

新住民子女職涯發展之研究

新住民發展基金補助研究報告

中華民國 110 年 1 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

新住民子女職涯發展之研究

接受補助單位：國立暨南國際大學

研究主持人：張玉茹

協同主持人：韓楷檉

研究助理：劉逸晉、宋欣怡

新住民發展基金補助研究報告

中華民國 110 年 1 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

著作權授權書

茲同意授權內政部將本研究成果「新住民子女職涯發展之研究」，進行典藏與無償再製利用，並得不限時間、地域與次數，以紙本或數位方式發行和出版，或進行數位化典藏、重製、透過網路傳輸，進行公開散布，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、瀏覽、下載或列印，以利學術資訊交流。

立授權書：國立暨南國際大學 (請蓋章)
機關(團體)：
負責人：張家玉龍 (請蓋章)
地址：南投縣埔里鎮大學路一號
電話：049-2910960



中華民國 109 年 4 月 22 日

目錄

表目錄.....	III
圖目錄.....	V
摘要.....	VII
第一章 計劃動機與目的.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 名詞釋義.....	5
第二章 文獻探討.....	7
第一節 有關新住民二代職涯發展的新南向政策.....	7
第二節 職涯發展的相關意涵.....	20
第三節 高中職青年的職涯發展理論基礎.....	23
第四節 高中職學生的職涯輔導目標與實施策略.....	28
第五節 學習投入的意涵與相關理論.....	34
第三章 研究設計與實施.....	41
第一節 研究架構.....	41
第二節 研究對象.....	42
第三節 研究方法.....	51
第四節 研究工具.....	52
第四章 研究結果.....	63
第一節 高中職生職涯發展與學習投入現況分析.....	63
第二節 背景變項在新二代高中職生職涯發展與學習投入之差異情形.....	65
第三節 新二代高中職生「職涯發展」與「學習投入」之相關分析.....	79
第四節 參與新南向政策相關活動之高中職生在「職涯發展」與「學習投入」差異情形.....	80
第五節 新二代高中職生於「職涯發展的具體輔導措施」之作答情形分析.....	82
第六節 推動新南向活動對新住民子女多元就業發展之影響.....	86

第五章 結論與建議.....	105
第一節 結論.....	105
第二節 建議.....	107
參考文獻.....	114
附錄一.....	122
附錄二.....	128
附錄三.....	130

表目錄

表 1 新住民子女各階段就學統計.....	1
表 2 教育部培力新住民子女內容.....	8
表 3 文藻外語大學 103-108 學年度學程開班、修課、學程生總數 (包含實習課程) ...	17
表 4 新住民子女就讀國中人數統計.....	42
表 5 「高中職新住民學生學習投入與職涯規劃發展問卷」抽樣樣本.....	43
表 6-1 焦點座談各場次一覽表.....	44
表 6-2 新住民子女職涯發展之研究中部焦點團體學生座談名單.....	45
表 6-3 新住民子女職涯發展之研究焦點團體中部學者專家座談名單.....	46
表 6-4 新住民子女職涯發展之研究南部焦點團體學生座談名單.....	47
表 6-5 住民子女職涯發展之研究南部焦點團體學者專家座談名單.....	48
表 6-6 新住民子女職涯發展之研究北部焦點團體座談學生名單.....	48
表 6-7 新住民子女職涯發展之研究北部焦點團體座談學者專家名單.....	49
表 6-8 大專場焦點團體座談--教師與行政人員.....	49
表 6-9 大專場焦點團體座談—學生.....	49
表 7 「高中職生職涯發展量表」預試問卷之項目分析摘要表.....	54
表 8 「高中職生職涯發展量表」預試問卷之因素分析摘要表.....	55
表 9 「高中職生職涯發展量表」預試問卷之信度分析摘要表.....	56
表 10 「學習投入量表」之因素矩陣及信度摘要表.....	58
表 11 「高中職生學習投入量表」預試問卷之項目分析摘要表.....	59
表 12 「高中職生學習投入量表」預試問卷之因素分析摘要表.....	60
表 13 「高中職生學習投入量表」預試問卷之信度分析摘要表.....	60
表 14 新二代「高中職生職涯發展量表」之現況分析摘要表.....	63
表 15 新二代「高中職生學習投入量表」之現況分析摘要表.....	64
表 16-1 不同新二代性別於高中職生職涯發展之 t 考驗.....	65
表 16-2 不同年級於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析.....	66
表 16-3 就讀科別於新二代高中職生職涯發展之 t 考驗分析.....	67
表 16-4 不同學校類型於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析.....	68
表 16-5 父母原生國籍於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析.....	69
表 16-6 父母教育程度於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析.....	71
表 16-7 畢業後意向於新二代高中職生職涯發展之 t 考驗分析.....	72
表 16-8 就讀部別於新二代高中職生職涯發展之 t 考驗分析.....	73
表 17-1 不同性別於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析.....	73
表 17-2 不同年級於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析.....	74
表 17-3 就讀科別於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析.....	75
表 17-4 學校類型於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析.....	75
表 17-5 父母原生國籍於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析.....	76
表 17-6 父母教育程度於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析.....	77

表 17-7 畢業後意向於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析.....	77
表 17-8 畢業後意向於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析.....	78
表 18 「職涯發展」與「學習投入」之相關分析表.....	79
表 19 「學習投入」對「職涯發展成熟度」的逐步迴歸分析表.....	79
表 20-1 有無參與新南向政策活動之高中職生職涯發展差異 t 考驗.....	80
表 20-2 有無參與新南向政策活動之高中職生學習投入差異 t 考驗.....	81
表 21 返鄉溯根家庭組執行情形.....	86
表 22 返鄉溯根團體組執行情形.....	87
表 23 新住民子女國際職場體驗活動執行情形表.....	88
表 24 新住民子女國際培力產學專班.....	88

圖目錄

圖 1 綜合性職涯輔導方案模式.....	33
圖 2 新住民子女學習投入、職涯發展成熟度與畢業後生涯規劃關係之研究架構圖...	41
圖 3-1 「可以幫助我掌握未來發展的輔導措施」之次數分配長條圖.....	82
圖 3-2 「可以幫助我對多變的未來做事前準備的輔導措施」之次數分配長條圖.....	83
圖 3-3 「可以幫助我蒐集與未來發展有關資訊的輔導措施」之次數分配長條圖.....	84
圖 3-4 「可以幫助我確立自己未來職涯發展目標的輔導措施」次數分配長條圖.....	84
圖 3-5 「可以幫助我認同自己新住民身份在未來發展上的意義與價值之輔導措施」之次數分配長條圖.....	85

摘要

關鍵詞：新住民子女、新南向、職涯發展

一、研究緣起

隨著東協國家的興起，以及台灣逐漸增長的外來人口與其第二代，東南亞籍的人口佔外來人口中很高的比例，因此台灣與東南亞的連結勢必會越來越密切，行政院在2016年9月5日正式提出了「新南向政策推動計畫」，以「經貿合作」、「人才交流」、「資源共享」與「區域鏈結」四大面向作為推動目標（行政院，2016）。

新向計畫在人才培力方面，將新住民二代納入計畫對象，鼓勵大專院校開設南向專業科系或學程，給予具南向語言優勢的學生加分錄取機會，培育第二代新住民為南向種子。而這些政策對未來新住民子女的就業發展的成效，是本研究想探究的目的之一。

新住民子女職涯係屬大教育體制中的一環，唯因其具有族群的特殊性，故宜以整體職涯發展體系為基礎，從了解新住民子女職涯發展需求及問題著手，結合實務，架構新住民子女職涯發展體系，以協助其職涯發展。建構新住民子女職涯輔導體系，是重要且迫切的事。基於此，研提未來之新住民子女職涯發展與規劃政策建議亦是本研究的目的之一。

二、研究方法及過程

本研究採問卷調查法與焦點團體座談。

問卷調查法先進行「高中職新住民學生職涯發展規劃與成熟度問卷」與「高中職學生學習投入量表」二個研究工具的編製。經預試項目分析、因素分析與信度、效度分析後，完成正式問卷。再依全國國中新住民子女人日中比例抽樣調查，共實得有效樣本1077份，其中103份為參與過新南向政策的相關活動。

焦點座談部分，先擬定高中職與大學的訪談大綱，再進行三場北中南的學生座談與三場的學者專家座談。大學端則至文藻外語大學進行一場焦點座談。七場座談共63

人次參加。

三、重要發現

就高中職就學之新住民子女的學習與職涯發展之關係，經問卷回收並統計分析後，茲從以下幾個角度來呈現研究結果。

(一) 職涯發展

1. 高中職新二代學生職涯發展的整體狀況發展情況大致良好。
2. 不同性別之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況在生涯信念上女生顯著優於男生、生涯計劃則男生顯著優於女生外，整體而言，男女生未見顯著差存在。
3. 不同年級之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況，不論在各層面或整體層面，均是三年級顯著優於一二年級學生。
4. 不同學校性質（科別）之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況整體而言，普通科顯著優於職業類科在。
5. 不同學校類型之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況，整體而言，並無顯著差異存在。
6. 不同父母原生國籍之學生，整體而言，其生涯發展狀況並無顯著差異存在。
7. 不同父母教育程度之學生，整體而言，其生涯發展狀況具顯著差異存在。
8. 不同畢業後意向（升學或就業）與就讀部別之學生，整體而言，其生涯發展狀況並無顯著差異存在。

(二) 學習投入

1. 高中職新二代學生學習投入的表現良好。
2. 不同性別之學生，其學習投入之行為投入程度上女生顯著優於男生，然整體而言，並無顯著差異存在。
3. 不同年級之學生，其學習投入程度大體均是三年級顯著優於一二年級學生。
4. 不同學校性質（科別）之學生，其學習投入程度，整體而言，普通科顯著優於職業類科。
5. 不同學校類型之學生，整體而言，其學習投入程度不僅具差異存在，且是國立

學校優於私立學校。

6. 不同父母原生國籍之學生，整體而言，其學習投入程度並無顯著差異存在。

7. 不同父母教育程度之學生，整體而言，其學習投入程度並無顯著差異存在。

8. 不同畢業後意向（升學或就業）之學生，其學習投入程度，整體而言，升學顯著優於就業。然就讀不同部別（日、夜間部）之間則不具差異。

（三）參加過新南向活動的學生在「生涯感受」、「生涯探索」顯著優於未參加的學生。

（四）「學習投入」與「職涯發展成熟度」之間具中度的顯著相關，且「學習投入」能有效預測「職涯發展成熟度」。其解釋變異量為 24.7%。

（五）可以幫助其掌握未來發展的有效輔導措施前三多的輔導策略大致為「摘要諮商」、「生涯顧問/教師輔導」、「成長/自我探索團體」、「生涯規劃課程」。

就推動新南向活動對新住民子女多元就業的發展的研究結果發現：

（一）新住民子女在參與新南向活動後，覺察到語言學習的重要性，除了拉近與母親的關係外，也對未來的就業有助益。他們同時發現除了東南亞語言外，英語也是重要且不可或缺的工具。

（二）新住民子女在參加新南向活動後對東南亞文化有更進一步的認識，願意更接近東南亞文化，且有機會回去幫助媽媽的原生祖國。

（三）新住民子女在參與新南向活動後，找到自我認同，更建立了自信心。

（四）由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，新二代昇不少回去就業的動力。

（五）新南向活動的參與，同時也擴展新二代的國際觀，他們就業的視野不再侷限於台灣。

四、主要建議事項

（一）對政府短、中、長期政策之建議

依職涯發展與學習投入學校、學生與家長等相關作為與有關新南向

政策的相關活動的建議，提出政策執行的短中長期的建議。

1. 短期政策之建議

- (1) 依據不同年段、學校性質與類別等屬性，規劃相應之有關課程、活動與方案，以滿足學生職涯發展需求。
- (2) 在學校體制內強化並建置提供足以因應其不同需求的職涯輔導機制與配套措施。
- (3) 因應環境變遷與產業趨勢發展快速，學校應建置職涯輔導資訊與資源網路平台，提供完整而與時俱進的職涯發展資訊。
- (4) 長久以來的標籤作用新二代學生容或存有基礎適應能力上較為薄弱問題教育除應重視全人發展外，更宜聚焦在培養善於自處的「健康人」上。
- (5) 新二代學生的特殊性與語言文化的優勢應充分關注，厚植人才培育。
- (6) 新南向活動的參與人員應朝新二代外的台灣學生思考。

2. 中長期政策建議

- (1) 新住民學生職涯輔導缺乏專責機構，部會間(內政、教育、勞動部等)業務與功能宜整合推動，據此為推動新南向活動的長期規劃中心，包括活動規劃、參與人員篩選等，才能讓政策長期的推動。
- (2) 學校職涯輔導人力仍嚴重不足，不利學生職涯定向與未來職涯發展，宜增置並強化職涯輔導人力。
- (3) 建構新住民學生職涯發展與輔導體系，分區成立生職涯發展與輔導中心統合資源。

第一章 計劃動機與目的

第一節 研究背景與動機

自1970年代以來，隨著全球化經濟的帶動之下，國際移民的現象有越來越盛的趨勢（王宏仁，2000）。國與國之間的界線逐漸被打破，臺灣的人口結構也產生了改變，根據內政部統計處（2019），截至108年7月底外籍配偶人數達550,421人。國人的結婚對數從1998年6.4對有一對外籍或大陸配偶，歷經2003年3.1對中就有一對是外籍或大陸配偶的高峰，至2016年的7.3對中有一對，這幾年大概都維持在約6-7對新婚夫妻中就有一對是外籍或大陸配偶(王世智，2015；內政部統計處，2019)。國內從幼兒園到大專的新住民二代學生已超過31萬人，其中過半念國中小，多數是東南亞新二代(張錦弘，2019)。

表 1 新住民子女各階段就學統計

單位：人

學年度	總計	幼兒園	國小	國中	高級中等學校	大專校院
103	273,383	33,071	147,013	65,044	25,228	3,027
104	279,562	25,033	134,482	73,473	39,791	6,783
105	300,438	34,220	120,430	76,157	55,373	14,258
106	307,212	32,189	107,486	73,970	68,883	24,684
107	311,700	30,527	97,846	68,955	77,278	37,094
與上學年比較						
增減值	4,488	-1,662	-9,640	-5,015	8,395	12,410
增減率(%)	1.46	-5.16	-8.97	-6.78	12.19	50.28

資料來源：教育部終身教育司。

說明：幼兒園、高級中等學校及大專校院學生資料根據學籍檔與內政部移民署新住民子女檔進行碰檔而得。

由表 1 可以看出，107 學年度新二代升上高中職、大專人數漸增，其中高級中等學校有 77,278 人，和上學年相比增加 12.19%，大專校院有 37,094 人，和上學年相比增加 50.28%。與中小學與幼兒園相比，新住民二代的人數在高中職與大學增加比例最高。

2016年成立的東協國家經濟共同體(ASEAN Economic Community, AEC)，

進一步將東協整合為單一市場，帶動貨物、服務、投資、勞工與專業人士的自由流通，推升東協與世界主要經濟體的雙邊貿易動能(徐遵慈，2016年1月14日)。過去五年台灣對東協六國（星、馬、泰、菲、印尼、越南）的直接投資呈倍數成長，大陸經濟環境的變遷、東協國家投資環境相對引力、以及蔡英文政府的新南向政策的推行，都是動力。根據新加坡星展銀行研究指出，2006至2010年台灣對東協六國的直接投資，平均每年為12億美元；2011至2015年增加至平均每年27億美元，成長超過2倍。台灣對東協六國投資佔對外直接投資的比例，也由2006至2010年的6%，提升2011至2015年15%(刁曼蓬，2017年4月25日)。

隨著東協國家的興起，以及台灣逐漸增長的外來人口與其第二代，東南亞籍的人口佔外來人口中很高的比例，因此台灣與東南亞的連結勢必會越來越密切，行政院在2016年9月5日正式提出了「新南向政策推動計畫」，以「經貿合作」、「人才交流」、「資源共享」與「區域鏈結」四大面向作為推動目標（行政院，2016）。

新向計畫在人才培力方面，將新住民二代納入計畫對象，鼓勵大專院校開設南向專業科系或學程，給予具南向語言優勢的學生加分錄取機會，培育第二代新住民為南向種子。新住民二代培力有助於未來開發東南亞市場，不僅可拓展青年國際就業視野，更可提升競爭力。為此，教育部祭出10億元，在二代海外培力、獎學金及提升母語文化教學等，讓新二代藉由語言優勢擁有更多與國際、東南亞接軌發展機會(李怡欣，2016)。而這些政策對未來新住民子女的就業發展的成效為何?是本研究想瞭解的研究動機之一。

職涯之於個體蘊含有豐富的內涵，是一種經過探索而確立方向再加以努力實踐的一個循環歷程，在歷程中分為許多階段，其中令研究者最感興趣的階段是即將從長時間的學生角色過渡到工作世界的關鍵期，即15-18歲的青少年階段。許多生涯發展理論學家都將他們的研究焦點放在青少年這個階段，因為這

個階段是藉由教育方向的選擇以達成生涯抉擇的時刻(Sharf, 2010)。

Ginzberg、Ginsburg、Axelrad 和Herma(1951)提出職涯發展階段論，高中學生正介於試驗階段的價值能力及興趣統整期至實現階段之間，已開始意識到馬上將面臨的工作選擇。所以他們一方面透過學業學習要了解自己的能力性向及興趣，另一方面也要同時嘗試藉由資訊的蒐集來修正以設定其生涯目標。依據衛福部(2016)所做的「兒童及少年生活狀況調查報告-少年篇」統計結果指出12歲至未滿18歲少年對目前生活中最困擾以「學校課業」57.9%，佔其生活困擾問題之首位，其次為「未來前途」，佔32.8%。新住民子女所具的特殊背景與相關政策的推動，是不是影響其在高中階段學習投入的現況，包括學習主動性、學習目的和價值的面向？本研究藉由探討高中職新住民子女對於學習在行為、情感和認知的投入而還原其與職涯抉擇之間的關聯性。

在人的一生當中，生涯是一個持續存在的議題，尤其是在升上國中、高中以後，開始面臨著選擇學校以及就讀科系等等的議題，林幸台（1987）曾經提出職涯發展的三個階段：一、選擇工作前（職業選擇階段）；二、選擇工作後（職業適應階段）；三、工作結束階段（退休或半退休狀態），而大學生大約就在第一個階段「職業選擇階段」，這是除了選擇校系以外，第一次跨出校門，進入職場的時間點，因此對個人來說是很特別的。在真正選擇工作前，大學生們在大學之後也更投入在自己的專業領域中學習，於是對於生涯的探索也更顯重要了。根據Super（1990）的職涯發展理論，18至21歲正好是青少年準備擬定職業目標的階段，他假設青少年在這段期間所做的生涯探索將會對未來的職業選擇提供重要的訊息，對此Duffy與Sedlacek（2010）也認為這將會潛在影響學生在此階段中形成對志業的追求與抉擇，由此可見大學求學階段的探索將是人們形成對將來工作態度的重要階段，同時也是培養自身志業的關鍵時期。然而，鍾思嘉（2008）認為現今大學生對於所學專業與未來發展的關係不清楚，導致他們對於自身專業的未來發展感到迷惘或茫然。董氏基金會（2008）

的「大學生主觀壓力源與憂鬱情緒之相關性調查」結果指出，情緒憂鬱的大學生其最主要的壓力來源便是來自於對「未來職涯發展」的擔憂。而新住民子女在大學階段面對自己的特殊背景與政策紅利下，對自己的學習投入與職涯發展之間的關聯，亦是本研究關心的重點之一。

面對職涯，表象上係屬就業與適應的問題，唯其核心本質為個人的發展與自我實現，故要跳脫只是關注短暫性就業媒合的問題，而要思考長遠整體發展的問題。新住民子女職涯係屬大教育體制中的一環，唯因其具有族群的特殊性，故宜以整體職涯發展體系為基礎，從了解新住民子女職涯發展需求及問題著手，結合實務，架構新住民子女職涯發展體系，以協助其職涯發展。因此，探究新住民子女於高中職校與大學就讀時，所接受之職涯輔導需求為何？而在高中職校與大學就讀之新住民子女的職涯輔導問題與困境為何？進而建構新住民子女職涯輔導體系，是重要且迫切的事。基於此，本研究擬據此研提未來之新住民子女職涯發展與規劃政策建議，供主政者及學校參考。

第二節 研究目的

綜合上述，本研究的目的臚列如下：

- (一) 探究高中職就學之新住民子女的學習與職涯發展之關係。
- (二) 推動新南向政策相關活動對新住民子女多元就業發展之影響。
- (三) 研提未來之新住民子女職涯發展與規劃政策建議。

第三節 名詞釋義

一、學習投入

本研究所指稱的學習，係指學生參與包括學校課堂上和課後活動，以及政府新南向政策所提供的各類學習活動與課程。投入，係指學生灌注在學術經驗上面的身心能量總和，而這些經驗同時也包含了學業、校園活動與人際互動等各層面的參與；而學習投入，則並不侷限於課堂的時間，學生在各種相關的學習情境所付出的時間都可累積，而使其由洞察力、技能、價值觀和個性特質相互連結成一網絡，使增進其學習動機，進而有助其學習與學習表現。

本研究採用薛凱方（2011）修編之學習投入量表，量表分為行為投入和情感投入兩個層面，以此探討新住子女之學習投入現況，得分愈高代表投入情形與程度愈高。

二、職涯發展

職涯發展係指個人於成長和發展的過程中為探索與職業有關的行為及個人所體驗工作的心理意義之終生歷程。職涯發展亦為一連續不斷、循序漸進、經過統整的動態過程，以瞭解職涯發展和協助個人做最佳生涯選擇為目的。

本研究採用本研究團隊編修之新住民子女「職涯發展成熟度量表」，評估其職涯發展狀況，或可稱之為成熟度，得分越高者代表職涯成熟度越高，發展狀況越佳，得分越低者代表職涯成熟度越低，發展狀況越需要提升。

第二章 文獻探討

第一節 有關新住民二代職涯發展的新南向政策

一、新南向人才培育推動計畫

(一) 政策說明

近年來，東南亞各國經濟快速成長，吸引歐美、中國大陸、日本及亞洲各國紛紛搶進該區市場，我國亦自2016年起推動「新南向政策」，希望廣泛與東協10國、南亞6國與紐澳2國連結，達成互惠互利論(行政院，2018)。

依據總統府「新南向政策」政策綱領及行政院「新南向政策推動計畫」，訂定「教育部新南向人才培育推動計畫」(106-109年度)，有別於過去以吸引學生來臺就學的教育產業面向，確立「以人為本、雙向交流、資源共享」為核心目標，並以「提供優質教育產業、專業人才雙向培育」、「擴大雙邊人才交流」及「擴展雙邊教育合作平臺」為3大推動主軸，期帶領我國大專校院開拓與東協及南亞國家的實質教育交流，達成創造互利共贏的人才培育合作及區域經濟發展的願景(行政院，2018)。

(二) 計畫3大主軸(教育部，2019)

1. 提供優質教育產業、專業人才雙向培育：培力新住民子女具東協語文及職場實務、培育我國師生熟稔東南亞語言及文化，並培育東協及南亞青年學子的專業、實作及華語能力。

2. 擴大雙邊人才交流：擴大東協及南亞優秀青年學子來台留學或研習、鼓勵國內青年學子赴東協及南亞深度歷練及推動體育運動與新南向國家交流。

3. 擴展雙邊教育合作平台：掌握新南向國家人才培育需求，建立雙向連結平台及學術型領域聯盟組織。

(三) 教育新南向特色

新南向人才計畫的特色包括客製化課程以培育雙向人才；娘家外交，培力新住民子女；關注青年發展；提供數位服務；文化、體育等多面向交流等。針

對娘家外交，培力新住民子女的部分說明如下：

透過新住民語言保存、鼓勵新住民子女返鄉溯根及國際職場體驗等計畫，培育新住民子女成為新南向尖兵；推動國中小新住民語文教學，編輯教材，培訓師資；規劃高中職學校赴東南亞國際文化交流試辦計畫。此外，辦理新住民二代培力計畫，鼓勵新住民二代學生參與以東南亞語言與產業為主要課程內容之學程，學校所送計畫須優先錄取新住民二代學生並可開辦專班；新住民二代在學生修習重點領域（臺商產業），並具有東協或南亞國家語言專長者，給予學雜費補助，畢業後協助海外工作之媒合。有關培力內容如表2所示。

表 2 教育部培力新住民子女內容

重點	培力內容	開始實施	目前成果	負責單位
國中小 新住民 子女培 力	配合十二年國教課綱，推動國中小新住民語文教學，編輯教材、培訓師資及辦理新住民子女語文競賽相關活動	--	1.完成編輯越南、印尼-小1至小6，12冊；泰國-小1，2冊，另4國及越南、印尼-國1至國3，6冊編譯中。 2.完成培訓教學支援人員1,375人。 3.已訂定要點補助縣市辦理新住民語文競賽活動。	國民及學前 教育署
高中職 新住民 子女培 力	1. 推動高中職學校赴東南亞促進校際文化交流及補助新住民	1.2017年起	1.完成高級中等學校新住民子女國際交流、新住民子女溯根活動等補助要點。 3.高中職學校辦理完	國民及學前 教育署

	<p>子女返鄉溯源及暑期回父(母)親的原生國進行職場體驗</p> <p>2. 補助高級中等學校辦理新住民子女國際培力產學專班</p>	2. 2018年起	成職場體驗說明會。	
大學校院新住民二代培力	<p>開辦新住民二代「東南亞語言與產業學分學程」專班，學程可結合產業(含臺商)合作之課程及實習，培養專業人才</p>	2017年起	<p>1.核定補助文藻外語大學、嶺東科技大學、亞東技術學院及龍華科技大學4校試辦，每學程至少各招收20人，其中已有3名新住民二代學生修習(現行新住民二代學生尚集中於高職階段。)</p> <p>2.106學年度預計再增開4班。</p>	技術及職業教育司
教育部鼓勵國內大專	<p>新南向學海築夢：選送學生赴新南向國家具發</p>	2017年起 新增新南向學海築	1.選送生於國外實習機構實習期間，不得少於三十日(不包括	國際及兩岸教育司

<p>校院選 送學生 出國研 修或國 外專業 實習補 助要點</p>	<p>展潛力之企業、 機構進行職場實 習，以培育國 內學生更加瞭解 各該國文化之生 活方式與背景， 有助未來深耕與 各該國關係及合 作發展。</p>	<p>夢（不限 新住民二 代）</p>	<p>來回途程交通時 日），至多補助期限 以一學年為限。但赴 印尼實習者，於國外 實習機構實習期間， 不得少於二十五日 （不包括來回途程交 通時日）。</p> <p>2.新南向學海築夢每 一個實習計畫案，實 際補助金額由教育部 核定。</p>	
--	--	-----------------------------	---	--

資料來源：整理自教育部(2016, 2017)

由表2的資料可知，與本研究相關的政策為高中職新住民子女培力與大專校院新住民二代培力，詳述如下。

二、高中職新住民子女培力--國教署新住民子女教育發展五年中程計畫

(一) 計畫緣起

近年來新住民子女教育議題大多圍繞在如何協助新住民子女融入本地文化，抑或是如何提升新住民子女的學習成效，然而對於深化新住民子女所兼具的發展優勢，包含多元的語言學習環境、跨國文化的成長背景優勢則更需要加以關注。

由於新住民子女就學人數逐年增加，可以預見這些新住民子女未來將成為社會的一份子，並影響整體國民素質及競爭力，教育主管機關亦注意到此問題所造成的影響將十分深遠，所以必須及早制定策略以為因應。

國教署中程計畫將分為5年期程，由教育部和各級主管教育機關分層負責，

致力於高級中等以下教育階段新住民子女教育各項方案之推動，尤其是各階段的政策銜接工作，在學生輔導、課程教學、師資培育及家長協助方面，採逐步推動之方式，期提升新住民子女學習成效，促進新住民子女教育優質化。於2015年度開始推動中程計畫後，於2016年度因應各項實施成效與社會發展變遷的需求進行修正，於2017年度接續實施，務期新住民子女接受多元、前瞻與適性之教育與輔導，落實國家人才培育及適性發展之教育政策。

(二) 補助新住民子女溯根活動要點

1. 依據

教育部國民及學前教育署為強化新住民子女學習新住民父（母）原生國母語及文化之能力，增強教師多元文化課程設計及實踐能力，特依新住民子女教育發展五年中程計畫第一期五年計畫，訂定本要點。

2. 補助對象

本要點補助對象為全國公、私立高級中等以下學校（以下簡稱學校）。

3. 返鄉溯根國家

本要點所定返鄉溯根國家，以越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、緬甸、馬來西亞七國為優先。

4. 補助規定

補助學校辦理新住民子女溯根活動，以符合下列各款規定者為限：

(1) 教師一人、同校同國別新住民子女三人至五人，及同國別新住民家長一人。

(2) 於暑假期間，至前款同國別新住民家長原生國，進行至少七日
至十日之語言學習及文化體驗，包括當地生活用語學習，及該國文化、社會、經濟、產業發展與其他相關事項之瞭解。

(三) 新住民子女國際職場體驗活動作業要點

依據教育基本法第二條及國教署函頒之新住民子女教育發展五年中程計畫

第一期五年計畫（一百零五年至一百零九年）辦理(國教署，2017)。

1. 目的：

體驗新住民父（母）原生國之工作職場，接軌國際移動力。

2. 補助對象

本要點補助對象為教育部主管或直轄市、縣（市）政府主管之技術型高級中等學校及高級中等學校設有專業群、科（含進修學校、實用技能學程以及建教合作班）或綜合高中專門學程（以下簡稱學校）之在學新住民子女，最近兩年內未曾獲政府單位同類型補助且有意願赴父親（母親）原生國進行國際職場體驗並進而就業者。

