國立彰化師範大學

大學校院通識教育暨第二週期系所評鑑

輔導諮商學系(所)

心理健康與諮詢碩士在職專班自我評鑑報告

聯絡人員： 黃佩瑜　小姐

聯絡電話： **(04)7232105 轉 2207**

電子郵件： **pyhuang@cc.ncue.edu.tw**

單位主管： 黃宗堅　教授

中華民國 105 年 7 月

目錄

校外委員評鑑意見之回應及檢討彙整表.....i

導論.....1

壹、心理健康與諮詢碩士在職專班之歷史沿革 1

貳、自我評鑑過程 2

項目一：教育目標、核心能力與課程設計 4

壹、現況 4

一、運用適合之分析策略以擬訂發展計畫 4

二、依據教育目標、世界學術潮流與國家社會人力需求，訂定學生核心能力之作法與結果 7

三、師生對於教育目標與核心能力的瞭解與認同程度 7

四、依據核心能力進行課程規劃與設計之機制運作與結果 11

五、課程地圖建置與實施情形 13

貳、特色 13

一、本班設立領先創新 13

二、課程內容涵蓋心理健康諮詢與員工協助方案之專業知能 13

三、課程設計呼應專任師資專長 14

四、連結相關系所與社會資源 14

五、能回應當今職場員工在心理健康諮詢與員工協助服務之重大需求 14

參、問題與困難 15

一、辦學過程仍處於摸索與開創階段 15

二、本班不易聘任員工協助方案專業背景之師資 15

三、目前尚無員工協助方案之國家專業證照制度 15

四、目前招生對象多偏向教育領域 15

五、在職人士無法配合授課時段 15

六、本班之發展方向仍在持續定位中 15

七、教育目標、核心能力適切性待評估 16

肆、改善策略 16

一、加強辦學檢核機制 16
二、聘請心理健康與員工協助專業師資 16
三、建立心理健康與員工協助方案之專業認證機制 16
四、調整目前授課時段 17
五、強化本班於系所之定位 17
六、修正教育目標、核心能力 17
七、明確落實宣傳教育目標，核心能力 17
伍、總結 17
項目二：教師、教學與支持系統 19
壹、現況 19
一、整體機制說明 19
二、教師組成與聘用機制及其與教育目標、核心能力與學生學習需求之關係 20
三、教學設計 24
四、教師教學專業發展及其支持系統建置與落實情形 ... 31
貳、特色 34
一、心理健康與諮詢專業教師 34
二、教師具多元專業性 34
三、教師品質優良 35
四、教師教學設計兼顧知識、反思與實作能力 35
參、問題與困難 35
一、教師負荷量過高 35
二、員工協助方案、職場心理健康資源較少 35
三、教師在本班授課比例不均 36
肆、未來改善策略 36
一、增聘教師 36
二、協調課程與教師的分配 36
三、增加員工協助方案領域的資源 36
伍、總結 37
項目三：學生、學習與支持系統 38
壹、現況 39

一、學生組成、招生與入學輔導之規劃與執行情形 39
二、學生學業上之學習資源與支持系統 41
三、提供學生課外學習資源與支持系統之作法 44
四、畢業生表現與互動及其資料建置與運用情形 46
貳、特色 47
一、完備的專業實務教室及器材 47
二、使用網路資源提供學習及生活輔導 47
三、重視學生意見反映，於系務會議與研究生修業指導委員會商擬未來應對方針 47
叁、問題與困難 47
一、缺乏正式導師制度與獎學金制度 47
二、本班設立宗旨與目前招生學生對象有些許落差 48
三、課程相關 48
肆、改善策略 48
一、有關班制走向與招生規劃 48
二、課程修訂 49
伍、總結 49
項目四：研究、服務與支持系統 50
壹、現況 50
一、整體機制說明 50
二、機制運作過程 51
三、機制辦法制定 52
四、機制運作成果 53
貳、特色 60
一、系所教師對所屬學門之貢獻 60
二、系所致力於提供學術交流之平台 60
三、本學程強調實務及推廣性質，強調實務工作上的應用，學術研究非本學程之重點 61
叁、問題與困難 61
肆、改善策略 61
伍、總結 62

項目五：自我分析、改善與發展 63
壹、現況 63
一、課程設計 65
二、師資專長 66
三、招生及錄取學生、學生學習輔導 66
四、學生在職實務服務及論文研究 67
貳、特色 68
叁、問題及困難 68
肆、改善策略 69
伍、總結 69

表目錄

表 1-1-1 105 年系所評鑑指導委員會會議一覽表 2
表 1-1-3 本班教育目標 6
表 1-2-1 核心能力 7
表 2-2-5 師資結構 21
表 2-2-6 目前學生註冊情形 21
表 2-4-1 教師教學評量情形 33
表 3-1-1 學生在學狀況 39
表 4-1-1 各層級對於教師與學生學術與服務獎勵規定 50
表 5-1-1 自我分析觀察指標 64

圖目錄

圖 1-1-1 目標、核心能力與課程規劃機制 4
圖 2-1-1 教師、教學與支持系統運作機制 19
圖 2-1-2 整體機制的運作流程 20
圖 2-4-1 教學評量輔導機制流程圖 32
圖 3-1-1 學生、學習與支持系統運作機制 38
圖 4-2-1 學術專業表現機制圖 51
圖 5-1-1 自我分析及檢討機制 64

校外委員評鑑意見之回應及檢討彙整表

受評單位：國立彰化師範大學輔導與諮商學系心理健康與諮詢碩士在職專班

執行成效							訪評回應與檢討
名稱	整體表現					訪評意見	
	優質 5	符合 4	稍弱 3	極弱 2	未符合 1		
項目一：目標、核心能力與課程 1-1.班制教育目標與核心能力訂定明確合理... 1-2.班制之課程規劃能支持其教育目標與核心能力之達成...	□ □	■ □	□ ■	□ □	□ □	1. 此班的成立有其前瞻性，提供學生新的市場需求。而企業也需要EAP人才，此班成立應予以肯定。 2. 因是在職專班之故，開課時間有限，故必修課確定後，還有的時間有限，以致選修課程雖列出很多門，但實際上卻並沒開設。學生會無法補足他要成為一位有跨領域知能	1.感謝委員肯定，本班將持續進行招生宣導以吸引有此進修需求之企業在職人士到本班進修，以符合企業職場之需求。 2.(1)感謝委員寶貴建議，由於原先採兩年才招生一次的策略，所有課程僅在周間開課，使選修課程開設不易，目前已調整為每年招生，選修課程可跨班開課，較易開成，未來亦將調整為周末開設必修課、周間開設選修課之方式，並佐以選修課程學生選課意願意見

		的工作者。或許可調整必修課數量，讓學生有較多的選修可能，創造多元化的學生職能。 3. 但在課程上，管理課程較少，因此不易學到EAP的知識。應在課程上加入多元性的課程。 4. P.16－本班目標“職場心理諮詢與員工協助方案”之理論與實務與教育目標“跨專業溝通協調與團隊合作之能力”如何呼應？ 5. P.23－學生在評量“學習經驗上實質幫助較	調查，可開出更多之學生有意願選修之表定選修課程供學生選修，此將更有利於學生學習多元職能，同時本班亦將進一步討論課程設計與必選修學分調整之必要性，以創造更多課程豐富度之可能性。可於系課程委員會討論，調整必修課之課程結構，並將四年內未開設之選修予以通盤檢討並精簡選修課程。 (2)有關管理或 EAP 選修課程較少，主要乃是本系缺乏管理與員工協助方案專長之相關教師，未來擬增聘專兼任教師以彌補上述之缺憾。 3. 本班將推動課程中表定管理課程的開設，以強化學生在企業管理與

		少”如何改善？	EAP結合之相關知能，並進一步討論，因應職場實務需求以調整課程設計，創造課程多元性。 4.有關本班目標「職場心理諮詢與員工協助方案」之理論與實務，與教育目標「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」之呼應策略如下：(1)考慮委員所提議之「共時上課」開課策略，與學校商議鐘點費之彈性支應措施，爭取由跨領域專長教師共同開課、同時上課，以增加此等目標之達成可能性；（2）即使學校尚未能同意此等鐘點費彈性支應措施之開課方式，本班亦可以跨領域專長教師共同開課、協同教學等彈

			性措施提升此等目標之達成率。 5.有關學生於評量上顯示「學習經驗上實質幫助較少」之改善策略如下：(1)強化「選修課程學生選課意願意見調查」以開設學生實務應用上需求較強之課程；(2)強化學生招生策略以吸引有本班課程進修需求之企業在職人士到本班進修，以符合其企業職場之實務需求；(3)強化入學之口試篩選程序，以選擇進修需求與本班課程設計及教育目標相符者，以期能使學生在課程學習更高達成學用合一的目標。 4.、5.點合併回應 有關跨專業溝通協

			調與團隊合作的能力，以及如何增進實務工作能力等需求，本系亦將積極鼓勵與協助本班任課教師在課程設計與教學方面，更加強調跨領域知能的整合、增加不同課程間如何與企業及人資領域之銜接與合作，以及強化EAP實際案例設計與執行，藉以創造更多師生、學生間的對話與交流之機會。
項目二：教師、教學與支持系統 2-1. 班制專、兼任教師組成結構合理，有明確的聘用機制..... 2-2. 班制專、兼任教師專長背景與經驗能符應教育目標、核心能力與學生學習需求..... 2-3. 班制教學與學習評量方式能符應教育目	□ ■ □ □ □ □ □ ■ □ □	1. 如果要發展員工協助知識與職能，在老師聘用上可能得花點心思，因為課大家都可以教，但要教到“專業”，教育與經驗都是要累積的。能有幾位“核心”師資，方可能好好規劃此班	1.、2.、4.點合併回應 針對委員們有關「師資」方面之建議，本班為了因應課程的專業需求，擬採取階段性增聘「員工協助方案領域」之專任或兼任教師。目前本班王智弘教授為主要員工協助方案專長之教師，未來本班將積極與本校企管系與人力資源研究所合作，聘用兼任教師

標、核心能力與學生學習需求..... 2-4.班制能建立教師教學專業成長機制並加以落實..... 2-5.班制能建立教師教學支持系統並加以落實.....	□ ■ □ □ □ □ ■ □ □ □ □ ■ □ □ □	未來的長遠發展。到底這是台灣目前“少有的”班，可以發展成貴系難得的特色。 2. 目前彰師大輔導與諮商在此領域已具備其專業領域，應與管理學院合作，或聘相關EAP老師，才能滿足其課程核心目標。 3. 鼓勵老師跨越領域或支持共時上課，以促進老師能有更多元的學習機會。 4. P.60－本班較少職場心理健康、員工協助方案之理論與實務的師資，如何	合作授課，以補足目前專任教師較少員工協助方案或職場心理健康等領域師資之限制。 3.本班曾針對如何鼓勵老師跨越領域或支持共時上課，以促進老師能有更多元的學習機會，透過系務會議與研究生修業委員會進行數次之溝通與討論，經由此回饋機制，讓本系每位教師對本班的教育目標、課程與資源分配有交流與改善的機會，藉以提升本系教師對本班的認識與參與。 5.目前本班教師的專業社群仍較著重於心理諮商或學校輔導之領域，未來擬透過增聘「員工協助方案」師資以及推動

		改善？ 5. P.84－教師同儕組織，目前有九大主題的專題研究會，卻沒有“EAP”為主題的社群研究。	更多教師在本班授課的方式，鼓勵教師組成心理健康與諮詢的研究社群，提升教師對本班之專業投入與認同。
項目三：學生、學習與支持系統 3-1. 班制能掌握並分析學生的組成、招生規劃合理及提供入學輔導..... 3-2. 班制能掌握並分析學生課業學習表現及提供輔導與協助支持系統..... 3-3. 班制之學生課外活動學習、生活學習、生涯學習及職涯學習完善，具良好支持系統..... 3-4. 班制畢業生表現良好..... 3-5. 班制能透過與畢業生互動及	□ □ ■ □ □ □ ■ □ □ □ □ ■ □ □ □ □ ■ □ □ □	1. 員工協助是種整合性的服務，但很多人的知識與能力卻不夠“完整”，因此學生來源多元最好，例如從事營利組織、非營利組織與政府的人事或人力資源或員工關係的工作者，或從事助人工作的專業人員都可以是招生對象，只是如何為他們設計各自所需的課程。此	1. 為鼓勵更多元背景學生前來報考，本系已透過系務會議決議變更招生方式(取消筆試)，且擬繼續調整入學甄選方式與標準（例如:調高企業與人力資源背景之相關積分）、預計將使更多企業人士能較有機會錄取本班。另外，本系亦將加強網路文宣以及親至企業與人資等單位加強招生宣傳。 2.－5.點合併回應 （1）已進入本班進修之學生，反應本

資料建置運用，掌握畢業生表現以精進辦學.....	□ ■ □ □ □	外，創造多元的學生彼此間的對話與合作，亦是未來推展此類工作領域發展的利基。 2. 目前招生來源大多是學校教師，應多招企業人士，才能有利EAP課程推動。學校教師在職涯上不易改變。因此在學習動機上，在EAP的努力有限。 3. 多招企業人士，也可讓老師了解企業問題，對老師研究及教學也多了新的職場。 4. 建議招生方式分甲乙兩組，不同來源，甲乙兩組人數可流	班的課程仍可協助他們擴展學校輔導的社區心理健康觀點；以及協助他們推展學校組織人員 EAP 的實施方案及專業技能。 （2）目前本系已另有夜間教學碩士在職進修專班，未來在招生簡章與宣傳時將更明確說明二者定位與專攻取向之差別。 （3）為增加本班與夜間教學碩士在職進修專班的選修課程與交流之機會，本系將進一步召開相關會議，提請兩班修課課程相互跨修與採納的可能方案。 （4）本系將積極鼓勵任課教師在既有課程中，增加更多與「員工協助方案」相關實務操作技巧之課程設計與教材教法外，本

		通。 5. P.104－本班實習機會不多，如何增加學生更多實務現場的操作經驗與認識？	系亦將再召開本班之課程委員會議，調整課程架構，增加實務與實習科目之比例與課程要求，並積極尋找可至相關單位觀摩、參訪與實習之企業或人資單位，作為進一步產學合作之相關資源。
項目四：研究、服務與支持系統 4-1. 師生研究表現能符合班制定位與教育目標.... 4-2. 師生研究表現能符合所屬專業領域普遍認可之成效..... 4-3. 班制對於師生研究能給予合理、充分之協助與支持..... 4-4. 師生服務表現能符合班制定位與教育目標.... 4-5. 師生服務表現能符合所屬專業領域普遍認可之	□ □ □ ■ □ ■ □ □ □ □ □ ■ □ □ □ □ ■ □ □ □	1. 多數老師的研究及教學仍以諮商及學校為主要，對企業諮商/員工問題仍缺乏研究 2. 學生來源也多以學校老師為重，因此在研究上不易突破現有職場。可能仍需改變招生方法，才能改變此生態。 3. P.112－建議增加EAP學術	1. 其實對於企業諮商/員工問題與健康心理學等議題，本系教師已有多方涉略，如王智弘老師對於網路成癮、劉淑慧老師對於生涯發展議題、黃宗堅老師對於家庭與婚姻議題、陳尚綾老師對於職場健康、趙淑珠老師及郭麗安老師對於伴侶關係、婚姻及性別相關議題等，相信再進行一段時間的整合之後，當可應用於企業及員工

成效..... 4-6.班制對於師生服務能給予合理、充分之協助與支持.....	□ ■ □ □ □ ■ □ □ □ □	社群。 4. P.115－ A.除了學術研討會外，可辦理（或參加）實務應用研討會擴大與實務界之交流。 B.除了一般諮商與輔導研討會，可辦理（或參加）以EAP為主題之研討會。	研究之上，唯目前系上教師在既有的開課以及研究負荷上已無法承擔，懇請校方能夠增加本系教師員額，以利後續研究發展之順利進行。 2.招生方式的變更已在本系評鑑小組會議中討論並形成初步之方案，將藉由取消筆試以及增加企業相關實務經驗加權之途徑，鼓勵更多的企業人士前來報考。 3.將在教師研究與授課負荷之合理範圍下增設學術社群。 4.本系王智弘、黃宗堅、劉淑慧等師長已積極參與兩岸之 EAP 學術研討會及相關課程訓練，未來將斟酌本

			系人力來舉辦或參加 EAP 相關研討會及實務交流。
項目五：自我分析、改善與發展 5-1. 班制能擬定自我分析與檢討機制..... 5-2. 班制能落實自我分析與檢討機制..... 5-3. 班制能擬定具體可行之自我改善策略與作法..... 5-4. 班制能落實自我改善策略與作法，持續進行改進，以達發展目標.....	■ □ □ □ □ ■ □ □ □ □ □ ■ □ □ □ ■ □ □ □ □	1. 雖然每年都有做學生滿意度調查，滿意分數也很高。但由其回饋內容/學生反應課程不夠多元，似乎改變機制仍不夠快。 2. 由於學生來自各組織，白天要上班，但班的經營仍需行政人力的投入，應可增加導師及夜間行政人力，而非只是工讀生。 3. P.124－目前招收學生以學校老師佔大多數，論文研究甚少EAP相關主題。未	1. 未來將增設導師制度，藉由不定期之導生聚會蒐集學員意見，於研究生修業委員會及系務會議中提出檢討。 2. （1）有關增加導師及人力方面，經向校方反映後，經費將可由進修部結餘款項中彈性申請運用。（2）校方亦答應相關夜間行政人力之調配，可請系上承辦人員每周值晚班一天，以利相關業務之推動。 3. 如果未來配合招生對象逐步調整為業界工作者，則學員之研究論文題目將可多方鼓勵選取職場健康或 EAP 相關主題。

		來配合招生對象逐步調整為業界工作者，研究論文題目亦可鼓勵學生選取職場健康或EAP相關主題。	

導論

壹、心理健康與諮詢碩士在職專班之歷史沿革

本系創立於民國 60 年，本為因應九年國民義務教育設置學校輔導教師的培育工作而成立，是本校創校之系，亦為台灣所有大學中最早設立之輔導與諮商科系。自 96 年起，為因應師範院校轉型與社會發展之需求，以及培養社會所需之專精與跨領域專業人材，大學部更進一步精分為「學校輔導與學生事務」及「社區諮商與社會工作」兩組。本系課程與師資於是自諮商輔導拓展至社區以及社會工作等領域。

此外，自 100 年起，本系綜觀世界先進國家與台灣社會的發展趨勢與產業需求，發現員工協助方案已是企業持續發展與產業升級的重要人力資源策略，加上員工協助方案的推動已為政府重要政策方向，無論是行政院推動「行政院所屬機關學校員工心理健康實施計畫」、「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」或者由勞動部推動「快樂勞動・企業 happy call：員工協助方案諮詢服務」以及「工作生活平衡獎」優良企業表揚等活動，再再彰顯職場對心理健康與員工協助之強烈需求。

為回應上述職場有關員工心理健康諮詢與員工協助方案之需要，本系以學校輔導、心理諮商（含生涯諮商）、心理健康、表達性藝術治療、婚姻與家族治療、社會工作、員工協助方案等相關之堅實專業背景師資基礎，再結合本校企管系、人力資源研究所與復建諮商研究所，以及中興大學管理學院與中台科技大學健康產業管理研究所之專業師資合作開設「員工協助方案學分學程」，以培育學生在人力資源領域中從事企業諮商與員工協助方案（EAP）工作之能力。此外，透過開設此學程所累積之經驗與背景，進而於 102 年 9 月創立培育員工心理健康諮詢與員工協助方案專業人員的「心理健康與諮詢碩士在職專班」，開創本系提供職場所需之心理健康諮詢與員工協助服務之契機，並回應職場有關員工心理健康諮詢與員工協助方案之殷切需要。

