



輔導研習

生涯團體方案設計 & 職游旅人

職涯諮詢師 陳韋丞



陳韋丞
職游創辦人

學歷

- 台灣大學工商心理學碩士
- 台灣大學心理學系學士

重要成就

- CDA國際生涯發展諮詢師
- Holland職涯探索卡牌 新型專利
- 隱者的旋律部落格經營者 瀏覽人次 44萬人
- 演講工作坊場次 500+ 場 聽眾 4萬人
- 個人職涯諮詢2500+小時，700+ 想要離職的人
- 累積培訓300位職涯諮詢師學員加入認證體系

經歷

- 職游 創新職涯發展與諮詢 創辦人
- MAYO 鼎恒數位科技 產品經理、心理測評顧問
- ACDC 亞洲職業生涯發展中心 研發總監
- 三民書局 生涯規劃教材 專欄作者
- 1111人力銀行 履歷健診顧問
- 元智大學- 心理測驗人資應用 大專院校兼任講師
- 國北護理- 人力資源管理 大專院校兼任講師

隱者的旋律

分享職涯規劃的策略/觀念/理論/測驗/工具，協助大家找

首頁

授課內容與諮詢服務

臉書

§ 精選文章



ercreator

 **陳韋丞** (隱者)
7,013 位追蹤者 · 正在追蹤



貼文 關於 相片 朋友 影片 追蹤名

簡介

職涯諮詢師 | 職游創辦人

務實的理想主義者

合作請寄 careator.Solomon@gmail.com
職涯諮詢 <http://bit.ly/諮詢表單>

搜尋此網誌

訪客人數



442239



陳韋丞 / 職涯規劃師

你好，我是一位職涯規劃師，取得美國認證的生涯發展諮詢師資格後，現為職游 創新職涯發展與諮詢的品牌創辦人、同時擔任

工商心理學領域

心理學之專業知能、科學素養、邏輯思考與多元文化觀點

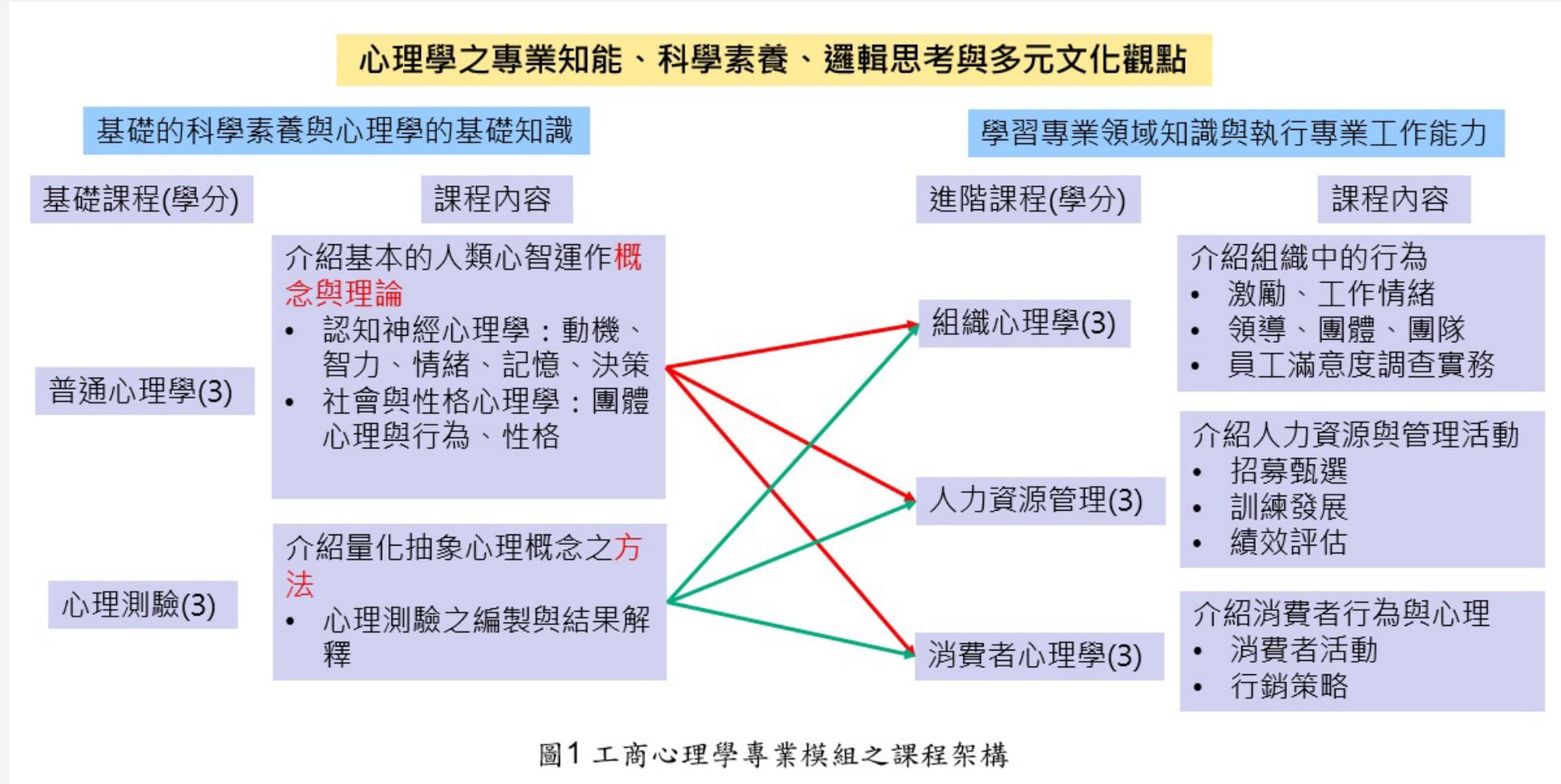


圖1 工商心理學專業模組之課程架構

教練認證 & 主要授課經驗

Harrison Assessments Certified Coach



國泰金控
Cathay Financial Holdings



Hogan Assessments training program



金財通 商務科技服務(股)公司
BankPro e-Services Technology Co., Ltd.





職涯顧問

- 包含產業導師和成功人士等
- 通常擅長外在議題
(除非是以內在議題為專業)

外在職涯發展

求職策略、提升能力
技巧、未來趨勢發展

職涯諮詢師

- 此處指兼具工作經驗和心理學培訓背景
- 包含CDA、GCDF、Coaching、心理諮商訓練、
各類測評認證 – MBTI/DISC/Rite/Harrison



內外兼具

了解適合自己的方向、
追求工作生活平衡



心理 師

- 諮商輔導背景的心理師
- 通常擅長內在議題

內在心理層面

過度焦慮和憂鬱、
冒牌者症候群



你好，我們是職游！

立志成為職涯助人者的成長導航

職涯諮詢 | 牌卡培訓 | 課程講座

期待每個人都能發揮所長，熱愛自己的生活！



成立三年、超過300位學員、
超過一萬小時諮詢時數、
卓越的諮詢師實戰能力與接案率、
最接軌企業的職涯團隊



市場痛點與解決方案：心理學識人術

- 個人職涯迷惘、轉職與求職需求、斜槓與的二曲線發展
