灣平均薪資高低依序為「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「事務支援人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」，這樣的薪資水準結構幾年來並無改變。此外，該調查統計報告指出，這樣的薪資水準結構顯示出受僱員工的薪資水準與專業能力有高度的正相關；而與薪資水準高度正相關的專業能力養成，則必須要依賴適切的技職教育訓練系統才能發揮效用。

此外，根據聯合國世界勞工組織發布的《技職教育訓練管理手冊》指出，技職教育訓練系統主要可分為教育領域的正規技職教育、勞動市場領域的職業訓練、產業領域的企業訓練等三種類型。臺灣技職教育的主管單位是教育部，主要是透過由高職、專科與技職校院等正規教育系統，來提供學生進入職場所需的相關技職課程；而職業訓練與企業訓練的主管單位則是勞動部。勞動部於職業訓練部分，主要是透過公私立的職訓機構系統，來提供勞工就業所需的相關職訓課程；於企業訓練部分，則是透過企業內人資部門或外部專業訓練機構，來提供在職員工提升技能所需的相關訓練課程。

青年生涯發展可區分為學涯與職涯二個階段，目前臺灣青年的生涯發展主要途徑，是先經過12年國教加上4年的高等教育的學涯階段後，然後再投入職場工作，進入所謂的職涯發展階段，然後延續到法定退休年齡65歲為止。簡言之，臺灣青年生涯發展包含了16年學涯發展與43年職涯發展二個階段。根據政府主管單位的調查顯示，臺灣青年的學涯與職涯發展銜接階段，普遍存在有學用落差的問題；此外，進入職涯發展階段的青年，在其漫長的43年職涯發展階段中，也有職能落差與訓練不足的問題，這些問題都會直接影響其職涯發展與薪資水準。

綜上，本文擬以「青年職涯發展、職業訓練與薪資關係之探討」為題，進行影響青年職涯發展的因素、技職教育與職訓系統的分工、臺灣與美國職類薪資比較等主題的探討，期能為臺灣青年職涯發展與職能提升提出建設性建議。

貳、影響青年職涯發展的因素

臺灣青年生涯發展包含了學涯發展與職涯發展二個階段。根據政府主管單位的調查顯示，臺灣青年的學涯與職涯發展銜接階段，普遍存在有職涯迷惘與學用落差的問題，而此問題將會影響青年後續的職業選擇與職涯發展。由於目前政府主管單位間使用的資訊分類系統基礎結構不同，無法串接與青年「學涯」與「職涯」二個發展階段有關的資訊內容，因此難以瞭解影響青年職涯發展的主要影響因子為何。為了瞭解銜接青年「學涯」的「職涯」對應機制，本文作者引用多數研究者採用的O*NET理論模型來說明其中的關鍵影響因子。本文首先探討臺灣職業分類系統與O*NET職業分類系統的對應機制，接著再引用O*NET內容框架中描述工作者特質、能力與經驗的因子模式，以勞動部勞動力發展署高屏澎東分署2015年「高屏澎東區青年學用關聯分析及訓練需求調查計畫」調查資料（N=450），進行驗證性因素分析後確認此因子模式可契合O*NET內容框架理論模型，其內容因子可作為描述青年職涯發展影響因素之用。

O*NET提出的「內容框架(content model)」整合架構，是為了取代不合時宜的職業

▲圖1 O*NET內容框架示意圖

分類標準，以滿足未來各行各業需要的職業工作資訊內容。此內容框架中包含了「人」與「事」兩大部分，人的部分指的是代表工作者條件之「特質條件」、「能力條件」與「經驗條件」三個層面，事的部分指的是代表職業工作內涵之「職場條件」、「勞動力條件」與「特定條件」三個層面。O*NET內容框架之二大部分六個層面共17因子如上圖（圖1）所示。

以上經本文作者驗證確認之影響青年職涯發展的因子模式，係引用自O*NET內容框架中人的部分之三個層面中的十個因子，而關於此三個層面十個因子的發展背景與內涵，茲簡要說明如下：

（一）「特質條件」層面

「特質條件」層面包括了工作者的「工作能耐」、「工作風格」、「工作價值觀」與「職業興趣」四個因子。「工作能耐」指的是完成一般工作所需之基本潛能，目前O*Net提供了51項工作能耐項目(Fleishman & Zaccaro,1992; Fleishman, Quaintance & Broedling,1984; Fleishman & Reilly,1992)；「工作風格」指的是工作者執行特定工作所需的人格特質，目前O*Net提供了16項工作風格項目(McCrae & Costa,1987)；「工作價值觀」指的是工作者對於工作需求滿足與否的一種判定原則，目前O*Net提供了6項工作價值觀項目(引用自Dawis & Lofquist,1984)；「職業興趣」因子，指的是工作者對於職業的一種興趣偏好，目前O*Net提供了6項職業興趣項目(引用自Holland,1997)。

（二）「能力條件」層面

「能力條件」層面包括了工作者的「工作知識」、「工作技能」與「教育程度」三個因子：「工作知識」指的是工作者完成特定工作所需的組織化資訊，目前O*Net共提供了33項工作知識項目；「工作技能」指的是工作者完成特定工作任務所需的熟練技能，目前O*Net共提供了35項工作技能項目；「教育程度」指的是工作者必須完成的正規教育與特定學程，此因子會顯著影響工作者的工作知識與工作技能品質(Snow & Swanson,1992; Ward, Byrnes & Overton,1990)。

（三）「經驗條件」層面

「經驗條件」層面包括了工作者的「工作經驗」、「職訓經驗」與「技能證照」三個因子：「工作經驗」指的是工作者被特定職業聘僱前，所需具備的工作經驗；「職訓經驗」指的是個人被特定職業聘僱前，所需完成的職業訓練課程並取得合格記錄；「技能證照」指的是個人被特定職業聘僱前，所需取得的特定技能證照或專業資格。

以上O*NET內容框架中人的部分之三個層面中的十個因子，可做為青年就業媒合的十個入職條件，以此對比於臺灣104、1111、518、yes123等具代表性人力資源媒合服務業者，僅要青年求職者提供學歷條件、工作經驗、專業證照等三個因子條件的狀況來看。O*NET內容框架所要求的十個因子之職業入職條件，不僅可適用於本地勞動市場的

就業情境，甚至比臺灣目前勞動市場的就業情境所求的還要完備許多。根據本文作者的相關研究發現，此O*NET內容框架中人的部分之三個層面中的「能力條件」層面中「工作知識」、「工作技能」與「教育程度」因子，以及「經驗條件」層面中的「工作經驗」、「職訓經驗」與「技能證照」，不僅是與教育訓練密切相關，也是影響青年職涯選擇與職涯發展的要因。

參、技職教育與職訓系統的分工

教育與訓練制度的建立與國家的經濟發展有密不可分的關係，它關乎人才培育的品質。技職教育自1950年代起，配合國家經濟發展政策，培育了許多產業所需的實用人才，課程發展的演進分為單位行業課程、職業群集課程、能力本位課程與技職體系一貫課程等四個階段。職業訓練的制度與模式，亦隨著臺灣產業發展與人力需求而彈性調節，課程發展的演進分為傳統式訓練與能力本位訓練兩個階段。關於臺灣產業發展政策與技職教育及職業訓練的關係，如下表所示。

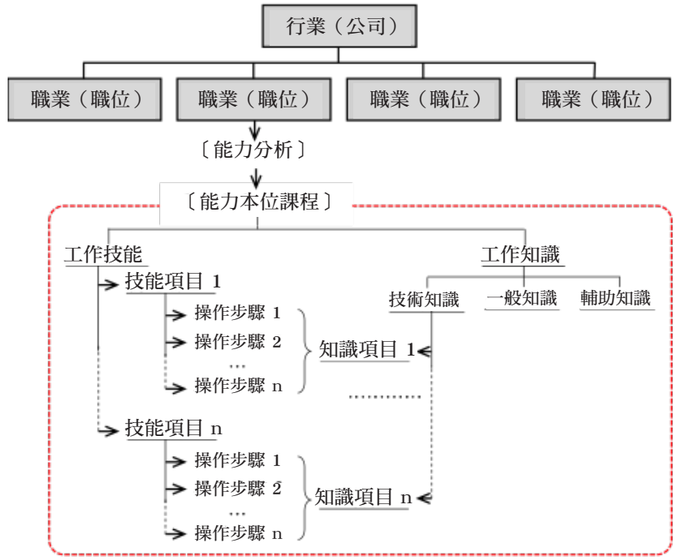
表1　臺灣產業發展政策與技職教育及職業訓練關係摘要

時期	產業政策	技職教育	職業訓練
1950-1960年代	發展輕工業 （增加就業機會）	單位行業課程	傳統式職業訓練課程
1970年代	發展重工業 （發展上中游產業）	單位行業課程	傳統式職業訓練課程
1980年代	發展策略性工業 （改善產業結構）	單位行業課程 職業群集課程	傳統式職業訓練課程
1990年代以後	發展高科技產業 （加速產業升級）	職業群集課程 技職體系一貫課程	傳統式職業訓練課程 能力本位課程

資料來源：(林建山，2000)

臺灣職業訓練機構所實施的職業訓練方式，主要仍採用單元式訓練課程設計，其單元訓練依序為講解、示範、操作(實作)、評量與改進教學、其課程名稱與內容依據職類訓練規範及技能檢定規範；教材採用教科書、講義或參考資料等，學習內容分章、節或單元等排列而成；教學方法大都依賴老師的講解、示範、操作及評量，是以教學者為中心的教學活動，教學評量依據筆試、實作及其他表現，評定階段的學習成績，評量標準參考甲、乙、丙級技能檢定規範。能力本位訓練係學習者所需獲得的能力及所需達到的標準，被清楚的敘述一種教育訓練系統。而能力本位建立在某一特定領域或行業的基本能力之規範或定義之上，所以無論是在教材或教學設計及實習設施方面均以學習者為中心，以提供學習者達到自學的目的。

能力本位訓練是培育學習者達到預定能力的一種有效率的訓練系統，此系統的目的是要讓學習者達成預先設定的能力標準。其設計與發展方法是根據系統理論所建構的，其教學過程注重學習者個別差異之存在與適應，其評量重視學習成果效標與教學目標的達成。能力本位訓練強調的是有效的學習，所謂有效的學習指的是學用合一的訓練系統，能力分析是解析此學用合一能力架構的關鍵技術。就能力本位訓練而言，能力分析的目的除了要分解出特定工作任務之技能與知識項目之外；還要導出一套明確的課程目標，此目標必須具體反映學習者履行特定工作任務所必須具備的能力表現，而此能力表現的機制通常是以「行為指標」的方式呈現。一般而言，能力分析的對象可為某一特定的行業(trade)、職業(vocation)、職位(occupation)或工作(job)，針對這些對象所進行的系統化能力架構分析，便稱為能力分析。關於能力本位課程分析之概念，如圖2所示：



▲圖2 能力本位課程之能力分析示意圖

基本來說，臺灣的教育系統主要採用的是「學科本位」課程系統，職業訓練系統主要主用的是「能力本位」課程系統，這二個課程系統的主要差異，在於能力本位教育系統的課程設計並不是按學科要求安排，而是按職業工作任務的需求來安排。「學科本位」教育是以學科體系為中心進行課程的設計與開發，偏重於理論知識的傳授，存在有理論與實務脫節的問題，能力本位教育能彌補這種重理論輕實務與重知識輕技能的問題，(王文琴，2004)。能力本位教育的理念與課程設計主要是針對成人教育，是建立在學習者有實務工作經驗和明確的學習目標的基礎上，因此在學習目標敘述的明確性與職業工作任務的連結上有嚴謹的要求。

