



行政院青年輔導委員會

青輔會官網：<http://www.nyc.gov.tw>

RICH職場體驗網：<http://rich.nyc.gov.tw>

HOPE生涯資訊網：<http://hope.nyc.gov.tw>

YouthHub資訊站：<http://youthhub.tw>

ISBN: 978-986-02-2741-3



9 789860 227413

GPN: 1009900963

定價：150元

行政院青年輔導委員會

生涯發展輔導師—能力指標暨本土化課程研發
研究報告

中華民國九十九年二月

生涯發展輔導師 — 能力指標暨本土化課程研發

研究報告



行政院青年輔導委員會
NATIONAL YOUTH COMMISSION

九十九年二月

中文摘要

本研究目的旨在建立生涯發展輔導師之能力指標及課程架構。研究對象包括目前在學之大學生、已畢業青年、目前在大專校院從事生涯輔導工作之就業輔導與心理輔導人員、參加過青輔會培訓課程之學員等。研究方法係針對上述研究對象，分別以量化調查研究及質性訪談方法，探究大學生的生涯發展需求，以及大學生涯輔導人員之能力需求等，並綜合上述各項研究結果，建構生涯發展輔導師之十項能力指標，分別為：(1) 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力；(2) 諮詢與督導能力；(3) 多元對象輔導能力—不同科系、對象、年級、地域、族群；(4) 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用；(5) 生涯評量及運用之能力；(6) 方案整合、評鑑與活動資源運用；(7) 生涯輔導相關理論與助人技巧；(8) 法令與倫理議題之認識與運用之能力；(9) 運用科技與生涯資訊；及(10) 推廣能力。本研究並根據上述能力指標，規劃出生涯輔導基本知能、生涯輔導理論、生涯輔導與諮詢技巧、產業世界、生涯輔導測驗與評估工具、生涯工作倫理與法律議題、方案管理及服務與推廣等八大模組架構，並根據這八大模組，設計出 43 門課程，並邀請專業老師完成具體教案。並且舉行成果發表會將發展之課程中最被需求的課程，為研究對象中學校生涯輔導與職涯輔導人員進行示範教學，徵求回饋，最後根據上述研究結果提出未來相關實務工作及研究方面之具體建議。

關鍵字：大專校院生涯輔導工作、生涯教育訓練、生涯發展輔導師

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與背景.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	3
第三節 名詞定義.....	5
第二章 文獻探討.....	9
第一節 大專青年生涯輔導相關文獻.....	9
第二節 生涯發展輔導師的發展.....	14
第三節 生涯發展輔導師課程訓練與發展.....	18
第四節 生涯發展輔導師角色功能與課程之建構.....	29
第三章 研究方法.....	33
第一節 研究架構與設計.....	33
第二節 已畢業青年及大專生生涯規劃需求調查.....	48
第三節 大專校院生涯輔導人員專業能力調查.....	55
第四節 生涯發展輔導師課程規劃意見調查.....	60
第四章 研究結果.....	64
第一節 已畢業青年及大專生之生涯規劃需求.....	64
第二節 大專校院生涯輔導人員之專業能力.....	140
第三節 生涯發展輔導師課程規劃需求意見.....	179
第四節 生涯發展輔導師能力指標建構.....	210
第五節 生涯發展輔導師之課程架構.....	212
第五章 結論與建議.....	217
第一節 研究重要發現.....	217
第二節 研究結論.....	223
第三節 研究限制與建議.....	225

參考文獻.....	228
中文參考書目.....	228
英文參考書目.....	232

附錄

附件一 大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（畢業版）.....	233
附件二 大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（大專版）.....	239
附件三 大專校院生涯輔導人員專業能力問卷.....	244
附件四 生涯發展輔導師課程規劃調查問卷.....	253
附件五 大專生暨畢業青年生涯需求調查分析結果之相關圖表.....	259

圖 目 錄

圖 1—2—1 研究目標圖.....	3
圖 3—1—1 整體之研究架構圖.....	33
圖 3—1—2 整體研究程序.....	36
圖 3—1—3 合作團隊推動執行本案人力編制圖.....	38
圖 3—2—1 抽樣架構圖.....	50
圖 3—3—1 北區分層隨機抽樣.....	56
圖 4—1—1 畢業學生之生涯輔導概念.....	64
圖 4—1—2 畢業學生生涯輔導概念開始時間.....	65
圖 4—1—3 畢業學生生涯概念獲得方式.....	65
圖 4—1—4 畢業學生之課程階段.....	66
圖 4—1—5 在「了解生涯規劃概念」上之比較.....	67
圖 4—1—6 在「了解自己在工作上喜歡做什麼」之比較.....	68
圖 4—1—7 在「了解國內外進修管道」之比較.....	69
圖 4—1—8 在「了解就業、創業貸款資源」之比較.....	70
圖 4—1—9 在「增進個人生涯決定的技巧和能力」之比較.....	71
圖 4—1—10 在「有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題」上之比較.....	72
圖 4—1—11 在校生對生涯輔導概念的了解.....	77
圖 4—1—12 在校生生涯輔導概念開始瞭解之時間.....	78
圖 4—1—13 在校生生涯概念的獲得方式.....	78
圖 4—1—14 在校生了解輔導概念的課程階段.....	79
圖 4—1—15 自我探索面向不同性別工作價值觀的需要.....	80
圖 4—1—16 自我探索面向不同年級工作價值觀的需要.....	81
圖 4—1—17 自我探索面向不同志工經驗對工作價值之需要.....	82
圖 4—1—18 不同性別與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異.....	83

圖 4—1—19 不同身分別與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異.....	84
圖 4—1—20 不同地區與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異.....	85
圖 4—1—21 不同性別與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異.....	86
圖 4—1—22 不同地區與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異.....	87
圖 4—1—23 不同工讀經驗與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異.....	88
圖 4—1—24 不同性別與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異.....	89
圖 4—1—25 不同年級與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異.....	90
圖 4—1—26 不同身分別與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異.....	91
圖 4—1—27 不同地區與環境探索面向中瞭解校內所安排的實習與就業機會之需求差異.....	92
圖 4—1—28 不同年級與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異.....	93
圖 4—1—29 不同地區與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異.....	94
圖 4—1—30 不同工讀經驗與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異.....	95
圖 4—1—31 不同性別與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異.....	96
圖 4—1—32 不同學校類別與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異.....	97
圖 4—1—33 不同打工經驗與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異.....	98
圖 4—1—34 不同性別與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源	

之需求差異.....	99
圖 4—1—35 不同地區與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源 之需求差異.....	100
圖 4—1—36 不同志工經驗與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的 資源之需求差異.....	101
圖 4—1—37 不同地區與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等 之需求差異.....	102
圖 4—1—38 不同工讀經驗與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦 怠等之需求差異.....	103
圖 4—1—39 不同性別與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差 異.....	104
圖 4—1—40 不同身分與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差 異.....	105

表 目 錄

表 3—1—1	研究流程表.....	37
表 3—1—2	計畫人力編制.....	39
表 3—1—3	國外學者專家顧問.....	45
表 3—1—4	國內學者專家顧問.....	46
表 3—2—1	大專青年在學人數.....	49
表 3—2—2	各階層所需抽取人數.....	50
表 3—2—3	抽樣學校名單.....	51
表 3—2—4	焦點座談會與會者名單.....	54
表 3—3—1	大專校院校數.....	56
表 3—3—2	研究對象抽樣情形一覽表.....	57
表 3—3—3	焦點座談會與會者名單.....	59
表 3—4—1	基本資料分析.....	60
表 4—1—1	不同人口變項與自我探索面向中在「了解生涯規劃概念上」之比較.....	259
表 4—1—2	不同人口變項與自我探索面向中在「了解自己在工作上喜歡做什麼」之比較.....	260
表 4—1—3	不同人口變項與自我探索面向中在「了解國內外進修管道」之比較.....	261
表 4—1—4	不同人口變項與自我探索面向中在「了解就業、創業貸款資源」之比較.....	262
表 4—1—5	不同人口變項與自我探索面向中在「增進個人生涯決定的技巧和能力」之比較.....	263
表 4—1—6	不同人口變項與自我探索面向中在「有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題」上之比較.....	264
表 4—1—7	畢業學生不同的人口學變項在自我探索面向之差異.....	73
表 4—1—8	畢業學生不同的人口學變項在環境探索面向之差異.....	74
表 4—1—9	畢業學生不同的人口學變項在生涯抉擇與規劃面向上之差異.....	75
表 4—1—10	畢業學生不同的人口學變項在生涯準備面向上之差異.....	76

表 4—1—11 不同人口學變項與自我探索面向中工作價值觀之需求差異.....	265
表 4—1—12 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異.....	267
表 4—1—13 不同人口學變項與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異.....	269
表 4—1—14 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異.....	271
表 4—1—15 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異.....	273
表 4—1—16 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異.....	275
表 4—1—17 不同人口學變項與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異.....	277
表 4—1—18 不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等之需求差異.....	279
表 4—1—19 不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差異.....	281
表 4—1—20 不同的人口學變項(如：性別、年級等)在自我探索需求之差異.....	107
表 4—1—21 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在環境探索需求之差異.....	109
表 4—1—22 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在生涯抉擇與規劃需求之差異.....	111
表 4—1—23 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在生涯準備需求之差異.....	113
表 4—1—24 已畢業青年及大專生生涯規劃需求質化訪談彙整表.....	115
表 4—2—1 「有、無」證照職輔員在【壹、具備「專業助人技巧」的能力】之排序與平均數比較.....	141
表 4—2—2 「有、無」證照職輔員在【貳、具備「運用就業市場資訊及資源」的專業能力】之排序與平均數比較.....	143
表 4—2—3 「有、無」證照職輔員在【參、具備「多元族群生涯輔導」的專業能力】之排	

序與平均數比較.....	145
表 4—2—4 「有、無」證照職輔員在【肆、具備「運用科技與生涯資訊」的專業能力】之排序與平均數比較.....	146
表 4—2—5 「有、無」證照職輔員在【伍、具備「處理倫理及法律議題」的專業能力】之排序與平均數比較.....	147
表 4—2—6 「有、無」證照職輔員在【陸、具備「增進學生就業力」的專業能力】之排序與平均數比較.....	149
表 4—2—7 「有、無」證照職輔員在【柒、具備「諮詢與督導」的專業能力】之排序與平均數比較.....	151
表 4—2—8 「有、無」證照職輔員在【捌、具備「瞭解生涯輔導理論」的專業能力】之排序與平均數比較.....	153
表 4—2—9 「有、無」證照職輔員在【玖、具備「方案管理與實施」的專業能力】之排序與平均數比較.....	154
表 4—2—10 「有、無」證照職輔員在【拾、具備「生涯評量」的專業能力】之排序與平均數比較.....	155
表 4—2—11 「有、無」證照職輔員在【拾壹、具備「推廣及資源整合」的專業能力】之排序與平均數比較.....	156
表 4—2—12 心理師及職輔員的專業能力在需要程度之t考驗摘要表.....	157
表 4—2—13 心理師及職輔員的專業能力在信心程度之t考驗摘要表.....	158
表 4—3—1 生涯輔導基本之知能平均數排序表.....	179
表 4—3—2 生涯輔導理論之平均數排序表.....	180
表 4—3—3 生涯輔導與諮詢技巧之平均數排序表.....	180
表 4—3—4 產業世界之平均數排序表.....	181
表 4—3—5 生涯輔導測驗與評估工具之平均數排序表.....	181
表 4—3—6 生涯工作倫理與法律議題之平均數排序表.....	182
表 4—3—7 方案管理之平均數排序表.....	182

表 4—3—8	服務與推廣之平均數排序表.....	183
表 4—3—9	生涯發展輔導師課程需求程度之平均數排序表.....	184
表 4—3—10	學歷背景需求程度顯著性表.....	185
表 4—3—11	生涯輔導基本知能需求程度顯著性.....	186
表 4—3—12	生涯輔導理論需求程度顯著性.....	187
表 4—3—13	生涯輔導與諮詢技巧需求程度顯著性.....	187
表 4—3—14	產業世界需求程度顯著性.....	188
表 4—3—15	生涯輔導測驗與評估工具需求程度顯著性.....	189
表 4—3—16	生涯工作倫理與法律議題需求程度顯著性.....	189
表 4—3—17	方案管理需求程度顯著性.....	190
表 4—3—18	服務與推廣需求程度顯著性.....	190
表 4—3—19	職務類別對於模組需求程度顯著性.....	191
表 4—3—20	工作職務對於生涯輔導基本知能課程需求程度顯著性.....	193
表 4—3—21	工作職務對於生涯輔導理論課程需求程度顯著性.....	194
表 4—3—22	工作職務對於生涯輔導與諮詢技巧課程需求程度顯著性.....	195
表 4—3—23	工作職務對於產業世界課程需求程度顯著性.....	196
表 4—3—24	工作職務對於生涯輔導測驗與評估工具課程需求程度顯著性.....	197
表 4—3—25	工作職務對於生涯工作倫理與法律議題課程需求程度顯著性.....	198
表 4—3—26	工作職務對於方案管理課程需求程度顯著性.....	199
表 4—3—27	工作職務對於服務與推廣課程需求程度顯著性.....	200
表 4—5—1	生涯發展輔導師培訓課程一覽表.....	213
表 5—1—1	學生與生涯輔導人員之生涯發展輔導師之能力需求結果比較表.....	221
表 5—1—2	本研究生涯發展輔導師能力指標與 NCDA 之 CDF 指標比較表.....	222

第一章 緒論

本章為緒論，第一節為研究動機與背景，第二節為研究目的與待答問題，第三節則為名詞定義。

第一節 研究動機與背景

近年來，生涯輔導工作頗受到各界的重視，教育部與行政院青年輔導委員會等均在政策上作了很多的規劃與策勵，各大專校院在輔導工作上亦引進各國職涯輔導的概念與方法，提升職涯輔導的效能。但檢視過去的輔導成效，仍有不足之處。尤其是如何突破以往職涯輔導人員較偏向被動的提供諮商式職業輔導服務方式，進而能更積極的生涯發展輔導概念與服務模式，以便全面提升大專校院職涯輔導人員專業知能，為當前亟待研究改進的課題。

大專校院生涯輔導人員的專業知能為推動大專生涯輔導工作是十分重要的一環。過去以來，大專單位的生涯輔導工作一直未受到重視，因此相關的生涯輔導人員多半未具有生涯或職涯方面的專業知能，也在業務推動上多半僅就就業層面的行政工作著力，像是就業媒合，進行就業博覽會等，一方面不確定能真正符合大專學生的生涯需求，另一方面，也無法針對其需求提供適切的服務。生涯輔導工作必須符合大專學生的生涯發展需求。因此現今大專生生涯發展需求為何?是十分值得加以探討的議題。受到當前全球經濟衝擊以及國內的社會經濟教育文化等因素的影響下，現今的大專生面臨與過去極大不同的挑戰。除了就業機會的媒合，探索自己的生涯興趣，大專生顯然還需要培養更多的能力。青輔會(2009)的研究就發現，現今就業市場嚴峻，一般大學生除了專業能力之外，業界更重視所謂的軟能力(soft skill)。像是表達與溝通的能力、抗壓能力，積極的態度是業界選人的重要指標之一。大專的生涯輔導工作要做的好，必須能了解當前大專學生的生涯發展需求為何。本研究即以大專學生的需求為出發，先以大專生為對象，了解其生涯發展需求，再針對其需求來規劃大專職涯發展工作者應具備的相關能力。

大專校院生涯輔導工作者所應具備的相關能力是從事生涯教育訓練工作者主要關切的

內容，國內相關訓練工作之研究自 1990 年代開始發展，相關研究(金樹人，1999；高世平，2001)結果認為大專生涯輔導工作者應具備的能力包括一般諮商能力、測驗能力、資訊處理能力、管理能力、公關行銷等執行能力及諮詢能力等。經過近十年的社會變遷，如今相關研究已有必要再進行進一步更新的必要。因此，建構本土化、並符合時代需求的相關能力指標就顯得十分具有意義。另外，在國際化的影響下，美國生涯發展學會(National Career Development Association)更推出了全球生涯規劃師(GCDF，Globe Career Development Facilitator)，許多國家也正應用此來進行認證。因此，本研究也希望能訂定相關能力指標後，能在國內及國際上建立相關的證照制度，讓相關人員具備更一致專業的知能，真正提升大專生涯輔導工作的品質。

因此本研究在上述前提下，進行生涯發展輔導師—能力指標暨本土化課程研發的研究。課程的發展係根據能力指標而來，而能力指標將透過大專生及已畢業青年、大專生涯輔導人員以及參加過青輔會培訓課程之學員為對象，進行生涯規劃需求與能力需求之量化調查研究，以及質性焦點團體訪談，根據這些研究結果提出生涯發展輔導師的能力指標，再根據能力指標研發相關課程與教材。

第二節 研究目的與待答問題

根據上述，本研究目的的主要為建立生涯發展輔導師的能力指標以及設計生涯發展輔導師的培訓課程與教材。具體分述於下：

一、研究目的

(一)建立生涯發展輔導師角色與功能

1. 分別從量化調查研究和質性焦點訪談中，了解大專青年生涯規劃需求內涵。
2. 分別從量化調查研究和質性焦點訪談中，了解大專校院生涯輔導人員專業能力內涵。
3. 建立生涯發展輔導師的能力指標。

(二)設計生涯發展輔導師培訓課程與教材

1. 建構生涯發展輔導師培訓課程。
2. 編輯生涯發展輔導師培訓教材。

研究目的（二）接續研究目的（一）而來，在建立生涯發展輔導師的能力指標後，根據這些指標建構培訓課程與教材。其二者的關係如圖 1-2-1 研究目標所示。

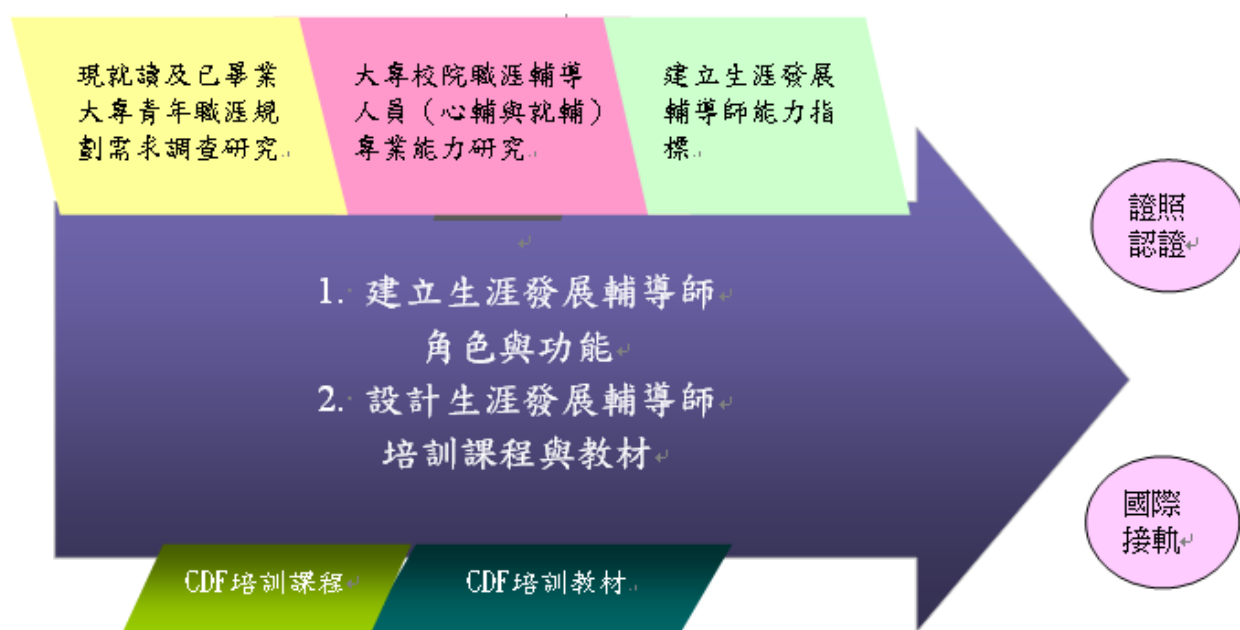


圖 1-2-1 研究目標圖

二、待答問題

(一)根據研究目的(一)建立生涯發展輔導師角色與功能，本研究的待答問題為：

1. 大專生和已畢業青年的生涯規劃需求內涵為何？
2. 大專校院生涯輔導人員專業能力內涵為何？
3. 生涯發展輔導師的能力指標為何？

(二)根據研究目的(二)設計生涯發展輔導師培訓課程與教材，待答問題為：

1. 生涯發展輔導師培訓課程內容為何？
2. 生涯發展輔導師培訓教材內容為何？

基於上述研究目的與待答問題，本研究先建立研究合作團隊。本研究由台灣輔導與諮商學會結合各相關專業學會包括中國測驗學會、臺北市諮商心理師公會、中華職業發展促進協會共同推動，並結合國內生涯輔導專業學者如林幸台、金樹人、田秀蘭、邵揮洲、王智弘、黃素菲、黃茂榮等學者擔任國內專家顧問以及國外學者 Herr, Edwin L. 及 Barry Chung 擔任國外專家顧問。形成研究團隊後，接著分別以量化研究與質性訪談方法，以大專生和已畢業青年、生涯輔導人員及培訓課程學員等為研究對象，進行生涯規劃需求與能力需求之相關研究，根據研究結果加以整合後，提出生涯發展輔導師的能力指標，再根據能力指標建構課程大綱及培訓教材。研究的重點包括：

1. 進行「大專生及已畢業青年生涯規劃需求」量化調查研究。
2. 進行「大專生及已畢業青年生涯規劃需求」質性焦點訪談研究。
3. 進行「大專校院生涯輔導人員專業能力」量化調查研究。
4. 進行「大專校院生涯輔導人員專業能力」質性焦點訪談研究。
5. 進行「青輔會培訓課程學員生涯發展輔導師課程規劃意見」量化調查研究。
6. 進行「青輔會培訓課程學員生涯發展輔導師課程規劃意見」質性焦點訪談研究。
7. 建立生涯發展輔導師的能力指標。
8. 建構生涯發展輔導師培訓課程模式。
9. 完成生涯發展輔導師培訓教材。

第三節 名詞定義

茲將本研究重要的名詞界定如下：

一、大專校院生涯輔導人員

本研究所指大專校院生涯輔導人員包括兩大類：

- (一) 諮商輔導人員：係指大專校院學生輔導中心或學務處輔導組之專兼任諮商心理師。
- (二) 職輔人員：係指大專校院學務處、研發處或是技合處等就業輔導組職輔人員。

二、大專校院學生

本研究的大專校院學生係根據教育部於最新公佈之大專校院及在學學生統計資料進行分層隨機抽樣。彙整大專青年在學人數資料區分為專科（二年制及五年制）、大學本科、碩士班、博士班的學生。

三、大專校院畢業青年

本研究所指之大專校院畢業青年方面，考量無論有無就業，皆須職涯相關輔導之需要，因此受試者中有/無工作者，皆納入為本研究對象。本計畫指之大專畢業青年為畢業1-5年的大專青年。

四、生涯發展輔導師

生涯發展輔導師（Career Development Facilitator，以下簡稱CDF）制度，係發展自全美生涯發展協會（National Career Development Association，NCDA），行政院青年輔導委員會期盼引進並朝向「與國際接軌」及「發展本土化課程」的目標進行規劃，並逐步建立認證制度。期待透過本計畫的推動，能更積極強化大專校院職涯輔導人員專業知能，以有效協助在校青年及早建立正確之生涯發展觀念、做好職涯規劃，並在學校培育過程中強化專業素質與技能，培養職場所需的工作態度與核心能力，讓學生畢業後均可以適才適所地過渡到勞動市場。

大專校院職涯輔導人員的資格，應審慎考量遴聘受過專業教育或具有輔導工作經驗者擔任此職務，以充實職涯輔導人員之專業與管理知識。歐美先進國家，大多透過生涯發展輔導師（CDF）專業證照制度的建立，培養專注在生涯規劃和就業諮詢領域的專業人員。換句話說，生涯發展輔導師（CDF）即針對進行職涯輔導服務的專責工作人員，提供標準

的訓練課程規格與資格認證，使其具有一定諮詢技巧與充分應用職涯發展資訊等能力，以協助教師或學生瞭解產業發展趨勢與提升相關的就業能力。

依據我國大專青年對於生涯輔導的需求，以及「生涯發展輔導師（CDF）」所需具備的專業知能，透過培訓課程的研究與規劃，培訓種子師資。長期而言，則希能修改相關法規或另訂專法，建立生涯發展輔導的專業證照，以期全面提升國內大專校院職涯輔導人員的專業知能。

五、生涯發展輔導的能力

本研究之生涯發展輔導師的能力係參考全美生涯發展協會（NCDA），所規劃之十二項能力，包括：

1. 助人的技巧－精通助人的相關技巧。
2. 諮詢/督導能力－接受顧問與督導對於改善績效的建議。
3. 具有多元文化工作能力－能與形形色色的人工作，認清各種團體的特殊需要並且調適服務內容順應他們的需要。
4. 具備就業力技巧－了解就業力技巧與核心技能及就業資訊與趨勢並使用目前的資源。
5. 生涯評量能力－懂得使用（在督導下）正式與非正式的生涯發展評量測驗，強調因材施教。
6. 方案管理及實施－了解生涯發展方案及協助相關發展的步驟。
7. 具備求職技巧－知道找工作的策略及職業介紹術，尤其是與特定族群工作。
8. 瞭解生涯發展理論及模式。
9. 瞭解倫理及法律議題－遵守 CDF 倫理守則並知道目前的法規。
10. 推廣及公關能力－知道如何向員工及上司行銷並推廣生涯發展方案。
11. 能運用科技於生涯發展上－懂得使用生涯發展電腦應用程式。
12. 簡報能力－訓練個案當事人與同儕準備簡報的題材。

並根據研究成果，整理出以下十項我國生涯發展輔導師之能力指標：

1. 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力

從大專青年及畢業生的質性研究結果顯示，他們重視的生涯發展需求中，了解就業趨勢與未來發展是主要需求。而這對於現從事大專生涯輔導之心理師或職輔員而言，也是最重要的需求之一，因此此項能力是生涯發展輔導師的主要能力指標。因此未來在建構生涯發展輔導師之課程時，掌握就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力應該納入核心課程。

2. 諮詢與督導能力

針對生涯輔導人員之量化調查結果發現，無論是有無證照之生涯輔導員，具備足夠的諮詢技巧以及督導生涯輔導個案能力之需求程度是很高的，因此發展諮詢與督導能力恐是未來生涯發展輔導師之訓練中所需要具備的。

3. 多元對象輔導能力--不同科系、對象、年級、地域、族群

生涯發展輔導師必須了解不同人口變項對生涯需求的程度與內涵有所不同，例如針對大學生的需求調查研究結果發現，大三、四對於生涯抉擇之需求、就業市場、法令等相關資訊之需求高於大一、二之學生；而大專生涯輔導人員之質性研究結果也顯示，大一二和三四之生涯輔導重點應是不同的，因此生涯輔導人員應具備多元對象輔導之能力。

4. 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用

就業力可分為一般就業力，即軟性就業力和專門領域之能力。除了專門領域之能力外，對大學生而言，學習面對及因應職場的壓力調適、一般及職場人際溝通與技巧以及覺察與探索其生涯規劃相關行職業之就業狀況也是主要的需求之一，因此自我探索、自我調適與因應是重要的，生涯發展輔導師之能力中必須能對這些項目有所了解，並知道相關之介入或提昇之方法。

5. 生涯評量及運用之能力

生涯發展輔導師需要生涯評量專業能力，包括施測、解釋及運用的能力。針對大專及已畢業生之質性研究結果顯示，學生認為測驗結果的解釋需要更為詳細，需要針對結果有更好的運用；而就業輔導人員也認為測驗的專業能力是非常急迫需要的。因此此項能力對生涯發展輔導師的能力指標而言是不可或缺。

6. 方案整合、評鑑與活動資源運用

資源的連結與轉介是極為重要的，特別是人力資源或是方案整合能力對從事大專生涯輔導人員是十分需要的專業能力之一。

7. 生涯輔導相關理論與助人技巧

即生涯輔導人員於生涯輔導中具備的生涯輔導相關理論與助人技巧。針對不同對象之職涯輔導人員對課程之期待方面，職輔人員特別在生涯輔導相關理論的需求是很高的，但是針對心理師和就輔人員看法稍有出入。例如就輔人員認為大學生的職涯輔導需有實戰經驗，也需要了解大專學生相關專業的生涯發展路徑與職場就業發展機會概況，因此不僅具備生涯相關理論概念，也需要相關實務經驗。

8. 法令與倫理議題之認識與運用之能力

針對職場之相關就業法令、倫理議題也是未來能力指標相關課程的重點。例如有心理師認為相關職場的法令雖然很龐雜，但在進行生涯輔導時經常遇到，因此若沒有相關倫理或法令的知識，恐無法勝任。

9. 運用科技與生涯資訊

生涯輔導人員指出，職場產業等資訊分析能力相當重要。尤其資訊時常進行更新，因此運用科系與生涯資訊的能力極為重要。

10. 推廣能力

目前生涯輔導已經不是生涯輔導單位自己努力即可達成目標，有時需跨校內單位、與系所單位合作甚至跨校外相關資源才可以收到更大的推廣功效。因此，生涯輔導人員應具備推廣能力，能運用相關單位或現有資源，讓生涯輔導工作的推廣達到最大的效果。

六、生涯發展輔導課程

本研究參考美國生涯發展協會（NCDA）的生涯發展輔導師（CDF）課程，並依據本研究結果加以修訂為八大模組四十三門課程。

本研究規劃出以下生涯發展輔導師之課程架構，如表 4-5-1（請見第 214 頁）包括模組 A：生涯輔導基本知能、模組 B：生涯輔導理論、模組 C：生涯輔導與諮詢技巧、模組 D：產業世界、模組 E：生涯輔導測驗與評估工具、模組 F：生涯工作倫理與法律議題、模組 G：方案管理，及模組 H：服務與推廣並根據此課程架構設計出具體而詳細的教案共四十三門課程。

第二章 文獻探討

本章為相關文獻的探討，分為大專青年之生涯輔導、生涯教育以及生涯輔導人員教育訓練等分別陳述。

第一節 大專青年生涯輔導相關文獻

近年來大學生的生涯輔導，在青輔會推動下以推動學生建立生涯歷程檔案為主要政策。相關研究（李沛穎，2005；葉鳳英，2009）也探討此系統建置上對大專生生涯發展的效果。李沛穎（2005）應用網路學習社群、學習歷程檔案及生涯規劃模式理論，建構一套輔助大學生學習生涯規劃的網站資訊系統。藉由三者理念的結合與實施，促使社群成員與標竿學習者間經驗的分享、互動與交流，並引導成員記錄學習歷程及其學習生涯的規劃，以提升成員獲取學習生涯中相關資訊的品質與效率，進而達到成員自我省思、主動修正自我學習方式與生涯規劃能力提升的目標。李沛穎（2005）研究得到以下五點結論：一、學習社群結合生涯規劃模式有助於學習者主動參與建構知識；二、生涯資訊的多元化，有助於提升學習者參與學習生涯社群系統的程度；三、更完善的群體互動機制，有助於參與者主動分享知識與經驗；四、營造標竿學習的環境，有助於引導學習者自我省思，並修正自我學習的態度與方法；五、明確的生涯規劃任務，有助於提升大專生生涯規劃的能力。葉鳳英（2009）研究依據相關文獻分析後，經由文獻探討整理出生涯歷程建置所需考量的構面與組成要項，並藉由德懷術專家成員之意見，最後彙整成生涯歷程系統建置構面之組成要項，以提供各大專校院在建置生涯歷程系統前之參考依據。結果確認本研究所設計之建置構面，包括「自我認識層面」、「學習歷程建置層面」、「使用層面」、「反省思考層面」、「校方支援層面」與組成要項是具有參考價值的。

大專生生涯發展之現況：毛菁華、周富美及許鶯珠（2008）探究技職校院女大學生生涯發展的影響因素，研究乃透過焦點團體訪談 20 名北部技職校院四技三、四年級或二技一、二年級的女學生，結果發現：一、實務體驗經驗在面對生涯疑惑或生涯未定向狀態時，幫助甚多；二、角色楷模對女學生生涯發展有正向影響；三、女學生之生涯發展歷程中，與周遭重要人的互動關係影響頗大，這關係包括母女、父女、手足、同儕等。

生涯需求的相關研究：包括楊敏英、游萬來、陳斐娟（2005）和戴秀如（2005）的研

究。楊敏英、游萬來及陳斐娟（2005）探討有關大學工業設計系學生生涯輔導需求內涵。該研究共組成 8 個焦點團體，包括大一、大四各 2 個團體，二技生、設計及非設計背景高職生、及普通高中生等各 1 個團體，訪談二所大學總計 56 名工設系學生。結果發現，工設系學生面臨的困擾包括：學生的背景差異各有不同難題；學習壓力大、挫折感重；作業多、生活忙碌、缺乏社團及休閒生活；設計競爭激烈，影響同儕互動；材料花費高，經濟壓力大；對未來感到徬徨擔心；師生互動不夠。此外，受訪學生的生涯輔導需求包括：一、探索及了解自己的興趣、性向、及技能；二、了解工設工作世界；三、了解自我與工設職業媒合與否；四、了解目前所學與未來就業的關連；五、協助實習及就業安置；六、了解進修管道及考試資訊；七、了解如何規劃生涯及作抉擇；八、提供生涯諮詢及角色典範。

戴秀如（2005）研究目的在了解由過去九所師範校院改制而成的大學之就讀專司國小師資培育科系的大學部學生，其生涯輔導需求為何。研究針對九所學校共寄發 1470 份正式問卷，回收 1288 份，回收率達 87.62%，研究結果共獲得下列結論：一、教育大學學生的生涯輔導需求「需要面」以「非教職世界探索輔導」需要程度最高，「教職世界探索輔導」需要程度最低；二、教育大學學生的生涯輔導需求「實然面」以「生涯準備輔導」獲助程度最高。「生涯安置輔導」獲助程度最低；三、教育大學學生的生涯輔導需求「差異面」以「非教職世界探索輔導」的所需與所獲差異程度最高，而「教職世界探索輔導」差異程度最低。

大專生生涯自我效能及生涯阻礙與困境等研究較多，包括：王麗菱和傅淑玲（2005），王麗菱、許惠評（2005），盧宣利（2008）及張綺真（2005）等。王麗菱和傅淑玲（2005）研究旨在探討美容相關系科大四學生生涯自我效能與生涯成熟、生涯阻礙之關係，本研究係以台灣地區大學及技職校院設有美容相關學系之應屆畢業生為研究對象，採立意取樣，共發出 515 份問卷，回收有效樣本數為 338 份。以描述性統計、t 檢定、單因子檢定及典型相關進行統計。研究結果發現：一、美容科大四學生的生涯自我效能，並不會因工作經驗之不同而有所差異；二、美容科大四學生的生涯成熟，會因工作經驗之不同而有所差異；三、美容科大四學生的生涯阻礙，會因工作經驗之不同而有所差異；四、美容科大四學生之生涯自我效能愈高，其生涯成熟程度愈高；五、美容科大四學生之生涯自我效能愈高，其所知覺之生涯阻礙愈低；六、美容科大四學生之生涯成熟程度愈高，其所知覺之生涯阻

礙愈低。本研究結果提供大學校院美容相關科系有關單位在生涯輔導時之參考。

王麗菱、許惠評（2005）的研究旨在探討大學校院餐旅管理系學生生涯自我效能與生涯阻礙之關係，本研究係以台灣地區大學及技職校院設有餐旅相關學系之應屆畢業生為研究對象，母群共 470 人，採立意取樣，共發出 400 份問卷，回收有效樣本數為 204 份。以描述性統計、t 檢定、單因子檢定及皮爾森積差相關進行統計。研究結果發現：一、大學校院餐旅管理系學生生涯自我效能及生涯阻礙程度為「尚可」；二、大學校院餐旅管理系男女大學生在生涯自我效能及生涯阻礙整體層面未達顯著差異，然在生涯阻礙「資訊探索」中，女學生高於男學生；三、不同學校類別之大學生在生涯自我效能及生涯阻礙整體層面無顯著差異，但在生涯阻礙的「資訊探索」及「方向選擇」構面上，技術學院及科技大學所知覺到的阻礙高於一般大學的學生；四、公私立學校之餐旅管理系學生生涯自我效能及生涯阻礙整體層面無顯著差異，但在生涯阻礙「資訊探索」中，公立學校所知覺到的阻礙高於私立學校學生；五、不同工作經驗的餐旅管理系學生在生涯自我效能整體層面上無顯著差異，但在「自我了解與評估」項目上，正式受薪工作較正式受薪工讀及無工作經驗者生涯自我效能高；在生涯阻礙整體層面上無顯著差異，但在「猶豫行動」正式受薪工作及正式受薪工讀所知覺到的阻礙高於無工作經驗者，另外，在「學習困擾」正式受薪工讀者所知覺到的阻礙高於無工作經驗者；六、大學校院餐旅管理系學生的生涯自我效能與生涯阻礙間有顯著的負相關。該研究提供大學校院餐旅管理系有關單位在生涯輔導時之參考。

盧宣利（2008）本研究主要在於探討大四生的生涯自我效能、生涯阻隔因素與因應策略之關係。以 349 位法律、教育系大四生為研究對象。研究工具包括生涯自我效能量表、生涯發展阻隔因素量表，以及生涯抉擇壓力因應量表。研究資料經由描述性統計、t 檢定、皮爾森積差相關、逐步多元迴歸分析後，獲得研究結果如下：

- 一、大四生在生涯自我效能的呈現為中上的程度。
- 二、大四生遭遇的生涯阻隔因素以「猶豫行動」之阻隔較大。
- 三、大四生大多採用積極情緒焦點因應。
- 四、性別、科系、公私立學校別在生涯阻隔因素上有顯著差異。
- 五、公私立學校別在生涯自我效能、生涯阻隔因素與因應策略上均達顯著差異。
- 六、大四生的生涯自我效能與生涯阻隔因素的各層面有顯著負相關。

七、大四生的生涯自我效能與問題焦點因應有顯著相關。

八、大四生的生涯阻隔因素與「積極問題焦點因應」、「消極問題焦點因應」，分別呈現正、負相關。除此，當「特質表現」、「資訊探索」、「學習狀況」、「學習困擾」這四個層面的阻隔越大時，就愈少使用「積極情緒焦點因應」。且「學習狀況」、「學習困擾」與情緒焦點因應較有關聯性。

九、大四生的生涯自我效能、科系選擇、意志薄弱、學習狀況、資訊探索對「積極問題焦點因應」有顯著預測力；大四生的意志薄弱、特質表現、生涯自我效能、學習狀況、科系選擇對「消極問題焦點因應」有顯著預測力；大四生的學習困擾、特質表現、意志薄弱對「積極情緒焦點因應」有顯著預測力；大四生的學習困擾、科系選擇、特質表現對「消極情緒焦點因應」有顯著預測力。

根據以上研究結果，本研究進一步的討論，以供大四生生涯輔導應用上之建議與未來研究發展之參考。

張綺真（2005）之研究的產生乃冀於瞭解教育所的研究生在生涯決定的心路歷程，由受訪者的敘說中，理解生涯決定歷程中的心理因素與其展現出的社會意義。研究方法採用敘說性研究，乃由故事敘說的方式，讓受訪者能回到自己身上去談其在研究所中生涯決定的重要生命事件。研究結果與發現如下：

一、生涯決定歷程中的環境因素

- （一）教育研究所的教育目標與報考動機有落差。
- （二）教育學程亦成課程重點。
- （三）合格教師錄取率影響研究生的生涯決定。

二、生涯決定歷程中的困頓與調適

- （一）生涯決定歷程中的困頓來自於職業出路、課程、教師、同儕、論文與經濟因素、性別與婚姻。
- （二）研究生對就學環境採取被動調適。
- （三）研究生之生涯決定歷程，並非趨於穩定階段。
- （四）興趣於生涯決定歷程中並非優先要素。

在提升就業力相關文獻方面方面，青輔會（2009）針對大專畢業青年與企業雇主的調查發現，有八項最重要的核心就業力技能，分別是良好的工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、學習意願與可塑性、團隊合作能力、專業知識與技術、發掘及解決問題能力、外語能力。鄭夙珍、林邦傑及鄭瀛川（2009）之研究以職能文獻及實務界人資專業工作者之評核為依據，建構大學生在職場就業所需具備之九項共通職能：主動積極、抗壓性、創新求變、溝通表達、團隊合作、顧客導向、問題解決、學習能力、成就導向，並依據各職能的概念定義，發展職能量表。職能量表經預試修訂後，以銘傳大學學生為對象，建立銘傳大學常模；並蒐集再測信度、內部一致性係數為信度證據，以導師觀察、同儕評定、自評、Biodata、打工及社團經驗為效度證據，各分量表均有可接受之信、效度。該研究並進一步探討量表之因素架構，發現九項職能可分為「工作導向」及「關係導向」兩構面，「工作導向」職能亦可進一步區分為「變革與卓越導向」職能及「問題解決導向」職能。文中並探討職能量表之後續應用。

第二節 生涯發展輔導師的發展

本節嘗試探討生涯教育訓練在美國與我國的發展，僅分述如下：

一、生涯發展輔導師在美國的發展

美國發展了生涯發展輔導師(career development faciliuator, CDF)的訓練標準與課程。其起源，乃是因不少專業團體認為，目前提供生涯服務的人，有許多並不是專業諮商員。因此發展了生涯發展輔導師（CDF）的認證，針對這些生涯服務人員提供一套標準、訓練規格、以及認證方式。目標是定義並區分兩種層次的生涯實務—生涯諮商與生涯諮詢。全美生涯發展學會（National Cereer Development Association,NCDA）的生涯發展輔導師(CDF)課程，對於生涯諮商專業技能共有十二項分述如下：

1. 助人的技巧—精通助人的相關技巧。
2. 諮詢/督導能力—接受顧問與督導對於改善績效的建議。
3. 具有多元文化工作能力—能與形形色色的人工作，認清各種團體的特殊需要並且調適服務內容順應他們的需要。
4. 具備就業力技巧—了解就業力技巧與核心技能，及就業資訊與趨勢並使用目前的資源。
5. 生涯評量能力—懂得使用(在督導下)正式與非正式的生涯發展評量測驗，強調因材施教。
6. 方案管理及實施—了解生涯發展方案及協助相關發展的步驟。
7. 具備求職技巧—知道找工作的策略及職業介紹術，尤其是與特定族群工作。
8. 瞭解生涯發展理論及模式。
9. 瞭解倫理及法律議題—遵守 CDF 倫理守則並知道目前的法規。
10. 推廣及公關能力—知道如何向員工及上司行銷並推廣生涯發展方案。
11. 能運用科技於生涯發展上—懂得使用生涯發展電腦應用程式。
12. 簡報能力—訓練個案當事人與同儕準備簡報的題材。

二、國際生涯發展輔導師的發展(Global Career Development Facilitator, GCDF)

除了全美生涯發展學會(NCDA)的標準外，其他國外文獻尚有：

Furbish, Neault, & Pickerell (2009)指出國際生涯發展輔導師(Global Career Development Facilitator, GCDF)證書的建立，係為提供專業人士訓練和個人在生涯領域工作的標準。第一個國際性 GCDF 計畫在紐西蘭，最近其他 GCDF 發展和新的在線 GCDF 訓練則在加拿大開始發展。目前 GCDF 計畫在美國和其他 10 個國家中為 NCDA 所認定。Splete & Hoppin (2000)描述全美生涯發展學會的合作成果，NCDA 的資訊協調委員會和在奧克蘭大學的生涯發展訓練中心導致生涯發展促進者重要作用浮現與辨別。Splete & Hoppin 概括生涯發展促進者的發展能力，課程和證明，提供促進者顧問合作範例。Patton & McIlveen (2009)指出生涯發展相關文獻可分為幾類：(1)專業議題；(2)生涯評估；(3)生涯發展；(4)生涯理論和概念；(5)生涯介入；(6)技術促進；(7)僱用；(8)國際展望；(9)具體的研究計畫與方法。

Rivas (2007)呈現現今職業行為和決策關鍵性的分析，強調教育系統應充分地投入學生的職業發展，並認為這其實是需要受過生涯輔導訓練的專業人員指導。這裡，Rivas 強調幾個與生涯輔導平行存在的專業，包括教育學、心理學、學校心理學，雖然都聲稱提供專業訓練，但都缺乏生涯輔導的訓練。Rivas 繼續指出目前研究資料的重要性如心理發展，如興趣、能力、價值觀影響有效的職業行為的抉擇，和社會環境共同合作扮演影響職業抉擇的角色。Rivas 主張一個叫職業建構主義的新方法，包含個人教學/學習過程和接受有效的生涯諮商參與，生涯輔導人才則是一個顯著的需求。

Metz & Guichard (2009) 以職業心理學家、專業輔導者和生涯發展專家組成的討論團體中，認為四項議題是生涯教育訓練所應重視的：理論與工作性質如何針對變動部份加以調整？文化如何被訴說？什麼會提高從社會正義理論到意義實踐的幫助？如何讓這領域的研究繼續被促進？而 Harrington & Harrigan (2006) 則認為生涯諮商與生涯發展的重點，可分為四大領域：專業議題，生涯理論與概念，生涯介入與實務以及生涯衡鑑與技術。上述可說是從事生涯教育者所應該思考的概念以及課程架構。

三、生涯發展輔導師在我國的發展

早在 1999 年金樹人（1999）即指出，生涯發展輔導員六項基本能力專業技能：1.一般諮商能力：探索自己的能力、瞭解自我工作價值觀、生涯諮商能力及一般諮商能力。2.資訊處理能力：工作倫理與態度、人際互動、及認識工作世界。3.個別/團體評量能力：使用評量工具能力。4.管理/行政能力：生涯發展方案的知識、生涯發展計畫、編列預算與訂定時程、撰寫企畫/計畫書的能力。5.執行能力：特殊個案的個別或團體方案規劃能力、推展公共關係能力、資訊行銷能力。6 諮詢能力：對家長、雇主、社區提供諮詢、具諮詢策略與模式建立能力；成本－效益分析能力。

2001 年青輔會委託案「生涯輔導工作人員能力指標建立暨生涯發展課程」專題研究（高世平，2001），依據此研究案歸納六項能力指標包括：1.生涯諮商能力；2.探索自己的能力；3.一般諮商能力；4.資料蒐集及處理能力；5.公關行銷能力；6.生涯抉擇能力。

針對生涯發展輔導師之培訓課程與教材之設計，依據生涯發展教育之八大內涵指標及文獻蒐集與問卷調查結果進行設計，青輔會 201-204 生涯培訓課程中整理之八大內涵指標包括：

1. 自我覺察：學習自我探索、自我覺察與自我接納的知能。
2. 教育資源的認知：了解教育系統及學習資源為何，強化終生學習資源。
3. 生涯認知：認識生涯理論，目前可加強實作與認識生涯測驗評量。
4. 國家經濟狀況的覺察：了解國家及國民經濟狀況，加強就業市場的瞭解、未來工作趨勢，瞭解國際觀與全球化視野的重要。
5. 生涯決策：學習生涯抉擇的知能；職業發展與資料處理，加強生涯網路資訊。
6. 工作態度：與工作有關的人格特質，像是認真負責等，也可加強職場人際關係案例研討。
7. 受僱的技能：學習如何扮演好敬業的受僱者。可加強生涯抉擇、生涯適應、生涯彈性、生涯轉換歷程案例研討。
8. 工作的意義與價值的認知：學習良好職場人際關係。加強生涯信念、工作倫理道德、法律常識；並加強休閒、義工志工服務學習的資源。

葉鳳玉（2005）調查國內就業輔導人員之研究結果發現，就業輔導相關業務中，最重要的前 10 項分別為：「職涯及就業之諮商輔導服務」、「辦理職涯及就業力研習課程」、「辦理提升學生實務能力相關之業務」、「辦理徵才活動與創業講座」、「辦理就業及工讀媒合業務」、「就業相關業務之宣導」、「提供國家考試及升學資訊」、「校友及畢業生之資料調查與統計」、「提供職涯及就業相關圖書及視聽資源」及「校友服務」。

第三節 生涯發展輔導師課程訓練與發展

生涯輔導人員在一般大學有學生諮商輔導中心的心理諮商師或學校輔導教師與就業輔導組的職涯輔導員兩類，亦有部分私立大學將二者合併或併入畢業生輔導組甚至僑生輔導組成立學生生涯規劃發展中心，在學校以外有企業界的人力資源單位、政府機關、與一些私人人力資源單位，在這麼多不同背景的生涯輔導人員，要如何達到合於水準的服務品質，十分值得重視。

政府機關方面，行政院青輔會肩負青年人力資源總體規劃的使命願景，期許能夠培養擁有職場競爭力並具備責任感、服務觀的青年公民。為了達成上述的願景目標，故將生涯輔導相關工作區分為三個功能層級：

第一級為生涯諮詢服務的輸送，將相關服務直接提供給青年朋友。

第二級為服務資源的整合，並提昇生涯發展協助人員之專業職能及組織發展。

第三級為整體生涯輔導環境之規劃、研發及政策之擬定。

然而，在資源有限的情況之下，藉由提升生涯輔導人員的專業知能以及良好政策的擬定推動，建構青年在教育系統與勞動市場間的轉換機制，對於青年朋友的協助將會有倍數擴散的效果。

在這樣的脈絡之下，對於青年的生涯輔導訓練課程有其思考方向，自民國 80 年起，青輔會針對產、軍、學等各界生涯輔導工作人員，開設生涯輔導的培訓課程，然而多年來，研習營均以初階課程作為探討方向，未能顧及專業知能的進階需求。因此，特委託專家學者們，規劃進階式的生涯輔導系統，建立五階段的訓練課程(基礎課程、進階 201、202、203，204)，希望就不同層級的生涯輔導工作者，提供適切的專業訓練或再精進的發展，藉由整體系列課程之培訓，確實達到輔導人員之專業知能提升及培育輔導種子的功能，為協助青年建構生涯藍圖共同來努力。

青輔會為了強化生涯輔導工作人員的專業能力，於民國 80 年起針對產、軍、學等各界

生涯輔導工作人員，提供實質的生涯課程訓練。惟因每年皆以初階課程作為探討方向，無法滿足工作人員專業知能的累積與進階需求。乃於民國 80 年六月委託東吳大學高世平老師及開南管理學院吳淑禎老師進行「生涯輔導工作人員能力指標建立暨生涯課程發展研究」，設計進階的生涯輔導課程，以工作經驗作為出發，將從事生涯輔導工作的能力指標與之確切聯結，驗證於基礎課程培訓營。

於民國 81 年五、六月間辦理第一階段基礎課程培訓營，根據承辦單位及學員反應意見，皆認為各階段課程內容要素、各階段課程間之銜接及五階段課程之整體性，均應更加明確。因此，於同年七月間特別委託當時台灣師範大學教育心理與輔導學系金樹人教授進行「生涯輔導人員課程設計後續研究」，該研究針對基礎學員做問卷調查及運用懷德術邀請專家座談彙整分析後，規劃出進階 201～204 課程，其中基礎及進階 201 課程穿插介紹青輔會網站，進階 203 及 204 課程的始業式也介紹國家重點發展計畫及相關方案，課程安排緊湊而紮實，希望能就不同層級的生涯輔導工作者提供適切的專業訓練或再精進的發展。謹將行政院青輔會生涯培訓課程五階段訓練課程之架構、行政院青輔會職涯諮詢人員培力研習八套系列課程、勞工委員會全國技術士就業服務乙級考試內容、美國生涯發展學會(NCDA)的國際生涯發展輔導師(GCDF)課程分述如下：

一、行政院青輔會生涯培訓課程五階段訓練課程之架構

依據委託東吳大學規劃設計「生涯輔導工作人員能力指標建立暨生涯發展課程」及台灣師範大學進行「生涯輔導人員課程設計後續研究」之研究結果，將課程設計為五階段訓練課程，其中基礎及進階 201 課程穿插介紹青輔會網站，進階 203 及 204 課程的始業式也介紹國家重點發展計畫及相關方案，課程安排緊湊而紮實，希望能就不同層級的生涯輔導工作者提供適切的專業訓練或再精進的發展。

(一) 生涯發展課程－基礎班 101 課程(提供服務之層次～生涯就業諮商)

- 1.生涯規劃的迷思與探索課程－欲訓練探索自己的能力，瞭解自我工作價值觀的能力－探索常見的生涯迷失與信念、釐清正確的生涯規劃觀念與工作價值觀。

- 2.行職業發展與趨勢(一)課程－欲訓練資料蒐集及處理能力，認識工作世界能力－行

職業現況與趨勢、產業結構、人力需求趨勢、WTO 開放後對台灣就業市場之影響、判讀與預估未來職業趨勢等。

- 3.人力資源實務與生涯管理課程－欲訓練資料蒐集及處理能力，認識工作世界能力－員工招募的標準與過程、職務生涯路徑發展、如何進行員工考績考核、評估職業能力之方法與工具、組織如何做人才適性發展與訓練等。
- 4.生涯測驗評量(一)課程－欲訓練使用評量工具能力－心理測驗編制理念與應用的基本概念、如何選擇使用測驗之目的？目前使用之生涯相關評量工具介紹。
- 5.諮商關係與諮商技術(一)課程－欲訓練一般諮商能力，生涯諮商能力－諮商理論基本概念、生涯諮商技巧介紹與實作。
- 6.資訊管理在生涯輔導上的應用(一)課程－欲訓練資料蒐集及處理能力－應用科技與網路蒐集資訊之方法、職業資料電腦化查詢系統、職業資料入口網站介紹、電腦化測驗評量。

(二) 生涯發展課程－進階 201 課程

- 1.晤談技術訓練課程－欲訓練一般諮商能力－諮商理論基本概念、技巧介紹與實作。
- 2.測驗倫理課程－欲訓練認識工作倫理－使用測試的專業倫理守則。
- 3.生涯類型論－欲訓練課程生涯諮商能力－生涯類型論的認識與應用。
- 4.生涯測驗實作與案例分析(Holland 類型論的相關測驗)課程－欲訓練使用評量工具能力－生涯興趣量表及職業組合卡的實作與練習。
- 5.瞭解企業用人標準(職涯核心特質)課程－欲訓練認識工作世界能力－培養核心能力的方式、產業選才趨勢與員工適性發展。
- 6.職涯安置課程－欲訓練認識工作世界能力課程－求職管道、求職方法及工作適應。

（三）生涯發展課程－進階 202 課程

- 1.生涯諮商技術(一)課程－欲訓練生涯諮商能力－生涯諮商概論、生涯諮商技巧介紹與實作。
- 2.生涯抉擇輔導與實作(含生涯發展理論)課程－欲訓練生涯抉擇能力－生涯抉擇理論概論、生涯抉擇歷程、考慮因素。
- 3.職涯工作倫理課程－欲訓練認識工作世界－與上司關係、同事關係、組織忠誠度。
- 4.輔導機構的資源整合課程－欲訓練行政管理之能力－學校輔導、政府就業機構、企業員工諮商、醫院社區輔導機構等資源介紹與整合。
- 5.性別與生涯發展課程－欲訓練認識特殊人口的生涯需求－不同性別之生涯發展與規劃。
- 6.生涯資訊管理與諮詢課程－欲訓練生涯諮商－應用科技蒐集資訊的方法、資訊的整合、管理與應用、生涯諮商的提供。

（四）生涯發展課程－進階 203 課程

- 1.生涯諮商技術(二)課程－欲訓練生涯諮商能力－故事敘說的生涯諮商模式。
- 2.網路諮商課程－欲訓練一般諮商能力、生涯諮商能力－網路媒體在諮商輔導上的應用。
- 3.生涯認知理論－生涯方格實作與案例分析課程－欲訓練生涯諮商能力、使用評量工具之能力－生涯認知理論的認識與相關測驗的實作。
- 4.生涯進展輔導課程－欲訓練認識工作世界的能力－職務生涯發展路徑、工作倦怠與生涯發展的關係。
- 5.輔導機構的行銷管理課程－欲訓練行銷管理的能力－運用行銷管理與企業、媒體進行策略聯盟。

6.生涯諮商案例討論(一)課程－欲訓練生涯諮商能力－生涯輔導案例討論與分享、生涯諮商趨勢。

7.輔導機構生涯發展方案實作與討論課程－欲訓練行政管理能力－輔導機構生涯發展方案討論與分享。

(五) 生涯發展課程－進階 204 課程

1.生涯諮商案例討論(二)課程－欲訓練生涯諮商能力－生涯輔導案例討論與分享。

2.諮商理論案例分析課程－欲訓練一般諮商能力－諮商倫理案例討論與分享。

3.綜合性心理評量實作與案例分析課程－欲訓練使用評量工具之能力－生涯彩虹的實作與練習。

4.輔導機構生涯發展方案實作與討論(二)課程－欲訓練行政管理能力－輔導機構生涯發展方案討論與分享。

5.測驗實作案例分析課程－欲訓練使用評量工具之能力－測驗實作案例討論分享。

6.身心障礙與生涯輔導課程－欲訓練特定人口之生涯需求－認識身心障礙者的生涯需求與規劃。

在生涯培訓課程後，國內專家學者的力激盪之下，釐清課程的目的與內涵，最後規劃為職涯發展、工作世界、方案管理、諮商技術初階、諮商技術進階、測驗工具初階、測驗工具進階、測驗工具高階等八系列課程。

二、行政院青輔會職涯諮詢人員培力研習八套系列課程

(一) 職涯發展

1.職涯輔導的基本理念－運用職涯輔導的理論與技巧，協助輔導工作人員了解職涯輔導的理念架構，順利推動職涯輔導工作。將既有之輔導資源整合，建立輔導網絡，全面推動策略聯盟，提昇輔導成效。

- 2.諮商關係與諮商歷程－諮商晤談技術基本概念及歷程介紹。
- 3.晤談技術演練－晤談技巧之實作與演練。
- 4.測驗基本理論與常用技術－使學員建立測驗的基本理論及測驗的種類等概念。實做了了解測驗的施做過程與限制。
- 5.生涯發展與探索－生涯發展歷程介紹、探索生涯發展、學習生涯角色規劃。
- 6.職涯適應精進與轉折－建立學員正確之就業心態、增強工作適應與抉擇管理能力，利用在職訓練增進職場技能；協助學員探索自己的能力做好轉換職涯之思考與準備，學習生涯抉擇時之價值觀衝突處理。
- 7.職涯安置－提供求職管道與技巧，做好就業之準備。
- 8.就業安全－藉由法規介紹及案例的剖析認識工作世界及本身所具備的能力，瞭解職場安全並保障就業。

（二）工作世界

- 1.人力資源理論與實務－人資理論介紹；企業界員工招募、甄選、訓練、人才培育、激勵、考核、獎懲等實務介紹。
- 2.國家與產業發展趨勢－國家發展政策、整體產業發展趨勢及競爭要素。
- 3.未來工作趨勢－未來學觀念在職涯之運用、探討職場未來趨勢，提供適切的資訊給輔導人員。
- 4.企業文化與核心價值－製造業－研發類、製造工程類、品質品保類、運籌管理類、業務行銷類、後勤支援類※挑選三～五位專業人員座談、組織文化與用人標準。
- 5.企業文化與核心價值－服務業－研發類、製造工程類、品質品保類、運籌管理類、業務行銷類、後勤支援類※挑選三～五位專業人員座談、組織文化與用人標準。

（三）方案管理

- 1.創意激發－運用智慧提高創造力與構思能力並激發創意。
- 2.方案設計－方案企劃與設計。
- 3.方案執行－資源整合與行銷、學校、政府、NPO、企業等機構輔導單位資源整合、運用行銷管理與企業、媒體進行策略聯盟。
- 4.方案評估－方案績效評估。
- 5.方案實作與討論－簡介就業力概念、內容及模型相關方案經驗分享提升青年就業力方案座談與討論分享。

（四）諮商技術初階

- 1.諮商關係與諮商歷程－諮商基本概念、諮商歷程概論。
- 2.晤談技術與演練－晤談技巧介紹與實作。
- 3.生涯資訊管理與諮詢－蒐集生涯資訊的方法、資訊統整及運用。
- 4.網路諮商－網路諮商與一般諮商的差異、網路諮商語言與技巧、網路在諮商輔導上的案例討論。

（五）諮商技術進階

- 1.生涯類型－生涯類型論的認識與運用。
- 2.生涯認知理論－生涯方格實作與案例分析－生涯認知論的認識與相關測驗實作。
- 3.生涯幻遊－生涯幻遊的實作。
- 4.生涯抉擇理論－生涯抉擇理論概論、生涯抉擇歷程及考慮因素。
- 5.生涯抉擇實作－生涯抉擇理論實作與解釋。

（六）測驗工具初階

- 1.生涯測驗評量－心理測驗編制基本概念、選用符合目的之測驗工具。
- 2.常用測驗介紹 I－生涯相關評量工具介紹（生涯興趣量表、生涯彩虹量表、職業組合卡、阻隔因素量表）
- 3.常用測驗介紹 II－企業常用測驗介紹。
- 4.測驗倫理－使用測驗的專業倫理守則與案例分析。

（七）測驗工具進階

- 1.生涯興趣量表－生涯興趣量表之解釋與演練。
- 2.生涯彩虹量表－生涯彩虹量表之解釋與演練。
- 3.職業組合卡－職業組合卡之解釋與演練。

（八）測驗工具高階

- 1.生涯興趣量表－生涯興趣量表實作。
- 2.生涯彩虹量表－生涯彩虹量表實作。
- 3.職業組合卡－職業組合卡實作。

另外，行政院勞工委員會「就業服務乙級技術士」之檢定標準，概以就業服務管理人員應熟悉之相關法令、蒐集分析與應用就業市場、專業精神與職業倫理及顧客關係管理等，為主要檢定內容。

三、勞工委員會全國技術士就業服務乙級考試內容

（一）職業介紹及人力仲介

- 1.就業服務法及相關子法。
- 2.就業保險法規概論。

- 3.職業訓練法規概論。
- 4.大量解僱勞工保護法規概論。
- 5.性別工作平等法規概論。
- 6.勞動基準法規概論。
- 7.勞工保險條例概論。
- 8.勞工退休金條例概論。
- 9.勞資爭議處理法規概論。
- 10.就業市場基本概念。
- 11.就業市場資訊蒐集與分析運用。
- 12.國內、外就業市場發展現況與展望。
- 13.重要行職業的定義與相關資訊。
- 14.求職安全。
- 15.消費者權益保障。
- 16.客戶機密維護。
- 17.職業道德與專業倫理。
- 18.社會資源運用。

(二) 招募

- 1.就業媒合會談技巧概論與實務。
- 2.助人關係與技巧(含分組演練)。
- 3.行職業分析概念與方法。

4.人際溝通。

（三）職涯諮詢輔導

1.職業心理測驗(含重要工具簡介及分析運用)。

2.職業生涯諮商重要理論與技巧。

除了政府部門的推動，在美國生涯發展學會（NCDA）是美國一個歷史最悠久的全國性生涯發展組織，長期致力於生涯發展工作的專業品質提升，在生涯輔導教育運動上扮演著舉足輕重的領導地位。在全球化與科技化的快速發展下，面對新的社會環境，美國生涯發展學會（NCDA）聯合數個專業機構，如美國職業資訊協調委員會(NOICC)，透過生涯發展訓練所(CDTI)及認證與教育中心(CCE)，發起生涯發展諮詢員（Career Development Facilitator; CDF）的方案。在國際化的發展下美國生涯發展學會（NCDA）推出了全球職業規劃師(GCDF)，目前，美國、中國、新西蘭、日本、羅馬尼亞、德國、加拿大等十幾個國家都正在應用全球職業規劃師的認證體系。在中國的課程設計由 James Sampson 和 Howard Splete 兩位教授共同設計。

四、美國生涯發展學會(NCDA)的國際生涯發展輔導師(GCDF)課程

（一）培訓前，需要用 25–40 小時的時間學習《GCDF 自學指南》，系統掌握職業規劃領域相關知識。

（二）培訓中，將有七天面授的時間，與導師和同學一起進行互動、討論、模擬實戰，提高職業規劃實戰技能。

1.職業發展理論：瞭解“全球職業規劃師”的角色與職責與職業生涯發展理論。

2.諮詢技巧：學會如何與不同類型的來訪者溝通，掌握職業規劃師諮詢技巧與程序。

3.正式與非正式評估：了解正式與非正式評估的區別，正式評估工具及其應用，瞭解非正式評估的方法

4.勞動力市場：分析勞動力市場狀況及其影響因素，掌握行業分類及其需關注的因

素，學會如何進行職業信息的探索。

5.決策模型與行動計畫：深入了解影響人們決策的因素有哪些，區分不同的決策類型，幫助來詢者建立目標。了解求職的整個過程及相關知識，幫助來詢者制定求職策略及掌握求職方法與技巧。

6.服務與推廣：如何設計職業發展中心及服務項目，含服務的行銷和推廣。

7.道德標準：掌握全球職業規劃師的道德標準，道德困境的決策模式

8.案例分析：經由完整的案例，整合模組 1-7 的內容。

（三）培訓後，需要完成 40 小時的案例實習和課後作業（需要提交案例報告）。需將接受全新的督導、不能代來訪者決策、職業道德規範等全新的職業生涯規劃理念。

基於前面三項課程內容，可以了解我國生涯輔導相關輔導人員基本輔導能力與訓練課程的重要，而且大學之生涯輔導為「預防勝於治療」，如果大學之生涯輔導人員包括諮商心理師與職涯輔導人員能有符合我國國情之相關生涯輔導專業課程與認證，除可提高生涯輔導效果，也有助於學生的生涯規劃能力與就業力。

第四節 生涯發展輔導師角色功能與課程之建構

在 21 世紀，台灣國內生涯諮商輔導的發展願景，是不斷加強國際觀的視野與世界觀的前瞻性，深感需與國際相關生涯諮商學會取得聯繫。青輔會於 2008 年曾簽約邀美國 NCDF 的 CDF 的訓練員(Career Development Faciliato Instructor ,CDFI)至台辦理暑期生涯發展輔導師的訓練課程。後來，考量可進一步發展我國本土化的生涯發展輔導師，因而暫停。轉以公平的招標機制，使得標單位，協助台灣本土的 CDF 訓練指標、課程的編制與實施。在 2007 年，台灣的輔導學會（CGCA）也主動與美國最大的國際諮商學會（ACA）取得聯繫，推展諮商輔導的發展願景。

目前台灣生涯輔導工作項目繁多，許多工作都值得投入大量時間與長期研究。輔導多元層面的推廣有賴學術界與實務工作者共同努力。生涯輔導實務工作的推展，也藉由輔導專業人員精進輔導不同的研究領域，與研究方法的專精。面對社會大眾所遇到相關困擾的心理問題與現象，以系統化和計畫性的方法蒐集資料，找到問題的脈絡與情境的關連性，落實輔導相關政策訂定與方案實施的績效，將能夠對於社會大眾、社區機構與各層級的學校輔導工作提供更適切的服務與協助。

一、建立生涯發展輔導師角色與功能

青輔會規劃「生涯發展輔導師」制度，於 2009 年邀請台灣輔導與諮商學會、心理師公會與測驗學會，多位生涯發展學者專家都曾積極參與規劃討論，其中包括考慮將生涯發展諮商師作為諮商心理師次專科加以招訓認證，以及對於大專校院就業及職涯輔導工作同仁加強相關專業訓練，相信此發展方向可以長遠延續性發展，因為生涯發展終於受到政府機關的重視與生涯教育的專業推廣，但由於此計畫以大專校院為主，甚至考慮對外招募，所以希望能有更周全的規劃。

2007 年專業諮商心理師提供心理衛生教育的諮詢統計分析，其中生涯規劃詢問度最高。若招募對象不僅以大專校院就業相關人員為對象，也希望納入社區或機關的實務工作者，而且必須具備基本的諮商知能與技巧，也就是以心理師公會堅持的諮商心理師為對象，例如：以繼續教育的方式，要求有心理師證照者參與此課程並拿到完整課程的「生涯

