

# 清華大學逐夢獎學金計畫 結案報告

聽聽輔導老師想對你說

**#Voice Out**

# 目錄

計畫緣起.....	1
執行方案.....	2
執行狀況.....	3
1 ) 訪談輔導老師的個別故事.....	3
1-2. 個別故事 Podcast.....	4
2 ) 紀錄片影.....	5
2-2. 宣傳活動.....	6
2 ) 高中輔導老師的人力資源方案.....	7
3 ) 倡議與聯盟.....	7
財政預算.....	8
計畫貢獻.....	8
附件.....	9

## 計畫緣起

高中的學校輔導工作源自於 1979 年教育部所公佈之「高級中學法」，其中明定高級中學設輔導工作委員會，設置專任輔導老師，本項規定提供高級中學輔導工作實施的基礎（宋湘玲、林幸台、鄭熙彥、謝麗紅，1997）。相較於國中及國小，高中職輔導老師擁有專任編制與零授課的條件，較有機會推展輔導專業（林家興，2002；張麗鳳，2005；陳金燕，2005）。近年來因十二年國教的實施、高中 99 課綱將生命教育和生涯規劃列為必選修的科目，足見高中職輔導老師在輔導工作上的重要性。

此外，霸凌、性侵、性騷擾等重大校園問題層出不窮，高中職輔導老師在教育體制與社會環境急速改變的脈絡下，實務工作中遭遇那些困境，值得進一步瞭解。然而，在文獻中多見探討國中小輔導工作的困境與改善之道（王麗斐、趙曉美，2005；吳芝儀，2005；許育光，2013），但輔導工作推動較為理想的大專院校，晚近已有許雅惠（2011）調查大專校院的工作現況與困境，高中職輔導工作現況則是一直處於被忽略或夾帶討論的情形，實徵性的研究卻還有待探究。過往對於學校輔導老師的工作困境、因應方式與督導的相關議題上，多半分成兩部分探究，一部分關注工作困境（許育光，2013；許雅惠，2011）或其因應方式（林金生，2003；謝明耀，2011）。另一部分則探討督導需求（柯雅瓊，2008；許育光，2011）。而本計畫把重點關注與高中輔導老師的工作困境與工作 困境的因應方式。

過去的研究，大多以訪談輔導老師的方式進行探討，而本計畫則是除了要訪談高中輔導老師之外，也想要訪談與輔導工作相關的公家單位（如：教育部），並探討公家單位與高中輔導老師的關係。另外本計畫想要以紀錄片的視覺效果，以及高中輔導老師的影片故事來讓更多大眾了解目前高中輔導老師的困境，以讓更多大眾能夠看的到輔導老師的工

作情況。再者，目前YouTube 的平台中，關於高中輔導老師的相關影片只有一部約10 分鐘的短片，而本計畫想要以紀錄片的方式，以各校輔導老師、公家機構、學術學者等以多角度的方式來探討高中輔導老師的議題，並以倡議輔導老師的角色地位與工作貢獻。

因此本計畫的目的為：

- 一、探討高中輔導老師的人力資源議題，並提出方案。
- 二、瞭解高中輔導老師的工作現況，以及減緩輔導老師的情感議題。
- 三、提倡社會對高中輔導老師的價值。

## 執行方案

- (一) 輔導老師的個別故事 (Podcast)：透過輔導老師所述說的故事，窺輔導工作現場實況，了解輔導老師的喜、怒、哀、樂，成就與挫折。透過敘述故事，協助輔導老師統整其輔導工作經驗、釋放在實務現場的壓力，並為其工作賦予個人意義。
- (二) 紀錄片影片：透過訪談與紀錄片的方式，探討高中輔導老師的工作價值與人力議題，正視輔導老師的價值並。
- (三) 人力資源方案：透過訪談與紀錄，了解輔導老師的人力議題，並透過人力資源相關知識來製作高中輔導老師的人力資源方案。
- (四) 輔導老師的倡議與聯盟活動：透過紀錄片幫助社會大眾認識輔導老師及其工作實況，消弭因不了解而產生的污名化及合作困境，提升社會對輔導工作的重視，正視輔導老師的價值。

## 執行狀況

### 訪談輔導老師的個別故事

本計畫製作了邀請函（附件 1）、精簡版計畫書 PPT，邀請各縣高中輔導老師參與本計畫。報名參與本計畫共有 15 位，從中篩選 10 位參與者，其中包括了 6 位輔導老師，2 位輔導主任，以及 2 位從事過高中輔導老師工作的校長。為了達到更好的訪談效果，本計畫在訪談前，會先發訪出訪綱（附件 2）和授權同意書（附件 3），先發給參與者，讓參與者能在事前了解訪談題目和授權權益書。通過與參與者敲定時間後，本計畫會採取線上訪談與螢幕拍攝共同進行。訪談期間，會再一次與參與者確認授權同意書以及簽署同意書後，才開始進行訪談錄製。以下表格 1，整理各受訪者的訪談情況。



