

出國報告(出國類別：其他)

參加 2014 年亞太生涯發展協會年會 會議報告



服務機關：教育部青年發展署

出國人姓名、職稱：許家瑜 科員

出國地區：美國夏威夷檀香山

出國期間：103 年 5 月 18 日至 5 月 24 日

教育部青年發展署出國報告提要

出國報告名稱：參加 2014 年亞太生涯發展協會年會

頁數 21 含附件：否

出國人員姓名/服務機關/單位/職稱/電話

許家瑜/教育部青年發展署/綜合規劃及生涯輔導組/科員/02-23566335

出國類別：其他（國際會議）

出國期間：103 年 5 月 18 日至 5 月 24 日

出國地區：美國夏威夷檀香山

報告日期：103 月 6 月 26 日

內容摘要：

亞太生涯發展協會（Asia Pacific Career Development Association, APCDA）之使命為提供一個國際論壇，以分享亞太區域的生涯發展概念與經驗。2014 年會於 2014 年 5 月 19 日至 22 日於美國夏威夷檀香山舉辦，約有 100 人與會，與會者多為生涯發展與輔導領域之實務工作者及教師。

本次會議主題為「慶祝亞太地區創新的生涯服務」，主要係介紹亞太地區生涯服務領域的新趨勢，分享新觀念與理論運用於亞太地區之狀況，以提供實務工作者在個案服務上的創新思維與做法。本次會議內容共分為高中、大學及成人三領域，分別介紹各國於各領域推動生涯輔導工作的實務狀況，並提出困難與挑戰。

本次參與會議目的係為了解鄰近亞太地區國家對於青年生涯輔導工作之新趨勢與作法，以做為未來政策規劃與執行之參考與借鏡，使青年生涯輔導工作更能符合世界變動趨勢。

目 次

壹、亞太生涯發展協會簡介	1
貳、2014 年亞太生涯發展協會年會會議介紹	1
參、參與會議目的	2
肆、參與會議過程（重要內容摘述）	3
伍、參加會議心得	15
陸、建議事項	18
柒、附錄：相關活動相片	20

壹、亞太生涯發展協會簡介

亞太生涯發展協會（Asia Pacific Career Development Association, APCDA）於2012年通過組織章程，註冊為非營利組織，2013年4月在韓國首爾舉行成立大會，現擁有來自14個國家，超過100名的會員。

該協會之使命為提供一個國際論壇，分享亞太區域的生涯發展概念與經驗，其主要任務為：

- 一、辦理相關會議、工作坊及專業培訓活動，以促進生涯發展專業人士之學習。
- 二、建立網絡平臺，提供生涯發展專業人士之交流管道，進而分享生涯發展觀念與想法。
- 三、發佈亞太地區與教育相關的實務工作文章，提供全球參考與學習。
- 四、確立亞太地區生涯發展工作的實務典範，以促進區域內服務的發展。
- 五、鼓勵建立亞太地區本土化的生涯發展理論。

貳、2014 年亞太生涯發展協會年會會議介紹

2014 年亞太生涯發展協會年會召開時間為 2014 年 5 月 19 日至 5 月 22 日，舉辦地點為美國夏威夷檀香山，與會者以新加坡、日本等亞太地區國家為主，亦有芬蘭、美國等歐美國家參與，約有 100 人參與本次會議，與會者多為生涯發展與輔導領域之實務工作者及教師。

本次會議主題為「慶祝亞太地區創新的生涯服務(Celebrating Innovative Career Services in the Asia Pacific Region)」，主要係介紹亞太地區生涯發展領域的新趨勢，分享新觀念與理論運用於亞太地區之狀況，並提供各國交流與激盪的機會，以提供實務工作者在個案服務上的創新思維與做法，使生涯輔導工作更為精進。

會議採全程英語進行，會議形式為專題演講、文章發表及參訪等方式，其中文章發表分為高中（High School）、大學（College）及成人（Adult）3 領域，安排於不同教室發表相關文章，與會者可依個人興趣及工作所需，於各時段中選擇不同主題參與聆聽、討論及交流，更有多元化的學習。

本次會議議程如下：

Monday	May 19, 2014	
8:00-9:00 am	Registration	報到與入場
9:00-9:20 am	Keynote	開幕專題演講
9:20-12:00 am	Presentations	發表系列
13:40-17:40pm	Presentations	專題演講、發表系列
18:00-19:00 pm	Reception	迎賓晚會
Tuesday	May 20, 2014	
9:20-12:40 am	Presentations	專題演講、發表系列
14:00-16:00pm	Presentations	發表系列
16:00-18:00pm	APCDA Annual Meeting	APCDA 年度聚會
Wednesday	May 21, 2014	
8:50-11:30am	Presentations	專題演講、發表系列
12:05-9:30pm	Polynesian Cultural Center Tour	參訪：波里尼西亞文化中心
Thursday	May 22, 2014	
9:30 am-3:00 pm	College Career Centers Tour	參訪：夏威夷大學及社區學院

參、參與會議目的

本署於青年生涯發展業務上，主要著重於大專校院在學青年的生涯輔導工作，規劃提升大專校院生涯輔導專業人員及教師之專業知能與技巧，進而協助在學青年及早進行生涯規劃與準備，縮短畢業後到求職期間的適應期。

