世新大學學生校外實習手冊建議架構

1. 實習目標/規劃(課程目標符合各系專業性質、課程規劃考量教學目的、實習期程及地點、暑期學期學年等類型)
2. 課程作業程序說明(課程大綱、評分方式、作業內容與方式、保險說明、學校端及企業端實習聯絡人)
3. 實習宣導
   (1) 求職安全
   (2) 性騷擾防治教育宣導
   (3) 職場倫理宣導
4. 校外實習法規
   (1) 系所校外實習辦法
   (2) 世新大學校外實習課程作業流程圖
   (3)【不適應輔導與轉換實習機構】作業流程圖
   (4)【爭議協商處理】作業流程圖
5. 附件
   (1) 申請表件
   (2) 契約書
   (3) 成績評量文件
   (4) 時數紀錄文件
   (5) 實習作業文件
   (6) 實習終止申請表
   (7) 其他表件

實習目標/規劃說明

實習目標/規劃(課程目標符合各系專業性質、課程規劃考量教學目的、實習期程及地點、暑期學期學年等類型)

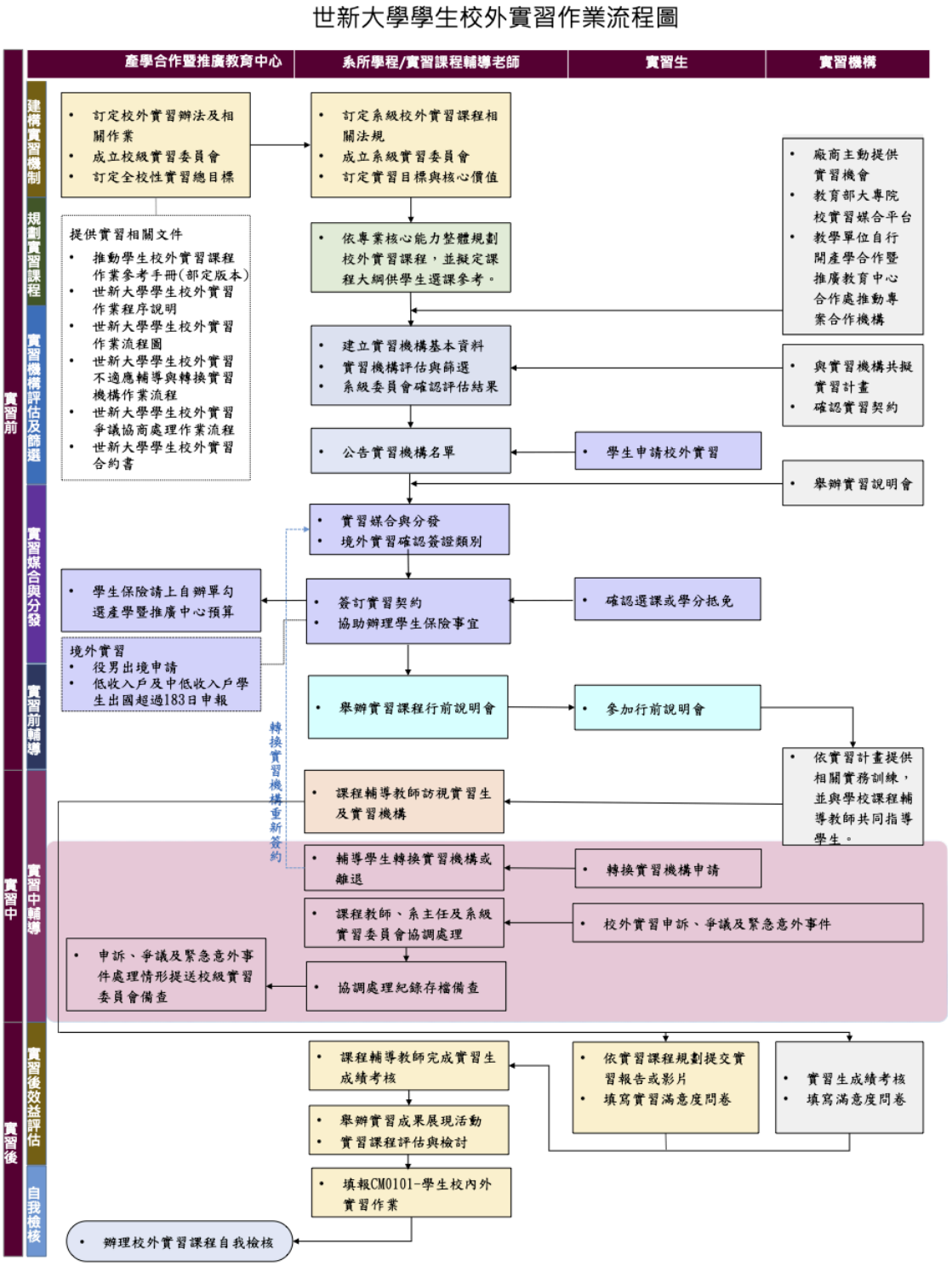
實習目標範例1:
(一)理論與實務結合學校課堂上所教授課程與職場實作有所落差，導致學生畢業後 無法順利投入職場工作，因此在經濟效益上無法達到最佳成本，故 使學生親自參與實習以了解職場環境，習得實務經驗，使得理論與 實務得以相互驗證相互配合，達到「做中學，學中做」的最佳效果。
(二)增進就業機會 學生參與校外實習時，企業便能於學生實習期間看出其工作態度，職業道德與專業知識，若表現良好則將增加企業於學生畢業後繼續留用單位服務之機會。

