

大專校院辦理身心障礙學生校園代表工讀作業指引

壹、學校內的建構與整合

指引向度	推動策略	可行作法
一、建構職能培訓的整體架構	由單純工讀轉型為「職能培育方案」，確立身心障礙學生職涯發展與就業準備的環節	(一)可由特殊教育專責單位與職涯輔導單位共同研擬「校園代表制度職能培育方案實施計畫」。 (二)內容可包括：方案目標(如提升職場溝通、時間管理、工作責任感、基本專業技能等)、服務對象與資格條件、合作企業與職缺類型、工讀時數與期間、職能培訓內容與方式、輔導與支持措施、評量與回饋機制、與實習及就業之銜接設計等。 (三)可透過特殊教育推行委員會審議，加強跨單位協作事項，納入校級職涯發展或身心障礙學生支持體系，將零散的個案安排模式轉化為學校正式制度的一部分。
二、引入身心障礙學生職涯輔導補助	透過教育部補助「身心障礙學生職涯輔導計畫」，提升在學階段職能培訓與未來職涯進路知能與規劃	(一)學校在撰寫或執行職涯輔導計畫時，可將校園代表制度視為重要的職涯體驗與職能培訓場域，明確規劃工讀前、中、後的職涯輔導流程。 (二)工讀前，可透過職涯興趣測驗與諮詢協助學生選擇適合的職缺；工讀期間，提供定期個別或小團體晤談，協助學生處理職場適應問題；工讀後，協助學生整理職能成果、更新履歷與自傳，並討論下一階段規劃(如實習、就業或進一步學習)。 (三)亦可運用教育部補助身心障礙學生職涯輔導工作計畫經費，支應相關人力與活動費用，提升方案執行品質與可持續性。
三、建立個別化職能培訓計畫	導入「職前培訓」或「職能發展」課程，協助身	(一)可在學生進入工讀前，由特教老師、職涯輔導老師與學生，共同擬定「個別化職能學習計畫」。內容

指引向度	推動策略	可行作法
	心障礙學生建構概念地圖	包括：學生目前的職能基礎(如溝通、人際、情緒調節、時間管理、工作耐力等)、職涯興趣與長程目標、此次工讀希望培養的 3~5 項核心職能、預期學習成果與評量方式等。 (二)可辦理職前共通性職場適應課程，例如：職場倫理與工作態度、勞動權益教育、職場溝通、合理調整的表達、時間管理、職業安全衛生及性別平等與職場霸凌防治等，協助學生在進入職場前先建立基本職場概念。 (三)上開內容可與身心障礙學生職涯輔導計畫延伸的職涯目標連結，形成學生職涯發展的整體路徑；學生畢業前如有就業需求，則可於身心障礙學生轉銜通報時進行就業轉銜，並加註校園代表工作經驗，以利轉銜勞政單位後接續輔導。

貳、與企業的共同治理

指引向度	推動策略	可行作法
一、規劃具有橋介性的轉銜機制	備妥身心障礙學生的「職涯發展」架構，邀請企業參與設計「工讀—實習—就業」橋介機制，提升轉銜或延伸選擇的成功機率	(一)透過明確的銜接設計，學生可清楚看見從校園工讀到正式就業的可能路徑，提升參與動機與長期投入意願，也有助於企業將校園代表制度視為培育與甄選身心障礙人才的管道。 (二)學校可先建立轉銜運作架構，邀請合作企業共同設計「工讀—實習—就業」的階梯式路徑，例如：學生在工讀期間若表現穩定且職能達一定標準，由企業提供優先參與暑期或學期實習的機會；完成實習後，則提供優先面試或保留職缺名額。