技職教育與職業訓練的重點即在於提供學習者此動態的能力結構，以因應和滿足工作世界中的從業人員需求，傳統的學科本位教育模式無法滿足此類需求，能力本位教育是一種以滿足工作世界需求為主，以職業工作能力培養為主的教育系統。能力本位教育系統以分析職業工作內容為出發點，以提供學習者能夠履行特定職業工作所需之能力為基礎，目的在於使學習者具備從事特定職業

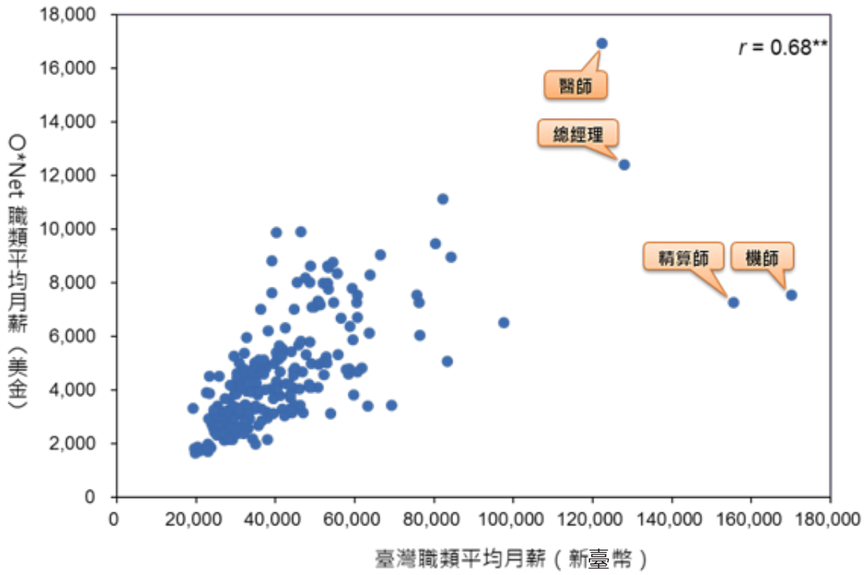
所需的實際工作能力。相較於學科本位教育系統，能力本位教育的學習目標是明確的，學習成果是可預期的，因為它們是與職業工作任務直接連結的，能力本位教育比學科本位教育更能夠解決學用落差的問題。

肆、臺灣與美國職類薪資之比較

根據本文作者採用臺灣官方公告的職業資訊與薪資資訊，以及美國官方公告的職業資訊與薪資資訊等原始資料樣本。臺灣官方公告的職業資訊來源，擷取自臺灣行政院主計總處的統計資訊平臺(www.dgbas.gov.tw)；對應職業的薪資資訊來源，擷取自臺灣勞動部的職類別薪資調查資料庫(pswst.mol.gov.tw)。美國官方公告的職業資訊來源，擷取自美國勞動部於的職業資訊交換平臺(www.onetonline.org)；對應職業的薪資資訊來源，擷取自美國勞動部勞動統計局的薪資調查資料庫(www.bls.gov)。

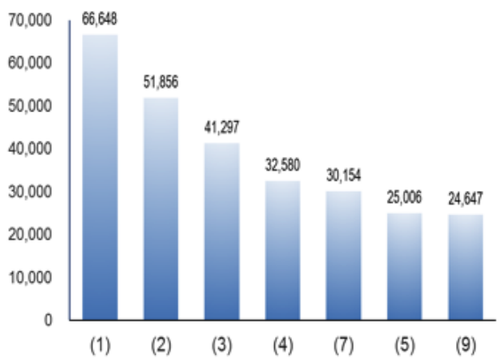
本文作者採用之職類資料樣本來自於美國勞動部2015年公告的職業標準資料庫，此資料庫提供了美國就業市場中的1,111個職業項目的職業相關資料。對應的薪資資料樣本則來自於美國勞動部勞動統計局公告的職業薪資調查資料庫，此資料庫提供了美國就業市場各項職業的平均薪資資料。本文作者將1,111個職業項目的平均薪資資料，從上述的兩個資料庫中配對擷取出來；然後再利用美國勞動部勞動統計局公告的職業代碼互換表，將臺灣官方公告且有定期進行薪資調查的職業項目（共248個），與O*NET職業標準資料庫的職業項目（共1,111個）進行對應分析。接著採用臺灣職類薪資調查之七大職類來歸納臺灣官方公告的248個標準職業項目：主管及監督人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員、技藝與機械設備操作及組裝人員、服務及銷售工作人員、基層技術工及勞力工，並同時以此架構來歸納對應O*NET職業標準資料庫的1,111個職業項目。最後再以此互相對應的職類，將平均薪資配對上去。

本文作者使用散布圖來觀看並確認「臺灣職類平均月薪」與「O*NET職類平均月薪」之間是否符合線性關係。下圖（圖3）是本文作者整理之散布圖，圖中可以看出資料點的分佈是呈線性關係，二者觀測值之分佈方向和形狀，呈現出正相關之分布樣態。值得一提的是，在248個職類之中，醫師、總經理、精算師與機師這四個職類，相對於其他職類的平均薪資，是有明顯的差距。為了解「臺灣職類平均月薪」與「O*NET職類平均月薪」的關聯性，本文作者初步以Pearson積差相關分析來探討這兩者之間的線性關係強度。分析所得結果顯示：「臺灣職類平均月薪」與「O*NET職類平均月薪」的積差相關為$r\ (246) = .68$，$p < .01$。其中「臺灣職類平均月薪」的平均數為40,720（新臺幣元），標準差為19,013（新臺幣元）；「O*NET職類平均月薪」的平均數為4,458（美元），標準差為2,114（美元），分析結果呈現出兩者具有顯著的中度正相關。



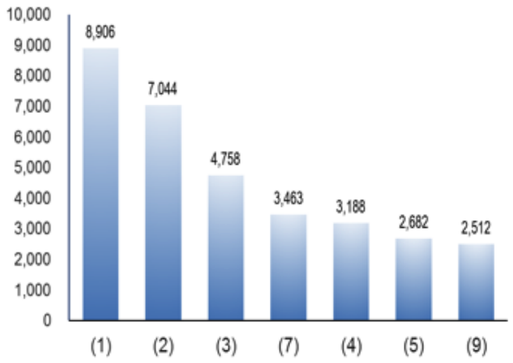
▲圖3 臺灣職類與O*NET職類之平均薪資散布圖與相關係數

關於臺灣職類之平均薪資比較排序（見圖4），以及O*NET職類對比於臺灣職類之平均薪資比較排序（見圖5），結果呈現大致相同的分布狀況，其中只有職類4與職類7的排序，在美國與臺灣的就業市場有所不同，這樣的薪資水準結構顯示出受僱員工的薪資水準與專業能力有明顯的高度正相關。



職類	平均月薪（新臺幣）
(1) 主管及監督人員	66, 648
(2) 專業人員	51, 856
(3) 技術員及助理專業人員	41, 297
(4) 事務支援人員	32, 580
(7) 技藝、機械設備操作及組裝人員	30, 154
(5) 服務及銷售工作人員	25, 006
(9) 基層技術工及勞力工	24, 647

▲圖4 臺灣職類平均薪資比較圖
資料來源：臺灣勞動部職類別薪資調查資料庫



職類	平均月薪（美金）
(1) 主管及監督人員	8, 906
(2) 專業人員	7, 044
(3) 技術員及助理專業人員	4, 758
(7) 技藝、機械設備操作及組裝人員	3, 463
(4) 事務支援人員	3, 188
(5) 服務及銷售工作人員	2, 682
(9) 基層技術工及勞力工	2, 512

▲圖5 O*NET職類對比於臺灣職類平均薪資比較圖
資料來源：美國勞動部勞動統計局薪資調查資料庫

伍、結語

Becke的人力資本論指出，個人擁有的教育程度、職業訓練、工作經驗、專業技能與工作能力等，都可視為其自身的人力資本，這些人力資本關係著個人在就業市場的績效表現以及薪資取得的多寡。關於個人的人力資本條件與其薪資水準有高度相關的論點，已獲得許多學者們的證實(Juhn, Murphy, & Pierce, 1993; Kilbourne, Farkas, Beron, Weir, & England, 1994; Murnane, Willett, & Levy, 1995)。而臺灣相關研究也證實，人力資本條件較差的人無法找到好的工作，只能找到比較差且薪資低的工作(王維林，1962；陳淑英，1983；張清富，2009)。基本來說，就業市場會依勞動力的供需平衡狀況，以及職業工作所需的能力條件，來提供合理的薪資水準等級。但是從工作評價的角度來說，需要較高能力的職業工作，所提供的薪資水準比較高；相對的，要求專業技能與能力較低的職業工作，所提供的薪資水準便比較低。像這樣直接指出受僱員工薪資水準與其專業能力有關的論述，可從臺灣的職類別薪資調查統計報告中看到。

基本來說，職場專業能力的提升的最直接有效的方法就是教育訓練，而能力本位教育訓練系統才能有效提升職場工作者的專業能力水準。因為能力本位教育訓練系統追求的是一種無學用落差課程的實現，從學習評量的角度來說，就是課程的課後測驗所得結果能符合課程目標所要求的，如此方能代表課程的有效性，而此課程的有效性指的即是課程的內容效度。檢驗此課程內容效度的方法，是經由比對課後測驗題目與課程目標的符合性來判定的。一般檢驗課程內容效度的方法，是透過「雙向細目表」來檢驗課後測驗題目數量與目標內容所對應分布的合理性，以作為判定課程效度之標準，由於這是屬於一種命題之邏輯分析，因此又稱為邏輯效度。除了雙向細目表的效度檢驗方式之外，另一種方式是邀請一群有相關經驗的專家學者，依其專業領域的經驗進行主觀判斷，然後就專家學者意見的一致性，來做為判定內容效度之依據，用這種方法確認的效度又可稱為專家效度。

學用落差指的是正規教育所培育的人才，其所具備的能力條件無法滿足工作世界之所需的問題。在全球化知識經濟的競爭環境下，由於知識與技術的日新月異與快速演進，更加深了教育系統解決學用落差問題的難度。學用落差所反映出來的教育問題，不僅指出正規教育所培育的人才能力與工作世界所需要的人才能力脫節的困境；而且也指出目前的正規教育系統，一直在使用舊的知識體系來培育未來工作世界所需要的新人才。也就是說，正規教育體系培育出來的學生，一畢業便就過時落伍了。要解決此學職落差問題最直接有效的方法，就是實施能力本位課程，因為能力本位課程與知識本位課程最大的差異，就是能力本位課程所培育的能力，就是依工作世界所需要的能力所設計的。

綜上而論，本文作者認為青年的職涯發展的主要因素，仍與有效的技能教育訓練密切相關；而有效的技能教育訓練所帶出的高效能工作者，並能為產業貢獻出穩定的工作績效，此穩定工作績效的實現將能反應在企業的營收效益上；而此營收效益最後將具體反應在高效能工作者的薪資水準上。

