

出國報告（出國類別：其他）

參加 2012 年國際教育與生涯發展協會會議報告

（IAEVG Conference 2012）



服務機關：行政院青年輔導委員會

姓名職稱：高蘇弘/專員

派赴國家：德國（Mannheim, GER）

出國期間：101 年 10 月 2 日-8 日

報告日期：101 年 11 月 19 日

行政院青年輔導委員會出國報告提要

出國報告名稱：參加 2012 年國際教育與生涯發展協會會議報告

頁數 15

出國人員姓名/服務機關/單位/職稱/電話

高蘇弘/行政院青年輔導委員會/第二處/專員/02-23560766

出國類別：其他

出國期間：101 年 10 月 2 日至 10 月 8 日

出國地區：德國 (Mannheim, GER)

報告日期：101 年 11 月 19 日

內容摘要：

國際教育與生涯發展協會，又稱國際教育與職業輔導協會 (The International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) 是一個針對教育及職業輔導的從業人士及職涯輔導從業人士所組成的國際性組織。

2012 年 IAEVG 會議於 2012 年 10 月 3 日至 6 日假德國曼海姆 (Mannheim, GER) 舉辦，共有來自 40 個以上國家，超過 500 人參與本次的會議。本次會議主題為「社會正義、繁榮和持續僱用下的職涯輔導-來自 21 世紀的挑戰」，討論近來的經濟及財政危機影響全球各國，使許多人不僅失去工作，同時影響個人身分和尊嚴。因此，在這個新時代中，有社會責任的人力資源發展及更新的終生學習策略是必要的。在 21 世紀需要新的概念和職業輔導策略，以協助在不同的生活環境和文化背景的人找到合適的學習和就業機會。

本次會議共分作八個領域討論，分別為：一、全球化與生涯輔導，二、勞動市場政策與生涯輔導，三、職涯管理技能，四、職涯諮商的新研究和理論，五、科技與更包容的生涯輔導，六、職輔人員的水準提升，七、職涯諮

商的成就和影響，八、國際的發展與挑戰。在現今全球經濟處於不景氣的狀態下，就業及職涯發展均面臨新的挑戰，本次參加會議目的在世界環境急遽變化下，了解各國在職涯發展上所盡的努力及相關政策、理論方向，以吸收最新生涯發展知能作為我國青年職涯發展之借鏡。

目次

壹、關於國際教育與生涯發展協會-----	1
貳、2012年國際教育與生涯發展協會會議簡介-----	1
參、參與會議目的-----	4
肆、會議過程(重點內容摘要)-----	5
伍、參加會議心得及建議-----	11
陸、照片-----	14

壹、關於國際教育與生涯發展協會

國際教育與生涯發展協會，又稱國際教育與職業輔導協會（The International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG）是一個的國際專業組織。其有 60 年以上的歷史，擁有來自 53 個國家，超過 2 萬 2000 人的會員。它是唯一針對教育及職業輔導的從業人士及職涯輔導從業人士所組成的國際性組織。

該協會倡導每個人都有機會公平的獲得有品質的教育與職業輔導，其任務為：

- 一、 主張所有需要且希望獲得教育及職業指導諮詢者，都能從一個能勝任並經認證的專業人士中得到此項服務；
- 二、 努力解決教育和工作中的多樣性及社會正義問題；
- 三、 與政策制定者合作，藉以達到職業指導服務的基本品質及標準；
- 四、 建議所有教育和職業指導從業人員應具備的最低資格；
- 五、 支持評估指導和諮詢的理論發展；
- 六、 協助研究、實踐和政策制定發展，並籌備有關職業輔導適當且有效的方法和教材；
- 七、 促進採用 IAEVG 制定的指導從業者道德守則標準

貳、2012 年國際教育與生涯發展協會會議簡介

本次會議召開時間為 2012 年 10 月 3 日至 6 日，舉辦地點為德國曼海姆（Mannheim, GER）。會議是由國際教育與生涯發展協會與德國國家教育，職業介紹和就業指導論壇(National Guidance Forum in Education, Career and Employment)合辦。共有來自 40 個以上國家，超過 500 人參與本次的會議。

