

「展翅計劃與長照人才培育」

敏惠醫專 葉至誠校長

緣起

根據監察院二〇二〇年提出的「長照二點〇政策實施初探」調查報告，目前全國大專院校設有近五十個長照相關科系，雖長照系科皆能推行學生實習，使實習人數一年達三千人的總量。但，學生畢業後僅四成三投入相關產業，其中續任達一年以上者則僅約為一成五。不僅無法落實務實致用、學用相符，亦無法有效充實長照人力。

爰此，教育部自一〇六學年度起針對五專學制提出「展翅計畫」，是否能有效改變目前的困窘？則是本文希冀探討的主題。

壹、展翅計畫以培育務實致用的青年

長期照顧資源及照顧服務人力的需求與日俱增，長照人力是長照體系中的核心，青年世代是未來照顧服務人力中，最迫切需要的資源之一，促使青年世代願意投入照顧產業，是刻不容緩的任務。二〇一五年長期照顧服務法通過，政府廣開照服員訓練課程，卻無法吸引年輕學子投入，衛福部雖與教育部商討建立長照學程制度，不過人才培育數量遠遠跟不上臺灣人口老化的速度，如何解決專業人員嚴重不足的困境，成為當務之急。

為了留住和爭取人才，人力資本與發展必須加以重視。儘管社會各界仍有照顧服務人力的高度需求，但從學校現場實況，仍有照顧服務科系招生不易，畢業同學留任不足。學校經營如履薄冰，是在逆勢中挑戰未來，深究其因則從職業聲望、工作待遇到職涯發展，處處皆是令年輕人才踟躕不前的障礙。其中不容忽視的兩道基礎門檻：一是職業聲望不高，另一項則是學歷帶來的價值無法反映在待遇與職涯發展上。

長照人力是長照體系中的核心，而青年世代是未來照顧服務人力問題中，最迫切需要的資源之一，但青年世代投入照顧產業的意願卻不高。如何讓青年世代投入照顧工作，是一項刻不容緩的任務，不僅政府政策，甚至相關企業都應正視，並且尋求解決方案，促使青年世代願意投入照顧產業。

教育部為吸引學生接受專科教育、扶助弱勢專科學生及提升專科畢業生投入就業職場，自一〇六學年度以十三所專科學校專四及專五學生試辦「五專畢業生投入職場展翅計畫」；一〇七年度擴大至大學校院附設五專部學生。鼓勵學校引進企業資源，共同培育產業所需專業技術人才，由企業提供學生在校期間每月至少六千元生活獎學金及實習期間，由簽約產業提供簽約生不低於基本工資待遇，畢業後參與簽約企業的正式職缺，教育部則補助專四及專五就業獎學金(就讀學校的學雜費)的助學方案。

這項方案的推動是有鑑於：

一、促進青年就業

因應一九八〇年代中高階專業技術人力需求、技專升格改制，升學機會暢通。然而，自一〇一學年度起至目前，專科畢業生升學比率高達六成，就業率則不及於二成五，如果在學校階段的訓練，或是經專業培訓後認證卻未能進入職場，甚至進入職場後不久後就離職，這與技職教育追求落實「務實致用」的宗旨並未相符。青年就業需與專業生涯相結合，方能畢其功於一役。青年學子畢業後就業，如何達成務實致用，落實職涯發展，是需要社會共同面對及突破之處。

表 1：專科學校設有長期照顧學科學制情形簡表

校名	長期照顧相關科系	學制		109 年度學生人數		
		五專	二專	五專	二專	總數
敏惠醫專	長期照顧與健康促進管理科	五專	二專(進修)	283	33	316
台南護專	老人服務事業科	五專	二專(進修)	241	--	241
耕莘護專	口腔衛生與健康照護科	五專	二專(進修)	182	34	216
育英醫專	老人服務事業管理科	五專	-	408	-	408
崇仁醫專	老人服務事業管理科	五專	-	279	-	279
馬偕護專	高齡服務事業科	-	二專(進修)	-	36	36
新生醫專	長期照護科	-	二專(進修)	-	60	60
仁德醫專	高齡健康促進科	-	二專(進修)	-	57	57
中台科大	老人照顧科	-	二專(日間)	-	18	18
慈濟科大	長期照護科	-	二專(日間)	-	32	32
經國學院	高齡照顧福祉科	-	二專(進修)	-	37	37
				1,393	307	1,700