指引向度	推動策略	可行作法
		(三)學校端可建立「職能成熟度評估」機制，綜合企業評量、學生自評與教師觀察，判斷學生是否適合進入下一階段。對於尚未達標者，則提供補強訓練或延長工讀期。
二、深化學生對合作企業的職場認識	透過企業參訪與職涯講座等「職涯探索活動」，協助學生建立從校園銜接職場的知能	(一)可與合作企業共同規劃企業參訪與職涯講座，並將之納入校園代表制度方案的常態活動。 (二)企業參訪可安排學生實地了解工作環境、實際工作流程、不同職務的工作內容與升遷路徑，並由身心障礙員工或主管分享實務經驗與適應歷程。 (三)職涯講座則可聚焦於企業文化、職務期待、所需技能、面試與錄取流程、合理調整措施等，讓學生在安全的學習情境中提問與釐清疑慮，並協助學生更清楚自己在整體組織中的角色與未來發展可能，提升其參與動機與職涯規劃意識。
三、追蹤合作企業職能需求概要	掌握企業的產業特性，發展學生的「職能組成架構」，讓學生具備日後利於延伸與選擇的職涯規劃	(一)透過長期累積與分析，提升媒合學生與職缺的契合度，並與企業逐步建立穩定的「工讀—實習—就業」合作關係。 (二)學校可記錄每一合作企業的基本資料(如：產業別、地點、規模)、提供之職缺類型與工作內容、對應職能需求、身心障礙友善措施(如工作調整、輔具、彈性工時等)、過往學生參與與續留情形(實習、就業比例)等。 (三)學校可主動邀請企業提供「職能需求概要」，說明該職缺對於軟實力與專業能力的需求，以利學校對接職能培訓課程內容。
四、設計職能導向的工讀內容	主動與合作企業討論設計工作內容，使其兼	(一)可在行政庶務中加入簡易資料整理、報表製作、基本資訊系統操作；在活動支援中加入簡易企劃

指引向度	推動策略	可行作法
	具支持性的「職能培訓任務」	撰寫、宣傳文案、美編或社群經營等，讓學生在可負荷的前提下接觸更多與未來職場相關的技能。 (二)可與企業討論提供「職能需求概要」，將每一類職缺對應到具體職能項目(如：職場溝通、問題解決、團隊合作、數位工具運用、專業入門技能等)，甚可提供培訓課程，讓身心障礙學生具目標性的參與培訓。 (三)可在職缺招募說明中載明，使工作任務更貼近實際職場工作情境，亦讓學生在申請前即了解可獲得的職能成長。
五、提升學校端職能培訓與協助機制	透過具「職能導向」的工讀管理與跨單位協作機制，讓校園代表制度發揮其特性優勢	(一)可檢視現有工讀管理辦法，增訂「校園代表制度」專章，或另訂「校園代表制度實施要點」。內容可依據與企業簽訂之合作備忘錄或契約條款，包括：遴選與媒合程序、工讀期間之出勤與紀律規範、工作安全與保險、權益受損申訴機制、考核解聘機制、輔導與支持責任分工等，並應建立確保薪資全額給付的確認機制，以符合勞動契約及勞動法令，不得衍生薪資回捐或苛扣情形。 (二)學校需指定校園代表制度之主責單位，整合身心障礙學生輔導與職涯輔導採取跨單位協調治理模式，並可組成跨單位工作小組： 1. 定期檢視職涯發展方案執行情形，確保學生之職涯發展成效。 2. 定期考核學生實際參與情形，並確保其勞動權益。
六、健全企業勞雇關係並導入勞政資源與支持	可透過企業向勞政單位申請或導入相關資源與支持方案，共同確保身心障礙學生勞動權益	(一)可與合作企業簽訂合作備忘錄或契約，明確定義企業與校方輔導端之職責分工，包含指派企業 HR 窗口定期追蹤學生工作表現、參與績效考核及執行退場處理，強

指引向度	推動策略	可行作法
		化企業與所聘學生間的勞雇關係健全化。 (二)可將勞動部「職場合理調整指引」納入管理機制，協助學校與企業評估身障生在工作環境中的需求。 (三)繼而可請合作企業申請勞動部補助「雇主支持身心障礙員工就業試辦作業計畫」，導入專人諮詢、工作教練及針對個別學生需求調整工作內容或環境。 (四)如執行工讀任務有特殊需求，亦可請合作企業申請補助「職務再設計」，改善工作環境、工作流程或提供輔具。