

出國報告（出國類別：其他）

參加 2013 年全美生涯發展協會 全球會議報告

(National Career Development Association
Global Conference 2013)



服務機關：教育部青年發展署

姓名職稱：謝曉慧科長

派赴國家：美國（Massachusetts, Boston）

出國期間：102 年 7 月 6-12 日

報告日期：102 年 10 月 9 日

教育部青年發展署出國報告提要

出國報告名稱：參加 2013 年全美生涯發展協會全球會議報告

頁數 27

出國人員姓名/服務機關/單位/職稱/電話

謝曉慧/教育部青年發展署/綜合規劃及生涯輔導組/科長/02-23566332

出國類別：其他

出國期間：102 年 7 月 6 日至 7 月 12 日

出國地區：美國（Massachusetts , Boston）

報告日期：102 年 10 月 3 日

內容摘要：

全美生涯發展協會（National Career Development Association ,NCDA）創立於 1913 年，提供生涯專業發展、資源、建立專業標準、培訓專業人員、發行刊物、研究、政策倡議和宣傳，以達成人類生涯發展及生活目標的實現。該協會每年召開一次年會。

本年度會議主題為「慶祝100年的生涯發展:創造希望,社會正義和遺產」（*Celebrating 100 Years of Career Development: Creating Hope, Social Justice and Legacy*），會中生涯領域的專家學者、相關單位分享符合時代的做法和創新想法、介紹各項計劃，會議主題為從過去努力的成果看到現在、創造未來的希望、社會正義、生涯諮商的未來走向等。

本署參加此次會議的目的，係透過此會議聆聽專家學者分享生涯輔導新觀念，及瞭解國外生涯發展領域的制度與實務作法，作為我國生涯輔導、生涯發展政策規劃與推動之參考。

目 次

壹、全美生涯發展協會簡介	1
貳、全美生涯發展協會 2013 年全球會議簡介	1
參、參加會議目的	3
肆、會議過程及內容摘要	3
一、開幕專題演講	3
二、發表系列 # 106	5
三、發表系列 # 210	7
四、專題演講	8
五、發表系列 # 310	10
六、發表系列 # 405	13
七、發表系列 # 505	16
八、發表系列 # 601	18
九、發表系列 # 708	20
十、發表系列 # 807	23
十一、閉幕專題演講	25
陸、參加會議心得	26
柒、結論與建議	27

壹、全美生涯發展協會簡介

全美生涯發展協會（National Career Development Association ,NCDA）為美國諮商協會（American Counseling Association ,ACA）的分支機構之一，創立於 1913 年，原名為全美職業指導協會（National Vocational Guidance Association ，NVGA），1985 年更名為全美生涯發展協會（NCDA），在世界上是第一個運行時間最長和卓越的生涯發展協會，提供生涯專業發展、資源、建立專業標準、培訓專業人員、發行刊物、研究、倡議和宣傳，以達成人類生涯發展及生活目標的實現。

NCDA 網址為 www.ncda.org，截至 2012 年 5 月 30 日，會員有 4,176 人遍及各國，2012-2013 年主席為 Dr. Rich Feller，2013-14 主席為 Lisa Severy。NCDA 在生涯發展專業、生涯諮商方案與服務規範，以及生涯資訊素材的品質評估等方面，一直被公認為各專業發展標準的領導者。此外，NCDA 還制定生涯發展專業倫理標準，包括一般情況下輔導的關係、測量和評估、研究、出版、諮詢、私人執業、道德投訴處理程序等，2007 年曾進行修訂。NCDA 也促進和支持生涯教育，提供有效的生涯發展計劃及服務，以及資格認證如 GCDF，CDF，也辦理許多持續專業發展的會議、研討會或工作坊等。

貳、全美生涯發展協會 2013 年全球會議簡介

NCDA 每年召開一次年會，本年度會議主題為「慶祝 100 年的生涯發展:創造希望,社會正義和遺產」（*Celebrating 100 Years of Career Development: Creating Hope, Social Justice and Legacy*），2013 年 7 月 7 日至 10 日於美國麻薩諸塞州波士頓的威斯汀海濱飯店（TheWestinBostonWaterfront）舉辦。本次會議慶祝 NCDA 創立 100 年，故特地於生涯發源地—波士頓舉辦，具有歷史意義。會議邀請生涯領域的專家學者、相關單位分享符合時代的做法和創新想法、介紹各項計劃，並以從過去努力的成果看到現在、創造未來的希望、社會正義、生涯諮商的未來走向等為會議主題。本次會議有來自 30 多個國家，計 1,500 人參與。NCDA 發行的生涯發展季刊（*Career Development Quarterly , CDQ*），2013 年春季號也以百年大會為主題，刊載相關文章，全年度也安排一些工作坊、研習等提供會員、專業工作者參與。

7月7日為生涯專業者講習訓練，7月8日至10日為主要會議，會場也安排書籍展覽。這次會議特別安排三場專題演講，為與會者帶來新的視野。出生於Boston的Dr.Temple Grandin於2010年被時代雜誌選為全世界百大影響力人士，她本身為自閉症兒童，以幫助不同種類心智能力者發展生涯作為主題，參與會議現身說法，說明不同的人有不同的心智能力與擅長的潛能，學校應該幫助特殊學生了解自己擅長的能力，找到適當的工作，融入及貢獻社會。Dr.Tony Wagner分享大學如何培養學生善用知識與技能，以實際解決問題並培養創新能力及溝通的能力，這些皆為企業需求的員工工作能力。Dr.Mark Savickas從過去到未來的生涯諮商，說明生涯多元多樣的變化，生涯諮商師應注意個別性、差異性，為每個案主做特別的生涯規劃。

會議主要安排8個發表系列，同時段也安排圓桌會議，與會者可以自由聆聽有興趣的主題，同時段也可以到不同會議室聽不同的主題。共計有110場發表系列，105場圓桌會議。主要的議程內容如下：

Monday	July 8, 2013	
8:30 am - 9:30 am	First Timer' s Session	參與者說明會
10:00 am - 11:30 am	NCDA Annual Membership Meeting	NCDA 會員大會
1:00 pm - 2:45 pm	Opening General Session: Keynote Dr. Temple Grandin	開幕專題演講
3:00 pm - 4:10 pm	Presentation Series I Roundtables	發表系列（一） 圓桌會議
4:30 pm - 5:40 pm	Presentation Series II Roundtables	發表系列（二） 圓桌會議
Thursday	July 9, 2013	
8:30 am - 10:00 am	General Session	專題演講
10:30 am - 11:40 am	Presentation Series III Roundtables	發表系列（三） 圓桌會議
1:30 pm - 2:40 pm	Presentation Series IV	發表系列（四）

	Roundtables	圓桌會議
3:00 pm - 4:10 pm	Presentation Series V Roundtables	發表系列（五） 圓桌會議
4:30 pm - 5:40 pm	Presentation Series VI Roundtables	發表系列（六） 圓桌會議
Wednesday	July 10, 2013	
8:00 am - 9:10 am	Presentation Series VII Roundtables	發表系列（七） 圓桌會議
9:30 am - 10:40 am	Presentation Series VIII	發表系列（八）
10:50 am - 12:00 pm	Closing General Session	開幕專題演講
12:00 noon	Conference Adjourns	會議閉幕

叁、參加會議目的

本署前身為前行政院青年輔導委員會，於 102 年 1 月 1 日組織改造之後，大部分業務併入教育部，成為青年發展署，其中有關青年生涯輔導業務，主要以培訓生涯輔導人員，協助青年在學期間作好生涯規劃，順利從校園轉銜到職場為主要方向。

