參賽編號：1902

總目錄

內容摘要……2
第一步驟……3
第二步驟……5
第三步驟……7
第四步驟……9

子目錄

一、憲法意見表……12
二、相關新聞報導……14
三、政府文件……21
四、民間相關平台……23
五、政府相關計畫……26
六、我方政策平台架構……28
(一)EWS 職場經驗教育平台運作流程圖
(二)EWS 職場經驗教育平台優缺點分析表格
七、問卷調查與訪談結果……29
(一)問卷調查……29
(二)訪談結果……36
八、企業實習交流分享會……51
九、執行平台之責任配置單位……62
十、尋求公家及民間支持之訪談……63
十一、EWS 職場經驗教育平台說帖……64
(一)提案說帖……64
(二)說帖投遞記錄……66
十二、階段性目標計畫……70
十三、參考資料……71

「為自己的整合學習提案」－EWS 職場經驗教育平台：內容摘要

第一步驟

1. 說明選定的問題及公民應關心之理由

探究現行教育體制下的問題，發現大學教育無法在學生進入企業之前落實職涯探索的責任，導致新鮮人的就業問題。如何讓大學生順利的確立未來職涯方向，改善現行產學資訊落差，即為我方欲解決之問題。

2. 我方問卷調查：

根據我方針對我國大學生之問卷調查顯示，將近 69%之大學生面對未來工作及生涯選擇存在迷茫及不確定感，但因現行職涯資訊欠缺針對產學資訊整合之平台，導致大學生對未來選擇工作時仍感到迷惘。

第二步驟

1. 民間產學資訊平台

Be a Giver、1111 人力銀行、iOH 及 Goodjob 等民間職場資訊分享平台皆是透過在職分享者傳達職場經驗，以利學生或求職者了解職場狀況。惟其通病即資訊大多雖提供完整，但欠缺互動性或完善統整，使需求者無法與分享者互動交流。

2. 政府部門相關計畫

勞動部提供青年就業旗艦計畫、雙軌訓練旗艦計畫等職涯接軌方案，惟職場實習多為基礎工作，缺乏專業能力之運用，較難從旁協助學生選擇其志向。

第三步驟

秉持「Experience Worth Sharing」的想法，我方欲成立「EWS 職場經驗教育平台」，並將核心業務分為「分享者招募」、「線上影音工作經驗分享」以及「線下互動交流媒合」三大部分。我方招募「有熱忱分享工作經驗的人」，使其透過錄製影片讓資訊在本平台流通，亦媒合分享者與大學生，建立線下意見交流。我方藉由融合民間產學平台之作法，補足各自運作時之不足，以此縮短產學資訊落差。

第四步驟

1. 提出行動方案

考量到平台架設成本，我方決定從「線下互動交流媒合」開始執行，盼未來可由勞動部主導運作，並由教育部凝聚各大學加入。其後，我方尋求民間團體與相關人士之支持，個別訪談並請教對於我方政策的評價與建議，亦向教育部部長民意信箱、行政院勞動部民意信箱、臺南市市長信箱投遞說帖，望能獲其支持。

2. 計畫目標

我方短期目標係先從身邊做起，從自身學校推廣及測試。熟悉教育平台的經營與線下活動的運作模式後，以校系為單位推廣，舉辦生涯輔導活動，並建置平台以落實線上影音工作經驗分享及線下互動交流媒合之實施。最後透過教育部獎勵各校畢業生分享經驗，建立畢業生職涯發展網絡，取得相關資訊以利在教育上發展創新教學方法並推廣至全國。

第一步驟：說明問題

一、說明選定的問題

(一)研究問題

在 1994 年教改聯盟提出廣設大學後，大學端人流供過於求導致大學學歷廉價化，使得大學生取得大學學歷時，仍對未來工作充滿迷惘與焦慮[1]，進而衍生出台灣的高等教育危機。根據 yes123 求職網「新鮮人待業痛苦與開心上工調查[2]」，有 37.2%新鮮人透露在求職時「沒有任何方向感」，主要原因為新鮮人對志向感到不明確。

在新鮮人迷惘的同時，企業端亦缺乏適合的人才，根據 1111 人力銀行「2016 新鮮人就業追蹤調查[3]，平均每五人就會有一人因工作內容不如預期而選擇離職，主因在於新鮮人生涯志向與興趣不符合工作內容。進一步探究現行教育體制下的問題，會發現大學教育無法在學生進入企業之前落實職涯探索的責任，才會導致新鮮人就業的產學問題持續存在。故此，如何讓大學生可以順利的確立未來職涯方向，改善現行的產學資訊落差，即為我方欲解決之問題。

(二)問題之嚴重性、普遍性及公眾性

根據董氏基金會調查結果指出，有高達 35.8%的大學生認為「未來生涯發展」是憂鬱情緒之主要壓力來源[4]。而依據臺北市就業服務處青年職涯發展中心問卷調查結果分析[5]，19-24 歲的青年對於「缺乏自我方向」的比率高達 53.9%，其中關鍵原因即為現行教育無法幫助學生對於職場及實務進行了解，亦缺乏相關的資源及管道，導致學生在接受高等教育的同時，不知如何面對即將踏入的職場。

而根據《今周刊》與波仕特網路市調公司調查[6]，十八至二十九歲的上班族有高達 45%的比率，第一份正職時間不超過一年。台灣經濟研究院助理研究員方俊德對此表示，年輕世代之家庭經濟多半較為寬裕，不太會有畢業後必須立刻分擔家計的情況，也因此對「工作是否符合興趣」更加重視，一旦認為工作內容不是自己想要的，就容易萌生轉職念頭。由此可知，除青年感到迷惘外，產業界亦無法找到穩定且適當的人才，兩者構成台灣現行嚴重的產學銜接問題。

二、公民應關心並參與的理由

《天下》對於「大學生準備度」的調查中便發現，高達將近九成的學生對於未來的職場競爭感到焦慮。根據勞動部調查「新鮮人對於職場感到焦慮狀況[7]」也顯示，前兩名依序為「不知道自己適合什麼工作」(56.78%)、「擔心能力不足以應付工作所需」(50.28%)。而對於現行產業的不熟悉，進而影響對未來目標方向所產生的焦慮，依照青年職涯發展中心問卷調查結果，「對於產業現況不瞭解」的比例在 19-24 歲的

---

[1]台灣教育怎麼辦。檢自 https://reurl.cc/pp2Qd (Apr.25, 2019)
[2]關鍵評論，調查：逾六成新鮮人失業。檢自 https://reurl.cc/3kWdR (Apr.25, 2019)
[3]1111 人力銀行，2016 新鮮人就業追蹤調查。檢自 https://reurl.cc/NOEQ5 (May.01, 2019)
[4]〈05.01 向親友開口，求助就有希望〉。檢自 https://reurl.cc/Z2gYQ (Apr.25, 2019)
[5]臺北青年職涯發展中心，問卷調查結果分析。檢自 https://reurl.cc/0mGY6 (Apr. 25, 2019)
[6]今周刊，要新鮮人做好做滿 企業人資如何出招？。檢自 https://reurl.cc/QNOE0 (May.01, 2019)
[7] 2017 新鮮人職場焦慮感大調查。檢自 https://reurl.cc/kp2mG (Apr. 17, 2019)

青年中有 37.73%。故此，政府應與大學端及公民密切討論修正，針對職涯接軌縮小產學資訊落差，避免大學生長期處於志向迷惘之困境，此為公民應關心之理由。

三、目前處理此問題之相關法律或政策，及政府單位實際處理的情況

(一)相關之法律及政策

為協助大學建立自我定位及發展特色，於頂大計畫廢除後，教育部推行「高等教育深耕計畫[8]」，鼓勵各校針對社會趨勢及產業需求，進行教學方法之創新。除注重學生就業面需求外，亦配合政府核心產業政策，開發課程或建構實驗室，使學生在就學期間即與社會與產業接軌，具備職場認知及面對問題解決之能力。另外，勞動部勞動力發展署亦推行「雙軌訓練旗艦計畫[9]」，使學生不但可以學習理論課程，亦增加實務經驗，降低學生對產學資訊的落差。

(二)上述法律及政策之解決力

根據「高等教育深耕計畫」，各校計畫目標皆有載明應增進產學銜接，惟實際上各大學少有實施，以南華大學為例，其僅鼓勵師生進行產學研發，並對成功申請專利之案件給予補助；東海大學則於 2018 年，僅前往聯合報大樓及博物館兩處進行職涯參訪活動。上述各校實施之方案，皆不足以解決產學銜接之問題，導致大學生對於未來志向仍感到迷惘。

四、國內外類似問題的現況，及公民參與行動的論點與立場

(一)國外針對產學資訊落差之作法

2007 年發跡於美國的 Glassdoor[10]，該網站主要有四大功能，分別是找工作、看公司資訊、查詢職務內容與薪水以及面試心得。只要輸入目標公司及所在地區，即可查看由受雇方匿名評價該公司職務之優缺點與推薦程度。而根據聯邦勞工部 2019 年發表的 3 月就業數據，美國單月新增 19 萬 6000 個工作機會，但實際上市場還有 100 萬個工作空缺。「紐約時報」報導指出，造成這個現象的原因，是由於當前全美就業市場所需的人才，與求職者所具備的工作技能間有不小落差[11]。

(二)我方相關問卷調查[12]

根據我方問卷調查，將近 69%之大學生面對未來工作及生涯選擇存在迷茫及不確定感，且超過半數大學生對此感到非常困擾。而僅有 13%之大學生曾深入了解「協助產學銜接」之相關資源，真正使用過該資源之大學生也只有 6%。故根據問卷調查結果，將近 86%之大學生有取得產學銜接資訊的需求，但因現行職涯資訊過於分散，欠缺針對產學資訊之整合平台，導致其對未來選擇工作感到相當迷惘。

---

[8]高等深耕教育計劃(核定版)。檢自 https://reurl.cc/9WqM8 (Apr. 17, 2019)
[9]台灣雙軌訓練。檢自 https://www.dual.nat.gov.tw/index.do (Apr. 22, 2019)
[10]Wilipedia，Glassdoor。檢自 https://en.wikipedia.org/wiki/Glassdoor (Apr. 17, 2019)
[11]聯合新聞網，美國其實還有百萬工作找不到人。檢自 https://reurl.cc/xe621 (Apr. 30, 2019)
[12]問卷調查，詳見附錄七(一)

第二步驟：研究各項可行政策[13]

<table>
<tr><th colspan="3">民間產學資訊平台</th></tr>
<tr><th>解決問題的各項政策及內容[14]</th><th>政策利弊</th><th>支持與反對方</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Be a Giver
104 希望基金會號召各行業前輩挺身當 Giver，對後進 Taker 傳承專業技藝與人生態度。</td><td>利：媒合需求與供給雙方，以達成效益最大化之功效。</td><td rowspan="2">贊成：有意願分享個人經驗，並傳承予他人者；有獲取他人引領或指導之需求者。</td></tr>
<tr><td>弊：平台使用方法並不明確，無法讓使用者明確了解該如何使用平台上資源。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1111 人力銀行 工作甘苦談
工作甘苦談收集各行各業數千位前輩的工作心得，幫助新人快速成長並做好心理準備、汲取前人的智慧，工作上必然能夠少走很多冤枉路，迎接職涯挑戰。</td><td>利：完整描述工作內容與經驗分享，可幫助學生了解工作實際會遇到的任何狀況。</td><td>贊成：希望可讓職場新人少走一些冤枉路之職場分享者</td></tr>
<tr><td>弊：僅有單方面的資訊分享，缺乏與分享者繼續交流問答的機會。</td><td>反對：擔心受到偏頗工作心得影響的產業主</td></tr>
<tr><td rowspan="2">iOH 開放個人經驗平台-工作講座
平台邀請在職者當經驗分享者，錄製分享影片給欲了解職場相關資訊者，講者可以分享工作內容、性質及方式、專業技能以及學經歷。</td><td>利：透過影片分享，需求者可接收完整職場相關資訊。</td><td rowspan="2">贊成：欲透過影片分享多了解職場真實面貌之求職學生</td></tr>
<tr><td>弊：此平台之分享內容，主要針對高中升大學之經歷，分享職場相關影片較少。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Goodjob 職場透明化運動
平台成立之緣起是因發現台灣求職資訊不透明，因此邀請有經驗的人於此平台上匿名分享工作心得及其他重要資訊，譬如公司的工時資訊、管理制度，團隊氣氛……等等。</td><td>利：分享資訊多元，且可針對公司進一步做內部制度及氣氛之分享，可讓需求者獲得廣且深的職場資訊。</td><td>贊成：欲獲得針對某一間公司之工作內部詳細資訊的需求者</td></tr>
<tr><td>弊：先分享自身經驗才能觀看別人的完整資訊，將使無經驗的人無法使用此資源。</td><td>反對：無任何工作經驗，而無法使用該平台之需求者</td></tr>
<tr><td colspan="3">綜上所述，民間職場資訊分享平台皆是透過在職分享者傳達職場經驗，以利學生或求職者了解職場狀況。惟其通病，即資訊大多雖已提供完整，但欠缺互動性，需求者無法與分享者互動交流。此外，許多職場經驗分享缺乏完善的統整與論述架構，多數分享尚未經過整理與分類，不利於需求者找尋資訊。更甚者，此類平台的目標客群多以求職者或高中升大學為主體，而非僅針對大學生所設計之分享形式。</td></tr>
</table>

[13] 表格格式參考自 2016 年隊伍編號 1601 之第二步驟

[14] 民間相關平台，詳見附錄四

<table>
<tr><th colspan="3">政府部門相關計畫</th></tr>
<tr><th>解決問題的各項政策政策內容[15]</th><th>政策利弊</th><th>支持與反對方</th></tr>
<tr><td rowspan="2">勞動部補助大專校院就業學程計畫
針對在校生，引進業界專業師資及企業職場體驗等資源，為提升大專生之就業知識，爰補助大專校院辦理實務導向之訓練課程，協助青年畢業後對職場有更明確的認知，遂可順利銜接職場。</td><td>利：大學生在校期間即可接收職場第一線資源，對於後續就業頗有助益。</td><td>贊成：符合計畫規定十大訓練領域，欲了解實務運作之學生</td></tr>
<tr><td>弊：僅針對十大領域涵蓋科系範圍有限，須透過申請補助單位甄選，並非所有人皆能參與。</td><td>反對：未在計畫範圍之領域，且欲了解就業知識之需求者</td></tr>
<tr><td rowspan="2">勞動部青年就業旗艦計畫
結合事業單位提供工作崗位供青年參訓，協助青年瞭解職場所需實務操作及技能運用，並在過程中建立對產業之見解。</td><td>利：提供青年了解職場，也讓雇主從中挑選人才。</td><td>贊成：欲提早認識職場之青年求職者</td></tr>
<tr><td>弊：此計畫可能使合作事業單位徵到不適合之人選，而浪費栽培資源。</td><td>反對：擔心栽培成本高於利益之雇主</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教育部青發署
大專校院推動職涯輔導補助計畫
為協助大專校院學生職涯發展，補助學校結合內外部資源，規劃多樣性職涯輔導及發展計畫，促進青年儘早找到未來發展職志。</td><td>利：補助學校開設職涯輔導相關課程與活動，協助學生職涯發展。</td><td>贊成：欲輔導學生了解未來職涯資訊之校方單位</td></tr>
<tr><td>弊：此計畫之補助以校內系所（院）為單位，非單一學生可使用之資源。</td><td>反對：未參與計畫之校內系所（院）之學生</td></tr>
<tr><td rowspan="2">勞動部雙軌訓練旗艦計畫
勞動部為整合事業單位及技職體系資源，及培訓契合企業需求之專業技術人力，學生每週分別至學校學習與企業實習，可學習理論課程且增加實務經驗，降低學校教育與職場技能之落差。</td><td>利：同時進行學校教育及職場實習，可降低產學資訊之落差。</td><td>贊成：有提升職場力需求，及想了解職場資訊之求職者</td></tr>
<tr><td>弊：招生職類有限，且曾有學生陳情變相廉價勞工之情況[16]。</td><td>反對：未在計畫範圍之領域，但有意願雙軌訓練之需求者</td></tr>
<tr><td colspan="3">綜上所述，可發現勞動部所提供之職涯接軌方案，多以學生在學期間之職場實習，能有效降低產學資訊落差。但此類型計畫較常見缺點為職場訓練提供之領域有限，無法使各科系皆參與其計畫，且礙於部分職場學習從事多為基礎工作，缺乏專業能力之運用，較難從旁協助學生選擇其興趣與志向。</td></tr>
</table>

[15] 政府相關計畫，詳見附錄五

[16] 自由時報，雙軌訓練旗艦計畫變相「廉價勞工」。檢自 https://reurl.cc/om4QD (May.01, 2019)

第三步驟：提出我方之解決方案

針對產學資訊落差問題，我方決定運用「經驗分享」的力量，整合「產業經驗」的相關資訊，讓大學生在大學教育中，能對迷茫的未來志向與求職選擇更有方向，因此我方欲成立「EWS 職場經驗教育平台」，並秉持「**Experience Worth Sharing**」的想法，期望聚集已經踏入社會並有熱忱分享工作經驗的人，透過錄製職場經驗分享影片，搭配直播問答活動以及線下的實際面對面交流，**讓每個在職場工作的人，都能成為大學生的職涯探索導師**。關於我方平台運作流程如下：

1. **「EWS 職場經驗教育平台」運作流程**[17]

本平台的核心業務以「工作經驗分享」為主軸，並分為三大部分，分別為「分享者招募」、「線上影音工作經驗分享」以及「線下互動交流媒合」。

（1）分享者招募

本平台運作之首要工作為招募「有熱忱分享工作經驗的人」。首先我方搜集大學生對於生涯發展有哪些特別想了解的產業或資訊，並透過線上邀約以及招募表單，來尋找該相關領域的職場經驗分享者。分享者的首要找尋對象則為「踏入職場之學長姐」以及「有人才需求的企業」，前者能以接近大學生的角度，提供關於「職涯選擇」的相關建議與看法；後者則相當了解產業需求，能清楚地告知大學生「應充實的能力」。而分享者的資格衡量方式，則需繳交相關履歷以判斷其職場豐富度，並可附上相關能力的檢定證明，以利平台篩選分享者之資格。

（2）線上影音工作經驗分享

經過招募後，本平台以具備實務經驗的社會人士為經驗分享的主講人，並透過錄製影片讓資訊在本平台上流通。分享者需製作簡報來搭配分享內容，而本平台會在錄製影片前給予錄製內容的編輯協助，需要分享的主要資訊包括：

- 分享者自我介紹（學歷、職涯背景、成就）
- 分享者工作內容介紹（產業介紹、公司介紹、職位介紹）
- 印象深刻的工作經驗（實務經驗、工作感想）
- 應徵該工作機會的建議（應徵秘訣、應具備能力、推薦教學資源）

分享者在影片錄製結束後，須將簡報連同影音檔傳送予本平台，並由本平台協助剪接內容，在確認是否為分享者原意後，進行上架。而同時也會針對影片架設問答區，以利求職問題的搜集整理，並在分享者可行的時段提供「影音直播交流」，讓分享者可針對問題給予更詳細的解答。

（3）線下互動交流媒合

本平台媒合分享者與大學生建立線下意見交流、教學互動以及經驗傳承。進行方式分別為「EWS 平台主辦之交流活動」及「個別邀約交流」，詳述如下：

[17] EWS 職場經驗教育平台運作流程圖，詳見附錄六(一)

為讓分享者與大學生實際交流互動，在「EWS 平台主辦之交流活動」中，以「學校」為單位舉辦職場經驗分享會，並以此吸引「畢業學長姐」返校與學弟妹們互動，透過講座或論壇形式來讓分享者能表達更多自身職場經驗。此外，分享者與大學生間的大量互動問答亦期許能替每間大學建立各校系的「人脈互動社群」，讓職場經驗的分享形式能延伸到未來每一屆畢業生。

而針對「個別邀約交流」有意願參與的分享者，本平台搜集分享者可交流名額與線下互動時間，大學生進入平台並完成基本身份認證後，依據自身狀況選擇其感興趣之分享者，但選擇限制係同一時段不得預約兩位以上分享者，且在特定期間內有預約次數之限制，以確保平台資源平均分配，達成維繫平台資源公平分享之理念。