在師資員額方面，本系共有 23 位專任教師、11 位兼任教師，目前於本班授課之教師計有 9 位專任教師與 2 位兼任教師。在學生員額

方面，本班於 102 年 9 月開始招收 24 名第一屆學生，依教育部規定採隔年招生方式，104 年 9 月招收 24 名第二屆學生，由於招生狀況良好，自 105 年度起依教育部規定採每年招生之方式，105 年 9 月則招收 30 名第三屆學生，顯見本班辦學績效良好，及學界需求甚殷之現況。

貳、自我評鑑過程

為配合財團法人高等教育評鑑中心基金會「大專校院通識教育暨第二週期系所評鑑」之執行，本系依據 104 年 12 月 16 日高評(104)字第 1040002327 號函（附件 1-1）及 104 年 12 月 18 日高評（104）字第 1040002330 號函（附件 1-2），辦理 105 年之自我評鑑工作。

本校於 105 年 1 月 10 日召開 105 年系所評鑑第一次籌備會議後，本系隨即於 105 年 1 月 13 日召開 105 年系所評鑑第一次籌備會議，啟動本系之評鑑籌備作業，根據「105 年度大學院校通識教育暨第二週期系所評鑑實施計畫」(附件 1-3)，作為本系心理健康與諮詢碩士在職專班 105 年之自我評鑑工作之作業方針，同時成立「評鑑指導委員會」，由系主任擔任總召集人，羅家玲老師擔任協同總召集人，各分項目評鑑召集人分別由王智弘老師（項目一）、郭國禎老師（項目二）、陳尚綾老師（項目三）、劉淑慧老師（項目四）及鄧志平老師（項目五）擔任統籌及規劃之工作，自此其間陸續召開以下各次會議：

表 1-1-1 105 年系所評鑑指導委員會會議一覽表

時間	會議名稱	討論內容
105.03.30 （星期三） 中午 12:00	第 1 次 評鑑指導委員會會議	有關本系所評鑑五項目執行進度及配合事項
105.05.02 （星期一） 中午 12:00	第 2 次 評鑑指導委員會會議	有關本系所評鑑五項目截至目前執行進度及配合事項
105.05.23 （星期一） 中午 12:00	第 3 次 評鑑指導委員會會議	1.有關本系所各組之評鑑報告初稿 2.有關聘請受評系所自我評鑑實地訪評之校外委員名單及人數

時間	會議名稱	討論內容
105.05.30 （星期一） 中午 12:00	第 4 次評鑑指導委員會會議	有關本系心理健康與諮詢碩士班導師制、輔導、課程、招生資格之內部回饋機制
105.06.20 （星期一） 中午 12:00	第 5 次評鑑指導委員會會議	1. 已邀請三位自我評鑑實地訪評校外委員，並確定於 105 年 07 月 13 日（星期三）辦理本班隊之自我評鑑實地訪評。 2. 討論有關本系自我評鑑各項目之完整報告內容。 3. 討論有關本系自我評鑑實地訪評之時程表、檔案夾、相關海報及訪評簡報 PPT 製作分配事宜。
105.06.27 （星期一） 中午 12:00	第 6 次評鑑指導委員會會議	討論有關本系所評鑑完整報告內容，預訂各項目於 105 年 6 月 30 日中午前完成內容後送交系辦彙整，以利於 7 月初將自我評鑑成果報告寄送實地訪評委員。

整體而言，本系於 105 年 2 月中旬完成評鑑報告初稿，3 至 6 月進行改善及修改意見交流，最後再根據本系「評鑑指導委員會」之回饋，修改完成本次之自我評鑑報告。

項目一：教育目標、核心能力與課程設計

壹、現況

本系之心理健康與諮詢碩士在職專班（以下簡稱本班），設立之宗旨乃是為了因應社會潮流趨勢、整合本系師資專長之創新改造、強化國民心理健康、提升社會福祉並擴展畢業生就業廣度等目標而創設！

本班之創立歷經多次會議訂定教育目標，據此訂定出具體核心能力指標後，對應教育目標及核心能力，規劃開設課程並繪製課程地圖。其訂定過程與檢核機制相輔相成，其中透過各種管道宣揚教育目標、核心能力與課程規劃，增進師生瞭解；且藉由問卷調查資料，檢視學生對於教育目標、核心能力與課程規劃認同程度。

綜合上述，為落實教育目標、核心能力與課程規劃完整性，本班建構機制如圖 1-1-1，其中包含四個面向，茲分別說明如下：

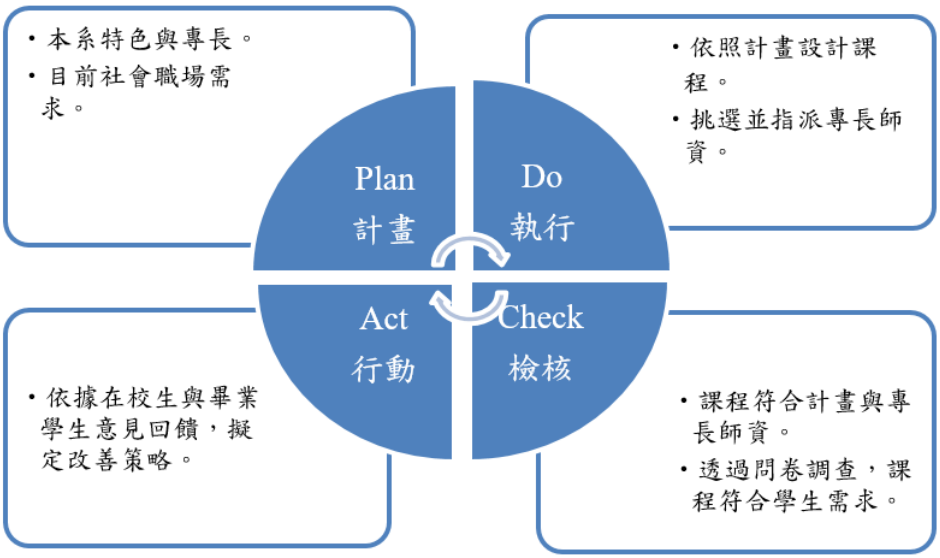

圖 1-1-1 目標、核心能力與課程規劃機制

一、運用適合之分析策略以擬訂發展計畫

本班之創立與發展計畫之擬定，係以「國家產業人才需求趨勢」、「大學人才培育功能」、「校務發展規劃」為依歸，分析相關法令規章、強弱機危綜合分析法，初步擬定之教育目標提出於系務會議討論，及上呈至學校相關會議審議。

（一）發展依據

1.國家產業人才需求趨勢

有鑑於近年來企業或組織員工的身心健康、職業傷害、自殺問題不斷（如富士康員工跳樓事件），其結果除了影響員工績效、企業競爭力，甚至威脅社會安全與民眾生活的安定。在企業集團與整體社會愈來愈重視員工輔導、協助之時，培育與發展企業與組織員工的輔導之能課程也益顯殷切。勞動部及人事行政總處後續積極推動「行政院所屬機關學校員工協助方案」，顯現國家對於員工心理健康與協助方案日漸重視。

2.大學人才培育功能

根據大學法，本系之功能為「研究學術、培育人才、發展文化、服務社會及促進國家發展」，本班之設立亦積極因應上述之發展方向。

3.校務發展規劃

因應本校發展計畫，師範院校面臨轉型，本班之專業訓練重點延伸至企業職場與社區機構，培育與發展社區民眾與企業員工的輔導知能，以呼應社會趨勢與需求。

（二）分析策略

1.分析相關法令規章

目前本班透過相關之員工心理健康與協助方案法令規章（如勞動基準法），制定修業辦法及課程結構。

2.SWOT 綜合分析法

運用「SWOT 綜合分析法」（以下簡稱為 SWOT 分析）策略，首先從「內部能力」方面客觀評估評估本班整體發展上的「優勢」及「弱勢」。接著，以宏觀角度分析探討「外部因素」，即現今社會趨勢下所創造的「機會」及伴隨之「風險」。本班進而擬定出一套於未來發展上可持續「善用優勢」、「改善弱勢」、「監視風險」「消除風險」之有效策略，實踐本班培育心理健康諮詢與員工協助方案專業人才之目標，本班 SWOT 態勢分析如附件表 1-1-2。

（三）系發展計畫之結果

本系各系務分組(含系務發展與評鑑小組、研究發展及推廣服務組、學程規劃與課程修業委員會、法規制定與招生組)，依據上述分析教育目標規劃達成目標之策略與行動,以發展出具競爭力之系所特色。後續交由系務會議審議，再上呈至學校相關會議審議通過後實施。

經由多次系務會議和課程委員會議，全體教師以及本班學生代表於參考相關檢核資料後，最終所訂定之教育目標如下表 1-1-3：

表 1-1-3 本班教育目標

（1）	心理健康與心理諮詢之專業知能
（2）	職場心理諮詢與員工協助方案之理論與實務
（3）	問題思考與解決之能力
（4）	不同助人專長領域的學習與運用
（5）	心理健康相關資源的整合與運用
（6）	跨專業溝通協調與團隊合作之能力

系發展計畫之結果為本班所訂定之教育目標，透過縱向對應以呈現四級類別（學校、學院、系所、本班）教育目標之關聯性（見附件表 1-1-4)，以檢視本班教育目標是否能夠與校、院、系所訂定之相互呼應。

由四級類別教育目標關聯性（附件表 1-1-4)，本班教育目標主要著重專業知能、問題思考與解決及資源整合，在對應院級教育目標之「延續傳統、培養中等學校輔導與特殊教育師資」、「協助全校各系所培養各科優良中小學師資」會有困難，仍能呼應校級「培育專業與通識兼備之社會中堅人才」，亦可呼應系級「專業情操陶養」、「專業技能儲備」。本班「問題思考與解決能力」與校級、院級和系級教育目標皆強調涵蓋研究、探究及思考之重要性等方面，皆能符合對應。本班「跨領域溝通合作之能力」、「心理健康相關資源的整合與運用」與院級「為現職教師提供在職進修或師資回流進修、以提昇教師知能」則是較難以對應。

二、依據教育目標、世界學術潮流與國家社會人力需求，訂定學生核心能力之作法與結果

（一）本系核心能力之訂定

為使表 1-1-4 所呈現本班之教育目標能夠更加具體有效的運用及評量，本班加以訂定核心能力作為本班師生教與學的努力指標（表 1-2-1），隨時檢核課程，並於相關會議討論。

表 1-2-1 核心能力

（1）	運用語文以獲取和傳達知識之能力。
（2）	運用科技以獲取和處理知識之能力。
（3）	洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力。
（4）	促進個人或群體之發展或療癒之能力。
（5）	發展契合環境與文化脈絡的專業。
（6）	培養研究評估、批判思考與突破創新之能力。

透過縱向對應以呈現四級類別（學校、學院、系所、本班）核心能力之關聯性（見附件表 1-2-2），以檢視本班核心能力是否能夠與校、院、系所訂定之相互呼應。

綜合學校、學院、學系與班級核心能力關聯表（附件表 1-2-2），本班核心能力「發展契合環境與文化脈絡的專業」與學校類別、學院、學系類別因涵蓋文化與環境，顯示彼此相互呼應。在「洞察並發揮個人優勢或特色之能力」與其他三級類別皆提及自我成長與學習，亦能相互呼應。在「運用語文以獲取和傳達知識之能力」與其他三級類別完全呼應。在「培養研究評估、批判思考與突破創新之能力」與學校、學院類別能呼應並延伸思考、創新的能力，與學系則是完全呼應。在「促進個人或群體之發展或療癒之能力」與學校、學院類別中強調服務社群、實務與實踐相呼應，與學系則能完全呼應。在「運用科技以獲取和處理知識之能力」與其他三級類別皆能相互呼應。

三、師生對於教育目標與核心能力的瞭解與認同程度

本班教育目標與核心能力之訂定，係由全體教師共同討論擬定，故本班教師多具有相當之瞭解與認同度。而師生對本班教育目標與核

心能力的瞭解與認同之認識，均能凝聚共識，有助於朝向共同的方向前進，方能有效達成目標並實踐核心能力。為了提升全體師生對教育目標與核心能力的瞭解及認同，以下為本班之具體措施及檢核方式。

（一）教職員

1. 系務會議與課程會議

本系所教職員對於教育目標與核心能力的瞭解與認同度，係透過每學期多次系務會議及課程會議中，一同針對修訂課程、開設課程，討論教學與學習活動，共同檢視其目標，並依照目標規劃修訂課程。在充分瞭解教育目標與核心能力後，教職員多能於任教課程中，設計教學以落實核心能力之培育及檢核。

2. 教師成長研討會及工作坊

透過辦理與本班教師專業成長相關之員工協助方案學術研討會及工作坊，本班教師藉由與相關科系學者與校外專家交換教學及研究經驗，分享教育理念與教育目標。

3. 非正式交流分享

本班教師互動密切，常在非正式互動中交換教學與研究經驗，藉由經驗分享、以及教學設計之切磋中，達成上述教育目標。

（二）學生

1. 新生入學座談

本班透過新生入學報到座談會，經由書面與口頭介紹方式來宣傳教育目標、核心能力、課程規劃與畢業門檻等規定，提供學生留存核對。新生對本班教育目標與核心能力建立初步認識後，即可設定自身學習目標並逐步調整學習方向。

2. 系所網站

本班將教育目標、核心能力與課程規劃，連同畢業門檻之規定，公佈於系所網站上，方便學生隨時上網檢核自己的達成度外，並透過本班學生代表加強宣傳。

3. 師生座談會

入學後，透過課程教師的鼓勵與引導下逐步培養與達成教育目標、核心能力。於 102 學年度起，本班藉由每學期一次的系主任時間進行說明，除使學生能更充分了解，並做立即的觀念交流及澄清。

4.學生問卷

為檢核本班之宣傳機制以及瞭解本班在校、畢業學生對於教育目標、核心能力之認同程度以及學生於目前職場評估教育目標、核心能力實質幫助，本班透過發放問卷（參考附件 1-3-1），分析校外（畢業生調查）、校內（在校生）學生問卷，作為訂定本班教育目標、核心能力檢核參考。問卷對象資料如附件表 1-3-2。

以下針對各向度作呈現，並節錄問卷題目內容。問卷採用七點量尺施測，1 分代表非常不同意，2 分代表不同意，3 分代表有點不同意，4 分代表無意見，5 分代表有點同意，6 分代表同意，7 代表非常同意。

（1）本班學生對於教育目標、核心能力之認同程度

問卷以「是否訂定合適」來代表學生對於教育目標、核心能力之認同程度，問卷之結果呈現如附件表 1-3-3。

由上述結果呈現，學平均分數皆達平均分數 5.44 分以上，顯示學生同意教育目標、核心能力訂定合適，對教育目標、核心能力有一定認同程度，卻顯示未達 6 分代表的肯定同意，提醒本班有改善與進步空間，並於以下數據探究以學生其學習與職場經驗，較為不適用之教育目標與核心能力項目為何。

（2）上課、論文寫作及其它相關學習經驗，帶給學生在下列教育目標、核心能力的收獲程度

為檢核本班所訂定之教育目標、核心能力是否符合學生於學習成效相互結合，問卷題目包含學生於相關學習經驗上，教育目標、核心能力帶給學生的實質收穫，為一種內部回饋機制，問卷結果如附件表 1-3-4、1-3-5。

綜和上述結果，教育目標於學生學習經驗上，帶給學生有一定程度實質幫助（總平均 5.72 分），其中「問題思考與解決之能力」之幫助程度最多（5.85 分），「心理健康與心理諮詢之專業知能」、「不同助人專長領域的學習與運用」亦幫助良多(兩者皆達5.79分)。而「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」為學生評量在學習經驗上實質幫助較少之項目(5.49 分)，相較於其他教育目標皆超過 5.60 分，提醒本班留意於此項可能表示學生不清楚所代表涵義，亦可能是在學

習過程未完全感受到此項目的實際幫助，對於此項教育目標之適切性實為本班後續辦學需多加留意之處。

此外，於學生在學習經驗上亦能與本班核心能力相互呼應（總平均 5.49 分）；其中以「運用語文以獲取和傳達知識之能力」（5.64 分）、「促進個人或群體之發展或痊癒之能力」（5.64 分）之幫助程度最多。

學生在「運用科技以獲取和處理知識之能力」評定在學習經驗上較沒有明顯幫助（5.09 分），雖然平均 5 分代表有點同意，但是相較於其他核心能力皆評定 5.49 分以上，提醒本班留意造成低分原因可能是學生不清楚核心能力所代表涵義，或者是在學習過程未完全感受到此項目的實際幫助，此項核心能力之適切性及如何養成等議題，乃為本班後續辦學需多加留意。

（3）在心理健康與諮詢碩士班學習到的教育目標、核心能力，對於學生及工作上的幫助程度

由於本班所招募之學生多為在職人員，因此檢核教育目標、核心能力對於學生目前職場之幫助程度，以作為教育目標、核心能力一種外部回饋機制。以下問卷結果如附件表 1-3-6、1-3-7。

由上述結果呈現，教育目標於學生職場經驗上，帶給學生實質幫助程度高（總平均達 5.72 分），其中「心理健康與心理諮詢之專業知能」之幫助程度最多（6.10 分），在「問題思考與解決之能力」也幫助程度很多（5.90 分）。由學生職場經驗，顯示於本班所學之專業知識以及問題解決能力，最能幫助學生於職場發揮。在「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」則是學生評量在職場經驗上實質幫助較少之項目（5.41 分）。

核心能力於學生職場經驗上有幫助（5.59 分），其中以「培養研究評估、批判思考與突破創新之能力」幫助程度最多（5.79 分）。亦即無論學生於就學或是畢業後，一致認為所學具備評估、批判與創新突破之思考能力在職場上最為受用。在「運用科技以獲取和處理知識之能力」之幫助程度不明顯（5.38 分），在「運用語文以獲取和傳達知識之能力」（5.49 分）亦顯示幫助程度較為不明顯。雖然平均分數皆表示學生有點同意（平均分數皆超過 5 分），然卻也

提醒本班評估學生是否了解此兩項核心能力實際意涵，或是檢視教學過程學生並未充分體驗。

綜合以上，由學生問卷檢核數據顯示，教育目標中「心理健康與心理諮詢之專業知能」、「問題思考與解決之能力」為學生不論在學習或是職場經驗，給予實質收穫最豐富之項目。「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」是學生評量其學習、職場經驗上實質幫助最少之項目，且與其餘五項教育目標之數據有所落差，數據給予本班提醒該項目之適切性。並且，數據顯示教育目標對於學生之職場經驗之實質收穫要比學習經驗之實質收穫來得豐富。

核心能力中「洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力」、「促進個人或群體之發展或痊癒之能力」、「培養研究評估、批判思考與突破創新之能力」為學生評定不論於學習或是職場經驗，給予實質收穫最為豐厚之項目。「運用科技以獲取和處理知識之能力」則是學生評量其學習、職場經驗上實質幫助最少之項目，且與其餘五項教育目標之數據有所落差，數據給予本班提醒該項目之適切性。同樣地，核心能力對於學生之職場經驗之實質收穫要比學習經驗之實質收穫來得豐富。