職場環境變動快速，工作多元化與彈性的趨勢之下，生涯規劃已非線性發展，生涯輔導工作亦須符合時代的變化，如何提升專業能力符合青年的需求、如何輔導青年面對不確定的環境，為專業工作者必須持續努力的方向；而政府於相關制度的訂定，需考量多層面的因素，亦須汲取國外經驗，轉化為適合本土的措施。本署在 NCDA 即將邁向下一個 100 年的時機，參加此次會議的目的，係聆聽專家學者分享生涯輔導新觀念，及瞭解國外生涯發展領域的制度與實務作法，作為我國生涯輔導、生涯發展政策規劃與推動之參考。

肆、會議過程及內容摘要

一、開幕專題演講

講題：幫助不同種類心智能力者發展職業生涯（Helping Different Kinds of Minds

to Have Great Careers)

講者：Temple Grandin, Colorado State University

內容：

主講者 Dr.Temple Grandin 本身是自閉症兒童，在成長過程中，她的母親耐心教她語言，並帶至機構進行語言治療，最終學會說話。在高中科學老師及她的舅媽細心引導下，她開始對動物學及家畜設備設計感到興趣。1970 年她於富蘭克林皮爾斯學院獲得了文學士學位，1974 年就職亞利桑那州的農場刊物編輯，還曾設計畜欄產業設備。1975 年她自伊利諾大學(University of Illinois)獲得動物學碩士學位，1989 年取得博士學位，現為科羅拉多州立大學(Colorado State University)教授。美國和加拿大現有一半農場牲畜使用她設計的家畜畜養設備。

Dr.Temple Grandin 獲得了無數獎項，包括家畜保護研究所的優秀成果獎、富蘭克林皮爾斯學院的傑出校友，麥吉爾大學、伊利諾伊大學、杜克大學的名譽博士。最近 HBO 首播一部關於她早期生活和畜牧產業職業生涯，電影獲得了 7 個艾美獎，金球獎和皮博迪獎。她還榮獲時代雜誌 2010 年“世界最有影響的 100 人”，在 2012 年，被列入科羅拉多州的婦女名人堂。

Temple Grandin 以她自身為例，指出不同人有不同的心智能力，誦讀困難症，多動症或學習問題的人往往有不平凡的技能，生涯應該與個人才能適配。她自己是自閉症兒童，不擅長數學，閱讀與寫作能力普通，但是她擅長圖像與藝術設計。Temple Grandin 認為我們需要各種思維，學校應該幫助學生找出自己特殊的心智能力，學校特別應該幫助患有自閉症、身心障礙症等學生了解自己擅長的心智能力。這些特殊學生了解自己擅長的能力，方能發展才能，找到適當的工作，融入社會，對社會有積極的貢獻，而不致僅靠著領社會救助金渡過一生。

Temple Grandin 指出在幫助孩子了解自己擅長的能力時，學校應該與家庭及其他社會機構互相合作，包括教師、本地社區企業、鄰里、宗教組織和專業人士。要找出孩子特殊的心智能力需要相當長的時間與相當多實作的經驗，而後才能了解他們的能力，幫助特殊孩子的方式有三：增強他們的能力、導師（Mentors）的引領、學習工作技能；此外，注重開發其潛能，鼓勵他們在有才能的領域增強，讓他們提前參與這些領域的訓練課程。

家庭及其他社會機構或者缺乏專業訓練，或者缺乏專業人員，並無法長時

間有效地協助學生發展生涯，所以學校應該擔負起關鍵的角色，在學校中教授各類科目，讓學生學習，發展各式心智能力。學校也須同時教育家長，教導他們如何在家庭中持續幫助學生發展各式心智能力；另外應該協調社會上各式職業機構，讓學生能有機會到這些機構去觀摩與實習，發展實際技能，了解各種工作內容。而對於患有自閉症等特殊學生，學校應協調醫療機構人員，給予這些學生適當治療，幫助這些學生發展心智能力。

二、發表系列 # 106

講題：NCDA 的國際協會慶祝 100 年職業生涯發展：全球生涯發展的故事
(CELEBRATING 100 YEARS OF CAREER DEVELOPMENT WITH NCDA' S INTERNATIONAL COMMITTEE: STORIES OF GLOBAL CAREER DEVELOPMENT)

講者：Alberto Puertas, Brigham Young University and Soonhoon Ahn, AHN Consulting

內容：

本場次主要介紹亞太生涯發展協會 (Asia Pacific Career Development Association, APCDA) 創立經過、使命及目標。兩位講者從本身的經驗開始談起，Alberto Puertas 來自拉丁美洲，當地的生涯發展是從下而上的推動，逐漸透過會議、工作坊的方式與許多國家聯結。Soonhoon Ahn 來自韓國，早期沒有生涯發展的字彙及概念，但在全球化發展之下，已逐漸發展及了解應有的責任，進而與不同的國家合作。

(一) APCDA 源起

2009 年 12 月，Soonhoon Ahn 訪問臺灣國立師範大學田秀蘭和宋曜廷教授，討論建立亞太生涯發展協會的概念，一致認為這樣的組織將會填補很重要的需要。2010 年 5 月 Dr. Julia Park 和韓國的 Mr. Ilkng Huh 也同意這一概念具有價值，並應在舊金山舉行一次腦力激盪會議，以與 2010 年 NCDA 會議連結。24 位 NCDA 成員於 2010 年 6 月 29 日聚會為該協會的形成催生，包括來自台灣、中國、香港、日本、韓國及美國等，與會者一致認為，Soonhoon Ahn 應形成一個指導委員會以推進組織。2011 年在聖安東尼奧舉行的 NCDA 會議，另一個組織舉行一次會議，與會者回應一項調查顯示，選出名為亞太生涯發展協會。2012 年在亞特蘭大舉辦的 NCDA 會議，通過章

程，並由 Soonhoon Ahn 擔任主席。2013 年 7 月 8-10 日 NCDA 舉辦的年會，正式接受 APCDA 為 NCDA 的聯盟組織。

(二) 使命與目標

APCDA 的使命是在亞太地區以全球化觀點，提供國際論壇分享生涯發展理念和經驗；其目標係在亞太地區培訓專業者，以從事促進人群生涯發展。

- 1、舉辦會議，研討會和專業培訓活動，以提供生涯展專業人士學習。
- 2、組織網絡活動，使生涯發展專業人士可以發展關係，互相分享想法和專業計畫。
- 3、出版各種從業人員在亞太地區的工作描述之教育性文章，讓別人也可以從這些做法中學習。
- 4、確立在亞太地區的模範實踐，促進該地區的發展服務。
- 5、鼓勵理論的發展以充分說明亞太地區的生涯發展。

(三) 開幕會議

APCDA 的開幕會議於 2013 年 4 月 3 至 5 日在韓國首爾舉辦，超過 100 位香港、印尼、日本、韓國、菲律賓、台灣等國家的出席代表，共有 25 位演講者，發表主題範圍從學校到職場，以及政府機構。

韓國與會者介紹韓國政府資助的工作世界旅程(a tour of Korea Job world)，這是一個職業探究互動博物館，提供學童以及成人體驗 110 種不同的職業內容，平均每天有 3,400 人次參觀。國家需要更多的生涯規劃服務，更佳地利用技術，政府需更支持指導青年生涯發展。日本生涯諮商師表示需要建立生涯輔導標準，更多專業的發展機會和更廣泛的學院課程以培訓生涯諮商師。

在新加坡，有兩位 CDFI 盡他們所能迅速的訓練生涯諮商師。對新加坡來講，在知識基礎的產業、銀行及金融業迅速擴大的環境之下，生涯選擇已變得更加複雜，跟上新的技術和知識變得越來越重要，勞工轉換工作比以往更加頻繁。人口正在萎縮，因此年紀較大的勞工仍需留在工作場所從事。常見的與工作相關的價值觀包括：工作與生活的平衡、高收入和聲望。生涯諮商師所面臨的挑戰包括資源支持不足，許多成年人失去了工作需要重組，以及鼓勵人們專注於技能，而不僅止於工作。

2014 年 5 月 19 至 21 日 APCDA 年會將在夏威夷舉辦，將邀請 John Krumboltz 專題演講「幫助案主從偶然中受益（Helping Clients Benefit from Happenstance）」。John Krumboltz 偶然學習理論贏得無數獎項，他將幫助生涯諮商師了解和運用這一理論，使案主能夠實現更令人滿意的生活，從事探索性的行動，並從偶然的事件中獲益。

三、發表系列 #210

講題：生涯行動：成功的七年制聯邦僱員計畫（CAREERS IN MOTION: A SUCCESSFUL, SEVEN-YEAR PROGRAM FOR FEDERAL EMPLOYEES）

講者：Angelika D. Reiss, Career Management International, Inc.

