



國立臺南大學
National University of Tainan

98 結合大專校院辦理就業服務補助計畫
執行成果報告

活躍 21 世紀的人才

指導單位： 行政院勞工委員會職業訓練局

主辦單位： 雲嘉南區就
業服務中心

執行單位： 國立臺南大學教育學系

活動日期： 98 年 6 月 11 日

中華民國 98 年 7 月 10 日

目 次

| | |
|---------------|----|
| 壹、計畫內容摘要..... | 2 |
| 貳、計畫執行情形..... | 2 |
| 參、執行成果概述..... | 3 |
| 肆、成果分析..... | 3 |
| 伍、心得報告..... | 3 |
| 陸、建議事項..... | 8 |
| 柒、附錄..... | 9 |
| ◆活動成果統計表..... | 9 |
| ◆參加人員簽到表..... | 11 |
| ◆活動照片..... | 18 |
| ◆活動海報..... | 22 |
| ◆活動講義（一）..... | 23 |
| ◆活動講義（二）..... | 34 |

壹、計畫內容摘要

每年校園內阿勃樹開花時，就是畢業季到了。這時候，畢業生即將離開培育他們的學校，踏入社會展開求職生涯，進入職場的功課是他們最迫切需要充實的，期能順利受到雇主青睞，在工作中一展長才。

臺南大學是由師範學院教職體系轉型為綜合大學，有許多實習教師雖已完成實習準備就業，但面對教職市場的需求飽和，求職時面臨僧多粥少窘境，很多學生往往必須嚐試其他非教職的工作機會。為了讓本校畢業生及早做好求職的準備，因此，安排此一就業講座，增進學生的先備職能，減少求職時的不安與焦慮，規劃明確的目標，使能在求職的過程中，展現優越的企圖心與誠懇的工作態度，增進求職成功的機會。

貳、計畫執行情形

此次「活耀 21 世紀的人才」就業講座共安排 2 場，提昇大學生投入教育經營產業之就業技巧與策略，建立大學生對國內外職場環境之瞭解，幫助學生調適就業前的心理問題，刺激學生的潛力發展，為就職前做準備。

第一場為「應試的技巧與實務分析」，邀請亞洲大學講座教授楊國賜教授蒞臨本校與我們分享。二十一世紀是以知識經濟為主軸的世紀，也是一個競爭激烈的世紀。而國際競爭的焦點，一言以蔽之，乃是人才的競爭，也就是全民素質的競爭。為迎接知識經濟時代的來臨，強化人力素質，提升國家競爭力，成為現代政府責無旁貸的職責。面對這樣的時代，每一個人都必須是終身學習者，期能擷取新知識，充實新能力，以有效掌握新社會的脈動，才不致於被快速的社會變遷所淘汰。

第二場為「面談的人際互動方式」，邀請南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授蒞臨本校與我們分享。一個人對他人的判斷，在初次又認知不深的情境下，常取決於他人所表現的行為線索；但是漸漸的我們會由淺而深，一層比一層更深入。

參、執行成果概述

本計畫主要服務對象為本校大三及大四學生，由本系負責活動宣傳，運用海報張貼及發宣傳單至各系所、班級，亦透過校園最新消息之刊登，將活動訊息大量曝光，本次計畫總參與人數共為 127 人。

肆、成果分析

- (1) 強化職場新鮮人進入職場前應具備之知識、態度與技能。
- (2) 提供學生與教育產業實務工作者良好的互動機會。
- (3) 啟發學生認識教育產業發展趨勢並了解教育產業與其他產業結合的可能性。
- (4) 使學生瞭解如何與管理者建立良好互動關係，成為職場快樂新鮮人。

伍、心得報告

(1) 講題：新競爭時代:培育活躍 21 世紀的人才

全球正處於金融風暴階段，許多人面臨失業危機，因而心中惶惶不安且對未來感到迷惘，身為大四應屆畢業生的我亦是感到擔憂。很

感謝教育學系辦理就業講座，邀請經歷豐富的楊國賜教授為大家帶來知識的洗禮與沖刷。楊教授以「新競爭時代:培育活躍21世紀的人才」為題材準備相當豐富的內容，UNESCO倡導學習的五大支柱、EU的關鍵能力、澳洲的核心就業能力…等，讓我對於大學生應有的關鍵能力有更具體的概念與認識，尤其楊教授所提的GOAL概念讓我印象最為深刻，分別為G-Globalization 全球化、O-Originality 原創性、A-Attitude 態度、L-Lifelong learning 終身學習。

在這全球化的時代，如何備有跟上全球變遷的能力及外語能力等重要性可想而知，因此G也為GOAL之首，再談現今許多企業所重視的原創性與創意條件，除此之外態度與終身學習亦是促進一人之成長與改變的重要關鍵，簡言之，GOAL可說是相當具有代表性的大學生關鍵能力。然而除了前面所提到的GOAL，楊教授也說到最關鍵的核心能力為深思熟慮，也就是「反省」；有句古語說到:「吾日三省吾身」，可看出自省是儒生為學的重要方法之一，唯有反省才能更加明白自己的足與不足，並加以保持與改進，達到每天都比昨天更好的穩定進步。

除了針對大學生的具備能力外，楊教授對於「大學」也提供了不少建議，例如:覺察校內核心能力以積極發展大學教育的特色、適度規劃增進學生職場準備的相關課程…等，心中對於楊教授提到的措施與資源感到極有興趣，例如:為大一生開設「大學生學習與自我探索」課程、