表格1

NO	受訪者	諮商訪談者	工商訪談者	拍攝者	日期	時間	網址/地點	授權權限	回覆同意書/確認
1	賴XX	馮子旂	陳遠文	珊珊	7月24 (六)	1500-1700	<a href="https://meet.google.com/fie-zccz-aco">https://meet.google.com/fie-zccz-aco</a>	同意影像、聲音匿名處理	有
2	伍XX	馮子旂	陳遠文	珊珊	7月25 (日)	1700-1900	<a href="https://meet.google.com/fie-zccz-aco">https://meet.google.com/fie-zccz-aco</a>	同意影像、聲音匿名處理	有
3	張XX	馮子旂	陳遠文	珊珊	7月31 (六)	1400-1500	<a href="https://meet.google.com/fie-zccz-aco">https://meet.google.com/fie-zccz-aco</a>	都可以	有
4	張XX	張子儀	陳遠文	珊珊	8月6 (五)	1300-1500	<a href="https://meet.google.com/zdd-rdxn-qsy">https://meet.google.com/zdd-rdxn-qsy</a>	都可以	有
5	林XX	張子儀	陳遠文	珊珊	8月10 (二)	1000-1200	<a href="https://meet.google.com/nvv-tcgq-zat">https://meet.google.com/nvv-tcgq-zat</a>	都可以	有
6	陳XX	馮子旂	陳遠文	珊珊	8月20 (五)	1300-1500	<a href="https://meet.google.com/fie-zccz-aco">https://meet.google.com/fie-zccz-aco</a>	同意影像、聲音匿名處理	有
7	呂XX	張子儀	陳遠文	珊珊	8月23 (一)	0900-1100	<a href="https://meet.google.com/ujk-fcmk-qcw">https://meet.google.com/ujk-fcmk-qcw</a>	都可以	有
8	楊XX	張子儀	陳遠文	珊珊	8月23 (一)	1300-1500	<a href="https://meet.google.com/ujk-fcmk-qcw">https://meet.google.com/ujk-fcmk-qcw</a>	都可以	有
9	游XX	無	陳遠文	珊珊	9月10 (五)	0900-1000	<a href="https://meet.google.com/exn-qnxd-ize">https://meet.google.com/exn-qnxd-ize</a>	同意影像、聲音匿名處理	口頭
10	呂XX	無	陳遠文	珊珊	9月10 (五)	1015-1130	<a href="https://meet.google.com/qmg-vbhn-twx">https://meet.google.com/qmg-vbhn-twx</a>	都可以	口頭

## 1-2. 個別故事 Podcast:

本計畫訪談內容後，針對每位參與者的故事，客製化製作了8部個別故事，並把故事製作成 Podcast。希望透過個別故事，讓大眾對輔導老師有一定的了解，從而提高輔導老師的工作價值。

相關連結為：<https://linktr.ee/storylife>

序	宣傳圖片	Podcast	宣傳文章：FB	宣傳文章：IG
【第1集】學校裡的小角落，默默守護學生的輔導老師		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.147980420864806/147979687531546/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.147980420864806/147979687531546/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CU31oqbFOAE/">https://www.instagram.com/p/CU31oqbFOAE/</a>
【第2集】對不起我是線人，高中輔導老師的情報片		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149097260753122/149096874086494/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149097260753122/149096874086494/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVAGWM1FZYS/">https://www.instagram.com/p/CVAGWM1FZYS/</a>
第3集】我不專業？高中輔導老師的危機處理篇		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149098724086309/149098427419672/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149098724086309/149098427419672/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVJ3rlvFOAE/">https://www.instagram.com/p/CVJ3rlvFOAE/</a>
【第4集】溫暖的工作夥伴是我最堅強的後盾		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149100200752828/149099747419540/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149100200752828/149099747419540/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVSH5oMlICo/">https://www.instagram.com/p/CVSH5oMlICo/</a>
【第5集】活成自己的樣子，非主流的學生與非主流的輔導老師		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149101144086067/149100824086099/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149101144086067/149100824086099/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVb6DHMFBCb/">https://www.instagram.com/p/CVb6DHMFBCb/</a>
【第6集】這個身份所不能改變的，就讓我用另一個身份來改變吧！		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149102224085959/149101920752656/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149102224085959/149101920752656/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVkjghGJhrp/">https://www.instagram.com/p/CVkjghGJhrp/</a>
【第7集】不論碰到什麼難題，都讓我們一起度過、一起完成		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149103314085850/149102820752566/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149103314085850/149102820752566/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CVuDhR-JVWB/">https://www.instagram.com/p/CVuDhR-JVWB/</a>
第8集】輔導室到底是什麼樣的一個地方？		<a href="https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms">https://open.firstory.me/...../ckipkfzuz2pg...../platforms</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149104227419092/149103924085789/">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/pcb.149104227419092/149103924085789/</a>	<a href="https://www.instagram.com/p/CV2LIYgJpme/">https://www.instagram.com/p/CV2LIYgJpme/</a>

## 2) 紀錄片影片

本計畫除了個別故事Podcast 外，本計畫製作了紀錄影片。同理透過訪談拍攝，把 6 位輔導老師、2 位輔導主任和 2 位校長的訪談內容整紀錄片。本紀錄片共分成兩大類，第一類為諮商影片，主要是倡議與表達輔導老師的工作價值為主；第二類為人力資源影片，主要是場域與變大輔導老師面對的人力議題，從人力資源的角度看待輔導老師的工作環境。本計畫的目的希望透過影集的方式，讓大眾了解輔導老師的工作價值與工作環境。

### 4 小步紀錄片：

- 諮商影片 (EP01-1、EP02-2)：主要是倡議與表達，輔導老師的工作價值，讓大眾看得輔導老師的工作情況。
- 人力資源影片 (EP02-1、EP02-2)：主要是倡議與表達，輔導老師目前面對的人力議題，從人力資源的角度，看待輔導老師的工作環境。

以下表整理本計畫發布影片的連結與宣傳文章。

序	宣傳圖片	Youtube	宣傳文章：FB
訪談影片 EP01-1		<a href="https://youtu.be/u44CAhc7SZ0">https://youtu.be/u44CAhc7SZ0</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/173214011674780">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/173214011674780</a>
訪談影片 EP01-2		<a href="https://youtu.be/hEsgkAlsG-I">https://youtu.be/hEsgkAlsG-I</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/173803244949190">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/173803244949190</a>
訪談影片 EP02-1		<a href="https://youtu.be/4geKdYhpzAM">https://youtu.be/4geKdYhpzAM</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/175577821438399">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/175577821438399</a>
訪談影片 EP02-2		<a href="https://youtu.be/DjFAhG7fRpo">https://youtu.be/DjFAhG7fRpo</a>	<a href="https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/176777191318462">https://www.facebook.com/counselingteacher/photos/a.113807890948726/176777191318462</a>