發展輔導師」的證照。日後，從事諮商輔導專業人員，在任何輔導線上，都關注生涯議題也持續對生涯發展相關訊息有興趣，期待大家能集思廣益，好讓青輔會的美意能有最妥善的規劃，及實際落實在所有需要的當事人身上。

目前我國已有 1,144 位心理師專業證照，而通過國家考試之諮商心理師六年需換照一次。基於本案後續培訓「生涯發展輔導師」的對象，將包括大專校院就業輔導人員、諮商心理師與生涯輔導相關專長人員等。針對已有心理師證照者為對象，以專業「繼續教育」為根基。希望本土化的生涯發展輔導師-能力指標暨本土化課程研發有一定的台灣生涯發展輔導師(TCDF)的資格，與合宜的訓練課程在職教育的進修，以及適切的認證方法，讓本國生涯發展輔導師的國際水準與台灣品牌。而在大專校院就業輔導人員、生涯輔導專長人員等則是以生涯教育推廣、生涯方案推動、生涯輔導相關測驗及人力資源仲介等為主。以分別適合二種人員的訓練背景與專業需求，避免諮商心理師還在上基本的生涯、測驗、諮商技巧等重複課程的窘境。

二、建構本土化「生涯發展輔導師」培訓課程與教材

美國生涯發展輔導員 CDF 專業技能發展之起源，乃是因不少專業團體認為，目前提供生涯服務的人，有許多並不是專業諮商員。因此發展了 CDF 認證，針對這些生涯服務人員提供一套標準、訓練規格、以及認證方式。目標是定義並區分兩種層次的生涯實務-生涯諮商與生涯諮詢。

參考前述 NCDA 的 CDF 課程以及前述我國金樹人教授強調 CDF 生涯發展輔導員六項基本能力專業技能（金樹人，1999）。以及 2001 年青輔會委託案「生涯輔導工作人員能力指標建立暨生涯發展課程」專題研究（高世平，2001），依據此研究案歸納六項能力指標：（1）生涯諮商能力；（2）探索自己的能力；（3）一般諮商能力；（4）資料蒐集及處理能力；（5）公關行銷能力；（6）生涯抉擇能力。因此，之後課程依據此研究的能力指標而發展研習課程。希望區分為非相關科系的基礎與進階課程，以及相關科系基礎與進階課程。2001-2003 已辦過北、中、南區生涯輔導人員的「基礎班」及「進階 201-204 的培訓營研習課程」。並且在 2004 年曾辦理北、中、南區高中職老師性別與職業生涯研習與高中職教師生涯輔導研習。至今，多年來青輔會的努力，已累積相當完整的訓練教材與相關資料。

在此基礎上，我們更可以精緻化的聚焦研發相關課程與教材；將多年研發的生涯課程有關主題，依授課對象不同而做調整。例如以大專校院就業相關人員為對象，或以具諮商心理證照專業人員接受次專科的繼續教育為對象，可依不同授課對象而做課程內容的統整規劃與師資的調配精選，持續做適切的課程修正與評估。

針對生涯發展輔導師之培訓課程與教材設計，依生涯發展教育之八大內涵指標及文獻蒐集與問卷調查結果進行設計，青輔會 201-204 生涯培訓課程其中整理八大內涵指標包括：

1. 自我覺察：學習自我探索、自我覺察與自我接納的知能。
2. 教育資源的認知：了解教育系統及學習資源為何，強化終生學習資源。
3. 生涯認知：認識生涯理論，目前可加強實作與認識生涯測驗評量。
4. 國家經濟狀況的覺察：了解國家及國民經濟狀況，加強就業市場的瞭解、未來工作趨勢，瞭解國際觀與全球化視野的重要。
5. 生涯決策：學習生涯抉擇的知能；職業發展與資料處理，加強生涯網路資訊。
6. 工作態度：基本人的體質及認真負責→謀職的技巧，加強職場人際關係案例研討。
7. 受僱的技能：學習如何扮演好敬業的受僱者。可加強生涯抉擇、生涯適應、生涯彈性、生涯轉換歷程案例研討。
8. 工作的意義與價值的認知：學習良好職場人際關係。加強生涯信念、工作倫理道德、法律常識；並加強休閒、義工志工服務學習的資源。

為避免課程設計上的顧此失彼，召開 3 場座談會，邀請國內從事與職涯輔導、心理諮商與人力資源等相關領域的專業機構與學者，藉由集體討論、意見調整、更新與回饋，以達到對生涯發展輔導師培訓課程架構與內容意見歸納的效果。另外，21 世紀建立「本土化 CDF 能力指標」培養生涯發展輔導師，以推廣生涯輔導教育。本案研究希望可有本土 CDF 特色「新思維的創新部分」，應強調生涯的靈性因素，能提升職涯工作的精神層次，例如：加強工作中的積極正向的生涯信念、覺察工作倫理道德等的精神層面的工作價值觀；並關心社會的問題，對社會義工/志工服務資源認識，亦可考慮納入課程。

本土化的培訓課程與教材，不需要從頭開始。而是以過往的基礎，統合整理過往的八大主題與本研究所發展出的「生涯發展輔導師能力指標」為增減修正為目標。國外 NCDA

的教材，有其 CDF 能力指標。將來希望能將本研究教材翻譯，製作美國與本土生涯發展輔導師能力指標與課程及教材的對照表。

最後，透過本案國外顧問諮詢的關鍵人，Dr. Barry Chung 的提案；希望得到國外 NCDA 的生涯知名學者的簽署，得到 GCDF 國際認證。未來，台灣的本土化課程研發能得到國際認證，與大陸兩岸三地華人的生涯發展有更多交流與合作。對國際的影響，是如同 ISO 的指標認證，並不需要一定聘用國外專家訓練西方的一套教材，各國可以發展自己的品牌，但都如同國內生涯規劃的推動有生涯規劃的 9 大綱領為依歸。

因此，本研究「生涯發展輔導師培訓課程與教材」為整理過去的訓練與相關教材為根基，完成階段性的任務。希望，第二階段，能爭取國際 C D F 認證的預算，而以本土化的 C D F 模式推向國際，也可帶動經濟蕭條的全球性問題，因具體的推動專業「生涯發展輔導師」的證照制度與訓練課程，對國家人才的培育有長遠的影響。

第三章 研究設計與實施

本章研究方法說明整體研究架構及研究的方法，共分四小節，分別是第一節為研究架構與設計，第二節為已畢業青年及大專生生涯規劃需求的研究方法、第三節為以生涯輔導人員為對象之生涯發展輔導師專業能力研究方法及第四節為以生涯發展輔導師課程規劃意見調查之研究方法，分述如下：

第一節 研究架構與設計

一、研究整體架構

本研究整體之研究架構。

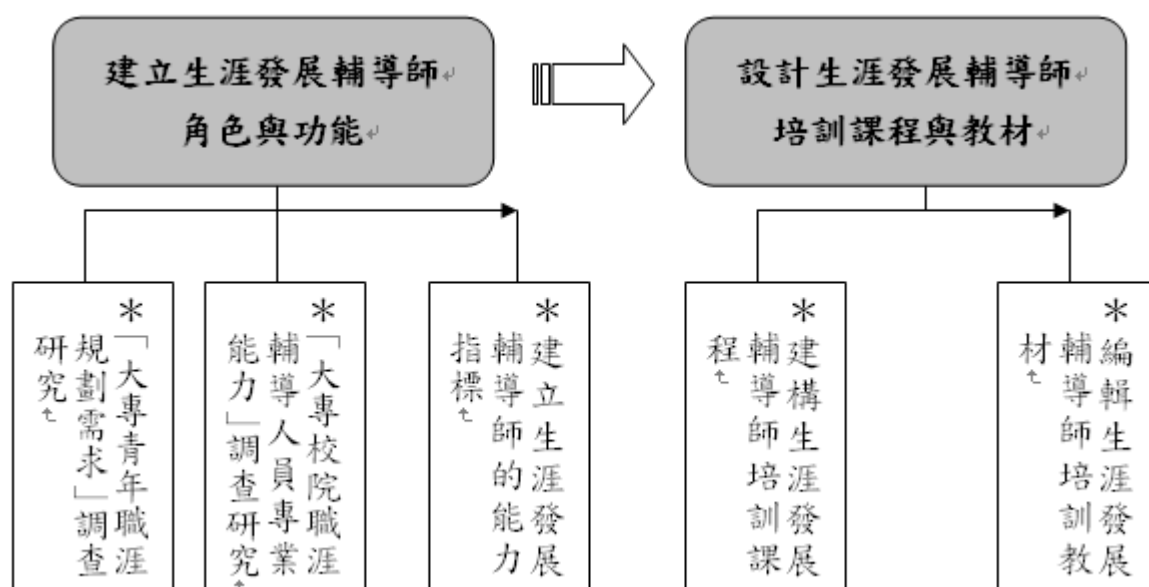


圖 3-1-1 整體之研究架構圖

由圖 3-1-1 中可知，本研究主要研究目的為建立生涯發展輔導師角色和功能，以及設計生涯發展輔導師培訓課程與教材。為達研究目的，本研究分別進行大專青年生涯規劃需求之研究、大專校院生涯輔導人員專業能力之研究，及青輔會培訓課程學員課程規劃意見調查等包含量化與質性之研究後，從結果中建立生涯發展輔導師的能力指標，並根據能力指標建構生涯發展輔導師培訓課程及發展教材。亦即，先建立生涯發展師的角色與功能，再根據研究結果設計生涯發展輔導師培訓課程與教材。

二、研究對象

本研究主要目的是建立生涯發展輔導師的能力指標，並從中建構課程與教材。在建立生涯發展輔導師的能力指標方面，主要包含量化研究與質性訪談方法，自本章第二節之後主要詳述每一研究的具體方法，在此僅針對整體研究部分說明研究對象，共包括已畢業青年、大專校院學生、大專校院職涯輔導人員以及青輔會培訓課學員等四大類。針對大專生的生涯發展需求之探究，本研究除了以台灣北中南東在學大專生為研究對象外，也納入已畢業青年族群。大專校院職涯輔導人員則以大專校院從事心理輔導人員及職涯發展相關人員為主要研究對象，最後也針對曾經參加過青輔會培訓課程之學員進行意見調查。

三、研究工具

本研究含三個子研究，每一研究之工具請詳見以下各節，整體研究工具概述說明於下：

（一）大專校院生涯輔導人員專業能力問卷

本問卷為研究者參考國內外相關文獻以及研究，並考量國內目前職輔狀況所自行編製。為求量表品質，本量表經過多位相關專家學者共同修訂完成。本問卷包含個人基本資料和量表內容兩部分。在基本資料方面，包括性別、年齡、婚姻狀態、宗教信仰、學歷及相關科系、服務學校類別、服務學校所在地、服務單位、專業背景有無專業證照、工作年資及職輔相关工作年資等。在量表內容方面，主要包括助人技巧、就業市場資訊及資源、多元文化人口群、科技與生涯發展、倫理及法律議題、就業力技巧、諮詢/督導、生涯發展理論模式、方案管理與實施以及推廣和公關等。採六點量表，填答從需求程度及信心程度兩向度來回答。

（二）大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（大專版）

本問卷為研究者根據相關文獻以及目前國內之相關職輔現狀自行編製，並經過專家學者加以檢核修改而成。問卷包含個人基本資料和量表內容。基本資料包括性別、年級、身份、學校性質、學院別、學校所在地、社團經驗、班級幹部經驗、打工經驗、志工經驗、父母社經背景、教育程度以及職業類別、宗教信仰等。量表內容則包括自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等類別。本調查為六點量表，依據「非常需要」到「非常不需要」的程度加以勾選。

（三）大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（畢業青年版）

本問卷為研究者參考國內外相關文獻以及考量國情需要所自行編製，為求問卷具有良好品質，經過多位專家學者加以修訂而成。問卷內容包含基本資料和量表主要內容兩部分。基本資料包括性別、年齡、身份別、最高學歷、畢業學校性質、學院、最高學歷之所在地、在校之社團經驗、班級幹部、志工經驗、就業與否、目前工作類別、工作年資、有無工作訓練、父母社經背景、教育程度、職業類別、以及宗教信仰等。在量表內容方面，分為自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃、生涯準備等分量表。本調查為六點量表，依據「非常需要」到「非常不需要」的程度加以勾選。

（四）生涯發展輔導師課程規劃意見調查

本問卷為研究者參考國內外相關文獻以及考量國情需要所自行編製，為求問卷具有良好品質，經過多位專家學者加以修訂而成。問卷內容包含基本資料和量表主要內容兩部分。基本資料包括性別、年齡、婚姻、最高學歷、工作年資、畢業系所、服務機關、所在地區、主要業務內容及單位性質等。量表內容則根據課程規劃中生涯輔導基本知能、生涯輔導理論、生涯輔導與諮詢技巧、產業世界、生涯輔導測驗與評估工具、生涯工作倫理與法律議題、方案管理及服務與推廣等八大模組進行探究，本調查為六點量表，依據「非常需要」到「非常不需要」的程度加以勾選。

四、研究實施程序

根據圖 3-1-2，在文獻探討與前置作業完成後開始進行資料蒐集和分析。研究方法則包括量化調查研究以及質性焦點團體訪談研究，最後並根據量化與質性研究結果的整合，提出綜合小結和建議。

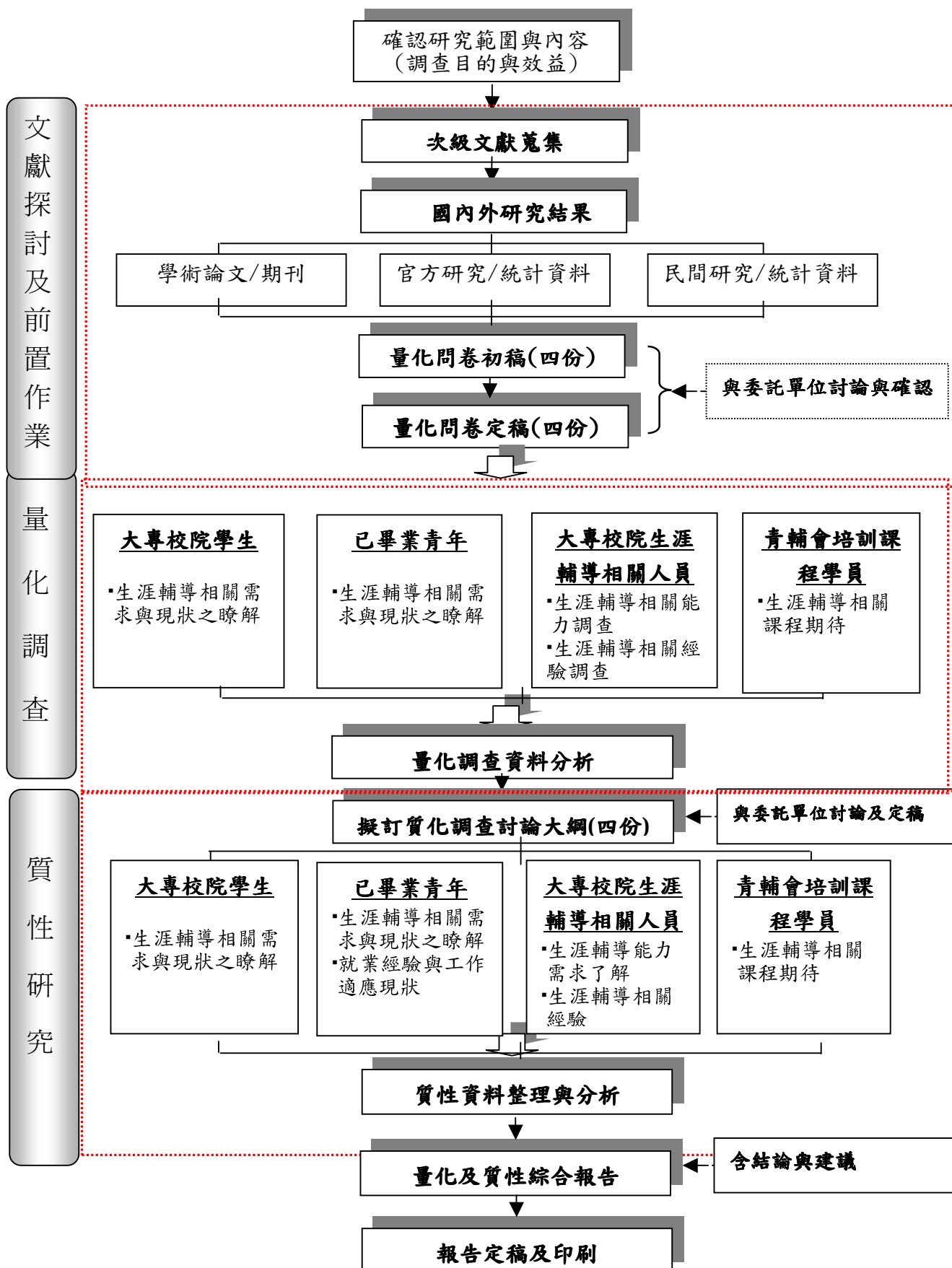


圖 3-1-2 整體研究程序

五、資料分析

本研究包含數個子研究，每一研究之資料分析方法請詳見以下各節，整體而言，本研究所使用之資料分析方法包括，量化研究之基本資料分析、卡方檢定、單因子變異數分析，以及質性研究中將錄音檔轉為逐字稿後進行內容分析。

六、研究流程規劃表

本研究的流程列表如表 3-1-1

表 3-1-1 研究流程表

工作項目	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
1. 建立合作團隊		▼ 1-1							▼ 1-2			▼ 1-3
2. 「大專青年職涯規劃需求」調查研究					▼ 2-1		▼ 2-2					
3. 「大專校院職涯輔導人員專業能力」調查研究		▼ 3-1			▼ 3-2			▼	▼ 3-4			
4. 「建立生涯發展輔導師的能力指標建構								▼ 4-1		▼ 4-2		
5. 建構生涯發展輔導師培訓課程編輯生涯發展輔導師培訓教材					▼ 5-1					▼ 5-2		
6. 生涯發展輔導師培訓教材成果展示												▼
7. 過去 CDF 推動相關資料收集與彙整		▼ 7-1	▼ 7-2	▼ 7-3								
8. 台灣輔導與諮商學會總協調中心			▼ 4-1		▼ 4-2		▼ 4-1		▼ 4-2			

七、人力編制

基於執行本研究計畫，於台灣輔導與諮商學會設立研究計畫辦公室，人力編制請參見下圖 3-1-3：

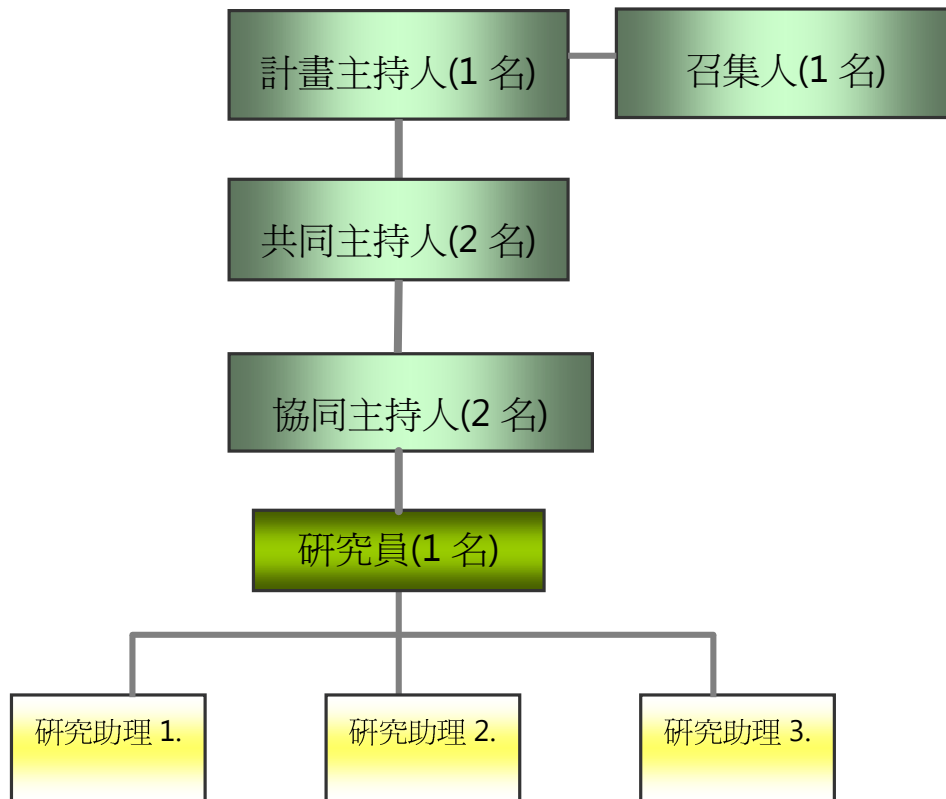


圖 3-1-3 合作團隊推動執行本案人力編制圖

本計畫之研究人力編制除上圖 3-1-3 中之計畫主持人、共同主持人、協同主持人外，另邀請召集人 1 名，並因應計畫聘任研究員 1 名、研究助理 3 名，以堅強之合作團隊，提供本案跨專業團隊的合作。

研究團隊簡歷及工作執掌如表 3-1-2 所示：

表 3-1-2 計畫人力編制

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
張德聰	計畫主持人	學歷： ● 國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所博士 現職： ● 國立空中大學生活科學系副教授 ● 台灣輔導與諮商學會理事長 ● 行政院衛生署國民健康局戒菸諮商專線計畫主持人 ● 中華心理衛生協會監事 ● 「財團法人張老師」基金會董事 經歷： ● 國立空中大學教務長、教學媒體處處長、輔導處處長、生活科學系系主任、台北學習指導中心主任、財團法人「張老師」基金會執行長、台北「張老師」總幹事、行政院青輔會委員、國立台北師範學院進修部、台北市立師院初等教育研究所、教育系博士班、教育系、公共事務與社會服務系、文化大學兒童福利研究所、心理輔導研究所等校兼任副教授、中華心理衛生協會理事長、張老師月刊社及生涯月刊社社長	策劃本案整體方向、監督執行成效	

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
林一真	共同主持人	學歷： ● 美國紐約州立大學 Albany 分校哲學博士及教育博士 現職： ● 國立陽明大學人文與社會教育中心教授 經歷： ● 國立陽明大學學輔中心主任 ● 國立陽明大學通識教育中心主任 ● 台北市立師範學院學輔中心主任及教授 ● 輔仁大學應用心理學系教授 ● 中國測驗學會理事長 ● 我國公共職業訓練機構學員輔導具體措施規劃報告計畫主持人 (職訓局委託)、國民中學理想輔導課程規劃研究主持人 (教育部訓委會委託)、「我喜歡做的事」職業興趣量表系列研究計畫主持人(職訓局委託)、「職業探索指南」編製研究共同主持人(青輔會委託)	策劃本案整體方向、監督執行成效	

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
彭慧玲	共同主持人	學歷： ● 美國 Pennsylvania State Uni. 諮商員教育博士 現職： ● 國立台北商業技術學院教授兼學生輔導中心諮商心理師與督導 經歷： ● 國立暨南大學輔諮所、台師大復健諮商所、彰師大復健諮商所兼任教授 ● 北區技專校院學輔工作召集人 ● 高中生涯規劃學科中心召集人 ● 北商學輔中心主任 ● 美國 NCDA National Career Development Association 2007 Program Reviewer ● 2007 Seattle Annual Conference Association (ACA) Honolulu Annual 2008 Conference Liaison ● 歐洲 IAEVG International Association for Educational and Vocational Guidance Committee Substitute Board Member 2007 - 2011 ● 美國 Psychology Reports Editor committee Reviewer and Consulting Readers 2005 -	策劃計畫方向、草擬本案；規劃推動 已參與 2009 NCDA 會議	

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
宋曜廷	計畫協同主 持人 (1)	學歷： ● 國立台灣大學心研所博士 現職： ● 國立台灣師範大學心輔系教授 ● 中國測驗學會秘書長	執行小組規劃推 動	
黃政昌	計畫協同主 持人 (2)	學歷： ● 國立台灣師範大學心輔所博士 現職： ● 中國文化大學心輔系副教授 ● 臺北市諮商心理師公會理事長	執行小組規劃推 動	
黃茂榮	計畫協同主 持人 (3)	學歷： ● 中國文化大學兒福所碩士 現職： ● 中州技術學院副教授兼終身教育處 副處長 ● 中華職涯發展促進協會理事長	執行小組規劃推 動	

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
王玉珍	研究員	學歷： ● 國立臺灣師大心輔所諮商心理學組 博士 現職： ● 台灣師大健康中心兼任心理師 ● 台北教育大學心諮系兼任講師	協調辦理計畫結 案作業	
張雅雯	研究助理 1	學歷： ● 淡江大學教育心理與諮商研究所 現職： ● 台北市諮商心理師公會總幹事	協助「大專校院職 涯輔導人員專業 能力」調查研究	
林育姿	研究助理 2	學歷： ● University of Essex MA in English Language Teaching (英國艾賽克斯 大學－英語教學碩士畢) 現職： ● 數位學習研究室 專任助理 ● 中國測驗學會 幹事	協助「大專青年職 涯規劃需求」調查 研究	

姓名	計畫擔任 職務	學經歷	工作內容	備註
鄭育文	研究助理 2	學歷： ● 國立臺北教育大學國民教育學系碩士班 現職： ● 數位學習研究室 專任助理	協助「大專青年職業規劃需求」調查研究	
楊雅婷	研究助理 3	學歷： ● 銘傳大學教育研究所碩士 現職： ● 台灣輔導與諮商學會總幹事	協助辦理相關行政業務	

本研究為有國際化視野，特廣邀國內外專家學者顧問群，名單簡歷如表 3-1-3 及 3-1-4 所示：

表 3-1-3 國外學者專家顧問

姓名	學經歷	工作執掌
Dr. & Pro. Herr, Edwin L.	● Distinguished Professor Emeritus of Education and Associate Dean Emeritus at Penn State University ● American Counseling Association (Past President) ● National Vocational Guidance Association (Past President) ● Association for Counselor Education & Supervision (Past president) ● American Psychological Association International Round for the Advancement of Counseling ● Pennsylvania Psychological Association ● Chi Sigma Iota (Past President)	專家顧問
Dr. & Pro. Barry Chung	● Professor and Chair Department of Counseling and Applied Educational Psychology Northeastern University ● 2007 NCDA President ● Executive Editor of the American Psychological Association (APA) Division 44 Book Series ● Fellow, the APA Divisions 17, 44, and 45 and the Asian American Psychological Association	專家顧問

表 3-1-4 國內學者專家顧問群

姓名	職稱	學經歷簡介	工作執掌
林幸台	教授	學歷： ● 美國喬治亞大學哲學博士 現職： ● 台灣師範大學特教系所與復健諮商所教授 經歷： ● 為台灣生涯教育、教育測驗工具發展與修訂之先驅 ● 台灣師範大學復健諮商所創所所長 ● 彰化師範大學輔導研究所所長	(召集人) 參與相關會議 審查
金樹人	教授	學歷： ● 美國伊利諾大學教育心理學博士 現職： ● 澳門大學教育學院教授 經歷： ● 國立台灣師範大學教育心輔所教授兼系主任 ● 國立台灣師範大學學生輔導中心主任	參與相關會議 審查
田秀蘭	教授	學歷： ● 美國愛荷華大學諮商員教育系哲學博士 現職： ● 國立台灣師範大學教育心理與輔導研究教授 經歷： ● 國立屏東師範學院學輔中心主任 ● University of Maryland, Department of Psychology Visiting Professor	參與相關會議 審查

姓名	職稱	學經歷簡介	工作執掌
王智弘	副教授	學歷： ● 國立彰化師範大學教育心理與輔導研究所博士 現職： ● 國立彰化師範大學教育心理與輔導副教授 ● 台灣輔導與諮商學會秘書長	參與相關會議 審查
黃素菲	助理教授	學歷： ● 國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所博士 現職： ● 國立陽明大學人文與社會教育中心助理教授 經歷： ● 國立陽明大學學生輔導中心主任 ● 張老師基金會專任張老師	參與相關會議 審查
邵揮洲	教授	學歷： ● 國立成功大學機械工程學所博士 現職： ● 國立成功大學系統與船舶機電工程學系教授 經歷： ● 國立成功大學副學務長	參與相關會議 審查

第二節 已畢業青年及大專生生涯規劃需求調查

本節分別說明針對已畢業青年及大專生生涯規劃需求之量化調查研究以及質性焦點團體研究之研究時間、研究目的、研究對象、研究工具以及抽樣設計及樣本數等。

一、以已畢業青年及大專生生涯規劃需求之調查研究方法

1.實施期間：98年2月20日到98年8月20日

2.研究範圍：台灣地區

3.研究目的：了解已畢業及大專校院之在校生職涯輔導之現狀與需求。

4.研究對象：

本研究主要探討已畢業及大專校院學生對職涯輔導之現狀和需求，因此以全國大專校院已畢業青年、大學部學生及碩博士生為研究對象，探討合適且必要的職涯輔導之相關內涵。

5.研究工具：

(1)「大專校院暨畢業青年職涯規劃需求調查問卷(大專版)」。本問卷為研究者根據相關文獻以及目前國內之相關職輔現狀自行編製，並經過專家學者加以檢核修改而成。問卷包含個人基本資料和量表內容。基本資料包括性別、年級、身份、學校性質、學院別、學校所在地、社團經驗、班級幹部經驗、打工經驗、志工經驗、父母社經背景、教育程度以及職業類別、宗教信仰等。量表內容則包括自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等類別。本調查為六點量表，依據「非常需要」到「非常不需要」的程度加以勾選。

(2)「大專校院暨畢業青年職涯規劃需求調查問卷(畢業青年版)」。本問卷為研究者參考國內外相關文獻以及考量國情需要所自行編製，為求問卷具有良好品質，經過多位專家學者加以修訂而成。問卷內容包含基本資料和量表主要內容兩部分。基本資料包括性別、年齡、身份別、最高學歷、畢業學校性質、學院、最高學歷之所在地、在校之社團經驗、班級幹部、志工經驗、就業與否、目前工作類別、工作年資、有無工作訓練、父母社經背景、教育程度、職業類別、以及宗教信仰等。在量表內容方面，分為自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃、生涯準備等

分量表。本調查為六點量表，依據「非常需要」到「非常不需要」的程度加以勾選。

6.抽樣設計及樣本數：

本研究旨在瞭解大專校院暨畢業青年之生涯規劃需求，第一階段以問卷調查，並根據回收之問卷進行統計分析後擬訂訪談大綱，進行第二階段的焦點訪談。以下就本章之研究樣本、研究工具與資料分析等方法，予以論述。

(1) 大專青年

本調查研究採等比例階層抽樣，並依學校屬性與學生人數進行有效的樣本配置，根據教育部於最新公佈之大專校院及在學學生統計資料進行分層隨機抽樣。彙整大專青年在學人數資料區分為專科（二年制及五年制）、大學本科、碩士班、博士班，共計 1,337,455 人。

表 3-2-1 大專青年在學人數

	北區	中區	南區	東區及其他	總數
人數	632,816	291,133	381,238	32,268	1,337,455
比例	47.31%	21.77%	28.50%	2.41%	100.00%

抽樣設計採四階層抽樣，第一階以地區作為分層，共區分為四區（北區、中區、南區、東區及其他），第二層為學校類型，第三層以年級作為區分，第四層則為身分別。以北區為例(圖 3-2-1)，區分國立與私立大學，並將年級分為一與二年級、三與四年級、碩士與博士班學生，第四層則為一般生與特殊族群。本研究採等比例進行抽樣，各階層所需抽取人數如表 3-2-2 所示。在身分別的部分，由於特殊族群之種類較多，但人數較難掌控，因此採用立意取樣，獲得有效樣本。因此在抽取大專校院在校學生樣本數共計 2040 份，其中一般生有 1680 人，特殊族群有 360 份，其各校抽取數量如表 3-2-3 所示。

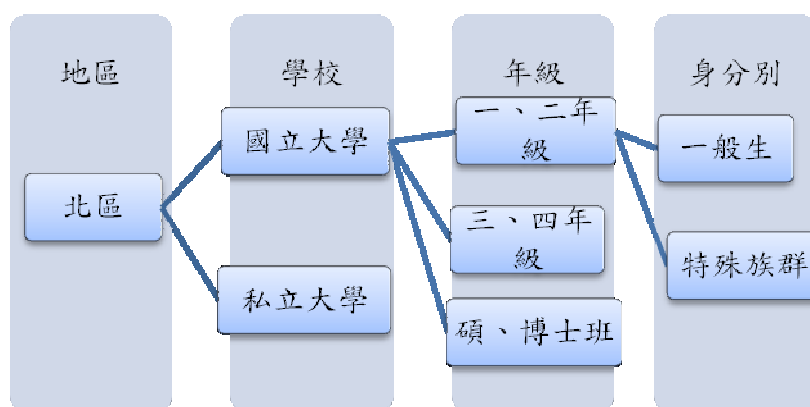


圖 3-2-1 抽樣架構圖

表 3-2-2 各階層所需抽取人數

抽樣人數	1,680
抽樣方式	等比例抽樣
地區層	420
學校類型	210
年級	一與二年級 25
	三與四年級 25
	碩士與博士班學生 20

(2) 畢業青年

在大專校院畢業之青年方面，考量無論有無就業，皆有職涯相關輔導之需要，因此受試者中有/無工作者，均納入本研究對象。本計畫「大專畢業青年」指畢業 1-5 年的大專青年。預期有效問卷為 300 份，根據過去調查研究回收率約 60%，並扣除可能無效問卷，因此發放 600 份問卷。透過分層抽樣的概念，國立與私立大學畢業者各抽取 300 人，並且採用立意取樣，透過各校的校友會或就業輔導處追蹤畢業學生之資料，以利問卷之發放與填寫。其各校抽取數量如表 3-2-3 所示。

表 3-2-3 抽樣學校名單

地區	學校名稱	在校生		已畢業者
北部	國立政治大學	70 份	<u>國際學生</u> 30 份	25 份
	國立臺灣科技大學	70 份		25 份
	中央大學	70 份	<u>國際學生</u> 30 份	25 份
	國立台灣師範大學		<u>身心障礙學生</u> 30 份 <u>體保生</u> 30 份	
	輔仁大學	70 份	<u>體保生</u> 30 份	25 份
	德霖技術學院	70 份		25 份
	元培科技大學	70 份		25 份
	文化大學		<u>體保生</u> 30 份	
	東吳大學		<u>僑生</u> 30 份	
中部	台中教育大學	70 份	<u>身心障礙學生</u> 30 份	25 份
	暨南國際大學	70 份	<u>僑生</u> 30 份	25 份
	雲林科技大學	70 份		25 份
	東海大學	70 份		25 份
	靜宜大學	70 份		25 份
	朝陽科技大學	70 份		25 份
南部	中正大學	70 份		25 份
	高雄師範大學	70 份	<u>身心障礙學生</u> 30 份	25 份
	澎湖科技大學	70 份		25 份
	高雄醫學大學	70 份		25 份
	義守大學	70 份		25 份
	樹德科技大學	70 份		25 份
東部	台東大學	70 份	<u>原住民學生</u> 30 份	25 份
	東華大學	70 份	<u>原住民學生</u> 30 份	25 份

表 3-2-3 抽樣學校名單（續）				
	宜蘭大學	70 份		25 份
	慈濟大學	70 份		25 份
	蘭陽技術學院	70 份		25 份
	大漢技術學院	70 份		25 份
小計		1680	360	600

7.實施流程：

- （1）問卷定稿：根據不同的調查對象之調查目的擬訂問卷初稿，進行問卷試填後，修正題目描述或內容後定稿之。
- （2）抽樣名單確立：不同的調查對象其抽樣方式與樣本人數有所差異，因此必須製作不同對象母體之名單進行抽樣。
- （3）進行資料蒐集與回收
- （4）資料分析：將資料轉入 SPSS15.0 進行分析，包含樣本代表性檢定、次數分配與交叉分析。
- （5）寫報告：根據資料分析結果撰寫報告。

二、質性焦點團體訪談研究方法

質性焦點訪談的目的在於深入瞭解已畢業青年及大專校院在學生對生涯規劃需求的看法，除了提供量化資料所不能看見之質性主觀經驗外，也能將相關結果與量化研究結果相互對照比較。為能顧及台灣南北地區可能之差異，因此質性訪談分別針對南北地區召開兩次之焦點訪談。實施時間是98年8月1日和8月2日，每場約為兩個小時。研究參與者採立意取樣，邀請具有職涯輔導相關經驗和想法，有意願參與和表達的學生。並考量性別、大專校院性質、所在地、年級等因素，以能提供最多樣化資訊的參與者為優先邀請的對象。包括已畢業青年、在學大學生、碩博班學生，北南之兩區之人數分別為8人及10人。帶領者為具心理諮商領域博士學位之教師，具有大專校院之生涯輔導經驗，以及質性訪談相關經驗。焦點訪談是研究團隊根據量化研究結果以及研究目的所設計之半結構焦點團體訪談大綱來進行的。研究實施過程在參與者同意下錄音，並將錄音帶謄成逐字稿後進行質性內容分析。下表3-2-4為北區與南區之大專青年暨畢業生兩場焦點訪談之會談人說明。

表 3-2-4 焦點座談會與會者名單

場次	會談人	備註
北區 時間：98.08.01 14：00 地點：國立台灣師範大學 主持人：宋曜廷 教授	江**	國立臺北教育大學(碩士) 已畢業(待業中)
	鄭**	嘉南藥理科技大學(學士) 已畢業(藥劑師)
	邱**	淡江大學 經濟系 4 年級
	劉**	實踐大學 財金系 4 年級
	吳**	國立臺北教育大學教育系 2 年級
	廖**	東華大學美崙校區 課程設計與潛 能開發學系 2 年級
	李**	國立台北教育大學碩士班
	丁**	新竹教育大學碩士班
	邱**	國立台北教育大學碩士班
南區 時間：98.08.02 14：00 地點：高雄張老師基金會 主持人：王玉珍 博士	蔡**	國立台灣師範大學 機電科技學系 4 年級畢業生
	蔡**	大一
	林**	長榮大學航管系 4 年級
	黃**	高雄醫學大學護理系 4 年級
	鄭**	國立中山大學教育所 2 年級
	黃**	國立中山大學畢業(待業中)
	陳**	國立中山大學教育所 2 年級
	趙**	國立中山大學畢業(待業中)
	洪**	國立中山大學教育所 2 年級

第三節 大專校院生涯輔導人員專業能力調查

本節分別說明大專校院生涯輔導人員專業能力調查研究包括量化研究之研究期間、研究範圍、研究目的、研究對象、研究工具以及抽樣設計、樣本數及研究之執行流程等；以及質性焦點訪談研究方法。

一、大專校院生涯輔導人員專業能力調查研究

1. 專案期間：98 年 2 月 20 日到 98 年 8 月 20 日

2. 研究範圍：以台灣地區為研究範圍。

3. 研究目的：

本調查主要在瞭解從事大專校院職輔相關工作人員所需具備之相關專業技能為何。

4. 研究對象：

本調查之研究對象以目前從事大專職涯輔導之相關人員以及曾經從事大專職涯輔導與諮商之輔導人員以及心理師。

5. 研究工具：

主要為「大專校院生涯輔導人員專業能力問卷」。本問卷為研究者參考國內外相關文獻以及研究，並考量國內目前職輔狀況所自行編製。為求量表品質，本量表經過多位相關專家學者共同修訂完成。本問卷包含個人基本資料和量表內容兩部分。在基本資料方面，包括性別、年齡、婚姻狀態、宗教信仰、學歷及相關科系、服務學校類別、服務學校所在地、服務單位、專業背景有無專業證照、工作年資及職輔相關工作年資等。在量表內容方面，主要包括助人技巧、就業市場資訊及資源、多元文化人口群、科技與生涯發展、倫理及法律議題、就業力技巧、諮詢/督導、生涯發展理論模式、方案管理與實施以及推廣和公關等。採六點量表，填答從需求程度及信心兩向度的不同程度來回答。

6. 抽樣設計及樣本數：

本調查研究採等比例階層抽樣，並依地區及學校屬性進行有效的樣本配置，根據教育部於最新公佈之大專校院北、中、南、東區及其他地區的校數統計進行分層立意抽樣。彙整大專校院數，共計 162 校。

表 3-3-1 大專校院校數

學校類別	國立		私立		總計	
一般大學/學院	33	20%	36	22%	69	43%
科技大學/技術學院	17	11%	61	38%	78	48%
專 科	3	2%	12	7%	15	9%
總 計	53	33%	109	67%	162	100%

抽樣設計採四階層抽樣，第一階以地區作為分層，共區分為四區（北區、中區、南區、東區及其他），第二層為學校屬性，第三層為學校類別，第四層以專業職稱作為身份別之區分。以第一層區分為北區為例(見圖 3-3-1)，第二層將學校類型分為公立或私立，第三層則分是一般大學/學院或科技大學/技術學院，最後則區分為心理諮商專業人員或就業輔導人員。實際抽樣情形如表 3-3-2。

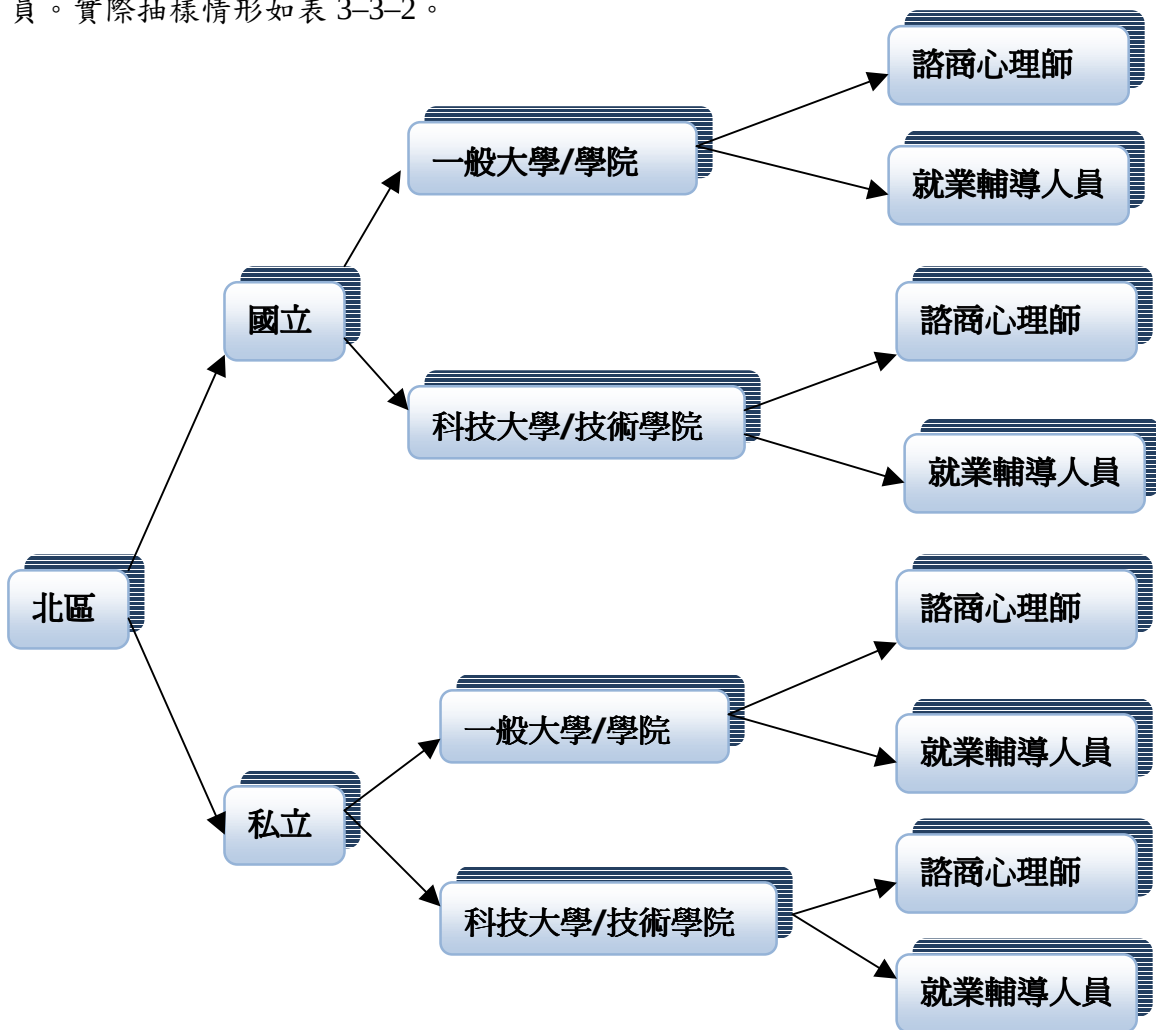


圖 3-3-1 北區分層隨機抽樣

表 3-3-2 研究對象抽樣情形一覽表

專業訓練或證照 諮商心理師		服務學校所在地區				總和	
		北部地區 (基隆市、台北市、台北縣、桃園縣、新竹市、新竹縣、金門、馬祖)	中部地區 (苗栗縣、台中市、彰化縣、雲林縣、南投縣)	南部地區 (嘉義市、嘉義縣、臺南市、臺南市、高雄縣、高雄市)	東部與其他地區 (花蓮縣、臺東縣、宜蘭縣)		
無	服務學校	國立大學	10	5	5	2	22
		私立大學	14	5	5	1	25
		國立科技大學/技術學院	5	3	5	1	14
		私立科技大學/技術學院	18	8	15	3	44
	總和		47	21	30	7	105
有	服務學校	國立大學	10	5	5	2	22
		私立大學	14	5	5	1	25
		國立科技大學/技術學院	5	3	5	1	14
		私立科技大學/技術學院	18	8	15	3	44
	總和		47	21	30	7	105

7. 量化研究之執行流程

- (1) 問卷定稿：根據不同的調查對象之調查目的擬訂問卷初稿，進行問卷試填後，修正題目描述或內容後定稿之。
- (2) 抽樣名單確立：不同的調查對象其抽樣方式與樣本人數有所差異，因此必須製作不同對象母體之名單進行抽樣。
- (3) 進行資料蒐集與回收
- (4) 資料分析：將資料轉入 SPSS15.0 進行統計分析。
- (5) 寫報告：根據資料分析結果撰寫報告。

二、質性焦點訪談研究

為達建構生涯發展輔導師之角色與能力指標之研究目的，本研究除了上述量化研究之外，另輔以質性研究方法，瞭解相關人員對職涯輔導相關能力的需求與看法。質性研究的設計主要在於瞭解參與者對職涯輔導的相關經驗，呈現國內目前職涯輔導人員之能力需求現狀與相關經驗。透過量化與質性研究的整合，對國內職涯輔導人員之相關能力之建構，具有更全面、完整與穩定的瞭解。

質性焦點訪談的目的在於深入瞭解從事職涯輔導相關人員對其專業能力之的看法，除了提供量化資料所不能看見之質性主觀經驗外，也能將相關結果與量化研究結果相互對照比較。為能顧及台灣南北地區可能之差異，因此質性訪談分別針對南北地區召開兩次之焦點訪談。實施時間是 98 年 7 月，每場約為三個小時。研究參與者採立意取樣，邀請具有職涯輔導相關經驗和想法，有意願參與和表達的工作者。並考量性別、大專校院性質、所在地、年級等因素，以能提供最多樣化資訊的參與者為優先邀請的對象。北南之兩區之人數分別為 8 人。帶領者為具心理諮商領域博士學位之教師，具有大專校院之生涯輔導經驗，以及質性訪談相關經驗。焦點訪談是研究團隊根據量化研究結果以及研究目的所設計之半結構焦點團體訪談大綱來進行的。研究實施過程並在參與者同意下錄音，並將錄音帶謄成逐字稿後進行質性內容分析。

針對大專校院生涯輔導人員，共舉行北南兩場焦點座談，詳見表 3-3-3。

表 3-3-3 焦點座談會與會者名單

場次	與會者	服務機構	備註
北區 日期：98.07.01(三) 時間：09：00～12：00 地點：行政院青輔會會議室 主持人：黃政昌 理事長	A	東吳大學生涯發展中心	女
	B	德明財經科技大學學生輔導中心	男
	C	國立臺灣師範大學學生輔導中心	女
	D	國立臺北藝術大學諮商中心	女
	E	德霖技術學院就業輔導組	女
	F	臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心	男
	G	德明財經科技大學職涯發展中心	女
	H	世新大學生涯發展組	女
南區 日期：98.07.02(四) 時間：13：30～16：30 地點：張老師基金會高雄分事務所會議室 主持人：黃政昌 理事長	A	高雄師範大學學生輔導中心	女
	B	高雄醫學大學心理諮商中心	女
	C	正修科技大學學生輔導中心	男
	D	高雄第一科技大學諮商輔導組	女
	E	高雄應用科技大學學生輔導中心	女
	F	樹德科技大學就業輔導與實習組	女
	G	國立屏東商業技術學院實習就業輔導組	女
	H	國立屏東科技大學就業輔導室	女

第四節 生涯發展輔導師課程規劃意見調查

本節說明生涯發展輔導師課程規劃意見調查之研究方法，依立意取樣方式寄送「生涯發展輔導師課程規劃意見調查」問卷，抽樣以青輔會生涯發展課程－基礎課程、進階 201、202、203、204 課程，與職涯諮詢人員培力研習營系列課程－職涯發展、工作世界、方案管理、諮商技術（初階）、諮商技術（進階）、測驗工具（初階）、測驗工具（進階）、測驗工具（高階）學員為施測對象，共計抽樣 115 份，剔除問卷內容 5%填答不完全之問卷 8 份後，總計 107 份進行後續資料分析。問卷之基本資料分佈情形如表 3-4-1 所示：

表 3-4-1 基本資料分析

變項名稱		樣本數（人）	百分比（%）
性別	男	30	28
	女	77	72
年齡	21～30 歲	15	14
	31～40 歲	55	51.4
	41～50 歲	27	25.3
	51～60 歲	10	9.3
婚姻	未婚	40	37.4
	已婚	67	62.6
最高學歷	博士	9	8.4
	碩士	60	56.1
	大學	33	30.8
	大專	5	4.7
工作年資	1 年以下	17	15.9
	1－3 年	36	33.6
	4－5 年	23	21.5
	5 年以上	31	29

表 3-4-1 (續)

變項名稱		樣本數 (人)	百分比 (%)
畢業系所	相關系所	57	53.3
	社會與心理學群	43	40.2
	教育學群	14	13.1
	非相關系所	50	46.7
	商學相關系所	21	19.6
	文學與社會科學相關系所	12	11.2
	理學相關系所	17	15.9
服務機關	一般校院	41	38.3
	國立學院/大學	15	14
	私立學院/大學	26	24.3
	技職校院	54	50.4
	國立科技大學/技術學院	15	14
	私立科技大學/技術學院	39	36.4
	就業服務相關機構	12	11.3
所在地區	北部地區	26	24.3
	中部地區	51	47.7
	南部地區	30	28.0
主要業務 內容	學習輔導	17	8.9
	生涯輔導	48	25.1
	心理諮商	26	13.6
	就業資訊諮詢與推廣	41	21.5
	與業者合作辦理校內徵才 活動	29	15.2
	其他	30	15.7

表 3-4-1 (續)

變項名稱	樣本數 (人)	百分比 (%)
單位性質 心輔員	41	38.3
心理諮商中心 (學生輔導中心)	14	13.2
諮商輔導組	14	13.1
諮商中心	11	10.2
學生發展中心	2	1.8
職輔員	54	50.5
職業發展輔導組	8	7.6
就業輔導組	9	8.4
技術合作處	11	10.3
生涯發展中心	3	2.8
學生職涯發展中心	2	1.9
校友服務暨就業輔導中心	4	3.7
研究發展處	11	10.3
學生生涯諮詢中心	1	0.9
系所生涯輔導人員	3	2.8
就業服務相關機構	12	11.2
公立就業服務機構	7	6.5
台北縣生命線協會	1	0.9
社服單位	1	0.9
教育部	1	0.9
台灣高雄少年法院	1	0.9
雲林縣政府勞工處	1	0.9

在基本資料方面：性別比例上女性佔多數，男生有 30 人，女生 77 人，女性比率所佔 72%，男性比率所佔 28%。

年齡方面：以 31~40 歲所占的人數最多 55 人，比率為 51.4%，其次依序為 41~50 歲 27 人，比率為 25.2%、21~30 歲 15 人，比率為 14%、最少的是 51~60 歲 10 人，比率為 9.3%。

婚姻方面：未婚為 40 人，比率為 37.4%與已婚 67 人，比率為 50%。

學歷方面：碩士所占的人數最多 60 人，比率為 56.1%，其次為大學 33 人，比率為 30.8%、博士 9 人，比率為 8.4%、人數最少的是大專 5 人，比率為 4.7%。

畢業科系：相關系所 57 人比率為 53.3%，非相關系所 50 人比率為 46.7%，社會與心裡學群人數最多有 43 位，比率為 40.2%，其次為商學相關系所 21 人，比率為 19.6%。

服務機關類型：一般大專校院 41 人，比率為 38.3%，技職校院 54 人，比率為 50.4%，就業服務相關機構 12 人（公立就業服務機構、台北縣生命線協會、社服單位、教育部、台灣高雄少年法院、雲林縣政府勞工處），比率為 11.3%，其中以技職體系學校的人數最多。

所在地區：此次調查以中部地區 51 人，比率最高佔 47.6%，其次依序為南部地區 30 人、北部地區 26 人。

工作年資：一年以下 17 人，比率為 15.9%，1-3 年 36 人，比率為 33.6%，4-5 年 23 人，比率為 21.5%，5 年以上 31 人，比率為 29%，工作年資以 1-3 年的人數最多。

主要業務內容方面：包括生涯輔導 48 人，就業服務與推廣 41 人，心理諮商 26 人，學習輔導 17 人，與業者合作辦理校內徵才活動 29 人，其他 30 人，其他工作內容包含職業輔導與生涯諮商、志工管理、方案管理、學生校外實習、職業生涯規劃與發展、身心障礙者職業重建服務、心理輔導、班級測驗、活動規劃。

服務單位屬性：心輔員 41 人，比率為 38.3%，職輔員 54 人，比率為 50.5%，就業服務相關機構 12 人，比率為 11.2%，以職輔員的人數最多。

第四章 研究結果

本章分五節陳述，依序分別是第一節已畢業青年及大專生生涯規劃需求研究之量化調查結果與質性結果、第二節生涯輔導人員專業能力研究之量化調查結果與質性結果、第三節生涯發展輔導師培訓課程規劃之量化調查結果與質性結果、第四節我國生涯發展輔導師之能力指標以及第五節我國生涯發展輔導師培訓課程架構等。

第一節 已畢業青年及大專生之生涯規劃需求

一、已畢業青年生涯規劃需求之量化調查分析

（一）問卷基本資料分析

1.生涯輔導概念

就大專校院畢業學生對於生涯輔導的概念的清楚度來看，從圖4-1-1可發現有近五成七的受試者對於生涯輔導的概念有些瞭解，仍有近二成七的人對於生涯輔導的概念不清楚或模糊。

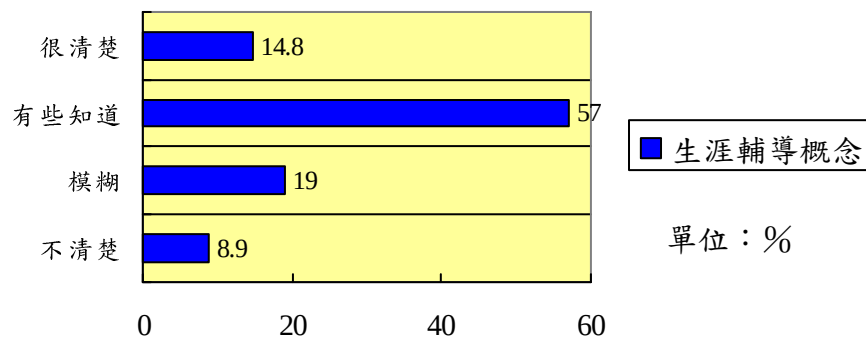


圖4-1-1 畢業學生之生涯輔導概念

2.生涯輔導概念開始瞭解之時間

就大專校院畢業生對於生涯輔導概念瞭解的時間點來看，從圖4-1-2 可發現有近超過四成的學生是在高中與大學階段對於生涯輔導概念有所瞭解。

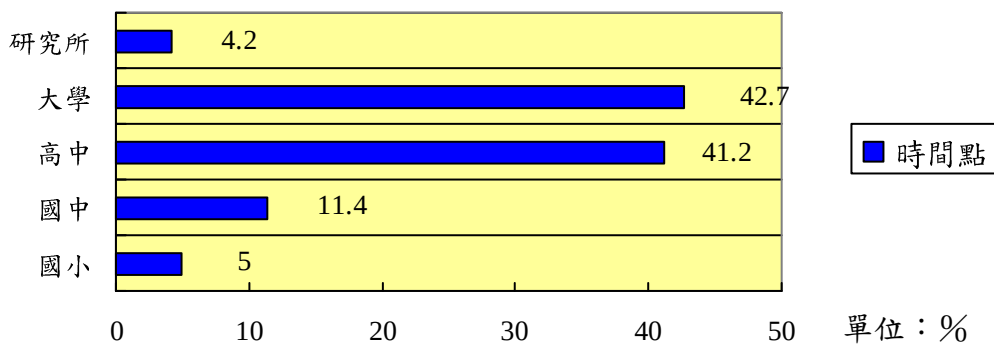


圖4-1-2 畢業學生生涯輔導概念開始時間

3.生涯概念的獲得方式

在獲得生涯概念的方式來看，從圖 4-1-3 可以發現以網站勾選的人數最多，其次為電視、報紙與書籍的方式來獲得生涯概念，而以學校演講所勾選的人數最少。

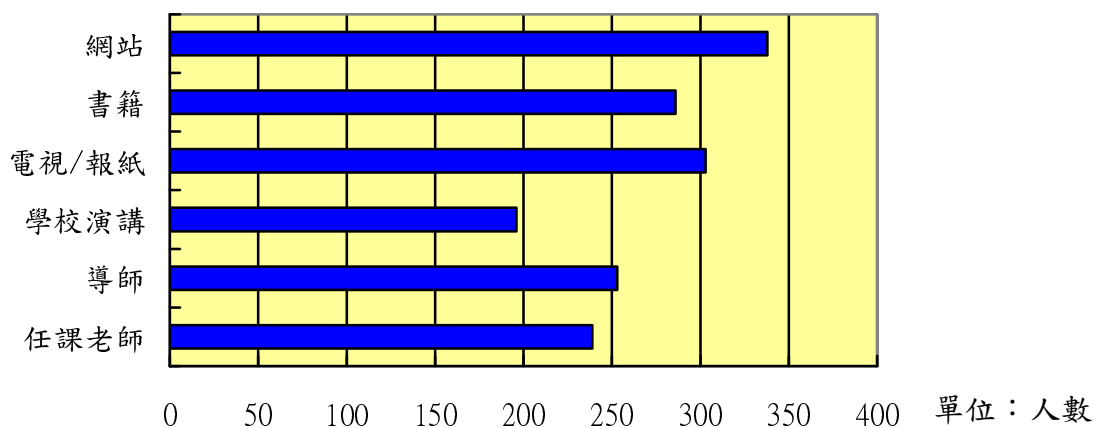


圖 4-1-3 畢業學生生涯概念獲得方式

4.課程階段

就大專校院畢業生由何種課程中獲得生涯或職涯輔導的概念，從圖4-1-4可發現有超過五成五的畢業生表示在大學的課程中瞭解生涯/職涯輔導概念，也有近三成的學生表示在高中課程中瞭解該生涯/職涯概念。

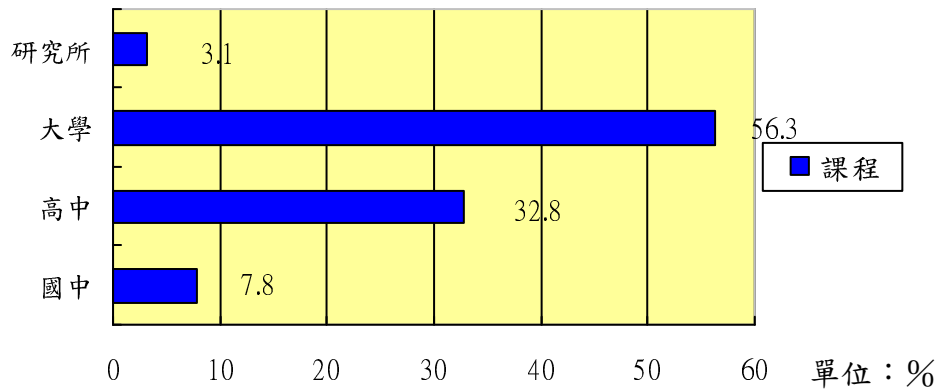


圖 4-1-4 畢業學生之課程階段

(二) 卡方檢定

所謂卡方檢定(χ^2 , Chi-square)，係指就兩個屬性變數之關聯度進行測量，並檢定該關聯度之顯著性(significance)。本研究卡方百分比同質性檢定來分析性別、就讀年級、身分別、就讀學校類型、學校所在之地區以及打工經驗等人口學變項與大專校院已畢業學生的生涯規劃需求(原問卷為六種不同需求，於卡方分析合併為不需要、不太需要、有點需要與需要四種不同需求)是否有其差異。若卡方值達顯著水準時，則以 Haberman 校正後標準化殘差值執行事後比較，若調整後殘差值絕對值超過 1.96 則代表已經達到標準化常態分配的極端 5%內，也就是達 $\alpha = .05$ 水準。本研究為深入探討各人口變項與各題間之差異，故在四個面向中各選擇 2-4 題進行卡方考驗，分析結果如下：

1.不同人口變項與自我探索面向中瞭解生涯規劃的觀念之需求差異

從附件五（表 4-1-1）中可知，不論就業與否在瞭解生涯規劃的觀念部分是偏向有需求的。以卡方檢定考驗就業與工作價值觀之需求之差異性，可知 χ^2 值為 8.613， $p=.035$ ，達顯著水準，顯示不同的受訪者對於瞭解生涯規劃的觀念之需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」的選項中在是否就業方面有所差異。由圖 4-1-5 中可知，尚未就業者在「不太需要」的百分比高達 12.2%顯著高於期望值 6.8%，已就業者 5.0%顯著低於期望值。由上述可知就業與否的需求型態，在「不太需要」瞭解生涯規劃的觀念的選項上有顯著的不同。尚未就業者不需要的程度較高，已就業者較低。

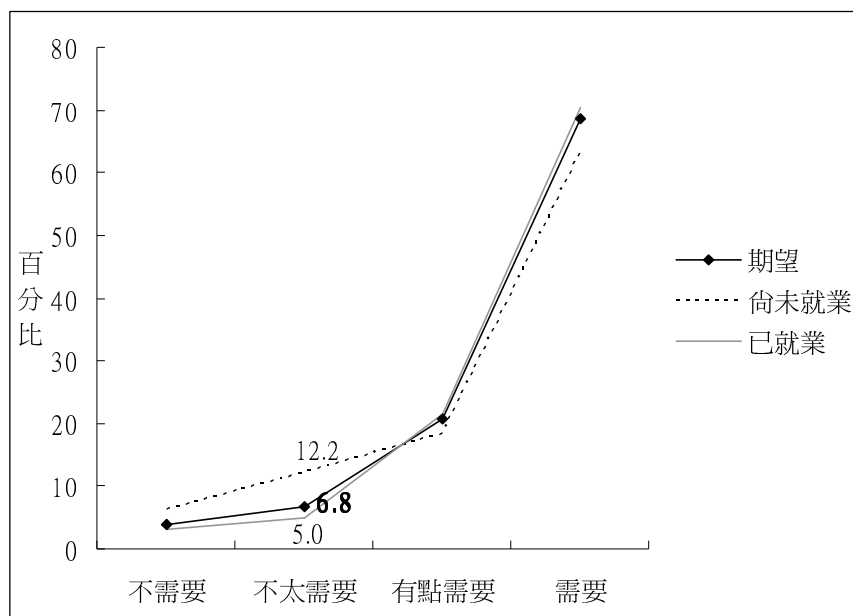


圖 4-1-5 在「了解生涯規劃概念上」之比較

2.不同人口學變項與自我探索面向中瞭解職業興趣之需求差異

從附件五（表 4-1-2）中可知，不論就業與否在瞭解職業興趣是偏向有需求的。以卡方檢定考驗就業與工作價值觀之需求之差異性，可知 χ^2 值為 12.503， $p=.006$ ，達顯著水準，顯示不同的受訪者在瞭解職業興趣方面其需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「有點需要」的選項中在是否就業方面有所差異。由圖 4-1-6 顯示已就業者在「不太需要」的百分比高達 6.6%顯著高於期望值 5.3%，未就業者 1.0%顯著低於期望值。由上述可知就業與否的需求型態，在「不太需要」瞭解自己的職業興趣的選項上有顯著的不同。已就業者不需要的程度較高，尚未就業者較低。另一方面，尚未就業者在「有點需要」的百分比高達 19.4%顯著高於期望值 13.3%，已就業者為 11.3%顯著低於期望值。由上述可知，未就業者在瞭解職業興趣方面其「有點需要」的比例較高，就業者「有點需要」的比例較低。

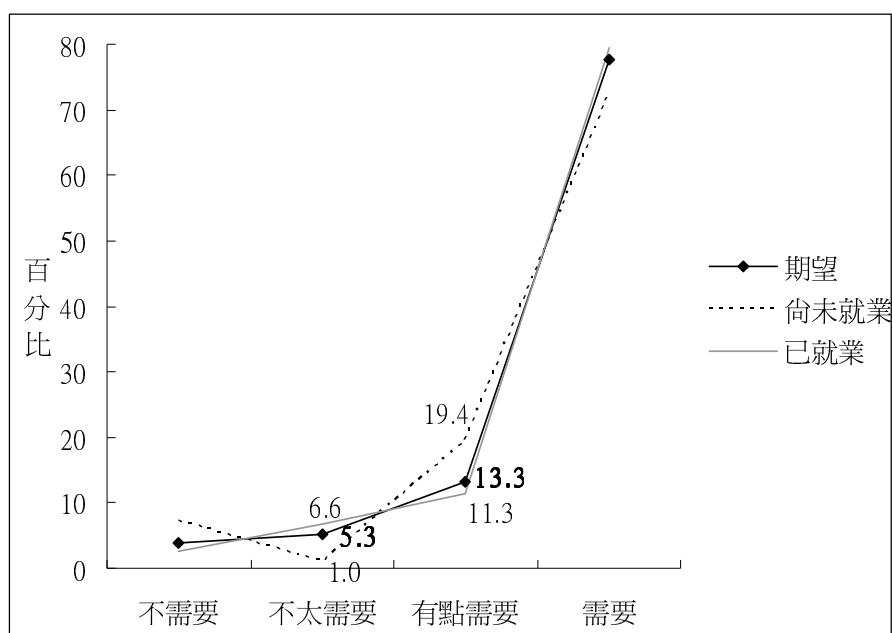


圖 4-1-6 在「了解自己在工作上喜歡做什麼」之比較

3. 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解國內外進修管道之需求差異

從附件五（表 4-1-3）中可知，不論年齡的差異在瞭解國內外進修管道是偏向有需求的。以卡方檢定考驗年齡與瞭解國內外進修管道之需求的差異性，可知 χ^2 值為 7.931， $p = .047$ ，達顯著水準，顯示不同年齡的受訪者在瞭解國內外進修管道之需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「需要」的選項中與年齡有所差異。由圖 4-1-7 顯示，受試者年齡 21-25 歲者在「需要」的百分比高達 61.9% 顯著高於期望值 57.9%，26 歲以上者 50.7% 顯著低於期望值。由上述可知不同年齡的需求型態，在「需要」瞭解自己的職業興趣的選項上有顯著的不同。21-25 歲者需要的程度較高，年齡 26 歲以上者尚未就業者較低。

