



目 錄

活動議程	02
------	----

講者介紹	04
------	----

• 大專校院職涯發展教材原住民族學生篇介紹 及臺灣原住民族概論	05
------------------------------------	----

講 者 | 國立東華大學 陳張培倫副教授

• 民族發展與職場前景	24
-------------	----

講 者 | 讓阿讓創意無限顧問有限公司 莎伊維克 · 給沙沙董事長

• 職場 Lima 幫幫忙	35
---------------	----

講 者 | 慈濟科技大學 高夏子助理教授

1.

Course Theme

ACTIVITIES

活動議程



時間	活動內容
10:00-10:20	報到
10:20-10:30	長官致詞
10:30-12:00	<p>大專校院職涯發展教材原住民族學生篇介紹及臺灣原住民族概論</p> <p>引導教師認識大專校院職涯發展教材原住民族學生篇，了解其編撰之緣由始末；又原住民族有其文化特性，透過對文化的了解有助於教師對原住民族學生進行職涯輔導。</p> <p>講師 國立東華大學 / 陳張培倫副教授</p>
12:00-13:00	午餐餐敘
13:00-14:30	<p>民族發展與職場前景</p> <p>使教師們了解原住民族的發展險況，連結自身系所專業可引導原住民族學生朝那些職業領域發展。</p> <p>講師 讓阿讓創意無限顧問有限公司 / 莎伊維克・給沙沙董事長</p>
14:30-14:50	茶敘交流
14:50-16:20	<p>職場 Lima 幫幫忙</p> <p>說明如何利用媒體資源如 YouTube 影片或實際例子，引導原住民族學生理解職場可能發生的情況與應對方式。</p> <p>講師 慈濟科技大學 / 高夏子助理教授</p>
16:20-16:40	綜合座談及交流

2.

Course Theme

INTRODUCTION

講者介紹



大專校院職涯發展教材 原住民族學生篇介紹 及臺灣原住民族概論

SPEAKER
introduction

・ 講 者 ・

國立東華大學 **陳張培倫** 副教授

現 任

國立東華大學民族事務與發展學系副教授

經 歷

- 國立臺灣大學哲學研究所博士
- 佛光大學哲學系助理教授
- 佛光大學通識教育中心主任
- 佛光大學學生事務長
- 國立東華大學原住民族發展中心主任
- 行政院原住民族基本法推動會委員
- 行政院原住民族委員會政務副主任委員
- 教育部青年發展署「大專校院原住民族學生職涯發展教材研發計畫」主持人





大專職涯教材原民篇及臺灣原住民族概論

陳張培倫 Tunkan Tansikian

現職：國立東華大學民族事務與發展學系副教授

國立東華大學原住民族課程發展協作中心主任

教育部高級中等以下學校課程審議會大會委員

經歷：原住民族委員會政務副主任委員

學歷：國立臺灣大學哲學所博士

專長領域：政治哲學、研究倫理、原住民族權利、原住民族教育、原住民族政策

1

背景

內容

應用指南

原民概要



2

背景

- 為順利推動各大專校院職涯輔導計畫，教育部青年發展署於105年編撰「大專校院學生職涯發展教材」，分就**職涯優勢學習**、**職涯進路準備**、**職涯籌劃實踐**等三項主軸撰寫 **26** 份單元教材，並協助各校落實於其職涯輔導工作。



3

- 2016年蔡英文總統道歉演說
 - 「臺灣號稱「多元文化」的社會。但是，一直到今天，原住民族在健康、教育、經濟生活、政治參與等許多層面的指標，仍然跟非原住民族存在著落差。同時，對原住民族的刻板印象、甚至是歧視，仍然沒有消失。政府做得不夠多，讓原住民族承受了一些其他族群沒有經歷過、感受過的痛苦和挫折。為此，我要代表政府，向原住民族道歉。」