會議主題為「社會正義、繁榮和持續僱用下的職涯輔導-來自 21 世紀的挑戰」（Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment -Challenges for the 21st Century）。本次會議之所以訂定這個主題，係因近來的經濟及財政危機已深深的影響全球各國的社會，這種轉變使許多人處於不穩定的狀態，其中一些人不僅失去他們的工作和經濟基礎同時也觸及了他們的個人身分和尊嚴。即使在最富裕的社會，即便克服了經濟問題，貧富差距卻日益嚴重。因此，對於政策制定者來說，勞動市場的差異消除及弱勢族群的社會融入，是

未來最大的挑戰。另一方面，人口結構的變化及高齡化社會往往也影響經濟成長及競爭力。因此，在這個新時代中，有社會責任的人力資源發展及更新的終生學習策略是必要的。與此相關，世界上越來越多的移民人口的教育和社會融合問題是未來所有社會關係須考量的重要因素。教育及職業輔導與諮商在此全球性的情況下可以扮演什麼角色？在 21 世紀我們是否需要新的概念和職業輔導策略，以協助在不同的生活環境和文化背景的人找到合適的學習和就業機會？我們是否必須加強對於職業指導事業的投入，並找到人力資源開發的新策略，以協助並克服未來的技能短缺問題？對職業指導的專業人士，這將是另一項重大挑戰，他們的工作證明會影響有關勞動市場，社會包容，社會正義，經濟繁榮和社會福祉的相關政策。

針對以上問題，本次會議將所有的發表文章分為 8 個領域加以討論，分別為：

- 一、全球化與生涯輔導
- 二、勞動市場政策與生涯輔導
- 三、職涯管理技能
- 四、職涯諮商的新研究和理論
- 五、科技與更包容的生涯輔導
- 六、職輔人員的水準提升
- 七、職涯諮商的成就和影響
- 八、國際的發展與挑戰

會議活動形式有以下

- 一、Keynote
- 二、Symposia
- 三、Paper Sessions
- 四、Poster Session
- 五、Study visits

會議分別以德語、英語及西班牙語同時進行，並依不同語言安排不同教室發表文章。參與者可依興趣、語言自行選擇想要參與的主題，進行聆聽及參與討論。

本次會議議程如下：

Wednesday, October 3 rd 2012	
17.00 - 21.00 h	Registration and Welcome Get Together at the HdBA - University of Applied Science
Thursday, October 4 th 2012	
Welcome Notes 9.00 - 10.30 h	Head of Department for Vocational and Upgrading Training and Lifelong Learning at the Federal Ministry of Education and Research and Kornelia Haugg; Lord Mayor of the City of Mannheim Dr. Peter Kurz; CEO of the Regional Federal Employment Agency of Baden-Wurttemberg Eva Strobel; President of the International Association for Educational and Vocational Guidance Lester Oakes; Prof. Dr. Andreas Frey, Rektor HdBA
Forum Event 10.45 - 11.45 h	Keynotes / Round Tables
Concurrent Sessions 12.00 - 18.00 h	Symposia, Workshops, Poster Sessions, Study Visit, IAEVG-AIOSP-IVBBB Panel and ELGPN / ICCDPP working group
Forum Event 18.00 - 19.00 h	Keynotes / Round Tables

Special Event 19.00 - 20.00 h	40 Years Career Guidance and Counselling Study Programme in Mannheim, Germany
Friday, October 5 th 2012	
Forum Event 9:00 - 11.00 h	Keynotes / Round Tables
Concurrent Sessions 11.15 - 18.15 h	Symposia, Workshops, Poster Session, Study Visit
Saturday, October 6 th 2012	
Concurrent Sessions 9.00 - 10.30 h	Symposia, Workshops, Poster Session
Forum Event 10.45 - 13.00 h	Keynotes / Round Tables / Closing Address