身心障礙者及特定對象就業

● 談身心障礙者神經認知功能與就業準備

談身心障礙者神經認知功能與就業準備

張瀚云、郭乃文、張哲豪、邱美珍、吳雅玲、傅馨瑩、林修如/雲嘉南區職業重建服務資源中心

壹、認知受損對就業的影響

造成身心障礙者就業適應不良的原因很多，有些源自身心障礙者本身的心智或功能障礙，有些源自工作適應或環境不適宜，而不同疾患所引致之身心障礙狀況對就業的影響極為不同。研究指出認知功能對職業功能與職業狀態是有效預測因子，其缺損程度越高，工作效能與成果則越顯低落（McGurk, et al., 2003; Devitt, et al., 2006）。於世界衛生組織（2001）所分的八類身心障礙分類系統中，第一類為神經系統構造及精神、心智功能損傷，內含神經系統構造包括腦部、脊髓、腦膜、交感神經系統及副交感神經系統五大部分，均與腦心智功能發展有直接相關。當個體不論先天或後天原因致使腦部心智功能受損，個體之認知、行為，以及情緒相互間的關聯性與影響性將受到極大的考驗（Dolan, 2002）。現今，注意力、記憶力，以及執行功能障礙有關的認知復健策略已相繼發展且已有實證研究資料討論可以提高個案處理工作任務和面對工作要求之效益(Mateer & Sira, 2006)。

貳、以大腦為基礎的心智功能介入

近代腦科學研究的進步促使世界各地專業工作者逐步運用以大腦機制為基礎（brain-based）的介入取向來改善個案心智功能，運用大腦神經系統既有之機制所產生的對內在和外在刺激之不同反應，而重新組織其結構、功能以及連結的神經可塑性(Cramer et al., 2011)。這種神經心理認知之介入模式，以大腦受損患者（如腦傷、中風以及神經性疾患）為研究對象，針對個案之心智功能缺損而進行認知復健（cognitive rehabilitation）（Kandel, Schwartz, & Jessell, 2000）。介入過程中，運用適宜的重複刺激以活化訓練中的主要標的。當個案進步時，相同的神經功能元件可以採用更高層次的刺激來活化之。這類型的訓練被假設為可直接（direct method）增進所訓練標的功能，逐步提高個案的進步幅度(Sohlberg & Mateer, 2001)。

求職是一個目標導向的自我調節行為(Van Hoye & Saks, 2008)，目標導向行為（goal-directed behavior）的意圖維持需仰賴高階認知系統之控制。而這被認為與額葉所掌控的執行功能有關。雖然不同學者對前額葉所負責之執行功能有不同觀點，但整體而言，執行功能所描繪的是一組具有階層性的高級認知功能，且是一組由上而下（top-down）的心智過程，包含控制與引導自我調節認知、情緒與行為(K. Cicerone, Levin, Malec, Stuss, & Whyte, 2006; Stuss, 2011)，內在包括持續注意力和專注、概念形成和抽象推理、設定目標、計畫行動與實行、監控行為、利用回饋修正行為等能力。訓練者將焦點著重在運用大腦從屬系統（subservient）或輔助歷程（support processes）以增加個體的整體功能，這種神經認知訓練包含改善注意力監控、工作記憶、啟動、前瞻性記憶與覺察等，已有許多研究證據證明在不同類型的心智功能不足個體身上，執行功能訓練有多層的訓練成效(K. D. Cicerone et al., 2011; Rees, Marshall, Hartridge, Mackie, & Weiser, 2007; Wilson, 2008)。

▲多元職業體驗，心智障礙朋友探索不一樣的未來！

透過神經認知功能訓練的過程，亦可增加個案的自我覺察能力，此自我覺察能力越好，後續獨立功能、處理日常生活中的複雜任務、心理與情緒的調適，以及就業的結果就越佳(Leung & Liu, 2011; Ownsworth & Clare, 2006)。意即改變個體的覺察能力可以改變就業的狀態，當個案對自我功能的缺損覺察能力越好時，就業狀態亦獲改善(Ownsworth, Desbois, Grant, Fleming, & Strong, 2006)。故在就業前準備的訓練中強調個案自我監控與覺察的能力，是相當重要的一環。

參、臺灣身心障礙者職前準備服務現況

根據勞動部勞動力發展署在104年6月統計103年的辦理情形，臺灣針對身心障礙者的職前準備服務現況，主責單位概分為發展署所屬五個分署與全國各地方政府辦理，辦理方式主要分為以下四種形式：一、成長團體與就業促進研習活動；二、職前準備服務；三、職場學習與再適應計畫（一般職場見習）；四、庇護性職場見習服務。

勞動部多年來針對身心障礙者的職前相關服務，投入相當程度的人力物力，拓展許多的資源協助身心障礙者成功就業，尤其是聚焦於認知障礙者的就業前準備訓練，進行的內容與方式每個機關或單位均不盡相同，均致力於提升障礙者之職前準備度。但考量國內運用神經心理社會導向（neuropsychosoical approach）的職前認知訓練尚不完備，故勞動部勞動力發展署雲嘉南分署委託雲嘉南區職業重建服務資源中心（下簡稱本中心）運用105年與106年主題探討研究，探討第一類身心障礙者神經認知功能評估在就業準備訓練之應用，以期能於未來提供身心障礙者更多元與個別化之就業準備協助策略。

肆、問題解決的研究方式

神經心理訓練雖已具備療效證據，但許多治療計畫未充分考量到個案進入社區後的就業適應情形，訓練成效指標也多侷限在相對應功能之神經心理功能層次，較難推估與呈現介入對職業準備的影響，故在參考國內外實證研究證實療效之治療策略，與累積迄今之本土化治療內涵之基礎下，設計出腦心智功能分流方式與強調個別化、自主性與生態化之介入方式。並為保護研究參與者之權益，參與成員之招募資格、所用測驗及研究流程皆通過國立成功大學人類研究倫理審查委員會之倫理審查，並在說明個案權益、徵求個案參與意願及完成知情同意書簽定後，

▲ 無礙e網期末成果發表會，於平安夜溫馨舉行。

始成為本研究之收案對象。

透過職業重建專業人員招募符合勞動年齡（15-65歲）、能理解問卷題目及內容、具身心障礙手冊且為第一類神經系統構造及精神、心智功能障礙者共62名，所有的個案均運用問卷量表與篩檢測驗進行評估，受訓練個案在前測（T1）、後測（T2）及追蹤測（T3）時除問卷量表與篩檢測驗外，增加神經心理衡鑑測驗進行全面性的神經心理功能評估。個案於前測時，即透過神經心理篩檢測驗評估結果將個案進行分流，將三個篩檢測驗均未達缺損標準者命名為高於訓練標準組、符合本研究方法設定之訓練標準者命名為合宜訓練組、三個篩檢測驗均達缺損標準者，因不屬於本次主題預計訓練之目標族群，故命名為低於訓練標準組。將符合訓練資格之合宜訓練組個案依其意願分配到訓練組與控制組。最後依據個案之認知功能缺損情形，擬定10週之認知功能強化介入訓練，透過後續測量與就業狀態追蹤驗證執行訓練成效，以建立說明該訓練方案對第一類身心障礙個案之訓練效益之科學性實證證據。

訓練內容包含三個區塊，第一個區塊為注意力與記憶力訓練、第二個區塊為目標管理訓練及第三個區塊為情緒監控管理。當個案注意力與記憶力均有受損時，以注意力為優先訓練。並依前測結果設定個別注意力與記憶力介入的起始點與編組訓練計畫。目標管理訓練依個案狀態，當個案的認知彈性與抑制能力低缺損明顯時，訓練內容著重於暫停與確認的演練，當個案的排序與計畫能力缺損明顯時，訓練內容著重於排序的練習與目標的拆解、第三區塊情緒監控管理著重於情緒覺察、情緒辨識及情緒策略因應。個案介入內容則依其腦心智功能於上述三個區塊之缺損情形排定訓練介入課程。

伍、實地研究後之收穫與成果

訓練成效主要以三種方式檢視訓練的結果，分別為受訓練者訓練前後的比較、未受訓練者訓練前後的比較及訓練者與未受訓者在兩個時間點的差異比較。

訓練組在訓練前後其神經心理衡鑑層次、日常行為功能層次及就業層次均呈現進步情形，神經心理層次顯示受訓個案於注意力部分，其集中注意力、視覺搜尋及注意力抑制功能及監控有顯著提升。於記憶力部分，其工作記憶、記憶鞏固與提取亦出現進步，於執行功能部分，其執行功能之監控、彈性的轉換、抑制及計畫能力增加。

訓練組於日常生活層次，個案覺察到自我日常生活執行功能有改變，主要於動機控制與計畫性兩部分，情緒調節部分，發現自己的後設策略較以往顯著不同，顯示個案較訓練前知道自己在做什麼，即有意識以自己的步驟、策略，去解決問題，以及反省和評估思考結果的能力增加。敵意表達亦較訓練前為低。家屬感受到個案日常生活執行功能有顯著改變，主要於動機控制與互動監控兩部分，專業人員亦感受到個案日常生活執行功能有顯著改變。

訓練組就業層次部分，訓練前未就業比例為73.69%，10週訓練後未就業下降至52.64%，訓練後3個月追蹤未就業比率持續下降至42.11%。參與訓練之失業人數比例減少31.58%。訓練前原就業之個案，訓練後與訓練追蹤之穩定就業率均為100%，且工時提升比例為20%。

未受訓組在神經心理衡鑑方面，在T1與T2兩個時間點，部分神經心理衡鑑測驗結果顯示個案能力出現下滑。日常行為方面，個案自評日常生活執行功能問卷、情緒調節問卷及敵意問卷均未出現顯著差異，顯示自我覺察上亦未出現任何的改變。就業層次方面，T3與T2就業率，相較T1就業率，均未出現差異。整體而言，未訓練組T1較T2呈現未有差異或稍退化的情形。

本研究為本土化研究中第一篇探討神經認知功能評估在第一類身心障礙者就業前準備之研究，不以診斷作為第一類身心障礙者之分組方式，而是以個案腦心智功能進行分流。研究結果發現第一類身心障礙者可有效透過腦心智功能分流進行符合其能力之訓練課程規劃，讓訓練的介入能更貼近腦心智功能缺損樣態，運用適切的學習模組以提升個案的就業準備度，訓練結果也證實該介入方式具明顯之訓練成效。建議未來可妥善運用分流的方式，配搭適切的訓練介入策略，針對腦心智功能缺損的部件進行訓練，將能有效提升個案的就業準備度。並建議透過腦

心智功能分流後將功能缺損較多的個案，同時導入神經認知訓練與支持性就業服務之資源協助，更可有效提升個案之就業成功率。在職業訓練課程與職前準備資源運用方面，亦建議考量運用購買式服務，如向接受過職業重建訓練的臨床心理師購買腦心智功能的介入訓練，以提升個案之就業準備度。

在政策上，建議後續於行政系統裡建立完善之職評員進階認證與分級，針對第一類身心障礙者設計應完成之職評進階訓練課程，使職評員具備初步腦心智功能知能與學習運用測驗的技術與彈性，系列課程內容建議以「神經心理社會模式」為基礎，探討腦認知功能不足個案常出現的問題行為樣態的神經心理學功能、衡鑑、功能強化方式及職場易出現的行為樣態，使職評員在分析個案的認知功能時，能以神經心理學的基礎背景知識，區辨個案所需之職場核心功能之缺損狀態。如能輔以在行政系統裡建立完善之職評員進階認證與分級制度，使職評員於具備資格後，透過進階訓練的完整規劃，增加對第一類身心障礙者腦心智功能的理解與評估能力，亦可增加職評員職涯發展的進階機會。

整體而言，本研究於職業重建實務貢獻方面，透過實證研究結果協助職業重建專業人員了解如何透過基礎的篩檢測驗將第一類身心障礙者進行分流，與如何依據分流結果提供、規劃或購買介入訓練及服務時需注意的面向，期望未來能提供身心障礙者更多元與個別化之就業準備協助策略。於國家政策方面，因過往本土化研究並未運用神經心理衡鑑將第一類身心障礙者進行腦心智功能分流。因此本研究成果具有相當的前瞻性，也同時開創了一個新的議題，可直接運用於「身心障礙者就業前準備」之資源規劃層面，並作為職業重建政策與專業人員訓練擬定之參考。

參考文獻

◆ Cicerone, K., Levin, H., Malec, J., Stuss, D., & Whyte, J. (2006). Cognitive rehabilitation interventions for executive function: moving from bench to bedside in patients with traumatic brain injury. Journal of cognitive neuroscience, 18(7), 1212-1222.

