



私立高級中等以上學校人力躍升培訓及媒合計畫
**解構教師重建專業力，
打造優質高階人才轉職新契機**

上流社會的家庭宮鬥戲碼，是近來相當受歡迎的韓劇題材，卻較少出現在臺灣偶像

劇。然而，二〇二三年臺灣原創戲劇——《親愛壞蛋》，則大膽地以一個平凡家庭潛入上流家庭聚集的社區，開展一連串的故事，剖析在人性的慾望與貪婪之下，造成的假面夫妻、親子關係緊張與代溝、階級或校園霸凌等問題。

這部戲的推手之一，就是多年前曾經以《微笑Pasta》席捲兩岸三地的知名編劇「咖啡因」。在少子女化浪潮侵襲教育圈、形成私立高中與大專校院退場危機之際，她也被邀請為教育部「私立高級中等以上學校人力躍升培訓及媒合計畫」培訓課程——「編故事可以賺錢？」的講師之一，為老師們打開職涯轉換的新視野。

打造即戰力，應用類培訓課程搶手

「老實說，《轉職》對於通識中心教授文學、歷史等專業科目的老師們來說，的確有相當的難度，」承辦平臺作業的財團法人金屬工業研

究發展中心組長陳伊誠表示學術領域的老師過去和產業的鏈結較為薄弱，必須調整好面對新產業的心態與工作模式，才容易拿到轉職入場券，透過能力加值，將自己擅長的學術能力轉化為業界所需。

這也是過去開設數位行銷類、創新創業類、產業趨勢類、職涯轉換類、實務參訪類等相關課程時，老師們多半對於自媒體、數位行銷和創新創業的反應最好，「對文史科目的老師來說，自媒體、數位行銷是轉職最容易入門的培力課程，有些老師則希望跳過進入產業的階段，直接投入創新創業，所以這類課程也很搶手，」陳組長話峰一轉：「不過，從零到一，最好能夠有一個轉換期，讓老師們實際了解產業的運作模式。」

「我們強化了職涯轉換類的相關課程，希望邀請在產業中的知名講師、開設高度相關性的課程，一方面讓參與培訓的老師們了解產業現實面，也認知到自己的能力該如何截長補短，轉換成即戰力；另一方面則增加教師人才媒合機會，



讓身為團隊領導人或企業負責人的講師們，藉由在課堂上與老師們的互動，認識他們的特質與專長，找到適合自己團隊的人才。」陳組長說。

一魚兩吃，增能與媒合並進

以編劇課程為例，從如何說出一個好故事，到將故事轉化具有價值的劇本，中間需經歷許多過程及步驟，一個好劇本的醞釀，從故事發想、企劃開發、劇本成形到實際開拍修本可能要花好幾年，前期經歷漫長的資料蒐集階段，而這些過程中除了基本的寫作，還會需要哪些能力？就是講師在課程中引導老師們不斷重新思考、自我重組、能力建構的過程。

如此一來，培訓課程除了為老師們增能，更為平臺原有的教師人力媒合開闢另一個管道。例如八月曾經邀請財藝文化創意股份有限公司總經理暨總編輯李幸紋開設「如何利用現在的專業編輯商機？」課程，詳細為老師們介紹出版業現況及新媒體出現後的編輯商機，同時表明課後將釋出專案人才需求。

「課後的確有部分老師與企業媒合成功，進一

步洽談以專案合作的可能性。」陳組長認為以「專案合作」、「顧問」等兼職的方式敲開產業大門，試試水溫，不失為老師從校園跨入產業、開始逐步適應產業工作型態的好方法。

機會保留給做好準備的人

這樣的模式，不僅適合較少和產業接觸的學科領域老師們，也適合工業或企管相關科系的老師們。陳組長表示，臺灣以中小企業為主的商業經濟型態，使得許多企業主無法投入太多資源進行需要大量資金或後援的研發工作，也不一定有能力蒐集國外資訊，進行技術升級或應用延伸，「這時候就很可能需要老師們的協助。」

尤其許多工程或資訊學群的科技大學老師，原來就是出身業界，或一直在業界擔任顧問，持續與業界保持合作及互動，此時遇上大學退場潮的衝擊，被迫提前離開校園，善用過去的資源，很快就可以重新與產業對接，「再加上減排、零碳的日程逼近，技術提升或產業轉型對企業來說都是勢在必行，有博士學位或相關研究技術與專利、經驗的老師，都是中小企業



急需的高階人才。」

陳組長以曾經輔導過的例子說明，由於企業在開發電類產品時，必須依賴某專利技術才能突破，所以擁有該項技術的老師從科技大學任滿退休後，經由金屬中心媒合到企業報到，擔任研發主管，無論是技術開發或接收國外最新的原文產業資訊，皆可以一手包辦，深受企業重用。

多元開發職缺，線上、實體媒合成效佳

金屬中心除了與人力銀行合作、在平臺釋放適合教師的人力職缺訊息，近期也與服務業發展協會及各大產業協會等團體討論合作模式，透過這些產業的領頭羊，了解目前人才需求，拓展人力媒合管道，又有哪些業務可以讓轉職教師以專案方式先行合作，使得有興趣轉職的老師們，在尚未離開校園時，就能以職代訓，了解產業現實，企業也能藉由實際與老師磨合，觀察是否適任，達到雙贏的互惠效果。

為擴大企業與教師的商務對接，預計在二〇二四年三月辦理教師人才職缺媒合交流會，在產業界方面，將藉由各大公協會調查企業人才需

求，並邀約接受教師人才之企業出席；在學界端，邀請正在找工作或因少子女化環境改變驅使有意願轉職之教師，進行教師與企業現場媒合交流。期望透過計畫平臺資源協助，增加雙方的信任度，強化媒合成功效果。

「不可諱言，也有老師表達想繼續教學工作的意願。」陳組長提到，並不是每一位老師都能適應產業界的工作型態，這一點在平臺提供的一對一專家顧問諮詢可以明顯看到這個現象。

無論是老師自行到平臺尋求協助，或是服務團隊到有退場危機的學校辦理轉業輔導說明會，自從二〇一七年接手平臺營運至今，包括參與課程、諮詢、接受媒合等，金屬中心已輔導過上千人次，而每位老師註冊、參與培訓課程之後，大多先接觸一對一專家顧問的職涯諮詢，再正式進入輔導轉職歷程，顧問們會花兩小時的時間與老師討論，透過基本資料盤點、特質專長探討、工作類別解析、形成職涯可行方案與職場勝任力缺口報告，呈現出適合的轉職方向，當然，也包括

適合留在教學現場的老師。

所以平臺上除了學校專區，保留老師們與各大專院校媒合的機會，也試著開發社區大學或補教界的相關職缺，希望以多元管道，增加老師們轉職成功的機率。經過不斷地調整，老師們成功轉業的機率也漸次提升，在輔導過的二百三十多人中，順利轉職到產業界的有近百人，成功率超過四成；其他老師有部分選擇自行創業、或繼續留在校園。

「無論是馬上要退場、或面臨可能退場的學校，老師們的不安全感都很強，但留到最後的老師，多半是比較適合留在學術或研究單位的老師。」陳組長認為，要幫助這些老師跨入民間企業，無法馬上從零到一，必須從零點一、零點二慢慢循序漸進，「老師們的學習力很快，只要先重組他們的能力，再培養他們的自信，就可以透過這個平臺開創更多轉職可能性。」



搜尋「人力躍升平臺」