叁、參加會議目的

本會第二處主管青年職涯發展業務，協助青年做好職涯前端的就業準備，以利其畢業後順利進入就業市場，縮短從校園到職場的落差。

在青年就業環境日趨嚴峻下，協助青年規劃職涯發展已成為刻不容緩的行動。在國際勞工組織 2012 年的「全球就業趨勢報告中」指出，全球的就業環境惡化，特別影響青年族群，全球青年平均失業率增加的速度是成年人的三倍之多。依據本會彙整之「協助青年就業接軌方案」指出，青年就業不易的原因為：一、大學學歷青年人力供給量增加，二、青年人力供給與產業人力需求之間有落差，三、青年對自己的職涯規劃可更加積極，四、長期失業青年的自信

心喪失更難找到工作等，其中青年對自己的職涯規劃不清楚且不積極即為其中一項主因，可見協助青年做好職涯規劃的重要性。

然而現今資訊發達，各國交流頻繁，青年就業問題已不單是台灣的問題而是全球性的議題。在全球青年都在面臨克服就業問題的現在，各國政府、學者、非營利組織及個人都在尋找協助青年職涯規劃的方法。事實上，不單是青年就業面臨挑戰，在產業快速變化下，直線性的職涯規劃已不合時代，試想在未來，若沒有一種工作是會永續存在的，那麼又何來職涯規劃呢，因此職涯輔導工作也同樣面臨到極大的挑戰。在全球都面臨環境急遽變化下，參加國際性會議了解各國在職涯發展上所盡的努力及相關政策、理論方向，以吸收最新生涯發展知能作為我國青年職涯發展之借鏡實有其必要性。

肆、會議過程(主要內容摘要)

一、全體會議(Plenary Session)：

講題：悲觀的智慧，樂觀的意志？職涯指導和社會正義之間陷入困境的關係
(Pessimism of the intellect, optimism of the will? The troubled relationship between career guidance and social justice)

講者：Prof. Ronald G. Sultana, PhD, Director EMCER, University of Malta

內容：

大會開幕式後，首場演講是由 Prof. Ronald G. Sultana 針對本次會議主題「社會正義、繁榮和持續僱用下的職涯輔導-來自 21 世紀的挑戰」作破題開場。本場次演講係於大禮堂中展開，參與者為全體與會人士。

其於演講中提到，職涯指導鼓勵個人雕塑自身的尊嚴及充實自我的生活，不論其社會出生、性別及任何先賦性因素。在此論述中，「社會正義」有其特定的內涵，涉及用人唯才、物資重分配、以獎勵能力、努力和成就的人生機會。事實上，所有的公民都應該有機會獲得優質且正確的職涯指導。社會正義也代表行為須合乎道德。有 4 種對於「社會正義」的定義：1. 社會和諧：協助個人職涯發展可以同時促進社會的利益和需求。2. 均等：幫助每

個人了解適應偏好的影響並超越其界線。3.公平：給予那些資源較少或天生弱勢的族群較多關注。4.差異：不均等者以不均等待之。職涯指導必須符合社會正義，而社會正義又有其不同價值。如何維持社會正義，又積極鼓勵個人成就自身職涯成為一大課題。另提到，在未來快速變動的社會中，若已沒有「職涯」概念，職涯輔導又該何去何從。最後其建議，面對職涯輔導及社會正義間的關係，我們必須以宏觀的概念去觀察，而非僅以微觀的角度看待。

二、專題討論 (Symposia)

講題：在變動世界中的自我導向職涯管理(Self-directed Career Management in a Changing World)

主席：Ute-Christine Klehe, Universitat Giessen

參與者：Andreas Hirschi, University of Lausanne、Jessie Koen / Annelies van Vianen, Universiteit van Amsterdam、Maximilian Buyken / Matthias Baum, Justus Liebig Universitat Gies en、Jelena Zikic, Institution / Organisation, York University, Toronto