3. 實施場域國家：

實施場域以東南亞（越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、緬甸、馬來西亞）為優先。

4. 辦理方式

(1)職場體驗場域選定：

由國教署派員現場評估查核，選定適合新住民子女進行職場體驗之台商於海外所設立之營業據點或工廠，提供學校審酌新住民子女之各專業類科職場實務技能需求，填具「補助新住民子女國際職場體驗活動申請書」（以下簡稱申請書）提出申請。

(2)職場體驗實施：

由國教署依據選定之職場體驗場域擬定職場體驗實施計畫，規劃職場體驗日程表與體驗內容並由國教署選派專任教師隨隊，利用寒暑假期間進行一至二週之海外職場體驗活動。

(3)學生遴選：

由學校依據職場體驗場域與該校新住民子女實務技能需求的契合性，審酌其語文能力與海外生活適應能力薦送新住民子女參與，由國教署進行審查遴

選。

(4)職場體驗經驗分享：

學校得於學生職場體驗活動完成返國後，於校內辦理經驗分享活動，參與國際職場體驗學生應參加國教署辦理之職場體驗經驗分享聯合成果發表會。

(四)補助高級中等學校辦理新住民子女國際培力產學專班實施要點

1. 目的

國教署為配合新南向政策補助高級中等學校與台商企業及技專校院合作，開設國際培力產學專班（以下簡稱專班），精進學生技職能力，培育專業國際產業技術人才。

2. 相關名詞解釋

(1)高級中等學校：

指技術型高級中等學校、普通型高級中等學校附設專業群科或綜合型高級中等學校專門學程。

(2)國際培力產學專班：

指學校為強化學生海外就業能力，採下列二種模式辦理：

a. 實習課程模式：

在高級中等教育階段三年內以實習課程模式，所辦理之專班。

b. 產學攜手合作模式：

在技專校院階段以產學攜手合作模式，所辦理之專班。

c. 臺商企業：

指臺灣地區法人、團體或其他機構，或其於第三地區投資之公司。

3. 相關規定：

(1)學校應就校內所開設之專業類科，洽詢臺商企業合作意願及人力需求，尋求技專校院合作，並分別簽訂合作意向書。

(2)學校應依前款人力需求，進行學生就業意願調查，並以有意願赴海

外臺商企業就業之新住民子女學生為優先。

(3)專班學生人數，以四十人為原則。

(4)專班課程設計，申請學校應與合作企業及技專校院就未來職場所需就業能力。專校院共同研定，建立整合性課程，並依高級中等學校實習課程實施辦法實施，設計與臺商企業連結之校外實習課程或校內併校外實習課程，課程實施方式可採下列幾種方式：

- a. 強化赴職場體驗
- b. 赴訓練機構接受訓練
- c. 遴聘業界專家進行協同教學
- d. 其他能提升學生實務能力及促進就業之措施
- e. 學校辦理本專班並應考量依教育部補助及推動產學攜手合作實施計畫

要點及技專校院辦理產學攜手合作專班注意事項規定銜接技專校院。

三、新北市昂揚計畫（新北市政府施政成果網，2020）

（一）目的

昂揚計畫的目的期望能培育新住民二代，發揮本身雙語言與跨文化特質，輔以國內外文化認識、回外婆家、職涯認知與企業見習等課程，鼓勵學生放眼東協、接軌國際，成為未來全球性領袖人才，同時也鼓勵一般生參與。

（二）成果

104年昂揚計畫經由夏令營培訓，由162位學員中甄選20名國中小及24名高中職學生，由師長率隊至泰國與越南，展開為期7天的文化體驗與企業見習行程。

105年昂揚計畫拓展國別廣度與深度，高中職階段20位學生於7月前往印尼企業見習，國中小階段20位學生於8月前往越南文化體驗，並辦理高中職越南企業實習，達成昂揚計畫從國中小、高中職銜接大學教育至就業的完整培力方案，亦選送4組新住民親子參加外婆橋計畫。

106年選送50位學生赴越南及印尼進行企業見習實習與文化體驗，5組新住民親子辦理外婆橋計畫。

107年選送46位高中職國中小學生於7月至8月赴菲律賓、泰國及越南進行文化體驗、企業見習及實習，及補助6組親子於7月及8月辦理外婆橋返鄉溯根計畫。

108年選送36位高中職國中小學生於7月至8月赴緬甸、馬來西亞及越南進行文化體驗、企業見習、實習及4組外婆橋返鄉溯根計畫。

109年因應新型冠狀病毒防疫取消辦理。

104年至108年共選送216位學生赴越南、泰國、印尼、菲律賓、馬來西亞及緬甸進行企業實習、見習及文化體驗，外婆橋部分則有23組新住民親子赴越南、泰國、印尼、緬甸、柬埔寨、越南及菲律賓尋根探源。

四、教育部補助技專校院培育東南亞語言及產業專業人才計畫申請要點

(一) 目的

教育部（以下簡稱本部）為配合新南向政策，擴展技專校院學生之多元語文能力，補助技專校院辦理東南亞語言課程及東南亞政治、經濟、社會、文化等相關課程，培養同時具備東南亞語言能力、國際觀、商管經貿能力及契合產業需求之優質專業人才，增加技專校院學生就業競爭力，特訂定本要點。

(二) 補助對象

國內公私立技專校院（以下簡稱學校）。

(三) 補助項目：

1. 開設東南亞語言課程。
2. 開設東南亞語言與產業（學分）學程：

(1) 辦理期程：

申請當學年度至次學年度（共二學年度）。

(2) 學生人數：

一班至少二十人，應優先錄取新住民第二代學生，並得規劃招收一定比率之他校學生。

(3)必修學分，應包括下列課程內容：

- a. 東南亞語言課程（包括越南語、泰語、馬來語、印尼語、緬甸語、印度語等新南向國家當地語言）。
 - b. 東南亞政治、經濟、社會、文化及專業相關課程：政治、經貿、產業、法律及文化議題課程；開設應用於不同產業需求之專業課程。
 - c. 海外見習或實習課程。
3. 文藻外語大學東南亞語言與產業學分學程（東南亞學系，2020a）：
- (1).學程負責單位：東南亞學系
 - (2)規劃單位：東南亞學系
 - (3)設置宗旨：
 - a. 推展東南亞語種學習風氣，提升學生跨文化涵養，培育具實務能力之優秀東南亞語言人才。
 - b. 培養學生對東南亞語言、社會及文化議題之專業知識。
 - c. 強化與東南亞相關企業產學合作與實習，配合產業發展趨勢，使學生符合職場所需並提升其國際就業力。

4. 沿革

關於文藻外語大學執行東南亞語種課程可溯及民國97學年。有鑑於東協組織逐漸成為國際矚目之焦點，自該學年度起，本校即執行教育部「技專校院小語種課程專案補助計畫（97-98學年度）」、「技專校院多元語種課程專案補助計畫（98-101學年度）」，至101學年度為止，一共開設韓語、泰語、印尼語、馬來語及越南語等5種多元語種課程，以供南部大專校院學生修習。為落實多元

語種之推廣，更於本校推廣教育中心之高雄、台南各分部開設多元語種課程；另因應南區企業需求，更提供師資至中國鋼鐵股份有限公司、光陽企業股份有限公司等民間企業開設多元語種專班。除此之外，本校自97學年度起與韓語、越南語、馬來語、印尼語、泰語教師合作，完成開發五種東南亞語言教材製作、每種語言各四級共20門數位教材。經過2013年的籌備階段，歐亞語文學院於103學年度起正式成立「東南亞語言教學中心」，以拓展學生多元語文學習管道，增加東南亞地區語言與產業知識的學習機會，以幫助學生就學或就業發展，並提升就業競爭力，更進一步培育具東南亞語言及相關產業專業能力之人才為目標。同年8月起開設「東南亞語言與產業學分學程」，其課程設計包含開設越南語、泰語、印尼語等課程，以及該些國家之產業知識相關課程。本學程建立在文藻超過五十年以上的卓越外語教學經驗，搭配全校統一著重的基本「英語能力」，期望培育同時具備「多種東南亞語言」(主修分泰語/印尼語/越南語三組)及「東南亞政經與產業實務」之東南亞學專業複合式人才(東南亞學系，2020b)。

5. 成果

103-108學年度學程修畢人數共50位學生，詳如表3。

表3 文藻外語大學 103-108 學年度學程開班、修課、學程生總數(包含實習課程)

學期	總開班數	總修課人次	學程生	修畢人數
103-1	10 班	306 人	11 人	0
103-2	9 班	340 人	15 人	0
104-1	9 班	354 人	29 人	4
104-2	17 班	545 人	21 人	2
105-1	17 班	582 人	48 人	9
105-2	23 班	641 人	47 人	2
106-1	15 班	622 人	76 人	11
106-2	20 班	605 人	61 人	1
107-1	27 班	837 人	65 人	11
107-2	19 班	563 人	41 人	2
108-1	22 班	590 人	38 人	5
108-2	18 班	487 人	39 人	3

資料來源：東南亞學系(2020b)

文藻外語大學「東南亞語言與產業學分學程」之課程除提供學程生修習外，

同時亦開放校內外非學程學生選修，本學程每學期平均開班數為 17 班、修課平均人數則逾 500 人，提供本校學生多元學習機會。

五、內政部移民署「新住民二代培力試辦計畫」活動

(一) 計畫目的

為鼓勵新住民及其子女運用多元文化背景，強化其語言及文化連結，讓新住民及其子女成為臺灣的新力量，提升國際競爭力，擬藉由返回(外)祖父母家進行文化交流體驗，提升自信心、開拓視野、接軌國際(內政部移民署，2020)。

(二) 活動內容：

1. 內容與時間：

國外家庭生活、語言學習與文化交流體驗，至少7天。

2. 對象：

新住民子女、新住民或經法定代理人同意之受委託人、師長、個案管理之專業社會工作人員及同學，子女報名時須為小學五年級以上在學學生。

3. 組別：

每一新住民子女僅能報名一組別，若有2位以上符合資格之子女，由其中1位提出申請，其餘得列為同行者，不得分開報名，如有前述情形則視為資格不符。各組名額視報名情況得調整之。

(1)家庭組：新住民家長與新住民子女（新住民家長無法前往時僅得由其配偶或其同輩二等旁系血親親屬代理），須2人同行。

(2)親師組：新住民家長、新住民子女與同校教師或同校行政主管（新住民家長無法前往時僅得由其配偶或其同輩二等旁系血親親屬代理），以3人為限。

(3)社會服務組：新住民家長、新住民子女與個案管理之專業社會工作人員（新住民家長無法前往時僅得由其配偶或其同輩二等旁系血親親屬代理）。

(4)同儕主題組：現就讀大專院校以上新住民子女與同校或跨校的同學（其同校或跨校同學不限為國人子女或外國學生），以3人為限。

綜合上述，新南向計畫在針對高中職新住民子女培力的部分，有國教署新住民子女教育發展五年中程計畫，包括溯根活動、國際職場體驗活動、國際培力產學專班，新北市有昂揚計畫；針對大學新住民子女的培力有技專校院培育東南亞語言及產業專業人才計畫；移民署有新住民二代培力試辦計畫。其中，國教署與移民署的溯根活動除了新住民子女，亦邀請家長與教師同行。這些計畫目的皆在發揮新住民二代的文化與語言優勢，冀望未來新二代們能運用這些優勢於就業的行列。

第二節 職涯發展的相關意涵

一、職涯發展的意涵

職涯發展已經從1940年代至1970年代早期的階段理論，包括個人的職業探索、職業抉擇、為工作做準備，以及在成年期初期進入職場並待到退休，轉變成近三十年來的概念：涵蓋整個生命歷程的生涯發展。在目前與可預見的未來內，職場對工作的要求，加上個人終身工作的可能性，在越來越健康且壽命越來越長的個人生命中，產生了新的職涯變數，包括工作者必須經歷多種不同的工作與不同的相關教育歷程；個人的職涯發展變成一個持續進行的歷程（Gibson & Mitchell, 2008）。易言之，職涯與生涯只是在不同發展年代的相同內涵，不同用語而已。於今職涯概念用語大多針對即將就業的大學高年段學生、社會新鮮人與職場工作者，且較聚焦就業與職業發展議題。而生涯概念用語，涉及之議題，不限於就業與職業發展議題，其涵蓋面較為廣泛，適用於任何年齡階段的任何對象。大體而言，一般研究者都會將此用語搭配使用或互用。

而Gladstein和 Apfel（1987）即曾以認同(identity)的概念來說明職涯的發展，並認為個體和經驗的統整即是認同。認同是個體對不同的生理、心理和社會特性的自我歸因，它和經驗之間是個複雜的辯證過程（dialectic process）。因之，職涯發展即可視之為認同的改變（引自韓楷樺，2008）。職涯發展即為一終生不斷的過程，是個人於成長和發展的過程中為探索與職業有關的行為及個人所體驗工作的心理意義之終生歷程。個人在發展過程中隨著年齡、身心發展狀況之不同，以及與複雜環境不斷的互動，而發展出獨特的需求、任務、生活型態與人生目標。概言之，職涯發展若就空間擴展而言，其範圍不限職業志向的發展、職業的選擇與職業適應的有關活動，亦可由無關於職業的各種角色與生活型態而組成；就時間延續而言，其不限某時段的抉擇，會因個人情境與發展等因素而變動；也會因該等因素而發展（金樹人，2011）。

二、職涯輔導的意涵

職涯輔導一詞係由職涯與輔導兩概念結合而來，要了解，宜先就職涯與輔導此二概念加以探究，才能在掌握本質下理解此一複合概念。

（一）職涯

目前一般所論及的「生涯」或「職涯」（career）概念，其理論依據主要源自於歐美的人文主義思潮。在英文裡career原有「道路」（road, path, way）的意思，引申為人或事物所經過的途徑，或個人一生的進展路途（林幸台等人，2010）。Super（1990）認為職涯是生活中各種事件的演進方向或過程，統合了一個人一生中各種職業或生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展形式。

職涯一詞的英文為career，中文上大多翻譯為生涯，而也有以職涯名之，其內涵至為廣泛，它涉及人的一生長度與所有事務廣度，並有著不斷深化追求以達自我實現的特質，對人的發展重要性不言可喻。本研究中的職涯即指生涯，二者視為相同內涵來加以探究。然為避免混淆，本研究也盡將以職涯取代所有的生涯用語。

「career」這個名詞最早是以vocation稱之，是指與工作（work, job）有關的活動。二十世紀初期 Frank Parsons於1909年出版了第一本職業輔導（vocational guidance）的專書《選擇職業》（Choosing a vacation），從此奠定了個體選擇職涯的概念架構(Parsons, 2008)。在早年，有組織性的諮商活動主要是就業輔導（vocational guidance）。這個概念最早由Parsons提出，由於職場漸趨複雜及其所導致的生涯規劃上的困難而產生，而此概念仍然適用於現今社會。1920與1930年代，隨著這個概念的擴展與其他基本活動的加入，職業輔導常被視為是一項提供就業及教育資訊的服務。在1950年代末期與1960年代，由於1958年美國的「全國國防教育法案」（National Defense Education Act）的推動，安置（placement）與追蹤成為輔導與諮商方案中，職業與生涯輔導階段最重要的部分。因此，在將近60年的時間裡，美國的學校與職業介紹機構所提供的諮商服

務，即是職涯規劃（Gibson & Mitchell, 2008）。

（二）職涯輔導的概念

至於輔導一詞，英文為Guidance，多半係指學校中教育人員對學生的一種協助（help or assistance），它也可以泛指由專業人員所從事的人群服務（human services）（吳武典，1990）。至於其本質，就是「輔助」和「引導」的意思，也就是「協助個人得到自我瞭解，自我決定，以調適學校、家庭和社會的一個歷程」（馮觀富，1997）。基本上，一個人的成長過程中會有許多際遇與問題，皆需有加以解決或適度因應過度，唯在這過程中，個體係從未成熟到成熟，從接觸面小一直擴大，因此單靠自我的經驗能力與智慧，未必能夠得到滿意的結果，有需要別人的指導或協助，此即所謂的輔導的概念。

在職涯輔導這個名詞出現之前，最常為大家使用的是職業輔導。1960年代末期至1970年代初期，職涯輔導一詞在西方文獻出現比率大增，隨後取代了職業輔導。名詞術語的轉變，顯示出理論上的「典範變革」（paradigm shift）（金樹人，2011）。

職涯輔導的概念與方法引進國內學術界，初期著重如美國於1970年代將生涯發展的概念融入於教導與學習活動中，以改善教育的成果的生計教育，爾後是生計輔導，當時將career譯為「生計」，係取「國民生計」之義。近年來「生涯規劃」或「職涯規劃」成為當前社會相當大眾化的時髦名詞，生計輔導也約定成俗的改成生涯輔導（金樹人，2011）或職涯輔導。而職涯輔導的目的即在強調個人生涯發展的重要性，以期協助個人建立並接受一個統整而適切的自我概念，進而獲得良好的生活適應與自我實現（金樹人，2011； Herr, Cramer, & Niles, 2004）。

第三節 高中職青年的職涯發展理論基礎

數十年來，有關職涯發展與輔導的理論相當多。依據Super (1984, 1990) 的觀點，主要的職涯輔導理論大略可分為三類：(1)媒合理論 (matching theories) (2)發展理論 (developmental theories) (3)決策理論 (decision-making theories)。Sharf (2013) 則將生涯發展理論歸類為三大類；(1)特質與類型論—包括特質因素論、職業的資訊理論、工作適應理論、荷倫生涯類型論、梅比類型論；(2)生活廣度理論—舒伯的職業選擇發展階段論、葛佛森的職業抱負或自我設限與妥協理論；(3)特殊焦點或取向理論—包括建構主義與敘事取向、關係取向(或稱親職影響理論，含心理需求論、情感依附理論、家族系統治療)、克朗伯茲的社會學習論、社會認知生涯理論(生涯自我效能理論)、職涯決策取向(含認知訊息處理取向)。雖然各家分類不一(田秀蘭, 2015; 林幸台等人, 2010; 吳芝儀, 2004; Brown & Lent, 2005; Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014; Zunker, 2016)，但由於發展取向職涯理論強調個人長期發展歷程與注重個人自我概念，頗能做為詮釋本研究高中職青年職涯發展的理論基礎，茲歸納略述如下。

一、Ginzberg 的職涯發展階段理論

Ginzberg等人於1951所提出的職涯發展階段理論，認為個體成長是持續不斷的歷程，隨時都要做不同的抉擇。外在的社會環境、個人的身心發展、人格特質、價值觀念、教育機會，以及工作成就等，均會影響職業選擇。而其職業選擇的歷程，大致可分為三個特別時期或階段(引自吳芝儀, 2004)，茲說明如下：

1.幻想期 (fantasy period)：11 歲以前。這時候快樂與幻想是決定而未來職業偏好的主要因素，並在遊戲中逐漸發展出工作的觀念。此時期兒童尚缺乏抽象思考能力，對職業的觀念與瞭解，大多憑直覺與想像，較少運用理智思考。

2.試驗期 (tentative period)：11 至 17 歲。此時期分為興趣、能力、價值能力與興趣統整等三個次階段。此階段的青少年對於對於職業型態有更清楚的認知，同時也能兼顧個人與社會需要，最後體認到職業選擇的決定，以及伴隨職業選擇

而來的相關責任。興趣、能力及價值觀念這些決定職業方向的主要因素此時均可藉由個人從事的活動中逐漸發現。

3.實現期 (realistic period)：大致始自17、18歲。包括試探、具體化、專業化等三個次階段。主要的特徵是探索，包括興趣、能力及價值觀念的繼續發展。有時對自己喜歡的領域會花較多的時間探索並嘗試對職涯發展訂定一個明確的目標。

根據上述 Ginzberg 的理論可知，高中職生職涯發展階段應屬於試驗期的中、後期，即將步入實現期的階段。他們逐漸可以覺察、考慮到個人的能力、性向及社會的需要，並瞭解自己的職業價值觀，進而蒐集資料，逐步縮小生涯選擇範圍，由生涯試驗逐漸轉換到實際選擇，以及確定生涯發展方向。

二、Super 的生活—職涯發展理論

Super、Savickas和Super (1996)的職涯展理論融合了差異、發展、社會以及現象心理學的重要觀點。展現生涯廣度與生活空間的「終生生涯彩虹」(life-career rainbow)，依年齡與生命階段把人由幼小到衰老的生涯發展劃分為成長、探索、建立、維持、衰退等五個階段，當中有兒童、學生、休閒者、公民、配偶、家長、父母、工作者和退休者等九個角色。強調個人興趣、能力、價值觀、人格特質的不同，也強調社會環境對生涯選擇與適應的影響，以及個人在職業活動中的自我實現。舒氏將生涯發展的歷程，歸納為一系列的生活階段（又稱大循環）。而其職涯發展歷程，則略述如下：

1.成長期：從0至14歲。經由認同家庭與學校等重要人物，發展出自我概念，需求與幻想為此時期最主要特質。而成長階段的發展任務為發展自我形象及對工作世界的正確態度，以及了解工作的意義。

2.探索期：大約從15至24歲。探索期又大致可分為試探期、過渡期、試驗並稍作承諾等三個次階段。在此階段個人會嘗試期有興趣的職業活動，而其職業偏好也逐漸趨向於特定的某些領域，但這些特定的領域不見得是個人最終的決定領

域。

3.建立期：一般從25至44歲。確定適當的職業領域，逐步建立穩固的地位。工作職位可能升遷，但職業則不會改變。又分為試驗—承諾穩定期（25-30歲），以及建立期（31-44歲）。

4.維持期：約從45至60或65歲。逐漸在職場上取得相當地位，致力於維持現有地位，較少創意表現，必須面對新進人員的挑戰，並為退休做計畫。維持階段的發展任務在維持既有成就與地位。

5.衰退期：65歲以後。體力與心理能力逐漸衰退，從原有工作退休，發展新角色，變成選擇性的參與者，然後成為完全的觀察者。

根據 Super 等人（1996）職涯發展歷程的觀點，高中職生是屬於探索階段中的試探期與過渡期，是職涯發展的關鍵階段，其發展特徵是生涯選擇的範圍縮小、各項特質之發展已漸趨於穩定，對未來升學或就業途徑之規劃需要更具體的引導。因此，對於大多數以進入大學為該階段主要生涯目標的高中職青年而言，如何藉由相關活動的參與及探索，增進自我的認識與瞭解；如何蒐集、整理相關的資訊，充分瞭解入學方案的內容與實施；如何在多元、複雜的升學方案與校系選擇中，做出最適切的決定，以進入大學就讀，均是此階段高中職生所必須面臨的重要生涯議題。

三、Gottfredson 的設限與妥協理論

Gottfredson（2005）的設限及妥協理論包括職業設限與職業妥協兩部分。所謂設限（circumscription）是指限制一個人職涯的志向，基於興趣和價值觀做出可接受的生涯選擇，而將職業興趣逐漸窄化；接下來的妥協（compromise）則是指個人做決定時周旋於各個考慮因素之間，得想清楚必須堅持那些因素或可以放棄那些因素，逐漸修改個人的選擇而達到現實的層面。典型的青少年通常會做出一個預期性的妥協，意味著他們會依照著期望，而非實際的經驗去做修正。Gottfredson 認為人們在找尋的是與其「自我概念」適配的職業，而「自我

概念」的重要決定變項與職業選擇會隨著時間的改變而發展，其內涵包含了性別、社會階層、智力，並與價值和興趣有關。

Gottfredson (2005) 認為個人對自己及工作世界的認識，可分為四個發展階段，其分別為：

1. 權力傾向期：3至5歲的小孩子對成人的概念是大人擁有相當的權力，大小及權力對這群小孩而言是他們認知過程裡很重要的兩個觀念，而這些認知與成人所扮演的職業角色有關。

2. 性別角色傾向期：6至8歲的兒童自我觀念的發展受到性別影響，他們知道自己性別所屬的角色，並且會努力去扮演好他們所屬性別的角色。

3. 社會價值傾向期：9至13歲的兒童已經能處理一些抽象的概念，此階段能逐漸意識到社會階層及經濟因素所帶來的差異，也逐漸清楚自己的能力及情緒。

4. 自我傾向期：14歲到青年後期，個人開始對一些職業做篩選，篩選過程的主要因素包括前三個階段所發展出來的自我概念，此時個人可接觸的職業範圍大致成形。

對高中職青年而言，他們的職業發展是屬於第四階段，依照Gottfredson的理論可以知道，在青少年早期，大多數的青少年在形成職業設限時可能主要是受性別刻板、性別角色或性別原型與職業聲望（社會地位與智力）的影響；到了青少年後期（相當於我們的高中、職階段，16-18歲），才形成「內在獨特自我」的職業偏好取向，亦即這時才逐漸清楚、了解個人的興趣、價值與能力。所以在高中職階段對自我及他人的覺知上，不單是以外表的差別或外在環境為標準，他們職業抱負的偏好同時受到自我觀念、性別角色及職業聲望的影響。根據她的研究結果，興趣、職業聲望及性別刻板印象幾個因素裡，興趣是最早被放棄的因素，職業聲望其次，而性別刻板印象是最後被放棄的因素，顯示一般人仍希望從事符合自己性別角色的職業。

綜觀以上各個發展理論，均視職涯發展為一連續不斷、循序漸進、經過統整的動態過程，以瞭解職涯發展和協助個人做最佳生涯選擇為目的。而高中職青年因應職涯發展階段的到來及職涯發展任務的完成，個人不僅會在學校、休閒活動及各種生活工作經驗中，進行自我試探、角色試探和工作職業試探，開始考慮自己的特質、興趣、能力、價值觀與機會，並做出暫時性的決定；亦可透過幻想、討論、課業及工作，加以嘗試、試探、累積生活經驗，進而選擇日後就讀學校科系或職業領域，以期發展個人職涯。至於學校教育單位，如何協助學生，順利完成該階段職涯發展任務；協助學生對個人內在的興趣、價值觀、能力之探索，以及對外在職業、大學科系等資訊之蒐集，進而了解外在環境是如何影響自己的選擇；如何協助學生，在面對升學方案與大學校系的抉擇壓力下，進行探索與評估，以做出最佳的職涯決定，再據以研擬具體可行之職涯輔導措施與政策擬定，實為目前不能不重視的課題（韓楷樺、蘇惠慈，2006）。

第四節 高中職學生的職涯輔導目標與實施策略

承上之理論依據，高中職涯輔導工作的目標與實施原則，美國職業資訊統合委員會（NOICC）曾於1992 提出高中階段四個生涯發展重點領域，且將目前學校的職涯輔導方案轉換高中職以職涯能力、指標來界定其職涯發展目標，並為高中職生之職涯能力訂立了評量的指標，及建議可採行的輔導策略，以協助高中職生達成應具備之職涯能力。其中高中階段學生實施職涯輔導的目標共有七項：(1) 使學生瞭解其學業成就、價值觀、興趣、期望與職業偏好之間的關係；(2) 使學生能針對自己的目標，分析自己現有的能力，並能有計劃地增進自己的能力；(3) 能經由選修適當的課程，參加建教合作、在職訓練或研究計劃等，充實自己以符合未來工作所需的資格；(4) 發展有效利用休閒時間的能力；(5) 能對個人的特質及成就有正確的認識，並能從容在求職或升學面試中表現；(6) 若所做的選擇無法達成時，能以另一種方式來達成其在教育或工作上的願望；(7)能規劃達成目標的具體步驟（吳芝儀，2004）。而Herr 等人（2004）則歸納許多職涯輔導專家的意見，認為個人的價值觀、自我概念、計畫、探索行為的澄清與規劃等，均為生涯輔導的重心。包括：(1) 決策能力的培養；(2) 自我觀念的發展；(3) 人價值觀的發展；(4) 由選擇的機會；(5) 別差異的重視；(6) 因應變遷的彈性。

至於高職學生的職涯輔導目標與內涵，張永宗（2000）則認為，應有如下六項目標：(1) 輔助學生建立正確的價值觀，使能了解及肯定自我，發現潛能興趣所在，建立一個屬於自己的、合理的與堅定的價值體系；(2) 輔助學生熟知教育機會、特性與發展，把生活與工作、休閒融入在一起；(3) 協助受輔者明瞭各行各業進路與發展，職場技能與狀況，作為未來選擇的參考依據；(4) 協助學生掌握洞悉現階段社會動向與脈動，以及培養其預測未來發展的趨勢所在能力；(5) 輔助學生建立對週遭事物的價值觀，並養成決策的能力；(6)協助學生能有效的利用時間，安排工作與休閒，進而擬定自我的職涯規劃。

簡言之，高職現階段的職涯輔導目標，在使學生認識自己、熟悉社會變

動、培養決策能力與接收訊息能力，藉以發展出對個人與工作的價值觀建立，進而訂定職涯的規劃書，對未來更具有明確的目標。

至於職涯輔導的實施策略，一般而言，其進行的方式有個別職涯諮商、團體職涯諮商輔導、職涯輔導模式與職涯規劃課程等四種。為克服個別與團體職涯諮商的限制，以符合多數學生的職涯輔導需求，並提升輔導工作在發展性與成長性功能的效益，職涯輔導計畫有走向職涯輔導模式及職涯規劃課程的趨勢(金樹人, 1989)。而當高中職青年的職涯輔導需求逐漸受到重視之時，一個具系統性的綜合職涯輔導取向，將有助於使用或確定渠等職生涯輔導任何有利的資源 (Herr et al., 2004)。