為使在學青年生涯輔導工作之規劃與落實更能符合世界變動趨勢，實有必要跨越國界，聆聽與學習不同國家對於生涯發展之理念與做法，並透過交流激盪以具有更前瞻性之觀念與想法。本次參與亞太生涯發展協會之 2014 年會，更可了解鄰近亞太地區國家對於青年生涯輔導工作之理念及實務工作方法，以做為未來政策規劃與執行之參考與借鏡。

肆、參與會議過程（重要內容摘述）

一、開幕專題演講

（一）講題：協助個案善用機緣（Helping Clients Benefit from Happenstance）

（二）講者：John D. Krumboltz（University of Stanford）

（三）內容摘要：

大會開幕儀式後，由 John D. Krumboltz 進行開幕專題演講，其多年於美國史丹佛大學擔任生涯諮商師訓練者，本次開場之演講提出善用機緣理論

（Happenstance Learning Theory）。由於我們無法預先知道一個人的命運，該理論便嘗試解釋個案如何及為何有不同的生涯路徑，以及生涯輔導者如何於過程中提供協助。

該理論假定，人類行為是透過計畫內及計畫外的情境下所學習、經驗到的產物，故每種情境都可視為具有潛在機會，前提是個案必須能夠辨識它，然後採取行動以運用它。故強調生涯諮商人員應指導個案參與各種有興趣及有益處的活動是很重要的，並持續覺察可替代的機會，嘗試從每個新接觸的活動中學習新的技巧，進而讓它有益於個人的生涯發展。

善用機緣理論（Happenstance Learning Theory）於實務工作中的運用：

1.運用於生涯輔導工作中的指引：

- （1）生涯輔導的目標是協助個案學會採取行動，以實現更令人滿意的生涯與個人生活，而非協助個案做單一的生涯決策。
- （2）評估係應用於刺激學習，而非將個人特質與職業特質做配對而已。
- （3）個案學習從事探索活動，做為整合有益的非預期事件的一種方法。
- （4）成功的生涯輔導，係案主在諮商以外的真實世界中完成了什麼來評估之。

2.於實務工作中的做法：

表達對個案的關心、對個案情緒的了解、協助個案釐清在特定時間之下一步可能的行動、由個案寄送其採取的行動給輔導者、工作者存取個案的報告，並記錄哪些完成及未完成。

3.協助個案掌控計畫外事件的三個步驟：

- （1）在計畫外的事件發生前，將自己放置於經驗它的情境中。

(2) 在計畫外事件發生當下，應保持警覺並敏銳覺察潛在的機會。

(3) 事件發生後，最重要的是讓自己可以從中獲益。

二、專題演講

(一) 講題：提供所有年齡層的本土化生涯指引 (Localized Career Guidance for All Ages)

(二) 講者：Bethney Ahrendsen (As division vice president of marketing and communications for Kuder)

(三) 內容摘要：

Kuder 公司為本次會議的參展廠商，講者為該公司的行銷與公關副總裁，本場次主要介紹 Kuder 之服務理念及內容，其係全球具權威性的線上服務機構，並以實證為基礎的生涯指導方案為引導，該公司創立了成熟的本土化取向服務方案，以滿足世界各地的學生及成人之需求。其重點服務方案包含建置生涯規劃系統及專業人員訓練課程：

1.生涯規劃系統：為線上互動系統，分別針對學前教育及小學學生、中學及高中學生、中學後學生及成人，提供生涯規劃之線上服務。

(1) galaxy-星系探索：

- * 本互動系統係針對學齡前及小學學生，以寓教於樂的生涯意識為建置主軸，設計多項遊戲性質的探索活動。

- * 該系統被許多學校及家庭採用，教師及家長協助學生完成活潑的探索活動，進而讓學生及早進行探索與認識自我，將有助於未來生涯規劃。

(2) navigator-生涯導航：

- * 該線上的教育及生涯規劃系統，提供中學及高中學生在轉換進入下一個教育階段時的生涯規劃協助。

- * 該系統提供學生進行三項經科學驗證的生涯評估測驗，以及立即的分析結果，協助學生了解其個人興趣、技能及工作價值觀，並縮小適合自己的教育及生涯抉擇之範疇，據以訂定屬於個人的生涯目標及課程組合。

- * 另也提供學生真實工作世界所需的技巧，如履歷及求職信的撰寫、如

何了解求職單位、面試準備；學生也可透過系統建置個人電子生涯檔案（portfolio），以利未來求學與求職所需；至於教育者可透過該系統之行政管理資料庫，追蹤學生的學習進度並製作成報告，以協助學生做好生涯準備。

（3）journey-生涯旅程：

- *該線上系統針對中學後學生及成人，協助因應其教育及生涯規劃方面之需求。
- *無論是生涯規劃、生涯轉換、生涯追蹤等需求，該系統提供經科學驗證的生涯評估測驗，協助使用者了解自己的興趣、技能及價值觀，並搭配何倫碼（Holland）及 16 個國家的生涯類別，提供個人未來生涯教育及職業目標之方向。

