

出國報告（出國類別：其他---會議）

參加全美生涯發展協會

2007 年全球會議心得報告

服務機關：行政院青年輔導委員會

姓名職稱：施建轟處長

派赴國家：美國（西雅圖市）

出國期間：96 年 7 月 4 至 10 日

報告日期：96 年 8 月 27 日

行政院及所屬機關出國報告提要

出國報告名稱：參加全美生涯發展協會 2007 年全球會議心得報告

頁數：23 含附件：是

出國計畫主辦機關/聯絡人/電話

行政院青年輔導委員會/王梅芬/02-23565139

出國人員姓名/服務機關/單位/職稱/電話

施建轟/行政院青年輔導委員會第二處/處長/02-23560618

出國類別：1 考察 2 進修 3 研究 4 實習 *5 其他（含會議）

出國地區：美國（西雅圖市）

報告日期：96 年 8 月 27 日

分類號/目

關鍵字：生涯發展、諮商

內容摘要：

本報告是參加全美生涯發展協會（National Career Development Association: NCDA）在美國西雅圖市（Seattle）所主辦的 2007 年全球會議（2007 NCDA Global Conference），本次會議主題是「多元文化世界的整合與分工」

（Integration and Collaboration within a Multicultural World），強調：（一）生涯發展理論、研究及實務之間的整合；（二）為各種文化背景的民眾提供生涯發展服務；（三）各種訓練背景或工作場域的生涯發展工作者之間的合作；（四）未來工作世界的國際化與多元文化。本報告將參加會議的主要內容摘述，並提出心得與建議，可供政府制定政策之參據及推動生涯發展輔導之參考。

參加全美生涯發展協會 2007 年全球會議心得報告目次

出國報告摘要

目次

壹、全美生涯發展協會組織介紹-----	1
貳、2007 年全球會議介紹-----	1
參、參加會議的目的-----	2
肆、台灣出席會議的狀況-----	2
伍、會議主要內容摘述-----	3
陸、參加會議的心得-----	12
柒、城市觀察的心得-----	13
捌、建議---借鏡之處-----	14
玖、結語-----	15
附錄、照片集錦-----	17

參加全美生涯發展協會 2007 年全球會議心得報告

壹、全美生涯發展協會組織介紹

全美生涯發展協會（National Career Development Association；NCDA）的前身是全國職業輔導協會（National Vocational Guidance Association；NVGA），是美國諮商協會（American Counseling Association；ACA）的分支機構之一，從 1913 年成立，1985 年由全國職業輔導協會改名為全國生涯發展協會。協會的宗旨是在促進所有人類終生的生涯發展，為公眾及專業輔導者提供服務，並建立包括專業活動、出版、研究、公眾資訊、專業標準、倡議及認知等有關生涯發展的項目。目前協會總部設於美國奧克荷馬州，網址：www.ncda.org，截至 2007 年 5 月 31 日止會員人數達 4,219 人，其中國際會員 181 人，遍及全球主要國家。現任 2006~2007 主席是 Y. Barry Chung，喬治亞大學（Georgia State University）教授，下任 2007~2008 主席是 Darrel Luzzo，是民間企業 JA Worldwide 的負責人。

現任主席 Y. Barry Chung，中文名字是宗耀明博士，香港人，曾在國立台灣師範大學就讀教育心理與輔導系，曾是生涯輔導專家金樹人教授的門生，因此對於台灣有一份濃厚的情感，曾於 2005 及 2006 年兩度來台訪問，親自邀請參加 2007 年全球會議，來訪期間均曾非正式拜會青輔會第二處，是促成派員參加會議的主要原因。

貳、2007 年全球會議介紹

本次會議定名為 2007 年全球會議(2007 NCDA Global Conference)，於 2007 年 7 月 5 至 8 日在美國華盛頓州西雅圖市喜來登大飯店（Sheraton Seattle Hotel and Tower）舉辦，主題是「多元文化世界的整合與分工」（Integration and Collaboration within a Multicultural World），強調下列重點：

- （一）生涯發展理論、研究及實務之間的整合。
- （二）為各種文化背景的民眾提供生涯發展服務。
- （三）各種訓練背景或工作場域的生涯發展工作者之間的合作。
- （四）未來工作世界的國際化與多元文化。

本次會議在上述主題之下，安排會議內容及場次整理如下表：

項目	時段	場次	主講人次	備註
專題演講 (Keynote Speakers)	2	2	2	1 位白人男性、1 位黑人女性
特別議題 (Featured Sessions)	9	9	18	
發表系列 (Presentation Series)	9	84	152	
圓桌論壇 (Roundtables)	6	89	132	
專業訓練 (Professional Development Institutes)	2	12	19	
技能建構 (Skill Building)	6	6	27	
技術實驗 (Technology Lab)	9	9	17	
資料展示 (Exhibit)	3 天	48		自由參觀
國際人士接待 (International and Leadership Reception)	1	1		憑邀請函入場，約 70 人參加
頒獎午宴 (Award Luncheon)	3	1		憑券入場，約 300 人參加

