

30



台灣生涯發展與諮詢學會  
Taiwan Career Development & Consulting Association

生涯 電子報

Career Newsletter

專欄目錄

生涯專論 | 助人者的專業生涯 | 求職文化 | 生涯前哨站 | 生涯鐘聲  
生涯電影院 | 創意玩生涯 | 生涯研究點閱 | 生涯快訊 | 會務報告

生涯專論

專論一：自我職能盤點，經營自我價值

范淑婷 / 鉅微管理顧問股份有限公司總經理

在每年年終將至時，相信是每家企業都紛紛開始啟動績效考核與績效面談作業，甚至是有部分的職場員工也開始準備尋找是否有更好的機會可以跳槽。而不論是企業組織發動的績效考核與個人發展計畫，或是工作者本身發起的離職跳槽行為，其實都與個人的職涯發展有關。而在個人職涯發展議題部分，本文所想要分享與探討的核心主軸為：「身為工作者本身如何做好自我職能盤點，經營自我價值」，以將自身對組織的貢獻，透過有效的價值傳遞，讓主管及組織認同我們對於機關組織的貢獻。

而在探討此一主題時，所需要秉持的觀點，不僅止於身為工作者本身的觀點，也必須將機關組織的觀點融入，亦即身為工作者必須了解自身的專長、特質及職涯發展方向之外，也需要知道機關組織需要什麼能力、特質的人，我自己該如何知道與準備自己，讓自己成為擔任此一職務最佳的人選。因此，本文將分三階段主題帶領大家一起來思考與準備。

在自我職能盤點與經營自我價值中，第一階段重要的工作任務是自我評估與自我了解，尤其很多在職場的工作中，在職場工作久了，對於自我工作的價值都是從主管或是從同事回饋中，取得對自己在工作表現上的認知，但卻忽略了重新客觀及正確的自我評估與了解，以至於有些時候自己所做的工作是自己不擅長或不喜歡的工作，而衍生了過多的工作壓力議題。那該如何自我評估與自我了解？甚至該評估與了解自

我的哪一部分呢？我想，基本上至少必須包含三大部分，第一為自我專長能力，二為自我的性格特質，三則是自我情緒情況。

每個人都有不同的專長能力，這包含了專業學歷背景知識、技能，也包含了在職場中因歷練不同的工作職務，所帶來之執行工作的能力。因此，我鼓勵每位工作者應該每年回顧自己今年在職場中執行的工作任務，並思考這些工作任務帶給自己新的專業能力為何，這些工作任務有哪些是自己可勝任的，還有哪些執行任務所需的能力是自己還需要學習發展的？藉此年年更新及檢視自己的專長能力，讓自己看到自己的專業成長歷程。

除了自我專長能力的盤點之外，另一個需要盤點的是自己的性格特質。為什麼需要了解自我的性格特質呢？因為性格特質會影響我們在職場執行工作任務的行事作風，也會影響工作者在職場與他人溝通及團隊合作的情況。而如何盤點自我的性格特質呢？可透過「性格傾向」評量工具，幫助自我盤點。

惟受限於專業人力與資源不足，各大專校院對大學生生涯規劃或職涯輔導工作，重視程度不一，致不少畢業生準備進入職場時，高達三成不知道自己適合做哪方面工作。

「性格傾向」評量之理論依據是源自瑞士心理學家和精神分析醫師，同時也是分析心理學的創始者榮格 (Carl G. Jung, 1875-1961)，其所提出的『心理類

型』，並由後繼研究學者所完成『性格鑑定法』的分析方式。在 1923 年的著作『心理類型』中提出『人類行為並不是散漫無章的，而是可以判斷，因之也可以分類的思想。』根據榮格的理論，人與生俱來，具有導致一定性格類型的「性向」，且認為存在著四對的性向選擇，舉凡生活、工作、人際關係、情緒EQ等都與自己的行為選擇和個性表現有關。

而榮格的『心理類型』並非截然地把人格簡單劃分不同的類型，只是作為一個理論體系用來說明性格的差異，在實際生活中，絕大多數人都是兼有不同類型模式的中間型。純粹的內傾型特質或外傾型特質的人是沒有的，只有在特定場合下由於情境的互動影響而某種特質模式會比較明顯突出。此外，不同的『心理類型』也並不影響個人在事業上的成就，一旦產生強烈的動機目的，個人會以自己選擇的方式來成就自己。榮格的類型理論已廣泛地應用到教育、管理、醫學和職業選擇等領域，因這種劃分帶來了社會科學分析有關「人」行為模式推論的使用與客觀瞭解上的便利，不再限於心理分析與治療的層面。

榮格提出內傾和外傾的心理類型，並與思維、情感、感覺、直覺四種功能類型進行匹配，並提出了八種人格類型。所衍生的『性格鑑定法』，最先研究者是美國的心理學家 Katherine Cook Briggs 及其女兒 Isabel Briggs Myers，經過長期觀察和研究而完成。榮格對於性格分析的分類法成為後進研究者像是邁爾斯-布里格斯性格分類法(MBTI)、柯爾塞(David West Keirsey)所創立的柯爾塞氣質分類法等理論基礎，其中 MBIT 經過五十多年的發展，現已成為全球著名的性格測試之一；當中包括教育界、雇員招聘及培訓、領袖訓練及個人發展等領域均有廣泛的應用<sup>1</sup>。

因此，工作者本身可透過相關的「性格傾向」評量工具，以了解自己生活、工作、人際關係、情緒EQ的表現，讓自己的優勢更佳維持，而相對弱勢的區塊，則需持續發展。

當自己在盤點自己的專長能力、性格特質之外，還必須了解自己的情緒與感覺、思想、信念及價值觀。尤其是在職場工作一段時間的工作者，更是需要不斷的檢視自己情緒與感覺、思想、信念及價值觀，因為隨著自己的人生階段的改變，越來越多的人加入我們的生涯階段，如升遷擔任主管、結婚、養育孩子、家有熟齡者等，其實也會每天因著與不同的對象互動，如部屬、配偶、孩子及家中長輩等互動，可能會影

響工作者的心理情緒、甚至於對工作可投入配合的時間，也可能會產生工作與家庭平衡的衝突，為了避免上述的情況，建議工作者也能適時地檢視自己的情緒與感覺、思想、信念及價值觀，甚至也可重新定義自己的人生優先順序，以至於當工作選擇來臨時，可有另一個協助評估工作機會的參考指標。

在自我職能盤點與經營自我價值中，第二階段重要的工作任務則是了解「需要什麼能力，才能勝任目前的工作」。很多職場工作者可能對於自己想做什么工作以及如何做好自己的工作，往往有自己主觀的偏好與認知想法，但是一旦碰到主管績效回饋或是同事回饋時，卻發現自己的表現及工作上所展現的行事作風不如主管的期待或是造成其他同事的困擾。甚至也會有職場工作者因轉換不同的主管，但自己工作內容未調整，新主管年底打績效時，分數不如前主管的績效分數時，工作者往往將責任歸因於主管不喜歡我，因此抱怨主管績效考核不公等情況。會發生這樣的情況，我想必須從以下二個面向來討論，其一就是需要增加對於「職務性格」的了解，第二就是增加了解不同性格類型的主管，在認知工作任務該如何執行上也有不同的心理期待。

以往在職場上，常常聽到職務說明書或工作說明書，該內容大多數是說明執行此一工作所需要的專業背景、知識及技能，以及工作項目與任務，因此機關組織在選任「誰」適合勝任此一職務或工作時，也是從工作應徵者的專業背景、知識及技能來挑選適合的人選，但卻忽略的執行此一工作的「職務性格」，以至於也可能選錯人選，也讓該人選的工作績效未能符合主管的期待。因此，當工作者在進行自我職能盤點與經營自我價值時，可自行盤點自己所擔任的工作，所需要的「職務性格」為何？「我目前是否符合？」

「如果我有未符合的地方，我該如何調整，以讓我可以勝任此一工作？」

該如何盤點自己的工作的「職務性格」呢？請自己先行列出自己所擔任工作的項目及內容，然後依據各工作項目，並參考以下所條列的表格說明，評估該工作項目的「職務性格」。

例如：某工作者目前所擔任的工作職務是「總機人員」，執行此一職務工作其中一項工作內容是「需要接聽及回應來電者的議題」，則就此一工作內容進行職務盤點，首先就「外向/內向職務性格」來看，此一工作內容屬「需要與人接觸並交流互動之工作性

質」，故請圈選「外向」。再來就「實感 / 直覺職務性格」來看，此一工作內容屬「需動手實作並解決問題之工作性質」，故請圈選「實感」。就「理智 / 情感職務性格」來看，此一工作內容屬「需要清楚瞭解他人感受及聯結人群需求之工作性質」，故請圈選「情感」。最後就「獨立 / 依賴職務性格」來看，此一工作內容屬「需要主動精神及應變靈活之工作性質」，故請圈選「依賴」。由於每個機關組織對於「總機人員」所應該擔負的工作項目及內容不一，故請將每一工作項目依據上述步驟逐項盤點，結束各工作項目的盤點後，請統計所有工作項目的「外向 / 內向」、「實感 / 直覺」、「理智 / 情感」以及「獨立 / 依賴」的圈選數目，如經過逐項進行盤點後，此一總機人員的各項工作項目的外向傾向多於內向傾向，則此工作職務傾向「外向」；實感傾向多於直覺傾向，則此工作職務傾向「實感」；情感傾向多於理智傾向，則此工作職務傾向「情感」；依賴傾向多於獨立傾向，則此工作職務傾向「依賴」；因此，就可以得出此家機關組織的總機人員的職務性格為「外向 / 實感 / 情感 / 依賴」。

#### • 外向 / 內向職務性格盤點

職務性格說明	職務性格傾向
需要與人接觸並交流互動之工作性質	外向
可自己獨立作業之工作性質	內向

#### • 實感 / 直覺職務性格盤點

職務性格說明	職務性格傾向
需動手實作並解決問題之工作性質	實感
需作較長遠策劃及廣泛思考仔細運籌之工作性質	直覺

#### • 理智 / 情感職務性格盤點

職務性格說明	職務性格傾向
需要善於冷靜客觀分析，當機立斷處理事情之工作性質	理智
需要清楚瞭解他人感受及聯結人群需求之工作性質	情感

#### • 獨立 / 依賴職務性格盤點

職務性格說明	職務性格傾向
需要配合嚴格之時間要求及工作規範之工作性質	獨立
需要主動精神及應變靈活之工作性質	依賴

當工作已透過第一階段是自我評估與自我了解，現在又經過第二階段的職務性格盤點，此時就可以先比對自己的性格特質與目前所擔任的職務性格是否一致或有落差。

例如：某甲的性格特質是「內向 / 實感 / 理智 / 獨立」，但他目前因機關組織職務調動的關係，將他調整為須「外向 / 實感 / 情感 / 依賴」職務傾向的「總機人員」，因他本身的性格特質與總機人員的職務性格有所差異，以至於某甲的主管經常接到來自客戶對於某甲身為總機人員工作態度的申訴抱怨電話，但某甲自認為自己已經都依照公司規定回應客戶的來電，客戶不應該抱怨，如果要抱怨的話，應該要抱怨公司的政策制度。因此，如果某甲可以明白自己的性格特質與自己目前所擔任職務的職務性格有所差異，則某甲就可以知道自己應該發展及調整的工作職能，透過學習發展相關職能，以讓自己具備擔任總機人員的能力，才能勝任目前的工作。

既然工作者已經進行二個階段的工作任務，進行自我評估/自我了解，以及職務性格盤點後，最後一項也是最主要的階段重點工作，就在於該如何配合工作者個人的職涯發展，培養自己具有相對應的職能。此一階段工作建議工作者可同時配合在目前工作職務上的發展，以及未來自己的未來的職涯發展，同步進行培養自己勝任未來工作的職能。就目前所擔任的工作職務來說，工作者可與主管共同探討自己在公司未來1-2年內的職涯發展路徑，並討論依據此一發展方向，自己該發展的專業知能、技能以及職務性格為何，透過與自己現階段的情況比對，找出待發展的區塊，透過規劃自己的個人發展計畫(包含閱讀相關領域書籍/資料、參加培訓課程或公司輪調計畫等方式)，以及配合組織的資源，幫助自己具備勝任未來工作的職能。除此之外，也不要忘記將自己對於此一職涯目標的努力，透過有效的方式，呈現自我經營的價值，讓你現在的主管或未來的主管都能感受到你努力自我發展的成果，這就是經營自我的價值。

台灣的機關組織經營環境不斷因應新科技、新技術及新競爭，而可能產生職場的劇烈改變。在此改變的時刻，身為職場的工作者不應只仰賴機關組織對自己的職涯發展負責，而是自己更應該負起經營自我價值的責任，本文期盼當工作者為自己的工作職務在盤點規畫的同時，不要忘記，每位工作者的工作價值，來自於能勝任機關組織每一職務的工作內容，而這部