實習目標範例2:
一、藉實習之經驗增進專業知能和專業認同。
二、從實務工作中了解興趣及性向，以利規劃未來發展方向及就業選擇。
三、藉深入觀察機構運作之學習，整合理論與實務工作。

課程規劃說明範例

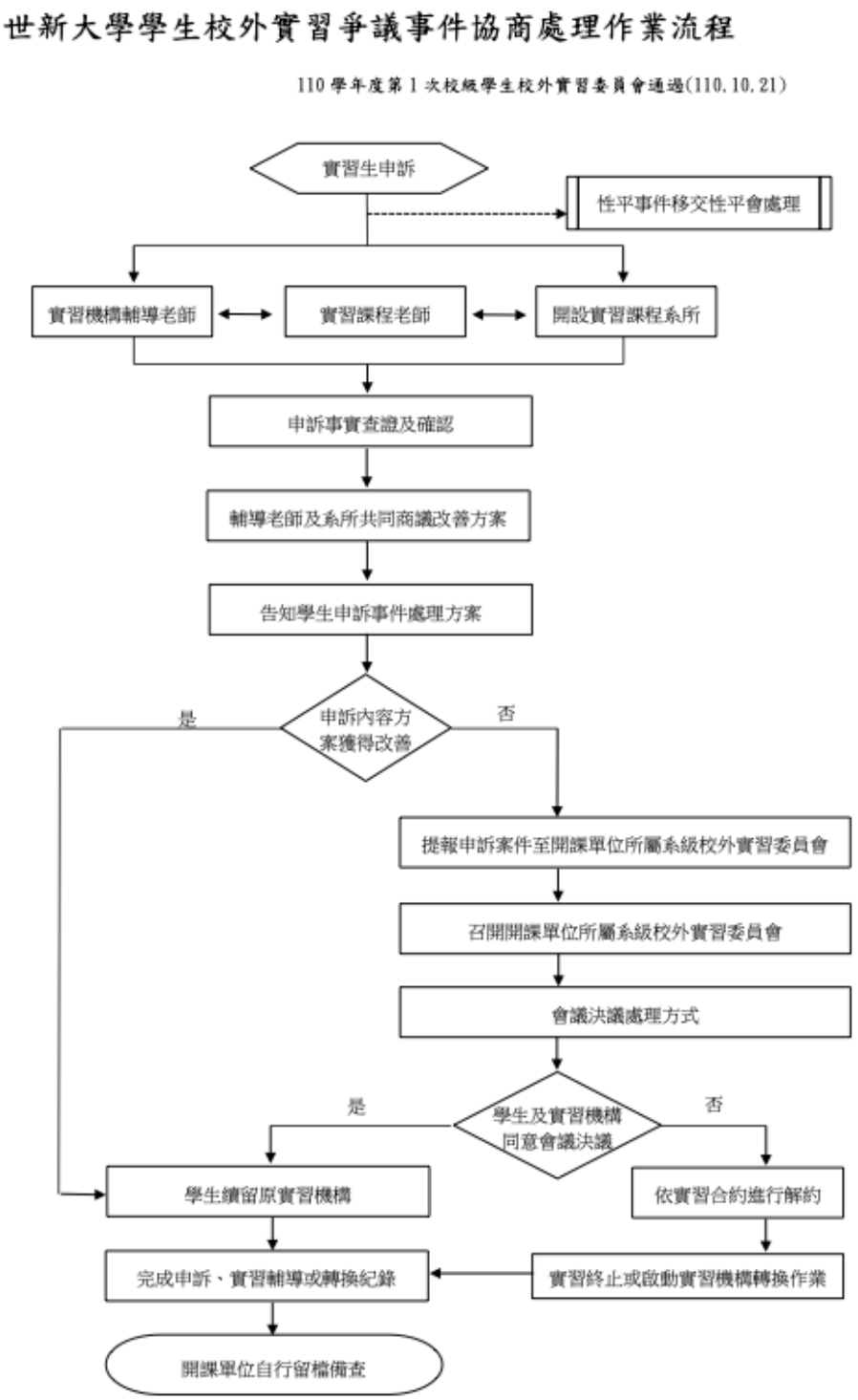
課程名稱	
學分數	
修課年級	
實習期程	暑期、學期、學年、海外、其他
實習課程與一般課程搭配之規劃	(1). 大學部學生七個學期在校學習，於大三或大四選擇一學期在業界實習，或者在大四取得預研生資格之際，於大四或碩一期間，選擇一學期至校外實習，以利強化專業實務技能。 (2). 安排學生於暑(寒)期進行短期的實習或見習，初步了解業界環境及工作內容後，再決定是否接受更深入、較長時間的學期制實習。 (3). 碩士生三個學期在校上課，一個學期到業界實習，或者在正式入學前先到業界實習一學期，熟悉產業脈動與實務體驗，再回到學校完成課程與研究論文，藉此將業界亟需解決之問題納入碩 士專業課程，並以專題或論文形式提出解決方案。

校外實習法規-世新大學校外實習課程作業流程圖



校外實習法規-【不適應輔導與轉換實習機構】作業流程圖

校外實習法規-【爭議協商處理】作業流程圖



實習宣導-求職安全

7不
面試時謹記7大原則
求職安全守得住
1 不繳錢
不當場繳交任何用途不明或不合理之費用
2 不簽約
不當場簽署未詳閱的文件、契約、聲明切結書
3 不辦卡
不應雇主之要求當場辦理信用卡
4 不購買
不購買公司以任何名目要求購買有形無形的產品
5 證件不離身
證件、存摺、信用卡、印章等不交由公司保管
6 不飲用
不飲用酒精飲料或不明、未封裝之餐食
7 不非法工作
不至非法、未立案之事業單位面試不從事非法工作
新竹市政府 廣告