內容：

在首場演講後，各項專題發表依照不同領域主題及語言於不同教室展開，本場次專題討論即以英語進行，由各國專家學者就自我導向的職涯管理發表文章並進行討論。

本次專題討論中提到，勞動世界不斷在變化，例如：技術，組織結構，人力資源多樣性等。而這些變化為人們的職業生涯帶來了巨大影響，像是人們的職涯面對更少的保護及更多不可預測性，因此，勞工對於自身職涯管理的了解益甚重要。

專題討論開始於 Hirschi 所提出的一部分概念。他提出對於自我導向職涯管理包含不同概念間的描述，例如：職涯適應能力，就業力，職涯動機，職涯自我管理，職涯競爭力以及各式各樣的職涯方向。這些概念可納入一個積極職涯發展的整體框架中。他提到，在這個框架中，積極的職涯發展有 4 個不可或缺的重要資源：

- 1.人力資本資源(knowing how,例如教育，可移轉的技術，職業知識等)
- 2.社會資源(knowing whom,例如導師，發展網絡及社會支持)
- 3.心理資源(knowing why,例如樂觀，家庭，自我效能及韌性)
- 4.標識資源 (knowing why,例如自我概念清晰，目標清晰，職業生涯標識)

最後其提到，以上每一種資源都會互相影響，每一種資源對於職涯輔導也相當重要。

接著，Koen, and van Vianen 的研究連接這個概念，聚焦在發展失業者的就業力。其指出，鑑於在提升長期失業者就業力這方面常容易失敗，許多強制性的再就業課程試著同時去提高失業者的就業力及求職強度。結果證實只要尋職者能體會到再就業課程對它們是有用的，強制性的再就業課程對於人們自發性的尋職行為並未造成負面影響。在實務上，就是只要人們能發現強制性的再就業課程對他們是有用的，那麼這些課程就可以有效提升失業者的就業力，因此在強制性的再就業課程中，長期失業者自身的心理建設即相當重要。

三、專題討論 (Symposia)

講題：女性的問題?職涯輔導實務中性別帶來的挑戰 (The problem with women?Challenges posed by gender for career guidance practice)

主辦人：Prof Jenny Bimrose,University of Warwick

主席： Nancy Arthur

評論人：Dr Simone Haasler,Universitat Bremen

參與者：Prof Mark Watson,Nelson Mandela Metropolitan University/Dr Mary McMahon,The University of Queensland

內容：

勞動市場上的性別歧視是一個普遍的現象，女性的職涯進路一直被系統性的性別劣勢困擾著，且更複雜的與其他的因素交織，例如：年齡(年長的女性)、種族(少數族群的女性)、和階級(中低階級的女性)等。然而，傳統的職

涯理論中很少去承認即便同為女性，仍有相當不同的異質性問題。因此傳統職涯理論未能解決複雜的女性職涯發展問題。因此一個更細緻的觀察是必須的。本次的專題討論中，即針對 6 個國家(澳大利亞，阿根廷，德國，意大利，英國和南非)的中高齡女性(45-65)做比較研究，並以實地訪問來自不同國家文化的個人故事的方式，藉以充實職涯理論及實務。研究者在對比了許多國家的情況，以及來自這些婦女的描述，發現即便來自不同國家的女性，他們都有一個共通點，即是這些女性在職涯發展的關鍵時刻，往往缺少職涯輔導的協助。在他們的職涯過程中，其支持和指導往往來自非正式的管道，像是朋友、同事和家庭等。有一個可能的解釋是這些受訪者個國家僅提供很有限的職涯輔導服務，另一種可能的解釋是，提供的職涯輔導服務並不能符合女性的需求。

四、全體會議(Plenary Session)：

講題：教育公平-政策的來源與挑戰 (Equity in Education ; Sources and Challenges for Policy)

講者：Prof. Dr. Dr. h. c. Walter Muller, PhD h. c., Mannheim Centre for European Social Research, University of Mannheim