分的評估準則則是來自於你現在和未來的主管，不要將自己的職涯規劃自外於現在及未來的職場環境與架構，而是傳遞經營自我的價值，讓機關組織因著每位工作者為自己工作發展負起責任，而更具有團隊競爭力，而讓機關組織更成功、更有競爭力。

<sup>1</sup>資料來源：

<http://si.secdia.info/eoma/index.php/online-si-test/2012-04-19-16-53-03>；2017.12.31網頁資料。

## 專論二：從人資觀點梳理「職涯規畫」輔助者的工作內涵

盧世安 / 人資小週末 HR\_Friday 創辦人  
/ 擺渡系統設計職涯顧問  
/ 人資公益顧問團召集人

關於一個人的「職涯規劃」。在現階段面對越來越快速的社會環境變化，已經變得越來越重要了。因為俗話說：一個人多半是「當局者迷」。所以一個外部輔導者的角色在職涯規畫領域，協助一個人在自我理解的深度語廣度，也變得越來越關鍵。目前在臺灣有關於參與職涯規劃的眾多輔導者，其實具有非常多元化的專業涉入現象，除了具備大家所熟知擁有GCDF（全球職涯發展師）與CDA（國際生涯發展諮詢師）這兩個專業認證的輔導者外，有更多的擁有其他「相關專業」的輔導者，也在職涯規畫的領域廣泛的進行著助人的工作。而在這些相關專業的輔導者中，有一個突出的現象，就是具有「人資專業」的輔導者的人數正在不斷的擴大中，因此本短文試著想要針對目前職涯規劃輔導者（以下簡稱「職涯輔導者」）的工作內涵，是如何恰好合宜的對映於人資專業，做一個小小的梳理解析，來為這個現象的成因提供一個可能的解答。

但首先我想先就職涯輔導者的「專業核心取向」來做一個呈現。目前在臺灣從事職涯輔導的專家基本上可以分成一個180度的光譜系列。在職涯輔導光譜的左端，可以標記為極端的「個人特質」核心取向，而在光譜的右端，可以標記為極端的「專業資源」核心取向。

對較為偏向「個人特質」取向的職涯輔導者，也許從某個程度上來說，是因為他們對於「就業市場與工作領域」這件事情其實是較為陌生，以及有距離的

。他們可能因為個人經歷的不足，比較難在有關於特定職務工作能力有效建構，以及特定工作內容的有效實踐上，提供比較具體的方案建議。他們比較偏好，對於個人的特質所展現的各種風貌的探究。以及對於他們所能夠掌握的較為「類型化」工作特性之間，做一種深度的探討以及連接。

上面的陳述是一種中性的說明，而不是攻擊。因為對於許多已經工作一段時間的人來說，他們有可能因為對個人特質的無知，造成長期以來在工作上，由於個人的內在需求與外在工作間的不協調，產生的嚴重的內在邏輯矛盾與衝突，進而造成對一個人非常深刻的能力戕害。而在這個方面「個人特質」取向的職涯輔導者。就可以提供非常多有用的協助。

而對「專業資源」取向的實戰經驗派職涯輔導者而言，他們的優點是對於工作上，一個人所擁有的專業與資源累積，以及合宜的發展方向，可能有著深刻的瞭解與掌握，她們常常是某一職業或某一行業的專家，因此能夠對於某一職業或某一行業的工作者提供有效、有用又快速的職涯發展建議。但另一方面，這樣的建議可能是「個人化經驗論」的過度延伸，更可能忽略了外在環境變化對於同一套職涯發展規劃的重大變數，亦即對於世代不同外部環境考量的缺乏。同時，「專業資源」取向的職涯輔導者對於求助者現存擁有的「專業資源」是否合於個人的內在特質這件事情，在大多數的狀況下面，他們其實並不那麼重視與加以考量。

當然，上述這兩者其實都是一種極端，實務上大多數的職涯輔導者其實在專業核心取向，多半是在中間偏左或偏右而已。或許對於這個光譜的看法，應該是從一個職涯發展「時間軸」的觀點來看待，例如在職涯的初期，尤其是還沒有出社會之前，其實對個人特質的不斷的探索，以及對於工作特性與個人特質的各種可能性的想像，其實是非常重要的。但是隨著出社會的時間越來越久，在資源累積以及個人專業固化的情況下，「專業資源」取向實戰派的觀點事實上也就無法避免，因為在那個時候，對於未來的工作的取舍與職涯的發展，是必須在非常深度的現有資源考量下才能夠完成，轉換跑道的成本，有時是非常驚人與不切實際的。我們不可能憑空的再去思考很多我們無法擁有的資源，我們也可能無法過度的去遷就，個人特質的某一些片面或者偏執的要求。

如果我們進一步探究這個職涯規畫輔助者專業取

向光譜的內裡。我們會知道其實是每個職涯輔導者對於職涯輔導工作內涵與自有工作職能間所做的取捨。這個取捨沒有好壞的問題，但會在提供職涯輔導服務的面向上有著顯著的差異。而未來針對這個職涯輔導「服務差異」的明確化是非常重要的，因為就如同一個人有什麼病，就應該要看什麼科的醫生一樣，尋求「職涯規畫輔導」的求助者也不應該病急亂投醫。

理解了上述職涯輔導者光譜後，接下來我們想就GCDF與CDA這兩個職涯輔導認證機構，在其各自的官網中所明確羅列的12項職能來進行比對，也方便進一步說明這12項職能與人資專業的「不謀而合」之處。

### · GCDF（全球職涯發展師）應具備的十二項職能：

項目	內容
1. 職涯發展模式	能夠瞭解職涯發展的各種模式，及其中的機制、模式和技巧，並能夠在特定情境中應用以上各種模式。
2. 諮商技巧	能夠運用合理和連貫的技巧與步驟，協調 GCDF 及客戶間的關係，並能夠善加應用溝通技巧。
3. 多元族群	能夠辨識多元族群（人種與種族、性傾向、宗教、性別、年齡、社會經濟地位）的需求，並回應這些需求。
4. 測驗與評量	能夠辨別及應用各類型評估工具，以幫助客戶做到自我瞭解和職涯規劃。
5. 科技技能	能夠熟練使用電腦和網路，以便在 GCDF 諮詢過程中支援客戶。
6. 就業市場資訊	瞭解就業市場的運行機制，能夠找到適當的資訊來源，並將其應用於 GCDF 諮詢過程中。
7. 求職技巧	能夠指導客戶對特定工作機會做出決定，並協助其成功取得該工作。
8. 訓練規劃	能夠設計並執行訓練活動。
9. 職涯計畫之設計與執行	能夠協助客戶一同建立與執行職涯發展計畫。
10. 宣傳與公關	能夠為 GCDF 之服務規劃行銷公關策略，並加以執行。
11. 督導	能夠辨識哪些情境需要其他GCDF或督導人員的支援，也知道如何在這些情境下採取行動。
12. 倫理與法律	瞭解GCDF的道德規範，也能辨別超出專業能力範圍的情境。

資料出處：「GCDF 全球職涯發展師」網站 [www.gcdf.com.tw](http://www.gcdf.com.tw)

### · CDA（國際生涯發展諮詢師）應具備的十二項職能：

項目	內容
1. 基本助人與諮詢技巧	與個案發展適當的助人關係
2. 跨文化與多元族群	將助人技巧應用於各類文化族群 (diverse population)
3. 專業倫理與法律	生涯發展師的倫理守則
4. 生涯發展模式和理論	生涯發展理論與應用
5. 正式和非正式的評量方法	評量工具在生涯規劃中的角色的評量方法
6. 個案管理及轉介技巧	能夠協助客戶一同建立與執行職涯發展計畫。(借用GCDF)
7. 職業與勞動市場資訊	生涯資訊在生涯規劃中的角色
8. 求職技巧	求職與受雇技能之發展
9. 科技運用	電腦輔助系統與生涯規劃
10. 宣傳與公關	生涯服務活動之設計與實施
11. 生涯資源中心	團體輔導於生涯輔導服務中的應用建立與維護
12. 督導	能夠辨識哪些情境需要其他CDA或督導人員的支援，也知道如何在這些情境下採取行動。(借用GCDF)

資料出處：「NCDA CDA國際生涯發展諮詢師」網站 <http://www.chinanca.org>

在此為方便簡化後面的說明，請容許我武斷 / 大膽的將這二個認證所包含的12項職能，歸類為下列四種職能：

- 一、生涯（職涯）理論的理解
- 二、助人技能的學習與應用
- 三、就業市場與求職技能的掌握
- 四、執業倫理與工作監督

而這四項歸類後的職能，我們可以說：每一項都可以在一個擁有完整人資功能歷練的人資工作者身上，看到其類似的工作經歷與專業思考。

就以人資專業最基本也最核心的「工作分析」來說。一個職涯輔導者，如果想要建立對工作實務的理解，其實透過工作分析這個工具，就可以達到非常好的效果。因為擁有明確理清職務的工作分析能力，他就可以對一個企業中，不同的職類，不同的層級，不同的專業的人，在工作的內涵上面進行完整全面的思考，也能夠在不同的工作型態內在，以及個人的特質

連接上面，有具體的構思與聯想。甚至能夠瞭解，不同的職位與不同的工作，在其工作績效的表現，與未來的職涯發展上面，要如何產生成功有效的關聯。

以招募甄選的人資功能來看，一個職涯輔導者者必須要深度瞭解掌握，在目前企業中最重要的一種人才錄用的邏輯，也就是人力資源工作者的甄選邏輯。客觀的說，職涯其實就是一連串「求職」與「工作」的時間區段的連結，在「求職」的時間區段重點自然在協助其有效的求職，在「工作」的時間區段則重點在協助有效的能力提升。所以如果一個職涯輔導者在對企業的甄選邏輯掌握度有明顯的不足，將會對她的助人工作產生很重大的影響。而應如何去理解企業在招募甄選上面的觀點，我想從事人資工作的人應該是最能夠掌握的。進一步說「招募徵選」其實是兩件事，招募是極大化的收集目標職務的可能人選，而徵選是在所收集到的人選中，透過適當的工具與過程遴選出最適當的人選。以子之矛攻子之盾，當人資工作者轉換角色成為職涯輔導者，她自然可以充分的理解招募與徵選的差異性，進而加以運用，例如：從招募的角度來看，理解一個企業會運用哪些不同的管道來尋求傑出人才，而求職方要如何有效的利用這些招募的管道來推進加速一切的接觸，讓企業能夠看到求職者亮點，也就非常的重要。

另外從甄選的角度來說，企業在甄選看法上其實有一個最簡單的三層邏輯：第一個是一個工作者的個人條件與經歷是否配合職務所需（這是硬規格）；第二個是一個工作者過往良好的工作表現與工作態度是否可以有效延伸到未來，也就是說，是否有任何的蛛絲馬迹與證據可以讓我們相信，他未來是可以把這份工作做好的（這是軟實力）；第三個是一個人是否適合這個求才組織的文化，以及是否適合未來的直屬主管（這是適配度）。

一位職涯輔導者是否能夠為求職者針對上面的甄選邏輯，製作一份有效完善的履歷/自傳與面試攻略，基本上應該可以視為一位職涯輔導者在工作產出方面非常重要的評鑑基準。

從薪酬福利的人資專業觀點來看，工作報酬是一個人職涯規劃發展，最基礎的一種世俗界定。其實如何在職涯發展上呈現一個薪酬福利的上升曲線，是非常的重要；初入職時的低薪更會對職涯發展有深遠的影響。因此如果我們能夠去瞭解一個職位薪酬福利應有的水平。也就更能夠有效地去協助求職者有效提升

其工作報酬的基點~這一個非常重要的職涯輔導工具。另一方面，如何辨別理解求助者對個人職涯發展上對薪酬福利的重視度，以及理解她工作專業的發展方向，為這兩者之間找到一個合適的契合，相對來說也是非常重要的。簡單的說，如果一個求助者他非常重視他的薪酬福利，在職涯發展方面的成長擴大，我們可能就無法在於她個人的喜好特質上面作過多的遷就，這兩者之間，某種程度上是無法兼容並蓄的。

從訓練發展的人資功能來看，一個人的職涯發展，基本上其實也可以看作是一個人專業能力上面的自我訓練與自有發展。尤其是更上一層的，工作態度與工作視野的自我要求。因此，對一個職涯輔導者而言，要如何協助求助者在個人專業發展上，與工作發展的聯繫上有所分析與展望，甚至提供了一個學習藍圖，將是有效提升職涯輔導者顧問價值的重要產出。我們可以用某一種的玩笑話來說，如果將提供職涯輔導視為是一種教一個人玩電動「打怪過關」的情境，我們除了他教她遊戲規則外，更重要的是指示一個學習路徑教她如何「強身升級」，而不是不斷地在旁邊虛擬比劃指導而已。