內容：

美國生涯管理國際公司（Career Management International, Inc.，CMI）設立於 1976 年，為一個小型的人力資源諮詢公司，服務各式各樣的行業、聯邦政府和各州政府、學術界，協助超過 15 個國家成千上萬的人們發揮潛能，促進工作滿意度和提高生產效率。本次參與 NCDCA 年會，發表該公司生涯行動方案（The careers in motion program），其中包含生涯組合剖面（The Career Alignment Profile, CAP）、顏色輪（the color wheel）等工具，有助於協助學員進行職業生涯評估，專注於個人的長處，減少生涯焦慮，增加職業生涯的成功（CMI 網址 <http://www.careermanagement.com/>）。

（一）生涯行動方案（The careers in motion program, CM）

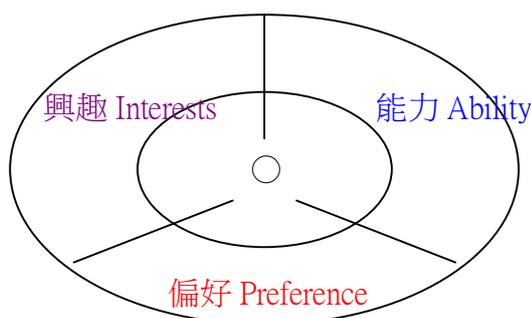
生涯發展是一個持續的過程，這個方案可以協助個人了解本身興趣、能力、優勢和工作喜好，以及如何規劃和實踐職業生涯和生活方式，釐清追求的目標。2007 年 9 月到 2012 年 10 月共計 1,200 人、1,000 人次接受諮商，2,500 人次參加工作坊或訓練。方案包含了四個要素：線上評估、生涯發展觀點、個人諮商、顧問指導。

（二）評估工具：生涯組合剖面（The Career Alignment Profile, CAP）

幫助個人鑑定其獨特的興趣、能力及長處、工作風格喜好。一般個人可以在 20 分鐘內完成此檔案，評估其最佳的職業選擇，藉由使用顏色排列（Color Cruncher）的方式，配合顏色編碼的強度及顏色，產生個性化的 CAP 評估報告，讓個人能夠比較各自的優勢，潛在的職業領域或特定的機會。

當 CAP 和顏色排列結合使用，這種集成系統提供了一套生涯管理資源，使個人發展和生涯轉型順利。客戶會收到個人報告，指出前三名優勢，作為生涯規劃的參考。如果大部分的顏色與顏色排列結果是良好的匹配，則建議可以選擇與追求；如果沒有，應探討其他選項。

【顏色輪（the color wheel）圖示】三者的結果以三種顏色呈現



（三）Kingdomality

講者也介紹了 Kingdomality 此生涯安置系統，其於 1990 年由生涯心理學家理查德西爾瓦諾創建。當他和他的兩個女兒都在玩一個 Playmobil 的城堡和 Klicly 的數字（一種德國兒童玩具），西爾瓦諾從中世紀的職業角色得到靈感，產生 Kingdomality 的目的是幫助人們開發和管理自己的生涯。Kingdomality 是一個革命性的、有效的、有趣的方式，在任何工作環境中的人員管理，針對 12 個類型的員工認識其長處和短處-Kingdomality 提供實際業務改進的工具以幫助管理者蓬勃發展王國。以中世紀王國作為比喻的商業環境，Kingdomality 提供了一個吸引人的和有用的工具，用於分析和改善工作場所（網址 <http://www.kingdomality.com/>）。業務經理在 kingdomality 的幫助之下，就能夠像一個國王一樣，知道如何將工作任務分配給臣民；王國需要存在所有的觀點才能正常運作，最好的服務是服務不同類型的人、不同的時間、不同的問題，而沒有一個角色是最適合統治的國度，任何人都可以起帶頭作用。

四、專題演講

講題：創造創新者（Creating Innovators）

講者：Tony Wagner, Harvard University

內容：

Tony Wagner 為哈佛大學第一科技創業中心的創新教育研究員，在此之前，他為哈佛教育研究院的改變領導小組創始者之一，並合作超過十年。他廣泛地提供學校、地區和全國以及國際諮詢，他以前的工作經驗，包括任教於高中 12 年、K-8 校長、大學教授教育，以及社會責任教育的創始執行董事。他也經常在國家和國際會議演講，也是廣泛發表作品的作家，包括了大量的文章和 5 本書，最新著作為「創造創新者：創建將改變世界的年輕人 (*Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change The World*)」，最近的一本書「全球成就差距：為何即使最好的學校也沒有教導我們孩子需要的新生存技能—我們能作什麼 (*The Global Achievement Gap: Why Even Our Best Schools Don't Teach the New Survival Skills Our Children Need—and What We Can do About It*)」，一直是一本暢銷書，也被翻譯成中文。他最近還與著名導演 Robert Compton 合作，拍攝一個 60 分鐘的紀錄片「芬蘭現象：在世界最令人驚訝的學校系統內 (*The Finnish Phenomenon: Inside The World's Most Surprising School System.*)」。

當資訊是普及且免費的，當全球數十億人都可得到基礎教育，只有一組技能可以保證這一代人的經濟未來：創新能力。家長、教師、導師和雇主必須發展許多年輕人的能力，成為他們所希望的創新者—我們需要他們成為什麼？學校和學院如何傳授成為創新者的技能？根據他的最新著作，Tony Wagner 涉及到我們國家未來至關重要的問題。

Tony Wagner 在本次演講，一開始即敘明這個世界的變化與青年需要生存技能。21 世紀全球化經濟需要新技能，工作是移動的，例如工作者可能穿梭在臺灣、新加坡、亞洲，世界更重視市場消費需求，工作者關心如何改善產品服務、如何產生漂亮的產品。這個世界關心的是你能做什麼，有何技能運用於工作，生存技能很重要，生涯輔導也需要不同的技巧，如果學生不知道如何寫履歷表、不知道溝通的重要、不知道如何作研究，是令人擔憂的，故學校負有重責大任。

美國社會中企業對旗下工作人員要求要有那些工作能力，大學相對應培養學生這些企業要求要有的工作能力。Tony Wagner 指出他曾經和許多美國大企業（包括 Cisco、Microsoft……等）主管討論企業對工作人員工作能力的要求，這些主管指出員工不能只有專業知識與技能，更重要的是要有運用知識與技能實際解決問題與創新的能力及溝通的能力。

大學激發學生潛力、想像力、創造力是很重要的，學校要建立一個創造者

的校園文化，從學生到教師都需要有這些認知，教育學生要有創意創新。老師和家長要知道三件事情：(一)讓學生遊戲，例如麻省理工學院讓學生從遊戲當中開發能量。(二)培養學生熱情與關懷的人格，幫助他們發現熱情，他們會好奇與渴望改變。(三)為了學生的未來，提供生涯諮商與電子化生涯歷程檔案(e-portfolio)。