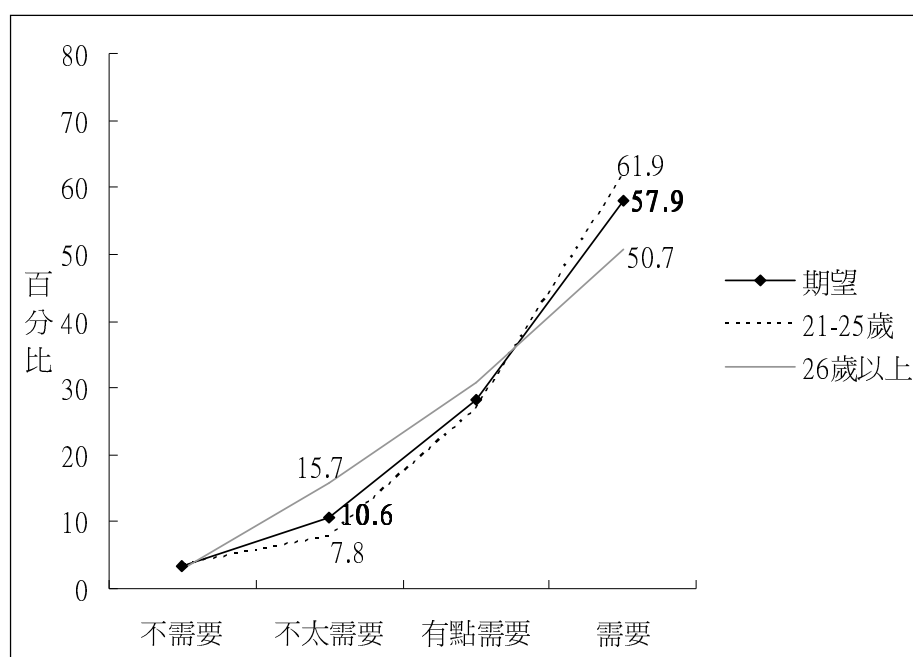


圖 4-1-7 在「了解國內外進修管道」之比較

4.不同人口學變項與環境探索面向中瞭解就業、創業貸款資源之需求差異

從附件五（表 4-1-4）中可知，畢業於不同的學校類型在瞭解職業興趣是偏向有需求的。以卡方檢定考驗就業與工作價值觀之需求的差異性，可知 χ^2 值為 12.878， $p=.005$ ，達顯著水準，顯示畢業於不同類型學校之受訪者在瞭解就業、創業貸款資源方面其需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知在「有點需要」與「需要」的選項中在是否就業方面有所差異。由圖 4-1-8 顯示，畢業於國立大學者在「有點需要」的百分比高達 39.6% 顯著高於期望值 29.3%，畢業於私立大學者 23.1% 顯著低於期望值。另一方面，畢業於私立大學者在「需要」的百分比高達 59.8% 顯著高於期望值 54.8%，畢業於國立大學者 46.3% 顯著低於期望值。由上述可知不同學校類型的需求型態，在「有點需要」與「需要」瞭解就業、創業貸款資源之需求的選項上有顯著的不同。畢業於私立大學者在「需要」瞭解就業、創業貸款資源之需求比例較高，而畢業於國立大學者需要比例較低。

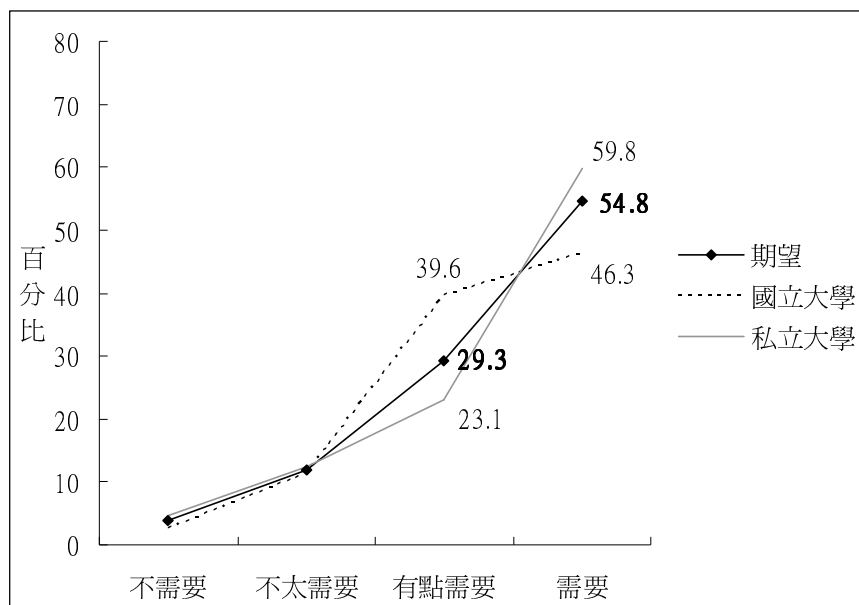


圖 4-1-8 在「了解就業、創業貸款資源」之比較

5.不同人口學變項與生涯抉擇與規劃面向中增進個人生涯決定的技巧和能力之需求差異

從附件五（表 4-1-5）中可知，畢業於不同的學校類型者在增進個人生涯決定的技巧和能力的部分是偏向有需求的。以卡方檢定考驗就業與增進個人生涯決定的技巧和能力之需求的差異性，可知 χ^2 值為 10.196， $p=.017$ ，達顯著水準，顯示畢業於不同類型學校之受訪者在增進個人生涯決定的技巧和能力的需求選項上是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「有點需要」的選項中與是否就業有所差異。由圖 4-1-9 顯示，畢業於私立大學者在「有點需要」的百分比高達 19.1%顯著高於期望值 15.8%，畢業於國立大學者 10.1%顯著低於期望值。由上述可知不同學校類型的需求型態，在「有點需要」增進個人生涯決定的技巧和能力之需求的選項上有顯著的不同。畢業於私立大學者有點需要的程度較高，畢業於國立大學者較低。

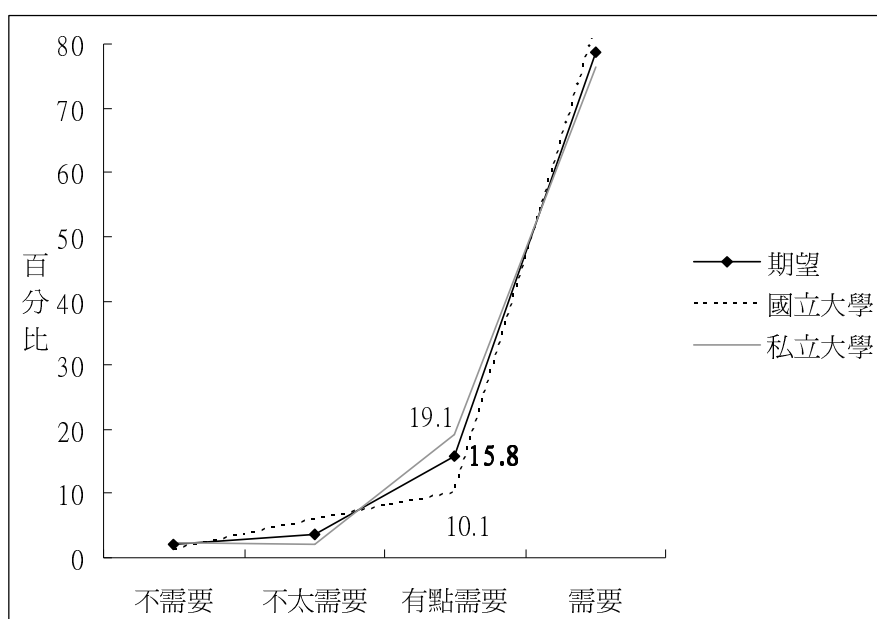


圖 4-1-9 在「增進個人生涯決定的技巧和能力」之比較

6.不同人口學變項與生涯抉擇與規劃面向中有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題之需求差異

從附件五（表 4-1-6）中可知，畢業於不同的學校類型在能有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題是偏向有需求的。以卡方檢定考驗就業與增進個人生涯決定的技巧和能力之需求的差異性，可知 χ^2 值為 10.437， $p=.015$ ，達顯著水準，顯示畢業於不同類型學校之受訪者在能有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「有點需要」的選項中與學校類型有所差異。由圖 4-1-10 顯示，畢業於私立大學者在「有點需要」的百分比高達 17.6%顯著高於期望值 13.8%，畢業於國立大學者 7.4%顯著低於期望值。由上述可知不同學校類型的需求型態，在「有點需要」能夠有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題之需求的選項上有顯著的不同。畢業於私立大學者有點需要的程度較高，畢業於國立大學者較低。

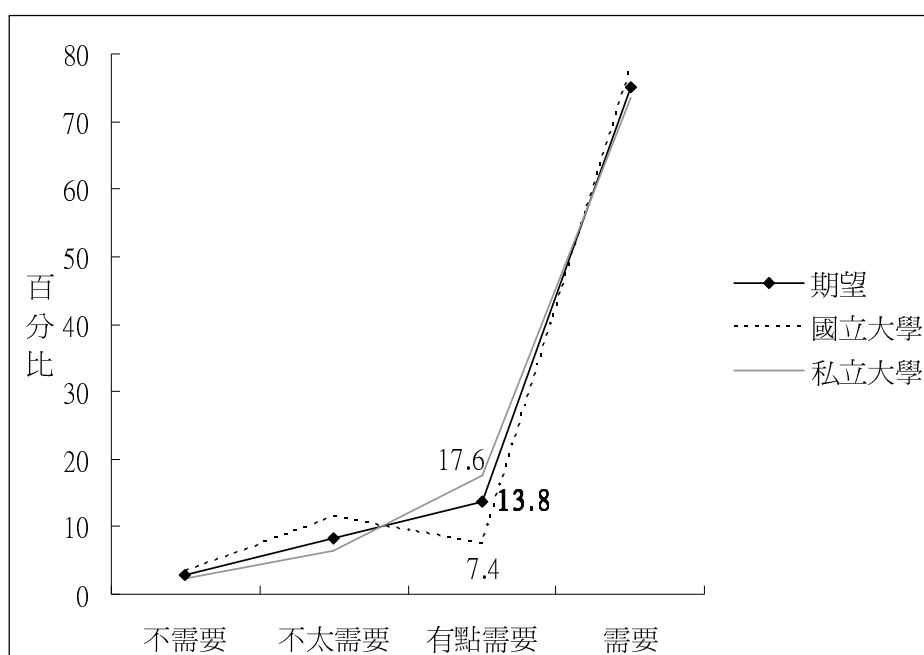


圖 4-1-10 在「有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題」上之比較

（三）單因子變異數分析

本研究採用單因子變異數分析來探討大專校院畢業學生不同的人口學變項（如：性別、年級等）在自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等四個生涯規劃需求之差異。以下將分別說明之。

1. 自我探索面向

根據表 4-1-7 顯示，不論在性別、年齡、學歷、畢業學校屬性、就業狀況與年資等人口學變項與生涯輔導需求中的自我探索面向之得分皆無顯著差異。表示不同的人口學變項對於自我探索面向之需求並沒有不同。

表 4-1-7 畢業學生不同的人口學變項在自我探索面向之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性
性別	男生	138	3.58	.64	T=0.06	.96
	女生	263	3.58	.66		
年齡	21-25歲	258	3.57	.66	T=-0.43	.67
	26歲以上	141	3.60	.64		
學歷	學士	332	3.57	.67	F= 0.48	.49
	碩士	67	3.63	.59		
學校 類型	國立大學	149	3.57	.65	T=-0.31	.76
	私立大學	251	3.59	.66		
就業	未就業	98	3.50	.69	T=-1.23	.22
	已就業	301	3.60	.64		
目前 工作 年資	未滿一年	218	3.59	.66	F= 1.09	.36
	一年以上未 滿兩年	71	3.68	.52		
	兩年以上未 滿三年	31	3.51	.66		
	三年以上	41	3.48	.74		

2.環境探索面向

根據表 4-1-8 顯示，不論在性別、年齡、學歷、畢業學校屬性、就業狀況與年資等人口學變項與生涯輔導需求中的環境探索面向之得分皆無顯著差異。表示不同的人口學變項對於環境探索面向之需求並沒有不同。

表 4-1-8 畢業學生不同的人口學變項在環境探索面向之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性
性別	男生	138	3.55	.50	T=0.36	.72
	女生	263	3.53	.55		
年齡	21-25歲	258	3.55	.55	T=0.76	.45
	26歲以上	141	3.51	.50		
學歷	學士	332	3.54	.53	F= 0.08	.77
	碩士	67	3.56	.53		
學校	國立大學	149	3.53	.52	T=-0.37	.72
類型	私立大學	251	3.55	.54		
就業	未就業	98	3.55	.50	T=0.41	.68
	已就業	301	3.53	.55		
目前	未滿一年	218	3.56	.54	F= 1.01	.39
工作	一年以上未	71	3.57	.49		
年資	滿兩年					
	兩年以上未	31	3.49	.61		
	滿三年					
	三年以上	41	3.41	.57		

3.生涯抉擇與規劃面向

根據表 4-1-9 顯示，不論在性別、年齡、學歷、畢業學校屬性、就業狀況與年資等人口學變項與生涯輔導需求中的自我探索面向之得分皆無顯著差異。表示不同的人口學變項對於生涯抉擇與規劃面向之需求並沒有不同。

表 4-1-9 畢業學生不同的人口學變項在生涯抉擇與規劃面向上之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性
性別	男生	138	3.60	.54	T=0.30	.77
	女生	263	3.58	.58		
年齡	21-25歲	258	3.58	.60	T=-0.47	.64
	26歲以上	141	3.61	.51		
學歷	學士	332	3.60	.57	F= 0.51	0.48
	碩士	67	3.55	.58		
學校	國立大學	149	3.60	.57	T=0.27	.79
類型	私立大學	251	3.58	.57		
就業	未就業	98	3.56	.54	T=-0.58	.56
	已就業	301	3.60	.58		
目前	未滿一年	218	3.61	.58	F= 1.46	.22
工作	一年以上未	71	3.68	.45		
年資	滿兩年					
	兩年以上未	31	3.46	.62		
	滿三年					
	三年以上	41	3.51	.61		

4.生涯準備面向

根據表 4-1-10 顯示，不論在性別、年齡、學歷、畢業學校屬性、就業狀況與年資等人口學變項與生涯輔導需求中的生涯準備面向之得分皆無顯著差異。表示不同的人口學變項對於生涯準備面向之需求並沒有不同。

表 4-1-10 畢業學生不同的人口學變項在生涯準備面向上之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性
性別	男生	138	3.68	.53	T(399)=-0.12	.901
	女生	263	3.68	.55		
年齡	21-25歲	258	3.67	.57	T(397)=-0.55	.582
	26歲以上	141	3.70	.49		
學歷	學士	332	3.68	.56	F(1,397)= .00	.97
	碩士	67	3.69	.47		
學校	國立大學	149	3.69	.47	T(398)=0.04	.97
類型	私立大學	251	3.68	.58		
就業	未就業	98	3.62	.52	T(397)= -1.25	.21
	已就業	301	3.70	.55		
目前	未滿一年	218	3.70	.55	F(1,397)= .33	.80
工作	一年以上未	71	3.73	.50		
年資	滿兩年					
	兩年以上未	31	3.65	.61		
	滿三年					
	三年以上	41	3.64	.55		

（四）小結

透過上述之卡方分析和單因子變異數分析後，可知下列結果：

- 1.在就業與否方面，尚未就業者對於生涯規劃的觀念之需求較低，但在瞭解職業興趣等方面的需求較高。
- 2.在學校類型方面，畢業於私立學校之受試者對於了解就業、創業貸款資源以及增進個人生涯決定的技巧與能力之需求較高。
- 3.就年齡來看，21－25 歲的已畢業受試者對於瞭解國內外進修管道之需求較高。
- 4.不同的人口學變項中在自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等四個生涯規劃之需求並無顯差異。

二、大專在校生生涯規劃需求之量化調查分析

（一）問卷之基本資料分析

1.生涯輔導概念

就大專校院在校學生對於生涯輔導的概念的清楚度來看，從圖4-1-11可發現有近五成五的學生對於生涯輔導的概念有些瞭解，仍有近三成五的學生對於生涯輔導的概念不清楚或模糊。

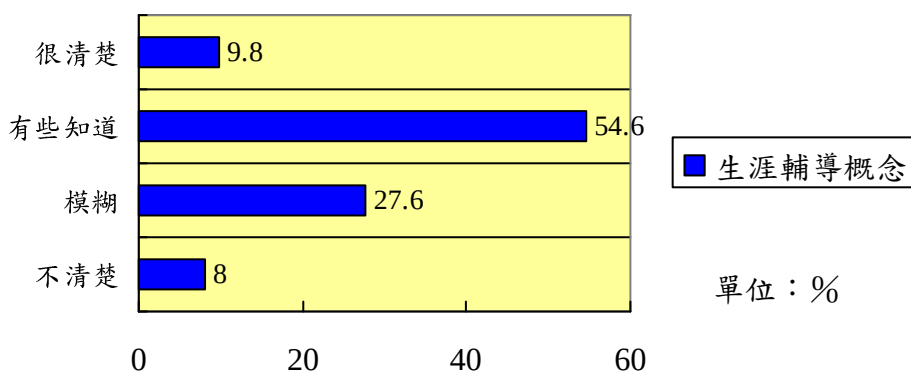


圖4-1-11 在校生對生涯輔導概念的了解

2.生涯輔導概念開始瞭解之時間

就大專校院在校學生對於生涯輔導概念瞭解的時間點來看，從圖4-1-12可發現有近超過四成五的學生是在高中階段對於生涯輔導概念有所瞭解，而有近三成的學生是在大學階段對生涯輔導的概念有所了解。

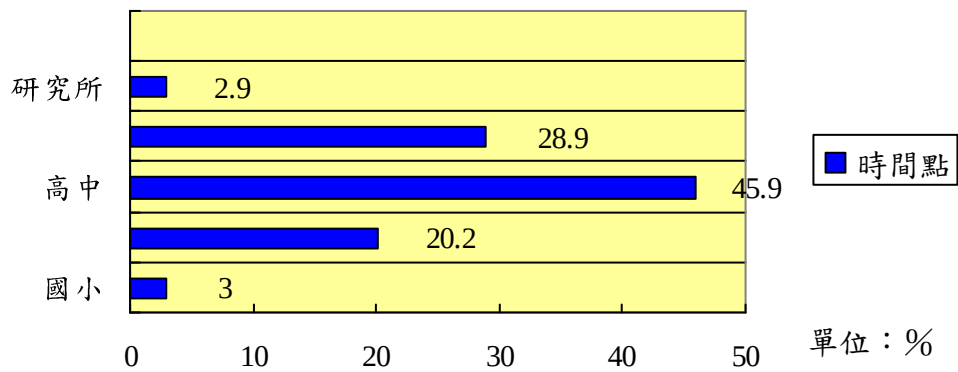


圖4-1-12 在校生生涯輔導概念開始瞭解之時間

3.生涯概念的獲得方式

在獲得生涯概念的方式來看，從圖4-1-13可發現以學校演講勾選的人數最多，其次為導師與任課老師，而以網站、電視與報紙所勾選的人數最少。

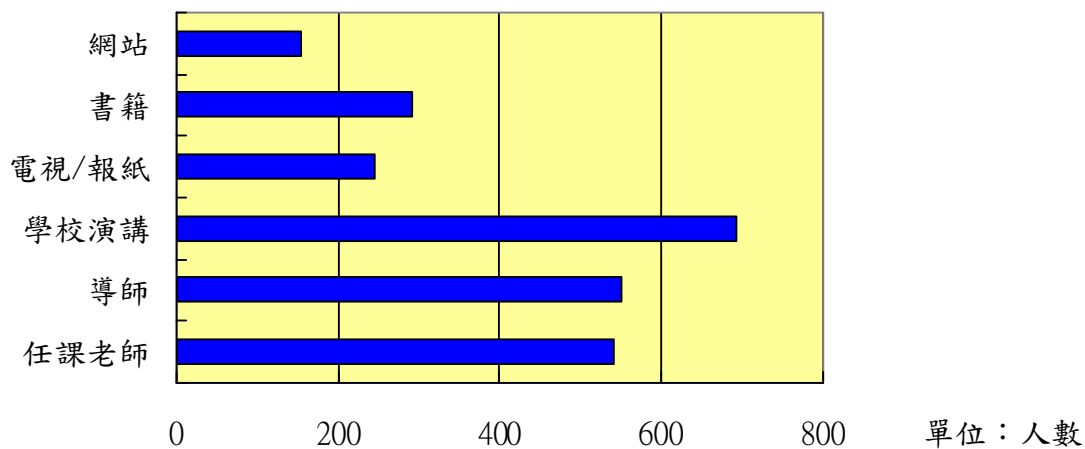


圖4-1-13 在校生生涯概念的獲得方式

4.課程階段

就大專校院在校學生由何種課程中獲得生涯或職涯輔導的概念，從圖4-1-14可發現有超過四成五的大專校院學生在大學的課程中瞭解生涯/職涯輔導概念，也有近四成的學生表示在高中課程中瞭解該概念。

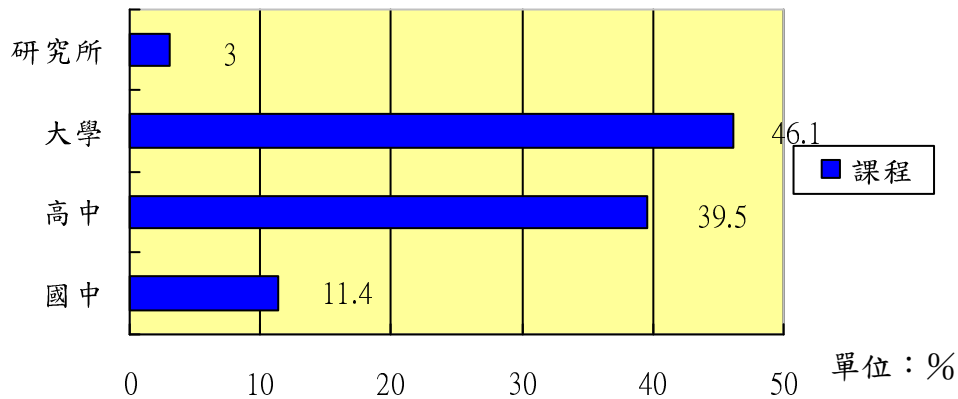


圖 4-1-14 在校生了解輔導概念的課程階段

(二) 卡方檢定

所謂卡方檢定(χ^2 , Chi-square)，係指就兩個屬性變數之關聯度進行測量，並檢定該關聯度之顯著性(significance)。本研究卡方百分比同質性檢定來分析性別、就讀年級、身分別、就讀學校類型、學校所在之地區以及打工經驗等人口學變項與大專校院學生的不同的生涯輔導需求(原問卷為六種不同需求，於卡方分析合併為不需要、不太需要、有點需要與需要四種不同需求)是否有其差異。若卡方值達顯著水準時，則以 Haberman 校正後標準化殘差值執行事後比較，若調整後殘差值絕對值超過 1.96 則代表已經達到標準化常態分配的極端 5%內，也就是達 $\alpha = .05$ 水準。本研究為深入探討各人口學變項與各題間之差異，故在四個面向中選擇 2-4 題 進行卡方考驗，分析結果如下：

1.不同人口學變項與自我探索面向中工作價值觀之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-11）可知，男、女性對於工作價值觀的瞭解是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別與工作價值觀之需求的差異性，可知 χ^2 值為 9.69， $p=.02$ ，達顯著水準，顯示不同性別的受訪者其工作價值觀之需求選項是有顯著差異而從校正後標準化殘差值得知，在「有點需要」和「需要」的選項中仍有性別差異。由圖 4-1-15 中可知，男性在「有點需要」的百分比為 19.6% 顯著高於期望值 16.8%，女性 13.8% 顯著低於期望值。可知男性對於「有點需要」瞭解工作價值觀的需求比例較高。此外，女性在「需要」的百分比為 77.7% 顯著高於期望值 73.8%，男性 70.1% 顯著低於期望值。由上述可知女性相對於男性「需要」瞭解工作價值觀的需求比例較高。

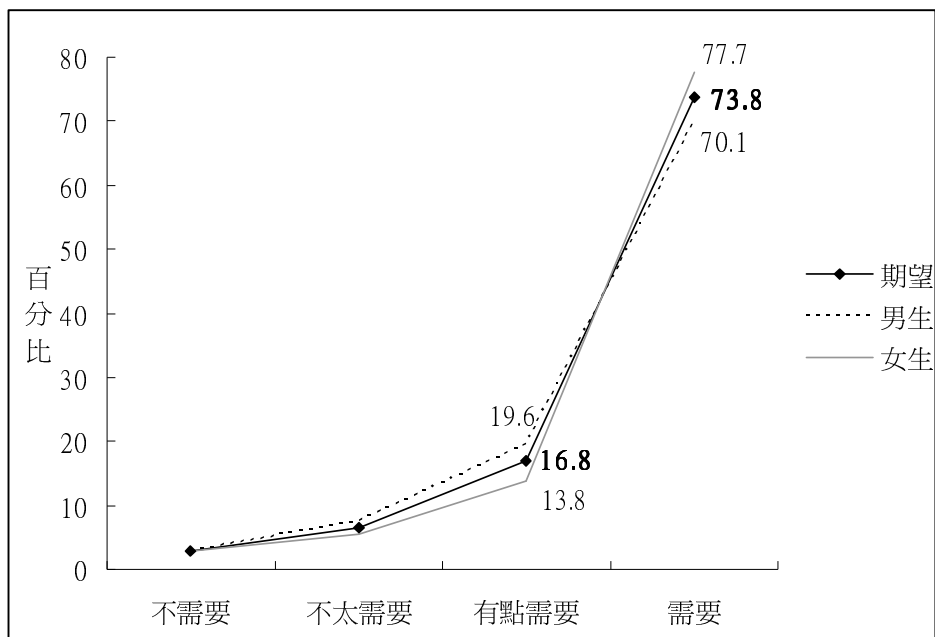


圖 4-1-15 自我探索面向不同性別工作價值觀的需要

(2)年級

從附件五（表 4-1-11）可知，不同的年級對於工作價值觀的瞭解是偏向有需求的。以卡方檢定考驗年級與工作價值觀之需求的差異性，可知 χ^2 值為 20.99， $p=.001$ ，達顯著水準，顯示不同年級的學生其工作價值觀之需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不需要」、「有點需要」和「需要」的選項中仍有年級差異。由圖 4-1-16 中可知，1-2 年級的學生在「有點需要」的百分比為 21.9% 顯著高於期望值 16.8%，3-4 年級的學生為 13.6% 顯著低於期望值。另外一方面，3-4 年級的學生在「需要」的百分比為 77.7% 顯著高於期望值 74.0%。顯示 3-4 年級學生對於工作價值觀的瞭解「需要」的比例較高。

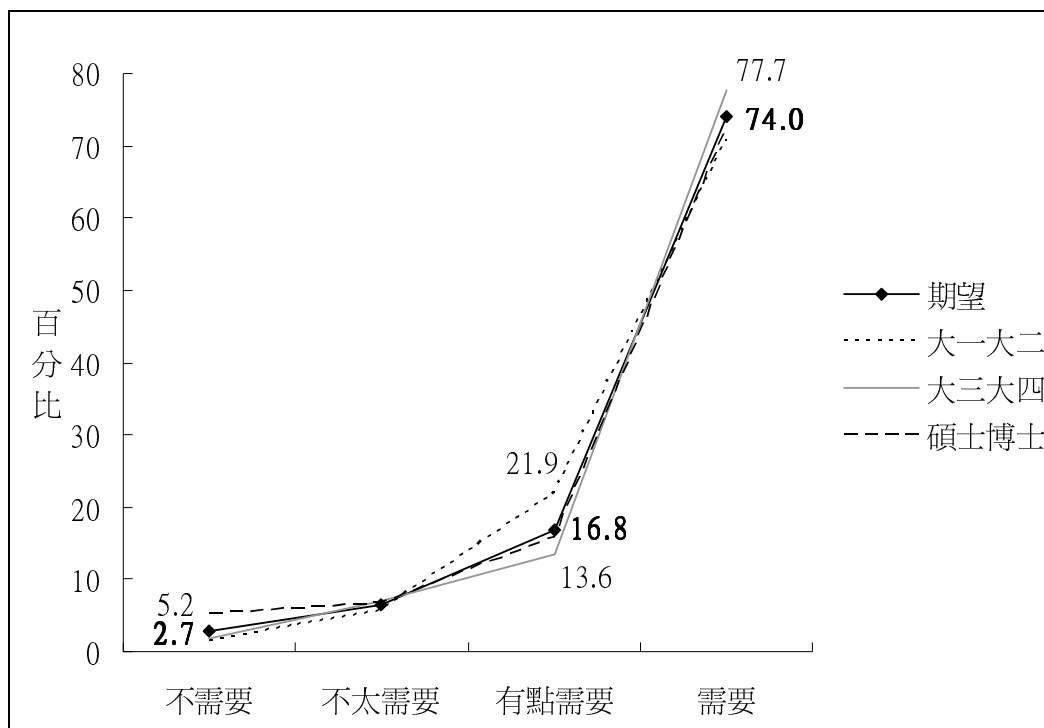


圖 4-1-16 自我探索面向不同年級工作價值觀的需要

(3) 志工經驗

從附件五（表 4-1-11）可知，不同的志工經驗於工作價值觀的瞭解是偏向有需求的。以卡方檢定考驗在志工與工作價值觀之需求的差異性，可知 χ^2 值為 8.749， $p=.033$ ，達顯著水準，顯示是否擔任志工其工作價值觀之需求選項有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不需要」選項在是否擔任志工有所差異。由圖 4-1-17 中可知，有志工經驗學生在「不需要」的百分比為 3.7%（著高於期望值 2.8%，無志工經驗的學生為 1.5%顯著低於期望值。相比較下有志工經驗的學生並沒有瞭解自身之工作價值觀方面之需求的比例較高。

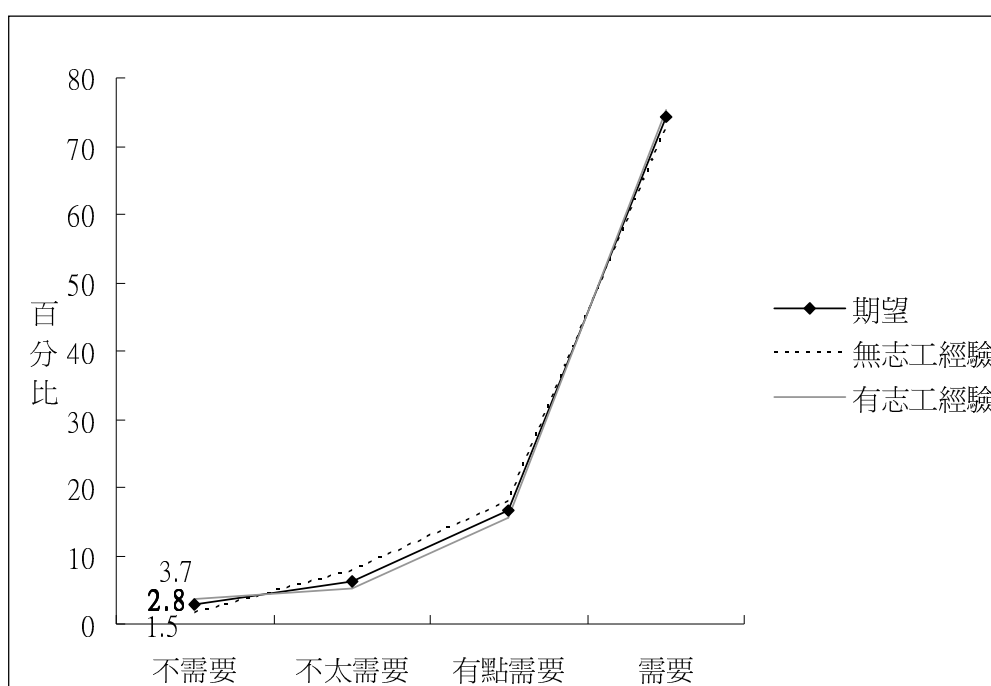


圖 4-1-17 自我探索面向不同志工經驗對工作價值之需要

2.不同人口學變項與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-12）可知，不同的性別在瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別與瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況與發展趨勢之需求的差異性，可知 χ^2 值為 10.639， $p=.014$ ，達顯著水準，顯示不同性別的受訪者，對於瞭解其他非主修科系外的行業之需求類型有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的選項中仍有性別差異。由圖 4-1-18 中可知，在男性在「不太需要」的百分比為 8.0% 顯著高於期望值 6.5%，女性 4.8% 顯著低於期望值。可知男性對於「不太需要」瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況的需求比例較高。其次，男性在「有點需要」的百分比為 23.7% 顯著高於期望值 21.4%，女性 18.9% 顯著低於期望值。因此可知男性相對女性在「有點需要」瞭解其他行業的就業狀態與發展趨勢的需求比例較高。女性在「需要」的百分比為 74.7% 顯著高於期望值 70.3%，男性 66.4% 顯著低於期望值。可知女性相對男性在「需要」瞭解其他行業的就業狀態與發展趨勢的比例較高。

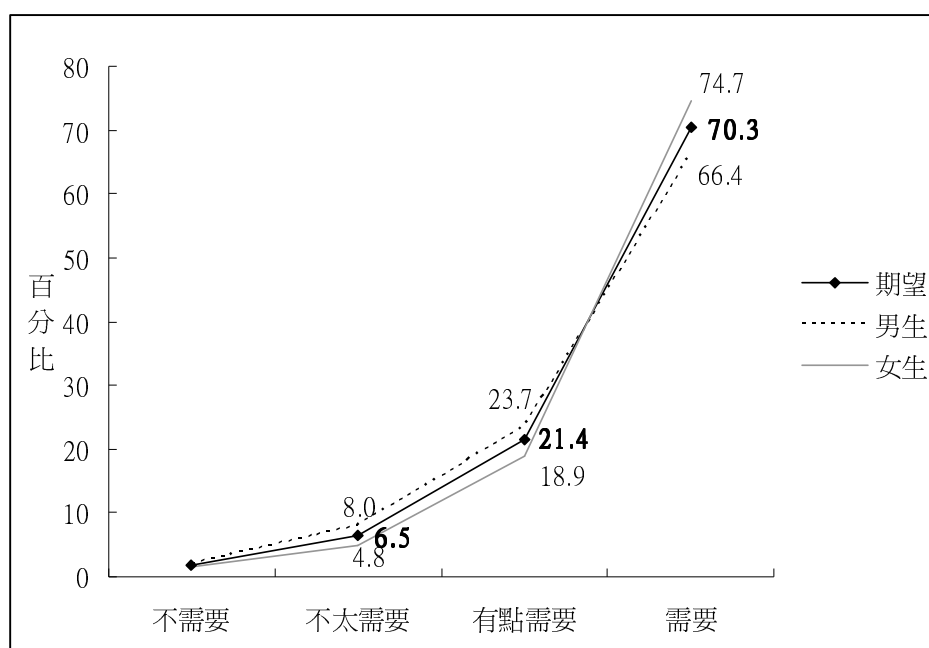


圖 4-1-18 不同性別與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異

(2)身分別

從附件五（表 4-1-12）可知，不同的身分別對於瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況是偏向有需求的。以卡方檢定考驗身分與瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況與發展趨勢之需求的差異性，可知 χ^2 值為 10.826， $p=.013$ ，達顯著水準，顯示不同身分的受訪者對其他非主修科系外的行業之需求類型上有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不需要」的選項中仍有身分別之差異。由圖 4-1-19 中可知，在非一般生在「不需要」的百分比為 4.7% 顯著高於期望值 1.8%，一般生 1.4% 顯著低於期望值。可知非一般生對於「不太需要」瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況的需求比例較高。

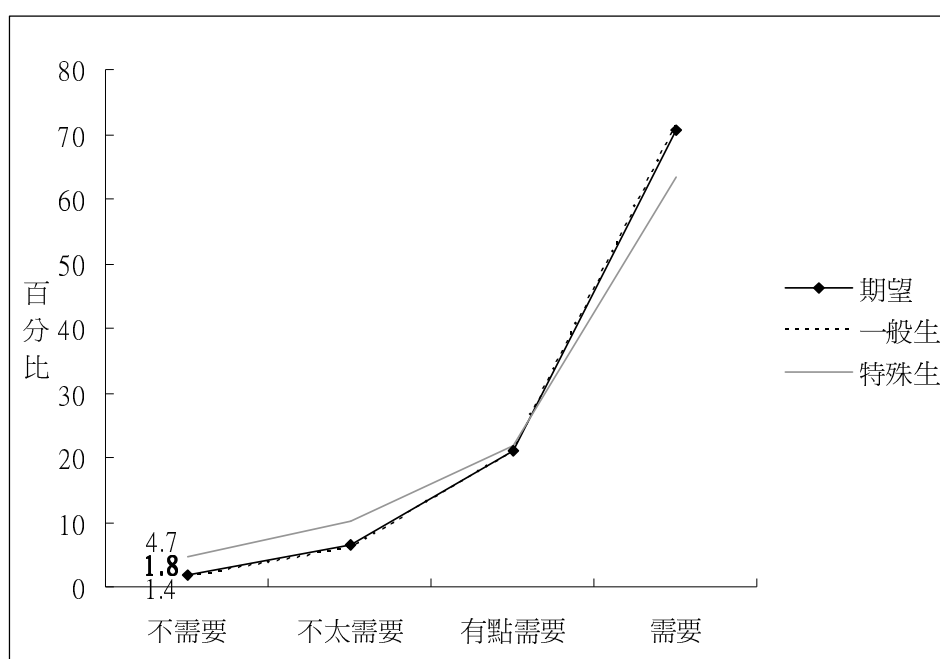


圖 4-1-19 不同身分別與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異

(3)地區

從附件五（表 4-1-12）可知，不同地區對於瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況是偏向有需求的。以卡方檢定考驗地區與解主修科系以外其他行業的就業狀況與發展趨勢之需求的差異性，可知 χ^2 值為 26.701， $p=.002$ ，達顯著水準，顯示不同地區的受訪者在瞭解其他非主修科系外的行業之需求類型上有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「需要」仍有地區上的差異。由圖 4-1-20 中可知，南部地區的學生在「需要」的百分比為 78.3% 顯著高於期望值 70.4%，北部地區的學生 66.0% 顯著低於期望值。可知南部地區學生對於「需要」瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況的需求比例較高。

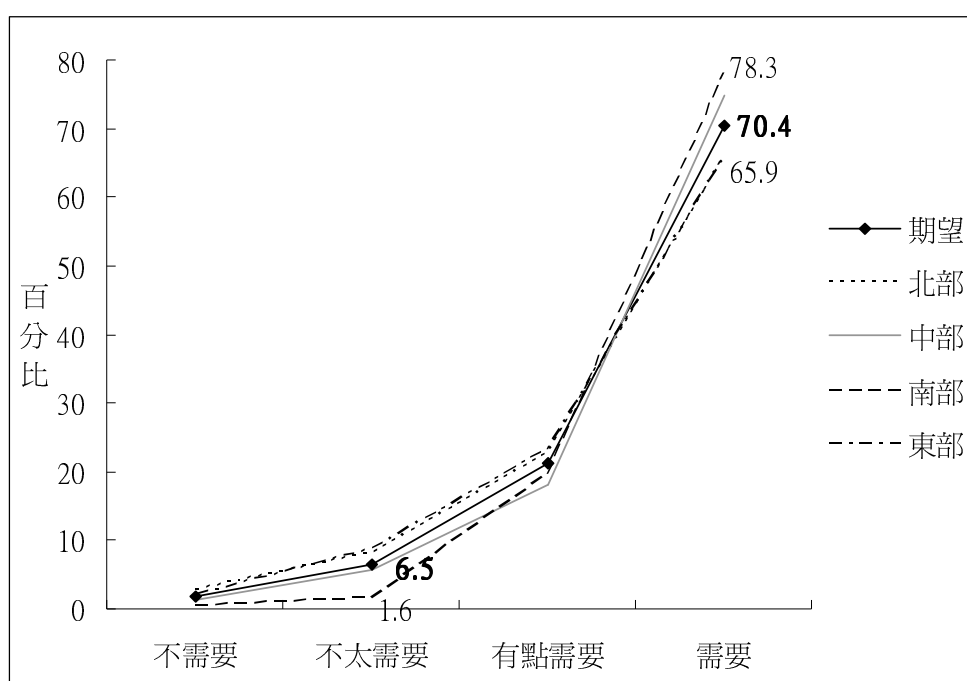


圖 4-1-20 不同地區與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異

3.不同人口學變項與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-13）可知，男、女性在獲得與本身相關職業需要具備的條件方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別與獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求的差異性，可知 χ^2 值為 10.073， $p=.018$ ，達顯著水準，顯示不同性別的受訪者在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「有點需要」與「需要」的選項中仍有性別差異。由圖 4-1-21 可知，男性在「有點需要」的百分比為 16.3% 顯著高於期望值 14.3%，女性 12.0% 顯著低於期望值。因此可知男性相對女性在「有點需要」獲得與本身相關職業需要具備的條件方面的需求比例較高。但，女性在「需要」的百分比為 82.9%（顯著高於期望值 79.1%，男性 75.5% 顯著低於期望值）。可知女性相對男性在「需要」獲得與本身相關職業需要具備的條件方面的需求比例較高。

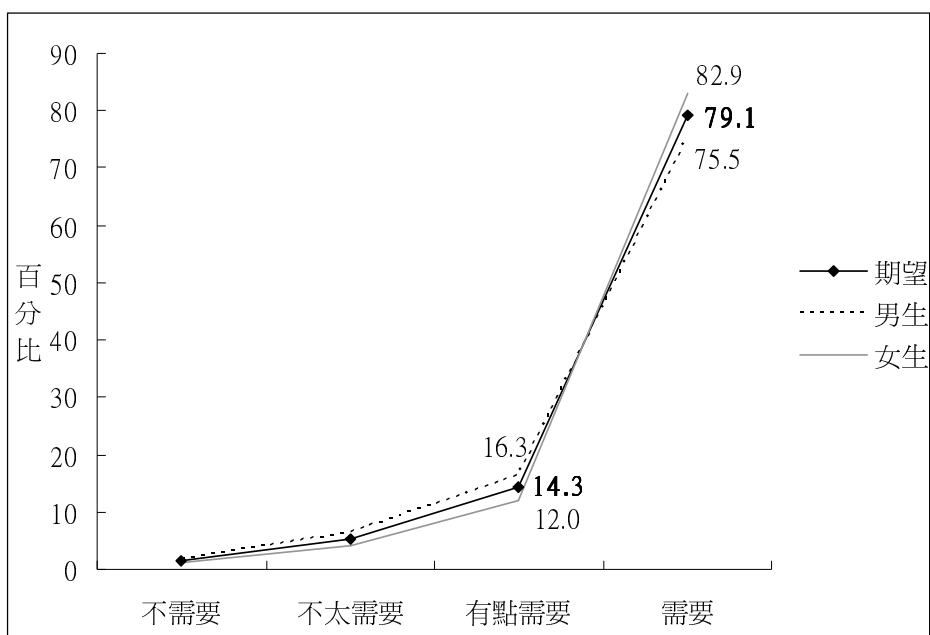


圖 4-1-21 不同性別與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異

(2)地區

從附件五（表 4-1-13）可知，不同的地區在獲得與本身相關職業需要具備的條件方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗地區與獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求的差異性，可知 χ^2 值為 20.204， $p=.017$ ，達顯著水準，顯示不同地區的受訪者在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「需要」仍有地區上的差異。由圖 4-1-22 中可知，南部地區的學生在「需要」的百分比為 84.3% 顯著高於期望值 79.3%，北部地區的學生 74.6% 顯著低於期望值。可知南部地區學生對於「需要」獲得與本身相關職業需要具備的條件方面的需求比例較高。

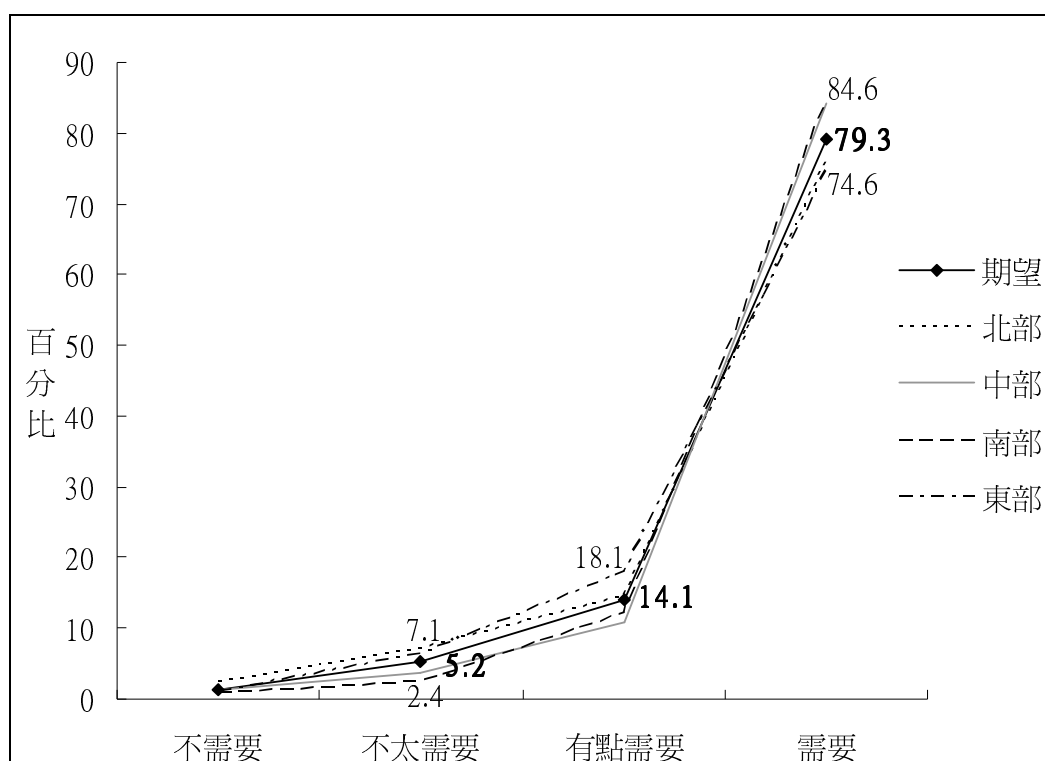


圖 4-1-22 不同地區與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異

(3)工讀經驗

從附件五（表 4-1-13）可知，不同的工讀經驗在獲得與本身相關職業需要具備的條件方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗工讀經驗與獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求的差異性，可知 χ^2 值為 24.281， $p=.019$ ，達顯著水準，顯示學生在工讀經驗的不同在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」仍有所差異。由圖 4-1-23 中可知，工讀經驗 3 年以上的學生在「不太需要」的百分比為 9.6% 顯著高於期望值 5.2%，工讀經驗未滿一年者其比例為 2.8%。由上述可知，工讀經驗 3 年以上的學生在「不太需要」獲得與本身相關職業需要具備的條件方面的比例較高。

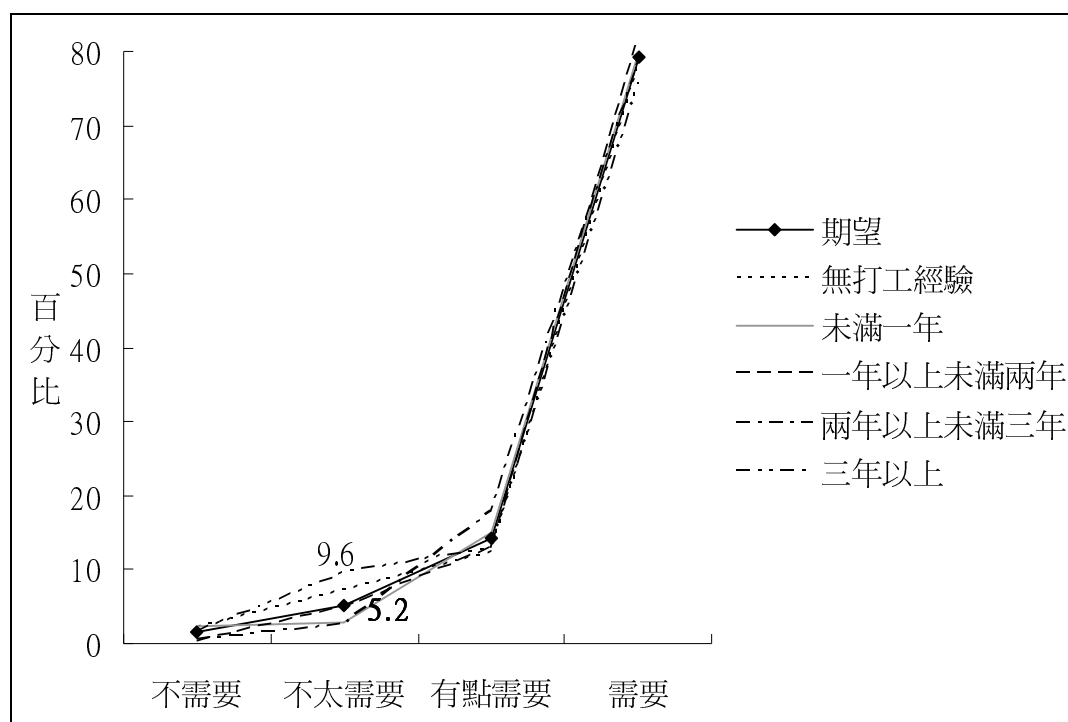


圖 4-1-23 不同工讀經驗與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異

4.不同人口學變項與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-14）可知，男、女性在瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別與瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的差異性，可知 χ^2 值為 19.751， $p=.000$ ，達顯著水準，顯示不同性別的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有性別差異。由圖 4-1-24 可知，男性在「不太需要」的百分比為 7.8% 顯著高於期望值 6.4%，女性 4.8% 顯著低於期望值。因此可知男性相對女性在「不太需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面的需求比例較高。其次，男性在「有點需要」的百分比為 25.1% 顯著高於期望值 21.5%，女性 17.4% 顯著低於期望值。可知男性相對於女性勾選「有點需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的比例較高。但，女性在「需要」的百分比為 76.1% 顯著高於期望值 69.9%，男性 64.3% 顯著低於期望值。可知女性相對男性在「需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會的比例較高。

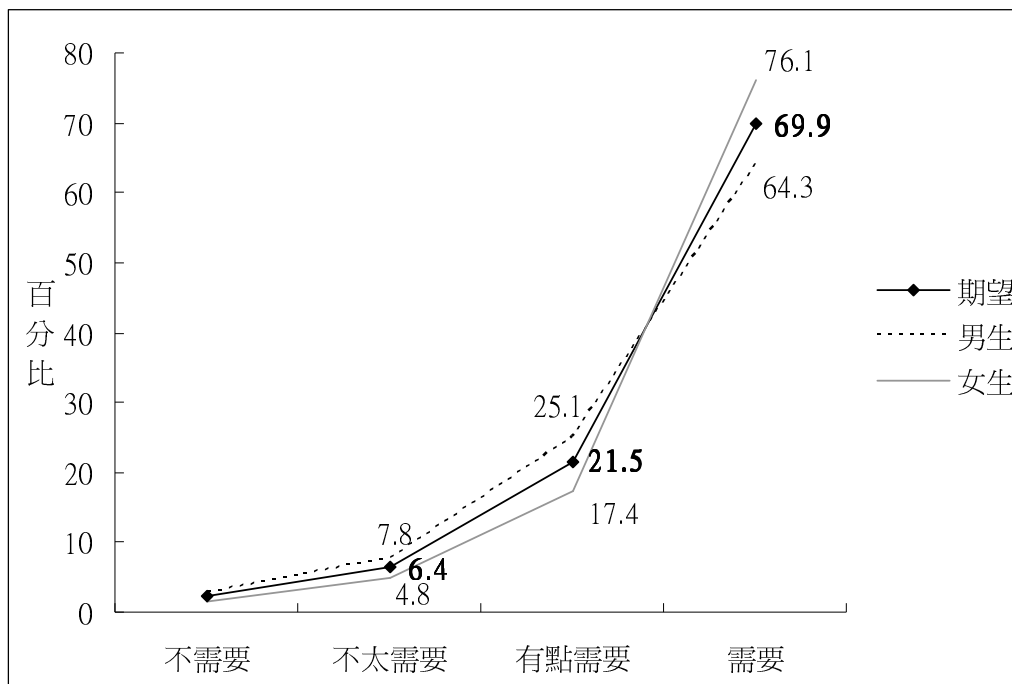


圖 4-1-24 不同性別與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異

(2)年級

從附件五（表 4-1-14）可知，不同的年級在瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗年級與瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的差異性，可知 χ^2 值為 16.180， $p=.013$ ，達顯著水準，結果顯示不同年級的學生於此方面在此方面的需求選項是有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」和「需要」的選項中仍有年級差異。由圖 4-1-25 中可知，1-2 年級的學生在「不太需要」的百分比為 9.5% 顯著高於期望值 6.2%，3-4 年級的學生為 3.9% 顯著低於期望值。顯示 1-2 年級的學生在「不太需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面的比例較高，而 3-4 年級的學生比例較低。另外一方面，3-4 年級的學生在「需要」的百分比為 74.4% 顯著高於期望值 70.0%，1-2 年級的學生為 65.7% 顯著低於期望值。顯示 3-4 年級的學生在「需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面的比例較高。

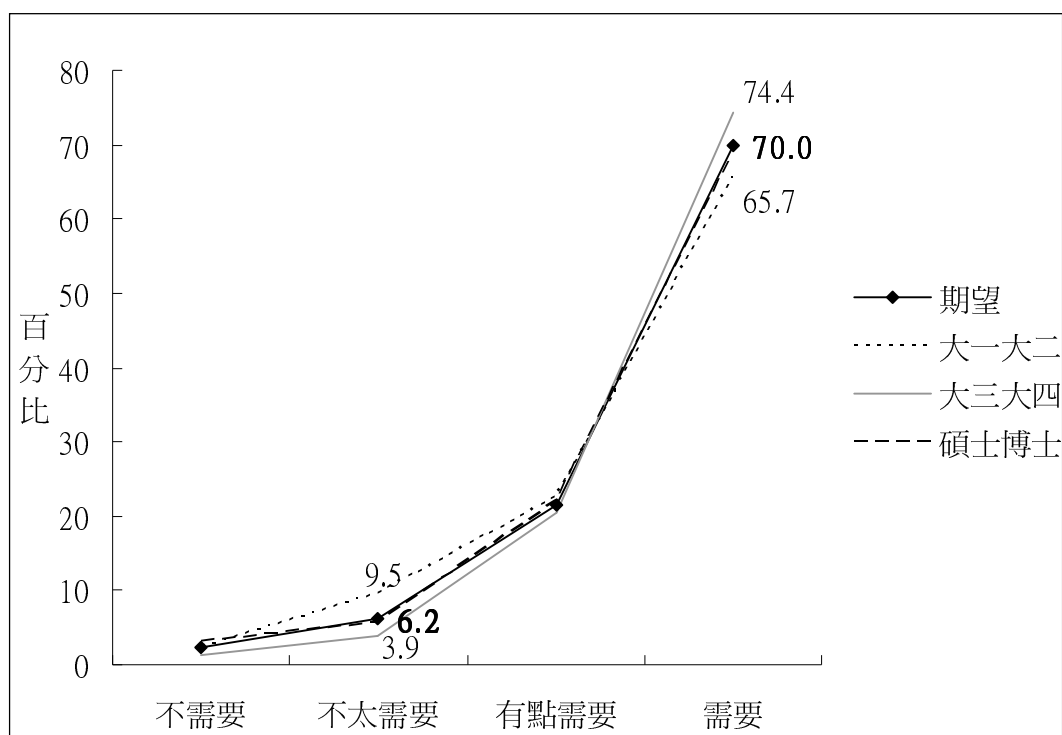


圖 4-1-25 不同年級與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異

(3)身分

從附件五（表 4-1-14）可知，不同的身分別對於瞭解學校內所安排的實習與就業機會是偏向有需求的。以卡方檢定考驗身分與瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 8.096， $p=.044$ ，達顯著水準，顯示不同身分的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有身分別之差異。由圖 4-1-26 中可知，在非一般生在「不太需要」的百分比為 11.7% 顯著高於期望值 6.4%，一般生 5.7% 顯著低於期望值。可知非一般生相對於一般生「不太需要」瞭解學校內所安排的實習與就業機會的比例較高。

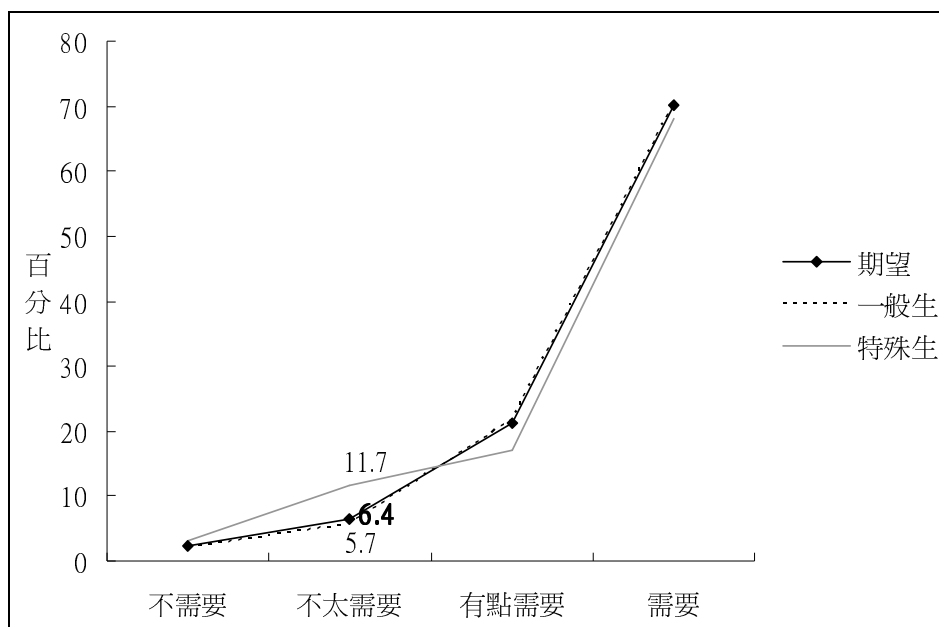


圖 4-1-26 不同身分別與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異

(4)地區

從附件五（表 4-1-14）可知，不同的地區在瞭解學校內所安排的實習與就業機會方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗地區與獲得與瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 17.790， $p = .038$ ，達顯著水準，顯示不同地區的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而由校正後標準化殘差值得知，在「需要」仍有地區上的差異。由圖 4-1-27 中可知，南部地區的學生在「需要」的百分比為 76.3% 顯著高於期望值 70.1%，北部地區的學生 65.2% 顯著低於期望值。可知在台灣南部地區學生有較高比例者勾選「需要」獲得瞭解學校內所安排的實習與就業機會。

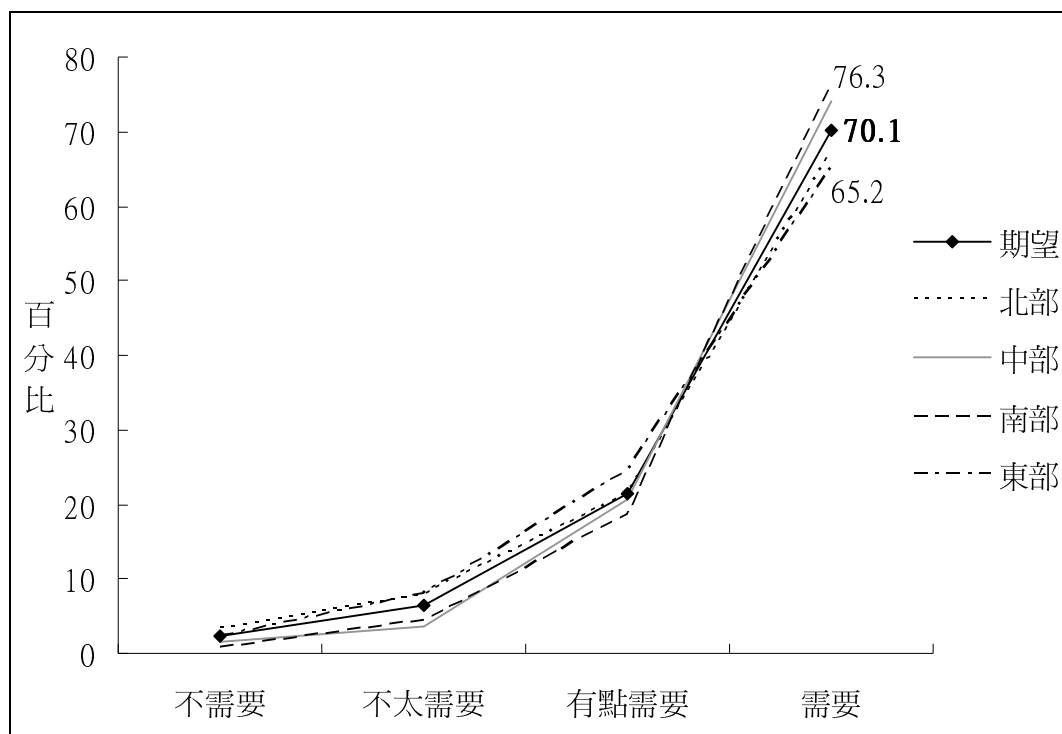


圖 4-1-27 不同地區與環境探索面向中瞭解校內所安排的實習與就業機會之需求差異

5.不同人口學變項與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異

(1)年級

從附件五（表 4-1-15）中可知，不同的年級對於瞭解就業的相關法令方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗年級和瞭解就業的相關法令之需求的差異性，可知 χ^2 值為 15.499， $p=.017$ ，達顯著水準。顯示不同年級的學生在此方面的需求選項是有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「有點需要」與「需要」的部分仍有年級上的差異。由圖 4-1-28 中可知，1-2 年級的學生在「有點需要」的百分比為 33.2% 顯著高於期望值 28.1%，碩、博士班的學生為 23.5% 顯著低於期望值。顯示 1-2 年級的學生在「有點需要」瞭解就業的相關法令方面的比例較高，而碩、博士班的學生比例較低。另外一方面，1-2 年級的學生在「需要」的百分比為 55.4% 顯著低於期望值 62.0%。顯示 1-2 年級的學生在「需要」瞭解就業的相關法令方面的比例較低。

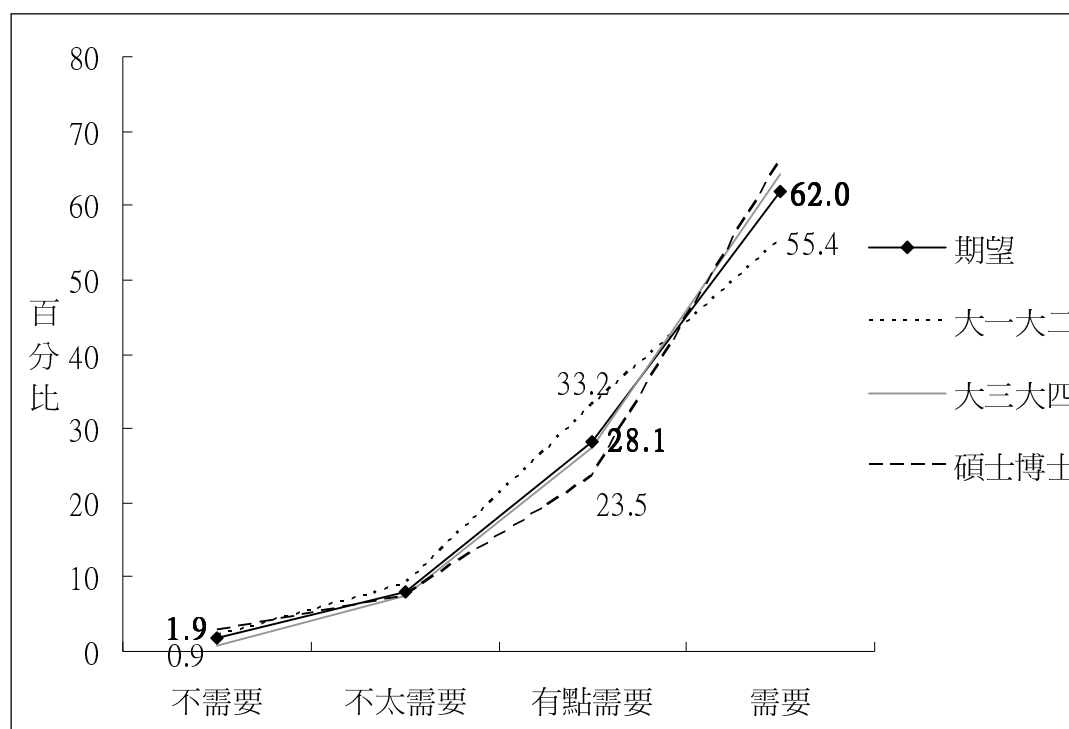


圖 4-1-28 不同年級與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異

(2)地區

從附件五（表 4-1-15）中可知，不同的地區對於瞭解就業的相關法令方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗地區與瞭解就業的相關法令之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 20.463， $p=.017$ ，達顯著水準。顯示不同地區的受訪者，於此方面在需求選項中有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「需要」仍有地區上的差異。由圖 4-1-29 中可知，南部地區的學生在「需要」的百分比為 67.6% 顯著高於期望值 62.6%，北部地區的學生 56.9% 顯著低於期望值。可知相較於北部地區的學生，南部地區學生有較高比例者勾選「需要」瞭解就業的相關法令。

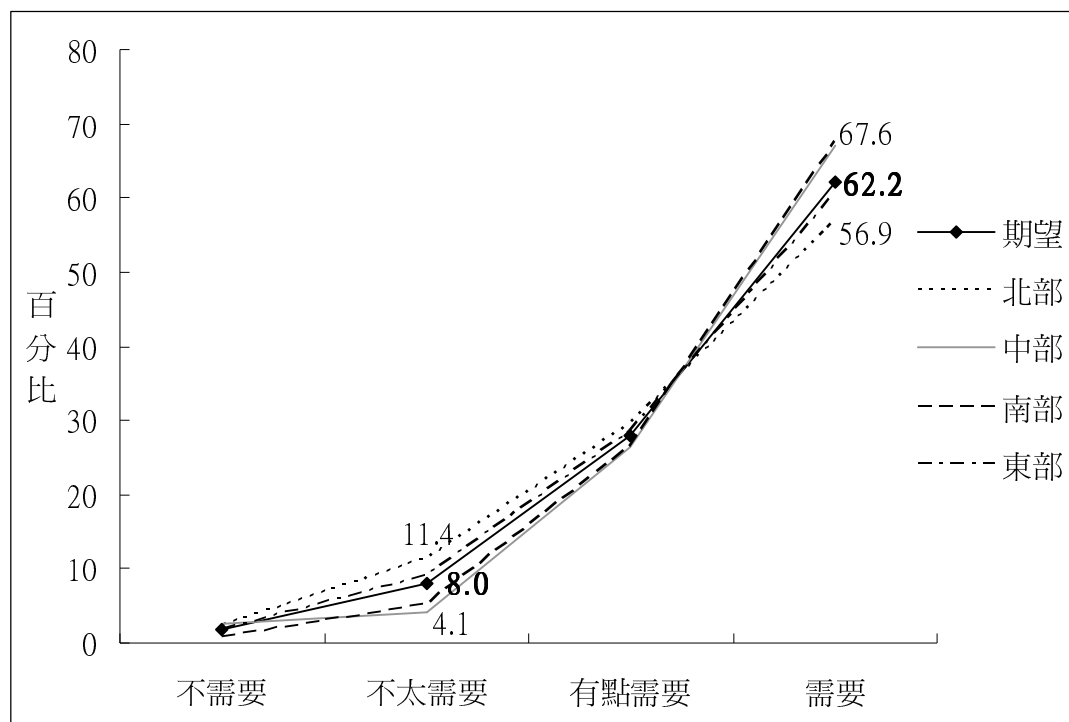


圖 4-1-29 不同地區與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異

(3)工讀經驗

從附件五（表 4-1-15）中可知，不同的工讀經驗對於瞭解就業的相關法令方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗工讀經驗與瞭解就業的相關法令的條件之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 22.504， $p=.032$ ，達顯著水準。顯示學生在工讀經驗的不同，在此方面的需求選項是有顯著差異。而校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」、「有點需要」與「需要」方面在工讀經驗上有所不同。由圖 4-1-30 中可知，工讀未滿一年的學生在「有點需要」的百分比為 33.3% 顯著高於期望值 28.0%，工讀經驗三年以上者其比例為 18.4% 顯著低於期望值。由上述可知，工讀經驗未滿一年的學生在「有點需要」瞭解就業的相關法令方面的比例較高，工讀經驗三年以上者比例較低。另一方面，工讀經驗未滿一年者在「需要」的百分比為 57.6% 顯著低於期望值 62.1%。因此可知，工讀經驗未滿一年者在「需要」瞭解就業的相關法令方面的比例是較低的。