- 企業找不到人又容易流失，需要更帶人帶心的招募與留才做法



個人：諮詢師培訓、個人諮詢

- 職涯諮詢師培訓：想要斜槓、職場媽媽、人資獵頭與職場主管的好選擇
- 個人職涯諮詢：找到適合工作方向、職場適應、工作倦怠與生活平衡

*課程將主要以線上 Google Meeting 進行

進階實戰班

諮詢師結訓認證必備課
搭配數十小時實戰演練環節



1 基礎班全內容

含牌卡、概論、技巧教學



2 團體督導演練

實際以線上方式進行



3 個人督導討論

實際以線上方式進行



4 認證審核服務

諮詢節數建議

我需要幾次的職涯諮詢？

求職技巧提升

- 初談評估
- 履歷自傳優化
- 面試應答技巧
- 模擬面試
- Offer 評估與選擇

建議選 **初談+1節** 以上

職涯方向迷惘

- 初談評估
- 特質與職業興趣
- 職涯價值觀
- 職能釐清
- 工作方向收斂

建議選 **初談+3節** 以上

職場不適應或倦怠

- 初談評估
- 生涯價值觀
- 天賦能力
- 人際適應討論
- 工作效能討論

建議選 **初談+3節** 以上

完整打造未來生涯

- 初談評估
- 特質、熱情、能力、價值觀釐清
- 生涯願景方向確認
- 斜槓/副業規劃
- 行動策略及目標追蹤

建議選 **初談+5節** 以上



*如需其他諮詢內容，如：(1) 特定職業經驗詢問、(2) 消除自我批判與自信建立、(3) 後續行動陪伴，則需要額外增加諮詢次數，可於初談時需依你的需求，跟諮詢師討論。
*以上僅供參考，所需節數依照視實際諮詢進度調整。

企業：培訓、活動、顧問

- 員工適才適所、發揮員工潛能、留才
- 領導賦能、雇主品牌、招募活動

勤業眾信經理級面試培訓



國泰金控全集團實習生計畫



印花樂新進主管領導力培訓



圖靈鏈團隊建立



光寶科HRBP
職涯諮詢技術培訓

不斷挑戰自我的職涯旅程

大型人力銀行集團
的產品研發與履歷
健診顧問

新創雲端系統 SaaS
產業的招募測評產
品 Product Owner &
Pre-sales

經營個人品牌的自
由工作者

職游公司創辦人

生涯團體

Career Group

生涯團體的要件

1. 明確的目標：以幫助成員達成特定的生涯目標為導向，例如增進自我探索、培養生涯規劃能力、認識職業世界等。
2. 結構化的活動設計：清楚的流程和內容。
3. 適當的團體成員：小組3-4人，大團6-10人，組成需要考量是否需要相似性，例如年齡、教育程度、生涯發展階段等。
4. 專業的帶領人
5. 安全的氣氛：營造一個讓成員感到安全、信任、支持的環境
6. 適宜的時間和場地

團體帶領人的引導角色

引導 (Facilitate)

- 鼓勵所有相關人之參與、透過流程引領人們達成共同目標的藝術。關注的焦點包含流程 (如何去做一件事) 與內容 (做些什麼)。
- 引導者需要具備的能力 國際引導者協會(IAF, International Association of Facilitators)
 1. 創造合作式的客戶關係
 2. 規劃適當的團隊流程
 3. 創造並維持一個參與的環境
 4. 帶領團隊得到適當並有用的成果
 5. 建立並保持專業知識
 6. 展現正面的專業態度