4

<https://youtu.be/GrKkdOLx28Y>



總統令

中華民國 108 年 6 月 19 日
華總一義字第 10800060081 號

茲修正原住民族教育法，公布之。

總統 蔡英文
行政院院長 蘇貞昌
教育部部長 潘文忠

■ 2019年原住民族教育法全文修正重點之一>>「全民原教」

原住民族教育法

中華民國 108 年 6 月 19 日公布

- 「一、擴大原住民族教育對象：為營造族群友善環境，未來原住民族教育的對象，將從原住民學生擴大到全體師生及所有國民。教育主管機關推動教育政策時，應促進全體國民認識與尊重原住民族，並提供學校教職員工多元文化與原住民族教育基本知能及專業成長...」

教育場域各個面向，如何推動全民原教，正確認識原民，消除偏見及歧視，改善其不利處境，促進族群共榮，即成為現階段重要工作。

5

- 綜觀目前職輔教材內容，主要為適用於全體大專校院學生之通用性輔導項目，並無針對特定族群之設計。因應原民生族群特性及職涯發展特殊需求，譬如因社會刻板印象對原民生於未來求職就業過程中的可能困擾、族群差異對其職業選擇的影響、民族發展為其提供的特定就業機會（譬如原住民族特考、原住民族工作權保障法、原鄉特色產業或地方創生政策）等議題，有必要在既有職輔教材基礎上，增修相關內容，協助學校教師、職輔中心或原資中心人員，在通用性輔導內涵之外，因應原民生之特殊需求設計適性之職涯輔導方案。

6



■ 大專職輔工作優化重點

以族群觀點檢視
現有職輔教材內容

建置適應於原民
生需求的職輔教材

增強大專職輔體
系的多元文化觀點

7

內容

- 對原住民族及原民生概況之一般性介紹

- ★ ■ 多元文化小叮嚀(補充性教學建議)

- ★ ■ 原民生客製化主題單元

- 參考資源

8



多元文化小叮嚀

- 針對既有職涯教材，篩選出20個可能涉及族群或文化差異的單元，針對性地一一撰寫補充指引，以供當該單元運用於原民生職輔工作時，提示輔導人員最好留意原民生在職涯上可能面對的特殊問題、因應策略及具體作法。

一般問題

+

特殊問題

9

單元

L11-乙1梳理高峰經驗

L12-乙2發掘志趣熱情

L13-乙3掌握才幹資產

L14打造個人特色

L21-丁1多元學習經驗

L22-1-丁2提升才幹之道_看見變化

L22-2-丁3提升才幹之道_學習策略

L23-乙5檢視今日學習

L24服務學習開展生涯

P12-丙2職涯焦點人物誌

10



單元

P13三創打開新視界

P14國際移動拓展職涯

P24-戊2求職與自我行銷

P31-戊1角色脫離-進入職場

P32-丙3職場守護與捍衛

P33-1-戊3職場社會化_新人功課

P33-2-戊4職場社會化_高效習慣

P34職場互動順勢行

A13-己21籌劃圓夢行動

A21-1-己22盤點實踐資產

11

例一：提升才幹之道

■ 單元主題

- L22-I-丁2提升才幹之道_看見變化
- 多元文化小叮嚀撰寫者

- 莊進源/原住民族委員會原住民就業服務員臺東區督導



取自臉書

12



原民就讀學門

VS

原民就業狀況

- 大專校院原住民學生以就讀服務性質的學門居多，此與108年原住民就業狀況調查分析青年（15至29歲）就業狀況擔任「服務及銷售工作人員」比率最高之統計吻合，也許受到就業率最高之統計吻合，也許受到就業市場服務業性質的工作職缺影響，原住民學生在大專階段偏向集中服務性質的學門，此與一般學生有所不同。