學校要作的是教導年輕人成人在這個嶄新的世界生存的技能，應幫助學生發展技能(skill)意志(will)與溝通(communication)的能力。

- (一)在技能方面，大學應提供學生嘗試犯錯的機會，因為幾乎所有創新發明都經過許多次錯誤後才做出來。Tony Wagner 認為學校要提供學生試誤(trial and error)的機會，學生才能學會改良創新能力並培養技能。
- (二)在意志方面，學生必須有強大的意志力才能支撐他們走過漫長的試誤過程，最終獲得創造改良的結果。除了技能外，學校應該幫助學生培養對工作的熱情(passion)，使學生能有足夠的動力去創造改良。教師要有不同的教學方法，培養學生熱情的一個方式是讓他們以團隊合作去完成工作，如此一方面團隊成員可以互相提供解決困難的方法，另一方面彼此可以互相打氣，維持對工作的熱情。
- (三)在溝通能力方面，一般學生皆需要培養，尤其對於高科技工作人員來說是非常重要的。因為研究人員不只從事研發工作，也需要將研究成果與新產品介紹給其他人，所以必須有相當的溝通能力。美國大企業主管均強調員工必須具備良好的書寫與口頭溝通能力，如此才能將整個工作順暢完成。

五、發表系列 # 310

講題：家庭中第一位大學生以及實習：一個社會正義觀點的生涯發展 (FIRST GENERATION STUDENTS AND INTERNSHIP: A CAREER DEVELOPMENT SOCIAL JUSTICE ISSUE)

講者：Adry Snorraddottir Clark, Western Oregon University

內容：

FIRST GENERATION STUDENTS 一詞，指的是一個家庭當中，第一位有大學教育程度的孩子。本主題要探討的是，從學校到職場的過渡階段，對這樣背

景的青年而言可能是居於劣勢的；以及社會階級對重要的生涯發展過程如實習，所帶來的影響。生涯諮商的影響力，包括多元文化競爭力、理論途徑和系統干預能夠促進生涯發展的平等。家庭背後所代表的社經地位、社會階級，在影響青年實習過程，因此生涯發展需要以社會正義觀點來進行。生涯諮商師可以設計干預項目，和透過倡議及社會政治行動主義，來影響教育結構，而生涯發展理論和實踐需要建立在社會正義原則上。

(一) 目前從大學校園到職場過渡時期的的氛圍

在經濟成長的分歧、不斷增加的多樣性、嚴峻的經濟氛圍之下，家庭中第一位大學生的數量快速成長，生涯諮商需要調整架構、任務和目標，以因應上述的變化。

1、生涯發展-假設

整體的生涯裡需要準備過渡階段，且走向特性(I)、適應性(A)、自信心(C)、網絡(N)的成果 (IACN)，雇用的經驗，如實習 (internship) 要達到 ICAN 的要素，生涯諮商的社會正義和多元文化能力需要被提出來討論。

2、實習的社會階級與生涯聚合(converges)議題

實習是一種實踐經驗、過渡階段 (transition)，為社會階級與生涯聚合 (converges) 議題。學校到職場的過渡階段，易受不同的背景而影響，實習是社會階級和生涯發展交叉點的中樞事件，接近從學校到職場的最後過渡期。需加以檢視社會階級而產生的實習不平等。

(二) 社會階級 social class

1、輪廓清晰的社會階級

古典社會理論(classic sociological theory)，對於社會階級認為是職位和資源團體、權力和就業之關聯。社會階級的客觀象徵例如金錢和收入，而行為、關係、價值、態度也都相關。許多諮商研究使用社經地位(SES)指標，將個人放置在一個地位層級，以去反應存在於這世界的階層化 (stratification)，但階層化並不能解釋例如犯罪、害羞、羨慕或是權利等行為。

社會階層的研究等同於對種族認同及種族主義的影響之研究，而不是種族的心裡面向。階層是一種”包含認同,涵化 (acculturation) 壓力或世界觀的種族經驗”。

2、階級主義(classism)：交叉著其他形式的壓迫，如種族、財富歧視。

外部階級主義：偏見態度以及歧視、刻板印象，為直接、非直接、系統的；向上的、橫向的、下向流動的。

內部階級主義：來自於不能去維持社會階級地位，而感覺焦慮、沮喪、憤怒、挫折。可用以下語句陳述：有時候當我沒有依照環繞在我周圍的社會階級所期待的準則去作，我感覺/經驗到焦慮…。

3、社會階級多元文化能力(Social Class Multicultural Competencies)

自我覺醒(self-awareness)-探究價值、假設，例如中產階級至少要像甚麼。提供文化適當的干預(interventions)，或是透過倡導(advocacy)、行動(action)來作一些改變。

**以上引述 Counseling the culturally different: Theory and practice

4、自我察覺(self-awareness)

(1) 自然產生的資本-如社會、文化、人性。

(2) 階級主義的影響--向上、橫向、向下流動（產生特權、壓迫）。

維持或增強資本的能力，因此維持或增強社會階級。

反之，無法維持或甚至降低資本，因此降低社會階級。

(3) 社會階級內在化(internalized classism)

步驟一：表現、發展有意義的關係

步驟二：社會化的訊息、覺察、禁忌的、偏見的意識

步驟三：經驗或是使用階級主義，提出不平等

5、階級主義在我們的生活中

我們持續和特權協商，在我們的生活裏，社會階級內在化操控是一種方式。

(三) 接近實習的路徑

實習內涵包含：覺察、技術、連結、資本、支持提倡。而實習經驗被資本、內在的障礙、內在的力量、環境及文化、準備工作等所影響。實習系統環繞著生涯諮商師、大學教職員、家庭、實習督導者、朋友、政府部門、指導教授、雇主。

(四) 關鍵立場(critical position)

生涯諮商師有機會對於社會階級優勢像個機械式的行動，以及在前進的路程中觸發生涯發展的變化。藉由定義架構和發展有關階級與生涯發展的多元文化能力，生涯諮商師可以設計干預項目，和透過倡議及社會政治行動主

義，來影響教育結構。

1、干預(intervention)

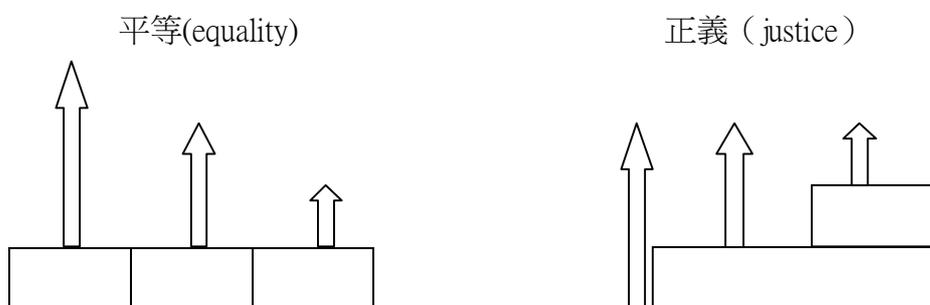
生涯發展理論和實踐需要建立在社會正義原則上，這原則包含社會階級和反映目前工作世界的關聯。目標也許包含關懷基本需求，首先可以從工作和實習著手。對於家庭中第一位大學生，生涯諮商師可與他們討論社會關聯經驗、資源和障礙，且不要假設他們都知道這些內涵（例如中產階級的工作文化）；找機會和他們連結，可透過非正式的面談；此外可以創造和彈性的去活化更多地區的實習機會。

2、系統化的干預和倡議

對階級有覺察力，並認知到其所帶來的生涯發展障礙。思考能夠影響什麼系統化的干預？在校園裡如何表達生涯發展中，哪一項不平等的事情？

此外，可作更多的研究，如社會階級、生涯發展、實習之間的關聯；或實習的社會化過程，尤其是不同背景學生的分化。

【示意圖】平等不一定表示正義 equality doesn't mean justice



六、發表系列 # 405

講題：如何幫助別人航行於不確定性和變化當中 (HOW TO HELP OTHERS NAVIGATE UNCERTAINTY AND CHANGE)

講者：Carol Vecchio, Centerpoint Institute for Life and Career Renewal; Byron Waller, Governors State University; and Heather Zeng, Capella University