或是建構學生的生涯檔案(career portfolio)…等，皆是不錯的資源與想法概念，如果各個大學都能夠有所調整與增設，想必對於教育能帶來更大的助益。

記得在聽演講前，我一再思考著：教師超額，未來職涯該如何行動…等問題，而楊教授的一席話讓我有如醍醐灌頂，想著：即使教師超額又如何?!如果自我設限處處擔心，那對事情也沒有任何幫助；倒不如好好把握著每天的 24 個小時，運用每一分每一秒來做最佳的管理與規劃，多方面的充實自我以因應未來尚未可知的挑戰與困難。如同楊教授所說的：「事在人為」、「條條大路通羅馬」，未來並非只有唯一解，而是看自己的態度、想法與行動，想到這裡內心彷彿吃了定心丸般，更清楚自己未來的計畫與目標，不用怕現在起步太晚太慢，只要好好的增強自我技能且拓展具備的能力，便能堅定的往前邁進。

(2) 講題：面談的人際互動方式

經過了李教授簡要而精闢的演講，使我對面談的理論以及實務方面有了更深入的了解，我自己也有在打工，也曾面對過面試，那種緊張的心情是很難去克服的，雖然我找工作都很順利，也不曾面對過有刻意刁難的情形，可對於面談的技巧還有心理層面，我還是有需要去學習的地方。

李教授有提到面談大都是第一次去求職時才會有的事，多是在初次見面的情況下，除了履歷表之外雇主能更加了解你這個人是怎樣的

一個人，而在面試的場合內如何決定是否錄取？以貌取人常是很大的第一要素，還有行為或語言在互動過程中的交會過程，常成為判斷的主要因素。但我要如何去準備呢？我的相貌普通，我的行為或言語的藝術並不高明，我能給予的印象是什麼？李教授給出了最佳的答案，那就是態度要誠懇。

但要如何去表達出誠懇的態度呢？要如何在短短的面談中，讓人家認識我是個怎樣的人？李教授雖然沒深入的提及，卻也給了一些竅門，如面談前的準備、口才的準備，語速與重點的語氣，還有臨場掌握情境等等，這些都是可以每天訓練技巧的，而在面談時適度的拿捏優缺點以及缺點要適可而止，不要講太多缺點則是很好的建言，我還記得我第三個工作面試的時候，我只記得之前有人跟我講過的，第一是永遠不要去批評上個工作是如何的差，即使那個工作是真的很差，第二個就是態度要誠懇，就把面是當作一種學習的機會，從中找出自己還有哪裡需要改進的地方，這樣才會成長，我想，這就跟李教授後來說的，自我介紹要誠懇、風趣，適度的臨場反應，還有機會自己把握，才能有所成長這些大致雷同吧！

整場演講裡也提到了「多一個專長，多一個機會」這一個理念，這跟我想的還蠻類似的，畢竟讀國文系的我對於未來的工作還是有很

多的擔憂的，尤其是現在的師資名額那麼少，我又不能確定我還能堅持寫幾年，當然也就只能多培養多項專長，如觀光產業啦，或者餐飲業或補教業，都是我可以去嘗試涉足的領域，像後面老師提到的「拉關係很重要」，無論是人際上的實際關係也好，或是隱形上的關係，我都覺得很重要，這也是我工作後才體悟到的。

還有提到豐功偉業要建檔，書面資料，學習歷程檔案這部分，老實說，這部分是最薄弱也是最需要加強的部分，雖然我的豐功偉業一堆，可我卻常常要人體醒才會想起我曾經有過哪些事跡，在加上也不常整理，所以如果臨時要我擬出一份很完整的書面資料或學習歷程檔案，說不定我還不如旁人眼中的我。

李教授的開頭是這麼說的：「老師的工作不只是社會羨慕的對象，可謂一職難求，可是以前是師專讀五年，畢業就可以當老師了，但從比例去看，也是很困難的。」師資的名額過剩，老師為了讓我們不弱於別人，所以也就加重了許許多多的課程，如創新與突破教學，可這些呢，有許許多多都是需要很多人一起參與才能有所呈現的東西，這些過程或許是艱辛萬分，如破冰而出般的困難，可換個角度想，不也是從中訓練自己的人際關係與應對技巧嗎？痛苦會過去，黎明的曙光終會是燦爛，面談並不可怕，只要努力與誠懇，相信對方一定會感受到最大的誠意的。

陸、建議事項

本計畫受到參與同學的熱烈迴響，覺得本次講座邀請的講師分享極為精彩，讓同學大有所獲。同學亦建議往後可以安排關於各行各業做職場介紹，甚至希望能邀請各領域的佼佼者或主管蒞校進行分享，另外，當前各項證照的取得正熱門，同學對這方面也有頗感興趣，希望能獲得證照相關資訊或應考技巧之分享。

柒、附錄

◆活動成果統計表

國立臺南大學

活動成果統計表

| | |
|---------|---|
| 計畫名稱 | 結合大專校院辦理就業服務補助計畫－就業座談會 |
| 計畫目標 | 1. 提昇大學生投入教育經營產業之就業技巧與策略。 2. 建立大學生對國內外職場環境之瞭解。 3. 幫助學生調適就業前的心理問題，刺激學生的潛力發展，為就職前做準備。 |
| 主辦單位 | 雲嘉南就業輔導中心 |
| 協辦單位 | 國立臺南大學教育學系、校友服務中心 |
| 辦理時間 | 98年3~6月 |
| 辦理地點 | 國立臺南大學紅樓A303 |
| 服務對象、人數 | 每場60-80人 |