(資料來源：一〇九學年度資料出處於校務資訊平臺)

經由展翅計畫以促成青年工作價值觀，這是引領人們對於工作本身的實質意義，如：福利報酬、勤勞務實、繼續教育、人際關係、社會地位、自我實現等，形成偏好的認知或意向；以引導個人工作行為與追求工作目標的方向，並做為持恆精進的方向。

二、發揮務實致用

教育部推動「五專生展翅計畫」，協助學校建立完善就業輔導與媒合機制，以提升學生投入職場比率，使青年學子畢業即就業。採取五年公費，就業保證，透過鼓勵在校同學取得臨床經驗及專業證照，讓青年實地操作，增進實務經驗後。期盼透過助學金、學雜費全免、保證就業的機制，鼓勵青年學子學以致用，也幫業者找到合用人力，是青年、機構、學校、社會多贏政策。

作為產業需求強烈的學科，實習是鏈結實務學習的關鍵。是以，與企業共同培養產業需求人才以縮短學用落差，透過本方案讓青年學生畢業後立即投入就業，同時引導學校建立完善就業輔導與媒合機制。不僅雇主可早一步挑選人才，

學生也可累積相關實務經驗，進入職場後更有機會藉由在職繼續進修，實為一舉多得的巧思規劃。

透過人力需求預測、人力供給計畫與人力盤點，提供長照所需的合適人才，建構一個符合高齡需求的照護體系，充實長照人力，完善長照政策成為關鍵因素。經由展翅計畫的實施，機構為爭取適性揚才的專業人才，提供有酬實習，透過學校甄選通過，專四或專五學生獲得企業承諾給予在校期間（非實習期間）每月提撥六仟元生活獎學金，第二年實習，給予基本工資以上的實習津貼。教育部補助二年就業獎學金，畢業後原獎助機構的正式職缺，吸引年輕人才投入長照領域，鼓勵學生畢業後留任。以展翅飛翔、翻轉人生。

三、體現扶持弱勢

一〇八年度專科學生申請教育部各類學雜費減免的比例近百分之十九，接近每五位同學即有一位，遠高於普通大學及科技大學，如表 2。為促進經濟弱勢學生翻轉未來，落實社會正義，減輕學生就學負擔或申請就貸畢業後還款壓力，能夠安心向學，使弱勢學生獲得階層流動機會，促進翻轉未來，落實社會正義。

表 2：105-108 學年度學雜費減免大專校院比較表

類別	105 學年度	106 學年度	107 學年度	108 學年度
一般大學	6.45%	6.70%	6.44%	6.44%
技專校院	12.56%	12.94%	11.97%	12.01%
專科學校	18.89%	18.86%	19.20%	18.90%
合計	9.20%	9.87%	9.38%	9.37%

（資料來源：教育部統計處）

「展翅計畫」鼓勵學校積極引進社會資源，與企業共同培養產業需求人才，縮短學用落差，畢業即成為企業骨幹人才，以促進青年學子務實致用。透過助學金、學雜費全免、保證就業的機制，鼓勵學生結合專業生涯，也幫業者找到合用的人力，是青年、機構、學校、社會多贏政策。



圖 1：敏惠醫專 2021 年 11 月 22 日為長期照顧與健康促進管理科實習學生，辦理「授證授服成年禮」。

四、展現社會創新

二〇二〇年，新冠疫情影響全球，讓青年畢業生步出校門、初入社會的青年，在就業市場上所面對的挑戰較之以往更加嚴峻，在面對就業職缺驟減壓力的同時，波及初聘薪資水準。其中，部分青年選擇延畢或宅在家中啃老等逃避就業心態，久之極有可能淪為長期失業，如果加上學貸負債，最後可能導致這群青年因入不敷支而陷入經濟貧窮。

這些現象，或許可以從勞動相關指標的變化發現其端倪。依據主計總處資料統計顯示，在三級防疫警戒下，首當其衝的是，失業率從二〇二一年四月的百分之三點六四，五月的四點一一，上升至六月的四點八〇，創下二〇一四年以來新高；相對同一期間，勞動參與率則是從四月的百分之五十九點一五，五月五十八點八二，下降至六月五十八點七六。形成「怯志工作者（discourage workers）」，失業狀況嚴重，尤其在自動化、機器人化更加盛行，將取代個人能力及條件較為脆弱的低技術、低薪資勞工族群。更多的人因不易就業而放棄尋覓工作，進而選擇退出勞動市場。

