

職涯輔導融入專業課程採師生協作對應屆畢業生生涯決策自我效能與生涯適應性的影響

廖珮奴*

摘要

提升青年學用相符的就業與經濟成長為各大專校院的重要議題，各校亦透過畢業流向與校務研究回饋改進。本研究以大學四年級「產業人力資源」專業課程為場域，融入職涯輔導並採師生協作，協助應屆畢業生發展生涯決策自我效能與生涯適應性。課程設計從學生需求與教材出發，透過教師提供產業介紹與系友就業資訊，並結合業師協同與指導、同儕互評、職輔學習單及成果實作等方式，促進學生理解產業與人資工作的實務內涵。研究結果顯示，此課程能有效促進學生對產業與人力資源工作的深入認識，提升其生涯決策自我效能及生涯適應力。師生協作能適時提供資源與支持，以更具趣味和實用性的方式提升學習者人資工作分析技能，並促進應屆畢業生對生涯方向的認知與就業準備。

關鍵字：師生協作、職涯輔導、生涯決策自我效能、生涯適應性

* 第一作者：國立空中大學商學系副教授

Email: pearlliao@mail.nou.edu.tw

壹、前言

隨著職場需求的快速變化，促進青年學用相符的就業成為大專校院的重要議題。各校通過畢業生流向調查及校務研究，不斷回饋和改善學程設計，以提升畢業生的就業競爭力和適應性。蕭瑞民、林大森與莊致嘉（2023）指出，學用相符和職能訓練對畢業生起薪的提升有顯著正向影響。說明職場對人才的需求，也顯示了目前教育對於勞動市場有效支持的挑戰。反之，當畢業生選擇從事與所學領域不符的職業，往往反映了教育資源分配效率不高（趙子揚、陸偉明，2019）。

應屆畢業生面臨的首要挑戰是找到適合的職位，而這需要他們對相關產業和職業具備一定的認知，最重要的是了解自己的職涯意向。在教學場域中，學習者常帶著疑問：「學習這些內容對未來的工作真的有幫助嗎？」（林俊宏，2011）。然而，大學教育的目標不僅是培養學生的專業知識，就業力的養成同樣不容忽視（鄭博真，2017）。專業課程的教學者應幫助學習者理解課程的重要性，並進一步將學習內容與工作世界連結。此外，有效的職涯輔導能更好地協助學生準備學職轉換。因此，將職涯輔導融入專業課程，能在學生學習專業知識的同時提供教師「最後一哩路」的陪伴與指導，幫助應屆畢業生為即將踏入職場做好充足的準備。

研究顯示，職涯輔導活動如適性測驗及職涯探索工作坊，有助於大學生生涯決策自我效能的提升（邱智漢、王靜瑛、葉慶鴻，2020；邱智漢、李蓓芬、王靜瑛，2011；蔡文彬、葉慶鴻，2018）。Gupta、Burns 與 Schiferl（2010）主張課程應結合實務，從而促進學生對產業的理解，並降低學職轉換的困難。若僅有職涯輔導活動往往效果有限，若能更系統地將職涯輔導融入專業課程，將能幫助學生建立與專業相符的職涯知能，以便更從容應對職場挑戰。

本文職涯與生涯兩詞英文均對應為 Career。其中，職涯用於描述與職業相關的具體輔導措施與就業面向（如職涯輔導、職涯規劃），強調專業與工作實踐；而生涯則更多為學術理論構念（如生涯決策自我效能、生涯適應力），涵蓋個體在生命歷程中廣泛的職業與生活發展。兩者在本研究中皆為探討應屆畢業生就業準備之重要概念。

基於此，本研究計畫將職涯輔導融入「產業人力資源」課程，旨在幫助學生了解其興趣與技能如何與職場需求相匹配，以提高其生涯決策自我效能(career decision-making self-efficacy, CDMSE) 和生涯適應力 (career adaptability, CA) 。

生涯決策自我效能是指個人在面對生涯相關議題時的決策信心 (Taylor & Betz, 1983)。而生涯適應力提供學習者在面對職場挑戰與環境變遷時能夠靈活應對，並以積極的生涯行動來發展職業角色 (Super & Knasel, 1981)。這些特質將有助於畢業生更靈活應對職場變化。研究表明，當課程內容能結合理論與實務、具備系統性的教學設計，學生的生涯適應能力和決策信心會顯著提高 (鄭滄祥、曾智義、丁淑方，2022) 。

根據歐陽安琪與陸秀芳 (2021) 的研究，護理系的課程已融入了一些職涯輔導活動。然而，文章中對於教學者如何具體設計和執行與課程主題相關的活動的描述較為有限，這可能會使有意將職涯輔導納入課程的教學者在參考時遇到困難。李藹慈與聶子敬 (2010) 的研究顯示，職涯輔導課程能有效提升學習者在生涯決策上的自我效能，該研究以通識生涯規劃課程為例，學生來自不同科系，並根據授課老師的經驗進行各階段的教學設計。因此，如果能將職涯輔導融入專業課程，不僅能夠基於學習者的專業背景引導應屆畢業生進行符合職業需求的就業盤點，還能促進師生之間的資源共享，對每位參與者都有重要意義。同時，若能建立更系統化的教學模型，將有助於提供具體且明確的教學方法。正如鄭滄祥等人 (2022) 所指出的，僅僅將職涯輔導內容融入課程，雖然能在短期內提升學生的生涯決策自我效能與職涯認知，但若缺乏系統化的教學設計，這種效果可能不穩定且難以持續。

ADDIE 模式是一套系統化的教學方法培訓課程開發模型，提供標準化的設計流程和步驟，使教育訓練計畫的執行更為有效 (Salas & Stagl, 2015)。該模式已應用於職涯輔導計畫與諮詢領域 (Astuti, 2019; Hidayat, Kustandi, & Prabowo, 2022)，但將職涯輔導融入專業課程的整合仍不多見。

其次，針對師生協作 (Teacher-Student Collaboration) 相關文獻，其重要性與應用效益在不同學科中均有廣泛體現。例如，在英語課程中，師生協作被視為達成溝通能力不可或缺的要素 (Zalyaeva & Solodkova, 2014)。寫作課程方面能有效協助學生克服寫作困難並顯著提升其寫作動機 (Wendimu & Gebremariam, 2024)。數學課程中師生協作有助於學生共同學習與分享想法，這不僅能幫助學習者獲得數學的概念技能、增加對

數學的興趣，更能協助他們理解數學在現實世界中的應用（Asare, Yaribatuah, Boateng, & Appiagyei, 2024）。

最後，回到職涯輔導領域，師生協作學習的應用顯得尤為關鍵。儘管顯少文獻將此方式進行職涯輔導融入專業課程，但這種協作模式能使學生在探討人資工作者相關議題時，在教師的引導下獲得多元觀點與深度見解。

僅有職涯輔導活動往往效果有限，若能更系統地將職涯輔導融入專業課程，能幫助學生建立與專業相符的職涯知能，透過師生協作共同塑造學習目標並承擔責任，不僅能提升彼此的信任感，還能顯著增進學生對學習任務的投入。

因此本研究創新點在於克服上述限制，以 ADDIE 模式（分析、設計、開展、實施、評鑑）規劃職涯輔導融入專業課程採師生協作互動機制，三者緊密結合，能針對課程進行多階段的評估與調整，確保教學設計的有效性及持續性（Shakeel, Mamun, & Haolader, 2023）。透過此模式，學習者能加深對學用相符的就業目標認識，並在師生協作下獲取畢業生所需的資源，共同探索產業需求、人力資源角色與個人職涯發展的連結與方向，逐步培養相關能力，更重要的是能提供以職輔融入專業課程的教學者參考。因此提出以下研究問題：

- 1、參與本次課程後，學習者對產業人資工作的理解有哪些改變與投入？
- 2、參與本次課程後，學習者生涯決策自我效能與生涯適應力在哪些概念獲得了提升？

貳、文獻探討

一、職涯輔導融入專業課程的重要性與應屆畢業生的就業挑戰

（一）學用相符的就業議題與應屆畢業生面臨的挑戰

提升青年學用相符的就業一直是各大專校院重要共同議題，促進學用相符的概念各校從畢業流向調查資料與校務研究分析持續回饋科系落實改善。蕭瑞民等人（2023）指出，學用相符和職能訓練對畢業生起薪的提升有顯著正向影響，反之，若選擇與所學不符的職業則反映教育資源分配效率不高（趙子揚、陸偉明，2019）。說明了職場對人才的需求，也顯示目前教育對於勞動市場有效支持的挑戰。高等教育機構不僅肩負著培養學生專業知識的責任，更應全面發展學生的知識、技能與能力，以應對現代職場的複

雜性 (Zhang & Ali, 2025)。應屆畢業生面臨的首要挑戰是找到適合的職位，這需要他們對相關產業和職業具備一定認知，最重要的是了解自己的職涯意向。然而，陳莉芹 (2020) 指出許多大學生對所學專業與未來職業發展的關係不夠清晰，往往缺乏對職業的認識和相關資訊，甚至沒有明確的生涯目標。這種情況部分源於學生在選擇職業時，常因家庭壓力或他人的成功影響而忽略自身真正的興趣、性向或性格特質 (Banagiri, Yelikar, & Rroy, 2022)。在實際教學場域中，如果教師未引導學習者探索生涯選擇，學生往往不會主動進行此類嘗試。

(二) 職涯輔導融入專業課程的重要性

高等教育機構不僅肩負著培養學生專業知識的責任，更應全面發展學生的知識、技能與能力，以應對現代職場的複雜性 (Zhang, & Ali, 2025)。除了幫助學習者理解課程專業，更需要將學習內容與工作世界連結，有效的職涯輔導能更好地協助學生準備學職轉換。