防騙七不三要
求職安全連線
要確定
不繳錢購買
不非法工作
誠徵
徵人
不飲用
要存疑
不隨意簽約辦卡
證件不離身
要陪同
求職時有需非屬就業所需的隱私資料，請依個人意願提供，雇主不得強迫！
生理資訊(醫療、體力、指紋等)
心理資訊(心測、測謊等)
個人生活資訊(信用、犯罪、懷孕等)
臺北市政府勞動局 局長
報告你 提醒
臺北市政府勞動局
Department of Labor
3要原則
「要陪同」
面試時請朋友家人陪同或事先告知面試的地點。
「要確定」
是否為合法經營之公司。
「要存疑」
應徵公司的徵才內容是否有不合常理的情形，例如工作內容模糊、公司名稱不明等。
7不原則
「不繳錢」
不繳交任何不明用途或不合理的費用，如宣傳照、訓練費、保證金等。
「不購買」
不購買公司以任何名目要求購買的有形、無形的產品。
「不辦卡」
不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。
「不隨意簽約」
不隨意簽署任何文件、契約。
「證件不離身」
證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。
「不飲用」
不飲用酒精類及他人提供之不明飲料、食物。
「不非法工作」
不從事非法工作或於非法公司工作。
面試須知
面試前
確定是否為合法正派經營公司，透過多元管道查詢公司資料(如：網路、親友打聽)或利用經濟部全國商工行政服務入口網之公司登記資料等搜尋其資料。
對於連續刊登好幾個月的徵才廣告，廣告內容只有留下連絡人手機號碼。沒有清楚告知徵才公司名稱、工作地點、工作內容，或待遇優厚不合乎常理者，都要特別小心。
面試時可請朋友、家人陪同面試，或事先告知親友欲前往面試的地點。
面試時
是否是正常運作的公司 ， 注意公司名稱、周遭環境及地點。
面試者是否強力推銷公司產品。
面試時是否草率、輕易就錄取。
開出條件是否與徵才訊息相符。
不繳交宣傳照、訓練費、保證金等不合理費用。
不留置求職人國民身份證、其他證明等文件等。
如發現有異，以及早脫身為最高原則。
面試後
保留完整徵才資訊，透過正規管道尋求支援。

實習宣導-性騷擾防治教育宣導

性別尊重大步走

性騷擾防治你和我

衛生福利部
Ministry of Health and Welfare

許多人在成長過程中曾遭受各種形式的性騷擾，但往往因爲難以啓齒、不知道申訴管道、擔心舉證困難、缺乏法律知識等原因，未曾採取積極作爲；一般人面對性騷擾，會選擇消極向親友訴苦或自認倒楣的應對方式，其實，我國有性騷擾防治三法，充分保障每個人在工作、教育及人身安全上的權益，面對性騷擾您可以有更好的選擇，不需要再忍氣吞聲或勉強自己不以爲意。

性騷擾防治三法

1 性別工作平等法 〉保障工作權

2 性別平等教育法 〉保障教育權

3 性騷擾防治法 〉保障人身安全

性騷擾防治法相關罰則

- 對他人為性騷擾者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰(第20條)。利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一(第21條)。
- 違反場所主人責任，由直轄市、縣(市)主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰(第22條)。
- 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金(第25條)。

性騷擾定義

係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或傳送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。

性騷擾行為

1.趁機親吻、擁抱、觸摸胸臀或其他身體隱私部位。
2.羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度。
3.展示或傳閱色情影片、圖片或騷擾文字。
4.毛手毛脚、掀裙子或偷窺裙底。
5.跟踪、尾隨、不受歡迎的追求。
6.偷窺、偷拍、緊盯身體隱私部位。
7.無故暴露隱私處。
8.開別人性別氣質或性傾向的玩笑。

錯誤觀念性騷擾迷思

1.他/她一定做/穿/說了什麼，才會被性騷擾。
2.沒當場嚴詞拒絕，所以不算性騷擾。
3.事隔多日才申訴，內情恐怕不單純。
4.他/她是個好人，不可能性騷擾別人。
5.會不會是誣告或為了報復還是權力鬥爭？
6.男性或同性不會被性騷擾。
7.如果被性騷擾，怎麼還笑得出來？
8.他/她長得這麼安全，怎麼會被性騷擾？
9.他/她太敏感缺乏幽默感；又沒少塊肉！

主管機關實地查核（性騷擾防治法第6條）

為落實防治性騷擾，各直轄市、縣（市）政府目的事業主管機關被賦予協調、督導與執行防治工作的角色。因此，場所主人可能會接到主管機關的通知，要求回覆自主檢核表，或到場所進行實地查核。

