高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究

新住民發展基金補助研究報告

中華民國一一〇年三月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究

接受補助單位：國立屏東大學

研究主持人：戰寶華

協同主持人：陳惠珍

新住民發展基金補助研究報告

中華民國一一〇年三月

（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「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」，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。

立授權書機關(團體)：國立屏東大學

負 責 人：校長 古源光

地　　址：屏東縣屏東市民生路 4-18 號

電　　話：08-7663800

（請蓋章）

（請蓋章）

110. 3. 04 用印

中　華　民　國　110　年　3　月　2　日

目次

表次 …… III

圖次 …… V

摘要 …… VII

第一章 緒論 …… 1

第一節 研究背景與動機 …… 1

第二節 研究目的與研究問題 …… 7

第三節 名詞釋義 …… 8

第四節 研究範圍與限制 …… 10

第二章 文獻探討 …… 13

第一節 高中職及大專校院新住民子女現況分析 …… 13

第二節 職涯規劃之相關理論與探討 …… 45

第三節 多元發展之相關理論與探討 …… 52

第四節 行政支援之相關理論與探討 …… 55

第五節 新住民子女之相關議題研究 …… 59

第三章 研究方法與設計 …… 71

第一節 研究策略 …… 71

第二節 研究方法 …… 72

第三節 研究工具 …… 94

第四節 資料處理 …… 107

第五節 研究倫理 …… 112

第四章　研究結果分析與討論 …… 115
第一節　深度訪談結果之分析與討論 …… 115
第二節　模糊德懷術問卷調查結果之分析與討論 …… 268
第三節　AHP 指標權重調查結果之分析與討論 …… 289
第四節　焦點團體座談結果之分析與討論 …… 368
第五節　研究結果綜合分析與討論 …… 378
第五章　結論與建議 …… 405
第一節　結論 …… 405
第二節　建議 …… 415
附錄一　公私立高中職新住民子女資料 …… 431
附錄二　參與研究同意書 …… 451
附錄三　訪談大綱 …… 457
附錄四　專家效度問卷 …… 461
附錄五　專家內容效度意見統計與指標篩選結果彙整表 …… 471
附錄六　模糊德懷術問卷 …… 481
附錄七　層級分析 AHP 問卷…… 491
附錄八　焦點團體座談議程與研究發現認同度問卷 …… 525
附錄九　焦點團體座談會議記錄 …… 539
計畫團隊成員工作內容與確認簽名表 …… 541
參考書目 …… 543

表次

表 1-1　新住民子女出生人數占比 …… 2

表 1-2　2020 年 1-5 月份外籍與大陸港澳地區之新住民子女出生縣市人數占比 …… 3

表 1-3　新住民子女就讀國中小人數統計 …… 4

表 1-4　新住民子女各階段就學統計 …… 5

表 2-1　108 學年度新住民子女就讀各級學校人數 …… 14

表 2-2　108 學年度新住民子女就讀高中職與大專校院之人數比例 …… 16

表 2-3　108 學年度新住民子女就讀各分區高中職與大專校院之人數 … 17

表 2-4　108 學年度新住民子女就讀北部地區公私立高中職之人數 …… 18

表 2-5　108 學年度新住民子女就讀中部地區公私立高中職之人數 …… 20

表 2-6　108 學年度新住民子女就讀南部地區公私立高中職之人數 …… 21

表 2-7　108 學年度新住民子女就讀東部地區公私立高中職之人數 …… 22

表 2-8　103-108 學年度新住民子女就讀高級中等學校區域性人數統計 23

表 2-9　103-108 學年度高級中學與大專校院學校概況 …… 24

表 2-10　高雄市 108 學年度新住民子女就讀高中職人數統計 …… 26

表 2-10A　高雄市 108 學年度東南亞七國之新住民子女就讀高中職人數統計 …… 28

表 3-1　新住民子女學生 AHP 問卷施測分數統整 …… 92

表 3-2　新住民子女輔導教師 AHP 問卷施測分數統整 …… 93

表 3-3　訪談編碼表 …… 108

表 3-4　各區與各學級回收問卷可用率彙整表 …… 112

表 4-1　行為效能與認知層面之模糊數值統計結果 …… 269

表 4-2　課程設計與選擇層面之模糊數值統計結果 …… 270

表 4-3　職涯規劃與輔導層面之模糊數值統計結果 …… 272

表 4-4　多元發展與能力層面之模糊數值統計結果 …… 274

表 4-5　學校行政與支援層面之模糊數值統計結果 …… 275

表 4-6　政策規劃與舉措層面之模糊數值統計結果 …… 277

表 4-7　教師描述性統計分析彙整表 …… 287

表 4-8　學生描述性統計分析彙整表 …… 287

表 4-9　層級分析評估權重之教師層級結果彙整表 …… 289

表 4-10 層級分析評估權重之北部教師向度與指標結果彙整表 …… 291

表 4-11 層級分析評估權重之中部教師向度與指標結果彙整表 …… 299

表 4-12 層級分析評估權重之南部教師向度與指標結果彙整表 …… 307

表 4-13 層級分析評估權重之東部教師向度與指標結果彙整表 …… 313

表 4-14 層級分析評估權重之教師性別及年資變項比較結果彙整表 …… 321

表 4-15 層級分析評估權重之教師研習及輔導變項綜合比較結果彙整表 327

表 4-16 層級分析評估權重之學生層級結果彙整表 …… 331

表 4-17 層級分析評估權重之北部高中職學生向度與指標結果彙整表 … 333

表 4-18 層級分析評估權重之中部高中職學生向度與指標結果彙整表 … 338

表 4-19 層級分析評估權重之南部高中職學生向度與指標結果彙整表 … 343

表 4-20 層級分析評估權重之東部高中職學生向度與指標結果彙整表 … 349

表 4-21 層級分析評估權重之各區大專院校學生向度與指標結果彙整表 354

表 4-22 層級分析評估權重之學生性別及成績變項比較結果彙整表 …… 359

表 4-23 層分析評估權重之學生參訪及語言變項綜合比較結果彙整表 … 365

圖次

圖 1-1　按生母原屬國籍分之新住民子女出生人數圖 …… 2

圖 3-1　研究策略規劃圖 …… 71

圖 3-2　研究設計圖 …… 72

圖 3-3　模糊德懷術問卷之初擬指標層級關係圖 …… 86

圖 3-4　高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標建構圖 …… 102

圖 4-1　研究結果萃取模式圖 …… 379

圖 4-2　ABC 研究結果萃取模式圖 …… 393

圖 4-3　ABD 研究結果萃取模式圖 …… 399

圖 4-4　ACD 研究結果萃取模式圖 …… 403

圖 4-5　BCD 研究結果萃取模式圖 …… 404

摘　要

關鍵詞：新住民子女、職涯規劃、多元發展、高中職、大專校院

一、研究緣起

有感於文化融合地球村時代的來臨，且新南向政策是政府近年推動的重點政策項目之一，加上目前新住民子女就讀高中職與大專院校的人數，呈現出快速成長趨勢，致使上述三項融合聚焦於新住民子女對臺灣社會文化形塑與產業交流，具有不能忽視之影響，且新住民子女之職涯發展與專業成長，更是不容小覷之重要議題。若能藉由適當之職涯規劃的因應對策、多元發展的方案措施、以及政府政策的引導模式，透過立即可行之輔導機制及聚焦未來之中長期做法，應可為政府、高中職以上學校及其新住民二代學生創造雙贏與共好。

本研究旨在探究新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展之情形和影響因素，並據以提出立即可行之建議以及未來政策方向與措施之中長期建議，其探討層面包括現況探討、面臨困境、解決策略與具體方針。爰此，臚列本研究之研究目的如下：

（一）瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況和困境。

（二）探討政府新南向政策對新住民子女於高中職及大專校院階段之多元發展的影響。

（三）建議未來對新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的政策方向與措施。

二、研究方法及過程

本研究運用深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析提高其職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。茲針對各項研究方法之執行過程，簡述如下：

（一）深度訪談

本研究依據文獻探討而設計出之半結構式訪談大綱，邀集第一線新住民教育工作者、議題研究專家學者、以及就讀高中職與大專校院之新住民子女進行訪談。因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）爆發而採 LINE 視訊訪談，由計畫主持人親自訪談北、中、南、東四區共 28 位受訪者，每區 7 位，包括高中職學校之資深校長、主任與老師各 1 位；新住民議題研究之大學專家學者 1 位；就讀高中、高職與大專校院之新住民二代學生各 1 位。同時上述訪談對象之學校完全沒有重疊，以利收集不同學校之第一線教育工作者、專家學者及新住民子女之感受與觀點，並結合後續之文獻再探索與討論，以建構更符合我國現況之分析脈絡基礎。

（二）模糊德懷術

本研究經由文獻探討內容分析與深度訪談結果分析，編製「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」效能之初擬指標，立意取樣專家學者共 7 人，進行專家審題以建立專家內容效度。依據專家效度問卷分析結果與其建議修正指標。正式問卷含行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面，並向下細分為 12 個向度與 88 項指標。

本研究邀集三類專家與學者參與模糊德懷術問卷調查，分別為中央或地方主管機關官員 5 名、高中職及大學行政主管 10 名、新住民團體執行長或新住民議題專家及研究學者 10 名，共計 25 名。本研究發出 26 份模糊德懷術問卷，回收 25 份問卷，其中可用問卷 22 份。

（三）層級分析法

本研究依據模糊德懷術問卷調查共識編製而成之『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」效能之影響評量指標權重』層級分析法（AHP）調查問卷，再針對重要利害關係人進行問卷調查，瞭解教師與學生對各影響指標之觀點，並評估各層面影響因素以提供綜合性的決策參酌。問卷含行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面，並向下細分為 12 個向度與 54 項指標。

本研究之層級分析問卷施測對象包括 150 名職涯輔導之高中職教師以

及 400 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。問卷採用分層取樣方式進行，並於北、中、南、東四區，依各區域比例及學級比例施測，共計發出 402 份學生問卷與 151 份教師問卷。回收 550 份，其中可用問卷 421 份，回收問卷可用率為 76.55%。

（四）焦點團體座談

本研究所採用之焦點團體座談係針對研究發現進行後續座談，以利檢核研究結果之有效性，並可繼續探究深層觀點及看法。易言之，著重於檢核與持續追蹤探究之焦點團體座談係指，依據模糊德懷術與層級分析法之發現結果編製座談會議之討論大綱，並邀請高中職職涯規劃及輔導之資深教師與具新住民子女身分之高中職與大專校院學生代表，進行團體追蹤座談。除充分座談討論之外，在研究發現認同度檢視部份，輔以深度訪談研究發現之認同度評量問卷、模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷、AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷等三份問卷，以利獲得每位與會者之更多與更詳盡的看法與觀點。

本研究之焦點團體座談邀請具新住民子女教導與輔導經驗之 2 位資深高中教師、2 位資深高職教師，以及 8 位高中職新住民子女學生代表、3 位大專校院新住民子女學生代表，共 15 人，期使透過會議互動式討論以檢視與確認研究發現之可行性及實務價值，以利產生更深層之詮釋與更扎實的結論。

三、重要發現

（一）深度訪談分析結果

茲依據深度訪談分析結果，簡述研究發現如下：

1. 學習現況與職涯規劃發展困境

（1） 行為效能與認知

受訪之傑出新住民子女有著令人印象深刻的自我認同，大多能跳脫傳統的思維模式，善用有限資源與落實時間管理，勇於改變現況與環境，朝著目標默默學習與成長。

（2） 職涯規劃與輔導

受訪之學校師長對新住民子女的職涯規劃做法，呈現出兩極化之觀點，一是避免標籤化的無為而治；二是構思特色化的個別輔導，兩者各有立論基礎。然而標籤之所以能成為標籤，是大家共同視角色形塑而成，並非其本質使然。個別化的職涯規劃與輔導，若能彰顯新住民子女的優勢利基，實為學校師長及專輔教師責無旁貸之必要作為。

2. 新南向政策對多元發展之影響

（1） 課程設計與選擇

受訪之各級學校學生多表示課程設計與選擇係依自己興趣自由決定，其中，大學同學最為自由、高中同學其次、高職同學因專業領域固定而影響多元選修的機會，然而極大多數學生皆表示修習課程與職涯規劃及多元發展並無過多關聯，此乃各級學校亟應思考之盲點。受訪之學校師長多認為課程架構固定，不易改變而無心構思新課程，僅少部分師長會因應環境變化而構思不同型態及主題之多元選修課程，期能提升新住民子女獲得不同之培育機會。

（2） 多元發展與能力

多元發展之能力或因概念過於抽象籠統、亦或學校資源有限而並未能用心耕耘，受訪之學校師長與各級學校學生多表示鮮少著墨，而受訪之各級學校多表示第二外語選修乃以英文為主、東北亞語文為輔，並無開設東南亞語文之相關課程，因此對於推動新住民語言學習，存在現實障礙與先天限制。特別是以升學為主之高中，多不重視多元能力培育與發展，而以技能專精為導向之高職，雖強調技藝精熟，但亦會兼顧多元選修需求。至於大學的部分，則以專業領域為能力發展之取向，也並未特別發展其多元能力。

3. 職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

（1） 學校行政與支援

受訪之各級學校學生對學校行政作為與支持系統感受不一，有高度肯定學校輔助機制、有感到照表操課做完工作、亦有不太清楚學校做法的幾種情形；而受訪之學校師長則認為都有顧及學生升學就業需求，然而於部分師長言談之中，感到似乎並未針對新住民子女提供符應需求之必要措施，致使無法提早規劃適合新住民子女之多元入學配套方案，殊為可惜。

（2） 政策規劃與舉措

受訪之學校師長對政府政策擬定與推動皆表示肯定，部分師長亦積極提出政策修訂之建言，盡力協助勾勒出其心目中理想的發展藍圖；然而亦有少數師長以較為消極之態度應對，從言談中僅表達出願意配合政策之想法，並無任何宏觀理念，且認為政策擬定並非學校層級應該涉略的部分，學校行政部門就是盡量配合政策即可。然而第一線教育工作者應是最熟知政策推動效果之感應器，亦是最能夠反饋政策施行效果之溫度計，倘若師長無心感受環境變化與學生反應，協助新住民子女之職涯規劃與多元發展，恐已淪為紙上談兵。

（二）模糊德懷術問卷分析結果

茲依據模糊德懷術問卷分析結果，簡述研究發現如下：

1. 學習現況與職涯規劃發展困境

（1） 行為效能與認知

在自我效能向度，累積各類成功經驗以加強自我效能；在自我定位向度，支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢，最有益於提升新住民子女行為效能與認知之效能。

（2） 職涯規劃與輔導

在規劃模式向度，邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機；在輔導作為向度，善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向，最有益於提升新住民子女職涯規劃與輔導之效能。

2. 新南向政策對多元發展之影響

（1） 課程設計與選擇

在課程趨向向度，開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度；在選課取向向度，鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成，最有益於提升新住民子女課程設計與選擇之效能。

（2） 多元發展與能力

在發展路徑向度，設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機；在能力培育向度，鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機，最有益於提升新住民子女多元發展與能力之效能。

3. 職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

（1） 學校行政與支援

在行政規劃向度，辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡；在支持方案向度，增設獎助學金以肯定學習優秀表現，最有益於提升新住民子女學校行政與支援之效能。

（2） 政策規劃與舉措

在政策擬定向度，推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會；在方針聚焦向度，關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉，最有益於提升新住民子女政策規劃與舉措之效能。

（三）層級分析（AHP）問卷分析結果

茲依據層級分析（AHP）問卷分析結果，簡述研究發現如下：

1. 教師問卷部分

（1） 背景變項影響

問卷涵蓋性別、任教學校、教學年資、是否曾參與新住民二代輔導研習、輔導新住民二代升學或就業之經驗等五項背景變項，經

資料分析發現，對層面、向度與指標的權重及排序之影響並不明顯，特別是性別、任教學校、教學年資，並未對教師之指標重要性認知產生明顯之差異。

（2） 六大層級重要性排序

六大層級之重要性排序為行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措，代表教師認為提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能應由內而外，亦即提升新住民子女自我行為效能與認知為關鍵核心，並輔以適當之課程設計與選擇，而職涯規劃與輔導、多元發展與能力等層面屬中等重要程度，因不僅需視學校資源與經營思維而定，亦須依學生資質稟賦與個人特質而定。學校行政與支援、政策規劃與舉措則為外部行為舉措，可能對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能，僅具有間接與支援之作用。

（3） 各層面指標加權排序分析

i. 行為效能與認知層面

在行為效能與認知層面，多認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法；但中區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法。

ii. 課程設計與選擇層面

在課程設計與選擇層面，四區教師皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法。

iii. 職涯規劃與輔導層面

在職涯規劃與輔導層面，北中兩區教師皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法。但南區教師認為 F1 辦理個別諮詢為最關鍵做法；而東區教師則認為 F3 瞭解學習困擾為最關鍵做法。

iv. 多元發展與能力層面

在多元發展與能力層面，四區教師皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法。

v. 學校行政與支援層面

在學校行政與支援層面，多認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法。但南區教師認為 J1 善用學習社群為最關鍵做法。

vi. 政策規劃與舉措層面

在政策規劃與舉措層面，多認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法。但東區教師認為 L3 擴大升學管道為最關鍵做法。

2. 學生問卷部分

（1） 背景變項影響

問卷涵蓋性別、就讀學校、在班成績比例、是否曾至父或母親原生國家參訪、使用父或母親原生國語言流利程度等五項背景變項，經資料分析發現，對層面、向度與指標的權重及排序之影響並不明顯，特別是性別、就讀學校、在班成績比例，亦未對學生之指標重要性認知產生明顯之差異。

（2） 六大層級重要性排序

六大層級之重要性排序與教師問卷之結果相同，其排序亦是行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措。

（3） 各層面指標加權排序分析

i. 行為效能與認知層面

在行為效能與認知層面，北、中、南區學生皆認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法；但東區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法。

ii. 課程設計與選擇層面

在課程設計與選擇層面，四區學生皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法。

iii. 職涯規劃與輔導層面

在職涯規劃與輔導層面，四區學生皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法。

iv. 多元發展與能力層面

在多元發展與能力層面，四區學生皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法。

v. 學校行政與支援層面

在學校行政與支援層面，北、中、南區學生皆認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法。但東區學生認為 I2 擴大國際交流為最關鍵做法。

vi. 政策規劃與舉措層面

在政策規劃與舉措層面，北、中、南區學生皆認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法。但東區學生認為 L2 增進人才交流為最關鍵做法。

（四）焦點團體座談分析結果

茲依據焦點團體座談分析結果，簡述研究發現如下：

1. 對新住民子女職涯規劃之具體建議與意見

（1） 辦理活動宜關注區域均衡

（2） 協助新住民子女尋找資源與支援

（3） 鼓勵新住民子女積極主動

（4） 期許更多經費補助或實質誘因之支持

（5） 開設生涯規劃發展趨勢之課程

（6） 設法提高新住民子女的身份認同

2. 對新住民子女多元發展之具體建議與意見

（1） 促使新住民子女更瞭解自己的文化

（2） 辦理校際新住民文化交流活動

（3） 鼓勵新二代母親到學校推廣母國活動

3. 對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之學校行政規劃與政府政策制定的具體建議與意見

（1） 改善新住民子女資訊落差之現象

（2） 設立全台新住民子女專屬的 Line 群組或網站

（3） 成立區域聯盟重點學校推廣東南亞語言

（4） 重塑形象促進社會大眾認同

（5） 設立專責政府部門處理新住民相關事務

（6） 規劃針對新住民子女優先升學或就業管道

四、主要建議事項

根據研究發現，本研究針對高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之現況分析及效能提升，提出下列具體建議，包含立即可行建議及中長期建議。茲依據「新住民發展基金補助研究報告」之建議格式撰寫，其中，對學生與教師之建議，多屬自我內化與修練的部分，故未列示主辦機關與協辦機關；而對學校之建議亦僅考慮列示協辦機關，因其主辦機關即為該校，但若屬校內行政事務，則亦會省略協辦機關，期能力求版面精簡與符合撰寫規範之格式。茲分項臚列於后。

（一）對學生之建議

本研究依據研究發現，對新住民子女提出強化自我認同、提高自我效能、養成主動積極、持續精熟練習等四點建議，茲分項敘述如下：

建議一

新住民子女宜培養正向思維以增強自我認同將有助於提升學習表現：立即可行建議

研究發現部分新住民子女不願承認自己的身分，致使相關政策落實與推動較為困難，此乃多重問題糾結之結果，盤根錯節的連結，從家庭價值觀念、學校文化制度，到社會刻版印象都有關係。但研究發現強化自我認同，不僅影響學習表現與動機，並與未來跨國就業發展亦有明顯助益。因此即刻著手提高新住民子女之自我認同，實乃正本清源之道。

建議二

新住民子女可善用自我效能理念以提升學習與職涯規劃發展之效能：立即可行建議

自我效能信念會影響新住民子女嘗試實現目標之結果預期，而自我效能可藉由累積成功經驗、觀摩學習成長、持續言語鼓勵、良好身心狀態提升及增強。亦即新住民子女可在既定階段性專業發展目標下，不斷累積各類成功經驗與磨練專業知能，以加強自我效能。

建議三

新住民子女可增強積極主動之學習動機心態將有助於深化專業技能：立即可行建議

研究發現學習態度是提升學習成效之關鍵因素，因此新住民子女應將重點放在自我學習態度的調整。然而新住民子女若能勇於表達自我想法與積極探索相關資源，亦可增加成功機會。因為主動積極即是不需他人指示或要求，即能夠自動自發做事，且願意為達目標而主動承擔額外責任。事實上，缺少主動積極精神，將導致行動延宕，進而落入負面思考之惡性循環。

建議四

新住民子女可持續精熟練習以磨練專業知能將有助於強化自我信念：立即可行建議

持續精熟練習可深化學習活動之效果，亦是提升自我效能信念與未來成功機會之不二法門，因此新住民子女宜自我激勵並持續練習，保持正向心態面對挑戰，並持續精進以磨練專業知能，進而提升自我效能信念與成效，期能突破瓶頸與提升專業水準。

二、對教師之建議

本研究依據研究發現，對高中職教師提出提升輔導素養、善用學習社群、友善班級經營等三點建議，茲分項敘述如下：

建議五

教師應自我提升專業輔導素養以利協助解決新住民子女之各項困擾：立即可行建議

雖然有學習動機的新住民子女之學習表現甚至可能優於一般的學生，但仍有

部分新住民子女面臨資源匱乏、刻板印象等外在環境的限制。因此，教師應透過適當輔導機制以瞭解新住民子女的各項困擾，亦即教師在自我提升專業輔導素養之餘，亦應結合輔導室協助給予適當引導或輔導，以運用適當方法來協助克服各種問題，亦有助於自我角色定位與擇定職涯發展方向。

建議六

教師可善用專業學習社群以提升教師協助新住民子女職涯規劃素養：立即可行建議

教師參與專業學習社群不只有助於提升其專業知能與態度，亦能增強其專業成長之外溢效果，進而擴大影響組織整體人員之專業素養。研究發現善用專業學習社群研討教學輔導技巧可以提升教師專業素養，有利處理與新住民子女相關事務，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

建議七

教師應建構友善學習環境以利新住民子女於無差別待遇氛圍中成長：立即可行建議

正確的班級經營可避免有意或無意的歧視發生，因為教師的態度攸關新住民子女是否願意敞開心扉與外界溝通。易言之，教師應思考如何建構班級尊重包容之人際互動方式與友善多元學習環境，以利透過加強自我效能與正向自我期望之成長動能下，協助新住民子女持續朝目標積極努力行動，並在無差別待遇的氛圍中繼續學習與成長，期能確實提升職涯規劃與多元發展之效能。

三、對學校之建議

本研究依據研究發現，對高中職與大專校院提出宣揚傑出新住民成就、辦理職場參訪、增設工讀機會、開設興趣選修、辦理推廣活動、設置專責單位、辦理個別化輔導會議、舉辦多元文化交流、設計多元發展課程、打造合作學習氛圍、設計跨文化學習課程、建構尊重包容學習環境、引進社區資源、推動新住民語言學習、國際交流參訪、開設新南向政策特色課程、訂定多元化入學機制等十七點建議，茲分項敘述如下：

建議八

學校可適時宣揚社會傑出新住民成就以提高新住民子女之自我認同：立即可行建議

研究發現，自尊與學業成績有顯著關係，因此善用各種場合宣揚新住民傑出成就可以提高新住民子女之自我認同及信念，亦或邀請傑出畢業校友返校座談，以利發揮典範效應，增強新住民子女上進動機。

建議九

學校辦理各種職場參訪活動可以促進新住民子女瞭解不同產業屬性：立即可行建議

不同產業在專業能力需要、工作環境條件、職涯發展機會等範疇多不相同，因此學校可辦理各種職場參訪活動，以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性與未來發展，並協助其從中界定有興趣之產業領域，俾利及早規劃準備，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

建議十

學校宜增設新住民子女工讀機會以減輕其經濟負擔及提高參與意願：立即可行建議

學校可思考增設新住民子女工讀機會，以肯定學習優秀表現的新住民子女或減輕其參加校際交流活動經費負擔，對新住民子女提升學習成效、養成積極習慣、減輕經濟負擔，皆有所助益。

建議十一

學校增設符合新住民子女職涯發展之興趣導向課程有益於未來發展：立即可行建議

增設符合職涯發展之興趣導向課程可以提高參與意願與學習表現，然而學校亦宜引導新住民子女瞭解其雙語言與跨文化之優勢，因為跨文化能力有多重構面，但其不僅應展現在對異文化尊重及跨文化知能之融合觀念與態度，並應落實於實務層面的應用知能以及人際溝通的互動技巧。若能透過學校課程規劃設計，對新住

民子女職涯規劃與多元發展將助益良多。

建議十二

學校規劃新住民子女母親到校教導東南亞語文可提升學生學習成效：立即可行建議

辦理推廣活動即是文化行銷，因此可藉由不同方式進行，諸如，鼓勵新二代母親到學校擺攤販售手工作品、教導東南亞語言，可結合台灣當地特色與新住民特色進行行銷，達到多元文化的發展成效。此外，教師與新住民子女學生亦可合作申請校內或校外計畫，以遊戲的方式讓在校生參與學習不同國家的文化或語言，對不同的文化有更深層之理解。

建議十三

學校可規劃專責單位處理新住民子女各項事務以利系統整合化流程：立即可行建議

學校處室多僅針對新住民子女職涯規劃與多元發展之輔導範疇內的單一業務嫻熟，多數學校缺少跨處室之業務合作與資訊交流，可能造成處室主任因單一視角而形成認知偏頗，進而可能影響資料蒐集之深度與廣度。因而若能適時提供相關知能研習，應可強化各級處室主任整合性之專業知能。此外，目前身分證及入學資料可顯示原住民族，但看不出新住民身分，學校無從得知，亦無法宣導，致使相關政策落實與推動較為困難。加上部分學校教育行政人員認為具有中國大陸與港澳地區身分之學生，不屬於新住民子女之範疇，不僅導致學校業務對象或人數統計認知出現落差環節，亦會影響研究資料蒐集與分析。因而若能適時告知政府對新住民子女之正確定義，應能有效提升學校新住民子女業務之聚焦性與效能度。

建議十四

學校宜針對新住民子女辦理個別化職涯諮詢輔導會議以強化其優勢：立即可行建議

輔導作為乃是指依據能力表現、專業技能、文化優勢、興趣定位等個人屬性，協助認清自我利基優勢，輔助引導擇定未來發展方向。因此植基於新住民子女之跨

文化能力的優勢利基，辦理個別化職涯諮詢輔導會議，可協助新住民子女發揮個人潛能優勢、提高就業競爭能力與具備充分專業能力。

建議十五

學校擴大舉辦多元文化交流活動可以促使新住民子女更易瞭解自我：立即可行建議

學校宜擴大舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，促使新住民及其子女共同參與跨文化傳承與分享活動，希驥協助新住民子女能更加知曉自身語言及其多元文化背景之優勢，發揮長才與潛能，不僅可深化新南向政策發展，亦能提升新住民子女的族群認同與認請自我角色優勢，進而為臺灣開創出與眾不同的新世代。

建議十六

學校可藉由課程設計與活動辦理以提高新住民子女多元發展之能力：立即可行建議

多元發展能力乃植基於適性的學習培育環境、扎實的教學設施設備、專業的教育訓練師資、充足的計畫經費補助、完善的證照檢定輔導，因此學校可藉由建構完善課程設計與活動辦理之機制，協助新住民子女習得更多專業知能，並提升多元文化之尊重包容的學習環境，使其於職涯規劃及多元發展更具優勢。

建議十七

學校協助打造合作學習氛圍可以扭轉社會對新住民子女之刻板印象：立即可行建議

學校宜協助打造合作學習之族群融合團隊氣氛，以改變刻板印象與促進社會大眾認同，因為新住民子女合作學習的對象不只有教師及同儕，可延伸至與家長合作學習，成為其學習助力，而透過增強新住民子女對母親原生母國及其文化的認同，有助於未來的職涯規劃。

建議十八

學校可透過課程設計以增強新住民子女瞭解自己的跨文化優勢利基：立即可行建

議

面臨全球化趨勢，新住民子女在跨文化溝通與學習的過程中，擁有熟練母國語言與文化之跨文化背景，反而成為新住民子女未來國際競合的關鍵優勢，學校實應洞悉此一趨勢，協助引導新住民學子利用跨文化優勢轉移，形成我國新住民二代的多元發展契機，開造嶄新職涯規劃新方向與經濟發展新動能。

建議十九

學校宜建構尊重包容之學習環境可以促進新住民子女溝通互動意願：立即可行建議

新住民子女之跨文化學習成長環境，需自我融合雙文化之衝擊與異同，或許可能產生不同之價值觀與行為模式，學校宜建構尊重包容之學習環境，亦即在展現尊重包容並保障彼此共存權益之前提下，創造多元學習機會，不僅可促進新住民子女溝通互動意願，亦能提升同儕多元文化交流體驗及學習經驗，共創學生、教師與學校多元發展之契機。

建議二十

學校可引進社區資源將有利於協助建置新住民子女之專業輔導機制：立即可行建議

部分新住民子女可能受限於生活環境或學習資源，學校可於結合產官學資源之外，同時思考如何引進不同社會福利團體之資源，建立專業課輔或身心輔導機制，協助有需求之新住民子女課程內容銜接或其他必要支援，以幫助新住民子女認清未來學習發展契機，可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。

建議二十一

學校宜克服障礙推動新住民語言學習以利於新住民子女之多元發展：立即可行建議

協辦機關：教育部

教育部國民及學前教育署為健全新住民子女教育學習環境，支持新住民子女

多元展能，特訂定《教育部國民及學前教育署補助辦理新住民子女教育要點》（2020年12月1日），其中涵蓋設備設施、華語補救、教師研習、多元文化、教學材料、諮詢輔導、增能培訓、親職教育、語文樂學、語文課程、行政人力、輔導團務、職業訓練、語文活動、職場體驗等15項活動之經費補助。此外，結合新住民子女教育發展五年中程計畫之第一期五年計畫（105年至109年）辦理「推動及補助新住民語文教學支援人員培訓」，補助班別涵蓋教學支援人員資格培訓班、教學支援人員進階班、教學支援人員辦理回流教育班（教育部，2015），應可有效培訓東南亞語文教學之儲備師資，以利持續強化學生學習意願與支援師資量能。

建議二十二

學校可辦理國際學習交流參訪活動以提升新住民子女國際交流能力：立即可行建議

協辦機關：教育部、內政部、外交部

藉由跨國際交流可強化學習效果，因此若能在內政部移民署之新住民子女海外培力計畫、教育部國民及學前教育署之新住民子女溯根活動（內政部移民署，2020b；國教署，2019d）的既有成果之上，再結合外交部補助民間團體從事國際交流及活動、以及國際青年大使交流計畫（外交部，2018；2020），鼓勵新住民子女赴東南亞國家參訪國際組織，並於回國後連結海外參訪經驗及見聞，執行永續行動方案。事實上，政府推動新南向政策之重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，無論著重哪一個面向皆與課程設計相關，且新住民子女具備跨文化知能及雙語言優勢，因此，若在適當課程設計之基礎上，學校能善用經費與引導潛能，協助及鼓勵申請相關計畫，讓新南向政策對新住民子女多元發展有不容小覷之利基。

建議二十三

學校宜結合新南向政策以規劃益於新住民子女參與之多元特色課程：立即可行建議

協辦機關：教育部

新南向政策係既定政策推動之主軸，其計畫目標涵蓋經濟發展的繁榮夥伴、人

才資源的共享夥伴、生活品質的創新夥伴、以及國際鏈結的互惠夥伴等四大範疇；推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，其中，人才交流著重於教育深耕、產業人力、新住民力量發揮（行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會，2016）。因此，學校可思考結合新南向政策，並連結教育部（2016）「新南向人才培育推動計畫」之客製化課程培育雙向人才，以規劃益於新住民子女參與之多元特色課程，協助提升其未來職涯規劃與多元發展之成效。

建議二十四

大學宜另定多元化申請機制以提供表現優異的新住民子女更多機會：立即可行建議

協辦機關：教育部

教育部自 2015 年起辦理「大學校院弱勢學生學習輔導補助計畫」，2017 年後整合入高教深耕計畫，其中一項是鼓勵大學運用個人申請管道，給予新住民子女等不同屬性之弱勢生優先錄取或加分措施（潘乃欣，2019）。因此大學端宜擴大自定多元化入學申請機制，鼓勵表現優異的弱勢新住民子女爭取向上流動的機會，以利藉由社會階級穿透功能來協助實現社會公平。

四、對政府主管機關之建議

本研究依據研究發現，對政府主管機關提出著重新住民子女之相關建議，包括辦理培力活動、辦理領培營活動、編列經費補助、增設獎助學金、多元升學管道、落實語言政策、重塑社會形象、建立聯盟機制、規劃專責單位等九點建議，茲分項敘述如下：

建議二十五

政府可擴大辦理國際培力活動可深化新住民子女之語言文化的優勢：立即可行建議

主辦機關：教育部

協辦機關：內政部

政府應亟思如何結合新南向政策辦理新住民子女培力活動，以協助其獲悉自

身語言文化背景的優勢，並逐步扭轉刻板印象，以達到與新南向國家持續深化與永續發展的合作關係。教育部國教署依據補助要點（2018）辦理新住民子女國際培力產學專班多年，不僅為新住民子女開闢國際職場就業契機，亦為國家經濟發展注入活水（國民及學前教育署，2018）。內政部移民署亦高度重視新住民子女之培力展能，以其多語及跨文化優勢接軌國際，成效卓越（內政部移民署，2019）。易言之，兩部會相輔相成，未來可思考結合新南向政策規劃培力活動與整合產官學資源共同辦理活動，以協助新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢以及普及化多元發展機會，以幫助新住民子女認清未來學習發展契機，進而提升多元發展路徑之效能。

建議二十六

政府宜定期辦理全國性新住民子女領培營以增其彼此交流學習機會：立即可行建議

主辦機關：內政部

協辦機關：教育部

教育部長年辦理領導人才培育營計畫，以協助培養積極進取的人生態度與終身學習之習慣，但對象多為全國高級中等學校學生，並未針對新住民子女特別辦理相關活動（國民及學前教育署，2021）。因此政府部門，諸如，內政部移民署，可在以往辦理新住民二代青年人才培育研習營、新住民子女新星培育營、新住民子女新職人啟航培育營、新住民子女多元文化創意體驗營（內政部移民署，2020c）等優異活動辦理成果之基礎上，再定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營，或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般學生共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。同時建議政府辦理活動時可以思考於不同地方舉行，特別是距離稍遠之南部或東部等區域，因為即便當地新住民子女意欲參加政府辦理之活動，但交通住宿與時間皆是沉重的負擔。易言之，若能前往台灣各地推行新住民子女的生涯規劃與探索活動，更能滿足各區域需求與達到均衡發展。

建議二十七

主管機關可考量學校需求或政令推動需要而編列預算以提高執行力：立即可行建議

主辦機關：內政部、教育部

協辦機關：行政院主計處

巧婦難為無米之炊，經費東挪西移亦非長久之計，充足的預算編列影響執行成效（Kawane, 2017），因此充足的經費補助或實質誘因，可以激勵新住民子女、教師與學校願意深耕發展。當然相關資源分散於政府各部會，亦是一個值得深思如何有效專業分工或資源整合的重要課題。誠如前述，學校行政或課務制度調整並非高難度，諸如，舉辦多元文化活動、辦理職場參訪活動、規劃多元特色課程、設計多元發展課程、推動新住民語言學習等部分，或可自籌或勻支經費，但若有行政院主計處在政府預算編列協助，以及內政部、教育部等主管機關之固定經費支持計畫推動，將有事半功倍之效。

建議二十八

主管機關可增設新住民子女獎助學金以實質誘因肯定優秀學習表現：立即可行建議

主辦機關：內政部

協辦機關：教育部、勞動部、各直轄市及縣（市）政府教育局（處）

政府主管機關可增設新住民子女獎助學金，肯定其學習表現優異，不僅能提供更多實質誘因以激勵奮發努力與發揮潛能，亦可協助不利條件之新住民子女減輕經濟負擔及提高參與活動意願。諸如，內政部移民署之新住民及其子女培力及獎助（勵）學金計畫、新北市政府新住民子女獎助學金申請撥付系統（內政部移民署，2020d；新北市政府，2020），皆有卓越實質成效，其他各相關主管機關亦可思考增設獎助機制，以鼓勵新住民子女爭取更高的成就。然而如何將獎助學金資訊傳遞到需要的新住民子女手上，亦是需要考量之關鍵問題。

建議二十九

政府可規劃新住民子女優先升學或就業管道以強化其身分認同意願：中長期建議

主辦機關：教育部、勞動部

協辦機關：國家發展委員會

適當誘因可激勵行為動機與效能，亦即藉由誘因強化身分認同與學習動能。因此政府可思考比照原住民族學生之入學條件，規劃新住民子女優先或特殊升學管道，並思考通過東南亞語言證照之檢定，能有助於未來升學或就業，亦可提高新住民子女發揮自身語言與文化優勢。亦即教育部可參酌《原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法》（教育部，2019b）、以及勞動部亦可參考《原住民族工作權保障法》（原住民族委員會，2015）之比例進用原則，構思提供另類加分機制或增額工作機會，以發揮培育優秀與鼓勵新進新住民人才之效用，不僅可強化新住民子女之身分認同與誘因，亦有利於政府新南向政策之推動及發展。然而，新、原住民兩者之發展情境與社會融合脈絡不盡相同，進程模式仍需掌理國家發展規劃、協調、審議、資源分配業務之國家發展委員會縝密研議與評估（國家發展委員會，2021a），並佐以適切之配套措施，始有助於國家人才培育及人力資源開發。

建議三十

政府宜落實新住民語文政策以彰顯多元化社會以及包容性教育環境：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：內政部、國家發展委員會

研究發現，在家與父母親學習原生國家語言可以擴大語言及文化優勢。結合語言學習與文化認同，可收事半功倍之效。且依據 2019 年正式實施之《十二年國民基本教育課程綱要總綱》中規定，國小學生必修本土語文或新住民語文課程其中一項科目，其中，新住民語文以東南亞地區為主，有越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓、馬來西亞等七種語文可供選擇修習（教育部，2014），新住民語文推展具有極大助益。吳俊憲（2020）亦指出，新住民語文落實已成為臺灣南向發展與尋求合作之重要資源，同時政策落實亦有助於增進學生多元文化與國際理解之素養。爰此，在教育部課程綱要引導下，結合內政部之新住民計畫支持以及國家發展委員會之行政機關管考作業，期能有效落實新住民語文學習政策，不僅可以彰顯我國多元文化社會之價值，亦可增加社會瞭解與認同，促進新住民子女勇於表達自己身分並知曉自我語言文化之優勢利基。

建議三十一

政府宜運用適當行銷模式重塑新住民形象以提升社會大眾認同程度：中長期建議

主辦機關：內政部

協辦機關：各相關主管機關（如教育部、勞動部、國家發展委員會、文化部）

政府各部會可利用政策行銷之機會，增加優秀表現的新住民子女之曝光度，重塑新住民及其子女之形象，爭取社會認同。當然形象重塑與意象行銷推廣，不能侷限於學校而已，其場域應擴大至社會，當整個社會的共識趨於一致，推動任何事務都將更為便利。此外，形象重塑可以結合社區學習。內政部移民署之「新住民及其子女築夢計畫」即是可資參酌之切入角度，因其提供資源協助新住民子女完成拍攝微電影之夢想，鼓勵其建立自我認同，提升自信心（內政部移民署，2020e；劉建邦，2020）。易言之，政府可以推廣新二代運動到社會體系中，期能促進社會大眾認同及參與。此外，內政部移民署亦可建置一個學習典範的網站，邀請優秀的新住民子女錄製短片，後製完成後即上網流傳，以利每個學校在推動職涯規劃或生涯輔導時，可以直接連網下載播放，便利學校於會議中宣達，並鼓勵教師於課程中分享，期能更有效形塑典範效應。

建議三十二

政府宜透過標竿學校或區域聯盟重點學校以強化政令執行推廣效能：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：國家發展委員會、行政院主計處

教育部積極規劃以提升新住民語言師資數量，其師資來源管道包括國教署之培訓教學支援工作人員，係為現行主要師資來源；輔以師藝司師培系統培育合格教師，乃為未來長期精進方向（邱乾國，2016），且教育部亦規劃以共聘方式之原則，亦即於講師鐘點費外，另予補助跨區或跨校交通費，以增加新住民語文師資之經濟誘因（國教署，2017）。但目前在資源有限的限制下，諸如，目前部分區域之合格東南亞語言教師數量尚且不足，未來可以思考跨校聯盟、策略聯盟以擴大資源效益。區域聯盟之重點學校或標竿學校，負責統籌規劃與執行，並可提供相關資源給周邊參與聯盟的各個學校，期能透過資源共享與群策群力來推廣有利於新住民子女之相關政策以及東南亞語言。易言之，以區域聯盟之重點學校為核心，採放射狀模式

發展，不僅具有方案執行之示範作用，亦能透過執行歷程分析，修正與提升政府方案之執行效能。然而亦須行政院主計處之政府預算編列協助，以及國家發展委員會之施政計畫管考監督，將可收事半功倍之效。

建議三十三

政府可設立專責部會處理新住民事務以提升政策推動與執行之效能：中長期建議

主辦機關：國家發展委員會

協辦機關：行政院所屬各機關

設置中央及地方專責主管機關可以有效追蹤政府政策執行情形，並整合政府各部門之相關業務，不僅可以系統化各項經費及資源之運用，亦能提高政令推動之成效。因為有專責部門處理事務，可使相關措施推動更為有利。因而行政院可責成國家發展委員會先行規劃，因其以辦理國家發展之規劃、協調、審議、資源分配為主要業務範疇，並推動中長程國家發展計畫、掌理行政院所屬各機關施政計畫，以順應各發展階段的需要，促進資源有效利用，維持國家永續繁榮發展（國家發展委員會，2021a；2021b）。爰此，倘若未來政府新設專責單位，諸如，中央或地方之新住民委員會，將可以因為此一專責單位，能夠在立法院有發聲的機會，並且編列預算、草擬法案、以及推動政策，始能有助於永續發展與成長。

第一章 緒論

本研究係針對新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展，進行多面向與多步驟之探究，以瞭解其現況、困境、影響要素、因應措施以及未來政策方向。本章分為四節，依序為研究背景與動機、研究目的與研究問題、名詞釋義、以及研究範圍與限制。茲論述如次。

第一節 研究背景與動機

隨著全球商業高度發展，以及我國政府開放大陸探親、引進外籍勞工、南向經貿交流等政策，加上於 1994 年開放核准東南亞國籍配偶依親簽證，促使跨國聯姻日益普遍，亦使臺灣新住民及其婚生子女人數快速激增（王世英等，2006；林宜玄、范垂玲，2015；謝智玲，2012）。依據內政部移民署（2020a）統計資料顯示，截至 2020 年 10 月，新住民配偶人數已達 563,515 人，其中以大陸及港澳地區配偶之 369,381 人最多，占 65.55%，其次為來自東南亞國家，依序為越南（19.56%）、印尼（5.46%）、菲律賓（1.82%）、泰國（1.64%）。而新住民子女每年出生人數雖從 2002 年之高峰 30,833 人，下降至 2019 年之 11,341 人，但仍占 2019 年臺灣新生兒的 6.38%；截至 2020 年 10 月仍占 6.56%（內政部戶政司，2020a）。易言之，臺灣新住民及其子女之人數，早已超越 2020 年 9 月底之臺灣原住民總人口數的 575,555 人（內政部戶政司，2020b），成為臺灣第四大族群。新住民及其子女對臺灣社會文化形塑，具有不能忽視之影響，且新住民子女之教育發展與專業成長，更是不容小覷之重要議題。若能藉由適當之職涯規劃的因應對策、多元發展的方案措施、以及政府政策的引導模式，透過立即可行之輔導機制及聚焦未來之中長期做法，應可為政府、高中職以上學校及其新住民二代學生創造雙贏與共好。

一、研究背景

本研究之新住民子女係指當其出生時，其父或母一方為居住臺灣地區設有戶籍國民，另一方為非居住臺灣地區設有戶籍國民（行政院性別平等會，2019）；亦或與國人結婚之配偶為外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港、澳門居民所生之

已設籍子女，且在臺居住及就學者（內政部移民署，2020b）。依據內政部戶政司（2020a）資料顯示，按生母原屬國籍分之新住民子女出生數如圖 1-1 所示。

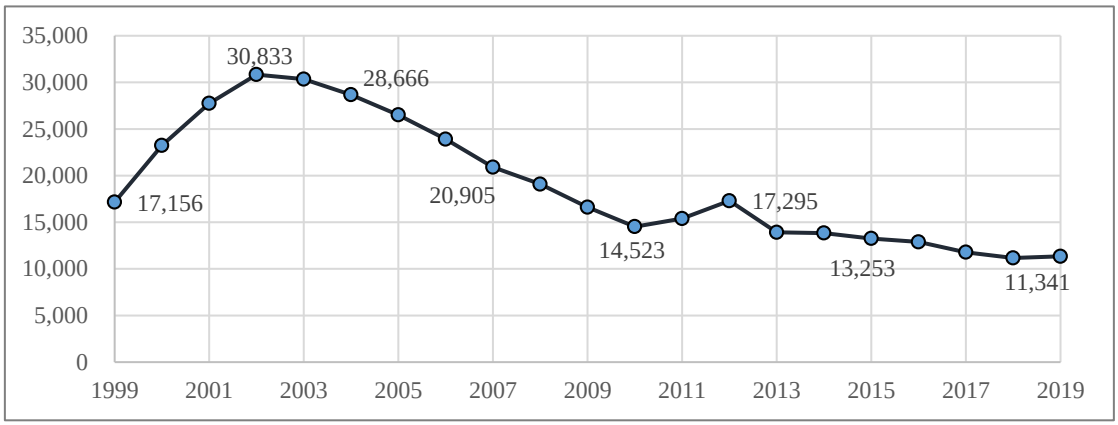


圖 1-1　按生母原屬國籍分之新住民子女出生人數圖

由圖 1-1 可知，近 20 年來，按生母原屬國籍分（包括大陸港澳地區及外國籍）之新住民子女出生人數的變化趨勢，而由表 1-1 亦可知，新住民子女出生人數占全國嬰兒總出生數之比例。

表 1-1　新住民子女出生人數占比

年度	全國嬰兒總出生數	新住民子女出生數	新住民子女占比例	年度	全國嬰兒總出生數	新住民子女出生數	新住民子女占比例
1998	271,450	13,904	5.12%	2009	191,310	16,612	8.68%
1999	283,661	17,156	6.05%	2010	166,886	14,523	8.70%
2000	305,312	23,239	7.61%	2011	196,627	15,397	7.83%
2001	260,354	27,746	10.66%	2012	229,481	17,295	7.54%
2002	247,530	30,833	12.46%	2013	199,113	13,919	6.99%
2003	227,070	30,348	13.37%	2014	210,383	13,838	6.58%
2004	216,419	28,666	13.25%	2015	213,598	13,253	6.20%
2005	205,854	26,509	12.88%	2016	208,440	12,883	6.18%
2006	204,459	23,903	11.69%	2017	193,844	11,778	6.08%
2007	204,414	20,905	10.23%	2018	181,601	11,168	6.15%
2008	198,733	19,086	9.60%	2019	177,767	11,341	6.38%
					4,794,306	414,302	8.64%

註：生父原屬國籍自 2014 年起統計，故本表資料按生母原屬國籍分。
資料來源：內政部戶政司。取自 https://www.ris.gov.tw/app/portal/346

依據表 1-1 之數據可知，自 90 年代末期快速增長至 2003 年之高峰 13.37%，亦即 8 名新生兒中就有一位新住民子女；其後逐年下滑至 2017 年之低點 6.08%，約 16 名新生兒中有一位新住民子女。然而，自 1998 年迄今，臺灣之新住民子女人數已累積達 414,302 人，政府實應妥適規劃與協助其發揮所長，以有效蓄積我國人力資本，提升未來發展所需之整體國民素質及競爭力。

若再以 2020 年 1~5 月份資料進一步分析地域分布可知，如表 1-2，外籍與大陸港澳地區之新住民子女出生縣市以六都為大宗，以生母國籍為計算基礎，依序為新北市（17.81%）、桃園市（13.87%）、臺中市（11.18%）、高雄市（9.39%）、臺北市（8.44%）、臺南市（7.08%），共占 67.77%；而非六都之縣市前五名，依序為彰化縣（6.10%）、屏東縣（3.50%）、雲林縣（3.12%）、苗栗縣（3.00%）、新竹縣（2.96%）；同時金門縣、澎湖縣、以及馬祖縣之比例最低，依序分別為 0.64%、0.38%與 0.17%（內政部戶政司，2020a），由此可勾勒出新住民子女出生之縣市分布概況與比例，以及推估每年會有約一萬名新住民子女出生。

表 1-2　2020 年 1-5 月份外籍與大陸港澳地區之新住民子女出生縣市人數占比

縣市	新住民子女出生數	比例	縣市	新住民子女出生數	占比例
新北市	男（387）女（360）	17.81%	彰化縣	男（141）女（115）	6.10%
桃園市	男（303）女（279）	13.87%	屏東縣	男（82）女（65）	3.50%
臺中市	男（257）女（212）	11.18%	雲林縣	男（84）女（47）	3.12%
高雄市	男（192）女（202）	9.39%	苗栗縣	男（73）女（53）	3.00%
臺北市	男（212）女（142）	8.44%	新竹縣	男（61）女（63）	2.96%
臺南市	男（166）女（131）	7.08%	全國總計 4,195 人		

資料來源：內政部戶政司。取自 https://www.ris.gov.tw/app/portal/346

依據教育部統計處（2020b）資料顯示，新住民子女就讀國中小人數由 94 學年度（2005/08-2006/07）之 60,258 人，快速增加至 103 學年度（2014/08-2015/07）之 212,057 人，10 年間之成長率達 251.9%；其後由高峰緩降至 108 學年度之 153,000 人，其中，國中有 61,612 人，各占比為大陸及港澳（36.80%）、東南亞七國（60.86%）、其他國家（2.34%）；而國小有 91,388 人，各占比為大陸及港澳（48.20%）、東南亞七國（46.98%）、其他國家（4.82%）。

相較於 94 學年度之情形，國中有 6,924 人，各占比為大陸及港澳（33.67%）、東南亞七國（50.22%）、其他國家（16.12%）；而國小有 53,334 人，各占比為大陸及港澳（35.36%）、東南亞七國（59.52%）、其他國家（5.12%）。108 學年度之大陸及港澳的國中新住民子女占比增加 3.14%、東南亞七國的國中新住民子女占比更增加 10.64%；但在國小部分，情況則迥異，大陸及港澳的占比大幅增加 12.84%、但東南亞七國的占比卻大幅減少 12.54%。此一趨勢顯示，雖然目前高中職及大專校院的新住民子女母親之原生國籍，仍然是以東南亞各國為最高比例，但近年來之相對比例，已由以往的東南亞各國，逐漸移轉成為大陸及港澳地區。詳如表 1-3 所示。

表 1-3　新住民子女就讀國中小人數統計

學年度	總計	國中			國小		
		大陸及港澳	東南亞七國	其他國家	大陸及港澳	東南亞七國	其他國家
94	60,258	2,331	3,477	1,116	18,858	31,746	2,730
95	80,167	3,253	4,887	1,230	25,523	42,391	2,883
96	103,587	4,539	6,831	1,258	33,000	54,776	3,183
97	129,917	5,872	9,598	1,265	41,113	68,862	3,207
98	155,326	7,591	13,071	1,392	48,597	81,102	3,573
99	177,027	9,704	16,838	1,321	54,074	91,378	3,712
100	193,062	12,438	20,211	1,232	57,039	98,562	3,580
101	203,663	16,311	24,328	1,054	58,086	100,663	3,221
102	210,278	20,488	30,981	1,162	57,444	96,728	3,475
103	212,057	24,442	39,345	1,257	55,617	87,792	3,604
104	207,955	26,530	45,612	1,331	53,101	77,623	3,758
105	196,587	26,987	47,884	1,286	50,204	66,420	3,806
106	181,456	25,970	46,652	1,348	47,667	55,940	3,879
107	167,190	24,442	43,312	1,376	45,721	48,126	4,213
108	153,000	22,675	37,497	1,440	44,051	42,933	4,404

註：東南亞七國係指越南、印尼、泰國、菲律賓、柬埔寨、馬來西亞、緬甸。
資料來源：教育部統計處。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas.xls

二、研究動機

依據教育部終身教育司（2019）資料顯示，107 學年度（2017/08-2018/7）臺灣

新住民子女於各階段就學之總人數為 311,700 人，與上學年比較，增加 4,488 人（1.46%），但是在幼兒園、國小與國中部份，皆呈下降現象，僅在高級中等學校與大專院校部份，出現上升情形，其增加人數與年增率依序為 8,395 人（12.19%）、12,410 人（50.28%）。詳如表 1-4 所示。

表 1-4　新住民子女各階段就學統計

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
年增減值	4,488	-1,662	-9,640	-5,015	8,395	12,410
年增減率	1.46%	-5.16%	-8.97%	-6.78%	12.19%	50.28%

資料來源：教育部終身教育司。取自 https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD

由表 1-4 數據可知，目前新住民子女就讀高中職與大專院校的人數，呈現出成長趨勢。雖然高中職與大專院校皆是學生生涯發展的黃金時期，但是高中職階段實乃興趣探索與專業養成之關鍵築底時期，攸關未來職涯規劃與多元發展之成敗，若能於此時期透過適當協助與輔導，應可產生事半功倍之效。戰寶華與侯欣彤（2017）即從社會認知生涯理論探究高中學習歷程檔案之運用模式，發現未來人才培育著重跨領域之素養整合，若能有效引導學習發展，可促進學習發展成效，同時善用 4R（recording, reflection, refinement, reinforcement）模式掌握自我效能、結果預期、目標選擇與情境影響之交互作用，有利於發現自我利基優勢與規劃未來職涯發展。Ivancevich 與 Glueck（1989）亦認為職涯發展是個人生活經驗與工作活動相互結合之行為歷程。可藉由強化教師職前培育與在職訓練，不斷精進與充實輔導能力，始能面對今日複雜之學生多元化輔導情境（田秀蘭、盧鴻文，2018）。陳志盛（2019）研究發現，仍有比例不低的新住民子女尚在職涯摸索階段，教育單位實應妥善規劃及思考，如何協助其做好未來職涯發展之準備。因此從社會認知生涯理論與職涯發展理論可進一步確知有效學習與職涯規劃發展之聯動關係，而職涯發展理論之自我決定論與目標設定論亦可進一步解析新住民子女於高中職與大專院校階段之職

涯發展的關鍵環節。此乃本研究的研究動機之一。

新南向政策是政府近年重點推動的政策項目之一，係依據 2016 年 8 月 16 日蔡總統於對外經貿戰略會談中，通過之「新南向政策」政策綱領而擬定的「新南向政策推動計畫」，做為政策推動之主軸（行政院，2016）。計畫目標涵蓋經濟發展的繁榮夥伴、人才資源的共享夥伴、生活品質的創新夥伴、以及國際鏈結的互惠夥伴等四大範疇;推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，其中，人才交流著重於教育深耕、產業人力、新住民力量發揮（行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會，2016）。行政院經貿談判辦公室於政策推動 3 年後明確指出，新南向政策在各方面都已有斬獲，深化臺灣與 18 個國家的夥伴關係，且雙向留學研習生總數以二位數成長，開辦之「新南向產學合作專班」更是培養了許多新南向人才（林彥呈，2019），證明深化雙邊人力培育與交流，實可有效促進與新南向各國之人才資源的互補與共享。林海清（2018）亦指出，新南向政策可擴大資源共享與人才交流，但應調整跨文化刻板印象，始能達到持續深化與永續發展的合作關係。因此教育部於 2018 年 12 月 15 日在台北科技大學附屬桃園農工舉辦「2018 新住民子女教育成果展」，展出新住民多元課程輔導、師資培訓等成果，並鼓勵新住民第二代學好母語，促進未來能有更多的就業與多元發展機會，並幫臺灣走向世界（陳至中，2018）。

無論是教育專業成長或產業人力之新南向政策的人才交流方案，皆必須培育跨文化能力（intercultural competence），而跨文化能力亦是職涯多元發展的利基之一。Deardorff（2006）認為跨文化能力即是，基於跨文化知識、技能與態度，能夠在跨文化情境中有效及適當溝通的能力。因此教育部為強化新住民子女所具備之國際移動優勢，十二年國民基本教育課綱已將新住民語文列為語文領域課程之一，並利用暑假期間協助返回原生家鄉，進行文化體驗及語言深化，讓其藉此走向國際舞台，並成為我國新南向政策之重要橋梁（林曉雲，2018）。陳氏蘭（2018）亦認為培養跨文化溝通能力，是培育學生具備國際化就業的重要能力之一。而跨文化能力分內外層面與態度知能，不僅應展現在對不同文化之尊重，並落實於實務層面的應用以及人際溝通的技巧（孟昭昶、賴毓潔，2010）。鍾鼎國、王美美、涂松亞與賴彥全（2017）更指出，國際教育及交流應有涵蓋東南亞國家之全球視野，以發揮新住民子女對跨文化及雙語言之潛能。是以從新南向國家來臺灣的新住民與其子

女，在語言、飲食、生活習慣、宗教信仰或價值觀等部分，皆需面對兩種環境之間的文化差異，實已具備跨文化能力。因此藉由新南向政策之推動，協助新住民子女於高中職與大專校院階段發揮多元發展知能及職涯規劃利基，亦能有立竿見影的效果。此乃本研究之另一研究動機。

第二節 研究目的與研究問題

本研究旨在探究新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展之情形和影響因素，並據以提出立即可行之建議以及未來政策方向與措施之中長期建議，其探討層面包括現況探討、面臨困境、解決策略與具體方針。爰此，臚列本研究之研究目的與研究問題如下：

一、研究目的

（一）瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況和困境。

（二）探討政府新南向政策對新住民子女於高中職及大專校院階段之多元發展的影響。

（三）建議未來對新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的政策方向與措施。

二、研究問題

（一）新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況和困境為何？

1、目前新住民子女於高中職及大專校院階段的學習現況與問題為何？職涯規劃發展現況與學校輔導措施為何？

2、新住民子女於高中職及大專校院階段的自我認知與成長動力為何？以及面對環境變遷，對其學習與職涯規劃發展之誘因為何？

3、面對多元升學管道，高中職及大專校院對其新住民子女學生的學習與職

涯規劃發展之相關配套措施為何？

（二）政府新南向政策對新住民子女於高中職及大專校院階段之多元發展的影響為何？

1、目前新住民子女於高中職及大專校院階段之多元發展的情形與障礙為何？國際交流與能力發展之現況為何？

2、面對社會多元發展，新住民子女於高中職及大專校院階段的跨文化能力為何？以及對其多元發展之利基為何？

3、面對政府推動新南向政策，高中職及大專校院對其新住民子女學生之多元發展的相關配套措施為何？

（三）對新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的未來政策方向與措施之建議為何？

1、從學生專業成長角度而言，在課業學習規劃、自我角色認知、多元興趣培育之有效做法為何？

2、從學校輔導協助角度而言，在行政運作措施、職涯輔導機制、多元發展引導之改善策略為何？

3、從行政主管機關舉措而言，在政策方向擬定、推動措施設計、執行成效提高之具體建議為何？

第三節 名詞釋義

本節針對本研究之重要名詞進行概念性定義之詮釋，包括高中職、大專校院、新住民子女、職涯規劃、以及多元發展。茲依序解釋如下。

一、高中職

本研究之高中職係指我國教育部登記有案之高級中等學校，其依《高級中等教育法》辦理普通科、專業群（職業）科、綜合高中、實用技能學程、以及進修部（學校）等學程。自 103 學年起（2014/08 起）配合高級中等教育法實施，教育部之高

級中等教育的相關資料，即改以學程別為架構呈現，目前計有展現多元型態發展之513所高級中等學校，包括300所公立與213所私立學校（教育部統計處，2020c）。爰此，按照國家發展委員會（2018）之都市及區域發展四分法，本研究所指之高中職即是依《高級中等教育法》辦理之多元型態發展的高級中等學校，於108學年度位於臺灣之北中南東四區內的 510 所高級中等學校，所以並未包括福建省金門縣之2所高中職與馬祖縣之1所高中。

二、大專校院

大專校院係指我國教育部登記有案之各級公私立高等教育機構，包括公私立大學、科技大學、技術學院以及專科學校等。依據教育部統計處（2020a）之資料顯示，108 學年度共有 152 所公私立大專校院，包括 126 所大學、14 所技術學院以及 12 所專科學校，其中，大學並未含 6 所軍事院校、1 所警察大學與 2 所空中大學；以及專科學校亦不含警察及陸軍專校各 1 所。爰此，依據國家發展委員會（2018）之都市及區域發展四分法，本研究所指之大專校院係指 108 學年度位於臺灣之北中南東四區內的151所公私立高等教育機構，但不包括福建省金門縣之1所國立大學。

三、新住民子女

本研究所稱之新住民子女係指新住民之第二代，而新住民乃是指與居住臺灣地區設有戶籍國民結婚之配偶，其身份為非設籍與居住臺灣地區之外國人、無國籍人、大陸地區人民或港澳居民。爰此，本研究所指之新住民子女即是前述之新住民，與國人結婚所生之已設籍、且在臺居住及就學者之子女，並聚焦於 108 學年度就讀於國內高中職或大專校院之新住民子女。

四、職涯規劃

職涯規劃係指針對職涯各項條件進行分析之後，依據個人興趣偏好、獨特能力、過往經驗，以及整體市場與就業趨勢，擇定自我最合適的職業發展目標以及實現其目標之最佳方向與順序。其中，方向與順序不僅受到自我效能之影響，亦受到外在正向影響與支持、以及內在主動因應與作為之影響。

爰此，本研究所指之職涯規劃，乃是新住民子女藉由自我驅動或學校輔導，擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、職能開發之學習歷程。易言之，新住民子女之職涯規劃，不僅受到個人興趣、知能及經驗的直接影響，亦受到家庭關懷支持與協助、典範角色模仿與影響、各式資本轉換與繼承、以及結構自主驅動與關連等多重內外部因素的間接影響。

五、多元發展

多元係指不同族裔或群體在共同社經框架下，相互學習與合作交流，並持續傳承自我文化，展現沒有衝突之尊重與包容，保障彼此共存權益與福祉。而多元發展即是植基於上述觀點所衍生之多元學習探索與全人專業教育。

爰此，本研究所指之多元發展，乃是新住民子女藉由跨文化學習，擴大其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。易言之，新住民子女之多元發展，宜透過政策面、學校端、教師群，建構相互尊重之溝通及互動環境，協助新二代學生瞭解不同文化觀點之價值以及自身文化差異之利基，面對社會適應與心理調整的過程，利用跨文化溝通與學習能力，奠定未來職業生涯與能力展現之多元發展利基。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究係針對 108 學年度 82,011 名就讀於國內高中職以及 52,001 名就讀於大專校院之新住民子女進行研究，其依序占全國高中職學生人數 642,812 人之 12.48%；以及占全國大專校院學生人數 1,213,172 人之 4.29%（伍麗華委員國會辦公室，2020a；教育部統計處，2020c）。本研究並依據國家發展委員會（2018）之都市及區域發展四分法，將臺灣分為北、中、南、東四區進行深入探討，其中，北部區域包括臺北市、新北市、基隆市、新竹市、桃園市、新竹縣及宜蘭縣等 7 縣市，共有高級中等學校 209 所（110 所公立、99 所私立）以及大專校院 71 所（20 所公立、51 所私立），依序各有 36,152 名、23,225 名新住民子女學生，占全國新住民子女於該學制人數之 44.08%、44.66%；中部區域包括臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣

及雲林縣等 5 縣市，共有高級中等學校 131 所（79 所公立、52 所私立）以及大專校院 31 所（10 所公立、21 所私立），依序各有 21,503 名、11,730 名新住民子女學生，其占比為 26.22%、22.56%；南部區域包括高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣及澎湖縣等 6 縣市，共有高級中等學校 146 所（87 所公立、59 所私立）以及大專校院 43 所（14 所公立、29 所私立），依序各有 22,246 名、15,909 名新住民子女學生，占 27.13%、30.59%；東部區域包括花蓮縣及臺東縣等 2 縣市，共有高級中等學校 24 所（16 所公立、8 所私立）以及大專校院 7 所（3 所公立、4 所私立），依序各有 1,594 名、900 名新住民子女學生，僅占 1.94%、1.73%（伍麗華委員國會辦公室，2020a，2002b；教育部，2019）。

二、研究限制

（一）學校教育行政人員對新住民子女之定義不明確

部分學校教育行政人員認為具有中國大陸與港澳地區身分之學生，不屬於新住民子女之範疇，不僅導致學校業務對象或人數統計認知出現落差環節，亦會影響研究資料蒐集與分析。因而若能適時告知政府對新住民子女之正確定義，應能有效提升學校新住民子女業務之聚焦性與效能度。

（二）學校教育行政人員誤認研究係標籤化新住民子女

部分學校教育行政人員認為標籤化新住民子女是不妥之行為，進而影響參與研究資料蒐集之意願，然而深入瞭解是提供必要協助之基礎，亦是政府擬訂相關政策之憑藉。因而若能適時分享教育心理學之「比馬龍效應（pygmalion effect）」，即可證明提高教師信念、強化自我認知與正向學習效果之緊密關係，期能改變部分教師陳痾已久之標籤化的偏誤操作。

（三）學校各級處室主任缺乏對新住民子女職涯規劃與輔導之全面性專業素養

學校處室多僅針對新住民子女職涯規劃與多元發展之輔導範疇內的單一業務嫻熟，多數學校缺少跨處室之業務合作與資訊交流，可能造成處室主任因單一視角而形成認知偏頗，進而可能影響資料蒐集之深度與廣度。因而若能適時提供相關知能研習，應可強化各級處室主任整合性之專業知能。

（四）就讀高中職與大專校院新住民子女不願主動表明身分之比例偏高

研究過程發現就讀高中職與大專校院的新住民子女，可能因為沒有政策誘因、亦或從小曾遭受霸凌或歧視的記憶陰影，致使有不少學生迴避承認自己身分。然而近期研究亦發現，自我認同程度愈高之新住民子女，在學業表現、職涯規劃與多元發展之情形愈佳；反之，則可能落入惡性循環而影響正常發展。是以若能適當提高新住民子女之文化認同，應可逐步改變此一困境。

第二章 文獻探討

本章總共分為五節，依序為高中職及大專校院新住民子女現況分析、職涯規劃之相關理論與探討、多元發展之相關理論與探討、行政支援之相關理論與探討、以及新住民子女之相關議題研究。茲論述如次。

第一節 高中職及大專校院新住民子女現況分析

一、新住民子女地域分布與數量比較

臺灣首位新住民立法委員林麗蟬即指出，新住民子女過去常遭受到同學揶揄戲弄，但近幾年之狀況雖已逐漸改善，反而是新住民子女對於母親之原生國籍文化的排斥與認同偏差等現象時有所聞，或許是青少年在青春期的特殊心理狀態，因為害怕被同儕排斥或歧視而刻意為之的偽裝（蘇曉凡，2019）。事實上，在研究過程中確實發現「高中學生自我意識較高，會隱藏自己是新住民二代的身份，還刻意不讓東南亞國籍的媽媽到學校或是和老師講電話」（20200415ITZ）之狀況，不僅導致高中職學校在新住民子女就讀人數統計上的失真，亦會間接促使針對新住民子女之政府政策推動與學校輔導落實的障礙產生。

國民中小學屬於義務教育系統，係強制入學且學籍資料完整；但高中與高職則為國民教育，係非強制性之自願入學模式，且新住民子女經過九年義務教育薰陶後，又在可能跨時與越區就讀之情形下，欲想刻意隱藏身份並非難事。若無特殊誘因與高度自我認同，這樣情形在大專校院階段將更為普遍與不易查覺。而此一現象亦可解釋為何全國各縣市在國民中小學階段之新住民子女的就學資料完整，且教育部定期公布出版；但在高中職及大專校院階段之相關資料即無法完整，且完全未公開。爰此，為求精確分析數據變化趨勢以利現況調查、抽樣施測、方案規劃與政策擬定，本研究除由全國各縣市教育局（處）不同科室蒐集相關資料之外，特別感謝現任立法院教育委員會之立法委員伍麗華及其國會辦公室廷卉主任向教育部業管單位徵詢與獲致完整數據資料，使後續分析更臻完善。

茲簡述新住民子女就讀全國各縣市高中職以及大專校院之現況與趨勢分析如

下，包括新住民子女就讀各級學校人數、全國各縣市人數概述、全國各區域與六都高中職之人數變化趨勢、以及高雄市高中職校際詳細人數分析。

（一）新住民子女就讀各級學校人數統計分析

茲以表 2-1 呈現 108 學年度新住民子女就讀各級學校人數，包括幼兒園、國民小學、國民中學、高級中等學校、專科學校、大學校院、研究所等，各縣市之詳細人數統計資料。

表 2-1　108 學年度新住民子女就讀各級學校人數

縣市	總計	幼兒園	國民小學	國民中學	高級中學	專科學校	大學校院	研究所
新北市	48,881	4,701	16,981	9,642	11,041	1,123	5,378	15
桃園市	37,786	3,520	11,904	7,313	10,171	962	3,892	24
臺中市	36,321	3,251	10,066	6,463	8,895	423	7,199	24
高雄市	34,079	2,373	9,196	6,998	9,159	1,698	4,631	24
臺北市	30,600	2,411	6,872	4,142	8,542	1,102	7,432	99
臺南市	23,001	1,726	5,860	4,189	5,772	1,136	4,280	38
彰化縣	16,402	1,471	5,098	3,721	4,857	10	1,242	3
屏東縣	11,082	736	2,976	2,733	2,593	796	1,235	13
雲林縣	10,655	883	3,408	2,648	2,698	19	988	11
苗栗縣	10,244	811	2,985	2,146	2,884	765	651	2
新竹縣	8,319	859	3,057	1,812	1,802	79	709	1
嘉義縣	7,771	523	2,349	1,929	1,489	529	949	3
南投縣	6,657	534	1,895	1,625	2,169	75	358	1
新竹市	6,501	536	1,954	1,009	1,811	2	1,149	40
宜蘭縣	5,422	487	1,636	1,158	1,434	310	394	3
基隆市	4,942	372	1,427	1,096	1,351	228	465	3
嘉義市	5,036	257	860	688	2,783	12	429	7
花蓮縣	3,624	276	981	780	947	124	510	6
臺東縣	2,411	146	698	654	647	97	169	0
金門縣	2,145	248	732	485	443	0	237	0
澎湖縣	1,397	88	331	314	450	3	211	0
連江縣	302	40	122	67	73	0	0	0

註：幼兒園、高級中學（高中職）由國教署提供；國民中小學取自教育部統計處網站；專科學校、大學校院、研究所（博碩士）由技職司提供。

資料來源：伍麗華委員國會辦公室（2020a）。

由表 2-1 可知，若以 108 學年度新住民子女就讀各級學校之總人數而言，仍以六都占大多數，高達全國總人數之 2/3（67.2%；210,668 人），涵蓋新北市之 48,881 人（15.59%）、桃園市之 37,786 人（12.05%）、臺中市之 36,321 人（11.58%）、高雄市之 34,079 人（10.87%）、臺北市之 30,600 人（9.76%）、以及臺南市之 23,001 人（7.34%）。就總人數而言，六都之中又以新北市最高，包括幼兒園 4,701 人、國民小學 16,981 人、國民中學 9,642 人、高級中學 11,041 人、專科學校 1,123 人、大學校院 5,378 人、以及研究所 15 人，其中，從幼兒園、國民小學、國民中學、到高級中學部分，總人數亦皆是全國各縣市之冠。然而，在專科學校部分，新北市位居全國第二，僅次於高雄市之 1,698 人；在大學校院部分，新北市則位居全國第三，低於臺北市之 7,432 人、臺中市之 7,199 人；在研究所部分，新北市不僅居六都之末（臺北市 99 人；臺南市 38 人；高雄市、臺中市、桃園市皆 24 人）且亦低於新竹市之 40 人，而是全國排序第六，此一現象或與各縣市之大專校院數量或就業機會有關。

若僅以高級中學（含高中職）部分而言，結合表 2-2 可知，全國新住民子女就讀高中職的總人數有 82,011 人，而其各縣市的總人數排序與新住民子女就讀各級學校總人數之趨勢幾乎一致，僅高雄市與臺中市之順序對調，依序為新北市之 11,041 人、桃園市之 10,171 人、高雄市之 9,159 人、臺中市之 8,895 人、臺北市之 8,542 人、以及臺南市之 5,772 人，其占比則依序為 13.46%、12.40%、10.85%、11.17%、10.42%、以及 7.04%。此外，彰化縣係六都之外，新住民子女就讀高中職總人數最多的縣市，共 4,857 人，占 5.92%。

而在專科學校與大學校院之部分，若兩者加總之後，全國新住民子女就讀大專校院的總人數計有 52,001 人，若再加上研究所（博碩士班）317 人，而各縣市的總人數排序變化則變大，全國超過二千人之縣市共有 7 個，其中以臺北市之大專校院 8,534 人加上研究所 99 人為最多，其占比為 16.50%；第二則為臺中市（大專校院 7,622 人加研究所 24 人），占比為 14.61%，其次由高至低之排序為新北市（6,501 人加 15 人）、高雄市（6,329 人加 24 人）、臺南市（5,416 人加 38 人）、桃園市（4,854 人加 24 人）、以及屏東縣（2,031 人加 13 人）。倘若不計算研究所，結合表 2-2 可知，7 縣市占比依序為 16.41%、14.66%、12.50%、12.17%、10.42%、9.33%、以及 3.91%，其中，屏東縣係六都之外，新住民子女就讀大專校院總人數最多的縣市。

表 2-2　108 學年度新住民子女就讀高中職與大專校院之人數比例

縣市	高中職			大專校院		
	人數	占全國高中職人數比例	占縣市新住民子女人數比例	人數	占全國大專校院人數比例	占縣市新住民子女人數比例
新北市	11,041	13.46%	22.59%	6,501	12.50%	13.32%
桃園市	10,171	12.40%	26.92%	4,854	9.33%	13.10%
臺中市	8,895	10.85%	24.49%	7,622	14.66%	21.28%
高雄市	9,159	11.17%	26.88%	6,329	12.17%	18.91%
臺北市	8,542	10.42%	27.92%	8,534	16.41%	28.66%
臺南市	5,772	7.04%	25.09%	5,416	10.42%	23.67%
彰化縣	4,857	5.92%	29.61%	1,252	2.41%	7.62%
屏東縣	2,593	3.16%	23.40%	2,031	3.91%	17.94%
雲林縣	2,698	3.29%	25.32%	1,007	1.94%	9.14%
苗栗縣	2,884	3.52%	28.15%	1,416	2.72%	13.75%
新竹縣	1,802	2.20%	21.66%	788	1.52%	9.16%
嘉義縣	1,489	1.82%	19.16%	1,478	2.84%	17.76%
南投縣	2,169	2.64%	32.58%	433	0.83%	6.38%
新竹市	1,811	2.21%	27.86%	1,151	2.21%	18.01%
宜蘭縣	1,434	1.75%	26.45%	704	1.35%	12.96%
基隆市	1,351	1.65%	27.34%	693	1.33%	13.72%
嘉義市	2,783	3.39%	55.26%	441	0.85%	10.13%
花蓮縣	947	1.15%	26.13%	634	1.22%	17.29%
臺東縣	647	0.79%	26.84%	266	0.51%	11.31%
金門縣	443	0.54%	20.65%	237	0.46%	10.93%
澎湖縣	450	0.55%	32.21%	214	0.41%	14.89%
連江縣	73	0.09%	24.17%	0	0.00%	0.00%
總人數	82,011	100.00%	26.15%	52,001	100.00%	16.88%

註：同表 1-5，大專校院不含研究所。

資料來源：依據表 1-5 自行計算整理而得（統計基準日為 2020 年 5 月 30 日）。

由表 2-2 可知，若以占該縣市新住民子女總人數比例而言，108 學年度新住民子女就讀高中職之比例，最低的縣市是嘉義縣，亦有 19.16%，而以嘉義市之 55.26%為最高，南投縣則居次，為 32.58%，再者是澎湖縣（32.21%）、彰化縣（29.61%）、苗栗縣（28.15%），代表目前這些縣市之新住民子女就讀高中職的集中程度較高，縣市政府資源挹注亦須同步關注。

表 2-3　108 學年度新住民子女就讀各分區高中職與大專校院之人數

人數與比例 / 縣市地區別	高中職		大專校院	
	人數	比例	人數	比例
總計	82,011	100.00%	52,001	100.00%
北部地區	36,152	44.08%	23,225	44.66%
中部地區	21,503	26.22%	11,730	22.56%
南部地區	22,246	27.13%	15,909	30.59%
東部地區	1,594	1.94%	900	1.73%
金馬地區	516	0.63%	237	0.46%

註：1. 同表 2-1。

2. 各地區涵蓋縣市說明如下：

北部地區：臺北市、新北市、桃園市、宜蘭縣、新竹縣、基隆市、新竹市；

中部地區：臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣；

南部地區：高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣；

東部地區：花蓮縣、臺東縣；金馬地區：金門縣、連江縣。

資料來源：依據表 1-5 自行計算整理而得。

由表 2-3 可知，108 學年度新住民子女就讀各分區高中職之人數為 82,011 人，若以北、中、南、東四區而言，以北部地區 36,152 人為最多，超過四成（44.08%），其次為南部地區與中部地區，皆超過兩成五左右（27.13%；26.22%），最後是東部地區，約占 1.94%。然而依據內政部之區域縣市劃分方式，涵蓋金門縣與連江縣之金馬地區則未被分類進入上述四分區，其新住民子女人數屬於極少數，在高中職部分僅 516 人，占 0.63%；大專校院部分亦僅 237 人，占 0.46%。相同地，新住民子女就讀各分區大專校院職之人數為 52,001 人，亦呈現出類似之比例配置，若以北、中、南、東四區之人數排序，依序為北部地區之 23,225 人（44.66%）、南部地區之 15,909 人（30.59%）、中部地區之 11,730 人（22.56%）、以及東部地區之 900 人（1.73%）。

（二）新住民子女就讀各縣市高級中等學校總人數概述

1、北部地區

茲針對 108 學年度新住民子女就讀北部地區公私立高中職之人數進行比例分析，北部地區包括臺北市、新北市、桃園市、宜蘭縣、新竹縣、基隆市、新竹市等縣市。詳如表 2-4 所示。

表 2-4　108 學年度新住民子女就讀北部地區公私立高中職之人數

縣市	學校屬性	學生人數	新二代人數	類別占比	整體占比
臺北市	CS	47,811	3,358	7.02%	4.09%
	PS	15,757	1,614	10.24%	1.97%
	CV	16,056	1,895	11.80%	2.31%
	PV	9878	1,675	16.96%	2.04%
新北市	CS	33,473	4,226	12.63%	5.15%
	PS	13,291	1,391	10.47%	1.70%
	CV	10,719	1,917	17.88%	2.34%
	PV	20,282	3,507	17.29%	4.28%
桃園市	CS	25,132	3,017	12.00%	3.68%
	PS	32,608	5,104	15.65%	6.22%
	CV	5,759	830	14.41%	1.01%
	PV	6,136	1,220	19.88%	1.49%
宜蘭縣	CS	4,656	372	7.99%	0.45%
	PS	1,069	90	8.42%	0.11%
	CV	6,316	972	15.39%	1.19%
新竹縣	CS	5,914	659	11.14%	0.80%
	PS	5,418	921	17.00%	1.12%
	PV	1,088	222	20.40%	0.27%
基隆市	CS	1,688	279	16.53%	0.34%
	PS	2,421	357	14.75%	0.44%
	CV	2,849	575	20.18%	0.70%
	PV	757	140	18.49%	0.17%
新竹市	CS	4,821	200	4.15%	0.24%
	PS	8,007	1,214	15.16%	1.48%
	CV	3,222	397	12.32%	0.48%

註：1. 學校屬性以代碼呈現，其中，CS 代表公立高中（含國立、市立、縣立、國立大學附屬中學、以及國立科學工業園區實驗高中）、PS 代表私立高中、CV 代表公立高職（含國立、市立、縣立、以及國立大學附屬職業學校）、PV 代表私立高職。

2. 新二代人數即是新住民子女人數，兩項名詞交互使用。類別占比與整體占比皆是以該縣市學校屬性分類之下的新住民子女人數為計算標的。其中，類別占比係指前述人數占該縣市學校屬性分類學生總人數之比例；整體占比係指前述人數占整體 108 學年度新住民子女就讀高中職總人數之比例。

3. 詳細校際資料請參閱附錄一。

資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

由表 2-4 可知，108 學年度新住民子女就讀臺北市公立高中之人數有 3,358 人，占臺北市公立高中學生人數之 7.02%；占整體新住民子女就讀公私立高中職學生人數之 4.09%。而由表 2-4 之整體占比可知，108 學年度新住民子女就讀桃園市私立高中之人數最多，達 5,104 人，占 6.22%；其次是就讀新北市公立高中，達 4,226 人，占 5.15%；再其次依序即是就讀新北市私立高職、臺北市公立高中、桃園市公立高中。若從類別占比可知，前五名之順序為新竹縣私立高職（20.40%）、基隆市公立高職（20.18%）、桃園市私立高職（19.88%）、基隆市私立高職（18.49%）、新北市公立高職（17.88%），顯示北部地區各縣市之公私立高職的新住民子女學生比例頗高。此外由數據加總可知，雖然北部地區各縣市之新住民子女就讀公立高中人數最多，達 12,111 人，其次為私立高職，達 10,691 人；但就比例而言，有 14.96%就讀高職，其比例高於就讀高中之 11.10%。

2、中部地區

茲針對 108 學年度新住民子女就讀中部地區公私立高中職之人數進行比例分析，中部地區包括臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣等縣市。詳如表 2-5 所示。

由表 2-5 之整體占比可知，108 學年度新住民子女就讀臺中市私立高中之人數有 4,687 人，占臺中市公立高中學生人數之 10.42%；占整體新住民子女就讀公私立高中職學生人數之 5.72%，其為中部地區最高。其次為彰化縣公立高職，有 2,272 人且占 2.77%；再其次依序為臺中市公立高職，之 2,098 人（2.56%）、臺中市公立高中之 2,054 人（2.50%）、以及彰化縣公立高中之 1,371 人（1.67%）。若從類別占比可知，前五名之順序為苗栗縣公立高職（21.76%）、苗栗縣私立高職（21.22%）、雲林縣私立高職（21.17%）、雲林縣公立高職（19.29%）、彰化縣私立高職（19.21%），顯示中部地區各縣市與北部地區現象一致，公私立高職的新住民子女學生比例頗高。然而由數據加總可知，中部地區各縣市之新住民子女就讀公立高職人數最多，達 7,026 人，其次為公立高中，達 6,317 人；而就人數而言，就讀公立學校人數（100,315 人）遠高於私立學校（67,387 人）。

表 2-5　108 學年度新住民子女就讀中部地區公私立高中職之人數

縣市	學校屬性	學生人數	新二代人數	類別占比	整體占比
臺中市	CS	25,176	2,054	8.16%	2.50%
	PS	44,989	4,687	10.42%	5.72%
	CV	16,445	2,098	12.76%	2.56%
	PV	514	56	10.89%	0.07%
苗栗縣	CS	7,012	1,211	17.27%	1.48%
	PS	3,088	526	17.03%	0.64%
	CV	3,700	805	21.76%	0.98%
	PV	1,612	342	21.22%	0.42%
彰化縣	CS	11,987	1,371	11.44%	1.67%
	PS	3,077	240	7.80%	0.29%
	CV	15,157	2,272	14.99%	2.77%
	PV	5,069	974	19.21%	1.19%
南投縣	CS	5,754	971	16.88%	1.18%
	PS	1,116	133	11.92%	0.16%
	CV	4,325	742	17.16%	0.90%
	PV	1,723	323	18.75%	0.39%
雲林縣	CS	5,009	710	14.17%	0.87%
	PS	4,343	486	11.19%	0.59%
	CV	5,750	1,109	19.29%	1.35%
	PV	1,856	393	21.17%	0.48%

註：同表 2-4。
資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

3、南部地區

茲針對 108 學年度新住民子女就讀南部地區公私立高中職之人數進行比例分析，南部地區包括高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣等縣市。詳如表 2-6 所示。

由表 2-6 可知，108 學年度新住民子女就讀高雄市私立高職之人數有 3,334 人，占高雄市私立高職學生人數之 15.44%；占整體新住民子女就讀公私立高中職學生人數之 4.07%，其整體占比為南部地區最高。就整體占比而言，由次高遞減之順序為高雄市公立高中之 2,897 人（3.53%）、高雄市公立高職之 2,031 人（2.48%）、臺南市公立高職之 1,964 人（2.39%）、以及臺南

市公立高中之 1,856 人（2.26%）。若從類別占比可知，前五名之順序為嘉義市私立高職（26.15%）、澎湖縣公立高職（24.62%）、嘉義縣私立高職（19.83%）、嘉義縣公立高中（19.77%）、屏東縣公立高職（19.16%）。其次，由數據加總可知，南部地區各縣市之新住民子女就讀公立高中人數最多，達 6,785 人，其次依序為公立高職之 6,704 人、私立高職之 5,704 人、私立高中之 3,053 人；而就人數而言，就讀公立學校人數（107,167 人）遠高於私立學校（62,488 人），但占該區域中公私立學校學生人數之比例卻呈現相反之數據。

表 2-6　108 學年度新住民子女就讀南部地區公私立高中職之人數

縣市	學校屬性	學生人數	新二代人數	類別占比	整體占比
高雄市	CS	31,094	2,897	9.32%	3.53%
	PS	8,261	897	10.86%	1.09%
	CV	15,527	2,031	13.08%	2.48%
	PV	21,594	3,334	15.44%	4.07%
臺南市	CS	18,171	1,856	10.21%	2.26%
	PS	13,264	1,277	9.63%	1.56%
	CV	12,891	1,964	15.24%	2.39%
	PV	4,146	675	16.28%	0.82%
嘉義市	CS	3,871	404	10.44%	0.49%
	PS	3,065	368	12.01%	0.45%
	CV	6,759	1,219	18.04%	1.49%
	PV	3,029	792	26.15%	0.97%
嘉義縣	CS	2,423	479	19.77%	0.58%
	PS	1,241	87	7.01%	0.11%
	CV	1,068	184	17.23%	0.22%
	PV	3,727	739	19.83%	0.90%
屏東縣	CS	7,578	945	12.47%	1.15%
	PS	3,037	424	13.96%	0.52%
	CV	5,532	1,060	19.16%	1.29%
	PV	1,124	164	14.59%	0.20%
澎湖縣	CS	1,254	204	16.27%	0.25%
	CV	999	246	24.62%	0.30%

註：同表 2-4。

資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

4、東部地區

茲針對 108 學年度新住民子女就讀東部地區公私立高中職之人數進行比例分析，東部地區包括花蓮縣、臺東縣等縣市。詳如表 2-7 所示。

表 2-7　108 學年度新住民子女就讀東部地區公私立高中職之人數

縣市	學校屬性	學生人數	新二代人數	類別占比	整體占比
花蓮縣	CS	1,569	241	15.36%	0.29%
	PS	2,841	290	10.21%	0.35%
	CV	3,107	375	12.07%	0.46%
	PV	438	41	9.36%	0.05%
臺東縣	CS	2,100	195	9.29%	0.24%
	PS	265	18	6.79%	0.02%
	CV	1,827	315	17.24%	0.38%
	PV	956	119	12.45%	0.15%

註：同表 2-4。

資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

由表 2-7 可知，相對而言，東部地區新住民子女人數較少，整體占比之比例皆偏低。但就類別占比而言，臺東縣公立高職之 315 人占 17.24%為最高，再者為臺東縣私立高職之 119 人占 12.45%%是次高，接序為花蓮縣公立高中之 15.36%、花蓮縣公立高職之 12.07%、花蓮縣私立高中之 10.21%。此外，由數據加總可知，東部地區各縣市之新住民子女就讀公立高職人數最多，其次依序為公立高中、私立高中、以及私立高職。

（三）新住民子女就讀高級中等學校人數區域變化趨勢分析

全國分北、中、南、東四區及金馬地區，統計自 103 學年度至 108 學年度（2014/08-2020/07）各區及六都之新住民子女就讀高級中等學校人數，期能瞭解從人數及比例變化瞭解趨勢變遷，詳如表 2-8 所示。

由表 2-8 可知，新住民子女就讀高中職之學生人數，自 103 學年度之 25,228 人到 108 學年度之 82,011 人，人數逐年成長但年增率卻逐年降低，依序為 57.73%、39.16%、24.40%、12.19%、6.12%。在此時間內，全國高級中等學校學生總數自 818,866 人降為 642,812 人，新住民子女學生數反而由 25,228 人成長至 82,011 人，

其比例呈現逐年增加之趨勢，依序為 3.08%、5.02%、7.13%、9.24%、11.09%、12.76%（教育部統計處，2020c）。有鑒於此，政府對新住民子女於高中職階段之教育關注措施，應及早規劃與推動，希冀提升整體發展動能。

表 2-8　103-108 學年度新住民子女就讀高級中等學校區域性人數統計

學年度 / 縣市地區別	103	104	105	106	107	108
總計	25,228	39,791	55,373	68,883	77,278	82,011
北部地區	12,591	20,072	26,160	30,651	32,489	36,152
新北市	3,666	5,851	8,505	10,705	12,011	11,041
桃園市	2,533	4,076	6,083	7,791	9,047	10,171
臺北市	1,781	2,697	3,640	4,391	4,905	8,542
中部地區	6,198	9,867	14,590	18,852	21,814	21,503
臺中市	1,667	2,647	4,601	6,470	8,062	8,895
南部地區	5,682	8,695	13,127	17,613	21,004	22,246
高雄市	444	655	2,973	5,680	8,252	9,159
臺南市	2,448	3,904	4,729	5,350	5,361	5,772
東部地區	582	892	1,144	1,345	1,466	1,594
金馬地區	175	265	352	422	505	516

註：1. 高級中等學校涵蓋普通科、職業科、綜合高中、及進修部學程等，並根據學籍檔、升轖學率與內政部移民署新住民子女檔進行碰檔而得。108 學年度資料得自表 2-1（統計基準日為 2020 年 5 月 30 日）。

2. 各地區涵蓋縣市說明如下：

北部地區：臺北市、新北市、桃園市、宜蘭縣、新竹縣、基隆市、新竹市；
中部地區：臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣；
南部地區：高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣；
東部地區：花蓮縣、臺東縣；金馬地區：金門縣、連江縣。

資料來源：行政院性別平等會。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/gender/103-5.xls；教育部統計處。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/detail/108/108_base3.xls、http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas.xls、http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas_all.xlsx

以地區人數而言，北中南東四區人數多寡之排序大致未變，北部地區人數最多；但以地區增長率而言，南部地區之近 5 學年度的增長率最為顯著，達 291.52%；其次為中部地區（246.93%）、北部地區（187.13%）、東部地區（173.88%）。若以六都

增長率而言，高雄市之近 5 學年度的增長率最為顯著，達 1962.84%；其次為臺中市（433.59%）、臺北市（379.62）、桃園市（301.54%）、新北市（201.17%）、臺南市（135.78%）。由此可知，北部地區之新住民子女就讀高中職的學生數人數最多，但成長情形已趨飽和；反觀南部地區之成長比例激增，特別是高雄市之增長率極為顯著，呈現出高達 19 倍之比例且亦幾乎是臺南市同時期的 14 倍，政府實宜深入探究地域消長與人數變遷之潛在因素，俾利結合職涯規劃與發展，為新住民子女奠立自我強化之利基。

表 2-9　103-108 學年度高級中學與大專校院學校概況

學年度 學制別	103	104	105	106	107	108
高級中學	818,866	792,290	776,113	745,464	696,782	642,812
公立	439,734	428,876	421,008	417,650	406,707	390,776
私立	379,132	363,414	355,105	327,814	290,075	252,036
大專校院	1,339,849	1,332,445	1,309,441	1,273,894	1,244,822	1,213,172
公立	434,655	435,888	437,680	438,229	437,707	439,073
私立	905,194	896,557	871,761	835,665	807,115	774,099

註：1. 高級中學涵蓋普通科、職業科、綜合高中、及進修部學程等。

2. 大專校院包括大學、學院、專科學校、及宗教研修學院。

資料來源：教育部統計處。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/b.xls

依據教育部統計處（2020d）資料顯示，詳如表 2-9，高級中學之學生人數自 103 學年度至 108 學年度，已減少 176,054 名學生，學生人數之降幅已達 21.50%。其中，私立高中職學生數之銳減幅度最大，達 33.52%，減收學生 127,096 名；公立高中職學生數亦減少 48,958 人，占比 11.13%。相對地，大專校院之學生人數自 103 學年度至 108 學年度亦有減少，但其幅度不若高中職，僅減少 9.45%。其中，公立大專校院學生數反而逆勢增加 4,418 人，雖然私立大專校院學生數確實下降 131,095 人，達 14.48%。

由表 2-8 與表 2-9 可知，自 103 學年度至 108 學年度（2014/08-2020/07），新住民子女就讀高中職之人數由 25,228 人激增至 82,011 人，成長率達 225.08%，其中，每年高中職之新住民子女學生數占全國高中職學生總數之比例亦逐年提高，諸

如，103 學年度之 3.08%；104 學年度之 5.02%；105 學年度之 7.13%；106 學年度之 9.24%；107 學年度之 11.09%；108 學年度之 12.76%。此外由表 1-4、表 2-1 與表 2-9 可知，自 103 學年度至 108 學年度，新住民子女就讀大專校院之人數由 3,027 人大幅增加至 52,001 人，成長率達 1617.91%，其中，每年大專校院之新住民子女學生數占全國大專校院學生總數之比例亦逐年提高，諸如，103 學年度之 0.23%；104 學年度之 0.51%；105 學年度之 1.09%；106 學年度之 1.94%；107 學年度之 2.98%；108 學年度之 4.29%。

此外，由表 2-8 與表 2-9 亦可知，108 學年度新住民子女就讀北部地區之高中職人數為 36,152 人，其占北部地區整體高中職學生總人數之 12.68%、全國高中職學生總人數之 5.62%，無論人數或比例皆為各區域之冠；其次為南部地區，人數為 22,246 人，其占南部地區整體高中職學生總人數之 13.11%、全國高中職學生總人數之 3.46%。依此類推，其後之順序為中部地區與東部地區，人數依序為 21,503 人（12.82%）、1,594 人（12.17%），而其占全國高中職學生總人數之比例依序為 3.35% 以及 0.25%。

（四）新住民子女就讀都會區之高中職校際人數比例分析-以高雄市為例

各區域新住民子女就讀公私立高中職之情形，具有概略類似趨勢，而高雄市於近 5 學年度之增長速率最為顯著，因此規劃以高雄市為例，說明新住民子女校際之詳細資料，以及各校新住民子女之國籍組成狀況。爰此，若以高雄市 2019 年 8 月之新住民人數統計資料為例，進一步分析瞭解臺灣新住民背景多元，除大陸及港澳地區 27,045 人（54.04%）為最多之外，尚有包括印尼（1,988 人）、馬來西亞（708 人）、新加坡（240 人）、菲律賓（1,050 人）、泰國（868 人）、緬甸（112 人）、越南（12,610 人）、柬埔寨（406 人）、寮國（6 人）、其他國家（5,017 人），共計 23,005 人，占新住民人口 45.96%（高雄市民政局，2019），而新住民子女更是為數眾多。依據教育部統計處（2019）之資料顯示，高雄市新住民子女於 107 學年度就讀國中小學生數達 17,685 人，其中，國小與國中之學生數依序是 9,977 人與 7,708 人，其占高雄市全體國小與國中學生數之百分比依序為 7.89%與 11.11%。

而依據高雄市教育局（2020a，2020b）資料顯示，新住民子女於 108 學年度就讀高中職之學生數是 9,111 人（統計基準日為 2019 年 9 月 30 日），占高雄市全體

高中職學生人數之 12.16%，其中包括大陸及港澳地區之新住民子女 3,418 人（37.521%）、東南亞七國之新住民子女 5,540 人（60.81%）、其他國家之新住民子女 152 人（1.67%），其中，東南亞七國包括越南、印尼、泰國、柬埔寨、菲律賓、馬來西亞、緬甸，而其學生人數與占比依序為越南 4,262 名（46.78%）、印尼 696 名（7.64%）、柬埔寨 215 名（2.36%）、菲律賓 169 名（1.85%）、泰國 117 名（1.29%）、馬來西亞 53 名（0.58%）、緬甸 28 名（0.31%），顯示高雄市新住民子女擁有新南向政策所需之跨文化人力資本，然仍須適時引導以深化多元發展之契機。若再以高雄市公私立高中職學校細分上述相關資訊，詳如表 2-10 與表 2-10A 所示。

表 2-10　高雄市 108 學年度新住民子女就讀高中職人數統計

學校代碼	學生總數	新住民子女		大陸港澳地區		東南亞七國		其他
		人數	占比	人數	比例	人數	比例	人數
124302	757	65	0.086	28	0.431	37	0.569	0
124311	575	115	0.200	47	0.409	66	0.574	2
124313	535	74	0.138	21	0.284	52	0.703	1
124322	558	84	0.151	36	0.429	46	0.548	2
124333	109	25	0.229	7	0.280	18	0.720	0
124340	700	67	0.096	29	0.433	36	0.537	2
521301	540	55	0.102	35	0.636	15	0.273	5
521303	713	98	0.137	47	0.480	50	0.510	1
521401	900	103	0.114	42	0.408	58	0.563	3
523301	670	97	0.145	38	0.392	56	0.577	3
533301	1,536	134	0.087	63	0.470	66	0.493	5
533302	1,606	105	0.065	65	0.619	35	0.333	5
533401	1,769	266	0.150	93	0.350	171	0.643	2
533402	1,711	219	0.128	90	0.411	123	0.562	6
540301	662	33	0.050	24	0.394	6	0.576	3
543301	1,456	122	0.084	54	0.443	66	0.541	2
543302	882	110	0.125	39	0.355	70	0.636	1
551301	2,264	371	0.164	107	0.288	259	0.698	5
551402	4,512	749	0.166	221	0.295	519	0.693	9
553301	2,750	146	0.053	84	0.575	55	0.377	7
553302	1,216	85	0.070	53	0.624	28	0.329	4
553401	2,577	282	0.109	111	0.394	167	0.592	4

學校代碼	學生總數	新住民子女		大陸港澳地區		東南亞七國		其他
		人數	占比	人數	比例	人數	比例	人數
563301	679	60	0.088	31	0.517	26	0.433	3
563401	1,764	235	0.133	101	0.430	128	0.545	6
573301	2,385	100	0.042	66	0.660	28	0.280	6
581301	1,284	162	0.126	55	0.340	104	0.642	3
581302	1,895	121	0.064	71	0.587	46	0.380	4
581401	35	6	0.171	1	0.167	5	0.833	0
581402	2,368	378	0.160	118	0.312	256	0.677	4
583301	1,126	83	0.074	46	0.554	35	0.422	2
593301	1,592	155	0.097	71	0.458	78	0.503	6
593302	937	67	0.072	33	0.493	32	0.478	2
593401	2,105	277	0.132	109	0.394	165	0.596	3
611401	121	14	0.116	3	0.214	11	0.786	0
613301	1,455	195	0.134	87	0.446	107	0.549	1
120303	1,991	117	0.059	73	0.624	41	0.350	3
120304	1,486	190	0.128	90	0.474	100	0.526	0
120311	717	210	0.293	66	0.314	144	0.686	0
120319	2,034	136	0.067	75	0.551	57	0.419	4
120401	916	195	0.213	53	0.272	141	0.723	1
120402	1,751	240	0.137	74	0.308	164	0.683	2
120409	2,179	274	0.126	99	0.361	173	0.631	2
121306	322	10	0.031	7	0.700	3	0.300	0
121307	333	44	0.132	23	0.523	20	0.455	1
121318	325	24	0.074	13	0.542	11	0.458	0
121320	232	12	0.052	8	0.667	2	0.167	2
121405	8,756	1,357	0.155	371	0.273	972	0.716	14
121410	117	20	0.171	6	0.300	14	0.700	0
121413	1,811	401	0.221	73	0.182	326	0.813	2
121415	518	74	0.143	17	0.230	57	0.770	0
121417	1,697	203	0.120	44	0.217	156	0.768	3
12M301	1,740	258	0.148	156	0.605	100	0.388	2
580301	852	50	0.059	29	0.580	16	0.320	5
610405	409	38	0.093	15	0.395	23	0.605	0
總計	74,930	9,111	0.122	3,418	0.375	5,540	0.608	152

註：1. 東南亞七國包括越南、印尼、泰國、柬埔寨、菲律賓、馬來西亞、緬甸，因表格空間不夠，另以表 4A 呈現其個別數據。

2. 學校代碼之全名對應依表序說明如下：

124302 高雄市立文山高級中學、124311 高雄市立林園高級中學、124313 高雄市立仁武高級中學、124322 高雄市立路竹高級中學、124333 高雄市立六龜高級中學、124340 高雄市立福誠高級中學、521301 天主教明誠學校財團法人高雄市明誠高級中學、521303 高雄市私立大榮高級中學、521401 高雄市私立中華高級藝術職業學校、523301 高雄市立鼓山高級中學、533301 高雄市立左營高級中學、533302 高雄市立新莊高級中學、533401 高雄市立海青高級工商職業學校、533402 高雄市立三民高級家事商業職業學校、540301 國立中山大學附屬國光高中、543301 高雄市立中山高級中學、543302 高雄市立楠梓高級中學、551301 立志學校財團法人高雄市立志高級中學、551402 高雄市私立樹德高級家事商業職業學校、553301 高雄市立高雄高級中學、553302 高雄市立三民高級中學、553401 高雄市立高雄高級工業職業學校、563301 高雄市立新興高級中學、563401 高雄市立高雄高級商業職業學校、573301 高雄市立高雄女子高級中學、581301 高雄市私立復華高級中學、581302 天主教道明學校財團法人高雄市道明高級中學、581401 國際學校財團法人高雄市國際商工高級中等學校、581402 高雄市私立三信高級家事商業職業學校、583301 高雄市立中正高級中學、593301 高雄市立前鎮高級中學、593302 高雄市立瑞祥高級中學、593401 高雄市立中正高級工業職業學校、611401 高雄市私立高鳳高級工業家事職業學校、613301 高雄市立小港高級中學、120303 國立鳳山高級中學、120304 國立岡山高級中學、120311 國立旗美高級中學、120319 國立鳳新高級中學、120401 國立旗山高級農工職業學校、120402 國立岡山高級農工職業學校、120409 國立鳳山高級商工職業學校、121306 新光學校財團法人高雄市新光高級中學、121307 佛光山學校財團法人高雄市普門高級中學、121318 高雄市私立正義高級中學、121320 高雄市私立義大國際高級中學、121405 中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校、121410 高雄市私立旗美高級商工職業學校、121413 高雄市私立高英高級工商職業學校、121415 華德學校財團法人高雄市華德高級工業家事職業學校、121417 高雄市私立高苑高級工商職業學校、12M301 中正國防幹部預備學校、580301 國立高雄師範大學附屬高級中學、610405 國立高雄餐旅大學附屬餐旅高級中等學校。

資料來源：高雄市教育局。

表 2-10A　高雄市 108 學年度東南亞七國之新住民子女就讀高中職人數統計

學校代碼	東南亞七國新住民人數						
	越南	印尼	泰國	柬埔寨	菲律賓	馬來西亞	緬甸
124302	29	1	4	2	1	0	0
124311	48	8	6	1	2	0	1
124313	44	6	0	1	1	0	0
124322	31	5	3	4	2	1	0
124333	10	6	0	2	0	0	0
124340	27	6	0	0	3	0	0

學校代碼	東南亞七國新住民人數						
	越南	印尼	泰國	柬埔寨	菲律賓	馬來西亞	緬甸
521301	9	3	0	1	1	1	0
521303	39	6	1	2	2	0	0
521401	41	9	1	3	3	1	0
523301	44	8	1	1	2	0	0
533301	51	7	0	1	4	2	1
533302	29	1	0	2	1	2	0
533401	139	18	3	5	6	0	0
533402	97	7	4	2	9	1	3
540301	2	0	0	0	4	0	0
543301	50	8	0	1	5	1	1
543302	53	6	3	3	3	1	1
551301	203	29	4	10	10	2	1
551402	415	52	9	26	14	2	1
553301	36	4	0	4	2	7	2
553302	19	5	1	0	0	3	0
553401	130	17	6	9	5	0	0
563301	20	3	1	0	0	1	1
563401	107	10	4	3	2	0	2
573301	17	4	0	2	1	4	0
581301	85	10	2	3	4	0	0
581302	35	3	0	0	4	4	0
581401	4	1	0	0	0	0	0
581402	206	23	9	6	11	1	0
583301	27	3	0	1	2	1	1
593301	65	9	0	0	1	2	1
593302	27	4	0	0	0	1	0
593401	133	22	1	5	3	0	1
611401	8	2	0	1	0	0	0
613301	93	8	1	2	2	0	1
120303	32	6	0	1	0	2	0
120304	75	14	5	4	1	1	0
120311	93	43	2	4	1	0	1
120319	41	6	3	3	2	1	1
120401	99	30	0	8	2	1	1
120402	132	17	4	8	2	0	1

學校代碼	東南亞七國新住民人數						
	越南	印尼	泰國	柬埔寨	菲律賓	馬來西亞	緬甸
120409	138	15	6	8	1	3	2
121306	3	0	0	0	0	0	0
121307	19	1	0	0	0	0	0
121318	9	1	0	1	0	0	0
121320	0	0	1	0	0	1	0
121405	739	141	19	45	23	2	3
121410	6	7	0	1	0	0	0
121413	229	56	8	16	16	1	0
121415	42	9	1	3	2	0	0
121417	124	17	2	6	6	0	1
12M301	80	13	1	2	3	1	0
580301	11	3	0	0	0	2	0
610405	17	3	1	2	0	0	0

註：資料來源與學校代碼之全名對應同表 4。

以高雄市數據為例，由表 2-10 可知，新住民子女就讀人數最多的學校依序為中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校(121405，簡稱中山工商)之 1,357 人（15.5%)、高雄市私立樹德高級家事商業職業學校（551402，簡稱樹德家商）之 749 人(16.6%)、以及高雄市私立高英高級工商職業學校(121413，簡稱高英工商）之 401 人（22.1%)，但其占全部學生人數之比例卻非最高。相對而言，若以比例之角度排序，29.3%之國立旗美高級中學（120311，簡稱旗美高中）以及 22.9%之高雄市立六龜高級中學（124333，簡稱六龜高中）為最高，但其新住民子女人數依序僅 210 人及 25 人。因此在思考挑選研究對象時，應以各因素之最大公約數形式篩選，並依研究需求與探討問題來擇定最適對象，不僅須著重人數或比例之顯著性、更須兼顧學習與輔導成效之影響力，讓研究發現更臻完備。

二、新住民子女學習就業與發展利基

（一）新住民子女多元學習與職涯規劃發展現況

1、政府需關注新住民政策

近年來新住民子女人數快速增加，而依據其成長速度推估，臺灣 2030

年時的 25 歲青壯年世代，將有 13.5%為新住民子女（陳文信，2013），亦即每 7.41 位青壯年就有一位新住民二代。然而新住民過往在臺灣之發展潛力並未獲得重視，亦未有完善之照顧機制。因此目前執政黨政府於 2019 年明確提出五大新住民政策方向，以有效保障新住民及其子女之權益，包括：提升新住民服務工作、擴大新住民發展基金補助；開創移民政策新紀元，外來人口統一證號改版；開設新住民子女產學專班，創造未來國際新就業；增設新住民語文教學，邁向文化多元的新臺灣；啟動新住民子女溯根活動，讓新臺灣之子本土化又不忘本（葉素萍，2019）。

財團法人臺北市賽珍珠基金會在臺服務跨國婚姻子女及家庭逾 50 年，為呼籲社會大眾重視新住民族群，共同關心增進社會融合成長，已連續三年邀集社會、傳播領域學者專家共同評選十大新住民年度新聞，而 2019 年十大新住民新聞包括：1.大學法修正通過讓新住民歸化可持原學歷升學；2.居留證統一證號擬改版為類似國民身分證編碼；3.新南向國家僑外生留臺工作 7 年將可申請入籍；4.新經濟移民法擬定對就業與薪資具有正向影響；5.國民小學多語教學引發對英語教育衝擊之擔心；6.通譯權受重視以保護新住民司法案件知悉權益；7.提供六種語言服務之新住民好學平台近期啟用；8.東南亞 7 國新住民語文課程列國小必選創先例；9.國籍法修正二年來已協助超過 600 人歸化入籍；10.行政院跨部會推動各項照顧措施以保障新住民。顯示臺灣對於新住民族群之重視，涵蓋法制修訂及民生便利、教育銜接及語言深化、經濟移民及文化融合等議題，期能藉由公私部門協力推動各項有利措施，開啟新住民及其子女立足臺灣、銜接國際之契機，攜手打造新住民安居樂業、文化融合及多元共好之社會（李福忠，2019）。

內政部移民署經常分區辦理新住民座談會活動，藉由座談會傾聽新住民的心聲，瞭解真正的需求外，更能藉機宣導新住民數位資訊課程、新住民子女海外培力計畫、新住民及其子女獎助學金計畫或築夢計畫等相關政策，讓新住民及其子女更加瞭解自身權益，快速適應臺灣社會，同時移民署副署長梁國輝表示，我們瞭解新住民實質的困境，才能制訂最合宜的政策，雖無法即刻滿足所有人的需求，但期能做到讓默默耕耘之新住民們的聲音被聽

見，共同學習與成長讓臺灣寶島變得更加多元與美好（吳志雲，2019）。內政部徐國勇部長亦認為，新住民及其子女是我國之重要社會資產，政府推動各項相關的照顧政策，雖不能展現立竿見影之效，但對新住民子女從小扎根之學力培育，將會逐步展現專業知識及應用技能之實質效果，以因應未來產業人力之需求，所以政府積極為新住民子女打造前瞻性之職涯探索平臺、建構實用性之學習培力計畫，應能有效協助新住民子女發展優勢與發揮潛能，讓新住民子女找到一條彰顯臺灣新價值及自我新方向的坦途（蘇仲泓，2019）。

2、學習與未來就業結合

（1）新住民子女國際培力產學專班

依據教育部統計處（2020b）資料顯示，新住民子女就讀國中小人數於103 學年度（2014/08-2015/07）達到 212,057 人之高峰，因此隨著新二代逐漸升上高中職及大專校院，如何厚植其國際競爭力，實乃重要課題。因而教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）訂定「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」（教育部，2018），並自 2018 年 8 月起補助高級中等學校與臺商企業及技專校院合作，開設新住民子女國際培力產學專班，期能精進新二代技職能力，深化東南亞新住民子女之優勢與競爭力，並培育成為專業國際產業技術人才。易言之，新住民第二代於教育部補助開辦之技術型高級中等學校的新住民子女產學專班上課，畢業後直升合作之科技大學，同時成為臺商企業的正式員工，在臺灣母公司上班四年，於科大畢業後再外派東南亞當基層幹部，起薪最高可到 4 萬多元（張錦弘，2018）。

國教署針對申請補助開辦新住民子女國際培力產學專班之高職與科大，進行周延之專業審查，期能培育符應市場需求之優質專業人力。國教署表示，新住民子女國際培力產學專班將優先遴選有意願赴海外臺商就業之新二代，在高職端，針對廠商需求人力，強化職場所需基礎技能及語文能力。畢業後直升科大，而在科大端，將與臺商在臺之母公司合作，讓新二代進入公司成為正式員工，邊上課、邊實習以累積工作經驗及企管知識，科大畢業時已有

四年資歷，將以基層幹部外派東南亞之臺商據點（張錦弘、林良齊，2018）。

依據國教署（2019a）資料顯示，107 學年度（2018/08-2019/07）有三組高職科大合作開設新住民子女國際培力產學專班，包括桃園市私立成功高級工商職業學校與健行科技大學、彰化縣私立達德高級商工職業學校與建國科技大學、中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校與正修科技大學。其中，中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校（以下簡稱中山工商）的東南亞新二代學生人數居高職之冠，目前共有 500 多位，而透過國際培力產學專班，與在越南設廠之臺商合作，讓學生畢業直升正修科大，再邊念書邊在臺商母公司上班，拿到大學文憑、又能累績四年工作經驗，且可強化越南語文能力，使其畢業後到越南工作可以更加得心應手（張錦弘、林良齊，2018）。

108 學年度（2019/08-2020/07）則僅有一現存之合作系統持續開設新住民子女國際培力產學專班，即是彰化縣私立達德高級商工職業學校與建國科技大學（國教署，2019b），辦理專班之補助方式係以國私立學校全額補助、地方政府依財力級次給予不同補助比率為原則；而補助經費係為專款專用，經費執行如有剩餘款應繳回。其中，彰化縣私立達德高級商工職業學校（以下簡稱達德商工）的東南亞新二代學生人數目前共有 400 多位，與彰化伸港的達豐鐵材行公司合作開辦之新住民子女國際培力產學專班，從中甄選 30 位工業類科之高二生，升高三後抽離成班，將安排到業界實習六周，期間會給付符合勞基法之最低薪資，且不排除帶學生到越南的工廠參訪；畢業後直升建國科技大學自動化工程系，比照達豐正式員工給薪，若畢業後培訓到越南當管理人才，起薪可達 4 萬 2 以上（張錦弘、林良齊，2018）。達豐鐵材行公司蔡董事長經常鼓勵學生，並舉 107 學年度為例，專班同學於畢業後留廠擔任正式員工，並銜接建國科大（林良齊，2018；達德商工，2020），利用自己多元文化優勢開創出嶄新就學與就業之路。

國教署（2018a）更指出，新住民子女國際培力產學專班是推動新住民子女教育長程計畫中之一環，從淺層的推動國際交流，逐步到推動新住民子女返鄉溯根，與國際職場體驗活動加強新住民子女對於國際工作職場的認

識，進而在深層的國際培力產學專班開花結果，為新住民子女提升國際移動力與開闢國際就業新契機，亦可為國家經濟發展注入新活水。葉素萍（2019）亦指出，自 2018 年起，為了滿足新住民子女就業需求，及增加海外臺商專業人才培育，教育部開始補助技術型高中與企業合作開設國際培力產學專班，優先錄取有意願到海外臺商企業就業之新住民子女，不僅著重培育學生養成職場所需之基礎知能，並強化語文學習以提升由公司外派到海外據點成為基層管理幹部之機會，為新住民子女開闢新的國際就業管道。

（2）招收新住民子女之公費科系

慈濟科技大學五專部護理科首度招收新住民公費生，在新住民專班中，每月每生至少有三千元零用金，且食宿等開銷全免，致使錄取率不到三成（王思慧，2019），王思慧亦指出，考生背景涵蓋越南、大陸、印尼、柬埔寨、泰國、美國、菲律賓等不同國籍，其中又以越南籍新住民子女最多，達 36 人，而越南籍新住民子女考生林依婷同學，父親務農促使其希望能以公費安心求學五年，以減輕家中經濟負擔。此外，慈濟科技大學校長羅文瑞表示，108 學年度教育部首度核准五專部護理科招收新住民子女專班，109 學年度更爭取到 50 個名額，但由於護理公會希望護理人力能夠提升到學士學位以上，因而於 110 學年度改為增加四年制護理系招生人數，並規劃四技新住民子女專班，繼續幫助有心向上的孩子繼續升學，且畢業後即可進入慈濟醫療體系就業，相當於學習與未來就業的雙重保障（梁國榮，2020）。

（3）限定新住民子女之親子共學營

臺灣社會普遍存在望子成龍與望女成鳳之心態，家長希望孩子從小接觸能夠啟發未來更多機會之各式各樣的「職業體驗營」，但費用動輒萬元以上，並非每一個家庭都負擔得起。特別是經濟弱勢之新住民及其子女，是以如何能夠讓這些孩子有多一點的資源、多一點的機會？實乃值得政府與社會大眾深思的議題。張肇烜（2018）即指出，「小小醫師科學成長營」係由發起人林俊哲與大學醫學系學會成員共同統籌規劃，其是限定新住民子女之親子共學營隊，且報名費用完全免費，期許透過教育往下扎根與專業交流學習，不僅能讓新住民子女瞭解臺灣醫護之專業教育與訓練模式，更能在營

隊階段甄選適合之學子進行輔導，協助其高中職畢業後能進入相關科系就讀，亦即在制度上結合繁星計畫或多元入學招生政策，有效協助新住民子女規劃未來學習與職涯之發展。

此外，內政部徐國勇部長於 2019 年 11 月出席移民署移民班第七期學員結訓典禮時指出，該期結訓有兩位學員獲得特別鼓勵，因其曾參與移民署舉辦之「新職人啟航培育營」，藉由營隊之職涯發展及企業參訪等課程，擴展國際視野與提升自我認同，而積極向母親學習新住民母語，並於 2018 年分別考上移民特考印尼語組及越南語組，即立定志向日後從事公職回饋政府與深化對新住民的照顧（蘇仲泓，2019）。

3、多元入學方案協助圓夢

（1）繁星推薦

繁星推薦入學係延續繁星計畫「高中均質、區域均衡」之理念，分八類學群招生，由高中向大學校系推薦符合資格之參與學科能力測驗的學生，提供各地區不同背景學子適性揚才之均等機會，而「大學甄選入學委員會」依各大學校系所訂之成績檢定標準、推薦優先順序及分發比序項目進行分發作業，且繁星推薦一旦錄取，無論放棄與否都不能再利用申請入學管道（大學招生委員會聯合會，2019）。因此不少新住民子女透過繁星推薦進入一流大學，諸如，就讀桃園市私立高中之新住民子女同學，面對中國籍媽媽突然病倒，家裡頓失依靠，且眼見其被病痛折磨所帶來的痛苦，而發憤圖強在大學繁星推薦力拼通過國立陽明大學醫學系，希望日後發揮所學成為醫護人員，未來能站在第一線守護民眾健康（高宇震，2020）。再者，就讀屏東縣立高中的新住民子女同學，在國中時放棄高雄中學而選擇就近就學，因為留鄉可減輕家中經濟負擔，但善加利用課後輔導和相關資源，勤學自勵力拚繁星計畫，終於以 69 級分以第一志願錄取國立成功大學電機系（潘欣中，2020）。

此外，就讀臺中市立高中的印尼新住民子女同學，全家靠著父親市場打零工養家糊口，但靠著專心聽講與過人的積極學習態度，不僅領取各項獎助學金，進入心中第一志願臺灣大學日本語文學系，實現自己的夢想（新住民

全球新聞網，2020）。另外，就讀屏東國立高中的新住民子女同學，父親是水泥工、越南籍母親在養雞場工作，家境並不富裕，透過繁星推薦錄取國立臺灣大學資工系，或許正因為自己是外配的孩子，使其很早就意識到自己一定要更努力，所以從國小到高中的學校成績皆獨佔鰲頭，媽媽也常告訴他要好好讀書，才能真正改變自己的未來；另一位也是同校之新住民子女同學，亦透過繁星推薦錄取國立中央大學工學院學士班，還特別分享其自我認知，提到這並不是什麼特別的事，我們只是朝夢想前進的孩子（翁禎霞，2019）。

（2）特殊選才

教育部因應現行入學管道與考試無法讓部分具有特殊才能、經歷、成就或不同教育資歷的學生順暢升學，自 104 學年度（2015/08-2016/07）起推動「大學辦理特殊選才招生試辦計畫」，其係鼓勵大學以單獨招生方式進行小規模試辦，錄取真正具有潛力與特殊才能或是不同教育資歷之學生，同時於入學後，提供並強化學生學習適應與輔導機制，以協助學生適性發展，是以 109 學年度（2020/08-2021/07）共有 47 校 458 學系參與受理「特殊選才招生計畫」，且提供了 1,214 個招生名額（高等教育司，2019）。

特殊選才之核心目的即是讓具備潛能的學生得以適性揚才，不僅利用成績以外的成就或學習歷程作為申請條件，找到具備潛力之學生，亦可讓過去可能因為經濟弱勢、資源匱乏致使總成績受限之專才學生，依此管道進入理想校系以圓夢，並提高社會階層的穿透力（郭建賢，2019）。諸如，就讀新北市立商工之新住民子女同學，父親務農、母親來自印尼，是新住民第二代子女，從小因農務與繪圖藝術之陶冶，而對園藝萌生強烈興趣，亦因其很清楚知道自己要什麼，成為她翻轉人生之重要決定，並以榮獲全國農業類科技藝競賽造園景觀職種金手獎第一名的佳績、團體全國優勝第三名的佳績，以及獲得新北市教育局全額補助赴澳洲見習機會的優異表現，透過大學特殊選才招生管道錄取國立臺灣大學園藝暨景觀學系（王敏旭，2020）。

新北市政府教育局表示，自一〇八年起推動四年億元經費之「贏得未來技職人才」計畫，期能全面提升新北市技職教育品質，其中，在專業技職部分，積極深化專業技能以展現務實致用的專業能力，希望能培育具備實作

力、創新力及跨域力之國際專業技術人才（新北市政府教育局，2020），協助就讀技職學科學生鍛鍊實作技能，並透過不斷之自我提升以追求外部競賽績優認證，累積特殊選才之獨特價值性。

此外，就讀國立海事水產職學之越南新住民子女同學，出生於北越僻壤鄉下，依親來臺不久家庭即陷入困境，不但要打工貼補家用，還要照顧生病父母與年幼妹妹。但她克服語文困境，苦學不懈，更利用課餘時間，從事志願服務協助弱勢；亦積極參與公共事務，擔任移民署宣導志工時數逾 200 小時。在逆境中奮發向上，藉著榮獲教育部奮發向上優秀學生獎、北一區科展優勝，而在激烈的競爭中以特殊選才錄取清華大學，期望未來成為律師，用越南語宣導新住民法律相關知識，以協助瞭解臺灣生活規則與文化，深化兩國人民的良好關係（國教署，2020）。另外，就讀中部私立大學社工系之新住民子女同學，亦是高中時到大學社工系參訪，覺得其資源豐富且課程多元，並能滿足因家庭環境因素而對心理治療與輔導產生之興趣，所以因此設定人生未來目標和方向，藉由特殊選才管道，展現自己專長而進入心中理想的學校，並計劃繼續攻讀心理諮詢與輔導相關的研究所，期望未來能夠貢獻所學，協助相同處境的人與家庭（新住民全球新聞網，2017，10 月 29 日）。

（3）希望入學

教育部高教司表示，教育部自 2015 年起辦理「大學校院弱勢學生學習輔導補助計畫」，2017 年後整合入高教深耕計畫，其中一項是鼓勵大學運用個人申請管道，給予新住民子女等不同屬性之弱勢生優先錄取或加分措施，因此在 2019 年個人申請有 57 校參與，3,016 名弱勢生報名，1,498 人獲分發，占報名總人數 1.7%（潘乃欣，2019）。事實上，憑藉著自身努力以取得向上流動的社會穿透力，是教育制度設計的基本功能，然而不同社經背景的弱勢學生，在教育品質與文化資本上之顯著落差，使其能透過教育來促進社會階級穿透之功能大打折扣，須有不同機制協助以實現社會公平。

因此希望工程的入學管道是國立臺灣大學依據教育部制定之「大學校院弱勢學生學習輔導補助計畫」所設立，針對來自弱勢家庭、特殊境遇家庭或是新移民子女的學生設立「臺大希望計畫」，包括希望入學、希望助學、

希望關懷、希望就業等四大計畫項目，亦即由入學開始，即落實生活與學業輔導，直至畢業前後之實習與就業輔導，各階段皆依照計畫屬性，分別由校內各專責單位協力辦理，俾利完整照顧弱勢學生之學業、生活與未來發展（國立臺灣大學，2020）。諸如，就讀於高雄市立高中之越南新住民子女同學，來自越南的母親，從事清潔工作維持家計，雖然是低收入戶，但仍不畏逆境勇於向學，藉由希望入學計畫管道如願錄取國立臺灣大學護理系，期待有朝一日能參加國際性志工醫療團隊，回饋原生國家鄉，或到偏鄉離島服務（徐如宜，2019）。另外，就讀於屏東縣立高中之新住民子女同學，家中經濟全由新住民媽媽擺攤賺錢溫飽，但仍維持積極樂觀之心，亦是透過希望入學計畫管道如願錄取國立臺灣大學機械系，期能透過念書翻轉家中的經濟（陳彥廷，2017）。

（4）政星揚帆

除國立臺灣大學外，近年來多數頂大透過扶弱之多元入學措施，照顧更多考試相對不利的新住民子女，例如，國立政治大學特別關注在相對經濟資源不足之境遇下，具備力爭上游及強烈學習動機特質之新二代，而設「政星組」，其係優先錄取持有經濟弱勢證明之新住民子女；而國立交通大學之「旋坤揚帆」採分組招生，亦是限定新住民子女等經濟弱勢身份之才能報考（張錦弘，2018）。事實上，國立交通大學自 104 學年度（2015/08）起，於個人申請入學招生管道中增設「旋坤揚帆」招生，經由降低學測檢定篩選標準、簡化甄試流程、降低報名費等方式，以提高新住民子女等弱勢學生的入學機會，期許能讓更多弱勢學生有機會透過高等教育來強化階級流動力，促進社會向上流動的正能量，亦可落實大學照顧弱勢學生之社會責任（國立交通大學，2020）。

（二）新南向政策對新住民子女多元發展之影響

1、新南向政策多元化引導

政府持續規劃新住民子女培力系列活動，希望協助新住民子女能更知曉自身語言及其多元文化背景之優勢，發揮長才與潛能，不僅能深化新南向

政策發展，亦能為臺灣開創出與眾不同的新世代（李桂馨，2018）。教育部自 108 學年度（2019/08）起，將東南亞七個國家之新住民語文課程列為國小語文領域必選；國中及高中也分別納入彈性學習課程與第二外國語文之選修，除了讓學生學習東南亞的語言外，亦能讓新住民子女從小認識及尊重多元文化，逐步引領臺灣成為多元族群文化融合之國家（葉素萍，2019）。

不僅中央政府積極推動培育新住民子女之各項計畫，地方政府亦不遺餘力參與，新北市教育局為提升新住民語文課程教學成效，並落實國際教育課程融入機制，2018 年度特別成立「新住民語文輔導團」及「國際教育輔導團」，延聘長期研究相關領域且充滿熱忱之校長、主任及教師加入輔導團行列，並啟動市級、區級、校級等三級輔導機制，協助高中職及國中小發展課程、教材及教師專業學習社群，協助各級教師深耕新住民語文教育及推動國際教育（新北市政府教育局，2018）。

此外，新北市政府教育局從 2015 年起開辦「昂揚計畫」，選送具備雙語及跨文化優勢之新住民子女前往東協國家企業參訪與文化體驗，已逐漸顯現具體成果，諸如，就讀新北市立商工資料處理科之越南籍新住民二代同學，因從小跟其母親學習母語，而擁有越語基本能力，加上積極好學態度，讓不同部門單位主管留下深刻印象，將特別栽培參與進一步之相關培育，並前往越南受訓成為正式員工（翁聿煌，2017）。新北市教育局持續於 2019 年 10 月舉辦新二代培力昂揚計畫成果發表會，透過讓學生親身到國外體驗文化差異，提升學生國際視野，並安排 40 名獲得補助到東南亞國家進行企業見習、文化體驗、及參與返鄉溯根之新住民子女學生，透過現場互動式活動與知識闖關遊戲，充分展現他們的學習成果，其中，就讀新北高工新住民二代李仰婷同學即到越南之企業實習兩週，藉由深入工廠，瞭解當地企業經營模式與管理方法，充分展現目前學習與未來就業之無縫銜接（陳國維，2019）。新北市政府教育局（2019）認為，規劃新住民二代培力昂揚計畫，即是希望藉由在東協設廠之企業實習與見習，積極發掘與強化新住民子女在多語言及跨文化方面之優勢，期能擴大培育未來臺灣與東協雙邊經貿人才。

此外，高雄市教育局亦為配合政府新南向政策，2018 年首度遴選高中

職新南向種子以成立「新南向種子國際職場體驗」見習團，藉由職場體驗交流，促進畢業後有意願前往越南工作的新住民子女，得以綜觀當地就業市場，並拓展國際視野與提升自我競爭力（蔡容喬，2018）。

2、國際交流能力深化發展

2018 年 4 月教育部辦理「新南向教育展」活動，展現我國在推動「新南向人才培育推動計畫」之成果，期許透過教育合作交流，促進臺灣和東協、南亞及紐澳國家的教育、經貿、科技、文化等各層面的連結，共享資源、人才與市場，讓優秀人才為臺灣所用，共同促進雙方國家的經濟發展與文化進步，而這些計畫包括鼓勵國內青年學子赴東協、南亞及紐澳國家深度歷練、補助學生赴各國產業機構實習、以及鼓勵青年從事海外志工服務及國際體驗學習等，短短一年以來，總參與人數已超過 3,500 人（白育綸，2018）。

此外，內政部移民署跨域結合臺北青年職涯發展中心、僑務委員會、財團法人海峽交流基金會、交通部觀光局與民間企業，連續五年辦理「新住民子女新星培育營」，並於 2018 年 7 月舉行成果發表會，以「踏上國際舞台的新星企業」為主題，模擬新創企業之提案內容，協助新住民子女學員彼此交流、學習並激發潛能，期能更加確認未來職涯發展之方向（李桂馨，2018），其中，父親是美國籍的雙胞胎新住民子女同學，都是未來護理師，透過活動課程結合理論與實務，深刻體認到新二代的多元文化背景有助於增加自己的國際競爭力，並為自己與臺灣蓄積發展新力量。

3、跨文化能力與語言利基

自 2017 年起教育部辦理「新住民子女溯根活動」，藉由補助教師帶領 3 至 5 名新住民子女學生與其家長，利用暑假前往新住民家長的原生國家，熟悉當地生活用語，並體驗社會文化與經濟產業之發展，讓新臺灣之子們瞭解父母親之故鄉，以深刻體認跨文化之學習與溝通（葉素萍，2019）。教育部訂定「補助高級中等學校新住民子女國際交流作業要點」，即是鼓勵高中職新住民子女進行國際文化參訪活動，期能透過國際教育與交流之機會，讓新住民子女有更多元的語言應用環境，發揮跨國文化之成長背景優勢，未來成

為具備國際視野及多語能力之人才，是以當 2019 年 9 月國內 18 位師生前往越南胡志明市參訪時，其中就讀國立高商觀光科的同學平常勤於和其母親學習越語，已具備流暢的越語能力，參訪時即讓越南當地接待人員相當驚豔（教育廣播電台，2019），拉近不少參訪企業與人員之距離。

內政部移民署為鼓勵新住民及其子女運用自身多元文化優勢，強化其與原生國家之語言及文化連結，亦多次辦理「新住民及其子女海外培力計畫」，擬藉由返回祖父母或外祖父母家進行文化交流體驗，提升自信心與開拓國際視野，並分為家庭組、親師組、社會服務組、以及同儕主題組，以有效協助新住民及其子女提升國際競爭力，成為臺灣社會與經濟發展之新力量（移民署，2019a）。內政部陳宗彥次長亦指出，新住民子女有先天語言優勢與文化多元競爭力，若能善用與把握此一優勢，可以為國家注入一股未來的新力量（袁世鋼，2019），因此內政部藉由推動不同之培育新住民子女的計畫，協助增加自信與提升學習與訓練成效，提早認識未來職場發展趨勢、朝擴大自我優勢的方向努力。

（三）新住民子女對自我角色與原生家庭認同感

1、總統教育獎之殊榮鼓勵

總統教育獎以奮發向上、不畏困境、熱愛生命的學習精神為選拔標準，而鼓勵優良學習典範之目的，在於分享傳遞正面力量，共構正面積極社會，其選拔過程包括全國推薦人選，經審慎初選而進入複選，再由學校教師與行政主管代表、學者專家、社會公正人士組成複審委員，赴各校實地訪視並推薦各組獲獎名單，最後提至總統教育獎委員會審議通過，能夠獲得此一殊榮實屬不易（教育部，2020）。

就讀新北市私立高中之泰國新住民子女同學即獲得「2020 總統教育獎」之肯定，其出生不久父母即離異，曾到泰國與親戚同住，因而學會泰語，但仍積極努力上進、活潑開朗，雖年僅 15 歲卻能跳級獲選成人女子足球國家代表隊員，不僅 2018 年帶領球隊獲得賽事冠軍；2019 年日本埼玉國際邀請賽因個人優異表現榮獲賽事 MVP 獎（吳亮賢，2020），其著眼自己興趣與

專長，並藉由努力創造更有發展性的不同人生。另外，就讀國立海事水產業校之越南新住民子女同學，出生於北越僻壤鄉下，母親改嫁臺灣而獨自留在越南，16 歲依親來臺不久，家庭陷入困境，不但要在菜市場賣菜、餐廳打工貼補家用外，更要代替母職照顧年幼妹妹，以及兼顧自己的學業。她克服語文困境，苦學不懈，考取多張專業證照，並獲得全國科展優等，更利用課餘時間從事志願服務，曾獲媒體自由時報、華視新聞報導，在逆境中奮發向上，因而亦獲得「2020 總統教育獎」之肯定，可為全國學生學習典範（國教署，2020）。

此外，就讀彰化縣立中學之越南籍新住民子女同學，家境清寒，假日需要跟隨父母一起工作，但他不怨天尤人並奮發努力，發揮對語言的興趣與天賦，不僅向媽媽學習其越南母語，亦連年獲得全國閩南語相聲或朗讀比賽優勝，在閩南語、音樂、藝術方面都有出類拔萃之表現，因而獲得「2019 總統教育獎」之肯定，亦是全國學生學習典範（國教署，2019c）。