職涯輔導其目的在於幫助個人建立並認同整合且適切的自我概念，並將其轉化為具體的職業選擇和生活方式，以滿足個人和社會的需求 (鄭博真，2017)。職涯輔導能有效彌合學術學習與職業抱負之間的差距，已被證實對學業成就、就業能力和長期職涯滿意度有顯著影響 (Zhang, & Ali, 2025)。早在 1908 年，職涯輔導之父法蘭克·帕森斯 (Frank Parsons) 提出職涯輔導的目標是協助個體選擇適合的職業，並為其做好學術與技術上的準備，最終達成專業上的成功 (Hooley, Sultana & Thomsen, 2020)。尤其在技術快速發展和產業需求不斷變化的背景下，職涯輔導的重要性日益凸顯。

值得注意的是，若僅有獨立的職涯輔導活動，其效果往往有限。Gupta 等人 (2010) 便主張課程應結合實務，促進學生對產業的理解，並降低學職轉換的困難。這種系統化的融入不僅能強化學用連結，更能為應屆畢業生提供「最後一哩路」的陪伴與指導，為其踏入職場做好充足準備。因此將職涯輔導融入專業課程，能幫助學生在學習專業知識的同時，建立與專業相符的職涯知能，以便更從容應對職場挑戰。

Banagiri 等人 (2022) 以及 Peng 與 Ali (2025) 這兩份研究，皆深入探討了職涯輔導與規劃對於學生發展的重要性。儘管兩者皆倡導將相關概念融入教育體系，但其論述重點與所強調的融入方式有所不同，主要側重於職涯規劃的輔導活動和策略性整合，而非專業課程本身的內容變革。

Banagiri 等人 (2022) 透過文獻回顧和概念性分析，提出職涯輔導能協助學生發展必要的職涯管理技能，如自我評估、決策能力、核心職能以及對職涯的認識，使學生能更好地理解自身的能力、特質、性向與潛在技能，增強自信心並選擇未來會喜歡並持續下去的職業，最終達成職涯上的成功與幸福。Peng 與 Ali (2025) 以批判性文獻回顧強調高等教育機構中將生涯規劃整合於教育策略中的重要性。研究發現，透過生涯諮詢、實習和技能培訓工作坊等生涯規劃措施，能賦予學生做出明智未來決策的能力，進而提升其就業能力和長期職涯滿意度。研究結果也顯示，參與生涯規劃的學生更有可能找到工作、獲得更高薪資，並體驗更高的工作滿意度。

總結來說，兩項研究均支持將職涯規劃與輔導納入教育體系，並強調其對學生成功的積極影響。它們更多著重於透過獨立的輔導活動、專門的職涯課程設置，或在整體院校層面進行策略性規劃和資源配置，以提升學生的職涯準備度。對於如何在特定「專業課程」的教學內容中進行深度、實質性的整合，則相對較少深入闡述。

儘管國內已有文獻嘗試將職涯輔導元素融入課程，例如歐陽安琪與陸秀芳 (2021) 在護理學導論課程中設計一系列課程與活動，透過護理學導論課程中的典範專訪，訓練學生的採訪與企劃能力，舉辦溝通表達藝術工作坊與壓力與調適工作坊，提升學生的溝通技能、情緒管理能力與面對高壓職場的調適力，培養學生面對職場挑戰的關鍵技能，並提升其專業素養，但其形式以活動簡介為主。此外，李藹慈與聶子敬 (2010) 以創意生涯規劃課程的研究指出，學生在報考研究所前會蒐集相關資訊，而職業資訊的蒐集對生涯目標的確立有顯著幫助，然而此研究則是直接在生涯規劃課程帶入活動。

因此上述文獻在教學者如何具體設計和執行與專業課程主題相關的活動方面，描述仍較為有限，尤其在專業課程中系統化地設計與執行職涯輔導活動目前仍相對不足。綜合而言，學用相符的就業銜接前，有必要確認其生涯決策自我效能和職前期望 (Allahverdiyev & Yucesoy, 2017; Ozcan & Gur, 2016) 。因此透過專業課程中的職涯輔導與實務連結，強化學生的生涯決策自我效能和職前期望，有助於學生做好工作準備並作出適切的職業決策。本研究正是為彌補此文獻空缺，旨在透過系統化的教學模型，將職涯輔導更深入地融入專業課程，以提供具體且明確的教學參考模式。

(三) 應屆畢業生的就業準備與職涯發展之理論與實踐

不同階段的大學生面臨的職涯挑戰有所不同，特別是應屆畢業生在面對學職轉換決策時，由於學系專業背景的差異，將經歷「所學即所用」與「所用即所學」的不同情

境。研究顯示，專業學類的優勢在於其較高的學職契連（王思峰、劉兆明、吳濟聰、蔡秦倫，2012）。Shumba 與 Naong (2012) 的研究強調，除了家庭影響，學校教師在學生的職業生涯中也扮演重要角色，教師的職責不僅是傳授專業知識，還需關注學生的全人發展。因此，將職涯輔導融入專業課程，有助於加強專業學科與個人職涯之間的連結，進一步提升學習者對學科的認知重要性與學習興趣。

國際上已發展出多種策略，如工作整合學習（Work-integrated learning, WIL），包含實習和建教合作，被廣泛認為是連結學術與產業的重要模式(Luk, & Chan, 2024; Patel & Lee, 2023)。應屆畢業生期待在大學最後階段仔細思考生涯轉換的選擇，若能深入探討產業環境及職業角色，將有助於釐清生涯相關問題。Enachea 與 Matei(2017)指出，適當的課程與實務教育能提升大四學生的生涯決策自我效能和生涯適應力，這對於畢業前的生涯確認及學用相符的就業程度至關重要。

Burnett 與 Evans (2016) 提出原型訪談（prototyping interviews）和原型體驗（prototyping experiences）的概念。原型訪談是指通過與從事自己感興趣職業的人進行對話，了解他們的經驗和挑戰，以便幫助自己做出明智的職業和生活決策；而原型體驗則是透過小規模、低風險的試驗來探索不同的職業或生活選擇。這些方法強調了從現實中獲取資訊的重要性，有助於個體提前認識可能面臨的挑戰與機會。將職涯輔導融入專業課程，有助於提升學習者的生涯適應能力，使其能有效應對不同產業的需求(Santilli, Nota, & Hartung, 2019) 。

二、生涯決策自我效能與生涯適應力的理論基礎

（一）生涯決策自我效能

Lent、Brown 與 Hackett (1994) 基於 Bandura 的社會認知理論（Social Cognitive Theory），發展出社會認知生涯理論（Social Cognitive Career Theory, SCCT），強調社會認知運作機制對生涯發展的重要影響。當個體相信自己有能力完成某項任務，並預期會產生有價值的結果時，更可能持續追求個人目標，且在經歷特定的成功或失敗後，這些經驗會影響其自我效能信念與結果預期，從而調整生涯目標 (Lent & Brown, 1996)。

因此，生涯決策自我效能（Career Decision Making Self-Efficacy）是指個人對自己完成生涯規劃與決策任務的能力與信心的評估，是就業過程中的關鍵指標(Hou, Wu, & Liu, 2019)。生涯發展涵蓋職業選擇、職涯開始、職涯發展及退休後的角色過渡(Baruch, Szucs, & Gunz, 2015; Kuzgun, 2000; Super, 1980)。Betz 與 Klein (1996) 指出生涯決策

自我效能應包括自我評估、職業信息蒐集、目標選擇、未來計劃制定及問題解決行為。基於此概念，課程設計可融入師生協作機制，以支持學習者基於生涯決策自我效能模型進行職涯探索。因職業探索有助於學生做好工作準備並作出適切的職業決策（Astuti, 2019; Hidayat et al., 2022）。而透過教師引導學習者發展符合自身興趣與職涯發展需求的行動計劃，學習者更可能積極設定並追求目標，並因此獲得成就感（楊順翔、陳坤虎，2023）。

生涯決策自我效能與職業結果預期密切相關（Vocational Outcome Expectation）（Choi et al., 2012）。尤其對大學生而言，處於生涯探索階段，面臨自我檢核、角色試探與職業探索的挑戰，生涯決策自我效能有助於適應職場需求並勇於面對挑戰（呂昭瑩、李青芸，2018；黃之盈，2011）。具備生涯決策自我效能有助於個人以正向積極的態度處理生涯中的挑戰與轉變（Komarraju & Nadler, 2013）。

（二）生涯適應力

Savickas（2002）基於建構主義，融合 Holland 的職業選擇理論和 Super 的生涯發展理論，提出生涯建構論（Career Construction Theory），強調個體的特定態度、信念和能力將形成其解決問題的策略，說明個體在進入職場前須具備適應變化的能力，包含個體對工作角色轉換的準備、參與及應對能力（Oztemel & Akyol, 2021; Savickas, 1997）。

生涯適應力（career adaptability）為該理論的核心概念，反映了個體在生涯發展過程中，不斷適應自我需求與環境期待的動態平衡，強調適應力對生涯復原力的重要性（Savickas et al., 2009; Savickas, 2012）。涵蓋個體在應對職業發展中所需的關心、控制、好奇與自信（Savickas & Porfeli, 2012）。研究顯示，具備高生涯適應力的個體在職場中更具信心，且在畢業後有更多的就業機會（Douglass & Duffy, 2015; Guan et al., 2013; Lo Presti, Pluviano, & Briscoe, 2018）。Chuang、Huang、Lin 與 Chen（2022）強調生涯適應力是生涯決策過程中的重要資源，有助於在不確定的生涯環境中成功發展。