2. 何以認為這是最好的政策

我方欲改善現行產學資訊落差，列出「民間產學資訊平台」及「政府部門相關計畫」兩大類解決政策，惟欲達到行動目的，其制度仍存在些許不足，說明如下：

1. 我國民間產學資訊平台眾多，惟其各自性質不同，服務的主體與功能亦有所差異。例如：「1111 人力銀行－工作甘苦談」僅有單方面資訊分享，欠缺互動性；「iOH 開放個人經驗平台」雖有線下直播交流，但其主要以大學校系為題材；「Be a Giver」平台使用方法不明確，且似有運作停擺之情形。
2. 我國「Goodjob 職場透明化運動」以及美國「Glassdoor Job Search 平台」，使用前皆需分享自身工作經驗，才能進一步查看產業相關資訊，無法滿足無任何工作經歷之大學生與剛踏入社會之新鮮人。我方所欲建立之平台，並無設立進入門檻，適合大學生在學期間搜尋使用。
3. 多數政府相關計畫涵蓋科系有限，排除在外但有意願參與之其他領域大學生，無法獲得資源。勞動部雙軌訓練旗艦計畫曾傳出大學生變相為廉價勞工，有違政府計劃本旨，於提供大學生職場資訊及協助職涯選擇並無實益。

我方概念係結合「iOH 開放個人經驗平台」與「Be a Giver」之運作理念：以招募分享者為手段，產出職場經驗分享影片，並透過線下媒合交流，促進分享者與大學生之互動。我方鎖定迷惘之大學生為主體，藉由融合民間產學平台之作法，補足各自運作時之不足，期以弭平產學資訊落差。故拙見以為此係解決問題的最佳政策。

3. 「EWS 職場經驗教育平台」優缺點分析[18]

在線上影音工作經驗分享上，大學生可針對自身興趣彈性觀看，並透過線上直播問答即時獲取想知道的職場資訊，企業端亦可藉此推廣自身公司職缺，惟招募分享者沒有實質酬勞作為誘因，且在網路公開資訊恐涉隱私安全。在線下互動交流媒合上，企業端可透過實際交流網羅所需人才，但線下活動的舉辦需考量經費成本，且「個別邀約交流」有人身安全的考量疑慮。

[18] EWS 職場經驗教育平台優缺點分析表格，詳見附錄六(二)

第四步驟：提出行動方案

1. 詳細描述所提出行動方案，敘述如何獲得支持

（1）議題倡議

為奠定民意基礎，我方設計問卷調查[19]，八成大學生認同我方政策能給予實質幫助，故建立產學資訊平台有其必要性，而有近 80%大學生表示很有意願使用該平台。

考量平台架設成本，我方決定從「線下互動交流媒合」開始執行。先以本校大學生為目標客群，透過線上問卷調查[20]他們在「職涯探索」最為困惑的議題，進而舉辦「EWS 實習經驗分享會[21]」，邀請本校具備豐富實習經驗之學長姐擔任分享者。在會後意見回饋問卷顯示，分享者對活動滿意度為 6.6（滿分為 7），並表示很願意再次參與類似活動；參與者在活動滿意度則為滿分 7，表示獲取許多職場資訊，亦更清楚未來職涯。我方期許未來擁有足夠資金與分享者人脈後，落實平台設立，並與各校畢業生及各大企業合作，擴大職場影片的分享範圍，並納入更多領域的工作資訊。

（2）執行平台之責任配置單位[22]

我方所欲處理產學落差之問題，攸關大學教育層面以及產業就業層面兩面向。大學方應善盡職涯接軌的角色，而產業端也應在人才培育時提早介入，強化學生實作能力，這是學用兩端應並肩努力。惟須透過政府介入，協調產學雙方各自責任所在，並監督其運行。我方平台由勞動部主導運作，並由教育部凝聚各大學加入。

（3）尋求公家及民間支持

我方尋求民間團體與相關人士之支持，個別訪談並請教對於我方政策的評價與建議。分別為 OO 大學校長、iOH 開放個人經驗平台與教育部高教司副司長[23]。

a. 由於大學端為招募分享者之重要一方，故期待能獲取大學校長之看法，以利匯集畢業生之資訊。經訪談指出，OO 大學校長對我方政策抱持正向態度，惟建議結合一日實習，讓大學生體驗職場最辛苦的一天。
b. 我方政策係結合 iOH 開放個人經驗平台之概念，其在平台運作、招募流程及商業模式等，都有許多值得我方參考學習之處。經訪談指出，其質疑招募退休人員是否能因應產業潮流，於我方討論後，將政策調整成招募「經驗豐富之職場工作之人」為分享者。
c. 教育部在權力責任配置單位係不可或缺一環，須仰賴教育部的力量凝聚各大學，讓平台具備分享者得以運行，故尋求高教育司之支持。經訪談指出，副司長支持我方政策，並建議可將平台資訊提供予求職平台，增加附加價值。

[19] 問卷調查，詳見附錄七(一)
[20] 企業實習交流分享會，詳見附錄八
[21] 同前註
[22] 執行平台之責任配置單位，詳見附錄九
[23] 尋求公家及民間支持之訪談，詳見附錄十

最後為落實我方行動，藉由遊說立法委員之支持建構未來施行之可能性。根據立法院程序委員會組織規程第 5 條第 1 項第 5 款及第 8 款規定，我方將遊說負責審查教育部議案之教育及文化委員會，及審查勞動部議案之社會福利及衛生環境委員會的立法委員，並盼望其透過職權協助完善我方政策。

2. 製作說帖使專責單位願意採納

經由問卷及訪談發現，大學生普遍在步入職場前未有足夠資源或適當管道對於產業界進行了解，導致其對未來職涯發展陷入迷惘徬徨。因此我方為解決上述問題設計提出「EWS 職場經驗教育平台」的構想，並製作說帖[24]尋求各界支持。

3. 說明如何影響政府政策，納入行政措施，或推動立法

（1）解釋怎麼影響政府政策

我方平台整合產業經驗相關資訊，落實教育部「高教深耕計畫[25]」中學生就業面需求，使其在就學期間即與職場接軌等目標。另在線下經驗傳承，亦實踐教育部青年發展署「大專校院推動職涯輔導補助計畫[26]」之核心價值，協助青年建立對於職場的明確認知，促進青年找到未來發展職志。

我方以提案為訪談主題，得到高等教育司梁學政副司長之肯定與支持。並將說帖投遞至「教育部部長民意信箱」、「行政院勞動部民意信箱」以及「台南市市長信箱」陳情系統之教育類別[27]，盼作為對現行大學教育政策及社會新鮮人就業規劃的行政興革之建議，並期待中央與地方政府得給予我方提案支持或建議。

（2）階段性目標計畫[28]

	目標	執行過程	負責單位	資金來源
短期	從自身學校推廣及測試	建立校內人脈網，並實施平台最小可行性測試	EWS 初期團隊	自行籌措
中期	推廣至更多學校，建立線上網站平台	舉辦全台各校生涯發展活動及相關人脈，降低產學之間的迷思及偏差	EWS 初期團隊、各校系負責團隊	教育部青發署民間團體推動職涯發展補助計畫
長期	推廣到全國，廣設更多線下活動	推手至政府經營與資金的挹注，並進行教育計畫更新與企業產學媒合	勞動力發展署	勞動部發展署教育部高教深耕計畫

[24] 提案說帖，詳見附錄十一(一)

[25] 高等教育深耕計畫(核定版)，8-9 頁。檢自 https://reurl.cc/9WqM8 (Apr. 19, 2019)

[26] 青年職涯輔導資訊平台。檢自 https://mycareer.yda.gov.tw/index.php (Apr. 22, 2019)

[27] 說帖投遞紀錄，詳見附錄十一(二)

[28] 階段性目標計畫，詳見附錄十二

附錄

一、憲法意見表

為保障人民的權利，憲法與相關法律對政府的權力加以限制，以下的檢查表列出一系列憲法對政府行為所設為保障人權之最重要的限制。請用下列表格發展我方政策，擬定時必須不牴觸憲法對政府行為所設的限制。

1. 政府無權干涉宗教信仰的自由。我方政策有/無牴觸這點，理由如下： 查我方政策係以經驗分享為手段、整合產業資訊為目標而創建平台，內容無涉宗教信仰；且在「分享者招募」與「線下互動交流媒合」之身份審核上，未以其個人宗教信仰為篩選條件，亦無對特定宗教有特別優待或歧視，故我方政策並無牴觸此點。
2. 政府無權對人民以言論、書寫或以其他方式表達意見之自由加諸不合理或不公平的限制。我方政策有/無牴觸這點，理由如下： 我方政策係設立一經驗整合平台，供分享者表達其思想內容。惟在「線上影音工作分享」部分，本平台僅給予錄製內容的主要資訊提醒，並依分享架構進行剪輯，而後向分享者再度確認，避免曲解原意，以保障其言論自由，就此並無牴觸憲法之虞。
3. 政府無權在沒有依法組成法庭或者主管機關，進行正當法定程序前，即剝奪生命、自由或財產，我方政策有/無牴觸這點，理由如下： 我方政策僅提供經驗整合平台協助大學生參考，以利其選擇未來志向，並無涉及任何法定程序，亦無剝奪生命、自由或財產之虞，故無牴觸此點。
4. 政府無權在沒有正當理由的情況下，即侵犯人民隱私。我方政策有/無牴觸這點，理由如下： 關於本平台之性質，似有侵犯隱私之虞，詳述如下：參照釋字第 603 號解釋，個人自主控制個人資料之資訊隱私權，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。 由於本平台以經驗分享為主軸，分享者之背景經歷乃係精華所在，本平台會要求分享者提供，惟應徵者係自願揭露其個人資料，並可決定揭露在一定範圍內，以維護其資訊隱私權之保障。其後，分享者於交付其影音資料時，應同意其資訊公開於平台，我方亦會保障其資訊不會用於營利販賣等不法行為。故我方政策並無侵犯人民隱私之虞，無牴觸此點。

5. 政府無權依據人種、宗教、年齡、國籍或性別等因素，制訂對人民有不合理或不公平差別待遇之法律。我方政策有/無牴觸這點，理由如下：

查我方政策在「分享者招募」上，欲篩選出符合平台資格之分享者，端視其職場豐富度，不因人種、宗教、年齡、國籍或性別等因素，而有差別對待，符合憲法第七條所定之平等原則，故無牴觸此點。

6. 我方政策有/無牴觸其他憲法規定，理由如下：

於我方政策，分享者所提供之影音資訊屬著作權法第五條第七項規定之視聽著作。基於我方平台核心價值係提供整合之分享資訊，故在「線上影音工作分享」的部分，我方透過契約條款取得分享者著作財產權之讓與，著作權法第三十六條定有明文。綜上所陳，我方取得於平台向公眾傳達著作內容之公開播送權，並無侵害分享者之著作權。

二、相關新聞報導

(一)台灣教育評論月刊 高等教育深耕計畫之我思 黃琇屏 2018 (頁 8-12)

內文：2018 年，全國大專院校幾乎都獲得「高等教育深耕計畫」經費補助，計畫中明確說明 50%的經費要使用在教學和學生方面；但獲得補助的學校中，有多少比例的教師參與計畫？究竟是誰在執行計畫？目前多數學校由行政單位或兼任行政主管的教師來執行高教深耕計畫，是否能達成協助多數教師教學創新的目標，值得思考。此外，部份兼任行政主管的教師職務調動仍頻，對於計畫延續性產生困難。

摘要：該計畫具明文規定其 50%之經費應運用於學生及教學上，惟各學校經費之處理方式難以追蹤，無法確保各大專院校均合理運用該計畫之經費。

參考網址：http://www.ater.org.tw/journal/article/7-12/topic/03.pdf

(二)Glassdoor 2018

內文：Glassdoor launched its company ratings site in June 2008, as a site that "collects company reviews and real salaries from employees of large companies and displays them anonymously for all members to see," according to TechCrunch. The company then averaged the reported salaries, posting these averages alongside the reviews employees made of the management and culture of the companies they worked for—including some of the larger tech companies like Google and Yahoo. The site also allows the posting of office photographs and other company-relevant media.

摘要：該網站主要有四大功能，分別是找工作、看公司資訊、查詢職務內容及薪水、最後是面試之心得。只要輸入目標公司及所在地區，就能出現由受雇方匿名評價該公司職務之優缺點以及推薦程度。

參考網址：https://en.wikipedia.org/wiki/Glassdoor

(三)台灣教育怎麼辦？周祝瑛 2008

內文：從 1994 年四一○教改聯盟提出「廣設高中、大學」的口號，1996 年教改會也予以呼應，於是我國的大學數量開始出現擴張趨勢。大學生數量從 1984 年的 17 萬 3 千多人，成長到 2007 年的 112 萬人，增加約 6.5 倍之多，其中大學 148 所（公立 51 所、私立 97 所）、15 所專科學校，共計 163 所大專校院，高教擴張的程度達到歷史新高。

各校一窩蜂趕潮流升格、改制的結果，造成十八分也可以上大學、大學畢業生學力不足、大學高職化，更造成一些就業上的問題。根據章英華與黃毅志的研究結果顯示，科技大學與技術學院的急速擴充，並未能相對的使畢業生在職場上獲得更好的工作職位及收入，反而他們的職位、收入都低於普通大學與學院，並且與專科學歷者沒有太大的差別。遺憾的是，因為多數人的「學歷升格」，但能力並未相對提升，這些大學生多不願從事中層階級的工作，卻是當前台灣就業市場中最欠缺的人力層級。

摘要：從 1994 年教改聯盟提出廣設高中大學的口號，致使全台大專校院的擴張程度在一夕之間瞬間達到歷史新高，而這樣的擴增卻導致大學的學歷未對應同等的職位與薪水。故此我們能從這份文件中了解，教改聯盟提出的政策導致大學學歷的廉價化，新鮮人即便得到大學學歷，卻仍對於未來職場感到迷惘，因為深知這樣的學歷以及經歷可能沒有足夠的競爭力能在職場上有所發揮。
參考資料：
https://www.google.com/url?q=http://www3.nccu.edu.tw/~iaezcpc/B-%2520How%2520are%2520you%2520going%2520to%2520deal%2520with%2520education%2520in%2520taiwan%2520chap4-2.htm&sa=D&ust=1556205984811000&usg=AFQjCNGH7CvdY3-C6E4Hplxx1E9rEAiAJg

(四) 關鍵評論 調查：逾六成新鮮人失業、平均投 66 封履歷才錄取 2015/08/24
內文：yes123 求職網今天公布「新鮮人待業痛苦與開心上工調查」，調查顯示今年求職過的新鮮人中只有 39.4%「已經找到或正在從事正職工作」。同時，調查也顯示，新鮮人平均要投過 13.7 封履歷，才會獲得一家企業的面試機會；同時得再面試 4.8 家公司，才能真正找到一份工作，換算新鮮人若想得到一次錄取機會，約得投遞 66 封履歷表。此外，雖然大部分（70.1%）新鮮人會去應徵與本身所學有關的工作，不過仍有 37.2%新鮮人透露，其實自己在求職時是「沒有任何方向感」。至於求職心態上，有高達 56%的新鮮人認為是「先求有，再求好」，但同時也有約 25%左右的新鮮人表示自己「寧缺勿濫」，寧可失業也會不亂應徵工作；剩下的 19.3%則認為，自己對於找工作的態度算是「一切隨緣」。
摘要：自求職網的調查報告中顯示，新鮮人平均要投過 13.7 封履歷，才會獲得一家企業的面試機會；同時得再面試 4.8 家公司，才能真正找到一份工作，即使有 7 成的新鮮人會應徵與自己相對應的工作，但事實是有將近四成新鮮人對於自己的求職是沒有任何目標與方向的，甚至有高達 56%的新鮮人寧可先有工作。
此文除了利用數據佐證新鮮人在找尋工作上的困境，也說明了新鮮人其實在職場方向上仍舊迷惘。
參考資料：https://www.thenewslens.com/article/23220

(五) 財團法人董氏基金會 向親友開口，求助就有希望 2008
內文：董氏基金會執行長姚思遠則表示，民眾遇到失業，心理一定很難受，如果新的工作一直沒有下落，心理的壓力一定更大。尤其面臨即將到來的畢業潮，一定會有更多的學生感受到這樣的壓力。研究也顯示，有高達 35.8%的大學生因為生涯發展產生情緒壓力。董氏基金會長期關心青少年朋友的心理健康，除了在校的學生之外，也希望透過拍攝公益廣告，呼籲即將踏入社會的同學可以持續關心自己和身邊朋友的心理健康！
摘要：在董氏基金會針對大學生主觀壓力來源與憂鬱情緒之相關性調查中發現，有高達 35.8%的大學生因為生涯發展產生情緒壓力。從這份資料中我們能發現，對於未來生涯的不確定性，可能會導致大學生在身心靈發展不健全，甚至導致相關心理

疾病，而高達 35.8%的比率更是社會中不容小覷的問題。
參考網址：https://www.jtf.org.tw/psyche/news.asp?This=882&Page=24

(六)台灣就業通 新鮮人職場焦慮感大調查 2017

內文：職場新鮮人是否會對未來感到焦慮呢？僅有 18.61%受訪者表示「不會焦慮」，48.76%受訪者表示「普通」，32.63%受訪者會感到「焦慮」。而讓新鮮人感到焦慮的原因？前三名依序為「不知道自己適合什麼工作」(56.78%)、「擔心能力不足以應付工作所需」(50.28%)、「擔心主管對自己的表現不滿意」及「擔心自己技不如人」(各 23.73%)。怎樣的新鮮人會對未來較為焦慮呢？調查發現，「待業中」(39.62%)受訪者對於未來感到焦慮的比例，明顯高於「在職中」(29.07%)受訪者。在教育程度方面，「大學」(36.02%)學歷的受訪者對於未來感到焦慮的比例，明顯高於其他學歷受訪者。面對多變的環境，職場新鮮人要盡量讓自己保持積極樂觀的態度，「待業中」的新鮮人能透過實習、職業探索/適性測驗諮詢等方式，了解自己適合什麼工作；「在職中」新鮮人初入職場不要害怕挫折，但要從錯誤中學到東西。當感到焦慮的時候，可以將注意力轉移到自己有興趣的活動，或是找職場前輩或好友傾訴煩惱，有可能在傾訴的過程中，自己也能釐清問題的脈絡，更明白自己想要的是什麼。

在尋職或菜鳥期間，聽到哪一句話會最讓新鮮人感到焦慮呢？第一名為「這個你不會嗎？」(42.12%)，第二名為「你的薪水多少？」(35.30%)，第三名為「找到工作了嗎？」(30.05%)。新鮮人剛進入職場時，多會期待自己有好的表現，當期待愈高，也會愈感到焦慮，反映在新鮮人希望職場前輩能給予哪些協助？以「能隨時提醒自己做不好的地方」為最高，占 70.23%，其次為「不懂的地方，能有前輩解答」，占 69.95%，再次之為「提醒新人老闆的喜好或禁忌」，占 26.27%。 提醒新鮮人進入職場要多想多問多觀察，有問題要多向前輩或主管請益，「不懂就問」是新鮮人的專屬權利，不要只顧著以自己的想法做。另外，也要多觀察與思考前輩或主管如何解決突發狀況，適當的時候可以詢問他們為什麼要這樣處理，來驗證自己的想法是否正確，此外自己也可思考有沒有更好的處理方式。

摘要：在勞動部的調查中發現，有將近八成的新鮮人其實對於職場感到迷惘，其中原因發現對於自己的興趣與合適的工作並不了解，其次是擔心自我的專業技能不足，以及主管不滿意新鮮人的表現，導致其於職場上感到焦慮。在勞動部的調查中，我們能清楚地知道新鮮人對於職場的現況是相當迷惘，對於工作的不了解與是否適合自己，其實都銜接到我們所想要解決產業與教育端所導致產業現況不了解的疑慮，故此我們利用這份資料，表達我們針對議題中大學生存在迷惘的事實，也間接說明在於職場的接軌與人才的銜接上具有其問題的嚴重性。

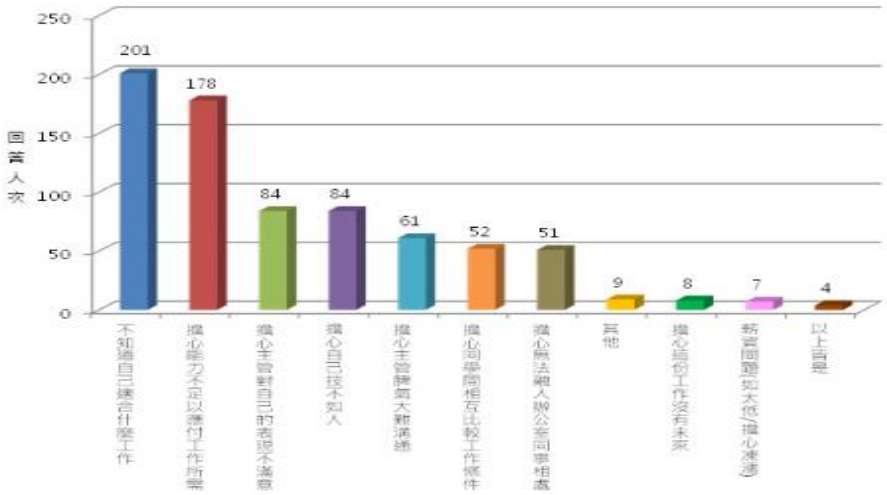


圖14：焦慮原因分析圖 （調查期間：106.08.4～106.08.31）

選項	人次	百分比(%)
不知道自己適合什麼工作	201	56.78
擔心能力不足以應付工作所需	178	50.28
擔心主管對自己的表現不滿意	84	23.73
擔心自己技不如人	84	23.73
擔心主管脾氣大難溝通	61	17.23
擔心同學間相互比較工作條件	52	14.69
擔心無法融入辦公室同事相處	51	14.41
其他	9	2.54
擔心這份工作沒有未來	8	2.26
薪資問題(如太低/擔心凍漲)	7	1.98
以上皆是	4	1.13
總計	354	100.00