「綜合性職涯輔導與諮商」(comprehensive career guidance and counseling) 是因應不斷增加的職涯輔導需求及對輔導人員的期望而產生的。綜合性具有規劃性、前瞻性或系統性的涵義，其所傳達的觀點不只是單一的意思。在某些狀況下它具有縱貫的(longitudinal)概念，如提供適合於小學生以至大學生需求的服務，及協助成人工作者保有工作上的職位。在某些情況下，綜合性的設計以著重在態度、認知與技能為主的職涯輔導，以及有關於生涯消費者預做處理、規劃的發展性生涯內容。而綜合性也用於傳達多重介入策略可能影響不同團體的職涯發展，並不僅限於界定在一對一諮商關係的觀點，其中包括所有不同型態的團體輔導、職涯課程、電腦輔助職涯輔導系統，及其他科技的應用，類皆有助於輔導人員以不同的方式擴展職涯輔導的功能(引自韓楷樞, 1996, p77)。茲略舉摘述數種高中職職涯輔導模式、方案與課程如下：

一、學校本位模式職涯教育方案

職涯發展教育應力求融入各學習領域課程，並能反映出不同年齡階段學生的生涯發展需求。依據美國學校諮商師協會的「全國學校諮商方案標準」(National Standards for School Counseling Programs) (ASCA, 2003, 2005; Schmidt, 2008)，其中有關職涯發展的指引則強調運用相關策略與活動以支援並幫助學生發展對工作應有的正向態度，以及發展有助於從學校成功轉銜至工作世界或終其一生跨工作與職業所必備的技能。ASCA 全國標準中的三個職涯標準(career standards)

分別是：(1)學生應該獲得有關於自我知識以及進而做出生涯決定的工作世界技能；(2)具備有助於達到未來成功與滿意生涯的策略；(3)學生能了解個人特質、教育與訓練，以及工作世界之間的關係

二、美國國家資訊統合委員會的職涯教育方案

雖然美國國家資訊統合委員會（The National Occupational Information Coordinating Committee, 1992；簡稱 NOICC）已不再運作，但其在 1992 年已規劃並確認完成的不同職涯階段與年級層面之職涯發展領域，則仍具參考價值。該職涯教育方案可以應用在任何類型的學校機構，且該方案主要包括了各年齡或教育階段學生所應該達成的職涯目標、具備的職涯能力，以及可資達成目標與能力的策略或活動等三大內涵。NOICC 在 1992 年為中學生的職涯能力訂定一系列的評量指標，提出可行之輔導策略，讓中學學生得以發展出應具備之職涯能力（引自吳芝儀，2004）。

高中職的學生職涯發展能力指標與輔導策略，可由以下三個層面細分，而從此三個層面中又可分成以下各項能力：

（一）自我認知方面

1. 認識正向自我概念對個人的影響
2. 學習和他人互動的技巧
3. 認識成長與變化的重要性

（二）教育與職業探索方面

1. 認識教育成就和生涯規劃的關係
2. 習得以正向態度因應工作和學習之需求
3. 掌握使用生涯資訊的技巧
4. 習得找尋、獲得、維持與改變工作所需具備之技能
5. 瞭解社會需求及功能對工作本質與結構的影響

（三）職涯規劃方面

1. 習得做決定的技巧
2. 瞭解生活角色相互間的關係
3. 瞭解男女性別角色的持續變化

4. 習得職涯規劃的技能

三、美國東德州大學綜合性職涯輔導方案

該方案係美國東德州大學（East Texas State University, 1991）教育發展與訓練中心，依據全美職涯輔導綱領，以及社區與學生的需求，發展出一個適合各級學校及成人學生的綜合性職涯輔導方案。其目的即在建構一個具系統取向的職涯輔導方案，以擴大提供成人學生接受職涯輔導的機會。

該方案的內涵主要包括內容、過程與結構三部分（如圖 1），茲簡要介紹如下：

（一）方案的內容（content）：方案的內容是以能力（competencies）和指標（indicators）來界定，並由自我認知（self-knowledge）、教育與職業探索（educational and occupational exploration），以及職涯規劃（career planning）等三個廣泛領域所組成。能力表示一般性目標，指標界定為個體必須純熟地因應終身發展任務的特定知識、技巧和能力。兩者均表示個體為準備、獲得，以及為促進滿意的職涯發展，所必須達到的基本技巧與能力。有關這方面的能力和指標已由該大學發展出適合於小學、中學及成年層次所用之調查表。

（二）方案的過程（processes）：本方案的過程是實際傳遞方案內容的策略，其中包括十個部分：

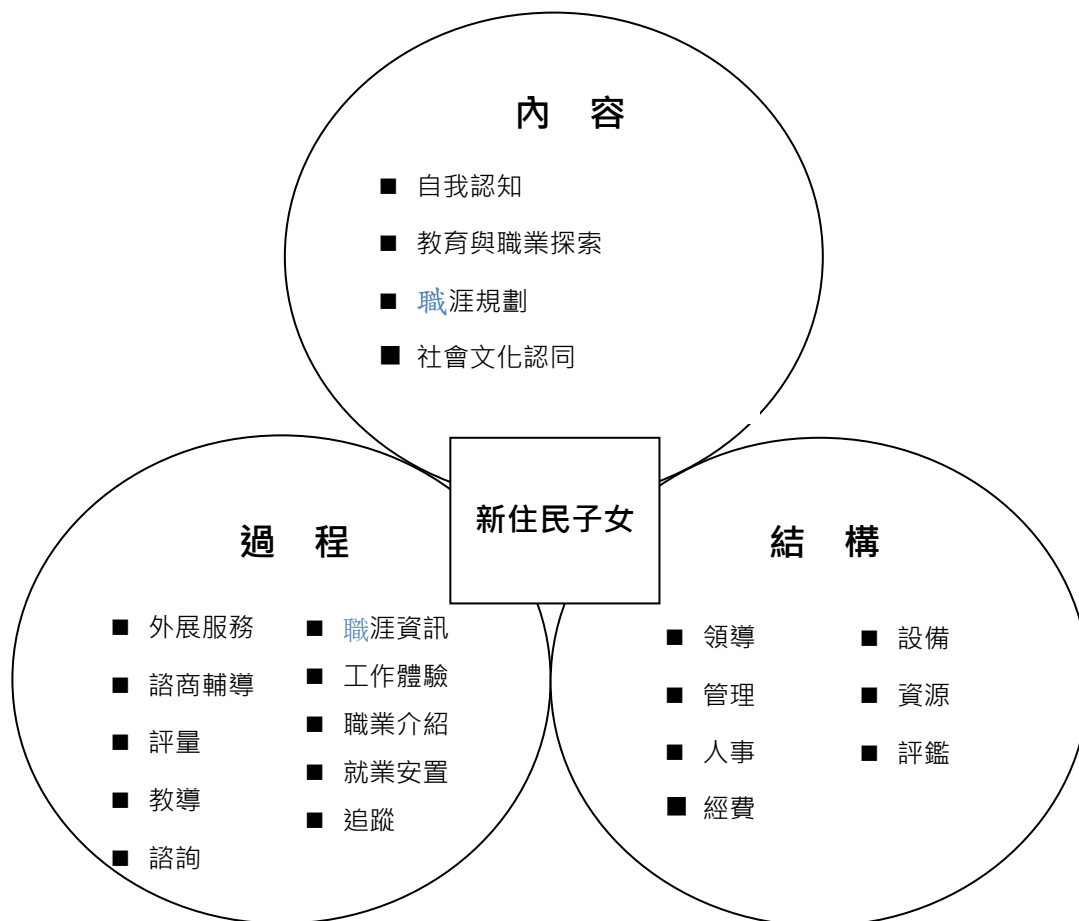
1. 對外宣傳/外展服務（outreach）：由組織提供有利職涯發展的服務資訊。
2. 諮商（counseling）：焦點集中在藉由個別或團體諮商的方式，協助學生探索有關個人職涯發展的問題，檢視如何將資源與學得的技能應用到個人的職涯規劃上。
3. 評量（assessment）：涉及正式與非正式的評量工具和技術的實施與解釋。
4. 教導（instruction）：包括團體活動、職涯相關的課程及同儕支持性團體，以協助學生獲得職涯發展應具備的知識、技巧與能力。

5. 職涯資訊 (career information)：指提供多樣性的支援。其中包括以電腦為基礎的生涯資訊傳輸系統、宣傳與媒體資料，以及與目前有關的職業、教育學程與就業機會的資訊。
6. 工作體驗 (work experience)：供學生檢視自己生涯抉擇的工作機會，並發展有效的工作態度與行為。
7. 諮詢 (consultation)：由學校教職員與行政主管、訓練者、雇主及有關人士，在學生所需要的專業領域上予以直接的協助，藉以推展學生的職涯發展資源。
8. 轉介 (referral)：鼓勵與校外的組織或機構聯繫，以提供學生校外的需求服務。
9. 就業安置 (placement)：藉由組織的資源和提供服務者的協助，使學生能成功地由方案的輔導轉進到就業，或接受進一步教育學程與訓練。
10. 追蹤 (follow-up)：對那些生涯有所轉變的學生，應與之保持密切的接觸，以確定其職涯抉擇的有效性。

(三)方案的結構 (structure)：為建構並傳遞有效的生涯輔導方案有賴於行政支援，而機關的領導力必須展現在方案標準的建立以及對方案有效性的監督上。一個安定的組織結構則有助於方案過程獲得有效的傳遞。因此組織結構上，除了含蓋方案的活動之外，應該還包括五個部分：

1. 領導力 (leadership)：指諮商員或職涯輔導專家獲得相關同仁的支持，而致力於增進學生生涯發展的機會，其中則涉及輔導人員的專業能力。
2. 管理 (management)：指高層主管參與方案規劃、澄清同仁角色與責任、取得資源、監督方案的傳遞，以及修改方案。
3. 人事 (personnel)：指其他同仁、社區支援人士，以及非專業人員與義工等，經由直接的參與或聯合其他的團體組織，提供廣泛的成人發展需求服務。
4. 設備 (facilities)：指適當的空間、器材與設備，以確保職涯輔導的服務能有效傳遞。

5. 資源(resource):指能有充裕的經費購買設備、器材及必要的文具，以有效執行生涯輔導方案。



(取自 East Texas State University, 1991)

圖 1 綜合性生涯輔導方案模式

第五節 學習投入的意涵與相關理論

一、學習投入概念與理論

Astin (1984) 的說法，這項理論總共包含了數個不同的特點，首先他認為研究者並沒有必要在各個基本理論之間進行太多複雜的解釋，因此便提出了學習投入理論以試圖簡化各理論間的複雜性；其次，他表示學習投入理論涵蓋了多年來來的研究，並能夠用來解釋大多數會影響學生發展的環境因素；第三，這套理論將足以同時包容多個大相逕庭的理論學派，例如精神分析與古典學習理論等等；最後Astin認為，學習投入理論除了可以讓研究者用來探討學生的發展狀況外，更可以提供學校及老師一個新的思考方向，以營造出對學生更有利的學習環境。

投入理論指出，所謂的投入所代表的便是學生灌注在學術經驗上面的身心能量總和，而這些經驗同時也包含了學業、校園活動與人際互動等各層面的參與；一位高投入的學生將會致力於課業的研究、花費較多的時間在校園的活動上，並且積極地與學校中其他師生有所互動；相反的，當一位學生的學習投入低落時，他則不會在課業的學習與學校的活動上面花費太多的時間，並且也不會和師長或同學有頻繁的接觸 (Astin, 1984)。

綜而言之，可以發現學習投入包括了課業學習與課外活動、行為實踐和心理投資、活動參與及人際互動等多面向的概念，也因此衍生出了許多不同的相關名詞，例如：課業投入(academic engagement)、學校投入(school engagement)，以及學生於課業活動上的投入(student engagement in academic work)等(楊致慧, 2013)。對此，Astin也特別提出了五項假設來更進一步說明投入的意涵：(1) 投入所指的是個人將生理與心理的精神投注在外在的對象上，這些目標可以是相當廣泛的(例如學習經驗)，也可以是具有特定性的(例如準備化學科考試)；(2) 無論投入的對象為何，其投入的歷程勢必不會一成不變；也就是說，每位學生對特定對象的投入都會有所不同，而同樣的學生在面對各種對象時投入的程度也會有所差異；(3) 所謂的投入同時包含了質與量的概念，例如就學生的學業投入而言，

其可以用量化的方式測量（花了多少時間在課業的學習），同時也可以透過質性的角度加以評估（對學習融會貫通的程度如何）；（4）學生的學習狀況及教育層面的發展會與他們學習投入的質與量成正比；（5）教育政策的有效性或實踐都將有助於增進學生的學習投入；而對此Astin還特別指出後兩項假設將是提升教育政策的重要關鍵，事實上在後續的相關研究中，校園投入對學生發展的幫助也確實得到許多實證性的支持（Astin, 1993; Mallette & Cabrera, 1991; Nora, 1987; Pascarella & Terenzini, 1991）。

就投入的概念而言，我們不可否認其與心理學所談論的動機（Motivation）有著相當程度的關聯（Astin, 1984），然而Astin卻刻意避免使用過於內在的概念來對投入進行解釋，他認為與其去關注個人的思考與感受，還倒不如著重於個人到底做了些什麼以及他們是如何做到的。因此在投入的概念及定義上，Astin相當強調個人的外在行為與表現，他認為學生的投入不僅僅是短暫的心理狀態，而是一種可確切觀察到的長期參與，簡單的來說，動機解釋了個人在學業或發展上的內在運作，而投入理論則是針對個人實際表現出來的行動進行探究。

隨後Fredricks, Blumenfeld, 與Paris（2004）在整合相關文獻後，更進一步將學習投入以更有意義的方式歸納出三種要素，包含：行為投入（behavioral engagement）、情感投入(emotional engagement)，以及認知投入(cognitive engagement)。普遍而言，這三者間的關聯是彼此連動且密不可分的，對研究者來說其任何一方都不應該被獨立出來各自討論，而這樣的整理也被視為是一種後設的概念。以下將就這三個構面進行說明：

（一）行為投入(behavior engagement)

Fredricks 等人(2004)認為行為投入的面向包括對於制度規範的積極遵守；與課業相關事務所投入的持續性與努力，例如課堂上的活動諸如討論、師生間的互動以及課堂後為了完成作業與達成學習目標的學習活動等；所有學校內的各項活動，例如社群互動、社團活動等。Finn(1993)著眼於學生參與和認同學校的程

度，他將行為參與分階層，階層越高的行為代表著學生投入的自主意識要更高也需付出較多的心力於其中，當學生參與階層的活動時，他的行為投入也具有較高的程度。與階層的活動時，他的行為投入也具有較高的程度。

此外，由於行為參與相對來說是較容易被測量和觀察的向度，所以為參與相對來說是較容易被測量和觀察的向度，所以Angell (2009)整理出早期的學習投入研究也大多著重在瞭解學生進行活整理出早期的學習投入研究也大多著重在瞭解學生進行活動時間動時間(time-on task)，例如：學習學習、寫作業的時間，以進行學習參與的評估。

(二) 情感投入 (emotional engagement)

情感投入主要是關注學生在學校的情緒和心理狀態，主要是透過觀察情感投入主要是關注學生在學校的情緒和心理狀態，主要是透過觀察學生在各項學校活動中（包括課堂上和課後活動）是否能享受融入於其中否能享受融入於其中(Bohnert, Fredericks, & Randall, 2010)。Skinner與Belmont (1993) 在研究教師行為和學生參與之間的互動關係中，將學生的情感投入分為參與 (engagement) 和疏離 (disaffection) 兩種類型。參與型的學生表現出較為熱情、具好奇心並對課程及活動表現出主動參與的興趣；疏離型的學生面對同樣的課程及活動時往往表現出無聊、不滿且面對挑戰時容易放棄。Yazzie-Mintz (2010)指出情感投入的內涵多屬學生的內心狀態，當表現於外在行為時，往往又可能加入了其他的影響因子，為了釐清並獨立出情感投入的釐清並獨立出情感投入的內涵，又可稱為內心投入 (engagement of heart)。這就可以呼應到Skinner與Belmont (1993)是從師生互動間的觀察來評估學生情感投入的程度。Dornbusch、Erickson、Laird與Wong (2001)也提出了從學生與學校人事物的關聯程度而影響學生的狀態使其能主動、持續性的完成學習相關的任務以做為情感投入程度的評估的觀點。

(三) 認知投入(cognitive engagement)

認知投入的定義分為兩個部分，其一是探討學生對於課業學習所付出的努力，

另一個部分則是學生透過什麼樣的方式，也就是學習的策略而去達到學習任務的達成，其中包括了知識的理解以及技能的純熟；意即是學生做了什麼以及他們是如何做到的 (Fredricks et al., 2004 ; Newmann, Wehlage, & Lamborn, 1992)。而認知投入通常是從一整個認知的歷程去觀察得來，而認知歷程被概分為較表面層次的淺認知 (shallow cognitive) 和較深層次的意義認知 (meaningful cognitive) (Bandalos, Finney, & Geske, 2003)。Greene與Miller (1996)認為淺認知是利用記憶的策略例如重複背誦、使用符號、重點摘要、抄寫等方式；而意義認知則是在接受新刺激時先與先備知識和舊有知識進行連結，使用較高層次的學習策略例如比較或對比策略等以達至較完整的理解以發展出更精細的知識架構和較佳的訊息提取、運用能力。當學生在學習投入的歷程中使用意義認知，也就是有更高層次的認知投入時，更能增進學習成效(Graham & Golan, 1991)。

二、學習投入與職涯發展之相關研究

整理相關文獻發現，大多研究者沿用Fredricks等人(2004)將學習投入概念區分的三個構面，分別是行為投入、情感投入和認知投入。Brophy(2004)認為行為投入並不侷限於課堂的時間，學生在各種相關的學習情境所付出的時間都可累積，而使其由洞察力、技能、價值觀和個性特質相互連結成一網絡，使增進其學習動機，進而有助其學習與學習表現。行為投入主要是透過學生在有關學習的各種情境所投注的時間與進行的頻率來評估，一般來說學生投入的時間越長、頻率越高，學習的表現就會越好(Greene, Marti, & McClenney, 2008)。

Fredrick s等人(2004)認為情緒投入包含了學生對於學校整體運作的感受與想法，其中有對學校的老師、同學的想法，更重要的事學生對於學習的興趣與評價。而提到感受與想法就常會連結到學生對於學習的動機，Williams、Williams、Kastberg與Jocelyn (2005)認為學生的情感投入表現在學習興趣的程度，當學生有較為積極的學習動機，就能提高學習興趣，而達到學習意願升高的目的，進而能得到較好的整體之學習表現。

Fredricks 等人(2004)對於認知投入的定義是學生對於課業學習所付出的努力以及是透過什麼樣的方式，也就是學習的策略而去達到學習任務的達成。Walker與Greene(2009)指出學生在掌握學習的策略從而建立自己的學習架構後，對其學習的理解和成效有正向的影響。因為當學生擁有一個自己所建構適合於自己且完整的學習架構時，更能在接受新資訊時更快掌握到內涵而能提高他的認知投入，而達至較優異的學習表現。

而就整體來看影響學生學習投入的因素包含有性別、就讀類組或科系、家庭社經背景等因素。Pike、Smart、Kuh與Hayek(2006)發現女性、少數族裔、有升學意願的學生以及住校生，都表現出較高的學習投入，也有較好的學習表現；Zhao與Kuh(2004)的研究結果以行為投入為主要的評估，發現男性、轉學生與在職生較少參與學校的學習相關活動。從上述的結果可以歸結出學習投入與學習動機之間有一定程度重要的關係，當學生對於學習目的與價值有較主動的動機想要達至較好的結果，就會呈現在學習投入的程度上。

張鈿富等人(2012)分析台灣高中職生學習投入中情緒投入構面的影響因素發現，女性高中職生表現出較男性高中職生喜歡學校的課程內容，推測可能是女性較為順從的個性特質，使其較能接受學校安排的各項學習活動而有較高的情緒投入程度。陳惠珍(2010)研究發現，女生面對學習時，較男生能感受到快樂、趣味性；而在情緒厭煩層面，男生較容易產生厭煩、無聊甚至感到疲累的狀況。

Porter(2006)的研究結果指出主修人文社會學科的大學生學習投入程度較高，這和張鈿富等人(2012)發現就讀非第一類組(非人文社會學科)高中職生在認知投入的構面表現較好的結果的不一致，張鈿富等人(2012)推測原因可能是兩者學科屬性的不同所影響，除此之外，國內和國外對於學科屬性的課程規劃與社會觀感和就業趨勢也都有一定程度的差異也是一個重要的原因。

國外在家庭社經背景對於學習投入程度的影響較少著墨，但在學校的屬性上有相關聯之因素。Fullarton(2002)認為學校屬性是影響學生學習投入最重要的因

素，結果顯示在私立學校、教會學校和公立學校三種屬性當中，私立學校學生的學習投入是最高的，接著是教會學校的學生，最後則是公立學校的學生，分析原因後推測是和私立學校的家長較能支援學校經費以助學校規劃之硬體設備與軟體課程。而Pike等人(2006)在美國學生學習投入調查 (National Survey of Student Engagement, NSSE) 中也發現私立學校學生的學習投入程度較公立學校的學生為高，推測是因為私立學校家庭的富裕程度較高的原因。但這也和張鈿富等人(2012)以台灣高中職生為研究對象，發現國立與市立學生的直接行為學習投入高於私立學校學生的結果不同。研判也和學生就讀類組或科系的研究結果呈現國內外不一致的原因相同，推測在國內的教育環境，高中及大學階段較優異的學校多是以公立學校為主，故就讀公私立學校和家庭社經背景並沒有像國外較為緊密的相關。

至於學習投入與職涯發展或職涯成熟的相關研究，Thompson等人曾編製職涯發展量表(Carrer Development Inventory, CDI) 共有五個分量表，分別是職涯規畫(Career Planning)、職涯探索(Career Exploration)、職涯決策(Decision Making)、工作世界的資訊(World-of Work Information) 與職業類別偏好的認識(Knowledge of Preferred Occupational Group)，其中在職涯規畫、職涯探索和職業類別偏好的認識三個分量表與學習投入有一定程度相關(Sharf, 2013)。職涯規畫指的是個體在學習有關職業方面的資訊所付出的心力，而其中修習有助於生涯決定的課程、參與課外活動等都在學習投入的範疇之中；職涯探索是指個體對於探索和尋求資訊的意願，這其中的對象也包含了老師、輔導老師等學校環境中的資源；而職業類別偏好的認識是指個體對於所偏好工作的職責及工作所需的工具、設備、體能要求等的瞭解程度，同時還需要從九個職業類別中去評定自己的能力，包括語言、非語言推理、數字運算、書記、機械、空間、動作協調、英文技能、閱讀，以完整瞭解個體對於職業類別偏好認識的程度，這都和學習投入中認知投入的構面有直接的關聯。黃淑芬(1982)以大學生為研究對象，研究結果指出大學生的職涯

成熟與學業成績有關，職涯成熟度有隨之增加而漸增的情形。關永馨和齊隆鯤（2006）發現文學院學生的職涯成熟度較高，且和其學習投入程度也比較高有關。此外，關永馨和齊隆鯤的研究結果也顯示學生對所就讀科系滿意度和學校適應度愈高者在「職涯發展信念」、「職涯計劃」、「職涯決策」及「自我瞭解」上之表現也愈好。而對於就讀科系的滿意度和適應程度這兩者都在學習投入中的情緒投入構面和行為投入構面之中。而生家筠（2013）以台灣地區689位高中職生為研究對象，薛凱方（2011）修編之「學習投入量表」，以及陳筱婷（2013）修編之「職涯成熟度量表」為研究工具，進行高中職生父母生涯支持、學習投入與職涯成熟關係之研究。結果發現高中職生學習投入對職涯成熟具有顯著而正向的直接效果（ $\beta = .74, p < .01$ ）。從這些相關研究可知學習投入與學生的職涯或生涯發展、職涯成熟極具密切而重要的關係。

綜合上述文獻與相關研究，可以確知學習投入在高中階段的學習歷程乃至職涯發展都有很關鍵的影響，本研究所指稱的學習，係指學生參與包括學校課堂上和課後活動，以及政府新南向政策所提供的各類學習活動。投入，所代表的便是學生灌注在學術經驗上面的身心能量總和，而這些經驗同時也包含了學業、校園活動與人際互動等各層面的參與；而學習投入，則並不侷限於課堂的時間，學生在各種相關的學習情境所付出的時間都可累積，而使其由洞察力、技能、價值觀和個性特質相互連結成一網絡，使增進其學習動機，進而有助其學習與學習表現。基此，本研究採用薛凱方（2011）修編之學習投入量表，量表分為行為投入和情感投入兩個層面，以此探討高中職生之學習投入現況，並期望能夠進一步了解高中職生學習投入與職涯發展之間的關係。

第三章 研究設計與實施

第一節 研究架構

本研究依據文獻探討與研究目的，擬定研究架構如圖 2，以性別、年級、就學地區、家長教育程度，以及畢業後生涯規劃等為背景變項，探討學生學習投入、職涯發展成熟度與畢業後生涯規劃之間的關係，並試圖建構新住民子女可行的職涯發展方案或可行的職涯發展具體措施。

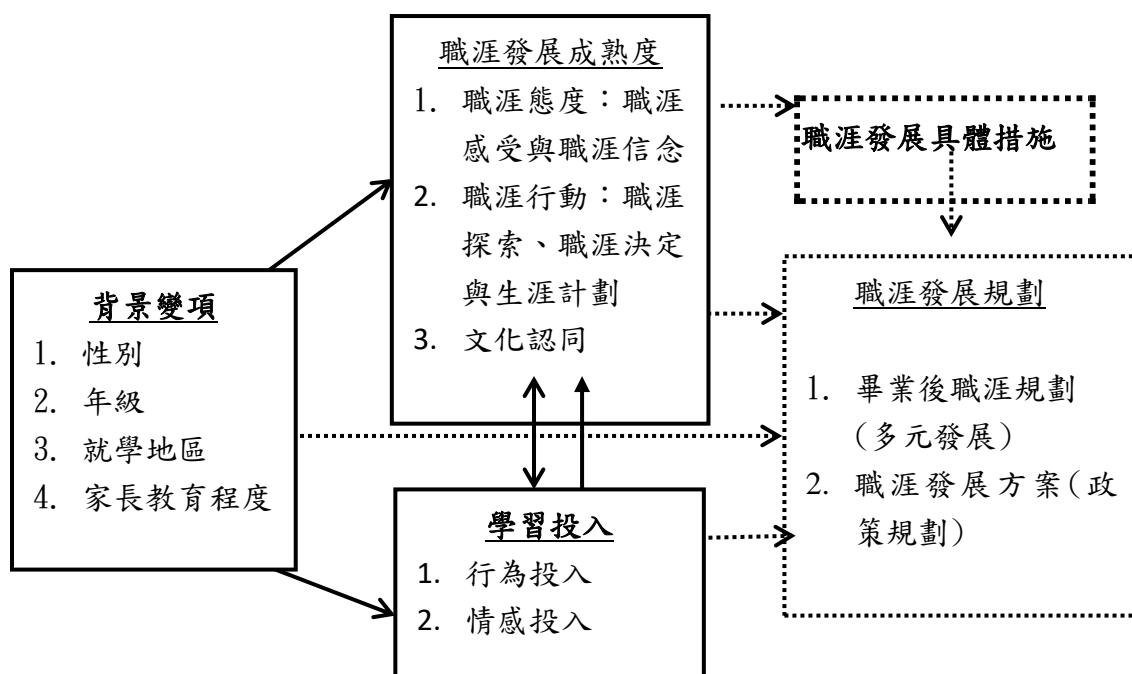


圖 2 新住民子女學習投入、職涯發展成熟度與畢業後生涯規劃關係之研究架構圖

註：虛線（----）指變項間可能有關係存在，但未進一步統計上的顯著性考驗

第二節 研究對象

本研究對象分為兩部分：

一、問卷調查對象：

為瞭解新住民高中職子女學習投入與職涯發展的關係，本研究依北區、中區、南區、東區與離島，抽樣新住民就讀高中職子女，然而教育部統計處未提供各區域新住民子女就讀高中職的人數，乃參考新住民子女就讀國中人數，如表 4 所示。

表 4 新住民子女就讀國中人數統計

區域	縣市	國中生人數			小計	合計	比例
		7 年級	8 年級	9 年級			
	全國	20,510	23,260	25,185	68,955	68,955	100%
北區	基隆市	369	406	470	1,245	27,697	40.17%
	新北市	3,307	3,582	3,917	10,806		
	台北市	1,390	1,526	1,651	4,567		
	桃園市	2,402	2,613	2,898	7,913		
	新竹縣	628	671	731	2,030		
	新竹市	314	429	393	1,136		
中區	苗栗縣	684	777	923	2,384	18,712	27.14%
	台中市	2,402	2,613	2,898	7,065		
	彰化縣	1,216	1,496	1,548	4,260		
	南投縣	526	658	715	1,899		
	雲林縣	902	1,047	1,155	3,104		
南區	嘉義縣	570	800	828	2,198	18,721	27.15%
	嘉義市	220	277	316	813		
	台南市	1,404	1,647	1,816	4,867		
	高雄市	2,372	2,555	2,781	7,708		
	屏東縣	209	244	254	3,135		
東部與離島	宜蘭縣	383	475	454	1,312	3825	5.54%
	花蓮縣	274	282	302	858		
	台東縣	209	244	254	707		
	澎湖縣	101	136	164	401		
	金門縣	143	184	155	482		
	連江縣	23	22	20	65		

資料來源：修改自教育部統計處(2018)