2.針對生涯輔導專業人員的教育訓練

- （1）提供生涯顧問訓練（Career Advisor Training, CAT）：規劃一套濃縮的專業發展方案，並規劃三等級的訓練，提供生涯教練及其他生涯發展工作者之專業訓練課程。
- （2）提供生涯發展輔導師的訓練課程（Career Development Facilitator Training）：規劃線上訓練方案，提供專業的教育訓練課程，並整合最新趨勢課程及資源，以提升生涯發展專業人員之相關能力。

三、專題演講

- （一）講題：將生涯轉換為對各年齡層的關心：生涯輔導的義務為辨識、召喚、角色平衡及健康（Shifting From CAREER to CARE for K12 and Adults: Intentional Career-Life Counseling that Informs Discernment, Callings, Role Balance, and Wellness.）
- （二）講者：Edward Anthony Colozzi (Acting President of the Massachusetts Career Development Association ,MCDA)
- （三）內容摘要：

1.概念：

講者認為大多人將生涯概念界定為「工作」及「金錢」是相當狹隘

且傳統的觀念，因此提出了一個新的觀點：生涯（career）即生命（life），生涯是一個人的生命歷程，從出生到死亡包含九種不同的角色，而生涯「career」又可視為關心「CARE」+釋放能量「ER」。因此，視每個人的生涯生命為「關心」及「釋放能量」的歷程，透過扮演生命中的 9 種角色之給予（及/或）接收關心的經驗，去發掘與探索自我（包含個人的技能、潛能、興趣與價值觀等）。

2.內涵：

生涯生命策略（Career-Life Strategie）包含以下 5 元素：

（1）自我認知金字塔：

將自我認知比喻為「金字塔」，由技能、興趣、價值觀、你認為你是誰以及你對世界的貢獻所組成，自我認知在個人生涯歷程中，是達到自我實現與愉悅的關鍵，故每個人都需透過自我反思或專業協助以深入的了解自我。另個人所處的文化、環境、傳統信念等，都會影響個人如何看待自己及如何發展，甚至引導個人一生所秉持的信念。

（2）工作世界地圖：

將工作世界地圖形容為一個圓形的派，所有職業都包含於這個派中，而所有工作都涉及 4 個概念：事物（Thing）、想法（Ideas）、人（People）、資料（Data），故可視為圓派的四端，依序為時鐘的 3 點、6 點、9 點及 12 點。

（3）生涯生命角色：

將生涯生命角色形容為一道 9 種顏色的彩虹，每種顏色代表個人在生命中所扮演的角色，生涯由此 9 種角色所組成，可能扮演一種或同時扮演多種角色。故生涯不能侷限於工作，而是由多元化的生命角色所組成，包含了個人的工作角色，而每個角色都涉及給予及接收關心。

（4）決策歷程：

將決策歷程形容為一個鐘型循環的圖案，代表一個反映與直觀的決策過程，特別是生涯中的重要決策，可以想像將圖案的核心視為個

人直覺。

(5) 個人與工作環境的契合：

將個人與工作環境的契合形容為「自我認知金字塔」放置於「工作世界地圖」中的最佳位置，該契合可視為工作角色的激發，又或是有信心創造更佳的契合。

3.組合-將以上 5 元素融合的步驟：

- (1) 學習自我認知金字塔（包含技能、獨特的能力、興趣、價值觀）。
- (2) 在自我知能外，再添加有關工作世界地圖的結構與組織之知能。
- (3) 形成人與工作環境最契合的絕佳位置。
- (4) 學習及運用一個有效的決策模式以進行抉擇。
- (5) 從前 4 項元素觀察生涯觀點的差異性，並非僅是傳統觀點的「工作」，而是新觀點的多元化角色、填滿的金字塔及多道彩虹，形成生涯生命，聚焦於將生涯視為給予及/或接收關心（CARE），進而形成能量釋放（ER）。

四、專題演講

(一) 講題：從 Super 到 Savickas：理論導引實務 (From Super to Savickas: Theory to Guide Practice)

(二) 講者：JoAnn Harris-Bowlsbey (A past president of the National Career Development Association)

(三) 內容摘要：

講者以「為何須學習理論？」來開場，其認為理論可以解釋生涯選擇與生涯發展的情境，並做為生涯處遇的基礎，也可以預測生涯處遇及環境影響所帶來的結果。講者提出從學者 Super 到 Savickas 所提出的理論，並說明各理論對個人的幫助，分述如下：

1. Donald E. Super-生涯發展理論 (Career Development Theory)

Super 提出生涯發展理論，認為生涯發展是透過五個生命階段及次階段彼此間的互動所組成，期間憑藉著自我概念來做生涯抉擇，而生涯抉擇同時受到內在及外在影響。

該理論幫助個人了解自己的興趣與價值，形成清楚的自我概念，並建立起時間軸，讓我們知道現階段的生涯決定將影響下個階段，而工作角色將影響生涯中的其他角色，另也讓我們知道環境對生涯決策與生涯改變的影響。