13

例二：典範案例

- 單元主題
 - P12-丙2職涯焦點人物誌
- 多元文化小叮嚀撰寫者
 - 莎伊維克·給沙沙/國立高雄師範大學教育系



取自臉書

14



- 來自花蓮太巴塢部落（光復鄉）的周思齊，是知名的兄弟象職棒球員，憑著精準的選球眼光，得到「亞洲選球王」稱號。他從小在部落長大，小時候為了籌錢購買左撇子使用的棒球手套，努力爭取了「郭源治棒球獎學金」，這個獎學金要求棒球表現優異外，在校成績也必須達到高標準。高中進入高苑工商成為棒球校隊，而後又進入天主教輔仁大學棒球校隊成員，一路走來堅持在棒球的領域發展。在求學時期，曾經被教練評為不適合打棒球的球員，卻因為非常熱愛棒球運動，他自知不是爆發力的球員，花了好幾年時間找到自己的優勢，那就是穩定性高，靠著選球、盜壘的表現，2012年獲得中華職棒年度MVP，曾數次入選國家代表隊參與國際賽事。回想起這一路走來，他說：「棒球這條路是窄的，而且代價非常非常之大」。



<https://reurl.cc/Eom7aK>

15

例三：職場權益

- 單元主題
 - P32-丙3職場守護與捍衛
- 多元文化小叮嚀撰寫者
 - 原住民族委員會花蓮區原住民就業服務團隊



取自臉書

16



有些職場權益是專屬原民的，輔導過程中最好多加提醒。



《原住民族工作權保障法》
特定機關(構)事業比例進用
原民合作社
公共工程採購就業保障
專屬職訓管道
臨時工作申請

17

原民生客製化主題單元

- 以原民就業專屬課題為主題製作客製化主題單位，適合原民集中之職涯輔導活動。

單元	撰稿者	試教學校
文化力與職場優勢	莊進源（臺東區原民就服督導） 李宗藩（北基宜區原民就服督導）	國立屏東大學
民族發展與職場前景	莎伊維克·給沙沙（博士生）	真理大學
職場Lima幫幫忙	林慶華（高雄區原民就服督導）	明新科技大學
籌劃原夢行動	陳張培倫（計畫主持人）	國立東華大學

18



文化力與職場優勢

摘要

1. 文化力與職場優勢焦點座談：依據邀請之原住民就業服務員將同學平均分組進行焦點座談，視學生數而定決定邀請與談人人數，每組至多以 6-8 人為佳。
2. 焦點座談分組討論，每組依據三大主軸進行 60 分鐘焦點座談。
3. 同學依據焦點座談內容填寫心得報告。

分享

共工

共食

年齡階級

19

文化力與職場優勢焦點座談提問單

組別：

學生：

填入想問的問題：

文化力與職場優勢焦點座談三大主軸

1.自我文化力探索：

探索自我文化信念、習慣、價值觀及行為

2.文化力與興趣專長結合：

討論出來的文化力如何能和興趣結合或是培養成為專長

3.職場運用文化力：

如何將這些興趣和專長運用在職場

20



民族發展與職場前景

摘要

1. 透過課堂講述的方式，介紹原住民族發展的現況。
2. 再以分組討論的方式，讓各組上台分享針對講者所談及的現況，回到自己系所之專業，在原住民族相關事務有哪些職業方向？
3. 最後，老師整合學生所提出的職業，並提供學生未談及之職業類型。

行政

教育/族語

部落產業

社福/長照

21

(七) 族語老師之待遇：

1、薪資支給基準如下表：

級別 \ 學歷 薪資 單位：新 臺幣(元) /月	高級中等以下學校畢業	副學士	學士	碩士以上
第1級	32,240	36,525	38,667	40,810
第2級	32,776	37,596	39,738	41,881
第3級	33,311	38,667	40,810	42,952
第4級	33,847	39,738	41,881	44,023
第5級	34,382	40,810	42,952	45,094
第6級	34,918	41,881	44,023	46,166
第7級	35,454	42,952	45,094	47,237
第8級	35,989	44,023	46,166	48,308
第9級	36,525	45,094	47,237	49,379
第10級	37,060	46,166	48,308	50,450
第11級	37,596	47,237	49,379	51,522
第12級	38,132	48,308	50,450	52,593
第13級	38,667	49,379	51,522	53,664
第14級	39,203	50,450	52,593	54,735
第15級	39,738	51,522	53,664	55,806
第16級	40,274	52,593	54,735	56,878
第17級	40,810	53,664	55,806	57,949
第18級	41,345	54,735	56,878	59,020
第19級	41,881	55,806	57,949	60,091
第20級	42,416	56,878	59,020	61,162