員工關係是在人力資源裏面一個非常特殊的領域，因為，員工關係宏觀的目的是為了留才，是為了促進員工對公司的認同以及強化員工工作態度，最終希望有效激勵員工的工作士氣。但在微觀的部分，對於員工個人的激勵與輔導其實包含了非常多的助人技巧的層面。而這一切的技巧/經驗與能力，都可以轉化為職涯輔導的某些部分，因為具備了相當多的類似性。進一步說，一個擁有非常好的員工關係專業技巧的人資工作者，在進行職涯輔導的關係連結這個部分，就很容易在獲得認同上面，取得一種初步的類似的成功。

在人力資源領域「職能」是一個非常重要的概念與工具，如同大家所知的，簡略的說它包含了KSA，K是知識，S是技巧，A是態度。將「職涯規劃輔導」與「人資工作」對照起來實在是一件非常有趣的事。因為總體而言，無論是從職涯理論的理解，助人技能的學習應用，就業市場求職技能的掌握，職業倫理與工作監督，這些個經過歸類後的四大職能來看。都能夠對映在人資的專業職能KSA的架構上。兩者間真的更像是一種對應的工作指南，能夠提供職涯輔導者，更有效。更有用，更切實際的對於工作世界的理解與轉化。

## 結語

在這篇短文中，簡單的說，我想呈現的是這樣的一個概念：對於希望從事職涯輔導的人而言，對於人力資源專業的理解跟掌握，事實上是強化職涯輔導這個工作，非常核心的一個部分。因為，如果一個職涯輔導者：想要建構對於就業市場，對於各類/各級工作內涵的充分的理解；如果一個職涯輔導者：想要去協助求職者，在工作的獲取與爭取上有效的展現；如果一個職涯輔導者：想協助求職者對於工作的價值與價格認定上有所掌握；如果一個職涯輔導者：想促進求職者在工作技能，以及個人長期能力發展上有所進取；如果一個職涯輔導者：想要快速的有效的去獲得，求職者的認同與信任，都可以在人力資源的專業上面找到非常不錯的基礎！我想這是為什麼在最近的這些年，有越來越多的人力資源工作者，在思考自己的未來職涯發展上，會越來越傾向於將從事「職涯輔導」工作納入考量的一個小小的註腳吧！

## 助人者的專業生涯

### 志工助人歷程

林宜嫻 / 企業人力資源、志工

就像很多故事的原型般，原本是追逐其他目標的主角，在過程中誤闖了森林、城堡、或其他不在預期中的冒險之地，從來沒有接觸過心理諮商輔導的我，過去亦甚少閱讀所謂心靈成長書籍，成為一位助人志工，是我從來沒有預想過的生涯景象之一。七、八年前，我以人力資源工作者的角色，去學習一項職涯測評工具，也順利取得了職涯顧問的認證，然在與個案談話的過程中，我感覺到之前一直偏重工具解析的訓練，無法帶給個案更個人化與深度的探索，因此起了想學習輔導實務的念頭。在朋友推薦下，我接受了義務張老師的訓練，展開了至今為期約六年的義務服務歷程，也把我推進了迷人的心靈探索之旅。

比如，我發現，生活在一個講求效率效能、專業、成功主義的現代世界裡，在一個從小講標準答案、升學競爭、要求追求卓越環境長大的我（而且我也

一向努力當個好學生），遇到各式各樣難以預測的個案狀況，內在立即受到威脅挑戰，而開始焦慮不安。當我過度地看重助人工作中自己的表現，是不是不夠好、不夠專業、不夠有效率等等的自我質疑聲浪就像暗流，隱諱地限制了我在接案現場和個案更真實地接觸。我前幾年解決焦慮的方式，是大量地上工作坊與閱讀各種取向的書籍，彷彿知道更多，自己就會更厲害，就像想藉由擁有更多去獲取安全感般，而這更深的意義其實也反映出我對自己價值感的不足。

但心靈總會引你走往你真正嚮往的去處。我開始有一種感覺，理論與技巧依舊是很重要的工具，讓助人者更有效能的協助個案，但往往是助人者與個案之間的關係，才是支持個案內在有質變發生的基底。在我的經驗中，多數個案帶著惶惑、不安、受苦的過去所有經驗來與我相遇，往往也會擔心眼前的這個人（而且「老師」這個辭通常在無形中就被架高到一個更有能力更權威的位置）怎麼看自己。若我無法在會談空間的當下與個案真實地接觸，開放自己去體察個案的感受，與個案一起營造出更放鬆與寬廣的內在空間共同探索，而是隱身在自大的腦袋後（就像過去習慣解決問題的方式一樣），想著如何對治個案帶來的問題，類型化這個人，展現自己有能力協助解決個案難題，其實是不尊重個案的主體性與身為人的豐富性和獨特性，更遑論細緻的陪伴與接納了。但這，其實不也是我過去習慣對待自己的方式，不夠肯定自己內在的聲音，總是要抓著外在的認定才會安心。

慢慢地，我把眼光由向外抓取轉為向內探索，我學習提著夜燈勇敢且耐性地探照自己心靈的角落與幽微之處，我內在的空間一點一滴地寬廣起來，開始欣賞與尊重自己的經驗和價值，不再那麼惶惑地依賴外在的權威與肯定，我感覺自己行步在變化莫測的心靈幽徑中，越來越穩定踏實（即便焦慮與自我質疑仍會在），就像在助人工作中，會遇到各式各樣的個案與問題，我開始慢慢練習安在各種不確定與「不知道」中更放鬆地與個案相遇，而這樣的轉變，也才得以有機會營造出一個更廣闊安全的空間，讓個案更能勇敢自在地與內在接觸，肯認自己。

因為助人工作，讓我有機會好好踏進自己廣袤深邃的心靈秘境不再錯身而過，現在的我，不想當俯身而望的天使，也不想當擁有魔法仗的問題解決專家，我更願好好行落個案內在的幽谷高峰，陪伴他們一步步出入人世各種愁苦哀樂，讓個案的心靈現實有個地

方好好地被陪伴與安放。行筆至此，我想到文·溫德斯的電影「慾望之翼」，在大部分黑白的畫面中，唯有兩個人真實地情感觸身時，畫面瞬間轉成彩色，愛或受苦，因被認出，不再孤單，生命的力量，於焉滋長。

## 求職文化

### 學校與職場沒教的就業學分(14)

## 面試實戰攻略-19分鐘決勝負

呂亮震 / 輔仁大學工商心理學博士

/ 擺渡系統設計有限公司執行長、職涯設計師

前次的文章（刊登於第27期）中提到面試當天多半都會要求應徵者現場填寫一份個人資料表，筆者經常被詢問企業不是已經收到自己的履歷表了嗎，為什麼還要再大費周章重新寫一次？詢問負責接待的人員，得到的答覆通常都會說這份資料是方便未來一旦錄取後可以直接輸入到公司的人資系統中。

這樣的說法固然有其道理，畢竟人力銀行或是自己個人所撰寫的履歷表格式不盡相同，未必可以符合企業人資系統的設計；其實，許多公司會這麼要求除了上述原因外，更想看的是應徵者現場填寫的資料和之前求職時寄來的履歷表內容是否一致，以筆者過去的經驗來看，求職者最常出現不一致的地方多半集中在工作經歷的內容以及起訖時間，招募人員在核對時若發現此種狀況，對求職者其他的資訊很自然就會採取保留的態度；所以在此要提醒各位，到達面試現場後所填寫的各項資料務必和先前寄給企業的履歷表內容一致，以免節外生枝。

人資人員收走現場填寫的基本資料後，等待面試的期間，請問這個時候你會做什麼？目前比較常見的是立馬轉為滑手機模式；筆者給各位的建議是，在等待面試的期間拿出手機只有一件事可以做，就是將手機調成靜音或是振動模式後就立刻收起來；不管是為了充分利用時間查詢資料，或是玩手遊紓壓都是不恰當的，此刻的求職者應該是抬頭挺胸坐好坐滿，如果想要收集資料，應該靜下心來看看周遭環境以及工作中的人，想像一下如果自己被錄取了，在這家公司工

作的場景會是如何；如果太過緊張，就將隨身攜帶的履歷表拿出來再看幾遍，並且在心中模擬一會可能被問到的問題該如何回答；或者是調整自己的呼吸，試著讓心情平靜些，免得等一下面試時因為緊張無法發揮正常的水準，不管如何，就是不要低頭滑手機。

接著開始和各位談談一些面試時應該注意的服裝儀容與基本禮貌，除了履歷表外，服裝儀容通常是面試主管對求職者的第一印象，謹慎、保守是上策；即使是新創企業，也應該要有基本的服儀禮儀，曾經聽過一個軼事，某求職者接到台灣某國際知名軟體科技公司的面試邀請，於面試前研究該公司的時候得知員工上班時可以穿T恤、拖鞋、牛仔褲，因此決定在面試當天也穿上一樣的服裝，希望可以藉此塑造相似性，增加錄取的可能，結果當場被面試主管要求更改面試時間，並請該名求職者下次穿著正式服裝再來面試，畢竟在還沒正式收到企業錄取通知前，此時的應徵者代表的是自己，應該恰如其分的展現與個人身份相符合的形象。

因此，面試時應該注意的服裝儀容與基本禮貌大致上可以從以下幾個方面來討論：

- (一) 頭髮：無論男女生在面試前最好撥空將頭髮修剪整齊，除非特定產業或是工作職務可以容許染髮外，盡可能讓自己以比較自然的方式呈現；但是如果自己的髮色可能會減分，例如容易讓人因為白頭髮聯想到年紀的話，無論是少年白或是中老年白，都可以考慮將頭髮染黑，以免產生不友善的第一印象。
- (二) 臉色：察言觀色是人資招募人員的基本功，面試歷程中還是有不少人資人員會透過求職者的面容來判斷其作息是否正常，身心健康是否有異狀等等，因此建議各位一旦展開求職行動後，應該盡可能的保持正常的作息方式，養精蓄銳，切勿因為過度沉迷於網路導致精神狀態受到影響，也容易讓人留下比較不好的第一印象。
- (三) 服裝：面試時服裝的選擇有個基本的原則，就是想像自己未來在實際的工作場合需要和重要的客戶見面商談事情時會如何穿著，那就是面試時可以呈現的穿著打扮，在這樣的原則下，除非所從事的工作比較像是與時尚潮流、文創設計、影視娛樂等



方面有關的領域，可以透過獨特的穿著打扮突顯自己的特色外，還是建議採比較保守的穿著方式參加面試，過猶不及都不適當。

(四) 指甲：很多人跟筆者說過，自從小學畢業以後就很少定期注意自己的指甲了，面試時為什麼要特別注意這件事呢？事實上，多數人資人員會從求職者的指甲判斷其個人的衛生習慣，特別是想要在餐飲相關行業工作的人尤其要注意這個小細節；此外，曾有人資人員告訴筆者，當他發現求職者的指甲出現不平整的咬痕時，通常會特別了解求職者的情緒穩定狀態；再者，有些人喜歡把自己的指甲妝點得繽紛亮麗的，也有必要先了解一下擬應徵行業對此美甲行為的接受程度，如果因為彼此對美甲所抱持的價值差異是個人決定是否就業的關鍵，筆者基本上還是採尊重的態度來看待這件事。

(五) 眼神：曾經面試過的人都經驗過，在與面試主管談話時，眼睛究竟應該看哪裡？從小師長們都提醒我們跟人講話時應該要注視對方的雙眼，並且認真聆聽；但是還是有很多人無法在面試的場合這麼自在的盯著對方的雙眼侃侃而談，所以經常會錯開彼此眼神的接觸，甚至有人從頭到尾盯著地板，不敢直視對方；有鑑於此，筆者在此還是誠摯的建議，面試場合的交談還是盡量有眼神接觸，如果是複數面試主管還比較好辦，就是輪流看著對方回答問題，且注視提問者的時間應該比較長；如果是一對一單獨面談，為了避免尷尬，可以將眼神注視在對方的人中位置，也就是鼻子與嘴巴的中間，此種注視角度除了可以顯示自己的專注外，也自然展現出較為謙虛的態度，一舉兩得。

(六) 姿態：筆者經常在面試場合看到應徵者一坐上椅子時就坐好坐滿，整個人垮坐攤在椅背上，只差沒有同時翹起二郎腿來；也曾遇過從一開始面試就彎腰駝背，低著頭回答所有的提問，這些都是不恰當的應對姿態，面試時如果可以抬頭挺胸，除了可

以讓自己更有自信面對提問外，也容易讓人感受到具大將之風，留下深刻且正面的印象，提高被錄取的可能性。

最後再提醒一件事，面試前還是建議先將手機關機，或調為靜音或振動模式，以免在對話時手機突然響起，此時接電話也不是，不接也不是，既中斷面試的進行，也橫生枝節；如果真的忘記關機，或是對方始終不放棄繼續傳訊息或是打電話，那就先向面試主管表示歉意後，大方的拿出手機，並且有禮貌的跟對方說明自己目前的狀況，然後順勢關機後繼續面談。