2. Linda Gottfredson -界線、承諾及自我創造 (Circumscription, Compromise, & Self-Creation)

本理論提出個人在選擇職業時，會尋求在性別適應、能力需求及個人興趣三方面的契合，且生涯抉擇藉由承諾而完成。

此理論協助個人對自己的興趣與特質、工作職責及職業要求有真實的圖像，並認為職業是不同性別及各種社會背景的人都會接觸，個人並從中學會辨識眼前的工作是否與其興趣、個人特質及學術能力相契合。

3. John Holland-人格類型與環境的相互作用 (Personality Types & Environment Interactions)

Holland 提出六種人格類型，個人與環境都可視為由六種人格類型所組成，故個人會去尋找與自己人格類型相似的環境，讓自己得以發揮才能並獲得滿意的生活。

本理論協助個人辨識自己及各職業分別屬於何種人格類型，並蒐集與個人人格類型相關的觀點以做抉擇，同時也清楚假使要做生涯轉換時，自己比較接近哪種人格類型。

4. John Krumboltz-學習理論 (Learning Theory)

學習理論認為生涯抉擇受到以下因素影響：天賦及特殊能力、環境、工具或相關性的學習、決策技巧，故可從中學習到獨特的自我辨識能力、多元觀點的整合能力、決策技巧。

因此本理論可協助個人了解自我特殊能力、參與與生涯抉擇相關的活動、創造自我及世界的真實觀點、有目標的拓展自我興趣與開拓新機會、開啟非預期的機緣。

5. Lent, Brown, & Hackett-社會認知理論 (Social Cognitive Theory)

社會認知理論提出「自我效能感」是生涯抉擇過程中重要的元素，意即個人認為自己可以表現很好或是避免認為自己表現不好，而自我效能感

的培養是透過：個人成就、替代性學習、社會互動、預期結果等。

此理論協助個人發展技能，促使自己在特定場域中表現良好，特別是在有給職的工作中，其次是創造機會以正向強化個人運用自我技巧，並依職業類別去區辨自己的哪些技巧可以運用。

6. Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz- 認知資訊過程論 (Cognitive Information Processing, CIP)

本論點提出好的生涯抉擇是來自於有效的蒐集與彙整資訊，生涯抉擇過程須要幾個特定步驟，決策的形成是受到生涯信念、自我對話及自我意識所影響，而如希望有好的抉擇，就必須要將負向的生涯想法去除或調整。

此論點協助個人於生涯決策過程中學習去除負向想法並與自我對話，並須要提供正確且即時的資訊，以幫助個人學習有效的決策歷程。

7. Mark Savickas-生涯建構論 (Career Construction Theory)

本理論提到個人由一個以上的「生命主題」以導引其生涯選擇，這些生命主題可以呈現個人的生命故事，個人可以透過賦予工作內容的意義，以建構其生涯，另提到在現今變動社會中，生涯適應力是重要的。

此論點幫助個人從過往生命經驗中找到重要的生命主題，而又有哪些工作可以讓我們持續這些生命主題，另協助個人採取所需的步驟以進行生涯抉擇與轉變，並了解生涯適應力的概念以及決策所需的心理準備。

講者除介紹重要的生涯發展相關理論外，也針對各理論進行比較與對照，例如「生涯發展理論」強調發展，「人格類型與環境的相互作用」則強調選擇點；「學習理論」強調內在控制，「認知資訊過程論」強調外在控制；「人格類型與環境的相互作用」重理論性，「界線、承諾及自我創造」及「社會認知理論」則較重實務性，另外，「生涯發展理論」強調整個生命歷程而非僅限於工作。

最後，講者提到生涯決策與生涯發展受到多元因素所影響，以上這些理論都有著獨特的智慧，都可協助個案做出較佳的生涯抉擇，講者希望各位助人者可以針對不同的個案、不同需求以及手邊可運用的資源，進而運用不同的理論及其處遇方法，來協助個案進行生涯抉擇與發展。

五、系列發表

(一) 講題：機緣論的實踐：一所大學及社區學院的合作 (Happenstance Theory In Action: A University & Community College Partnership)

(二) 講者：Cartwright, Brenda (University of Hawaii at Manoa)& Williams, Gemma (Kapiolani Community College)

(三) 內容摘要：

本場發表由夏威夷大學 (University of Hawaii, UH) 及所屬卡皮歐拉尼社區學院 (KAPIOLANI COMMUNITY COLLEGE) 之學生輔導人員主講，分享該校如何將機緣論運用於校園內，主要做法為協助學生在大學時期就提早做好準備，並把握身邊的資源網絡。

該校建置「FOCUS CAREER 2」系統，係線上的生涯與教育計畫系統，協助學生依據自己的興趣、技能、價值、能力及個人特質等來探索個人的生涯道路。學生可藉此系統來做好生涯準備，包含設定生涯及教育目標、清楚自我學術優勢、自己的成就表現等準備；其次須進行自我評估，包含工作興趣、休閒興趣、技能、個人特質及價值觀等；以及針對有興趣的職業進行探索及比較。另外，該校也有建置學生的線上生涯檔案，協助學生進行自我評估並採取行動計畫，實際列出有興趣的職業並進行比較與規劃。

至於學生的使用狀況，普遍都認為簡單且易操作，系統可協助學生了解自我興趣與價值，也可獲得有利於生涯規劃的資訊，部分學生也透過系統進行生涯決策。至於系統帶給學生的益處，主要是協助學生辨識自己的興趣與價值以尋求有興趣的工作；系統也可以提供學生未來的修課安排之規劃、生涯選擇以及做正確的決定；另外也可協助發展生涯轉變的規劃。

六、系列發表

(一) 講題：讓我們運用隱喻來回顧你的機緣經驗：以日本員工為例 (Let's Review Your Happenstance Experience Using Metaphor! : Show the Case About Japanese Employees.)