The Five Dysfunctions of a Team (Patrick Lencioni)

1. 缺乏信任：團隊成員之間缺乏相互之間的開放和脆弱性信任。
2. 畏懼衝突：沒有信任的團隊成員傾向於避免衝突，而不是開放地討論和解決分歧。
3. 缺乏承諾：如果團隊成員在決策過程中沒有經歷過開放的討論，他們可能不會承諾於團隊的決策和計畫。
4. 避免問責：沒有承諾的團隊成員更可能避免相互問責，包括對低標準的表現不提出質疑。
5. 缺乏對結果的關注：沒有經歷上述四個層次的團隊可能會發現其成員更關注個人成功而非團隊的共同成果。

團隊發展階段模型 Bruce Tuckman

1. 形成階段 (Forming)
2. 風暴階段 (Storming) : 混亂或衝突
3. 規範階段 (Norming) : 初步連結但還不穩
4. 執行時間 (Performing) : 穩定上軌道
5. 解散/轉變階段 (Adjourning/Transforming)

1. 形成階段 (Forming)

- 特點：團隊建立初期，成員互相認識，對團隊任務和目標還不太清楚。成員傾向於表現得比較謹慎，依賴領導者提供指導和方向。
- 關注點：成員試圖瞭解彼此及團隊的工作方式，以及他們在團隊中的角色。
- 工作重點
 - a) 明確團隊目標和角色：為團隊和個人設定清晰的目標，明確每個成員的角色和責任。
 - b) 促進成員相互瞭解：進行破冰活動，鼓勵團隊成員分享個人背景和專業技能，建立信任基礎。
 - c) 提供指導和支援：主動提供方向和支援，幫助團隊成員適應團隊環境，減輕不確定性和焦慮。

2. 風暴階段（ Storming ）：混亂或衝突

- 特點：隨著成員開始推進任務，不同意見和個性差異導致衝突和緊張。這個階段是團隊發展中不可避免且必要的，它有助於成員理解彼此。
- 關注點：團隊成員爭論彼此的觀點，挑戰領導者的權威，團隊規則和工作方法在此階段形成。
- 工作重點
 - a) <初期> 先設立基礎規則和協定：引導團隊共同制定工作規範和行為準則，確保團隊成員有共同遵守的規則。
 - b) 促進開放溝通：鼓勵團隊成員表達觀點和擔憂。將衝突視為尋求解決方案的過程，而不是避免的問題。
 - c) 提供衝突解決的培訓，幫助團隊成員學會如何在保持尊重的同時表達不同意見。

3. 規範階段（ Norming ）：初步連結但還不穩

- 特點：團隊開始解決衝突，建立更深的關係和相互尊重。成員更加願意接受他人的觀點，團隊開始形成一致的工作方法和規範。
- 關注點：增強團隊凝聚力，形成共同的目標和規範。
- 工作重點
 - a) 協助完善互動原則
 - b) 建立共識與承諾：在做決策前，確保所有團隊成員都有機會貢獻他們的意見和觀點。即使不是每個人的意見都被採納，也需要確保每個人都理解決策的原因。
 - c) 鼓勵協作和參與：促進成員之間的協作，鼓勵團隊成員共同參與決策過程，增加成員的歸屬感和責任感。

