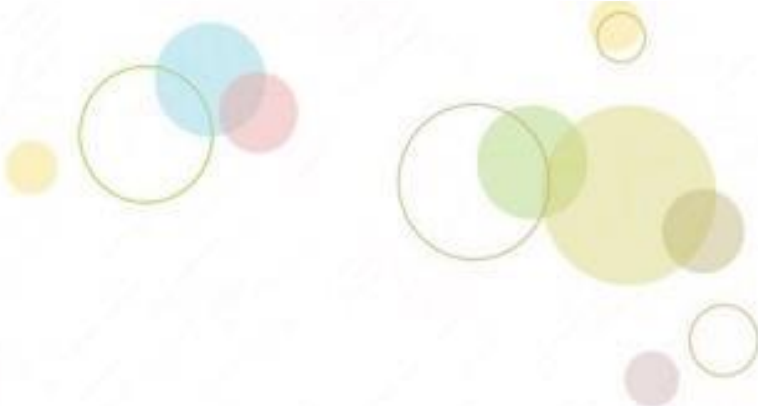




中原大學校外實習手冊



學生常見的校外實習問題

1. 我對校外實習體制不了解。
2. 我對實習的企業不了解。
3. 我對所學與未來發展並不清楚。
4. 遇到職場霸凌怎麼辦？
5. 遇到職場性騷擾怎麼辦？

學生面對實習的難點

1. 不知如何獲得實習相關資訊
2. 不清楚實習合約的重要性
3. 不清楚保險的重要性

快來**職涯發展處**

我們可以提供你相關的協助喔！

職涯發展處哪裡？能幫助我們什麼？

職涯發展處位於維多利亞TOLA
而職涯發展處提供的資源可以簡單分
為四大類：

一、實習機會媒合

可提供企業實習機會媒合與有意願提供實習機會之企業交流等。

二、實習機會查詢

職涯發展處-中原職涯圓夢網平台時常公告許多相關資訊、實習機會與報名方式。

三、實習活動

提供實習說明會、職前訓練、企業參訪等活動資訊，讓學生能掌握最新的產業與實習資訊。

四、網站資源：

1. 職涯圓夢網：<https://icareer.cycu.edu.tw/>
2. 中原大學職涯發展處網頁：
<https://ocd.cycu.edu.tw/>
3. 職涯發展處 FB：<https://reurl.cc/372XpV>
4. 職涯發展處 IG：<https://reurl.cc/bDOVjI>

職涯發展處簡介

成立宗旨

自早期的畢輔室至就業輔導組、實習及就業輔導組，曾隸屬於學務處、校友中心。2015 年 5 月 6 日成立全台第一個產業學院，特聘前德記洋行董事長兼總裁熊震寰教授擔任院長，規劃院務發展與推動院務工作。2016 年 2 月整合當時學務處的就業輔導組，以及教務處的產業學程與實習組，成立產業學院推動中心，負責協助產業學院之行政運作，以學生職能養成，強化跨域力、實作力及就業力為中心宗旨。

為落實發揮個人潛力就是成功之教育理念，於 2017 年 9 月正式更名為職涯發展處，下設職涯輔導中心和產業人才培育中心。職涯輔導中心提供職涯諮詢及就業輔導，輔導學生職涯問題，幫助學生探索未來。同時規劃一系列職涯活動，縮短學生與職場間之距離，提前為邁入職場做準備。產業人才培育中心提供多元實習資訊及就業學程諮詢，讓學生提早瞭解產業現況，培養職場所需專業能力，打造產業所需人才。

未來規劃

職涯發展處整合本校跨領域學程及就業學程、專業實習及職涯輔導等各項業務，提供職涯諮詢、就業學程、專業實習、就業輔導等多樣化的職涯發展資源。目的在為學生與業界創造一媒合平臺，強化學校與產業界的鏈結，協助在校學生、校友與職場接軌。透過規劃一系列職涯講座、企業參訪、企業說明會等活動，培養學生具備未來職場所需的專業能力及軟實力，減少產業需求與專業能力間的學用落差問題，引導其提早確立職涯方向。