（4）檢核本班之宣傳機制

此部分宣傳機制檢核主要目的為，本班之宣傳機制確實執行，一方面亦檢核學生是否確實接收到宣傳之訊息，問卷結果如附件表1-3-8。

由上述結果呈現，學生有接受到本班之教育目標、核心能力宣傳訊息（總平均分數5.46分）。顯示學生有點同意本班確實宣傳，然並未能肯定程度，提醒本班檢核目前宣傳方式之有效性。

四、依據核心能力進行課程規劃與設計之機制運作與結果

（一）根據核心能力進行規劃課程設計之機制

本班課程規劃與設計皆由各領域教師於系務會議共同討論研擬，之後經專責課程規劃組織之課程修業委員會決議而成。在具體執行課程規劃上，為確保學生學習成效，本系所積極訂定並修訂各課程畢業門檻，課程內涵分為必修課程與選修課程兩層面，作為開設課

程及學生學習之主要參考準則。

本班課程規劃與設計緊扣本班訂定之教學目標、核心能力，亦呼應社會發展趨勢。透過師生教學互動、理論與實務技術課程、多元領域之能力培養，促進學生個人與群體性之發展，培育積極、樂觀進取、自助助人之生活理念，以期養成「人」、「術」合一之心理健康諮詢與員工協助方案專業人士。本班透過下列過程，形成本班課程規劃與設計之循環改善機制。

1.系務、課程、學校相關課程會議審核

本班各課程目標及其所對應之教育目標及核心能力需經過系務會議審核認可，再經本班課程會議及學校相關課程會議確認通過。在具體可行之教育宗旨目標引導下，研議與商討達到目標之各項課程、實務、與學習活動之規劃與設計。

2.教師

根據本校教務系統運作模式，教師開課前於課程大綱中公告預計達成之課程目標與核心能力為何，並於期末進行學生成績評量以檢核達成度。同時，亦邀請學生線上填寫教學意見表，提供教師教學回饋。

3.學生

為檢核課程規劃機制，本班針對在校、畢業學生發放問卷（參考附件 1-3-1），針對課程規劃認同程度、課程規劃宣傳機制進行調查。問卷採用七點量尺施測，1 分代表非常不同意，2 分代表不同意，3 分代表有點不同意，4 分代表無意見，5 分代表有點同意，6 分代表同意，7 代表非常同意。問卷對象資料見表 1-3-2，問卷結果如附件表 1-4-1。

由上述結果呈現，學生接收到本班對課程規劃的宣揚(5.41 分)，且認為課程規劃適切，能扣合教育目標與核心能力（5.46 分），然而平均分數未達 6 分，代表學生些微同意與肯定本班宣揚機制以及課程規劃適切性，認為有改善與進步空間；學生肯定有機會向本班表達對課程規劃的需求（5.59 分）。

（二）依據核心能力進行課程規劃與設計之結果

透過以上機制與檢核，最終本班訂定課程架構如附件圖 1-4-1，

其中畢業門檻為 36 學分，其中共同必修課程總計 20 學分（包含論文指導 4 學分），選修課程總計 16 學分。為培養學生學術參與和實務進修，本班亦規定於申請論文口試前，需至少參與本系各類碩士班及博士班論文口試（含計畫）發表 3 場、本系所舉辦之小型學術研討會或工作坊 2 場，校外大型研討會 1 場。

五、課程地圖建置與實施情形

（一）規劃理念

本班課程規劃理念是依據九項領域知識，其中以「心理學」、「研究方法」、「諮商與心理治療之理論與技術」、「員工協助方案之理論與實務」、「方案設計與評估之能力」領域為首要教學重點，同時包含必修及選修課程。在「專業倫理、法規與專業發展」、「職場心理健康」、「組織與社會文化」、「多元領域之理論研究」則列為相關教學重點，包含選修課程。以下為課程與領域知識、教育目標與核心能力對應表（附件表 1-5-1）。

（二）課程地圖之製作與宣導

為使課程間之連結及與學生生涯路徑更加明確，本班教師經多次討論後完成本班課程地圖（附件圖 1-5-1），並建置於本班網頁與印製予學生，提供學生明確的課程規劃與設計以及未來生涯進路定向。

貳、特色

本系於民國 100 年提出增設本班申請計畫，於 102 年 9 月正式成立。本班發展之特色分述如下：

一、 本班設立領先創新

奠基於本系為台灣所有大學中最早設立之輔導與諮商科系，輔導與諮商人才培育歷史悠久，因應社會發展現況對心理健康與員工協助日漸重視之趨勢，本班乃為亞洲與華人地區較早成立培育員工協助方案專業人員之系所，其課程發展經驗豐富，且具多元且專精之特色。

二、 課程內容涵蓋心理健康諮詢與員工協助方案之專業知能

目前任職相關人力資源管理與心理衛生工作者不僅須扮演職場

上的助人專家，同時也被期待需具備輔導、諮商、諮詢、評量、轉介、協調、方案規劃與發展、與工作職場內各單位及機構外社區單位合作與協調、危機介入等技能。因應未來職場之需求，本班亦十分著重於心理健康的系統觀、心理疾病的區辨與篩選、危機諮商、與社區內其他專業協調合作、諮詢、轉介等知能訓練為特色，其課程內容多能涵蓋心理健康諮詢與員工協助方案之專業知能。

三、 課程設計呼應專任師資專長

本班師資主力自本系所聘專任教師，共計 23 位，皆具博士學歷，其中教授 13 位，副教授 5 位，以及助理教授 5 位。師資兼具學校輔導、諮商、心理健康、婚姻與家族治療、心理衡鑑、社會工作、生涯發展、表達性藝術治療及員工協助方案等多元豐沛之專長。

四、 連結相關系所與社會資源

本班創立前，本系於民國 100 年與本校企管系、人力資源研究所及復健諮商研究所，以及鄰近大學中興大學管理學院、中台科技大學健康產業管理研究所師資，合作開設員工協助方案學分學程，在心理健康與員工協助領域已累積相當寶貴經驗。本班創立後，並與台灣員工協助專業協會持續合作交流，擔任學會之年會及各項學術活動之協辦單位，每年年會本班均主動租用大型遊覽車提供接送交通服務，以鼓勵學生積極參與學術活動。其他如參與專業講座、工作坊與學術研討會，以及至漢翔航空、台電等企業暨進行參訪，並與北京師大應用心理碩士在職專班進行交流，以傳遞本班學生教學成果並強化實務聯結。

五、 能回應當今職場員工在心理健康諮詢與員工協助服務之重大需求

基於台灣之發展趨勢與產業需求，職場心理健康與員工協助方案已是企業持續發展與產業升級的重要人力資源策略，推動員工協助方案亦為政府的重要政策方向，本班之開設能回應當今職場員工在心理健康諮詢與員工協助服務之重大需求。

參、問題與困難

一、　辦學過程仍處於摸索與開創階段

本班為亞洲與華人地區領先創立之員工協助方案專業人員培育系所，然自 102 年 9 月開班迄今仍處於開創、實驗及探索階段，仍需其他相關專家學者給予辦學建議。

二、　本班不易聘任員工協助方案專業背景之師資

本班雖兼具學校輔導、諮商、心理健康、婚姻與家族治療、心理衡鑑、社會工作、生涯發展、表達性藝術治療之專業師資，且系所具體之優良辦學經驗豐富，但目前因學校對教師員額之總量管制，不易聘任員工協助專業知能背景之師資。

三、　目前尚無員工協助方案之國家專業證照制度

國內目前雖意識到心理健康與員工協助領域之重要性，然制度更改與訂定的速度難以跟上社會變遷趨勢，使得目前心理健康與員工協助領域專業人員並特定之職稱，亦無國家專業證照制度以保障其專業性。

四、　目前招生對象多偏向教育領域

本班欲招收對象原為多元職場背景之學員，不過實際招生辦學後發現報考之學生背景仍以傳統教育領域之在職教師居多，此現象導致本班學生選課重點偏向心理健康諮詢領域，修習員工協助方案課程之熱誠相對較低。

五、　在職人士無法配合授課時段

企業在職人士進修，因受工作性質影響，更偏好於週末修讀課程，目前本班訂定於平日晚間授課時段，一般企業在職人士較有困難報考。

六、　本班之發展方向仍在持續定位中

相較於本系其他開設之輔導與諮商碩士班，本班在辦學經歷、辦學性質、招收學生屆數、授課時段及授課內容等均有其多元之差異與

特殊性。本班雖為本系所之碩士班之一，但與本系其他碩班的課程差異性較大，本班之發展方向仍在持續定位中。

七、 教育目標、核心能力適切性待評估

整體來看，本班教育目標與學院教育目標較難呼應，與校、系兩級類別部分呼應。此情況可能是本班隸屬教育學院，然而開班並非針對教職人員為招收對象，且因應校方轉型從學校領域擴展至社區與職場，才面臨兩級類別難以對應。本班核心能力大致能與系所核心能力對應，然而與學校、學院類別有呈現某些部分相呼應或是為延伸概念。

藉由學生問卷數據顯示，教育目標與核心能力訂定還算適切，然而在教育目標中「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」、核心能力中「運用科技以獲取和處理知識之能力」為學生評定在學習經驗、職場經驗實質幫助最少，且分別與其他項目分數有所落差，數據給予本班提醒該項目之適切性。

肆、改善策略

一、 加強辦學檢核機制

本班辦學處於開創階段，為增進辦學成效，除了透過教師教學、學生教學意見回饋來檢視其教學目標、核心能力及課程規劃是否相輔相成之外，本班亦擬定期邀請校外專家訪視，給予具體之辦學建議。

二、 聘請心理健康與員工協助專業師資

為解決目前師資多為輔導諮商及社會工作領域之背景，本班擬定未來聘請相關背景如企業諮商、人力資源、工商心理等背景之企業諮商學程師資前來授課，藉以強化學生之心理健康與員工協助之專業知能。

三、 建立心理健康與員工協助方案之專業認證機制

因應目前國內尚未肯定心理健康與員工協助方案之專業，且國內外皆無心理健康與員工協助方案之博士學位，僅由本班首先創立心理健康與員工協助方案碩士學位，本班欲設法拓展證照或認證制度，建

立心理健康與員工協助方案專業領域之工作權，以保障學生未來生涯出路，鞏固本身專業性。

四、　調整目前授課時段

本班欲招募之相關人力資源管理與心理健康工作者較能於周末時段出席課程，因應此情況，本班擬定與授課教師協調，調整授課時段至周末，吸引相關人力資源管理與心理健康工作者報考就讀。

五、　強化本班於系所之定位

雖然本班與本系所開設之輔導與諮商碩士班辦學方面有所不同，但若能善用本系堅實的辦學基礎，積極強化心理健康與員工協助方案與諮商輔導專業領域的跨界連結，透過本系已建立多年之品牌優勢積極與教育領域外的不同職場領域，如與人力資源、企業管理、社會工作與醫療衛生等領域增加互動接觸，以強化本班多元之招生來源。

六、　修正教育目標、核心能力

針對學生問卷檢核所顯示在教育目標中「跨專業溝通協調與團隊合作之能力」、核心能力中「運用科技以獲取和處理知識之能力」之適切性有待評估，本班擬定修正不適合本班之教育目標、核心能力。

七、　明確落實宣傳教育目標，核心能力

保持學生問卷回饋機制作為宣傳成效檢核，以提高學生評量本班明確作足宣傳，擬定在新生入學報到說明會、建置本班專屬網站、師生座談會，除了單純口頭宣揚，亦使用書面印刷來強調本班之教育目標與核心能力，以利本班實際透過宣揚管道，學生亦確實接受到宣揚訊息。

伍、總結

本班成立緣起為配合社會現況對於心理健康與員工協助日漸重視之趨勢，訂定出教育目標及核心能力並以此為課程規劃對應依據，並以自我改善機制之計畫面、執行面、檢核面與行動面，落實教育目標、核心能力與課程規劃完整性。

目前辦學仍屬開創階段，且在聘請師資、開課時段、招生對象、鞏固專業領域及特色定位上仍有待改善之處，本班亦針對以上問題與困難，提出改善與解決策略。

最後，本班所擬定之未來展望，朝向專業化、實務化、多元化、國際化、卓越化等面向發展，茲分別說明如下：

一、　專業化

以能力本位觀點，推動專業核心課程，以強化學生的核心專業能力。雖目前仍無相關員工協助方案證照以顯示其專業性，未來擬透過推展證照制度以鞏固企業心理建康與諮詢專業能力。

二、　實務化

加強與實務機構的合作，推動教學與實務聯結的具體措施，以提升本班學生於職場之工作效能。

三、　多元化

根據醫療、社區、政府、企業等機構人力需求，協助學生考慮多元生涯進路與生命關照。

四、　國際化

加強國際與兩岸交流，推動師生之國際交流活動，以拓展本系師生之專業視野，擴大國際參與和貢獻。

五、　卓越化

整合本班師生之專長，提升學術研究成果與公共事務參與能力，積極發揮專業貢獻，追求亞洲與華人地區首屈一指員工協助方案之班隊為自我期許之目標。

項目二：教師、教學與支持系統

壹、現況

一、整體機制說明

本班自民國 102 年 9 月成立以來，為確保教育品質，相繼聘用相關專長的教師，以適性方法引導學生，進而培養學生的核心能力，達到教育目標。為達成此目的，設置課程委員會、教師評審委員會，檢核班級需求與聘任教師的契合度，透過師生比例檢核師資數量是否足夠、教師負擔是否負擔太重、教師專長是否與課程相互配合。其次在教學層面，檢視教師的學期目標與教材教法是否合適，並透過教學評鑑與學習評量機制，促進教學品質及學生學習效果。最後針對教師專業成長，核對教師的教學、服務、研究能否精進教師教學品質與課程設計，以及教師評鑑機制鞏固教師專業程度，進而對教學成效有所助益。

另外，此機制透過教師評鑑、即時回饋系統與學生期中預警，產生雙向的檢核，持續透過教師與學生的回饋而持續改進教學品質，符合學生之學習需求，進而促進本班達成既有的核心能力與教育目標。

綜合以上說明，為了建構教師、教學與支持系統的自我改善機制，本班提出 PDCA 四階段來顯示教師、教學與支持系統運作機制（圖 2-1-1），以及整體機制的運作流程（圖 2-1-2）。

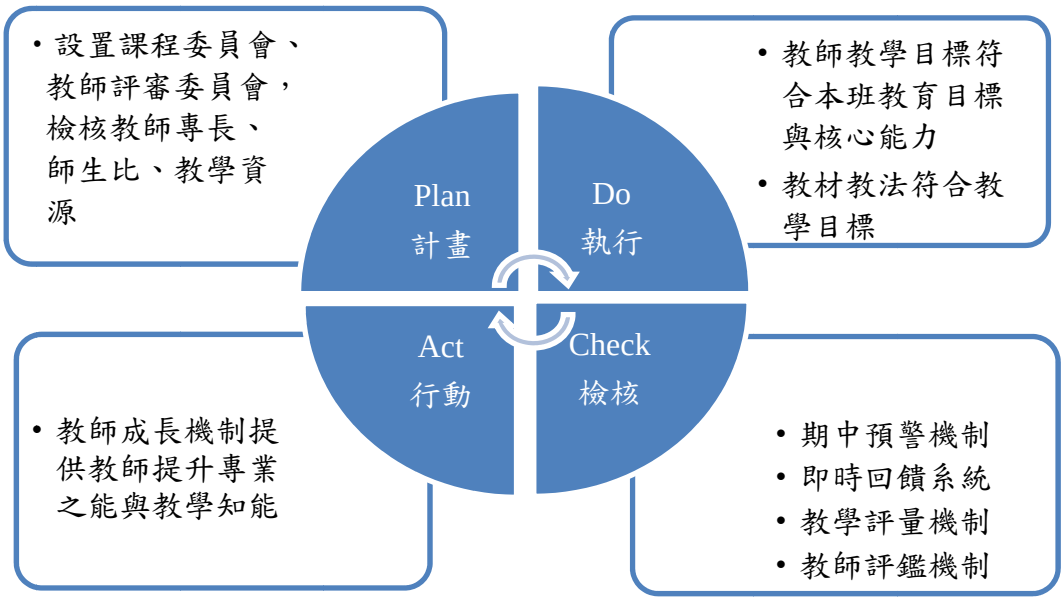

圖 2-1-1 教師、教學與支持系統運作機制

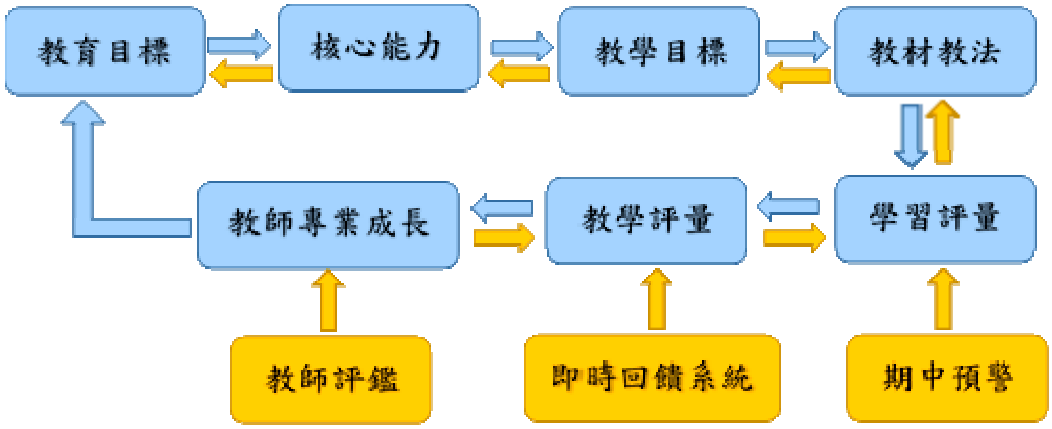

圖 2-1-2 整體機制的運作流程

二、教師組成與聘用機制及其與教育目標、核心能力與學生學習需求之關係

（一）教師專業符合課程需求

本班全體專任教師均具備心理健康與諮詢的專門學科或支援學課的專長背景。為配合研究與教學，在師資方面採取符合教育目標與核心能力設計出的九大領域知識作為聘用的依據，教師的專長領域分別為心理學、職場心理健康、組織與社會文化、諮商與心理治療理論與技術、員工協助方案理論與實務、多元領域理論研究、方案設計與評估、專業倫理與法規和研究方法。

本系（含心理健康與諮詢碩士在職專班）目前共有 23 位專任師資，11 位兼任教師，合計 34 名，皆具博士學位。專任教師訓練背景涵跨學校輔導、社區諮商、臨床心理、認知心理、生涯發展、心理計量與統計、婚姻與家庭治療、表達性藝術治療、社會工作等等多元領域，涵蓋本班教學目標之各個層面，能夠兼顧學生在不同領域上的學習需求，專任教師授課名稱與學術專長請參考附件表 2-2-1 及表 2-2-2。兼任教師的聘任則依據每學期開課需要的專業背景，遴聘具有豐富經驗之教師擔任，並根據學生的建議，作為是否續聘的參考，以符合學生學習需求，其兼任教師授課名稱與學術專長請參考附件表 2-2-3 及表 2-2-4。本系專任教師中 17 位具備台灣或美國之國家級諮商心理師或社會工作師證照。由此可見，教師的教師組成與聘用符合本班的教育目標、核心能力與學生學習需求，不僅教師的領域具多元性，更具有高度的專業性。