正式問卷抽樣如表 5 所示，共寄出問卷 1183 份，回收 1077 份，回收率 91.24%。其中參與新南向活動的學生共 103 位，其參加過的相關活動包括語言班、回鄉溯根、國際交流班、技能班、國際職場體驗、台商實習等。其中有 38 位學參加過二種或以上的活動；其餘學生只參與過一種活動。

表 5 「高中職新住民學生學習投入與職涯規劃發展問卷」抽樣樣本

區域	縣市	學校	寄出份數	回收份數	回收率(%)
北區	基隆市	基隆商工	15	15	100.00
	台北市	松山家商	25	24	96.00
		協和祐德高中	20	20	100.00
		延平高中	20	18	90.00
	新北市	莊敬高職	40	35	87.50
		穀保家商	25	25	100.00
		能仁家商	30	29	96.67
		雙溪高中	30	27	90.00
		丹鳳高中	20	15	75.00
	桃園市	海山高工	20	15	75.00
		永平工商	45	45	100.00
		治平高中	30	29	96.67
		武陵高中	30	28	93.33
		育達高中	20	18	90.00
	新竹縣	成功工商	38	35	92.11
		內思高工	25	22	88.00
	新竹市	忠信高中	20	18	90.00
		新竹高工	20	18	90.00
	小計		473	436	92.18
中區	苗栗縣	興華高中	35	32	91.43
		賢德工商	10	8	80.00
	台中市	大里高中	30	28	93.33
		興大附中	40	36	90.00
		光華高工	30	27	90.00
	彰化縣	溪湖高中	30	27	90.00
		達德商工	35	32	91.43
	南投縣	南投高商	40	37	92.50
		暨大附中	7	5	71.43
		竹山高中	20	17	85.00
	雲林縣	文生高中	28	24	85.71
		北港高農	20	17	85.00
		小計		325	290
南區	嘉義市	東吳工家	45	42	93.33
	嘉義縣	協志工商	35	33	94.29
		竹崎高中	20	17	85.00
	台南市	善化高中	25	23	92.00
		台南高商	20	19	95.00
	高雄市	南英商工	20	18	90.00
	鳳新高中	15	11	73.33	

		海青工商	45	42	93.33
		樹德家商	25	22	88.00
		三信家商	25	24	96.00
		新莊高中	20	19	95.00
	屏東縣	潮州高中	15	12	80.00
		民生家商	10	9	90.00
	小計		320	291	90.94
	宜蘭縣	宜蘭高商	15	12	80.00
東區及離島	花蓮縣	海星高中	10	9	90.00
	澎湖縣	澎湖海事	20	20	100.00
	金門縣	金門高農	10	9	90.00
	連江縣	馬祖高中	10	10	100.00
	小計		65	60	92.31
總計			1183	1077	91.24

至於新住民就讀大學子女的部分，由於大學已不是義務教育階段，缺少母群的統計依據，也有不少新住民子女也選擇隱藏自己的身份，學生身份來源的確認困難。因此，大學階段，不以問卷抽樣方式瞭解學習與職涯發展的狀況。

二、焦點團體座談對象：

國內焦點團體座談共七場，各場次說明如表 6-1。

表 6-1 焦點座談各場次一覽表

代碼	日期	地點	參與對象	參與人數
A1	2020.7.14	彰化縣達德商	學生	10
A2	2020.7.14	彰化縣達德商	學者專家	6
B1	2020.7.22	國立高雄科技大學楠梓校區	學生	6
B2	2020.7.22	國立高雄科技大學楠梓校區	學者專家	10
C1	2020.8.25	新北市莊敬高職	學生	9
C2	2020.8.25	新北市莊敬高職	學者專家	9
D	2020.9.23	文藻外語大學	學生、學者專家	學者專家：4 學生：7

由表 6-1 可知，本研究共舉行七場焦點座談，高中職端分北中南、學生與學者專家各一場，共六場；大學端於文藻外語大學舉行一場。

(一) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-中部學生場

2020年7月14日下午2時至3時，於彰化縣達德商工舉辦，參與人員名單如表6-2。

表6-2 新住民子女職涯發展之研究中部焦點團體學生座談名單

代碼	年級	父/母原生國籍	就讀職業類科	參加過新南向針對新二代的哪些活動	參與時間	參與人數
S1	二年級	越南/母	電機科	水電精技班	暑假	十幾個
S2	二年級	越南/母	美容科	新住民子女國際文化交流	二年級	學生15人；老師3人
S3	二年級	越南/母	美容科	新住民子女國際文化交流	一年級	學生15人；老師3人
S4	二年級	中國/母	美容科	新娘秘書班	從二年級	十幾個
S5	二年級	越南/母	電機科	水電精技班	暑假	十幾個
S6	三年級	越南/母	餐飲科	咖啡班 地方小吃專班	暑假與寒假	15
S7	三年級	菲律賓/父	餐飲科	咖啡班 地方小吃專班	暑假與寒假	15
S8	二年級	越南/母	觀光科	新住民子女國際文化交流	本來今年要去，變成遠距	--
S9	二年級	越南/母	觀光科	職場體驗	一年級暑假	學生二十幾人；老師6-7位
S10	二年級	越南/母	美容科	新娘秘書班	從二年級	十幾個

由表6-2可知，參加座談學生共十人，其中8人母親為越南國籍；1人為中國籍；1人為父親為菲律賓籍。

(二) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-中部學者專家場

2020年7月14日下午3時至4時於彰化縣達德商工舉行學者專家場，參與人員名單如表6-3。

表 6-3 新住民子女職涯發展之研究焦點團體中部學者專家座談名單

代碼	職稱	參與新二代相關活動的經驗
P1	委員	台灣新住民黨總顧問 總統府教育獎委員會委員
P2	校長	語文樂學 國際文化交流 國際職場體驗 國際培力產學專班 業技能精進訓練
P3	組長	語文樂學 國際文化交流 國際職場體驗 國際培力產學專班 業技能精進訓練
P4	課程督學	台中市政府外籍與大陸配偶照顧輔導措施專案小組委員 全國新住民火炬計畫中彰投區區域工作小組組員 台中市新住民教育業務發展委員
P5	校長	語文樂學
P6	老師	返鄉溯根

由表 6-3 可知，參加座談學者專家共 6 人，分別是校長、組長、督學與老師等。

(三) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-南部學生場

2020 年 7 月 22 日下午 2 時至 3 時於國立高雄科技大學楠梓校區-行政大樓第 2 會議室舉行，參與人員名單如表 6-4。

表 6-4 新住民子女職涯發展之研究南部焦點團體學生座談名單

代碼	年級	父/母原生國籍	就讀職業類科	參加過新南向針對新二代的哪些活動	參與時間	參與人數
S1	高中三	越南/母	電子商務科	越南文化活動、外國人英文班、職場體驗	2020年7月、2019年	職場體驗：4個老師、36學生、2個當地導遊
S2	高中三	越南/母	資料處理科	學習中文和台語的活動、體驗越南文化活動、職場體驗	國小、小學五年級、2019年	職場體驗：4個老師、36學生、2個當地導遊
S3	高中畢業	越南/母		越南體驗、高中職場體驗	高二、2019年	越南體驗：15個高中職生、2個老師 職場體驗：4個老師、36學生、2個當地導遊
S4	高中畢業	越南/母	資料處理科	學習越南文、高中職場體驗	國中、高中二	職場體驗：4個老師、36學生、2個當地導遊
S5	大三	越南/母	財務金融科	第一屆職場體驗、民進黨青年會的職場體驗、新住民子女發表會	2017年、2018年、2018年10月	第一屆職場體驗：2至3個老師、30個學生
S6	畢業	越南/母	電機	職場體驗	2019年	職場體驗：4個老師、36學生、2個當地導遊

由表 6-4 知，參加座談學生共六人，母親皆為越南國籍。

(四) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-南部學者專家場

2020年7月22日下午3時至4時於國立高雄科技大學楠梓校區-行政大樓第

1會議室舉行學者專家座談，參與人員名單如表 6-5。

表 6-5 住民子女職涯發展之研究南部焦點團體學者專家座談名單

代碼	職稱	參與新二代相關活動的經驗
P1	副校長	動態調查、返鄉溯根計劃、國際職場體驗、揚才計劃、國際交流
P2	校長	國際職場體驗、東南亞文化體驗、文化體驗語言活動
P3	督學	新南向政策、國際訓練、五年中長計劃、火炬計劃、揚才計劃
P4	校長	多元文化活動
P5	生活輔導組長/軍訓教官	國際文化交流、返鄉溯根計劃、國際職場體驗
P6	老師	國際職場體驗
P7	老師	五年計劃、國際職場體驗
P8	組長	國際職場體驗
P9	校長	返鄉溯根計劃、國際職場體驗、越南語領域、成果發表
P10	委員	國際職場體驗

由表 6-5 可知，參加座談學者專家共 10 人，分別是校長、副校長、組長、督學與老師等。

(五) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-北部學生場

2020 年 8 月 25 日下午 2 時至 3 時於新北市莊敬高職舉行，學生參與名單如表 6-6。

表 6-6 新住民子女職涯發展之研究北部焦點團體座談學生名單

代碼	年級	父/母原生國籍	就讀職業類科	參加過新南向針對新二代的活動	參與時間	參與人數
S1	三年級	越南/母	電機科	昂揚計畫	國二	十幾個
S2	三年級	越南/母	普通科	1. 昂揚計畫 2. 外婆橋	1. 高一 2. 國小	1. 8 人 2. 不記得
S3	一年級	越南/母	資訊科	外婆橋	國小	
S4	二年級	泰國/母	餐飲科	泰國課程	國小-國中	
S5	二年級	越南/母	資訊科	返鄉溯根	國中	1 個老師；4-5 學生
S6	二年級	越南/母	餐飲科	返鄉溯根	國中	1 個老師；4-5 學生
S7	三年級	印尼/母	資訊科	昂揚計畫	高一	8 人
S8	三年級	越南/母	機械製圖科	返鄉溯根	本來今年，改成線上學語言	--
S9	二年級	印尼/母	普通科	返鄉溯根	國中	1 個老師；4-5 學生

由表 6-6 可知，參加座談學生共九人，其中 6 人母親為越南國籍；2 人為

印尼籍；1人為泰國籍。

(六) 新住民子女職涯發展之研究焦點團體座談-北部學者專家場

2020年8月25日下午3時至4時，於新北市莊敬高職舉行，學者專家參名單如表6-7。

姓名	職稱	參與新二代相關活動的經驗
P1	委員	昂揚計畫
P2	新住民文教輔導科/科長	昂揚計畫
P3	股長	昂揚計畫
P4	校長	昂揚計畫
P5	教授	昂揚計畫 學我的母語 還我母語運動 火炬計畫
P6	校長	昂揚計畫 外婆橋
P7	校長	昂揚計畫 外婆橋
P8	校長	昂揚計畫
P9	主任	外婆橋

表 6-7 新住民子女職涯發展之研究北部焦點團體座談學者專家名單

由表6-7可知，參加座談學者專家共9人，分別是校長、主任、科長、股長等。

(七) 大專場焦點座談團體

2020年9月23日下午3-5時於文藻外語大學舉辦，與人員名單如表6-8與表6-9。

編號	職稱	到職年
P1	委員	--
P2	東南亞學系主任	97學年度成立
P3	越南文及越南社會文化歷史老師(越南籍)	2012年開始任教
P4	東南亞學系和東南亞碩士學位學程助理	到職三年快四年

表 6-8 大專場焦點團體座談--教師與行政人員

表 6-9 大專場焦點團體座談—學生

編號	年級	父/母原生國籍	就讀科系	就讀專班時間點
S1	2	越南/母	國際觀光與會展學士學位學程	去年九月
S2	3	菲律賓/母	國際事務系	大一起
S3	2	越南/母	東南亞學系	大一起
S4	2	越南/母	東南亞學系	大一起
S5	3	越南/母	應用華語系	大一大二
S6	2	越南/母	東南亞學系	大一起

S7	4	越南/母	英文系	一、三、四年級
----	---	------	-----	---------

由表 6-8 與表 6-9 可知，參與焦點座談的學者專家包括東南亞學程主任、助理與一位越南籍的授課教授。學生有 7 位參與，其中五位母親為越南籍，1 位母親為菲律賓籍。

第三節 研究方法

本研究使用的研究方法如下：

一、問卷調查法

問卷調查法是調查者運用統一設計的問卷向被選取的調查對象瞭解情況或徵詢意見的調查方法。研究者將所要研究的問題編製成問題表格，以郵寄方式、當面作答或者追蹤訪問方式填答，從而瞭解受試者對某一現象或問題的看法和意見。本研究採郵寄問卷調查的方式，瞭解高中職新住民子女在學習投入與職涯發展的相關，依北區、中區、南區、東區與離島新住民子女的比例，抽樣共 1068 人。

二、焦點團體座談

焦點團體座談 (focus group) 是一個由主持人 (moderator) 帶領的團體訪談研究方法。焦點團體座談的特色包括：(1) 參與者與他人互動、腦力激盪之後得出意見與態度；(2) 提供研究者與參與者直接接觸的機會；(3) 研究者可以獲得參與者以自己的「語言」建構答案。本研究透過六場與高中職端和一場大學端的新住民子女、參與教師與學者專家來瞭解新南向政策對新住民子女未來多元就業的發展。

第四節 研究工具

本研究旨在瞭解新住民子女學習投入與職涯發展的關係。因此，需要下列研究工具，茲將內容說明如下，詳細問卷如附錄：

一、高中職新住民學生職涯發展規劃與成熟度問卷

(一) 量表內容與編製依據

本研究之職涯發展規劃量表參考自陳筱婷(2013)之「職涯成熟度量表」、林幸台和林清文(1987)修訂之職涯發展量表、林清文(1994)「大學生職涯發展問卷」中的「職涯探索」的分量表，以及江志正和韓楷樞(2010)編製之**高中職原住民族青年職涯輔導需求量表**中之「文化認同需求」分量表，以及韓楷樞(1996)、江志正和韓楷樞(2010)研究之「**具體輔導措施參考表**」編製而成「**職涯發展規劃問卷**」。其中「職涯發展成熟度量表」包含三個部分，六個分量表，分別是：(1)「職涯態度」部分，包含了「職涯感受」與「職涯信念」兩個分量表；(2)「職涯行動」部分，則包含「職涯探索」、「職涯決定」與「職涯計畫」三個分量表，共 16 題，(3)「文化認同」部分共 8 題。

至於「職涯態度」：係指對自己職涯抱負的期待、篤定樂觀等正向感受。以理性積極有條理，去探索規劃實踐職涯發展任務。其中「職涯感受」，意即面對職涯發展任務的心情、對目前職涯發展狀況的感受，以及對職涯定向的滿意與否之心情。「職涯信念」則指對職涯前途的關切、任務的覺察、職涯不確定等信念或想法。「職涯行動」：則係指職涯探索活動頻繁而主動、運用豐富的資料並進行系統的分析，自主而負責任的為職涯發展方向做職涯決定，並透過細心規劃的行動計畫實踐其職涯目標。其中「職涯計畫」(Career Planning)是指個體付出在搜尋資訊及瞭解工作現況的心力，包括學習有關職業方面的資訊、選修有助於職涯決定的課程、參與課外活動、兼職或打工，以及爭取與工作相關的訓練或是教育資源等。「職涯探索」(Career Exploration)是指個體對於探索和尋求資訊的意願，相較於職涯規劃是對於未來的思考和計畫，職涯探索比較著重在獲得資源後的處理，

而這兩者都關注在個體對於職涯發展的態度。「職涯決定」(Decision Making)是指個體運用知識和思考做出決定的能力。

(二) 量表填答及計分方式

「職涯發展成熟度量表」包含三個部分，六個分量表，分別是：1. 「職涯態度」部分，包含了「職涯感受」(1-5題)與「職涯信念」(6-10題)兩個分量表，共10題，均為正向計分。2. 「職涯行動」部分，則包含「職涯探索」(11-15題)、「職涯決定」(16-21題)與「職涯計畫」(22-26)三個分量表，共16題，皆為反向計分。3. 「文化認同」部分，亦為分量表(27-34題)則共8題，亦皆為反向計分。簡言之，「職涯發展量表」有三個部分，六個分量表，共計34個題項，均採Likert五點量尺計分。從「非常符合」5分至「非常不符合」1分。由受試者根據自己對於題目敘述的同意度及主觀感受進行作答。本量表之總分即為受試者之職涯發展成熟度或可稱之為職涯發展能力程度，得分越高者代表職涯成熟度越高，得分越低者代表職涯成熟度越低。

(三) 預試的實施

問卷初稿完成後，以「高中職新住民學生學習投入與職涯發展規劃與成熟度問卷」為名進行預試。預試樣本選取北中南東與離島各區，共130位學生為施測對象，於民國2020年3月學校進行。預試結果將回收問卷中扣除填答不完整及疑為無效問卷者，實得有效問卷計125份。

(四) 預試結果統計分析

1. 項目分析

預試問卷經整理登錄後，即採「相關分析」、「內部一致性校標法」進行項目分析，求得各題的相關係數與決斷值(CR值)，發現第9、19、20題的CR值未達顯著水準，亦即此3題未能區分受試者的反應程度；而經相關分析結果，則發現第9、19、20題等3題與量表總分相關未達.25或顯著水準。綜合二種方法，項目分析結果共刪除第9、19、20等3題。各題與總量表相關係數及其決斷值如表

7。

表 7 「高中職生職涯發展成熟量表」預試問卷之項目分析摘要表

題項	極端組比較	同質性檢驗			備註
	決斷值(CR 值)	題目與總分相關	校正題目與總分相關	題項刪除後的 α 係數	
1	5.172***	0.528***	.480	.886	保留
2	5.210***	0.518***	.474	.886	保留
3	3.588**	0.399***	.335	.889	保留
4	4.378***	0.478***	.419	.887	保留
5	3.747***	0.333***	.267	.890	保留
6	5.391***	0.444***	.380	.888	保留
7	3.537**	0.317***	.258	.890	保留
8	5.690***	0.501***	.468	.886	保留
9	1.116	0.126	.057	.894	刪除
10	3.412**	0.386***	.325	.889	保留
11	4.857***	0.524***	.469	.886	保留
12	5.937***	0.610***	.565	.885	保留
13	7.201***	0.607***	.565	.885	保留
14	4.216***	0.456***	.399	.888	保留
15	5.770***	0.593***	.541	.885	保留
16	8.705***	0.691***	.660	.883	保留
17	4.868***	0.484***	.448	.887	保留
18	5.556***	0.485***	.436	.887	保留
19	-.623	0.023***	-.046	.897	刪除
20	1.153	0.034***	-.040	.897	刪除
21	6.478***	0.583***	.541	.885	保留
22	8.070***	0.628***	.599	.884	保留
23	7.621***	0.570***	.537	.885	保留
24	6.416***	0.619***	.580	.885	保留
25	6.834***	0.624***	.587	.884	保留
26	6.370***	0.571***	.531	.885	保留
27	6.770***	0.497***	.449	.887	保留
28	6.326***	0.448***	.409	.888	保留
29	3.515**	0.343***	.287	.890	保留
30	5.286***	0.475***	.424	.887	保留
31	5.961***	0.604***	.577	.885	保留
32	6.340***	0.616***	.589	.884	保留
33	3.928***	0.413***	.359	.889	保留
34	5.853***	0.570***	.534	.885	保留

p<.01, *p<.001, 總量表的 α 係數=.890

2. 因素分析

將各分量表進行 spss 因素分析，本量表各分量表 KMO 值分別為「職涯感受」為.809、「職涯信念」為.706、「職涯探索」為.786、「職涯決定」為.753、「職涯計劃」為.819、「文化認同」為.793。Bartlett 球型檢定均達顯著 $p < .001$ ，適合進行因素分析；各分量表經主成分分析，萃取固定分子 1，所得結果為各個題目因素負荷量皆為 $>.4$ ，因此無須刪題。茲將因素分析各題項的因素負荷量整理如表 8。

表 8 「高中職生職涯發展成熟量表」預試問卷之因素分析摘要表

分量表	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
職涯感受	1	.797	3.134	62.687
	2	.836		
	3	.796		
	4	.781		
	5	.746		
職涯信念	6	.725	2.215	55.367
	7	.808		
	8	.692		
	10	.747		
職涯探索	11	.874	3.207	64.141
	12	.877		
	13	.734		
	14	.751		
	15	.755		
職涯決定	16	.829	2.359	58.966
	17	.825		
	18	.798		
	21	.596		
職涯計劃	22	.845	3.121	62.412
	23	.823		
	24	.841		
	25	.624		
	26	.796		
	27	.549		
文化認同	28	.622	3.960	49.495
	29	.615		
	30	.776		
	31	.772		
	32	.747		
	33	.739		
	34	.769		
	留題準則			

3. 信度分析

量表經過項目分析及因素分析刪除不適切題目之後，以信度分析考驗其穩定性，求得各分量表之內部一致性，各量表信度介於.724 至.908 間，符合.70 以上之標準。如表 9。

表 9 「高中職生職涯發展量表」預試問卷之信度分析摘要表

量表	Alpha 係數	題數
職涯感受/分量表	.851	5
職涯信念/分量表	.724	4
職涯探索/分量表	.858	5
職涯決定/分量表	.751	4
職涯計劃/分量表	.846	5
文化認同/分量表	.849	8
總量表	.908	31

4. 效度分析

本問卷六個因素，其解釋變異量分別為職涯感受 62.69%、職涯信念 55.37%、職涯探索 64.14%、職涯決定 58.97%、職涯計劃 62.41%與文化認同 49.50%，表示本問卷之「建構效度」良好。

二、高中職學生學習投入量表

(一) 量表內容簡介

高中職學生學習投入量表參考薛凱方（2011）所改編之學習投入量表，分為兩個層面，分別是行為投入與情感投入。行為投入採用施淑慎（2008 改編自 Rochester Assessment of Intellectual and Social Engagement RAISE）中關於行為的分量表；情感投入採用陳荻卿（2005）參考 Printrich、Smith、Garcia 與 Mckeachiey 在激勵的學習策略量表（Motivated Strategy for learning Questionnaire）所主張的動機理論。因學習投入之行為投入、情感投入、認知投入三個構面之間有密切的相關，也有部分的重疊，本量表在行為投入部分選取涉入、堅持及參與三個因子，其中，涉入是指個體對學習活動的認知投入，堅持是指個體遇到學習困難的堅持情形，參與是指個體對學習活動的參與程度；情感投入部份選取與學習活動投入正向情緒感有關的題項，包含了興趣與價值成分，以此探討高中職學生之學習投入現況。行為投入分量表計有 10 題，情感投入分量表計有 5 題，共計 15 題。

(二) 量表填答及計分方式

本研究之「學習投入量表」共 2 個分量表。「行為投入」分量表 1-10 題，「情感投入」分量表 11-15 題，全量表共計 15 題。以上計分，皆為反向計分，採 Likert 五點量尺計分。分別依「非常符合」、「符合」、「普通」、「不符

合」「非常不符合」給予5、4、3、2、1分。由受試者根據自己對於題目敘述的同意度及主觀感受進行作答。

(三) 原量表之信效度

原量表之「行為投入分量表」經主成分分析共抽取兩個因素，第一個因素為「涉入參與」，第二個因素為「堅持」，累積變異解釋量達63.18%，因素負荷量皆大於.60，共同值介於.44~.78；「情感投入分量表」經主成分分析抽取一個因素，變異解釋量達66.51%，因素負荷量皆大於.60，共同值介於.62~.71，顯示具有高度的解釋量。學習投入量表內部一致性Cronbach α 值為.92；行為投入及情感投入兩個分量表的Cronbach α 值分別為.90、.89，顯示預式失策之學習投入量表的內部一致性良好。各分量表內容、因素矩陣與信度如表10。

該量表後經驗證性因素分析結果顯示與探索性因素分析結果一致，具有良好的整體建構效度。在信度評鑑上，行為投入分量表10個觀察變項的信度介於.36~.70，潛在變項的組成信度分別為.90、.86，顯示潛在變項信度良好。情感投入分量表五個觀察變項的信度介於.51~.68，潛在變項的組成信度為.87，顯示潛在變項信度良好。

本研究基於薛凱方所編製之學習投入量表不僅符合本研究之對象，且其量表均具良好之信效度，因此選用該量表為本研究之研究工具。

表10 「學習投入量表」之因素矩陣及信度摘要表

分量表	題項	題目內容	因素1	因素2	共同性	信度係數
行為投入分量表	1	在課堂上，我很仔細地聽講	.873	.063	.778	.85
	2	在學校裡，我很努力地學習	.847	.246	.722	
	3	當老師第一次講解新的東西時，我總是很仔細地聆聽	.826	.143	.683	
	4	當我們在課堂上開始學新東西時，我總是很用功	.848	.153	.720	
	5	在課堂上學習時，我總是全神貫注	.840	.148	.707	
	10	當我們學習新東西時，我會積極參與	.617	.373	.618	
	6	遇到很難的問題時，我會持續努力地解決它	.281	.777	.663	
	7	如果我第一次沒有答對某個學習上的問題，我會繼續嘗試	.160	.814	.725	
	8	在做題目的過程中遇到困難時，通常最後我都能夠設法克服它	.144	.851	.693	
	9	每當被問題困住時，通常我還是能解決它	.119	.830	.441	
情感投入分量表	12	我覺得每天到學校學會新的知識是一件快樂的事		.844	.666	.87
	13	學習課程使我感到愉快		.826	.682	
	14	我覺得學習是有趣的事		.816	.712	
	15	我喜歡嘗試各種解決問題的方法，並享受學習的樂趣		.803	.645	
	16	沉浸在努力學習的過程中，讓我覺得很快樂		.788	.620	
		全量表				.93

(四) 預試的實施

問卷初稿完成後，以「高中職新住民學生學習投入與職涯發展規劃與成熟度問卷」為名進行預試。預試樣本選取北中南東與離島各區，共 130 位學生為施測

對象，於民國 2020 年 3 月學校進行。預試結果將回收問卷中扣除填答不完整及疑為無效問卷者，實得有效問卷計 125 份。

(五) 預試結果統計分析

1. 項目分析

預試問卷經整理登錄後，即採「相關分析」、「內部一致性校標法」進行項目分析，求得各題的相關係數與決斷值(CR 值)，發現各題的 CR 值皆達顯著水準，亦即所有題項均能區分受試者的反應程度；而經相關分析結果，則發現所有題項均與量表總分相關達.25 或顯著水準。綜合二種方法，項目分析結果，將保留所有題項。各題與總量表相關係數及其決斷值如表 11。

表 11 「高中職生學習投入量表」預試問卷之項目分析摘要表

題項	極端組比較 決斷值(CR 值)	同質性檢驗			備註
		題目與 總分相關	校正題目與 總分相關	題項刪除後 的 α 係數	
1	10.539***	.706***	.659	.913	保留
2	11.767***	.759***	.715	.911	保留
3	11.367***	.685***	.630	.913	保留
4	11.550***	.710***	.660	.913	保留
5	11.584***	.721***	.670	.912	保留
6	8.771***	.688***	.625	.914	保留
7	10.410***	.718***	.665	.912	保留
8	8.786***	.685***	.622	.914	保留
9	7.511***	.576***	.501	.918	保留
10	10.369***	.701***	.648	.913	保留
11	5.581***	.585***	.521	.917	保留
12	9.568***	.707***	.655	.913	保留
13	8.849***	.691***	.632	.913	保留
14	11.330***	.743***	.693	.911	保留
15	7.294***	.609***	.541	.916	保留

(*** $p < .001$ ，總量表的 α 係數=.919)

2. 因素分析

將各分量表進行 spss 因素分析，本量表各分量表 KMO 值分別為「行為投入」為.848、「情感投入」為.861。Bartlett 球型檢定均達顯著 $p < .001$ ，適合進行

因素分析；各分量表經主成分分析，萃取固定分子 1，所得結果為各個題目因素負荷量皆為>.4，因此無須刪題。茲將因素分析各題項的因素負荷量整理如表 12。

表 12 「高中職生學習投入量表」預試問卷之因素分析摘要表

分量表	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
行為投入	1	.740	5.462	54.619
	2	.802		
	3	.746		
	4	.767		
	5	.753		
	6	.721		
	7	.767		
	8	.744		
	9	.649		
	10	.692		
情感投入	11	.747	3.507	70.137
	12	.868		
	13	.888		
	14	.838		
	15	.838		
留題準則		>.400		

3.信度分析

量表經過項目分析及因素分析之後，以信度分析考驗其穩定性，求得各分量表之內部一致性，各量表信度介於.893 至.906 間，符合.70 以上之標準。如表 13。

表 13 「高中職生學習投入量表」預試問卷之信度分析摘要表

量表	Alpha 係數	題數
行為投入/分量表	.906	10
情感投入/分量表	.893	5
總量表	.919	15

4. 效度分析

本問卷二個因素，其解釋變異量分別為行為投入 54.62%與情感投入 70.14%，表示本問卷之「建構效度」良好。

(三) 焦點團體座談大綱

本研究的焦點團體座談大綱中，高中職分為學生版與學者專家版；大學分為學生版、教師與行政人員版。

大綱第一部分是基本資料的瞭解；第二部分針對新南向活動的印象、影響及相關建議。詳如附錄二與三。

第四章 研究結果

第一節 高中職生職涯發展與學習投入現況分析

本節旨在分析高中職生職涯發展與學習投入之現況。本節共分為兩個部分，首先分析高中職生於職涯發展的現況，其次分析高中職生在學習投入的現況。

第一部分之「高中職生職涯發展量表」包含六個向度，共計 31 題。採用總分平均數、標準差、每題平均得分等統計方法，列出受試者在五點量表上之得分，藉此了解受試者在各題向上的反應情形。

