

項目五、畢業生表現與整體自我改善機制

一、現況描述

本系所成立以來，碩士班畢業生已有十屆，而大學部則只有兩屆畢業生。碩士班的畢業生多數從事諮商心理或應用心理的相關工作，於學校、社區及其他相關機構擔任助人的專業職務，為國家社會的心理衛生工作盡一分力。其中為數不少也通過國家專技高考取得諮商心理師的執照，有明確的專業技能，在職場上也有相當的優勢。而大學部的畢業生的生涯發展則較多元，繼續升學者多數朝諮商相關研究所深造，少數選擇與本系發展應用心理有關的系所。投入職場者有從事諮商輔導相關工作者，也有將所學運用到跨領域者；此外，也有部分學生在持續準備各種升學或相關的考試。過去只有碩士班畢業生的時期，透過師長平日與所友的頻繁聯繫、問卷調查及校慶所友回娘家的活動，相當能掌握所友的生涯發展情形。為了能更有效掌握新增加的大學部畢業生的生涯發展情況及有效增進系友的交流與互動，本系更於100年6月成立系友會，以能確切有效追蹤畢業生生涯發展，同時有效運用各種社交網站的資源來即時更新畢業生就業及生活資訊。

為確保達成本系三大教育目標，並保證畢業學生八大核心能力的養成，本系非常重視學生學習成效評估。除了定期根據學習評量結果調整教學方式外，並自行規劃畢業生及雇主滿意度調查，再結合學校畢業生追蹤機制，蒐集校內外利害關係人之回饋，以持續改善本系教學品質。

本系為落實教育目標，提升教學、研究及服務的品質，透過各種行政運作機制，如系務會議、課程會議、實習指導委員會會議、教師評鑑等等來進行各項工作的管考、追蹤和檢討，同時更建立完善之自我評鑑制度，設置本系自我評鑑實施要點，並成立「前置評鑑計畫小組」、「自我評鑑委員會」負責自我評鑑之規劃、推動、實際評鑑等工作。上述機制期能定期自我檢核與改善，落實品質改善之追蹤與檢核機制。

5-1 畢業生生涯發展追蹤機制落實之情形為何？

本校為因應師培與半師培雙軌並行的特色，特成立了「師資培育

暨就業輔導中心」來推展學生生涯發展輔導之工作。同時也成立「就業輔導委員會」，並結合各種校內、外資源與校友資源，來規劃學生生涯發展、就業準備及職涯發展的輔導工作。此外亦根據學生生涯輔導發展階段，進行適性活動規劃，發展就業輔導機制及生涯發展輔導架構，並制定全校大一至大四學生的就業輔導及生涯發展輔導重點，以強化學生生涯競爭力，建構從生涯試探、生涯定向至生涯發展及追蹤機制之模式，而本系也依據校級的畢業生生涯發展輔導架構及本系辦學理念建置本系大學部與碩士班學生的生涯發展輔導架構(見附件 5-1-1)。配合校級完整的生涯發展追蹤與輔導機制，本系也積極建構本系學生的生涯發展追蹤機制(見圖 5-1-1)。