(二) 講者：Ishikawa, Yoshiji (Career Development Adviser certified by the Japan Career Development Association)

(三) 內容摘要：

講者先介紹日本在工作上的文化，包含日本為終生雇用，並實施工齡工資制度，任職越久薪資越高，每個公司都有屬於自己的勞工單位，另外有嚴格的解僱監督，避免不當的解僱。

日本部分公司對於員工的生涯輔導，會運用 10 種水流狀態的圖卡，讓員工透過圖卡說故事，以協助其了解個人特質與工作狀況，進而有更完整的生涯規劃。講者並舉例說明如何運用於員工，例如有位員工選擇「水流中斷」及「蜿蜒河流」的圖卡，並透過圖卡陳述自己很喜愛此份工作，但是總有非預期的事件降臨，工作相當忙碌且刺激，且有很多任務困擾自己。員工透過述說過程，發現自己處於一個新環境且被許多工作任務圍繞，但也發現了自己的動力，也提醒自己無須恐懼非預期的事件，並協助員工將故事中的經驗連結並運用於真實現況中。

講者認為運用此種輔導方法對於員工的幫助，主要在於協助員工知道自己要如何跨越生涯十字路口，並且能夠辨識在生涯歷程中所擁有的資源與任務，並且協助個人重新建構非預期的事件，將其視為個人有利的機會。而輔導者可將個案過去的成功經驗運用於非預期事件，並預先對於未來可能的行動做準備，以避免恐懼與擔心；另外需敏感覺察個案的潛在機會，協助其克服阻礙並採取行動。

七、系列發表

(一) 講題：有關加拿大生涯輔導員教育的快照 (A Snapshot of Career Counselling Education in Canada)

(二) 講者：Isenor, Jessica(The University of Ottawa) & Neault, Roberta (Canada)

(三) 內容摘要：

本場次主要針對加拿大生涯輔導工作者的教育進行介紹，The Career Counsellors Chapter 是加拿大諮商與心理協會的一個分支組織，設立目的主要為提升加拿大的生涯輔導實務工作、提供生涯輔導領域的重要議題討論，另外則是促使在生涯輔導領域的實務工作者、研究者及政策制定者發展新方案、方法或研究提案，將有助於生涯輔導員的教育。

該組織針對國內生涯輔導員的教育進行探究，主題聚焦於何種諮商方案可

以提供生涯諮商課程？多久進行一次課程？由誰來指導課程？指導者的經驗為何？研究結果發現，加拿大的生涯輔導員教育仍以面對面的教授為主，其次為混合方式、線上教育、遠距教學等方式；教育對象以碩士學歷占半數以上；教育主題主要為學校教育、個案式（個人、夫妻及家庭）、生涯等；75%的諮商方案都包含至少一門生涯輔導課程，平均有 1-38 門課程融入生涯的概念，平均提供 6 門生涯輔導課程，每門課程平均為 3 學分，約七成課程是必修。另外平均有 9 個學院以生涯輔導為核心。

講者最後針對加拿大的生涯輔導員教育提出挑戰與展望，主要面臨之挑戰為生涯特殊性的限制、生涯輔導理論與實務的落差、教育者在生涯輔導實務經驗上的限制。至於對於此領域的未來展望，希望可以分享研究的發現以及提倡生涯概念的核心課程，另外則希望可以協助成員做好組織內的資源管理、輔導新進人員投入生涯輔導領域、並規劃自己的生涯輔導專業發展。

八、系列發表

（一）講題：將「關心」運用於大學學生（CARE for College Students）

（二）講者：Edward Anthony Colozzi (Acting President of the Massachusetts Career Development Association , MCDA)

（三）內容摘要：

在第二天的專題演講中，講者提出生涯（CAREER）可解釋為CARE+ER的概念，接下來在發表系列時間，講者也針對如何將「Career-Life」概念運用於高中學生、大學學生及成人，我選擇參加大學學生的場域，講者提出該概念運用於大專校院學生之實務工作，可以分為以下活動進行：

1.讓學生介紹自己。（可個人發表或2人一組）

2.在自己的生涯生命中，進行關心的評估及行動的盤點。

3.五分鐘彩虹連結：

（1）列出6-7項自己的興趣、喜愛的活動或幻想的工作，其次列出個項目喜愛的原因，並將每個原因連結至何倫碼類型（Holland Type：Realistic、Investigative、Artistic、Social、Enterprising、Conventional），最後項目分別列出2個主要的何倫碼類型。

(2) 總結自己的彩虹連結結果：檢視自己列出的所有興趣及何倫碼類型的連結狀況，並從中彙整出2個最常出現的類型，並將這2個何倫碼類型對應至四個工作主軸（THINGS對應R、IDEAS對應I及A、PEOPLE對應S及E、DATA對應C）。