國際勞工組織（ILO）於新冠疫情爆發初期時指出，全球恐將因疫情擴散蔓延與波及延長，而衝擊各國經濟。其中，勞動市場的衰退和勞動型態轉型，全球各國政府必須重視疫情對青年職業生涯發展的影響，包括：教育訓練受到干擾、求職就業更加困難和所得收入損失等層面，皆受到嚴重衝擊，從而呈現「封鎖世代（lockdown generation）」現象。

面對青年就業不易的困境，展翅計畫透過結合政府、產業、學校共同推動「公費培育、有酬實習、就業保證、深耕厚植」，善盡社會責任，提供專業學習及優

質就業機會，因應勞動市場變化及產業需求，積極落實職業訓練、職場實習等，從正規學校養成教育至職場工作專業訓練，建立一套長期、完整與時俱進的職業生涯發展體系，協助初入社會青年因應疫後時代就業環境轉型挑戰，以提供青年做為生涯發展的平臺，避免青年陷入「新冠世代」貧窮。

貳、展翅計畫對長照人才培育的啟發

人力資源的開發、利用、管理已成為人類和社會發展的關鍵因素之一。推動的展翅計畫及帶薪實習各項補助計畫，引導培育人才以就業為導向，使學生畢業具有就業力及學以致用。提供長照相關科系學生在學階段生活獎學金，及畢業後至相關機構服務的津貼，以改善長照人力問題。就學校及機構而言，引導學校建立完善就業輔導與媒合機制，與機構共同培養長照需求人才，縮短學用落差。

一、高齡社會長照人才需求殷切

台灣人口老化是近年重要的社會議題，政府於二〇一六年九月通過「長期照護十年計畫二點〇」，除延續過去提供的長期照顧服務外，更希望建立以社區為基礎的長照體系，透過醫療與支持家庭照顧能力，建立照顧管理制度。但，政策上路多年，仰賴外籍看護的趨勢不減反增，申請外籍看護的人數節節攀升，長照無法滿足所有人安心在家終老的目標。

透過「我國長期照顧十年計畫」及「行政院長期照顧制度推動小組」的結合，其中，人力培育受到高度重視，並成為長期照顧政策層面的一環。是以，教育部訂定「長期照顧人才培育實施計畫」，此為長期照顧針對人力培育訂定計畫。二〇〇七年「長期照顧制度推動小組」組成，將「人力培育」列為六大主軸議題之一，該計畫中針對長期照顧人力培育應執行項目定有：

- 第一、「積極辦理照顧服務員培訓」
- 第二、「保障勞動條件，減少人員流失」
- 第三、「鼓勵參加檢定，提高專業形象」
- 第四、「透過教育養成長期照顧人力」
- 第五、「補助設有社工、護理、職能治療及物理治療學系，開設長期照顧跨領域學程」
- 第六、「輔導訪視大專校院提升長照系科品質」
- 第七、「持續辦理長照中心照管人員之在職訓練」等策略。

二、長照需要培育全方位多功能專業人才

二〇〇二年世界衛生組織發起全球基層健康照護強化運動，希望藉由持續的照護以增進老人的健康。此一理念增廣老人照顧服務的發展，在先進國家中，除了原有的醫療保健與長期照護外，還包括預防保健和健康促進(health promotion)。

據衛福部提供，外籍看護工已經超過二十六萬人，對比其他長照相關機構照顧人力，台灣長照服務人力仰賴外籍社福看護工高達九成。爰此，一位稱職的長期照顧專業人員需具備如醫院般的專業醫療人員，且能擁有環境、營養、復健、

娛樂、諮商甚至管理等基礎能力，更重要的是具備服務熱忱與任勞任怨的心理特質，方能使這項專業受到專業肯定，促使長照產業的永續發展，例如居家照服員不只是工作結束就走，若發現個案復能或輔具使用有障礙，應和治療人員聯繫，成為其他專業的幫手。

就此，增進年輕世代投入照顧服務工作的職涯遠景，鼓勵學校養成，針對高中職以上老人照顧科系培育的專業人才，有相應的職涯發展路徑，有別於僅接受照顧服務員訓練計畫結訓者，以鼓勵學校培育「全方位、多功能、全生涯」照顧人才。