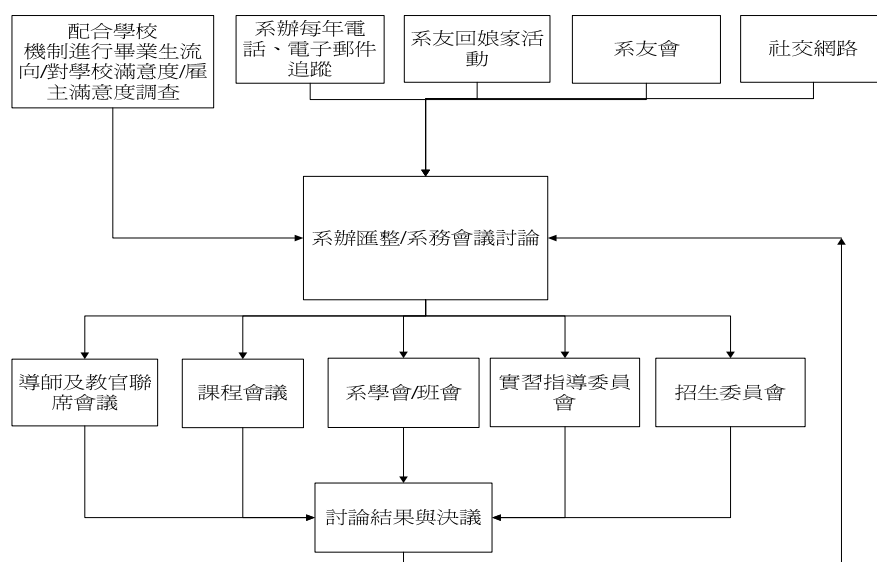


圖 5-1-1 諮商與應用心理學系生涯發展追蹤機制

有關本系的畢業生生涯發展追蹤機制之落實情形，分述如下：

(一) 配合學校辦理畢業生生涯發展追蹤機制情形

本系配合師資培育暨就業輔導中心，針對畢業生生涯輔導追蹤進行系友暨雇主調查，相關調查如下：

1. 本校配合教育部建置的大專校院畢業生流向資訊平台(委由台師大進行)進行應屆畢業生及畢業後一年校友追蹤流向調查，及應屆畢業生對系所的滿意度調查，平台網頁見附件 5-1-2。
2. 本校師資培育暨就業輔導中心每年配合畢業季活動定期辦理雇主滿意度調查，作業流程見附件 5-1-3。
3. 本校師資培育暨就業輔導中心 99 年度進行畢業生對學校滿意

度調查，結果見附件 5-1-4。

(二)本系規劃學生生涯發展追蹤機制情形

本系配合學校計畫，主要作為如下：

1. 透過電話及電子郵件聯繫了解生涯發展情況並更新畢業生資料，相關的聯繫資料整理如附件 5-1-5。
2. 搭配校慶等活動辦理系友回娘家、系友座談會等活動，以了解系友的生涯發展狀況，請參見附件 5-1-6。
3. 為能有效掌握系所畢業生的生涯發展情形，本系於 100 年 6 月成立系友會，並設置會長與副會長，以規劃辦理相關活動(系友會組織章程及幹部等名單參見附件 5-1-7)。
4. 由本系教師與系學會的共識下在社交網站 facebook 建置「國立臺中教育大學諮心系系學會」社群(FB 粉絲團)以及在無名小站設置「諮商與應用心理學系第五屆系學會」的網站，鼓勵系友加入，以能即時掌握畢業生就業與生活相關資訊，同時讓畢業生與在校生有機會交流分享（見附件 5-1-8）。

上述由本校就業輔導中心與本系所進行的各種生涯發展追蹤機制，所得到本系畢業生最新的生涯發展情況，皆登錄在本校校友資料庫（本校秘書室建置），並由雙方持續更新。截至 100 年 12 月底止，本校校友資料庫有關本系 98-99 學年度畢業生(99 年 6 月及 100 年 6 月畢業)聯絡資訊與生涯發展最新動態，以及本系在 101 年 1 月所調查 100 學年度第 1 學期碩士班 9 位畢業生的最新動態請參見附件 5-1-9。

(三)畢業生生涯發展追蹤機制落實情形

針對學校及本系對於畢業生生涯發展追蹤機制所調查出來之結果，本系所進行的後續追蹤與改善機制如下：

1. 於每年相關調查資料出爐後，透過電子郵件傳予系上專任教師知悉，並於每學年期初系務會議會進行報告，以作為未來辦學調整依據（請見附件 5-1-10）。
2. 每學年期初課程委員會議，也會針對上年度本系應屆畢業生對於本系課程設計與教學滿意度進行瞭解，藉以進行本系課程調整與設計之依據（請見附件 5-1-11）。

(四)目前本系畢業生生涯發展追蹤結果

透過上述各種多元管道取得與系所友的聯繫，所得到本系畢業生的最新生涯發展情形，統計如附件 5-1-12，而圖示呈現如圖 5-1-2(碩士班)、圖 5-1-3(大學部)。

