



University Career and Competency Assessment Network

UCAN大專校就業職能平台 應用於《大學生職涯輔導》

〔協助個別學生職涯思考與班級經營〕

中國文化大學推廣教育部職涯諮詢暨發展組 邱惠瑄主任



1

大學生職涯議題

青年的職涯議題-1

《青年自我探索困擾》



《青年職涯準備困擾》



青年的職涯議題-2

《討論未來職涯發展的對象》

1. 同儕 (學長姊、同學、朋友)
2. 父母
3. 兄弟姊妹
4. 情人/伴侶
5. 親友
6. 系所教師及導師
7. 國高中師長
8. 職涯專業人員

《解決職涯問題的有效管道》

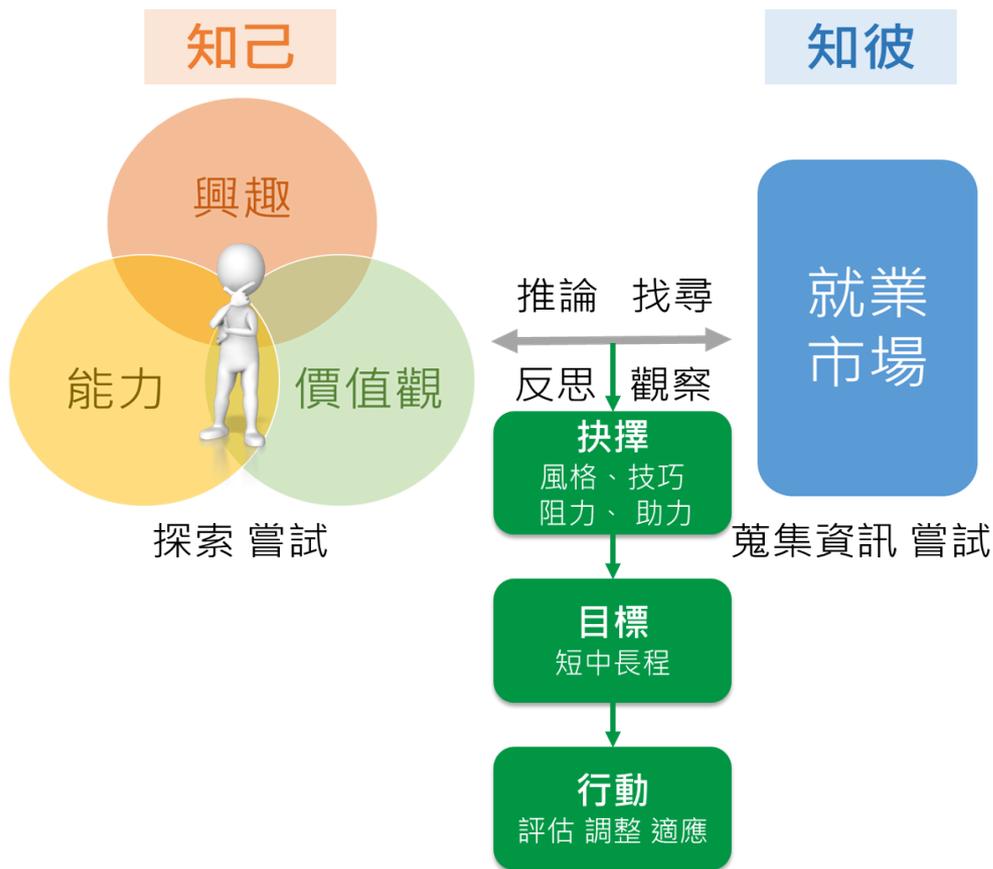
1. 網路搜尋
2. 同儕 (學長姊、同學、朋友)
3. 父母
4. 系所教師及導師
5. 職涯專業人員
6. 兄弟姊妹
7. 國高中師長
8. 親友
9. 情人/伴侶