如何找到我們

藉由「職涯發展處」，提供學生校外實習各項資訊

進入『學校首頁』→點選『行政單位』→往下滑點選『職涯發展處』就可以找到我們喔！！



「職涯發展處」可提供以下資訊



1. 實習、就業公告
2. 職涯圓夢網
3. 表單下載

如何尋找職涯圓夢網

進入「職涯發展處」後點選右上角，即可找到喔！！

職涯圓夢網



「職涯圓夢網」可提供以下資訊



1. 徵才訊息
2. 職涯分析報告
3. 企業說明會、就業博覽會
4. UCAN 評測結果

經由職涯發展處的協助，確實提供學生最直接的實習資訊與關懷。

「職涯發展處官網」：<https://ocd.cycu.edu.tw/>

「職涯圓夢網」：<https://icareer.cycu.edu.tw/>

相關資訊請洽 職涯發展處 電話 03-2651561~1563、1565、1571~1575

中原大學專業實習實施辦法

102.09.05	第 912	次行政會議通過
102.11.07	第 914	次行政會議修正
105.05.19	第 942	次行政會議修正
107.03.08	第 959	次行政會議修正
109.03.05	第 978	次行政會議修正
110.01.07	第 987	次行政會議修正
114.04.16	113學年度第2學期校務會議修正	

第一條（目的）

中原大學為強化學生就業競爭力，提早體驗職場環境，並辦理各系（所）學生專業實習，特訂定「中原大學專業實習實施辦法」（以下簡稱本辦法）。

第二條（定義）

本辦法所稱實習課程是指系（所）、學程，規劃具有學分數，且對應專業能力所進行之職場屬性實務學習課程，不包括實驗課程及實作訓練課程。

第三條（專業實習推動之組織單位）

專業實習指導委員會（以下簡稱本委員會）之組成，以職涯發展處職涯發展長為當然委員並擔任召集人，其餘委員由教務長、學務長、各學院長、職涯發展處產業人才培育中心主任、學生代表一至兩人、校外法律學者專家及實習合作機構代表擔任之。

本委員會置執行秘書一人，由產業人才培育中心主任兼任之，處理相關會務。

本委員會研訂學生專業實習推動方向，並以校方名義與各實習機構簽訂實習契約，任務如下：

- 一、督導實習合作機構之評估及選定。
- 二、檢核及確認書面契約。
- 三、評估全校實習成效及督導學生申訴、爭議及意外事件之處理。
- 四、督導學生實習期滿前終止實習之處理。
- 五、督導與合作機構訂定學生個別實習計畫。
- 六、督導實習輔導訪視之落實。
- 七、其他學生權益保障相關事項。

第四條（專業實習之執行單位）

各系（所）應設置「專業實習輔導委員會」，由各系（所）教師組成，必要時得邀請業師參與，主要職掌內容應包含：

- 一、制定系（所）「專業實習實施細則」。

- 二、訂定確實有效的實習內容，並不定期開會，檢討實習制度之改善事宜。
- 三、整體規劃及推動校外實習課程。
- 四、確認實習機構之評估結果及選定。
- 五、訂定「校外實習契約」內容，明確訂定雙方權利與義務等規範。
- 六、實習學生之資格審查。
- 七、辦理專業實習行前說明會，使實習學生瞭解相關實習規定。
- 八、訂定實習工作報告之格式。
- 九、協調、處理學生申訴、爭議及意外事件。
- 十、處理學生實習期滿前之終止實習。
- 十一、追蹤處理及檢討學生實習輔導訪視結果。
- 十二、其他學生權益保障相關事項。