◆ Cicerone, K. D., Langenbahn, D. M., Braden, C., Malec, J. F., Kalmar, K., Fraas, M., . . . Bergquist, T. (2011). Evidence-based cognitive rehabilitation: updated review of the literature from 2003 through 2008. Archives of physical medicine and rehabilitation, 92(4), 519-530.

◆ Cramer, S. C., Sur, M., Dobkin, B. H., O'Brien, C., Sanger, T. D., Trojanowski, J. Q., . . . Chen, D. (2011). Harnessing neuroplasticity for clinical applications. Brain, 134(6), 1591-1609.

◆ Leung, D. P., & Liu, K. P. (2011). Review of self-awareness and its clinical application in stroke rehabilitation. International Journal of Rehabilitation Research, 34(3), 187-195.

◆ Mateer, C. A., & Sira, C. S. (2006). Cognitive and emotional consequences of TBI: intervention strategies for vocational rehabilitation. NeuroRehabilitation, 21(4), 315-326.

◆ Ownsworth, T., & Clare, L. (2006). The association between awareness deficits and rehabilitation outcome following acquired brain injury. Clinical psychology review, 26(6), 783-795.

◆ Ownsworth, T., Desbois, J., Grant, E., Fleming, J., & Strong, J. (2006). The associations among self-awareness, emotional well-being, and employment outcome following acquired brain injury: A 12-month longitudinal study. Rehabilitation Psychology, 51(1), 50.

◆ Rees, L., Marshall, S., Hartridge, C., Mackie, D., & Weiser, M. (2007). Cognitive interventions post acquired brain injury. Brain Injury, 21(2), 161-200.

◆ Sohlberg, M. M., & Mateer, C. A. (2001). Cognitive rehabilitation: An integrative neuropsychological approach: Guilford Press.

◆ Stuss, D. T. (2011). Functions of the frontal lobes: relation to executive functions. Journal of the International Neuropsychological Society, 17(05), 759-765.

◆ Van Hoye, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. Journal of Vocational behavior, 73(3), 358-367.

◆ Wilson, B. A. (2008). Neuropsychological rehabilitation. Annual review of clinical psychology, 4(1), 141-162.

職能標準及技能檢定

- 澳洲、越南及日本等國家觀光產業提升青年職場競爭力策略淺析

澳洲、越南及日本等國家觀光產業提升青年職場競爭力策略淺析

張嘉齡/台北市旅行商業同業公會理事兼教育委員會主任委員

目前所有APEC經濟體所面臨到的重要議題之一，是大多數的經濟體並無充分的職業教育及訓練系統可以協助青年從高中、大學再進入職場的進程。經濟部人才快訊中提到在2010年5月於紐西蘭威靈頓舉行的「APEC青年就業研討會」中，澳洲曾指出教育才是提升青年就業力的重要因素；而越南則為配合國家工業化發展，提高專業技術人力，規劃職訓及就業政策時以青年人力為優先考量因素之一。顯見APEC各經濟體的經濟活動與就業市場，青年普遍因專業技能與工作經驗不足而受影響並造成就業市場相當程度的衝擊。因此，如何透過教育與職業訓練增進青年就業力更顯重要。

本文所提的澳洲、越南與日本三個國家目前皆為APEC會員體國家，且其文化，民族性和發展皆有不同的環境背景，以目前的經濟實力來看，澳洲每年GDP全球排名第13（2016），就業人口1,244萬（2013），各產業占GDP比重為農業3.8%，工業26.2%，服務業70%，日本每年GDP全球排名第3（2016），就業人口6,562萬（2013），各產業占GDP比重為農業4.6%、工業27.8%、服務業67.7%，越南每年GDP全球排名第46（2016），就業人口5,293萬（2013），各產業占GDP比重為農業53.9%，工業20.3%，服務業25.8%。

先從日本來做瞭解，日本身為全球前五大經濟體，但國內經濟發展卻面臨到日本從上世紀80、90年代開始推行素質教育，扼殺競爭，強調團體。這樣的教育體制導致了日本的年輕人比較認命，要求服從，打從幼稚園到大學，都是依照樣板來發展前進，加上就業環境中的氛圍，日本企業有著根深蒂固的「終身雇傭制」。終身雇傭制是由被尊為經營之神的松下幸之助提出，他表示松下不會開除任何一名員工，讓員工可以安心工作。松下幸之助的這種經營理念被許多日本公司所接受。一直到戰後的50年代，日本企業開始普遍形成了終身雇傭制的傳統，並為日本經濟的崛起立下了汗馬功勞。所以大多數的日本人皆缺乏創業環境及精神，且會害怕失敗，因為該社會中有一種一個人假如失敗，他會在社會中很難生存下去，不僅周圍的朋友看不起他，想找個工作非常困難，討不到老婆，也通不過銀行房貸的信用審核。這樣的社會現實決定了，年輕人在想去創業時必然畏首畏尾。

從觀察中發現日本企業發展的狀況，前十名的企業竟然沒有一家是在過去三十年中創立的。也就是說，過去30年，日本沒有像樣的新的高新企業發展起來。眾所周知日本在二十世紀50年代到80年代之間，是世界上最具活力的經濟體，連續30年GDP的平均增長率超過8%。當時，日本在汽車、電子、設備工業方面超越世界各國成為世界技術創新的先鋒，創造出了不少知名的企業，如豐田汽車（TOYOTA），三菱商事（MITSUBISHI），松下電器產業（PANASONIC）等等知名品牌企業。然而，到了二十世紀的90年代，日本企業的創造能力似乎突然停滯了，經濟開始衰退。如今日本的很多學者已經認識到日本經濟蕭條的根本原因是其創新和創造能力的缺失。有專家直言日本的年輕人不敢創業，就如同上段文中所提。除了高度服從性，終身聘用制，社會評判眼光，更加上該國生育率偏低，年輕人口少，還有人口老齡化導致社會結構變化，使社會趨於保守，創業環境不理想均為其主要原因。

我們在產業的人才交流活動中問其業者對於政府是否對產業及創業者有所幫助，發現到由於日本職場長期受到「年功序列制」和「終生雇傭制」的影響，雖然近年來有許多新的雇用形態出現，然而在與企業代表的交流中發現，員工的加薪升遷實務上還是取決於直屬主管的偏好，個人相關的職能與績效表現相對是較屬於佐證性（而非決定性）的成分。因為員工後續的成長和表現可以成為日後升遷的「參考」，但在員工的上司異動時，其升遷管道較受限。是故日本企業即使內部有推動職能系統，單就提升員工自身職能而言是有效益的，但對於員工的升遷並沒有絕對的關聯。

加上政府對於建立培養年輕人成為專業技術人員的環境，在產、官、學共同合作之下，推動各項活動以啟發年輕人重視技術能力的重要性及參與技職教育，包括：技能奧林匹克全國大會、技能奧林匹克國際大會、日本全國身心障礙者技能競技大賽（展能奧運）、技能錦標大賽、年輕人的生產製造競技大會等。同時也實施各種表揚活動，如：卓越技術人才表揚（現代名工）、有關職業能力開發的厚生勞動大臣表揚及製造業日本大賞等，以獎勵各方對產業發展的投入

實際政策上對青年創業的幫助雖有政策，但敢拚敢衝的年輕人是缺乏動力的，反倒提出了希望青年返鄉的相關計畫，由於日本人口分佈極為不平均，年輕人都往大都市擠。為鼓勵年輕人前往地方定居，日本政府設立一項「創業獎」，以減少地方人口減少的趨勢，發展當地經濟。日本總務省計劃面向全國徵集「地方創業方案」，並通過比賽從中選出5個左右的優秀方案。每個方案的獲勝者將獲得約300萬日元的扶持金。

獲勝者將組成「地方振興合作隊」，按方案前往地方創業。日本總務省向「地方振興合作隊」隊員們提供扶持金，意在鼓勵他們任期結束後繼續在當地或周邊地區創業，以增加定居者數量，在當地從事農林水產行業或特產開發工作。

日本地方人口近年不斷減少。其中，一方面是由於老齡化所致人口自然減少，另一方面也是因為許多年輕人因升學、就業遷往

東京圈（東京都、埼玉縣、千葉縣、神奈川縣）後不返回家鄉等情況。為逆轉人口減少趨勢，日本地方政府正施展渾身解數與東京圈「奪人」，其狀況和臺灣的鮭魚返鄉政策都有相同的目的。

我們再來看看澳洲，一個勞動人口最少但GDP產值卻相當高的國家，我們都能了解他是靠著其礦業天然資源豐富造就了國家的發展，但其產業結構卻在近十年來發生了巨大的變化，從礦產輸出賺取大量外匯轉變成為服務輸出的重要國家，澳洲於科研創新及先進製造領域亦甚發達，潔淨能源、再生能源及生技醫學領先全球，金融、旅遊及教育服務業亦具高度競爭力，長期吸引大量觀光客及留學生來澳。

澳洲指出教育是提升青年就業力的重要因素，為促使畢業青年能順利進入職場，開始發展以職能導向為主的教育認證系統，由全部校內課程轉變為部分校內及部分校外實習課程，且涵蓋不同產業的職業教育及訓練（VET）。在金融危機之後的澳洲15-24歲弱勢青年（例如：高中中輟生、未升學也未就業之青年）明顯增加，政府為增進弱勢青年就業準備，提出促進青年就學與訓練措施，包括「Earn or Learn計畫」，即對未取得高中或同等學歷之15-20歲青年，補助其就學或訓練津貼；「強化青年就業力計畫」，如提升語言、數理能力計畫、學徒制計畫；「協助青年就業計畫」，如同就業服務、為期6個月的綠色工作營等。

就多次前往澳洲交流的經驗中舉例昆士蘭大學（簡稱UQ），UQ有極其豐富的大數據分析，其數據來源為Australian Tourism Data Warehouse（簡稱ATDW），該學院利用此數據資料庫對於全球旅遊趨勢及方向，引導出2026年澳洲旅遊的發展趨勢，提供觀光產業了解人才培育需求狀況和提供學校了解課程如何加以改善及給予師資培育確認投入方向有著莫大幫助。

昆士蘭旅遊產業委員會，藉由和政府緊密合作，取得明確政策發展方向與資金協助，成功的整合旅遊產業並加速人才培育與專業技能的提升，QTIC和臺灣最大的不同在於QTIC是產業鏈的結合，更特殊的是QTIC將產業各個供應商串聯在一起，更加入了學校體系（如昆士蘭商學院、布里斯本技職學校等），把產業和學校作連結並共同參與觀光事業發展，更能做到「產訓合一，完訓即用」的目標。

澳洲技職體系課程規劃完全符合產業需求，使學生學習課程完畢後即能上線工作。在企業實習課程時，雇主無需提供薪資給學生，反觀臺灣雇主多半提供薪資給學生，但學生卻無法適應企業環境與工作內容。

TAFE充分了解企業需求，依工作崗位、實習時段來設計學校課程，且到企業實習前，學生必須通過考核，才有資格去企業實習。課程和認證能結合，並依專職專項給予肯定，將人才培育做有效性規劃，不是訓練通才。