一、新二代高中職生於職涯發展之現況分析

表 14 為受試者在新二代「高中職生職涯發展量表」各項度與總量表之得分情形。

表 14 新二代「高中職生職涯發展量表」之現況分析摘要表

分量表名稱	題數	總分平均數	標準差	每題平均得分
職涯感受	5	14.327	4.643	2.871
職涯信念	4	15.139	3.486	3.791
職涯探索	5	17.101	4.047	3.424
職涯決定	4	15.101	3.526	3.778
職涯計劃	5	15.742	4.362	3.155
文化認同	8	27.856	6.016	3.486
總計	31	17.544	4.346	3.417

由於新二代「高中職生職涯發展量表」為五點量表，每題最高 5 分，最低 1 分，故由表 14 可看出：新二代高中學生在職涯感受、職涯信念、職涯探索、職涯決定、職涯計劃、文化認同六個層面中，每題的平均得分在 2.871~3.791 之間，除了職涯感受低於中間值 3 之外，其餘各向度與總量表均高於每題中間值 3。由此可知，高中新二代學生在職涯發展的發展情況大致良好。

二、新二代高中職生於學習投入之現況分析

表 15 為受試者各項度在新二代「高中職生職涯發展量表」各向度與總量表之得分情形。

表 15 新二代「高中職生學習投入量表」之現況分析摘要表

分量表名稱	題數	總分平均數	標準差	每題平均得分
行為投入	10	35.791	7.425	3.586
情感投入	5	17.276	4.569	3.456
總計	15	26.533	5.997	3.542

由於新二代「高中職生學習投入量表」為五點量表，每題最高 5 分，最低 1 分，故由表 15 可看出：新二代高中學生在「行為投入與」、「情感投入」二個層面中，每題的平均得分為 3.586 與 3.456，總平均為 3.542，皆高於中間值 3，由此可知，高中新二代學生在學習投入的情況大致良好。

第二節 背景變項在新二代高中職生職涯發展與學習投入之差異情形

一、背景變項在新二代高中職生職涯發展之差異情形

(一) 新二代不同性別於高中職生職涯發展之差異情形

就新二代不同性別於高中職生職涯發展之差異考驗結果，如表 16-1。

表 16-1 不同新二代性別於高中職生職涯發展之 *t* 考驗

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	<i>t</i> 值	差異比較
職涯感受	男	443	14.659	4.72921	1.960	X
	女	634	14.096	4.57294		
職涯信念	男	443	14.514	3.72002	-4.851***	女>男
	女	634	15.575	3.24533		
職涯探索	男	443	16.898	4.11278	-1.375	X
	女	634	17.242	3.99854		
職涯決定	男	443	15.024	3.19811	-.594	X
	女	634	15.154	3.73973		
職涯計劃	男	443	16.146	4.37534	2.547*	男>女
	女	634	15.560	4.33428		
文化認同	男	443	27.557	6.46419	-1.331	X
	女	634	28.064	5.67920		
總量表	男	443	104.801	18.27137	-.735	X
	女	634	105.594	16.17874		

* $p < .05$ *** $p < .001$

由表 16-1 可知，新二代不同性別的高中職生在職涯發展差異性考驗 *t* 值為 -.735，各分量表的 *t* 值為「職涯感受(1.96)」、「職涯信念(-4.851)」、「職涯探索(-1.375)」、「職涯決定(-.594)」、「職涯計畫(2.547)」、「文化認同(-1.331)」，其中，「職涯信念」、「職涯計畫」達顯著水準，顯示在「職涯信念」層面，高中新二代女性優於男性，「職涯計畫」層面，高中新二代男性優於女性。

(二) 不同年級於新二代高中職生職涯發展之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「職涯感受」、「職涯信念」、「職涯探索」、「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定；而「職涯計畫」分量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Brown-Forsythe 檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，「職涯計劃」分量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Games-Howell 事後比較。

由 Anova 檢定所示，「職涯感受」、「職涯信念」、「職涯探索」、「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Scheffe 事後比較。

由上述資料整理如下表 16-2：

表 16-2 不同年級於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
職涯感受	一年級	387	14.3592	4.50074	1.355	9.351***	三年級 > 二年級
	二年級	373	13.6113	4.48673			
	三年級	317	15.1325	4.87191			
職涯信念	一年級	387	14.6796	3.67327	2.678	6.269**	三年級 > 一年級
	二年級	373	15.2279	3.25512			
	三年級	317	15.5962	3.45693			
職涯探索	一年級	387	16.4548	3.98311	.039	22.858***	三年級 > 一年級； 三年級 > 二年級
	二年級	373	16.7051	3.97761			
	三年級	317	18.3565	3.93729			
職涯決定	一年級	387	14.7364	3.22358	.404	8.784***	三年級 > 一年級； 三年級 > 二年級
	二年級	373	14.8981	3.71720			
	三年級	317	15.7855	3.56291			
職涯計劃	一年級	387	15.2506	4.27267	4.029*	18.157***	三年級 > 一年級； 三年級 > 二年級
	二年級	373	15.2064	3.82588			
	三年級	317	16.9748	4.80697			
文化認同	一年級	387	27.6744	5.74027	1.711	7.838***	三年級 > 一年級； 三年級 > 二年級
	二年級	373	27.1421	5.88224			
	三年級	317	28.9180	6.36492			
總量表	一年級	387	103.1550	16.45347	1.629	23.340***	三年級 > 一年級； 三年級 > 二年級
	二年級	373	102.7909	16.06687			
	三年級	317	110.7634	17.72641			

** $p < .01$ *** $p < .001$

由表 16-2 可知，不同年級的新二代高中職生在職涯發展單因子變異數分析 F 值為 20.340，各分量表的 F 值為「職涯感受(9.351)」、「職涯信念(6.269)」、「職涯探索(22.858)」、「職涯決定(8.784)」、「職涯計畫(18.157)」、「文化認同(7.838)」，各層面均達顯著水準，經事後比較顯示在職涯感受、職涯探索、職涯決定、職涯計畫、文化認同與總量表，三年級皆顯著優於二年級；在職涯信

念、職涯探索、職涯決定、職涯計劃、文化認同與總量表，三年級皆顯著優於一年級。

(三) 就讀科別於新二代高中職生職涯發展之差異情形

就讀不同科別的新二代高中職生職涯發展之差異考驗結果，如表 16-3。

表 16-3 就讀科別於新二代高中職生職涯發展之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
職涯感受	普通科	443	14.7133	4.67171	2.366*	普通科>職業科
	職業科	631	14.0349	4.59248		
職涯信念	普通科	443	15.8691	3.33174	5.895***	普通科>職業科
	職業科	631	14.6260	3.50005		
職涯探索	普通科	443	17.4673	3.90564	2.544*	普通科>職業科
	職業科	631	16.8304	4.12904		
職涯決定	普通科	443	15.3363	2.99505	1.866	X
	職業科	631	14.9287	3.85322		
職涯計劃	普通科	443	15.8849	4.10747	.975	X
	職業科	631	15.6212	4.53111		
文化認同	普通科	443	27.7585	5.84203	-.384	X
	職業科	631	27.9017	6.14299		
總量表	普通科	443	107.029	16.7009	2.932**	普通科>職業科
	職業科	631	103.942	17.1788		

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

由表 16-3 可知，不同科別的新二代高中職生在職涯發展差異性考驗 t 值為 2.932，各分量表的 t 值為「職涯感受(2.366)」、「職涯信念(5.895)」、「職涯探索(2.544)」、「職涯決定(1.866)」、「職涯計畫(.975)」、「文化認同(-.384)」，其中，「職涯感受」、「職涯信念」、「職涯探索」及職涯發展總量表達顯著水準，皆顯示普通科高於職業科。

(四) 學校類型於高中職生職涯發展之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「職涯感受」、「職涯計畫」、「職涯探索」、「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定；而「職涯信念」分量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Brown-Forsythe 檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，「職涯信念」分量表達顯著水準(* $p < .05$)，將

進行 Games-Howell 事後比較。

由 Anova 檢定所示，「職涯感受」、「職涯計畫」、「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表未達顯著性(* $p < .05$)，無法進行事後檢定；「職涯探索」分量表及職涯發展達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Scheffe 事後比較。上述資料整理如表 16-4。

表 16-4 不同學校類型於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
職涯感受	國立	449	14.4343	4.63640	.033	.608	X
	縣市立	166	13.9759	4.58317			
	私立	459	14.3660	4.68681			
職涯信念	國立	449	15.4922	3.32477	3.720*	13.443***	國立>私立；縣市立>私立
	縣市立	166	15.8855	3.41727			
	私立	459	14.5316	3.58012			
職涯探索	國立	449	17.4543	3.79006	2.907	3.734*	國立>私立
	縣市立	166	17.1867	4.25776			
	私立	459	16.7255	4.19800			
職涯決定	國立	449	15.2027	3.02835	1.610	1.668	X
	縣市立	166	15.4217	3.80469			
	私立	459	14.8932	3.86106			
職涯計畫	國立	449	15.7595	4.60396	.048	.005	X
	縣市立	166	15.7410	4.43940			
	私立	459	15.7320	4.10348			
文化認同	國立	449	27.9577	5.82103	1.236	.438	X
	縣市立	166	27.4518	6.18949			
	私立	459	27.8758	6.15554			
總量表	國立	449	106.3007	16.78597	.482	1.895	X
	縣市立	166	105.6627	17.51451			
	私立	459	104.1242	17.19538			

* $p < .05$ *** $p < .001$

由表 16-4 可知，不同學校類型的新二代高中職生在職涯發展單因子變異數分析 F 值為 1.895，各分量表的 F 值為「職涯感受(.608)」、「職涯信念(13.443)」、「職涯探索(3.734)」、「職涯決定(1.668)」、「職涯計畫(.005)」、「文化認同(.438)」，只有在職涯信念與職涯探索層面達顯著水準，經事後比較顯示在職涯信念與職涯探索層面上，國立新二代顯著優於私立；職涯信念層面上，縣市立亦顯著優於私立。

(五) 父母原生國籍於高中職生職涯發展之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「職

涯感受」、「職涯信念」、「職涯計畫」、「職涯探索」、「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定。

由 Anova 檢定所示，所有構面皆未達顯著性(* $p < .05$)，故無法進行事後檢定。上述資料整理如表 16-5。

表 16-5 父母原生國籍於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值
職涯感受	中國大陸	313	14.3706	4.83079	.805	.556
	越南	467	14.1842	4.66890		
	印尼	198	14.3636	4.42754		
	柬埔寨	27	14.1481	4.72069		
	其它	72	15.0417	4.24077		
職涯信念	中國大陸	313	15.0990	3.65934	2.141	.335
	越南	467	15.1306	3.54524		
	印尼	198	15.2222	3.35408		
	柬埔寨	27	14.5185	3.47928		
	其它	72	15.3750	2.64009		
職涯探索	中國大陸	313	17.4441	4.27623	1.221	1.304
	越南	467	16.9293	4.03224		
	印尼	198	16.9192	3.85703		
	柬埔寨	27	16.3333	3.94189		
	其它	72	17.5139	3.61138		
職涯決定	中國大陸	313	15.2428	3.61245	1.710	.800
	越南	467	14.9422	3.09209		
	印尼	198	15.0808	4.54236		
	柬埔寨	27	15.9630	2.40962		
	其它	72	15.2500	2.89609		
職涯計畫	中國大陸	313	15.9744	4.61943	.966	.929
	越南	467	15.4647	3.95310		
	印尼	198	16.0404	4.92774		
	柬埔寨	27	15.8148	4.48962		
	其它	72	15.6944	4.03729		
文化認同	中國大陸	313	27.6166	6.02612	.804	.385
	越南	467	28.0728	5.82239		
	印尼	198	27.6162	6.60058		
	柬埔寨	27	28.0370	5.57109		
	其它	72	28.0833	5.78914		
總量表	中國大陸	313	105.7476	18.20723	1.808	.361
	越南	467	104.7238	16.37800		
	印尼	198	105.2424	17.79442		
	柬埔寨	27	104.8148	13.29846		
	其它	72	106.9583	15.73767		

由表 16-5 可知，不同父母原生國籍的新二代高中職生在職涯發展單因子變異數分析 F 值為 1.805，各分量表的 F 值為「職涯感受(.805)」、「職涯信念

(2.141)」、「職涯探索(1.221)」、「職涯決定(1.710)」、「職涯計畫(.966)」、「文化認同(.804)」，各層面皆未達顯著水準，顯示在各層面上，不同父母原生國籍沒有顯著差異。

(六) 父母教育程度於新二代高中職生職涯發展之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「職涯信念」、「職涯計畫」、「職涯探索」、「職涯決定」、「文化認同」分量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定；而「職涯感受」分量表及職涯發展總量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Brown-Forsythe 檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，「職涯感受」分量表及職涯發展總量表皆達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Games-Howell 事後比較。

由 Anova 檢定所示，「職涯決定」、「文化認同」分量表及職涯發展總量表未達顯著性(* $p < .05$)，無法進行事後檢定；「職涯感受」、「職涯信念」、「職涯探索」、「職涯計畫」分量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Scheffe 事後比較。上述資料整理如表 16-6。

表 16-6 父母教育程度於新二代高中職生職涯發展之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
職涯感受	未受教育	8	11.5000	3.54562	5.692***	3.228**	X
	國小畢業	148	13.6757	5.50104			
	國中畢業或肄業	287	13.8920	4.03640			
	高中職畢業或肄業	473	14.4968	4.63824			
	專科、大學畢業或肄業	135	15.1481	4.48633			
	研究所以上畢業或肄業	12	16.8333	5.67023			
職涯信念	未受教育	8	11.7500	5.72588	1.496	2.798*	X
	國小畢業	148	14.8784	3.69207			
	國中畢業或肄業	287	15.0557	3.39225			
	高中職畢業或肄業	473	15.1395	3.46862			
	專科、大學畢業或肄業	135	15.5926	3.39292			
	研究所以上畢業或肄業	12	16.9167	2.42930			
職涯探索	未受教育	8	14.2500	4.43203	2.062	2.666*	X
	國小畢業	148	17.1689	4.25287			
	國中畢業或肄業	287	16.8467	3.60228			
	高中職畢業或肄業	473	17.0085	4.04267			
	專科、大學畢業或肄業	135	17.8519	4.45461			
	研究所以上畢業或肄業	12	19.1667	4.42787			
職涯決定	未受教育	8	12.3750	3.88909	.787	2.164	X
	國小畢業	148	15.2027	3.71238			
	國中畢業或肄業	287	15.1080	3.43555			
	高中職畢業或肄業	473	14.9366	3.64996			
	專科、大學畢業或肄業	135	15.6000	2.93766			
	研究所以上畢業或肄業	12	16.5833	3.26018			
職涯計劃	未受教育	8	11.3750	4.24054	1.230	3.009*	X
	國小畢業	148	15.8716	4.31936			
	國中畢業或肄業	287	15.3484	3.80704			
	高中職畢業或肄業	473	15.8351	4.69654			
	專科、大學畢業或肄業	135	16.2000	4.09368			
	研究所以上畢業或肄業	12	17.8333	5.28864			
文化認同	未受教育	8	24.8750	7.21976	1.866	1.652	X
	國小畢業	148	28.3243	6.88310			
	國中畢業或肄業	287	27.7526	5.70224			
	高中職畢業或肄業	473	27.4841	5.75564			
	專科、大學畢業或肄業	135	28.7259	6.12608			
	研究所以上畢業或肄業	12	29.2500	7.96726			
總量表	未受教育	8	86.1250	19.75881	2.269*	4.155***	專科、大學畢業或肄業>國中畢業或肄業；研究所以上畢業或肄業>未受教育
	國小畢業	148	105.1216	18.36364			
	國中畢業或肄業	287	104.0035	14.68873			
	高中職畢業或肄業	473	104.9006	17.20812			
	專科、大學畢業或肄業	135	109.1185	17.57927			
	研究所以上畢業或肄業	12	116.5833	20.44709			

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

由表 16-6 可知，不同父母教育程度的新二代高中職生在職涯發展單因子變異數分析 F 值為 4.155，各分量表的 F 值為「職涯感受(3.228)」、「職涯信念

(2.798)」、「職涯探索(2.666)」、「職涯決定(2.164)」、「職涯計畫(3.009)」、「文化認同(1.652)」，且「職涯感受」、「職涯信念」、「職涯探索」、「職涯計畫」及「總量表」達顯著水準。整體而言，父母專科、大學畢業或肄業的新二代顯著優於國中畢業或肄業；父母研究所以上畢業或肄業的新二代顯著優於未受教育者。

(七) 畢業後意向於新二代高中職生職涯發展之差異情形

不同畢業意向於新二代高中職生職涯發展之差異考驗結果，如表 16-7。

表 16-7 畢業後意向於新二代高中職生職涯發展之 *t* 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	<i>t</i> 值	差異比較
職涯感受	升學	838	14.2792	4.59399	-.472	X
	就業	135	14.4815	4.76751		
職涯信念	升學	838	15.3580	3.42780	4.001***	升學>就業
	就業	135	14.0667	3.78962		
職涯探索	升學	838	17.3496	3.96257	3.647***	升學>就業
	就業	135	15.9926	4.31155		
職涯決定	升學	838	15.1635	3.54028	.321	X
	就業	135	15.0593	3.23175		
職涯計畫	升學	838	15.6337	4.08285	-1.655	X
	就業	135	16.5111	5.93857		
文化認同	升學	838	27.8007	5.96943	-1.584	X
	就業	135	28.6815	6.17004		
總量表	升學	838	105.5847	16.65001	.452	X
	就業	135	104.7926	19.23620		

****p*<.001

由表 16-7 可知，不同畢業後意向的新二代高中職生在職涯發展差異性考驗 *t* 值為 .452，各分量表的 *t* 值為「職涯感受(-.472)」、「職涯信念(4.001)」、「職涯探索(3.647)」、「職涯決定(.321)」、「職涯計畫(-1.655)」、「文化認同(-1.584)」，其中，「職涯信念」、「職涯探索」達顯著水準，皆顯示畢業後打算升學的高中職生分數優於畢業後打算就業之高中職生。

(八) 就讀部別於新二代高中職生職涯發展之差異情形

就讀不同部別的新二代高中職生職涯發展之差異考驗結果，如表 16-8。

表 16-8 就讀部別於新二代高中職生職涯發展之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
職涯感受	日間部	956	14.2238	4.56714	-.487	X
	夜間部	21	14.7143	4.58413		
職涯信念	日間部	956	15.1925	3.43535	2.629**	日間部>夜間部
	夜間部	21	13.1905	4.15474		
職涯探索	日間部	956	17.1768	3.95645	1.893	X
	夜間部	21	15.5238	4.03261		
職涯決定	日間部	956	15.1119	3.36925	.726	X
	夜間部	21	14.5714	3.70906		
職涯計劃	日間部	956	15.7186	4.32517	.251	X
	夜間部	21	15.4762	6.60772		
文化認同	日間部	956	27.9351	5.88956	-1.149	X
	夜間部	21	29.4286	6.02139		
總量表	日間部	956	105.3588	16.70012	.664	X
	夜間部	21	102.9048	19.64155		

** $p < .01$

由表 16-8 可知，就讀不同部別的高中職生在職涯發展差異性考驗 t 值為 .664，各分量表的 t 值為「職涯感受(-.487)」、「職涯信念(2.629)」、「職涯探索(1.893)」、「職涯決定(.726)」、「職涯計畫(.251)」、「文化認同(-1.149)」，其中，僅「職涯信念」達顯著水準，顯示日間部學生分數高於夜間部學生。然整體而言，其職涯發展狀況並無顯著差異存在。

二、背景變項在高中職生學習投入之差異情形

(一) 不同性別於新二代高中職生學習投入之差異情形

就不同性別於新二代高中職生學習投入之差異考驗結果，如表 17-1。

表 17-1 不同性別於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
行為投入	男	439	35.2323	7.71352	-2.058*	女>男
	女	629	36.1812	7.19777		
情感投入	男	439	17.1344	4.51205	-.849	X
	女	629	17.3758	4.61004		
總量表	男	439	52.3052	11.26569	-1.740	X
	女	629	53.4817	10.58880		

* $p < .05$

由表 17-1 可知，不同性別的新二代高中職生在學習投入差異性考驗 t 值為 -1.740，各分量表的 t 值為「行為投入(-2.058)」、「情感投入(-.849)」，其中，「行

為投入」達顯著水準，顯示新二代高中女性優於高中男性。整體而言，其學習投入狀況並無顯著差異存在。

(二) 不同年級於高中職生學習投入之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「行為投入」、「情感投入」及學習投入總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定。

由 Anova 檢定所示，「行為投入」分量表未達顯著性(* $p < .05$)，無法進行事後檢定；「情感投入」及學習投入總量表達顯著水準(* $p < .05$)，將進行 Scheffe 事後比較。上述資料整理如表 17-2。

表 17-2 不同年級於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
行為投入	一年級	382	35.1832	7.37043	.081	2.324	X
	二年級	371	35.9191	7.43723			
	三年級	315	36.3778	7.44621			
情感投入	一年級	382	17.0000	4.36131	.607	4.650*	三年級> 一年級； 三年級> 二年級
	二年級	371	17.0027	4.61050			
	三年級	315	17.9333	4.71196			
總量表	一年級	382	52.0602	10.86612	.304	3.447*	三年級> 一年級
	二年級	371	52.9218	10.82124			
	三年級	315	54.2254	10.88957			

* $p < .05$

由表 17-2 可知，不同年級的新二代高中職生在學習投入單因子變異數分析 F 值為 3.447，各分量表的 F 值為「行為投入(2.324)」與「情感投入(4.650)」，總量表與情感投入層面均達顯著水準，經事後比較顯示在總量表與情感投入層面，三年級皆顯著優於一年級；在情感投入層面，三年級亦顯著優於二年級。整體而言，其學習投入程度大體均是三年級顯著優於一二年級學生。

(三) 就讀科別於新二代高中職生學習投入之差異情形

就不同科別於新二代高中職生學習投入之差異考驗結果，如表 17-3。

表 17-3 就讀科別於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
行為投入	普通科	440	36.8295	7.08526	3.896***	普通科> 職業科
	職業科	625	35.0400	7.58076		
情感投入	普通科	440	17.4818	4.25065	1.307	X
	職業科	624	17.1106	4.76837		
總量表	普通科	440	54.2432	10.32402	3.209**	普通科> 職業科
	職業科	625	52.0800	11.17446		

** $p < .01$, *** $p < .001$

由表 17-3 可知，不同科別的新二代高中職生在學習投入差異性考驗 t 值為 3.209，各分量表的 t 值為「行為投入(3.896)」、「情感投入(1.307)」，其中，「行為投入」及學習投入總量表達顯著水準，顯示就讀普通科的高中職生優於就讀職業科的高中職生。整體而言，普通科顯著優於職業類科。

(四) 學校類型於新二代高中職生於學習投入之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「行為投入」、「情感投入」及學習投入總量表皆達顯著水準($*p < .05$)，將進行 Brown-Forsythe 檢定。

由 Brown-Forsythe 檢定所示，「情感投入」分量表為達顯著水準($*p < .05$)，故無法進行事後比較；「行為投入」及職涯發展總量表皆達顯著水準($*p < .05$)，將進行 Games-Howell 事後比較。上述資料整理如表 17-4。

表 17-4 學校類型於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值	事後比較
行為投入	國立	445	36.7416	6.93004	4.487*	9.024***	國立>私立
	縣市立	165	36.1152	6.68946			
	私立	455	34.7363	8.01463			
情感投入	國立	445	17.5258	4.23067	5.115**	1.417	X
	縣市立	165	16.9091	4.00734			
	私立	454	17.1740	5.05057			
總量表	國立	445	54.2000	10.09027	6.583**	5.845**	國立>私立
	縣市立	165	53.0242	9.65436			
	私立	455	51.8132	11.91186			

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

由表 17-4 可知，不同年級的新二代高中職生在學習投入單因子變異數分析 F 值為 6.845，各分量表的 F 值為「行為投入(9.024)」與「情感投入

(1.417)」，總量表與行為投入層面均達顯著水準，經事後比較顯示在總量表與行為投入層面，國立皆顯著優於私立。整體而言，其學習投入程度不僅具差異存在，且是國立學校優於私立學校。

(五) 父母原生國籍於高中職生學習投入之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「行為投入」、「情感投入」及學習投入總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定。

由 Anova 檢定所示，所有構面皆未達顯著性(* $p < .05$)，故無法進行事後檢定。上述資料整理如表 17-5。

表 17-5 父母原生國籍於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值
行為投入	中國大陸	310	36.6452	7.55668	.418	1.480
	越南	462	35.5152	7.25121		
	印尼	198	35.2879	7.79646		
	柬埔寨	27	35.4074	6.39266		
	其它	71	35.4085	7.15258		
情感投入	中國大陸	309	17.4531	4.75728	.537	.920
	越南	462	17.3831	4.27655		
	印尼	198	17.0101	4.60742		
	柬埔寨	27	16.0000	4.91466		
	其它	71	17.0423	5.30347		
總量表	中國大陸	310	54.0419	11.16230	.162	1.322
	越南	462	52.8983	10.64230		
	印尼	198	52.0101	11.12458		
	柬埔寨	27	51.4074	10.34876		
	其它	71	52.4507	10.59486		

由表 17-5 可知，不同父母原生國籍的新二代高中職生在學習投入單因子變異數分析 F 值為 1.322，各分量表的 F 值為「行為投入(1.480)」與「情感投入(.920)」，各層面均未達顯著水準，顯示各層面皆無顯著差異，代表不同父母原生國籍的新二代在學習投入上並無顯著差異。

(六) 父母教育程度於新二代高中職生學習投入之差異情形

由變異數同質性檢定所示，所有構面進行 Levene 變異數同質性考驗，「行

為投入」、「情感投入」及學習投入總量表皆未達顯著水準(* $p < .05$)，代表符合 Anova 變異數同質性原則，將進行 Anova 檢定。

由 Anova 檢定所示，所有構面皆未達顯著性(* $p < .05$)，故無法進行事後檢定。上述資料整理如下表 17-6。

表 17-6 父母教育程度於新二代高中職生學習投入之單因子變異數分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	變異數同質性檢定	F 值
行為投入	未受教育	8	30.7500	6.38637	.619	2.035
	國小畢業	146	35.8836	8.09811		
	國中畢業或肄業	286	35.5524	7.12118		
	高中職畢業或肄業	469	35.5480	7.39083		
	專科、大學畢業或肄業	133	37.0075	7.23784		
	研究所以上畢業或肄業	12	38.8333	7.17107		
情感投入	未受教育	8	15.6250	5.20817	.287	.823
	國小畢業	145	17.5103	4.62499		
	國中畢業或肄業	286	17.1014	4.67620		
	高中職畢業或肄業	469	17.2154	4.49341		
	專科、大學畢業或肄業	133	17.4286	4.50301		
	研究所以上畢業或肄業	12	19.1667	4.68718		
總量表	未受教育	8	46.3750	9.70916	.979	1.758
	國小畢業	146	53.2740	12.22689		
	國中畢業或肄業	286	52.5594	10.46841		
	高中職畢業或肄業	469	52.6994	10.68914		
	專科、大學畢業或肄業	133	54.4361	10.57896		
	研究所以上畢業或肄業	12	58.0000	11.32174		

由表 17-6 可知，不同父母教育程度的新二代高中職生在學習投入單因子變異數分析 F 值為 1.758，各分量表的 F 值為「行為投入(2.035)」與「情感投入(.823)」，各層面均未達顯著水準，顯示各層面皆無顯著差異，代表不同父母教育程度的新二代在學習投入上並無顯著差異。

(七) 畢業後意向於新二代高中職生學習投入之差異情形

畢業後不同意向於新二代高中職生學習投入之差異考驗結果，如表 17-7。

表 17-7 畢業後意向於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異分析
行為投入	升學	829	36.2159	7.20426	3.005**	升學>就業
	就業	135	34.1778	7.91359		
情感投入	升學	828	17.3599	4.57436	.811	X
	就業	135	17.0148	4.65365		
總量表	升學	829	53.4861	10.56548	2.296*	升學>就業
	就業	135	51.1926	11.89726		

* $p < .05$, ** $p < .01$)

由表 17-7 可知，不同畢業後意向的新二代高中職生在學習投入差異性考驗 t 值為 2.296，各分量表的 t 值為「行為投入(3.005)」、「情感投入(.811)」，其中，「行為投入」及學習投入總量表達顯著水準，皆顯示畢業後打算繼續升學的新二代高中職生優於畢業後打算就業的新二代高中職生。

(八) 就讀部別於新二代高中職生學習投入之差異情形

就不同部別於新二代高中職生學習投入之差異考驗結果，如表 17-8。

表 17-8 畢業後意向於新二代高中職生學習投入之 t 考驗分析

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值
行為投入	日間部	948	35.7679	7.28822	.890
	夜間部	21	34.3333	8.27849	
情感投入	日間部	947	17.2534	4.51907	.490
	夜間部	21	16.7619	5.58484	
總量表	日間部	948	53.0032	10.73099	.803
	夜間部	21	51.0952	12.62103	

由表 17-8 可知，就讀不同部別的新二代高中職生在學習投入差異性考驗 t 值為 .803，各分量表的 t 值為「行為投入(.890)」、「情感投入(.490)」，經考驗後，皆未達顯著差異。

第三節 新二代高中職生「職涯發展」與「學習投入」之相關分析

就新二代高中職生於職涯發展、學習投入兩項構面作答情形進行皮爾森相關分析，發現兩構面顯著相關，相關係數為.498，達到.001的顯著水準。如表18所示。

表 18 「職涯發展」與「學習投入」之相關分析表

皮爾森相關分析		學習投入
職涯發展	Pearson 相關	.498***
	個數	1033

*** $p < .01$

二、新二代高中職生「學習投入」對「職涯發展」之預測分析

若進行迴歸分析，以「職涯發展成熟度」作為效標變項，「學習投入」作為預測變項，進行迴歸分析的結果，達到統計上的顯著意義，由表19可得知「學習投入」對「職涯發展成熟度」的解釋量分別佔總變異量的24.7%。