參考網址：https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2017/Survey/Q3/page01.html

(七)臺北青年職涯發展中心 打造未來的自己問卷調查結果分析 2016

內文：

1.首先由 2,087 份問卷中統計出青年在職涯方面，最迷惘或擔心的三件事情為專業不足 (55.4%)、缺乏自我方向(53.0%)、薪水不夠用(41.2%)。

2.從男女性的比率看來，都是以專業不足、缺乏自我方向、薪水不夠用為最迷惘或擔心的事情，但女性比男性的擔心程度更高。

3.透過分析的結果得知，不論是處於哪個年齡階段的青年，普遍最迷惘、擔心的事情都是缺乏自我方向與專業不足。排名第三擔心的事情則在不同年齡層有不同的看法，15-18 歲的青年是對產業現況不瞭解較為擔心，而 19-24 歲與 25-29 青年則是對薪水不夠用較為擔心。

4.調查項目顯示，青年迷惘或擔心的程度都是隨著年紀的增長而遞減，其中又以求職面試技巧不足的擔心降低最多。較年長的青年對於薪水不夠用、大環境不好、不知道是否該轉換職業的擔心程度，卻比 4 歲以下青年更高。另一方面，15-18 的青年則比年長青年更擔心對於產業現況不了解，求職面試技巧不足、就業管道不足。

5.我們可以看到一個有趣的現象，就是在學青年與已就業青年所迷惘或擔心的事情不太相同，表示青年在就業後明顯職場的想法有所改變。顯然，青年在就學期間，對於職場的了解仍未完全貼近實際狀況。

最迷惘或擔心的事情	百分比	女	男	15-18 歲	19-24 歲	25-29 歲	在學	在職	待業
專業不足	55.44%	57.87%	48.94%	48.17%	57.76%	49.88%	57.20%	47.58%	54.26%
缺乏自我方向	53.04%	55.76%	45.77%	54.27%	53.85%	49.64%	53.49%	49.19%	56.59%
薪水不夠用	41.16%	41.94%	39.08%	38.41%	39.92%	46.75%	39.91%	47.04%	37.98%
職業難以結合興趣	37.23%	37.59%	36.27%	35.37%	36.87%	39.28%	36.46%	36.83%	46.51%
對於產業現況不瞭解	36.46%	36.21%	37.15%	40.85%	37.73%	30.12%	38.15%	28.23%	37.98%
大環境不好	36.46%	35.88%	38.03%	34.76%	35.54%	40.48%	36.20%	35.48%	41.09%
求職面試技巧不足	35.12%	35.75%	33.45%	38.41%	38.00%	23.37%	38.78%	19.62%	33.33%
就業管道不足	24.48%	24.16%	25.35%	26.22%	25.66%	19.52%	25.64%	20.97%	20.16%
不知道是否該轉換職業	19.65%	19.68%	19.54%	15.85%	18.37%	25.78%	16.97%	30.38%	20.93%
家人期待與自己的志向不符	18.59%	18.43%	19.01%	20.73%	18.90%	16.63%	19.04%	14.78%	23.26%
不知道是否該創業	16.24%	15.34%	18.66%	12.20%	16.18%	18.07%	16.15%	16.94%	14.73%
學歷不足	15.86%	15.21%	17.61%	18.29%	16.51%	12.53%	16.78%	13.44%	10.85%

摘要：從此份資料中，能了解青年迷網或擔心的程度都是隨著年紀的增長而遞減，而針對專業不足、缺乏自我方向，一直是青年們針對職涯所存在的問題，其中資料也發覺，青年在大學畢業前與畢業後迷惘方向有些許不同，探究其因發現其轉變在於對職場的不了解，而導致此結果。

參考網址：

https://www.okwork.taipei/_upload/161221173635/RD_Flies/%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A_2016TYS%E7%AC%AC%E4%BA%8C%E5%AD%A3%E9%9D%92%E5%B9%B4%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E8%AA%BF%E6%9F%A5_%E6%89%93%E9%80%A0%E6%9C%AA%E4%BE%86%E7%9A%84%E8%87%AA%E5%B7%B1.pdf

(八) TechOrange 七成台灣老闆怨找不到好人才 2016/11/08

內文：根據 ManpowerGroup 萬寶華〈2016 全球人才短缺調查結果〉，73%台灣雇主面臨徵才困難，較去年增加 16 個百分點，高居全球第二，亦是自 2006 年加入調查以來最高。台灣雇主最急需網羅的前三大職缺和去年則相去不遠，分別為業務代表、工程師、技術人員 ，過半數雇主也指出徵才困難主因在於缺乏職缺合適人選或無應徵者，於此同時，近四成雇主已開始著手開發不同的人才來源，希望藉此解決人才短缺的窘境。

摘要：有將近 73%的台灣企業認為徵才困難，甚至高居全球第二，而針對此份調查結果我們能發現，企業主無法找到合適人才的問題趨於嚴重，其中針對部分的產業更是有嚴重的不足，而探究其因也發現在於其職缺並沒有人才或應徵者，故此企業端也逐漸尋求海外人才，而使得台灣人才的競爭力受到威脅，也間接影響了失業率。

參考網址：https://buzzorange.com/techorange/2016/11/08/manpowergroup-tw-work/

(九)聯合報新聞網 別被亮麗數據騙了，美國其實還有百萬工作找不到人 2019/04/07

內文：聯邦勞工部最新發表的 3 月就業數據亮麗，單月新增 19 萬 6000 個工作機會，高於經濟學家預期，意味美國經濟依然暢旺；但看在部分雇主與求職者眼中，就業市場似乎不是這回事，市場上還有 100 萬個工作找不到人。

「紐約時報」報導，造成這個現象的原因，是當前全美就業市場需要的人才，與求職者具備的工作技能之間，仍有不小落差。以 40 歲德州達拉斯居民尤蘭達．桑莫斯（Yolanda Summers）為例，她一度離開職場回大學進修，拿到財務學位，但一直找不到可以貢獻所學的工作。

摘要：雖現今職缺眾多，惟求職者所具備之工作技能仍少有達到雇主之標準，可顯示出產學銜接部分有待加強。

參考網址：https://udn.com/news/story/6813/3741936

(十)1111 人力銀行 2016 新鮮人就業追蹤調查 2016/11/29

內文：根據 1111 人力銀行「2016 新鮮人就業追蹤調查」指出，今年計畫進入就業市場的職場新鮮人，高達 8 成已順利找到工作，其中包含 31.2%的新鮮人工作至今不到半年，已經換過一次以上的工作。離職的主要原因依序為「不滿意薪資」(26.0%)、「工作內容不如預期」(18.2%)及「低成就感」(15.6%)。

1111 人力銀行副總經理李大華分析，近年全球景氣復甦緩步，連帶影響國內就業市場求職信心，尤其對求職相對弱勢的職場新鮮人而言，猶如雪上加霜，使得今年的畢業生嚴陣以待，求職態度相對積極，普遍具備「先求有、再求好」的心態，加上下半年各項景氣指標陸續回升，帶動企業徵才意願漸增，更讓今年的新鮮人求職有如倒吃甘蔗，甚至出現不滿薪資或到職後發現工作不如預期，勇於轉職跳槽的現象，以致今年新鮮人不但在職比例明顯較去年高，轉職比例也略高於去年。

摘要：許多新鮮人在就職後，才發現該工作內容並不符合預期，導致新鮮人找到工作後迅速離職之比率高。

參考網址：https://www.1111.com.tw/news/jobns_con.asp?ano=99282

(十一)今周刊 要新鮮人做好做滿 企業人資如何出招？ 2018/06/28

內文：根據《今周刊》與波仕特網路市調公司，六月針對一二三七位上班族進行調查，現年十八至二十九歲的上班族，竟有高達四五%的比率，第一份正職時間不超過一年。相對的，能夠做滿五年者，比率僅有五・一%。

此調查凸顯了一個嚴重問題：即使企業招募費盡心思，透過考試或層層面談，終於找到各方面都滿意的下屬，但對方也極可能在一年之內，就提出離職。

找到好人才，卻又留不住他？要解決這個問題，首先還是在於「搞懂現在的職場新鮮人怎麼想」，與早已脫離「新鮮人」時代的主管們相比，正要踏入職場的年輕新血們，究竟有什麼樣的觀念落差？

摘要：高達 45%之新鮮人第一份正職時間不超過一年，深究其問題發現原因在於年輕人與產業界之資訊落差。

參考網址：

https://www.businesstoday.com.tw/article/category/154768/post/201806270037/%E8%A6%81%E6%96%B0%E9%AE%AE%E4%BA%BA%E5%81%9A%E5%A5%BD%E5%81%9A%E6%BB%BF%20%20%E4%BC%81%E6%A5%AD%E4%BA%BA%E8%B3%87%E5%A6%82%E4%BD%95%E5%87%BA%E6%8B%9B%EF%BC%9F

(十二)雙軌訓練旗艦計畫變相「廉價勞工」？ 2017/05/16

內文：副議長郭信良今日在議會質詢指出，他接獲參加雙軌計畫的學子陳情，每周六、日到餐廳「擦桌椅」，1 天上班 12 小時，時薪 130 元，如同「廉價勞工」無法學以致用，因為是合作計劃，擔心中途放棄就拿不到畢業證書。

市長賴清德答詢表示，若雙軌訓練旗艦計畫學生淪為廉價勞工，是嚴重事態，將請勞工局與勞動力發展署雲嘉南分署加強查察，也盼望社會勿因個案而對雙軌訓練旗艦計畫失去信心。

「雙軌訓練旗艦計畫」是由勞動力發展署補助學生一半學費，學生在求學過程中，每週 2 天在校上課，3 至 4 天在企業訓練，大幅減輕學子家庭的經濟負擔，立下產、官、學、訓合作創新模式。郭信良指出，據大學生向他投訴，4 年來接觸的只有外場服務，周六、日上班超過 12 小時，只領最低時薪 130 元，而且周六、日沒有加班費，學生憂心解約的話，學業得重頭開始，讓他們進退兩難，他呼籲政府正視問題，若學生被當廉價勞工，無法學得一技之長，政府美意打折扣。

摘要：郭信良指出，據大學生向他投訴，4 年來接觸的只有外場服務，周六、日上班超過 12 小時，只領最低時薪 130 元，而且周六、日沒有加班費，學生憂心解約的話，學業得重頭開始，讓他們進退兩難。

參考網址：https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2069606

三、政府文件

(一)教育部 高等教育深耕計畫(行政院核定版) 2017/11/01 (頁 2)

內文：為協助大學建立自我定位及發展特色，本部自 92 年起陸續推動多項競爭型經費計畫（如邁向頂尖大學計畫、獎勵大學教學卓越計畫、推動典範科技大學計畫等），並輔以區域教學資源中心、區域產學合作中心、教學增能計畫及創新轉型計畫等機制協助其他學校，以全面性提升大學品質，協助大學發展特色。惟前揭計畫都是以學校發展為核心，要求學校邁向頂尖、要有特色，但忽略了學校的本質，是為讓學生受教育，啟發他們的興趣、視野、潛能，教會他們如何解決問題及具有思辨能力，在未來社會，做個對社會有用、有貢獻的人。為改善長期以來競爭性經費所衍生出大學 M 型化發展，過多指標造成大學同質化發展等問題，未來應積極引導各大學思考特色發展及人才培育之方向，本部以「連結在地、接軌國際及迎向未來」為主軸，研擬高等教育深耕計畫，以協助大學針對社會趨勢及產業需求進行教學方法之創新，引發學生學習熱情。

摘要：高等教育深耕計畫係為提升學生自主學習能力，培育新世代優質人才，並協助各大學依其定位發展多元特色。

(二) 教育部 高等教育深耕計畫(行政院核定版) 2017/11/01 (頁 6-7)

內文：近年來，由於社會快速變遷、產業轉型、高等教育過度擴充及少子女化，致使我國在人力培育及運用上出現「學用落差」、「供需失衡」的現象，因而連動影響到社會與經濟的發展。因此，如何突破困境，讓每個人「學以致用」、「適才適所適用」是人才培育面臨的重要課題。

教學現場的翻轉：學生學習動機與教師教學效能待強化臺灣的教育體系，各大學及研究單位都能培育出相當優秀的專業人才，但在跨領域交流、發現問題、並整合分析的能力上，大專院校的學生則較為缺乏，主因是目前的系所教學注重深入單一科目，學生往往會失去朝橫向領域探出的好奇心與動力。未來的人才除專業外，需要具備對問題的整體輪廓掌握，以及整合、解決綜合問題的能力。此外，如何在不同領域團隊合作，有系統的溝通，應培養學生設計思考（Design Thinking）能力。從前跨領域合作的方式是從各領域人員的觀點出發，常常無法將問題的解法做有效的收斂，然而在設計思考中，跨領域團隊是把使用者的需求，當成溝通的共同基礎，先同理使用者需求，再依需求倒推回各自領域，並從執行面出發去解決問題。教育體系必須革除傳統的教條思維，推動以問題為導向的實作課程，讓學生自行尋找資源解決問題，使「解決問題」變成一種根本的常態與慣性。

鑑於我國社會觀念的影響，驟然訂定明確分類指標要求大學據以進行分類，恐造成極大衝擊及反效果，導致大學無視學校的資源、特色及自身條件的良窳，均以發展研究型大學為唯一分類定位目標，並將有礙大學正常發展及高等教育資源的浪費，爰以專案經費機制，引導大學依其自身的資源、特色、條件等，自發性地逐漸發展其特色，並依其條件、特色形成功能間的區隔及定位分類。惟各校為爭取經費補助，互相模仿導致各校發展趨於同質化之現象，無法發揮學校特色。另過多共同關鍵績效指標，亦導致學校各項績效指標執行恐流於形式。因外部檢核機制與學校

實際辦學成效缺乏直接關聯性，且學校對於所蒐集的資料未深入分析瞭解，導致教學、課程、學習三者間缺乏脈絡性，不易產生因果關係，爰學校宜進一步建立專業自主治理，以發揮特色。

摘要：強調學生除就業面需求外，亦需配合政府核心產業政策，使學生在學期間即與社會及產業接軌，具備職場認知及面對未來問題解決之能力。

(三) 高等教育司 高等教育深耕計畫審查結果公布 2018/02/13

內文：投資教育就是投資未來。教育部盤點檢討過往多項競爭型經費計畫執行成果及問題，並參酌立法院教育文化委員會立委舉辦之 7 場「高等教育改革論壇」，及大專校院多次座談會之意見，檢討過去問題後，自 107 年度起推動「高等教育深耕計畫」，期望大學培育出各級各類多元優質人才，協助大學依其定位發展多元特色，進而帶動國家整體的幸福與繁榮。

為達成此願景，本部以「連結在地、接軌國際及迎向未來」為主軸，以「落實教學創新」、「提升高教公共性」、「發展學校特色」及「善盡社會責任」為目標，協助各校依本身優勢發展特色，配合社會趨勢及產業需求進行教學方法創新，引發學生學習熱情，培養學生關鍵基礎能力及就業能力，以達到「適性揚才」之目的，並使高教經費之配置能更為廣泛地關注到每位學生的學習需求，創造高等教育價值，帶動社會創新活力。

「高等教育深耕計畫」分為「第一部分：全面性提升大學品質及促進高教多元發展」（維護學生平等受教權），編列預算經費 88 億元，以及「第二部分：協助大學追求國際一流地位及發展研究中心」（強化國家國際競爭力），編列預算經費 53 億元（全校型 40 億元、研究中心 13 億元），同時挹注大學關懷在地及弱勢學生扶助，共計 25.7 億元（五專展翅計畫 8.7 億元另案核配），合計 166.7 億元（不含科技部後續加碼 7 億元）。使各大學依學生特質及學校定位，培育出適才適所之學生，協助各校依本身優勢發展特色，以利大學長期穩定發展；同時亦協助具國際競爭能量之學校及研究中心在既有之基礎上持續發展，以全力協助大學追求國際一流地位及發展卓越研究中心。

第一部份主冊計畫核配經費規模共計 88 億元，一般大學及技專校院各分配 44 億元，其中 2 成經費係依學校規模核給，其餘 8 成依計畫書內容審查結果決定。計畫書之審查強調大學自身與未來發展目標進行比對，著重大學依自我定位、學校性質及發展基礎，發展自身多元特色，自行訂定優勢重點發展的面向。2 成經費所指之學校規模，係以學校的學生數與教師數計算，且考量高教深耕計畫以學生學習成效為主體，關注學生關鍵基礎能力及就業力，爰以各校學生數與教師數分別各占 7 成及 3 成的比例核算。其餘 8 成經費係依據審查成績依次核予不同等第之經費，爰此，深耕計畫第一部分主冊經費核配之精神，在於全面性關照各大學、不強調校際間排名、確保學生平等的受教權益，以及充分尊重審查專業。

摘要：經費核定方式寬鬆，根據調查 158 所大專院校除未提出申請之兩所學校，其餘 156 所學校均拿到經費，幾乎每一所大專院校皆能獲得補助。

四、民間相關平台

(一)Be a Giver

不論哪個年代，媒體總是重複報導著對年輕人的批判、年輕人的無助，這一點意義沒有，如果少了前輩出面當 Giver，後輩如何當 Braver？ 與其謾罵批判，何不多做點事情一起來改變現狀？國內 15~24 歲青年失業率已連續 7 年超過 12%，實質平均薪資倒退 16 年，企業抱怨找不到好人才，面對多年既存的社會問題，104 希望基金會執行長黃于純說，謾罵和抱怨顯得多餘而無效，台灣需要一場以幫助為名的社會運動，「Be A Giver」，能者前輩挺身當 Giver，讓後進有典範可學習。Giver 是「給予者」，包括職場前輩、技藝專業、導師教練等，舉凡能將專業技術或知識態度傳承給他人皆可稱為 Giver，接受傳承的另一方則為 Taker「接受者」。 104 希望基金會發起「Be A Giver」運動，號召各行各業前輩站出來，對 Taker 傳承專業技藝與人生態度。當 Giver 與 Taker 相遇，美好的交流學習將讓知識技藝得以傳承；當您幫助別人，也正幫助自己體現共生共榮的美好價值。



參考網址：https://plus.104.com.tw/104beagiver

(二)1111 人力銀行 工作甘苦談

職涯的路往往崎嶇不平、千迴百轉，若能汲取前人的智慧，工作上必然能夠少走很多冤枉路。新鮮人初入職場，除了職務上的專業技能外，更有非常多事情必需學習，包括溝通技巧、行業的竅門、從業的心法等等。工作甘苦談收集各行各業數千位前輩的工作心得，幫助您快速成長，也做好心理準備，迎接職涯挑戰。



參考網址：https://event.1111.com.tw/careermaster/vote/default.aspx

(三)iOH 開放個人經驗平台－工作講座

對於資訊不足或缺乏人脈連結的青年學子，iOH 要提供一個開放個人經驗的分享平台，讓不同領域的海內外講者透過平台，分享個人求學、工作與生活方面的經驗。讓青年學子藉由工作經驗分享講座，得知夢想的輪廓；藉由求學經驗分享講座，了解達成夢想的途徑。讓教育不是為了學歷而唸書，而是為了圓夢而讀。也希望藉由 iOH，替台灣學子開一扇世界的窗，並替他們尋找海外戰場，提供一個反轉社會階級的免費資源。

iOH 主旨是要 Democratizing Personal Experience，意同於將個人經驗大眾公開化。我們認為每一個人的經驗都是非常有價值的，像是一本書，iOH 想要作為一個圖書館，收藏大家的經驗，讓每一個人不需要有關係、有人脈才可以獲取這些經驗。以海內外就學、工作的人來作為耳目，提供台灣年輕人一個看世界的窗口、培養國際觀的管道。

iOH 邀請在世界各地的同學，當台灣同學的耳與目，以錄製演講的方式，分享他們的求學與工作經驗。工作經驗的講座，講者可以分享在世界各地的工作內容、性質、工作方式、生活風格以及所需的專業技能以及學經歷。這些可以讓年輕朋友自己尋找，他想要當怎麼樣的人，作怎樣的事，過如何的生活。當他知道後，那唸書不是只是為了唸而唸，而是為了要達到自己夢想的一個途徑與手段，這樣學生才會有動機，主動的去學習。