### 2-2. 宣傳活動：

本計畫的宣傳活動，除了在自媒體粉專宣外，還設計圖案 LOGO、舉辦抽獎活動以及投稿國際學術研討會，其目的是讓更多人能接觸與了解到輔導老師的議題。。

## Voice Out

聽聽輔導老師想對你說

抽獎



TORY LIFE



## 抽獎活動

目的：推廣平台，激發觸及率

方式：

- 1) 按讚 @聽聽輔導老師想對你說粉絲專頁、按讚此篇文章
  - 2) 於此篇貼文留言並標記 2 位朋友
- 獎品：「星巴克飲料券（面額價值 150 元）」

## 學術投稿

目的：希望透過學術的力量，

投稿單位：[「2021 第十二屆教育創新國際學術研討會」](#)

形式：壁報展示

日期：11 月 26 日

時間：1200-1300

### 2021第十二屆教育創新國際研討會 探討高中輔導教師角色壓力對工作滿意度之影響： 以知覺組織支持和心理資本為調節變項

陳遠文<sup>1\*</sup> 張婉菁<sup>2</sup> 馮子旂<sup>1</sup> 張子儀<sup>3</sup> 林裕寧<sup>1</sup> 鍾毓珊<sup>1</sup>

<sup>1</sup>清華大學教育心理與諮商學系 碩士生

<sup>2</sup>清華大學教育心理與諮商學系 教授

<sup>3</sup>中山醫學大學心理學系暨臨床心理學碩士班 碩士生

#### 研究前言

近年心理壓力議題逐漸年輕化，從學生輔導法到 108 新課綱，可發現社會重視輔導教育的趨勢。高中輔導老師處理學生心理議題之外，還兼顧行政及教學，無法專心於學生輔導工作。

過去有許多國小輔導老師角色壓力相關研究，卻鮮少針對高中輔導老師進行探究。因此本研究目的為：以工作要求-資源模式 (Job Demands-Resources Model, JDR) 探討高中輔導老師的角色壓力源及壓力因應方法。其中，工作要求是工作中組織要求員工付出的心力，若工作要求超過承受範圍，將導致壓力產生 (Bakker & Demerouti, 2017)。工作資源則是工作上於心理、社會或組織面向的資源，有助於實現工作目的 (Bakker & Demerouti, 2007)。輔導老師需面對家長、導師及社工的要求與期待，帶來身心壓力，然而工作和個人資源，如：校方提供督導、肯定其付出及教師個人心理資本應有助減緩壓力。

#### 研究目的及問題

本研究期望透過工作要求-資源模式 (Job Demands-Resources Model, JDR) 探討高中輔導老師的角色壓力源及壓力因應方法。依據此目的提出研究問題：

1. 影響高中輔導老師角色壓力的外在因素為何？
2. 影響高中輔導老師角色壓力的內在因素為何？
3. 有助於降低高中輔導老師角色壓力的內在因素為何？
4. 有助於降低高中輔導老師角色壓力的外在因素為何？

#### 研究方法

本研究邀請六位高中輔導老師、兩位輔導主任及兩位輔導背景的校長接受訪談。透過敘說分析，瞭解受訪者於工作中面對各方關係人（如：學生、家長、同事等）之角色壓力的影響因素與降低角色壓力的因應因素。

#### 研究結果

本研究結果發現，一、高中輔導老師的角色壓力來源主要包括外在及內在因素。1) 外在因素指工作上他人的期待。2) 內在因素則是指對自身工作能力的期待。其次，組織支持能降低輔導老師角色壓力。二、多位訪談者認為，1) 若能得到校方支持，不僅工作上獲得幫助，心理上亦感到安心。再者，2) 輔導老師若有較高的心理資本（樂觀、韌性、希望感和自我效能），亦能有效降低角色壓力。

#### 結論及建議

在理論意涵上，本研究延伸 JD-R 模式之應用領域，探討高中輔導老師角色壓力議題。結果支持內外在工作資源（組織支持及心理資本）的重要性。在實務建議上，學校營造友善環境，如：賦權及定期回饋輔導老師；團督過程中協助處理輔導老師工作壓力，以培養其心理資本。後續建議可以本研究結果為基礎，進一步以量化研究驗證高中輔導老師角色壓力、心理資本與組織支持之關係。

#### 參考文獻

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

聽聽輔導老師  
想對你說



掃描  
進入  
連結

### 3) 高中輔導老師的人力資源方案

本計畫透過訪談與紀錄，了解輔導老師的人力議題與困境，再過人力資源相關知識與文獻製作高中輔導老師的人力資源方案（附件四）。本方案的目的是用人力資源的角度去看待高中輔導老師的工作環境，並以選、用、育、留 四大構面來切入輔導老師的人力議題。在製作過程中，本方案諮詢了人力資源專家外，還諮詢了10位以上的高中輔導老師，以確保此方案的專業性與事務性。本方案會以公開免費的方式，發布在粉專上，提讓社會大眾免費下載。

### 4) 倡議與聯盟方案

本計畫透過 Podcast、紀錄影片、各宣傳管道、人力資源方案後，成功為本粉專漲粉了 450 位。因此為了獲得更多影響力，本計畫執行了倡議與聯盟活方案，主要是邀請社會企業、學會組織、學校等共同合作聯盟，以倡議輔導老師的議題。在此方案中，本計畫提出了具體的倡議活動與設施，如：1) 在貴公司/學校/組織 的官方網站、自媒體(FB、IG、LINE 等)發文分享 #聽聽輔導老師想對你說 的影片或是貼文；2) 聯合行銷方案:若企業有相關行銷方案,想要推出與輔導老師的相關產品/服務，例如打折優惠、購買卷。本計畫的目的是想要連結社會企業、學會組織、學校等執行倡議活動，並連結各方資源，倡議輔導老師議題。