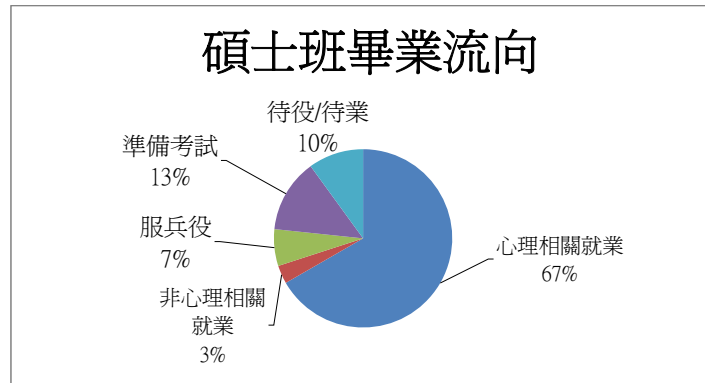


圖 5-1-2 碩士班畢業流向

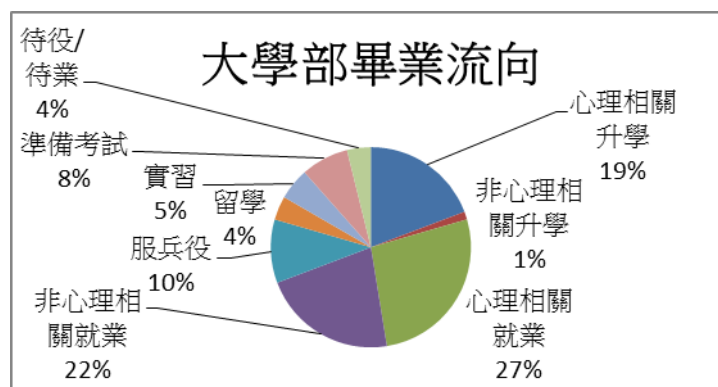


圖 5-1-3 大學部畢業流向

根據圖 5-1-2 的調查資料顯示，本系最近五學期畢業的碩士班學生就業比率有七成，且其工作性質皆是符合本系所學專長(請見附件 5-1-9)。而從圖 5-1-3 的資料來看，本系大學部升學比率約 20%，就業比率約 49%，有較少數學生正在實習或準備各種考試或服兵役。由於大學部畢業生目前只有兩屆，有關其就業及生涯發展情況，本系將持續嚴密追蹤了解。

5-2 研擬學生學習成效評估機制之情形為何？

本系極度重視學生學習成效評估，評估機制圖示如下，具體評估機制分項說明如下。

(一)各科教師以多元化評量方式評估正式課程學習成效

本系評量學生學習成效的作法，包含平時評量、期中評量、期末評量、學習精神與態度、出席情形等綜合評量。由各授課教師訂定其評量比率及具體評量方式。各科評量方式包括紙筆測驗、書面報告、口頭報告、實作等，以多元評量與公平合理的原則進行。各種能力的評量作法均在提昇學生的能力，使學生更能全方位的發展。依據學生評量成果提供修改教學方向，與提供學生學習輔導之參考。各科目多元評量方式摘要如附件 5-2-1。

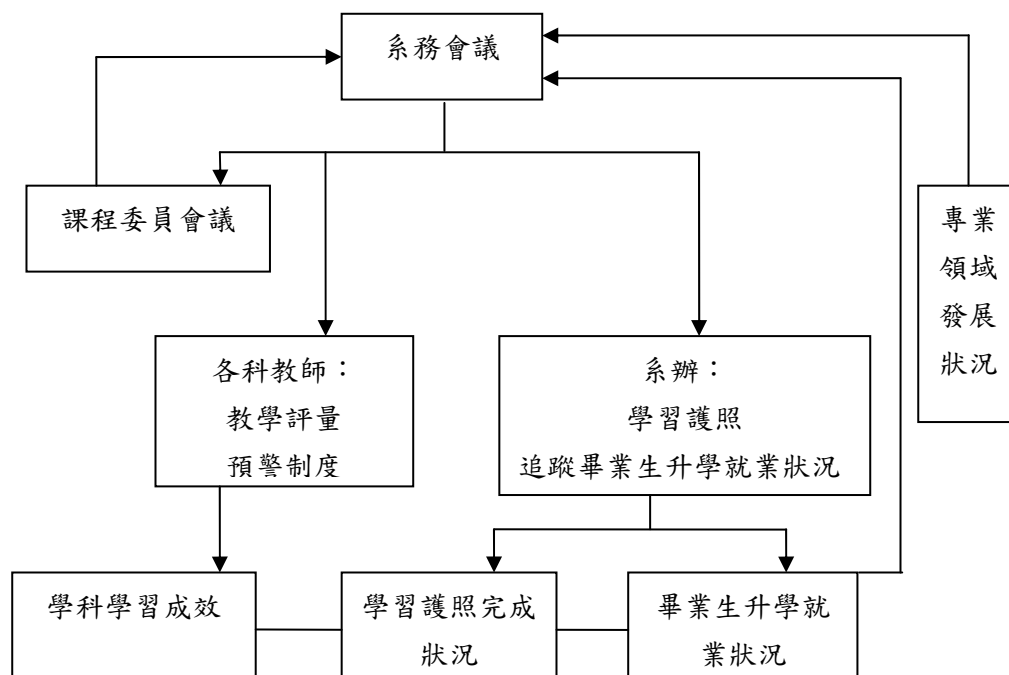


圖 5-2-1 學生學習成效評估機制

(二)採學習預警制度聯繫導師，以及時輔導學習成效低落學生

為了幫助學生有效學習，本校設置「學生學習警示及時通報及輔導系統」，本系授課教師會不定期公布期中考試成績或發還考卷，以幫助學生和導師瞭解該科目的學習狀況，作為下半學期學習投入情形之參考，或評估是否需於期中考前辦理退選。如有扣考之虞者，系統也會主動發出扣考警告予導師、家長和學生，以便及時介入輔導。輔導成效如附件 5-2-2。

(三)以學習護照評估學生正式課程外的學習成效

本系於 97 學年度起為協助學生提昇核心能力，設立了畢業門

檻。後於 99 學年度依實施結果進行修正。同時為了使學生方便紀錄學習，於 99 學年度發放了學習護照。畢業門檻修正情形表列如附件 5-2-3，課外學習成效之評量情形如附件 5-2-4 所示。