4. 執行時間 (Performing) : 穩定上軌道

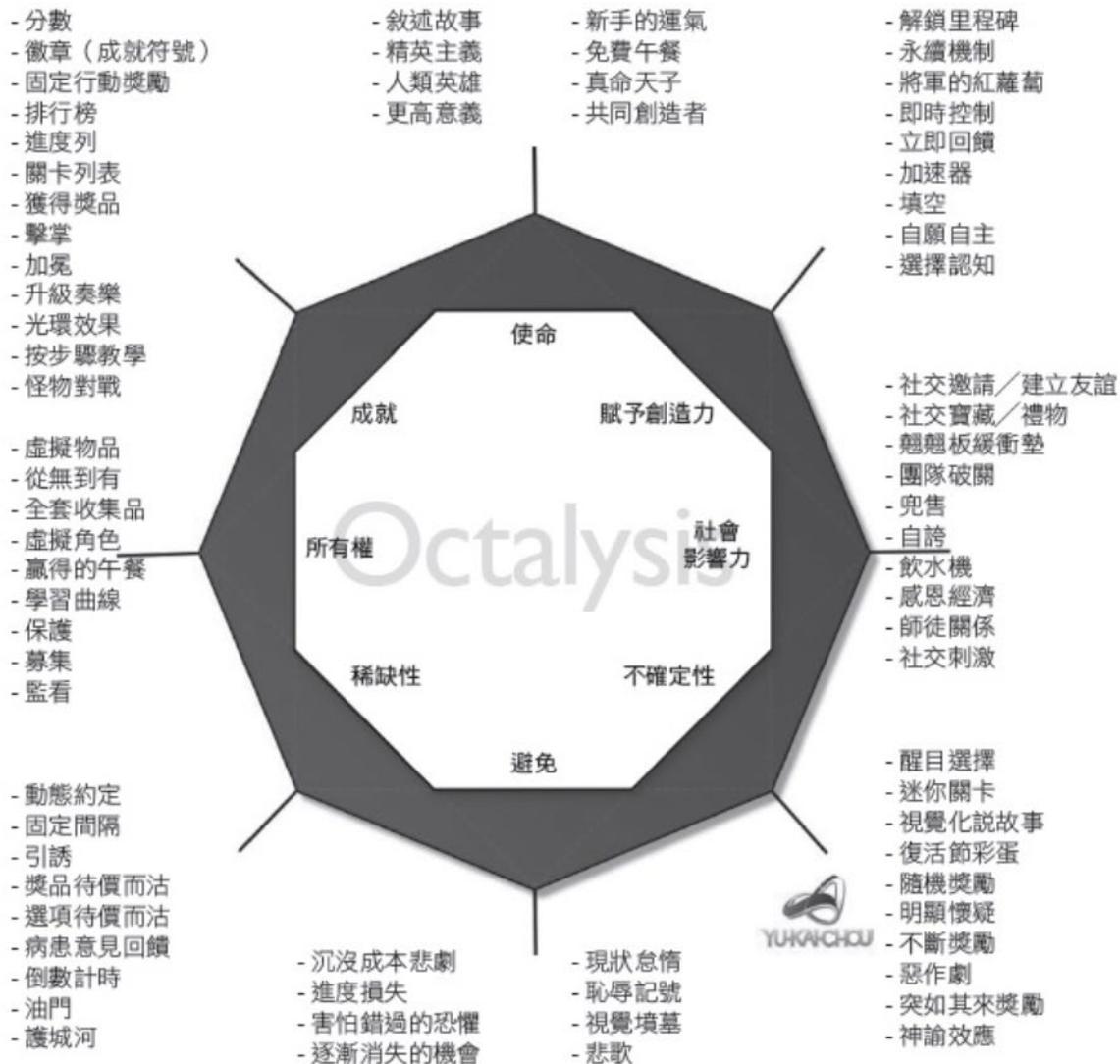
- 特點：團隊達到高效運作的狀態。成員之間的關係已經非常成熟，能夠自我調解衝突，集中精力共同實現團隊目標。
- 關注點：高效地完成任務，創造性地解決問題，團隊成員能夠相互依賴，獨立完成任務。
- 工作重點
 - a) 授權和促進自主性：給予團隊成員更大的自主權，授權他們做出決策，促進團隊自我管理。
 - b) 關注績效和提供回饋：監控團隊和個人的績效，提供定期、具體和建設性的回饋，幫助團隊維持高效運作。

5. 解散/轉變階段 (Adjourning/Transforming)

- 特點：項目或任務完成後，團隊可能會解散。成員可能會經歷失落感，因為他們必須離開團隊關係。
- 關注點：適當慶祝團隊的成就，進行項目總結，幫助成員準備過渡到下一個任務或項目。
- 工作重點
 - a) 鼓勵反思和總結：引導團隊進行項目回顧，總結學到的經驗教訓。
 - b) 慶祝成就：規劃活動慶祝，認可每個成員的貢獻，增強團隊的成就感。

遊戲化設計

八角框架架構



團體活動 讀心術

讀心術

- 每個人先在心中指定一張最像跟一張最不像
- 活動目標：輪流猜彼此的最像跟最不像
 - 該輪要被猜的人先分享自己在工作中喜歡不喜歡哪些事情
 - 其他人一起討論猜測最像與最不像 & 要說理由
 - 最後本人公布答案
 - 完成之後換下一位夥伴
- 示範
 - 15分鐘