以上幾點建議供各位參考，筆者之後將繼續介紹面試時可能遇到的型式與流程，並和各位一起探究企業求才時所提出問題背後的問題等，敬請期待。

## 生涯前哨站

### 國立臺中教育大學師資培育暨 就業輔導處業務介紹

魏麗敏 / 國立臺中教育大學師資培育暨就業輔導處處長

國立臺中教育大學諮商與應用心理學系教授

許碧芬 / 國立臺中教育大學師資培育暨就業輔導處就業輔導組長

國立臺中教育大學諮商與應用心理學系副教授

吳淑禎 / 國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處副教授

(協同編輯)

#### 一、處室組織與任務

##### 師資培育組

師資培育主要業務為國小、幼兒教育與特殊教育師資生與教育學程生的甄選、教育學程開課、師資培育獎學金學生甄選、在校師資生實習、返校座談、教師資格檢定，以及師資培育計畫等等。

本校師資培育以「適量質精」為目標，透過嚴謹的甄選程序，篩選出最適合、最有意願擔任教職的學生修習理論與實務並重的教育學程，以期培養出具備教育熱忱的新世代良師。

## 就業輔導組

就業輔導秉持適才培育理念、充分就業之目標，針對學生進行職涯探索、投入、體驗與接軌，並藉由畢業生就業流向結果，回饋充分就業目標，檢視適才培育理念，使學校發展更佳貼近職場所需。

就業輔導業務包括辦理職涯探索、提供產業講座、企業參訪與實習、專業證照輔導、求職實務演練、就業資訊與博覽會，並進行畢業生就業相關調查等。

## 二、就業輔導機制與輔導

本校為教育大學，故本單位業務依學生的職涯分流為（一）師資生的師資培育組及（二）一般生的就業輔導組分別辦理。

本校從大一即展開一系列的職涯探索課程及講座，以利大一新生儘早找出自己的職涯性向；大二、大三的學生可以透過大一的職涯適性內容，在學生學習歷程與職涯發展平台（e-Portfolio）中之課程地圖搜尋修課建議，尋找適合自己的選讀課程。本組定期調查各系所教師的需求與建議，以進行相關產業與企業的校外參訪，在此階段，就業輔導目標主要聚焦於讓學生認識職場現況。之後，便進一步展開學生實習以及暑期實習、專業證照輔導等，讓學生能夠計畫性的強化自身在職場上的優勢，並透過實習自我檢視與修正，以利日後融入職場。大四學生則以提升就業力與職場逕行媒合為主，除了開設求職技巧與履歷撰寫等系列課程外，也定期辦理企業說明會與校園徵才就業博覽會等，提升學生日後選擇以及面對職場的能力。



學生畢業之後，本組分別針對畢業一年、三年與五年的畢業生進行畢業流向調查，持續追蹤學生投入職場後的狀況，在進行統計之後也將相關資料彙整回

饋給學校、各院與各系所，以利行政與學術單位的運作，也提供在校生瞭解系上學長姐職業發展方向的基礎。

### （一）職涯探索

應用教育部「大專校院就業職能平台」，針對大一新生辦理「職涯探索活動」進行普測。並與學務處諮商中心合作，協請心理師協助學生進行職業興趣探索與施測結果說明，引導學生對自我職涯方向有所認識。施測後，學生隨時可在e-Portfolio的修課地圖，找尋適合自己的修讀課程建議。本組亦將測驗結果以班級為單位，提供給導師進行後續職涯輔導。

### （二）職涯發展

依據職涯發展的辦理方式分為兩個部分：1. 由本組規劃針對所有科系、全體學生所進行的職涯發展投入，包括辦理職涯探索後續延伸之職涯輔導與提供各式產業講座。2. 由本組與各系所攜手進行跨單位合作，以符合專業輔導適才培育之理念目標，活動內容包括：校友返校座談、專業證照輔導，以及學系職涯導師輔導，並規劃各式專業職涯輔導，如職涯導師分享課程、職場達人參訪活動、職場領袖分享，為學生提供職涯諮詢及職場廣闊人脈，促進單位鏈結，提升學生職場競爭力。

### （三）職涯體驗

- 1.辦理企業參訪活動：**依各系所屬性規劃參訪相關產業，如：文教文創、觀光休閒、資訊科技、數位應用等。藉由實際參觀，學生進一步瞭解企業內部運作的實體面，亦透過與各部門人員互動，廣泛認識產業現況與未來發展趨勢。
- 2.辦理學生實習：**透過職場體驗，除教育學程之教學實習外，本校的企業實習，目前仍以暑期短期實習為主，每年共約11系，三百多位學生參與，時數約6萬5000小時，展望未來，本校將規劃全學期實習。
- 3.專業證照輔導與落實證照班之後續考照追蹤：**
  - (1) 培養學生職場專業能力並協助取得證照，除師資培育辦理各項教學專長檢定外，本

校訂有「國立臺中教育大學學生專業證照獎勵要點」之規定，針對各系所屬之專業證照項目，提供獎勵金申請，每學年通過證照獎勵申請約百位，積極鼓勵學生考取相關專業證照，以提升本校學生就業競爭力。

- (2) 為幫助學子提升職場競爭力、找到個人職涯舞台，本校由本組與各系所攜手合作，為有意報考證照或國家公職考試的同學安排相關學習資源與讀書環境。利用無排課的晚間時段，邀集專業師資開設「專業證照輔導班」與「就業考試讀書會」，凡有意報考的同學均可免費選讀，如：諮商與應用心理學系開設「就業服務乙級證照士」、資訊工程學系與數位內容科技學系開設「資訊領域相關證照班」。課程結束後進行專業證照班之學習成效評估，採用活動參與的滿意度為評估基準，本校並訂定具平均分數須達3.5分以上才得以達標。

#### (四) 職涯接軌

為提升學生就業力與職場競爭力，本校辦理各式職涯接軌活動，如：履歷撰寫技巧、求職實務演練、就業資訊與博覽會等活動。

此外，本組積極辦理「校友就業滿意度問卷」、「雇主滿意度問卷」及「對校滿意度問卷」調查等事宜，結合校友資料並完成近五年校友就業資料更新：

1. 持續執行畢業後一年、三年及五年校友就業滿意度調查與雇主滿意度調查並與本校畢業生資料庫結合，同時進行校友資料更新。
2. 將調查結果依產業屬性等資料，分析撰寫調查報告以回饋系所及行政單位，俾利每年修正開課課程、師資陣容等，並具體深入輔導學生積極開創職場能力。再者，依據校友與雇主對學生學用合一之意見，提供各系所課程架構修訂與教學精進之參考。
3. 輔導學生具備多元化專長，依據問卷結果提供各系導師或系所師長參考暨修正，進而引進業界師資，以便瞭解業界運作、發展與遠景，縮短學用落差。
4. 掌握各系校友畢業就業資源，每年定期邀請系所推

薦傑出校友，辦理校友回娘家返校座談，提供學長姐職場工作寶貴經驗談與職場就業現況，協助與傳承學弟妹掌握就業動態與提升職場競爭力。

5. 介接相關系統 / 網頁資訊，增加問卷調查系統完整性：
  - (1) 將學生學習與職涯發展平台系統、師培暨就輔處網頁等就業、職缺相關訊息介接回本校問卷調查平台，供校友參考運用之。
  - (2) 充實問卷調查平台並加強使用宣導，讓校友隨時可藉由網路平台獲取新知。
  - (3) 提高校友問卷填答率，結合校友資料庫平台並完成近五年校友資料更新。
6. 專屬本校畢業生之畢業專刊

本校創校於1899年，為台灣師範教育體系的百年名校，學校延續師範教育利基，創新轉型、接軌國際，在多元系所的發展下，為校園培育良師，為企業培育良才，更為學生搭載品格、態度、紀律、團隊精神等一生受用的最佳軟實力。更保留師資典範傳統，畢業學長姐屆屆相傳鼓勵學弟妹，因此每年創發專屬本校畢業生之畢業專刊，並於全校重要活動例如畢業典禮、家長返校日、校慶等，提供畢業校友、在校生、家長和校外企業主等最佳聯繫管道。

因此每年於畢業季6月出版專屬本校畢業生之畢業專刊，內容有教育家溫暖對談、學長姐給學弟妹鼓勵話語、師長貼心叮嚀以及各項職涯求職技巧等，內容涵蓋廣泛且多元，提供準社會新鮮人多元就業面向，提高求職競爭力。



圖一：給學弟妹的勉勵

上課囉！來聽聽桃園市立壽山高中怎麼說！！

## 桃園市立壽山高中生涯輔導工作特色—適才適性的幸福橙堡

蘇盈儀 / 桃園市立壽山高中輔導教師兼任輔導主任  
陳佳琪 / 桃園市立壽山高中生涯規劃教師兼任輔導組長  
宋珮綺 / 國立中央大學附屬中壢高中輔導教師（協同編輯）

### 一、學校簡介

民國97年3月朱立倫縣長為提昇桃園縣公立高中職錄取率，宣佈將壽山國中升格為縣立高中，停止招收國中新生，並自98學年度招收高一新生，正式成立「桃園縣立壽山高級中學」，秉持「誠樸力行」之校訓，經多年經營，學校現以多元班別滿足北桃園學子的升學選擇。

壽山高中設有普通科、職業類科、體育班等三種升學類科。校內學生特質多元，交流密切，學習氛圍活絡，各科別各具特色。

#### (一) 普通科：

1. 語文專長班：深化語言領域課程，納入外籍師資教學。
2. 數理專長班：運用數理能力，探討問題解決之實證精神。
3. 日文實驗班：以外加式課程與融入議題等方式，涵養日語及文化人才。

(二) 職業類科：設置有國貿科、廣設科及應外科，是桃園北區唯一公立職科，各科百花齊放，更結合歷史科創遊活動，以悅趣式教學發展主題桌遊。

(三) 體育班：新建之體訓中心將打造壽山高中成為桃園在地之體育重點學校。

(四) 策略聯盟：與銘傳大學、長庚科技大學、中華大學、中原大學簽訂策略聯盟合作書，引進大學資源，豐沛教與學之動能。



12年國教下，  
壽山高中學生圖像

## 二、學校特色：壽山高中幸福橙堡—國際視野，在地關懷

### (一) 提供豐富探索全人學習資源，培育社會公民行動實踐能力

1. 特色活動多元：18學群大學與職涯講座，大學參訪，返校宣導小志工培訓，外交小天使培訓，日本高岡商業高校姊妹校來訪，韓國聖光高校來訪活動，廣設科畢業展覽、應外科戲劇公演、國貿職場體驗與職場實習，謝師大聲公活動，木瓜尬橘子歲末晚會，飢餓三十，洗車募款，園遊會，運動會，親師座談會等



每年一次日本姊妹校同學蒞校入班與本校同學互動



積極投入社會服務，洗車募款活動獲得迴響



木瓜尬橘子歲末晚會由各班進行表演與競賽，人氣滿分

2.家庭教育紮根感恩：結合生命教育、健護課程與性別角色體驗等相關議題，邀請學生照顧電子寶寶，進行辦家家遊桌遊海報以及生命小書活動，以認知理解、親身體驗、覺察反思等多元教學方式領略子職角色，進而感念家庭的溫暖與性別分工議題。



高一同學在健護課程中體驗48小時的「壽山寶寶，轉大人」－照片擷取自「Amazing Health and Nursing」Facebook 專頁



生命教育課程以扮家家遊桌遊活動與海報比賽深化健護課學習心得

## (二) 課程豐富多元 學生學習成果優異

- 1.學習成果-桃園市立高中繁星上榜人數持續領先歷年市內繁星上榜人數第一，全國繁星計畫上榜班級人數比遙遙領先全國各高中，升學績效亮眼。
- 2.持續精進教師教學，成立教師專業社群創遊跨校跨領域，共造微翻轉社群，以桌遊為媒介，職業類科與歷史科老師跨科合作，希望培養學生在地關懷、國際視野，讓學生從桌遊的開發設計中，發揮團隊創意，轉變為教學指導者。



走過台灣桌遊校內決賽



台科大2017創遊微翻轉課程評比，包下教育桌遊組冠亞季軍

※ 照片擷取自「桃園市立壽山高中」Facebook 專頁

3.第二外語學用連結，接軌國際拓展視野

提升第二外語理解力、學習力、表達力，從語言學習培養國際眼界與觀點。

學以致用第二外語，接待美國、日本、韓國等國家之外籍生與交換學生。開辦日本、美國、韓國、澳洲等國之教育旅行，行前以系列課程深化學生該國之歷史文化語言等素養，讓學生透過行程設計及城市探索自主學習，旅途中強調獨立、負責之態度，鼓勵學生走出台灣，開啟世界觀。