倡議與聯盟的邀請函連結如下：

1) 企業：

<https://forms.gle/i1KyvX5dGu7NYJfj7>

2) 組織：

<https://forms.gle/bXPVFPRaVtfLnGXS8>

3) 學校：

<https://forms.gle/2j3CKB8QmcyKFgC66>

## 財政預算

收入					
序號	費用	人數	小時	費用 (小時)	總額
1	收入 (逐夢計畫)				60000
					60000
支出					
序號	費用	人數	小時/次數	費用	總額
1	工讀費用		330	160	52800
2	影片剪輯軟件	1		1657	1657
3	宣傳費用 (自媒體FB、YouTube、各平台)	1			843
4	宣傳：人物設計費	7		100	700
5	宣傳：抽獎活動 (紙本)	10		150	1500
6	宣傳：抽獎活動 (電子本)	6		150	900
6	影片：字幕軟件	2		100	200
7	影片：卡牌軟件	2		200	400
8	國際期刊投稿報名費 (教育創新研討會)	1		910	910
9	文書影印	90		90	90
					60000

## 計畫貢獻

- 一、 提高高中輔導老師的工作價值：本計畫製作了 8 部 podcast 和 4 部影片，述說高中輔導老師的工作現況、工作價值、以及人力議題等。讓社會大眾更加了解輔導老師的工作價值與工作辛勞，從而減緩輔導老師的角色壓力議題。
- 二、 製作人力資源方案：本計畫製作了高中輔導老師人力資源方案，免費提供給學校組織、相關利益關係人等，讓此方案成為輔導老師與主管的媒體，促進彼此溝通，達成雙贏模式。
- 三、 倡議與聯盟方案：本計畫連結企業、社團組織、學校參與輔導老師的倡議活動，透過此方案，讓大眾關注輔導老師的議題，以及協助輔導老師資源連結。

## 附件

### 附件一：邀請函

To 網路搜尋高中輔導老師&主管 邀請信件

主旨：〈聽聽輔導老師想對你說#VoiceOut〉訪談邀請

OOO 輔導老師您好： [To 高中輔導老師主管/校長]

我們是來自清華大學、彰化師範大學、中山醫學大學，一群橫跨諮商/臨床/工商領域學生組成的 Story Life 團隊。近期我們爭取到清華大學「逐夢獎學金」的支持，來推行我們《聽聽輔導老師想對你說 #VoiceOut》計畫，這個計畫的目的是期望透過訪談，以文字及紀錄片的方式，讓社會大眾理解輔導老師的工作內容，澄清過往對輔導老師可能有的錯誤印象，期望藉此提升輔導老師的社會價值，並讓其在推行輔導工作時能夠更順利。

經過與高中輔導老師的訪談，我們看見了高中輔導老師的工作情況，也了解到輔導老師承受著許多看不見的壓力。因此我們希望能邀請您，以主管的角度分享在管理與領導下屬時，面臨的各種狀況；另外我們也希望進一步了解輔導老師在現有的體制下，所遇到的問題，以及與我們分享在輔導推廣上的各種正負面情形。

請放心，在分享的過程中您完全可以選擇不要透露個人資料，在後製資料處理時，我們將會嚴格為您的身份保密。詳細計劃書內容請見附檔：

若您有意願擔任我們的受訪者分享您的寶貴經驗，以下文件邀請您填寫：

1. 訪談時間共為兩個小時，訪談時間調查：

以下 excel 調查表單想邀請您填寫您有空的時間，請盡可能填寫兩個連續時段

2. 訪談過程中，將在您的許可之下進行錄音及錄影，錄音內容僅供內容彙整使用，不會對外公開。您也有權隨時要求中止錄音/錄影，並且會在最終呈現作品以前優先向您確認內容合宜性。

3. 基於尊重受訪者的自主權，您有權利隨時退出訪談，如有不願意回答的問題，也可以拒絕回答，以下附件事先提供訪談大綱讓您參考。

4. 想詢問您方便接受聯繫的方式為 email、電話還是 line 呢?

請放心，我們會妥善保管此資料，不會讓您的資訊外流。

最後，再次感謝您的撥冗回覆！

麻煩您於 8/11(三)23: 59 前回傳 1. 訪談時間調查 excel 表、2. 訪談授權同意書電子掃描檔案以及 3. 方便的聯絡方式 (line ID 或 FB 或手機號碼或電子信箱) 至陳遠文

4.0storylife@gmail.com

如果對於訪談有任何疑惑都歡迎隨時與我們聯繫

聯繫人：陳遠文 4.0storylife@gmail.com

敬祝 身體健康

StoryLife 團隊成員 敬上

附件二：訪談架構：

清華大學逐夢計畫 《聽聽輔導老師想對你說 #Voice Out》

謝謝你接受訪談！此訪談項目皆為半結構式訪談，且為開放式的答案，因此只需要瀏覽題項，看看是否符合現今狀況、語意是否能夠理解即可，如果有其他題目想提議給我們，也歡迎知。謝謝你的協助。

第一部分：個人經歷訪談題目

1. 可以請你先簡單介紹一下你自己？
2. 當初進入輔導行業的原因是什麼？
3. 這個工作對你的意義為何？擔任了輔導主任與輔導老師的差別？
4. 輔導主任的主要工作內容有哪些呢？
5. 如果用一句話來形容你身為輔導主任的信念，你覺得會是什麼？
6. 擔任輔導主任中，最令你印象深刻的部分是什麼？
7. 在擔任輔導主任的工作過程中，有什麼是你覺得最值得的？
8. 我們知道大眾常常對輔導老師有些誤解，對此你有什麼想跟大眾澄清的？
9. 輔導主任的工作中，曾經有碰到那些挫折？
10. 你是怎麼度過那些艱辛時刻的？如果困境和挑戰，既辛苦又難撐，但你又帶著辛苦、害怕、猶豫繼續走，那你為什麼還能堅持呢？
11. 我們知道好像社會大眾還不是很了解輔導老師的工作，但其實我們都知道輔導老師的重要性，你覺得如果要讓社會大眾更加認識到輔導工作的價值，那你覺得有什麼事是我們可以做的？