最後提到越南，根據「經濟學人」估計2050年全球的生產總值有將近一半來自亞洲，其中東南亞國家的經濟成長動能更是強勁。東南亞國家過去經歷了2008年全球金融海嘯所帶來的經濟衰退，但近幾年東南亞國家經濟景氣已逐漸恢復，各國生產總值GDP均呈現正成長。現今全球化時代，如何培養人才、促進學習及培訓已成為重要議題，目前各國以學習作為工具，用於提升國家人力資源水準，並且推動國家創新發展，提升產業核心競爭力。

長期以來，進入勞動市場的青年，多數缺乏專業技能或必要的資格文憑。1993年有高中文憑或正式職業認證資格的就業青年

僅有12%，1998年為14%，2002年為16%。1999年越南有2,600萬青年沒有專業技能，占越南當年青年總數的94.1%。在剩餘的160萬青年中，31%是技術工人、36%受過中等職業培訓、32%受過高等教育。不到15%的青年曾受過技術培訓，更少人具備較高的技能。職業技能的不足和職業驗證資格的欠缺，極大地制約了青年提升其就業職位的可能。

越南實施對外開放政策已經長達20多年，近年由於外國的資金流入，順勢推動越南經濟每年成長達7.5%。越南工業化及城市化的速度非常快，為配合國家工業化發展，以提高專業技術人力為主，規劃職訓及就業政策時以青年及農村人力為優先考量。早期越南政府曾推動為期8年（2008-2015

年）的青年培訓及創造就業計畫，透過政府相關單位與青年聯盟的合作，提供青年職業訓練及就業機會、創造青年有利的工作條件，期望將青年失業率降低。

越南經濟相當依賴出口，2006年越南成為WTO的正式會員，對於未來長期經濟發展有相當大的助益。預期2013至2020期間，越南的經濟成長模式將有可能歷經轉變，未來國內內需消費的市場比例將會增加，為了經濟穩定發展，目前越南正在發展的都市及農村地區將需要大量的基礎建設及規劃，如港口、道路、鐵路、醫院、學校、工業園區、商業區、住宅區。新興的旅遊景區會需要機場、道路及其他旅遊基礎設施。

為鼓勵青年創業，越南建立了國家就業基金會，並提供了越南社會政策銀行貸款條例，讓創業者經過申請最多可獲得10億越南盾的貸款。除此之外更結合和國外政府的合作，取得外國資金來源提升國家青年創業發展，例如澳洲政府和越南政府更合作針對於創業部分有相關合作，澳洲駐越南副大使雷頓・派克（Layton Pike）強調，澳洲和越南友好合作關係是在互相幫助的基礎上建設的，旨在推動兩國發展成為領先的創新國家。澳洲政府高度評價和寄望於越南開展創業援助計劃、創業生態系統建設和創業投資活動中的努力。提案中5大定向：加強創新創業文化建設，提高青年對創業的認識、知識和理想水平；繼續完善和頒布推動創業的輔導補助政策和機制；推進企業孵化器園區的活動和建設服務創業發展的基礎設施；推動創業培訓教育建設和發展，旨在提高創業知識和技能；繼續擴大合作，提高吸引其國內外資金投入創業生態系統建設的能力和目的。

依據越南旅遊總局資料顯示，2016年越南境外遊客數創新高，全年迎來超過970萬人次，觀光成為越南的重要產業，預計2020年旅遊業產值將達320億美元（約臺幣1兆元），占國內生產毛額（GDP）10%，並僱用350萬人。越南的飯店業高度成長，2012-2016年期間年複合成長率為15%。飯店30%~40%營業額來自附設餐廳，越南高收入族群為高級飯店附設餐廳主要客源；連鎖速食店發展的景氣最旺，根據統計，越南的速食業年成長率達26%，越南預計將成為東協之中，旅遊餐飲業成長最快的國家，但越南旅遊餐飲業與其他服務業的勞工技能短缺，特別是服務及技術類別，例如英語和客戶服務技能。因此如何提高觀光旅遊服務品質也是越南政府當前的重要議題，因此越南政府在觀光職類的技能標準部分目前有10個NOSS（國家職業技能標準）、ASEAN的6個標準、10個VTOS（越南觀光業職業標準），未來若APEC觀光職類職能基準建置完成，也將推廣其適用於越南國內業者。

東協地區擁有超過6億的人口，據估計每年將成長約1.45%。在各國政府經濟成長計劃的支持下，目前東協各國正積極推動基礎建設，其中東協地區旅遊業正快速發展，而為了提高旅客的旅遊體驗，東協秘書處、政府與企業也進一步整合，並且透過東協簽定相互承認協議（ASEAN Mutual Recognition Arrangement （MRA） on Tourism Professionals），針對旅遊相關專業人才進行培訓。

從三個國家在對青年創業發展和其政治，經濟，學術，環境的政府輔導力和發展方向皆不盡相同，日本由於社會環境比較不易接受青年創業和其青年創業心態較低，所以政府輔導力度較低，澳洲也因其民族心態較愛冒險，其年輕人也樂於挑戰環境，所以澳洲政府在其內在教育培訓輔導到外在資金投資協助發展上均有一系列完整的做法，且更能將其培育訓練方式向外輸出，吸引大量外國留學生留澳就讀及發展，也成為一項發展的特色，越南在急速發展的環境中，也能運用與國外政府的合作來提升越南青年創業和文化發展所需，更借國際合作發展組織來教育人才和培訓青年人才，使國家更富有發展力。

研究和實踐都表明，青年創業活動越活躍，經濟發展動力越強。唯有鼓勵年輕人創業，才能給社會注入更多新的活力和機遇。好在，在國家利好政策的推動下，大眾創業的局面正在形成，我們更可從各國家發展方式中吸取經驗，讓年輕有更好的發展環境，成為國家發展的重要原動力。

跨國勞動力

- 如何善用畢業僑外生留用策略
  以推動新南向政策

如何善用畢業僑外生留用策略 以推動新南向政策

辛炳隆/國立臺灣大學國家發展研究所副教授

壹、前言

近幾年來，東南亞與南亞國家積極參與全球區域整合，挾著優勢勞動力與對外開放政策，大量吸引外人投資，不僅經濟快速成長，也經由提高人民所得，帶動國內消費，逐漸形成龐大內需市場。反觀中國大陸則面臨產業結構轉型的困境，經濟成長趨緩，而且工資與其他生產成本也大幅向上攀升，對臺商吸引力逐漸降低。面對上述二個經濟區塊競爭優勢之消長，蔡總統遂於105年8月16日召開對外經貿戰略會談，正式提出《新南向政策綱領》，將「新南向政策」定位為我國整體對外經貿戰略的重要一環。希望藉此一方面調整我國在亞太地區之經貿佈局策略，以支援國內產業轉型及經濟成長；另一方面可以解決進出口貿易及對外投資過度集中中國大陸的問題。

新南向政策包含四個面向：「經貿合作」、「人才交流」、「資源共享」與「區域鏈

結」。其中，「人才交流」面向特別強調要跳脫過往只考慮國內需求，自新南向國家引進藍領勞工的思考模式，而是以雙向交流為目標，加強雙邊人才的終身成長規劃與環境配套。換言之，未來如何自新南向國家引進專技人才，[1]是新南向政策之重點工作，其內容自然包含僑外生來臺就學與就業政策。爰此，政府相關部會針對延攬這些國家學生來臺就讀，以及畢業後留臺工作或回去為當地臺商工作等，陸續推出多項計畫。

在推動「新南向政策」之前，政府為因應創新經濟時代的人才需求，以及國內少子化所引發之人口紅利減少現象，已多次調整僑外生留臺就業政策，放寬在臺僑外生畢業後留臺工作之限制，包括取消薪資門檻，改採「評點制」。雖然隨著政策調整，來臺就業之僑外生人數，以及留臺工作人數都明顯增加，但留臺工作之平均薪資也大幅下降，而這是否表示留臺工作之僑外生人力素質與工作專業度也越來越低，自然成為社會各界關注的焦點。尤其在國內青年低薪問題遲遲無法解決之際，上述「量增而薪降」的現象，更加深部分專家學者與勞工團體對僑外生留臺就業政策之疑慮。

為化解國人疑慮，並使來臺求學之僑外生能成為新南向政策之助力，本文將先說明我國僑外生留臺就業政策之演變，包含最近政府各部會配合新南向政策所推動之僑外生相關計畫；接著分析最近幾年新南向國家來臺就學與畢業後留臺就業之狀況，並據以檢視相關計畫之適當性。

貳、我國僑外生留臺就業政策之演變

長期以來，政府是將僑外生視同外籍人士，畢業後若要留臺工作，則必須符合4萬7,971元薪資門檻，而且如果是學士學位，尚須二年相關工作經驗。直到101年，為配合國內整體人口政策與攬才政策之調整，以及考量到政府既已花費大筆經費培育在臺讀書的僑外生（包含對各大學全面性的經費補助，以及提供僑外生各類獎學金），則應發揮「先育才，後留才」的政策效應，遂將僑外生留臺工作薪資門檻降為3萬7,619元，希望藉此使更多僑外生可以留臺工作。103年進一步改採「評點配額制」，亦即採計學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長以及配合政府產業政策等多元審核標準，核發留臺工作許可。如表一所列，在評點制下，跨過薪資門檻不再是僑外生畢業後留臺工作之必要條件，如果別的項目點數夠高，合計點數超過70點，縱使其受聘薪資低於3萬1,520元，仍可以留臺工作。

不論是降低薪資門檻或採評點制，都只是使原本就有意願留臺工作之僑外生不會因為薪資門檻而受阻，這種被動式的放寬資格限制，未必能使來臺就學與留臺就業之僑外生人數大幅增加。有鑑於「新南向政策」成功的關鍵在於突破新南向人才短缺的瓶頸，故政府除在資格限制上繼續採評點制之外，對於如何吸引新南向國家學生來臺就學與畢業後留臺就業，教育部與僑委會陸續推出下列計畫：

教育部推動之計畫

（一）培育新南向國家青年學子的專業、實作及華語能力

為掌握該區域國家「產業人才」及「教育市場」需求，提供包含專業技術師資短期訓練、外國青年期技術訓練及產學合作專班等客製化的專業培訓。辦理新南向外國學生產學合作專班(學位班)、青年短期技術訓練班(非學位班)、培訓新南向專業技術師資短期訓練班(非學位班)、補助國內學校海外開辦先修銜接教育課程(含語言、基礎學科、技能訓練)、辦理夏日學校、針對新南向國家政府或學校開設高階管理人才專班。

表一　聘僱在臺畢業僑外生工作評點表

評點項目	內容及等級	配點
1. 學歷	博士學位 碩士學位 學士學位	30 20 10
2. 聘僱薪資	每月平均新臺幣47,971元及以上 每月平均新臺幣40,000元～47,970元 每月平均新臺幣35,000元～39,999元 每月平均新臺幣31,520元～34,999元	40 30 20 10
3. 工作經驗	2年及以上 1年以上未滿2年	20 10
4. 具擔任該職務資格	具有企業所需各該職務特殊專長能力者	20
5. 我國語言	經華語文能力檢定達「流利」等級以上 經華語文能力檢定達「高階」等級 經華語文能力檢定達「進階」等級	30 25 20
6. 多國語言	具有華語以外之2項及以上他國語言能力 具有華語以外之1項他國語言能力	20 10
7. 他國成長經驗	具有於他國連續居留6年以上之成長經歷	10
8. 配合政府政策	配合政府產業發展相關政策之企業受僱者	20
合格點數：70點		

資料來源：勞動部勞動力發展署

1. 新南向區域包含東協十國(印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、新加坡、汶萊、柬埔寨、寮國、緬甸及越南)、南亞六國(印度、巴基斯坦、孟加拉、斯里蘭卡、尼泊爾及不丹)及紐澳兩國。