(四)確實掌握畢業生的流向及成就，以作為課程規劃與教學方式調整之參考

1. 畢業生升學及就業情況傑出：本系碩士班畢業生大都能於畢業半年內考上諮商心理師證照，並從事與專業相符之工作，專業表現亮麗。大學部畢業生亦朝多元化生涯方向發展。
2. 畢業生取得證照情形良好：本系碩士班畢業生扣除已經具教師或是公務員資格，而未修習碩三實習的學生，考上諮商心理師證照比率接近九成，顯示本系碩士班專業訓練有成。畢業生取得專業證照情形摘要如附件 5-2-5。
3. 本系大學部在校生與畢業生參加就業服務乙級技術士證照考試，通過比率超越該次考試及格率，表現優良，如附件 5-2-6。
4. 本系鼓勵學生參與英文檢定，通過情形如附件 5-2-7。
5. 提供豐富學習資源（如實習機會和機構參訪），提昇學生就業準備程度：實習情況請參考附件 5-2-8、實習檢討會實習機構代表之建議摘要表如附件 5-2-9。

5-3 自行規劃機制或結合學校之機制，蒐集內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之情形為何？

本系透過正式會議、座談與問卷調查等多元管道，蒐集在校師生、畢業生及企業雇主對學生學習成效之意見，作為改善學生學習成效及教師教學與系所課程規劃之參考。意見蒐集狀況說明如下。

(一)正式會議機制：本系透過各式會議（包括系務會議、課程委員會、實習指導委員會、系學會與班會等）了解在校生對系所辦學的建議和對學習成效的意見。各項會議、委員會之組成成員與說明請參見附件 5-3-1。

1. 系務會議：本系定期召開系務會議，會議中教師針對學生學習成效，以及諮商專業領域發展狀況對本系訓練課程之影響提供意見並進行討論，各次系務會議重要決議內容摘要如附件 5-3-2。

2. 邀請業界人士參與課程委員會，以即時因應時代需求規劃課程：為求課程設計符合學生學習需求與任課教師之專業，並能因應就業市場的變動，除本系專任教師與在校生、畢業生代表外，並於 97 學年度起，邀請學者專家代表、業界人士擔任系課程委員。各次系課程委員會討論決議情形摘要如附件 5-3-3。
 3. 透過系學會和班會了解師生意見：本系不定時透過系學會調查學生對課程的建議，並由各班導師透過導生活動或是班會直接瞭解學生對課程的反應，如附件 5-3-4。
- (二) 透過座談方式了解師生意見：本系自 97 年起即配合學校於校慶當日辦理「系所友回娘家」活動，邀請於不同領域工作、進修之所友回校與在校學生分享工作、進修與準備考試的心得。活動氣氛熱絡、溫馨，畢業所友得以和老師們聯繫感情，在校學生也得以了解未來可能工作概況，儘早規劃自己的生涯方向，並做準備。此外，為增進畢業生及在校生之間的連結，本系於民國一百年創立大學畢業生及碩士班畢業生合辦之系友會，希望能凝聚畢業生對系所的向心力，並使畢業生的經驗及學習成果藉傳承下去。(活動紀錄請見附件 5-3-5)
- (三) 學生回饋機制：本校教師評量機制於每學期中時，由學生填寫必修科目的期中回饋。期末時，亦請學生上網填寫對每一科目的教學回饋，使授課教師可藉此了解學生的建議以改進教學方式。此機制中學生的回饋是匿名呈現，使學生更願意坦白提供建設性的意見。學生回饋狀況如附件 5-3-6 所示。
- (四) 調查畢業生對系所辦學與職場表現的滿意程度：本系十分注重畢業生的意見回饋，因此於 99 學年度第 2 學期發放問卷調查畢業生對系所辦學方向的滿意程度。碩士班畢業生共 35 人回覆，大學部有 16 人回覆。問卷調查結果摘要如下。
1. 畢業生對系所辦學成效高度滿意 (參見附件 5-3-7)。
 2. 多數畢業生對自己的職場表現感到滿意 (參見附件 5-3-8)。
 3. 大學部畢業生認為在校所學於職場上的應用性稍嫌不足 (參見附件 5-3-9)。
 4. 畢業生積極提出對系所辦學與課程規劃的建議 (參見附件

5-3-10)。主要建議摘要如下：

(1)建議本系應強化在校生危機應變能力、諮商專業能力與外語能力。本系改善情形請參閱效標 5-4 之說明。

(2)對校際交流和國際交流活動滿意程度較低：受限於經費及學生外語能力，本系在推動國際交流上確有困難，本系已透過各管道改善此部份，具體改善情形請參閱效標 5-4 之說明。