參考網址：https://ioh.tw/abouts

https://ioh.tw/talks?type=Work#

(四)Goodjob 職場透明化運動

緣起：求職資訊不透明

在過去求職的經驗中，我們發現台灣職場資訊的不透明。薪資總是寫著面議、實際工時不得而知，只能詢問學長姊以及朋友，或是網路上胡亂爬文。而工時薪資之外，更多重要的資訊，譬如公司的管理制度、團隊氣氛，以及該份工作可以讓員工成長的部分，求職者更是難以得知。職場資訊不透明，意味著：好的工作、好的公司無法真正被看見，求職者更難找到適合自己的工作求職者更難找到適合自己的工作

使命：促進職場資訊透明化

我們相信，當職場資訊變得足夠透明，在市場機制的運作下，好的公司更容易找到好人才，變得更有競爭力；條件相對差一點的公司將會提升薪資及福利，以招募更好的人才。台灣的產業整體而言向上提升，進入正向循環。

台灣整體而言向上提升，進入正向循環。



參考資料：https://www.goodjob.life/about

https://www.goodjob.life/

五、政府相關計畫

(一)勞動部勞動力發展署 補助大專校院就業學程計畫(108/03/15 發布)

計畫簡介：

1.適用對象：本計畫課程執行對象為大專校院畢業前二年之本國籍在校生，由申請補助單位辦理參訓學生甄選，但不含碩士生、博士生。

2.計畫目的：為提升大專生之就業知識、技能及態度，爰補助大專校院辦理實務導向之訓練課程，以協助大專生提高職涯規劃能力，增加職場競爭力及順利與職場接軌。

3.計畫說明：針對大專校院畢業前 2 年之在校生，引進業界專業師資及企業職場體驗等資源，開設 336 小時的產學合作課程（包含實務專精課程、共通核心職能、勞動法令及職場體驗等內容），協助青年畢業後能順利銜接職場。

4.訓練領域別：流通業、財務金融、經營管理、數位內容與資訊、觀光與餐旅服務、醫療保健與照顧服務、人文社會與文化創意、造型與時尚設計、營建工程與機電、生態環保與生物農業科技相關產業等十大領域。

參考網址：https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/ePlaninfo/Index4?type=1

(二)勞動部勞動力發展署 青年就業旗艦計畫(105/01/20 發布)

計畫簡介：

1.計畫目的：為結合產、學、訓之資源，提升事業單位僱用青年之意願，提供青年務實致用之職業訓練，以增加十五歲以上二十九歲以下青年之就業機會。

2.計畫說明：結合事業單位提供工作崗位訓練機會供青年參訓，期協助青年進一步瞭解職場領域所需實務操作及技能運用，同時媒合事業單位瞭解青年、進而提升其僱用青年之意願。

3.適用對象：年滿 15 歲以上 29 歲以下青年。

參考網址：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=85E1E406503C665B&sms=4AB77FB5C324175E&s=0203C970425F31E0

(三)教育部青年發展署大專校院推動職涯輔導補助計畫(108/02/15 發布)

依據：

1.教育部青年發展署（下稱本署）青年職涯輔導推動計畫。

2.本署推動青年職涯輔導及發展獎補助要點。

目的：為協助大專校院學生職涯發展，順利接軌職場，補助學校結合內外部資源，配合國家重點產業發展，規劃多樣化或系列性之職涯輔導及發展計畫，協助青年多元職涯發展，促進青年儘早找到未來發展職志。

適用對象：全國公私立大專校院（不含軍警校院及空中大學）。

補助類型：

1.校內跨單位合作：須由職輔單位及校內系所（院）共同規劃執行。

2. 校內單一單位辦理：須由系所（院）提案。

辦理形式：

1.辦理形式以多元整合、活潑且具創意的原則規劃，以提高學生、系所教職員、職輔人員參與意願。

2.參考本署 105 年編撰之「大專校院學生職涯發展教材」內容，並整合校內外相關資源，或運用民間團體及企業等資源，就學生職涯輔導工作進行不同單位之合作，須開設職涯輔導課程，並搭配辦理職涯輔導活動，使資源發揮功能綜效。

參考網址：

https://mycareer.yda.gov.tw/index.php/83-college-counseling-work-plan/2017-03-09-12-16-55

(四)勞動部勞動力發展署 雙軌訓練旗艦計畫(106/01/06 發布)

雙軌計畫起源：

勞動部為促進青少年就業，及培訓契合企業需求之優質專業技術人力，自民國 92 年與教育部合作，引進德國「雙軌制」(Dual System)職業訓練模式，推動「台德菁英計畫」，並以德國雙軌制訓練制度為基礎，發展本土化之雙軌訓練制度。經檢討施行成效，為契合國內產業及社會環境需求，自 98 年起以本土化為主要導向，進行計畫再造，並更名為「雙軌訓練旗艦計畫」。

雙軌計畫簡介：

「雙軌訓練旗艦計畫」整合事業單位及技職體系資源，訓練生(學生)每週分別在業界實習至少 3 日、學校上課 2~3 日，不但可學習理論課程，還可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差。另外，訓練生(學生)除可享有學費之優惠補助外，每月由事業單位提供津貼，以減輕經濟負擔。訓練生(學生)於訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之日間部正式學歷文憑與勞委會及事業單位共同核發之結訓證書。

依據過去幾年推行雙軌制職業訓練之經驗，訓練生(學生)於完成訓練後，已與該企業融為一體，故留任率高，是另一種就業保障。對於有意繼續升學，又擬提早踏入職場之青少年，「雙軌訓練旗艦計畫」無疑提供了另一個就業與升學雙軌並進的選擇。此計畫不但提供技職體系學生的就業機會，升學及就業兼顧，也同時為企業提供優質的募才、育才及用才途徑，塑造了一批基礎厚實的技術人才，達到企業與青少年雙贏的局面。

參考網址：https://www.dual.nat.gov.tw/index.do

六、我方政策平台架構

(一)EWS 職場經驗教育平台運作流程圖



(二)EWS 職場經驗教育平台優缺點分析表格

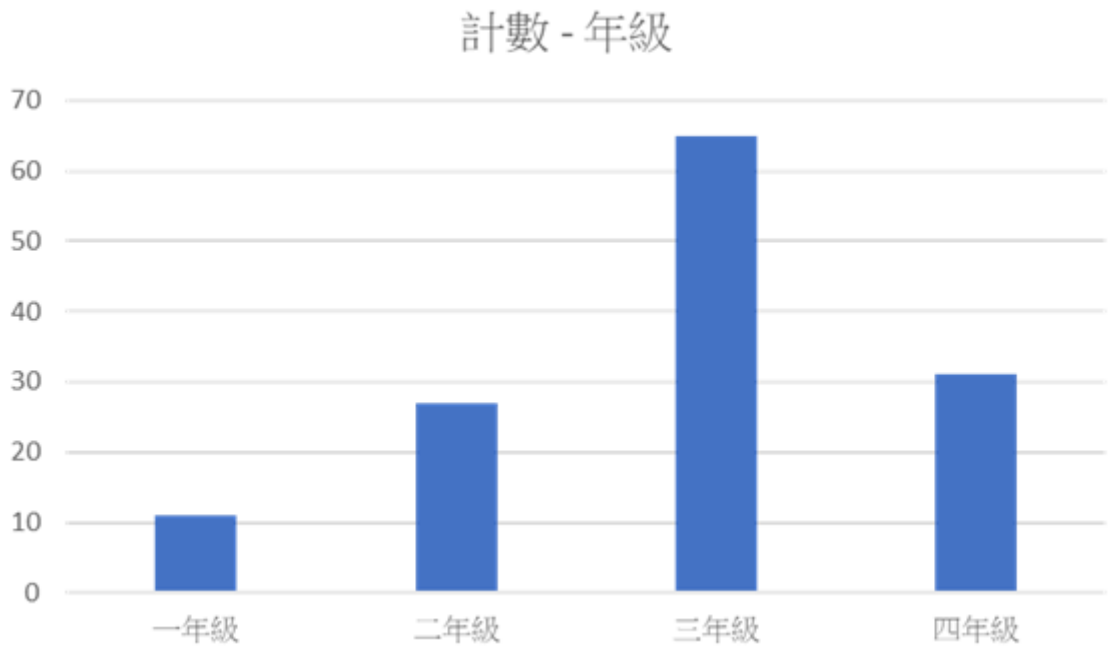
EWS 平台之兩大功能	優點	缺點
線上影音工作經驗分享	1. 影片形式的經驗分享更能吸引大學生使用。 2. 大學生可針對自身興趣探索，彈性觀看或使用平台資源。 3. 線上直播問答能讓大學生即時在問答中獲取想知道的職場資訊。 4. 分享者可透過分享過程達成「經驗傳承」的自我實現感。 5. 企業端之分享者可藉此推廣自身的公司職缺，並針對大學生表達能力需求。	1. 招募之分享者沒有實質酬勞作為分享誘因。 2. 在網路平台公開姓名及專長領域，恐涉及隱私安全。 3. 經驗分享影片之內容需花費人力、時間成本去跟分享者溝通協調。
線下互動交流媒合	1. 實際的交流互動更能加深分享者與大學生之間的連結。 2. 企業端之分享者可透過實際面對交流網羅自身所需的人才。	1. 線下活動的舉辦需考量經費上的花費成本。 2. 「個別邀約交流」在互動上有人身安全的考量疑慮。

七、問卷調查與訪談結果

(一)問卷調查

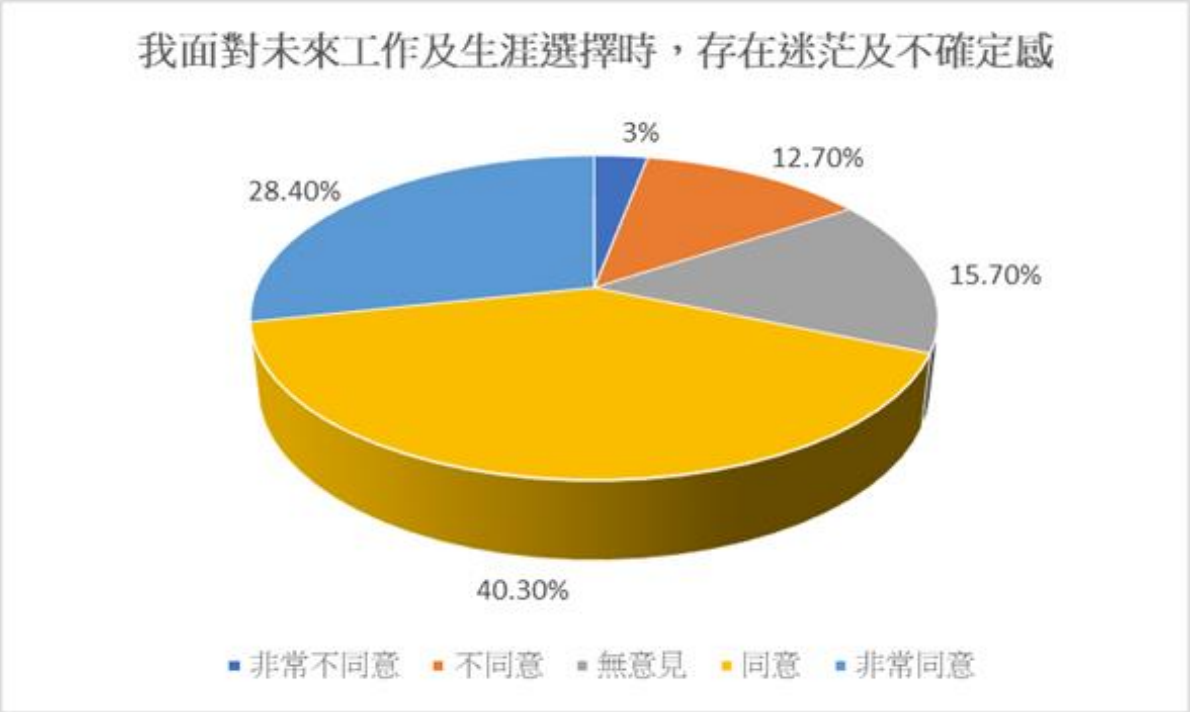
本團隊為調查國內大學生對於產學落差的感受狀況及對於未來就業的迷惘程度，設計此份問卷，發予正在就讀中的各大學學生填寫。第一部分之問卷係為調查大學生對於職業及產業資訊之了解程度、受影響程度及對於與「協助產學銜接」相關資源之使用程度。而第二部分之問卷係為調查我方提出之政策內容，是否得給予大學生實質的幫助，解決其「產學落差」之問題。問卷填寫之有效份數為 134 份，以下為問卷填寫之統計結果：

本份問卷之填寫者，有超過七成為即將面臨畢業之大學三年級及四年級學生。

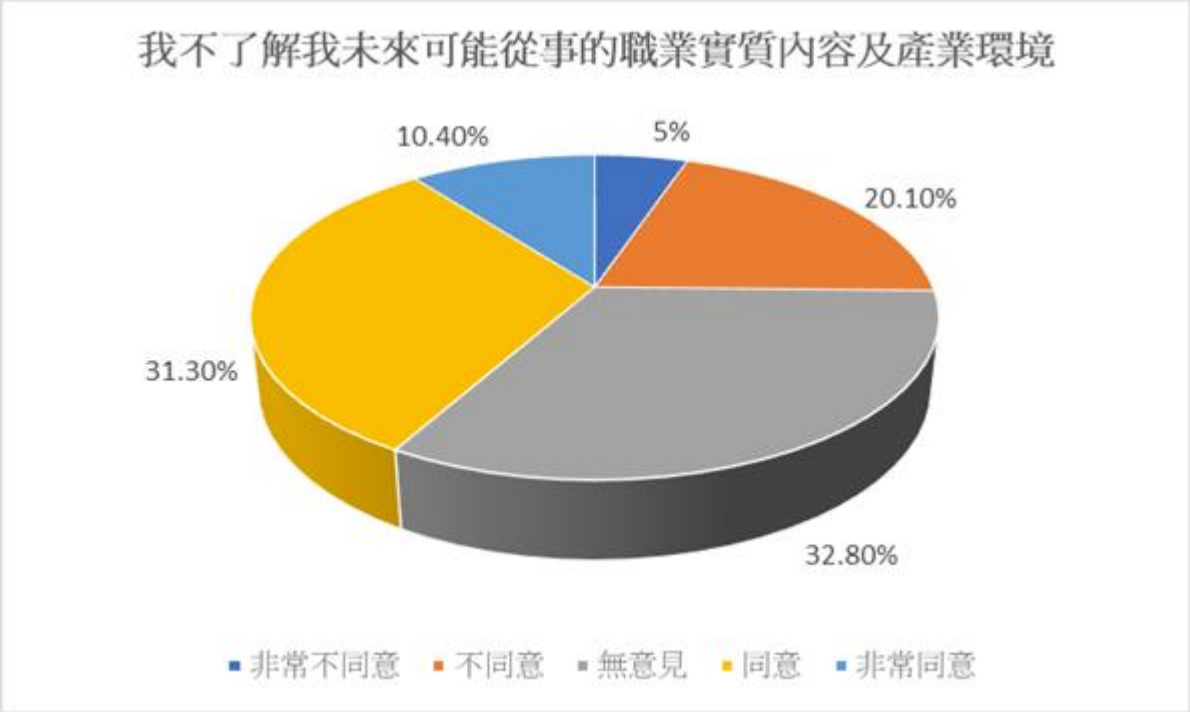


1.第一部分問卷

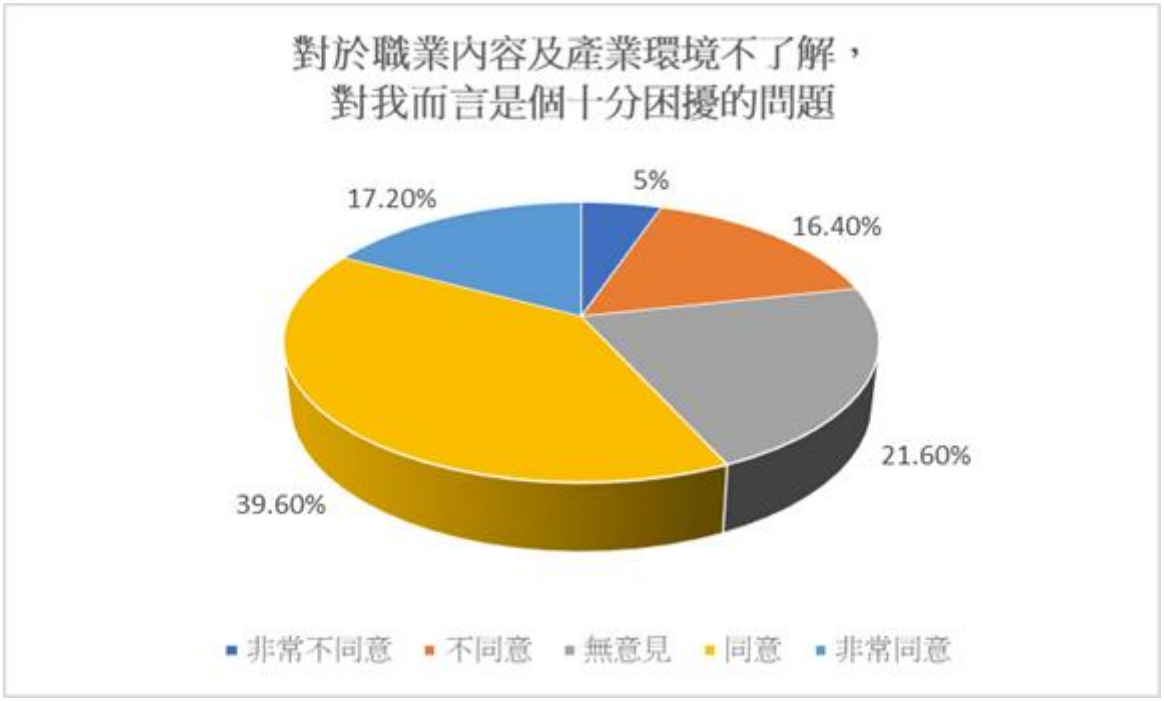
近七成的大學生對於面臨未來工作及生涯選擇時存在迷茫及不確定感表示「同意」及「非常同意」。



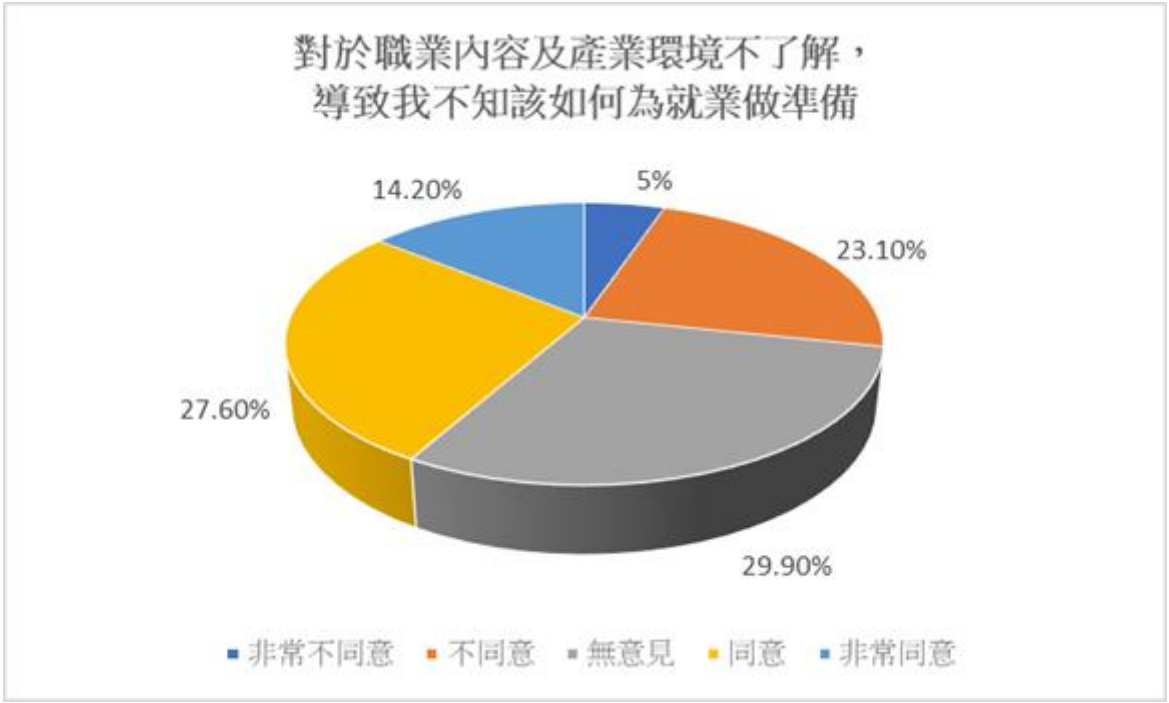
超過四成的學生對於自己不了解未來可能從事的職業實質內容及產業環境表示「同意」及「非常同意」，超過三成的學生表示「無意見」。