事實上，總統教育獎獲獎學生皆是秉持力爭上游之奮發思維，也積極改變生命的困境，其成就並非一蹴可及而是需要長期努力不懈，特別是經濟弱勢與資源不足之新二代，實為學習之榜樣，亦需社會之持續關注。移民署南區事務大隊金門縣服務站，深入關懷新住民家庭，訪視曾經榮獲 2016 年總統教育獎的兩位新住民子女同學們，前者係越南籍新住民二代，不畏視力嚴重受損仍樂觀積極面對、勤奮向學；後者係中國籍新住民二代，在父歿母兼職多份工作之惡劣環境下，含辛茹苦撫養經年品學兼優之孤子，進而在 2018 年透過學校參與移民署「新住民及其子女海外培力計畫」，回到母親家鄉進行文化交流體驗，成為臺灣走向國際的優勢力量（許峻魁，2019）。

2、自我角色認知與認同感

公共電視台董事長陳郁秀表示，公視每天將製播越南語、印尼語和泰語等東南亞語之 3 則即時新聞內容，並不時討論新住民面臨之生活問題、文化適應與人物側寫等重要議題，可透過電視、手機、電腦收看新聞，其隱含有形與無形之價值性，代表我國關心新住民的臺灣價值，同時能夠提升在台近 110 萬東南亞新移民更完善的公共服務，亦能傳達一個關懷尊重的訊息給全

世界，並促進國人對新住民之瞭解、新住民對自我身分之認同（朱冠諭，2018）。

內政部移民署亦連續六年辦理新住民及其子女築夢計畫，以協助新住民及其子女完成夢想並展現新住民多元夢想類型，2019 年之計畫係鼓勵新住民及其子女關懷社會參與公益活動，將夢想由個人層面延伸至家庭、社區、以及社會國家，展現熱情與提升多元文化素養（移民署，2019b）。本屆築夢計畫之夢想類型豐富多元，包含個人創業、藝術文化、語言教育、親子關係、公益服務及生態環保等議題，移民署署長邱豐光即表示，政府非常歡迎新住民一起築夢踏實、共創臺灣多元豐富之文化饗宴（黃靖雯，2020）。

然而教育部為落實新南向政策，自 2016 年提出「娘家外交」，鼓勵新住民子女返鄉溯根、精熟東南亞語文以及修習臺商產業所需職涯知識，期盼藉由職場體驗建構人才培育與交流之橋梁，然而據統計，新二代參與率不如預期，2017 年僅六名新住民學生參加（生活中心，2017）。教育部亦坦言說，大學反映新住民學生不願承認自己的身分，相關政策落實與推動較為困難；教育部前次長姚立德亦表示，目前身分證及入學資料可顯示原住民，但看不出新住民身分，學校無從得知，亦無法宣導；教育部次長蔡清華亦回應，新住民學生多不願承認自己的身分，應協助提升新二代自我認同及榮譽感（吳佩旻，2017）。

東南亞書店「燦爛時光」創辦人張正曾發表追緝新二代之議題的文章，顯示新二代不願承認身分是可以理解的自我保護（張正，2017），所以相關政策推動成效不彰，應與新住民學生不願表露身分有關，就以現讀國立臺灣大學外文系的新住民學生為例，因社會歧視，致使許多新二代躲起來，且他平時也不會特別透露身分，加上從小被灌輸落地生根的觀念而對母國文化不熟悉、也不會說母語，建議政策配套應調整（吳佩旻、陳宛茜，2017）。

無論於何種清況，認清自我角色與定位絕對能夠加速擇定職涯發展方向，諸如，臺東私立高級工業職校電機科 3 名學生，經過台電學科考試、體能測試、面試等階段，尚未畢業就以優異成績通過臺灣電力公司甄選，進入國營事業成為正職員工，讓其他同學相當羨慕，其中，以第 1 名成績通過台

電甄選之新住民子女同學，父親於早年即過世，母親務農辛苦持家，因此選擇能學習職業技術之職業高工就讀，並且希望畢業即就業，能盡快減輕媽媽的負擔，現在能順利通過國營事業徵選，終於不辜負媽媽的期盼及三來高工的老師指導與認真努力（盧太城，2020）。但是文化與認同不是單選題，而是對話與連結，桃園市新住民文化會館於 2019 年 11 月展出「遷移，之後-新二代故事特展」，即是聆聽新二代的內心話，回顧移動經歷的文化衝突，尋找身份認同之過程，期盼透過關懷與聆聽產生共同生命中的共鳴或理解（桃園市政府文化局，2019）。

3、職涯多元發展輔導機制

隨著居臺新住民及其子女人數之增加，因而教育部亦特別制訂許多相關法令，諸如，「新住民子女教育發展五年中程計畫」，以及「教育部補助辦理成人基本教育實施原則」等計畫，以提升其華語能力水準與落實教育輔導機制，協助所有新住民及其子女快速適應就學與就業之環境（黃正勇，2020）。朱則瑋（2018）亦指出，臺灣師範大學教育學院陳學志院長針對在臺灣、離島各地之各國新住民子女 1,491 人進行對比分析，在與 4,665 名一般學生比較後發現，雖然新住民子女於學科成績表現比不上一般學生，但在創造力的表現卻非常突出，無論於獨創力、冒險性、好奇性、想像力及挑戰性等各方面測驗上，新住民子女表現都優於一般學生。陳學志究其原因在於，新住民子女接觸之多元文化可強化創造力表現，促使其較能從不同角度思索新的觀點，且對其他族群亦較無刻板印象或偏見，也更願意接受多元訊息以增加創意發想。

然而，財團法人臺北市賽珍珠基金會（2020）發現，利用線上問卷輔以電話訪問方式，針對該基金會國小高年級至大學四年級之受助新住民子女進行調查，發現約七成（69.9%）之新住民子女長期擔心家裡的經濟情況；近五成（45%）之新住民子女希望自己能有機會學習技能或才藝；亦有超過七成（72.2%）之新住民子女希望能參加輔導課或能夠有討論功課的對象。易言之，經濟弱勢之新住民子女家庭狀況，已影響其獲得適當之學習資源與精益求精之管道，亦或在期望加強自我能力時，卻受限於生活環境。爰此，

政府單位、教育組織、社福團體皆宜藉由研究找出深化新住民子女創造力之觸媒，並善用其優勢以克服其他相對弱勢之範疇，以彌補學習或職涯發展中面臨之困境。

綜上所述，解決自我認同偏差與根除社會偏見，應從制度面開始，由上到下營造友善生活與學習之環境，藉由政府積極推動各項維護與提升新住民及其子女之相關措施，促使在家庭、學校或社會等多重層面，讓新住民子女生活的更有尊嚴與自信，並能以健康態度看待自己身份與外籍父母的原生國家文化，進而發揮自身優勢及潛能，以共同打造多元學習、多樣發展之職涯希望工程。爰此，新住民子女發展需要政府、學校、企業等公私部門之協力合作，秉持「新住民子女深耕發展 12345」之核心思維，包括一個理想：「一本初心」，讓每位新住民子女都能藉由我國教育制度獲得最佳發展機會之教育初衷；二個目標：「文化融合」、「自我認同」，讓新二代在有愛無礙的學校環境、社會氛圍、政策制度下追尋自我認同之健康成長；三個價值：「適性揚才」、「優勢深化」、「社會穿透」，讓新住民子女得以發揮潛力，克服經濟弱勢、資源匱乏之先天劣勢，提高社會階層的穿透力，彰顯臺灣社會公平新價值；四大方向：「多元發展」、「輔導機制」、「政策支援」、「國際競爭」，讓新住民子女教育藉由適性輔導開啟多元發展之契機，並配合入學制度與教育方案，集合產官學界之能量，深耕語言優勢、技能應用、國際視野等素養，提升國際移動力與競爭力；五大政策：「便民服務」、「制度簡化」、「產學專班」、「語文教學」、「尋根溯源」，讓新住民及其子女感受到臺灣對其之重視，深化語言學習與擴大發展機會，用心協助克服教育銜接與工作就業之障礙，開啟立足臺灣、銜接國際之契機，攜手打造族群融合及多元共好之社會新利基。

第二節 職涯規劃之相關理論與探討

一、社會認知生涯理論

社會認知生涯理論(Social cognitive career theory, SCCT)是一種職涯發展模型，認為職涯興趣與選擇主要受自我效能信念（ self-efficacy beliefs ）和結果預期

（outcome expectations）之影響（Lent, Brown, & Hackett, 1994; 2000）。戰寶華與侯欣彤（2017）亦指出，社會認知生涯理論整合自我效能、結果預期與目標選擇等三大面向，以彰顯學習認知經驗對職涯發展與抉擇之交互影響性。而 Bandura（2001）認為，自我效能是個人對行為和周圍環境控制力或影響力之感知，亦是個人行為能力取向的決定因素。易言之，自我效能信念即是人們對實現目標能力之判斷，會影響嘗試實現目標之結果預期，而自我效能信念和結果預期則是共同影響職涯興趣及發展目標（Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2000）。因此 SCCT 認為，諸如性別、種族身份和社經地位等個體差異，會導致學習經歷之變化，進而形成不同的自我效能信念和正負面之結果預期，以及最終的職涯興趣。

Bandura（1986）提出三元對立決定論（triadic reciprocal causation），亦即人類行為、個人因素（包括認知）與環境因素在相互決定論的框架內相互影響。而自我效能意謂人們對自己執行特定行為之能力的信念（Bandura, 1997），被認為是任務導向行為的主要決定因素（Bandura, 2004）。Rubenstein、Ridgley、Callan、Karami 與 Ehlinger（2018）研究亦發現自我效能信念對能力培養非常重要，而且教師經常將正面結果歸因於個人和行為因素，而負面結果則歸因於環境。畢竟自我效能是一種激勵性信念和關鍵要素，因為如果人們不相信自己可以成功完成某項任務，他們可能會避免執行任務、不願堅持或選擇無效之策略（Schunk, Pintrich, & Meece, 2008）。

（一）自我效能與目標設定

自我效能信念與後續行為聯繫之關鍵因子即是目標設定（Bandura, 1997; 2004）。易言之，更有效率的人往往會設定更具挑戰性的目標，並在逆境中展現更強程度地堅持不懈（Locke & Latham, 2006），而目標設定有與行為、認知與環境之因果關係的連結，且源於自我效能之信念。

（二）自我效能與結果預期

Bandura（1997）認為在時間序列中，自我效能先於結果預期，但是雙向關係並不存在。易言之，自我效能是結果預期的先決條件，因為只有人們在感知具備執行特定行為之能力的情況下，才能從後續積極行為中預知結果；相反地，如果他們

不相信自己具有執行某種行為所需之能力，那麼隨後亦將不會看見該行為所帶來的任何積極結果（Gellert, Ziegelmann, & Schwarzer, 2012）。積極信念或消極信念對於職涯發展具有相對應增強或降低之結果預期，Morrow、Gore 與 Campbell（1996）研究即發現，特殊背景個體的學習經歷，會因其而部分影響結果預期，因此結果預期在職涯行為中，可能是比自我效能信念更重要之預測指標。Gushue（2006）研究亦發現，學生對自己的族群認同感越積極，對完成與職涯決策相關任務的信心就越強。反之，將造成未來職涯選擇之消極期望。Williams 與 Rhodes（2016）研究亦發現，對未來結果的期望是自我效能信念之因果決定因素。是以將結果預期定位為自我效能信念之驅動來源與後續結果，亦是符合新近之研究證據（Beauchamp, Crawford, & Jackson, 2018）。

（三）自我效能與成就行為

依據班杜拉（A. Bandura）的觀點，效能信念是人類行動的關鍵，而自我效能之信念係植基於五大來源，包括過去掌握之經驗、替代經驗、言語說服力、心理意像、以及個人情緒和生理狀態之感知，並由於其存在而得以加強或缺乏而受到削弱（Bandura, 1997）。易言之，自我效能植基於過往表現、口語勸導、替代經驗、以及身心狀態等層面，亦是判斷成就行為之自我概念以及行動決策之關鍵要素（戰寶華、陳惠珍、余怡芳，2015；戰寶華、董芳均，2018）。雖然自我效能被認為是後續行為的因果決定因素，但這些衍生之成就行為本身又被定位為驅動效能信念之增強誘因。Lindsley、Brass 與 Thomas（1995）即指出，自我效能信念的提高可以促進人們的成就，而人們的成就又可以促進自我效能信念之提升，兩者呈現螺旋式效能上升。反之亦然，個人效能信念耗減將會阻礙行動績效，績效停滯將再降低自我效能，而呈現螺旋式下降。

（四）自我效能與職涯決策

自我效能在職涯發展中，一直扮演關鍵決策的作用，特別是種族與性別。例如 Hackett 和 Betz（1981）即發現，性別角色社會化與職涯自我效能中的性別差異，具有明顯交互關聯性。Luzzo 和 McWhirter（2001）亦發現，在有色人種的學生中，某些職涯的自我效能較低，解決職涯相關障礙之自我效能亦較低，導致職涯探索與發展的範圍受到限制。易言之，族群認同可能是自我效能的先決條件，因而強化對

特定屬性個體之職涯決策自我效能感（career decision self-efficacy, CDSE），攸關其未來職涯選擇之相關任務的成功能力及信心。Mejia-Smith 與 Gushue（2017）研究指出，較高水平之 CDSE 將會產生較少的職涯障礙和更高的障礙應對效率。

綜上所述，自我效能是個人對行為和周圍環境控制力或影響力之感知，其信念高低攸關目標設定、成就行為與結果預期之水平，亦是人們行為、個人認知與環境因素相互影響之結果，且自我效能信念和結果預期將深深影響職涯興趣與選擇。爰此，本研究將整合自我效能信念之驅動脈絡與因果網絡，探究其對高中職及大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展的影響，並兼顧政府政策與環境變遷對學生目標設定的激勵效果，分析其移轉與遞延的綜合效果。

二、職涯發展理論

職涯（career）與職涯發展（career development）之概念相關，但卻強調不同之面向，前者係指個體在其一生中扮演與工作相關角色之一系列順序及組合（Arthur, Hall, & Lawrence, 1989）；而後者則是另一獨特的概念，係指個體及其雇主在一段時間內，針對組織內外及工作相關連之各種任務，管理其行為和經驗之過程，以表彰與工作相關身份之意涵（Brown, 2002）。石慶豐（2015）亦指出，職涯發展係指個體在連續不斷的一生過程中，逐漸對自己職涯產生認同，引導出工作滿意與價值，並增進其發展成熟度，進而衍生一系列之深耕發展行動。

Cordeiro、Paixao、Lens、Lacante 與 Luyckx（2018）以自我決定理論（self-determination theory）為基礎之研究發現，學生為準備過渡到高等教育或就業市場之過程中，感知心理需求以及調適身份發展和社會適應之交互影響關係，攸關日後職涯發展之良窳。Cordeiro 等人建議必需針對青少年量身定制輔導措施，以應對身份發展之不同軌跡，並建立一種支持性的諮詢氛圍，以促進於職涯過渡時期探索各個自我環境層面之機會與優勢。其中，身份發展雖受到個人與生俱來之原生因子影響，但與社會環境之間的持續相互作用，會產生逐步朝向更優化與更多元之整合取向發展的趨勢，進而促使身份結構之漸次分化與整合（Deci & Ryan, 2000; Soenens & Vansteenkiste, 2010）。此外，父母或環境的支持亦將透過自我心理需求感知調節，以產生積極或消極之應對結果，亦即學子透過自我決定、自我認可、意志自主及行

動選擇之整合思維歷程，產生是否具有能力實現期望結果之自我感知，並發展出行動需求之滿足感或挫折感的預期心理（Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste & Ryan, 2013），一旦交互影響結構化，對需求的滿足感即會激發身份認同與成就感知之過程，衍生個人自我實現之增長趨勢（Cordeiro et al., 2018; Stebbings, Taylor, & Spray, 2015）。

Clements 與 Kamau（2018）透過目標設定理論（goal-setting theory）與工作需求-資源模型（job demands-resources model）探究學生職涯行為動機，發現學生之職涯目標承諾與職涯規劃、技能發展、職涯諮詢、以及網絡建構等四種積極的職涯行為相關，而且精熟方法的學生在技能發展和網絡建構之引導下，具有更高之就業能力的感知。陳新霖（2017）亦指出，學校端應建構明確且層次分明之職涯輔導體系，以提昇學生之專業知能與就業競爭力，並協助其透過自我探索、環境探索、生涯規劃、以及職涯發展等四大歷程階段，進行各項職涯發展與規劃之學習，成為才德兼備之優質人才。因此，教師及職涯輔導機構應鼓勵學生設定具有挑戰性之職涯目標，並藉由相關輔導機制以精熟專業技能深化與瞭解產業脈絡發展，可有效幫助學生職涯發展與提高學生的就業能力。

綜上所述，職涯發展從自我決定理論或目標設定理論的角度而言，皆強調輔導機制與措施之重要性，無論是由心理感受之不同軌跡，亦或由實際行為之職涯規劃、技能發展、職涯諮詢、以及網絡建構等不同作法，建立支持性的諮詢氛圍、確立協助性的職涯探索、形塑認同性的身份發展，都應以促進學生與環境互動機會與精熟自我技能優勢為導向。爰此，本研究亦將著重相關理論，探究政策對高中職及大專校院新住民子女之職涯多元發展影響，藉由專家學者之深度訪談、模糊德懷術共識建構以及焦點團體座談等不同步驟，洞悉深層脈絡與實質影響。

三、學習與就業輔機制

彭耀平、陳榮政與何希慧（2018）以社會認知生涯理論為基礎，探究教師轉型領導、問題導向學習和學生自我效能對就業力發展之影響，發現前述三項要素皆對學生就業力具有正向顯著影響。亦即教師領導方式、學生學習技巧與自我效能強度皆攸關就業能力培養，若教育組織或教師能採用合宜之師生互動技巧、誘導轉型媒

介、口語激勵方式，應能確實提升人才培育效果與符應職場多元需求，有效面對就業挑戰及解決產學缺口。Waters、Simon、Simons、Davids 與 Harreveld（2015）則指出，培養具備工作即戰力（work-ready）的畢業生是職業教育與培訓（vocational education and training, VET）機構之重要的品質象徵和教育貢獻，而在職業教育中融合學術實踐活動和創新教學方法，培養批判性思考與創新能力之專業發展知能，可以提高學生學習成效、滿足產業對創新技能之需求，並豐富學生未來專業發展潛力，因此著重學術扎根及品質確保之職業教育與培訓領域的教學實踐，將專業學術探索嵌入日常教學方法與行動實踐中，對學習者、教師、教育培訓機構、企業、以及國家生產力皆具有龐大潛在價值。Perry、Wallace 與 McCormick（2018）亦指出，升學與就業準備是現今美國教育改革和政策規劃的關注焦點，包括協助不利條件學生順利進入理想大學校院或更好勞動場域等多管齊下之一系列方法，其研究更證實，學生成績、學校投入、就業培育、自我紀律以及自我意識皆對預期結果具有關鍵性的影響。

Marton（2015）指出，學習路徑之發展歷程涵蓋分離（separation）、對比（contrast）、概括（generalization）、以及融合（fusion）。Msonde 與 Msonde（2017）再結合以學生為中心的學習（student-centered learning, SCL）理念，引導教師設計四階段情境化之教學框架，以協助學生體會學習之目的，包括：老師瞭解學生先備知識之未來創新應用能力、老師評估學生在教學過程中體驗學習的成效、老師試圖針對已經教導的知識作全面性總結、老師協助學生對已學到的知識建立思維聯繫。易言之，教師可以透過詢問來關注學習效果，並創造適合讓學生參與其中之學習氛圍條件，並為學生提供適當的關鍵連結以及應該如何吸收學習的內容。Wood 等人（2017）亦指出，教師可以藉由精心設計之課程框架，使其能夠重新檢視適當之教學策略，並解決所觀察到之學生學習的困難與盲點，進而協助學生重新概念化學習有效性，以及剖析學生在課程結束時應取得之學業成就。

當然學校老師亦須自我專業精進，Fauskanger、Jakobsen 與 Kazima（2019）即指出，在許多國家已行之有年的課程研究（lesson study）是教師專業發展的載具，其聚焦於教師如何深度瞭解學生學習效果以及如何利用此一瞭解來提升自我之教學品質。Fauskanger 等人進一步指出其研究發現，當沒有經驗的參與者參加研究時，

可能衍生巨大挑戰，並且可能導致對計劃學習和重點觀察學生學習的缺乏重視，而外部專家對問題常能提出重要且明確的回饋，此外預測學生對學習及解決問題的反應，以及其整個觀測過程，對教師而言，亦皆具有極大挑戰性。Takahashi（2013）亦指出，外部專家的角色對於計畫的成功至關重要，不僅能夠改善學生學習成效，亦能提高教師的問題探究能力。Msonde 與 Msonde（2017）研究發現，植基於以學生為中心的學習（SCL）理念，教師可藉由參與課程研究而能獲致四大面向之專業知識，包括：產生可資應用與分享之新知識、系統化協助學生之新能力、覺知協助對象之關鍵特徵、以及提高學生學習能力與表現。教師應熟悉將以學生為中心的學習定為思考教與學之基礎原則，藉由課程研究為學生提供適當之教與學的關鍵內容，並透過合作訓練與協作能力來促進專業發展，提高學生的學習表現（Cajkler & Wood, 2016）。

Blackburn（2017）研究發現，基於問題的學習（problem-based learning, PBL）可以創建更好的學習環境，加深學生的學習成果，但是在現有課程中引入 PBL 組件會導致老師在課前準備、提供反饋以及指導學生等方面的工作量和時間需求大增，然而 PBL 教育技術提供了學習靈活性、活動導向性、問題診斷性之解決方案，增強學生的實務與理論融合能力，為學生提供現實世界中瞭解實際解決問題方法的絕佳工具。Ceker 與 Ozdamli（2016）亦指出，基於問題的學習模式對師生具有提升學習效果、強化合作能力、展現創造力等優點，但亦有教師需要適應變革、學生需要調整思維、行動需要更充足資源等瓶頸。易言之，PBL 教育應用具備有效性，但亦反映出提供培訓之成本效益比較，若能有效規劃與應用，應可提高解決問題的能力以及獲取特定領域知識的能力。

綜上所述，教育組織培養具備升學與就業即戰力之成員，是維持品牌形象、展現教育貢獻的不二法門，而無論是以學生為中心的學習、或是基於問題的學習等理念，皆聚焦於教師如何瞭解學生學習效果以及如何提升自我教學品質，其關鍵影響因素可能為學生學習成效、學校資源投入、就業訓練培育、自我效能強度、以及自我意識認知。事實上，教師可運用學生先備知識、評估學生學習成效、總結已教知識圖騰、建立知識思維脈絡等學習路徑之發展歷程，提高學生學習能力與表現。爰此，本研究將探究相關機制對高中職及大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發

展之影響，並藉由後續研究步驟，釐清專業能力養成、就業媒合輔導、持續追蹤關懷、弱勢學生資助等環節之實質影響。

第三節 多元發展之相關理論與探討

一、跨文化學習

跨文化能力（intercultural competence）即是在不同文化情境中仍能進行有效及適當溝通之能力，其屬於態度、知識與技能之綜合呈現，且保持開放與尊重之心態，瞭解他人的文化觀點、社會意識，亦可刺激認知技能之發展，進而促使跨文化能力的再增強（Deardorff, 2006）。廣義地解釋即是指與他人溝通的能力；而狹義地解釋則是指具有與不同種族、國籍或文化的人溝通之意願能力，因為與異文化人士溝通，意謂需具備開放的胸襟以接納他人不同之觀點，並願與其保持良好的互動關係（高慧霞，2009）。雖然跨文化能力發展尚無明確標準或階段，但在跨文化持續學習的過程中，de Hei、Tabacaru、Sjoer、Rippe 與 Walenkamp（2019）之研究已證明協作學習有助於跨文化能力的發展，亦即在適當規劃的教育背景下，仍可觀察與衡量學生之態度和技能的改變，進而反映出個人能力發展成效之內部及外部的綜合結果。然而在教育場域中，跨文化能力發展亦會面臨各方面的挑戰，因此，教師必須保持安全與包容之學習環境，以有效促進不同文化的學生之間的溝通及互動，並幫助學生解決社會和心理的適應問題，以及文化認知及價值觀念的差異（Jackson & Sukanya Bybell, 2013; Safipour, Wenneberg, & Hadziabdic, 2017）。易言之，為了有效開展跨文化學習，老師應關注於設計創造一個建設性的學習環境，藉由尊重文化多樣性、注意交流差異性、準備溝通充分性，進而優化學習成效（Brodmann Maeder et al., 2019）。

跨文化能力與全球思維（global mindset）或文化智能（cultural intelligence）息息相關，而鑑於近年全球化思維及發展趨勢，跨文化能力已成為目前不可或缺之關鍵能力，因其攸關國際交流與跨國管理之執行成敗（Lovvorn & Chen, 2011; Thomas et al., 2015）。不同族群具有迥異之文化特質，必須要尊重不同族群之文化傳統及其價值，亦唯有深入探究新住民的文化，才能由同理心理解其想法，並設身處地站在其立場思考，進而發展出跨文化溝通與學習的能力（曾銘翊、陳麗華，2017）。新

住民學生面對原生國籍及臺灣之文化雙重洗禮，雖已自然融合而具有跨文化學習之先備能力，但當教師對跨文化學習有更深入的理解和操作概念時，學生受益程度將大幅提高，學校端應適當引導師生發揮不同文化智能之利基，成為新南向政策之專業人才。

綜上所述，跨文化學習已是全球化思維發展中不可或缺之關鍵能力，學校端應藉由建構相互尊重之溝通及互動環境，協助新住民學生瞭解不同文化觀點之價值以及自身文化差異之利基，面對社會適應與心理調整的過程，善用跨文化溝通與學習能力，轉化與消除不利條件及限制，擴大其獨特性優勢。在瞭解與尊重新住民社會、歷史、文化內容的前提下，發展與省視跨文化學習之經驗，以深度探討其影響職涯發展之要素與政策推動趨勢之關聯，讓新南向政策成為高中職及大專校院之新住民子女未來職涯發展的轉化觸媒。

二、多元發展與課程設計

臺灣實施十二年國民教育係鼓勵並協助學校規劃及實施特色課程，以促進學生適性發展以及創造學校亮點優勢，然而強化學校行政人員與教師在課程設計與教學方式等方面之專業知能，實乃刻不容緩之重要議題（霍秉坤、余玉珍，2018）。Abramczyk 與 Jurkowski（2020）指出，合作學習是一種已經研究證實之有效教學策略，透過老師事先規劃之學生合作互動模式，落實相互支持的學習過程，亦可為學生的學習過程提供個別化的支持，然而儘管教師已對合作學習的原則充分瞭解，也認同合作學習對學生的學術專業和課業學習有效，但教師們卻很少使用合作學習之課程設計模式，因為合作學習的有效性卻受到教師專業能力及教學實踐之高度影響。Sormunen、Juuti 與 Lavonen（2020）亦指出，以製造者為中心之基於項目的學習（maker-centered project-based learning, MCPBL）是一項課程設計之新挑戰，亦即透過教師指導之堂課反思型討論，引導學生積極參與合作團隊，以提高學生之合作能力並促進連續性之參與共思過程。然而 Kormos（2020）則指出，個體差異影響第二語言學習過程和結果，教師不僅應建構一個包容性的語言學習環境並建立有效的教學計劃，更應瞭解個別差異如何影響第二語言的獲取方式與其發展語言的能力。而莊雯心（2018）認為，課程地圖可結合理論與實務，協助教師設計出真正適合學生學習、符合學校特色之課程。

黃俊儒（2018）認為，教學與研究之間猶如 DNA 的分子，兩者互相交錯及纏繞而形成雙螺旋結構，亦即教學滋養研究的創新、研究深化教學的內涵，並利用行動研究之實踐面向，共同聚焦提升學生學習成效。Hale（2013）則指出，肇因於社會大眾將教育視為一種旨在為消費者創造特定結果的產品，而非自我知能淬煉的轉型過程，導致高等教育機構面臨驗證學習成效之壓力越來越大，因而提出再生探究過程（regenerative process of inquiry）模型，其涵蓋徽標（logos）、愛神（Eros）、意識（consciousness）、誠信（integrity）、服務（service）、以及管家（stewardship）等六個核心價值觀，以評估與制定最佳綜合實踐的教育方法，亦即落實學業卓越之核心概念意識、尊重關懷與熱愛學習精神、注意內省與尊重夢想選擇、培養誠實和關懷的存在度、深度探究性的不間斷服務、以及各個層面持續發展的業務，進而衍生出再生探究循環（regenerative cycle of inquiry），以藉由焦點（focus）、探索（explore）、檢查（examine）、評論（review）、反映（reflect）、計劃（plan）、以及修訂（revision）等七個階段，以追求教育認可評估模型之最佳實踐，包括：瞭解什麼對我們的學生最重要、多面向調查評估學生直接意見、隨機匿名查察學生的學習數據、針對優勢與挑戰進行廣泛討論、教職員工之間進一步研究問題、制定行動計劃以推動未來探究、以及訂定後續進行相關有效性計劃。易言之，以問責制之觀點進行檢測與對話，釐清外部不可預測之干擾因素，結合創新思維與精熟技能學習之最佳教育實踐，為學生提供獨特學習成效與潛能發揮機會。

張秀禎（2019）指出融合多元文化教育課程與實務專業操作之重要性，因為面對國際化趨勢，人員不僅須具備文化敏感性，更需要跨文化實務能力，方能提供文化適切性之照顧以滿足不同族群之個案需求，因而藉由介紹跨文化與多元文化能力概念，引導理解以及評估跨文化能力之量表，進而提供多元文化教育課程設計方法，以提升人員對跨文化之認知與體察，強化人員實踐跨文化之能力。陳偉仁、吳雅萍與陳明聰（2018）則植基於協助教師適性而教，並引導學生成功學習的思維，而提出逆向設計（backward design）結合區分性教學之模式，引導教師兼顧實踐課程綱要與考量學生多元差異的課程運作方式，期能回應多元差異，且持續發展精準評量，以符合後標準化時代的課程設計理念。Wieman（2019）即指出，全球教育改革風潮促使大學面臨提升學生問題解決能力的挑戰，如何教導更多樣化的學生

群體，使其具備比以往更需要的複雜性思維和解疑難能力，即是一大關鍵議題，即使在過往之學與教方面的研究，已經為因應挑戰提供了變革途徑，但其普及化程度仍有待加強，因為大多數教師仍採用傳統的教學模式，亦即教師藉由講授方式將重要訊息傳遞給學生的教育概念，仍然是目前占主導地位的教學方法。易言之，在教育改革面臨許多挑戰之際，深化教學專業知識概念的崛起，為實現教育使命提供了一條途徑，不僅可以大幅提高其品質水準，更能提升教學之有效性與實用度，進而延展與擴大社會利益，展現教學價值以及教育的獨特貢獻。

綜上所述，課程設計應融合理論與實務、結合多元智能與專業技能、整合教育改革政策方向與教學創新實踐技巧，始能增加學生參與學習之意願、強化學生自主學習之動機、以及提高學生多元學習之成效，因而強化學校教師展現多元務實之課程設計與研發之專業素養，已是不容小覷之關鍵議題。此外提升人員對跨文化之認知與體察，強化人員實踐跨文化之能力，亦是多元發展不可或缺之重要基礎。教育組織亦可利用卓越意識、關懷精神、內省抉擇、誠實信念、永續服務、以及持續精進等核心概念，透過瞭解需求、調查評估、檢視成效、善用優勢、研究分析、制定計畫、以及後續追蹤等步驟，為學生規劃發展與設計課程，以提供有效學習成果與有能技術發揮。

第四節 行政支援之相關理論與探討

一、學校行政支援

學校行政支援涵蓋學校對教師之管理舉措、學校對學生之行政管理、教師對學生之課室經營等綜合面向之互動關係。Bostanci、Kalsen、Tosun 與 Dogan（2020）採用質性與量化混合之研究方法，探究學校管理者對教師差異的管理能力，期能藉由轉換差異來實現學校發展的目標，而研究發現，學校管理者與教師之間的認知存在顯著差異；學校管理者對教師差異管理的自我認同度極高，相對地，教師認為大多數學校管理人員僅能夠注意到差異，但面對差異管理則存在問題，此外不同背景之教師，諸如，資深教師與資淺教師、高中教師與中小學教師，對學校行政人員管理能力的認知，亦存在顯著差異。Hang、Kaur 與 Patil（2015）研究發現，如果大學教職員工採用尊重學生之行政管理方式，為學生提供機會與選擇，並供給充分詳

細之資訊，可提高學生的自主學習動機以及留校學習意願，亦即自治支持型的學校在充分資訊提供與詳細明確指引之前提下，為學生提供自我抉擇之機會，並透過聆聽來瞭解學生的觀點，且尊重他們的看法，鼓勵學生為自己的學習做出決斷，此一管理方式有利於營造自主氛圍，進而可激發學習興趣與抑制學生逃避的意圖。而 Hadre 與 Reeve（2003）亦探討教學風格對輟學意圖之影響，發現教師的自主支持與學生的學習動機、能力感知以及學業成就，具有直接正向關係。易言之，學校行政管理或教師教學風格具有自治意涵之支持程度越高，學生的自主學習動機則越強，其次，具有任何進修動機之學生，其完成學習的意願亦越高。

陳繁興、蔡吉郎與翁福元（2017）研究發現，校長學習領導、教師參與專業學習社群與教師教學效能三者之間彼此相關，而且校長學習領導對教師教學效能具有顯著之直接影響；教師參與專業學習社群則僅具有部分中介效果，因此校長應以身作則來落實學習領導，亦即藉由建構願景、發展專業、型塑文化、聚焦學習與關注績效等操作性任務之執行，並強化專業學習社群運作，則可對教師教學效能產生正向提升效益。Prenger、Poortman 與 Handelzalts（2019）研究亦發現，教師參與專業學習社群不只有助於提升其專業知能與態度，亦能增強其專業成長之外溢效果，進而擴大影響組織整體人員之專業素養。張文權與范熾文（2019）則運用內容分析法，針對臺灣學校績效責任研究進行回顧分析，而研究發現，教育組織確實有其必要性來落實績效責任管理，因為績效責任乃是學校權責合一之行政運作的核心思維，著重提升組織效能與行政品質，而要求決策者能為自己的行為與決定做出合理解釋，並且負起全部法律及道德層面之責任，而學校績效責任之內涵架構包括：確保學生學習成效、建立良好校園環境、師長共同承擔責任、確實劃分工作權責、建立績效表現指標、執行評鑑獎懲回饋等層面。

此外，在教師創新教學模式與學校行政支持及學生學習成效之間的關係探究範疇，Anthony 等人（2019）認為混合學習（blended learning, BL）概念之推廣迅速增加，並採用偏最小二乘結構方程模型（PLS-SEM）來分析調查數據而發現，內外支持因素、組織支持態度、學生學習方式、整體滿意程度、課程行政管理、以及系統易用性，皆可正向預測師生採用混合學習之覺知，同樣地，研究結果亦證實，可藉由策略方針、行政結構與內外支持因素之積極程度，深刻瞭解學校管理階層對

採用混合學習的實際觀點；亦可透過學習成就、參與意願、涉入深度、保持態度以及認知結果，預測混合學習對學習者之影響；還可經由交付、績效、評估和動機，預估混合學習對教師效能之影響。易言之，混合學習之目的在於提高教學質量，而其成效與豐富課程管理、改善學習內容以及促進有效管理等息息相關。Baharuldin、Jamaluddin 與 Shaharom（2020）亦研究發現，學校行政支持對塑造教師專業能力具有重要影響。林志成（2018）則提出學校 SMART 創新之道，亦即透過系統創化（system, S）、心念翻新（mental set, M）、行動創新（action, A）、成果創增（result, R）、團隊創進（team, T）等多元創新思維，突破先天內外在資源的限制，解決學校長期面臨之困境難題，進而展現最大效益與創造無限可能。陳佳葳、楊洲松（2017）則利用紐西蘭參與 OECD「教與學國際調查」校長問卷資料，針對學校領導及學校氣氛兩面向進行探究，研究結果顯示，校長時間分配以校務規劃與教學提升為重，而鮮少與家長及社區互動；校長專注教師教學及學生學習成效，而較少協助處理學校行政瑣事及瞭解課堂教學；校長領導成效受限於政策、財務、責任及工作量等限制因素；建構良好學校氣氛可減少學生及教師問題發生之機率，並據以提出校長提升行政與教學團隊工作士氣後，加強社區互動以利校務運作；校長以身作則凝聚內部向心力，建立完善的親師生共學的學校文化等兩大建議。

綜上所述，學校行政支持有益於形塑造教師專業能力，而教師參與專業學習社群之外溢效果，亦能擴大影響範疇，共同提升組織整體專業知能與素養，強化學生學習成效，因而學校行政人員與教師應以學生學習為行政支援核心，妥善規劃教育資源配置以利持續改善教與學之軟硬體環境，有效協助教師創新教學、激勵學生有效學習、提升行政互動溝通，建構學校行政支援之優質作為與完備歷程，同時落實績效責任管理，期能藉由教育組織權責合一之運作模式，提高決策品質與行政素質，藉由打造良好校園文化、落實績效品質評鑑、推動共榮共存思維，以確保學生學習成效。

二、政策措施規劃

吳清山（2018）指出，政策規劃常是基於社會發展、教育潮流和人才培育之需求而來，108 學年度實施之十二年國民基本教育，應致力於高中職的全面優質化，教育行政機關和學校應做好各項工作之配套措施，諸如，教師專業發展、行政支持

系統、資源配置機制、教學課程發展、學習評量應用等，讓學生能在優質的學習環境中，培養適應未來升學或職涯發展所需之知能與素養。政策制定過程涵蓋問題界定、政策規劃、政策合法化、政策執行、政策評估等五個階段（吳定，2009），而政策規劃可由效能（effectiveness）、效率（efficiency）、經濟（economy）之角度，思考問題解決與規劃因應方案，亦能藉由目標（objectives）認同、產出（outputs）質量、成果（outcomes）效益等三大面向，評估執行成效與擬定調整方案（陳惠珍、戰寶華，2016；Reider, 2001）。Rossi、Lipsey 與 Freeman（2004）亦指出綜合性成效評估涵蓋規劃層面、執行層面、結果層面之評估，亦即著重政策規劃情形、計畫執行狀況、方案效用程度之全面性評估。戰寶華與陳惠珍（2016）亦指出，面對社會環境快速變遷，行政服務措施必須符應政策規劃方向且須具備創新變革思維，其因應策略包括事前、事中與事後之變革規劃，亦即變革前之明辨深思（speculation）與妥適準備（preparation）、變革中之確實執行（execution）、變革後之仔細檢核（examination）與永續發展（development）等做法，始能發揮組織核心價值與創造更高附加效益。

由於政策執行過程充斥政治角力，相關利益團體以各自或共同利益而結盟努力，且與政策相關之意見領袖和利益團體為政策執行所需亦相互結合，以影響政策的成功推動（Spicker, 2006）。Shanahan、Jones 與 McBeth（2011）則指出，倡導聯盟架構（advocacy coalition framework, ACF）與敘事政策架構（narrative policy framework, NPF）之間存在可識別的交叉點，ACF 強調因果驅動力，亦可能會從政策敘述的實證研究中受益，亦即在遵守 ACF 的理論與方法之前提下，展示 NPF 關於政策敘述的假設以確定理論的適用性，並解釋政策通過的獨立架構及過程，可增進我們對政策流程的理解。

林耀榮、林國楨與陳佩英（2016）採用德懷術進行政策執行之指標建構，包括領導力、執行力以及學習力等三構面；校長領導、方案認知、參與意願、自主管理、專業學習社群以及校際經驗交流等六項目；以及校長對於高中優質化輔助方案之政策內容能清楚瞭解等 29 項指標，其中，領導力構面著重於校長方案執行領導；執行力構面關注學校成員持續參與及自主管理；而學習力構面則聚焦教師專業學習社群運作與校際交流活動。林耀榮等人並且依據結論提出連結願景執行計畫、自

主管理改善問題、專業社群促進競爭等三大建議。葉珍玲（2018）則指出，法國於白皮書中定義未來十年在高等教育和研究領域之發展策略，包括：發展創新技能及提高就業能力、發展法國高教吸引力與國際化、促進教育培訓體系平等和包容、支持教學變革以協助成功學習、促進學生自主性及社會流動力等五個主軸策略；規劃高教新願景並提供品質的透明資訊、傾聽和支持並進行專業平等政策之宣傳、根據投資學習型社會之需求而調整資金等三大槓桿；以及四十個建立學習型社會之建議，並據以提出革新評量模式以培育適應力佳的學生、重視學習不平等問題以改善社會流動等兩項建議，可資作為政府訂定人才培育政策之參酌。

綜上所述，政策規劃宜著重政策效益而非政治利益，因而可從效能、效率以及經濟之角度思考問題解決方案，或是藉由目標認同、產出質量以及成果效益之層面擬定調整方案，是以政策措施規劃面臨行政管理變革之應對措施，宜秉持專業態度來探索、定位、溝通、傳遞、與確保顧客價值與需求偏好，以提升行政運作效能、提高優質公共服務、提振長期成長動能。爰此，政策措施規劃需兼顧符應學習需求、延展價值偏好、提升學習成效、精進教師專業、以及檢視成效缺口，同時建置系統化培訓評量及創新教學機制，協助學生應用基本知能，促進經濟弱勢學生的國際流動力，並增設獎學金以避免代際不平等再製，建立符合經濟發展所需之平等包容的教育環境，改革升學輔導及適性發展之學習引導措施，以利適應就業市場或升學制度變化，創造內、外部目標族群滿意之優異行政效益。

第五節 新住民子女之相關議題研究

藍茜茹與魏麗敏（2018）研究指出，新住民家庭及其子女的數量逐漸增多，致使新住民人數已超越原住民，成為臺灣四大族群之一，因此在臺灣人口結構愈趨多元化之情形下，如何落實新住民多元文化教育與輔導工作，以協助其克服學習教養與生活適應等問題，實乃刻不容緩之重要議題。許多研究已發現，源於風俗文化、生活習慣、社經地位、價值觀點、以及教養子女態度等差異，新住民子女多面對生活適應與學習適應的問題，進而導致語文能力之學習落差、缺乏溝通之親師隔閡、根深蒂固之刻板印象、同儕疏離之適應不佳等問題，學校培育端實應協助規劃文化融合與語言精進之機制、強化補救教學與課業輔導之方案、改善教學互動與親師溝

通之品質、提供諮商服務與社會支持之網絡、選擇符合需求與發揮潛能之教材、設計多元評量與彈性學習之模組，以增進自我學習的能力、深化文化融合的認知、提升潛能發揮的機會（李佳璇，2015；林錦蘭等人，2007）。茲針對新住民子女之相關議題研究，分為公平正義與社會認知、學習表現與能力展現、職業期許與工作就業、語言能力與師資培育、文化傳承與生活適應、學習輔導與轉銜機制、以及政府政策與執行推動等面向討論如下：

一、公平正義與社會認知

鄭勝耀與侯雅雯（2017）指出，基於促進教育公平，各國政府皆提出各種政策方案來提升弱勢學生的學習成效，然而亦須從包容、公平與品質等教育發展之核心理念出發，審慎思考其政策方案之整體規劃性、適用性與準備度；其實施階段、實施方式與實施內容；以及其師資培育、親職教育與學習成效等面向，始能確保教育公平與彰顯社會正義。林信志與簡瑋成（2019）亦指出，弱勢學生經常處於學習不利的處境，因為弱勢學生面對先天不利文化資本之限制，若再無適當學習活動資源挹注，將會使其教育回饋更低，造成階級文化不利的再製現象，因此，在資源分配明顯不平均之現實情況下，政府、學校與民間相關教育單位應該更重視弱勢學生文化資本汲取的重要意義。事實上，許多研究發現出生於新住民、單親或隔代教養等經濟弱勢家庭的弱勢學生，由於家長學歷不高又忙於生計，往往疏於關心學童教育，導致弱勢學生在學習自我效能、學習任務價值、學習動機等方面的表現上都不如一般學生（王仁葵，2013；李宜玫，2012；黃儒傑，2012）。Bourdieu 將家庭教育視為繼承的資本，而學校教育則是獲得的資本，所以透過教學實施過程，讓原本已繼承家庭內化文化資本的學生，繼續深化其文化資本的影響程度（許宏儒，2015）。林俊瑩、謝承佑、高傳正與游千慧（2017）從學生多元面向的學習表現探究是否有族群差異，而研究結果發現，早期教育經驗確實具有對學生學習表現之顯著正向影響，致使新住民家庭的學生會因其早期教育經驗之劣勢，導致其認知能力與社會技能發展較差，不利於日後的教育期望，並在多元面向的學習表現上，衍生明顯落後的現象，爰此，政府應積極並持續落實教育機會均等政策下之各項措施，以扭轉教育資源匱乏之經濟弱勢學生的先天劣勢。

然而，郭柏辰、陳建州與鄒川雄（2018）研究發現，長期以來臺灣社會對於跨

國婚姻與新住民多有誤解，認為新住民因為其文化、管教方式與價值觀之不同，而造成其對子女的教育期望不高，並導致其子女的學業成就偏低，事實上，雖然新住民本身的教育程度會影響其對子女的教育期望，但新住民女性對其子女的教育期望，與本國女性相較，並無差異。張訓譯與李大有（2019）則從社會資本角度分析新住民子女之教育機會，研究發現新住民子女並非都是學業成就差，但面臨臺灣以考試為主的教育篩選方式，反而成為新住民子女階級流動的阻力，因為新住民一代多強調非認知能力之養成，而忽略了培養孩子認知能力的重要性。易言之，以考試為主的臺灣教育篩選體制，對於新住民子女如同隱形的篩網，阻礙了其社會階級的穿透力，亦流失了具有跨文化學習潛力的優良學生。

李美賢與闕河嘉（2018）檢視臺灣主流新聞媒體對於新住民子女之報導，發現新二代不僅具備主體性，社會形象亦開始轉變，從以往較多負面論述，到近來日漸增加之正面報導，並出現成為臺灣新南向發展的重要人力資本之觀點，與過去之負面語彙形成強烈對比。Lan（2019）亦指出，我國對東南亞移民及其子女的話語框架已逐漸轉移，從 1990 年代開始強調移民帶來人口素質潛在風險的論述，逐步在近年調整為新二代是新南向政策之全球化國家發展的重要資產，易言之，新南向政策不僅展現對其他族裔理解的轉變，而且還促使新移民及其子女之文化權利在目前的政治環境中得到越來越多的認可，並讓新住民母親從不良差異文化變成了培育多元文化兒童的重要主體。

李家兆與郭靜姿（2017）指出，我國教育部 2008 年公布之資優教育白皮書，提及弱勢群體資優教育，亦即涵蓋社經文化地位不利資優學生，但因為學校教師對弱勢群體資優之觀念不夠完整，導致缺乏適當之鑑定工具與標準，乃至於無法提供適性的安置與輔導。教育當局與學校應著重公平（equity）與卓越（excellence），並採取主動發掘低代表性資優群體（underrepresented）的適當行動，強化高能力弱勢資優學生的成就表現（Peters & Engerrand, 2016）。戴世玫、黃于珊與歐雅雯（2016）亦指出，雖然不同區域之新住民社會支持程度皆有差異與其影響，但社區對新住民的社會支持程度越高，居民互動感受、多元文化接受程度也越佳，而要強化其效果需執行資訊蒐集、建構工作網絡、以及擴大新住民社區參與，始能收事半功倍之效。戴世玫、黃于珊與歐雅雯（2016）亦研究發現，雖然不同區域之新住民社會支持程

度皆有差異與其影響，但社區對新住民的社會支持程度越高，居民互動感受、多元文化接受程度也越佳，而要強化其效果需執行資訊蒐集、建構工作網絡、以及擴大新住民社區參與，始能收事半功倍之效。

二、學習表現與能力展現

吳貞宜等人（2017）分析新住民子女在學情形，指出學生可能遭遇之問題，包括：自我角色擔憂、教師知能不足、家庭文化衝突、社會刻板印象等，而解決策略涵蓋學生、教師、家庭、社會等層面；亦即增加學生成功典範學習機會、增進教師多元文化輔導知能、建立新住民家庭間之伙伴關係、規劃社區多元文化系列活動，期能有效解決新住民子女在學適應之可能隱憂。黃郁婷與林揚瑩（2016）亦指出，新住民子女的族群認同深受親子關係的影響，而父母的管教方式又與親子關係息息相關，易言之，親子關係和諧與否以及新住民對於母國文化的傳承，深深影響其子女的族群認同，倘若新住民一代越常與其二代談論母國之風俗民情，親子關係越好，有助於提升子女族群認同感，同時如果新住民一代的管教方式越民主，親子關係亦越好，進一步也會提升其子女的族群認同。爰此，政府單位可思考如何透過實際參與經驗，瞭解新二代母親家鄉之風土民情與文化，以有效增進其族群認同感。

林信志、謝名娟與簡瑋成（2017）則研究發現，弱勢學生在學習過程中往往比一般學生更顯不利，且能力表現將隨年齡增加而縮小，但學習態度則無明顯之關係。王振輝（2013）指出，資本匱乏之經濟弱勢在現代教育中呈現貧窮世襲現象，因為布迪爾（Pieree Bourdieu）將資本形式分為經濟資本、文化資本以及社會資本，且各式資本之間可以彼此相互轉換與繼承，其中，經濟資本是最有效的一種資本形式，亦可輕易的轉換成其他資本形式；文化資本具有社會階級再製之重要關鍵作用；社會資本是經由社會與人際關係而取得之網絡資源與利益。綜合而言，「慣習（habitus）資本（capital）」＋「場域」（field）＝「日常生活的實踐」（practice），呈現出弱勢學生得以跳脫既有結構限制之言行實踐公式（Bourdieu, 2010）。但藍佩嘉（2014）研究亦指出，雖然弱勢家庭仍舊處於社會相對不利之位階，但仍會透過有限的經濟資本，盡力為下一代轉換成向上流動的機會。

陳昭儀、李雪菱與楊尚容（2016）則針對新住民子女資優生實施良師引導方案

進行研究，以瞭解其實踐歷程與探究其影響情形，期能關注新住民子女的優勢能力，以正向態度審思此重要教育議題，並實際啟動具體積極的作為，協助新住民子女資優生得以發揮其優勢能力與專長，結果發現，彈性靈活推動良師引導方案可以獲致相當不錯之效益，且在新住民子女之母親是多元教育資源的積極提供者之情況下，可以開展出更多元的教與學之策略模式，不僅有助於引導資優生能夠認同母親原國籍之文化，亦能貼近其與真實世界互動之生活經驗，進而擴展其多元文化優勢與國際關懷視野。資優生確實需要有人幫助他們發揮潛能與引導方向，而良師具備提供資優生學習典範與引導標竿之多重角色功能，使其在見賢思齊的心態下，激勵自己未來亦能成為他人的典範（陳昭儀等人，2016；Estevez, 2009; Torrance, 1984）。陳昭儀與林秋萍（2012）亦指出，良師引導方案讓良師、家長或學生均深感獲益良多，特別是學生在各項學習表現與成長顯著，讓家長對歷程中的悉心引導與協助而衷心感謝，提升方案實施的多元附加價值。因此協助新住民子女資優生得以發揮其優勢能力與專長，這將是臺灣社會積極邁向多元文化發展的重要教育作為。鄭月秀與吳筱萍（2018）透過課程計畫、行動、觀察及反思之行動教學研究過程，探討教育夥伴模式融入課程設計之學習成效，其研究發現，藉由教學團隊之多方溝通、大量討論及專業交流之課程設計與規劃流程，始能形成良好的行動循環，發揮最佳之教學成效，雖然成效並非一蹴可及，但確實能有效提升師生之多元能力。

許煜偉（2019）則針對本國籍子女、中港澳國籍新住民子女以及東南亞國籍新住民子女等三個族群進行創造力比較分析，而創造力分為多元大量且新穎獨特想法之思考進路的開放性創造力；以及過去經驗尋求新見解答案之思考進路的封閉性創造力，結果發現，在開放性創造力部分，本國籍子女優於新住民子女，而東南亞籍新住民子女表現優於中港澳國籍新住民子女；封閉性創造力部分則是東南亞國籍新住民子女表現優於本國籍子女以及中港澳國籍新住民子女。Csiksentmihalyi（2009）以及 Tan（2013）皆指出，環境脈絡對創造力有極大之影響，易言之，創造力亦是面對文化衝擊與環境改變的一種適應力表現。葉瀚陽（2019）亦利用國際學生能力評量計劃（the Programme for International Student Assessment, PISA） 2006、2009、2012 及 2015 資料庫中臺灣學生數據，進行新住民與非新住民學生的科學素養成績之研究分析，結果發現，對環境的瞭解程度顯著影響兩組學生之科學素養表

現成績，另外，新住民與非新住民學生的科學素養表現成績並無顯著差異，但社經地位對兩組學生之科學素養表現成績皆有顯著影響，而且新住民學生受科學自我效能之影響亦逐漸顯著。上述研究發現皆可供學校與教育主管機關，有效制定新住民子女的相關政策與教學方向。

三、職業期許與工作就業

陳志盛（2019）針對新住民子女之目前就學情況與未來職業期許進行研究，發現學習成績介於甲等和乙等之間；而大部分新住民子女選擇職業多元，且多已決定以後之嚮往職業，但仍有三分之一尚在摸索，因此學校或相關單位應瞭解其困擾因素，並舉辦輔導課程以協助職涯探索，期能讓新住民子女能做好未來職涯發展之準備。馬財專與吳啟新（2019）則針對新住民第二代語言及文化優勢之跨國就業，進行質性研究，發現新住民二代在文化及語言優勢下，確能成為國內新南向政策推動下的就業競爭尖兵，但目前新住民二代的語言優勢並不明顯，且若當其母親處於家中較低位階時，施行母語教育有其困難，不僅使其對於母親的母語不甚熟悉，亦會造成新住民二代於就業應徵過程中，刻意隱藏自己新二代的真實身分。因此，提升新住民一代社會與經濟狀況，對其子女之自我認同強化與未來跨國就業發展亦有明顯助益。然而，楊真宜（2017a）調查發現，68.7%的新二代的自我身分認同係單一選擇臺灣父親的族群背景，僅有 15.8%的新二代勾選自己為單一選項的新住民子女身分，另有 9.5%的回答為雙元族群的背景。馬財專與吳啟新亦指出，在新二代跨國就業中，科系與職能所帶來的就業優勢並不明顯，而其文化傳承則是一項利基，因為可縮短跨國就業的適應期，亦有助於貼近當地市場狀況，且在處理當地勞工問題時，具有自己人的情感優勢，而此一文化資本與其母親帶子女回國次數有關，因為在跟隨母親返回家鄉時，較有機會及環境學習到當地語言及累積文化資本，此外，新住民二代具有吃苦耐勞的心理特質，較不會排斥辛苦工作的環境，此一優勢亦可降低跨國就業流動性，提高跨國就業的競爭力。

李承傑與董旭英（2018）嘗試比較原漢、陸配與外配不同族群在二代子女教育抱負上的差異，其研究結果發現，家庭社經地位愈高，學業成績愈好，所以族群間家庭社經地位的不同是造成其學業成績差異之重要原因，進而影響其子女的教育抱負，其中，外配子女的家庭社經地位最低，陸配子女的父母教育程度和職業地位

亦不高，但陸配子女的國語和數學成績卻都最高，因為在控制學業成績、家長教育期望、導師教育期望和家庭內社會資本等變項之後，家庭社經地位對於學生教育抱負的影響將完全消失，致使陸配子女的家長教育期望和教育抱負皆呈現最高之比較值。馬財專與吳啟新（2019）亦指出，植基於語言、文化與心理特質之優勢，提升新住民二代跨國就業競爭力之政策建議包括：語言學習系統、跨國就業機制、以及產學合作計畫，其中，語言學習系統涵蓋：積極建構良好的學習環境以支持在家及學校學習母語、協助企業開設職前或在職新住民語言訓練課程；跨國就業機制涵蓋：建立暑期於母親母國之實習平台並簽約保障海外實習權益、補助已就業之新住民二代職訓機會以協助轉職與跨國就業能力；產學合作計畫涵蓋：善用人力銀行協助蒐集跨國就業相關資訊、與集團企業合作培育產學實務人才以取得就業保障。

四、語言能力與師資培育

鍾鼎國等人（2017）指出，自 1998 年開始，大陸港澳及東南亞籍之新住民大量移入臺灣，經過 20 餘年的發展，許多新住民子女已達到就讀高中或大專校院的學習階段，所以國際教育及國際交流應著重涵蓋東南亞國家之全球視野以及跨文化溝通，以發揮新住民子女對跨文化及雙語言之潛能，同時藉由學習情境佈置、文化議題探討、模擬行動參與之教學設計，誘發學習興趣、轉化學習理解、嘗試學習改變，落實活用語言與深化認知的學習成效，進而培養新二代學生國際知能、國際素養與全球移動力，打造出全方位的國際利基，許給孩子一個更遠大的未來願景。然而，楊真宜（2017a）針對新二代之族群認同、語言能力與使用態度等進行研究，發現其對華語的評價都高於英語及本土語言，導致新二代的繼承語能力大不如預期，因此我國若欲將新二代培育成新南向語言尖兵的政策方向，若無完整配套措施以強化其自我概念、以及確實執行跨文化學習之潛能開發，恐將會出現與預期效益偏差之情形。

楊真宜（2017b）指出，根據內政部移民署公布之「102 年外籍與大陸配偶生活需求調查」結果發現，新住民子女最早接觸或學習的語言，以單一國語為最大宗，佔 54.9%；而母親的母國語言僅佔 3.1%，即便排除干擾選項後重新計算，亦僅有 5.5%之新二代，從小將其視為第一語言學習，致使東南亞新二代對於自己新住民語言能力自評分數並不及格，平均僅為 55.92 分，甚至有過半數的人（54.3%）幾乎

不使用。葉郁菁（2012）亦研究發現，肇因於社會或家庭對婚姻移民者之負面標籤，致使新移民子女不易被鼓勵學習母親國家的語言，所以新二代的東南亞語言能力之代間傳承或應用頻率程度皆不高。致使雖然多數新二代的自我認同皆是以臺灣身份為主體，但因為法國人類學家克勞德・李維史陀（Claude Levi-Strauss）於 1963 年提及身分認同的主體是文化認同而非生物認同，其中，生物認同是植基於血緣、基因、種族與膚色等生物特徵上的認同；而文化認同則是對於自我語言、信仰文化與價值觀之認同（楊真宜，2017b），是以新二代的自我認同多為生物認同而非文化認同。孟昭昶與賴毓潔（2010）亦指出，美國跨文化溝通學者 Darla K. Deardorff 將跨文化能力分為外在效應（external outcome）、態度思維（attitudes）、知識技能（knowledge and skills）、內在效應（internal outcome）等四大構面，並研究證實跨文化能力應展現在對異文化尊重及跨文化知能之融合觀念與態度，並落實於實務層面的應用知能以及人際溝通的互動技巧。爰此，藉由累積與異文化實際接觸之交流及對話經驗，有助於跨文化能力的發展。

李明芳（2019）針對臺灣新住民母語文化傳承的現況進行研究，發現 249 位參與「新住民子女海外體驗計畫」的新住民子女中，僅有 9.24%的新住民子女自述在母語的聽說讀寫方面表現尚佳，相對地，亦有 9.64%是完全不會母語。因此，依據《十二年國民基本教育課程綱要總綱》於 108 學年度全國國小實施新住民語文課程，已為新住民子女提供傳承與學習母語文化的絕佳機會，但亦面臨一些關鍵問題，亟待教育主管機關提出因應措施。李明芳亦指出其施行困境包括，參與培訓者未能事先篩選而影響學習成效、新住民師資素質良莠不一而損及學生權益、教師鐘點費用與偏鄉交通費過低而缺乏參與誘因等影響政策推動成效之隱憂。張雅梁（2017）亦指出，教育部鑒於重視新住民母語受教權，而在《十二年國民基本教育課程綱要總綱》中，納入國小新住民語文，並採取和本土語文相同知之實施方式，但現階段新住民語文教育教師職能不足，在教材教法和學習評量上都出現困境，因此，政府應積極解決欠缺專責機構主導師培業務、師培課程實用性不足、缺乏合宜新住民語文教材等問題，以有效改善困境與提昇教師職能。陳美瑩與盧佩芊（2019）更研究發現，運用內容語言統整學習（Content and Language Integrated Learning, CLIL）法，整合目標語學習和學科學習之內容，還能增加其他的知識及技能。

鑒於 2019 年實施之《十二年國民基本教育課程綱要總綱》，國小新增新住民語文課程，其下開設東南亞七國語文，與閩南語、客家語、原住民語之本土語文並列，而學生必須擇一科修習，是以師資數量或素質均需有配套措施，但國小並沒有限定師資學歷，而高中課程屬於第二外語，其聘用標準明顯不同（黃政傑、吳俊憲，2019）。黃政傑與吳俊憲並提出九項建議如下：及早調查新住民語文師資需求數量、系統性規劃執行新住民語文師資培育、改善新住民語文教師投入教學誘因、強化新住民文化與臺灣社會多元整合、新住民語文學習應從家庭教育開始、新住民語文學習納入終身學習方向、新住民語文師資須進行語文能力檢定、教科書及教師手冊之品質尚待檢核、國內教育統計缺乏高中職以上資料。楊真宜（2017b）指出，面對當前東南亞語文人才不足的困境，政府應有一套完整規劃之師資培育制度，從培訓模式、專業養成、素養提升，到實務技能，才能於未來有效地推動東南亞語言人才培育，並將學術範疇擴大至政經文化面向，建立雙邊合作關係促進理解，以更宏觀與長遠的視野來修正過去對於東南亞語言的漠視。

五、文化傳承與生活適應

藍茜茹與魏麗敏（2018）指出，我國新住民家庭及其子女的數量逐漸增多，但新住民及其子女之教育與輔導工作，卻未受到同等級之重視，同時教師的態度與期望攸關新住民子女教育政策之成敗，倘若教師欠缺尊重新二代母語或方言之認知，並忽視其因文化背景而造成之差異，將扼殺新住民子女藉由教育翻轉人生的機會。爰此，各級教師實應具備多元文化之教育與輔導的專業知能及素養，才能協助新住民子女適性發展與躍昇成長。汪成琳與翁福元（2015）亦指出，政府若想有效解決新移民子女之教育問題，應為學校教師提供一系列專業發展課程，包含職前與在職訓練，例如，融合多元文化教育知能之職前師資培訓；強化教育輔導資源之專業講座或工作坊；以及提供教師根據學生學習需求而做之課程調適訓練，以期達到更完善之新住民子女的教育及輔導工作。

吳瓊洳與蔡明昌（2017）研究新住民之文化認同情形，發現新住民對原生國文化及臺灣本土文化皆有情感歸屬投入，其雙重文化認同高低則攸關生活適應良窳，且其語言程度、教育程度、家庭氣氛、有無工作等因素，亦將影響其臺灣本土文化的認同，因此，若要強化其雙文化優勢，應鼓勵學習臺灣本土語言，以儘早適應臺

灣生活與認同臺灣，政府亦應經常舉辦多元文化與家庭教育活動，營造友善尊重與和諧正向的社會及家庭氣氛，並協助就業以改善經濟狀況，這些不僅對其生活適應有正面影響，亦會提高對臺灣本土文化的認同。李明芳（2019）則研究發現母語學習是文化傳承之重要管道，並針對新住民家庭、公私立部門提出面對困境之解決建議，其中，對前者之建議包括：正視母語傳承、提升自我知能、發展優勢潛能、參與師資培力、積極配合宣導等五項建議；對後者之建議則有：設立專責機關、評估計畫效益、大數據之分析、學習需求調查、辦理精進研習、積極開發教材、加強傳承覺知、營造友善環境，期能有助於我國新住民子女之文化傳承之實踐。

張文馨（2016）研究發現，藉由新住民母國文化展演活動，建構臺灣族群和諧共融景觀，但其文化演繹行動，卻強化了社會既存的權力邊界，甚而揭示社會中的差異少數群體之弱勢處境，惟有通過合作及參與之方式，關注少數群體的文化權利，並藉由強化認同與賦權，始能真正體現社會公平及正義價值。爰此，如何善用文化符號，實乃多元文化政策之另一重要議題。李淑菁（2017）指出，雖然多元化與多元文化之概念不盡相同，多元為多元文化論述建構起發展之鷹架脈絡，致使在臺灣社會變遷下，因在地人口面貌的改變而逐步奠定多元文化教育發展脈絡之基礎。

六、學習輔導與轉銜機制

吳樹欉（2019）指出，我國政府自 2016 年開始實施「新住民子女教育發展五年中程計畫：第一期五年計畫（105 年至 109 年）」（教育部，2015），即有規劃為海外歸國新住民子女建置合宜之跨轉、銜接與支持學習服務機制，期能使其順利融入國內教育環境，展現學習成效，但在教學實務上，面對東南亞各國回臺就學之新住民子女，因語言、生活適應及文化差異等問題，卻因各學習階段缺乏具備此類議題之訓練有素的專業教師，造成大部分學校產生窒礙難行的困境，爰此，意欲解決跨國銜轉學生所面臨之學習困境，亟需教育主管機關、學校和家長之共同合作與協助，尤其是主管機關或學校，若能充分掌握現有資源並投注於因跨國銜轉而產生學習困境的新住民子女，不僅能有效提升其學習成果，亦有利於形塑全球化及多元化之校園學習環境。

田秀蘭與盧鴻文（2018）指出，因應社會問題之多元化發展，教師具備之輔導

能力亦需不斷精進與充實，亦即藉由強化職前培育與加強在職訓練，並朝生態觀以及系統性的處遇模式發展，始能面對今日複雜之學生困難情境。王定洋（2014）即針對新住民子女在校之學習適應與老師輔導進行研究，發現新住民子女都曾經歷口語發音、外表歧視之心理適應歷程，但藉由師長之教導形成自我的學習方法，並越加認同自己的新住民文化背景，促使在校品行表現由不甚突出變成十分良好，因此，教育主管機關、學校與教師應重視協助新住民子女學習、規劃輔助之親職課程，以縮短心理適應歷程與改善學習動機及表現。張志豪（2018）更指出，在利用戲劇治療方案陪伴新住民子女成長的過程中，發現新住民子女之家庭因特殊社會境遇而具有侷限性，而善用戲劇治療可逐步修復創傷經驗，啟動生命的復原力，進而強化面對傷痛的自主性。

七、政府政策與執行推動

針對新住民及其子女因語言或文化之差異，而處於社會或經濟弱勢之情形，我國政府擬定並推動許多相關之輔導計畫，例如：2003 年推出八大重點工作及 56 項具體設施的「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」、2005 年結合政府及民間資源所成立「外籍配偶照顧輔導基金」、2012 年推動的「全國新住民火炬計畫行動方案」、2015 年規劃的「新住民子女教育發展五年中程計畫：第一期五年計畫（105 年至 109 年）」、以及 2018 年辦理「新住民子女國際培力產學專班」，皆展現政府對新住民及其子女發展之關注程度（內政部移民署，2015；教育部，2014、2018；國教署，2015）。

曾銘翊與陳麗華（2017）指出，雖然近年來國內社會逐漸重視新住民議題，但仍存在許多對新住民的刻板印象，於十二年國民基本教育課程綱要已將新住民語文與本土語文並列為選項之時，藉由一套完整的課程設計以真正落實尊重多元文化及增進族群關係，實乃當務之急。因此曾銘翊與陳麗華研究發現，著重多元覺知、族群關係、文化探究、社會正義等課程主軸，分層級培養多元文化與公民行動精神等核心概念，亦即依序包含跨國現象、文化多樣性、族群價值與貢獻、理解與認同、尊重接納、族群關懷、文化價值、跨文化學習、文化素養、偏見與歧視、公民權及正義人權等 12 項主要概念，始能達成政府教育政策之基本目標。陳氏蘭（2018）亦指出，培養跨文化、跨語言之溝通能力，是培育學生具備國際化時代就業市場的重要能力之一，而新住民子女因其出生背景而擁有未來跨國就業或是處理跨國事

務能力之優勢，然而因應十二年國民基本教育課程綱要總綱，將新住民語文列為語文領域課程之一，並於 108（2019/08）學年度正式實施，國內亟需具有新住民語文教學專業知能之教師團隊，以深化第二外語之推動成效。楊真宜（2017b）則認為，填補師資缺口及提升教師專業知能乃是推廣東南亞語言永續發展之重要關鍵。

林海清（2018）指出，新南向政策應以互惠互利的思維，擴大資源共享與人才交流，並克服國內對南亞國家之跨文化刻板印象，始能開拓教育、經濟與文化的實質交流，達到持續深化與永續發展的合作關係。王湘月（2019）認為面對全球化趨勢，高等教育國際化是各國政府的重要議題，而其類型包括在地國際化（inter-nationalization at home）以及海外國際化（inter-nationalization abroad），前者係指國際化活動發生於本地校園、後者則是在國外從事國際化相關活動。王湘月更進一步指出，在地國際化之意涵即是超越移動的國際化歷程，亦即著眼沒有國際移動的學生，但透過在地校園活動，創造具國際化氛圍之校園文化，促進學生理解不同的文化。爰此，善用在地資源創造國際化氛圍之學習環境，瞭解不同的語言與社會文化，以提升跨文化能力，實乃刻不容緩之重要議題。

新住民子女的自我概念攸關其互動發展良窳（郎亞琴、花雅芸，2011），亦對未來學習具有後續影響，政府實應關注此一趨勢。謝智玲（2012）以新住民子女為研究對象，探究其知覺的社會支持、自尊與行為適應之間的關係，發現學校與老師的支持可正向預測學校適應，而正向自尊亦可正向預測行為適應，同時社會支持與行為適應之關係亦受到自尊的中介影響，顯示出由學校培育端協助建立新住民子女自我認定之重要性。事實上，面臨全球化趨勢，原先語言與文化是新住民面對臺灣社會主要的衝擊，但在跨文化溝通與學習的過程中，擁有熟練母國語言與文化之跨文化背景，反而成為新住民子女未來國際競合的關鍵優勢（張金田，2016；陳得文，2016），教育主管機關、學校與教師實應洞悉此一趨勢，協助引導新住民學子利用跨文化優勢轉移，形成我國新住民二代的多元發展契機，開造嶄新職涯規劃新方向與經濟發展新動能。

第三章 研究方法與設計

本研究係聚焦於高中職及大專校院之新住民子女，進行其職涯規劃與多元發展之研究，並依據研究目的而規劃合宜之研究方法與研究步驟，且按照文獻探討來設計研究工具。本章總共分為五節，茲依序針對本研究之研究策略、研究方法、研究工具、資料處理、以及研究倫理等議題，論述如次。

第一節 研究策略

本研究規劃採用深度訪談、模糊德懷術（Fuzzy Delphi）、層級分析法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與焦點團體座談等研究方法，以逐步探討新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的情形。因為教育研究屬於本質探究，而量化問卷調查可能陷於特定現象或浮於表象數字，並無法將現象或數字背後所隱藏的問題本質做清楚的描述，所以質性研究較能以不設限、不操縱的開放態度，由外而內逐步探索真實情況與脈絡連結。除了質性分析之外，本研究同時再透過綜合評估決策系統分析之層級分析法，以及藉由與本研究相關之理論輔助觀念建構與詮釋，以及實務經驗優化分析邏輯與歸納，希冀可有效研提強化於高中職及大專校院階段，新住民子女學生職涯規劃與多元發展之具體建議。本研究之研究策略規劃如圖 3-1 所示。

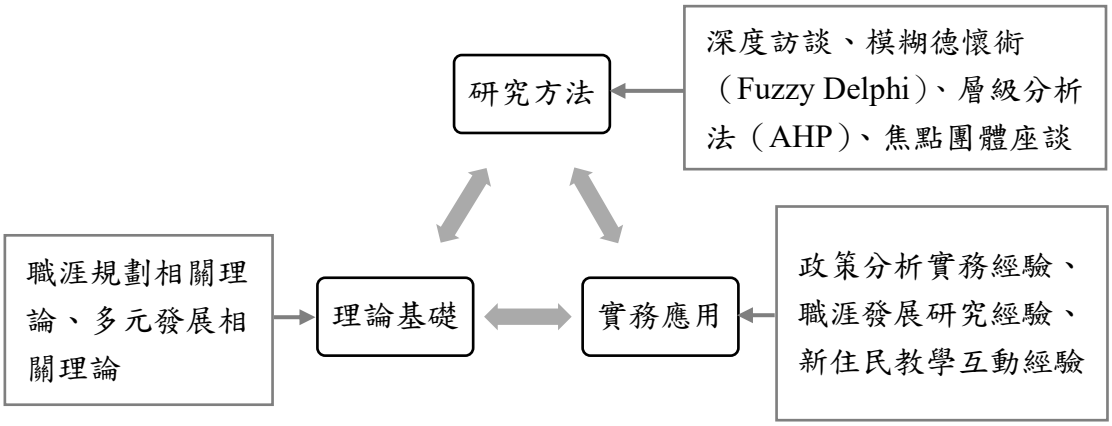


圖 3-1 研究策略規劃圖

第二節 研究方法

一、研究設計

Maxwell（2012）認為互動取向研究設計能深入瞭解現象並達成研究目的，亦即藉由目的、概念架構、研究問題、方法以及效度等五大要素之研究設計模式，彼此間相互呼應且密切連結，以系統化洞悉問題本質，且結合立意取樣方式，更能詳盡地探究事件，並對研究問題有更深廣的瞭解。其中，概念架構即是植基於經驗性知識、先前研究結果、以及現存理論等概念之集合圖騰，因而本研究之概念架構即是新住民子女具有跨文化與雙語言之優勢、透過適當輔導可展現優異潛能及表現、政策方向與行政支持具導引學習發展之誘因、以及自我效能、社會認知、職涯規劃、文化智能、行政支援、政策規劃等理論之支持；效度則是測驗結果正確性之意涵，亦即研究者使用的研究工具能正確衡量出所欲瞭解之問題本質，因而本研究以開放心態瞭解研究參與者的觀點，不會強以自己之意識型態去做闡釋，並結合三角檢證、參與者查證、資料比較、回饋反思、多元豐富資料等檢核機制，期能有效避免研究者的偏見。

此外，本研究之研究目的植基於研究動機，並與研究問題、研究設計與資料處理相互連貫，其中，研究動機著重於研究探究之重要性；研究目的則聚焦於研究探討之方向；研究問題是針對研究目的而列示之具體問題（鈕文英，2020）。因而本研究之研究動機關注於新住民子女於高中職與大專校院人數比例持續成長之趨勢，期能在其跨文化與雙語言之獨特利基下，結合職涯發展與政府政策推動方向，以強化國家未來人力資產之重要性。

綜合而言，為達到研究目的，本研究之研究方法除進行文獻分析探討之外，還針對重要的利害關係人進行深度訪談、模糊德懷術（Fuzzy Delphi）、層級分析法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與焦點團體座談等方法，藉由多步驟之問題釐清與討論，以瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃和多元發展的現況，以及關鍵影響要素，期能協助政府針對就讀高中職及大專校院之我國新住民子女，提出未來政策規劃、制定與推動上之具體建議。茲以圖 3-2 呈現本研究之研究設計圖，並分述研究方法如下：

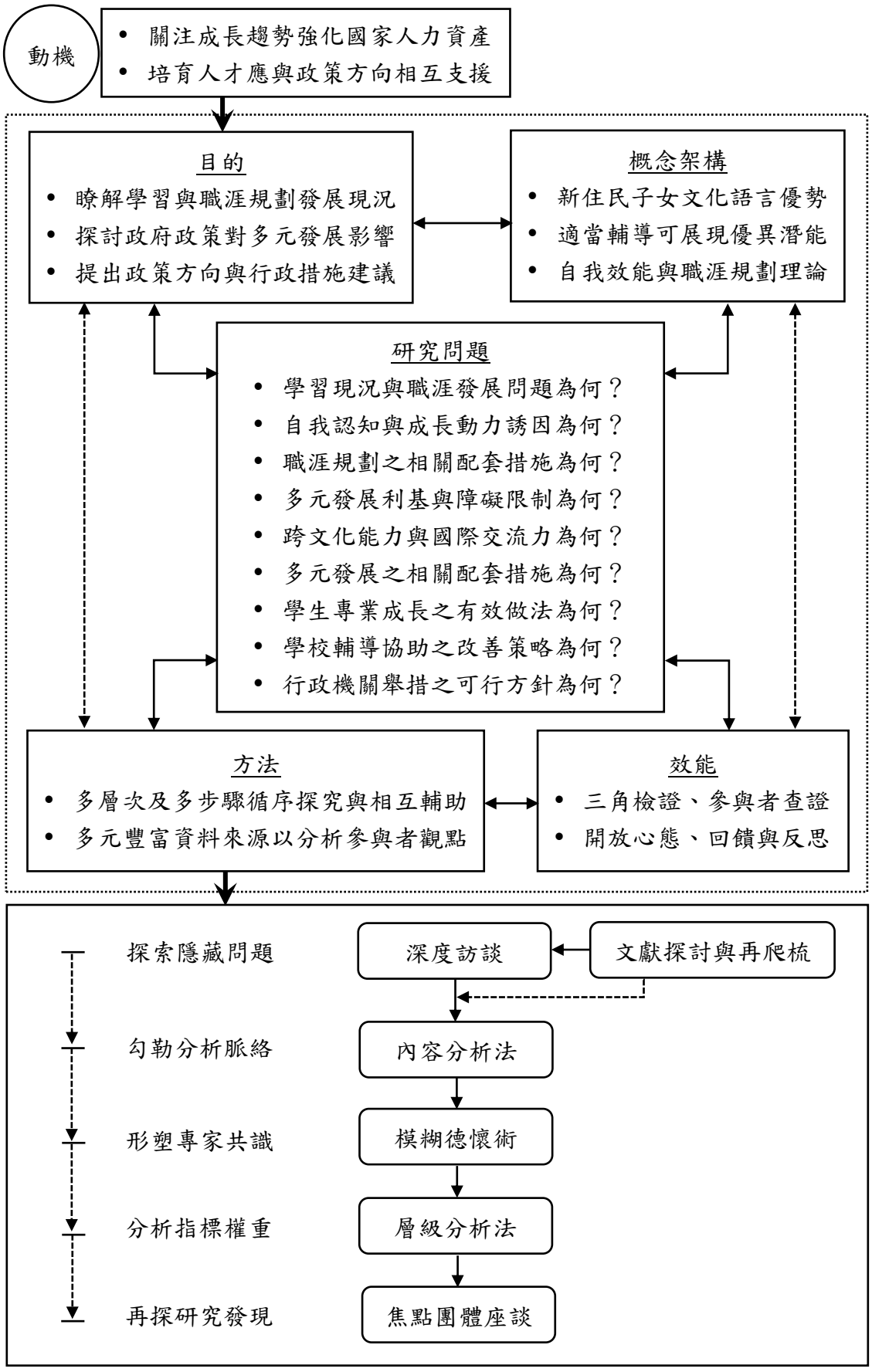

動機
• 關注成長趨勢強化國家人力資產
• 培育人才應與政策方向相互支援
目的
• 瞭解學習與職涯規劃發展現況
• 探討政府政策對多元發展影響
• 提出政策方向與行政措施建議
概念架構
• 新住民子女文化語言優勢
• 適當輔導可展現優異潛能
• 自我效能與職涯規劃理論
研究問題
• 學習現況與職涯發展問題為何？
• 自我認知與成長動力誘因為何？
• 職涯規劃之相關配套措施為何？
• 多元發展利基與障礙限制為何？
• 跨文化能力與國際交流力為何？
• 多元發展之相關配套措施為何？
• 學生專業成長之有效做法為何？
• 學校輔導協助之改善策略為何？
• 行政機關舉措之可行方針為何？
方法
• 多層次及多步驟循序探究與相互輔助
• 多元豐富資料來源以分析參與者觀點
效能
• 三角檢證、參與者查證
• 開放心態、回饋與反思
探索隱藏問題
深度訪談
文獻探討與再爬梳
勾勒分析脈絡
內容分析法
形塑專家共識
模糊德懷術
分析指標權重
層級分析法
再探研究發現
焦點團體座談

圖 3-2　研究設計圖

（一）深度訪談

本研究所採用之深度訪談（in-depth interviews）係指，依據本研究研究者藉由文獻探討而設計出之半結構式訪談大綱，邀集第一線新住民教育工作者、議題研究專家學者、以及就讀高中職與大專校院之新住民子女進行訪談。規劃分北中南東四區訪談，每區 7 位，共 28 位，亦即每一區包括新住民子女人數較多、比例較高或相關業務推動成效顯著之高中職學校的資深校長、主任與老師各 1 位；新住民議題研究之大學專家學者 1 位；就讀高中、高職與大專校院之新住民二代學生各 1 位，同時避免上述訪談對象之學校重疊，以利收集不同學校之第一線教育工作者、專家學者及新住民子女之感受與觀點，並結合後續之文獻再探索與討論，以建構更符合我國現況之分析脈絡基礎。

然而因為嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19，亦稱新型冠狀病毒肺炎）或簡稱冠狀病毒（coronavirus）爆發，且衛生福利部已於 2020 年 1 月 15 日公告，新增其為第五類法定傳染病（衛生福利部疾病管制署，2020a）。截至 2020 年 7 月 1 日為止，全球 187 個國家或地區，累計 10,436,375 例確診，而國內亦累計 447 人確診，因而中央流行疫情指揮中心多次提醒全國民眾，要做好手部衛生、咳嗽禮節與保持社交距離；若有任何疑慮，應全程佩戴口罩（衛生福利部疾病管制署，2020b）。此一疫情亦造成邀約訪談之困難，不僅是許多學校因疫情而封閉校園或嚴格管制校外人士進入校園；高中職與大專校院新住民子女之父母親也多有疑慮而不願其孩子接受訪談（依據研究倫理規範，未滿 20 歲同學須經過家長同意），甚至部分學校師長亦因防疫關係而婉拒面對面之訪談邀約。有鑒於此，本研究改採視訊訪談方式，以避免面對面之近距離接觸與互動禮儀之困擾。

成功大學人類研究倫理治理架構（2020）即指出，防疫期間利用網路通訊和參與者互動是可行的替代方案，而研究團隊選擇視訊軟體時宜考慮，操作簡單且與手機相容，使參與者能輕鬆上手。廖柏森（2013）亦指出，利用 Line 等網路視訊軟體，可以解決無法與受訪者近距離面對面訪談之困擾。此外，因受冠狀病毒影響，美國籌辦之 2020 年七大工業國家（G7）高峰會，亦改採視訊方式開會，以防止病毒擴散（吳寧康，2020），而藉由此次視訊會談，法國總統則強調全面防止新冠肺炎流行疫情實屬必要（國在台協會，2020）。由此可知，視訊訪談會議不僅能克服

因疫情而衍生之防疫困擾，更能讓受訪者安心地充分表達意見與看法，以利進行更深入的資料蒐集與情境瞭解。

張維安（2001）指出，線上研究方法即是以電腦為溝通中介（computer-mediated communication, CMC）的線上訪談，可能是多元資料收集分析方法之補助性工具，亦能自成一格成為一種專門收集資料和研究的方法。林雨昕（2019）研究發現，在視訊中能有較多時間思考、較能表達想法，亦因較不焦慮而能談論較多議題。范斯淳與游光昭（2016）亦指出，藉由每次 60 分鐘視訊會議方式深度訪談 11 位專家學者，不僅可以克服人力及時間限制，亦能使用視訊軟體之全程錄影音功能，便利訪談逐字稿之轉換、編碼與分析等工作，促使研究能順利進展。陳美如與郭昭佑（2014）則研究發現，利用網際網路的視訊交流，不僅可以提供更多的交流途徑，亦能透過雙向互動溝通，讓使用者跳脫被動接受者之角色，成為頻繁的積極參與者，提高實施之品質。

（二）模糊德懷術

本研究所採用之模糊德懷術（Fuzzy Delphi）係指針對本研究研究者設計之『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究』模糊德懷術問卷，邀請 25 位專家及學者進行匿名之書面方式的意見表達，進而運用模糊理論以獲致最後結論共識之一種研究方法。Murray、Pipino 與 van Gigch（1985）鑒於傳統德懷術需經多次往返始能收斂之耗時與反應降低的缺點，首次結合模糊理論與德懷術分析，而發現收斂情形反而較佳。葉晉嘉、翁興利與吳濟華（2007）研究亦發現，採用模糊德懷術可解決語意模糊性的問題之外，同時可以保留較完整訊息以及較快達成專家共識。Habibi、Jahantigh 與 Sarafrazi（2015）亦指出，模糊德懷術具備降低問卷調查次數、專家明白闡示個別意見、語意結構可清楚表達等優點。因此本研究規劃以模糊德懷術方式蒐集專家小組意見，形塑新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的共同認知，以有效建立其影響層面之專業化指標。

（三）層級分析法

本研究所採用之層級分析法（AHP）係指，研究者依據模糊德懷術問卷調查共

識編製而成之『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」效能之影響評量指標權重』AHP 調查問卷，再針對重要利害關係人進行問卷調查，瞭解教師與學生對各影響指標之觀點，並評估各層面影響因素以提供綜合性的決策參酌。規劃施測對象包括 150 名資深之職涯輔導教師以及 400 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。問卷將採用分層取樣方式進行，規劃北、中、南、東四區共計發出 400 份問卷，涵蓋高中、高職、大專校院之新住民子女學生，並依各區域比例及學級比例施測。

（四）焦點團體座談

本研究所採用之焦點團體座談（focus group）係針對研究發現進行後續座談，以利檢核研究結果之有效性，並可繼續探究深層觀點及看法。易言之，著重於檢核與持續追蹤探究之焦點團體座談係指，依據模糊德懷術（Fuzzy Delphi）與層級分析法（AHP）之發現結果編製座談會議之討論大綱，並邀請高中職職涯規劃及輔導之資深教師與具新住民子女身分之高中職與大專校院學生代表，共計 15 位以利進行團體追蹤座談，期使透過會議互動式討論以檢視與確認研究發現之可行性及實務價值，以利產生更深層之詮釋與更扎實的結論。

二、實施程序

教育問題診斷可藉由教育指標建構以檢核重要議題之關鍵影響層面與向度，因為教育指標是針對特定教育現象或問題，以簡化之文字進行舉措價值判斷、方案結果評價、以及因應策略預測之工具，期能瞭解目前情形、預測未來發展與評估行動成效（鍾敏菁，2019）。而教育指標之建構方法可分為質化與量化兩類，其中質化指標建構方法包括文獻探討法、個別訪談法、專家座談法、焦點團體法等；量化指標建構方法則包括問卷調查法、因素分析法、德懷術方法、階層分析法等（吳政達，2007；吳清山、林天祐，2002；郭昭佑，2001；陳向明，2009），亦即藉由蒐集國內外相關研究及文獻，加以彙整分析與歸納分類，再透過訪談專業充足之學者專家或經驗豐富之實務工作者，蒐集第一手資料，進而利用德懷術之專家小組匿名溝通方式，仔細評估思考以形成共識，並可再經由階層分析法將上述複雜研究系統，分解成簡明要素階層關係，以評定各階層間要素之權重，進行系統化之教育指標建

構之分析歷程。爰此，本研究利用教育指標建構之思維以探究新住民子女職涯規劃與多元發展之有效行動，因而其實施程序涵蓋深度訪談、模糊德懷術（Fuzzy Delphi）、層級分析法（AHP）與焦點團體座談等方法，依序說明如下：

（一）深度訪談

雖然深度訪談非常著重個人的主觀經驗，但訪談之目的乃是藉由相互對話獲得對特定議題的瞭解，亦即訪談者透過提出問題，以瞭解受訪者之想法與觀點，但其環境背景以及語言動作亦皆是豐富的資訊（張維安，2001）。易言之，訪談主要是從受訪者的敘說詞語表達，來瞭解新住民子女於高中職與大專校院階段之學習、職涯規劃與多元發展之現況、困境與重要影響要素。

茲針對深度訪談實施程序相關之取樣規劃、訪談方式、前置作業、訪談過程、以及訪談對象等環節，敘述如下：

1、取樣規劃

本研究之深度訪談採用立意取樣方式，並依據研究設計分北中南東四區訪談，透過教育部提供各縣市新住民子女人數較多或比例較高之高中職學校名冊以及經常諮詢其意見之新住民議題研究專家學者，從中比對出校務經營良好、專業資歷完備，且願意受訪之校長、主任、老師與專家學者，以利進行訪談；同時透過經驗豐富之上述師長推薦或搜尋報章雜誌鎖定有傑出表現之新住民子女，並經其家長同意後，亦陸續進行訪談，全部共計訪談 28 位。希冀透過具備教育或輔導新住民子女之實務經驗的師長、學者及學生本身等利害相關人，進行多方資料蒐集，以達到視域交融之通透理解，使後續分析能更具體反應出高中職及大專校院之新住民子女，在職涯規劃與多元發展層面的迫切需要。

本研究擇定訪談新住民子女學生之原則為多元表現優異傑出，其立意取樣之原由乃是因為職涯規劃係藉由自我驅動或學校輔導，激勵新住民子女擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、以及職能開發之學習歷程，而有能力展現職涯規劃發展成效之學生，較能協助研究者蒐集到符合研究議題之分析資料，以利瞭解如何規劃有助於其發揮潛能

與展現成果的學校輔導及行政舉措。吳麗珍、黃惠滿與李浩銑（2014）亦指出，用於質性研究之立意取樣，可讓研究者針對研究對象之特質，精挑細選研究參與者，展現其具有不易取代、亦並非就近或容易找到樣本之價值，有助於協助獲取研究者所需要的資料。Teddlie 與 Yu（2007）則將立意取樣分為三大類，包括代表性或相容性取樣（representativeness or comparability）、特殊或獨特取樣（special or unique cases）、循序取樣（sequential sampling）。Etikan、Musa 與 Alkassim（2016）認為，抽樣技術之擇定取決於研究之性質與意欲探究之問題。Ames、Glenton 與 Lewin（2019）亦認為，大量龐雜資料可能會威脅到質性證據綜合分析的品質，樣本應盡可能接近研究目的，以確保研究發現與資料飽和。Campbell 等人（2020）則認為，立意取樣可使樣本與研究目的有更好地匹配，從而提高了研究的嚴謹性以及數據和結果的可信度。

2、訪談方式

本研究採用 LINE 視訊半結構式之深入訪談作為資料收集的方式，而使用 LINE 視訊訪談之原因有二，第一、在新生活防疫期間，不受時間與空間之限制，可以完全配合訪談者之便利性來安排訪談進行；第二、可隨時追蹤及通知訪談費領據之回郵信封寄收、本校核銷入賬的進度。此外，訪談進行前會先將參與研究意願書（或未滿 20 歲同學參與研究意願書暨家長知情同意書，詳見附錄二）、研究計畫概述、初步訪談指引（僅限學生）、與訪談大綱以 email 寄予有意願的受訪者詳閱，並說明研究訪談方式與步驟。當取得受訪者同意後，再依受訪者之便利性，約定進行 LINE 視訊訪談之時間。由於校長、主任、老師、學者與學生之特性，因此訪談皆利用師長公餘或學生課餘時間進行，共計訪談不同學校之 28 位受訪者。

3、前置作業

依受訪者時間安排之方便性，約定 LINE 視訊訪談時間，並事先告知訪談時間約 60 至 90 分鐘。訪談進行前亦會先將研究計畫書摘要、研究參與意願書、與訪談大綱以 email 寄予有意願的受訪者詳閱，並說明研究目的與步驟，而相關紙本資料連同回郵信封，亦會以限時掛號郵寄至受訪者指定地

址。同時於訪談當日，除準備研究計畫書摘要、訪談同意書、訪談大綱與相關資料之外，準備兩支錄音筆同時收音，以便全程錄音或避免工具突發狀況。

4、訪談過程

訪談過程是由計畫主持人一對一進行之視訊深度訪談，並以具體之開放性問句進行訪談，而訪談時間為 60 至 90 分鐘，訪談前會再次強調研究內容與隱私保密之協定，並經受訪者同意才開始進行錄音。此外，在訪談結束後，即刻委由研究助理將訪談內容轉謄為逐字稿，並將訪談內容之逐字稿透過 LINE 傳予受訪者，請受訪者協助檢核，以確保研究團隊沒有誤會受訪者的意思與意見表達；同時本研究團隊使用訪談資料絕對會遵守研究倫理規範，因此在研究分析過程及結果呈現部分，有關個人資料或是可辨識出身分的訊息，一律以匿名方式處理。

5、訪談對象

本研究分北、中、南、東四區訪談，每區邀請 7 位不同學校之研究參與者，共訪談 28 位，其中，每區包括表現傑出之高中、高職及大專校院學生各 1 位；新住民子女人數較多、比例較高或相關業務推動成效顯著之高中職學校 3 年以上資深的校長、主任與老師各 1 位；熟知新住民相關研究議題之學者專家 1 位。此外，本研究對於高中職與大專校院之新住民子女學生的定義範圍，係指當其出生時，其雙親僅一方為本國設籍臺灣地區居民，亦即非本國籍配偶與國人結婚所生之在臺就學子女，其非本國籍之父或母的原生國籍包括大陸及港澳地區、東南亞七國（越南、印尼、泰國、緬甸、菲律賓、柬埔寨以及馬來西亞）、以及其他國家為原則。而本研究對於學生之立意取樣原則乃植基於表現優異，其原則涵蓋今年於多元入學方案（特殊選才、繁星推薦、希望入學等）表現傑出、或參與全國性競賽榮獲殊榮之高中職新住民子女，以及曾透過多元入學方案（特殊選才、繁星推薦、個人申請等）進入國立大學就讀，且目前表現傑出之大專校院新住民子女。

有鑒於此，臚列深度訪談對象名冊（依訪談對象屬性排序）如下：

（1）北區

屬性	姓名	立意取樣原則
學生：高中	林○○	優異傑出表現而榮獲總統教育獎之殊榮
學生：高職	江○○	將經由特殊選才招生管道錄取國立大學
學生：大學	劉○○	目前就讀國立大學且在校學習表現優異
校長：高中	彭○○	該校新住民子女學生比例位居全國最高
主任：高職	段○	技術檢定辦理績優亦有十餘年主任經歷
老師：高中	劉○○	熟悉新住民教育高中輔導機制相關業務
學者：專家	何○○	大學教師且為臺灣新住民二代代表人物

（2）中區

屬性	姓名	立意取樣原則
學生：高中	丁○○	將經由繁星推薦入學管道錄取國立大學
學生：高職	陳○○	將經由繁星推薦入學管道錄取國立科大
學生：大學	莊○○	目前就讀國立大學且在校學習表現優異
校長：高職	許○○	屢次辦理新住民子女培力專班績效卓越
主任：高中	謝○○	升學型導向輔導機制亦有多年主任經歷
老師：高中	張○○	該校新住民子女學生人數以及比例顯著
學者：專家	賴○○	大學教授且指導與論著新住民相關研究

（3）南區

屬性	姓名	立意取樣原則
學生：高中	顏○○	將經由希望入學計畫管道錄取國立大學
學生：高職	鄭○○	將經由身障特考入學管道錄取國立科大
學生：大學	王○○	目前就讀國立大學且在校學習表現優異
校長：高職	蔡○○	經歷豐富且該校新二代學生之比例顯著
主任：高職	侯○○	多年主任經歷且申請參與新二代補助案
老師：高中	黃○○	輔導新二代參與跨文化學習之成效卓越
學者：專家	郭○○	大學教授且指導與論著新住民相關研究

（4）東區

屬性	姓名	立意取樣原則
學生：高中	游○○	將經由繁星推薦入學管道錄取國立大學
學生：高職	古○○	將經由繁星推薦入學管道錄取國立科大
學生：大學	劉○○	目前就讀國立大學且將繼續攻讀研究所
校長：高職	黃○○	辦學績優且該校新二代學生之比例顯著
主任：高職	阮○○	多年主任經歷且輔導新二代之經驗豐富
老師：高職	黃○○	多年輔導新二代學習與就業之成效卓越
學者：專家	林○○	大學教授且多參與校務行政規劃與運作

（二）模糊德懷術

本研究之主要目的乃是從專業觀點評估新住民子女於高中職與大專校院階段之職涯規劃與多元發展的關鍵影響因素。由於職場環境蛻變快速，外加新南向政策是政府重點推動項目，新住民子女雖具跨文化能力之優勢，但在高中職與大專校院階段之職涯發展的實質影響範圍複雜、價值多元且具有高度專業性，所以本研究擬透過邀集專家學者進行模糊德懷術諮詢，以建構高中職與大專校院之新住民子女在職涯規劃與多元發展的效能評量指標。

茲針對模糊德懷術問卷實施程序相關之成員規劃、初稿編製、專家效度、問卷形成、施測對象、問卷施測與回收、以及綜合專家意見並形成層級分析問卷等環節，簡述如下：

1、成員規劃

本研究之模糊德懷術調查係著重於獲致對高中職及大專校院之新住民子女，在涯規劃與多元發展關鍵影響項目適切性的共識，而吳明隆（2012）即指出，若是諮詢成員不具代表性或專業知識及經驗不足，可能會導致共識偏頗或結果偏誤。因此考量專業資歷以立意取樣邀請精熟相關理論與實務之專家學者以及機關學校人員，作為參與模糊德懷術意見諮詢的專家小組母群範圍。易言之，本研究透過教育部提供各縣市承辦新住民業務之機關人員、學校人員、與專家學者，聯繫其同意參與問卷調查之意願。並依據經驗性、專業性與代表性選取模糊德懷術專家小組成員，共計 25 名。

2、初稿編製

編製模糊德懷術問卷之目的在於利用德懷術專家小組成員匿名溝通方式，以形成提升高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之合宜做法的具體共識，其編製基礎係植基於彙整分析與歸納分類國內外相關文獻，加上針對表現優異的高中職及大專校院新二代學生、關注且具執行成效的學校實務工作者、以及熟悉研究議題的學者專家之深度訪談的分析結果，逐步形塑而成。

易言之，本研究依據研究目的，綜合國內外相關文獻與深度訪談結果，

並以「層面－向度－指標」之架構建立新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標。本問卷依照上述內容分析結果建構「行為效能與認知」、「課程設計與選擇」、「職涯規劃與輔導」、「多元發展與能力」、「學校行政與支援」、「政策規劃與舉措」等六大層面，並向下細分為 12 個向度。茲分述如下：

（1）行為效能與認知

本問卷之行為效能與認知層面，向下細分為新住民子女之「自我效能」與「自我定位」等二個向度，其中，自我效能乃是植基於過往表現、口語勸導、替代經驗、以及身心狀態等面向，所衍生判斷成就行為之自我概念以及行動決策之關鍵憑據，涵蓋舉辦成果展演增強成就行為、累積成功經驗加強自我效能、鼓勵練習強化正向結果預期、關心身心狀況增進效能信念、言語鼓勵提升努力學習意願、協助挑戰目標激勵積極行動等多項指標（張文馨，2016；戰寶華、陳惠珍、余怡芳，2015；戰寶華、董芳均，2018； Bandura, 1986; 1997; 2001; 2004; Beauchamp et al., 2018; Rubenstein et al., 2018; Schunk et al., 2008）；自我定位乃是植基於三元對立決定論而產生之自我角色定位，亦即人際行為、個人認知、以及環境因素之相互影響下的自我認同信念，涵蓋宣揚傑出成就提高自我認同、建立友善班級學習氛圍環境、尊重包容表達自我互動模式、舉辦交流活動鼓勵參與分享、鼓勵在家學習原生國家語言、打造合作學習促進自我認同等多項指標（郎亞琴、花雅芸，2011；馬財專、吳啟新，2019；黃郁婷、林揚瑩，2016；楊真宜，2017b；Abramczyk & Jurkowski, 2020; Gellert et al., 2012; Gushue, 2006; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2000; Lindsley et al., 1995; Locke & Latham, 2006; Mejia-Smith & Gushue, 2017; Williams & Rhodes, 2016）。

（2）課程設計與選擇

本問卷之課程設計與選擇層面，向下細分為提升新住民子女就業就學成效之「課程趨向」與「選課取向」等二個向度，其中，課程趨向乃是指強化新住民子女自主學習動機、發揮跨文化能力優勢之多元智能與專業技能的課程設計模式，涵蓋開設多元文化課程提高知能、廣設語文課程協助學習語言、發掘跨文化的敏銳觀察能力、增設興趣選修提高學習表現、融合多元

內涵增強參與意願、專業導向避免產學銜接缺口等多項指標(高慧霞,2009;彭耀平等人,2018;霍秉坤、余玉珍,2018;Brodmann Maeder et al., 2019; Cordeiro et al., 2018; de Hei et al., 2019; Marton, 2015; Msonde & Msonde, 2017; Safipour et al., 2017; Soenens & Vansteenkiste, 2010; Sormunen et al., 2020; Wood et al., 2017);選課取向乃是指結合政府既定政策與個人性向發展,以提高新住民子女多元學習成效之合宜課程選擇,涵蓋協助接軌政府之新南向政策、評估學習成效擇定修習路徑、就業學程促進專業實作技能、引導追求自我實現學習意願、擴大選修模組增強融合能力、引進資源滿足學習輔導需求等多項指標(行政院經貿談判辦公室,2016;林彥呈,2019;財團法人臺北市賽珍珠基金會,2020;鍾鼎國等人,2017;Ceker & Ozdamli, 2016; Deci & Ryan, 2000; Hale, 2013; Soenens & Vansteenkiste, 2010; Stebbings et al., 2015; Wieman, 2019)。

(3)職涯規劃與輔導

本問卷之職涯規劃與輔導層面,向下細分為針對新住民子女利基所做之「規劃模式」與「輔導作為」,其中,規劃模式乃是指藉由講座、參訪、座談、以及測驗等方式,瞭解市場就業趨勢與個人興趣偏好之後,擇定自我最合適之職業發展方向及目標,涵蓋辦理講座協助探索自我興趣、辦理參訪促使瞭解工作屬性、校友返校座談激發仿效動機、落實性向測驗幫助瞭解優勢、說明升學申請要件及早準備、導師觀察表現適時提出建議等多項指標(石慶豐,2015;教育部,2015;陳昭儀等人,2016;戰寶華、侯欣彤,2017; Clements & Kamau, 2018; Estevez, 2009; Ivancevich & Glueck, 1989; Luzzo & McWhirter, 2001; Perry et al., 2018);輔導作為乃是指依據能力表現、專業技能、文化優勢、興趣定位等個人屬性,協助認清自我利基優勢,輔助引導擇定未來發展方向,涵蓋個別輔導會議協助發揮優勢、深化專業技能提高競爭能力、運用適當學習方法克服問題、輔導具備充分職前專業訓練、輔導加速擇定職涯發展方向、利用跨文化學習力奠定利基等多項指標(田秀蘭、盧鴻文,2018;張文權、范熾文,2019;陳志盛,2019;陳新霖,2017;Arthur et al., 1989; Csiksentmihalyi, 2009; Waters et al., 2015)。

（4）多元發展與能力

本問卷之多元發展與能力層面，向下細分為協助新住民子女落實多元「發展路徑」與「能力培育」，其中，發展路徑乃是指不同群體在共同社經框架下，持續傳承自我文化，展現尊重包容並保障彼此共存權益之前提下，所衍生之多元學習機會及成果，涵蓋結合政策協助知曉自身優勢、設計符應入學管道暑期營隊、共享資源促進普及參與機會、績優保送提高跨國銜接機會、免費體驗營隊減輕經濟負擔、落實專輔功能解決發展困惑等多項指標（王湘月，2019；李佳璇，2015；林海清，2018；林錦蘭等人，2007；曾銘翊、陳麗華，2017；Jackson & Sukanya Bybell, 2013; Lovvorn & Chen, 2011; Thomas et al., 2015）；能力培育並非單指多元智能，而是指符應環境需求而展現之各式發揮自我優勢的才幹本領，涵蓋鼓勵業師授課培育產業能力、協助績優認證累積獨特成就、不同社團活動培養務實技能、鼓勵教育訓練開啟培養契機、多元文化智能擴大獨特優勢、鼓勵跨國人才培育學習能力等多項指標（汪成琳、翁福元，2015；高慧霞，2009；鍾鼎國等人，2017；Cajkler & Wood, 2016; de Hei et al., 2019; Deardorff, 2006; Waters et al., 2015）。

（5）學校行政與支援

本問卷之學校行政與支援層面，向下細分為強化新住民子女職涯規劃與多元發展之學校「行政規劃」與學校「支援方案」，其中，行政規劃乃是指學校行政單位規劃之周延機制，以有效協助新住民子女於就學或就業方面，能有更好之發展機會，涵蓋專責處室協助申請各項補助、周延行政輔導機制幫助解難、增加彙整學生相關資訊機制、擴大學術交流互訪提升能力、促進瞭解當地產業發展脈絡、提早規劃方案激勵奮發圓夢等多項指標（林志成，2018；林耀榮等人，2016；國教署，2018b；陳偉仁等人，2018；Baharuldin et al., 2020; Bostanci et al., 2020; Hang et al., 2015; Msonde & Msonde, 2017）；支持方案乃是指有益於形塑教師專業能力、學生學習動力、教育組織實力之支持方案，以確保新住民子女多元學習成效，涵蓋提高第一線教師文化敏銳度、善用專業學習社群分享經驗、提供校內工讀機會折抵費用、增設獎助學金肯定學習表現、學校辦理營隊降低參加費用、主管以身作則建立校園文化

等多項指標（林信志、簡瑋成，2019；張秀禎，2019；張肇烜，2018；陳佳葳、楊洲松，2017；陳繁興等人，2017；Bostanci et al., 2020; Fauskanger et al., 2019; Prenger et al., 2019）。

（6）政策規劃與舉措

本問卷之政策規劃與舉措層面，向下細分為促進新住民子女落實職涯規劃與多元發展之「政策擬定」與「方針聚焦」，其中，政策擬定乃是指行政機關為達政策目標而規劃之措施，諸如，產學專班、語文教學、尋根溯源、制度簡化、便民服務等，讓新住民子女能在優質的學習環境中，培養適應未來升學或職涯發展所需之知能與素養，涵蓋國際培力產學專班創造就業、深化語文感受文化多元社會、尋根溯源促進體驗當地環境、增加教師參與數量深化效果、築夢計畫鼓勵參與社會關懷、修正國籍法以協助歸化入籍等多項指標（吳清山，2018；李明芳，2019；林曉雲，2018；國教署，2018a；移民署，2019a；2019b；曾銘翊、陳麗華，2017；戰寶華、陳惠珍，2016；Peters & Engerrand, 2016; Rossi et al., 2004）；方針聚焦乃是指符應政策規劃方向且具備創新變革思維之行政措施，可從效能、效率以及經濟之角度思考，期能發揮核心價值與創造附加效益，涵蓋保障赴東南亞工作權益福祉、辦理高峰會增進新二代交流、表現優異同學優先錄取機會、開設公費科系鼓勵投入產業、擇定標竿學校示範執行歷程、輔導團強化東南亞專業知能等多項指標（大學招生委員會聯合會，2019；張金田，2016；新北市政府教育局，2018；葉珍玲，2018；鍾鼎國等人，2017；Anthony et al., 2019; Baharuldin et al., 2020; Shanahan et al., 2011）。

綜上所述，本研究依據文獻分析與深度訪談之綜合分析結果以形成模糊德懷術問卷初稿，且經本研究主持人與協同主持人反覆檢視，並再三對各層面意涵說明之用字遣詞或文句加以潤飾。初擬之問卷包括行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面，而指標項目將依據向度之相關資料而形成。鑒於此，本研究之模糊德懷術問卷初稿之六大層面、12 個向度、以及 72 項指標的層級關係，詳如圖 3-3 所示。

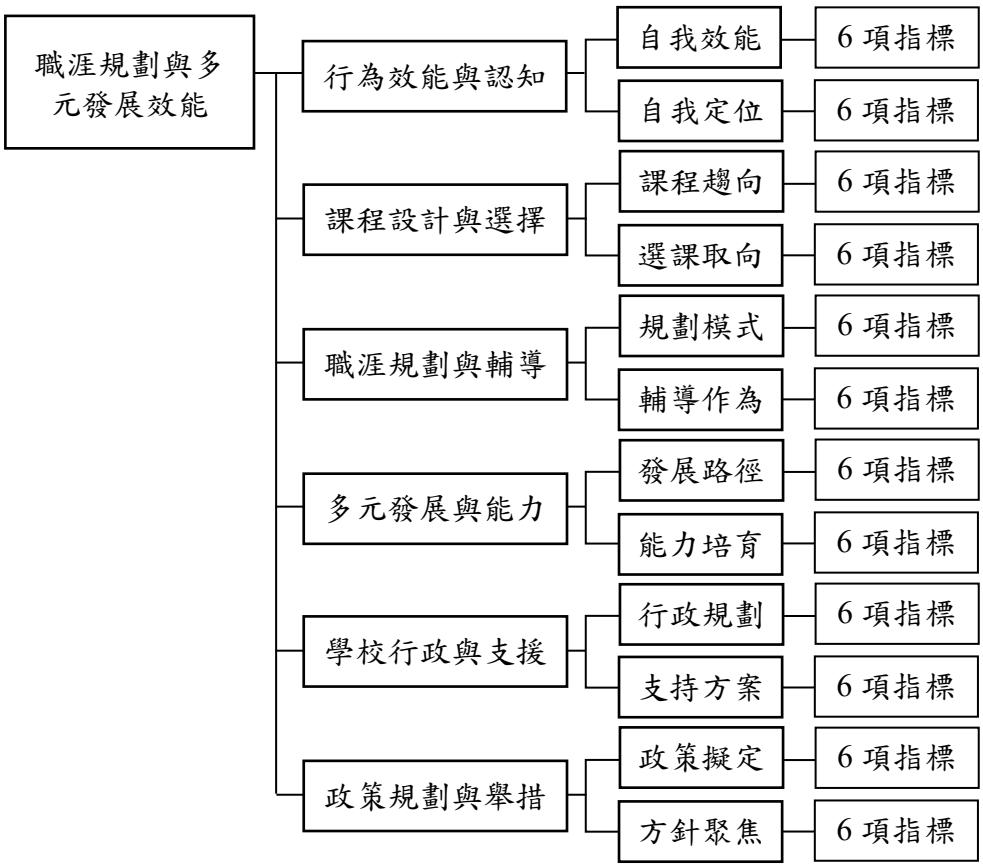


圖 3-3　模糊德懷術問卷之初擬指標層級關係圖

3、專家效度

本研究經由文獻探討內容分析與深度訪談結果分析，編製「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」效能之初擬指標，立意取樣專家學者共 7 人，包含教育行政與評鑑、學校績效與考評、新住民實務相關研究等領域之專家學者，進行專家審題以建立專家內容效度（附錄四）。待專家效度問卷回收後，分析並統計各初擬指標同意百分比作為指標有效性之比例基礎，並依其建議修正指標。

茲臚列專家效度審題之專家學者名冊（依姓氏筆畫排序）如下：

姓名	立意取樣原則（傑出校務經營與熟知議題專家）
王○○	國立大學校長
吳○○	系統大學總校長
沈○○	博士級高中校長
俞○○	國立科大副校長

黃○○	國立大學校長
趙○○	私立科大校長
劉○○	博士級高職校長

4、問卷形成

依據專家效度問卷之專家審查回饋，形成專家內容效度意見統計與指標篩選結果彙整表（附錄五），以利調整或修正初擬指標，並研訂『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能研究』模糊德懷術問卷，而本研究之修訂原則乃根據吳明隆與涂金堂（2009）專家效度檢核之兩項標準為憑藉，第一、題目被專家判定為「適合」之百分比在 70%以上；第二、題目被專家判定為「適合」與「修正後適合」之累積百分比在 80%以上，則保留或修正後保留該題目指標。待初擬指標修訂成為正式問卷之後（附錄六），即依研究設計以組織 25 位模糊德懷術專家小組，進行問卷填答，以逐步確立職涯規劃與多元發展效能指標系統架構。

5、施測對象

模糊德懷術專家小組成員需具代表性或特殊專業知能，因而較常採用立意取樣（吳明隆，2012；Habibi et al., 2015），本研究規劃邀集三類專家與學者參與模糊德懷術問卷調查，分別為中央或地方機關人員（5 名）、學校人員（10 名）、新住民議題專家及研究學者（10 名）等，共計 25 名。Dalkcy（1969）認為德懷術成員達 10 人以上時，可將群體誤差降至最低；Delbecq、Van de Ven 與 Gustafson（1975）建議，若德懷術成員之同質性高時，其成員數量宜有 15 至 30 位；Moore（1994）則進一步指出，如果德懷術研究的對象分成數個不同類別（category），則每類至少應有 5 到 10 人。爰此，各類專家與學者之選取方式，說明如下：

（1）中央或地方機關人員

本研究所指之中央或地方機關人員，乃是以負責中央或地方且熟悉新住民子女教育業務者為對象，並綜合考量專業性與代表性，共計選取 5 名機關人員。茲臚列正式問卷施測之模糊德懷術專家小組成員名冊（依姓氏筆畫

排序）如下：

姓名	中央或地方精熟新住民子女教育之機關人員
李○○	教育局主任秘書
林○○	教育局科長
陳○○	國教署科長
楊○○	教育局借調候用校長
楊○○	教育處副處長

（2）學校人員

本研究所指之學校人員，乃是以北、中、南、東四區中，選擇新住民子女學生人數較多、比例較高或相關業務表現績優之高中職與大專校院的資深行政人員，包括高中職之校長或主任，以及大學行政主管，共計選取 10 名學校人員。茲臚列正式問卷施測之模糊德懷術專家小組成員名冊（依姓氏筆畫排序）如下：

姓名	高中職與大專校院之資深行政人員
于○○	國立高職校長
王○○	國立高中校長
吳○○	私立高中校長
吳○○	國立高中主任
林○○	私立大學系主任
郭○○	私立大學校長
陳○○	國立高中校長
黃○○	國立高職主任
楊○○	國立高職校長
謝○○	國立大學學務長

（3）新住民議題研究專家學者

本研究所指之新住民議題研究專家學者，乃是由教育部推薦經常徵詢其政策或方案意見之學者及專家，包括教授學者、新住民社福團體執行或新住民輔導工作諮詢委員專家，共計選取 10 名專家學者。茲臚列正式問卷施測之模糊德懷術專家小組成員名冊（依姓氏筆畫排序）如下：

姓名	熟悉新住民議題之研究專家與學者
利○○	國立大學教授
吳○○	國立大學教授
李○○	私立大學副教授
柯○○	新住民社福團體執行長
秦○○	國立大學教授
張○○	國立大學教授
陳○○	國立大學教授
程○○	國立大學副教授
黃○○	新住民輔導工作諮詢委員
蕭○○	新住民社福團體執行長

6、問卷施測與回收

經過專家審題之專家內容效度檢視後，形成模糊德懷術問卷，並進行施測，同時於寄送問卷後二星期，禮貌性以 email 或簡訊提醒回覆問卷。三個星期後仍未收到回函，將持續催收，以避免因延遲回覆而影響後續研究進程，最後，本研究針對模糊德懷術小組成員發出 26 份問卷，回收 25 份問卷。

7、綜合專家意見並形成層級分析問卷

本研究之模糊德懷術問卷調查經由解模糊函數之各步驟，而形成專家共識，並以其為編製層級分析問卷之基礎，期能更進一步瞭解本研究之研究結果之執行優先性、策略重要性、以及實務可行性。

（三）層級分析法

層級分析法（AHP）係經由匯集專家意見，系統化分析問題並將各個考慮層面與因素給予層級式架構，亦即將複雜之評估問題分析成簡明的因素層級架構，再藉由各層級之成對比較矩陣（pairwise comparison matrix）獲致之矩陣特徵向量（eigenvalue），並以其來評定成對比較矩陣之強弱程度，以便決策者對議題有整體脈絡關係之瞭解，促使決策目標易於掌握與達成（楊和炳，2008；戰寶華、陳惠珍、楊金寶，2020）。

茲針對層級分析問卷實施程序相關之形成問卷、建立層級、問卷設計、擇定對象、以及問卷施測與回收等環節，簡述如下：

1、形成問卷

依據前述模糊德懷術問卷調查所形成之共識編製而成之「高中職及大專校院的新住民子女職涯規劃與多元發展之影響評量指標權重」AHP 調查問卷，其將關鍵層面議題與相關之策略做法列出，且暫不考慮其排列順序。

2、建立層級

層級分析之層次可依問題之需要而衍生多層次，有效的層級數可以 n/7 為估計基礎，而本研究之層次係由模糊德懷術問卷結果而來，符合不超過 7 個之設計原則，易於進行有效的成對比較，與獲得較佳一致性之結果。

3、問卷設計

本研究之層級分 3 層，而自第二層級開始，每一層級要素在上一層級某一要素作為評估基準下，進行成對此較。在問卷清楚敘述每一成對比較之原則，並附加詳細之填答引導說明的前提下，在 1 到 9 尺度下，讓受訪者於問卷上勾劃每一成對要素之間的比較尺度。

4、擇定對象

本研究依據 Delphi 問卷調查所形成之共識指標編製 AHP 權重調查問卷，並邀請高中職與大專校院之職涯輔導教師與新住民子女學生進行問卷調查，規劃各發出教師 150 份、學生 400 份，共計 550 份，期能由第一線利害關係人之角度瞭解其對各影響指標之觀點，並評估各層面影響因素以提供綜合性的決策參酌，以獲致指標之相對權重評定，並擴大蒐集不同觀點。陳偉杰、張瀞文與劉哲豪（2012）即指出，層級分析法乃是兼顧量化與質性條件之功能強大的決策工具，可協助決策者將重要因素以樹狀之階層性結構進行分析，並藉由比較相對權重與整體排序以簡化複雜之決策評估。其中，學生施測分配將依北中南東四區新住民子女比例及學級比例進行施測，亦即兼顧各區之新住民子女比例以及高中、高職、大專校院之學級比例。茲簡述按區域及學級比例施測之學生問卷分層取樣的分配公式如下：

學生問卷數 $Q_{aj} = 400 \times E_{Ra} \times L_{Rj}$ ，$a = s, t, u$；$j = N, C, S, E$

其中，E_{Ra} 係指學級比例，亦即新住民子女於該學級之學生人數占全國就讀高中職及大專校院階段之新住民子女總人數的比例，學級分高中、高職、大專校院

L_{Rj} 係指區域縣市比例，亦即高中職及大專校院之新住民子女於該縣市之學生人數占全國就讀高中職及大專校院階段之新住民子女總人數的比例，區域分北、中、南、東四區

學級比例 $E_{Ra} = \frac{IC_a}{(IC_s+IC_t+IC_u)}$

其中，IC_a 代表新住民子女於該學級之學生總人數，$a = s, t, u$

IC_s 代表新住民子女於高中學級之學生總人數

IC_t 代表新住民子女於高職學級之學生總人數

IC_u 代表新住民子女於大專校院學級之學生總人數

區域比例 $L_{Rj} = \frac{W_j}{\sum(N_i+C_i+S_i+E_i)}$

其中，W_j 代表高中職及大專校院之新住民子女於該區域之學生總人數，$j = N, C, S, E$

N_i 代表高中職及大專校院之新住民子女於北部地區 i 縣市之學生總人數，$i = 1, \ldots, 7$；北部地區包括臺北市（N_1）、新北市（N_2）、桃園市（N_3）、宜蘭縣（N_4）、新竹縣（N_5）、基隆市（N_6）、新竹市（N_7）

C_i 代表高中職及大專校院之新住民子女於中部地區 i 縣市之學生總人數，$i = 1, \ldots, 5$；中部地區包括臺中市（C_1）、苗栗縣（C_2）、彰化縣（C_3）、南投縣（C_4）、雲林縣（C_5）

S_i 代表高中職及大專校院之新住民子女於南部地區 i 縣市之學生總人數，$i = 1, \ldots, 6$；南部地區包括高雄市（S_1）、臺南市（S_2）、嘉義市（S_3）、嘉義縣（S_4）、屏東縣（S_5）、澎湖縣（S_6）

E_i 代表高中職及大專校院之新住民子女於東部地區 i 縣市之學生總人數，$i = 1, ..., 2$；東部地區包括高花蓮縣（E_1）、臺東縣（E_2）

依據上述公式計算北中南東四區新住民子女學生施測份數，亦即 400 份學生問卷採用分層比例取樣方式進行施測。其分配方式係按新住民子女學生總人數，133,259 人為基準，並以高中、高職、大專校院學生人數之相對占比分配 400 份學生問卷之學級施測份數，依序為 137、107、156 份；再以各學級學生人數之北中南東四區的各自占比分配其學級之施測份數，詳見表 3-1。

表 3-1　新住民子女學生 AHP 問卷施測分數統整

地區	新住民子女學生人數			依比例抽取施測問卷份數		
	高中	高職	大專校院	高中	高職	大專校院
北部	22,802	13,350	23,225	68	40	70
中部	12,389	9,114	11,730	37	27	35
南部	9,838	12,408	15,909	30	37	48
東部	744	850	900	2	3	3
合計	45,773	35,722	51,764	137	107	156

註：施測問卷份數 400 份係依新住民子女學生人數之比例分區與學級抽取，而其分區與學級人數由表 2-3、表 2-4、表 2-5、表 2-6 以及表 2-7 彙整計算而得。

資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

為深度瞭解有教導過新住民子女之教師的認知與感受，150 份教師問卷採用分層立意取樣方式進行施測，亦即接受施測之教師必須有 1 年以上密集教導新住民子女之經驗。但因大專校院教師不易察覺學生之中的新住民子女，且課堂互動不如高中職教師密切，因此教師問卷僅針對高中、高職教師進行施測。其取樣方式亦依高中、高職新住民子女學生人數之相對占比分配，茲簡述教師問卷分層取樣的分配公式如下（上述公式重覆部分省略）：

教師問卷數 $Q_{bj} = 150 \times E_{Rb} \times L_{Rj}$　　，$b = s, t$；$j = N, C, S, E$

其中，E_{Rb} 係指新住民子女學生人數之學級比例，學級分高中、高職

L_{Rj} 係指新住民子女高中職學生人數之區域比例，區域分北中

南東四區

因此，依據上述公式計算 150 份教師施測份數，共計施測 84 份高中教師與 66 份高職教師，詳見表 3-2。

表 3-2　新住民子女輔導教師 AHP 問卷施測分數統整

地區	新住民子女學生人數		依比例抽取施測問卷份數	
	高中	高職	高中	高職
北部	22,802	13,350	42	25
中部	12,389	9,114	23	17
南部	9,838	12,408	18	23
東部	744	850	1	1
合計	45,773	35,722	84	66

註：輔導教師施測問卷份數 150 份係依新住民子女學生人數之比例分區抽取，而其分區人數由表 2-3、表 2-4、表 2-5、表 2-6 以及表 2-7 彙整計算而得。

資料來源：依據附錄一自行計算整理而得。

5、問卷施測與回收

本研究針對施測對象發出共計 553 份問卷，亦即包括 151 名資深之職涯輔導教師以及 402 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。回收 550 份問卷，包括 150 名資深之職涯輔導教師以及 400 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。

（四）焦點團體座談

本研究之焦點團體座談著重於層級分析獲致研究發現之後，進行的研究結果有效性檢核。本研究進行焦點團體座談係由研究者擔任會議主席，並於座談會開始時，先由主席說明本研究之目的內容與研究發現，再由主席引導所有與會人員充分討論與發言，同時全程錄音完整討論過程，以利後續分析與資料參酌。本次焦點團體座談藉由利害關係人之直接參與檢視，可以協助探索問卷與分析的不足，促使本研究的研究結果能夠更趨於有效可行。

誠如前述，大專校院教師不易察覺學生之中的新住民子女，且課堂互動不如高中職教師密切，因此本研究之焦點團體座談邀請具新住民子女教導與輔導經驗之 2

位資深高中教師、2 位資深高職教師，以及 8 位高中職新住民子女學生代表、3 位大專校院新住民子女學生代表，共 15 人，茲臚列焦點團體座談出席參與成員名冊（依姓氏筆畫排序）如下：

姓名	出席參與身分
王○○	新住民子女高中/高職學生代表
江○○	具輔導新住民子女經驗豐富之資深高職教師代表
何○○	新住民子女高中/高職學生代表
吳○○	新住民子女高中/高職學生代表
邱○○	具輔導新住民子女經驗豐富之資深高職教師代表
邱○○	新住民子女高中/高職學生代表
洪○○	新住民子女高中/高職學生代表
徐○○	新住民子女大專校院學生代表
高○○	新住民子女大專校院學生代表
郭○○	新住民子女大專校院學生代表
郭○○	新住民子女高中/高職學生代表
鄭○○	新住民子女高中/高職學生代表
黃○○	具輔導新住民子女經驗豐富之資深高中教師代表
盧○○	具輔導新住民子女經驗豐富之資深高中教師代表
盧○○	新住民子女高中/高職學生代表

本研究之焦點團體座談實施程序可分成聯繫預定座談對象、寄發座談大綱資料、準備所需研究工具、進行座談與全紀錄、以及分析處理座談資料等五步驟。易言之，本研究除依各類型確定與會名單與事先寄送會議資料之外，亦會在徵得與會者同意使用錄音筆情況下，全程紀錄座談內容，並於會議進行中以紙筆記錄當時對談情形及環境狀況，以利未來資料分析處理。同時盡可能於會議結束後即刻進行逐字稿繕打整理工作，以避免因時間間隔過久，造成對現場感知與記憶的消失。

第三節 研究工具

一、訪談大綱

本研究之深度訪談係採用半結構式訪談方法，分北中南東四區訪談，並以熟悉新住民議題研究之專家學者、輔導新住民子女良好之高中職行政主管與老師、具有

傑出表現之新住民子女為研究對象，全部共計訪談 28 位。資料蒐集採用深度訪談、研究札記與文件分析等三種資訊來源之三角檢證模式（Denzin, 2017），因為三角檢證（triangulation）是質化研究中不可缺少的工具（Robson, 2002），亦即依據文獻探討結果以編製專家學者、學校人員與新住民子女等四份訪談大綱之資料蒐集工具，並利用研究札記、學校文書與佐證資料，進行後續研究比對分析，以期進一步歸納統整出其職涯規劃與多元發展之展現利基與形塑歷程。此外，其訪談逐字稿採開放編碼、主軸編碼、選擇性編碼方式（Strauss & Corbin, 1990），並依張芬芬（2010）指出之文字化、概念化、命題化、圖表化、理論化等五大階段，逐步形成本研究之分析圖像。

訪談大綱與本研究有關的部分為：受訪者基本資料、學習或教導的經驗與處理、職涯規劃狀況、多元發展措施、遭遇困難的主要原因、因應對策之做法及考量等項目。並會依據受訪者屬性而分為高中職同學、大專校院同學、學校師長（包括校長、主任、老師）、以及專家學者等四份，以不同角度探究職涯規劃與多元發展之現況情形、遭遇困境、因應做法與感想建議，其中，高中職同學著重在三年學習歷程中之實際體驗；大專校院同學聚焦於大學與高中職之比較與感知；學校師長關注在其服務學校之職涯規劃機制與多元發展培育之相關措施及成效；專家學者則是從宏觀面切入，探討國內推動現況、政策執行情形、政府法規擬定與合宜修訂方向。詳細內容請見附錄三。

二、模糊德懷術問卷

本研究依據深度訪談之分析結果與文獻探討之歸納分析，編製模糊德懷術問卷之初擬指標內容，並形成專家效度問卷（附錄四）以利進行專家內容效度審題。依據專家效度問卷之專家審查回饋，形成專家內容效度意見統計與指標篩選結果彙整表（附錄五），以利調整或修正初擬指標，並研訂『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能研究』模糊德懷術問卷（附錄六），其涵蓋研究說明、名詞解釋、填答說明、正式問卷等四大部分，其中，填答說明聚焦於說明本問卷之填答方式，並提供填寫之範例說明。問卷每一題項之評定方式分為 0~10 個等級，分數越大表示適切性越高。請專家依個人之專業知能評定每一題項之適切性，並填寫三個整數值，包括「最小可接受值」、「最適值」及「最大可接受值」。同時

正式問卷於每一層面下設有開放意見欄，以提供模糊德懷術專家小組成員針對該層面或題項表達除了適切性以外之其它相關意見。

本研究之初擬指標調整或修正原則乃根據吳明隆與涂金堂（2009）專家效度檢核之兩項標準為憑藉，第一、題目被專家判定為「適合」之百分比在 70%以上，則保留該題目指標；第二、題目被專家判定為「適合」與「修正後適合」之累積百分比在 80%以上，則修正後保留該題目指標。依據附錄五之專家內容效度意見統計與指標篩選結果彙整表內容顯示，共有項指標符合專家判定為適合之百分比在 70%以上的標準（71.4%共 20 題、85.7%共 31 題、100.0%共 9 題），則保留該題目指標，僅參酌專家意見做文字潤飾調整；另有項指標符合專家判定為適合與修正後適合之累積百分比在 80%以上的標準（85.7%共 3 題、100.0%共 9 題），則修正後保留該題目指標，然而，雖其累積百分比達 80%以上，但原題目之適合單一選項係低於 70%（57.1%共 11 題、42.9%共 1 題），因此針對該題目不僅參酌專家意見與建議做文字修正，還思考另新增更具深化作為之指標。此外，於綜合意見中，有一位專家提出避免標籤化指標之建議；以及另一專家亦提出問卷題項描述過長之建議。有鑒於此，本研究重新檢視每一題項描述，以精簡指標之文字論述與避免特定化、標籤化用語，期能讓研究結果更臻完善。

依據上述步驟修訂完成後，形成正式之『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能研究』模糊德懷術問卷，共有六大層面、12 個向度、以及 88 項指標，茲臚列如后。

（一）層面一、行為效能與認知

1、向度：自我效能

（1）結合重要活動辦理特色展演以激勵成就行為。

（2）累積各類成功經驗以加強自我效能。

（3）鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。

（4）關心身心健康狀況以增進實現目標的自我效能信念。

（5）運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願。

（6）設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動。

（7）鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感。

2、向度：自我定位

（1）善用各種場合宣揚傑出成就以提高自我認同。

（2）建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍。

（3）尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分。

（4）舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化。

（5）支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢。

（6）打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象。

（7）落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感。

（二）層面二、課程設計與選擇

1、向度：課程趨向

（1）開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度。

（2）廣設東南亞語文課程以協助學習新南向國家語言。

（3）開設文化田野調查類型課程以發掘跨文化的實際體驗與觀察能力。

（4）增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現。

（5）設計融合多元文化內涵課程以增強參與意願。

（6）規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難。

（7）善用生命教育及生涯規劃課程以形塑認識自我的成長歷程。

（8）開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域。

（9）研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力。

2、向度：選課取向

（1）依據性向測驗選擇專業領域課程以利接軌政府新南向政策。

（2）評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向。

（3）鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成。

（4）增加研討國內外產業發展趨勢課程以利未來職涯規劃。

（5）擴大各類多元選修課程以增強實務與理論融合能力。

（6）引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接。

（三）層面三、職涯規劃與輔導

1、向度：規劃模式

（1）籌辦職涯規劃講座以協助探索感興趣的產業類別。

（2）辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性。

（3）邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機。

（4）落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項。

（5）持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備。

（6）協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議。

2、向度：輔導作為

（1）辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢。

（2）輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力。

（3）瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題。

（4）增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力。

（5）善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向。

（6）輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基。

（7）透過導師家庭訪問以提供符合需要的適切幫助。

（四）層面四、多元發展與能力

1、向度：發展路徑

（1）結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢。

（2）設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機。

（3）結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會。

（4）選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會。

（5）開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔。

（6）落實高中職及大專校院專輔教師功能以解決多元發展困惑。

2、向度：能力培育

（1）鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力。

（2）協助參加全國競技績優認證以累積特殊選才的獨特成就。

（3）辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能。

（4）鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機。

（5）協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢。

（6）持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力。

（7）輔導通過相關專業證照檢定以利未來升學就業所需。

（五）層面五、學校行政與支援

1、向度：行政規劃

（1）整合學校各處室之學生檔案資料以單一專責窗口協助申辦各項補助。

（2）建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題。

（3）規劃高中職及大專校院於學生資料表單中增加相關資訊蒐集與彙整。

（4）擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。

（5）辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡。

（6）提早規劃適合之升學就業配套方案以激發努力追求目標。

（7）配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施。

2、向度：支持方案

（1）落實學校定期辦理多元文化增能研習以提高第一線教師的多元文化敏銳度。

（2）善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。

（3）提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔。

（4）增設獎助學金以肯定學習優秀表現。

（5）支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊以降低參與活動費用。

（6）鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化。

（7）籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動。

（8）規劃新南向國家姊妹校之雙聯學制以引導展現語言及文化優勢。

（六）層面六、政策規劃與舉措

1、向度：政策擬定

（1）配合政府政策開設口碑導向之國際培力產學專班以創造未來國際職場就業機會。

（2）推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會。

（3）設計不同尋根溯源活動以促進深入體驗當地社經及產業發展環境。

（4）增加海外培力計畫親師組之各組人員參與數量以深化在地文化交流效果。

（5）辦理跨國築夢計畫以鼓勵參與國際社會關懷活動。

（6）修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業機會。

（7）設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形。

（8）盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源。

（9）訂定通過東南亞語文認證規範以強化升學就業獨特優勢。

2、向度：方針聚焦

（1）關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉。

（2）辦理全國新二代領導人才培育營以增進彼此交流學習的機會。

（3）擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。

（4）補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業。

（5）擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗。

（6）設置各縣市之國際教育輔導團以強化推動新南向國際交流所需的專業知能。

（7）辦理主題式文化交流系列活動以導正過去對新南向國家的負面觀念。

（8）籌辦資訊統整入口網站以利升學就業相關資訊查詢及宣導。

（9）連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效。

三、層級分析問卷

本研究於回收專家學者之意見後，透過適切程度之模糊隸屬函數進行篩選，以利進行資料彙整與分析。當解出之模糊數值超過或等於門檻值 0.7 者，則接受該題項，反之則刪除（李安明、陳怡安、謝琬琪，2012；張紹勳，2012）。因此，依據模糊德懷術問卷施測分析之結果，編製層級分析問卷內容，並形成『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能研究』指標相對權重調查問卷（附錄七），共計六層面、12 向度，共計 54 項指標。

為方便教師與學生比較指標權重，54 項指標皆以關鍵簡要之字詞呈現，茲臚列如后，並以圖 3-4 呈現其關係圖。

（一）層面一、行為效能與認知

1、向度：自我效能

（1）指標：累積成功經驗、磨練專業知能、持續言語鼓勵、設定發展目標、擔任幹部增能



圖 3-4　高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標建構圖

（2）內涵：累積各類成功經驗以加強自我效能、鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望、運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願、設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動、鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感

2、向度：自我定位

（1）指標：宣揚傑出成就、建立友善環境、尊重包容互動、參與文化交流、學習母語文化、落實族群融合

（2）內涵：善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同、建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍、建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分、舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化、支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢、打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象

（二）層面二、課程設計與選擇

1、向度：課程趨向

（1）指標：多元文化課程、興趣導向課程、職場知能課程、職業探索課程、專業導向課程

（2）內涵：開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化理解程度、增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現、規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難、開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域、研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力

2、向度：選課取向

（1）指標：協助適性發展、開設就業學程、建置補救教學

（2）內涵：評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向、鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成、引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接

（三）層面三、職涯規劃與輔導

1、向度：規劃模式

（1）指標：辦理職場參訪、傑出校友座談、說明多元升學、持續觀察表現

（2）內涵：辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性、邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機、持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備、協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議

2、向度：輔導作為

（1）指標：辦理個別諮詢、輔導深化專業、瞭解學習困擾、增強學習動機、善用輔導機制、瞭解自身優勢

（2）內涵：辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢、輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力、瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題、增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力、善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向、輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基