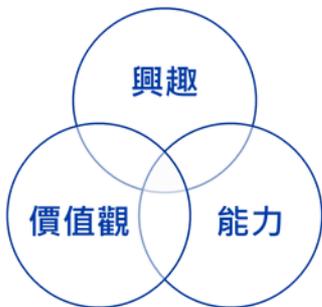
2

職涯規劃模型

職涯規劃模式



UCAN評測與相關的職涯理論



理論
依據



平台
內容



3

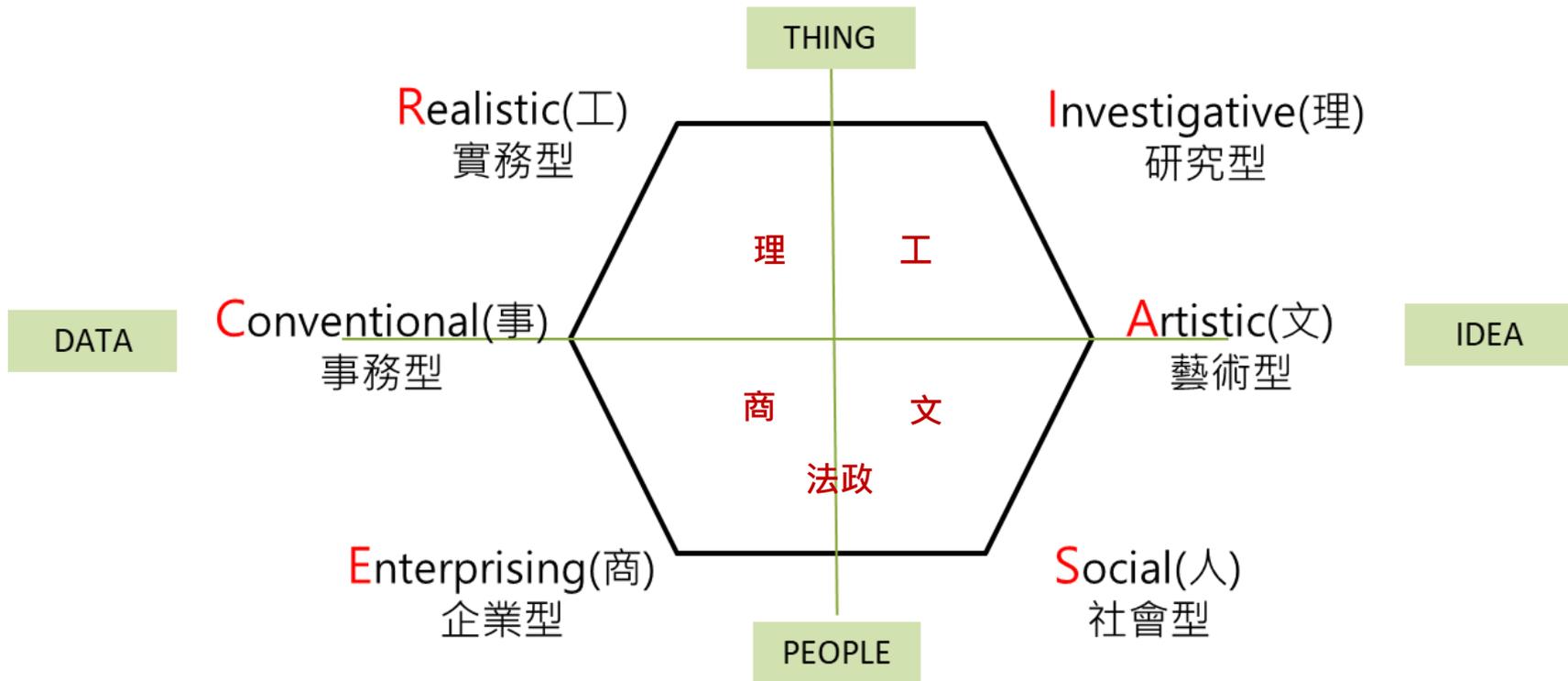
探索興趣

《興趣類型理論-Holland》

職業興趣探索 Holland Code

個人透過職業的選擇而展現出他的人格特質

人格與該工作環境的諧和程度越高(congruency) · 職業上的適應較佳、也越滿足。



興趣類型 R I

Realistic 實作型 (Doers)

身體協調度高，對運動擅長。偏好面對物件、機器、工具、植物或動物，或戶外性質的活動。

《特質》務實的、直率、坦白的、有機械天賦的、穩定的、具體的、拘謹內向的、有自制力的、獨立的、有雄心壯志的、系統性的

《擅長》維修電子物品、解決電子相關物品、搭帳棚、運動、閱讀藍圖、種植花草植物、操作工具或器械

《喜歡》研究機械或車輛、戶外工作、需要體力的活動、使用雙手、豢養或訓練動物、對電子設備感興趣

Investigative 研究型 (Thinkers)