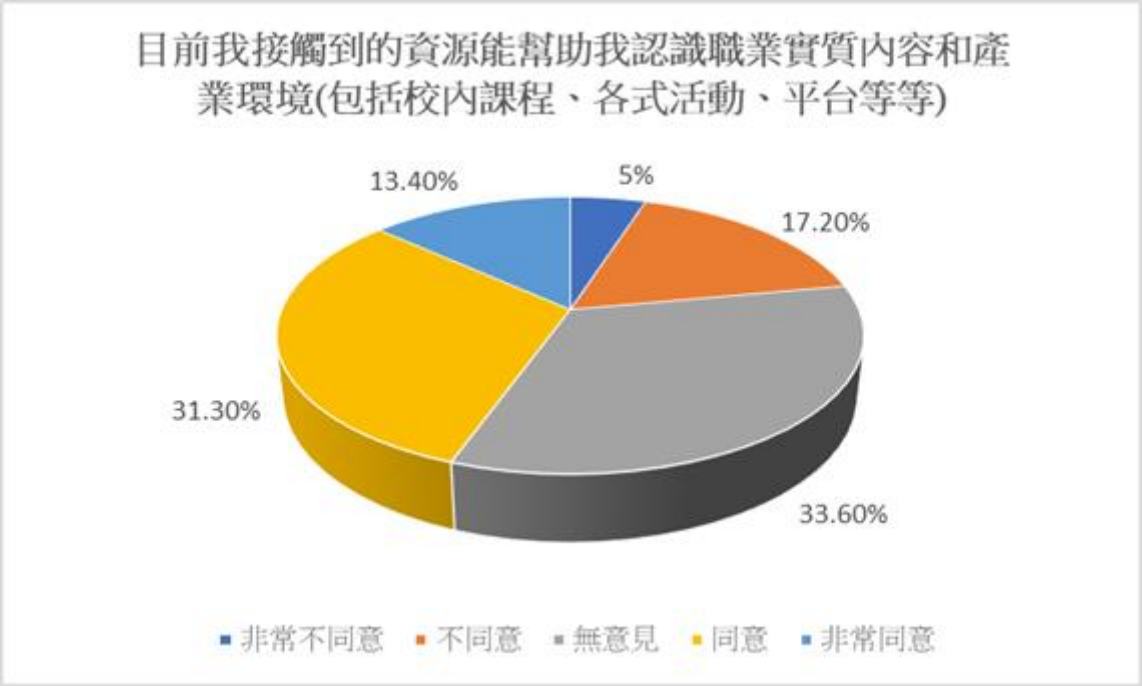
超過五成五的學生對於不了解職業內容及產業環境感到十分困擾。



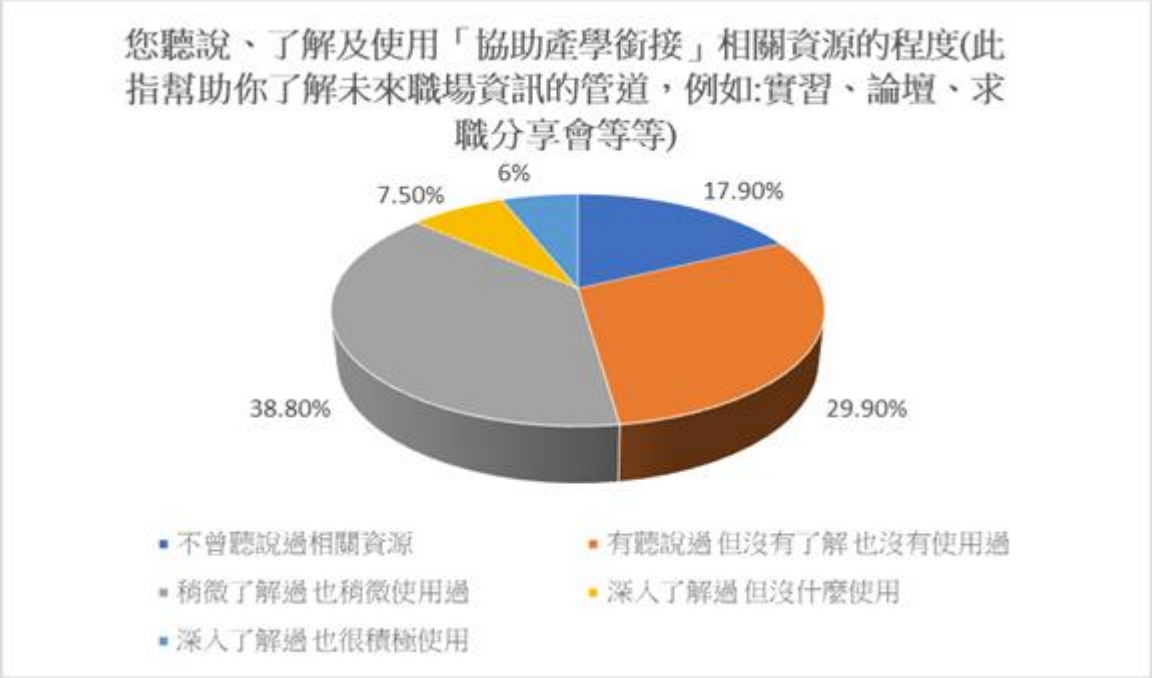
超過三成的學生對於因不了解職業內容及產業環境導致不知該如何為就業做準備表示「同意」及「非常同意」，約有三成的學生表示「無意見」。



超過兩成的學生對於目前接觸到的資源能幫助自己認識職業實質內容和產業環境表示「不同意」及「非常不同意」，近三成四的學生表示「無意見」。

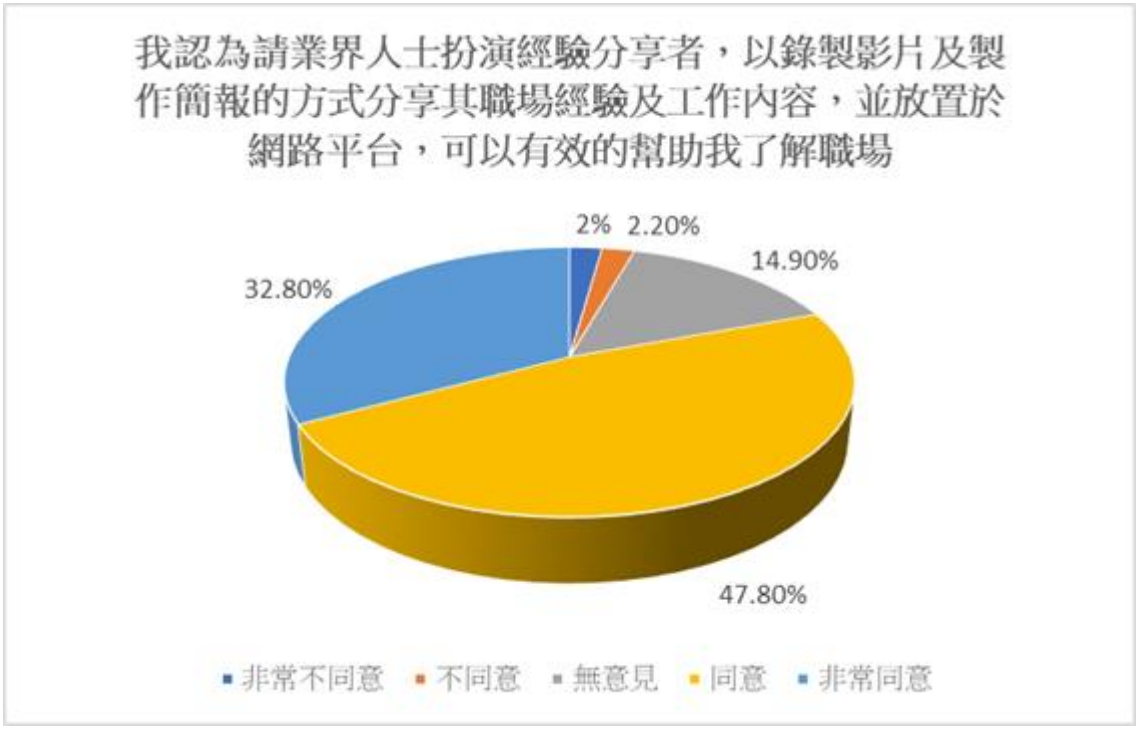


關於「協助產學銜接」的相關資源了解及使用程度，約有一成八的學生表示不曾聽說過相關資源，近三成的學生表示有聽說過但沒有了解也沒有使用過，近四成的學生表示稍微了解及稍微使用過，僅有約一成的同學深入了解並使用過相關資源。

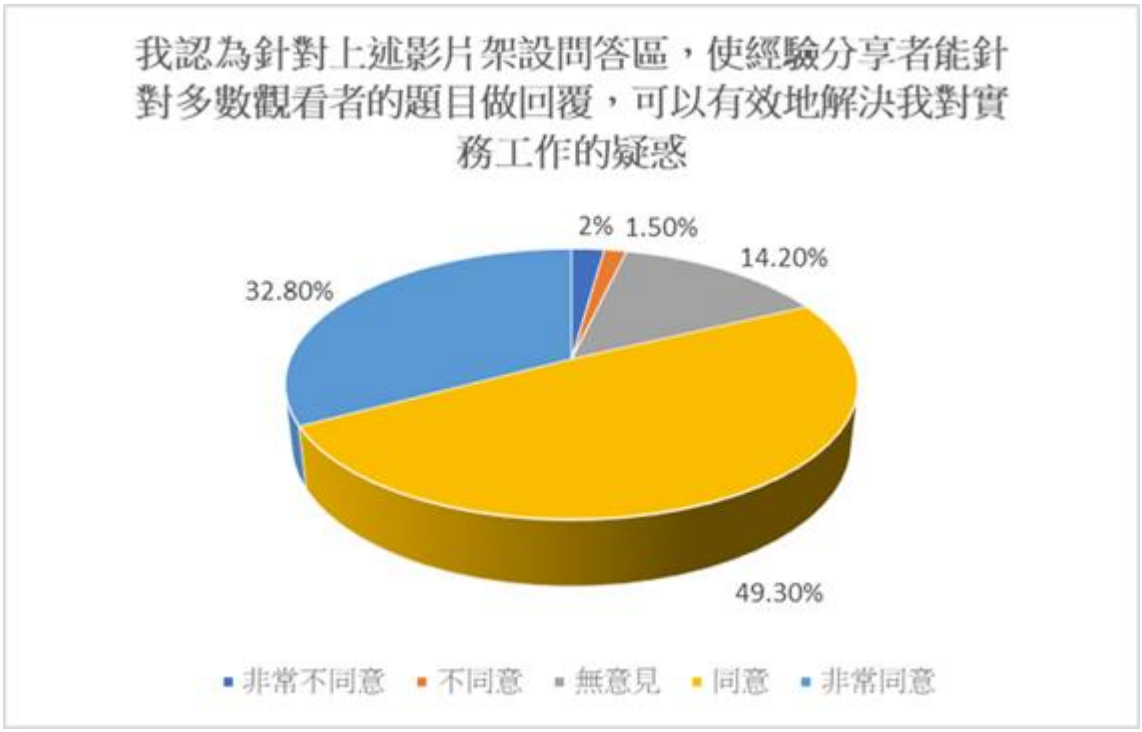


2.第二部分問卷

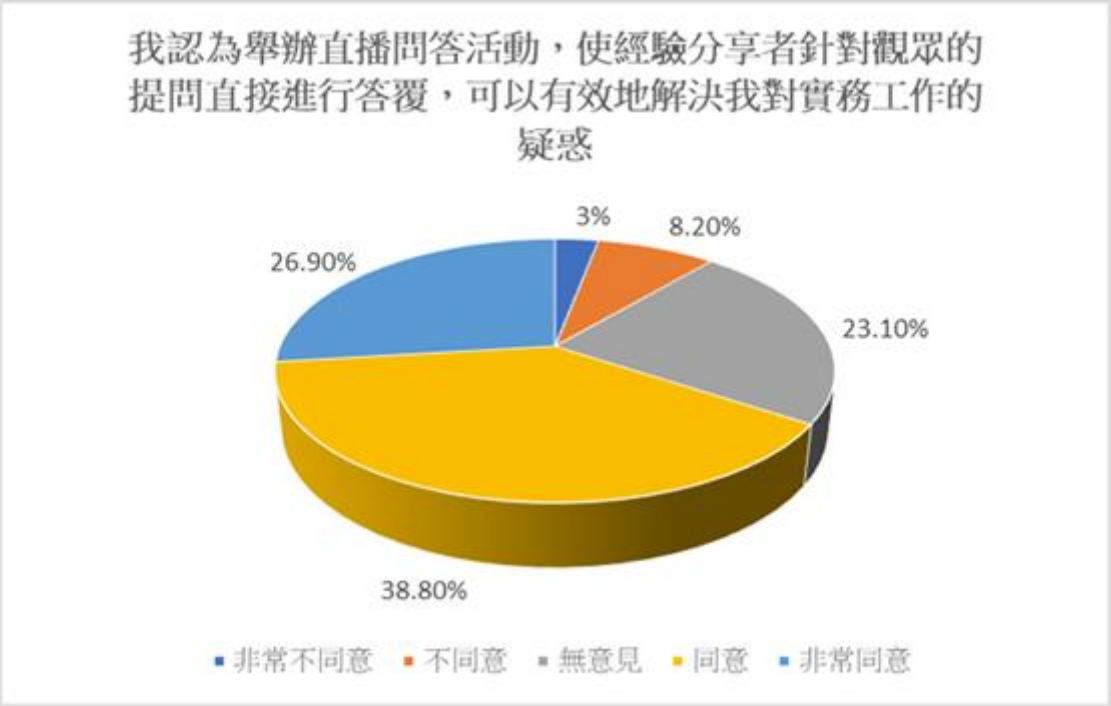
超過八成的學生對於請業界人士扮演經驗分享者，以錄製影片及製作簡報的方式分享其職場經驗及工作內容，並放置於網路平台，可以有效的幫助自己了解職場，表示「同意」及「非常同意」。



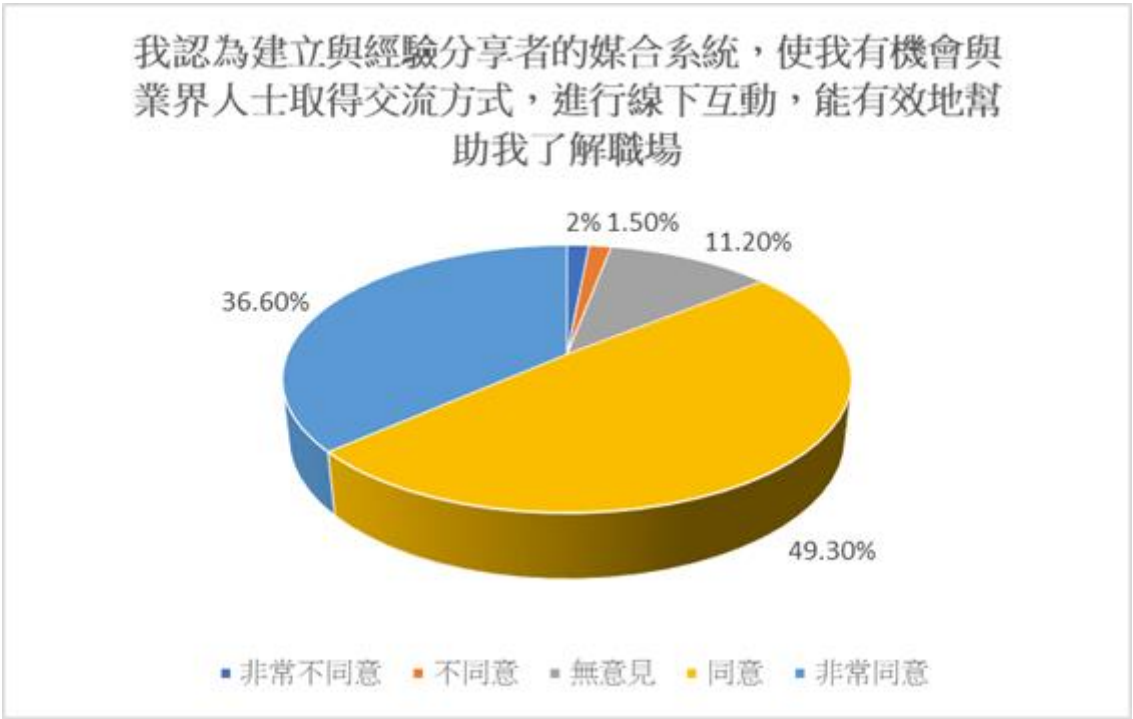
超過八成的學生對於在上述影片架設問答區，使經驗分享者能針對多數觀看者的提問做回覆，可以有效地解決自己對實務工作的疑惑，表示「同意」及「非常同意」。



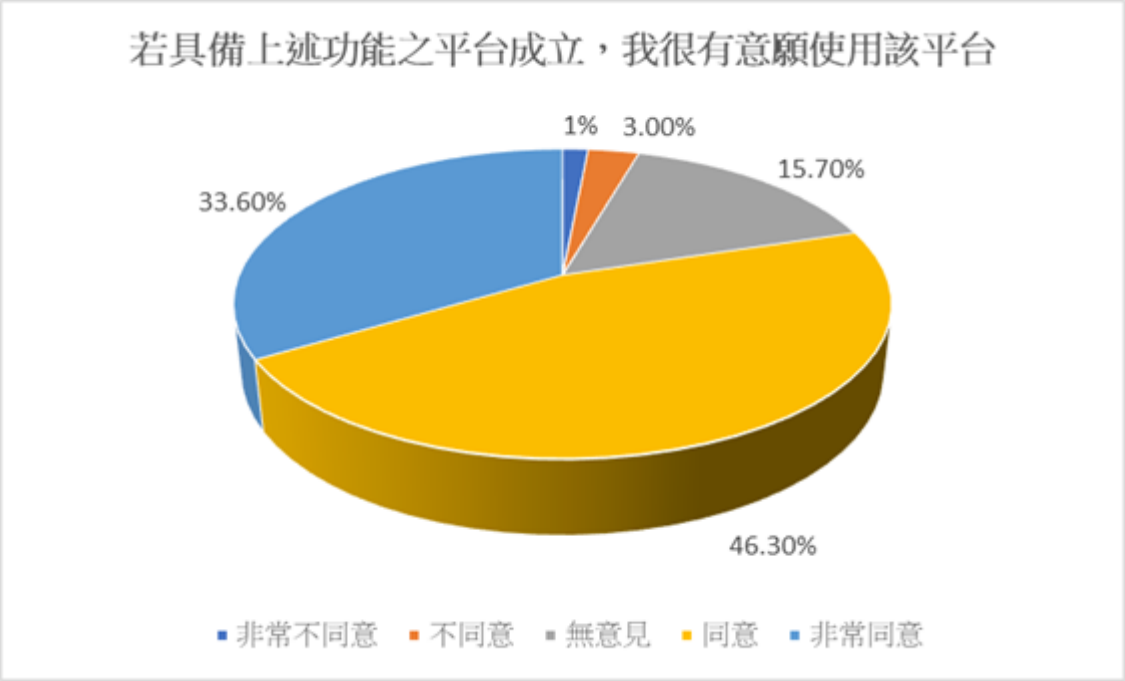
超過六成五的學生對於舉辦直播問答活動，使經驗分享者針對觀眾的提問直接進行答覆，可以有效地解決自己對實務工作的疑惑，表示「同意」及「非常同意」。



超過八成五的學生對於建立與經驗分享者的媒合系統，使自己有機會與業界人士取得交流方式，進行線下互動，能有效地幫助我了解職場，表示「同意」及「非常同意」。



若具備上述功能之平台成立，近八成的學生表示很有意願使用該平台。



(二)訪談結果

訪談記錄 1

訪談時間	108 年 4 月 23 日 13:30~15:00	**訪談地點**	校長辦公室
受訪者 (名字及身分)	OO 大學校長	**採訪者**	B、C
記錄者	C	**整理者 (逐字稿)**	C
訪談大綱	1. 就您的觀察和經驗來說，您認為大學生和產業間是否存在產學落差的問題？(嚴重程度) 2. 產學落差會給產業界帶來很大的困擾嗎？(什麼樣的困擾)會成為一個社會問題嗎？ 3. 您認為產學落差這個問題，大學也就是教育方需要負責嗎?還是大學應該單純是一個學術殿堂？ 4. 講述我方政策，請教您對我方政策的評價(優缺點、支持或反對)、建議。您認為可行嗎，會不會有哪些實行上困難點？能否真的對產學落差的問題做有效的改善？您有什麼建議或是認為有哪些可以改進的地方嗎？您願意支持我方的政策嗎？		
訪談內容及過程記錄			