（四）層面四、多元發展與能力

1、向度：發展路徑

（1）指標：辦理培力活動、設計暑期營隊、普及發展機會、選送學生參訪

（2）內涵：結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢、設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機、結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會、選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會

2、向度：能力培育

（1）指標：鼓勵業師授課、辦理職訓活動、提供教育訓練、協助文化優勢、

推動培才計畫

（2）內涵：鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力、辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能、鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機、協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢、持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力

（五）層面五、學校行政與支援

1、向度：行政規劃

（1）指標：資訊完整銜接、擴大國際交流、辦理定期參訪、申請經費補助

（2）內涵：建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題、擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力、辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡、配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施

2、向度：支持方案

（1）指標：善用學習社群、提供工讀機會、增設獎助學金、鼓勵共學文化

（2）內涵：善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養、提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔、增設獎助學金以肯定學習優秀表現、鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化

（六）層面六、政策規劃與舉措

1、向度：政策擬定

（1）指標：落實語文政策、設置專責機關、整合經費資源

（2）內涵：推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會、設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形、盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源

2、向度：方針聚焦

（1）指標：關注工安條件、增進人才交流、擴大升學管道、補助公費培育、擇優標竿示範

（2）內涵：關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉、辦理全國新二代領導人才培育營以增進彼此交流學習的機會、擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會、補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業、擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗

四、焦點團體座談

本研究之焦點團體座談係著重本研究之各階段研究發現及結果的認同度檢視，並討論其對目前新住民子女之職涯規劃、多元發展、學校行政規劃、以及政府政策制定等議題之看法及建議。在認同度部份，輔以深度訪談研究發現之認同度評量問卷、模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷、AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷等三份問卷，以利獲得每位與會者之更多與更詳盡的看法與觀點，而議程詳如附件且討論議題簡述如下：

1、對深度訪談研究發現及結果之看法與意見為何？

2、對模糊德懷術指標建構研究發現及結果之看法與意見為何？

3、對 AHP 效能指標權重研究之初步發現及結果的看法與意見為何？

4、對新二代職涯規劃之具體建議與意見為何？

5、對新二代多元發展之具體建議與意見為何？

6、對提升新二代職涯規劃與多元發展效能的學校行政規劃與政府政策制定之具體建議與意見為何？

易言之，在座談充分討論之後，再藉由涵蓋開放題目之問卷填答，不僅可避免與會者發言時間不夠而有所遺漏，亦能蒐集到更多寶貴之質性分析資料，以利研究分析更臻完善。

第四節 資料處理

本研究之資料處理涵蓋深度訪談與焦點團體座談之逐字稿繕打及後續分析、模糊德懷術之資料處理、層級分析法之權重分析。依序說明如下：

一、深度訪談與焦點團體座談

本研究在深度訪談部分有 28 位受訪者、焦點團體座談部分有 15 位與談者，兩類訪談後皆由研究助理依照錄音內容轉謄為逐字稿，再由研究者仔細校對，而其中，深度訪談文字稿整理完後，會經由 LINE 傳與受訪者檢視、修正與確認，以避免因誤解而影響後續研究。研究者亦會於訪談或焦點團體座談時，針對當時情境做文字紀錄之札記與觀察，以便訪談或會議結束後，可以立即整合分析。

資料分析過程乃由受過質性研究訓練、經驗的二位研究者（主持人與協同主持人）共同進行反覆討論辯證，將採用文字化、概念化、命題化、圖表化與理論化等五步驟（張芬芬，2010），並運用 NVivo 11 軟體協助資料分析。易言之，即是將文字稿中相同的概念分類以形成同類概念之類屬，並加以命名而利於後續之爬梳、叢聚與發展該類屬，促使類屬之特徵或歸因更加豐富（胡幼慧、姚美華，2008）。為求慎重，每每產生初步分析結果後，將反覆檢視逐字稿及文字記錄，以確認分析並無遺漏。本研究之訪談實施與分析將嚴格依據確實性（credibility）、可轉換性（transferability）、可靠性（dependability）與確認性（confirmability）等準則以確保研究的嚴謹度（Marshall & Rossman, 2016）。

（一）深度訪談

在訪談資料部分，本研究之編碼處理與分析，乃植基於深度訪談錄音內容逐字稿，而研究者依據訪談意義脈絡，在逐字稿中尋找與職涯規劃與多元發展資料間之關係，且註記開放編碼，並在分析架構下進行由上而下之資料整理，形成類別與層級之系統化主軸編碼。待資料編碼分析整理完成後，將資料分類加上訪談日期及身分別，例如，北部高中學生受訪時間是 2020 年 6 月 16 日，其身分別符號為 NCS，則呈現代碼為 20200616 訪 NHS；中部高職學生觀察時間是 2020 年 6 月 18 日，其身分別符號為 CVS，則呈現代碼為 20200618 觀 CVS；南部大專校院學生檢視文

件資料時間是 2020 年 6 月 22 日，其身分別符號為 SUS，則呈現代碼為 20200622 文 SUS，其餘以此方式類推，訪談編碼呈現如表 3-3。

表 3-3　訪談編碼表

訪談編碼	意義說明
20200616 文 NHS	表示北部高中學生文件檢覈時間是 2020 年 6 月 16 日，而 N 代表北部 North、H 代表高中 High school、S 代表校長 Student
20200619 觀 SVP	表示南部高職校長觀察學校時間是 2020 年 6 月 19 日，而 S 代表南部 South、V 代表高職 Vocational high school、P 代表校長 Principal
20200629 訪 CUE	表示中部高職校長深度訪談時間是 2020 年 6 月 29 日，而 C 代表中部 Central、U 代表大學 University、E 代表學者專家 Expert
20200701 訪 EUS	表示東部大學學生深度訪談時間是 2020 年 7 月 1 日，而 E 代表東部 East、U 代表大學 University、S 代表學生 Student
.....	表示語句未完，但為求通順而省略呈現
○○	表示匿名資料處理以維護個人或機構之隱私
〔 〕	表示研究者個人想法或是受訪者動作表現

註：時間有 8 位數字，前 4 位數字代表年、接續 4 位數字代表月日；時間後之文字代表資料來源性質，亦即訪代表深度訪談、文代表文件檢覈、觀代表觀察學校身分別符號以英文字母呈現，其第一碼為區域，亦即北（North, N）、中（Central, C）、南（South, S）、東（East, E）等四區；第二碼為機構屬性，亦即高中（High school, H）、高職（Vvocational high school, V）、大學（University, U）等三類；第三碼為職位，亦即學生（Student, S）、校長（Principal, P）、主任（Director, D）、老師（Teacher, T）、學者專家（Expert, E）等五類。

（二）深度訪談

在焦點團體座談資料部分，本研究之編碼處理與分析，乃植基於會議錄音內容逐字稿，而研究者依據議程，在逐字稿中尋找與議題資料間之關係，且註記開放編碼，並在分析架構下進行由上而下之資料整理，形成類別與層級之系統化主軸編碼。待資料編碼分析整理完成後，將資料分類加上訪談日期及身分別，例如，新住民子

女之高中職學生代表 01 發言時間是 2020 年 11 月 14 日，其身分別符號為 HS，則呈現代碼為 20201114 座 HS01；新住民子女之大專校院學生代表 01 發言時間是 2020 年 11 月 14 日，其身分別符號為 US，則呈現代碼為 20201114 座 US01；具資深輔導經驗之高中教師代表 01 發言時間是 2020 年 11 月 14 日，其身分別符號為 HT，則呈現代碼為 20201114 座 HT01；具資深輔導經驗之高職教師代表 01 發言時間是 2020 年 11 月 14 日，其身分別符號為 VT，則呈現代碼為 20201114 座 VT01，其餘以此方式類推。

二、模糊德懷術

德懷術（Delphi）是以科學的方式彙整專家學者意見，透過多次集思廣益之回饋意見，通過一致性考驗以形塑共識，達到結果客觀性與思考完備度（王瑤芬、林美玲，2007），而模糊德懷術（Fuzzy Delphi）是針對德懷術耗時甚久、高無形成本與逐步反應鈍化之缺點，結合模糊理論發展而成，具有較快達成專家共識、清楚表達語意訊息、專家列示隸屬函數等優點（葉晉嘉等，2007；Habibi et al., 2015）。因而本研究採取模糊德懷術蒐集專家意見，利用適切程度表示以計算模糊隸屬函數，並透過門檻值α=0.7 進行篩選，當解模糊數值超過或等於門檻值者，則接受該題項，反之則剔除，其資料處理方式如下（李安明、陳怡安、謝琬琪，2012；張紹勳，2012）：

（一）建立三角模糊數

依據模糊德懷術問卷所蒐集之專家評定值進行問卷編碼，並植基於 Max-mix 觀點並善用幾何平均數表示專家共識之優勢，而採用徐村和（1998）建議之公式計算出每個衡量題項之三角模糊數 Fi =（Li, Gi, Hi），其中，Li、Gi、Hi 依序代表專家群體對 i 題項評估值之下限、幾何平均數、上限。其計算公式如下：

$L_i = \min (Q_{ie}), \quad e = 1, 2, \ldots, n$

$G_i = \{\prod_{e=1}^{n} Q_{ie}\}^{\frac{1}{n}}$

$H_i = \max (Q_{ie})$

其中，e 代表專家小組成員，而本研究之模糊德懷術專家小組有 25 名成員 n=25；是以，Q_{i1} 係指第 1 位專家對 i 題項隸屬

程度之評定看法，依此類推

（二）三角模糊數之解模糊化

解模糊化即是將三角模糊數轉化為一個最適合代表其意涵之明確數值的過程，其方法包括重心法、形心法、平均最大隸屬度法、模糊集合解模糊化等，而 Teng 與 Tzeng 在 1993 年提出之解模糊化的重心法則公式，不僅可化繁為簡，且在問題實證上容易理解，亦無需考慮決策者偏好之優點（李安明等，2012）。是以，在上述三角模糊數為 Fi =（Li, Gi, Hi）之情形下，解模糊數值 DFi 計算公式如下：

$$DF_i = \{[(H_i - L_i) + (G_i - L_i)] \div 3\} + L_i$$

（三）門檻值篩選

本研究係採用徐村和（1998）建議之公式計算出每個衡量題項之三角模糊數，而再依 Teng 與 Tzeng 在 1993 年提出之解模糊化的重心法則公式計算 DF 數值（李安明等，2012），並透過門檻值α=0.7 進行篩選，當解模糊數值超過或等於門檻值者，則接受該題項，反之則剔除。易言之，本研究設定之門檻值α為 0.7，亦即當 $DF_i \geqq \alpha$則接受此題項之評定，反之，若 $DF_i < \alpha$則刪除。

三、層級分析法

本研究利用各層級一致性指標（consistency ratio, CR）與整層級一致性比率（consistency ratio hierarchy, CRH），檢定評量之一致性，且 CR 與 CRH 皆小於 0.1 時，則通過一致性檢定（Saaty, 1980），並利用 Expert Choice 11.5 AHP 專家決策分析軟體協助計算權重，但因樣本數量龐大而輔以 Excel 協助處理部分資料。

（一）計算最大特徵值

成對比較矩陣建構完成後，可利用數值分析中之特徵值（eigenvalue）解法求取特徵向量（eigenvector），再根據其計算最大特徵值。Saaty（1982）認為在不需較高精確度時，可利用四種近似法計算優勢向量，而其中列向量幾何平均值之標準化方法是一個較好的優勢向量估計法。

（二）計算一致性指標

為確定問卷內容的適切性，即需檢驗特徵向量之一致性，亦即計算各層級一致

性比率（consistency ratio, CR）以及整層級一致性比率（consistency ratio hierarchy, CRH）。Saaty（1980）指出，一致性比率值必須小於 0.1，否則即表示層級之要素關連有疑義，必須再次進行所有因素與關連之分析。其計算公式如下：

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{consistency\ ratio}{random\ index} = \frac{\frac{\lambda_{max} - n}{n-1}}{RI}$$

$$CRH = \frac{CIH}{RIH} = \frac{\Sigma(\text{每個層級的優先向量}) \times (\text{每層級的 CI 值})}{\Sigma(\text{每個層級的優先向量}) \times (\text{每層級的 RI 值})}$$

綜上所述，若 CR 與 CRH 皆小於 0.1，則各層級與整體層級的一致性皆可接受。整個層級結構通過一致性檢定後，則可計算整體權重以得出替代方案之優先順序，以利決策者據此作出方案抉擇。但因層級分析法必需依據重要程度差異性以及選填邏輯一致性的標準，仔細評定每項指標之間兩兩比較的重要性數值，除非是經驗豐富與精熟 AHP 分析之專家學者之外，一般較無經驗的教師與學生恐無法達到每項題目皆完全符合一致性的檢核標準，因此若有部分疏漏則以資料分析之遺漏值處理技術解決。蔡志豐（2020）指出，資料蒐集出現漏值值時，必須適當填補或刪除，以利後續的資料分析。

倘若缺失數據非常少量時，例如遺漏率小於 10%至 15%，可以直接採用刪除法，亦即將不完整的資料樣本刪除，但當遺漏率超過 15%時，即需仔細考慮處理遺漏值的方法（Acuna & Rodriguze, 2004; Strike, Emam, & Madhavji, 2001）。王鴻龍、楊孟麗、陳俊如與林定香（2012）指出，有關缺失資料的處理研究大致上，除刪除缺失資料法（deletion）之外，即分成插補法（imputation）及最大期望演算法（expectation maximization）演算法兩大方向，而插補法包括熱卡插補法、平均數插補，或是迴歸插補、邏輯斯迴歸插補、蒙第卡羅-馬可夫鏈法等，其中，熱卡插補法（hot-deck imputation）即是以最常被觀測所得的數值替代其缺失值。因而本研究之層級分析法問卷的資料處理，面對一致性未達檢核標準之題項亦視為遺漏值，因此當遺漏率高於 27%（遺漏或錯誤題項超過 5 題）時，則直接將整份問卷資料樣本刪除；但遭遇遺漏率少於 27%時，先做熱卡插補法之資料插補，再做後續分析，期能包含更多問卷施測對象之觀點與看法。茲以表 3-4 呈現刪除高於 27%遺漏

率之問卷後，各區與各學級回收問卷之可用情形。

表 3-4　各區與各學級回收問卷可用率彙整表

區域	屬性		預計發放份數	回收份數	回收可用份數	回收問卷可用率
北	教師	高中	42	42	38	90.48%
		高職	25	25	22	88.00%
	學生	高中	68	68	55	80.88%
		高職	40	40	31	77.50%
		大專	70	70	53	75.71%
中	教師	高中	23	23	20	86.96%
		高職	17	17	15	88.24%
	學生	高中	37	37	26	70.27%
		高職	27	27	20	74.07%
		大專	35	35	19	54.29%
南	教師	高中	18	18	16	88.89%
		高職	23	23	17	73.91%
	學生	高中	30	30	23	76.67%
		高職	37	37	24	64.86%
		大專	48	48	34	70.83%
東	教師	高中	1	1	1	100.00%
		高職	1	1	1	100.00%
	學生	高中	2	2	2	100.00%
		高職	3	3	2	66.67%
		大專	3	3	2	66.67%
總計			550	550	421	76.55%

由表 3-2 可知，回收可用問卷份數為 421 份，回收問卷可用率為 76.55%。

第五節 研究倫理

研究倫理係指研究者進行研究時必須遵守的行為規範與基本準則。吳明清（2008）即指出，從事教育研究應遵守尊重個人意願、確保個人隱私、不危害研究對象的身心、遵守誠信原則以及客觀分析報告等規範。有鑒於此，茲針對保護研究對象、尊重個人意願、確保個人隱私、遵守誠信原則、客觀如實陳述、檢視資料飽

和度等範疇，簡述如下：

一、保護研究對象

不危害研究參與者身心是最為重要之研究倫理規範，因此研究者有責任及義務確保受訪者或參與者免於恐懼擔憂，倘若在過程中讓其感到身心壓力或負擔，不僅會讓受訪者或研究參與者無法真正表達內心想法與感受，亦可能導致整個研究結果的可信度，受到質疑。因此本研究於研究流程設計、訪談大綱擬定、視訊訪談執行等環節，皆會特別留意不要喚起參與者不愉快之學習經驗或生活場景，且計畫主持人於一對一 LINE 視訊訪談過程中，對受訪者之訪談提問的用句遣詞、提問方式都經斟酌考量，以避免引發受訪者之防衛心或觸及受訪者之痛點，促使研究者能完全避免在研究中衍生各種不必要的刺激和傷害，讓本研究之資料蒐集對參與者之影響能夠降到最低。

二、尊重個人意願

在深度訪談研究與資料分析中，必須尊重個人意願，不可因研究進行而導致受訪者心理上或生活上的困擾，因此本研究於訪談邀約時，除須事先瞭解受訪者同意參與研究之意願外，仍然透過書面方式取得受訪者同意並簽章確認，且未滿 20 歲之高中職或大專校院學生，尚需家長同意之額外簽名確認，始能安排列入深度訪談對象。在訪談開始錄音及照相時，亦皆需取得受訪者同意，且在訪談資料蒐集的過程中，應尊重受訪者自由表述的意願，避免蒐集與研究本身無關之個人資料與意見，以及不要記錄涉及受訪者個別隱私之事件，以充分尊重與保障受訪者之意願及權益。

三、確保個人隱私

研究過程中要謹守確保個人隱私權之必要措施，不僅針對受訪者、參與者或填答者之身分及其工作場域，皆應匿名處理並以代碼呈現相關分析，亦不可以洩漏受訪者所提供之錄音與檔案文件予第三者。因此本研究基於保護研究參與者之隱私，在進行各類蒐集資料與受訪者資料分析，皆以匿名代碼表示。同時明訂於結束研究後，原始蒐集資料之儲存方式、分析應用與銷毀時程，以落實安全及私密原則。

四、遵守誠信原則

本研究於研究過程，包括研究構想擬定與計劃、研究經費申請及使用、研究資料蒐集和分析、執行成果報告暨發表，皆秉持誠信原則，恪遵專業正直、嚴謹負責與客觀公平之規範，尊重研究參與者，避免利益衝突以及遵守適用法規。

五、客觀如實陳述

本研究採用合適之研究方法，並於資料搜集過程秉持客觀以及避免誤導和刻意隱瞞，且其研究結論乃植基於實證研究分析而獲得之演繹結果呈現。易言之，在研究分析方面，本研究之研究者皆以客觀平衡觀點，依據研究設計進行研究分析，兼顧各種方式獲致之研究資料，不會刻意排除負面或非預期之相關資料，促使研究分析可以更客觀，以及協助參閱者能完整掌握分析脈絡。在結果呈現方面，本研究之研究者有義務將研究限制詳細說明，使參閱者更能瞭解研究之可信度與應用性。

六、檢視資料飽和度

教育研究經常涉及觀察分析特定對象之行為特質，藉以瞭解研究議題之內外因素與相關現象。而研究者本身即是一項研究工具，在主觀與客觀詮釋解讀中，其角色轉換亦會影響觀點獲得與分析結果。同時質性研究應該檢視資料飽和度之問題，本研究所探討之高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之議題，即以文件蒐集與文獻分析方式為輔，除需同時掌握與職涯規劃及多元發展相互影響之各類原由外，從蒐集相關文獻的脈絡中理解，並於訪談前蒐集及解析受訪者相關文件資料，分析解讀其在行為、認知與環境三元互動中所扮演之角色，始能在每一次訪談時，確實洞悉受訪者概念表達與意見陳述之全盤面貌，以避免多次訪談邀約所造成受訪者之困擾。當然，任何現存之各種新二代現象與制度，都是長期經由家庭、學校與社會文化交互作用演變之結果，因而本研究亦須兼顧傳統社會氛圍與演變脈絡之角度，始能正確理解強化新二代職涯規劃及多元發展效能之角色，以及其時代意涵與重要性。

第四章　研究結果分析與討論

本研究採用深度訪談、模糊德懷術（Fuzzy Delphi）、層級分析法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與焦點團體座談等研究方法，以逐步探討新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的情形，因而本章共分五節，第一節為深度訪談結果之分析與討論；第二節是模糊德懷術問卷調查結果之分析與討論；第三節則為 AHP 指標權重調查結果之分析與討論；第四節著重焦點團體座談結果之分析與討論；以及第五節聚焦於綜合討論。

第一節　深度訪談結果之分析與討論

本研究係針對就讀高中職及大專校院之新住民子女，於行為、認知與環境三元互動中，以及從自我、學校與政府三種視角中，探究其職涯規劃與多元發展之現況、困境與影響要素，進而思考提高執行成效之因應措施和未來政策方向。為達研究目的，本研究首先進行文獻探討以提出分析論述，闡明職涯規劃與多元發展之意涵、脈絡、策略與關鍵影響要素，並發展半結構式深度訪談大綱，進而利用對北中南東四區之 12 位表現傑出的高中職與大專校院之新住民子女、12 位績效顯著之高中職師長（校長、主任、老師）、以及 4 位熟悉新住民相關議題之大學學者的深度訪談，瞭解臺灣高中職與大專校院對於新住民子女在職涯規劃與多元發展上，運用自我認知引導、課程規劃設計、職涯輔導機制、多元能力培育、學校行政措施、政府政策方針等做法之成效。深度訪談之目的乃是藉由相互對話獲得對特定議題的瞭解，亦即訪談者透過提出問題，以瞭解受訪者之想法與觀點，但其環境背景以及語言動作亦皆是豐富的資訊，而且質性研究應該講求多重方法的運用，始能分析同一個情境的不同層次，亦或是從不同的角度分析同一種現象，因而視訊訪談的研究方法與特性提供了更進一步的機會和挑戰（張維安，2001）。有鑒於此，本節依據研究目的分為下列三大議題進行探討，第一為學習現況與職涯規劃發展困境；第二為新南向政策對多元發展之影響；第三為職涯規劃與多元發展之政策方向及措施，後續再針對訪談內容依序細分為第一議題之高中職及大專校院之新住民子女的行為效能

與認知、高中職及大專校院對於新住民子女之職涯規劃與輔導；第二議題之高中職及大專校院對於新住民子女之課程設計與選擇、高中職及大專校院對於新住民子女之多元發展與能力；以及第三議題之高中職及大專校院對於新住民子女之學校行政與支援、行政主管機關對於新住民子女之政策規劃與舉措。茲論述如下：

一、學習現況與職涯規劃發展困境

學習狀況攸關職涯規劃發展之可行性，而自我效能又與學習狀況息息相關，其中，職涯規劃乃是指藉由自我驅動或學校輔導，擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、職能開發之學習歷程。然而自我效能信念即是人們對實現目標能力之判斷，會影響嘗試實現目標之結果預期，而自我效能信念和結果預期則是共同影響職涯興趣及發展目標（Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2000），因此自我效能信念對於新住民子女之職涯規劃成效產生直接影響，並對學習表現具有間接影響。

（一）高中職及大專校院之新住民子女的行為效能與認知

新住民子女自我認知影響其行為效能，亦即自我認知愈強，則其行為動機與學習效能即愈高。不少研究（王爾暄、李承傑、董旭英，2017；吳昭彥、陳智能、梁佳玲，2017；楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊，2015；蔡啟通，2012）即發現，不僅自我效能之認知高低直接影響動機強弱，更會影響自我調適力，而適應能力與表現良窳及滿意程度則又息息相關，不同情境雖可能有不同中介或干擾效果存在，但其連動關係則是如影隨行，而且負向情緒調節能力愈好，愈能呈現出正向積極的趨向。

> 〔受訪之傑出新住民子女有著令人印象深刻的自我認同，大多能跳脫傳統的思維模式，善用有限資源與落實時間管理，勇於改變現況與環境，朝著目標默默學習與成長。〕

當新住民子女越能認清事實前提，意識到自己必須身體力行的事，才能真正調適並改變自己的未來，朝人生目標逐步邁進。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的行為效能與認知可細分為自我效能與自我定位。茲論述分析於后。

1、自我效能

自我效能信念在行動決策中扮演重要角色，可藉由過往成功表現、他人口語勸導、觀摩替代經驗、以及良好身心狀態等激勵要素，強化自我概念與成就行為，進而提升學習表現與規劃成效。因此無論是成果展演、累積經驗、觀摩練習、關注身心、言語鼓勵或挑戰目標，皆可增強成就行為、加強自我認知、強化正向預期、增進效能信念、提升努力意願、激勵積極行動，進而提升自我效能。茲依序論述如下：

（1）舉辦成果展演增強成就行為

新住民子女具有多元成長經驗，若能藉由瞭解內在需求而強化行為動機，亦或改變外在環境而誘發參與意願，皆是有效之內在與外在之激勵策略。因此師長若能規劃於學校重要慶祝活動，鼓勵新住民子女參與並展示特色成果，即能增強其自信與激勵其動機，無論在後續學習層面、技能精進部分或職涯規劃範疇，都會有所助益。E 高職校長即認為協助新住民子女用多元的方式展現自我，可以強化學習與成長動機，而 E 高職同學與 E 高職校長並非同一所學校，但其亦認同配合學校規劃之想法，讓新住民子女以不同方式展現自我，增強自我信念與成就行為。

> 我們也會想說去強化新住民他們比較獨特的文化跟語言的能力，讓他們去展現、去表演……用多元的方式讓他們去增強自信，在整個學習的氛圍，其實是可以讓全校看到更多樣的不同文化跟不同國家的語言，其實這樣都可以刺激新住民子女學習。（20200701 訪 EVP）

> 像我們有時候在學校有那個社團或是一些的活動，我們就會去……安排一些節目，那節目的話就是表演給全校的人，我們就再去協調要怎麼樣的形式去表演。（20200629 訪 EVS）

> 好比說，我們看到曾經有一個媽媽，她做那個越南菜做得很好，然後她的小孩就從小耳濡目染，然後這位新住民子女在他專題裡面就會呈現越南菜的介紹，更特別的是他是用越南語來介紹他認識的越南菜，我想在整個表達過程，他是非常的有自信的，

而且我們聽了都很感動，因為一個孩子他能夠把他很熟悉的語言：越南語，我們平常在學習過程裡面很少聽到，但是他很大方的會講，那我想培養一個孩子的自信在這個階段，不管他的身分是什麼，我覺得是很重要的，因為只要有自信他學習就會更順利一點。（20200701 訪 EVP）

此可呼應張文馨（2016）之研究發現，藉由新住民母國文化展演活動，建構臺灣族群和諧共融景觀，可逐步強化認同與體現社會公平。甚至新住民子女亦能衍伸出自我特色表演活動，不僅透過文化演繹行動或文化融合實踐，皆可增強就讀於高中職及大專校院新住民子女的成就行動，進而提升自我效能信念，對日後職涯規劃與多元發展都有助益。

（2）累積成功經驗加強自我認知

新住民子女需要觸媒激勵，藉由一次機會、一種緣分，累積成功的經驗以強化自我肯定與期許。E 大學同學與 C 高職同學，甚至 S 高中老師更是觀察到新住民子女的明顯轉變。

至於說為什麼後來會對開始做的研究有興趣真的就是，是一種緣份，對，是一種緣份。接觸到好的老師，然後有好的指導教授，在這個領域上面做出了一點點小小可以量化的成果後，就會慢慢的有一點成就感希望說可以再多做一點。（20200701 訪 EUS）

一次成功經驗……促使他更積極的去參與新住民的相關活動，並透過學校主任的引介認識新住民市集主持人……號召他們班的同學去市集當志工……我們希望的是透過我們的牽線讓新二代自己自立自強、獨立，再由新二代去帶動其他的新二代傳承經驗……再獲得成功的經驗。……而他自己也開始規劃未來職涯發展，自己去找人脈，為將來的特殊選才努力做備審資料。（20200630 訪 SHT）

那當您把一個專案做出來之後，這個成就感是屬於您自己的。

那這也是我一直在程式方面自學的動力之一。（20200618 訪 CVS）

有一位新住民的孩子……原本在班上的成績是中等，可是因為這個海外培力計畫獲獎……他覺得對他自己來說是一個激勵。他甚至跑來跟我說，老師我要拼全班第一名，他覺得我自己以前成績不好，我現在要把成績弄好，否則我做了這麼多的計畫，學習歷程很豐富，可是成績不夠，我沒有辦法上理想的學校。（20200630 訪 SHT）

我覺得是抵抗寂寞的能力吧。因為像我們的指導老師是他丟給我一個題目，他不會在旁邊跟您指導說您要怎麼解，他是希望自己去想，自己去想一個問題，所以他會希望自己去上網找解答，不會的話就去找書翻，如果真的到完全解決不了的話，才會去問指導老師。那這個途中都會一個人解決的，所以可能會訓練自己在壓力環境下獨立解決問題能力吧。（20200618 訪 CVS）

事實上，自我效能信念乃是判斷成就行為之自我概念以及行動決策之關鍵要素，亦是植基於過往表現、口語勸導、替代經驗、以及身心狀態等重要來源（戰寶華、陳惠珍、余怡芳，2015；戰寶華、董芳均，2018；Bandura, 1997），因此累積成功經驗是增強新住民子女自我效能信念之不二法門。

（3）鼓勵練習強化正向結果預期

為數不少的新住民子女屬於經濟弱勢，但若能保持正向心態積極面對環境中的挑戰，持續自我在專業領域學習及深耕，也能創造屬於自己的一條近路。N 大學同學與 C 高中同學即藉由自我要求而持續努力學習，並創造屬於自己的獨特練習方式。

其實我一開始也不太瞭解，那進入之後呢，就是慢慢接觸，其實還蠻喜歡、蠻有興趣的，那在設計的過程中卻是會覺得自己沒辦法達到自己想要設計出來的樣子，所以會把時間投入的，

可能就是做一個作業，我可能會做到凌晨三四點這樣子。（20200623 訪 NUS）

影響我最多還是媽媽，因為其實小時候，其實不會說，管我說，喔你成績一定多好，你一定要讀怎樣，你一定要讀多少書，她就希望我說開開心心就好，可是我自己個人是覺得說，我成績也不能太差，就是我自己算是好勝心比較強的，就是自己成績也不能太差，所以就促使自己一直讀書、一直讀書……（20200618 訪 CHS）

新住民子女有時會找到符合自己喜歡的特殊學習工具，諸如，一種寫過字跡會淡化的原子筆，就可以讓自己可以重複練習。

……就是英文的話就是會直接寫在那個單字本，或是課本上面，然後你看一遍然後寫一遍，看一遍寫一遍，這樣的話會比較記的清楚。……大概幾分鐘它就會淡很多，然後可能再過幾分鐘它就會完全消失了。（20200618 訪 CHS）

E 高中同學與 E 高職同學亦是讓自己重複練習，以期可以達到精熟與超越自我。C 高職校長亦表示，新住民子女只要肯認真練習，在技藝層面絕對不會輸給其他同學，甚至常在大型技能競賽中，獲得很好的獎項。

很常晚上留在學校畫圖，假日到學校畫圖，因為我高中過了第一個週末就開始準備全國學生美術比賽，從那之後大概一個月都是每天都去學校，花了很多時間在畫畫上面。……我高一的時候是參加一件平面設計，然後是縣賽第二，高二的時候是參加一件水墨跟一件版畫，兩件都是縣賽第一，水墨是有在全國拿到佳作，高三是西畫類，台東縣賽的佳作。（20200630 訪 EHS）

每個職業學校裡面都有選手要參加全國技藝競賽，十年來我發現新住民子女在這個方面很投入，只要被選為選手努力程度不會比一般孩子來的差，常常可以在全國技藝競賽裡面看到新住民的孩子拿到很好的獎項。（20200623 訪 CVP）

我有乙級的證照跟兩張丙級的證照……所以我比較沒有依賴老師我就自己讀然後自己學……我只會完全瞭解不會特意的去記答案。……然後多加練習，計算一次就會練一次它的計算方法跟思路、思維。（20200629 訪 EVS）

一般而言，自我效能先於結果預期，但亦可結果預期定位為自我效能信念之驅動來源與後續結果，此結果呼應 Beauchamp 等人（2018）之研究發現。無論如何，持續精熟練習應可提升自我效能信念與未來成功機會，諸如，張笑顏（2016）以及 Gladwell（2011）等提出之精熟提升專業之概念。因此新住民子女宜自我激勵並持續練習，終能突破瓶頸、提升成效。

（4）關心身心狀況增進效能信念

班杜拉（A. Bandura）認為自我效能之信念係植基於五大來源，包括過去掌握之經驗、替代經驗、言語說服力、心理意象、以及個人情緒和生理狀態之感知，並可能透過其存在而得以加強或缺乏而受到削弱，亦是人類決定行動與否之關鍵（Bandura, 1997）。其中，個人身心狀態是大家最容易忽略的部分，但 S 大學同學即認為老師經常關心同學生活與學業，讓新住民子女感到是不錯的關懷。除此之外，N 高中同學更表示在陌生的環境中，注意自我體能狀態有助於追求目標；C 高中主任、E 高職老師以及 E 專家學者亦皆認為瞭解問題癥結，特別關心輔導可以加強心理上的支持，並促使自我效能信念建立。

老師還蠻就是給我們協助的……在成績方面還蠻注重的，然後對我們的學習生活也滿注重的。（20200622 訪 SUS）

我出生之後，然後在○○讀幼稚園，所以我會講一些○語，因為我爸爸是新住民……一年級來到了臺灣。我來到臺灣是完全不會講中文的……我很排斥跟別人溝通，我很害怕，因為很陌生的環境，然後陌生的語言、陌生的文化……但接觸了運動之後，我跟別人不需要太多的溝通，我用我的一些表現，自己運動的表現，讓對方肯定我，覺得想要跟我做朋友、想要跟我溝

通。讓我找到那種信心，自信心啦。（20200616 訪 NHS）

我覺得要讓導師們知道新住民學生的身分，因為我後來發現說，我們常都是發現說這個孩子有些學習上的困擾或者是一些譬如說學習沒有動力的，然後才發現說他新住民的身分，那如果可以的話應該是提早讓導師知道說你的學生群裡面有這些孩子是新住民，那老師可能對這些孩子有特別輔導可以多加關心……我覺得他們會蠻需要一些心理上的支持，跟因為我們整個社會環境上對他們並沒有那麼的友善，所以他會比較需要的是導師的心理上的支持。（20200703 訪 CHD）

我在處理學生的問題，他可能是課業問題，或是……在家裡面受到委屈，所以他來到學校，遇到不如意就容易情緒爆炸，倒不是他的人格、情緒有什麼問題，可能只是來自於他父母親的問題才會這樣。（20200623 訪 EVT）

家庭的社經地位比較低，所以在家庭教養、家庭教育、社會互動方面就會比較弱勢……產生了幾個問題，學習上的、生活上的、人際互動的、社會適應的、同儕關係、還有文化衝突可能會難免，可能是隱藏性的，沒有外顯而已。（20200706 訪 EUE）

有健康的身心才有追求理想的本錢，是大家耳熟能詳的諺語，老師實應特別給予協助，因為關注學生身心狀況不僅是老師教學及輔導的重要工作之一，亦確定有其實務層面的重要影響。特別是新住民子女因家庭、學業、人際互動等因素而造成情緒波動時，則更形重要，因此老師應時時關心新住民子女身心健康狀況，以增進其實現目標的自我效能信念。

（5）言語鼓勵提升努力學習意願

自我效能是一種激勵性信念和關鍵要素，如果學生不相信自己可以成功達成目標，他們可能會避免努力參與、中途放棄或選擇消極面對之策略（Schunk et al., 2008），然而倘若新住民子女身旁師長與同儕經常提出言語鼓勵，可能逐步改變其自我信念，願意藉由其他自我效能信念之關鍵要素，

強化學習與成長之意願。N 專家學者即高度認同此一現象，並從社會心理學的角度論證。

> 大多數的新住民子女很容易陷入學校老師裡面有一個，社會學叫做『Self-fulfilling prophecy』就是自我實現的預言，當學校的老師們預期新住民的子女表現不好……新住民子女的表現會比較差，這是合理的，因為你老師如果不給同學信心，如果同學沒有自信……那的確會表現比較差。（20200629 訪 NUE）

除老師與同儕之言語鼓勵之外，家長的認同與鼓勵更形重要。N 高中老師即提出其觀察結果。因此運用激勵言語來鼓勵新住民子女，以提升其努力學習與成長意願，實乃強化自我效能之重要基礎。

> 我也看到了學校端很多新住民的孩子喔，在雙親的鼓勵之下，其實他們的表現是非常非常優秀。（20200629 訪 NHT）

依據 E 高職校長的多年觀察跟經驗，家長參與度高，且積極瞭解學生學習狀況，對學生的學習表現具有正向關係，「這一定呈正相關的，沒有問題」（20200701 訪 EVP）。基本上，透過訪談證實一個很明顯的正向關係存在，當新住民子女的父母親成就更好或是更為活躍，其子女更願意去承認他自己的身分別。換句話說，小朋友的成績好是因為父母親願意承認他自己的新住民身分或積極參與社區的活動，進而讓孩子也很願意接受這樣子的一個身分，致使對他的學習跟多元發展也會是個正向關係。N 高中校長即提出其觀察結果；N 專家學者亦認同此一觀點。

> 我覺得非常的正向，如果我們一到五的話，五是非常正向，至少是四以上。就是說那個是高度相關性的，我個人是認為是這樣子。（20200624 訪 NHP）

> 我非常的掌握……我們都是全面家訪到現場去看的，所以學生後面的生涯發展的表現，確實跟家長對自我的認知或者父母親對自我的信心，都正向影響孩子後期的學習。（20200624 訪 NHP）

> 你認同你自己的母親，你才會有很好的一個學習表現……對自

己的文化、對母國的文化有自信，絕對是一個成長學習上很好的動力。（20200629 訪 NUE）

（6）協助挑戰目標激勵積極行動

自我效能信念對能力培養非常重要，而且老師經常將正面結果歸因於個人和行為因素，而負面結果則歸因於環境和先天限制（Rubenstein et al., 2018），新住民子女可透過增強自我效能以訂定階段性目標，藉由挑戰目標之持續動能以激勵奮發向上的行動。N 高職同學即認為自我挑戰以克服盲點是很重要的修練，若能突破即會有所成就，不僅如此，S 高職校長則認為新住民子女更應該設定高標準以贏得別人尊敬。

我覺得自律最重要，就是因為重複一件事情其實很無聊，可是只要你願意努力，就是每天堅持做也是可以就是慢慢累積然後突破。（20200616 訪 NVS）

你要讓新住民二代覺得新住民是驕傲的，那這個驕傲是在哪裡？驕傲是在於自己，他們本身自己要有這樣一個能力基礎，他們要展現出成效……而不是只是受照顧者而已。所以你如果在高職端，你可能通過技術能力檢定，這些相關的配套就是全額補助你，但你就是要去通過它，不然的話，比如說可能，你就要退回我三分之一或是甚至二分之一的補助經費，你要……用你的能力來證明，政府照顧新住民子女……是很認真在投入的。（20200623 訪 SVP）

N 專家學者亦認為新住民子女只要肯努力，必能扭轉負面印象與贏得別人尊敬，當然如何發揮潛能，E 專家學者認為還是需要師長用心發掘行為動機，並引導其逐步展現能力之發展歷程。因此師長應協助新住民子女設定階段性之專業發展目標，以激勵其持續積極行動。

我就是比別人更努力，而且我要給所有嘲笑過、歧視過東南亞新住民的同學們，我用行動告訴他們，你在歧視一個新住民的孩子，可是你的學習成績各方面是輸給他的，那你憑什麼歧視

新住民的孩子呢？（20200629 訪 NUE）

利用各種機會鼓勵新住民子女發展潛在的各項能力，要看他，其實……這種 hidden 的我們都不知道啊，看他有沒有表現出來啊，只有他自己知道他有哪些潛能，遇到以後才爆發出他的潛能……所以潛能在哪裡？自我管理能力啦，還有他的運氣。（20200706 訪 EUE）

（7）鼓勵付出獲致自我肯定成就

自我效能被視為任務導向行為的主要決定因素（Bandura, 2004），而擔任幹部除可與同學有較多互動之外，亦會因樂於參與分享並更在意自己各項表現而獲致肯定（鄭鈺澄、張聰民、林俊榮，2019）。因此鼓勵新住民子女擔任班級或社團幹部，能夠使其獲致成就感的自我肯定。N 高中老師即認為鼓勵新住民子女出任幹部可以增強成就感與自信心，E 高職老師更認為成就感是學習動力的基礎。

我們會鼓勵新住民子女擔任班級或社團幹部，為什麼呢？其實除了讓他能夠被看見之外，最重要的是讓他有自信心、成就感，並且能夠透過正向的自我肯定，能夠給他更多的自我角色的認知。（20200629 訪 NHT）

成就感對於高中職的孩子來說，是非常重要的學習動力……今天這個孩子有學習優越感，那他投入學習的時間也會變多。（20200623 訪 EVT）

N 高中同學亦認為成就感是繼續努力的動力，因為 C 高中主任指出，倘若沒有成就感即喪失著力點，相反地，E 高職老師與 S 專家學者則指出，若是在有成就感的誘導下，縱使被認定是學習障礙的新住民子女學生，亦能透過逐步設定較高目標以促使產生更傑出的學習成果。

像成功的例子就是說，他們在學習的過程中有得到一些成就感。……成就感，你想要繼續下去努力的那種動力。（20200616 訪 NHS）

> 我自己當了二十幾年的導師，那我覺得新住民的孩子他可能會有一種，比較低成就感，對自我期許上他可能比較難找到著力點。（20200703 訪 CHD）

> 去年我們學校有個畢業的同學，他在國中被判定……是特殊學習障礙的學生，但在畢業時他參加國際技能競賽，並獲得了第三名，也是去年獲得總統教育獎的學生。就是說……他是熟能生巧，只要你願意做，你就會有成就感，有成就感就有學習動力。（20200623 訪 EVT）

> 新住民子女在職涯發展的認知裡面，我覺得自信心是顯得比較不是那麼足……其實應該是要給這些新住民的子女在自信心的增強上，譬如說幫助他們可以做更高層次的夢想啊。（20200709 訪 SUE）

2、自我定位

自我定位乃是植基於人際行為、個人認知、以及環境因素之相互影響，而產生之自我認同信念與自我角色定位，亦即可藉由同儕互動之交流、角色功能之詮釋、學習環境之建構等模式，提高自我角色認同與重新定位，諸如，宣揚傑出成就、建立友善氛圍、尊重包容互動、辦理交流活動、鼓勵自學精進、打造合作學習、追求文化融合，以利提高自我認同、重塑氛圍環境、深化互動模式、鼓勵參與分享、學習多元語言、促進自我認同、成就適性揚才，進而提升效能認知。茲依序論述如下：

（1）宣揚傑出成就提高自我認同

許多研究，諸如 Gellert 等人（2012）、Lent 與 Brown（2013）、Lent 等人（2000）、Williams 與 Rhodes（2016），證實對未來結果的期望是展現自我效能信念之關鍵決定因素，而觀摩學習亦是影響自我效能信念之重要來源。事實上，自我效能信念即是對實現目標能力判斷之自我認同程度，不僅影響嘗試實現目標之結果預期，亦與結果預期共同影響職涯興趣及發展目標，易言之，只有在感知具備執行特定行為之自我效能信念的情況下，才會採取行

動並能從後續積極行為中預知結果，相反地，欠缺自我效能之自我認同信念時，將不會看見任何積極行動的可能性。C 大學同學與 N 高職同學即呈現出見賢思齊的做法，效法傑出人才以促進其積極作為。

> 部落格上有很多很厲害的年輕人，而且跟我年紀也相差不少，他們同樣有一個共通點就是跨能力，他們就像一個海綿吸收知識，然後他們懂很多，他們很強調自學能力，這件事情讓我很想要去模仿，然後還有就是他們學習的一些動機啊什麼的，都是我的仿效對象。（20200701 訪 CUS）

> 我很喜歡一個教授，就是他的那個背景、研究都是我很有興趣的……我會去想如果要像他一樣……就會多修一些什麼相關技能這樣子。（20200701 訪 CUS）

> 她教學的熱忱跟她心態讓我有一點衝動，就是想要跟她一樣，後來就，雖然沒有實際做到，但是後來去當選手的時候就真的做到了，有變成一個就是有一個想像她的樣子了。（20200616 訪 NVS）

N 高中校長即認為新住民子女的學習表現優異，亦認為家庭功能健全與否攸關學習表現及成長動力。E 高職校長與 E 高職老師雖不是同一所學校，但皆認為新住民子女在學校表現的都還蠻突出，學習狀況亦屬穩定。

> 在我們這邊因為它的比率算高，甚至有些班級有高達五成的孩子是新住民子女，都高於全國，所以我們並不會被特別被標籤化的感覺……從學習成就來看的話，前幾名大部分都是新住民子女。今年的高三學生升大學的校排第一的就是新住民子女。我們今年的透過繁星推薦的那個比率……結果發現我們推薦的學生裡面屬於新住民子女的呢，幾乎全數都如願透過上了想要的大學科系這樣子。所以我們這邊新住民子女的學習現況，我是覺得表現都還不錯。（20200624 訪 NHP）

> 如果家庭功能的支持沒有問題的話，不會因為他是新住民子女

> 的身分而有所差異，反而有時候新住民子女的表現反而比一般的孩子來得好。這是我自己觀察到的現象。（20200624 訪 NHP）

> 在整個學習過程裡面，他們多半都能夠跟得上我們每一個階段的一個學習的任務……特別是有幾位新住民子女學習能力還挺好的，尤其在技能學習，所以我們目前有培訓的技能選手，有好幾位都是我們新住民的孩子，那今年有一位電機科剛畢業，他就是透過全國技能競賽第一名，那也進了台科大，所以新住民的學生在學校表現的都還蠻突出的。（20200701 訪 EVP）

> 其實新住民子女經過國小國中穩定的培養後，到高職這邊，差異性都不太大，因為他的識字能力和語言能力都已經比較穩定了。尤其在我們職校裡面，因為他不像一般高中生，需要比較艱深的物理、數學能力，甚至英語能力，所以在高職上面其實跟一般的學生，以我的角度，發現他們其實差異性不大。（20200623 訪 EVT）

但 N 高中老師卻提出不一樣之觀點，認為新住民子女的表現呈現出 M 型的兩極化發展，有目標動力的即奮發向上、表現傑出；沒有動機誘因的就不以為意、隨波逐流。

> 我們學校的新住民的孩子，其實我們有發現他們的動力有兩極化的一些狀況，有的新住民的孩子表現非常好，像我們今年，高雄醫學大學考上的就是我們新住民的小孩，有表現非常非常的優秀，啊有些孩子感覺上他們就力爭上游，然後想要出人頭地……但是也有一些新住民可能不以為意，他的學習動機並不是那麼的強，他也不覺得為自己的未來做特別的相關的這方面的努力或向上，就是說我們發現其實有呈兩極化的一個現象。（20200629 訪 NHT）

N 專家學者指出研究發現，家庭社經地位與父母教育程度，影響新住民子女的學習成就極大。S 專家學者亦認同家庭因素之巨大影響力。因此若能

善用各種場合宣揚新住民之傑出成就，降低家庭影響與產生典範效應，應可提高新住民子女之自我認同。

> 扣除父親的社會經濟地位、教育程度，這兩個變項扣除之後……新住民的子女跟一般臺灣人士的子女，表現是沒有差異的……尤其是中文或國語能力是沒有差異的。（20200629 訪 NUE）

> 其實新住民子女的學習問題可能跟家庭父母有關……應該是要去談到他的父母的問題……尤其在小學，新住民的父母對於他的學習，應該是要佔很大的部分……一個就是經濟能力啊，一個就是觀念問題……但是如果你有特別的困難，你願意去尋求協助的話……其實一般的學校都很友善。（20200709 訪 SUE）

（2）建立友善班級學習氛圍環境

建立友善班級學習氛圍環境之關鍵，乃在於建立與維持師生友善和諧的關係，師生同儕之間越具有同理、傾聽、以及尊重接納等特質，其關係即能越趨向和諧，王秀槐（2014）提出融合模式（integrated approach）即是輔導理念融入教學能力、以及融入班級經營的能力之融合模式。此一融合模式具有誘發同理心、強化尊重感、亦即提升和諧度之功能，對新住民子女之學習發展會有所助益。E 高職老師即指出，高中年齡的青少年有自我理解的正義感，可以透過引導來誘發同理心與尊重感，S 高中老師亦認為引導正確班級氛圍是導師的責任，而很多時候，不僅是同儕之間的互動相處，更可以藉由接觸而瞭解認同及接受傳承。

> 因為青少年有他們所謂的正義感，當同理心能夠引發或是導引出來的時候，他們對彼此的認同很快就能融入……通常這時候導師的處理大部分都是以同理心出發……我們可以去引導，但你不可以去要求……在這樣的狀況，我覺得要讓孩子在這塊去找到屬於他對人對事的相處模式，真的會比較重要。尤其他踏入社會踏入職場，這塊是他急迫要學會的。（20200623 訪 EVT）

> 我覺得影響孩子自我認知的是導師，像我的班級從一年級只要

有任何一些國際的活動……我都會鼓勵學生去參加，孩子對各種文化接觸多了，開放的多族群氛圍自然影響班上的新二代，不會壓抑自己的身分與發展自我的認同。（20200630 訪 SHT）

新住民營是我們學校承辦的……我在那時候還接觸蠻多就是新住民媽媽的生活經驗或者是來台的一些故事。所以我就是會開始審視，就是開始在想我媽媽……我媽媽既然她們有那麼多的故事，那我媽媽的故事是什麼？我就是通過這個活動就是才認真思考。所以我後來也有寫一些……關於我媽媽的生活的。（20200622 訪 SUS）

然而新住民子女可能會選擇隱蔽在一般的學生之中，因為就其外顯表徵著實不易發現。C 專家學者即指出其觀察，E 高職校長、D 高職主任、E 高職主任亦認同此一觀點，「高中是非常敏感的階段……我真的很坦白說，高中的孩子有的時候不喜歡跟別人不一樣」（20200713 訪 EVD），新住民子女一般不會主動表達其身分，亦不希望他人關注其身分。

他不跟我說他是新住民子女，其實我也看不出來說他是新住民的身分……感覺上他們好像還是不太喜歡讓人家知道說他是新住民子女身分。（20200709 訪 CUE）

新住民子女不會很刻意的去表達我媽媽是越南籍或者是我爸爸是泰國籍之類，不會很主動去講這件事情，尤其我們在跟孩子晤談的過程裡面……在聊天聊之後，他才自己會講他的一些家庭的背景或新住民的身分，所以的確……很少看到會主動講，都是會做隱藏的。（20200701 訪 EVP）

新住民的孩子入學之後，一般他不會說我就是新住民的孩子，所以都是比較隱性的呈現在學校裡面，都是由老師跟他們互動之後，去瞭解到他這樣的一個情況……再說你需要什麼樣的幫忙。（20200706 訪 NVD）

這些孩子他不太願意被別人辨識出來他的母親的身分或者是他

的身分……應該講說被學校端會忽略的一群這樣子。（20200713 訪 EVD）

事實上，新住民子女的跨文化能力，在現今文化融合地球村時代，實屬優勢而非劣勢，N 高中老師即指出，「我覺得新住民孩子其實很聰明，新住民的孩子其實有很多的這方面的潛力」（20200629 訪 NHT），而 C 高中老師亦認同此一觀念，且 S 高中同學亦是逐漸擺脫陰霾，所以老師應善用適當課堂機會告知與扭轉偏誤觀念。因此師長應建立友善學習環境，讓新住民子女感受到無差別待遇的良好校園氛圍，提高其自我認同與正向定位。

我會覺得對於這些新住民子女來講，他的角色特質不見得是一個劣勢，其實是一個優勢，因為未來它比別人多接觸到一個文化，也會比別人更能在國際觀上面去做交流。（20200701 訪 CHT）

新二代的這個身分，在小的時候是劣勢，在小學的時候會覺得是一種劣勢，可是在長大之後才會覺得是這個是優勢。在小的時候我很怕別人跟我說我是越南的小孩……很怕其他人會去知道到我家的背景……因為媽媽的鼓勵，所以我才慢慢的去嗯……能夠接受，然後慢慢的去不去太嗯……介意同學們的眼光。（20200618 訪 SHS）

（3）尊重包容表達自我互動模式

弱勢學生往往處於極度被動的地位，僅能接受與因應環境氛圍處遇、教師同儕對待，因此師生與同儕能夠相互尊重、彼此關懷，才能建立一個有利於學習的環境（王秀槐，2014），同時亦會影響新住民子女自我定位與認知。新住民子女互動發展良窳植基於其自我概念之定位方向及認知程度（郎亞琴、花雅芸，2011），倘若自我概念定位正向則影響積極面對自我身分與看待先天條件，誠如前述，新住民子女願意接受自己原生身分，其影響對後續學習與職涯發展皆會產生正向關係。N 大學同學即是其中範例之一，而 S 高老師也有類似觀察發現。

我還蠻喜歡這個身分，是因為我覺得相較於其他人來說，我算

是蠻特別的一個就是，媽媽是印尼人，那我可以有在印尼的親戚，那我有跟別人不同的體驗，人家回外婆外公家，他們是只是開開車然後，可能跨縣市這樣子而已，那我回印尼的話是做飛機，然後回去見那些很難得才能見一次面的親戚這樣子，而且因為能順便體驗不同的文化，然後順便去玩，我覺得是一個不錯的東西，就因為我不會排斥這個身分。（20200623 訪 NUS）

母親對越南的認同度較高，似乎也影響了孩子對越南文化的學習興趣較積極，兩者之間有關係。（20200630 訪 SHT）

但是算是目前正向面對的新住民子女，其內心依然是經歷一段自我調適期，畢竟在成長過程中，多少都有受環境或個人因素影響，而被其他師生刻意冷眼對待或隔離。S 大學同學即表達其親身經歷，「就是我可能跟我的想法跟別的同學不一樣，然後甚至他們會就是從小歧視我」（20200622 訪 SUS），以及 N 高中同學與 S 大學同學又皆表達其感受。

可能有新二代的小朋友到了國小的時候受到一些排擠……給我感覺是「你怎麼這樣子，你是東南亞來的，我不想靠近你」……所以我認為在每個學習過程，大家的那種心理的成熟度會不一樣，看待每一件事情會不一樣。（20200616 訪 NHS）

可能新住民在都市的待遇和鄉村的待遇是不一樣的，因為鄉村比較多台語的交流，他們可能會更難適應。像是我們村子裡面，他們講話很直接，也沒受過什麼教育，在我村子裡面的一些農民……可能會以一種調侃、或是嘲笑的一種方式，去對待她們。（20200622 訪 SUS）

然而有些新住民子女卻極度不願意承認自己的新二代身分，可能肇因於從小的歧視的言語或互動、負面的學習環境與經驗、家庭的因素與隔閡等，甚至連新住民子女同儕之間都無法探知，E 高職同學與 S 大學同學即提出其親身經歷。

他在別人面前比較不會去提起他的母親，他也比較不會提起自

己的身分……那其實還有很多的因素，家庭因素、家庭的組成結構不同、家庭傷害導致不太願意去探索這一層面。（20200629 訪 EVS）

新住民的學生都會自卑，特別是東南亞的，就是我們以前老師說的，應該就是階級的關係吧，還是有這種階級的存在，所以他們就很不敢講媽媽是新住民，甚至我現在有一個同學，他就從來不講他的媽媽是新住民。（20200622 訪 SUS）

S 高中老師亦指出或因過往被歧視的經驗，導致高中的新住民子女不願在學籍上再留下任何資料。

像我們班七個新住民的孩子，五個女生，她們在學籍上都有註記，可是另外兩個男生，他們反而在學籍上沒有註記，我覺得會不會有性別的關係……不願在學籍上留下任何資料……像我們這一個印尼籍的孩子，媽媽就告訴我，孩子不希望人家知道他媽媽的國籍。而且我在輔導他、跟他接觸、在推海外培力計劃的過程中，我覺得他可能在國小有自卑的一種心態，因為現在很多新二代的孩子可能在國小階段，都有經歷過這樣的一個被歧視的經驗，小學的時候成績可能不是很好而被歧視。（20200630 訪 SHT）

N 高職主任與 N 高中老師皆認為應鼓勵新住民子女自我肯定以走出幽閉，但是環境非常重要，倘若大家皆以接納尊重的態度互動，即能協助新住民子女找到自我突破的臨界點。N 高職同學、N 高中同學與 C 大學同學則是選擇自我調適與正向面對外界有色眼光。

我們是鼓勵同學們要肯定自己，不要因為自己身分，就一直躲在隱性之處不跟人家溝通，那這樣子一直是在文化劣勢的情況之下，就沒有辦法走出來。（20200706 訪 NVD）

我們會鼓勵孩子珍惜學習的任何一個時間點……把自己的潛能做到最好的一個發揮……不要去迴避自己的出身，也不要去覺

得自己的家鄉不好。（20200629 訪 NHT）

就還是有一定有遇到困境啊，不可能那麼順……就是改善，然後就是一直改、一直改，改到自己滿意為止。（20200616 訪 NVS）

我在原本的學校只有我一個是二代新住民……但是我到了新的環境，我發現好像其實很多是二代新住民的同學們……就是來自越南，來自南非也有，來自印尼，還有一些，緬甸，很多東南亞的國家。（20200616 訪 NHS）

很多臺灣存有一些很早以前的刻板印象，但是其實跟真實的狀況不一樣，我覺得在教育上就應該要去讓臺灣人去多認識南洋，不要讓媽媽是外籍配偶的學生因此覺得有一點自卑感之類的，因為其實事實上東南亞也不是臺灣人想的那樣，我也是長大後我才慢慢想開。（20200701 訪 CUS）

N 專家學者即是採取正面出擊的坦然接受態度，但從訪談的字裡行間，依然可以感受到其於功成名就之後，心中長存的感慨，可見早年對在臺灣的新住民及其子女，或因有心及無意的傷害有多深。此乃現今社會大眾與教育同仁應極力避免重蹈覆轍的錯誤經驗。

如果人家對於我的身分跟背景，有嘲弄甚至有霸凌的時候，我是完全接受，然後我會直接回擊就是，我們沒有比任何一個漢人來的低等……所以我的立場其實就是這樣，坦然接受媽媽的身分，而且很樂於跟母親講母語，我覺得很光榮啊。（20200629 訪 NUE）

C 專學者亦指出，雖然目前臺灣社會大眾對東南亞籍之新住民的刻板印象已經改變不少，但其陰影仍然籠罩在新住民子女的幼小心靈中，影響其畏懼表達身分之根本緣由，實為政府主管機關、學校行政同人、教學授課師長不可忽視的現象。S 高職主任亦認同此一觀點，更提出一個印象深刻的案例，因此如何建構一個尊重包容之人際互動方式，讓新住民子女勇於表達自己身分，實乃不容小覷之重要議題。

臺灣目前還是有一些刻板印象，但是比以前淡很多啦。新住民子女不願意講，可能是因為會覺得說會是一種恥辱或是一種刻板印象……說你媽媽是買來的……我覺得對他們來講是很不禮貌、很不尊重的，所以我們應該落實那個聯合國人權宣言啊，人生而平等……讓新住民子女學生，真的能夠在臺灣社會裡面悠遊自在，不會畏懼表達說他的新住民身分。（20200709 訪 CUE）

我還是覺得……是不是在社會上，對他們的母親的國家，就是一種比較不是那麼正向的印象啦……應該在政府的層級去改變這些新住民形象。（20200624 訪 SVD）

那其實那個女孩子已經畢業了，我對她印象很深刻……我必須說她成績還不錯……像我們辦語文樂學計畫……因為我們也開放非新住民子女參加，她一直跟我們強調不能讓她的身分曝露出來，她不想讓人家知道，而且她非常非常的明顯。其他同學只是就是不要講而已，但是她就是還蠻明顯的不想讓人家知道。後來我們還有一個國際職場體驗計畫……她也有參加……她很開心就去了越南。可是就是在回來之後，因為學校想辦一些分享會，她就是不要、打死不要，很不想……學校在行政端也完全不能透露，她真的會生氣，對。我們也一直問她說，欸你這麼優秀，為什麼要去抗拒這個身分？可是但是她就是很堅決地告訴我們就是不能讓別人知道，對。而且……後來她也有說她想要申請國外交換留學生，她是去英語系的國家，她完全就想要脫離這個身分啊。（20200624 訪 SVD）

（4）舉辦交流活動鼓勵參與分享

學校宜從新住民子女角度來瞭解需求，剖析經驗交流與文化傳承之合宜模式，鼓勵走出自卑、邁向自我認同。事實上，親子關係和諧與原生身分認知深深影響新住民子女之族群認同，更影響其對於母親之母國文化的傳承意願及行動，易言之，親子關係越好，越有助於提升子女族群認同感（黃郁婷、林揚瑩，2016），更能促成新住民及其子女共同參與跨文化傳承與分

享活動。C 高職校長即指出，辦理新住民子女相關活動確能提高其自我認同，但若能 S 大學同學、N 高中同學、以及 E 高中同學經常回到母親的母國更能增進文化傳承的效果。

> 在學校裡面我沒有太大感覺到這些孩子有被標籤化，這跟學校的氛圍有關……我們辦了很多新住民子女相關活動，有文化舞蹈或是飲食方面，就是比較國際的多元文化活動，在我們學校……的孩子相對家庭的經濟狀況都比較弱一點，所以同理心也強一點吧。（20200623 訪 CVP）

> 讓他們瞭解媽媽國家的文化。像是對新住民我就覺得還滿好的，效果也滿好的（20200622 訪 SUS）

> 我父母……就是每一年都會帶我回到越南一次……所以會對那邊比較熟悉一點啦，還有對那邊的文化會比較瞭解一點。（20200616 訪 NHS）

> 比較常出國。所以會看到比較不一樣的東西，所以對事物的包容度也會比較大。（20200630 訪 EHS）

族群認同是自我效能的先決條件（Luzzo & McWhirter, 2001），因此藉由舉辦多元文化之定期交流活動，可以鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，提升其自我角色定位。然而，S 高職校長則認為過度強調新住民子女特殊文化身分，並不利於融入社區，反而是應淡化其文化差異性，始能快速融入當地生活。而且並非每位新住民子女都是家庭弱勢，即如 S 高職主任所言，新住民子女背景極為多元，如何界定需要協助之目標族群乃是另一值得思考的問題。

> 新住民子女這樣一個身分對他來講，不利於融入所有的孩子當中……我相信他是沒有辦法融入在這樣的聚落文化裡面的；同樣的，我相信他們家長也是這種感覺啦……因為他們就是共同的一個文化中心，包括可能有透過廟宇啦、透過一個類似里民中心之類的，這是他們一個聚集的地方，所以這些聚集的地方

就是形成他們聚落文化都在這裡，他們感情所在……如果太突顯這樣一個新二代的身分，他本身的認知反而是不利於他的一些生活環境……新二代這個名諱，對新住民子女來說，不管是他的生活、他的經濟，或是他的學習，其實沒有對他是有利的，我認為加分的效果是有限的。（20200623 訪 SVP）

我並不覺得他們都是弱勢，像我們上學期辦的那一場研習……媽媽基本是高學歷……之前是當空姐，然後她在那一場演講中，也隨時跟我們強調說，新住民並不是你們想像中那麼低學歷、家庭經濟不好。（20200624 訪 SVD）

（5）鼓勵在家學習原生國家語言

有效語言學習應是沉浸式的語言環境，透過潛移默化的過程截取語言互動的精華。且在新住民子女之母親是多元教育資源的積極提供者之情況下，不僅有助於引導資優生能夠認同母親原國籍之文化，亦能貼近其與真實世界互動之生活經驗，進而擴展其多元文化優勢與國際關懷視野（陳昭儀等人，2016）。因此 N 專家學者建議新住民子女在家與其母親講母語，是最有效的學習方式。

鼓勵同學們不但在學校學母語，回家之後跟媽媽也講母語……跟媽媽講母語是最有效的母語學習方式……之前老師會去……新住民家庭裡面，告訴媽媽說，你不要跟孩子說母語，你會把他的中文帶壞，那這種情況下我們發現反而孩子的中文沒有因此變得比較好，反而他的母語能力消失，所以這部分我強烈這是……完全沒有這回事，完全沒有。（20200629 訪 NUE）

事實上，C 高職同學指出「想要培養第二外語就在家裡實作培養就好」（20200618 訪 CVS），S 高職同學與 N 高職同學亦是在家與其母親以母語交談溝通。

就是平常在家我會跟媽媽直接用越南語溝通，然後也可以跟外婆用一些簡單的越南話直接聊天這樣……就是從小跟媽媽就每

天聽、每天講，然後講久了就大概都習慣了。（20200704 訪 SVS）

因為我媽媽是印尼華僑，她就是那邊他們本來就講台語啊。阿台語只是口音有點不一樣……有時候可能台語參雜一些印尼語……他們會這樣混合在一起……所以基本上都聽得懂沒有特別去學。只是聽久了就知道是什麼意思了。（20200616 訪 NVS）

N 高中校長指出，倘若新住民子女家庭係重視其母親的地位，不僅有利於新二代的身分認同，亦有助於語言學習。

如果新住民子女的家庭，如果尤其跨國婚姻的這個媽媽—母親這個角色，她如果有自信的話，孩子相對就會有自信。如果媽媽在社區越活躍，小孩子就比較勇於去承認自己的身分。（20200624 訪 NHP）

新住民子女在跨文化環境中成長，倘若用心學習與培育，確實具備跨國就業所需之語言及文化優勢，然而在特定家庭社經條件下，且新住民子女母親處於家中較低位階，將造成新住民子女無法熟悉其母親之母語，並刻意隱藏自己真實身分之情形，可能完全抵銷上述跨文化優勢利基（馬財專、吳啟新，2019）。因為語言學習亦涉及身分認同之社會價值與刻板印象，感覺依附主流較有發展機會，E 大學同學即因此而鮮少接觸越南語。S 大學同學雖認為新住民子女的多語言能力，對未來就業有幫助，但若像 N 大學同學沒機會學習，「因為其實媽媽沒有特別去教我們印尼語，所以我們溝通並不會有印尼語」（20200623 訪 NUS），即可能喪失一個跨國就業的機會。因此思考如何鼓勵新住民子女在家與父母親學習原生國家語言，以擴大其語言及文化優勢，實乃正本清源之規劃方向。

機會是透過這些看事情的角度……還有機會我覺得他們去東南亞國家，工作機會也變多了我覺得。如果他們有嘗試去接觸母親的文化的話，我覺得他們的工作機會是變多的。（20200622 訪 SUS）

因為東南亞的外籍新娘來到臺灣都有一點弱勢的感覺，所以我

覺得他們都比較附應在主流上，也就是說他們會很主動地講中文然後跟華文圈的人相處。所以我們其實身為他們的第二代，我們很少接觸到越南語……但是有一些是像日本的新娘等等，他們來的話就會比較敢說自己國家的語言。（20200701 訪 EUS）

（6）打造合作學習促進自我認同

合作學習乃是藉由相互支持的學習過程，可有效提升學習效果之教學策略，然而必須事先透過老師規劃之學生合作互動模式，始能落實學生專業學術課程學習（Abramczyk & Jurkowski, 2020）。然而合作學習可擴大適用範圍，由校到家的點線面連結，因為 S 專家學者指出，「基本上新住民子女的學習跟這個臺灣同年紀的小孩差異並不是很大」（20200709 訪 SUE），可讓新住民子女與其家長合作學習，深化自我定位之延展效應，E 高職老師即認為納入考量新住民子女的父母親，對其學習與未來發展皆有助益，S 大學同學即認為有效融合之多元價值觀乃是一種資產。

新住民子女的父親或母親，他們要再重新學習的語言文化，融入程度就不高，所以往往孩子的問題，不管是學業，或者生活習慣、品德，光要和新住民的家長做溝通就要花非常非常長的時間。（20200623 訪 EVT）

我覺得優勢在於家庭層面會產生一個多元觀……父母有不同的國家背景、不同的生活環境，會用不同的角度去看待事情。我覺得從小就會有一種同理心吧。（20200622 訪 SUS）

E 高職校長及指出，若能藉由正確引導，可以逐漸轉變新住民家長成為其子女的學習助力，發揮合作學習所帶來的外溢效果及功能。

其實多數的新住民的家長溝通上是比較沒有什麼問題的，甚至有部分還非常的積極，很重視孩子的受教還有學習的狀況，這方面的確是跟前兩年已經有大幅改善。」（20200701 訪 EVP）

臺灣的新住民子女在自我認同部分，多是偏向於臺灣的生物認同與文化認同，缺少對其母親之國家的生物認同與文化認同，誠如 N 專家學者所

言，如果新住民子女對於母親之原生母國的認同缺乏，對未來職涯規劃發展信念恐不是利多。

> 目前看到所有的新住民子女的自我認知都是，我是臺灣人……很多人不願意承認識自己的母親來自東南亞國家，那這個是一個不利的現象，因為……同學如果沒有自信……你要去掩蓋部分的事實，我覺得這對同學的學習，還有日後的職涯規劃都不是好事。（20200629 訪 NUE）

認同可分為生物認同與文化認同，前者係指基於血緣、基因、種族與膚色等生物特徵上的認同；而後者則是指對於自我語言、信仰文化與價值觀之認同，然而目前新住民子女對於母親之原生母國之認同多為生物認同而非文化認同（楊真宜，2017b），政府實應亟思對策，以兼顧新住民子女之生物與文化認同。此外，因為對自己的族群認同感越積極，對完成與職涯決策相關任務的信心就越強，此與 Gushue（2006）研究相近。因此藉由擴大合作學習範疇與規模，打造高度認同之族群融合團隊氣氛，以改變新住民及其子女的刻板印象，亦可重塑自我角色定位。

（7）追求跨文化適性揚才榮譽感

成就彰顯於不同領域，其適性揚才帶來之榮譽滿足感並無二致，特別是新住民子女之跨文化優勢，若能提高自我效能信念亦可促進成就表現，兩者相輔相成，易言之，個人效能信念強化將會提高行動績效，績效提升將再增強自我效能，而呈現螺旋式上升（Lindsley et al., 1995）。S 高中老師即提出一個親身經歷，彰顯新住民子女感受到重視的深層影響。

> 像我教的幾個班級，有些新二代孩子本來是比較壓抑的，可是後來我就有分享我在商業週刊看到的新南向的政策，我跟其他孩子說你們現在要對新二代同學好一點，因為將來他們可能是東南亞台商的高階主管，你將來或許可能到東南亞工作，你要去找他們，然後你就會發現那個新二代孩子的眼睛突然亮起來，覺得我以前是被排擠的，沒有受到什麼重視的，可是現在的新南向政策似乎給了他們翻轉的契機。（20200630 訪 SHT）

教育部強調適性揚才，而新住民子女在不同多元文化的環境中成長，應有更好的跨文化學習能力，C 高中同學即認同自己的跨文化優勢，認為要「善用跨文化的交流能力去讓自己在這個社會生存的更好」（20200618 訪 CHS）。若從適性揚才的概念而言，第一線教育工作者實應多元思考與勇於任事，「要培養新住民子女有跨文化的榮譽感，還有提升他的自信心」（20200706 訪 EUE），以幫助新住民子女有更好的未來發展，因為 S 大學同學即指出，「新住民子女他們自己本身對自己的自信心，或是未來的那種期許心就顯得比較不足」（20200709 訪 SUE）。因此，如何提升新住民及其子女的跨文化優勢，實乃重要課題。N 高中校長即提出雙管齊下模式，由親職教育著手，既能直接提升新住民母親之自信心，又能間接強化其子女的文化認同榮譽感。

> 我是從親職教育著手……培訓媽媽的烘焙方案……就學校剛好也有這樣子的一個設備提供媽媽們來學校學習烹飪，進而考取相關的職業證照，就是烘焙的丙級證照……在培訓的過程裡面，這個新住民子女的媽媽她也常常要到學校來，利用她下班時間、夜間時間，有時候是親子一起來練習……那久而久之就是說校長也支持、行政同仁也跟媽媽都有一些進一步的認識……新北市政府有培訓一些新住民媽媽成為語文教師、母語教師，然後我們學校也歡迎新住民的媽媽來到學校開課。等於說媽媽又多了一份工作，她也有更自信。（20200624 訪 NHP）

此外，自信心亦是提升面對挑戰的無形資產。促使其能在逆境中更堅持不懈之作為，進而帶來突破困境之機會，逐步累積職涯決策自我效能感，提振未來成功完成任務之能力及信心，縱使面對職涯障礙時，亦有更高的障礙應對效率（Locke & Latham, 2006; Mejia-Smith 與 Gushue, 2017）。S 高中同學與 C 高職同學即是以此自我激勵，以發揮潛能與達成目標。易言之，植基於自信心提升，藉由落實適性揚才之多元發展目標，期能培養新住民子女之跨文化的榮譽感，亦是協助潛能發揮的另一途徑。

> 對我來說是一個讓我很有自信、可以發展我自己潛能的一個領

域。（20200616 訪 NHS）

因為我從小就是……自己讀過來的，我爸媽也沒有給我太多的幫助，因為他們的教育文化也不是很高，我都是一路自己學過來的。所以嗯……他們希望我可以好好的讀書啦。（20200618 訪 CVS）

（二）高中職及大專校院對於新住民子女之職涯規劃與輔導

學生在學習過程中，亦接受系列化宣導的密集洗禮，使其瞭解未來可能職涯目標， 因此學校教育對學生職涯規劃具有關鍵性的影響力；相同地，孩子在成長過程中，即耳濡目染父母親的工作歷程，使其對現實情形有所瞭解，因而家庭教育在職涯規劃層面，亦具有重要的影響力（吳淑鈴，2010）。若能建立一套有效的職涯規劃模式，將有助學校把新住民子女職涯目標與興趣能力做結合，不僅使其能為自我成長目標竭盡心力貢獻，亦能降低其因不符預期而選擇放棄的現象。

〔受訪之學校師長對新住民子女的職涯規劃做法，呈現出兩極化之觀點，一是避免標籤化的無為而治；二是構思特色化的個別輔導，兩者各有立論基礎。然而標籤之所以能成為標籤，是大家共同視角形塑而成，並非其本質使然。個別化的職涯規劃與輔導，若能彰顯新住民子女的優勢利基，實為學校師長及專輔教師責無旁貸之必要作為。〕

學校應建構職涯規劃與輔導機制，協助新住民子女瞭解未來升學就業進路之各項優缺點，以及如何善用本身利基強項，以擇定興趣導向、成長導向或趨勢導向之發展方向，促使其具有較佳學習及成長機會。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的職涯規劃與輔導可細分為規劃模式與輔導作為。茲論述分析於后。

1、規劃模式

規劃模式乃是指藉由講座、參訪、座談、以及測驗等方式，瞭解市場就業趨勢與個人興趣偏好之後，擇定自我最合適之職業發展方向及目標，其可藉由辦理職涯講座、參訪交流、校友座談、性向測驗、升學講座、以及透過導師觀察表現，以利探索自我興趣、瞭解工作屬性、激發仿效動機、協助瞭

解優勢、及早規劃準備、以及適時提出建議，進而提升職涯規劃效益。茲依序論述如下：

（1）辦理講座協助探索自我興趣

職涯發展係指個體在連續不斷的學習與成長過程中，逐漸引導出對自己工作滿意與價值，進而衍生一系列之深耕發展行動（石慶豐，2015），而職涯規劃乃是落實上述情境之事前縝密設計行動。因此，學校可籌辦職涯規劃講座，以協助新住民子女探索自己感興趣的產業類別。S 專家學者與 C 專家學者皆認為典範效應或增強團體，對新住民子女提升學習動機與誘因極為重要。

> 一般來講新住民家庭的社經背景……都是比較低的……要透過各種輔導、鼓勵，讓他們知道社會流動的方式，就是說讀書是他們可以翻身的一個很重要資本，所以……學校教育的表現，或是各種社團的表現，他的自我能力培養，是他社會流動的很重要、很重要的因素，讓他瞭解這一點……讓他的成長動機誘因比較大一點。（20200709 訪 CUE）

> 在做輔導的時候，其實可以適度的透過某一些增強團體，甚至一些新住民的成功歷練，就是……新二代身分反而是一種資產啊……你的語言是一種資產、你的異國情感是一種資產，你應該不要看輕自己的這一方面……然後對未來他的競爭力要充滿信心。（20200709 訪 SUE）

N 高中老師亦提及該校職涯規劃講座之做法；E 高職校長亦會邀請專業人士進行講座輔導；E 高職主任則認為透過介紹經由特殊選才管道入學之優秀的新住民子女，可激勵其他新住民子女。

> 我們學校的導師也非常的用心……我們也會邀請一些專家學者，或輔導有經驗的相關的一些教授來到學校，不管是全體老師的輔導這方面的一個講授之外，或者是辦家長的相關的說明會……透過親師生的共同努力，來協助他們在職涯方面做好準

備。（20200629 訪 NHT）。

我們現在不管在實習輔導處，或者是教務處跟輔導室，為學生做職涯規劃都會聚焦到以後的發展，然後反思現在我要學什麼，所以我們也會請科大端的師長或業界的老師及老師傅，一起進到學校來做這樣的一個課程規劃還有跟學生做這樣的一個輔導。（20200701 訪 EVP）

我覺得如果像優秀的特殊選才的新住民子女，他們願意出來做一個……學習分享……透過高一到高三的安排而有這樣的一個發展……也許讓各個學校可以去邀請像這樣的學生，邀請來學校裡頭來……他們也願意去做他們的一些生涯的分享……成為新住民學生的學習典範人物，那我覺得也許會對我們輔導更有幫助。（20200713 訪 EVD）

事實上，內政部移民署可以建置一個學習典範的網站，邀請優秀的新住民子女錄製 5-10 分鐘的影片，後製完成後即上網流傳，以利每個學校在推動職涯規劃或生涯輔導時，可以直接連網下載播放，便利學校於會議中宣達，並鼓勵教師於課程中分享，期能更有效形塑典範效應。

（2）辦理參訪促使瞭解工作屬性

職涯發展是個人生活經驗與工作活動相互結合之行為歷程（Ivancevich & Glueck, 1989），而族群認同是自我效能的先決條件，因而強化對特定屬性個體之職涯決策自我效能感，攸關其未來職涯選擇之相關任務的成功能力及信心（Luzzo & McWhirter, 2001）。因此學校可辦理各種職場參訪活動，以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，並協助其從中界定有興趣之產業領域。S 高職校長提出並未針對新住民子女規劃職場參訪，而是不論身分之整體性學習歷程。

職場參訪呀……多元文化的講座，其實不管你是新住民二代、還是原住民、或是我們現在一般的學生，都必須要去融入各種不同的多元文化，而且要去瞭解、而且要去接納，這才是一個

我們本身的一個大方向啦……不會說只是針對某些人去做一個特別性的安排……不是一個我們所想要的，所以多元化的體驗跟多元文化本身的一個認知、融合和接納，其實是整個學校教育裡面，尤其是配合新課綱非常重要的一環。（20200623 訪 SVP）

C 高中老師則認為以升學為導向的高中，應該不會多著墨，因為未來想就業的學生並不多。新住民子女會依自己興趣或管道，涉獵相關訊息。C 大學同學即參與相關活動，S 高中同學則透過成功通過希望入學申請之學姊，直接瞭解相關細節。

實習就業處會針對學生的學習和就業的情況做規劃……我們會辦一些職涯探索、職涯說明會，但因為未來想就業的人並沒有想像中多……我們學校大部分同學都是升學為主，所以我們也不會做一些特別的規劃。（20200701 訪 CHT）

我印象中我有參加過我們系上有一個專門開給大三、大四的企業探訪，然後我記得還有名額我就去報……還有就是我會去參加工作坊……或者是直接請業師來學校授課。（20200701 訪 CUS）

在二年級的時候，就是我隔壁班的一個學姊……她也是透過希望入學上了○○這樣子，對，所以那個時候就是因為有那個資訊跟條件……所以我從二下的時候就是有在開始詢問學姐一些啊，我要怎麼申請啊，然後我要做一些什麼準備啊，這樣子然後到後面三年級的時候，嗯……就是開始申請。（20200618 訪 SHS）

（3）校友返校座談激發仿效動機

良師具備提供學習典範與引導標竿之多重角色功能，使其在見賢思齊的心態下，激勵自己成為他人的典範（陳昭儀等人，2016），而良師益友自古即是典範學習之效仿對象，因此學校在規劃職涯規劃與多元發展之設計過程中，可以規劃邀請傑出新住民子女之畢業校友返校座談，以典範效應激

勵其上進動機。E 專家學者表示可以邀請傑出畢業生返校座談，演講則效果有限，S 高職主任亦表認同。

> 可以請現在已經在就業的畢業生，稍微成功的學長姐回來座談，演講沒有用，座談比較深入啊……協助學生如何參加考試跟面試……去 interview 的時候要如何穿衣服啊、要如何模擬題啊，還有履歷表要怎麼寫啊。（20200706 訪 EUE）

> 職涯規劃的部分，其實我們有在做的就是，比如說會邀請一些學長姐回來分享啦……我坦白說我覺得大型的那種演講、宣導活動效果真的不是很好。（20200624 訪 SVD）

E 高職老師與 N 高中老師亦支持安排傑出校友返校座談，E 高職老師更詳述分年進行之宣導方式，E 大學同學則是透過實驗室觀察瞭解學長姐之未來職涯進路發展情形。

> 我會把往年我們畢業的臺電學長，請回來去和這些有興趣的孩子去談一談，他在裡面過的有多麼的優渥、或者是多麼的好、做哪些事，那他們就有一個目標就在那，對他們幫助就很大，有一個這樣的目標去呈現。（20200623 訪 EVT）

> 我們會安排一些重要的講座，譬如說大師開講，然後安排很多在各領域表現傑出的一些演講者，回到學校來去做相關的分享，我們無所不用其極，希望讓孩子能夠做典範學習、見賢思齊、榜樣學習。（20200629 訪 NHT）

> 在三年級學生統測之後，我們會密集以一個月的時間，讓各科大到校園來做職群和學制的介紹，使學生有一定的瞭解。在就學的一到二年級之間，像我們學校不管實習處、輔導處、教務處，都會去辦各式的職人講座、邀請學長學姊回來做經驗分享……自由對話的影響力是顯而見的，或者我們畢業的傑出校長、校友會來辦就業講座、職人講座，讓所有同學在這一塊有所體驗。（20200623 訪 EVT）

加入這個老師的實驗室……會有看到很多碩士班的學長姐……那就會去參考這些學長姐，因為他們跟我們的成長經驗會比較……嗯訓練經驗會比較雷同……那我們也會去看著說，學長姐以後到了哪些行號或是到了哪個單位去工作，那多多地瞭解一下說是做什麼的這樣子。（20200701 訪 EUS）

（4）落實性向測驗幫助瞭解優勢

性向測驗係傳統興趣發展之定性檢測，可供學校師長與新住民子女參考之用。因此學校可藉由性向興趣測驗，提供導師、專輔老師更多正確建議之資訊，以幫助新住民子女瞭解自己職涯發展的優勢強項。然而 E 專家學者認為有其必要性，但老師亦須增能與瞭解產業環境。

我是覺得職涯規劃的學校的配套應該進行學生的職涯發展性向測驗，這個輔導室要做了啦……還有老師在這方面也要輔導，高中職學生很聽導師的話……至於內涵還要提供工讀的機會，這是社會學很重要的，學校都有合作廠商、協力廠商啊……還有可以鼓勵師培或華語教學課程。（20200706 訪 EUE）

一般學校多在特定課程中安排職涯性向測驗評量，讓所有學生，包含新住民子女，瞭解未來升學或就業管道，而盡早擇定符合職涯發展的優勢要件。

我們高一就有定向輔導……所以我們會知道哪些個性的孩子在定向輔導之後，他是有困擾的，我們會在後續做追蹤。（20200706 訪 NVD）

其實我們學校有性向測驗……每科就會有固定一個輔導老師……當學生有需要的時候，那輔導室呢會給他們做這些問卷。那導師也可以申請全班一起做問卷，這些服務我們是有的。（20200624 訪 SVD）

高中有固定必修之輔導課程，高職則因為課程之專業導向，而缺少類似必修課程安排之節數與空間。但以升學為主的高中，性向測驗著重於未來大學科系選擇，仍舊以學測考試為重心，C 高中同學以及 C 大學同學做上述

之表示。

> 老師會在輔導課中帶活動說，就是譬如說有什麼評分表，然後你就是寫完之後，你可能就會有說什麼，你適合什麼科系。（20200618 訪 CHS）

> 到高中就想說，有繁星的管道嘛，然後就是繁星要在校排比較前面才比較佔有優勢，所以呢我就是，拚一下成績，就是盡量拚到就是校排 1%，然後比較好填到我想要的學校。（20200618 訪 CHS）

> 以高中端來說，主要目標就是升大學，然後如果真要說職涯規劃，主要是做生涯規劃，譬如說你可能適合念某個什麼系啊之類的，去做那種性向發展……也沒有說做太多的，還是以升學考試為導向。（20200701 訪 CUS）

（5）說明升學申請要件及早準備

升學就業準備是教育政策長期關注焦點，而研究更證實，學生成績、學校投入、就業培育、自我紀律以及自我意識皆對預期結果具有關鍵性的影響（Perry et al., 2018）。此外，依據目標設定理論可知，提早作業可有較多充裕時間以順應時勢調整，在職涯規劃行為動機之中，更為明顯。而職涯規劃、技能發展、職涯諮詢以及網絡建構乃四種積極之職涯行為表徵，並與職涯目標承諾息息相關，而願意精熟練習以求精進的學習態度，具有更高之就業能力（Clements & Kamau, 2018）。因此建議學校輔導單位與專輔老師應善用各種機會，持續說明各項多元升學管道之有利特殊條件，以協助新住民子女及早準備。S 高職主任與 E 高職主任皆表示會入班宣導。

> 在升學的部分，我們當然也會入班宣導……讓所有的學生知道有哪些管道……那你要選對你最有優勢的管道來申請。那當然如果……你很會考試的，你就去參加指考，你不用做備審、不用做學習歷程。對，我們會跟他分析啦，其實以我們來講，如果你單獨來找，我們都會個別跟你訪談啦，跟你談怎麼樣去做升

學的選擇。（20200624 訪 SVD）

我們會鼓勵學生可以多方面的嘗試或者是勇於去發現自己的興趣、能力跟夢想……以高中生來說，我們臺灣目前百分之八十五的應屆畢業生是繼續在升大學的，所以我們的確會再提供升學的多元管道，那以現在來講多元升學管道我們高職的學生一樣能夠考普通高中，所以我們會在這個部分讓大家、所有的學生都瞭解……但坦白說，就新住民的學生而言，他們沒有像原住民學生一樣有補償式措施的一個升學管道，所以就是沒有特別針對這些孩子來去做說明。（20200713 訪 EVD）

倘若學校瞭解新住民子女有額外特殊升學的管道，縱使名額很少，有些學校的導師從高一下學期開始就引導他們參加活動或比賽，逐步累積很好的競賽成績，日後就能如願透過特殊選才進入國立大學。當然技職體系亦有科技繁星、技優保送等機制，只要新住民子女在全國技藝競賽中，獲得好成績或者通過乙級證照，就有機會利用技優保送進入國立的科技大學。因此盡早設定目標有利日後規劃。S 高中老師即表示循序準備才會有效果，E 高職同學亦表示，在高一時，老師即發現其優點而持續重點提示。

高一他們並不是那麼清楚他們的職涯規劃，可是等到高三他們才發現我可以利用我新二代的特殊身分去申請什麼校系，只是他在高一高二卻沒有奠定、累積他的學習歷程。所以他到高三他拿出來的東西沒有什麼可以符合這個科系要求的。（20200630 訪 SHT）

學校自然而然的就是會希望以繁星的優勢去保送它的學生，在學業成績……排名比序……在我一年級的時候，有些老師發現就是我在學業成績較為優秀，就已經開始考量繁星這一點了……就是有一些的規劃，就是繁星裡面可以加到分數的一些的職位像是班長什麼啊，或是社團的幹部、學校幹部啊，這些老師就有提醒。（20200629 訪 EVS）

除老師建議之外，同儕建議亦有推波助瀾之功用。N 高職同學如此表示。N 高中同學則感謝老師的推薦，S 高中同學則認為升學管道眾多，在要採用之前再說明會更有效。

也有外界的因素吧，因為他們就會知道說你比較擅長這個啊，就會叫你去做這個，他們就是有一點誘導吧……就老師也會說，你這個部分很專長，就是你可以往這個方向發展，像我國中就是，老師就會跟我說，你可以往設計方向發展，然後我就去考，現在高中老師就是說，你設計也不錯，你要不要試試看，然後同學也說，你就直接去當造園選手就好了。（20200616 訪 NVS）

我很謝謝老師推薦我……我相信老師對我的肯定是，一定有他們所看到的那些不一樣的地方。（20200616 訪 NHS）

一年級的時候，就是有學校的輔導老師，會去特別去講一些申請管道，就是像個人申請、繁星、特殊選才這樣子的管道，可是那……就是上課的說明這樣而已，可是……比較特殊的……是沒有講的……所以在快接近畢業的尾聲的時候，輔導老師有特別請六位同學，就是有上個人申請、特殊選才及繁星的各兩位同學，總共六位同學，就是有特別在一年級的輔導課程裡面，有特別請我們去說明一些比較有用的嗯……方式這樣子。（20200618 訪 SHS）

S 大學同學鼓勵新住民子女要主動積極，並且堅持不懈，最終才能達成預期目標。

要自己主動去跟老師說，老師我想要參加這個……就是升學管道你可以幫我嗎？嗯……因為老師不可能兼顧那麼多學生……所以有時候學生真的要自己主動一點。（20200622 訪 SUS）

我就會一直去跟就是相同可能新住民的學生說，你們有這個機會你們可以去試試看，可是他們會覺得說，又要準備學測又要準備備審……他們沒辦法兼顧……就會放棄這樣的機會。

（20200622 訪 SUS）

（6）導師觀察表現適時提出建議

班級導師與學生接觸頻繁，稍微用心觀察其日常行為即能知曉學習狀況，因此建議學校應協助班級導師持續觀察新住民子女之日常綜合能力表現，瞭解其跨文化學習成效與優勢情形，以適時提出職涯發展的建議。因為未來人才培育著重跨領域之素養整合，若能有效引導學習發展，可促進學習發展成效，同時亦可善用紀錄、反省、精煉、強化之 4R 模式掌握自我效能、結果預期、目標選擇與情境影響之交互作用，有利於強化自我優勢強項，以利規劃未來職涯發展（戰寶華、侯欣彤，2017）。在學校有關新住民子女職涯規劃之作為部分，校長們多強調學用合一，E 高職校長認為應先協助界定職涯興趣所在，C 高職校長與 N 高中校長表示產學合作之培育方式有利於未來發展，S 高職校長則以計畫申請為基礎，擴大經費使用效益，協助新住民子女發展。

首先，我們是會讓學生先去瞭解自己喜歡學什麼樣的領域……那也有極少數的孩子……選錯了，那我們也會……輔導轉到不同的科去，第二，到了這個他喜歡學習的科之後，鼓勵……動手學習……在他喜歡做的技能上去做突破，好比說學校這邊會有階段性的規劃，讓孩子考技能檢定，或者是說他想更精進的，讓他去當選手，或去做專題，或者是往科展方面去做發展……所以在學校目前還不會說有新住民在輔導學習上有太大的困難。（20200701 訪 EVP）

因為學生進來以後就是有科系的一個分別了，我們希望新住民子女學以致用，畢業以後可以往自己興趣的方向發展，這個部分應該是輔導室的一個重點……實習處有辦理所謂的新住民子女職業技能精進訓練專班……甚至像青年儲蓄就業專案也是學校的一個重點，我覺得這個是很重要，希望學生有信心配合著學校的腳步提出計劃跟業界媒合，輔導室在這區塊很用力，可說算有一點成效。（20200623 訪 CVP）

有些高中、大學跟南向政策的一些企業廠商已經在做產學合作的一個技能培育，透過到海外去實習，到臺企在海外的工廠去實習，培養企業所需的專業技能……企業找尋他想要培養的人才，讓這些新住民子女從學校端就開始培養，然後企業提供獎學金……等於說學校就是跟企業合作來保證學生就業。（20200624 訪 NHP）

當然我們會去申請計畫……新住民的培育計劃、輔導計畫、或是輔助計劃也好，我們會把……它擴大，也就是說只要裡面成員有含著新住民的同學的話……讓它變成一個團體學習，而不是只是侷限在針對新住民子女做這樣一個學習，我認為這樣一個氛圍，對這些新住民的子女來講受益性會比較大。（20200623 訪 SVP）

S 高職主任與 E 高職老師再次強調，該校升學機制或職涯規劃不會因其身分而做特別規劃，但有時候沒有特別規劃即代表沒有規劃。C 高中主任則認為尊重自由選擇，並不會特別干預。

我們的升學機制哦，其實我們不會，真的不會區分他是怎麼樣的身分……繁星就是各科的第一名去比；……技優就是必須要技藝優良……我們是分類科嘛，那各分類科會給他們輔導……我們會選出技藝精湛的選手……如果出去比賽能得到全國性的競賽獎項呢，他就可以保送；登記分發就是統測考完……依照分數的高低，然後去推嘛；還有另外一管道是叫推薦甄選啊，推薦甄選就是比較像高中的申請入學……但因為我們學生進來就已經定向了，你讀什麼科、你未來就是申請相關科系的科大。（20200624 訪 SVD）

我們其實不太需要去區分新住民子女，例如語言的問題和文化的隔閡這些，大概都不存在……所以在我們學校這邊，並沒有針對新住民有什麼特別的措施。（20200623 訪 EVT）

我們學校是非常自由的、非常尊重孩子……我們不會干涉他們，因為那個真的是孩子他們透過探索及整個社會風氣的影響和家庭的期許，他們會有不同的選擇……我們已經給你這麼多的資訊了，升學管道的資訊和升學探索的機會，那最後的選擇就是非常尊重。（20200703 訪 CHD）

N 高職主任認為客觀檢核機制可以提出可信之建議，協助學生做出正確抉擇；E 高職主任則認為新住民子女較徬徨無定；C 高中老師認為新住民子女對未來的職業發展不清楚，學校有協助之責任義務。

我們在高二升高三的時候會給學生參加全國的模擬考試……如果模擬考分數不是很 OK，那以後就不一定要在這個專業領域發展……做這樣子的一個分流，讓他們及早做好升學的一個心理準備，然後在暑假寫好他的自傳、參加相關的營隊，開始做備審資料，不管後面的甄選入學有沒有機會，至少我們走在前面……所以我們不分新住民的孩子或者是一般的孩子，我們都是給他們做輔導。（20200706 訪 NVD）

我知道的我們新住民的孩子還是有升學的一些期待跟想法……但我有遇到過有一些的孩子，他缺乏未來升學動機是來自於他對於臺灣未來的環境的一些擔憂，他們會認為好像升學不見得能夠找到工作，他們看到有一些目前大學畢業生所從事的工作可能高職就能做的，然後不見得念完大學之後就有多麼好的……改善經濟能力的一個基礎啦，所以有些時候他們反而好像覺得不知道該不該讀書、要不要讀書、需不需要讀書。（20200713 訪 EVD）

因為新住民子女對未來的職業需求並不是這麼瞭解，所以學校有義務和責任去引導他們，辦理一些職涯相關分享和講座，讓同學能更去瞭解……從學習到興趣和工作，可以一氣呵成。（20200701 訪 CHT）

在新住民子女感受學校職涯規劃作為之部分，其多表示順其自然，C 高職同學認為職涯規劃是「我是希望進入大學之後還是能夠再讀個研究所」（20200618 訪 CVS）；S 高職同學感謝師長依其特殊狀況而輔導進入理想科大；N 大學同學即表示因不清楚而先適應；E 高中同學則感覺未獲極大助益。

> 不是我很感興趣，就是普通，然後老師就是建議我可以走那種比較，像公務人員那一種就是比較安穩的，然後也可以有保障名額給我這種身障的人士，所以我可以比較有利一點這樣。（20200704 訪 SVS）

> 我是用繁星管道進入國立大學的……其實我當初也蠻迷茫的……也是不知道自己到底喜歡做什麼這樣子，完全沒有摸索過……因為不排斥，然後我就先進來看看……如果不能適應的話，就是要想著安排自己可能轉系啊或轉學。（20200623 訪 NUS）

> 職涯規劃上面我覺得他沒有給很大的協助，因為……是我們自己找到的，他有一次看到臺大有一個好像是給新住民的方案，然後他就直接跟我說臺大需要我，我就覺得他沒有考慮過我到底想讀哪就直接跟我說臺大。（20200630 訪 EHS）

2、輔導作為

輔導作為乃是指依據能力表現、專業技能、文化優勢、興趣定位等個人屬性，協助認清自我利基優勢，輔助引導擇定未來發展方向，亦可藉由召開個別輔導會議、深化專業技能、運用適當方法、引導深化知能、輔導加速定性、以及善用跨域能力，以利協助發揮優勢、提高競爭能力、克服學習問題、具備充分訓練、擇定職涯方向、以及奠定文化利基，進而提升輔導作為效益。茲依序論述如下：

（1）個別輔導會議協助發揮優勢

學校宜針對個案辦理個別之職涯諮詢輔導會議，瞭解優劣利基與可資利用之強項，以協助新住民子女發揮個人潛能優勢。然而現今社會問題之多元化發展，教師需因應環境變遷而不斷精進與充實具備之輔導能力，亦即藉

由強化職前培育與加強在職訓練，並朝生態觀以及系統性的處遇模式發展，始能面對今日複雜之升學就業情境（田秀蘭、盧鴻文，2018）。C 高中主任表示學校在入學時並未詢問新住民學生的身分，「應該沒有喔，我印象中是沒有」（20200703 訪 CHD）。

> 我們學校的職涯規劃是在輔導處，那我剛剛有問一下我們輔導主任，他是說我們學校沒有特別去為新住民的子女做特別的這樣的一個職涯規劃，除非他們有特別提出來，不然我們不太會去問他是不是新住民這樣的身分，基本上我們不會去問……應該他們入學管道也沒有不一樣。（20200703 訪 CHD）

然而新住民子女之職涯規劃與多元發展是否應與一般學生分別處理，受訪者有不同之見解。客製化或個別化是否等於標籤化，值得探究。N 專家學者認為應該無差別待遇；C 專家學者認為宜不露痕跡個別化輔導；S 專家學者認為並非不用區分，而是無力區分；E 專家學者認為並非關鍵，C 專家學者指出，學校可不必刻意隱瞞其身分，反而應落實多元文化校園氛圍，重覆灌輸新住民子女僅是出生地不同之觀念，無關乎階級或層次高低。

> 我一直都覺得……把新住民子女視為跟一般的臺灣同學一樣……就是無差別待遇、有教無類，這個就是用一般的同學的一個方式……我不認為必須要做任何的、特別的，針對新住民二代做任何的一個規劃。（20200629 訪 NUE）

> 其實我們啊，高中職、大學根本沒在管職涯輔導這一塊啦，反而是對原住民好很多，因為……新住民二代也沒有什麼特別優待的措施啊……但生活輔導、人際關係輔導、課程輔導要做到啦。（20200706 訪 EUE）

> 他的生涯規劃、職涯規劃，應該針對新住民子女部分有個別化的輔導計畫，把他當作……有特別需要的學生，然後提供給他，制定他個別化的輔導計畫，讓他能夠重新認識自己、找到自己的定位……但是這個推動要不露痕跡啦，以免標籤作用。

（20200709 訪 CUE）

新住民子女都還在就學，所以可能這些子女的學習需要協助，像各項的政府的計畫案、補助案或是輔導案、樂活案等等，都需要透過學校去宣導，可是學校裡面基本上並不太容易會去……除非說很熱心的導師或者等等，否則學校還是把他當成是一般的子女來教導，所以除非他有主動來問，否則……他們就不懂得去運用，大概這個是比較大的問題。（20200709 訪 SUE）

在學校裡面我覺得也不用刻意隱瞞他是新住民的身分，我覺得這個可以循序漸進啦，就是說讓同學知道說身為新住民的身分並不可恥啦……他只是……出生地不一樣而已，沒有那個層次高低的問題喔。（20200709 訪 CUE）

針對標籤化疑慮，S 專家學者即表示，新住民只是一個中性的名詞，亦或是出生地域的代名詞，全民應扭轉負面標籤之刻板印象。S 高職校長則認為傳統概念不易翻轉，導致大家不願觸及此一敏感議題。C 高中主任亦認為是自我信念與認知的層面，如果新住民都發展的很好，自然就不會有標籤化的問題。

其實不是你把他標籤化，他事實上自然也是一種標籤嘛……我們以前講原住民，那現在為什麼我們還要特別成立一個原住民委員會呢？……爲什麼客語要客家委員會呢？那新住民為什麼不能成為一個新住民委員會？所以簡單來講，新住民這三個字，如果我們不認為它是標籤的話，就要讓全民、全校，甚至於在教育界裡面，都不能認為它是一個負向的標籤，事實上，它也不是任何的標籤，它只是一個原生家庭形成的一個名詞，這個名詞是中性的。（20200709 訪 SUE）

大家不敢去碰的還是標籤化的問題啦，其實新住民子女……他不喜歡人家標籤化他是新住民的子女……實際上他已經，以大部分而言，都是在這邊土生土長啦，只是因為他的父母親有一

方是新住民而被歸類為新住民子女，其實我個人認為不應該用這個名稱……用這樣的名稱也沒有特別的一個照顧或者是加分。（20200623 訪 SVP）

那個標籤化的問題，我比較認為教育應該從根本的家庭教育開始，所以應該要從新住民的這些母親開始照顧，然後我覺得母親獨立跟家庭的經濟上面許可之後，孩子自然而然他的成長環境就會好，我覺得這應該是一脈上來的。（20200703 訪 CHD）

事實上，新住民子女就是臺灣之子，其與我們完全一樣，此乃毫無疑問。但是我們現在關注的是新住民子女可能具備比我們更優異之跨文化能力，因其在多元文化交融的環境中成長，從小對不同文化、事物、語言皆有較高之接受與應用程度。事實上，如果有適當的家庭支持與學習輔助，新住民子女的學習表現是優於一般學生，最近的研究業已證實其創造力的表現非常突出（朱則瑋，2018），因為在成長環境中，新住民子女已經耳濡目染接受跨文化的刺激，讓他們未來學習接受不同事物的程度，更優於同儕。因此政府亟思如何善用與開發新住民子女的文化轉換能力，對我們國家未來的經貿，甚至人才交流能有更好的施力點。易言之，我們並沒要區隔他們，更沒有要標籤化地歧視他們，而是希望善用它們跨文化的潛在優勢能力。

甚至有些學校同仁不甚瞭解新住民之定義而誤解其可能衍生之標籤化的疑慮，例如，E 高職主任認為，歐美裔的父母即非新住民。

我們要重新再去釐清新住民的定義，譬如說當你的父母是美國籍、加拿大籍、日本籍，這個時候他們適用嗎？那如果他們不適用，只適用在東南亞，那是不是在政策上面，我覺得我們幫東南亞的新住民媽媽們做了一個標籤……我覺得就是有它的影響存在，必須要審慎考慮。（20200713 訪 EVD）

其實我想大陸的、陸配的這一塊其實也是很大一塊嘛，那也想問……這個新住民子女有包含陸配的孩子嗎？（20200624 訪 SVD）

但就目前政府規範，新住民乃是指與居住臺灣地區設有戶籍國民結婚之配偶，其身分為非設籍與居住臺灣地區之任何國籍的外國人，我們皆是一視同仁，並非僅針對東南亞的新住民，而是配合政府新南向政策之推動，較為重視東南亞語言及文化之學習交流。事實上，並沒有標籤化東南亞族群的新住民子女之問題，而且從另外一個角度來看，教育心理學的觀點：畢馬龍效應，有的時候新住民子女的自我認知與外在期待，對其學習與發展影響至鉅，如果老師覺得新住民子女他有辦法的話，他未來的發展就會跟老師的期望越來越近，所以這是一種期望，絕對不是標籤化，而是我們希望如何可以提供符合新住民子女需求的一個學校機制或政策方向。

（2）深化專業技能提高競爭能力

培養畢業生具備工作即戰力是職業教育與培訓機構之重要的品質象徵和教育貢獻（Waters et al., 2015），而教育組織確實有必要落實績效責任管理，而學校績效責任之內涵架構即包括確保學生學習成效（張文權、范熾文，2019）。因此輔導新住民子女依專業領域深化知能，以提高其職場就業競爭能力，實乃教育組織無可卸責之基本概念。N 高職主任表示，老師多是無悔付出與陪伴，只要學生願意精熟練習。

> 雖然技能教學不等於技職證照，但是……孩子願意用額外的時間來練，練習的時間，我們老師沒有收費……放學後……只要你願意，我們都來一起學習，但是檢定考試有要求在時間之內要完成一個技能的指標，所以這個部分老師會陪他們就花額外的時間練習。（20200706 訪 NVD）

針對提高新住民子女專業領域之競爭能力，N 高中校長認為磁吸效應形成新住民子女高中，亦無不可，反而可以深化專業領域之潛能發揮；C 高職校長表示，藉由自我評估以求精進，並辦理升學博覽會及就業博覽會，協助新住民子女開拓視野；E 高職校長則不會從事抽離式的輔導。甚至 C 高中老師表示，即使是目前針對新住民子女之特別入學管道，亦不會特別集中給新住民子女做輔導及說明。

我假設我就成立一個新住民子女高中好了，我是覺得是很好……我的辦學能吸引新住民孩子到我這邊來，然後他們也覺得有更高的國際視野或更廣的多元文化環境，我何樂不為，我是覺得多元文化是一個讓我們的生命更豐富的一塊啦，就是說每個人在文化上面的接觸越多，他的生命越豐富，視野也更開闊。（20200624 訪 NHP）

輔導室有專職的就業輔導老師會向全校做宣導，然後再請老師針對班上有意願的學生集合起來再做一次比較深入的宣導，之後再請這些學生做初步的自我評估，就是一關一關這樣進行……當然學校在輔導室也有生涯輔導計畫，職業性向測試或是一些生涯發展的課程，其實這些都有而且都一直在運作。（20200623 訪 CVP）

學校會在畢業前辦理的升學博覽會及就業博覽會……這幾年來我們都會調查學生就業，學生比較喜歡的行業就積極和廠家聯絡，讓廠家與學校築起合作的平台……一直在為學生找機會，全力輔導就業。（20200623 訪 CVP）

我們不會針對他的背景是否是新住民，然後把他做抽離式的輔導，不會這樣做，因為我們也會體諒、瞭解孩子的感受，所以在我們的整個各種輔導，不管是升學就業，或者是各個管道的徑路分析，或者是輔導的業務，是不會有鎖定特殊的同學。（20200701 訪 EVP）

針對升學的部分，我們學校負責的是教務處和輔導室，那升學輔導方面，輔導室會根據學生需求，去媒合學校未來的科系，請指導老師給予協助，包括口試和備審資料製作的部分，當然另外教務處也會針對說，像現在新住民子女會有一些特別的管道入學，包括特殊選才，當然這部份我們不會特別集中給學生做選擇。（20200701 訪 CHT）

（3）運用適當學習方法克服問題

學校應建構明確且層次分明之職涯輔導體系，以提升學生之專業知能與就業競爭力，並協助其透過自我探索、環境探索、生涯規劃、以及職涯發展等四大歷程階段，進行各項職涯發展與規劃之學習，成為具備專業知能之優質人才（陳新霖，2017）。因此學校可藉由輔導模式以瞭解新住民子女之學習困擾，期能透過運用適當學習方法來克服問題。D 高職主任表示，每位新住民子女之情況不同，須經完整輔導流程以確定處理模式。

> 我們每學期本來就會有一些生涯跟職涯或典範人物的一些活動……希望大多數的學生能夠在第一階段就能夠訂定了他生涯目標能夠定錨，那當然會轉到二期、三期就是動機還是普遍薄弱部分，我想這部分還是要針對個人因素去做一個討論，那有一些孩子每個人的狀況不同。（20200713 訪 EVD）

N 高中老師表示輔導過程須獎賞分明；N 高職主任則考量未來職涯發展之基礎；C 高中主任則提出班級經營與同儕支持的想法。

> 表現好的孩子，其實我們有透過學校申請相關的獎助學金，給予這些孩子在升學或學習上面的一些幫忙，那針對一些比較屬於學習弱勢的孩子，我們可能就會透過導師，還有相關的學科老師給予相關的輔導。（20200629 訪 NHT）

> 雖然他技術很優良，但是因為學科上可能有一點跟不上，所以很多同學通過管道進去科大的時候，適應不是很良好，所以有的同學進入北科又是全國的國手，得了金牌保送進到了國立科技大學，可是他念了一個學期後，他就休學回到學校把他高三的課程底打好，不然微積分講什麼他聽不懂，繼續跟同學們一起互動的時候就會很吃力。（20200706 訪 NVD）

> 因為我們學校是升學型，而且是成績比較好的學校，那也許他之前可能還有能力可以讀，可是到高中你就會發現說很多孩子他會變成說家裡的支持不夠了，那他就沒有辦法有很好的學習

表現……我覺得班級經營的同儕關係他就是一個非常重要的支持力量，讓他可以在他學習成績上面沒有辦法達到那樣的一個成就的時候，可是至少他有同儕的夥伴支持力量，以及也許他可以譬如說他做一些班務也可以讓他很有成就感很有自信，所以我覺得班級經營是蠻重要的一環。（20200703 訪 CHD）

當然許多學校會針對特殊需求之新住民子女做特別的照顧，諸如，S 高職同學之情形，輔導室兩位專輔老師即會給予特別協助與課業輔導。但是大專校院的情形可能就不同，E 大學同學須自我調適與轉化；C 大學同學則須上網自我尋解方。

輔導室的老師，他會幫我輔導課業這樣……一個是教我英文、一個是教我數學……然後就是我有什麼特殊需求跟他講，我需要幫助的一些地方他也會幫我，像是視力上面有一些需要幫助的，他會幫我處理一些事情這樣。（20200704 訪 SVS）

輔導幫助蠻大的吧，因為我本身不太喜歡英文跟數學這兩個科目……然後他們還是會很耐心的一步一步慢慢教，就是從基礎慢慢教。（20200704 訪 SVS）

挫折感我覺得比較多就是高中的那個考試方法……基本上一天就是以十來張的考卷這樣輪流的轟炸。那其實寫到後面就是我完全追不上這個老師要考的內容了。我已經到考的後面已經有點麻木，就是我只是考卷來寫上姓名然後考卷交出去得到一個很差的成績，對……其實也已經全都已經脫軌，就已經不知道自己在做什麼……越到後面範圍不斷地擴大，然後壓力開始逐漸加深的時候，已經慢慢抓不到這個目標的準則了，所以挫折感就一直不斷的累積跟加深。（20200701 訪 EUS）

因為我們很多學的東西都很新，那如果就只有網路上才有……所以基本上，如果你想要找到更多的資訊，老師也是說叫我們上網去解決問題，所以基本上都是要靠上網，然後去找答案、

去解答你的疑惑……去看別人怎麼想這些事情。（20200701 訪 CUS）

（4）輔導具備充分職前專業訓練

職涯與職涯發展之概念相關，其中，職涯係指工作相關角色之一系列順序及組合；而職涯發展則是指個體針對組織內外及工作相關之各種任務，執行以表彰自身成長之階段成就（Arthur et al., 1989; Brown, 2002）。因此教師及職涯輔導機構應鼓勵學生設定具有挑戰性之職涯目標，並藉由相關輔導機制以精熟專業技能深化與瞭解產業脈絡發展，可有效幫助學生職涯發展與提高學生的就業能力。易言之，學校可增強新住民子女之學習動機，促使其於進入職場前即具備充分就業能力。E 高職老師即明確表達如何藉由激勵學習動機，以循序漸進挑戰目標與提升專業技能。然而一般學校，誠如 S 高職主任所言，透過全校輔導工作會議與專題演講，強化學習歷程檔案之專業知能。

臺電培養在地人才的前提上，學校在輔導的做法是，當一年級進來後，瞭解學生的性向怎麼樣，到底有沒有想從事電機、電子或電力系統這一塊，都還不曉得，但經過一年的認識和學習之後，如果學生本身對這塊是有興趣的……要透過這個管道進入好的就業職場，可能要開始針對臺電所列的各項指標，二年級就要開始培養。好比說體能、國文、英文、數學能力，還有我們很重要的專業能力去培訓……也會定期跟學生講，學生自己就會知道，這樣的一個自我反省，有一個目標就可以去努力。（20200623 訪 EVT）

在開學的時候我們就有一個全校輔導工作會議，然後在那個會議上，導師、行政人員要參加，了解輔導老師分配到是誰。好……輔導學生備審資料，就是由我來指導。那他們就會去排時間讓學生來申請接受輔導……教大家備審資料怎麼製作。那也會請一些附近的科技大學教授來做專題演講，教學生怎麼做備審……在新課綱已經轉成學習歷程檔案了……我們也是很認真

在推學習歷程平台啦……像今年高一的學生開始就用學習歷程平台了。（20200624 訪 SVD）

（5）輔導加速擇定職涯發展方向

大部分新住民子女之職業選擇多元，且多已決定以後之嚮往職業，但仍有少部分尚在摸索，因此學校或相關單位應瞭解其困擾因素，並舉辦輔導課程以協助職涯探索，期能讓新住民子女能做好未來職涯發展之準備（陳志盛，2019）。因此學校宜善用輔導機制以協助新住民子女認清自我角色定位，期能加速其擇定職涯發展方向。E 高職校長表示，學校會說明許多對新住民子女有利之升學管道，促使其瞭解並擇定合宜進路。

我們現在也看到整個多元的升學，包括大學端也有為新住民設的一些獨招的管道，所以我們也會鼓勵有這樣身份的孩子，如果說他今天也要想升到他理想的學校，其實我們會用個別輔導的方式來鼓勵……但一般其他的升學管道，我們就不會聚焦在他是什麼身份的，然後我們會讓多數的孩子知道……他透過技能檢定拿到乙級，之後他可以用績優升學或者是專題、科展其他的方式，也可以用另外一個充實自己備審資料的方式繼續升學。（20200701 訪 EVP）

C 高職同學回想輔導作為，記得「學校有去召集每位繁星生去講解，就是繁星的規則啊」（20200618 訪 CVS），E 高中同學認為導師於輔導過程並不擔心，因為已經肯定錄取，N 高中老師則提出該校未來發展方向。

其實我跟他沒有太多討論這些事情，因為他覺得我這個人已經沒有什麼問題了，是穩上的，他就比較把重心放在其他同學身上……我覺得老師對於特殊選才這方面有用了很多心力，因為每一個學生都要寫一封推薦信……在那一大疊的本子目錄上……貼標籤，說明這個是適合寫的。（20200630 訪 EHS）

我們是希望能夠成立所謂的課程諮詢輔導老師……鼓勵新住民孩子能夠主動的跟這些課程諮詢老師有更多的約談，讓這些課

程諮輔老師能夠多關心孩子的學習……有更多的關照，協助他們能夠自我的認同，然後能夠發展一個正向的自我學習的概念。（20200629 訪 NHT）

（6）利用跨文化學習力奠定利基

跨文化能力是優勢利基，對創造力發展深具影響。而環境脈絡對創造力有極大之影響，易言之，創造力亦是面對文化衝擊與環境改變的一種適應力表現（Csiksentmihalyi, 2009）。因此學校宜輔導新住民子女瞭解自身文化差異，以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基。S 高中老師認為激發跨文化潛能對新住民子女非常重要。

我覺得導師有沒有提供孩子多元發展的機會、有沒有鼓勵，如果導師鼓勵孩子去參與活動，他參加了很多活動，得到了很多新二代的訊息，積極的去投稿新住民文學獎、做科展研究新二代將來是不是願意回到東南亞去發展的議題。如果導師是站在就是給我乖乖讀書，那這個孩子他的熱情可能就被澆熄了。（20200630 訪 SHT）

我覺得同儕之間的影響力和導師的引導是學習動機很重要的一環。像這一次我帶完海外培力計劃之後，孩子在班上舉行成果分享……那會激發起其他的同學願意去做……其次是老師的引導……如果導師願意在班上推的話，那整個孩子的多元文化、職涯規劃是會比較清楚的，而且可以互相影響。（20200630 訪 SHT）

植基於跨文化能力之發揮，學校可運用特定機制落實新住民子女升學就業輔導，E 高職主任即提出，「我們透過晤談的過程當中來個別化的提供需求，然後建立他的自我認同跟自信」（20200713 訪 EVD），而 S 大學同學則表示「輔導室會列一些資料給……在網路上然後讓我自己去查」（20200622 訪 SUS）。C 高中同學表述其過程與感受。

高一高二輔導課都有在，老師都有在介紹，就是如果你對某個

科系，他是什麼不太確定，或者是對他的出路一些有問題的話，都可以去找輔導老師問，然後老師都會很精心的幫你解答。（20200618 訪 CHS）

我不知道要選哪個科系，然後老師就幫我解答一些說，喔就是社會組的科系它會是怎樣，有哪一些出路可以選擇，或者是如果我選自然組的相關科系的話，我有哪些出路可以選擇，然後我自己再去做那個，斟酌去選組。（20200618 訪 CHS）

（7）透過個別家訪提供適切幫助

個別家訪係瞭解新住民子女家庭現況最直接之方式，以利於瞭解實情後，提供適切之幫忙及協助。因此學校可透過導師進行新住民子女之個別家庭訪問以瞭解情況，期能提供符合其需要的適切幫助。E 高職主任即指出，新住民子女之問題多源自於其家庭狀況。

我覺得普遍是隱蔽在校園當中的情況會比較多，當然他們也會跟一般孩子一樣會有學習情緒跟壓力的問題，但通常一進來的時候，他不會因為我是新住民我遇到什麼困境而開始……可是後來在談的很細節了之後才發現，其實他的情緒上的敏感，或者他背景上的敏感是來自於他的新住民的子女的身分，然後他有一些的壓抑或者不敢說甚至自卑的情緒在裡頭，這部分都很後面我們才會去察覺到那個關連……到最後的時候你會發現那個徵狀源自於他的家庭跟他的關係，還有整個家族之間的關係。（20200713 訪 EVD）

當然誠如 S 高職校長所言，學校不是只針對新住民子女做個別家訪，而是全面性、廣納式的作為。

其實輔導工作還是會比較偏重在於我們的輔導同仁，當然導師是第一關嘛，我們會從導師這邊……先從這個區塊去做切入，以後我們就會加進去我們的輔導人員……輔導人員可能透過家訪，或是透過個別的訪談，但不是說只針對新住民子女這樣一

個一個這樣問，而是我們就是一個廣納式。（20200623 訪 SVP）

C 高中老師表示，該校並未針對新住民子女的學習狀況有特別地處理，但希望政府有必要去瞭解現行高中職的新住民子女的學習差異和困難，始能提出符應需求之幫助。但若不區分其身分，如何進行比較分析與深入瞭解？

目前我們學校沒有特別針對新住民子女的學習狀況有特別處理，仍是一起與一般同學瞭解狀況，如果學生有需求，我們也會做課業的輔導，包括是有一些弱勢的同學、成績不太理想，我們也會按照他們的需求，對課本方面加強或補救教學。目前這塊是沒有特別去區分，但是都會一併去處理。（20200701 訪 CHT）

政府有必要去瞭解現行高中職的新住民子女的學習差異和困難，才有辦法提出針對他們幫助的需求……但針對身分不同的學生，有沒有必要特別把他區分出來保護或加強，我覺得對新住民這塊可以多做一些輔導，倒不是去保護，而是去輔導和強化他們，讓他們跟一般學生的差異變得比較小……讓他的高中生活都能往正常的方向進行。（20200701 訪 CHT）

E 高職主任認為新住民子女之文化適應問題，會隨時間而淡化；S 高中老師認為新住民子女之學習狀況，並無問題；N 高職主任則提出新住民子女融合教育之思維，實乃另一關鍵詮釋角度。

新住民子女在我們學校……他們碰到的困難大部分是文化上面……可能被邊緣化……因為我本身就是老師，通常在一年級的時候會有這樣的狀況，但到二、三年級之後，彼此的界線就會比較模糊。（20200623 訪 EVT）

我覺得導師會同等看待學生，我們不會去針對孩子父母親的國籍去做區分輔導方式。導師只是針對有問題的孩子……進行輔導，在輔導時也不會考量孩子的偏差行為和父母親的國籍有關。像我的班級，新二代單親比例比較高，我們班七個新二代就有四個是單親……他們的學習狀況，我覺得是跟其他一般的孩子

一樣的，沒有太大的差異。（20200630 訪 SHT）

輔導人員每天都面臨類似問題，諸如，有新住民子女在我們的學生裡面時，一般同學要怎麼學習跟包容？老師在授課的過程當中，如何去面對新住民的孩子呢？怎麼把他們融入在校園的領域裡面，大家共同學習跟成長？這個是我們要一起共同思考的課題……這個部分會再努力，因為其實在融入的過程中，我們也是把新住民子女融入進去只是沒有去強調。（20200706 訪 NVD）

二、新南向政策對多元發展之影響

新南向政策係政府近年推動的重點政策項目之一，其推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，其中，人才交流著重於教育深耕、產業人力、新住民力量發揮（行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會，2016），而無論是教育深耕或產業人力之新南向政策的人才交流方案，皆必須培育跨文化能力（intercultural competence），而跨文化能力亦是職涯多元發展的利基之一。蕭新煌與楊昊（2017）亦指出，新南向政策的未來期待不應再只是勞力工廠與生產基地之關係連結，而應是超越經貿侷限，建立全面的社會連結，以互動需求導向作為合作議程的調整方針。因此雙邊多元化之瞭解係未來互動交流之基礎，而其語言與文化融入課程亦是勢在必行，且須依其地理歷史環境及文化發展脈絡，培育具備跨文化能力之區域性人才，始能彰顯新南向政策之目標與價值。

（一）高中職及大專校院對於新住民子女之課程設計與選擇

課程設計係指為達成課程目標進行構想計畫之技術及程序歷程，而其涵蓋學科理論基礎以及安排方法技術，亦即學校應思考新住民子女應追求哪些目標、應提供哪些學習經驗才可望達成這些目標、以及應如何有效地加以組織並確定目標可以被實現。黃政傑（2015）提出針對協助新住民語言文化學習及生活適應之合宜課程規劃模式，以利落實多元文化社會，其中包括系統化整合相關課程之規劃、東南亞社會文化融入正式課程、東南亞語文環境之建置、多元文化師資及相關專業人才培育等課程方向，期能提升新住民及其子女教育之成效。

〔受訪之各級學校學生多表示課程設計與選擇係依自己興趣自由決定，其中，大學同學最為自由、高中同學其次、高職同學因專業領域固定而影響多元選修的機會，然而極大多數學生皆表示修習課程與職涯規劃及多元發展並無過多關聯，此乃各級學校亟應思考之盲點。受訪之學校師長多認為課程架構固定，不易改變而無心構思新課程，僅少部分師長會因應環境變化而構思不同型態及主題之多元選修課程，期能提升新住民子女獲得不同之培育機會。〕

學校應建構完善課程設計與選擇機制，協助新住民子女習得更多專業知能，並提升多元文化之尊重包容的學習環境，使其於職涯規劃及多元發展更具優勢，諸如，多元文化課程以提高師生多元文化素養、職業探索課程以協助界定學習領域興趣、生涯規劃課程以促使認識自我成長歷程、專業知能課程以提升學用合一專業技能、補救教學機制以滿足特定課程學習需求、以及產業深化課程以協助接軌政府新南向政策，期能提供新住民更佳協助。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的課程設計與選擇可細分為課程趨向與選課取向。茲論述分析於后。

1、課程趨向

課程趨向乃是指強化新住民子女自主學習動機、發揮跨文化能力優勢之多元智能與專業技能的課程設計模式，亦可藉由多元文化課程、廣設語文課程、辦理文化踏查、增設興趣選修、融合多元知能、落實專業導向、規劃職涯發展、推動職業探索、以及深根專業課程，以利提高文化知能、協助學習語言、發掘敏銳觀察、提高學習表現、增強參與意願、避免產學缺口、認識自我成長、界定興趣領域、以及提升學用合一，進而落實學校專業培育功能以提升課程規劃設計成效。茲依序論述如下：

（1）開設多元文化課程提高知能

新住民子女因成長環境或語言文化迥異，可能造成生活習慣、行為舉止、觀念態度之些微差異，但毫無關乎其價值之優劣或好壞，師生與同儕應以尊重包容之心態對待，因此學校宜定期開設多元文化相關課程，以提高全校師

生對多元文化的理解程度。因為多元文化觀念是現代公民素養之一，學校應藉由尊重文化多樣性、注意交流差異性、準備溝通充分性，建構一個師生相互尊重、包容且具同理心之學習環境，以有效開展跨文化學習，進而優化學習成效（Brodmann Maeder et al., 2019）。N 高中校長表示，新住民媽媽是學校語文課教師且常在校內活動，校園即展現多元文化氛圍；E 高職老師提及，瞭解文化特色對社群融入是有利的；而 C 專家學者表示，語言與文化是一體兩面；C 高職校長指出，善用補助辦理新住民子女教育要點中之項目經費，可以舉辦學校多元文化展演與體驗活動。

> 新北市政府有培訓一些新住民媽媽成為語文教師，然後也常在校內走動，學校也會邀請媽媽開語文的課，會比較常態性來看待這樣一切多元化哦，再從國際教育、從校本位的國際教育著手，這樣的一個方向來展現這樣子。（20200624 訪 NHP）

> 如果說今天在新住民他們的語言這一塊，就像之前辦的潑水節、讓他們去認識，那種大多數新住民的文化，或者是他們的美食，他們才知道原來每個地方有不同的特色，這種的融入對他們是有幫助的。（20200623 訪 EVT）

> 因為語言跟文化是不能切割的，你會了語言，你文化要切入文化就很容易了……但這兩個不是互相，不是會了文化就一定懂語言啦。（20200709 訪 CUE）

> 其實在新住民子女文化活動的這個區塊，我們還是一樣從國教署五年中長程計劃裡面得到經費，如新住民的語文樂學活動及多元活動，我們就可以辦很多活動，或跟其他學校跨校合作辦多國文化展演與文化體驗。（20200623 訪 CVP）

文化之形塑與瞭解在於洞察體會，誠如 S 大學生所言，不同觀點衝擊可能衍生更深入的理解；N 大學同學指出多元文化受環境影響；E 高職主任提及語言是文化的載具，兩者關係密切。

> 老師在訓練我們的時候，他會透過反問，每個人都有不一樣的

見解，然後不同的見解再去碰撞，形成一個新的、更深入的東西。我覺得透過學生們之間的對答，也是有效的。（20200622 訪 SUS）

我覺得這種課程還蠻有趣的，就是因為媽媽通常不太會告訴我們這些東西，然後只有偶爾會跟媽媽一起回印尼的時候才有可能會接觸到這些東西。（20200623 訪 NUS）

我們學校沒有教日文、韓文，可是源自於喜歡韓國的女團或者日本的遊戲，所以學生會藉由喜歡這樣的一個文化或這樣子的一個產品，而產出了他語言學習的動機，那當然學習語言也可以深入去了解不同文化，所以我覺得語言本來就是文化的載具嘛，所以我覺得這兩者之間應該是有密切的關係啊。（20200713 訪 EVD）

（2）廣設語文課程協助學習語言

協作學習有助於跨文化能力的發展，亦即在適當規劃的教育環境下，藉由協作學習改變學生對不同文化之認知態度和溝通技能，進而反映出個人能力發展成效（de Hei et al., 2019）。然而教師必須有效促進不同文化的學生之間的溝通及互動，維持尊重包容之學習環境，並幫助學生解決文化認知及價值差異的問題（Safipour et al., 2017）。因此學校可廣設東南亞語文課程，以協助新住民子女與一般學生共同學習新南向國家的語言。並可在教師精心設計之課程框架，解決所觀察到之學生學習的困難與盲點，進而協助學生重新檢視學習有效性，以及剖析學生應取得之學習成就（Wood et al., 2017）。E 專家學者表示，新住民子女應恢復母語能力，以刺激腦部發育。而推動新南向政策，語言溝通是文化交流第一要務。

我一直強調，新住民子女跟其他孩子一樣，就是要恢復母語能力……這些對孩子的腦部刺激發育都是正面的影響，所以我認為學校要做的事情是，鼓勵同學在校學習母語……108 年課綱領裡面已經有把新住民語言加入……我覺得這個是最重要的。

（20200629 訪 NUE）

第一要務一定要做的事，就是語言課程。你語言不會的人，無法了解那個國家真正的文化，譬如說，你不會說英文的人，你要跟我說你是美國文化或英國文化的研究專家，這個我無法相信……每一個國際上的漢學家……一定會講中文，不然他要怎麼研究漢學？（20200629 訪 NUE）

沒有語言之前你學的文化是不可能會到位的……用口頭敘述的方式去沉浸泰國文化，這超級不到位的啊……我真的強烈建議啦，第一個要把語言課程先搞好，有語言才會有文化。（20200629 訪 NUE）

N 大學同學指出，高中曾有第二外語選修的機會，不僅瞭解印尼語之外，亦知曉印尼文化及美食；C 高職同學與 E 高中同學皆表達上大學後，希望可以有機會修習東南亞語文。

高中會有一堂課讓我們去選修第二外語的選修，或者是其他課程的選修……那我自己想說，因為媽媽是印尼人，那我想說那我選修試試看這樣子，啊那位老師的話，除了介紹印尼語之外，他也有介紹一些印尼的文化，還有美食這樣。（20200623 訪 NUS）

語言……就已經有一些基本的基礎了……希望我到大學之後也可以進一步的去發展我母親的母語。（20200618 訪 CVS）

課程規劃的話，我認為可以多增加一些外國語言的課程，就是若他沒有辦法學好自己的母語的話，學校也可以多開一些譬如說越南語的課程或是泰語之類的課程。（20200630 訪 EHS）

然而 E 大學同學則持反對態度，因為已具備語言基礎，在臺灣學東南亞語文是浪費時間，應直接回到東南亞母國，學習效果會更好。S 高職校長亦提出另類見解，認為東南亞語文在學校裡面的共鳴度低。

就我自己的經驗會覺得，去修印尼語是很浪費時間，直接人丟過去，然後去當地講會比較快……以效率上來說會比較快一點，

修課太慢了……因為你就是不得已你就被逼要說這個話，所以學習效率就會很快。（20200701 訪 CUS）

所以我一開始看的時候很有興趣，但是學不太起來。若是跟媽媽學的話，則是這個環境不太合適，應該要在越南當地，直接現學現賣，那得到的回饋會比較直接，所以這個越南語的學習便沒有甚麼進展。（20200701 訪 EUS）

在同儕當中就突顯我就是屬於這樣一個新二代，因為他的語言是比較沒有辦法得到這些共鳴的。原住民也是啊……出來外面，他要跟你講排灣族、跟你講阿美族的話，其實他們得到的共鳴，共鳴度是低的……所以用東南亞的語言在學校裡面做教材，這個比例其實是，幾乎是沒有聽到啦。（20200623 訪 SVP）

（3）發掘跨文化的敏銳觀察能力

雖然跨文化能力發展尚無明確標準或階段，但在跨文化持續學習的過程中，可強化與異文化人士溝通的能力，亦即與不同種族、國籍或文化的人溝通之意願能力，因而能以較開放的胸襟接納他人不同之觀點、較同理的心態理解他人不同之行為、較多元的角度觀察他人不同之價值，並願與其保持持續互動溝通關係（高慧霞，2009），因此學校可開設文化田野調查類型之課程，以發掘新住民子女跨文化之內化優勢，協助展現多元體會與敏銳觀察能力。S 專家學者即提出，校園內活動課程式之跨文化能力培育，其學習效果有待檢核，但因其便利性而廣為流傳。

在學校裡面……跨文化的多元發展，還是比較偏重於活動課程式的……譬如說介紹文化啊、風俗啊、地理位置啊、美食啊、語言班啊……我覺得只是增進一個理解……可是你要說我能夠接納理解然後去運用，然後因此而發展出國際移動的能力……我對這個部分的功效，我倒還不太很能夠說它很有效。（20200709 訪 SUE）

C 高中同學即舉出親身經歷，跨國之歷史文化意涵可於不同時空流傳，

並創造出文化傳承與延展之效果。

> 歷史老師有在講到說印度的文化就是某一個叫羅摩衍那的一個史詩，它是有傳到東南亞那邊廣為流傳，然後我就回去問媽媽說，媽媽你有沒有聽過這個的故事啊？媽媽就說，喔有啊，故事內容是怎樣的，我就覺得說，好像真的可以去，就是有一些東西真的可以，做那個交流的這樣子。（20200618 訪 CHS）

（4）增設興趣選修提高學習表現

學習路徑之發展歷程涵蓋分離、對比、概括、以及融合（Marton, 2015），透過增設符合新住民子女職涯發展偏好之課程，有利於其學習路徑發展，提高其學習表現。N 高職主任認為，應協助新住民子女設定目標，激發其興趣與導引參與，以提高學習表現及證照通過，對其職涯發展才有助益。C 高職學生表示，應盡量探索以修習偏好課程，才能提高學習動機與成效。

> 我們鼓勵新住民的同學，也許他是文化弱勢……就以學校裡面他能夠學到的為優先，不用再花額外的時間去補習或者再去學額外的技術，所以在校內的課程他們扎扎實實學完，他就有這個能力去考技術士丙級證照的能力，那在高三的時候就能考到乙級技術士的證照。（20200706 訪 NVD）

> 我覺得因為不一定每個人在高職階段主要科目都是自己感興趣的，所以多開設相關課程的話，可以幫助他們……可以幫助他們嘗試轉型去多了解一下其他領域到底是做什麼的，所以可以讓自己更確定，我以後對哪個領域比較有興趣……對他們的職涯發展是更好的。（20200618 訪 CVS）

（5）融合多元內涵增強參與意願

多元文化意識無所不在，而如何以新住民子女為學習中心，乃是強化參與意願及學習表現之課程設計基礎。因為植基於以學生為中心的學習理念，教師可提升學習新能力、新知識之參與意願，進而提高學生學習能力與表現（Msonde & Msonde, 2017）。倘若應用於多元文化課程，更能彰顯其內化效

果，因此學校可藉由設計融合多元文化內涵之課程，以增強新住民子女的認同感與參與意願。N 高中老師指出，將多元文化融入課程學習當中，讓學生潛移默化地感受到學習喜悅，進而想要更積極地探究及學習，此乃學校多元文化內涵課程設計之核心要義。

> 我們學校呢就是在社團課的部分，譬如說在語言方面其實是佔比較大多數，但是我們學校這個老師很特別……其實他之前是在馬來西亞擔任華語老師……他也希望透過這個社團的開課，能夠讓學生去了解這一塊，但是他告訴我說，如果純粹的教語言，孩子可能會一開始覺得好像有點難，所以他就透過譬如說飲食，或者是一些烹飪，那或者是一些服飾，或者一些重要的文化體驗，那或者是實作等等的……課程安排，他就不著痕跡的把一些語言學習的重要元素，就潛移默化地放在他的一個課程學習當中，所以孩子其實學習起來很有趣……那也會感受到學生在學習新住民文化上面的一些喜悅……然後就會觸發他們對於語言這方面的一個想要更積極地去做相關的學習。（20200629 訪 NHT）