4.創造自己理想的生涯生命腳本：包含3部分：工作環境與通勤、工作活動及能力與何倫類型的連結、生涯生命角色的平衡。

5.採取 ABC 行動計畫以達到成功。

A 辨識你的主要目標，到底甚麼是你想要的？

B 對於達到 A 目標，你必須採取的行動為何？考慮甚麼是你需要達到的目標？

C 擬定一個真實的時間軸、開始日期、讓自己跨出第一步的行動，且於每個月檢視並做必要的調整。

講者勉勵現場實務工作者，可以協助大學生在活動結束後檢視自己的活動成果，並從中發覺自己最重要的生涯角色，透過此角色來做一些改變，最終可藉此獲得及/或接收「關心」。嘗試選擇一個角色是讓你可以去做到「關心」並做一些必要的改變，以降低自己的壓力，並讓你朝著生涯旅程中邁進，前述的關鍵在於創造有效且可行的生涯生命行動。

九、參訪：波里尼西亞文化中心（Polynesian Cultural Center）

波里尼西亞文化中心位於夏威夷歐胡島，是一個以太平洋島嶼村落之生活風俗為主題的文化中心，包含夏威夷、東加、大溪地、紐西蘭奧特愛瑞阿島、薩摩亞、斐濟等島嶼，園區內建有各島嶼的村落，各自有不同的生活風俗、謀生技能、民族特色等的表演與教學，購票入園後可以自由依照各族表演時間安排參觀路線，晚間七點則是大型夜晚秀，超過 100 位各島嶼的舞者，上演具有故事性的歌舞秀，呈獻代表當地風俗的道地舞蹈。

十、參訪：夏威夷大學（University of Hawaii, UH）--卡皮歐拉尼社區學院

（KAPIOLANI COMMUNITY COLLEGE）

（一）夏威夷大學擁有 3 個大學校園、7 個社區大學校園以及就業培訓中

心，本次參訪卡皮歐拉尼社區學院，位於夏威夷歐胡島。

- (二) 夏威夷大學學制為 4 年教育，進入大學需通過考試，進入社區大學則不需考試，惟社區大學僅有 2 年，結束後可再進入大學就讀 2 年。
- (三) 夏威夷大學前 2 年為一般科目課程，意即專業課程前的 2 年課程，課程規劃多元化，包含護理、音樂、藝術、商業、戲劇、語文等 21 種專業領域，於 2 年內完成，主要讓學生可以多元學習並探索自我興趣，大學後 2 年則進入自己所選擇的專業課程。
- (四) 社區大學僅有 2 年，皆教授一般科目 (75%) 及專業證照課程 (25%)，由於就讀社區大學之學生，未來有可能直接就業又或是繼續進入就讀夏威夷大學，故學校對於學生之生涯輔導工作，主要是專業領域選擇、修課安排、社區大學轉銜至大學之轉銜服務、入學面試準備等服務。
- (五) 卡皮歐拉尼社區學院目前約有 9 千位學生，一般教師師生比為 1:20，輔導人員則約 33 位，校內規定每位學生每學期須到輔導中心至少 1 次，針對個人興趣及選課安排進行協助與輔導，如有其他需求亦可主動報到，根據校方統計，輔導中心輔導對象多為生涯未定向者，以及藝術及護理等專業領域之學生。

十一、參訪：夏威夷大學 (University of Hawaii, UH) --就業培訓中心 (MANOA CAREER CENTER)

- (一) 夏威夷大學設有就業培訓中心，位於夏威夷大學馬諾阿 (MANOA) 主校內，提供學生生涯與就業相關服務、工作方案、工作坊等活動。
 - 1. 服務內容：
包含生涯諮商、模擬面試、工作搜尋資料庫、工作技巧工作坊（如面試及履歷）、認證文件之保管（如申請專業學校之推薦信）、資源圖書館（如生涯規劃、職業資訊、國際生涯、求職策略、畢業申請學校資源等資源及指導手冊）、履歷及求職信件、以及其他個別性的需求服務。

2.工作方案：

- (1)「校內學生打工方案」，提供學生便利的打工地點及彈性的時間運用。
- (2)「與社區服務組織合作方案」，提供經濟弱勢學生於校內或社區組織內工讀，以獲得經濟協助，並學習專業技能，目前約 3,600 位學生於校內工作，工資由校方及政府共同負擔。
- (3)「非校園學生的全時工作方案」，提供學生部分工時或全時工作機會，工作機會從小型的商業組織到國際性的合作組織。
- (4)「合作教育或實習方案」，提供在學學生以部分工時方式至產學合作單位實習，以增加實務工作經驗，另收入可折抵學費。
- (5)「用人單位實習及招募方案」，透過生涯晤談及校園面試，安排學生到用人單位實習，甚至可能獲得正職工作機會。