## 第二部分：人力資源訪談題目

1. 你覺得在目前的工作環境（輔導室），人力分配上是否充裕？  
是，為什麼？ / 否，為什麼？（一個人對多少人）
2. 你覺得需要多少的人力，會讓你覺得輔導室的運作是充裕的？  
你認為輔導主任的工作中，每一個任務所佔的比重是多少（總共 100%）
3. 承上題，你理想中輔導主任的比重是多少？
4. 你認為輔導老師在工作中，每一個任務佔的比重是多少？
5. 承上題，你理想中輔導老師的比重是多少？
6. 你認為輔導老師的職能要有哪些？需要具備怎樣的能力（KSAO）才算是你心目中的人才？
7. 你認為要勝任輔導主任這個職位，需要什麼的職能？需要具備怎樣的能力？
8. 你覺得目前的培訓對你擔任輔導主任有沒有得到協助？
9. 請問你覺得怎樣的培訓對輔導老師是最有幫助？
10. 輔導老師的工作任務主要為輔導諮商、教課以及行政工作，你是如何安排與分配輔導老師完成以上工作呢？
11. 你是如何衡量輔導老師的績效？你理想中的績效制度是？
12. 請問輔導教師的生涯規劃是怎樣？（升遷制度，其他發展）
13. 會讓你想繼續留在/離開此崗位的主要原因（動機）有哪些？
14. 會讓輔導老師留下的主要原因（動機）有哪些？（留才）
15. 你覺得你的工作環境下，有沒有感受到高層（其他部門主管、校長等）的支持？其他同事們如何參與和看待輔導教師的工作？
16. 你希望你的工作團隊是什麼樣貌？你希望你能給予團隊怎樣的工作環境？

附件三：訪談同意書

清華大學築夢計畫訪談授權同意書

本人\_\_（以下簡稱甲方）基於清華大學築夢計畫執行團隊 StoryLife（以下簡稱乙方）個人故事紀錄片與保存，於\_\_年\_\_月\_\_日接受乙方訪談，並同意乙方進行筆記、錄音、錄影等記錄形式。

甲方同意將本次訪談紀錄、聲音、影（肖）像之著作權，無償讓渡於乙方典藏、研究、書寫、宣傳、公開發表、公開播送等之用途。乙方得將授權內容依所需用途編輯、重製成適用之物件、著作、檔案（含數位形式），並行使出版（含網際網路電子出版）、數位典藏、公開傳輸與散佈、公開上映、公開展示（含網際網路公開、檢索）之權利。乙方使用授權標的時應附記、加註來源或以適當之方式註明係甲方授權。未經甲方同意，乙方不得就本授權同意書標的再授權第三人利用。

甲方於本授權書提供之個人資料之蒐集、處理及利用範疇，請詳閱附件「StoryLife 履行個人資料保護法告知義務暨當事人同意書」，當台端勾選「我已閱讀並接受上述同意書內容」，並簽署本授權書時，即表示台端已閱讀、瞭解並同意本同意書之所有內容。

本授權同意書正本一式二份，其附件視同本授權書之一部分，由雙方各執一份為憑。立書人已審閱本授權同意書全部內容，茲承諾並簽章如下：

甲方

授權人：\_\_\_\_\_

電話：

我已閱讀並接受「StoryLife 行個人資料保護法告知義務暨當事人同意書」內容形式

（請擇一）：

我同意以公開的形式授權乙方使用

我同意以影像及聲音匿名處理的形式授權乙方使用

我同意以影像匿名處理的形式授權乙方使用

我同意以聲音匿名處理的形式授權乙方使用

授權人簽名： \_ \_ \_ \_ \_

乙方

被授權人：StoryLife

代表人：陳遠文

電話：

代表人簽名：

## StoryLife 行個人資料保護法告知義務暨當事人同意書

清華大學築夢計團隊 StoryLife（以下稱「乙方」）依據個人資料保護法（以下簡稱「個資法」）第八條第一項規定，向台端告知下列事項，請台端詳閱並同意乙方於下列事項一到三範圍內，得蒐集、處理及利用台端資料：

- 1、 蒐集之個人資料類別：C001（姓名、電話）。
- 2、 個人資料利用之期間、地區、對象及方式：
  - （一） 期間： 乙方因執行業務所必須**保存期間**。
  - （二） 對象： 當事人及與前述目的相關之第三人或機關。
- 3、 方式： 於網頁公告、當事人填寫相關授權同意書時一併告之、傳送相關訊息至電子郵件信箱。
- 4、 依據個資法第三條規定，台端就乙方保有台端之個人資料得行使下列權利：
  - （1） 得向乙方請求補充或更正，惟依法台端應為適當之釋明。
  - （2） 得向乙方請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除，惟依法乙方因執行業務所必須者，得不依台端請求為之。
  - （3） 若欲行使上述權利，請洽：**電話：0966546478 代表人：陳遠文**
- 5、 台端不提供個人資料所致權益之影響：台端得自由選擇是否提供相關個人資料，惟台端若拒絕提供相關個人資料或提供之個人資料不正確，乙方將無法提供台端前述目的之業務。
- 6、 當台端已閱讀、理解並完全同意本告知書之內容，請於簽署「StoryLife 履行個人資料保護法告知義務暨當事人同意書」時勾選「我已閱讀並接受上述同意書內容」，即具有書面同意之效果。若台端尚未滿二十歲，或有其他民法上行為能力之欠缺事由，並請台端之法定代理人同時閱讀本同意書之內容並親筆簽名，始具有書面同意之效果。

# VOICE OUT

## 聽聽輔導老師想對你說



# 人力資源方案

# 目錄

01	前言 .....	P1
02	輔導老師的工作設計 工作說明書 .....	P2
03	輔導老師的選才 甄選工具 .....	P3
	面談設計 .....	P4
04	輔導老師的用才 管理績效 .....	P5
	績效面談 .....	P6
05	輔導老師的育才 督導制度 .....	P7
	職能提升 .....	P8
06	輔導老師的留才 支持文化 .....	P9
	領導模式 .....	P10

# 前言

本計畫目的是透過人力資源的角度看待輔導老師的工作狀況，並提供想法和建議。

## 輔導老師的工作設計

高中輔導老師的工作性質繁瑣複雜，容易導致輔導老師的角色模糊，從人力資源角度下，透過工作說明書，釐清輔導老師的工作任務、工作職責，並編寫KSAO，以協助校務單位發展在選才、用才、育才、留才的管理措施。