（6）專業導向避免產學銜接缺口

教師教導方式、學生學習技巧與自我效能強度皆攸關就業能力培養，若教育組織或教師能以專業為導向，採用合宜之師生互動技巧、誘導轉型媒介、口語激勵方式，應能確實提升培育效果以符應職場多元需求，有效面對就業挑戰及解決產學缺口（彭耀平等人，2018）。因此規劃符合職場多元需求之專業課程，提升新住民子女產學銜接能力，以避免未來學用銜接困難產生。E 專家學者即指出，學校規劃符應產業需求之實用可行課程；C 高中老師亦認為未來課程設計應為跨文化融合為主軸。

> 學校要有系統的、有步驟的去規劃一些實用的、可行的課程，不要那種天馬行空的課程、營養學分的課程，所以要有系統的、有步驟的去規劃配合廠商所需知識能力的可行性、實用性的課程。（20200706 訪 EUE）

我們可以開設一些多元選修，讓新住民子女有機會來選修，另一方面讓一般子女可以藉這個課程來了解新住民文化……進而去包容彼此的差異、文化，在兩個文化之間去加強作融合，會展現出一個新的文化狀態。（20200701 訪 CHT）

然而 S 高職校長表達不同意見，認為在現行課程架構中無法區隔，因此新住民子女與其他學生應一致。S 高職主任亦表認同，在學習歷程檔案是相同做法。

我們會依照學生所唸的科別，然後融入……我們的環境裡面優勢……給他們做充分的介紹，然後融入在他們的課程裡面。倒不會特別為了這些孩子去做相關的，因為你是新住民二代，所以你就是做哪些職業，不會。因為畢竟他已經融入在這樣一個高中生活裡面……們都會其實跟一般生大概沒有兩樣的方式去做規劃。（20200623 訪 SVP）

學習歷程主要有分為幾個區塊，一個是課程的學習表現，另外一個是多元學習表現。那其實主要在課程的部分，我們的老師應該都已經知道……所以我們會要求老師，就是希望你要要求學生，在你的課程裡面產出他的那個一些的學習內容……然後跟學生講說，你們一定要把你們的學習歷程上傳哦。因為……到了二年級之後你就不能再去補一年級的課程內容了……應該是宣導得很充足。（20200624 訪 SVD）

（7）規劃重新認識自我成長歷程

職涯規劃首重生命連結與生活連動，在於認識自我之擇優汰弱的比較省思。因此學校應可善用生命教育及生涯規劃課程，以促使新住民子女展現重新認識自我的成長歷程，開啟職涯規劃與發展之新領域。E 高職主任表示，職業學校因專業導向課程規劃，無法如普通高中之職涯規劃必修課程，實屬問題癥結；N 高中老師即表示該校開設生命教育課，以供學生自我認識。

目前高職的生涯規劃是選修，不是必修，還有生命教育也是選

修……可是在普通高中的部分……生命教育跟生涯規劃是必修，那我認為在高職應該是比照高中辦理，因為它是一個重新認識自我的歷程。（20200713 訪 EVD）

我們今年在高一有開一個很特別的課叫做生命教育課……希望能夠給予新住民孩子更多的一個關懷，協助他們在生涯自我認同發展跟正向自我概念上面，有更好的提升。（20200629 訪 NHT）

（8）職業探索界定學習領域興趣

職業類型隨產業快速變化而漸次改變，致使職業屬性、能力需求、工作環境皆衍生變化。因此以雇主需求為中心之項目導向學習是一項課程設計之新挑戰，亦即透過堂課反思型討論，引導學生積極參與議題探索，以提高學生之合作能力並促進連續性之參與共思過程，進而對探索議題有更深入之瞭解（Sormunen et al., 2020）。因此學校可善用此一觀念，開發職業探索相關課程，以協助新住民子女找到自己有興趣的學習領域。E 專家學者指出，職業探索課程對新住民子女未來發展極有助益。

學校要主動開發職業探索課程，其實老實講雖然是 18 歲唸大學了啊，其實有些不盡然對未來怎麼樣，都還是不清楚啦，所以職業探索的課程，對未來發展有幫助。（20200706 訪 EUE）

E 高職校長表示，鼓勵新住民子女能找到屬於自己有興趣的學習領域；N 高中老師亦提出，新住民子女可從專輔教師之專業建議中，找到自己有興趣之學群類別。

因為我們有很多元的技能學習的進路，讓新住民子女可以展現自己的自信，那我們現在也開了……一些語言的課程，像越南語之類的，那因為政府在這方面很重視，所以我們也開了相關的課出來，再者就是我們也會希望在專題裡面，能夠鼓勵孩子做他屬於自己有興趣的學習。（20200701 訪 EVP）

我們在高一都有開所謂的校訂必修，就是生涯規劃這一個部分……所以我們都安排專任的高中輔導教師，然後指導他們在

升學進路上面的一個相關的努力……透過這樣的一個課程，也介紹了一些大學相關的 18 學群類別，然後還有未來的職涯的規劃有什麼銜接性，然後給他們做相關的這方面的一個建議。（20200629 訪 NHT）

職業探索應以興趣為導向，但有興趣的學習領域並非僅有一個，可以是多元興趣導向。E 專家學者針對東南亞國家之特色發展，提出多元興趣培養。

多元興趣培養方面……透過社團、各類比賽來引導新住民子女……讓他們能夠表達他母國文化的特色，旅遊、美景、美食、產業發展等等，所以興趣還是透過這些管道啦。（20200706 訪 EUE）

此外，N 高職同學認為「誘導他們會想要去做……但是真的要有興趣才會，就是才會被誘導到」（20200616 訪 NVS），S 大學同學亦表示「就是必修會覺得說你沒有興趣的東西你要去修這樣，就沒辦法著重在自己想要的課程上」（20200622 訪 SUS），而且 E 大學同學則表示「其實很多學生會對這個語言交流有興趣的話，應該都是來自於娛樂媒體」（20200701 訪 EUS），而且 S 高中老師指出，新住民子女應效法部分力爭上游新住民媽媽，其多元興趣領域之培養令人佩服。

有一些新住民媽媽真的很力爭上游，就像這個印尼籍的媽媽，她就很積極的想要學什麼。所以她後來去考一些語言、導覽、通譯人員的執照，然後他去國小教印尼語……所以前幾天我就跟她聯絡說，我們可以在周六開印尼語課……她可以來我們學校上禮拜六的課程……把不同國籍的媽媽引進來學校，豐富學校的課程讓孩子學習，再透過新二代去激勵的這一些其他的孩子，我覺得這樣整個學校多元文化的氛圍會更強。（20200630 訪 SHT）

（9）專業課程提升學用合一能力

學校專業課程實應以提升學用合一能力為目標，藉由逐步規劃及實施

專業課程設計，以促進學生適性發展以及創造學校亮點優勢，然而強化學校行政人員與教師在課程設計與教學方式等方面之專業知能，實乃刻不容緩之重要議題（霍秉坤、余玉珍，2018）。一旦交互影響激發成就行為，即可衍生個人自我實現之動能趨勢（Cordeiro et al., 2018）。因此，學校可慎重思考如何規劃目前職場所需之專業知能課程，以提升新住民子女學用合一之就業能力。N 高職主任表示認同，並分享該校相關做法。

> 配合各科長遠的發展融入課程，不管是一般的同學或者是新住民的同學，我們在高一進來的時候，課程架構表就跟大家很明確的說明，因為是公立學校，你的畢業門檻是什麼、你的專業科目是什麼、那你必修的前提是什麼，都有相關的資訊提供給他們。（20200706 訪 NVD）

> 因為 108 課綱的關係，高一升高二會開滿多的彈性課程，我們學校目前也在規劃相關的彈性課程走出我們的特色，我們目前有規劃一種老闆課程，就是說同學學了專業的課程之外，如果你出去要當一個小老闆，你必須要知道什麼相關的知識跟技能，而不是單純的只有知道工業類的部分，所以不客氣的講，我們不要說看報表啦，至少你收帳、管理、經營、行銷，對我們工業的人來講，這個是滿新鮮的一個課程內容。（20200706 訪 NVD）

2、選課取向

選課取向乃是指結合政府既定政策與個人性向發展，以提高新住民子女多元學習成效之合宜課程選擇，亦可藉由協助接軌政策、評估學習成效、修習就業學程、引導自我實現、擴大選修模組、以及引進外部資源，以利配合新南向政策、擇定修習路徑、促進實作技能、實現學習意願、擴大增強融合能力、滿足課輔需求，進而強化學校專業知能傳遞以提升輔導選課取向成效。茲依序論述如下：

（1）協助接軌政府之新南向政策

新南向政策是政府近年推動的重點政策項目之一，政策主軸涵蓋經濟

發展的繁榮夥伴、人才資源的共享夥伴、生活品質的創新夥伴、以及國際鏈結的互惠夥伴等四大範疇，而推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向（行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會，2016），其中，新住民及其子女可發揮力量之範疇不少，無論是經貿領域、人才交流，皆需著重於教育深耕及人力培育，而且新南向政策在各方面都已有斬獲，開辦之產學合作專班更是培養許多新南向人才（林彥呈，2019）。因此可依據新住民子女性向測驗結果來選擇專業領域課程，以協助其接軌政府新南向政策。E 專家學者指出，課業學習規劃應以適性、興趣、就業為基礎。C 高中老師認同文化連結交流之重要性，而 S 高職校長則強調跨國文化體驗之多元性。

> 課業學習規劃方面，那我是覺得應該以他的個性……就是適性、興趣，還有就業這三個為基礎，光興趣也吃不飽啊，所以他在學習的時候，應該就要……引導他修習跟就業有關，跟新南向政策所需的人才方面去修課。（20200706 訪 EUE）

> 我們也希望學生能到實際的地方進行勘查……每個學生可以……能夠去做一個類似專題、小論文的討論，包括你有興趣的區塊、歷史、文化、宗教或是其他方面，你對它有興趣，深入了解後去做成一個專題報告……對新住民子女來講，如果他能回到爸爸媽媽的故鄉去，也可以把當地的文化做個了解，畢竟多去了解這些土地的文化，也會對其產生感情。（20200701 訪 CHT）

> 體驗的範疇很多嘛……甚至他們就可以到這些國家去交流，然後把這些國家的一些特色、景點、文化，或是一些比較特有的，特有的這些東西帶回來做推廣，就這樣子鋪陳，或許比針對性的東西更來的好。（20200623 訪 SVP）

E 高職校長強調並未針對新住民子女做不同的規劃；C 高中主任亦表認同，未針對新住民子女做不同的規劃，且公告在學校網站上，可供搜尋及瀏覽。似乎一視同仁的說詞，變成沒有依需求做額外規劃的絕佳說詞。

我們對新住民的同學並沒有很刻意做一些不同的規劃……我們會引導一些語言的學習……認識……很重要的文化包容……我們在升學的一些管道裡面，都會特別去注意有沒有屬於這些新住民子女可以參與的升學管道，那如果有，我們都會提醒他們，鼓勵他們按照這個簡章然後去積極參與。（20200701 訪 EVP）

我們學校高一有生涯規劃的課程，那生涯規劃的老師基本上就是輔導老師，他們都會很清楚的讓高一學生在一進來都知道……我們會講得非常清楚，然後學校的網站上，他們也都可以去尋找。（20200703 訪 CHD）

（2）評估學習成效擇定修習路徑

新住民子女因其原生家庭內外因素影響，可能出現經濟與文化弱勢之瓶頸，導致其學習與發展受限。然而發展雖受到個人與生俱來之原生因子影響，但與社會環境之間的持續相互作用，會產生逐步朝向更優化與更多元之整合取向發展的趨勢，進而促使身分結構藉由分化與整合而突破先天限制（Deci & Ryan, 2000; Soenens & Vansteenkiste, 2010）。因此學校師長宜經常評估新住民子女之學習成效，瞭解其學習與成長情形，以幫助選擇適性發展的課程修習方向。N 高中老師認為縝密評估與諮詢，有助於降低新住民子女之徬徨感，並提升適性發展方向感；S 專家學者強調系列化輔導歷程；C 高職校長則認為結合職業技能精進專班以及青儲專案，對新住民子女之適性發展極有助益。

我們感覺上去新住民子女難免會有一些徬徨，所以我們就是說從高一新生始業輔導開始，從這一天開始，其實我們學校就規劃了選課的說明會，還有模擬線上的一個選課的練習，然後還有呢校定的必修課程的這方面的體驗，他們能夠有更深入的這方面的瞭解，那導師呢也會針對他們提供相關的諮詢，然後班級呢也會有專責的輔導老師，給予他們很多預選的這方面的一個會談時間，利用下課時間也給予很多職涯的相關的規劃。（20200629 訪 NHT）

學生的課業規劃畢竟還是不一樣，所以……學校應該去透過以前它所提供的這些輔導過的經驗啊、歷程啊，或是現有資源或是周邊的資源啊，因為畢竟每個學校還是有優劣嘛……能夠提供一個系列性的措施的話……其實是可以幫他們提點的。（20200709 訪 SUE）

我覺得我們學校在新住民子女最有成效的應該是職業技能精進專班還有青儲專案……因為正常的實習課並不是那麼多，如果在禮拜六或是課後的時間跟選手一樣可以留下來讓新住民子女可以多多練習實作課，讓他們知道往這方面走未來有一個保障。（20200623 訪 CVP）

適性發展依個人能力與興趣為主，高職中與大專校院學生之興趣發展及培養脈絡即迥異，「高中專業選修就是……按照自己的志願，就沒有說興趣什麼」（20200701 訪 CUS），但在大學階段，誠如 E 大學同學所言，學習增加許多靈活度。

跟高中職比起來我覺得大學真的就是多許多個人的空間……因為高中職……一天 8 個小時這樣子一直到下課。所以比較……沒有辦法有足夠時間去思考說，自己有什麼樣的能力、以後可以做什麼樣的發展。但是相較大學來說的話，它就變得活絡了許多，如果有興趣可以自己去聽自己喜歡的課程……所以我覺得……大學院校多了比較多的那個靈活性跟活潑感。（20200701 訪 EUS）

（3）就業學程促進專業實作技能

就業學程係以產業亟需技能為培育重點，透過完善教育及學習機制，從知識教導、技能輔導、實習引導到保證就業，創造新住民子女與產業雙贏局面。然而大多數教師仍採用傳統的教學模式（Wieman, 2019），因此在教育面臨變革之際，藉由不同方式深化專業知識傳遞，為實現教育使命提供另一條途徑。N 高職主任表示，取得家長認同是產學合作專班成功與否之關鍵。

今年我們還有一個國立〇大跟鑄造產業結合，他們開了一個產學專班……禮拜一到禮拜四上班，禮拜五、六到〇大上課，公司出錢。所以這樣子的班也吸引了一部份的孩子去就讀，那我們也積極安排……因為家長要認同這樣子的產業類科才會讓孩子就讀。（20200706 訪 NVD）

（4）引導追求自我實現學習意願

從新南向國家來臺灣的新住民與其子女，在語言、飲食、生活習慣、宗教信仰或價值觀等部分，皆已高度融合兩種環境之間的文化差異，實已具備跨文化能力（鍾鼎國等人，2017），因此如何善用新住民子女跨文化及雙語言之潛能，實為產官學界應予關注之要項。因此學校之課程內容可增加國內外產業未來發展需求之研討課程，讓新住民子女瞭解其優勢強項，以利於未來的職涯發展規劃。S 高中老師即分享該校引導跨文化之職涯發展規劃的做法；然而，創意融合之在地國際化亦能創造不同之視野，誠如 E 高中同學與 N 高中同學之觀點。

我們因為推國際教育已經很多年了，所以學務處那邊有很多的活動或課程，例如學務處有一個跨文化溝通的課程……並邀請到了一個法國籍的外國爸爸來上課，這個外國爸爸他會用英文、法語、然後一點點的國語分享很多的多元文化課程，所以孩子就會蠻喜歡的……讓孩子有接觸到跨文化的機會。（20200630 訪 SHT）

我之前就有看過一個展覽是重現梵谷畫作，然後他就是用光雕在展覽館裡面做成動畫，整個投影在牆上就覺得非常特別。（20200630 訪 EHS）

是因為我可能在於他們的一些，就是有去了解一下，好像有我比較喜歡的，因為我喜歡設計東西，又有可以學習到電腦，因為我從小家裡不太好，所以我很少接觸到電腦的東西、3C 產品類的東西，所以我看到這個就有點吸引到我，就我好像沒有接

觸到這種，我想用不一樣的、新的去接觸的感覺去學習。（20200616 訪 NHS）

（5）擴大選修模組增強融合能力

面對快速變遷之國內外產業環境，善用問題導向的學習模式以擴大各類多元選修課程，不僅具有提升學習效果、強化合作能力、展現創造力等優點，亦能增強理論實務之融合能力，但需要教師適應變革以及準備充足行動支援（Ceker & Ozdamli, 2016）。因此學校宜檢視內外部資源以設計合宜之各類多元選修課程，期能增強新住民子女的實務與理論融合能力，適應未來產業驟變環境。C 專家學者表示，透過自主計畫培養多元興趣以增強能力之脈絡，值得深思。

在高中職階段我想也可以透過自主計畫申請這樣的方式，透過多元選修的方式……然後校訂課程，然後跟教育部的新住民子女要點補助的一些項目……來達到學生的多元學習，我想多元興趣培育，我想應該會慢慢看到效果。只能說等待這個效果的形成，然後未來再檢討說到底哪些政策還可以再強化的，那我想對新住民同學來講應該會有比較幫助。（20200709 訪 CUE）

然而 N 高中校長表示，考招制度未變之前，課程變動幅度即會受限，而間接影響效果。S 高職主任亦表達類似概念，但 N 高職主任則突破限制，新創不同選修學程，提升新住民子女的多元專業知能。

如果大學的考招沒有很明確的變動，還是以學科分數去選擇的話，那高中的多元發展的引導或者生涯規劃的落實……就會有所限制啦。大學招生的連動性跟高中課程，現在就是我們的挑戰。（20200624 訪 NHP）

我們的課業規劃會照著教育部的總綱……唯能比較彈性的部分呢，就是在三年級我們會開選修課程。我們學校一個科就有兩個班，那我們就會去讓他們分出你們是想要升學的，你們就去選那些比較加強性的課程；那想要就業的我們會有一些就業的

一些培訓課程……我們各科也有各科諮詢教師，就是在幫他們分流。（20200624 訪 SVD）

明年我們再看看這老闆課程有沒有人選，選了以後的結果會是怎麼樣這個我們會再去加強，譬如說我們商業週刊有很多經營相關的資訊，輔導室會提供心靈雞湯的課程，就是我們也擔心叫好不叫座，這個是我們的困擾，因為孩子們畢竟還是對手遊、電競還是有比較高的興趣。（20200706 訪 NVD）

（6）引進資源滿足學習輔導需求

經濟弱勢之新住民子女家庭狀況，已影響其獲得適當學習資源之管道，亦或在期望加強自我能力時，卻受限於生活環境（財團法人臺北市賽珍珠基金會，2020），因此政府單位與教育組織皆應思考如何引進社區資源建置專業補救教學機制，滿足有需求的新住民子女課程內容銜接，以彌補其學習或職涯發展中面臨之困境。C 專家學者提出，善用政府資源跟機制，落實新住民語文教育之方式。

補助提高這個相關的誘因，就是說補助新住民子女可以參加短期的語言訓練，然後在大學裡面廣開語言的課程；或是廣開各種職業教育的班別，讓他們能夠免費的來參與……也就是說，縣市政府或是大學可以善用資源跟機制，把新住民語文教育當作重要的事情來處理。（20200709 訪 CUE）

雖然 N 專家學者極度反對針對新住民子女做課後輔導，但有些新住民子女的確有此需求，而經過學習輔導機制，不僅學習成長良好，且申請進入國立大學。諸如，S 高中同學。甚至曾受幫助之新住民子女長大後，亦會想要回饋曾經幫助過他們之團體，因為長期以來，不同社會福利團體不僅可以有效幫助新住民子女課業輔導，亦能協助新住民子女於志工服務中瞭解性向與發掘興趣，不同之團體會有不一樣的使命，而 S 大學同學則固定會去做志工。

我認為學校的輔導措施，最好的措施就是沒有措施，因為……

> 曾經出現過，外籍配偶子女課後輔導加強班，把所有的媽媽是新住民的孩子，禮拜二下午之後一律留校強迫輔導……那我從小在學校都考前兩名，那難道要我這樣的學童留下來課後輔導嗎？這個反而會打擊到同學的信心。（20200629 訪 NUE）

> 我有一個推薦函是透過我從小在陪讀班長大的老師幫我寫的。差不多……就是下課完然後就是來教會，然後就是上課這樣子……也會訓練我們一些品格跟學習的態度……以課業輔導為主，所以我們幾乎每一天都會上課。（20200618 訪 SHS）

> 父母比較沒有時間去照顧他們，所以他們課後的時候會來協會唸書什麼的，然後會待到 8、9 點……父母親因為各種因素沒有辦法去關心他們的學習或者是課業，那就由這樣子的一個團體或者是協會來幫助這些小朋友能夠在學習上面不會脫節。（20200622 訪 SUS）

（二）高中職及大專校院對於新住民子女之多元發展與能力

新住民子女建構多元發展能力乃植基於適性的學習培育環境、扎實的教學設施設備、專業的教育訓練師資、充足的計畫經費補助、完善的證照檢定輔導，而國教署為培育新住民子女多元發展能力，並增強教師多元文化素養及課程規劃執行能力，在新住民子女教育發展五年中程計畫下，訂定不同之活動補助作業要點，諸如，補助新住民子女溯根活動作業要點、補助辦理新住民子女教育要點等（國教署，2018b，2019d，2019e），期能協助新住民子女習得其父母原生國母語及文化，強化語言及文化之多元發展的能力優勢。

> 〔多元發展之能力或因概念過於抽象籠統、亦或學校資源有限而並未能用心耕耘，受訪之學校師長與各級學校學生多表示鮮少著墨，而受訪之各級學校多表示第二外語選修乃以英文為主、東北亞語文為輔，並無開設東南亞語文之相關課程，因此對於推動新住民語言學習，存在現實障礙與先天限制。特別是以升學為主之高中，多不重視多元能力培育與發展，而以技能專精為導向之高職，雖強調技藝精熟，但亦會兼顧多元選修需求。

至於大學的部分，則以專業領域為能力發展之取向，也並未特別發展其多元能力。〕

學校應建構多元發展與能力培育機制，透過縝密規劃配套措施，以增進新住民子女多元能力發展，諸如，結合產官學資源協助多元發展、選送跨文化優勢成員跨國參訪、落實專輔教師解決多元發展困惑、參加績優認證累積特殊獨特成就、辦理職訓培養務實致用多元技能、輔導通過相關專業證照檢定，並配合政府推動新南向政策，以深化新住民子女跨文化潛能優勢，帶來多元文化新的價值與競爭力。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的多元發展與能力可細分為發展路徑與能力培育。茲論述分析於后。

1、發展路徑

發展路徑乃是指不同群體在共同社經框架下，持續傳承自我文化，展現尊重包容並保障彼此共存權益之前提下，所衍生之多元學習機會及成果，亦可藉由結合政策方向、設計符應專業、共享各界資源、規劃績優保送、以及落實專輔功能，以利知曉自身優勢、參與增能營隊、普及參與機會、提高跨國銜接、減輕經濟負擔、解決發展困惑，進而強化學校多元發展與能力培育機制，以增加未來發展路徑開拓機會。茲依序論述如下：

（1）結合政策協助知曉自身優勢

新南向政策擴大資源共享與人才交流，但須克服國內對南亞國家之跨文化刻板印象，始能有效開拓教育、經濟與文化的實質交流（林海清，2018），學校應亟思如何結合新南向政策辦理新住民子女培力活動，以協助其獲悉自身語言文化背景的優勢，並逐步扭轉刻板印象，以達到與新南向國家持續深化與永續發展的合作關係。N 高中老師表示，學校配合新南向政策而舉辦許多文化體驗活動，協助新住民子女發揮語言及文化優勢。S 高中老師亦希望透過新南向政策，提升新住民子女自我認同，C 高中老師則以較宏觀之角度看辦理新南向政策之潛在效益與影響。

我們學校對於新南向政策的部分，就是說鼓勵新住民子女可以透過姊妹校的國際交流活動加強跨文化的培育方式……我們還

成立了東南亞文化的多元相關社團……我們也邀請來自於印尼的老師、越南的老師、緬甸的老師、泰國的老師進行東南亞語文的這方面的文化的體驗，不管是服飾、飲食、文化這一塊……我們除了鼓勵我們的新住民的孩子之外，其實我們學校普通班的孩子也有去參加這樣子的一個社團……我們還有社團的聯展，讓……同學或者師長去做相關的體驗，然後更能夠包容跟理解這樣子的一個多元的新住民文化。（20200629 訪 NHT）

希望說透過新南向政策，讓孩子在國小時受到的一些歧視，讓他自己開始慢慢的去轉變，對自己有自信一點、對自己母親的國家有多一點肯定認同，當老師可以去引導班級多元尊重的氛圍時，整個班級學生的自我角色認知及多元興趣才可以發展，這是很重要一點。（20200630 訪 SHT）

針對新住民子女，可以有另外一個家鄉的文化，從這個當中了解不同文化的衝擊，碰撞出各種思維……文化、經濟、政治、宗教，甚至是一些地理環境的變遷，這部分都是我們希望學生能去了解，從一個小的縮影能先放大到整個社會、整個國家，甚至是未來對整個世界的看法。（20200701 訪 CHT）

（2）設計符應入學管道暑期營隊

營隊是許多高中職學生認識大學科系的方法及管道，若能善用營隊模式，結合多元入學招生申請方式，協助新住民子女瞭解特定專業學習領域，應可協助其高中職畢業後能順利進入有興趣之科系就讀（張肇烜，2018），亦可分層級培養多元文化與公民行動精神之核心概念（曾銘翊、陳麗華，2017）。S 大學同學指出「活動營隊對這個未來的影響還滿大，也可以讓學生多接觸一下」（20200622 訪 SUS），E 高中同學亦鼓勵新住民子女多參加營隊活動，探索自己的興趣；N 高職主任亦表達類似想法。

我覺得是滿多高中生會對自己的興趣比較不清楚……在求學過程中就是沒有去探索，所以我希望就是政府可以多開一些額外

的課程，或是幫助民間團體做營隊等等之類的，然後去幫助一些找不到方向的學生去探索自己的興趣。（20200630 訪 EHS）

你可以去參加○○系有什麼營隊，參加完之後大概知道未來是學一些什麼東西，然後你自己做了哪些準備，之後你可以找哪些科目的書單自己去自修……在這個部分我們也是給他們鼓勵……給他適性發展的環境。（20200706 訪 NVD）

（3）共享資源促進參與機會普及

跨文化能力與全球思維息息相關，而鑑於近年全球化思維及發展趨勢，跨文化能力已成為目前不可或缺之關鍵能力，因其攸關國際交流之執行成敗（Lovvorn & Chen, 2011），因此政府應亟思如何擴大資源投入，有效結合政府、學校與民間資源共同辦理新住民子女展能活動，以促進其多元發展與擴大職涯發展契機。C 高職校長認為妥善運用政府計畫補助，結合民間企業資源，可為新住民子女開創升學就業新契機。

我覺得新住民子女職業技能精進訓練專班很有用，這個精進計畫讓學生可以在假日，利用計劃經費來輔佐學生習得可以就業的技能……過程當中我們也配合教育部的青年儲蓄就業專案……積極輔導一些廠家加入這個專案，然後盡量媒合學生在畢業以後……透過我們先前的訓練過程……然後讓廠家有信心去用這些學生。（20200623 訪 CVP）

然而 N 專家學者指出，新住民子女適性發展為宜，並不需要擔任政府新南向政策的先鋒。E 專家學者則提出，依據新住民子女多元興趣及特長，成為專業師資亦是不錯之抉擇，C 專家學者亦表贊同，建議效法斜槓青年。

我們發現有一些學校對於新住民的同學們有過多的期待，包括他們希望新住民的孩子……作為以後政府新南向政策的先鋒、尖兵等等，我個人認為這個不需要。（20200629 訪 NUE）

一個成年的新住民孩子，他自己會決定他自己的發展嘛，怎麼可能是我們的國家命令這個同學什麼發展呢？對不對，我們今

天臺灣有很多外省家庭的孩子，爸爸可能來自中國大陸的山東，那難道我們每一個外省籍孩子你都規定他，喔你以後長大一定要做山東文化研究、一定要會包山東水餃嗎？這個不是喔，而是說從小就尊重他父親母親的一個文化習俗跟習慣，孩子怎麼發展，不要阻礙就好。（20200629 訪 NUE）

多元發展的情形，我是覺得是依照他本身的興趣、還有家長的期望、還有導師的輔導，若有一點能力，可以鼓勵選擇念師培，因為師培都有比較多的獎學金，還有現在東南亞語文教師也缺……但還是要看家庭能力，經濟真的沒有辦法，高職畢業就要去做工作了……這個對家庭最有幫助。（20200706 訪 EUE）

培養新住民子女成為專業的師資，尤其文化的、語言的……要經過一些專業師資訓練對不對……所以相關科系啦，文化的、語文的、藝術的、餐飲的，往這方面去培養。（20200706 訪 EUE）

在大學的部分，我們會鼓勵新住民子女修習多元專長，然後要參加多元社團，然後能夠培養多元的能力……去修輔系啊或修加註的部分……希望能夠培養多元能力，就是所謂現在的斜槓青年嘛，我覺得新住民在這個部分特別適用。（20200709 訪 CUE）

（4）績優保送提高跨國銜接機會

面對國際化的全球趨勢，提升新住民子女國際移動能力，具有先天優勢。可透過校園情境模擬與氛圍形塑之在地國際化、或跨國交流參訪與工作實習之海外國際化，促進學生理解與適應不同文化情境，強化國際移動能力（王湘月，2019）。因此善用在地資源創造國際化氛圍之學習環境，選送具備跨文化優勢之新住民子女前往新南向國家從事企業參訪，應能提高未來就業無縫銜接的機會。S 專家學者表示新住民子女應展現自我強項，以利無縫銜接的就業機會。

新二代跟他的父母的就業路徑應該是不太一樣，因為他已經在這個地方了，所以他其實要競爭的就是臺灣的同年紀的這些學

生嘛，所以他的發展也是就是跟臺灣的學生是一樣，你就是必須要理解你的競爭能力，然後你要多元的去萃取，不只是學科，可能還有溝通的能力、領導的能力、口語的能力……而這些能力是需要來自於他們對於他們未來想要從事的那件事情，有很強的自信心跟自發性的動機能力。（20200709 訪 SUE）

N 高中校長提及，多次帶領參訪團赴東南亞，臺商們熱情接待代表非常欠缺人才，因此如何提升新住民子女自信心與競爭力，實乃學校應亟思對策的當務之急。

新北昂揚計劃最主要是帶領新住民子女，尤其是高中生的部分，到東南亞的企業見習。我每一年都負責這個方案，我們甄選了新北市每一年大概二十位到二十四位的高中職的新住民子女到海外去跟台商企業來做對接……聽他們簡報、然後到工廠直接參訪，那當然學生回來要發表，也要做報告，再分享給其他沒有去的新住民子女……五年下來，本校也培養超過十位的新住民子女有參與到海外實習的機會。（20200624 訪 NHP）

我們到東南亞去的時候，受到非常高規格的接待，那也看到這些台商們求才若渴，等於說他們接待我們這麼高規格接待，最主要是他們非常欠缺人才。（20200624 訪 NHP）

我覺得第一個就是他的自信心要先培養起來……他有沒有正視他自己的優勢……我們對東南亞人才的培訓可能還是不足……所以我覺得在高中課程裡面，在第二外語的政策倡導下，國家也有對東南亞語言的重視。（20200624 訪 NHP）

然而 S 高中老師指出，政府希望新住民子女回去東南亞發展，幫助台商開疆闢土之可能性，宜再深思。但若是新住民子女在臺灣有家庭隔閡或生活適應之問題，則情況可能轉變。

當初遷徙就是為了找尋更好的生存環境，如果在臺灣有更好的生存機會，那為何要再回去東南亞呢？因為……有一些新住民

媽媽會覺得，我好不容易從那一個地方出來了，我為什麼又要把我的孩子送回去那一個地方呢？所以媽媽並不願意孩子回去。而對於成長在臺灣的新二代，他就已經習慣臺灣的生活了……願意回去的比例並不高。（20200630 訪 SHT）

有一個孩子因為臺灣的阿嬤並不關心他、而越南的外婆卻給他滿滿的愛，所以我感覺這個孩子就比較認同母親這一族群，孩子也積極參與新住民各項活動、孩子就因為父親家族不關心，所以他想回去越南發展。（20200630 訪 SHT）

（5）免費體驗營隊減輕經濟負擔

許多營隊費用動輒萬元以上，並非每一個家庭都負擔得起，特別是經濟弱勢之新住民及其子女，實乃值得政府與社會大眾深思的議題，因此若能結合專業人士與社會資源統籌規劃免費營隊，不僅可減輕經濟弱勢新住民子女的家庭負擔，亦可有效協助新住民子女規劃未來學習與職涯之發展（張肇烜，2018）。N 高中老師即表示，新住民子女宜把握機會參與活動，有益於開拓視野。

我們也鼓勵新住民的孩子踴躍的報名參與校內的活動……我們主動的告知跟鼓勵新住民的孩子要勇於參與……都希望他們能夠把握機會，做好更多的學習。（20200629 訪 NHT）

（6）落實專輔功能解決發展困惑

源於風俗文化、生活習慣、社經地位、價值觀點、以及教養子女態度等差異，新住民子女多面對生活適應與學習適應的問題，進而導致語文能力之學習落差、缺乏溝通之親師隔閡、根深蒂固之刻板印象、同儕疏離之適應不佳等問題，學校實應建置合宜輔導機制，以強化課業輔導、改善親師溝通、提供諮商服務、增進學習成效、深化文化融合，協助提高其潛能發揮的機會（李佳璇，2015；林錦蘭等人，2007）。當然跨文化能力發展亦會面臨各方面的挑戰，因此教師必須保持安全與包容之學習環境，以有效幫助學生解決社會和心理的適應問題，以及文化認知及價值觀念的差異（Jackson &

Sukanya Bybell, 2013）。因此高中職及大專校院應落實專輔教師機制與功能，以解決新住民子女可能面臨的多元發展困惑。學校應針對有特殊需求之新住民子女，提供客製化之個別輔導，協助其解決問題並提供正確輔導。

> 就當初我也還不知道我未來想要幹什麼，然後同學和老師也知道我的狀況比較特別，他們就是希望未來我可以找一個比較安定的工作，就是不會一直變來變去，然後也可以對我比較有保障的工作，剛好就那時候看到那個學校有開出那個系，然後他們就覺得那個系未來就是公務人員，算安定平穩然，以後如果想要回來高雄也是可以的，所以覺得對我也是蠻有利的。（20200704 訪 SVS）

S 高中教師表示，老師要先轉變思維，才有持續熱忱關注與協助新住民子女。E 高職主任亦認為適性發展對新住民子女很重要。

> 老師要先轉變，願意去投入關注新住民子女多元發展這一塊，然而很多高中老師都是……覺得你們就是給我讀書，高中就是要讀書考大學，所以孩子很多的多元興趣發展都被壓抑下來了。那當學校沒有提供學生多元興趣發展的舞台時，不喜歡讀書的孩子，那就是搗蛋，我就覺得這樣的孩子就很可惜了，所以教師心態要轉變、鼓勵學生參與校內外各項活動，積極去發掘拓展自己的優勢。（20200630 訪 SHT）

> 我們也要去考慮到說對應升學的管道是什麼，對，除非就是說要跨考去大學的學測……譬如說他想要朝統測沒有的科系發展……通常我們都是孩子來告訴我們他們想要什麼，我們協助他去媒合，或者告訴他什麼樣的升學管道他可以走，那比較少的情況是說我告訴你然後你來念……那當然他願不願意念是來自於他自己生涯的評估跟規劃。（20200713 訪 EVD）

2、能力培育

能力培育並非單指多元智能，而是意謂培養符應環境需求且能展現之

各式發揮自我優勢的才幹本領，亦可藉由鼓勵業師授課、協助績優認證、設計多樣社團活動、規劃教育訓練、訓練多元文化智能、鼓勵跨國體驗、以及輔導證照檢定，以利培育產業能力、累積獨特成就、培養務實技能、開啟增能契機、擴大獨特優勢、培育跨域能力、以及獲致專業證照，進而強化多元能力培育機制效能，以增加發揮自我優勢之機會。茲依序論述如下：

（1）鼓勵業師授課培育產業能力

政府若想有效解決新移民子女之教育問題，應為學校教師提供一系列專業發展課程，包含職前與在職訓練（汪成琳、翁福元，2015），然而優秀師資培育需時甚久，應可結合產業實務業師入校授課，以培育新住民子女就業亟需能力，並協助教師根據產業需求而做課程訓練調整，以期達到更完善之新住民子女的專業培育及輔導工作。業師具有較多產業先進概念，誠如 E 高中同學表示，創新作品之想法來自老師。然而 E 大學同學則表示，見賢思齊、見不賢內自省，亦是一種學習成長。

> 那時候的老師給我一個雕刻版，可是是用電烙筆去烙下，不像一般畫畫去用畫筆畫，我是用電烙筆在板子上燒出痕跡，從布穀鳥延伸出十種，又做了 3、6、9、12 這四個方向的板子，之後再裝上時鐘的錶上去，就變成了時鐘的設計這樣子。（20200630 訪 EHS）

> 四年來遇到的老師形形色色至少也有二三十幾位……我覺得多少每一位都有在無形當中對我造成一些小改變。有時候也會看到一些老師就覺得說好像沒有那麼的好啊等等的，那我覺得那何嘗也不是一種學習。（20200701 訪 EUS）

N 高中校長指出，新住民子女具有語言及文化優勢，無論何種師資，皆應以產業需求與趨勢來思考培育模式，以彰顯其強項。E 高職校長則表示尊重新住民子女自我抉擇之結果。

> 新住民子女的優勢就是他的文化、語言的背景，如果這些新住民子女得到大學教育的養成或者在臺灣有一些技職的專業養成，

他到東南亞去，他的適應性會遠遠超過於我們的一般臺灣學生。這些優勢就是台商他們看到的……跟他們互動的時候，我都可以強烈地感受到。（20200624 訪 NHP）

我倒是很贊成讓孩子自己去做各類的規劃或選擇……他是不是願意回去做這樣的一個奉獻，或者是說把他所學，去到另外一個跟他有關係的國家去做工作，其實我……蠻支持孩子應該走出去。（20200701 訪 EVP）

（2）協助績優認證累積獨特成就

跨文化能力即是在不同文化情境中仍能進行有效及適當溝通之能力（Deardorff, 2006），而新住民子女之跨文化能力使其具備文化敏感度與適當溝通力，若可引導其於保持尊重開放社會意識、瞭解他人文化脈絡觀點、以及洞悉文化差異技能之綜合呈現，即是運用其跨文化能力增強自我能力之獨特表現，可為其創造不同之發展領域。例如，特殊選才即是利用學測成績以外的成就或學習歷程作為申請條件，找到具備潛力之學生，亦可讓過去可能因為經濟弱勢、資源匱乏致使學習成績受限之學生，依此管道進入理想校系以圓夢，並提高社會階層的穿透力（郭建賢，2019），因此引導新住民子女發揮適性揚才潛能，以累積特殊選才的獨特成就，實為另一重要課題。S高中老師提及，特殊選才需考量多重層面之加成效果。

我幫這個孩子推海外培力計畫，希望透過這個計劃，累積他的活動學習歷程，因為他成績好，如果他有一些學習歷程的話，將來的特殊選才他就可以憑藉著他新二代的身份，申請到更好的學校……我覺得我們學校新二代的學生很多，可是這些新二代的學生能不能夠突出，第一個他在課業上要夠優秀，那我們才能夠幫助他去發展一些其他的學習歷程，再用這一些學習歷程幫助他將來推特殊選才。（20200630 訪 SHT）

C 專家學者認為，未來學習歷程檔案可能是另類累積特殊獨特成就之載具，不僅須關注各項活動或補助，以期達成多元學習成果累積，更需額外

輔導其規劃、執行與評估，甚至鼓勵國際移動。

因為多元入學管道，那現在學習歷程檔案，未來高中在升大學的時候會……推動這個措施嘛……這對於新住民的學生來講可能會造成一些比較不利，因為，就是說他的家庭背景的關係……這個部分可能要針對新住民的部分，也要多加的，給予協助跟輔導啦。（20200709 訪 CUE）

政府提供各種輔導措施、補助項目，例如各種營隊啊……、補救教學啊、多元文化日啊、國際日啊，還有……語言樂活活動……還有職業技能精進等……我想可以有效幫助他來達成這一塊。（20200709 訪 CUE）

新住民子女在高中職遇到的就可能已經不只是學習母語或生活適應……現在高中職要做學習歷程檔案的上傳啊……他會遇到的學習困難其實是這種，並不是我有沒有學習的空間、有沒有學習的圖書、有沒有學習的師資如此而已。（20200709 訪 SUE）

我們現在也有回娘家的這些計劃……一種誘因或是鼓勵……透過在臺灣的學習，然後到這個原生國去就業或是去創業……也是一個國際移動嘛。（20200709 訪 SUE）

（3）不同訓練活動培養務實技能

研究已證明協作學習有助於跨文化能力的發展，亦即在適當規劃的教育環境下，藉由協作學習改變學生對不同文化之認知態度和溝通技能，進而反映出個人能力發展成效（de Hei et al., 2019）。因此，學校可以辦理各種不同職訓活動，以協助新住民子女培養務實致用的多元專業技能。C 高中老師表示以此探索興趣方向，不失未一好方法，N 高中老師即表示，鼓勵新住民孩子多參與各項活動，培養其認真負責任之態度，將終身受用。E 高職老師亦甚有所感。

目前來講大部分學生比較沒辦法很清楚知道自己的興趣方向，可以透過社團尋找，當然如果它的興趣很確定那就沒問題，如

果還沒有我們也有提供不同的選擇讓它可以都去試試看。（20200701 訪 CHT）

我們也會鼓勵新住民孩子多參與各項的營隊跟社團活動，積極的探索自我的潛能，培養他們更多的一個多元興趣的發展，不要認為說社團會耽誤孩子很多的學習時間，我不認為，我覺得……你就要懂得去做相關的一個時間分配的安排……其實你會發現，在社團上表現很認真或擔任幹部非常棒的孩子，在課業上面他是能夠對他自己有更多的負責任。（20200629 訪 NHT）

當然也透過這樣的一個訓練……就算最終台電進不了，也可以因為我們學校這些措施，讓你可以進不錯的私立大學，如果你要就業的話，你也可以拿這些光環，在就業上面也比人家好，有像一魚多吃啦……新住民子女也可以透過兩年半的這一套方式，讓他們比別人多一點優勢。（20200623 訪 EVT）

（4）鼓勵教育訓練開啟培養契機

培養畢業生具備工作即戰力是職業教育與培訓機構之重要的品質象徵和教育貢獻，而在職業教育中融合學術實踐活動和創新教學方法，可以提高學生專業知能學習成效、滿足產業對創新技能之需求，並豐富學生未來專業發展潛力（Waters et al., 2015），因此鼓勵產業界提供新住民子女職場教育訓練機會，以開啟其多元能力培養契機，對學習者、教師、教育培訓機構、企業、以及國家生產力皆具有龐大潛在價值。C 高職校長認為返鄉溯根活動之成效可資利用，藉以模擬跨國學習與就業之產業環境認識。E 高職老師認為國內職場體驗宜更多元化與深入。

國教署這幾年來也辦了新住民子女的國際職場體驗活動，與新住民子女可以返鄉的溯根活動，我們也帶了兩三批的學生回到越南去探訪外公外婆阿姨舅舅們，我們也辦理了讓他們的表兄弟姊妹到臺灣來進行學術交流與探親，也跟越南那邊學校簽訂姊妹校有校際的交流，所以這幾年新住民子女的活動在我們學

校辦得還蠻多元的。（20200623 訪 CVP）

我們學校有八個職場，職場體驗兩到三個小時，你每個職場就都體驗完，但我們社會行業類別太多了，不是這八個職場就代表社會，學生仍然沒有足夠的資訊來去做決定。如果政府想在這塊做比較好的幫助的話，應該投入比較多的經費，去解決交通和住宿，讓新住民子女好好地到各個工業區去看過一遍。（20200623 訪 EVT）

（5）多元文化智能擴大獨特優勢

跨文化能力即是基於跨文化知識、技能與態度，能夠在跨文化情境中有效及適當溝通的能力（Deardorff, 2006），而狹義地解釋則是指具有與不同種族、國籍或文化的人溝通之意願能力，因為與不同文化人士溝通，需要具備開放的胸襟以接納他人不同之觀點，並願與其保持良好的互動關係（高慧霞，2009）。因此新住民子女可藉由跨文化能力擴大學習範疇，強化其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。E 專家學者認為「既然要跨文化就要修習母語課程……或者暑假回到媽媽的故鄉……好好去學」（20200706 訪 EUE）；C 專家學者認為跨文化能力是新住民子女的優勢；S 專家學者與 C 大學同學亦皆認為跨文化學習能力是結合環境適應形塑而成。

新住民子女的優勢就是跨文化的能力，尤其他母語方面的語言能力啦……在家庭語言的方面，我想應該也要給予鼓勵。（20200709 訪 CUE）

新二代其實對臺灣文化的認識、理解、接納或是學習，基本上沒有太大的問題，同樣的因為他們有一個父母原生國，所以他們對於跨文化好像也顯得比較容易，比臺灣的學生……其實是有潛在的一種資產跟優勢的。（20200709 訪 SUE）

第一代新住民本身是比較有可能需要融入的問題，因為他語言就不通、生活適應跟吃也不通嘛……要自己去學習……所以我

是覺得家庭很重要，就是說他能帶領第二代，所以第二代的多元跨文化的發展，我覺得基本上是不錯的。（20200709 訪 SUE）

我覺得跨文化對我來說……就是我們在看事情的時候，立場上、觀點上就很不一樣……我們比較會懂一些別國家在幹嘛……因為我媽常在新加坡也在馬來西亞也在印尼，所以她會給我一些國際觀，我自己覺得就是，這些國際觀會幫助我去多角度看一個事情。（20200701 訪 CUS）

S 高中老師則認為跨文化學習能力植基於家庭狀況，不同家庭之新住民子女可能具備不同程度之獨特發展優勢；E 大學同學認為跨文化能力即是包容力與同理心之綜合展現；C 高中老師表示關注文化融合發展與演變過程，是未來應該注意之環節。

跨文化的狀況其實是看家庭，像越南組的那個孩子告訴我家中爸爸、阿嬤都不准媽媽出去讀書，認為會學壞，所以因為貶低媽媽，孩子在家裡面是沒有辦法學到這一些第二外語的。但是印尼籍的那個孩子，爸爸本身就會印尼語，爸爸曾經到印尼去類似傳教之類的，然後認識了媽媽，所以爸爸本身對印尼文化是滿了解，他也蠻喜歡的，所以他會用印尼語去跟媽媽在家裡溝通，孩子也就會去學習到，所以在多元文化發展這一塊，我覺得家庭的因素是非常大的。（20200630 訪 SHT）

那其實就是當地的環境……就會形成一個這樣的文化所在。所以後來對於那種不同……的狀況會比較有包容力……後來才發現說其實每個人思考的那個順序不太一樣，我會比較傾向先思考在對方，然後再回來自己這邊，因為不太想把自己的感受跟自己最直觀的想法強壓在別人的身上。（20200701 訪 EUS）

臺灣本身就是一個多元的社會……也就是說多元發展的基礎應該是來自文化的不同，希望說在文化找到相同的理念，讓兩個不同的文化可以融合成一個比較新的文化，成為目前一個文化

的發展，這也是一個演變的過程，我是覺得這是我們能努力的方向。（20200701 訪 CHT）

（6）鼓勵跨國人才培育學習能力

國際交流與跨國體驗學習需要跨文化能力，而父母原生國籍為新南向國家之新住民子女，在面對兩種不同文化衝擊環境中成長，實已具備跨文化能力（鍾鼎國等人，2017），易言之，新住民子女在具備跨文化及雙語言潛能之前提下，深耕東南亞國家之全球視野的落實，應已具有過人之優勢。E 高職校長表示將找新南向國家做文化交流；N 專家學者則強調文化認同應尊重自我抉擇；S 高職校長則認為多元文化體驗列車應先提高自我認知程度。C 高中學生亦認為跨文化交流能力是現在地球村必備之基本知能。

因為不同的國家的確他的語言、文化，還是會有差異……所以我們現在也正在規劃找一些合作的學校，然後因為現在視訊很方便，所以我們想說透過一些視訊……跟我們有交流的學校做些互動，接著下一步我們就會做一些參訪……現在我們會朝南向找學校來做交流。（20200701 訪 EVP）

很多的大學都有推出……包括國際志工、跨國實習……這樣的學程，我當然認為……這些新住民的孩子因為有：第一個母語，東南亞母語的能力，第二個，有媽媽那邊親戚的人脈跟管道……太重要了。（20200629 訪 NUE）

文化的認同這一部份，我還是建議我們不要矯枉過正，可是也不要揠苗助長。矯枉過正可能就是說以前那樣子，不准孩子提東南亞的母親，覺得說不准學母親的語言等等，那個不對，可是也不要反過來說，硬逼同學去學東南亞語言，如果他沒有興趣的話，不要去強迫，硬要他強烈的認同他並不常去的東南亞國家。（20200629 訪 NUE）

多元文化體驗列車能夠先深耕……自我認知程度提高以及被標籤化程度降低了以後，一直到高中，就可以做文化的傳承，有

> 層次性的這樣一個鋪陳……我相信這樣有脈絡式的涉略，應該可以讓他們有一個很好的發展。（20200623 訪 SVP）

> 跨文化的交流能力，我覺得是對我之後擴展國際觀會非常有幫助，因為現在是一個地球村，然後也非常注重國際化的一個時代，我覺得可能會讓我在這個社會上生存的更好。（20200618 訪 CHS）

E 高職主任亦提及專業導向之職業類科學校的培育做法，受限於資源、環境、制度、心態與傳統模式，可能發揮的空間不大。

> 坦白講因為我們高職進來之後就分科了，都是職業導向……要說是多元發展，其實這塊的確我覺得沒有太多的機會……因為我們職業學校沒有開第二外語，對，所以目前我們還是以英文課程為外語學習主要的主軸。（20200713 訪 EVD）

> 到了職業學校……我們專業科目就是 for 譬如說我們商管群裡頭的會計、經濟、商概、計概，對，就不會再像國小有這麼多彈性多元的課程……所以這也是我在講說我們能夠操作的其實比國小還不如這樣子。（20200713 訪 EVD）

（7）輔導通過相關專業證照檢定

教師應藉由以學生學習為中心的教與學原則，並透過合作訓練與協作能力來促進專業發展，提高學生的學習表現（Cajkler & Wood, 2016），在現今證照導向之教育環境下，透過外部認證方式提供適當之教與學的關鍵內容，亦是協助新住民子女職涯發展之必要管道。E 高職老師指出，從一年級開始專業證照訓練，逐年再上層樓，強調精熟以獲致好成績；N 高職主任亦指出，平日扎實訓練，在全國技能競賽才能展現佳績。S 高職主任與 E 高職主任亦有所表。

> 我們配合學校的發展，從一年級開始就有專業證照的考取，到二年級如果說你對我們的專業能力更有興趣、也想要去競爭全國的話，我們會帶他去參加各式各樣的國際、國內競賽，好比

說比較有名的像全國技能競賽、工業類的工業競賽、商科競賽這些，我們都會帶孩子去。在這些表現優異之後，回來他台電的徵選和面試的話，他就有比較好的成績……我已經連續六年送 15 個孩子進台電……錄取率大概 80%以上。（20200623 訪 EVT）

我們在全國技能競賽的初賽有不錯的成績，在我們學校的首頁也有很多的金牌、銀牌、銅牌或佳作……就我印象中已經出了四位的國手代表國家參加國際競賽……之前也有國手去俄羅斯、巴西……這些國手回來都有保送到北科、台科。（20200706 訪 NVD）

在多元的部分基本上有比賽、有活動……我們都會輔導每個學生考證照，丙級證照跟乙級證照，這些證照……是配合著升學管道嘛，以後在推甄的時候，有一個必採項目專題實作……我們也會讓學生在專題實作要做產出，因為他綁著升學。（20200624 訪 SVD）

我們能夠參加繁星計畫就 15 個名額，那以乙級來說或者技優好了，技優的部分分成兩個部分，第一個就是參加全國技藝競賽，在全國技藝競賽的部分，其實校內的選拔絕對就是在這個領域當中非常傑出跟優秀的孩子才能夠成為選手，然後代表學校去參加全國技藝競賽……還是擇優錄取啊。（20200713 訪 EVD）

三、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

因為面對社會環境快速變遷，政府擬定新住民子女之政策方向及相關舉措，攸關其權利義務與發展決策，實應符應社會需求期待且須具備創新變革思維，其因應策略包括事前、事中與事後之規劃，亦即事前之明辨深思與妥適準備、事中之確實執行、以及事後之仔細檢核等做法，始能創造更高附加效益（戰寶華、陳惠珍，2016），尤其是職涯規劃與多元發展更與新住民子女未來發展息息相關，因此從學校行政制度建立、支援系統建構，到整體政策規劃擬定、施政舉措落實，皆宜運用

多元創新思維，突破內外困境與先天限制，解決長期面臨之難題，進而創造無限可能（林志成，2018），同時亦須縝密檢視並思考如何始能達到提高效能並減少衝擊之終極目標。

（一）高中職及大專校院對於新住民子女之學校行政與支援

學校行政係指學校基於教育理念，有效管理人事財物之行為，以期達成組織預期目標之過程，且其過程應兼顧效率與效能。而關於新住民子女教育範疇之學校行政業務多集中於教務與訓輔行政，前者包括與教學有關之行政事務，後者則指與學生生活及輔導相關之行政事務（謝文全，2002）。美國學校行政人員協會（American Association of School Administration, AASA）亦認為學校行政包括規劃、配置、領導、協調及評鑑等歷程，而如何提升運作績效以提高學生學習成效並為組織帶來整體效益，實為行政規劃之重要課題；此外，學校如何善用專業學習社群，激發創新成長動能與提高組織承諾，聯結領導才能與夥伴關係，以確保組織永續影響力，亦是不可忽略的關鍵範疇（AASA, 2020a, 2020b）。

> 〔受訪之各級學校學生對學校行政作為與支持系統感受不一，有高度肯定學校輔助機制、有感到照表操課做完工作、亦有不太清楚學校做法的幾種情形；而受訪之學校師長則認為都有顧及學生升學就業需求，然而於部分師長言談之中，感到似乎並未針對新住民子女提供符應需求之必要措施，致使無法提早規劃適合新住民子女之多元入學配套方案，殊為可惜。〕

學校應建構學校行政與支援機制，支援與導引新住民子女達成學習與成長目標，並建置資訊蒐集彙整及完整銜接的行政協助機制，以及配合跨國交流計畫提升新住民子女各類專業知能，同時辦理多元文化增能研習與善用專業學習社群，以強化教師專業素養以及展現新住民子女語言文化優勢。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的學校行政與支援可細分為行政規劃與支持方案。茲論述分析於后。

1、行政規劃

行政規劃乃是指學校行政單位規劃之周延機制，以有效協助新住民子女於就學或就業方面，能有更好之發展機會，亦可藉由設置單一窗口、周延行政機制、彙整學生資訊、規劃交流互訪、辦理定期參訪、提早規劃方案、

以及配合計畫申請，以利協助申請補助、幫助解難問題、統整資訊機制、提升學術能力、瞭解產業脈絡、激勵奮發圓夢、以及增益多元發展，進而落實學校行政規劃功能以增強職涯規劃輔導成效。茲依序論述如下：

（1）專責處室協助申請各項補助

學校可思考運用單一專責單位肩負新住民子女各項事務協助，然而組織架構與流程變革需要優異執行力。學校管理者與教師之間的認知存在顯著差異，因為學校管理者對教師差異管理的自我認同度極高，相反地，教師則認為大多數學校管理人員之管理能力有待加強（Bostanci et al., 2020）。S專家學者即建議簡化流程與系統整合是不二法門。

> 學校到底要怎麼去幫新住民的子女去做職涯規劃跟多元發展，我覺得要回歸到學校的本身的能量的問題，它等於是多了一個單元嘛，多了一個新住民的議題嘛……其實就增加他們很大的負擔……我覺得一個是流程的簡化，還有一個就是系統的整合。（20200709 訪 SUE）

E大學同學即提出讓相關單位曝光率提高之想法，以利深植新住民子女印象中，當其有需要時即可快速找到協助單位，而且各主辦單位亦應主動傳遞相關資訊予新住民子女知曉。

> 那我覺得最好的方法就是主動參加曝光率，就是讓學校內有一個單位可以直接跟這些需要的學生做媒合，而不是說好像散落在各個處室裡面，那學生完全不知道到底我應該要找誰。如果有一個合適的單位，比如說通通只要相關的人員所需要的這個幫助都去找這個單位的話，那我覺得這對這些新住民子女……來講，他們應該會覺得受益很大。（20200701 訪 EUS）

> 其實是在入學的時候就有先發送一些表格跟表單，就先跟這個學生說如果你滿足某些身分類別像新住民、身心障礙子女，那可能就說你在報到的時候也把這張表單勾選，一併附上，這學校就會初步先建檔……我每天早上起床都會習慣去看學校的

email，他們都會做這種定期上的聯絡，會跟你講說我們現在這個單位有哪些的活動是專門開給這些這些……我們學校叫做起飛生……那如果有需要這個獎助學金啊，每學期也會再通知你。就是都有 email 不斷的通知，那甚至如果你覺得說 email 這個不夠及時的話，到了這個相關單位去，你可以加入他們現在比較流行的通訊軟體像 LINE 或者是 FB 的 Messenger，那也會做一些更及時的回饋。（20200701 訪 EUS）

（2）周延行政輔導機制幫助解難

行政輔導機制可藉由系統化、心智化、行動化、成果化、團隊化等多元創新思維，突破限制以解決學校困境難題，進而展現最大效益（林志成，2018）。而行政輔導機制宜建構於資訊完整傳遞與銜接的基礎上，使能事半功倍。因此學校宜規劃結合導師與輔導室建置資訊完整銜接的輔導機制，以幫助新住民子女面對各類疑難問題。因為老師亦須資訊補充，S 高中老師即提出，一般教師對新住民子女議題並不熟悉，亦少接觸，因而需要行政單位資訊分享，始能對新住民子女提供更適切的協助。

高中端近幾年才開始接觸到新二代，所以針對新二代相關的規劃很少，以學校的行政分工而言，教務處負責課程規劃，學務處負責活動(校內外活動、國際教育、社團、第二外語) ，輔導室負責職涯發展輔導和升學輔導。我問過輔導主任，可是輔導室那邊，其實他們也不清楚新二代，所以沒有針對新二代職涯發展預做任何規劃。（20200630 訪 SHT）

其實學校端根本沒有準備好，甚至導師也不瞭解新二代，所以學校要針對新二代的職涯規劃或輔導措施目前是沒有的，輔導室針對學生的性向測驗、職涯規劃輔導等資訊提供給學生，但不會特別區分出新二代。還有現在學校的人力、經費不足，那要老師再多出來去做這一塊有點難，最主要是沒有人做。除非說政府能夠支援，政府如果希望說培養這些新二代，需要投入經費跟支援學校人力。（20200630 訪 SHT）

當然有效的輔導機制是雙向溝通，E 大學同學與 E 高職老師皆提出此一想法，因為資訊雙向交流才能避免因認知落差而溝通無效。

其實這種提供幫助，我一直覺得……它其實不是一種很單方面事情。以我為例，以前的我可能也主動的排斥掉了幫助……因為我已經被其他事情弄得分身乏術……後來上了大學……於是我主動的伸出了手，那剛好學校端有機會握住了我的手，那這樣才配合起來。（20200701 訪 EUS）

我們在每年學期要結束前一個月，我們會發一張調查表給學生，如果真的沒有興趣，你可以申請轉系、轉科。畢竟在多元發展的年代……沒有興趣、沒有成就感……三年的人生空白真的很不好……但是到三年級之後呢，我就不讓孩子有這樣的機會，我也不建議……因為他要再重頭來過，所花費的時間成本和代價，非常非常的大。（20200623 訪 EVT）

高中職與大專校院之輔導機制亦有不同，於高中職階段，導師與學生終日相處，有較多的輔導交流的機會；但於大專校院階段，導師與學生接觸機會明顯變少，學生可能要自我轉變心態。S 大學同學即提出親身感受。

高中與大學最大的學習差異可能在於老師對待學生的心態，高中老師時時陪在學生身旁，不停想要改變學生的行為及思維，但大學的老師可能認為學生已經是成人了，應該為自己行為負責，要懂得自己解決問題，而非等著老師協助及幫忙。（20200622 訪 SUS）

高中老師是隨時會關心你，但大學老師是你有事再來找我。受老師的約束少了，但老師的關心也少了，跟老師的互動也變少，可能課堂上的互動也是。（20200622 訪 SUS）

我們老師在導聚之前會提前給我們填寫問卷，我都會把我的問題寫在問卷上面……老師沒有回應我……然後我就走了。可是……我很難去沒有在意。（20200622 訪 SUS）

此外，學校針對特殊需求宜有個案處理與協助機制，為身障之新住民子女減少學習阻礙、提高就學意願及學習成效。S 高職同學即提出親身感受，其認為類似學伴的輔助機制，亟有助益。

> 因為電腦的字體比較小嘛，我就比較看不清楚，然後會請同學協助我，告訴我……那個位置在哪裡……就是固定坐在我旁邊的那位同學他會協助我。（20200704 訪 SVS）

> 一入學的時候學校會找兩個我們班上，同班的兩個同學當我的學伴，就是在課業上或是生活上遇到什麼，他們都會協助你這樣，但是我不知道那一間大學會不會有這樣的一個機制。（20200704 訪 SVS）

（3）增加彙整學生相關資訊機制

學校如果採用尊重學生之行政管理方式，為學生提供機會與選擇，並供給充分詳細之資訊，可提高學生的自主學習動機，亦即在充分資訊提供與詳細明確指引之前提下，為學生提供自我抉擇之機會，且尊重他們的看法，鼓勵學生為自己的學習做出決斷，此一管理方式有利於營造自主氛圍，進而可激發學習興趣與抑制學生逃避的意圖（Hang et al., 2015）。因此在保障學生隱私權之前提下，高中職與大專校院於學生資料表單中增加新住民子女相關的資訊蒐集及彙整，應有助於職涯規劃與多元發展之協助。N 高中老師提到資訊蒐集方式，C 專家學者則指出，學校對新住民子女資訊是保密的。

> 我們學校其實有請我們老師協助，能夠進行新住民子女的相關的一些身分的更細膩的調查……然後建立名冊、檔案，然後隨時是不是有最新的相關訊息的補充……也請導師跟輔導老師密切的連結跟合作，然後針對新住民的孩子有更多的一個關懷跟輔導。（20200629 訪 NHT）

> 然後學校是保密的，連我當導師我都不知道說他們是新住民，是後來人家說，那個起飛計畫是針對新住民什麼。（20200709 訪 CUE）

C 高中主任與 S 高職主任皆表示學校並無特別做法，完全依照政府政策，C 高中主任並提出未來預計做法。

我們學校基本上就是政策怎麼走我們就怎麼做……那只要政策上有需求，其實我們學校基本上都是非常開放的，一定是跟著政策走。（20200703 訪 CHD）

其實坦白說我們對新住民子女的一些作為是配合著政府的政策啦……沒有補助，新住民子女不見得會去勾，因為他們可能是不想要讓人家知道。（20200624 訪 SVD）

也許我們可以在我們新生進來的時候多加一個這樣的一個陳述的一個欄位，然後讓導師可以知道，但是……我們輔導處都會講……高中生很不喜歡被區隔……但是在學生填那種比較隱密性的資料的時候，倒是可以建議我們這邊可以讓他們有這樣的一個欄位的勾選，然後導師在做班級經營的時候，甚至輔導處那邊也可以看的到。（20200703 訪 CHD）

然而 N 高中校長、S 高職校長、以及 E 專家學者抱持反對態度，其認為不宜針對新住民子女做身分註記，因為其職涯規劃及多元發展與一般學生並無二致，因此不需要特別獨立區隔。

在職涯規劃跟多元發展上面，我並不會說我為了新住民子女而做這一個職涯規劃跟多元發展，而是我認為和所有的高中生都一樣。（20200624 訪 NHP）

當你如果要在學校針對新住民子女去開設相關的輔導課程，其實他們是不太能接受的，所以我們大概不會去做這樣這方面的，一些針對性的一個輔導工作。（20200623 訪 SVP）

我一直強調高中職以下的國民教育，絕對不要因為同學的族群背景，然後有特別的一個安排跟差別待遇。（20200629 訪 NUE）

我反而覺得，職涯輔導機制……就是小政府的概念，我們其實很怕有時候政府做了太多不應該做的事，那行政措施跟職涯輔

導，我認為在高中職階段……行政措施，不需要吧……我們目前，有針對……客家族群的同學做任何的行政運作措施，應該沒有吧？（20200629 訪 NUE）

（4）擴大學術交流互訪提升能力

擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪，不僅可藉由課程參與之學習探討，亦能透過接待互動之文化交流，更能透過逆向設計課程之思維，引導教師兼顧課程講授內容與考量學生多元需求（陳偉仁等人，2018），以提升新住民子女的國際交流能力。因此學校可縝密規劃以擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪，可提升新住民子女的國際交流能力。針對國際交流的能力，E 高職校長與 C 高職校長指出學校的相關。

第一個，我們的課程……會很重視語言的培養……參加的學生當然都是出於自己的意願；第二個，我們會讓老師強調文化的包容，我想在整個國際化裡面這點是很重要的，要有包容心；第三個，我們現在每一學期都會有國外的學生到學校來做參訪，我們都會安排學生來一對一的接待；……另外一個就是技能競賽表現好的學生……也會在其他國家做交流，所以我們始終是抱持著鼓勵孩子有機會就走出去。（20200701 訪 EVP）

國際交流能力的這個問題蠻大的……就是因為我們學校的學生經濟比較弱勢……他們第一個問題就是費用問題……新住民子女的經濟若沒有問題，交流時我覺得就是我們都有行前訓練，不會產生太大的問題。（20200623 訪 CVP）

N 高中老師、C 高中老師與 E 大學同學亦皆認同培育國際交流能力之重要性與價值。

多語言的孩子其實他的競爭能力一定是比單語言的孩子更多嘛……對於國際教育的推動其實是有利的……我們看到很多孩子都很積極的參與這方面的姐妹校交流……提供這樣子跨文化的機會，讓孩子有更多開眼界的文化理解……讓他更懂得去欣

賞跟包容不同的文化……這方面都是他們的一些優勢的表現。（20200629 訪 NHT）

在國際交流這塊……我們會讓一些同學到日本交換旅行，或是所謂的交換生……讓同學去做一些交流和接觸，也是透過不同文化去學習的一個機會。（20200701 訪 CHT）

培養這個國際交流能力……應該要讓別人瞭解你自己在做什麼……要用客人的角度帶入別人主人的語言讓更多人瞭解到……所以對交流的話，我覺得說應該就是一個友好的表現吧，大家一起互相交流自己的成果跟自己所發現的事情。（20200701 訪 EUS）

（5）促進瞭解當地產業發展脈絡

移民署有新住民子女海外培力計畫、國教署有新住民子女溯根活動，皆是希望藉由尋根溯源以強化新住民子女熟悉東南亞國家語言及文化，透過參訪交流之互動，深入體驗當地社經及產業發展環境，展現跨文化能力優勢。而教育部之新住民子女教育發展五年中程計畫中，辦理新住民子女國際文化參訪活動、溯根活動、國際職場體驗活動皆是以提高國際移動力為主軸（國教署，2018b）。因此學校可辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪，並結合海外培力計畫或返鄉溯根活動，以促進新住民子女瞭解當地產業發展脈絡。S 高職同學即表贊同。

學校可以鼓勵及幫忙新住民子女提高自我認同，藉由尋找自己的身分有怎樣的優勢在，像是有可能真的比較聰明的，就可以在這個部分去表現；那也可能就是他的家鄉的特色、風情可以去，就當地的文化，也可以去介紹給身邊的人。（20200629 訪 EVS）

然而 E 高職主任則表現出被動之想法，收到公文即按照規定公告周知，然後歸檔存查。或許可由此窺見相關政策推動效果不佳之箇中原由。

我知道教育部這幾年都有一些計畫啦，它希望就是說新住民學

> 生能夠返鄉去做一些體驗這樣子，那也鼓勵老師帶著學生就是到東南亞國家裡面去做一些體驗跟學習的計畫……這幾年我知道每年我都會收到類似的公文，那我也會按照規定就是說，公告周知全校的師生有這樣的計畫，但從來沒有人提出申請過……也許連我們都很被動，對，因為可能需要更多人來帶我們吧。（20200713 訪 EVD）

S 高中同學亦認為社會刻板印象仍然存在，交流活動不易產生效果，E 高中同學則試著提出解決的想法。

> 其實在臺灣現在還是有很多會歧視這些像我們這些就是越南來的……我會覺得還是需要再加強。學校在這方面下手會比較好……透過學校告訴同學們，有關於新住民這方面……我覺得推廣的方面會更為加強。（20200618 訪 SHS）

> 學校可以多辦一點文化交流的活動，就像是除了學校的出外參訪或是讓姊妹校來參訪之外，也可以請新住民子女的家長來做一些文化交流的課程之類的。（20200630 訪 EHS）

（6）提早規劃方案激勵奮發圓夢

政策執行涵蓋領導力、執行力以及學習力等三構面，其中，領導力構面著重於方案執行領導效能；執行力構面關注成員自主管理效益；學習力構面聚焦教師專業素養提升效果，因此可透過上述三大環節，提升組織整體行政效能（林耀榮等人，2016），同時學校行政支持對塑造教師專業能力具有重要影響（Baharuldin et al., 2020），進而可以有效協助新住民子女提早規劃升學就業方案。因此學校宜依新住民子女之優勢特質，提早規劃適合其之多元入學配套方案，以激勵其努力奮發追求目標。S 大學同學即是成功案例，在老師用心規劃與引導的兩年過程中，累積與其興趣及強項相符之傑出成就，終能協助努力向上之新住民子女達成預期目標。C 高職同學亦是自始即訂好目標，逐步完成理想。

> 我從高一下學期就開始在接觸……對臺灣文學的熱忱以及對整

個臺灣的認同……然後自己去摸索……不管是生態也好還是整個文學也好。所以我應該從高一開始就有一點會想說要讀○○○這樣的科系。可是那時候就是覺得自己好像沒有能力去讀，可是後來……發現原來我可以用高中這三年所經歷的去申請，所以嗯……創造的成就可以去變成我一個升學的管道，那時候還蠻開心的。（20200622 訪 SUS）

其實我一開始我就想說要用繁星去推學校，所以我就一直保持這樣的想法，然後去以這個目標去保持我的課業。嗯三年下來成果，我也取得相當滿意的成績，所以其實是我在一年級就已經下定好的決心。（20200618 訪 CVS）

學校亦可以運用多元選修或社團活動協助新住民子女提早認清興趣所在，累積成功經歷以利規劃未來不同升學或就業之利基。C 高中主任即強調營隊在該校之重要性與功能性。而技職體系之高職部分則著重產學合作，S 高職主任即提出產攜專班保送國立科大之相關做法。

我們學校會利用每年的寒假不上輔導課但是會有營隊……不像大學開的營隊，我們是跟大學端合作，然後是專門為我們學校的孩子設計一些營隊，讓他們去做未來不同領域科系的探索……然後我們會利用彈性學習的時間……讓老師們可以帶學生到他們學校去做參訪活動或者是我們的彈性學習時間他們可以過來……他們可以設計課程讓孩子來做探索……我們希望那是一種課程化的營隊……這是我們學校行政端目前職涯規劃做得比較多的方向。（20200703 訪 CHD）

我們學校有產攜專班……運作機制是在二升三的暑假之前……去外面的工廠工作兩個月。我們是會先辦家長說明會……讓家長瞭解整個內容，接下來就是會讓學生報名……我們是讓成績好的學生優先錄取……這個產攜班的工廠是科大去找的……實習結束之後就會打分數嘛，因為廠商也會打分數。然後就是表現不錯的，他們就是會有個流程篩選，讓他可以直升國立○○

科技大學。（20200624 訪 SVD）

因為我們一開始篩選的標準是用學業成績……到了三年級他考完統測，真的考得不錯，他認為他申請到的學校是比國立○○科技大學好的那一種，他會回來放棄產攜班。那可能在行政端會覺得有點困擾，因為對國立○○科技大學也有點不好意思，就是錄取了就最後沒有足額的報到這樣……我們就會覺得說，行政端花了很多努力……所以後來我們的方式就是用實作成績把他拉高比例，就是你實作能力強的或者是你是技藝競賽選手，我們會讓你這個分數拉高，然後讓你能優先的錄取到產攜班，這是我們的運作。（20200624 訪 SVD）

當然也有時新住民子女會因為各種原因而傾向自己做決定，亦或依據學測成績決定未來升學管道。C 高中同學、N 大學同學、以及 S 高中同學皆如此表示。

想想看喔，好像沒有比較特殊的做法，就是可能繁星之前，就老師可能會召集大家有繁星資格的那個同學就說，我們這是要怎麼填……就是我們自己去做決定，就是自己去查資料說，這一個科系好像還不錯，出路是什麼，就是自己去查自己去探索這樣子。（20200618 訪 CHS）

看到自己的學測成績之後，大概就有底了，就是繁星會比申請好，所以就是跑去問各個老師。（20200623 訪 NUS）

其實我會對我來說，找到想要的科系方面……就是我覺得是在於學生而不是在於學校，因為其實在學校方面，學校已經給了很多的輔導。它都告訴您了……當然就是要自己選擇自己想要走的科系，所以我覺得這個嗯……就是學生的選擇。（20200618 訪 SHS）

E 高職主任則表達因資訊不足且無升學保障機制，而無法協助新住民子女做及早之規劃；S 高職校長亦表達因地區屬性與學區條件，及早規劃之想

法是緩不濟急。

當我有這些資源的時候，我當然可以去召集我們學校的學生去告訴他，這些是你可以額外的考慮的一些升學管道……但是我必須說，新住民的升學資源是比較，我覺得，就是比較有限……所以對我來講我不知道怎麼去操作這一塊，也是沒有辦法去推廣的一個困難。（20200713 訪 EVD）

升學制度並沒有針對於新住民的學生有一個很明確的方案，譬如說外加名額或者取得母語認證之後，可以在登記分發有加分的一個措施，所以我們就沒有辦法再把這群學生另外拉出來，然後告知他們未來可以升學的管道，但是在前兩年，就是在我們統測升學管道裡頭，除了原住民外加名額的這一個名額、項目以外，有另外一個就是針對低收跟特殊境遇的部分，這部分我們會提醒新住民子女，就是說如果你有這樣的一個資格，也可以透過這樣的方式來取得你的優勢升學管道。（20200713 訪 EVD）

對於我們這種偏鄉……不管你是職場參訪，或是什麼……國際交流啦，這些東西，對我們偏鄉地區的孩子來講，其實參與的機會是不大。那當然本身學生的意願也不高啦……課餘都必須要去打工，這些東西對他們來講誘因是不大的。（20200623 訪 SVP）

（7）提供多元發展之系統化措施

多元發展應以新住民子女為中心的學習理念為基礎，尊重及導引使其體會學習之的目的，藉由瞭解應用能力、評估學習成效、建立全面聯結等步驟，系統化提升學習發展效果（Msonde & Msonde, 2017）。因此學校可以配合政府計畫申請及經費補助，以提供新住民子女多元發展的系統化措施。C 專家學者即建議學校宜思考經費穩定性、E 專家學者即建議學校宜思考發展前瞻性、N 高職主任即建議學校宜思考應用延展性。

在新住民輔導部分的行政運作方面，事實上目前都是一些短期的計畫……政府沒有補助來，它可能就沒有辦法推動，那這部分就是說，未來能夠列入常態化的做法，就是說在需要的預算裡面，就是固定有照顧新住民的那種經費或方案的經費，就不會說，今年有補助、明年就沒有啦……沒有補助就沒有辦法繼續再推動下去。（20200709 訪 CUE）

有關新住民的部分，補助項目蠻多的，那應該再去做盤點、再去做清點……不會說來一個計劃我就執行一個……就是有些重疊的補助讓他減少，讓他能夠每樣政策都比較深化，應該做一個通盤的考量跟規劃……補助計畫很多，但是怎麼把它統整起來，怎麼來發揮相加相乘效果。（20200709 訪 CUE）

建議大學可以考慮成立東南亞語言文化中心，這比你現在的什麼中心啊來的有用，就是成立東南亞語言文化中心……招聘有資格的、學歷高一點的新住民講師，有技藝教師也可以啦，然後當作一個 role model，讓學生看一下，提供他們有學習仿效的對象，還可以提供新住民學生工讀的機會。（20200706 訪 EUE）

學校有申請教育部優質化計畫，也得到一些補助，所以……重點是在他認識這個社會之後，他要去服務這個社會，所以……跨年放煙火的時候……我們學校的孩子有 100 多位在現場配合做資源回收跟分類的工作，已經連續三年的時間……也期盼我們七月底的國家環境教育獎可以再被肯定。（20200706 訪 NVD）

2、支持方案

支持方案乃是指有益於形塑教師專業能力、學生學習動力、教育組織實力之支持方案，以確保新住民子女多元學習成效，亦可藉由辦理知能研習、善用學習社群、提供校內工讀、增設獎助學金、承辦學校營隊、師長以身作則、籌劃募款作業、以及規劃雙聯學制，以利提高文化敏銳度、提升專業知能、提供校內工讀機會折抵費用、肯定學習表現、降低參與費用、建立共學

文化、協助參加活動、以及引導展現優勢，進而延展學校支援功能以增強規劃輔導方案之效能。茲依序論述如下：

（1）提高第一線教師文化敏銳度

建構尊重包容之友善學習環境，需要多元文化專業素養之落實，而面對跨國學習體驗或文化交流之國際化趨勢，全體師生不僅需具備文化敏感性，更需要跨文化實務能力，因而藉由介紹跨文化與多元文化能力概念，可提升全體師生對跨文化之認知與體察，強化實踐跨文化優勢之實務技術（張秀禎，2019）。S 高職校長、N 高中校長、C 高職校長、E 高職校長皆表示致力提升師生多元文化能力實乃必要工作，且各校自有不同做法。

> 我們也會在明年度的時候，規劃建置一個多元文化體驗的一個專門的教室，讓孩子進到這樣一個實境的多元文化體驗教室裡面去，不管是學習語言、或是體驗文化，讓他們用情境式的教室、情境式的這樣一個學習方式，去體驗各種不同、多國的語言……讓孩子自由去選擇他所想要去學習的這個語言……然後我們再去找尋相關的師資來做多元的開發和引導。（20200623 訪 SVP）

> 高職科目分得很細，那他的職涯發展應該跟產業的接觸面向很深，當然會比一般的高中來的多，甚至他們有很多的實作的課程，這些都不是高中可以比擬的……因此一般的高中老師對產業職涯這一塊是相對薄弱的……在教育現場的訓練上面，除了專輔老師……一般老師對職涯規劃是一個相對的弱項。（20200624 訪 NHP）

> 學生不一定想來上課，我們為了這個問題曾由校長、輔導主任還有教學組長特地上台北去上生命教育研習，就是希望讓我們的老師可以更用心去開發學生的心，讓學生可以珍惜這個學習機會。（20200623 訪 CVP）

> 我們會在全校的親師座談裡面融入文化包容的議題，讓家長跟

老師都能夠重視這樣的一個議題，因為畢竟我們也看到這個新住民的孩子，其實他的比例是有在增加的，所以我們也希望所有的不管是家長端也好、學生端也好、老師端也好，都能夠瞭解這個文化包容的重要性……教師增能的部分……我們也能透過一些會議來做提醒……另外一個方面就是我們會邀請這方面的專家學者來做講演……讓師長們能夠或多或少可以瞭解一下多元文化的重要性……其實多元文化已經融入在各個課程裡面……然後我們也會引進家長的資源進來，尤其像新住民的家長……做一些多元文化的融入。（20200701 訪 EVP）

但是 E 高職主任則表示過去幾年參與之多元文化研習非常有限。而且 E 高職主任亦認為學校資源稀少，恐無力多辦研習活動，因此行政同仁應接受由上而下的資源挹注，始能具備輔導新住民及其子女的經驗。

我們學校有在辦一些教師研習啦……坦白講就是這幾年經費大部分都要申請計畫，然後才有可以執行的一個經費嘛……我其實在今天訪談之前我去回溯就是過去我擔任行政職，就是參加的多元文化這一塊的研習，其實真的非常少……如果有明確的一個計畫可以申請，是可以幫助我們在規劃教師研習上面，是更有資金、經費可以讓我們可以去操作這一塊的研習。（20200713 訪 EVD）

我們不知道在這麼少的資源底下，我們還能夠辦什麼樣的研習，尤其是像新住民可能他的國籍來自四面八方，對，我應該 for 誰？然後給什麼樣的資源？給什麼樣典範的人物？我覺得這部分，我們都需要很多由上而下的資源，當我們有這樣的經驗，我才有辦法去給我的老師們……或者我們可以有什麼樣好的一個輔導策略……所以我覺得我們還是希望，就是由上先給我們一些增能的機會，對，然後我們才有辦法再往下，再去跟老師們一起合作。（20200713 訪 EVD）

E 高職主任於訪談中亦認同，倘若政府關注新住民子女教育，應該要藉

由第一線教育工作者的經驗，發掘教育現場的困境與新住民子女的需要，提供政策規劃、擬定與修訂的思考方向，諸如，專責主管單位、資訊統整網路、明確升學管道、以及額外補助機制，以協助新住民子女在臺灣的職涯規劃跟多元發展能更順利。然而多元文化並不是只針對新住民子女，事實上，多元文化是在我們社會裡面每個人都應該要有的一個基本認知，所以當一位第一線的教育工作者，不管是面對臺灣的孩子、還是新住民的孩子、或是原住民族的孩子，都應該具備一樣的多元、包容、尊重、理解、認同等概念，應不會因為今天學生是越南裔、印尼裔、或是泰國裔，而導致老師要推翻全盤而改做迥異的規劃與措施。S 高中老師即表示，深化自我多元文化觀念，避免自己主流文化優越感的心態，才能真正以同理心協助班上每位新住民的孩子。

> 自我角色的認同部分，我覺得班級的氣氛、同儕的態度是很重要的，像我們班因為導師不會去其歧視任何一個孩子，你對待任何孩子是等同的，他們就也不會覺得奇怪。所以自我角色認知的培養，還是要回歸到最基本面，老師要先改變自己的心態，老師如果沒有改變自己主流文化優越感的心態，就沒辦法去引導孩子有正確多元文化觀念，那新二代在這個學校，或是在這間教室裡面，他的自我角色認知、多元興趣培養會一直被壓抑的。（20200630 訪 SHT）

（2）善用專業學習社群研討經驗

專業學習社群具有研討教學經驗以提升專業素養之功能，而其受校長學習領導模式之直接影響，是以校長應以身作則來落實學習領導，亦即藉由建構願景、發展專業、型塑文化、聚焦學習與關注績效等操作性任務之執行，並強化專業學習社群運作，則可對教師教學效能產生正向提升效益（陳繁興等人，2017）。因此學校師長可善用專業學習社群研討新住民子女之教學輔導技巧，以提升教師專業素養。S 高中老師即表示，專業學習社群不僅能研討教育新現象，亦能擴大專業知能與經驗交流。

> 我覺得對很多老師來講，他們根本也不清楚新二代的存在，也

不會特別關注新二代的學習議題或職涯發展……我是因為接任高一導師的時候……我才開始接觸新二代的議題……我才開始瞭解，原來有新二代這一個名詞，才開始去關注這一個議題。（20200630 訪 SHT）

首先一定要組織社群、協助老師增能，否則制定了再多的配套措施，第一線的教育人員不瞭解，也沒有能力去推展。唯有第一線的教育人員有能力去推展，在推展過程中不斷的經驗分享、傳承問題的解決策略，才能提出更切實際需求的配套措施。（20200630 訪 SHT）

如果老師本身沒有國際移動力，他是沒有辦法推國際交流的，所以……最好就是組織教師社群，透過教師社群慢慢的凝聚出推國際教育的方法……然後去經驗交流，再把它拓展出去。（20200630 訪 SHT）

但亦有採用傳通模式之學校，C 高中主任即認為導師會議為主，輔以每年一次之知能研習，即能面對新住民子女教育政策之推動。

我們現在是這樣，比較固定的就是每個月都一定開導師會議……每學年的開學我們一定會有……導師輔導知能研習……除了這樣每學年一場之外，我們在學年中也會有一些研習……再來就是學務處這邊會有導師的社群……老師們會在這個社群裡面互相分享彼此之間的一些，譬如說輔導上的困擾或者是班級經營、班級活動上面的一些好的點子或者尋求支援，所以就會有一個隨時的支援系統在。（20200703 訪 CHD）

每年我們學校都會固定有那個導師的知能研習，然後我們都會有一些專長的培訓，每一年的主題不一樣，然後再加上我們會有導師社群，導師的班級經營社群或輔導的社群……因為我已經教三十年，當了二十年的導師，學校的支持是沒有問題的。（20200703 訪 CHD）

然而提升教師專業素養與多元認知，不僅對新住民子女職涯規劃有幫助，亦能協助新住民子女教育政策之推動。否則恐如 S 高中老師所表示，行政端與教師端之資訊接收有斷層，導致業務執行出現落差。

像我這一次推新住民子女的海外培力計劃，後來請印尼籍的媽媽回來課程分享，輔導主任也有參加，她才發現原來移民署有這個活動計畫，所以連輔導室都不知道有這個計畫……我才發現很多資訊其實是不暢通，新二代也不知道、老師也不知道，只有誰知道？……就是學務主任和學務處的活動組組長……因為他們去研習開會，知道移民署有這個訊息或是教育部現在在推什麼計畫……因為現在學校很多的資訊都透過 LINE 群組去傳達，可是……有多少老師會去點開來看？很少，真的很少，除非是跟自己班級相關的……很多老師都認為這是行政端的工作。（20200630 訪 SHT）

C 高中老師即表示學校輔導著重課業輔導，但用心的輔導機制與細心的輔導老師對新住民子女幫助極大，C 高職校長即認為從同理心來強化自我認同，由發展面來協助職涯規劃，讓其有不同之感受。不宜如 E 高職主任與 S 高職主任，因主觀意志而喪失為新住民子女開展新契機之意願。

目前輔導室在學習輔助上有兩個方向，第一個方向是針對任課老師的部分……能兼顧到學生課業不同的狀況，會請老師去制定這樣的教學計劃……那另外一個區塊……會把這類學生另外抽離出來做課業的輔導……我們會請其他任課老師……對其學習能力做一個加強。（20200701 訪 CHT）

現在整個的升學管道很多元，有技優推甄也有繁星和很多管道，我們希望我們的新住民學生可以在學校先把技能學好，學校有推所謂的能力本位教學，能力本位測驗，升學管道就多元了，學生也可以選擇產學攜手專班等……我覺得對技職學生來講都蠻適合的。（20200623 訪 CVP）

特殊選才的特殊要有特殊性，那我們的孩子其實沒有特殊性的時候，他很難透過特殊選才的管道可以去進入一個我覺得很理想的明星的大學，會有這樣的一個情況……像我自己手邊的一些新住民的孩子，我覺得其實他們有很多的困難，除經濟上的困難，還有譬如說，自我認同的困難……父母的爭執或者是說在家庭結構當中……已經很多問題……又加上學習上的弱勢。（20200713 訪 EVD）

特殊選才太難了，因為特殊選才你必須要在某一個方面，有特殊的表現，可是那個跟新住民沒有關係，我不覺得有關係。（20200624 訪 SVD）

（3）提供校內工讀機會減輕負擔

因為弱勢學生面對先天不利文化資本之限制，使其常處在學習不利處境，若再無適當學習活動資源挹注，將會使其階級複製現象更為明顯，造成階級文化不利的再製現象，是以學校應該更重視弱勢學生資源限制之現實狀況（林信志、簡瑋成，2019）。參與交流活動可彌補先天不利文化資本限制，因此學校宜思考提供新住民子女校內工讀機會，以減輕其參加校際交流活動費用負擔。N 高中老師提出該學校之做法，E 專家學者亦認為應該資助弱勢家庭之新住民子女。

我覺得新住民孩子有時候可能會有一些隱瞞……但是我們會發現說其實他在參加一些重要的考試、活動，可能在經費上面，報名費的部分其實是比較辛苦的，所以……我們就會提供工讀的機會讓他來參與，然後讓他自己能夠靠著他的一個自食其力去賺取工讀津貼……所以老師會不著痕跡的協助，譬如說，我們學校會……有一些學生的服務隊……會有幾個名額，就會找這些學生來……一方面表揚說他們在課業上的努力，才有這樣的一個機會，那工作完之後，就給他們相關的工作津貼，那其實也是在不著痕跡的做鼓勵。（20200629 訪 NHT）

其實我們的姊妹校國際交流是有門檻，就是以他的一個語言能力還有他的學習態度再去篩選，因為報名的人很多，在這一塊其實都競爭非常非常的激烈……但出國總是要一些費用……有些孩子可能連飛機票都繳不出來……所以我們學校就會去做募款，其實新住民的孩子跟我們的一般普通班的孩子，對於出國其實都是很嚮往也很願意去……對於一些比較積極用心的孩子，我們大概會提供 1 到 2 個名額，幫助這些孩子能夠達成他們出國的想法。（20200629 訪 NHT）

我是覺得新住民家庭經濟基本上是弱勢的，所以要鼓勵還有補助學生參加研習跟證照考試……考過的話補助多少，交通費還有報名費，真的還是要補助啦。（20200706 訪 EUE）

補助新住民家庭減輕經濟壓力，那他經濟沒有壓力，新住民子女才不會唸完國中就結束了，才能夠到高中職跟大學端，當然也要排富啦。（20200706 訪 EUE）

（4）增設獎助學金肯定學習表現

獎助學金對新住民子女不僅是資源的挹注，亦是表現的肯定。尤其對經濟弱勢的新住民子女，具有更大的吸引力。因此，學校可評估整體資源配置情形，增設新住民子女獎助學金，以肯定其學習優秀表現。N 高中同學即表示，獲得獎學金會有被肯定的感覺。E 專家學者亦認同地指出，「高中職或大學端設立獎學金，或者提供給他們一些申請獎學金的資訊」（20200706 訪 EUE）。

獎學金……給我自己很大的信心，我認為我可以透過我自己哪裡優秀的地方去幫家裡，讓自己，就是那種有能力的感覺，你的能力是被肯定的那種感覺。（20200616 訪 NHS）

然而新住民子女並不像原住民族學生，擁有許多獎學金的機會及名額，鮮少遇到被頒發獎學金的情形，因而非常希望因為自己努力而獲得肯定。N 高中同學、C 大學同學、S 高中同學、以及 N 高職同學皆表達相似看法。

我在國小的時候我曾經就是有感受到原住民的不一樣，意思是說，原住民會得到很多不一樣的待遇。例如，你可能有一些獎學金，可能你的表現優秀，所以你得到了原住民獎學金……我那時候完全，我會覺得，我是新二代，然後咧？（20200616 訪 NHS）

有這個獎學金……我才得到……重視……努力後一定就是會有一些獎學金那些，就是讓他們更知道說自己是新住民二代，你們的努力是會被看得見的。（20200616 訪 NHS）

以我站在新住民的觀點，我會發現說，怎麼沒有或很少看到有助學金或者獎學金這一塊去鼓勵新二代這個族群……但是就我知道，很多新二代的確是需要這樣的幫助的。我覺得政府跟學校會忽視這一塊……我會很希望說，如果學校可以的話，能夠專門為這一塊的人，可能是課輔或者是助學金或獎學金這一塊給於幫助，我覺得是蠻需要的。（20200701 訪 CUS）

其實我覺得如果有特別去著重於在新住民獎學金這方面的話，其實應該是可以……多關心像我們這一些新住民子女……（20200618 訪 SHS）

除了獎金之外，嗯我沒有看過獎金以外的東西……我覺得可能就是要有一個……但是就是有一個可以得到的東西，就是我們可以為了得到那個東西，就是獎勵之類的，然後促使我們突然很想去為了這個獎勵，然後而做這些事情。（20200616 訪 NVS）

（5）學校辦理營隊降低參與費用

營隊參與費用一直是高中職學生的負擔，更是弱勢家庭之新住民子女的重擔，倘若透過低廉收費方式以減輕其家庭負擔，但仍能獲得教育往下扎根與專業交流互動之學習成果，有效協助新住民子女規劃未來學習與職涯之發展，實為其一大福音（張肇烜，2018）。因此支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊，以減輕校內新住民子女的家庭負擔。C 高中主任即提出

自辦營隊之初衷。

> 為什麼我們學校來辦這個營隊而不讓學生去參加大學營隊就好，會辦這個營隊其實我覺得實也幫助到了新住民學生，因為大學端的營隊都非常貴……那我們學校因為跟大學合作，所以我們收的錢都非常的少，幾百塊錢就可以上三天課程，所以對那個弱勢家庭來講，這些孩子他就有機會探索，他不會礙於說我今天還要去台北參加了一個什麼樣的營隊，然後去一個禮拜或三天可能就五、六千塊了……其實有很多家庭是沒有辦法負擔這麼高額的營隊費用。（20200703 訪 CHD）

C 專家學者認為補助機制要制度化，並結合外部資源共同辦理。E 高中同學則建議可以將參與職涯探索營隊視為課程學分，並併入畢業門檻。

> 在學校本身的機制要把補助要點，把它形成內建的機制，就是說不管以後補助多少、有沒有補助，這些職涯輔導的機制措施，它還是要繼續存在、永續發展，就是說讓這個新住民子女的教育輔導、或是生涯的職涯輔導、或是學業成就提升的機制，讓它是可以永續發展的。（20200709 訪 CUE）

> 教育部國教署最近也訂，也在修訂，也修訂那個，補助辦理新住民子女教育的要點，他裡面有很多很多的，很多的補助項目跟輔助措施。（20200709 訪 CUE）

> 針對特殊探索課程或營隊，可以結合政府與民間資源，新住民子女即指出我覺得是可以跟學校合作，然後也可以把學分算進畢業的門檻裡面。（20200630 訪 EHS）

（6）師長以身作則建立共學文化

師生互動深受學校領導及校園氣氛影響，而建構良好互動模式及校園氣氛可減少師生問題發生之機率，且學校師長以身作則凝聚內部向心力，可建立完善之親師生共學的校園文化（陳佳葳、楊洲松，2017）。因此鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力，以建立新住民子女的親師生共學文化，亦

即藉由共同學習與成長，支持新住民子女有更好的職涯發展機會。學校師長觀念攸關學校措施規劃與氛圍形塑，C 高中同學提出其親身感受，N 高中老師亦提出建構校園文化之方法。

> 學校因為校長很注重一些國際化的東西所以我在學校有參加大手牽小手，就是跟大學的外籍生交流，以及去年四月我有參加學校的國際教育旅行到日本參訪。（20200618 訪 CHS）

> 我們很積極的營造所謂的理解、尊重、相互接納的校園氛圍，因此學校目前的新住民子女，都能夠去參與很多學校提供的各項的活動，無論是在多元選修，或者是在社團，或者是各項活動的學習上面，都有更多的多元的一個發展的部分，那因為本校國際教育是教育部的任務學校……所以在國際交流上面……我們也提一些名額給一些有意願的新住民孩子、或者比較屬於家庭經濟弱勢的孩子，只要表現傑出，我們就讓他可以前往各國姊妹校去進行交流參訪。（20200629 訪 NHT）

學生亦能感受到學校共學文化強弱，C 大學同學亦表示「其實真正的學習不是學校老師在帶你……而是我的書、我的網路去教會我」（20200701 訪 CUS），N 高中同學表示「學生需要被受到比較多的關心」（20200616 訪 NHS），教師自我增能後才有更好的專業能夠輔導與關心新住民子女。C 大學同學、C 高職同學即提出其感受與看法，E 大學同學則分享自我心境之轉變歷程。

> 好像有些老師是你要講才會知道「原來你媽媽是外配」，有些老師，可能教你的老師不是每個都知道，會有這樣的狀況發生，所以要跟老師特別講一下，然後請老師特別關心。（20200701 訪 CUS）

> 我覺得可能最需要還是比較小的時候，譬如說國小、國中，對，我自己覺得啦，當然高中大學也需要，但是我覺得以急迫性來說，因為國小國中會更需要這一塊，因為那個時候他是個幼苗，他還沒被定型，這個時候是最需要被幫助的時候。（20200701 訪

CUS）

通常我遇到的新二代同學或是朋友，他們的家境都很像不是那麼好……父母的教育程度不太高，所以……父母沒辦法給予太多的建議。那我會希望可以在國中的階段就有相對應的課程設置……那如果在國中的階段就有相關的課程幫助他們瞭解的話，那不至於到了高職才在後悔。（20200618 訪 CVS）

這個成長動力應該是從大學開始，因為以前國高中算是還滿挫折的，因為自己原生家庭的關係……像那種學測啊等等的，其實都是沒有什麼太好的這個成果，或者是很容易就被壓力給壓垮……那是後來一直到這個十八、十九歲的時候大一下那覺得說，好……畢竟我已經是把父母的錢拿來念這個大專院校，就覺得說既然身在這邊還是努力看自己可以做到多少發展……所以我覺得收獲的比較多的這個激勵啊是來自於大學。對，而不是這個國高中。（20200701 訪 EUS）

（7）籌劃募款協助參與專業活動

籌劃募款是集合眾人之力幫助弱勢家庭新住民子女的快速管道，亦即可藉由公開透明的方式募集及發放相關款項，以高度自我要求之責信來獲致社會大眾認可。因此學校籌劃多面向之募款作業系統，以協助表現優異的新住民子女參與專業成長活動，實為必要之舉。N 高職主任表示，學校已建置多面向募款機制，以資助經濟弱勢之新住民孩子。

我們弱勢的孩子比較多，所以我們學校有提供營養午餐的費用給他們……所以這個部分都是學校相關的經費來去支應，那當然不夠用的話市政府還會再補貼……從資料我們可以發現，低收入戶、中低收入戶跟我們新住民孩子有雷同的大概有七成，所以可以看得出來他們經濟上是非常弱勢的部分……我們跟他們講你願意來學這個技術，中餐的部份我們可以提供，只要導師認證，我們就給他補助，那也是希望他生活上一個起碼的溫

飽之外呢，他可以認真在課業上、技術上去學習，這是我們所期盼的。（20200706 訪 NVD）

我們學校也開了一個教育儲蓄戶的制度……社會善心人士是可以經由網站直接認定捐款……那我們也開相關的會議去做審核……如果新住民的家庭有了閃失或是變故的情況之下，那我們這個費用就可以即時的去幫助他，而不是只有營養午餐的費用而已，譬如說考證照乙級他要三千多塊學術科的費用，包括材料費，對於一個新住民的家庭來講，你突然拿個幾千塊出來對他來講是一個很大的困擾，所以這個部分我們老師也會去做一個認定，如果可行我們也會從捐款裡面給他做挹注。（20200706 訪 NVD）

然而開源固然重要，節流亦是不可忽略。N 高職主任亦提出該校培育技術選手之相關做法。除了技職體系之技術培育之外，N 高中校長亦提出該校語文選手培訓做法，但其培育經費相對降低非常多。

全國技能競賽的國手優異表現，這個可遇不可求，原因是第一個，孩子願意花時間在技能上面去跟老師磨，老師也願意犧牲晚上的時間帶著孩子們，經過歷屆的考題也好或者材料研發出來的試題也好，去做努力，教育局也很幫忙針對這些國手的訓練材料費有額外的補助給學校，因為公立學校的經費也是有限，除了教育局補助之外，校長也要去募款，給孩子們相對多的資源，平時的生活照料就靠學校的合作社提供基本穩定的食物，因為沒有好的體力，你有好的技術到外面比賽的時候還是失常。（20200706 訪 NVD）

在國際技能競賽這一塊學校是有參與的，只是參與的程度沒有辦法擴大到那麼多類科，因為一個國手一年要花掉 100 萬的材料費。那這個材料費從哪裡來，就是我們做資源回收，我們實習課都把舊線拿回來再利用，大家都用舊線把新線省下來，這樣的錢我們才慢慢有去支付到選手的身上。接下來就是提供技

能競賽相關的廠商會提供不錯的材料，上個月選手的協力廠商就提供參加技能競賽的材料……讓我們孩子得到肯定，就學校來講我不可能拿額外的經費去買這麼好的材料，他們願意提供的時候，我們又多增加了不同材料施作的這個技能。（20200706 訪 NVD）

我們新北市還有一個政策叫做東南亞語文競賽，鼓勵新住民子女學東南亞語言，不管是朗讀比賽、演講比賽、識字比賽，我們都會鼓勵他們去參加、報名，然後從這邊新住民子女挑選出來，變成選手去做栽培……他們就會有一些等於獲獎的一些經歷。所以他們這些身分別反而是優勢，我不認為他們在我們這邊有特別會隱藏自己，然後不太正視他的新住民身分。（20200624 訪 NHP）

（8）規劃雙聯學制引導展現優勢

雙聯學制是擴大跨文化能力之載具，其亦能透過課程研究聚焦於教師如何深度瞭解學生學習效果以及如何利用此一瞭解來提升自我之教學品質（Fauskanger et al., 2019），進而引導新住民子女展現語言及文化優勢。因此規劃與新南向國家姊妹校之雙聯學制，以引導新住民子女展現其在語言及文化的優勢，亦可有效發掘其跨文化優勢。S 高中老師提出該校發展雙聯學制之做法步驟。E 專家學者亦建議與廠商簽定建教合作，以擴大學習效果。

學務主任他在推展國際教育，可以發展出合作學校讓學生去互訪交流的……而教務主任更想做的是建立雙聯制的學校，比如說蘇門答臘有一所高中，然後它開設二十個的學分課程，我們可以送孩子過去那邊……他們也可以把當地高中的學生送過來我們學校，我們學分相互承認的……再加上學校每年要申請優質化經費補助，每年 400 萬的優質化經費對學校是非常重要的，高中優質化政策申請重點包括國際教育跟學生學習，如果透過教師社群推展新住民海外培力計畫，其實就囊括重點項目。（20200630 訪 SHT）

> 跟東南亞廠商簽建教合作，提供實習的機會……並請這些廠商提供人才培訓課程或者研習，擇優錄取這些實習生……再來鼓勵新住民子女取得南向企業所需要的技術跟證照。（20200706 訪 EUE）

（二）行政主管機關對於新住民子女之政策規劃與舉措

近年來，隨著全球化文化共融與新南向政策推動，我國面臨內外環境重整與教育範疇延展之挑戰，政府必須在政策效益、施政效果、行政效能等多方面進行更深入之檢視，以促使國際產業人才培育、東南亞語文推展、經貿文化交流推動、專責業務機構設置、施政績效考評規範等層面加速優化升級，因而政策規劃舉措之績效管理更顯其重要性。因此，政府在政策規劃層面應思考多元文化環境建構、相關法制修訂銜接、家庭支持系統執行、跨文化課程與教學環境建置、以及學習輔導與生活適應落實等（張芳全，2010），而針對新住民及其子女之政策擬定，內政部移民署及教育部國教署貢獻良多，不僅包括新住民照顧服務措施、新住民子女海外培力計畫、新住民子女教育發展五年中程計畫等，亦訂定相關補助活動作業要點，讓新住民子女在各方面皆得以獲致更佳發展機會。

> 〔受訪之學校師長對政府政策擬定與推動皆表示肯定，部分師長亦積極提出政策修訂之建言，盡力協助勾勒出其心目中理想的發展藍圖；然而亦有少數師長以較為消極之態度應對，從言談中僅表達出願意配合政策之想法，並無任何宏觀理念，且認為政策擬定並非學校層級應該涉略的部分，學校行政部門就是盡量配合政策即可。然而第一線教育工作者應是最熟知政策推動效果之感應器，亦是最能夠反饋政策施行效果之溫度計，倘若師長無心感受環境變化與學生反應，協助新住民子女之職涯規劃與多元發展，恐已淪為紙上談兵。〕

政府應擬定協助新住民子女開創嶄新職涯發展機會之相關政策，諸如，共創尊重包容社會、發揮適性揚才優勢、以及提升相關施政效能等策略，包括東南亞語文學習、導正過去負面印象、國際產業人才培育機制、設計擇優錄取機制、開設公費科系鼓勵投入需求殷切產業、系統化整合相關業務、以及連結校務績效考核等，期能提出

符合新住民子女實際需求之政策及方針。爰此，高中職與大專校院之新住民子女的政策規劃與舉措可細分為政策擬定與方針聚焦。茲論述分析於后。

1、政策擬定

政策擬定乃是指行政機關為達政策目標而規劃之措施，諸如，產學專班、語文教學、尋根溯源、制度簡化、便民服務等，讓新住民子女能在優質的學習環境中，培養適應未來升學或職涯發展所需之知能與素養，亦可藉由辦理國際專班、落實語文政策、執行尋根溯源、教師參與增量、提升築夢計畫、修正國籍法規、建置專責機構、盤點目前政策、推動語文認證，以利創造就業機會、感受多元社會、促進環境體驗、深化交流效果、鼓勵社會關懷、協助轉銜軍警、追蹤政策成效、系統整合資源、提升語文優勢，進而擬定關鍵政策以優化執行效能。茲依序論述如下：

（1）國際培力產學專班創造就業

面對跨國就業能力培育之趨勢，國教署補助開辦新住民子女國際培力產學專班，優先遴選有意願赴海外臺商就業之新二代。在高職端，強化職場所需基礎技能及語文能力；在科大端，讓新二代進入公司成為正式員工，上課之餘實習，以累積工作經驗及企管知識，畢業後將以基層幹部外派東南亞之臺商據點（國教署，2018a；張錦弘、林良齊，2018）。C 專家學者則非常贊同此一規劃與做法，而 E 高職老師、N 高中校長亦表示認同。

> 我覺得國教署目前有推一個新住民子女國際培力產學專班方案，是非常好的，高職跟科大合作的七年一貫做法，因為透過這樣的方式新住民子女可以把他在學校所學跟未來職場做連結，等於是他是有目標、他整個學習都……等於是量身訂做、量身打造的那種人才培育方式……就像中信學院一樣、還有以前的明志工專……甚至於合作廠商可以提供獎學金給表現優異的學生。（20200709 訪 CUE）

> 如果說真的能配合我們的南向政策，這些孩子在臺灣學習的技能，在回去之後能變成我們和這些國家的中間交流，我覺得不

錯……透過他自己本身的母語能力，或是把這些技術帶回他原本生長的地方，是非常有幫助的……畢竟他還是有他兩種語言的優勢。（20200623 訪 EVT）

因為我們這邊偏鄉新住民子女普遍是經濟弱勢，所以你如果有一個專業養成教育機會，提供他一個完整的培訓計劃又能保障就業，會吸引到一些新住民子女願意接受栽培，然後他也可以透過這樣的機制去翻轉他的人生，至少是一個很好的機會……對這些孩子是很有幫助的。（20200624 訪 NHP）

C 高中老師、S 高職校長、N 專家學者、以及 N 高職主任則皆表示想法不錯，但仍有一些必須注意的關鍵點，而且推動模式亦決定未來成敗。

產學合作專班是為了將來能夠就業……以個人觀點來看……未來的工作能符合興趣，這樣才能做得長久，發展得更久，所以……應再探索他是不是真的對這個工作有興趣、是不是真的要回到父母的另外一個家鄉去做服務……如果是那其實沒什麼不好……但未來到了當地，發現不適合他的興趣，在工作上面沒有動力的時候，這就比較麻煩，因為他已經把所有時間花在這裡了。這時候他再回到臺灣來，就業能力他還是有限的，但在這樣的情況下是否有同樣的競爭能力找工作，這就是在一開始就需要考慮清楚的。（20200701 訪 CHT）

我是覺得這個國際培力產學專班的政策面是 OK 的，但是要看怎麼去引導這些新住民子女……這是一條路啦，但是政策的引導還是可能要更具體一點……即然是產學專班，當然他唸到高職以後，又跟我們的科技大學結合，你要很明確化，將來產學合作的對象在哪裡，然後再依照不同國籍去做不同的產業需求的一些訓練……我是希望把它包裝成套，從臺灣輸出回到他們母國，讓人家看到就是說，我們的新住民二代在臺灣受到非常好的教育跟培養，然後也能夠保障他往後的一些生活，願景就有了。（20200623 訪 SVP）

我認為最有效的規劃應該就是讓新住民子女提早跟這些大學……有跨國需求海外實習……這個條件的這些科系，提早去接觸、提早去合作……我也建議他們在高中高職在升學，尤其是幫助同學們準備學測或推甄的時候，預先就跟這些有海外工作機會的這些大學，還有海外實習機會的這些大學科系先合作……從高中階段開始，我覺得這個是最好的方式。（20200629 訪 NUE）

我是覺得可能名稱要打響，像類似新住民的特殊選才……篩選出來了以後，接下來你怎麼去培育他，這個培育的過程、目標、方向，你要有很明確一套培養機制啦……今天我要培育你的不是只有一個專業技術能力，還要培養你的管理能力。那當然篩選還是要有門檻，那他們會去珍惜這樣一個機會啦……培育完畢了以後，那我真的送出去了就是品質保證，我就是掛這個……臺灣認證的嚴選品質保證……他可以真的能夠上得了檯面的……等輸出到了母國去的時候，實際上就是一個立即戰將。（20200623 訪 SVP）

因為孩子未滿 18 歲，所以家長還是有很大的影響力，至於要不要回鄉工作，基本上，新住民子女比較傾向留在臺灣，回到家鄉去工作不是不可以，但是……台北的機會是比較大……我們開產學專班，其實家長看的是哪個學校開的，今天是掛國立的北科大、臺科大、市大可能有誘因，可是如果你掛的是某某私立科大的話，他們就考慮再三了。因為我隨便考都有，我幹嘛去跟這個學校結合，那家長也擔心跟你結合了這個學歷，以後你的工作內容是廉價勞工的工作，那他們更不太願意……我們在審核的過程也很在意這塊，不光是家長在意、我們老師也很在意……在產學專班學到什麼東西，有沒有得到一些在他未來職場上有幫助的東西，有的話我們才會鼓勵他們去……不然家長的認同度還是比較低。（20200706 訪 NVD）

C 高職校長除表贊同外，甚至建議應縱向之向下與國中技藝教育、向上與投資青年就業方案或青年就業儲蓄專案作結合，橫向之水平與技能精進訓練專班計畫作結合。C 高職校長、E 高職老師、S 高職主任亦對青年就業儲蓄專案表達意見。

如果政府可以針對新住民子女，在國中技藝教育就大力推動，再透過技職精進計畫專班，連接產學專班或青儲專案，我想對他們整個的生涯發展應該是會有比較清楚的脈絡。（20200623 訪 CVP）

整個計劃會繞著培育這些孩子讀完高職再完成科大以後，他可以在臺企工作，或到東南亞廠家做管理人員，朝著這個方向前進，所以在這個過程當中除了有企業的業師到校培訓、學生語言培訓，當然我們也可以帶學生到東南亞去參訪在當地的臺企公司。（20200623 訪 CVP）

關於青儲專案，政府可以主動媒合更多的優良廠家供學生連結，而不是由學校一直去找企業，由政府去找更多企業加入青儲平台，讓更多的學生有更好的機會可以媒合，希望青儲專案可以永續。（20200623 訪 CVP）

我覺得政府現在有兩個政策不錯，第一個是青年儲蓄專案，就是高職畢業，先不進入學校，先進入職場體驗，就是你在工作的其間當中，我每個月幫你存一萬塊，兩年後有 24 萬會進入你的帳戶……在我自己目前所帶的班級，有 1/5 是低收入戶，經濟真的非常弱勢……我覺得這個就非常好，可以再更落實一些。（20200623 訪 EVT）

我們有在做青年就業儲蓄方案……我們實習處那邊其實還蠻認真地在宣導的，它會針對高三先辦一個學校型的說明會，然後呢我們也會另外針對高三導師去跟他闡述這整個政策的內容。那學生呢……學生要選之前，還必須先經過輔導室輔導……評

估他適不適合……我們有一個第一年就參加的學生……家裡經濟真的弱勢……可是這孩子跟我說……他說他不想要一輩子都過這樣子生活。所以他今年呢就兩年結了，然後存了一筆錢，政府也補貼存進儲蓄帳戶。然後他後來用那個保障名額，他推到臺灣科技大學了……他可以算是一個很成功的案例就是第一批參加的學生。然後兩年後他發現自己不足，他想要走往更高層啦，因為他想要當工程師……他就想回來把他的學歷補起來……我都會想說請他回來跟未來想要參加這個方案的學弟學妹做分享啦。（20200624 訪 SVD）

S 專家學者則表示憂慮，並建議其可為試探性的方案之一，而不能作為輔導新二代就業之主導模式。N 專家學者更提出兩相矛盾之反思。

我在想新住民子女國際培力產學專班也不全然是教育的意涵，它其實就是個就業訓練，就業導向的職業訓練的教育模式……我覺得這個方案的提出應該也有它的時空跟客觀性的需求，跟它的效益性存在，但是如果說未來只是用這種方式來幫新二代去做所謂職涯試探或是就業規劃的話，我覺得應該不是很恰當……簡單來講，它只能做一個試探性的方案之一，而不能作為新二代就業輔導或是職涯試探的主流文化。（20200709 訪 SUE）

職涯發展是一輩子的，我覺得未成年的 15 歲的同學，不應該要他做出這樣的決定。……我們現在政府推行新南向政策的時候，很多新住民子女一直不斷在問說：「欸奇怪，為什麼以前這麼歧視我們東南亞的母親，害我們不敢承認，那現在怎麼忽然就把我們抬得很高，叫我們是什麼新南向尖兵，預設我們的印尼語越南語都很好，可以帶著台商打天下呢？」所以很多的同學們對這一部分是有疑慮的。（20200629 訪 NUE）

（2）深化語文感受文化多元社會

108 學年度實施之十二年國民基本教育，應致力於高中職的全面優質化，

教育行政機關和學校應做好各項工作之配套措施，諸如，推動語文教育、落實國際教育等，讓新住民子女能在優質的學習環境中，培養適應未來升學或職涯發展所需之知能與素養（吳清山，2018）。C 高中老師即表示認同，C 高職同學亦表示有興趣修習母親之母語並瞭解當地情形。然而 N 大學同學卻表示華語、客語也可溝通。S 大學同學則提出反思，認為推動新住民學中文之效果，可能比讓新住民子女學東南亞語文更有效，甚至有外溢效果。

> 我覺得語言學習是一個很好的契機，畢竟具備有我們的語言能力，也有源自父母其國家的語言能力，我覺得這兩方面是新住民子女的一個優勢……針對臺灣和它原生國家的需求……所以我覺得在興趣培養方面也可以從這方面找尋方向。（20200701 訪 CHT）

> 我希望可以開設關於新住民子女那個的父母的母語課程，因為我在學校沒有接觸到這方面，算是比較少的……我會希望稍微透過一些課程稍微去瞭解一下我媽媽的祖國。（20200618 訪 CVS）

> 因為媽媽是華僑，那他們清明節也會掃墓，那就剛好配合著他們的日程，然後就一起回去差不多快一個月，就順便拜，因為在那邊的親戚蠻多的……他們華僑的話是客家人，所以其實溝通上面的話他們除了講印尼語以外，其實客語他們其實也算通的，就只是腔調可能有些不同。（20200623 訪 NUS）

> 給新住民媽媽一些語言課程什麼的，讓她們更加融入這個社會。其實我覺得在新住民媽媽融合這個社會後，她們的新住民子女並沒有什麼太大的問題。（20200622 訪 SUS）

雖然於 108 學年度全國國小實施新住民語文課程，已為新住民子女提供傳承與學習母語文化的絕佳機會，但亦面臨新住民師資欠缺與素質良莠不一之關鍵問題，亟待教育主管機關提出因應措施（李明芳，2019）。C 專家學者提出安排新住民子女回母國去學語言之速成方法，但 S 專家學者提

出反對意見。

> 我們也可以安排新住民子女回母國去學語言，跟在母國的當地大學合作，然後讓他們幫忙開設這個新住民語言的加強班……我想學的速度會更快，而且對他的母語能力提升會更有幫助，也達到國際交流的一個目的。（20200709 訪 CUE）

> 它涉及到臺灣師培的各種相關法令……不少新住民本身也有很多唸到臺灣的大學畢業，或像我們研究所也有啊，或是相關的研究所碩士班啊，他們也一樣拿到了教育部的越南語的認證的師資啊，但是還是不能去教啊……臺灣所運用的教育哲學方式應該跟東南亞還是不太一樣的啊。（20200709 訪 SUE）

除了師資問題亟需補救之外，教材亦是另一個問題。E 專家學者建議教育部應盡快研訂相關課綱或教材，以保障學生受教品質。E 大學生亦對現有語文教材提出意見與看法。

> 建議教育部或移民署規劃，尤其教育部去研擬一些我們說的 syllabus，跟相關的課綱或教材，這個目前應該沒有，規劃相關的課綱、教材，讓高中職的老師能夠在課程中有所依循，以提升他們課程內涵跟提升學生的語文能力、對當地社會文化的認識。（20200706 訪 EUE）

> 政府有發那種越南語轉化成那個中文的一個簡短的一個小冊子……其實我一度有興趣就是拿出來看一下，但後來不到一天吧，應該三、五分鐘就就放棄了，因為實在是太沒有系統性的歸納了。（20200701 訪 EUS）

（3）尋根溯源促進體驗當地環境

教育部為強化新住民子女具備國際移動優勢，極力推動新住民語文學習，並利用暑假期間協助返回原生家鄉，進行文化體驗及語言深化，讓其藉此走向國際舞台，並成為我國新南向政策之重要橋梁（林曉雲，2018）。C 高中同學認為，新住民子女對於尋根溯源一定具有認同感；C 高職同學即表達

參與過之感想。

會想要參加，然後只是因為我覺得我要先學一下印尼文，趁這個暑假趕快跟媽媽學一些印尼文。（20200618 訪 CHS）

有回到母親的原生國家越南過……就是一團學生去參加這樣子的一個職場體驗活動……它會在前一個禮拜先帶你去高雄去做職前訓練，它會先訓練你的越南話……比較初級的越南語……然後他們會期許我們這些人員，就是我們這些去那邊參訪的那個學生，以後可以回饋到越南去幫助那些台商去管理那些外籍嗯那個越南的那個當地的員工。（20200618 訪 CVS）

推動迄今亦有不同的聲音，S 高職校長即認為需要慢慢去接納；S 高中同學亦認為宣傳不夠。E 高職同學認為意願不高，其原因在於當地發展不符預期；C 高職同學則對交流模式提出修正建議，否則將會影響後續參與意願及交流效果。

政府辦了很多新住民二代回娘家的交流體驗活動，但是我是覺得參與人數還是偏低，那會偏低的原因是，因為這樣一個政策面給孩子的保障性還是過低，你可能要有一個很明確的，就是一個產學培育的輸出管道……可以得到一個非常好的工作，我想……新住民子女應該會慢慢去接納啦。（20200623 訪 SVP）

政府特別去設立一些活動去幫助新住民子女們，去更瞭解自己在異地的一些家鄉的文化……我覺得政府在這一方面其實有在做，可是不夠……我會想要政府特別去給予這方面的推廣。（20200618 訪 SHS）

關於教育部國教署或內政部移民署辦理之尋根溯源的類似活動，以促進新住民子女體驗當地環境，雖然立意良善，但亦有不同聲音，我覺得我自己個人的話或許可能幫助的比較少……因為在我的母親的家鄉那邊是比較……比較鄉下地帶。（20200629 訪 EVS）

我希望就是在開設職場體驗的部分，可以做再分流，可能就像商業管理的部分就去參訪商業的東西啊，高科技的事物或是高科技的產業就去參訪電子工廠，而不是全部都聚在一起，去參觀某一個特定的公司或是工廠，這樣的話不一定每個人都有相關相對應的方式啦，就是希望可以符合自己的專業。（20200618 訪 CVS）

政府有心推動，E 高職校長深表認同，但亦擔心補助費用不足以支應開銷，而建議政府在政策擬定方面，能夠勻撥更多經費來補助經濟弱勢家庭的新住民子女，返鄉從事文化交流及學習參訪之活動。

透過學校的一個安排，然後給予一部分的補助，然後讓新住民子女回父母親的國家做參訪……在學習階段就去體會，甚至於校際間的一個參訪……這個家長是不是拿得出這個錢來讓孩子出去，這是我比較擔心的，那否則的話，我覺得這是一件很有意義的事情。（20200701 訪 EVP）

（4）增加教師參與數量深化效果

移民署為鼓勵新住民及其子女運用自身多元文化優勢，強化其與原生國家之語言及文化連結，多次辦理新住民及其子女返回祖父母或外祖父母家進行文化交流體驗，並分為家庭組、親師組、社會服務組、以及同儕主題組，以有效協助新住民及其子女提升國際競爭力，成為臺灣社會與經濟發展之新力量（移民署，2019a）。然而 S 高中老師提出其親身經歷，並行前、行中、行後之建議，亦即行前研討探究以加深連結、行中風險管控以因應變化、行後經驗傳承以擴大效益。

您說要新二代去認同一個他從來沒有回去過的地方、從來沒有見過的親人，其實可能性是很低的。（20200630 訪 SHT）

我建議移民署不要只補助親師組的媽媽、學生還有老師三個人，一個老師出去，說實在我自己也怕得要死啊……治安不佳跟生活環境……所以如果移民署希望推新住民子女海外培力計畫，

拓展新二代的多元文化優勢、建立與東南亞之間親人聯繫人脈的話，至少親師組是四個人，讓老師可以與另外一個老師同去，而且不要限制是同校的老師或行政人員，可以跨校是最好，因為跨校的交流分享會讓這個海外培力計畫發展更快。（20200630 訪 SHT）

移民署新住民子女海外培力計畫成果發表就結束了，沒有後續的校內經驗傳承或跨校分享，沒有社群教師、行政人員的加入集思廣益……這是很好的出發點，從點延伸到線再到面，也就是說讓校內教師跟新二代的經驗可以傳承，再到跨校分享，不用制定那麼多計畫，只要把一個好計畫縱向深化、橫向擴展、確實執行落實，就可以幫助帶動新二代多元發展與職涯規劃。（20200630 訪 SHT）

N 高中老師、C 高中老師亦提出類似 S 高中老師事後之建議方向，例如，N 高中老師認為應與課程設計連結以提高學習效果、以及 C 高中老師認為應研究發表參與心得以深化交流效果。

如果有機會配合內政部移民署培育海外培力計畫……我們也會希望新住民子女從這個計畫裡面，換句話說他們從計畫裡面會學習到基本知識，也希望他能試著回去做瞭解，透過……所謂的彈性課程，可以讓學生去做自主學習，那像這樣的一個計畫，也可以把它寫在自主學習計畫裡面，如果你有一個這樣的機會回去，你會想做什麼事情？而前提之下，我們先去指導學生一些技術的問題，先問它要探討的部分是哪塊、要去收集什麼樣的資料，到時候可以實地去看。畢竟從書面資料上面，看到的東西比較沒這麼真實，到了當地之後去瞭解的情況也可以印證我們所找到的這些資料在實際環境的差異，也可以列為探討的重點，或是未來想改變的方向。（20200701 訪 CHT）

教育部或者行政主管機關，給予新住民子女返家鄉這方面的相關的活動……更多的資助，譬如說是不是給學校有這樣的機會，

> 讓高中部或高職部一些表現優秀的孩子，然後提供名額有學校較多的老師也能夠跟著新住民子女和他的家人一塊返鄉去看看……能夠讓他有更多這方面的交流理解，回到學校之後，他可能會透過在專題的研究發表上面，可能會對於新住民的相關的政策提出更多預期可行的相關的建言。（20200629 訪 NHT）

N 高中老師與 S 高中老師皆認為增加教師參與人數，可以深化交流效果與強化計畫執行效益。

（5）築夢計畫鼓勵參與社會關懷

移民署辦理新住民及其子女築夢計畫，以協助新住民及其子女展現多元夢想類型，並鼓勵新住民及其子女關懷社會參與公益活動，展現熱情與提升多元文化素養，將夢想由個人層面延伸至家庭、社區、以及社會國家（移民署，2019b）。E 高職同學、S 高中同學皆深表贊同，但希望能擴大到海外。

> 我覺得更多的交流反倒是幫助會比較好。鄉下地方有許多需要的幫助，像醫療設備、民生啊……與其說交流比較像是一個教導或是去培養，提升它的水平。（20200629 訪 EVS）

> 如果有機會能夠到越南……我會想要去那邊，嗯……特別的去觀察當地的一些特別是那個醫療方面。（20200618 訪 SHS）

2020 年築夢計畫之夢想類型豐富多元，包含個人創業、藝術文化、語言教育、親子關係、公益服務及生態環保等議題（黃靖雯，2020），日後若能擴大至海外，應對東南亞國家之環境及制度認識、文化及人才交流、區域及產業鏈結，將更有助益。

（6）修正國籍法以協助轉銜軍警

政府為協助新住民及其子女順利融入社會，已修正相關法規，諸如，大學法修正通過讓新住民歸化可持原學歷升學、國籍法修正二年來已協助超過 600 人歸化入籍（李福忠，2019），但針對特殊狀況，宜採個案處理方式，因為不同國家會有不同之做法，例如，德國可以放棄、但日本就不一樣，因此政府可能需要針對新二代國籍有問題的個案，做特別協助與處理。

我哥哥之前想要去讀警校，可是因為好像讀警察或是軍校就只能保有中華民國的國籍，但是我們……就有中華民國跟日本的國籍，但是日本那邊是不承認雙重國籍也不承認中華民國的國籍，所以在日本眼裡我跟我哥就只有日本的國籍……因為日本那邊不能讓它的國民變成無國籍，所以就會變成我哥想要放棄日本國籍但是又沒辦法放棄……所以他後來就是放棄警專這條路，在國籍方面可能就是需要改善吧。（20200630 訪 EHS）

（7）建置專責主管機關追蹤成效

專責主管機關是政策落實之基本要件，因為專責單位不僅可以有效追蹤施政成效，提高施政有感度；亦能確實掌握年度經費，避免巧婦難為無米之炊的窘境。C 專家學者強烈建議思考此一議題。

多語環境的建立，我覺得還是有必要。但在中央、地方都有原民會，客語有客委會……那新住民呢？也沒有任何委員會跟專責的部會……他推動的支持跟力道就很弱了……就是說它的主管機關很重要，因為你有專責的主管機關，你就有辦法爭取到經費，有下限的經費保障……那有經費保障，你才可以推動譬如說重點學校或實驗教育啊。（20200709 訪 CUE）

那新住民的部分，如果沒有辦法成立一個專責機構，至少一個專責的，一個任務編組或是一個委員會開始……它是有專責機構在追蹤、在輔導、在訂定政策、在做 PDCA 這個流程的掌控。（20200709 訪 CUE）

專責單位亦可設置第一窗口作業機制，強化便民之流程簡化。亦可落實教育著重之公平與卓越，主動發掘低代表性資優群體的適當行動，以強化高能力弱勢資優學生的成就表現（Peters & Engerrand, 2016）。E 大學同學即心有所感，單一窗口之資訊統整，對新民子女幫助極大。N 高中同學亦有類似感到資訊統整之重要性的經驗。

後來到大學的時候……才發現說，原來大學的資源有比較多可

以媒合的……那後來去聯絡他們的時候才發現一些不錯的建議跟管道，讓我可以解燃眉之急。所以我覺得說這一點，有點運氣可遇不可求，實在是不容易啊，因為我知道有時候政府好像會有一些相應的方法跟管道，但不得不說寫起來都很非常的冗長。連我二十二歲的人下去看我都會覺得說這到底要附的資料也太多了吧，寫完一張卷子、又是一張表格單、又是另外一張申請表，那所附的資料又很龐大很複雜。所以我在大學以前從來沒有接觸這相關的機構，是上了大學才接觸到的。（20200701 訪 EUS）

如果可以讓這個政府機關的這資源，做一個單一的窗口，去直接針對這個學生的話，那或許可以讓這個機緣變得比較必然一點，那或許他們的幫助會更多。（20200701 訪 EUS）

最好的方法應該是在他們剛進來或者是他們還不熟悉這個環境的時候，先讓他們知道說學校有哪些單位可以幫忙你，這個單位可以幫忙到你什麼樣的東西，金錢嗎？或是講座嗎？或是你所需要一些證照考試的經驗都很好，只要他知道了，那接著他就可以按圖索驥去找可以幫忙到他的地方。（20200701 訪 EUS）

爸爸媽媽是外籍來的……就是中文能力會沒有那麼好，可以透過增加他們的中文能力，然後再加上讓他們更瞭解臺灣的一些補助……應該說我以前……我完全不知道說原來新住民有這麼多的，有很多管道是可以幫助。（20200616 訪 NHS）

中央及地方政府皆需設立新住民業務之專責單位，促使專責單位之效能可以更形彰顯。N 高中老師以其親身經歷分享。

我感覺本市對於新住民政策的推動是走在前面……我們新住民科下面還有國際教育這塊……不管是在教材的編輯也好，在多元活動的規劃也好，其實對於新住民的孩子照顧特別多，然後還有……對於一些獎助學金……給新住民孩子很多的這方面的

機會。（20200629 訪 NHT）

（8）系統化整合各項經費及資源

政府有心協助新住民及其子女，而於各部會推動新住民相關業務，諸如，內政部移民署、教育部國教署、青年署、各地方政府等，但業務可能會有重疊的部分，因此重新盤點政府各部門之新住民相關業務，以系統化整合各項經費及資源，實有其必要性。S 專家學者強烈建議思考此一議題，且 N 高中校長亦有同感。

> 我們現在去盤點有關於新住民的政府政策，不管是教育部、移民署、內政部、勞動部、國教署、各縣市政府啊，看起來……都覺得其實政府的資源非常的豐富啊，也非常的龐雜……所以說他們並不缺資源，缺的是宣導……其實政府看起來比較缺一個系統性，就是說整合性，我覺得還是比較不夠。（20200709 訪 SUE）

> 政府推了蠻多的方案政策，看起來林林總總滿滿的……但是能夠把這些東西做統籌歸納一下，然後盤點一下……至少可以先把它拉成一條線，不要重複浪費……然後廣為宣傳，最重要還是廣為宣傳……政府的政策要全面嘛……政府還是有責任要讓我們全民一起來關心新住民。（20200709 訪 SUE）

> 我也發現新北市做這個企業見習之後，國教署也跟著做了，還有內政部的移民署也有這樣的方案，所以現在全國裡面有很多推動新住民子女到海外的職業探索的這樣子的機會。（20200624 訪 NHP）

S 專家學者於訪談中多次強調，「我覺得一個是系統化、統整化還有一個是宣傳化」（20200709 訪 SUE），以表達其強烈意見與觀點。

（9）訂定語文認證規範提升優勢

政策規劃常是基於社會發展、教育潮流和人才培育之需求而來（吳清山，2018），政府推動新南向政策亟須東南亞語文人才，且目前國內相關語文專

才極度缺乏，因此可訂定新住民子女通過東南亞國家語文認證之規範，以強化其升學就業的獨特優勢。C 專家學者認為應該制定認證規範，以強化新住民子女對東南亞語文之認同，以及提升學習意願及優勢。E 高職校長亦略表認同。

> 我覺得加分優待的鼓勵機制是有必要的，然後高中職的部分，那語言競賽是國小、國中、高中都要辦的，甚至到大學階段，這個語言能力檢測啊、語言能力競賽啊，那這樣才能夠讓他真的有母語的能力啦，那母語能力培養要做什麼？就是到大學的時候，也要配合開設這個母語相關科系……這個過程裡面新住民語言師資的培育也很重要。（20200709 訪 CUE）

> 未來在升學方面，可以把新住民語言列入語言競賽項目……列入競賽就可以跟你的課程做結合……除了在課堂的評量以外，我還可以跟全國新住民的同學做交流……如果新住民同學還能夠通過新住民語言的檢定，在升學管道方面就有加分優待的機制……譬如說通過哪一個等級就有多少的加分優待。（20200709 訪 CUE）

> 雖然我並不是很支持用加分的方式，那像英文檢定、原住民語檢定有加分……新住民子女如果說他通過他的母語認證之後，是不是也能夠重視他這一塊的特別能力……也給予加分肯定……我想對新住民的自信跟學習應該是有幫助的。（20200701 訪 EVP）

E 高職主任針對通過東南亞語文檢驗可以有外加名額的升學機會之觀點，則認為不妥。S 高職校長則認為應限制協助之程度，依能力表現給予認證與加分。

> 以多元文化的基礎概念來講，我們希望就是說大家能夠互相包容跟尊重彼此文化的不同的背景，那如果這樣的分隔會不會再造成臺灣升學制度上面的更分裂，這部分我覺得是真的要評估。

（20200713 訪 EVD）

對於新住民子女的照顧，我是認為還是要站在一個平等的基礎上面，當你努力到某一個程度的時候，我給你更多的一個協助，我覺得是 OK，但是不能無限上綱的就是，今天不管你有沒有努力，我就是加分 25%、我就是加分 50%，我是覺得應該是要有一個階段性，也就是說你必須達到某一個基礎能力……如果你達不到，那我認為也不需要給他這方面的太多協助。（20200623 訪 SVP）

（10）不易歸類之建設性政策建議

N 高職主任對新住民子女教育投注不少心力，亦提出在強化自我認同之典範宣導影片版權釋出、參與證照考試之證照費獎勵機制、新南向國家合格課程師資之分區上網公布協助等，皆是非常有益於新住民子女職涯規劃與多元發展之推動。

我記得移民署有做一些新住民在臺灣發展的相關影片，在電視台有播放，如果這些影片沒有版權的問題的話，移民署是不是可以把一些不錯的、成功的案例，尤其是高中職學生這樣子的個案，不是成人的個案……以他們為背景提供給學校做範例參考……因為我是擔心版權的問題，所以我現在不敢播，我看過是有很多相關的，譬如說他來臺灣做蔥油餅一直幫忙家計走出一片天，幫忙家庭環境做一些改善，很好啊他把他家鄉的特色帶來臺灣，在臺灣也被人肯定，要怎麼融入臺灣的角色之類的，類似這些的影片，我看過有好幾部……我記得最後都有打上移民署補助，如果有這樣子的影片沒有版權的話，就行個文給大家，大家就可以下載使用，那這樣在我們行政推動的過程當中會比較不用擔憂版權的問題。（20200706 訪 NVD）

我們參加勞動部的技能檢定的活動過程當中……因為那個費用是比較高的……這個教育儲蓄戶已幫忙新住民子女出，那等到

他學科、術科過了，後面要發證照的時候，還要再繳一筆證照費 160 塊，所以如果可行的話，如果移民署可以支持的話，移民署的長官是不是可以當作是發給新住民子女一個考過的獎勵……那這 160 塊由移民署來核撥給新住民子女……肯定這些新住民的孩子在技能學習上的一個認真跟肯定，對他們來講是一個肯定啦，一個 160 塊證照補助費的小紅包。（20200706 訪 NVD）