雖然本班目前有 23 位專任師資，11 位兼任教師，但自 102 學年度開設的 20 堂課中，僅有 9 位專任教師與 2 位兼任教師授課，顯示本班教師授課比率仍有待提高。本班教師專長領域較集中在心理學、諮商與心理治療之理論與技術、多元領域之理論與實務、方案設計與評估等方面，而較少職場心理健康、員工協助方案之理論與實務的師資，因此須透過一些兼任教師予以協助。雖然如此，本班教師領專長能涵蓋所有的課程需求，且具多元的專業知識。

（二）師生比

1. 師資結構

本班和輔導與諮商學系合聘之教師，目前具有 23 位專任師資，11 位兼任教師，師資結構如表 2-2-5，顯示本班的專任教授比例高，教師具有良好的專業能力與發展，且專、兼任教師比例亦符合相關規定。

表 2-2-5 師資結構

職級	專任教授	專任 副教授	專任 助理教授	兼任教師	總人數
人數	13	5	5	11	37

2. 學生人數

本班於民國 102 年開始招生，採隔年招生，目前一年級（104 學年度入學）共有 24 名學生，其中 20 位學生註冊在學，4 位在下學期因育嬰、工作而休學；三年級（102 學年度入學）有 13 位學生註冊在學，9 位學生已畢業，1 位因生病主動退學。因此至今已錄取 48 位學生，本學期有 33 位學生註冊，歷年學生註冊情形如表 2-2-6。

表 2-2-6 目前學生註冊情形

年級	註冊在學	畢業	休學	退學	總人數
一年級 （104 年組）	20	-	4	-	24
三年級 （102 年組）	13	9	-	1 （生病退學）	24

3. 師生比例

本系共有 23 位專任師資，11 位兼任教師，但目前於本班授課教師則有 9 位專任教師與 2 位兼任教師，不過學生仍可依興趣尋找系上相關領域專長之教師作為論文指導教師，不限以授課教師而以，因此將所有專、兼任教師納入師生比例之計算。

師生比例的計算是以加權學生數除以專任教師（包括兼任折算）總數之比值。學生人數為具正式學籍在學學生，碩士班學生加權兩倍（延畢生不列入計算），教師人數包含專兼任教師，兼任教師以 4 名折抵 1 名專任計算，但兼任計列之教師，折算不得超過實際專任教師數之 3 分之 1，超過者不計。本班為碩士在職專班，學生人數加權兩倍，教師人數符合專、兼任教師比例。

根據目前的在學狀況、師生結構(如附件表 2-2-7)，經過學生數、教師數加權後，師生比為 1：1.29，代表平均每位老師指導 1.29 位學生，表示在教師人數部分，本班的教師資源能夠提供學生充裕的教學資源。

（三）教師流動

1. 教師聘用機制

本班教師之聘用根據教育人員任用條例（附件 2-2-1）、教師評審委員會實施辦法（附件 2-2-2）、新聘專任教師資格審查要點（附件 2-2-3）、進用專案教師實施辦法（附件 2-2-4）。規定教授、副教授、助理教授、講師之資格包含審查學歷、經歷、研究著作與年資，學校應於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊後，由系主任或所長就應徵人員提經系所、院、校教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

另外，根據本校進修學院教師聘任作業注意事項（附件 2-2-5），本院學位班和學分班之授課教師由本校已聘任之專、兼任教師擔任，不另進行聘兼作業，其授課時數以不超過六小時為原則；如因特殊需要得另聘其他大專校院教師或具有碩、博士學位證書者為兼任教師。

基於以上聘用機制，本班自 102 學年度開班，每年增聘一位教師，共新聘三位教師，顯示教師聘用穩定成長。本班透過聘請社區與多元文化諮商專業的王翊涵教師、犯罪與成癮領域的葉怡伶教師、諮商輔導專業的林淑君教師，藉以提升課程品質，符合課程需求。教師增聘

情形如附件表 2-2-8。

2. 教師升等機制

根據本校教師聘任暨升等審查準則（附件 2-2-6），教師須任教三年以上，始得申請升等，由教師評審委員會議評審教師之研究、教學、應用技術。本班教師至 102 學年度，有王郁琮、林杏足兩位教師升等教授，升等通過率達 100%。而其餘教師皆未提出升等申請，顯示近三年本班教師多投入於教學與實務工作，相較之下較無法投入更多心力於升等之規劃。但整體而言，本班專任教授比例約佔全體專任教師的二分之一，表示整體教師在專業有極高的表現，且認真投入教學。教師升等情形如附件表 2-2-9。

3.教師流動情形

102 學年度成立心理健康與諮詢碩士在職專班時，有 22 位專任教師，包含新聘一位助理教授，103 年再新聘一位助理教授，104 年一位教師退休，同時增聘一位助理教授，因此目前有 23 位專任教師。近四年的專任教師流動情形不大，教師均能依照學生需求而增聘。代表本班教師對本系的認同感高，皆能協力為本班的發展共同努力。且教學氣氛融洽，因而促使專任師資員額之結構完整、穩定性高。近四年專任教師流動情形如附件表 2-2-10。

（四）教學時數

為了確保教學品質，本班教師依據其專業領域授課，並規劃讓每位教師的教學時數平均分配，盡量控制在每學期授課 10 學分以內，並考量課程性質與學生人數，而予以增減教師的授課時數。另外，教師每週亦設有 4 小時的 office hours，提供學生課餘時間在課業上的諮詢與輔導，增進學生專業學習上的效果。由於本班的教師教學時數由課程委員會統一管理，控管教師教學負荷量，因此教師能夠有充分的時間準備教學，同時在課餘與學生互動，甚至能善用時間提升自己的專業能力，進行研究與進修，並且依教師專業領域在校內外進行相關服務。

（五）教師整體工作量

本系教師在校工作可分為教學、研究與服務三個部份，教師整體工作項目如附件表 2-2-11。在教學方面，除了課堂授課外，也包含

了教材與講義的準備、作業的批改、及指導研究生論文；研究方面包括了執行科技部研究計畫、投稿論文及期刊文章、參與各大研討會發表等；而服務部份則包含了擔任學校行政職務協助推動校務、擔任專業相關學會幹部或理事等。三者的比重約為教學 40%、研究 20%、服務 40%，依教師個人狀況不同而有個別差異。有關教師的工作內容在項目四將會詳細說明。由上述說明可知，本班教師不僅對教學投入度高，且重視研究的品質，同時還有數位教師擔任行政服務的重任。

三、教學設計

（一）畢業標準、學分、課程規劃符合核心能力與教育目標

本系所有關課程的規劃設計與修訂，係由課程委員會主導，再提交系務會議經全體教師討論通過後執行。心理健康與諮詢碩士在職專班最低畢業學分為 36 學分，含必修課程 20 學分，選修 16 學分，並修習 4 學分的論文指導，通過學位考試者方符合畢業條件（學生課程架構請參考附件 2-3-1）。

為滿足職場需求與社會發展情形，除強調學生在專業必修課科目上精熟學習外，亦重視選修科目的課程的廣度，期待學生兼具博通與專精之素養，因此將課程分為不同的知識領域，其中包含心理學、職場心理健康、組織與社會文化、諮商與心理治療之理論與技術、員工協助方案之理論與實務、多元領域之理論研究、方案設計與評估之能力、專業倫理法規與專業發展、研究方法等九大類，課程多元且豐富，學生能依照其興趣與需求修課。開設課程與知識領域對照表請參考附件表 2-3-1。

本班之課程設計參考班、院、校之教育目標與核心能力、業界需求、學生能力與特色發展，教師授課課程均依學生程度與課程目標擬定課程大綱（歷屆各科課程大綱請參考附件 2-3-2）。根據上述開設課程與知識領域對照表，此九大領域皆符合本班的教育目標，提供學生心理健康與諮詢、職場員工協助方案、問題思考與解決、不同專業助人領域、資源整合與運用、跨專業溝通與合作的專業知識與實務運用，促進學生在職場上的工作效能與能力，表示本班的開設課程均符

合教育目標。

為活化教育目標，每位教師根據教育目標延伸的核心能力進行課程設計，具體地使每堂課的學習目標達到本班的課程需求，以提升學生不同層面的思考與知識，並透過實習與應用的學習，發展學生的專業知能。本班的各課程皆與核心能力皆有高度相關，代表本班所開設課程與課程進行方式皆能符合原本對課程設計、教育目標與核心能力之需求，使學生能學習專業知識及能力。課程與核心能力關聯指數如附件表 2-3-2。

其中之關聯指數由 0 至 10，數字越大代表課程越能符合本班之核心能力。依本班知識領域統計關聯指數 7 以上的數值，顯示「心理學」能符洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力、促進個人或群體之發展或療癒之能力、運用語文以獲取和傳達知識之能力;「職場心理學」符合培養研究評估和批判思考與突破創新之能力；「諮商與心理治療理論與技術」符合洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力；「多元領域理論與實務」符合發展契合環境與文化脈絡的個人或群體之發展或療癒服務之能力；「方案設計與評估」符合洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力、促進個人或群體之發展或療癒之能力、發展契合環境與文化脈絡的個人或群體之發展或療癒服務之能力、培養研究評估和批判思考與突破創新之能力；「員工協助方案理論與實務」符合洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力、促進個人或群體之發展或療癒之能力、發展契合環境與文化脈絡的個人或群體之發展或療癒服務之能力；「研究方法」符合洞察個人或群體之發展需求與障礙之能力、培養研究評估和批判思考與突破創新之能力。

總結來說，本班各個知識領域皆涵蓋一個以上的核心能力，且每個核心能力皆能在一個以上的知識領域中習得，代表本班之課程能高度對應核心能力。

（二）回饋機制

為讓學生充分了解各項課程規定，並讓教師針對學生需求調整課程設計與執行，本班透過選課系統、教學即時回饋意見、教學意見反應問卷與其他輔導方式進行討論與修正，以檢視教師的教學內容與教

學方式是否符合教育目標、核心能力與學生需求。

1. 選課系統

彰化師範大學網站上的學生專區中建置有教務系統（網址：http://webap.ncue.edu.tw/ST/），裡面設有全校學生的選課相關資訊與規定，網頁上亦設置課程架構圖供學生參考及列印，學生可閱讀全校選課公告，以及可檢索各學期開課資訊，亦可查詢老師排課狀況、教學大綱，協助學生掌握及規劃修業課程。

2. 教學即時回饋意見

為協助授課教師瞭解學生意見，精進教師教學品質，教務系統內設有教學即時回饋意見的網頁，此為匿名的回饋方式，學生在學期中隨時可以針對教師的教學狀況進行檢核，並將對課程內容與教學方式的建議傳送給教師，協助教師了解學生對課程的想法，檢視自己的教學狀態，並針對學生提出的建議進行了解與調整，以符合學生對課程的需求（教學即時回饋意見的評量題目請參考附件 2-3-3）。由於本班學生與教師互動良好，學生若有意見已立即在班上與教師反應，進行討論，因此本班學生尚未有使用教學即時回饋系統的經驗。

3. 教學意見反應問卷

教務系統內亦設置教學意見反應問卷，請學生在學期末時以客觀立場對教師教學進行評量，學生根據教師上課情形進行評分，教學評量結果將有助於提升教師教學品質，藉由學生意見回饋教師教學，以提供教師充分了解學生實際的學習需求，促進師生良性雙向互動。問卷以不具名的方式填答，教師最後會獲得的學習評量結果為全班平均，無法得知學生個別填答狀況(教學意見反應問卷的評量題目請參考附件 2-3-4)。

本班學生填答每個課程之教學反應問卷的比例為 84%至 100%，分數為 1 至 5 分，分數越高代表學生越同意教師能夠提供良好的教學品質，本班教師的平均為 4.66 分，表示學生對教師教學有相當的肯定。教學意見反應問卷的詳細內容請參閱附件 2-4-2 之教師教學評量。

4. 學生學習預警機制

依本校教務規定，學生的學習評量包括測驗及作業評量以及課堂勤缺考核及表現評量等方式，教師在學期中即可對學生的各項表現及

評量加以注意，並提供必要的預警。學生預警的時間分為期初、期中與期末，當教師認為學生學習的表現需要留意與調整時，便發出預警通知，學生亦可在教務系統上查詢預警狀況，並針對教師的建議進行改善，以及時調整學習狀態與學習方式（學生學習預警後續追蹤與輔導流程圖請參閱附件 2-3-5）。由於本班學生皆能認真投入課程，平時表現相當良好，教師無須擔心學生的學習狀況，因此本班教師尚未使用學生學習預警機制。

5. 其他輔導方式

有關課程之檢討與修訂，則除由教師主動提出，並透過課程委員會及系務會議討論修訂外，學生可從系的共同活動、導師會議、班會討論等途徑充分瞭解修課事宜；或者經由系主任、導師及其論文指導教授給予修課與學習的輔導，而所有學生亦可從系辦公室的行政助理處獲得選修課程的協助。相關之師生座談會如附件 3-3-7。

（三）教學方式與學習評量

為了提升教育品質，達成學生學習需求，本班教師所使用的教學方法與內容皆能符合教育目標與核心能力。教師使用多元的教材教法，以及運用客觀、多角度的評量方式，均能有效催化發展學生專業能力的培養。本班各課程的教學方法與評量方式如附件表 2-3-3。

1. 多元的教學方法

本班教師採用多元的教學方式，以示範、課後作業、講師講授、課堂討論與分享、個案研究、小組討論、小組報告、閱讀、實作與督導、生活實踐心得討論、影片賞析、體驗教學、服務學習、校外參訪、電子教學、對話教學等方法，促進學生能從單方面知識講授，轉化到獨立思考的專業能力。

（1）教學型態

根據不同知識領域的需求，教師採用適配的教學方法，依據不同教學型態可分為以下五種類型：

A. 教師講授：本班許多教師皆會採取此方式讓學生學習新知識，尤其是關於「研究」與「理論」的課程，教師會針對課程主題與教學目標進行知識講授，讓學生了解基本的理論與研究結果，分享實際應用的案例。

B. 討論與分享：除了實務課與研究方法之外，所有的課程皆會搭配課堂討論，透過分組討論、個案討論可以增加學生的思辨能力，透過讓學生表達自己的想法，從中與同學交流個人想法、工作經驗，以增加自己對知識的深度與廣度。尤其「心理學」領域的課程特別著重同學上課主動發表意見並透過意見發表顯現同學的學習情形，以合作學習的方式，透過課程的討論，讓學生提出批判，交流彼此的觀點，澄清彼此的想法，進一步整合多元的資訊。

C. 體驗式教學：「諮商與心理治療理論與技術」、「方案設計與評估」領域課程，藉由實務演練、校外參訪等經驗性學習，使學生能身體力行，促進自我覺察的能力，以促進個人成長。

D. 個案研究：「諮商與心理治療理論與技術」、「多元領域理論與實務」、「員工協助方案理論與實務」領域的課程，讓透過學生實際的研究，從問題發想、文獻探討、實際研究、結果整理的過程中，啟發學生的問題解決能力與獨立思考能力。

除了以定期式的課程提供正式的、結構性的學習之外，教師亦會搭配演講、研討會與工作坊活動之進行，借此多元化之教學方式以激發學生求知慾及滿足學生對課程的期待，而本班同學亦能熱烈參與。

A. 相關研討會或工作坊

(A)員工協助方案研討會

為了配合本班學生在企業與學校所需專業知識的特殊性，特別舉辦員工協助方案相關議題的研討會與演講，例如「2014 華人企業諮商與員工協助方案本土化實務」研討會，邀請 10 位心理諮商、企業界人士擔任與會講師。另外，2014 年舉辦「員工協助方案理念與實施」系列演講，邀請四位知名企業的資深工作者與學生分享 EAP 的規劃與執行。相關講座資訊如附件 3-3-3。

(B)重要議題之國內學術研討會

在大型學術活動方面，近五年本系至少每兩年舉辦一次學術研討會，每學期一次工作坊，以提供本系師生與學術先進互相交流、對話之機會。如 104 學年度舉辦「在學校中與家庭工

作－論壇暨系列工作坊」，參與人數約各 200 人。工作坊則針對在學校中如何與家庭工作之論壇、以後現代觀點談如何與非自願案主合作（程婉若老師主講）、與跨國婚姻家庭一起工作－多元文化增能工作坊（王翊涵老師主講）、高關懷少年家庭輔導的社區諮商模式－生態復原力取向（白倩如老師主講）等，參加人數各約 70-80 人，於研討會中多有熱情與激烈的對話。

(C)新興議題與諮商專業的工作坊：

本系近三年積極邀請國外諮商專業學者及專家舉辦工作坊，以拓展本系學生專業視野及對新興議題的敏感性，與世界學術發展得以同步。例如 104 年度邀請 Prof. Ada Sinacore 及 Prof. Chen-Hayes，103 年度邀請 Oi-Man Kwok 與 Dr. Sarah Lam 舉行講座及工作坊，提供學生針對學習性別、多元文化、學校諮商、社會正義等新興議題進行討論的機會。

B. 廣角式的學術定向活動

碩士班提供「學術定向與專業成長」課程，每學期例行性安排十餘場小型學術研討會，邀請本班或輔導與諮商領域中之專家演講個人之專業發展或其學思歷程，除讓學生更瞭解本班各教師之專長，並擴大視野瞭解專業領域的延伸性。此系列活動學生參與踴躍，並經常引發學生多元的思考與辯論。

（2）教學教材

依據教師教學型態，教材又可分為指定書籍、教師自編講義、教學影片、其他論文期刊文章等，除書面資料外，大多伴隨多媒體簡報檔案之呈現。自 97 學年度起配合本校教學卓越計畫增加教材上傳網路平台之規定後，本班教師普遍皆有編製數位教材。

網路教學平台（網址：http://dlearn.ncue.edu.tw/）內設有學習互動區，教師可將最新的課程資訊公告在上面供學生掌握，亦設置課程討論區，提供學生討論課程議題、發表自己的想法，在網路上進行交流。

本班教師進行教學時，會使用多元的教材來源，包含國內、外的專書與期刊論文、教學影片、案例分析，或是自行設計體驗活動、自編講義、編撰電子簡報等，作為上課的教材，協助學生在學習過程中

可以接收不同的資訊，進行思考與學習。

另外，教師為了符合本班的教育目標、核心能力與學生需求，透過自編教材、編製數位媒材做為教學輔導，此自編教材的情形很普遍，且教師能夠開發出品質良好的教材，並獲得肯定。例如賀孝銘老師之「青少年典型個案講義」教材榮獲 103 年度優良教材開發獎勵，謝麗紅老師之「團體諮商方案設計與實例」教材，榮獲 104 年度「優良教材開發獎勵」，可見本班教師對於自編教材的重視與投入，並能透過自編教材提升教學輔導品質與學生學習成效。

2. 多元評量方式

在學習評量方面，教師在學期初便會與學生討論其評量方式，使用教師評量與同儕評量的方式，並將評量方法列於教學大綱供學生參閱。本班教師的評量方式採取期末考、課程作業、課程討論、課程參與、專題發表、學習態度、實作與督導、個案分析報告撰寫、分組報告、出席與上課表現、心得報告、生活實踐報告、課堂上實作演練、記錄與反思報告、學生表現側寫報告等方法進行評量，期待考核內容能兼具學生外在表現與內在成長，並以不同層次的知識作為評分的依據。依據不同知識領域與核心能力的性質，教學評量可分為以下五種類型。