圖 2：敏惠醫專高齡者咀嚼吞嚥暨保健中心 2020 年 11 月 24 日揭牌，培育青年學子邁向務實致用的專業生涯之路。

三、展翅計畫厚實長照專業人才培育

長照照顧人力的缺口，考量用人需求迫切，短期雖然係以職業訓練機制培訓為主，長期仍應鼓勵學校體系養成。面對挑戰，培養照顧人才的教育體系逆勢突圍，教育工作者穩紮穩打，扭轉社會觀感，串連資源，投資培養未來的照顧人才。他們從強化產學合作、鼓勵管理與創業發展等方面努力，培養年輕人才才能成為刺激照顧工作創新的觸媒，更是長照年輕生力軍的最強後盾。因此，「五專展翅計畫」是強化產學合作機制，並於學生畢業前，擬定鼓勵投入長期照顧服務領域的策略機制，以全公費方式積極鼓勵年輕世代投入，以提高長照人力的素質與數量。

有鑑於照服員訓練須因應環境變遷，專業知能擴大，智慧科技投入，醫療照護精進，照護已是走入跨領域知識與技能，人才培育的教材應主動規劃出跨領域

整合知識與技能，符合高齡者需求的專業能力，是發展長照人才培育應重視的方向。例如：敏惠醫專結合高雄小港醫院「口腔咀嚼與吞嚥機能重建中心」，發展高齡者咀嚼吞嚥與口腔保健專業實作課程。

參、展翅計畫落實長照人才培育實例

敏惠醫專長健科學生參與教育部五專展翅計畫，以務實致用及提高就業率，並引導學校建立完善就業輔導與媒合機制，又為鼓勵學校積極引進社會資源，與企業共同培養產業所需人才，縮短學用落差，畢業即成為契約機構可用人才，以促進經濟弱勢學生翻轉未來。目前落實與大林慈濟醫院住宿型長照中心、高雄市立民生醫院護理之家、麻豆新樓醫院護理之家、台南營新醫院等，聯合培育專業的長照人才，全力推動展翅計畫，學校積極引進社會資源，建立與機構合作培育長照產業所需人才。

鑒於長照專業需要專業人才頗殷，展翅計畫一改傳統「獵才」(Hunting People)方式深化到「植才」(Farming People)，即結合學校及機構到相關科系自學生就讀期間即行展開訪才行動，除提供獎學金及畢業前實習機會外，並在初任時從優敘薪，使其能在求學階段即可成為機構發展的骨幹良才。

一、培育全方位長照人才的課程規畫

隨著老年人口的快速成長，慢性疾病與功能障礙的盛行率呈現持續上升趨勢；惟身心障礙者及失能者有年齡及需求上的差異。面對未來長期照顧服務的多元需求，勢必需要具彈性且更多元的服務，以回應社會及長者的需求。爰此，展翅計畫透過學校、長照機構、青年學子三方合作無間的整合，應對老人心理需求、復健運動、失智照護、老人福祉科技運用等列入課程規劃，一方面，培育照服員因熟悉長者後，能發展出適合個別化的照護計畫及活動器具與內容；另一方面，教導如何能運用輔具及老人福祉科技達到節省人力，及安全移位避免照護傷害，以發揮務實致用的技職教育功能。

二、跨校合作無縫接軌深化學習

長期照顧政策是否能夠穩健發展，最主要的因素是要有質優且量足的照顧服務人力，依據現行人力需求仍以照顧服務員為主，其次為各類專業人員及照顧管理人力。是以，教育階段應對應人力需求合理定位其發展方向，如專科教育階段，應以培育長期照顧骨幹人才，協助其取得照顧服務員資格或通過丙級技術士檢定。至於大學教育階段，在二技教育階段，建議可銜接長期照顧類科專科畢業生，或以在職進修，鼓勵其於職場持續服務外，輔以跨領域的學習。以完善青年世代照顧人才培力。達成：長照機構有人才，青年有未來，學校有特色，長者有照顧等多重功能。