在大學階段，學生面臨多重生涯挑戰，而生涯適應力則影響其職場發展表現（吳明翰、林欣慧，2021）。協助學生調整自身以應對挑戰，並透過意義建構事件來構築自我，支持未來職業探索（Santilli et al., 2019）。幫助個體在變動的就業市場中有效管理職涯，具備應對能力與韌性（Hartung & Cadaret, 2017），適應並處理變化，以應對未來的挑戰能力（徐瑋菁、吳雅雯、陳綵薇、吳芝儀，2018）。

在當代職場環境中的不確定性下，生涯適應力成為個體理解並應對生涯變動的關鍵。生涯適應力強調人與環境的互動，是主動調節與因應的過程（Spurk, Volmer, Orth, & Göritz, 2020）以及解釋生涯發展歷程的重要因素（楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊，2015）。

三、師生協作學習概念與職涯輔導課程整合之探討

（一）師生協作學習概念與相關研究

在創新教育不斷發展的趨勢下，教師靈活運用分組學習來幫助學生養成與他人合作解決問題的能力，並在協作學習與合作學習的差異中找到最佳策略。協作學習特別強調成員間的共責學習和對成果的承擔。在協作學習模式下，學習者得以共構知識並相互促進學習，參與成員為解決特定問題而持續協商與共享其理解，這種協作過程能夠促進學習的深度與效果（王明旭，2023）。

然而師生協作學習（Teacher-Student Collaboration）是一種以學生為中心的教學策略，教師需構建支持性的學習環境來激發學生主動學習的動力（Bruffee, 1995）。協作學習的核心在於將學習的主導權賦予學生，強調共同參與的學習過程。參與者不僅需對各自的行為負責，還應尊重彼此的能力與貢獻，為實現共同目標積極參與（徐守芹，2024）。師生協助學習能根據學生的需求量身定製，教師在此過程中提供資源與必要的工具與指導，逐步協助學生在學習過程中獲得信心能力完成最終任務（Wendimu & Gebremariam, 2024）。因此不僅能增強教學實踐，還能促進更具支持性的學習環境，最終導向學生更好的學業成就和全面發展。

此外，師生協作在不同學科領域（例如英語課程、寫作課程、數學課程等）所展現的具體效益。在 EFL 課堂中，師生協作能促進師生間的互動氛圍、關係、行為模式及信任感的建立，最終有助於提升學生的語言習得能力（Zalyaeva & Solodkova, 2014）。Wendimu 與 Gebremariam（2024）的研究指出師生協作能引導學生使用目標語言表達思想，並幫助他們從寫作過程中的挑戰中學習，同時獲得教師的指導，幫助學生從團體寫作逐步過渡到獨立寫作，並提供多種策略（如閱讀文本、使用範本、協作與鼓勵個人寫作），減少寫作困難，尤其對於原本寫作能力較弱或缺乏動機的學生更為有效。而在數學課程中，Asare 等人（2024）指出透過協作學生更願意提出問題和承擔風險，增加對數學的興趣，有助於學生更清晰地理解數學在現實世界中的應用，使該科目更具意義和吸引力，並且證實，師生協作對學生的數學學習興趣具有直接且正向的顯著影響。

(二) 師生協作學習與職涯輔導課程整合

更廣泛地來看，師生協作在提升學生整體表現與促進全面發展方面扮演著重要角色。Denis 與 Umoh (2024) 的研究更指出，協作是一種有效的衝突管理技術，適用於所有課堂環境下的師生互動學習，有助於最大化課堂生產力，並能帶來有效的學習與和諧的關係。因此教生間的有效協作能營造更具支持性的學習環境，導向更好的學習上全面發展。師生協作機制亦符合當前職涯輔導創新措施所倡導之理念，筆者回顧青年發展署於 2022 年(111 年)後推動教師成為『職涯引路人』，鼓勵學生進行獨立職涯探索，以增進其職場能力與態度，並有效與產業接軌¹。

本研究所強調的師生協作，正是將「職涯引路人」概念「具體化並實踐」於專業課程中，形成一個系統性的教學模型。當學生相信教師會提供足夠的學習經驗，且教師也信任學生會投入學習任務時，能滿足學生的生存、安全與保障需求，並建立互信關係 (Denis & Umoh, 2024)。這種深度師生協作模式，讓學生在教師引導下，而非單純的被動接受，更獲得多元觀點與深度見解，提升彼此信任感與對學習任務的投入。

雖然國內外文獻對於師生協作在各學科，以及職涯輔導課程活動的效益已有廣泛討論，然而，直接探討將職涯輔導導入專業課程並採師生協作方式，以提升應屆畢業生生涯決策自我效能與生涯適應性的整合性實證研究，目前仍相對有限。

儘管相關研究 (Banagiri et al., 2022; Peng & Ali, 2025 ; 李藹慈、聶子敬，2010；歐陽安琪、陸秀芳，2021) 已探討職涯輔導活動或課程對學生的影響，但在具體如何在專業課程中系統化地設計與執行職涯輔導活動，並結合師生協作模式的實證探討仍缺乏。本研究正是為彌補此文獻空缺，透過將職涯輔導融入大學四年級的產業人力資源專業課程，並採師生協作模式，以 ADDIE 模式進行系統性規劃，旨在提供一套具體且明確的教學參考模式，以期有效提升應屆畢業生的生涯決策自我效能與生涯適應力正是本研究創新所在。

參、教學設計與研究方法

一、職涯輔導融入專業課程 ADDIE 教學模式

¹ 學生協作·職涯突破 青年署舉辦大專校院聯合職涯輔導成果分享會

https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=947F1EE838E5E371

本研究以大四的產業人力資源選修課程為範疇，參與者為自願參加，從分析學生的需要和教材內容開始，設計各種教學單元主題及元件，透過資料蒐集探討畢業系友所從事的行業，探討人資工作內容，促進學習者對於工作行業以及人資工作者所需具備的知識、技能以及態度的瞭解，循序漸進地提供學習者實作機會。

ADDIE 教學模式設計在於提供教學設計者系統化地規劃指標，確保教學設計成果之教學品質，主要包含五個教學設計階段：分析（Analysis）、設計（Design）、發展（Development）、實施（Implementation）與評估（Evaluation），因此這項教學設計模式被簡稱 ADDIE 模式（鄭滄祥等人，2022）。每個階段的結果都作為下一個階段的起點（Aldoobie, 2015; Kulvietiene & Sileikiene, 2006），環環相扣。

本教學將職輔融入專業課程採師生協作機制，以 ADDIE 教學模式，從課程設計、發展與實施階段，引導學習者進行目標設定自我探索、資料蒐集等等，更有助於教師進行教學能有更清楚的執行脈絡，最重要的是從學習者需求分析出發直到最後學習成效的評估。ADDIE 教學模式參考 Dick、Carey 與 Carey (2009) 教學設計系統途徑模式以圖 1 教學研究架構圖呈現，說明如下：

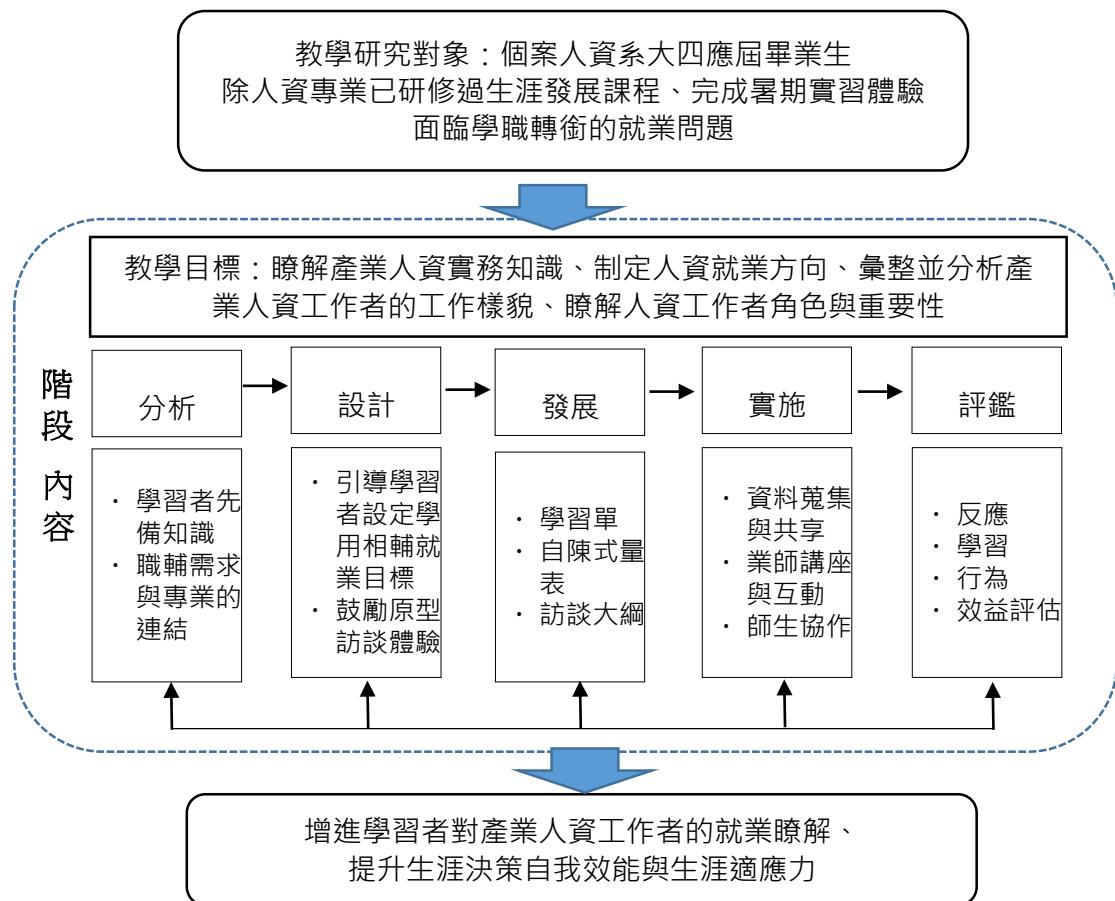


圖 1 教學研究架構圖

(一) 分析階段

本課程於 109 學年上學期實施，學生多已修畢已研修過人力資源管理、人力資源發展、生涯發展等課程，並完成暑期實習，具備初步職涯探索經驗。為進一步了解應屆畢業學生的需求，筆者透過線上問卷調查 44 位已完成 108 學年暑期實習的大四生，調查結果顯示超過七成的學生希望藉由學校的資源更深入探索個人職業生涯的可能性。他們渴望更多產業與公司資訊，期望這些資訊能幫助他們做出就業選擇。同時，學生也反映「即將畢業，希望課程要求不要像必修課繁重」。基於此，課程採用師生協作模式，教師提供資源並成為學習標竿，陪伴學生進行最後一哩的準備；若在學習過程中遇到困難，教師也能適時提供支持和協助。