新住民子女越來越多的時候，我們會做一個學習相關類群的篩選、分類……我是想安排南向國家語文或文化相關社團在這個彈性課程時段……但我們要開這樣子的課程的時候都不曉得要去找誰，會有一些擔憂……如果有相關的專業授課師資可以提供的話，看是在網站上分北中南三區提供給學校單位聘請，或者是其他做法（20200706 訪 NVD），會有很大的幫助。

C 專家學者亦提出建置大型新住民子女教育資料庫之建議，以利日後分析比較之研究進行。

教育部的新住民子女教育發展五年中程計畫可以有一個整合的資料庫，就是各縣市的資料跟格式可以統一啦，那它變成一個完整的資料庫的話，就可以跟一般的學生做比較。（20200709 訪 CUE）

未來新住民教育政策要擬定更全盤的方針的話，這部分是可以再做強化，未來教育主管機關，應該做大型的計畫或是那個大數據的資料庫，或是大型的調查計畫，才能夠真的探索出那個所有……新住民教育的全貌。（20200709 訪 CUE）

S 高職同學亦建議政府應該為身障學子思考一下近便入學的機會，於北中南東各區都鼓勵學校參與開放名額給有身障特殊需求之新住民子女，協助其安心就學與職涯發展。

我會去那一間是他們的學校會開缺給身障生考，然後他開的就

開在台北，高雄他沒有開學校給我們這樣。（20200704 訪 SVS）

2、方針聚焦

方針聚焦乃是指符應政策規劃方向且具備創新變革思維之行政措施，可從效能、效率以及經濟之角度思考，期能發揮核心價值與創造附加效益，亦即可藉由關注海外工作、辦理高峰會議、保障優異同學、開設公費科系、擇定標竿學校、設置輔導團隊、導正大眾偏見、籌辦資訊網站、以及連結績效考核，以利保障工作權益、增進互動交流、擇優錄取升學、鼓勵投身產業、示範執行歷程、以及強化專業知能，進而聚焦政策方針以強化舉措效能。茲依序論述如下：

（1）保障赴東南亞工作權益福祉

新住民子女在跨文化溝通與學習的過程中，擁有熟練其母親之母國語言與文化的跨文化背景，反而成為新住民子女未來國際競合的關鍵優勢（張金田，2016）。C 高職同學與 C 大學同學表示願意考慮赴東南亞工作，「如果真的有機會的話，我可能會去」（20200618 訪 CVS）、「我媽很期望我跑去國外……我可能也是會去離我媽比較近的新加坡或者是印尼那邊工作」（20200701 訪 CUS），E 高職同學亦表認同。

我就覺得需要去，如果要幫助的話，就是去幫助他們改善實質的，而不是一些表面的一些幫助。（20200629 訪 EVS）

但東南亞勞動條件與工安標準不如臺灣，政府實應妥善規劃因應以利保障新住民子女赴東南亞工作及實習之權益福祉。N 專家學者即指出當地對於工安的標準是低於臺灣，工作權益與福祉應予高度關注。

就建教合作這一部分……現在要把我們臺灣新住民孩子……送到別人國家去，然後連公共安全、工安規則，包括保險制度、醫療保險都沒有搞清楚，竟然送……去冒險。（20200629 訪 NUE）

到東南亞的臺商……的工廠部分，我一直質疑……那個安全機制，我們同學去當地……台商的工廠實習，那個……工安的部分請問要誰來保障？出了問題的話，請問是當地政府來做理賠，

還是臺灣的我們的教育部做理賠，還是中華民國勞動部做理賠？我坦白的說，當地對於工安的標準是低於臺灣的……這個配套措施，非常非常的不清楚。（20200629 訪 NUE）

（2）辦理領培營增進新二代交流

領培營代表高品質談話交流之正式會議型態，此乃政策方針意涵，而政策方針落實強調因果驅動力與可識別著力點，亦即若能從政策敘述中證實受益，將可協助確定政策方針的適用性與價值性，亦可增進我們對政策擬定流程的理解（Shanahan et al., 2011）。因此定期辦理全國各族群之新住民子女領導人才培育營，增加人才溝通互動，以增進其彼此交流學習的機會。E 高職同學與 E 高職主任皆提及領培營之召開。

我們都是零零散散的，分散各個鄉鎮……政府可以辦理領培營……類似的模式，召集新住民可以有一個聚集認識的機會，彼此相互交流這樣子。（20200629 訪 EVS）

是不是也可以設置新住民領培營，因為當這些新住民子女願意在領培營當中很深刻的找到一個他們的典範、生涯典範、職業典範，他們也可以重新在這個營隊當中找到自我認同，那回學校會不會是一個更好的一個開始，他們就勇敢站出來可以告訴別人我是誰，而不是隱蔽，然後害怕被別人知道，我覺得這個部分也許可以去思考這樣子。（20200713 訪 EVD）

除領培營之外，「不管是官方辦的或是民間辦的……會覺得在文化交流上可以更豐富一些」（20200630 訪 EHS）。因而中央部會亦可舉辦之各類活動或競賽，皆是可供新住民子女交流互動之機會。E 專家學者與 S 高職校長都認為可採單獨限定或專門不限制之方式，增加新住民子女彼此認識之機會。但 N 高中老師則持反對態度以避免標籤化。

建議教育部、文化部舉辦各類的競賽，這種各類的競賽當然要是多元，它如果掛多元文化就好一點，能夠模糊一下，各族群也都可以參加啊，對不對？所以建議教育部、文化部舉辦多元

文化的競賽，讓新住民學生在文學、體育、藝術，還有美食文化方面能夠發展出他們的天分。（20200706 訪 EUE）

你可以單獨為新住民子女辦一個檢定，也 OK，但是你的主題性可能就是要跟新住民本身的文化結合在一起，像餐飲、語言、文化、觀光這個可以結合在一起，但是如果是比較像電子、電機這些工業技術類的……跟你的身分其實就沒有太大的差異性。（20200623 訪 SVP）

教育主管機關或行政主管機關，會針對新住民孩子辦活動，通常機關覺得說，我把機會就留給我們新住民的孩子……其實我是覺得這個活動當中可以不見得單獨適用對象是新住民……可以連結一般的普通孩子，用團體組隊的方式來參與……如果只限於新住民或新住民的子女，他們可能會感覺到被標籤化，所以我是覺得說，應該……鼓勵我們新住民的孩子跟一般的同學，共同的來參與很多的活動……能夠有更多的自然的融合，避免這個標籤化的一個狀況發生。（20200629 訪 NHT）

（3）表現優異同學擇優錄取機會

繁星推薦之多元入學方案，提供各地區不同背景學子適性揚才之均等機會（大學招生委員會聯合會，2019），而不同學校因其高教深根計畫資源配置亦有不同之優異弱勢同學之特殊申請入學方案，諸如，國立臺灣大學之希望入學、國立政治大學之政星組、國立交通大學之旋坤揚帆等，皆有特別關注具備力爭上游及強烈學習動機特質之新住民子女，藉由另訂篩選標準或簡化甄試流程以提高其入學機會。因此擴大鼓勵各大學運用多元申請管道，給予表現優異的新住民子女優先錄取機會，可能讓更多弱勢學生透過高等教育來強化社會階級穿透力。E 專家學者認為可行，並建議採外加名額以避免不必要的族群對立。

我覺得就是說於未來就業的職場方面，可以仿效原住民就業保障嘛……在相關法律裡面規定說，你的員工幾個人裡面好像要

有一個原住民，不夠的話就是要繳那個罰款或是繳那個費用之類的……殘障人士也是類似有這樣的法律規定……所以可以計算說，新住民子女大概說佔整個臺灣學測人數的總數多少，是不是也可以採用外加升學的名額。（20200706 訪 EUE）

然而 E 高職校長則持反對態度，其認為保障升學不是必要，適性發展即可，而且「目前技職端的大學升學管道，沒有保障新住民……就是可以幫我們建議看能不能有啦」（20200624 訪 SVD）。

我倒是會比較傾向說……那太刻意的去區隔……我認為應該沒有那個必要性，反而就是……從課程的融入也好，從教師的增能也好，讓一個學校他的一個氛圍是很有包容，是大家都很喜歡在這個地方一起學習的，我想這個會比較實際一點……希望孩子都是正常學習。（20200701 訪 EVP）

坦白說在高職這一端……目前那些升學保障名額只有給低收、中低收跟原住民……科大並沒有新住民子女的名額匡列給他們，所以其實是沒有的……所以學校因為這樣子也很難另外對於新住民子女做輔導。（20200624 訪 SVD）

因此建議未來多元入學身分的考量，可以把新住民子女的身分列入優先的考量。然而從另一個角度去思考，繁星推薦、科技繁星或技優保送，它也不一定要有身分的保障，只要學校有輔導機制，讓興趣導向的學習表現有可以發揮的空間，促使興趣發掘、適性引導、成就展現等各重要因素產生正向關係。N 高中同學即指出，協助新住民子女展現專業能力才是關鍵。

可能新二代有些人很會畫畫；有新二代有些人很會運動……有他們的一些，就是特別的地方，就是可以給他們一點鼓勵跟那些獎勵。或是有新二代專門的比賽，或是專門不一樣的比賽這樣子。（20200616 訪 NHS）

（4）開設公費科系鼓勵投入產業

公費科系開設需要學校行政體系支持以及教師配合課程設計，然而學

校行政支持對塑造教師專業能力具有重要影響，而學校行政支持與教師創新教學及學生學習成效之間亦有正向預測之關係存在（Anthony et al., 2019; Baharuldin et al.），因此慈濟科技大學設置公費護理新住民子女專班，不僅幫助有心向上的新住民子女繼續升學，且畢業後即可進入慈濟醫療體系就業，相當於學習與未來就業的雙重保障（梁國榮，2020），亦能藉由行政支持與教師專業開創學用合一新局，因此政府可思考與大專校院合作，透過補助各級學校開設新住民子女之公費科系，以鼓勵其投入臺灣人力需求殷切的產業，追求雙贏。S 高中同學、E 高職主任認為資源補助對弱勢新住民子女係有其必要性；而 S 專家學者與 E 專家者亦表認同。

> 在資源這方面，政府能夠多多的幫助，因為其實像我們這些新住民子女，嗯……大部分都是會出生於比較弱勢的家庭，所以能夠……多增加一些資源的話……就是一個幫助。（20200618 訪 SHS）

> 我們在第一線面對新住民孩子的學習……當然他的背後端就是一個家庭功能，極少數的家庭功能比較不彰的，那我們也會想說有沒有可能透過什麼樣的力量，讓家長能夠重視孩子的一個扶養還有他的教育。（20200701 訪 EVP）

> 有一部分的新二代真的家庭經濟確實有很大的問題……除非你是公費不然你的學費怎麼來啊……目前我看起來經濟問題還是最大的一塊問題……像我們早期有師專生，就是公費生……它是可以解決一部分的人的問題，而且……也是幫他找到了一條路，早期完全只是因為經濟能力沒有辦法，所以才去走了這一條路。（20200709 訪 SUE）

> 政府要提供若干名額供優秀的新住民子女直升大學……或是技職體系的科大，就讓新住民子女去直升，提供一些獎學金讓他們來唸。（20200706 訪 EUE）

（5）擇定標竿學校示範執行歷程

良師具備提供學習典範與引導標竿之多重角色功能，使其在見賢思齊的心態下，激勵自己成為他人的典範（陳昭儀等人，2016），組織亦需有效導引，其中，標竿學習即是藉由有系統、持續性的評估過程，透過不斷地將自己組織與優異表現之組織相比較，以獲得逐步改進行政績效之學習歷程（胡瑋珊譯，2002）。此外，教育組織實應符應國際社會趨勢，提供教育品質之透明化資訊、支持並進行專業平等政策之宣傳、調整資金培育適應力佳之學生、關注學習不平等問題以改善社會流動（葉珍玲，2018），因此擇定新住民子女教育推動績優之標竿學校，以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗，對於政策方針落實確有助益。S 高中老師即提出此一構想。

> 我覺得教育部或移民署那邊如果要推展新二代的職涯規劃，其實就是……先找到前導學校去做。透過前導學校帶出執行模式跟成果，如果今天沒有任何一個學校做出特色來，那其他的學校為什麼要投入？導致教育部或是移民署那邊很多的活動都是在行政端傳遞而已，可能公文到了學務處的活動組，就變成公告存查，就是這樣被收起來了。（20200630 訪 SHT）

> 新二代的國際交流能力我覺得牽扯到老師的能力，如果老師在國際交流這一塊都沒有能力的話，他如何去培育學生？……老師如果沒有那種國際移動力、多元文化的能力，怎麼去培育孩子？所以我會覺得如果政府希望在高中這一塊去發展新二代多元文化、去發展學生的國際移動力，必須要先從老師著手。我自己的想法就找一個前導學校，先找一個學校去推，在這個前導學校裡面有一群老師願意走國際教育多元文化發展的……可以找到有學校、有老師，有熱忱願意這樣做的老師，先做出一個模型，然後再去推廣。（20200630 訪 SHT）

E 大學同學則認為標竿學校之推動，需循序漸進，不宜揠苗助長。

> 有些計畫主持人會心急，會覺得說錢下去了會想要看到一些 KPI，或者是想要看到一個成果啊。但我覺得教育或培養的事情的話，如果你覺得它是百年樹人，那你不應該期待他說你在這個短短

> 的兩三年的時段裡面，你們就看到很卓越的發展，那主管機關的話我會希望說就是保持開放的心吧。（20200701 訪 EUS）

（6）輔導團強化東南亞專業知能

在國際空間、經貿利益之發展趨勢下，東南亞國家對臺灣的重要性與日俱增，可協助臺灣由東南亞放眼東亞及亞太，進而跨入全球經貿整合新局（蕭新煌、楊昊，2017），因此國際教育及交流應有涵蓋東南亞國家之全球視野，並發揮新住民子女從小面對兩種環境之間的文化差異適應力，其實已具備融合語言、飲食、生活習慣、宗教信仰或價值觀等部分之跨文化能力（鍾鼎國等人，2017）。新北市政府教育局於 2018 年特別成立國際教育輔導團，協助各級教師深耕新住民語文教育及推動國際教育（新北市政府教育局，2018），可擴及各縣市設置國際教育輔導團，以強化各級教師推動新南向國際交流所需的專業知能。N 高中校長即指出，面對國際教育，發掘新住民子女潛力之重要性。N 高職主任亦建議善用國際交換學生之交流經驗。

> 面對多元文化的國際教育，在高中職階段應該要有一個比較均衡的發展……一個國際視野的掌握。所以我覺得第一個就是在多元文化上面，要先去著手國際教育……然後透過那個教育把新住民子女的優勢挖掘出來。（20200624 訪 NHP）

> 我們每年都有辦國際扶輪社的國際交換學生的計畫，但因為我們收的都是歐美的比較多……比較少有新南向國家的人來，建議扶輪社也資助新南向國家的國際交換學生，讓他們來到臺灣，而臺灣的孩子去到新南向的國家……如果有這樣的資源提供的話，我們以後在推動高中職如何融入學習領域是比較會有幫助的。（20200706 訪 NVD）

當然透過國際教育輔導團與專家學者之合作，亦能協助辦理區域性之新南向文化經貿人才培育計畫，讓新住民子女能依原生國籍分流學習所需專業技能。其中語言與文化認同扮演舉足輕重之角色。N 專家學者、C 大學同學與 E 專家學者皆提出相應觀點。

我真的覺得語言才是你推後續的文化經貿的關鍵，更何況你要把臺灣的產品賣過去，難道不用在東南亞推印尼文廣告、不用推泰文廣告、不用推越南文廣告嗎？都推中文廣告嗎？不可能啊。（20200629 訪 NUE）

我覺得也可以鼓勵多交流，然後增加一些文化認同或之類的，或者是增廣視野，我去聊發現說其實國外真的很多機會。不要看東南亞這樣開發中國家，他們就業、創業機會其實是很大。（20200701 訪 CUS）

政府要定期辦理區域性的文化經貿人才培育計畫，我們說區域性的是指要看新住民子女是哪邊來，越南就是越南、緬甸就是緬甸，辦理這種區域性的才能符合當地情形……還可以跟學校、跟各縣市政府勞動局或者民政局合作，利用寒暑假舉辦各項的職訓課程，讓新住民子女學習磨練需要的專業技能。（20200706 訪 EUE）

（7）導正社會大眾過去負面觀念

臺灣與東南亞關係的困境在於優勢心態與認識不足，且目前東南亞關係的發展一日千里，臺灣的社會大眾亟需改變態度，以臺灣在東南亞之角度作為共同體環節的參與者，藉由以人為中心的核心理念，關注新住民子女需求，深化文化及社會連結，逐步建構堅實的跨國夥伴關係（蕭新煌、楊昊，2017）。然而，如果新住民及其子女並未感受到在臺灣的快樂回憶，其為臺灣貢獻付出的意願恐會降低，協助推動新南向政策之動力將會減弱，因此政府應亟思扭轉刻板印象之有效作為，諸如，籌辦主題式之新住民文化交流系列活動，以導正一般社會大眾過去對新南向國家的負面觀念，實為值得深思之方式。C 大學同學與 S 大學同學皆指出，在過去，的確並未感受到政府是真正關心新住民及其子女。

我一直從小我會覺得就是，其實學校、政府端好像沒有到很關心新二代，他們知道有這個群體的存在，但是他們沒有去關心

這一塊。（20200701 訪 CUS）

我覺得還是宣導啦……外籍新娘什麼的，但還是要把他們一視同仁，我們是同樣的人，我們是平等的。（20200622 訪 SUS）

新住民及其子女背景多元，各自情況不同，新住民子女亦需自我認知調整與強化，才能正向看待社會負面觀念。C 大學同學與 S 大學同學亦表達自我調適之方法。

要導正觀念就是，新住民其實是很好的，我也是長大才懂這件事情，然後可能也要讓臺灣的學生可能要懂，其實東南亞並不是你想的那樣，我們的資訊都有落差，跟實際上實際狀況都有落差，我覺得這個是政府可能要積極的部分吧。（20200701 訪 CUS）

瞭解自己母親的文化，及文化和文化之間的融合，然後透過這個融合，可以更加地以多元的角度去看待整個學習環境也好、社會環境也好，這樣好像對自己會有比較大的幫助。（20200622 訪 SUS）

事實上，打破刻板印象應藉由政府大力宣傳或宣導，始能奏效。S 專家學者即指出，宣導不能僅掛在網站上，應有務實之作為。S 高職校長即提出文化巡迴列車與專責策展單位之構想。

宣導不能說掛在網站上……很多人新住民根本就在務農，他根本到現在中文都不識字，這些新住民的二代那怎麼辦呢？（20200709 訪 SUE）

我是覺得或許可以用一種，就是巡迴列車的方式，把這些新南向國家的特有的文化，然後……用主題式的，來做一些文化的推展……或是找一個適當的地方，然後做一些比較深入式的導覽，或是主題式的介紹，或是體驗式的活動……讓更多人去接受這樣一個新住民國家的不同文化，我相信對於新住民子女來講，他們也會覺得說，其實整個社會上，其實是接受的……然

後也才會願意去學、願意去瞭解、或是願意去探討。（20200623 訪 SVP）

在地化的一個常設文化機構，然後它可以在每一個階段做不同主題的展覽，然後結合社區大學作課程的安排……其實新南向的這些國家也可以比照這樣的主題式推廣，這個月是越南、下個月是柬埔寨之類的，我們把這種主題式的新住民文化交流，深入我們的社區……那我相信對這些新住民跟他們的子女是不一樣的感受，假如說我今天是越南的二代，我今天看到政府有辦理這樣一個越南週、越南月，有一個主題式的系列活動，那他們也會去參與啊……然後也間接的把他們新南向國家的相關的文化、傳統，介紹給大家啦，當大家都接受，大家也喜歡了，你的新住民的這個名諱，其實是融入在大家的生活裡面……這樣的一個引導面向，或許來的更廣更快。（20200623 訪 SVP）

此外，透過親師溝通讓新住民家長，知曉新住民子女教育發展現況，亦是極為重要。易言之，協助家長共同學習與成長，是扭轉社會負面觀念之另一要項。C 高職校長語重心長地道出心聲。

我們在推動 108 課綱過程中，深深覺得不管是素養導向或自主學習，就是老師跟學生一直在努力，可是家長並不是那麼瞭解整個教育過程……臺灣家長好像並不是那麼習慣性去學習……那還是要回歸到政府單位是不是用心推動，讓這些家長應該要配合跟上教育改變的腳步。（20200623 訪 CVP）

（8）籌辦資訊統整網站便利宣導

面對資訊時代，新住民子女教育亦需利用資訊科技，藉由籌辦資訊統整入口網站，以利新住民子女升學就業相關資訊之查詢及宣導。政府可以仿效原住民族教育「原力網」之模式，設置「新力網」以公告所有與升學就業有關之資訊，不僅有利於新住民子女自行上網查詢瞭解，亦有助於學校師長宣達最新資訊予新住民子女。因為 E 高職主任認為新住民子女升學管道資訊

不明確，而無法落實輔導與協助。E 高職老師亦強調資訊獲取對新住民子女教育推動與落實的重要性。

> 原住民升學管道相較於新住民的升學資源是比較，我覺得……就是比較資源是豐富的，而且是明確的，而且他還有一個原力網是可以很清楚知道……當我有這些資源的時候我當然可以去召集我們學校的學生去告訴他……這些是你可以額外的一些考慮的升學的一些管道。（20200713 訪 EVD）

> 這些經濟弱勢的新住民家庭……汲取外界資訊的能力相對較弱……其實浪費太多太多好的人力資源，這個是我覺得很可惜的地方……我也希望這些職業訓練的資訊要在更透明公開，儘管都有網站，但都太過被動。所以當這些孩子想要有好的起頭，可是學校的老師宣傳的不夠徹底、或家長無法獲得這訊息，他在職業訓練就得不到一個好的起步。（20200623 訪 EVT）

（9）連結績效考核強化政策落實

行政機關之行政作為應關注績效責任，而績效責任乃是個人或團體對其行為或工作狀態負責之表現，其表現可經過客觀評量或自我檢視與目標相符程度後，給予相對應之獎懲（吳清山，2002），且就學校績效而言，其教育成果應依循政策規範，並承擔更多公共監督責任，以及落實專業自律，以維持高品質的教育責任，已成為各國政府重要的教育共識（Hooge, Burns, & Wilkoszewski, 2012）。教育組織確實有必要落實績效責任管理，因為績效責任乃是學校權責合一之行政運作的核心思維，著重提升組織效能與行政品質，而要求決策者能為自己的行為與決定做出合理解釋，並且負起全部法律及道德層面之責任（張文權、范熾文，2019）。C 專家學者深表認同，其認為要落實新住民子女教育政策之推動，必須連結大學校務評鑑或高中職績效考核，始能強化其教育政策的推動落實。

> 我覺得是可以做的是，在校務評鑑或是在高中職的績效考核，或是說高中高職的優質化均質計畫，把新住民的部分都納進

去……未來能夠再加以統整。（20200709 訪 CUE）

然而政策推動落實之層面極廣，學校應以新住民子女學習與適應成效為主要考量，除上述諸如重要事項之外，還需考量不同新住民子女需求與情況以建立轉銜機制、關心新住民子女之經濟與學習狀況並協助打破刻板印象。其中，C 高中同學、S 大學同學即是中途轉入臺灣的新住民子女，經過適當轉銜機制與熱心師長之協助，才能順利銜接發展；C 大學同學則認為關懷與經濟支援之落實，亦是政府及學校行政機關之責任。

國小三四年級才回來臺灣，他在這之前就是住在印尼……他曾經說，他不太會注音，就是可能印尼教中文的方式，可能是用拼音寫的，到臺灣是比較用注音嘛。（20200618 訪 CHS）

因為我之前就有在臺灣讀過書，所以適應上的困難還沒有那麼嚴重，只不過是字體就是簡體字繁體字的那個問題。（20200622 訪 SUS）

第一個我覺得還是要關心，關心真的蠻重要，然後再來我覺得就是比較實質上的幫助，那可能像什麼助學金，因為我後來有發現其實教育部是有助學金這一塊的，但沒有主動告知，那我覺得教育部在告知這一塊好像要再主動一些。然後再來如果是文化層面的話，我覺得個可能是要打破偏見。（20200701 訪 CUS）

S 專家學者提出行政三聯制之計畫、執行、考核，並與高中職優質化及高教深耕連結，確實是為簡易可行之方針。

只要是運作機制基本上都跑不了計畫、執行、考核嘛，所以說學校端……高職優質化、高中優質化，那大學都是深耕計劃，……所以簡單來講……列入年度的工作的校務計畫裡面，然後編列適度的一些經費……那就會是有效的策略。（20200709 訪 SUE）

四、小結

深度訪談 28 位受訪者（涵蓋 12 位女性、16 位男性）且分析其訪談內容，並未發現性別不同所造成之迥異觀點。其中，12 位受訪新住民子女（分北中南東四區，各區訪談一位就讀高中、高職、以及大學之新住民子女）中，包括中國大陸籍 2 位、日本籍 1 位、泰國籍 1 位、菲律賓籍 1 位、越南籍 3 位、以及印尼籍 4 位。由訪談資料中發現，不同父母親國籍之新住民子女，對臺灣的文化認同並無不同，學習表現亦未因父母原生國籍而有落差，且其職涯規劃與多元發展也並無明顯差異，此與吳瓊洳與蔡明昌（2017）、謝智玲（2012）研究發現相似，亦即新住民對原生國文化及臺灣本土文化皆十分認同，而且不同國籍的新住民子女在行為適應上並沒有顯著差異。經過仔細交叉比對後發現，僅在未來工作地點的意願稍有不同，例如，中國大陸籍的新住民子女對西進的工作意願較明顯；少部分東南亞籍的新住民子女對南向工作意願較強。陳建州（2010）採用〔台灣教育長期追蹤資料庫〕（TEPS）並研究發現，外籍母親身分對於新住民子女的學習成效不具影響。陳毓文（2010）研究亦發現，不論是學業表現、同儕關係、心理困擾或是行為問題等，新住民家庭青少年子女的表現和一般家庭子女沒有差異。張芳全與林盈均（2018）更研究發現，新住民與本國籍子女在學習狀況並無明顯差異，且國籍別與父母教育期望對學生學習成就沒有明顯影響，同時學生自我期望愈高、學習態度愈佳、學習動機愈強烈，學習成就表現愈好。此外，Sacerdote（2011）研究發現，雖然遺傳力的影響令人難以置信，但對成年人而言，除智商之外，其成就變異幾乎沒有歸因於家庭環境。易言之，隨著年紀增長，父母或家庭環境對學習及成就表現之影響逐漸減少。因此在高中職或大學階段，新住民家庭之原生環境或文化，對新住民子女的影響將逐漸式微。然而，母親原生國籍為中國大陸之新住民子女，其對臺灣文化認同較一般東南亞籍更為強烈，此與張智嵐與徐西森（2019）研究發現相似，因中國大陸原生文化之風俗民情與臺灣差異不大，故環境適應容易，亦間接影響婚後家庭價值觀與子女教育方法。易言之，母親原生國籍為中國大陸之新住民子女對臺灣文化認同較無隔閡，自我認同亦較易融入，且可能稍微影響未來職涯規劃與多元發展（例如：未來工作地點意願之選擇）。茲綜合論述深度訪談之研究發現如下：

（一）學習現況與職涯規劃發展困境

1、行為效能與認知

（1）自我效能

i. 鼓勵新住民子女參與特色表演活動並展現自我，可增強自我效能信念與成就行為。

ii. 來自成功經驗下的成就感可增強新住民子女的自我效能信念。

iii. 新住民子女宜保持正向心態面對挑戰，並持續精熟練習，可提升自我效能信念與成效。

iv. 教師經常關心新住民子女的身心健康狀況，有助於促使自我效能信念的建立。

v. 新住民子女的教師與同儕經常提出言語鼓勵，以提升新住民子女學習與成長意願；而家長的認同與積極參與，對新住民子女的學習與多元發展具有正向影響。

vi. 新住民子女透過師長的協助訂定階段性之專業發展目標，藉由挑戰目標以激勵其持續積極行動。

vii. 透過設定較高的目標或鼓勵新住民子女擔任幹部，可增強其成就感與自信心，提升學習動力。

（2）自我定位

i. 新住民子女在執行特定行為之自我效能信念的情況下，會採取行動並能從後續積極行為中預知結果，且家庭影響其學習表現及成長動力，若能表揚新住民子女的成就，降低家庭的影響，應可提升新住民子女的自我認同。

ii. 新住民子女的跨文化能力在現今時代實屬優勢，應建立友善的班級氛圍以提高其自我認同與正向定位。

iii. 新住民子女不願認同自己的新二代身分，可能歸因於負面的經驗或是家庭因素，因此，大家若以接納尊重的態度互動，建立一個有利學習的環境，對於新住民子女的自我定位與認知有正面影響。

iv. 親子關係影響新住民子女的族群認同，也促使新住民及其子女共同參

與跨文化傳承與分享活動，藉由舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，提升自我角色定位。

v. 新住民子女在家中與母親學習母語，由於貼近其生活經驗，是最有效的學習方式，因此若家庭重視新住民家長的地位，不僅有利於新住民子女的身分認同，也有助於語言學習。

vi. 新住民子女合作學習的對象不只有教師及同儕，可延伸至與家長合作學習，成為其學習助力，而透過增強新住民子女對母親原生母國及其文化的認同，有助於未來的職涯規劃。

vii. 藉由新住民子女的跨文化優勢落實適性揚才，強化個人效能信念會提高行動績效，進而增強自我效能。

2、職涯規劃與輔導

（1）規劃模式

i. 學校可舉辦職涯規劃講座，協助新住民子女探索其有興趣的職業類別，或是藉由優秀的新住民子女形成典範效應，激勵其他新住民子女，以提升其學習動機。

ii. 透過各種職場參訪活動，協助新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，並從中找到其有興趣的職業。

iii. 邀請傑出校友返校座談，以典範效應激勵新住民子女的仿效動機。

iv. 學校可藉由性向興趣測驗，以幫助新住民子女瞭解未來升學或就業管道，且教師依其性向興趣測驗的結果給予建議，有助於新住民子女瞭解其職涯發展的優勢強項。

v. 當學校瞭解新住民子女有特殊升學管道，應向學生說明各項多元升學管道之有利條件，以協助其提早準備；而除了師長的建議外，同儕的鼓勵及自身的積極態度也有助於達成預期目標。

vi. 導師藉由持續觀察新住民子女的日常綜合能力表現，瞭解其跨文化學習成效及優勢情形，適時地向新住民子女提出職涯發展的建議。

（2）輔導作為

i. 除了學校可辦理個別之職涯諮詢輔導會議，教師須因應環境而精進其輔導能力，以協助新住民子女發揮個人潛能優勢；另外，應落實多元文化校園氛圍，建立「新住民」這個詞只是出生地域的觀念，撤下標籤化。

ii. 學校可藉由辦理升學博覽會及就業博覽會，輔導新住民子女依其專業領域深化知能，以提高職場就業競爭能力。

iii. 學生在高中職有輔導室或是專輔教師給予協助與課業輔導，在此階段班級經營與同儕的支持顯得重要，但大專校院的學生則需自我調適與轉化，因此學校可藉由輔導模式以瞭解新住民子女的學習困擾，運用適當學習方法來克服問題。

iv. 因應學生設定的職涯目標，藉由相關輔導機制以深化專業技能與了解產業脈絡發展，促使其於職前即具備充分就業能力。

v. 藉由輔導課程協助新住民子女進行職涯探索，以及對自我角色之定位，以利於其加速擇定職涯發展方向。

vi. 跨文化能力對新住民子女而言是優勢利基，學校宜輔導其瞭解自身文化差異，以利用跨文化學習能力奠定職涯發展利基。

vii. 政府應瞭解現行高中職新住民子女之學習差異和困難，而學校則可進行個別家庭訪問瞭解新住民子女家庭現況，以提供符合其需要的適切幫助。

（二）新南向政策對多元發展之影響

1、課程設計與選擇

（1）課程趨向

i. 學校可透過開設多元文化相關課程，提高師生對多元文化的理解程度，建立師生相互尊重包容、具同理心的學習環境，以利進行跨文化學習，提高學習成效。

ii. 語言溝通是文化交流的首要之務，因此在適當規劃的語文課程下，有助於跨文化能力的發展，並從中協助學生檢視其學習有效性。

iii. 透過文化田野調查類型之課程，發掘新住民子女跨文化的內化優勢，強化其跨文化能力及敏銳觀察能力。

iv. 宜協助新住民子女設定目標，激發其興趣與參與意願，並增設符合其職涯發展偏好之課程，有利於提高學習表現，且有益於職涯發展。

v. 推動融合多元文化內涵的課程，增強新住民子女之參與意願與自我認同，促進其主動積極地探究及學習。

vi. 藉由規劃符合職場多元需求之專業課程，提升新住民子女產學銜接能力，以符應產業需求。

vii. 藉由生命教育及生涯規劃課程，促使新住民子女重新認識自我的成長歷程，提升其自我認同與正向自我概念。

viii. 從職業探索之相關課程、專輔教師的建議以及透過新住民家長激勵新住民子女，協助其培養多元興趣，並找到有興趣之學習領域。

ix. 藉由逐步規劃及實施專業課程，以提升學生學用合一之能力，促進其適性發展及個人自我實現之動能。

（2）選課取向

i. 新住民子女可依據性向測驗結果選擇專業領域課程，課業學習以適性、興趣及就業為基礎，促進其在經貿領域或人才交流上接軌政府之新南向政策。

ii. 藉由師長縝密評估新住民子女的學習成效、系列的輔導及職業技能精進專班等，協助其選擇適性發展的課程修習方向。

iii. 就業學程以產業需求為培育重點，透過完善教育深化新住民子女的專業知識，然而，產學合作專班成功與否與家長認同有很大的關聯性。

iv. 利用新住民子女跨文化與雙語言之能力，於課程內容添加國內外產業未來發展需求之研討課程，促使新住民子女瞭解其優勢，有助於職涯

發展規劃。

v. 擴大合宜的多元選修課程，並透過自主計畫培育多元興趣，以增強新住民子女之融合能力。

vi. 經濟弱勢的新住民子女其學習資源受限於生活環境，應思考如何引進資源建立專業補救教學機制,協助有需求的新住民子女課程內容銜接;除了學校的課後輔導機制外，不同社會福利團體也提供新住民子女課業輔導，亦有助於其瞭解性向與發掘興趣。

2、多元發展與能力

（1）發展路徑

i. 因應新南向政策，透過辦理新住民子女培力或是文化體驗活動，協助新住民子女發揮語言及文化優勢，提升自我認同。

ii. 在高中職階段，透過參與營隊活動，新住民子女探索自我興趣，並瞭解特定專業領域，有利於未來進入有興趣之科系。

iii. 結合政府、學校與民間共同辦理新住民子女展能活動，或是職業技能精進訓練專班，促進其多元發展與擴大職涯發展的機會。

iv. 鼓勵新住民子女展現自信及自我強項，並推動具備跨文化優勢之新住民子女前往新南向國家從事企業參訪，以提高未來跨國銜接的就業機會。

v. 結合社會資源規劃免費營隊,以減輕經濟弱勢的新住民子女家庭負擔,亦助於其規劃未來學習方向與職涯發展。

vi. 針對新住民子女的適應問題、觀念差異以及跨文化能力發展面臨的疑問，學校應落實專輔教師機制，協助其解決問題並提供輔導。

（2）能力培育

i. 邀請有產業實務經驗的業師入校授課，協助學校教師做課程調整，以產業需求培育與輔導新住民子女，並彰顯其語言與文化優勢。

ii. 特殊選才使學習資源受限於環境的學生有機會進入理想校系，因此學習歷程檔案顯得重要，運用其跨文化能力增強自我能力，累積特殊選才的成就，突破原有限制。

iii. 鼓勵新住民子女多參與不同的職訓活動，協助其培養務實的多元專業技能。

iv. 透過國際職場體驗活動與返鄉的溯根活動，進行職場教育訓練，以利於新住民子女培養多元能力。

v. 跨文化能力有助於擴大學習範疇，不同的新住民子女可能具備不同的獨特發展優勢，皆有利於成為不同文化智能的專業人才。

vi. 成長於兩種不同文化的環境中，提高自我認知有助於跨文化能力之學習，再透過國際交流及跨國學習培育新住民子女，擴展其國際觀。

vii. 教師透過合作訓練及協作能力，輔導新住民子女通過相關專業證照檢定，除了提高學習表現，也協助其職涯發展。

（三）職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

1、學校行政與支援

（1）行政規劃

i. 運用單一專責處室處理新住民子女各項事務，簡化流程與系統整合，並提高其單位之曝光率，有助於新住民子女即時找到協助單位。

ii. 目前仍有學校針對新二代之職涯發展沒有預做規劃，因此宜結合導師與輔導室，規劃資訊雙向交流的輔導機制，或是針對有特殊需求的學生，提供其學伴的輔助機制，以協助新住民子女面對困惑。

iii. 透過學生資料表單中蒐集及彙整關於新住民子女之資訊，有利於導師與輔導教師的連結與合作，亦有助於師長對於新住民子女職涯規劃與多元發展之協助。

iv. 藉由國際學校的學習交流互訪，進行學術探討及文化交流，以提升新住民子女之國際交流能力。

v. 鼓勵新住民子女參與海外培力計畫或返鄉溯根活動，並規劃新南向國家的臺商學校進行交流參訪，改善相關政策推動效果不佳之情況。

vi. 運用多元選修或社團活動協助新住民子女發掘興趣，並提早規劃適合新二代之多元入學方案，例如：從營隊中探索、產學合作、產攜專班，以激勵其達成預期目標，然而在資訊不足或因地區屬性之情況下，較難及早規劃。

vii. 配合政府之計畫申請與經費補助，學校宜考量經費穩定性、發展前瞻性及應用延展性，以提供新住民子女多元發展的系統化措施。

（2）支持方案

i. 透過將多元文化融入於課程中或是引進新住民家長資源，增進多元文化之體驗，提升師生對跨文化的認知與體察，以利於教師深化自我多元文化觀念，

ii. 透過導師會議、導師知能研習及其他專業學習社群之研討，提升教師專業素養與多元認知，進而協助新住民子女職涯規劃，以及新住民子女教育政策之推動。

iii. 提供弱勢的新住民子女校內工讀機會，減輕參與活動費用之負擔，以協助其多參與各類活動。

iv. 目前鮮少有獎助學金用以鼓勵新二代，因此宜增設新住民子女獎助學金，肯定其學習表現。

v. 結合政府與民間資源，降低營隊參與費用以減輕負擔，宜將補助機制制度化得以永續發展，或是將職涯探索營隊納為課程學分，有助於新住民子女規劃未來學習與職涯發展。

vi. 鼓勵學校師生建構良好互動模式及校園氛圍，師長則以身作則與新住民子女共同學習與成長，建立師生共學文化，以支持新住民子女的職涯發展。

vii. 學校除了籌畫募款以協助弱勢家庭新住民子女參與專業成長活動，亦

利用現有的資源提供學生參與活動所需之物品。

viii. 規劃與新南向國家姊妹校之雙聯學制，建立建教合作，以引導新住民子女展現其語言及文化優勢，並提供人才培訓課程或研習活動，鼓勵其取得南向企業所需證照，可有效發掘其跨文化優勢。

2、政策規劃與舉措

（1）政策擬定

i. 國教署補助開辦新住民子女國際培力產學專班，在國中即推動技藝教育，再透過技職精進計畫專班，結合產學專班或青儲專案，以培養有意願赴海外臺商就業之新二代,但必須注意其是否對此職業真有興趣,才能永續長久發展。

ii. 政府宜做好師資及教材之配套措施，推動語文教育與多元文化教育，以利於新住民子女培養適應未來升學或職涯發展所需的知能及素養。

iii. 在政策方面，宜核撥更多經費用以補助經濟弱勢家庭的新住民子女，再透過政府辦理的尋根溯源之返鄉活動，以促進新住民子女體驗當地環境。

iv. 推動海外培力計畫若能增加教師參與人數，有效深化交流效果及強化計畫執行效益，也可連結課程以提高新住民子女之學習效果。

v. 以新住民築夢計畫鼓勵新住民子女多參與社會活動，以協助新住民及其二代展現夢想。

vi. 國籍法問題可能造成部分新二代轉銜軍警的權益損失，宜針對特殊狀況採取特別協助與處理。

vii. 設立新住民業務之專責單位，以單一窗口之資訊統整，提高追蹤成效及專責單位之效能。

viii. 應系統化整合各項經費及資源，以提高新住民相關業務之效能。

ix. 推動語文認證之規範，依能力表現給予認證與加分，強化新住民子女對東南亞語文之認同，提升其學習意願及優勢。

x. 在網路上發布一些有效強化自我認同的新住民影片、建立新住民子女教育資料庫，以及開放參與名額給予有特殊需求之新住民子女，有益於新二代職涯規劃與多元發展。

（2）方針聚焦

i. 因應新南向政策，政府應規劃措施以保障新住民子女南向工作及實習之權益。

ii. 藉由定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營，或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般同學共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。

iii. 另訂篩選標準或簡化甄試流程，鼓勵新住民子女運用多元申請管道進入其理想學校，給予表現優異的新住民子女優先錄取機會。

iv. 藉由行政支持、教師專業與政府補助三者相配合，開設新住民子女的公費科系，以鼓勵其成為未來產業所需之人才。

v. 透過標竿學校帶出執行模式與成果，示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗，有助於激勵其他組織逐步改進行政績效。

vi. 藉由國際教育輔導團協助教師深化新住民語文教育及推動國際教育，以強化教師推動新南向國際交流所需之專業知能，亦讓新住民子女依其國籍分流學習所需的專業技能。

vii. 藉由舉辦新住民文化活動，促進一般民眾與新住民家長及其子女的互動，導正過去大眾對於東南亞國家的負面觀念，而新住民子女也需自我調適才有助於其提升自我認知。

viii. 有效傳遞資訊的管道對於新住民子女的教育推動有其重要性，若政府能效仿原住民族教育「原力網」之模式籌辦「新力網」等資訊統整之入口網站，將有助於新住民子女自行上網瞭解升學就業相關資訊及幫助教師宣達最新資訊。

ix. 宜以新住民子女需求與適應成效為主要考量，連結組織績效考核以強化新二代教育政策的推動。

第二節　模糊德懷術問卷調查結果之分析與討論

本研究之模糊德懷術問卷內容係根據國內外相關文獻與深度訪談內容編製而成，計有「行為效能與認知」、「課程設計與選擇」、「職涯規劃與輔導」、「多元發展與能力」、「學校行政與支援」、以及「政策規劃與舉措」等六大層面，並採用 0～10 等級之評定方式，分別代表指標由低至高之適切性情形，亦即 0.0～1.0 分數愈高表示愈適切，以利透過專家小組成員針對每一項指標所評定之最低可接受值、最佳單一值、以及最高可接受值等意見，建立高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標。

一、各層面分析結果

本研究透過適切程度之模糊隸屬函數進行篩選，並於回收 25 位專家學者之意見後，進行資料彙整與分析，剔除填答不符合模糊德懷術格式之 3 份無效問卷，而以 22 份有效問卷計算各項指標之三角模糊數值，當解出之模糊數值超過或等於門檻值 0.7 者，則接受該題項，反之則刪除（李安明、陳怡安、謝琬琪，2012；張紹勳，2012）。茲針對本問卷之六大層面的分析結果，論述如下：

（一）行為效能與認知

行為效能與認知層面分為自我效能與自我定位等兩個向度，前者含有 7 項指標；後者亦包括 7 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-1 所示，其中，表中三角模糊數之「下限」表示專家共識之最小值、「幾何平均數」代表專家共識之最適值的幾何平均數、以及「上限」代表專家共識之最大值。

在自我效能向度，指標 2 之三角模糊數為（0.3, 0.8396, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.8287, 1.0）、指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.8603, 1.0）、指標 6 之三角模糊數為（0.3, 0.8268, 1.0）、與指標 7 之三角模糊數為（0.3, 0.8119, 1.0），其 DF 值依序為 0.7132、0.7096、0.7201、0.7089 與 0.7040，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.2, 0.7756, 1.0）與指標 4 之三角模糊數為（0.1, 0.7159, 1.0），其 DF 值分別為 0.6585 與 0.6053，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 7 個，經過解模糊化程序，刪除未達門

檻之 2 個指標後，新指標數變化成 5 個。

在自我定位向度，指標 1 之三角模糊數為（0.3, 0.8200, 1.0）、指標 2 之三角模糊數為（0.3, 0.8408, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.8312, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.4, 0.8329, 1.0）、指標 5 之三角模糊數為（0.4, 0.8544, 1.0）、與指標 6 之三角模糊數為（0.4, 0.7536, 1.0），其 DF 值依序為 0.7067、0.7136、0.7104、0.7443、0.7515 與 0.7179，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 7 之三角模糊數為（0.3, 0.7784, 1.0），其 DF 值為 0.6928，未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 7 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 1 個指標後，新指標數變化成 6 個。

表 4-1　行為效能與認知層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		
自我效能	1.結合重要活動辦理特色展演以激勵成就行為。	0.2	0.7756	1.0	0.6585	
	2.累積各類成功經驗以加強自我效能。	0.3	0.8396	1.0	0.7132	√
	3.鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。	0.3	0.8287	1.0	0.7096	√
	4.關心身心健康狀況以增進實現目標的自我效能信念。	0.1	0.7159	1.0	0.6053	
	5.運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願。	0.3	0.8603	1.0	0.7201	√
	6.設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動。	0.3	0.8268	1.0	0.7089	√
	7.鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感。	0.3	0.8119	1.0	0.7040	√
自我定位	1.善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同。	0.3	0.8200	1.0	0.7067	√
	2.建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍。	0.3	0.8408	1.0	0.7136	√
	3.建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分。	0.3	0.8312	1.0	0.7104	√
	4.舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化。	0.4	0.8329	1.0	0.7443	√

	5.支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢。	0.4	0.8544	1.0	0.7515	√
	6.打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象。	0.4	0.7536	1.0	0.7179	√
	7.落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感。	0.3	0.7784	1.0	0.6928	

（二）課程設計與選擇

課程設計與選擇層面分為課程趨向與選課取向等兩個向度，前者包含 9 項指標；後者亦有 6 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-2 所示。其中，在課程趨向向度，指標 1 之三角模糊數為(0.4, 0.8604, 1.0)、指標 4 之三角模糊數為(0.3, 0.8262, 1.0)、指標 6 之三角模糊數為(0.3, 0.8484, 1.0)、指標 8 之三角模糊數為(0.3, 0.8576, 1.0)、與指標 9 之三角模糊數為(0.3, 0.8038, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7535、0.7087、0.7393、0.7161、0.7192 與 0.7013，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 2 之三角模糊數為（0.2, 0.8174, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.2, 0.7072, 1.0）、指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.7808, 1.0）、與指標 7 之三角模糊數為（0.2, 0.6996, 1.0），其 DF 值分別為 0.6725、0.6357、0.6936 與 0.6332，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 9 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 4 個指標後，新指標數變化成 5 個。

在選課取向之向度，指標 2 之三角模糊數為（0.4, 0.7772, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.4, 0.8357, 1.0）、與指標 6 之三角模糊數為（0.3, 0.8193, 1.0），其 DF 值依序為 0.7257、0.7452 與 0.7064，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.2, 0.6551, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.3, 0.7165, 0.9）、與指標 5 之三角模糊數為（0.2, 0.7681, 1.0），其 DF 值分別為 0.6184、0.6388 與 0.6560，未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 6 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 3 個指標後，新指標數變化成 3 個。

表 4-2　課程設計與選擇層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		

課程趨向	1.開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度。	0.4	0.8604	1.0	0.7535	√
	2.廣設東南亞語文課程以協助學習新南向國家語言。	0.2	0.8174	1.0	0.6725	
	3.開設文化田野調查類型課程以發掘跨文化的實際體驗與觀察能力。	0.2	0.7072	1.0	0.6357	
	4.增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現。	0.3	0.8262	1.0	0.7087	√
	5.設計融合多元文化內涵課程以增強參與意願。	0.3	0.7808	1.0	0.6936	
	6.規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難。	0.3	0.8484	1.0	0.7161	√
	7.善用生命教育及生涯規劃課程以形塑認識自我的成長歷程。	0.2	0.6996	1.0	0.6332	
	8.開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域。	0.3	0.8576	1.0	0.7192	√
	9.研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力。	0.3	0.8038	1.0	0.7013	√
選課取向	1.依據性向測驗選擇專業領域課程以利接軌政府新南向政策。	0.2	0.6551	1.0	0.6184	
	2.評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向。	0.4	0.7772	1.0	0.7257	√
	3.鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成。	0.4	0.8357	1.0	0.7452	√
	4.增加研討國內外產業發展趨勢課程以利未來職涯規劃。	0.3	0.7165	0.9	0.6388	
	5.擴大各類多元選修課程以增強實務與理論融合能力。	0.2	0.7681	1.0	0.6560	
	6.引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接。	0.3	0.8193	1.0	0.7064	√

（三）職涯規劃與輔導

職涯規劃與輔導層面分為規劃模式與輔導作為等兩個向度，前者包含 6 項指標；後者亦有 7 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-3 所示。其中，在規劃模式向度，指標 2 之三角模糊數為(0.4, 0.8161, 1.0)、指標 3 之三角模糊數為(0.4, 0.8305, 1.0)、指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.8180, 1.0)、與指標 6 之三角模糊數為（0.3, 0.8267, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7387、0.7435、0.7060 與 0.7089，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.3, 0.7965, 1.0）與指標 4 之三角模糊數為（0.2, 0.7582, 1.0)，其 DF 值分別為 0.6988 與 0.6527，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 6 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 2 個指標後，新指標數變化成 4 個。

在輔導作為向度，指標 1 之三角模糊數為（0.4, 0.8155, 1.0)、指標 2 之三角模糊數為（0.3, 0.8227, 1.0)、指標 3 之三角模糊數為（0.4, 0.8410, 1.0)、指標 4 之三角模糊數為（0.4, 0.8365, 1.0)、指標 5 之三角模糊數為（0.4, 0.8590, 1.0)、與指標 6 之三角模糊數為（0.4, 0.7885, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7385、0.7076、0.7470、0.7455、0.7530 與 0.7295，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 7 之三角模糊數為（0.3, 0.7813, 1.0)，其 DF 值為 0.6938，未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 7 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 1 個指標後，新指標數變化成 6 個。

表 4-3　職涯規劃與輔導層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		
規劃模式	1.籌辦職涯規劃講座以協助探索感興趣的產業類別。	0.3	0.7965	1.0	0.6988	
	2.辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性。	0.4	0.8161	1.0	0.7387	√
	3.邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機。	0.4	0.8305	1.0	0.7435	√
	4.落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項。	0.2	0.7582	1.0	0.6527	
	5.持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備。	0.3	0.8180	1.0	0.7060	√

	6.協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議。	0.3	0.8267	1.0	0.7089	√
輔導作為	1.辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢。	0.4	0.8155	1.0	0.7385	√
	2.輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力。	0.3	0.8227	1.0	0.7076	√
	3.瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題。	0.4	0.8410	1.0	0.7470	√
	4.增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力。	0.4	0.8365	1.0	0.7455	√
	5.善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向。	0.4	0.8590	1.0	0.7530	√
	6.輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基。	0.4	0.7885	1.0	0.7295	√
	7.透過導師家庭訪問以提供符合需要的適切幫助。	0.3	0.7813	1.0	0.6938	

（四）多元發展與能力

多元發展與能力層面分為發展路徑與能力培育等兩個向度，前者包含 6 項指標；後者亦有 7 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-4 所示。其中，在發展路徑向度，指標 1 之三角模糊數為(0.3, 0.8125, 1.0)、指標 2 之三角模糊數為(0.4, 0.8299, 1.0)、指標 3 之三角模糊數為（0.4, 0.8050, 1.0）、與指標 4 之三角模糊數為（0.4, 0.8249, 1.0），其 DF 值依序為 0.7042、0.7433、0.7350 與 0.7416，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.7823, 1.0）與指標 6 之三角模糊數為（0.2, 0.7916, 1.0），其 DF 值分別為 0.6941 與 0.6639，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 6 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 2 個指標後，新指標數變化成 4 個。

在能力培育向度，指標 1 之三角模糊數為（0.4, 0.7890, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.8642, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.5, 0.8088, 1.0）、指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.8105, 1.0）、與指標 6 之三角模糊數為（0.3, 0.8414, 1.0），其 DF 值依序為 0.7297、0.7214、0.7696、0.7035、與 0.7138，均大於門檻 0.7，因此均予

以保留。相對而言，指標 2 之三角模糊數為（0.2, 0.8031, 1.0）與指標 7 之三角模糊數為（0.2, 0.8217, 1.0），其 DF 值分別為 0.6677 與 0.6739，皆未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 7 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 2 個指標後，新指標數變化成 5 個。

表 4-4　多元發展與能力層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		
發展路徑	1.結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢。	0.3	0.8125	1.0	0.7042	√
	2.設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機。	0.4	0.8299	1.0	0.7433	√
	3.結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會。	0.4	0.8050	1.0	0.7350	√
	4.選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會。	0.4	0.8249	1.0	0.7416	√
	5.開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔。	0.3	0.7823	1.0	0.6941	
	6.落實高中職及大專校院專輔教師功能以解決多元發展困惑。	0.2	0.7916	1.0	0.6639	
能力培育	1.鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力。	0.4	0.7890	1.0	0.7297	√
	2.協助參加全國競技績優認證以累積特殊選才的獨特成就。	0.2	0.8031	1.0	0.6677	
	3.辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能。	0.3	0.8642	1.0	0.7214	√
	4.鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機。	0.5	0.8088	1.0	0.7696	√
	5.協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢。	0.3	0.8105	1.0	0.7035	√

	6.持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力。	0.3	0.8414	1.0	0.7138	√
	7.輔導通過相關專業證照檢定以利未來升學就業所需。	0.2	0.8217	1.0	0.6739	

（五）學校行政與支援

學校行政與支援層面分為行政規劃與支持方案等兩個向度，前者包含 7 項指標；後者亦有 8 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-5 所示。其中，在行政規劃向度，指標 2 之三角模糊數為(0.3, 0.8143, 1.0)、指標 4 之三角模糊數為(0.3, 0.8018, 1.0)、指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.8369, 1.0）、與指標 7 之三角模糊數為（0.3, 0.8062, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7048、0.7006、0.7123、與 0.7021，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.2, 0.8025, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.7056, 0.9）、與指標 6 之三角模糊數為（0.2, 0.7693, 0.9），其 DF 值分別為 0.6675、0.6352、與 0.6564，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 7 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 3 個指標後，新指標數變化成 4 個。

在支持方案向度，指標 2 之三角模糊數為（0.3, 0.8025, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.8351, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.4, 0.8703, 1.0）、與指標 6 之三角模糊數為(0.4, 0.8498, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7008、0.7117、0.7568、與 0.7499，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.2, 0.8039, 1.0)、指標 5 之三角模糊數為(0.2, 0.7630, 1.0)、指標 7 之三角模糊數為(0.2, 0.7133, 1.0)、與指標 8 之三角模糊數為(0.2, 0.7871, 1.0)，其 DF 值分別為 0.6680、0.6543、0.6044、與 0.6624，皆未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 8 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 4 個指標後，新指標數變化成 4 個。

表 4-5　學校行政與支援層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		
	1.整合學校各處室之學生檔案	0.2	0.8025	1.0	0.6675	

行政規劃	資料以單一專責窗口協助申辦各項補助。					
	2.建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題	0.3	0.8143	1.0	0.7048	√
	3.規劃高中職及大專校院於學生資料表單中增加相關資訊蒐集與彙整。	0.3	0.7056	0.9	0.6352	
	4.擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。	0.3	0.8018	1.0	0.7006	√
	5.辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡。	0.3	0.8369	1.0	0.7123	√
	6.提早規劃適合之升學就業配套方案以激發努力追求目標。	0.2	0.7693	1.0	0.6564	
	7.配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施。	0.3	0.8062	1.0	0.7021	√
支持方案	1.落實學校定期辦理多元文化增能研習以提高第一線教師的多元文化敏銳度。	0.2	0.8039	1.0	0.6680	
	2.善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。	0.3	0.8025	1.0	0.7008	√
	3.提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔。	0.3	0.8351	1.0	0.7117	√
	4.增設獎助學金以肯定學習優秀表現。	0.4	0.8703	1.0	0.7568	√
	5.支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊以降低參與活動費用。	0.2	0.7630	1.0	0.6543	
	6.鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化。	0.4	0.8498	1.0	0.7499	√
	7.籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動。	0.2	0.7133	0.9	0.6044	
	8.規劃新南向國家姊妹校之雙聯學制以引導展現語言及文化優勢。	0.2	0.7871	1.0	0.6624	

（六）政策規劃與舉措

政策規劃與舉措層面分為政策擬定與方針聚焦等兩個向度，前者包含 9 項指標；後者亦有 9 項指標，其模糊數值統計結果詳如表 4-6 所示。其中，在政策擬定向度，指標 2 之三角模糊數為(0.4, 0.8076, 1.0)、指標 7 之三角模糊數為(0.3, 0.8312, 1.0)、與指標 8 之三角模糊數為(0.3, 0.8019, 1.0)，其 DF 值依序為 0.7359、0.7104、與 0.7006，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 1 之三角模糊數為（0.2, 0.7515, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.2, 0.7800, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.2, 0.7376, 1.0）、指標 5 之三角模糊數為（0.2, 0.7759, 1.0）、指標 6 之三角模糊數為（0.1, 0.7732, 0.9）、與指標 9 之三角模糊數為（0.2, 0.7548, 1.0），其 DF 值分別為 0.6505、0.6600、0.6459、0.6586、0.5911、與 0.6516，均未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 9 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 6 個指標後，新指標數變化成 3 個。

在方針聚焦向度，指標 1 之三角模糊數為（0.5, 0.8168, 1.0）、指標 2 之三角模糊數為（0.4, 0.8188, 1.0）、指標 3 之三角模糊數為（0.3, 0.8288, 1.0）、指標 4 之三角模糊數為（0.3, 0.8434, 1.0）、與指標 5 之三角模糊數為（0.3, 0.8473, 1.0），其 DF 值依序為 0.7723、0.7396、0.7096、0.7145、0.7158、與 0.7444，均大於門檻 0.7，因此均予以保留。相對而言，指標 6 之三角模糊數為（0.3, 0.7659, 1.0）、指標 7 之三角模糊數為（0.3, 0.7807, 1.0）、指標 8 之三角模糊數為（0.2, 0.8332, 1.0）、與指標 9 之三角模糊數為（0.2, 0.7969, 1.0），其 DF 值分別為 0.6886、0.6936、0.6777、與 0.6656，皆未達門檻 0.7，因此予以刪除。有鑑於此，本向度之原指標數為 9 個，經過解模糊化程序，刪除未達門檻之 4 個指標後，新指標數變化成 5 個。

表 4-6　政策規劃與舉措層面之模糊數值統計結果

向度	指標	三角模糊數			模糊數值 DF	保留
		下限	幾何平均數	上限		
	1.配合政府政策開設口碑導向之國際培力產學專班以創造未來國際職場就業機會。	0.2	0.7515	1.0	0.6505	
	2.推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會。	0.4	0.8076	1.0	0.7359	√
	3.設計不同尋根溯源活動以促	0.2	0.7800	1.0	0.6600	

政策擬定	進深入體驗當地社經及產業發展環境。					
	4.增加海外培力計畫親師組之各組人員參與數量以深化在地文化交流效果。	0.2	0.7376	1.0	0.6459	
	5.辦理跨國築夢計畫以鼓勵參與國際社會關懷活動。	0.2	0.7759	1.0	0.6586	
	6.修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道。	0.1	0.7732	0.9	0.5911	
	7.設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形。	0.3	0.8312	1.0	0.7104	√
	8.盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源。	0.3	0.8019	1.0	0.7006	√
	9.訂定通過東南亞語文認證規範以強化升學就業獨特優勢。	0.2	0.7548	1.0	0.6516	
方針聚焦	1.關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉。	0.5	0.8168	1.0	0.7723	√
	2.辦理全國新二代領袖人才培育營以增進彼此交流學習的機會。	0.4	0.8188	1.0	0.7396	√
	3.擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。	0.3	0.8288	1.0	0.7096	√
	4.補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業。	0.3	0.8434	1.0	0.7145	√
	5.擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗。	0.3	0.8473	1.0	0.7158	√
	6.設置各縣市之國際教育輔導團以強化推動新南向國際交流所需的專業知能。	0.3	0.7659	1.0	0.6886	
	7.辦理主題式文化交流系列活動以導正過去對新南向國家的負面觀念。	0.3	0.7807	1.0	0.6936	
	8.籌辦資訊統整入口網站以利升學就業相關資訊查詢及宣導。	0.2	0.8332	1.0	0.6777	

	9.連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效。	0.2	0.7969	1.0	0.6656	

二、職涯規劃與多元發展效能指標

依據模糊德懷術問卷分析結果，本研究建構出可資檢視高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之指標，共計 6 層面、12 向度及 54 項指標。茲依向度論述於后：

（一）自我效能

除「關心身心健康狀況以增進實現目標的自我效能信念」之專家共識的最小值為 0.1；以及「結合重要活動辦理特色展演以激勵成就行為」之專家共識的最小值為 0.2，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 5 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願（0.7201）」、「累積各類成功經驗以加強自我效能（0.7132）」、「鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望（0.7096）」、「設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動（0.7089）」、「鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感（0.704）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在自我效能向度，持續言語鼓勵、累積成功經驗、磨練專業知能、設定發展目標、以及擔任幹部增能，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（二）自我定位

除「落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感」之模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 6 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢（0.7515）」、「舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化（0.7443）」、「打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象（0.7179）」、「建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍（0.7136）」、「建構尊重包容之人際互動方式以促

使勇於表達自己身分（0.7104）」、「善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同（0.7067）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在自我定位向度，學習母語文化、參與文化交流、落實族群融合、建立友善環境、尊重包容互動、以及宣揚傑出成就，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（三）課程趨向

除「廣設東南亞語文課程以協助學習新南向國家語言」、「開設文化田野調查類型課程以發掘跨文化的實際體驗與觀察能力」、「善用生命教育及生涯規劃課程以形塑認識自我的成長歷程」之專家共識的最小值皆為 0.2；以及「設計融合多元文化內涵課程以增強參與意願」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 5 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度（0.7535）」、「開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域（0.7192）」、「規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難（0.7161）」、「增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現（0.7087）」、「研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力（0.7013）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在課程趨向向度，多元文化課程、職業探索課程、職場知能課程、興趣導向課程、以及專業導向課程，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（四）選課取向

除「依據性向測驗選擇專業領域課程以利接軌政府新南向政策」、「擴大各類多元選修課程以增強實務與理論融合能力」之專家共識的最小值皆為 0.2；以及「增加研討國內外產業發展趨勢課程以利未來職涯規劃」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 3 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成（0.7452）」、「評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向（0.7257）」、「引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接（0.7064）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在選課取向向度， 開設就業學程、協助適性發展、以及

建置補救教學，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（五）規劃模式

除「落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項」之專家共識的最小值為0.2；以及「籌辦職涯規劃講座以協助探索感興趣的產業類別」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘4項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機（0.7435）」、「辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性（0.7387）」、「協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議（0.7089）」、「持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備（0.7060）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在規劃模式向度，傑出校友座談、辦理職場參訪、持續觀察表現、以及說明多元升學，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（六）輔導作為

除「透過導師家庭訪問以提供符合需要的適切幫助」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘6項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向（0.7530）」、「瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題（0.7470）」、「增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力（0.7455）」、「辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢（0.7385）」、「輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基（0.7295）」、「輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力（0.7076）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在輔導作為向度，善用輔導機制、瞭解學習困擾、增強學習動機、辦理個別諮詢、瞭解自身優勢、以及輔導深化專業，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（七）發展路徑

除「落實高中職及大專校院專輔教師功能以解決多元發展困惑」之專家共識的最小值為 0.2；以及「開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 4 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機（0.7433）」、「選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會（0.7416）」、「結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會（0.7350）」、「結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢（0.7042）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在發展路徑向度，設計暑期營隊、選送學生參訪、普及發展機會、以及辦理培力活動，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（八）能力培育

除「協助參加全國競技績優認證以累積特殊選才的獨特成就」以及「輔導通過相關專業證照檢定以利未來升學就業所需」之專家共識的最小值為 0.2，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 5 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機（0.7696）」、「鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力（0.7297）」、「辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能（0.7214）」、「持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力（0.7138）」、「協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢（0.7035）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在能力培育向度，提供教育訓練、鼓勵業師授課、辦理職訓活動、推動培才計畫、以及協助文化優勢，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（九）行政規劃

除「整合學校各處室之學生檔案資料以單一專責窗口協助申辦各項補助」、「提早規劃適合之升學就業配套方案以激發努力追求目標」之專家共識的最小值為0.2；以及「規劃高中職及大專校院於學生資料表單中增加相關資訊蒐集與彙整」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘4項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡（0.7123）」、「建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題（0.7048）」、「配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施（0.7021）」、「擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力（0.7006）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在行政規劃向度，辦理定期參訪、資訊完整銜接、申請經費補助、以及擴大國際交流，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（十）支持方案

除「落實學校定期辦理多元文化增能研習以提高第一線教師的多元文化敏銳度」、「支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊以降低參與活動費用」、「籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動」以及、「規劃新南向國家姊妹校之雙聯學制以引導展現語言及文化優勢」之專家共識的最小值為0.2，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘4項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「增設獎助學金以肯定學習優秀表現（0.7568）」、「鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化（0.7499）」、「提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔（0.7117）」、「善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養（0.7008）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在支持方案向度，增設獎助學金、鼓勵共學文化、提供工讀機會、以及善用學習社群，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（十一）政策擬定

除「修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道」之專家共識的最小值為0.1；以及「配合政府政策開設口碑導向之國際培力產學專班以創造未來國際職場

就業機會」、「設計不同尋根溯源活動以促進深入體驗當地社經及產業發展環境」、「增加海外培力計畫親師組之各組人員參與數量以深化在地文化交流效果」、「辦理跨國築夢計畫以鼓勵參與國際社會關懷活動」、與「訂定通過東南亞語文認證規範以強化升學就業獨特優勢」之專家共識的最小值為 0.2，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 3 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會（0.7359）」、「設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情（0.7104）」、「盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源（0.7006）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在政策擬定向度，落實語文政策、設置專責機關、以及整合經費資源，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（十二）方針聚焦

除「籌辦資訊統整入口網站以利升學就業相關資訊查詢及宣導」與「連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效」之專家共識的最小值為 0.2；以及「設置各縣市之國際教育輔導團以強化推動新南向國際交流所需的專業知能」與「辦理主題式文化交流系列活動以導正過去對新南向國家的負面觀念」之適切值偏低，致使其模糊數值低於門檻值，而須被刪除之外，其餘 5 項指標通過篩選門檻，代表模糊德懷術專家具備共識，且其認為對提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之適切度，依序為「關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉（0.7723）」、「辦理全國新二代領袖人才培育營以增進彼此交流學習的機會（0.7396）」、「擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗（0.7158）」、「補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業（0.7145）」、「擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會（0.7096）」。簡言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在方針聚焦向度，關注工安條件、增進人才交流、擇優標竿示範、補助公費培育、以及擴大升學管道，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

綜上所述，模糊德懷術專家小組成員認為，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之前 10 項最重要之指標依序為：「關注新南向國

家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉（方針聚焦，0.7723）」;「鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機（能力培育，0.7696）」;「增設獎助學金以肯定學習優秀表現（支持方案，0.7568）」;「開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度（課程趨向，0.7535）」;「善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向（輔導作為，0.7530）」;「支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢（自我定位，0.7515）」;「鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化（支持方案，0.7499）」;「瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題（輔導作為，0.7470）」;「增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力（輔導作為，0.7455）」;「鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成（選課取向，0.7452）」，亦即關注工安條件、提供教育訓練、增設獎助學金、多元文化課程、善用輔導機制、學習母語文化、鼓勵共學文化、瞭解學習困擾、增強學習動機、開設就業學程等 10 項指標。

第三節　AHP 指標權重調查結果之分析與討論

本研究在此階段採層級分析法（AHP）進行學生與教師之問卷分析，邀請高中職之職涯輔導教師與新住民子女高中職以上學生進行問卷調查，規劃各發出教師 150 份、學生 400 份，共計 550 份，其主要目的為排列出各個影響因素之優先順序，以做為未來建構提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能指標體系的參考，並能由第一線利害關係人之角度瞭解其對各影響指標之觀點，並評估各層面影響因素以提供綜合性的決策參酌，以獲致指標之相對權重評定，並擴大蒐集不同觀點。AHP 正式問卷係依據前一階段之模糊德懷術問卷的分析結果彙整而得，並採影響因素兩兩比較方式，以利計算出各階層因素之重要性順序與權重，亦可被視為未來學校或政府規劃政策措施之憑藉。

本研究針對施測對象實際共發出 553 份問卷，亦即包括 151 名資深之職涯輔導教師以及 402 名具新住民子女身分之高中、高職與大專校院學生。回收 550 份問卷，包括 150 名資深之職涯輔導教師以及 400 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。針對回收問卷逐份檢核填答內容是否符合一致性、以及是否有漏填題目，當遺漏率高於 27%（未填或不符一致性題項超過 5 題）時，即予刪除。可用問卷共計教師 130 份、學生 291 份，回收問卷可用率為 76.55%。

本節先針對施測對象之背景進行分析，再針對北中南東四區之學生與教師的問卷填答結果進行分析，茲逐項論述如下。

一、施測對象之描述性統計分析

本問卷中除區域分類之外，學生版問卷尚有性別、就讀學校、在班成績比例、是否曾至父或母親原生國家參訪、使用父或母親原生國語言流利程度等五項資料；而教師版問卷亦有性別、任教學校、教學年資、是否曾參與新住民二代輔導研習、輔導新住民二代升學或就業之經驗等五項資料。茲以表 4-7、4-8 分別呈現教師與學生之描述性統計分析結果。

由表 4-7 可知，參與填答之有效問卷中，女性教師（53.8%）比例高於男性教師（46.2%）；高中教師（56.9%）比例高於高職教師（43.1%）；教學年資以 11 年

～20 年（40.8%）為最大比例；輔導升學就業經驗亦以普通（55.4%）為佔最大宗。比較值得特別注意的是有近七成（69.2%）的教師未曾參與過有關新住民二代之輔導研習，明顯低過預期，或許是政府或學校並未特別舉辦類似研習，或資深教師覺得以自己的教學資歷與經驗，輔導新住民二代升學或就業，應可駕輕就熟。

表 4-7　教師描述性統計分析彙整表　n=130

特質屬性		北區	中區	南區	東區	總計	比例
性別	男	25	21	13	1	60	46.2%
	女	35	14	20	1	70	53.8%
任教學校	高中	37	20	16	1	74	56.9%
	高職	23	15	17	1	56	43.1%
教學年資	10 年以下	19	20	7	1	47	36.2%
	11 年~20 年	23	11	19	0	53	40.8%
	21 年以上	18	4	7	1	30	23.1%
參與新二代輔導研習	是	12	19	9	0	40	30.8%
	否	48	16	24	2	90	69.2%
輔導升學就業經驗	多	7	4	3	0	14	10.8%
	普通	26	27	17	2	72	55.4%
	少	27	4	13	0	44	33.8%

表 4-8　學生描述性統計分析彙整表　n=291

特質屬性		北區	中區	南區	東區	總計	比例
性別	男	50	32	30	3	115	39.5%
	女	89	33	51	3	176	60.5%
就讀學校	高中	54	26	24	2	106	36.4%
	高職	32	20	23	2	77	26.5%
	大專校院	53	19	34	2	108	37.1%
在班成績比例	前 50%	89	46	53	5	193	66.3%
	後 50%	50	19	28	1	98	33.7%
曾至父或母親原生國家參訪	是	115	53	66	4	238	81.8%
	否	24	12	15	2	53	18.2%
使用父或母親原生國語言流利程度	流利	23	9	8	2	42	14.4%
	尚可	31	10	17	0	58	19.9%
	不流利	85	46	56	4	191	65.6%

由表 4-8 可知，參與填答之有效問卷中，女性學生（60.5%）比例高於男性學生(39.5%)；大專校院學生(37.1%)比例高於高中學生(36.4%)與高職學生(26.5%)；在班上的成績比例多屬前段 50%之內。比較值得特別注意的是有超過八成(81.8%)的學生曾至父或母親的原生國家參訪，但卻絕大多數(65.6%)的新住民二代同學，使用其父或母親原生國語言是屬於不流利的程度。或許是缺乏學習語言的環境、或是學習語言的誘因不強，畢竟有與父或母親原生國家聯絡，但不熟悉其語言，實屬值得玩味與深思的課題。

二、教師 AHP 指標權重調查結果分析

教師 AHP 問卷分析係針對北中南東四區高中職教師，對指標重要性之填答內容進行分析，將分為各區高中職教師之層面、向度與指標的權重及排序分析；教師性別及年資變項比較結果分析；教師研習及輔導變項綜合比較結果分析等幾項重要環節，可深入瞭解各區及不同屬性教師對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之看法及觀點，以利學校設計方案與政府制定政策之參酌方向。茲依序分項敘述如后。

（一）各區高中職教師之層面、向度與指標的權重及排序分析

1、各區高中職教師之層面權重及排序分析

由表 4-9 可知，高中教師與高職教師在提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之層面的重要性看法及觀點，幾乎一致。兩者多認為六大層級之重要性排序為：行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措，而整體之重要性權重依序為 0.298、0.214、0.175、0.161、0.081、0.071，且各區與整體分析結果皆符合一致性指標（CI）與一致性比率（CR）之檢核標準。

由重要性排序與權重數據可知，教師認為提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能應由內而外，亦即提升新住民子女自我行為效能與認知為關鍵核心，並輔以適當之課程設計與選擇，而職涯規劃與輔導、多元發展與能力等層面屬中等重要程度，因不僅需視學校資源與經營思維而定，亦須依學生資質稟賦與個人特質而定。學校行政與支援、政策規劃與舉措則為外部行

為舉措，可能對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能，僅具有間接與支援之作用。

表 4-9　層級分析評估權重之教師層級結果彙整表

層面	各區高中職教師與區域整體權重								
	區域	高中		高職		整體			
		權重	排序	權重	排序	權重	排序	CI	CR
行為效能與認知	北部	0.276	1	0.282	1	0.298	1	0.025	0.021
	中部	0.339	1	0.310	1				
	南部	0.310	1	0.251	1				
	東部	0.381	1	0.421	1				
課程設計與選擇	北部	0.204	2	0.220	2	0.214	2		
	中部	0.213	2	0.214	2				
	南部	0.207	2	0.214	2				
	東部	0.252	2	0.263	2				
職涯規劃與輔導	北部	0.198	3	0.176	3	0.175	3		
	中部	0.153	3	0.177	3				
	南部	0.140	4	0.190	4				
	東部	0.160	3	0.153	3				
多元發展與能力	北部	0.169	4	0.165	4	0.161	4		
	中部	0.138	4	0.148	4				
	南部	0.167	3	0.201	3				
	東部	0.101	4	0.085	4				
學校行政與支援	北部	0.082	5	0.078	5	0.081	5		
	中部	0.088	5	0.082	5				
	南部	0.091	5	0.076	5				
	東部	0.064	5	0.048	5				
政策規劃與舉措	北部	0.071	6	0.079	6	0.071	6		
	中部	0.069	6	0.068	6				
	南部	0.085	6	0.069	6				
	東部	0.042	6	0.030	6				

註：一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之分區結果如下：高中教師：北部：CI=0.024、CR=0.020；中部：CI=0.029、CR=0.024；南部：CI=0.031、CR=0.024；東部：CI=0.025、CR=0.020；高職教師：北部：CI=0.023、CR=0.019；中部：CI=0.023、CR=0.019；南部：CI=0.020、CR=0.016；東部：CI=0.067、CR=0.054

2、北部地區高中職教師之向度與指標權重及排序分析

由表 4-10 可知，北部高中職教師於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.637）之權重明顯高於自我定位（0.363），且在自我效能向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.348）、A2 磨練專業知能（0.259）、A4 設定發展目標（0.186）、A3 持續言語鼓勵（0.124）、A5 擔任幹部增能（0.083），代表教師認為新住民子女運用自我效能以發揮職涯規劃與多元發展之效能，建構於累積各類成功經驗、並鼓勵不斷磨練其專業知能、且在設定階段性專業發展目標之前提下，可藉由加強自我效能與正向自我期望、以及激勵持續積極行動提升行動效能。

在自我定位向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法亦具高度一致性，其區域權重排序依序為 B3 尊重包容互動（0.282）、B2 建立友善環境（0.277）、B4 參與文化交流（0.153）、B5 學習母語文化（0.098）、B6 落實族群融合（0.098）、B1 宣揚傑出成就（0.092），代表教師認為新住民子女自我定位之效能，建構於尊重包容與友善多元的環境，亦即若能藉由建構尊重包容之人際互動方式、友善多元學習環境、並舉辦多元文化交流活動，可促使新住民子女勇於表達自己身分，並在無差別待遇的校園氛圍中，參與分享自我文化，促進學習成長與文化交流。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗（0.222）、A2 磨練專業知能（0.165）、A4 設定發展目標（0.118）、B3 尊重包容互動（0.102）、以及 B2 建立友善環境（0.101），亦即教師認為應思考如何學習歷程或各項活動中，累積新住民子女之各類成功經驗、並鼓勵其不斷磨練其專業知能、且協助設定階段性專業發展目標，再建構班級及校園尊重包容之人際互動方式與友善多元學習環境，以利透過加強自我效能與正向自我期望之成長動能下，協助新住民子女持續朝目標積極努力行動，並可促使其在優秀表現中勇於表

表 4-10　層級分析評估權重之北部教師向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.637)	A1	0.369	1	0.305	1	0.348	1	0.222	1
		A2	0.243	2	0.291	2	0.259	2	0.165	2
		A3	0.121	4	0.128	4	0.124	4	0.079	6
		A4	0.182	3	0.194	3	0.186	3	0.118	3
		A5	0.085	5	0.081	5	0.083	5	0.053	8
	CI		0.021		0.012		0.018			
	CR		0.019		0.011		0.016			
	自我定位 (0.363)	B1	0.088	6	0.098	5	0.092	6	0.033	11
		B2	0.281	2	0.270	2	0.277	2	0.101	5
		B3	0.283	1	0.279	1	0.282	1	0.102	4
		B4	0.153	3	0.151	3	0.153	3	0.056	7
		B5	0.092	4	0.110	4	0.098	4	0.036	9
		B6	0.102	5	0.093	6	0.098	4	0.036	9
	CI		0.024		0.024		0.022			
	CR		0.020		0.020		0.018			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.740)	C1	0.278	2	0.242	2	0.265	2	0.196	2
		C2	0.284	1	0.304	1	0.291	1	0.215	1
		C3	0.147	4	0.173	4	0.156	4	0.115	5
		C4	0.195	3	0.185	3	0.191	3	0.141	4
		C5	0.096	5	0.096	5	0.096	5	0.071	7
	CI		0.007		0.012		0.008			
	CR		0.006		0.011		0.008			
	選課取向 (0.260)	D1	0.559	1	0.551	1	0.556	1	0.145	3
		D2	0.313	2	0.305	2	0.310	2	0.081	6
		D3	0.129	3	0.144	3	0.134	3	0.035	8
	CI		0.003		0.000		0.002			
	CR		0.005		0.000		0.003			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.544)	E1	0.396	1	0.372	1	0.388	1	0.211	1
		E2	0.226	3	0.244	3	0.232	3	0.126	3
		E3	0.231	2	0.259	2	0.241	2	0.131	2
		E4	0.147	4	0.125	4	0.138	4	0.075	8
	CI		0.009		0.007		0.008			
	CR		0.010		0.007		0.009			
		F1	0.202	1	0.213	2	0.207	1	0.094	4

	輔導作為 (0.456)	F2	0.168	4	0.218	1	0.187	2	0.085	5
		F3	0.191	2	0.169	4	0.183	4	0.083	7
		F4	0.188	3	0.184	3	0.187	2	0.085	5
		F5	0.102	6	0.102	6	0.102	6	0.047	10
		F6	0.149	5	0.113	5	0.134	5	0.061	9
	CI		0.023		0.024		0.024			
	CR		0.019		0.019		0.019			
多元發展與能力	發展路徑 (0.611)	G1	0.400	1	0.377	1	0.392	1	0.240	1
		G2	0.189	3	0.220	3	0.200	3	0.122	3
		G3	0.258	2	0.261	2	0.259	2	0.158	2
		G4	0.153	4	0.142	4	0.149	4	0.091	6
	CI		0.015		0.011		0.013			
	CR		0.017		0.012		0.015			
	能力培育 (0.389)	H1	0.290	1	0.333	1	0.307	1	0.119	4
		H2	0.249	2	0.260	2	0.254	2	0.099	5
		H3	0.197	3	0.196	3	0.197	3	0.077	7
		H4	0.135	4	0.114	4	0.127	4	0.049	8
		H5	0.128	5	0.097	5	0.115	5	0.045	9
	CI		0.014		0.014		0.013			
	CR		0.012		0.013		0.012			
學校行政與支援	行政規劃 (0.630)	I1	0.424	1	0.407	1	0.418	1	0.263	1
		I2	0.207	2	0.218	3	0.211	2	0.133	3
		I3	0.205	3	0.223	2	0.211	2	0.133	3
		I4	0.164	4	0.152	4	0.159	4	0.100	5
	CI		0.005		0.007		0.006			
	CR		0.006		0.007		0.007			
	支持方案 (0.370)	J1	0.436	1	0.423	1	0.432	1	0.160	2
		J2	0.225	2	0.218	2	0.222	2	0.082	6
		J3	0.178	3	0.207	3	0.188	3	0.070	7
		J4	0.161	4	0.152	4	0.158	4	0.058	8
	CI		0.021		0.013		0.018			
	CR		0.023		0.014		0.020			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.621)	K1	0.404	1	0.438	1	0.417	1	0.259	1
		K2	0.346	2	0.303	2	0.330	2	0.205	2
		K3	0.250	3	0.259	3	0.253	3	0.157	3
	CI		0.005		0.002		0.004			
	CR		0.009		0.003		0.007			

	方針聚焦 (0.379)	L1	0.275	1	0.318	1	0.291	1	0.110	4
		L2	0.274	2	0.219	2	0.254	2	0.096	5
		L3	0.199	3	0.189	3	0.196	3	0.074	6
		L4	0.151	4	0.167	4	0.156	4	0.059	7
		L5	0.102	5	0.107	5	0.103	5	0.039	8
	CI		0.029		0.017		0.025			
	CR		0.026		0.015		0.022			

達自己身分，並在無差別待遇的氛圍中繼續學習與成長，期能確實提升職涯規劃與多元發展之效能。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.740）之權重亦明顯高於選課取向（0.260），且在課程趨向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.291）、C1 多元文化課程（0.265）、C4 職業探索課程（0.191）、C3 職場知能課程（0.156）、C5 專業導向課程（0.096），代表教師認為新住民子女課程趨向之效能，建構於增設符合職涯發展之興趣導向課程、以及多元文化與職業探索之相關課程，期能提高其參與意願與學習表現，並增強全校師生對多元文化的理解程度，以及協助發現具有興趣的學習領域。

在選課取向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.556）、D2 開設就業學程（0.310）、D3 建置補救教學（0.134），代表教師認為新住民子女選課取向之效能，建構於評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向、鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成、以及引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.215）、C1 多元文化課程（0.196）、D1 協助適性發展（0.145）、C4 職業探索課程（0.141）、C3 職場知能課程（0.115），亦即教師認為應在瞭解與評估新住民子女職涯發展之興趣方向與學習成效的前提下，藉由增設符合其職涯發展之興趣導向課程，並

輔以多元文化相關課程，協助其瞭解自我興趣、發現跨文化潛能，以利及未來適性發展，同時教師亦應繼續開發職業探索相關課程以及規劃符合職場應用知能課程，以協助新住民子女檢視有興趣之學習領域，並提高學以致用以提高學用合一的效果。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.544）之權重與輔導作為（0.456）平分秋色，且在規劃模式向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.388）、E3 說明多元升學（0.241）、E2 傑出校友座談（0.232）、E4 持續觀察表現（0.138），代表教師認為新住民子女職涯規劃與多元發展之效能，建構於辦理各種職場參訪活動、持續說明多元升學管道、以及邀請傑出畢業校友返校座談，期能促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性、及早規劃準備、以及藉由典範效應激勵其上進動機，進而展現職涯規劃模式之效能。

在輔導作為向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法稍有些微差異性，高中教師認為 F1 辦理個別諮詢（0.202）、F3 瞭解學習困擾（0.191）、F4 增強學習動機（0.188）為重要作為；但高職教師則認為 F2 輔導深化專業（0.218）、F1 辦理個別諮詢（0.213）、F4 增強學習動機（0.184）為重要作為，可能係因高職著重技藝，故輔導作為首重聚焦於輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力。若依其區域權重排序依序為 F1 辦理個別諮詢（0.207）、F2 輔導深化專業（0.187）、F4 增強學習動機（0.187）、F3 瞭解學習困擾（0.183）、F6 瞭解自身優勢（0.134）、F5 善用輔導機制（0.102），代表教師認為新住民子女職涯規劃與多元發展之效能，建構於辦理個別職涯諮詢輔導會議、輔導深化專業領域知能、以及增強學習動機，以協助新住民子女發揮潛能優勢、辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢、提高就業競爭能力與具備充分專業能力。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.211）、E3 說明多元升學（0.131）、E2 傑出校友座談（0.126）、F1 辦理個別諮詢（0.094）、F2 輔導

深化專業（0.085），亦即教師認為應藉由辦理各種職場參訪活動以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，期能對未來升學或就業有所助益，並持續說明多元升學管道之有利特殊條件以及邀請傑出畢業校友返校座談，以協助新住民子女及早規劃準備與激勵上進動機，同時透過辦理個別職涯諮詢輔導會議或輔導深化專業領域知能，以協助新住民子女發揮潛能優勢與提高未來職場就業競爭能力。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.611）之權重亦明顯超越能力培育（0.389）之權重，且在發展路徑向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.392）、G3 普及發展機會（0.259）、G2 設計暑期營隊（0.200）、G4 選送學生參訪（0.149），代表教師認為新住民子女發展路徑之效能，建構於結合新南向政策辦理培力活動與結合產官學資源共同辦理活動，以協助新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢以及普及化多元發展機會，同時透過設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊，以幫助新住民子女認清未來學習發展契機，進而提升多元發展路徑之效能。

在能力培育向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 H1 鼓勵業師授課（0.307）、H2 辦理職訓活動（0.254）、H3 提供教育訓練（0.197）、H4 協助文化優勢（0.127）、H5 推動培才計畫（0.115），代表教師認為新住民子女能力培育之效能，建構於鼓勵業師入校授課、辦理各種不同職訓活動、鼓勵產業界提供職場教育訓練機會，期能培育未來就業亟需能力、培養務實致用的多元專業技能、以及開啟多元能力培養契機，進而提升能力培育之效果。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.240）、G3 普及發展機會（0.158）、G2 設計暑期營隊（0.122）、H1 鼓勵業師授課（0.119）、H2 辦理職訓活動（0.099），亦即教師認為應藉由善用新南向政策辦理培力活動，協助新住民子女瞭解自身語言文化背景之優勢，並結合產官學資源共同辦理活動，以普及化多元發展機會，同時設計符應多元入學管道之專業領域暑期

營隊、鼓勵業師入校授課、以及辦理各種不同職訓活動，期能幫助新住民子女認清未來學習發展機會，並養成未來就業亟需能力以及務實致用的多元專業技能。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.630）之權重亦明顯超越支持方案（0.370）之權重，且在行政規劃向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，其中，高中教師認為 I2 擴大國際交流之重要性高於 I3 辦理定期參訪，而高職教師則認為 I3 辦理定期參訪較為重要，可能係因高職較重視定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡之原因所致。進而若依其區域權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.418）、I2 擴大國際交流（0.211）、I3 辦理定期參訪（0.211）、I4 申請經費補助（0.159），則可知兩者之重要性不分軒輊，亦代表教師認為新住民子女行政規劃之效能，建構於學校行政單位蒐集完整資訊以利銜接各項輔導機制之先決條件下，擴大辦理國際姐妹校之學習交流以及新南向國家之臺商學校定期交流參訪，不僅讓教師更有能力面對與處理各類疑難問題，亦能有效提升新住民子女國際交流能力與瞭解新南向國家當地產業發展脈絡，增加未來職涯發展之契機。

在支持方案向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.432）、J2 提供工讀機會（0.222）、J3 增設獎助學金（0.188）、J4 鼓勵共學文化（0.158），代表教師認為新住民子女支持方案之效能，建構於善用專業學習社群研討教學輔導技巧，提升教師專業素養以有效協助與支持新住民子女之各項需求，同時提供校內工讀機會與增設獎助學金，以減輕新住民子女負擔與肯定其學習優秀表現，進而強化持續努力學習之動機與誘因。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.263）、J1 善用學習社群（0.160）、I2 擴大國際交流（0.133）、I3 辦理定期參訪（0.133）、I4 申請經費補助（0.100），亦即教師認為應建議學校行政單位建置資訊完整銜接之輔導機制，並善用專業學習社群研討教學輔導技巧，以利運用教師專業知能來

面對及處理新住民子女職涯規劃發展可能遭遇之各類疑難問題，同時善用政府資源，期能在經費挹注與經費補助之支持下，擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪與辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪，以提升新住民子女國際交流能力與瞭解新南向國家當地產業發展脈絡，延展其職涯規劃的方向以及提高其多元發展的機會。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.621）之權重亦明顯超越方針聚焦（0.379）之權重，且在政策擬定向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.417）、K2 設置專責機關（0.330）、K3 整合經費資源（0.253），代表教師認為新住民子女政策擬定之效能，建構於推動落實新住民語文學習政策、設置中央及地方專責主管機關、以及盤點政府各部門之相關業務，以利彰顯文化多元社會價值、追蹤政府政策執行情形、以及系統化整合各項經費及資源，進而有效提升政府政策擬定向度之效能，有助於新住民子女之職涯規劃與多元發展。

在方針聚焦向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 L1 關注工安條件（0.291）、L2 增進人才交流（0.254）、L3 擴大升學管道（0.196）、L4 補助公費培育（0.156）、L5 擇優標竿示範（0.103），代表教師認為新住民子女政策方針聚焦之效能，建構於保障工作安全與權益以及增加各種學習成長機會，例如，關注新南向國家工安條件落差，以保障新住民子女赴東南亞實習的權益福祉，同時辦理全國新二代領袖人才培育營、擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道，以增進交流與學習之機會。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.259）、K2 設置專責機關（0.205）、K3 整合經費資源（0.157）、L1 關注工安條件（0.110）、L2 增進人才交流（0.096），亦即教師認為應首先落實新住民語文學習政策，不僅可以彰顯我國多元文化社會之價值，亦可增加社會瞭解與認同，促進新住民子女勇於表達自己身分並知曉自我語言文化之優勢利基；同時規劃設置中央

及地方之新住民子女相關事務之專責主管機關，並盤點政府各部門之新住民子女的相關業務，以利有效追蹤政府政策執行情形與系統化整合各項經費及資源，提高政策方針之社會影響力；此外，在推動新南向政策時，應特別關注新南向國家工安條件落差，以保障新住民子女赴東南亞實習的權益福祉，並辦理全國新二代領袖人才培育營之增能活動，有助於建立新住民子女對政府的信賴感及支持度，並提高其職涯規劃發展與政府政策推動方向之契合度。

3、中部地區高中職教師之向度與指標權重及排序分析

由表 4-11 可知，中部高中職教師於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.659）之權重明顯高於自我定位（0.341），且在自我效能向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 A2 磨練專業知能（0.305）、A1 累積成功經驗（0.272）、A4 設定發展目標（0.195）、A3 持續言語鼓勵（0.135）、A5 擔任幹部增能（0.093），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，僅第一與第二之順位倒置，可能其認為不斷磨練專業知能即可累積成功經驗，且在設定階段性專業發展目標之前提下，藉由加強自我效能與正向自我期望、以及激勵持續積極行動，即可展現行動效能。

在自我定位向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法亦具一致性，在建立友善環境與尊重包容互動具完全一致性，但在學習母語文化、參與文化交流、宣揚傑出成就之排序則稍有出入。若依其區域權重排序依序為 B2 建立友善環境（0.292）、B3 尊重包容互動（0.241）、B4 參與文化交流（0.143）、B5 學習母語文化（0.128）、B1 宣揚傑出成就（0.126）、B6 落實族群融合（0.071），亦可見其與北部高中職教師之重要性排序的約略影子，亦代表教師認為新住民子女自我定位之效能，建構於尊重包容與友善多元的環境，並藉由多元文化交流活動，促使新住民子女在無差別待遇的班級或校園氛圍中勇於表達自己身分，促進多元學習成長與文化交流分享。

表 4-11　層級分析評估權重之中部教師向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.659)	A1	0.287	2	0.250	2	0.272	2	0.179	2
		A2	0.292	1	0.323	1	0.305	1	0.201	1
		A3	0.134	4	0.136	4	0.135	4	0.089	5
		A4	0.191	3	0.202	3	0.195	3	0.129	3
		A5	0.097	5	0.089	5	0.093	5	0.061	7
	CI		0.012		0.010		0.011			
	CR		0.011		0.009		0.010			
	自我定位 (0.341)	B1	0.110	5	0.142	4	0.126	5	0.043	10
		B2	0.300	1	0.281	1	0.292	1	0.100	4
		B3	0.251	2	0.229	2	0.241	2	0.082	6
		B4	0.126	4	0.166	3	0.143	3	0.049	8
		B5	0.143	3	0.111	5	0.128	4	0.044	9
		B6	0.070	6	0.071	6	0.071	6	0.024	11
	CI		0.027		0.045		0.034			
	CR		0.022		0.036		0.028			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.712)	C1	0.194	2	0.141	4	0.173	3	0.123	4
		C2	0.323	1	0.382	1	0.347	1	0.247	1
		C3	0.153	5	0.148	3	0.152	4	0.108	5
		C4	0.168	3	0.210	2	0.186	2	0.132	3
		C5	0.162	4	0.120	5	0.142	5	0.101	6
	CI		0.009		0.012		0.010			
	CR		0.008		0.011		0.009			
	選課取向 (0.288)	D1	0.549	1	0.499	1	0.531	1	0.153	2
		D2	0.323	2	0.329	2	0.325	2	0.094	7
		D3	0.128	3	0.172	3	0.144	3	0.041	8
	CI		0.002		0.013		0.005			
	CR		0.003		0.023		0.008			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.540)	E1	0.370	1	0.394	1	0.381	1	0.206	1
		E2	0.234	3	0.261	2	0.247	2	0.133	2
		E3	0.246	2	0.206	3	0.228	3	0.123	3
		E4	0.149	4	0.139	4	0.144	4	0.078	8
	CI		0.008		0.012		0.010			
	CR		0.009		0.013		0.011			
		F1	0.222	1	0.191	2	0.210	2	0.097	5

	輔導作為 (0.460)	F2	0.199	2	0.165	4	0.186	3	0.086	6
		F3	0.187	4	0.182	3	0.186	3	0.086	6
		F4	0.191	3	0.254	1	0.214	1	0.098	4
		F5	0.093	6	0.094	6	0.094	6	0.043	10
		F6	0.108	5	0.113	5	0.110	5	0.051	9
	CI		0.017		0.012		0.015			
	CR		0.014		0.009		0.012			
多元發展與能力	發展路徑 (0.630)	G1	0.408	1	0.379	1	0.396	1	0.249	1
		G2	0.190	3	0.183	3	0.188	3	0.118	3
		G3	0.254	2	0.255	2	0.255	2	0.161	2
		G4	0.148	4	0.183	3	0.161	4	0.101	4
	CI		0.010		0.017		0.012			
	CR		0.011		0.018		0.013			
	能力培育 (0.370)	H1	0.247	3	0.233	3	0.241	3	0.089	7
		H2	0.261	1	0.250	2	0.257	1	0.095	5
		H3	0.253	2	0.255	1	0.254	2	0.094	6
		H4	0.126	4	0.127	5	0.126	4	0.047	8
		H5	0.113	5	0.135	4	0.121	5	0.045	9
	CI		0.015		0.014		0.015			
	CR		0.014		0.013		0.013			
學校行政與支援	行政規劃 (0.541)	I1	0.355	1	0.413	1	0.381	1	0.206	1
		I2	0.222	2	0.206	2	0.215	2	0.116	3
		I3	0.209	4	0.188	4	0.200	4	0.108	5
		I4	0.213	3	0.194	3	0.204	3	0.110	4
	CI		0.008		0.006		0.006			
	CR		0.009		0.007		0.006			
	支持方案 (0.459)	J1	0.344	1	0.437	1	0.391	1	0.179	2
		J2	0.239	3	0.198	2	0.222	3	0.102	6
		J3	0.268	2	0.173	4	0.223	2	0.102	6
		J4	0.150	4	0.192	3	0.165	4	0.076	8
	CI		0.010		0.017		0.016			
	CR		0.012		0.019		0.018			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.649)	K1	0.508	1	0.373	1	0.459	1	0.298	1
		K2	0.306	2	0.332	2	0.318	2	0.206	2
		K3	0.186	3	0.295	3	0.222	3	0.144	3
	CI		0.012		0.001		0.006			
	CR		0.020		0.001		0.010			

	方針聚焦 (0.351)	L1	0.285	1	0.274	1	0.281	1	0.099	4
		L2	0.239	2	0.232	2	0.236	2	0.083	5
		L3	0.218	3	0.224	3	0.221	3	0.078	6
		L4	0.159	4	0.151	4	0.156	4	0.055	7
		L5	0.099	5	0.118	5	0.107	5	0.038	8
	CI		0.021		0.020		0.020			
	CR		0.018		0.018		0.018			

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A2 磨練專業知能（0.201）、A1 累積成功經驗（0.179）、A4 設定發展目標（0.129）、B2 建立友善環境（0.100）、A3 持續言語鼓勵（0.089），有四項與北部教師一致，但替換一項為持續言語鼓勵，亦即教師認為應鼓勵新住民子女不斷磨練其專業知能，假以時日即可累積成功經驗，並在階段性專業發展目標之前提下，強化友善多元之學習環境與維持師長之言語鼓勵，期能確實提升職涯規劃與多元發展之效能。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.712）之權重亦明顯高於選課取向（0.288），且在課程趨向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法稍具變化性，但皆極重視符合職涯發展之興趣導向課程。若依其區域權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.347）、C4 職業探索課程（0.186）、C1 多元文化課程（0.173）、C3 職場知能課程（0.152）、C5 專業導向課程（0.142），與北部教師之重要性排序約略一致，僅較為重視職業探索課程，亦代表教師認為新住民子女課程趨向之效能，建構於增設符合職涯發展之興趣導向課程、以及職業探索與多元文化之相關課程，且更為聚焦於能提高其參與意願與學習表現，以及協助發現具有興趣的學習領域之興趣導向與職業探索課程。

在選課取向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.531）、D2 開設就業學程（0.325）、D3 建置補救教學（0.144），與北部教師之重要性排序完全一致，亦代表教師認為新住民子女選課取向之效能，建構於評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向，並鼓勵產業界

與學校合作開設就業學程並引進社區資源建置專業補救教學機制，以促進專業知能養成與課程內容銜接。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.247）、D1 協助適性發展（0.153）、C4 職業探索課程（0.132）、C1 多元文化課程（0.123）、C3 職場知能課程（0.108），與北部教師之重要性排序約略一致，僅較為重視適性發展與職業探索課程，亦即教師認為應藉由增設符合其職涯發展之興趣導向課程，並輔以適當學習成效評估與職業探索相關課程，以利及新住民子女未來適性發展。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.540）之權重與輔導作為（0.460）平分秋色，且在規劃模式向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具一致性，僅傑出校友座談與說明多元升學之順序不同，可能因為高中比高職更注意多元升學管道所致，其區域權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.381）、E2 傑出校友座談（0.247）、E3 說明多元升學（0.228）、E4 持續觀察表現（0.144），與北部教師之重要性排序約略一致，僅較為重視多元升學管道說明，亦代表教師認為新住民子女規劃模式之效能，建構於辦理各種職場參訪活動、邀請傑出畢業校友返校座談、以及持續說明多元升學管道，期能促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性、藉由典範效應激勵其上進動機、以及盡早規劃準備，以利展現職涯規劃模式之效能。

在輔導作為向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法亦有些微差異性，高中教師認為 F1 辦理個別諮詢（0.222）、F2 輔導深化專業（0.199）、F4 增強學習動機（0.191）為重要作為；但高職教師則認為 F4 增強學習動機（0.254）、F1 辦理個別諮詢（0.191）、F3 瞭解學習困擾（0.182）為重要作為，可能中部高職教師遭遇學習動機與學習困擾較為普遍。若依其區域權重排序依序為 F4 增強學習動機（0.214）、F1 辦理個別諮詢（0.210）、F2 輔導深化專業（0.186）、F3 瞭解學習困擾（0.186）、F6 瞭解自身優勢（0.110）、F5 善用輔導機制（0.094），與北部教師之重要性

排序約略一致，僅極為重視學習動機之增強，亦代表教師認為新住民子女輔導作為之效能，建構於增強學習動機、辦理個別職涯諮詢輔導會議、以及輔導深化專業領域知能，以利升學就業前即具備充分專業能力。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.206）、E2 傑出校友座談（0.133）、E3 說明多元升學（0.123）、F4 增強學習動機（0.098）、F1 辦理個別諮詢（0.097），與北部教師之重要性排序約略一致，但增加重視學習動機之增強，亦即教師認為應藉由辦理各種職場參訪活動以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，並邀請傑出畢業校友返校座談以及持續說明多元升學管道之有利特殊條件，以激勵新住民子女及早規劃準備升學就業，同時增強學習動機與辦理個別職涯諮詢輔導會議，以協助新住民子女具備充分專業能力。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.630）之權重亦明顯超越能力培育（0.370）之權重，且在發展路徑向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.396）、G3 普及發展機會（0.255）、G2 設計暑期營隊（0.188）、G4 選送學生參訪（0.161），與北部教師之重要性排序完全一致，亦即代表教師認為新住民子女發展路徑之效能，建構於結合新南向政策辦理培力活動與結合產官學資源共同辦理活動，不僅利於新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢以及普及化多元發展機會，亦有助於認清未來學習發展契機。

在能力培育向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具約略一致性，但高職教師則較重視產業界提供職場教育訓練機會。其區域權重排序依序為 H2 辦理職訓活動（0.257）、H3 提供教育訓練（0.254）、H1 鼓勵業師授課（0.241）、H4 協助文化優勢（0.126）、H5 推動培才計畫（0.121），與北部教師之重要性排序稍具一致，但極重視職訓活動而較不重視業師授課，亦代表教師認為新住民子女能力培育之效能，建構之重點在於辦理各種不同職訓活動以及鼓勵產業界提供職場教育訓練機會，

以協助新住民子女具有培養務實致用的多元專業技能。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.249）、G3 普及發展機會（0.161）、G2 設計暑期營隊（0.118）、G4 選送學生參訪（0.101）、H2 辦理職訓活動（0.095），與北部教師之重要性排序約略一致，但替換鼓勵業師授課為選送學生參訪，亦即教師認為應善用新南向政策與產官學資源，擴大辦理培力活動，協助新住民子女瞭解自身語言文化背景之優勢，並普及化多元發展機會，同時選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪，可提高未來就業無縫銜接的機會。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.541）之權重與支持方案（0.459）平分秋色，且在行政規劃向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.381）、I2 擴大國際交流（0.215）、I4 申請經費補助（0.204）、I3 辦理定期參訪（0.200），與北部教師之重要性排序約略一致，僅申請經費補助與辦理定期參訪之順序對調，亦代表教師認為新住民子女行政規劃之效能，建構於蒐集完整資訊以利銜接各項輔導機制之先決條件下，擴大辦理國際姐妹校之學習交流，並配合政府計畫申請及經費補助，不僅讓教師更有能力與經費處理各類疑難問題，亦能有效提升新住民子女國際交流能力。

在支持方案向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具約略一致性，但皆高度重視專業學習社群以提升教師專業素養，其區域權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.391）、J3 增設獎助學金（0.223）、J2 提供工讀機會（0.222）、J4 鼓勵共學文化（0.165），與北部教師之重要性排序約略一致，僅提供工讀機會與增設獎助學金之順序對調，其實質意涵未變，亦代表教師認為新住民子女支持方案之效能，建構於善用專業學習社群研討教學輔導技巧，提升教師專業素養以有效協助與支持新住民子女之各項需求，同時增設獎助學金與提供校內工讀機會，以強化努力學習之動機與誘因。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層

面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.206）、J1 善用學習社群（0.179）、I2 擴大國際交流（0.116）、I4 申請經費補助（0.110）、I3 辦理定期參訪（0.108），與北部教師之重要性排序約略一致，僅申請經費補助與辦理定期參訪之順序對調，亦即教師認為應建置資訊完整銜接之輔導機制，並善用專業學習社群，以利運用教師專業知能來面對及處理新住民子女職涯規劃發展可能遭遇之各類疑難問題，同時善用政府資源，期能在經費挹注與經費補助之支持下，擴大辦理國際學習交流互訪，以彰顯學校行政與支援之功能。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.649）之權重亦明顯超越方針聚焦（0.351）之權重，且在政策擬定向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.459）、K2 設置專責機關（0.318）、K3 整合經費資源（0.222），與北部教師之重要性排序一致，亦代表教師認為新住民子女政策擬定之效能，建構於推動落實新住民語文學習政策、設置中央及地方專責主管機關、以及盤點政府各部門之相關業務，以利彰顯文化多元社會價值、追蹤政府政策執行情形、以及系統化整合各項經費及資源。

在方針聚焦向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 L1 關注工安條件（0.281）、L2 增進人才交流（0.236）、L3 擴大升學管道（0.221）、L4 補助公費培育（0.156）、L5 擇優標竿示範（0.107），與北部教師之重要性排序一致，亦代表教師認為新住民子女政策方針聚焦之效能，建構於保障新住民子女赴東南亞實習的權益福祉，同時辦理全國新二代領袖人才培育營、擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道，以增進交流與學習之機會。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.298）、K2 設置專責機關（0.206）、K3 整合經費資源（0.144）、L1 關注工安條件（0.099）、L2 增進人才交流（0.083），與北部教師之重要性排序一致，亦即教師認為應落實新住民語文學習政策、設置中央及地方之新住民子女相關事務之專責主管機

關、盤點政府各部門之新住民子女的相關業務、關注新南向國家工安條件落差、並辦理全國新二代領袖人才培育營之增能活動，有助於提升政策規劃與舉措之社會認同感。

4、南部地區高中職教師之向度與指標權重及排序分析

由表 4-12 可知，南部高中職教師於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.664）之權重明顯高於自我定位（0.336），且在自我效能向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具一致性，僅 A3 持續言語鼓勵與 A4 設定發展目標之順序對調，其區域權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.347）、A2 磨練專業知能（0.254）、A4 設定發展目標（0.159）、A3 持續言語鼓勵（0.153）、A5 擔任幹部增能（0.086），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在自我定位向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法亦具大致一致性，皆高度重視 B2 建立友善環境與 B3 尊重包容互動，其區域權重排序依序為 B2 建立友善環境（0.298）、B3 尊重包容互動（0.215）、B1 宣揚傑出成就（0.145）、B4 參與文化交流（0.142）、B5 學習母語文化（0.120）、B6 落實族群融合（0.080），其與北部高中職教師之重要性排序大致一致，僅高度重視宣揚傑出成就，可能南部教師認為善用各種場合宣揚新住民傑出成就，有助於提高自我認同。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗（0.230）、A2 磨練專業知能（0.169）、A3 持續言語鼓勵（0.106）、A4 設定發展目標（0.102）、B2 建立友善環境（0.100），其與北部高中職教師之重要性排序大致一致，僅高度重視持續言語鼓勵，亦即教師認為適度言語鼓勵有助於新住民子女之自我效能提升，進而強化行為效能與認知之效能。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.667）之權重亦明顯高於選課取向（0.333），且在課程趨向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能

表 4-12　層級分析評估權重之南部教師向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.664)	A1	0.386	1	0.304	1	0.347	1	0.230	1
		A2	0.225	2	0.283	2	0.254	2	0.169	2
		A3	0.142	4	0.175	3	0.159	3	0.106	3
		A4	0.169	3	0.142	4	0.153	4	0.102	4
		A5	0.078	5	0.095	5	0.086	5	0.057	7
	CI		0.017		0.028		0.024			
	CR		0.015		0.025		0.021			
	自我定位 (0.336)	B1	0.170	3	0.118	4	0.145	3	0.049	8
		B2	0.303	1	0.289	1	0.298	1	0.100	5
		B3	0.203	2	0.226	2	0.215	2	0.072	6
		B4	0.122	5	0.166	3	0.142	4	0.048	9
		B5	0.125	4	0.118	4	0.120	5	0.040	10
		B6	0.078	6	0.083	6	0.080	6	0.027	11
	CI		0.031		0.053		0.039			
	CR		0.025		0.043		0.031			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.667)	C1	0.289	2	0.125	4	0.216	2	0.144	3
		C2	0.325	1	0.332	1	0.333	1	0.222	1
		C3	0.134	4	0.139	3	0.140	4	0.093	6
		C4	0.158	3	0.284	2	0.205	3	0.137	4
		C5	0.094	5	0.119	5	0.106	5	0.071	7
	CI		0.013		0.006		0.008			
	CR		0.012		0.005		0.007			
	選課取向 (0.333)	D1	0.497	1	0.482	1	0.489	1	0.163	2
		D2	0.325	2	0.350	2	0.338	2	0.113	5
		D3	0.177	3	0.169	3	0.172	3	0.057	8
	CI		0.003		0.014		0.008			
	CR		0.004		0.025		0.013			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.361)	E1	0.338	1	0.409	1	0.377	1	0.136	3
		E2	0.253	2	0.248	2	0.251	2	0.091	6
		E3	0.231	3	0.193	3	0.209	3	0.075	8
		E4	0.179	4	0.150	4	0.163	4	0.059	10
	CI		0.013		0.009		0.010			
	CR		0.014		0.010		0.011			
		F1	0.230	1	0.262	1	0.250	1	0.160	1

	輔導作為 (0.639)	F2	0.183	3	0.120	4	0.151	4	0.096	5
		F3	0.194	2	0.249	2	0.221	2	0.141	2
		F4	0.159	4	0.159	3	0.159	3	0.102	4
		F5	0.095	6	0.105	6	0.100	6	0.064	9
		F6	0.139	5	0.106	5	0.119	5	0.076	7
	CI		0.028		0.021		0.024			
	CR		0.022		0.017		0.020			
多元發展與能力	發展路徑 (0.601)	G1	0.395	1	0.328	1	0.364	1	0.219	1
		G2	0.211	3	0.263	2	0.238	2	0.143	2
		G3	0.243	2	0.204	4	0.223	3	0.134	3
		G4	0.151	4	0.205	3	0.175	4	0.105	5
	CI		0.015		0.019		0.018			
	CR		0.016		0.021		0.020			
	能力培育 (0.399)	H1	0.339	1	0.217	3	0.288	1	0.115	4
		H2	0.163	3	0.313	1	0.237	2	0.095	6
		H3	0.189	2	0.259	2	0.227	3	0.091	7
		H4	0.155	4	0.090	5	0.115	5	0.046	9
		H5	0.154	5	0.120	4	0.133	4	0.053	8
	CI		0.012		0.007		0.015			
	CR		0.010		0.007		0.013			
學校行政與支援	行政規劃 (0.496)	I1	0.339	1	0.374	1	0.358	1	0.178	2
		I2	0.221	3	0.247	2	0.236	2	0.117	4
		I3	0.239	2	0.199	3	0.217	3	0.108	5
		I4	0.201	4	0.181	4	0.190	4	0.094	7
	CI		0.015		0.018		0.016			
	CR		0.017		0.020		0.018			
	支持方案 (0.504)	J1	0.383	1	0.409	1	0.397	1	0.200	1
		J2	0.257	2	0.237	2	0.247	2	0.124	3
		J3	0.219	3	0.192	3	0.205	3	0.103	6
		J4	0.142	4	0.161	4	0.151	4	0.076	8
	CI		0.020		0.015		0.018			
	CR		0.023		0.017		0.020			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.538)	K1	0.480	1	0.343	2	0.417	1	0.224	1
		K2	0.282	2	0.344	1	0.311	2	0.167	2
		K3	0.238	3	0.314	3	0.272	3	0.146	3
	CI		0.001		0.001		0.001			
	CR		0.003		0.002		0.002			

	方針聚焦 (0.462)	L1	0.168	4	0.266	2	0.222	2	0.103	5
		L2	0.304	1	0.289	1	0.297	1	0.137	4
		L3	0.240	2	0.183	3	0.208	3	0.096	6
		L4	0.188	3	0.150	4	0.168	4	0.078	7
		L5	0.101	5	0.111	5	0.106	5	0.049	8
	CI		0.021		0.020		0.022			
	CR		0.018		0.018		0.020			

之五項指標的重要性看法具約略一致性，皆極重視增設符合職涯發展之興趣導向課程，其區域權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.333）、C1 多元文化課程（0.216）、C4 職業探索課程（0.205）、C3 職場知能課程（0.140）、C5 專業導向課程（0.106），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在選課取向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.489）、D2 開設就業學程（0.338）、D3 建置補救教學（0.172），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.222）、D1 協助適性發展（0.163）、C1 多元文化課程（0.144）、C4 職業探索課程（0.137）、D2 開設就業學程（0.113），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，但增加開設就業學程。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.361）之權重亦明顯低於輔導作為（0.639）之權重，且在規劃模式向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其區域權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.377）、E3 說明多元升學（0.251）、E2 傑出校友座談（0.209）、E4 持續觀察表現（0.163），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在輔導作為向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法稍有些微差異性，但皆極度重視辦理個別職涯諮詢輔導會議，以

協助新住民子女發揮潛能優勢。若依其區域權重排序依序為 F1 辦理個別諮詢（0.250）、F3 瞭解學習困擾（0.221）、F4 增強學習動機（0.159）、F2 輔導深化專業（0.151）、F6 瞭解自身優勢（0.119）、F5 善用輔導機制（0.100），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，但較重視瞭解學習困擾。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 F1 辦理個別諮詢（0.160）、F3 瞭解學習困擾（0.141）、E1 辦理職場參訪（0.136）、F4 增強學習動機（0.102）、F2 輔導深化專業（0.096），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，亦即教師認為應首重辦理個別職涯諮詢輔導會議，以協助新住民子女發揮潛能優勢，同時亦須瞭解其學習困擾、辦理各種職場參訪活動、增強學習動機、以及輔導深化專業領域知能，期能引導新住民子女運用適當學習方法來克服問題，並促使其瞭解不同產業的工作屬性，以利於升學就業前，即充分具備未來職場所需之專業競爭能力。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.601）之權重亦明顯超越能力培育（0.399）之權重，且在發展路徑向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具約略一致性，但皆極為重視結合新南向政策辦理培力活動，以協助新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢，其區域權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.364）、G2 設計暑期營隊（0.238）、G3 普及發展機會（0.223）、G4 選送學生參訪（0.175），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，但較重視設計暑期營隊。

在能力培育向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法較具變化性，其中，高中教師極度重視 H1 鼓勵業師授課；但高職教師卻極度重視 H2 辦理職訓活動，可能因其培育目標與歷程不同所致。其區域權重排序依序為 H1 鼓勵業師授課（0.288）、H2 辦理職訓活動（0.237）、H3 提供教育訓練（0.227）、H5 推動培才計畫（0.133）、H4 協助文化優勢（0.115），其與北部高中職教師之重要性排序概略一致，僅推動培才計畫與協助文化優勢之順序倒置。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層

面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.219）、G2 設計暑期營隊（0.143）、G3 普及發展機會（0.134）、H1 鼓勵業師授課（0.115）、G4 選送學生參訪（0.105），其與北部高中職教師之重要性排序概略一致，但增加選送學生參訪。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.496）之權重與支持方案（0.504）平分秋色，且在行政規劃向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，僅 I2 擴大國際交流與 I3 辦理定期參訪之順序倒置，其區域權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.358）、I2 擴大國際交流（0.236）、I3 辦理定期參訪（0.217）、I4 申請經費補助（0.190），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在支持方案向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其區域權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.397）、J2 提供工讀機會（0.247）、J3 增設獎助學金（0.205）、J4 鼓勵共學文化（0.151），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 J1 善用學習社群（0.200）、I1 資訊完整銜接（0.178）、J2 提供工讀機會（0.124）、I2 擴大國際交流（0.117）、I3 辦理定期參訪（0.108），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，亦即教師認為應首重善用專業學習社群研討教學輔導技巧，以提升教師專業素養，同時建置資訊完整銜接之輔導機制，並提供校內工讀機會，以及擴大辦理學習交流互訪，期能協助新住民子女解決問題以及提升國際交流能力。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.538）之權重與方針聚焦（0.462）平分秋色，且在政策擬定向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法稍有一致性，其區域權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.417）、K2 設置專責機關（0.311）、K3 整合經費資源（0.272），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在方針聚焦向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的

重要性看法亦具稍有一致性，其區域權重排序依序為 L2 增進人才交流（0.297）、L1 關注工安條件（0.222）、L3 擴大升學管道（0.208）、L4 補助公費培育（0.168）、L5 擇優標竿示範（0.106），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，僅 L2 增進人才交流與 L1 關注工安條件之順序倒置。代表教師認為新住民子女政策方針聚焦之效能，應首重辦理全國新二代領袖人才培育營，以增進交流與學習之機會。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.224）、K2 設置專責機關（0.167）、K3 整合經費資源（0.146）、L2 增進人才交流（0.137）、L1 關注工安條件（0.103），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，僅 L2 增進人才交流與 L1 關注工安條件之順序倒置。

5、東部地區高中職教師之向度與指標權重及排序分析

由表 4-13 可知，東部高中職教師於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.857）之權重極度明顯高於自我定位（0.143），且在自我效能向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具約略一致性，皆極重視 A1 累積成功經驗與 A2 磨練專業知能，其區域權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.406）、A2 磨練專業知能（0.257）、A4 設定發展目標（0.143）、A3 持續言語鼓勵（0.117）、A5 擔任幹部增能（0.076），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致。

在自我定位向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法具高度變化性，其區域權重排序依序為 B3 尊重包容互動（0.323）、B2 建立友善環境（0.281）、B4 參與文化交流（0.143）、B6 落實族群融合（0.105）、B5 學習母語文化（0.089）、B1 宣揚傑出成就（0.059），其與北部高中職教師之重要性排序完全一致，僅 B6 落實族群融合與 B5 學習母語文化之順序倒置。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層

表 4-13　層級分析評估權重之東部教師向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.857)	A1	0.417	1	0.386	1	0.406	1	0.348	1
		A2	0.263	2	0.241	2	0.257	2	0.220	2
		A3	0.062	5	0.146	4	0.117	4	0.100	4
		A4	0.097	4	0.163	3	0.143	3	0.123	3
		A5	0.160	3	0.063	5	0.076	5	0.065	5
	CI		0.017		0.019		0.017			
	CR		0.015		0.017		0.015			
	自我定位 (0.143)	B1	0.064	5	0.046	6	0.059	6	0.008	11
		B2	0.160	3	0.302	2	0.281	2	0.040	7
		B3	0.252	2	0.314	1	0.323	1	0.046	6
		B4	0.101	4	0.143	3	0.143	3	0.020	8
		B5	0.042	6	0.118	4	0.089	5	0.013	10
		B6	0.381	1	0.077	5	0.105	4	0.015	9
	CI		0.024		0.025		0.033			
	CR		0.020		0.020		0.027			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.646)	C1	0.062	5	0.082	4	0.089	5	0.057	7
		C2	0.097	4	0.420	1	0.353	1	0.228	1
		C3	0.263	2	0.075	5	0.119	4	0.077	6
		C4	0.160	3	0.264	2	0.231	2	0.149	3
		C5	0.417	1	0.160	3	0.208	3	0.134	5
	CI		0.017		0.013		0.032			
	CR		0.015		0.011		0.029			
	選課取向 (0.354)	D1	0.308	2	0.461	1	0.415	2	0.147	4
		D2	0.615	1	0.390	2	0.472	1	0.167	2
		D3	0.077	3	0.149	3	0.114	3	0.040	8
	CI		0.000		0.001		0.001			
	CR		0.000		0.002		0.002			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.325)	E1	0.160	3	0.341	1	0.298	2	0.097	6
		E2	0.278	2	0.313	2	0.324	1	0.105	2
		E3	0.467	1	0.179	3	0.243	3	0.079	8
		E4	0.095	4	0.167	4	0.136	4	0.044	10
	CI		0.010		0.003		0.004			
	CR		0.011		0.003		0.005			
		F1	0.250	2	0.057	5	0.156	2	0.105	2

	輔導作為 (0.675)	F2	0.064	5	0.051	6	0.066	6	0.045	9
		F3	0.379	1	0.264	1	0.348	1	0.235	1
		F4	0.041	6	0.245	2	0.118	5	0.080	7
		F5	0.166	3	0.149	4	0.156	2	0.105	2
		F6	0.100	4	0.235	3	0.156	2	0.105	2
	CI		0.026		0.029		0.040			
	CR		0.021		0.023		0.032			
多元發展與能力	發展路徑 (0.640)	G1	0.278	2	0.486	1	0.471	1	0.301	1
		G2	0.467	1	0.091	4	0.200	2	0.128	3
		G3	0.160	3	0.221	2	0.188	3	0.120	4
		G4	0.095	4	0.203	3	0.141	4	0.090	6
	CI		0.010		0.008		0.017			
	CR		0.011		0.009		0.019			
	能力培育 (0.360)	H1	0.097	4	0.098	5	0.110	5	0.040	9
		H2	0.417	1	0.307	1	0.360	1	0.130	2
		H3	0.263	2	0.260	2	0.276	2	0.099	5
		H4	0.160	3	0.103	4	0.132	3	0.048	7
		H5	0.062	5	0.232	3	0.121	4	0.044	8
	CI		0.017		0.009		0.005			
	CR		0.015		0.008		0.005			
學校行政與支援	行政規劃 (0.600)	I1	0.467	1	0.358	1	0.418	1	0.251	1
		I2	0.095	4	0.179	3	0.150	4	0.090	6
		I3	0.160	3	0.309	2	0.255	2	0.153	3
		I4	0.278	2	0.154	4	0.177	3	0.106	5
	CI		0.010		0.006		0.004			
	CR		0.011		0.007		0.005			
	支持方案 (0.400)	J1	0.483	1	0.229	2	0.344	2	0.138	4
		J2	0.088	4	0.131	4	0.119	4	0.048	8
		J3	0.157	3	0.139	3	0.147	3	0.059	7
		J4	0.272	2	0.502	1	0.390	1	0.156	2
	CI		0.005		0.012		0.003			
	CR		0.005		0.014		0.003			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.184)	K1	0.571	1	0.231	2	0.391	2	0.072	6
		K2	0.143	3	0.199	3	0.180	3	0.033	8
		K3	0.286	2	0.571	1	0.429	1	0.079	5
	CI		0.000		0.003		0.000			
	CR		0.000		0.005		0.000			

	方針聚焦 (0.816)	L1	0.062	5	0.318	1	0.250	3	0.204	3
		L2	0.263	2	0.253	2	0.260	2	0.212	2
		L3	0.417	1	0.239	3	0.280	1	0.228	1
		L4	0.160	3	0.110	4	0.124	4	0.101	4
		L5	0.097	4	0.079	5	0.085	5	0.069	7
	CI		0.017		0.083		0.060			
	CR		0.015		0.074		0.053			

面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗（0.348）、A2 磨練專業知能（0.220）、A4 設定發展目標（0.123）、A3 持續言語鼓勵（0.100）、A5 擔任幹部增能（0.065），前三項與北部高中職教師之重要性排序一致，並新增 A3 持續言語鼓勵與 A5 擔任幹部增能。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.646）之權重亦明顯高於選課取向（0.354），且在課程趨向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具變化性，其區域權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.353）、C4 職業探索課程（0.231）、C5 專業導向課程（0.208）、C3 職場知能課程（0.119）、C1 多元文化課程（0.089），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，雖皆極度重視興趣導向課程，但較不關注多元文化課程。

在選課取向向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具變化性，其區域權重排序依序為 D2 開設就業學程（0.472）、D1 協助適性發展（0.415）、D3 建置補救教學（0.114），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，較為關注開設就業學程。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.228）、D2 開設就業學程（0.167）、C4 職業探索課程（0.149）、D1 協助適性發展（0.147）、C5 專業導向課程（0.134），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，雖皆首重興趣導向課程，但教師亦認為應鼓勵產業界與學校合作開設就業學程，以促進新住民子女專業知能養成，同時亦須開發職業探索相關課程、適時評估學習成效、研訂市場導向之專業知能課程，以協助發現具有興趣的學習領域、

落實適性發展與提升產學合一的就業能力。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.325）之權重明顯低於輔導作為（0.675）之權重，且在規劃模式向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具變化性，其區域權重排序依序為 E2 傑出校友座談（0.324）、E1 辦理職場參訪（0.298）、E3 說明多元升學（0.243）、E4 持續觀察表現（0.136），其與北部高中職教師之重要性排序稍有不同，較為重視傑出校友座談。

在輔導作為向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之六項指標的重要性看法亦有變化性，其區域權重排序依序為 F3 瞭解學習困擾（0.348）、F1 辦理個別諮詢（0.156）、F5 善用輔導機制（0.156）、F6 瞭解自身優勢（0.156）、F4 增強學習動機（0.118）、F2 輔導深化專業（0.066），其與北部高中職教師之重要性排序不同，極度重視瞭解學習困擾，且認為辦理個別諮詢、善用輔導機制、瞭解自身優勢具有相同重要性。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 F3 瞭解學習困擾（0.235）、E2 傑出校友座談（0.105）、F1 辦理個別諮詢（0.105）、F5 善用輔導機制（0.105）、F6 瞭解自身優勢（0.105），與北部高中職教師之重要性排序不同，極度重視瞭解學習困擾之外，教師亦認為邀請傑出畢業校友返校座談、辦理個別職涯諮詢輔導會議、善用輔導機制協助認清自我角色定位、以及輔導瞭解自身文化差異優勢，對新住民子女職涯規劃與輔導具有相同之提升效果。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.640）之權重亦明顯超越能力培育（0.360）之權重，且在發展路徑向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具變化性，其區域權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.471）、G2 設計暑期營隊（0.200）、G3 普及發展機會（0.188）、G4 選送學生參訪（0.141），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，僅 G2 設計暑期營隊與 G3 普及發展機會之順序倒置。

在能力培育向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的

重要性看法具概略一致性，其區域權重排序依序為 H2 辦理職訓活動（0.360）、H3 提供教育訓練（0.276）、H4 協助文化優勢（0.132）、H5 推動培才計畫（0.121）、H1 鼓勵業師授課（0.110），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，但極度不鼓勵業師授課。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.301）、H2 辦理職訓活動（0.130）、G2 設計暑期營隊（0.128）、G3 普及發展機會（0.120）、H3 提供教育訓練（0.099），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，皆首重結合新南向政策辦理培力活動，以協助新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.600）之權重亦明顯超越支持方案（0.400）之權重，且在行政規劃向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具變化性，其區域權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.418）、I3 辦理定期參訪（0.255）、I4 申請經費補助（0.177）、I2 擴大國際交流（0.150），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，皆首重資訊完整銜接。

在支持方案向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之四項指標的重要性看法亦具變化性，其區域權重排序依序為 J4 鼓勵共學文化（0.390）、J1 善用學習社群（0.344）、J3 增設獎助學金（0.147）、J2 提供工讀機會（0.119），其與北部高中職教師之重要性排序不同，極為重視共學文化，亦即鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力，以建立親師生共學文化。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.251）、J4 鼓勵共學文化（0.156）、I3 辦理定期參訪（0.153）、J1 善用學習社群（0.138）、I4 申請經費補助（0.106），其與北部高中職教師之重要性排序約略一致，皆首重資訊完整銜接，亦即建置資訊完整銜接之輔導機制，以協助面對各類疑難問題。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.184）之權重極度明顯低於

方針聚焦（0.816）之權重，且在政策擬定向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之三項指標的重要性看法具變化性，其區域權重排序依序為 K3 整合經費資源(0.429)、K1 落實語文政策(0.391)、K2 設置專責機關(0.180)，其與北部高中職教師之重要性排序不同，極為重視整合經費資源，亦即盤點政府各部門之相關業務，以系統化整合各項經費及資源，有助於提升政府政策擬定之效能。

在方針聚焦向度部份，高中教師與高職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具變化性，其區域權重排序依序為 L3 擴大升學管道(0.280)、L2 增進人才交流（0.260）、L1 關注工安條件（0.250）、L4 補助公費培育（0.124）、L5 擇優標竿示範（0.085），其與北部高中職教師之重要性排序不同，代表教師認為新住民子女政策方針聚焦之效能，建構於鼓勵大學運用多元特殊申請管道、辦理全國新二代領袖人才培育營，以提高擇優錄取與交流學習之機會，同時關注新南向國家工安條件落差，以保障新住民子女赴東南亞實習的權益福祉。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 L3 擴大升學管道（0.228）、L2 增進人才交流（0.212）、L1 關注工安條件（0.204）、L4 補助公費培育（0.101）、K3 整合經費資源（0.079），其與北部高中職教師之重要性排序不同，亦即教師認為應首先擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道，以提高新住民子女擇優錄取機會，並辦理全國新二代領袖人才培育營之增能活動、關注新南向國家工安條件落、補助各級學校開設公費科系、以及盤點政府各部門之相關業務，期能鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業、增進新住民子女彼此交流學習機會、保障新住民子女赴東南亞實習的權益福祉、以及有效追蹤政府政策執行情形，進而提升政策規劃與舉措之效能。

綜合而言，依據各層面加權排序之首位指標，代表提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能的最關鍵做法。茲彙整各層面之北中南東四區的高中職教師觀點如下：

（1）行為效能與認知層面

在行為效能與認知層面，多認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法，亦即累積各類成功經驗以加強自我效能，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能；但中區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法，亦即鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。

（2）課程設計與選擇層面

在課程設計與選擇層面，四區教師皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法，亦即增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（3）職涯規劃與輔導層面

在職涯規劃與輔導層面，北中兩區教師皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法，亦即辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但南區教師認為 F1 辦理個別諮詢為最關鍵做法，亦即辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢；而東區教師則認為 F3 瞭解學習困擾為最關鍵做法，亦即瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題。

（4）多元發展與能力層面

在多元發展與能力層面，四區教師皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法，亦即結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（5）學校行政與支援層面

在學校行政與支援層面，多認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法，亦即建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但南區教師認為 J1 善用學習社群為最關鍵做法，亦即善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。

（6）政策規劃與舉措層面

在政策規劃與舉措層面，多認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法，亦即

推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區教師認為L3擴大升學管道為最關鍵做法，亦即擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。

（二）高中職教師性別及年資變項的權重及排序分析

1、高中職教師性別變項之權重及排序比較

由表 4-14 可知，高中職教師性別變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

不同性別之高中職教師對六大層面之重要性看法具絕對一致性，雖然權數不盡相同，但排序之順序一致。其重要性排序為行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面。

行為效能與認知層面之中，在自我效能向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，雖然權數不盡相同，但排序之順序一致。其權重排序依序為 A1 累積成功經驗、A2 磨練專業知能、A4 設定發展目標、A3 持續言語鼓勵、A5 擔任幹部增能。在自我定位向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之六項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B4 參與文化交流、B1 宣揚傑出成就、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合。

課程設計與選擇層面之中，在課程趨向向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 C2 興趣導向課程、C1 多元文化課程、C4 職業探索課程、C3 職場知能課程、C5 專業導向課程。在選課取向向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學。

職涯規劃與輔導層面之中，在規劃模式向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 E1 辦理職場參訪、E2 傑出校友座談、E3 說明多元升學、E4 持續觀察表現。

表 4-14　層級分析評估權重之教師性別及年資變項比較結果彙整表

層面/向度		高中職教師性別及年資之權重比較							
	指標	男性		女性		10 年以下		11 年以上	
		權重	排序	權重	排序	權重	排序	權重	排序
行為效能與認知		0.282	1	0.307	1	0.322	1	0.279	1
自我效能	A1	0.301	1	0.356	1	0.352	1	0.317	1
	A2	0.294	2	0.251	2	0.233	2	0.292	2
	A3	0.141	4	0.131	4	0.141	4	0.132	4
	A4	0.180	3	0.173	3	0.197	3	0.165	3
	A5	0.084	5	0.090	5	0.077	5	0.093	5
自我定位	B1	0.137	4	0.096	4	0.127	4	0.109	4
	B2	0.296	1	0.281	1	0.278	1	0.296	1
	B3	0.237	2	0.265	2	0.249	2	0.253	2
	B4	0.144	3	0.151	3	0.146	3	0.149	3
	B5	0.101	5	0.121	5	0.117	5	0.108	5
	B6	0.085	6	0.085	6	0.083	6	0.086	6
課程設計與選擇		0.211	2	0.215	2	0.189	2	0.229	2
課程趨向	C1	0.210	2	0.245	2	0.231	2	0.228	2
	C2	0.334	1	0.301	1	0.320	1	0.314	1
	C3	0.151	4	0.152	4	0.144	4	0.156	4
	C4	0.195	3	0.193	3	0.192	3	0.195	3
	C5	0.109	5	0.108	5	0.113	5	0.107	5
選課取向	D1	0.519	1	0.541	1	0.547	1	0.521	1
	D2	0.334	2	0.316	2	0.315	2	0.330	2
	D3	0.146	3	0.143	3	0.137	3	0.149	3
職涯規劃與輔導		0.176	3	0.174	3	0.179	3	0.173	3
規劃模式	E1	0.403	1	0.364	1	0.380	1	0.384	1
	E2	0.244	2	0.241	2	0.233	2	0.247	2
	E3	0.219	3	0.239	3	0.220	3	0.234	3
	E4	0.134	4	0.156	4	0.167	4	0.134	4
輔導作為	F1	0.186	3	0.249	1	0.206	2	0.227	1
	F2	0.174	4	0.177	3	0.141	4	0.194	3
	F3	0.195	1	0.197	2	0.193	3	0.198	2
	F4	0.194	2	0.175	4	0.219	1	0.168	4
	F5	0.108	6	0.093	6	0.100	6	0.099	6
	F6	0.143	5	0.109	5	0.140	5	0.114	5
多元發展與能力		0.173	4	0.154	4	0.153	4	0.167	4
發展路徑	G1	0.373	1	0.401	1	0.391	1	0.381	1