## 三、生涯輔導概況

下方為本校在高中三年的生涯輔導工作規劃：

年級：一年級	主要項目：自我覺察
學習目標	進行內容
1.進行個人覺察	【生涯定向】
2.認識融入環境	1.新生始業輔導：探索高中學習環境，介紹高中與國中教育之差異及未來之進路發展，並建立大學多元入學管道概念
3.定向輔導	2.協助新生定調高中生活
	3.儲備生涯裝備：引導建構有效的學習方法
	4.協助選擇參與社團活動
	5.辦理多元入學說明會家長場，提供家長輔導學生進行生涯規劃
	6.透過課程提供各大學院校科系學群介紹
	【選組輔導】
	1.於生涯規劃課程說明選組相關事宜，完成選組探索
	2.經驗分享：安排二年級學長姐分享抉擇歷程
	3.辦理家長及導師選組輔導座談會
	4.了解多元入學管道
	5.初步了解大學院校及學群
	6.協助學生了解選課選組與職涯的連結
	7.興趣量表的解釋與運用
	8.調查學生選組後學習與適應狀況，並提供輔導
	【心理測驗施測、解釋及結果運用】
	1.普通科/體育班一年級：
	(1) 興趣量表施測、學業性向測驗，並依學生個別需求實施學習策略量表
	(2) 提供各項測驗之個別諮商、教師及家長諮詢
	2.職科一年級：
	(1) 實施興趣量表
	(2) 提供各項測驗之個別諮商、教師及家長諮詢
	【生涯規劃課程】(普通科必選修)
	1.認識生涯規劃之內涵
	2.認識自我(個性、興趣、價值觀)
	3.規劃寒暑假學群探索活動
	4.認識工作世界趨勢、行業展望
	5.覺察生涯決策風格
	6.預劃生涯藍圖
	【生涯裝備檢核】協助學生持續評估生涯裝備的準備度，並提供面臨生涯議題之各項協助

年級：二年級 主要項目：生涯探索

學習目標	進行內容
1. 認識學習與工作世界升學資訊探索	【生涯裝備探索】 1. 定期更新大學院校多元入學訊息及職涯資訊 2. 辦理多元入學家長說明會
2. 未來職業探索	3. 提供大學營隊資訊，鼓勵學生參加相關營隊活動 4. 安排生涯主題講座或班級討論 5. 輔導學生持續準備學習歷程檔案 6. 輔導學生學習撰寫小論文 7. 邀請校友及家長分享職涯的未來趨勢 8. 鼓勵參加大學博覽會 9. 參觀訪問附近大學院校或職訓機構
	【個人成長】 1. 鼓勵學生投入自我探索，增進關係互動的能力 2. 鼓勵學生積極參與校內外服務活動，增進個人視野
	【生涯裝備檢核】協助學生持續評估生涯裝備的準備度，並提供面臨生涯議題之各項協助

年級：三年級 主要項目：生涯預劃

學習目標	進行內容
1. 呈現生涯決策能力	【生涯進路輔導】 1. 運用進路輔導課程、個諮、心理測驗、升學參考手冊及說明會等方式，協助學生在多元入學管道中抉擇與規劃。包括：繁星推薦、申請入學志願選填
2. 釐清生涯發展方向	2. 導師說明會：對三年級導師召開大學及技專多元入學管道說明會，協助導師運用於班級輔導或個別諮詢
3. 提升多元入學所須之技巧	3. 辦理多元入學家長說明會、選填志願說明會
	【心理測驗施測、解釋及結果運用】 1. 普通科/體育班三年級： (1) 大學學系探索量表施測 (2) 提供各項測驗之個別諮商、教師及家長諮詢
	2. 職科三年級： (1) 實施大學學系探索量表 (2) 提供各項測驗之個別諮商、教師及家長諮詢
	【升學輔導】 1. 協助擬定高三讀書複習計畫 2. 安排學長姊經驗傳承及甄選考古題蒐集 3. 模擬面試：針對參加大學個人申請、技專甄選入學通過第一階段的學生辦理模擬面試，邀請學校老師或鄰近大學教授擔任口試委員，協助學生模擬實戰，並從經驗中獲取技巧 4. 甄選入學說明會：備審資料製作、口/面試的技巧及準備 5. 辦理選填志願說明會，安排個別選填志願輔導

## 四、結語

壽山高中因著學校班級特色多樣、學生類型多元，因而更需要訓練有素之耳聆聽年輕生命中的疑惑、擔心、綑綁、退卻或是嚮往。透過一連串活動或是個別晤談，貼近與會心，我們做的是生命影響生命的歷

程。僅此而已。卻又不只如此而已，期待協助學生學習與自己日漸親近，亦能獨立展翅。

## 生涯電影院

### 太平輪：彼岸(The Crossing)

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心副教授



### 影片簡介

本片由吳宇森執導，於2013年7月開拍，分為上、下部，上部《太平輪：亂世浮生》於2014年12月5日上映。下部《太平輪：彼岸》於2015年7月30日上映。

根據著名的小說「太平輪沉沒事件」所改編之電影作品。背景是民國38年（1949年）1月27日，太平輪自上海開往基隆途中，因超載、夜間航行未開航行燈等緣故而被撞沉，船上近千名紳士名流、逃亡難民罹難。影片集結臺、港、中、日、韓14位大明星，金城武、章子怡、宋慧喬、黃曉明、佟大為、長澤雅美、秦海璐、黑木瞳、楊貴媚、林美秀和高捷攜手演出。

黃曉明飾雷義方(真實歷史人物：張靈甫)，宋慧喬飾周蘊芬(雷義方妻子)，金城武飾嚴澤坤，佟大為飾佟大慶，章子怡飾于真，長澤雅美飾志村雅子，黑木瞳飾志村雅子，楊貴媚飾嚴母。片中以戰爭為背景，聚焦橫跨五十年的愛戀。

本片獲第34屆香港金像獎：最佳音響效果—杜篤之；最佳剪接—胡大為。

### 影片導讀

我曾經覺得國共內戰這一段爛帳，超級無趣。吳

宇森上下兩集的太平輪，非常大手筆又精準，以小人物的愛恨情仇來駕馭龐大的歷史場景，沒有足夠的劇本駕馭能力、缺乏說故事的魅力，絕對拍不好這種史詩型的電影。

討論太平輪這部電影一定得先說說歷史，中國抗日戰爭史，或是中國現代史。八年抗戰是指20世紀1930年代至1940年代，中華民國抵抗日本侵略之全面戰爭，也是第二次世界大戰太平洋戰爭東亞戰事的最重要部分。戰場除中國之外，也包括緬甸北部等鄰接地區。一般以1937年7月7日發生的盧溝橋事變為戰爭開始，以1945年9月9日大日本帝國向中華民國國民政府投降為該戰爭之終止時間，但在廣義上也可將1931年發生的九一八事變視為起始點。當時北閩軍割據，孫中山先生推翻清朝建立的中華民國國民政府，當時採取「攘外必先安內」的妥協政策，避免衝突擴大。理查·伯恩斯坦的書中(《中國1945：毛澤東的革命與美國命中註定的選擇》，China 1945: Mao's Revolution and America's Fateful Choice)說到：讓我印象最深刻的是中國人民的韌性在抗日戰爭的漫長歲月裡從來不曾動搖，法國，6個星期就對德軍投降，而中國抵抗了8年，從來沒有投降。

戰後，中華民國作為二戰主要戰勝國之一，成為聯合國創始會員國及安理會常任理事國（1971年中國席位從由台北的中華民國政權代表轉為由北京的中華人民共和國政權代表）。據估計，從1931年九一八事變至1945年9月日本投降之間，中國有3500萬人以上死傷，直接和間接經濟損失達6000億美元。然而戰爭結束後不久，因國共談判的結果，致使中國再次陷入戰爭，是為第二次國共內戰。

## 誰失去了中國？

很多現在超過50歲的台灣人，其實弄不清楚對日抗戰之後，緊接著發生國共內戰，然後蔣中正是一樣潰逃到台灣的？因為，民國五、六十年代的歷史教科書，基本上都是由蔣中正的單一歷史眼光，所寫出的偏頗的近代史，缺乏公正第三方的歷史視角。當時的中小學生們，整天唱愛國歌曲，念著殺朱拔毛、消除萬惡共匪的標語，可以說是透過教育，將年輕人集體馴化為蔣中正個人失敗的復仇聯盟。理查·伯恩斯坦與中國淵源很深，1972年隨同美國中學生代表訪華。他是費正清的學生。

伯恩斯坦認為雖然1945年美國支持蔣介石，其實共產黨與國民黨的分裂局勢，一切在1945年8月9日子夜已經註定。因為蘇聯在這一以11支集團軍100萬人，在27000門大炮、5500輛坦克、3700架飛機的掩護下，對中國東北的日軍發起攻擊，著名的關東軍迅速被擊潰，蘇俄出兵東北暗中幫助毛澤東，這幾乎是注定了蔣中正偏安台灣的命運。蘇聯出兵佔領中國東北，塑造出中國未來與美國和蘇聯兩大強權關係的主導力量。而富有諷刺意味的是，蘇聯出兵東北還是應美國總統羅斯福之要求，沒想到美國當初想要聯俄制日的盤算，卻演變成史達林的蘇俄政權支持毛澤東的共產勢力擴大，殃及剛剛誕生的、脆弱不動的中華民國國民政府。

當時二戰剛剛落幕，美國、蘇俄都希望中國止息干戈，1945年8月，史達林發電報強硬地要求毛澤東前往重慶與蔣介石進行和平談判。1945年10月蘇聯繼續全力支持中共奪取東北，並與中共形成一種戰略關係，這是戰後雙方關係發展的一個轉捩點。史達林確實迫使毛澤東去重慶和蔣介石談判，這肯定是真的，毛澤東也遵守了史達林的指示，和他過去一直以來所做的一樣。毛澤東非常清楚史達林一直支持中國共產黨勢力的擴大。及至美蘇冷戰，美國也就只好在戰略上支持台灣蔣中正政權以制衡與蘇聯結盟的中共政權。

馬歇爾在中國的調停失敗，中國的內戰無可避免，因為當時中國的兩方都不可能接受一個和平分享權力的方案。理查·伯恩斯坦在「誰贏得了中國」(Who won China)? 集中研究在1948年到1949年這個決定性階段的中國內政，他的答案是毛澤東和史達林。共產主義者從國民黨手中奪取了中國，一直被看作是美國的一個重大挫敗。更重要的是蔣中正一生中最大的挫敗。

## 台灣歷史的多元面貌

魏德邁(Albert Coady Wedemeyer)認為蔣介石是一個偉大的邱吉爾式的領袖，他拒絕向日本投降，經歷了長達8年災難性的衝突，牽制了上百萬日本軍隊，為盟軍的勝利做出了重要貢獻。也有些歷史學家，把蔣介石視為一個很快失去人民支持的獨裁者。

1910 - 1960 這50年的台灣歷史有非常多個面貌。1895年的馬關條約，將台灣割讓給日本，日本殖

民統治台灣50年，直到1945年第二次世界大戰結束，日本成為戰敗國，再將臺灣還給中國。問題是還給怎樣的中國？史達林支持毛澤東所成立的中國？國共內戰失利的中華民國？逃到台灣偏安的蔣中正？還是台灣本土認同的台灣人？當時至少有四種政治路線的四種認同。這四種認同，在太平輪中都透過不同的角色予以詮釋和展現。

**第一種政治路線的認同，毛澤東的新中國。**在電影中楊貴媚這個台灣母親的丈夫和么兒子嚴澤明的政治認同，嚴澤明最後選擇奔赴中國、投效祖國，放棄搭乘當時一位難求的輪船回台灣，二哥嚴澤坤好不容易擠上船，么弟卻站在港口岸邊，兩人遙遙相望，駐地定天人永隔。太平輪安排嚴澤民的角色，給出當時台灣青年的一種重要的政治認同方向，當時這些年輕人渴望一個強大的中國，而共產黨給了他們想望。

**第二種政治路線的認同，國父建立的中華民國。**現在這個認同被海峽兩岸政體共同尊崇，放在崇高的歷史位置。片中的雷義方將軍(黃曉明飾)和將軍夫人周蘊芬(宋慧喬飾)。雷義方將軍是國軍高層將領，在平原戰場率兵大敗日軍，為有名的抗日英雄，周蘊芬上海富家千金，雖出身嚴謹名門個性卻外向開朗，朋友戲稱為「周大膽」。與雷義方一見鍾情，為雷義方之妻。片中的佟大慶(佟大為飾)是國軍通訊兵隊長，在抗日戰爭時俘虜了台灣籍日軍軍醫嚴澤坤。多麼無奈又荒誕的「捕捉俘虜」啊！到底是誰為誰捕捉誰？國軍為中國俘虜日軍？但是這裡的國軍、日軍都是同一血緣的同胞啊！抗戰結束後，無家可歸的佟大慶，愛上因拍攝眷屬照僅有一面之緣的于真，人有時候是靠著這一點牽繫才能找到活下去的力量。