B：就您的觀察和經驗來說，您認為大學生和產業間是否存在產學落差的問題？（嚴重程度）

校長：一到五分，我覺得有五分的落差。

B：那您的看法呢？

校長：學生跟產業間沒有落差，是教書的人有落差。

B：所以是教學的內容跟形式有落差？

校長：教書的人還有內容有落差。高等教育就像我們經濟學講的，有一個 input 跟 output，我們（教育方）是 processers，我們是一個製造過程者。學生高中畢業進來就是一個原料嘛，只是一個 raw material，經過 processing 最後 output 成一個 fine product，那你現在的問題是為什麼 raw material 給你的時候是一百分，但 output 卻只有六十分，你問我為什麼，這邏輯很簡單，那個 process 有問題嘛，同樣的人為什麼出了 output 會變這樣？這是我的第一個觀點。第二個觀點是說，年輕人，20~28 歲的失業率偏高，這不是台灣的特性，這是發達國家的共通現象。在歐洲，年輕人失業率大概兩成五，在美國大概跟台灣類似的水準。所以以台灣來說 12%這不算高啦。那當然政府機關的人講這個就會被攻擊，說你恬不知恥，失業率高你又不自知。那現在就講為什麼嘛，像我剛講，process 有問題，再來就是共通現象，那到底問題出現在哪裡？我認為是我們教育制度上太傳統了，因為在大學教書的人士教我想教的，不是你想學的，在大學教書的人也不太清楚 demand 是什麼，對他們來說他們是供給者導向，是我想生產什麼就生產什麼，不是你需要什麼我才生產什麼。這在傳統製造業就有這個問題，傳統製造業就一直做這個小鬧鐘嘛，我就專門做這個，他也不是很漂亮我也不想買，這沒市場。但他們是，我會做這個我就一直做這個，我賺不到錢我就做很多，最後這個價錢就會降低，這條線最後就會失靈嘛，over supply。那其實我們的教育體系類似這個情況，根本不曉得市場要什麼，我就拼命生產嘛，我也就只生產這個，那買去的人其實也不知道做什麼用。像我剛就在泡茶嘛，我就生產這個，有人來煮飯，有人來記碼錶。製造端有沒有想辦法去改造過？只要微調就可以變成高附加價值的產品。但誰在做這件事情？沒有嘛。所以我說，這個核心問題可能會出在，我們的教育制度跟我們的人才養成過程，是生產者導向，不是需求者導向。所以說年輕人為什麼會有很多迷惑啊，為什麼好像花了青春去學習，結果最後需求方跟供給方有落差，我想這三個點是我的答案。

B：那我想請問校長，您剛講需求方的這部分，這需求方是「學生想學什麼的需求方」還是「產業需要什麼人才」的需求方？

校長：社會上需要的人才是需求方。我常講一句話很簡單啦，大學生讀書，當你發現了解你不喜歡做什麼，或是你不適合做什麼，其實也是功德一件啦，不要講討厭，最怕的是你以為你喜歡。

B：產學落差會給產業界帶來很大的困擾嗎？（什麼樣的困擾）會成為一個社會問題嗎？

校長：不會啦，看日本，日本相較於全世界是先行指標，是全世界的一個鏡子，零利率、老年化、少子化，都領先台灣，那怎麼解決？我跟你講，只要你是純種日本人，你不會失業。有公務員職缺、有銀行員職缺，就是一個法令保障的職缺，他的消失會比人口消失的慢，人口掉的比較快，法律規定的職缺掉的比較慢，為什麼？因為一個企業為了求生存，不會隨便把一個職缺砍掉，因為砍掉就是面對失敗，他就破產了。而政府為了鞏固他機關存在的必要性，他也不會自己砍職缺（政府經濟學）。政府改造的時候從來就只是名額變多，不會變少的，所以這個邏輯下，現在的年輕人不會有人失業。

B：校長，那我有個問題。這樣不會造成整體國家的落後嗎？因為你剛說大家都有工作，這樣會不會進入職場的人整體素質降低？

校長：阿這就是人家講的平庸化，我只要去報名就有工作啊，我不會想特別努力，這就叫平庸化。但如果大部分人順著社會、政策走，那就是進入到平庸化的陷阱裡。有誰從小就想平庸化？是環境造成的嘛。再來，在台灣，中低收入戶變證照，這是不是制度陷阱？如果不要有中低收入戶的補助的話，誰願意當中低收入戶？有人真的是很辛苦的這沒話說，但很多人是因為政府政策的引導，有補助他為什麼不去取得補助？所以平庸化的陷阱就是這樣產生的。那當然有些人說，那是社會福利的一環，這我沒話說，但整個大環境就是朝著平庸化陷阱的角度在走，這事情在日本十幾年前就發生了。日本有一個經濟學家—大前研一，他寫的有關趨勢的書，他說政府是養豬經濟學，這有點難聽，但他的意思是，政府很多政策就是在把年輕人推向平庸化的陷阱。

B：那這樣子不會導致企業對於競爭力上的嚴重落後嗎？

校長：當然啊，所以企業怎麼去面對這個問題？

B：我的想法是，會不會人才培育還有教育的責任有一部分要由企業來負責？

校長：不會，因為企業沒有時間去等你培育人才，他會到全世界去找（外勞），你想做區公所裡面的文書工作嘛，沒有人想做那些勞力的工作，那沒關係，我就到外面

去找嘛，變成進口替代。人力市場就會變成像早年產品進口替代的觀念在走，因為這是比較利益的概念。你生產者一定是生產效率、利益高的產品，然後我把我的餘裕拿去多生產利基高的產品，再把這些利基高的產品賺來的 margin 拿去換利基低的產品，這叫進口替代。那人力市場有沒有這個問題？有嘛，那你就是導向平庸化，那我就把錢拿給外勞嘛，他生產比較多啊，我聘台灣人是因為法律問題啊，生產力低，可是因為外勞生產力高可以彌補，這樣就過關了嘛。這就回到你們原本的問題，那年輕人就會有恐懼感，因為工作都被外部人拿走了。這事情不是環節裡面誰去造成的，他是一個迴路。那怎麼去解決迴路？當然就是改變迴路嘛。但老實說這種平庸化的趨勢在現在發達國家是一個很普遍的。

B：沒有別的方法可以去改變嗎？

校長：有阿，這沒辦法系統性去改變，這可能靠某一個機構或某一個個體，或是你個人去改變啦，大概就是這個意思。

B：那我現在要大概講一下我們想要做的東西，就是我們第六個問題，我們想做一個 EWS 職場經驗教育平台，我們想要招募剛畢業投入職場的學長姐以及退休人員來做經驗分享，因為我們有做問卷，就是學生對未來就業是很迷惘的，我們想要解決這個問題，所以我們也是想要像你們這樣找志願者來做分享。我們共分兩個方法，第一個是線上的經驗分享，第二個是線下的互動媒合。線上分享就是錄製影片，分享職場經驗，像是在工作中遇到困難的事情，或是在進公司之前跟想像不太一樣的地方，我們有一個直播的問答活動。線下互動媒合就是像我們這樣一對一進行訪問，可以問出更細緻的問題或答案。我們的短期目標會針對各系學生進行一個問卷的調查，了解各科系學生最想了解的職涯類別後，請學校尋找相關產業的分享者或企業，所以初期的就是由學校去找，因為學校的教授可能人脈資源會比較多，而中期目標是志願者的招募，這時候就是希望找具備豐富工作經驗的退休人員，讓那一群剛好經過台灣經濟起飛的人可以回頭來照顧這些剛畢業且迷惘的學生，能讓他們了解產業趨勢和職涯奮鬥的經驗。第三點我們可能在平台擴大營運之後，分享者可以以企業為目標，因為我們最終的目標就是想解決產學落差的這個問題，所以我們希望有人才需求的企業透過這個平台來介紹工作內容和職缺並在線下交流部分提供一日職場體驗的實習機會，讓大學生透過簡短的時間去認識工作環境及體驗職務內容，這是我對我們平台的簡述，請問您有什麼看法或建議？

校長：原則上我會支持。不過你要想一下，大學生畢業是被人選還選人家？

B：被人選。

校長：那你這個咧？你畢業以後一個月拿十萬，你學弟妹叫你回來分享，你有時間

回來嗎？

Ｂ：我覺得我們會以有熱忱的人為主。

校長：你覺得來分享的是工作好還工作不好的？大部分都在跟你訴苦啦，這個就是平庸化的陷阱。你看你這個結構，就是讓學生去選。我的建議是齁，你要做讓學生去做最辛苦的事情，你能做到多辛苦的事情？你要去爭取人家的 offer，一天的工作也好，三天的工作也好，然後下一個階段才是請成功的人來分享。現在的問題，平庸化的問題就是，所有問題都是別人的，所有的好處都是自己的，什麼都是用選的，因為有了這種資訊平台後什麼東西都是可以用選的。我告訴你，年輕人一定是社會上比較弱勢的一群，因為他比較年輕嘛，比較沒朋友、財物一定是比較弱勢的，所以一定是被選的，不是他選別人。但現在所有給的資源，包含教育系統，都是讓學生覺得他可以選擇，你認為你剛畢業你可以有選擇的機會嗎？這很現實喔，我們都走過這條路，我們都是被選擇之後才能去選擇別人。

B：可是因為剛校長您也有提到，人才的數量是在減少的，在這樣的前提之下 maybe 職缺會是比較多的，那也許以供需角度來看，畢業新鮮人他是有足夠的資源去做選擇的。

校長：我要告訴你的是，你這裡還有很多是無效會員的啦，你為什麼不去徵求一批願意去做最辛苦的事情的人？我跟你講，有一百個人會報名這個平台，但只有一個人會去做最辛苦的事情啦。你叫那個人去提供最辛苦的一天，然後給迷惘大學生去參與，你看會計師或老闆的秘書會不會有最辛苦的一天？有嘛，想像一下就有了。你去把這最辛苦的一天模擬出來，然後媒合迷惘的大學生去參與，那那天你都過了，你還有不能過的嗎？這是一個職場的體驗啦，當你最辛苦的一天你都過關了你還有什麼不能過的？你這個平台去媒合這個東西才有意義啦，你們都講好的，都講空話，都在訓練人家平庸化的嘛。你們年輕人都喜歡聽好話啦，沒有人喜歡辛苦，自以為可以選擇，所以當他聽到不好的他選擇放棄。你要找出跟你接近的人是怎麼痛苦的，而不是找那些總經理、教務長來分享，這才是你要的，這對年輕人的啟發就是，這麼痛苦我都過了，那我還怕什麼？這樣不就找到工作了？我們原本的想法是，來分享的這些資料裡面也要包含不好的事情。這不真實啊，你去找一個機關請他提供一個職位最辛苦的一天，然後找五個人去體驗，體驗完之後去採訪他。

B：那如果我們換個方式，去採訪實習生的話呢？

校長：你要親自去參與啦，才會講出最真實的東西，如果你只是去找人分享，他只是嘴巴講一講，只是空話啦。

訪談記錄 2

訪談時間	108 年 04 月 25 日 10:15 ~10:40	**訪談地點**	電訪
受訪者 (名字及身分)	梁學政 教育部高教司副司長	**採訪者**	B
記錄者	C	**整理者(逐字稿)**	A
訪談大綱	1. 就您的觀察和經驗來說，您認為大學生和產業間是否存在產學落差的問題？(嚴重程度) 2. 產學落差會給產業界帶來很大的困擾嗎？(什麼樣的困擾)會成為一個社會問題嗎？ 3. 您認為產學落差這個問題，大學也就是教育方需要負責嗎?還是大學應該單純是一個學術殿堂？ 4. 講述我方政策，請教您對我方政策的評價(優缺點、支持或反對)、建議。您認為可行嗎，會不會有哪些實行上困難點？能否真的對產學落差的問題做有效的改善？您有什麼建議或是認為有哪些可以改進的地方嗎?您願意支持我方的政策嗎？		
訪談內容及過程記錄			

B：就您的觀察和經驗來說，您認為大學生和產業間是否存在產學落差的問題？

副司長：產學落差就是學校培養出來的學生相關能力，不符合職場、各個產業的需要。那主要的一個很大原因就是，嗯…應該是兩個原因，第一個是產業不斷的在更新，包括未來的很多行業都不斷地在改變，所以其實根本上就存在的一個所謂的學習到出了產業本身就有一個落差的問題，這個是時間性的一個落差，我講的這個意思是說，比如說你現在大一進去到大四出來畢業，你中間所學的其實跟四年後，以我們現在所講的電子 AI 的產業為例，你現在想到的可能到將來已經不同了，比如說估計你現在學習的是一個 4G 的東西，那你出來已經往 5G 以上在發展了，這個是一個時間的落差，那第二個主要的落差就是學校學習的東西的落差，學校主要因為大部分的學校很多教授的老師是來自所謂的學界的為主，學校的老師他不見得有產業的經驗，應該說大部分除了少數的產業比較密切有聯繫的等等，對產業的脈動可能並不是那麼的熟悉，然後雖然有一些是有透過一些業界的業師進來協助，但是不管是從比例上或是從什麼，還是有落差，所以就變成說在這個所謂的理論跟實務的差距，所以就變成說學校所學的東西到產業中間會有一個這樣的落差。

B：那產學落差會給業界帶來很大的困擾嗎？假設是困擾的話，會成為社會問題嗎？

副司長：應該說剛才提到的它本來不管是因為時間上或內容上產生的落差，這是自然就會這樣形成，但是會不會造成困擾，這跟我們國內業界的觀念很有關係，就是說本來學校所培養的人才它是為了學生的一些基本能力阿等等這些，它不是替特定的企業去量身訂做它需要的人，我舉例比如說以這個精研產業來說，台積電、聯電或誰每一個企業它可能個別要的人不見得完全相同，那在學校它可能只能訓練說它怎麼樣不管是製造這個晶圓半導體的人才等等，所以本來從這個學校畢業以後他只具有這些基本能力，本來到企業後就要進行所謂的個別企業在職訓練，在國外的公司也都是這樣，他們可能也要進行六到九個月甚至一年以上的，根據企業的需求再去做特定的一個訓練，這個是一個正常的情況，那但是我們國家因為以中小企業居多，所以他們根本沒這個概念，他們都認為說，我希望學校畢業的人才來了以後馬上就可以上手、就可以用，但是實際上本來這個就是…這本來就有一個落差、本來就不可能嘛，因為我國家不是為你特定的，除非你是當時候你就是透過比如說我們有那個產學的專班進來訓練的話那就可能，否則的話，它一定會存在一個就是，你進了企業一定要自己再經過一些時間的訓練，所以說這個困擾我在說這個困擾有一部份是企業對於人才運用自己的認知啦。

B：那副司長會不會覺得說就是台灣的大學教育太注重理論性的東西，而實務上的東西反而沒有那麼注重，所以最後導致學生可能進職場對於實務的處理方法可能都不會知道嗎？

副司長：過去是這樣沒錯，因為過去就是我前面在第一題提到的就是說過去都是學界的老師在教授，而且他跟產業的連結性不是那麼強，但是我們，應該說從最近以來都是這樣子，我們知道了這樣一個問題，我們不斷在強化學生對於產業的了解，還有他的實作的能力，所以我們很多課程，撇除掉那個所謂的產學的專班，因為那個產學專班現在從學士、碩士到博士都有，所以除了那個以外，等於說我們現在會有更多那個業界的師資進來，還有包括那個學生的實習，過去實習可能只是寒暑假的實習，現在實習可能有一個學期或是一個學年的長時間的實習，所以就是透過這樣的方式去增加、提升學生，在畢業之前就提升他實作的能力、對實務的了解。

B：您認為產學落差這個問題，大學也就是教育方需要負責嗎？還是大學應該單純是一個學術殿堂？

副司長：應該這樣講，就是說大學需不需要負責我們是覺得啦，應該說大學跟企業或產業之間大家都要有責任，有責任的意思是說，大學不能只是，因為學生畢了業總是要有工作嘛，除非他將來是走學術界來研究到研究機構去，畢竟大部分的學生畢了業是要找工作、進入各式各樣的產業界嘛，所以你說他教育當然不能只是在教，只是說純學術的殿堂，然後不管學生將來就業的情況嘛，這當然不行，所以說為什麼我們現在要再去覺得說要強化他的實務、實作的能力、對實務界的了解，甚至說要會去追蹤阿，也需要學校要去追蹤畢了業後學生的情況，把畢業生留下個調查就是說，他現在的工作情況怎麼樣、多久才就業阿、薪資狀況怎麼樣、是不是從哪個系、是不是學以致用啊等等，這都是強調學校要負起這樣一個責任，所以我要強調的是說當然學校不能說對這件事情沒有責任，但是另外一個就是說像我剛才提的，這件事情的責任不是完全要由學校來負，而是產業界如果知道學校有這個問題，你是不是要更早一點跳進來，等於說在人才培育這一端的時候產業就要進來協助，那另外的在學生畢了業以後，你也知道說你還是要提供一定的訓練，但是我們現在，我只舉一個簡單的例子來講，現在光我們的企業界他提供給我們學生的實習的機會都不算多，所謂不算多的意思是說相較於我們這麼多的學生在各個系所的人數，各行各業所提供的實習的機會其實是遠低於這個，所以學生就算想要去了解、想要去現場實作，也沒有這麼多機會，比如說以你們法律為例，你是財經法律系的嘛齁，對呀，現在他們也講，比如說你畢業要去當律師法官或是去做 inhouse 公司的法務好了，比如說希望你們畢業前都至少有什麼三個月到半年的實習，現在問題是每年有這麼好幾千位的法律系的畢業生，現在上到國家的法院啊、檢察署一直到事務所，甚至公司的法務，有沒有辦法提供、容納這麼多機會，提供給你們事前去做實習？

B：沒有啊。

副司長：答案是沒有，對。所以我的意思是說，產業、企業他也要負起這個責任，因為人才培育這兩端，這個學跟用這兩端是大家都要一起努力的啊。

B：好，那我們有一個提案是聚焦到青年的迷惘，然後因為我們現在覺得就是，青年可能對於產業資訊不了解所以才會有這個迷惘的狀況發生，所以我們為了想要彌補資訊的落差，我們希望可以創立一個平台，叫做 EWS 職場經驗分享平台，就是 Experience Worth Sharing，然後主要分成兩個方式，第一個就是線上的招募或人脈的連結，邀請剛畢業的學長姐或者是剛退休的人，我們想要邀請剛畢業的學長姐因為他們對於學校還有一些情感連結在，他們可能會比較願意幫助學弟妹去了解職場，然後退休的人是因為就是他們沒事，然後看是不是有有熱情的人願意上這個平台去分享他們之前豐富的職場經驗，然後互動方式分為兩種，第一個是線上影片的交流，像是 TED 這樣，就是分享職場上的事情或是應徵的注意事項等等，然後錄製成影片，還有線上的直播問答這樣，然後線下的就是像我們現在和副司長這樣子，可能一對一的訪問，這樣可以了解其他可能在網路上不好意思問或者是更細緻的問題，然後我們有再訪問到其他人，就是我們還有一個想法就是把這個 W 變成是 Worst，就是讓一個職場上的工作者然後提供他工作最不好的一天，然後提供給想要去實習的人實習，假設那個學生如果經過這一天那個工作最辛苦的一天後，還可以接受，那代表他就蠻適合這個工作的。

副司長：就是要體驗的機會就對了。

B：對，就是提供那個工作最辛苦的那一天。這是我們目前想到的這個平台所可以提供的三個方案，來解決關於產學落差的問題，我想請問一下就是副司長聽完我剛剛的解釋，對於我們這個平台是否支持及是否有什麼看法？

副司長：這個很好，這個就像那個、那個誰你們知道那個…

B：iOH。

副司長：那個 iOH，對。iOH 就是找那個去留學的人，然後他們就是錄了一些，等於說你如果將來想要去那個學校，你就可以去參考這樣的經驗嘛。

B：對，我們就是有參考 iOH 和 Be A Give 的這種方式，然後再加以改進。

副司長：是啊，這個很好啦，這個其實齁，當然也可以像你們前面講的找那個學長姊，這個是最情感上跟身分上的連結，這個是很好，那當然其實先從各校做起，那如果說各校做一做，將來其實大家其實也可以變成跨校也有可能，就是可能說透過各校去，比如說你今天你們 OO 大學假設，我去 OO 大學那在 OO 金控服務的人不一定就是都 OO 大學畢業，有可能有台大、政大什麼畢業，然後他也可以講說他在 OO 金控的一個情況，所以第一個這個透過這個，我是建議說不僅限，當然先從各校做