（1）撰寫報告：本班所有的課程皆以撰寫報告作為評量依據之一，為了促進學生主動獲取知識，整合自身想法，透過撰寫報告的方式可以鼓勵學生閱讀文獻，培養其批判力，並了解學生的知識脈絡與思考能力。

（2）口頭報告：本班 40%的課程針對學生的口頭報告進行評量，學生在口頭報告的過程中需先整理好報告內容，同時訓練學生的口語表達能力，並與其他同學相互辯證，以內化學習知識。

（3）考試：「高級統計學」、「研究方法」、「成癮研究」此三課程由於重視學生對專業知識的吸收與理解，以考試的方式了解學生的學習狀態與程度，作為教師調整課程的依據。

（4）課程實作：「諮商與心理治療理論與技術」、「多元領域理論與實務」、「方案設計與評估」領域的課程，藉由實務演練的經驗性學習，讓學生實際了解助人工作內容，增加多元觀點，練習助

人技巧，以因應職場的工作。

（5）學習態度：本班 65%的課程以學習態度為評量指標之一，從學生的課堂參與度、出席狀況評斷學生的學習態度，教師會希望學生主動積極參與課程、發表意見、共同討論議題。

四、教師教學專業發展及其支持系統建置與落實情形

（一）教師教學評量

為充分發揮本班之人本關懷精神，除致力於教師教學能力之提升外，也從日常中對學生的關懷與活動參與中，示範作為一位專業助人工作者的風範，因此參考本校制定教師教學成長辦法（附件 2-4-1），教學卓越中心每年會舉辦座談與教學觀摩會等活動，以及各學院針對「精進教學知能」及「強化專業知能」面向，促進整體教師教學成長，另外也將依據教學評量的結果對未達標準的教師進行個別關懷。

本校全面實施任課教師教學評量制度，學生經由匿名方式直接在教務系統網頁上填答「教學意見反應問卷」，表達對任課教師在課程設計、教材選擇、教學方法、教學評量，以及教學態度等方面的看法，再由本校電算中心統一進行意見分析後，提供量化數據供任課教師作為改進教學之參照。

本班教師接到學生對教學的滿意度分析資料後，均逐項查看學生意見反應，以了解可以改進之處，並於新學期開始時進行調整或改善。針對教學評量結果未達 3.5 分之教師，由教學卓越中心轉介系主任，由系主任視需要晤談受課教師，了解該教師授課情形，進行關懷與輔導，提供提升教學與專業之能的協助，或進一步針對該門修課同學進行訪談，以深入了解該教師所需的幫助，以提升教學品質。本班提供的教學評量輔導機制流程圖如圖 2-4-1。

本班教師教學評量情形優良，在學生填答率皆高於80%的情況下，開班三年教學評量的平均數為 4.66 分，標準差 0.18，最高分更高達 4.97 分，最低分亦達 4.22 分，顯示教師教學評量中不僅沒有老師低於 3.5 分，代表本班教師的教學方法與教學內容皆能符合學生學習需求，且所有老師的教學情形大體而言深受學生肯定。本班的教師教學評量情形請參考表 2-4-1 及附件 2-4-2。

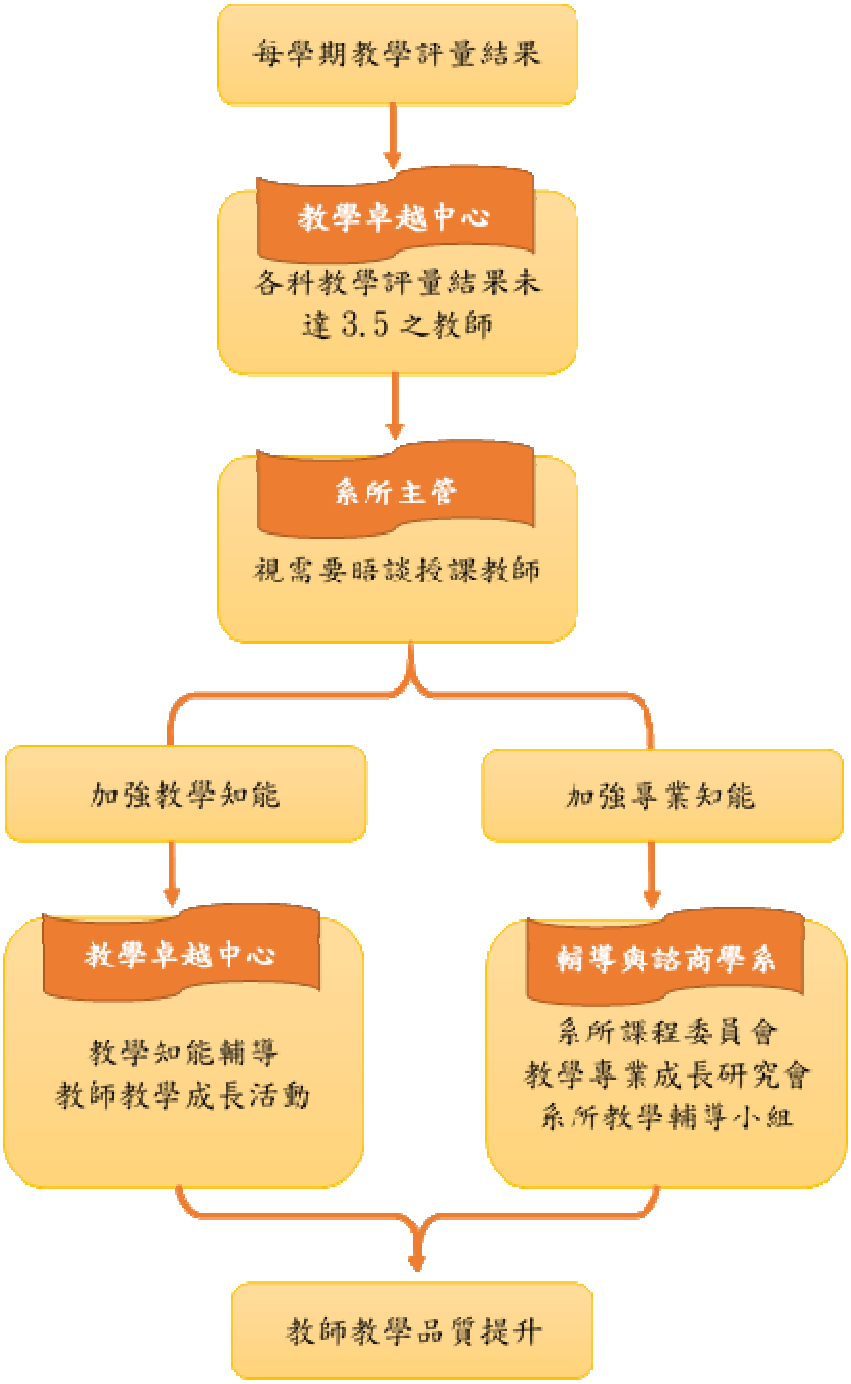

圖 2-4-1 教學評量輔導機制流程圖

表 2-4-1 教師教學評量情形

學年度	學期	學期平均分數	開班以來平均分數
102	1	4.62	
102	2	4.53	
103	1	4.81	4.66
103	2	4.56	
104	1	4.78	

（二）教師評鑑

為提升教師教學、研究、服務及輔導品質，了解教師近年的工作狀況，本班依據校機制，訂定有教師教學評鑑辦法（附件 2-4-3），評鑑向度有教學、研究、服務及學生輔導，滿分 100，總成績達 70 分者為通過。教師評鑑頻率如附件表 2-4-2。

自 102 學年度以來，本系有 13 人次的教授進行教師評鑑，每位教師經校教師評審委員會審核皆通過，通過率達 100%，並擁有極高的評鑑成績。本班教師評鑑結果如附件表 2-4-3。就本班教師的評鑑結果，教師在教學、研究、服務及輔導品質均有非凡的表現，且非常具專業性。

（三）參與專業社群

為提升教師同儕間的專業成長及交流，本班教師參與各種主題的學術社群，以增加專業知識的流通。本班教師們加入台灣輔導與諮商學會、台灣沙遊治療學會、台灣遊戲治療學會、台灣統計方法學學會、教育部國民中小學課程與教學輔導群、社團法人中華民國家庭教育專業人員協會、國立彰化師範大學「助人工作在地化知識建構」專業社群、台灣女性學會、社團法人中華民國社會工作專業人員協會、American Psychological Association、American Counseling Association，教師透過參與專業社群，促進專業成長的能力。

除了參與社群擔任成員，本班教師更因其專業能力而擔任重要幹部，例如 104 學年度時郭麗安教授當選第 23 屆臺灣女性學學會理事長，林杏足教授當選中華民國諮商心理師公會全國聯合會副理事長、王智弘教授當選台灣輔導與諮商學會理事長、黃宗堅教授當選台灣沙遊治療學會理事長、王郁琮教授當選台灣統計方法學會理事長，顯示

本班教師在專業領域上的均具有舉足輕重的重要性。

（四）參與學術研討會

本班教師每年均會參與國內外大型的國際學術研討會與工作坊，或是系所舉辦的學術定向講座，除了擔任講者、主持人、發表人與評論人，亦會出席與自己專業相關的場次，積極了解國內外最新的研究，持續透過學習與交流，提升自己的專業能力。教師參與學術活動的詳細情形將會在項目四進行說明。

（五）教師同儕組織

為鼓勵教師同儕間的專業成長，提升專業主題交流的動力，設置各種主題的專題研究會，有認知心理學研究室、性別與家庭研究中心、表達性藝術治療教學中心、團體諮商研究室、青少年輔導研究室、生涯諮商研究團隊、專業倫理研究室、榮格・沙遊・夢、網路諮商與網路成癮研究等 9 大主題，分別由各個專精於該領域的教師擔任召集人。這些教師同儕組織不僅能夠針對專業的特定主題進行學術與實務上的討論，亦能增進教師的專業知能，提升教學內涵。

貳、特色

一、心理健康與諮詢專業教師

本班針對現代職場上員工對心理輔導與諮商的需求，課設立員工協助方案、心理健康諮詢的專業課程，其中更進一步結合諮商輔導專長之教師及課程，實有別於一般僅由企管、人力資源的教師授課。特別是本班聘請輔導與諮商領域的教師進行教授，更能夠貼近工作上需要進行諮商輔導的需求，學習更為專精之諮詢能力。

二、教師具多元專業性

本班教師領域多元，教師訓練背景涵跨學校輔導、社區諮商、臨床心理、認知心理、生涯發展、心理計量與統計、婚姻與家庭治療、表達性藝術治療、社會工作等等多元領域，並配合本班心理學、職場心理健康、組織與社會文化、諮商與心理治療理論與技術、員工協助方案理論與實務、多元領域理論研究、方案設計

與評估、專業倫理與法規和研究方法等九大知識領域。本班擁有多元專業的教師，不僅讓課程設計更為豐富，更能夠讓學生學習不同領域專業知識，滿足學生學習需求。

三、教師品質優良

本班有 23 位專任教師，其中有 12 位為教授，代表本班教師升等情形良好。另外，教師教學評量平均成績為 4.66 分，顯示學生對教師教學是十分肯定的。而本班教師評鑑通過率更達 100%，代表本班教師在教學、研究、服務上皆有傑出的表現。綜觀以上數據，本班教師的專業之能、教學品質皆相當優秀。

四、教師教學設計兼顧知識、反思與實作能力

本班教師特別重視專業輔導人員的養成，有四分之一的課程設計實務演練，且多數課程著重個案分析與討論，因此授課多會配合體驗活動、案例分析、方案設計、教學影片等方式，藉由學習尋找知識、自我反省、實際體驗，讓學生能夠增加對自己的覺察能力，提升對人內在心理歷程的敏感度，增強學生的專業能力，因此教學品質深受學生肯定。

參、問題與困難

一、教師負荷量過高

本班教師的流動率整體而言相當低，但教師須分別在本系大學部、碩士班、博士班、輔導活動教學碩士學位班任教，且有許多教師身兼學校行政重任、例如學務長、學生心理諮商與輔導中心主任、社區心理諮商與潛能發展中心主任、系所主任以及教育學院院長等，除此之外亦需兼顧教學與研究，對教師而言負擔也相對增加。

二、員工協助方案、職場心理健康資源較少

本班教師專長領域較集中在心理學、諮商與心理治療之理論與技術、多元領域之理論與實務、方案設計與評估，而較少職場

心理健康、員工協助方案之理論與實務的師資，因此只能透過少數教師的協助，或是聘請兼任教師支援，以補足此兩個知識領域的師資與相關教學所需資源。

三、教師在本班授課比例不均

本班有 23 位專任師資，11 位兼任教師，但自 102 學年度開設的 20 堂課中，僅有 9 位專任教師與 2 位兼任教師授課，顯示本系教師在本班授課比率仍低。另外，若干教師在本班教授多門課程，其授課比例不均使本班學生往往只能認識特定的教師，並從特定的教師中學習，限制其他不同專長的教師亦能夠從不同的知識視野提供學生多元教育的機會。

肆、未來改善策略

一、增聘教師

教師負荷量及開課比例不均，最能直接因應的方式為增聘教師，未來擬透過系務會議建議所欲招聘的教師，以符合學生學習需求。另外，為了要使本班師資更符合課程的知識領域，建議能夠聘請員工協助方案專長之教師，以協助本班教學之順利推動。

二、協調課程與教師的分配

本班之課程委員會在進行教師的課程分配與開設科目時，應留意學生需求與教師負荷量，讓學生有更多機會接觸到不同的教師，如此不僅能提供學生多元的學習，亦能夠讓教師平衡在本班授課的負荷量。

三、增加員工協助方案領域的資源

除了上述提及增聘員工協助方案專業領域的教師外，亦可以增加對企業人士授課與演講的頻率與次數，或是安排企業參訪、實際演練等方式，讓學生在本班能夠增強此領域的專業知識，彌補目前僅在諮商輔導有豐厚資源的教學失衡情形。

伍、總結

本班成立至今，持續致力於提升本班師資的多元專業與能力，逐年增聘教師，符合課程與學生需求。教師透過教學設計以活潑的教學方式兼顧理論與實務，發揮最佳的教學效益。另外，本班亦建立教學評量與評鑑的回饋機制，與學生檢核本班的核心能力與教育目標是否能確實達成，積極鼓勵教師提升教學與專業知能，增進教學品質。整體而言，本班對教師教學有完善的機制，此機制使教師不僅擁有專業知能，亦對教學抱有極大的熱誠，學生也給予教師教學極大的肯定，除此之外，教師更不斷透過參加專業社群與學術研討會增進專業能力，以提升本班對課程與教學的專業素養。

項目三：學生、學習與支持系統

學生輔導及資源的提供是本系關注之重要學生事務工作，在此將呈現本系在心理健康與諮詢碩士在職專班之學生輔導及學習資源面向的現況。此資料分別包含：(一)學生組成、招生與入學輔導之規劃與執行情形；(二)學生學業上之學習資源與支持系統；(三)學生課外學習資源與支持系統；(四)畢業生表現與互動及其資料建置與運用情形。

本系透過問卷調查了解學生對本班之學習輔導資源滿意度、並且召開師生座談會進一步聽取學生意見、召開研究生修業指導委員會議等具體商擬改進策略後，成為本班推動持續改進的重要參考指標。依據現況之描述，本評鑑報告依序提出目前問題、困難以及進一步的改善策略。綜上所述，為建構有關本系學生輔導與學習資源自我改善機制，在此提出 PDCA 四階段之圖示來表示學生、學習與支持系統運作機制:

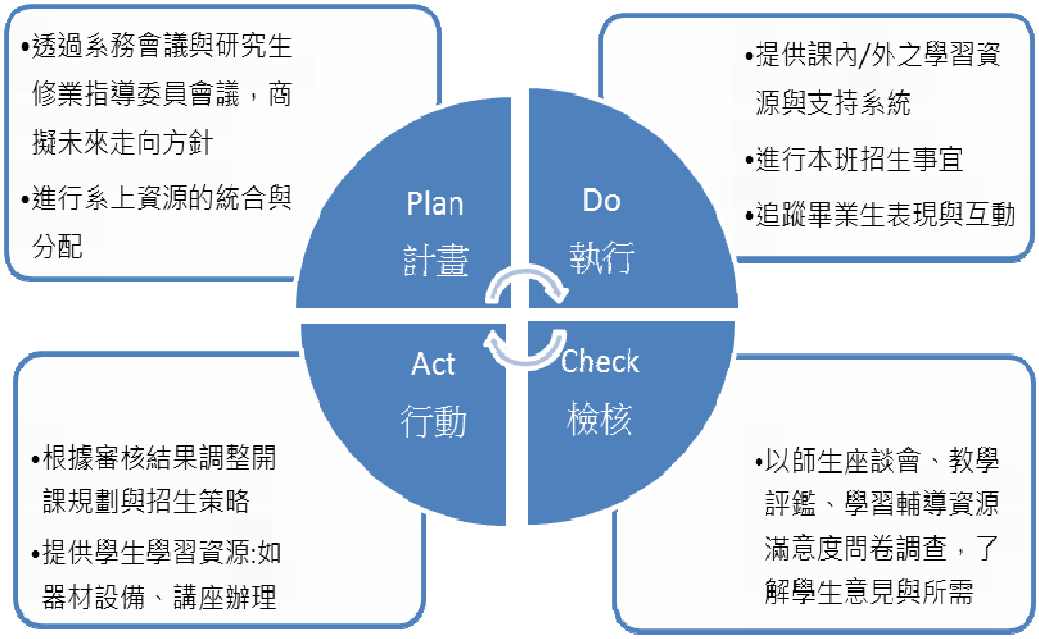

圖 3-1-1 學生、學習與支持系統運作機制

壹、現況

一、學生組成、招生與入學輔導之規劃與執行情形

(一)學生在學狀況與組成分析

本班於 102 年開始招生，依規定每兩年招生一次，104 年招收第二屆,105 年起則獲教育部同意每年招收學生,目前共有三屆的學生，總計招生人數 80 人(如表 3-1-1)。102 級共招生 25 位，其中 2 位申請退學，1 位於 104 學年度第二學期先休學後辦理退學，目前在校生 13 位，畢業人數 9 位；104 級有 25 位學生入學，1 位開學第一天即申請退學，4 位休學，共 20 名在校生。105 級有 30 位學生入學。

表 3-1-1 學生在學狀況

	在校	退學	休學	畢業	招生總計
102 級入學	13	2	1	9	25
104 級入學	20	1	4	0	25
105 級入學	30	0	0	0	30

目前在學的學生共 77 人，含在校生、休學生與畢業生，統計性別、年齡以及工作職業來看班級組成現況。見附件圖 3-1-2，男女人數分別為 14 人和 63 人。年齡分布 20-25 歲有 5 人，26-30 歲有 21 人，31-35 歲 14 人，36-40 歲 23 人，41-45 歲 10 人，46-50 歲 4 人。多數學生皆有在職工作，僅有 1 位學生目前待業中。工作職業多數為國中小專任輔導教師，另有教師，包含五專教師、國中綜合活動輔導科、國小資源班教師、國小導師、幼教老師，另外尚有兩位心理諮商師、兩位社工師、社區講師、人資主管、中小企業經理、學校行政人員、學校護理師、衛教老師等。