(3)對系上設備滿意程度較低，本系已逐年添購相關設備，改善情形請參閱效標 5-4 之說明。

(五)以問卷方式調查雇主對於本系畢業生的滿意程度：本系於 99 學年度第 2 學期針對雇主進行問卷調查，以了解其對本系畢業生表現之看法，共回收 38 份雇主問卷。由於本系目前只有第一屆大學部畢業生，回收問卷大多來自碩士班畢業生之雇主，因此不分開呈現結果。調查結果摘要如下：

1. 高達 92.1%的雇主對於本系畢業生的表現感到滿意，並且有 94.7%的雇主願意續聘本系的學生持續為其工作，調查結果如附件 5-3-11 所示。
2. 多數雇主都對於本系畢業生的諮商專業能力都表示高度滿意（參見附件 5-3-12）。
3. 多數雇主都對於本系所畢業生的一般工作能力與態度都表示高度滿意（參見附件 5-3-13）。
4. 多數雇主都對於本系所畢業生的敬業態度都表示高度滿意（參見附件 5-3-14）。
5. 雇主對於本系所畢業生建議增強能力，主要為危機處理能力（參見附件 5-3-15）。本系改善情形請參閱效標 5-4 之說明。

5-4 根據內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之分析結果，進行檢討修訂核心能力之設計、課程規劃與設計、教師教學與學習評量，以及學生輔導與學習資源提供之情形為何？

- (一)本系根據課程委員會及系務會議之決議，積極檢討修訂核心能力之設計、課程規劃、教師教學與評量與提供學生更豐富的學

習資源，詳細改善情形請參見附件 5-4-1。

(二) 本系教師根據學生期末表現及回饋意見主動改善教學與評量方式：本系教師相當注重學生對教學的意見和回饋，針對學生的意見，各科教師皆虛心接受，並視情形調整教材、評量方式或是將學生反映提至課程會議討論，具體回應情形請參見附件 5-4-2。

(三) 畢業系友滿意度調查結果改善狀況：針對 99 學年度第 2 學期畢業系所友滿意度問卷調查結果，本系數次開會討論如何調整課程結構以及在現有課程中因應畢業生建議，本系之改善結果摘要如下。

1. 針對學生經由系學會及班會討論出來之課程相關意見及問題，本系經由系務及課程相關會議結果的辦理情形如附件 5-4-3。
2. 針對畢業生反映校際交流和國際交流較少的情形，本系除了每學期定期辦理 2-3 場國內外學者專題演講，並積極規劃多項活動，鼓勵學生於寒暑假參與學校赴海外交流活動，其成果如附件 5-4-4 所示。
3. 本系逐年添購、改善軟硬體設備，提供學生更好的學習環境，具體改善結果如附件 5-4-5 所示。
4. 針對畢業生與雇主建議應加強在校生能力之建議，本系已透過課程調整和建立輔導機制（如附件 5-4-6 所示），以及舉辦專業訓練工作坊（如附件 5-4-7 所示）等方式加強訓練課程。
5. 針對大學部畢業生所反映，在校所學於職場上的應用性稍嫌不足，可能由於本系目前兩屆畢業生，就業職場以非心理相關居多。未來本系除繼續鼓勵學生參與就業準備活動（如：履歷表撰寫及面試模擬等），積極安排進行機構參訪，協助學生熟悉職場環境，強化就業競爭力，並已於實習課程中安排多樣化的實習單位，協助學生進入職場時能盡快進入狀況（如附件 5-4-8 所示）。

5-5 行政管理機制運作與定期自我改善的情形為何？

在了解本系所畢業生在升學與就業表現之競爭力，本系所自行設

計或結合學校建立之各種機制(見項目 5-2 及 5-3)蒐集到各方對本系辦學的回饋，並依據 PDCA 原理，透過行政管理機制的運作來進行定期的自我檢視與改善，整個從資料蒐集到行政管理機制的運作如圖 5-5-1。

從圖 5-5-1 可以了解，本系在蒐集到各方對本系辦學的回饋後進行分析與彙整，並提至各種相關會議進行討論，以提出改善計劃，初步的改善情形請參見項目 5-4，同時也已於 100 學年度第 11 次系務暨評鑑會議中形成決議，預定依據這些各方的回饋來修正本系 101-105 年的中程發展計劃(會議重點摘述參見附件 5-5-1)。