（二）擴大吸引新南向國家優秀青年學子來臺留學或研習

整合及擴增教育部臺灣獎學金、華語文獎學金、短期研究獎學金、雙邊官方獎學金、陽光南方獎學金及TEEP獎學金(實習)，吸引各國指標性優秀青年學子來臺留學或研修。倍增優秀(菁英)僑生獎學金、補助大學校院設置研究所優秀僑生獎學金、增加清寒僑生助學金。

僑委會推動之計畫

（一）協助臺商媒合僑生人才

由於僑生對於前往東南亞投資臺商企業是重要助手與推手；僑委會持續辦理就業媒合活動，提供僑生就業發展機會，為臺商布局東南亞市場媒合僑生人才。

（二）提供僑生海外實習機會

與亞洲臺灣商會聯合總會合作，由海外臺商提供來臺升學僑生及新住民第二代於暑假期間前往當地臺商企業實習，培育所需人才，創造雙贏。

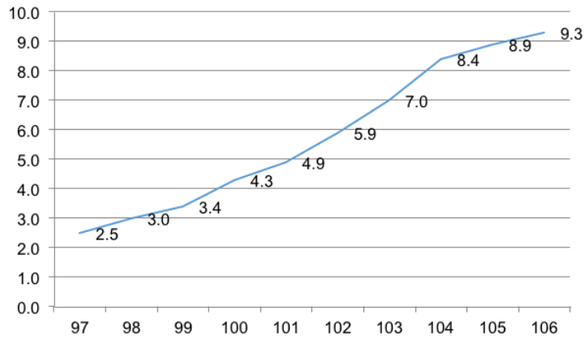
（三）培育新南向僑生人才

面對東南亞各國經濟轉型發展，前往投資之臺商或語言不通，或不熟悉當地政經文化及相關法令，有賴熟稔當地環境並具語言優勢之畢業僑生協助，尤其殷切需求技職教育人才，僑委會推動技職僑生升學方案，鼓勵僑生來臺就讀高職建教專班，培育潛力人才。

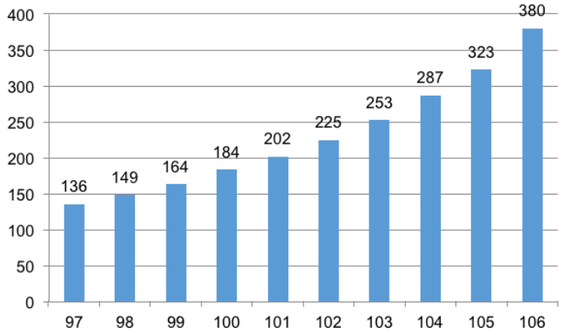
由上述計畫內容可知，為了配合新南向政策，未來我國僑外生就業政策目標將趨向多元。除為國內企業培育人才之外，也要為新南向國家境內臺商培訓人才。針對這二個目標所需考量因素不同，例如為達成前項目標而增加僑外生畢業後留臺工作人數時，必須考量是否會影響國內青年薪資與就業機會；反觀在落實為海外臺商培訓人才的目標時，就無需有類似考量。因此，未來在設計相關計畫時也應該加以分流。

參、僑外生來臺求學與畢業後留臺工作狀況

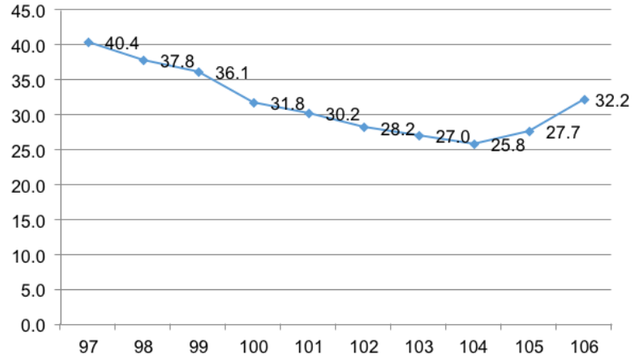
受到實施評點制度與推動上述各項計畫之影響，來臺就學之僑外生明顯增加。根據教育部統計，來臺讀書之僑外生人數與占比皆逐年遞增，106年度大專校院境外學生人數合計11萬7,970人，占大專校院在學學生總人數比例為9.3%，較105年增加0.4%(見圖1)。究其原因，除政府積極透過「精進在臺留學友善環境」及「強化留學臺灣優勢行銷」兩大主軸政策，擴大招收境外學生外(教育部，2018)，更積極推動新南向計畫，使得來自新南向區域之境外生大幅增加5,700人左右（見圖2）。近二年來更適時填補中國大陸減少之學生人數，使其占境外學生比例也明顯增加，106年度新南向區域學生占境外學生總數32.2%(見圖3)。



▲ 圖1 近10年我國大專校院境外學生人數占在學學生總人數比例
資料來源:教育部統計處



▲ 圖2、近10年新南向區域境外學生人數
資料來源:教育部統計處



▲ 圖3、近10年新南向區域境外學生人數占境外學生比重
資料來源:教育部統計處

若進一步細分其來源國，則以馬來西亞的人數最多，106年有1萬7,079人；其次依序為越南與印尼，分別有7,339人及6,453人，合計約占新南向區域學生總數之80%左右；泰國為2,125人排名第4。

在留臺就業人數方面，取消薪資門檻，改採評點制度確實使人數明顯增加。根據國發會整理的資料，「評點配額」機制實施前，僑外生畢業留臺工作人數1,238人；103年實施後每年留臺工作人數持續增加，到了106年1至9月底增加為2,324人，其中藉由「評點制」留臺工作者人數由103年477人，增加為1,768人。雖然如此，從「留才」的角度來看，實施評點制之後，留下來工作的僑外生是否為我國所需要的人才，則更值得重視。截至目前為止，國內並未針對此議題進

行嚴謹分析，而對外公開的統計資料亦十分有限。因此，本文僅能透過僑外生在臺就學的科系，以及留臺就業的薪資予以研判。

如表2所示，來臺修讀理工學門的僑外生人數，遠低於非理工學門。而在非理工學門中，修讀商業及管理學門人數最多，且呈現逐年遞增；其次為人文學門，其人數也是逐年增加。此外，修讀餐旅及民生服務學門的人數也明顯增加。由於這些學門所培育的人才並非國內當前產業發展所需，有些甚至已經供過於求，故縱使修讀這些學門的僑外生畢業後願意留下來工作，未必就是我國所需要的人才。另根據勞動部勞發署的統計，101年到104年僑外生在臺工作薪資中位數已從4萬8,000元降為3萬6,025元。由於人力素質與所從事工作之專業度是決定薪資水準之關鍵因素，故薪資下滑極可能反映留臺工作之僑外生人力素質與工作專業度也越來越低。

形成上述現象的原因，主要是國內大多數學校是為解決國內招生不足，或學校財務狀況惡化的問題而大量招收僑外生，故對於申請就讀之僑外生的素質與就讀科系自然不會控管。另一方面，過去政府在這方面也是採取自由放任的立場，並未想藉由相關政策措施來加以限制或引導。

未來隨著僑外生就業政策之多元化，由新南向國家來臺就學之僑外生不再侷限於一般留學管道，所就讀的也未必是一般大學課程。在這種情況下，政府更需要落實分流管理機制，除對於未來留臺就業之僑外生的人力素質嚴格把關之外，更應將一般大學課程與為海外臺商培訓人才所設立的課程清楚劃分，以避免產生道德風險，形成不公平現象。以僑委會海外青年技術訓練班（簡稱海青班）為例，其開設目的主要是培養海外華裔青年獲得實用知識與生產技能，發展農工商家政等事業，以促進當地繁榮。因此，海青班結業者依規定是不可留在臺灣就業。然而，有不少來就讀海青班的僑生要求結業後能與一般來臺留學的僑生取得相同學位證明，進而可以留臺工作。據了解，目前僑委會也順應此要求，積極與教育部磋商希望能發給海青班結業青年學位證書。由於海青班對學員的人力素質要求不若一般大學嚴格，課程內容也偏向基層技藝學習，如果授予學位證明，甚至允許其可以畢業僑外生身分留臺工作，不僅會降低留臺就業者之整體素質，對於循留學管道來臺就學之僑外生也不公平。

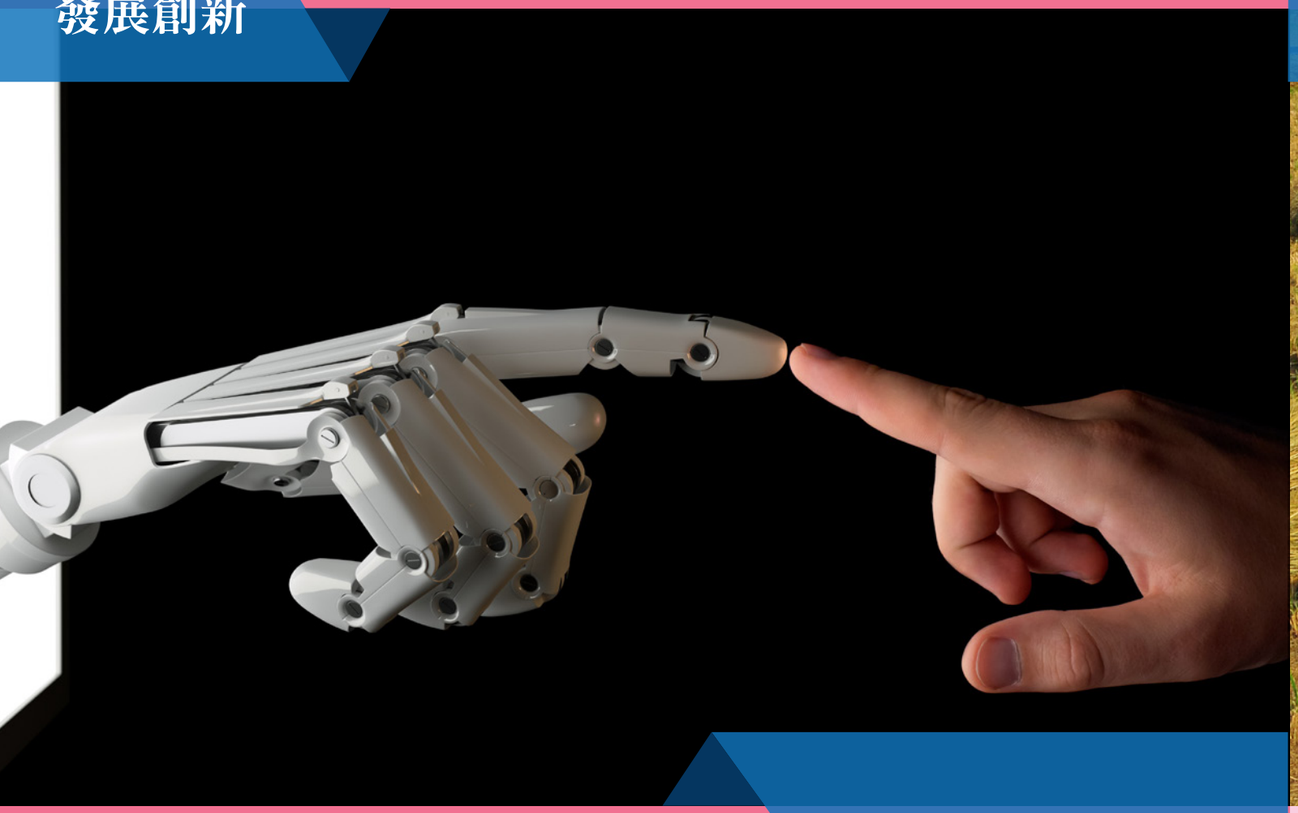
肆、結語

為配合「新南向政策」，政府已積極推動各項計畫，增加引進新南向國家僑外生來臺就學人數。為能善用這些僑外生，使其畢業後能成為我國產業發展所需人才，政府應就過去僑外生留臺就業之成效進行嚴謹評估，以做為政策調整之參考。此外，政府也應針對國內產業發展所需，對來臺就學之僑外生人力素質與就讀科系，以及畢業後留臺所從事的工作，加強控管與引導。再者，隨著僑外生就業政策之多元化，政府對基於不同政策目標所引進之僑外生，應採分流管理機制，以使政策資源有效配置，而不同管道所培育之人才也能適才適所。