| 計畫內容與執行方式 | 計畫內容 | <p>一、邀請亞洲大學講座教授楊國賜教授、南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授就其專業及實務經驗，以講座方式傳授個人生涯規劃，分析就業市場、指導面試技巧、以及建立良好的職場關係。</p> <p>二、活動安排以專題演講暨座談方式進行，活動流程如下： 【第一場～應試的技巧與實務分析】時間：98年6月11日</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>時間</th> <th>內容</th> <th>主講人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>09:00-09:35</td> <td>報到</td> <td>臺南大學教育學系</td> </tr> <tr> <td>09:35-09:45</td> <td>開幕式</td> <td>臺南大學教育學系系主任姜添輝教授</td> </tr> <tr> <td>09:45-10:00</td> <td></td> <td>雲嘉南區就業服務中心專員</td> </tr> <tr> <td>10:00-11:30</td> <td>專題演講</td> <td>亞洲大學講座教授楊國賜教授</td> </tr> <tr> <td>11:30-12:00</td> <td>綜合座談</td> <td>亞洲大學講座教授楊國賜教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授</td> </tr> </tbody> </table> <p>【第二場～面談的人際互動方式】時間：98年6月11日</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>時間</th> <th>內容</th> <th>主講人</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14:30-15:05</td> <td>報到</td> <td>臺南大學教育學系</td> </tr> <tr> <td>15:05-15:15</td> <td>開幕式</td> <td>臺南大學教育學系系主任姜添輝教授</td> </tr> <tr> <td>15:15-15:30</td> <td></td> <td>雲嘉南區就業服務中心專員</td> </tr> <tr> <td>15:30-17:00</td> <td>專題演講</td> <td>南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授</td> </tr> <tr> <td>17:00-17:30</td> <td>綜合座談</td> <td>南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授</td> </tr> </tbody> </table> | 時間 | 內容 | 主講人 | 09:00-09:35 | 報到 | 臺南大學教育學系 | 09:35-09:45 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | 09:45-10:00 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 | 10:00-11:30 | 專題演講 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授 | 11:30-12:00 | 綜合座談 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | 時間 | 內容 | 主講人 | 14:30-15:05 | 報到 | 臺南大學教育學系 | 15:05-15:15 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | 15:15-15:30 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 | 15:30-17:00 | 專題演講 | 南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授 | 17:00-17:30 | 綜合座談 | 南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 |
|-------------|--|---|------|--------------------------------|-----|-------------|----|----------|-------------|-----|------------------|-------------|--|--------------|-------------|------|---------------|-------------|------|--------------------------------|----|----|-----|-------------|----|----------|-------------|-----|------------------|-------------|--|--------------|-------------|------|---------------------|-------------|------|--------------------------------------|
| | | 時間 | 內容 | 主講人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 09:00-09:35 | 報到 | 臺南大學教育學系 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 09:35-09:45 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 09:45-10:00 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 10:00-11:30 | 專題演講 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 11:30-12:00 | 綜合座談 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 時間 | 內容 | 主講人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 14:30-15:05 | 報到 | 臺南大學教育學系 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 15:05-15:15 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15:15-15:30 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15:30-17:00 | 專題演講 | 南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17:00-17:30 | 綜合座談 | 南台科技大學人文社會學院院長李新鄉教授、臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 執行方式 | 專題演講及綜合座談 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 預期效益 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化職場新鮮人進入職場前應具備之知識、態度與技能。 2. 提供學生與教育產業實務工作者良好的互動機會。 3. 啟發學生認識教育產業發展趨勢並了解教育產業與其他產業結合的可能性。 4. 使學生瞭解如何與管理者建立良好互動關係，成為職場快樂新鮮人。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

◆參加人員簽到表

教育學系就業講座簽到表

【第一場～～應試的技巧與實務分析】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：09:00~12:00

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|------|-----|------|-----|
| 呂虹欣 | 呂虹欣 | 康怡萍 | 康怡萍 |
| 莊綺涵 | 莊綺涵 | 薛喆仔✓ | 薛喆仔 |
| 溫雅婷✓ | 溫雅婷 | 莊馥瑄✓ | 莊馥瑄 |
| 李曜任 | 李曜任 | 黃筱婷 | 黃筱婷 |
| 施誌忻 | 施誌忻 | 王穗樺 | |
| 楊舒喬 | 楊舒喬 | | 方淑玲 |
| 林豫嵐✓ | | | 許靚惠 |
| 蘇伊瑩 | 蘇伊瑩 | | 陳慕珩 |
| 葉羽凌 | | | 賴明如 |
| 郭上瑜 | 郭上瑜 | | 劉楚茵 |
| 許榮峯 | 許榮峯 | | 朱牧輝 |
| 楊惠雯 | | | 紀壹心 |
| 卓孟璇 | 卓孟璇 | | 鄧佳翔 |

教育學系就業講座簽到表

【第一場～～應試的技巧與實務分析】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：09:00~12:00

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|------|-----|------|-----|
| 呂虹欣 | 呂虹欣 | 康怡萍 | 康怡萍 |
| 莊綺涵 | 莊綺涵 | 薛詰仔✓ | 薛詰仔 |
| 溫雅婷✓ | 溫雅婷 | 莊馥瑄✓ | 莊馥瑄 |
| 李曜任 | 李曜任 | 黃筱婷 | 黃筱婷 |
| 施誌忻 | 施誌忻 | 王穗樺 | |
| 楊舒喬 | 楊舒喬 | | 方淑玲 |
| 林豫嵐✓ | | | 許靚惠 |
| 蘇伊瑩 | 蘇伊瑩 | | 陳慕珩 |
| 葉羽凌 | | | 賴明吟 |
| 郭上瑜 | 郭上瑜 | | 劉楚茵 |
| 許榮峯 | 許榮峯 | | 朱牧暉 |
| 楊惠雯 | | | 紀嘉心 |
| 卓孟璇 | 卓孟璇 | | 鄧佳翔 |