除了嚴澤坤之外，台灣人民於日據五十年間是以鮮血性命相許認同祖國，但1945年及1949年與台灣相銜接的祖國是舊祖國。是時，舊祖國綜合國力殘弱，又遇國府“敗亡政權”治理不但落後甚至倒退，致使一小撮台籍菁英因眾所周知的原因走向台獨，其中更不乏曾敢於日本殖民統治下視中國為祖國者，例如詩人巫永福就是二十世紀我國台灣菁英國族認同逆轉的一個悲劇案例。

巫永福，1913年生於台灣南投埔里，其先祖原是古中原河洛地區山西平陽人，其廳堂稱平陽堂，後因永嘉之亂、五胡十六國之亂而南下經安徽至浙江，隋唐時渡江抵福建，明末清初移居台灣彰化埔鹽，後遭陳氏家族欺凌敗走，最後遷至今南投埔里並創基業

；1895年馬關條約割讓台灣，日軍侵佔台灣，次年6月兵下埔里，該地居民於6月26日武裝抗日並將日軍逐出城外（見埔里支廳長繪山鐵三郎〈埔里社退城日誌〉）。日軍反擊鎮壓，埔里居民犧牲慘烈。巫永福幼時聽父祖輩口述熟知此事，1924年巫永福11歲時，他的父親還曾回大陸祭祀祖先。前述家族的經歷與榮耀蘊育了巫永福強烈的中國民族意識，故日後巫永福居然在日據時期日人嚴厲政治壓制的1936年（時年24歲），敢於冒犯禁忌，寫下〈祖國〉和〈孤兒之戀〉如此思戀祖國的感人詩篇。

**第三種政治路線的認同，我是台灣人。**可能久居台灣超過數百年，對隔海的中國十分漠然，在日本統治的50年，還接受日本教育認同日本精神。例如片中的嚴澤坤(金城武飾)，成為醫生，跟日本籍女友談戀愛。當時生在台灣的台灣人和生在台灣的日本人，一起學習、工作、生活，甚至戀愛結婚，是可以想像的，海角七號是，太平輪也是。海角七號的故事是一位日本籍教師在遣返船高砂丸上，一字一句寫下給他臺灣籍女學生兼愛人小島友子的七封情書。信封上簡單寫著「台湾恒春郡海角七番地」、「小島友子様」但隨著兩人分離兩地另組家庭，成了寄不出去的七封情書。

在太平輪的故事則是嚴澤坤與青梅竹馬日本女孩志村雅子相愛，自己的愛情也面對兩種不同文化壓力，爾後兩人因戰爭而分離。志村雅子一直等待著嚴澤坤，而她寫給澤坤的信都被嚴母攔劫，因為嚴母認為自己的兒子不應該跟日本人談戀愛。片中的嚴澤坤依直說自己沒有選擇的權利，他是台灣籍日軍軍醫，個性嚴謹沉默，為同時擁有台灣與日本兩種文化印記的角色。他代替哥哥以日本軍人的身份參與戰爭，在生死戰場行救死扶傷之事，內心非常複雜，下了戰場擔起家長責任，甚至要遵從母命繼承哥哥的妻後。在大時代的巨輪之下，嚴澤坤代表渺小的凡夫俗子。

**第四種政治路線的認同，蔣中正政權，名義上繼承中華民國。**當時隨著蔣中正政權登陸台灣的一幫軍人官員等，如片中以武力抓殺紅色思想人士。不知道吳宇森對於蔣中正的政權有何看法，片中他對這個部分的政治路線著墨最少。1945年8月15日，日本投降，台灣回歸祖國。1949年國民黨政府敗遷台灣。斯時，祖國本土在歷經半個世紀綿延戰火，大地殘破，一窮二白，全國人民80%以上是文盲。例如1949年時中國共產黨黨員中，大學畢業者僅佔0.23%、高中



畢業者佔0.6%、初中畢業者佔2.4%、小學程度者佔27.7%、文盲佔69.0%。換言之，舊祖國歷經列強百年侵凌摧殘，整個民族人口素質的落後難以想像。這些落後又體現於“國府”接收能力不足，及其後續政權敗遷台灣、兵荒馬亂的冷戰思維統治，二二八事件和白色恐怖，台籍菁英受害無處伸冤，光復後巫永福與祖國相遇的實際生活體驗，使他的祖國夢碎；二二八事件後，巫永福的大兄名古屋醫科大學巫永昌醫學博士，雖避走國姓鄉柑仔林山中，但仍於事後被捕，送台北軍法處，母親在埔里以重金賄賂“國軍”軍官方始平安。二兄京都帝大理工學院化學碩士巫永勝被捕，在台中軍營天天看人被槍殺，致患了被害妄想症，終生不能就職。巫永福為救大兄、二兄耗去四十年憂鬱歲月。我想吳宇森一定非常理解巫永福的處境與感受，都放到劇中一個個小人物的刻畫之中。

吳宇森倒是安排了一個于真，跟上面四個路線都沒關係。于真是社會的底層人物，生活在動盪的大時代，無奈的做出各種妥協卻始終對命運保有熱情。人有時候是靠著這一點牽繫才能找到活下去的理由，于真活下去的理由是記掛著愛人陽天虎，白天為護士照顧傷兵並藉此打聽消息，為了生活晚上不得已成為風塵女子。為了遮掩身分而與佟大慶拍攝眷屬照，讓自己免於被社會歧視，最後與佟大慶卻成為患難中彼此的依靠。

## 認同與命運

「臺灣意識」的核心關鍵在於「認同」(identity) 問題。「認同」問題既有其後冷戰時代世界史的普遍意義，又有臺灣所獨具的特殊涵義。認同(identification) 指一個人對於自我特性的表現，以及與某一群體之間所共有觀念(國籍或者文化)的表現。又可以分成自我認同、性別認同、文化認同、政治認同、國族認同等等。

自我認同是一個人對自我價值的評量，也就是自我的認同感。

性別認同與心理性別有關，心理上認為自己的性別身分。

文化認同是對一個群體或文化的身份認同(感)，又或者是指個人受其所屬的群體或文化影響，而對該群體或文化產生的認同感。文化價值先於個人而長期存在，既塑造「個人」，但又同時被「個人」所繼

承、所創造。

政治認同是指人的「政治自我」(political self)的一種表現。在現代社會運作下，人必須決定他(她)屬於哪一個政治團體(如國家)，以對該政治團體盡義務(如納稅、服兵役)換取個人生命財產之安全與保障，這就是「政治認同」。90年代以降海峽兩岸官方與民間，都將「認同」問題簡化成「政治認同」問題。舉例言之，海峽兩岸官方關於「一個中國原則」的論述，都在「政治認同」的脈絡中進行，**國族認同**則包含民族、人種、與國家三種認同在內的意識形態。

認同的類型大致可分為：拒絕、漂流、搜尋、保衛和堅定。吳宇森在太平輪中設計的么兒嚴澤明很可能是「拒絕」蔣中正國民黨政權，「保衛」共產黨所建立的新中國。黃曉明飾演的雷義方則設計成「堅定」、「保衛」國父建立的中華民國。嚴澤坤似乎是「漂流」、「搜尋」自己的認同過程中。

現代主義說：「你是誰？」後現代心理學強調：「甚麼使你成為你是誰？」也就是說：不是你是誰而是什麼使你成為你是誰(Its not who you are , But what hold who you are. )，是什麼時候？什麼事情？什麼人？使你用...形容你自己？「自我認同」不僅是個人意識的顯露，「自我認同」也揭露了它所存活的社會環境。如果自我認同是社會建構(construction) 出來，我們的責任不是純粹去接收被建構出來的「自我認同內容」，而是尋找形塑我們自我認同裡的特殊細節，去問「是什麼造成這種自我認同」。前者是被命運決定，後者則有機會重構認同而改變命運。

## 延伸思考

- 1.電影中你最認同誰？為什麼？
- 2.于真是社會的底層人物，白天為護士照顧傷兵並藉此打聽消息，為了生活晚上不得已成為風塵女子。你有何看法？
- 3.嚴澤坤遵從母命繼承哥哥的妻後，你怎麼看這件事？
- 4.討論「太平輪」一定得先說說中國抗日戰爭史，你怎麼看電影中的時代背景？

## 小王子，駛向群星一談，選擇和生涯規劃

黃之盈 / 台北市立明德國中專任輔導教師

### 一、前言：

這款「小王子-駛向群星」是一款很精緻討喜的桌遊，搭配電影的宣傳，和遊戲設計本身的互搭，在當年形成一款電影和桌遊相互輝映的行銷作品。起點玩家得由家裡出發，底端則是小王子居住的星球，過程中，得累積星星才能到達喔！

引導方式建議可以先問同學有沒有聽過小王子故事，聽過的同學，對裡面最印象最深刻的部分是什麼？澄清對故事內容的理解，增添故事性，在開始介紹這套桌遊基於電影內容的部分和故事的關聯性，以便講解規則。

### 二、遊戲介紹：

(一) 遊戲名稱：小王子 - 駛向群星 桌上遊戲 (中文版) The Little Prince: Rising to the Stars



(二) 遊戲人數：2-6人

(三) 遊戲時間：30分鐘以內

(四) 遊戲內容物：

1. 安全帽指示物，搭配飛機顏色



2. 手牌：代表每個人可以走的步數，未有顏色指示物的手牌和特殊牌則是歸在牌堆（遊戲中稱作一祖父牌，當你走到雲朵中有鴿子的步數才能拿取）



每位起始玩家各自拿到的內容物，一開始發放

3. 板塊非常漂亮的雲朵板塊，搭配電影裡飛行員飛機飛的高度



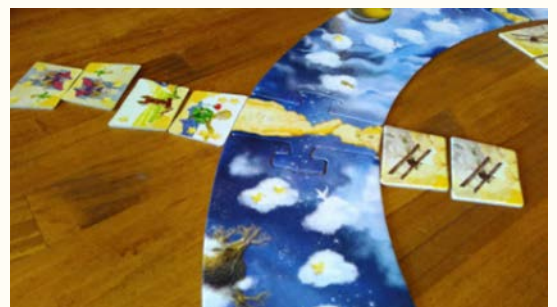
4. 小王子星球和紙飛機（代表到達時可以拿取得星星點數）

5. 望遠鏡卡牌（包含可獲得星星、減少星星、可搶別人幾顆星三種）

6. 故事牌（每經過特殊雲層，可以直接拿取一張，包含明牌和暗牌兩種，各自代表不同的星星數，可遊玩家自行選擇）



漂亮的故事板塊



當玩家飛過特殊雲朵，可以拿取故事板塊一張



內附精美說明書中文／英文版



起點板塊：家裡



終點板塊：小王子的星球

(五) 遊戲流程：

遊戲難易度☆☆★☆☆家庭遊戲中算難易適中

(六) 玩家動作如下：

1. 出一張牌（代表步數）
2. 將飛機移動到步數的白色雲朵上方
3. 按照雲朵上有的東西（望遠鏡、鴿子、星星、無）進行該項動作

(七) 遊戲結束方式：

當每位玩家都沒有手牌

(八) 特殊規則：

1. 玩家的手牌裡的步數相加，並不會達到終點
2. 後家先走，如遇到兩架飛機在同個雲朵上，由後來（上方）的玩家先走

（如下圖示）若玩家疊在一起時，不能再拿取該雲朵上的功能，但可以抽取下方玩家的一張手牌，並且給他一張不要的牌做交換。



3. 因為採後家先走，所以你在最前面會等更久，因後家玩家不只進行一回合。
4. 採時間軌的機制，並非回合制。玩家行動也在時間軸上進行。

在《駛向群星》，這條天際賽道就像時間軸一樣，永遠都是最落後的玩家進行回合。如果有多人在最後面，那麼就是最上面的玩家進行回合。以上圖來說就是，現在是綠色玩家的回合。當綠色玩家打出飛行卡片並移動後，就換成咖啡色的玩家囉。

前面有提到過有些雲會提供特殊能力給玩家，但是如果你飛到的那片雲上面已經有其他玩家，那麼你就不會獲得雲所提供的獎勵囉。取而代之的是你可以抽該玩家 1 張牌，然後在從手中選 1 張牌交給他。這是遊戲中除了競速以外的另一個互動啦，如果你能從玩家那邊抽到 5，然後再把 1 丟還給他，嘿嘿...