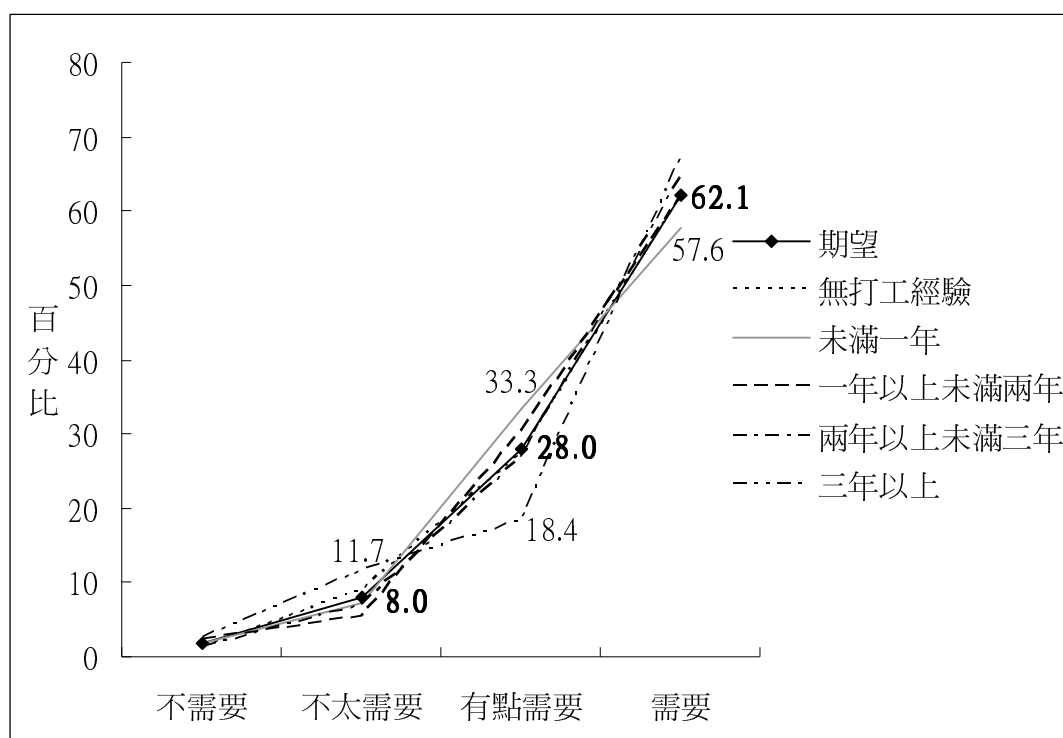


圖 4-1-30 不同工讀經驗與環境探索面向中瞭解就業的相關法令之需求差異

6.不同人口學變項與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-16）可知，不同的年級對於瞭解自己未來可能從事的職業是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別與及瞭解自己未來可能從事的職業之需求的差異性，可知 χ^2 值為 9.350， $p=.025$ ，達顯著水準。顯示不同性別的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有性別差異。由圖 4-1-31 可知，男性在「有點需要」的百分比為 19.4%顯著高於期望值 16.6%，女性 13.5%顯著低於期望值。因此可知男性相對女性在「有點需要」瞭解自己未來可能從事的職業方面的需求比例較高。另一方面，女性在「需要」的百分比為 79.7%顯著高於期望值 75.8%，男性 72.3%顯著低於期望值。可知女性相對男性在「需要」瞭解自己未來可能從事的職業方面的需求比例較高。

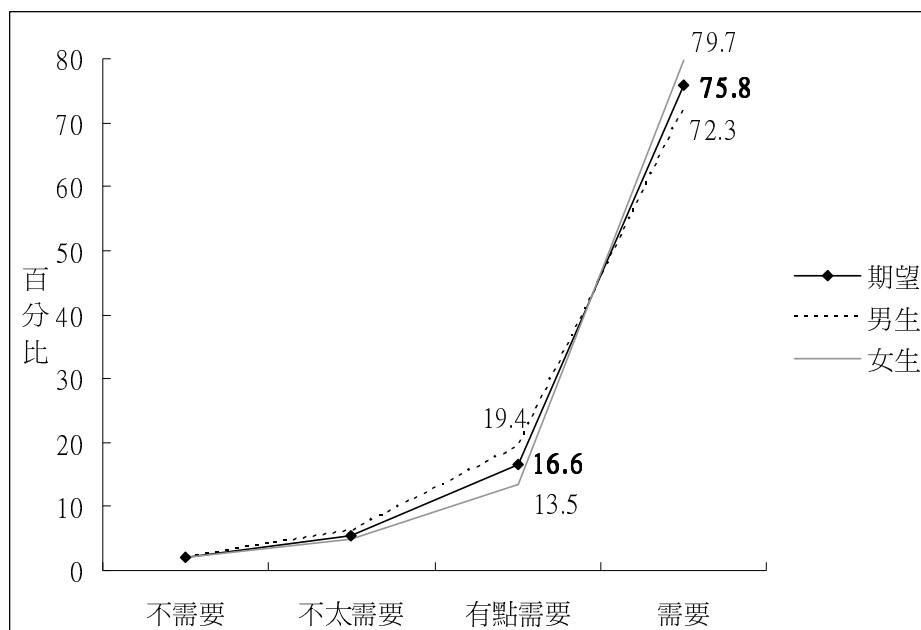


圖 4-1-31 不同性別與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異

(2)學校類型

從附件五（表 4-1-16）中可知，不同的學校類型對於瞭解自己未來可能從事的職業是偏向有需求的。以卡方檢定考驗學校類型與瞭解自己未來可能從事的職業之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 8.943， $p=.030$ ，達顯著水準。顯示不同學校類型的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知在「不需要」的需求選項中仍有性別差異。由同圖 4-1-32 中可知，私立學校在「不太需要」的百分比為 3.0%(黃線)顯著高於期望值(2.0%，藍線)，國立大學為 0.7%顯著低於期望值。由上述可知私立學校學生相對於國立大學有較高比例者勾選「不太需要」瞭解未來可能從事的職業之需求。

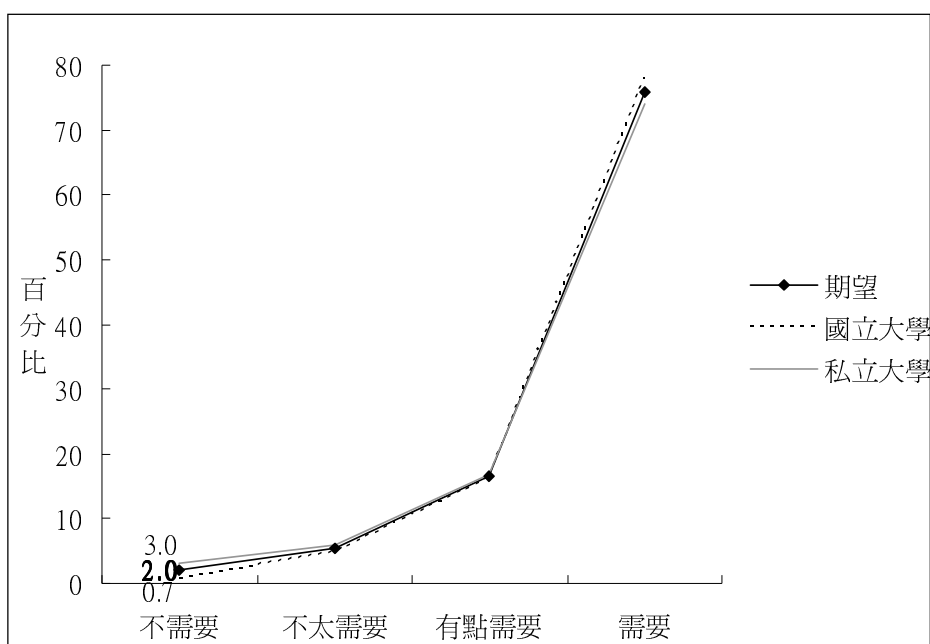


圖 4-1-32 不同學校類別與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異

(3)工讀經驗

從附件五（表 4-1-16）中可知，不同的工讀經驗對於瞭解自己未來可能從事的職業是偏向有需求的。以卡方檢定考驗工讀經驗與瞭解自己未來可能從事的職業的條件之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 25.310， $p=.013$ ，達顯著水準。而校正後標準化殘差值得知，在「不需要」與「不太需要」方面在工讀經驗上有所不同。由圖 4-1-33 中可知，工讀三年以上的學生在「不需要」與「不太需要」的百分比分別為 3.8%、10.0%，顯著高於期望值 2.0%、5.5%。由上述可知，工讀三年以上的學生在「不需要」與「不太需要」瞭解自己未來可能從事的職業方面的比例較高。

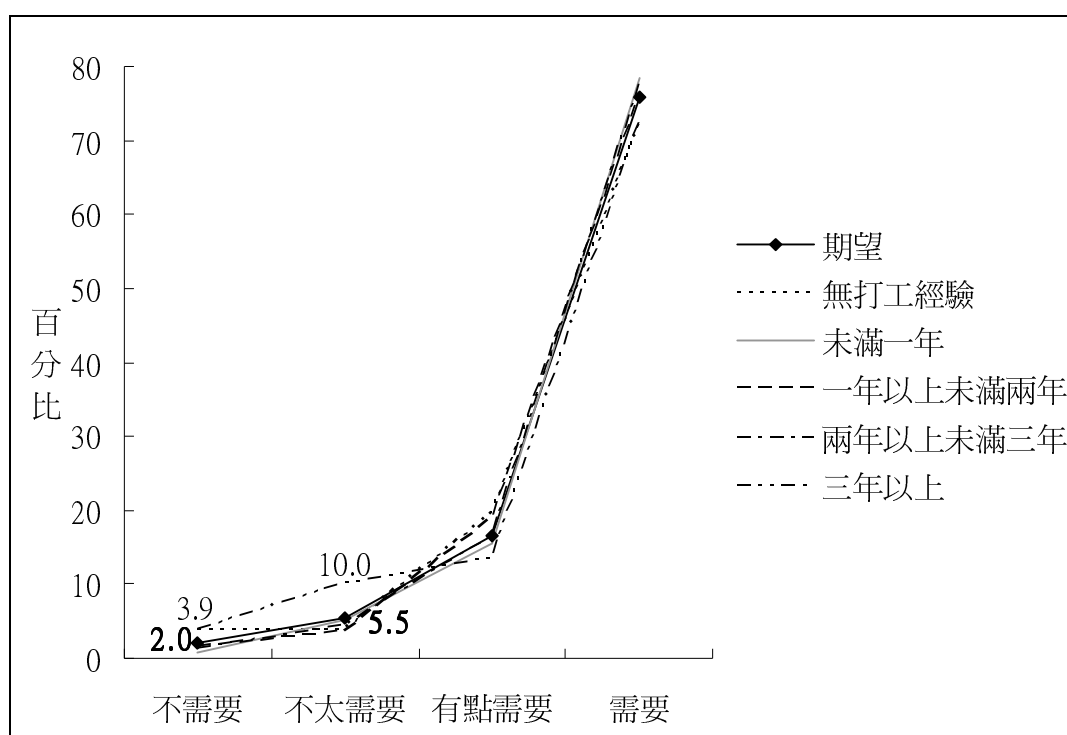


圖 4-1-33 不同打工經驗與環境探索面相中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異

7.不同人口學變項與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-17）中可知，不同的性別對於關心社會議題，認識志工服務學習的資源方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別及關心社會議題，可知 χ^2 值為 12.468， $p = .006$ ，達顯著水準。顯示不同性別的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有性別差異)。由圖 4-1-34 可知，在「不需要」與「不太需要」的選項中，男性的百分比（5.1%、13.4%）顯著高於期望值（3.9%、11.0%），女性的比例為（2.7%、8.4%）顯著低於期望值。因此可知男性相對於女性勾選「不需要」與「不太需要」在關心社會議題及認識志工服務學習的資源之需求的比例較高。

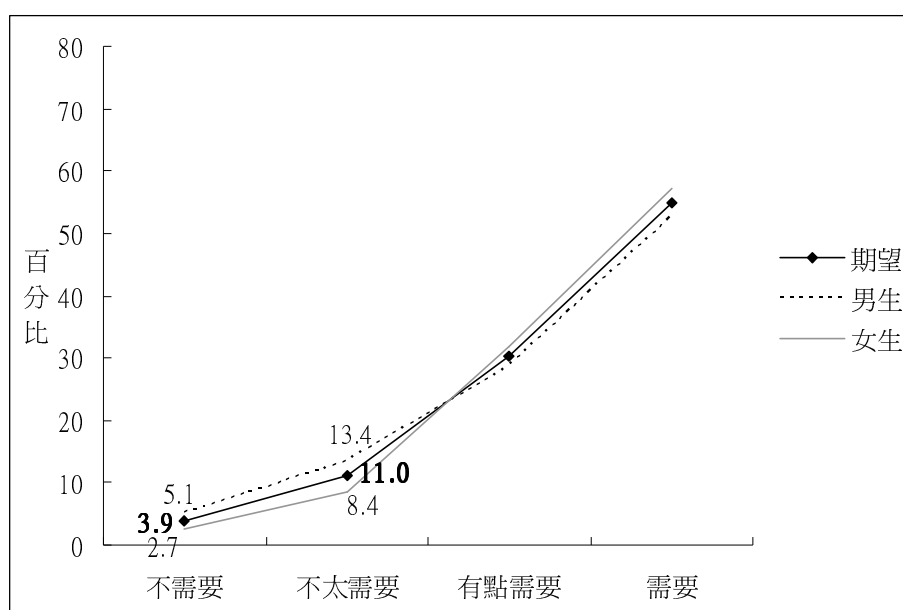


圖 4-1-34 不同性別與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異

(2)地區

從附件五（表 4-1-17）中可知，不同的地區的學生對於關心社會議題，認識志工服務學習的資源方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗地區與關心社會議題，認識志工服務學習的資源方面之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 20.463， $p=.015$ ，達顯著水準。結果顯示不同地區的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「需要」的部分在不同的地區仍有所差異。根據圖 4-1-35 所示，南部地區的學生在「需要」的百分比例為 60.5% 顯著高於期望值 55.0%，北部地區學生為 50.0% 顯著低於期望值。根據上述所知，南部地區的學生對於關心社會議題，認識志工服務學習的資源方面所「需要」的比例較高者，而北部地區「需要」的比例較低。

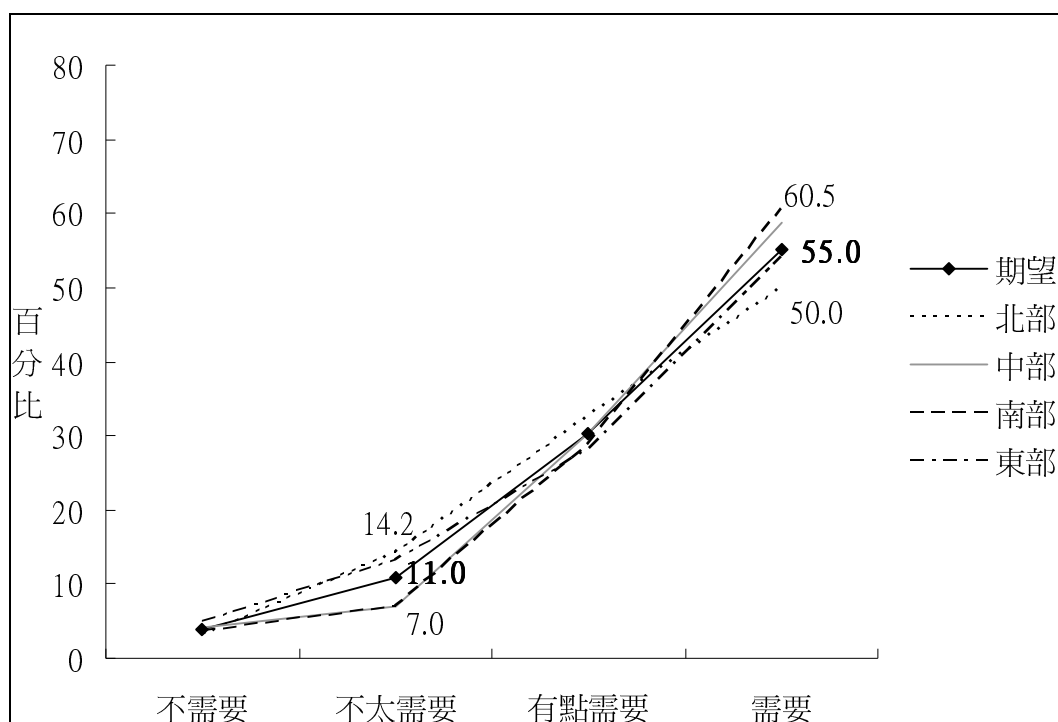


圖 4-1-35 不同地區與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異

(3) 志工經驗

從附件五（表 4-1-17）中可知，不同志工經驗的學生對於關心社會議題，認識志工服務學習的資源方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗志工與關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求的差異性，可知 χ^2 值為 22.504， $p=.032$ ，達顯著水準。結果顯示是否擔任志工，其工作價值觀之需求在需求選項上有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有志工經驗有所差異。如圖 4-1-36 所示，有志工經驗者在「需要」的百分為 59.2% 顯著高於期望值 54.9%，無志工經驗者為 49.5%，顯著低於期望值。表示有志工經驗者在關心社會議題、認識志工服務學習的資源「需要」這方面的比例較高。

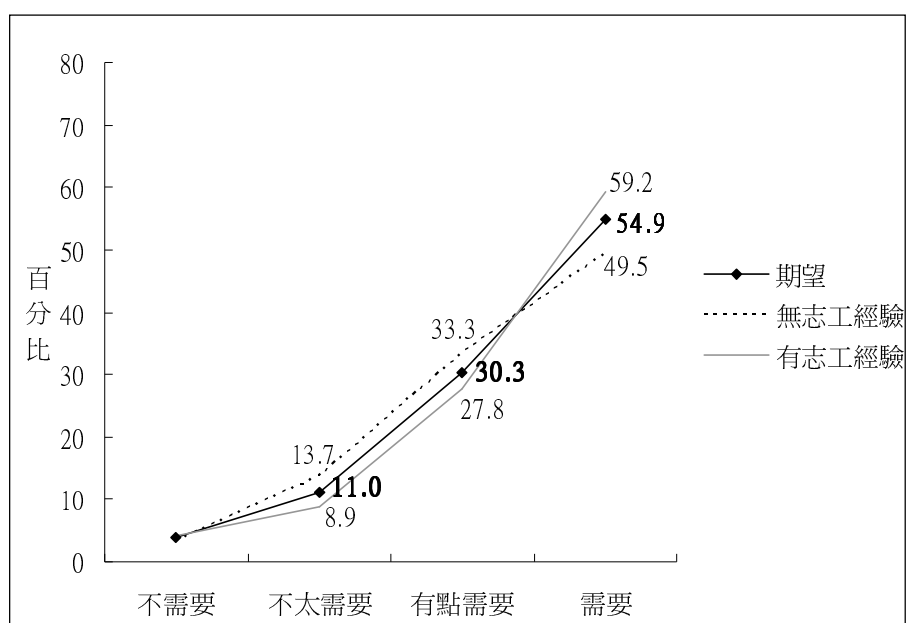


圖 4-1-36 不同志工經驗與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異

8.不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等之需求差異

(1)地區

從附件五（表 4-1-18）中可知，不同的地區的學生對於學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等方面之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 17.144， $p=.047$ ，達顯著水準。顯示不同地區的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「需要」的部分在不同的地區仍有所差異。根據圖 4-1-37 所示，南部地區的學生在「需要」的百分比例為 81.4%顯著高於期望值 76.3%。根據上述所知，南部地區的學生在「需要」學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等方面的比例較高。

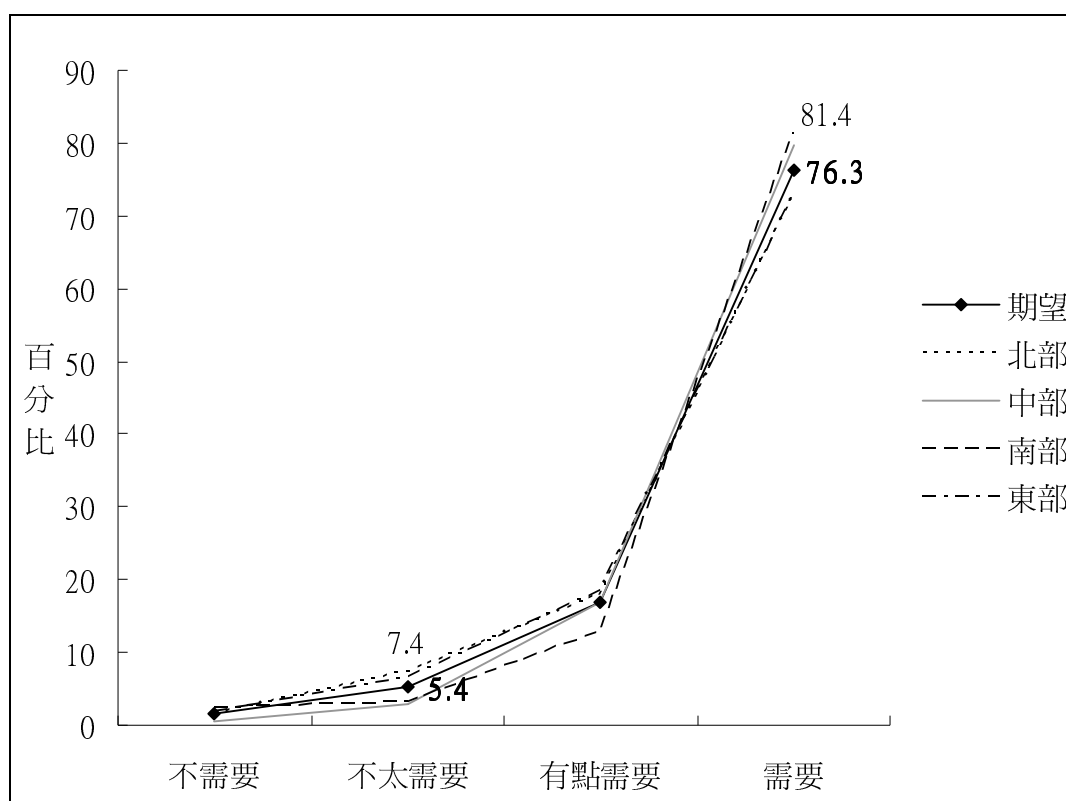


圖 4-1-37 不同地區與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等之需求差異

(2)工讀經驗

從附件五（表 4-1-18）中可知，不同的工讀經驗對於學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等是偏向有需求的。以卡方檢定考驗工讀經驗與瞭解自己未來可能從事的職業的條件之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 22.386， $p=.033$ ，達顯著水準。顯示學生在工讀經驗的不同，在此方面的需求選項是有顯著差異。由校正後標準化殘差值得知，在「不太需要」與「有點需要」方面在工讀經驗上有所不同。根據圖 4-1-38 所示，工讀經驗在 1 年以上未滿 2 年的學生在「有點需要」的百分比為 21.4% 顯著高於期望值 16.9%，工讀經驗 3 年以上者為 12.1% 顯著低於期望值。因此可知，工讀經驗在 1-2 年的學生在「有點需要」學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等這方面的比例是較高的。

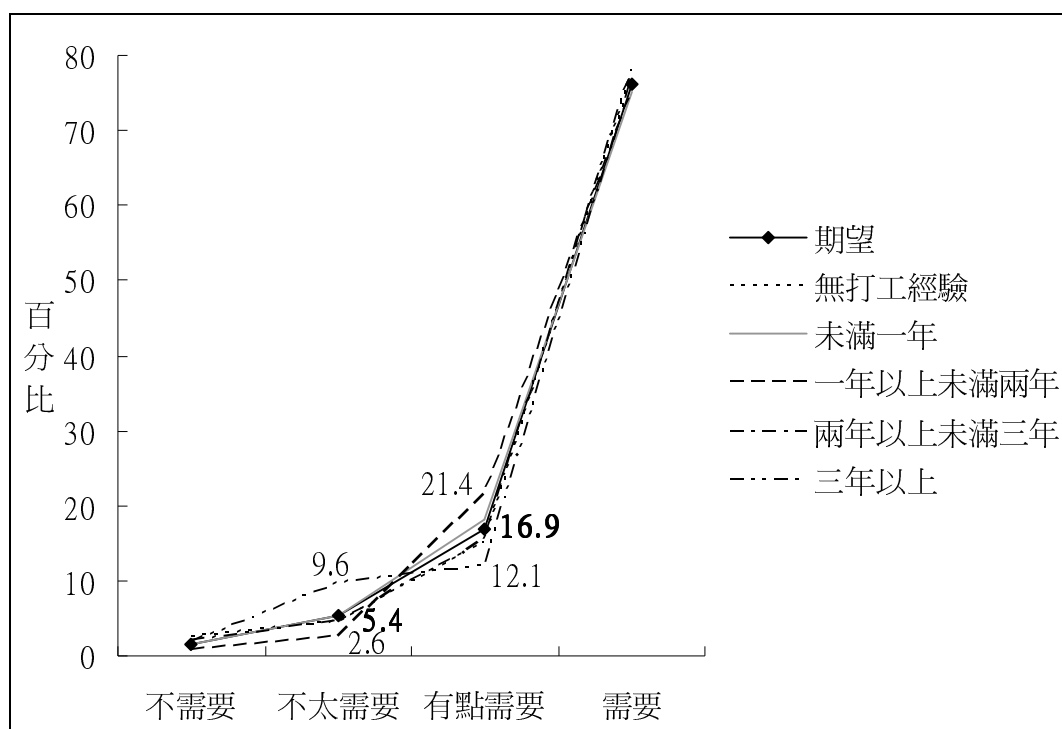


圖 4-1-38 不同工讀經驗與生涯準備面向中學學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等之需求差異

9.不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差異

(1)性別

從附件五（表 4-1-19）中可知，不同的性別對於學習職場人際關係與溝通的技巧方面是偏向有需求的。以卡方檢定考驗性別及關心社會議題，可知 χ^2 值為 11.726， $p=.008$ ，達顯著水準。顯示不同性別的受訪者，對在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有性別差異。由圖 4-1-39 所示，男性在「有點需要」的百分比 16.0% 顯著高於期望值 13.8%，女性的比例為 11.3% 顯著低於期望值。可知男性相對於女性勾選「有點需要」學習職場人際關係與溝通的技巧之需求的比例較高。另一方面，女性在「需要」的百分比為 83.4% 顯著高於期望值 80.4%，男性 76.8% 顯著低於期望值。由此可知女性「需要」學習職場人際關係與溝通的技巧之需求的比例較高。

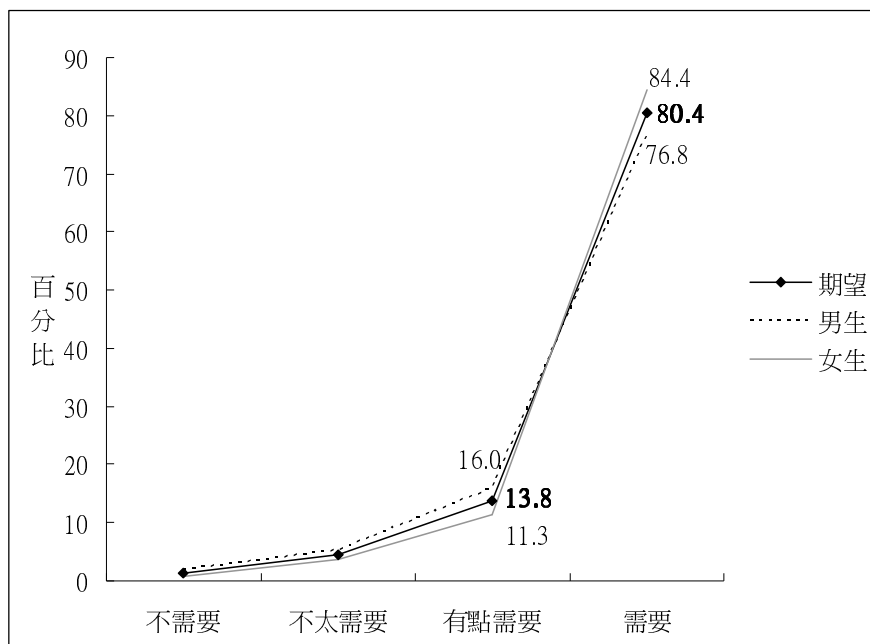


圖 4-1-39 不同性別與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差異

(2)身分

從附件五（表 4-1-19）中可知，不同的身分別對於瞭解學校內所安排的實習與就業機會是偏向有需求的。以卡方檢定考驗身分與瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求的差異性進行分析，可知 χ^2 值為 8.064， $p=.045$ ，達顯著水準。結果顯示不同身分的受訪者，在此方面的需求選項是有顯著差異。而從校正後標準化殘差值得知，在不同的需求選項中仍有身分別之差異。根據圖 4-1-40 所示，一般生在「需要」的百分比為 81.5% 顯著高於期望值 80.5%，特殊生的百分比為 72.7% 顯著低於期望值。可知一般生相對於非一般生「需要」瞭解學習職場人際關係與溝通的技巧的比例較高。

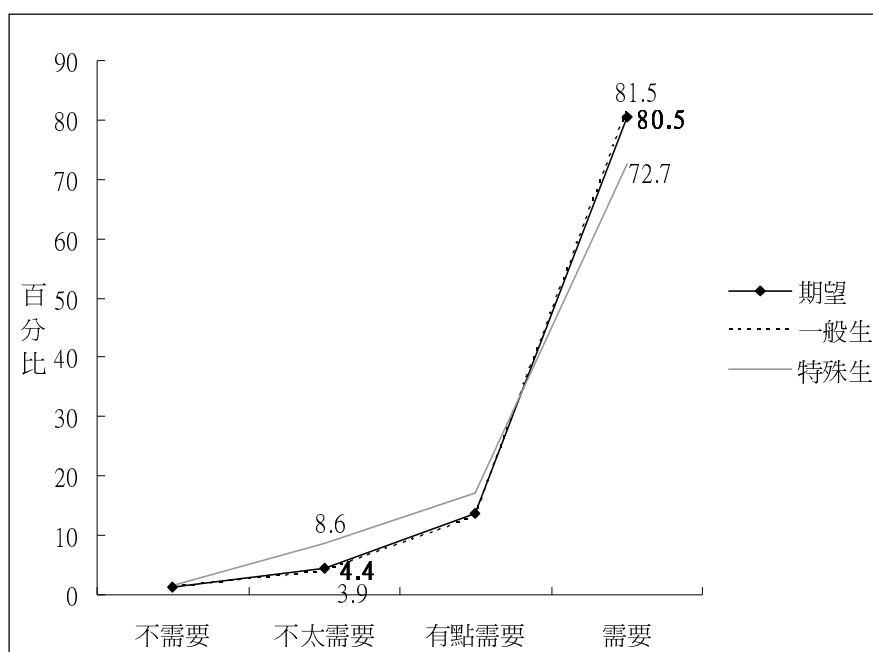


圖 4-1-40 不同身分與生涯準備面向中學學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差異

(三)單因子變異數分析

本研究採用單因子變異數分析來探討大專校院在校學生其不同的人口學變項（如：性別、年級等）在自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等四個生涯規劃需求之差異。以下將分別說明之。

1.自我探索面向

由表 4-1-20 可知，在性別方面的人數分布情形，男生為 613 人，女生為 557 人。在性別變項中 T 檢定 $T(1168) = -2.22$ ， $p = .03$ ，達顯著差異。顯示不同的性別在自我探索上的得分有顯著地差異。透過事後分析得知女生平均得分($M = 3.60$ ， $SD = .63$)高於男生平均($M = 3.51$ ， $SD = .67$)，表示女性學生在自我探索的需求高於男性學生。

在學校地區方面人數分布情形，北區學生人數為 394 人，中區為 242 人，南區為 253 人，東區為 287 人，總樣本數共計 1176 人。經由單因子變異數分析後，其 $F(3,1287) = 2.70$ ， $p = .04 < .05$ ，達顯著水準，表示不同地區的學生在自我探索之得分也有顯著差異。針對地區變項作 LSD 事後檢定發現，南部與東部的平均數差異達.15， $p = .01$ ，達顯著差異。顯示在自我探索上的需求部分南部的學生($M = 3.64$ ， $SD = .59$)顯著大於東部的學生($M = 3.64$ ， $SD = .59$)。

在身分別、就讀學校屬性、社團經驗、幹部、工讀及志工經驗等不同的個人屬性變項與自我探索之需求沒有顯著的差異。

表 4-1-20 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在自我探索需求之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性	事後比較
性別	男生	613	3.51	.67	T=-2.22*	.03	女生 > 男生
	女生	557	3.60	.63			
年級	大一大二	370	3.55	.62	F=1.280	.28	
	大三大四	457	3.59	.60			
	碩士博士	344	3.52	.73			
身份	一般生	1044	3.56	.65	T=1.06	.29	
	非一般生	128	3.50	.69			
學校 類型	國立大學	539	3.58	.64	T=0.91	.364	
	私立大學	634	3.54	.65			
地區	北區	394	3.54	.64	F=2.69*	.04	南部 > 東部
	中區	242	3.58	.63			
	南區	253	3.64	.59			
	東區	287	3.49	.71			
社團	無經驗	283	3.60	.60	T=1.33	.18	
	有經驗	892	3.54	.67			
幹部	無經驗	304	3.53	.67	T=-0.77	.44	
	有經驗	870	3.57	.64			
打工	無打工經驗	153	3.52	.68	F=1.16	.33	
	未滿一年	354	3.56	.63			
	一年以上未 滿兩年	271	3.61	.57			
	兩年以上未 滿三年	156	3.58	.65			
	三年以上	239	3.49	.75			
志工	無	519	3.55	.62	T=-0.37	.71	
	有	644	3.57	.66			

* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

2.環境探索面向

由下表4-1-21可知，在性別方面的人數分布情形，男生樣本為613人，女生為557人。在性別變項T檢定 $T_{(1168)}=-2.79$ ， $p=.01$ ，達顯著水準。顯示不同的性別在環境探索上的得分有顯著地差異。透過事後分析得知女生平均得分($M=3.61$ ， $SD=.50$)高於男生平均($M=3.52$ ， $SD=.55$)，表示女性學生在環境探索的需求高於男性學生。

在身分別方面人數分布情形，一般生的人數為 1044 人，其他類型學生(包括僑生、體育資優生、身心障礙的學生)共計 128 人。在身分變項中其 T 檢定 $T_{(1170)}=2.23$ ， $p=.03$ ，達顯著水準。顯示不同的學生身分在環境探索上的得分有顯著地差異。經由事後分析發現一般生的平均得分($M=3.57$ ， $SD=.51$)顯著大於其他類型學生的平均得分($M=3.46$ ， $SD=.64$)，表示一般生在環境探索需求大於其他類型的學生。

在學校地區方面人數分布情形，北區學生人數為 394 人，中區為 242 人，南區為 253 人，東區為 287 人，總樣本數共計 1176 人。經由單因子變異數分析後，其 $F_{(3,1172)}=5.06$ ， $p=.00$ ，達顯著水準。表示不同地區的學生在環境探索的需求其得分也有顯著差異。針對地區變項作 LSD 事後檢定發現，中部與北部的平均數差異達 0.10， $p=.00$ ，達顯著水準。顯示在環境探索上的需求部分中部的學生($M=3.61$ ， $SD=.48$)顯著高於北部的學生($M=3.51$ ， $SD=.58$)；南部地區與北部地區、東部地區的平均數差異分別達.14 與.17， p -value 值皆為.00 小於.05，達顯著水準。表示南部地區($M=3.65$ ， $SD=.43$)學生在環境探索的需求比北部地區($M=3.51$ ， $SD=.58$)與東部地區($M=3.52$ ， $SD=.56$)的學生有較高的需求。

在就讀學校屬性、社團經驗、幹部、工讀及志工經驗等不同的個人屬性變項與環境探索之需求沒有顯著的差異。

表 4-1-21 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在環境探索需求之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性	事後比較
性別	男生	613	3.52	.55	T=-2.79**	.01	女生 > 男生
	女生	557	3.61	.50			
年級	大一大二	370	3.52	.56	F=2.72	.07	
	大三大四	457	3.60	.48			
	碩士博士	344	3.56	.54			
身份	一般生	1044	3.57	.51	T=2.23*	.03	一般 > 非一般
	非一般生	128	3.46	.64			
學校 類型	國立大學	539	3.58	.50	T=1.15	.25	
	私立大學	634	3.55	.55			
地區	北區	394	3.51	.58	F=5.06**	.00	中部 > 北部 南部 > 北部 、東部
	中區	242	3.61	.48			
	南區	253	3.65	.43			
	東區	287	3.52	.56			
社團	無經驗	283	3.58	.58	T=0.76	.45	
	有經驗	892	3.56	.51			
幹部	無經驗	304	3.55	.57	T=-0.66	.51	
	有經驗	870	3.57	.51			
打工	無打工經驗	153	3.55	.57	F=0.89	.47	
	未滿一年	354	3.57	.53			
	一年以上未 滿兩年	271	3.58	.50			
	兩年以上未 滿三年	156	3.60	.45			
	三年以上	239	3.51	.58			
志工	無	519	3.54	.53	T=-1.30	.20	
	有	644	3.58	.52			

* $p < .05$.、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

3.生涯抉擇與規劃

由下表4-1-22可知，在年級方面人數分布情形，大一與大二的樣本為370人，大三與大四有457人，碩士班與博士班學生有344人，在年級變項中透過單因子變異數分析後，其 $F_{(2,1168)}=3.01^*$ ， $p=.01$ ，達顯著水準。顯示不同的年級在生涯抉擇與規劃向度之需求的得分有顯著地差異。針對地區變項作LSD事後檢定發現，大三大四學生與大一大二、碩博士班學生的平均數差異達.88、.89， p -value值兩者皆小於.05，達顯著水準，表示大三大四學生平均得分($M=3.51$ ， $SD=.53$)高於大一與大二學生平均得分($M=3.52$ ， $SD=.61$)與碩士與博士班學生之得分($M=3.51$ ， $SD=.66$)，表示就讀大三與大四學生在生涯抉擇與規劃面向的需求高於大一與大二與碩博士班學生。

在學校地區方面人數分布情形，北區學生人數為 394 人，中區為 242 人，南區為 253 人，東區為 287 人，總樣本數共計 1176 人。經由單因子變異數分析後，其 $F_{(3,1172)}=5.06$ ， $p=.00<.05$ ，達顯著水準。表示不同地區的學生在生涯抉擇與規劃的需求其得分有顯著差異。針對地區變項作 LSD 事後檢定發現，中部與東部的平均數差異達.11， $p=.04<.05$ ，顯示在生涯抉擇與規劃的需求部分，中部的學生($M=3.59$ ， $SD=.54$)顯著高於東部的學生($M=3.48$ ， $SD=.66$)；南部地區與北部地區、東部地區的平均數差異分別達.10 與.14， p -value 值為.03 與.01 皆小於.05，顯示南部地區($M=3.62$ ， $SD=.55$)學生在生涯抉擇與規劃的需求比北部地區($M=3.51$ ， $SD=.60$)與東部地區($M=3.48$ ， $SD=.66$)的學生有較高的需求。

在性別、就讀學校屬性、社團經驗、幹部、工讀及志工經驗等個人屬性變項與生涯抉擇與規劃之需求沒有顯著的差異。

表 4-1-22 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在生涯抉擇與規劃需求之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性	事後比較
性別	男生	613	3.51	.62	T=-1.80	.07	
	女生	557	3.58	.57			
年級	大一大二	370	3.51	.61	F=3.01*	.05	大三大四> 大一大二、 大三大四> 碩士博士
	大三大四	457	3.60	.53			
	碩士博士	344	3.51	.66			
身份	一般生	1044	3.55	.60	T=0.87	.38	
	非一般生	128	3.50	.60			
學校 類型	國立大學	539	3.55	.57	T=0.36	.72	
	私立大學	634	3.54	.60			
地區	北區	394	3.51	.60	F=3.16*	.02	中部>東部 南部>北 部、東部
	中區	242	3.59	.54			
	南區	253	3.62	.55			
	東區	287	3.48	.66			
社團	無經驗	283	3.56	.60	T=0.52	.61	
	有經驗	892	3.54	.60			
幹部	無經驗	304	3.54	.59	T=-0.15	.88	
	有經驗	870	3.55	.60			
打工	無打工經驗	153	3.58	.54	F=0.93	.45	
	未滿一年	354	3.55	.59			
	一年以上未 滿兩年	271	3.56	.54			
	兩年以上未 滿三年	156	3.57	.62			
	三年以上	239	3.48	.68			
志工	無	519	3.53	.58	T=-0.75	.45	
	有	644	3.56	.60			

* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

4.生涯準備面向

由下表 4-1-23 可知，在性別方面人數分布情形，男生樣本為 613 人，女生為 557 人。在性別變項 T 檢定 $T_{(1168)}=-2.56$ ， $p=.01$ ，顯示不同的性別在生涯準備上的得分有顯著地差異。透過事後分析得知女生平均得分($M=3.71$ ， $SD=.49$)高於男生平均($M=3.63$ ， $SD=.55$)，表示女性學生在生涯準備的需求高於男性學生。

在身分別方面人數分布情形，一般生的人數為 1044 人，其他類型學生(包括僑生、體育資優生、身心障礙的學生)共計 128 人。在身變項中其 T 檢定 $T_{(1170)}=2.13$ ， $p=.03$ ，達顯著水準。顯示不同的學生身分在生涯準備之向度上的得分有顯著地差異。經由事後分析發現一般生的平均得分($M=3.68$ ， $SD=.51$)顯著大於其他類型學生的平均得分($M=3.58$ ， $SD=.64$)，表示一般生在生涯準備的需求程度大於其他類型的學生。

在學校地區方面人數分布情形，北區學生人數為 394 人，中區為 242 人，南區為 253 人，東區為 287 人，總樣本數共計 1176 人。經由單因子變異數分析後，其 $F_{(3,1172)}=4.01$ ， $p=.01$ ，達顯著水準。表示不同地區的學生在生涯準備的需求其得分有顯著差異。針對地區變項作 LSD 事後檢定發現，中部與東部的平均數差異達.09， $p\text{-value}=.04<.05$ ，顯示在生涯準備的需求部分中部的學生($M=3.70$ ， $SD=.47$)顯著高於北部的學生($M=3.62$ ， $SD=.59$)；南部地區與北部地區、東部地區的平均數差異分別達.14 與.11， $p\text{-value}$ 值為.00 與.02 皆小於.05，顯示南部地區($M=3.75$ ， $SD=.46$)學生在生涯準備的需求比北部地區($M=3.62$ ， $SD=.59$)與東部地區($M=3.64$ ， $SD=.53$)的學生有較高的需求。

在年級、就讀學校屬性、社團經驗、幹部、工讀及志工經驗等個人屬性變項與生涯準備之需求沒有顯著的差異。

表 4-1-23 不同的人口學變項（如：性別、年級等）在生涯準備需求之差異

變數名稱		個數	平均值	標準差	檢定值	顯著性	事後比較
性別	男生	613	3.63	.56	T=-2.56**	.01	女生 > 男生
	女生	557	3.71	.49			
年級	大一大二	370	3.63	.57	F=2.99	.05	
	大三大四	457	3.72	.45			
	碩士博士	344	3.66	.57			
身份	一般生	1044	3.68	.51	T=2.13*	.03	一般生 > 非一般生
	非一般生	128	3.58	.64			
學校 類型	國立大學	539	3.68	.51	T=0.47	.64	
	私立大學	634	3.66	.54			
地區	北區	394	3.62	.59	F=4.01**	.01	中部 > 北部 南部 > 北部、東部
	中區	242	3.70	.47			
	南區	253	3.75	.46			
	東區	287	3.64	.53			
社團	無經驗	283	3.69	.53	T=0.68	.49	
	有經驗	892	3.66	.53			
幹部	無經驗	304	3.64	.57	T=-1.25	.21	
	有經驗	870	3.68	.51			
打工	無打工經驗	153	3.66	.56	F=0.35	.84	
	未滿一年	354	3.67	.54			
	一年以上未滿兩年	271	3.69	.47			
	兩年以上未滿三年	156	3.68	.48			
	三年以上	239	3.64	.58			
志工	無	519	3.66	.51	T=-0.45	.63	
	有	644	3.68	.53			

* $p < .05$ 、** $p < .01$ 、*** $p < .001$

(四)小結

透過上述之卡方分析和單因子變異數分析後，可知下列結果：

- 1.就性別而言，女性之大專生對於工作價值觀、瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢、獲得本身專長相關之職業需要具備之資格、瞭解校內所安排的實習與就業機會、瞭解自己未來可能從事的職業、關心社會議題以及學習職場人際關係與溝通等方面的需求相較於男性是有較高的需求。
- 2.在年級方面，大三與大四之大專生對於工作價值觀、瞭解校內所安排的實習與就業機會、就業相關法令等方面的需求較高。
- 3.在有無志工經驗方面，有志工經驗的大專生對於工作價值觀等方面的需求較低。但在關心社會議題方面的需求是高於沒有志工經驗者。
- 4.在身分別方面，特殊族群的大專生對於瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢與瞭解校內所安排的實習與就業機會的需求較低。但一般的大學生認為學習職場人際關係與溝通此方面的需求是較高的。
- 5.在地區方面，南區的大專生對於瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢、瞭解校內所安排的實習與就業機會、就業相關法令、關心社會議題、學習職場心理調適技巧與工作壓力等方面的需求較高。
- 6.在工讀經驗方面，有三年以上工讀經驗的大專生對於獲得本身專長相關之職業需要具備之資格，與瞭解自己未來可能從事的職業等方面的需求是較低的。工讀經驗未滿一年者在就業相關法令的需求是較高的。此外，工讀經驗 1-2 年之受試者在學習職場心理調適技巧與工作壓力等方面的需求較高。
- 7.在自我探索面向中，女性的需求高於男性；南區學生的需求是高於東部地區學生。
- 8.在環境探索面向中，女性的需求高於男性；一般生高於特殊族群學生；中部和南部學生的需求皆大於北部地區學生，南部也大於東部地區學生之需求。
- 9.在生涯抉擇與規劃面向中，大三與大四學生的需求高於大一、大二與碩博士班學生。
- 10.在生涯準備的面向中，女性的需求高於男性；一般生高於特殊族群學生；中部和南部地區的學生需求高於北部地區的學生，南部也大於東部地區學生之需求。

三、已畢業青年及大專生生涯規劃需求之質性分析

本研究針對已畢業青年及大專生生涯規劃需求，進行北區和南區質性焦點訪談，訪談分析的綜合結果彙整，如表 4-1-24 所示。

表 4-1-24 已畢業青年及大專生生涯規劃需求質化訪談彙整表

向度	題目	綜合結論
生涯需求	您認為一般大學生需要加強哪些就業力?	1.社會變遷的訊息 2.加強實習制度 3.適應、應變或改變的能力 4.學習能力 5.問題解決能力 6.責任感 7.團隊合作與人際關係的能力 8.壓力調適 9.語文能力 10.專業能力
	對大專校院所學生而言，哪些生涯輔導服務是有必要的?	1.導師制度的建立 2.學長姐關係的延續
	依您的背景，您個人最需要的生涯輔導為何?	1.第二專長 2.外語能力 3.輔導的專業知識 4.市場脈動 5.考試、就業等相關資訊 6.貼切實際生活的經驗的案例
	有關就業資訊及資源，哪些是您想要多了解的?	1.工讀機會是提供探索的機會，一方面是不只探索是否喜歡，也可以成為另一個專長 2.資源分配均衡
	生涯相關課程的開設狀況如何?是否會選擇修課呢?	部分學校有開設相關課程，但不易取得訊息 選擇是否修課受下列因素影響： 1.受同儕影響 2.需求的警覺性 3.授課老師 4.自我了解
	生涯抉擇-是否轉換跑道?	1.不同的專業領域在轉換跑道上不被認同 2.選擇多元嘗試
	生涯如何規劃以及資訊如何取得?	必須自行蒐集相關資訊
	面臨到的生涯的議題是什麼?	1.是否繼續升學(研究所) 2.是否轉換跑道 3.未來的職業選擇

表 4-1-24 (續)

生涯介入 資訊	您認為學校相關生涯輔導活動學生參加人數不多或非常被動的主因是什麼?您認為應如何加強推動呢?	沒有特別的印象 1.參與人數不多，應以學生為活動中心，求新求變，有較顯著之宣傳 2.舉辦活動時間不佳 3.議題缺乏吸引力 4.活動內容的確實性 5.活動的外在誘因可增加吸引力
	98 年 5 月 11 日報載全面技職教育大改革，全面證照化，技職校院明年推動全面實習的狀況，您對若大學也推行相同的實行實習制度的看法為何?	1.學校硬性規定 2.導師鼓勵
	您覺得運用心理測驗來輔助生涯規劃是否重要呢?該測驗是否對您有幫助?	1.測驗結果與現實的落差 2.測驗結果缺乏詳細解釋

以下分別敘述北區與南區大專校院學生與畢業生之質性訪談結果：

(一) 學生生涯需求方面：

1.您認為一般大學生需要加強哪些就業力？

結論

社會變遷的訊息。

加強實習制度。

適應、應變或改變的能力。

學習能力。

問題解決能力。

責任感。

團隊合作與人際關係的能力。

壓力調適。

語文能力。

專業能力

北區看法

(1) 市場的趨勢

像我們以前學的可能是，比如說我本身是幼教系修國小學程，然後到現在出來的時候就發現，這時候需要的又是一些特教的東西。就是特教方面的人才，然後我會覺得說，其實那時候在學校學的對於未來的預測事會有一個落差，如果是這樣的話我會覺得說，如果在學校當中可以獲得這些就是關於現在市場的未來趨勢，這樣對我在大學的時候選的課可能會比較有幫助。

目前對我來說應該是...嗯...有一個穩定的工作是最重要的，所以我會覺得說像現在很多畢業之後我才會透過一些比如說網路的資料，對這些資料也都是別人告訴我，可能有一些勞委會或是其它一些勞工服務所的那些網路的資料，告訴你說會有哪些就業的方向。但適當我再打開那些他所需要的資格，他可能有些需要專業的證照或是英語，電腦然後我就會發現說那是我當初可能都沒有朝這方面去研究的，我會覺得說等我發現說有這些工作是

我也可以去嘗試看看的時候，我卻發現我沒有這樣的具備的能力。對...然後我會覺得說教育方面對我來說是一直都是接觸比較熟悉，可是到時候現在所需要的能力，就是其實在當初即使自己沒有很有興趣很有專業也是應該要去兼顧到。

(2) 實習制度的建立

我在念藥學系的時候，可能正統大學跟我們技職體系的是不太一樣的。我們的實習只有短短的四到五個月，正統大學可能長達一年，半年是到大醫院去實習，另外一個半年是可以找到社區藥局或是連鎖藥局，那就我們四個月的話都是在大醫院，所學的東西或專業知識的累積就有差別。所以可能是技職體系跟他們正統大學，就是會有落差。

(3) 適應力

我覺得可能大學生畢業之後要到職場上就業的話他必須要具備就是適應能力要強一點，因為今天他可能畢業之後，未必走的是他真正想要的職業，或是真正他想的那種職場。所以我覺得先到各個不同的地方去適應過後再去決定。

(4) 學習態度

因為像我進入幼稚園之後我會發現說，老師上課的方式，或者是現在小朋友的家長這些都跟我們學的不太一樣。所以我覺得，就是進入幼稚園就是進入職場之後跟我們學校所學的理论，理論跟實務其實是不太一樣。所以我覺得真正進入職場上需要學習的東西也要更多。

(5) 外語能力

那第二點外語能力，那我覺得是外語能力應該是現在每個人都必備，都多方面都要充實一下。

南區看法

(1) 問題解決的能力

我覺得問題解決能力還蠻重要的，因為我們進入一個職場來說，有一些是大學或是之前學校沒有教的東西，我覺得是還蠻重要的。再來第二個就是，可不可以教學生說怎麼樣表達，就是表達能力方面也會蠻重要的，對，目前這兩個能力是除了老師剛你說的昨天那些台北場的學生提過之外，我覺得這兩個能力是還蠻重要的。

問題解決能力的話，其實，就以一個世運的例子來說好了。因為我上禮拜要去看有氣

舞蹈，然後世運前面都會有攤位，攤位的學生可能是大學生，我不是很清楚但一定是學生。然後就會有外國選手到攤位問說：這個是在賣什麼東西，可是那些顧攤位的學生他們就，可能是不太會講還是怎麼樣，不是很清楚，就跑到另外一邊去，就是顧那個台灣的那個客人。然後就把全球級的顧客就放在那邊，然後就變成說他們七嘴八舌的都不知道是什麼。就覺得如果說學生他們在這個方面在一開始，就針對他們所要賣的東西有比較清楚的了解，然後來去做解決的話，那現場就好像不會那麼混亂，然後學生也不會說怕講英文，然後就逃避這樣子。

(2)應變力

我覺得應變能力也很重要，因為其實現在不管你是做怎樣的工作，你會遇到很多的狀況，那你臨場的應變能力，比如說遇到一些突發的狀況你要怎麼處理很重要，就是你不能處在那邊不知道該怎麼辦，你是負責人你還是需要去解決什麼的。

(3)責任感

我覺得通常職場也會，應該就是你的上司或什麼的也會注重你要有責任心這一塊，你的態度跟責任感這樣子，這樣才能把事情做好。

(4)團隊合作與人際關係

我自己比較感覺的就是，我們一個大學一個班級一個系，大概應屆畢業一個班五十幾個人，可是這五十幾個人每個人程度實力都不一樣。所以我覺得有些事情不是一個人可以完成的，就業力的話，團隊合作跟人際關係顯得非常重要。我覺得團隊合作跟人際關係就很重要。因為以後去業界去各種公司，一定不是你一個人，一定是你那個部門，你那個團隊，所以不能因為一個人心態的不佳影響整個團隊。我覺得這是滿嚴重的事。因為他這種心態跟我這種心態，我們都是拿一樣的畢業證書，老闆一開始不知道兩個人的能力的話，簡單就先看你證照畢業證書什麼的。他發現你們兩個畢業證書是一樣的，可是我跟他明明是很大的不一樣，所以我覺得每個大學生都應該加強這部分。

我一樣說一下，一樣是人際關係跟團隊合作的，這個真的是非常重要。因為我們現在是一個研究團隊，然後我們團隊裡面也是有發生一些狀況，就是會讓雇主，就像老師剛剛講的一樣會讓雇主決定一個人去留，真的是。嗯，人際相處跟團隊合作是真的很重要。

(5)學習的能力

我有想到說就是，一種持續學習的能力也是很重要。就是例如上班之後另外去自己更多想要學的東西，就是不斷的充實自己，不是說就停留在這個階段，不是說你在這個階段就有所滿足。

我想補充一下持續學習的能力，我有一個蠻好的例子，就是我們最近有一位學長，就是有去參加生命教育就是有去聽學長，他有去參加生命教育，那算他的第三專長，那可能之後有一些政策需要有那個專業能力才可以去教生命教育，那他就自己去這方面上一些課，拿到證明之類的。所以我覺得這種持續的學習是真的滿重要，像我現在可能在外面上一些英文的課程，然後有一些同學一些學校的行政人員，我就問他說你幹嘛也要來上，上班不是很累。他說沒辦法，因為現在英文就是很重要，如果我現在不趕快學的話，我可能會被淘汰，可是我知道他已經四十幾歲了，他還是會這樣子持續提升自己的能力，我覺得這樣才不會被職場上給淘汰掉。所以我覺得這是很重要的。

(6) 語文能力

就是說那個語文能力，我同學他在讀研究所的時候，他都是講全英的。我就覺得我沒辦法做到那樣子，我覺得就是不同學校，因為他之前原本是唸國外的大學的。那我跟他同學我壓力就好大。

在實習，就真的覺得語文的能力真的還蠻重要，其實現在都是外勞那其實他們的中文能力都還蠻差的。我覺得就開始發現說，必須具備一些對話或一些基本的英文能力這樣的話才能更了解他，教導他一些必須知道的專業知識。不然的話就變成說，他講什麼你聽不懂，你講什麼他也聽不懂。

(7) 壓力調適

我覺得就是壓力的調適就是對大學生還有就是之後就業還蠻重要的，因為像我還滿多同學是實習之後就覺得沒辦法去調適自己的壓力，最後就是選擇休學或是轉系之類的。我之前有學姐就是因為沒辦法調適自己的壓力，結果有去看精神科，休學了一年兩年。

其實說就是臨床顧的是病人，然後就是可能有些狀況，好是很好但會臨時發生一些你沒辦法去掌握的一些狀況，需要的就是一些臨場的反應，還有就是一些面對病人他們的質疑或是家屬的一些問題。還有一些，就是如果做任何的措施他們其實都在旁邊看著你的，你沒辦法預期他們會問你什麼問題或會碰到什麼問題，還有就是可能跟醫生跟工作人員之

間的一些互動溝通這樣子，還有每個單位之間的聯繫，作業流程。還有就是正式就業的話，因為我們現在還有老師陪我們還有就是學姐帶我們，那其實負的責任沒有那麼大。可是就是如果說我們一畢業以後就馬上自己管理一個團隊，變成說沒有人在後面幫你，你要一個人扛上所有的責任，可能就是那種轉變吧，還蠻多人會無法去適應這樣子。

(8)專業能力

我覺得實習是蠻重要的一點，因為你要知道業界需要的是什麼能力，因為跟你學的不一定是一樣。比如說你去，像我們機電系啦，你去業界工作好了，老闆就簡單問你說你會什麼，你不能答說我會微積分我會物理，那種東西不是你所謂的。你要回答說你會微機電路你會做材料什麼的，可是現在就是，我覺得大學生你要至少要有一個很完整的能力。

像我們機電系，我們什麼都會學微機電也碰，材料薄膜什麼都碰，可適當你出業界的時候，你老闆問你說會什麼你就說我很多都碰過可是你沒辦法獨立完整的朝一個方面發展。那老闆就說你能不能自己去做這個微機電，你能不能上工，現在大學生畢業一定沒辦法，但是我就碰過我就會一點，我可能花個一兩個月的時間再學就好。

可是老闆，比較現實的社會他可能就不要這種人，他要一個來就可以直接上工的。所以我覺得你在大學除了去摸索在我們機械領域你摸索每個領域，當你覺得這個這條路有興趣或怎樣，你至少可以朝一個道路去主攻。因為你學這個技能你出去，你至少還有飯吃。因為你不能說我只會微積分這種理論上的東西，因為實做跟理論就是會有一定程度的落差，所以我覺得實習是滿重要的一點，透過這個橋樑你可以知道業界社會到底需要的是什麼東西而不是學校的考試這樣子。

2.對大專校院所學生而言，哪些生涯輔導服務是有必要的？

結論

導師制度的建立。

學長姐關係的延續。

南區看法

(1)導師制度

我覺得說如果你只是單純開放學校的輔導室那種諮商的，要你自己主動去找他談什麼，我覺得學生比較不會主動去這樣子。那如果是藉由導師這一塊，他就是導師主動找我

們談，那安排，那如果跟導師的感情還不錯的話就這樣聊一聊也蠻好的，那導師會提供你一些建議，比如說告訴你你現在有什麼困擾，他如果可以幫忙就跟你講往好的方向去做，那如果老師也做不到的話也會給你一些方向，你可以去找誰來談。我覺得這一塊由導師來著手應該不錯。

跟導師的會談。因為我覺得就是導師會談的好處是，老師是過來人，就是他走過這職業了。就是臨床上工作過或是他已經看過很多學生這樣子，就我是覺得不管是在我們自己私人方面有些問題或是對於之後就業的一些，我是覺得導師可能比諮商那些老師可以給我們更多的意見。就是對我們更有幫助。

(2)學長姐制度

我覺得有些學長姐經驗的傳承也是很重要的，就是他就不想要接近學校的一些，就覺得他們高高在上不懂我在想什麼，他們會有這樣子的想法，所以他們可能會找一些平輩就像我像一些學姐或者是個性比較相近的人，像我覺得那些學長姐角色還滿重要的。可以讓學生知道說，除了老師這一塊之外你還可以去尋求一些學姐的經驗，或者是請學長姐回來經驗分享，我覺得這是很重要的地方。而且你看就是跟學弟妹嘛，我們講話也不用什麼敬語，就是直接把話講開。

3.依您的背景，您個人最需要的生涯輔導為何？

結論

第二專長。

外語能力。

輔導的專業知識。

市場脈動。

考試、就業等相關資訊。

貼切實際生活的經驗的案例。

北區看法

(1)第二專長

因為我個人是讀那個教育系，那我覺得那個現在的儲備教師就是太多，職缺的部分應該是沒辦法讓這麼多的儲備教師有機會在職場上工作，那我覺得如果學校能夠給這些儲備

教師能夠有第二專長的輔導機會的話，讓他們不會好像流浪教師太多，然後大家好像覺得教師這一職業好像就沒有前途這樣子。

(2)外語能力

那我覺得是外語能力應該是現在每個人都必備，都多方面都要充實一下。

(3)輔導的專業知識

因為我的輔系是輔導，那如果以後想要在學校擔任輔導教師的話，我覺得自己比較缺乏的是這方面的技能和知識，因為學校給的東西其實...太過理論了跟真正我在實習的時候的情況就是...完全都不像，大概就是這樣。

南區看法

(1)就業市場脈動

我覺得啦，就真的是現在市場需不需要人材，因為我們念教育的如果不當老師的話我能做什麼?加上我的情況還蠻特別的，我沒有修教育學程，我到底能做什麼，我自己都不是很確定。因為我在升研究所的時候，就不知道我到底要不要找工作還是要念研究所，只是因為我可能跟老師談過，現在碩士是必備的我就因為這一句話我就去考研究所，那我考上。

可是現在我要升碩二，那可能一年後我畢業了，我又要遇到同樣的問題，那我到底要幹什麼?那我還有一年的時間那我是不是能知道說市場上需要怎樣的人力，我趕快趁這一年的時間我趕快補充我自己，或者是我可以先去那個職場上先去前導性的工作這樣子。所以目前市場上到底需要什麼的，可以給我們一些資訊讓我們可以增強自己一下。這是我目前最需要的。

(2)考試、就業等相關資訊

有時候就有那種比如說就業博覽會，或者說很大方向的，告訴你說生涯或是市場上的一些需求什麼的，可是他都是很籠統。他告訴你現在的市場上需要什麼，可能比較多都是業界，商學院或是什麼什麼的，只是講大方向現在市場需要這些這樣子，你沒辦法跟自己的科系做連結。需要的話就針對你各個科系，那如果學校沒辦法幫我們每個科系這樣辦的話，那至少我們自己的科系幫我們自己的科系辦一個，可能有老師請一些學者之類的來分享說，就我們這個科系而言，我們可以培養哪些能力是可以跟目前的市場做連結的。

比如說我們教育系跟教育學院除了當老師之外，還有哪些管道，因為我們想到的就適

當老師，那有沒有還有哪些就業的方向是我們也可以去嘗試的，比如說像高普考呀，或者說到那種出版圖書事業呀或者說補習班呀或者是業界的教育訓練，就是可以具體的告訴我們你有哪些管道是可以選的，不要說就是一個很籠統的能力，就一個很籠統的能力可是你還是不知道你的方向要往什麼，就是可以供一些選擇給我們這樣子。

(3)貼切實際生活的經驗

我覺得學生的需要不見得是台面上的那種，就是那種光環，那種台面上的人他們的經驗。我們真的需要的人應該是比較實務上，很默默的，比如說學長姐，像學長姐他們出社會工作，我們並不會知道他們在工做什麼，因為他不是名人或是一個很有名的人。我不需要一個台面上，我可能需要一個大家比較實務上，真的學長姐他們出去後在做些什麼，然後回來給我們一些經驗。凡人的經驗。

其實我們學校有請很多名人回來講，就找 104 那種有的沒有的人力公司來講，可是那些人回來講，可能講的方法不一樣，就發現他們講的其實都很籠統。就是你應該很語文能力呀，你的證書你的證照或是你的面試你要怎麼做，就是講這樣子。

就是像我們自己系上也有辦就業的資訊，辦的話大家都是朝大方向，那可能就是找一些畢業後在臨床工作的。那我比較想知道說不走臨床，那我們是不是就沒有工作呢？還是說我們有別的方向可以做，是不是就只有臨床、研究所、當老師這樣子而已，就是那種方向我覺得可以再廣一點，不要就是只有一條路這樣子。然後就是跟我們比較貼近這樣子，不要都是找那種就是，大家都講的差不多，我就覺得沒有什麼用。

如果你請那些知名的人或什麼的，吳淡如什麼的，可是他們那種人他們是很有成功經驗什麼的，可是他離我們現代太遙遠了，他們三四十歲，這是十幾年後的事，他們的階級離我們太遠，所以我覺得比起他們的話，不如請剛剛講的，請學長姐已經在工作的那些，他們是怎麼在畢業後到他現在所到達的目的，他是怎麼到的。

然後因為，一定不只一個方式一個管道到的，把各種方式列成一個所謂樹狀圖，就是很明確的讓你知道說你有什麼路可以發展，先實習或是一些小工作做起，比較有明確的主題跟方向。就是因為同材比較會聽同材的，覺得比較有說服力，就覺得老師講的都是那種很官方的話，每年一定都對每年的學生講一樣的話，我們學生比較賤一點的是不會聽他們講的話。所以我覺得內容來講的話，這種形式可能效果會比較好一點。

4.有關就業資訊及資源，哪些是您想要多了解的？

結論

工讀機會是提供探索的機會，一方面不只探索是否喜歡，也可以成為另一個專長。資源分配均衡。

北區看法

(1)工讀訊息

我覺得就那個生涯輔導服務來說，因為我們班有一個同學他是，他在在學的時候他就在科教館打工，他在科教館打工，然後他畢業後就直接，因為其實科教館裡面也是有一些就是比較科學知識資訊的，然後畢竟我們教育可能被訓練的可能上台口才要比較好一點，對，所以他到科教館去就有點當類似那種導覽員，這樣子，也會教小朋友做一些，比較科學方面的小實驗或者是玩具這樣子。

他因為在學期間就因為有了這個，這一個打工的機會，所以他後來因為他自己本身對這個方面非常有興趣，所以他畢業後就直接在科教館上班，那我覺得學習，我覺得就是他這個經驗來看，我覺得學校在生涯輔導這方面可能可以多提供一些，嗯，就是配合你本科系的那一種打工經驗，或者是打工的資訊，然後讓有興趣的人，可以去探索的話，他可能對他在未來畢業後的出路或者是找工作方面來講，會比較比較好一點，對呀，就不會造成大家畢業後很徬徨都不知道要做什麼工作，對，所以我覺得學校在這個方面來說，就是提供學生這些工作的資訊呀，或者是打工的資訊就是還滿重要的。

南區看法

(1)資源分配不均

我覺得那個資訊的落差應該是滿大的，因為我昨天也去聽一場那個教育部公費留考的那個講座，就是國際文教處那個科長他來講，但是他南區就只有講那麼一場，那北區就是好幾場好幾場。他講那個什麼留學考試的那種資訊，那個已經考完了，那個名額也都申請完兩百多個而且主要都是北區，而且考場是設在台中女中還有一個好像也是設在台北市，那南部就沒有考區，就是公費留考。

我覺得就是，實習的場所的選擇應該資訊的差異也會有很大的差異。這是我比較覺得說在南部讀書有一點，好像有一些要很主動的地方這樣子。而且他講那個什麼說明會只有

一場，南部只有一場，而且東部沒有。覺得很誇張，那東部都不用。就是那種資訊不對稱的情形還蠻嚴重的。

5.其他

生涯相關課程的開設狀況如何?是否會選擇修課呢?