有關學生的在校學習期望與動機，以問卷調查方式請學生填答，學生可以用複選的方式做勾選，見附件圖 3-1-3。有 39 位同學決定進修是為了提升學歷與文憑；也有 39 位同學認為在校期望為了增進專業知能與諮詢技巧。另外，有 33 位同學認為來到本系所繼續進修是為了自我實現， 18 人認為可增進人脈、14 人為了增加講師資格或其他專業資格；另外，本校有中等教育學程的機會，有 7 位同學也欲藉由進入本校修習教育學程。

（二）招生與輔導規劃與執行

1.招考方式與錄取情況

本班 102 學年度為第一次招生，依教育部規定兩年一次招生，104 年度續招，至 105 年度後依教育部規定每年辦理招生。為考量本班培訓的特色與未來走向，透過各項會議與問卷調查方式進行檢討，試圖更易招考的甄選方式，期望讓學生能透過更多元的招考方式，呈現自己的優勢，也讓本班能招考到更多不同領域的人才。本班目前已進行的三屆招考方式，依序為：102 學年度以筆試和資料審查計算成績，筆試考試諮商理論與技術、普通心理學；104 學年度依然以筆試與資料查作為甄選標準，但資料審查的方式更改為採計學歷、年資職務、專業工作參與表現；105 學年度進一步取消筆試，更改為資料審查與實務演練。

2.招生管道

本班主要的招生管道透過進修學院發放招生簡章，並且系上製作招生海報電子檔於網路宣傳、印製彩色紙本宣傳單發放(見附件 3-1-1)。從三屆參加報考人數來看，第二屆報考人數為第一次報考人數的兩倍，可見本班雖為新成立的在職進修班別，仍引發不少想要進修的工作者報考。而第三屆報考人數雖然仍維持招生人數的兩倍，但卻少於第二屆報考人數(見附件表 3-1-3)，探究其中原因，可能在於前兩屆都是兩年招考制，第三屆更改為每年招考，令有些學生準備不及所致。

3.修訂招生策略與甄選方式

於系務會議與研究生修業指導委員會中，針對本班的發展趨向與定位作出擬定商討，修正招生規劃策略及甄選學生的條件。以下擷取會議記錄敘述之：

(1) 招生策略

期望擴展不同招生機制，例如可至企業組織或在公務人員進修課程或文官培訓機構等中廣為推廣，招收主管級的學生。

(2) 名稱易名：

本班名稱考量由「心理健康與諮詢碩士在職專班」更名為「心理健康諮詢與員工協助方案碩士專班」。凸顯本班結合系所輔導

諮商與諮詢之專業，以及員工協助訓練之特色。

(3) 未來學生甄選方式修訂：

目前招收進來的學生多為教師，但除了學校領域的工作者之外，本班仍欲培育人力資源管理之人才，使其具備知能協助及執行有關社區與企業諮商/諮詢等服務，如員工、企業、主流與非主流之個人與家庭，兒童、青少年、婦女、老人與特殊族群等心理健康議題。

因此本班未來學生甄選的書面審查資料擬提高有關企業、管理階層背景加權的比重，以利招收相關人才。第三屆招生所加入的實務演練項目，需再檢討實務演練的相關內容與甄選標準，尤其避免實務演練太著重諮商輔導技巧，不僅不利於非輔導諮商背景的學生，且可能更排拒企業、管理相關的學生進入本班。

二、學生學業上之學習資源與支持系統

(一)空間硬體資源

本系的學習空間及硬體設施的維護及借用辦法為輔導與諮商學系暨婚姻與家族治療研究所場地借用辦法、器材借用辦法（如附件 3-2-1、附件 3-2-2），除了系辦專門人員負責管理及出借之外，每週的清潔工作分別由總務處清潔人員及大學部學生進行每週定期清理。系上的學習空間硬體資源包括（如附件 3-2-3）：

1. 一般教室有 12 間，每間備有電腦及投影器材、麥克風及擴音設備，供系上排課使用。
2. 專業教室包括：諮商實務教室、表達性治療教室、測驗實務教室。
3. 學習輔助空間包括：電腦教室、視聽教室、演講大教室、蔣建白紀念圖書館、網路資源教室、性別與家庭研究中心。
4. 閱讀討論空間，除了一般教室開放供學生討論及準備功課使用外，還包括：(1)研究生讀書室；(2)蔣建白紀念圖書館；(3)陽光走廊閱讀咖啡廳。

(二)網路資源

網路資源包刮彰師大本校所提供的彰師大教務系統、網路教學平

台，本系所提供的網路資源如本系系網，以下列舉說明：

1. 國立彰化師範大學教務系統學生路口
   http://webap.ncue.edu.tw/ST/提供學生所有全校的學習資源，例如：選課、成績查詢、填寫即時與期末教學回饋等。
2. 網路教學平台
   http://dlearn.ncue.edu.tw/learn/index.php 提供師生可將學習資源上傳平台、線上議題討論、作業繳交與線上測驗。教師亦可在線上批改作業，學生可透過網路下載教材、於討論區回覆給予回饋，提供師生學習資料交流的平台。
3. 本系系網
   http://gc.ncue.edu.tw/提供最新的開課資訊及講座、研討會等重要學習訊息，並連結其它相關網路資源。
4. 心理健康與諮詢在職碩士專班網站
   http://mmc.heart.net.tw/提供心理健康與諮詢在職碩士專班招生與課程之相關資訊。
5. 員工協助方案學分學程網站
   http://gc.ncue.edu.tw/eap/提供員工協助方案學分學程招生與課程之相關資訊。
6. 台灣心理諮商資訊網
   http://www.heart.net.tw/提供輔導、諮商與教育之相關專業資訊。

（三）學生對於系上學習資源提供的回饋

本問卷填答學生共 47 名，不包含退學的學生，問卷採 7 點量表，以 1-7 分表示非常不同意到非常同意。從問卷中可知，學生對於系上學習空間與設備的提供為普遍滿意，問卷最後以開放式問卷填答「您覺得心理健康與諮詢碩士班讓你滿意的地方有那些」，也有多位同學認為本系「提供優良的學習環境、教室設備、教學環境佳」等回饋；但也有少數同學提出不同的看法，在「您對心理健康與諮詢碩士班是否有任何的改進建議?」題項中，有一位同學期許改善設備，如「教室的設備可以更完善，初期時常遇到設備有問題的情形」(附件表 3-2-1、附件 3-2-4、3-2-5)。

（四）指導教授協助學習與生涯輔導及學生回饋

指導教授利用研究團隊討論時間、師生聚會、個別約定時間，以當面、網路(eMail, Facebook, Skype)、電話等方式，提供學生下列各項學習及生涯輔導：

(一)溝通互相合作之模式及期待。

(二)指導論文撰寫之相關知能，例如：文獻蒐集及閱讀、研究法之運用。

(三)討論論文方向及進度討論。

(四)解答研究過程遇到的問題。

(五)小組合作編寫相關研究問卷或激盪研究主題。

(六)協助學生尋求論文寫作時的重要他人(例如：家人、授課教師)之支持或溝通。

(七)建議生涯及學習相關資源，例如：適合詢問意見之專家學者、校內開設課程、文獻資料庫等。

本問卷由已有指導教授的同學填寫，共 30 位，問卷採 7 點量表，以 1-7 分表示非常不同意到非常同意(附件表 3-2-2)。問卷分數落在 5.5 分~6 分以上之區間，學生普遍滿意與指導教授的互動方式，指導教授能夠尊重學生的意見給予適當回應，指導教授能有助於學生專業能力的成長，學生對自己的專業能力感到滿意。但本系教授協助學生期刊發表的分數僅有 5.08，可能原因為此班學生多有在職工作，工作與課業繁重，學生本身投稿意願不高，並且未有獎助學金鼓勵投稿，在學生的意願不高之下，教授未有機會協助學生發表期刊。

（五）課程結合實務、實習與參訪之機會

在碩二的必修課程中—「心理健康方案設計與實施」課程結合實習與參訪的機會，讓學生能夠實際操作方案執行。由於修課學生多為學校在職教師或輔導人員，對教育機構的心理健康推廣方式與資源較為熟悉，故於課程中安排實地參訪一家科技公司之人力資源管理部，並邀請另一實業公司人事主管提供該公司員工協助方案實施的簡報，協助學生擴展對企業機構員工協助方案實施與心理健康資源的了解。此外，該課程亦要求學生分組規劃心理健康方案，並在課堂中實地演練與簡報，經過不斷修改，於各機構實施方案並錄影後、帶回課堂中

檢討修正與督導，並最後做成心理健康方案的實施成果報告。從各組方案成果的參與方案的學校或企業員工的滿意度問卷，皆有中上以上的滿意度。可見本班學生能學有所用將心理健康知能應用心理健康方案的規劃與實施。

本課程實施方案場域，包含學校(國小、國中與高職)與企業機構(科技公司)。實施方案內容，包括:針對國小家長做父母效能訓練及實務演練工作坊;針對國中教職員工進行正向心理學的自我激勵與自我照顧工作坊，針對高職教職員工去推廣照顧自己身心健康之知識、方法與求助資源管道，喚起員工對自我身心照顧之意識，提供員工參與活動當下身心狀態之正向體驗機會;對科技公司提供一系列關懷教育課程，建立公司關懷員機制，以及培養關懷員助人技巧、關懷能力、及對諮商資源之瞭解;對科技公司中階主管進行與員工溝通技巧訓練，協助主管更積極主動協助所屬員工的溝通能力。

在碩二的必修課程中—「員工協助方案研究」課程則結合員工協助方案業界人士到課程中進行實務經驗分享與座談，期末報告亦以職場員工協助方案之實務分析、訪談與調查為研究主題，以期使課程內容與實務經驗結合。

三、提供學生課外學習資源與支持系統之作法

（一）開拓學生國際交流視野

本系為拓展學生視野，增進國際學術合作，特別辦理兩岸學生交流活動。本系於民國 105 年 1 月與北京師範大學心理學院(應用心理學碩士在職專班)合辦參訪本系與 EAP 研習的兩天課程。研習中，除了安排本土化生涯諮商的職場應用、性別議題、表達性媒材與遊戲治療及身心靈健康在 EAP 的應用外，也安排北京師大碩士班師生實地參訪本校社區心理諮商與潛能發展中心、學生心理諮商與輔導中心、本系諮商教學中心與表達性治療教學中心。。並特別安排本班學生與北京師大師生進行 EAP 專業方向研究生學習經驗交流的座談會。整場座談會中，兩岸學生相互分享彼此的學習經驗，激盪許多學習上的創意想法與解決問題的多元觀點，場面非常熱烈溫馨。會後，北京師範大學師生也邀請本系師生日後至北京參訪交流，並預訂於本年 7 月

15-17 日第二次至本系交流(見附件 3-3-1、3-3-2)。

(二)鼓勵參與專題演講與研討會增進專業知能

本班發展重點包括「加強心理健康與心理諮詢訓練」，本班於課程中或是課外皆辦理許多相關講座(附件 3-3-3)。尤其，本班特別邀請國內專家學者與EAP的各大企業優秀主管進行心理健康與EAP專業講座，於102年辦理四場、104年辦理八場講座。學生可透過參與講座或研討會、以及每年參與台灣輔導與諮商學會年會、台灣員工協助專業協會年會等，了解企業諮商與諮詢中的實務現場情況，並獲取實務技巧與相關知能等。

(三) 學生成立社群網絡促進關係與資訊流通

本班除了系上系網提供資訊外，班級內部也成立班級臉書社群(Facebook)、LINE班級群組(附件 3-3-4)，更有跨班級的社群臉書社群，除了交流課業學業的問題也提供情感支持，使資訊與情誼連結更加緊密。

(四) 建立學長姐制度

本班目前雖只有兩屆，但為促進學長姐之間通訊有無，到第二屆即建立學長姐制度，學長姐能夠經驗傳承課堂資訊或交流專業工作資訊等，建立友誼與拓展人脈(附件 3-3-5)。

(五) 鼓勵學生自主辦理活動聯誼

系上學生雖多數皆有在職工作，但系所辦學的溫馨氛圍，學生也自主辦理聯誼活動，因應佳節時光(如聖誕晚會)，藉由活動交誼情感。102入學之學生也於碩二下學期辦理謝師宴活動，藉此拉近師生距離。(附件 3-3-6)

(六)導師制與師生座談會

本班目前雖無專款作為此班導師的費用，但仍由系主任作為導師，作為系上與學生之間的橋樑。並於期中辦理師生座談會，由同學輪流發言提出修課的心得與所遭遇的問題，並由系主任與王智弘教授一一說明與解答。同學多提出關於修課選課與資訊流通之困難，根據同學提議，系上回應將研擬調整的可能措施如下：(1)研擬於周末開設必修課程、平日夜間開設選修課程；(2)聯合前後屆班級開課以擴大選修課設科目；(3)協調本系教師輪流至心理健康與諮詢碩士班開課，

增加開課之多元性以擴大學生之學習經驗；(4)於系網成立心理健康與諮詢碩士班網站專區以利相關資訊流通。(師生座談會議紀錄附件3-3-7)

四、畢業生表現與互動及其資料建置與運用情形

(一)畢業生表現與修習課程之應用性

目前本班畢業生為九位，都在原本的工作崗位上繼續發揮所長。教師8位、企業副理1位。本班以開放式問卷蒐集畢業生對於系上課程的所學如下之心得(附件3-4-1)，在「如何應用課程所學」之題項上，身為教師的畢業生認為「可以運用於專輔工作上、與家屬晤談和進行親子輔導、在生活上與孩子或家人互動都很受用、累積信心與活力、提升會談敏感度以及諮詢技巧、提升摘要分析與提出因應建議的能力」，在企業領域工作的畢業生則認為「能將諮商技巧與心理學相關概念應用於招募面談、員工座談；能訓練主管增能技巧以及新人關懷訓練課程；將輔導活動設計的概念置入訓練，提供企業教育訓練課程設計時之新元素；成立公司親職成長社團，引進輔導與親職專業師資，逐步導入EAP;盤點企業內部EAP相關措施MAP，漸進式建置EAP；在生活上與銀髮長輩、子女等互動時，更具有同理心與敏銳的覺察力，並能不斷自我省視在陪伴與同理上的行動與對話是否合宜，有助家庭與社會人際之增進」

在論文撰寫的助益上，擔任專任輔導教師的畢業生提出「在論文研究過程，徹徹底底經歷研究之科學與嚴謹，培養不少實事求是、追根究底、小心謹慎的涵養，而研究結果更能提供自己本身面對工作壓力時，有較好的調適與因應技巧。」顯示有些學生選取與自己相關的議題做深入的探討研究，對自身工作上產生很大的助益。

(二)畢業生生涯追蹤機制之落實

畢業生涯發展追蹤相關機制如下：

1. 公共關係與校友服務中心「畢業生聯絡網」

本系依循本校職涯輔導作業要點規定，透過本校「公共關係與校友服務中心」與畢業生取得資訊交流，以追蹤畢業生工作之動向。

2.系所問卷調查

本系透過問卷以瞭解校友對於本所在課程設計、教師教學以及各項服務的滿意情形、課程所學應用性等，以做為未來改進課程和教學之參考。(附件 1-3-1　學生問卷)

3.建立校友聯絡網頁，作為聯繫平台

透過社群網站的連結，在 Facebook 成立「彰師心理健康諮詢歷屆交流區」社團，連結在校生及畢業校友。

貳、特色

一、完備的專業實務教室及器材

本班設有專業教室，如諮商實務教室、表達性治療教室、測驗實務教室。也有相當充備的學習輔助空間，如電腦教室、視聽教室、演講大教室、蔣建白紀念圖書館、網路資源教室、性別與家庭研究中心。整體而言硬體資源豐沛，無條件提供優良的專業實務練習之場所及設施。

二、使用網路資源提供學習及生活輔導

系上及老師透過校內網路系統(例如:網路教學平台、教務系統)及網路社群與訊息平台（例如：臉書、SKYPE、EMAIL、即時訊息）提供學生學習輔導及資訊流通。

三、重視學生意見反映，於系務會議與研究生修業指導委員會商擬未來應對方針

本班於本學期與學生分別進行問卷調查與師生座談會，了解學生在學時修課時的心得與困難，系上聽取學生反映，積極於系務會議與研究生修業指導委員會商議未來策略，期望有更具體的落實。

叁、問題與困難

一、缺乏正式導師制度與獎學金制度

目前本班初成立，許多制度尚未建立齊全，例如目前仍未有特定經費撥給該班導師、無獎學金制度鼓勵學生投稿或學習上的獎勵，建

議校方未來可以再多提供支持學生學習的經費資源。

二、本班設立宗旨與目前招生學生對象有些許落差

本班設立的宗旨期望能結合輔導諮商、諮詢技巧以及員工協助等相關知能，以具有員工協助方案特色之心理健康與諮詢碩士在職專班為定位，招收在職場與社區擔任行政管理、人事管理的工作者前來進修，但因本校與本系向來為在職教師之重要進修管道，招生管道亦偏重於教育領域工作者，加上初期招生的考試甄選方式以輔導諮商領域知識為筆試科目，較不利於非輔導相關背景的人士應試，雖然報考者相當踴躍，但所招收的學生卻將近七成為在職教師，其他領域在職人士相對偏低。雖然第二屆與第三屆招考甄選方式有所調整，使其他職場背景人士入學比例提高，但仍有待持續調整本班之定位以及招生之管道與方向，以彰顯本班多元與跨領域之特色，未來宜審慎思考本班的定位以及積極修改招生策略。

三、課程相關

（一） **開設課程有限：**目前本班能夠提供的選修課程不多，因此學生較難選擇一些選修課程。

（二） **增加職場之實習機會：**本班的實習機會不多，目前僅有一班的課程有實際操作與參訪的機會。授課教師多為輔導諮商背景的老師教習，未來期望能引入業界有實務經驗的講師進入，增加學生更多實務現場上的操作經驗。

肆、改善策略

一、有關班制走向與招生規劃

（一） 名稱易名：建議本班名稱可由「心理健康與諮詢碩士在職專班」更名為「心理健康諮詢與員工協助方案碩士在職專班」。凸顯本班結合系所輔導諮商與諮詢之專業，以及員工協助訓練之特色。

（二） 未來招生甄選方式之修訂：本班未來學生甄選的書面審查資料，將提高有關企業背景加權的比重，以利招收企業相關的

人才。檢討甄選方式的實務演練方式內容與標準是否不利於非輔導諮商背景的學生，而更排拒企業、管理相關的學員進入本班，未來需進一步調整各項審查項目的分數比率。

（三） 招生策略可擴展招生機制，如可至企業內部做為宣傳，或在公務人員進修課程或文官培訓機構中做推廣，招收主管級的潛在人員。

二、課程修訂

（一）因學生多為在職工作者，因此課程的設計可調整為周末開設必修課、周間開設選修課，以利學生調配時間修課。

（二）多開設選修課程，使學生能夠有更多修課上的選擇。

（三）增加員工協助相關實習課程，建立實習制度與課程要求:目前課程結合業界實習只有一門課，未來的課程可期望可多結合實習，並且訂定符合在職專班的實習辦法。參照人力資源管理與員工協助相關之碩士專班的實習辦法作為制定辦法之參考。

（四）薦請系務會議上有更多機會與系上老師說明本班定位與所需之人力資源，整合系所資源之分配，能邀請業界講師前來授課。更融入業界人員做為教師，以利學生有更實務的學習、與環境接軌。