參、參加會議的目的

生涯發展 (Career Development) 的觀念自從 1960 年起引進台灣，至今已四十多年，在學術界或實務界均有很大的進展，但與美國相較卻落後很多，值得國內積極迎頭趕上；青輔會第二處從事青年職涯啟航、職能開發及就業促進等業務，有必要了解美國在生涯發展領域的最新發展趨勢，期望在政策制定與執行上有新的作為，因此在現任主席 Y. Barry Chung 的力邀下，簽奉鄭麗君主委核派施建轟處長（以下以「本人」代稱）代表參加會議。

肆、台灣出席會議的狀況

由於現任主席為華人，會議主題又是強調多元文化，之前曾大力邀請亞洲國家參加，因此，此次與會的亞洲國家有台灣、中國、日本及韓國等，其中台灣、中國及日本更安排在特別議題 (Featured Session)，依序是台灣、日本及中國，場地是在最大廳，可容納約 300 人。台灣出席者除本人外，尚有台灣師範大學林幸台教授、田秀蘭教授及博士生王玉珍小姐，及台北商業技術學院彭慧玲教授共 5 人，另陽明大學林一真教授正在華盛頓州立大學訪問，亦全程參加，因此，台灣出席總人數為 6 人，居亞洲各國之冠。專題發表的時間是排在 7 月 6 日（五）下午 4：00~5：10，算是在視訊會議之後的第一場次，也算是一種禮遇，發表專題是「台灣生涯諮商的回顧與展望」(Retrospection and Future

Development of Career Counseling in Taiwan)，由協會理事 Cheri Butler 主持，林幸台教授、田秀蘭教授及彭慧玲教授（代表金樹人教授發表）等三人輪流發表，此三位教授均曾留學美國取得博士學位，能以流利的英語公開發表，現場除以 Power Point 報告外，更發給書面講義，效果佳，發表之後有二位與會者發言，現場氣氛熱烈。反觀，日本場次是由日本生涯發展協會（Japan Career Development Association）兩位代表以 Power Point 報告；中國場次是由國際關係學院張平副教授擔任發表人，並找來兩位在美國的留學生協助報告，兩國均未發給書面講義；韓國則由二位民間業者參加，且未發表報告，因此相較之下，以台灣的會前準備及現場報告最為完整及充分，是值得欣慰之處。

伍、會議主要內容摘述

一、開幕演講

講題：生涯發展與生涯諮商的國際化方向：機會的含括或停滯（The Growing Internationalization of Career Development and Career Counseling：Opportunity for Inclusiveness or Stagnation）

講者：David L. Blustein，波士頓大學教授（Boston College）

內容：

- （一）工作世界已在朝國際化方向變化中，尋職者如何接近資源尤其需要諮商人員的協助；諮商過程中更要重視性別平等、多元文化及社會公平正義等原則。
- （二）由於組織規模縮小及扁平化、業務外包及受到服務經濟的影響，諮商人員必須以概念性工具擴展願景，強調多元的重要性及改變過去傳統的作法，才能因應變局。
- （三）全球化是指：1、面對不預期的變化。2、文化交流頻繁。3、自由資本市場勝利。4、人力資源革新。
- （四）因應之道包括：1、接受更多的教育，減少尋職的障礙。2、生涯諮商轉移到生涯教練（Coaching）及生涯管理。3、更少的生涯契約（Career Contract）。4、人際溝通技巧更形重要。5、多元文化的包容與溝通。
- （五）擴展願景分為垂直面向與水平面向，垂直面向包括：1、從學校到工作世界轉銜的改變。2、自我建構有關社會政治的知識。水平面向包括：薪資與技巧的差異。2、非典型工作機會的增加。

二、專題演講

講題：多重認同交會下的生涯發展（Career Development at the Intersection of

Multiple Identities)

講者：Dr.Rosie Phillips Bingham，Memphis 大學教授

內容：

- (一) 西班牙語已是美國第二大語言，西班牙裔人口數愈來愈多，勞動市場已更多元化，如何提供這些跨文化族群的諮商服務，成為諮商人員的新任務。
- (二) 日本的「尼特族」(NEET, Not in Education, Employment or Training) 現象，既不受教育，不就業，也不參加職訓的青少年，已成為關注的焦點。
- (三) 諮商人員要認知輔導對象的多元，包括部落、種族、社會階級、能力定位、宗教、性傾向等的多元，都必須公平的對待，不能有任何歧視，並且必須因人制宜，才能滿足顧客的需求。
- (四) 以美國 2005 年的統計資料說明受教育對薪資的影響，強調受教育的重要性。

教育程度	女性	男性
高中 (High School)	21,117	32,085
學士 (Bachelor)	36,532	52,265
專業 (Professional)	66,055	100,000
博士 (Doctorate)	54,646	78,321