內容：

當你的案主對於在生活和工作的每個層面當中，如何正常的航行於不確定性，

以及如何來定義生活和工作是有意義的發自內心，而案主感到困惑的時候，如何採取最有效的步驟以協助他們？主講者介紹中心點重建生活和生涯研究所（Centerpoint Institute for Life and Career Renewal）研發的獨特的“內而外”的方法來發現自我，此方法為「自然週期變化模型（Natural Cycles of Change）」。

重建生活和生涯研究所於 1992 年成立中心點（<http://centerpointseattle.org/>），為著名的非盈利性組織。創辦人 **Carol Vecchio** 創造了著名的「自然週期的變化」，剛出版的新書“成功駕馭夢想之間的時間在生活中的變化和不確定性”為中心指導力量的基礎，她的生涯諮商專業知識和熱情，贏得了 2010 年 NCDA 優秀生涯實踐者獎。

（一）不確定性（uncertainty）

1、二十一世紀的世界，變遷是以非常急速的速度改變，大學的知識如何能與生涯規劃適配。

例如：十大工作趨勢、新環境的挑戰、大多數的工作都要賦諸相當多的勞力與時間(hard work)、如何教導學生去了解。而自由職業者盛行，如何去教導學生管理他們的生涯。

2、事情改變當中：產品改變、知識工作興盛、角色多變的生涯（Protean career）

“角色多變的生涯”一詞在 1976 年出現，係美國的學者研究企業的經營和勞動市場變動之後所觀察到的現象，意思是「由於個人興趣、能力、工作環境、價值觀的改變，而隨之時常變換的工作生涯」，而關鍵在於就是工作環境的改變。由於全球化競爭激烈，職場變動頻繁且更多的挑戰，過去講求安全穩定的生涯，已漸成為彈性的多變的生涯；企業的壽命也越來越短，勞工已經不能再期待公司或組織能夠保障工作職位，而是自己要「操控生涯發展，並為自己的生涯發展情況負責」。因此，成功的標準是內在的（心理的成功），而不是外在。

3、設法解決不確定性。不確定性存在於----全然的確定性&全然不可預測性，需要由專業的&個人的兩方面來處理。

（二）理論模型

1、其他理論：認同理論、社會建構理論、積極不確定理論、偶然學習理論、複雜性理論。

2、不同的探究法(approach)

(1) 線性探究法：爬上階梯，目標是抵達生活的快樂、任何事情是可以控制的、成功或失敗是唯一的選項、總是有公式可以運作。

(2) 周期性探究法：再生以及增長生命跨度(life span)、允許內在歷程以及其他風險、聚焦於旅程而不僅只是目的地。

(三) 自然週期變化模型 (Natural Cycles of Change)

生涯作為一個序列的季節，像春天，夏天，秋天，冬天等階段，季節是彼此不同的、可預見的，而且是不可避免的。四季比喻為生命的運動，人們的生活像永恆的季節週期。「自然週期變化模型」從一個週期性和整體生活和生涯轉換的角度，適用於各種文化，社會，地理環境，也適用於每個人生命中每個不確定的層面。中心點模型可以幫助人們改變其導航生活和找到自己生命的激情、目的和生命觀（*世界觀*）。模型底層假設於一個週期性的旅程本身。

1、四季循環

這是類似於禪哲學的立場，一旦一個人接受生活的複雜性，那麼他就可以處理它，這一概念是中央的中心點的方法和理念。形成完整的循環，陰和陽兩者皆需要，就像太極圖。此模型以一個圓形圖示意，上半部為生命結構，下半部為生命過渡。再切成四區塊：左下方為夏天，以順時針循環，依序為春天、秋天、冬天。冬季和春季描述了人生轉型創造的一種新形式的自我世界，行走的箭頭表明生活結構與人生轉型發生在一個正常的交替模式之間移動。春天象徵創造，選擇試探、創造過程、新技能與知識、尋找正確的路、伴隨福佑、組織網絡。夏天是演化的開始，象徵啟發、建設、管理能量，使得願景可以真實。從春天行進到夏天是正向的、外向、能量的、願景，承諾點為”是”；有兩件事情存在：朝著明確的目標、夢想和方向感前進，能源充裕，使願景成為現實。

秋天象徵完成及重新評估，開始失去能量、否決的、感覺困難的、生氣的、壓力、準備關閉、感謝的。冬天象徵孕育，信念、孤獨、沮喪、自我評價低、歇息、驗收、靈感，歸返自我並有新的願景產生當中。從秋天行進到冬天，是接受的、內向、無能量、無願景的，終點為”否”。這種振盪活動，再返回另一個核心宗旨的週期性方法，如同我們的睡眠，我們

的呼吸。此模型除了生涯歷程的變化和週期，個人的宏觀到微觀、其他系統：經濟，醫療保健，社區，組織，團隊等都可適用。

2、諮商運用

諮商現場可以視個案目前生活在哪個季節，也可以看是從哪個季節開始解說。春天是個人願景，一個有創造性的過程，我們可以開始冒險-事業，關係，嘗試新事物等。夏季是一個時間的啟動，建設，我們正在成長，也可以發現我們自己的積極高原。而雖然在相同的生活結構，在秋季我們已經失去了夢想，如同樹木失去他們的葉子；能量減少讓我們感覺沒有明確的方向。我們希望尋找什麼是真正發生過的，接下來會產生憤怒，自我批判以及受傷的感覺。

在自然界中，冬天休耕恢復營養素，是種過渡，冬季是夢之間的時間，我們知道我們不想要的東西，但我們不知道我們想要的。走到結束點的時候，我們通常會感到解脫，也許我們收聽到我們的內心過程，聆聽到我們的感情。所有的不安全感和缺乏信心，是這一階段的生活的一部分，通過冬天我們重新了解個體獨特性，使我們可以更完全真實地活在世界上。冬季的第二階段，我們定義並擁抱我們的願景，這是悲傷的過程驗收階段。我們可以認為這是另一種類型的承諾點，而這一次是承諾：我們是誰。

(四) 結語

1、美國作家 Joseph Campbell—

你要有完全獨自一人的一天，沒有朋友、親人、新聞、報章等，你感到驚慌的空間就是你能夠一再一再發現你自己的地方。

2、who am I? 我是誰？

七、發表系列 # 505

講題：你如何做？提供線上生涯諮商服務，下一個 100 年的新模型(HOW DO YOU DO THAT? PROVIDING CAREER SERVICES ONLINE, A NEW MODEL FOR THE NEXT 100 YEARS)

講者：Sharon Balke and Melody Jennings Kruzic, Capella University

內容：

Capella University 是一個以營利為目的的大學，位於明尼蘇達州的明尼阿波利斯，是一個提供遠程學位課程的網路學術機構，截至 2013 年 3 月 31 日有 36,405 個學生和 38,422 校友在 50 個州和 61 個國家。其就業指導中心的使命是積極協助學生和校友，制定和實施其獨特的生涯管理目標，亦提供網絡研討會、互動媒體、YouTube 影片、社交、求職策略、信息採訪等方式，以及個性化輔導、網路生涯諮商師、電子郵件、電話預約等服務。本次演講讓聽眾了解不同人群如何從可取得的、彈性的、可攜式的線上生涯諮商當中受益。

職業指導之父 Frank Parsons(1854-1908)創始了職業生涯概念。在那個時代，漸進的社會改革和參政權，擴大了教育和職業機會。Frank Parsons 參與建設公民服務，在 1905 年他組織學院，提供教育和文憑給窮人。線上 (online) 生涯諮商是基於那些提供堅實的理論基礎和生涯諮商結構的人們所留下來的遺產(legacy)而建立。Capella 之線上生涯諮商遵守 NCDA 道德守則 F 章節(2007 年)。