三、在學期間完成照顧服務員證照

為能發揮展翅計畫精神，敏惠醫專為長期照顧同學於專二升專三的暑期經由勞動部技檢中心授權，在學校舉行的照顧服務員證照考試，以利同學取得專業證照後，進行為期一年的有酬實習，並納入展翅計畫。於實習期間強化學理與臨床實務，以精練所學。五專畢業後，於履行展翅計畫時可同步以在職進修方式接受與長期照護有關的專業教育，裨益長照專業人才的培育。

四、有酬實習減輕經濟負擔達成五年公費

參與展翅計畫的五專同學，前三年依據十二年國教，納入免學費，後兩年則因納入展翅計畫，由教育部提供全額學雜費，長照機構提供獎助學金及有酬實習，有效減輕家長及學生的經濟負擔。

參照敏惠醫專與台南營新醫院進行一年實習，因實習同學皆已取得勞動部頒發的照顧服務員證照。實習期間皆採取不低於基本工資的獎助學金，不僅使同學結合課室教學、臨床實習，同時藉由有酬實習，鼓勵長照專業學子參與實務工作。



圖 3：經由臨床實習增進同學專業能力提升照護品質。

五、就業保證以發揮所學能貢獻所長

根據衛福部二〇二〇年十一月公佈的「長照二點〇執行現況及檢討」，近年來，照顧服務的需求，遠大於照顧服務員人力的成長，表示照顧服務員人力缺口越來越大。服務人力提供是建置完整長期照護服務輸送體系的關鍵因素，借鑑瑞典二〇〇七年的統計顯示，長照領域就業者二十五萬人中，上述第一線人力就占八成，其餘二成才是督導與主管、護理師、職能治療師與物理治療師等專業人員。

然而，參據我國勞動統計，在現行「醫療保健及社會工作服務業」裡，八成的人力是各種「師」級專業人員。為其改善人力結構的失衡，培育青年學子紮實的臨床經驗，並奠定永續參與及生涯發展的基石，依據展翅計畫，同學於畢業後履約於原獎助機構進行「一比一」方式就業，該機構為原實習單位，不僅接續有三年臨床工作，裨益專業能力增長，同時減少「摩擦性失業」及「學用落差」等困擾。



圖 4：台南市柳營敏惠醫專與新營新醫院 2019 年 11 月 12 日辦理產學簽約合作。

肆、長照人才培育導入展翅計畫建議

長照已儼然為社會發展的重要議題，其關鍵需著手培育人才，人力資本有別於組織運作時所需的其他資源，可以隨時的補充或取代，其必須進行計畫性地長期投資與發展。因為若未有具體的培育計畫，空有政策、方案措施、服務據點，是無法提供滿足民眾需求的服務。長期照護的特性，是需要跨專業、多元化的資源整合，舉凡長者的食衣住行育樂，都可能因應身體功能變化而有所改變，長期照護服務依個案的需要，展延為跨專業領域的服務，強調連續性的照護，長期照護服務隨著失能者功能或疾病的病況改變而調整，強調以長者為中心。爰此，專業培育若無法與實務相銜接，將難謂圓滿。

一、長照專業培育宜強調與實務對接

長期照顧將成為我國未來重點發展的政策與產業，其人力需求與職涯發展類型仍將處於成長趨勢，惟其服務對象與職場環境實需具有服務特質學生投入。因此，為避免學生選擇就讀後發現志趣不合，衍生轉學或修（退）學等教育資源浪

費現象，可透過專業進路與未來職涯發展，或學校在進行學生選擇作業時，可輔以性向測驗等機制，選擇合適學生就讀，穩定其就學與未來就業。

面對人口變化趨勢難以扭轉的情況下，必須改變現有制度，尤其照顧服務員是長期照顧產業中，最基層、人數最多、第一線的服務提供者，是長期照顧服務品質與長照政策成功與否的重要關鍵。為能鼓勵學校設立長期照顧科系，吸引年輕人投入照顧服務工作，建議可比照「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」，將保育員、助理保育員及生活輔導員依學歷及年資分級，藉此可以提供不同職稱及待遇，以帶動教育體系的培育。