表 19 「學習投入」對「職涯發展成熟度」的逐步迴歸分析表

	相關係數	決定係數	F 改變值	原始化迴歸係數	標準化迴歸係數
截距(常數)				63.836	
學習投入	.498	.247	351.329***	.782	.498

*** $p < .001$

第四節 參與新南向政策相關活動之高中職生在「職涯發展」與 「學習投入」差異情形

一、職涯發展量表分析

就有無參與新南向政策相關活動之高中職生於職涯發展差異進行考驗分析，整理如表 20-1。

表 20-1 有無參與新南向政策活動之高中職生職涯發展差異 t 考驗

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值	差異比較
職涯感受	有參與	103	15.5534	5.72358	2.108*	有參與>無參與
	無參與	974	14.3278	4.64395		
職涯信念	有參與	103	15.4660	3.76989	.902	X
	無參與	974	15.1393	3.48618		
職涯探索	有參與	103	17.1012	4.04758	8.997***	有參與>無參與
	無參與	974	12.7282	4.77164		
職涯決定	有參與	103	15.1012	3.72005	1.460	X
	無參與	974	14.5437	3.52605		
職涯計劃	有參與	103	16.1553	5.17490	.783	X
	無參與	974	15.7428	4.36228		
文化認同	有參與	103	27.8561	7.38786	.571	X
	無參與	974	27.4272	6.01676		
總量表	有參與	103	102.2683	14.90735	1.949	X
	無參與	974	101.8738	17.06677		

*p<.05 ***p<.001

由表 20-1 可知，有無參與過新南向政策的高中職生在職涯發展差異性考驗 t 值為-1.949，各分量表的 t 值為「職涯感受(2.108)」、「職涯信念(.902)」、「職

涯探索(-8.997)」、「職涯決定(-1.460)」、「職涯計畫(.783)」、「文化認同(-.571)」，其中，「職涯感受」、「職涯探索」分量表達顯著差異水準；其餘分量表與總量表皆未達顯著水準，顯示參加過新南向活動的學生在「職涯感受」、「職涯探索」顯著優於未參加的學生。

二、學習投入量表分析

就有無參與新南向政策相關活動之高中職生於學習投入差異進行考驗分析，整理如表 20-2。

表 20-2 有無參與新南向政策活動之高中職生學習投入差異 t 考驗

項度名稱	組別	樣本數	總分平均數	標準差	t 值
行為投入	有參與	103	35.7912	9.41997	1.265
	無參與	965	34.5825	7.42526	
情感投入	有參與	103	17.2765	5.42944	1.009
	無參與	965	16.7184	4.56940	
總量表	有參與	103	52.3010	14.20704	1.179
	無參與	965	51.9981	10.88235	

由表 20-2 可知，有無參與過新南向政策的高中職生在學習投入差異性考驗 t 值為-1.179，各分量表的 t 值為「行為投入(1.265)」、「情感投入(1.009)」，各分量表與總量表皆未達顯著水準，顯示有無參與過新南向政策的高中職生在學習投入方面並無顯著差異。

第五節 新二代高中職生於「職涯發展的具體輔導措施」之作答情

形分析

一、新二代高中職生於「可以幫助我掌握未來發展的輔導措施」之作答分析

針對新二代高中職生填答「可以幫助我掌握未來發展的輔導措施」進行次數分配並製作呈長條圖，可以發現該題填答次數前三多的輔導策略為「個別諮商」、「職涯顧問/教師輔導」、「職涯規劃課程」，如圖 3-1。

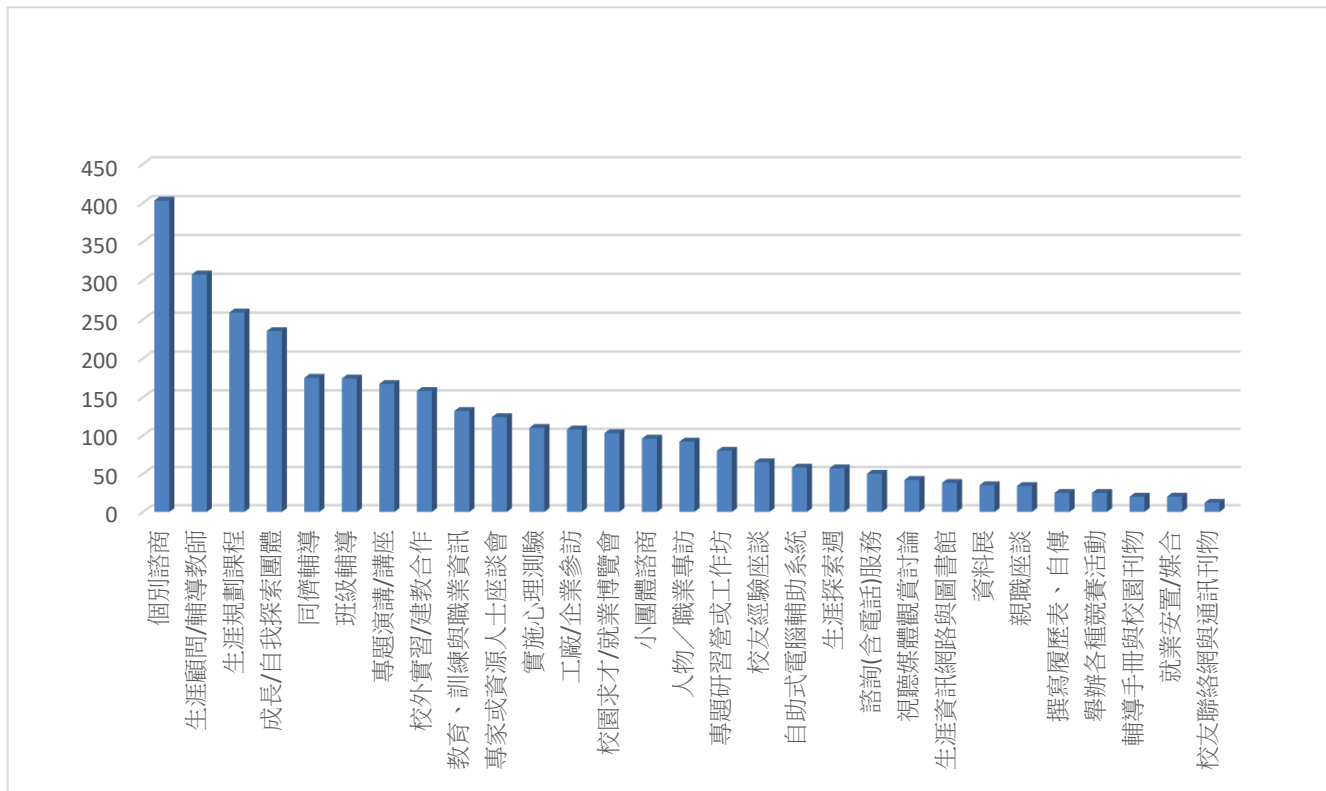


圖 3-1 「可以幫助我掌握未來發展的輔導措施」之次數分配長條圖

二、新二代高中職生於「可以幫助我對多變的未來做事前準備的輔導措施」之作答分析

針對新二代高中職生填答「可以幫助我對多變的未來做事前準備的輔導措施」進行次數分配並製作呈長條圖，可以發現該題填答次數前三多的輔導策略為「職涯規劃課程」、「職涯顧問/教師輔導」、「個別諮商」，如圖 3-2。

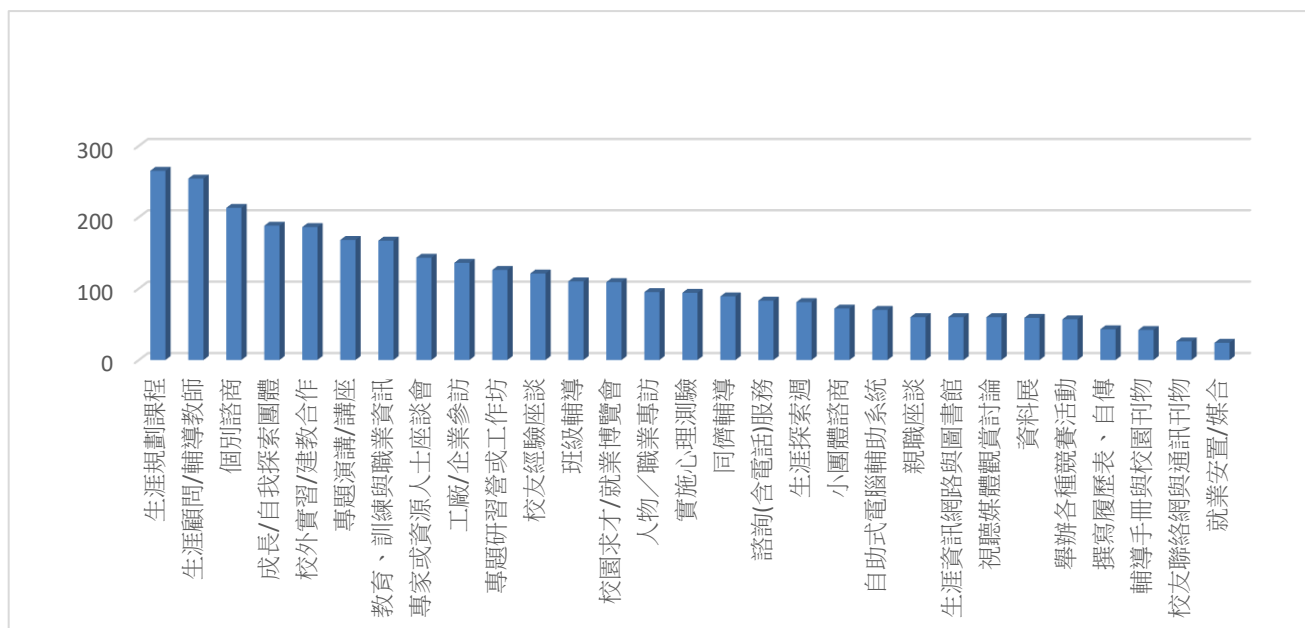


圖 3-2 「可以幫助我對多變的未來做事前準備的輔導措施」之次數分配長條圖

三、新二代高中職生於「可以幫助我蒐集與未來發展有關資訊的輔導措施」之作答分析

針對新二代高中職生填答「可以幫助我蒐集與未來發展有關資訊的輔導措施」進行次數分配並製作呈長條圖，可以發現該題填答次數前三多的輔導策略為「生涯規劃課程」、「專題演講/講座」、「教育/訓練與職業資訊」，如圖 3-3。

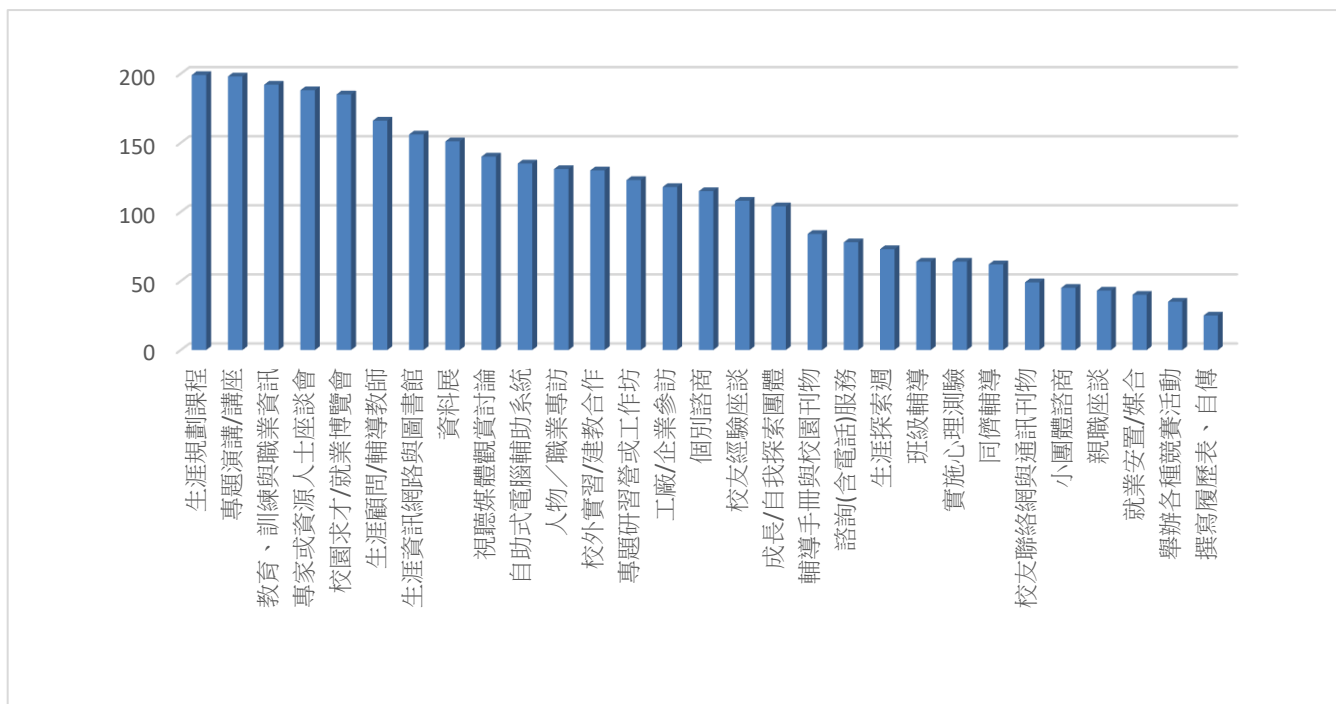


圖 3-3 「可以幫助我蒐集與未來發展有關資訊的輔導措施」之次數分配長條圖

四、新二代高中職生於「可以幫助我確立自己未來職涯發展目標的輔導措施」

之作答分析

針對新二代高中職生填答「可以幫助我確立自己未來職涯發展目標的輔導措施」進行次數分配並製作呈長條圖，可以發現該題填答次數前三多的輔導策略為「個別諮商」、「生涯顧問/教師輔導」、「生涯規劃課程」，如圖 3-4。

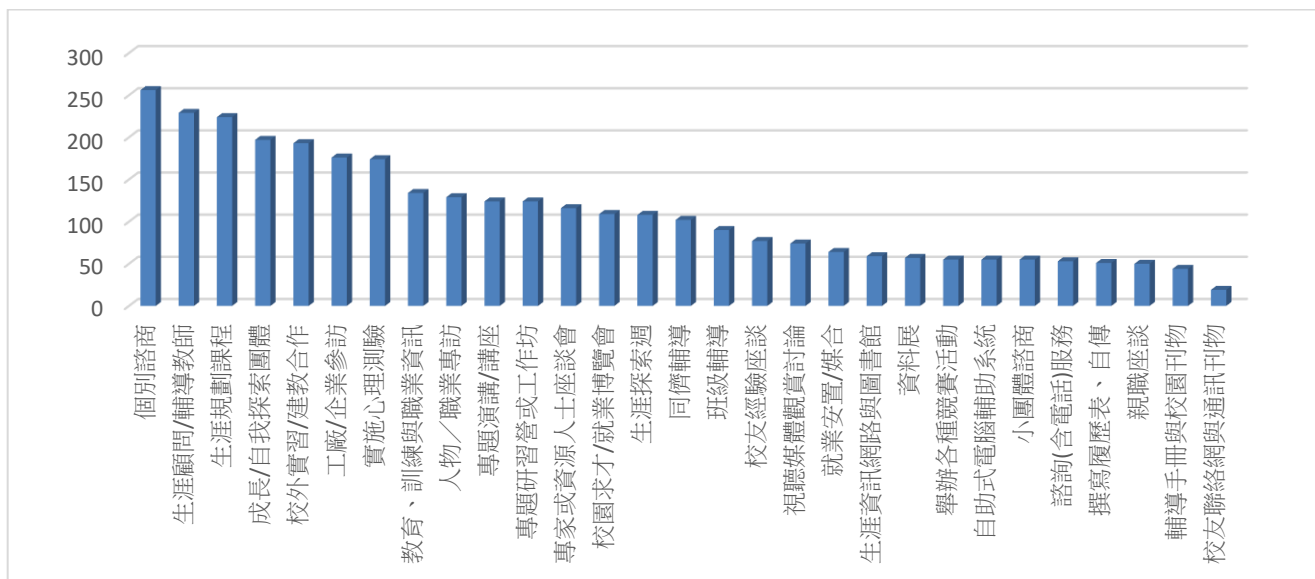


圖 3-4 「可以幫助我確立自己未來職涯發展目標的輔導措施」次數分配長條圖

第六節 推動新南向活動對新住民子女多元就業發展之影響

一、新住民子女參與新南向活動相關情形

新住民子女參與新南向政策所舉辦的活動包括返鄉溯根、國際職場體驗、國際培力產學專班，其參與人數如表22至表24所示。其中返鄉溯根分家庭組與團體組。

表 21 返鄉溯根家庭組執行情形

	主管機關	學校名稱	前往國家	帶隊教師人數	學生人數	家長人數
106	苗栗縣政府	成功國小	越南	1	1	1
	臺東縣政府	新生國中	越南	1	1	1
	高雄市政府	福東國小	越南	1	1	1
		鎮北國小	印尼	1	1	1
	國教署	北門農工	越南	1	1	1
		北港高中	緬甸	1	1	1
		南投高商	泰國	1	1	1
		蘭陽女中	越南	1	1	1
	嘉義縣政府	竹崎國小	印尼	1	2	1
	桃園市政府	內壢國中	印尼	1	1	1
小計	6	10	4	10	11	10
107	新北市政府	能仁家商	越南	1	1	1
		明志國小	越南	1	1	1
		尖山國中	印尼	1	1	1
		介壽國小	越南	1	1	1
	嘉義縣政府	朴子國中	印尼	1	1	1
	高雄市政府	中正國小	緬甸	1	1	1
	國教署	亞洲餐旅	越南	1	1	1
		屏東女中	越南	1	1	1
小計	4	8	4	8	8	8

資料來源：整理自新住民子女教育資訊網(2020)

由表 21 可知，106 返鄉溯根分家庭組共有 10 組家庭參加，前往 4 個不同國家。

表 22 返鄉溯根團體組執行情形

	學校名稱	前往國家	帶隊教師人數	學生人數
106	東港海事	印尼	1	5
	屏東高工	印尼	1	5
	澎湖海事	印尼	1	5
	大慶商工	越南	1	3
	埔里國中	越南	1	4
	陽明高中	越南	1	3
小計	6	2	6	25
107	金城國中	越南	1	3
	澎湖海事	印尼	1	5
	旗山農工	印尼	1	5
	瑞芳國中	越南	1	3
	埔里國中	越南	1	5
	秀水國中	越南	1	5
	同德家商	越南	1	3
	東港海事	印尼	1	6
	陽明高中	越南	1	3
	曾文農工	越南	1	3
	民富國小	越南	1	3
小計	11	2	11	44
108	東港海事	越南	1	5
	澎湖海事	印尼	1	5
	旗山農工	印尼	1	3
	秀水高工	越南	1	5
	富里國中	越南	1	3
	民富國小	越南	1	5
	金城國中	印尼	1	5
	桃園農工	越南	1	4
	曾文農工	越南	1	3
	頭份國中	越南	1	4
小計	10	2	10	42

資料來源：整理自新住民子女教育資訊網(2020)

由表 22 可知，返鄉溯根團體組 106 有 6 校 25 位學生參與；107 有 11 校 44 位學生參與；108 有 10 校 42 位學生參與，都是前往越南與印尼二個國家。

表23 新住民子女國際職場體驗活動執行情形表

年度	體驗國家	核定總人數
105	越南	24
106	越南	36
107	越南	38

資料來源：整理自國教署(2020)

由表 23 可知，國際職場體驗 105 有 24 位，105 有 36 位，106 有 38 位學生參與。

表24 新住民子女國際培力產學專班

學年度	高職學校	科別	核定班級人數	科大端	銜接至科大端學生人數
107學年度	桃園市私立成功高級工商職業學校	資訊科	10	健行科技大學	7
		機械科	10	健行科技大學	
	彰化縣達德高級商工職業學校	機械科	36	建國科技大學	6
	高雄市中山高級工商職業學校	汽車科	50	正修科技大學	12
108學年度	彰化縣達德高級商工職業學校	機械科	30	建國科技大學	2
小計	3	3	136	3	27

資料來源：整理自國教署(2020)

由表24可知，107-108新住民子女國際培力產學專班原來共核定136位學生，但最後銜接到科大的學生僅27人。109學年度起已停辦。

二、新住民子女及相關人員參與新南向政策相關活動後的自我覺察

(一) 發現語言的重要性

大部分參加新南向活動的新二代高中職生在東南亞母語原先程度並不是很好，但參與活動後，深覺母語能力提昇的重要性。

學生代表表示在職場體驗時發現同行的新住民二代可以用當地語言與對方對談，這對他的震撼很大。那時候去職場體驗，比較印象最深刻的是我的那個學

長，他可以跟那邊的主管一來一往的翻譯然後講給我們聽，然後就是我沒辦法去直接做到的 (2020.7.14, A1-S9-005)。也有學生表示在職場會越南文有工作上的優勢，因為比較會受重用。如果說是在餐廳就是公司裡面的話，就是主管會很就是看重，因為你是新住民會說越南文這樣 (B1-S4-011)。有的學生覺得參加新南向活動後，幫助其母語學習的提昇。我覺得有欸，就像語文能力就聽力那些有比較提升，就會比之前小時候在泰國讀的那一些文字就來的會覺得比較簡單。(2020.8.25, C1-S4-029)

新南向活動除了發現語言幫助就業與語言本身的學習外，也拉進與母親的關係。隨行教師發現學生因之前有不好的經驗不承認新住民二代的身份，但在參加新南向活動後恢復與母親的關係。她國小的時候是新住民，印尼的新住民，所以他有點被標籤，然後有點被霸凌這樣，然後他回來...第一個是他先恢復他跟媽媽的關係(2020.7.14, A2- P6-003)。而學生在學習母語的過程中，拉進與母親的距離，藉由詢問語言的發音與使用讓親子感情更進一步。這個課程對我最大的收穫就是可能會跟媽媽比較靠近，因為我現在也只剩下媽媽，然後，就是，我學完，就是大一剛學這個課程的時候，學完然後我就會打電話跟媽媽說，我今天學了這個詞，然後就會跟他說，阿這個是這樣子發音嗎？然後，就跟，其實，就藉由學這語言，然後跟媽媽更靠近一點，這是我最大的收穫 (2020.9.23, D-S5-005)。媽媽在語言學習上雖然有幫助，但因不常用也不熟悉，但母親會把握其他讓新二代學習語言的機會。從小到大，媽媽就只會跟你說簡單，然後就電話說，喔你媽媽講一句我跟著講一句這樣，一開始我可能連那個意思是甚麼我都不知道我就跟著講，就完全忘了，對，然後，以前有一個越南的四方報，我媽媽就讓我去上他們提供免費的越南課... (2020.9.23, D-S6-015)。

文藻大學越南籍老師也認同東南亞語言學習的重要性。那在語言方面也會協助你跟當地人溝通，那這樣生活會更方便，這是絕對有

的...(2020.9.23, D- P3-011) 。高中端帶隊老師或校長則從就業的角度分析學生學習東南亞語言的優勢。在台灣的台商找不到管理人才，希望這批會當地語言的新二代可以被培植成當地的管理人才。

在台南的台商公司找不到比較管理階層的人才，因為他們還是要進用在地的人才的話，那種在地性跟台灣這種文化衝突，所以呢沒有辦法很融合，他們希望如果台商的公司可以引進台灣的孩子，然後這個台灣的孩子，又是媽媽是越南人的話，那這樣子他又會語言，又有在地的一個親戚的背景，那所以他過去了以後呢，他就可以有比較穩定性的一個發展...(2020.7.14, A2- P2-005)

除了東南亞語言的學習外，許多學者專家都不約而同提到英語學習的重要性。因為台商希望新二代是前往當地擔任主管的位置，因此語言部分只會東南亞語言是不夠的，英語一樣重要。不僅僅是要學媽媽的語言，他覺得英文也要會，我覺得對學生比較大的部分，我個人是覺得在這個部分，嗯，他多了一個市場，多了一個選擇 (2020.7.14, A2-P6-010) 。學者專家也指出雖然新二代有母語的優勢，但就算是台灣的孩子假以時日也可精熟東南亞語言。我們都認為說新住民小朋友你會母語很重要，對不起那個台商台幹說我來這邊來兩年我都會啦，我只是需要時間(2020.7.22, B2-P1-005)...同樣都是大學畢業，他是台灣人他英文也好啊，他也可以去學越南話，那這個新住民子女他的英文如果不好，其實我覺得並沒有並沒有更多的優勢跟競爭力啦，反而台灣的更好(2020.7.22, B2-P5-001)。

為了讓自己更有競爭力，應要培養英語或日語的專長，以提升自己的在職場的價值，因為客戶來自全世界。對我們新住民小朋友他除了需要你的所謂的越南語的那個母語之外，他還需要你會英語他還需要你會日語他要的是什麼？你以後能夠幫我跑業務，我的所有的客戶來自于全世界各地，所以你不但要學

會國語你本來就應該會，你不但要會越南語他的期待你媽媽是越南人所以你會，他期待你英語要很好你的日語要很好能夠具備除了母語之外的其他語言（2020.7.22, B2-P1-005）。因為將來與全世界客戶應對的需要，台商會覺得說除了越語之外，英文也是一個很重要的能力，因為那些越南台商大部分去接觸的都是公有的科技大廠，國外的大廠，那他們有時候要跟國外的設計，來跟部門做conversation的時候，就需要英文的能力，所以除了越越語的能力是他跟工廠裡面的人方便溝通，那英文能力的部分是他可以跟業主，國外的業主，原設定是那邊，做溝通，然後再加上，我記得好像有些工廠是發給他們歐美的設計，來做一條龍，對，所以語言的能力除了越語之外，英文的部分也是很重要的（2020.8.25, C2- P3-001）

同時兼備其他語言能力，除了對外應對客戶的優勢外，對內管理階層的位階上，也比較不會侷限於只能擔任中低階層的管理人員。

如果你是越南的工廠請問你要一個只會新住民你會只要一個只要越南語的人，還是是一個工科技能很好他可能英語也很棒，他可以幫你打外也可以幫你做內部管理的人，再話說回來一個新住民越南語講得很好的人，他適合在公司的職務在哪裡？你認為？中階到高階的這個所謂的第一線第二線第三線的主管的人，他可以幫你管越南在地的勞工...這些新住民的孩子在我們學校我們要告訴他，你可以有跨國的優勢但是你的英語要不要好？要，你如果英語不好你只能做中低階層的管理階級，如果你的英語夠好你就有本領比其他人更有優勢站在更有利的位子因為你的限制最小...(2020.7.22, B2- P3-001)

長期執行新南向政策活動的師長們指出新二代原來母語流利的並不多，但他們在參南向活動後，就覺察母語的重要性，也看到英語在職場的需要性，加深他們自己精進語言的動力。

他們共同的有一個回饋就是說母語跟英語是很重要的，其實我們在106、107年去的這一批孩子他們本身自己的母親的自己的越南語其實會講的也只有少數幾句，他們真的沒有辦法很流利去談，所以他們在這樣的一個職場他們就要回饋回來說原來母語之外，他們有一些還有英語跟我們在交流的，他們就會覺得哦語言上是他們未來要自己要努力的一個點... (2020.7.22, B2-P7-001)

(二) 更願意接近母親/父親的原生國文化

在參加新南向活動後，許多新二代對東南亞文化有進一步的認識，也開始有瞭解母親/父親原生國文化的動機。然後這些活動最大的收穫我覺得是可以，雖然說以前有回去過越南，但是沒有真的去了解過他們的文化吧，因為只是跟媽媽回去而已，這次就是可以跟他們陌生的人接觸了解他們大概怎麼的做人，對陌生人會怎樣啊，因為我跟他們這樣相處過然後了解他們的文化吧 (2020.7.22, B1- S6-001)！在此同時，新二代也在反省自己沒有及早去瞭解父母的原生國家。對，我就是在反省自己為什麼都沒有，就是，去了解這些。然後，嗯，透過這些文化然後也更了解媽媽當地的環境跟他們的文化那些的 (2020.9.23, D- S3-003)。

瞭解之後也會有想要去協助，想幫助父/母的原生國家。文化上他會有一些衝擊因為他回去之後他看到他的媽媽他的原生祖國就是這樣子他會覺得將來有機會我想要去協助他...(2020.7.22, B2- P6-002)

新二代也發現一些越南與台灣文化的不同，例如說話時的目光。

就上了那個越南課的時候，我發現了他們的教育是跟台灣不一樣的，像跟長輩講話的時候是不敢對視著長輩，然後有老師說有一些越南人來台灣工作時候，就是不敢面對著長輩，然後以為是沒有禮貌不尊重，原來他們教育是這樣的 (2020.7.14, A1-S2-008)。新二代也發現越南人的天性與特質。然後也覺

得說，嗯，越南人，嗯，他們精神很我覺得他們很，向上吧？就是他們那邊環境比較不好，可是，我看到的越南人都很努力，然後，嗯，還有就是上那些文化課程我就覺得他們還蠻樂觀的。（2020.9.23, D- S3-003）