因此，課程設計聚焦於深化產業理解與職務職能探索，並以行政院主計總處等資料為依據，建構「人力資源就業寶盒」行業分類地圖，以 19 項行業分類作為學生認識產業與人資角色之學習引導，參見如表 1 行業分類表。

綜合而言，本課程將職涯輔導融入大四產業人力資源專業學習目標設定為：

- 1、學習者能瞭解產業人力資源實務知識（知識）。
- 2、透過課程探索並制定人力資源就業方向（技能）。
- 3、彙整並分析不同產業人資工作者的工作樣貌（技能）。
- 4、瞭解人資工作者在各行業中的角色與重要性，以作為就業參考（態度）。

表 1

行業分類表

A 農、林、漁、牧業	G 批發及零售業	M 專業、科學及技術服務業
B 礦業及土石採取業	H 運輸及倉儲業	N 支援服務業
C 製造業	I 住宿及餐飲業	O 公共行政及國防；強制性 社會安全
D 電力及燃氣供應業	J 出版、影音製作、傳播及 資訊服務業	P 教育業
E 用水供應及汙染整治 業	K 金融及保險業	Q 醫療保健及社會工作服務 業
F 營建工程業	L 不動產業	R 藝術、娛樂及休閒服務業
		S 其他服務業

（二）設計階段

課程整合職涯輔導核心目標與人資專業知識，透過五大任務模組推動學生參與：

- 1、自我探索：引導學習者設定人力資源職涯目標，盤點個人興趣與能力。
- 2、盤點資源：彙整系友就業資料與畢業流向，進行初步職涯分析。
- 3、觀摩學習：邀請七位來自不同行業的人資專家，分享職務經驗與職能需求。
- 4、目標訪談：學習者選擇自己感興趣的職務，進行實地訪談和資料蒐集，與目標職務的從業者互動交流，獲取職場第一手資訊，並蒐集照片、影片等資料。
- 5、師生協作：教師與學生共同規劃並進行分組，學生通過訪談人力資源從業者，分

析其工作所需的職責、知識和技能，完成工作分析與成果彙整。

上述學習任務以分組實作方式進行，教師擔任引導者與協作者，強化學習者的生涯決策認知，盤點就業資源、提供與蒐集職業概念的信息，提升應屆畢業生對學用相符的就業準備。

(三) 發展階段

發展階段建構多項學習與研究工具，包括：

- 1、學習單：包含「引導反思學習單」、「行業地圖分類學習單」、「行業卡與職業卡意象說明單」。
- 2、訪談表單：提供學習者採分組訪談，彙整產業人力資源工作者職能介紹的「人資工作者資訊表單」，透過課程活動引導學習者整理產業樣貌與趨勢，訂定人力資源就業目標。
- 3、研究工具：包含課前以及課後採用的自陳式量表，以評估學習者生涯決策自我效能以及生涯適應力，和構思晤談訪談問題大綱。
- 4、eeiclass3.0 數位平台作為教學互動與資源彙整之用

此外，結合系友資源與產業協力，進行業師協同教學、系友回饋與訪談。所有蒐集資料與學習歷程將用於後續教學成效評估，輔以三角驗證原則確保研究資料的信度與效度。

(四) 實施階段

課程實施方式包括產業概念講授、業師協同授課、系友服務資料回饋表單、閱讀與資料蒐集、反思學習單與原型訪談、小組討論、活動演練與實作成果發表等等，實施進度與週次安排詳見附錄 1 職涯輔導活動融入專業課程師生協作之課程設計。

學生將依據所蒐集產業與職務資料，完成行業地圖、行業卡與職業卡等學習成果，最終整合為「產業人力資源就業寶盒」，以呈現其對人資職能之理解與歸納，實作成果包括行業地圖、行業卡與職業卡。

(五) 評鑑階段

課程評估依據柯氏四層評鑑模型進行 (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)：

- 1、學習者反應評估 (reaction)：教學滿意度問卷，瞭解學習者對課程內容、教學方法以及課程設計的感受。

- 2、學習成效評估 (learning): 產出成果分析與專家回饋，檢視知識與技能掌握情形，各組完成產業人力資源就業寶盒的實作成果、小組競賽成果展與專家評分回饋。
- 3、行為改變評估 (behavior): 量化分析生涯決策自我效能、生涯適應力問卷，瞭解學習者生涯自評歷程中的信心、適應策略與態度變化。與課後質化晤談，瞭解課程設計規劃對學習者個人就業準備實際上的幫助。記錄與觀察學習者在課程後的職涯行為改變，參與職涯活動、進行職涯規劃或從事與人力資源相關的探索行動。
- 4、效益評估 (result): 畢業後一年進行畢業流向追蹤調查，探討學用相符以及學以致用比例，瞭解學習者在工作中是否應用所學。

二、研究方法及工具

(一) 研究對象

本研究共 22 位人資系大四學生研修課程，其中女生 7 位、男生 15 位。研究對象修讀過人力資源管理、人力資源發展、職涯發展、研究方法以及暑期實習等課程，已瞭解人力資源在招募甄選、工作分析與設計、教育訓練、績效薪酬、勞資關係，完成自傳履歷和實習媒合。暑期實習經歷涵蓋管顧公司、協會、傳統產業和科技業等人事行政，如員工招聘流程，辦訓活動參與以及教育訓練滿意度調查，人事行政文件整理，累積兩個月豐富的實踐經驗。

課程活動設計規劃帶領同學們共同盤點與整理行業及人資相關工作者職業內容。本教學研究課程第一週說明教學研究實施目的與方式，邀請學生參與教學研究，於課前獲得學生同意且皆為自願參與教學過程，個資蒐集僅供研究使用。

(二) 研究工具

1、自陳式量表

本研究主要採用兩份 Likert 五點尺度自陳式量表，「生涯決策自我效能量表」與「生涯適應力量表」，分別於學期初與學期末實施，並輔以學生晤談資料、學習歷程與成果作品進行多元資料蒐集與交叉驗證。

生涯決策自我效能量表參考 Betz 與 Klein (1996) 所建構之 CDMSE 短式量表 (Career Decision-Making Self-Efficacy Short Form)，共 25 題，原始涵蓋自我評估、蒐集資訊、目標選擇、制定計畫、解決問題等因素。生涯適應力量表則參考 Savickas 與 Porfeli (2012) 所發展之 CAAS (Career Adapt-Abilities Scale)，原

有四構面：關注、控制、好奇與信心，共 24 題。

為提升量表之適切性與語境契合度，研究者依據原始理論架構，進行語意本土化與情境調整。修訂過程邀請 2 位具職涯輔導實務與課程設計經驗之專家學者，針對語句通順性、概念精準度與情境對應性進行內容效度審查與建議。

量表初稿完成後，於個案學校招募 100 位大四學生進行前測，執行探索性因素分析（Exploratory Factor Analysis, EFA）與信度驗證。分析採主成分分析（Principal Component Analysis）與最大變異法旋轉（Varimax Rotation），以因素負荷量 $>.50$ 為篩選標準。最終 CDMSE 量表萃取四個構面共 25 題，CAAS 量表萃取五個構面共 24 題（新增「反思」構面），累積解釋變異量分別為 91% 與 90%，各構面 Cronbach's Alpha 值均大於 .85，顯示具良好內部一致性與測量穩定性，詳見表 2 生涯決策自我效能與表 3 生涯適應力測量工具。

表 2

生涯決策自我效能測量工具

因素	項目	負荷量	特徵值	Cronbach's Alpha
蒐集資訊	1. 找出我想要的生活方式	.88		
	2. 從相關管道蒐集感興趣的職業資料	.85		
	3. 能準備一份好的履歷表	.80		
	4. 選擇一個符合我的興趣工作	.72		
	5. 找出適合我自己的職業	.66		
	6. 能按照我的計畫並成功的找到我想要的職業	.66		
	7. 當不能如願從事第一優先選擇的職業時，我仍有把握可以找到其他幾個適合自己的職業	.64	6.35	.97
	8. 能為自己未來的五年訂計畫	.61		
	9. 即使遇到挫折，我仍會堅持自己的職業目標	.56		