伍、總結

雖然本班剛成立不久，制度尚未週全，但系上師長均積極關注本班學生之需要，除必修科目外，更應允開設選修課程、具體定位本班之發展走向、並企圖向校方爭取更多資源，作為統合與分配，於師資、經費、實習上，都能更切合班制並突顯本班特色。

項目四：研究、服務與支持系統

壹、現況

一、整體機制說明

根據本次的評鑑重點，導入品質保證之架構，研擬學生與教授的學術與專業表現評估機制，分為「辦法制定」、「研究與服務表現」與「獎勵與回饋制度」。並透過以下三階段的組合成為一循環的檢核機制：

第一階段：為機制建置的制度面，包含系所相關辦法的會議章程制定、畢業門檻與鼓勵學術表現之補助辦法等，請參照下表：

表 4-1-1 各層級對於教師與學生學術與服務獎勵規定

教師	
系	依院、校之規定辦理
院	1. 教育學院教師升等作業要領 2. 傑出教學教師審查作業要點 3. 傑出服務教師審查實施要點(104.9.24 院務會議通過)
校	1. 本校研究人員聘任暨升等審查準則 2. 本校教師違反送審教師資格規定及學術成果舞弊案件處理要點 3. 本校編制內教師及研究人員本薪（年功薪）、加給以外之給與及編制外 4. 本校獎勵教育部特殊優秀人才彈性薪資作業要點 5. 國立彰化師範大學傑出教師獎勵辦法 6. 本校教師與研究人員參加國際學術會議或展演補助辦法 7. 本校大學教師研究成果獎勵辦法 8. 本校執行科技部延攬特殊優秀人才獎勵辦法 9. 本校執行科技部第二件以上計畫獎勵要點 10. 國立彰化師範大學教材開發補助辦法 11. 國立彰化師範大學教師專業成長社群實施辦法 12. 國立彰化師範大學教師教學成長辦法
學生	
系	1. 本所研究生學位授予作業規定 2. 本所申請論文研究作業細則

	3. 本系學生參與學術活動作業準則 4. 論文撰寫須知
院	（尚無）
校	1. 補助研究生出席國際會議處理要點

註：詳細鏈結可參考附件 4-1-1

第二階段，為機制運作的結果，即教師與學生的學術與專業表現成果，請參照下圖 4-2-1。

第三階段，針對機制運作之成果進行檢核與監控，內容包括獎勵辦法的設立等積極提升辦法，以及教師評鑑等消極監控辦法，據此，再回饋到機制建置的辦法制定進行修訂改善。

項目四的撰寫將按照機制的三階段分別呈現，同時與評鑑中心所設定之參考效標進行對照與檢核。

二、機制運作過程

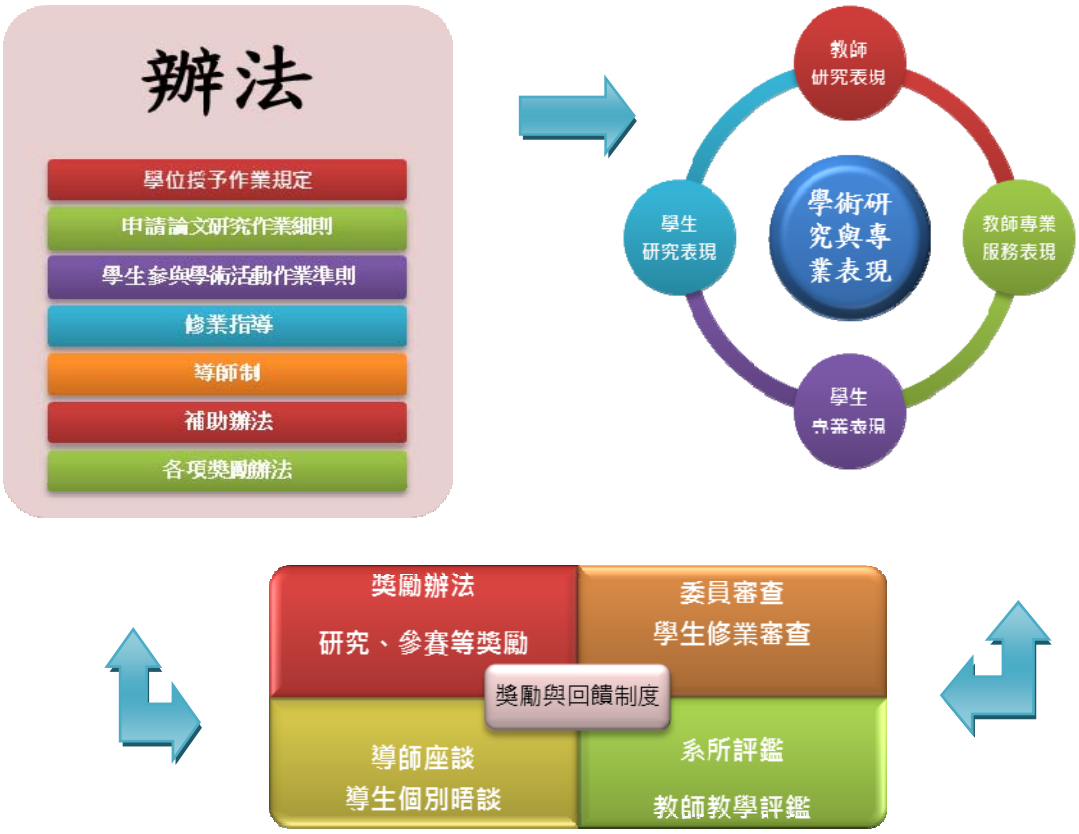

圖 4-2-1 學術專業表現機制圖

三、機制辦法制定

（一）畢業門檻之制定

本系所自 98 學年度起配合本校教學卓越計畫，訂定在職進修碩士研究生之學位授予作業規定，包括畢業學分(最低必須滿三十六學分，含「論文指導」四學分，修業年限四至六年，研究生每學期修習學分數以十學分為限)、旁聽論文計畫(含口試)發表 3 場、本系所舉辦之學術研討會或工作坊 2 場、校外大型研討會 1 場。

研究生的論文題目及論文指導委員名單必須經過本系研究生修業指導委員會審查通過。

（二）學術活動補助辦法

為鼓勵師生至國外參與學術專業相關活動，本系於系所網站上(http://gc.ncue.edu.tw/scholarship.html)提供充分資訊，包含校內與校外的多種學術補助辦法。校外補助辦法如「國科會補助國內研究生出席國際學術會議補助辦法」、「生命教育性別平等教育及人權教育碩博士論文獎助」[台灣輔導與諮商學會優秀碩博士論文獎]。此外，系上針對學生參與國際研討會與學術發表之表現，訂定獎學金發放標準，包含具審核機制的期刊發表、參與國外學術研討會口頭或壁報發表、國內學術研討會為第一作者之口頭報告等，提供一千元至一萬元之獎助金不等。由學生於期限內向系上申請，通過研究生修業委員會議決議後給予獎勵，唯在職進修專班學生如目前在職工作超過一定額度之收入則無法申請。

針對提升教師在教學與研究上的表現，在院方面訂定了傑出教學教師、傑出服務教師以及教師升等之規定；在學校方面亦針對教師研究、教學及參與國際學術活動表現提供了多種的的獎勵與補助辦法。本系亦提供了校內針對教師及研究人員所頒布的「英文論文編修服務作業規範」等相關資訊(http://120.107.180.177/185/04/25.doc)，鼓勵將其研究成果發表於國際著名期刊。校內補助辦法如表 4-1-1 所羅列之 20 項獎勵辦法。

四、機制運作成果

（一）本系學術貢獻與資源

1.發行學報

本系出版之輔導與諮商學報、全球心理衛生 E 學刊每年皆定期出版兩刊，台灣心理諮商季刊每年皆定期出版四刊。其中，「輔導與諮商學報」被收錄至全世界心理學界最重要英文資料庫 PsycINFO® 以及知名之社會學英文資料庫 Social Service Abstracts、Sociological Abstracts 與政治學資料庫 Worldwide Political Science Abstracts。

2.建立專業資訊網

(1)《台灣心理諮商資訊網》(附件圖 4-4-1)

在本班王智弘教授的帶領之下以及系上兩位教授-林清文及劉淑慧和資訊專業團隊及系上學生的協助下，於 1998 年 9 月創設了「台灣心理諮商資訊網(http://www.heart.net.tw/)」，在多年的努力下，克服了設備不足、駭客攻擊及資訊專業技術不足的困難下，有了現今的平台可以提供專業人員及一般民眾許多專業的心理健康資訊，並持續利用該平台進行網路諮商及網路教學等相關研究。此外該平台並發展自己專屬的電子報，並提供與外界互動的論壇，供線上使用者提問及留言。此外藉由專業人員的維護下，網站會持續的提供民眾與社會新聞相關的資訊，如過去之 921 災後心理輔導、SARS 心理健康諮詢、88 風災之災後心理復健、八仙塵暴、26 美濃地震災後心理健康等。對於諮商領域貢獻良多。

(2)《華人生涯網》(附件圖 4-4-2)

本班劉淑慧教授投注長年的心力在華人生涯發展的領域，在多番的努力下建製了「華人生涯網(http://careering.ncue.edu.tw)」提供校內外師生進行線上的生涯探索的分析與諮詢。生涯網提供學系資料、職場工作及生活的資訊，還有多元的職涯量化評量(生涯興趣與效能、職業興趣、技能等等)。以上的功能提供學校教師多種實用工具，在整合分析後提學生之生涯諮詢豐富且多元的面向。此外線上亦提供種種

專業諮詢。在研究方面，劉老師亦藉由該平台，長期研究不同類型學生之生涯發展，並與青年署合作研究不同生涯教案與教學方式對學生在生涯抉擇上有什麼影響。

3.專業發展工作室

(1)《本土諮商心理學研究發展中心》

本班的王智弘教授、黃宗堅教授及劉淑慧教授，長期耕耘諮商、家庭、及生涯領域，因發現西方傳入之心理學理論在運用於本土工作時,難免有不足之處,故期望以華人既有之知識與理論，融入原本之工作領域，使得心理學更加符合華人使用，並開發不同於西方理論之觀點。該工作室並與研究易經學者定期舉辦易經之讀書會，欲探究易經之理論如何使用在諮商實務上。如劉淑慧教授及在 103 年與 104 年申請國科會計畫，使用易經之原理進行生涯困境與安置機構少年之研究。

(2)《華人生涯研究中心》

華人生涯研究中心由本班劉淑慧老師領導，以發展本土生涯輔導與發展理論與實務作為終極目標，期望成為一個場域，讓生涯探索者獲得自助資源、讓生涯實務工作者獲得助人資源，讓學術工作者獲得研究資產和實踐田野，共同成就一個更貼近生命本質和價值的生涯專業。101 年成立迄今，致力於研究、發展支援國中至大專校院學生的**生涯資訊與輔導系統**以及**生涯發展教材**，提供生涯實務工作者全面性的系統資訊支援、課程教材交流以及生涯議題諮詢等，為學生建立完整的生涯發展環境資訊及自我探索工具。

4.學術社群

本系所教師因其研究興趣自組了四個學術社群，各社群目前皆有定期聚會與舉辦相關學術、參訪或討論之活動並有研究之產出。(參考附件表 4-4-1 教師學術社群一覽表)

（二）教師研究表現

本系所教師除全心投入於教學及服務工作外，在學術研究表現成果上亦有所斬獲，茲分別就研究發表數量與品質、參與國內和國際學術活動之情形、獲得經費補助之專案計畫等方面說明如

下：

1. 研究發表數量與品質

本系所教師在繁忙的教學與推廣服務工作外，仍努力於研究工作的進行。教師的研究結果均透過 TSSCI 等級以上之學術性期刊、研討會等管道發表。自 101 學年度至 104 學年度之學術表現成果，正式發表共計 38 篇 I 級期刊、76 篇非 I 級期刊、179 篇國內外研討論論文及專書等共 301 篇(參考附件表 4-4-2 統計資料表、附件 4-4-2 之清單與附件 4-4-3 教師研究表現)。

2. 參與國內和國際學術交流活動

本系所教師亦積極參與國內、國際學術交流活動，其中，國際學術活動包含 2012-201 年間陳金燕老師至美國 Dominion Unversity 進行學術交換。郭國禎老師於 101 學年度至美國 California State University-Fresno 商訂學術交流合作事宜。白倩如老師於 102 學年度參加對岸北京第二屆兩岸社會工作論壇。黃宗堅老師於 2015 年 7 月赴加拿大渥太華參加國際沙遊治療年會並發表專題演講。2015 年 3 月至 7 月趙淑珠老師亦赴加拿大 McGill 大學的教育與諮商學系進行學術交流(訪問學者)，在該期間還獲邀至加拿大心理學會(CPA)之諮商委員會進行專題演講。

104 學年度馬來西亞拉曼大學、越南阮秉謙中學、中國嶺南師範大學等多所學校亦曾參訪本系。本系亦與多所學校如馬來西亞新紀元學院、美國加州大學柏克萊分校、洛杉磯分校、富爾頓分校、威斯康辛大學麥迪遜分校、河瀑分校、北科羅拉多大學、東密西根大學、伊利諾工學院、密蘇里大學聖路易斯分校、奧斯汀皮州立大學、俄亥俄州立大學、密西西比州立大學、愛荷華州立大學、東北密蘇里大學、關島大學、英國密德薩克斯大學、日本愛知教育大學、福岡大學、韓國大邱大學、慶尚大學、新加坡南洋理工大學、北京理工大學、南京大學、北京師範大學、同濟大學、中央財經大學、華中師範大學、華東師範大學、東北師範大學、山東師範大學、福建師範大學、上海師範大學、北京林業大學、武漢大學及南京師範大學有學術交換之活動。

3. 科技部計畫

101 學年度迄今，本系所教師獲得科技部補助的研究計畫合作案合計共 34 次，有 13 件計畫案是由本系所教師擔任計畫主持人。(請參閱附件表 4-4-3、附件 4-4-3 教師研究表現)

另外，為使學生透過參與研究計畫的過程，培養學術研究的熱情，提升學術研究專業能力，本系所教師皆積極鼓勵學生參與研究計畫或擔任研究助理。

4. 教育部及其他機構委託計畫

本系近四年獲得政府機關或私人機構委託計畫案共有 13 次，包含教育部 6 件、內政部 1 件、生質能科技人才培育中心 1 件、彰化縣政府補助研究 1 件、台南市 1 件、彰化師範大學 3 件。(請參閱附件 4-4-4)

5. 教師於校內外獲傑出研究獎勵

104 年劉淑慧教授於獲得台灣輔導與諮商學會傑出研究獎(木鐸獎)。

6. 辦理學術活動(研討會)(附件表 4-4-5)

另外，自 101 學年度起，本系所分別舉(協)辦以下大型研討會：

(1)主辦第六屆兩岸四地大專院校心理輔導與諮商高峰論壇暨 2015 年華人輔導與諮商學術研討會

(2)主辦 2014 華人企業諮商與員工協助方案本土化實務研討會

(3)主辦 2014 華人心理諮商本土化國際學術研討會家座談會

(4)2014 華人生涯中心主辦大專生涯發展與輔導學術研討會

(5)主辦 2012 年台灣輔導與諮商學會年會暨「革新與行動：多元文化視野之輔導與諮商」學術研討會

(6)主辦 2016 年本土諮商心理學國際學術研討會：含攝文化的諮商心理學

（三）教師專業服務表現

本系所教師不論在教師或服務推廣，長期以來持續地全心投入，專業表現的整體評鑑亦高。教學專業表現方面將從研究生論文指導人數、教材開發件數、獲得校內傑出教學表現獎勵、兼任

校內行政職務人數、擔任班級導師和學習導師人數、擔任輔導與心理諮商相關專業團體重要幹部人數、擔任中央與地方推動輔導與心理諮商相關業務委員人數等七方面加以說明(請參照附件4-4-5)。

1. 研究生論文指導

自101迄104學年度上學期為止,本系有輔導與諮商碩士班、輔導活動教學碩士班、婚姻與家族治療研究所碩士班、馬來西亞華文在職進修輔導與諮商境外碩士專班以及輔導與諮商博士班，本系教師除授課外，論文指導也是教師專業中相當重要的一環。附件表4-4-6列出碩三班之論文指導狀況及研究方向。

2. 教材開發件數

本系賀孝銘老師為全國中輟學生復學輔導資源研究發展中心主任，並投入多年的時間研究研究中輟學生之相關議題，並發展出【青少年典型個案講義】,於 103 年獲得優良教材開發之獎勵。次年本系謝麗紅老師也為其長年工作主題—團體諮商開發出【團體諮商方案設計與實例】教材，亦獲得104年優良教材開發獎勵(請參閱附件附件4-4-3教師研究表現)。

《磨課師》

2012年出現磨課師大量開放線上課程型態的學習方式後,打破了學校間的藩籬。現在，這股數位學習浪潮也吹進臺灣各大學校園了！本校在全國的激烈競爭下,整合本校輔導與諮商學系與師資培育中心頂尖師資,在103學年度精心規畫製作3門優質輔導諮商相關的數位線上課程，分別為由本系教授兼師資培育中心主任林清文老師開設「學習診斷與輔導」、及本系教授兼學生心理諮商與輔導中心主任張景然老師開設「諮商技巧」以及副教授王翊涵老師開設「諮商理論」。在104學年度亦由本系專長生涯發展之劉淑慧教授開設「e時代的生涯發展」和對於諮商倫理有多年研究之王智弘教授開設「助人專業倫理」等五項課程。各項課程在教師與本所學生的努力下，都開發出許多生動的多媒體教材，不僅有助於學生對於該課程領域的了解，同時也提供學生在實務工作上一個豐富的工具庫。(本校課程鏈結網頁：http://www.ewant.org/admin/tool/mooccourse/allcourses.php?m

ethod=0&search=&schoolid=31&categoryid=0&filter=0）

3. 獲得校內外傑出教學表現獎勵

本校訂定國立彰化師範大學傑出教師獎勵辦法，其中傑出教學教師獎之遴選條件為於本校任教滿三年，連續三年教學評鑑平均達 4.25 分以上表現優異者，全校每年至多遴薦十名。另外，傑出服務教師獎，各學院每年最多推薦一名。本系所教師謝麗紅老師獲得 101 年度傑出教師獎。於 102 年謝麗紅與王翊涵老師獲得教學評量優良教師，而張景然老師則獲得通識教育教師獎。於 103 年白倩如老師亦獲得年度績優導師獎。其他獎項如終身免接受教師評鑑的獲獎人有：黃宗堅教授、郭麗安教授、高淑貞教授及謝麗紅教授。此外謝麗紅、趙淑珠及郭麗安老師亦獲得特優教師彈性薪資之獎勵(請參閱附件 4-4-3 教師研究表現)。

4. 兼任校內行政職務人數

將本系所教師兼任校內行政職務加以分析，顯示本系所教師有多人兼任校內行政職務(七人曾有兩項行政職務及一人曾兼任三項行政職務)，協助本校推動校務。兼任的行政職務有一級行政主管，包括學務長、社區心理諮商與潛能發展中心主任兼通識教育中心主任、學生心理諮商與輔導中心主任、師資培育中心主任等行政職務，而其他職務如教育學院院長、本系系主任與研究倫理審查委員會之主任委員、副主任委員及執行秘書。可見本系所教師的能力深受學校肯定。本系教師也致力於提升職場舒壓與職場健康之工作，羅家玲老師應用近來熱門之正念舒壓帶領校內員工組織讀書會和練習舒壓方式。