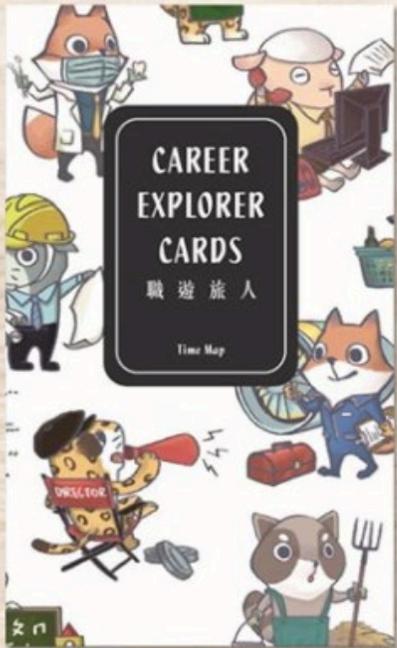
職游旅人牌卡

牌卡價值與場景應用

- 現在的工作適合我嗎？什麼才是適合我的方向？
- 喜歡的事情可以當作職業嗎？我到底想做什麼？
- 我滿喜歡現在的工作，下一步斜槓/副業可以怎麼定位？

- 常見盲點：只是喜歡工作的一部分，就以為自己喜歡整個職業
- 讓自己符合職業的規格，卻忘記以自己為中心規劃職涯

- 幫你的興趣熱情找到對應的職業選項
- 歸納你的熱情關鍵字，跳脫職業框架、找到你想投入的事情，規劃長遠職涯



職游旅人牌卡

1. 解釋卡*6
(非傳統命名方式)
2. 職業卡*100
3. 說明書*1

職游旅人牌卡



【職務名稱與對應學群】

瞭解何種領域的學群與科系就適合從事該職業，例如教育學群相關科系畢業較適合擔任幼教老師。

【興趣代碼】

根據工商心理學專業彙整出百種職業的興趣代碼，可根據個人的人格測驗結果，從中尋找興趣代碼組合與自身人格特質相符的職業。

材料工程師
工程/數理化學群

IRE



 工程科技
化學
物理

 處理資料
分析資訊
創新設計

工作內容
評估材料和製程，製造符合產品設計與規格的材料，如金屬、塑膠、陶瓷等。

【知識】

代表該職業較為重視的3種知識，可由知識內容評估自己是否喜好、適合從事該職業。

【活動】

代表該職業較頻繁的3種活動。可由個人過去從事類似活動的經驗與感受評估自己是否適合、擅長與喜好該職業。

【工作內容】

由職務說明可對該職業的工作內容獲得初步的瞭解。

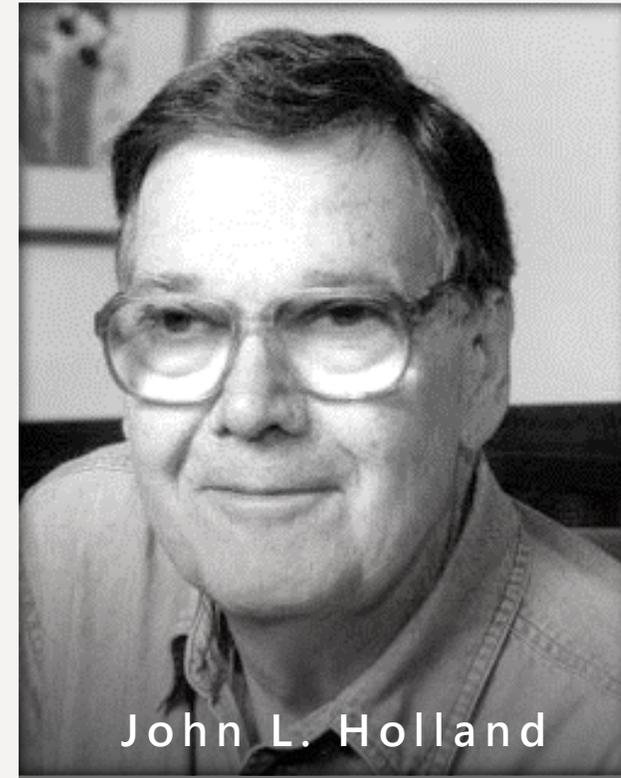
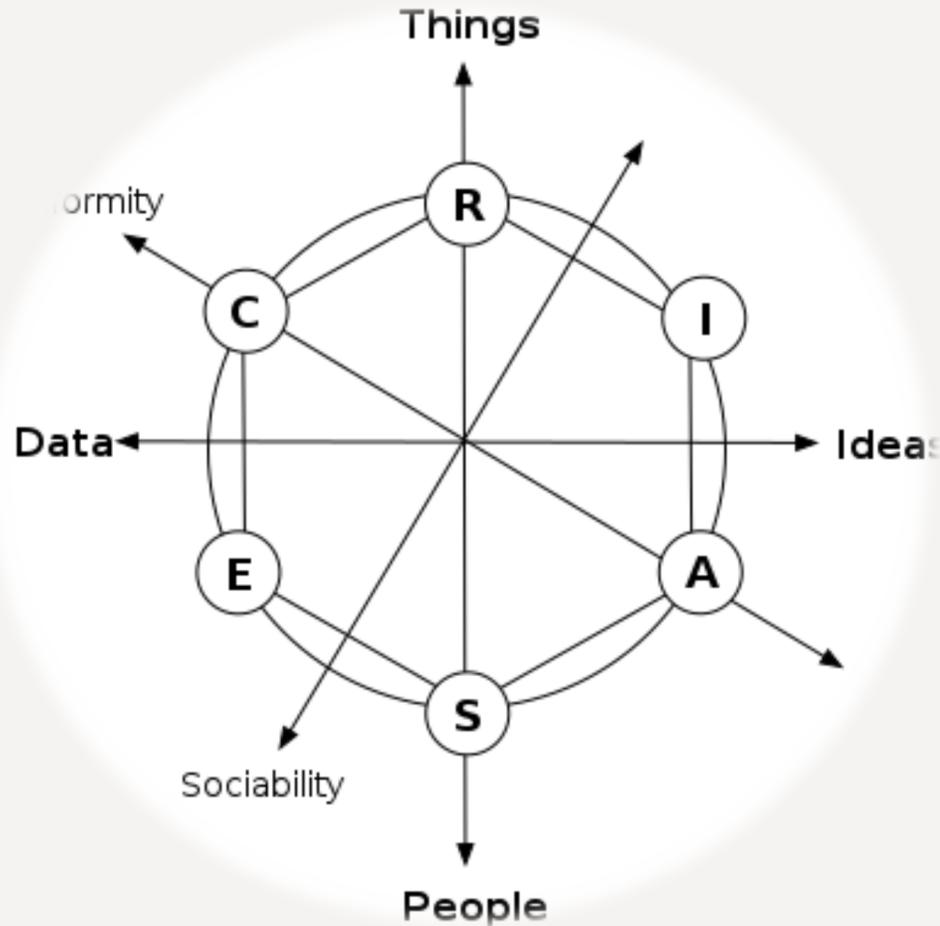
牌卡資料來源