第五條（專業實習機構）

專業實習機構應為政府單位、事業機構、民間團體或學術研究機構，且得與本校簽訂校外實習契約，並於學生實習前將實習契約簽訂完成。

實習機構開發：

- 一、各系（所）教師開發實習機構。
- 二、各企業主動向學校提出校外實習合作。
- 三、各系（所）學生得自行開發實習機構。

前項新實習機構開發方式，各系（所）應針對新開發之實習機構，安排實習輔導教師進行初步評估，經系（所）「專業實習輔導委員會」審查通過後始得認列為校外實習機構。

經各系（所）評估為實習之不良合作機構者，應提報專業實習輔導委員會確認後，學校應建立不良機構名單，並通知各系（所）。

第六條（實習課程）

實習課程須設置實習輔導教師，負責開設實習課程、指導學生實習活動及協調實習等相關事項。

實習課程可開設於學期中或暑期之必（選）修課程，開課基準人數依「中原大學開課及排課辦法」規定。

本辦法所稱校外實習，係包含下列任一相關實習課程，並依各系（所）「專業實習實施細則」辦理，每1學分不得超過實習時數80小時，惟屬醫事類科專門職業及技術人員考試所定應考資格之實習不在此限：

- 一、寒暑期實習：各系（所）得於寒假、暑假期間安排學生進行實習，並開設1學分（含）以上的校外實習課程。
- 二、學期實習：各系（所）得開設至多9學分校外實習課程。
- 三、學年實習：各系（所）得分別於上、下學期各開設至多9學分校外實習課程。
- 四、其他：本校具特殊實習需求之學術單位，依該單位相關規定辦理。

開設實習課程單位得向職涯發展處申請補助，至多補助三鐘點，其鐘點得不列入系（所）學期開課鐘點總數計算；開課教師鐘點費比照一般課程辦理。

實習時間視同上課，學生請假須附證明文件，請假或缺勤者，須向實習單位及實習輔導教師辦理請假手續。

學生須繳交完整實習工作報告，並由實習輔導老師評閱。

第七條（實習合約與保險）

學生赴合作機構實習前，系（所）應與合作機構擬定學生個別實習計畫書，並簽訂實習合約。實習合約應載明實習時間、實習課程名稱、學分數、實習項目、實習保險、輔導內容、不適應輔導處理方式、爭議處理及合約生效、終止與解除等約定事項。

前項合作機構如為公部門，實習合約得以公函替代之。

各系（所）於學生實習前，須辦學生意外保險；如實習機構無提供保險，職涯發展處負責辦理實習學生團體意外保險，其他專業實習相關費用之負擔，由各系依實際需要自訂之。

第八條（實習行前說明會、輔導及訪視）

各系（所）依實際需求狀況，得於學生實習前辦理「實習行前說明會」，提供實習前訓練，使實習學生瞭解相關權利義務。

各系（所）應指派實習輔導教師於學生實習期間，依系（所）安排，善盡授課、督導與輔導學生之實習責任。

第九條（實習課程評量與檢討）

實習課程評量依下列原則辦理：

- 一、實習期間學生應遵守實習合作機構與本校之相關規定，請假應依實習合作機構相關規定辦理。
- 二、實習結束後，學生應依實習課程規定繳交實習相關資料，未繳交者，實習成績不予核計。
- 三、實習成績得由實習輔導教師及企業主管共同評定，其評分比例得依各系（所）實習實施細則辦理。
- 四、系（所）執行實習課程之文件（合約書、實習投保證明，實習時數表、考核（評）表、實習滿意度等）須妥善保存5年，以利主管機關審查。

第十條（實習課程自我評量機制）

本校辦理實習課程，實施績效評量，其評量項目如下：

一、實習機制面：

- （一）系（所）專業實習輔導委員會之組成與運作。
- （二）系（所）專業實習實施細則。

二、實習計畫面：

- （一）實習課程整體規劃及運作機制。

(二) 實習合作機構之擇定及媒合機制。

三、實習執行面：

(一) 校外實習合約之簽訂及執行。

(二) 校外實習保險之投保情形。

(三) 實習課程輔導老師設置。

四、實習檢核面：

(一) 實習輔導及訪視運作機制。

(二) 實習學生之安全維護。

(三) 實習學生之不適應輔導或轉介。

(四) 實習合作機構與實習學生發生爭議時之協商處理機制。

五、實習改革面：

(一) 實習學生對實習課程滿意度成效。

(二) 實習學生對實習合作機構滿意度成效。

(三) 實習合作機構對實習課程滿意度成效。

(四) 實習合作機構對實習學生滿意度成效。

(五) 實習學生就業輔導成效。

第十一條（實習不適應）

學生實習期間，如有不適應之情事發生，經實習輔導教師、學生與實習合作機構代表共同協商後未能改善，而欲提前中止實習者，應經系（所）專業實習輔導委員會審議，方得轉換實習合作機構或終止實習。系（所）如有終止實習者，應將中止實習名單送專業實習指導委員會備查。