## 輔導老師的選才

高中輔導老師的人力是由教育部來監管，人力比率为1位輔導老師對12個班級，本計畫不商討關於人力比率上的議題，聚焦於人員甄選，透過合適的甄選工具與面試設計遴選適合的輔導老師。

## 輔導老師的用才

良好的管理模式有利於輔導老師的工作，本計畫建議「OKR績效管理」與「CFR績效面談」的方式來協助輔導老師。

「OKR績效管理」能釐清輔導處的工作目標與關鍵結構，從而展現輔導老師的工作價值。「CFR績效面談」讓主管了解輔導老師的工作情況，並與輔導老師共同討論如何合作達成目標。

## 輔導老師的育才

輔導老師的督導制度是培訓輔導老師的最佳管道，無論是個別還是團體督導，都對輔導老師的訓練產生非常重要的效果。訓練輔導老師外，訓練校內職員可以強化校內心理議題的預防性，從而減輕輔導老師的工作壓力。

## 輔導老師的留才

留住輔導老師對學校是非常重要的，因此我們建議從領導模式輔導主任與校長可以執行什麼行為來留住輔導老師。另外從支持文化的觀點下，看待學校如何營造組織支持文化，來留住輔導老師。

# 輔導老師的工作設計：工作說明書

工作職稱：高中輔導老師

## 工作內容摘要

診斷與干預個人議題，為學生提供個人心理輔導，生涯規劃，學習成效等的建議與協助。推動三級預防措施，解決校內不利的因素與危機事件。回應校務人員的諮詢與詢問，並與相關處室人員合作，處理校內行政工作與推廣諮商服務。

## 高中輔導老師的 KSAO 工作規範

### Knowledge

心理健康與輔導諮商的專業知識：  
輔導原理、個別與團體諮商、三級預防、輔導推廣與落實等

班級經營與課程規劃的相關知識：  
班級經營、課程規劃與設計、教育心理學、生涯規劃與輔導等

### Ability

個別與團體諮商的能力：  
口語表達順暢同理，能讓個案洞察與覺察問題，並能協助個案走出議題

問題解決的能力：  
察覺學校學生可能面臨的問題，並能找出解決與預防的方式

系統合作能力：  
能與各處室討論與合作處理學生議題，協助各處室處理學生個別議題與資源連結

### Skill

聆聽與同理技巧：  
傾聽、關懷、同理學生的技巧

關係建立與社交技巧：  
通過關係經營，社交能力與學生建立關係，了解學生議題背後的脈絡

數位設備與軟件操作技巧：  
了解基本電腦軟件操作，處理個案記錄、線上諮商、課堂與線上教課等

### Others

助人特質：  
助人熱忱、情感敏感度、合作性

良好的心理素質：  
希望感、韌性、正向、樂觀、抗壓性

個人能力：  
可靠性、獨立性

## 專任輔導教師工作職責

1. 輔導與諮商
2. 生涯諮詢
3. 團體輔導與諮商
4. 課堂授課
5. 執行與評鑑輔導學校行政工作
6. 舉辦與推廣相關輔導活動
7. 聯繫與運用輔導網絡相關資源（外部）

## 工作資格

學歷：大學、碩士相關文憑  
執照：教師證

# 輔導老師的選才：甄選工具

## 輔導老師的甄選工具

	履歷表	紙筆測驗	工作模擬（個案演練）	面談
K	大專以上相關科系學歷	✓		
	相關證照	✓		
	心理健康與教師專業知識	✓	✓	✓
S	聆聽與同理技巧		✓	✓
	關係建立與社交技巧		✓	✓
	數位技巧			✓
A	系統合作能力			✓
	個別與團體諮商能力		✓	✓
	問題解決能力		✓	✓
O	助人特質		✓	✓
	抗壓性、適應力		✓	✓
	積極，正向，樂觀		✓	✓



### 履歷表

履歷表作為評估應徵者是否符合最低資格要求的判斷基準，也是應徵者所要面對的第一道關卡。履歷表的內容包括應徵者的基本資料、學經歷、相關證照等。



### 紙筆測驗

紙筆測驗是評估應徵者的知識水平能力，通過考題來衡量應徵者的專業知識。輔導老師的紙筆測驗可以考核輔導與諮商的專業知識理論、教師專業知識、學校行政運作等。



### 工作模擬（個案演練）

工作模擬主要是依靠工作分析於關鍵事件，詢問應徵者在個案演練的情境下會如何反應，可透過個別/團體諮商的方式進行演練，從而衡量應徵者如何反應，從而擬定評估標準，以了解其對未來的意向與行為。

## 面談

面談是一項有目的的對話，主要目的是收集應徵者的人際互動、個性偏好、價值觀等資料，以決定其是否適應該工作。本計畫建議以半結構的面談方式，透過情境式面談和行為描述式面談的方式考驗應徵者，從而判斷與選擇應徵者是否適合本校。



情境式面談

主要是依靠工作分析的關鍵事件，詢問應徵者的在某種情境下，是會如何回答與反應，並訂出不同答案之評分標準，此面談法，通常用於沒有相關工作經驗的應徵者。例子如下：

- Q 1：當你個別諮商的時候，面對個案需求和學校規定相衝突的狀況，你會以什麼標準為優先？
- Q 2：如果學生在校內發生危機事件時候，你知道了，你會怎樣處理？
- Q 3：如果學生詢問你有關生涯議題的問題時，你會怎樣處理？會用什麼工具？
- Q 4：在教學課程設計時，你會考量什麼因素，你會以怎樣的方式來教書？
- Q 5：如果你看到輔導處的同事們都很忙加班，你會怎樣做？



行為描述式面談

主要是依靠應徵者過去的經驗，詢問應徵者以前碰到某種狀況時，是如何處理面試訪談問題偏重「行為描述」上，請應徵者具體描述自己在什麼情況下，做出哪些具體的行為。例子如下：