結論

部分學校有開設相關課程，但不易取得訊息。

選擇是否修課受下列因素影響：

受同儕影響。

需求的警覺性。

授課老師。

自我了解。

北區看法

(1)開設狀況

不算通識...是選修，就是老師開的生涯探索就有探索和生涯規劃，是系的專業學分。

沒有開設相關的課程。

我覺得像我們學校，他就有可能會開設相關的資訊，可是就很不明顯，你要自己很努力去找才能找到說你可能可以得到的幫助。

(2)選擇的原因

A.受同儕影響

大一大二不知道，大三大四如果有這們課程應該會選吧！因為是我們班導開的這樣子，然後班上很多同學都有選，然後我們就一起去上。

B.需求的警覺性

大家平常都是一天過一天一天過一天，然後就是順著課表這樣子做每天的作息，很少會有時間想想說，我是不是該來規劃我的以後的生涯了。可是那是我覺得大一跟大二比較沒有警覺性，可是到大三大四的時候快要出社會的話，他們就會比較積極一點。這樣子...至少大一大二我會覺得，可能比較不會去修生涯規劃的課。對，可是我覺得大一大二去修是好的。對，可是通常學生到大三大四才會有警覺會覺得我應該要去修了。

C.授課老師

我覺得要看開課的老師吧？因為有些老師上課就是他不管開的是什麼課他上起來都是那樣子，就是說她可能他的專業是什麼不管開什麼課名他上的都是他自己的東西。

D.自我了解

我覺得我有這樣的需求，因為我覺得其實很多大學生都不知道自己真正想要的是什麼？因為我們從小的教育就是什麼都學，可是什麼都並不是很專精，然後可是像我們就是一直為了考試去念書，就是興趣可能就要擺在一邊，所以就是可能很多人今天選擇這個科系是因為分數的關係，並不是你真的想要的。

我是覺得說...一般大學生很難清楚自己目標要什麼，因為大家都是考試呀！考過了然後就說來上好了，來上就翹課好了，翹課然後就這樣過呀！能過的學分就盡量過，不能過就給他當掉，不要被退學就好。因為我很多朋友都是這樣，但是我也有一些朋友就是，他家裡就是有點問題，他爸爸被關或是什麼的就很慘。可是他那種在很早很早之前，他高三的時候他就已經知道他要幹麻了。他來讀我們系，他大二的時候就考完高級業務的證照，分數也不會太高他能過就過。

可是他變成說他很清楚他要做什麼，他也不需要人家幫他規劃，應該說，一個人要先...主要輔導他釐清他要什麼目標，不是說我給你很多資訊讓你自己去看，你自己摸索，可是他們不知道呀！就是太多路可以給他走了，沒辦法給他找到自己要什麼，就變成說你沒辦法，就是說一下子會受到鼓勵會有那個熱忱想要做事情可是隔了一個禮拜你就會覺得說反正現在就這樣啊！那到時候再說嘛，船到橋頭自然直然後又鬆懈了，就是一般大學生都會這樣子。

生涯抉擇-是否轉換跑道？

(1)不同的專業領域在轉換跑道上不被認同

其實不多耶，其實當我大四的時候，我自己告訴我自己我一定要考上藥師執照，如果我沒考上我能做什麼我真的不知道，對，那第一我其它系就別系的同學來講的話，有的人讀幼保系，他們想要轉換跑道，可適當他去報名其他系所的研究所，當面試的時候他就會問你說，你以前讀這個系你為什麼想來念這個所，其實通常錄用的人都不多，所以變成轉換跑道還是有一個困難，對，那男生的話可能就是還有一個當兵可以緩衝。

對於教育系來說，我覺得就是要轉換跑道會比較難一點。

(2)選擇多元嘗試

學長姐幾乎有一半都不是不算是，因為他們讀經濟的很多都去做像保險，然後房屋仲介，就是沒有跟本系沒有太大相關，因為那個無經驗都可以去做。少數會考上財經所就會繼續念下去，其它比較沒有念的就是，像我朋友就在學成電腦之類的，就是完全根本系沒有相關。

生涯如何規劃以及資訊如何取得？

結論

必須自行蒐集相關資訊。

其實，就我們來說啦！我們三個都是在大三的時候，開始想說我們到底之後要怎麼樣。對...然後那時候就已經決定要考教師檢定，那實習又需要半年，所以想說考教檢這條路真的就不是很好走，所以為了不讓自己在中間有斷掉的時間 就是說好像有空著的時間都沒有做事，所以我們決定再繼續考研究所。那那種研究所當然是需要大三就開始做決定，因為大四要準備大四就要考了，所以我們那時候都是在大三的時候做準備自己去收集一些資訊或者是問一些學長姐之類的 學校給的這方面的訊息實在...應該是沒有吧！

你們知道自己要什麼了嗎？那你們是怎麼知道要的是什麼？

結論

大多表示尚未明確的了解自己的方向。

我覺得我還不是很清楚耶，可能各方面都嘗試，就可能我讀教育系，就可能可以去帶一些營隊接觸小孩子，試試看自己適不適合跟他們就是相處，或是就是嘗試一些別的東西做一些別的事情，然後我再慢慢的找。

就是還不一定，就是想試試看，就是之前我剛剛有說的就是給自己一個期限這樣子，對，就是因為路太窄了，所以才想說試自己，如果沒有辦法考上教甄的話，就要還是得找份工作。當初，因為一樣就是修課的內容就是自己都還算有興趣對然後到那個尤其是我覺得跟那個相關職業有接觸的時候，就會更加確定你是不是想走這條路，那之前去實習的時候，是讓我更加確定就是覺得走教職這條路是很不錯的。

還沒有確定未來的路，因為經濟系太廣泛了。另外，就是理論跟實際一定是差很多，

變成說現在不管再怎麼學東西還是主要是應付考試為目的，並不能說用在實際的東西上面...很少...非常非常少，所以我有時候我也覺得說後悔挑錯也是這樣，企管的東西他們感覺很實務，偏向實務。像我之前去輔大也有看到他們，們的東西像織品他們都有設實習化材也有設實習 化學材料系有用他們那個來做冰淇淋，織品的話他們有開服裝展然後東西有在銷售，就是學生跟學生之間自己賣，變成說他們本身做出來的東西跟想法上會跟社會比較貼近，不會說就是一直在想或是說書面上的東西。因為他們光實習部門就有三四個以上，感覺上有點像技職的建教合作那種感覺。我是覺得那樣比較好啦。

其實那時後填幼教所，其實不知道，當初也是不知道四年之後就是幼教缺變很少，就是修國小學程是很多人都一樣，幼教缺變少所以就是修國小學程這樣。 然後後來又讀研究所的，其實也是我覺得對我來說是一個緩衝。

你曾經面臨到的一個生涯的議題是什麼?如何面對呢?

(1)是否繼續升學(研究所)

還在摸索，我大四上的時候推甄研究所，我以為我會上，我老師也覺得我會上，因為我有在幫我老師做研究。後來推五間都沒上，然後就有點挫折，覺得那我幫老師做研究幹嘛好像也沒有比較厲害，然後我畢業證書跟我那同學也是一樣。所以我現在就還在繼續摸索，我到底還要不要繼續念研究所，所以我現在是想說，先延畢把教程修完。因為讀師大嘛，不修個教程好像跟一般大學沒什麼兩樣，就先把教程拿下來再說。現在就是這樣子在摸索自己的未來。

解決之道：

就是我高中的指導老師就是指導我走這條路，然後讓我走得很順。我暑假就是回來找他聊天跟他討論一下怎樣規劃是比較好的。那個老師是比較希望我師大畢業當老師，回去雄工教以傳承他的遺願。不是就是我們那個科就是十幾二十年沒有人從雄工畢業然後再回來教的，沒有這種純種的，所以他希望有個，所以他是這樣希望。那我是考慮到底要不要念研究所，到底要不要拿這張文憑這樣。因為覺得大家好像都有念，我不念好像跟不上大家一樣的步伐。

(2)是否轉換跑道

我想回應一下政峰剛剛說的，那我的話，因為一開始就繼續往上念，那這個部分是還好。那我妹的話他跟政峰一樣是雄工的，可是因為他一開始他的那個職業的類科是我幫他填的，所以他最後上的是雄工汽車修理科，然後他就是還滿抱怨的，因為就是只有他一個女生，他是科花。

因為他就是怎麼講，他高職選的科系就不是他有興趣的，所以他到大學的時候想當然爾，就是換跑道。然後現在就是比較偏運動休閒那方面的，那他其實前一陣子就常跟我說，他現在唯一的出路只有一條路就是念研究所，然後我就說為什麼會變成說只有一條路，他就說他覺得說他現在很多同學都繼續往上念，那他如果不像他其他同學繼續往上念的話，那他會覺得自己可能跟不上別人，比不上人家。就是會有一種比較極端的想法產生，那我不知道他為什麼會有這樣子的想法，可能是社會價值的一個代表他有這樣子的一個觀點。那其次的話可能就是他同儕的影響還滿大的，所以說造成他這樣的想法。

解決之道：

我是覺得在生涯輔導方面，學校如果可以提供說如何去面對他畢業之後會面臨的情況去做相關的輔導諮商會比較好一點。

(3)未來的職業選擇

其實我們學校就是充滿了那種填鴨式教育。然後就是讓我們歷經了很多時間，一直在填鴨式的教育洗禮下，沒有習得任何的經驗或者是實務上該有的該具備的能力。就變成說很多同學會有很多對未來的不確定感這樣子，就沒有人可以解決。

像我同學就是會說什麼，他現在念到大四，可是他就覺得說我們這科系出來以後也沒有什麼用，乾脆現在去打現成的工拿現成的薪水比較實在，就這種問題都沒有人解決，就比較後段的學校。然後大家都是，因為他們填鴨呀，學生就變成說得過且過，會過的過。大概就這樣子吧，就是這種問題，就是你要不要待下去，或者你要不要繼續這個跑道，就是一些精神上的障礙或者一些精神上的問題，需要有人去解決，可以透過這種管道。

(二) 生涯介入資訊方面：

1.您認為學校相關生涯輔導活動學生參加人數不多或非常被動的主因是什麼?您認為應如何加強推動呢?

結論

沒有特別的印象。

參與人數不多，應以學生為活動中心，求新求變，有較顯著之宣傳。

舉辦活動時間不佳。

議題缺乏吸引力。

活動內容的確實性。

活動的外在誘因可增加吸引力。

北區看法

(1)沒有特別的印象

其實我的印象對於生涯輔導活動是真的沒有什麼太大的印象，然後唯一特別印象有深刻的就是畢業之後，就是可能有一段時間他就會寄封信然後可能就是會請問你現在的狀況或是就業的方向，然後或是打電話問一下，然後所以我的印象就停留在畢業後可能對你後續的調查。對，那比較之下，之前在學校內的活動，其實是沒有什麼太大印象，這是我個人的結論。

情況就跟他們很像，而且沒有印象。真的就像他們所說，畢業後就收到一封學校的信，要我回去學校填說我現在在做什麼，然後就填第一次後來就不會想填 然後就填然後他也沒有下文。所以就沒有結果了，然後我也不知道填了要做什麼？。

沒有印象有舉辦過相關的活動。

(2)參與人數不多，應以學生為活動中心，求新求變，有較顯著之宣傳

有辦就業博覽會，可是很少人，就是很小很小，而且沒有特別的去宣傳，應該算是學校辦的，不是系上就是學校會請很多各個職業進駐我們學校然後就一天或半天的就業博覽會，就有點像前陣子他們師大不是有辦那個就業博覽會。

就我們學校有那個心理諮商與輔導學系，他們會比較他們會有一棟樓在某一層就是專門說如果你對於學校一些有什麼困難，或是你心理上情感之類的你都可以去找老師輔

導。然後他們其實也常常會辦一些活動測驗這樣。怎麼設計這個活動變得很重要。雖然說我們會看到他們貼海報說這一週是心之周你可來參加這樣子，可是怎麼樣...教授他們知道有這樣的活動，可是他們沒有講可能他們會覺得說大學生應該要主動去參加應該要有自覺，這是教授對學生的期許可是學生大部分的心態是很被動的，他們沒有危機意識他們就不會去做。

所以我覺得他們有時候設計要比較為學生著想，就是怎麼樣激起我們說好像我有必要參加這個測驗，好像這個測驗對我好像有點幫助，我覺得激起他們這個心我們才有可能會有意願去參加。即使他的內容是很好的，可是如果他們的標語或什麼的讓我們覺得說可能又是大同小異，像有同學就是覺得請名人來演講呀...反正說的不就是那一套嘛，同學就會覺得不想去。可是教授如果多鼓勵我們或者是他的海報做的比較那個一點，宣傳力比較好我們可能就會去參加，我覺得這個還蠻重要的。

學校來的 e-mail，我看到的時候都過期了。不過覺得活動很少，就很例行公事，我覺得還是宣傳不夠。

(3)舉辦活動時間不佳

我們學校都會用禮拜五下午，辦一些演講什麼的，可是通常因為我們是在花蓮，禮拜五下午通常老師也不想上課同學也不想上課。就是通常禮拜五下午大家都回家了，就是大家都禮拜五下午就想要回家，就可能也沒有人會去參加。然後參加通常都很被動，就是只有少數有危機意識的人自己才會去聽演講或什麼的。

我補充一下就剛剛那個大家都有講到那個流向調查，那我們學校是除了流向調查以外，還有開一些演講，就是讓我們畢業生如果還沒有找到工作的話，可以聽一些演講或是博覽會之類的。可是我是覺得說，我都已經在台北了我讀台南的學校我怎麼可能從台北有回去台南，去花那個半天的時間去聽他講，我覺得他這個做的時間點好像有點不太對。應該是你即將畢業或是說你大三大四的時候就應該做這個，不是等到畢業以後才來做，我覺得會有點太慢了。因為大家都是從各地來到台南念書，又不一定大家都是台南人有這個時間，或是說有這個金錢這樣來回奔波，我是覺得有點太晚了。

(1)議題缺乏吸引力

那我先講，我那時候會進護理系，也沒想到那麼深入，那時候學校有辦這方面生涯輔導的我都會去參加。可是後來不去參加就是發現他每一場辦的講的其實都差不多，都沒有比較貼切或是比較新的或是比較不一樣的東西，所以最後就會不想去了，就是覺得好像去了都是不會有新的東西好像都一樣。雖然找的人不一樣可是得到的訊息都是沒有比較再進一步的，或是比較好的這樣子。

(2)時間安排

他們時間的安排吧，因為我們午休中間只有一個小時，變成說如果你去參加講座他可能有些場地的限制你沒辦法吃中餐，這樣就會變成說看是要選擇去聽或是選擇讓自己中間休息一下這樣子。那有時候他們是辦在晚上，所以就是覺得那個時間上，可能就是跟自己的作息沒辦法去配合，所以之後就越來越少去參加。。

我覺得就是時間的關係吧，我們比較有時間的就是禮拜三早上班會週會的時間那種，可是大學生八點沒有人起的來呀，早上要睡覺呀。要嘛就辦在那種時間沒人要去，如果要辦中午時間十二點到一點什麼的，那你要跟吃飯做抉擇，那你要去幹嘛？然後再來是宣傳，宣傳最多都是用海報，問題是海報效果絕對是有限呀，所以說很多場我都有聽過，那看時間，現在已經開始了，快結束了，那不去了。整個宣傳就是有差別，最好的辦法就是老師上課的時候，因為上課的時候必修課你一定會來嘛，然後老師跟班代那時候講比較能夠聽到我們腦子裡，不然當然是不會知道。然後至於演講內容可能剛剛有講到就是。

(3)宣傳的方式

我是覺得宣傳有差，因為像我們學校除非是那種比較有名的那種來的話才有海報，剩下那種可能就他們 po 在自己的網站上面，就是一個標題說什麼時候有什麼座談會這樣。可是通常就是說，你不會每天都去瀏覽學校的網站去看有什麼新資訊，所以很常說就是過了才知道原來之前有辦過這活動，就是 lost 掉很多。

(4)活動的外在誘因

我覺得現實一點就是可以多一點誘因，比如說抽獎或是什麼東西加分什麼，這對學生來講很現實呀，一加分好就去。就是一學期早起個兩三天應該還可以接受，或是抽獎什麼

的，利用這些東西把他們拉過來進來，至少讓他們坐下來聽，至少這樣才能聽到學校想傳達的，要不然都不來更是沒有用。

但是我覺得我們學校他這次做的還不錯，就是他宣傳的部分，除了貼海報之外他會寄 e-mail 一封信給我們全校的所有師生，然後就你大部分都會收到。然後他的報名方式是用下面有個網址，你去連結然後相關訊息也在上面，然後比較好的方式真的是有用的，他說前一百名可以獲得精美便當一份或是什麼抽獎，反正是真的有這樣子。我們學校有做這樣的一個，所以我真的有去報名，然後沒有前一百名有點失望，所以就是藉由這樣的方式學生會比較有意願說現在有幾個人報名了，我要搶那一百名的便當。

因為不會一個人去，會約其他人一起去反而更多人。我記得大學的時候也是宣傳不是很好，也是只有網路上面掛消息，我記得就裡面有而已。要不然就是海報，海報比較有社團的海報什麼什麼都海報，那麼多你怎麼可能，沒有時間一張一張在那邊慢慢看，他只是貼在一個角落而已，他已經隱沒在那一群海報裡面了，對。那像社團的方式的話，他可能是有些社團裡面會有幾個人，他會固定時間比如說利用你們班的必修課，到你們班上去利用一兩分鐘的時間跟大加宣傳一下，讓你知道這個訊息。那我覺得這種東西學校覺得很重要的話，學校其實也可以，他應該有一個團隊嘛，他也可以派一些人就是到各班去稍微講一下，就是我們有辦這個活動很要，那最好也是可以加點誘因。不要就是很被動的貼在那邊或是 po 在網路上，造成很容易 lost 掉。

我參加我們學校，就像剛才講的，他會發 mail 給每個人，有時候會發很多，你會漏掉一兩場，我是去參加那個國考的，因為我之前對國考不是很了解，然後他好像是考選部的一級主管來講。所以就對那個國考，他統計圖表出來的時候對於哪一個職系對於缺多少人呀，就很明確的分析這樣子，我覺得那個收穫滿大的。那我們學校也會有一些各個國家的那種留學的資訊，比如說一些什麼英國、法國，有時候去聽一聽就覺得原來是在弄這樣的東西，會覺得說很難得，當然有時候也會有麥當勞。就是額外的禮物這樣子，對，誘因。

(5)活動內容的確實性

我之前有參加過學校辦的 e-learning 的自學園，然後那一門課主要是教我們怎麼樣寫英文履歷，然後是真的有一位外籍的老師來教我們，可是我懷抱著一顆期待的心去，結果他的講題跟他的海報內容宣傳不實。我覺得他應該要講的東西他都沒有講到，再來是因為說

那個外師他可能是因為，可能是他們自己寫作的習慣方式，他的 ppt 裡面有很多是錯字的，就是有一些人會想說他不是外國人他怎麼會拼錯，所以就有一些很奇怪的誤解。

然後再來就是說那個老師真的，我們想要他講的跟他講的主題的內容實際上是有落差的，就是他們這麼熱心的幫我們規劃這些活動，可是卻沒有真正的一個什麼作用。所以海報要宣傳實際上那個老師真的要講的，就是他海報給我們好多期望，因為我想說這次去我一定可以把英文履歷寫得很好，然後去之後就。

2.98 年 5 月 11 日報載全面技職教育大改革，全面證照化，技職校院明年推動全面實習的狀況，您對若大學也推行相同的實行實習制度的看法為何？實習是否等同就業力的看法？貴校系所推動系或所的實習狀況又如何？

結論

學校硬性規定。

導師鼓勵。

北部看法

(1)學校硬性規定

因為我是財經系的所以我們滿需要專業能力，所以我們學校就是有規定說 財經系的同學你要畢業就是要有三張證照以上，你才可以畢業。現在就有如那位同學說的，就專業能力很重要。雖然學歷上我已經輸給那些台清交的國立大學，但是如果我證照多一點我就比較有機會升遷。

(2)導師鼓勵

我們系所沒有那個規定，就是我們班導鼓勵我們去考，就是他私下訪談都會說要考要考，考的同學還是...要考的會去考。基本上盡量都會先挑比較簡單的像金融市場道德法規、初級證券業務，有些考比較高的就是理財專員這種的。不過我本身沒考，不考那個也是因為不是很確定是不是要走金融業這一行。

南部看法：

我覺得大學也推動實習制度很好，因為我是念外文，很多學長姊就說到自己畢業後進入職場才發現所學與目前市場需求有不一樣的重點，或是一畢業進入職場時卻發現自己還尚未對職場文化有瞭解，最後產生挫折感。如果能是學生身分時就先有機會到公司去實習，

一來也會對目前自己所不夠的地方有概念，有機會再趕緊充實自己，讓自己有信心面對職場工作將面臨到的挑戰與問題。

3.您覺得運用心理測驗來輔助生涯規劃是否重要呢?您在學校做過哪些生涯測驗?是否有進行測驗解釋?該測驗是否對您有幫助?對您的同儕而言大多數大學生的看法是?興趣測驗是否需要在大一普查?現在貴校大一有否有心理測驗是全一年級全面實施?或全校並沒有要求任何全面實施的測驗而是需要者自己到學輔中心?您的看法!

結論

測驗結果與現實的落差。

測驗結果缺乏詳細解釋。

北部看法

就是會覺得說，心理測驗就是印象中就是剛開學的時候進來這個學校有的測驗，可是我覺得說測驗的結果或是測驗的方向，真的就是你自己興趣的方向，那有時候會覺得說，我填的時候我常常就已經知道我的興趣的感覺，然後至於對於以後課業上的學習呀好像又是一個落差。有時候會有一點那種感覺，就是好像自己在填的時候好像自己可以預測說自己填的內容方向大概是怎樣。

南部看法

會叫我們每班在網路做關於心理或是就業能力的一些測驗，可是我是覺得說，他鼓勵我們去做就是如果多少人去做他就會發一筆錢給班上，就是其實也沒有很多，就是幾千塊這樣子。

就是做完之後他是電腦直接說明，就是很系統的說明然後就是發現說，做了以後其實沒有太大的幫助，對，就是都很籠統。對，就是很形式化這樣子，就是我覺得跟自己本身的不太貼切，就是沒有什麼實際的效用，那去做也是為了領那筆錢而已。

我在想如果測驗出來的結果跟你，比如說我測出來是個藝術家，那我現在念教育的那我該怎麼辦，是要轉行嘛?那是有沒有一個人在後面給你一個解釋，不是只是做完就算了，好像沒有什麼意義。

我是覺得可以就看要怎樣就 push 說去做更進一步看有沒有什麼需要幫忙的，或是他覺得他要跟我們做這個他們應該有他們一開始的目的，目的所在，我是覺得他們應該針對目

的所在輔導去做一些會談呀，或是什麼的。

對呀，因為就是我們看過之後我們也不知道他們的意義在哪裡，可是我是覺得他們針對那邊他們一定是有一個計畫目的在，我覺得他們可以就是，大家做完統計完，針對系所去統計然後做一些進一步的輔導、會談或是講座再進一步這樣子。

（三）小結

透過兩次焦點訪談所蒐集之資料可獲得下列訊息(彙整如表 4-1-24)：

1.大專青年所認知之就業能力

必須包括適應(包括應變或改變的能力)能力、壓力調適、解決問題、責任心、學習、團隊合作、人際關係以及專業能力。

2.重視市場脈動與社會變遷的訊息的需求

此兩方面為大專生及已畢業生所重視的，因為這會影響到未來投入職場中選擇職業或是轉換跑道的依據或指標。不論是大學生或是研究所學生，在面對職業選擇時都充滿著不確定性，而在自身所選擇的科系之未來的發展也不清楚，因此需要瞭解未來市場脈動及社會變遷，作為未來投入職場之準備。

3.期待工讀或實習機會的提供

工讀與實習機會的提供，能夠讓學生探索與瞭解實際的職場環境，讓學生能夠在畢業後快速的能夠投入職場，減少生涯抉擇或職場適應的問題。

4.關於生涯資訊的介入並不清楚或是印象模糊

多數學生表示對於學校舉辦的生涯輔導活動並不清楚或是參與的意願並不高，其原因包括舉辦的時間不佳、議題缺乏吸引力(無法適切提供個別領域之相關議題)與缺乏良好的行銷等因素，而導致學生缺乏動力。但訪談中學生也表示若有外在誘因(如：便當、禮物)或校內強制規定，這樣可以提高活動的參與動機。

5.心理測驗對於輔助生涯規劃的成效不彰

經由焦點訪談中得知，其主要原因在於施測後往往缺乏詳細的解釋，導致往往只知道自己做了什麼測驗，而不知測驗結果。抑或是測驗結果與現實有所落差，卻往往無法有良好的解釋，反而會造成學生的困擾。

四、結論

綜合上述之量化分析與質化焦點訪談內容，有下列之結論：

（一）大專青年暨畢業學生所重視之生涯輔導需求

了解就業趨勢與發展(就業市場脈動)、校內實習或是就業(工讀)機會、學習壓力調適、人際關係與溝通技巧、瞭解主修科系以外，其他行業的就業狀況與發展趨勢。因此未來在開設相關課程時，應該更加多元，除了自身所需具備之能力，也應注重外部環境相關資訊的提供。

（二）不同的人口學變項在四大需求面向(自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃、生涯準備)有顯著的差異。

透過本研究可以發現女性在自我探索、環境探索與生涯準備等三個面向其需求程度高於男性。而大三與大四學生在生涯抉擇的需求高於大一、大二與碩博士班學生。而透過焦點訪談中學生更明確的表示，越逼近就業市場時(大三或大四)，擔心未來無法順利投入職場當中。由於對生涯需求的敏銳度不足，也無法有明確的方向加以規劃或準備，導致大專生在生涯準備或抉擇時會有困難。

此外，在焦點訪談中也指出工讀或實習機會的需求也高，希望能夠藉由此方式讓學生探索與瞭解實際的職場環境，也能提供他們作生涯抉擇的相關參考。由上述可知，不同性別或是年級的學生，在生涯需求有所差異，因此，未來在規劃相關課程時必須針對不同類型學生的需求作安排，給與符應對象需求之課程。

（三）學校相關輔導單位活動成效待加強

多數學生表示對於學校舉辦的生涯相關活動並未積極參與，其原因包括舉辦的時間不佳、議題缺乏吸引力(無法適切提供個別領域之相關議題)與缺乏良好的行銷策略等因素，而導致學生缺乏參與動力。因此在活動的推廣與設計上，必須更站在學生端去思考，如：針對科系或學院舉辦相關議題，如此一來才能更切入核心需求，讓學生瞭解自己的專業可以有怎樣的生涯規劃或發展。而非僅舉辦一般性的生涯講座或演講，並無法吸引學生參與。此外，行銷策略的使用也是必須加以調整的，學生表示往往不清楚學校舉辦了哪些生涯輔導活動，雖有採用海報、e-mail 的方式宣傳，但因不具吸引力，無法引發參與動機或達到宣傳效果，因此在行銷與推廣策略上之應用須加以調整。

（四）學校輔導單位提供之測驗未受到學生重視

學校單位在使用測驗時，往往不重視測驗結果的解釋或運用，導致學生無法從測驗來進一步瞭解自己，抑或是僅形式上的施測。學生不瞭解進行相關生涯心理測驗的功用與優點。因此，若能規劃系列性的課程並加入測驗形成「生涯護照」的概念來推動，在不同階段提供不同的工具或課程，讓學生有較完整的概念，測驗也可以搭配課程設計，讓測驗發揮其功效，而非僅流於形式。

綜合上述可知，大學生確實有生涯輔導的需求，但目前學校內所推動的相關活動並未能滿足他們的需求，或是無法相互符應。因此，未來不論是相關課程的安排或是活動的舉辦，都必須更站在學生的角度去規劃，根據不同的年級或是系所，規劃更適切的生涯相關活動，並且能有更多元的推廣方式(如：生涯護照的概念)。如此一來才能符合學生們的需求並增加參與的動力，以達到生涯輔導之功能。

第二節 大專校院生涯輔導人員之專業能力

一、大專校院生涯輔導人員專業能力研究量化分析

(一) 在具備「專業助人技巧」的能力之比較

以「具備『專業助人技巧』的能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.19～4.59 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.49～4.87 之間；而心理師的信心程度平均數介於 4.12～4.70 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.33～4.60 之間。

在需要程度方面，職輔員在「對生涯未定向者進行生涯輔導」該題顯著高於心理師 ($t = -2.426, p < .05$)；而在信心程度方面，心理師在「清楚判斷學生在生涯議題上的需求與困擾」、「適當使用進階的助人晤談技術(如面質、自我坦露等)」、「有效概念化生涯諮商案例並積極討論」、「對學生進行生涯評估與進展的輔導」、「對生涯未定向者進行生涯輔導」顯著高於職輔員 ($t = 2.869, p < .01$; $t = 5.156, p < .001$; $t = 5.176, p < .001$; $t = 5.254, p < .001$; $t = 5.839, p < .001$)；並且在整體能力的信心程度方面，心理師也顯著高於職輔員 ($t = 5.085, p < .001$)。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關皆高達.943 ($p < .01$)，達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是非常相似的。(詳見表 4-2-1)

表 4-2-1

「有、無」證照職輔員在【壹、具備「專業助人技巧」的能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.清楚判斷學生在生涯議題上的需求與困擾	4	4	4.38	4.57	-1.211	3	2	4.31	3.89	2.869**
2.能適當使用基本的助人晤談技術（如傾聽、專注、真誠、尊重等）	6	6	4.19	4.49	-1.542	1	1	4.70	4.60	.663
3.適當使用進階的助人晤談技術(如面質、自我坦露等)	5	5	4.32	4.57	-1.473	2	3	4.55	3.77	5.156***
4.有效概念化生涯諮商案例並積極討論	3	3	4.49	4.64	-.972	6	6	4.12	3.33	5.176***
5.對學生進行生涯評估與進展的輔導	1	2	4.59	4.82	-1.607	5	5	4.22	3.39	5.254***
6.對生涯未定向者進行生涯輔導	2	1	4.51	4.87	-2.426*	4	4	4.30	3.41	5.839***
合計	$r_s=.943^{**}$		4.41	4.65	-1.775	$r_s=.943^{**}$		4.37	3.73	5.085***

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

（二）在具備「運用就業市場資訊及資源」的專業能力之比較

以「具備『運用就業市場資訊及資源』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.26~4.73 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.44~4.90 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.29~4.06 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.58~4.43 之間。

在需要程度方面，職輔員在「就人力資源的角度分析就業市場資訊及資源」、「對不同職業生涯徑路的分析」顯著高於心理師（ $t=-3.099, p<.01$ ； $t=-2.933, p<.001$ ）；而在信心程度方面，職輔員在「瞭解生涯安置管道(如求職管道、方法等)」、「就人力資源的角度分析就業市場資訊及資源」、「對目前產業趨勢與發展的敏感度」、「對不同職業生涯徑路的分析」、「對校內外就學、就業、創業貸款等資源有充分瞭解」、「明白未來工作趨勢(如國際觀與全球化視野)」、「明白就業職場的求職陷阱與防騙技術」、「輔導學生撰寫履歷並增進面試技巧」顯著高於心理師（ $t=-1.984, p<.05$ ； $t=-2.429, p<.05$ ； $t=-2.027, p<.05$ ； $t=-2.046, p<.05$ ； $t=-2.962, p<.01$ ； $t=-2.090, p<.05$ ； $t=-5.160, p<.001$ ； $t=-2.511, p<.05$ ）；並且在整體能力的信心程度方面，職輔員也顯著高於心理師（ $t=-2.962, p<.01$ ）。

在信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關高達.826（ $p<.01$ ），達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序都是非常相似的。（詳見表 4-2-2）

表 4-2-2

「有、無」證照職輔員在【貳、具備「運用就業市場資訊及資源」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.瞭解生涯安置管道 (如求職管道、方法等)	10	11	4.30	4.44	-.871	3	3	3.87	4.12	-1.984*
2.明白就業職場環境的特性及工作適應變化情形	3	4	4.54	4.74	-1.338	4	6	3.84	3.91	-.606
3.就人力資源的角度分析就業市場資訊及資源	7	1	4.45	4.90	-3.099**	8	8	3.50	3.85	-2.429*
4.對目前產業趨勢與發展的敏感度	2	3	4.62	4.84	-1.607	10	10	3.39	3.69	-2.027*
5.對不同職業生涯徑路的分析	6	2	4.46	4.85	-2.933**	11	11	3.29	3.58	-2.046*
6.對在校學習徑路的分析	5	9	4.47	4.55	-.569	2	5	3.93	3.94	-.057
7.對未來進修徑路的分析	4	6	4.48	4.63	-1.050	4	4	3.85	3.96	-.769
8.對校內外就學、就業、創業貸款等資源有充分瞭解	7	7	4.45	4.62	-1.169	9	8	3.41	3.85	-2.962**
9.明白未來工作趨勢 (如國際觀與全球化視野)	1	5	4.73	4.70	.204	7	7	3.56	3.87	-2.090*
10.明白就業職場的求職陷阱與防騙技術	9	8	4.34	4.58	-1.539	6	1	3.73	4.43	-5.160***
11.輔導學生撰寫履歷並增進面試技巧	11	10	4.26	4.48	-1.292	1	2	4.06	4.39	-2.511*
合計	$r_s=.547$		4.46	4.67	-1.720	$r_s=.826^{**}$		3.67	3.97	-2.728**

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

（三）在具備「多元族群生涯輔導」的專業能力之比較

以「具備『多元族群生涯輔導』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.03~4.64 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.16~4.38 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.30~4.23 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.30~4.23 之間。在需要程度方面，心理師在「對研究生進行生涯輔導」、「對面臨轉系/轉學/輟學/休學的學生進行生涯輔導」顯著高於職輔員 ($t=2.067, p<.05$; $t=3.025, p<.01$)；而在信心程度方面，心理師在「對研究生進行生涯輔導」、「對面臨轉系/轉學/輟學/休學的學生進行生涯輔導」、「敏於覺察性別對生涯發展的影響」、「對身心障礙者進行生涯輔導」、「對新移民族群進行生涯輔導」顯著高於職輔員 ($t=4.157, p<.001$; $t=5.246, p<.001$; $t=4.589, p<.001$; $t=2.130, p<.05$; $t=2.048, p<.05$)；並且在整體能力的信心程度方面，心理師也顯著高於職輔員 ($t=3.323, p<.01$)。

在信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關高達.887 ($p<.01$)，達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序都是非常相似的。(詳見表 4-2-3)

表 4-2-3 「有、無」證照職輔員在【參、具備「多元族群生涯輔導」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.對研究生進行生涯導	3	8	4.41	4.06	2.067*	3	4	4.08	3.41	4.157***
2.對面臨轉系/轉學/輟學/ 休學的學生進行生涯 輔導	1	7	4.64	4.12	3.025**	1	3	4.23	3.42	5.246***
3.敏於覺察性別對生涯 發展的影響	3	3	4.41	4.23	1.164	1	1	4.23	3.52	4.589***
4.對身心障礙者進行生 涯輔導	5	1	4.38	4.33	.284	5	7	3.54	3.21	2.130*
5.對新移民族群進行生 涯輔導	6	9	4.16	3.90	1.616	8	8	3.35	3.05	2.048*
6.對資賦優異生(如學術 優異、體育優異等)進 行生涯輔導	7	4	4.14	4.23	-.497	7	6	3.47	3.32	.903
7.對原住民進行生涯輔 導	8	5	4.10	4.22	-.817	6	5	3.48	3.37	.734
8.對低成就學生進行生 涯輔導	2	2	4.52	4.30	1.433	4	2	3.79	3.50	1.932
9.對國際學生進行生涯 輔導	9	6	4.03	4.13	-.547	9	9	3.30	3.01	1.849
合計	$r_s=.092$		4.31	4.17	1.098	$r_s= .887^{**}$		3.72	3.32	3.323**

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(四) 在具備「運用科技與生涯資訊」的專業能力之比較

以「具備『運用科技與生涯資訊』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 3.67~4.23 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.31~4.52 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.68~4.34 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.97~4.89 之間。

在需要程度方面，職輔員在「藉由網路諮商（如即時通諮商、E-mail）進行生涯輔導」、「瞭解終生學習理念並運用資源（如 e-Learning/遠距學習/學習歷程檔案）」顯著高於心理師（ $t=-4.074, p<.001$ ； $t=-3.750, p<.001$ ）；而在信心程度方面，職輔員在「瞭解終生學習理念並運用資源（如 e-Learning/遠距學習/學習歷程檔案）」、「使用網路平台（如 google 搜尋引擎）蒐集資料」顯著高於心理師（ $t=-2.103, p<.05$ ； $t=-3.516, p<.01$ ）；並且在整體能力的需要程度與信心程度方面，職輔員皆顯著高於心理師（ $t=-3.282, p<.01$ ； $t=-2.533, p<.05$ ）。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關皆僅達.5，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。（詳見表 4-2-4）

表 4-2-4 「有、無」證照職輔員在【肆、具備「運用科技與生涯資訊」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.藉由網路諮商（如即時通諮商、E-mail）進行生涯輔導	3	3	3.67	4.31	-4.074***	2	3	3.89	3.97	-.605
2.瞭解終生學習理念並運用資源（如 e-Learning/遠距學習/學習歷程檔案）	2	1	3.93	4.52	-3.750***	3	2	3.68	3.99	-2.103*
3.使用網路平台（如 google 搜尋引擎）蒐集資料	1	2	4.23	4.41	-.969	1	1	4.34	4.89	-3.516**
合計	$r_s=.5$		3.95	4.42	-3.282**	$r_s=.5$		3.97	4.28	-2.533*

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(五) 在具備「處理倫理及法律議題」的專業能力之比較

以「具備『處理倫理及法律議題』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.30~4.55 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.13~4.70 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.61~4.54 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.95~4.52 之間。

在需要程度方面，心理師與職輔員皆未達顯著差異；而在信心程度方面，職輔員在「瞭解生涯相關法令與規則（如勞基法）」顯著高於心理師（ $t=-2.281$ ， $p<.01$ ）；此外，在整體能力的需要程度與信心程度方面，心理師與職輔員亦皆未達顯著差異。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關皆僅達.5，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。（詳見表 4-2-5）

表 4-2-5 「有、無」證照職輔員在【伍、具備「處理倫理及法律議題」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.理解測驗倫理並確實遵守	2	3	4.34	4.13	1.139	1	2	4.54	4.39	.947
2.理解生涯工作倫理並確實遵守	3	2	4.30	4.26	.204	2	1	4.40	4.52	-.786
3.瞭解生涯相關法令與規則（如勞基法）	1	1	4.55	4.70	-1.053	3	3	3.61	3.95	-2.281*
合計	$r_s=.5$		4.39	4.37	.163	$r_s=.5$		4.19	4.29	-.834

* $p<.05$

(六) 在具備「增進學生就業力」的專業能力之比較

以「具備『增進學生就業力』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.06~4.44 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.34~4.74 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.90~4.52 之間，職輔員的信心程度平均數介於 4.05~4.92 之間。

在需要程度方面，職輔員在「瞭解外語能力的重要」、「瞭解職場相關工作倫理與法律常識」、「培養第二/特殊專長」顯著高於心理師 ($t=-2.638, p<.01$; $t=-2.447, p<.05$; $t=-2.579, p<.05$)；而在信心程度方面，職輔員在「瞭解就業力的相關概念及內涵」、「瞭解雇主對受僱者基本就業能力之要求」、「瞭解敬業態度的重要性」顯著高於心理師 ($t=-3.429, p<.01$; $t=-3.924, p<.001$; $t=-3.656, p<.001$)，心理師則是在「探索生命的意義與價值」顯著高於職輔員 ($t=3.328, p<.01$)；此外，在整體能力的需要程度與信心程度方面，心理師與職輔員亦皆未達顯著差異。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關分別為.362 與.036，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。(詳見表 4-2-6)

表 4-2-6 「有、無」證照職輔員在【陸、具備「增進學生就業力」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.瞭解就業力的相關概念及內涵	3	3	4.41	4.61	-1.326	12	6	3.92	4.40	-3.429**
2.瞭解雇主對受僱者基本就業能力之要求	1	6	4.44	4.53	-.632	11	3	3.94	4.50	-3.924***
3.瞭解敬業態度的重要性	8	11	4.29	4.41	-.666	6	1	4.42	4.92	-3.656***
4.探索生命的意義與價值	10	13	4.21	4.34	-.822	1	12	4.52	4.08	3.328**
5.具備正向的生涯信念	12	12	4.15	4.36	-1.221	4	5	4.45	4.44	.038
6.提升學習意願與就業的可塑性	2	5	4.43	4.56	-.846	3	7	4.46	4.31	1.072
7.瞭解外語能力的重要	13	7	4.06	4.51	-2.638**	8	8	4.35	4.30	.372
8.瞭解職場相關工作倫理與法律常識	4	1	4.38	4.74	-2.447*	13	13	3.90	4.05	-1.121
9.具備獨立解決問題的能力	6	9	4.31	4.47	-.845	9	2	4.30	4.51	-1.375
10.增進生涯抉擇的彈性	6	8	4.31	4.48	-.901	5	10	4.44	4.18	1.904
11.增進職場中人際溝通的效能	9	4	4.28	4.57	-1.581	2	4	4.51	4.48	.246
12.增進工作壓力因應之效能	4	9	4.38	4.47	-.459	7	9	4.38	4.26	.816
13.培養第二/特殊專長	10	2	4.21	4.64	-2.579*	10	10	4.22	4.18	.257
合計	$r_s=.362$		4.30	4.52	-1.533	$r_s=.036$		4.29	4.35	-.517

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(七) 在具備「諮詢與督導」的專業能力之比較

以「具備『諮詢與督導』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.01~4.44 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.34~4.77 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.60~4.66 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.60~4.65 之間。

在需要程度方面，職輔員在「有效應用督導所學於生涯輔導」、「生涯輔導相關簡報能力與技巧」顯著高於心理師 ($t=-2.624, p<.01$; $t=-2.837, p<.01$)；而在信心程度方面，心理師在「具備足夠的諮詢技巧」、「督導生涯輔導個案研討」、「生涯輔導方案設計與實作」顯著高於職輔員 ($t=2.807, p<.01$; $t=2.527, p<.05$; $t=2.596, p<.05$)；並且在整體能力的需要程度方面，職輔員也顯著高於心理師 ($t=-2.497, p<.05$)。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關分別為.263 與.539，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。(詳見表 4-2-7)

表 4-2-7 「有、無」證照職輔員在【柒、具備「諮詢與督導」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.對諮詢者保持良好態度	8	7	4.01	4.37	-1.855	1	1	4.66	4.65	.069
2.具備足夠的諮詢技巧	5	1	4.22	4.77	-3.032	2	3	4.32	3.83	2.807**
3.督導生涯輔導個案研討	1	5	4.44	4.63	-1.238	5	8	4.01	3.60	2.527*
4.有效應用督導所學於生涯輔導	4	3	4.23	4.65	-2.624**	6	6	3.99	3.79	1.229
5.督導學生生涯發展相關之社團	7	8	4.09	4.34	-1.524	8	4	3.60	3.80	-1.272
6.規劃、推廣或開設生涯課程	3	6	4.30	4.58	-1.707	7	4	3.95	3.80	.929
7.生涯輔導方案設計與實作	2	3	4.39	4.65	-1.524	4	7	4.05	3.62	2.596*
8.生涯輔導相關簡報能力與技巧	6	2	4.20	4.68	-2.837**	3	2	4.21	3.97	1.515
合計	$r_s=.263$		4.23	4.58	-2.497*	$r_s=.539$		4.10	3.88	1.677

* $p<.05$ ；** $p<.01$

(八) 在具備「瞭解生涯輔導理論」的專業能力之比較

以「具備『瞭解生涯輔導理論』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 3.98~4.50 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.38~4.59 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.83~4.16 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.20~3.38 之間。

在需要程度方面，職輔員在「生涯類型論」、「生涯發展論」、「生涯認知理論」該題顯著高於心理師 ($t=-2.288, p<.05$; $t=-2.095, p<.05$; $t=-2.307, p<.05$)；而在信心程度方面，心理師在「生涯類型論」、「生涯發展論」、「生涯特質論」、「敘事取向生涯諮商」、「焦點解決取向生涯諮商」、「其他取向生涯諮商」、「生涯抉擇理論」、「生涯認知理論」、「其他生涯理論」顯著高於職輔員 ($t=4.811, p<.001$; $t=4.070, p<.001$; $t=5.729, p<.001$; $t=3.621, p<.001$; $t=4.651, p<.001$; $t=3.408, p<.01$; $t=4.718, p<.001$; $t=3.494, p<.01$; $t=4.410, p<.001$)；並且在整體能力的需要程度方面，職輔員顯著高於心理師 ($t=-2.028, p<.05$)，而信心程度則是心理師顯著高於職輔員 ($t=4.902, p<.001$)

在需要程度的 Spearman's rho 係數測得相關高達.667 ($p<.05$)，達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序都是非常相似的。(詳見表 4-2-8)

表 4-2-8 「有、無」證照職輔員在【捌、具備「瞭解生涯輔導理論」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.生涯類型論	8	7	4.10	4.46	-2.288*	2	2	4.09	3.37	4.811***
2.生涯發展論	6	5	4.14	4.47	-2.095*	5	2	4.00	3.37	4.070***
3.生涯特質論	3	5	4.24	4.47	-1.507	1	5	4.16	3.30	5.729***
4.敘事取向生涯諮商	2	2	4.41	4.52	-.768	6	2	3.93	3.37	3.621***
5.焦點解決取向生涯諮商	1	1	4.50	4.59	-.643	4	6	4.01	3.29	4.651***
6.其他取向生涯諮商 (如：)	9	9	3.98	4.38	-1.857	9	8	3.83	3.20	3.408**
7.生涯抉擇理論	5	4	4.18	4.49	-1.946	7	7	3.91	3.21	4.718***
8.生涯認知理論	6	3	4.14	4.51	-2.307*	8	1	3.90	3.38	3.494**
9.其他生涯理論 (如：)	3	8	4.24	4.44	-.882	3	8	4.02	3.20	4.410***
合計	$r_s=.667^*$		4.21	4.49	-2.028*	$r_s=.034$		3.95	3.30	4.902***

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(九) 具備「方案管理與實施」的專業能力之比較

以「具備『方案管理與實施』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.05~4.18 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.90~4.98 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.56~4.23 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.68~3.79 之間。

在需要程度方面，職輔員在「規劃生涯輔導方案」、「實施生涯輔導方案」、「評估生涯輔導方案」、「撰寫生涯輔導企劃，爭取公、民營機構經費資源」顯著高於心理師 ($t=-5.585$, $p<.001$; $t=-5.399$, $p<.001$; $t=-5.111$, $p<.001$; $t=-4.961$, $p<.001$)；而在信心程度方面，心理師在「評估生涯輔導方案」、「評估生涯輔導方案」、「評估生涯輔導方案」顯著高於職輔員 ($t=2.841$, $p<.01$; $t=3.054$, $p<.01$; $t=2.353$, $p<.05$)；並且在整體能力的需要程度方面，職輔員也顯著高於心理師 ($t=-5.750$, $p<.001$)。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關分別為.4 與-.4，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。(詳見表 4-2-9)

表 4-2-9 「有、無」證照職輔員在【玖、具備「方案管理與實施」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.規劃生涯輔導方案	4	3	4.05	4.91	-5.585***	2	4	4.13	3.68	2.841**
2.實施生涯輔導方案	3	2	4.11	4.93	-5.399***	1	2	4.23	3.75	3.054**
3.評估生涯輔導方案	1	1	4.18	4.98	-5.111***	3	3	4.08	3.70	2.353*
4.撰寫生涯輔導企劃， 爭取公、民營機構經 費資源	2	4	4.15	4.90	-4.961***	4	1	3.56	3.79	-1.323
合計	$r_s=.4$		4.12	4.93	-5.750***	$r_s=-.4$		4.00	3.73	1.824

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

(十) 在具備「生涯評量」的專業能力之比較

以「具備『生涯評量』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.34～4.53 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.73～4.83 之間；而心理師的信心程度平均數介於 4.34～4.54 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.18～3.28 之間。

在需要程度方面，職輔員在「瞭解國內專業生涯測驗或評量工具」、「綜合性運用心理評量結果」顯著高於心理師 ($t=-2.880$, $p<.01$; $t=-2.105$, $p<.05$)；而在信心程度方面，心理師在「瞭解國內專業生涯測驗或評量工具」、「選擇及實施國內專業生涯測驗或評量工具」、「解釋國內專業生涯測驗或評量工具」、「綜合性運用心理評量結果」顯著高於職輔員 ($t=6.538$, $p<.001$; $t=7.078$, $p<.001$; $t=8.572$, $p<.001$; $t=6.858$, $p<.001$)；並且在整體能力的信心程度方面，心理師也顯著高於職輔員 ($t=7.841$, $p<.001$)。

在需要程度與信心程度的 Spearman's rho 係數測得相關分別為-1.0 與-.632，未達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序，不論是需要程度或是信心程度的都是不太一樣的。(詳見表 4-2-10)

表 4-2-10 「有、無」證照職輔員在【拾、具備「生涯評量」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.瞭解國內專業生涯測驗或評量工具	4	1	4.34	4.83	-2.880**	3	1	4.34	3.28	6.538***
2.選擇及實施國內專業生涯測驗或評量工具	1	4	4.53	4.73	-1.156	2	2	4.41	3.27	7.078***
3.解釋國內專業生涯測驗或評量工具	2	3	4.51	4.74	-1.299	1	4	4.54	3.18	8.572***
4.綜合性運用心理評量結果	3	2	4.49	4.82	-2.105*	3	3	4.34	3.26	6.858***
合計	$r_s = -1.0$		4.47	4.78	-1.942	$r_s = -.632$		4.41	3.24	7.841***

* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

(十一) 在具備「推廣及資源整合」的專業能力之比較

以「具備『推廣及資源整合』的專業能力」的平均數而言，心理師的需要程度平均數介於 4.10~4.50 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.56~4.86 之間；而心理師的信心程度平均數介於 3.71~4.05 之間，職輔員的信心程度平均數介於 3.88~4.40 之間。

在需要程度方面，職輔員在「瞭解生涯輔導資源」、「整合運用各種生涯輔導資源」、「行銷推廣生涯輔導機構」、「推動生涯輔導系列活動(如生涯輔導護照)」、「配合系所，推動產學合作、參訪及實習，以增加學生就業機會」、「拓展學習機會，以增加學生生涯探索經驗(如：留學、遊學、海外實習、打工、志工服務)」、「善用校友資源，促進學生生涯發展」、「與生涯輔導相關人員分享專業經驗及相互支持」顯著高於心理師($t = -2.980, p < .01$ ； $t = -2.780, p < .01$ ； $t = -2.985, p < .01$ ； $t = -3.278, p < .01$ ； $t = -3.740, p < .001$ ； $t = -3.212, p < .01$ ； $t = -2.911, p < .01$ ； $t = -2.099, p < .05$)；而在信心程度方面，職輔員在「配合系所，推動產學合作、參訪及實習，以增加學生就業機會」、「拓展學習機會，以增加學生生涯探索經驗(如：留學、遊學、海外實習、打工、志工服務)」、「善用校友資源，促進學生生涯發展」顯著高於心理師($t = -4.695, p < .001$ ； $t = -2.024, p < .05$ ； $t = -2.573, p < .05$)；並且在整體能力的需要程度方面，職輔員顯著高於心理師($t = -3.588, p < .001$)。

在需要程度的 Spearman's rho 係數測得相關高達.738 ($p<.05$)，達顯著水準，表示心理師與職輔員對於這些題目的排列順序都是非常相似的。(詳見表 4-2-11)

表 4-2-11 「有、無」證照職輔員在【拾壹、具備「推廣及資源整合」的專業能力】之排序與平均數比較

	需要程度					信心程度				
	排序		平均數			排序		平均數		
	有	無	有	無	t	有	無	有	無	t
1.瞭解生涯輔導資源	3	4	4.35	4.78	-2.980**	4	5	3.86	3.97	-.821
2.整合運用各種生涯輔導資源	2	1	4.46	4.86	-2.780**	3	6	3.92	3.96	-.268
3.行銷推廣生涯輔導機構	8	8	4.10	4.56	-2.985**	7	7	3.81	3.95	-1.009
4.推動生涯輔導系列活動(如生涯輔導護照)	6	7	4.21	4.70	-3.278**	2	8	4.01	3.88	.907
5.配合系所，推動產學合作、參訪及實習，以增加學生就業機會	7	3	4.20	4.79	-3.740***	8	1	3.71	4.40	-4.695***
6.拓展學習機會，以增加學生生涯探索經驗(如：留學、遊學、海外實習、打工、志工服務)	5	6	4.24	4.73	-3.212**	4	4	3.86	4.14	-2.024*
7.善用校友資源，促進學生生涯發展	4	5	4.30	4.76	-2.911**	6	3	3.85	4.22	-2.573*
8.與生涯輔導相關人員分享專業經驗及相互支持	1	2	4.50	4.82	-2.099*	1	2	4.05	4.29	-1.510
合計	$r_s=.738^*$		4.29	4.75	-3.588***	$r_s=-.252$		3.88	4.10	-1.794

* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

（十二）小結

職輔員之需要程度在「運用科技與生涯資訊」、「諮詢與督導」、「瞭解生涯輔導理論」、「方案管理與實施」及「推廣及資源整合」等五類專業能力，與心理師相較之下達顯著差異，表示職輔員在此五個類別的需要顯著高於心理師。（詳見表 4-2-12）

表 4-2-12 心理師及職輔員的專業能力在需要程度之 t 考驗摘要表 (N=210)

需要內容	心理師 (N=105)		職輔員 (N=105)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
「專業助人技巧」	4.41	1.10	4.65	0.85	-1.78
「運用就業市場資訊及資源」	4.46	0.88	4.67	0.86	-1.72
「多元族群生涯輔導」	4.31	0.82	4.17	0.99	1.10
「運用科技與生涯資訊」	3.95	1.00	4.42	1.07	-3.28**
「處理倫理及法律議題」	4.39	1.20	4.37	1.06	.16
「增進學生就業力」	4.3	1.03	4.52	1.03	-1.53
「諮詢與督導」	4.23	1.05	4.58	0.97	-2.50*
「瞭解生涯輔導理論」	4.21	0.97	4.49	1.06	-2.03*
「方案管理與實施」	4.12	1.11	4.93	0.91	-5.75***
「生涯評量」	4.47	1.20	4.78	1.13	-1.94
「推廣及資源整合」	4.29	0.94	4.75	0.90	-3.59***

* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$

心理師之信心程度在「專業助人技巧」、「多元族群生涯輔導」、「瞭解生涯輔導理論」及「生涯評量」等四個類別，與職輔員相較之下達顯著差異，表示心理師在此四類能力的信心顯著高於職輔員；而職輔員在「運用就業市場資訊及資源」及「運用科技與生涯資訊」等兩類能力，與心理師相較之下亦達顯著差異，表示職輔員在此兩類的信心顯著高於心理師。（詳見表 4-2-13）

表 4-2-13 心理師及職輔員的專業能力在信心程度之 t 考驗摘要表 (N=210)

信心內容	心理師 (N=105)		職輔員 (N=105)		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
「專業助人技巧」	4.37	0.89	3.73	0.94	5.09***
「運用就業市場資訊及資源」	3.67	0.68	3.97	0.86	-2.73**
「多元族群生涯輔導」	3.72	0.74	3.32	0.99	3.32**
「運用科技與生涯資訊」	3.97	0.85	4.28	0.94	-2.53*
「處理倫理及法律議題」	4.19	0.90	4.29	0.90	-.83
「增進學生就業力」	4.29	0.75	4.35	0.80	-.52
「諮詢與督導」	4.10	0.84	3.88	1.04	1.68
「瞭解生涯輔導理論」	3.95	0.79	3.30	1.12	4.90***
「方案管理與實施」	4.00	0.86	3.73	1.23	1.82
「生涯評量」	4.41	0.82	3.24	1.29	7.84***
「推廣及資源整合」	3.88	0.72	4.10	0.99	-1.79

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

1.生涯輔導之訓練，職輔員需求高但信心低

比較心理師與職輔員的需要程度與信心程度可以發現，職輔員在「瞭解生涯輔導理論」的需要程度較心理師高，同時職輔員在此項能力的信心程度則較心理師低，顯示出職輔員在「瞭解生涯輔導理論」此項能力上的需要程度高，但信心程度較低。

另外，在「諮詢與督導」及「方案管理與實施」上，也發現職輔員的需求較心理師高，而心理師在「專業助人技巧」、「多元族群生涯輔導」及「生涯評量」等能力上較職輔員有信心，因此可以得知職輔員在生涯輔導之相關訓練較心理師有需求，而心理師在生涯輔導訓練方面亦較職輔員有信心。

2.職輔員協助產業結合需求高、信心亦高

在「運用科技與生涯資訊」此項能力的比較上，職輔員的需求較心理師高，而信心程度亦較心理師高，顯示出職輔員在「運用科技與生涯資訊」此項能力不僅需求程度高，同

時相對於心理師也比較有信心能運用此項能力。

而在「推廣及資源整合」能力上，職輔員較心理師的需求高，同時在「運用就業市場資訊及資源」能力亦較心理師有信心，因此可看出職輔員在協助產業結合方面不僅需求高，同時也較心理師有信心執行。

3.「處理倫理及法律議題」及「增進學生就業力」方面，職輔員與心理師的需求與信心程度皆相似

在「處理倫理及法律議題」及「增進學生就業力」兩項能力比較上，可以發現心理師與職輔員無論是在需求或信心上皆未達顯著差異，顯示出心理師與職輔員在這兩項能力的需求與信心相似。

二、大專校院生涯輔導人員專業能力研究焦點團體質性分析

（一）北區、南區生涯輔導人員的綜合看法

1.您個人對大專生生涯輔導有什麼基本看法？

北區結論	南區結論
（1）就輔與諮商業務重疊性大，應合併為同一單位：就業輔導與諮商若要共同發展生涯輔導，合併為同單位，才能作資源的整合，否則常造成業務上的不便。且許多學校在業務上常有重疊現象。 （2）學生參與意願低常造成無力感：兩位北區就輔員均表達「學生沒意願、常使不上力」，常舉辦各種活動，卻總是得不到學生的回應，參與人數少。D 心理師則表示藝術大學學生通常都沒空參加活動。	（1）測驗由合格心理師負責實施：為呼應測驗諮商倫理，以及受測者的權益，測驗仍由受過訓練的合格心理師負責施測與解測，所以測驗一般常會歸屬諮商單位負責。

綜合小結：

（1）就輔與諮商兩者業務具重疊性，應合併為同單位。

就業輔導與諮商應共同發展，建議合併為同單位，才能作資源的整合，且不論南區或北區學校，兩者業務上常會重複。A 心理師則認為兩者著重點不同，一是就業趨勢，一是

全人發展，都是企業看重的，應該將之合在一起共同為學生就業發展努力。

(2) 就業輔導不僅限於就業資訊提供

B 心理師提出就業輔導還包括學生人生觀、價值觀、環境等因素，C 心理師與 A 心理師都認為就輔單位與諮商單位各有專長，而就輔不僅於告訴他答案，還要考慮整體性對每個人的影響。

2. 您曾經受過的生涯輔導相關訓練為何？為時多久？您覺得這些訓練課程對您在執行生涯業務時有無幫助？有幫助的部分有哪些？請您詳細描述。沒有幫助的部分有哪些？後來您如何處理此困難？

北區結論	南區結論
(1) 青輔會舉辦活動具實用性：E 心理師與 F 組長都提到曾參與青輔會相關就輔培訓，都有不少收穫。 (2) 進修部學生對就業需求較高：進修部的就業輔導意願普遍比日間部高，但學校於時間經費等考量下，針對進修部的活動比日間部少，但日間部參與意願卻很低。	(1) 青輔會相關輔導培訓具實用性：A 心理師與 G 組員都提到曾參與青輔會主辦的輔導與測驗初階培訓，受益良多，對於現有資源更加清楚，也更能協助學生。而 H 組員則提到青輔會舉辦的活動通常較為創新、也較符合學生需求。 (2) 財經雜誌舉辦之活動，肯定自身就業績效：財經雜誌定期舉辦一系列就業相關培訓，A 心理師提到，透過培訓更清楚業界相當重視個人的全人性與整體性發展，更確立自己對這方面的推動是有意義的。

綜合小結：

(1) 肯定青輔會舉辦之職涯人員相關培訓

多位心理師與就輔員參與青輔會舉辦之就業培訓活動，皆富收穫，而能長期將所學運用於自己的業務中，實用性高。

(2) 培訓的實際應用性

許多心理師與就業輔導員反映，某些培訓與演講，學回來之後不知如何與自身業務做結合與提升，這是培訓提供者與業務人員本身都需要進一步思考的。

3.您覺得大專校院生涯輔導人員，應該具備哪些專業能力？

北區結論	南區結論
(1) 諮商人員需具備生涯實務經驗：北區心理師與就輔人員普遍認為諮商人員的專業養成較缺乏，對生涯趨勢經驗不足，無法提供足夠資訊。建議應增加產業分析訓練，而需要時常更新產業資訊，因為資訊隨著時間不斷在改變。而 E 心理師與 J 心理師則認為無論是諮商或就輔人員，都需具備基本的「生涯諮詢」能力，對生涯領域有基本認知，才能服務學生。 (2) 不以測驗結果判定學生：測驗是一種參考工具，勿單憑測驗做出來的結果，就直接告訴學生應該照著結果去就業，那是錯誤的概念。	(1) 諮商人員生涯輔導專業不足：K 心理師、L 心理師與 A 心理師一致認為自身在就輔資訊、生涯輔導的專業是有待更加精進的，而 K 心理師提到自身產業資訊的不足，可透過財經雜誌與新聞補強。 (2) 建議取得生涯專業執照先實務實習：M 組長強調生涯實務訓練在職涯輔導人員是相當重要的，若要取得正式執照，必須先受實務方面訓練與考核，建議可進行實務實習。 (3) 各部門職涯業務整合：各部門常因未做整合，在同時一起舉辦類似的活動，造成資源的損失與浪費，因此建議職涯業務應該做整合工作。

綜合小結：

(1) 心理師生涯實務專業待加強

心理師的專長在諮商工作，對生涯實務資訊的收集則容易被忽略，D 心理師強調自身生涯實務專業不足，需思考心理師自身在生涯輔導上的定位。而南北兩區心理師與就輔員一致認同諮商人員的生涯實務與產業訓練都還是太薄弱，而首先需要對各系所領域與方向有一些基本瞭解。

(2) 就業輔導是多元化的

I 心理師提出業界所需要的人才條件，其實都是諮商中心所重視而強調的，諮商中心並非只是不切實際的討論抽象的事物，而是全面整體性的為學生考量，因此諮商中心能做的就業輔導是很多樣的。A 心理師也認為企業界需要的人才，是整體性的，需多方思考自己想從事的工作需要什麼樣的人，所以就業輔導可以做的事情是很多的

4.您覺得大專校院生涯輔導人員，應該修習哪些專業課程或接受哪些專業訓練？

北區結論	南區結論
(1) 加強產業分析課程：北區四位心理師與兩位就輔員一致同意要多加強產業分析、諮商實務，尤其是產業趨勢不斷的隨著時間變化，更是需要隨時留意並掌握最新資訊。 (2) 諮商不納進生涯發展：F 組長認為職涯中心與諮商中心需求不同，諮商不符合職涯中心的目的，不要納進生涯發展。 (3) 法令對生涯發展是重要的：N 組員認為相關法令雖然很龐雜，但熟悉法令對生涯諮詢的助益非常大，強調相關法令的熟知。	(1) 可增進多種相關課程訓練：K 心理師針對現今就業輔導的需要，列出多種相關課程訓練，建議輔導人員可依據需要選擇研習。

綜合小結：

- (1) 產業趨勢仍是不可或缺之就業資訊。
- (2) 可鼓勵學生主動找尋收集相關產業管道，如雜誌、網站等，而建議平均一年左右，需定期檢視產業趨勢一次。

5.在面對不同年級、不同科系與不同生涯需求的學生時，您會採用那些方法因應？就您的經驗中，哪些方式有成效？哪些方式無效？

北區結論	南區結論
爭取與導師建立關係，系所合作：E 心理師提出，進行導師業務工作，需花時間建立關係、盡量配合支援對方，對方也比較會提供自己在業務上的協助，彼此讓業務推動更順利。B 心理師也提出和系學會合作，由系所根據他們的熟悉度設計活動，行政單位給予配合。	電子諮詢系統的建立：南區有至少四間學校都使用電子系統建立歷程檔案或職涯地圖，且對學生不斷推薦與宣傳，裡面可以查詢自己科系未來可能方向以及興趣等資訊，至少三間學校的成效都是好的。

綜合小結：

大致上新生的生涯輔導方向著重探索，畢業生則為就業諮詢：

三位心理師與就輔員都提供他們服務單位的年級就業輔導方向，大一、大二的目標通常較為放在探索，大三、大四則為就業相關的輔導。其中 D 心理師提出他所服務的藝術大學，畢業生都在忙碌於製作，考慮將就業諮詢的目標改提早在大三。

6. 您所服務之機構對大專生生涯輔導的觀點為何？或那些你認同的特色作為？或您不是非常同意的部分？

北區結論	南區結論
(1) 公立學校在行政系統下活動難以推動：P 組長認為公立學校的行政單位之間彼此是比較不會互動的，以致於在推動活動的時候無力、師生配合度也低。 (2) 青輔會 CDF 能力指標過高：青輔會的 CDF 指標內含生涯與諮商專業，O 組長提出該標準一般而言是難以達到的，過於不切實際。	(1) 從事職涯輔導應多花時間收集相關資料：M 組長認為，諮商人員要跨足就業是很容易的，只要願意多花時間收集與職涯相關的資料，提升資訊以提供給學生。 (2) 自由報名活動可提升參與意願：H 組員提出，強迫參與的活動只會讓學生興趣缺缺，因為不符合大多數人的需求，若採活動自由報名，參與的學生則都是意願較高的，將時間舉辦在週末，成效會比強迫參與的活動大。

綜合小結：

提倡系所合作

(1) 當就業單位與系所兩個單位互相合作時，對彼此的業務會帶來一定的幫助，而合作需要一些時間建立關係。L 心理師提到若要整合系所資源，期望中心能從二級單位升為一級。

(2) 期待就輔與諮商單位合併，業務清楚劃分。目前許多大專校院的就輔單位與諮商單位合併在一起，有的則仍各自運作。兩者若相互分工必截長補短，並各自發揮所長，清楚的將業務範圍劃分，避免重疊現象。

7.如果有提供生涯知能的相關課程訓練或研習，您最期待的課程主題或活動是什麼？

北區結論	南區結論
(1) 成功實務經驗分享：P 組長認為，需知道多一些業界成功的例子，建議多辦些成功人物的分享，在職涯諮詢的時候，也有一些模範人物可以舉例給學生做參考。	(1) 多參與非個人專長的課程：C 心理師列出多種針對生涯輔導的培訓課程種類，各個輔導人員可檢視自己的不足、單位的需求、學校的政策等因素，選擇對自己有學習效果的課程。 (2) 畢業後的職涯諮詢服務：I 心理師提出學校不光只是要思考學校輔導，也需多加設計畢業後的職涯諮詢相關服務。 (3) 期待培訓更進階、精緻：I 心理師期待職業相關培訓品質更加提升，內容更豐富。 (4) 期待實務案例演練：G 就輔員提出，他們的單位期待能有多一些生涯輔導相關的實務案例演練與分享。