3.不定期舉辦生涯與就業相關活動：

辦理主題如生涯規劃準備、履歷及求職信撰寫、面試準備、畢業學校申請準備、運用資料庫找尋工作、生涯定向抉擇等活動，提供校內學生參與。

(二) 學生使用服務之情形

由於就業培訓中心為提供服務性質，學校並未規定學生需定期報到，即採開放學生自由接受服務為原則，故該中心認為學生普遍使用度不高，主動尋求服務之學生，多為護理及工程領域學生，因為該中心對於某些專業領域提供相關的就業合作單位，協助學生諮詢與媒合；至於學生求助內容，多為求職履歷撰寫、模擬面試與準備、詢問實習與產學合作單位、求職資料庫的使用諮詢等服務。

伍、參加會議心得

一、主辦單位細緻化的會議規劃安排

(一) 會場座位採圓桌方式安排

這是我第一次到國外參加國際型的會議，在參加之前，我的想像是一

個大型的演講廳，像一般聽演講的方式，讓與會者聆聽講者的分享與發表，但是到了現場，發現主辦單位有別於一般會議方式，採以圓桌方式安排，會場週邊提供茶水及美式茶點，給與會者一種溫馨且溫暖的氣氛，也因為圓桌式的座位方式，與會者在報到後就彼此熱絡的打招呼、交換名片以及自我介紹等互動，讓會場在一開始就相當熱絡，很多與會者也輪流換至別的桌次，熱情的與他人交流互動。

（二）午餐時間提供議題交流機會

本次會議，午餐時間由主辦單位提供自助式午餐，讓與會者體驗當地的飲食特色與文化，且從餐具的重複使用，也可看出該地飲食的環保取向。其中比較特別的是，主辦單位在午餐時間，在每桌次中央都放置一個立牌，上面寫著分享題目，例如你為何喜歡這份工作、有甚麼熱忱讓你堅持在這份工作、你的工作可能會碰到甚麼倫理議題，怎麼因應等問題，且每天的主題都會變換，與會者可以自由選擇有興趣的議題桌次入座，一邊用餐一邊與他人分享該桌的主題。這樣的安排可以感受到主辦單位的用心，巧妙運用片段時間，讓午餐時間增加交流互動的機會。

（三）心得

從這次主辦單位的規劃與安排，提供我國辦理國際會議的參考，從座位的安排、分享議題的穿插等細節，都是影響一場會議成敗的關鍵。其中比較可惜的是，本次會議的場外指引方向並不清楚，會議第一天我沿著地圖走到舉辦會議的飯店，因為沒有指引方向，因此在我詢問飯店服務人員後，才依指示找到辦理會議的會場。一般國際會議與會者都來是世界各地，對於舉辦會議的週邊環境較陌生，因此須有清楚的指引說明，讓與會者可以更迅速的找到目的地。APCDA 的 2016 年會將在臺灣舉辦，故本次會議的優劣處都可做為我國的參考。

二、亞洲區域的生涯輔導服務的新趨勢

（一）及早協助個案做好準備，掌握偶然的機緣

2014 年 APCDA 年會的主題聚焦於探討亞洲區域在生涯輔導服務的新趨勢與方向，其中在開幕演講場次，主講者提到「機緣論」，意謂者生涯輔導工作者應該要協助個案做好自我準備，使自己處於準

備好的狀態，更能夠把握偶然出現的機緣，發展自我生涯道路。各國在系列發表中，也都提到在學學生的生涯輔導工作很重要，而生涯輔導工作向下扎根是大多國家認同與努力的方向。一位菲律賓的與會者，也是某大學的生涯輔導工作者，也向我提到現在的社會變動很快，學生所學在畢業後也未必用得到，因此她很能體會學生的迷惘，也認為應及早幫助學生做好準備，才能在變動快速的社會中，及時抓住適合自己且又難得的機會。

（二）生涯概念的釐清與界定

會議另外一個主題聚焦在生涯的界定，生涯概念大於職涯，生涯不應只聚焦在工作與金錢，而是人的一生歷程中進行關心與能量的釋放的歷程，我們每個人的一生平均扮演九種角色，專業人員應協助個案找到一個合適的角色，讓個案可以透過該角色進行關心他人及釋放能量，並且也可從中做一些改變與調整，進而往生涯道路繼續前進。因此生涯輔導是一個持續的歷程，專業人員的培養與協助也是必要的，而專業人員本身也在釋放能量，協助個案找到漫長生涯的方向，故講者也勉勵各國應重視各階段生涯輔導專業人員的培養與激勵，進而讓國內從學生到成人的輔導工作都可有所成效。

（三）心得

現今社會隨時都在變動，機會也稍縱即逝，學生所學在未來社會未必適用，在這樣的趨勢下，學生在學期間的任務不能只侷限於念書及取得好成績，更重要的是認識自己的特質與長處、找到讓自己熱忱與熱情的事物，並且嘗試與有興趣的領域有所銜接與規劃，透過實際體驗的機會以思考該領域與自身的契合度，並且了解在該領域能否讓自己持續發揮熱情與關心，畢竟生涯是一個漫長之路，而專業人員的重要性就是協助學生及早發掘個人特質及興趣，讓他們可以準備就緒、適應變動，並及時抓住偶然的機會，而非在快速滾動的世界中迷失自己、失去方向。