單位：年薪，美元

- (五) 以美國 2003 年資料顯示白人有 26.1% 具大學教育程度，而黑人只有 14.3% 具大學教育程度，顯示黑人必須重視高等教育，提高教育程度才能找到理想的工作。
- (六) 生涯諮商的檢查項目 (Checklist) 包括：
 - 1、哪一項工作是我想去做但還沒有什麼想法的。
 - 2、我的家庭已經暗示哪一項工作最適合我。
 - 3、我的部落/種族將影響我的生涯抉擇。
 - 4、我知道我心中的夢想是要做什麼。
 - 5、我耽心我沒有足夠的能力去做我想做的工作。
 - 6、我已經祈禱我的生涯發展。
 - 7、我希望有人幫助我規劃生涯發展。
- (七) 諮商人員應該做到：
 - 1、了解對象的多重身分。
 - 2、了解各種文化的內涵。
 - 3、了解文化的複雜性。

- 4、了解工作世界的變化。
- 5、不放棄每一個人。

三、特別議題#2

講題：生涯諮商在台灣的回顧與展望（Retrospection and Future Development of Career Counseling in Taiwan）

講者：林幸台教授，台灣師範大學復健諮商研究所所長

田秀蘭教授，台灣師範大學教育心理與輔導系

彭慧玲教授，台北商業技術學院

內容：

- （一）金樹人教授所撰寫的書面報告先以「落霞與孤鶩齊飛，秋水共長天一色」、「有意栽花花不開，無意插柳柳成蔭」及「行到水窮處，坐看雲起時」三首詩來比喻生涯決策模式；之後提出生涯決策模式（Career Decision-Making：CDM）有三種：合乎規範的（Normative）、描述的（Descriptive）、指定的（Prescriptive）；另舉出 Kelly 的 C-P-C 模式的三階段：深思熟慮的（Circumspection）、先發制人（Preemption）、控制或選擇（Control or Choice）；C-U-C 模式的三階段指：
 - 1、意識階段（Consciousness）：包括自己的問題要有意識的覺知、理性的生涯探索、持續且有次序的解決。
 - 2、潛意識階段（Unconsciousness）：包括冥想、關聯事件同時發生、計畫的巧合發生、生涯幻想、夢想的工作。
 - 3、妥協階段（Compromise）：直覺之道、尋求其他選擇、中庸之道、將心理上的轉移寫日記。
- （二）林幸台教授報告台灣的生涯服務（Career Services），首先指出台灣面對基層勞工短缺、高勞工成本、高土地成本及環保的要求等挑戰因素，對於生涯發展的影響，不僅是在過日子，而且也是過生命（not only Make a Living, but also Make a Life），自 1960 年代起台灣即開始有生涯服務，每一階段提供不同的生涯發展的服務；國家的政策是在強化青年的就業準備，包括：為學生提供生涯規劃及生涯諮商、建立生涯諮商體系、開辦職業課程、提供職場體驗及提供就業服務等。政府部門包括教育部、勞委會職業訓練局及青輔會等，彼此分工合作，扮演政策引導的角色；民間非營利組織如「張老師」基金會等也從事生涯諮商的服務；民間企業如就業情報公司、Cheers、104 人力銀行、1111 人力銀行等提供就業資訊及人才媒合等服務。

- (三) 田秀蘭教授則以西方理論在台灣的應用為主題，首先指出何倫的六角理論 (Holland's Typology)、「社會認知生涯理論」(Lent et.al's Social Cognitive Career Theory: SCCT) 及「生涯阻礙研究」(Swanson's Career Barriers Studies) 等西方生涯理論，先以六所大專校院 366 位男生及 465 位女生進行生涯興趣量表的結果對照西方理論提出比較說明；再以 SCCT 在台灣 584 位高中學生為對象所進行的研究結果來分析；第三項是以「生涯阻礙研究」在 150 位大學生所進行的研究結果來分析；最後指出由於受到全球化趨勢的影響，每一個人的生涯發展並非直線型，必須因應快速變化的環境來進行新的工作/家庭/休閒等組合式的生涯發展。
- (四) 彭慧玲教授則補充介紹青輔會在生涯發展的理念與作法，首先說明青輔會的層級及職掌，其中第二處掌理青年職涯輔導及就業促進，目的在於協助大專及高中職學生從教育體系過渡到勞動市場之間的轉銜機制，提升青年就業力，以縮短人力資源供需之間的落差。2006 年曾針對青年人力資源及就業促進等議題召開會議，所獲致之共識意見已彙總完成之「青年就業促進方案」。並將第二處在生涯發展的業務按職涯啟航、職能開發、就業促進及青/少年輔導服務等四大層面分別列舉重要工作事項介紹。

四、特別議題#5

講題:生涯引導的國際化透視:對 NCDA 的回饋與暗喻(International Perspective on Career Guidance: Reflections and Implications for NCDA)

講者: Dr.Norman Amundson, University of British Columbia, 加拿大, 溫哥華
內容:

- (一) 講者自 1984 年起在瑞典、丹麥、挪威、芬蘭、冰島、荷蘭、羅馬尼亞、匈牙利、希臘、日本、中國、阿拉伯大公國、澳洲、紐西蘭、秘魯及智利等 15 國進行諮商員訓練，針對專業協會、政府部會、大學及民間非營利組織等人員提供訓練，具有很深的訓練經驗。
- (二) 文化差異是訓練不可忽視的因素，因此每到一個國家必須先了解當地的狀況，有些國家可能需要先訓練諸如經濟學、社會學、哲學及政治學等基本知識，其次在訓練溝通技巧、過程取向或經驗研究等能力。其次是專業訓練最好是以英語為溝通工具，但無可避免的必須用到其它語言，透過翻譯進行訓練，多花很多時間，有時候也難以完整表達意思。但在當地訓練時，仍要求將訓練教材翻譯成當地語文，以便利學習。

(三) 經濟合作暨發展組織 (OECD) 證實：生涯諮商是製造改變的動力，各國政府都為當國的諮商人員進行訓練，例如挪威舉辦以研討會形式訓練學校的諮商人員。諮商員訓練是以「訓練訓練者」(train the trainer) 的角度進行，形式有短期訓練或以研討會形式均可，但必須取得國際教育與職業指導協會 (International Association of Educational and Vocational Guidance: IAEVG) 的認可。

(四) 講者認為 NCDA 可以有所回饋或暗喻的方式有：

- 1、要鼓勵更多的國際接觸，將每年的年會移到不同的國家召開也是一種方式。
- 2、透過北美自由貿易協定也可以鼓勵更多的專業會議或討論會以更寬廣的視野來進行訓練。
- 3、NCDA 也應扮演與出版商協商翻譯成更多種語文的角色。
- 4、NCDA 鼓勵生涯教育者在課堂上多討論國際生涯輔導的議題，讓學生有國際比較的機會，拓展國際視野。
- 5、NCDA 應該拓展生涯輔導尚正在發展中的國家，協助這些國家發展生涯輔導知能。

五、特別議題#6

講題：多元文化世界的生命設計 (Life Design in a Multicultural World)

講者：Mark Savickas, Northeastern Ohio University

內容：

(一) 身分認知：先要知道自己的故事，自我圖像更清楚及更穩固，並且有能力持續地保持與未來事件整合，從過去的故事中建立自我結構的認知。

界定身分的形式有：

- 1、透過故事認定身分。
- 2、故事與有意義的情境相融合。
- 3、透過故事發展自己的身分認定

(二) 想像自己的未來：

- 1、自己說出自己的雄心與夢想。
- 2、如何運用以往的經驗來規劃未來。
- 3、興趣是可以培養的。

(三) 以六個問題來建構自己的生涯：

- 1、你欣賞那一個人？誰是你生命中最喜歡的典範？
- 2、你定期閱讀那一種雜誌？為什麼喜歡它？

- 3、你在自由運用的時間裏做些什麼？你的習慣是什麼？
- 4、你最喜愛的一句話或座右銘？
- 5、在中學你最喜歡的三個學科是什麼？最討厭哪一學科？
- 6、你最早的記憶是什麼？回憶說出你在 3~6 歲所發生的三個故事。

六、特別議題#9

講題：靈性、生涯發展與感召：新興現象（Spirituality, Career Development, and Calling: Emergent Phenomena）

講者：Edward Anthony Colozzi, Career Development & Counselling Services
Lee Richmond, Loyola College

內容：

- (一) 靈性在強調「真實自我」(True Self) 的「自我認知」(Self-knowledge)，藉由反思與回饋，與諮商人員或夥伴分享內心深層的價值與想法，相互激盪，更能認清自己。深信價值是一切行為、技巧及興趣的基礎，學生或顧客對其個人價值的澄清，足以使其更了解自己，面臨做決定時更能做到明確的最佳選擇。
- (二) 「深度取向價值萃煉」(Depth-Oriented Values Extraction: DOVE) 是一種新興現象，在目標評量之下協助學生或顧客建立信任關係，願意分享內心深層的價值觀念與想法，它包括五項流程：
 - 1、發現 (Discovery): 允許個案透過有興趣得活動中試著去進入情感世界；鼓勵個案反思回饋，彼此分享自己的情感世界，以發現深層的價值。
 - 2、整合與結晶化 (Integration and Crystallization): 分析個案的特殊興趣，以文字描述出來，並與荷倫的六角理論相關聯。
 - 3、萃煉 (Extraction): 把具關聯性的價值項目獨立出來。
 - 4、排列優先順序與確定認知清楚 (Prioritization and Achievement of Cognitive Clarity): 幫助個案檢視、比較並排列優先順序。
 - 5、匹配 (Congruence): 幫助個案將其最優先的價值項目與特定工作的價值相匹配。

七、發表系列#101

講題：迎合學院先修生生涯發展需要：學校與機構的合作（Meeting the Career Development Needs of Students In an Early College School: A School-College Collaboration）