教育學系就業講座簽到表

【第一場～～應試的技巧與實務分析】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：09:00~12:00

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|-----|-----|----|-----|
| 鄧孟潔 | 鄧孟潔 | | 李耘潔 |
| 鍾孟潔 | 鍾孟潔 | | 陳郁心 |
| 劉瑞婷 | 劉瑞婷 | | 張瑞純 |
| 林意祥 | 林意祥 | | 潘志偉 |
| 陳雅婷 | 陳雅婷 | | 林東毅 |
| 蔡晉瑋 | 蔡晉瑋 | | 黃雲昇 |
| 楊欽凱 | 楊欽凱 | | 張雅碧 |
| 張哲裕 | 張哲裕 | | 林美君 |
| | 吳宗憲 | | 邱政豪 |
| | 李育豪 | | 柳冠廷 |
| | 李欣蕙 | | 邱凡慈 |
| - | 王楷恭 | | 許權權 |
| | 黃毓媛 | | 李思欣 |

教育學系就業講座簽到表

【第一場～～應試的技巧與實務分析】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：09:00~12:00

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|----|-----|----|----|
| | 梁長潔 | | |
| | 陳念亭 | | |
| | 黃妮婷 | | |
| | 梁世勳 | | |
| | 張翌君 | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

教育學系就業講座簽到表

【第二場～～面談的人際互動方式】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：14:30~17:30

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|-----|-----|-----|-----|
| 黃憶芸 | 黃憶芸 | 潘若函 | 潘若函 |
| 曾萬青 | | 梁雯欣 | 梁雯欣 |
| 劉家和 | 劉家和 | 鄭美媛 | 鄭美媛 |
| 葉翠玲 | 葉翠玲 | 連紫翔 | 連紫翔 |
| 陳時恩 | | 柳宗廷 | 柳宗廷 |
| 譚光華 | 譚光華 | 丁祖全 | 丁祖全 |
| 王書婷 | 王書婷 | 黃怜雅 | |
| 沈盟珮 | 沈盟珮 | 蔡秉紘 | 蔡秉紘 |
| 雷家珍 | | 黃勤方 | 黃勤方 |
| 郭佳翔 | 郭佳翔 | 許禎庭 | 許禎庭 |
| 黃玲錚 | 黃玲錚 | 李嘉紘 | 李嘉紘 |
| 嚴明宏 | 嚴明宏 | 陳妍文 | 陳妍文 |
| 黃婉婷 | 黃婉婷 | 邱世杰 | 邱世杰 |

教育學系就業講座簽到表

【第二場～～面談的人際互動方式】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：14:30~17:30

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|-----|-----|-----|-----|
| 黃勛弘 | 黃勛弘 | 侯雅馨 | |
| 王毓雯 | 王毓雯 | 廖尉妤 | 廖尉妤 |
| 林妍妤 | 林妍妤 | 任育龍 | 任育龍 |
| 劉家伶 | 劉家伶 | 李展成 | 李展成 |
| 呂佳蓉 | 呂佳蓉 | 蘇霽珊 | 蘇霽珊 |
| 吳嘉綾 | 吳嘉綾 | 洪鈴雅 | 洪鈴雅 |
| 周雅儒 | | 郭子薇 | 郭子薇 |
| 唐偉立 | 唐偉立 | 李青 | 李青 |
| 黃毓嬪 | 黃毓嬪 | 葉家宜 | 葉家宜 |
| 劉梵茵 | 劉梵茵 | 李可茵 | 李可茵 |
| 吳宗憲 | 吳宗憲 | 周婉琳 | 周婉琳 |
| 莊佩璇 | 莊佩璇 | | |
| 潘宣伶 | 潘宣伶 | | |

教育學系就業講座簽到表

【第二場～～面談的人際互動方式】

地點：國立臺南大學紅樓 A303

時間：2009 年 6 月 11 日（星期四）上午：14:30~17:30

| 姓名 | 簽名 | 姓名 | 簽名 |
|----|----------------|----|----|
| | 呂佳蓉 | | |
| | 黃怡雅 | | |
| | 陳妍文 | | |
| | 邱世杰 | | |
| | 梁世勳 | | |
| | 張望君 | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

◆活動照片



第一場：報到情形



第一場：系主任開幕介紹講師



第一場：楊國賜教授與我們分享寶貴的經驗與新知



第一場：座無虛席專心聽講



第二場：系主任開幕介紹講師



第二場：李新鄉教授與我們分享寶貴的經驗與技巧



第二場：座無虛席專心聽講



第二場：同學提問

◆活動海報

國立臺南大學教育學系 就業座談會

主辦單位：雲嘉南就業輔導中心
 協辦單位：國立臺南大學教育學系、校友服務中心
 活動時間：98年6月11日
 活動地點：紅樓 A303

【第一場——應試的技巧與實務分析】

| 時間 | 內容 | 主講人 |
|-------------|------|------------------------------------|
| 09:00-09:35 | 報到 | 臺南大學教育學系 |
| 09:35-09:45 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 |
| 09:45-10:00 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 |
| 10:00-11:30 | 專題演講 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授 |
| 11:30-12:00 | 綜合座談 | 亞洲大學講座教授楊國賜教授、 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 |

【第二場——面試的人際互動方式】

| 時間 | 內容 | 主講人 |
|-------------|------|--|
| 14:30-15:05 | 報到 | 臺南大學教育學系 |
| 15:05-15:15 | 開幕式 | 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 |
| 15:15-15:30 | | 雲嘉南區就業服務中心專員 |
| 15:30-17:00 | 專題演講 | 南台科技大學人文社會學院院長李新娜教授 |
| 17:00-17:30 | 綜合座談 | 南台科技大學人文社會學院院長李新娜教授、 臺南大學教育學系系主任姜添輝教授 |