起，但是最後面你這個平台要做大當然，應該是不限於那個，先想去 OO 金控工作，然後可能就會去講，那當然他有些比較細緻的回饋，如果說…其實回饋他的工作經驗，當然就不限於什麼學校啦，但是如果他是更細緻在回饋說，比如說個別學校課程的問題，我的意思說他如果只是說他的工作經驗或者是這個工作應該具有的基本的職能的話，那這個其實是跨校性的嘛，等於說任何同學想要到這個崗位上面的他都可以知道的嘛，但是我的意思是說還有一種就是說比如說他是從 OO 大學畢業，比如說你們今年不是即將會有第一屆畢業生嗎，然後你們提供的所謂的這個九個證照對不對等等，到底等到你們到不管是到 OO 金控，或將來也許到玉山金啊或什麼地方去對不對，比如說學校第一個課程對你們到職場這個對接的密合度是怎麼樣，甚至簡單講說這九個證照是夠還是不夠，是不是應該更多有十二個，還是這九個裡面根本就不需要，前面裡頭有三四個根本就是沒有用的，這個都是回饋到，再來就是說學校裡頭是不是應該開始要有什麼課，比如說除了英文課，是不是應該要有西班牙語啊還是要什麼東西，這個就是回饋到個別學校在養成端啦，我的意思是說在養成端等於說，有的學校可能比較沒問題，但是有的學校可能比如說以財經法律為例，很多學校都有財經法律啊，但是每個對於實務的對接的情況的緊密度可能不一樣，那這個時候就是所謂的課程，這個是第一個針對那個學長姐。那線下這個有點像是，不管你們去訪問特定的專家學者，或者說甚至有一些比較像 Group 的一個我們彼此之間的 Discussion 都可以，不一定只限對於個人嘛，像我們現在可能你們有很多同學在聽，那也有可能是實際上你們來，或者是我過去你們那邊，就是一個小型的一個研討會嘛，這個當然也有可行。那第三所謂的辛苦的一天其實這就像跟過去一樣，就是說像說之前的什麼小小店長，或者說之前有一個以前有些學生他會跟著來看，比如說跟著某某長官或是跟著什麼，就是跟他的一天，你就想說喔部長好了，教育部長的一天，然後你就來體驗看看，到底是怎麼樣，那當然就像你們講的，你如果說專注是在未來的工作上面，那可能就是喔可能理財專員的一天對不對。

B：對，就是類似這種感覺。

副司長：對對對，這個這樣子都很好啊，所以說你們這個其實光這三個來講其實都其實都不錯啦，那甚至你們如果除了這三個，當然你們這個平台當然如果有可能啦，你們就是也許可以再連接到所謂的，就是所謂的人才供需的一個平台上去，這個可能不是你們主要的目的，所謂的人才供需就是說類似到 104、111 那一種所謂的特定的所謂的事求人、人求事啊之類的更多平台，算是他的附加的價值，等於說你看完這一些以後，是不是可以進一步真的要去找工作或是找人的時候就可以有 Information 可以提供。

B：好，那我想最後問一下，就是假設我們這個平台做出來，所以副司長是支持的嗎？

副司長：對呀，ok 呀，很好啊。

訪談記錄 3

訪談時間	108 年 04 月 26 日 14:00 ~15:00	**訪談地點**	電訪
受訪者 (名字及身分)	iOH 正職員工	**採訪者**	B、C
記錄者	C	**整理者(逐字稿)**	B
訪談大綱	1. iOH 是一個開放個人經驗的分享平台，其中也包含工作方面的經驗，那是不是代表您認為現在的大學生有這個需求? 產學落差是否是您認為問題的原因之一？ 2. 您如何知道學生的需求? 有得到學生的回饋情形嗎？ 成效如何？ 3. 在平台運行方面，您是如何招募經驗分享者？(困難點) 經驗分享者為什麼會願意做分享？ 4. 在平台的經營上面有遇過什麼困難嗎? 需要克服哪些問題？獲利來源為何？ 5. 您是如何推廣平台？未來平台的發展方向為何？ 6. 講述我方政策，請教您對我方政策的評價(優缺點、支持或反對)、建議。您認為可行嗎，會不會有哪些實行上困難點？能否真的對產學落差的問題做有效的改善？您有什麼建議或是認為有哪些可以改進的地方嗎？您願意支持我方的政策嗎？		
訪談內容及過程記錄			

B：iOH 是一個個人經驗分享的平台，其中也包含了工作經驗的分享，那是不是代表您認為現在的大學生有這個需求？產學落差是否是您認為問題的原因之一？

iOH：針對這個問題，我自己有個想法，我覺得產學落差是一個假議題，就是本來就會存在的，我先聲明這是我個人的看法不代表 iOH，站在一個大學生的角度，我相信你們應該有發現在學校學的東西不一定能與職場上接軌，或者是只要有去實習過的人，都可能會有這樣子的想法，因為職場真實的狀況可能是他跑的速度是比學校更快的，我覺得這是一個一直都存在的問題。那之所以 iOH 會做工作方面相關的經驗，並不是因為我們發現有產學落差，我們在做經驗的分享的這件事情，其實最大的初衷是我們發現大家在做選擇的時候，尤其是台灣的孩子在大學或是未來工作的時候，大家好像都沒有想得很清楚，那沒有想清楚有很多原因，第一個原因是覺得，譬如說我們高中都是接觸基本的學科，所以一旦讓你大學要做一個專業的選擇的時候，你反而會不知道怎麼選，因為你不知道這些專業在做些什麼東西，這是第一個。第二個是當大家都不了解這些專業在學些什麼的時候，就像你知識有限的時候，你對很多事情是不理解的時候，你不知道你有那些選擇，譬如說有些人可能個性很開朗，他可能就覺得他比較適合管理相關的科系，跟人接觸的科系，但其實她不知道的是他可能還有其他別的選擇，別的專業可能也需要這個特質的人，所以我們希望大家在做選擇的時候，他是知道他是能夠有充足的資訊，然後知道他是有哪些選擇，有哪些不同學校，不一定要留在台灣，她可以到國外，或是他不一定只能選某一個科系這樣，大家可以提供資訊，讓他自己看完後作出選擇，讓這些資訊透明化的方式有很多，只是我們選擇的方式是請來自不同專業的人在我們的平台上分享不管是求學或工作經驗也好，我們希望這些人在做選擇之前先看前輩或走過這些路的人，他們在路上這一路的心路歷程是什麼，來去判斷說到底這樣子的專業、這樣子的經驗是不是他想要的，來去做最適合他的選擇。所以我認為，這是我們在做的事情，並不是說我們有工作方面的講座就代表我們發現產學落差，產學落差是其中一個本來就存在的問題，但我們希望我們做的事情可以降低產學落差所帶來的不管是對求職者也好或者是公司也好，公司可以找到對的人，求職者可以對這個工作，或是求學者可以在做選擇的時候每一個人都可以在有充足的資訊下，做出在當下最適合他的選擇。這是我對第一題的回答。

B：好，謝謝，那第二題，您如何知道學生是需要什麼樣的資訊？您有收到學生在使用 iOH 後的回饋嗎？

iOH：知道學生的需求，恩…這有點前端啦，應該說是對大環境整個的觀察發現其實大家，如果你有看我們的影片就知道我們是從海外留學起家的，我們觀察到國外的同學，我們的創辦人在海外念書，那時候他在海外念書發現越來越少台灣人到海外留學，然後他去找這原因是為什麼，他發現假設如果今天都沒有台灣人到國外唸書的話，那這些人其他後面的人他如果想出國念書他要問誰，因為其實只要有想到國

外唸書的人大概都會知道你要想要知道這個學校適不適合你，通常都是找學校網站，不過這可能是不夠的，你可能要問曾在這些學校讀過書的人才會知道，可是不是每個人身邊都有這樣子的人脈或資源，所以我們發現其實再來的話就是你會發現其實在台灣的高中生，嗯你們曾經是高中生，就你們也知道台灣的高中生在選擇校系的時候，我不知道你們是不是，但大家對科系都不是很了解就選下去嘛，我們有發現這個問題才開始做這樣子的平台。那得到學生的回饋基本上就是我們有不同的管道，上面有相關的問卷啊，然後我們自己有跑台灣各大高中職，基本上高中職就是我們最主要的 TA，目前最主要的 TA，我們線上數據的收集跟線下使用者的回饋，大概是這兩個。

B：那那個回饋幾乎都是正向的嗎？還是有對你們做出一些批評或指教？

iOH：當然會有人提出一些建議給我們，因為教育議題是一個很大的議題，我們只是做了其中的一小部份，但這一部分還算是很大的問題，一定還是會有一些做不夠的地方所以大家也會給我們一些建議這樣子。有正面有反面的，我們也曾收到粉專或有人會寫信給我們說他們看了我們同學的講座所以選擇了某個科系然後跟他們想像中是一樣的，然後你要正向的話我覺得比較具代表性的應該是大學端有協助我們做問卷的調查，然後就是譬如說像陽明大學好了，就是跟我們合作的其中一間學校，他們就說她們在新生入學面試的時候，其實就又幫我們做相關的問卷調查然後發現學生最常透過 IOH 來認識科系，然後接下來就可能是 GOOGLE 相關的，就是有比我們前面的可能就是親友推薦啊或是學校的官網，大家比較直覺的就是要了解學校就從這幾個東西去找。

B：第三題就是在平台的運行方面，您們是如何招募到經驗分享者的？

iOH：你們後面好像有講到一題獲利來源的，那我就一起回答，我先講一下怎麼招募自願者，主要管道有兩個，一個就是他們自由報名，我們會有一個報名的管道，只要願意來分享的人他們可以來填寫報名表，我們就會有專人去協助他們製作他們的講座讓他們經驗分享，我們會有一套說故事的方式然後去協助這些人做經驗分享，這是第一個部份，第二個部份比較像是我們的商業模式，基本上就是因為通常來報名的人其實蠻多的，那如果有些學校覺得同學們會來看我們的影片然後再去申請他們想要的學校，所以學校也會來找我們做，那我們目前其中一個商業模式就是學校如果想找我們做大量、快速的話，就會跟我們合作，這就是另一個招募講者的方式跟獲利的來源。

B：學校是會付給平台錢或經費嗎？

iOH：就是合作的費用，我們算是一個公司，他們就跟我們買這個產品、服務，去帶

他們的同學分享他們的故事。

B：所以這就是你們最主要的獲利來源嗎？

iOH：目前是。

B：那你們平台有遇到什麼困難的地方嗎，就是在經營上面或是講者招募上面？

IOH：我們的資料庫大概有 3.400 位講者在等著做分享，大家還蠻踴躍想要分享自己的故事。

B：第五題，請問您們是如何推廣平台的?那平台未來的方向是要往哪裡？

iOH：推廣平台主要可以分為線上及線下，可能透過社團相關的經營或互動去做線上的經營，那線下推廣就是去跑各個高中職，在高中職推薦給同學老師這樣，這是推廣的部分。平台未來的發展其實給高中生、大學生、職場這些我們都有在做，我們平台上面不只有工作的講座，給高中生就大學生經驗的分享，給大學生就是研究所跟工作相關的，同時有教授在我們的平台上做分享，大概是這幾個方向這樣。未來發展方向其實我們就是會持續做相關的事情，因為我們就持續在做教育的議題，所以我希望我們平台未來能成為大家上台不只是一個工具而已，他不只是一個你只能找到備審、面試資料的工具，而是你可以探索自己是誰，大概是這樣。

B：那我現在要大概講一下我們想要做的東西，就是我們第六個問題，我們想做一個 EWS 職場經驗教育平台，我們想要招募剛畢業投入職場的學長姐以及退休人員來做經驗分享，因為我們有做問卷，就是學生對未來就業是很迷惘的，我們想要解決這個問題，所以我們也是想要像你們這樣找志願者來做分享。我們共分兩個方法，第一個是線上的經驗分享，第二個是線下的互動媒合。線上分享就是錄製影片，分享職場經驗，像是在工作中遇到困難的事情，或是在進公司之前跟想像不太一樣的地方，我們有一個直播的問答活動。線下互動媒合就是像我們這樣一對一進行訪問，可以問出更細緻的問題或答案，所以我們是想媒合，可能透過學校媒合學生還有企業端在這個平台上進行對接。我們的短期目標會針對各系學生進行一個問卷的調查，了解各科系學生最想了解的職涯類別後，請學校尋找相關產業的分享者或企業，所以初期的就是由學校去找，因為學校的教授可能人脈資源會比較多，而中期目標是志願者的招募，這時候就是希望找具備豐富工作經驗的退休人員，讓那一群剛好經過台灣經濟起飛的人可以回頭來照顧這些剛畢業且迷惘的學生，能讓他們了解產業趨勢和職涯奮鬥的經驗。第三點我們可能在平台擴大營運之後，分享者可以以企業為目標，因為我們最終的目標就是想解決產學落差的這個問題，所以我們希望有人才需求的企業透過這個平台來介紹工作內容和職缺並在線下交流部分提供一日職

場體驗的實習機會，讓大學生透過簡短的時間去認識工作環境及體驗職務內容，這是我對我們平台的簡述，請問您有什麼看法或建議？

iOH：你們剛剛講蠻多的，這個願景也蠻大的、蠻困難的，不過我是支持的，因為我們也有在做，這真的是蠻困難的，如果真的要我給建議的話，我覺得要解決一個問題方法有很多，你們選的議題和做的方式其實和我們在做的很像，我們做的只是其中一個方式，有很多人其實也在做類似的事情，他們的方式可能不太一樣，我在大學有做過類似的實習，他是一個類似顧問業的，我們也需要提出一個商業模式，然後跟業主報告，讓他們看這個商業模式可不可行，然後去做，我覺得你們想的蠻多的，我也沒試過所以也不知道可不可行，所以我好像沒辦法給太多建議。但我覺得要思考的是你們想的這些方法有想過要跟很多人合作，那你們到底為甚麼要找這些人合作，第一個我自己聽起來目前比較大的問題可能是為什麼找一個分享者要找退休的人來分享，退休的人來分享真的就能解決產學落差的疑問嗎？我覺得這些都是可以思考的問題。我個人對你們提出的解決方案其實沒有太多的回饋，因為我覺得解決方法有很多種，我覺得我們的也只是其中一種，我們的也不一定好，但我覺得思考的問題也蠻多的，你們提出這些解決方案，為什麼別人願意接受？要怎麼說服別人接受你們的解決方法？你們有什麼樣的證據可以證明你們做的這些事情長期來說是可以解決產學落差的。

B：我們有查到一個數據就是宏碁主管說每月離職人數有一半都是新鮮人，我們就由這個推論說那些年輕人在進入宏碁之前可能覺得我適合這份工作，但進去那個職位之後發現跟想像中不太一樣，所以才會想要離職，這個我覺得就是一個產學資訊的落差，你以為你了解這個工作，但進去這個職位才發現不太適合，就是因為在做之前沒有去了解。

iOH：那為什麼要找已退休的人來分享，退休的人跟產學接軌有比目前在職場工作的人還要更緊密嗎？

B：我們那時候找退休人員的原因是因為我們認為在工作的人可能挪不出時間來做這樣的事情。

iOH：可是你們是想解決產學落差的問題，那不是應該找最接近產業的人來分享嗎？已經退休的人你們剛剛有講說他們的年紀可能是台灣經濟剛起飛的時代，他們那個時候的產業跟台灣現在的產業發展方向其實已經非常不一樣了，我覺得你們可以思考這些問題，這只是其中一個，這是我對這一部分的回饋。

八、企業實習交流分享會

(一)事前調查

姓名	年級	科系	你為什麼想參加這次的分享會?	想問講者什麼問題？（可多題）	你還會想聽什麼樣的分享會？	是否願意填寫心得
鄭O杰	三年級	企管系	大三暑假可以說是大學生涯最最要的一個階段。有些人選擇繼續升學，在這個暑假就會全力衝刺研究所；有些人選擇進入職場，這個時候就必須找到一個好的實習機會，來充實自己的履歷。而我目前正面臨抉擇，是該繼續升學，還是選擇進入職場。希望藉由這個機會接觸不同年級不同系優秀的學長姐，更了解中信實習所帶來的收穫，以及未來如果想參加實習該如何準備。	1.如何準備面試？面試的過程是如何進行的？可能問什麼問題？ 2.如何準備履歷自介？ 3.Toeic 對於實習是否有重大的影響？ 4.實習崗位是如何選擇的？之前聽說是五(六)大方向，例如：個金、保險等，該如何排序才能進入自己想進入的方向。 5.兩個月實習的過程是如何進行的。有些學長姊好像會先進行上課，再進入實習崗位。 6.實習過程中，長官會交代做哪些事情？面臨不會的事情該如何解決？ 7.關於實習與升學該如何做抉擇。有聽說有學長姊為了升學而放棄實習的，想聽聽看學長姐的想法。 8.企業實習得到的收穫是什麼？ 9.企業實習前要調適那些心態？以及實習前可以準備哪些東西？	1.校外活動、比賽的資訊 2.證照檢定的準備心得(語言為主) 3.簡報製作與報告技巧(如何克服上台恐懼) 4.工作實習的感想(如:影子實習生)	是

何O亞	三年級	財金系	因為上次沒聽到講座	1.履歷自介的準備 2.事前的能力培養 3.學到最有用的事情 4.未來想怎麼運用這份經驗	攝影教學	是
黃O誼	三年級	企管系	1.如何豐富自己的履歷 2.想聽聽學長姐的經驗與感想 3.如何準備面試	1.如何增強自己的實力 2.想問學長姐在實習過程中面臨的最大挑戰是什麼？	1.簡報製作與報告技巧	是
張O慈	三年級	財金系	想要了解真實面試或真正實習的那一面是如何	1.面試時曾回答過哪些問題？ 2.請問會問相關於履歷上面的問題或是專長嗎？ 3.會想建議之後實習的人自己的實習職位嗎？ 4.若再選一次,實習會是這個暑假第一選項嗎？	1.大家在自己大學期間遇到不同的人事物的想法 2.參加不同活動的心得和想法	是
邱O文	三年級	財金系	想更加了解實習的細節及申請前需要做的準備	申請的流程細節 申請書建議如何寫（自介、生涯規劃或人格特質之類）	如果有時間也有同學老師願意都可以（最後那題如果是簡單的心得可以）	否
林O評	一年級	財金系	希望汲取學長姐暑期實習的經驗，來檢視現在我應該要在哪方面有所補強。	1、實習過後，對於這三年，有什麼事情(關於硬實力與軟實力方面)讓學長姐後悔的？ 2、實習過後，若是回到三年前，有想要加強什麼能力？ 3、中信金的職員如何看待我們學校出身的學員？學長姐的感觸如何？	經過實習，認為自己 1、「必需」具備什麼能力？ 2、應該「強化」那些能力？ 3、在學期間，應該選擇的「課程內容」？	是

宋O瑜	三年級	企管系	準備履歷的部分	自介評審喜歡的點	遊學系列	是
林O蒨	二年級	財法系	了解實習內容	需要做什麼準備及什麼方面的自我充實	簡報教學 影片剪輯	是
黃O真	二年級	財法系	想知道實習的內容及收穫，即使不是本系相關的實習，也希望能得到多元的知識。	實習內容、怎麼準備履歷及自介	校外活動、證照準備方式及心得、影片剪輯、美編、網路管理、	是
郭O吟	二年級	財法系	想讓自己多吸收實習的相關資訊，需要什麼條件，如何豐富充實並準備自己？	如何準備履歷、面試？要如何反思檢討自己，使自己更切合未來？	1.校外活動 2.如何拓展並維持人際關係	是
林O芳	三年級	企管系	想瞭解面試前需要從何開始準備起？	上面舉例的問題都想問，尤其面試前的準備與需要注意的細節。	1、參加其他活動或比賽的心得 2、簡報製作技巧	是
劉O甫	三年級	企管系	想了解企業對實習生的期望	實習過程中比較重要的是什麼？工作態度、聰明程度、學習能力、人品？ 實習能學到的主要是甚麼？工作經驗、工作方式、工作環境、工作生態？	中國實習分享會	否
陳O妤	一年級	財金系	希望能對海外實習有更多認識，從學長姐的經驗中思索大一大二期間能做的準備，以及海外見習的自由行程安排。	1. 選擇實習地點都考量哪些方向？（飲食、交通、生活費等等） 2. 如何規劃學校提供的自由安排行程時間？	1. 參賽經驗分享 2. 製作簡報分享 3. 學校課程修習心得(例如巨量資料課程都教些什	是

					麼？運用了什麼軟體技術？修習後的收穫？)	
鍾O哲	一年級	金融管理學士班	看看實習都學了些什麼	進中信實習，跟想像中有落差嗎？	考慮考慮再考慮	否
吳O祥	一年級	金融管理學士班	學長姐的推薦	請問對於總部實習 我們有什麼需特別注意的事項？ 另外請問實習結束後有什麼收穫和感想？	海外實習或海外交流活動	否
沈O佳	一年級	企管系	想要了解實習內容	實習的收穫和如何準備實習	簡報製作 與報告技巧 影片剪輯	是