2、取得原住民族委員會核發之原住民族語言能力認證測驗優級合格證書者，每人每月發給新臺幣參仟元加給。

22



附件一：民族發展與職場九宮格

步驟一：先選擇一個工作，職稱是：_____

步驟二：寫出這份工作所需要具備的基本能力與性格特質、專業技能，以及這份工作的場合會在哪些地方

◆ 這份工作所需要具備的 <u>基本能力與性格特質</u> ？	◆ 這份工作所需要 <u>專業技能</u> ？	◆ 這份工作的場合會在 <u>哪些地方</u> ？
✧ 請列出我所具備的基本能力與性格特質。	✧ 請列出我所具備了這個專業技能。	✧ 請列出我適合在這些地方工作的理由。

23

職場LIMA幫幫忙

摘要

1. 本教材設計內容及方向希望透過YouTube影片以及實際例子協助學生討論刻板印象以及職場歧視，讓學生能夠理解並思考應對及處理方式。
2. 同學依據課程討論內容填寫心得並繳交。



24

<https://youtu.be/XmjnqrTRgKQ>



原民十大討厭問題：

1. 原住民都愛喝酒、吃檳榔。
2. 原住民都很會唱歌、跳舞(運動)。
3. 原住民都很懶惰(不愛念書與工作)。
4. 原住民好好/好多補助又有加分。
5. 你還會說自己的母語嗎？
6. 你為什麼那麼白？不是原住民嗎？
7. 你可不可以介紹你們的文化？
8. 你們還在打獵嗎？
9. 的拉、嘎嘎烏拉拉，你是哪一族？我是存款不足？
10. 你/妳是原住民嗎？

25

建議分組討論，並引導鼓勵學生以正向的方式回應刻板印象。

- (1) 建議教師引導方向：問題1、3、6，引導討論何謂負面的刻板印象？對原住民負面的刻板印象有哪些？如問題6，引導和討論不應以負面的刻板印象當作問題來詢問，避免引起反感與誤會，可進一步討論，如果要詢問，使用什麼樣的問題和表達方式才是合宜的。
- (2) 建議教師引導方向：問題2，引導討論何謂正面的刻板印象？對原住民正面的刻板印象有哪些？
- (3) 建議教師引導方向：問題4，引導討論原住民學生和非原住民學生對加分政策的看法與想法。
- (4) 建議教師引導方向：問題5、7、8、10，引導討論不喜歡回答這類問題的原因？隱私原因還是有其他考量。
- (5) 建議教師引導方向：問題9引導討論電影或綜藝節目中對原住民渲染傳播的刻板印象有哪些？協助釐清與說明。並著重及討論勿將負面刻板印象包裝在玩笑話裡，用玩笑話或是以開玩笑的方式表達負面刻板印象此一不得體及不合宜的開玩笑方式。
- (6) 請同學分享自身對於原住民的刻板印象（前述所未提及的例子）。

26



籌劃原夢行動

摘要

1. 引導有創業理想的原住民族青年就業創業選擇千百種，連結個人專長與族群或部落發展。
2. 引導原青認識創業過程中，有關自我生涯與族群發展的連結、創業方案規劃與經營實務上常見的挑戰。
3. 介紹原青創業過程中可運用的財務支持與資源連結。



27

<https://youtu.be/r-0HwovJQSA>

（六）說明主題二：原夢行動向前走

****本項說明主題之內容，請融入分組討論第二段階段的評論時間說明之。

「由花生騷創辦人，也就是太魯閣青年德拉的經驗分享，可以將原青創業該注意到的面向歸類如以下數點：

1. 試著在專業、族群文化（或族群／部落需求）及創收（創造收入）三者間取得連結

在花生騷的例子中，德拉本身就在作服飾生意且也有設計能力，這是他的專業能力。德拉的服飾或週邊產品設計，相當有反思地連結至原住民族各族文化象徵及其意涵，這就是將創業內容與族群文化結合，且讓外部社會更正面地認識原住民族文化。最後，其文創商品還能為經營團隊創造營收、為個人創造收入，找