- Q 1：請講述過去高中輔導老師工作經歷中，遇到的最困難的事是？那你如何了解處理？
- Q 2：講述一件你與系統合作很成功的個案？你這個個案裡，扮演什麼角色？
- Q 3：過去是否有其他領域的工作經驗？說明比較專長的領域？
- Q 4：您認為要勝任此一應徵職務，需要具備什麼特質和能力？為什麼？
- Q 5：您是否具備您所說的這些特質條件？請舉例一個你之前做過的事情加以說明。

## OKR是什麼？

- OKR (Objectives and Key Results) 全稱「目標和關鍵結果」是一套注重目標的管理系統。
- 目標 (Objectives)：為設定方向，具備精簡且鼓舞的作用。
- 關鍵結果 (Key Results) 是衡量目標是否完成的指標，要用怎樣的方法能達到目標。
- 每個目標可以設定2-5個關鍵成果，來讓輔導老師知道要如何達到目標。

## 輔導老師適合OKR嗎？

- 輔導工作與學校目標策略可以連結，畢竟學校與輔導工作的目的都是為了學生提供更好的服務，關注學生的身心健康發展。
- 學校有了具體的目標與策略，將次目標給予各行政單位，來完成學校的目標。輔導處被賦予目標後，可以與輔導老師們針對學校的目標進行討論與落實關鍵結果。
- 討論參與目標與關鍵結果，能讓輔導老師們清楚組織的目標與個人的目標，並與組織衡量關鍵結果的執行性。
- 學校與輔導處有共同的目标後，達成了雙贏思維模式，高層會努力協助輔導老師完成目標，如：優化行政工作流程、人才培養、績效面談、員工福利等。輔導老師得到了高層的支持，並會努力完成目標。

## 輔導老師OKR範例

目標：協助學生釐清自己的生涯規劃

關鍵結果：

- 協助學生做相關測驗與解說
- 開設相關生涯課程的班級
- 舉辦關於生涯規劃的活動與講座

# 輔導老師的用才：績效面談

## 什麼是CFR績效面談？

- CFR績效面談是透過面談的方式由主管向輔導老師說明本次考核結果，幫助輔導老師總結經驗、肯定其優秀、協助發展以及找出不足的地方，並採取相對的措施協助輔導老師完成目標。
- Conversations（對話）是主管與輔導老師之間真實、有組織的交流，以提升績效為目標。
- Feedback（回顧）是指同儕之間雙向或網路化的溝通，以評估進度和促進進步為主要目的。
- Recognition（讚揚）是指對表揚的同時，無論大小貢獻都要表達謝意。

## 為什麼要用CFR績效面談？

透過績效回饋的方式，讓主任與輔導老師們與目標綁定，加強雙方的溝通與了解，協助輔導老師們完成任務；而輔導老師們可以透過績效回饋的方式，了解自己真實的情況。輔導老師可以與主任討論何完成目標，讓輔導老師覺得自己不是一個人奮鬥，而是有可靠的組織一起完成目標。

## 輔導老師CFR範例

### 對話 Conversations

- **設定目標**：主管與輔導老師一同設定OKR計畫，討論個人的目標與組織的目標連結，擬定關鍵結果。
- **了解最新進度**：快速根據具體資料，檢視輔導老師手邊的工作進度，必要時協助解決問題。
- **互相指導**：主管幫助輔導老師發揮潛力，給予鼓勵與肯定；輔導老師幫助主管做好工作。
- **事業發展**：幫助輔導老師發展新知識，給予輔導老師培訓計畫，使輔導老師了解自己在學校的發展。

### 回饋 Feedback

- **回饋以協助為目標**：以協助輔導老師完成目標為主，清楚指出那種行為能協助學校和學生有所幫助，能順利協助輔導老師完成目標。
- **回饋是可實際執行**：主管給予輔導老師的回饋是要具體且可執行的方案，讓輔導老師明確知道自己下一步因該如何執行。
- **收到回饋時表達感謝**：輔導老師收到回饋的時候，思考對方為何有這樣說，有什麼地方是沒有被看見，需要解釋與澄清，並感謝給予回饋的主管。

### 讚揚 Recognition

- **鼓勵同儕之間的表揚與關懷**：鼓勵同儕之間互相表揚與感恩，培育感恩文化，如：會議最後的環節，讓輔導老師們互相感謝，或互相寫字卡感謝等感恩活動。
- **確立明確的標準**：表揚輔導老師的工作結果與過程中的特地行為，如完成特別專案，達成組織目標，彰顯價值等。
- **分享傑出表現的故事**：學校內部的電子報或部落格，提供工作成就背後的故事，賦予更多的鼓勵與肯定。
- **經常得到讚揚**：工作上的小成就也應該表揚，例如：期限前完成工作，為某份計畫貢獻了特別的想法。

## 輔導老師最適合的訓練

從訪談中，我們認為諮商督導是對輔導老師最佳的訓練方式。諮商督導是一個透過督導者提供指導、回饋與經驗分享的方式，來協助輔導老師。督導制度可以協助輔導老師所需要的專業支持，並能有助於輔導老師的專業素養如：

- 增強輔導技巧，並具體提升其個別輔導、團體輔導、諮詢等知能
- 催化專業發展
- 維持個案服務的品質與專業勝任度
- 評估專業表現等
- 作為輔導老師的參考指標「role model」角色
- 督導協助輔導老師應對校內，自身生活等議題

## 諮商督導的兩種形式



### 團體督導與個案討論

通過團體督導了解到每位輔導老師遇到的個案情況、轉折、進展等。團體督導透過案探討的方式，提供更多元的角度方式去應對個案。督導主要帶領與參與演練，過程中，讓輔導老師之間互相學習與參考。



### 個別督導與師徒制

通過個別督導了輔導老師目前遇到的工作個案，提供輔導老師專業性的指導，協助輔導老師處理棘手個案。透過1對1的督導方式，督導更加聚集個別輔導老師身上，給予專業性的指導，也可以協助輔導老師在校的工作議題等。

# 除了培訓輔導老師，學校還可以

學校除了培訓輔導老師，還可以培訓教職人員，如各班導師、教官和行政人員等。本計畫希望可以透過以下訓練方法進行教務人員的培訓。培訓的主要內容是察覺學生議題與預防性為主。