內容：

本次演講提到教育公平的問題，講者提到在教育均等的分析中，區別初級及次級社會背景影響是非常重要的。因為這兩種類型的影響來自不同的程序和機制。對教育不平等的應對方式會反映這些不同的機制及效果。我們都知道教育應該平等，但事實上因為性別、社會階級、經濟的因素，造成教育不平等。從最近的研究證明，在不同國家，不同程度的教育不公大多來自於次級影響，初級的影響反而較少。比方說孩子們有同樣的成績表現，但是來自社會中下階層的孩子，大多會選擇職業學校，而來自社會高階層的孩子會選擇大學，因而造就他們往後不同的發展。其中當然有很多原因，例如選擇職業學校有其經濟因素(回收成本較快)，或者是選擇是來自於家族長期以來一致的選擇(例如父母兄長都畢業於職業學校)。在此之下，建立一個專業化

的終身職涯指導系統，並且及早介入干預方能有效打擊不平等的教育及不平等的就業機會。

五、全體會議(Plenary Session)：

講題：富裕，可持續的就業和社會正義，21世紀勞動市場的挑戰在哪？
(Prosperity, Sustainable Employment and Social Justice ; Where are the Challenges for the Labor Market in the 21th Century?)

講者：Director IAB, Nurnberg, University of Regensburg

內容：

就目前來說，德國的勞動市場仍處於一個良好的狀態。積極勞動政策的有效性、就業服務和勞動市場總體運作已經顯著的提升，但仍不可忽視歐債問題，如果歐元區崩壞，德國的勞動市場也會崩壞。此外，仍然有許多不好的一面是需要被提及的。像是以社會正義的觀點來說，勞動市場好工作及壞工作的分割越來越多，後者的特點是工作不穩定，缺乏職業發展的機會和低工資。長期失業仍然是一個主要的問題，而貧富差距的趨勢也加快了。針對年長勞工來說，進一步的培訓及訓練仍可再促進，然而對於年輕人來說，教育不足會成為未來重要的負擔。因此持續的教育及訓練相當的重要。另外需要減少年輕人的輟學率及增加職業訓練。也可以思考如何有效運用人力資源(例如針對年長勞工、殘障者設計相關政策)。

確保高素質的勞動力將會是未來一項最重要的任務。對於技術性勞工來說，未來勞動市場將會轉變成賣方市場。因此勞動主政部門不僅在調配人力資本方面變得重要，在行業間及地區間調整勞工的流動性也是很重要的，如此一來才能避免勞動市場的嚴重失衡。

六、參訪(study visit)

本次會議除安排各項專題討論及演講外，亦安排戶外參訪，讓與會人士實際體驗德國各項職業指導及就業服務機構實際運作情形。參訪須在大會服務台現場註冊報名，本次我選擇的參訪地點為曼海姆工藝學院。

曼海姆工藝學院位於曼海姆近郊，是一個提供工藝專業職業訓練教育的職業訓練學校，每年約培訓 10,000 名以上的青年。其支持及協助地區性工藝行業的學徒訓練。曼海姆工藝學院結合了傳統及當代與現代教育訓練。所有老師都為擁有專業知識且經驗豐富的從業者。

在本次的參訪中，由業務部門的副經理 **Axel Eller** 向參訪者介紹該學院的運作方式。其係由學院與中小企業合作，針對規模不大，難以自行訓練員工的中小企業，與其簽訂合約，訓練青年工藝，並於訓練後助其通過公司資格考，順利進入公司任職。本次也實地參訪該學院設立之各項職訓教室，分別有烘培、汽車、貼磚、彩繪、美髮、電子、廚房設備等多項職訓，而當地青年也於各教室中，由各種專業導師實際協助，從事訓練。

七、論文報告 (Paper Session)：

主題：共同的目標-不同的方法：在世界不同地區的職涯輔導系統 (Common Aims different approaches: Career Guidance systems in different Parts of the world)