在職涯發展量表調查中，雖然有參與新南向活動與未參加的學生在文化認同上無顯著差異，但在平均數上有參與學生（27.8561）顯著高於未參與學生（27.4272）。由上述質性分析中，可以看到學生藉由新南向活動開啟了父母親原生國文化的動機，發現二地的文化差異，並自省沒有及早去瞭解，最後會想協助父母親的原生國家。

（三）找到自我認同，建立自信心

許多新住民二代的學生在學習上比較弱勢，甚至被標籤化，但在參與新南向相關活動後，相對提高了他們的自信心。他去印尼之後，回台灣他就變得很有自信...然後他也期待有機會他未來有機會到媽媽的國家去，去工作

（2020.7.14, A2- P6-003）。大學生因就讀相關學程對自己父母的文化更加瞭解，對自己更有自信。就是我高中的時候是讀商業，可是又覺得說，沒有熱忱就讀不下去，所以想轉換方向，所以才重新審視自己有沒有甚麼特質，就是，找到了這一點，然後所以我來讀這個學系，這樣子。然後，就是更了解之後，就是對自己的認識也是來自於你的父母，然後呢，就是，讓你更有自信吧，對自己有更多了解。（2020.9.23, D- S3-012）

除了新二代，帶隊老師也看到新二代對自己看法的改變，非常感動與願意繼續付出。

我會很堅持而且一直很持續下去的一個原因是，我看到孩子去了以後跟回來以後的變化落差會很大，我相信絕對不是只有我們學校的學生，因為我去的孩子那個大多的孩子回來跟我都講，校長我回來以後我要拿印尼話越南話學好，那他會這樣承諾是因為他在越南或印尼已經看到他的未來...以前他是跟一般學生比較起來

算是比較弱勢的，你知道我後來發現他變成比較優勢的一個孩子，所以回來以後他的自信心是會大增，大增以後他擋在各方面的學習都會顯得特別突出（2020.7.22, B2- P9-001）

新二代參加新南向活動後，他們願意幫忙校方進行新南向活動的宣傳與分享。當我107年帶學生來之後，我108年到再招募學生的時候，他願意自己主動站出來告訴我說老師我願意幫你跟我的下一屆的學弟妹在去講，我覺得這很重要，培養了他的自信心...(2020.7.22, B2- P6-002)這些活動對於小孩對於這些二代新住民二代他們的自我認同，我覺得就像我剛剛有談到的原本這個學生自信心是非常不足的，但是因為有這個活動之後他們會變得更有自信，而且他們願意自己展現而且願意跳出來告訴我說，老師我可以噢我可以幫忙你這件事情(2020.7.22, B2-P6-002)。

帶隊老師覺得新二代在參加活動後學會理解與定位自己的身份。我們的孩子需要就是我們剛剛講的他需要先認識他的父母的這個區塊，進而理解完之後他自己可以欣賞他自己，他才能夠走出來...（2020.7.22, B2- P3-002）

新二代覺得自己更肯定自己的身份，也覺得十分驕傲。就是不會排斥說自己是新住民這個身分，就是反而會開心，因為就是可以學到就是說除了台灣以外的，其他國家的東西，因為如果就是正港台灣人，然後如果想學其他東西，那你就是可能要透過某些方法去，可能要花錢去上課甚麼的，你如果就是媽媽或爸爸是其他國家的人，你可以藉由媽媽或爸爸這樣了解到另外一個國家的事物這樣子。（2020.7.14, A1-S6-010）

新二代覺得媽媽就可以教他自己的語言是一件很棒的事，以身為混血兒而自豪。我覺得這個很有幫助，因為媽媽是越南人，然後可以跟他學，可以不用去外面學，媽媽就會自己教我，然後如果以後要去那邊做生意的話，可以跟他們交流，然後我覺得自己是混血兒很驕傲。（2020.7.14, A1- S3-007）

(四) 前往東南亞就業的職涯影響

新二代在參加新南向相關活動後，對東南亞的工作環境有進一步的瞭解，如工作場域。

S9-011：跟台灣不一樣的是，喔我知道是他們的薪水差很多，就是比如說去，他們幹部跟我們比如說去一般上班族的話，那薪水是差很多的，差到台灣的一、兩萬這樣子。

S9-020：公司是台幹跟員工是分開吃的。

R1-103：你是說他們在吃飯的時候。

S9-021：對，他們就是有一個員工食堂就是分開的，台灣人的話就是到另外一個地方吃，對。

R1-104：所以你關於這個場域他們吃飯的場域分開這件事情印象很深刻。

S9-022：對。(2020.7.14, A1)

我覺得是有，因為這些活動讓我更了解就是越南就是那邊的營業模式這樣，這樣我的視線就不會僅放於台灣這地方，所以又多一種優勢... (2020.7.22, B1- S1-010)

台商也會藉著新南向活動向新二代說明公司走向與所需人才的方向，讓新二代瞭解自己需要培養什麼能力。因為其實那像是那種公司啊或是老闆他們會親自就是到我們的那個，反正就是會跟我們聊就是有關一些公司的發展，或是公司需要什麼，做一個人脈需要什麼，就是可能給一些建議。(2020.8.25, C1- S1-034) 台商會把自己設場的脈絡與公司營運做詳細的介紹，讓新二代有自己親臨參與的感覺，帶隊老師也很震撼。有一個簡單的簡介，告訴你為什麼我的工廠設在這裡，全球的佈局是什麼，我們的參應，我們的上游下游是誰，

那我們的獲利是什麼，然後我們.....認證，我們什麼社會福利，說實在因為是透過台商總會的接待跟安排，所以他們的接待層級也很高，有些可能董事長親自就出席了，台商的等於是CEO，他的經理，光是總經理來，親自介紹，很慎重地接待，所以我們可以看到.....一個很高的視野是看我們的一個台商的在外打拚的一個戰力布局，這個都是在課本上面學不到的，那通常我們自己老師也很震撼啦，為什麼會是這樣子的(2020.8.25, C2-P8-001)。

已經在當地工作的新二代也會分享他們的經驗與故事。那時候去某一間工廠，然後他也有兩個台大的姐姐就是來跟我們分享就是他們怎麼來到越南，來這邊當那種工讀生這樣...(2020.8.25, C1- S1-038)

參加新南向活動的二代也發現薪水比較高這一件事。那時候帶那一批孩子去，他們很大的衝擊就是說，原來我媽媽的國家，我們回來工作，他們的薪水這麼的高啊(2020.7.14, A2- P6-003)

這個活動同時也拓展了他們的國際觀，改變了一些原先對父母親原生國家的印象。像胡志明市這種大都市不是想像中的落後，胡志明市不像以前他們的認知就是那種啃樹皮那種比較好像很落後的一個地方，不是，他們經濟是要蓬勃發展的，他們滿地都是機會的...(2020.7.22, B2- P6-002)。他們瞭解到東南亞的大都市不比台灣落後。我出國前以為越南是一個很鄉下的地方，可能比那個東部還偏遠，胡志明市到馬來西亞、吉隆坡之後，你就會發現完全不一樣，那感覺比台北還像國際大都會的那種感覺，所以他們的發展已經開始慢慢在追近我們台灣，甚至可能會追平或是超越...(2020.8.25, C2- P3-003)。新二代會發現原來越南已經這樣進步。然後就是去參加的時候原來越南還有工廠這種東西，感覺就是很先進很發達，然後我們住的地方也是走幾分鐘可以到超市的那一種，對啊，就會就整個被震驚到，然後原來原來越南已經進步成這樣了(2020.8.25, C1- S2-022)。新二代看到藍海，看到他未來的藍海。我覺得學生最大的收穫第一個，開拓他們的國際觀，不一定就是你就一定要在將來工作，

你就一定要在台灣工作，如果可以的話，如果能夠回到學生爸爸媽媽的母國工作，這對他們來說是一種優勢，我會華語也會說越南語，將來是要當成老闆跟員工之間的一個溝通的中間人... (2020.7.14, A2- P3-013)

而這些影響都讓新二代將來有意願前往東南亞國家就業，不會只侷限於台灣。

R01-036：阿所以你未來想要去當幹部嗎？

S9-014：有機會的話想去啊。(2020.7.14, A1)

我覺得自從經過那個越南的那個實習之後，我就覺得好像往工廠那方面是可以的，然後再加上我自己是新二代這樣，然後或許到那邊發展也是還不錯的選擇。(2020.8.25, C1-S7-008)

我可以往國外去發展或是甚至大一點做一些投資或是創業這樣
(2020.7.22, B1-S1-010)

所以我覺得那邊可以考慮去發展。(2020.9.23, D-S6-008)

像之前，我的眼光只侷限在台灣，對，但是我會覺得，畢業出去之後就會跟大家一樣去找，一份工作，就很普通的工作好好過日子，可是這個課程之後，反而讓我眼光是變大，就是我會想要出去國外，就是，可能去實習去工作，順便去認識其他國家的一些文化。(2020.9.23, D-S4-022)

帶隊老師也提到新二代會反思回去母國就業的優勢。他們會去反思說如果我有這一方面的技能這個這樣一個語言或者這樣的相關的能力也許以後回到那個地方會有一點點所謂的事業上的一個發展也不一定啦(2020.7.22, B2-P7-001)。新二代也會自己走過的學習歷程，找到自己的優勢。從高中就是讀國貿，然後又讀了，就是讀了很多，然後就慢慢覺得說，恩，好像商科這邊應該還有其他路可以走，所以想說來到了東南亞學系這樣子，有國貿他讓我開了就是商業的那種眼界，然後又參加那些很多活動阿，然後又讓我想到本身自己有

優勢，就越南這樣子，想說大學換，就是來到東南亞學系，以後可以回越南發展。(2020.9.23, D-S6-019)

在職涯發展量表調查中，參與新南向活動學生在職涯感受與職涯探索顯著高於未參加的學生。由上述質性分析中，可以看到學生藉由新南向活動對東南亞的工作場域有實地的接觸，也對台商對人才需求有清楚地認識，這些都加深他們的職涯感受，與調查研究結果一致。此外，新二代在參加新南向活動後，職涯探索的目光更寬廣，想去東南亞發展、創業、或去當幹部，覺得自己除了台灣，還有很多可能，亦與調查研究結果一致。

三、新住民子女及相關人員參與新南向政策相關活動後之政策建議

1.政策的延續性

許多座談的學者專家們都提到政策延續性的重要性，不是煙花一現，帶他們回去走馬看花，對新二代的幫助不大，而是要有長久的規劃與貫徹，不因政黨輪替而改變政策的持續性。我們可能要多一點的去幫他們做一些那種延續性的...，比如說孩子他回來了，他發現他的職涯可能是跟他去之前是不一樣的了，那這些孩子他希望自己得到一些資源，那這些資源我要去從哪裡可以幫助他們？(2020.7.14, A2-P6-012)從國中就開始，然後一直到整個延續，一直到大學，我覺得如果這套可以做起來，我相信對整個新住民子女的那個教育跟職涯規劃這一塊是非常好的，而不是蜻蜓點水式的，是一整套的(2020.7.14, A2-P6-014)。因此，針對新二代從國小、國中、高中至大學職涯政策規劃是重要的。

語文是新南向職涯規劃的先備能力，因此應該規劃讓新二代先上語文課程。計劃申請的時候應該有先上這些嘛，那有去強化那語文之後再來申請這些進階的或者說你要申請這些進階的或職場體驗也好或者是說國際交流這個姐妹校的部分這個都可以，就是說公司把他當成一個選項加分的選項或者說參考的

指標，啊不要說啊都你都沒有申請，那申請有語文課程的反而沒有去參加後面進階的部分，這樣橫向的連接起來就會有點奇怪（2020.7.22, B2-P9-004）。因此，後端的活動例如職場體驗、國際交流應有先前語文課程的要求，才能讓後續活動進行更加有效率。

另外，政黨輪替常影響政策的延續性，而很多海外的關係是花許多年建立的，相當可惜。一個學校好不容易經營起來，或者因為我們透過這個計畫拉出一條線已經簽到姐妹校，我到泰國去，我已經跟人家簽姐妹校，你應該看到這個亮點，你不去支持這個計畫可以持續去做，然後說斷就斷，也沒有理由的...就是說有時候一個政策的穩定性，然後一個國際的交流參訪，有時候是需要好幾年的時間才可以看到一點點成果，那政府有時候就急就章，他只要亮點式的，或者一個政黨輪替...換一個政黨有時候那個政策就不見了，對我們基層學校來講噢，我是覺得是蠻可惜的啦（2020.8.25, C2-P7-001）

2. 經費

許多學校一直很努在執行，可是有些經費後來不足，無法繼續，比較可惜。其實應該是這樣一個想法啦，那因為經費...還是經費的關係，並沒有辦法讓很多很多的孩子來參與這個活動，可是我們就竭盡所能啦，竭盡所能在做（2020.7.14, A2-P2-009）

在經費緊縮下，有相關團隊建議用校與校之間結盟的方式去產生加乘效果，合作產生的效果更大。做國際交流，姐妹校在互往的過程當中，可能我們需要去談一個一個一校對一校，那這個效果之後一乘一，但是我們學校以前去姐妹校看就國際教職，一次去三校...，如果說我跟中山我們兩個學校去跟他們三校，那就有二乘三的一個效果出現，這個在計劃的使用上我們會比較會比較省（2020.7.22, B2-P9-003）

3. 活動時間分配

學生們則認為活動時間可再增加，時間不夠無法進一步交流，瞭解文

化。我覺得做改善的話，可以讓越南學生跟我們多一點的時間互動，這樣可以更認識他們，他們也會比較認識我們。(2020.7.14, A1- S3-010)

除了單一活動時間拉長外，參訪地點停留時間也可延長，讓新二代有機會深入瞭解，免於走馬看花。我是希望時間可以拉長一點，因為7天然後有前面幾天就進行在去參觀，那做一些就是了解文化這樣子，所以其實併在裡面工作的技能還那個就是了解沒有很深，所以我希望就是時間可以在拉長一點，然後在來是可以就是僅限于一個公司，可以就是換來換去這樣子，雖然會讓我們了解更多，還有就是另外一個環境這樣子。(2020.7.22, B1-S1-011)

4. 台灣學生的共同參與

新二代建議參與的對象不要僅限於新住民學生，希望台灣學生一起參加，這樣資源可以共享交流。我是覺得要改變的地方是可以繼續再辦下去，然後可以讓更多同學一起參與，不要只有新住民的學生(2020.7.14, A1- S1-005)就是可以讓就是，想讓就是普通班的學生就是跟我們這種新住民的學生就是可以一起上課，一起互相交流了解就是本國跟國外的那種生活習慣、飲食這樣(2020.7.14, A1- S6-012)。然後在加上一些活動安排，對於新住民來說是很有幫助，希望可以讓台灣的人也一起上課，這樣互相交流(2020.7.14, A1- S5-006)。新二代認為與台灣同學一起參與新南向計畫可以讓台灣同學有機會一起認識他們的母國文化，促進彼此的瞭解。

學者專家則認為，讓台灣學生一起加入，尤其是弱勢的學生，可打破族群分化的刻板印象。

就是讓這些新住民子女搭配一些弱勢的學生，就是加強他們...我們就希望說，在短時間內讓密集的訓練，讓他們畢業以後如果要用這類方面的技能去工作，他們是可以做得到的，這是對他們職涯發展這個區塊是比較有用處的(2020.7.14, A2-P3-018)

我們這些新住民的孩子非常有博愛心，他們覺得他們有受到這樣子的照顧，為甚麼班上一樣很多比較辛苦的弱勢的家庭的孩子，沒有這樣的照顧呢？(2020.7.14, A2-P2-020)

尤其是語言教材，因為花費不貲，應該讓更多的學生來學習，加上東南亞語文已變成選修課，線上教材應鼓勵所有學生學習與使用。

所以應該是要全部學啊，因為很難得有那麼好的教材，這麼好的……而且這個教材已經到了教育部新住民資源網上，都有數位學習的網站，嗯對啊，所以我們現在不應該要限制在二代，我們自己的學生也應該鼓勵他們學，這就是第二外語的概念...(2020.8.25, C2-P5-010)

應該用國際視野的角度去推動多元文化，而不是為了新住民而推動新住民教育，若過度於去強化那個族群的話，事實上就分化了。我就不會限於新住民的孩子才可以參加，其他孩子不能參加，本來都可以去一起來學習，就不容易造成刻板印象說他是新住民這資源只有新住民孩子用到（2020.8.25, C2-P9-003）。

5. 篩選機制

有些比較積極的學生會重複參與，造成資源分享不公。因此，在重複參加部分，應有一定機制讓更多人可以參與。

因為有一些是很積極的新住民，就能夠很積極的參與政府這方面，從縣市還有各個社團還有中央，各種活動，可以說就能夠很積極的隨著政府的深耕往前進，但是還有一大票，一大票出不來的，那總是覺得就是說孩子蠻需要我們大家去關懷...(2020.8.25, C2-P5-006)

除了上述新二代學生參與機會均等外，各校參與機會均等也是重要的，才能讓新南向活動的精神真正被發揚。今年會回報說我們的原則是什麼，第一

個，各校都有機會參與，你只要推薦來的我們讓各校都有，每一校你推三個我至少讓你有一個可以參加，或兩個參加，我不會全部通殺掉都不獲選一些學校，各校有機會，讓這個制度發揚出去(2020.8.25, C2-P7-001)。此外，依長期承辦團隊的意見，拔尖與扶弱同樣重要，前者是錦上添花，後者是雪中送炭，且雪中送炭相形更重要。第二個我會用保障弱勢的部分，在在面談的時候，我覺得弱勢優先，因為這是國家的經費...所以我們過去在選的時候，我們會弱者的角度選...，那有些孩子要自費的，我也來徵選，用徵選的，保障弱勢的名額，完全免費，要不要真的去切，也可以試看看啦...因為我們局裡面跟我們任務出去的時候，回來要成果發表，那成果發表的時候當然優秀的孩子發表很容易就有亮點，弱勢的孩子要教他教兩三遍，才可以站上舞台去講話(2020.8.25, C2-P7-001)。雖然弱勢的孩子要花更多的時間去培育，但老師們都願意給他們機會與時間去成長。

學生參與的態度應是重要的考量，語言的要求是最基本的。態度與語言能力影響新南向活動成功與否甚巨。

對於篩選學生來講我們以往篩選學生的方法是先從他在校成績然後去看他的語文表現，然後那個我們是先做書面審查然後第二階段才我們新住民教職人員到現場，每一個學生每一個學生去做現場訪談，然後回來之後我們在那個在篩選。那今年呢我們整個把他顛倒過來，今年是每一個學生都先做過語文檢定，先檢定你的語文能力然後第二個，先看過你的語文能力了之後再去商配，我們安排了幾週的過程，從六月中到八月上到七月大概是六週的課程，從六月初開始一直到七月中旬，然後排六週的課程。這六週的課程每一個禮拜他必須要上三個小時，要上三個小時的課，我們會去登入他登記他所謂的出缺席狀況還有每一次上課的態度，用美劇教學的方式來上這個課程。那從這些遠距教學的上這個歷

程的過程當中我們去觀察學生對於這個所謂的這個活動，他的基本的態度，然後最後最後最後才真正的回過頭來，去看你在校的表現你們老師對你的推薦什麼這個(2020.7.22, B2-P1-005)。

目前執行團隊篩選的機制是透過語言學習過程的態度為首要考量，藉此也在他們出國前加強語言的學習，以增加活動的成效。有別以往先看在校表現與老師推薦等。由此可見，執行單位在執行多年後，針對發現的問題已發展出一套有效的篩選機制。

第五章 結論與建議

第一節 結論

一、高中職就學之新住民子女的學習與職涯發展之關係

本部份經問卷回收並統計分析後，茲從以下幾個角度來呈現研究結果並加以分析，以了解高中職新住民二代學生學習投入與職涯發展狀況，以為進一步提出相關建議的參酌。

(一) 職涯發展

1. 高中職新二代學生職涯發展的整體狀況發展情況大致良好。
2. 不同性別之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況在職涯信念上女生顯著優於男生、職涯計劃則男生顯著優於女生外，整體而言，男女生未見顯著差存在。
3. 不同年級之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況，不論在各層面或整體層面，均是三年級顯著優於一二年級學生。
4. 不同學校性質(科別)之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況，整體而言，普通科顯著優於職業類科。
5. 不同學校類型之高中職新二代學生，其職涯發展的狀況，整體而言，並無顯著差異存在。
6. 不同父母原生國籍之學生，整體而言，其職涯發展狀況並無顯著差異存在。
7. 不同父母教育程度之學生，整體而言，其職涯發展狀況具顯著差異存在。
8. 不同畢業後意向(升學或就業)與就讀部別之學生，整體而言，其職涯發展狀況並無顯著差異存在。

(二) 學習投入

1. 高中職新二代學生學習投入的表現良好。
 2. 不同性別之學生，其學習投入之行為投入程度上女生顯著優於男生，然整體而言，並無顯著差異存在。
 3. 不同年級之學生，其學習投入程度大體均是三年級顯著優於一二年級學生。
 4. 不同學校性質（科別）之學生，其學習投入程度，整體而言，普通科顯著優於職業類科。
 5. 不同學校類型之學生，整體而言，其學習投入程度不僅具差異存在，且是國立學校優於私立學校。
 6. 不同父母原生國籍之學生，整體而言，其學習投入程度並無顯著差異存在。
 7. 不同父母教育程度之學生，整體而言，其學習投入程度並無顯著差異存在。
 8. 不同畢業後意向（升學或就業）之學生，其學習投入程度，整體而言，升學顯著優於就業。然就讀不同部別（日、夜間部）之間則不具差異。
- (三) 參加過新南向活動的學生在「職涯感受」、「職涯探索」顯著優於未參加的學生。
- (四) 「學習投入」與「職涯發展成熟度」之間具中度的顯著相關，且「學習投入」能有效預測「職涯發展成熟度」。其解釋變異量為 24.7%。
- (五) 可以幫助其掌握未來發展、確立職涯發展目標、蒐集與未來發展有關資訊，以及認同自己新住民身份在未來發展上的意義等，有效輔導措施前三多的輔導策略大致為「個別諮商」、「職涯顧問/教師輔導」、「職涯規劃課程」、「成長/自我探索團體」、「專題演講/講座」、「教育/訓練與職業資訊」。

二、推動新南向活動對新住民子女多元就業的發展

- (一) 新住民子女在參與新南向活動後，覺察到語言學習的重要性，除了拉近與母親的關係外，也對未來的就業有助益。他們同時發現除了東南亞語言外，英語也是重要且不可或缺的工具。
- (二) 新住民子女在參加新南向活動後對東南亞文化有更進一步的認識，願意更接近東南亞文化，且有機會回去幫助媽媽的原生祖國。
- (三) 新住民子女在參與新南向活動後，找到自我認同，更建立了自信心。
- (四) 由於新南向活動有在東南亞工作場域參訪的機會，對工作環境有進一步的瞭解，對新二代回去就業提升不少動力。
- (五) 新南向活動的參與，同時也擴展新二代的國際觀，他們就業的視野不再侷限於台灣。

第二節 建議

一、有關職涯發展與學習投入學校、學生與家長等相關作為之建議

(一) 應持續提升高中階段學習投入的程度

學習投入且不僅限於學校的場域，也包含課後各種與學習相關之活動。根據本研究的結果，學習投入與職涯發展間存在正向的影響，且具預測力。Super將高中年段界定為探索階段的試探期，主要的任務就是思考自己的能力、興趣、需求及可能的機會，並在課業、幻想和討論中加以嘗試。因此學校可透過課堂相關的討論、課後的作業與各式學校活動，使學生在其中投入持續性的努力，並了解自己知識理解以及技能純熟的歷程，促使職業偏好逐漸具體化，進而做出與偏好具有一致性的職涯抉擇，包括選組、選擇入學管道、選擇校系，乃至畢業後的多元職涯規劃等，都能有所助益。

(二) 鼓勵新二代學生參與職涯探索活動或課程以提升職涯成熟與發展

本研究發現學生的整體職涯成熟雖達平均水準以上，但職涯感受卻低於中間值，顯示面對職涯發展任務的心情、對目前職涯發展狀況的感受，以及對職涯定向的滿意與否之心情尚不理想。因此建議學生能多利用校內、校外職涯資源，如瀏覽相關職涯網站、閱覽相關雜誌書報、參加大專校院營隊等，多方探索職涯世界，以提升其職涯成熟與發展。而家長與學校則宜多著重個人心裡、生活課題因應自我悅納等層面能力的關注，培養善於自處的「健康人」。

(三) 學校與主管機關仍應力求提升職涯輔導工作的績效以助多元發展

據相關研究顯示，學生的職涯發展與與職涯決定(如畢業後職涯規劃與多元發展)有高度相關，且職涯成熟度對於職涯決定具有顯著的預測力，顯示學生面對職涯議題所持有的態度及採取的行動影響著日後的職涯決定。而韓楷裡等人(2011)的研究亦顯示，高中教師在升學輔導工作實踐項目較差部分與學生較不滿意的部分有一致看法且與職涯發展較有關係，分別為「學校配合學生需求安排大學預修課程」、「學校會提供多元課程供學生選修」與「學校提供海外升學、交換學生等相關資訊」，此皆涉及到學生未來的職涯規劃與多元發展。因此學校除原有之職涯規劃課程、個別與團體諮商輔導之實施外，主管機關亦應依據研究發現與 108 課綱之規畫精神，協助學校發展本位的職涯輔導特色，協助學校發展本位的職涯輔導特色，例如引用家長、校友、學界或業界資源辦理講座與參訪活動，乃至提供海外升學、交換學生等相關資訊，以及母國文化、產業參訪與實習，以及因地因教師專長，而發展學校特色的多元文化、跨國文化、群群認同等必選修課程以提升職涯輔導的績效，並因應漸進擴大甄選入學比率(含繁星推薦與申請入學)的趨勢，協助學生職涯試探與未來的多元發展。

(四) 學生的職涯發展應受益於體制內的職涯輔導工作，避免汙名化或錯誤的認知，而提供差異化的輔導

研究顯示學生不論是學習投入與職涯發展，均未因不同父母原生國籍而有所

差異。亦即新住民二代學生與國內其他族群的高中職生一樣，已無所謂本省、外省或外省第二代，乃至外籍配偶二代之分。過去對新住民常遭遇的不良適應問題層面有經濟、學業、文化、人際、心理、語言等問題，而被錯誤的認知，乃至污名化。其文化屬性及職涯認同之特殊性或應被理解而充分關注，但如今似應予以正視。而本研究也發現，學生不會因不同的個人屬性因素而在職涯發展上的文化認同有所差異。充其量只是第一代新住民帶著自己的原生文化差異習性來到臺灣文化社會生活，經歷到連續而直接的接觸，而產生潛在衝突或一連串動態改變的涵化(acculturation)經驗過程，而發展出採取同化(assimilation)、隔離(separation)、整合(integration)與邊緣(marginalization)四種不同的適應策略，以資因應而已。故而所提供的職涯輔導措施自是有所差異化。如今新住民二代學生與國內其他族群並多大無區別，自是應強化已建構完成的體制內職涯輔導工作，協助新二代學生位的職涯多元發展即可。

(五) 強化新住民學生職涯輔導的可行策略以建構輔導方案

新住民學生職涯輔導上所認同與反應需求的面向及項目，可化為具體作法而形成輔導方案與策略。不管是就細化、深化、個別化的角度，或就全面性實施及補強性作法，都有其可著力處。研究發現，其中尤其在對於蒐集與未來發展有關資訊的可行職涯輔導措施上，除了有「專題演講/講座」、「教育/訓練與職業資訊」，以及認同自己新住民身份在未來發展的價值與意義之可行職涯輔導措施有「成長/自我探索團體」之外，大體而言，較可行且較被認同而反應其需求的前三項主要輔導策略為「個別諮商」、「職涯顧問/教師輔導」與「職涯規劃課程」。基此，認同與反應需求程度較高的面向及項目上，更是可供進一步思考架構新二代學生青年職涯輔導的重要參酌，也是省思如何將新二代學生職涯發展做得更好的適切切入點。

二、有關新南向政策的相關活動的建議

在問卷分析結果中看到，有參與新南向活動的新住民學生在「職涯感受」與「職涯探索」顯著高於未參與者，代表這些活動有助學生的職涯發展，在焦點座談中，也可看到這些痕跡。而制定這些活動的政策的相关建議如下：

(一) 主管機關

1. 穩定的經費

新南向政策的經費是否穩定影響後續政策的規劃，有些學校反應有些活動經費不足，後續無法辦理。因此，經費的穩定是相關主管機關最先應努力的目標。

2. 延續的政策

在焦點座談中，許多長期參與新南向政策活動的人員皆反應政策缺乏長期的擘畫，且容易因政治因素而改變。

就縱向的規劃而言，宜從國小、國中先充實新住民二代的母語教育，高中階段配合上述新住民的職涯輔導，搭配相關的新南向活動。這樣整體的規劃與執行才可以看到長期的成效。

就橫向的政策連結而言，同時申請活動的學校應有資源共享的機會，例如姐妹校的簽約與交流，先在國內讓學校間有機會去瞭解彼此的資源，並討論可以合作的機會。如此一來，也可以減少經費的支出，讓經費的作用加乘。

(二) 活動規劃方向

1. 時間規劃

學生們反應活動時間太短，想學的內容與技藝卻無法在時間內精熟。若是技藝類型的活動，可與原有的技藝課程合作。若是職場體驗的部分，限於經費，參訪的公司可以精緻化，避免走馬看花。若是國際交流可以保留更多的時間讓雙方的學生們交流。意即有限的時間做最大成效的考量。

2. 活動規劃與實務的落差

在所有活動中，新住民子女國際培力產學專班是唯一停辦的，而這反而是大家最期待成功的活動，因為是從高職端結合技專校院到海外與台商的合作。雖說停辦不代表不成功，但從成效來看，錄取136人，只有27人到達科大端。