綜合小結：

提升產業分析能力

對於產業分析趨勢，多加閱讀、思考、變化、應用。

8.在生涯輔導的專業人力訓練上，您是否有其他的看法或建議？

北區結論	南區結論
(1) 主管機關單位介入就業輔導才有推動可能：F 組長提到，常常只有到了教育部評鑑，生涯輔導才是最被重視的時候，生涯輔導有時會被列進大一必修，但這樣的安排卻無法分辨是為了老師還是學生的利益。 (2) 設立各學院系所輔導：就業輔導的推行不能只靠就輔單位或諮商單位，建議各學院系所成立輔導制度，各輔導是在該系的相關領域中，對該領域的熟悉遠勝輔導單位人員，自然可提供更多不同的經驗給學生。	(1)「終身學習」的精神態度：G 組員提到就業輔導人員不應是學校隨便調動人員，而是需要真正適合這個業務的人員來加入輔導的行列，同時長期投入培訓與學習，達到終身學習的態度，這樣的輔導人員對學生才能達到真正的助益。 (2) 希望透過相關單位，將就業業務調回學務單位：某些學校就業輔導業務隸屬技合處，而就業輔導若隸屬學務單位，將更容易結合而成以協助學生職涯諮詢。

綜合小結：

從事就業輔導需熱誠與態度

就業輔導是個長期推動，學生未必重視，卻影響一生，範圍又可大可小的工作，實施本來就是不容易的，從事就業輔導首當具備的即是熱誠與態度，以維持更符合學校、學生與自身需求的業務。

（二）北區、南區心理師、就輔員的綜合看法

1. 您個人對大專生生涯輔導有什麼基本看法？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

（1）大專生涯輔導以研究的論點而言其實較為質性，理想上針對較忙碌而希望「快狠準」的學生，就適合用焦點或敘事方法。而實際上以較為重視績效的學務長或長官來看，會覺得這些方法太被動，而要主動一點，就需要量化的指標，但有量化又有內質、內外兼具卻是困難的。

（2）就業輔導是熱門的領域，教育部重視就業力，就業、職涯、生涯相關也都會被分配到學校生涯相關單位，許多學校社區、營利機構等也常舉辦生涯相關研習。

（3）同意生涯單位與諮商中心業務合併，分開容易有量（活動）與質（諮商接案）無法配合的狀況，現在學生的需要是多元化的，兩者無法配合，績效會很差。

B 心理師（德明財經科技大學學生輔導中心）：

（1）生涯輔導是大而廣泛的長期議題，影響一生。

（2）生涯輔導的範圍不僅於輔導其專業能力，還包括探討個人價值觀、人生觀、個人理想抱負等部分。

（3）測驗解測重點是解釋的方式，不單憑測驗結果而限制學生方向，是一種討論的概念而不是指引。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

本校測驗的施測和解測還是交由諮商中心找合格心理師，職涯人員就無法進行。職涯人員還是著重於活動的舉辦。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

（1）學生沒時間參加活動。

（2）心理師有時對生涯輔導專業不足，目前需要檢視如何針對學生就業後會遇到的問題和困難，在生涯輔導上定位。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

- （1）就業輔導單位不被重視，「培育優質人才計畫」的施行把就業輔導人員弄得很慘。
- （2）在這個單位工作很無力，只能推廣證照或辦活動而已，對學生完全使不上力，對學生也沒有吸引力。
- （3）要求大專校院生涯輔導員都要取得證照是有困難的，現在約一半的就輔人員都無證照。
- （4）一般學校對就業輔導單位的界定，到底是就業輔導還是輔導就業，現在方案 1-1 賦予我們是輔導就業，這是很不正確的。
- （5）現在為因應教育部，有些學校可能會將生涯規劃列入大一必修，但有這樣課程的大學不多，而且容易從課程本位導向教師本位。
- （6）建議生涯部門和諮商中心兩個部門合併，諮商的部分交給諮商中心，生涯就業輔導單位負責「測驗和解釋」。而「測驗和解釋」是對就輔人員最有幫助、急迫需要的。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

- （1）心理諮商人員理論知識夠，但在生涯輔導上缺少生涯實務經驗瞭解各科系的實務特質。
- （2）職涯分析與測驗未必是完全正確、可信與適合每個學生的特質的。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

- （1）本校進修部學生求職和參與意願比日間部強，而進修部學生在學校卻相對弱勢。
- （2）就業輔導最大的問題在企圖心與動力，學生沒有意願是最大的痛苦。
- （3）讓學生瞭解理想和現實的落差是重要的。

O 組長（世新大學生涯發展組）：

- （1）諮商和就業的業務常會重疊，就輔常會不自覺走上諮商範圍，同意兩單位應合併，一個前段、一個後段，加起來就是完整的了。
- （2）教育部規定成立「生涯輔導」單位後，為提昇專業水準而聘請諮商師，但諮商師卻需花許多時間做大量個別諮商，也同時造成諮商師職位流動率高，導致生涯輔導單位的困擾。

南區心理師看法：

K 心理師（高雄師範大學學生輔導中心）：

- （1）將問題回歸到學生身上，讓學生知道老師不是萬能的、直接給答案的。
- （2）生涯輔導層面不光只是單做就業、找工作，而是要處理個人本身其他面向的整體問題與考量，個人其他面向和就業問題本身可能是有極大相關的。
- （3）測驗施測解測也需受過心理測驗倫理訓練的人來施測。

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

- （1）就輔單位對測驗需要，也可向諮商單位提供協助與配合。
- （2）就輔單位提供就業競爭，諮商單位提供的是全人發展。兩者都是企業廠商會注重的，因此觀念應整合在一起做規劃。
- （3）學生未必真的知道自己缺乏什麼，即使缺乏也未必意識到或對活動有興趣，或許是對產業的需要與自己的需求尚未結合在一起。

I 心理師（正修科技大學學生輔導中心）：

本身屬學生輔導中心，但有一大部分業務都與職涯發展輔導重疊，學校需求大，本身對這方面也有興趣。

Q 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

於輔導中心服務十餘年，感覺業務與就業輔導組有很大的重疊性。

南區就輔員看法：

M 組長（樹德科技大學就業輔導與實習組）：

- （1）於本單位負責就業輔導三年又兩個月，主要業務為職涯輔導、就業工讀等。
- （2）心理師相對起來有較明確的證照，而生涯範圍很廣，若要共同合作做職涯發展，同意諮商師公會領軍。
- （3）生涯輔導人員較屬於心理諮商範圍，就業輔導人員則針對工作經驗、產業資源等範圍，應有區隔性。

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

剛上任時因就輔人員少，舉辦許多講座，目前業務是校務基金、就業實習輔導活動、學生離校時簡單互動。

H 組員（國立屏東科技大學就業輔導室）：

在本校做了六年的就業輔導業務，大多為接計畫案、學生培訓研習、參訪、與教育部或青輔會等單位申請企畫辦理活動等，和志工學生互動較多，但只做到基本輔導，諮商還是交由諮商中心。

2. 您曾經受過的生涯輔導相關訓練為何？為時多久？您覺得這些訓練課程對您在執行生涯業務時有無幫助？有幫助的部分有哪些？請您詳細描述。沒有幫助的部分有哪些？後來您如何處理此困難？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

青輔會相關生涯訓練有分八階段和初、中、進階，對非就輔人員而言這樣的訓練是很值得推薦的。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

本身曾在台北市政府勞工局做過身心障礙就業服務，受過一些產業訓練，對產業的瞭解從那時開始累積。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

之前最有興趣的也是產業分析，因為他會針對不同領域的市場分析，後來沒有參加是經費的問題。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

在職涯單位 12 年，青輔會相關訓練 128 小時、也參加相關課程，12 年的工作使自己與學生談論職業發展部分較有自信，青輔會受訓讓自己在測驗施測解測較有把握。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

職涯分析上曾聽過許多演講，但難與實務結合來幫助同學。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

唸過進修部所以比較瞭解進修部同學的心理，參與過推廣中心辦的就業資訊與執照法令課程，覺得需要而實用。

南區心理師看法：

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

（1）曾上過青輔會舉辦的職涯人員初訓，包含輔導觀點與測驗解釋，讓職涯人員有一些輔導概念是不錯的。這樣學生諮詢就有機會稍微談深一點，而不是只有一問一答。

（2）參加財經雜誌社舉辦的活動，更加確立企業主管也是注重全人發展、品格等輔導中心強調的部分，可幫助自己在輔導和生涯業務上對這方面更加強。

I 心理師（正修科技大學學生輔導中心）：

本身屬學生輔導中心，但有一大部分業務都與職涯發展輔導重疊，學校需求大，本身對這方面也有興趣，對業務就更多投入。

南區就輔員看法：

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

青輔會曾於 95、96 年舉辦諮商技巧與測驗培訓，受益良多，更知道轉介資源等資訊。

H 組員（國立屏東科技大學就業輔導室）：

青輔會提的計畫相較之下比較創新，但現在組織常縮編，原屬青輔會的常變成別的單位。

3.您覺得大專校院生涯輔導人員，應該具備哪些專業能力？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

無論是否為諮商背景，都要具備「生涯諮詢」的能力，一開始不一定要走得深，但要有廣度，瞭解哪些人或單位可提供協助。且資訊要符合當今趨勢，不要停留在過去經驗。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

自覺產業訓練尚不足，產業隨著時間而變化，應有新的認識。

大專生涯輔導人員有必要具備基本生涯相關知識。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

同意做產業分析。

心理師有時對生涯輔導專業不足，目前需要檢視如何針對學生就業後會遇到的問題和困難，在生涯輔導上定位。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

針對生涯發展部分，重要的是職涯訓練、就業資訊，諮商不要納進來。因為職涯中心與諮商中心學生的需求是不同的，

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

心理諮商人員理論知識夠，但在生涯輔導上缺少生涯實務經驗瞭解各科系的實務特質。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

相關法令對生涯輔導是重要的，學生問相關問題時應具備基本知識。

O 組長（世新大學生涯發展組）

生涯輔導最重要的核心是對職場趨勢的認識，應具備對當今業界的認識與經驗累積，許多就輔人員具備經驗卻無執照而不被信任，但許多諮商師卻缺乏社會經驗和產業趨勢的認識。

南區心理師看法：

K 心理師（高雄師範大學學生輔導中心）：

（1）生涯輔導層面不光只是單做就業、找工作，而是要處理個人本身其他面向的整體問題與考量，個人其他面向和就業問題本身可能是有極大相關的。

（2）自身產業方面知識不足，可藉財經雜誌、新聞等補充。

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

曾任系所指導老師，在對該系所不夠瞭解時，很難提供學生需要的資訊。而對多加瞭解對生涯輔導必定有加分作用。

(1) 心理師有時對就輔資訊不夠充足，是較缺乏的部分。

(2) 掌握現今產業趨勢、貼近學生個別需求，會發現生涯輔導可以做的事情很多。

I 心理師（正修科技大學學生輔導中心）：

(1) 本身推動職涯業務時，接觸到相關民營機構、職訓局、公部門等單位都會推動類似培訓或活動，但各自認為背後需具備的能力都不同，可考慮將其共同整合起來。

(2) 個人探索對生涯輔導是非常重要、必備的部分。

(3) 同意產業變化多端，職涯是諮商之外的另一個專業，需要補足。

(4) 業界需要具備的能力，其實都是學輔中心在傳達的，只是要懂得如何包裝、行銷。

L 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

產業分析方面，資訊不斷在更新，輔導人員應跟進。

自覺在生涯輔導方面欠缺。

南區就輔員看法：

M 組長（樹德科技大學就業輔導與實習組）：

輔導人員若要取得證照，應要求要有實務實習。

4. 您覺得大專校院生涯輔導人員，應該修習哪些專業課程或接受哪些專業訓練？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

自己單位組長會常常要諮商師去上產業相關的課，贊同這樣的經驗傳承。

B 心理師（德明財經科技大學學生輔導中心）：

生涯實務是比較被忽略的。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

自覺產業訓練尚不足，產業隨著時間而變化，應有新的認識。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

同意做產業分析。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

針對生涯發展部分，重要的是職涯訓練、就業資訊，諮商不要納進來。因為職涯中心與諮商中心學生的需求是不同的。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

建議青輔會多舉辦職涯輔導實務課程。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

相關法令對生涯輔導是重要的，學生問相關問題時應具備基本知識。

O 組長（世新大學生涯發展組）

生涯輔導最重要的核心是對職場趨勢的認識，應具備對當今業界的認識與經驗累積，許多就輔人員具備經驗卻無執照而不被信任，但許多諮商師卻缺乏社會經驗和產業趨勢的認識。

南區心理師看法：

K 心理師（高雄師範大學學生輔導中心）：

可增進的專業能力課程：生涯理論（如彩虹、六角形）介紹、測驗相關課程、人格心理學、發展心理學概要、基本晤談技巧、資源連結與轉介、生命教育、產業類型介紹、面試履歷與職場倫理、學習輔導、人力資源管理、個人行銷、職場訪視。

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

- （1）心理師可多接觸產業相關知識。
- （2）人力資源管理等就輔概念和心理學是有一點相關的，可多接觸並將之結合。

Q 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

- （1）產業分析方面，資訊不斷在更新，輔導人員應跟進。
- （2）自覺在生涯輔導方面欠缺。
- （3）目前沒有時間作產業實習。

南區就輔員看法：

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

應時常收集產業資訊，並搭配系所老師與學校發展策略，長期進修相關課程。

5.在面對不同年級、不同科系與不同生涯需求的學生時，您會採用那些方法因應？就您的經驗中，哪些方式有成效？哪些方式無效？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

- （1）本校導師業務中，只要導師給回條，中心會自動派案，且可選擇中心指定或導師指定。而這需要事先與導師商量好、建立關係，否則容易造成對方困擾。
- （2）和導師盡量做到雙方媒合、系所合作，尊重導師，如請導師開場等，導師也會給予回饋支持。一開始他們覺得很麻煩，後來成效就很好。

B 心理師（德明財經科技大學學生輔導中心）：

- （1）本校就業輔導方向為：一、二年級若無清晰目標會較注重探索部分、三年級注重實習

與工作的結合、四年級則多做就業資訊的結合。

(2) 測驗解測重點是解釋的方式，不單憑測驗結果而限制學生方向，是一種討論的概念而不是指引。

(3) 可和系學會合作，就輔單位提供經費與行政人力協助，可讓對方自行提供方案與人選（如畢業學長姐），會提高他們的興趣。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

(1) 透過施測發現不同科系學生對生涯議題有不一樣的需求與認知。

(2) 大專生涯輔導人員需要知道該校各不同系所、年級課程，才能透過學習狀況瞭解各自的學習過程。針對課程設計背後的理念要多瞭解，結合學校各科系做聯合訓練，多一點專業知識背景，才能夠結合生涯輔導專業。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

大四學生多忙於畢業製作，沒時間參加生涯諮商或座談，考慮提早到大三甚至大一、大二來實行。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

本校學務長在網站建立上提供協助，學生上網一定會經過該網站。新生訓練、導師座談、班代開會、上機課程都會宣導到。讓學生知道自己在大學生涯核心能力加強程度、有哪些社團或活動可增強該實力等。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

(1) 職涯分析與測驗未必是完全正確、可信與適合每個學生的特質的。

(2) 公立學校在行政系統結合、活動推動上都有困難。想結合各系做就業輔導，但各系配合意願低。

(3) 目前最大困擾是用盡各種方法辦活動，但學生還是都不來，很多東西都覺得不需要，又覺得學校都沒有在辦適合的活動。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

(1) 今年起大一新生訓練就會統一介紹並推廣建立歷程檔案。可在課程上引導並逐年進行。

(2) 大四舉辦零學分必修講座，內容是業界先進分享。

(3) 生涯輔導檔案，到全校各班宣傳仍不見效。

(4) 本校進修部學生求職和參與意願比日間部強，而進修部學生在學校卻相對弱勢。

(5) 彙整各系向勞工局爭取經費支援，讓各系針對他們的需要主辦活動，由我們協辦並提供經費等支援。

南區心理師看法：

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

大一新生可先定向，慢慢探索後，在大三、大四再做一些就業預備。

就輔單位與諮商單位可合作或合併，而系所的協助也是非常需要的。

L 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

（1）本校技職中心設計生涯工作諮詢系統，方便實用，供同學參考將來可從事哪些工作。

（2）每個學校、科系發展特色與重點都不同，一個輔導老師不可能全部都瞭解。

本校有設計系所輔導老師，每月支一些薪，提供學生諮詢、學業等服務。

生涯輔導方面輔導老師需具備的是人力資源脈絡、加上一點現成資料諮詢，有人力才能將各資源納進來。

南區就輔員看法：

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

（1）就輔活動分為全面性與特定科系，全面性的就會直接辦全校性，不同科系則請各科系推薦傑出校友、產業代表等，給予他們行政和經費協助。

（2）應時常收集產業資訊，並搭配系所老師與學校發展策略，長期進修相關課程。

H 組員（國立屏東科技大學就業輔導室）：

「系科地圖」或「職涯地圖」是值得推動的。

6. 您所服務之機構對大專生生涯輔導的觀點為何？或那些你認同的特色作為？或您不是非常同意的部分？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

（1）和系所班級推動就輔活動一開始很辛苦，因為需要彼此磨合。

（2）本校生涯輔導與諮商中心業務區隔是非常清楚的。

（3）現在本單位導師業務做得很好，其實推動設計是需要技巧的。

（4）本校生涯中心與輔導中心合作出一本手冊，兩組人員共同討論內容，含生涯輔導與諮商輔導，將測驗分類、提供和諮商有關的電影、讀書會及功效、演講、校友分享活動等。

（5）本校導師業務中，只要導師給回條，中心會自動派案，且可選擇中心指定或導師指定。而這需要事先與導師商量好、建立關係，否則容易造成對方困擾。

（6）和導師盡量做到雙方媒合、系所合作，尊重導師，如請導師開場等，導師也會給予回饋支持。一開始他們覺得很麻煩，後來成效就很好。

B 心理師（德明財經科技大學學生輔導中心）：

個人與單位必有所限制，跨單位合作、結合系所，互相截長補短，而非只由一個單位推動。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

測驗分為一般班級的施解測、身心障礙者，同一個障別，依照不同的需要做小型的解測，生涯輔導和諮商中心解測老師只能講個普遍大概的，如果需要的話可以約進一步的晤談。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

本校會做畢業生流業調查，沒有設計勾選選項，許多學生真正需求沒有被瞭解到。

許多藝術大學學生較期待進修而非就業，進修部分屬諮商中心提供，故需花心力於此。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

近年青輔會在「生涯歷程檔案」對各校提升就業力的部分幫助很大，目前補助上限 35 萬，經費其實不足，沒有補助的學校就必須自己研發，但它提供學生生涯輔導的幫助很大。本校學務長在網站建立上提供協助，學生上網一定會經過該網站。新生訓練、導師座談、班代開會、上機課程都會宣導到。讓學生知道自己在大學生涯核心能力加強程度、有哪些社團或活動可增強該實力等。對學生具實用性，經導引後，目前點閱率越來越高。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

公立學校在行政系統結合、活動推動上都有困難。想結合各系做就業輔導，但各系配合意願低。

O 組長（世新大學生涯發展組）：

青輔會 CDF 能力指標太高，含跨生涯與諮商，太理想化實際執行有困難。

南區心理師看法：

A 心理師（高雄醫學大學心理諮商中心）：

生涯諮商大多就學生本身需要與科系為方向，就業相關交由就輔單位或實習就業負責。

L 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

本校技職中心設計生涯工作諮詢系統，方便實用，供同學參考將來可從事哪些工作。輔導中心現屬二級單位，若要整合各系所資源，就需拉高至一級單位並跨科系。

南區就輔員看法：

M 組長（樹德科技大學就業輔導與實習組）：

本校對生涯諮商、諮商中心、就業輔導的業務劃分是很清楚的，除非類似就業先鋒令的活動是生涯一系列的，就不會分工得太細。諮商人員要跨到就業輔導是很容易的，只需要多花時間收集資料。回應學生的疑問應具體給他們直接需要的，發揮輔導人員的「存在價值」，

這也是他們踏入業界應具備的條件。學生自行為依據他們的需要判斷他們該找哪個單位協助，因此兩種單位都有存在的價值性。

熱誠、人格特質、人力支援、資源整合，都會幫助就業輔導業務的提升。

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

就輔活動分為全面性與特定科系，全面性的就會直接辦全校性，不同科系則請各科系推薦傑出校友、產業代表等，給予他們行政和經費協助。

H 組員（國立屏東科技大學就業輔導室）：

辦活動採主動系統報名，舉辦在週末，參與的學生意願性會較高，也較有成效。

學校不重視就輔單位，加上沒有做資源整合，常常成效不彰。

7.如果有提供生涯知能的相關課程訓練或研習，您最期待的課程主題或活動是什麼？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

自己單位組長會常常要諮商師去上產業相關的課，贊同這樣的經驗傳承。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

自覺產業訓練尚不足，產業隨著時間而變化，應有新的認識。

D 心理師（國立臺北藝術大學諮商中心）：

同意做產業分析。

北區就輔員看法：

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

建議青輔會多舉辦職涯輔導實務課程，希望青輔會除了理論外。可請業界的人來分享成功的實務經驗，累積多一些成功例子，與同學分享也較有說服力。

O 組長（世新大學生涯發展組）

諮商與生涯輔導應有分際，諮商可用測驗或輔導讓學生探索與認識自我，而生涯輔導則是需要畢業後對就業市場的認識。

南區心理師看法：

C 心理師（高雄師範大學學生輔導中心）：

可增進的專業能力課程：生涯理論（如彩虹、六角形）介紹、測驗相關課程、人格心理學、發展心理學概要、基本晤談技巧、資源連結與轉介、生命教育、產業類型介紹、面試履歷與職場倫理、學習輔導、人力資源管理、個人行銷、職場訪視。

I 心理師（正修科技大學學生輔導中心）：

相關培訓期待再更加進階、細緻。

畢業後的職涯諮詢服務，如國外的職涯教練，類似售後服務。

南區就輔員看法：

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

課程方面，我希望有生涯輔導實務案例的演練或是分享。

8.在生涯輔導的專業人力訓練上，您是否有其他的看法或建議？

北區心理師看法：

E 心理師（東吳大學生涯發展中心）：

活動計畫書負責人需有力、清楚該活動需要經費的原因。

J 心理師（國立臺灣師範大學學生輔導中心）：

生涯議題在諮商中心常被列為非立即性，以致學生排到諮商的時候，問題和當初已經不同，到後來有生涯議題的學生人數相對較少。

生涯輔導在大學和研究所階段相對不足。

北區就輔員看法：

F 組長（德霖技術學院就業輔導組）：

只有教育部評鑑列入指標之一，各個學校才會重視。校長、教育部等主管機關單位，才能真正改變就業輔導體系的方向。

P 組長（臺北市立教育大學師資培育暨就業輔導中心）：

曾申請卓越計畫 60 萬建立網路系統平台，結果內容都在吵架，失去原意。

政策上，對學生過渡保護與為學生著想之間，尚待空間取得平衡。

N 組員（德明財經科技大學職涯發展中心）：

（1）希望就輔中心人數增加，設立各學院輔導，從大一開始紮根，大四鼓勵學生走出社會。

（2）導師對學生的再教育很重要，導師觀念如果正確，相對學生會有正確認知。

O 組長（世新大學生涯發展組）

諮商與生涯輔導應有分際，諮商可用測驗或輔導讓學生探索與認識自我，而生涯輔導則是需要畢業後對就業市場的認識。

南區心理師看法：

C 心理師（高雄師範大學學生輔導中心）：

生涯輔導方面，「青輔會一比一」似乎只有登錄功能，沒有對生涯專業認證做後續處理

L 心理師（高雄應用科技大學學生輔導中心）：

雜誌曾提過「生涯諮商師」訓練，但國內目前沒有這個名稱。

南區就輔員看法：

G 組員（國立屏東商業技術學院實習就業輔導組）：

就輔人員應有「終身學習」的精神態度。

學校應調適合做就業特質的人員，而非隨意調動。

希望透過青輔會或教育部相關單位，將就業輔導回歸學務處範圍。

H 組員（國立屏東科技大學就業輔導室）：

政府或學校單位一定要資源整合，有組織推動計畫，不然相似計畫不斷重複造成資源浪費。

（三）小結

經由北區與南區兩場焦點訪談團體的研究結果中，在焦點訪談團體進行中，由於來自不同學校的諮商心理師與就輔人員齊聚一堂，就不同身分與背景的兩種專業人員所發表的心得與建議中，研究者整理文本資料，可以得到以下幾點結論：

1.希望諮商與職輔單位可以整併

在諸位專業人員的經驗分享中可以發現，若主管單位有能力使各單位間密切配合，形成良好互動，則學校諮商中心與就業輔導組原本分屬於不同單位的兩個部門能夠充分發揮各自應有的功能與作用。然而，若單位與單位間的不是能夠有效配合時，往往產生學生來到該單位求助，卻發現無法提供符合其需求之困境，久而久之不僅令學生對單位失望，也使單位內工作人員感到挫敗，因此建議未來希望學校能將兩組單位予以整併與調整，讓結合兩類專業人員之全新單位，成為學生的單一窗口路徑，如同產品輸送帶般，當學生是因為不會寫履歷的問題來到單位時，可以有負責協助教導其如何撰寫履歷的專業人員協助之；然而，若學生來談後，發現其生涯相關困擾乃來自於其家庭互動、人格特質或人際關係之議題，則能夠提供諮商人員的專業協助，才能真正達到改變之效果。因此，單位整併之目標，在於確切給予前來求助之學生個別化且適切的專業協助。

2.建議多舉辦與生涯主題有關之繼續教育課程

兩場的諮商心理師與職輔人員，對於青輔會所開設之課程皆相當肯定，認為因為有這些生涯相關課程之訓練，而使自己在從事生涯發展的工作上，的確很有幫助，並能有效利用所學於學生身上。因此，也期待在未來，能持續有生涯相關課程之推動，藉由知識的累積與經驗的學習，能夠將所知所學確實應用在學生身上，並有效協助學生更敏於覺察與規劃自己的生涯之路。同時，更希望能夠針對產業變化之日新月異，而邀請到業界中執牛耳的人物，討論與提供產業界對人才之能力與需求之的最新訊息，方能使協助學生面臨生涯

困擾的專業人員，能夠迎頭趕上最新的產業趨勢，真正瞭解產業的實際需求，而不再只是用象牙塔裡的知識來帶領學生接受過時的訊息。如此，才是真正對學生能夠有所幫助啊！

3.生涯輔導人員對自己能力的需求與信心程度，受其專業背景影響甚大

從與會者的焦點訪談團體中發現，每一位發言者其對某項專業能力的需求與信心程度，與其背景及所受的訓練的確有很大的關聯性。舉例而言，當討論到產業敏感度、產業特色與就業能力等相關議題時，參與的職輔人員的經驗與回應，明顯地多過於諮商心理師們的意見與回應；而實施生涯相關測驗時，由於諮商所中將其列為必修科目，而受過嚴格課程與實務操作訓練的諮商心理師們，其發言的次數與強度明顯多過於職輔人員。從討論主題和與會者回應的動力中，可以發現此一值得深思的有趣現象。

4.期望系所、產業界的合作

每位專業人員即便專業能力再強，也還是會有不可避免的限制所在。生涯輔導人員，不可能詳知所在學校裡「所有」系所未來的相關優勢與出入，此時生涯輔導人員與系所的合作就顯得非常重要！生涯輔導人員可以邀請該系所的老師，以其專業之知能與豐富的實務經驗，來和學生們討論與分享系所畢業後的出入與發展方向。除了系所，也期待與相對應的產業界合作，讓學生對茫茫未知的未來能夠有更確切的方向與踏實的想法，對唸完該系所畢業後的出入也較有頭緒與初步認識，作為未來職業選擇的參考相信生涯輔導單位與系所、產業界間的同心合作，定能達到相得益彰的效果。

5.避免保姆式的教育

在兩場焦點訪談團體的最後，與會人員都心有戚戚焉的表示，目前的政府政策雖然立基點是好的，想要協助學生在未來求職過程中能夠順利的找尋到符合其興趣與志願的工作，然而也怕落入太過保護學生而導致剝奪了學生探索的機會與空間。

甚至是校方費心安排了許多生涯講座想要邀請學生前來參與，然學生因現實經濟狀況之考量，課餘時間忙於打工賺取生活費用，會真正前來參與講座、汲取生涯知識與經驗的學生實在少之又少，如此不僅是浪費校方之人物力資源，同時也無法使講座發揮其真正效果。然而，若過份照顧與擔心的保姆式教育，積極為學生尋求建教合作單位，讓學生能在合作機構中見習、實習甚至由校方來安排學生畢業後之工作，校方如此積極之作為，也容易讓學校陷入「大學高職化」的困境，並養成學生過度依賴與推卸責任之危機中，著實為一大隱憂。

因此，校方在協助學生探索與發展其個人生涯發展路徑時，我們不得不注意與小心這樣的風險存在，並盡量避免落入這樣的困境裡，唯有在極端的兩方，取得適當的平衡點，才是我們樂見學校與學生皆雙贏的最佳局面。

第三節 生涯發展輔導師課程規劃需求意見

一、量化分析

(一) 生涯發展輔導師課程需求

生涯發展輔導師目前課程分為八大模組，A：生涯輔導基本知能、B：生涯輔導理論、C：生涯輔導與諮詢技巧、D：產業世界、E：生涯輔導測驗與評估工具、F：生涯工作倫理與法律議題、G：方案管理、H：服務與推廣，以下針對每一個模組的需求情況分別說明。

1. 模組 A：生涯輔導基本知能

生涯輔導基本知能模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「未來工作趨勢」課程，平均數為 4.9346，其次是「生涯安置」，平均數為 4.4766，代表在此模組中未來工作趨勢是大家最需要的課程。(詳見表 4-3-1)

表4-3-1生涯輔導基本知能之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
A2 未來工作趨勢	107	3	6	4.9346	0.91395
A7 生涯安置	107	2	6	4.4766	0.99381
A6 就業安全	107	2	6	4.3178	1.02422
A9 測驗基本理論與常用技術	107	1	6	4.3178	1.16229
A5 特定對象生涯發展	107	2	6	4.3084	1.11093
A1 助人歷程與技巧	107	1	6	4.2897	1.28128
A8 生涯概論	107	1	6	4.2243	1.22327
A4 身心障礙與生涯輔導	107	1	6	4.1028	1.22038
A3 性別與生涯發展	107	2	6	4.0187	1.14085

2.模組 B：生涯輔導理論

生涯輔導理論模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「生涯認知理論」課程，平均數為 4.2897，代表在此模組中生涯認知理論是大家最需要的課程。(詳見表 4-3-2)

表4-3-2生涯輔導理論之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
B3 生涯認知理論	107	1	6	4.2897	1.00948
B2 生涯抉擇理論	107	1	6	4.243	1.11458
B1 生涯類型理論	107	1	6	4.1028	1.15689

3.模組 C：生涯輔導與諮詢技巧

生涯輔導與諮詢技巧模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「生涯適應、精進、轉折」課程，平均數為 4.7944，其次需求的課程是「生涯諮商案例」與「生涯進展輔導」，但差異是不大的。(詳見表表 4-3-3)

表4-3-3生涯輔導與諮詢技巧之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
C6 生涯適應、精進、轉折	107	1	6	4.7944	1.12215
C3 生涯諮商案例	107	2	6	4.7009	1.09212
C7 生涯進展輔導	107	1	6	4.7009	1.10927
C2 生涯諮商技術	107	1	6	4.5514	1.21495
C5 網路諮商	107	1	6	4.3084	1.11093
C1 晤談技術演練	107	1	6	4.2243	1.34801
C4 生涯幻遊	107	1	6	4.1495	1.28712

4.模組 D：產業世界

產業世界模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「國家與產業發展趨勢」課程，平均數為 4.8318，其次是「生涯資訊管理與諮詢」，平均數為 4.5794 與「人力資源理論與實務」，平均數為 4.5794，代表在此模組中國家與產業發展趨勢是大家最需要的課程。(詳見表 4-3-4)

表4-3-4產業世界之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
D1 國家與產業發展趨勢	107	2	6	4.8318	1.07709
D4 生涯資訊管理與諮詢	107	2	6	4.5794	1.06432
D5 人力資源理論與實務	107	2	6	4.5794	1.0819
D3 企業文化與核心價值－服務業	107	2	6	4.5701	1.09985
D2 企業文化與核心價值－製造業	107	2	6	4.4579	1.18386

5.模組 E：生涯輔導測驗與評估工具

生涯輔導測驗與評估工具模組課程，除了「生涯興趣量表」課程外的需求平均值都在 4 以上，表示對其他課程都是有需求的，但其他課程需求數據相近，無法區分出課程的偏好。(詳見表 4-3-5)

表4-3-5生涯輔導測驗與評估工具之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
E1 生涯輔導常用測驗介紹	107	1	6	4.0748	1.47751
E3 生活彩虹探索量表	107	1	6	4.028	1.47596
E4 職業組合卡	107	1	6	4.028	1.45017
E2 生涯興趣量表	107	1	6	3.972	1.52004

6. 模組 F：生涯工作倫理與法律議題

生涯工作倫理與法律議題模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「生涯諮商倫理案例分析」課程，平均數為 4.4766，其次是「生涯輔導相關法令實務」，平均數為 4.4579，代表在此模組中生涯諮商倫理案例分析是大家最需要的課程。（詳見表 4-3-6）

表4-3-6生涯工作倫理與法律議題之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
F3 生涯諮商倫理案例分析	107	1	6	4.4766	1.10185
F1 生涯輔導相關法令實務	107	2	6	4.4579	1.0396
F2 生涯專業倫理	107	1	6	4.2804	1.2193

7. 模組 G：方案管理

方案管理模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「生涯輔導創意激發」課程，平均數為 4.7196，其次是「生涯輔導方案企畫設計」，平均數為 4.6449，代表在此模組中創意激發是大家最需要的課程。（詳見表 4-3-7）

表4-3-7方案管理之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
G5 生涯輔導創意激發	107	2	6	4.7196	1.03518
G1 生涯輔導方案企畫設計	107	2	6	4.6449	1.11805
G4 生涯輔導方案實作討論	107	2	6	4.5981	1.04484
G2 生涯輔導方案執行	107	2	6	4.5421	1.10129
G3 生涯輔導方案評估	107	2	6	4.514	1.11054

8.模組 H：服務與推廣

服務與推廣模組課程的需求平均值都在 4 以上，表示對課程都是有需求的，其中需求最高的是「輔導機構之資源整」課程，平均數為 4.7009，其次是「就業力輔導授課技巧」，平均數為 4.6168，代表在此模組中輔導機構之資源整是大家最需要的課程。(詳見表 4-3-8)

表4-3-8服務與推廣之平均數排序表

課程	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
H6 輔導機構之資源整合	107	2	6	4.7009	1.08345
H3 就業力輔導授課技巧	107	2	6	4.6168	1.06969
H4 就業力課程規劃實務	107	2	6	4.5888	1.07241
H5 輔導機構之行銷管理	107	2	6	4.5794	1.16585
H2 就業力課程規劃	107	2	6	4.4673	1.05792
H1 善用督導資源	107	1	6	4.4019	1.08035

以整體課程需求性程度，A2 助人歷程與技巧，平均數 4.935 是所有課程中最高的，其次是 D1 國家與產業發展趨勢，平均數 4.832，依續前 10 名為 C6 生涯適應、精進、轉折、G5 生涯輔導創意激發、H6 輔導機構之資源整合、C7 生涯進展輔導、C3 生涯諮商案例、G1 生涯輔導方案企畫設計、H3 就業力輔導授課技巧、G4 方案實作討論。(詳見表 4-3-9)

表4-3-9生涯發展輔導師課程需求程度之平均數排序表

排序	課程名稱	個數	平均數	標準差
1	A2 助人歷程與技巧	107	4.935	0.914
2	D1 國家與產業發展趨勢	107	4.832	1.077
3	C6 生涯適應、精進、轉折	107	4.794	1.122
4	G5 生涯輔導創意激發	107	4.720	1.035
5	H6 輔導機構之資源整合	107	4.701	1.083
6	C7 生涯進展輔導	107	4.701	1.109
7	C3 生涯諮商案例	107	4.701	1.092
8	G1 生涯輔導方案企畫設計	107	4.645	1.118
9	H3 就業力輔導授課技巧	107	4.617	1.070
10	G4 生涯輔導方案實作討論	107	4.598	1.045
11	H4 就業力課程規劃實務	107	4.589	1.072
12	D5 人力資源理論與實務	107	4.579	1.082
13	D4 生涯資訊管理與諮詢	107	4.579	1.064
14	H5 輔導機構之行銷管理	107	4.579	1.166
15	D3 企業文化與核心價值服務業	107	4.570	1.100
16	C2 生涯諮商技術	107	4.551	1.215
17	G2 生涯輔導方案執行	107	4.542	1.101
18	G3 生涯輔導方案評估	107	4.514	1.111
19	A7 生涯安置	107	4.477	0.994
20	F3 生涯諮商倫理案例分析	107	4.477	1.102
21	H2 就業力課程規劃	107	4.467	1.058
22	D2 企業文化與核心價值製造業	107	4.458	1.184
23	F1 生涯輔導相關法令實務	107	4.458	1.040
24	H1 善用督導資源	107	4.402	1.080
25	A9 測驗基本理論與常用技術	107	4.318	1.162
26	A6 就業安全	107	4.318	1.024
27	C5 網路諮商	107	4.308	1.111
28	A5 特定對象生涯發展	107	4.308	1.111
29	A1 助人歷程與技巧	107	4.290	1.281
30	B3 生涯認知理論	107	4.290	1.009
31	F2 生涯專業倫理	107	4.280	1.219
32	B2 生涯抉擇理論	107	4.243	1.115
33	A8 生涯概論	107	4.224	1.223
34	C1 晤談技術演練	107	4.224	1.348

(續表 4-3-9)

排序	課程名稱	個數	平均數	標準差
35	C4 生涯幻遊	107	4.150	1.287
36	B1 生涯類型理論	107	4.103	1.157
37	A4 身心障礙與生涯輔導	107	4.103	1.220
38	E1 生涯輔導常用測驗介紹	107	4.075	1.478
39	E3 生活彩虹探索量表	107	4.028	1.476
40	E4 職業組合卡	107	4.028	1.450
41	A3 性別與生涯發展	107	4.019	1.141
42	E2 生涯興趣量表	107	3.972	1.520

三、學歷背景對於模組需求是否有顯著差異。

學歷背景對於模組需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.653～3.991 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.576～4.065 之間。

在模組需要程度方面生涯輔導相關與非相關科系是無顯著差異。(詳見表 4-3-10)

表4-3-10學歷背景需求程度顯著性

模組名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
A 生涯輔導基本知能	相關系所	57	4.308	0.002	0.969
	非相關系所	50	4.360		
B 生涯輔導理論	相關系所	57	4.152	0.688	0.409
	非相關系所	50	4.280		
C 生涯輔導與諮詢技巧	相關系所	57	4.444	0.421	0.518
	非相關系所	50	4.543		
D 產業世界	相關系所	57	4.628	0.012	0.915
	非相關系所	50	4.576		
E 生涯輔導測驗與評估工具	相關系所	57	3.991	2.316	0.131
	非相關系所	50	4.065		
F 生涯工作倫理與法律議題	相關系所	57	4.439	0.256	0.614
	非相關系所	50	4.367		
G 方案管理	相關系所	57	4.653	0.012	0.913
	非相關系所	50	4.548		
H 服務與推廣	相關系所	57	4.608	0.038	0.846
	非相關系所	50	4.503		

(四) 學歷背景對於課程需求是否有顯著差異。

以學歷背景對於課程需的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 5.05～3.39 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.82～3.96 之間。

1. 模組 A：生涯輔導基本知能

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 5.05～4.02 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.80～4.02 之間。此模組的需求差異都無顯著代表生涯輔導相關與非相關科系需求無差異。(詳見表 4-3-11)

表4-3-11 生涯輔導基本知能需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
A1 助人歷程與技巧	相關系所	57	4.09	0.05	0.832
	非相關系所	50	4.52		
A2 未來工作趨勢	相關系所	57	5.05	0.93	0.338
	非相關系所	50	4.80		
A3 性別與生涯發展	相關系所	57	4.02	0.28	0.596
	非相關系所	50	4.02		
A4 身心障礙與生涯輔導	相關系所	57	4.16	0.47	0.496
	非相關系所	50	4.04		
A5 特定對象生涯發展	相關系所	57	4.30	1.74	0.190
	非相關系所	50	4.32		
A6 就業安全	相關系所	57	4.28	0.56	0.454
	非相關系所	50	4.36		
A7 生涯安置	相關系所	57	4.42	2.08	0.152
	非相關系所	50	4.54		
A8 生涯概論	相關系所	57	4.23	0.03	0.856
	非相關系所	50	4.22		
A9 測驗基本理論與常用技術	相關系所	57	4.23	0.06	0.811
	非相關系所	50	4.42		

2. 模組 B：生涯輔導理論

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.25～4.07 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.46～4.14 之間。此模組的需求差異都無顯著代表生涯輔導相關與非相關科系需求無差異。(詳見表 4-3-12)

表4-3-12生涯輔導理論需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
B1 生涯類型理論	相關系所	57	4.07	0.02	0.876
	非相關系所	50	4.14		
B2 生涯抉擇理論	相關系所	57	4.25	1.08	0.301
	非相關系所	50	4.24		
B3 生涯認知理論	相關系所	57	4.14	0.15	0.703
	非相關系所	50	4.46		

3.模組 C：生涯輔導與諮詢技巧

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.77~4.12 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.82~4.00 之間。此模組的需求差異在「C3 生涯諮商案例」($F=3.95$, $p<.05$) 有顯著的差異，非生涯輔導相關科系需求高於生涯輔導相關科系。(詳見表 4-3-13)

表4-3-13生涯輔導與諮詢技巧需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
C1 晤談技術演練	相關系所	57	4.12	0.02	0.896
	非相關系所	50	4.34		
C2 生涯諮商技術	相關系所	57	4.47	2.29	0.134
	非相關系所	50	4.64		
C3 生涯諮商案例	相關系所	57	4.65	3.95*	0.049
	非相關系所	50	4.76		
C4 生涯幻遊	相關系所	57	4.28	0.13	0.717
	非相關系所	50	4.00		
C5 網路諮商	相關系所	57	4.18	0.03	0.869
	非相關系所	50	4.46		
C6 生涯適應、精進、轉折	相關系所	57	4.77	0.62	0.431
	非相關系所	50	4.82		
C7 生涯進展輔導	相關系所	57	4.63	2.18	0.143
	非相關系所	50	4.78		
* $p<.05$					

4.模組 D：產業世界

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.86~4.33 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.80~4.33 之間。此模組的需求差異在「D4 生涯資訊管理與諮詢」($F=5.17, p<.05$) 有顯著的差異，生涯輔導相關科系需求高於非生涯輔導相關科系；「D5 人力資源理論與實務」($F=5.11, p<.05$) 有顯著的差異，生涯輔導相關科系需求高於非生涯輔導相關科系。(詳見表 4-3-14)

表4-3-14產業世界需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
D1 國家與產業發展趨勢	相關系所	57	4.86	1.01	0.317
	非相關系所	50	4.80		
D2 企業文化與核心價值製造業	相關系所	57	4.33	1.89	0.172
	非相關系所	50	4.60		
D3 企業文化與核心價值服務業	相關系所	57	4.58	0.96	0.330
	非相關系所	50	4.56		
D4 生涯資訊管理與諮詢	相關系所	57	4.72	5.17*	0.025
	非相關系所	50	4.42		
D5 人力資源理論與實務	相關系所	57	4.65	5.11*	0.026
	非相關系所	50	4.50		
* $p<.05$					

5.模組 E：生涯輔導測驗與評估工具

以生學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.07~3.89 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.10~4.02 之間。此模組的需求差異在「E3 生活彩虹探索量表」($F=4.38, p<.05$) 有顯著的差異，非生涯輔導相關科系需求高於生涯輔導相關科系。(詳見表 4-3-15)

表4-3-15生涯輔導測驗與評估工具需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
E1 生涯輔導常用測驗介紹	相關系所	57	4.07	0.00	0.950
	非相關系所	50	4.08		
E2 生涯興趣量表	相關系所	57	3.89	0.22	0.642
	非相關系所	50	4.06		
E3 生活彩虹探索量表	相關系所	57	3.96	4.38*	0.039
	非相關系所	50	4.10		
E4 職業組合卡	相關系所	57	4.04	0.10	0.747
	非相關系所	50	4.02		
* $p < .05$					

6. 模組 F：生涯工作倫理與法律議題

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.51~4.33 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.48~4.40 之間。此模組的需求差異都無顯著，代表生涯輔導相關與非相關科系需求無差異。（詳見表 4-3-16）

表4-3-16 生涯工作倫理與法律議題需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
F1 生涯輔導相關法令實務	相關系所	57	4.51	0.07	0.791
	非相關系所	50	4.40		
F2 生涯專業倫理	相關系所	57	4.33	0.67	0.416
	非相關系所	50	4.22		
F3 生涯諮商倫理案例分析	相關系所	57	4.47	2.34	0.129
	非相關系所	50	4.48		

7. 模組 G：方案管理

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.77~4.52 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.66~4.44 之間。此模組的需求差異都無顯著，代表生涯輔導相關與非相關科系需求無差異。（詳見表 4-3-17）

表4-3-17方案管理需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
G1 生涯輔導方案企畫設計	相關系所	57	4.68	0.81	0.371
	非相關系所	50	4.60		
G2 生涯輔導方案執行	相關系所	57	4.56	0.64	0.426
	非相關系所	50	4.52		
G3 生涯輔導方案評估	相關系所	57	4.58	0.06	0.809
	非相關系所	50	4.44		
G4 生涯輔導方案實作討論	相關系所	57	4.67	0.19	0.662
	非相關系所	50	4.52		
G5 生涯輔導創意激發	相關系所	57	4.77	0.01	0.914
	非相關系所	50	4.66		

8.H：服務與推廣

以學歷背景對於課程需求的平均數而言，生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.72~4.47 之間，非生涯輔導相關科系的需要程度平均數介於 4.70~4.32 之間。此模組的需求差異都無顯著，代表生涯輔導相關與非相關科系需求無差異。（詳見表 4-3-18）

表4-3-18服務與推廣需求程度顯著性

課程名稱	學歷背景	個數	平均數	F 值	p 值
H1 善用督導資源	相關系所	57	4.47	0.46	0.497
	非相關系所	50	4.32		
H2 就業力課程規劃	相關系所	57	4.49	0.05	0.822
	非相關系所	50	4.44		
H3 就業力輔導授課技巧	相關系所	57	4.72	0.15	0.703
	非相關系所	50	4.50		
H4 就業力課程規劃實務	相關系所	57	4.63	0.15	0.701
	非相關系所	50	4.54		
H5 輔導機構之行銷管理	相關系所	57	4.63	2.04	0.156
	非相關系所	50	4.52		
H6 輔導機構之資源整合	相關系所	57	4.70	0.41	0.523
	非相關系所	50	4.70		

（五）工作職務對於模組需求是否有顯著差異。

以工作職務對於模組需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.58~3.89 之

間，職輔員的需要程度平均數介於 4.648~4.069 之間，就業服務相關機構單位的需要程度平均數介於 5.191~4.292 之間，發現依據平均數分佈情況來看，就業服務相關機構的需求最高，其次是職輔員，較低的是心輔員。

各組間的差異性，在 A 生涯輔導基本知能、G 方案管理、H 服務與推廣模組上有顯著的需求差異。(F=3.22, $p<.05$ 、F=3.378, $p<.05$ 、F=3.078, $p<.05$) (詳見表 4-3-19)。A 生涯輔導基本知能需求程度，就業服務相關機構 > 職輔員 > 心輔員。G 方案管理需求程度，就業服務相關機構 > 職輔員 > 心輔員。H 服務與推廣需求程度，就業服務相關機構 > 職輔員 > 心輔員。(詳見表 4-3-19)

表4-3-19 職務類別對於模組需求程度顯著性

模組	工作職務	個數	平均數	標準差	F 值	p 值
A 生涯輔導基本知能	心輔員	41	4.220	0.714	3.220*	0.044
	職輔員	54	4.311	0.700		
	相關機構	12	4.815	0.829		
B 生涯輔導理論	心輔員	41	4.000	0.997	1.754	0.178
	職輔員	54	4.296	1.031		
	相關機構	12	4.556	1.038		
C 生涯輔導與諮詢技巧	心輔員	41	4.362	0.878	0.883	0.417
	職輔員	54	4.548	0.806		
	相關機構	12	4.667	0.778		
D 產業世界	心輔員	41	4.580	0.924	0.569	0.568
	職輔員	54	4.559	0.975		
	相關機構	12	4.883	1.084		
E 生涯輔導測驗與評估工具	心輔員	41	3.890	1.352	0.462	0.631
	職輔員	54	4.069	1.339		
	相關機構	12	4.292	1.461		
F 生涯工作倫理與法律議題	心輔員	41	4.341	1.063	0.500	0.608
	職輔員	54	4.395	0.978		
	相關機構	12	4.667	0.816		
G 方案管理	心輔員	41	4.376	1.051	3.378*	0.038
	職輔員	54	4.648	0.913		
	相關機構	12	5.183	0.863		
H 服務與推廣	心輔員	41	4.472	0.831	3.078*	0.049
	職輔員	54	4.485	1.065		
	相關機構	12	5.194	0.639		
* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$						

(六) 工作職務對於課程需求是否有顯著差異。

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 5.098~3.732 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.870~3.944 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5.333~4.167 之間，發現依據平均數分佈情況來看，就業服務相關機構的需求最高。

各組間的差異性，在 A1 助人歷程與技巧、G1 生涯輔導方案企畫設計、G2 生涯輔導方案執行、G3 生涯輔導方案評估、H2 就業力課程規劃、H3 就業力輔導授課技巧、H4 就業力課程規劃實務上有顯著的需求差異。(F=3.906, $p<.05$ 、F=3.819, $p<.05$ 、F=3.344, $p<.05$ 、F=3.369, $p<.05$ 、F=4.112, $p<.05$ 、F=3.207, $p<.05$ 、F=3.514, $p<.05$)。

1. 模組A：生涯輔導基本知能

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 5.098~3.902 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.759~3.944 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5.167~4.583 之間。

各組間的差異性，在 A1 助人歷程與技巧 (F=3.906, $p<.05$) 有顯著的需求差異，就業服務相關機構 > 職輔員 > 心輔員。(詳見表 4-3-20)

表4-3-20工作職務對於生涯輔導基本知能課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
A1 助人歷程與技巧	心輔員	41	3.902	1.480	3.906*	0.023
	職輔員	54	4.444	1.058		
	相關機構	12	4.917	1.165		
A2 未來工作趨勢	心輔員	41	5.098	0.860	2.074	0.131
	職輔員	54	4.759	0.950		
	相關機構	12	5.167	0.835		
A3 性別與生涯發展	心輔員	41	3.951	1.139	2.074	0.131
	職輔員	54	3.944	1.123		
	相關機構	12	4.583	1.165		
A4 身心障礙與生涯輔導	心輔員	41	4.073	1.292	1.073	0.346
	職輔員	54	4.019	1.157		
	相關機構	12	4.583	1.240		
A5 特定對象生涯發展	心輔員	41	4.268	1.184	2.774	0.067
	職輔員	54	4.185	1.083		
	相關機構	12	5.000	0.739		
A6 就業安全	心輔員	41	4.146	0.989	2.711	0.071
	職輔員	54	4.315	1.006		
	相關機構	12	4.917	1.084		
A7 生涯安置	心輔員	41	4.293	1.031	1.962	0.146
	職輔員	54	4.519	0.966		
	相關機構	12	4.917	0.900		
A8 生涯概論	心輔員	41	4.073	1.403	0.849	0.431
	職輔員	54	4.259	1.067		
	相關機構	12	4.583	1.240		
A9 測驗基本理論與常用技術	心輔員	41	4.171	1.243	0.890	0.414
	職輔員	54	4.352	1.067		
	相關機構	12	4.667	1.303		
* $p < .05$						

2.模組B：生涯輔導理論

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.098～3.878 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.370～4.185 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 4.583～4.500 之間。(詳見表 4-3-21)

表4-3-21工作職務對於生涯輔導理論課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
B1 生涯類型理論	心輔員	41	3.878	1.166	1.637	0.199
	職輔員	54	4.185	1.150		
	相關機構	12	4.500	1.087		
B2 生涯抉擇理論	心輔員	41	4.024	1.129	1.541	0.219
	職輔員	54	4.333	1.116		
	相關機構	12	4.583	0.996		
B3 生涯認知理論	心輔員	41	4.098	0.970	1.434	0.243
	職輔員	54	4.370	1.015		
	相關機構	12	4.583	1.084		

3.模組C：生涯輔導與諮詢技巧

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.829～4.073 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.87～4.148 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5.083～4.25 之間。(詳見表 4-3-22)

表4-3-22 工作職務對於生涯輔導與諮詢技巧課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
C1 晤談技術演練	心輔員	41	4.146	1.476	0.111	0.895
	職輔員	54	4.278	1.265		
	相關機構	12	4.250	1.357		
C2 生涯諮商技術	心輔員	41	4.268	1.361	1.852	0.162
	職輔員	54	4.741	1.049		
	相關機構	12	4.667	1.303		
C3 生涯諮商案例	心輔員	41	4.488	1.227	1.449	0.240
	職輔員	54	4.870	0.933		
	相關機構	12	4.667	1.231		
C4 生涯幻遊	心輔員	41	4.073	1.367	0.326	0.722
	職輔員	54	4.148	1.295		
	相關機構	12	4.417	0.996		
C5 網路諮商	心輔員	41	4.195	1.145	0.835	0.437
	職輔員	54	4.315	1.130		
	相關機構	12	4.667	0.888		
C6 生涯適應、精進、轉折	心輔員	41	4.829	1.046	0.589	0.557
	職輔員	54	4.704	1.238		
	相關機構	12	5.083	0.793		
C7 生涯進展輔導	心輔員	41	4.537	1.164	0.804	0.451
	職輔員	54	4.778	1.093		
	相關機構	12	4.917	0.996		

4.模組D：產業世界

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.878～4.317 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.759～4.444 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5～4.75 之間。（詳見表 4-3-23）

表4-3-23工作職務對於產業世界課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
D1 國家與產業發展趨勢	心輔員	41	4.878	1.122	0.303	0.740
	職輔員	54	4.759	1.063		
	相關機構	12	5.000	1.044		
D2 企業文化與核心價值製造業	心輔員	41	4.317	1.234	0.685	0.506
	職輔員	54	4.500	1.129		
	相關機構	12	4.750	1.288		
D3 企業文化與核心價值服務業	心輔員	41	4.463	1.075	0.386	0.680
	職輔員	54	4.611	1.123		
	相關機構	12	4.750	1.138		
D4 生涯資訊管理與諮詢	心輔員	41	4.585	0.948	1.170	0.314
	職輔員	54	4.481	1.145		
	相關機構	12	5.000	1.044		
D5 人力資源理論與實務	心輔員	41	4.659	1.063	1.115	0.332
	職輔員	54	4.444	1.076		
	相關機構	12	4.917	1.165		

5. 模組E：生涯輔導測驗與評估工具

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.049～3.732 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.111～3.963 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 4.5～4.167 之間。(詳見表 4-3-24)

表4-3-24 工作職務對於生涯輔導測驗與評估工具課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
E1 生涯輔導常用測驗介紹	心輔員	41	3.902	1.609	0.789	0.457
	職輔員	54	4.111	1.423		
	相關機構	12	4.500	1.243		
E2 生涯興趣量表	心輔員	41	3.732	1.550	0.834	0.437
	職輔員	54	4.111	1.501		
	相關機構	12	4.167	1.528		
E3 生活彩虹探索量表	心輔員	41	3.878	1.364	0.394	0.675
	職輔員	54	4.093	1.496		
	相關機構	12	4.250	1.815		
E4 職業組合卡	心輔員	41	4.049	1.482	0.196	0.822
	職輔員	54	3.963	1.359		
	相關機構	12	4.250	1.815		

6.模組F：生涯工作倫理與法律議題

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.488~4.146 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.111~3.963 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 4.833~4.583 之間。(詳見表 4-3-25)

表4-3-25工作職務對於生涯工作倫理與法律議題課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
F1 生涯輔導相關法令實務	心輔員	41	4.488	0.978	1.082	0.343
	職輔員	54	4.352	1.119		
	相關機構	12	4.833	0.835		
F2 生涯專業倫理	心輔員	41	4.146	1.389	0.635	0.532
	職輔員	54	4.315	1.146		
	相關機構	12	4.583	0.900		
F3 生涯諮商倫理案例分析	心輔員	41	4.390	1.302	0.218	0.804
	職輔員	54	4.519	0.906		
	相關機構	12	4.583	1.240		

7.模組G：方案管理

以工作職務對於課程需求的平均數而言，心輔員的需要程度平均數介於 4.659~4.22 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.704~4.611 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5.333~5.083 之間。

各組間的差異性，在 G1 生涯輔導方案企畫設計 ($F=3.819$, $p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員>心輔員。G2 生涯輔導方案執行 ($F=3.344$, $p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員>心輔員。G3 生涯輔導方案評估 ($F=3.369$, $p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員 >

心輔員。(詳見表 4-3-26)

表4-3-26工作職務對於方案管理課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
G1 生涯輔導方案企畫設計	心輔員	41	4.366	1.280	3.819*	0.025
	職輔員	54	4.704	0.983		
	相關機構	12	5.333	0.778		
G2 生涯輔導方案執行	心輔員	41	4.244	1.179	3.344*	0.039
	職輔員	54	4.648	1.012		
	相關機構	12	5.083	0.996		
G3 生涯輔導方案評估	心輔員	41	4.220	1.194	3.369*	0.038
	職輔員	54	4.611	1.017		
	相關機構	12	5.083	0.996		
G4 生涯輔導方案實作討論	心輔員	41	4.390	1.137	2.696	0.072
	職輔員	54	4.630	0.938		
	相關機構	12	5.167	1.030		
G5 生涯輔導創意激發	心輔員	41	4.659	1.039	1.802	0.170
	職輔員	54	4.648	1.067		
	相關機構	12	5.250	0.754		
* $p < .05$;						

8.模組H：服務與推廣

以工作職務對於課程需求的平均數而言，工作職務的需要程度平均數介於 4.683~4.293 之間，職輔員的需要程度平均數介於 4.611~4.296 之間，就業服務相關機構的需要程度平均數介於 5.333~5 之間。

各組間的差異性，在 H2 就業力課程規劃 ($F=4.112, p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員>心輔員。H3 就業力輔導授課技巧 ($F=3.207, p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員>心輔員。H4 就業力課程規劃實務 ($F=3.514, p<.05$) 有顯著的需求差異，需求程度就業服務相關機構>職輔員>心輔員。
(詳見表 4-3-27)

表 4-3-27 工作職務對於服務與推廣課程需求程度顯著性

課程名稱	工作職務	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性
H1 善用督導資源	心輔員	41	4.341	0.990	2.801	0.065
	職輔員	54	4.296	1.160		
	相關機構	12	5.083	0.793		
H2 就業力課程規劃	心輔員	41	4.293	0.901	4.112*	0.019
	職輔員	54	4.426	1.175		
	相關機構	12	5.250	0.622		
H3 就業力輔導授課技巧	心輔員	41	4.488	1.003	3.207*	0.045
	職輔員	54	4.556	1.144		
	相關機構	12	5.333	0.651		
H4 就業力課程規劃實務	心輔員	41	4.439	0.896	3.514*	0.033
	職輔員	54	4.537	1.209		
	相關機構	12	5.333	0.651		
H5 輔導機構之行銷管理	心輔員	41	4.585	1.140	0.971	0.382
	職輔員	54	4.481	1.225		
	相關機構	12	5.000	0.953		
H6 輔導機構之資源整合	心輔員	41	4.683	1.105	1.307	0.275
	職輔員	54	4.611	1.106		
	相關機構	12	5.167	0.835		
* $p<.05$;						

二、質化分析

（一）生涯發展輔導師的角色與定位

1. 出席人員意見

（1）N 老師

CDF 的角色、服務對象是什麼，那我想依據給我們的大綱裡面說的很清楚，第三句話，對未來的高等教育的生涯輔導工作的改進和策劃，是特別針對大專校院，那如果說是針對大專校院，那今天的參與者第一個是針對大專校院所有從事職輔的工作的同仁，也很可能是心輔的，也很可能是職輔的，也很可能是老師，也很可能是所謂的業師，也很可能會有就業情報的人，但是今天我要去澄清的是我們今天服務的對象到底是誰，因為服務的對象第一個如果是職輔單位來講的話，你要負責的一個是青輔會和教育部，另外一端是針對所謂的學校，另一端是針對系所，然後另一端就等於是 B to C 囉，你已經是對到學生囉，但是從另外一端你又是 B to B，因為你也要去面對到企業界，那所以我會非常建議，因為剛才大家裡面都沒有談到的，我希望大家能夠用一個，就是說今天我們台灣未來，我們不要講太遠，就是說未來 5-10 年的人力資源發展策略在哪，我覺得這是我們沒有去看的那一塊，從人力發展策略裡面去談說我們的產業怎麼去打拼，然後再去看科系怎麼樣去搭配去加強，然後才能談到國家競爭力，不應該是這樣子嗎，那這裡面我們已經看到說四小龍我們已經是末了，這已經是事實了，那我們該怎麼樣在這麼艱困、現實的環境裡面，透過在座各位那麼熱情的參與，我們怎麼樣去承上啟下，今天我們花時間就要有這個使命感嘛，所以真的是非常建議從人力資源發展策略這個宏觀角度去思考。

我覺得我們有一塊是可以去做的，就是學校的導師，導師那一塊時常會作導師研習營之類的課程，我也曾經接受過某些學校的邀請，就是去和這些導師與教師談業界的發展是什麼，然後我會針對他們的這些科系，他們學生碰到的這些問題疑難雜症去引導他，他也可以作適當的生涯諮詢。

（2）E 老師

心理諮商都有證照，職業輔導人員沒有證照，職業輔導人員也應該要有證照，證照的產生，就像心理諮商師一樣有很多的課程要去開。

(3) M 老師

剛剛有提到希望修改相關法規或另訂，我真的很渴望我們國家能有 CDF 的認證，我真正渴望這個認證可以跳脫學校的角度。

(4) F 老師

CDF 除了職業輔導與職訓局的一些人員，他可能非常需要企業與社工人員的參與，我們在做督導時發現，社工去家裡做輔導時他們不知道要怎麼跟他們談，因為現在很多高風險的家庭找到一個工作，可是社工不知道怎麼跟他們談工作的能力跟培養，唯一能做的是介紹到職訓局，可是到了求職單位不可能馬上工作，他們回來抱怨說幹麻叫我跑到職輔的窗口，他又不能馬上給我工作，這個誤會是社工在談時可以給某些基本的建議及概念，如果 CDF 這套課程建構起來它可以用在非常多的工作當中，後來在上 CDF 課的時候發現，因為大部分是大專校院，所以很自然的會以大專校院為例，如果今天要推廣需要跨越年齡，不同年齡層的來面對生涯規劃他的需要和概念是不同的。

(5) B 老師

高中老師的重要性，進到大學很多都是高中老師的建議，不管是高中的輔導室或者是他的任課老師，我們就有一個同學推甄進來我們系，後來他發現跟他想像的完全不一樣，他想要轉系，可是我們東吳大學的規定，你是推甄進來的你不能轉系，他很痛苦，我認為那影響孩子們有多深，我們大學輔系、雙主修、轉系、轉學這已經是多繞一圈了，這一塊一定要把高中老師、高中輔導老師納入，他銜接給我們，我們銜接給企業。

每年都有新進人員進來到職輔單位，所以基礎課程變的最重要，因為都要訓練一批新進的人員，很快的瞭解，進入工作的職場及推動大專校院職輔的工作，但是這些人做沒多久又要調職，然後又有新進的人員進來，在我的感覺，我們的問題在於，沒有辦法進階，沒有辦法經驗的傳承，沒有辦法連貫，這是我看到職輔人員的狀況。

(6) L 老師

CDF 它的一個功能跟他服務的對象，如果真的從 human development 的角度來看，它從小孩的時候就可以去種下種子，那不只是到 twelve 到高中，事實上甚至國外 CDF 在做的，甚至包括退休人士的一個諮詢，這是我們從一個很廣的角度來看 CDF 它可以做什麼，那就我所知他們有在規劃退休人士，他們會規劃一些網路的課程讓大人們、中高齡的人來上。

(7) A 老師

是不是只有學校的老師要受訓，還是開放業界的 HR 人員，對這一塊有興趣的人員，經過某一層次的培訓，進入這個體制，都歡迎業界，不一定變成正職，或者是約聘的方式，我們可以把業界的資源引進來。

(8) H 老師

困難性包含兩個問題。

A.是時間性，就是在那樣的場域裡面他有滿腹的經綸，來的人非常多，外面的人排一大堆，要非常快速的把一些事做完，我必須要很快速的知道你現在遇到什麼樣的狀況，我要幫你媒合什麼樣的工作，你現在是心理因素影響你去找工作，這些要很快速。

B.邏輯訓練，有沒有辦法在 10 分鐘或 15 分鐘內把東西用出來，一些架構性的東西會不見，因為過去他學了很多的東西，就像一塊拼圖他可以拼個大概，但是他沒有辦法很有架構性的運作，遇到哪些狀況來做哪些工作。

2.小結

(1) 與會的老師都希望 CDF 課程可以證照化，給就業服務人員一個保障，也給有心從事就業服務工作的人員，有一個進修不斷精進的學習環境。

(2) 希望 CDF 的課程可以開放給大專校院以外的高中職輔導老師、職業輔導機關團體或是公司的人力資源管理人員，讓有心從事職業輔導與生涯發展的人，來一起上課共同學習。

(3) 學校對於職業輔導，的看法不一，技職體系的學校比較注重這一方面，但是高等教育的學校這一方面就比較欠缺，所以造成人員上的異動，或是因為現在的就業方案有壓力了才開始注重，以目標導向，而讓職業輔導人員疲於達到目標，而無法有系統的輔導與諮詢。

(二) 職涯諮詢人員培力研習營八大課程優點及待改進事項

1.出席人員意見

(1) E 老師

建議職業輔導人員，可以先到職場去工作，工作一段時間，你才能夠瞭解職場就業情

形，才能夠回到學校從事輔導工作，坦白講我覺得這個區塊是我們職業輔導人員最欠缺的，尤其是我在職業輔導組待了 8 年，事實上我完全不瞭解，直到這次方案 1-1，我才發覺很重要，課程裡面應該要結合這方面讓我們瞭解這些職場上的常識與所注重的專業知識等等，對我們有很大的幫助，應該要有這些課程在裡面。

（2）F 老師

在上課的時候會很期待的是能夠獲得更多有關工作世界還有職場現況的這個部分，因為在學校的職業輔導中心，它需要知道這個學校所有系他們未來要工作發展方向，那跟系上老師有點不同，系上老師保守來講他想要知道我這個系以後學生畢業將來可以做些什麼就好了，可是學校的職業輔導中心它需要知道所有的系，而且需要很清楚知道所有系的包含在校內的課程上些什麼東西，所以我會想像 CDF 這個生涯諮詢工作人員必須要具備的能力。

（3）J 老師

有一些是可以加進課程裡面的，我覺得比較重要的部分在於生涯信念和工作價值的部分，人的一生一定會遇到不喜歡的事，而必須去作，這就是你的責任，也就是對這個社會的奉獻與貢獻，這一類的生涯信念，不是要推翻我們要幫學生找到適合他的工作，而是一個互補的概念。我們第一線的講師，或是輔導人員，去面對學生的時候，或許你也有機會幫他們補充這樣的概念，或許他會增加更多的生涯信念或是工作價值的態度，是比較圓融、包容性比較強的，希望這一部分也可以被補充進入課程的部分。