系（所）校外實習課程若為畢業學分之一部分，為確保學生若因故無法完成實習，需經系（所）專業實習輔導委員會審議，得藉由修習其他「替代課程」以符合畢業條件。

第十二條（實習申訴及處理）

學生實習期間，如與實習合作機構發生爭議，實習學生可向實習輔導教師反映，與實習合作機構共同商議改善方案；如未獲改善，實習學生得向系（所）專業實習輔導委員會提出申訴。

實習輔導委員會處理實習學生申訴時，應邀請實習合作機構、申訴人及有關單位共同協商解決，並將協商會議紀錄送請專業實習指導委員會備查。

第十三條（其他事項）

本辦法如有未盡事宜，悉依教育部「專科以上學校產學合作實施辦法」及本校相關規定辦理。

第十四條（程序）

本辦法經校務會議通過，報請校長公布施行，修正時亦同。

實習課程實施特色

- (一)規劃全時間及部分時間校外實習課程方式實施。
- (二)合作廠商皆為國內外優秀企業。
- (三)學生參與實習課程，可與就業銜接（提前就業），並且薪資、年資、學分兼得。

依據本校課程開課辦法規定所開設之校外實習課程，包括以下型態：

- (一)全學年學生全職於實習機構實習課程。
- (二)全學期學生全職於實習機構實習課程。
- (三)學期期間於實習機構實習課程。
- (四)暑期實習課程。
- (五)寒假實習課程。
- (六)海外實習課程。



實習課程實施目的

- (一)讓學生在競爭激烈的就業環境中提早與就業市場接軌，培養未來就業競爭力。
- (二)精進專業知識與實務技能。
- (三)讓學生透過實際參與以瞭解產業實際運作，印證所學。
- (四)促進本系與產業界之互動，精進課程規劃。
- (五)實習期間，學生應具有良好之工作態度與生活習慣，並遵守實習單位工作體制及規定。如遇到情節重大之事情，須依相關法規進行處置。
- (六)為加強學生實習生活安全之保障，須為學生辦理實習相關保險，如：勞保、勞退、健保、大專校院校外實習學生團體保險、意外險等。



校外實習須知

一、校外實習的心理準備：

- (一)選定實習單位後，先瞭解單位之性質及企業文化、工作地點所在及交通狀況。
- (二)未來實習地區住宿，如實習單位無提供住宿安排，應先預定找尋親戚朋友住處或自己租房子。建議通勤距離切勿太過遙遠，以安全性及有同伴作考慮，住宿安排要在報到前安排妥當，以免無法安心工作。
- (三)確定實習前，請同學切實注意業界通知，是否需事先前往辦理報到手續，或需準備那些報到物品。
- (四)為顧及同學在校外實習之安全，學校及業界須辦理相關保險。
- (五)部分業界提供宿舍給外地員工，費用不一，因宿舍管理維護及人數很難掌握，請實習同學在報到前，瞭解情況後，再做決定。
- (六)大部分實習單位於報到第一天，除新進人員訓練外，通常第一天即正式上班工作，同學最好提前準備妥當。

校外實習須知

二、校外實習時應行注意事項：

- (一)各公司之各項人事及業務規定，同學一定要確實遵守。
- (二)旺盛之工作企圖心及謙虛認真的態度，不恥下問，工作時敬業專注，準時上班不遲到不早退，此等精神須銘記在心。
- (三)學校與業界簽訂有實習契約，特別注意實習期間工作態度、行為操守及各項請假規定。
- (四)注意個人品德行為。
- (五)上、下班期間搭乘或騎乘各類車輛，確實注意交通安全。
- (六)實習期間若須代表學校公差、公出或個人有事者，應按規定先行請假，經核准後始可離開工作崗位，不假外出或逾期未歸，均會影響個人及團體榮譽。
- (七)每日實習上、下班後應儘速返家及住處，生活作息宜正常，以免家人擔心，遇緊急狀況或事件，儘速與家人、實習單位及學校聯繫處理。