28



應用指南

- 原民職涯發展教材應用場域
 - 一般職涯主題課程遇到原民生
 - 瞭解原民職涯特殊需求，適時提供相應指引。
 - 以原民生為主要對象的職涯課程
 - 量身定做，組合一般主題及原民客製化主題單元

29

- 資源/機會連結



30

原民會就服系統各分區辦公室

全國就業服務辦公室通訊一覽表				
區域	督導	辦公室電話	手機	地址
北基宜區	李宗藩	02-23412511	0978-692787	108 臺北市萬華區西園路二段 9 號
新北區	林慧婷	02-29863951	0978-692793	241 新北市三重區新北大道一段 5 巷 2 弄 2 號
桃園區	張惠妹	03-3803606	0978-692800	335 桃園市大溪區埔頂路一段 496 號
竹苗區	謝銀仙 邱慕庭(代理)	03-5100629	0978-692811 0978-692840	310 新竹縣竹東鎮仁愛路 431 號 1 樓
中彰投區	吳以撒	04-25260081	0978-692813	420 臺中市豐原區國環南路 70 號
雲嘉南區	尤秀玉	06-2983843	0978-692826	708 臺南市安平區永華路二段 6 號 6 樓
高雄區	林慶華	07-3341763	0978-692827	806 高雄市前鎮區中山三路 132 號 6 樓
屏東區	郭文琪	08-7383507	0978-692843	900 屏東縣屏東市豐榮街 50 巷 7 號
臺東區	莊進源	089-332700	0978-692876	950 臺東縣臺東市鐵花路 82 號
花蓮區	黃陳香谷	03-8246948	0978-692870	970 花蓮縣花蓮市華西路 123 號科學館 3 樓

就業機會資訊

職涯課程協作

31

原民概要

- 原民學生篇>>單元一：對原住民族及原民生概況之一般性介紹
 - 該單元重點導讀
 - 對原民文化基本樣貌的認識
 - 原民職涯議題
 - 原民大專生與職涯概況

32



- 對原民文化基本樣貌的認識
 - 繽紛的原住民族物質文化
 - 原住民族的社會組織
 - 原住民族的信仰



33

<https://reurl.cc/AA99Z3>

■ 原民職涯議題

經濟上的困境

職場上的挑戰

職場逆轉勝策略

34



- 原民大專生與職涯概況

學 vs 用

輔導策略

一般
就業
方向

+

族群
專屬
就業
方向

35

UNINANG MIHUMISNG !

民族發展與職場前景

SPEAKER
introduction

・ 講 者 ・

讓阿讓創意無限顧問有限公司 莎伊維克・給沙沙 董事長

現 任

讓阿讓創意無限顧問有限公司董事長

經 歷

- 國立高雄師範大學教育學系博士
- 國立教育廣播電臺夢想發原地主持人
- 莎莎秀 Sasa Show Podcast 製作與主持人
- 讓阿讓創意無限顧問有限公司董事長（獲得原民會第三屆精實創業計畫獎）
- 財團法人小米穗原住民文化基金會董事
- 社團法人臺灣城鄉協力協會監事
- 臺灣原住民族基層教師協會監事
- 教育部青年發展署「大專校院原住民族學生職涯發展教材研發計畫」撰稿者





從原住民族發展了解自己的職場定位

SAIVIQ KISASA

Saiviq Kisasa

現任

- 高師大教育系博士班（教育政策與行政組）
- 讓阿讓創意無限顧問有限公司董事長
- 莎莎秀Podcast主持人
- 教育廣播電台夢想發原地主持人

經歷

- 立法委員國會辦公室教育法案研究員
- 原住民族語言發展中心研究員





大綱

01 職業的現況

02 原住民族發展與職業

03 Q&A



你知道現在台灣的人力需求分布？

想想身邊的親戚朋友從事什麼產業的工作？



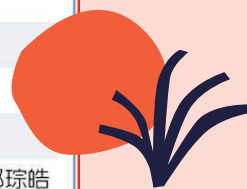
台灣各行業人力需求

勞動部2022年第一季人力需求調查

項目	人數	備註
總計	5萬6,756人	11年同期新高
工業	3萬4,623人	11年同期新高
製造業	3萬2,926人	11年同期新高
營建工程業	1,697人	1年各季新低
服務業	2萬2,133人	6年同期新高
批發及零售業	5,777人	8年同期新高
住宿及餐飲業	2,589人	8年同期新低