◆活動講義

新競爭時代：培育活躍 21 世紀的人才

楊國賜

亞洲大學講座教授

壹、前言

二十一世紀是以知識經濟為主軸的世紀，也是一個競爭激烈的世紀。而國際競爭的焦點，一言以蔽之，乃是人才的競爭，也就是全民素質的競爭。為迎接知識經濟時代的來臨，強化人力素質，提升國家競爭力，成為現代政府責無旁貸的職責。面對這樣的時代，每一個人都必須是終身學習者，期能擷取新知識，充實新能力，以有效掌握新社會的脈動，才不致於被快速的社會變遷所淘汰。

在全球化時代的今天，國際間的競爭更趨激烈。同時全球化競爭的關鍵，在於「創意」、「速度」和「品質」。質言之，就是人才的競爭。在面對全球化的國際競爭，世界各國的教育也逐漸打破藩籬，導致學校教育的運作模式和教育功能產生嚴峻的衝擊與變化。尤其現代高等教育的國際化，可以透過各種途徑進行各類的學術交流活動，培養具有國際視野，全球化意識且能尊重多元文化的人才，互相分享知識與經驗，進而提升教育品質，培育出具有競爭力的人才，為國家的發展與社會的進步做出貢獻。

美國著名作家佛里曼（Thomas Friedman）在「世界是平的」（The World is Flat）一書中，指出美國正面臨一場「安靜的危機」。因此他大聲疾呼：如果你的國家再不好好拼教育，人才素質就會不如人，年輕人的雄心會不如人，研究水準也會不如人，這就是「安靜的危機」。在 21 世紀平的世界裡，國家競爭力將決定於教育，尤其是高等教育。因此，當前高等教育的發展，其首要任務在於培養大學生的核心競爭力。

換言之，人才的開發、培養與管理已成為加強國家競爭力與國家發展的核心策略。

貳、核心能力的意涵

核心能力 (Core Competence) 一詞，起源於對企業界持續競爭優勢源泉的分析。1990 年普拉哈德 (C. K. Prahalad) 和哈默 (Gray Hamel) 在「哈佛商業評論」(Harvard Business Review) 首先發表「公司的核心能力」(The Core Competence of the Corporation) 一文中，特別指出：核心能力乃是企業內部經過整合知識和技能，尤其是協調各方面資源的知識和技能。在面對愈來愈嚴峻的競爭環境，人類不僅要重視外部環境變化所帶來的威脅和機會，更要關注內部自身擁有獨特的優勢資源，以形成自己特有的核心競爭能力。之後，西方有一大批學者緊隨其後，使核心競爭力的研究如雨後春筍般發表各種論著，成為經濟學、管理學界的顯學。近年來，隨著加入世界貿易組織 (WTO)，高等教育的大眾化、國際化、資訊化和產業化，導致世界各國大學間的競爭日益加劇。因此，引發研究大學核心能力的熱潮。

在國際組織和各先進國家有關核心能力或關鍵能力的相關研究，其所用之名詞各有不同，而學界之譯法亦有差別，其實內涵頗為一致。” Core Competence” 或” Key Competencies” 或” Employability Skills” ，中文有譯為核心能力，核心競爭力，關鍵能力，就業能力等。為行文方便，以上各名詞在本文相互使用。

一般而言，中文”能力”一詞，英文通常有二個單詞，Capability 和 Competence。前者係指一般適宜做事的能力、才能，其中蘊含著現實的、潛在的以及待開發的能力或才能；而後者係指通過一定的努力具有獲得利益、報酬或獎勵的能力，蘊含有競爭、奮鬥的意涵，是所有成功行為的核心。此外，Competence 的動詞形式 Compete 的詞義為競爭，因此也有學者認為將 Competence 譯為競爭能力或競爭力，可能

較為貼切。

根據以上所述，本文所謂核心能力、或稱關鍵能力，或稱競爭力皆係指能培養大學生具有突出表現的即時就業能力和可持續發展能力。當前知識經濟社會，國際競爭激烈，社會對人才的要求越來越高，而大學生作人才市場的重要組成部分，也作國家建設和社會進步的生力軍，如何培養和提升新世紀大學生的核心能力，成為具有新知識、富創新、有遠見的高素質人才，攸關各國在政治、經濟、社會和文化發展的契機，值得各國政府及高等教育機構重視的課題。

參、大學生應有的關鍵能力

眾所皆知，大學的重要功能之一，就是為社會培育人才。而大學尤為各國知識經濟創新與人力資源的競技場。因此大學的競爭力實為國家競爭力的重要指標。其實，21 世紀綜合國力的競爭，就是人才的競爭。因此各國政府均高度重視人才的發展，尤其發展大學教育和培養人才更是加強國家競爭力的主要關鍵。由此可見，大學如何培育具見識、有眼光的人才，兼具堅實的專精知識、卓越能力，與優質態度，實為大學教育首應著力的重點。

面對全球化的新挑戰，各國政府相當關心如何培養新世紀大學生應有的關鍵能力，以適應快速變遷的需求，能夠擔當社會、政治、經濟和文化服務的中堅領導人才，確實值得我們關注的課題。以下就國際組織與各國之間的相關研究，提供國內大學校院及教育當局之參考。