校外實習須知

三、實習工作禁忌：

- (一)眼高手低
- (二)好逸惡勞
- (三)打混摸魚
- (四)被動消極
- (五)缺乏耐性
- (六)缺乏時間觀念
- (七)不合群
- (八)道人長短

四、職場倫理：

- (一)敬業、忠誠
- (二)服從上司、遵守公司規章
- (三)互助合作精神
- (四)尊重前輩、虛心學習
- (五)避免捲入各種形式紛爭
- (六)責任感與吃苦耐勞

校外實習注意事項

一、實習合約的重要性：

學生不入職場前，專業課程與實務訓練是必要的過程，許多學生會透過實習來獲得相關經驗。實習合約攸關一位實習生在實習機構裡的定位與角色，對於實習生而言必須遵守合約內明定各項內容。合約涉及了實習生的專業成長與明訂出實習生的權利與義務。因此簽訂合約實應注意合約內是否載明：

1. 實習時間。
2. 實習課程名稱。
3. 學分數。
4. 實習項目。
5. 實習保險。
6. 輔導內容。
7. 不適應輔導處理方式。
8. 爭議處理及合約生效、終止與解除等約定事項。

以上重要資訊皆須詳細載明於合約內，以免自身權益受損。

二、如何預防職場性騷擾：

(一)瞭解性騷擾指的事哪些情形？

1.受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2.雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

(二)瞭解何謂「身體自主權」

從職場性騷擾的定義來看，事實上性騷擾著重的是「被騷擾人的主觀感受」，也就是被騷擾的一方，自己感覺到騷擾者以帶有性意涵的方式做出「不受到自己歡迎」的行為。當自己的「性自主權」受到他人侵犯時，無分口頭、肢體、信件、簡訊，只要是不受到自己歡迎且帶有性意涵的行為，都可能構成性騷擾。雖然一項行為或言語究竟構不構成性騷擾，會隨著個人的想法、主觀感受，以及當下情境與人際互動而有所差異，但也正因如此，我們不應先假定每個人都和自己有一樣的觀感，而更應該要去尊重別人不同的感受。所以即使只是輕微的動作或是令人不悅的玩笑，但只要是當事人不歡迎而且違反其意願的，都是性騷擾。

(三)公司雇主應該用什麼樣的態度對待我才合理呢？

當公司雇主遇到案例中的性騷擾事件發生時，可能會以「大事化小、小事化無」的心態來處理，一般人常持有性騷擾迷思，認為那只是男女之間的調情，不須要大驚小怪。公司主管對於職場內的人際互動應該更加注意小心，而不要誤陷性騷擾迷思之中。遇到性騷擾狀況時，我們也常會覺得是否自己多心、太敏感，但這時候我們應該做的是主張自己的感覺，不要讓雇主帶著這些性騷擾迷思對我們造成二度的傷害。

(四)如何申訴？

口頭申訴、書面申訴都可以。不管是雇主對員工性騷擾，或是員工之間的性騷擾，都可以透過書面的形式提出申訴。如果是口頭敘述，受理案件的雇主則必須作成記錄，讓提出申訴的被行為人或代為提出申訴的檢舉人確認過內容，簽名或蓋章後，作為提出申訴的書面記錄。

(五)申訴過程中，我可能會遇到的：公司雇主懷疑我的申訴動機

一般人對性騷擾經常存有許多迷思，認為被騷擾者穿著太過曝露、行為不檢點、有復仇動機，常常將責任歸咎在被騷擾者身上，而不去反省騷擾者的騷擾行為。一般被騷擾者在性騷擾事件之後經常會有困惑、無助、感到憤怒或被羞怒、擔憂、自責等，這些都是因為周遭朋友或親人仍對性騷擾持有迷思，進而責怪被騷擾者而造成被騷擾者的無助。因此，被騷擾的當事人瞭解這些迷思與可能的心理感受之後，更應該正視、肯定自己受擾的感覺。