喜歡具觀察、學習、研究、分析、評估或解決問題等性質的項目和活動。

《特質》好學的、好鑽研的、善於分析的、具科學精神的、好觀察、精確的、博學的、智能上的信心、獨立的、邏輯的、複雜的、好奇的

《擅長》抽象性思考、解決數學問題、了解科學理論、運算複雜的計算、會使用顯微鏡或電腦、闡釋公式和方程式

《喜歡》探索多元性的可能性、獨立完成任務、做實驗、面對和處理抽象、做研究、挑戰

興趣類型 A S

Artistic 藝術型 (Creators)

有藝術氣息、創新、或具直覺，並且喜歡在非結構型的情境運用想像力和創造力。

《特質》有創意的、具想像力的、創新的、不守舊的、情感性的、獨立的、表現的、原始的、自省的、衝動的、有膽量的、複雜的、理想的、不遵循常規的

《擅長》畫畫、塗鴉、素描，吹奏或彈奏樂器，寫故事、詩、音樂，唱歌、表演、跳舞，設計時裝或室內設計

《喜歡》參加演奏會、看電影、藝術展覽，讀小說、戲劇、詩，工藝品，攝影，有創意的表達自己，處理模稜兩可的不清楚的想法

Social 社會型 (Helpers)

喜歡與人互動，去啟發、傳遞訊息或知識、協助、訓練、或療癒他人，或擅長談話。

《特質》友善的、有助益的、理想的、洞察力的、好交際的、善解人意、通情達理的、合作的、慷慨大方的、負責任的、寬宏大量的、有耐心的、寬容的

《擅長》教導或訓練他人、清楚地表達自己、帶領團體討論、調解爭端、規劃和監督活動、合作

《喜歡》在團隊中工作、幫助他人的問題和困難、志願的工作、服務他人

興趣類型 E C

Enterprising 管理型(Persuaders)

喜歡與人互動、影響他人、說服、領導或管理組織目標、或經濟上的獲利。

《特質》自信的、果斷的、說服的、精力充沛的、冒險的、受歡迎的、有抱負的、健談的、外向的、自發性的、樂觀的

《擅長》開啟專案、說服人們、銷售東西、演講、組織活動、帶領團隊、說服他人

《喜歡》做決策、被推舉、與重要的人會面、擁有權勢或地位、擁有自己的事業

Conventional 事務型(Organizers)

偏好處理資料和數據，擅長文書處理或對數字敏感，執行任務時考量細節，或習慣根據他人的指示完成工作。

《特質》組織力好、準確、有數字天分、有條理、井然有序、認真的、一絲不苟的、有效率的、順從

《擅長》和系統工作、在短時間內完成很多文書工作、保存正確的紀錄、運用電腦工作、書寫商業書信

《喜歡》依循清楚定義的程序、使用資訊處理設備、處理數字相關的工作、打字或速記、對細節負責、蒐集或組織事物

UCAN興趣測驗報告



類型	Holland 碼	原始分數數列	原始分數	PR值
社會型	S		10	91
藝術型	A		8	83
企業型	E		7	74
實用型	R		4	33
事務型	C		3	25
研究型	I		2	15

*PR值定義：PR值之定義為百分等級，也就是將原始分數換算後了解個人在所屬團體中與他人比較後的相對地位，方式為將團體的分數化分為一百等份，百分等級的數值即代表個體在100人中勝過多少人，例如你的PR值是PR80，即代表在一百人之中你勝過80個人。

輔導技巧

1. 解釋RIASEC所代表的意涵

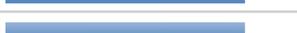
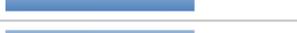
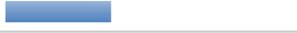
2. 請學生想想這些興趣取向是否符合自己?

3. 找出實際證據或經驗來支持這樣的結果

4. 依據興趣取向，瀏覽就業市場，看是否有符合興趣的工作

5. 蒐集此工作的資訊或是進一步接觸和體驗

UCAN興趣測驗報告

職涯類型	55  強 5	分 數
企業經營管理		3.2
教育與訓練		3.2
個人及社會服務		3.2
政府公共事務		2.9
司法、法律與公共安全		2.9
建築營造		2.6
休閒與觀光旅遊		2.6
醫療保健		2.6
藝文與影音傳播		2.35
資訊科技		2.05
天然資源、食品與農業		2.05
行銷與銷售		1.75
物流運輸		1.75
金融財務		1.15
科學、技術、工程、數學		0.85
製造		0.25