講者：Lourdes M.Rivera，Mary Beth Schaefer，Elizabeth Ophals；Queens College
內容：

- (一)「皇后學院」是一家由基金會贊助的生涯發展機構，專責辦理學院先修生的生涯發展輔導與服務，為即將進入學院的學生預做準備，該機構與學院合作，從第六年級起至第九年級止，提供學習課程與諮商輔導，幫助學生探索性向、興趣，為未來的生涯發展目標預為規劃，建立學習、學院、工作與生涯發展之間的連結。
- (二) 諮商人員必須與教師、學校行政職員、父母及社區成員形成夥伴關係，由此機構扮演「學術發展」(Academic Development)、「生涯發展」(Career Development) 及「個人/社會發展」(Personal/Social Development) 的核心任務，才能迎合學生的需要。
- (三) 該機構提出一項七年計畫，從第六至八年級為探索期 (Exploration)、第九及十年級為研究期 (Research)、第十一及十二年級為執行期 (Implementation)，其中在探索期將進行包括下列工作：
 - 1、我最喜歡的活動是什麼？
 - 2、我能做得好的事情是什麼？
 - 3、自傳撰寫。
 - 4、舉辦「生涯日」(Career Day)
 - 5、去年活動的檢視。
 - 6、荷倫 (Holland) 六角理論的檢核。

八、發表系列#402

講題：國際化職涯轉換：建立全球工作聯結 (International Career Transitions: Making Global Connections Work)

講者：Dr.Dale Furbish，Auckland University of Technology
Dr.Nancy Arthur，University of Calgary

內容：

- (一) 國際化工作轉換的類型有三種：
 - 1、教育：短期遊學、在外國大學註冊入學。
 - 2、工作：職務輪派、長期或短期受僱、移民。
 - 3、長期旅行或探險：例如「BIG OE for New Zealanders」計畫。
- (二) 國際化教育的好處：
 - 1、探索「最佳的實務」(Best Practices)。
 - 2、「世界性的視野」在未來是重要的能力。

- 3、準備未來在全球勞動市場工作。
- 4、建立網絡關係。
- 5、展示自己的才華。

(三) 國際化工作的興起原因：

- 1、全球化、世界村的觀念興起。
- 2、跨國公司在增加中。
- 3、透過網路與電子媒體，聯繫愈趨便利。
- 4、工作外包給外國公司。
- 5、國際化經濟市場的興起。
- 6、跨國經濟體的形成與自由貿易協定。

(四) 國際化工作經驗的好處：

- 1、增加自信心。
- 2、培養獨立的個性。
- 3、培養開放的胸襟。
- 4、培養適應的能力。
- 5、培養社交的能力。
- 6、培養時間管理的能力。
- 7、增進知識學習。
- 8、發展自己的專業技術。
- 9、增加財務收入。
- 10、個人的成長。

(五) 國際化工作的困難：

- 1、文化上的落差。
- 2、語言的障礙。
- 3、政治、經濟或爭端等不安全的因素。
- 4、家庭及子女讀書的因素。
- 5、國內與國外工作的連結不易。
- 6、國際工作經驗可能反而是「貶值」。

(六) 諮商人員應提供的協助包括：

- 1、提供充足的資訊。
- 2、探索可能面對的挑戰與解決方案。
- 3、澄清壓力來源與發展適應的能力。
- 4、提供出國前跨文化的轉銜訓練。
- 5、考慮的議題包括時間點、資源、態度及生活上的壓力等。

九、發表系列#806

講題：生涯發展課程的積極學習：思考、去做與分享（Using Active Learning in Career Development Courses：Thinking，Doing，and Sharing）

講者：Bevley White，University of South Alabama

Leigh Anne Leist，Virginia Tech Career Services

內容：

（一）積極學習（Active Learning：A.L）是一種有結構化的活動，以介入學生在做的事情及思考做事情的內容（instructional activities involving students in doing things and thinking about what they are doing）。其特徵是：

- 1、比傾聽介入更多。
- 2、較少強調資訊的傳達，反而更重視發展學生的技能。
- 3、重視學生在分析、綜合及評估的思考能力。

（二）積極學習的重要性：

- 1、以自己的說法來敘述資訊內容。
- 2、給實例練習。
- 3、了解學習內容與其它因素的關聯。
- 4、認知在各種環境與內涵之下學習的內容。

（三）積極學習的工具：

- 1、班級討論：重要議題的對話與質疑。
- 2、同儕教導：學生彼此之間相互教導學習。
- 3、合作學習：以小團體指派進行合作式的學習。
- 4、個別學習：個別完成一件事情的學習活動。
- 5、效果學習：幫助學生解釋感受、價值及態度的活動。

（四）思考：人如何學習？

- 1、大腦需要「為學習而孵化」（incubation for learning）的處理時間。
- 2、「安靜時間」（down time）才能處理新資訊。
- 3、協助及加強處理在「安靜時間」所發生的事情。