(一) 線上生涯諮商的優點

據調查，生涯服務專業工作者有曾 60% 透過網路或電話進行服務。受訪者表示，線上諮商其好處是能更普及為學生提供服務，尤其是那些不會主動接近生涯服務管道的學生。對於那些出國留學的學生，其無需額外支出；對於工作的學生，網路生涯諮商更為靈活以利他們安排行程，不受限於地理時空。如果沒有提供這樣的資源，這些學生也許不會來運用生涯諮商。因此線上諮商的好處為增加可接近性、便利、效率、可擴展性、學習及溝通型態。Capella 線上生涯服務採取多元化的服務方式，如研討會錄影、網絡研討會、電子郵件、PDF 連結、網路視訊等方式。

(二) 線上生涯諮商的挑戰

然而線上生涯諮商也有其挑戰，例如人們可能隨時隨地打電話給生涯輔導員，期待他們是多功能的，無論他是在開車、接送小孩，導致工作者會遲疑是否要符合人們的期待。此外，缺乏身體語言互動可能會產生誤解、無法得到全人評估、缺乏安全的溝通方式、時區的混亂等挑戰。

(三) 克服

可經由專業訓練及建立程序，讓工作者和案主的關係和信任比預期更容易，很多人都越來越習慣於網路諮商，也有人覺得比當面諮商更舒適。技

術使我們能夠以新的方式傳達複雜的概念，線上資源讓生涯輔導工作者，為更多的學生/客戶提供個性化的服務。以下為幾個客服的方式：

1. 請案主於諮商事前做功課，並聚焦於個人的問題。
2. 適當的溝通表達，如說：“我要保持沉默，並給你時間反映問題”。
3. 允許案主諮商當中中斷。
4. 盡量減少干擾以聚焦於諮商的問題。
5. 確認或澄清預約的時間，區隔個人時區與諮商時間。
6. 所有的通信保持簡潔，以免失去案主的注意力。
7. 擅用各種工具。
8. 道德方面，諮商過程中作出適當的心理健康轉介或陳報緊急狀況。
9. 案主個資保密，並安全的管理案主線上資料。

八、發表系列 # 601

講題：何謂職業期望及我們如何創造它：三個依據理論與研究的實際看法（What is Vocational Hope and How can We Create It? Three Practical Perspectives Based on Theory and Research）

講者：Robert W. Lent, University of Maryland, Steven D. Brown, Loyola University-Chicago, Cindy L. Juntunen, University of North Dakota

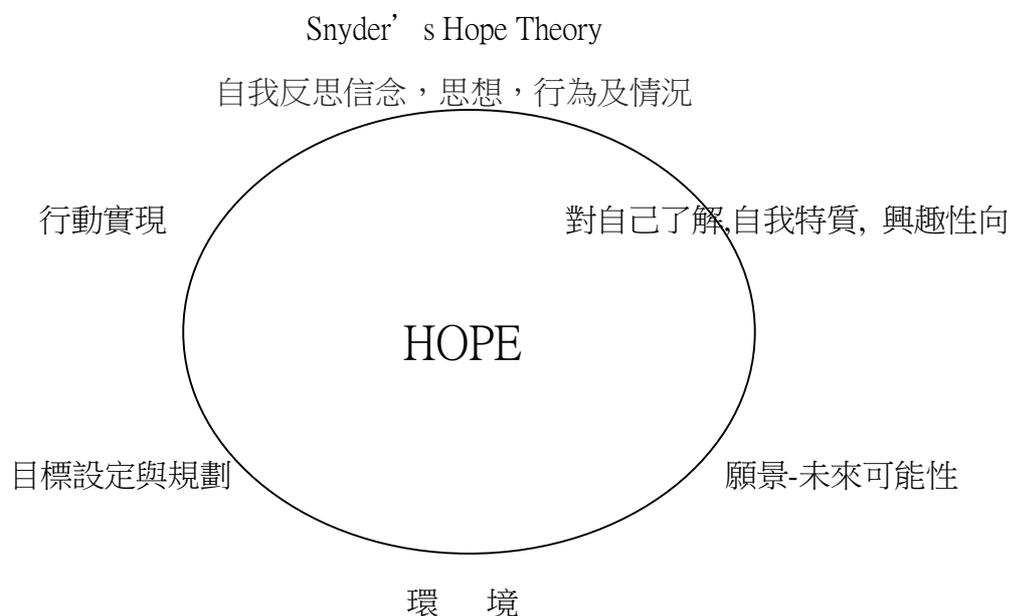
內容：

這場研討會主要是由三位講者分別說明測量職業期望所會遭遇到的問題，及測量職業期望的可能方式與須改進之處。

（一）Robert W. Lent 首先指出測量職業期望易遇到的困境。在幫助案主尋求他們的職業期望時，諮商師或測量問卷通常會問你希望將來達到什麼職業目標，或你對未來的工作有何期望等問題。然而案主在回答這些問題時，實際上只能依據他們自己目前有限的了解來想像他們的未來，因此他們的職業期望實際上會受限於他們成長的文化背景。

（二）Steven D. Brown 則嘗試設計一個幫助案主尋求他們的職業期望的方式。有三個步驟：1、請案主列出接下來三年他們希望達到的三個目標。2、請案主為每一特定目標列出三個達到的行為步驟。3、請案主為每一特定目標在 1 到 5 量表上評估自己採取行為步驟的可能性。1 為非常不可能，5 為

非常可能。這個方式可以幫助案主反省自我興趣、特質、能力，並幫助他們找出實踐的方法。講者並介紹以下的理論模型—



(三) Cindy L. Juntunen 則研究明尼蘇達一所高中學生的職業期望。Cindy L. Juntunen 發現這所高中學生的職業期望確實受到家庭社經地位 (social-economic status) 的影響。來自社經地位較低家庭者，傾向不就讀大學而投入職場，且他們多視工作為一謀生工具；來自社經地位較高家庭者，傾向繼續讀大學，暫不投入職場，且他們多數視工作為一種謀生工具，也視工作為一滿足自己成就感的工具。Cindy L. Juntunen 認為高中諮商師可以提供社經地位較低的學生了解職業方面的教育，使他們在職業期望上能有較多元的看法。

(四) 對於期望的定義：

1、字典的定義

- (1) 期望實現的願望 (www.merriam-webster.com/dictionary/hope)
- (2) 想發生什麼事情，真實的或期待的 (www.macmillandictionary.com)
- (3) 渴望期待能被滿足 (韋氏新大學詞典)

2、SCT 的定義

- (1) 積極的動機狀態，與在有意義的工作中所設想的未來是可以實現的
- (2) 狀態特質

(3) 激勵人心的方法與努力

(4) 未來面向的

3、Snyder 的定義

(1) 擁有一直很成功的人生

(2) 過去的經驗為已經準備好未來

(3) 已達到目標

九、發表系列 # 708

講題：網路基礎的生涯規劃系統：為學生和案主提供有效工具的關鍵要素（AN INTERNET-BASED CAREER PLANNING SYSTEM: KEY ELEMENTS IN PROVIDING EFFECTIVE TOOLS FOR STUDENTS AND CLIENTS）

**講者：JoAnn Harris-Bowlsbey, Kuder Inc. and Spencer G. Niles and Jerry Trusty,
The Pennsylvania State University**

內容：

庫德公司（Kuder Inc）為贊助 NCDA 的廠商，其發展「庫德生涯規劃系統」（Kuder Career Planning System），本次專題藉由說明其內涵，讓聽眾了解該系統所包含的庫德星系（Kuder Galaxy）、庫德領航員（Kuder Navigator）、庫德旅程（Kuder Journey）等三個子系統。「庫德生涯規劃系統」已能夠去建構一個全然新的系統，或修改既存的標準系統，適合不同文化，此外也能夠建構不同國家的資料庫、蒐集資料以解釋說明和作縱向研究的能力，亦運用於學校課程去訓練輔助性專業生涯諮商人員。