二、推動長照人才分級制度以利留才

教育是國家謀求未來繼續發展的基礎，是社會謀求永續經營的百年大計。人才培育需要計畫，更需要時間來長期培訓，沒有照護人力，就不可能有照護服務，沒有完整的課程規劃與培訓計畫，也不可能培育出有品質的照護人才，這是長照發展的真正關鍵所在。爭取專業地位，帶動人力投入，逐步提升專業定位，進而帶動人力投入。將照顧服務員服務範疇與角色明確化，避免受服務民眾給予其不合理之要求與期待。同時，應提升照顧服務員薪資水準、生涯發展進路，使其勞動條件趨向合理，生涯發展充滿願景。另外，照顧服務人力應以教育單位培育為主，並可思考設立「照顧管理師」及「分級照顧服務員證照」等專業證照的可行性，將現有照顧服務員單一級別專業證照，參據目前護理所實施的分級制度。

源於美國在二十世紀七〇年代護理界即因發現護理學校畢業生臨床技能表現之變異性很大、離職率高、服務年資低等問題，而有臨床分級制度之產生(Girot, 1993)。國內長庚醫院於一九八二年首先設立護理人員能力進階制度，促使護理專業的穩健發展。援引而為建置長照人員分級系統，以深化專業人才培育，讓照顧管理體系專業化。

隨著社會對照服人力及人才的高度需求，並且有與時俱增的趨勢。學校端雖然設有長照科系，但，沒有給這些大專院校畢業生更被認可的專門技術地位，怎麼吸引青年學子，成就終生志業？若要提升照顧服務員社會地位，將長照納入分級評量授證仍是必要之路。針對長照體系最大宗的照顧人力—照顧服務人員的職掌等級定位，建議對於經高齡照顧專業培育的學院生，促成其擁有相關的分級證照，使更多年輕人願意留任為高齡社會服務，努力貢獻所學。

三、深化長照人才臨床實務繼續教育

青年參與長照專業需朝向「全方位、多功能、跨領域」的專業生涯，學校及產業共同研發青年世代照顧人力培力方案課程架構、內容及規劃方向。如：面對台灣高齡人口快速成長，長照照護人力嚴重不足，弘道老人福利基金會成立「長照人才培育中心」，仁馨樂活中心積極建置「復能中心」，具體落實長照人才培育的推動計畫，具體跨出自己的腳步，值得學習。強調銀髮族長照事業不只是家庭個人或政府醫療體系的單向責任，應該是政府與民間共同攜手創造的新制

度、新願景。

以更現代化的教學與教材，鼓勵獨立思考，引導更多人看見價值而投入正式照顧與非正式照顧，人才培育將是高齡社會健全與否的關鍵。建立照顧服務員職涯發展，提升工作成就感，讓年輕人看到清楚的職涯發展地圖，由基礎照顧到進階照顧，接著可升任督導、主任，甚至自行創業或加盟成為老闆，投入長照行業。上述進階照顧包括：到宅照顧實務指導員、心智功能障礙者照顧、自立支援或生活復健。



圖 5：展翅計畫嘉惠的不僅是青年學子，同時使產業有務實致用的專業人才。

四、藉由青銀共學鼓勵長者志願服務

依據現況，長照專業人才培育速度顯然滯後於需求，面對人口結構的快速高齡趨勢，預期壽命與健康壽命仍有相當落差，而高齡總人口數中健康、亞健康長者人數仍多於失能、失智、失調者。善於推展健康長者協助亞健康、不健康者，建置如「時間存摺」、「自立利他」，不僅能建立互助機能，同時發揮人力資源建置良善社會美德。爰此，藉由「青銀共學」方式，以裨益長者參與志願服務。



圖 6：位於臺南市的營新醫院結合敏惠醫專共同培育青年學子，推動有社區活動，以發揮務實致用展現社會責任。

結語

我國人口快速老化的程度讓社會逐漸意識到，長照體系需在建構完備服務人力資源當下，促使服務品質提升，服務的輸送及管理更加重要。故學校要如何去訓練及管理服務人員，則需對服務工作特性先有完整認識。

長照青年學子參與「展翅計畫」除了延續原本的五專前三年免學費，特別也針對經濟不利的學生，又加入後兩年免學雜費措施；且不只於此，很多學校更因為機構的支持，讓這些在五專就讀的學生從計畫也能夠獲得機構的獎助學金、實習津貼，畢業後可以順利擔任機構的正職工作，順利銜接職場工作，縮短學用落差，同時也為機構提供立即可用的人才。有政府、企業與學校攜手合作，使青年就學有公費，就業有保障，生涯有發展，未來有希望。