（五）積極學習要引導學生思考所謂的「K-W-L」：

- 1、你知道什麼？（what do you KNOW？）
- 2、你想知道什麼？（what do you WANT TO KNOW？）
- 3、你要學習什麼？（what did you LEARN？）

陸、參加會議的心得

本次能有機會參加會議，所得到的心得敘述如下：

- 一、本次會議主題是「多元文化世界的整合與分工」，強調當前是多元文化的世界，所安排的議題或主講者均環繞此一主題，兩場專題演講特別安排一場是白人男性教授，另一場是黑人女性教授，兼顧到性別及種族的平衡。由於全美生涯發展協會的會員以美國人居多，其他國家相對較少，主講者也儘量邀請非美國人，包括亞洲的台灣、中國及日本，加拿大及澳洲等學者亦在受邀之列，讓與會者體驗多元文化的世界面貌，在此背景之下來研討生涯發展工作的分工與整合，顯見已達到多元化的目標，對此精心安排，深感敬佩。
- 二、協會本屆主席 Y. Barry Chung 是華裔美國人，同時兼具中西文化的薰陶，加上自身的努力，很難能可貴的能在以美國人為主體的協會當選為主席，可能是空前創舉，籌辦本次會議更是用心良苦，從當選主席成為「候任主席」之時就開始展開籌備及邀約的行動，曾兩度來台拜訪邀約，更將亞洲包括台灣、中國及日本的議題安排在「特別議題」之列，且在最優先的場次，提供最寬敞的場地，並指派協會理事主持，Y. Barry Chung 主席更是每場守在此一會場聆聽，顯示主席的用心；另據同行的田秀蘭教授告知，會議期間，主席每天從上午七點鐘一直忙到晚上十點鐘才休息，足不出門，本人也在第一天一大早就看到主席到場巡視會議準備情形，此種做事的態度與精神，令人十分欽佩。
- 三、本次會議安排的議題及議程極為豐富，同一時段有「特別議題」、「發表系列」、「攤位展示」、「技能建構」、「技術實驗」或「圓桌論壇」等多元選擇，由與會者依其意願及興趣自行選擇，滿足個別的需求；其間還安排各種大大小小的會議或活動，可見協會人員真是煞費苦心，也讓本人感受到舉辦會議的用心，值得學習仿效。其次，本人也發覺美國人辦會議的模式與台灣有很大的差別，會場僅有少數幾位協會工作人員及飯店服務生在做會場服務，不會像台灣舉辦類此大型會議要找一大批服務人員在會場服務；再者，會議開閉幕儀式也極為簡單，不邀國家或地方首長蒞會致詞或亮相，完全是一場單純的全球會議，相對之下，類此大型且屬於全球會議，如果是在台灣或亞洲各國舉辦，一定會有國家元首或行政首長亮相致詞或邀宴；此種不同文化背景有不同的思維模式，讓本人感受極為深刻。
- 四、由於同一時段有多種議題可供選擇，在有限的時間之內，只能以興趣

或需求來選擇，從本人所選擇參加的場次或議題中，大致歸納心得如下：

- 1、 強調未來工作的國際化是必然趨勢，諮商人員必須充分掌握資訊， 才能為學生或顧客提供諮商建議。
- 2、 強調企業用人已偏重求職者的「軟性技能」(Soft Skills)，有一場「發表系列」的標題就是「沒有軟性技能，就沒有工作」(No Soft Skills....No Jobs！)，顯見諮商人員要指導學生或顧客加強軟性技能的培養，這與本會正大力倡導「核心就業力」的概念是一致的。
- 3、 諮商要強調多元文化的包容與尊重，在台灣的社會裏外籍配偶所產生的「新移民」現象，及外籍子女逐漸長大，也更要重視多元文化，有賴諮商人員及早準備。
- 4、 「積極學習」(Active Learning) 也是被強調的議題，諮商人員要熟練「積極學習」的技巧，幫助學生或顧客積極學習，提升學習的效果。
- 5、 諮商加入「靈性」(Spirituality) 元素，是一種新興現象，諮商人員要學習有關哲 理、宗教教義等「玄上學」知識，諮商過程中導入靈性，尊重學生或顧客的宗教信仰，給予最適切的諮商輔導。
- 6、 「生涯發展輔導員」(Career Development Facilitator；CDF) 在美國已很成熟，且已發展成為全球通用，經過 120 小時專業課程培訓後認證通過取得證照，得以從事生涯發展的促進及輔導等工作，此一認證在中國也已有二家公司取得授權，但在台灣仍是陌生，青輔會在「國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導試辦計畫」雖已率先使用此一名詞，但相關培訓及認證等值得引進發展。