自我評估	10. 準確評估自己的能力	.87			
	11. 能成功掌握工作面試過程的表現	.70			
	12. 知道我的理想工作是什麼	.64	4.65		.95
	13. 假如我不喜歡我一開始選擇的科系，我會改變我的選擇	.61			
解決問題	14. 當我決定一項職業後，就不去擔心這個決定是對或是錯	.84			
	15. 能決定在職業中最重視的東西	.83			
	16. 能向一位正從事於自己感興趣之職業的工作者請教	.81			
	17. 能找出升學或專業學校的資訊	.77	7.30		.98
	18. 能蒐集相關職業從業人員的平均年薪所得	.68			
	19. 當遇到困擾時，我能有辦法解決	.67			
	20. 能選擇符合自己理想生活方式的職業	.69			
	21. 能查出未來職業發展的新趨勢	.67			
	22. 能準備好釐清自我生涯實現目標	.60			
	23. 能找出與自己未來職業有關的工作人員、公司或機構	.72			
目標選擇	24. 當不滿意所從事的職業時，我能設法轉業	.71	4.45		.96
	25. 能選擇符合自己興趣的職業	.65			

表 3

生涯適應力測量工具

因素	項目	負荷量	特徵值	Cronbach's Alpha
信心	1. 對我的行為負責任	.89	6.12	.96
	2. 任何事情由我自己做決定	.88		

	3. 依靠自己	.87		
	4. 會專注把事情做好	.79		
	5. 發揮我的工作能力	.69		
	6. 探索周遭環境	.68		
	7. 尋求個人的成長機會	.60		
	8. 職涯選擇是我必須要關切 的課題	.89		
	9. 規劃如何達成我的目標	.89		
控制	10. 為將來做準備	.79	5.66	.96
	11. 克服障礙	.71		
	12. 解決問題	.67		
	13. 有效執行任務	.66		
	14. 學習新技能	.60		
	15. 做適合我的事	.74		
關注	16. 保持樂觀	.73	4.07	.94
	17. 關切我的職涯方向	.69		
	18. 理解我今日選擇可以塑造 未來	.76		
好奇	19. 做選擇前先檢視自己工作 選項	.69	3.35	.95
	20. 堅持我的信念	.69		
	21. 對於新的機會很好奇	.62		
	22. 思索我的未來會是怎樣	.62		
反思	23. 深入檢視我本身的問題	.90	2.27	.85
	24. 觀察不同的做事方式	.78		

2、質化晤談及多元評量蒐集

晤談對象為參與研修課程的大四學生，分為五組進行討論，每組成員數為 4 至 5 人。每次晤談時間長約為 30 分鐘至 1 小時。晤談前研究者與學生進行非正式互動，說明此次討論的目的與內容，並確認參與者自願同意錄音。正式晤談過程中，研究者依序介紹討論主題並開始提問，以引導學生針對課程內容與學習經驗分享個人感受，同時在適當時機詢問其他組員的經驗與看法，以促進討論的深度與廣度。晤談採全程錄音將訪談內容轉為逐字稿，受訪者以英文字母 A~U 做為代碼並按訪談內容的行數進行編碼，如 L-49 表示學生 L 的訪談內容於逐字稿第 49 行開始。

本研究採 Braun 與 Clarke(2006)所提出之主題分析法(Thematic Analysis)，進行質性資料整理與歸納，從熟悉資料、形成初始編碼、尋找主題、檢視主題，透過反覆閱讀逐字稿進行開放式標記、定義主題歸納與命名，再進一步整理形成核心主題，撰寫質化資料分析結果。為提升信度，研究者邀請一位具質性研究經驗之助理，針對部分資料進行獨立編碼與主題命名，雙方針對差異部分進行討論與協議修正，確保編碼一致性與分類邏輯的可靠性。此外，分析過程亦結合學生反思學習單與學習成果，進行三角檢證，補強分析驗證性。

學習成效評量採學習者參與職涯輔導活動的歷程與成果，除了授課教師評分，更列入學習者同儕互評及業師評量機制；評分項目包括：

- 1、能適切完整的呈現產業人力資源就業寶盒的內容項目。
- 2、能說明產業人力資源就業寶盒，包括行業地圖、行業卡、職業卡等。
- 3、能操作清楚介紹產業人力資源就業寶盒。

評量方式除了參考出席率同時參考討論程度以及同儕互動方式。最後成果驗收則邀請業師與授課教師共同評分，檢視學生在特定的主題下所完成的學習單或作品內容。包括產業人力資源就業寶盒內容完整程度占 20%、能說明產業人力資源就業寶盒的內容占 30%、能操作清楚介紹產業人力資源就業寶盒為 20%，最後作品整體設計與美觀占 30%。後續將兩位業師以及授課教師評五小組的評分分數進行評分者間信度分析，Kendall 和諧係數為 0.743，表示三位評分者間的評分具有一致性。

3、畢業流向調查

此外，本研究亦追蹤研修本課程的學習者在畢業後一年的流向，進行畢業後學用合一與學用相符情況的調查。問卷題目分別在就業條件以及學習回饋部份共 2 題，問項填答選項為「非常符合、符合、普通、不符合、非常不符合」，並以填答人數計算各項目之比率：

(1) 學用合一的概念為自身具備能力與工作相符程度，題目為：您目前所具備的專業能力與工作所要求的相符程度為何？

學用合一率為選填「非常符合+符合+普通」之人數/總人數之比率。

(2) 學用相符的概念為原就讀系所之專業課程與工作相符程度，題目為：您目前的工作內容與原就讀系、所、學位學程之專業訓練課程，其相符程度為何？

學用相符率=選填「非常符合+符合+普通」之人數/總人數之比率。

肆、研究結果

一、職輔融入專業課程提升學習者對各產業人資職務認知與生涯決策自我效能

職涯輔導融入專業課程的設計，包括知識講授、實務分享及任務導向學習，增強了學習者對各行業中的人力資源職務需求的理解。學習者透過師生協作共蒐集了 32 位人資職務從業者的相關資訊，涵蓋多個行業，這幫助學習者更清晰地認識人資工作者在不同產業中的角色及其重要性，進而增進了就業目標的設定和與學用相符的職涯規劃意識。

學習者逐步理解各行業對人資工作特質與技能的需求，並能夠評估自我能力與職務需求的匹配度。這種認知提升促進了他們在就業選擇上的信心，並使其更有把握進行職涯決策。以下根據生涯決策自我效能的不同面向，具體討論學習者在課程學習過程中的成效。

(一) 蒐集就業需求資訊

本課程引導學習者主動蒐集就業需求資訊，使其能更深入理解行業與職務特性。此過程不僅是知識的累積，更促使學習者進行個人需求評估，為其職涯規劃奠定堅實基礎，尤其在釐清職涯方向並連結所學專業方面，展現了顯著的進展。

「也因為課程需要所以我開始蒐集相關資料，但是在職業探索中接觸到與我有相同興趣的公司，這過程讓我了解他們的經營模式，他們需要較佳表達能力還有對勞動法令熟悉等等的徵才需求，這和我所學的專業也有相關，更確定自己畢業後想從事的工作。」(L-271)

學習者 L 的分享清晰地呈現，當他們透過主動蒐集資訊，並將其與個人興趣及所學專業（如勞動法令）結合時，不僅提升了對特定行業營運模式與職能需求的理解，更重要的是，這些實務連結幫助他們明確了具體的就業方向與職涯選擇，印證了課程在協助學生資訊蒐集與職涯目標設定方面的成效。

（二）自我評估職務適切性

學習者在設定就業目標的同時，亦透過課程活動進行個人能力與職務要求間的匹配性評估。此過程不僅增強了其自信心，更藉由與業師及系友的互動、實作經驗的累積，使其職涯發展的探索從理論層面深化至具體的實踐與個人發展路徑規劃。

「我想先在汽車產業中累積管理經驗，我實習時在系上安排有了相關的體驗，我目前也持續在實習單位工讀，其實在學校上課學溝通和實際上與人溝通還是有不同，不過我也會想到老師上課的畫面像：需展現親和力與人際溝通的柔軟姿態，善於察言觀色並主動釋出善意，我想累積這方面的實務經驗，未來能與合夥人一起創業經營自己的事業。」(E-365)

學習者 E 的案例說明了其如何透過實習經驗與課堂學習的融合，自我評估在人際溝通方面的實務落差，並以此為基礎，為未來在汽車產業累積管理經驗、乃至於創業目標制定了具體的行動方向。這反映了從實踐中進行自我調整與成長的過程。

「家裡經營公司需要繪圖及生產管理能力，我安排資訊課程補強這些技能，也希望將人力資源知識應用於家族企業。」(F-285)

學習者 F 的回應則顯示其明確辨識了家族企業所需的技能缺口（繪圖及生產管

理)，並主動規劃補強課程。這段話深刻體現了其如何將所學人力資源知識應用於實際家庭事業場景，是自我評估與跨領域技能整合的典型範例。

「我想加強職場人際與企業訓練，因此我跟著老師參與企業教育訓練活動，透過實務經驗提升自己的專業素養。」(K-48)

學習者 K 則在自我評估後發現人際與企業訓練能力有待加強，並藉由參與實際的企業訓練活動，直接實踐並提升其專業素養，顯示其積極主動的學習態度與行動力。

(三) 問題解決與成長計畫

在課程的支持下，學習者不僅逐步設定清晰的職涯目標，更重要的是，他們透過蒐集就業資訊和與業界人士的互動，在自我評估後主動發現自身技能的不足，進而制定針對性的自我成長計畫，展現了問題解決與持續學習的動機。

「我對數位教育訓練有興趣，目前正學習動畫剪影技巧，希望能有效提升自己講解及教材製作的能力。」(M-261)「我目前的目標是熟練動畫剪輯，並在這段時間內完成一個獨立作品作為成就展示。」(M-363)