資料來源：勞動部

製表：邱琮皓



原住民族發展現況



語言發展



文化教育



部落長照



創新產業



原住民特考



國際事務



語言發展

- 原住民族語言發展法
- 國家語言發展法

分別於106年和108年通過

• 族語教師

12年國民教育課程，以及各大專院校師培公費生、族語中心、族語學程

• 國家考試

110年原住民參與公務人員特種考試原住民族考試、公費留學考試，應取得原住民族語言能力認證。

• 語發基金會

族語研究、教學研究、推廣教育等。

• 其他單位

各地方政府族語推廣員、公文標誌翻譯、原民台族語主播與翻譯、沉浸式幼兒園

文化教育

- 原住民族教育法
- 原住民族學校法草案

原教法於87年公布，第一條根據憲法增修條文第十條之規定，政府應依原住民之民族意願，保障原住民族教育之權利，培育原住民族所需人才，以利原住民族發展，特制定本法。

• 民族實驗學校

12年國教之原住民族教師、各科目教師

• 建構原住民族知識體系

原民會與教育部之重點計畫，由各原住民族研究之大學、國教院原民中心等執行。

• 原住民族大學

目前有原專班與東華大學原民院，培育原住民族高等教育人才

• 其他

沉浸式族語幼兒園、部落教保中心



部落照顧

• 長照2.0

第六章原住民族長期照顧專章

• 健康文化站

服務方式強調文化敏感度與因族因地制宜

• 衛福部衛生所

醫師、護理人員、社工員等

• 原家中心

社工員

• 其他

諮商師

創新產業

<https://youtu.be/PMXm0hE2r0o>

• 輔導精實創業

原住民族產業創新價值計畫，例如阿爆、紅藜先生、排灣族部落公法人桌遊。

• 補助創新研發

原住民族產業創新價值計畫，例如那山那谷露營區

• 原住民族綜合發展基金貸款

微笑貸、青年創業貸款、經濟產業貸款。

• 各地方政府的創生、產業計畫

達仁鄉公所原夢計畫、台東縣政府台灣山海部落新美學。



國際事務

- 南島民族論壇六年計畫 (109年-114年)

論壇秘書處

- 與各國簽訂之專章

台灣紐西蘭、菲律賓簽定原住民經濟與事務合作協議

- 合作協定

帛琉國家博物館、印尼巴達博物館、馬來西亞沙巴等博物館簽定合作協定

- 其他

聯合國原住民族常設論壇、AIPP、國際志工



原住民特考

- 原住民特考大概會在每年6月報名，9月考試。
- 報考原住民特考，一定要有原住民族身分。
- 三等需大學以上學歷；四等需高中職以上學歷；五等不限學歷條件，注意一下，若想要報考三、四等技術類科者，須符合各類科規定相關持有證書，像是土木工程類、農業技術類等等。
- 110年起報考者需取得族語認證初級資格，113年起一、二、三等考試應取得中級以上合格。





原住民體育發展

- 升學進修

可報考國內體育相關研究所、運動競技相關研究所、運動休閒相關研究所、休閒產業相關研究所等相關領域之研究所。

- 運動教育組

著重於體育運動的教學、研究、行政，趨向專業與多元化的務實課程，期能培養原住民族學生成為文武兼備的體育專才，符合未來專業體育運動師資或學術研究人才。

- 運動教練指導組

運動教練指導組培育目標致力於栽培學生體育運動指導能力，提升國內運動教練專才多元化、國際化，造就未來能受國家器重之專任運動教練或運動傷害防護員為努力目標。



原住民體育發展

- 運動健康管理組

運動健康管理組除配合國家體育運動政策之推展外，亦考量臺灣發展國際體育運動前瞻性，擬定幼兒、中老年身體活動指導、國際體育運動交流等多元化專業課程，強調培植原住民族專業運動健康指導員，擴展原住民族學生在體育運動領域就業市場之競爭力。