(六)我遇到性騷擾了，要向誰申訴呢？

《性別工作平等法》及相關準則規定，各級工作場所只要人數達 30 人以上，雇主必須訂立性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並且在工作場所內顯著的地方公開揭示這些性騷擾防治的訊息，並印發給各個受僱者。因此，被騷擾的當事人可以依據內部申訴管道，直接向雇主提出性騷擾申訴。但是，如果性騷擾的行為人本身就是雇主，則是直接到當地縣市勞工局提出申訴。

(七)除了職場內的申訴管道，我還有哪些途徑可以利用？

性騷擾情事發生時，同時有三種途徑可分別進行申訴或告訴：

- (1) 行政程序：性別工作平等法。申訴處理委員會組成調查小組進行事實查證，懲處結果最多也僅能改變行為人的身分（例如：公司主管將騷擾者調職、降職、減薪、要求道歉等）
- (2) 刑事告訴程序：刑法。對騷擾者提出刑事告訴，目的是希望騷擾者被判刑或科處罰金（罰金是繳給政府）。
- (3) 民事告訴程序：民法。對騷擾者提出民事賠償之聲請，目的是希望騷擾者能針對當事人受到的身體或精神損害做出賠償（賠償是直接對提出聲請的當事人，如回復名譽、金錢賠償等）

以上三種不同法律程序皆可同時進行，並未有任何衝突之處。也就是說，被騷擾者除了職場內申訴程序之外，仍可以對行為人提出刑事及民事的訴訟。

(八)諮詢管道：

若對性騷擾相關法令規定及申訴處理流程有疑義可洽下列各當地勞工行政機關：

學校老師、教官、各縣市勞工行政網站、各縣市政府社會處(局)

勞動部就業平等網：<https://reurl.cc/Xq0b5M>

三、如何預防職場霸凌：

(一)自我評估：當你遇到職場霸凌時，你會採取的因應方式

要學習不同的職場霸凌因應方式之前，首先我們必須要知道自己目前的因應方式，各位可以藉由以下的簡單檢核表，了解自己的因應傾向。

- 1.隱忍不說
- 2.漠視/不予理會
- 3.離職/調單位
- 4.積極向主管/公司反映

如果你是選擇上述的前三項因應方式，對你而言都是屬於自己個人的處理方式，而且對於職場霸凌的加害者或是公司組織來說，都沒有學習成長的經驗，反倒是選擇第四種因應方式，不僅可以幫到我們自己，甚至也可以促進職場霸凌的加害者或是公司組織的改變與學習。不過因為多數的職場霸凌受害者會認為反正說了也沒用，別人可能認為自己太敏感等因素，而讓此事不了了之，或許透過運用以下「向職場霸凌 Say No」的步驟，來改善職場霸凌的情況。

(二)如何向職場霸凌 Say No

當遇到職場霸凌時，建議可以透過以下四個步驟，幫助自己因應職場霸凌的情況：

1.挺身而出，捍衛權益，遇到霸凌的當下，讓自己的情緒冷靜下來，並以理性的態度去表達與溝通，但過程中要盡量避免更多的衝突，以避免引起日後更激烈的霸凌情況發生。

2.收集證據，進行申訴，當你開始意識到被霸凌之情況，開始逐步蒐集被霸凌的證據 (如：錄音、錄影、文件、字條...)，以利未來進行申訴時，提出相關證據，同時也能喝止霸凌行為持續發生。

3.主動表達，情緒抒發，多與家人或朋友傾吐心情，多參與其他社會活動轉移壓力，如運動、看電影、看書...等，也可藉由寫臉書、部落格...等方式，讓負面情緒獲得宣洩。

(三)申訴管道

可透過學校老師、教官、生命專線、心理諮詢、法律諮詢、社福單位..等單位尋求協助及建議，除了向公司內部相關單位尋求協助之外，也可向政府勞工單位申訴：

1.勞動部勞動力發展署桃竹苗分署：<https://thmr.wda.gov.tw/>

2.勞動部就業平等網：<https://reurl.cc/Xq0b5M>

合約權益要記牢，實習保險不可少
職涯發展處 關心您

2025 年版