訓練對象	各班級導師、教官、行政人員
訓練內容	聆聽與同理技巧、議題敏感度訓練
訓練方法	講授法、個案演練、案例分析等方式
訓練時間	OFF-JT 工作時間外的訓練
培訓員	輔導主任、外聘專業諮商師

## 培訓效益

- 強化校內一級預防概念，提高學生心理衛生健康概念。
- 降低輔導老師的工作負擔，提高人力資源處理校內心理議題。
- 通過培訓合作，讓各班導師、教官和行政人員了解輔導老師的工作與價值。



### 校長與輔導主任的領導模式

#### 校長

- 連結資源，為輔導老師獲得資源，協助其完成工作任務
- 盡量出席輔導老師的活動，認同輔導老師的價值
- 營造一個安心的工作環境，讓輔導老師們能夠向上領導
- 鼓勵輔導老師多嘗試，允許犯錯的機會

#### 輔導主任

- 先處理「人」的問題，再處理「事」的問題
- 讓每位成員都有「一起」的感覺，一起把工作完成
- 聚餐聯誼，增進輔導老師們之間的關係，打造職場友誼環境
- 聆聽與同理每位輔導老師的工作處境，適當的工作分配

## 輔導老師的支持文化

### 組織提供輔導老師身心照顧的措施

輔導老師的工作性質是非常消耗心力，容易出現工作耗竭的情況，可以建立相關輔導老師的福利措施，如提供EAP方案、舒壓工作坊、休息室等，來緩解輔導老師工作耗竭。

### 高層了解輔導老師的工作價值與支持行為

刻板印象導致對輔導老師的工作有種很「閒」的工作認知，認為輔導老師的工作很輕鬆，看不見輔導老師的價值。因此建議學校高層了解輔導老師的價值，並以實際上的行為支持輔導老師，如出席輔導老師所舉辦的活動，公開表揚輔導老師的貢獻，從而帶動其他職員對輔導老師工作的改觀。

### 同事之間營造出「家」的感覺

輔導老師有角色壓力（角色衝突、角色工作超負荷、角色模糊）議題，因此組織建立知覺組織支持的工作環境，讓輔導老師們在工作環境得到互相地支持，如：工作負擔超過水平時，輔導老師能相信與依靠同事，營造「一起把問題完成」，讓人有一種「安心」的感覺。

### 家長了解輔導老師的工作價值與支持行為

家長因較少接觸輔導領域，認為輔導老師與一般老師一樣，容易忽視了輔導老師的工作價值。因此建議輔導老師行銷自己的專業價值，如舉辦更多親子關係講座、親子互動體驗遊戲、青少年議題的交流會等。透過活動讓家長了解輔導老師的價值。本計畫也呼籲家長們多支持輔導老師舉辦的活動，以及懷抱一顆「感恩之心」去感謝每位輔導老師。

Leader  
&  
culture



# 作者想說的話

這份人力資源方案，主要是以人力資源的角度，看待輔導老師行業。希望透過上述概念，提供不一樣的角度審核輔導老師的工作狀況。本計畫為了更加貼近實務性，除了諮詢人力資源專家外，還諮詢了高中輔導老師們，並結合雙方的觀念，整合出此方案。

本方案諮詢了10位以上的輔導老師，其中內容是輔導老師想對管理者所說的話，因此，本方案可以作為輔導老師與管理者的媒介，促進彼此溝通，達到雙贏模式。本方案無法改變外部環境的政策，但希望可以先從內部環境有所改變，來應對目前環境帶來的影響。本計畫希望輔導老師的工作環境中，可以歡樂且高效的完成自身的工作。

陳遠文



# 我們是誰

我們是來自清華大學、彰化師範大學、中山醫學大學，一群橫跨諮商/臨床/工商領域學生組成的Story Life團隊。

近期我們得到清華大學「逐夢獎學金」的支持，來推行我們《聽聽輔導教師想對你說 #VoiceOut》計畫，這個計畫的目的是期望透過訪談，以文字及紀錄片的方式，讓社會大眾理解輔導教師的工作內容，澄清過往對輔導教師可能有的錯誤印象，期望藉此提升輔導教師的社會價值，並讓其在推行輔導工作時能夠更順利。

## 指導教授



張婉菁

清華大學教育心理與諮商學系 教授

## 主要成員



陳遠文

清華大學教育心理與  
諮商學所工商心理組



鍾毓珊

清華大學教育心理與  
諮商學所工商心理組



張子儀

中山醫學大學心理學  
系暨臨床心理學所



林祖寧

清華大學教育心理與  
諮商學所工商心理組



馮子旂

清華大學教育心理與  
諮商學所諮商心理組



李佳穗

彰化師範大學  
輔導與諮商學所

# 參考文獻

蔡錫濤 (2018) 。人力資源管理：理論與實務 (二版) 。雙葉書廊。

杜爾、許瑞宋 (2019) 。OKR：做最重要的事 (第一版) 。遠見天下文化。

姚瓊 (2019) 。OKRs執行力：專為華人企業量身撰寫，套用「表格+步驟+公式」，實踐OKR不卡關，99%都能做到 (初版) 。方言文化。

海斯汀·梅爾、韓絜光 (2020) 零規則：高人才密度x完全透明x最低管控，首度完整直擊Netflix圈粉全球的關鍵秘密 (第一版) 。天下雜誌。

錢德勒、葛利希與周怡伶 (2020) 。精準回饋：提升團隊績效,改善溝通的超能力 (第一版) 。遠見天下文化。

ONet Online (2021). Summary Report for Educational, Guidance, and Career Counselors and Advisors. Website. <https://www.onetonline.org/link/summary/21-1012.00>

Contact us

<https://linktr.ee/storylife>

Email: [4.0storylife@gmail.com](mailto:4.0storylife@gmail.com)



# VOICE OUT

## 聽聽輔導老師想對你說



# 人力資源方案

Proposed by: 陳遠文