	G2	0.206	3	0.209	3	0.159	4	0.236	2
	G3	0.265	2	0.233	2	0.285	2	0.230	3
	G4	0.157	4	0.157	4	0.165	3	0.153	4
能力培育	H1	0.267	1	0.297	1	0.271	1	0.291	1
	H2	0.252	2	0.251	2	0.254	2	0.250	2
	H3	0.222	3	0.218	3	0.217	3	0.221	3
	H4	0.122	5	0.126	4	0.126	5	0.124	4
	H5	0.136	4	0.109	5	0.132	4	0.115	5
學校行政與支援		0.083	5	0.081	5	0.085	5	0.080	5
行政規劃	I1	0.385	1	0.405	1	0.391	1	0.399	1
	I2	0.230	2	0.207	3	0.219	2	0.217	2
	I3	0.202	3	0.218	2	0.208	3	0.211	3
	I4	0.183	4	0.170	4	0.181	4	0.173	4
支持方案	J1	0.417	1	0.409	1	0.390	1	0.423	1
	J2	0.220	2	0.233	2	0.218	2	0.230	2
	J3	0.197	3	0.205	3	0.196	3	0.204	3
	J4	0.167	4	0.153	4	0.196	3	0.143	4
政策規劃與舉措		0.075	6	0.068	6	0.072	6	0.071	6
政策擬定	K1	0.453	1	0.403	1	0.458	1	0.412	1
	K2	0.340	2	0.293	3	0.281	2	0.345	2
	K3	0.208	3	0.303	2	0.261	3	0.243	3
方針聚焦	L1	0.268	1	0.271	1	0.256	2	0.276	1
	L2	0.253	2	0.267	2	0.281	1	0.248	2
	L3	0.207	3	0.207	3	0.203	3	0.209	3
	L4	0.160	4	0.155	4	0.142	4	0.168	4
	L5	0.112	5	0.099	5	0.117	5	0.099	5

註：1、A 類代表曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗豐富；B 類代表曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗普通；C 類代表未曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗稀少

2、一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之各類型結果如下：男性：層面：CI=0.023、CR=0.019；自我效能：CI=0.016、CR=0.015；自我定位：CI=0.029、CR=0.023；課程趨向：CI=0.007、CR=0.007；選課取向：CI=0.002、CR=0.004；規劃模式：CI=0.010、CR=0.011；輔導作為：CI=0.021、CR=0.017；發展路徑：CI=0.017、CR=0.019；能力培育：CI=0.008、CR=0.007；行政規劃：CI=0.007、CR=0.008；支持方案：CI=0.014、CR=0.015；政策擬定：CI=0.005、CR=0.008；方針聚焦：CI=0.023、CR=0.021。女性：層面：CI=0.028、CR=0.023；自我效能：CI=0.019、

CR=0.017；自我定位：CI=0.034、CR=0.027；課程趨向：CI=0.009、CR=0.008；選課取向：CI=0.005、CR=0.008；規劃模式：CI=0.009、CR=0.010；輔導作為：CI=0.024、CR=0.020；發展路徑：CI=0.013、CR=0.014；能力培育：CI=0.020、CR=0.017；行政規劃：CI=0.007、CR=0.008；支持方案：CI=0.021、CR=0.023；政策擬定：CI=0.003、CR=0.005；方針聚焦：CI=0.024、CR=0.022。10 年以下：層面：CI=0.024、CR=0.020；自我效能：CI=0.017、CR=0.015；自我定位：CI=0.032、CR=0.026；課程趨向：CI=0.008、CR=0.008；選課取向：CI=0.003、CR=0.005；規劃模式：CI=0.010、CR=0.011；輔導作為：CI=0.017、CR=0.014；發展路徑：CI=0.010、CR=0.011；能力培育：CI=0.016、CR=0.014；行政規劃：CI=0.008、CR=0.009；支持方案：CI=0.024、CR=0.026；政策擬定：CI=0.006、CR=0.010；方針聚焦：CI=0.028、CR=0.025。11 年以上：層面：CI=0.025、CR=0.021；自我效能：CI=0.017、CR=0.016；自我定位：CI=0.031、CR=0.025；課程趨向：CI=0.008、CR=0.007；選課取向：CI=0.004、CR=0.007；規劃模式：CI=0.009、CR=0.010；輔導作為：CI=0.025、CR=0.020；發展路徑：CI=0.014、CR=0.016；能力培育：CI=0.013、CR=0.012；行政規劃：CI=0.008、CR=0.008；支持方案：CI=0.015、CR=0.017；政策擬定：CI=0.002、CR=0.004；方針聚焦：CI=0.020、CR=0.018。

在輔導作為向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之六項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 F3 瞭解學習困擾、F4 增強學習動機、F1 辦理個別諮詢、F2 輔導深化專業、F6 瞭解自身優勢、F5 善用輔導機制。

多元發展與能力層面，在發展路徑向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 G1 辦理培力活動、G3 普及發展機會、G2 設計暑期營隊、G4 選送學生參訪。在能力培育向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，前三項之重要性排序依序為 H1 鼓勵業師授課、H2 辦理職訓活動、H3 提供教育訓練，完全一致，但 H4 協助文化優勢、H5 推動培才計畫，則各有不同順序。相對而言，男性較重視推動培才計畫，而女性較重視協助文化優勢。

學校行政與支援層面之中，在行政規劃向度部份，不同性別之高中職教

師對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，皆極度重視資訊完整銜接，僅第二、三項之權重排序倒置，相對而言，男性較重視 I2 擴大國際交流，而女性較重視 I3 辦理定期參訪。在支持方案向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 J1 善用學習社群、J2 提供工讀機會、J3 增設獎助學金、J4 鼓勵共學文化。

政策規劃與舉措層面之中，在政策擬定向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之三項指標的重要性看法具高度一致性，皆極度重視 K1 落實語文政策，僅第二、三項之權重排序倒置，相對而言，男性較重視 K2 設置專責機關，而女性較重視 K3 整合經費資源。在方針聚焦向度部份，不同性別之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 L1 關注工安條件、L2 增進人才交流、L3 擴大升學管道、L4 補助公費培育、L5 擇優標竿示範。

2、高中職教師年資變項之權重及排序比較

由表 4-14 可知，高中職教師年資變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

不同年資之高中職教師對六大層面之重要性看法具絕對一致性，其重要性排序為行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面。

行為效能與認知層面之中，在自我效能向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，雖然權數不盡相同，但排序之順序一致。其權重排序依序為 A1 累積成功經驗、A2 磨練專業知能、A4 設定發展目標、A3 持續言語鼓勵、A5 擔任幹部增能。在自我定位向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之六項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B4 參與文化交流、B1 宣揚傑出成就、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合。

課程設計與選擇層面之中，在課程趨向向度部份，不同年資之高中職教

師對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為C2 興趣導向課程、C1 多元文化課程、C4 職業探索課程、C3 職場知能課程、C5 專業導向課程。在選課取向向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學。

職涯規劃與輔導層面之中，在規劃模式向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為E1 辦理職場參訪、E2 傑出校友座談、E3 說明多元升學、E4 持續觀察表現。在輔導作為向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之六項指標的重要性看法具高度變化性，僅第五、六項之排序相同，其中，資淺（年資 10 以下）教師極度重視 F3 瞭解學習困擾；而資深（年資 11 以上）教師則極度重視 F1 辦理個別諮詢。

多元發展與能力層面，在發展路徑向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具高度變化性，其權重排序依序僅第一項相同，亦即資淺或資深教師皆極度重視 G1 辦理培力活動。在能力培育向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，前三項之重要性排序依序為 H1 鼓勵業師授課、H2 辦理職訓活動、H3 提供教育訓練，完全一致，但 H4 協助文化優勢、H5 推動培才計畫，則各有不同順序。相對而言，資淺教師較重視推動培才計畫，而資深教師較重視協助文化優勢。

學校行政與支援層面之中，在行政規劃向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為I1 資訊完整銜接、I2 擴大國際交流、I3 辦理定期參訪、I4 申請經費補助。在支持方案向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之四項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 J1 善用學習社群、J2 提供工讀機會、J3 增設獎助學金、J4 鼓勵共學文化。

政策規劃與舉措層面之中，在政策擬定向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為

K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源。在方針聚焦向度部份，不同年資之高中職教師對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，僅第一、二項之權重排序倒置，相對而言，資淺教師較重視 L2 增進人才交流，而資深教師較重視 L1 關注工安條件。

（三）高中職教師研習及輔導綜合變項的權重及排序分析

由表 4-15 可知，高中職教師研習及輔導綜合變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重，共分為 A、B、C 三類，其中，A 類代表曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗豐富；C 類代表未曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗稀少；B 類代表除 A 類與 C 類之外的高中職教師。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

A、B 兩類之高中職教師對六大層面之重要性看法具絕對一致性，其重要性排序為行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面。但 C 類之高中職教師的重要性排序與 A、B 兩類並不一致，其重要性排序僅第一、二項之行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面具一致性，其餘之重要性排序為多元發展與能力層面、職涯規劃與輔導層面（第三、四項之順序倒置）、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面（第五、六項具相同權數 0.078）。

在各層面之向度指標中，A、B、C 三類教師之重要性排序並不完全相同，茲以各向度之重要性排序以及關鍵指標之異同，分項論述於后。首先，三類教師之重要性排序具有絕對一致性。諸如，在課程設計與選擇層面之選課取向向度，三類教師之關鍵指標具有絕對一致性，且皆認為 D1 協助適性發展為關鍵指標；在職涯規劃與輔導層面之規劃模式向度，三類教師之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 E1 辦理職場參訪為關鍵指標；在多元發展與能力層面之能力培育向度，三類教師之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 H1 鼓勵業師授課為關鍵指標；在學校行政與支援層面之支持方案向度，三類教師之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 J1 善用學習社群為關鍵指標。

表 4-15　層級分析評估權重之教師研習及輔導變項綜合比較結果彙整表

層面/向度	指標	高中職教師研習及輔導之權重比較					
		A 類		B 類		C 類	
		權重	排序	權重	排序	權重	排序
行為效能與認知		0.243	1	0.300	1	0.293	1
自我效能	A1	0.373	1	0.326	1	0.331	1
	A2	0.167	3	0.282	2	0.257	2
	A3	0.114	4	0.132	4	0.148	4
	A4	0.272	2	0.170	3	0.183	3
	A5	0.074	5	0.090	5	0.082	5
自我定位	B1	0.076	5	0.114	5	0.123	4
	B2	0.213	2	0.293	1	0.290	1
	B3	0.321	1	0.249	2	0.247	2
	B4	0.187	3	0.143	3	0.153	3
	B5	0.133	4	0.119	4	0.093	6
	B6	0.070	6	0.082	6	0.095	5
課程設計與選擇		0.236	2	0.218	2	0.200	2
課程趨向	C1	0.098	5	0.228	2	0.249	2
	C2	0.419	1	0.323	1	0.285	1
	C3	0.141	3	0.148	4	0.161	4
	C4	0.224	2	0.192	3	0.197	3
	C5	0.117	4	0.108	5	0.109	5
選課取向	D1	0.497	1	0.531	1	0.537	1
	D2	0.358	2	0.328	2	0.309	2
	D3	0.145	3	0.141	3	0.154	3
職涯規劃與輔導		0.205	3	0.174	3	0.173	4
規劃模式	E1	0.364	1	0.383	1	0.387	1
	E2	0.273	2	0.243	2	0.235	2
	E3	0.245	3	0.229	3	0.228	3
	E4	0.117	4	0.145	4	0.150	4
輔導作為	F1	0.126	5	0.208	2	0.259	1
	F2	0.187	2	0.168	4	0.190	2
	F3	0.176	4	0.210	1	0.172	3
	F4	0.186	3	0.194	3	0.161	4
	F5	0.114	6	0.099	6	0.099	6
	F6	0.212	1	0.120	5	0.120	5
多元發展與能力		0.158	4	0.156	4	0.178	3
發展路徑	G1	0.278	1	0.399	1	0.374	1

	G2	0.212	4	0.198	3	0.228	3
	G3	0.259	2	0.252	2	0.235	2
	G4	0.251	3	0.151	4	0.162	4
能力培育	H1	0.294	1	0.268	1	0.314	1
	H2	0.260	2	0.251	2	0.250	2
	H3	0.203	3	0.217	3	0.225	3
	H4	0.125	4	0.132	4	0.110	4
	H5	0.118	5	0.131	5	0.101	5
學校行政與支援		0.086	5	0.083	5	0.078	5
行政規劃	I1	0.229	3	0.403	1	0.400	1
	I2	0.289	2	0.203	3	0.239	2
	I3	0.325	1	0.212	2	0.193	3
	I4	0.157	4	0.182	4	0.168	4
支持方案	J1	0.415	1	0.406	1	0.426	1
	J2	0.245	2	0.219	2	0.239	2
	J3	0.192	3	0.215	3	0.177	3
	J4	0.149	4	0.160	4	0.158	4
政策規劃與舉措		0.073	6	0.069	6	0.078	5
政策擬定	K1	0.364	2	0.425	1	0.448	1
	K2	0.199	3	0.321	2	0.327	2
	K3	0.436	1	0.254	3	0.224	3
方針聚焦	L1	0.273	1	0.266	1	0.274	2
	L2	0.269	2	0.249	2	0.284	1
	L3	0.170	4	0.223	3	0.179	3
	L4	0.199	3	0.157	4	0.152	4
	L5	0.089	5	0.104	5	0.110	5

註：1、A 類代表曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗豐富；C 類代表未曾參與新二代相關輔導研習與輔導升學就業經驗稀少；B 類代表除 A 類與 C 類之外的高中職教師

2、一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之各類型結果如下：A 類：層面：CI=0.043、CR=0.035；自我效能：CI=0.016、CR=0.014；自我定位：CI=0.054、CR=0.044；課程趨向：CI=0.023、CR=0.021；選課取向：CI=0.003、CR=0.005；規劃模式：CI=0.021、CR=0.024；輔導作為：CI=0.056、CR=0.045；發展路徑：CI=0.049、CR=0.054；能力培育：CI=0.020、CR=0.018；行政規劃：CI=0.031、CR=0.034；支持方案：CI=0.021、CR=0.024；政策擬定：CI=0.000、CR=0.000；方針聚焦：CI=0.021、CR=0.019。B 類：層面：CI=0.026、CR=0.021；自我效能：CI=0.016、

CR=0.015；自我定位：CI=0.033、CR=0.027；課程趨向：CI=0.008、CR=0.007；選課取向：CI=0.004、CR=0.007；規劃模式：CI=0.010、CR=0.011；輔導作為：CI=0.020、CR=0.016；發展路徑：CI=0.012、CR=0.013；能力培育：CI=0.013、CR=0.011；行政規劃：CI=0.005、CR=0.005；支持方案：CI=0.015、CR=0.017；政策擬定：CI=0.004、CR=0.007；方針聚焦：CI=0.024、CR=0.021。C 類：層面：CI=0.023、CR=0.018；自我效能：CI=0.023、CR=0.020；自我定位：CI=0.022、CR=0.018；課程趨向：CI=0.007、CR=0.006；選課取向：CI=0.003、CR=0.005；規劃模式：CI=0.007、CR=0.008；輔導作為：CI=0.025、CR=0.020；發展路徑：CI=0.020、CR=0.022；能力培育：CI=0.017、CR=0.016；行政規劃：CI=0.011、CR=0.012；支持方案：CI=0.022、CR=0.024；政策擬定：CI=0.003、CR=0.006；方針聚焦：CI=0.022、CR=0.019。

其次，三類教師之重要性排序具有約略一致性，且三類教師之關鍵指標相同。諸如，在行為效能與認知層面之自我效能向度，三類教師之重要性排序雖不盡相同，但皆認為 A1 累積成功經驗是關鍵指標；在課程設計與選擇層面之課程趨向向度，三類教師之關鍵指標皆為 C2 興趣導向課程；在多元發展與能力層面之發展路徑向度，三類教師之關鍵指標皆為 G1 辦理培力活動。

再者，三類教師之重要性排序具有部分一致性，但三類教師中有兩類之關鍵指標相同。諸如，在行為效能與認知層面之自我定位向度，三類教師之關鍵指標則有不同，A 類教師認為 B3 尊重包容互動、但 B、C 類教師則認為 B2 建立友善環境；在學校行政與支援層面之行政規劃向度，三類教師之關鍵指標則有不同，A 類教師認為 I3 辦理定期參訪、但 B、C 類教師則認為 I1 資訊完整銜接；在政策規劃與舉措層面之政策擬定向度，三類教師之關鍵指標則有不同，A 類教師認為 K3 整合經費資源、但 B、C 類教師則認為 K1 落實語文政策；在政策規劃與舉措層面之方針聚焦向度，三類教師之關鍵指標則有不同，A、 B 類教師認為 L1 關注工安條件、但 C 類教師則認為 L2 增進人才交流。

最後，三類教師之重要性排序具有變化性。諸如，在職涯規劃與輔導層面之輔導作為向度，三類教師之關鍵指標具有明顯變化性，A 類教師認為

F6 瞭解自身優勢為關鍵指標、但 B 類教師認為 F3 瞭解學習困擾、以及 C 類教師則認為 F1 辦理個別諮詢。

（二）各區高中職及大專校院學生之層面、向度與指標的權重及排序分析

1、各區高中職及大專校院學生之層面權重及排序分析

由表 4-16 可知，高中職及大專校院學生對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之層面的重要性看法及觀點，大致具相似性。僅東部地區之重要性排序與其他地區具有較明顯之差異。北中南三區之高中、高職、大專校院學生皆認為行為效能與認知為最重要層面，但東部之高中、大專校院學生則分別依序認為職涯規劃與輔導、課程設計與選擇是最重要層面，可能呈現地區不同現況與需求。

北中南區之高中學生、南區之高職學生、北中區之大專校院學生之重要性排序與整體排序相同，雖權重各有不同，但排序皆是行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措。北中東區之高職學生之重要性排序與上述順序僅稍有不同，亦即第三與第四層面順序倒置。東區之高中學生與大專校院學生之重要性排序最具差異性，前者之重要性排序是職涯規劃與輔導、行為效能與認知、多元發展與能力、政策規劃與舉措、學校行政與支援、課程設計與選擇；而後者之重要性排序為課程設計與選擇、多元發展與能力、行為效能與認知、職涯規劃與輔導、學校行政與支援、政策規劃與舉措。

就整體排序而言，六大層級之重要性排序為：行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措，而整體之重要性權重依序為 0.298、0.211、0.174、0.174、0.082、0.061，且各區與整體分析結果皆符合一致性指標（CI）與一致性比率（CR）之檢核標準。

由重要性排序與權重數據可知，絕大部分之高中職及大專校院學生認為提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能應由內而外，亦即提升新住民子女自我行為效能與認知為關鍵核心，並輔以適當之課程設計與選擇，可提

升新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

表 4-16　層級分析評估權重之學生層級結果彙整表

層面	各區高中職及大專校院學生與區域整體權重								
	區域	高中		高職		大專校院		整體 CI=0.026	
		權重	排序	權重	排序	權重	排序	權重	排序
行為效能與認知	北部	0.299	1	0.283	1	0.305	1	0.298	1
	中部	0.301	1	0.330	1	0.285	1		
	南部	0.329	1	0.252	1	0.289	1		
	東部	0.180	2	0.323	1	0.180	3		
課程設計與選擇	北部	0.228	2	0.210	2	0.200	2	0.211	2
	中部	0.223	2	0.186	2	0.247	2		
	南部	0.181	2	0.238	2	0.187	3		
	東部	0.072	6	0.213	2	0.275	1		
職涯規劃與輔導	北部	0.158	3	0.174	4	0.187	3	0.174	3
	中部	0.170	3	0.144	4	0.188	3		
	南部	0.171	3	0.182	3	0.187	3		
	東部	0.376	1	0.136	4	0.174	4		
多元發展與能力	北部	0.169	4	0.183	3	0.167	4	0.174	4
	中部	0.163	4	0.204	3	0.153	4		
	南部	0.171	3	0.182	3	0.192	2		
	東部	0.163	3	0.166	3	0.242	2		
學校行政與支援	北部	0.087	5	0.085	5	0.080	5	0.082	5
	中部	0.086	5	0.074	5	0.074	5		
	南部	0.084	5	0.083	5	0.081	5		
	東部	0.096	5	0.087	5	0.066	5		
政策規劃與舉措	北部	0.059	6	0.065	6	0.062	6	0.061	6
	中部	0.056	6	0.061	6	0.054	6		
	南部	0.064	6	0.064	6	0.065	6		
	東部	0.113	4	0.076	6	0.063	6		

註：一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之分區結果如下：高中學生：北部：CI=0.029、CR=0.024；中部：CI=0.025、CR=0.020；南部：CI=0.029、CR=0.023；東部：CI=0.025、CR=0.020；高職學生：北部：CI=0.030、CR=0.024；中部：CI=0.020、CR=0.016；南部：CI=0.030、CR=0.024；東部：CI=0.026、CR=0.021；大專校院學生：北部：CI=0.023、CR=0.019；中部：CI=0.015、CR=0.012；南部：CI=0.025、CR=0.020；東部：CI=0.049、CR=0.040

2、北部地區高中職及大專校院學生之向度與指標權重及排序分析

由表 4-17 可知，北部高中學生、高職學生以及高中職及大專校院整體區域學生，於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.692）之權重明顯高於自我定位（0.308），且在自我效能向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法略具一致性，皆首要重視 A1 累積成功經驗，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.326）、A2 磨練專業知能（0.288）、A4 設定發展目標（0.154）、A3 持續言語鼓勵（0.153）、A5 擔任幹部增能（0.079）。在自我定位向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 B2 建立友善環境（0.264）、B3 尊重包容互動（0.223）、B1 宣揚傑出成就（0.187）、B4 參與文化交流（0.156）、B5 學習母語文化（0.097）、B6 落實族群融合（0.072）。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗（0.226）、A2 磨練專業知能（0.199）、A4 設定發展目標（0.107）、A3 持續言語鼓勵（0.106）、B2 建立友善環境（0.081）。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.698）之權重亦明顯高於選課取向（0.302），且在課程趨向向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.302）、C1 多元文化課程（0.281）、C4 職業探索課程（0.163）、C3 職場知能課程（0.160）、C5 專業導向課程（0.094）。在選課取向向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.515）、D2 開設就業學程（0.320）、D3 建置補救教學（0.165）。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層

表 4-17　層級分析評估權重之北部高中職學生向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.692)	A1	0.306	1	0.325	1	0.326	1	0.226	1
		A2	0.274	2	0.293	2	0.288	2	0.199	2
		A3	0.172	3	0.151	4	0.153	4	0.106	4
		A4	0.167	4	0.152	3	0.154	3	0.107	3
		A5	0.081	5	0.079	5	0.079	5	0.055	8
	CI		0.026		0.023		0.024			
	CR		0.023		0.020		0.022			
	自我定位 (0.308)	B1	0.192	3	0.191	3	0.187	3	0.058	7
		B2	0.252	1	0.258	1	0.264	1	0.081	5
		B3	0.227	2	0.236	2	0.223	2	0.069	6
		B4	0.160	4	0.144	4	0.156	4	0.048	9
		B5	0.100	5	0.096	5	0.097	5	0.030	10
		B6	0.069	6	0.076	6	0.072	6	0.022	11
	CI		0.025		0.032		0.024			
	CR		0.020		0.026		0.019			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.698)	C1	0.294	2	0.275	2	0.281	2	0.196	2
		C2	0.301	1	0.309	1	0.302	1	0.211	1
		C3	0.151	3	0.171	3	0.160	4	0.112	5
		C4	0.149	4	0.159	4	0.163	3	0.114	4
		C5	0.104	5	0.085	5	0.094	5	0.066	7
	CI		0.012		0.021		0.017			
	CR		0.011		0.018		0.015			
	選課取向 (0.302)	D1	0.498	1	0.520	1	0.515	1	0.156	3
		D2	0.343	2	0.317	2	0.320	2	0.097	6
		D3	0.159	3	0.164	3	0.165	3	0.050	8
	CI		0.004		0.011		0.008			
	CR		0.007		0.019		0.013			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.635)	E1	0.429	1	0.456	1	0.429	1	0.272	1
		E2	0.197	3	0.202	3	0.195	3	0.124	3
		E3	0.220	2	0.208	2	0.232	2	0.147	2
		E4	0.154	4	0.134	4	0.144	4	0.091	5
	CI		0.012		0.020		0.013			
	CR		0.013		0.022		0.014			
		F1	0.294	1	0.282	1	0.284	1	0.104	4

	輔導作為 (0.365)	F2	0.200	2	0.177	3	0.197	2	0.072	6
		F3	0.187	3	0.187	2	0.180	3	0.066	7
		F4	0.149	4	0.166	4	0.160	4	0.058	8
		F5	0.090	5	0.086	6	0.091	5	0.033	9
		F6	0.080	6	0.104	5	0.089	6	0.032	10
	CI		0.020		0.026		0.023			
	CR		0.016		0.021		0.018			
多元發展與能力	發展路徑 (0.676)	G1	0.382	1	0.379	1	0.385	1	0.260	1
		G2	0.214	2	0.258	2	0.233	2	0.158	2
		G3	0.210	3	0.190	3	0.199	3	0.135	3
		G4	0.193	4	0.174	4	0.182	4	0.123	4
	CI		0.014		0.015		0.014			
	CR		0.015		0.017		0.016			
	能力培育 (0.324)	H1	0.227	2	0.227	1	0.228	2	0.074	6
		H2	0.228	1	0.245	2	0.252	1	0.082	5
		H3	0.264	3	0.206	3	0.224	3	0.073	7
		H4	0.142	4	0.169	4	0.156	4	0.051	8
		H5	0.140	5	0.153	5	0.140	5	0.045	9
	CI		0.011		0.022		0.015			
	CR		0.009		0.020		0.014			
學校行政與支援	行政規劃 (0.633)	I1	0.267	2	0.317	1	0.313	1	0.198	1
		I2	0.318	1	0.279	2	0.297	2	0.188	2
		I3	0.224	3	0.221	3	0.213	3	0.135	3
		I4	0.190	4	0.184	4	0.176	4	0.111	4
	CI		0.010		0.014		0.012			
	CR		0.011		0.016		0.013			
	支持方案 (0.367)	J1	0.244	3	0.318	1	0.287	1	0.105	5
		J2	0.297	2	0.273	2	0.278	2	0.102	6
		J3	0.308	1	0.247	3	0.277	3	0.102	6
		J4	0.151	4	0.161	4	0.159	4	0.058	8
	CI		0.010		0.017		0.013			
	CR		0.011		0.019		0.014			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.503)	K1	0.503	1	0.468	1	0.487	1	0.245	1
		K2	0.250	2	0.314	2	0.295	2	0.148	2
		K3	0.247	3	0.218	3	0.217	3	0.109	5
	CI		0.005		0.011		0.007			
	CR		0.008		0.019		0.013			

	方針聚焦 (0.497)	L1	0.189	3	0.281	1	0.253	2	0.126	4
		L2	0.291	1	0.281	1	0.279	1	0.139	3
		L3	0.248	2	0.196	3	0.218	3	0.108	6
		L4	0.182	4	0.151	4	0.162	4	0.081	7
		L5	0.090	5	0.090	5	0.088	5	0.044	8
	CI		0.018		0.026		0.022			
	CR		0.016		0.023		0.019			

面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.211）、C1 多元文化課程（0.196）、D1 協助適性發展（0.156）、C4 職業探索課程（0.114）、C3 職場知能課程（0.112）。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.635）之權重亦明顯高於輔導作為（0.365），且在規劃模式向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.429）、E3 說明多元升學（0.232）、E2 傑出校友座談（0.195）、E4 持續觀察表現（0.144）。在輔導作為向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法稍有些微差異性，但皆首要重視 F1 辦理個別諮詢。若依其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 F1 辦理個別諮詢（0.284）、F2 輔導深化專業（0.197）、F3 瞭解學習困擾（0.180）、F4 增強學習動機（0.160）、F5 善用輔導機制（0.091）、F6 瞭解自身優勢（0.089）。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.272）、E3 說明多元升學（0.147）、E2 傑出校友座談（0.124）、F1 辦理個別諮詢（0.104）、E4 持續觀察表現（0.091）。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.676）之權重亦明顯超越能力培育（0.324）之權重，且在發展路徑向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.385）、G3 普及發展機會（0.233）、

G2 設計暑期營隊（0.199）、G4 選送學生參訪（0.182）。在能力培育向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具部份一致性，僅第一、二項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 H2 辦理職訓活動(0.252)、H1 鼓勵業師授課(0.228)、H3 提供教育訓練(0.224)、H4 協助文化優勢（0.156）、H5 推動培才計畫（0.140）。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動(0.260)、G2 設計暑期營隊（0.158）、G3 普及發展機會（0.135）、G4 選送學生參訪（0.123）、H2 辦理職訓活動（0.082）。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.633）之權重亦明顯超越支持方案（0.367）之權重，且在行政規劃向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具部份一致性，僅第一、二項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.313）、I2 擴大國際交流(0.297)、I3 辦理定期參訪(0.213)、I4 申請經費補助(0.176)。在支持方案向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具變化性，高中學生極重視 J3 增設獎助學金，而高職學生則是極重視 J1 善用學習社，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.287）、J2 提供工讀機會（0.278）、J3 增設獎助學金（0.277）、J4 鼓勵共學文化（0.159）。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.198）、I2 擴大國際交流（0.188）、I3 辦理定期參訪（0.135）、I4 申請經費補助（0.111）、J1 善用學習社群（0.105）。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.503）之權重與方針聚焦（0.497）平分秋色，且在政策擬定向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 K1 落實語文政策(0.487)、K2 設置專責機關(0.295)、K3 整合經費資源(0.217)。在方針聚焦向度部份，高中職學生對提升效能之五項

指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 L2 增進人才交流（0.279）、L1 關注工安條件（0.253）、L3 擴大升學管道（0.218）、L4 補助公費培育（0.162）、L5 擇優標竿示範（0.088）。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.245）、K2 設置專責機關（0.148）、L2 增進人才交流（0.139）、L1 關注工安條件（0.126）、K3 整合經費資源（0.109）。

3、中部地區高中職及大專校院學生之向度與指標權重及排序分析

由表 4-18 可知，中部高中學生、高職學生以及高中職及大專校院整體區域學生，於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.680）之權重明顯高於自我定位（0.320），且在自我效能向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法略具一致性，皆首要重視 A1 累積成功經驗，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.314）、A2 磨練專業知能（0.272）、A4 設定發展目標（0.179）、A3 持續言語鼓勵（0.157）、A5 擔任幹部增能（0.078），其與北部重要性排序完全相同。在自我定位向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 B2 建立友善環境（0.271）、B3 尊重包容互動（0.240）、B1 宣揚傑出成就（0.186）、B4 參與文化交流（0.141）、B5 學習母語文化（0.091）、B6 落實族群融合（0.070），其與北部重要性排序亦完全相同。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗（0.214）、A2 磨練專業知能（0.185）、A4 設定發展目標（0.122）、A3 持續言語鼓勵（0.107）、B2 建立友善環境（0.087），其重要性排序與北部完全相同。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.738）之權重亦明顯高於選

表 4-18　層級分析評估權重之中部高中職學生向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.680)	A1	0.304	1	0.300	1	0.314	1	0.214	1
		A2	0.269	2	0.267	2	0.272	2	0.185	2
		A3	0.163	4	0.182	3	0.157	4	0.107	4
		A4	0.183	3	0.179	4	0.179	3	0.122	3
		A5	0.080	5	0.071	5	0.078	5	0.053	8
	CI		0.027		0.026		0.024			
	CR		0.024		0.023		0.022			
	自我定位 (0.320)	B1	0.182	3	0.209	3	0.186	3	0.060	7
		B2	0.275	1	0.254	1	0.271	1	0.087	5
		B3	0.240	2	0.225	2	0.240	2	0.077	6
		B4	0.144	4	0.139	4	0.141	4	0.045	9
		B5	0.094	5	0.102	5	0.091	5	0.029	10
		B6	0.065	6	0.069	6	0.070	6	0.022	11
	CI		0.023		0.027		0.024			
	CR		0.018		0.021		0.019			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.738)	C1	0.336	1	0.303	1	0.303	2	0.224	2
		C2	0.297	2	0.301	2	0.313	1	0.231	1
		C3	0.122	4	0.130	4	0.132	4	0.097	5
		C4	0.156	3	0.166	3	0.161	3	0.119	4
		C5	0.089	5	0.101	5	0.091	5	0.067	7
	CI		0.012		0.013		0.012			
	CR		0.011		0.012		0.010			
	選課取向 (0.262)	D1	0.496	1	0.466	1	0.491	1	0.129	3
		D2	0.323	2	0.348	2	0.335	2	0.088	6
		D3	0.181	3	0.186	3	0.174	3	0.046	8
	CI		0.004		0.009		0.005			
	CR		0.006		0.015		0.008			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.669)	E1	0.411	1	0.420	1	0.415	1	0.278	1
		E2	0.195	3	0.222	3	0.201	3	0.134	3
		E3	0.253	2	0.229	2	0.247	2	0.165	2
		E4	0.141	4	0.130	4	0.136	4	0.091	5
	CI		0.010		0.014		0.011			
	CR		0.011		0.016		0.012			
		F1	0.298	1	0.327	1	0.299	1	0.099	4

	輔導作為 (0.331)	F2	0.181	3	0.205	2	0.185	3	0.061	7
		F3	0.206	2	0.180	3	0.195	2	0.065	6
		F4	0.159	4	0.144	4	0.155	4	0.051	8
		F5	0.094	5	0.081	5	0.095	5	0.031	9
		F6	0.063	6	0.063	6	0.071	6	0.024	10
	CI		0.019		0.028		0.022			
	CR		0.015		0.023		0.018			
多元發展與能力	發展路徑 (0.732)	G1	0.363	1	0.403	1	0.372	1	0.272	1
		G2	0.209	3	0.214	3	0.219	3	0.160	3
		G3	0.237	2	0.230	2	0.225	2	0.165	2
		G4	0.191	4	0.153	4	0.184	4	0.135	4
	CI		0.008		0.013		0.011			
	CR		0.009		0.015		0.012			
	能力培育 (0.268)	H1	0.263	1	0.287	1	0.249	2	0.067	6
		H2	0.230	3	0.210	3	0.224	3	0.060	7
		H3	0.252	2	0.221	2	0.252	1	0.068	5
		H4	0.140	4	0.163	4	0.150	4	0.040	8
		H5	0.115	5	0.119	5	0.125	5	0.034	9
	CI		0.013		0.015		0.013			
	CR		0.011		0.013		0.011			
學校行政與支援	行政規劃 (0.673)	I1	0.330	1	0.284	1	0.297	1	0.200	1
		I2	0.265	2	0.271	2	0.285	2	0.192	2
		I3	0.217	3	0.204	4	0.214	3	0.144	3
		I4	0.187	4	0.241	3	0.205	4	0.138	4
	CI		0.010		0.008		0.009			
	CR		0.011		0.008		0.010			
	支持方案 (0.327)	J1	0.253	3	0.244	3	0.288	1	0.094	5
		J2	0.303	1	0.252	2	0.266	3	0.087	7
		J3	0.283	2	0.345	1	0.288	1	0.094	5
		J4	0.161	4	0.159	4	0.158	4	0.052	8
	CI		0.011		0.014		0.014			
	CR		0.013		0.016		0.015			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.544)	K1	0.511	1	0.520	1	0.518	1	0.282	1
		K2	0.243	3	0.253	2	0.254	2	0.138	2
		K3	0.246	2	0.228	3	0.228	3	0.124	4
	CI		0.000		0.005		0.003			
	CR		0.001		0.009		0.005			

	方針聚焦 (0.456)	L1	0.203	3	0.228	2	0.233	2	0.106	5
		L2	0.305	1	0.282	1	0.284	1	0.130	3
		L3	0.232	2	0.228	2	0.228	3	0.104	6
		L4	0.175	4	0.184	4	0.169	4	0.077	7
		L5	0.085	5	0.079	5	0.086	5	0.039	8
	CI		0.019		0.015		0.019			
	CR		0.017		0.013		0.017			

課取向（0.262），且在課程趨向向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.313）、C1 多元文化課程（0.303）、C4 職業探索課程（0.161）、C3 職場知能課程（0.132）、C5 專業導向課程（0.091），其與北部權重排序完全相同。在選課取向向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.491）、D2 開設就業學程（0.335）、D3 建置補救教學（0.174），其與北部重要性排序亦完全相同。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程（0.231）、C1 多元文化課程（0.224）、D1 協助適性發展（0.129）、C4 職業探索課程（0.119）、C3 職場知能課程（0.097），其重要性排序與北部完全相同。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.669）之權重亦明顯高於輔導作為（0.331），且在規劃模式向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.415）、E3 說明多元升學（0.247）、E2 傑出校友座談（0.201）、E4 持續觀察表現（0.136），其與北部重要性排序亦完全相同。在輔導作為向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法稍有些微差異性，僅第二、三項順序倒置。若依其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 F1 辦理個別諮詢（0.299）、F3 瞭解學習困擾（0.195）、F2 輔導深化專業（0.185）、F4 增強學習動機（0.155）、F5 善用輔導機制（0.095）、F6 瞭解自身優勢（0.071）。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.278）、E3 說明多元升學（0.165）、E2 傑出校友座談（0.134）、F1 辦理個別諮詢（0.099）、E4 持續觀察表現（0.091），其重要性排序與北部完全相同。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.732）之權重亦明顯超越能力培育（0.268）之權重，且在發展路徑向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.372）、G3 普及發展機會（0.225）、G2 設計暑期營隊（0.219）、G4 選送學生參訪（0.184），其與北部重要性排序亦完全相同。在能力培育向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 H3 提供教育訓練（0.252）、H1 鼓勵業師授課（0.249）、H2 辦理職訓活動（0.224）、H4 協助文化優勢（0.150）、H5 推動培才計畫（0.125）。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.272）、G3 普及發展機會（0.165）、G2 設計暑期營隊（0.160）、G4 選送學生參訪（0.135）、H3 提供教育訓練（0.068）。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.673）之權重亦明顯超越支持方案（0.327）之權重，且在行政規劃向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具部份一致性，皆極度重視 I1 資訊完整銜接，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.297）、I2 擴大國際交流（0.285）、I3 辦理定期參訪（0.214）、I4 申請經費補助（0.205），其與北部重要性排序亦完全相同。在支持方案向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具變化性，高中學生極重視 J2 提供工讀機會，而高職學生則是極重視 J3 增設獎助學金，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.288）、J3 增設獎助學金（0.288）、J2 提供工讀機會（0.266）、J4 鼓勵共學文化（0.158）。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層

面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.200）、I2 擴大國際交流（0.192）、I3 辦理定期參訪（0.144）、I4 申請經費補助（0.138）、J1 善用學習社群（0.094），其重要性排序與北部完全相同。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.544）之權重與方針聚焦（0.456）平分秋色，且在政策擬定向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法具部份一致性，僅第二、三項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.518）、K2 設置專責機關（0.254）、K3 整合經費資源（0.228），其與北部重要性排序亦完全相同。在方針聚焦向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 L2 增進人才交流（0.284）、L1 關注工安條件（0.233）、L3 擴大升學管道（0.228）、L4 補助公費培育（0.169）、L5 擇優標竿示範（0.086），其重要性排序與北部完全相同。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.282）、K2 設置專責機關（0.138）、L2 增進人才交流（0.130）、K3 整合經費資源（0.124）、L1 關注工安條件（0.106）。

4、南部地區高中職及大專校院學生之向度與指標權重及排序分析

由表 4-19 可知，南部高中學生、高職學生以及高中職及大專校院整體區域學生，於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.655）之權重明顯高於自我定位（0.345），且在自我效能向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 A1 累積成功經驗（0.333）、A2 磨練專業知能（0.281）、A4 設定發展目標（0.152）、A3 持續言語鼓勵（0.150）、A5 擔任幹部增能（0.084），其與北部重要性排序亦完全相同。在自我定位向度部份，高中職學生對提升效

表 4-19　層級分析評估權重之南部高中職學生向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.655)	A1	0.322	1	0.316	1	0.333	1	0.218	1
		A2	0.301	2	0.259	2	0.281	2	0.184	2
		A3	0.142	4	0.167	3	0.150	4	0.098	4
		A4	0.143	3	0.167	3	0.152	3	0.100	3
		A5	0.092	5	0.091	5	0.084	5	0.055	8
	CI		0.018		0.026		0.022			
	CR		0.016		0.024		0.020			
	自我定位 (0.345)	B1	0.166	4	0.147	3	0.147	4	0.051	9
		B2	0.234	1	0.256	2	0.254	1	0.088	5
		B3	0.225	2	0.271	1	0.243	2	0.084	6
		B4	0.190	3	0.144	4	0.167	3	0.058	7
		B5	0.116	5	0.109	5	0.113	5	0.039	10
		B6	0.069	6	0.073	6	0.077	6	0.027	11
	CI		0.026		0.025		0.027			
	CR		0.021		0.021		0.022			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.651)	C1	0.263	2	0.265	2	0.270	2	0.176	2
		C2	0.319	1	0.295	1	0.304	1	0.198	1
		C3	0.177	3	0.166	4	0.169	3	0.110	5
		C4	0.146	4	0.185	3	0.162	4	0.105	6
		C5	0.095	5	0.089	5	0.095	5	0.062	7
	CI		0.018		0.015		0.019			
	CR		0.016		0.013		0.017			
	選課取向 (0.349)	D1	0.475	1	0.477	1	0.493	1	0.172	3
		D2	0.369	2	0.355	2	0.346	2	0.121	4
		D3	0.155	3	0.168	3	0.162	3	0.057	8
	CI		0.006		0.008		0.007			
	CR		0.010		0.014		0.011			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.537)	E1	0.411	1	0.442	1	0.435	1	0.234	1
		E2	0.196	3	0.209	2	0.199	3	0.107	4
		E3	0.263	2	0.204	3	0.224	2	0.120	3
		E4	0.131	4	0.145	4	0.141	4	0.076	7
	CI		0.011		0.018		0.014			
	CR		0.012		0.020		0.016			
		F1	0.312	1	0.280	1	0.288	1	0.133	2

	輔導作為 (0.463)	F2	0.177	2	0.171	3	0.174	3	0.081	6
		F3	0.148	3	0.190	2	0.181	2	0.084	5
		F4	0.119	4	0.166	4	0.149	4	0.069	8
		F5	0.115	5	0.099	5	0.102	6	0.047	10
		F6	0.129	6	0.094	6	0.106	5	0.049	9
	CI		0.026		0.023		0.029			
	CR		0.021		0.018		0.024			
多元發展與能力	發展路徑 (0.576)	G1	0.393	1	0.370	1	0.396	1	0.228	1
		G2	0.227	3	0.239	2	0.225	2	0.130	2
		G3	0.236	2	0.225	3	0.210	3	0.121	3
		G4	0.144	4	0.165	4	0.169	4	0.097	5
	CI		0.014		0.019		0.016			
	CR		0.016		0.021		0.018			
	能力培育 (0.424)	H1	0.179	4	0.242	2	0.214	2	0.091	6
		H2	0.261	1	0.247	1	0.250	1	0.106	4
		H3	0.217	2	0.198	3	0.212	3	0.090	7
		H4	0.150	5	0.162	4	0.161	5	0.068	9
		H5	0.193	3	0.151	5	0.164	4	0.070	8
	CI		0.008		0.024		0.014			
	CR		0.007		0.022		0.013			
學校行政與支援	行政規劃 (0.549)	I1	0.399	1	0.308	1	0.334	1	0.183	1
		I2	0.250	2	0.295	2	0.273	2	0.150	2
		I3	0.198	3	0.209	3	0.210	3	0.115	4
		I4	0.152	4	0.188	4	0.183	4	0.100	7
	CI		0.013		0.017		0.014			
	CR		0.014		0.019		0.015			
	支持方案 (0.451)	J1	0.381	1	0.312	1	0.331	1	0.149	3
		J2	0.216	3	0.285	2	0.254	3	0.115	4
		J3	0.248	2	0.255	3	0.256	2	0.115	4
		J4	0.155	4	0.148	4	0.160	4	0.072	8
	CI		0.016		0.013		0.016			
	CR		0.018		0.014		0.018			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.554)	K1	0.538	1	0.474	1	0.478	1	0.265	1
		K2	0.266	2	0.308	2	0.288	2	0.160	2
		K3	0.197	3	0.218	3	0.233	3	0.129	3
	CI		0.008		0.009		0.007			
	CR		0.014		0.015		0.011			

	方針聚焦 (0.446)	L1	0.206	3	0.265	2	0.222	3	0.099	6
		L2	0.243	2	0.268	1	0.281	1	0.125	4
		L3	0.268	1	0.222	3	0.231	2	0.103	5
		L4	0.178	4	0.162	4	0.171	4	0.076	7
		L5	0.104	5	0.083	5	0.096	5	0.043	8
	CI		0.022		0.022		0.025			
	CR		0.020		0.020		0.022			

能之六項指標的重要性看法亦略具一致性，高中學生較重視 B2 建立友善環境；而高職學生則較重視 B3 尊重包容互動，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 B2 建立友善環境(0.254)、B3 尊重包容互動(0.243)、B4 參與文化交流（0.167）、B1 宣揚傑出成就（0.147）、B5 學習母語文化（0.113）、B6 落實族群融合（0.077）。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A1 累積成功經驗(0.218)、A2 磨練專業知能（0.184）、A3 持續言語鼓勵（0.098）、A4 設定發展目標（0.100）、B2 建立友善環境（0.088）。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.651）之權重亦明顯高於選課取向（0.349），且在課程趨向向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，僅第三、四項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 C2 興趣導向課程(0.304)、C1 多元文化課程（0.270）、C3 職場知能課程（0.169）、C4 職業探索課程（0.162）、C5 專業導向課程（0.095）。在選課取向向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 D1 協助適性發展（0.493）、D2 開設就業學程(0.346)、D3 建置補救教學（0.162），其與北部重要性排序亦完全相同。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 C2 興趣導向課程(0.198)、C1 多元文化課程（0.176）、D1 協助適性發展（0.172）、D2 開設就業學程（0.121）、C3 職場

知能課程（0.110）。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.537）之權重與輔導作為（0.463）平分秋色，且在規劃模式向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，僅第二、三項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.435）、E3 說明多元升學（0.224）、E2 傑出校友座談（0.199）、E4 持續觀察表現（0.141），其與北部重要性排序亦完全相同。在輔導作為向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法亦具高度一致性，僅第二、三項順序倒置，但皆首要重視 F1 辦理個別諮詢。若依其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 F1 辦理個別諮詢（0.288）、F3 瞭解學習困擾（0.181）、F2 輔導深化專業（0.174）、F4 增強學習動機（0.149）、F6 瞭解自身優勢（0.106）、F5 善用輔導機制（0.102）。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.234）、E3 說明多元升學（0.120）、F1 辦理個別諮詢（0.133）、E2 傑出校友座談（0.107）、F3 瞭解學習困擾（0.084）。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.576）之權重亦與能力培育（0.424）之權重平分秋色，且在發展路徑向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，僅第二、三項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.396）、G2 設計暑期營隊(0.225)、G3 普及發展機會(0.210)、G4 選送學生參訪(0.169)。在能力培育向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法則具變化性，但皆極度重視 H2 辦理職訓活動，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 H2 辦理職訓活動(0.250)、H1 鼓勵業師授課(0.214)、H3 提供教育訓練（0.212）、H5 推動培才計畫（0.164）、H4 協助文化優勢（0.161）。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動(0.228)、G2 設計暑期營隊

（0.130）、G3 普及發展機會（0.121）、H2 辦理職訓活動（0.106）、G4 選送學生參訪（0.097）。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.549）之權重亦與支持方案（0.451）之權重平分秋色，且在行政規劃向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 I1 資訊完整銜接（0.334）、I2 擴大國際交流（0.273）、I3 辦理定期參訪（0.210）、I4 申請經費補助（0.183），其與北部重要性排序亦完全相同。在支持方案向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具部份一致性，僅第二、三項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 J1 善用學習社群（0.331）、J3 增設獎助學金（0.256）、J2 提供工讀機會（0.254）、J4 鼓勵共學文化（0.160）。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 I1 資訊完整銜接（0.183）、I2 擴大國際交流（0.150）、I3 辦理定期參訪（0.115）、J2 提供工讀機會（0.115）、J3 增設獎助學金（0.115）。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.554）之權重與方針聚焦（0.446）平分秋色，且在政策擬定向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.487）、K2 設置專責機關（0.288）、K3 整合經費資源（0.233），其與北部重要性排序亦完全相同。在方針聚焦向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具部份一致性，高中學生較重視 L3 擴大升學管道；而高職學生則較重視 L2 增進人才交流，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 L2 增進人才交流（0.281）、L3 擴大升學管道（0.230）、L1 關注工安條件（0.222）、L4 補助公費培育（0.171）、L5 擇優標竿示範（0.096）。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 K1 落實語文政策（0.265）、K2 設置專責機關（0.160）、K3 整合經費資源（0.129）、L2 增進人才交流（0.125）、L3 擴大

升學管道（0.103）。

5、東部地區高中職及大專校院學生之向度與指標權重及排序分析

由表 4-20 可知，東部高中學生、高職學生以及高中職及大專校院整體區域學生，於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面，自我效能向度（0.564）之權重與自我定位（0.308）之權重平分秋色，且在自我效能向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法略具變化性，但皆首要重視 A1 累積成功經驗，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 A2 磨練專業知能（0.341）、A4 設定發展目標（0.229）、A1 累積成功經驗（0.209）、A3 持續言語鼓勵（0.140）、A5 擔任幹部增能（0.081）。在自我定位向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法亦具變化性，但皆首要重視 B2 建立友善環境，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 B2 建立友善環境（0.298）、B3 尊重包容互動（0.191）、B1 宣揚傑出成就（0.171）、B4 參與文化交流（0.171）、B5 學習母語文化（0.102）、B6 落實族群融合（0.067），其與北部重要性排序亦完全相同。

若從行為效能與認知層面之加權排序亦可知，提升行為效能與認知層面之效能的前五項關鍵做法為 A2 磨練專業知能（0.192）、B2 建立友善環境（0.130）、A4 設定發展目標（0.129）、A1 累積成功經驗（0.118）、B3 尊重包容互動（0.083）。

在課程設計與選擇層面，課程趨向向度（0.618）之權重高於選課取向（0.382），且在課程趨向向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，僅第三、四項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 C2 興趣導向課程（0.349）、C1 多元文化課程（0.307）、C4 職業探索課程（0.138）、C3 職場知能課程（0.131）、C5 專業導向課程（0.074）。在選課取向向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重

表 4-20　層級分析評估權重之東部高中職學生向度與指標結果彙整表

層面	向度(權重)	指標	指標權重及排序						加權權重	加權排序
			高中	排序	高職	排序	區域	排序		
行為效能與認知	自我效能 (0.564)	A1	0.224	3	0.222	2	0.209	3	0.118	4
		A2	0.244	1	0.437	1	0.341	1	0.192	1
		A3	0.223	4	0.085	5	0.140	4	0.079	6
		A4	0.242	2	0.166	3	0.229	2	0.129	3
		A5	0.067	5	0.090	4	0.081	5	0.046	9
	CI		0.054		0.019		0.017			
	CR		0.048		0.017		0.015			
	自我定位 (0.436)	B1	0.252	2	0.053	6	0.171	3	0.075	7
		B2	0.381	1	0.266	1	0.298	1	0.130	2
		B3	0.101	4	0.216	2	0.191	2	0.083	5
		B4	0.160	3	0.214	3	0.171	3	0.075	7
		B5	0.064	5	0.133	4	0.102	5	0.044	10
		B6	0.042	6	0.118	5	0.067	6	0.029	11
	CI		0.024		0.037		0.021			
	CR		0.020		0.030		0.017			
課程設計與選擇	課程趨向 (0.618)	C1	0.299	1	0.361	1	0.307	2	0.190	3
		C2	0.297	2	0.330	2	0.349	1	0.216	2
		C3	0.142	4	0.131	3	0.131	4	0.081	6
		C4	0.160	3	0.119	4	0.138	3	0.085	5
		C5	0.101	5	0.059	5	0.074	5	0.046	8
	CI		0.017		0.010		0.011			
	CR		0.015		0.009		0.010			
	選課取向 (0.382)	D1	0.461	1	0.571	1	0.567	1	0.217	1
		D2	0.397	2	0.286	2	0.267	2	0.102	4
		D3	0.143	3	0.143	3	0.166	3	0.063	7
	CI		0.003		0.000		0.008			
	CR		0.005		0.000		0.015			
職涯規劃與輔導	規劃模式 (0.666)	E1	0.476	1	0.356	1	0.407	1	0.271	1
		E2	0.288	2	0.098	4	0.207	2	0.138	2
		E3	0.081	4	0.306	2	0.186	4	0.124	4
		E4	0.155	3	0.239	3	0.200	3	0.133	3
	CI		0.007		0.006		0.021			
	CR		0.008		0.007		0.023			
		F1	0.277	2	0.086	4	0.179	3	0.060	7

	輔導作為 (0.334)	F2	0.131	4	0.080	5	0.143	4	0.048	8
		F3	0.310	1	0.164	3	0.261	1	0.087	5
		F4	0.152	3	0.325	1	0.231	2	0.077	6
		F5	0.052	6	0.043	6	0.052	6	0.017	10
		F6	0.077	5	0.302	2	0.134	5	0.045	9
	CI		0.029		0.018		0.014			
	CR		0.023		0.015		0.011			
多元發展與能力	發展路徑 (0.755)	G1	0.306	2	0.477	1	0.384	1	0.290	1
		G2	0.314	1	0.095	4	0.272	2	0.205	2
		G3	0.189	4	0.229	2	0.187	3	0.141	3
		G4	0.191	3	0.200	3	0.157	4	0.119	4
	CI		0.020		0.010		0.020			
	CR		0.022		0.011		0.022			
	能力培育 (0.245)	H1	0.083	4	0.163	3	0.201	3	0.049	7
		H2	0.222	2	0.185	2	0.249	1	0.061	5
		H3	0.424	1	0.106	5	0.235	2	0.058	6
		H4	0.196	3	0.112	4	0.144	5	0.035	9
		H5	0.074	5	0.433	1	0.171	4	0.042	8
	CI		0.011		0.021		0.049			
	CR		0.010		0.019		0.044			
學校行政與支援	行政規劃 (0.713)	I1	0.160	3	0.351	1	0.313	2	0.223	2
		I2	0.467	1	0.100	4	0.329	1	0.235	1
		I3	0.278	2	0.203	3	0.230	3	0.164	3
		I4	0.095	4	0.347	2	0.129	4	0.092	4
	CI		0.010		0.008		0.016			
	CR		0.011		0.009		0.018			
	支持方案 (0.287)	J1	0.445	1	0.203	3	0.297	2	0.085	6
		J2	0.201	2	0.282	2	0.306	1	0.088	5
		J3	0.195	3	0.370	1	0.246	3	0.071	7
		J4	0.160	4	0.146	4	0.151	4	0.043	8
	CI		0.016		0.045		0.022			
	CR		0.018		0.051		0.024			
政策規劃與舉措	政策擬定 (0.293)	K1	0.571	1	0.429	1	0.504	1	0.148	3
		K2	0.286	2	0.381	2	0.308	2	0.090	5
		K3	0.143	3	0.190	3	0.188	3	0.055	8
	CI		0.000		0.000		0.002			
	CR		0.000		0.000		0.004			

	方針聚焦 (0.707)	L1	0.131	4	0.214	2	0.229	2	0.162	2
		L2	0.319	1	0.339	1	0.338	1	0.239	1
		L3	0.312	2	0.128	5	0.210	3	0.148	3
		L4	0.078	5	0.137	4	0.106	5	0.075	7
		L5	0.160	3	0.182	3	0.117	4	0.083	6
	CI		0.017		0.029		0.007			
	CR		0.015		0.026		0.007			

排序依序為 D1 協助適性發展（0.567）、D2 開設就業學程（0.267）、D3 建置補救教學（0.166），其與北部重要性排序亦完全相同。

若從課程設計與選擇層面之加權排序亦可知，提升課程設計與選擇層面之效能的前五項關鍵做法為 D1 協助適性發展（0.217）、C2 興趣導向課程（0.216）、C1 多元文化課程（0.190）、D2 開設就業學程（0.102）、C4 職業探索課程（0.085）。

在職涯規劃與輔導層面，規劃模式向度（0.666）之權重亦明顯高於輔導作為（0.334），且在規劃模式向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，僅第二、四項順序倒置，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 E1 辦理職場參訪（0.407）、E2 傑出校友座談（0.207）、E4 持續觀察表現（0.200）、E3 說明多元升學（0.186）。在輔導作為向度部份，高中職學生對提升效能之六項指標的重要性看法有變化性，高中學生較重視 F3 瞭解學習困擾；而高職學生則較重視 F4 增強學習動機。若依其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 F3 瞭解學習困擾（0.261）、F4 增強學習動機（0.231）、F1 辦理個別諮詢（0.179）、F2 輔導深化專業（0.143）、F6 瞭解自身優勢（0.134）、F5 善用輔導機制（0.052）。

若從職涯規劃與輔導層面之加權排序亦可知，提升職涯規劃與輔導層面之效能的前五項關鍵做法為 E1 辦理職場參訪（0.271）、E2 傑出校友座談（0.138）、E4 持續觀察表現（0.133）、E3 說明多元升學（0.124）、F3 瞭解學習困擾（0.087）。

在多元發展與能力層面，發展路徑向度（0.755）之權重明顯超越能力

培育（0.245）之權重，且在發展路徑向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具部份一致性，高中學生較重視 G2 設計暑期營隊；而高職學生則較重視 G1 辦理培力活動，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 G1 辦理培力活動（0.384）、G2 設計暑期營隊（0.272）、G3 普及發展機會（0.187）、G4 選送學生參訪（0.157）。在能力培育向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具變化性，高中學生較重視 H3 提供教育訓練；而高職學生則較重視 H5 推動培才計畫，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 H2 辦理職訓活動（0.249）、H3 提供教育訓練（0.235）、H1 鼓勵業師授課（0.201）、H5 推動培才計畫（0.171）、H4 協助文化優勢（0.144）。

若從多元發展與能力層面之加權排序亦可知，提升多元發展與能力層面之效能的前五項關鍵做法為 G1 辦理培力活動（0.290）、G2 設計暑期營隊（0.205）、G3 普及發展機會（0.141）、G4 選送學生參訪（0.119）、H2 辦理職訓活動（0.061），其重要性排序與北部完全相同。

在學校行政與支援層面，行政規劃向度（0.713）之權重亦明顯超越支持方案（0.287）之權重，且在行政規劃向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法具變化性，高中學生較重視 I2 擴大國際交流；而高職學生則較重視 I1 資訊完整銜接，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 I2 擴大國際交流（0.329）、I1 資訊完整銜接（0.313）、I3 辦理定期參訪（0.230）、I4 申請經費補助（0.129）。在支持方案向度部份，高中職學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具變化性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 J2 提供工讀機會（0.306）、J1 善用學習社群（0.297）、J3 增設獎助學金（0.246）、J4 鼓勵共學文化（0.151）。

若從學校行政與支援層面之加權排序亦可知，提升學校行政與支援層面之效能的前五項關鍵做法為 I2 擴大國際交流（0.235）、I1 資訊完整銜接（0.223）、I3 辦理定期參訪（0.164）、I4 申請經費補助（0.092）、J2 提供工讀機會（0.088）。

在政策規劃與舉措層面，政策擬定向度（0.293）之權重明顯低於方針

聚焦（0.707）之權重，且在政策擬定向度部份，高中職學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 K1 落實語文政策（0.504）、K2 設置專責機關（0.308）、K3 整合經費資源（0.188），其與北部重要性排序亦完全相同。在方針聚焦向度部份，高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具部份一致性，皆極度重視 L2 增進人才交流，其高中職及大專校院整體區域學生權重排序依序為 L2 增進人才交流（0.338）、L1 關注工安條件（0.229）、L3 擴大升學管道（0.210）、L5 擇優標竿示範（0.117）、L4 補助公費培育（0.106）。

若從政策規劃與舉措層面之加權排序亦可知，提升政策規劃與舉措層面之效能的前五項關鍵做法為 L2 增進人才交流（0.239）、L1 關注工安條件（0.162）、K1 落實語文政策（0.148）、L3 擴大升學管道（0.148）、K2 設置專責機關（0.090）。

6、各區大專校院學生之向度與指標權重及排序分析

由表 4-21 可知，各區大專校院學生於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

在行為效能與認知層面之自我效能向度部份，各區大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法略具變化性，北、中、南區之大專校院學生觀點較具一致性，且皆首要重視 A1 累積成功經驗，但東區之大專校院學生則首要重視 A4 設定發展目標。在自我定位向度部份，大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法亦具變化性，北、中、南區之大專校院學生觀點較具一致性，且皆首要重視 B2 建立友善環境，但東區之大專校院學生則首要重視 B3 尊重包容互動。

在課程設計與選擇層面之課程趨向向度部份，大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，僅南區之第三、四項順序倒置，皆首要重視 C2 興趣導向課程。在選課取向向度部份，大專校院學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具高度一致性，僅東區之第二、三項順序倒置，皆首要重視 D1 協助適性發展。

表 4-21　層級分析評估權重之各區大專校院學生向度與指標結果彙整表

層面	向度	指標	指標權重及排序							
			北區	排序	中區	排序	南區	排序	東區	排序
行為效能與認知	自我效能	A1	0.345	1	0.337	1	0.351	1	0.108	3
		A2	0.298	2	0.278	2	0.282	2	0.274	2
		A3	0.138	4	0.123	4	0.144	4	0.108	3
		A4	0.143	3	0.177	3	0.148	3	0.425	1
		A5	0.076	5	0.085	5	0.076	5	0.085	5
	CI		0.024		0.016		0.022		0.017	
	CR		0.021		0.015		0.020		0.015	
	自我定位	B1	0.178	3	0.163	3	0.131	4	0.086	5
		B2	0.283	1	0.286	1	0.265	1	0.150	4
		B3	0.212	2	0.255	2	0.233	2	0.375	1
		B4	0.160	4	0.139	4	0.169	3	0.163	2
		B5	0.093	5	0.075	6	0.113	5	0.152	3
		B6	0.074	6	0.083	5	0.088	6	0.073	6
	CI		0.020		0.020		0.029		0.062	
	CR		0.016		0.016		0.023		0.050	
課程設計與選擇	課程趨向	C1	0.268	2	0.250	2	0.276	2	0.232	2
		C2	0.297	1	0.351	1	0.300	1	0.437	1
		C3	0.162	4	0.150	4	0.164	3	0.119	4
		C4	0.182	3	0.163	3	0.160	4	0.139	3
		C5	0.091	5	0.086	5	0.100	5	0.073	5
	CI		0.020		0.009		0.022		0.019	
	CR		0.018		0.008		0.020		0.017	
	選課取向	D1	0.527	1	0.506	1	0.513	1	0.571	1
		D2	0.300	2	0.339	2	0.324	2	0.143	3
		D3	0.173	3	0.156	3	0.162	3	0.286	2
	CI		0.009		0.003		0.005		0.000	
	CR		0.015		0.005		0.009		0.000	
職涯規劃與輔導	規劃模式	E1	0.410	1	0.413	1	0.444	1	0.142	3
		E2	0.185	3	0.186	3	0.192	3	0.086	4
		E3	0.265	2	0.263	2	0.217	2	0.506	1
		E4	0.140	4	0.138	4	0.147	4	0.265	2
	CI		0.008		0.009		0.012		0.007	
	CR		0.009		0.010		0.014		0.008	
	輔導作為	F1	0.271	1	0.262	1	0.273	1	0.101	5

		F2	0.205	2	0.162	3	0.172	3	0.166	4
		F3	0.167	4	0.194	2	0.197	2	0.232	2
		F4	0.170	3	0.162	3	0.158	4	0.287	1
		F5	0.094	5	0.117	5	0.097	6	0.047	6
		F6	0.092	6	0.103	6	0.104	5	0.167	3
	CI		0.025		0.025		0.036		0.051	
	CR		0.020		0.020		0.029		0.041	
多元發展與能力	發展路徑	G1	0.391	1	0.346	1	0.409	1	0.237	2
		G2	0.239	2	0.235	2	0.211	2	0.483	1
		G3	0.194	3	0.201	4	0.182	4	0.164	3
		G4	0.177	4	0.218	3	0.198	3	0.115	4
	CI		0.013		0.012		0.013		0.012	
	CR		0.015		0.013		0.014		0.013	
	能力培育	H1	0.225	2	0.180	3	0.215	3	0.224	2
		H2	0.278	1	0.227	2	0.243	1	0.184	4
		H3	0.197	3	0.290	1	0.218	2	0.187	3
		H4	0.167	4	0.151	5	0.166	4	0.081	5
		H5	0.133	5	0.153	4	0.158	5	0.325	1
	CI		0.015		0.016		0.013		0.063	
	CR		0.013		0.014		0.011		0.056	
學校行政與支援	行政規劃	I1	0.355	1	0.257	2	0.300	1	0.245	2
		I2	0.287	2	0.327	1	0.272	2	0.480	1
		I3	0.198	3	0.218	3	0.220	3	0.183	4
		I4	0.160	4	0.198	4	0.208	4	0.092	3
	CI		0.013		0.009		0.013		0.016	
	CR		0.014		0.010		0.014		0.018	
	支持方案	J1	0.309	1	0.363	1	0.304	1	0.139	3
		J2	0.259	3	0.233	3	0.260	3	0.488	1
		J3	0.267	2	0.252	2	0.262	2	0.236	2
		J4	0.164	4	0.152	4	0.174	4	0.138	4
	CI		0.013		0.015		0.018		0.009	
	CR		0.014		0.017		0.020		0.010	
政策規劃與舉措	政策擬定	K1	0.473	1	0.524	1	0.429	1	0.449	1
		K2	0.333	2	0.268	2	0.288	2	0.272	3
		K3	0.194	3	0.208	3	0.283	3	0.279	2
	CI		0.004		0.006		0.005		0.032	
	CR		0.008		0.010		0.008		0.055	

	方針聚焦	L1	0.295	1	0.273	1	0.196	3	0.296	2
		L2	0.266	3	0.260	2	0.314	1	0.326	1
		L3	0.205	2	0.222	3	0.216	2	0.202	3
		L4	0.149	4	0.149	4	0.173	4	0.101	4
		L5	0.085	5	0.095	5	0.101	5	0.075	5
	CI		0.021		0.023		0.027		0.017	
	CR		0.019		0.021		0.024		0.015	

在職涯規劃與輔導層面之規劃模式向度部份，北、中、南區之大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，但東區之大專校院學生則不同，前者皆首要重視 E1 辦理職場參訪；後者則首要重視 E3 說明多元升學。在輔導作為向度部份，北、中、南區之大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法具部份一致性，皆首要重視 F1 辦理個別諮詢，但東區之大專校院學生則不同，其首要重視 F4 增強學習動機。

在多元發展與能力層面之發展路徑向度部份，北、中、南區之大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具高度一致性，僅北區第三、四項順序倒置，皆首要重視 G1 辦理培力活動，但東區之大專校院學生則不同，其首要重視 G2 設計暑期營隊。在能力培育向度部份，各區大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法具變化性，北、南區之大專校院學生皆首要重視 H2 辦理職訓活動；中區之大專校院學生則首要重視 H3 提供教育訓練；東區之大專校院學生較首要重視 H5 推動培才計畫。

在學校行政與支援層面之行政規劃向度部份，各區大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法略具一致性，北、南區之大專校院學生皆首要重視 I1 資訊完整銜接；中、東區之大專校院學生則皆首要重視 I2 擴大國際交流。在支持方案向度部份，大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具高度一致性性，僅東區第一、二項順序倒置。北、中、南區之大專校院學生皆首要重視 J1 善用學習社群；東區之大專校院學生則皆首要重視 J2 提供工讀機會。

在政策規劃與舉措層面之政策擬定向度部份，各區大專校院學生對提

升效能之三項指標的重要性看法具高度一致性，東區僅第二、三項順序倒置，其權重排序依序為 K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源。在方針聚焦向度部份，大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具部份一致性，北、中區之大專校院學生皆首要重視 L1 關注工安條件；南、東區之大專校院學生則皆首要重視 L2 增進人才交流。

綜合而言，依據各層面加權排序之首位指標，代表提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能的最關鍵做法。茲彙整各層面之北中南東四區的高中職及大專校院學生觀點如下：

（1）行為效能與認知層面

在行為效能與認知層面，北、中、南區學生皆認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法，亦即累積各類成功經驗以加強自我效能，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能；但東區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法，亦即鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。

（2）課程設計與選擇層面

在課程設計與選擇層面，四區學生皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法，亦即增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（3）職涯規劃與輔導層面

在職涯規劃與輔導層面，四區學生皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法，亦即辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（4）多元發展與能力層面

在多元發展與能力層面，四區學生皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法，亦即結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（5）學校行政與支援層面

在學校行政與支援層面，北、中、南區學生皆認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法，亦即建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區學生認為 I2 擴大國際交流為最關鍵做法，亦即擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。

（6）政策規劃與舉措層面

在政策規劃與舉措層面，北、中、南區學生皆認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法，亦即推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區學生認為 L2 增進人才交流為最關鍵做法，亦即辦理全國新二代領袖人才培育營以增進彼此交流學習的機會。

（二）高中職及大專校院學生性別及成績變項的權重及排序分析

1、高中職及大專校院學生性別變項之權重及排序比較

由表 4-22 可知，高中職及大專校院學生性別變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

不同性別之高中職及大專校院學生對六大層面之重要性看法具高度一致性，雖然權數不盡相同，但排序之順序大略一致，僅第三、四項順序倒置。其重要性排序大致呈現下列之順序：行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面，亦即僅職涯規劃與輔導、多元發展與能力兩層面之順序稍有不同。

行為效能與認知層面之中，在自我效能向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 A1 累積成功經驗、A2 磨練專業知能、A4 設定發展目標、A3 持續言語鼓勵、A5 擔任幹部增能。在自我定位向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B1 宣揚傑出成就、B4

表 4-22　層級分析評估權重之學生性別及成績變項比較結果彙整表

層面/向度		高中職及大專校院學生性別及成績之權重比較							
	指標	男性		女性		前 50%		後 50%	
		權重	排序	權重	排序	權重	排序	權重	排序
行為效能與認知		0.303	1	0.294	1	0.293	1	0.307	1
自我效能	A1	0.309	1	0.333	1	0.323	1	0.327	1
	A2	0.281	2	0.286	2	0.286	2	0.280	2
	A3	0.157	4	0.150	4	0.152	4	0.155	3
	A4	0.172	3	0.152	3	0.162	3	0.154	4
	A5	0.081	5	0.079	5	0.078	5	0.084	5
自我定位	B1	0.179	3	0.174	3	0.166	3	0.196	3
	B2	0.261	1	0.266	1	0.267	1	0.260	1
	B3	0.228	2	0.234	2	0.241	2	0.216	2
	B4	0.154	4	0.156	4	0.157	4	0.152	4
	B5	0.102	5	0.097	5	0.097	5	0.103	5
	B6	0.076	6	0.071	6	0.073	6	0.073	6
課程設計與選擇		0.207	2	0.213	2	0.214	2	0.203	2
課程趨向	C1	0.291	2	0.279	2	0.274	2	0.302	1
	C2	0.299	1	0.311	1	0.311	1	0.298	2
	C3	0.146	4	0.161	3	0.154	4	0.157	3
	C4	0.171	3	0.156	4	0.166	3	0.155	4
	C5	0.093	5	0.093	5	0.096	5	0.088	5
選課取向	D1	0.503	1	0.506	1	0.501	1	0.513	1
	D2	0.333	2	0.326	2	0.332	2	0.323	2
	D3	0.164	3	0.167	3	0.167	3	0.165	3
職涯規劃與輔導		0.170	4	0.177	3	0.174	4	0.174	3
規劃模式	E1	0.419	1	0.432	1	0.423	1	0.435	1
	E2	0.192	3	0.201	3	0.190	3	0.211	3
	E3	0.249	2	0.223	2	0.243	2	0.215	2
	E4	0.140	4	0.144	4	0.144	4	0.140	4
輔導作為	F1	0.289	1	0.286	1	0.290	1	0.282	1
	F2	0.197	2	0.181	3	0.192	2	0.180	3
	F3	0.188	3	0.183	2	0.184	3	0.188	2
	F4	0.152	4	0.161	4	0.154	4	0.164	4
	F5	0.091	5	0.096	5	0.092	5	0.098	5
	F6	0.082	6	0.093	6	0.088	6	0.089	6
多元發展與能力		0.173	3	0.175	4	0.175	3	0.173	4
發展路徑	G1	0.372	1	0.394	1	0.398	1	0.360	1

	G2	0.235	2	0.224	2	0.220	2	0.246	2
	G3	0.221	3	0.199	3	0.200	3	0.221	3
	G4	0.172	4	0.182	4	0.182	4	0.172	4
能力培育	H1	0.241	2	0.220	2	0.229	2	0.230	3
	H2	0.227	3	0.258	1	0.246	1	0.245	1
	H3	0.246	1	0.215	3	0.223	3	0.233	2
	H4	0.148	4	0.162	4	0.155	4	0.158	4
	H5	0.138	5	0.145	5	0.147	5	0.134	5
學校行政與支援		0.084	5	0.081	5	0.081	5	0.084	5
行政規劃	I1	0.330	1	0.307	1	0.318	1	0.313	1
	I2	0.283	2	0.292	2	0.297	2	0.271	2
	I3	0.201	3	0.221	3	0.212	3	0.215	3
	I4	0.185	4	0.181	4	0.174	4	0.201	4
支持方案	J1	0.296	1	0.303	1	0.308	1	0.285	2
	J2	0.273	2	0.266	3	0.260	3	0.286	1
	J3	0.273	2	0.272	2	0.277	2	0.263	3
	J4	0.158	4	0.159	4	0.155	4	0.166	4
政策規劃與舉措		0.062	6	0.061	6	0.062	6	0.059	6
政策擬定	K1	0.484	1	0.498	1	0.500	1	0.479	1
	K2	0.291	2	0.281	2	0.275	2	0.303	2
	K3	0.226	3	0.221	3	0.226	3	0.218	3
方針聚焦	L1	0.244	2	0.237	2	0.227	3	0.264	2
	L2	0.279	1	0.283	1	0.281	1	0.282	1
	L3	0.225	3	0.222	3	0.239	2	0.198	3
	L4	0.158	4	0.169	4	0.164	4	0.165	4
	L5	0.093	5	0.088	5	0.089	5	0.091	5

註：一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之各類型結果如下：男性：層面：CI=0.026、CR=0.021；自我效能：CI=0.023、CR=0.021；自我定位：CI=0.024、CR=0.020；課程趨向：CI=0.016、CR=0.014；選課取向：CI=0.006、CR=0.010；規劃模式：CI=0.010、CR=0.011；輔導作為：CI=0.027、CR=0.022；發展路徑：CI=0.013、CR=0.014；能力培育：CI=0.013、CR=0.011；行政規劃：CI=0.012、CR=0.014；支持方案：CI=0.013、CR=0.014；政策擬定：CI=0.004、CR=0.007；方針聚焦：CI=0.023、CR=0.021。女性：層面：CI=0.026、CR=0.021；自我效能：CI=0.024、CR=0.021；自我定位：CI=0.024、CR=0.019；課程趨向：CI=0.016、CR=0.015；選課取向：CI=0.007、CR=0.013；規劃模式：CI=0.015、CR=0.016；輔導作為：CI=0.023、CR=0.018；發展路徑：CI=0.015、CR=0.017；能力培育：

CI=0.015、CR=0.014；行政規劃：CI=0.011、CR=0.013；支持方案：CI=0.015、CR=0.017；政策擬定：CI=0.007、CR=0.013；方針聚焦：CI=0.020、CR=0.018。成績前 50%：層面：CI=0.025、CR=0.020；自我效能：CI=0.023、CR=0.021；自我定位：CI=0.022、CR=0.017；課程趨向：CI=0.016、CR=0.014；選課取向：CI=0.005、CR=0.009；規劃模式：CI=0.011、CR=0.012；輔導作為：CI=0.024、CR=0.020；發展路徑：CI=0.014、CR=0.016；能力培育：CI=0.014、CR=0.013；行政規劃：CI=0.011、CR=0.012；支持方案：CI=0.014、CR=0.015；政策擬定：CI=0.004、CR=0.007；方針聚焦：CI=0.019、CR=0.017。成績後 50%：層面：CI=0.028、CR=0.023；自我效能：CI=0.024、CR=0.022；自我定位：CI=0.029、CR=0.023；課程趨向：CI=0.017、CR=0.015；選課取向：CI=0.010、CR=0.017；規劃模式：CI=0.016、CR=0.018；輔導作為：CI=0.025、CR=0.020；發展路徑：CI=0.014、CR=0.015；能力培育：CI=0.016、CR=0.014；行政規劃：CI=0.013、CR=0.015；支持方案：CI=0.015、CR=0.017；政策擬定：CI=0.010、CR=0.017；方針聚焦：CI=0.026、CR=0.023。

參與文化交流、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合。

課程設計與選擇層面之中，在課程趨向向度部份，不同性別之高中職學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，僅第三、四項順序倒置，皆極度重視 C2 興趣導向課程。在選課取向向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學。

職涯規劃與輔導層面之中，在規劃模式向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 E1 辦理職場參訪、E3 說明多元升學、E2 傑出校友座談、E4 持續觀察表現。在輔導作為向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法具高度一致性，僅第二、三項順序倒置，皆極度重視 F1 辦理個別諮詢。

多元發展與能力層面，在發展路徑向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 G1 辦理培力活動、G3 普及發展機會、G2 設計暑期營隊、G4 選送

學生參訪。在能力培育向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具部份一致性，男性極度重視 H3 提供教育訓練，而女性則極度重視 H2 辦理職訓活動。

學校行政與支援層面之中，在行政規劃向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 I1 資訊完整銜接、I2 擴大國際交流、I3 辦理定期參訪、I4 申請經費補助。在支持方案向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 J1 善用學習社群、J3 增設獎助學金、J2 提供工讀機會、J4 鼓勵共學文化。

政策規劃與舉措層面之中，在政策擬定向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源。在方針聚焦向度部份，不同性別之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 L2 增進人才交流、L1 關注工安條件、L3 擴大升學管道、L4 補助公費培育、L5 擇優標竿示範。

2、高中職及大專校院學生成績變項之權重及排序比較

由表 4-22 可知，高中職及大專校院學生成績變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

不同成績（共分為班級成績前 50%與後 50%兩類別）之高中職及大專校院學生，其對六大層面之重要性看法具高度一致性，僅第三、四項順序倒置，其重要性排序大致呈現下列之順序：行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面，亦即僅職涯規劃與輔導、多元發展與能力兩層面之順序稍有不同。

行為效能與認知層面之中，在自我效能向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法具高度一致性，僅第三、四項順序倒置，皆極度重視 A1 累積成功經驗。在自我定位向度部份，不同

成績之高中職及大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B1 宣揚傑出成就、B4 參與文化交流、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合。

課程設計與選擇層面之中，在課程趨向向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法具部份一致性，成績屬前半段之學生較重視 C2 興趣導向課程；而成績屬後半段之學生則較重視 C1 多元文化課程。在選課取向向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之三項指標的重要性看法亦具絕對一致性，其權重排序依序為 D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學。

職涯規劃與輔導層面之中，在規劃模式向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 E1 辦理職場參訪、E3 說明多元升學、E2 傑出校友座談、E4 持續觀察表現。在輔導作為向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之六項指標的重要性看法具高度一致性，僅第二、三項之排序不同，皆極度重視 F1 辦理個別諮詢。

多元發展與能力層面，在發展路徑向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 G1 辦理培力活動、G2 設計暑期營隊、G3 普及發展機會、G4 選送學生參訪。在能力培育向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，僅第二、三項順序倒置，皆極度重視 H2 辦理職訓活動。

學校行政與支援層面之中，在行政規劃向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 I1 資訊完整銜接、I2 擴大國際交流、I3 辦理定期參訪、I4 申請經費補助。在支持方案向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之四項指標的重要性看法亦具部份一致性，成績屬前半段之學生較重視 J1 善用學習社群；而成績屬後半段之學生則較重視 J2 提供工讀機會。

政策規劃與舉措層面之中，在政策擬定向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之三項指標的重要性看法具絕對一致性，其權重排序依序為 K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源。在方針聚焦向度部份，不同成績之高中職及大專校院學生對提升效能之五項指標的重要性看法亦具高度一致性，僅第二、三項之權重排序倒置，皆極度重視 L2 增進人才交流。

（三）高中職及大專校院學生參訪及語言綜合變項的權重及排序分析

由表 4-23 可知，高中職及大專校院學生參訪及語言綜合變項於各向度及所屬指標之重要性排序與權重。共分為 A、B、C 三類，其中，A 類代表曾至父或母親原生國家參訪與使用父或母親原生國語言流利程度流利;C 類代表未曾至父或母親原生國家參訪與使用父或母親原生國語言流利程度不流利；B 類代表除 A 類與 C 類之外的高中職及大專校院學生。茲依各層面之向度與指標敘述如下。

A、B 兩類之高中職及大專校院學生對六大層面之重要性看法具絕對一致性，其重要性排序為行為效能與認知層面、課程設計與選擇層面、職涯規劃與輔導層面、多元發展與能力層面、學校行政與支援層面、政策規劃與舉措層面。但 C 類之高中職及大專校院學生的重要性排序與 A、B 兩類相似，其重要性排序僅第三、四項的多元發展與能力層面、職涯規劃與輔導層面之順序倒置。

在各層面之向度指標中，A、B、C 三類學生之重要性排序並不完全相同，茲以各向度之重要性排序以及關鍵指標之異同，分項論述於后。首先，三類學生之重要性排序具有絕對一致性。諸如，在行為效能與認知層面之自我定位向度部份，三類學生之關鍵指標具有絕對一致性，且皆認為 B2 建立友善環境為關鍵指標；在課程設計與選擇層面之選課取向向度，三類學生之關鍵指標具有絕對一致性，且皆認為 D1 協助適性發展為關鍵指標；在職涯規劃與輔導層面之規劃模式向度，三類學生之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 E1 辦理職場參訪為關鍵指標；在學校行政與支援層面之行政規劃向度部份，三類學生之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 I1 資訊完整

表 4-23　層級分析評估權重之學生參訪及語言變項綜合比較結果彙整表

層面/向度	指標	高中職及大專校院學生參訪及語言權重比較					
		A 類		B 類		C 類	
		權重	排序	權重	排序	權重	排序
行為效能與認知		0.285	1	0.299	1	0.301	1
自我效能	A1	0.333	1	0.329	1	0.287	2
	A2	0.275	2	0.278	2	0.317	1
	A3	0.128	4	0.159	3	0.148	4
	A4	0.176	3	0.156	4	0.162	3
	A5	0.088	5	0.077	5	0.086	5
自我定位	B1	0.182	3	0.174	3	0.179	3
	B2	0.273	1	0.264	1	0.255	1
	B3	0.233	2	0.230	2	0.239	2
	B4	0.147	4	0.158	4	0.151	4
	B5	0.087	5	0.102	5	0.097	5
	B6	0.077	6	0.071	6	0.079	6
課程設計與選擇		0.222	2	0.205	2	0.224	2
課程趨向	C1	0.283	2	0.277	2	0.307	1
	C2	0.341	1	0.301	1	0.300	2
	C3	0.140	4	0.158	4	0.154	3
	C4	0.150	3	0.167	3	0.150	4
	C5	0.086	5	0.096	5	0.089	5
選課取向	D1	0.491	1	0.505	1	0.513	1
	D2	0.361	2	0.324	2	0.325	2
	D3	0.148	3	0.171	3	0.163	3
職涯規劃與輔導		0.173	3	0.177	3	0.164	4
規劃模式	E1	0.427	1	0.426	1	0.434	1
	E2	0.193	3	0.200	3	0.194	3
	E3	0.232	2	0.234	2	0.224	2
	E4	0.148	4	0.140	4	0.148	4
輔導作為	F1	0.323	1	0.275	1	0.304	1
	F2	0.192	2	0.183	3	0.200	2
	F3	0.158	3	0.200	2	0.152	4
	F4	0.151	4	0.159	4	0.155	3
	F5	0.096	5	0.094	5	0.090	6
	F6	0.079	6	0.088	6	0.099	5
多元發展與能力		0.173	3	0.176	4	0.170	3
發展路徑	G1	0.357	1	0.384	1	0.412	1

	G2	0.264	2	0.224	2	0.223	2
	G3	0.184	4	0.215	3	0.194	3
	G4	0.195	3	0.177	4	0.172	4
能力培育	H1	0.256	1	0.225	3	0.223	3
	H2	0.237	2	0.247	1	0.245	1
	H3	0.206	3	0.230	2	0.232	2
	H4	0.166	4	0.154	4	0.155	4
	H5	0.134	5	0.143	5	0.145	5
學校行政與支援		0.086	5	0.081	5	0.085	5
行政規劃	I1	0.329	1	0.310	1	0.330	1
	I2	0.302	2	0.286	2	0.287	2
	I3	0.194	3	0.219	3	0.204	3
	I4	0.175	4	0.185	4	0.179	4
支持方案	J1	0.292	1	0.301	1	0.299	1
	J2	0.274	3	0.262	3	0.292	2
	J3	0.284	2	0.270	2	0.274	3
	J4	0.150	4	0.168	4	0.135	4
政策規劃與舉措		0.061	6	0.063	6	0.056	6
政策擬定	K1	0.518	1	0.495	1	0.461	1
	K2	0.274	2	0.283	2	0.301	2
	K3	0.208	3	0.223	3	0.238	3
方針聚焦	L1	0.276	1	0.227	3	0.264	2
	L2	0.276	1	0.282	1	0.282	1
	L3	0.214	3	0.232	2	0.199	3
	L4	0.148	4	0.169	4	0.160	4
	L5	0.086	5	0.090	5	0.095	5

註：1、A 類代表曾至父或母親原生國家參訪與使用父或母親原生國語言流利程度流利；C 類代表未曾至父或母親原生國家參訪與使用父或母親原生國語言流利程度不流利；B 類代表除 A 類與 C 類之外的高中職及大專校院學生

2、一致性指標（Consistency Index，簡稱 CI）與一致性比率（Consistency Ratio，簡稱 CR）之各類型結果如下：A 類：層面：CI=0.025、CR=0.020；自我效能：CI=0.026、CR=0.024；自我定位：CI=0.025、CR=0.020；課程趨向：CI=0.013、CR=0.012；選課取向：CI=0.003、CR=0.004；規劃模式：CI=0.011、CR=0.012；輔導作為：CI=0.026、CR=0.021；發展路徑：CI=0.014、CR=0.016；能力培育：CI=0.015、CR=0.013；行政規劃：CI=0.012、CR=0.013；支持方案：CI=0.013、CR=0.014；政策擬定：CI=0.005、CR=0.008；方針聚焦：CI=0.022、

CR=0.020。B 類：層面：CI=0.026、CR=0.021；自我效能：CI=0.023、CR=0.020；自我定位：CI=0.024、CR=0.019；課程趨向：CI=0.018、CR=0.016；選課取向：CI=0.008、CR=0.013；規劃模式：CI=0.013、CR=0.015；輔導作為：CI=0.023、CR=0.019；發展路徑：CI=0.014、CR=0.015；能力培育：CI=0.014、CR=0.012；行政規劃：CI=0.012、CR=0.014；支持方案：CI=0.015、CR=0.017；政策擬定：CI=0.006、CR=0.011；方針聚焦：CI=0.020、CR=0.018。C 類：層面：CI=0.028、CR=0.023；自我效能：CI=0.021、CR=0.019；自我定位：CI=0.025、CR=0.020；課程趨向：CI=0.012、CR=0.011；選課取向：CI=0.007、CR=0.012；規劃模式：CI=0.013、CR=0.014；輔導作為：CI=0.025、CR=0.021；發展路徑：CI=0.014、CR=0.015；能力培育：CI=0.019、CR=0.017；行政規劃：CI=0.010、CR=0.011；支持方案：CI=0.013、CR=0.015；政策擬定：CI=0.006、CR=0.010；方針聚焦：CI=0.026、CR=0.023。

銜接為關鍵指標；在政策規劃與舉措層面之政策擬定向度部份，三類學生之關鍵指標亦具有絕對一致性，且皆認為 K1 落實語文政策為關鍵指標。

其次，三類學生之重要性排序具有約略一致性，亦即三類學生之關鍵指標相同，且部份指標順序不同。諸如，在職涯規劃與輔導層面之輔導作為向度，三類學生之關鍵指標皆是 F1 辦理個別諮詢，但其他指標排序較不固定；在多元發展與能力層面之發展路徑向度部份，三類學生之關鍵指標皆是 G1 辦理培力活動，僅三、四項順序倒置；在學校行政與支援層面之支持方案向度，三類學生之關鍵指標皆是 J1 善用學習社群，僅二、三項順序倒置；在政策規劃與舉措層面之方針聚焦向度，三類學生之關鍵指標皆是 L2 增進人才交流，僅二、三項順序倒置。

最後，三類學生之重要性排序具有部分一致性，亦即三類學生中有兩類之關鍵指標相同。諸如，在行為效能與認知層面之自我效能向度，三類學生之關鍵指標不盡相同，A、B 類學生認為 A1 累積成功經驗、但 C 類學生則認為 A2 磨練專業知能為關鍵指標；在課程設計與選擇層面之課程趨向向度，三類學生之關鍵指標不盡相同，A、B 類學生認為 C2 興趣導向課程、但 C 類學生則認為 C1 多元文化課程為關鍵指標；在多元發展與能力層面之能力

培育向度，三類學生之關鍵指標不盡相同，A 類學生認為 H1 鼓勵業師授課、但 B、C 類學生認為 H2 辦理職訓活動為關鍵指標。

第四節　焦點團體座談結果之分析與討論

本研究之焦點團體座談著重於層級分析獲致研究發現之後，進行的整體研究結果之有效性檢核。易言之，本研究之焦點團體座談，共計邀請 15 位高中職之職涯輔導教師與新住民子女高中職以上學生進行座談，包括 2 位資深高中教師、2 位資深高職教師，以及 8 位高中職新住民子女學生代表、3 位大專校院新住民子女學生代表，期能藉由利害關係人之直接參與檢視，可以協助探索問卷與分析的不足，促使本研究的研究結果能夠更趨於有效可行。

一、焦點團體座談之討論內容分析

茲針對焦點團體座談之重點內容，逐項簡要分析如后。

（一）對新住民子女職涯規劃之具體建議與意見

1、辦理活動宜關注區域均衡

「希望可以不要那麼偏重在北部，而是可以均衡發展」（20201114 座 HS01），因而建議政府應往臺灣南部推行新住民子女的生涯規劃與探索活動，期能滿足南部需求與達到區域均衡。

2、協助新住民子女尋找資源與支援

學校教師工作繁忙，分身乏術，「針對新二代的職涯的規劃目前學校的輔導室或是教務處，完全沒有這樣的一個人力可以支援針對新二代的職涯的規劃目前學校的輔導室或是教務處，完全沒有這樣的一個人力可以支援」（20201114 座 HT01）。因為職涯發展需縝密規劃，且「一個老師只能了解一個地方的特色，它需要多少的人力，一對一嗎？要怎麼進行？」（20201114 座 US01）。此外，專業課程與輔助課程開設亦須人力支援。「除非有那樣的人力支援，師資去開多元選修」（20201114 座 HT02）。因此建議學校可以另安排的適當人力，倡導活動以及協助新住民子女尋找資源。

3、鼓勵新住民子女積極主動

新住民子女自我認同度高，較易勇於表達自我想法與積極探索相關資源，「我覺得從孩子自身做起，影響到老師，老師再去影響整個學校，這才是會比較好的一個發展」（20201114 座 HT01）。當然「不能全部去把責任放在孩子身上」（20201114 座 HT02），適度引導尚有其必要性，否則「學校有時候不會主動的話，我們學生也都不會去主動」（20201114 座 HT02）。因此，鼓勵新住民子女積極主動，可激發學校教師對該議題的推動，以利師生合作共同打造良好的環境。

4、期許更多經費補助或實質誘因之支持

「原住民同學他們的補助真的，非常的多，但新住民同學其實，相對的並沒有那麼多」（20201114 座 HS03），「語言的丙級那些的啊，也會有那些補助啊，然後就是新住民也都是沒有的」（20201114 座 HS02），畢竟「很多事情能不能做都跟錢有關係」（20201114 座 HT02）。很多時候巧婦難為無米之炊，經費東挪西移的也不是長久之計，「對學校來講是一個財政的一個負擔，需要主任願意去寫別的計畫，再把計畫經費挪過來用」（20201114 座 HT01）。因此充足的經費補助或實質誘因，可以激勵新住民子女願意深耕發展。

5、開設生涯規劃發展趨勢之課程

「我覺得或許如果學校真的能夠開設具有實質性上的課程其實也不錯，但是也不要像大家分享說，就只是 focus 在文化那邊」（20201114 座 HS02），目前大部分的課程屬文化體驗，核心課程可以偏向生涯規劃發展趨勢，對新住民子女會更有幫助，「個人覺得課程可以更需要偏向這邊，而不是文化就是相關的發展」（20201114 座 US01）。「他們的或許歷史，或許他們的經濟發展，或許他們，我們過去那邊我們能夠擁有怎樣的機會走出我們所謂的職涯規劃的發展」（20201114 座 HS02），因此，亦可透過瞭解父母親的國家歷史或經濟發展情況，探索自己的未來生涯規劃與發展方向。

6、設法提高新住民子女的身份認同

此乃多重問題糾結的結果，盤根錯節的連結，從家庭價值觀念、學校文化制度，到社會刻版印象都有關係，「有些小孩子他們的家長就不願意透露他們的身份」（20201114 座 VT01），「如果說媽媽自己本身就有點是比較隱晦的，她也都不好意思講，那基本上呃孩子相處的過程當中，可能孩子的價值觀也就這樣被內化了」（20201114 座 HT02），教師就很難幫忙與協助，「歧視問題也是跟家庭也有關係，因為就以前的想法說爺爺可能會傳到現代的想法」（20201114 座 HS02）。

「一些新二代根本也不願意曝露身份，所以教務處沒有辦法很確實的掌控有哪一些新二代」（20201114 座 HT01），事實上，許多新住民子女不願意暴露身份，學校也無法確實掌握新住民子女身份並提供適當輔導，此乃目前最大的隱憂。當然「自我認同度是很重要的」（20201114 座 HT02），但是「教師本身需要去做一個調整」（20201114 座 VT01），因為教師的觀念非常重要，正確的班級經營可避免歧視的發生。

（二）對新住民子女多元發展之具體建議與意見

1、促使新住民女子更瞭解自己的文化

透過課程設計以增強新住民女子瞭解自己的跨文化優勢，「設計出不同的一些課程，找出相關的資源等等的概念」（20201114 座 HT02），也可以「我們可以請學校做一個研習活動」（20201114 座 HS01），「可以邀請成功的新二代」（20201114 座 HS05）分享跨文化成功經驗。但是「其實有很多不同國家來的學生，那老師要怎麼去綜合這些不同國家的文化特色呢？」（20201114 座 US01），事實上在臺灣的新住民來自全世界各地，並沒有它的集中性，資源分散可能就沒有辦法有效推動。

「社團的開設就可以讓學生多元選擇。那就是有需求的學生，那就讓學生自己去自由選擇他要去那樣的社團形式去學新東西」（20201114 座 HT02），但是「要怎麼開社團？這個沒有辦法」（20201114 座 HT01），事實上，「開設一個社團去了解母國這個部分，它的可行性可能不是那麼的大」（20201114 座 HS05）。然而，縱使現在有困難，「學生去問的時候，老師要有一定的觀

念。就算你不知道，但你可以去幫助、協同跟學生一起尋找說他想要的未來的發展是什麼的」（20201114 座 HT04），接受與理解可能是文化認同最關鍵的基礎。

2、辦理校際新住民文化交流活動

「我們可以有機會去申請跟別的學校就是，類似去找姐妹校」（20201114 座 HS06），或是「設置的新住民領培營，我們可以從中啟發一些比較不主動的同學」（20201114 座 HS01），但是「新住民子女的營隊真的很難辦」（20201114 座 HT01），經費、人力與時間都是障礙。然而如果受限經費或其他因素，可以先從身邊做起，請新住民子女同學「到各班去跟同學們交流然後去學習」（20201114 座 HS06）。

3、鼓勵新二代的媽媽到學校推廣母國活動

「邀請一些新住民的家長，他們可能會做一些舞蹈啊、服裝的展示，或者是有一些舞蹈的活動」（20201114 座 VT02），「新二代的媽媽可以這樣子來帶這些新二代的一些活動的話，那當然會讓新二代的一個參與意願比較高」（20201114 座 HT01），因此鼓勵新二代的媽媽到學校擺攤販售手工作品、教導東南亞語言，可結合臺灣當地特色與新住民特色進行行銷，達到多元文化的發展成效。畢竟先推行文化認同，再推行語言學習，應可事半功倍。「讓他們找到一個自我肯定，然後才可以去做好一個學習上面的規劃」（20201114 座 VT01），「我覺得應該是先文化認同再語言」（20201114 座 HS02）。倘若漠視此一先後關聯，政府或學校推動東南亞語言課程，效果恐會打折，「是因為主不主流的關係」（20201114 座 HS05），因而提高文化認同應是關鍵。

「新住民的市集我覺得很希望說新二代還可以盡量去擺攤」（20201114 座 HT01），「如何把我們的文化，而不是單純的講傳承，而是行銷出去，或是結合屏東的特色或是哪個縣市的特色這樣子」（20201114 座 HS01），應該比較容易受到重視和青睞。或是以活動設計方式，諸如，

「以說故事的方式還有闖關的方式讓大家從中去學習到文化、語言，還有尊重包容這一方面。然後但是我們也不完全就是只

有越南，我們還有一些，就是希望全部的文化都有融合在一起這樣。」（20201114 座 HS06）

事實上，除邀請新二代媽媽協助推廣活動之外，教師與新住民子女學生亦可合作申請校內或校外計畫，以遊戲的方式讓在校生參與學習不同國家的文化或語言，對不同的文化有更深層的理解。

（三）對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之學校行政規劃與政府政策制定的具體建議與意見

1、改善新住民子女資訊落差之現象

身處知識經濟時代，資訊落差即是機會喪失。「學校端跟學生端有落差，有可能在不同學校裡面就會出現很大不同的落差」（20201114 座 HT02）。

「其實也沒有很特別的管道說，這個是可以讓，呃單獨獨立出來，然後可以讓新住民同學去找到適合他工作的一個的機構或是媒介也沒有」（20201114 座 VT02）。

不僅與會教師有此感覺，學生更是深表同感。「我們根本不知道到底有哪些管道就是可以了解這些」（20201114 座 HS02），「有沒有什麼渠道可以讓我得到更多，可能跟大陸有關的資源或者是兩岸相關職業」（20201114 座 HT01）。因此，如何建置利於新住民子女蒐尋其升學、就業或切身相關資訊之專屬網站，應是不容小覷的當務之急。

2、設立全台新住民子女專屬的 Line 群組或網站

雖然政府有為新住民與其子女做很多事，但資訊如何傳遞到需要的新住民子女手上，才是問題的關鍵。「去用 Line 或各個形式去成立一個所謂的類似像我說的那種社群的方式」（20201114 座 HT02），以利資訊傳遞給新住民子女，或是「我們組成一個新的 Line 的一個群組，然後他們自己去分享」（20201114 座 HT01），或「同學們可以互相的傳遞一下這些資訊說有這個 Line 群」（20201114 座 HS01），但自己成立的傳播力量，應無法與政府相比。「我覺得如果政府有建立這個網站，其實主要是宣傳，你可以告訴學校說我有建這個網站」（20201114 座 HS07），「學校可以在升旗啊朝會，這種宣布

重要事項，都可以跟那些新住民的學生講說政府有辦這個網站」（20201114 座 HS08），易言之，可以透過學校協助資訊傳遞，但學校必須先確實掌握新住民子女的相關資訊。

3、成立區域聯盟重點學校推廣東南亞語言

在資源有限的限制下，未來可以思考跨校聯盟、策略聯盟以擴大資源效益的一個做法。「成立一個所謂的類似巡迴輔導的一個新住民團隊，或者是新住民教師團隊」（20201114 座 HT02），運用橫向連結「結合重點學校和計畫負責人」（20201114 座 US02），亦或

> 「政府可以選一個的北、中、南、東部的一個重點學校，然後呢給這一個重點學校的計畫的一個負責人。那這個計畫的負責人呢，他可以幫忙這個學校的去尋找一些資源。」（20201114 座 HT01）

易言之，區域聯盟之重點學校，負責統籌規劃與執行，並可提供相關資源給周邊參與聯盟的各個學校，期能透過資源共享與群策群力來推廣東南亞語言。

4、重塑形象促進社會大眾認同

增加優秀表現的新住民子女曝光度，重塑新二代形象，爭取社會認同，諸如，新二代，我驕傲，「我是新住民，我很好之類似觀念」（20201114 座 HS04），「像那種廣告出來然後一直洗腦，你是不是就是會比較會去說哦原來是這樣」（20201114 座 HS05），有利於「改變整個社會對新二代媽媽的這樣的一個歧視」（20201114 座 HT01）。當然形象重塑與意象行銷推廣，不能侷限於學校而已，其場域應擴大至社會，當整個社會的共識趨於一致，推動任何事務都將更為便利。

形象重塑可以結合社區學習，「變成一個社區的一個課程去推展」（20201114 座 HT01），「我覺得老師剛剛說的社區教學其實很好」（20201114 座 US01），「學習連結到這個社區，我覺得很不錯」（20201114 座 US02）。易言之，政府可以推廣新二代運動到社會體系中，期能促進社會大眾認同及

參與。

5、設立專責政府部門處理新住民相關事務

有專責部門處理事務，可使相關措施的推動會更為有利。

> 「專責的部門是一個很重要的事情。因為你有專責的部門落實規劃，那組織規劃出現才可能會有討論到有沒有經費可以用，就這樣可以去爭取一個法定程序的問題。」（20201114 座 HT02）

因此倘若未來政府新設專責單位，諸如，新住民委員會，將可以因為此一專責單位，能夠在立法院有發聲的機會，並且編列預算、草擬法案、以及推動政策，才能有永續發展的機會。

6、規劃針對新住民子女優先升學或就業管道

「政府應該先針對升學管道去做規劃」（20201114 座 HS01），可思考比照原住民族學生之入學條件，規劃新住民子女優先或特殊升學管道，易言之，藉由誘因強化身分認同與學習動能。當然亦可延展至新住民子女的雙親，期能藉由改善家庭經濟以改善新住民子女的學習環境。

> 「政府可以去做一些例如有關職業技能訓練的課程，然後去做一個補貼，就補貼這些新住民媽媽可以去上課，去學一技之長，然後讓他們可能更有條件可以在職場上去尋求一個比較公平的所謂的一個謀職機會。」（20201114 座 HT02）

無論是新住民子女或新住民雙親，制度修訂即是「幫他們規劃一些未來的升學啊，或是就業」（20201114 座 VT02），皆能讓新住民家長提升自我認同，也讓家長有一技之長。

二、焦點團體座談之研究發現檢核確認分析

本研究之焦點團體座談係著重本研究之各階段研究發現及結果的認同度檢視，因此輔以深度訪談研究發現之認同度評量問卷、模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷、AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷等三份問卷，以

利獲得每位與會者之更多與更詳盡的看法與觀點。茲針對上述內容，逐項簡要分析如后。

（一）深度訪談研究發現之認同度評量問卷分析

1、新住民子女都有著高度自我身分認同

與會者認為「是」者占 46.7％（7 人）；而認為「否」則過半，為 53.3%（8 人）。

2、目前學校的課程可以滿足新住民子女職涯規劃及多元發展的需求

與會者認為「是」者占少數，為 13.3％（2 人），原因為：「目前學校規劃課程多元」、「可以，學校有開設語言的課程，可幫助新二代語言的學習，進而促進其職涯規劃及多元發展」；而認為「否」則為絕大多數，為 86.7％（13 人）。

3、目前學校的職涯規劃輔導已能滿足新住民子女升學或就業的需求

與會者認為「是」者僅占 6.7％（1 人），原因為「其實新住民也有加分的機會」；而認為「否」則為 93.3%（14 人）。

4、目前學校行政支援已針對新住民子女提供符應需求之必要措施

與會者認為「是」者占 26.7％（4 人），原因為：「有增加更多的開學管道」、「是有所措施，雖然好像並無太大效應」、「我們若向學校提案，學校會盡努力給予協助」、「有多加課程」；而認為「否」則為多數，為 73.3%（11 人）。

5、政策擬定並非學校層級應涉略的部分，學校盡量配合政策即可

與會者認為「是」者占少部分，為 13.3%（2 人），原因為：「政策的部分主要是以盡善美的方式擬定，若學校加入恐怕會縮減政策目標」、「盡告訴我們的職責即可」；而認為「否」則為絕大部分，為 86.7%（13 人）。

6、希望學校師長對新住民子女的職涯規劃的做法

與會者選擇（1）避免標籤化的無為而治，占 26.7%（4 人）；選擇（2）

構思特色化的個別輔導，占 73.3%（11 人）。

7、希望學校第二外語選修的課程

與會者選擇（1）英語，占 6.7%（1 人），原因為：「它是主流語言」；選擇（2）東南亞語，占 60%（9 人）；選擇（3）其他語言，占 33.3%（5 人）。

8、目前學校行政支援新住民子女的職涯規劃與多元發展之作法

與會者認為（1）令人高度肯定的運作機制，僅占 6.7%（1 人），原因為：「主事者換人，做法就不同，所以設置校內專負責人是很重要的」；認為（2）照表操課的例行公事，占 20%（3 人）；認為（3）不太清楚學校的相關做法，占大多數，為 73.3%（11 人）。

9、目前政府在支持新住民子女的職涯規劃與多元發展之作法

與會者認為（1）令人高度肯定的創新推動思維，占 13.3%（2 人）原因為：「政府各部會已很努力在做了，雖然還有進步的空間，但應該給予肯定」、「有許多特色活動組件推動」；認為（2）每年援例辦理的例行活動，占 33.3%（5 人）；認為（3）不太清楚政府的相關做法，占 53.3%（8 人）。

10、目前政府在新住民子女職涯規劃與多元發展之政策擬定作法

與會者認為（1）積極參與活動並表態與發聲，占 80%（12 人）；認為（2）完全僅是遵照目前政府規劃辦理，占 13.3%（2 人），原因為：「教師會遵照政府指示做妥善規劃」、「雖有做，但宣傳待加強」；認為（3）不表態也不參與的消極無為，則為 0；認為（4）其他作法，占 6.7%（1 人），原因為：「並不是說（1）不好而是如果有學生是比較不積極比較害羞得類型的話那他們該怎麼辦？」。

（二）模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷分析

以 34 題的平均數而言，介於 4.0 至 4.5 間均多，共有 19 題。平均數大於 4.5 以上，屬高度認同的有 11 題，其中以「開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔」的認同度最高、「落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感」的認同度次之；平均數低於 4 的有 4 項，以「修

訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道」(3.6) 為最低、「落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項」(3.8) 為次低、其次為「籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動」(3.93)、「連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效」(3.93)。上述資訊可資綜合分析與思考。

（三）AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷分析

1、層面權重之初步研究發現結果的認同程度

與會者認同為 60%（9 人），不認同則有 40%（6 人）。

2、自我效能與自我定位向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者認同為 70％（10 人），不認同則有 30％（5 人）。

3、課程趨向與選課取向向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者 93％壓倒性之認同，僅 6％（1 位）不認同。

4、規劃模式與輔導作為向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者認同為 70％（10 人），不認同則有 30％（5 人）。

5、發展路徑與能力培育向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者 80％（12 人）之絕大多數認同，不認同則有 20％（3 人）。

6、行政規劃與支持方案向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者認同為 70％（10 人），不認同則有 30％（5 人）。

7、政策擬定與方針聚焦向度之加權後權重的前五項之初步研究發現結果的認同程度

與會者認同為 70％（10 人），不認同則有 30％（5 人）。

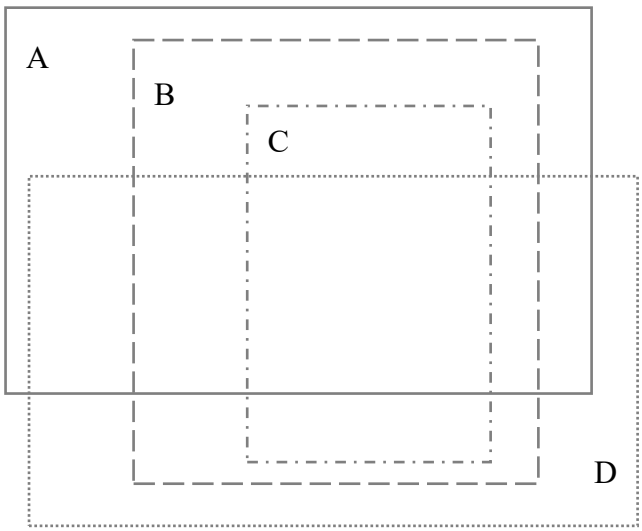
綜合而言，填答者針對 AHP 效能指標權重之初步研究發現多表認同。在行為效能與認知、職涯規劃與輔導、課程設計與選擇、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面之權重排序，有六成認同度；在自我效能與自我定位向度、課程趨向與選課取向向度、規劃模式與輔導作為向度、發展路徑與能力培育向度、行政規劃與支持方案向度、政策擬定與方針聚焦向度之前五項加權權重排序，皆有七成以上之認同度，甚至課程趨向與選課取向向度之權重排序認同程度超過九成，顯示本研究之利害關係人高度認同上述研究發現，亦即經由新住民子女高中職以上學生及職涯輔導教師親自檢視與驗證研究結果，獲致高度認同之結論。

第五節　研究結果綜合分析與討論

本研究採用多層次、多步驟之質量混合分析方法，涵蓋深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析獲致有效提高新住民子女職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。其中，深度訪談係藉由北中南東四區多元訪談對象看法，洞悉文獻探討未能涉獵或觸及之視角，發掘重要異同觀點；模糊德懷術問卷即是藉由專家小組成員共識，萃取出影響高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之關鍵成功因素；層級分析 AHP 問卷乃是植基於模糊德懷術專家小組成員之共識，藉由一致性檢定獲致關鍵成功因素的相對權重，以利政策制定時之優先順序參酌；焦點團體座談則是透過新住民子女高中職以上學生及職涯輔導教師之不同檢視角度，提供研究結果之思辯討論機會，同時於會後透過研究發現認同度問卷，讓與會者親自檢視與驗證本研究之研究發現。易言之，經由質性、量化研究方法之連續交互使用，重複驗證以提升現況探究適切性、解決方案務實性、以及政策方針可行性。因為重複驗證是增加學術領域對研究結果信任的重要因素（呂偉白，2019），以及重複驗證可達到具有科學性的精準詮釋（簡錦松，2015）。爰此，本研究乃藉由質量混合之多層次的整合性研究方法，以期更精準探究研究問題以及詮釋研究發現。

為使本研究結論更具論證基礎，結論之形塑採用四大研究方法之三重交集的

萃取模式，詳如下圖所示。



其中，
A=深度訪談
B=模糊德懷術問卷
C=層級分析法 AHP 問卷
D=焦點團體座談與研究發現認同度問卷

圖 4-1　研究結果萃取模式圖

四大研究方法環環相扣且各有其功能與目的，而本研究運用交集觀點統整四大研究方法之研究發現，亦即透過三重交集的萃取模式明確獲致具論證基礎之研究結果，期能為新住民子女未來發展，提出行政支持與政策規劃之有效與可行的建議。茲針對三重交集之結果，逐項論述如下：

一、ABC 交集：深度訪談、模糊德懷術問卷、以及層級分析法 AHP 問卷之研究發現的交集結果

本研究之深度訪談、模糊德懷術、以及層級分析法為重要分析之關鍵基礎，其植基於廣泛且深入之文獻探討與爬梳，由文獻分析勾勒出研究之探討脈絡，不僅可更為全面知曉目前相關理論發展、研究方向及政府組織之因應做法，進而提供深度訪談探索隱藏問題之切入角度，更可深入瞭解新住民子女於職涯規劃與多元發展之想法與觀點。模糊德懷術問卷形塑專家共識，亦即藉由專家共識來協助檢核深度訪談與文獻分析之初步研究發現，而層級分析法瞭解指標權重，可在專家共識之基礎上更進一步洞悉各項成效指標的相對權重或重要性。茲逐項簡述三種研究方法對應三項研究目的（學習現況與職涯規劃發展困境、新南向政策對多元發展之影響、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施）之研究發現。

（一）深度訪談之重要研究發現

針對深度訪談內容綜整重要研究發現，詳細分析亦可參閱本章第一節之內容。茲依序簡述行為效能與認知、課程設計與選擇、職涯規劃與輔導、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面與其 12 向度於后。

1、學習現況與職涯規劃發展困境

（1）行為效能與認知

行為效能與認知層面涵蓋自我效能與自我定位兩向度，依序簡述其重要研究發現如下：

i. 自我效能

自我效能乃是指基於過往表現、口語勸導、替代經驗、以及身心狀態等面向，所衍生判斷成就行為之自我概念以及行動決策之關鍵憑據。因此增強新住民子女自我效能信念之可行方法包括鼓勵新住民子女累積成功經驗、持續精熟練習、以及參與特色展演，同時師長可經常言語鼓勵、關注身心健康發展、以及協助訂定階段性之專業發展目標，增強其成就感與自信心，並提升學習動力。

ii. 自我定位

自我定位乃是指基於三元對立決定論而產生之自我角色定位，亦即人際行為、個人認知、以及環境因素之相互影響下的自我認同信念。因此建立友善的班級氛圍以提高新住民子女自我認同與正向定位，並舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民子女參與並分享自我文化，期能提升自我角色定位。然而部分新住民子女不願認同自己的新二代身分，可能歸因於負面的經驗或是家庭因素，因此，若能以接納尊重的態度與之互動，建立有利於學習的環境，對於新住民子女的自我定位與認知將產生正面影響。

（2）職涯規劃與輔導

職涯規劃與輔導層面涵蓋規劃模式與輔導作為兩向度，依序簡述其重

要研究發現如下：

i. 規劃模式

規劃模式乃是指藉由講座、參訪、座談、以及測驗等方式，瞭解市場就業趨勢與個人興趣偏好之後，擇定自我最合適之職業發展方向及目標。因此，舉辦職涯規劃講座或邀請傑出校友返校座談，以藉由優秀的新住民子女形成典範效應，激勵其他新住民子女，提升其學習動機。師長亦可藉由持續觀察新住民子女的日常綜合能力表現，適時地向新住民子女提出多元升學或職涯發展的建議，而同儕的鼓勵及自身的積極態度也有助於達成預期目標。

ii. 輔導作為

輔導作為乃是指依據能力表現、專業技能、文化優勢、興趣定位等個人屬性，協助認清自我利基優勢，輔助引導擇定未來發展方向。因此植基於新住民子女之跨文化能力的優勢利基，辦理個別職涯諮詢輔導會議、升學博覽會及就業博覽會，可協助新住民子女發揮個人潛能優勢。亦可藉由輔導課程協助其進行職涯探索，深化專業技能與了解產業脈絡發展，以利於其加速擇定職涯發展方向。

2、新南向政策對多元發展之影響

（1）課程設計與選擇

課程設計與選擇層面涵蓋課程趨向與選課取向兩向度，依序簡述其重要研究發現如下：

i. 課程趨向

課程趨向乃是指強化新住民子女自主學習動機、發揮跨文化能力優勢之多元智能與專業技能的課程設計模式，因此，開設多元文化內涵相關課程，提高師生對多元文化的理解程度，增強新住民子女之參與意願與自我認同，建立師生相互尊重包容、具同理心的學習環境，以利進行跨文化學習，提高學習成效。同時規劃符合職場多元需求之專業課程，

提升新住民子女產學銜接能力，並可搭配適當規劃的語文課程，有助於跨文化能力的發展。

ii. 選課取向

選課取向乃是指結合政府既定政策與個人性向發展，以提高新住民子女多元學習成效之合宜課程選擇，因此，可依據性向測驗結果選擇專業領域課程，課業學習以適性、興趣及就業為基礎，促進其在經貿領域或人才交流上接軌政府之新南向政策，並開設多元選修課程以培育多元興趣，或藉由以產業需求為培育重點之就業學程，深化新住民子女的產業專業知識。然而，針對經濟弱勢學習資源受限之新住民子女，資源引進以建立專業補救教學機制則為重要思考點，可透過不同社會福利團體提供新住民子女課業輔導，以助其瞭解性向與發掘興趣。

（2）多元發展與能力

多元發展與能力層面涵蓋發展路徑與能力培育兩向度，依序簡述其重要研究發現如下：

i. 發展路徑

發展路徑乃是指不同群體在共同社經框架下，持續傳承自我文化，展現尊重包容並保障彼此共存權益之前提下，所衍生之多元學習機會及成果。因此，結合政府、學校與民間共同辦理新住民子女展能活動，或是職業技能精進訓練專班，促進新住民子女多元發展與擴大職涯發展的機會，亦可植基於新南向政策，透過辦理新住民子女培力或是文化體驗活動，協助其發揮語言及文化優勢，提升自我認同。同時倘若新住民子女面臨適應問題、觀念差異以及跨文化能力發展之疑問，學校應落實專輔教師機制，協助其解決問題並提供輔導。

ii. 能力培育

能力培育並非單指多元智能，而是指符應環境需求而展現之各式發揮自我優勢的才幹本領，且跨文化能力有助於擴大學習範疇，不同的新住民子女可能具備不同的獨特發展優勢，皆有利於成為不同文化智

能的專業人才。因此，提高自我認知有助於跨文化能力之學習，再透過國際交流及跨國學習培育新住民子女，擴展其國際觀，同時透過邀請產業實務經驗業師入校授課、國際職場體驗活動與返鄉的溯根活動、或輔導通過相關專業證照檢定，不僅利於培養多元能力，亦有助於增強自我能力以累積特殊選才的成就，突破原有限制。

3、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

（1）學校行政與支援

學校行政與支援層面涵蓋行政規劃與支持方案兩向度，依序簡述其重要研究發現如下：

i. 行政規劃

行政規劃乃是指學校行政單位規劃之周延機制，以有效協助新住民子女於就學或就業方面，能有更好之發展機會。因此，運用單一專責處室處理新住民子女各項事務，簡化流程與系統整合，並提高協助及輔導效能。亦可運用多元選修或社團活動協助新住民子女發掘興趣，以及配合政府之計畫申請與經費補助，提供新住民子女多元發展的系統化措施或是提早規劃適合新二代之多元入學方案。同時可蒐集及彙整新住民子女之學生資訊，有利於導師與輔導教師的連結與合作，不僅可針對特殊需求提供及時協助，亦有助於師長對於新住民子女職涯規劃與多元發展之協助。

ii. 支持方案

支持方案乃是指有益於形塑教師專業能力、學生學習動力、教育組織實力之支持方案，以確保新住民子女多元學習成效。因此，透過導師會議、導師知能研習及其他專業學習社群之研討，提升教師專業素養與多元認知，進而協助新住民子女職涯規劃，以及新住民子女教育政策之推動。同時鼓勵學校師生建構良好互動模式及校園氛圍，師長則以身作則與新住民子女共同學習與成長，建立師生共學文化，以支持新住民子女的職涯發展。此外，善用獎助學金以鼓勵及肯定新住民子女校內學習

表現，或提供校內工讀機會以減輕經濟負擔，亦可結合政府與民間資源，強化職涯探索營隊輔助機制或引進新住民家長資源皆有助於新住民子女規劃未來學習與職涯發展。

（2）政策規劃與舉措

政策規劃與舉措層面涵蓋政策擬定與方針聚焦兩向度，依序簡述其重要研究發現如下：

i. 政策擬定

政策擬定乃是指行政機關為達政策目標而規劃之措施，諸如，產學專班、語文教學、尋根溯源、制度簡化、便民服務等，讓新住民子女能在優質的學習環境中，培養適應未來升學或職涯發展所需之知能與素養。因此，政府宜繼續補助開辦新住民子女國際培力產學專班、推動海外培力計畫，結合產學專班或青儲專案，以培養有意願赴海外臺商就業之新二代，但必須注意其是否對此職業真有興趣，才能永續長久發展。同時政府宜關注師資培育、語文認證及教材設計之配套措施，強化推動語文認證之規範，依能力表現給予認證與加分參與及學習意願，以利於新住民子女培養適應未來升學或職涯發展所需的知能及素養。此外應系統化整合各項經費及資源，並設立新住民業務之專責單位，以便單一窗口之資訊統整，亦可有效提高新住民相關業務執行及推廣之效能。

ii. 方針聚焦

方針聚焦乃是指符應政策規劃方向且具備創新變革思維之行政措施，可從效能、效率以及經濟之角度思考，期能發揮核心價值與創造附加效益。因此，政府應規劃措施以保障新住民子女南向工作及實習之權益，並定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營，或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般學生共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。同時透過標竿學校示範推動模式與執行成果，並藉由國際教育輔導團協助教師深化新住民語文教育及推動國際教育，以強化教師推動新南向國際交流所需之專業知能。此外，設立新住民子女相關資訊統整之入

口網站，將有助於新住民子女自行上網瞭解升學就業相關資訊及幫助教師宣達最新資訊。

（二）模糊德懷術問卷之重要研究發現

針對模糊德懷術問卷施測結果，綜整重要研究發現，詳細分析亦可參閱本章第二節之內容。模糊德懷術問卷係綜合文獻探討內容與深度訪談資料分析之結果編制而成，正式問卷計有六大層面，並向下細分為 12 個向度與 88 項指標，經專家小組成員檢視與回應，篩選出 54 項具專家共識之有效提高新住民子女職涯規劃與多元發展指標。茲依序簡述 12 向度之重要研究發現於后。

1、學習現況與職涯規劃發展困境

本研究設計行為效能與認知以及職涯規劃與輔導兩層面，探究高中職及大專校院新住民子女之學習現況與職涯規劃發展困境，其中，行為效能與認知層面涵蓋自我效能與自我定位兩向度；職涯規劃與輔導層面則涵蓋規劃模式與輔導作為兩向度，依序簡述其向度之重要研究發現如下：

（1）自我效能

指標適切度依序為：運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願、累積各類成功經驗以加強自我效能、鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望、設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動、以及鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感。易言之，在自我效能向度，持續言語鼓勵、累積成功經驗、磨練專業知能、設定發展目標、以及擔任幹部增能，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（2）自我定位

指標適切度依序為：支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢、舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化、打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象、建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍、建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分、以及善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在自我定位向度，學習母語文化、參與文化交

流、落實族群融合、建立友善環境、尊重包容互動、以及宣揚傑出成就，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（3）規劃模式

指標適切度依序為：邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機、辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性、協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議、以及持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在規劃模式向度，傑出校友座談、辦理職場參訪、持續觀察表現、以及說明多元升學，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（4）輔導作為

指標適切度依序為：善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向、瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題、增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力、辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢、輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基、以及輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在輔導作為向度，善用輔導機制、瞭解學習困擾、增強學習動機、辦理個別諮詢、瞭解自身優勢、以及輔導深化專業，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

2、新南向政策對多元發展之影響

本研究設計課程設計與選擇以及多元發展與能力兩層面，探究新南向政策對高中職及大專校院新住民子女多元發展之影響，其中，課程設計與選擇層面涵蓋課程趨向與選課取向兩向度；多元發展與能力層面則涵蓋發展路徑與能力培育兩向度，依序簡述其向度之重要研究發現如下：

（1）課程趨向

指標適切度依序為：開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文

化的理解程度、開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域、規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難、增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現、以及研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在課程趨向向度，多元文化課程、職業探索課程、職場知能課程、興趣導向課程、以及專業導向課程，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（2）選課取向

指標適切度依序為：鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成、評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向、引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在選課取向向度，開設就業學程、協助適性發展、以及建置補救教學，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（3）發展路徑

指標適切度依序為：設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機、選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會、結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會、以及結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在發展路徑向度，設計暑期營隊、選送學生參訪、普及發展機會、以及辦理培力活動，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（4）能力培育

指標適切度依序為：鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機、鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力、辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能、持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力、以及協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在能力培育向度，提

供教育訓練、鼓勵業師授課、辦理職訓活動、推動培才計畫、以及協助文化優勢，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

3、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

本研究設計學校行政與支援以及政策規劃與舉措兩層面，探究高中職及大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展的政策方向及措施，其中，學校行政與支援層面涵蓋行政規劃與支持方案兩向度；政策規劃與舉措層面則涵蓋政策擬定與方針聚焦兩向度，依序簡述其向度之重要研究發現如下：

（1）行政規劃

指標適切度依序為：辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡、建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題、配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施、以及擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在行政規劃向度，辦理定期參訪、資訊完整銜接、申請經費補助、以及擴大國際交流，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（2）支持方案

指標適切度依序為：增設獎助學金以肯定學習優秀表現、鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化、提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔、以及善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在支持方案向度，增設獎助學金、鼓勵共學文化、提供工讀機會、以及善用學習社群，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（3）政策擬定

指標適切度依序為：推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會、設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形、以及盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在政策擬定向度，落實語文政策、設置專責機關、以及

整合經費資源，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（4）方針聚焦

指標適切度依序為：關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉、辦理全國新二代領袖人才培育營以增進彼此交流學習的機會、擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗、補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業、以及擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。易言之，由模糊德懷術專家之意見可知，在方針聚焦向度，關注工安條件、增進人才交流、擇優標竿示範、補助公費培育、以及擴大升學管道，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

（三）層級分析法 AHP 問卷之重要研究發現

針對層級分析法 AHP 問卷施測結果，綜整重要研究發現，詳細分析亦可參閱本章第三節之內容。層級分析法 AHP 問卷係依據模糊德懷術問卷調查共識編製而成，並針對重要利害關係人進行問卷調查，以瞭解高中職或大專校院新住民子女學生與其輔導教師對各關鍵效能指標之觀點，期能彙整與評估各層面影響因素並提供綜合性的決策參酌。正式問卷計有六大層面，並向下細分為 12 個向度與 54 項指標，問卷施測對象包括 150 名職涯輔導之高中職教師以及 400 名具新住民子女身分之高中、高職、大專校院學生。茲依據各層面加權排序之首位指標，代表提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能的最關鍵做法，簡述研究發現於后。

1、學習現況與職涯規劃發展困境

誠如前述，本研究設計行為效能與認知以及職涯規劃與輔導兩層面，探究高中職及大專校院新住民子女之學習現況與職涯規劃發展困境，茲依序分述北中南東四區的新住民子女學生以及其高中職教師觀點與重要研究發現如下：

（1）行為效能與認知層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在行為效能與認知層面，多認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法，亦即累積各類成功經驗以加強自我效能，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能；但中區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法，亦即鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。

ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在行為效能與認知層面，北、中、南區學生皆認為 A1 累積成功經驗為最關鍵做法，亦即累積各類成功經驗以加強自我效能，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能；但東區則認為 A2 磨練專業知能為最關鍵做法，亦即鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。

（2）職涯規劃與輔導層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在職涯規劃與輔導層面，北中兩區教師皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法，亦即辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但南區教師認為 F1 辦理個別諮詢為最關鍵做法，亦即辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢；而東區教師則認為 F3 瞭解學習困擾為最關鍵做法，亦即瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題。

ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在職涯規劃與輔導層面，四區學生皆認為 E1 辦理職場參訪為最關鍵做法，亦即辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

2、新南向政策對多元發展之影響

誠如前述，本研究設計課程設計與選擇以及多元發展與能力兩層面，探究新南向政策對高中職及大專校院新住民子女多元發展之影響，茲依序分述北中南東四區的新住民子女學生以及其高中職教師觀點與重要研究發現如下：

（1）課程設計與選擇層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在課程設計與選擇層面，四區教師皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法，亦即增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在課程設計與選擇層面，四區學生亦皆認為 C2 興趣導向課程為最關鍵做法，亦即增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

（2）多元發展與能力層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在多元發展與能力層面，四區教師皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法，亦即結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在多元發展與能力層面，四區學生亦皆認為 G1 辦理培力活動為最關鍵做法，亦即結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

3、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

誠如前述，本研究設計學校行政與支援以及政策規劃與舉措兩層面，探究高中職及大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展的政策方向及措施，茲依序分述北中南東四區的新住民子女學生以及其高中職教師觀點與重要研究發現如下：

（1）學校行政與支援層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在學校行政與支援層面，多認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法，亦即建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但南區教師認為 J1 善用學習社群為最關鍵做法，亦即善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。

ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在學校行政與支援層面，北、中、南區學生皆認為 I1 資訊完整銜接為最關鍵做法，亦即建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區學生認為 I2 擴大國際交流為最關鍵做法，亦即擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。

（2）政策規劃與舉措層面

i. 彙整四區具輔導新住民子女經驗之高中職教師觀點

在政策規劃與舉措層面，多認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法，亦即推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區教師認為 L3 擴大升學管道為最關鍵做法，亦即擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。

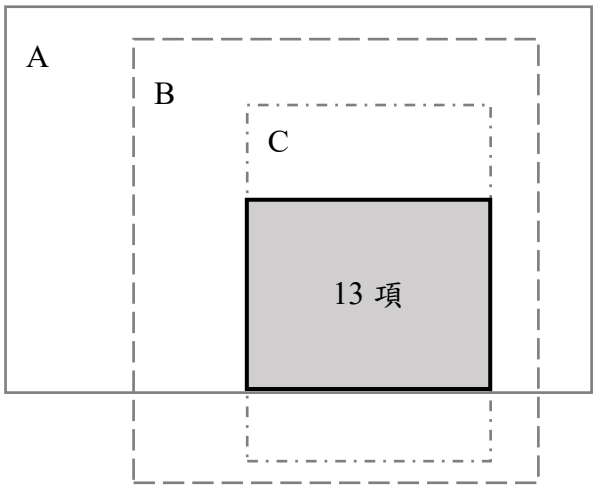
ii. 彙整四區高中、高職、大專校院新住民子女學生之觀點

在政策規劃與舉措層面，北、中、南區學生皆認為 K1 落實語文政策為最關鍵做法，亦即推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。但東區學生認為 L2 增進人才交流為最關鍵做法，亦即辦理全國新二代領袖人才培育營以增進彼此交流學習的機會。

（四）研究發現之交集萃取結果

依據上述三大研究方法之重要研究發現，並以交集萃取模式聚焦於最為關鍵

之研究結果，不僅展現多元檢核之專業共識結果，亦能具備重複驗證之精準詮釋效果，期能有效提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。因為重複驗證是增加學術領域對研究結果信任的重要因素（呂偉白，2019），以及重複驗證可達到具有科學性的精準詮釋（簡錦松，2015）。茲以圖 4-2 呈現交集萃取模式之概念。



其中，
A=深度訪談
B=模糊德懷術問卷
C=層級分析法 AHP 問卷

圖 4-2　ABC 研究結果萃取模式圖

由圖 4-2 可知，藉由交集萃取模式，界定出 13 項重複出現於上述三大研究方法的重要研究發現之中，意謂其論證性獲得驗證、脈絡性顯現支持、以及重要性不言而喻。茲簡述如下：

1、累積各類成功經驗以增強自我效能

激勵新住民子女累積各類成功經驗，藉以增加成就感，進而可持續強化其自我效能信念。

2、不斷磨練專業知能以強化自我期望

激勵新住民子女宜保持正向心態面對挑戰，並持續精熟練習以磨練專業知能，進而提升自我效能信念與成效。

3、增設符合職涯發展之興趣導向課程

協助新住民子女設定目標，激發其學習興趣及參與意願，並增設符合其職涯發展偏好之興趣導向課程，不僅有利於提高學習表現，亦有益於未來職

涯發展。

4、辦理各種職場參訪活動以促進瞭解

辦理各種職場參訪活動，協助新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，並從中找到其有興趣之職業屬性與發展方向。

5、辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議

鼓勵教師因應環境且精進輔導能力，並藉由辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議，以協助新住民子女發揮個人潛能優勢。

6、瞭解學習困擾以運用適當方法克服

透過輔導機制以瞭解新住民子女的學習困擾，亦即由輔導室或專輔教師給予適當引導或課業輔導，以運用適當學習方法來克服問題，亦有助於自我角色定位與擇定職涯發展方向。

7、辦理培力活動以深化語言文化優勢

辦理新住民子女國際培力、文化溯源或交流體驗活動，並結合新南向政策，以協助新住民子女發揮語言及文化優勢，提升自我認同與競爭利基。

8、建置學生資訊完整銜接之輔導機制

規劃專責單位處理新住民子女各項事務，簡化流程與系統整合，並透過學生資料表單中蒐集及彙整關於新住民子女之資訊，有利於導師與輔導教師的連結與合作，亦有助於師長對於新住民子女職涯規劃與多元發展之協助。

9、善用專業學習社群以提升教師專業

透過專業學習社群之研討，提升教師專業素養與多元文化認知，進而協助新住民子女職涯規劃，以及強化新住民子女教育政策之推動效果。

10、落實新住民語文政策以彰顯多元化

推動與落實新住民語文學習政策，以彰顯文化多元之社會及教育環境，同時政府宜做好師資及教材之配套措施，以利推動語文教育與多元文化教

育，更有助於新住民子女培養適應未來升學或職涯發展所需的知能及素養。

11、鼓勵大學另定多元化特殊申請機制

擴大鼓勵大學另訂篩選標準或簡化甄試流程，協助新住民子女善用自我優勢，並藉由多元化申請管道進入其理想學校就讀，提供表現優異的新住民子女更多錄取機會。

12、辦理國際學習交流互訪以強化能力

擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪，進行學術探討及文化體驗，以提升新住民子女之國際交流能力。

13、辦理全國新二代領培營以增進交流

定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營，或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般學生共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。

綜合而言，藉由交集萃取深度訪談、模糊德懷術以及層級分析法等三大研究方法之研究發現可知，在學習現況與職涯規劃發展困境部分，本研究發現累積各類成功經驗以增強自我效能、不斷磨練專業知能以強化自我期望、辦理各種職場參訪活動以促進瞭解、辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議、以及瞭解學習困擾以運用適當方法克服等做法，可以有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。亦即藉由激勵新住民子女累積各類成功經驗、持續精熟練習以磨練專業知能，可有效提升其自我效能信念與學習成效。研究發現與蕭佳純、董旭英與饒夢霞（2009）研究結果相似，學生自我學習態度乃扮演學習成效之關鍵角色，若家庭教育資源不盡理想，家長仍可藉由鼓勵學生培養積極主動的學習態度，而有較高的教育期望，所以如何鼓勵學生養成較積極正向的學習態度以及較高的教育期望，應是教師、家長應努力之課題。黃政仁與黃偉婷（2017）的研究結果亦顯示，家庭資源愈豐富，學生智育與服務的學習成效反而愈差，而學習態度則是提升學習成效的關鍵因素，因此學生應將重點放在自我學習態度的調整，而家庭資源較貧乏的學生更可透過自我主動積極的學習態度來彌補，進而表現出良好的學習成效。此外，透過辦理各種職場參訪活動以及個別化學生職涯諮詢輔導會議，可協助新住民子女發揮個人潛能優勢，並從中找到其有興趣之職業屬性與發展方向。同時亦可透過輔

導機制以瞭解新住民子女的學習困擾，並運用適當方法來克服問題，有助於新住民子女自我角色定位與擇定職涯發展方向。

在新南向政策對多元發展之影響部分，本研究亦發現增設符合職涯發展之興趣導向課程、以及辦理培力活動以深化語言文化優勢，可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。在職涯規劃與多元發展之政策方向及措施部分，本研究則發現建置學生資訊完整銜接之輔導機制、善用專業學習社群以提升教師專業、落實新住民語文政策以彰顯多元化、鼓勵大學另定多元化特殊申請機制、辦理國際學習交流互訪以強化能力、以及辦理全國新二代領培營以增進交流等做法，亦可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。亦即在學生專業成長之多元學習規劃方面，可藉由辦理國際姐妹校之學習交流互訪，提升新住民子女之國際交流能力。在學校輔導協助之行政輔導措施方面，可規劃專責單位處理新住民子女各項事務以簡化流程與系統整合；善用專業學習社群提升教師專業素養與多元文化認知；鼓勵大學另訂篩選標準或簡化甄試流程，協助新住民子女善用自我優勢。在行政主管機關之政策擬定執行方面，可推動與落實新住民語文學習政策，以彰顯文化多元之社會及教育環境；定期辦理全國新住民子女之領培營，以增進其彼此交流學習機會。