講者：Prof Alicja Kargulowa, Anna Bilon, M.A. University of Lower Silesia/Fernando Henrique Rezende Aguiar, M.Sc.; Maria Ines Gandolfo Conceicao Universidade de Brasilia

內容：

在本次論文報告中，共有來自四個不同國家(波蘭、巴西、西班牙、印度)的專家學者報告其國家各自不同的職涯輔導系統及相關統計。舉巴西及西班牙的報告為例，來自巴西的 Fernando Henrique Rezende Aguiar 檢視巴西 2006 至 2010 年有關職業輔導的公開著作，其指出針對職涯輔導的文獻和出版品在近年來全世界均有顯著的數量成長，在巴西也不例外。以往的研究指出，大部分有關職涯輔導的重要文獻都來自同一位作者。近來則有越來越多的文章是在探討新世紀的挑戰以及發展新的測評工具，職涯輔導研究關注的對象也多以青少年為主。而今後對於職涯輔導研究的發展建議應該不單針對青少年，而應擴散到各族群面向、發展更深入且更一致性的理論和概念、對於職涯發展領域的政策議題應多研究，並應嘗試將各種理論互相連結。

來自西班牙的 Marius Martinez 是一位大學教授，他談到西班牙，如同大家所知道的，現在正面臨非常嚴重的青年失業問題。他舉他的故鄉 Catalonia 為例。在 Catalonia 從高中輟學的學生比例高達 15%至 45%之間，去年青年失業率達到 30%，遠遠高於全國平均水平（20.5%）。畢業大學生的比例跟一般 OECD 國家差不多，不過畢業於職業學校的比例卻遠低於的主要的 OECD 國家。造成這個問題很可能是學生所受的教育方向不適當或充滿偏見。事實上，為解決這塊問題，大家已經從教育這方面努力著手，不過在職涯輔導部分，卻仍未付諸行動。他的研究試著去蒐集全國各地中學裡有關職涯輔導的學術及實務資料，並試著去分析。他發現職涯指導的基本準則會著重於與學生成績表現相關，例如成績較好的學生會被指導朝學術的路徑邁進，擁有一技之長的學生會朝職業學校前進，至於那些中輟生，絕大部分是以無任何專業證照的情況下就進入了勞動市場，在此邏輯下，去職業學校就會變成是一種二等選擇。另一種指導的依據是根據學生在接受義務教育後的表現來決定方向，然而這段義務教育這段時間往往不足以讓學生反映或改變他們的人生。

伍、參加會議心得及建議

一、主辦單位舉辦大型國際會議的良善規劃

這次的會議長達 4 天，共有來自 40 個以上國家共計超過 500 位以上的專業人士參加，專題發表超過 150 場。想當然爾每個人使用的語言及文化背景均不同。要如何使每位參與者都能有所收穫並使會議順利進行，著實是一大考驗。不過親身經歷後，發現主辦單位有許多專業且細膩的地方值得爾後我們辦理相關國際性會議參考。

(一) 專業的翻譯，讓每位參與者不會錯過精彩的演講。

本次舉辦會議地點是在德國，與會者來自世界各地，許多人的官方語言並非德語，故本次會議特以德語、英語、西班牙語同時進行。在全體會議或大型的演講的場合，講者也分別以上述三種語言之一發表文章。

大會於這幾場大型的演講中，安排專業的翻譯，同步將目前在講台上的講者所講述的內容翻譯成德語、英語及西班牙語。參與者只需在每天進場時，以身分證、駕照或護照向大會服務台換取翻譯機，並將翻譯機調至要聽的語言頻道，即可同步接收現場翻譯，現場翻譯專業且流暢，大大減少參與者語言的隔閡。

由此可見，若我國要舉辦國際性的會議，培養翻譯人才至為重要。舉辦國際會議，真正讓世界各地的人才來台聚集交流，難以要求每位參與會議的人士都需具備流利英語或中文。擁有優秀的翻譯才能使每位與會者充分享受會議精彩的內容，更讓所謂「國際會議」實至名歸。