[了解16種職涯類型內容
與66個就業途徑>](#)

[你的職業性格類型>](#)



4

盤點能力

《職能KSA、專業職能、共通職能》

共通/專業職能診斷

職能的概念 Competency, Spencer

為了成功完成某項工作任務，或為了提高個人與組織現在與未來績效，而所具備的知識、技術與能力（包括態度與個人特質）。



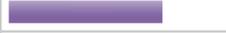
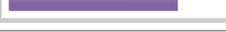
Knowledge **S**kills **A**ttitude

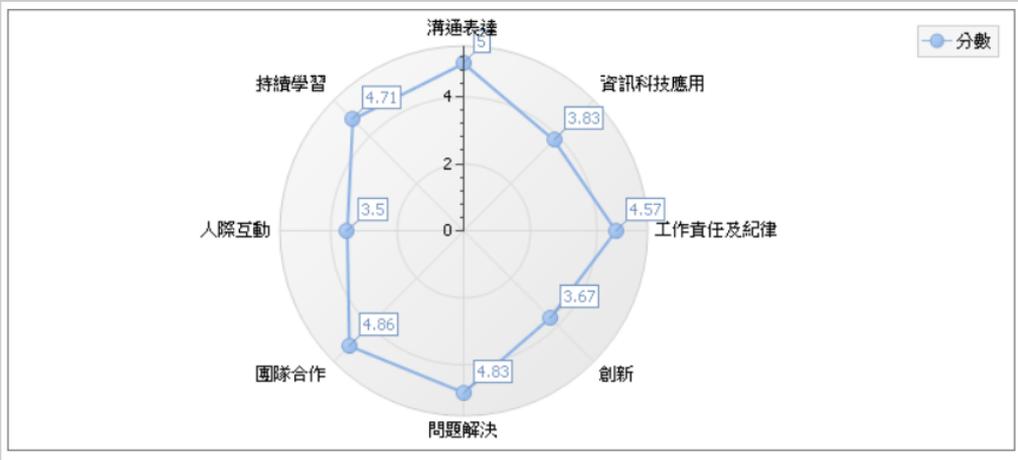


職場共通職能(UCAN)

職場共通職能	描述
溝通表達	透過口頭、書面等方式，表達自己的想法使他人瞭解，並努力理解他人所傳達的資訊。
持續學習	了解能力發展的重要性，並能探索、規劃和有效管理自身的能力，並保持繼續成長的企圖心。
人際互動	依不同情境，運用適當方法及個人風格，與他人互動或共事。
團隊合作	能積極參與團隊任務，並與團隊成員有良好互動，以共同完成目標
問題解決	遇到狀況時能釐清問題，透過系統化的資訊蒐集與分析，提出解決方案。
創新	在有限的資源下，不侷限既有的工作模式，能夠主動提出新的建議或想法，並落實於工作中。
工作責任及紀律	瞭解並執行個人在組織中的責任，遵守組織及專業上對倫理、制度及誠信的要求。
資訊科技應用	運用各行業所需的資訊技術工具，有效存取、管理、整合並傳遞訊息。

<共通職能> 診斷結果

類型	原始分數數列	原始分數	PR值
溝通表達		5.00	99
持續學習		4.71	93
人際互動		3.50	26
團隊合作		4.86	93
問題解決		4.83	95
創新		3.67	52
工作責任及紀律		4.57	80
資訊科技應用		3.83	48



輔導技巧

1.請學生想想這些能力是否符合自己?