自主檢核表

貴場所是否做到性騷擾防治法中規定的防治責任呢？請您自行檢查一下：

辦理項目	符合	說明
每年員工接受性騷擾防治教育訓練，並給予公差假與相關補助。 □定期舉辦　□鼓勵參加	□	課程名稱： 上課時數：
訂立性騷擾防治措施： □設立受理申訴專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱。 □建立受理性騷擾申訴處理程序及專責處理人員或單位。 □宣示性騷擾防治 □性騷擾申訴、調查及處理機制。 □加害人懲處規定。 □當事人隱私保密。 □其他性騷擾防治措施。	□	專線電話： 專線傳真： 專用（電子）信箱地址： 處理程序（請另附說明資料）： 專責處理單位或人員姓名： 其他性騷擾防治措施：
公開揭示性騷擾防治措施：□場所張貼　□網站公告	□	張貼照片（請檢附照片）： 公告網址：

公益彩券回饋金補助

禁止性騷擾

廣告

自我保護～避免受害

1.明白向對方表達抗議或拒絕，以避免對方得寸進尺。
2.引起旁人注意並求助，或喝止對方停止。
3.向警察報案或打113尋求協助。
4.保全人事物相關證據。
(1)詳細紀錄事件發生之人、事、時、地、物、數。
(2)記錄當下的處理及因應方式。
(3)事發後有向誰說過。
(4)當下感受及事後對身心/日常生活產生的影響。
(5)請目擊證人提供所見所聞。
(6)蒐集證物（如錄音、監視器影像、通聯記錄、社群軟體對話紀錄）。

自我約制～避免成為加害人

1.尊重他人，建立正確性別平等觀念。
2.避免隨意講黃色笑話或調戲他人。
3.未經同意不隨意碰觸他人。
4.勿以網路或手機傳播情色資訊。
5.在上位者應注意與下屬的權力差異關係。
6.不確定對方意願時，寧可先不說或先不做。
7.不要將別人的友善視為性趣，或利用對方的仰慕遂行性騷擾。
8.醫療照護或健身指導等所需的身體碰觸，請先說明清楚並徵求同意，非必要之觸摸，請對方自行動作、以模特兒或道具說明、請家屬代勞，並宜有家屬或第三者在場。
9.觸及私密議題的討論，請先說明致歉，請其諒解或徵求同意。
10.若有必要，全程開啓錄音錄影設備。

場所主人定義

發生性騷擾事件的所在地，該場所的負責人，即是應負處理責任的場所主人。

場所主人責任

1.應防治性騷擾行為的發生。
2.定期舉辦或派員參加性騷擾防治教育訓練。
3.知悉有性騷擾情形時，應採取立即有效的糾正及補救措施，同時注意以下事項：
(1)保護被害人權益及隱私。
(2)維護或改善所屬場域空間的安全。
(3)其他防治及改善措施。
4.建立受理性騷擾事件的申訴窗口並協調處理。服務人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴的專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。
服務人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施並公開揭示，內容應包括下列事項：
(1)防治性騷擾之政策宣示。
(2)性騷擾申訴、調查及處理機制。
(3)加害人懲處規定。
(4)當事人隱私之保密。
(5)其他性騷擾防治措施。
5.場所主人即便不是加害人所屬單位或僱用人，接獲性騷擾申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送所在地之直轄市、縣/市主管機關。
6.發生性騷擾情事時，對相關人員（申訴人、告發人、證人等）不得為不當之差別待遇。
7.雇主、機構應依法提供當事人適當之協助。

實習宣導-職場倫理宣導

1 ST Chapter
個人品德
誠實 謙虛 負責
尊重 自愛 禮讓

2 ND Chapter
人際互動
察言觀色 職場常規 謹言慎行
鋒芒不露 公私分明 會議規範

3 RD Chapter
工作態度
守時 守分 注意細節
樂觀 專業 多方請益

4 TH Chapter
卓越典範
角色認知 團隊合作 面對挫折
時間管理 人脈擴展 積極進取