每個夢境板塊上都有星星作為給玩家的分數，也許這個分數也代表這些回憶對小王子的程度？由於這個桌遊是以「電影」而不是「小說」來改編，所以，可以預期這些都是會在電影中看到的事情節，有與飛行員的相遇、細心照料的玫瑰、國王的星球、蛇。

在駛向群星的過程中，如果玩家穿過這條黃色的雲，就可以拿取一張夢境版塊。玩家可以選擇拿取上方已經翻開的夢境，或是拿取下方蓋著的夢境。這些夢境都是小王子在飛行的過程中所做的夢，夢裡都是小王子點點滴滴的回憶，是整個遊戲中最有故事情境，也是我最喜歡的部分。

飛行卡片大多比玩家一開始的手牌更好，有可以一次飛 6~7 格的卡片，也有像是直衝到下一個白鳥雲或是直接衝到第一名前的卡片。

望遠鏡則有好效果與壞效果。可能讓玩家失去或者獲得分數，也可能從別人那邊偷取分數。

天際的雲同時也是讓玩家移動的格子，玩家會依照停留的雲獲得上面的特殊效果，遊戲裡共有 4 種雲：《駛向群星》是一款揉合競速與得分的遊戲，飛行越快的玩家通常會有比較好東西可以選擇，飛行比較慢的玩家如果能在路途上獲得不少分數也有獲勝的機會。比純競速遊戲多了些策略空間，玩家也不需要一味的搶快，可以適時的減慢速度拿取更好的獎勵。

### 三、遊戲後討論：

#### (一) 感覺層次：

- 「剛剛你得到多少星星？感受如何？」「在遊戲中，你最喜歡飛到的雲朵是星星、望遠鏡還是鴿子？」「當時選擇望遠鏡的同學舉手，當你得分/失分/奪取別人分數時感受如何？」「當別人跑在你前面時，你的感受如何？」「當你運用策略，在末端跑到別人前面時，你的感受如何？」「一邊要前進、一邊要搶星星，這樣雙重的任務在身上時，其實是有壓力的，你會跟自己說甚麼好應付這壓力？例如：拚一下吧！、好煩、怎麼可能、再試一次吧！」
- 遊戲中，當你發現手牌不夠時，你會怎麼辦？
- 遊戲結束了，你發現這個遊戲的整體步調是什麼？（快快慢、慢慢快、快慢快、慢慢慢）

#### (二) 策略層次：

- 遊戲中，你會偏向運用手牌飛到白雲、望遠鏡、鴿子雲還是星星雲呢？（白雲：沒有特殊效果、望遠鏡雲：獲得一個望遠鏡、鴿子雲：抽一張飛行卡片、星星雲：直接獲得分數）這各自代表你是怎樣的人呢？（望遠鏡—冒險大膽賭一把；鴿子雲—累積手牌步數，做一步推下一步；星星雲—穩扎穩打實拿分數）
- 遊戲中，你曾經有手牌不夠的狀況嗎？你怎麼辦？
- 遊戲中，你曾有讓自己後悔的決定嗎？（例如選擇望遠鏡，結果抽到負數星）
- 遊戲中，當你遇到落後時，你怎麼反敗為勝？
- 遊戲中，你打算怎麼累積星星的？
- 如果再來一次，你會想在哪個環節重來？
- 當大家都快要到達終點，而你還落後時，你會怎麼運用手牌幫自己取得先機？
- 遊戲中，甚麼時候你會決定疊在別人的牌上？你的策略是什麼？
- 遊戲中，你怎麼運用後家先走的機制？
- 遊戲中，你怎麼處理手牌，對於每張牌你是怎麼想的？（1.2.3.4.5）
- 遊戲中，當你拿到特殊牌（6.7.一飛衝天等）你會怎麼運用？
- 飛過特殊雲朵可以獲得板塊一張，你怎麼累積這部分的星星？
- 遊戲中，你會想取得先機拿到板塊上的東西，還是疊在別人上面跟對方換手牌？

#### (三) 生涯層次：

- 「對於遊戲的機制（後家先走），顛覆你對生涯規畫的那些想法？」
- 「針對遊戲規畫，手牌一定不會走到終點，讓你跟生涯的連結是什麼？」
- 「在這個遊戲中，顯然，先走不一定會贏，而且你必須靠別人（祖父牌、望遠鏡、星星和策略），這跟你生涯規劃的聯結有甚麼關係？（可連結生涯金三角）」
- 「在這個遊戲中無論前段走慢走快，重點在過程中你累積甚麼，影響你怎麼走到後段，在現階段的你，想要累積的是什麼？」
- 「對你來說，現階段你會想要賭一把，無論成果好壞都努力、還是實拿星星、或者累積實力、或無所作為，你的排序是什麼？各自的優劣好壞是什麼？」
- 「當你落後時，你在遊戲中跟自己說甚麼？對於生活中挫折適用嗎？日常遇到挫折時，你會跟自己說甚麼？」
- 「當你反敗為勝的時候，是因為你做了什麼？日常中，你怎麼反敗為勝？」
- 「當你在過程中失分的時候，就如同人生的挫折，你會怎麼轉念？」
- 「時間軌的遊戲，透過時間的推進，有先見之明的看見，達到終點目標，對你來說，你的終點目標是什麼？」
- 「對玩遊戲來說，有策略和機制，在日常生活，你會怎麼運用？」
- 「遊戲會結束，人生會繼續，這個遊戲讓你最大的啟發是什麼？」
- 「無論如何，你在國中階段還有時間，你會怎麼規劃後面這段？」

### 四、結語：

在小王子這套桌遊裡，每張卡片都有他的用意和目的，也就是每個人都在手牌一樣情況下，分數多的牌當然功能非常直觀，但小牌1.2也有小牌的作用和幫助，例如，可以先出一步之後，在堆疊到別人的牌上，以變換牌，從別人手中換取更大的牌等，所以重點是你怎麼運用1的牌幫自己勝出，或者留住分數1的牌，換給對方，遊戲過程並非快者為贏，所以那種害怕失敗的學生，在玩的過程常會覺得「我落後了，不想玩了」。

這款遊戲可以讓他們稍微耐得住性子，因為「後家先走」的遊戲規則，讓他們可以更有機會出牌、設

想自己接下來可以怎麼布局，以至於後續在連結生涯規劃時，就有許多讓學生反思的點，讓他們停頓下來思考「難道我現在走得慢，就不會贏嗎？」教師有機會引導，重點不是走的快慢，而是你要一直走，而且，無論走地快慢，每一步都要想好再行動，才能勝出，這對學生是重要的觀念。

讓他們感受自己走的每一步都有意義，而且得為自己的選擇負責！我想，這也是在生涯規畫中，我們要帶給學生的觀念，我們可以走得慢，但得一直走，而且要走對方向一邊走一邊規劃、一邊走一邊思考才行呢！

## 生涯研究點閱

### 高學歷女性投身母職的召喚經驗探究

曾晴 / 國立臺北教育大學心理與諮商所碩士生

本研究旨在探討高學歷女性投身母職的召喚經驗，透過敘說分析研究法了解高學歷女性對於自我生涯的抉擇歷程、及其投身母職之召喚的發展歷程與經驗，並深入探究此經驗對其的影響與意義。本研究邀請三位曾有過全職工作經驗而在婚後或孩子出生後決定投身母職的高學歷女性成為研究參與者，透過半結構訪談探究她們如何發現自己投身母職的召喚、如何付諸實踐與承諾、以及面對困境時如何調適與跨越的經驗。

研究者以質性分析的敘說分析方法進行資料分析，研究結果發現高學歷女性投身母職的發展有其歷程和階段性，而如何發現自己投身母職的召喚以及對於此歷程的理解，則因個人經驗展現出獨特性。研究結果如下：（一）召喚從何而來：召喚的發展是回應本質，同時也在後天生活經驗中形塑而成，其中包含：

（1）召喚是能夠回應本質的事、（2）召喚的發展過程是順著生命脈絡發展的動態歷程、（3）召喚的發展歷程並非一帆風順、（4）召喚歷程發展「形式」有其獨特性、（5）召喚的現身需透過生命經驗累積、不斷探索與實踐；（二）召喚帶來了什麼：召喚的意義、價值與影響，其中包含：（1）具有甘心樂意奉獻的內涵、（2）能帶出自我實現，使自己更完整、（3）召喚形塑職涯，意義感、目的感凌駕一切；（三）召喚如何持續並堅定地發光：需要力量、資

源與洞察，其中包含：（1）自主選擇權、（2）內在信念與信仰、（3）自我照顧、（4）關係連結。

**關鍵詞：女性生涯發展、高學歷女性、召喚經驗、母職、全職媽媽**

推薦閱讀文獻：

潘淑滿 (2005)。臺灣母職圖像。《女學學誌：婦女與性別研究》，20，41-91。

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Philadelphia, PA: Templeton Press.

Elvin-Nowak, Y., & Thomsson, H. (2001). Motherhood as idea and practice a discursive understanding of employed mothers in Sweden. *Gender & Society*, 15(3), 407-428.

Rothman, B. K. (2000). *Recreating motherhood*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

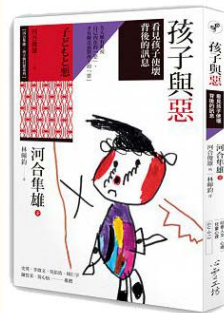
Stone, P. (2007). *Opting Out? Why women really quit careers and head home*. Berkeley, CA: University of California Press.

## 生涯快訊

### （一）好書推薦

### 《孩子與惡：看見孩子使壞背後的訊息》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



作者：河合隼雄  
譯者：林暉鈞  
編者：河合俊雄  
出版社：心靈工坊  
出版日期：2016/06/18

教養之難就在根除孩子似乎與生俱來的惡行與惡習慣。小至吃手、唱反調，大至偷竊、公然破壞物品，相信每個父母多少都為孩子那些不知哪裡學來的不良行為感到煩惱。順從性高，也就是乖巧的孩子往往讓父母安心且自豪。但順從性低的孩子，不僅自幼就可能高調反抗爸媽的命令，進入學校後，甚至成為老

師頭痛的人物。心理學大師阿德勒常說，這些孩子是慣壞的孩子，但真的如此嗎？惡的根源是源自教養不當，還是天生習氣？使壞的背後又透露什麼訊息？身為一個心理工作者，我一直感到單純相信「寵過頭」實在是個太簡單的歸因，對於我們理解孩子的惡行總有不到位的感覺。日本的心理學大師河合隼雄在本書裡為我們描述了惡的心理學。

惡與創造之間似乎是有關連的，許多教育現場的老師都發現了這一點。河合隼雄也指出了相同的事，他相信自立性高的孩子反抗性也高，「惡」的發生有時會讓孩子邁向某種自立。輔導人員都很清楚，平時看來乖巧的孩子，內心也會有與父母相反的意見。最怕父母親用高壓或者過於面面周到的方式企圖安排孩子的人生，長久以往，我們內心的陰暗處必然會反撲。就算表面看不出來，惡也會躲藏到底層大人看不見的地方，變得陰狠而下流。父母親有時很難接受自己這麼聽話的孩子竟然在老師的形容裡像個心機極深的壞蛋，因此反過頭來怪罪學校小題大作，或者刻意污衊自己的孩子。這其實都是潛意識陰影過度補償的結果。

我很欣賞河合隼雄這段形容，他說「惡對人類生活來說，是具有某種意義的。惡具有不可思議的兩義性。」看似帶來破壞的行為，也有他創造的一面。邪惡給人的魅力就在這裡。然而這麼說並不是要讚揚邪惡，而是要提醒父母師長，要特別當心惡給孩子的意義。有時那意義是連當事人自己都不明白的，透過破壞體制，他可能需要關注，需要抗議父母，或者是想要測試個人的能耐。當中的拿捏實在沒有一個確定的方法，作者在這裡提醒我們，在面對孩子做了錯誤的事情時，「大人如果能自覺到自己身為一個人，也是個有限的存在，將有助於聯繫自己和孩子之間的關係。而在這樣深厚的關係背後，我們彷彿也可以看到惡向我們展開它雙重意義的身影。」這種以人待人的基本態度，正是河合隼雄最令人佩服之處！

偷竊是孩子常見的惡行之一，它的意義可由神話來理解。希臘神話中的普羅米修斯（遠見之意）正是因為盜火予人受到了宙斯的懲罰。它的寓意很清楚，指的是人類意識的開展必須從違背既有的規範開始。從此點來看，自主就是一種惡，常是不被社會所允許的（此處的社會是由眾神之王宙斯來代表）。當然偷竊的動機很多，不見得就是為了自立，在教養問題上，河合隼雄相信，嚴格的規範與溫柔的對待是可以並存的，並不是二元對立。「人不是機器。所謂活著，就是持續地努力，讓看似互相衝突的嚴格與溫柔，能在『自己』這個存在的內面並存。」

比起解決孩子偷東西這個問題，更重要的應該是

孩子內心真正的目的。常常孩子也不見得清楚自己為何做這些事，來自潛意識的訊息需要大人多用心體會，是為了引起父母的管教？還是追求自主？我的經驗裡，前者常見於放任不管事的父母，後者常見於教養態度嚴厲的父母。甚至偷竊的背後是否有更高貴的目的？