【庫德職業生涯規劃系統】

（一）庫德星系（Kuder Galaxy）

傳遞早期生涯覺知給幼稚園小孩到國小 5 年級學童。在小學階段的重要生涯意識為認識自我的發展。庫德星系是一個有趣的教育系統活動，透過遊戲互動邀請學童玩、看、做和探索，該星系與美國國家核心課程標準相一致，並提供學習過渡的基礎上發展適當的內容。

（二）庫德領航員（Kuder Navigator）

協助中學生的工具，奠定他們終身事業的成功之基礎，生涯評估可以幫助學生在 6 到 12 年級了解他們的個人興趣，技能和工作價值觀，幫助縮小他們的教育和職業選擇。學生可以在 20 分鐘以內完成三個評估，並獲得生涯探索的結果及生涯規劃建議。導航也為學生提供了真實世界的技能，例如如何寫履歷和求職信以及如何準備面試。幫助學生生涯導航選項，然後進行相關的課程和工作世界之間的連接，為支持完成高中和自信的大學生選擇靈活的教育規劃工具。

(三) 庫德旅程 (Kuder Journey)

提供評估、生涯探索，協助選擇中學後教育和工作尋找。無論是生涯規劃或變化，還是保持在生涯的軌道上，庫德旅程支持大專以上學生和成年人，為他們導航或轉換，為一個靈活的和可擴展的線上職業生涯規劃系統，符合個性化需求，並解決教育和職業目標。三個評估結果可以對應到何倫碼或是 16 個全國集群。幫助專上學生專業和縮小職業興趣名單，且可共享電子組合為一個履歷或求職信。

(四) 「庫德職業生涯規劃系統」的核心成分

- 1、評量興趣、技能以及工作價值觀：Kuder系統提供三者線上評估，受測者都能夠在30分鐘以內施作,計分以及詮釋。
 - (1) Kuder生涯興趣評量—評估興趣。興趣結果報告依據何倫碼建議個人適合的職業與相關主修。
 - (2) Kuder技能信心評量—評估表現信心的程度，或學習表現、工作上需要的技能。
 - (3) Kuder工作價值觀評量—評估工作中能獲得的價值觀。
- 2、尋找職業和學習更多有關工作知能
 - (1) 尋找工作的方法：依據標題或關鍵字、評量結果、瀏覽職業群、其他在系統中定作為特殊的族群(如退伍軍人,成人尋職者工作技能)。
 - (2) 職業描述主題：職業摘要和錄影、工作任務和情況、興趣技能和工作價值觀、教育和經驗、薪資和前景、相關的職業、額外的資訊。
- 3、教育規劃：規劃教育、尋找學校或學術成就。
- 4、準備尋找工作：
 - (1) 選擇：創造重新開始、上載相關文件或圖像到個人履歷、撰寫求職信、列

出推薦人、完成工作申請書、學習如何工作面試。

(2) 主題：學習如何尋找職缺、尋找政府或地區工作職缺資料、發展電子歷程檔案、配套能力、行政資料庫管理系統(administrative database management system)支持使用者和解釋者、能和父母溝通。

(五) kuder 的願景

- 1、有一個整合的平台，從中能夠傳達訂作的系統，且各主年齡都適用，地區性的資料庫、文化自由的評量、以及系統使用者的語言。
- 2、提供訓練和支援這些訂做版本的使用者。
- 3、蒐集縱向資訊以作解釋，系統修改以及產生系統使用說明。

【Kuder 評量】

自 75 年前成立以來，Kuder 評量經歷一些更新和改版，最新的版本聚焦於三個網路基礎的 Kuder 評量。有效的生涯的探索和規劃一開始，找出你喜歡做的（興趣），你有信心做（技能），你在工作場所什麼是重要的（工作價值觀）。生涯評估是目前為止最有效的生涯探索方式，特點包含：每次評估均會在 4 分鐘和 10 分鐘之間完成，可以被翻譯成其他語言，結果可以通過 Facebook、Twitter 和電子郵件分享，非常適於學校、職業中心、人力資源開發辦公室，立即評分產生報告。

(一) 生涯興趣評量(Kuder Career Interest Assessment, KCIA)

KCIA 提供機會去探索，你喜歡做什麼 - 你的興趣 - 然後生成一個易於閱讀的興趣相匹配的結果的總結報告，具體的職業路徑或集群。並可提出自己的職業生涯故事。KCIA 的受測者對應六個何倫碼興趣分數，然後用於識別 O * NET 的職業集群。

(二) 技能信心評量(Kuder Skills Confidence Assessment, KCSA)

KSCA 提供方向，為探索適合目前的能力，這將有助於建立在現有的技能，並強調符合興趣和技能的職業群。KSCA 的目的是確定相對自我效能感，這些自我效能感得分，用於識別 O * NET 的職業集群。又區分為高中版本(KCSA)、成人版本(KCSA-A)。

(三) 工作價值觀評量(Kuder Work Values Assessment, KWVA)

無論是收入高，信譽好，有成就感，一個舒適的環境，或在兩者之間，學習尋找合適的職業，價值觀是在工作場所的重要組成部分。KWVA 測出這

些重要因素，並指出職業生涯的特點，最符合案主的具體工作價值觀。

十、發表系列 # 807

講題：美國勞工統計局新的職業資訊 (NEW OCCUPATIONAL INFORMATION FROM THE BUREAU OF LABOR STATISTICS)

講者：Laurie Salmon and Dennis Vilorio, Bureau of Labor Statistics

內容：

美國勞工統計局的演講者介紹職業分類相關資訊，並說明其官網資訊的查詢與運用，如何去尋找資訊、原始數據、年會、網路統計等。並介紹職業展望季報 (OOQ)、職業展望手冊 (OOH) 等兩本和生涯相關的雜誌。

(一) 職業就業統計計畫 (Occupational Employment Statistics Program, OES)

網址為 www.bls.gov/oes，2013 年 7 月 10 日統計最新的數據。有超過 800 種職業，被 2010 年 SOC 標準職業分類 (Standard Occupational Classification system) 定義。統計資料來自於 1.2 百萬的商業機構，以及勞工局和州勞動力機構。可以查詢時薪和平均年薪，特定的區域或產業之職業就業統計數據，也能夠統計不同地理區域所有產業的數據，數據可以長條圖、圓餅圖等方式呈現，也能被儲存為網頁形式，也可用 excel 檔案顯示。使用 OES 資料的單位有勞工局、國家計畫、州計畫等。職業手冊 (Occupational handbook) 有新的數據資料、新的職業資訊。可由以下網址瀏覽 2012 年 5 月職業與薪資狀態 (http://www.bls.gov/oes/current/overview_2012.htm)。

(二) 職業展望手冊 (OOH)

網址為 <http://www.bls.gov/es/ooh/>，包括數以百計的職業，並描述工作環境、工作職責、工作條件、教育和培訓的要求、盈利水平、目前的就業水平、預計就業人數變化，以及職業就業前景。每個配置文件還包括了 2010-20 十年的 BLS 的就業預測，可以幫助學生和求職者識別和了解職業生涯。該指南每兩年更新一次，各種線上版本都是免費的。

(三) 職業展望季報 (OOQ)

網址為 <http://www.bls.gov/ooq/>，OOQ 是由勞工統計局公佈的季報，提供工作和事業實用信息的文章，它涵蓋了各種各樣的職業和工作相關話題，如新興職業、培訓機會、薪酬趨勢，以及新勞工統計局的研究結果。

文章通常以 PDF 格式呈現。

(四) 標準職業分類(SOC)

網址為 <http://www.bls.gov/soc/>，是由聯邦統計機構分類蒐集、計算職業類別，目前的 SOC 分類為 2010 年度編訂。修改 SOC 是一個多年的過程，在這期間 SOC 政策委員會 (SOCPC) 提交到管理和預算辦公室 (OMB) 提出考慮修訂的建議。下一次將於 2018 年修訂，SOCPC 在 2012 年年初就開始籌劃，預計 2013 年年底通過首次聯邦紀事公告後予以公佈，徵求公眾意見。