- 職業的工作內容、興趣代碼、知識、工作活動、對應學群等，主要參考資訊為美國職業資訊系統（O*NET）中的職業介紹，並額外參考以下來源：
 1. 國內政府與官方職業資料庫：勞動部勞動力發展署分類系統、大考中心興趣量表查詢系統
 2. 民間人力銀行職業資料庫：104人力銀行、1111人力銀行
 3. 學校單位與機構：輔仁大學生涯與就業協助系統(CVHS)、國立彰化師範大學華人生涯網(CCN)

職業興趣理論

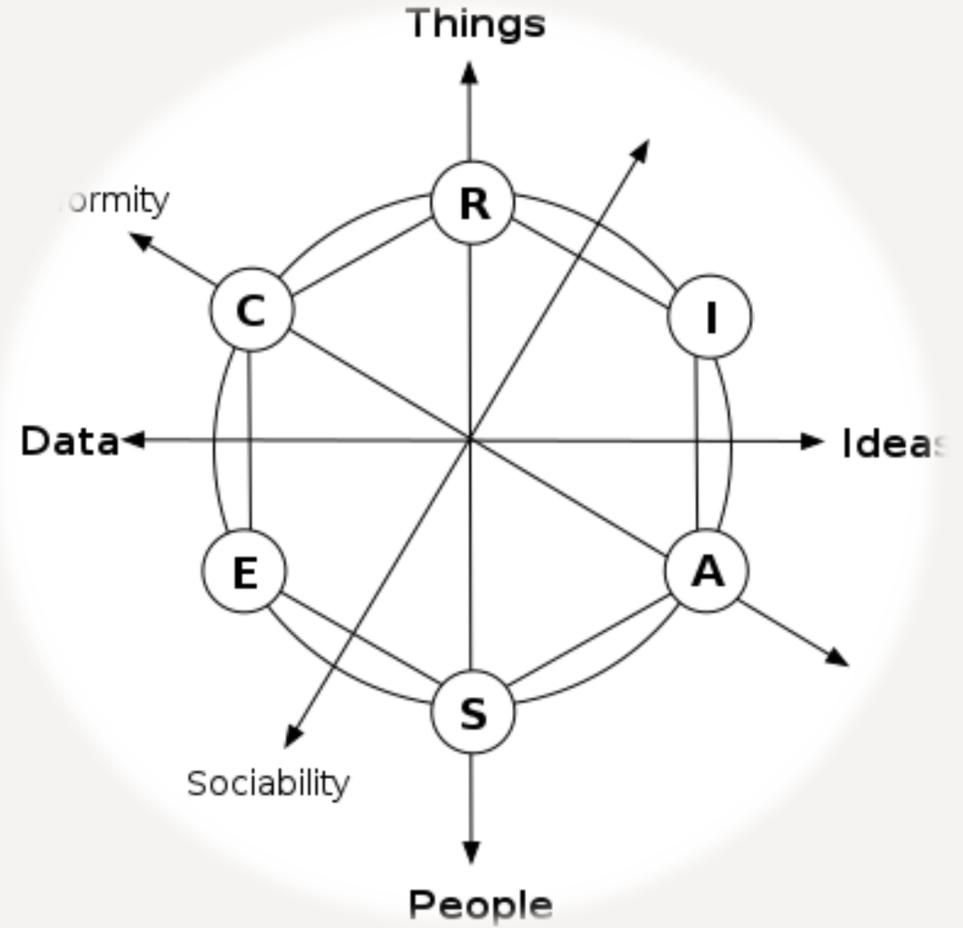
職業興趣理論

Holland Codes or Holland Occupational Themes



Holland 職業興趣理論

- 人都在追求與其類型匹配的工作環境，這樣的環境可以施展個人才能、展示人的態度與價值、並能勝任問題解決與角色扮演。
- 人格與工作環境的適配程度，影響了工作滿意度、穩定度和職業成就。
- 職業可以改變人、人也可以改變環境。
- 每個人或多或少都有這六種類型，但是特定類型比較常被展現、顯性、優勢或是慣用。



六大性格排列

六大性格排列

- 目標：確認大方向、釐清大問題
- 三步驟：排列 → 核對 → 回饋

1. 排列

- **指導語**：根據性格相似程度分三個等級；
- 不用平均數量，不考慮能力；
- 不是後天養成或現在工作狀態，你的原始和本質個性

2. 核對

- 牌卡上面那些描述相似
- 通常在工作中如何展現

3. 回饋解盤

- 相對高分的兩兩組合
- 和現在工作狀況比對一致與落差

SOCIAL
助人者



助人者個性友善且極具包容力，喜歡和人互動與幫助他人。關懷社會、生產或周遭的人與事。經常教導、協助、照顧別人、解決他人的困難。懂得傾聽和溝通。擅長解決人際衝突。在生涯選擇上，適合與人互動、協助他人和教導培訓等工作。

【優勢】
協助人際活動；發現與解決他人問題；優秀的人際與情緒管理能力

【典型對應職業】
教育、社工心理、醫護或宗教等領域

ARTISTIC
創造者



創造者充滿創意與想像力，總是有許多新穎的想法，喜歡設計、戲劇、文學、舞蹈、音樂等活動。具有強大的直覺與靈感，對美的追求更勝於科學。在生涯選擇上，喜歡在充滿變化與挑戰的環境，讓自己的獨特性能充分發揮。