河合隼雄還從歷史脈絡出發，指出由於身心二元論的流行，我們對於自己的身體日漸陌生，更看重個人的心智能力。身、心的分裂與疏離，讓援助交際在青少年之間竟然成為一種可被接受的正當職業。身體被貶低成工具，忽略了身與心之間共同關係。性是一件相當重要的行為，它緊緊地聯繫了個體的身心，不可能只影響我們的身體。從這點出發我們可以推論，由於現代社會刻意忽略和壓抑我們的身體性，使得無從發揮的精力與攻擊性轉向檯面底下，肢體衝突也轉變為語言和關係的暴力，讓難以指認的罷凌事件層出不窮。死氣沈沈的教育和學習態度也和與身體的缺乏連結有關。

大人越是不安，對孩子就越沒有信任感。孩子終有一天會出現自己的秘密，他不再是那個和我們無話不談，或是光著屁股跑給我們追而不感到害羞的小朋友。作者告訴我們，大人總是不能相信孩子的原因，在於大人也不相信自己。他們將自己的不安和焦慮投射到孩子身上，不停覺得自己還可以再多做或提前做些什麼，就這樣預先品嚐了孩子的人生，而使他的內心感到被侵犯，自主能力無從培養與發揮。「所謂活著，就是走自己的路。所以我認為，當一個人真的想要走自己的路的時候，是不能容許別人走在前面、預先幫他規劃好路線的。」所有想幫孩子廓清前方道路的直昇機父母，都應該好好反省。因此河合隼雄相信，所有的「非行」行為都有重要的意義，經常關係到人活著的根本。

如果能用這種態度來看待孩子或青少年的惡，進而小心翼翼地陪伴孩子成長為一個獨立的個體，那麼我們就永遠不會失去孩子對我們的愛與關懷。面對成長中的孩子，思考他如何活出自己，如何在大人善意的背後掙扎著要體驗自己的人生，或許我們就不會對他們的不良行為感到訝異。孩子內在的生命力如此強大，看似令人頭疼的惡行背後，常常有著許多我們太習以為常的規矩和限制，當我看著自己的孩子對我開心地百般唱著反調時，我有時不禁會想，究竟難以取悅的是他，還是我自己？答案永遠在我們的關係裡，靜靜地回應著我們。

## (二) 國外研討會資訊

1) 國際教育與職業輔導協會 (The International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) 將在2018年10月2日至10月4日於瑞典哥德堡舉辦年度會議。詳情請洽官網：  
[http://iaevg.net/?page\\_id=685&menuid=23&smenuid=0](http://iaevg.net/?page_id=685&menuid=23&smenuid=0)

2) 國際生涯發展協會 (National Career Development Association, NCDA)將於2018年6月21日至23日於亞利桑那州鳳凰城舉辦全球會議。並於2018年2月8日至9日，在美國南卡州舉辦工作坊，主題為「Practical Techniques and Strategies for Career Development Practitioners」。詳情請洽官網：  
[http://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sp/conference\\_home](http://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sp/conference_home)

3) 亞太生涯發展協會 (Asia Pacific Career Development Association, APCDA)將於2018年5月15日至19日於北京清華大學舉辦年度會議。詳情請洽官網：<http://www.asiapacificcda.org>

## (三) 國內研討會資訊

1) 台灣生涯發展與諮詢學會 (TCDC) 暫定於2018年6月3日舉辦年度會議，並暫定會前工作坊於6月1日，會後工作坊於6月4日。主題為「未來生涯新面貌」。

2) 【敘事治療理論導讀：和大師在星光下散步】講座於2018年1月23日導讀《敘事治療：解構並重寫生命的故事》：Jill Freedman 和 Gene Combs 的實務行動；於2018年1月30日導讀《敘事治療三幕劇：結合實務、訓練與研究》：Jim Duvall 和 Laura Béres的治療框架。地點於淡江大學台北校區222階梯教室舉辦此講座。詳情請洽官網：  
<http://www.psygarden.com.tw/news.php?func=class>

## (四) 特別專文

### 開啟生命故事的新視野—系統取向之生涯敘事諮商之應用與實務工作坊研習心得

丁蘭婷 / 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士在職專班  
/ 新北市立五峰國中專輔教師

感謝田秀蘭教授的推薦，讓我能夠有機會參與這場精彩的工作坊，不管是知識的交流或者是夥伴間的互動，皆展現出一種新的哲學觀與新的諮商策略。

Dr. Mary McMahon 是個溫暖又平易近人的老師，透過她細膩的講解，以及活動的帶領，協助參與者對於這個主題有更深一層的了解。

在職業選擇的討論當中，教授使用不同的圓圈圖形解釋影響職業選擇的因素，並透過以過去、現在和未來的三個時間軸，將眾多的影響因素串連成一個整體性的架構，其中還必須考慮到意外事件和混沌理論等不確定因素。此外，教授引導大家以線性的方式畫出自己從童年時期到成年各個不同階段的夢想職業，並跟夥伴分享。這是個很有趣的體驗活動，從他人的分享內容，我們可以迅速的理解對方初步的生涯架構。在畫圖的過程當中，透過回憶的追尋進而思考自己的生涯脈絡，並更深一層的去探討和思索影響這個時期的職業選擇的決定因素為何。活動進行到尾聲時，教授要求參與者必須和一位夥伴相互分享自己的圖表，除了聆聽對方的職業生涯故事之外，並試著找出影響生涯抉擇的相似之處，並歸納出職業的發展模式。

另一方面，教授在課程當中所介紹的生涯敘事諮商系統圖架構的設計相當完整，並透過實際的動態體驗，讓大家很清楚的了解到案主和諮商師背後的家庭、文化和環境地理因素，在諮商過程當中交互影響的可能性。

最後的 telling stories 練習也相當有趣，但這是需要花費較多的時間去思考的體驗活動，教授引導我們從故事的脈絡中整理訊息和歸納主題。在每一個人的生命故事當中，都有一些重要的核心主題，如何彙整和釐清各個資訊，萃取出生命故事中的精髓，是相當重要的。當然，提問的技巧以及如何將線索恰當的鑲入問題之中，更是故事是否能順利發展的關鍵。

教授課程設計是相當豐富且具有層次的，透過各種實際體驗、閱讀資料、與人分享和簡單粗略探索，可以協助個人釐清生涯敘事當中各個考慮的選項，讓大家對於未來參與生涯諮商或進行敘事訪談時，能夠更加留意這些重要細節，並進行適當的評估與分析。

## 會務報告

- 1.本會與大陸北森生涯自2015年所開發推出的專業認證課程，於12/25至12/29在上海開授PCDC（專業生涯諮詢師）1階課程，已由本會推派以下兩位老師擔任四天課程；本會理事吳芝儀老師擔任「社會認知理論、薩維卡斯與生涯建構」；侯南隆老師擔任「存在主義」授課。
- 2.深圳市生涯規劃與發展協會於2018/1/6在將深圳舉辦【2018中學生涯高峰教育論壇暨第三屆海峽兩岸中學生涯教育高峰論壇】，本會與香港中文大學、深圳市生涯規劃與發展協會，共同主辦，本會理事長黃素菲與會。
- 3.北京師範大學附屬實驗中學，18位與學生發展指導工作相關的學生處主任及副主任、學生成長指導中心專兼職諮詢師、生涯規劃課程授課教師，於2018/1/14-20間來台在進行生涯教育進階研究參訪；內容包括生涯專業素養培訓、生涯課程與學生輔導相關事務訪問、參訪四所高中與學生輔導諮商中心，認識臺灣對於學生問題處置之三級輔導制度與相關生涯課程與活動。
- 4.大連理工大學師生，為了解職業生涯規劃、大學職業生涯課程與現狀及自我探索，師生共27人，於2018/1/15-1/21來台交流。將於國立中正大學，以

- 【大學生的生涯發展與規劃】為主題的研討會。理事長黃素菲主講【蛻變中的生涯自我】工作坊。
- 5.為宣導倫理守則，擬推動生涯發展與諮詢案例之倫理議題研討；撰寫生涯案例倫理分析，刊登於本會電子報新增專欄，分別為校園篇1（國高中）、校園篇2（大專院校）和企業篇（或是醫療院所篇），預計一年三篇。
  - 6.2018年度會員大會，預定  
主題：【未來生涯新面貌】  
日期：2018/6/3  
地點：待定  
2018/6/2適逢國立臺灣師範大學教育心理與輔導系50週年慶，本會年會及會員大會與師大合辦，另外會舉辦會前工作坊6/1，會後工作坊6/4。
  - 7.本會修訂CDA、CDI認證辦法；繼續教育及實務工作累計時數是75小時，並明訂繼續教育實施方式及時數計算。已於106/12/7第三屆第七次理監事會議討論通過。
  - 8.本會第三屆第七次理監事會議於12/7舉辦；會議中提報107年度本會年度「工作計畫」、「收支預算表」、「工作人員待遇表」。會議討論通過，已依規定函報內政部。



### 徵稿資訊

生涯電子報提供會員關於本學會資訊、國內外生涯相關研討會、工作坊以及相關書籍 / 新觀念介紹等相關資訊，每2個月出刊一次。出刊時間為每奇數月20日，截稿日為出刊前一個月的20日（例如：11/20出刊，該期截稿日為10/20）。歡迎各位提供相關資訊，來稿請投至 [tcdcaservice@gmail.com](mailto:tcdcaservice@gmail.com) 「生涯電子報編輯小組」，並標明投稿項目，感謝各位熱情參與。

- ※ 欲加入會員者，請填寫後方「生涯發展與諮詢學會會員報名表」，寄到 [tcdcaservice@gmail.com](mailto:tcdcaservice@gmail.com)。  
提出申請後，經理事會議審查通過後，才能確定會員資格。  
若有任何問題，歡迎致函秘書處





台灣生涯發展與諮詢學會  
Taiwan Career Development & Consulting Association

## 【個人會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

e-mail：[tcdcaservice@gmail.com](mailto:tcdcaservice@gmail.com)

電話：0903-304-301

會址：112 台北市北投區立農街二段 155 號(國立陽明大學人文與社會教育中心 309 室)

*編號		*入會日期	年 月 日	身份證 字 號	
姓名		性 別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	生 日	年 月 日
學歷	<input type="checkbox"/> 1.博士 <input type="checkbox"/> 2.碩士 <input type="checkbox"/> 3.學士 <input type="checkbox"/> 4.專科 <input type="checkbox"/> 5.高中(職) ( <input type="checkbox"/> 畢業 <input type="checkbox"/> 肄業)				
經歷					
畢(肄)業校系(科)所					
專業訓練					
專業證照	<input type="checkbox"/> 是，證書/字號：_____ <input type="checkbox"/> 否				
服務單位				職 稱	
興 趣	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
專 長	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工		<input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他 _____		
通訊地址	永久	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	電話	(公) (家) (手機)	
	目前	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	傳真		
E-mail				推薦人	
*審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審 查 及 繳 費	1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 <a href="mailto:tcdcaservice@gmail.com">tcdcaservice@gmail.com</a> 。 1. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。 2. 收到「入會通知書」後請辦理繳費，入會費 1,000 元(學生 500 元，贊助會員新台幣 1,000 元)，常年會費 1,500 元(學生會員 500 元，贊助會員新台幣 1,500 元)(學生身份請檢附當年有效學生證件影本為憑)。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的姓名、繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】				
備 註	1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。 2. 常年會費計算以年度為單位。 3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。				



## 【團體會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

email：[tcdcaservice@gmail.com](mailto:tcdcaservice@gmail.com)

電話：0903-304-301

會址：112 台北市北投區立農街二段 155 號

(國立陽明大學人文與社會教育中心)

台灣生涯發展與諮詢學會  
Taiwan Career Development & Consulting Association

*編號		*入會日期	年 月 日	填 表 期	年 月 日
機構名稱				單 位	
通訊地址	□□□			電 話	
				傳 真	
電子郵件				推 薦 人	
單位主管	職 稱			單 位 承 辦 人	職 稱
	姓 名				姓 名
機構類別	<input type="checkbox"/> 1.學校【 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中 <input type="checkbox"/> 高職 <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學校院 <input type="checkbox"/> 特教學校】 <input type="checkbox"/> 2.社會心理衛生機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 3.心理諮商輔導機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 4.基金會 <input type="checkbox"/> 5.醫療機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 6.個人執行輔導諮商業務 <input type="checkbox"/> 7.政府機構 <input type="checkbox"/> 8.企業團體 <input type="checkbox"/> 9.其他_____				
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工 <input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他_____				
審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審查及繳費	<p>1. 本表填寫完畢請郵寄至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 <a href="mailto:tcdcaservice@gmail.com">tcdcaservice@gmail.com</a>。</p> <p>2. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。</p> <p>收到「入會通知書」後請至郵局繳費，入會費 1,500 元，常年會費 3,000 元。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。</p> <p><b>【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】</b></p>				
備註	<p>1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。</p> <p>2. 常年會費計算以年度為單位</p> <p>3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。</p>				