(二) 清楚的導引，使與會者不致迷失方向

所謂「清楚的導引」可以分為兩方面描述。第一是文獻方面：本次會議主題為「社會正義、繁榮和持續僱用下的職涯輔導-來自 21 世紀的挑戰」，討論範圍相當廣大，故報名發表的文章內容異質性相當大，倘若未經整理，散落在各處，必然使與會者摸不著頭緒，不知從何下手。本次大會便將所有發表文章整理成 8 大領域，並於會議指導手冊上，將不同領域的主題以不同色塊區別，讓與會者清楚知道本場次發表內容屬於何種領域，並依自身興趣加以聆聽或參與討論。第二是會議地點的導引：首先，本次會議是在曼海姆的勞工科學應用大學舉辦，其位於曼海姆郊區。然而與會者不單是來自世界各地，居住的旅館也散算在曼海姆各處。主辦單位除了在官方網站上依與會者到達德國的地點(如機場、火車站)清楚標示該地點到達會場的交通工具搭乘方式及路線外，我也在自己下榻的飯店大廳內，看見主辦單位特別放置的大型看板，引導住在該飯店的與會者到達會場的方式。在會場裡，也清楚標示各場次發表的地點，及最後一刻更動的即時消息。

建議：以上這些在規劃會議上的細心表現都是使會議成功的必然要素。尤其是與會者均來到一個陌生的城市，若無清楚標示，必然使會議大打折扣，建議若要舉辦國際會議必然要將導引的思考從會議內擴散到會議外。

二、在全球化的環境下，大家都面臨相同的問題

由於本次參加的是一場來自世界各國與會者的國際會議。所以在出國前，我原先預設的立場是看到且聽到來自不同地方，針對各種不同問題，採取不同行動，並巧妙的以不同方法解決。令我驚訝的是，其實即便來自不同的國家，相隔千萬里，在今日，我們遇到的問題卻有許多相似的地方。例如在參訪曼海姆工藝學院時，我和一位與會者---來自丹麥的母親聊到青年的職涯選擇。她提到她本身是一個專業的職涯輔導老師，但面對她即將大學畢業的兒子，她也無法清楚的告知他應該要選擇什麼方向。因為她的孩子總是告訴她，對於太多事情他都有興趣，也都沒有興趣，接觸了一個領域後，又覺得想要再去試看看其他領域，所以就讀科系一直在變動。這讓我想到以往在舉辦活動中和大學生攀談的經驗---「我不知道自己要什麼」是最常從學生口中聽到的一句話。然而，這並不代表一個絕對負面的訊息，從另一個角度來說，是不是因為現在資訊的快速發展，讓我們的青年有更多的機會去看到不同的世界，因而多出了太多的選擇，以致不容易下定決心呢。

建議：如果這已經是一種全球性的現象，那就代表我們面對的青年職涯規劃議題，就應該更宏觀的思考，不應簡單的認為時下台灣的青年都是草莓族，對於自身職涯都沒想法、離開一份工作就是無法吃苦等以偏概全的描述青年。或許我們要做的不是焦心的催促青年作出選擇，而是體認到現在這個資訊爆炸且變動快速的世界，我們更要創造各種「體驗」的機會，讓青年藉由各種實際體驗，而非以空想的方式，發覺自己的熱情及志業。