一、聯合國教科文組織倡導學習的五大支柱

聯合國教科文組織（UNESCO）在 1996 年出版「學習：內在的寶藏」(Learning: the Treasure Within) 報告書中，提出 21 世紀的教育，需要以五大學習支柱為基礎來發展，才能適應社會的快速變遷。這五大支柱，包括學會求知 (learning to know)、學會做事 (learning to do)、

學會共同生活 (learning to live together)、學會發展 (learning to be) 以及學會改變 (learning to change)。前三者和知識、技能、價值和態度有關，且聚集在個人的生存和發展。但在全球化的衝擊下，人與人、人與社會、人與環境的衝突及關係日趨密切，學會共處以成為現代人的必備要件。此外，在面對生活中各項挑戰，個人如何有效因應這些快速變化，以及隨之而來的公平與正義等問題，學會適應或學會改變，將有助於個人在快速變化的時代中安身立命。

二、經濟合作發展組織的關鍵能力

經濟合作發展組織(OECD)於1998至2002年起進行大規模「界定與選擇關鍵能力」(Defining and Selecting Key Competencies, 簡稱 De Se Co)的跨國研究計畫，選出21世紀公民的關鍵能力(Rychen & Salganik, 2001; Ruchen, 2006)。

(一) **能力的定義**：「能成功地回應個人或社會要求的能力」。能力不是知識、不是技能，而是包含個人獲取和應用知識，認知與技能的能力以及態度、情緒、慣性與動機等。能力是可以在合適的學習環境中學習而來，而且是終身學習。

(二) **關鍵能力的三個範疇**：

1. 能互動地使用工具，包括使用語言、符號和文本能力，以便運用知識和資訊能力與他人互動等。
2. 能在異質性的社群中互動，包括發展和經營良好人際關係的能力、團隊合作的能力、處理和解決衝突的能力。
3. 能自主地行動，包括具有較大的世界觀和脈絡下行動的能力，形成並執行生涯規劃與個人計劃的能力，主張與辯護自己的權利、利益與需求能力。

此外，深思熟慮，更是關鍵能力的核心。個人必須學習以一種

更為整合的方式去思考與行動。

(三) 再者，OECD (2001) 又提出「知識經濟所需要的能力」之研究報告指出，想要勝任知識經濟的工作要求，受雇者必須展現下列能力：團隊合作、能在不明確的環境中進行協作、解決問題、能處理非例行程序、能擔負決策責任、溝通技術，以及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。

三、 歐盟的關鍵能力

2001 年歐盟 (EU) 提出未來的教育，應提供民眾具備終身學習的八大關鍵能力：包括 (一) 用母語溝通的能力；(二) 用外語溝通的能力；(三) 運用數學與科學的基本能力；(四) 數位學習的能力；(五) 學習如何學習的能力；(六) 人際互動、參與社會的能力；(七) 創業家精神：改變、創新、自我設定目標、策略、追求成功；(八) 文化表達的能力：欣賞、音樂、文學、藝術。

以上八種能力皆有助於知識社會中的成功生活，其中許多能力重疊且相互關聯，也都同等重要。

四、 澳洲的核心就業能力

澳洲教育科學訓練部於 2002 年「未來所需就業力技能」白皮書中，提出「就業力技能架構」(employability skills framework)，其中「核心就業技能」取決於知識技能與態度，包括：(一) 溝通技能；(二) 團隊合作技能；(三) 問題解決技能；(四) 原創與進取技能；(五) 規劃與組織技能；(六) 自我管理技能；(七) 學習技能；(八) 科技技能。

五、 我國行政院青輔會的就業力

2006 年行政院青年輔導委員會發表「大專畢業生就業力調查」報告，提出最重要的八項核心就業力。核心就業力可以分成三個類別，分別是：有利於就業的工作態度與合作能力的良好工作態度 (包括：

穩定度及抗壓性、團隊合作能力、瞭解並導守專業倫理及道德)；職涯規劃管理與積極學習進取(包括：學習意願及可塑性、職涯規劃能力、瞭解產業環境及發展、求職及自我行銷能力、創新能力、領導能力)；具備專業知識，並能運用於工作上(包括：表達溝通能力、發掘及解決問題的能力、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、能將理論應用到實務的能力)。質言之，核心就業力就是由學習而得，為個人獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。

六、 哈佛大學前校長伯克的八大核心能力

美國哈佛大學前校長伯克(Derek Bok)在其新作「大學教了沒？」(Our Underachieving Colleges 2006)一書中指出：大學教育的核心，在於有明確的「教育目標」與有效的「教學方法」，重視提升教學品質，從而培養大學生可以帶得走的探索力和知識力。尤其是，博克提出了21世紀八個教育目標，更強調能力的培養，從溝通開始，最後要能增進大學生就業能力。大學要培養大學生的八項核心能力為：良好的溝通能力(包括寫作與口語溝通)、清晰的思辨能力、道德的思考力、履行公民責任的能力、迎接多元化生活的能力、迎接全球化社會的能力、拓展廣泛的興趣、以及就業能力等八項。這八大核心能力，兼顧知能、道德、人際、情意美感、職業工作各層面的發展，頗能針對時代脈動，提出切中社會需求的能力，深具有前瞻性。

綜上所述，作為新世紀的大學生應有新的思維，以尋求自我突破的勇氣，追求卓越，培養良好的活適應力，維持身心健康，培養健全人格，同時應有寬廣的國際視野，豐富的科技與人文素養，兼具有反省批判的能力與永續學習的習慣等關鍵素養，這樣的大學生才是具有競爭力的人才，也才有可能成為國家的菁英，社會的棟樑。

陸、培養大學生競爭力的策略

21 世紀國際競爭的焦點是人才的競爭，也是全民素質的競爭。因此，社會都殷切期望大學能培養出世界一流的學生，具有國際的競爭力。而當前大學的重要任務，應積極致力於提升高品質的教學與卓越的研究，才有可能提升國際競爭力。