- 原住民族體育運動暨休閒相關產業

在考量臺灣體育運動休閒產業發展的前瞻性，擬定原住民族運動休閒指導、部落休閒遊憩實務、戶外冒險教育、山林旅遊管理等多元化專業課程，培育原住民族專業體育運動休閒產業經理人才，或以自行經營管理方式創業，原住民族學生在運動休閒領域就業市場之競爭力。



想到找工作，你會去哪找？



人力銀行，看報紙，各單位網站，聽朋友介紹…





與原住民相關的職業網站-原JOB



系所	未來職業
教育系 / 所 教育學程	民族實驗小學 / 國中 / 高中 / 職校教師 國教院原住民族教育研究中心研究員 / 研究助理 原住民族課程發展協作中心研究助理
幼教系 / 所	沈浸式族語幼兒園教保員 / 幼教師 部落互助教保服務中心教保員 / 幼教師
語言與文化系 / 所 族語教師學程	財團法人原住民族語言研究發展基金會研究員 / 研究助理 族語老師 族語推廣人員
外交系 英文系 / 所	南島民族論壇秘書處人員 外交人員
廣播電視學系 電影學系 新聞學系	原住民族電視台製作人、演員、主持人、主播、後製人員等 Alian廣播電台主持人、製作人、後製人員等
企管系	文化創意事業

系所	未來職業
民族學系 / 所 人類學系 / 所 民族文化學系 / 所 民族發展學系 考古學系	縣市鄉公所公務人員 社區發展協會總幹事 / 秘書長 非政府組織人員 中央研究院民族所研究員 / 研究助理 各大學原住民族資源中心專任助理 國立台灣史前文化博物館 國立自然科學博物館人員 地方文物館 (屏東縣來義鄉文物館、海端鄉布農族文化館、臺北市政府原住民族事務委員會凱達格蘭文化館等29座) 國立原住民族博物館人員 (規劃中)
社工系	原住民族家庭服務中心社工 衛福部駐原住民族鄉鎮衛生所長期照顧專員與個案管理師 非政府組織社工
護理系 長照系	部落文化健康站照服員 原住民族鄉鎮衛生所護理師





Masalu

謝謝



職場 Lima 幫幫忙

SPEAKER
introduction

・ 講 者 ・

慈濟科技大學 高夏子 助理教授

現 任

慈濟科技大學原住民族學生資源中心主任 / 護理系助理教授

經 歷

- 高雄醫學大學護理博士
- 花蓮基督教女青年會 (YWCA) 理事
- 慈濟技術學院講師
- 花蓮慈濟醫院護理師

專業領域

- 婦女健康護理、部落關懷與服務、跨文化照護





職場LIMA幫幫忙

慈濟科技大學
高夏子
助理教授

課程目的

- 說明如何利用媒體資源如YouTube影片或實際例子，協助學生討論刻板印象以及職場歧視，讓學生能夠理解並思考應對及處理方式。



主軸與單元

掌握職場社會化

- 職涯進路準備:
 - ■ 角色脫離-進入職場
 - ■ 職場守護與捍衛
 - ■ 職場互動順勢行

授課者及準備

- 授課者:
 - 一般授課教師（執行課程活動者），授課教師如有需要，可邀請具原住民身分並能分享歧視與負面刻板印象經驗的與談人協助引導課程對話。
- 教師課前準備:
 - 事先準備YouTube 原住民刻板印象票選十大討厭問題或其他相關影片。



單元學習目標與整體架構之對應：

- 生涯素養:
 - 對不同的文化特性抱持開放學習的想法。
- 生涯發展任務:
 - 瞭解職場上對於不同文化的想法與態度，學習應對和處理職場上對自身文化不利或是負面的想法及刻板印象。
 - 持續學習應對不利或負面的想法及刻板印象，並持續學習將自身文化力特色轉化成職場上的一個正面助力。