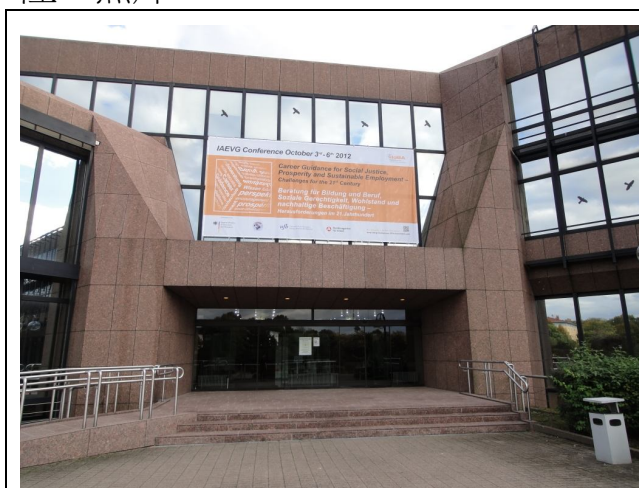
三、有各式各樣的人，在職涯輔導這個領域努力著

這次參與會議的人，不單來自世界各國，也來自各種不同的領域。光在講者方面，就有來自社會學、法學、經濟學、統計學、諮商輔導等不同領域的專家學者，各自以不同的角度描繪社會正義與職涯輔導這個主題。而參與者也從事各種不同的職業。在第二天會議的下午，我在佈告欄上看到了一張 A4 紙，上面寫著「新的挑戰需要新的答案---我們是一群 IAEVG 的年輕會員，我們邀請所有年輕或感到年輕的人且對 IAEVG 未來新發展有興趣者，參與晚上的團體討論!」然後我看到一位以色列青年熱情的對我微笑，遞給我這張傳單，邀請我務必參加晚上的團體分享。雖然傳單上有寫著參與討論的人平均年齡約 20 多歲，但我深信我能以「感到年輕」(feel

young)條款受邀，而且我來自青輔會，想當然爾一定要參加這場小團體討論。晚上，團體討論開始。首先，一位來自巴西的青年告訴我們，他是一位心理治療師和職業輔導者，他在巴西有一個私人辦公室。他請大家一同站起來，藉由各種活動身體的遊戲，卸除壓力，然後拉近大家的距離。再來在討論的過程中，我們圍著一個圈坐著，互相認識對方，聊著各自正在從事什麼，為什麼會來參加這場會議。坐在我對面的是一位丹麥的女生，她談到她是一位特教老師，她來參加這次會議，是因為想要了解更多職涯輔導的知識，協助這些接受特教的孩子們在未來工作上，有適合的發展。我左手邊是一位德國男生，他就是這次協辦單位勞工科學應用大學的學生。他很開心在協辦這次活動中，可以與來自不同背景的人交流，讓他的研究有更多可能性。一位來自印度的青年遞給我名片，告訴我他正在建立一套有關職涯發展的線上系統，並以此成立公司，希望所有人都能透過這個網站，了解自己的生涯規劃。一位年輕的西班牙教授跟我聊到在他的國家，年輕人正面臨極端嚴峻的就業環境，他希望能藉由來自各地的交流，找到幫助他的學生規劃職涯的方法。

建議：本次會議與會人士來自各種領域，會議安排內容也跨及社會學、法學、經濟學、政治學、諮商等各項專業。建議未來相關會議若能由更多不同專業領域人士組團參加，相信更能充分吸收到會議提供的各種新知及和會場各式人士充分交流。

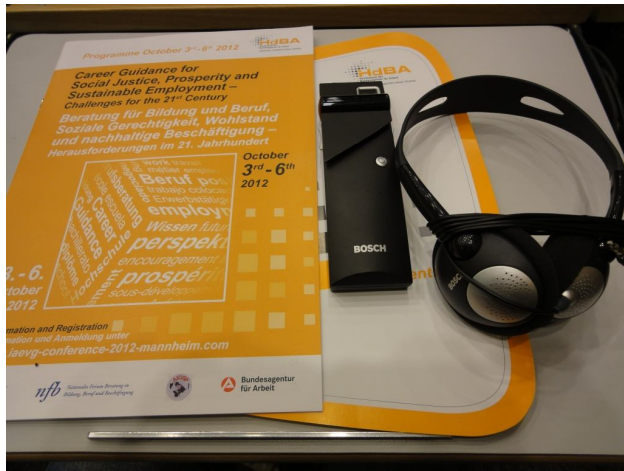
陸、照片



會議舉辦場地：曼海姆勞工科學應用大學



開幕式



會議手冊及翻譯機



專題報告



Poster Session



study visit 曼海姆工藝學院