大學生競爭力的提升，除有賴政府的大力支持，建立吸引優秀人才體制，加強培育基礎學科及國家重點科技領域的人才外，更須大學本身擔負重責大任，扮演主動者與決定者的角色，研訂各項有效策略，以強化大學生的競爭力。

一、積極發展大學教育的特色

為謀各大學校院的永續發展，首先必須善用各校自有資源與條件建立特色。其次，結合社區人文環境與社會脈絡，兼顧社會需求與學生發展，以凝聚學校的重點發展目標與方向。尤有進者，現代化的大學特色發展，標榜以開放化、多元化、民主化、人本化與國際化為基礎，因此大學特色的型塑，應以增進大學生學習成效為主軸，培養學生具有符合社會發展所需的關鍵能力。

二、適度規劃增進學生職場準備的相關課程

為提升學生就業力，大學教師應在其課程中強調發展學生的領導、團隊工作與溝通技能，並設計體驗課程，提供學生反思經驗的機會，且針對實習／工作本位場域訂定嚴謹的準則和評量標準。此外，為增進學生就業力，亦可引進「生涯檔案」(career portfolio) 計畫，協助學生瞭解其本身的學習、知識和技能，並應用至個人生涯發展，增進學生具備就業力。

三、建立彈性人力培育管道

因應知識經濟時代的來臨，大學對人才的培育及課程的規劃，必須掌握更大的彈性機能，才能因應產業快速變遷的需求，滿足產業發展所需的人力資源，進而掌握發展的先機，提升大學生的競爭力。因此，有必要設置彈性學程，以學程招生並授予學位，逐步打破系所僵化的結構，以因應彈性學制發展之需要。

四、加強學生的外語能力

由於全球化時代的來臨，外語已成為參與國際事務的一項必備工具。外語的學習最主要是英語，因為英語已成為當前國際社會的共通語言。台灣想要步入國際社會，必須培養大學生具有國際觀及地球村知能，尤應加強外語的學習，增進國際交流所需語言能力。如歐盟已要求其公民精通三種會員國語言。並列為一項重要的教育政策。而近年來日本亦試圖將英語列為第二官方語言。平心而論，我國大學生的英語能力仍有待積極提升，而除英語之外，政府亦應鼓勵大學生學習第二外語。

五、加強學生的科技知能

在全球化知識經濟的時代，知識的創新、運用及推廣，已成為未來大學教育發展的重要方向。加強「創新」、「再學習」、「網上學習」以及「科技知識素養」等能力的培養，將是提升大學生競爭力的關鍵性指標。此外，加強與科技產業結合，提供學生見習實習機會；建立研究重點，並選擇與國外重點大學密切合作，共同培育人才，以提升大學教育品質。

六、提升大學生知識創新競爭力

大學為培育國家高等人才，研究發明與創新科技的主要場所，其績效與品質，為二十一世紀國家競爭力的一項重要表現指標。

因此，如何使大學成為知識產業的殿堂，能夠創發知識，善用知識，以培育出具有創造力的研發人才，全面提升大學生知識創新與國際競爭力。首先，大學本身應積極建構各領域知識平台，作為促進知識創新、運用與傳播的場所；其次，獎勵大學師生積極從事知識創新與創意教學。

七、追求大學學術的卓越發展

隨著教育自由化與國際化的趨勢，大學教育的發展應以追求卓越的目標，培養與國外大學相互競爭的能力。因此，大學校院宜積極調整學校發展的定位，選擇具有發展潛力的學術領域，集中人力及資源做重點之發展，以達到一流大學之目標，進而培養出具有國際競爭力的一流大學生。

柒、結語

隨著知識經濟社會的來臨，人才開發、培養與管理已成為加強國際競爭力及國家發展中的核心策略。當前世界各國為確保人才優勢而進行的競爭相當激烈。而大學生能否成為未來國家的棟樑，社會的領導人才，端賴大學本身的定位與特色發展。尤其大學面對全球化的國際競爭，更應積極追求卓越與多元發展，不斷改進創新，提升辦學績效，將是決定大學生競爭力的主要關鍵。再者，大學生本身能否在大學求學過程中，善用大學資源，博覽群籍，窺探堂奧，拓展知識領域，進而掌握新時代的方向，吸收新議題的知識與培養新技術的能力，使自己擁有廣博的學識與通達的智慧，以養成明智的判斷，清晰的辨識，創新的能力，成為新世紀具有競爭力的大學生，也是值得大學生嚴肅深思的課題。

參考文獻

- 行政院青年輔導委員會 (2006)。大專畢業生就業力調查。台北：該會。
- 淡江大學高等教育研究與評鑑中心 (主編) (2004)。21 世紀高等教育的挑戰與回應—趨勢、課程、治理。台北：淡江出版中心。
- 夏道源 (等譯) (1999)。Etzkowiz, Henry et al. (1997)。大學與全球知識經濟。江西出版社。
- 張善楠 (譯)。伯克 (Bok, Derek) (著) (2008)。大學教了沒？。台北：天下遠見。
- 楊振復、潘勛 (譯) (2005) Friedman, Thomas (著)。世界是平的。台北：雅言文化。
- Curtis, D. & McKenzie, P.(2002). Employability Skills for Australian industry: literature review and framework development. Australian Council for Educational Research.
- Delors, F. (1996). Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty First Century: Learning: The Treasure Within. Paris:UNESCO.
- Department of Education, Science and Training (2002) . Employability Skills for the Future. Commonwealth of Australia.
- OECD (2001) . Education Policy Analysis. Paris: The author.
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990) . The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review.3 : 82.
- Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (eds.) . (2001) . Defining and Selecting Key Competencies, Hogrefe & Huber.