學習者 M 的陳述具體闡述了從「興趣驅動」到「技能缺口辨識」(講解及教材製作能力) 再到「制定具體學習計畫」(學習動畫剪影技巧) 的完整成長路徑，並設定了可量化的「完成獨立作品」作為目標，明確展現了其問題解決導向的自我成長計畫。

「我申請了助理引導員證照，並參加了多項相關技能培訓，逐步朝向探索教育講師的方向發展。」(K-372)

學習者 K 的例子則進一步說明了其如何透過取得專業證照與參與多項技能培訓，積極且有策略地填補技能不足，並逐步邁向其探索教育講師的職涯目標，顯示其對職涯發展具有清晰的行動策略。

(四) 目標選擇與行動

職涯輔導融入專業課程的過程，顯著提升了學習者對未來職涯目標的明確性，並增

強了其生涯決策自我效能的信心。透過師生協作與資源共享，學習者得以對各種就業方向進行更為深思熟慮的選擇，並付諸具體行動，從而清晰規劃未來的職涯路徑。

「我原本不確定未來想從事什麼樣的工作，但接觸各行業與人資工作者後，我更清楚自己就業選擇與所學有關聯。」(L-49)

學習者 L 的回饋明確指出，課程透過提供多元產業與人資工作者的資訊，幫助其消除了原有的職涯不確定性，並建立了所學專業與未來就業選擇的明確連結，這是生涯決策信心提升的關鍵指標。

「我過去想當全職媽媽，想讓自己保持美美的，但因課程中對不同行業的瞭解後，其實我喜歡的行業也能應用我學到的專業，加上老師也有帶我們去參訪，我發現其實自己對美容產業很感興趣，在老師鼓勵之下，也促使我修改履歷的方向後去應徵美容診所行政助理職位。」(D-336)

學習者 D 的案例是職涯目標產生重大轉變的有力證明。她從原本非職場導向的思考，透過課程對不同行業的深入了解及實地參訪，重新發現興趣與專業的結合點（美容產業與人資專業），並在教師的鼓勵下採取了具體的行動（修改履歷、應徵職位），這充分展現了其生涯決策自我效能的顯著提升與積極的職涯適應力。

二、生涯決策自我效能在蒐集資訊及自我評估概念的顯著提升

由表 4 能可知，職輔融入專業課程有助於應屆畢業生在生涯決策自我效能各概念的平均數提升。無母數 Z 檢定 (T2-T1) 結果顯示，「蒐集資訊」與「自我評估」兩構面在課後皆有顯著增長 ($p < .05$ 與 $p < .01$)，顯示職涯輔導融入課程的設計能有效提升學習者能蒐集感興趣的職業資料、準備一份好的履歷表、選擇適合自己的職業、未來五年訂計畫、堅持自己職業目標、評估自己能力、掌握面試過程表現、知道理想的工作。職輔融入課程能顯著增強學習者在職涯選擇上的自我效能感。

Cohen's d 效果量進一步佐證課程成效，「蒐集資訊」構面為 0.278，屬小至中等效果。這意味著學生在職業資料蒐集的主動性、履歷準備的自信以及對職業目標設想的清晰度等面向確實有實質性的提升與進步。然而，其餘構面如「自我評估」($d=0.098$)、

「解決問題」($d=0.198$) 與「目標選擇」($d=0.096$) 效果量均屬非常小至小效果，顯示課程對學生在職涯評估、抉擇與問題解決等高階歷程的影響仍有限。可能原因包括課程時間限制、該類能力發展需較長期觀察，或課程活動對此類認知挑戰的設計密度不足所致。未來課程可強化模擬情境、決策演練與職涯方案評估等練習，以提升高階職涯思辨與規劃能力。

基於本研究樣本數僅為 22 人，導致信賴區間寬廣且多包含零，對推論結果應採保守解讀。這意味著，儘管量化數據呈現了統計上的提升趨勢，但由於樣本數較小且信賴區間較寬，本研究的發現可能不易直接推論至更廣泛的學生群體，或其效果的穩健性可能受限。因此，在解釋這些成果時需持謹慎態度，避免過度概括，並強調其為本特定個案教學的初步成效。建議未來研究建議應擴大樣本數以提升統計推論力與效果驗證的穩定性。為進一步提升職涯思辨與規劃能力，未來課程可考慮強化模擬情境練習、決策演練以及職涯方案評估等活動，以提供更深入的認知挑戰與實踐機會。

表 4

生涯決策自我效能各概念差異分析

概念	平均數		標準差		無母數 Z 檢定	Cohen's d	95%信賴 區間
	T1	T2	T1	T2			
蒐集資訊	3.98	4.19	0.77	0.74	-2.28*	0.278	(-0.562, 1.118)
自我評估	4.13	4.20	0.69	0.73	-2.26**	0.098	(-0.738, 0.934)
解決問題	4.03	4.18	0.76	0.75	-1.13	0.198	(-0.64, 1.036)
目標選擇	4.00	4.08	0.78	0.87	-1.13	0.096	(-0.74, 0.932)

註 1： * $p < .05$ ** $p < .01$

註 2：資料時間點分別為課前 (T1)、課後 (T2)

三、學習者在生涯適應力的變化

由表 5 可見，職輔融入專業課程有助於應屆畢業生在生涯適應力各概念的平均數提升。以無母數 Z 檢定 (T2-T1) 顯示「好奇」構面達統計顯著差異 ($Z = -2.55, p < .05$)，效果量為 0.368，屬中等效果。指出課程中豐富的探索任務與原型訪談有效激發了學生對職涯探索的興趣、主動性與對未來可能性的思考。然而，由於其 95% 信賴區間仍包含零，推論上應持保留態度，未來研究仍有必要擴大樣本數以提升統計推論力與結果的穩健性。

其他構面如「控制」($d = 0.274$) 與「信心」($d = 0.206$) 亦呈現小至中等效果，儘管未達統計顯著水準，但仍說明學習者在課程參與後對於職涯規劃、克服障礙與自我激勵信心亦有所提升。相較之下，「關注」($d = 0.167$) 與「反思」($d = 0.078$) 兩構面效果量則偏低，顯示學生在長期目標規劃、對職涯發展的關切，以及深層自我省思上的轉變相對不明顯，可能與課程對深層內省活動如職涯意義建構、生涯轉折重塑涉及較少。可能與課程深層次內省活動的引導強度或頻次較少有關。建議後續課程可導入更多引導式的自我覺察活動，例如撰寫生涯故事、價值觀澄清練習，並規劃更多元的實務演練（如情境模擬、角色扮演），以期深化學生對自身職涯意義、定位的理解，並提升其在變化中保持樂觀與主動適應的能力。

表 5

生涯適應力差異分析

概念	平均數		標準差		無母數 Z 檢定	Cohen's d	95%信賴 區間
	T1	T2	T1	T2			
信心	4.19	4.33	0.57	0.77	-.56	0.206	(-0.632, 1.044)
控制	4.11	4.30	0.65	0.73	-.86	0.274	(-0.566, 1.114)
關注	4.19	4.31	0.69	0.74	-.96	0.167	(-0.67, 1.004)

好奇	4.09	4.33	0.61	0.69	-2.55*	0.368	(-0.475, 1.211)
反思	4.13	4.19	0.62	0.88	-.07	0.078	(-0.758, 0.914)

註 1： * $p < .05$

註 2： 資料時間點分別為課前 (T1)、課後 (T2)

四、職涯輔導融入專業課程對學用合一與學用相符的影響

Savickas (2005) 提到生涯適應力是個體不斷變動的歷程，因此其建構是持續進行著，而適應性的個體能藉由相關活動體驗或經歷，變得愈來愈關切職業未來與生涯方向。這也是本研究所期待於進入就業前的最後一哩，將職涯輔導融入專業課程的系列活動，有助於促進學習者對於探索產業人力資源就業目標的可能性，而展現出生涯的好奇，提升追求個人抱負的信心，促進生涯決策自我效能與適應力。

最後，根據個案學校歷年畢業流向調查結果，研修本課程的學生在畢業一年後的「學用合一」比例為84.62%、「學用相符」比例為76.92%，均高於前一學年的調查數據。前一學年度畢業後一年的流向調查顯示，「學用合一」比例為75.76%，而「學用相符」比例為45.45%。本次追蹤的樣本數為本課程的22位參與學生，此結果顯示，本課程透過結合產業需求與人資職務的設計，確實有助於大幅提升學生在畢業一年後的學用合一和學用相符比例，這與本研究旨在提升應屆畢業生就業準備度及促進學用相符的核心目的高度契合，這正是將職涯輔導融入專業課程的核心優勢，使學生能更好地將所學應用於實際職場，並滿足產業的人力需求，證實了職涯輔導融入專業課程的實踐效益。

伍、結論與反思

一、教學省思

應屆畢業生正處於生涯規劃與就業銜接的關鍵時期。為此，本課程在滿足專業知識學習需求的同時，融入了職涯輔導元素，並採取了師生協作機制。以往的產業人力資源

課程多著重於介紹不同產業的人力資源功能，過度強調理論與專業知識，主要以單向講述為主，難以提供實際的職場準備資源。

本課程通過師生協作機制，建立在教師與學生的共同目標之上，促進雙向交流。這樣的設計協助學生從行業資訊收集到實作體驗，最終共同完成「人資就業寶盒」的成果展示。回顧教學實施前的學期，我透過線上問卷調查了解同學對於大四課程的期待，結果顯示 70%的高年級生希望能善用學校資源來補足職能，且有 11%的學生表示對職涯方向感到迷惘，這正是我將職涯輔導融入專業課程的初心所在。