5. 擔任班級導師和學習導師人數

本班安排本系系主任黃宗堅教授作為在職進修碩士班之導師，以及目前臺灣輔導與諮商學會理事長同時也是本系教授王智弘博士為學習導師。於學期間兩位導師，曾經與學生溝通及討論學生對與課程之需求、介紹諮商領域未來發展方向以及了解目前職業現場之現況。學生課程需求均可提到系務會議中進行討論，例如，目前已經通過與下列重要決議：於下學期開設表達性藝術治療及婚姻與家族治療兩門課程以符合學生實際需求；並且未來將該班導師費編入班級預算，用於促進師生交流之使用。

6. 擔任輔導與心理諮商相關專業團體重要職務

本系所教師積極參與學術專業團體，擔任領導者和決策者的角色，譬如於台灣輔導與諮商學會、中華心理衛生協會、遊戲治療學會、台灣心理治療學會、諮商心理師公會等重要幹部，請參照附件表 4-4-7 本系教師擔任專業團體職務一覽表。

7. 擔任中央與地方推動輔導與心理諮商相關業務委員

本系所教師積極協助中央和地方教育單位推動輔導相關業務，比如本系陳金燕教授曾擔任行政院性別平等處等多項法規及計畫之委員、賀孝銘副教授擔任教育部訓委會全國中輟學生復學輔導資源研究發展中心主持人，並與本系林清文教授發展高關懷及中輟生辨識指標之發展、課程設計及資源手冊之編修，其他教授則多所出任教育部輔導相關專業委員會委員，除此之外本系教師亦不斷拓展諮商輔導可應用之領域，如王翊涵副教授、白倩如助理教授及葉怡伶助理教授等長期耕耘於外籍配偶、特殊家庭(高風險家庭、家暴、性侵)、社區發展、犯罪及警政領域。(請參照附件 4-4-5 教師服務表現)

（四）學生研究表現

本班成員大多為在職教師、專任專業輔導人員及企業主管。使用下班之後的夜間時間來進修，因此對於與學生研究表現的呈現會以工作實際運用與完成學位論文為首要指標。而且本系所開設之在職專班，以培養實務能力為先，故鼓勵學生於論文撰寫時，從工作場域中觀察並選取主題，以科學的方式組織題目，進行研究。

1. 學位論文進度

本在職進修碩士專班三年級學生目前有 23 人，目前已經畢業有 9 人(39%)，已完成口試 1 人，計畫審核通過有 3 人，指導教師確定有 10 人。目前在職進修碩士一年學生(無二年級)尚在第一個學期，因此尚未進入論文準備階段。

研究的主題涵蓋：生活滿意度、工作滿意度、婚姻、心理諮商與治療、職涯發展及青少年兒童之心理發展與健康。研究對象有：國小、國中之專輔教師、代課教師及導師，還有國小到高中學生；社區志工媽媽、糖尿病患、人力資源工作者及企業諮商使用者。

2. 參與國內和國際學術活動

本班碩三同學，共有一篇研討會論文。鍾燕宜、王智弘、劉純姣、陳星如、王芷薪、**陳秋華**、陳林佳、梁泓舸（104 年 10 月）。職場常見員工心理問題之企業諮商應用。「華人員工協助專業論壇」發表之論文，台北科技大學科技大樓國際會議廳。

（五）在職專班學生服務表現

1. 研究論文主題與實務應用結合之情形

本系所開設之在職專班，以培養實務能力為先，故鼓勵學生於論文撰寫時，從工作場域中觀察並選取主題，以科學的方式組織題目，進行研究。是故多半主題與學校輔導、教育，以及教師生涯發展、工作滿意度與職業健康有關。

2. 參與實務應用、創新活動

在職專班學生參與之創新活動多為教案之設計，包含性別平等、家庭教育、團體方案(人際、情緒管理、生涯探索、親密關係)、中輟預防、新住民適應、生命教育等主題，實際運用於日常工作之中。部分學員並會投稿於學校之刊物或運用所學之知識撰寫心理健康相關文宣。並有少部分同學有參與工作所在縣市之教案比賽。本在職專班大部分程學員為國中小在職教師及專輔教師，其每人服務人次平均為每周 72 人次。且大多工作產出為教案及團體方案，依據學員所給的成果資料分門別類製成附件表 4-4-8 學員工作成果與應用領域之統計資料分析。

貳、特色

一、 系所教師對所屬學門之貢獻

本系教師專長均衡，研究領域多元化，同時將研究成果回饋於實務應用上，在學門特定專業領域中皆極具貢獻。

二、 系所致力於提供學術交流之平台

近五年來，本系陸續舉辦或協辦多場國際型及在地的研討會，如輔導諮商學會年會暨兩岸四地之學術交流、生涯諮商與發展之學術研

討會及華人企業諮商與員工協助方案本土化實務研討會等等。系上教師依其專長提供支援，受到各界參與熱烈肯定。

三、 本學程強調實務及推廣性質，強調實務工作上的應用，學術研究非本學程之重點

（一）教師積極投入學術推廣與專業服務

（二）學生廣泛應用所學於職場，且每人每週平均服務 72 人次，因此本學程所產生影響力甚鉅。

（三）本專班連結本(外)校企管及員工協助方案學程等資源，提升學生對於該領域瞭解之廣度與實務應用。

叁、問題與困難

一、 以本系專任教師人數來看，在國際學術論文的發表上，雖有一定成果，但仍尚有加強空間，特別是在國際期刊的論文發表數量可再加強。

二、 在職碩士專班之發表數量不足，宜透過輔導與獎勵機制，鼓勵研究生於期刊發表論文。又或是鼓勵專班學生將工作成果集結成冊，鼓勵出版或是參加教育與輔導實務相關之比賽。

肆、改善策略

一、 成立教師研究小組：依各相關專長興趣之教師研究領域組成教師研究小組，以共同進行研究計畫與學術投稿，提升本系教師之學術發表能量。

二、 修正碩、博士生之學科考相關規定與獎助研究發表辦法，以鼓勵學生學術發表，提升碩、博士生學術發表表現。在職專班之成員多為學校教室或職場工作之人員，相較於一般碩士班之學員有較多人脈與實務經驗，並接近實務場域，應輔導在職專班之成員善用既有資源(接近潛在研究對象與工作場域資源)，進行與工作相關之研究與競賽，如教案與團體方案等。

伍、總結

由 101-104 年度之本系教師研究與教學服務資料顯示，本系教師在兩方面之成果相當豐碩。在研究與學術上本系教師各有發展之所長，並努力推廣學術應用與服務社會。在校內外皆獲肯定。唯在國際發表仍須努力。

本在職專班學生之學程進度，遵照畢業規定與在師長與系所之督促下，大致上依循著時程前進，且論文之研究主題緊扣學程之設計。唯對於研究發表之期望，因班別性質應再做調整，以符合在職學生之特性，將所學應用於職場與實務工作之中。

項目五：自我分析、改善與發展

此項目主要探討本班的自我改善機制和落實情況，以及未來發展方向。以下在現況描述中，將說明（1）教學目標及願景、(2）觀察指標、(3）自我改善機制、(4）各個觀察指標的現況及執行進程。然後，討論此機制的特色、問題及困難及解決策略，最後做總結。

壹、現況

本系在培養諮商輔導專業人員已有五十幾年之優良歷史，其中已培育許多輔導老師、諮商心理師、輔導員、社會工作人員及高等教育師資。另外，進修部及教師輔導增能訓練課程，也提供在職教師輔導知能提升的教育機會，本系在國內學校輔導及心理衛生工作的推廣上已累積相當的經驗與貢獻。而為了因應心理衛生服務之於現代人及社會上在職人士對於心理健康需求之熱切，本系特開設「心理健康與諮詢在職碩士班」，期望達到的願景是：

一、 拓展本系在心理衛生服務專長影響至不同在職專業工作。

二、 培育具有心理健康推廣服務知能的不同在職專業工作者。

三、 藉由具有心理健康知能的不同專業工作者去普及心理健康服務的族群。

教學目標為：

一、 心理健康與心理諮詢訓練。

二、 職場輔導與諮商知識與實務訓練。

三、 實務及研究之問題思考與解決的能力。

四、 不同助人專長領域的學習與運用。

五、 心理健康相關資源的整合與運用。

六、 跨專業溝通協調與團隊合作的學習。

具體來說，此班的特色在於：專業、多元、實務、卓越。表 5-1-1 是依此次評鑑面向：課程設計、師資專長、招生及錄取學生、學生學習成效、學生在職實務服務及論文研究（參閱前四部份的評鑑資料）等面向之於上述特色的觀察指標。

表 5-1-1 自我分析觀察指標

	專業	多元	務實	卓越
課程設計	符合六個教育目標程度	課程多元性	課程內容及進行方式重視實務操作及討論	課程設計符合學生期待
師資專長	專長符合開課科目	教師多元性	教師在相關專業工作實務	學生對教師教學的滿意度
招生及錄取學生、學生學習輔導	報名及錄取的在職專業人士比率	報名及錄取學生的在職領域比率		(1)學生休退學比率 (2)學生畢業比率 (3)學生學習滿意程度
學生在職實務服務及論文研究		(1)學生服務對象人次及多元程度 (2)學生論文主題多元程度	學生論文符合其在職需要程度	

自我分析及檢討機制如下圖：

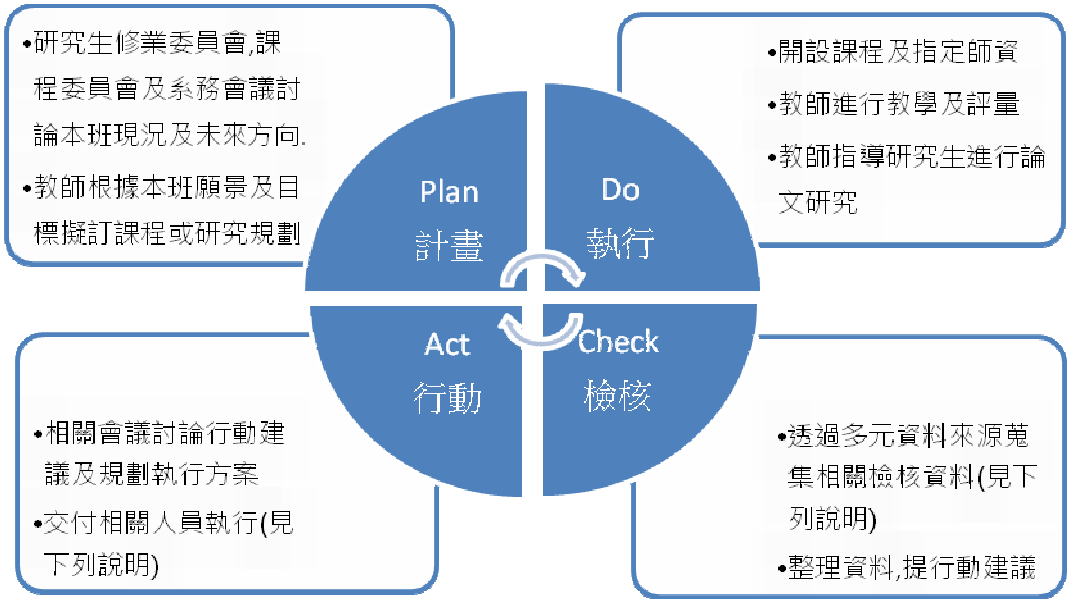

圖 5-1-1 自我分析及檢討機制

自我分析及檢討機制的資料採用多元資料來源，其中包含量化及質性的資料。資料來源者包括:(1)實際參與教學及實務應用的教師、學生、論文指導教授及導師（目前為系主任兼任)；(2）協助編排課程及學生學習行政事務的行政助理；(3）專家及實務工作者。資料內容包括：(1）招生、錄取及休退學名單，(2）各個學期的實際開課名稱及教師，(3）學生填寫的課程回饋，(4）學生平常與老師及助理反應意見，(5）學生問卷及訪談結果，(6）學生論文題目，(7）開課課程的教學大綱。

上述資料由研究修業委員會蒐集、整理及討論後，將其需要改善的事務，送至相關會議(例如：課程委員會及系務會議)進一步研商，並做出改善的決議。然後交由相關單位或人員（例如：授課教師、排課行政人員、論文指導教授）繼續執行。

此次評鑑蒐集到的資料整理後，在上述的各項觀察指標上得到下列各項結論、建議及改善情況：

一、　課程設計

（一）專業特色

專業特色符合六個教學目標程度：實際開課及課程教學大綱（附件 2-3-2：教學大綱）皆有符合教學目標（附件表 1-5-1)，而且教學學生問卷填答回應表示，課程設計及開設有滿足教學目標（附件表 1-3-3)。

（二）務實特色

實務特色課程內容及進行方式重視實務操作及討論：教學大綱的分析發現有 37.5%(6/16)的課程裡有包含實作學習(附件表 2-3-3)。然而，仍有學生在訪談過程當中反應需要更多的實務或個案討論（附件 5-1-1:問卷資料)。已交付將建議提至研究生修業委員會報告，擬送至課程委員會和系務委員會做進一步討論（附件 5-1-2)。

（三）卓越特色

課程設計符合學生期待：82%(36/44)學生在問卷填答裡皆表示，「增進專業知能和諮詢能力」是他們入學的期待（附件圖 3-1-3)。課程設計及開設的確有提供諮詢及健康心理促進的相關課程。另外，

學生表達對於上課時間及需要聯繫互相的合作式報告作業的時間協調上的困難（附件 5-1-1）。已交付將建議提至研究生修業委員會報告，擬送至課程委員會和系務委員會進行討論（附件 5-1-2：6 月 14 日研究生修業委員會記錄）。

二、　師資專長

（一）專業特色

專長符合開課科目：開課教師的專長皆符合課程（附件表 2-2-1 及 2-2-2），系上亦聘任兼任教師來教授非本系教師專長的課程（附件表 2-2-2）

（二）多元特色

教師多元性：目前系上有 23 位教師，但僅 9 位有在此班授課（表 2-2-1），比率偏低。而且，學生在問卷（附件 5-1-1）及意見反應裡皆有提及期待學習更多不同教師的課程，除了可以學習到更多元的專業知能外，在論文指導教授的選擇上也有更多的選項。105 年第一學期以敦請本系兩位教師講授表達性藝術治療及婚姻與家族治療，以增加教師之多元性及參與性。

（三）務實特色

教師在相關專業工作實務：本系專兼任教師專長及實務經驗皆符合本班之教學目標（附件表 2-2-1 及 2-2-2）。

（四）卓越特色

學生對教師教學的滿意度：學生在教學回饋（表 2-4-1）及調查問卷填答（附件 5-1-1）裡，皆表示滿意系上目前提供的師資。

三、　招生及錄取學生、學生學習輔導

（一）專業特色

報名及錄取的在職專業人士比率：本班的報名及錄取學生皆為在職的專業人員（附件表 3-1-2）。

（二）多元特色

報名及錄取學生的在職領域比率：本班報名學生大多來自四種不同專業，依報名人數多寡依次為非輔導科的教育人員、輔導或心理諮

商專業人員、企業管理或人事專業人員、醫事專業人員（附件 5-1-3:報名資料）。然而，錄取學生大多是前兩類專業人員。第二屆有較多的醫事人員，但無企管或人事專業人員（附件表 3-1-2）。這可能跟本班招生錄取標準有關（附件表 3-1-3;附件 5-1-4:書面資料審查標準），為因應本班的特色及目的，在拓展組織企業界影響力及訓練多元的心理健康促進推廣人員，目前已對於招生錄取標準進行討論及修調。

（三）卓越特色

（1）學生休退學比率：本班的休退學比率為 16%（表 3-1-1），其比率稍高，究其原因多因無法兼顧工作與學業而導致修學。

（2）學生畢業比率：目前有 9 位碩三學生已畢業，另有一位完成修課及論文，但因為要修習日間輔導課程，故延遲畢業（表 4-4-6）。其他學生皆已修習完課程，尚缺論文，而且 52%(23/44）學生也表示論文寫作是他們學習的困難（附件 5-1-1）。因此鼓勵論文指導教授進一步探究學生論文學習上遇到的困難，並與以具體之協助。

（3）學生學習滿意程度：學生在問卷（附件 5-1-1）及平常意見裡，皆表示滿意系上提供的軟硬體協助。他們期待有更多的選修課程，以及論文及行政程序上的協助。師生座談學生反應希望開設表達性治療和婚姻與家庭諮商兩門課，系上已在 105 學年第一學期開設。

四、 學生在職實務服務及論文研究

（一）多元特色

（1）學生服務對象人次及多元程度：學生在其任職單位提供每週每人提供 72 人次的服務，雖然仍多在學校領域，但已開始擴及到企業及醫院場域（附件表 4-4-8）。未來招生錄取之學生可以再多元化後，較能增進服務對象的多元性。

（2）學生論文主題多元程度：同上（附件表 4-4-6）。

（二）實務特色

學生論文符合其在職需要程度：學生的論文主題皆符合其在職需

要（附件表 4-4-6）。

貳、特色

本班自我分析及改善機制的特色有：

一、具體自我分析機制

圖 5-1-1 的計劃、執行、檢核及行動的流程是本班用來分析檢核達成教育目標及願景歷程（即，課程、師資、教學及產出（包括：服務及研究）的機制。

二、明確系統化的分析指標

分析指標根據本班特色（專業、多元、實務及卓越）和達成教育目標及願景歷程，訂定可以明確蒐集資料的具體指標（表 5-1-1）。

三、多元自我分析資料來源

本班自我分析資料來自（1）例行招生、課程設計、學生教學回饋及研究生相關事務；(2）日常師生和職員的課堂及協助互動；(3）在校生及畢業生學習滿意及意見調查問卷及師生座談；(4）自我評鑑的校外專家意見。

叁、問題及困難

目前的自我分析改善機制遇到的問題及困難：

一、跨領域融合效能之摸索

本班仍處在創立期，如何將本系專長的教育及心理健康促進知能拓展到一般工作職場，跨領域之間如何整合等議題，對於非教育或心理治療的工作職場的專業技能標準，仍需進一步地在教學、研究及實作中學習。

二、相關討論和建議作法，需系上凝聚共識及具體實踐：

本班已有畢業生，而且也招收到第三屆。開始有教學、學生學習及畢業生資料，可供做分析及改善。系上已開始將分析結果交付相關會議做討論，但目前尚待最後的決議及執行。

肆、改善策略

承上述問題及困難，本班自我改善策略如下：

一、 透過此次評鑑，獲取校外專家意見，修改自我分析改善機制及指標的方向。之後，則持續經由學（畢業）生、教師及相關校外實務及學術人士的回饋，檢討自我分析及改善作法及內容。

二、 經由系上會議及行政單位之互相配合，決議本班改善事務及交付執行。然後，持續觀察改善效果及調整改善策略。

伍、總結

本班已將進入第三屆之招生，目前根據自我分析之改善機制，已建立多項委員會隨時與學生及學校多方溝通，並予以檢討改進。特別是針對教育目標、課程設計、教師教學、學生學習以及研究服務等方面，進行必要之檢核與改善，以確認本班辦學願景與教學成效。未來本系亦將秉持認真負責之態度，集結師生之願力及創意，不斷自我期許及耕耘，持續精進本班各方面之表現，並努力達成「專業、多元、務實、卓越」之終極目標。