二、ABD 交集：深度訪談、模糊德懷術問卷、以及焦點團體座談與研究發現認同度問卷之研究發現的交集結果

除上述之深度訪談、模糊德懷術、以及層級分析法之外，本研究尚有焦點團體座談之研究方法，其係針對研究發現進行後續座談，以利檢核研究結果之有效性，並可繼續探究深層觀點及看法。易言之，焦點團體座談係著重於檢核與持續追蹤探究，藉由與高中職職涯規劃及輔導之資深教師以及具新住民子女身分之高中職與大專校院學生代表進行座談，不僅獲致與會者更多元與更詳盡的看法與觀點，亦能透過研究發現認同度問卷，再次檢視研究發現之適切性。茲逐項簡述三種研究方法之研究發現。

（一）深度訪談與模糊德懷術之重要研究發現

誠如前段論述之內容，深度訪談與模糊德懷術分析之重要研究發現即不再贅

述。而針對深度訪談與模糊德懷術之研究發現，詳細分析亦可參閱本章第一節與第二節之內容。

（二）焦點團體座談之重要研究發現

針對焦點團體座談內容綜整重要研究發現，詳細分析亦可參閱本章第四節之內容。焦點團體座談會議除依據議程大綱充分討論之外，亦於會後輔以深度訪談研究發現之認同度評量問卷、模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷、AHP效能指標權重研究發現之認同度評量問卷等三份研究發現認同度問卷，期能藉由相關檢視流程而獲致第一線利害關係人的看法與觀點。茲依序簡述於后。

1、焦點團體座談之討論內容重點

（1）對新住民子女職涯規劃之具體建議與意見

與會者建議辦理活動宜關注區域均衡，並協助新住民子女尋找內外資源與更多支援。同時可設置經費補助或實質誘因之支持，以鼓勵新住民子女積極主動與提高新住民子女之身份認同，而且藉由開設生涯規劃發展趨勢之課程，以協助其探索自己的未來生涯規劃與發展方向

（2）對新住民子女多元發展之具體建議與意見

與會者建議可透過課程設計以促使新住民女子瞭解自己的跨文化優勢，並藉由辦理校際新住民文化交流活動，增加互動機會，同時亦可鼓勵新二代的媽媽到學校推廣手工作品、教導東南亞語言，亦可結合臺灣當地特色與新住民特色進行行銷，達到多元文化的發展成效。

（3）對提升新住民子女職涯規劃與多元發展效能之學校行政規劃與政府政策制定的具體建議與意見

與會者建議改善新住民子女資訊落差現象，並設立全國新住民子女專屬之 Line 群組或網站，以利資訊傳遞與政策推廣，亦可成立區域聯盟重點學校推廣東南亞語言，並設立專責政府部門處理新住民相關事務，以提供相關事務處理效率以及政策執行效能。政府亦應肩負重塑新住民子女形象，以扭轉社會長期累積之刻板印象，並提高社會大眾對新住民文化認同，同時亦

宜規劃新住民子女優先或特殊升學管道，以藉由誘因強化身分認同與學習動能。

2、焦點團體座談之研究發現檢核確認的結果

（1）深度訪談研究發現之認同度評量問卷之結果

結果顯示，幾乎半數新住民子女認為自己具備高度自我身分認同，超過七成之新住民子女希望學校師長對其職涯規劃的做法是構思特色化個別輔導；七成之新住民子女希望學校開設東南亞語文之第二外語選修課程，以及八成新住民子女表態願意積極參與政府擬定職涯規劃及多元發展政策之活動，雖然有超過五成之新住民子女不太清楚政府的相關做法。此外，亦有超過七成不太清楚學校支援新住民子女職涯規劃與多元發展之相關做法，以及多數新住民子女認為學校目前課程無法滿足其職涯規劃及多元發展之需求，且亦多認為學校目前職涯規劃輔導未能滿足其升學或就業之需求，以及多數新住民子女亦未感受到學校目前行政支援已針對其提供符應需求之必要措施，這些都是學校規劃與政策擬定之盲點，亦代表無論是學校行政支援、課程規劃、職涯輔導或政府政策擬定，皆有改善修正及精進之空間。

（2）模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷之結果

填答者重新檢視模糊德懷術指標建構過程之遺珠題目，平均數多介於 4.0 至 4.5 間，共有 19 題；平均數大於 4.5 以上，屬高度認同的有 11 題，其中以「開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔」的認同度最高、「落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感」的認同度次之；平均數低於 4 的有 4 項，以「修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道」為最低、「落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項」為次低、其次為「籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動」、「連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效」。上述高度認同之遺珠題項可供綜合分析時再次思考其適切性。

（3）AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷之結果

填答者針對 AHP 效能指標權重之初步研究發現多表認同。在行為效能

與認知、職涯規劃與輔導、課程設計與選擇、多元發展與能力、學校行政與支援、政策規劃與舉措等六大層面之權重排序，有六成認同度；在自我效能與自我定位向度、課程趨向與選課取向向度、規劃模式與輔導作為向度、發展路徑與能力培育向度、行政規劃與支持方案向度、政策擬定與方針聚焦向度之前五項加權權重排序，皆有七成以上之認同度，甚至課程趨向與選課取向向度之權重排序認同程度超過九成，顯示本研究之利害關係人高度認同上述研究發現，亦即經由新住民子女高中職以上學生及職涯輔導教師親自檢視與驗證研究結果，獲致高度認同之結論。

（三）研究發現之交集萃取結果

誠如前述，依據上述三大研究方法之重要研究發現，並以交集萃取模式聚焦於最為關鍵之研究結果，期能有效提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。茲以圖 4-3 呈現交集萃取模式之概念。

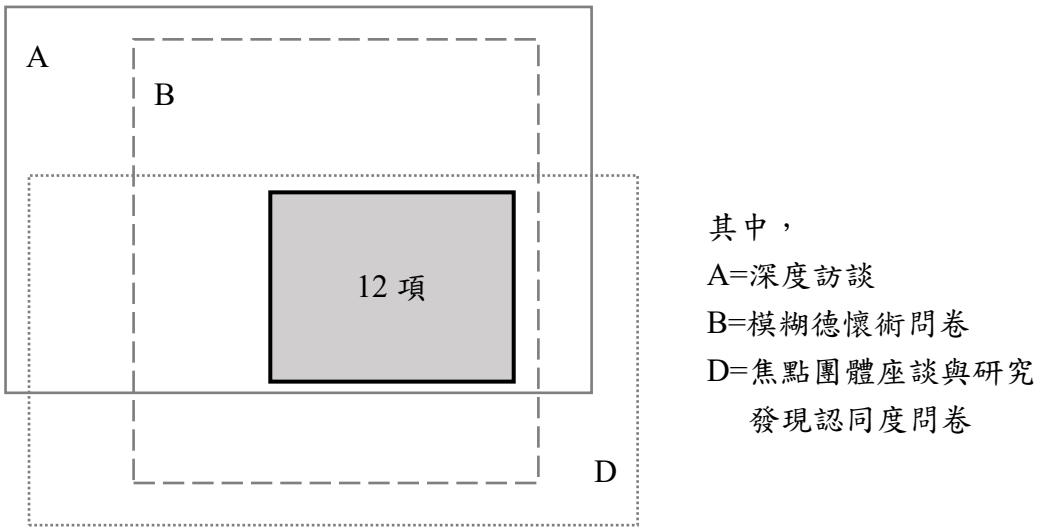


圖 4-3　ABD 研究結果萃取模式圖

由圖 4-3 可知，誠如前段所述，植基於論證性、脈絡性以及重要性之基礎上，藉由交集萃取模式針對上述三大研究方法的重要研究發現，界定出 12 項重複出現之重要研究結果。其中有 3 項（鼓勵大學另定多元化特殊申請機制、辦理國際學習交流互訪以強化能力、辦理全國新二代領培營以增進交流）與 ABC 萃取結果相符，故不再贅述，茲簡述新增之 9 項如下：

1、適時宣揚傑出成就以提高自我認同

善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同，而自我認同可強化自我效能，所以激勵新住民子女養成積極正向之學習態度以及較高的教育期望，應是學校教師應著力之關鍵議題。

2、增設獎助學金以肯定學習優秀表現

增設新住民子女獎助學金，以肯定其學習優秀表現，期以更多實質誘因強化奮發努力與潛能發揮，同時亦可提供不利條件之新住民子女校內工讀機會，協助其減輕經濟負擔及提高參與活動意願。

3、引進社區資源以建置專業輔導機制

新住民子女可能受限於生活環境或學習資源，可結合產官學並思考如何引進不同社會福利團體之資源，以建立專業課輔或身心輔導機制，協助有需求之新住民子女課程內容銜接或其他必要支援。

4、舉辦多元文化交流活動以瞭解自我

舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，促使新住民及其子女共同參與跨文化傳承與分享活動，提升新住民子女的族群認同與自我角色定位。

5、鼓勵新二代母親到校推廣母國活動

鼓勵新二代的母親到學校推廣母國活動或教導東南亞語文，同時推動在家與父母親學習原生國家語言，以進一步擴大語言及文化優勢，因為倘若家庭重視新住民家長的地位，不僅有利於新住民子女的身分認同，也有助於語言學習。

6、增強學習動機以具備充分專業能力

鼓勵新住民子女積極主動並增強學習動機，藉由相關輔導機制以深化專業技能與了解產業脈絡發展，促使其於升學就業前即具備充分專業能力。

7、設立專責政府部門處理新住民事務

設立新住民業務之專責單位，以單一窗口之資訊統整，並系統化整合各項經費及資源，以提升追蹤執行成效以及提高辦理新住民相關業務之效率與效能。

8、擇定績優標竿學校以示範執行歷程

透過標竿學校或區域聯盟重點學校以建置執行模式，並示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗，可強化教師推動新南向國際交流所需之專業知能，亦有助於激勵其他組織逐步改進行政績效。

9、打造合作學習氛圍以改變刻板印象

打造合作學習之族群融合團隊氣氛，以改變刻板印象與促進社會大眾認同，因為新住民子女合作學習的對象不只有教師及同儕，可延伸至與家長合作學習，成為其學習助力，而透過增強新住民子女對母親原生母國及其文化的認同，有助於未來的職涯規劃。

綜合而言，藉由交集萃取深度訪談、模糊德懷術以及焦點團體座談等三大研究方法之研究發現可知，在學習現況與職涯規劃發展困境部分，本研究發現適時宣揚傑出成就以提高自我認同、舉辦多元文化交流活動以瞭解自我、鼓勵新二代母親到校推廣母國活動、打造合作學習氛圍以改變刻板印象、以及增強學習動機以具備充分專業能力等方法，可以有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。亦即藉由上述活動，可以提高新住民子女自我認同，並養成積極正向之學習態度，進一步擴大語言及文化優勢，有助於具備充分專業能力與未來的職涯規劃。吳瓊洳與蔡明昌（2014）研究發現，新住民家長參與親職教育課程可協助家長更了解子女、增加親職效能感、改善親子關係，亦可提升部份子女之學業成就表現。吳瓊洳（2009）研究亦發現，雖然新住民子女對母親原生國文化之相關活動實際參與較少，但情感上多表認同，且對母親原生國文化以及臺灣兩種文化的統合情形十分良好。此外，黃郁婷與林揚瑩（2016）研究則發現，臺灣的新住民子女之族群認同屬中上程度，且其母親越常與子女談論母國之風俗民情，親子關係越好，更有助於提升子女族群認同。Schotte 等（2018）則是探究移民適應情形而研究發現，認同主流背景有助於社會文化適應（包括學術成就），而認同種族背景對心理適應

特別有益，因此兩種認同皆是特別有利於青少年。

在新南向政策對多元發展之影響部分，本研究亦發現引進社區資源以建置專業輔導機制，可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。在職涯規劃與多元發展之政策方向及措施部分，本研究則發現增設獎助學金以肯定學習優秀表現、設立專責政府部門處理新住民事務、擇定績優標竿學校以示範執行歷程、鼓勵大學另定多元化特殊申請機制、辦理全國新二代領培營以增進交流、以及辦理國際學習交流互訪以強化能力，可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。亦即在學生專業成長之多元學習規劃方面，可藉由辦理國際姐妹校之學習交流互訪，提升新住民子女之國際交流能力。在學校輔導協助之行政輔導措施方面，可增設新住民子女獎助學金，期以更多實質誘因強化潛能發揮；鼓勵大學另訂篩選標準或簡化甄試流程，協助新住民子女善用自我優勢。在行政主管機關之政策擬定執行方面，可設立新住民業務之專責單位，以單一窗口系統化整合各項經費及資源，提升效率與效能；透過標竿學校或區域聯盟重點學校以建置執行模式，有助於激勵其他組織逐步改進行政績效；定期辦理全國新住民子女之領培營，以增進其彼此交流學習機會。

White 等（2018）研究發現，自我意識和文化認同之新型課程的形成和實施，提供學生克服自身潛意識偏見的方法，可以有效減少無意識偏見。Whitesell 等（2009）則研究發現，自尊（self-esteem）與學業成績有顯著關係，但文化認同與學業成績完全沒有直接影響，僅有極小的間接影響。事實上，當相關單位在規劃政策時，宜分辨究竟新住民子女所遭遇的問題是普遍存在任何族裔？還是因其為新住民子女而必須遭遇的獨特性問題？以避免我們可能會因為刻板印象而忽略，其實他們所面臨的許多問題是普遍存在，而非因為他們的身分（陳毓文，2010）。

三、ACD 交集：深度訪談、層級分析法 AHP 問卷、以及焦點團體座談與研究發現認同度問卷之研究發現的交集結果

本研究運用四大研究方法，本段落著重於深度訪談、層級分析法、以及焦點團體座談之研究發現。茲逐項簡述三種研究方法之研究發現。

（一）深度訪談、層級分析法與焦點團體座談之重要研究發現

誠如前段論述之內容，深度訪談、層級分析法與焦點團體座談之重要研究發現即不再贅述。而針對深度訪談、層級分析法與焦點團體座談之研究發現，詳細分析亦可參閱本章第一節、第三節與第四節之內容。

（二）研究發現之交集萃取結果

誠如前述，依據上述三大研究方法之重要研究發現，並以交集萃取模式聚焦於最為關鍵之研究結果，期能有效提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。茲以圖 4-4 呈現交集萃取模式之概念。

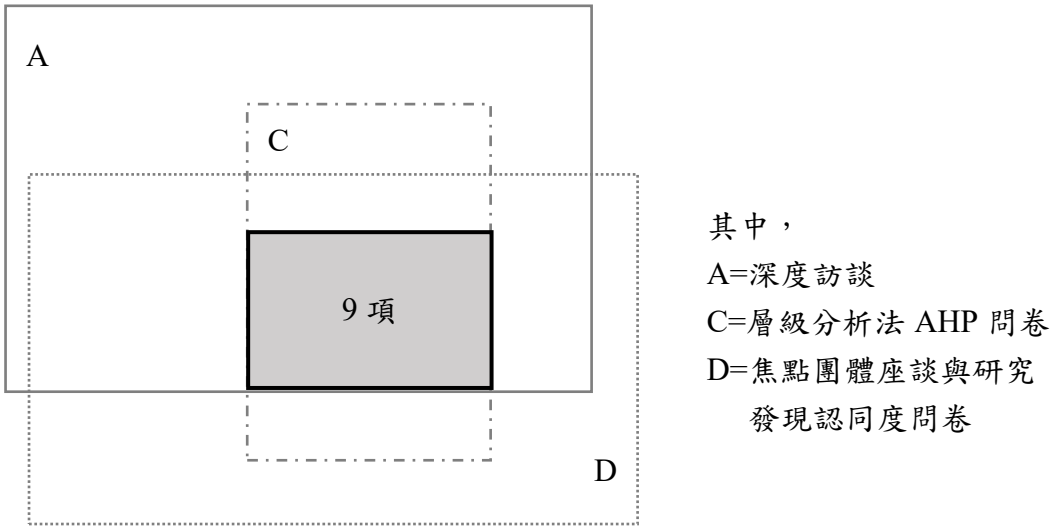


圖 4-4　ACD 研究結果萃取模式圖

由圖 4-4 可知，誠如前段所述，藉由交集萃取模式針對深度訪談、層級分析法、焦點團體座談等三大研究方法的重要研究發現，界定出 9 項重複出現之重要研究結果。而此 9 項（落實新住民語文政策以彰顯多元化、鼓勵大學另定多元化特殊申請機制、辦理全國新二代領培營以增進交流、增設符合職涯發展之興趣導向課程、辦理各種職場參訪活動以促進瞭解、辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議、瞭解學習困擾以運用適當方法克服、建置學生資訊完整銜接之輔導機制、善用專業學習社群以提升教師專業）皆與 ABC 萃取結果相符，故不再贅述。

四、BCD 交集：模糊德懷術問卷、層級分析法 AHP 問卷、以及焦點團體座談與研究發現認同度問卷之研究發現的交集結果

本段落著重於模糊德懷術問卷、層級分析法、以及焦點團體座談之研究發現，而其內容已於前面段落論述，本段即不再贅述，直接以交集萃取模式聚焦於最為關鍵之研究結果，並以圖 4-5 呈現交集萃取模式之概念。

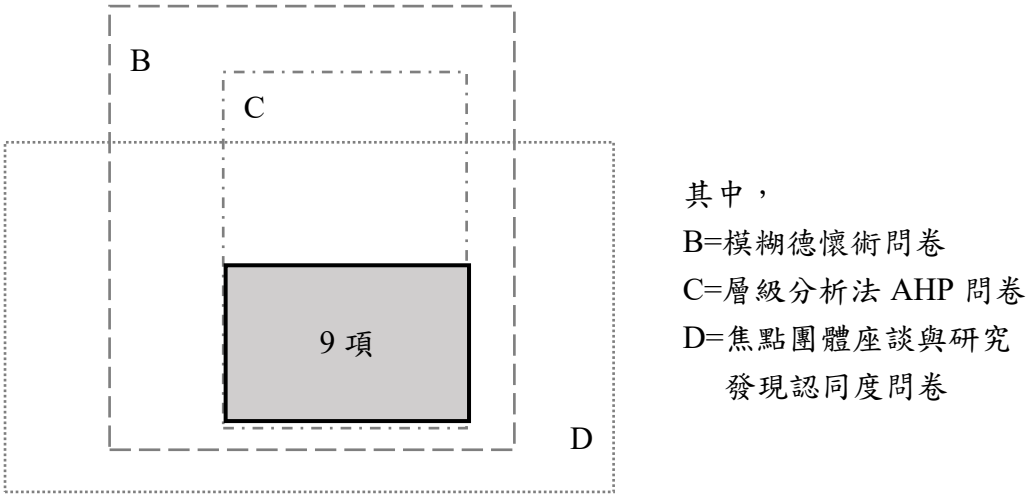


圖 4-5　BCD 研究結果萃取模式圖

由圖 4-5 可知，藉由交集萃取模式針對模糊德懷術、層級分析法、焦點團體座談等三大研究方法的重要研究發現，因其交集係聚焦於重疊之關鍵範圍，故由於層級分析法與焦點團體座談之特性，致使圖 4-5 亦界定出與 ABD 相同之 9 項重複出現的重要研究結果，故不再贅述。

第五章　結論與建議

本研究運用質量混合之多層次的整合性研究方法，包括深度訪談、模糊德懷術（Fuzzy Delphi）、層級分析法（Analytic Hierarchy Process, AHP）與焦點團體座談等研究方法，以期能更精準探究研究問題以及詮釋研究發現。本章植基於上述四大研究方法之研究發現的交集萃取結果，並針對研究問題逐項回應，因而共分兩節，第一節為結論、第二節則為涵蓋立即可行與中長期之建議。

第一節　結論

依據研究問題與研究發現。茲逐項論述如下：

一、新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況和困境

（一）學習現況與問題

1、新住民子女累積各類成功經驗可以增強自我效能

自我效能信念乃是判斷成就行為之自我概念以及行動決策之關鍵要素，亦是植基於過往表現、口語勸導、替代經驗、以及身心狀態等重要來源（戰寶華、陳惠珍、余怡芳，2015；戰寶華、董芳均，2018；Bandura, 1997），所以累積成功經驗是增強新住民子女自我效能信念之不二法門。因此教師可運用自我效能以激勵新住民子女累積各類成功經驗，藉以增加成就感，進而可持續強化其自我效能信念以及提升其行動效能。

2、師長宜運用適當方法瞭解及克服新住民子女之學習困擾

受訪之學校校長與主任對新住民子女的學習現況表示，有學習動機的新住民子女之學習表現甚至可能優於一般的學生，其學習潛能值得持續開發與培育，但部分新住民子女仍有資源匱乏、刻板印象等外在環境的限制。教師應透過適當輔導機制以瞭解新住民子女的學習困擾，雖然目前許多專輔教師認為自身專業知能不足、工作內容不明確、以及角色定位不清楚，面

臨極大壓力與挑戰，但亦顯示在專業素養部分仍有極大精進空間（謝曜任，2019）。因此遭遇困惑之新住民子女應由輔導室或專輔教師給予適當引導或課業輔導，以運用適當方法來克服學習問題，亦有助於自我角色定位與擇定職涯發展方向。

（二）自我認知與成長動力

1、新住民子女自我認同度越高學習表現越佳

受訪之傑出新住民子女有著令人印象深刻的自我認同，大多能跳脫傳統的思維模式，善用有限資源與落實時間管理，勇於改變現況與環境，朝著目標默默學習與成長。然而並非每位新住民子女皆有高度自我認同感，因此師長、學校與政府應亟思如何提升新住民子女之自我價值認知，使其勇於表達自我身分，以強化其學習成長之動力。而且於研究過程中發現，願意參與研究之新住民子女的自我認同較無問題，因而在自我認同度越高學習表現越佳之情形下，其學習現況多無適應不良之問題產生。此一研究與張芳全與林盈均（2018）之研究發現相似，其指出新住民與本國籍子女在學習狀況並無明顯差異，且國籍別與父母教育期望對學生學習成就沒有明顯影響，同時學生自我期望愈高、學習態度愈佳、學習動機愈強烈，學習成就表現愈好。

2、學校可適時宣揚傑出新住民子女成就以提高其自我認同

善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同，而自我認同可強化自我效能，所以激勵新住民子女養成積極正向之學習態度以及較高的教育期望，應是學校教師應著力之關鍵議題。郎亞琴與花雅芸（2011）研究發現，新住民子女之自我概念在性別、家庭型態與母親國籍沒有顯著差異。但 Whitesell 等（2009）則研究發現，自尊（self-esteem）與學業成績有顯著關係。

（三）學習與職涯規劃發展之誘因

1、新住民子女增強學習動機可更具備充分專業能力

參與研究之新住民子女、學校行政主管與師長、以及專家學者皆多次提及，與原住民族學生相比，新住民子女之學習與職涯規劃發展誘因，著實薄

弱與欠缺。雖然兩者並不宜相提並論，但若能藉由實質誘因，鼓勵新住民子女積極主動並增強學習動機，藉由相關輔導機制以深化專業技能與了解產業脈絡發展，促使其於升學就業前即具備充分專業能力，協助新住民子女永續發展與成長。

2、新住民子女不斷磨練專業知能可以強化自我期望

持續精熟練習可深化學習活動之效果，新住民子女宜自我激勵並持續練習，保持正向心態面對挑戰，並持續精進以磨練專業知能，進而提升自我效能信念與成效，終能突破瓶頸與提升專業水準。誠如 Collins 與 Hansen（2011）指出，在不確定性中保持一致性，亦即於渾沌未明之發展歷程中，要求自己謹守嚴格紀律，是確保達到預期成效之唯一方法。Beauchamp 等人（2018）之研究證實，持續精熟練習應可提升自我效能信念與未來成功機會。張笑顏（2016）以及 Gladwell（2011）等亦提出精熟提升專業之概念。

（四）職涯規劃發展現況與學校輔導措施

1、學校辦理各種職場參訪活動可以促進新住民子女瞭解不同產業屬性

受訪之各級學校之學生多表示課程設計與選擇係依自己興趣自由決定，其中，大學生最為自由、高中生其次、高職生因專業領域固定而影響多元選修的機會，然而極大多數學生皆表示修習課程與職涯規劃及多元發展並無過多關聯，此乃各級學校亟應思考之盲點。受訪之學校師長多認為課程架構固定，不易改變而無心構思新課程，僅少部分師長會因應環境變化而構思不同型態及主題之多元選修課程，期能提升新住民子女獲得不同之培育機會。因此學校應依據新住民子女學習需求而辦理各種職場參訪活動，協助新住民子女瞭解不同產業的工作屬性，並從中找到其有興趣之職業屬性與發展方向。

2、學校宜針對新住民子女辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議

受訪之學校師長對新住民子女的職涯規劃做法，呈現出兩極化之觀點，一是避免標籤化的無為而治；二是構思特色化的個別輔導，兩者各有立論基礎。然而標籤之所以能成為標籤，是大家共同視角色形塑而成，並非其本質

使然。個別化的職涯規劃與輔導，若能彰顯新住民子女的優勢利基，實為學校師長及專輔教師責無旁貸之必要作為。因此，學校宜鼓勵教師因應環境且精進輔導能力，並藉由辦理個別化學生職涯諮詢輔導會議，以協助新住民子女發揮個人潛能優勢。

（五）學習與職涯規劃發展之相關配套措施

1、學校協助打造合作學習氛圍可以改變對新住民子女之刻板印象

打造合作學習之族群融合團隊氣氛，以改變刻板印象與促進社會大眾認同，因為新住民子女合作學習的對象不只有教師及同儕，可延伸至與家長合作學習，成為其學習助力，而透過增強新住民子女對母親原生母國及其文化的認同，有助於未來的職涯規劃。

2、學校舉辦多元文化交流活動可以促使新住民子女瞭解自我

舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，促使新住民及其子女共同參與跨文化傳承與分享活動，提升新住民子女的族群認同與自我角色定位。

3、新住民子女的母親到校教導東南亞語文或推廣母國活動可以提升效能

鼓勵新二代的母親到學校推廣母國活動或教導東南亞語文，同時推動在家與父母親學習原生國家語言，以進一步擴大語言及文化優勢，因為倘若家庭重視新住民家長的地位，不僅有利於新住民子女的身分認同，也有助於語言學習。此一研究發現與吳瓊洳與蔡明昌(2014)研究結果相似，其指出，新住民家長參與親職教育課程可協助家長更了解子女，亦可提升部份子女之學業成就表現。黃郁婷與林揚瑩（2016）亦研究發現，新住民子女之母親越常與子女談論母國之風俗民情，親子關係越好，更有助於子女族群認同之提升。

二、政府新南向政策對新住民子女於高中職及大專校院階段之多元發展的影響

（一）多元發展的情形與障礙

1、部分學校尚未規劃新住民子女多元發展之相關措施

多元發展之能力或因概念過於抽象籠統、亦或學校資源有限而並未能用心耕耘，受訪之學校師長與各級學校學生多表示鮮少著墨，而受訪之各級學校主管多表示第二外語選修乃以英文為主、東北亞語文為輔，並無開設東南亞語文之相關課程，因此對於推動新住民語言學習，存在現實障礙與先天限制。特別是以升學為主之高中，多不重視多元能力培育與發展，而以技能專精為導向之高職，雖強調技藝精熟，但亦會兼顧多元選修需求。至於大學的部分，則以專業領域為能力發展之取向，也並未特別發展其多元能力。

2、學校可藉由課程設計與活動辦理以提高新住民子女多元發展之能力

多元發展乃是指新住民子女藉由跨文化學習，擴大其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。因此可藉由學校課程設計、相關活動辦理、政府政策推動等相關機制，提高多元發展之能力。

（二）國際交流與能力發展之現況

1、擴大辦理培力活動可以深化新住民子女之語言文化優勢

辦理新住民子女國際培力、文化溯源或交流體驗活動，並結合新南向政策，以協助新住民子女發揮語言及文化優勢，提升自我認同與競爭利基。陳得文（2016）指出，肇因於產業發展與外派幹部逐漸增加，東南亞地區的近千職缺，吸引許多學生就讀東亞語學系或課程，呈現通曉新住民語言的競爭優勢。

2、引進社區資源有利於協助建置新住民子女之專業輔導機制

新住民子女可能受限於生活環境或學習資源，可結合產官學並思考如何引進不同社會福利團體之資源，以建立專業課輔或身心輔導機制，協助有需求之新住民子女課程內容銜接或其他必要支援。

3、增設符合新住民子女職涯發展之興趣導向課程有益於職涯發展

協助新住民子女設定目標，激發其學習興趣及參與意願，並增設符合其職涯發展偏好之興趣導向課程，不僅有利於提高學習表現，亦有益於未來職

涯發展。

（三）跨文化能力對其多元發展之利基

1、建構尊重包容之學習環境可以促進新住民子女溝通互動

新住民子女多未發掘與感受其雙語言與跨文化能力的優勢，因此教師建構尊重包容之學習環境，以有效促進不同文化的新住民子女之間的溝通及互動，並幫助其解決社會和心理的適應問題，以及文化認知及價值觀念的差異，進而可以有效開展跨文化學習，以利尊重文化多樣性、注意交流差異性、準備溝通充分性之學習環境中，提高新住民子女的學習成效。

2、學校結合新南向政策可規劃益於新住民子女參與之多元特色課程

政府推動新南向政策之重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，無論著重哪一個面向皆與課程設計相關，且新住民子女具備跨文化知能及雙語言優勢，因此，若在適當課程設計之基礎上，新南向政策對其多元發展有不容小覷之利基。

三、對新住民子女於高中職及大專校院階段之職涯規劃與多元發展的未來政策方向與措施之建議

（一）學生專業成長角度

受訪之傑出新住民子女有著令人印象深刻的自我認同與學習表現，受訪之師長與專家學者亦表示，自我認同度越高之新住民子女，其學習表現與成長動力越佳。劉乃綸（2015）運用「屏東縣教育長期資料庫」探討婚姻配對模式對子女學業成就之差異性影響，研究發現控制社經背景後，母親為新住民之學生的學業成就顯著超越一般學生。新住民子女學生專業成長之表現植基於行為動機、個人認知與環境因素的相互影響，因而欲瞭解其與職涯規劃及多元發展成效之關係，首應著手探究有能力展現職涯規劃發展成效之新住民子女，以瞭解成效源自於自我驅動、學校輔導或其他因素，期能藉以對政策舉措提出適當建言，並為尚未展現優異表現之新住民子女提供標竿學習之模仿及學習對象。茲分項敘述如下：

1、課業學習規劃之有效做法

可藉由辦理國際學習交流互訪以強化能力，亦即擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪，進行學術探討及文化體驗，以提升新住民子女之國際交流能力。而課業學習規劃之有效做法植基於提高新住民子女的身份認同，但許多新住民子女不願意暴露身份，學校也無法確實掌握新住民子女身份並提供適當輔導。雖然此一現象實為多重問題糾結之結果，盤根錯節的連結，從家庭價值觀念、學校文化制度，到社會刻版印象都有關係，但此乃目前最大的隱憂以及問題的關鍵核心。

2、自我角色認知之有效做法

建構尊重包容與友善多元之學習環境，勇於表達自我與提高自我認同，同時師長可藉由協助累積成功經驗、磨練專業知能、持續言語鼓勵、設定發展目標等做法以強化自我效能。

3、多元興趣培育之有效做法

促使新住民子女更瞭解自己的文化可提高多元興趣培育，亦即透過課程設計以增強新住民子女瞭解自己的跨文化優勢，並能藉由設計出不同的課程與研習活動，或邀請成功的新二代分享跨文化成功經驗。然而在台灣的新住民來自全世界各地，並沒有特定的集中性，倘若資源分散可能就沒有辦法有效推動相關活動。

（二）學校輔導協助方向

受訪之各級學校學生對學校行政作為與支持系統感受不一，有高度肯定學校輔助機制、有感到照表操課做完工作、亦有不太清楚學校做法的幾種情形；而受訪之學校師長則認為都有顧及學生升學就業需求，然而於部分師長言談之中，感到似乎並未針對新住民子女提供符應需求之必要措施，致使無法提早規劃適合新住民子女之多元入學配套方案，殊為可惜。銀慶貞、陶宏麟與洪嘉瑜（2015）使用「台灣高等教育整合資料庫」分析發現，父親教育程度與家庭年收入對於大學入學管道的選擇機會不具影響力，甚至父母親的職業亦僅具有些微影響力。黃政仁與黃偉婷（2017)研究結果則顯示，家庭資源愈豐富，學生智育與服務的學習成效反而愈差，而學習態度則是提升學習成效的關鍵因素，所以學生應將重點放在自我學習態度

的調整。因此，學校與師長用心輔導新住民子女規劃未來發展進路，預期成效將非常顯著。茲分項敘述如下：

1、行政運作措施之適當策略

（1）建置學生資訊完整銜接之輔導機制

規劃專責單位處理新住民子女各項事務，簡化流程與系統整合，並透過學生資料表單中蒐集及彙整關於新住民子女之資訊，有利於導師與輔導教師的連結與合作，亦有助於師長對於新住民子女職涯規劃與多元發展之協助。

（2）增設獎助學金以肯定學習優秀表現

增設新住民子女獎助學金，以肯定其學習優秀表現，期以更多實質誘因之強化奮發努力與潛能發揮，同時亦可提供不利條件之新住民子女校內工讀機會，協助其減輕經濟負擔及提高參與活動意願。

2、職涯輔導機制之適當策略

（1）善用專業學習社群以提升教師專業

透過專業學習社群之研討，提升教師專業素養與多元文化認知，進而協助新住民子女職涯規劃，以及強化新住民子女教育政策之推動效果。

（2）開設生涯規劃發展趨勢課程以展能

目前大部分的課程屬文化體驗，核心課程可以偏向生涯規劃發展趨勢，對新住民子女會更有幫助。因此，亦可透過瞭解父母親的國家歷史或經濟發展情況，探索自己的未來生涯規劃與發展方向。

3、多元發展引導之適當策略

（1）鼓勵大學另定多元化特殊申請機制

擴大鼓勵大學另訂篩選標準或簡化甄試流程，協助新住民子女善用自我優勢，並藉由多元化申請管道進入其理想學校就讀，提供表現優異的新住民子女更多錄取機會。

（2）鼓勵新住民子女積極尋找內外資源

新住民子女自我認同度高，較易勇於表達自我想法與積極探索相關資源。因此，鼓勵新住民子女積極主動，可激發學校教師對該議題的推動，以利師生合作共同打造良好環境。同時教師與新住民子女學生亦可合作申請校內或校外計畫，以寓教於樂的遊戲方式讓在校生參與學習不同國家的文化或語言，對不同的文化有更深層的理解。

（三）行政主管機關舉措

受訪之學校師長對政府政策擬定與推動皆表示肯定，部分師長亦積極提出政策修訂之建言，盡力協助勾勒出其心目中理想的發展藍圖；然而亦有少數師長以較為消極之態度應對，從言談中僅表達出願意配合政策之想法，並無任何宏觀理念，且認為政策擬定並非學校層級應該涉略的部分，學校行政部門就是盡量配合政策即可。事實上，吳瓊洳（2009）研究發現，雖然新住民子女對母親原生國文化之相關活動實際參與較少，但情感上多表認同，且對母親原生國文化以及臺灣兩種文化的統合情形十分良好。黃文定（2008）則研究發現，認同主流文化有助於日常溝通、學習活動與展現個人才能，在建立自信上具有極為重要的功能。Schotte 等（2018）針對移民適應研究亦發現，認同主流背景有助於社會文化適應（包括學術成就），而認同種族背景對心理適應特別有益，致使兩種認同皆是有利於青少年之新住民。因此，新住民子女亟需行政主管機關推動職涯發展輔導之舉措。然而第一線教育工作者應是最熟知政策推動效果之感應器，亦是最能夠反饋政策施行效果之溫度計，倘若師長無心感受環境變化與學生反應，協助新住民子女之職涯規劃與多元發展，恐已淪為紙上談兵。茲分項敘述如下：

1、政策方向擬定之具體方向

（1）設立專責政府部門處理新住民事務

設立新住民業務之專責單位，以利單一窗口資訊統整，並系統化整合各項經費及資源，以提升追蹤執行成效以及提高辦理新住民相關業務之效率與效能。因為有專責部門處理事務，可使相關措施的推動更為有利。因此倘若未來政府新設專責單位，諸如，中央或地方之新住民委員會，將可以因為

此一專責單位，能夠在立法院有發聲的機會，並且編列預算、草擬法案、以及推動政策，才能有永續發展的機會。

（2）規劃針對新住民子女優先升學或就業管道

政府可思考比照原住民族學生之入學條件，規劃新住民子女優先或特殊升學管道，易言之，藉由誘因強化身分認同與學習動能。當然亦可延展至新住民子女的雙親，期能藉由家庭經濟好轉以改善新住民子女的學習環境。

2、措施設計推動之具體方向

（1）落實新住民語文政策以彰顯多元化

推動與落實新住民語文學習政策，以彰顯文化多元之社會及教育環境，同時政府宜做好師資及教材之配套措施，以利推動語文教育與多元文化教育，更有助於新住民子女培養適應未來升學或職涯發展所需的知能及素養。

（2）設立新住民子女專屬群組或網站

雖然政府有為新住民與其子女做很多事，但資訊如何傳遞到需要的新住民子女手上，才是問題的關鍵。政府可以思考設立全台新住民子女專屬的 Line 群組或網站，以利資訊傳遞給新住民子女。當然亦可以透過學校協助資訊傳遞，但學校必須先確實掌握新住民子女的相關資訊，且其傳播力量應無法與政府相比。

3、執行成效提高之具體方向

（1）辦理全國新二代領培營以增進交流

定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營（簡稱領培營），或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般學生共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。一般而言，領培營不僅訓練領導知能，培養積極進取的人生態度與終身學習的習慣，亦能藉此擴大其學習視野，亟有助於未來職涯規劃與多元發展（教育部，2021）。

（2）重塑新住民形象促進社會大眾認同

增加優秀表現的新住民子女曝光度，重塑新二代形象，爭取社會認同，

諸如，「新二代，我驕傲」之類的口號。當然形象重塑與意象行銷推廣，不能侷限於學校而已，其場域應擴大至社會，當整個社會的共識趨於一致，推動任何事務都將更為便利。此外，形象重塑可以結合社區學習。易言之，政府可以推廣新二代運動到社會體系中，期能促進社會大眾認同及參與。

（3）擇定績優標竿學校以示範執行歷程

透過標竿學校或區域聯盟重點學校以建置執行模式，並示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗，可強化教師推動新南向國際交流所需之專業知能，亦有助於激勵其他組織逐步改進行政績效。

第二節　建議

本研究針對研究發現與結論，分別提出對學生、教師、學校、以及政府主管機關之建議。茲依據「新住民發展基金補助研究報告」之建議格式撰寫，其中，對學生與教師之建議，多屬自我內化與修練的部分，故未列示主辦機關與協辦機關；而對學校之建議亦僅考慮列示協辦機關，因其主辦機關即為該校，但若屬校內行政事務，則亦會省略協辦機關，期能力求版面精簡與符合撰寫規範之格式。茲分項依序敘述於后。

一、對學生之建議

本研究依據研究發現，對新住民子女提出強化自我認同、提高自我效能、養成主動積極、持續精熟練習等四點建議，茲分項敘述如下：

建議一

新住民子女宜培養正向思維以增強自我認同將有助於提升學習表現：立即可行建議

研究發現部分新住民子女不願承認自己的身分，致使相關政策落實與推動較為困難，此乃多重問題糾結之結果，盤根錯節的連結，從家庭價值觀念、學校文化制度，到社會刻版印象都有關係。但研究發現強化自我認同，不僅影響學習表現與動機，並與未來跨國就業發展亦有明顯助益。因此即刻著手提高新住民子女之自我

認同，實乃正本清源之道。

建議二

新住民子女可善用自我效能理念以提升學習與職涯規劃發展之效能：立即可行建議

自我效能信念會影響新住民子女嘗試實現目標之結果預期，而自我效能可藉由累積成功經驗、觀摩學習成長、持續言語鼓勵、良好身心狀態提升及增強。亦即新住民子女可在既定階段性專業發展目標下，不斷累積各類成功經驗與磨練專業知能，以加強自我效能。

建議三

新住民子女宜增強積極主動之學習動機心態可有益於深化專業技能：立即可行建議

研究發現學習態度是提升學習成效之關鍵因素，因此新住民子女應將重點放在自我學習態度的調整。然而新住民子女若能勇於表達自我想法與積極探索相關資源，亦可增加成功機會。因為主動積極即是不需他人指示或要求，即能夠自動自發做事，且願意為達目標而主動承擔額外責任。事實上，缺少主動積極精神，將導致行動延宕，進而落入負面思考之惡性循環。

建議四

新住民子女可持續精熟練習以磨練專業知能將有助於強化自我信念：立即可行建議

持續精熟練習可深化學習活動之效果，亦是提升自我效能信念與未來成功機會之不二法門，因此新住民子女宜自我激勵並持續練習，保持正向心態面對挑戰，並持續精進以磨練專業知能，進而提升自我效能信念與成效，期能突破瓶頸與提升專業水準。

二、對教師之建議

本研究依據研究發現，對高中職教師提出提升輔導素養、善用學習社群、友善班級經營等三點建議，茲分項敘述如下：

建議五

教師應自我提升專業輔導素養以利協助解決新住民子女之各項困擾：立即可行建議

雖然有學習動機的新住民子女之學習表現甚至可能優於一般的學生，但仍有部分新住民子女面臨資源匱乏、刻板印象等外在環境的限制。因此，教師應透過適當輔導機制以瞭解新住民子女的各項困擾，亦即教師在自我提升專業輔導素養之餘，亦應結合輔導室協助給予適當引導或輔導，以運用適當方法來協助克服各種問題，亦有助於自我角色定位與擇定職涯發展方向。

建議六

教師可善用專業學習社群以提升教師協助新住民子女職涯規劃素養：立即可行建議

教師參與專業學習社群不只有助於提升其專業知能與態度，亦能增強其專業成長之外溢效果，進而擴大影響組織整體人員之專業素養。研究發現善用專業學習社群研討教學輔導技巧可以提升教師專業素養，有利處理與新住民子女相關事務，有益於提升高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能。

建議七

教師應建構友善學習環境以利新住民子女於無差別待遇氛圍中成長：立即可行建議

正確的班級經營可避免有意或無意的歧視發生，因為教師的態度攸關新住民子女是否願意敞開心扉與外界溝通。易言之，教師應思考如何建構班級尊重包容之人際互動方式與友善多元學習環境，以利透過加強自我效能與正向自我期望之成長動能下，協助新住民子女持續朝目標積極努力行動，並在無差別待遇的氛圍中繼續學習與成長，期能確實提升職涯規劃與多元發展之效能。

三、對學校之建議

本研究依據研究發現，對高中職與大專校院提出宣揚傑出新住民成就、辦理職場參訪、增設工讀機會、開設興趣選修、辦理推廣活動、設置專責單位、辦理個別化輔導會議、舉辦多元文化交流、設計多元發展課程、打造合作學習氛圍、設計跨文化學習課程、建構尊重包容學習環境、引進社區資源、推動新住民語言學習、國際交流參訪、開設新南向政策特色課程、訂定多元化入學機制等十七點建議，茲分項敘述如下：

建議八

學校可適時宣揚社會傑出新住民成就以提高新住民子女之自我認同：立即可行建議

研究發現，自尊與學業成績有顯著關係，因此善用各種場合宣揚新住民傑出成就可以提高新住民子女之自我認同及信念，亦或邀請傑出畢業校友返校座談，以利發揮典範效應，增強新住民子女上進動機。

建議九

學校辦理各種職場參訪活動可以促進新住民子女瞭解不同產業屬性：立即可行建議

不同產業在專業能力需要、工作環境條件、職涯發展機會等範疇多不相同，因此學校可辦理各種職場參訪活動，以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性與未來發展，並協助其從中界定有興趣之產業領域，俾利及早規劃準備，可提升新住民子女職涯規劃與多元發展之效能。

建議十

學校宜增設新住民子女工讀機會以減輕其經濟負擔及提高參與意願：立即可行建議

學校可思考增設新住民子女工讀機會，以肯定學習優秀表現的新住民子女或減輕其參加校際交流活動經費負擔，對新住民子女提升學習成效、養成積極習慣、

減輕經濟負擔，皆有所助益。

建議十一

學校增設符合新住民子女職涯發展之興趣導向課程有益於未來發展：立即可行建議

增設符合職涯發展之興趣導向課程可以提高參與意願與學習表現，然而學校亦宜引導新住民子女瞭解其雙語言與跨文化之優勢，因為跨文化能力有多重構面，但其不僅應展現在對異文化尊重及跨文化知能之融合觀念與態度，並應落實於實務層面的應用知能以及人際溝通的互動技巧。若能透過學校課程規劃設計，對新住民子女職涯規劃與多元發展將助益良多。

建議十二

學校規劃新住民子女母親到校教導東南亞語文可提升學生學習成效：立即可行建議

辦理推廣活動即是文化行銷，因此可藉由不同方式進行，諸如，鼓勵新二代母親到學校擺攤販售手工作品、教導東南亞語言，可結合台灣當地特色與新住民特色進行行銷，達到多元文化的發展成效。此外，教師與新住民子女學生亦可合作申請校內或校外計畫，以遊戲的方式讓在校生參與學習不同國家的文化或語言，對不同的文化有更深層之理解。

建議十三

學校可規劃專責單位處理新住民子女各項事務以利系統整合化流程：立即可行建議

學校處室多僅針對新住民子女職涯規劃與多元發展之輔導範疇內的單一業務嫻熟，多數學校缺少跨處室之業務合作與資訊交流，可能造成處室主任因單一視角而形成認知偏頗，進而可能影響資料蒐集之深度與廣度。因而若能適時提供相關知能研習，應可強化各級處室主任整合性之專業知能。此外，目前身分證及入學資料可顯示原住民族，但看不出新住民身分，學校無從得知，亦無法宣導，致使相關政

策落實與推動較為困難。加上部分學校教育行政人員認為具有中國大陸與港澳地區身分之學生，不屬於新住民子女之範疇，不僅導致學校業務對象或人數統計認知出現落差環節，亦會影響研究資料蒐集與分析。因而若能適時告知政府對新住民子女之正確定義，應能有效提升學校新住民子女業務之聚焦性與效能度。

建議十四

學校宜針對新住民子女辦理個別化職涯諮詢輔導會議以強化其優勢：立即可行建議

輔導作為乃是指依據能力表現、專業技能、文化優勢、興趣定位等個人屬性，協助認清自我利基優勢，輔助引導擇定未來發展方向。因此植基於新住民子女之跨文化能力的優勢利基，辦理個別化職涯諮詢輔導會議，可協助新住民子女發揮個人潛能優勢、提高就業競爭能力與具備充分專業能力。

建議十五

學校擴大舉辦多元文化交流活動可以促使新住民子女更易瞭解自我：立即可行建議

學校宜擴大舉辦多元文化之交流活動，鼓勵新住民及其子女參與並分享自我文化，促使新住民及其子女共同參與跨文化傳承與分享活動，希驥協助新住民子女能更加知曉自身語言及其多元文化背景之優勢，發揮長才與潛能，不僅可深化新南向政策發展，亦能提升新住民子女的族群認同與認請自我角色優勢，進而為臺灣開創出與眾不同的新世代。

建議十六

學校可藉由課程設計與活動辦理以提高新住民子女多元發展之能力：立即可行建議

多元發展能力乃植基於適性的學習培育環境、扎實的教學設施設備、專業的教育訓練師資、充足的計畫經費補助、完善的證照檢定輔導，因此學校可藉由建構完善課程設計與活動辦理之機制，協助新住民子女習得更多專業知能，並提升多元文

化之尊重包容的學習環境，使其於職涯規劃及多元發展更具優勢。

建議十七

學校協助打造合作學習氛圍可以扭轉社會對新住民子女之刻板印象：立即可行建議

學校宜協助打造合作學習之族群融合團隊氣氛，以改變刻板印象與促進社會大眾認同，因為新住民子女合作學習的對象不只有教師及同儕，可延伸至與家長合作學習，成為其學習助力，而透過增強新住民子女對母親原生母國及其文化的認同，有助於未來的職涯規劃。

建議十八

學校可透過課程設計以增強新住民子女瞭解自己的跨文化優勢利基：立即可行建議

面臨全球化趨勢，新住民子女在跨文化溝通與學習的過程中，擁有熟練母國語言與文化之跨文化背景，反而成為新住民子女未來國際競合的關鍵優勢，學校實應洞悉此一趨勢，協助引導新住民學子利用跨文化優勢轉移，形成我國新住民二代的多元發展契機，開造嶄新職涯規劃新方向與經濟發展新動能。

建議十九

學校宜建構尊重包容之學習環境可以促進新住民子女溝通互動意願：立即可行建議

新住民子女之跨文化學習成長環境，需自我融合雙文化之衝擊與異同，或許可能產生不同之價值觀與行為模式，學校宜建構尊重包容之學習環境，亦即在展現尊重包容並保障彼此共存權益之前提下，創造多元學習機會，不僅可促進新住民子女溝通互動意願，亦能提升同儕多元文化交流體驗及學習經驗，共創學生、教師與學校多元發展之契機。

建議二十

學校可引進社區資源將有利於協助建置新住民子女之專業輔導機制：立即可行建議

部分新住民子女可能受限於生活環境或學習資源，學校可於結合產官學資源之外，同時思考如何引進不同社會福利團體之資源，建立專業課輔或身心輔導機制，協助有需求之新住民子女課程內容銜接或其他必要支援，以幫助新住民子女認清未來學習發展契機，可有效提升高中職與大專校院新住民子女之職涯規劃與多元發展成效。

建議二十一

學校宜克服障礙推動新住民語言學習以利於新住民子女之多元發展：立即可行建議

協辦機關：教育部

教育部國民及學前教育署為健全新住民子女教育學習環境，支持新住民子女多元展能，特訂定《教育部國民及學前教育署補助辦理新住民子女教育要點》(2020年12月1日)，其中涵蓋設備設施、華語補救、教師研習、多元文化、教學材料、諮詢輔導、增能培訓、親職教育、語文樂學、語文課程、行政人力、輔導團務、職業訓練、語文活動、職場體驗等15項活動之經費補助。此外，結合新住民子女教育發展五年中程計畫之第一期五年計畫（105年至109年）辦理「推動及補助新住民語文教學支援人員培訓」，補助班別涵蓋教學支援人員資格培訓班、教學支援人員進階班、教學支援人員辦理回流教育班（教育部，2015），應可有效培訓東南亞語文教學之儲備師資，以利持續強化學生學習意願與支援師資量能。

建議二十二

學校可辦理國際學習交流參訪活動以提升新住民子女國際交流能力：立即可行建議

協辦機關：教育部、內政部、外交部

藉由跨國際交流可強化學習效果，因此若能在內政部移民署之新住民子女海

外培力計畫、教育部國民及學前教育署之新住民子女溯根活動（內政部移民署，2020b；國教署，2019d）的既有成果之上，再結合外交部補助民間團體從事國際交流及活動、以及國際青年大使交流計畫（外交部，2018；2020），鼓勵新住民子女赴東南亞國家參訪國際組織，並於回國後連結海外參訪經驗及見聞，執行永續行動方案。事實上，政府推動新南向政策之重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，無論著重哪一個面向皆與課程設計相關，且新住民子女具備跨文化知能及雙語言優勢，因此，若在適當課程設計之基礎上，學校能善用經費與引導潛能，協助及鼓勵申請相關計畫，讓新南向政策對新住民子女多元發展有不容小覷之利基。

建議二十三

學校宜結合新南向政策以規劃益於新住民子女參與之多元特色課程：立即可行建議

協辦機關：教育部

新南向政策係既定政策推動之主軸，其計畫目標涵蓋經濟發展的繁榮夥伴、人才資源的共享夥伴、生活品質的創新夥伴、以及國際鏈結的互惠夥伴等四大範疇；推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向，其中，人才交流著重於教育深耕、產業人力、新住民力量發揮（行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會，2016）。因此，學校可思考結合新南向政策，並連結教育部（2016）「新南向人才培育推動計畫」之客製化課程培育雙向人才，以規劃益於新住民子女參與之多元特色課程，協助提升其未來職涯規劃與多元發展之成效。

建議二十四

大學宜另定多元化申請機制以提供表現優異的新住民子女更多機會：立即可行建議

協辦機關：教育部

教育部自 2015 年起辦理「大學校院弱勢學生學習輔導補助計畫」，2017 年後整合入高教深耕計畫，其中一項是鼓勵大學運用個人申請管道，給予新住民子女等

不同屬性之弱勢生優先錄取或加分措施（潘乃欣，2019）。因此大學端宜擴大自定多元化入學申請機制，鼓勵表現優異的弱勢新住民子女爭取向上流動的機會，以利藉由社會階級穿透功能來協助實現社會公平。

四、對政府主管機關之建議

本研究依據研究發現，對政府主管機關提出著重新住民子女之相關建議，包括辦理培力活動、辦理領培營活動、編列經費補助、增設獎助學金、多元升學管道、落實語言政策、重塑社會形象、建立聯盟機制、規劃專責單位等九點建議，茲分項敘述如下：

建議二十五

政府可擴大辦理國際培力活動以深化新住民子女之語言文化的優勢：立即可行建議

主辦機關：教育部

協辦機關：內政部

政府應亟思如何結合新南向政策辦理新住民子女培力活動，以協助其獲悉自身語言文化背景的優勢，並逐步扭轉刻板印象，以達到與新南向國家持續深化與永續發展的合作關係。教育部國教署依據補助要點辦理新住民子女國際培力產學專班多年，不僅為新住民子女開闢國際職場就業契機，亦為國家經濟發展注入活水（國民及學前教育署，2018）。內政部移民署亦高度重視新住民子女之培力展能，以其多語及跨文化優勢接軌國際，成效卓越（內政部移民署，2019）。易言之，兩部會相輔相成，未來可思考結合新南向政策規劃培力活動與整合產官學資源共同辦理活動，以協助新住民子女獲悉自身語言文化背景優勢以及普及化多元發展機會，以幫助新住民子女認清未來學習發展契機，進而提升多元發展路徑之效能。

建議二十六

政府宜定期辦理全國性新住民子女領培營以增其彼此交流學習機會：立即可行建議

主辦機關：內政部

協辦機關：教育部

教育部長年辦理領導人才培育營計畫，以協助培養積極進取的人生態度與終身學習之習慣，但對象多為全國高級中等學校學生，並未針對新住民子女特別辦理相關活動（國民及學前教育署，2021）。因此政府部門，諸如，內政部移民署，可在以往辦理新住民二代青年人才培育研習營、新住民子女新星培育營、新住民子女新職人啟航培育營、新住民子女多元文化創意體驗營（內政部移民署，2020c）等優異活動辦理成果之基礎上，再定期辦理全國新住民子女之領導人才培育營，或各類活動與競賽，鼓勵新住民子女與一般學生共同參與活動，增進其彼此交流學習機會。同時建議政府辦理活動時可以思考於不同地方舉行，特別是距離稍遠之南部或東部等區域，因為即便當地新住民子女意欲參加政府辦理之活動，但交通住宿與時間皆是沉重的負擔。易言之，若能前往台灣各地推行新住民子女的生涯規劃與探索活動，更能滿足各區域需求與達到均衡發展。

建議二十七

主管機關可考量學校需求或政令推動需要而編列預算以提高執行力：立即可行建議

主辦機關：內政部、教育部

協辦機關：行政院主計處

巧婦難為無米之炊，經費東挪西移亦非長久之計，充足的預算編列影響執行成效（Kawane, 2017），因此充足的經費補助或實質誘因，可以激勵新住民子女、教師與學校願意深耕發展。當然相關資源分散於政府各部會，亦是一個值得深思如何有效專業分工或資源整合的重要課題。誠如前述，學校行政或課務制度調整並非高難度，諸如，舉辦多元文化活動、辦理職場參訪活動、規劃多元特色課程、設計多元發展課程、推動新住民語言學習等部分，或可自籌或勻支經費，但若有行政院主計處在政府預算編列協助，以及內政部、教育部等主管機關之固定經費支持計畫推動，將有事半功倍之效。

建議二十八

主管機關可增設新住民子女獎助學金以實質誘因肯定優秀學習表現：立即可行建議

主辦機關：內政部

協辦機關：教育部、勞動部、各直轄市及縣（市）政府教育局（處）

政府主管機關可增設新住民子女獎助學金，肯定其學習表現優異，不僅能提供更多實質誘因以激勵奮發努力與發揮潛能，亦可協助不利條件之新住民子女減輕經濟負擔及提高參與活動意願。諸如，內政部移民署之新住民及其子女培力及獎助（勵）學金計畫、新北市政府新住民子女獎助學金申請撥付系統（內政部移民署，2020d；新北市政府，2020），皆有卓越實質成效，其他各相關主管機關亦可思考增設獎助機制，以鼓勵新住民子女爭取更高的成就。然而如何將獎助學金資訊傳遞到需要的新住民子女手上，亦是需要考量之關鍵問題。

建議二十九

政府可規劃新住民子女優先升學或就業管道以強化其身分認同意願：中長期建議

主辦機關：教育部、勞動部

協辦機關：國家發展委員會

適當誘因可激勵行為動機與效能，亦即藉由誘因強化身分認同與學習動能。因此政府可思考比照原住民族學生之入學條件，規劃新住民子女優先或特殊升學管道，並思考通過東南亞語言證照之檢定，能有助於未來升學或就業，亦可提高新住民子女發揮自身語言與文化優勢。亦即教育部可參酌《原住民學生升學保障及原住民公費留學辦法》（教育部，2019b）、以及勞動部亦可參考《原住民族工作權保障法》（原住民族委員會，2015）之比例進用原則，構思提供另類加分機制或增額工作機會，以發揮培育優秀與鼓勵新進新住民人才之效用，不僅可強化新住民子女之身分認同與誘因，亦有利於政府新南向政策之推動及發展。然而，新、原住民兩者之發展情境與社會融合脈絡不盡相同，進程模式仍需掌理國家發展規劃、協調、審

議、資源分配業務之國家發展委員會縝密研議與評估（國家發展委員會，2021a），並佐以適切之配套措施，始有助於國家人才培育及人力資源開發。

建議三十

政府宜落實新住民語文政策以彰顯多元化社會以及包容性教育環境：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：內政部、國家發展委員會

研究發現，在家與父母親學習原生國家語言可以擴大語言及文化優勢。結合語言學習與文化認同，可收事半功倍之效。且依據 2019 年正式實施之《十二年國民基本教育課程綱要總綱》中規定，國小學生必修本土語文或新住民語文課程其中一項科目，其中，新住民語文以東南亞地區為主，有越南、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨、菲律賓、馬來西亞等七種語文可供選擇修習（教育部，2014），新住民語文推展具有極大助益。吳俊憲（2020）亦指出，新住民語文落實已成為臺灣南向發展與尋求合作之重要資源，同時政策落實亦有助於增進學生多元文化與國際理解之素養。爰此，在教育部課程綱要引導下，結合內政部之新住民計畫支持以及國家發展委員會之行政機關管考作業，期能有效落實新住民語文學習政策，不僅可以彰顯我國多元文化社會之價值，亦可增加社會瞭解與認同，促進新住民子女勇於表達自己身分並知曉自我語言文化之優勢利基。

建議三十一

政府宜運用適當行銷模式重塑新住民形象以提升社會大眾認同程度：中長期建議

主辦機關：內政部

協辦機關：各相關主管機關（如教育部、勞動部、國家發展委員會、文化部）

政府各部會可利用政策行銷之機會，增加優秀表現的新住民子女之曝光度，重塑新住民及其子女之形象，爭取社會認同。當然形象重塑與意象行銷推廣，不能侷

限於學校而已，其場域應擴大至社會，當整個社會的共識趨於一致，推動任何事務都將更為便利。此外，形象重塑可以結合社區學習。內政部移民署之「新住民及其子女築夢計畫」即是可資參酌之切入角度，因其提供資源協助新住民子女完成拍攝微電影之夢想，鼓勵其建立自我認同，提升自信心（內政部移民署，2020e；劉建邦，2020）。易言之，政府可以推廣新二代運動到社會體系中，期能促進社會大眾認同及參與。此外，內政部移民署亦可建置一個學習典範的網站，邀請優秀的新住民子女錄製短片，後製完成後即上網流傳，以利每個學校在推動職涯規劃或生涯輔導時，可以直接連網下載播放，便利學校於會議中宣達，並鼓勵教師於課程中分享，期能更有效形塑典範效應。

建議三十二

政府宜透過標竿學校或區域聯盟重點學校以強化政令執行推廣效能：中長期建議

主辦機關：教育部

協辦機關：國家發展委員會、行政院主計處

教育部積極規劃以提升新住民語言師資數量，其師資來源管道包括國教署之培訓教學支援工作人員，係為現行主要師資來源；輔以師藝司師培系統培育合格教師，乃為未來長期精進方向（邱乾國，2016），且教育部亦規劃以共聘方式之原則，亦即於講師鐘點費外，另予補助跨區或跨校交通費，以增加新住民語文師資之經濟誘因（國教署，2017）。但目前在資源有限的限制下，諸如，目前部分區域之合格東南亞語言教師數量尚且不足，未來可以思考跨校聯盟、策略聯盟以擴大資源效益。區域聯盟之重點學校或標竿學校，負責統籌規劃與執行，並可提供相關資源給周邊參與聯盟的各個學校，期能透過資源共享與群策群力來推廣有利於新住民子女之相關政策以及東南亞語言。易言之，以區域聯盟之重點學校為核心，採放射狀模式發展，不僅具有方案執行之示範作用，亦能透過執行歷程分析，修正與提升政策方案之執行效能。然而亦須行政院主計處之政府預算編列協助，以及國家發展委員會之施政計畫管考監督，將可收事半功倍之效。

建議三十三

政府可設立專責部會處理新住民事務以提升政策推動與執行之效能：中長期建議

主辦機關：國家發展委員會

協辦機關：行政院所屬各機關

設置中央及地方專責主管機關可以有效追蹤相關政策執行情形，並整合政府各部門之新住民業務，不僅可以系統化各項經費及資源之運用，亦能提高政令推動之成效。因為有專責部門處理事務，可使相關措施推動更為有利。因而行政院可責成國家發展委員會先行規劃，因其以辦理國家發展之規劃、協調、審議、資源分配為主要業務範疇，並推動中長程國家發展計畫、掌理行政院所屬各機關施政計畫，以順應各發展階段的需要，促進資源有效利用，維持國家永續繁榮發展（國家發展委員會，2021a；2021b）。爰此，倘若未來政府新設專責單位，諸如，中央或地方之新住民委員會，將可藉由此一專責單位在立法或行政部門擁有保障新住民權益之發言機會，並且亦可透過編列預算、草擬法案、以及推動政策，始能有助於永續發展與成長。

附錄一　公私立高中職新住民子女資料

108 學年度公私立高中職新住民子女人數與比例

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
臺北市	313301	1,071	74	6.91%	CS		
	313302	1,085	59	5.44%	CS		
	323301	2,255	120	5.32%	CS		
	323302	1,687	140	8.30%	CS		
	330301	2,860	144	5.03%	CS		
	333301	1,452	96	6.61%	CS		
	343301	2,400	105	4.38%	CS		
	343302	1,717	99	5.77%	CS		
	343303	1,054	44	4.17%	CS		
	353301	3,101	133	4.29%	CS		
	353302	2,477	137	5.53%	CS		
	353303	2,515	94	3.74%	CS		
	363301	1,680	168	10.00%	CS		
	363302	1,298	109	8.40%	CS		
	373301	1,782	216	12.12%	CS		
	373302	936	123	13.14%	CS		
	380301	650	30	4.62%	CS		
	383301	2,129	137	6.43%	CS		
	383302	1,159	101	8.71%	CS		
	393301	1,022	108	10.57%	CS		
	393302	1,911	184	9.63%	CS		
	403301	2,118	131	6.19%	CS		
	403302	963	49	5.09%	CS		
	403303	1,688	149	8.83%	CS		
	413301	1,350	106	7.85%	CS		
	413302	937	88	9.39%	CS		
	423301	2,106	226	10.73%	CS		
	423302	2,408	188	7.81%	CS	3,358	
	331301	1265	33	2.61%	PS		
	331302	1133	146	12.89%	PS		
	331304	437	10	2.29%	PS		
	341302	897	114	12.71%	PS		
	351301	734	153	20.84%	PS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	361301	740	74	10.00%	PS		
	193315	1093	65	5.95%	PS		
	381302	621	103	16.59%	PS		
	381303	170	29	17.06%	PS		
	381304	824	25	3.03%	PS		
	381305	1044	149	14.27%	PS		
	401301	77	3	3.90%	PS		
	401302	321	20	6.23%	PS		
	401303	338	23	6.80%	PS		
	411301	859	146	17.00%	PS		
	411302	512	17	3.32%	PS		
	411303	242	15	6.20%	PS		
	421301	1068	26	2.43%	PS		
	421302	476	79	16.60%	PS		
	321399	559	83	14.85%	PS		
	421303	106	7	6.60%	PS		
	381306	57	0	0.00%	PS		
	351B09	730	97	13.29%	PS		
	361B09	1454	197	13.55%	PS	1,614	
	323401	1785	208	11.65%	CV		
	323402	2320	287	12.37%	CV		
	333401	3201	287	8.97%	CV		
	383401	1862	272	14.61%	CV		
	393401	2204	298	13.52%	CV		
	403401	1927	210	10.90%	CV		
	413401	2366	278	11.75%	CV		
	400419	391	55	14.07%	CV	1,895	
	311401	4082	653	16.00%	PV		
	331402	229	43	18.78%	PV		
	331403	368	82	22.28%	PV		
	331404	1013	135	13.33%	PV		
	341402	1063	204	19.19%	PV		
	351402	950	187	19.68%	PV		
	361401	897	163	18.17%	PV		
	411401	766	116	15.14%	PV		
	421404	510	92	18.04%	PV	1,675	8,542

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
新北市	010301	1,520	172	11.32%	CS		
	014302	1,218	104	8.54%	CS		
	014311	1,427	189	13.24%	CS		
	014315	1,307	112	8.57%	CS		
	014322	1,488	239	16.06%	CS		
	014326	1,192	177	14.85%	CS		
	014332	989	152	15.37%	CS		
	014338	476	106	22.27%	CS		
	014343	1,055	169	16.02%	CS		
	014347	299	108	36.12%	CS		
	014348	494	77	15.59%	CS		
	014353	1,080	162	15.00%	CS		
	014356	1,410	173	12.27%	CS		
	014357	1,518	157	10.34%	CS		
	014362	1,108	124	11.19%	CS		
	013303	2,407	410	17.03%	CS		
	013304	2,337	189	8.09%	CS		
	013335	1,910	170	8.90%	CS		
	013336	2,063	235	11.39%	CS		
	013337	2,147	246	11.46%	CS		
	013338	1,876	222	11.83%	CS		
	013339	1,581	182	11.51%	CS		
	014363	703	100	14.22%	CS		
	014364	785	102	12.99%	CS		
	014381	710	84	11.83%	CS		
	014468	366	65	17.76%	CS		
	014399	7	0	0.00%	CS	4,226	
	011301	1,062	109	10.26%	PS		
	011302	761	35	4.60%	PS		
	011306	737	62	8.41%	PS		
	011309	1,715	100	5.83%	PS		
	011310	748	85	11.36%	PS		
	011311	335	16	4.78%	PS		
	011312	157	13	8.28%	PS		
	011314	433	84	19.40%	PS		
	011315	943	196	20.78%	PS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	011316	929	118	12.70%	PS		
	011317	888	164	18.47%	PS		
	011318	304	28	9.21%	PS		
	011322	500	35	7.00%	PS		
	011323	689	47	6.82%	PS		
	011324	977	119	12.18%	PS		
	011325	193	18	9.33%	PS		
	011329	466	54	11.59%	PS		
	011307	80	4	5.00%	PS		
	011399	613	88	14.36%	PS		
	011302	761	16	2.10%	PS	1,391	
	013402	1,224	276	22.55%	CV		
	013430	2,381	455	19.11%	CV		
	013433	2,826	444	15.71%	CV		
	013434	2,360	396	16.78%	CV		
	014439	1,928	346	17.95%	CV	1,917	
	011405	2,568	480	18.69%	PV		
	011407	3,391	520	15.33%	PV		
	011408	1,269	267	21.04%	PV		
	011413	1,932	352	18.22%	PV		
	011419	711	137	19.27%	PV		
	011420	1,609	274	17.03%	PV		
	011421	308	53	17.21%	PV		
	011426	2,215	416	18.78%	PV		
	011427	1,151	212	18.42%	PV		
	011431	4,595	728	15.84%	PV		
	011432	97	16	16.49%	PV		
	011C71	436	52	11.93%	PV	3,507	11,041
桃園市	030305	2,290	197	8.60%	CS		
	034306	1,462	161	11.01%	CS		
	034312	1,117	161	14.41%	CS		
	034314	1,938	263	13.57%	CS		
	034319	1,713	214	12.49%	CS		
	034347	1,347	183	13.59%	CS		
	034399	1,613	157	9.73%	CS		
	033302	1,385	228	16.46%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	033304	2,456	238	9.69%	CS		
	033306	2,390	165	6.90%	CS		
	033316	1,651	268	16.23%	CS		
	033325	2,261	252	11.15%	CS		
	033327	2,163	245	11.33%	CS		
	034332	863	195	22.60%	CS		
	034335	483	90	18.63%	CS	3,017	
	031301	86	9	10.47%	PS		
	031309	5,144	894	17.38%	PS		
	031310	1,114	96	8.62%	PS		
	031311	1,671	78	4.67%	PS		
	031312	5,248	977	18.62%	PS		
	031313	3,217	346	10.76%	PS		
	031317	1,091	176	16.13%	PS		
	031318	6,296	1132	17.98%	PS		
	031319	437	78	17.85%	PS		
	031320	5,776	851	14.73%	PS		
	031323	465	77	16.56%	PS		
	031324	1,802	376	20.87%	PS		
	031326	261	14	5.36%	PS	5,104	
	030403	2,551	337	13.21%	CV		
	033407	1,896	323	17.04%	CV		
	033408	936	146	15.60%	CV		
	030C04	376	24	6.38%	CV	830	
	031414	1,656	272	16.43%	PV		
	031415	215	40	18.60%	PV		
	031421	4,169	908	21.78%	PV		
	031G91	96	0	0.00%	PV	1,220	10,171
宜蘭縣	020301	1,399	131	9.36%	CS		
	020302	1,564	129	8.25%	CS		
	020308	1,415	107	7.56%	CS		
	024322	180	5	2.78%	CS		
	024325	98	0	0.00%	CS	372	
	021301	803	68	8.47%	PS		
	021310	266	22	8.27%	PS	90	
	020403	1,557	207	13.29%	CV		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	020404	1,491	229	15.36%	CV		
	020405	704	136	19.32%	CV		
	020407	1,488	206	13.84%	CV		
	020409	1,076	194	18.03%	CV	972	1,434
新竹縣	040302	1,628	159	9.77%	CS		
	040304	900	189	21.00%	CS		
	040308	1,950	141	7.23%	CS		
	044320	615	109	17.72%	CS		
	044311	821	61	7.43%	CS	659	
	041303	1,973	257	13.03%	PS		
	041305	588	47	7.99%	PS		
	041306	1,544	339	21.96%	PS		
	041307	1,313	278	21.17%	PS	921	
	041401	1,088	222	20.40%	PV	222	1,802
基隆市	170301	1,109	188	16.95%	CS		
	170302	579	91	15.72%	CS	279	
	171306	2,011	279	13.87%	PS		
	171308	410	78	19.02%	PS	357	
	170403	1,149	212	18.45%	CV		
	170404	1,700	363	21.35%	CV	575	
	171405	572	109	19.06%	PV		
	171407	185	31	16.76%	PV	140	1,351
新竹市	180301	684	24	3.51%	CS		
	180302	2,006	85	4.24%	CS		
	180309	2,131	91	4.27%	CS	200	
	014363	4,371	809	18.51%	PS		
	181306	1,091	56	5.13%	PS		
	181307	1,898	211	11.12%	PS		
	181308	647	138	21.33%	PS	1,214	
	180403	1,614	219	13.57%	CV		
	180404	1,608	178	11.07%	CV	397	1,811
臺中市	060322	1,612	101	6.27%	CS		
	060323	389	26	6.68%	CS		
	064308	945	118	12.49%	CS		
	064324	759	74	9.75%	CS		
	064328	870	149	17.13%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	064336	805	99	12.30%	CS		
	064342	736	62	8.42%	CS		
	193303	981	66	6.73%	CS		
	193313	1,021	74	7.25%	CS		
	193315	1,093	91	8.33%	CS		
	193316	1,282	76	5.93%	CS		
	063303	1,426	173	12.13%	CS		
	063305	1,504	114	7.58%	CS		
	063312	1,605	180	11.21%	CS		
	193301	2,046	117	5.72%	CS		
	193302	2,875	127	4.42%	CS		
	194303	2,543	192	7.55%	CS		
	194315	2,214	157	7.09%	CS		
	064350	470	58	12.34%	CS	2,054	
	061301	541	43	7.95%	PS		
	061306	2,106	388	18.42%	PS		
	061309	2,428	419	17.26%	PS		
	061310	1,839	242	13.16%	PS		
	061311	1,576	267	16.94%	PS		
	061313	4,413	179	4.06%	PS		
	061314	5,427	539	9.93%	PS		
	061315	1,029	36	3.50%	PS		
	061316	2,560	390	15.23%	PS		
	061317	1,469	95	6.47%	PS		
	061318	2,221	116	5.22%	PS		
	061319	382	66	17.28%	PS		
	061321	1,868	341	18.25%	PS		
	191301	796	29	3.64%	PS		
	191305	5,822	552	9.48%	PS		
	191308	1,626	189	11.62%	PS		
	191309	2,883	365	12.66%	PS		
	191311	1,080	33	3.06%	PS		
	191313	840	20	2.38%	PS		
	191314	3,113	324	10.41%	PS		
	191302	900	53	5.89%	PS		
	191315	41	1	2.44%	PS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	061322	29	0	0.00%	PS	4,687	
	190406	2,294	276	12.03%	CV		
	063401	1,670	220	13.17%	CV		
	063402	1,363	161	11.81%	CV		
	063404	1,705	259	15.19%	CV		
	063407	2,076	287	13.82%	CV		
	063408	1,413	181	12.81%	CV		
	193404	2,280	287	12.59%	CV		
	193407	3,644	427	11.72%	CV	2,098	
	191412	514	56	10.89%	PV	56	8,895
苗栗縣	050303	1,448	242	16.71%	CS		
	050310	1,549	243	15.69%	CS		
	050314	921	183	19.87%	CS		
	050315	1,201	171	14.24%	CS		
	054309	581	105	18.07%	CS		
	054317	526	113	21.48%	CS		
	054308	388	94	24.23%	CS		
	054333	398	60	15.08%	CS	1,211	
	051302	1,517	288	18.98%	PS		
	051305	496	92	18.55%	PS		
	051306	1,042	145	13.92%	PS		
	051307	33	1	3.03%	PS	526	
	050401	797	186	23.34%	CV		
	050404	1,879	397	21.13%	CV		
	050407	1,024	222	21.68%	CV	805	
	051408	859	190	22.12%	PV		
	051411	333	75	22.52%	PV		
	051412	32	7	21.88%	PV		
	051413	388	70	18.04%	PV	342	2,884
彰化縣	070301	1,734	179	10.32%	CS		
	070304	1,963	240	12.23%	CS		
	070307	2,403	177	7.37%	CS		
	070316	1,573	209	13.29%	CS		
	070319	1,663	216	12.99%	CS		
	074308	800	76	9.50%	CS		
	074313	412	67	16.26%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	074339	398	57	14.32%	CS		
	074323	670	84	12.54%	CS		
	074328	371	66	17.79%	CS	1,371	
	071311	1,406	59	4.20%	PS		
	071317	845	87	10.30%	PS		
	071318	826	94	11.38%	PS	240	
	070401	2,385	251	10.52%	CV		
	070402	1,235	190	15.38%	CV		
	070403	1,489	269	18.07%	CV		
	070405	1,878	303	16.13%	CV		
	070406	2,200	283	12.86%	CV		
	070408	1,605	252	15.70%	CV		
	070409	1,276	195	15.28%	CV		
	070410	1,387	221	15.93%	CV		
	070415	1,669	308	18.45%	CV		
	070G92	33	0	0.00%	CV	2,272	
	071413	1,286	215	16.72%	PV		
	071414	3,783	759	20.06%	PV	974	4,857
南投縣	080302	1,415	234	16.54%	CS		
	080305	1,303	157	12.05%	CS		
	080307	1,166	270	23.16%	CS		
	080308	1,199	204	17.01%	CS		
	084309	671	106	15.80%	CS	971	
	081311	434	97	22.35%	PS		
	081312	72	9	12.50%	PS		
	081313	99	3	3.03%	PS		
	081314	511	24	4.70%	PS	133	
	080401	243	21	8.64%	CV		
	080403	933	170	18.22%	CV		
	080404	894	165	18.46%	CV		
	080406	1,376	191	13.88%	CV		
	080410	879	195	22.18%	CV	742	
	081409	1,723	323	18.75%	PV	323	2,169
雲林縣	090305	1,596	190	11.90%	CS		
	090306	823	187	22.72%	CS		
	090315	1,447	168	11.61%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	094301	549	68	12.39%	CS		
	094307	454	92	20.26%	CS		
	094308	29	2	6.90%	CS		
	094326	111	3	2.70%	CS	710	
	091307	339	38	11.21%	PS		
	091308	1,169	79	6.76%	PS		
	091311	241	64	26.56%	PS		
	091312	579	64	11.05%	PS		
	091316	666	55	8.26%	PS		
	091318	917	180	19.63%	PS		
	091319	312	4	1.28%	PS		
	091320	120	2	1.67%	PS	486	
	090401	1,251	269	21.50%	CV		
	090402	1,586	277	17.47%	CV		
	090403	1,026	168	16.37%	CV		
	090404	911	214	23.49%	CV		
	090413	976	181	18.55%	CV	1,109	
	091410	1,277	261	20.44%	PV		
	091414	579	132	22.80%	PV	393	2,698
高雄市	120303	1,991	117	5.88%	CS		
	120304	1,486	190	12.79%	CS		
	120311	717	210	29.29%	CS		
	120319	2,034	136	6.69%	CS		
	124302	755	65	8.61%	CS		
	124311	575	115	20.00%	CS		
	124313	532	74	13.91%	CS		
	124322	555	84	15.14%	CS		
	124333	108	25	23.15%	CS		
	124340	697	68	9.76%	CS		
	523301	669	97	14.50%	CS		
	533301	1,640	146	8.90%	CS		
	533302	1,607	106	6.60%	CS		
	540301	662	33	4.98%	CS		
	543301	1,456	122	8.38%	CS		
	543302	877	110	12.54%	CS		
	553301	2,745	146	5.32%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	553302	1,215	85	7.00%	CS		
	563301	679	60	8.84%	CS		
	573301	2,383	100	4.20%	CS		
	580301	868	50	5.76%	CS		
	583301	1,124	83	7.38%	CS		
	593301	1,588	155	9.76%	CS		
	593302	937	67	7.15%	CS		
	613301	1,454	195	13.41%	CS		
	12M301	1,740	258	14.83%	CS	2,897	
	121306	322	10	3.11%	PS		
	121307	333	44	13.21%	PS		
	121318	325	24	7.38%	PS		
	121320	232	12	5.17%	PS		
	521301	539	55	10.20%	PS		
	521303	713	98	13.74%	PS		
	551301	2,563	370	14.44%	PS		
	581301	1,293	162	12.53%	PS		
	581302	1,895	121	6.39%	PS		
	551303	46	1	2.17%	PS	897	
	120401	916	195	21.29%	CV		
	120402	1,751	241	13.76%	CV		
	120409	2,179	275	12.62%	CV		
	533401	1,907	266	13.95%	CV		
	533402	1,708	219	12.82%	CV		
	553401	2,763	282	10.21%	CV		
	563401	1,885	236	12.52%	CV		
	593401	2,186	279	12.76%	CV		
	610405	232	38	16.38%	CV	2,031	
	121405	8,756	1358	15.51%	PV		
	121410	117	20	17.09%	PV		
	121413	1,811	402	22.20%	PV		
	121415	518	74	14.29%	PV		
	121417	1,697	204	12.02%	PV		
	551402	4,754	754	15.86%	PV		
	581401	159	17	10.69%	PV		
	581402	2,732	380	13.91%	PV		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	611401	152	22	14.47%	PV		
	521401	898	103	11.47%	PV	3,334	9,159
臺南市	110302	1,109	132	11.90%	CS		
	110308	1,585	153	9.65%	CS		
	110311	997	183	18.36%	CS		
	110312	1,033	183	17.72%	CS		
	110314	643	161	25.04%	CS		
	110315	879	123	13.99%	CS		
	110317	1,239	139	11.22%	CS		
	110328	377	14	3.71%	CS		
	114306	713	49	6.87%	CS		
	114307	419	56	13.37%	CS		
	210303	2,104	188	8.94%	CS		
	210305	2,176	104	4.78%	CS		
	210306	2,076	97	4.67%	CS		
	210309	1,794	177	9.87%	CS		
	213303	774	52	6.72%	CS		
	213316	253	45	17.79%	CS	1,856	
	111313	1,000	107	10.70%	PS		
	111318	64	11	17.19%	PS		
	111320	1,622	104	6.41%	PS		
	111321	865	91	10.52%	PS		
	111322	300	50	16.67%	PS		
	111323	888	73	8.22%	PS		
	111326	238	54	22.69%	PS		
	211301	1,818	253	13.92%	PS		
	211302	901	140	15.54%	PS		
	211304	788	37	4.70%	PS		
	211310	1,191	160	13.43%	PS		
	211314	539	35	6.49%	PS		
	211315	997	73	7.32%	PS		
	211317	321	36	11.21%	PS		
	211318	1,098	27	2.46%	PS		
	211320	546	26	4.76%	PS		
	111G91	88	0	0.00%	PS	1,277	
	110401	1,196	156	13.04%	CV		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	110403	438	131	29.91%	CV		
	110404	1,600	312	19.50%	CV		
	110405	930	157	16.88%	CV		
	110406	1,303	269	20.64%	CV		
	110407	589	108	18.34%	CV		
	110409	2,535	262	10.34%	CV		
	110410	1,106	210	18.99%	CV		
	210408	1,952	208	10.66%	CV		
	210416	1,002	119	11.88%	CV		
	210C01	240	32	13.33%	CV	1,964	
	111419	475	93	19.58%	PV		
	111427	690	152	22.03%	PV		
	211407	1,152	186	16.15%	PV		
	211412	802	118	14.71%	PV		
	211419	1,027	126	12.27%	PV	675	5,772
嘉義市	200302	1,666	192	11.52%	CS		
	200303	2,205	212	9.61%	CS	404	
	201304	1,268	140	11.04%	PS		
	201309	118	13	11.02%	PS		
	201310	457	25	5.47%	PS		
	201312	743	100	13.46%	PS		
	201313	168	21	12.50%	PS		
	201314	311	69	22.19%	PS	368	
	200401	1,373	268	19.52%	CV		
	200405	2,776	449	16.17%	CV		
	200406	1,437	248	17.26%	CV		
	200407	1,173	254	21.65%	CV	1,219	
	201408	3,029	792	26.15%	PV	792	2,783
嘉義縣	100301	1,231	263	21.36%	CS		
	100302	336	66	19.64%	CS		
	104319	464	94	20.26%	CS		
	104326	392	56	14.29%	CS	479	
	101303	236	41	17.37%	PS		
	101304	1,005	46	4.58%	PS	87	
	100402	1,068	184	17.23%	CV	184	
	101405	2,191	530	24.19%	PV		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	101406	1,517	209	13.78%	PV		
	101407	19	0	0.00%	PV	739	1,489
屏東縣	130302	1,616	156	9.65%	CS		
	130305	1,878	189	10.06%	CS		
	130306	1,441	218	15.13%	CS		
	130322	776	121	15.59%	CS		
	134304	692	79	11.42%	CS		
	134321	322	57	17.70%	CS		
	134324	674	123	18.25%	CS		
	134334	179	2	1.12%	CS	945	
	131307	2,153	324	15.05%	PS		
	131308	279	35	12.54%	PS		
	131311	605	65	10.74%	PS	424	
	130401	779	151	19.38%	CV		
	130403	1,839	300	16.31%	CV		
	130404	969	205	21.16%	CV		
	130410	1,193	277	23.22%	CV		
	130417	752	127	16.89%	CV	1,060	
	131409	851	140	16.45%	PV		
	131418	273	24	8.79%	PV	164	2,593
澎湖縣	160302	1,254	204	16.27%	CS	204	
	160401	999	246	24.62%	CV	246	450
花蓮縣	150302	1043	86	8.25%	CS		
	150303	,1173	95	8.10%	CS		
	150309	524	60	11.45%	CS		
	154399	2	0	0.00%	CS	241	
	151306	810	77	9.51%	PS		
	151307	1,421	171	12.03%	PS		
	151312	540	42	7.78%	PS		
	151G91	70	0	0.00%	PS	290	
	150401	747	65	8.70%	CV		
	150404	1,112	153	13.76%	CV		
	150405	1,014	132	13.02%	CV		
	150411	234	25	10.68%	CV	375	
	151410	438	41	9.36%	PV	41	947
臺東縣	140301	200	10	5.00%	CS		

縣市	學校代碼	學生數	新二代人數	占比	屬性	小計	縣市總計
	140302	847	94	11.10%	CS		
	140303	908	91	10.02%	CS		
	144322	145	0	0.00%	CS	195	
	141307	143	9	6.29%	PS		
	141301	122	9	7.38%	PS	18	
	140404	281	54	19.22%	CV		
	140405	1,046	139	13.29%	CV		
	140408	171	19	11.11%	CV		
	140222	329	103	31.31%	CV	315	
	141406	956	119	12.45%	PV	119	647
金門縣	710301	948	205	21.62%	CS	205	
	710401	998	238	23.85%	CV	238	443
連江縣	720301	257	73	28.40%	CS	73	73

註：1. CS 代表公立高中（含國立、市立、縣立、國立大學附屬中學、以及國立科學工業園區實驗高中）、PS 代表私立高中、CV 代表公立高職（含國立、市立、縣立、以及國立大學附屬職業學校）、PV 代表私立高職。

2. 學校代碼之全名對應依表序說明如下：

臺北市：313301 市立西松高中、313302 市立中崙高中、323301 市立松山高中、323302 市立永春高中、330301 國立師大附中、333301 市立和平高中、343301 市立中山女中、343302 市立大同高中、343303 市立大直高中、353301 市立建國中學、353302 市立成功中學、353303 市立北一女中、363301 市立明倫高中、363302 市立成淵高中、373301 市立華江高中、373302 市立大理高中、380301 國立政大附中、383301 市立景美女中、383302 市立萬芳高中、393301 市立南港高中、393302 市立育成高中、403301 市立內湖高中、403302 市立麗山高中、403303 市立南湖高中、413301 市立陽明高中、413302 市立百齡高中、423301 市立復興高中、423302 市立中正高中、331301 私立延平中學、331302 私立金甌女中、331304 私立復興實驗高中、341302 私立大同高中、351301 私立強恕中學、361301 私立靜修女中、193315 私立東山高中、381302 私立滬江高中、381303 私立大誠高中、381304 私立再興中學、381305 私立景文高中、401301 私立文德女中、401302 私立方濟中學、401303 私立達人女中、411301 私立泰北高中、411302 私立衛理女中、411303 私立華興中學、421301 私立薇閣高中、421302 私立幼華高中、321399 私立協和祐德高級中學、421303 私立奎山實驗高級中學、381306 私立靜心高中、351B09 私立南華高中進修學校、361B09 私立志仁中學進修學校、323401 市立松山家商、323402 市立松山工農、333401 市立大安高工、383401 市立木柵高工、393401 市立南港高工、403401 市立內湖高工、413401 市立士林高商、400419 國

立臺灣戲曲學院附設高職部、311401 私立育達家商、331402 私立東方工商、331403 私立喬治工商、331404 私立開平餐飲、341402 私立稻江護家、351402 私立開南商工、361401 私立稻江高商、411401 私立華岡藝校、421404 私立惇敘工商。

新北市：010301 國立華僑高級中等學校、014302 市立海山高中、014311 市立三重高中、014315 市立永平高中、014322 市立樹林高中、014326 市立明德高中、014332 市立秀峰高中、014338 市立金山高中、014343 市立安康高中、014347 市立雙溪高中、014348 市立石碇高中、014353 市立丹鳳高中、014356 市立清水高中、014357 市立三民高中、014362 市立錦和高中、013303 市立泰山高中、013304 市立板橋高中、013335 市立新店高中、013336 市立中和高中、013337 市立新莊高中、013338 市立新北高中、013339 市立林口高中、014363 市立光復高中、014364 市立竹圍高中、014381 市立北大高級中學、014468 市立樟樹國際實中、014399 市立豐珠中學、011301 私立淡江高中、011302 私立康橋高中、011306 私立金陵女中、011309 財團法人南山高中、011310 財團法人恆毅高中、011311 私立聖心女中、011312 私立崇義高中、011314 財團法人中華高中、011315 私立東海高中、011316 私立格致高中、011317 私立醒吾高中、011318 私立徐匯高中、011322 財團法人崇光女中、011323 私立光仁高中、011324 私立竹林高中、011325 私立及人高中、011329 財團法人辭修高中、011307 裕德高級中等學校、011399 私立時雨高中、011302 林口康橋高中、013402 市立瑞芳高工、013430 市立三重商工、013433 市立新北高工、013434 市立淡水商工、014439 市立鶯歌工商、011405 私立樹人家商、011407 私立復興商工、011408 私立南強工商、011413 私立穀保家商、011419 私立開明工商、011420 私立智光商工、011421 私立清傳高商、011426 私立能仁家商、011427 私立豫章工商、011431 私立莊敬工家、011432 私立中華商海、011C71 私立光華高商進修學校。

桃園市：030305 國立中央大學附屬中壢高中、034306 市立南崁高中、034312 市立大溪高中、034314 市立壽山高中、034319 市立平鎮高中、034347 市立永豐高中、034399 市立大園國際高中、033302 市立龍潭高中、033304 市立桃園高中、033306 市立武陵高中、033316 市立楊梅高中、033325 市立陽明高中、033327 市立內壢高中、034332 市立觀音高中、034335 市立新屋高級中等學校、031301 私立漢英高中、031309 育達高中、031310 私立六和高中、031311 復旦高中、031312 治平高中、031313 振聲高中、031317 私立光啟高中、031318 啟英高中、031319 清華高中、031320 新興高中、031323 私立至善高中、031324 大興高中、031326 私立大華高中、030403 國立北科大附屬桃園農工、033407 市立中壢高商、033408 市立中壢家商、030C04 國立桃園農工進修學校分校、031414 私立成功工商、031415 私立方曙商工、031421 私立永平工商、031G91 私立宏德高商進修學校。

宜蘭縣：020301 國立蘭陽女中、020302 國立宜蘭高中、020308 國立羅東高中、024322 縣立南澳高中、024325 縣立慈心華德福實中、021301 私立慧燈高中、021310 私立中道高中、020403 國立宜蘭高商、020404 國立羅東高商、020405 國立蘇澳海事、020407 國立羅東高工、020409 國立頭城家商。

新竹縣：040302 國立竹東高中、040304 國立關西高中、040308 國立竹北高中、044320 縣立湖口高中、044311 縣立六家高級中學、041303 私立義民高中、041305 私立忠信高中、041306 私立東泰高中、041307 私立仰德高中、041401 私立內思高工。

基隆市：170301 國立基隆女中、170302 國立基隆高中、171306 私立二信高中、171308 輔大聖心高中、170403 國立基隆海事、170404 國立基隆商工、171405 私立光隆家商、171407 私立培德工家。

新竹市：180301 國立科學工業園區實驗高中、180302 國立新竹女中、180309 國立新竹高中、14363 私立光復高中、181306 私立曙光女中、181307 私立磐石高中、181308 私立世界高中、180403 國立新竹高商、180404 國立新竹高工。

臺中市：060322 國立興大附中、060323 國立中科實驗高級中學、064308 市立后綜高中、064324 市立大里高中、064328 市立新社高中、064336 市立長億高中、064342 市立中港高中、193303 市立忠明高中、193313 市立西苑高中、193315 市立東山高中、193316 市立惠文高中、063303 市立大甲高中、063305 市立清水高中、063312 市立豐原高中、193301 市立臺中女中、193302 市立臺中一中、194303 市立臺中二中、194315 市立文華高中、064350 市立龍津高中、061301 財團法人常春藤高中、061306 私立明台高中、061309 私立致用高中、061310 私立大明高中、061311 私立嘉陽高中、061313 私立明道高中、061314 私立僑泰高中、061315 私立華盛頓高中、061316 私立青年高中、061317 私立弘文高中、061318 私立立人高中、061319 私立玉山高中、061321 私立慈明高中、191301 私立東大附中、191305 私立新民高中、191308 私立宜寧高中、191309 私立明德高中、191311 私立衛道高中、191313 私立曉明女中、191314 私立嶺東高中、191302 私立葳格高中、191315 私立磊川華德福實驗教育學校、061322 華德福大地實驗學校、190406 國立興大附農、063401 市立豐原高商、063402 市立大甲高工、063404 市立東勢高工、063407 市立沙鹿高工、063408 市立霧峰農工、193404 市立臺中家商、193407 市立臺中高工、191412 財團法人光華高工。

苗栗縣：050303 國立苗栗高中、050310 國立竹南高中、050314 國立卓蘭高中、050315 國立苑裡高中、054309 縣立苑裡高中、054317 縣立興華高中、054308 縣立三義高中、054333 縣立大同高中、051302 私立君毅高中、051305 私立大成高中、051306 私立建臺高中、051307 私立全人實驗高中、050401 國立大湖農工、050404 國立苗栗農工、050407 國立苗栗高商、051408 私立中興商工、051411 私立育民工家、051412 私立賢德工商、051413 私

立龍德家商。

彰化縣：070301 國立彰化女中、070304 國立員林高中、070307 國立彰化高中、070316 國立鹿港高中、070319 國立溪湖高中、074308 縣立彰化藝術高中、074313 縣立二林高中、074339 縣立成功高中、074323 縣立和美高中、074328 縣立田中高中、071311 私立精誠高中、071317 私立文興高中、071318 財團法人正德高中、070401 國立彰師附工、070402 國立永靖高工、070403 國立二林工商、070405 國立秀水高工、070406 國立彰化高商、070408 國立員林農工、070409 國立員林崇實高工、070410 國立員林家商、070415 國立北斗家商、070G92 國立二林工商進修學校分校、071413 私立大慶商工、071414 私立達德商工。

南投縣：080302 國立南投高中、080305 國立中興高中、080307 國立竹山高中、080308 國立暨大附中、084309 縣立旭光高中、081311 私立五育高中、081312 私立三育高中、081313 私立弘明實驗高中、081314 私立普台高中、080401 國立仁愛高農、080403 國立埔里高工、080404 國立南投高商、080406 國立草屯商工、080410 國立水里商工、081409 私立同德家商。

雲林縣：090305 國立斗六高中、090306 國立北港高中、090315 國立虎尾高中、094301 縣立斗南高中、094307 縣立麥寮高中、094308 縣立古坑華德福實驗高級中學、094326 縣立蔦松藝術高中、091307 私立永年高中、091308 私立正心高中、091311 私立文生高中、091312 私立巨人高中、091316 私立揚子高中、091318 財團法人義峰高中、091319 私立福智高中、091320 維多利亞實驗高中、090401 國立虎尾農工、090402 國立西螺農工、090403 國立斗六家商、090404 國立北港農工、090413 國立土庫商工、091410 私立大成商工、091414 私立大德工商。

高雄市：120303 國立鳳山高中、120304 國立岡山高中、120311 國立旗美高中、120319 國立鳳新高中、124302 市立文山高中、124311 市立林園高中、124313 市立仁武高中、124322 市立路竹高中、124333 市立六龜高中、124340 市立福誠高中、523301 市立鼓山高中、533301 市立左營高中、533302 市立新莊高中、540301 國立中山大學附屬國光高中、543301 市立中山高中、543302 市立楠梓高中、553301 市立高雄中學、553302 市立三民高中、563301 市立新興高中、573301 市立高雄女中、580301 國立高師大附中、583301 市立中正高中、593301 市立前鎮高中、593302 市立瑞祥高中、613301 市立小港高中、12M301 中正國防幹部預備學校、121306 財團法人新光高中、121307 財團法人普門中學、121318 私立正義高中、121320 私立義大國際高中、521301 私立明誠高中、521303 私立大榮高中、551301 私立立志高中、581301 私立復華高中、581302 天主教道明中學、551303 南海月光實驗學校、120401 國立旗山農工、120402 國立岡山農工、120409 國立鳳山商工、533401 市立海青工商、533402 市立三民家商、553401 市立高雄高工、563401 市立高雄高商、593401 市

立中正高工、610405 國立高餐大附屬餐旅中學、121405 私立中山工商、121410 私立旗美商工、121413 私立高英工商、121415 私立華德工家、121417 私立高苑工商、551402 私立樹德家商、581401 私立國際商工、581402 私立三信家商、611401 私立高鳳工家、521401 私立中華藝校。

臺南市：110302 國立新豐高中、110308 國立臺南大學附中、110311 國立北門高中、110312 國立新營高中、110314 國立後壁高中、110315 國立善化高中、110317 國立新化高中、110328 國立南科國際實驗高中、114306 市立大灣高中、114307 市立永仁高中、210303 國立臺南二中、210305 國立臺南一中、210306 國立臺南女中、210309 國立家齊高中、213303 市立南寧高中、213316 市立土城高中、111313 私立南光高中、111318 私立鳳和高中、111320 私立港明高中、111321 私立興國高中、111322 私立明達高中、111323 私立黎明高中、111326 私立新榮高中、211301 私立長榮高中、211302 私立長榮女中、211304 財團法人聖功女中、211310 私立光華高中、211314 私立六信高中、211315 私立瀛海高中、211317 私立崑山高中、211318 私立德光高中、211320 財團法人慈濟高中、111G91 私立樹德高中進修學校、110401 國立新化高工、110403 國立白河商工、110404 國立北門農工、110405 國立曾文家商、110406 國立新營高工、110407 國立玉井工商、110409 國立臺南高工、110410 國立曾文農工、210408 國立臺南高商、210416 國立臺南海事、210C01 國立成功大學附設高工進修學校、111419 私立陽明工商、111427 私立育德工家、211407 私立南英商工、211412 私立亞洲餐旅、211419 私立慈幼工商。

嘉義市：200302 國立嘉義女中、200303 國立嘉義高中、201304 私立興華高中、201309 私立仁義高中、201310 私立嘉華高中、201312 私立輔仁高中、201313 私立宏仁女中、201314 私立立仁高中、200401 國立華南高商、200405 國立嘉義高工、200406 國立嘉義高商、200407 國立嘉義家職、201408 私立東吳工家。

嘉義縣：100301 國立東石高中、100302 國立新港藝術高中、104319 縣立竹崎高中、104326 縣立永慶高中、101303 私立同濟高中、101304 私立協同高中、100402 國立民雄農工、101405 私立協志工商、101406 私立萬能工商、101407 私立弘德工商。

屏東縣：130302 國立屏東女中、130305 國立屏東高中、130306 國立潮州高中、130322 國立屏北高中、134304 縣立大同高中、134321 縣立枋寮高中、134324 縣立東港高中、134334 縣立來義高中、131307 財團法人屏榮高中、131308 私立陸興高中、131311 私立美和高中、130401 國立內埔農工、130403 國立屏東高工、130404 國立佳冬高農、130410 國立東港海事、130417 國立恆春工商、131409 私立民生家商、131418 私立日新工商。

澎湖縣：160302 國立馬公高中、160401 國立澎湖海事水產。

花蓮縣：150302 國立花蓮女中、150303 國立花蓮高中、150309 國立玉里高中、154399 縣立南平中學、151306 私立海星高中、151307 私

立四維高中、151312 財團法人慈濟大學附中、151G91 私立正德高中進修學校、150401 國立花蓮高農、150404 國立花蓮高工、150405 國立花蓮高商、150411 國立光復商工、151410 私立上騰工商。

臺東縣：140301 國立臺東大學附屬體育高中、140302 國立臺東女中、140303 國立臺東高中、144322 縣立蘭嶼高中、141307 私立育仁高中、141301 均一高中、140404 國立關山工商、140405 國立臺東高商、140408 國立成功商水、140222 國立臺東專科學校附設高職部、141406 私立公東高工。

金門縣：710301 國立金門高中、710401 國立金門農工。

連江縣：720301 國立馬祖高中。

資料來源：伍麗華委員國會辦公室（2020b）。

附錄二　參與研究同意書

參與研究意願書

親愛的學者／校長／主任／老師您好：

我們是國立屏東大學的研究團隊，目前正在執行內政部移民署補助之研究計畫，題目是「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」，研究計畫主持人為教育行政研究所的戰寶華老師、協同主持人為幼兒教育學系的陳惠珍老師。

我們很誠摯地邀請您協助我們瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況與困境。您的幫忙能夠讓臺灣的新住民子女有機會獲得更多元、更具發展性的學習環境與支持機制。

計畫聯絡人：國立屏東大學教育行政研究所戰寶華老師
聯絡電話：研究室 08-7663800 分機 31153
E-mail：pchan@mail.nptu.edu.tw

一、研究計畫之探討方向

我們計畫之研究目的主要是瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展之現況及困境、以及政府政策對其多元發展之影響，並進而從中解析出有利於職涯規劃與多元發展之方向及措施，作為未來各相關政策制定、修正與增補之重要參考依據，請詳見附件 1 之計畫概述。

二、研究訪談之進行方式

以下針對我們計畫之研究訪談方式，說明如下：

（一）訪談方式

本研究採用 LINE 視訊之半結構式深入訪談作為資料蒐集方式，茲簡述採用原因與效益如下：

1、使用原因：訪談使用 LINE 視訊之原因有二，第一、在防疫新生活運動期間，不受時間與空間之限制，可以完全配合您的便利性安排訪談進行；第二、可隨時追蹤及通知訪談費領據之回郵信封寄送、本校核銷入賬的進度。

2、明確保證：您所提供之 LINE 帳號僅供視訊訪談與其資料傳遞，絕無任何其他用途。而且在確定訪談費已由本校匯入您指定之帳戶後（於收到您領據回函後之 2～3 周內完成匯款），您即可刪除本人之 LINE 帳號，絕不會造成您日後之困擾。

（二）參與方式

1、訪談內容會依據訪談大綱（詳如附件 2），因為是半結構式訪談，所以您可於訪談中提出任何與研究內容有關之資訊，請勿擔心。

2、訪談次數視資料收集狀況而定，大概為 1～2 次，每次約 60～90 分鐘。

3、在訪談結束後，會請研究助理盡快將您的訪談內容繕打成為逐字稿，並寄予您協助檢視逐字稿內容，確保我們沒有誤解您的意思。

（三）訪談錄音

1、全程錄音：為了正確記錄資料，以利日後將訪談內容轉譯成為逐字稿，視訊訪談時將全程錄音。如果您不願意或中途想停止，可隨時提出，不用有壓力或不好意思。

2、不會錄影：完全不會錄影，僅會於訪談開始時，截圖或照相一張 LINE 視訊訪談的畫面，確認您的身分與留存檔案紀錄。

（四）資料保密

1、保密承諾：本研究將依法把任何可辨識您身分之紀錄與您的個人隱私資料視為機密來處理，不會公開，也不會向與本研究無關的人員透露。所有資料僅供研究分析之用，絕不會外流。如果您有顧慮，請讓我們知道。

2、資料保管：您所提供的資料，我們將在輸入電腦且編碼後，妥善保存在設有密碼的硬碟或電腦裡，且於研究結束、研究成果撰寫成結案報告，以及撰寫成論文在學術研討會或學術期刊上發表後，二年加以刪除銷毀。

3、匿名處理：本研究團隊絕對會遵守研究倫理規範來使用資料，而且在研究結果呈現方面，亦會將有關您的個人資料或是可辨識出您身分的訊息，一律以匿名方式處理；若您有興趣瞭解研究結果，完成研究後，可提供您摘要報告。

三、訪談諮詢與參與意願

（一）訪談費用

完成訪談後，請您填寫與簽收＄2,500 訪談費，並將填寫完之領據，以回郵信封寄回，以利本校完成核銷與匯入您指定之賬戶。若您中途想退出研究或訪談，我們也會提供一份小文具，感謝您寶貴的經驗分享。

（二）商業利益

本研究聚焦於提供政府政策修定之參考，以達成讓臺灣每位新住民二代都能獲得最佳發展機會之教育初衷，因此並無可能衍生任何商業利益及應用。

（三）福祉保護

參與這個研究，不會對您的身體或心理造成傷害，亦無任何參與風險。但過程中，若您想要退出研究或訪談，我們會完全尊重您的意願。若有先前已蒐集之資料將全數銷毀，即便訪談結束，有任何問題，亦請不吝連絡我們，完全尊重您的參與決定以及保障您的身心福祉。

上述內容，您有任何問題，請儘管提問。

至此，您已經完全瞭解本計畫之研究過程、資料運用以及參與本研究的權利義務，也明白您的參與對本研究計畫之重大價值與意義。如同意參與，請您於下方簽署；如不同意，也請不要為難。

研究參與者簽署欄：

錄音：□同意　□不同意

LINE 視訊訪談截圖：□同意　□不同意

成果回饋：□無需　□研究完成請提供摘要，寄至如下之電子信箱或地址

_____

簽名：_____　　日期：　　年　　月　　日

研究團隊簽署欄：

□本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

計畫主持人簽名：_____　日期：　　年　　月　　日

再次感謝您的參與，讓我們一起為臺灣新住民二代創造更美好的學習與發展機會。

未滿 20 歲同學參與研究意願書暨家長知情同意書

親愛的同學您好：

我們是國立屏東大學的研究團隊，目前正在執行內政部移民署補助之研究計畫，題目是「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」，研究計畫主持人為教育行政研究所的戰寶華老師、協同主持人為幼兒教育學系的陳惠珍老師。

我們很誠摯地邀請您協助我們瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展的現況與困境。您的幫忙能夠讓臺灣的新住民子女有機會獲得更多元、更具發展性的學習環境與支持機制。

計畫聯絡人：國立屏東大學教育行政研究所戰寶華老師
聯絡電話：研究室 08-7663800 分機 31153
E-mail：pchan@mail.nptu.edu.tw

一、研究計畫之探討方向

我們計畫之研究目的主要是瞭解新住民子女於高中職及大專校院階段之學習與職涯規劃發展之現況及困境、以及政府政策對其多元發展之影響，並進而從中解析出有利於職涯規劃與多元發展之方向及措施，作為未來各相關政策制定、修正與增補之重要參考依據，請詳見附件 1 之計畫概述。

二、研究訪談之進行方式

以下針對我們計畫之研究訪談方式，說明如下：

（一）訪談方式

本研究採用 LINE 視訊之半結構式深入訪談作為資料蒐集方式，茲簡述採用原因與效益如下：

1、使用原因：訪談使用 LINE 視訊之原因有二，第一、在防疫新生活運動期間，不受時間與空間之限制，可以完全配合您的便利性安排訪談進行；第二、可隨時追蹤及通知訪談費領據之回郵信封寄送、本校核銷入賬的進度。

2、明確保證：您所提供之 LINE 帳號僅供視訊訪談與其資料傳遞，絕無任何其他用途。而且在確定訪談費已由本校匯入您指定之帳戶後（於收到您領據回函後之 2～3 周內完成匯款），您即可刪除本人之 LINE 帳號，絕不會造成您日後之困擾。

（二）參與方式

1、請您先填寫一份有關您的初步訪談指引問卷（詳如附件 2），並於訪談之前，以 Email 或 LINE 寄回，可以減少視訊訪談之時間，因此敬請務必詳實填

寫。

2、訪談內容會依據訪談大綱（詳如附件 3），因為是半結構式訪談，所以您可於訪談中提出任何與研究內容有關之資訊，請勿擔心。

3、訪談次數視資料收集狀況而定，大概為 1～2 次，每次約為 60～90 分鐘。

4、在訪談結束後，會請研究助理盡快將您的訪談內容繕打成為逐字稿，並寄予您協助檢視逐字稿內容，確保我們沒有誤解您的意思。

（三）訪談錄音

1、全程錄音：為了正確記錄資料，以利日後將訪談內容轉譯成為逐字稿，視訊訪談時將全程錄音。如果您不願意或中途想停止，可隨時提出，不用有壓力或不好意思。

2、不會錄影：完全不會錄影，僅會於訪談開始時，截圖或照相一張 LINE 視訊訪談的畫面，確認您的身分與留存檔案紀錄。

（四）資料保密

1、保密承諾：雖然我們是請貴校校長代為詢問、或老師轉交同意書與訪談資料，師長們只是協助而已，您的訪談內容僅供研究分析且完全保密，絕不會影響學業成績或師長對您的觀感。如果您有顧慮，請讓我們知道。

2、資料保管：您所提供的資料，我們將在輸入電腦且編碼後，妥善保存在設有密碼的硬碟或電腦裡，且於本研究計畫執行日結束後二年刪除銷毀，並只使用在與本研究計畫相關之研究分析。

3、匿名處理：本研究團隊絕對會遵守研究倫理規範來使用資料，我們絕對會負起保密責任，不僅不會向任何人透漏，而且在研究結果呈現方面，亦會將有關您的個人資料或是可辨識出您身分的訊息，一律以匿名方式處理；若您有興趣瞭解研究結果，完成研究後，可提供您摘要報告。

三、訪談諮詢與參與意願

（一）訪談費用

完成訪談後，請您填寫與簽收＄2,500 訪談費（詳如附件 4），並將填寫完之領據，以回郵信封寄回，以利本校完成核銷與匯入您指定之賬戶。若您中途想退出研究或訪談，我們也會提供一份小文具，感謝您寶貴的經驗分享。

（二）商業利益

本研究聚焦於提供政府政策修定之參考，以達成讓臺灣每位新住民二代都能獲得最佳發展機會之教育初衷，因此並無可能衍生任何商業利益及應用。

（三）福祉保護

參與這個研究，不會對您的身體或心理造成傷害，亦無任何參與風險。但過程中，若您想要退出研究或訪談，我們會完全尊重您的意願。若有先前已蒐集之資料將全數銷毀，即便訪談結束，有任何問題，亦請不吝連絡我們，完全尊重您的參與決定以及保障您的身心福祉。

上述內容，您有任何問題，請儘管提問。

如同意參與，請您與家長/法定代理人於下方簽署；如不同意，也請不要為難。

研究參與者簽署欄：

錄音：□同意　□不同意

LINE 視訊訪談截圖：□同意　□不同意

成果回饋：□無需　□研究完成請提供摘要，寄至如下之電子信箱或地址

_____

簽名：_____　　日期：　　年　　月　　日

家長/法定代理人簽署欄：

家長簽名：_____　　日期：　　年　　月　　日

研究團隊簽署欄：

□本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

計畫主持人簽名：_____　日期：　　年　　月　　日

再次感謝您的參與，讓我們一起為臺灣新住民二代創造更美好的學習與發展機會。

附錄三　訪談大綱

高中職同學 訪談大綱

一、確認您所填寫之初步訪談指引資料

（一）基本資料

1、請敘述您的年齡／就讀學校與班級／家庭狀況。

2、請敘述您的未來職涯發展目標。

（二）學習過程中，對職涯規劃的重要影響因素或事件：

1、影響您職涯規劃最深刻的人、事、時、地、或物是什麼？

2、讓您印象深刻的原因為何？這對您有何影響？

（三）成長過程中，對多元發展的自我認知或想法：

1、您對新住民子女之多元發展的看法與想法是什麼？

2、您是否曾經參與對您個人多元發展有關連的活動？對您有何影響？

二、請問您目前在高中（職）的學習狀況如何？曾遭遇的困難有哪些？

三、對於您的學習困難，學校或老師給予您那些協助？這些協助對您有何影響？您希望學校或老師還可以給予您哪些協助？

四、對於您的學習困難，除了學校和老師，還有哪些人或是機構給予您協助？

五、對於您未來的職業生涯規劃，學校或老師提供您哪些輔導？這些輔導對您有何影響？您希望政府、學校或老師還可以提供您那些協助？

六、對於您未來的職業生涯規劃，除了學校和老師，還有哪些人或是機構提供您協助？

七、請您自我評估您自己跨文化能力的狀況為何？您認為跨文化能力對您多元發展有何優勢？對培養國際交流能力有何優勢？

八、對於您多元發展的現況，學校或老師提供您哪些協助？這些協助對您有何影響？您希望政府政策或教育主管機關還可以提供您那些協助？

大專校院同學 訪談大綱

一、確認您所填寫之初步訪談指引資料

（一）基本資料

1、請敘述您的年齡／就讀學校與科系／家庭狀況。

2、請敘述您的未來職涯發展目標。

（二）學習過程中，對職涯規劃的重要影響因素或事件：

1、影響您職涯規劃最深刻的人、事、時、地、或物是什麼？

2、讓您印象深刻的原因為何？這對您有何影響？

（三）成長過程中，對多元發展的自我認知或想法：

1、您對新住民子女之多元發展的看法與想法是什麼？

2、您是否曾經參與對您個人多元發展有關連的活動？對您有何影響？

二、與高中職的學習生涯比較起來，請問您覺得在大學校院的學習有何不同？對職業生涯規劃或多元發展機會有何影響？

三、請問您目前在大學校院的學習狀況如何？是否曾遭遇任何的困難？

四、對於您的學習、適應或任何遭遇之問題，您如何解決？您是否曾尋找哪些人或機構給予您協助？這些協助對您有何影響？或者您希望還可以從哪裡獲得哪些協助？

五、請問您對於未來的職業生涯規劃，有何想法？大學校院有提供您哪些輔導？這些輔導對您有何影響？您希望政府、學校、老師或其他機構還可以提供您那些協助？

六、對於您未來的職業生涯規劃，在進入大學校院之後，是否有不同觀點或改變？促使您轉變的原因是什麼？

七、請您自我評估您自己跨文化能力的狀況為何？您認為跨文化能力對您多元發展有何優勢？以及對培養國際交流能力有何幫助？

八、對於您未來多元發展的想法，在進入大學校院之後，是否有不同觀點或改變？促使您轉變的原因是什麼？學校或老師提供您哪些協助？或是您希望政府政策或教育主管機關還可以提供您那些協助？

學校師長（校長、主任、老師）訪談大綱

一、新住民子女於高中職階段之學習與職涯規劃發展的現況與困境。

（一）請問貴校目前新住民子女的學習現況與問題為何？職涯規劃發展現況與學校輔導措施為何？

（二）面對多元升學管道，請問貴校對新住民子女學生的學習與職涯規劃發展之相關配套措施為何？

（三）請問您認為新住民子女的自我認知與成長動力為何？在現今的環境變遷下，您認為對新住民子女學習與職涯規劃發展之誘因為何？

二、政府新南向政策對新住民子女於高中職階段之多元發展的影響。

（一）請問貴校目前新住民子女多元發展的情形與障礙為何？國際交流能力發展的現況為何？

（二）面對政府推動新南向政策，請問貴校對新住民子女跨文化能力的培育方式為何？

（三）面對社會多元發展，請問貴校對新住民子女多元發展的相關配套措施為何？

三、對新住民子女於高中職階段之職涯規劃與多元發展的建議。

（一）請問您認為新住民子女於高中職階段的課業學習規劃、自我角色認知、多元興趣培育之有效做法為何？

（二）請問您覺得對於新住民子女的職涯規劃與多元發展，高中職學校在行政運作措施、職涯輔導機制、多元發展引導之有效策略為何？

（三）請問您對於行政主管機關協助新住民子女職涯規劃與多元發展，有何看法與建議？

專家學者 訪談大綱

一、新住民子女於高中職與大學階段之學習與職涯規劃發展的現況與困境。

（一）請問您認為目前國內新住民子女的學習現況為何？合宜之職涯規劃發展與學校輔導措施為何？

（二）面對多元升學管道，請問您認為對新住民子女的學習與職涯規劃發展之有效配套措施為何？

（三）請問您認為新住民子女的自我認知與成長動力為何？在現今的環境變遷下，您認為對新住民子女學習與職涯規劃發展之誘因為何？

二、政府新南向政策對新住民子女於高中職與大學階段之多元發展的影響。

（一）請問您認為目前新住民子女多元發展的情形為何？

（二）面對政府推動新南向政策，請問您認為對新住民子女跨文化能力的有效培育方式為何？國際交流能力發展的現況為何？

（三）面對社會多元發展，請問您認為對新住民子女多元發展的有效配套措施為何？

三、對新住民子女於高中職與大學階段之職涯規劃與多元發展的建議。

（一）請問您認為新住民子女於高中職與大學階段的課業學習規劃、自我角色認知、多元興趣培育之有效做法為何？

（二）請問您覺得對於新住民子女的職涯規劃與多元發展，高中職與大學在行政運作措施、職涯輔導機制、多元發展引導之有效策略為何？

（三）請問您對於教育或行政主管機關在協助新住民子女職涯規劃與多元發展之政策措施，有何看法與建議？

（四）整體而言，請問您對於如何提升新住民子女職涯規劃與多元發展成效之建議為何？

附錄四　專家效度問卷

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究
專家效度問卷

敬愛的教育先進前輩：

您好！為知悉本研究工具設計是否有當，誠摯感謝撥冗概允填寫問卷，懇祈惠賜卓見，俾利建構專家效度，不勝感荷。
本問卷旨在建構新住民子女職涯規劃與多元發展指標，問卷共分為兩部分，第一部分為研究工具概述與名詞釋義，第二部分為本研究『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」效能之指標研究』指標初稿之問卷內容與填答說明，煩勞費心填答，敬祈不吝斧正！懇請於**2020 年 7 月 15 日**前填竣擲回，衷心感謝您的鼎力支持與協助。
敬頌
教安

計畫主持人：戰寶華 博士
協同主持人：陳惠珍 博士　敬上
中華民國一零九年七月六日於國立屏東大學

【第一部分】工具概述與名詞釋義

壹、研究概述

有感於文化融合地球村時代的來臨，本研究旨在探究新住民子女於高中職與大專校院階段之職涯規劃與多元發展的現況、困境、影響、以及因應策略，運用深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析提高其職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。刻正進行初構指標問卷內涵之專家審視，待建立內容效度後，即以模糊德懷術及層級分析法建構各指標之權重。

貳、名詞釋義

一、新住民子女

本研究所稱之「新住民子女」，乃是指目前就讀於國內高中職或大專校院之新住民子女。

二、職涯規劃

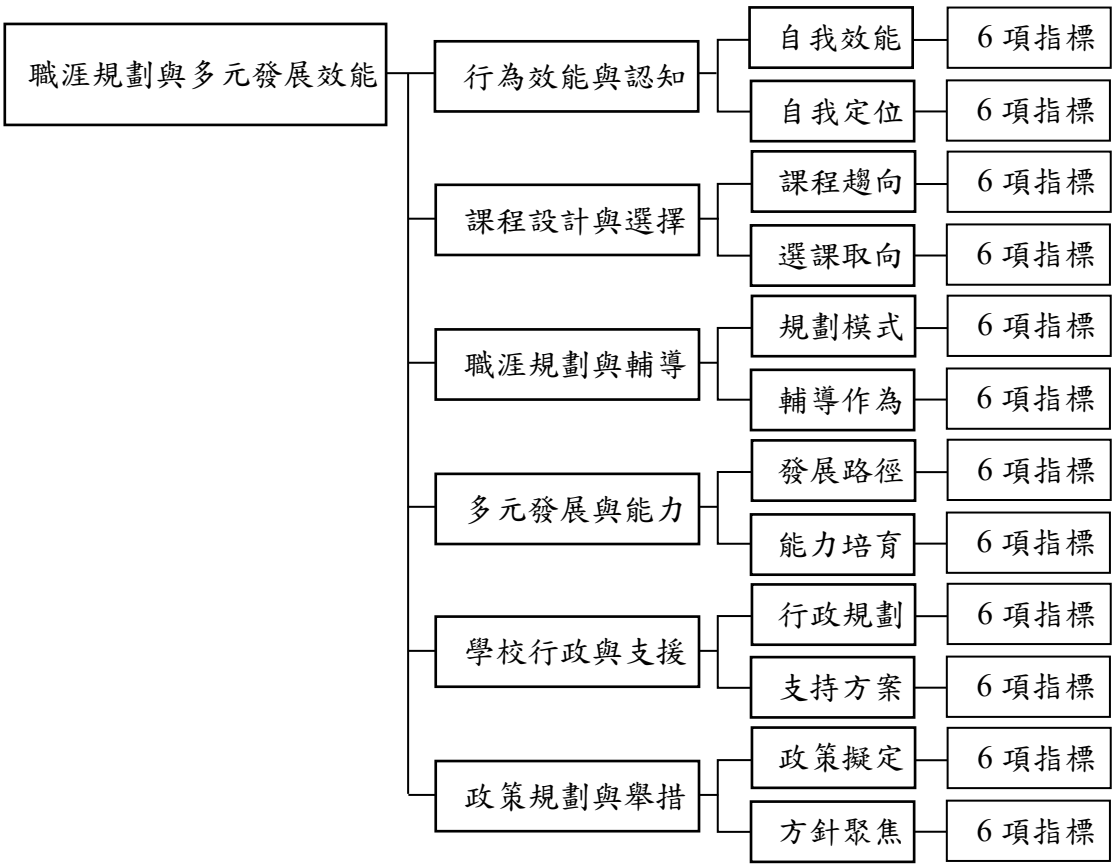
本研究所稱之「職涯規劃」，乃是指新住民子女藉由自我驅動或學校輔導，擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、職能開發之學習歷程。

三、多元發展

本研究所稱之「多元發展」，乃是指新住民子女藉由跨文化學習，擴大其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。

參、指標內涵

本問卷係根據國內外相關文獻與深度訪談內容編製而成，並以「層面－向度－指標」之架構建立新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標。本問卷依照內容分析結果建構「行為效能與認知」、「課程設計與選擇」、「職涯規劃與輔導」、「多元發展與能力」、「學校行政與支援」、「政策規劃與舉措」等六大層面，並向下細分為 12 個向度與 72 項指標，詳如下圖所示。



【第二部分】填答說明與正式問卷

壹、填答說明

以下為『「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究』專家效度問卷內容，所有指標係經融合文獻探討與深度訪談之內容分析後的初構指標，懇請賜教，以作為修正指標之依據，說明如下：

一、勾選指標適合程度

請您依每一指標的適合程度，在表格內的「適合」、「修正」、「刪除」等 3 個選

項中，擇一以「√」作勾選。

二、書寫指標修正卓見

若問卷中之「指標」有語意不清、文句不順、分類不適或有任何增刪修正需要，懇請書寫於該「指標」下方之「修正意見」欄。

三、提供層面項目建議

若您對於「層面」或「項目」有任何建議，可直接於敘述文字上做修改，或請書寫於該層面下方之「整體意見」欄。

四、惠賜綜合修正意見

若您對問卷整體內容有任何其他建議，請將寶貴意見填寫於問卷末之「綜合意見」欄。

貳、正式問卷

層面一、行為效能與認知

層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
行為效能與認知	自我效能	1、結合重要慶典活動舉辦新住民子女成果展演，以增強其成就行為。			
		修正意見：			
		2、協助新住民子女累積學習成功之經驗，以加強其自我效能。			
		修正意見：			
		3、鼓勵新住民子女持續精熟練習，以強化其正向結果預期。			
		修正意見：			
		4、時時關心新住民子女身心狀況，以增進其實現目標的自我效能信念。			
		修正意見：			
		5、經常言語鼓勵新住民子女，以提升其努力學習意願。			
		修正意見：			
		6、協助新住民子女設定更具挑戰性之目標，以激勵其後續積極行動。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除

行為效能與認知	自我認同	1、善用各種機會宣揚傑出新住民之成就，以提高新住民子女之自我認同。			
		修正意見：			
		2、建立友善學習環境，讓新住民子女感受無差別待遇的班級氛圍。			
		修正意見：			
		3、建構尊重包容之人際互動模式，讓新住民子女勇於表達自己身分。			
		修正意見：			
		4、定期舉辦多元文化交流活動，以鼓勵新住民及其子女參與分享自我文化。			
		修正意見：			
		5、鼓勵新住民子女在家與父母親學習原生國家語言，以認同其傳統文化。			
		修正意見：			
		6、打造合作學習之多元融合校園氛圍，以促進新住民子女實踐自我認同。			
		修正意見：			
整體意見：					

層面二、課程設計與選擇

層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
課程設計與選擇	課程趨向	1、開設多元文化相關課程，以提高全校師生對異文化的接受程度。			
		修正意見：			
		2、廣設東南亞語文課程，以協助新住民子女學習其父母親的原生國家語言。			
		修正意見：			
		3、開設文化踏查類型之課程，以發掘新住民子女跨文化的敏銳觀察能力。			
		修正意見：			
		4、增設以新住民子女興趣為依歸之課程，以提高其學習表現。			
		修正意見：			
		5、設計融合多元文化內涵之課程，以增強新住民子			

		女的參與意願。			
		修正意見：			
		6、規劃符合職場多元需求之專業課程，以避免新住民子女的產學銜接缺口。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
課程設計與選擇	選課取向	1、依據新住民子女性向選擇技職領域課程，以協助其接軌政府新南向政策。			
		修正意見：			
		2、適時評估新住民子女之學習成效，以幫助其選擇合宜的課程修習路徑。			
		修正意見：			
		3、鼓勵產業界與學校合作開設就業學程課程，以促進新住民子女養成專業實作技能。			
		修正意見：			
		4、增加國內外產業未來發展需求之研討課程，以強化新住民子女追求自我實現的意願。			
		修正意見：			
		5、擴大各類多元選修模組，以增強新住民子女的實務與理論融合能力。			
		修正意見：			
		6、引進社區資源建置專業課輔機制，以滿足新住民子女的學習輔導需求。			
		修正意見：			
整體意見：					

層面三、職涯規劃與輔導

層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
職涯規劃與輔導	規劃模式	1、定期辦理職涯規劃講座，以協助新住民子女探索自己感興趣的產業生態。			
		修正意見：			
		2、辦理各種職場參訪活動，以促使新住民子女瞭解不同產業的工作屬性。			
		修正意見：			

		3、邀請傑出新住民子女之畢業校友返校座談，以激發其仿效動機。			
		修正意見：			
		4、落實性向興趣測驗，以幫助新住民子女瞭解自己職涯發展的優勢方向。			
		修正意見：			
		5、持續說明多元升學管道之申請要件，以協助新住民子女及早準備。			
		修正意見：			
		6、班級導師持續觀察新住民子女之能力表現，以適時提出職涯發展的建議。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
職涯規劃與輔導	輔導作為	1、辦理面對面之職涯諮詢個別輔導會議，以協助新住民子女發揮個人優勢。			
		修正意見：			
		2、輔導新住民子女深化專業技能，以提高其職場就業競爭能力。			
		修正意見：			
		3、瞭解新住民子女之學習困擾，以輔導其運用適當學習方法克服問題。			
		修正意見：			
		4、增強新住民子女之學習動機，以輔導其進入職場前即具備充分就業能力。			
		修正意見：			
		5、善用輔導機制協助新住民子女認清自我角色定位，以加速其擇定職涯發展方向。			
		修正意見：			
		6、輔導新住民子女瞭解自身文化差異，以利用跨文化學習能力奠定職涯發展利基。			
		修正意見：			
整體意見：					

層面四、多元發展與能力

層	向	指標	適合程度

面	度	修正意見	適合	修正	刪除
多元發展與能力	發展路徑	1、結合新南向政策辦理新住民子女培力活動，以協助其知曉自身語言文化背景的優勢。			
		修正意見：			
		2、結合多元入學招生管道設計符應專業之暑期營隊，以協助新住民子女規劃未來的多元發展。			
		修正意見：			
		3、結合學校與民間資源共同辦理活動，以促進新住民子女多元發展的普及化機會。			
		修正意見：			
		4、選送具備跨文化優勢之新住民子女前往東協國家企業參訪，以提高未來就業無縫銜接的機會。			
		修正意見：			
		5、開設不同形式之免費職業體驗營，以減輕新住民子女的家庭經濟負擔。			
		修正意見：			
		6、落實高中職之專輔教師功能，以解決新住民子女多元發展的困惑。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
多元發展與能力	能力培育	1、鼓勵業師入校授課，以培育新住民子女產業亟需能力。			
		修正意見：			
		2、參加全國競賽績優認證，以協助新住民子女累積特殊選才的獨特成就。			
		修正意見：			
		3、辦理各種不同社團活動，以協助新住民子女培養務實致用的專業技能。			
		修正意見：			
		4、鼓勵產業界提供新住民子女職場教育訓練機會，以開啟其多元能力培養契機。			
		修正意見：			
		5、協助新住民子女跨文化學習來展現多元文化智能，以擴大其獨特優勢。			
		修正意見：			
		6、持續推動新南向人才培育計畫，以鼓勵新住民子女具備跨國體驗學習能力。			

		修正意見：
整體意見：		

層面五、學校行政與支援

層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
學校行政與支援	行政規劃	1、學校行政單位彙整學生全部資訊，以單一專責處室協助新住民子女申請各項補助。			
		修正意見：			
		2、輔導室結合導師建置周延的行政輔導機制，以幫助新住民子女面對各類疑難問題。			
		修正意見：			
		3、在保障學生隱私權之前提下，高中職與大專校院於學生資料表單中增加新住民子女的相關資訊蒐集彙整。			
		修正意見：			
		4、擴大辦理姐妹校之學術交流互訪，以提升新住民子女的國際交流能力。			
		修正意見：			
		5、定期辦理東南亞臺商學校交流參訪，以促進新住民子女瞭解當地產業發展脈絡。			
		修正意見：			
		6、高中職提早規劃適合新住民子女之多元入學方案，以激勵其奮發圓夢。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
學校行政與支援	支持方案	1、學校定期辦理多元文化增能研習，以提高第一線教師的多元文化敏銳度。			
		修正意見：			
		2、善用專業學習社群分享新住民子女之教學輔導經驗，以提升教師專業素養。			
		修正意見：			
		3、提供新住民子女校內工讀機會，以折抵其參加校際交流活動所需費用。			
		修正意見：			

		4、增設新住民子女獎助(學)金，以肯定其學習優秀表現。			
		修正意見：			
		5、高中職主動與大學舉辦各類型營隊，以降低新住民子女的參加費用。			
		修正意見：			
		6、學校主管以身作則凝聚內部向心力，以建立新住民子女的親師生共學校園文化。			
		修正意見：			
整體意見：					

層面六、政策規劃與舉措

層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
政策規劃與舉措	政策擬定	1、擴大新住民子女國際培力產學專班，以創造其未來國際就業機會。			
		修正意見：			
		2、落實新住民語文學習政策，以協助新住民子女感受文化多元的社會。			
		修正意見：			
		3、深化新住民子女尋根溯源活動，以促進其體驗當地社經及產業發展環境。			
		修正意見：			
		4、增加新住民子女海外培力計畫親師組之各組人員參與數量，以深化在地文化交流效果。			
		修正意見：			
		5、持續辦理新住民子女之築夢計畫，以鼓勵其參與社會關懷活動。			
		修正意見：			
		6、考量出生於無邦交國且不承認本國國籍之新住民子女，修正國籍法以協助其歸化入籍。			
		修正意見：			
層面	向度	指標	適合程度		
		修正意見	適合	修正	刪除
學校	方針	1、關注東南亞國家工安條件落差，以保障新住民子女赴東南亞工作的權益福祉。			

行政與支援	聚焦	修正意見：			
		2、定期辦理全國新住民子女高峰會，以增進新二代彼此交流學習的機會。			
		修正意見：			
		3、擴大鼓勵大學運用多元申請管道，給予表現優異的新住民子女優先錄取機會。			
		修正意見：			
		4、補助各級學校開設新住民子女之公費科系，以鼓勵新二代投入臺灣人力需求殷切的產業。			
		修正意見：			
		5、擇定新住民子女教育推動績優之標竿學校，以示範各項活動執行的系統化歷程。			
		修正意見：			
		6、設置各縣市之國際教育輔導團，以強化各級教師推動東南亞國際交流所需的專業知能。			
		修正意見：			
整體意見：					

綜合意見：

_____

_____

_____

_____

_____

_____

衷心感謝您的鼎力相助，敬請再次檢核每一題項是否皆已填竣。最後，懇請於下方諮詢專家簽名欄簽名，俾利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝。

諮詢專家簽名欄：_____ 日期：_____

附錄五　專家內容效度意見統計與指標篩選結果彙整表

層面一、行為效能與認知

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
自我效能	原題 1、結合重要…成就行為。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：激勵 D 專家：文字潤飾：特色				
	原題 2、協助新住…自我效能。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家疑問做合宜之文字調整）
	修正意見： D 專家：疑問提出：學習經驗不見得以成功為單一指標，自我提升與成長經驗亦是重要 F 專家：疑問提出：教師、學校、社福機構				
	原題 3、鼓勵新住…結果預期。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家疑問做合宜之文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：的自我期望 C 專家：疑問提出：語意未明，持續何項目之精熟練習？ F 專家：疑問提出：何種效果？教師、學校、家長				
	原題 4、時時關心…效能信念。	85.7%	14.3%	0.0%	保留
	修正意見： F 專家：疑問提出：教師、學校、家長、社福				
	原題 5、經常言語…學習意願。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： D 專家：文字潤飾：與成長 F 專家：疑問提出：教師、學校				
	原題 6、協助新住…積極行動。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家疑問做合宜之文字調整）
	修正意見： C 專家：疑問提出：設定各類目標，不一定只限挑戰性目標 F 專家：疑問提出：教師、學校、家長、社福				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
自我認同	原題 1、善用各種…自我認同。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：傑出成就 G 專家：文字潤飾：刪除各種機會				

	原題 2、建立友善…班級氛圍。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：良好班級氛圍 D 專家：文字潤飾：多元 E 專家：文字潤飾：校園				
	原題 3、建構尊重…自己身分。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家意見做文字調整並依建議與另題綜合修訂）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：方式 D 專家：建議刪除：已包含於第 6 題中，建議另覓更適合自我認同意涵之指標				
	原題 4、定期舉辦…自我文化。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：參與並分享 G 專家：文字潤飾：刪除以				
	原題 5、鼓勵新住…傳統文化。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： F 專家：文字潤飾：國家				
	原題 6、打造合作…自我認同。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做合宜之文字調整）
	修正意見： F 專家：疑問提出：何謂合作學習的多元融合校園氛圍				
整體意見： C 專家：可讓新住民子女瞭解其新住民之優勢，如：未來就業時與父母親原生國之連結優勢（包含語言及文化） G 專家：向度二名稱與前面指標內涵圖形不同，請確認					