課程設計引入了《做自己的生命設計師》中提到的原型訪談與實作體驗，讓學生能夠透過與人資工作者的交流，加深對自身職涯發展的理解。起初，有部分學生反映希望「輕鬆度過最後一年」，然而，隨著課程的深入，在師生協作的引導下，學生逐漸積極參與，並開始關注自身生涯探索與職涯準備的重要性。

學生根據興趣選擇不同的實務案例進行探索，例如教育講師或公部門人資專員。透過不同職務的探索，學生間的經驗分享豐富了學習氛圍。同時，在課程執行的那一年，我們也面臨了 COVID-19 疫情對工作世界的衝擊，相關就業指標顯示，勞動參與率於 2020 年疫情爆發後出現負成長（高慧珠、蔡孟君，2023）。雖然 COVID-19 疫情對工作世界造成了衝擊，但因為參與本課程，在師生協作的機制與陪伴下，同學們能在大四就學期間提前進行求職實踐行動。

在這一過程中，作為教學者，我深刻體會到在動態調整中引導學生進行自我探索，使課程成為一個重要的生涯規劃平台，而非僅僅是知識傳遞的場域。這不僅增強了學生的學習動機，也為他們未來的職業生涯奠定了堅實的基礎。

二、討論與結論

本研究旨在探討職涯輔導融入專業課程，採師生協作對應屆畢業生生涯決策自我效能與生涯適應性的影響。以下將根據研究結果，針對兩項研究問題，進行討論提出結論。

（一）討論

本課程開設於大四選修課程，學習者已具備人力資源管理、職涯發展等基本知識。將職涯輔導融入產業人力資源課程，學生能更系統地了解產業趨勢並設定生涯目標。本研究結果顯示，學生在「資訊蒐集」與「自我評估」方面的自我效能顯著提升，顯示透

過課程的支持，學生能清晰辨識其職涯方向。課程設計契合 Chuang 等人(2022)職涯發展理論，並通過實作、訪談等方式，促進學生對職場需求的理解，提升其生涯決策的信心與行動力。

(二) 結論

1、學習者對產業人資工作的理解及投入與行動

本研究顯示，職涯輔導融入專業課程有助於提升應屆畢業生對產業人力資源職務的認知與投入，成功回應研究問題一，即學習者對產業人資工作的理解有哪些改變與投入。透過課程中引導學生主動蒐集就業需求資訊、進行原型訪談與業界人士互動，學習者能更深入理解行業與職務特性。質化訪談結果明確指出，學生因此能有效釐清職涯方向，並將所學專業與未來就業選擇建立明確連結，進而選擇符合自身興趣的工作，並採取具體行動投入相關職涯探索。

2、課後提升學習者生涯決策自我效能

在生涯決策自我效能方面，課程介入對「蒐集資訊」構面呈現統計顯著且具小至中等效果，顯示學生在探索資源與規劃初步方向有所提升。這項發現直接回應了研究問題二，即學習者生涯決策自我效能哪些概念獲得了提升，表明職涯輔導融入課程能顯著增強學生在主動獲取職業資料、準備履歷及設定職業目標方面的自我效能感。

此外，「自我評估」雖在課後測驗中呈現統計顯著提升，顯示學習者在評估自己能力、瞭解理想工作有所增長，但其 Cohen's d 僅為 0.098，屬非常小的效果量，因此實質變化幅度有限，可能原因是學習者本身已有一定自我評估基礎。至於「目標選擇」與「解決問題」等構面未達顯著差異，顯示學生在抉擇能力發展上仍有成長空間，後續課程可加強決策演練與多元回饋設計。

3、課程提升學習者好奇構面的生涯適應力

在生涯適應力方面，學習者於「好奇」構面呈現顯著提升，效果量達中等，這進一步回應了研究問題二，即學習者生涯適應力哪些概念獲得了提升。顯示課程介入有助提升學生在理解今日選擇可塑造未來、選擇前檢視工作選項、對新的機會好奇，思索未來的樣貌等面向的生涯適應力。相較之下，「控制」與「信心」構面則僅呈現小幅正向變化，且在統計上未達顯著水準，代表學生在職涯掌控感、自我激勵與責任承擔等能力仍有進一步發展空間。尤其控制構面涵蓋如「解

決問題」、「克服障礙」、「有效執行任務」等實作向度。此外，「關注」與「反思」構面之課後提升幅度亦相對有限，顯示學生在「保持樂觀」、「關切職涯方向」、「深入檢視自身問題」等層面之轉化效果較不明顯。建議後續課程導入更多引導式自我覺察活動，以及規劃實務演練，深化學生對自身職涯意義與定位的理解。本研究以師生協作機制為核心，為學生求職準備提供支持與適度的共享資源。此外，透過量化與質性訪談結果，以及畢業流向調查資料，促進應屆畢業生在學用合一以及學用相符的比例。

三、研究限制與建議

本研究對象為單一大學人力資源管理系之大四學生，參與者多數具備完整職涯學程修課背景與兩個月以上實習經驗，具有一定的學習基礎與專業知識。然而，樣本集中於特定校系與年級，可能限制研究結果推廣至其他領域學生或尚未修讀職涯課程者之適用性，故建議讀者在解釋研究成果時應審慎評估其外部效度。

此外，雖本研究已記錄參與者之性別、修課背景與實習類型，但基於樣本規模限制，未進行群體間差異分析，無法判斷此類背景變項是否對學習成效產生顯著影響。建議後續研究可擴大樣本規模，進行性別、實習產業別或學業表現之分組比較，以探討背景異質性對介入成效之潛在影響，進一步提升研究解釋力與分析深度。

本研究對於後續研究與教育推廣，提出下列建議：

(一) 對大學端建議

- 1、優化跨部門資源整合：整合校內外資源，如學務處、教務處、校友中心、業界合作單位等，共同建構更完善的職涯輔導體系。例如整合校友平台與業界資源，邀請畢業系友分享經驗並提供更多實務學習機會，縮短學用落差並提升學用合一。
- 2、建立成效追蹤與回饋機制：校級單位除了持續執行畢業生流向調查，追蹤學用合一與學用相符比例，建議其數據結果回饋給各系教師，以作為課程設計與教學改進的依據。

(二) 對教師建議

本研究結果發現師生協作能有效提升學習者對產業人資工作的實務理解，並增強其生涯決策自我效能和生涯適應力，尤其在促發學生的「好奇心」方面效果顯著，因此建議：

- 1、採師生協作策略，擔任職涯引路人：授課教師應積極轉變角色，從知識傳遞者轉變為學生的職涯引路人，透過原型訪談、職場體驗與實習等實務活動，引導學生直接與業界人資從業者互動。
- 2、深化高階職涯思辨與規劃能力：針對生涯決策自我效能中「解決問題」與「目標選擇」等效果量較小的構面，教師可設計更多模擬情境、決策演練與職涯方案評估的練習，強化學生在複雜情境下的判斷與抉擇能力。對於生涯適應力中「控制」與「信心」構面，則可透過更多實務操作與團隊合作，提升學生在職涯掌控感、自我激勵與責任承擔的能力。
- 3、能因應不同年級設計適切的職輔融入專業課程：根據不同年級的需求，設計對應的職涯發展模組，例如大四可重點放在就業銜接的職涯輔導課程，並結合職場實習與新人適應培訓等相關內容。

(三) 對學生建議

本研究顯示，應屆畢業生透過參與職涯輔導融入專業課程，能在「蒐集就業需求資訊」、「自我評估職務適切性」以及「好奇探索」方面有顯著提升，有助於更明確生涯目標與就業選擇。因此建議學習者能：

- 1、充分利用學校提供的職涯輔導資源和專業課程中的實務活動，積極參與師生協作的學習任務。
- 2、透過課程中的自我評估活動，深入了解自己的優劣勢，並根據產業需求制定個人成長計畫，積極學習新技能或者取相關證照，以補足不足之處
- 3、積極與授課教師、業師、畢業系友及同儕互動，拓展人際網絡，從中獲取多元觀點與職涯經驗分享，有助於釐清職涯方向，並在求職過程中獲得支持與指導。

謝誌：

本研究感謝教育部教學實踐研究計畫之經費補助(計畫編號：PED1090668)，並感謝參與本計畫執行課程之全體同學、業師及畢業系友的投入與協助，使本研

究得以順利完成。同時，誠摯感謝審查委員所提出的寶貴建議與修正意見，促使本文內容更加完善。

參考文獻

中文部份

- 王明旭 (2023)。協作學習理論發展團隊協作四部曲之跨域教學成效評估：以設計思考課程為例。**教育實踐與研究**，36(1) · 73-120。
- 王思峰、劉兆明、吳濟聰、蔡秦倫 (2012)。走出象牙塔！但走去哪？學職轉換觀點之政策分析。**跨界：大學與社會參與**，1 · c0-15。
- 吳明翰、林欣慧 (2021)。大專運動員的生涯適應：以生涯建構理論觀點。**大專體育學刊**，23(3) · 227-241。
- 呂昭瑩、李青芸 (2018)。南部地區原師範體系大學音樂系學生職涯規劃情形。**高雄師大學報：教育與社會科學類**，44 · 89-119。
- 李藹慈、聶子敬 (2010)。創意生涯規劃課程對大學生生涯決策自我效能之影響。**課程與教學**，13(1) · 141-171。
- 林俊宏 (2011)。學職轉銜中學以致用的新視框。**師友月刊**，530 · 61-65。
- 邱智漢、王靜瑛、葉慶鴻 (2020)。由職業適性測驗探討大學生職涯輔導策略。**大仁學報**，54 · 125-135。
- 邱智漢、李蓓芬、王靜瑛 (2011)。大學生職業適性分析與職涯輔導應用。**育達科大學報**，49 · 153-178。
- 徐守芹 (2024)。生活科技的合作學習與協作學習探討。**臺灣教育評論月刊**，13(4) · 130-134。
- 徐瑋菁、吳雅雯、陳綵薇、吳芝儀 (2018)。生涯適應力初探。**諮商與輔導**，393 · 34-38。
- 高慧珠、蔡孟君 (2023)。COVID-19 疫情對勞工就業及勞動市場影響之研究（計畫編號 ILOSH111-M304），**勞動部勞動及職業安全衛生研究所 111 年度研究計畫**。取自：<https://criteria.ilosh.gov.tw/iLosh/wSite/ct?xItem=40088&ctNode=322&mp=3>
- 陳莉芹 (2020)。臺灣大學生生涯發展議題之探究。**學生事務與輔導**，59(1) · 7-10。
- 黃之盈 (2011)。國內高學歷失業者之生涯決策自我效能之探討。**諮商與輔導**，306 ·