2.找出實際證據或經驗來支持，以確認自己的優勢以及可以增強的部分

3-1.依據目前的優勢與特質，瀏覽就業市場，看是否有符合的工作

3-2.對照未來目標所需的職能與現在具備的職能之符合程度與落差狀況



4

釐清價值觀

《人生價值觀、工作價值觀》

關於工作價值觀

成就感

- 有機會發揮擅長的技能，而且對這份工作有好感
- 覺得工作具挑戰性和覺得有趣
- 從工作中學習並獲得新技能

獨立性

- 在工作中可以自己做決定和決策
- 可以自我監督和管理自己的工作狀態
- 工作具創造性和可以發現新作法

被肯定

- 有機會晉升且成為主管
- 能夠指導和影響他人
- 有一個重要且具聲望的工作

關係

- 能和主管、同事和客戶相處良好，有好的互動
- 能與不同背景和類型的人互動、工作
- 能幫助和關懷他人

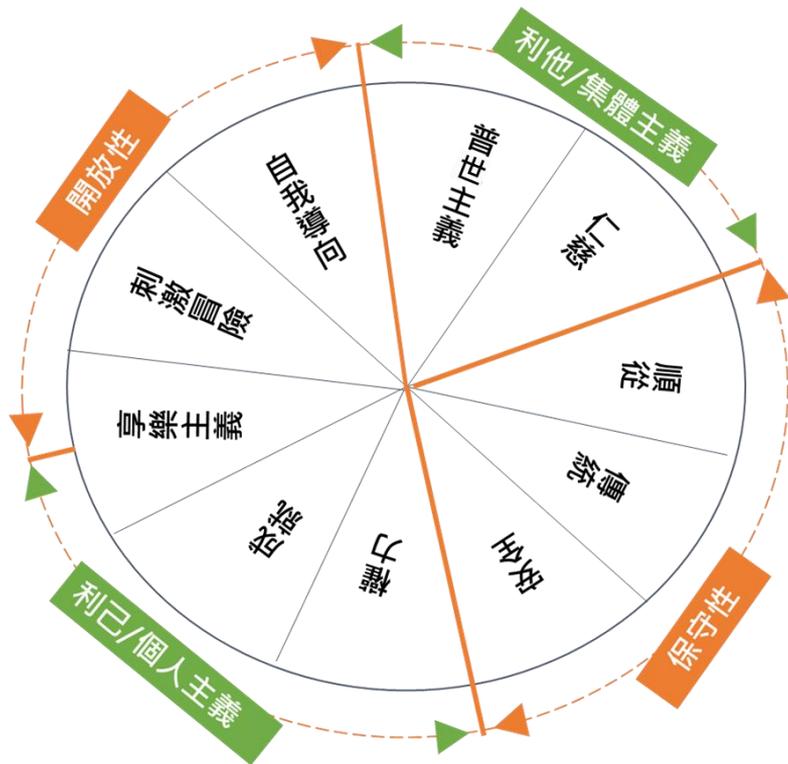
支持性

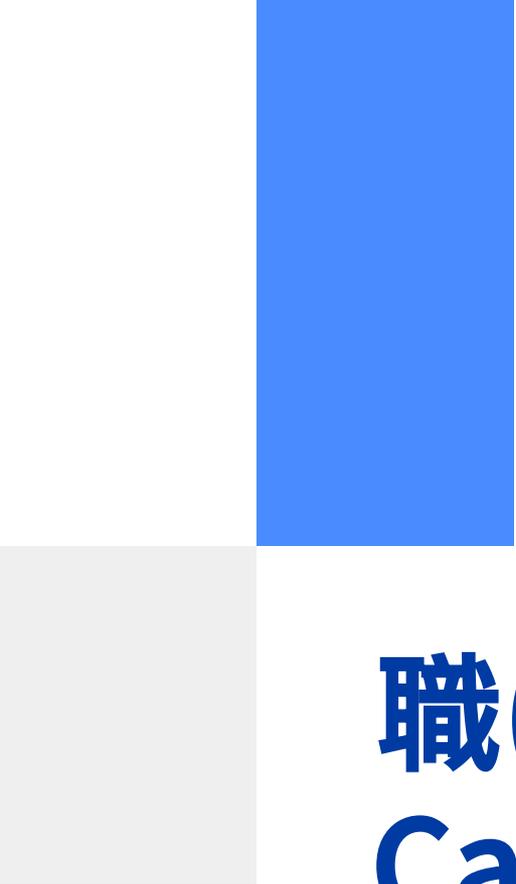
- 有一個能支持部屬的主管
- 可以獲得需要的工具、訓練、和資源來執行工作

工作情境

- 有好的工作環境
- 具備滿意的薪資和提供福利
- 穩定的工作薪資或工作內容
- 工作的多元性高

Schwartz 10類價值觀





5

職(生)涯橫跨全生命
Career & Life Span

SUPER 職涯發展理論

發展階段	年齡	細部階段	發展任務
成長期	0-14		Development of capacity, attitudes, interests, and needs associated with self-concepts
探索期	15-17	試探期	Choices are narrowed but not finalized
	18-21	過渡期	
	22-24	試驗並稍作承諾期	
建立期	25-30	試驗-承諾穩定期	Trial and stabilization through work experiences 1.找到所期望工作之機會 2.學習和他人建立關係 3.尋求職業的穩固和升遷 4.確立具備重要性與安穩的職位
	31-44	建立期	
維持期	45-64		1.接受自身條件的限制 2.找出工作上的新挑戰 3.發展新技巧 4.專注於本務 5.維持職業領域中的地位與成就 Continual adjustment process to improve working position and situation