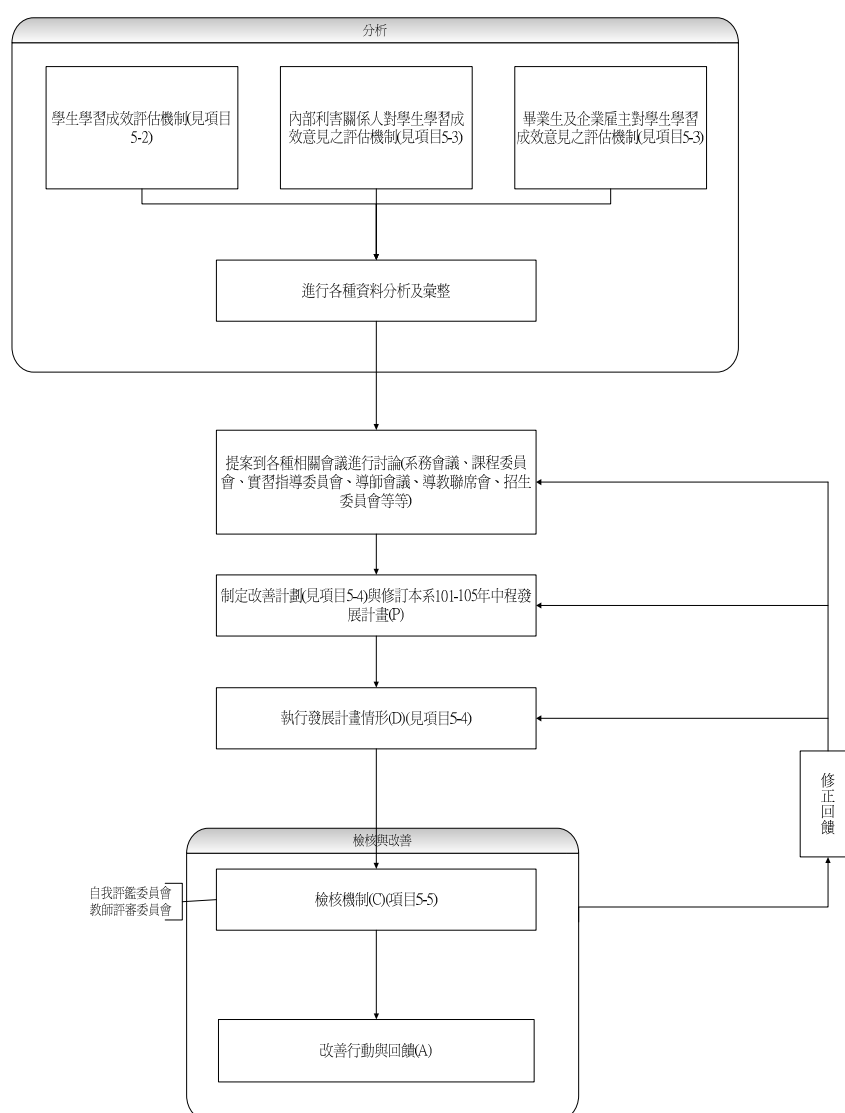


圖 5-5-1 諮商與應用心理學系行政管理機制的運作

為了有效落實本系的行政管理機制之運作與定期自我改善，本系的相關作為如下：

(一)系所相關辦法訂定及會議記錄過程

本系為提昇系所發展及競爭力，於 95 年度系所評鑑之後，召開會議依評鑑委員所建議之內容，擬定改善與執行方案，敘明具體做法與完成期限並由系務會議進行考核與追蹤，見附件 5-5-2。本系也參酌第一週期評鑑委員意見撰寫本系 96-100 的中程計劃，並於 99 年修訂，參見附件 5-5-3。其他各種會議中所提案討論系所發展與改善的各項議題及決議整理如附件 5-3-2。此外，為徹底落實自我改善機制的運作，於 99 學年度第 1 學期的系務會議中訂定本系「自我評鑑實施要點」，並於 100 年第 11 次系務暨評鑑會議進行修訂，參見附件 5-5-4。

(二)系所自我檢核機制與運作

1. 教師評鑑制度

本校為提升教學、研究、服務品質，特訂定「台中教育大學教師評鑑辦法」。教師每五年(新進教師三年)接受評鑑，須備妥「教師評鑑表」並附佐證資料送系、院、校「教師評審委員會」，依序逐級審議。校教師評審委員會決議「教師評鑑」結果後，通知教師個人及所屬單位，依教師評鑑辦法進行適當的後續處理。本系所屬之人文學院之教師評鑑辦法如附件 5-5-5。

2. 自我評鑑的實施與後續追蹤機制

依據本系所訂定的自我評鑑實施要點，本系於 100 年初開始規劃一系列的自我評鑑工作，首先成立本系成立「前置評鑑計畫小組」，全系所有教師協調分工，負責不同評鑑項目。本校行政單位提供各種系所評鑑所需的資料，及本系所屬的人文學院所舉辦的系所評鑑資料檢視座談會，由兩系所相互檢核初步的評鑑資料，本系也於 100 年 12 月辦理本系外部自我評鑑。

(三)本系行政管理機制運作情形

為了確保本系教學與學習品質，依據 PDCA 原理，本系擬從制定計劃到執行行政管理機制運作以及檢核機制，定期進行自我改善的行動，以確保各項行政工作具有一定績效與品質，說明如下：