應從這個活動的規劃與實務落差層面檢討，做為日後學校端與海外業界合作的規劃的參考。

(三) 參與人員

1. 篩選機制

比較積極的新住民會重複參加活動，造成資源分配不均勻。因此，對於重複參加者應有進一步的限制或條件。

然而學生的學習態度是活動成功與否的主因，因此在篩選條件部分可以設定一些檢核態度的門檻，例如語言學習情形的檢核。

2. 擴大參與人員

新二代的學生建議能讓台灣同學，特別是弱勢的同學一起參與。建議語言的學習可以開放讓台灣同學一起學習，可以彼此交流，同時也是善用語言教材，也是第二外語的概念。此與調查結果顯示學生不論是學習投入與職涯發展，均未因不同父母原生國籍而有所差異一致。亦即新住民二代學生與國內其他族群的高中職生一樣，已無所謂本省、外省或外省第二代，乃至外籍配偶二代之分。因此，讓全體學生參與讓新南向活動可讓其成效加乘。

3. 兼顧拔尖與扶弱

參與的學生是要選優秀還是弱勢的？一直是個二邊拉扯的問題。根據學者專家的建議是二者要兼顧，分開甄選。

優秀的學生表現會令人驚艷，訓練時間也短；但學習弱勢的學生雖然要花更多的時間訓練，結果也未必令人滿意，但他們才是需要更多教育資源的一群。因此，建議名額同列，但分開甄選。

參、對政府短、中、長期政策之建議

基於部會主管的業務與權責，配合不同的政策建議，遂行之應扮演之角色，以彰顯其權責與功能，提出下列建議。

(一) 短期政策之建議

針對新住民二代職涯輔導的短期政策建議，因在學學生主要權責機構為教育部國教署與各縣市教育局處，因此針對該主管機關提出相關建議。

1. 教育部國教署應依據不同年段、學校性質與類別等屬性，規劃相應之有關課程、活動與方案，以滿足學生職涯發展需求。
2. 教育部國教署應在學校體制內強化並建置提供新住民二代足以因應其不同需求的職涯輔導機制與配套措施。
3. 教育部國教署與各縣市局處因應環境變遷與產業趨勢發展快速，應協助學校應建置職涯輔導資訊與資源網路平台，提供完整而與時俱進的職涯發展資訊。
4. 教育除應重視全人發展外，更宜聚焦在培養善於自處的「健康人」上。各縣市教育局處與學校輔導室應考慮長久以來新二代學生的標籤作用，存有基礎適應能力上較為薄弱的問題，提供個人心理、生活課題的輔導，以提升其自我悅納的能力。
5. 各縣市教育局處與學校當局，應充分關注新二代學生的特殊性與語言文化的優勢，厚植人才培育。
6. 教育部國教署、內政部移民署與各縣市教育局在辦理新南向活動時，參與人員應朝新二代外的台灣學生思考。

(二) 中長期政策建議

針對新住民二代的中長期政策建議，因政策規劃的時間可能較長，且牽涉單位較多，以下提出相關建議。

1. 新住民學生職涯輔導缺乏專責機構，各相關主管機關(內政部、教育部、勞動部等)業務與功能宜整合推動，據此為推動新南向活動的長期規劃中心，包括活動規劃、參與人員篩選等，才能讓政策長期的推動。
2. 學校職涯輔導人力仍嚴重不足，不利學生職涯定向與未來職涯發展，教育部國教署宜規劃增置並強化新住民二代職涯輔導人力。

3. 為建構新住民學生職涯發展與輔導體系，建議內政部移民署可參考勞動部勞動力發展署成立各區分署，推動新住民二代學生職涯發展或輔導中心以統合資源。

參考文獻

- 刁曼蓬(2017年4月25日)。台灣對東協六國投資大幅增加。工商時報，財金要聞。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20170425000051260202>。
- 內政部移民(2019)。外籍配偶人數與大陸(含港澳)配偶人數按證件分 10807。取自 <https://www.immigration.gov.tw/media/48480/2-1-1087%E5%A4%96%E7%B1%8D%E9%85%8D%E5%81%B6%E4%BA%BA%E6%95%B8%E8%88%87%E5%A4%A7%E9%99%B8-%E5%90%AB%E6%B8%AF%E6%BE%B3-%E9%85%8D%E5%81%B6%E4%BA%BA%E6%95%B8%E6%8C%89%E8%AD%89%E4%BB%B6%E5%88%86.xlsx>
- 內政部移民署(2020)。內政部移民署「新住民二代培力試辦計畫」活動簡章。取自 <https://www.immigration.gov.tw/media/50370/109%E5%B9%B4%E6%B5%B7%E5%A4%96%E5%9F%B9%E5%8A%9B%E8%A8%88%E7%95%AB%E7%B0%A1%E7%AB%A0%E7%B0%A1%E7%AB%A0.pdf>
- 內政部統計處(2019)。內政統計月報電子書 108 年度。取自 http://www.moi.gov.tw/click_change_url.aspx?t_name=site_node_file&t_sn=6550&node_sn=8492&f=main
- 王世智(2015)。新住民現況與未來實務工具書。台南：社團法人台南市牧德關懷協會。
- 王宏仁(2000)族群認同與國際移民趨勢。科學月刊，371，938-943。
- 生家筠(2013)。高中職生父母職涯支持、學習投入與職涯成熟關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台中教育大學，台中市。
- 田秀蘭(2015)。職涯諮商與輔導：理論與實務。臺北市：學富。
- 江志正、韓楷樞(2010)：建構原住民族青年職涯輔導體系之研究。台北：行政院原委會。
- 行政院(2018)。新南向人才培育推動計畫。取自 <https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/3a465cbe-5ad0-4e4a-b492-fd43035cf170>
- 吳武典(1990)。輔導原理。台北：心理。
- 吳芝儀譯(2004)。生計輔導與諮商。嘉義市：濤石。
- 李怡欣(2016)。36 萬新住民二代 台灣企業布局全球新助力。取自 <http://www.epochtimes.com/b5/16/10/19/n8412680.htm>
- 東南亞學系(2020a)。文藻外語大學「東南亞語言與產業」學分學程實施要點。取自 <http://d002.wzu.edu.tw/datas/upload/files/AA20-P/S22.pdf>
- 東南亞學系(2020b)。文藻外語大學「東南亞語言與產業」學分學程簡介。焦點

- 座談資料。
- 林幸台(1979)。大學生求助態度之研究。**輔導學報**，2，155-171。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰(2010)。**職涯輔導**。臺北市：心理。
- 林幸台、林清文（1987）。**修訂職涯發展量表**。臺北：心理。
- 林清文（1994）。**大學生職涯確定狀態及其因徑模式驗證之研究**（未出版之博士論文）。國立彰化師範大學輔導研究所，彰化市。
- 林清文（2007）。**學校輔導**。台北：雙葉出版社。
- 金樹人(1990)。象牙塔中的職涯探索與定向—大專院校職涯規劃課程初探。**學生輔導通訊**，2，7-13。
- 金樹人（2011）。**生計發展與輔導**（重修版）。臺北市：東華。
- 徐遵慈（2016年1月14日）。**東協經濟共同體：現狀、挑戰與前景**。中華經濟研究院。取自 <http://web.wtcenter.org.tw/Page.aspx?nid=126&pid=274640>
- 國教署(2017)。**教育部國民及學前教育署補助新住民子女國際職場體驗活動作業要點**。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001621&KeyWord=%e6%95%99%e8%82%b2%e9%83%a8%e5%9c%8b%e6%b0%91%e5%8f%8a%e5%a9%e6%96%b0%e4%bd%8f%e6%b0%91%e5%ad%90%e5%a5%b3%e5%9c%8b%e9%9a%9b%e8%81%b7%e5%a0%b4%e9%ab%94%e9%a9%97%e6%b4%bb%e5%8b%95%e4%bd%9c%e6%a5%ad%e8%a6%81%e9%bb%9e>
- 國教署(2017)。**教育部國民及學前教育署補助新住民子女溯根活動作業要點**。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001619&KeyWord=%e6%96%b0%e4%bd%8f%e6%b0%91%e5%ad%90%e5%a5%b3%e6%ba%af%e6%a0%b9%e6%b4%bb%e5%8b%95>
- 國教署(2018)。**教育部國民及學前教育署補助高級中等學校辦理新住民子女國際培力產學專班實施要點**。取自 http://www.k12ea.gov.tw/files/common_unit/6397e049-24a8-49b3-b181-70d77b442ba8/doc/3052_%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8%E5%9C%8B%E6%B0%91%E5%8F%8A%E5%AD%B8%E5%89%8D%E6%95%99%E8%82%B2%E7%BD%B2%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E9%AB%98%E7%B4%9A%E4%B8%AD%E7%AD%89%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E8%BE%A6%E7%90%86%E6%96%B0%E4%BD%8F%E6%B0%91%E5%AD%90%E5%A5%B3%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%9F%B9%E5%8A%9B%E7%94%A2%E5%AD%B8%E5%B0%88%E7%8F%AD%E5%AF%A6%E6%96%BD%E8%A6%81%E9%BB%9E.pdf
- 國教署（2020）。國教署回覆承辦成果公文。
- 張永宗（2000）。談高職學生的職涯輔導。**測驗與輔導**，162，3402-3404。

- 張鈿富、林松柏、周文菁(2012)。台灣高中學生學習投入影響因素之研究。教育資料集刊, 54, 23-57。
- 張錦弘(2019)。新住民二代學生已 31 萬人 這縣占比最高達 2 成 7。取自 <https://udn.com/news/story/7266/3855616>
- 教育部(2016)。新南向人才培育計畫。取自 <https://www.edunbsp.moe.gov.tw/content.html>
- 教育部(2017)。20170309 教育部:「教育新南向-人才培育計畫辦理情形」報告。取自 <https://www.slideshare.net/OpenMic1/20170309-72934394>
- 教育部(2017)。教育部補助技專校院培育東南亞語言及產業專業人才計畫申請要點。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001652>
- 教育部(2019)。新南向人才培育計畫。取自 <https://www.edunbsp.moe.gov.tw/intro.html>
- 教育部身教育司(2019)。新住民子女各階段就學統計。 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas_all.ods
- 教育部統計處(2018)。新住民子女就讀國中小人數統計。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas.xls
- 陳惠珍(2010)。國中生對任課老師自主支持知覺、自主動機與學習投入之關係研究——以數學科為例(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學輔導與諮商研究所,彰化市。
- 馮觀富編(1997)。輔導原理與實務。台北:心理。
- 黃世雄(2009年8月31日)。技職大學生校園人際投入與學習成果之相關研究。台灣高等教育研究電子報。取自 <https://www.cher.ntnu.edu.tw/epaperi/index2.php>
- 黃淑芬(1982)。大學生自我統整與職業成熟及自我確認的關係(未出版之博士論文)。國立台灣師範大學,台北市。
- 新北市政府施政成果網(2020)。新北市新住民二代培力昂揚計畫。取自 <https://wedid.ntpc.gov.tw/stable/detail/k1AldpDPdLK7>
- 新住民子女教育資訊網(2020)。5-2-1 返鄉溯根。取自 https://newres.k12ea.gov.tw/ischool/publish_page/9/
- 楊致慧(2013)。科技大學英文教師教學風格、師生互動、學生學習投入與學習自我效能關係之研究(未出版之博士論文)。高雄師範大學,高雄市。
- 衛生福利部(2016)。兒童及少年生活狀況調查報告-少年篇。取自 <https://www.mohw.gov.tw/dl-4775-7fa1dfb7-3fc0-4cf6-b75c-09a6b7a4a3e1.html>
- 薛凱方(2011)。職涯自主動機歷程與職涯定向、學習投入之模式驗證 以自我決定理論之觀點(未出版之博士論文)。國立政治大學教育研究所,臺北市。
- 韓楷樞(1996)。我國空中大學學生職涯輔導需求及其輔導方案建構之研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文,未出版,彰化。
- 韓楷樞、蘇惠慈(2006)。從高中學生職涯發展問題與需求談高中職職涯輔導工

- 作所面臨之挑戰-兼談職涯規劃課程實施之必要性。載於 **2006 年高中職職涯規劃課程與師資培育研討會手冊** (頁 12-22)。國立嘉義大學：嘉義市。
- 韓楷樞、楊銀興、陳啟東 (2011)。臺灣高中升學輔導實施現況與學生滿意度之調查。 **教育資料集刊**，50，27-48
- 關永馨、齊隆鯤 (2006)。大學生職涯成熟及其相關因素之研究：以中部某大學為例。 **教育科學期刊**，6 (2)，91-106。
- American School Counselor Association. (2003). *The ASCA National Model : A feamework for school counseling programs*. Alexandria, VA : Author.
- American School Counselor Association. (2005). *The ASCA national model*. Retrieved July 10, 2005, from <http://www.schoolcounselor.org/files/ExecSumm.pdf>.
- Angell, L. R. (2009). Construct validity of the community college survey of student engagement (CCSSE). *Community College Journal of Research and Practice*, 33(7), 564-570.
- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A development theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40 (5), 518-529.
- Astin, A. W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandalos, D. L., Finney, S. J., & Geske, J. A. (2003). A model of statistics performance based on achievement goal theory. *Journal of Educational Psychology*, 95(3), 604-616.
- Bohnert, A., Fredricks, J., & Randall, E. (2010). Capturing unique dimensions of youth's organized activity involvement: Theoretical and methodological considerations. *Review of Educational Research*, 80, 576-610.
- Brophy, J. (2004). *Motivating students to learn* (2nd ed.). Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dornbusch, S. M., Erickson, K. G., Laird, J., & Wong, C. A. (2001). The relation of family and school attachment to adolescent deviance in diverse groups and communities. *Journal of Adolescent Research*, 16(4), 396-422.
- East Texas State University. (1991). *A comprehensive carrer development guidance program for Texas school. An implementation handbook 1990-1991*. (ERIC Document Reproduction Service NO. ED 333 149)
- Finn, J. D. (1993). *School engagement and students at risk*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-

109.

- Fullarton, S. (2002). Student engagement with school: Individuals and school level influences. *Longitudinal Survey of Australian Youth*, 27. Australian Council for Educational Research, Melbourne.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H.(2008). *Introduction to counseling and guidance* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University.
- Gladstein, G. A., & Apfel, F. S. (1987), A theoretically based adult career counseling center. *The Career Development Quarterly*, 39, 178-185.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, R. W. Lent. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Graham, S., & Golan, S. (1991). Motivational influences on cognition: Task involvement, ego involvement and depth of information processing. *Journal of Educational Psychology*, 83(2), 187-194.
- Greene, B. A., & Miller, R. B. (1996). Influences on achievement: Goals, perceived ability and cognitive engagement. *Contemporary Educational Psychology*, 21(2), 181-192.
- Greene, T. G., Marti, C. N., & McClenney, K. (2008). The effort outcome gap: differences for African American and Hispanic community college students in student engagement and academic achievement. *The Journal of Higher Education*, 79(5), 513-539.
- Gysbers N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Contexts, process, and techniques* (4rd ed.). VA: American Counseling Association.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1984). *Career guidance and counseling through the life span* (2nd ed.), Boston: Little & Brown.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Mallette, B. I., and Cabrera, A. F. (1991). Determinants of withdrawal behavior: An exploratory study. *Research in Higher Education*, 32, 179–194.
- Newmann, F. M., G.G. Wehlage, and S.D. Lamborn. (1992). The Significance and Sources of Student Engagement. In, F. M. Newmann (Ed.), *Student Engagement and Achievement in American Secondary Schools* (pp. 11-30). New York: Teachers College Press.
- Nora, A. (1987). Determinants of retention among Chicago college students: A

- structural model. *Research in Higher Education*, 26 (1), 31-59.
- Parsons, F. (2008). *Choosing a vocation (1909)*. NY: Houghton Mifflin company.
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (1991). *How college affects students*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pike, G. R., Smart, J. C., Kuh, G. D., & Hayek, J. C. (2006). Educational expenditures and student engagement: When does money matter? *Research in Higher Education*, 47(7), 847-872.
- Porter, S. R. (2006). Institutional structures and student engagement. *Research in Higher Education*, 47(5), 521-558.
- Schmidt, J. J. (2008). *Counseling in school: Comprehensive programs of responsive services for all students (5th ed.)*. New York: Pearson Education, Inc.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling. (6th ed.)*. Brook/Cole Publishing Company.
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 571-581.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *Personnel & Guidance Journal*, 61(9), 555-562.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space, approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development (2nd ed., pp. 197-261)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development (3rd ed., pp. 121-178)*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development (3rd ed., pp. 121-178)*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Walker, C. O., & Greene, B. A. (2009). The relations between student motivational beliefs and cognitive engagement in high school. *Journal of Educational Research*, 102(6), 463-472.
- Williams, T., Williams, K., Kastberg, D. & Jocelyn, L. (2005). Achievement and affect in OECD nations. *Oxford Review of Education*, 31(4), 517-545.
- Yazzie-Mintz, E. (2010). *Charting the path from engagement to achievement: A report on the 2009 high school survey of student engagement*. Bloomington, IN: Center for Evaluation and Education Policy.

Zhao, C. M., & Kuh, G. D. (2004). Adding value: Learning communities and student engagement. *Research in Higher Education*, 45(2), 115-138.

Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Zunker, V. G. (2016). *Career counseling: A holistic approach*. (9th ed.). Belmont, CA : Thomson / Brooks-Cole.

附錄一

高中職新住民學生學習投入與職涯規劃發展問卷

親愛的同學，您好：

首先謝謝您能撥空為這份量表提供寶貴意見。本研究係接受內政部移民署委託所進行之專案研究，非常感謝您協助填答此份問卷，本問卷主要是希望能了解高中職新住民學生的學習與職涯表現情況，進而發展有效的職涯規畫方案與教育措施。你所填答的資料內容，僅供學術研究之用，我們將善盡保密之責，請您放心。

本問卷無作答時間限制，大部分的同學可以在 20 分鐘內填寫完畢。填寫前請先閱讀填答說明，並依據實際情況選擇最符合的選項。作答無對錯之分，每題憑直覺作答不需思考太久。填答完畢，請檢查是否有漏答的題目，並將問卷繳回。

敬祝

健康快樂 學業進步

國立暨南國際大學諮商心理與人力資源學系張玉茹 副教授
國立台中教育大學諮商與應用心理系 韓楷樺 副教授 敬啟

日期：109 年 4 月

【第一部分】個人基本資料

一、性別：1.男 2.女

二、年級：1.一年級 2.二年級 3.三年級

三、就讀科別：1.普通科 2.職業類科

四、學校類型：1.國立 2.縣市立 3.私立

五、就讀學校區域：

1.北區(包含基隆市、新北市、臺北市、桃園市、新竹縣、苗栗縣)

2.中區(包含臺中市、彰化縣、南投縣、雲林縣)

3.南區(包含嘉義縣、台南市、高雄市、屏東縣)

4.東區(包含宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣)與離島

六、爸爸/媽媽原生國籍：

1.中國大陸 2.越南 3.印尼 4.柬埔寨 5.其它_____

七、家長教育程度

【說明】家長：指家中的主要照顧者或主要負責經濟來源的人

- 1.未受教育 2.國小畢業或肄業 3.國中畢業或肄業
4.高中職畢業或肄業 5.專科、大學畢業或肄業
6.研究所以上畢業或肄業

八、（限高三生填答）在取得學測與指考分數後，選填下列三項時，你的「優先順序(請填寫1、2、3)」為：一般普通大學技職/專校院

軍警校院空大/附設專科部出國留學就業

九、到目前為止，你畢業後打算1.升學 2.就業

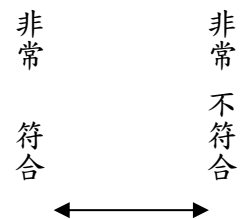
十、你目前就讀1.日間部 2.夜間部

【第二部分】職涯表現狀況問卷

作答說明：

一、本部分共有34題，請務必逐題作答。

二、下列所述問題在了解你面對未來選擇的態度及作法。每一題項之後均有五種符合程度。請你依目前經驗與感受，在最適當的地方圈選你的「符合程度」。



- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 想到自己的未來時，我感到徬徨、茫然..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 我擔心自己無法面對超乎預期的職涯發展結果... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 對於未來的發展，我擔心會做出錯誤的決定..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 面對將來，無論是就業或升學，我都會覺得壓力大..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 每當想到未來不確定的變化，我就感到緊張、害怕..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 未來的事情太複雜，想也想不清楚，不如不要去想..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 現在還不是需要去想未來事情的時候..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 要去了解一個學校或工作要花很多時間與精力，
現在不可能有這種時間..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 對於將來一切，讓它自然發展就好..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.關於畢業後的事，等到快畢業時再想就好了..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- 11.我會蒐集就業市場、就業機會或升學管道的資料.....1 2 3 4 5
- 12.我會調查與自己預定的職涯範圍有關的職業或學校.....1 2 3 4 5
- 13.我會找與自己職涯方向有關的人們討論.....1 2 3 4 5
- 14.我會參加各種與職涯探索有關的活動.....1 2 3 4 5
- 15.我會列出未來可能的選擇途徑.....1 2 3 4 5

- 16.對自己未來的發展，我會決定該如何走.....1 2 3 4 5
- 17.我依自己的興趣來決定自己未來的發展.....1 2 3 4 5
- 18.不管未來的狀況如何，我都將會為自己的決定負責.....1 2 3 4 5
- 19.我已經確定畢業後要繼續升學.....1 2 3 4 5
- 20.我已經確定畢業後要繼續就業.....1 2 3 4 5

- 21.我心中已經想好以後要從事的工作類型.....1 2 3 4 5
- 22.為了達成我自己的目標。我已經事先擬定了一個計畫.....1 2 3 4 5
- 23.未來計畫中我詳列具體作法或準備方法.....1 2 3 4 5
- 24.我會做時間規劃以善用時間完成計畫.....1 2 3 4 5
- 25.我針對未來工作上的需要多加以充實自己.....1 2 3 4 5

- 26.我按照自己預定的時間表逐步完成計畫中的工作.....1 2 3 4 5
- 27.我已具備認識社會及適應社會的方法.....1 2 3 4 5
- 28.我能體會父母族群的傳統文化在社會上的意義與價值.....1 2 3 4 5
- 29.我能認同自己的族群身份.....1 2 3 4 5
- 30.我能運用父母的族群文化培養自信心和樂觀態度.....1 2 3 4 5

- 31.我能了解社會上對自己族群的工作升學權利保障與規範.....1 2 3 4 5
- 32.我能了解自己的族群身份對職涯抉擇的影響.....1 2 3 4 5
- 33.我學會以新住民的優勢特質來幫助自己職涯抉擇.....1 2 3 4 5
- 34.我能了解自己的族群身份與未來職涯的關係.....1 2 3 4 5

【第三部分】職涯發展的具體輔導措施(請填第五頁的代碼)

作答說明：

- 一、本部分共有5題，請務必逐題作答。請填第五頁具體輔導措施的代號。
- 二、下列所述問題在了解哪些職涯發展的具體輔導措施有助於幫助你面對未來職涯選擇的態度及作法。請依逐題照下列具體輔導措施參考表，填寫最有幫助的前三項輔導措施，請依重要性次序排列。若有表中沒有列舉的輔導措施，請自行增列於輔導措施 31 之後。

1.可以幫助我掌握未來發展的輔導措施。

(1) _____ (2) _____ (3) _____

2.可以幫助我對多變的未來做事前準備的輔導措施。

(1) _____ (2) _____ (3) _____

3.可以幫助我蒐集與未來發展有關資訊的輔導措施。

(1) _____ (2) _____ (3) _____

4.可以幫助我確立自己未來職涯發展目標的輔導措施。

(1) _____ (2) _____ (3) _____

5.可以幫助我認同自己新住民身份在未來發展上的意義與價值之輔導措施。

(1) _____ (2) _____ (3) _____

具體輔導措施參考表

代號	輔導措施	代號	輔導措施	代號	輔導措施
1	個別諮商	11	成長/自我探索團體	21	自助式電腦輔助系統
2	小團體諮商	12	專題演講/講座	22	教育、訓練與職業資訊
3	班級輔導	13	專家或資源人士座談會	23	視聽媒體觀賞討論
4	同儕輔導	14	校友經驗座談	24	資料展
5	職涯顧問/輔導教師	15	親職座談	25	職涯探索週
6	諮詢(含電話)服務	16	校園求才/就業博覽會	26	人物/職業專訪
7	職涯規劃課程	17	舉辦各種競賽活動	27	職涯資訊網路與圖書館
8	專題研習營或工作坊	18	輔導手冊與校園刊物	28	視聽媒體觀賞討論
9	校外實習/建教合作	19	校友聯絡網與通訊刊物	29	撰寫履歷表、自傳
10	工廠/企業參訪	20	實施心理測驗	30	就業安置/媒合
31		32		33	

【第四部分】學習情況問卷

作答說明：

一、本部分共有 15 題，請務必逐題作答。

二、下列所述為你對學習活動過程的看法，每一題項之後均有五種符合程度，請你依目前經驗與感受，在最適當的地方圈選你的「符合程度」。

	非常 符合	←————→			非常 不符合
1.在課堂上，我很仔細地聽講.....	1	2	3	4	5
2.在學校裡，我很努力地學習.....	1	2	3	4	5
3.當老師第一次講解新的東西時，我總是很仔細地聆聽.....	1	2	3	4	5
4.當我們在課堂上開始學新東西時，我總是很用功.....	1	2	3	4	5
5.在課堂上學習時，我總是全神貫注.....	1	2	3	4	5
6.遇到很難的問題時，我會持續努力地解決它.....	1	2	3	4	5
7.如果我第一次沒能答對某個學習上的問題，我會 繼續嘗試。.....	1	2	3	4	5
8.在做題目的過程中遇到困難時，通常最後我都能 夠設法克服它.....	1	2	3	4	5
9.每當被問題困住時，通常我還是能解決它.....	1	2	3	4	5
10.當我們學習新東西時，我會積極參與.....	1	2	3	4	5
11.我覺得每天到學校學會新的知識是一件快樂的事.....	1	2	3	4	5
12.學習課程使我感到愉快.....	1	2	3	4	5
13.我覺得學習是有趣的事.....	1	2	3	4	5
14.我喜歡嘗試各種解決問題的方法，並享受學習的樂趣.....	1	2	3	4	5
15.沉浸在努力學習的過程中，讓我覺得很快樂.....	1	2	3	4	5

【填答完畢，謝謝您的協助！】

附錄二

高中職新住民子女職涯發展之研究焦點座談大綱（學生版）

- 1.請你先自我介紹：名字、年級、父/母親原生國籍、就讀職業類科。
- 2.參加過新南向針對新二代的哪些活動？時間、參與的人數？幾人？老師有幾人？
- 3.職場體驗參觀過的場域有哪些？你印象最深刻的是哪裡？為什麼？
- 4.這些活動對你最大的收穫是什麼？
- 5.這些活動讓你更加瞭解父/母原生國的哪些事？
- 6.你覺得這些活動對新住民二代的自我認同有幫助嗎？
- 7.這些活動對你未來職涯的發展有什麼影響？
- 8.如果可以做改進，你覺得這些活動可以在哪些方面做改變？
- 9.如果有 10 分，你給這個新南向有關新二代的政策打幾分？為什麼？

高中職新住民子女職涯發展之研究焦點座談大綱（專家學者版）

- 1.請你先自我介紹：名字、職稱、辦理或參與新二代相關活動的經驗。
- 2.帶領這些活動令您印象最深刻的是什麼？為什麼？
- 3.這些活動對學生最大的收穫是什麼？
- 4.這些活動讓學生更加瞭解父/母原生國的哪些事？
- 5.您覺得這些活動對新住民二代的自我認同有幫助嗎？
- 6.這些活動對學生未來職涯的發展有什麼影響？
- 7.如果可以做改進，您覺得這些活動可以在哪些方面做改變？
- 8.如果有 10 分，您給這個新南向有關新二代的政策打幾分？為什麼？

附錄三

大學新住民子女職涯發展之研究焦點座談大綱（學生版）

- 1.自我介紹：包括名字、年級、父/母親原生國籍、就讀科系。
- 2.請談一下參加「東南亞語言與產業學分學程」專班的時間點?
- 3.在「東南亞語言與產業學分學程」專班的學習歷程中，你印象最深刻的是什麼？為什麼？
- 4.這個課程對你最大的收穫是什麼？
- 5.這個課程讓你更加瞭解父/母原生國的哪些事？
- 6.你覺得這個課程對新住民二代的自我認同有幫助嗎？
- 7.這個課程對你未來職涯的發展有什麼影響？
- 8.如果可以做改進，你覺得這個課程可以在哪些方面做改變？
- 9.如果有 10 分，你給這個課程打幾分？為什麼？

大學新住民子女職涯發展之研究焦點座談大綱（教師與行

政人員版）

- 1.請簡述一下文藻大學辦理「東南亞語言與產業學分學程」的歷史與概況。
- 2.自我介紹：請說一下名字與職稱、承辦「東南亞語言與產業學分學程」的經驗有幾年。
- 3.在辦理「東南亞語言與產業學分學程」專班的過程中，你印象最深刻的是什麼？為什麼？
- 4.這個課程對學生最大的收穫是什麼？
- 5.這個課程讓學生更加瞭解父/母原生國的哪些事？
- 6.你覺得這個課程對新住民二代的自我認同有幫助嗎？
- 7.這個課程對學生未來職涯的發展有什麼影響？
- 8.如果可以做改進，你覺得這個課程可以在哪些方面做改變？
- 9.如果有 10 分，你給這個課程打幾分？為什麼？