25-27。

楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊 (2015)。職場工作者生涯自我效能、生涯調適力與工作適應之因素模式驗證。*輔導與諮商學報*，37(1)，21-42。

楊順翔、陳坤虎 (2023)。邁向成人期生涯決策自我效能、積極因應與生涯召喚之關係—認同探索型態調節效果之探討。*教育心理學報*，54(4)，863-890。

趙子揚、陸偉明 (2019)。過量教育、學用不一對於工作滿意度的影響。*教育研究與發展期刊*，15(3)，93-128。

歐陽安琪、陸秀芳 (2021)。全人生命過程的職涯輔導推動。*志為護理-慈濟護理雜誌*，20(3)，27-29。

蔡文彬、葉慶鴻 (2018)。學生職涯輔導過程中之學務工作角色與其成效：以遠東科
技大學為例。*學生事務與輔導*，57(2)，11-26。

鄭博真 (2017)。科大應屆畢業生核心就業力表現與職涯輔導參與之研究。*國立臺灣
科技大學人文社會學報*，13(1)，65-94。

鄭滄祥、曾智義、丁淑方 (2022)。以 ADDIE 為基礎之職能專家知識地圖建構法。*中
山管理評論*，30(2)，259-292。

蕭瑞民、林大森、莊致嘉 (2023)。學用相符與就業職能對職場新鮮人薪資之影響：
多層次分析。*教育科學研究期刊*，68(4)，227-255。

外文部份

Aldoobie, N. (2015). ADDIE model. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(6), 68-72.

Allahverdiyev, M., & Yucesoy, Y. (2017). Development stages and types of glass art from past to present. *Ponte*, 73(4), 224-238.

Asare, B., Yaribatuah, P., Boateng, F. O., & Appiagyei, E. (2024). The role of teacher quality on students' mathematics interest: The facilitating effect of students' perception of mathematics. *Educational Point*, 1(1), e103.

Astuti, I. (2019). The implementation of ADDIE model in developing career guidance program in senior high school. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 4(1), 174-179.

- Banagiri, R., Yelikar, B., & Rroy, A. D. (2022). The impact of vocational guidance on career choice. *International Management Review*, 18(Special Issue), 11-19.
- Baruch, Y., Szucs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20.
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bruffee, K. A. (1995). Sharing our toys: Cooperative learning versus collaborative learning. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 27(1), 12-18.
- Burnett, B., & Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. Knopf.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460.
- Chuang, Y. T., Huang, T. H., Lin, S. Y., & Chen, B. C. (2022). The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: moderated by meaning in life. *Frontiers in Psychology*, 13, 958334.
- Denis, M. J., & Umoh, S. A. (2024). Collaboration as an effective conflict management technique for maximizing classroom productivity. *Journal of Graduate Education Research*, 5, 41-47.
- Dick, W., Carey, L. & Carey, J. (2009) *The systematic design of instruction* (7th ed.). Pearson Higher Education.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Enachea, R. G., & Matei, R. S. (2017). Study on self-awareness and vocational counseling of high school students. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(3), 372-378.

- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570.
- Gupta, P. B., Burns, D. J., & Schiferl, J. S. (2010). An exploration of student satisfaction with internship experiences in marketing. *Business Education and Accreditation*, 2(1), 27-37.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer International Publishing.
- Hidayat, D. R., Kustandi, C., & Prabowo, A. S. (2022). Developing mobile-based career counselling applications: a tool for assisting high school students on career decisions making. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 12(3), 1182-1188.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2020). Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. *Journal of Career Development*, 47(1), 3-16.
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(5), 1-13.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Komarraju, M., & Nadler D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter? *Learning and Individual Differences*, 25, 67-72.
- Kulvietiene, R., & Sileikiene, I. (2006). The blended learning delivery design model. *WSEAS Transactions on Information Science and Applications*, 3(1), 2360-2366.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar, uygulamalar*. Ankara, Turkey: Nobel Yayınları.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- Luk, L. Y. Y., & Chan, C. K. Y. (2024). Assessing student learning in work-integrated learning (WIL): A systematic review on assessment methods and purposes. *Studies in Educational Evaluation*, 81, 101345.
- Oztemel, K., & Akyol, E. Y. (2021). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75.
- Ozcan D., & Gur P. (2016). What do postgraduate students think about special education? *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 11(2), 102-108.
- Patel, R., & Lee, K. (2023). Equity-focused career planning: Reducing disparities in employment outcomes. *Journal of Diversity in Higher Education*, 16(2), 89-104.
- Peng, Z., & Ali, D. A. (2025). Leadership and career planning in higher education: A critical review of their impact on student success. *Cosmos An International Journal of Management*, 14(2), 32-36.
- Salas, E., & Stagl, K. C. (2015). *Design training systematically and follow the science of training*. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (2nd ed., pp. 57-84). John Wiley & Sons.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational Behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. van, (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Shakeel, S. I., Mamun, M. A. A., Haolader, M. F.A. (2023). Instructional design with ADDIE and rapid prototyping for blended learning: validation and its acceptance in the context of TVET Bangladesh. *Education and Information Technologies, 28*(6), 7601-7630.
- Shumba, A. & Naong, M. (2012). Factors influencing students' career choice and aspirations in South Africa. *Journal of Social Sciences, 33*(2), 169-178.
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 93*(1), 158-186.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling, 9*(2), 194-201.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81.
- Wendimu, S. G., & Gebremariam, H. T. (2024). Teacher-students collaboration: Using guided-writing instruction to assist learners with writing difficulties and low motivation to write. *SAGE Open, 14*(2), 1-14.

- Zalyaeva, E. O., & Solodkova, I. M. (2014). Teacher-student collaboration: Institute of economics and finance Kazan federal university approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 1039-1044.
- Zhang, P., & Ali, D. A. (2025). Leadership and career planning in higher education: A critical review of their impact on student success. *Cosmos An International Journal of Management*, 14(2), 32-36.

附錄1**職涯輔導活動融入專業課程師生協作之課程設計**

課程主題	教學方法	實作任務 目標	教學活動
W1 產業環境	講授與閱讀	行業類別探討	講授產業與行業，提供系友
W2 產業分類	資料蒐集與共享學習單與發表		資料帶領同學閱讀盤點，同時設定個人人力資源就業目標。
W3 人力資源管理制度	專題講座	蒐集人力資	每週邀請一位人資工作者
W4 人才甄選	小組討論	源就業目標	介紹產業與其職能，並且分
W5 勞動法令	與業師互動	職務工作者	享不同產業的人力資源實
W6 任用遷調	活動演練	資訊	務概念與經驗。
W7 訓練發展	體驗與實作		
W8 薪資獎勵	師生協作		
W9 策略與績效			
W10 期中考試	閱讀與資料蒐集	人資專業職能分析	小組合作討論所蒐集的人力資源工作職能，同時連結
W11 人力資源管理者角色	小組討論		行業與產業
W12 工作分析	體驗與實作		
W13 工作設計	師生協作		
W14 職能分析與職能發展			
W15 團隊合作	講授	參與實作與	實作成果，完成產業人力資
W16 信任關係建立	實作	討論	源就業寶盒
W17 自我與團隊激勵	討論		
W18 期末考試	成果發表回饋	成果與驗收	各組成果發表與評分

The Impact of Integrating Career Development into Professional Courses through Teacher-Student Collaboration on the Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Adaptability of Graduating Students

Liao, Pei-Wen*

Abstract

Enhancing the alignment between youth education, decent work and economic growth has been a critical issue for higher education institutions, which often utilize graduate surveys and institutional research to guide continuous improvement. This study takes a senior-level “Human Resource Management in Industry” course as the context, integrating career counseling into the curriculum and adopting a collaborative approach between teachers and students. The course design was based on students’ needs and teaching materials, with instructors providing industry introductions and alumni career information. The learning process further incorporated industry experts’ collaboration and guidance, peer evaluation, career counseling worksheets, and project-based outputs, enabling students to gain practical insights into the field of human resources. The findings indicate that the course effectively enhanced students’ understanding of industry and HR work, thereby strengthening their career decision-making self-efficacy and career adaptability. Teacher-student collaboration also offered timely resources and support, which improved students’ analytical skills in HR tasks in a more engaging and practical way, and ultimately strengthened their awareness of career directions and readiness for employment.

**Keywords : teacher-student collaboration, career development, career decision-making
self-efficacy, career adaptability**

* 1st author: National Open University, Department of Business, Associate Professor

Email: pearlliao@mail.nou.edu.tw