(五) 在數字之外(beyond the numbers)

為新的線上刊物，介紹職場新動態，網址為 <http://www.bls.gov/opub/btn/>

(六) 介紹 2010 年 SOC 24 個新的職業領域

- 1、資料引自 2013 年 5 月 29 日 BLS 公佈 2012 年 5 月 SOC 職業就業和平均薪資之新聞稿。

(<http://www.bls.gov/opub/mlr/2013/05/art3full.pdf>)

- 2、2012 年 5 月計算機網絡支持專家就業人數為 167,980 人，護士從業人員就業人數 105,780 人，在 2010 年的標準當中為兩大新職業，是 24 項新定義的詳細職業。本新聞稿中的數據是職業就業統計 (OES) 計劃，在 22 主要職業組和 821 個詳細的職業，按區域和行業的工資和薪金提供就業和工資估計。
- 3、其他大型新定義的職業包括計算機網路工程師，就業人數 137,890 人，和 Web 開發人員就業人數為 102,940 人。抽血測試、輸血、捐贈或研究等相關人員 100,380 人。其他一些新的職業人數相當小：遺傳諮詢、風力渦輪機維修技師、太陽能光伏安裝，每一個就業人數不到 5000 人。
- 4、新定義的幾種職業收入高工資，相對於美國每年平均 45,790 美元。護士麻醉師年平均工資 154,390 美元，護士執業 91,450 美元，護士助產士 91,070 美元。信息安全分析師的年平均工資 89,290 美元，計算機網絡建築師 94,000 美元。
- 5、也有低於美國平均水平的工資：勤務兵 25,700 美元的年平均工資是收入最低的職業，抽血師 30,910 美元，眼科醫療技術人員 35,590 美元，社區衛生工作者 37,490 美元。

6、主要職業群體: 在2012年5月22個主要職業群體中，辦公室和行政支持的就業人數最多，佔美國的就業總量16%以上。銷售及相關行業佔美國的就業總量近11%，為美國第二大主要就業群。

十一、閉幕專題演講

講題:未來要有一個過去:生涯發展職業的昨日與明日(The Future Needs a Past: The Career Development Profession Yesterday and Tomorrow)

講者: Mark Savickas, Northeastern Ohio Medical University

內容:

NCDA 百年大會閉幕演講主講者 Mark Savickas 為俄亥俄州東北部醫科大學家庭和社區醫學教授，以及肯特州立大學教育顧問兼職教授。他曾在比勒陀利亞大學(南非)，拉夫堡大學(英國)，布魯塞爾自由大學(比利時)，里斯本(葡萄牙)大學擔任客座教授。他著作 80 篇文章，40 本書，以及專業團體的 500 演講與職業行為和職業輔導。他同時也是國際應用心理學會輔導心理學組的主席，職業行為雜誌主編。

Mark Savickas 由過去的歷史談到生涯發展這個職業的未來。Career 這個字源自: 1、vocophy(1881); 2、vocational guidance(Parsons)，已發展了 100 年的歷史。藉著分析過去生涯諮商師提供生涯諮商的方式，點出未來生涯諮商師須有的改變。他指出 19 世紀的工業革命使許多地區出現以機器從事生產的工廠，而大批工人聚集在工廠所在地區使城市逐漸形成。到 1910 年時，美國有一半的人住在城市，除了工廠外，各類服務業、金融業、大企業也聚集在城市，要找工作的人也蜂擁到城市。而城市中的工作要求效率，講究規格化，因此生涯諮商師通常使用標準化(standardized) 的量表、測驗來幫助一般人做生涯規劃。

特別是第一次世界大戰和第二次世界大戰後，許多退伍軍人從戰場解甲返回美國，蜂擁到城市找工作，生涯諮商師大量運用標準化量表幫助退伍軍人做生涯規劃、找工作。使用標準化量表做生涯規劃成為二十世紀諮商職業的重要特點。

而在二十一世紀，一般人的職業生涯出現多樣化的變化。網路發展迅速，許多人選擇在家自行創業；全球化的時代趨勢，使許多人會跨國到其他國家、地區工作。工作的方式與內容變得多元化。同時許多人可能同時做幾個工作，一生也可能轉換幾個工作。在二十一世紀中，每個人的職業生涯將極具個人性與獨特性。

因此生涯諮商師在提供生涯諮商時，不能再如過去般過於仰賴標準化量表為一般人做格式化的生涯規劃。而應該轉而注意個別性、差別性，為每個案主做特別的生涯規劃。

陸、參加會議心得

- (一) 面對不確定、變化多端的環境，人們更需要創造力、彈性、競爭力。與會人員提到目前青年的問題，有個共通點為在變化的環境之下，青年的徬徨與茫然，更需要生涯輔導人員的協助，這是全球化趨勢之下各國共同面臨的問題。生涯輔導、諮商工作者也要有新的輔導方式，以案主為中心，了解個體化、獨特性的問題，發展個別化的輔導方式。
- (二) 國際對於生涯研究的細緻度與實務操作的嚴謹度，令人印象深刻。例如對於生涯 (career)、期望(hope)的定義可達幾十種，而且隨著時代的不同也會產生不同的詮釋，並且可以操作量化及檢測的。又如對於家庭中第一位大學生的生涯狀態，將社會階級的影響層面納入研究，作更深度的關懷。而許多研究的背後隱藏的底層哲學思考--我是誰及如何生存，提醒人類需要省思。
- (三) 國際對於生涯議題有多元化的研究，包含退伍軍人、國際生、性別、多元文化、退休人員…等。對多元文化、不同族群的重視，也反映人本精神，以及對人的尊重。
- (四) 美國網路資源的規劃與運用相當成熟，因應資訊時代，配合產生網路諮商、線上生涯探索等方式，更能符合青年的需求。
- (五) 會議的規劃簡單隆重、井然有序，且緊扣大會主軸：希望(hope)、社會正義(social justice)、遺產(legacy)，許多發表系列或圓桌系列的主題談到希望及正義，而遺產的內涵係融入許多講解內容當中。此外，會議中選出下任主席，並已著手規劃 2014 年年會，效率令人印象深刻。
- (六) 授課方式多元化，採用問答、分享、行動劇等方式，而有幾位講者不提供簡報檔，直接與台下聽眾互動，聽眾與講者交流的認真態度很值得學習。
- (七) 語言能力相當重要，尤其英文是國際共通語言，語言能力直接影響參與會議的學習成效。

柒、結論與建議

- (一) 生涯輔導相關政策規劃，需審慎思考規劃的理念或底層的理論，出發點將會影響之後執行的方向，包含服務獲益對象範圍、措施的範疇、經費的分配與資源的配置等層面，進而影響成效。
- (二) 除了生涯輔導實務工作者要有新的輔導方式，公務人員本身也需配合時代變遷有新思維、新做法，調適自己及增進專業能力，並多跟學界專業人士及民間實務工作者請益，始能符合實際狀況並能提供青年更佳的服務。
- (三) 生涯輔導需跨領域的知識運用-教育學、心理學、社會學、人力資源、公共政策等面向，因此擬訂相關政策時，可視計劃內涵諮詢不同專業者。
- (四) 生涯輔導需跨部門的分工合作-教師、生涯輔導專業人員、政府部門、民間機構、企業…共同配合，始能因應變遷快速的環境，提供青年多元化的服務。
- (五) 本國可參考國際生涯領域的理論、研究及政策措施，但同時需轉換為本土化，以符合本國青年需求。
- (六) 社會需挹注更多能量，如學界、民間機構持續關注生涯領域多元議題，提供不同對象群生涯輔導資源與服務。而生涯輔導資源與工具需持續更新以求完整，以提高輔導成效。