三、學校對於學生的生涯輔導扮演重要角色

這次會議穿插安排了實地參訪，主要參訪夏威夷大學的就業輔導中心

及其中一間社區學院，隨行的一位剛從夏威夷大學畢業的學生，跟我提到她在大學一二年級期間，還不用選擇就讀系所，當時她修習的課程相當多元，包含音樂、藝術、會計、環境資源、旅遊觀光等領域，每門課程都可以接觸到該領域的精隨與未來發展，搭配學校規定每學期都須到輔導中心與輔導人員討論自己的興趣與方向，輔導人員會協助規劃接下來大學須修讀的相關課程規劃，在學校的協助下，這位女學生從音樂與商業兩個都感興趣的領域中選擇自己真正喜歡的科系，並且在大三級大四期間完成相關課程，她覺得這樣的協助讓她找到自己喜歡的科系以及自己的興趣。

另外這位學生也提到學校的就業輔導中心會跟企業合作，提供學生工讀及實習的機會，很多同學因此更清楚實務工作的狀況，甚至有機會在畢業後直接在該企業工作，同時也可以補貼就學學費，因此得到該校學生的支持與參與。顯見學校對學生的生涯規劃扮演重要角色，讓學生在就學期間就可以對自我有所認識並進行生涯規劃。

陸、建議事項

綜上所述，謹針對在學青年生涯輔導工作提出以下建議：

一、強化各部門資源整合機制，協力提升在學青年生涯輔導工作

會中講者提到每個人的生涯都是一個持續且漫長的歷程，故生涯輔導工作不能只單靠學校或任一單位來完成，而是須跨越政府相關部門、各級學校以及民間企業單位等的聯繫與合作。因此政府單位可強化整體業務發展之方案或計畫，進行生涯輔導工作資源盤點與整合，避免資源重置，並據以規劃未來的政策方向，以利妥善運用學校、教育系統及民間機構等資源，協力推動青年生涯輔導相關工作。

二、提升各階段生涯輔導相關人員之專業知能

多場專題提到生涯輔導工作應即早開始，以協助學生及早把握先機，而生涯輔導相關人員的角色與功能更顯關鍵，建議針對生涯輔導專業人員應有一套有系統的培訓機制，如線上、實體培訓課程以及分級訓練機制，協助其能隨時掌握最新的變動與趨勢，進而提升輔導效能；另強化生涯輔導專業人員間的專業社群機制，校內與跨校皆可，使彼此間有共同學習、資訊交流、

實務經驗分享及激勵的管道與平臺，以提升其專業成長與互動機會，同時也可促使其久任於職務，降低人力不足與高流動率的情形。

三、加強產學合作機制，協助在學青年及早掌握職場脈動與趨勢

這次參訪的夏威夷大學就業輔導中心，相當重視提升學生的實務體驗機會，包含校內外的工讀與實習方案，讓弱勢學生抵免學費、增進學生的實務經驗，同時也增加畢業後的工作機會。建議各級學校應視不同階段學生的特質與需求，規劃適合學生的實務體驗機會，例如高級中等學校學生的多元探索活動，協助學生及早發現自我興趣與熱忱所在；大專校院可強化與民間企業的連結與合作機制，像是建立企業導師制度及實習制度等方式，又或是與企業合作，配合企業開設相關課程，以培養學生理論與實務兼具的能力，甚至畢業後可到該企業工作，縮短求職時間與適應期；如同韓國成均館大學為企業量身打造課程教學，培育企業所需人才，使大學教育與企業實務能夠學用合一，發揮一加一大於二的成效。

四、協助大專校院落實在學青年的生涯輔導工作

夏威夷大學與我國大專校院的學制不同，前者在大一及大二尚未選擇科系，讓學生修習一般科目，以進行興趣探索，而我國雖然在大一就確立科系，但仍可強化對在學學生的生涯輔導工作，建議如下：

- （一）考量大專校院生涯輔導人力不足且流動性高，故可強化生涯輔導相關教材或實務工作手冊的研發，並規劃從課程面將生涯輔導概念與基礎融入，如運用研發之教材開設生涯輔導相關課程，或從一般課程內融入，使系科教師或導師都可具備生涯輔導之基本知能與技巧，進而讓更多學校可普及落實對學生的生涯規劃與輔導。
- （二）建議針對大一到大四的學生規劃各年級適切的輔導重心，如大一/大二的自我探索、興趣及工作價值觀測驗等服務，大三/大四的職涯轉換之輔導，以提供學生系統性的服務。
- （三）此外，也可建立大專校院校際間之溝通平臺，以進行資源分享與經驗交流，未來期待各大專校院可發展出具該校特色的生涯輔導運作模式，永續經營在學青年的生涯輔導工作。

柒、附錄：相關活動相片



↑ 會議舉辦會場：夏威夷檀香山霍爾飯店（Hale Koa Hotel）



↑ 會議報到處



↑ 廠商參展（Kuder）



↑ 會議主場（圓桌座位安排）



↑ 2014 年會開幕式



↑ 發表系列



↑ 發表系列



↑ 參訪：波里尼西亞文化中心、部分與會者合照



↑ 參訪：夏威夷大學就業輔導中心



↑ 參訪：夏威夷大學-卡皮歐拉尼社區學院