【優勢】
運用想像力與創造力產生靈感；做事創新、富想像力；善於設計與創始；具有文藝天賦

【典型對應職業】
藝術、設計等領域

INVESTIGATIVE
思考者



思考者好奇心強，喜歡分析、思考與解決複雜問題。追求精確、細節、嚴謹與專業並提出各種假設，搜集人文科學或科技領域的資訊，在資料分析與理論建構方面，是不可多得的人才。在生涯選擇上，喜歡需要思考與研究的專業工作。

【優勢】
邏輯、解決科學或數學問題；研究分析與解釋資料、構想與理論；抽象思考

【典型對應職業】
理工生醫或人文科學領域

ENTERPRISING
影響者



影響者自信果敢且充滿精力，勇於競爭與冒險，喜歡商業活動與決策，擅長運用自己的資源和能力影響或說服別人，讓別人贊同自己提出的想法或執行方式。適合當企業家，鼓舞他人合作並發起計劃。在生涯選擇上，會尋求權威地位較高的工作。

【優勢】
能找出商業或獲利機會；適合管理與監督工作；具有銷售與說服技巧的潛力

【典型對應職業】
企業領導、行銷企劃、法律政治等領域

CONVENTIONAL
組織者



組織者喜歡有系統、組織和效率的SOP工作方式。無法接受混亂、沒有秩序的環境。在乎事情的精確細節並一丝不苟。在生涯選擇上，偏好規則清楚且明確的環境。善於透過行政處理讓事情順利運轉。

【優勢】
善於數字理解、資訊處理、組織、規劃與統整；文書、行政方面具備精確的處理技巧

【典型對應職業】
財務金融、特設秘書、會計、行政等領域

REALISTIC
實踐者



實踐者注重實際行動，常獨自完成任務，喜歡機械或可操作的工具。喜歡戶外活動、肢體運動和各種遊戲挑戰。面對問題時，比起討論或空想，更喜歡直接嘗試。在生涯選擇上，喜歡能產生具體作品或成果的工作。

【優勢】
機械與設備操作、對工具運用、設備操作、廚師手工與與勞動物有天賦

【典型對應職業】
機械電子、農林漁牧、運動或建築工務等領域

團體活動 職業收藏家

職業收藏家

1. 準備階段：3-5人一組，一組使用一套牌卡(只要使用職業卡)，一人擔任莊家，負責洗牌和發牌，每人先發7張起始牌卡，剩下的牌獨立成一個牌堆，待會從莊家開始順時針進行
2. 遊戲目標：透過抽換牌過程，讓手牌都是自己有興趣的職業，所有人都喜歡自己的手牌、或是牌堆抽完就結束。
3. 手牌已經都喜歡，可以自由選擇是否繼續參與。
4. 起始手牌：
三人7張、四人6張、五人5張

團體活動 — 職業收藏家

【喜歡為主，不要考慮能力收入】

1. 第一回合：莊家從牌堆抽卡，喜歡則取，同時捨棄一張牌，不喜歡就放到場上。**棄牌的時候要分享理由。**
2. 第二回合：此時場上有一張牌、牌堆也有牌可以抽。先看場上的棄牌(不限制只能選最上面那張)，沒有喜歡的就抽牌堆中一張牌。喜歡則取一捨一，都不喜歡就放到場上。依序如此進行。**棄牌的時候要分享理由。**
3. 一次一個人行動，不能在其他人的回合行動、搶牌。

團體活動 — 職業收藏家

1. 【最後的交換】每個人可以進行手牌的交換(須雙方同意)，讓手中的牌是自己更喜歡的職業。
2. 分享每張手牌喜歡這個職業的哪些部份，和組員一起歸納五個熱情關鍵字

神職人員 SEA
社會與心理/文史哲學群



- ☛ 哲學宗教 顧客服務 管理
- ☛ 協助和照顧他人 安排工作和活動時程 組織內部溝通

工作內容
負責宗教活動與儀式，提供信仰、精神和生活等方面的輔導。

諮商與臨床心理師 SIA
社會與心理學群



- ☛ 治療諮商 心理學 顧客服務
- ☛ 建立夥伴關係 協助和照顧他人 教導與協助個人發展

工作內容
評估個人心理與情緒問題，實施療程或提供諮商，協助個案面對問題。

企管顧問 EIC
管理學群



- ☛ 管理 銷售行銷 顧客服務
- ☛ 建立夥伴關係 提供諮詢 提出解決問題的方案

工作內容
參與企業管理與決策過程，提出未來發展建議或現況改善方案。

人力資源專員 ECS
社會與心理/管理學群



- ☛ 行政 人力資源 管理
- ☛ 安排工作和活動時程 建立夥伴關係 組織內部溝通

工作內容
從事企業的人力資源相關工作，包括招募、教育訓練、薪酬等層面。

專案管理師 ECS
管理學群



- ☛ 顧客服務 行政 語文文學
- ☛ 安排工作和活動時程 組織內部溝通 調解衝突

工作內容
負責專案計畫的控管和執行，需要掌握溝通、時間、成本等知識與能力。

尾聲

牌卡工具/測驗解釋，結合故事敘說

- 基本流程與原理

1. 挑選喜歡的職業牌卡，分享有關職業的迷你故事：
牌卡上面那些部分跟你相符、讓你想到哪些經驗
2. 標記這些故事當中重要的關鍵字或片段，
根據這些文字，引發當事人自己的故事
3. 資料彙整並進一步探索，找出底層的生命主題