表2、104學年度-106學年度僑外生修習學科類別-依僑生、外籍生與陸生分類

學門名稱	104學年度			105學年度			106學年度		
	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)
教育學門	931	560	106	1, 029	585	150	1, 033	351	172
藝術學門	1, 920	1, 097	837	2, 244	1, 220	1, 150	2, 648	1, 649	1, 413
人文學門（含語言學門）	2, 847	1, 516	752	3, 066	1, 716	896	3, 199	2, 147	937
社會及行為科學	1, 527	865	560	1, 564	947	651	1, 418	995	566
新聞學及圖書	1, 027	730	629	1, 122	775	756	930	582	565
商業及管理	2, 956	3, 914	1, 992	3, 188	4, 250	2, 276	3, 492	4, 978	2, 351
法律學門	210	48	181	201	49	203	187	50	204
生命科學學門	491	312	74	522	380	88	716	494	143
環境學門	18	32	5	21	45	6	40	101	13
物理化學	440	448	112	440	509	130	448	618	130
數學及統計學門	229	67	102	257	59	147	247	65	122
資訊通訊科技	628	312	207	654	345	267	1, 246	1, 107	520
工程及工業工程	2, 719	2, 923	1, 174	2, 958	3, 345	1, 361	2, 171	3, 395	996
製造及加工學門	166	73	38	162	100	43	171	101	45
建築及營建工程學門	331	156	434	325	157	497	688	502	675
農業學門	563	341	40	582	360	47	608	425	45
獸醫	113	49	16	132	59	15	154	65	16
醫藥衛生學門	2, 223	805	187	2, 423	1, 033	209	2, 270	1, 163	160
社會福利學門	442	68	78	479	77	86	477	109	96
餐旅及民生服務	1, 785	1, 427	256	2, 067	1, 709	307	2, 187	2, 124	247
運輸服務	214	45	28	232	61	33	237	101	34
其他	997	4	5	860	7	9	615	42	12

資料來源：整理自教育部統計處
註：港澳生統計包含於僑生中



勞動力
發展創新

● 社會經濟入口網 提供創新故事舞臺

社會經濟入口網
提供創新故事舞臺

程官駿/勞動力發展署助理研究員

為推動與民間合作發展社會經濟與推動社會創新相關任務，運用多元就業開發方案及培力就業計畫等工具，協助社會企業暨社會創新組織育成、培育相關人才，勞動部勞動力發展署建置「社會經濟入口網」揭露社會經濟與社會創新相關資訊，內容包括我國社會創新案例模式及發布勞動力發展署相關活動資訊等，頗獲讀者好評。

自2016年起，為拓展資訊範疇與吸引讀者閱讀性，「社會經濟入口網」開始邀請外部專家學者撰寫文章並搭配相關照片，藉由外部相關領域資源加強網站之廣度與深度，豐富相關社會創新資訊。自2017年起，更進一步以主題規劃稿件，包括「學術與實踐—臺南藝術大學建築藝術研究所城鄉思維與實踐組，畢業生實際投入鄉村或社區再生與創業案例專題」，以一系列社區營造為主題，描述透過專業和熱情完成社會創新的故事，介紹土溝農村美術館、善化國小等案例；「臺灣原住民族社會創新專題」，則鎖定與原住民族相關之社會創新團隊，及發展署輔導的多元就業開發方案及培力就業計畫執行單位。這些不同面向的多元角度，讓社會經濟入口網成為一個展現精彩故事的舞臺。

為推廣國際社會創新概念，曾任職於報社，現久居日本的專欄作家楊珮玲撰寫《「黃金年齡」社會大需求，風起雲湧---「社會企業」如何加速因應速度、深度與廣度---》，論述日本以社會創新方式處理老年化社會衍生的相關問題。日本早已進入高齡社會，高齡化速度也是全世界最快的國家。在十年內，日本每十人就有三人超過六十五歲。日本運用新科技針對高齡社會的創新方式值得借鏡，例如德島縣上勝町的「彩葉」事業(Irotori)，透過情報通信技術（ICT)，連結生產者、情報中心和地方農會，共有接單發送情報和市場最新需求，讓即使位於遙遠山中的企業都能建立遍及日本全國的銷售網，數年內營收倍增，讓高齡長者運用數位科技參與製造與經營，運用體力摘採葉子有益健康，運用數位科技處理訂單與配送則便於管理。高齡者有收入並樂在工作，身心愉快，整體的醫療費用大幅減少。此外，還利用神經傳導的輔助型行走器具，讓因病造成行動不便者重獲活動自由。為保護獨居高齡者的居住安全和因應緊急狀況，開發先進室內感應系統、或與電器連結的物聯網系統等，都是科技應用的案例。許多創新的實驗和實證計畫都由官方與民間共同合作，在各自獲取所需的情況下，同時創造商業模式並解決人口老化問題，值得借鏡。

從國際視野拉回國內，國立臺南藝術大學建築藝術研究所藉由獨特的「做中學」教學，擺脫一般課堂教學模式，深入農村社區與中小學校園，發展出另類的社區營造經驗。位於臺南北側後壁區的最北角土溝農村，經歷了南藝大師生投入十多年的社區營造，並在發展署「培力就業計畫」支持下，招募在地青年返鄉加入行列，透過參與計畫，除了找到創業方向，也在故鄉安居立業。同時土溝村的經驗給了學生很多信心，嶄新的社區營造形態擴散到其他社區。另一位南藝大學生在臺南善化國小推動公共藝術，與資源班教師合作，藉由藝術引導有學習障礙的學童成長，並說服校方留下工地組合屋，改造為藝術學習基地，命名為「沒有角學堂」，即為一個藝術與社區營造的成功案例。

從臺灣西岸的臺南土溝村，跨越中央山脈到了花蓮海邊原住民部落，創新的故事依舊精采。花蓮縣生態文化休閒創意產業永續發展協會帶領豐濱鄉大港口部落、新社鄉復興部落，以「聯合-共同成長-獨立運作（策略聯盟）」整合東海岸社區部落旅遊產業資源，期達到培育觀光休閒旅遊的人才並活絡部落經濟，透過加強環境教育場域、文化保存永續傳承、觀光淡季辦理企業外部訓練的新商機建立部落社區平臺，以邁向產業企業化經營目標，奠定在地永續穩定發展根基。協會更成立吉籟獵人學校，並向勞動部申請「培力就業計畫」，除定期進行內部人員訓練，養成種子教師，有效落實環境教育與族群文化的傳承，也會安排同仁參與外部培訓、諮詢輔導，或聘請專業講師前來授課。吉籟獵人學校除了教授原住民傳統打獵與生活技巧，還能讓遊客認識不同族群的文化，對同樣想為自己部落、社區盡份心力的人來說，也是分享寶貴經驗的啟蒙之鑰。

這些動人的故事，你可能沒有聽過，卻真實的在你我周遭發生，慣於從大眾媒體獲取資訊的你，一定要抽空來社會經濟入口網看看，或許會有意外之喜！

參考文獻

◆ 楊珮玲。《「黃金年齡」社會大需求，風起雲湧---「社會企業」如何加速因應速度、深度與廣度---》https://se.wda.gov.tw/Article/Details/54?articletype=6&menuid=15

◆ 陳婉箐。《不一樣的實習課——碩士生走進農村做社造》https://se.wda.gov.tw/Article/Details/129?menuid=16

◆ 李珮綺。《吉籟獵人學校，找回人與自然共生息的脈動 — 傳承原住民生活技能，推廣環境倫理教育》https://se.wda.gov.tw/Article/Details/135?articletype=6&menuid=15

相關議題投稿

● 性別工作平等法的執行爭議與處理策略

相關議題
投稿

性別工作平等法的執行爭議與處理策略

鄭瓊月/義守大學大傳系副教授

壹、前言

自性別工作平等法（以下簡稱性工法）實施以來，工商企業界的職場制度已經有了初步實施的成效。但是對於實施的精神，卻無法通盤的理解或思考。為了保障所有的求職者與受僱者不因其性別或性傾向受到職場上的差別待遇。性工法必須受到更多的關注。本文從性工法執法精神談起，並論述性工法的執行問題、爭議，最後提出化解爭議的可行策略。

貳、性別工作平等法的執法精神

一、性別工作平等法的立法源起

「性別工作平等法」的產生，受到國際與國內的兩大影響。以國際而言，乃受到「性別主流化」的思潮影響。所謂「性別主流化」（Gender mainstreaming）首見於1975年，由

聯合國婦女發展基金（UNIFEM）提出，直到1995年北京舉行的第四屆婦女大會中，才透過「北京行動綱領」（Beijing Platform for Action）的列入，成為促進性別平等的全球性策略（Woodward, 2003）。

以國內而言，2002年起，婦女團體注意到政府組織並沒有融入性別觀點，積極遊說政府，重視國際性別主流化的概念，終於在行政院下設立「性別平等委員會」。因此性別主流化成了一種政策方法，實施並監督著政治、經濟或社會各領域的法規與方案，從而使男女雙方受益均等，不再有不平等發生，最終目標是實現男女平等。性別工作平等法最重要的法律依據，來自於憲法第七條明定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」（法務部網站，2017）即男女在先天上即使有些不同，但法律之前人人平等，無分優劣，任何一個性別皆無權以不平等的方式對待另一個性別。「性別平等」意指在性別平等的基礎上免於歧視；「性別歧視」是指「基於性別、性別特質、性傾向所為而含有歧視之行為。」其中「歧視」就是針對個人或團體基於種族、階級、身體障礙、宗教、性別及性傾向等特質，施予負面的差異對待（McKay，1998）。

二、性別工作平等法的發展

在性別主流化的思潮下，政府將男女的性別議題放進了各個領域與層面中思

考，包括立法、政策以及方案上的評估與規劃。聯合國在1979年通過極為重要的婦女權利公約《消除對婦女一切形式歧視公約》（Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women,CEDAW）（UN，1979），以推動與婦女權利相關之平等、發展與和平精神。臺灣的「性別工作平等法」（勞動部網站，2016）終於2002年公布，並自2002年起施行，在就業與經濟方面，藉由工作機會的保障、母性角色的支持、建立相關配套措施來提升女性在職場上的性別角色地位，以達性別平權之目標。

參、性別工作平等法的執行問題

臺灣的「性別工作平等法」，對於包含三個範圍：1.性別歧視的禁止；2.性騷擾之防治；3.促進工作平等措施。筆者因為擔任就業歧視暨性別工作平等委員會之委員工作多年，整理了職場上有關性工法的執行問題，大抵有以下幾個範圍：

一、職場的性別歧視

1. 雇主與管理者的性別刻板化是違法的肇因

諸多的公司行號常以性別刻板化的觀點來招募員工。雖然性別工作平等法第7條規定「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」（勞動部網站，2016）但違法者仍屬不少。最重要是雇主或管理者對於性別的角色與性別期待的過度迷思。這種性別刻板化是觸犯「性工法」的主要肇因，但這是文化問題，僅以罰款方式尚無法根絕，更需要教育解決。