文化差異怎麼了

- 刻板印象（甚至歧視）於社會上相當普遍，無所不在。
- 刻板印象可能是來自文化、媒體、社會經驗或個人觀察而形成的。
- 對於不同的文化、不友善語言以及負面的刻板印象或歧視會造成人際的隔閡與影響和諧氛圍



刻板印象 (STEREOTYPE)

- 是指對一個特定群體的人或事物形成的固定且簡化的看法或觀念。
- 這些看法通常是基於普遍化的觀點，而不考慮個體之間的差異。
- 刻板印象可以來自文化、媒體、社會經驗或個人觀察等因素，並且可能帶有貶低、誤導或歧視的元素。

歧視 (DISCRIMINATION)

- 是指對特定個體或群體的不公平對待或偏見。
- 這種對待可能基於人種、性別、宗教、性取向、年齡、殘疾等因素。
- 歧視可以表現為直接的、明確的不公平對待，也可以是間接的、隱藏的偏見和不平等對待。



	刻板印象	歧視
定義	固定且簡化的觀念或看法	不公平對待或偏見
特點	基於普遍化觀點，不考慮個體差異	對特定個體或群體的不平等對待
來源	文化、媒體、社會經驗、個人觀察等	個人的偏見、制度性的不平等
形式	概括性、貶低性、誤導性	直接的、明確的不平等對待
對象	特定群體、人種、性別、宗教等	特定個體或群體
影響	削弱個體差異和多樣性，創造偏見和刻板印象	剝奪權益，產生不平等和不公平

原住民刻板印象



十大討厭問題：

1. 原住民都愛喝酒、吃檳榔。
2. 原住民都很會唱歌、跳舞（運動）。
3. 原住民都很懶惰（不愛念書與工作）。
4. 原住民好好/好多補助又有加分。
5. 你還會說（講自己的母語嗎）？
6. 你為什麼那麼白？不是原住民嗎？
7. 你可不可以介紹你們的文化？
8. 你們還在打獵嗎？
9. 的拉、嘎嘎烏拉拉，你是哪一族？我是存款不足？
10. 你妳是原住民嗎？

職場上對原住民的刻板印象和歧視的影響

- 刻板印象：
 - 對原住民的工作能力懷疑
 - 對原住民文化的誤解
- 歧視：
 - 就業機會不平等
 - 薪酬和福利的不公平待遇
 - 被忽視和排斥



結論

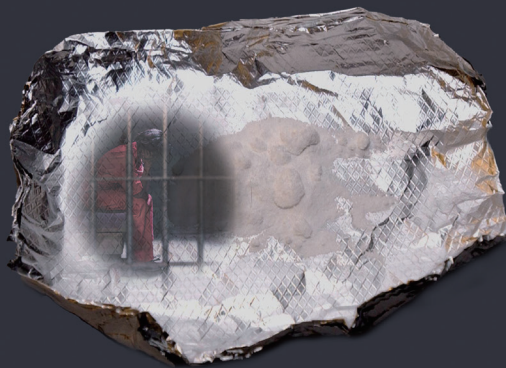
- 認識與檢視對原住民族的負面刻板印象、正面刻板印象
- 每個人都是獨一無二的，有自己的個人特質和能力，每個人應尊重與學習接受不同。
- 刻板印象的存在可能導致對原住民的歧視和不公平對待，因此檢視自我對原住民的刻板印象，尊重每個人的文化和差異，確保平等和包容的職場環境。







一朝吸安 • 一生難安



安非他命在台灣列為二級毒品，運輸或製作安非他命最重可處無期徒刑，施用或持有安非他命最重可處三年以下有期徒刑。吸食安非他命將會讓您吸毒犯罪被關、為毒花光積蓄與因毒身心受損。

臺灣關心您



廣告



禁止性騷擾

No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- 1 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 2 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；
利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一；
乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，
最高可處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。
性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 3 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，
本單位亦將依內部規定懲處。
- 4 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 5 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者

電話：02-7736-5595

手機：0978-605-300

電子郵件：gender@mail.yda.gov.tw

請撥打本單位聯絡電話：

東區

8.11

職輔教材運用原民工作坊

問卷調查表