柒、城市觀察的心得

本次會議在美國華盛頓洲西雅圖市的市中心喜來登飯店舉辦，交通方便，趁參加會議之餘，也體會一些心得如下：

- 一、 西雅圖位於美國西北部，距加拿大溫哥華很近，雖值夏季，溫差雖大， 清晨約攝氏 15 度，午後接近 30 度，但因乾燥，不覺得很熱，是一處適合居住的城市，曾數度獲選為「全美最適宜居住的城市」，有一部電影叫「西雅圖夜未眠」(Sleepless In Seattle) 更讓此城市令人遐思，能在此種怡人的氣候下參加會議，算是一趟享受之旅；再者，會場

距離西雅圖 Tacoma 國際機場車程僅 20 分鐘，非常便捷，是一處適合舉辦國際大型會議的便利城市。

- 二、 西雅圖市區內街道規劃完善，儘量以成雙配對單向通行，交通秩序容易維持；公共交通工具多樣且便捷，在一定區域內公車免費，收費區域內每次投幣 1.25 元，下車索取轉乘券在 90 分鐘內免費轉乘，便捷且便宜的公共交通，開往郊區的公車尚可附載腳踏車，愛心公車可自動升降讓輪椅上車，必要時司機要協助上下車，司機服務態度更是令人敬佩（我們一行要搭到太空尖塔，在即將進入收費區域前，司機提醒我們下車走路就可到達，司機甚至下車向我們解說清楚後再繼續開車），這些交通便捷及服務態度都值得我們學習。
- 三、 西雅圖市區道路很難發現垃圾，顯見居民及遊客均具公德心，燈桿或路旁到處可見花草茂盛鮮豔，令人賞心悅目；此城市重視公共藝術，街上處處可見到藝術品林立，尤其是金豬造形可愛，成為遊客拍照留念的偶像；市區車輛雖多，空氣不覺得骯髒，走在街上感覺很舒服。
- 四、 西雅圖居民及遊客呈現膚色、髮色及人種的多樣性，尤其有不少黑人青少年聚集的地點，有說有笑，但絕不會對路上其他行人造成干擾，彼此相互尊重的習慣，讓我感受到多元文化的價值在生活中真正的體現出來。
- 五、 西雅圖是咖啡的原鄉，此行也特別去體驗咖啡，找到星巴客 (Starbucks Coffee) 的創始店 (自 1971 年起)，位於派克市場 (Pike Place Market) 邊的一間不起眼的商店，從外表看不出有什麼特別之處，只是有些老舊，特別買了一杯來品嚐；另外也找到西雅圖極品咖啡 (Seattle's Best Coffee) 的本店 (自 1971 年起)，相距不遠，同樣是老舊的門面，生意一樣的好，能一次看到兩家老店，也算不虛此行。

捌、建議---借鏡之處

- 一、 全美生涯發展協會創立至今已有四十一年之久，主席是每年選舉產生，當選之後是「候任主席」即開始與「現任主席」見習一年，卸任之後則以「卸任主席」身分指導「現任主席」一年，所以形式上主席任期一年，但實際上是工作三年，具有學習及傳承之意義，此一作法很值得我國非營利組織借鏡學習。
- 二、 此次主辦 2007 年全球會議早在「現任主席」Y. Barry Chung 擔任「候任主席」時即開始規劃邀約講者，可見此一協會的慣例均在一年前即規劃次年的會議，例如 2008 年的會議已定於 2008 年 7 月 9~11 日在華盛

頓特區 (Washington, D.C.) 召開，會議主題是「公共政策與倡議：發現我們的心聲與讓它聽進去」(Public Policy & Advocacy: Finding Our Voice and Making It Heard)，且已經宣布開始徵求議題及主講人選，有長達一年以上的籌備期間，也難怪議題設計非常週延完整，主講人選也能兼顧多元化。此一籌備大型國際性會議的準備期及規劃執行均值得借鏡學習。

- 三、 生涯發展在美國發展的非常成熟，國內多數生涯發展的學者多是留學美國取得博士學位返國任教，因此台灣的生涯發展是以美國為導向，不論在理論上或實務上仍屬於「開發中國家」階段，仍有很大的成長空間，尤其是美國民間從事生涯發展工作者已成為一項成熟的產業，從此次攤位展示及發表系列中即可顯示出來；再者，以亞洲的中國及日本來比較，此次中國雖只有一名副教授參加，但在北京有電話連線會議供當地人士遠距參加；日本則以「日本生涯發展協會」名義參加，顯示其協會已取得全美生涯發展協會的團體會員資格。我覺得台灣在此領域的發展落後很多，值得政府及學界再投入更多的資源去努力。
- 四、 生涯發展的很多新的觀念如「積極學習」、「靈性」及「深度取向價值萃煉」等觀念或技術，其內容雖與本土的詩詞、哲學等有相關，但卻少去做連結的學習，例如「靈性」強調哲理與宗教，與古代詩詞意境與意涵相近；「深度取向價值萃煉」即與「價值澄清」意涵相近，此一中西相互連結與比較的學習方式值得生涯發展學界去努力。
- 五、 此行在西雅圖雖僅短短五天，由於我未能登記進住會場旅館，自己住宿於郊區，每天步行約 20 分鐘往返，以及最後一天參訪華盛頓州立大學及逛街購物，更有機會觀察城市的點點滴滴，對西雅圖的觀感更深刻，我覺得其城市的規劃與管理，值得我國借鏡學習。