1. 制定計劃(P)：依據 98-100 學年度所收集到的各方對本系辦學的回饋，本系制定初步的改善策略(見項目 5-4)，同時依據這些回

饋著手來修訂本系 101-105 的中程發展計劃，如何修訂將於 100 學年度的第 2 學期系務會議進行討論。

2. 執行計畫情形(D):改善的執行情形請參見項目 5-4，而本系也將於 100 學年度的第 2 學期的系務會議討論中程發展計劃，並擬進一步透過系務會議及學校相關會議，訂定年度重要工作計劃，並確切執行。

3. 透過檢核機制(C)，檢討並修正相關行政業務及處理流程。除了學校層級的各種檢核機制外，本系透過相關機制與會議，進行業務管考、追蹤與檢討，藉以提昇行政管理運作機制品質，相關檢核機制說明如下：

(1)有關係教學與課程檢核機制：由系務會議、課程委員會、實習指導委員會，進行計畫執行與管考。

(2)有關學生學習及生活檢核：由系務會議、導師及教官聯席會議、班會及系學會，進行執行與管考。

(3)其他行政檢核機制：本系另有招生委員會、教師評審委員會，校方有教師評鑑與員工考核，進行其他相關系務運作之管考。

4. 採取回饋及改善行動(A)

透過上述各種檢核機制，來確保各項行政績效與效能，以能精益求精。上述的機制之間彼此亦相互聯結，以能達到訊息適切的傳遞與回饋，例如課程委員會所收集的學生意見，除了透過課程委員會進行改善之討論外，也請擔任導師的委員針對一些現況及限制向學生說明。

本校為鼓舞系所的教職員工生，也訂定各種獎勵制度及鼓勵教職員工生參與學校的各類績優人員評選(包含績優導師、優良教師、研究優良教師、績優校務基金進用人員)，相關辦法及本系教師所獲得的各種獎勵詳見附件 5-5-6。

5-6 針對第一週期系所評鑑之改善建議，進行品質改善之計畫與落實的情形為何？

第一週期系所評鑑的當時，本系的大學部只有第一屆大一新生，因而第一週期系所評鑑所提之改善建議主要針對本系碩士班，本系已

於 97 年 7 月 1 日進行自我改善情形之回覆報告，並已於 98-100 學年度逐一進行改善。改善的主要方向包括：更聚焦本系的發展方向、增聘應用心理學專長的教師及調整課程，同時建立各項評估學生學習成效的機制，以及提昇教師參與專業進修的比率及學術研究著作。相關的改善及落實情形如附件 5-6-1。

二、特色

- (一) 碩士班專業證照通過率優異：本系碩士班畢業生扣除已經具教師或是公務員資格而未修習碩三實習的學生，近五年來具備考心理師證照資格者共有 40 人，考上諮商心理師證照者共 35 人，考上證照比率約 88%。畢業後平均半年考上，碩士班畢業生考上證照情形良好。
- (二) 充分掌握畢業生動向並關切其職涯發展：畢業生在專業上仍有相當多機會與本系所師長互動，因此本系所相當能掌握碩士班畢業生的生涯發展；而大學部畢業生生涯發展方向較為多元，除了建立正式的系友會來聯繫外，也透過網路積極建構非正式管道的互動。
- (三) 由實作中促進學習成效：本系大學部學生自大三開始每學期逐一修習「個別諮商實習」、「團體諮商實習」與「企業/組織實習」三門課程，經由實際進駐未來可能工作場域，提供心理相關服務與協助實習機構行政事項，得以應用課堂所學，增進其核心能力的養成。本系碩士班畢業生則於畢業前至少發表過一次專題、完成學位論文並通過實習課程，確保其精熟專業核心能力。
- (四) 正式與非正式學習成效評估機制並重：本系除各科教師採多元評量方式，評估學生學習成效，並採用學習護照制度，讓學生得以監控自己課外學習進度，系辦亦能統一追蹤輔導學生，按時完成課外專業學習。
- (五) 定期召開會議討論提昇學生學習成效：藉由系務會議、課程委員會及實習指導委員會，本系教師、校外專家學者、畢業生代表及學生代表，廣納各利害關係人之意見，持續修改課程、