興趣程度分類

探索熱情關鍵字

回到日常經驗，
具體會做什麼事情

收斂聚焦路線

使用獨家開發的3款創意牌卡 探索職涯想像！

職游旅人卡

六大性格解析，了解人才特質

- ✓ 尋找熱情因子
- ✓ 煥發內在動力
- ✓ 提高工作投入
- ✓ 建立溝通策略



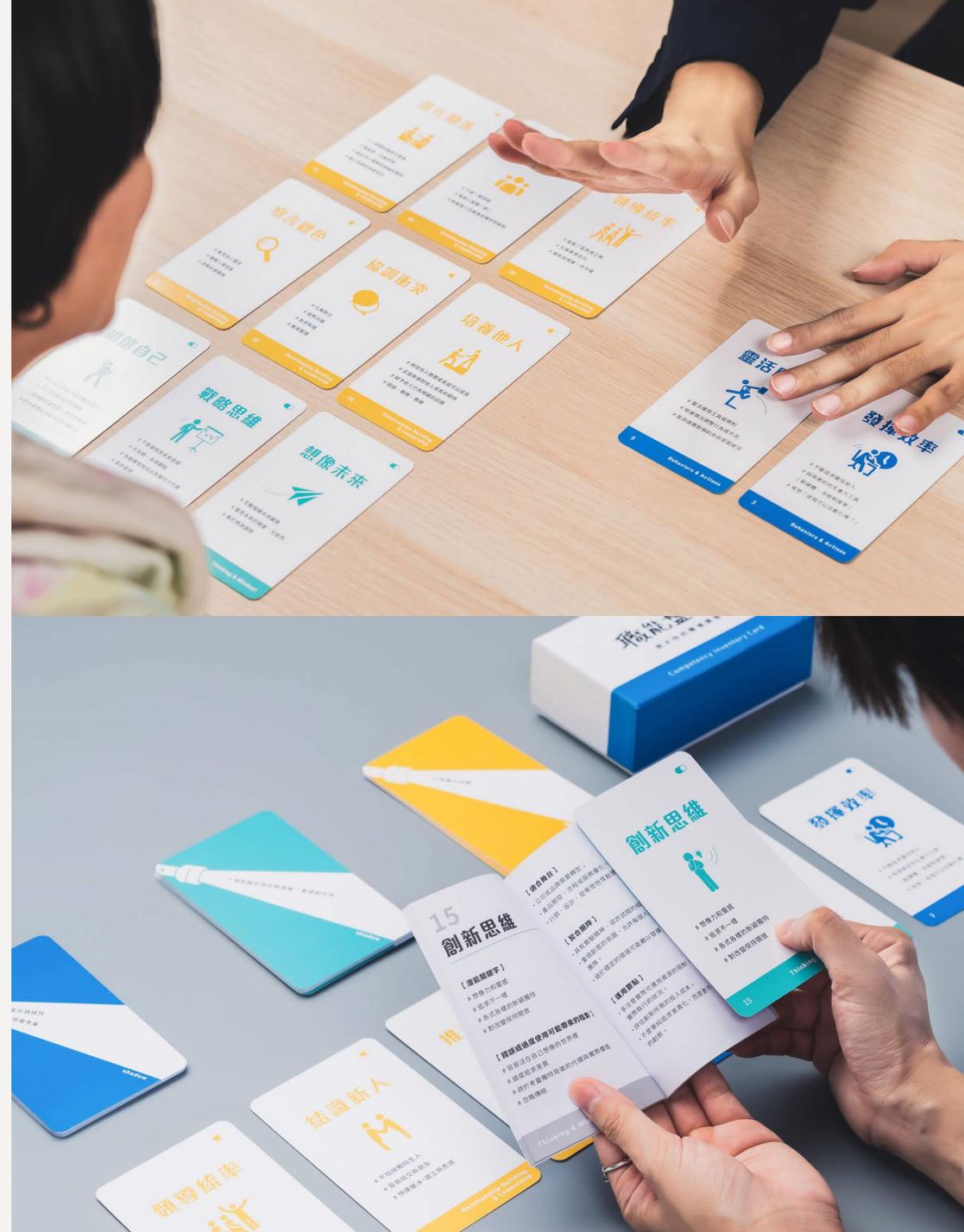
職能盤點卡

尋找個人天賦，適才適所創造最大價值

- ✓ 能力評估和診斷
- ✓ 結構化面試流程
- ✓ 建構人才規格
- ✓ 軟實力養成與計畫擬定



Copyright © 2023 CareerCreator Inc.



價值導航卡

理解夥伴的珍視的價值，打造多元共融的文化

- ✓ 規劃生涯決策
- ✓ 解析個人目標與追求
- ✓ 凝聚團隊意識
- ✓ 達成有效激勵策略



主人掌握命運、僕人接受安排

主動創造你想要的世界，
比找到一份完美又適合的工作還要容易得多