2. 間接的不利對待是一種隱性的玻璃天花板效應

歧視就是一種不平等的差別待遇，它包含直接與間接的不利對待。間接的不利對待，通常被隱藏在形式主義的合理性上。就是所謂的玻璃天花板效應（Glass Ceiling Effect），玻璃天花板是一種比喻，指的是設置一種無形的、人為的困難，以阻礙某些有資格的人在組織中上升到一定的職位。（Ann M. Morrison, Randall P. White, Ellen Van Velsor，1987)玻璃天花板效應基本上呈現了隱性職場的女性不平等議題，這層障礙甚至有時看不到其存在，因此人們以為它真的不存在。

3. 懷孕歧視夾帶其他非性別因素的混合動機

在職場上因為女性結婚了，而失去了諸多的競爭力，因為懷孕了更是失去工作的績效表現。雖然目前的性工法已經非常明確的制定職場對禁婚以及禁孕條款的處罰，但是仍然有諸多的灰色地帶，不知是起源於婚姻與懷孕，還是起源於工作的績效表現。當懷孕歧視夾帶在其他非性別因素的混合動機時，其實懷孕婦女在職場上就更加弱勢了。然而混合其他動機的懷孕歧視，樣貌多元，仍需依個案差異而有不同的事實判斷。

4. 同志之性傾向的結構性歧視問題

職場上同志尋找工作或者是升遷等，都是相對的弱勢者，性工法以及就業服務法（勞動部網站，2016）其實都有明白說明，雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇。性別的認同問題是一種內在化偏見，更讓性傾向的歧視具有結構性的因素存在。而這結構性因素是個綿密的社會價值系統，需要社會教育的方式來減低偏見，以落實性工法之尊重多元的精神。

二、職場的性騷擾

1. 雇主的「主動舉證」與「立即有效」之防治問題

性別工作平等法的開罰對象最主要為雇主，正是強調雇主必須對職場的性別平等之落實負起法律責任。尤其是雇用受僱人達三十人以上的公司。但雇主的責任範圍究竟有多大，將是爭議的問題所在。另外公司也必須負起舉證的責任，並做到立即有效的糾正與補救措施，才能免於被罰。而所謂的「立即有效」卻無法有明確的做法與界定。

2. 派遣事業單位與要派單位的「雇主責任」問題

目前臺灣有所謂的「非典型勞動」，也就是勞動人力的派遣。派遣勞工在「非法律上雇主」的要派單位，提供勞務若受到了性別歧視或者性騷擾時，應由派遣公司負起雇主責任，或是要派單位的雇主來負責；經常的產生問題。作為派遣勞工法律的雇主，派遣單位理當負起雇主之安全照顧義務。但根據2014年公布修正的性工法，已經明白修訂有關性別歧視、性騷擾防治、哺（集）乳時間及工作時間的調整等相關規範上，要派單位與派遣事業單位同負性工法所規範的雇主責任（勞動部網站，2014），此法修正公布，當能減少派遣事業單位與要派單位之雇主責任的推諉問題。

3. 員工對「敵意環境性騷擾」的「敢怒不敢言」問題

所謂的敵意環境性騷擾依據美國平等就業機會委員會於1980年所頒布之「性別歧視指導原則」，將性騷擾之類型區分為交換式性騷擾（quid pro quosexual harassment）、以及敵意環境性騷擾（hostile environment sexual-harassment）兩大類（EEOC，1980）。也就是性工法第12條的規範:「受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」（勞動部網站，2016）。雇主必須去除敵意性騷擾的工作環境。但在權力不對等的環境下，去除敵意環境，有時存著員工敢怒不敢言的困境。

4. 交換環境性騷擾的「利益交換」問題

所謂交換性騷擾為「雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考

績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件」（勞動部網站，2016）。交換性騷擾常混合各種動機，更有「利益交換」複雜的人際問題，處理起來相當棘手。

三、職場的促進工作平等措施

1. 促進性別工作平等措施的雇主規避問題

目前性工法的第14條到25條都是職場的促進性別工作平等措施。它包含著生理假、產假、安胎休養、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間、因育兒減少或調整工時、家庭照顧假以及托兒設施或措施等。然而對一些制度較不健全的公司，總是有辦法讓員工無法順利申請，也常使促進性別工作平等措施無法百分百落實、流於形式。

2. 各種平等措施與工作績效表現衝突的問題

最常見的育嬰假與復職的問題，是員工申訴雇主的主要議題。它會包裝於所謂的工作績效表現，包裝於業務量的緊縮以及工作專業性質的變更，而使得員工申請時產生卻步。

肆、性別工作平等法的執行爭議

臺灣自實施性別工作平等法以來，基本上職場上的性別平等觀念以及措施都受到了雇主的重視。但職場的性別歧視事件，卻沒有明顯的減少，以下筆者將針對職場上的性工法的執行，提出幾個爭議來探討。

一、懷孕歧視的判斷標準爭議

在性別歧視方面，以「懷孕歧視」存在最多爭議。爭議點通常在受僱者因懷孕身心不適所產生的工作績效不佳，而雇主僅以績效主義來給予較差之考評。或以不能勝任工作而解僱懷孕受僱者。這些混合了各種績效與偏見的案例，常使得企業與員工之間的訴訟不少。如何制定一個懷孕歧視的判斷標準，是減少爭議的解決辦法之一。然而懷孕歧視若存有其他混合動機，有時得視實際的案例發生狀況，加以釐清判斷，方可提升判斷的客觀性。

二、雇主知悉性騷擾情事所採取之「立即有效的糾正及補救措施」的認定爭議

雇主知悉性騷擾情事後，所採取的處置是否符合「立即有效的糾正及補救措施」，經常發生爭議。包含何謂「知悉」？何謂「立即」、「有效」、以及「糾正及補救措施」？在「知悉」的界定上，依據以前的勞委會在函釋中已經有所說明，所謂的「知

悉」應包含雇主「可得知悉」之情形在內，並不以申訴人須向雇主提出性騷擾申訴為限（勞委會，2010）。另外在「立即有效的糾正及補救措施」的認定問題，也存著各方說法不同的爭點。在案例的多元面貌中，常需要各方的資料證據，多角度對話溝通，來確定是否達成立即有效的糾正及補救措施。但對於雇主依法應提供友善的職場環境，是雇主應盡的防治責任。

三、育嬰留職停薪期滿後的申請復職爭議

留職停薪期滿申請復職，雇主除有第17條第一項各款所訂之情形，並經主管機關同意者外，不得拒絕受僱者的復職。所謂第17條第一項的內容如:1.歇業、虧損或業務緊縮者。2.雇主依法變更組織、解散或轉讓者。3.不可抗力暫停工作在一個月以上者。4.業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。而以上的四點就是爭議所在。諸多的企業無法同意育嬰留職停薪之女性員工的復職，常以「業務緊縮」或者「業務性質變更」為理由，卻又在不久後，徵求同性質的工作員工，抑或以「無適當工作可供安置」而終止雙方勞動契約。

伍、性別工作平等法的爭議處理之可行策略

一、懷孕歧視的判定可用行政指導方式由執法單位宣導

懷孕歧視的判定經常混合於各種非性別的因素之中，因而難以判定。雖然不用修法來制定判定標準，但卻可以由執法單位，以「政令宣導」方式來加強行政指導，以減少企業主或管理人員的違法現象。例如雇主是否提供懷孕員工的善意工作環境，是否在考評標準上更加的客觀具體等等。也許不用直接修改性工法，但仍然需要有一些工作準則交給執法單位作為判斷依據。

二、加強雇主對職場性騷擾的防治責任宣導，包含「立即有效的糾正及補救措施」

職場的性騷擾議題，不管如何的開罰，仍然每年案件不斷的成長；所以加強雇主對職場性騷擾的防治責任宣導，使雇主明白所謂的「立即有效糾正及補救措施」之實際的執行方法與程序，以減少費時費力的行政訴訟。所謂「立即有效的糾正及補救措施」，係指雇主在知悉性騷擾情事之後，應立即啟動性騷擾調查機制，調查結果若是性騷擾成立，即應對性騷擾行為人進行糾正，對受害人亦應採取適當的補救措施。糾正措施要有時效性，補救措施要有成效性，並預防類似情形再度發生（鄭津津，2016）

三、性工法之罰鍰，可依資本額的不同而有彈性區間的修訂策略

對於性工法的開罰上，雇主違反性工法的第七條至第十條、第十一條第一項、第二項者，將處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。對於很多資本額可能只有十萬元的小企業來說，是無法負荷的，尤其是一些小攤販或小吃店，就乾脆放棄經營了。這真是兩敗俱傷的場面，老闆關門大吉，員工也失去工作。所以有關罰鍰的部分，是否可以考量資本額的大小，而給予不同的罰鍰區間，讓企業主能承受得了罰鍰，並有能力改善性別不平等的相關措施，如此方能互利共生。

陸、結語

臺灣在性別主流化思潮的影響下，已經制定了性別工作平等法，也重視了性別平等在職場上的實施與成效。本文從性別工作平等法的立法精神談起，聚焦於職場的性工法執行問題，並探討職場性別平等實施的爭議。從這些爭議中，提出幾點化解爭議的可行策略：1.懷孕歧視的判定以行政指導方式由執法單位宣導；2.加強雇主對職場性騷擾的防治責任宣導，包含「立即有效的糾正及補救措施」；3.性工法之罰鍰，可依資本額的不同而有彈性區間的修訂策略。綜上，臺灣的性別工作平等，從執行問題與爭議的檢討中，當修正更適切的性別工作平等法，使臺灣的職場工作者，擁有平權互利，尊重多元並且卓越成長的友善環境。

參考文獻
◆ 法務部網站（2017） 有關中華民國憲法 引自http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx教育部（2017）性別平等全球資訊網---引自 https://www.gender.edu.tw/web/
◆ 勞動部網站（2016）勞動法令查詢系統---性別工作平等法 引自https://laws.mol.gov.tw/index.aspx
◆ 勞動部網站（2016）勞動法令查詢系統---就業服務法 引自https://laws.mol.gov.tw/index.aspx
◆ 勞動部網站（2014）勞動法令查詢系統---法規沿革---性別工作平等法103年修正條文 引自 https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT07.aspx
◆ 行政院勞委會（2010）勞工委員會在中華民國99年3月11日勞動三字第 0990064489 號函.--引自勞動部勞動法令查詢系統-法規沿革https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT07
◆ 鄭津津（2016）性別工作平等法逐條釋義 臺北:五南出版社
◆ Ann M. Morrison, Randall P. White, Ellen Van Velsor(1987). Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations? Addison-Wesley Publishing Company
◆ Equal Employment Opportunity Commission（1980）Guidelines on discrimination because of sex ，引自 https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2011-title29-vol4/xml/
◆ Jussim, L. and Harber, KD (2005) "Teacher Expectations and Self-Fulfilling Prophecies: Knows and Unknowns, Resolved and Unresolved Controversies." Personality and Social Psychology Review, 9(2), 131-155.
◆ McKay(1998). The Women and War Reader. Edited by Lois Ann Lorentzen，Jennifer E. Turpin.
◆ Taylor, Viviene (1999) Gender mainstreaming in development planning. London, Commonwealth Secretariat
◆ UN（1979） Convention on the Elimination of AllForms of Discrimination Against Women, 引自 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
◆ Woodward,A（2003）European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy ， Review of Policy Research， 20（1），65 - 88。

就業安全

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR
地址/ 242新北市新莊區中平路439號南棟4樓
電話/ 02-8995-6000
網址/ www.wda.gov.tw

ISSN 2070-2833
9 772070 283003
GPN: 2009102107 定價：220元