發展系務，以謀學生之福祉。

- (六) 師生關係親近，導師隨時了解在校生學習成效與對系所辦學之回饋：本校訂有正式導師時間，本系導師皆固定每週與學生會談，關心學生生活、學習情形，並了解學生對系所辦學之回饋，供本系辦學參考。
- (七) 全方位蒐集利害關係人之回饋：本系除正式會議外，並透過「系友回娘家」、「期末實習檢討會」與問卷調查等方式全方位蒐集相關利害關係人之建議。
- (八) 本系所主要培育的人才為諮商心理及應用心理的工作者，在訓練過程相當強調學生的人文關懷態度及自我覺察能力，也因此本系教師在個人教學、研究及服務工作的過程中，也相當重視工作過程中的回饋，行政管理機制的運作亦然，在建構各種行政管理運作機制外，也運用各種適切的方法鼓舞及邀請各方提供辦學上的回饋，並將這些意見回應到各種檢核機制，以能持續改善各種行政、教學的服務品質。
- (九) 本系的自我評鑑機制是由本系全體專任教師及行政人員一起集思討論，並共同參與：參與過程進行分組及工作分配，由負責不同評鑑內容的教師個別蒐集資料撰寫後，交由主任及行政人員進行資料統整，最後在系務會議上由全系專任教師共同討論並修正。

三、問題與困難

- (一) 本系大學部畢業生受限於未具備應考諮商心理師證照之資格，其他心理學相關證照種類亦少，考上證照人數不足，生涯發展上略微受限。
- (二) 大學部畢業生的生涯發展較多元，有些甚至跨到不同領域去發展，本系需花費大量人力進行畢業生生涯追蹤聯繫，以及資料分析與統計，有時無法及時提供分析結果，作為辦學改善策略之參考。
- (三) 由於學生之生涯志向不同，對系所辦學方向可能有不同建議，其他利害關係人亦可能因工作場域不同而有不同觀點，

其回饋意見或許無法正確反映本系辦學成果。

- (四) 利害關係人之回饋落實與應用困難：相關利害關係人（包括在校師生、畢業生、企業雇主）由於立場不同，其回饋意見有時並不一致，欲一一落實其建議有其困難。

四、改善策略

針對本系持續改善與品質保證機制執行時所遭遇之問題與困難，本系研擬改善策略如下：

- (一) 針對大學部畢業生發展，目前本系已規劃鼓勵學生參與就業服務乙級技術士考試。於 99 學年度下學期，多名學生首次參與考試，及格率為 6.8%，相較於勞委會中部辦公室公佈之 100 年考試及格率約在 4%左右，本系學生表現優異。預期未來學生會持續參與考試取得證照，提昇就業競爭力。
- (二) 在追蹤機制上，除了成立正式的系友會外，在還沒有經費及人力來建構一正式聯繫網站的情況下，先透過既有的社交網站，邀請系友加入社群，以能進行訊息交流。
- (三) 經費上的不足問題，本系所屬人文學院已支援部分經費成立系友會，未來將透過系友會的會費或募款方式來籌措相關經費。
- (四) 由系辦及早統一規劃，系統性指導工讀生蒐集與整理利害關係人之回饋，並固定於系務會議提供分析結果報告。
- (五) 以更加具體的方法鼓勵本系所之研究生參與系辦工讀及工作、協助辦理學術研討會，培養學生能力暨自主服務動力。
- (六) 藉由系統性的每年蒐集意見回饋，並於系務會議進行討論，期能更正確地了解不同利害關係人所提供的回饋之趨勢，以能判斷較有利系所發展之回饋意見，進行適當的改善。
- (七) 根據利害關係人之建議，本系將進行的改善狀況，定期向利害關係人提供說明，使利害關係人未來能提出更具建設性、可行性之建議。

五、項目五之總結(分項績效)

本系規劃完整的畢業生涯發展追蹤機制，依最新的資料統計，本

系培育之碩士班畢業生有三成在準備考試及待業待役中，其他七成就業者幾乎皆從事諮商心理及應用心理相關專業工作，並多數擁有國家諮商心理師執照，顯示本系優秀的教學成效。大學部畢業生目前僅有兩屆，有三成學生刻正準備考試、實習、留學或是服役，有近五成的學生從事心理相關工作或是升學，顯示本系確實培養諮商輔導相關領域人才。

為確保畢業生具備專業核心能力，本系除了正式學科能力評量外，並配合學習護照等機制，多方位的評估學生學習成效。而大學部學生自大三開始修習三門實習課程；碩士班學生除了完成四門實習課程與學位論文的撰寫，並需於畢業前符合在研討會或是期刊論文發表等基本畢業門檻，紮實的實務與學術訓練，使畢業生具備良好的就業競爭力。

藉由系統性的逐年蒐集利害關係人意見回饋，並於會議進行討論，而能逐年檢討修訂教育目標和核心能力，並改善課程安排與教學輔導措施，提供學生良好的學習環境。

此外，本系亦建有完善的行政管理機制，並透過設置自我評鑑的相關辦法與落實自我評鑑與改善的相關工作，來持續提昇本系的發展及競爭力。在自我評鑑與改善的過程中即使受限於一些內外在條件帶來的困難，本系全體教師及相關行政人員仍秉持團結合作的精神相互協助與支持，以能同心創造本系永續的發展。