玖、結語

此行是本人繼 1999 年前往華盛頓特區協助辦理北美華人學術研討會以來第二次前往美國，此次參加全美生涯發展協會主辦的 2007 年全球會議，在一群以美國人為主體的會議中，亞洲國家要不是在現任主席 Y. Barry Chung 的華人背景下極力邀約促成，很難有凸出的表現，也因為亞洲國家的參與，更能與會議主題強調多元文化相匹配，本人認為此次會議是一次非常成功的全球會議，也難怪在一次頒獎午宴時現任主席將議事槌移交給下任主席的那一刻，全場起立鼓掌超過一分鐘的盛況，有不少人為 Y. Barry Chung 的成功掉下感動的熱淚，令人印象深刻，也因為 Y. Barry Chung 主席的傑出表現才能在以美國人

為主體的協會當選主席乙職，台灣的出席同仁特別在一次國際與會人士茶敘中共同致送乙幅掛軸及雲門舞集 CD 全集，以表示另一種「華人之光」，也讓 Y. Barry Chung 甚感意外，全場與會人士也與有榮焉。雖然本人並非修習輔導系科，而且英語能力也不佳，所幸能在同行的林幸台教授、田秀蘭教授、彭慧玲教授及博士生王玉珍小姐等協助下，感覺到收獲很多，除能將青輔會在生涯發展的業務對外宣傳外，也因參加此次會議能對本職業務的規劃與執行有所幫助，仍算是一次豐碩之行。

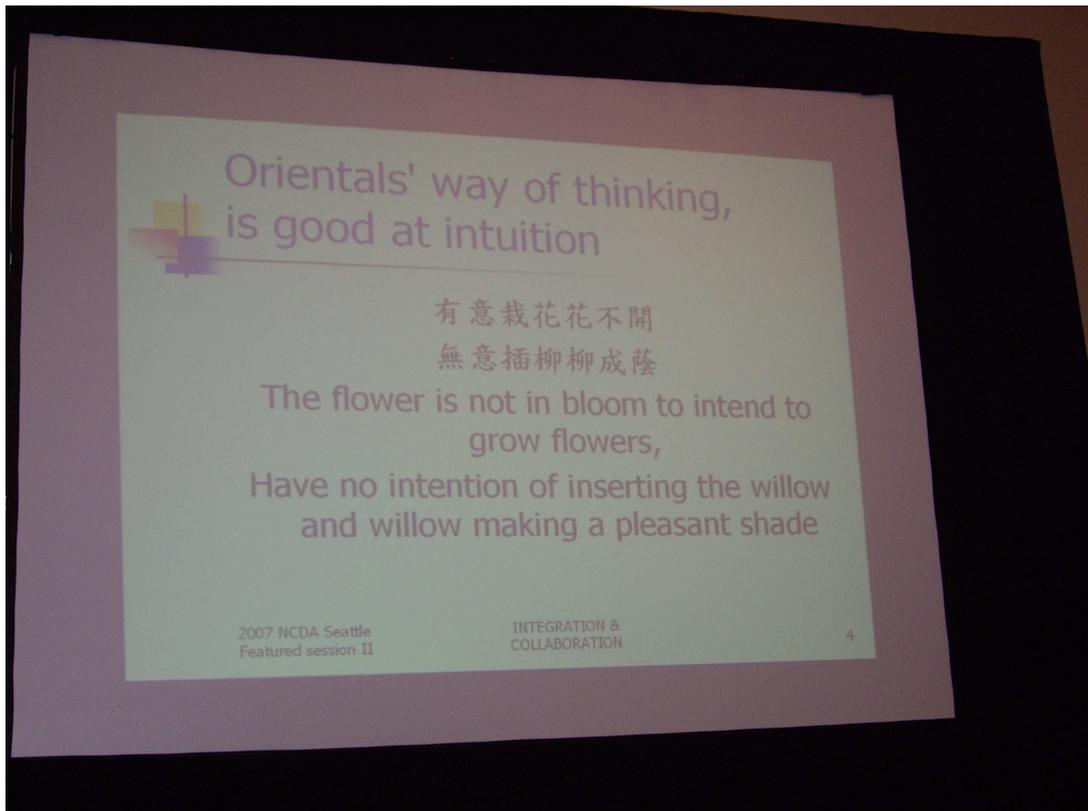
附錄 照片集錦



行政院青輔會，台灣師範大學及中國輔導協會共同致贈掛旗給 Y. Barry Chung，表彰其傑出表現。



田秀蘭教授、施建轟處長、王玉珍小姐及 Y. Barry Chung 合影。



台灣師範大學田秀蘭教授代表金樹人教授發表報告。



台灣出席者與台裔美國籍出席者於論文發表後合影。