Rychen, D. S. (2006) . Key Competencies identified-OECD conceptual framework. Paper Presented at the International Workshop on Key Competencies. Taipei: National Yang Ming University.

面談的人際互動方式—理論與實務

李新鄉

南台科技大學教育領導與評鑑研究所講座教授

嘉義大學 名譽教授

一、前言：一個人對他人的判斷，在初次又認知不深的情境下，常取決於他人所表現的行為線索；但是漸漸的我們會由淺而深，一層比一層更深入。

二、人際知覺 (Personal Perception)：人際知覺乃是在複雜的社會互動情境中，就所獲得的各種內外在线索，綜合判斷一個人的過程

(一) 人性哲學觀 (philosophy of human nature) 以既有內隱的人性特質觀點，而非他人的直接印象，作先入為主人性本質的判斷傾向。

(如：1. 媽媽說妳到台北唸大學以後，不要隨便跟男同學約會…。

2. 某人說：鸚哥鼻的人很陰險…

3. 某名人說：現在的年青人都不知天高地厚，愈來愈不自愛…)

1. 人性哲學觀的基本向度

(1) 可信、不可信—性善、性惡。

(2) 獨立與從眾 (Independence v. s. Conformity)

(3) 內控 (Internal control) 理性與外控 (External control) 非理理。

(4) 簡單與複雜。

2. 主觀世界 (subjective world)

一種人透過不同的生活經驗，抽繹出建構其主觀世界的元素，並用之以解釋所認知的世界，由於個人不同的生長情境，因而建構成其簡單僵化或複雜多元的不同人際認知。

(二) 印象形成 (impression formation)

對一個具體對象的為判斷。

1. 第一印象的形成：對一個初次見面的人，根據什麼作判斷？

- (1) 情境：被判斷者的身份（出身）、角色（行為預期）、背景（社會關係：黨派、…）、曾任工作職務等
- (2) 被判斷者的行為綜合線索：外表、神情、言行、風度以及內隱的行為訊息。
- (3) 觀察者本身：學經驗、價值觀、成見、刻板印象（stereotype）等等

2. 影響對人判斷的因素：

- (1) 判斷者的當時的情緒狀態
 - (2) 月暈作用：先把所有線索歸為好與壞，再以此概括之，擴大及全部：如外表美醜與作事可靠無關，卻被判斷者擴大推論。
 - (3) 邏輯誤推：以偏概全，以某一特質類推此人，因為某人聰明，預期他必定主動積極。
 - (4) 投射作用—推己及人：尤其對於同黨派、同鄉的對象更是。
 - (5) 刻板印象：執簡御繁～過度概括：山東大漢、黑人都是運動健將…；性別、宗教等常被歸類。
- (三) 修飾印象：佛要金裝，人要衣裳：適當得體的語言與肢體行為表現，以獲得別人良好印象。固然路遙知馬力，事久見人心，但若不適當包裝自己，在短暫的會談中可能吃大虧。

三、工作的意義與人生

- (一) 為何而活：人生意義何在？
- (二) 為何而工作：Maslow 動機階層說。
- (三) 工作的價值何在？

四、那些人格特質會受歡迎

1. 幽默感 2. 工作投入 3. 樂業合群 4. 有理想與抱負 5. 主動積極

五、溝通與面談

(一) 溝通的媒介

1. 語文訊息：

- (1) 書面資料：履歷表、自傳、推薦函、…。
- (2) 口語表達：簡潔切題、速度及音量要適中、先作預習、…。

2. 非語文訊息：

- (1) 肢體語言：如身體動作：眼神的接觸（友善望著對方）、臉部表情（面帶笑容）、點頭、手勢、身體姿態、…。
- (2) 副語言：聲調、回應的“嗯”聲。
- (3) 身體距離：傾身或側頭、…。
- (4) 服裝儀表：合適得體的穿著，過猶不及，以清新整潔為尚。

六、實務篇

（一）事前準備

1. 收集應徵單位相關訊息

- (1) 公司的性質與營運狀況
- (2) 工作職務的內涵以及應具的條件與能力

2. 服裝儀容的修整：

- (1) 成功的穿著、髮型、鞋子、面容（要稍微打扮一下嗎？）
- (2) 不同行業會有不同要求：一般而言，如教師、政府機構對衣著要求較保守；需創意的行業則較寬鬆。

（二）面談的重要項目

1. 介紹自己～（自己的優缺點何在，把缺點說得像優點）
2. 為何來應徵此一工作？
3. 前一個工作的經驗如何？（不要批評攻擊前一單位的主管與同仁）
4. 為何本單位要錄用你？（你的能力、條件、…）
5. 你對這份工作瞭解多少？
6. 你找工作時最在乎什麼？
7. 你有什麼問題要問嗎。（要利用問問題呈現你的專業能力：如你們的網路可以連線到美國國家教育資料庫作線上同步分析嗎？）

（三）面談時的儀態與談吐

1. 面帶微笑
2. 注意傾聽
3. 沈得住氣：勿搶答、勿作口舌之爭。
4. 應試者多人成一組面談時：從容不迫、勿搶答、勿攻

擊別人、勿佔用太多時間。

5. 結束時要表達謝意。

七、結語：樂觀、進取與自信，切記一枝草一點露，天生我才必有用

1. 伯樂與千里馬

2. 未被錄取並非表示你比別人差，從中可以獲得更好的經驗，準備下一次表現得更好。

3. 機會永遠給準備好的人