根據表單調查，有意願參與企業實習交流分享會之大學生多數皆面臨升學或就職之問題，並依據不同科系學長姊於暑假實習之經驗分享，了解如何準備履歷以及面試可能會問的問題，最重要的還是學長姐於企業實習中得到的收穫為何。藉由這些資訊，可以了解到未來在學期間之準備方向。

(二)活動內容

由於場地及分享者（大四學長姊）人數之限制，故我方將有意願參與分享會之大學生進行篩選，主要優先選擇大三升大四之學生。而本次企業實習交流分享會由學長姊上台分享面試之準備過程以及對錄取部門之感想後，將大學生分成數個小組，對學長姐更進一步提出欲了解之問題。

(三)活動結束回饋

1.參與者回饋

姓名	活動參與滿意度（1-7）	參加此次活動的心得	活動還有哪些可以辦的更好的地方？	你有哪些經驗可分享？
黃O誼	7	在活動中聽到了很多學長姐的實習經驗，學到了很多，也對自己的未來有更深一層的認識與探索。	很棒，活動上的規劃流程可以調整的更好。	
林O評	7	對於未來的職涯規劃，更有方向並且能夠讓明白未來四年如何充實自我。	通知活動的方式或許能建立 line 群組來通知。、	華南參賽經驗
吳O祥	7	更加理解中信暑期實習的內容，遇到的瓶頸，以及需要注意的事項，也很有幸能認識學長姐，對於未來的我必大有助益。	活動場地臨時異動的通知	沒
鍾O哲	7	透過跟學長姐的互動，能了解產業實習面的實際動態。同時也能更理解第一屆進來的這些學長姐是怎麼看待學習的，如果他們都那麼認真了，我們豈有理由頹廢呢？		千人年會籌辦經驗（可作為活動參考）、本身做過場務及行政，場內社群及贊助商負責人
宋O瑜	7	給了剩下的一年半能加強自己或思考未來的方向。 這樣的交流機會真的很好，之後有的話不論是分享或被分享都願意參加。	感覺分享會的資訊通路可以增加（其實這次就感覺很多人沒發摟到）	擔任過校內幹部、打工換宿、一些戶外活動經歷
邱O文	7	了解自己還有很多不足的地方可以多去充實努力，之後會多多考證照和英文檢定，也會多關注時事！	活動辦的很好，中間可以安排個小休息時間。	校外活動（但是是志工類型的）
張O慈	7	覺得可以在沒有老師之下，學長姐直接分享真實的反應，也覺得在這種討論環境下是一個互相前進的動力，這樣的分享真的會讓人有想		大陸實習

		向上的動力👆		
林O芳	7	聽完學長姐的分享之後，對於實習的具體內容有了更深的瞭解，大致知道學長姐們所在的各個部門的氛圍與工作內容，除了幫助我們去思考自己最終想要的方向，也提前知道一些職場上需要注意的規則，學長姐的小故事帶我們看清新鮮人很容易忽略的職場文化！ 在這場分享會之後，提醒了我很多不足的地方，例如語言、證照的準備，與一些軟實力與實際能力的培養，期望自己能夠一樣一樣把不足的地方補起來。	1、其實有飲料就很棒了，沒有特地買食物也沒關係哈哈，還可以省一筆錢，可能也會吸引比較多人會參加。 2、在分開討論的階段，音樂可以改成小小聲的輕柔背景音樂，這樣聽大家講話會比較清楚，也比較不會被太動感的音樂干擾。 謝謝你們舉辦這次活動，整體真的很棒，收穫很多！希望上面的建議可以幫助到你們。	目前還沒有，但如果之後有機會，願意參加類似分享活動。
陳O妤	7	聽到非常多有深度的分享，從學長姐的經歷中能聽到自己較感興趣的就業方向，也能提早為生涯規劃做準備。	很喜歡這一種小型、能直接與學長姐對談的活動，收穫滿滿！	目前大一，還在累積經驗中，未來有機會和能力也願意參與分享活動。

2.分享者回饋

姓名	參與活動名稱	活動滿意程度	活動改進建議	你還願意分享什麼?
張O瀅	ＯＯ暑期實習分享會	7		帶著一顆謙虛學習的心會收穫良多,然後不要對自己沒自信，加油。
李O諭	ＯＯ暑期實習分享會	7	謝謝學弟妹們的用心，活動辦的很成功！	只要學弟妹們對於實習有任何問題都可以詢問
程O鎔	ＯＯ暑期實習分享會	7	都很好	大學學習過程、經驗未來發展、專業領域學習
陳O穎	ＯＯ暑期實習分享會	6	場地希望可以不要在公開場合。看要不要規劃一些時間限制，就是不要在同一位學長姐待太久，可能影響其他同學權利。行銷手段感覺可以做一些變化，像是分期片段倒數式的宣傳圖或強調分享會的意義、願景之類等。	真的覺得妳們這些熱心舉辦分享會的同學很棒，給你們讚！
張O宸	ＯＯ暑期實習分享會	6	我覺得場地可以再準備一個比較隱私一點安靜的環境，對於分享的過程可能會比較好。	都很願意,未來就業或是升學的過程,四年大學經歷等等。

在學長姐分享之後，對於實習的具體內容除了有更深的瞭解，也能大致了解學長姐所在之各部門的氛圍與工作內容。這些內容可以幫助對未來迷惘之大學生去思考自己最終想要的方向，並提前了解一些職場上需要注意的規則以及新鮮人可能會忽略之職場文化。此外，亦能使大學生清楚本身不足之地方，並於往後之在學期間加以充實自己。

(四)活動照片

















九、執行平台之責任配置單位

1. 由勞動部主導平台運作

勞動力是支持及提升國家經濟成長與發展的重要因素。行政院勞動部為全國勞動業務之主管機關，參照勞動部職掌內容，係掌理「勞動政策規劃」、「勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督」等。其中所屬機關「勞動力發展署」，兼顧社會面向及國家經濟發展需求，以勞動力發展為目標，針對勞動力之開發、提升及運用規劃與執行，提升國家競爭力。故此，我方認為應由勞動力發展署建置本平台，構築精實的服務網絡，協助大學生接軌職場，並可將平台數據納入勞動統計之規劃、彙整、分析及管理，促進我國勞動力之永續發展。

2. 由教育部凝聚各大學加入

教育部為中華民國有關教育學術、體育及青年事務的最高主管機關，並監督各地方政府的教育行政機關。自 107 年度推動「高等教育深耕計畫」，協助各校配合社會趨勢及產業需求進行教學方法創新，培養學生關鍵基礎能力及就業能力，以達適性揚才之目的。故此，我方認為應由教育部凝聚各大學加入，鼓勵各校畢業生回巢分享，建立畢業生職涯發展網絡，取得相關資訊以利教學創新，並研提高教深耕計畫書，使高教經費之配置能更廣泛關注每位學生的學習需求，創造高等教育價值。

十、尋求公家及民間支持之訪談

訪談對象	訪談內容重點節錄
ＯＯ校長	• 對我方政策抱持正面態度 • 分享者經驗豐富，為什麼要花時間來分享？有沒有可能都只是來訴苦的？（平庸化陷阱） • 大學生是被人家選，但現在所有資源都讓學生太有自信，覺得自己可以去做選擇，當他聽到不好的就選擇放棄。 • 建議可徵求一批人去做最辛苦的職缺，例如：讓公司提供「最辛苦的一天」，模擬出來後媒合迷惘大學生，讓他們了解到之後在職場上還有什麼不能克服的？讓學生知道工作的痛苦，才能去思考這類型工作到底適不適合。 • 若平台都只在說好話，容易讓大學生走向平庸化。
iOH	• 感覺這個願景蠻困難的，沒試過也不知道可不可行，所以沒辦法給太多建議。 • 為什麼找那些退休者來分享？畢竟退休者在求職時的大環境跟現在已經完全不一樣了。 • 如何證明真的可以解決產學落差的問題？ • 企業願意提供你這個平台一日工作實習的機會嗎？（對他們來說他們的成本高於利益？）
教育部 高教司 副司長 梁學政	• 我認為可行，且支持。 • 針對學長姐分享的部分，我建議可以先從各校做起，之後變成跨校。 • 除分享工作應具備應有的職能，也可以針對個別學校課程的問題，與職場上對接的密合度到底如何來做分享，再來回饋到個別學校的養成端，畢竟每個學校同一個系對於實務的對接緊密程度不一。 • 線下交流不一定要針對個人，可以辦成小型研討會。 • 也許可以連接到人才供需平台增加附加價值（例如：104 人力銀行），體驗後進一步去找工作。

十一、EWS 職場經驗教育平台說帖

(一)提案說帖

壹、緣由

我們是 2019 理律盃公民行動方案競賽 1902 隊的參賽學生，本次競賽主題為「參與教改－為自己的整合學習提案」，故我們以國內現行高等教育為研究主題著手，經由問卷及訪談調查發現，國內大學生有將近七成因不了解職場資訊或實務的工作情況，而對自己的未來職涯發展陷入迷惘、徬徨，也就是說大學教育與產業間存在著「產學資訊落差」的現象，使學生往往無法於大學期間取得足夠的機會、資源去認識職場和產業，導致其在步入職場時需耗費一段探索期及適應期，而產業端也因此需耗費大量的人力資源成本，我們為解決上述問題設計了一套提案－「EWS 職場經驗教育平台」，希望尋求各界的支持。

貳、提案內容－EWS 職場經驗教育平台

本平台的核心目的為提供職場工作經驗分享予大學生，主要可分為「線上影音工作經驗分享」及「線下互動交流媒合」兩項功能，下方將分別介紹之：

一、線上影音工作經驗分享

本平台以具備實務經驗的社會人士為經驗分享的主講人，透過錄製影片並搭配簡報的方式讓資訊在網路上流通。分享的主要資訊將會包括分享者的職涯背景介紹、分享者對於其產業、公司和職位的介紹、分享者的實務經驗和工作感想及給予應徵該工作機會的建議。

此外，亦會針對分享影片架設問答區，使大學生得針對影片內容及其他想了解的實務工作問題進行提問，並在分享者可行的時段提供「影音直播交流」，讓分享者可針對問題給予更詳細的解答。

二、線下互動交流媒合

本平台將媒合分享者與大學生，使其建立線下意見交流、教學互動以及經驗傳承，其概念係參考「百工日記」活動中的「叩問旅者」。線下互動的方式端視分享者願意提供之形式，包括來電分享、往返電子郵件，甚至予以大學生一日實習之機會皆可屬之。

針對有意願線下交流的分享者，本平台搜集其可交流的名額與線下互動時間之規劃，而學生可進入平台，在完成基本身份認證後，依據自身狀況選擇其所感興趣之分享者，但學生之選擇限制係同一時段不得同時預約兩位以上分享者，且在特定期間內有預約次數上限制，以確保平台資源平均分配，達成維繫平台資源公平分享之理念。

參、提案之重要性

《天下》雜誌對於「大學生準備度」的調查中發現，有高達將近九成的學生對於未來職場競爭感到焦慮，勞動部新鮮人對於職場感到焦慮之調查亦顯示，「不知道自己適合什麼工作」(56.78%)及「擔心能力不足以應付工作所需」(50.28%)分別高居焦慮原因的前兩名，由此可知，我國大學生因對於現行產業、職場的不熟悉，影響其對未來的目標方向，並產生焦慮與迷惘，在畢業後不得不耗費一段適應期及探索期，而產業端亦需因此付出高額的人力資源成本，進而造成教育端、學生端及產業端在時間及金錢成本上的嚴重損失。

故此，政府應與大學端及公民密切討論修正，探討如何加強職涯接軌與縮小產學資訊落差，並提出實際政策，以避免大學生長期處於未來志向迷惘之困境，而「EWS 職場經驗教育平台」即是針對上述問題所設計之平台，計畫以「線上影音工作經驗分享」及「線下互動交流媒合」的方式，改善國內產學資訊落差的現象，以減少學生與職場銜接時雙方所需耗費的極大時間、金錢和心力成本。

肆、結語

我們在發現普遍大學生在步入職場前未有足夠資源或適當管道對於產業界進行了解，導致其出現未來就業之困擾後，即針對上述問題提出「EWS 職場經驗教育平台」，期待以「經驗分享」的力量為核心價值，整合「產業經驗」的相關資訊，使學生在平台上可以透過他人的線上影音經驗分享獲取職場資訊，並設立線下互動交流媒合，由分享者向大學生進行一對一之線下交流，給予實務上的經驗傳承，協助青年建立對於職場更明確的認知，於畢業後可順利銜接職場。希望本項提案能獲得各界的支持及肯定。

(二)說帖投遞紀錄

教育部部長民意信箱－說帖投遞頁面





行政院勞動部民意信箱－說帖投遞頁面







臺南市市長信箱－說帖投遞頁面



陳情內容 必填

我們是2019理律盃公民行動方案競賽1902隊的參賽學生，本次競賽主題為「參與教改 - 為自己的整合學習提案」，故我們以國內現行高等教育為研究主題著手，經由問卷及訪談調查發現，國內大學生有將近七成因不了解職場資訊或實務的工作情況，而對自己的未來職涯發展陷入迷惘、徬徨，也就是說大學教育與產業間存在著「產學資訊落差」的現象，使學生往往無法於大學期間取得足夠的機會、資源去認識職場和產業，導致其在步入職場時需耗費一段探索期及適應期，而產業端也因此需耗費大量的人力資源成本，我們為解決上述問題設計了一套提案 - 「EWS職場經驗教育平台」，希望尋求各界的支持。

1.陳情內容如超過1,000字，請以附件檔案上傳。
2.為避免信件未順利送出，以致遺失陳情內容，建議可先備份。

上傳附件

選擇檔案

說帖.docx ✖

✔

親愛的 [redacted] 您好！

我們已收到您對本府的反映案件，為確認您的信箱未遭冒用，我們即將寄出確認信至您所填寫的：[redacted]信箱， 請您於收到該確認信後，點選「確認信件」連結，以便完成您的案件反映流程，我們在收到您的確認後，將由系統自動寄出案件編號至您的信箱並立即進行分案處理。 謝謝您！

台南市政府市長信箱處理小組 敬上

回到首頁

十二、階段性目標計畫

(一)短期計畫

我方以線上問卷形式，調查大學生對於「職涯探索」的想法，發現多數學生對職涯感到迷惘，並接續詢問是否願意使用我方構想「EWS 職場經驗教育平台」，結果顯示有近八成之同意度，奠定平台建立之民意基礎。之後，我方想執行「EWS 職場經驗教育平台」之最小可行性測試，但考量成本因素，先以線下活動作為初步測試。我方透過校內調查確立在校學生感興趣之演講主題，再針對此議題邀請學長姐分享經驗，最後利用會後問卷檢驗此方式的成效與大學生的反饋並持續進行修正。

(二)中期計畫

熟悉教育平台的經營與線下活動的運行模式，我方目標客群將擴增至全台大專院校，以校系為單位舉辦生涯輔導活動，並建立學長姐的人脈網絡，加強各校系畢業生與在校生之連結，降低產學間所造成的迷思及誤差。其次則利用教育部青年發展署「青年職涯輔導推動計畫」中民間團體推動職涯發展補助計畫之補助要點，籌措架設線上平台與推行線下活動之經費需求，達到平台實際運作之目標。

(三)長期計畫

我方希望此教育平台由政府端接手，並推行於教育及企業端，由勞動力發展署經營本平台，藉由政府精實的服務網絡，將平台數據納入勞動統計之分析，促進我國勞動力之永續發展；且從中媒合企業，藉由一系列職涯活動找尋所需人才，降低企業徵才成本。另，藉由教育部獎勵各校畢業生分享經驗，建立畢業生職涯發展網絡，取得相關資訊以利在教育上發展創新教學方法，創造高等教育價值。

	目標	執行過程	負責單位	資金來源
短期	從身邊做起，從自身學校推廣及測試	校內建立人脈網，並實施「EWS 職場經驗教育平台」最小可行性測試	EWS 初期團隊	自行籌措
中期	推廣至更多學校，建立線上網站平台	舉辦全台各校生涯發展活動，並建立全台各校系間相關人脈，降低產學之間的迷思及偏差	EWS 初期團隊 、各校系 EWS 負責團隊	教育部青年發展署 民間團體推動職涯發展補助計畫
長期	推廣到全國，廣設更多線下活動	推手至政府經營與資金的挹注，並進行教育計畫的更新與企業產學媒合	勞動力發展署	勞動部發展署 教育部高教深耕計畫

十三、參考資料

台灣教育怎麼辦
http://www3.nccu.edu.tw/~iaezcpc/B-%20How%20are%20you%20going%20to%20deal%20with%20education%20in%20taiwan%20chap4-2.htm
調查：逾六成新鮮人失業 https://www.thenewslens.com/article/23220
05.01 向親友開口，求助就有希望
https://www.jtf.org.tw/psyche/news.asp?This=882&Page=24
2017 新鮮人職場焦慮感大調查
https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2017/Survey/Q3/page01.html
問卷調查結果分析
https://www.okwork.taipei/_upload/161221173635/RD_Flies/%E8%AA%BF%E6%9F%A5%E5%A0%B1%E5%91%8A_2016TYS%E7%AC%AC%E4%BA%8C%E5%AD%A3%E9%9D%92%E5%B9%B4%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E8%AA%BF%E6%9F%A5_%E6%89%93%E9%80%A0%E6%9C%AA%E4%BE%86%E7%9A%84%E8%87%AA%E5%B7%B1.pdf
七成台灣老闆怨找不到好人才
https://buzzorange.com/techorange/2016/11/08/manpowergroup-tw-work/
2017 新鮮人職場焦慮感大調查
https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/2017/Survey/Q3/page01.html
高等深耕教育計劃(核定版)
https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CE33C455F1B761E1E9C1B1C9D4C5C3D01F30E652CFF5FC771EC730DD8FDE92542A43B552A373AD8AF1462B282880009497A018C6035F64EFE9C1659464EFA0FF5D376572598722614&n=A2721D854CBE060095F48301B3EF6F6C7E742157486009A7EBB752EB255DA8701D25FE80475944F94B3AFC4950DC8F362623883E8B41216D&icon=..pdf
台灣雙軌訓練 https://www.dual.nat.gov.tw/index.do
Glassdoor https://en.wikipedia.org/wiki/Glassdoor
美國其實還有百萬工作找不到人 https://udn.com/news/story/6813/3741936
高等教育深耕計畫之我思 http://www.ater.org.tw/journal/article/7-12/topic/03.pdf
Be a Giver https://plus.104.com.tw/104beagiver
1111 工作甘苦談 https://event.1111.com.tw/careermaster/vote/default.aspx
IOH : Innovation Open House 計畫 https://ioh.tw/abouts
工作講座 https://ioh.tw/talks?type=Work#
Goodjob https://www.goodjob.life/about
Goodjob 職場透明化運動 https://www.goodjob.life/
補助大專校院就業學程計畫
https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/ePlaninfo/Index4?type=1

青年就業旗艦計畫
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=85E1E406503C665B&sms=4AB77FB5C324175E&s=0203C970425F31E0
107-111 年南華大學高等深耕計畫工作說明書
http://tep2.nhu.edu.tw/page2/archive.php?class=301
東海大學高等教育深耕計畫 http://thuhesp.thu.edu.tw/author/ds522423/
高雄醫學大學高教深耕計畫-弱勢學生輔導暨獎補助專區
https://osa.kmu.edu.tw/index.php/zh-TW/%E9%AB%98%E6%95%99%E6%B7%B1%E8%80%95%E8%A8%88%E7%95%AB-%E5%BC%B1%E5%8B%A2%E5%AD%B8%E7%94%9F%E8%BC%94%E5%B0%8E%E6%9A%A8%E7%8D%8E%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E5%B0%88%E5%8D%80
2016 新鮮人就業追蹤調查 https://www.1111.com.tw/news/jobns_con.asp?ano=99282
要新鮮人做好做滿 企業人資如何出招？
https://www.businesstoday.com.tw/article/category/154768/post/201806270037/%E8%A6%81%E6%96%B0%E9%AE%AE%E4%BA%BA%E5%81%9A%E5%A5%BD%E5%81%9A%E6%BB%BF%20%20%E4%BC%81%E6%A5%AD%E4%BA%BA%E8%B3%87%E5%A6%82%E4%BD%95%E5%87%BA%E6%8B%9B%EF%BC%9F
雙軌訓練旗艦計畫變相「廉價勞工」
https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2069606
勞動部執掌與組織 https://www.mol.gov.tw/introduction/2089/
勞動部勞動力發展屬 https://www.mol.gov.tw/introduction/2089/2093/2495/
高等教育深耕計畫 https://zh.wikipedia.org/wiki/高等教育深耕計畫
高等教育深耕計畫審查結果公布
https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=8365C4C9ED53126D
教育部青年發展署大專校院推動職涯輔導補助計畫
https://mycareer.yda.gov.tw/index.php/83-college-counseling-work-plan/2017-03-09-12-16-55