《成人職涯議題》

方向不清

轉職

職涯選擇

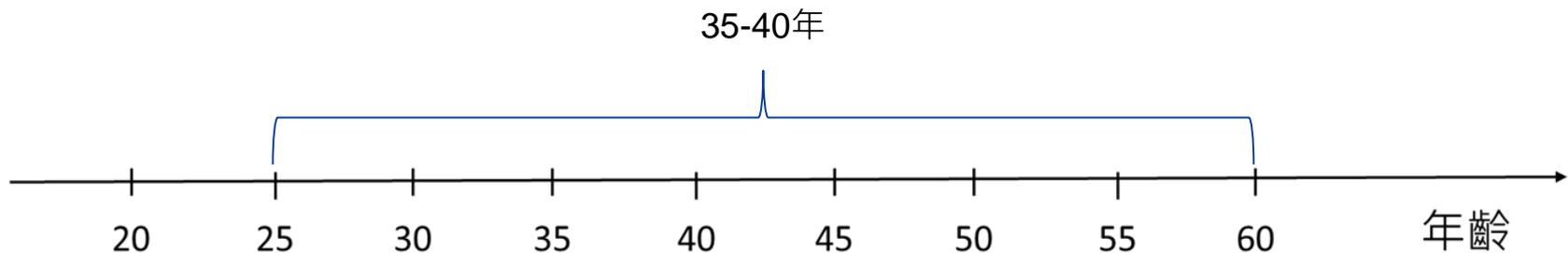
失業

瓶頸

適應不良

缺乏工作動力與熱情

與時間扣連



- 職場生涯的長度？
- 還有多少時間？
- 職場上年齡的影響性？
- 還有多少可冒險與探索的時間？
- 如果不理會不嘗試會如何？
- 發展的概念(想要穩定?)

如何面對變化、不確定的未來？

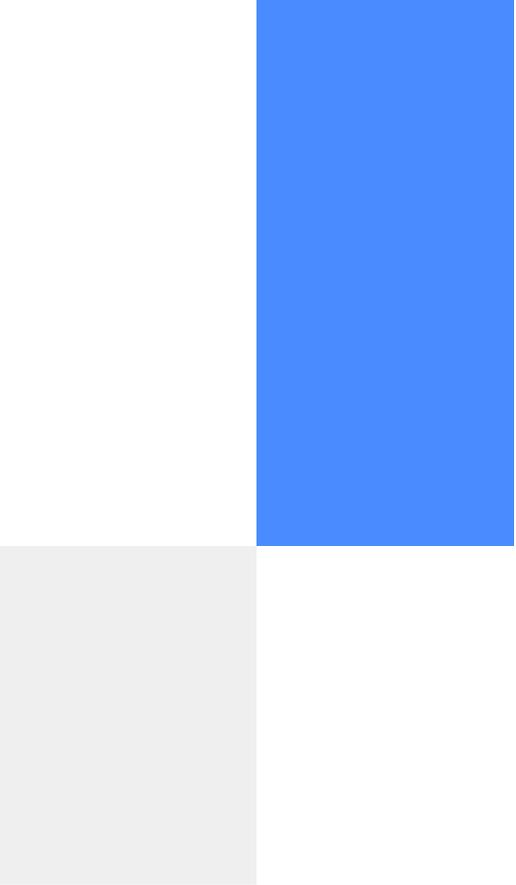
積極不確定性理論 Positive Uncertainty(Gelatt,1989)

對目標保持彈性：將目標視為假設、以發現目標來平衡達成目標

對所知保持覺察：知識是力量&無知是福氣、以想像平衡正在使用的訊息

客觀與樂觀面對事物：試著從他人角度來看現實、抱持希望來看待現實的試煉

務實且愉快生活：在學習中計畫、在計畫中學習；面對改變時以改變回應



6 UCAN運用在 團體職涯輔導

團體職涯輔導

- 引發學生對職涯議題的興趣
- 讓學生了解重要性
- 介紹一些職場/就業市場的資訊
- 導入興趣測驗的結果
- 協助學生思考可以怎麼做