（4）B 老師

方案的管理，對我們而言職輔單位太重要了，因為職輔的人就是這麼少，越來越被看中的情況下，雖然有很多的方案，會帶一些人進來，但是他們頂多一年就離開，他們是被賦予特定的角色，基本上職輔的那幾個人，學校的使命，校長的期望招生，學校的存亡因為評鑑會，所以人數少的情況之下，長官會說一對一的媒合已經是太慢了，必須要別的方案，要創新要活潑，這樣的東西對大專校院的職輔人員來說是非常的需要的，這樣去作這些創新的方案，要達到預期當初設定這個方案的目標，效益如何？要怎麼去評估？怎麼樣呈現成果？我們辦了很多很多的活動，校長或長官會說，你們的成效在哪裡，學生真正得到了什麼？對未來就業有什麼樣的幫助？我們會覺得我們很氣餒辦活動辦得很辛苦，但是

成果說不出來，這真的是要請外面的有經驗的專家學者來教我們。

我也很認同何老師談到的支持網絡、支持團體長期固定持續的研討，談我們在工作當中所遇到的挫折或是分享經驗也好，或者是在生涯諮商、生涯個案一些點點滴滴的經驗，我覺得那個支持團體會成為我們更有力量的往前走，更有能量的進來，更有活力的進來。

(5) L 老師

desecging marking，這牽涉到所謂的一個可轉移的技能，那也是剛剛何老師所說的，就是說你如何幫同學去看到說他所學的東西裡面，可以怎樣的提供轉換，所以當同學看到他的 appreciation，因為事實上這生涯的規劃是到畢業之後都還會，同學不斷都會面臨很多做決策的能力，所以我們希望帶給同學的是一套自我了解的知識，同時一個 decision-marking 的一個能力，這個包括幫同學看到工作上的一個價值，以及對於自己技能轉換 l 的了解，那這是我首先歸納出來的方向。

第二個部分可能是比較有關就業力的部分，也就是剛剛各位一直在提的所謂工作世界的部分，那當然很多老師可能過去都是在教育職場上的經驗，那我個人的觀察確實是真的，如果說你有職場經驗的話，那確實是可以給同學一些就業力方面比較具體的一些建議。

方案管理的部分，這個其實也是我本來想講的，那確實我們這方面比較欠缺，方案管理跟評估的部分。

企業關係的經營，那因為我們在同學做面試的時候就是要很長期的跟企業做好關係，可是這中間如何又不去違背 CDF 本身的職場倫理，這就是一個很有意思的問題，因為企業經營的關係有時候比如說我們辦一個就業博覽會，很多廠商都想要進來，那每個都透過人情，都說讓我擺攤一下，那這些很同質性的公司裡面你如何去讓其中一家進來而不讓另一家進來，那這就是非常有意思的東西。

(6) A 老師

外面的產業是涉及萬變的，或許我們都告訴他這條路該怎麼走該怎麼適應，忘了告訴他萬一外面整個世界變了又該怎麼辦，因為我們這一兩年都談到概念，但找工作變成是一種技術，那該怎麼辦，這一個部分是我們年輕族群最大的一點困難，也是因為這個樣子，有一些人變成宅男，有一些人變成宅女，有一些人變成宜特族，這些是由那邊傳過來一些概念。

產業知識不應該只有這一些，應該有關係到國家政策，產業變動，甚至整個國際趨勢，所以這麼多動態東西，老師怎麼可能在短短幾天裡頭吸收到，老師所能吸收到只有片斷，我們也能感受到老師要的東西是一個源源不斷，有一個機制，或是透過什麼樣的方式收集，我越多看到老師所提供意見，希望經常辦，畢竟不可能說兩個月辦一次，三個月辦一次。

我發現我們的產業是浮動的是變動的，趨勢也是浮動的變動的，事實上我認為生涯是變態的，他是一個變動的浮動的，隨時在做調整，我們在輔導我們學生之餘，要給他一種知識，未來踏入職場的話要如何的調整。

課程建議在整個產業知識廣度更多一點，甚至有一種機制，作一個老師們的交流。

(7) N 老師

建議在課程的設計裡面把他用一些 CASE STUDY 的方式，就是個案研討的方式去做一些討論、角色的模擬，因為通常我們在業界裡面，我們在訓練這些高階主管也適用這樣方式，我們就是用角色演練的方式讓他清楚，因為不可能大家有這麼多的時間跟資源讓你去實務的實習。

(8) H 老師

職輔與心輔的部分可以有不同的系統不同的順序來上，因為有些他們所學到的或是他們過去所受的訓練是不一樣的，如果都是上同一套東西的時候，會不會有一些已經學過了，或者是不足的都沒有學到。

(9) O 老師

企業界可以幫忙有兩部分，第一個就是第二項剛剛提到的工作是件的部分，像我工作在外商的一間電子商務公司，和資訊、電子商務、通訊、數位內容有關的，所以對在 CDF 課程數位內容有所幫助，以前有在家樂福工作，擔任資工、資管、資訊方面的工作，也在勤易會計師事務所上班過，也在雄獅旅遊擔任 2 年副總，我在這方面工作經驗很多，可以對產業界未來的看法作補充。

在法律這一塊部分確實是學生比較不知道的部分，我也是希望我們老師也能夠瞭解一下，確實老師也是比較少進入企業界的。

工作倫理的部分，學生到了一個工作該如何去認識一個員工或中階主管、高階主管每個人的需要，和他們的工作領域是什麼？這方面和學校也一樣，行政工作或老師工作是不

太一樣的，我們企業界會關係的是什麼？不是工作倫理而是企業倫理，學生不瞭解企業要的事什麼？我想各位在輔導就業人力，跟各位報告一下淘汰率也是很高，有很多學生在工作裡面被淘汰掉了，這才是一個很大的傷害，是在於，很難有家長與老師的協助輔導，在就業的工作裡遇到挫折要如何的去輔導學生，或許學校老師本生觀念就是錯誤的，對於企業的工作認知錯誤，企業的倫理在於企業倫理的教育上很重要，企業是如何的選人，不是單純的選員工，這員工是不是需要要學習一下，要不要讓他展現能力一下，企業有企業的角度，要看這個學生學校有沒有人教，企業管理的系所有沒有人教企業要什麼樣的員工留下來，沒有人去瞭解，沒有去瞭解老闆要什麼？

這也就是企業倫理在說什麼事情，企業倫理是在說資方與勞方，老闆和員工之間的關係，這部分就和學校不一樣，老師是有保障的，但是企業員工是沒有保障的，那隨時可以叫你離開的，這裡面就是要去瞭解企業在想什麼？企業倫理在說什麼東西，應該說是如何去認識企業需求，我建議是說，職涯工作倫理裡面加上一個企業倫理教學，也希望老師也能夠瞭解，企業老闆在想什麼？

2.小結

不論是職業輔導老師或是心理諮商輔導老師，在輔導學生近入職場實習過程中發現，不是每一個產業都是瞭解的，所以對於工作世界的瞭解都是非常需要的。而在方案管理方面的課程，因為各學校近來在職業輔導上越來越重視下，工作量大增，需要方案管理方面的課程來協助處理日漸龐大的業務。並且，有討論課這方面的需求的，因為職業輔導老師們，需要一個可以相互交流討論就業技巧與諮詢的平台。

三、結論與建議

(一) 結論

生涯輔導相關科系畢業與非相關科系畢業，在八大模組的課程需求上無顯著差異，但在不同類型的職務，心輔員、職輔員、就業服務相關機構單位，在一些模組上有顯著的差異，差異的模組為「A 生涯輔導基本知能」、「G 方案管理」、「H 服務與推廣模組」，代表學歷背景不會影響對課程的需求，重點在於工作職務，才是影響課程需求的重要因素。

不同工作職務在「G 方案管理」與「H 服務與推廣模組」和之前的研究「大專校院生

涯輔導人員專業能力研究」的結論，職輔員在「方案管理與實施」及「推廣及資源整合」與心輔員相較下達顯著差異，發現是相同的。

在第 13 次生涯發展輔導師討論會議，發現模組 B 生涯輔導理論的課程內容缺少「生涯發展理論」，所以經由研究團隊的討論下決定加入 B4 生涯發展理論課程，讓模組 B 生涯發展更具完備。模組 D 產業世界中的 D1 國家與產業發展趨勢，國家發展趨勢是偏向經濟面的分析，因此更名為「國家經濟與產業發展趨勢」。

（二）建議

1. 模組課程建議

在 C 生涯輔導與諮詢技巧模組課程，建議在「真誠、關懷、同理、尊重」等，運用專業輔導技巧前，要學會和個案建立信任關係，再多的專業輔導技巧，也比不上個案感受到被重視、被理解的感覺，關係建立好，後續的輔導就很好發展。

在 D 產業世界模組課程，建議可針對業界對於人力配置、績效考核、教育訓練等多一點介紹，以便提供予個案工作世界中，在對於職場的認識、規則的遵守及升遷方法及管道等多些瞭解。

在 E 生涯輔導測驗與評估工具模組課程，建議相關測驗只是工具，重點是能與受測者的生命歷程及特質能力做結合說明，所以希望在解釋測驗結果時能加入如何引導受測者藉由測驗這個面向，更了解什麼是適合自己的選擇。

在 F 生涯工作倫理與法律議題模組課程，建議可由案例方式延伸出相關法規及倫理議題，這樣在實務運用上會更為深刻。

在 G 方案管理模組課程，建議實作及討論部分時間可再加長，確認每個參與者能明確了解方案架構、目標及執行重點，在課程結束後，能做很好的能力轉移。

2. 課程安排建議

問卷回收後有 97 份〈91%〉期盼未來課程可分北、中、南三區上課。課程進行方式 87 份〈81%〉的人希望依整個模組集中上完，並且建議運用寒暑假的時間進行。課程抵免方面，有 91 人〈85%〉希望以青輔會生涯輔導相關 3 年內證明與諮商心理師國家證照相關訓練課程證明為未來生涯發展輔導師課程抵免依據。

3.其他課程建議

(1) 課程 e 化

建議建置網路平台，可以提供隨時進修或參與課程的機會及彈性，並可增加更符合時代趨勢的課程及提供目前學生喜歡的相關訊息及流行對話用語等資料。

(2) 專業化與證照化

因就業輔導人員流動頻繁，建議比照職訓局共通核心職能師資制度，對完成生涯發展輔導師課程訓練、認證人員，建立人才資料庫。如有職務異動之情形，仍可持續協助相關業務之推行，避免因人員異動，反覆進行基礎課程訓練，或者是朝向國家考試或是專業證照的方向。

4.未來研究建議

由於模組化課程是經由之前「大專校院生涯輔導人員專業能力研究」的能力指標轉化而來的，少數生涯發展輔導師的課程擁有建立多項的能力指標的功能，可能導致之前研究有顯著差異的能力指標在本研究無法顯示出來。

第四節 生涯發展輔導師能力指標建構

綜合上述從不同對象之觀點以及質性與量化研究之方法結果，具有許多顯著之結論，對於建構生涯發展輔導師之能力指標具有重要的意涵。根據上述研究成果，可整理出以下十項生涯發展輔導師之能力指標：

一、就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力

從大專青年及畢業生的質性研究結果顯示，他們重視的生涯發展需求中，了解就業趨勢與未來發展是主要需求。而這對於現在從事大專生涯輔導之心理師或職輔員而言，也是最重要的需求之一，因此此項能力是生涯發展輔導師的主要能力指標。因此未來在建構生涯發展輔導師之課程時，掌握就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力應納入核心課程。

二、諮詢與督導能力

針對生涯輔導人員之量化調查結果發現，無論是有無證照之生涯輔導員，具備足夠的諮詢技巧以及督導生涯輔導個案能力之需求程度是很高的，因此發展諮詢與督導能力恐是未來生涯發展輔導師之訓練中所需要具備的。

三、多元對象輔導能力——不同科系、對象、年級、地域、族群

生涯發展輔導師必須了解不同人口變項對生涯需求的程度與內涵有所不同，像是針對大學生的需求調查研究結果就發現，大三、四對於生涯抉擇之需求、就業市場、法令等相關資訊之需求就高於大一、二之學生；而大專生涯輔導人員之質性研究結果也顯示，大一、二和大三、四之生涯輔導重點應是不同的，因此生涯輔導人員應具備多元對象輔導知能力。

四、壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用

就業力可分為軟性就業力和專門領域之能力，除了專門領域之能力外，對大學生而言，學習壓力調適、人際溝通與技巧以及其他行職業之就業狀況也是主要的需求之一，因此自我探索、自我調適與因應是重要的，生涯發展輔導師之能力中必須能對這些項目有所了解，並知道相關之介入或提昇之方法。

五、生涯評量及運用之能力

前述研究結果一致顯示，生涯發展輔導師需要生涯評量專業能力，包括施測、解釋及運用的能力。針對大專及已畢業生之質性研究結果顯示，學生認為測驗結果的解釋需要更為詳細，需要針對結果有更好的運用；而就業輔導人員也認為測驗的專業能力是非常急迫需要的。因此此項能力對生涯發展輔導師的能力指標而言似是不可或缺。

六、方案整合、評鑑與活動資源運用

就業輔導人員認為資源的連結與轉介是極為重要的，特別是人力資源或是方案整合能力是從事大專生涯輔導人員必須具備的。

七、生涯輔導相關理論與助人技巧

針對不同對象之職涯輔導人員對課程之期待方面，職輔人員特別在生涯輔導相關理論的需求是很高的，但是針對心理師和就輔人員看法也稍有出入。像是就輔人員認為大學生的職涯輔導需有實戰經驗，也需要多方面的專業，因此若只有相關理論，而缺乏實務經驗，或者沒有加強如企業職場相關理論的知識，也是不夠的。

八、法令與倫理議題之認識與運用之能力

針對職場之相關就業法令、倫理議題也是未來能力指標相關課程的重點。例如就有心理師認為相關職場的法令雖然很龐雜，但是在進行生涯諮詢時卻經常會遇到，因此若沒有相關倫理或法令的知識，恐無法勝任。

九、運用科技與生涯資訊

生涯輔導人員指出，職場產業等資訊分析能力很重要。尤其是資訊時常進行更新，因此運用科系與生涯資訊的能力極為重要。

十、推廣能力

現在的生涯輔導已經不是自己做就好，有時跨單位或是系所合作往往可以收到極大的推廣功效。因此，生涯輔導人員應具備推廣能力，能運用相關單位或現有資源，讓生涯業務的推廣達到最大的效果。

第五節 生涯發展輔導師之課程架構

本研究主要目的之一就是發展出生涯發展輔導師之訓練課程架構，根據上述所產生的能力指標，本研究規劃出以下生涯發展輔導師之課程架構，如表 4-5-1 包括模組 A：生涯輔導基本知能、模組 B：生涯輔導理論、模組 C：生涯輔導與諮詢技巧、模組 D：產業世界、模組 D：產業世界、模組 E：生涯輔導測驗與評估工具、模組 F：生涯工作倫理與法律議題、模組 G：方案管理及模組 H：服務與推廣，並根據此課程架構設計出具體而詳細的教案共四十三門課程。

表 4-5-1 生涯發展輔導師培訓課程一覽表（共 43 堂課/144 小時）

編號	課程名稱	能力指標	課程大綱	時數
模組 A：生涯輔導基本知能				
1	A1 助人歷程與技巧	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	諮商關係與諮商歷程介紹說明	3
2	A2 未來工作趨勢	01.就業市場資訊之能力	未來學觀念在生涯之運用、探討職場未來趨勢，提供適切的資訊給輔導人員	3
3	A3 性別與生涯發展	03.多元對象輔導能力	認識不同性別的生涯發展需求與規劃	3
4	A4 身心障礙與生涯輔導	03.多元對象輔導能力	認識身心障礙者的生涯發展需求與規劃	3
5	A5 特定對象生涯發展	03.多元對象輔導能力	認識特定對象（原住民、僑生、新移民之子）的生涯發展需求與規劃	3
6	A6 就業安全	08.法令與倫理議題認識與運用能力	就業保障、職場安全及法規介紹	3
7	A7 生涯安置	04.軟性就業力之了解與運用	就業準備、求知管道及求職技巧	3
8	A8 生涯概論	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯發展歷程介紹、探索生涯發展、學習生涯角色規劃。	3
9	A9 測驗基本理論與常用技術	05.生涯評量及運用之能力	1.使學員建立測驗的基本理論及測驗的種類等概念。2.實作了解測驗的施做過程與限制。	3
模組 B：生涯輔導理論				
10	B1 生涯類型理論	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯類型論的認識與運用	3
11	B2 生涯抉擇理論	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯抉擇理論概論、生涯抉擇歷程及考慮因素	3
12	B3 生涯認知理論	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯認知論的認識與相關測驗實作-生涯方格實作與案例分析	3
13	B4 生涯發展理論	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯發展論的認識與運用	3

模組 C：生涯輔導與諮詢技巧				
14	C1 晤談技術演練	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	晤談技巧介紹與實作	3
15	C2 生涯諮商技術	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯諮商技術介紹	3
16	C3 生涯諮商案例	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯輔導案例討論與分享	3
17	C4 生涯幻遊	07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯幻遊的實作	3
18	C5 網路諮商	10 運用科技與生涯資訊	網路諮商與一般諮商的差異、網路諮商語言與技巧、網路在諮商輔導上的案例討論	3
19	C6 生涯適應、精進、轉折	04.軟性就業力之了解與運用	包含就業心態的建設、工作適應、職場技能、進修訓練、轉換生涯之思考與準備、價值觀的衝突、創業的準備。	3
20	C7 生涯進展輔導	04.軟性就業力之了解與運用 07.生涯輔導相關理論與助人技巧	生涯進展的方式與輔導方法	3
模組 D：產業世界				
21	D1 國家經濟與產業發展趨勢	01.就業市場資訊之能力	國家發展政策、整體產業發展趨勢及競爭要素	3
22	D2 企業文化與核心價值-製造業	01.就業市場資訊之能力	製造業與新興六大產業中生物科技、綠色能源、精緻農業之研發類、製造工程類、品質品保類、運籌管理類、業務行銷類、後勤支援類※挑選三～五位專業人員座談、組織文化與用人標準	6
23	D3 企業文化與核心價值-服務業	01.就業市場資訊之能力	服務業與新興六大產業中觀光旅遊、醫療照護、文化創意之研發類、製造工程類、品質品保類、運籌管理類、業務行銷類、後勤支援類※挑選三～五位專業人員座談、組織文化與用人標準	6
24	D4 生涯資訊管理與諮詢	01.就業市場資訊之能力 10 運用科技與生涯資訊	蒐集生涯資訊的方法、資訊統整及運用	3
25	D5 人力資源理論與實務	01.就業市場資訊之能力	人資理論介紹； 企業界員工招募、甄選、訓練、人才培育、激勵、考核、獎懲等實務介紹	3

編號	課程名稱	能力指標	課程大綱	時數
模組 E：生涯輔導測驗與評估工具				
26	E1 生涯輔導常用測驗介紹	05.生涯評量及運用之能力	生涯輔導常用測驗介紹	4
27	E2 生涯興趣量表	05.生涯評量及運用之能力	生涯興趣量表之解釋與演練	4
28	E3 生活彩虹探索量表	05.生涯評量及運用之能力	生涯彩虹探索量表之解釋與演練	9
29	E4 職業組合卡	05.生涯評量及運用之能力	職業組合卡之解釋與演練	4
模組 F：生涯工作倫理與法律議題				
30	F1 生涯輔導相關法令實務	08 法令與倫理議題認識運用能力	生涯輔導相關法令案例探討與分享	3
31	F2 生涯工作專業倫理	08 法令與倫理議題認識運用能力	生涯專業倫理的基礎與分享	3
32	F3 生涯諮商倫理案例分析	08 法令與倫理議題認識運用能力	生涯諮商倫理案例討論與分享	3
模組 G：方案管理				
33	G1 生涯輔導方案企畫設計	06.方案整合、評鑑與活動資源運用	方案企劃與設計	3
34	G2 生涯輔導方案執行	06.方案整合、評鑑與活動資源運用	資源整合與行銷、學校、政府、NPO、企業等機構輔導單位資源整合、運用行銷管理與企業、媒體進行策略聯盟	3
35	G3 生涯輔導方案評估	06.方案整合、評鑑與活動資源運用	方案績效評估	3
36	G4 生涯輔導方案實作討論	06.方案整合、評鑑與活動資源運用	方案實作與討論分享	3
37	G5 生涯輔導創意激發	06.方案整合、評鑑與活動資源運用	運用智慧提高創造力與構思能力並激發創意	3

編號	課程名稱	能力指標	課程大綱	時數
模組 H：服務與推廣				
38	H1 善用督導資源	02.諮詢與督導能力	理解職業發展的項目及其應用，並能夠實施職業生涯發展項目。	3
39	H2 就業力課程規劃方法	09.推廣能力	就業力課程規劃方法	3
40	H3 就業力輔導授課技巧	09.推廣能力	就業力授課技巧	3
41	H4 就業力課程規劃實務	09.推廣能力	就業力課程實作	3
42	H5 輔導機構之行銷管理	09.推廣能力	運用行銷管理與企業、媒體進行策略聯盟	3
43	H6 輔導機構之資源整合	09.推廣能力	學校輔導、政府就輔機構、企業員工諮商、醫院社區輔導機構等資源介紹與整合	3
總計	43 門課程			144

第五章 結論與建議

本研究目的在於了解大專生涯發展輔導師的能力指標並據此提出生涯發展輔導師之課程架構和教案設計。本章根據已畢業青年、大專生之生涯需求、現從事職輔相關人員對生涯發展輔導能力指標建構以及培訓課程研究等，提出生涯發展輔導師之十項能力指標，並根據指標，規劃培訓課程架構，並具體規劃出培訓教材設計。本章為綜合結論與建議，共分為三個部分，分別是研究重要發現、研究結論及研究限制與建議。

第一節 研究重要發現

本研究重要的研究發現如下：

一、已畢業青年及大專校院大學生之生涯規劃需求研究之重要研究方面

(一) 針對已畢業青年的研究對象，研究發現：

1. 在就業與否方面，尚未就業者對於生涯規劃的觀念之需求較低，但在瞭解職業興趣等方面的需求較高。
2. 在學校類型方面，畢業於私立學校之受試者對於了解就業、創業貸款資源以及增進個人生涯決定的技巧與能力之需求較高。
3. 就年齡來看，21-25 歲的已畢業受試者對於瞭解國內外進修管道之需求較高。
4. 不同的人口學變項中在自我探索、環境探索、生涯抉擇與規劃及生涯準備等四個生涯規劃之需求並無顯差異。

(二) 針對在學之大專生生涯規劃需求研究結果，研究發現：

1. 就性別而言，女性之大專生對於工作價值觀、瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢、獲得本身專長相關之職業需要具備之資格、瞭解校內所安排的實習與就業機會、瞭解自己未來可能從事的職業、關心社會議題以及學習職場人際關係與溝通等方面的需求相較於男性是有較高的需求。
2. 在年級方面，大三與大四之大專生對於工作價值觀、瞭解校內所安排的實習與就業機會、就業相關法令等方面的需求較高。
3. 在有無志工經驗方面，有志工經驗的大專生對於工作價值觀等方面的需求較低。但在關心社會議題方面的需求是高於沒有志工經驗者。

4. 在身分別方面，特殊族群的大專生對於瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢與瞭解校內所安排的實習與就業機會的需求較低。但一般的大學生認為學習職場人際關係與溝通此方面的需求是較高的。
5. 在地區方面，南區的大專生對於瞭解主修科系外其他行業的就業狀況與發展趨勢、瞭解校內所安排的實習與就業機會、就業相關法令、關心社會議題、學習職場心理調適技巧與工作壓力等方面的需求較高。
6. 在工讀經驗方面，有三年以上工讀經驗的大專生對於獲得本身專長相關之職業需要具備之資格與瞭解自己未來可能從事的職業等方面方面的需求是較低的。工讀經驗未滿一年者在就業相關法令的需求是較高的。此外，工讀經驗 1-2 年之受試者在學習職場心理調適技巧與工作壓力等方面的需求較高。
7. 在自我探索的面中，女性的需求高於男性；南區學生的需求是高於東部地區學生。
8. 在環境探索面向中，女性的需求高於男性；一般生高於特殊族群學生；中部和南部學生的需求皆大於北部地區學生，南部也大於東部地區學生之需求。
9. 在生涯抉擇與規劃面向中，大三與大四學生的需求高於大一、大二與碩博士班學生。
10. 在生涯準備的面向有中，女性的需求高於男性；一般生高於特殊族群學生；中部和南部地區的學生需求高於北部地區的學生，南部也大於東部地區學生之需求。
11. 大學生所認知之就業力括適應應變能力、壓力調適、解決問題、責任感、解決問題、學習、團隊合作、人際關係以及專業能力等。
12. 對市場脈動與社會變遷之訊息需求強烈。
13. 期待工作或實習機會的提供。
14. 對學校舉辦生涯資訊介入的情形，像是實施測驗之活動、相關發展性活動等不甚了解。

二、大專生涯輔導人員之專業能力研究方面

(一)職輔人員和心理師在多項專業能力之需求與信心程度方面具有差異存在。其中，職輔人員對於「生涯輔導理論了解」的需求較高，信心較低，對「諮詢與督導」、「方案管理與實施」、「運用科技與生涯資訊」、「資源整合」及「運用市場資源」等項之需求也高於心理師。

但二者在「處理倫理與法律議題」及「增進學生就業力」並沒有差異存在。

(二)研究顯示，職輔人員和心輔人員對多項專業能力的需求與信心程度二者之間具有極大的落差存在：

1. 在「對生涯未定向者進行生涯輔導」上，需求程度高，但信心程度低；而「能適當使用基本助人晤談技術」上，需求程度低，信心程度高。
2. 在「明白未來工作趨勢」上，有證照之心輔人員需求程度高，但信心程度低。
3. 在「了解生涯相關法令與規則」上，需求程度高，但信心程度低。
4. 對有證照之心理師而言，在「了解雇主對受僱者基本就業能力之要求」上，需求程度高，但信心程度低。
5. 在「評估生涯輔導方案」上，需求程度高，但信心程度低。
6. 對職輔人員而言，「整合各種生涯輔導資源」的需求程度高，但信心程度低。

(三)根據質性研究結果顯示：

1. 諮商與職輔單位之工作內涵有部分之重疊，因此有整併之需要。
2. 從事相關生涯輔導人員期待相關實務之繼續課程的舉辦，像是產業訊息或未來趨勢等。
3. 生涯輔導人員對自己能力需求及信心程度明顯受專業背景影響。
4. 大學生的生涯輔導中可針對不同年級介入，像是新生重探索，而畢業生則重就業諮詢。
5. 在從事生涯相關實務工作方面，認為系所合作是可以推展的方向，而現今之保母式教育則是要實施健全之生涯輔導過程中比較大的阻礙。
6. 諮商人員需要生涯實務經驗並增加產業分析訓練。

三、參加青輔會培訓課程學員之調查研究方面

(一)對生涯發展輔導師的課程需求程度較高的包括：「未來工作趨勢」、「生涯安置」、「生涯認知理論」、「生涯適應、精進、轉折」、「國家與產業發展趨勢」、「生涯諮商倫理案例分析」、「生涯輔導創意激發」、「輔導機構之資源整合」等。

(二)在生涯輔導基本知能、方案管理需求及服務與推廣需求等方面，就業服務機構工作人員的需求大於職輔人員，也大於心輔人員。

(三)質性分析結果發現：

1. 與會人員都希望 CDF 課程可以證照化，提供就業服務人員保障，也給有心從事就業服務工作人員，有個進修不斷精進的學習環境。
2. 盼 CDF 的課程可開放給大專校院以外的高中職輔導老師、職業輔導機關團體或是公司的人力資源管理人員，提供有心從事職業輔導與生涯發展的人員一起上課共同學習。
3. 學校對於職業輔導的看法不一，技職體系的學校比較注重這方面，但是高等教育的學校於這一方面比較欠缺，所以造成人員異動，或因目前的就業方案有壓力了才開始注重，以目標為導向，而讓職業輔導人員疲於達到目標，而無法有系統的輔導與諮詢。
4. 不論是職業輔導老師或是心理諮商輔導老師，在輔導學生進入職場實習過程中發現，非每個產業都瞭解的，所以對於工作世界的瞭解皆是非常需要的。
5. 方案管理方面的課程，因在各學校近來於職業輔導方面越來越重視下，工作量大增，需要方案管理相關課程來協助處理日漸龐大的業務。
6. 討論課有這方面的需求的，提供職業輔導人員，有一個可以相互討交流討論就業技巧與諮詢的平台。

四、我國生涯發展輔導師之能力指標方面

(一)我國生涯發展輔導師生涯發展輔導師之能力指標

1. 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力
2. 諮詢與督導能力
3. 多元對象輔導能力--不同科系、對象、年級、地域、族群
4. 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用
5. 生涯評量及運用之能力
6. 方案整合、評鑑與活動資源運用

7. 生涯輔導相關理論與助人技巧
8. 法令與倫理議題之認識與運用之能力
9. 運用科技與生涯資訊
10. 推廣能力

(二)學生與生涯輔導人員之生涯發展輔導師之能力需求結果比較

由表 5-1-1 可知本研究學生與生涯輔導人員對生涯發展輔導師之能力需求結果比較。在 1 到 6 項方面學生與生涯輔導人員對生涯發展輔導師之能力需求皆有需求；但 7 到 10. 項，生涯輔導人員有需求而學生則無需求。

表 5-1-1 學生與生涯輔導人員之生涯發展輔導師之能力需求結果比較表

生涯發展輔導師之能力需求	學生需求	生涯輔導人員
1. 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力	√	√
2. 諮詢與督導能力	√	√
3. 多元對象生涯輔導能力--不同科系、對象、年級、地域、族群	√	√
4. 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用	√	√
5. 生涯評量及運用之能力	√	√
6. 推廣能力	√	√
7. 方案整合、評鑑與活動資源運用		√
8. 生涯輔導相關理論與助人技巧		√
9. 法令與倫理議題之認識與運用之能力		√
10. 運用科技與生涯資訊		√

(三)本研究生涯發展師能力指標與 NCDA 之 CDF 指標之比較

由表 5-1-2 可知本研究發展出來的本土化的生涯發展輔導師能力指標共有十項，而 NCDA 的 CDF 指標則有十二項，兩項的差異主要為，本研究將助人技巧和生涯輔導合而為一，另一個部分則是簡報能力。

表 5-1-2 本研究生涯發展師能力指標與 NCDA 之 CDF 指標比較表

本研究生涯發展輔導師能力指標	NCDA 之 CDF 指標
1. 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力	1. 助人的技巧
2. 諮詢與督導能力	2. 諮詢/督導能力
3. 多元對象輔導能力	3. 具有多元文化工作能力
4. 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用	4. 具備就業力技巧
5. 生涯評量及運用之能力	5. 生涯評量能力
6. 方案整合、評鑑與活動資源運用	6. 方案管理及實施
7. 生涯輔導相關理論與助人技巧	7. 具備求職技巧
8. 法令與倫理議題之認識與運用之能力	8. 瞭解生涯發展理論及模式
9. 運用科技與生涯資訊	9. 瞭解倫理及法律議題
10. 推廣能力	10. 推廣及公關能力
	11. 能運用科技於生涯發展上
	12. 簡報能力

第二節 研究結論

謹將本研究的結論歸納如下：

一、已畢業青年及大專校院大學生之生涯規劃需求之調查研究方面

(一) 男女大學生的生涯規劃需求具有差異存在。其中，女大學生對工作價值觀、就業趨勢、職業性質、社會議題以及職場人際關係之學習，生涯探索、環境探索以及生涯準備等面向之需求皆高於男大學生。

(二) 不同年級生涯規劃之需求內涵具有差異。其中，大三四之大學生對工作價值觀、實習與就業機會、相關就業法令及生涯抉擇與規劃等需求，皆高於大一二學生。

(三) 有無具有工讀或志工經驗對獲得職業資訊等需求具有差異。其中，有三年以上工讀經驗之大專生對職業知識以及了解自己未來職業等需求較低，值得注意的是，工讀經驗未滿一年在就業法令之了解以及學習職場心理調適技巧與工作壓力調適等需求則明顯較高。

(四) 南部比北部地區之大專生在相關職業資源的了解、自我探索、環境探索以及生涯準備等需求較高，而一般生對學習職場人際關係與溝通、環境探索以及生涯準備需求較高。

二、已畢業青年及大專校院大學生之生涯規劃需求質性焦點訪談研究方面

(一) 大學生所認知之就業力括適應應變能力、壓力調適、解決問題、責任感、解決問題、學習、團隊合作、人際關係以及專業能力等。

(二) 對市場脈動與社會變遷之訊息需求強烈。

(三) 期待工作或實習機會的提供。

(四) 對學校舉辦生涯資訊介入的情形，如實施測驗之活動或相關發展性活動等不甚了解。

三、大專輔導人員之專業能力調查研究方面

職輔人員和心理師在多項專業能力之需求與信心程度方面具有差異存在。其中，職輔員對於「生涯輔導理論了解」的需求較高，信心較低，對「諮詢與督導」、「方案管理與實施」、「運用科技與生涯資訊」、「資源整合」及「運用市場資源」等項之需求也高於心理師。但二者在「處理倫理與法律議題」及「增進學生就業力」並沒有差異存在。

四、大專生涯輔導人員之專業能力焦點訪談方面

- (一) 諮商與職輔單位之工作內涵有部分重疊，因此有組織整併或合作之需要。
- (二) 從事生涯輔導人員期待相關實務之繼續課程的舉辦，例如產業訊息或未來趨勢等。
- (三) 生涯輔導人員對自己能力需求及信心程度明顯受其專業背景的影響。
- (四) 大學生的生涯輔導可針對不同年級介入，像是新生重探索，而畢業生則重就業諮詢。
- (五) 在從事生涯相關實務工作方面，認為大專校院生涯輔導單位與系所合作是可推展的方向，並避免對學生過度呵護如保姆式教育，以能提供大專校院學生健全之生涯輔導過程。

五、我國生涯發展輔導師之能力指標方面

綜合上述從不同對象之觀點以及不同質性與量化研究之方法結果，建構我國本土化生涯發展輔導師之能力指標如下：

- (一) 就業趨勢、產業分析等就業市場資訊之能力
- (二) 諮詢與督導能力
- (三) 多元對象輔導能力--不同科系、對象、年級、地域、族群
- (四) 壓力調適、人際互動、責任心、團隊合作等軟性就業力之了解與運用
- (五) 生涯評量及運用之能力
- (六) 方案整合、評鑑與活動資源運用
- (七) 生涯輔導相關理論與助人技巧
- (八) 法令與倫理議題之認識與運用之能力
- (九) 運用科技與生涯資訊
- (十) 推廣能力

六、我國生涯發展輔導師課程設計方面

根據生涯發展輔導師之能力指標，本研究規劃出我國生涯發展輔導師課程生涯輔導基本知能、生涯輔導理論、生涯輔導與諮詢技巧、產業世界、生涯輔導測驗與評估工具、生涯工作倫理與法律議題、方案管理及服務與推廣等八大模組架構，並根據這八大模組，設計出43門課程。並邀請國內生涯輔導、職涯輔導、心理測驗、經濟發展與人力資源的專家學者完成第一版教材編撰。第一版教材雖已研發，但為更臻完整，後續將持續充實修訂，目前僅做為內部參考之用暫不出版，如欲參考者請另行索取。

第三節 研究限制與建議

基於上述研究結論，本節提出本研究的限制，並提出研究建議分述如下：

一、研究限制

本研究透過量化與質性研究的整合，分別以大專生、已畢業青年及生涯輔導從業人員為研究對象，探討生涯發展輔導師之能力指標，並從中發展出生涯發展輔導師培訓課程與相關教材。

在研究限制方面，雖然在調查研究上已盡量顧及南北、公私立大學等差異，但在生涯輔導人員之回收樣本數較少，且多數來自私立科技大學或技術學院等，在取樣上仍具有限制。在研究時間方面，雖然所有研究皆在八個月內完成，但調查研究的時間並非在同一時間點同時進行和回收，可能產生對結果的影響也必須加以考慮。另外，本研究的研究主題與結果應用皆必須考慮社會文化等環境因素，像是社會福利、經濟建設、兩岸政策與關係、失業率的高低以及大學學制或學程規劃的變化，如大一不分系等皆可能影響就業輔導的機制與內涵，而各校對心輔與職輔單位的重視程度、心輔與職輔單位的合作關係以及各系所的職涯藍圖不一，對生涯輔導與規劃的重視程度與重點均有極大的差異，這是在應用本研究結果時應加以考慮的面向。

二、研究建議

本研究根據上述結果以及成果發表會上學員之相關建議，提出以下在未來實務工作及研究方面之具體建議：

（一）我國生涯發展輔導師推動實務方面的建議

針對我國生涯發展輔導師課程的內容，在產業與經濟發展面向，建議與當前社會相關產業界多做連結，並結合各系所教師參與規劃學生職涯藍圖與生涯路徑，以能綜合產、官、學的觀點。

在實務工作中，也建議增加對身心障礙族群及其他弱勢族群之關注，並結合大專校院資源教室人員，勞政體系職業重建人員，復健諮商領域相關專家學者，使生涯發展輔導師之涵蓋面更加周延。

建議應參考各大專校院職涯單位的輔導需求與困境，以此需建立更切合性別、地區性

甚至更契合各學校學生科系需求的多元文化性 CDF 課程。

（二）我國生涯發展輔導師課程之執行方面

針對我國生涯發展輔導師課程如何執行之實務層面，尚有許多議題，例如每一次課程的人數、辦理的時間、地點、課程、認證的方法、課程抵免的議題等，如何更有效的執行，需要進一步發展與解決。

建議若舉辦 CDF 證照課程或研習，時間可以安排在寒暑假方便在學校工作之同仁參與、也較能提高參與度及學習成效。另外，也宜配合高中職生涯規劃課程的開設，與生涯規劃學科中心合作，以便向下紮根讓學生提早學習做好一生的計畫。並建議認證可再細分不同等級，如初階、中階高階，甚至未來發展督導級及講師級的訓練課程；對於不同專業背景如心輔、職輔、人力資源可加註。亦可考慮選修不同學程方式，方便自由選擇適合學程等。

（三）不同專業背景於課程訓練的實施方面

諮商心理師與職涯輔導人員間的合作與分工方面可進一步了解相關效益分析，除了共同課程的實施如產業發展趨勢，並可考慮因其專業訓練背景，將課程依其需求性分開實施，有些課程如該專業已經修習者，像是諮商師於助人技巧課程方面抵免之可能性評估。

（四）在課程的講師方面

除具有該領域的專業與經驗外，也應考量針對不同的學員的需求與背景，例如大學生涯輔導人員、導師、系科教師、一般民眾等具有一定程度的了解，俾利達事半功倍的效果。

（五）相關專業學會的共同合作推動生涯發展輔導師認證的實施方面

於政府尚未發展認證制度前，建議由相關專業學會，如台灣輔導與諮商學會、中國測驗學會、諮商心理公會、中華職涯發展促進協會與人力資源協會等共同發展課程訓練與認證度，以能在政府認證前建構認證的準備。

（六）生涯發展輔導師的國際接軌方面

將本研究結果積極爭取參加美國 NCDA 年會，加以展現研究結果並爭取認同，以發展台灣生涯發展輔導師制度(TCDF)，進而推展至華人社會建構華人生涯輔導師（CGCDF）。

三、未來研究方面

本研究基於上述研究結論，對於未來的研究方向提出建議如下。

（一）生涯發展輔導師模組課程或是能力指標之實徵性與效果評估研究

未來在研究方面，可採質性研究方法進一步針對後續方案實施成效進行評估，以了解生涯發展輔導師模組課程或是能力指標是否真能反映目前國內生涯發展輔導之需要，進而滾動式修正及反思課程契合生涯輔導工作的適切性。

（二）適用研究對象的擴展方面

生涯輔導發展師課程的評估，也可將學生納入，從學生端了解生涯輔導的具體成果是有必要的。未來也可針對業界的雇主或是老闆，了解其對學生進入職場的差異、其對員工的期許等部分納入，畢竟職場生涯是大學生進入社會後的主要課題，若缺少這一塊，將會顯得十分不足。在課程設計上也可針對不同的族群，探討其內容或成果是否會有所不同，像是男女、南北地區的需求、身心障礙者等多元文化議題均為未來可再進一步探討研究的。

（三）各級學校生涯與職涯輔導人員包括老師，納入適切課程的訓練之研究。

（四）生涯發展輔導師認證制度之研究，生涯發展輔導師如何建立認證制度。如 NGO 或 NPO 專業學會共同規劃專業課程訓練與認證可行性研究，進而由政府專業認證制度之研究。

（五）應用於華人地區之能力指標與課程修訂之研究方面

於不同華人地區其社會與執業型態亦有其特色，未來若欲擴展到華人地區需再對實施地區加以研究與修訂。

參考文獻

中文參考書目

GCDF 中國培訓中心（民 95）。**全球職業規劃師 GCDF 資格培訓教材**。中國財經出版社。

大葉大學（民 91）。**九十一年中區生涯輔導人員基礎課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 91）。**九十一年中區生涯輔導人員進階 201 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 92）。**九十二年中區生涯輔導人員進階 202 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 93）。**九十三年中區生涯輔導人員進階 203 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 93）。**九十三年中區生涯輔導人員進階 204 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 95）。**九十五年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術與測驗工具初階系列課程-成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 95）。**九十五年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術與測驗工具初階系列課程-北區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 95）。**九十五年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術與測驗工具初階系列課程-中區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

大葉大學（民 95）。**九十五年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術與測驗工具初階系列課程-南區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

中華職涯發展促進協會（民 96）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術進階系列課程-北區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

中華職涯發展促進協會（民 96）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術進階系列課程-南區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

中華職涯發展促進協會（民 96）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-諮商技術進階系列課程-成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

- 毛菁華(Ching-Hua Mao)、周富美(Fu-Mei Chou)、許鶯珠(Ying-Chu Hsu) (2008)。技職校院女大學生生涯發展歷程模式之研究。**高師輔導所諮商輔導學報**，19，105-139。
- 王麗菱、傅淑玲(2005)。台灣地區美容相關系科大四學生生涯自我效能、生涯成熟與生涯阻礙之相關研究。**餐旅暨家政學刊**，2卷4期，573-592。
- 王麗菱、許惠評(2005)。大學校院餐旅管理系學生生涯自我效能與生涯阻礙關係之研究。**餐旅暨家政學刊**，2卷1期，33-50。
- 金樹人(民92)。生涯輔導人員課程設計後續研究。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 行政院青年輔導委員會(2007)。職涯諮詢人員培力研習營系列-課程介紹。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 行政院青年輔導委員會(2009)。98年大專青年就業力現況調查報告。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 李沛穎(民94)。大學生學習生涯社群系統建置之研究。國立台灣科技大學資訊管理系碩士論文，未出版，台北市。
- 社團法人中華職涯發展促進協會(民97)。九十七年大專校院職涯輔導人員-職涯發展課程研習營研習手冊北區。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華職涯發展促進協會(民97)。九十七年大專校院職涯輔導人員-職涯發展課程研習營研習手冊中區。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華職涯發展促進協會(民97)。九十七年大專校院職涯輔導人員-職涯發展課程研習營研習手冊南區。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華職涯發展促進協會(民97)。九十七年大專校院職涯輔導人員-職涯發展課程研習營成果報告。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華民國中小企業協會(民96)。九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-方案管理系列課程成果報告。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華民國中小企業協會(民96)。九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-方案管理系列課程北區研習手冊。行政院青年輔導委員會報告。
- 社團法人中華民國中小企業協會(民96)。九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-方案管理系列課程南區研習手冊。行政院青年輔導委員會報告。

社團法人中華民國中小企業協會（民 96）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-方案管理系列課程中區研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

高雄諮商輔導中心-「張老師」（民 91）。**九十一年南區生涯輔導人員進階 201 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

高世平、吳淑禎（2001）。**生涯輔導工作人員能力指標建立暨生涯課程發展研究**。行政院青年輔導委員會委託研究專案。

財團法人張老師基金會（民 91）。**九十一年北區生涯輔導人員進階 201 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

財團法人「張老師」基金會（民 92）。**九十二年北區生涯輔導人員進階 202 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

財團法人「張老師」基金會台北分事務所（民 93）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-測驗工具進階與高階系列課程-成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

財團法人「張老師」基金會台北分事務所（民 96）。**九十六年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-測驗工具進階與高階系列課程-研習手冊**。行政院青年輔導委員會報告。

張綺真（民 94）。**困頓與屈服?教育研究所學生生涯決定歷程之敘說研究**。銘傳大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

張德聰、林滄霽、林慈珣、徐枝葦、陳玉芳、黃正旭、黃立欣、黃素菲（民 95）。**生涯規劃-教師手冊**。臺北市：幼獅文化事業股份有限公司。

張德聰、林滄霽、林慈珣、徐枝葦、陳玉芳、黃正旭、黃立欣、黃素菲（民 95）。**生涯規劃-課本**。臺北市：幼獅文化事業股份有限公司。

張德聰、林滄霽、林慈珣、徐枝葦、陳玉芳、黃正旭、黃立欣、黃素菲（民 95）。**生涯規劃職業學校-教師手冊**。臺北市：幼獅文化事業股份有限公司。

張德聰、林滄霽、林慈珣、徐枝葦、陳玉芳、黃正旭、黃立欣、黃素菲（民 95）。**生涯規劃職業學校-課本**。臺北市：幼獅文化事業股份有限公司。

國立中山大學（民 92）。**九十二年南區生涯輔導人員進階 202 課程培訓營成果報告**。行政院青年輔導委員會報告。

國立中山大學（民 93）。**九十三年南區生涯輔導人員進階 203 課程培訓營成果報告**。行政

院青年輔導委員會報告。

就業情報資訊股份有限公司（民 94）。**九十四年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-工作世**

界系列課程研習手冊北區。行政院青年輔導委員會報告。

就業情報資訊股份有限公司（民 94）。**九十四年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-工作世**

界系列課程研習手冊中區。行政院青年輔導委員會報告。

就業情報資訊股份有限公司（民 94）。**九十四年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-工作世**

界系列課程研習手冊南區。行政院青年輔導委員會報告。

就業情報資訊股份有限公司（民 94）。**九十四年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-工作世**

界系列課程研習手冊結案報告。行政院青年輔導委員會報告。

就業情報資訊股份有限公司（民 94）。**九十四年大專校院職涯諮詢人員培力研習營-工作世**

界系列課程研習手冊結案報告文字實錄。行政院青年輔導委員會報告。

吳明隆（民 95）。**SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計**。臺北市：知城數位科技股份有限公司。

陳建勝、呂兆文、陳美菁、朱瑞淵、呂明哲（民 96）。**統計學商用與管理的應用**。臺北市：智勝文化事業有限公司。

楊世瑩（民 98）。**SPSS 統計分析實務**。臺北市：旗標出版股份有限公司。

楊敏英、游萬來、陳斐娟（2005）。**探討工業設計系學生面臨的困擾及生涯輔導需求對設計教育的意涵**。**設計學報**，10 卷 2 期，57-75。

葉鳳玉（2004）。**大學校院就業輔導單位核心業務之探討**。雲林科技大學工業工程與管理研究所碩士論文，未出版，雲林縣。

葉鳳英（民 98）。**生涯歷程系統建置構面之探討**。國立彰化師範大學資訊管理學系所碩士論文，未出版，彰化市。

盧宣利（2008）。**大四生生涯自我效能、生涯阻隔因素及其因應策略研究－以待業率高之科系為例**。淡江大學教育心理與諮商研究所碩士論文，未出版，台北縣。

戴秀如（2005）。**教育大學學生生涯輔導需求之研究**。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。

鄭夙珍、林邦傑、鄭瀛川（2009）。「**大學生職能量表**」之發展研究。**測驗學刊**，56 卷 3 期，

英文參考書目

- Di Fabio, Annamaria & Bernaud, Jean-Luc(2008). The Help-Seeking in Career Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (1) p60-66.
- Furbish, D., Neault, R. A., & Pickerell, D. (2009). The Global Career Development Facilitator Credential: An International Perspective. *Journal of Employment Counseling*, 46 (4), p187-189
- Harrington, T. F. & Harrigan, T. A. (2006). Practice and Research in Career Counseling and Development - 2005. *Career Development Quarterly*, 55 (2), p98-167.
- King, Gail (2007) Career Development of Counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35 (4) p391-407.
- Metz, A. J. & Guichard, J. (2009). Vocational Psychology and New Challenges. *Career Development Quarterly*, 57 (4), p310-318.
- O' Shea, A. J. & Harrington, T. F. (2003). Using the Career Decision-Making System-Revised To Enhance Students' Career Development. *Professional School Counseling*, 6 (4), p280-86.
- Patton, W. & McIlveen, P. (2009). Practice and Research in Career Counseling and Development - 2008. *Career Development Quarterly*, 58(2), p118-161.
- Rivas, F. (2007). Vocational Behavior and Counseling in Today's World? *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5 (1), p5-14.
- Rivera, L. M. & Schaefer, M. B. (2009). The Career Institute: A Collaborative Career Development Program for Traditionally Underserved Secondary (6-12) School Students. *Journal of Career Development*, 35 (4), p406-426.
- Splete, H. H. & Hoppin, J. M. (2000). The Emergence of Career Development Facilitators. *Journal of Employment Counseling*, 37 (2), p107-16.

附件一 大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（畢業版）

您好：

行政院青輔會為瞭解大專青年生涯輔導的需求，委託台灣輔導與諮商學會進行「**大專校院暨畢業青年職生涯規劃需求調查**」，作為改進大專青年生涯輔導及就業政策的參考。您所提供的資料對未來高等教育之生涯輔導工作的改進及策劃，將會有很大的幫助。資料將僅供學術研究之用，請安心填答。

我們由衷地感謝您的參與！

主辦單位： 行政院青輔會

承辦單位： 台灣輔導與諮商學會

執行單位： 中國測驗學會

【填答說明】：請依照最符合您的情況在□中勾選適當的答案。

1. 您清楚生涯輔導的生涯/職涯概念嗎？
☐不清楚 ☐模糊 ☐有些知道 ☐很清楚
2. 何時開始有生涯/職涯輔導的瞭解與概念？
☐國小 ☐國中 ☐高中 ☐大學 ☐研究所
3. 您於何處/何種機會獲得生涯概念？（可複選）
☐任課老師 ☐導師 ☐學校演講 ☐電視/報紙 ☐閱讀生涯相關書籍
☐生涯相關網站
4. 您從何種課程中獲得生涯/職涯輔導的瞭解與概念？
☐國中課程 ☐高中課程 ☐大學課程 ☐研究所課程

第一部分：大專青年生涯規劃需求量

【填答說明】：

1. 本問卷所稱之「生涯」是指一種生活結構，可包括工作、教育、生活各層面。
 2. 本問卷所稱之「職涯輔導單位」，乃泛指大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位。
 3. 本問卷所稱之「就業力」，乃指「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心能力」與「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」。
- 請依照您個人對下列各項目的需求程度，在□中勾選適當的答案。每一題只選擇一個選項，請每一題都要答。

範例：	非常不需要	不需要	不太需要	有點需要	需要	非常需要
瞭解自己的興趣	☐	☐	☐	☐	☒	☐

請開始作答！

	非常不需要	不需要	不太需要	有點需要	需要	非常需要
自我探索						
1. 瞭解生涯規劃的觀念	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 瞭解自己在工作上喜歡做什麼（職業興趣）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 瞭解某些工作所需具備之技能與本身能力的符合程度	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 瞭解自己在工作上重視什麼（工作價值觀）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. 瞭解自己的個性（人格特質）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. 瞭解個人生活經驗與生涯抉擇的關係	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. 瞭解自己的生涯信念	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. 瞭解自我肯定的重要與建立自信的方法	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. 瞭解自己生活態度與生活的價值觀	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. 瞭解家庭成長環境、父母職業背景對自己生涯發展的影響	☐	☐	☐	☐	☐	☐
環境探索						
11. 瞭解曾就讀科系相關行業的概況、發展趨勢及未來人力供需狀況	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. 瞭解目前科系選課流程，並對選修與必修學分有所認識	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. 瞭解各種國內外進修管道	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. 瞭解曾主修科系以外，其他行業的就業狀況及發展趨勢	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. 獲得與本身專長相關之職業需具備的資格條件	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. 瞭解各類公職人員考試有關的資料	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. 瞭解學校內所安排的實習與就業機會	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. 瞭解就業的相關法令（例如勞基法、就業服務法…等）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. 瞭解終生學習的重要性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. 瞭解自己未來可能從事的職業	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. 瞭解各項行、職業發展層面的分析	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	非常 不需要	不 需要	不 太 需要	有 點 需要	需 要	非 常 需要
22. 瞭解就業、創業貸款資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. 具備國際觀與全球化視野	☐	☐	☐	☐	☐	☐
生涯抉擇與規劃						
24. 增進個人生涯決定的技巧和能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25. 能分析自己未來職涯發展的助力與阻力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26. 有效解決就讀科系與自己的性向、興趣不合的問題	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27. 瞭解自己適合哪些性質的工作	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28. 瞭解如何因應生涯轉變（如：換工作）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. 瞭解重要他人對於對自己人生目標的期待與影響	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. 學習訂定適合自己能力之生涯計畫	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31. 瞭解生涯規劃與發展方面之輔導資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32. 瞭解休閒生活的重要內涵	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33. 關心社會議題，認識志工服務學習的資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
生涯準備						
34. 培養專業倫理、適當的工作態度	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35. 學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36. 學習職場人際關係與溝通的技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37. 瞭解敬業態度的重要性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38. 提升學習意願與就業的可塑性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39. 瞭解外語能力的重要	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40. 瞭解職場相關工作倫理與法律常識	☐	☐	☐	☐	☐	☐
41. 具備獨立解決問題的能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
42. 學會自我管理的技巧（如：時間管理、情緒管理）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
43. 學習撰寫自傳、履歷表與面試的技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
44. 獲得求才資訊	☐	☐	☐	☐	☐	☐
45. 學習有效運用與職涯相關的機構資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
46. 學習有效的讀書方法與考試技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
47. 學習第二及特殊專長	☐	☐	☐	☐	☐	☐

請翻頁繼續作答，謝謝您！

第二部分：個人基本資料

【填答說明】：請依照最符合您的情況在□中勾選適當的答案。

1. 性別：
☐男 ☐女
2. 年齡：
☐21-25 歲 ☐26-30 歲 ☐31-35 歲 ☐36-40 歲 ☐其他_____
3. 您就學時，您的身份別為：
☐大學生 ☐研究生 ☐僑生 ☐原住民 ☐體育資優生
☐身心障礙 ☐國際學生（國別：_____）
4. 最高學歷為：
☐大學 ☐碩士 ☐博士
5. 畢業於哪一類的學校（最高學歷）：
☐國立一般大學 ☐國立科技大學/技術學院
☐私立一般大學 ☐私立科技大學/技術學院
6. 畢業於哪一類學院（最高學歷）
☐理工學院 ☐商業管理學院 ☐社會人文學院
☐醫藥衛生學院 ☐其他（請說明：_____）
7. 畢業學校所在地區（最高學歷）：
☐北部地區（基隆、臺北、桃園、新竹、金門）
☐中部地區（苗栗、台中、彰化、雲林、南投）
☐南部地區（嘉義、台南、高雄、屏東、澎湖）
☐東部地區（花蓮、臺東、宜蘭）
8. 是否有過社團經驗：
☐無 ☐有
9. 是否擔任過班級幹部：
☐無 ☐有
10. 到目前為止打工經驗累計的時間總合：
☐無工作經驗 ☐未滿 1 年 ☐1 年以上未滿 2 年
☐2 年以上未滿 3 年 ☐3 年以上
11. 是否擔有過志工經驗：
☐無 ☐有
12. 目前是否已經就業？
☐尚未就業 ☐已就業
13. 目前所從事的工作類別（ ）（註：請參照下列職業別代碼）
14. 目前從事該工作之年資：
☐未滿 1 年 ☐1 年以上未滿 2 年
☐2 年以上未滿 3 年 ☐3 年以上
15. 請問您投入職場以來，累計的工作年資為：
☐未滿 1 年 ☐1 年以上未滿 2 年

☐ 2 年以上未滿 3 年

☐ 3 年以上

16. 您是否有參加過工作訓練：

☐ 無 ☐ 有

17. 請問您的宗教信仰為：

☐ 無 ☐ 佛教 ☐ 道教 ☐ 基督教 ☐ 天主教 ☐ 其他

18. 父親所學程度 ()、母親所學程度 ()

(請參照下表，填入適當的代碼)

代碼	教育程度
1	不識字
2	小學畢業或肄業、未上學但識字
3	國中、高中、高職畢業或肄業
4	大學、學院、專科畢業或肄業
5	研究所畢業或肄業

19. 父親職業類別 ()、母親職業類別 ()

(請參照下表，填入適當的代碼)

代碼	職業類別
1	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
2	高層專業人員 (如大專教師、博士後研究、醫師、律師、會計師)
3	中小學、特教、幼稚園教師
4	一般專業人員 (如一般工程師、藥劑師、記者、護士、音樂家、演員及導演、編輯)
5	技術員及助理專業人員 (如工程技術員、代書、藥劑生、推銷保險、驗光師、不動產經紀人、政府稅務人員、政府社會福利人員、廣播、電視及其他播報員)
6	事務工作人員 (如文書、打字、櫃檯、簿記、出納、總機人員、事務秘書、旅行社及有關事務人員)
7	服務及買賣工作人員 (如商人、廚師、理容、服務生、保姆、警衛、警察、攤販及市場售貨員、法警及監院所戒護人員)
8	農、林、漁、牧工作人員
9	技術工 (如泥水匠、麵包師傅、裁縫、板金、修理電器、縫紉工、油漆工)
10	機械設備操作工及裝配工 (司機、印刷機操作工、組裝工、吊車、起重機及有關設備操作工)
11	非技術工及體力工 (工友、門房、洗菜、簡單裝配、體力工、小販及兜售員、清潔工、家庭傭工、手工包裝工)
12	職業軍人：軍官
13	職業軍人：士官兵
14	家庭主婦(夫)
15	失業/待業
16	其他

台灣輔導與諮商學會預計於七月份上旬，將辦理「大專校院暨畢業青年生涯規劃需求」焦點團體座談會（時間約 2 個小時），參加者有出席費，請問您是否有意願參加？

☐願意參加 ☐不願意參加

若您勾選願意參加，請留下您個人的連絡資料，以做為後續調查研究之用，保證不作為其他用途：

姓名：
連絡電話：
就讀學校/科系/年級：
E-Mail：

問卷結束，請您檢查是否有遺漏之處，謝謝填答！

附件二 大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查問卷（大專版）

各位同學您好：

行政院青輔會為瞭解大專青年生涯輔導的需求，委託台灣輔導與諮商學會進行「**大專校院暨畢業青年生涯規劃需求調查**」，作為改進大專青年生涯輔導及就業政策的參考。您所提供的資料對未來高等教育之生涯輔導工作的改進及策劃，將會有很大的幫助。資料將僅供學術研究之用，請安心填答。

本問卷內容共有兩個部分：（一）大專青年生涯輔導需求及（二）基本資料。
請您代表您的學校同學填答問卷。

我們由衷地感謝您的參與！

主辦單位： 行政院青輔會

承辦單位： 台灣輔導與諮商學會

執行單位： 中國測驗學會

【填答說明】：請依照最符合您的情況在□中勾選適當的答案。

1. 您清楚生涯輔導的生涯/職涯概念嗎？

☐不清楚 ☐模糊 ☐有些知道 ☐很清楚

2. 何時開始有生涯/職涯輔導的瞭解與概念？

☐國小 ☐國中 ☐高中 ☐大學 ☐研究所

3. 您於何處/何種機會獲得生涯概念？（可複選）

☐任課老師 ☐導師 ☐學校演講 ☐電視/報紙 ☐閱讀生涯相關書籍

☐生涯相關網站

4. 您從何種課程中獲得生涯/職涯輔導的瞭解與概念？

☐國中課程 ☐高中課程 ☐大學課程 ☐研究所課程

第一部分：大專青年生涯規劃需求量

【填答說明】：

1. 本問卷所稱之「生涯」是指一種生活結構，可包括工作、教育、生活各層面。

2. 本問卷所稱之「職涯輔導單位」，乃泛指大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位。

3. 本問卷所稱之「就業力」，乃指「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心能力」與「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」。

請依照您個人對下列各項目的需求程度，在□中勾選適當的答案。每一題只選擇一個選項，請每一題都要答。

範例：	非常不需要	不需要	不太需要	有點需要	需要	非常需要
瞭解自己的興趣	☐	☐	☐	☐	☒	☐

請開始作答！

	非常不需要	不需要	不太需要	有點需要	需要	非常需要
自我探索						
1.瞭解生涯規劃的觀念	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.瞭解自己在工作上喜歡做什麼（職業興趣）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.瞭解某些工作所需具備之技能與本身能力的符合程度	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.瞭解自己在工作上重視什麼（工作價值觀）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.瞭解自己的個性（人格特質）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.瞭解個人生活經驗與生涯抉擇的關係	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.瞭解自己的生涯信念	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8.瞭解自我肯定的重要與建立自信的方法	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9.瞭解自己生活態度與生活的價值觀	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.瞭解家庭成長環境、父母職業背景對自己生涯發展的影響	☐	☐	☐	☐	☐	☐
環境探索						
11.瞭解目前就讀科系相關行業的概況、發展趨勢及未來人力供需狀況	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12.瞭解目前科系選課流程，並對選修與必修學分有所認識	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13.瞭解各種國內外進修管道、各校特色和進入各校的方法	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.瞭解主修科系以外，其他行業的就業狀況及發展趨勢	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.獲得與本身專長相關之職業需具備的資格條件	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16.瞭解各類公職人員考試有關的資料	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.瞭解學校內所安排的實習與就業機會	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.瞭解就業的相關法令（例如勞基法、就業服務法...等）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.瞭解終生學習的重要性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.瞭解自己未來可能從事的職業	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.提供各項行、職業發展層面的分析	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	非常 不需要	不 需要	不 太 需要	有 點 需要	需 要	非常 需要
22.瞭解校內外就學、就業、創業貸款資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.具備國際觀與全球化視野	☐	☐	☐	☐	☐	☐
生涯抉擇與規劃						
24.增進個人生涯決定的技巧和能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25.能分析自己未來職涯發展的助力與阻力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26.有效解決就讀科系與自己的性向、興趣不合的問題	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27.瞭解自己適合哪些性質的工作	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28.瞭解如何因應生涯轉變（如：轉系、轉學、休學）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29.瞭解重要他人對於對自己人生目標的期待與影響	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30.學習訂定適合自己能力之生涯計畫	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31.瞭解生涯規劃與發展方面之輔導資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32.瞭解休閒生活的重要內涵	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33.關心社會議題，認識志工服務學習的資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
生涯準備						
34.培養專業倫理、適當的工作態度	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35.學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36.學習職場人際關係與溝通的技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37.瞭解敬業態度的重要性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38.提升學習意願與就業的可塑性	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39.瞭解外語能力的重要	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40.瞭解職場相關工作倫理與法律常識	☐	☐	☐	☐	☐	☐
41.具備獨立解決問題的能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐
42.學會自我管理的技巧（如：時間管理、情緒管理）	☐	☐	☐	☐	☐	☐
43.學習撰寫自傳、履歷表與面試的技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
44.獲得求才資訊	☐	☐	☐	☐	☐	☐
45.學習有效運用與生涯相關的機構資源	☐	☐	☐	☐	☐	☐
46.學習有效的讀書方法與考試技巧	☐	☐	☐	☐	☐	☐
47.學習第二及特殊專長	☐	☐	☐	☐	☐	☐

請翻頁繼續作答，謝謝您！

第二部分：個人基本資料

【填答說明】：請依照最符合您的情況在□中勾選適當的答案。

1.性別：

☐男 ☐女

2.目前就讀的年級：

☐大一 ☐大二 ☐大三 ☐大四 ☐碩士 ☐博士

3.身分別：

☐一般生 ☐僑生 ☐原住民 ☐體育資優生

☐身心障礙 ☐國際學生（國別：_____）

4.就讀學校類型：

☐國立一般大學 ☐國立科技大學/技術學院

☐私立一般大學 ☐私立科技大學/技術學院

5.就讀的學院：

☐理工學院 ☐商業管理學院 ☐社會人文學院

☐醫藥衛生學院 ☐其他（請說明：_____）

6.就讀學校所在地區：

☐北部地區（基隆、臺北、桃園、新竹、金門）

☐中部地區（苗栗、台中、彰化、雲林、南投）

☐南部地區（嘉義、台南、高雄、屏東、澎湖）

☐東部地區（花蓮、臺東、宜蘭）

7.是否有過社團經驗：

☐無 ☐有

8.是否擔任過班級幹部：

☐無 ☐有

9.到目前為止打工經驗累計的時間總合：

☐無工作經驗 ☐未滿1年 ☐1年以上未滿2年

☐2年以上未滿3年 ☐3年以上

10.是否擔有過志工經驗：

☐無 ☐有

11.請問您的宗教信仰為：

☐無 ☐佛教 ☐道教 ☐基督教 ☐天主教 ☐其他

12.父親所學程度（ ）、母親所學程度（ ）

（請參照右表，填入適當的代碼）

代碼	教育程度
1	不識字
2	小學畢業或肄業、未上學但識字
3	國中、高中、高職畢業或肄業
4	大學、學院、專科畢業或肄業
5	研究所畢業或肄業

13.父親職業類別（ ）、母親職業類別（ ）

（請參照下表，填入適當的代碼）

代碼	職業類別
1	民意代表、行政主管、企業主管及經理人員
2	高層專業人員（如大專教師、博士後研究、醫師、律師、會計師）
3	中小學、特教、幼稚園教師
4	一般專業人員（如一般工程師、藥劑師、記者、護士、音樂家、演員及導演、編輯）
5	技術員及助理專業人員（如工程技術員、代書、藥劑生、推銷保險、驗光師、不動產經紀人、政府稅務人員、政府社會福利人員、廣播、電視及其他播報員）
6	事務工作人員（如文書、打字、櫃檯、簿記、出納、總機人員、事務秘書、旅行社及有關事務人員）
7	服務及買賣工作人員（如商人、廚師、理容、服務生、保姆、警衛、警察、攤販及市場售貨員、法警及監院所戒護人員）
8	農、林、漁、牧工作人員
9	技術工（如泥水匠、麵包師傅、裁縫、板金、修理電器、縫紉工、油漆工）
10	機械設備操作工及裝配工（司機、印刷機操作工、組裝工、吊車、起重機及有關設備操作工）
11	非技術工及體力工（工友、門房、洗菜、簡單裝配、體力工、小販及兜售員、清潔工、家庭傭工、手工包裝工）
12	職業軍人：軍官
13	職業軍人：士官兵
14	家庭主婦(夫)
15	失業/待業
16	其他

台灣輔導與諮商學會預計於七月份上旬，將辦理「大專校院暨畢業青年生涯規劃需求」焦點團體座談會（時間約 2 個小時），參加者將有出席費，請問您是否有意願參加？ ☐願意參加 ☐不願意參加

若您勾選願意參加，請留下您個人的連絡資料，以做為後續調查研究之用，保證不作為其他用途：

姓名：
連絡電話：
就讀學校/科系/年級：
E-Mail：

問卷結束，請您檢查是否有遺漏之處，謝謝填答！

附件三

大專校院生涯輔導人員專業能力問卷

各位生涯輔導伙伴，您好：

行政院青年輔導委員會為瞭解大專校院生涯輔導人員之相關專業能力，委託台灣輔導與諮商學會進行「大專校院生涯輔導人員專業能力調查」，提供政府決策單位作為提升及改進大專校院生涯輔導人員專業知能之參考。