層面二、課程設計與選擇

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
課程趨向	原題 1、開設多元...接受程度。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： D 專家：文字潤飾：多元 G 專家：文字潤飾：理解				
	原題 2、廣設東南...國家語言。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做合宜之文字調整）
	修正意見： D 專家：疑問提出：對於語文學習不一定針對新住民子女，一般學生亦可學習				

	原題 3、開設文化...觀察能力。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： B 專家：疑問提出：文化踏查類型？是否通俗化使用？ D 專家：文字潤飾：實際體驗 F 專家：文字潤飾：刪除敏銳				
	原題 4、增設以新...學習表現。	57.1%	28.6%	14.3%	修正後保留（參酌專家疑問與建議做合宜之文字修正，並新增題項 8）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：符合 C 專家：疑問提出：興趣為依歸之課程，範圍太寬，難以界定標準 D 專家：建議刪除：本項指標與一般生應屬一致性目標				
	原題 5、設計融合...參與意願。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 6、規劃符合...銜接缺口。	57.1%	28.6%	14.3%	修正後保留（參酌專家意見做文字修正，並新增題項 9）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：困難 B 專家：文字潤飾：學用銜接 D 專家：建議刪除：新住民子女的產學銜接缺口內容不明確				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
選課取向	原題 1、依據新住...南向政策。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見與疑問做文字調整）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：職場銜接 F 專家：疑問提出：新住民子女並非僅就讀技職領域				
	原題 2、適時評估...修習路徑。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家建議與疑問做合宜之文字調整）
	修正意見： D 專家：建議刪除：本項指標與一般生應屬一致性目標 F 專家：疑問提出：1.先評估學習成效 2.再輔導課程修習，為 2 題獨立題目				
	原題 3、鼓勵產業...實作技能。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：知能				
	原題 4、增加國內...現的意願。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：以利於新住民子女未來之職涯發展規劃				

	原題 5、擴大各類...融合能力。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字檢視與調整）
	修正意見： F 專家：疑問提出：大學能多元選修，高中階段較難推動				
	原題 6、引進社區...輔導需求。	85.7%	0.0%	14.3%	保留（參酌專家建議做文字檢視與調整）
	修正意見： F 專家：建議刪除：課輔機制與選課取向意涵不符				
整體意見： C 專家：可邀請新住民媽媽入校分享文化課程或教導學生製作美食					

層面三、職涯規劃與輔導

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
規劃模式	原題 1、定期辦理...產業生態。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：類別				
	原題 2、辦理各種...工作屬性。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 3、邀請傑出...仿效動機。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：激勵其上進 G 專家：文字潤飾：建立典範效應				
	原題 4、落實性向...優勢方向。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：強項				
	原題 5、持續說明...及早準備。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字檢視與調整）
	修正意見： D 專家：疑問提出：多元升學管道的進路選擇方式，新住民女無差異之處				
	原題 6、班級導師...展的建議。	85.7%	0.0%	14.3%	保留（參酌專家疑問做文字重新檢視）
	修正意見： D 專家：建議刪除：僅勾選，並未說明原由				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	

輔導作為	原題 1、辦理面對...個人優勢。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：潛能 F 專家：文字潤飾：刪除面對面 G 專家：文字潤飾：刪除面對面，改以個別				
	原題 2、輔導新住...競爭能力。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字重新檢視與調整）
	修正意見： F 專家：疑問提出：此研究涵蓋高中職及大學，此題對 2 種身分別，恐無法一體適用				
	原題 3、瞭解新住...克服問題。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家意見與建議做文字調整檢視）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：來 D 專家：建議刪除：此項指標與一般生應屬一致性目標				
	原題 4、增強新住...就業能力。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：良好的				
	原題 5、善用輔導...發展方向。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 6、輔導新住...發展利基。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：來				
整體意見： F 專家：建議調整順序，以學業輔導優先，再談就業輔導					

層面四、多元發展與能力

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
發展路徑	原題 1、結合新南...景的優勢。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：獲悉 F 專家：文字潤飾：瞭解				
	原題 2、結合多元...多元發展。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： F 專家：文字潤飾：學業				

	原題 3、結合學校...及化機會。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： D 專家：文字潤飾：政府				
	原題 4、選送具備...接的機會。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： G 專家：疑問提出：本研究之新住民之定義為東協國家則免修，非則修為「前往新南向國家」				
	原題 5、開設不同...經濟負擔。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： D 專家：疑問提出：以減輕家庭經濟負擔為前提，已落入新住民子女均為經濟弱勢之迷思				
	原題 6、落實高中...展的困惑。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： D 專家：建議刪除：與一般生應屬一致性作為 F 專家：疑問提出：大學端輔導需求？				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
能力培育	原題 1、鼓勵業師...亟需能力。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： D 專家：建議刪除：與一般生應屬一致性作為 F 專家：文字潤飾：就業				
	原題 2、參加全國...獨特成就。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：競技 F 專家：建議刪除：非多數新住民子女參與全國競賽能獲獎				
	原題 3、辦理各種...專業技能。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：職訓 D 專家：文字潤飾：多元 F 專家：疑問提出：社團活動屬性與專業技能培育關聯？				
	原題 4、鼓勵產業...培養契機。	100%	0.0%	0.0%	
	原題 5、協助新住...獨特優勢。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： F 專家：疑問提出：何種優勢？語言、文化				

	原題 6、持續推動...學習能力。	85.7%	0.0%	14.3%	保留（參酌專家意見做文字重新檢視）
	修正意見： F 專家：視為刪除：未填答即視為無法提供意見而宜視為建議刪除				
整體意見： 無					

層面五、學校行政與支援

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
行政規劃	原題 1、學校行政...各項補助。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家疑問與建議做文字調整與檢視）
	修正意見： C 專家：疑問提出：現已有專責單位，分別向各處室提出申請各項補助 D 專家：建議刪除：此舉造成標籤化，且造成同學同儕排擠				
	原題 2、輔導室結...疑難問題。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： C 專家：疑問提出：本題意正是執行現況，「周延的行政輔導機制」為何？				
	原題 3、在保障學...蒐集彙整。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整與檢視）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：相關的彙整資訊				
	原題 4、擴大辦理...交流能力。	71.4%	28.6%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： B 專家：文字潤飾：國際 F 專家：文字潤飾：學習				
	原題 5、定期辦理...發展脈絡。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 6、高中職提...奮發圓夢。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： C 專家：疑問提出：本題語意未明，何謂「新住民子女之多元入學方案」？加分？加名額？ D 專家：文字潤飾：配套 F 專家：疑問提出：升學非一定是夢想				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	

支持方案	原題 1、學校定期...化敏銳度。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 2、善用專業...專業素養。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： D 專家：文字潤飾：研討（社群不應單純分享為手段）、技巧				
	原題 3、提供新住...所需費用。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項 7）
	修正意見： C 專家：疑問提出：校內工讀機會及提供之金額有限，對學生之補助不足交流活動所需 D 專家：文字潤飾：並累積群體工作氛圍 G 專家：文字潤飾：減輕負擔，費用需繳交非折抵				
	原題 4、增設新住...優秀表現。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家意見做文字調整與重新檢視）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：刪除括弧 C 專家：視為刪除：未填答即視為無法提供意見而宜視為建議刪除				
	原題 5、高中職主...參加費用。	42.9%	57.1%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項 8）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：負擔 B 專家：文字潤飾：補助 C 專家：建議修正：高中職向大學爭取補助新住民子女參加營隊費用 F 專家：疑問提出：舉辦營隊非與參加費用有關				
	原題 6、學校主管...校園文化。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字調整與檢視）
	修正意見： F 專家：疑問提出：向心力非主管身分才需凝聚				
整體意見： 無					

層面六、政策規劃與舉措

向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
政策擬定	原題 1、擴大新住...就業機會。	71.4%	14.3%	14.3%	保留（參酌專家意見做文字調整與檢視）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：職場 D 專家：建議刪除：本項政策在單一學校難以實現				

	原題 2、落實新住...元的社會。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：推動				
	原題 3、深化新住...發展環境。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： E 專家：文字潤飾：設計				
	原題 4、增加新住...交流效果。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 5、持續辦理...關懷活動。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 6、考量出生...歸化入籍。	57.1%	28.6%	14.3%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正及調整，並新增題項）
	修正意見： D 專家：視為刪除：未填答即視為無法提供意見而宜視為專家：建議刪除，但此題有提出疑問「我國目前對於新住民子女的入籍障礙何在？」 F 專家：疑問提出：歸化入籍與職涯發展有何關係，宜敘明 G 專家：文字潤飾：修訂				
向度	指標簡述	適合程度			篩選結果
	修正意見	適合	修正	刪除	
方針聚焦	原題 1、關注東南...權益福祉。	100%	0.0%	0.0%	保留
	原題 2、定期辦理...習的機會。	57.1%	42.9%	0.0%	修正後保留（參酌專家意見與疑問做文字修正，並新增題項）
	修正意見： D 專家：文字潤飾：各族群 E 專家：文字潤飾：刪除新二代 G 專家：疑問提出：大學端的題項？若是，則 OK；否則思考高中職端				
	原題 3、擴大鼓勵...錄取機會。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字檢視）
	修正意見： G 專家：疑問提出：建議本題與行政規劃第 6 題合併思考				
	原題 4、補助各級...切的產業。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字檢視）
	修正意見： C 專家：疑問提出：「公費科系」指免費就讀該科系？還是有包含未來就業分發？				

	原題 5、擇定新住...統化歷程。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家意見做文字調整）
	修正意見： A 專家：文字潤飾：有效歷程與實務經驗				
	原題 6、設置各縣...專業知能。	85.7%	14.3%	0.0%	保留（參酌專家疑問做文字檢視）
	修正意見： G 專家：疑問提出：高中職同一就學區，無各縣市的問題，本題以大專較適切				
整體意見： D 專家：部份指標應已是一般學校正規體制內作為，建議修正更具深化作為之指標 F 專家：調整順序，以新住民子女個人、學校、再到產業					

綜合意見：

A 專家：此項研究深具價值，問卷題項設計用心且周延。

C 專家：提供新住民子女教育在高中端之觀點如下：1、完善校內各項補助機制，協助弱勢學生；2、提升新住民子女對父母親原生國之認同，就必須讓學生瞭解本身具有的語言及文化優勢；3、提供是類學生出國參訪（南向國家）之機會，擴展視野發掘機會；4、適性輔導學生，提升學習動機及學習成效。

D 專家：避免特殊化、標籤化之指標。

E 專家：問卷設計良好，有些題幹特指出東南亞，填答者有可能不知緣由，建議於填答說明增述。

F 專家：1、在自我效能與自我認同缺乏主詞，無法看出誰需協助新住民子女；2、因研究包含高中職及大學學生，在題項部份非一體適用；3、問卷題項描述過長，若要提供高中職學生或大學生填寫，恐會因填答過程造成研究結果偏誤。

附錄六　模糊德懷術問卷

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究
模糊德懷術問卷

敬愛的專家學者們：

您好！誠摯感謝您撥冗填寫本問卷，本問卷旨在建構高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之效能指標，問卷已完成指標架構及其內容之專家內容效度審查，現有六大層面、12 個向度，共計 88 項指標。

本問卷共分為二部分，第一部分為工具概述釋義與指標架構、第二部分為填答說明範例與問卷內容，邀請 25 位專家學者進行匿名之書面填答，包括中央及地方之教育主管機關專家、高中職及大專校院之學校行政專家、熟悉新住民子女教育議題之研究學者專家。敬祈惠賜卓見，煩勞費心填答！

懇請於 **2020 年 8 月 17 日**前填竣擲回，衷心感謝您的鼎力支持與協助，無任感荷。

敬頌

教安

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年七月二十七日於國立屏東大學

【第一部分】工具概述釋義與指標架構

壹、研究概述

有感於文化融合地球村時代的來臨，本研究旨在探究新住民子女於高中職與大專校院階段之職涯規劃與多元發展的現況、困境、影響、以及因應策略，運用深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析提高其職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。

貳、名詞釋義

一、新住民子女

本研究所稱之「新住民子女」，乃是指目前就讀於國內高中職或大專校院之新住民子女，亦可稱為新二代。

二、職涯規劃

本研究所稱之「職涯規劃」，乃是指新住民子女藉由自我驅動或學校輔導，

擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、職能開發之學習歷程。

三、多元發展

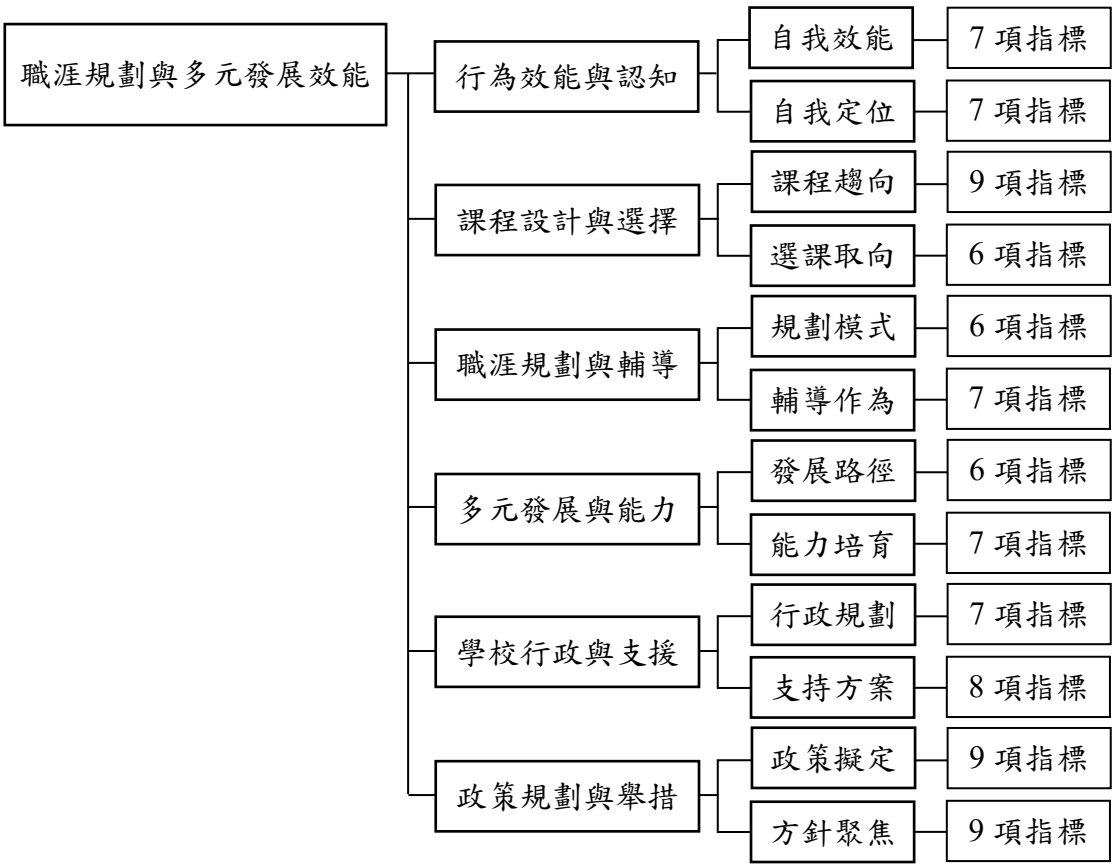
本研究所稱之「多元發展」，乃是指新住民子女藉由跨文化學習，擴大其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。

四、新南向政策

本研究所稱之「新南向政策」，乃是指政府近年重點推動的政策項目之一，主要涵蓋東南亞國家，其推動重點包括經貿合作、資源共享、人才交流與區域鏈結等四大面向。

參、指標架構

本問卷係根據國內外相關文獻與深度訪談內容編製而成，並以「層面－向度－指標」之架構建立高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標。本問卷依照內容分析結果建構「行為效能與認知」、「課程設計與選擇」、「職涯規劃與輔導」、「多元發展與能力」、「學校行政與支援」、「政策規劃與舉措」等六大層面，並向下細分為 12 個向度與 88 項指標，詳如下圖所示。



【第二部分】填答說明範例與問卷內容

壹、填答說明

本問卷分為六大層面、12 個向度、88 項指標，每項指標均有「適切程度值」評定欄，評定方式採 0～10 個等級，分別代表「非常不適切」到「非常適切」之情形，分數愈高表示愈適切，敬請您費心評定每項指標之下列 3 個數值：

一、「最佳單一值」（最佳適切值）

請您評估此項指標適切程度可接受範圍，填入您認為的最佳數值。

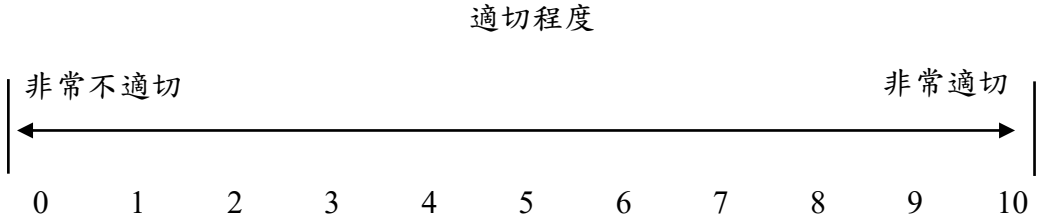
二、「最低可接受值」（最小適切值）

請您評估此項指標適切程度可接受範圍，填入您認為可接受的最小值，亦即最低可接受值。

三、「最高可接受值」（最大適切值）

請您評估此項指標適切程度可接受範圍，填入您認為可接受的最大值，亦即最高可接受值。

貳、範例示意



假設指標是「1、研訂新南向國家之文化及語言課綱教材以提升相關課程的內涵與深度」，則請您針對其指標之適切程度進行專業評估，並在非常不適切（0）到非常適切（10）的範圍內，選定您評估之 3 個數值，依序是最佳適切值（最佳單一值）、最小適切值（最低可接受值）、最大適切值（最高可接受值）。

倘若您對此指標作為高中職或大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標的評定等級是：最佳適切值（最佳單一值）是 7，而最小適切值（最低可接受值）是 5、最大適切值（最高可接受值）是 9，所以 7 是介於適切程度範圍 5 到 9 之間，則請您依序將上述 3 個評定數值，填於下方問卷之適當空格中，其填法與位置如下：

指標	適切範圍		
	最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
1、研訂新南向國家之文化及語言課綱教材以提升相關課程的內涵與深度。	5	7	9

參、正式問卷

層面一、行為效能與認知

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
自我效能	1、結合重要活動辦理特色展演以激勵成就行為。			
	2、累積各類成功經驗以加強自我效能。			
	3、鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望。			
	4、關心身心健康狀況以增進實現目標的自我效能信念。			
	5、運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願。			
	6、設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動。			
	7、鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
自我定位	1、善用各種場合宣揚傑出成就以提高自我認同。			
	2、建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍。			
	3、建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分。			
	4、舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化。			
	5、支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢。			
	6、打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象。			
	7、落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感。			

層面二、課程設計與選擇

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
課程趨向	1、開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度。			
	2、廣設東南亞語文課程以協助學習新南向國家語言。			
	3、開設文化田野調查類型課程以發掘跨文化的實際體驗與觀察能力。			
	4、增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現。			
	5、設計融合多元文化內涵課程以增強參與意願。			
	6、規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難。			
	7、善用生命教育及生涯規劃課程以形塑認識自我的成長歷程。			
	8、開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域。			
	9、研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
選課取向	1、依據性向測驗選擇專業領域課程以利接軌政府新南向政策。			
	2、評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向。			
	3、鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成。			
	4、增加研討國內外產業發展趨勢課程以利未來職涯規劃。			
	5、擴大各類多元選修課程以增強實務與理論融合能力。			
	6、引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接。			

層面三、職涯規劃與輔導

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
規劃模式	1、籌辦職涯規劃講座以協助探索感興趣的產業類別。			
	2、辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性。			
	3、邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機。			
	4、落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項。			
	5、持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備。			
	6、協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
輔導作為	1、辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢。			
	2、輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力。			
	3、瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題。			
	4、增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力。			
	5、善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向。			
	6、輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基。			
	7、透過導師家庭訪問以提供符合需要的適切幫助。			

層面四、多元發展與能力

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
發展路徑	1、結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢。			
	2、設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機。			
	3、結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會。			
	4、選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會。			
	5、開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔。			
	6、落實高中職及大專校院專輔教師功能以解決多元發展困惑。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
能力培育	1、鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力。			
	2、協助參加全國競技績優認證以累積特殊選才的獨特成就。			
	3、辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能。			
	4、鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機。			
	5、協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢。			
	6、持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力。			
	7、輔導通過相關專業證照檢定以利未來升學就業所需。			

層面五、學校行政與支援

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
行政規劃	1、整合學校各處室之學生檔案資料以單一專責窗口協助申辦各項補助。			
	2、建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題。			
	3、規劃高中職及大專校院於學生資料表單中增加相關資訊蒐集與彙整。			
	4、擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力。			
	5、辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡。			
	6、提早規劃適合之升學就業配套方案以激發努力追求目標。			
	7、配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
支持方案	1、落實學校定期辦理多元文化增能研習以提高第一線教師的多元文化敏銳度。			
	2、善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養。			
	3、提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔。			
	4、增設獎助學金以肯定學習優秀表現。			
	5、支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊以降低參與活動費用。			
	6、鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化。			
	7、籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動。			
	8、規劃新南向國家姊妹校之雙聯學制以引導展現語言及文化優勢。			

層面六、政策規劃與舉措

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
政策擬定	1、配合政府政策開設口碑導向之國際培力產學專班以創造未來國際職場就業機會。			
	2、推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會。			
	3、設計不同尋根溯源活動以促進深入體驗當地社經及產業發展環境。			
	4、增加海外培力計畫親師組之各組人員參與數量以深化在地文化交流效果。			
	5、辦理跨國築夢計畫以鼓勵參與國際社會關懷活動。			
	6、修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道。			
	7、設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形。			
	8、盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源。			
	9、訂定通過東南亞語文認證規範以強化升學就業獨特優勢。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
方針聚焦	1、關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉。			
	2、辦理全國新二代領導人才培育營以增進彼此交流學習的機會。			
	3、擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會。			
	4、補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業。			
	5、擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗。			
	6、設置各縣市之國際教育輔導團以強化推動新南向國際交流所需的專業知能。			

向度	指標	適切範圍		
		最低可接受值	最佳單一值	最高可接受值
方針聚焦	7、辦理主題式文化交流系列活動以導正過去對新南向國家的負面觀念。			
	8、籌辦資訊統整入口網站以利升學就業相關資訊查詢及宣導。			
	9、連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效。			

〈模糊德懷術問卷到此結束！〉

衷心感謝您的鼎力相助，敬請再次檢核每一題項是否皆已填竣。最後，懇請於下方專家成員簽名欄簽名，俾利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝。

專家成員簽名欄：_____ 日期：_____

附錄七　層級分析 AHP 問卷

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究
指標相對權重調查問卷（教師版）

敬愛的教育先進：

您好！誠摯感謝您撥冗填寫本問卷，本問卷旨在瞭解高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之效能指標的相對重要性，本問卷依據指標架構及其內容之專家內容效度審查與模糊德懷術問卷施測分析結果，擬定六層面、12 向度，共計 54 項指標。

本問卷內容共分為三部分，第一部分為研究概述與指標關係意涵、第二部分為填答說明與範例示意、第三部分為 AHP 問卷內容，誠摯邀請您進行匿名書面填答，以瞭解您對新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標重要程度之看法，俾能據此分析權重以提供政策研訂之參酌。敬祈煩勞費心填答，惠賜卓見！

懇請參閱填答說明之範例解釋，以利進行問卷項目勾選，再次衷心感謝您的鼎力支持與協助，無任感荷。

敬頌

教安

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年十月五日於國立屏東大學

【第一部分】研究概述與指標關係意涵

壹、研究概述

有感於文化融合地球村時代的來臨，本研究旨在探究新住民子女於高中職與大專校院階段之職涯規劃與多元發展的現況、困境、影響、以及因應策略，運用深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析提高其職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。

貳、層面與向度關係以及指標涵義

層面	向度	指標	涵義內容
行為效能與認知	自我效能	A1 累積成功經驗	累積各類成功經驗以加強自我效能
		A2 磨練專業知能	鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望
		A3 持續言語鼓勵	運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願
		A4 設定發展目標	設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動
		A5 擔任幹部增能	鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感

層面	向度	指標	涵義內容
	自我定位	B1 宣揚傑出成就	善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同
		B2 建立友善環境	建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍
		B3 尊重包容互動	建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分
		B4 參與文化交流	舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化
		B5 學習母語文化	支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢
		B6 落實族群融合	打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象
課程設計與選擇	課程趨向	C1 多元文化課程	開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度
		C2 興趣導向課程	增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現
		C3 職場知能課程	規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難
		C4 職業探索課程	開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域
		C5 專業導向課程	研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力
	選課取向	D1 協助適性發展	評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向
		D2 開設就業學程	鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成
		D3 建置補救教學	引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接
職涯規劃與輔導	規劃模式	E1 辦理職場參訪	辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性
		E2 傑出校友座談	邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機
		E3 說明多元升學	持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備
		E4 持續觀察表現	協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議
	輔導作為	F1 辦理個別諮詢	辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢
		F2 輔導深化專業	輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力
		F3 瞭解學習困擾	瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題
		F4 增強學習動機	增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力
		F5 善用輔導機制	善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向
		F6 瞭解自身優勢	輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基
多元發展與能力	發展路徑	G1 辦理培力活動	結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢
		G2 設計暑期營隊	設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機
		G3 普及發展機會	結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會
		G4 選送學生參訪	選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會
	能力培育	H1 鼓勵業師授課	鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力
		H2 辦理職訓活動	辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能
		H3 提供教育訓練	鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機

層面	向度	指標	涵義內容
		H4 協助文化優勢	協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢
		H5 推動培才計畫	持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力
學校行政與支援	行政規劃	I1 資訊完整銜接	建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題
		I2 擴大國際交流	擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力
		I3 辦理定期參訪	辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡
		I4 申請經費補助	配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施
	支持方案	J1 善用學習社群	善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養
		J2 提供工讀機會	提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔
		J3 增設獎助學金	增設獎助學金以肯定學習優秀表現
		J4 鼓勵共學文化	鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化
政策規劃與舉措	政策擬定	K1 落實語文政策	推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會
		K2 設置專責機關	設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形
		K3 整合經費資源	盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源
	方針聚焦	L1 關注工安條件	關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉
		L2 增進人才交流	辦理全國新二代領導人才培育營以增進彼此交流學習的機會
		L3 擴大升學管道	擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會
		L4 補助公費培育	補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業
		L5 擇優標竿示範	擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗

【第二部分】填答說明與範例示意

壹、填答說明

本問卷之目的在於運用層級分析法（AHP），評定本研究所擬指標之相對重要程度，其係藉由各層級指標之間的兩兩比較，而決定其重要性之權重。敬請您依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，費心評定每項指標之間兩兩比較的重要性數值。

一、重要程度差異性

本問卷之重要程度共區分為 9 個尺度（左右各有 8 個尺度，左側尺度 9：1~2：1 代表左側指標的重要程度大於右側指標之 9 至 2 倍的不同數值；而右側尺度 1：2~1：9 則分別代表右側指標重要程度大於左側指標之不同相對應倍數），各尺度之差異及意義說明如下：

重要程度差異	尺度	意義說明
同等重要	1：1	左側指標與右側指標具有相同重要性
同等與稍微重要之中間值	2：1 1：2	左側指標的重要程度是 2 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 2 倍強於左側指標
稍微重要	3：1 1：3	左側指標的重要程度是 3 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 3 倍強於左側指標
稍微與頗為重要之中間值	4：1 1：4	左側指標的重要程度是 4 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 4 倍強於左側指標
頗為重要	5：1 1：5	左側指標的重要程度是 5 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 5 倍強於左側指標
頗為與非常重要之中間值	6：1 1：6	左側指標的重要程度是 6 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 6 倍強於左側指標
非常重要	7：1 1：7	左側指標的重要程度是 7 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 7 倍強於左側指標
非常與極為重要之中間值	8：1 1：8	左側指標的重要程度是 8 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 8 倍強於左側指標
極為重要	9：1 1：9	左側指標的重要程度是 9 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 9 倍強於左側指標

二、選填邏輯一致性

填答時，請您注意同一組指標間之選填權重的邏輯一致性，易言之，選填結果應符合「A>B、B>C，則 A>C」的邏輯，倘若填答結果違反上述之邏輯一致性的前提，將導致填答內容無效。

貳、範例示意

假設學校行政層面之輔導作為向度有三項指標，請您評估「A-1 規劃輔導機制」、「A-2 實施適能發展」、「A-3 適切行政支援」三者之相對重要性程度為何？兩兩間比較之相對重要程度又為何？請依您的看法來勾選出其相對重要程度之評估尺度。

此一評估方式，乃將各指標進行兩兩比較，評估其兩者之間彼此的相對重要性；在比較各指標時，其優劣強度關係皆須滿足邏輯一致性，亦即：若 A 優於 B，B 優於 C，則 A 要優於 C。

填答方式如下列一、二、三點所述：

一、勾選前，第一步，請先按各分項指標的重要程度排列順序，以提高勾選時的一致性；第二步，請接著依重要程度進行左右指標間兩兩成對比較。

二、第一步，若您認為上述三項指標之排序為「A-3 適切行政支援」≧「A-1 規劃輔導機制」≧「A-2 實施適能發展」，則請於該題之「（一）重要程度的排序：」部分，填寫（A-3）≧（A-1）≧（A-2）（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）。

三、第二步，依據上述填寫之重要程度排列順序，進行各區間每行左右指標間兩兩成對比較：

- 倘若您認為「A-1 規劃輔導機制」比「A-2 實施適能發展」的相對重要程度是 3 倍時，請直接於問卷中「（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：」之部分，於表格第一行，左側的「稍為重要」（3：1）欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）；
- 倘若您認為「A-3 適切行政支援」比「A-1 規劃輔導機制」的相對重要程度是 2 倍時，則請直接於表格第二行，右側的「同等重要」與「稍為重要」之中間值（1：2）欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）；
- 依據上述您的勾選，「A-1 規劃輔導機制」是「A-2 實施適能發展」的 3 倍重要，「A-3 適切行政支援」又是「A-1 規劃輔導機制」的 2 倍重要，故當「A-2 實施適能發展」與「A-3 適切行政支援」相比時，則「A-3 適切行政支援」重要性應是「A-2 實施適能發展」的 6 倍。因此，應請直接於表格第三行，右側的 1：6 欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）。

AHP 問卷填答範例

在學校行政層面之輔導作為向度有三項指標（A-1 規劃輔導機制；A-2 實施適能發展；A-3 適切行政支援），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（ A-3 ）≧（ A-1 ）≧（ A-2 ）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
A-1 規劃輔導機制							√											A-2 實施適能發展
										√								A-3 適切行政支援
A-2 實施適能發展														√				A-3 適切行政支援

【第三部分】AHP 問卷內容

壹、基本資料

一、性別：　□男　□女

二、任教學校：　□高中　□高職　□大學

三、教學年資：　□10 年以下　□11 年～20 年　□21 年以上

四、是否曾參與新住民二代輔導研習：　□是　□否

五、輔導新住民二代升學或就業之經驗：　□多　□普通　□少

貳、重要性評比

※ 敬請您於填答前，先行參閱於第 1 頁開始敘述之層面與向度關係以及指標涵義表中之內容，以利瞭解本研究分析架構及各指標關係與其所代表之意義。同時請您務必參閱填答說明與範例示意，以利依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，費心評定每項指標之間兩兩比較的重要性數值。誠摯感謝您的幫忙與協助。

一、在層面 1「行為效能與認知」的 2 個向度中（A.自我效能；B.自我定位），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
A.自我效能																		B.自我定位

二、在層面 2「課程設計與選擇」的 2 個向度中（C.課程趨向；D.選課取向），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
C.課程趨向																		D.選課取向

三、在層面 3「職涯規劃與輔導」的 2 個向度中（E.規劃模式；F.輔導作為），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
E.規劃模式																		F.輔導作為

四、在層面 4「多元發展與能力」的 2 個向度中（G.發展路徑；H.能力培育），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
G.發展路徑																		H.能力培育

五、在層面 5「學校行政與支援」的 2 個向度中（I.行政規劃；J.支持方案），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
I.行政規劃																		J.支持方案

六、在層面 6「政策規劃與舉措」的 2 個向度中（K.政策擬定；L.方針聚焦），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
K.政策擬定																		L.方針聚焦

七、在向度 D「選課取向」的 3 個指標中（D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
D1 協助適性發展																		D2 開設就業學程
																		D3 建置補救教學
D2 開設就業學程																		D3 建置補救教學

八、在向度 K「政策擬定」的 3 個指標中（K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的

兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
K1 落實語文政策																		K2 設置專責機關
																		K3 整合經費資源
K2 設置專責機關																		K3 整合經費資源

九、在向度 E「規劃模式」的 4 個指標中（E1 辦理職場參訪、E2 傑出校友座談、E3 說明多元升學、E4 持續觀察表現），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
E1 辦理職場參訪																		E2 傑出校友座談
																		E3 說明多元升學
																		E4 持續觀察表現
E2 傑出校友座談																		E3 說明多元升學
																		E4 持續觀察表現
E3 說明多元升學																		E4 持續觀察表現

十、在向度 G「發展路徑」的 4 個指標中（G1 辦理培力活動、G2 設計暑期營隊、G3 普及發展機會、G4 選送學生參訪），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
G1 辦理培力活動																		G2 設計暑期營隊
																		G3 普及發展機會
																		G4 選送學生參訪
G2 設計暑期營隊																		G3 普及發展機會
																		G4 選送學生參訪
G3 普及發展機會																		G4 選送學生參訪

十一、在向度 I「行政規劃」的 4 個指標中（I1 資訊完整銜接、I2 擴大國際交流、I3 辦理定期參訪、I4 申請經費補助），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
I1 資訊完整銜接																		I2 擴大國際交流
																		I3 辦理定期參訪
																		I4 申請經費補助
I2 擴大國際交流																		I3 辦理定期參訪
																		I4 申請經費補助
I3 辦理定期參訪																		I4 申請經費補助

十二、在向度 J「支持方案」的 4 個指標中（J1 善用學習社群、J2 提供工讀機會、J3 增設獎助學金、J4 鼓勵共學文化），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
J1 善用學習社群																		J2 提供工讀機會
																		J3 增設獎助學金
																		J4 鼓勵共學文化
J2 提供工讀機會																		J3 增設獎助學金
																		J4 鼓勵共學文化
J3 增設獎助學金																		J4 鼓勵共學文化

十三、在向度 A「自我效能」的 5 個指標中（A1 累積成功經驗、A2 磨練專業知能、A3 持續言語鼓勵、A4 設定發展目標、A5 擔任幹部增能），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
A1 累積成功經驗																		A2 磨練專業知能
																		A3 持續言語鼓勵
																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能
A2 磨練專業知能																		A3 持續言語鼓勵
																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能
A3 持續言語鼓勵																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
A4 設定發展目標																		A5 擔任幹部增能

十四、在向度 C「課程趨向」的 5 個指標中（C1 多元文化課程、C2 興趣導向課程、C3 職場知能課程、C4 職業探索課程、C5 專業導向課程），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
C1 多元文化課程																		C2 興趣導向課程
																		C3 職場知能課程
																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C2 興趣導向課程																		C3 職場知能課程
																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C3 職場知能課程																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C4 職業探索課程																		C5 專業導向課程

十五、在向度 H「能力培育」的 5 個指標中（H1 鼓勵業師授課、H2 辦理職訓活動、H3 提供教育訓練、H4 協助文化優勢、H5 推動培才計畫），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
H1 鼓勵業師授課																		H2 辦理職訓活動
																		H3 提供教育訓練
																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H2 辦理職訓活動																		H3 提供教育訓練
																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H3 提供教育訓練																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H4 協助文化優勢																		H5 推動培才計畫

十六、在向度 L「方針聚焦」的 5 個指標中（L1 關注工安條件、L2 增進人才交流、L3 擴大升學管道、L4 補助公費培育、L5 擇優標竿示範），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
L1 關注工安條件																		L2 增進人才交流
																		L3 擴大升學管道
																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
L2 增進人才交流																		L3 擴大升學管道
																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範
L3 擴大升學管道																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範
L4 補助公費培育																		L5 擇優標竿示範

十七、在向度 B「自我定位」的 6 個指標中（B1 宣揚傑出成就、B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B4 參與文化交流、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
B1 宣揚傑出成就																		B2 建立友善環境
																		B3 尊重包容互動
																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B2 建立友善環境																		B3 尊重包容互動
																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
B3 尊重包容互動																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B4 參與文化交流																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B5 學習母語文化																		B6 落實族群融合

十八、在向度 F「輔導作為」的 6 個指標中（F1 辦理個別諮詢、F2 輔導深化專業、F3 瞭解學習困擾、F4 增強學習動機、F5 善用輔導機制、F6 瞭解自身優勢），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
F1 辦理個別諮詢																		F2 輔導深化專業
																		F3 瞭解學習困擾
																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F2 輔導深化專業																		F3 瞭解學習困擾
																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
F3 瞭解學習困擾																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F4 增強學習動機																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F5 善用輔導機制																		F6 瞭解自身優勢

十九、在新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標的 6 個層面(1.行為效能與認知、2.課程設計與選擇、3.職涯規劃與輔導、4.多元發展與能力、5.學校行政與支援、6.政策規劃與舉措)，請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
1.行為效能與認知																		2.課程設計與選擇
																		3.職涯規劃與輔導
																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
2.課程設計與選擇																		3.職涯規劃與輔導
																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
3.職涯規劃與輔導																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
4.多元發展與能力																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
5.學校行政與支援																		6.政策規劃與舉措

〈AHP 問卷到此結束！〉

衷心感謝您的鼎力相助，敬請再次檢核問卷中每一題項，是否皆已依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，填寫指標重要程度之排序、以及兩兩間比較重要程度之尺度。若確定無誤後，懇請與本次問卷施測負責人員簽名領取超商禮品卡，以聊表本研究團隊的感謝之意並利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝，並敬祝喜樂順心。

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展」之效能指標研究
指標相對權重調查問卷（學生版）

親愛的新二代同學們：

您好！誠摯感謝您撥冗填寫本問卷，本問卷旨在瞭解高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之效能指標的相對重要性，本問卷依據指標架構及其內容之專家內容效度審查與模糊德懷術問卷施測分析結果，擬定六層面、12 向度，共計 54 項指標。

本問卷內容共分為三部分，第一部分為研究概述與指標關係意涵、第二部分為填答說明與範例示意、第三部分為 AHP 問卷內容，誠摯邀請您進行匿名書面填答，以瞭解您對新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標重要程度之看法，俾能據此分析權重以提供政策研訂之參酌。敬祈煩勞費心填答，惠賜卓見！

懇請參閱填答說明之範例解釋，以利進行問卷項目勾選，再次衷心感謝您的鼎力支持與協助，無任感荷。

敬請

學安

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年十月五日於國立屏東大學

【第一部分】研究概述與指標關係意涵

壹、研究概述

有感於文化融合地球村時代的來臨，本研究旨在探究新住民子女於高中職與大專校院階段之職涯規劃與多元發展的現況、困境、影響、以及因應策略，運用深度訪談、模糊德懷術、層級分析法與焦點團體座談等研究方法，以逐步解析提高其職涯規劃與多元發展成效之合宜策略。

貳、層面與向度關係以及指標涵義

層面	向度	指標	涵義內容
行為效能與認知	自我效能	A1 累積成功經驗	累積各類成功經驗以加強自我效能
		A2 磨練專業知能	鼓勵不斷磨練專業知能以強化正向自我期望
		A3 持續言語鼓勵	運用言語鼓勵以提升努力學習與成長意願
		A4 設定發展目標	設定階段性專業發展目標以激勵持續積極行動
		A5 擔任幹部增能	鼓勵擔任班級或社團幹部以獲致自我肯定成就感

層面	向度	指標	涵義內容
	自我定位	B1 宣揚傑出成就	善用各種場合宣揚新住民傑出成就以提高自我認同
		B2 建立友善環境	建立友善多元學習環境以彰顯無差別待遇的校園氛圍
		B3 尊重包容互動	建構尊重包容之人際互動方式以促使勇於表達自己身分
		B4 參與文化交流	舉辦多元文化交流活動以鼓勵參與分享自我文化
		B5 學習母語文化	支持在家與父母親學習原生國家語言以擴大語言及文化優勢
		B6 落實族群融合	打造合作學習之族群融合團隊氣氛以改變刻板印象
課程設計與選擇	課程趨向	C1 多元文化課程	開設多元文化相關課程以提高全校師生對多元文化的理解程度
		C2 興趣導向課程	增設符合職涯發展之興趣導向課程以提高學習表現
		C3 職場知能課程	規劃符合職場應用知能課程以避免學用銜接困難
		C4 職業探索課程	開發職業探索相關課程以協助發現具有興趣的學習領域
		C5 專業導向課程	研訂市場導向之專業知能課程以提升產學合一的就業能力
	選課取向	D1 協助適性發展	評估學習成效以協助選擇適性發展的課程修習方向
		D2 開設就業學程	鼓勵產業界與學校合作開設就業學程以促進專業知能養成
		D3 建置補救教學	引進社區資源建置專業補救教學機制以利課程內容銜接
職涯規劃與輔導	規劃模式	E1 辦理職場參訪	辦理各種職場參訪活動以促使瞭解不同產業的工作屬性
		E2 傑出校友座談	邀請傑出畢業校友返校座談以典範效應激勵上進動機
		E3 說明多元升學	持續說明多元升學管道之有利特殊條件以協助及早規劃準備
		E4 持續觀察表現	協助班級導師持續觀察能力表現以適時提出職涯發展建議
	輔導作為	F1 辦理個別諮詢	辦理個別職涯諮詢輔導會議以協助發揮潛能優勢
		F2 輔導深化專業	輔導深化專業領域知能以提高未來職場就業競爭能力
		F3 瞭解學習困擾	瞭解學習困擾以引導運用適當學習方法來克服問題
		F4 增強學習動機	增強學習動機以利升學就業前即具備充分專業能力
		F5 善用輔導機制	善用輔導機制協助認清自我角色定位以加速擇定職涯發展方向
		F6 瞭解自身優勢	輔導瞭解自身文化差異以利用跨文化學習能力來奠定職涯發展利基
多元發展與能力	發展路徑	G1 辦理培力活動	結合新南向政策辦理培力活動以協助獲悉自身語言文化背景優勢
		G2 設計暑期營隊	設計符應多元入學管道之專業領域暑期營隊以協助認清未來學習發展契機
		G3 普及發展機會	結合產官學資源共同辦理活動以普及化多元發展機會
		G4 選送學生參訪	選送具備跨文化優勢學生前往新南向重點企業參訪以提高未來就業無縫銜接的機會
	能力培育	H1 鼓勵業師授課	鼓勵業師入校授課以培育未來就業亟需能力
		H2 辦理職訓活動	辦理各種不同職訓活動以協助培養務實致用的多元專業技能
		H3 提供教育訓練	鼓勵產業界提供職場教育訓練機會以開啟多元能力培養契機

層面	向度	指標	涵義內容
		H4 協助文化優勢	協助跨文化學習以展現獨特多元文化智能優勢
		H5 推動培才計畫	持續推動新南向人才培育計畫以鼓勵具備跨國體驗學習能力
學校行政與支援	行政規劃	I1 資訊完整銜接	建置資訊完整銜接之輔導機制以協助面對各類疑難問題
		I2 擴大國際交流	擴大辦理國際姐妹校之學習交流互訪以提升國際交流能力
		I3 辦理定期參訪	辦理新南向國家之臺商學校定期交流參訪以促進瞭解當地產業發展脈絡
		I4 申請經費補助	配合政府計畫申請及經費補助以提供多元發展的系統化措施
	支持方案	J1 善用學習社群	善用專業學習社群研討教學輔導技巧以提升教師專業素養
		J2 提供工讀機會	提供校內工讀機會以減輕參加校際交流活動經費負擔
		J3 增設獎助學金	增設獎助學金以肯定學習優秀表現
		J4 鼓勵共學文化	鼓勵學校師長以身作則凝聚校園向心力以建立親師生共學文化
政策規劃與舉措	政策擬定	K1 落實語文政策	推動落實新住民語文學習政策以彰顯文化多元社會
		K2 設置專責機關	設置中央及地方專責主管機關以有效追蹤政府政策執行情形
		K3 整合經費資源	盤點政府各部門之相關業務以系統化整合各項經費及資源
	方針聚焦	L1 關注工安條件	關注新南向國家工安條件落差以保障赴東南亞實習的權益福祉
		L2 增進人才交流	辦理全國新二代領導人才培育營以增進彼此交流學習的機會
		L3 擴大升學管道	擴大鼓勵大學運用多元特殊申請管道以提高擇優錄取機會
		L4 補助公費培育	補助各級學校開設公費科系以鼓勵投入臺灣人力需求殷切產業
		L5 擇優標竿示範	擇定推動績優之標竿學校以示範各項活動執行的有效歷程與實務經驗

【第二部分】填答說明與範例示意

壹、填答說明

本問卷之目的在於運用層級分析法（AHP），評定本研究所擬指標之相對重要程度，其係藉由各層級指標之間的兩兩比較，而決定其重要性之權重。敬請您依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，費心評定每項指標之間兩兩比較的重要性數值。

一、重要程度差異性

本問卷之重要程度共區分為 9 個尺度（左右各有 8 個尺度，左側尺度 9：1~2：1 代表左側指標的重要程度大於右側指標之 9 至 2 倍的不同數值；而右側尺度 1：2~1：9 則分別代表右側指標重要程度大於左側指標之不同相對應倍數），各尺度之差異及意義說明如下：

重要程度差異	尺度	意義說明
同等重要	1：1	左側指標與右側指標具有相同重要性
同等與稍微重要之中間值	2：1 1：2	左側指標的重要程度是 2 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 2 倍強於左側指標
稍微重要	3：1 1：3	左側指標的重要程度是 3 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 3 倍強於左側指標
稍微與頗為重要之中間值	4：1 1：4	左側指標的重要程度是 4 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 4 倍強於左側指標
頗為重要	5：1 1：5	左側指標的重要程度是 5 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 5 倍強於左側指標
頗為與非常重要之中間值	6：1 1：6	左側指標的重要程度是 6 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 6 倍強於左側指標
非常重要	7：1 1：7	左側指標的重要程度是 7 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 7 倍強於左側指標
非常與極為重要之中間值	8：1 1：8	左側指標的重要程度是 8 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 8 倍強於左側指標
極為重要	9：1 1：9	左側指標的重要程度是 9 倍強於右側指標 右側指標的重要程度是 9 倍強於左側指標

二、選填邏輯一致性

填答時，請您注意同一組指標間之選填權重的邏輯一致性，易言之，選填結果應符合「A>B、B>C，則 A>C」的邏輯，倘若填答結果違反上述之邏輯一致性的前提，將導致填答內容無效。

貳、範例示意

假設學校行政層面之輔導作為向度有三項指標，請您評估「A-1 規劃輔導機制」、「A-2 實施適能發展」、「A-3 適切行政支援」三者之相對重要性程度為何？兩兩間比較之相對重要程度又為何？請依您的看法來勾選出其相對重要程度之評估尺度。

此一評估方式，乃將各指標進行兩兩比較，評估其兩者之間彼此的相對重要性；在比較各指標時，其優劣強度關係皆須滿足邏輯一致性，亦即：若 A 優於 B，B 優於 C，則 A 要優於 C。

填答方式如下列一、二、三點所述：

一、勾選前，第一步，請先按各分項指標的重要程度排列順序，以提高勾選時的一致性；第二步，請接著依重要程度進行左右指標間兩兩成對比較。

二、第一步，若您認為上述三項指標之排序為「A-3 適切行政支援」≧「A-1 規劃輔導機制」≧「A-2 實施適能發展」，則請於該題之「（一）重要程度的排序：」部分，填寫（A-3）≧（A-1）≧（A-2）（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）。

三、第二步，依據上述填寫之重要程度排列順序，進行各區間每行左右指標間兩兩成對比較：

- 倘若您認為「A-1 規劃輔導機制」比「A-2 實施適能發展」的相對重要程度是 3 倍時，請直接於問卷中「（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：」之部分，於表格第一行，左側的「稍為重要」（3：1）欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）；
- 倘若您認為「A-3 適切行政支援」比「A-1 規劃輔導機制」的相對重要程度是 2 倍時，則請直接於表格第二行，右側的「同等重要」與「稍為重要」之中間值（1：2）欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）；
- 依據上述您的勾選，「A-1 規劃輔導機制」是「A-2 實施適能發展」的 3 倍重要，「A-3 適切行政支援」又是「A-1 規劃輔導機制」的 2 倍重要，故當「A-2 實施適能發展」與「A-3 適切行政支援」相比時，則「A-3 適切行政支援」重要性應是「A-2 實施適能發展」的 6 倍。因此，應請直接於表格第三行，右側的 1：6 欄內打「√」（位置如下表 AHP 問卷填答範例所示）。

AHP 問卷填答範例

在學校行政層面之輔導作為向度有三項指標（A-1 規劃輔導機制；A-2 實施適能發展；A-3 適切行政支援），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（ A-3 ）≧（ A-1 ）≧（ A-2 ）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
A-1 規劃輔導機制							√											A-2 實施適能發展
										√								A-3 適切行政支援
A-2 實施適能發展														√				A-3 適切行政支援

【第三部分】AHP 問卷內容

壹、基本資料

一、性別：　　□男　　□女

二、就讀學校：　　□高中　　□高職　　□大學

三、在班成績比例：　□前 50%　　□後 50%

四、是否曾至父或母親原生國家參訪：　　□是　　□否

五、使用父或母親原生國語言流利程度：　□流利　　□尚可　　□不流利

貳、重要性評比

※ 敬請您於填答前，先行參閱於第 1 頁開始敘述之層面與向度關係以及指標涵義表中之內容，以利瞭解本研究分析架構及各指標關係與其所代表之意義。同時請您務必參閱填答說明與範例示意，以利依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，費心評定每項指標之間兩兩比較的重要性數值。誠摯感謝您的幫忙與協助。

一、在層面 1「行為效能與認知」的 2 個向度中（A.自我效能；B.自我定位），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
A.自我效能																		B.自我定位

二、在層面 2「課程設計與選擇」的 2 個向度中（C.課程趨向；D.選課取向），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
C.課程趨向																		D.選課取向

三、在層面 3「職涯規劃與輔導」的 2 個向度中（E.規劃模式；F.輔導作為），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
E.規劃模式																		F.輔導作為

四、在層面 4「多元發展與能力」的 2 個向度中（G.發展路徑；H.能力培育），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
G.發展路徑																		H.能力培育

五、在層面 5「學校行政與支援」的 2 個向度中（I.行政規劃；J.支持方案），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
I.行政規劃																		J.支持方案

六、在層面 6「政策規劃與舉措」的 2 個向度中（K.政策擬定；L.方針聚焦），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
K.政策擬定																		L.方針聚焦

七、在向度 D「選課取向」的 3 個指標中（D1 協助適性發展、D2 開設就業學程、D3 建置補救教學），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
D1 協助適性發展																		D2 開設就業學程
																		D3 建置補救教學
D2 開設就業學程																		D3 建置補救教學

八、在向度 K「政策擬定」的 3 個指標中（K1 落實語文政策、K2 設置專責機關、K3 整合經費資源），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的

兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
K1 落實語文政策																		K2 設置專責機關
																		K3 整合經費資源
K2 設置專責機關																		K3 整合經費資源

九、在向度 E「規劃模式」的 4 個指標中（E1 辦理職場參訪、E2 傑出校友座談、E3 說明多元升學、E4 持續觀察表現），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
E1 辦理職場參訪																		E2 傑出校友座談
																		E3 說明多元升學
																		E4 持續觀察表現
E2 傑出校友座談																		E3 說明多元升學
																		E4 持續觀察表現
E3 說明多元升學																		E4 持續觀察表現

十、在向度 G「發展路徑」的 4 個指標中（G1 辦理培力活動、G2 設計暑期營隊、G3 普及發展機會、G4 選送學生參訪），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
G1 辦理培力活動																		G2 設計暑期營隊
																		G3 普及發展機會
																		G4 選送學生參訪
G2 設計暑期營隊																		G3 普及發展機會
																		G4 選送學生參訪
G3 普及發展機會																		G4 選送學生參訪

十一、在向度I「行政規劃」的4個指標中（I1 資訊完整銜接、I2 擴大國際交流、I3 辦理定期參訪、I4 申請經費補助），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
I1 資訊完整銜接																		I2 擴大國際交流
																		I3 辦理定期參訪
																		I4 申請經費補助
I2 擴大國際交流																		I3 辦理定期參訪
																		I4 申請經費補助
I3 辦理定期參訪																		I4 申請經費補助

十二、在向度J「支持方案」的4個指標中（J1 善用學習社群、J2 提供工讀機會、J3 增設獎助學金、J4 鼓勵共學文化），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
J1 善用學習社群																		J2 提供工讀機會
																		J3 增設獎助學金
																		J4 鼓勵共學文化
J2 提供工讀機會																		J3 增設獎助學金
																		J4 鼓勵共學文化
J3 增設獎助學金																		J4 鼓勵共學文化

十三、在向度 A「自我效能」的 5 個指標中（A1 累積成功經驗、A2 磨練專業知能、A3 持續言語鼓勵、A4 設定發展目標、A5 擔任幹部增能），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
A1 累積成功經驗																		A2 磨練專業知能
																		A3 持續言語鼓勵
																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能
A2 磨練專業知能																		A3 持續言語鼓勵
																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能
A3 持續言語鼓勵																		A4 設定發展目標
																		A5 擔任幹部增能

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
A4 設定發展目標																		A5 擔任幹部增能

十四、在向度 C「課程趨向」的 5 個指標中（C1 多元文化課程、C2 興趣導向課程、C3 職場知能課程、C4 職業探索課程、C5 專業導向課程），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
C1 多元文化課程																		C2 興趣導向課程
																		C3 職場知能課程
																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C2 興趣導向課程																		C3 職場知能課程
																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C3 職場知能課程																		C4 職業探索課程
																		C5 專業導向課程
C4 職業探索課程																		C5 專業導向課程

十五、在向度 H「能力培育」的 5 個指標中（H1 鼓勵業師授課、H2 辦理職訓活動、H3 提供教育訓練、H4 協助文化優勢、H5 推動培才計畫），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
H1 鼓勵業師授課																		H2 辦理職訓活動
																		H3 提供教育訓練
																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H2 辦理職訓活動																		H3 提供教育訓練
																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H3 提供教育訓練																		H4 協助文化優勢
																		H5 推動培才計畫
H4 協助文化優勢																		H5 推動培才計畫

十六、在向度 L「方針聚焦」的 5 個指標中（L1 關注工安條件、L2 增進人才交流、L3 擴大升學管道、L4 補助公費培育、L5 擇優標竿示範），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
L1 關注工安條件																		L2 增進人才交流
																		L3 擴大升學管道
																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範

	左側相對比較重要									右側相對比較重要							
	重要程度																
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
L2 增進人才交流																		L3 擴大升學管道
																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範
L3 擴大升學管道																		L4 補助公費培育
																		L5 擇優標竿示範
L4 補助公費培育																		L5 擇優標竿示範

十七、在向度 B「自我定位」的 6 個指標中（B1 宣揚傑出成就、B2 建立友善環境、B3 尊重包容互動、B4 參與文化交流、B5 學習母語文化、B6 落實族群融合），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要							
	重要程度																
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
B1 宣揚傑出成就																		B2 建立友善環境
																		B3 尊重包容互動
																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B2 建立友善環境																		B3 尊重包容互動
																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
B3 尊重包容互動																		B4 參與文化交流
																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B4 參與文化交流																		B5 學習母語文化
																		B6 落實族群融合
B5 學習母語文化																		B6 落實族群融合

十八、在向度 F「輔導作為」的 6 個指標中（F1 辦理個別諮詢、F2 輔導深化專業、F3 瞭解學習困擾、F4 增強學習動機、F5 善用輔導機制、F6 瞭解自身優勢），請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）≧（　）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
F1 辦理個別諮詢																		F2 輔導深化專業
																		F3 瞭解學習困擾
																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F2 輔導深化專業																		F3 瞭解學習困擾
																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
F3 瞭解學習困擾																		F4 增強學習動機
																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F4 增強學習動機																		F5 善用輔導機制
																		F6 瞭解自身優勢
F5 善用輔導機制																		F6 瞭解自身優勢

十九、在新住民子女職涯規劃與多元發展效能指標的 6 個層面(1.行為效能與認知、2.課程設計與選擇、3.職涯規劃與輔導、4.多元發展與能力、5.學校行政與支援、6.政策規劃與舉措)，請您評估其相對重要程度的排序為何？左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度又為何？

（一）重要程度的排序：（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）≧（ ）

（二）左右兩側指標的兩兩間比較之相對重要程度：

	左側相對比較重要									右側相對比較重要								
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
左側指標	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	右側指標
1.行為效能與認知																		2.課程設計與選擇
																		3.職涯規劃與輔導
																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
2.課程設計與選擇																		3.職涯規劃與輔導
																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措

左側指標	左側相對比較重要									右側相對比較重要								右側指標
	重要程度																	
	極為重要		非常重要		頗為重要		稍微重要		同等重要		稍微重要		頗為重要		非常重要		極為重要	
	9:1	8:1	7:1	6:1	5:1	4:1	3:1	2:1	1:1	1:2	1:3	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	1:9	
3.職涯規劃與輔導																		4.多元發展與能力
																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
4.多元發展與能力																		5.學校行政與支援
																		6.政策規劃與舉措
5.學校行政與支援																		6.政策規劃與舉措

〈AHP 問卷到此結束！〉

衷心感謝您的鼎力相助，敬請再次檢核問卷中每一題項，是否皆已依據「重要程度差異性」與「選填邏輯一致性」，填寫指標重要程度之排序、以及兩兩間比較重要程度之尺度。若確定無誤後，懇請與本次問卷施測負責人員簽名領取超商禮品卡，以聊表本研究團隊的感謝之意並利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝，並敬祝學業猛進。

附錄八　焦點團體議程與研究發現認同度問卷

內政部補助「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」焦點團體座談會議

議程

會議時間：109 年 11 月 14 日（星期六）15 時 00 分~18 時 00 分

會議地點：國立屏東大學民生校區五育樓 410 室

主持人：國立屏東大學教育行政研究所戰寶華老師

出席人員：(如簽到表)

時間	內容
14:30~15:00	報到
15:00~15:30	主持人報告與說明
15:30~17:00	議題討論 （1）對深度訪談研究發現及結果之看法與意見為何？ （2）對模糊德懷術指標建構研究發現及結果之看法與意見為何？ （3）對 AHP 效能指標權重研究之初步發現及結果的看法與意見為何？ （4）對新二代職涯規劃之具體建議與意見為何？ （5）對新二代多元發展之具體建議與意見為何？ （6）對提升新二代職涯規劃與多元發展效能的學校行政規劃與政府政策制定之具體建議與意見為何？
17:00~18:00	綜合討論與問卷填答 • 填寫「深度訪談研究發現之認同度評量問卷」 • 填寫「模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷」 • 填寫「AHP 效能指標權重初步研究發現之認同度評量問卷」
18:00~	散會

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」
深度訪談研究發現之認同度評量問卷

親愛的焦點團體座談參與成員：

您好！誠摯感謝您填寫本問卷，本問卷旨在評量與確認「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」的深度訪談研究發現。

本問卷共分為二部分，第一部分為深度訪談研究發現之概述、第二部分為問卷內容，敬請您依據您的看法，針對每一題項之內容的認同程度，進行勾選，俾能據以提供政策研訂之參酌。敬祈煩勞費心填答，惠賜卓見，無任感荷。

敬請

順心

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年十一月十三日於國立屏東大學

第一部分　深度訪談研究發現之概述

依據深度訪談分析結果，茲簡述研究發現如下：

一、學習現況與職涯規劃發展困境

（一）行為效能與認知

受訪之傑出新住民子女有著令人印象深刻的自我認同，大多能跳脫傳統的思維模式，善用有限資源與落實時間管理，勇於改變現況與環境，朝著目標默默學習與成長。

（二）職涯規劃與輔導

受訪之學校師長對新住民子女的職涯規劃做法，呈現出兩極化之觀點，一是避免標籤化的無為而治；二是構思特色化的個別輔導，兩者各有立論基礎。然而標籤之所以能成為標籤，是大家共同視角形塑而成，並非其本質使然。個別化的職涯規劃與輔導，若能彰顯新住民子女的優勢利基，實為學校師長及專輔教師責無旁貸之必要作為。

二、新南向政策對多元發展之影響

（一）課程設計與選擇

受訪之各級學校學生多表示課程設計與選擇係依自己興趣自由決定，其中，大學同學最為自由、高中同學其次、高職同學因專業領域固定而影響多元選修的機會，然而極大多數學生皆表示修習課程與職涯規劃及多元發展並無過多關聯，此乃各級學校亟應思考之盲點。受訪之學校師長多認為課程架構固定，不易改變而無心構思新課程，僅少部分師長會因應環境變化而構思不同型態及主題之多元選修課程，期能提升新住民子女獲得不同之培育機會。

（二）多元發展與能力

多元發展之能力或因概念過於抽象攏統、亦或學校資源有限而並未能用心耕耘，受訪之學校師長與各級學校學生多表示鮮少著墨，而受訪之各級學校多表示第二外語選修乃以英文為主、東北亞語文為輔，並無開設東南亞語文之相關課程，因此對於推動新住民語言學習，存在現實障礙與先天限制。特別是以升學為主之高中，多不重視多元能力培育與發展，而以技能專精為導向之高職，雖強調技藝精熟，但亦會兼顧多元選修需求。至於大學的部分，則以專業領域為能力發展之取向，也並未特別發展其多元能力。

三、職涯規劃與多元發展之政策方向及措施

（一）學校行政與支援

受訪之各級學校學生對學校行政作為與支持系統感受不一，有高度肯定學校輔助機制、有感到照表操課做完工作、亦有不太清楚學校做法的幾種情形；而受訪之學校師長則認為都有顧及學生升學就業需求，然而於部分師長言談之中，感到似乎並未針對新住民子女提供符應需求之必要措施，致使無法提早規劃適合新住民子女之多元入學配套方案，殊為可惜。

（二）政策規劃與舉措

受訪之學校師長對政府政策擬定與推動皆表示肯定，部分師長亦積極提出政策修訂之建言，盡力協助勾勒出其心目中理想的發展藍圖；然而亦有少數師長以較為消極之態度應對，從言談中僅表達出願意配合政策之想法，並無任何宏觀理念，且認為政策擬定並非學校層級應該涉略的部分，學校行政部門就是盡量配合政策即可。然而第一線教育工作者應是最熟知政策推動效

果之感應器，亦是最能夠反饋政策施行效果之溫度計，倘若師長無心感受環境變化與學生反應，協助新住民子女之職涯規劃與多元發展，恐已淪為紙上談兵。

第二部分　問卷內容

一、基本資料

1、身分類別：　□教師　□學生

2、學校類型：　□高中　□高職　□大專校院

3、性別：　□男　□女

二、問卷題目

（一）是非題

題號	題目	是	否
1、	您覺得自己或教導過的新住民子女都有著高度自我身分認同。 選填原因為何？＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	□	□
2、	您覺得目前學校的課程可以滿足新住民子女職涯規劃及多元發展的需求。 選填原因為何？＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	□	□
3、	您覺得目前學校的職涯規劃輔導已能滿足新住民子女升學或就業的需求。 選填原因為何？＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	□	□
4、	您覺得目前您就讀或任教之學校，在行政支援部分，已針對新住民子女提供符應需求之必要措施。 選填原因為何？＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	□	□

題號	題目	是	否
5、	您是否覺得政策擬定並非學校層級應該涉略的部分，學校行政部門就是盡量配合政策即可。	□	□

選填原因為何？_____

_____

（二）選擇題

答案	題號	題目
（　）	1、	您希望學校師長對新住民子女的職涯規劃做法是：(1) 避免標籤化的無為而治；(2) 構思特色化的個別輔導。

選填原因為何？_____

_____

答案	題號	題目
（　）	2、	您希望學校第二外語選修的課程是：(1) 英語；(2) 東南亞語；(3) 其他語言。

選填原因為何？_____

_____

答案	題號	題目
（　）	3、	您覺得目前您就讀或任教之學校，在行政支援新住民子女的職涯規劃與多元發展之作法是：(1) 令人高度肯定的運作機制；(2) 照表操課的例行公事；(3) 不太清楚學校的相關做法。

選填原因為何？_____

_____

答案	題號	題目
（　）	4、	您覺得目前政府在支持新住民子女的職涯規劃與多元發展之作法是：(1) 令人高度肯定的創新推動思維；(2) 每年援例辦理的例行活動；(3) 不太清楚政府的相關做法。

選填原因為何？_____

_____

答案	題號	題目

（　　）5、 您覺得針對政府目前在有關新住民子女職涯規劃與多元發展之政策擬定方面，最有效的作法是：(1) 積極參與活動並表態與發聲；(2) 完全僅是遵照目前政府規劃辦理；(3) 不表態也不參與的消極無為；(4) 其他作法。

選填原因為何？_____

_____

〈深度訪談研究發現之認同度評量問卷到此結束！〉

衷心感謝您的用心填答，敬請再次檢核問卷中每一題項，是否皆已填寫。若確定無誤後，懇請與本次問卷施測負責人員簽名與領取超商之商品卡，以聊表本研究團隊的感謝之意並利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝，並敬祝喜樂順心。

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」
模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷

親愛的焦點團體座談參與成員：

您好！誠摯感謝您填寫本問卷，本問卷旨在評量與確認「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」的模糊德懷術指標建構研究發現。

本問卷共分為二部分，第一部分為模糊德懷術指標建構研究發現之概述、第二部分為問卷內容，敬請您依據您的看法，針對每一題項之內容的認同程度，進行勾選，俾能據以提供政策研訂之參酌。敬祈煩勞費心填答，惠賜卓見，無任感荷。

敬請

順心

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年十一月十三日於國立屏東大學

第一部分　模糊德懷術指標建構研究發現之概述

一、名詞釋義

（一）職涯規劃

本研究所稱之「職涯規劃」，乃是指新住民子女藉由自我驅動或學校輔導，擇定未來之職業類型與就業傾向，進而投入能力培養、素質提升、職能開發之學習歷程。

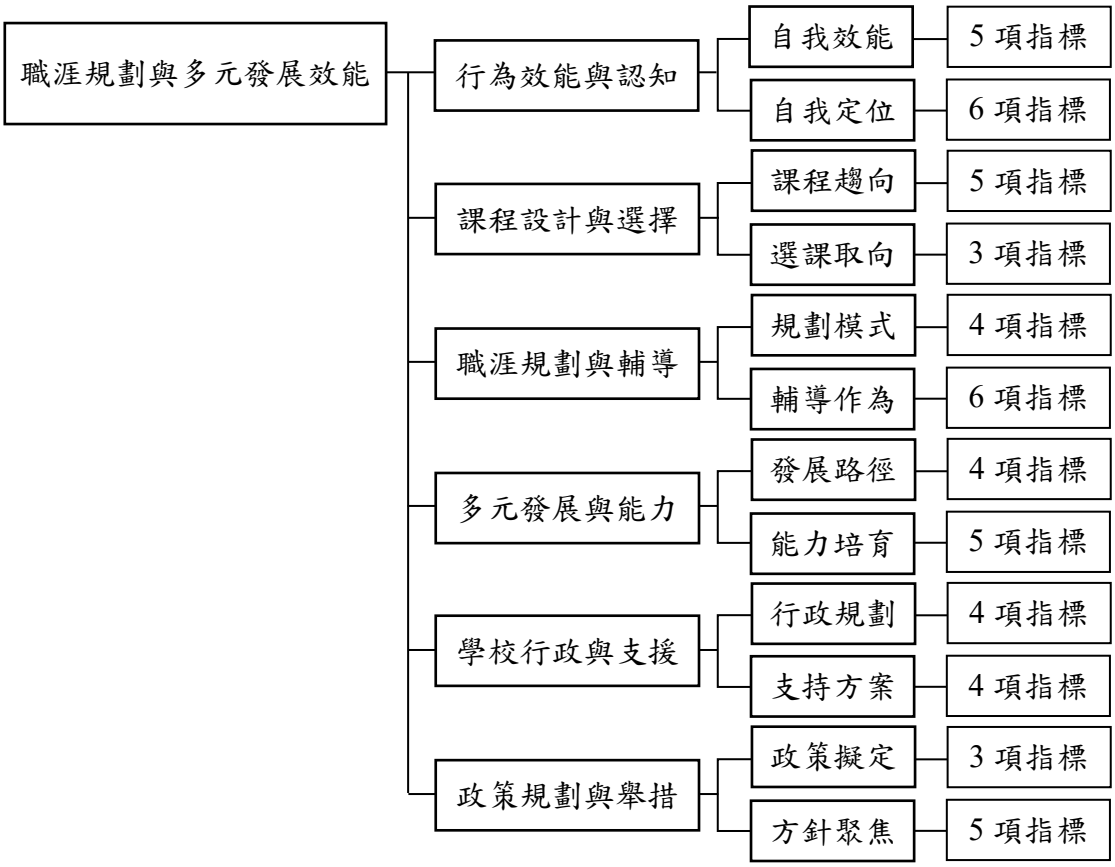
（二）多元發展

本研究所稱之「多元發展」，乃是指新住民子女藉由跨文化學習，擴大其獨特優勢，並轉化與消除不利條件及限制，成為發揮不同文化智能之專業人才。

二、指標建構結果

本問卷係根據國內外相關文獻與深度訪談內容編製而成，並以「層面－向度－指標」之架構建立「行為效能與認知」、「課程設計與選擇」、「職涯規劃與輔導」、「多元發展與能力」、「學校行政與支援」、「政策規劃與舉措」等層面，及其向度與指標，再依專家內容效度審查，完成六層面及 12 向度，共計 88 項指標。

邀集 25 位專家學者進行匿名之書面填答，包括中央及地方之教育主管機關專家、高中職及大專校院之學校行政專家、熟悉新住民子女教育議題之研究學者專家，並依據模糊德懷術問卷分析結果，保留 54 項指標。其指標架構與所屬項目，詳如下圖。



第二部分　問卷內容

一、基本資料

1、身分類別：　□教師　□學生

2、學校類型：　□高中　□高職　□大專校院

3、性別：　□男　□女

4、認識多元文化程度：　□高度認識　□普通　□完全未接觸

二、問卷題目

請您依據您覺得，以下之行為對提升高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展效能之認同程度為何？並勾選適當之選項。

	非常不認同	不認同	普通	認同	非常認同
1. 結合重要活動辦理特色展演以激勵成就行為。	□	□	□	□	□
2. 關心身心健康狀況以增進實現目標的自我效能信念。	□	□	□	□	□
3. 落實適性揚才之多元發展目標以培養跨文化榮譽感。	□	□	□	□	□
4. 廣設東南亞語文課程以協助學習新南向國家語言。	□	□	□	□	□
5. 開設文化田野調查類型課程以發掘跨文化的實際體驗與觀察能力。	□	□	□	□	□
6. 善用生命教育及生涯規劃課程以形塑認識自我的成長歷程。	□	□	□	□	□
7. 依據性向測驗選擇專業領域課程以利接軌政府新南向政策。	□	□	□	□	□
8. 增加研討國內外產業發展趨勢課程以利未來職涯規劃。	□	□	□	□	□
9. 擴大各類多元選修課程以增強實務與理論融合能力。	□	□	□	□	□
10. 籌辦職涯規劃講座以協助探索感興趣的產業類別。	□	□	□	□	□
11. 落實性向興趣測驗以幫助瞭解職涯發展優勢強項。	□	□	□	□	□
12. 透過導師家庭訪問以提供符合需要的適切幫助。	□	□	□	□	□
13. 開設不同形式之免費職業體驗營以減輕經濟弱勢家庭負擔。	□	□	□	□	□
14. 落實高中職及大專校院專輔教師功能以解決多元發展困惑。	□	□	□	□	□
15. 協助參加全國競技績優認證以累積特殊選才的獨特成就。	□	□	□	□	□
16. 輔導通過相關專業證照檢定以利未來升學就業所需。	□	□	□	□	□

	非常不認同	不認同	普通	認同	非常認同
17. 整合學校各處室之學生檔案資料以單一專責窗口協助申辦各項補助。	□	□	□	□	□
18. 規劃高中職及大專校院於學生資料表單中增加相關資訊蒐集與彙整。	□	□	□	□	□
19. 提早規劃適合之升學就業配套方案以激發努力追求目標。	□	□	□	□	□
20. 落實學校定期辦理多元文化增能研習以提高第一線教師的多元文化敏銳度。	□	□	□	□	□
21. 支持高中職向大學爭取補助協辦各類型營隊以降低參與活動費用。	□	□	□	□	□
22. 籌劃學校多面向之募款作業系統以協助參與專業成長活動。	□	□	□	□	□
23. 規劃新南向國家姊妹校之雙聯學制以引導展現語言及文化優勢。	□	□	□	□	□
24. 配合政府政策開設口碑導向之國際產學培力專班以創造未來國際職場就業機會。	□	□	□	□	□
25. 設計不同尋根溯源活動以促進深入體驗當地社經及產業發展環境。	□	□	□	□	□
26. 增加海外培力計畫親師組之各組人員參與數量以深化在地文化交流效果。	□	□	□	□	□
27. 辦理跨國築夢計畫以鼓勵參與國際社會關懷活動。	□	□	□	□	□
28. 修訂國籍法以協助轉銜軍警領域的升學就業管道。	□	□	□	□	□
29. 訂定通過東南亞語文認證規範以強化升學就業獨特優勢。	□	□	□	□	□
30. 設置各縣市之國際教育輔導團以強化推動新南向國際交流所需的專業知能。	□	□	□	□	□
31. 辦理主題式文化交流系列活動以導正過去對新南向國家的負面觀念。	□	□	□	□	□
32. 籌辦資訊統整入口網站以利升學就業相關資訊查詢及宣導。	□	□	□	□	□

	非常不認同	不認同	普通	認同	非常認同
33. 連結大學校務評鑑或高中職績效考核以強化相關政策推動成效。	□	□	□	□	□
34. 設計融合多元文化內涵課程以增強參與意願。	□	□	□	□	□

〈模糊德懷術指標建構研究發現之認同度評量問卷到此結束！〉

衷心感謝您的用心填答，敬請再次檢核問卷中每一題項，是否皆已填寫。若確定無誤後，懇請與本次問卷施測負責人員簽名與領取超商之商品卡，以聊表本研究團隊的感謝之意並利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝，並敬祝喜樂順心。

「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」
AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷

親愛的焦點團體座談參與成員：

您好！誠摯感謝您填寫本問卷，本問卷旨在評量與確認「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」的 AHP 效能指標權重研究發現。敬請您依據您的看法，針對每一題項之內容的認同程度，進行勾選，俾能據以提供政策研訂之參酌。敬祈煩勞費心填答，惠賜卓見，無任感荷。

敬請

順心

計畫主持人：戰寶華 博士

協同主持人：陳惠珍 博士　敬上

中華民國一〇九年十一月十三日於國立屏東大學

一、基本資料

1、身分類別：□教師　□學生

2、學校類型：□高中　□高職　□大專校院

3、性別：□男　□女

二、問卷題目

請您依據您覺得，以下之 AHP 效能指標權重的初步研究發現結果，其符合您的認同程度為何？並勾選適當之選項。

	認同	不認同
1. 層面權重依序如下：行為效能與認知（0.298）、課程設計與選擇（0.214）、職涯規劃與輔導（0.175）、多元發展與能力（0.161）、學校行政與支援（0.081）、政策規劃與舉措（0.071）	□	□

選填原因為何？_____

_____

不認同　認同

2. 行為效能與認知層面中，自我效能與自我定位向度之加權後權重的前五項，依序如下：
累積成功經驗（0.222）、磨練專業知能（0.165）、設定發展目標（0.118）、尊重包容互動（0.102）、建立友善環境（0.101）　□　□

選填原因為何？_____

_____

不認同　認同

3. 課程設計與選擇層面中，課程趨向與選課取向向度之加權後權重的前五項，依序如下：
興趣導向課程（0.215）、多元文化課程（0.196）、適性發展課程（0.145）、職業探索課程（0.141）、職場知能課程（0.115）　□　□

選填原因為何？_____

_____

不認同　認同

4. 職涯規劃與輔導層面中，規劃模式與輔導作為向度之加權後權重的前五項，依序如下：
辦理職場參訪（0.211）、傑出校友座談（0.126）、說明多元升學（0.131）、辦理個別諮詢（0.094）、輔導深化專業（0.085）　□　□

選填原因為何？_____

_____

不認同　認同

5. 多元發展與能力層面中，發展路徑與能力培育向度之加權後權重的前五項，依序如下：
辦理培力活動（0.240）、普及發展機會（0.158）、設計暑期營隊（0.126）、鼓勵業師授課（0.119）、辦理職訓活動（0.099）　□　□

選填原因為何？_____

	不認同	認同
6. 學校行政與支援層面中，行政規劃與支持方案向度之加權後權重的前五項，依序如下： 資訊完整銜接（0.263）、善用學習社群（0.160）、擴大國際交流（0.133）、辦理定期參訪（0.132）、申請經費補助（0.100）	□	□

選填原因為何？_____

_____

	不認同	認同
7. 政策規劃與舉措層面中，政策擬定與方針聚焦向度之加權後權重的前五項，依序如下： 落實語文政策（0.259）、設置專責機關（0.205）、整合經費資源（0.157）、關注工安條件（0.110）、增進人才交流（0.096）	□	□

選填原因為何？_____

_____

〈AHP 效能指標權重研究發現之認同度評量問卷到此結束！〉

衷心感謝您的用心填答，敬請再次檢核問卷中每一題項，是否皆已填寫。若確定無誤後，懇請與本次問卷施測負責人員簽名與領取超商之商品卡，以聊表本研究團隊的感謝之意並利本校主計室核銷作業處理。再次誠摯感謝，並敬祝喜樂順心。

附錄九　焦點團體座談會議記錄

內政部移民署新住民文化基金會補助
「高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究」
焦點團體座談會議記錄

日期	2020 年 11 月 14 日（星期六）	時間	15：00~18：00
主持人	國立屏東大學教育行政研究所 戰寶華老師	地點	國立屏東大學民生校區 五育樓 410 教室
記錄人員	鄭棋霖助理	出席人數	15（不含計畫團隊）

議程與討論

壹、　主持人介紹協同主持人與現場參與團體座談的夥伴，並對研究進行詳細說明。

貳、　主持人提醒會議將全程進行錄音，並鼓勵夥伴積極發言表達意見。

參、　問題討論

一、對新二代職涯規劃之具體建議與意見為何？

(一) 政府應往台灣南部推行新住民子女的生涯規劃與探索活動。(1 人)

(二) 教師工作繁忙，學校可以另安排的人力資源提倡運動，協助新住民子女尋找資源。(3 人)

(三) 新住民子女的內在自我認同高積極主動可激發學校老師對該議題的推動，但師生合作共同打造良好的環境。(3 人)

(四) 政府撥款給新住民的經費較少，目前雖可能無法匡列預算，但期許未來的新住民委員會可提供機會。(5 人)

(五) 透過瞭解父母親的國家歷史或經濟發展情況，探索自己的生涯規劃。(1 人)

(六) 目前大部分的課程屬文化體驗，課程核心可以偏向生涯規劃發展趨勢。(2 人)

(七) 設法提高新住民子女的身份認同，因許多新住民子女不願意暴露身份，學校也無法掌握新住民子女身份並提供輔導。(2 人)

(八) 教師的觀念非常重要，可避免歧視的發生。(3 人)

(九) 邀請自我認同高的新住民子女到校演講分享經驗，提升職涯規劃的成就感。(1 人)

二、對新二代多元發展之具體建議與意見為何？

(一) 學校可開設課程讓新住民子女更瞭解自己的文化。(2 人)

(二) 需要思考如何綜合不同國家的文化特色。(1 人)

(三) 歧視導致新住民子女的身份認同度低。(4 人)

(四) 可開設社團提供學生多元的選擇加入學習，但新住民子女分佈廣，在學校成立新住民社團集中性恐有困難。(4 人)

(五) 舉辦新住民的培育營，促進學校與學校之間新住民跨文化的交流，甚至有足夠的經費可以實地參訪。(3 人)

(六) 新二代媽媽到學校推廣母國活動，擺攤販售手工作品，亦可結合台灣當地特色與新住民特色進行行銷，達到多元文化的發展成效。(3 人)

(七) 老師與新二代學生合作在學校申請計劃，以遊戲的方式讓在校生參與學習不同國家的語言，對不同的文化有更深層的理解。(1 人)

(八) 與異國的姐妹校交換學生。(1 人)

(九) 先推行文化認同，再推行語言學習。(4 人)

(十) 學校餐廳可推出不同國家的飲食文化。(1 人)

三、對提升新二代職涯規劃與多元發展效能的學校行政規劃與政府政策制定之具體建議與意見為何？

(一) 資訊傳遞的渠道可以更系統化，讓新二代的子女可以有媒介尋找資源。(4 人)

(二) 設立全台公開的 Line 群組或是網頁，共同分享資訊和資源。(5 人)

(三) 宣傳推廣，增加新住民子女曝光度。(2 人)

(四) 選擇重點學校統整，由計劃負責人獲取經費推廣，提供資源給周邊各個學校。(2 人)

(五) 可成立跨校聯盟或社群，推廣不同的語言學校。(2 人)

(六) 推廣廣告或是口號，例如「我新二代，我驕傲」。(2 人)

(七) 政府可以推廣新二代運動到社會體系當中，促進社會民眾的參與。(5 人)

(八) 政府可以設立專業的組織部門，爭取立法程序的利益，或成立巡迴新住民團隊到各校進行輔導。(2 人)

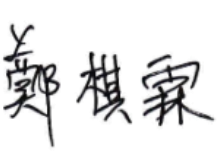
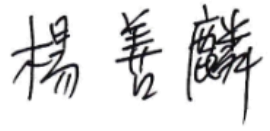
(九) 政府應該優先針對新住民子女升學管道進行規劃。(2 人)

(十) 政府可以提供津貼設職業技能訓練的課程班，讓新住民家長提升自我認同，也讓家長有一技之長。(2 人)

內政部新住民發展基金補助研究計畫

高中職及大專校院新住民子女職涯規劃與多元發展之研究

計畫團隊成員工作內容與確認簽名表

姓名	計畫職稱	工作內容	確認簽名
戰寶華	主持人	研究設計、文獻探討、研究工具編制、資料收集（深度訪談、德懷術、AHP 問卷、焦點團體座談）與分析、成果報告撰寫	
陳惠珍	協同主持人	經費控管、經費核銷、行政協調、逐字稿核對校正	
鄭棋霖	兼任助理	AHP 問卷發放與回收、焦點團體座談會議現場協助與紀錄	
楊善麟	兼任助理	AHP 問卷發放與回收	
孫槿涵	兼任助理	焦點團體座談會議現場協助、錄音檔逐字稿撰打	

本表一式五份，每位成員留存一份。

參考書目

內政部戶政司（2020a）。**嬰兒出生數按婚生、非婚生、無依兒童及生母、生父原屬國籍分**。取自 https://www.ris.gov.tw/app/portal/346

內政部戶政司（2020b）。**民國 109 年 9 月戶口統計資料分析**。取自 https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?type_code=01&sn=18888

內政部移民署（2015）。**營造友善移民環境，加強培力新住民二代**。取自 http://www.tynews.com.tw/news.php?action=show&nid=167790

內政部移民署（2019）。**109 年「新住民及其子女海外培力計畫」寒假梯次開始報名囉**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7445/7451/7457/7493/7499/19973

內政部移民署（2020a）。**各縣市外裔、外籍配偶人數按國籍分與大陸（含港澳）配偶人數**。取自 https://www.immigration.gov.tw/media/59868/2-1-10910 外籍配偶人數與大陸-含港澳-配偶人數按證件分.xlsx

內政部移民署（2020b）。**109 年海外培力計畫簡章**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7493/7499/199731/

內政部移民署（2020c）。**新住民子女國內培育研習營**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7493/7496/

內政部移民署（2020d）。**新住民及其子女培力與獎助學金計畫**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7493/7505/

內政部移民署（2020e）。**新住民及其子女築夢計畫**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7493/7502/

王仁葵（2013）。提高國小弱勢學生語文力。**新北市教育**，**9**，58-60。

王世英、溫明麗、謝雅惠、黃乃熒、黃嘉莉、陳玉娟、陳烘玉、曾尹彥、廖翊君（2006）。我國新移民子女學習成就現況之研究。**教育資料與研究雙月刊**，**68**，137-170。

王秀槐（2014）。形塑友善互動的學習環境：輔導理念融入學科教學與班級經營。載於高教出版主編，**班級經營：理念實務**（頁 85-106）。高等教育。

王定洋（2014）。新住民子女學習表現優異之家庭教育方式與其學校生活適應之研究-以花蓮縣玉里鎮田野國小為例。**臺東大學人文學報**，**4**（2），33-75。

王思慧（2019，4 月 15 日）。慈濟五專護理科首招新住民公費生 每月最少可拿 3 千元。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6929/3757174

王振輝（2013）。**知識與權力：當代教育中的貧窮世襲**。五南。

王敏旭（2020，1 月 29 日）。靠園藝好表現 淡水工商江啟慧錄取臺灣大學。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6929/4309889

王湘月（2019）。臺灣高等教育國際化與在地國際化之初探。**南台人文社會學報**，**20**，31-68。

王爾暄、李承傑、董旭英（2017）。國中生生活緊張因素、負向情緒調節能力與幸福感之相關研究-以臺南市國中生為例。**教育理論與實踐學刊**，**35**，31-61。https://doi.org/10.7038/JETP.201706_(35).0002

王瑤芬、林美玲（2007）。國際觀光旅館飲務人員專業能力之研究-以調酒員爲例。**餐旅暨家政學刊**，**4**（3），269-292。https://doi.org/10.6572/JHHE.4(3).3

王鴻龍、楊孟麗、陳俊如、林定香（2012）。缺失資料在因素分析上的處理方法之研究。**教育科學研究期刊**，**57**（1），29-50。

外交部（2018）。**外交部補助民間團體從事國際交流及活動要點**。取自 https://www.taiwanngo.tw/p/404-1000-241.php?Lang=zh-tw

外交部（2020）。**外交部 109 年國際青年大使交流計畫**。取自 https://www.youthtaiwan.net/youthambassadors/cp.aspx?n=E50FCF98DE71F5BB&s=D04C74553DB60CAD

生活中心（2017，12 月 7 日）。教部提「新南向娘家外交」…新二代打槍：不想承認自己身分。**ETtoday 新聞雲**，取自 https://www.ettoday.net/news/20171207/1067820.htm

田秀蘭、盧鴻文（2018）。我國國民中學輔導工作 50 年的回顧與展望。**教育研究集刊**，**64**（4），77-106。

白育綸（2018，4 月 29 日）。新南向政策的重中之重 教育交流年度累積達 3500 人。**Newtalk**，取自 https://newtalk.tw/news/view/2018-04-29/122625

石慶豐（2015）。職業訓練學員學習動機與職涯發展能力關係之研究-以高雄市政

府委辦職訓為例。**社科法政論叢**，**3**（3），75-101。

伍麗華委員國會辦公室（2020a）。**108 學年度新住民子女就讀各級學校人數**。立法院。

伍麗華委員國會辦公室（2020b）。**108 學年度公私立高中職新住民二代就讀人數**。立法院。

成功大學人類研究倫理治理架構（2020，5 月）。防疫期間，執行計畫不停擺。**成功大學人類研究倫理治理架構電子報**，**23**，取自 https://rec.chass.ncku.edu.tw/en/node/19873

朱冠諭（2018，4 月 1 日）。這是臺灣的價值 公視推出東南亞語新聞，要讓 110 萬新住民更瞭解臺灣。**風傳媒**，取自 https://www.storm.mg/article/419308

朱則瑋（2018，5 月 30 日）。研究：新住民子女接觸多元文化 創造力突出。**中央社**，取自 https://www.cna.com.tw/news/ahel/201805300093.aspx

行政院（2016）。**「新南向政策推動計畫」正式啟動**。新聞傳播處，取自 https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/87570745-3460-441d-a6d5-486278efbfa1

行政院經貿談判辦公室、國家發展委員會（2016）。**新南向政策推動計畫**（0905）。行政院經貿談判辦公室。

吳志雲（2019，10 月 21 日）。移民署舉辦座談會 用心傾聽新住民心聲。**聯合晚報**，取自 https://udn.com/news/story/7266/4116740

吳佩旻（2017，12 月 7 日）。拒絕新南向 新二代「不想身分曝光」。**聯合報**，https://udn.com/news/story/6885/2860746

吳佩旻、陳宛茜（2017，12 月 7 日）。新二代：在臺灣長大 我不會母語。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6885/2860747

吳定（2009）。**公共政策**。五南。

吳明清（2008）。**教育研究－基本概念與方法之分析**。五南。

吳明隆（2012）。**論文寫作與量化研究**。五南。

吳明隆、涂金堂（2012）。**SPSS 與統計應用分析**（第二版）。五南。

吳亮賢（2020，5 月 13 日）。15 歲入選國家足球隊 新二代踢出總統教育獎。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6898/4561763

吳俊憲（2020）。新住民語文師資相關問題探究。**臺灣教育評論月刊**，**9**（7），22-25。

吳政達（2007）。**教育政策分析新論**。高等教育。

吳昭彥、陳智能、梁佳玲（2017）。國小學童電腦自我效能與資訊安全素養之研究-以高雄市某國小為例。**黃埔學報**，**72**，121-136。

吳貞宜、吳娟芳、張素真、吳永靖、詹念峰、柯志賢（2017）。新住民子女的學校適應。**教育脈動**，**12**，1-4。

吳淑鈴（2010）。有效的職涯規劃與管理。**T&D 飛訊**，**109**，1-17。

吳清山（2002）。**教育績效責任研究**。高等教育。

吳清山（2018）。近 50 年來國民教育發展之探究：九年國民教育與十二年國民基本教育政策之分析。**教育研究集刊**，**64**（4），1-36。

吳清山、林天祐 （2002）。德懷術。**教育研究月刊**，**92**，127-128。

吳寧康（2020，3 月 20 日）。G7 大衛營取消 為防疫改採視訊進行。**路透社**，取自 https://www.rti.org.tw/news/view/id/2056252

吳樹欉（2019）。海歸學生圓學夢：跨國銜轉學習服務作法與資源。**教育研究月刊**，**297**，14-157。

吳瓊洳、蔡明昌（2017）。新住民雙重文化認同與生活適應之研究。**嘉大教育研究學刊**，**39**，1-32。

吳麗珍、黃惠滿、李浩銑（2014）。方便取樣和立意取樣之比較。**護理雜誌**，**61**（3），105-111。http://doi.org/10.6224/JN.61.3.105

呂偉白（2019）。**研究方法簡單懂－造假研究的終結者：談重複驗證的重要性**。彰化師範大學特殊教育學系。取自 http://blog.ncue.edu.tw/weipailu/doc/3995

李安明、陳怡安、謝琬琪（2012）。校長專業發展工作坊評鑑指標-以平衡計分卡概念建構。**嘉大教育研究學刊**，**29**，1-25。https://doi.org/10.6474/NCUJER.201209.0001

李佳璇（2015）。新住民子女的教養與學習適應問題之探討。**家庭教育雙月刊**，**55**，6-15。

李宜玫（2012）。數學低成就學習動機之類型與區別分析：國中小弱勢學生與一般學生之比較。**教育科學研究期刊**，**57**（4），39-71。

李承傑、董旭英（2018）。臺灣新住民與原漢族群學生教育抱負影響機制之研究。**教育學報**，**46**（1），51-72。

李明芳（2019）。臺灣新住民母語文化傳承之研究。**教育研究月刊**，**297**，18-37。

李美賢、闕河嘉（2018）。臺灣「東南亞新二代」的形象建構。**傳播文化與政治**，**7**，133-174。

李家兆、郭靜姿（2017）。公平與正義－低代表性資優群體的研究發展與趨勢。**資優教育季刊**，**142**，1-8。https://doi.org/10.6218/GEQ.2017.142.1-8

李桂馨（2018，7 月 20 日）。移民署新住民子女新星培育營成果發表。**自立晚報**，取自 https://tw.news.yahoo.com/移民署新住民子女新星培育營成果發表-131259964.html

李淑菁（2017）。想像與形構：臺灣多元文化教育發展之論述分析。**臺灣教育社會學研究**，**17**（2），1-44。

李福忠（2019，12 月 30 日）。2019 年十大新住民新聞發布。**經濟日報**，取自 https://money.udn.com/money/story/5635/4258908

汪成琳、翁福元（2015）。香港新移民子女教育政策對臺灣之啟示。載於翁福元主編，**新住民子女教育：語文政策、數位學習落差與多元文化－中區五縣市新住民子女教育方式研討會論文集**。師大書苑。

孟昭昶、賴毓潔（2010）。外語能力與跨文化能力之探討-以南臺灣大學生為例。**外國語文研究**，**12**，99-123。https://doi.org/10.30404/FLS.201006_(12).0006

林志成（2018）。偏遠地區學校 SMART 創新之道。**教育研究月刊**，**287**，82-98。

林良齊（2018，3 月 1 日）。新南向缺人才 教育部設新住民產攜專班。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6929/3006122

林宜玄、范垂玲（2015）。東南亞新住民語文列入「十二年國民基本教育課程綱要」對新住民子女教育之影響。**臺灣教育評論月刊**，**4**（6），92-100。

林雨昕（2019）。**台美高中生同步與非同步遠距語言交換互動研究**〔國立臺北教育大學碩士論文〕。臺灣碩博士論文知識加值系統。

林俊瑩、謝承佑、高傳正、游千慧（2017）。多元面向學習表現的族群落差－早期教育經驗的重要性。**中正教育研究**，**16**（1），77-122。

林信志、謝名娟、簡瑋成（2017）。弱勢學生閩南語學習態度、口說能力與影響

因素之研究。**教育研究與發展期刊**，**13**（1），63-90。

林信志、簡瑋成（2019）。臺灣都會地區國小弱勢學生暑期學習活動資本之研究。**教育研究與發展期刊**，**15**（3），23-58。

林彥呈（2019，5 月 23 日）。蔡政府主打的新南向政策，推動三年有什麼成果？。**經濟日報**，取自 https://udn.com/news/story/7238/3829436

林海清（2018）。新南向教育政策評析。**教育研究月刊**，**291**，4-22。

林曉雲（2018，12 月 15 日）。新南向 7 國新二代學生破 14 萬 教部助深化語文優勢走向國際。**自由時報**。取自 https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2643464

林錦蘭、劉波兒、林孟燕、黃芝瑋、賴詩雅、劉懿瑩、...、馬維芬（2007）。現存臺灣外籍配偶子女教養問題之文獻探討。**弘光學報**，**51**，51-58。https://doi.org/10.6615/HAR.200711.51.05

林耀榮、林國楨、陳佩英（2016）。「高中優質化輔助方案」學校層級政策執行指標建構之研究。**中正教育研究**，**15**（2），81-124。

法國在台協會（2020，4 月 17 日）。**G7 領袖高峰會視訊會議**。取自 https://www.facebook.com/franceataiwan/posts/2797916516994178/

邱政皓（2012）。**量化研究（三）：測驗原理與量表發展技術**。雙葉。

邱乾國（2016）。**新住民/本土語言師資規劃專案報告**。取自 https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/23/relfile/8059/51798/66ce7084-84c7-4477-9858-24b7a2d36d15.pdf

胡幼慧、姚美華（2008）。一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何收集資料、登錄與分析？收錄於胡幼慧主編，**質性研究：理論、方法及本土女性研究實例**（頁 141-158）。巨流圖書。

胡瑋珊（譯）（2002）。B. Karlof 等原著。**標竿學習：向企業典範取經**。三民。

范斯淳、游光昭（2016）。科技教育融入 STEM 課程的核心價值與實踐。**教育科學研究期刊**，**61**（2），153-183。https://doi.org/10.6209/JORIES.2016.61(2).06

郎亞琴、花雅芸（2011）。新住民子女在自我概念與親子互動之研究-以彰化縣國小高年級學童為研究對象。**中州管理與人文科學叢刊**，**1**（1），255-271。https://doi.org/10.7114/CCJMHSS.201103.0255

原住民族委員會（2015）。**原住民族工作權保障法**。取自 https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0130006

徐如宜（2019，12 月 31 日）。清寒越南新二代不畏逆境 高中生錄取台大護理回報助人。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6925/4260087

徐村和（1998）。模糊德菲層級分析法。**模糊系統學刊**，**4**（1），59-72。

桃園市政府文化局（2019，11 月 4 日）。**大聲地說出「我的媽媽來自菲律賓！」全臺首檔展覽由新二代策劃展出「新」觀點**。桃園市新住民文化會館，取自 https://culture.tycg.gov.tw/home.jsp

翁聿煌（2017，2 月 3 日）。新住民二代展優勢 未畢業就被越南臺商相中。**自由時報**，取自 https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1964048

翁禎霞（2019，3 月 18 日）。不忍父母太辛苦他考上台大資工系 校長：抱一下。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6925/3704193

袁世鋼（2019）。台內政部培育新住民二代 陳宗彥：是國家新力量。**大紀元**，取自 https://www.epochtimes.com/b5/19/7/19/n11395977.htm

財團法人台北市賽珍珠基金會（2020，2 月 19 日）。**小珍珠的煩惱 賽珍珠基金會協助新二代學習資源**。取自 https://news.immigration.gov.tw/TW/NewsPost.aspx?NEWSGUID=58907c0b-70ef-405e-be07-4c7eeaa2a991

馬財專、吳啟新（2019）。新南向政策下的新住民子女教育與勞動就業之關聯性。**教育研究月刊**，**297**，75-91。

高宇震（2020，3 月 18 日）。新移民子女繁星拚醫學系：體認家人被病痛折磨的痛苦。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6925/4424413

高等教育司（2019，10 月 23 日）。109 學年度特殊選才開始招生 提供不同才能學生升學便利通。**教育部即時新聞**，取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=A73981D9E13CD0D9&sms=169B8E91BB75571F

高雄市民政局（2019）。1**08 年 8 月高雄市新住民人數統計表**。取自 https://cabu.kcg.gov.tw/Web/FileDownloads/HRStatRpts/c3740f84-24f5-4a00-b689-5979d2fa5b88/2019090313474301587.xls

高慧霞（2009）。從認知到溝通：談跨文化溝通與德語文化國情學課。**歐洲語文學報**，**2**，89-118。https://doi.org/10.6349/JEL.200905.0089

國立交通大學（2020）。**109 學年度大學個人申請入學「旋坤揚帆」招生緣起**。取自 https://exam.nctu.edu.tw/flip/index.html

國立臺灣大學（2020）。**109 學年度學士班希望入學招生簡章**。國立臺灣大學教務處註冊組。取自 http://www.aca.ntu.edu.tw/recruit.asp

國家發展委員會（2018）。**都市及區域發展統計彙編**。國家發展委員會國土區域離島發展處。

國家發展委員會（2021a）。**國家發展委員會組織法**。取自 https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=7DEC7150E6BAD606&s=5941D5DCC3DD7DDA

國家發展委員會（2021b）。**國家發展規劃**。取自 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3D7C9BFC4F86BF4A

國教署（2015）。**新住民子女教育發展五年中程計畫第一期五年計畫（105 年至 109 年）**。教育部。

國教署（2017）。**107 學年度新住民語文課程實施相關規劃**。取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=3AED9D9B0382BFA8

國教署（2018a，3 月 1 日）。新住民子女國際產學專班 國教署啟動專案為國育才。**教育部即時新聞**，取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=5D40C45D88CA71A6

國教署（2018b）。**新住民子女教育發展五年中程計畫：第一期五年計畫（105 年至 109 年）**。2018 年 2 月 9 日修訂版。教育部。

國教署（2019a）。新住民子女國際培力產學專班。**新住民子女教育資訊網**，取自 https://newres.k12ea.gov.tw/63

國教署（2019b）。**108 學年度新住民子女國際產學培力專班審查結果**。取自 https://newres.k12ea.gov.tw/ischool/publish_page/63/?cid=1014

國教署（2019c）。**2019 總統教育獎獲獎學生優良事蹟系列報導～逆境前行夢想的**

遠方。取自 https://depart.moe.edu.tw/ED7600/News_Content.aspx?n=2DC29D8226637854&sms=169B8E91BB75571F&s=DEA5AFD3C58922B3

國教署（2019d）。**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**。教育部。

國教署（2019e）。**教育部國民及學前教育署補助辦理新住民子女教育要點**。教育部。

國教署（2020）。**2020 總統教育獎獲獎學生優良事蹟系列報導之二～點燃生命火光、照耀精彩人生**。取自 https://www.k12ea.gov.tw/News/K12eaNewsDetail?filter=9F92BBB7-0251-4CB7-BF06-82385FD996A0&id=9dfacdbe-be6f-42ce-9021-5a3ace742ad2

張文馨（2016）。新住民文化展示中的認同與再現-以《艷驚四方-當代臺灣異鄉人創作巡迴展及越南文物》展覽為例。**博物館與文化**，**11**，83-123。

張文權、范熾文（2019）。臺灣學校績效責任議題研究之回顧分析：以 1984～2018 年期刊論文為範疇。**教育研究月刊**，**302**，133-155。

張正（2017，1 月 10 日）新二代通緝令。**獨立評論@天下**，取自 https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/91/article/5218

張志豪（2018）。戲劇治療在悲傷輔導工作的運用－以新移民家庭青年的生命故事為例。**民生論叢**，**15**，29-52。

張秀禎（2019）。多元文化課程於臨床護理人員培育之運用。**高雄護理雜誌**，**36**（1），36-43。https://doi.org/10.6692/KJN.201904_36(1).0004

張芬芬（2010）。質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升。**初等教育學刊**，**35**，87-120。https://doi.org/10.7036/JEE.201004.0087

張芳全（2010）。**政府在新移民及其子女的政策**。取自 http://sencir.spc.ntnu.edu.tw/site/c_file/a_download/t_key/734

張芳全、林盈均（2018）。家長教育程度、文化資本、教育期望與學生學習信念對國語成就影響之研究。**臺北市立大學學報**，**49**，1-26。

張金田（2016）。新住民子女文化優勢的轉移。**師友**，**590**，9-13。https://doi.org/10.6437/EM.201608_(590).0002

張笑顏（2016）。**一萬小時定律：專業主義改變一切**。菁品文化。

張訓譯、李大有（2019）。從社會資本分析新住民子女的教育機會。**康大學報**，**9**，31-44。

張紹勳（2012）。**模糊多準則評估法及統計**。五南。

張雅梁（2017）。從臺灣國民小學新住民語文教育現況論師資培育。**教育研究與發展期刊**，**13**（1），1-29。

張維安（2001）。文字模式線上訪談的特質及其限制。**資訊社會研究**，**1**，279-297。https://doi.org/10.29843/JCCIS.200107.0011

張肇烜（2018，6 月 10 日）。不要再叫我外籍新娘！他們在社會各角落努力，讓新住民家庭順利融入臺灣。**想想論壇**，取自 https://www.storm.mg/lifestyle/445952

張錦弘（2018，12 月 26 日）。「邊上課邊實習」 6 校合設培力班接軌外派東南亞。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6929/3558003

張錦弘、林良齊（2018，3 月 1 日）。讀書就業一條龍…新住民產學班 最快新學年開班。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6929/3007385

教育部（2014）。**十二年國民基本教育課程綱要總綱**。臺北市：教育部。

教育部（2015）。**新住民子女教育發展五年中程計畫：第一期五年計畫**（105 年至 109 年）。取自 https://www.k12ea.gov.tw/files/common_unit/514b5ef3-6e63-4a9d-8b32-37253d4fe664/doc/新住民子女教育發展五年中程計畫.pdf

教育部（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 https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001757

教育部（2019a）。**108 學年度大專校院一覽表**。取自 https://ulist.moe.gov.tw

教育部（2019b）。原**住民學生升學保障及原住民公費留學辦法**。取自 https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL008437

教育部（2020a，5 月 13 日）。**2020 總統教育獎 新二代以體育專長翻轉逆境**。取自 https://news.immigration.gov.tw/TW/NewsPost.aspx?NEWSGUID=d0a22458-d345-4a89-bc01-b5df8066b128

教育部（2020b）。**教育部國民及學前教育署補助辦理新住民子女教育要點**。取自

https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001677

教育部（2021）。**教育部高級中等學校學生新世紀領導人才培育計畫**。教育部國民及學前教育署資訊網。取自 https://www.k12ea.gov.tw/Tw/Station/AffairDetail?filter=63F293A9-0155-41A3-97B7-46E43E4685FE&id=ffaae3ef-108b-4b5f-a6d7-128ff534cd52

教育部終身教育司（2019）。**新住民子女各階段就學統計**。取自 https://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD

教育部統計處（2019）。**107 學年新住民子女就讀國中小人數分布概況統計分析**。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/analysis/son_of_foreign_107.pdf

教育部統計處（2020a）。**大專校院概況統計（108 學年度）**。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/ebook/higher/108/108higher.xls

教育部統計處（2020b）。**新住民子女就讀國中小人數統計（94～108 學年度）**。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/fomas.xls

教育部統計處（2020c）。**高級中等學校校別概況。**取自 http://stats.moe.gov.tw/files/detail/108/108_base0.xls

教育部統計處（2020d）。**各級學校概況表（80～108 學年）**。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/b.xls

教育廣播電台（2019，9 月 29 日）。**教育部鼓勵新住民學生深化語言優勢 提升更大國際競爭力**。取自 https://news.sina.com.tw/article/20190929/32809810.html

梁國榮（2020，3 月 9 日）。慈科大招考原住民 100 名、新住民 50 名專班公費生。**中廣新聞網**，取自 http://www.bcc.com.tw/newsview.4045572

移民署（2019a）。**109 年「新住民及其子女海外培力計畫」寒假梯次活動簡章**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7229/147023/199712/

移民署（2019b）。**2019 第六屆新住民及其子女築夢計畫**。取自 https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7493/7502/199358/

莊雯心（2018）。發展教師的課程地圖：多元統整的課程設計。**社會科學學報，26**，63-90。

許宏儒（2015）。書寫文化、學校課程與階級再製：當代法國教育社會學對 P.

Bourdieu 文化資本理論的補充。**課程研究**，**10**（1），35-49。

許峻魁（2019，9 月 22 日）。宅配關懷 移民署送愛給 2 位新二代子女。**金門日報**，取自 https://www.kmdn.gov.tw/1117/1271/1272/310616

許煜偉（2019）。**不同國籍新住民子女之開放性與封閉性創造力比較研究**〔國立臺灣師範大學碩士論文〕。臺灣碩博士論文知識加值系統。

郭昭佑（2001）。教育評鑑指標建構方法探究。**國教學報**，**13**，251-278。

郭柏辰、陳建州、鄒川雄（2018）。本國已婚女性與東南亞婚姻移民女性對子女的教育期望之差異－以屏東縣為例。**社會科學論叢**，**4**，45-83。

陳文信（2013，11 月 20 日）。17 年後 國家棟樑 13.5%是新住民子女。**中國時報**，取自 https://www.chinatimes.com/newspapers/20131120000513-260106?chdtv

陳氏蘭（2018）。臺灣越南語教學師資培訓現況與問題。**高大人文學報**，**3**，117-155。https://doi.org/10.6648/NUKJH.201806_(3).0006

陳向明（2009）。**社會科學質的研究**。五南。

陳至中（2018 年 12 月 15 日）。教部次長：新二代學好母語 助臺灣走向世界。**中央社**。取自 https://www.cna.com.tw/news/ahel/201812150104.aspx

陳志盛（2019）。新住民子女之就學情況與未來工作期許之研究：以嘉義縣新住民子女調查為例。**教育研究月刊**，**297**，130-145。

陳佳葳、楊洲松（2017）。紐西蘭校長領導之探究：2013 年 TALIS 結果分析。**教育研究月刊**，**284**，39-56。

陳建州（2010）。影響跨國婚姻子女學習成就之因素：父母外籍身分的效果。**臺東大學教育學報**，**21**（2），61-89。

陳彥廷（2017）。新住民媽媽擺攤撫養 東港高中許景順希望上台大。**自由時報** https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2295823

陳昭儀、李雪菱、楊尚容（2016）。新住民子女資優生良師引導方案之實踐歷程及其影響情形。**特殊教育研究學刊**，**41**（3），99-127。https://doi.org/10.6172/BSE.201611.4103004

陳昭儀、林秋萍（2012）。資優生良師引導方案之實踐與應用。**資優教育季刊**，**124**，1-9。https://doi.org/10.6218/GEQ.201209_(124).0001

陳美如、郭昭佑（2014）。課程導向之國際交流教育個案研究－以資訊科技為媒介。**教育資料與研究**，**113**，171-203。https://doi.org/10.6724/ERR.201405_(113).0006

陳美瑩、盧佩芊（2019）。臺灣新移民傳承語言教學－以越南語聲調教學為例。**教育研究月刊**，**306**，52-73。

陳偉仁、吳雅萍、陳明聰（2018）。區分性逆向課程設計的探析與應用。**特殊教育季刊**，**147**，25-38。https://doi.org/10.6217/SEQ.201806_(147).25-38

陳偉杰、張瀞文、劉哲豪（2012）。立法院議事效率評估指標之建構：層級分析法之應用。**大同大學通識教育年報**，**8**，101-146。https://doi.org/10.6514/TJGE.201207_(8).0005

陳國維（2019，10 月 23 日）。新二代昂揚計畫 今熱力發表東南亞見習成果。**中央廣播電臺**，取自 https://www.rti.org.tw/news/view/id/2038916

陳得文（2016）。正視新住民子女文化優勢的語文教學。**臺灣教育評論月刊**，**5**（9），77-79。

陳惠珍、戰寶華（2016）。**優質教保發展計畫成效評估研究案研究報告**。教育部國教署委託研究計畫。教育部。

陳新霖（2017）。結合學習歷程、強化職涯發展-元智大學職涯輔導推動經驗。**學生事務與輔導**，**56**（3），1-6。https://doi.org/10.6506/SAGC.2017.5603.01

陳毓文（2010）。新住民家庭青少年子女生活適應狀況模式檢測。**教育心理學報**，**42**（1）， 29-52。

陳繁興、蔡吉郎、翁福元（2017）。技術型高中校長學習領導、教師專業學習社群與教學效能關係之研究。**教育政策論壇**，**20**（4），63-106。

彭耀平、陳榮政、何希慧（2018）。教師轉換型領導與學生就業力發展之研究：以社會認知生涯理論論述之。**教育科學研究期刊**，**63**（1），69-102。https://doi.org/10.6209/JORIES.2018.63(1).03

曾銘翊、陳麗華（2017）。多元文化取向「認識新住民」之課程大綱建構。**教育研究與發展期刊**，**13**（2），1-34。

鈕文英（2020）。**質性研究方法與論文寫作**（三版）。臺北市：雙葉書廊。

黃正勇（2020，3 月 9 日）。營造友善華語環境 地方教育單位展現不同成效。**新**

住民全球新聞網，取自 https://news.immigration.gov.tw/TW/NewsColumn.aspx?NEWSGUID=b6ca0a3c-2530-4fbe-9a1d-7995dc2661c5

黃俊儒（2018）。教學與研究的雙螺旋－通識教育教學行動研究之實踐面向。**教育研究月刊**，**286**，51-64。

黃政仁、黃偉婷（2017）。家庭資源、學習態度、多元入學管道與學習成效關聯性之研究： 以臺灣某大學為例。**教育科學研究期刊**，**62**（4），117-143。

黃政傑（2015）。新移民教育課程政策的侷限與突破。**課程研究**，**10**（2），1-15。

黃政傑、吳俊憲（2019）。新住民語文課程的師資配套分析。**教育研究月刊**，**297**，4-17。

黃郁婷、林揚瑩（2016）。外籍配偶國中子女知覺父母管教方式與親子關係對族群認同之影響。**教育與家庭學刊**，**7**，85-116。

黃靖雯（2020，5 月 23 日）。嘉義新住民子女拍微電影 盼外地人看見「六腳之美」。**Newtalk**，取自 https://newtalk.tw/news/view/2020-05-23/410909

黃儒傑（2012）。弱勢學生未來時間觀、學習自我效能及學習任務價值之研究。**中正教育研究**，**11**（1），1-44。

新北市政府（2020）。新**住民子女獎助學金申請撥付**。取自 https://welfare.ntpc.gov.tw/viewService/show/1008095?fromOpa=1

新北市政府教育局（2018）。全國唯一 國際教育及新住民語文輔導團員授證。**國教課綱向前行電子報**，**18**，取自 https://newsletter.edu.tw/history-2/ https://www.taiwannews.com.tw/ch/news/3558937

新北市政府教育局（2019）。**新住民二代培力昂揚計畫**。取自 https://youth-resources.yda.gov.tw/subject/content/YfZUgbU_2o9Rg-ks3osb7g

新北市政府教育局（2020）。PRIME 新北贏得未來技職人才。**新北市政府施政成果網**，取自 https://wedid.ntpc.gov.tw/career/detail/Wr6421Dvm9nR

新住民全球新聞網（2020，3 月 24 日）。**清寒不礙繁星璀璨 新住民子女考取第一志願**。取自 https://news.immigration.gov.tw/TW/NewsPost.aspx?NEWSGUID=05fb4399-cdee-4e48-a843-66a2ac53d37a

楊和炳（2008）。**市場調查**（第四版）。五南。

楊真宜（2017a）。臺灣新住民子女的語言現況與角色之研究。**語文與國際研究**，**17**，127-74。

楊真宜（2017b）。新南向政策與東南亞語文人才培育。**臺灣國際研究季刊**，**13**（4），143-74。

溫冬藏、邱勤山（2005）。技專校院航空管理類學門專業能力內涵之建構。**民航季刊**，**7**（2），55-87。

葉珍玲（2018）。法國 2017 年《高等教育及研究白皮書》對臺灣人才培育政策之啟示。**教育研究月刊**，**286**，103-114。

葉郁菁（2012）。我國新住民子女學習母語政策之推動與實踐探討。**教育資料與研究**，**106**，57-81。

葉晉嘉、翁興利、吳濟華（2007）。德菲法與模糊德菲法之比較研究。**調查研究-方法與應用**，**21**，31-58。https://doi.org/10.7014/TCYCFFYYY.200704.0031

葉素萍（2019，10 月 27 日）。蔡陣營：5 大新住民政策方向早就在做。**中央社**，取自 https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201910270130.aspx

葉瀚陽（2019）。**我國 15 歲新住民與非新住民學生之科學素養－PISA 2006、PISA 2009、PISA 2012 及 PISA 2015 資料分析**〔國立臺北教育大學碩士論文〕。臺灣碩博士論文知識加值系統。

達德商工（2020）。**八卦山脈傳奇達德商工- 新住民子女國際培力產學專班校外實習**。取自 https://www.facebook.com/DaDer.tdvs/posts/1683596345086389/

廖柏森（2013）。**教學研究方法：訪談法**。取自 http://blog.udn.com/trjason/7717492

銀慶貞、陶宏麟、洪嘉瑜（2015）。由大學多元入學者的個人背景與滿意度評估多元入學的成效。**應用經濟論叢**，**98**，1-53。

劉乃綸（2015）。探討新住民、原住民和本省漢人父母親族群婚姻配對的社經背景對子女學業成就影響之研究-以屏東縣國小四年級學童為例。**育達科大學報**，**41**，15-42。

劉建邦（2020，5 月 23 日）。新住民子女獲移民署補助拍微電影重現家鄉之美。**中央社**，取自 https://www.cna.com.tw/news/ahel/202005230040.aspx

潘乃欣（2019，8 月 21 日）。誰是真弱勢生？大專院校可能誤判。**聯合晚報**，取

自 https://udn.com/news/story/6885/4001266

潘欣中（2020）。新住民之子棄雄中留偏鄉 繁星錄取成大電機系圓夢。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/6925/4426771

蔡容喬（2018，7 月 30 日）。培育南向種子 高職生越南見習。**聯合報**，取自 https://udn.com/news/story/11322/3281175

蔡啟通（2012）。互動正義與員工創新行為：自我效能及主管部屬交換之干擾效果。**修平學報**，**25**，137-159。https://doi.org/10.29548/BGYY.201209.0009

衛生福利部疾病管制署（2020a）。**嚴重特殊傳染性肺炎**。取自 https://www.cdc.gov.tw/Disease/SubIndex/N6XvFa1YP9CXYdB0kNSA9A

衛生福利部疾病管制署（2020b，7 月 1 日）。**國內累計 447 人確診，其中 438 人解除隔離**。取自 https://www.cdc.gov.tw/Category/ListContent/EmXemht4IT-IRAPrAnyG9A?uaid=AunW2hyxgY8nPkl1JYYg2Q

鄭月秀、吳筱萍（2018）。運用芝加哥藝術教育夥伴模式進行音樂融入兒童英語學習之課程設計與實施－以增進新住民兒童之學習為焦點。**教育研究集刊**，**64**（2），125-166。

鄭勝耀、侯雅雯（2017）。補救教學政策之國際發展趨勢分析。**教育研究月刊**，**281**，52-64。

鄭鈺澄、張聰民、林俊榮（2019）。擔任班級幹部與學習表現之相關性研究。**臺灣教育評論月刊**，**8**（2），115-123。

戰寶華、侯欣彤（2017）。從社會認知生涯理論探究高中學習歷程檔案之運用模式。**臺灣教育評論月刊**，**6**（3），201-208。

戰寶華、陳惠珍（2016）。行政服務變革管理之因應策略探討。**文官制度季刊**，**8**（2），25-51。

戰寶華、陳惠珍、余怡芳（2015）。自我效能理論於提升教育行政人員工作績效之應用。**中華行政學報**，**17**，45-64。https://doi.org/10.6712/JCPA.201512_(17).0003

戰寶華、陳惠珍、楊金寶（2020）。優質幼兒園品質評量指標建構之研究。**慈濟大學教育研究學刊**，**15**，35-68。https://doi.org/10.6754/TCUJ.202004_(15).0002

戰寶華、董芳均（2018）。從社會認知生涯理論分析臺灣人才流失問題。**師友**，**607**，29-34。https://doi.org/10.6437/EB.201801_(607).0005

盧太城（2020）。高工還沒畢業 台東 3 學生已錄取台電正職員工。**中央社**，取自 https://www.cna.com.tw/news/aloc/202003170352.aspx

蕭佳純、董旭英、饒夢霞（2009）。以結構方程式探討家庭教育資源、學習態度、班級互動在學習成效的作用。**教育科學研究期刊**，**54**（2），35-162。

蕭新煌、楊昊（2017）。**新南向政策的第一個半年：檢討與建議**。取自 http://www.aseancenter.org.tw/upload/files/1060629/10606291.pdf

霍秉坤、余玉珍（2018）。香港課程改革成效之析評。**課程研究**，**13**（1），1-27。

戴世玫、黃于珊、歐雅雯（2016）。新住民社區工作－澎湖在地社區的實踐。**臺灣社區工作與社區研究學刊**，**6**（3），165-184。

謝文全（2002）。**學校行政**。五南。

謝智玲（2012）。新住民子女社會支持、自尊與行為適應之研究。**測驗統計年刊**，**20**（1），53-75。https://doi.org/10.6773/JRMS.201206.0053

謝曜任（2019）。國小輔導教師師資生的專業素養培育困境之探討。**臺灣教育評論月刊**，**8**（12），54-59。

鍾敏菁（2019）。**國民中小學活化校園指標建構之研究**〔臺北市立大學博士論文〕。臺灣碩博士論文知識加值系統。

鍾鼎國、王美美、涂松亞、賴彥全（2017）。大園國際高中第二外語與國際教育在課程中的轉換。**中等教育**，**68**（1），125-138。https://doi.org/10.6249/SE.2017.68.1.08

簡錦松（2015）。GPS 在跨國漢學研究上的應用與必要性。**中正漢學研究**，**25**，93-122。

藍佩嘉（2014）。做父母、做階級，親職敘事－教養實作與階級不平等。**臺灣社會學刊**，**27**，97-235。https://doi.org/10.6676/TS.2014.27.97

藍茜茹、魏麗敏（2018）。從新住民女性親子教養與生活適應談多元文化的輔導政策和教育工作。**長庚科技學刊**，**29**，77-87。https://doi.org/10.6192/CGUST.201812_(29).8

蘇仲泓（2019，11 月 15 日）。移民官新血下周上路　新住民、新二代身分受矚

目。**風傳媒**，取自 https://www.storm.mg/article/1949680

蘇曉凡（2019，6 月 17 日）。「深入瞭解之後，再說是不是被歧視」首位新住民立委談臺灣有色眼光。**立報傳媒**，取自 https://www.limedia.tw/comm/5252/

AASA (2020a). *AASA school solutions center*. Retrieved from https://www.aasa.org/AASA-SSC.aspx

AASA (2020b). *Get network strong*. Retrieved from https://www.aasa.org/LeadershipNetwork/

Abramczyk, A., & Jurkowski, S. (2020). Cooperative learning as an evidence-based teaching strategy: What teachers know, believe, and how they use it. *Journal of Education for Teaching*, *46*(3), 296-308. https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1733402

Acuna, E., & Rodriguez, C. (2004). The treatment of missing values and its effect in the classifier accuracy. In D. Banks, F. McMorris, P. Arabie, & W. Gaul (Eds.), *Classification, clustering and data mining applications* (pp. 639-647). Springer-Verlag.

Ames, H., Glenton, C., & Lewin, S. (2019). Purposive sampling in a qualitative evidence synthesis: a worked example from a synthesis on parental perceptions of vaccination communication. *BMC medical research methodology*, *19*(1), 26. http://doi.org/10.1186/s12874-019-0665-4

Anthony, B., Jr, Kamaludin, A., Romli, A., Anis Farihan, M. R., Danakorn Nincarean A/L, E. P., Abdullah, A., . . . Baba, S. (2019). Exploring the role of blended learning for teaching and learning effectiveness in institutions of higher learning: An empirical investigation. *Education and Information Technologies*, *24*(6), 3433-3466. https://doi.org/10.1007/s10639-019-09941-z

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a trans-disciplinary approach. In M. Arthur, D. Hall, & B. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge University Press.

Baharuldin, Z., Jamaluddin, S., & Shaharom, N. (2020). The role of school

administrative support and primary school teachers' ICT literacy to integrate ICT into the classrooms in Pahang, Malaysia. *International Online Journal of Educational Leadership*, *3*(1), 26-42.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman Lawrence.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1-26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education & Behavior*, *31*, 143-164. https://doi.org/10.1177/1090198104263660

Beauchamp, M. R., Crawford, K. L., & Jackson, B. (2018). Social cognitive theory and physical activity: Mechanisms of behavior change, critique, and legacy. *Psychology of Sport and Exercise, 42,* 110-117. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.11.009

Blackburn, G. (2017). A university's strategic adoption process of a PBL-aligned eLearning environment: An exploratory case study. *Educational Technology Research and Development*, *65*(1), 147-176. https://doi.org/10.1007/s11423-016-9472-3

Bostanci, A. B., Kalsen, C., Tosun, A., & Dogan, O. (2020). School administrator's management capabilities of teacher differences. *International Journal of Progressive Education*, *16*(1), 138-151.

Bourdieu, P. (2010). *Distinction: A social critique of the judgment of taste* (with a new introduction by Tony Bennett). Routledge.

Brodmann Maeder, M., Saghir, R., Pun, M., Stawinoga, A. E., Turner, R., Strapazzon, G., ..., & Brugger, H. (2019). Intercultural competence of western teachers for Nepalese rescuers. *High Altitude Medicine & Biology*, *20*(1), 22-27. https://doi.org/10.1089/ham.2018.0102

Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. Jossey-Bass.

Cajkler, W. and Wood, P. (2016). Mentors and student-teachers 'lesson studying' in

initial teacher education. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, *5*(2), 84-98. https://doi.org/10.1108/IJLLS-04-2015-0015

Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., ... & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, June 2020, 1-10. http://doi.org/10.1177/1744987120927206

Ceker, E., & Ozdamli, F. (2016). Features and characteristics of problem based learning. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, *11*(4), 195-202. https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.1296

Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviors through goal-setting theory and the job demands-resources model. *Studies in Higher Education*, *43*(12), 2279-2293. https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022

Collins, J., & Hansen, M. T. (2011). *Great by choice: Uncertainty, chaos and luck-why some thrive despite them all*. Random House.

Cordeiro, P. M. G., Paixao, M. P., Lens, W., Lacante, M., & Luyckx, K. (2018). Parenting styles, identity development, and adjustment in career transitions: The mediating role of psychological needs. *Journal of Career Development*, *45*(1), 83-97. https://doi.org/10.1177/0894845316672742

Csikszentmihalyi M. (2009). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention* (Kindle ed.). HarperCollins e-books.

Dalkey, N. C. (1969). *The Delphi method: An experimental study of group opinion*. Rand Corp.

Deardorff, D. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, *10*, 241-266. https://doi.org/10.1177/1028315306287002

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

Deci, E. L., &Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs

and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_02

Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., & Gustafson, D. H. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*. Scott Foresman.

Denzin, N. (2017). *Sociological methods: A sourcebook* (new ed.). Routledge.

Estevez, M. (2009). Mentorship in graduate education. *Change*, *41*(1), 55. https://doi.org/10.3200/CHNG.41.1.55-56

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, *5*(1), 1-4. http://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Fauskanger, J., Jakobsen, A., & Kazima, M. (2019). Malawi mathematics teacher educators' understanding of lesson study. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, *9*(1), 48-59. https://doi.org/10.1108/IJLLS-06-2018-0039

Gellert, P., Ziegelmann, J. P., & Schwarzer, R. (2012). Affective and health-related outcome expectancies for physical activity in older adults. *Psychology and Health*, *27*, 816-828. https://doi.org/10.1080/08870446.2011.607236

Gladwell, M. (2011). *Outliers: The story of success*. Little, Brown and Company.

Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 85-95. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.03.002

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339. https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1

Hale, C. A. (2013). Institutional learning: Transcending two distinct approaches by integrating core values into inquiry. *International Journal of Multiple Research Approaches*, *7*(3), 365-373. https://doi.org/10.5172/mra.2013.7.3.365

Hang, B. T. T., Kaur, A., & Patil, A. (2015). Impacts of school administration autonomy support on students' learning motivation and intentions to drop out of vocational

school. *International Journal of Quality Assurance in Engineering and Technology Education*, *4*(2), 1-12. https://doi.org/10.4018/IJQAETE.2015040101

Hardre, P.L., & Reeve, J. (2003). A motivational model of rural students' intentions to persist in, versus drop out of, high school. *Journal of Educational Psychology*, *95*, 347-356. https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.2.347

Hooge, E., Burns, T., & Wilkoszewski, H. (2012). Looking beyond the numbers: Stakeholders and multiple school accountability. *OECD Education Working Papers*, *85.* Organization for Economics and Cooperation Development.

Ivancevich, J. M., & Glueck, W. F. (1986). *Foundations of personnel: Human resource management*. BPI/Irwin.

Jackson, M. R., & Sukanya Bybell, D. (2013). International students in the United States: Social and psychological adjustment. *Journal of International Students*, *3*, 17-28.

Kawane, T. (2017). Federal budgeting under the budget control act of 2011: Focusing on the relationship between micro-budgeting and macro-budgeting: Part 1. *The Ritsumeikan economic review: the bi-monthly journal of Ritsumeikan University*, *65*(5), 825-837.

Kormos, J. (2020). Specific learning difficulties in second language learning and teaching. *Language Teaching*, *53*(2), 129-143. https://doi.org/10.1017/S0261444819000442

Lan, P. C. (2019). From reproductive assimilation to neoliberal multiculturalism: Framing and regulating immigrant mothers and children in Taiwan. *Journal of Intercultural Studies*, *4*0(3), 318-333, https://doi.org/10.1080/07256868.2019.1598952

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the lifespan. *Journal of Counseling Psychology*, *60*, 557-568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*, 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 36-49. https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36

Lindsley, D. H., Brass, D. J., & Thomas, J. B. (1995). Efficacy-performance spirals: A multi-level perspective. *Academy of Management Review*, *20*, 645-678. https://doi.org/10.2307/258790

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, *15*, 265-268. https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x

Lovvorn, A. S., & Chen, J. S. (2011). Developing a global mindset: The relationship between an international assignment and cultural intelligence. *International Journal of Business and Social Science*, *2*, 275-183.

Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational/career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x

Marshall, C, & Rossman, G.B. (2016). *Designing qualitative research* (6th ed.). Sage.

Marton, F. (2015). *Necessary conditions of learning*. Routledge.

Mejia-Smith, B., & Gushue, G. V. (2017). Latina/o college students' perceptions of barriers: Influence of ethnic identity, acculturation, and self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, *95*, 145-155. https://doi.org/10.1002/jcad.12127

Moore, C. M. (1994). *Group techniques for idea building* (2nd ed.). Sage.

Morrow, S. L., Gore, P. A., Jr., & Campbell, B. W. (1996). The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, *48*, 136-148. https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0014

Msonde, S. E., & Msonde, C. E. (2017). What matters in student-centered learning? Managing conditions for students to appropriate the object of learning. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, *6*(3), 233-248.

https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0014

Murray, T. J., Pipino, L. L., & van Gigch, J. P. (1985). A pilot study of fuzzy set modification of Delphi. *Human Systems Management*, *5*(1), 76-80. https://doi.org/10.3233/HSM-1985-5111

Patton, M. Q. (2014). *Qualitative evaluation and research methods* (4th ed.). Sage.

Perry, J. C., Wallace, E. W., & McCormick, M. P. (2018). Making my future work: Evaluation of a new college and career readiness curriculum. *Youth and Society*, *50*(6), 841-866. https://doi.org/10.1177/0044118X16658221

Peters, S. J., & Engerrand, K. G. (2016). Equity and excellence: proactive efforts in the identification of underrepresented students for gifted and talented services. *Gifted Child Quarterly*, *60*(3), 159-171.

Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2019). The effects of networked professional learning communities. *Journal of Teacher Education*, *70*(5), 441-452. https://doi.org/10.1177/0022487117753574

Reider, H. R. (2001). *Improving the economy, efficiency, and effectiveness of not-for-profits: Conduction operational reviews*. John Wiley.

Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner researchers* (2nd ed.). Blackwell.

Rossi, P., Lipsey, M., & Freeman, H. (2004). *Evaluation: A systematic approach* (7th ed.). Sage.

Rubenstein, L. D., Ridgley, L. M., Callan, G. L., Karami, S., & Ehlinger, J. (2018). How teachers perceive factors that influence creativity development: Applying a Social Cognitive Theory perspective. *Teaching and Teacher Education*, *70*, 100-110. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.11.012

Saaty, T. L. (1980). *The analytic hierarchy process*. McGraw Hill.

Saaty, T.L. (1982). *Decision making for leaders: The analytical hierarchy process for decisions in a complex world*. Wadsworth.

Sacerdote, B. (2011). Nature and nurture effects on children's outcomes: What have we learned from studies of twins and adoptees?. *Handbook of Social Economics*, *1*, 1-30.

Safipour, J., Wenneberg, S., & Hadziabdic, E. (2017). Experience of education in the international classroom－A systematic literature review. *Journal of International Students*, *7*, 806-824.

Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (3rd ed.). Pearson Education.

Shanahan, E. A., Jones, M. D., & McBeth, M. K. (2011). Policy narratives and policy processes. *Policy Studies Journal*, *39*(3), 535-561. https://doi.org/10.1111/j.1541-0072.2011.00420.x

Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2010). A theoretical upgrade of the concept of parental psychological control: Proposing new insights on the basis of self-determination theory. *Developmental Review*, *30*, 74-99. https://doi.org/10.1016/j.dr.2009.11.001

Sormunen, K., Juuti, K., & Lavonen, J. (2020). Maker-centered project-based learning in inclusive classes: Supporting students' active participation with teacher-directed reflective discussions. *International Journal of Science and Mathematics Education*, *18*(4), 691-712. https://doi.org/10.1007/s10763-019-09998-9

Spicker, P. (2006). *Policy analysis for practice: Applying social policy*. Policy Press. https://doi.org/10.1017/S0047279407001845

Stebbings, J., Taylor, I. M., & Spray, C. M. (2015). The relationship between psychological well- and ill-being, and perceived autonomy supportive and controlling interpersonal styles: A longitudinal study of sport coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, *19*, 42-49. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.02.002

Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage.

Strike, K., Emam, K.E., & Madhavji, N. (2001). Software cost estimation with incomplete data. *IEEE Transactions on Software Engineering*, *27*(10), 890-908. https://doi.org/10.1109/32.962560

Takahashi, A. (2013). The role of the knowledgeable other in Lesson Study: examining the final comments of experienced Lesson Study practitioners. *Mathematics*

Teacher Education and Development, *16*(1), 1-17.

Tan, A. G. (2013). Psychology of cultivating creativity in teaching and learning. In A. G. Tan (Ed.), *Creativity, Talent and Excellence* (pp. 27-42). Springer Science and Business Media LLC. https://doi.org/10.1007/978-981-4021-93-7_3

Teddlie, C., & Yu, F. (2007). Mixed methods sampling: A typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, *1*(1), 77-100. http://doi.org/10.1177/2345678906292430

Thomas, D. C., Liao, Y., Aycan, Z., Cerdin, J.-L., Pekerti, A. A., Ravlin, E. C., Stahl, G., Lazarova, M. B., Fock, H., Moeller, M., Okimoto, T., & van de Vijver, F. (2015). Cultural intelligence: A theory-based, short form measure. *Journal of International Business Studies*, *46*, 1099-1118. https://doi.org/10.1057/jibs.2014.67

Torrance, E. P. (1984). *Mentor relationships: How they aid creative achievement, endure, change, and die*. Bearly.

Vansteenkiste, M., & Ryan, R. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, *23*, 263-280. https://doi.org/10.1037/a0032359

Waters, M., Simon, L., Simons, M., Davids, J., & Harreveld, B. (2015). A case for scholarly activity in vocational education in Australia. *Higher Education, Skills and Work - Based Learning*, *5*(1), 14-31. https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2014-0038

White, A. A., Logghe, H. J., Goodenough, D. A., Barnes, L. L., Hallward, A., Allen, I. M., ... & Llerena-Quinn, R. (2018). Self-awareness and cultural identity as an effort to reduce bias in medicine. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, *5*(1), 34-49.

Whitesell, N. R., Mitchell, C. M., Spicer, P., & Voices of Indian Teens Project Team. (2009). A longitudinal study of self-esteem, cultural identity, and academic success among American Indian adolescents. *Cultural Diversity and Ethnic*

Minority Psychology, *15*(1), 38-50.

Wieman, C. E. (2019). Expertise in university teaching & the implications for teaching effectiveness, evaluation & training. *Daedalus*, *148*(4), 47-78. https://doi.org/10.1162/daed_a_01760

Williams, D. M., & Rhodes, R. E. (2016). The confounded self-efficacy construct: Conceptual analysis and recommendations for future research. *Health Psychology Review*, *10*, 113-128. https://doi.org/10.1080/17437199.2014.941998

Wood, K., Jaidin, H., Jawawi, R., Perera, J. S. H. Q., Salleh, S., Shahrill, M. and Sithamparam, S. (2017). How and what teachers learn from collaborative professional development. I*nternational Journal for Lesson and Learning Studies*, *6*(2), 151-168. https://doi.org/10.1108/IJLLS-09-2016-002