您所提供的資料對未來高等教育之生涯輔導工作的改進及策劃，將會有很大的幫助。資料僅供學術研究之用，無從知悉您的個人資料，請安心填答。

我們由衷地感謝您的參與！

祝福您 工作順心愉快！

主辦單位：行政院青輔會

承辦單位：台灣輔導與諮商學會

執行單位：臺北市諮商心理師公會

第一部分：專業能力量表

填答說明：

- 請您就本身身為生涯輔導人員具備的專業能力，就自己目前的狀況來進行填答。您閱讀完各題目所陳述的專業能力後，請依據「需要程度」與「信心程度」分別圈選。「需要程度」是目前您覺得自己需要具備該項能力的程度，1 代表我非常不需要，6 代表我非常需要，分數愈高，代表需要程度愈高。「信心程度」是目前自己對具備此能力的信心程度，1 代表我非常沒信心，6 代表我非常有信心，分數愈高，信心程度愈高。二者都要圈選。
- 例題

	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
瞭解學生的個別需要。	1	2	3	4	⑤	6	1	2	3	4	5	⑥

壹、具備「專業助人技巧」的能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
1. 清楚判斷學生在生涯議題上的需求與困擾	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2. 能適當使用基本的助人晤談技術（如傾聽、專注、真誠、尊重等）	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3. 適當使用進階的助人晤談技術(如面質、自我坦露等)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4. 有效概念化生涯諮商案例並積極討論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5. 對學生進行生涯評估與進展的輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6. 對生涯未定向者進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

貳、具備「運用就業市場資訊及資源」的專業能力							(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
7. 瞭解生涯安置管道(如求職管道、方法等)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8. 明白就業職場環境的特性及工作適應變化情形	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9. 就人力資源的角度分析就業市場資訊及資源	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10. 對目前產業趨勢與發展的敏感度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11. 對不同職業生涯徑路的分析	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12. 對在校學習徑路的分析	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13. 對未來進修徑路的分析	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14. 對校內外就學、就業、創業貸款等資源有充分瞭解	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15. 明白未來工作趨勢(如國際觀與全球化視野)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16. 明白就業職場的求職陷阱與防騙技術	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17. 輔導學生撰寫履歷並增進面試技巧	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
參、具備「多元族群生涯輔導」的專業能力							(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
18. 對研究生進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
19. 對面臨轉系/轉學/輟學/休學的學生進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
20. 敏於覺察性別對生涯發展的影響	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
21. 對身心障礙者進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
22. 對新移民族群進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
23. 對資賦優異生(如學術優異、體育優異等)進行生	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

涯輔導												
24. 對原住民進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
25. 對低成就學生進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
26. 對國際學生進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
肆、具備「運用科技與生涯資訊」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
27. 藉由網路諮商（如即時通諮商、E-mail）進行生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
28. 瞭解終生學習理念並運用資源(如 e-Learning/遠距學習/學習歷程檔案)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
29. 使用網路平台（如 google 搜尋引擎）蒐集資料	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
伍、具備「處理倫理及法律議題」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
30. 理解測驗倫理並確實遵守	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
31. 理解生涯工作倫理並確實遵守	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
32. 瞭解生涯相關法令與規則（如勞基法）	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
陸、具備「增進學生就業力」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
33. 瞭解就業力的相關概念及內涵	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
34. 瞭解雇主對受僱者基本就業能力之要求	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
35. 瞭解敬業態度的重要性	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
36. 探索生命的意義與價值	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
37. 具備正向的生涯信念	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
38. 提升學習意願與就業的可塑性	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
39. 瞭解外語能力的重要	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

40. 瞭解職場相關工作倫理與法律常識	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
41. 具備獨立解決問題的能力	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
42. 增進生涯抉擇的彈性	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
43. 增進職場中人際溝通的效能	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
44. 增進工作壓力因應之效能	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
45. 培養第二/特殊專長	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
柒、具備「諮詢與督導」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
46. 對諮詢者保持良好態度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
47. 具備足夠的諮詢技巧	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
48. 督導生涯輔導個案研討	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
49. 有效應用督導所學於生涯輔導	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
50. 督導學生生涯發展相關之社團	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
51. 規劃、推廣或開設生涯課程	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
52. 生涯輔導方案設計與實作	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
53. 生涯輔導相關簡報能力與技巧	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
捌、具備「瞭解生涯輔導理論」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
54. 生涯類型論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
55. 生涯發展論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
56. 生涯特質論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
57. 敘事取向生涯諮商	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
58. 焦點解決取向生涯諮商	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
59. 其他取向生涯諮商(如：_____)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

60. 生涯抉擇理論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
61. 生涯認知理論	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
62. 其他生涯理論(如：_____)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
玖、具備「方案管理與實施」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
63. 規劃生涯輔導方案	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
64. 實施生涯輔導方案	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
65. 評估生涯輔導方案	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
66. 撰寫生涯輔導企劃，爭取公、民營機構經費資源	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
拾、具備「生涯評量」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
67. 瞭解國內專業生涯測驗或評量工具	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
68. 選擇及實施國內專業生涯測驗或評量工具	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
69. 解釋國內專業生涯測驗或評量工具	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
70. 綜合性運用心理評量結果	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
拾壹、具備「推廣及資源整合」的專業能力	(我非常不需要-----我非常需要)						(我非常沒有信心-----我非常有信心)					
71. 瞭解生涯輔導資源	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
72. 整合運用各種生涯輔導資源	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
73. 行銷推廣生涯輔導機構	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
74. 推動生涯輔導系列活動(如生涯輔導護照)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
75. 配合系所，推動產學合作、參訪及實習，以增加學生就業機會	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
76. 拓展學習機會，以增加學生生涯探索經驗(如：留學、遊學、海外實習、打工、志工服務)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

77. 善用校友資源，促進學生生涯發展	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
78. 與生涯輔導相關人員分享專業經驗及相互支持	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

第二部分：個人基本資料

填答說明：請依照最符合您的情況，在□中勾選或於_____中填入最適當的答案。

1. 請問您的性別：

☐男 ☐女

2. 請問您的年齡：

☐21~25 歲 ☐26~30 歲 ☐31~35 歲 ☐36~40 歲 ☐41~45 歲

☐46~50 歲 ☐51~55 歲 ☐56~60 歲 ☐61~65 歲 ☐65 歲以上

3. 請問您的婚姻狀態：

☐未婚 ☐已婚 ☐其他_____

4. 請問您的宗教信仰為：

☐無 ☐佛教 ☐道教 ☐基督教 ☐天主教 ☐伊斯蘭教 ☐其他

5. 請問您的最高學歷為：

☐國立大學學士 ☐私立大學學士 ☐國外大學學士

☐國立大學研究所碩士 ☐私立大學研究所碩士 ☐國外大學研究所碩士

☐國立大學研究所博士 ☐私立大學研究所博士 ☐國外大學研究所博士

6. 請問您畢業的相關科系（所）為：_____系（所）

7. 請問您目前服務的學校類別為：

- ☐國立大學 ☐私立大學
- ☐國立科技大學/技術學院 ☐私立科技大學/技術學院

8. 請問您目前服務的學校所在地區：

- ☐北部地區(基隆市、臺北市、臺北縣、桃園縣、新竹市、新竹縣、金門縣、連江縣馬祖)
- ☐中部地區(苗栗縣、臺中市、臺中縣、彰化縣、雲林縣、南投縣)
- ☐南部地區(嘉義市、嘉義縣、臺南市、臺南縣、高雄市、高雄縣、屏東縣、澎湖縣)
- ☐東部與其他地區(花蓮縣、臺東縣、宜蘭縣)

9. 請問您目前服務的單位名稱為：

- ☐心理諮商中心(學生輔導中心) ☐諮商輔導組 ☐職業發展輔導組 ☐生涯發展中心 ☐生涯輔導組
- ☐技術合作處 ☐資源中心 ☐其他_____

10. 請問您的專業職稱為：

- ☐專任諮商心理師 ☐兼任諮商心理師 ☐大專就業輔導人員 ☐其他_____

11. 請問您主要的業務內容為(可複選)：

- ☐學習輔導 ☐生涯輔導 ☐心理諮商 ☐就業資訊諮詢與推廣 ☐與業者合作辦理校內徵才活動 ☐其他_____

12. 請問您的專業訓練或擁有專業證照為：

- ☐有諮商心理師國家證照
- ☐其他國家考試認可證照：_____

☐輔導學分課程或相關訓練

受訓單位為：_____，課程名稱為：_____，約受過_____小時訓練課程

☐無任何證照與相關課程訓練

13. 請問您從事上述專業的工作年資為：_____年

14. 請問您在上述專業工作中開始從事「生涯輔導」相關的工作年資為：_____年

問卷結束，謝謝填答！

附件四 生涯發展輔導師課程規劃調查問卷

各位生涯輔導伙伴，您好：

行政院青年輔導委員會「生涯發展輔導師-能力指標暨本土化課程研發」委託研究，目標在於建構生涯發展輔導師的「能力指標」以及研發「本土化課程」，未來生涯發展輔導師會朝向「證照化」的目標前進，就像心理師一樣證照化，並且有相關的法令保障這些從事生涯發展輔導工作人員，這是生涯輔導工作十幾年來，很重要的一個里程碑。

行政院青年輔導委員會為瞭解「生涯發展輔導師」課程規劃是否適當，委託台灣輔導與諮商學會進行「生涯發展輔導師課程規劃調查」，提供行政院青輔會規劃生涯輔導師課程之參考。

您所提供的資料對未來大專校院之生涯輔導工作的改進與規劃，將有莫大的幫助。資料僅供學術研究之用，請安心填答。

感謝您提供寶貴的意見
祝您 工作愉快！

主辦單位：行政院青年輔導委員會
承辦單位：台灣輔導與諮商學會
執行單位：社團法人中華職涯發展促進協會

第一部分：模組化課程需要程度

請您就身為生涯輔導人員對於課程的需要，就自己目前的狀況來進行填答。

在您閱讀完各題目所陳述的模組課程後，請依據「需要程度」圈選。「需要程度」是目前您覺得自己對於該課程的需要程度，1代表我非常不需要，6代表我非常需要，分數愈高，代表需要程度愈高。

一、生涯發展基礎	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 助人歷程與技巧 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 未來工作趨勢 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 性別與生涯發展 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
4. 身心障礙與生涯輔導 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
5. 特定對象生涯發展 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
6. 就業安全 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
7. 生涯安置 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
8. 生涯基本理論 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
9. 測驗基本理論與常用技術 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 生涯發展基礎 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

二、生涯發展理論	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 生涯類型理論 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 生涯抉擇理論 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 生涯認知理論 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 生涯發展理論 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

三、諮詢與就業輔導技巧	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 晤談技術演 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 生涯諮商技術 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 生涯諮商案例 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
4. 生涯幻遊 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
5. 網路諮商 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
6. 生涯適應、精進、轉折 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
7. 生涯進展輔導 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 諮詢與就業輔導技巧 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

四、正式與非正式評估	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 生涯輔導常用測驗介紹 (4 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 生涯興趣量表 (4 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 生涯彩虹探索量表 (初階) (9 小時)	1	2	3	4	5	6

4. 職業組合卡 (4 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 正式與非正式評估 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

五、產業世界	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 國家與產業發展趨勢 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 企業文化與核心價值-製造業 (6 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 企業文化與核心價值-服務業 (6 小時)	1	2	3	4	5	6
4. 生涯資訊管理與諮詢 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
5. 人力資源理論與實務 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 產業世界 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

六、服務與推廣	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 善用督導資源 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 就業力課程規劃 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 就業力輔導授課技巧 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
4. 就業力課程規劃實務 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
5. 輔導機構之行銷管理 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
6. 輔導機構之資源整合 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 服務與推廣 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

七、生涯工作倫理與法律議題	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 生涯輔導相關法令實務 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 生涯專業倫理 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 生涯諮商倫理案例分析 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 生涯工作倫理與法律議題 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

八、方案管理	(我非常不需要-----我非常需要)					
1. 生涯輔導方案企畫設計 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
2. 方案執行 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
3. 方案評估 (3 小時)	1	2	3	4	5	6

4. 方案實作討論 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
5. 創意激發 (3 小時)	1	2	3	4	5	6
對於 方案管理 模組課程，需要增減哪些內容：請說明_____						

1. 對於整體及各模組單元課程時數分配有何建議：(請說明_____)

_____)

2. 整體來說對八個模組課程規劃的建議：(請說明_____)

_____)

第二部分：課程安排

15. 課程進行方式：

☐統一集中上課 ☐分區上課(分北、中、南3區) ☐其他：(請說明_____)

16. 課程進行的時間安排：

☐依整個模組集中上完 ☐每週一次 ☐兩週一次 ☐其他：(請說明_____)

17. 針對生涯發展輔導師課程，是否給予課程抵免建議：

☐是(請繼續第4題) ☐否(請填答第三部分：個人基本資料)

18. 針對生涯發展輔導師課程，抵免的範圍：

☐青輔會生涯輔導研習相關課程3年內證明。

☐青輔會生涯輔導研習相關課程5年內證明。

☐諮商心理師國家證照相關訓練課程。

☐其他國家考試認可證照之相關訓練：(請說明_____)

☐正規養成教育的相關課程(大學以上修習)

☐其他：(請說明_____)

第三部分：個人基本資料

填答說明：請依照最符合您的情況，在☐中勾選或於_____中填入最適當的答案。

1. 請問您的性別：

☐男 ☐女

2. 請問您的年齡：

☐21~30 歲 ☐31~40 歲 ☐41~50 歲 ☐51~60 歲 ☐61 歲以上

3. 請問您的婚姻狀態：

☐未婚 ☐已婚 ☐其他：(請說明_____)

4. 請問您的最高學歷為：

☐博士 ☐碩士 ☐大學 ☐大專 ☐其他：(請明_____)

5. 請問您畢業的科系(所)為：_____

6. 請問您目前服務的學校類別為：

☐國立大學 ☐私立大學
☐國立科技大學/技術學院 ☐私立科技大學/技術學院 ☐其他：

7. 請問您目前服務的學校所在地區：

☐北部地區(台北市、台北縣、基隆市、宜蘭縣、花蓮縣、金門縣、連江縣、桃園縣、新竹縣、新竹市等縣市。)

☐中部地區(苗栗縣、台中縣、台中市、彰化縣、南投縣、雲林縣等縣市)

☐南部地區(嘉義縣、嘉義市、台南縣、台南市、高雄縣、高雄市、屏東縣、澎湖縣、台東縣等縣市。)

8. 請問您目前服務的單位名稱為：

☐心理諮商中心(學生輔導中心) ☐諮商輔導組 ☐職業發展輔導組 ☐生涯發展中心
☐生涯輔導組 ☐技術合作處 ☐資源中心 ☐其他：(請說明_____)

9. 請問您的專業職務為：

☐大專就業輔導單位工作人員 ☐大專諮商輔導單位工作人員 ☐專任諮商心理師
☐兼任諮商心理師 ☐其他：(請說明_____)

10. 請問您主要的業務內容為(可複選)：

☐學習輔導 ☐生涯輔導 ☐心理諮商 ☐就業資訊諮詢與推廣 ☐與業者合作辦理
校內徵才活動 ☐其他：(請說明_____)

11. 請問您在上述專業工作中開始從事「生涯輔導」相關的工作年資為：

☐1 年以下 ☐1-3 年 ☐4-5 年 ☐5 年以上

12. 請問您的專業訓練或擁有專業證照為：

☐有諮商心理師國家證照

☐其他國家考試認可證照：(請說明_____)

☐輔導學分課程或相關訓練

受訓單位為：_____，課程名稱為：_____，

約受過_____小時訓練課程。

☐無任何證照與相關課程訓練

問卷結束，謝謝填答！

附件五 大專生暨畢業青年生涯需求調查分析結果之相關圖表

表 4-1-1 不同人口變項與自我探索面向中在「了解生涯規劃概念上」之比較

題目描述：瞭解生涯規劃的觀念							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男生	次數	4	9	27	98	卡方值：0.690 P 值：.876
		百分比	2.9%	6.5%	19.6%	71.0%	
		標準化殘差	-0.6	-0.1	-0.4	0.7	
	女生	次數	11	18	56	178	
		百分比	4.2%	6.8%	21.3%	67.7%	
		標準化殘差	0.6	0.1	0.4	-0.7	
年齡	21-25 歲	次數	11	21	49	177	卡方值：4.606 P 值：.203
		百分比	4.3%	8.1%	19.0%	68.6%	
		標準化殘差	0.7	1.8	-1.2	-0.2	
	26 歲以上	次數	4	5	34	98	
		百分比	2.8%	3.5%	24.1%	69.5%	
		標準化殘差	-0.7	-1.8	1.2	0.2	
學校 類型	國立	次數	7	10	30	102	卡方值：0.639 P 值：.887
		百分比	4.7%	6.7%	20.1%	68.5%	
		標準化殘差	0.8	0.1	-0.2	-0.2	
	私立	次數	8	16	53	174	
		百分比	3.2%	6.4%	21.1%	69.3%	
		標準化殘差	-0.8	-0.1	0.2	0.2	
就業 與否	尚未就業	次數	6	12	18	62	卡方值：8.613* P 值：.035
		百分比	6.1%	12.2%	18.4%	63.3%	
		標準化殘差	1.4	2.5*	-0.7	-1.3	
	已就業	次數	9	15	65	212	
		百分比	3.0%	5.0%	21.6%	70.4%	
		標準化殘差	-1.4	-2.5*	0.7	1.3	

註 1：學歷、地區、打工經驗與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-2 不同人口變項與自我探索面向中在「了解自己在工作上喜歡做什麼」之比較

題目描述：瞭解自己在工作上喜歡做什麼(職業興趣)						
			不需要	不太需要	有點需要	需要
性別	男生	次數	7	5	16	110
		百分比	5.1%	3.6%	11.6%	79.7%
		標準化殘差	1.0	-1.1	-0.7	0.7
	女生	次數	8	16	37	202
		百分比	3.0%	6.1%	14.1%	76.8%
		標準化殘差	-1.0	1.1	0.7	-0.7
年齡	21-25 歲	次數	11	14	35	198
		百分比	4.3%	5.4%	13.6%	76.7%
		標準化殘差	0.7	0.5	0.2	-0.8
	26 歲以上	次數	4	6	18	113
		百分比	2.8%	4.3%	12.8%	80.1%
		標準化殘差	-0.7	-0.5	-0.2	0.8
學校 類型	國立	次數	4	7	26	112
		百分比	2.7%	4.7%	17.4%	75.2%
		標準化殘差	-0.9	-0.2	1.9	-1.1
	私立	次數	11	13	27	200
		百分比	4.4%	5.2%	10.8%	79.7%
		標準化殘差	0.9	0.2	-1.9	1.1
就業 與否	尚未就業	次數	7	1	19	71
		百分比	7.1%	1.0%	19.4%	72.4%
		標準化殘差	2.0*	-2.2*	2.1*	-1.4
	已就業	次數	8	20	34	239
		百分比	2.7%	6.6%	11.3%	79.4%
		標準化殘差	-2.0*	2.2*	-2.1*	1.4

註 1：學歷、地區、打工經驗與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-3 不同人口變項與自我探索面向中在「了解國內外進修管道」之比較

			題目描述：瞭解國內外進修管道				
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男生	次數	2	14	40	80	卡方值：2.231 P 值：.526
		百分比	1.5%	10.3%	29.4%	58.8%	
		標準化殘差	-1.4	-0.2	0.4	0.3	
	女生	次數	11	29	72	151	
		百分比	4.2%	11.0%	27.4%	57.4%	
		標準化殘差	1.4	0.2	-0.4	-0.3	
年齡	21-25 歲	次數	9	20	69	159	卡方值：7.931* P 值：.047
		百分比	3.5%	7.8%	26.8%	61.9%	
		標準化殘差	0.3	-2.5*	-0.8	2.2*	
	26 歲以上	次數	4	22	43	71	
		百分比	2.9%	15.7%	30.7%	50.7%	
		標準化殘差	-0.3	2.5*	0.8	-2.2*	
學歷	大學	次數	12	34	93	192	卡方值：1.099 P 值：.777
		百分比	3.6%	10.3%	28.1%	58.0%	
		標準化殘差	0.9	-0.4	0.4	-0.4	
	碩士	次數	1	8	17	40	
		百分比	1.5%	12.1%	25.8%	60.6%	
		標準化殘差	-0.9	0.4	-0.4	0.4	
學校 類型	國立	次數	6	20	42	81	卡方值：2.919 P 值：.404
		百分比	4.0%	13.4%	28.2%	54.4%	
		標準化殘差	0.7	1.4	0.1	-1.2	
	私立	次數	7	22	69	151	
		百分比	2.8%	8.8%	27.7%	60.6%	
		標準化殘差	-0.7	-1.4	-0.1	1.2	
就業 與否	尚未就業	次數	5	8	22	61	卡方值：4.014 P 值：.260
		百分比	5.2%	8.3%	22.9%	63.5%	
		標準化殘差	1.2	-0.9	-1.3	1.3	
	已就業	次數	8	35	89	169	
		百分比	2.7%	11.6%	29.6%	56.1%	
		標準化殘差	-1.2	0.9	1.3	-1.3	

註 1：地區、打工經驗與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-4 不同人口變項與自我探索面向中在「了解就業、創業貸款資源」之比較

題目描述：瞭解就業、創業貸款資源							
性別	男生	次數	不需要	不太需要	有點需要	需要	卡方值：0.266 P 值：.966
			5	17	39	77	
		百分比	3.6%	12.3%	28.3%	55.8%	
		標準化殘差	-0.3	0.3	-0.4	0.3	
		女生	次數	11	30	79	
	百分比	4.2%	11.4%	30.0%	54.4%		
	標準化殘差	0.3	-0.3	0.4	-0.3		
	年齡	21-25 歲	次數	11	28	74	
百分比			4.3%	10.9%	28.7%	56.2%	
標準化殘差			0.3	-1.0	-0.2	0.7	
26 歲以上		次數	5	20	42	74	
		百分比	3.5%	14.2%	29.8%	52.5%	
		標準化殘差	-0.3	1.0	0.2	-0.7	
學歷	大學	次數	15	40	93	184	卡方值：1.752 P 值：.625
		百分比	4.5%	12.0%	28.0%	55.4%	
		標準化殘差	1.2	0.0	-0.8	0.3	
	碩士	次數	1	8	22	36	
		百分比	1.5%	11.9%	32.8%	53.7%	
		標準化殘差	-1.2	0.0	0.8	-0.3	
學校 類型	國立	次數	4	17	59	69	卡方值：12.878* P 值：.005
		百分比	2.7%	11.4%	39.6%	46.3%	
		標準化殘差	-1.0	-0.3	3.5*	-2.6*	
	私立	次數	12	31	58	150	
		百分比	4.8%	12.4%	23.1%	59.8%	
		標準化殘差	1.0	0.3	-3.5*	2.6*	
就業 與否	尚未就業	次數	1	9	30	58	卡方值：4.313 P 值：.230
		百分比	1.0%	9.2%	30.6%	59.2%	
		標準化殘差	-1.7	-1.0	0.4	1.0	
	已就業	次數	15	39	86	161	
		百分比	5.0%	13.0%	28.6%	53.5%	
		標準化殘差	1.7	1.0	-0.4	-1.0	

註 1：地區、打工經驗與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-5 不同人口變項與自我探索面向中在「增進個人生涯決定的技巧和能力」之比較

題目描述：增進個人生涯決定的技巧和能力							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男生	次數	3	1	26	108	卡方值：6.244
		百分比	2.2%	.7%	18.8%	78.3%	P 值：.100
		標準化殘差	0.2	-2.3	1.1	0.0	
	女生	次數	5	14	38	206	
		百分比	1.9%	5.3%	14.4%	78.3%	
		標準化殘差	-0.2	2.3	-1.1	0.0	
學校 類型	國立	次數	2	9	15	123	卡方值：10.196*
		百分比	1.3%	6.0%	10.1%	82.6%	P 值：.017
		標準化殘差	-0.7	2.1*	-2.4*	1.4	
	私立	次數	6	5	48	192	
		百分比	2.4%	2.0%	19.1%	76.5%	
		標準化殘差	0.7	-2.1*	2.4*	-1.4	

註 1：年齡、學歷、地區、打工經驗、就業與否與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-6 不同人口變項與自我探索面向中在「有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題」上之比較

題目描述：有效解決就讀科系與自己性向、興趣不合的問題							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男生	次數	3	9	17	109	卡方值：1.984 P 值：.576
		百分比	2.2%	6.5%	12.3%	79.0%	
		標準化殘差	-0.5	-1.0	-0.6	1.3	
	女生	次數	8	25	38	191	
		百分比	3.1%	9.5%	14.5%	72.9%	
		標準化殘差	0.5	1.0	0.6	-1.3	
年齡	21-25 歲	次數	8	21	40	188	卡方值：2.307 P 值：.511
		百分比	3.1%	8.2%	15.6%	73.2%	
		標準化殘差	0.6	-0.1	1.4	-1.2	
	26 歲以上	次數	3	12	15	111	
		百分比	2.1%	8.5%	10.6%	78.7%	
		標準化殘差	-0.6	0.1	-1.4	1.2	
學歷	大學	次數	9	24	51	247	卡方值：7.638 P 值：.054
		百分比	2.7%	7.3%	15.4%	74.6%	
		標準化殘差	-0.1	-1.7	2.4	-0.8	
	碩士	次數	2	9	3	53	
		百分比	3.0%	13.4%	4.5%	79.1%	
		標準化殘差	0.1	1.7	-2.4	0.8	
學校 類型	國立	次數	5	17	11	116	卡方值：10.437* P 值：.015
		百分比	3.4%	11.4%	7.4%	77.9%	
		標準化殘差	0.6	1.8	-2.9*	1.0	
	私立	次數	6	16	44	184	
		百分比	2.4%	6.4%	17.6%	73.6%	
		標準化殘差	-0.6	-1.8	2.9*	-1.0	
就業 與否	尚未就業	次數	2	11	15	70	卡方值：1.755 P 值：.625
		百分比	2.0%	11.2%	15.3%	71.4%	
		標準化殘差	-0.5	1.1	0.5	-0.9	
	已就業	次數	9	23	40	228	
		百分比	3.0%	7.7%	13.3%	76.0%	
		標準化殘差	0.5	-1.1	-0.5	0.9	

註 1：地區、打工經驗與年資等變項因系格期望值低於 5 的比率超過 20%，無法使用卡方檢定。

2：* $p < .05$

表 4-1-11 不同人口學變項與自我探索面向中工作價值觀之需求差異

題目描述：瞭解自己在工作上重視什麼（工作價值觀）							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	17	46	120	430	卡方值：9.690* P 值：.021
		百分比	2.8%	7.5%	19.6%	70.1%	
		標準化殘差	-0.1	1.3	2.6*	-2.9*	
	女性	次數	16	31	77	433	
		百分比	2.9%	5.6%	13.8%	77.7%	
		標準化殘差	0.1	-1.3	-2.6*	2.9*	
就讀 年級	1-2 年級	次數	6	21	81	262	卡方值：21.992* P 值：.001
		百分比	1.6%	5.7%	21.9%	70.8%	
		標準化殘差	-1.6	-0.8	3.2*	-1.7	
	3-4 年級	次數	8	32	62	355	
		百分比	1.8%	7.0%	13.6%	77.7%	
		標準化殘差	-1.6	0.6	-2.4*	2.3*	
	碩士與 博士	次數	18	23	54	249	
		百分比	5.2%	6.7%	15.7%	72.4%	
		標準化殘差	3.4*	0.2	-0.7	-0.8	
身份 別	一般生	次數	28	67	166	783	卡方值：6.409 P 值：.091
		百分比	2.7%	6.4%	15.9%	75.0%	
		標準化殘差	-0.8	-0.6	-2.2	2.5	
	特殊生	次數	5	10	30	83	
		百分比	3.9%	7.8%	23.4%	64.8%	
		標準化殘差	0.8	0.6	2.2	-2.5	
學校 類型	國立	次數	15	32	85	407	卡方值：1.395 P 值：.707
		百分比	2.8%	5.9%	15.8%	75.5%	
		標準化殘差	0.1	-0.7	-0.9	1.1	
	私立	次數	17	44	112	461	
		百分比	2.7%	6.9%	17.7%	72.7%	
		標準化殘差	-0.1	0.7	0.9	-1.1	
地區	北部	次數	8	29	72	285	卡方值：10.200 P 值：.334
		百分比	2.0%	7.4%	18.3%	72.3%	
		標準化殘差	-1.1	0.8	1.0	-0.9	
	中部	次數	8	18	31	185	
		百分比	3.3%	7.4%	12.8%	76.4%	
		標準化殘差	0.5	0.6	-1.8	1.0	
	南部	次數	6	12	38	197	
		百分比	2.4%	4.7%	15.0%	77.9%	
		標準化殘差	-0.5	-1.3	-0.8	1.6	

東部		次數	11	18	56	202		
		百分比	3.8%	6.3%	19.5%	70.4%		
		標準化殘差	1.2	-0.2	1.4	-1.6		
社團 經驗	有	次數	27	63	145	657	卡方值：2.696	
		百分比	3.0%	7.1%	16.3%	73.7%	P 值：.441	
		標準化殘差	0.8	1.3	-0.8	-0.3		
	無	次數	6	14	52	211		
		百分比	2.1%	4.9%	18.4%	74.6%		
		標準化殘差	-0.8	-1.3	0.8	0.3		
幹部 經驗	有	次數	27	55	132	656	卡方值：6.357	
		百分比	3.1%	6.3%	15.2%	75.4%	P 值：.095	
		標準化殘差	1.0	-0.6	-2.2	1.8		
	無	次數	6	22	63	213		
		百分比	2.0%	7.2%	20.7%	70.1%		
		標準化殘差	-1.0	.6	2.2	-1.8		
工讀 經驗	無經驗	次數	3	12	30	108	卡方值：20.344	
		百分比	2.0%	7.8%	19.6%	70.6%	P 值：.061	
		標準化殘差	-0.7	0.7	1.0	-1.0		
	未滿 1 年	次數	9	22	61	262		
		百分比	2.5%	6.2%	17.2%	74.0%		
		標準化殘差	-0.4	-0.3	0.3	0.1		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	4	15	54	198		
		百分比	1.5%	5.5%	19.9%	73.1%		
		標準化殘差	-1.5	-0.8	1.6	-0.4		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	4	6	22	124		
		百分比	2.6%	3.8%	14.1%	79.5%		
		標準化殘差	-0.2	-1.5	-0.9	1.7		
	3 年以上	次數	13	22	29	175		
		百分比	5.4%	9.2%	12.1%	73.2%		
		標準化殘差	2.8	1.8	-2.1	-0.3		
志工	有經驗	次數	24	34	101	485	卡方值：8.749*	
		百分比	3.7%	5.3%	15.7%	75.3%	P 值：.033	
		標準化殘差	2.3*	-1.7	-1.0	1.0		
	沒經驗	次數	8	40	93	378		
		百分比	1.5%	7.7%	17.9%	72.8%		
		標準化殘差	-2.3*	1.7	1.0	-1.0		

* $p < .05$

表 4-1-12 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解主修科系以外其他行業的就業狀況之需求差異

題目描述：瞭解主修科系以外，其他行業的就業狀況及發展趨勢							
性別	男性		不需要	不太需要	有點需要	需要	卡方值：10.639* P 值：.014
		次數	12	49	145	407	
		百分比	2.0%	8.0%	23.7%	66.4%	
		標準化殘差	0.4	2.2*	2.0*	-3.1*	
		女性	次數	9	27	105	
	百分比	1.6%	4.8%	18.9%	74.7%		
	標準化殘差	-0.4	-2.2*	-2.0*	3.1*		
	就讀 年級	1-2 年級	次數	7	28	89	
百分比			1.9%	7.6%	24.1%	66.5%	
標準化殘差			0.3	1.1	1.5	-2.1	
3-4 年級		次數	7	28	96	326	
		百分比	1.5%	6.1%	21.0%	71.3%	
		標準化殘差	-0.4	-0.3	-0.2	0.5	
碩士與 博士	次數	6	19	65	254		
	百分比	1.7%	5.5%	18.9%	73.8%		
	標準化殘差	0.1	-0.8	-1.3	1.6		
身份 別	一般生	次數	15	63	220	746	卡方值：10.826* P 值：.013
		百分比	1.4%	6.0%	21.1%	71.5%	
		標準化殘差	-2.6*	-1.8	-0.2	1.9	
	特殊生	次數	6	13	28	81	
		百分比	4.7%	10.2%	21.9%	63.3%	
		標準化殘差	2.6*	1.8	0.2	-1.9	
學校 類型	國立	次數	13	32	109	385	卡方值：3.155 P 值：.368
		百分比	2.4%	5.9%	20.2%	71.4%	
		標準化殘差	1.5	-0.6	-0.8	0.6	
	私立	次數	8	43	141	442	
		百分比	1.3%	6.8%	22.2%	69.7%	
		標準化殘差	-1.5	0.6	0.8	0-6	
地區	北部	次數	11	33	90	260	卡方值：26.701* P 值：.002
		百分比	2.8%	8.4%	22.8%	66.0%	
		標準化殘差	1.8	1.9	0.9	-2.4*	
	中部	次數	3	14	44	181	
		百分比	1.2%	5.8%	18.2%	74.8%	
		標準化殘差	-0.7	-0.5	-1.3	1.7	
	南部	次數	1	4	50	198	
		百分比	.4%	1.6%	19.8%	78.3%	
		標準化殘差	-1.9	-3.6*	-0.7	3.1*	

東部		次數	6	25	67	189	
		百分比	2.1%	8.7%	23.3%	65.9%	
		標準化殘差	0.4	1.8	1.0	-1.9	
社團 經驗	有	次數	16	59	190	627	卡方值：0.134 P 值：.987
		百分比	1.8%	6.6%	21.3%	70.3%	
		標準化殘差	0.0	0.4	-0.1	-0.1	
	無	次數	5	17	61	200	
		百分比	1.8%	6.0%	21.6%	70.7%	
		標準化殘差	0.0	-0.4	0.1	0.1	
幹部 經驗	有	次數	14	52	183	621	卡方值：2.101 P 值：.552
		百分比	1.6%	6.0%	21.0%	71.4%	
		標準化殘差	-0.8	-1.0	-0.5	1.2	
	無	次數	7	23	68	206	
		百分比	2.3%	7.6%	22.4%	67.8%	
		標準化殘差	0.8	1.0	0.5	-1.2	
工讀 經驗	無經驗	次數	6	10	31	106	卡方值：10.813 P 值：.545
		百分比	3.9%	6.5%	20.3%	69.3%	
		標準化殘差	2.1	0.0	-0.4	-0.3	
	未滿 1 年	次數	6	25	81	242	
		百分比	1.7%	7.1%	22.9%	68.4%	
		標準化殘差	-0.2	0.5	0.8	-1.0	
	1 年以上 未滿 2 年	次數	4	13	57	197	
		百分比	1.5%	4.8%	21.0%	72.7%	
		標準化殘差	-0.4	-1.3	-0.2	1.0	
	2 年以上 未滿 3 年	次數	1	7	34	114	
		百分比	.6%	4.5%	21.8%	73.1%	
		標準化殘差	-1.2	-1.1	0.1	0.8	
	3 年以上	次數	4	21	48	166	
		百分比	1.7%	8.8%	20.1%	69.5%	
		標準化殘差	-0.2	1.6	-0.6	-0.3	
志工	有經驗	次數	9	35	134	466	卡方值：3.936 P 值：.268
		百分比	1.4%	5.4%	20.8%	72.4%	
		標準化殘差	-0.9	-1.6	-0.4	1.5	
	沒經驗	次數	11	40	113	355	
		百分比	2.1%	7.7%	21.8%	68.4%	
		標準化殘差	0.9	1.6	0.4	-1.5	

* $p < .05$

表 4-1-13 不同人口學變項與環境探索面向中獲得與本身相關職業需要具備的條件之需求差異

題目描述：獲得與本身專長相關之職業需具備的資格條件							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	11	39	100	463	卡方值：10.073* P 值：.018
		百分比	1.8%	6.4%	16.3%	75.5%	
		標準化殘差	1.0	1.9	2.1*	-3.1*	
	女性	次數	6	22	67	462	
		百分比	1.1%	3.9%	12.0%	82.9%	
		標準化殘差	-1.0	-1.9	-2.1*	3.1*	
就讀 年級	1-2 年級	次數	8	19	58	285	卡方值：3.312 P 值：.769
		百分比	2.2%	5.1%	15.7%	77.0%	
		標準化殘差	1.4	0.1	0.9	-1.3	
	3-4 年級	次數	5	24	60	368	
		百分比	1.1%	5.3%	13.1%	80.5%	
		標準化殘差	-0.8	0.3	-0.9	0.9	
	碩士與 博士	次數	4	16	49	275	
		百分比	1.2%	4.7%	14.2%	79.9%	
		標準化殘差	-0.5	-0.4	0.0	0.4	
身份 別	一般生	次數	13	55	142	834	卡方值：4.858 P 值：.182
		百分比	1.2%	5.3%	13.6%	79.9%	
		標準化殘差	-1.7	0.3	-1.3	1.5	
	特殊生	次數	4	6	23	95	
		百分比	3.1%	4.7%	18.0%	74.2%	
		標準化殘差	1.7	-0.3	1.3	-1.5	
學校 類型	國立	次數	5	25	70	439	卡方值：3.859 P 值：.277
		百分比	.9%	4.6%	13.0%	81.4%	
		標準化殘差	-1.4	-0.6	-1.1	1.7	
	私立	次數	12	34	97	491	
		百分比	1.9%	5.4%	15.3%	77.4%	
		標準化殘差	1.4	0.6	1.1	-1.7	
地區	北部	次數	9	28	57	300	卡方值：20.204* P 值：.017
		百分比	2.3%	7.1%	14.5%	76.1%	
		標準化殘差	1.7	2.1*	0.2	-1.9	
	中部	次數	3	9	26	204	
		百分比	1.2%	3.7%	10.7%	84.3%	
		標準化殘差	-0.3	-1.2	-1.7	2.2*	
	南部	次數	2	6	31	214	
		百分比	.8%	2.4%	12.3%	84.6%	

		標準化殘差	-1.0	-2.3*	-1.0	2.4*		
	東部	次數	3	18	52	214		
		百分比	1.0%	6.3%	18.1%	74.6%		
		標準化殘差	-0.7	1.0	2.2*	-2.3*		
社團 經驗	有	次數	12	51	124	705	卡方值：2.496	
		百分比	1.3%	5.7%	13.9%	79.0%	P 值：.476	
		標準化殘差	-0.5	1.4	-0.5	-0.2		
	無	次數	5	10	43	225		
		百分比	1.8%	3.5%	15.2%	79.5%		
		標準化殘差	0.5	-1.4	0.5	0.2		
幹部 經驗	有	次數	10	44	124	692	卡方值：2.268	
		百分比	1.1%	5.1%	14.3%	79.5%	P 值：.519	
		標準化殘差	-1.4	-0.4	0.2	0.5		
	無	次數	7	17	42	238		
		百分比	2.3%	5.6%	13.8%	78.3%		
		標準化殘差	1.4	0.4	-0.2	-0.5		
工讀 經驗	無經驗	次數	3	11	19	120	卡方值：24.281*	
		百分比	2.0%	7.2%	12.4%	78.4%	P 值：.019	
		標準化殘差	0.6	1.2	-0.7	-0.3		
	未滿 1 年	次數	8	10	53	283		
		百分比	2.3%	2.8%	15.0%	79.9%		
		標準化殘差	1.5	-2.4*	0.5	0.4		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	1	13	35	222		
		百分比	.4%	4.8%	12.9%	81.9%		
		標準化殘差	-1.7	-0.3	-0.7	1.3		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	1	4	28	123		
		百分比	.6%	2.6%	17.9%	78.8%		
		標準化殘差	-0.9	-1.6	1.5	-0.1		
	3 年以上	次數	4	23	31	181		
		百分比	1.7%	9.6%	13.0%	75.7%		
		標準化殘差	0.3	3.5*	-0.6	-1.5		
志工	有經驗	次數	9	32	83	520	卡方值：1.719	
		百分比	1.4%	5.0%	12.9%	80.7%	P 值：.633	
		標準化殘差	0.1	-0.3	-1.2	1.2		
	沒經驗	次數	7	28	80	404		
		百分比	1.3%	5.4%	15.4%	77.8%		
		標準化殘差	-0.1	0.3	1.2	-1.2		

* $p < .05$

表 4-1-14 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解學校內所安排的實習與就業機會之需求差異

題目描述：瞭解學校內所安排的實習與就業機會							
性別	男性		不需要	不太需要	有點需要	需要	卡方值：19.751* P 值：.000
		次數	17	48	154	394	
		百分比	2.8%	7.8%	25.1%	64.3%	
		標準化殘差	1.3	2.1*	3.2*	-4.4*	
		女性	次數	9	27	97	
	百分比	1.6%	4.8%	17.4%	76.1%		
	標準化殘差	-1.3	-2.1*	-3.2*	4.4*		
	就讀 年級	1-2 年級	次數	9	35	83	
百分比			2.4%	9.5%	22.4%	65.7%	
標準化殘差			0.3	3.1*	0.5	-2.2*	
3-4 年級		次數	6	18	93	340	
		百分比	1.3%	3.9%	20.4%	74.4%	
		標準化殘差	-1.7	-2.6*	-0.8	2.6*	
碩士與 博士		次數	11	20	76	237	
		百分比	3.2%	5.8%	22.1%	68.9%	
		標準化殘差	1.5	-0.4	0.3	-0.5	
身份 別	一般生	次數	22	60	227	735	卡方值：8.096* P 值：.044
		百分比	2.1%	5.7%	21.7%	70.4%	
		標準化殘差	-0.7	-2.6*	1.2	0.6	
	特殊生	次數	4	15	22	87	
		百分比	3.1%	11.7%	17.2%	68.0%	
		標準化殘差	0.7	2.6*	-1.2	-0.6	
學校 類型	國立	次數	12	27	123	377	卡方值：3.543 P 值：.315
		百分比	2.2%	5.0%	22.8%	69.9%	
		標準化殘差	0.2	-1.7	1.0	-0.1	
	私立	次數	13	47	129	445	
		百分比	2.1%	7.4%	20.3%	70.2%	
		標準化殘差	-0.2	1.7	-1.0	0.1	
地區	北部	次數	13	32	84	265	卡方值：17.790* P 值：.038
		百分比	3.3%	8.1%	21.3%	67.3%	
		標準化殘差	1.8	1.7	0.0	-1.5	
	中部	次數	4	9	50	179	
		百分比	1.7%	3.7%	20.7%	74.0%	
		標準化殘差	-0.7	-1.9	-0.3	1.5	
	南部	次數	2	11	47	193	
		百分比	.8%	4.3%	18.6%	76.3%	

		標準化殘差	-1.7	-1.5	-1.2	2.4*		
社團 經驗	東部	次數	7	23	70	187	卡方值：3.562 P 值：.313	
		百分比	2.4%	8.0%	24.4%	65.2%		
		標準化殘差	0.3	1.3	1.4	-2.1*		
	有	次數	17	62	189	624		
		百分比	1.9%	7.0%	21.2%	70.0%		
		標準化殘差	-1.3	1.4	-0.4	0.0		
	無	次數	9	13	63	198		
		百分比	3.2%	4.6%	22.3%	70.0%		
		標準化殘差	1.3	-1.4	0.4	0.0		
幹部 經驗	有	次數	19	52	187	612	卡方值：0.634 P 值：.888	
		百分比	2.2%	6.0%	21.5%	70.3%		
		標準化殘差	-0.1	-0.8	0.0	0.4		
	無	次數	7	22	65	210		
		百分比	2.3%	7.2%	21.4%	69.1%		
		標準化殘差	0.1	0.8	0.0	-0.4		
工讀 經驗	無經驗	次數	3	12	36	102	卡方值：18.849 P 值：.092	
		百分比	2.0%	7.8%	23.5%	66.7%		
		標準化殘差	-0.2	0.8	0.7	-1.0		
	未滿 1 年	次數	8	24	84	238		
		百分比	2.3%	6.8%	23.7%	67.2%		
		標準化殘差	0.1	0.4	1.3	-1.4		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	7	13	51	200		
		百分比	2.6%	4.8%	18.8%	73.8%		
		標準化殘差	0.5	-1.2	-1.2	1.6		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	2	2	36	116		
		百分比	1.3%	1.3%	23.1%	74.4%		
		標準化殘差	-0.9	-2.8	0.5	1.3		
	3 年以上	次數	6	24	44	165		
		百分比	2.5%	10.0%	18.4%	69.0%		
		標準化殘差	0.3	2.6	-1.3	-0.4		
志工	有經驗	次數	14	35	125	470	卡方值：6.632 P 值：.085	
		百分比	2.2%	5.4%	19.4%	73.0%		
		標準化殘差	0.1	-1.3	-2.0	2.5		
	沒經驗	次數	11	38	126	344		
		百分比	2.1%	7.3%	24.3%	66.3%		
		標準化殘差	-0.1	1.3	2.0	-2.5		

* $p < .05$

表 4-1-15 不同人口學變項與環境探索面－向中瞭解就業的相關法令之需求差異

題目描述：瞭解就業的相關法令（例如勞基法、就業服務法...等）							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	11	54	181	367	卡方值：2.940 P 值：.401
		百分比	1.8%	8.8%	29.5%	59.9%	
		標準化殘差	-0.2	0.9	1.3	-1.6	
	女性	次數	11	41	146	359	
		百分比	2.0%	7.4%	26.2%	64.5%	
		標準化殘差	0.2	-0.9	-1.3	1.6	
就讀 年級	1-2 年級	次數	8	34	123	205	卡方值：15.499* P 值：.017
		百分比	2.2%	9.2%	33.2%	55.4%	
		標準化殘差	0.5	1.0	2.7*	-3.2*	
	3-4 年級	次數	4	34	125	294	
		百分比	.9%	7.4%	27.4%	64.3%	
		標準化殘差	-2.0*	-0.6	-0.5	1.3	
	碩士與 博士	次數	10	26	81	227	
		百分比	2.9%	7.6%	23.5%	66.0%	
		標準化殘差	1.7	-0.4	-2.2*	1.8	
身份 別	一般生	次數	17	81	293	653	卡方值：4.953 P 值：.175
		百分比	1.6%	7.8%	28.1%	62.5%	
		標準化殘差	-1.8	-1.2	0.4	0.9	
	特殊生	次數	5	14	34	75	
		百分比	3.9%	10.9%	26.6%	58.6%	
		標準化殘差	1.8	1.2	-0.4	-0.9	
學校 類型	國立	次數	8	38	165	328	卡方值：4.392 P 值：.222
		百分比	1.5%	7.1%	30.6%	60.9%	
		標準化殘差	-0.9	-1.0	1.8	-0.8	
	私立	次數	14	55	164	401	
		百分比	2.2%	8.7%	25.9%	63.2%	
		標準化殘差	0.9	1.0	-1.8	0.8	
地區	北部	次數	9	45	116	224	卡方值：20.463* P 值：.015
		百分比	2.3%	11.4%	29.4%	56.9%	
		標準化殘差	0.7	3.1*	0.8	-2.7*	
	中部	次數	6	10	64	162	
		百分比	2.5%	4.1%	26.4%	66.9%	
		標準化殘差	0.8	-2.5*	-0.6	1.7	
	南部	次數	2	13	67	171	
		百分比	.8%	5.1%	26.5%	67.6%	

		標準化殘差	-1.4	-1.9	-0.6	2.0*		
社團 經驗	東部	次數	5	26	82	174		
		百分比	1.7%	9.1%	28.6%	60.6%		
		標準化殘差	-0.2	0.8	0.3	-0.6		
	有	次數	14	69	256	553	卡方值：3.023	
		百分比	1.6%	7.7%	28.7%	62.0%	P 值：.388	
		標準化殘差	-1.4	-0.8	0.9	-0.1		
	無	次數	8	26	73	176		
		百分比	2.8%	9.2%	25.8%	62.2%		
		標準化殘差	1.4	0.8	-0.9	0.1		
幹部 經驗	有	次數	16	65	244	545	卡方值：1.355	
		百分比	1.8%	7.5%	28.0%	62.6%	P 值：.716	
		標準化殘差	-0.1	-1.1	0.1	0.6		
	無	次數	6	29	84	185		
		百分比	2.0%	9.5%	27.6%	60.9%		
		標準化殘差	0.1	1.1	-0.1	-0.6		
	工讀 經驗	次數	2	14	42	95	卡方值：22.504	
		百分比	1.3%	9.2%	27.5%	62.1%	P 值：.032*	
		標準化殘差	-0.6	0.6	-0.2	0.0		
志工	無經驗	次數	6	26	118	204		
		百分比	1.7%	7.3%	33.3%	57.6%		
		標準化殘差	-0.3	-0.6	2.7*	-2.1*		
	未滿 1 年	次數	6	15	82	168		
		百分比	2.2%	5.5%	30.3%	62.0%		
		標準化殘差	0.5	-1.7	1.0	-0.1		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	2	11	42	101		
		百分比	1.3%	7.1%	26.9%	64.7%		
		標準化殘差	-0.6	-0.5	-0.3	0.7		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	6	28	44	161		
		百分比	2.5%	11.7%	18.4%	67.4%		
		標準化殘差	0.8	2.4*	-3.7*	1.9		
	3 年以上	次數	11	48	152	308	卡方值：4.047	
		百分比	2.1%	9.2%	29.3%	59.3%	P 值：.256	
		標準化殘差	0.7	1.3	1.0	-1.8		
	沒經驗	次數	10	46	172	416		
		百分比	1.6%	7.1%	26.7%	64.6%		
		標準化殘差	-0.7	-1.3	-1.0	1.8		

* $p < .05$

表 4-1-16 不同人口學變項與環境探索面向中瞭解自己未來可能從事的職業之需求差異

題目描述：瞭解自己未來可能從事的職業							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	13	38	119	443	卡方值：9.350* P 值：.025
		百分比	2.1%	6.2%	19.4%	72.3%	
		標準化殘差	0.2	1.0	2.7*	-3.0*	
	女性	次數	11	27	75	444	
		百分比	2.0%	4.8%	13.5%	79.7%	
		標準化殘差	-0.2	-1.0	-2.7*	3.0*	
就讀 年級	1-2 年級	次數	7	20	75	268	卡方值：11.069 P 值：.086
		百分比	1.9%	5.4%	20.3%	72.4%	
		標準化殘差	-0.1	-0.1	2.3	-1.9	
	3-4 年級	次數	7	19	65	366	
		百分比	1.5%	4.2%	14.2%	80.1%	
		標準化殘差	-0.9	-1.6	-1.8	2.7	
	碩士與 博士	次數	9	25	55	255	
		百分比	2.6%	7.3%	16.0%	74.1%	
		標準化殘差	1.0	1.7	-0.4	-0.9	
身份 別	一般生	次數	20	54	173	797	卡方值：3.487 P 值：.323
		百分比	1.9%	5.2%	16.6%	76.3%	
		標準化殘差	-0.9	-1.6	0.3	0.9	
	特殊生	次數	4	11	20	93	
		百分比	3.1%	8.6%	15.6%	72.7%	
		標準化殘差	0.9	1.6	-0.3	-0.9	
學校 類型	國立	次數	4	26	88	421	卡方值：8.943* P 值：.030
		百分比	0.7%	4.8%	16.3%	78.1%	
		標準化殘差	-2.8*	-0.9	-0.3	1.6	
	私立	次數	19	38	107	470	
		百分比	3.0%	6.0%	16.9%	74.1%	
		標準化殘差	2.8*	0.9	0.3	-1.6	
地區	北部	次數	6	33	60	295	卡方值：14.829 P 值：.096
		百分比	1.5%	8.4%	15.2%	74.9%	
		標準化殘差	-0.9	3.0	-0.8	-0.6	
	中部	次數	7	9	36	190	
		百分比	2.9%	3.7%	14.9%	78.5%	
		標準化殘差	1.1	-1.4	-0.8	1.1	
	南部	次數	3	11	42	197	
		百分比	1.2%	4.3%	16.6%	77.9%	

		標準化殘差	-1.1	-0.9	0.1	0.8		
社團 經驗	東部	次數	8	12	56	211	卡方值：5.029 P 值：.170	
		百分比	2.8%	4.2%	19.5%	73.5%		
		標準化殘差	1.0	-1.1	1.6	-1.1		
	有	次數	17	49	160	666		
		百分比	1.9%	5.5%	17.9%	74.7%		
		標準化殘差	-0.6	-0.1	2.2	-1.7		
	無	次數	7	16	35	225		
		百分比	2.5%	5.7%	12.4%	79.5%		
		標準化殘差	0.6	0.1	-2.2	1.7		
	幹部 經驗	次數	17	47	141	665		
		百分比	2.0%	5.4%	16.2%	76.4%		
		標準化殘差	-0.4	-0.1	-0.6	0.7		
	無	次數	7	17	54	226		
		百分比	2.3%	5.6%	17.8%	74.3%		
		標準化殘差	0.4	0.1	0.6	-0.7		
工讀 經驗	無經驗	次數	6	6	30	111	卡方值：25.310* P 值：.013	
		百分比	3.9%	3.9%	19.6%	72.5%		
		標準化殘差	1.8	-0.9	1.1	-1.0		
	未滿 1 年	次數	3	18	55	278		
		百分比	.8%	5.1%	15.5%	78.5%		
		標準化殘差	-1.9	-0.4	-0.6	1.4		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	4	10	51	206		
		百分比	1.5%	3.7%	18.8%	76.0%		
		標準化殘差	-0.8	-1.5	1.2	0.1		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	2	7	26	121		
		百分比	1.3%	4.5%	16.7%	77.6%		
		標準化殘差	-0.7	-0.6	0.0	0.5		
	3 年以上	次數	9	24	32	174		
		百分比	3.8%	10.0%	13.4%	72.8%		
		標準化殘差	2.1*	3.4*	-1.5	-1.2		
	志工 有經驗	次數	15	28	114	487		
		百分比	2.3%	4.3%	17.7%	75.6%		
		標準化殘差	1.0	-1.7	1.0	-0.3		
	沒經驗	次數	8	34	81	396		
		百分比	1.5%	6.6%	15.6%	76.3%		
		標準化殘差	-1.0	1.7	-1.0	0.3		

* $p < .05$

表 4-1-17 不同人口學變項與生涯抉擇與規劃面向中關心社會議題，認識志工服務學習的資源之需求差異

題目描述：關心社會議題，認識志工服務學習的資源							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	31	82	176	324	卡方值：12.468* P 值：.006
		百分比	5.1%	13.4%	28.7%	52.9%	
		標準化殘差	2.1*	2.7*	-1.1	-1.5	
	女性	次數	15	47	177	318	
		百分比	2.7%	8.4%	31.8%	57.1%	
		標準化殘差	-2.1*	-2.7*	1.1	1.5	
就讀 年級	1-2 年級	次數	17	49	106	198	卡方值：6.829 P 值：.337
		百分比	4.6%	13.2%	28.6%	53.5%	
		標準化殘差	0.8	1.7	-0.8	-0.7	
	3-4 年級	次數	12	44	144	257	
		百分比	2.6%	9.6%	31.5%	56.2%	
		標準化殘差	-1.8	-1.1	0.8	0.7	
	碩士與 博士	次數	17	35	103	189	
		百分比	4.9%	10.2%	29.9%	54.9%	
		標準化殘差	1.2	-0.5	-0.1	0.0	
身份 別	一般生	次數	43	112	317	572	卡方值：1.368 P 值：.713
		百分比	4.1%	10.7%	30.4%	54.8%	
		標準化殘差	1.0	-0.6	0.3	-0.3	
	特殊生	次數	3	16	37	72	
		百分比	2.3%	12.5%	28.9%	56.3%	
		標準化殘差	-1.0	0.6	-0.3	0.3	
學校 類型	國立	次數	22	52	167	298	卡方值：1.805 P 值：.614
		百分比	4.1%	9.6%	31.0%	55.3%	
		標準化殘差	0.4	-1.3	0.5	0.2	
	私立	次數	23	76	188	347	
		百分比	3.6%	12.0%	29.7%	54.7%	
		標準化殘差	-0.4	1.3	-0.5	-0.2	
地區	北部	次數	12	56	129	197	卡方值：18.876* P 值：.026
		百分比	3.0%	14.2%	32.7%	50.0%	
		標準化殘差	-1.0	2.5*	1.4	-2.5*	
	中部	次數	10	17	73	142	
		百分比	4.1%	7.0%	30.2%	58.7%	
		標準化殘差	0.3	-2.2*	0.0	1.3	
	南部	次數	9	18	73	153	
		百分比	3.6%	7.1%	28.9%	60.5%	
		標準化殘差	-0.3	-2.2*	-0.5	2.0*	

東部		次數	14	38	80	155		
		百分比	4.9%	13.2%	27.9%	54.0%		
		標準化殘差	1.1	1.4	-1.0	-4		
社團 經驗	有	次數	32	90	277	493	卡方值：4.643	
		百分比	3.6%	10.1%	31.1%	55.3%	P 值：.200	
		標準化殘差	-1.0	-1.7	1.1	0.5		
	無	次數	14	39	78	152		
		百分比	4.9%	13.8%	27.6%	53.7%		
		標準化殘差	1.0	1.7	-1.1	-0.5		
幹部 經驗	有	次數	34	95	265	476	卡方值：0.147	
		百分比	3.9%	10.9%	30.5%	54.7%	P 值：.986	
		標準化殘差	0.0	0.2	0.3	-0.4		
	無	次數	12	32	90	170		
		百分比	3.9%	10.5%	29.6%	55.9%		
		標準化殘差	0.0	-0.2	-0.3	0.4		
工讀 經驗	無經驗	次數	8	18	39	88	卡方值：18.607	
		百分比	5.2%	11.8%	25.5%	57.5%	P 值：.098	
		標準化殘差	0.9	0.3	-1.3	0.7		
	未滿 1 年	次數	17	27	111	199		
		百分比	4.8%	7.6%	31.4%	56.2%		
		標準化殘差	1.0	-2.4	0.6	0.6		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	5	32	91	143		
		百分比	1.8%	11.8%	33.6%	52.8%		
		標準化殘差	-2.0	0.5	1.4	-0.8		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	2	20	46	88		
		百分比	1.3%	12.8%	29.5%	56.4%		
		標準化殘差	-1.8	0.8	-0.2	0.4		
	3 年以上	次數	14	32	66	127		
		百分比	5.9%	13.4%	27.6%	53.1%		
		標準化殘差	1.7	1.3	-0.9	-0.6		
志工	有經驗	次數	27	57	179	381	卡方值：14.264*	
		百分比	4.2%	8.9%	27.8%	59.2%	P 值：.003	
		標準化殘差	0.6	-2.6*	-2.0*	3.3*		
	沒經驗	次數	18	71	173	257		
		百分比	3.5%	13.7%	33.3%	49.5%		
		標準化殘差	-0.6	2.6*	2.0*	-3.3*		

* $p < .05$

表 4-1-18 不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等之需求差異

題目描述：學習職場心理調適技巧、工作壓力與職業倦怠等							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	12	39	112	450	卡方值：6.158 P 值：.104
		百分比	2.0%	6.4%	18.3%	73.4%	
		標準化殘差	1.2	1.6	1.2	-2.2	
	女性	次數	6	24	87	440	
		百分比	1.1%	4.3%	15.6%	79.0%	
		標準化殘差	-1.2	-1.6	-1.2	2.2	
就讀 年級	1-2 年級	次數	8	23	67	272	卡方值：8.669 P 值：.193
		百分比	2.2%	6.2%	18.1%	73.5%	
		標準化殘差	1.4	0.9	0.7	-1.5	
	3-4 年級	次數	2	19	75	361	
		百分比	.4%	4.2%	16.4%	79.0%	
		標準化殘差	-2.3	-1.5	-0.4	1.8	
	碩士與 博士	次數	7	21	57	259	
		百分比	2.0%	6.1%	16.6%	75.3%	
		標準化殘差	1.1	0.7	-0.2	-0.5	
身份 別	一般生	次數	14	52	173	805	卡方值：6.768 P 值：.080
		百分比	1.3%	5.0%	16.6%	77.1%	
		標準化殘差	-1.5	-1.7	-0.8	2.1	
	特殊生	次數	4	11	25	88	
		百分比	3.1%	8.6%	19.5%	68.8%	
		標準化殘差	1.5	1.7	0.8	-2.1	
學校 類型	國立	次數	8	26	94	411	卡方值：0.604 P 值：.895
		百分比	1.5%	4.8%	17.4%	76.3%	
		標準化殘差	-0.1	-0.7	0.5	0.0	
	私立	次數	10	36	104	484	
		百分比	1.6%	5.7%	16.4%	76.3%	
		標準化殘差	0.1	0.7	-0.5	0.0	
地區	北部	次數	6	29	71	288	卡方值：17.144* P 值：.047
		百分比	1.5%	7.4%	18.0%	73.1%	
		標準化殘差	0.0	2.2*	0.8	-1.8	
	中部	次數	1	7	41	193	
		百分比	.4%	2.9%	16.9%	79.8%	
		標準化殘差	-1.6	-1.9	0.0	1.4	
	南部	次數	6	8	33	206	
		百分比	2.4%	3.2%	13.0%	81.4%	
		標準化殘差	1.2	-1.8	-1.8	2.2*	

東部		次數	5	19	53	210		
		百分比	1.7%	6.6%	18.5%	73.2%		
		標準化殘差	0.3	1.1	0.8	-1.4		
社團 經驗	有	次數	14	49	159	670	卡方值：2.426	
		百分比	1.6%	5.5%	17.8%	75.1%	P 值：.489	
		標準化殘差	0.2	0.4	1.4	-1.5		
	無	次數	4	14	40	225		
		百分比	1.4%	4.9%	14.1%	79.5%		
		標準化殘差	-0.2	-0.4	-1.4	1.5		
幹部 經驗	有	次數	5	17	56	226	卡方值：0.825	
		百分比	1.6%	5.6%	18.4%	74.3%	P 值：.844	
		標準化殘差	0.2	0.3	0.8	-0.9		
	無	次數	13	45	143	669		
		百分比	1.5%	5.2%	16.4%	76.9%		
		標準化殘差	-0.2	-0.3	-0.8	0.9		
工讀 經驗	無經驗	次數	4	7	23	119	卡方值：22.386*	
		百分比	2.6%	4.6%	15.0%	77.8%	P 值：.033	
		標準化殘差	1.2	-0.5	-0.7	0.5		
	未滿 1 年	次數	5	19	64	266		
		百分比	1.4%	5.4%	18.1%	75.1%		
		標準化殘差	-0.2	0.0	0.7	-0.6		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	2	7	58	204		
		百分比	.7%	2.6%	21.4%	75.3%		
		標準化殘差	-1.2	-2.3*	2.3*	-.4		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	3	7	24	122		
		百分比	1.9%	4.5%	15.4%	78.2%		
		標準化殘差	0.4	-0.5	-0.5	0.6		
	3 年以上	次數	4	23	29	183		
		百分比	1.7%	9.6%	12.1%	76.6%		
		標準化殘差	0.2	3.3*	-2.2*	0.1		
志工	有經驗	次數	12	28	102	502	卡方值：5.776	
		百分比	1.9%	4.3%	15.8%	78.0%	P 值：.123	
		標準化殘差	1.3	-1.7	-1.1	1.5		
	沒經驗	次數	5	34	95	385		
		百分比	1.0%	6.6%	18.3%	74.2%		
		標準化殘差	-1.3	1.7	1.1	-1.5		

* $p < .05$

表 4-1-19 不同人口學變項與生涯準備面向中學習職場人際關係與溝通的技巧之需求差異

題目描述：學習職場人際關係與溝通的技巧							
			不需要	不太需要	有點需要	需要	
性別	男性	次數	12	32	98	471	卡方值：11.726* P 值：.008
		百分比	2.0%	5.2%	16.0%	76.8%	
		標準化殘差	1.8	1.4	2.3*	-3.2*	
	女性	次數	4	20	63	470	
		百分比	.7%	3.6%	11.3%	84.4%	
		標準化殘差	-1.8	-1.4	-2.3*	3.2*	
就讀 年級	1-2 年級	次數	7	20	54	289	卡方值：7.374 P 值：.288
		百分比	1.9%	5.4%	14.6%	78.1%	
		標準化殘差	1.1	1.1	0.7	-1.5	
	3-4 年級	次數	4	13	64	376	
		百分比	.9%	2.8%	14.0%	82.3%	
		標準化殘差	-1.2	-2.1	0.3	1.2	
	碩士與 博士	次數	5	19	41	279	
		百分比	1.5%	5.5%	11.9%	81.1%	
		標準化殘差	0.2	1.2	-1.1	0.3	
身份 別	一般生	次數	14	41	138	851	卡方值：8.064* P 值：.045
		百分比	1.3%	3.9%	13.2%	81.5%	
		標準化殘差	-0.2	-2.4*	-1.2	2.4*	
	特殊生	次數	2	11	22	93	
		百分比	1.6%	8.6%	17.2%	72.7%	
		標準化殘差	0.2	2.4*	1.2	-2.4*	
學校 類型	國立	次數	7	21	72	439	卡方值：0.789 P 值：.852
		百分比	1.3%	3.9%	13.4%	81.4%	
		標準化殘差	0.1	-0.8	-0.3	0.6	
	私立	次數	8	31	88	507	
		百分比	1.3%	4.9%	13.9%	80.0%	
		標準化殘差	-0.1	0.8	0.3	-0.6	
地區	北部	次數	8	26	54	306	卡方值：16.523 P 值：.057
		百分比	2.0%	6.6%	13.7%	77.7%	
		標準化殘差	1.4	2.6	0.1	-1.8	
	中部	次數	2	7	32	201	
		百分比	.8%	2.9%	13.2%	83.1%	
		標準化殘差	-0.8	-1.3	-0.2	1.1	
	南部	次數	3	10	24	216	
		百分比	1.2%	4.0%	9.5%	85.4%	

		標準化殘差	-0.3	-0.4	-2.2	2.2		
社團 經驗	東部	次數	3	9	50	225		
		百分比	1.0%	3.1%	17.4%	78.4%		
		標準化殘差	-0.5	-1.2	2.2	-1.1		
	有	次數	11	42	129	710	卡方值：3.064	
		百分比	1.2%	4.7%	14.5%	79.6%	P 值：.382	
		標準化殘差	-0.7	0.8	1.3	-1.4		
	無	次數	5	10	32	236		
		百分比	1.8%	3.5%	11.3%	83.4%		
		標準化殘差	0.7	-0.8	-1.3	1.4		
幹部 經驗	有	次數	10	36	114	710	卡方值：2.807	
		百分比	1.1%	4.1%	13.1%	81.6%	P 值：.422	
		標準化殘差	-1.1	-0.6	-1.0	1.5		
	無	次數	6	15	47	236		
		百分比	2.0%	4.9%	15.5%	77.6%		
		標準化殘差	1.1	0.6	1.0	-1.5		
工讀 經驗	無經驗	次數	3	9	18	123	卡方值：11.733	
		百分比	2.0%	5.9%	11.8%	80.4%	P 值：.467	
		標準化殘差	0.7	0.9	-0.7	-0.1		
	未滿 1 年	次數	5	12	54	283		
		百分比	1.4%	3.4%	15.3%	79.9%		
		標準化殘差	0.1	-1.1	1.1	-0.4		
	1 年以上 未滿 2 年	次數	2	8	36	225		
		百分比	.7%	3.0%	13.3%	83.0%		
		標準化殘差	-1.0	-1.4	-0.2	1.2		
	2 年以上 未滿 3 年	次數	1	6	19	130		
		百分比	.6%	3.8%	12.2%	83.3%		
		標準化殘差	-0.8	-0.4	-0.6	0.9		
	3 年以上	次數	5	17	33	184		
		百分比	2.1%	7.1%	13.8%	77.0%		
		標準化殘差	1.1	2.3	0.1	-1.6		
志工	有經驗	次數	10	28	86	520	卡方值：0.887	
		百分比	1.6%	4.3%	13.4%	80.7%	P 值：.829	
		標準化殘差	0.9	-0.1	-0.4	0.1		
	沒經驗	次數	5	23	73	418		
		百分比	1.0%	4.4%	14.1%	80.5%		
		標準化殘差	-0.9	0.1	0.4	-0.1		

* $p < .05$