

成年初顯期女性職涯培力—— 以臺中女兒館「多元職涯舞 台」系列方案活動為例

張羽璇

壹、前言

1979年聯合國大會通過《消除對婦女一切形式歧視公約》（CEDAW），並於1981年正式生效，公約闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等。為制定我國性別平等政策的整體方向，行政院於2011年頒布《性別平等政策綱領》，綱領指出，提升全民的性別平等意識與尊重多元文化，是形塑健全社會的重要基礎。為回應過往因性別而造成的教育與職涯隔離問題，政策在教育領域中提出改革方向，包括：建立具有性別敏感度與公平性的教育制度、營造包容且友善的學習環境，以及改善科系選擇中「性別分工」的固定化現象，使學生能依據興趣與能力發展多元可能，不再受限於傳統性別期待。

全球推展性別平等已有數十年歷史，但近年的研究仍顯示性別差異依然明顯。亞太經濟合作（APEC）政策支持部門2022年發表Unpaid Care and Domestic Work: Counting the Costs研究指出，女性承擔的無償照護與家務工作量幾乎是男性的三倍。APEC秘書處執行總監Dr. Rebecca Sta Maria指出：「女性承擔著不平等的無償照護及家務勞動，而這些不平等影響她們參與經濟和社會活動」。在長期性別不平等與經濟剝奪的情況下，無償照護與家務工作不僅影響女性的健康，也削弱其教育與就業機會。然而，在我國性別文化脈絡中，女性往往被期待承擔家庭照顧者的角色，因此更容易因婚育或照護責任而退出職場。根據勞動部（2025）性別勞動分析，我國女性勞動參與率長期呈現「單峰型」趨勢，一旦離開職場便較少再度回到勞動市場，可見「婚育因素」仍是影響女性職涯發展的主要障礙之一。

《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條強調，女性不應因懷孕、分娩或母職而被剝奪工作權益，並應享有與未經歷生育的男性相同的就業機會，以確保女性能在職場中站穩腳步。然而，現行工作環境仍存在不少性別差距。根據yes123求職網於2024年3月的調查，認為職場「存在性別不平等」的女性勞工占54.9%；檢視整個職涯，有69.7%曾因「女性的性別」而遭遇求職歧視，錄取後仍有73.9%表示遇過「同工不同酬」的情況。除了薪資差距外，升遷待遇亦可能不完全公平。調查中有59.1%的女性表示曾因性別因素遭遇升遷不公，但僅36.1%曾向公司反映或爭取。此外，有60.3%的女性上班族表示曾請過「生理假」，其中54.8%認為因此受到公司刁難，顯示制度在落實上仍有改善空間。

有鑑臺灣女性在進入青春期後，容易受到社會環境與傳統文化中對女性的刻板印象與性別角色框架影響，承受相當的壓力與束縛。此階段的女孩往往需要支持性的空間與陪伴，協助她們發掘內在力量、勇於探索多元發展的可能性。行政院積極響應聯合國的主張「重視女孩、投資女孩」，將每年10月11日訂為「臺灣女孩日」，臺中市亦於2015年成立「臺中女兒館」，並於2022年增設「臺中山海屯區女孩培力據點」，提供13至23歲女孩多元的培力課程與活動，期望共同打造友善且具

支持性的成長環境，促進女孩參與公共領域並勇敢追夢。

自2024年起，社團法人臺灣陽光婦女協會承接女兒館後，鑑於主要服務對象正值國中至大學階段，常面臨課業壓力與科系選擇等挑戰。若缺乏自主思考能力，容易受主流社會期待或性別框架影響，而對未來職涯造成不利。因此，本會以性別平權為核心規劃館內服務方案，希望協助女孩培養自主能力與性平意識，進而強化追求目標的行動力。此外，鑑於108課綱施行後，學生普遍感到「忙」與「茫」。除了傳統課業負擔，許多學生還仰賴課後補習，並需投入時間準備學習歷程檔案、選修多元課程及進行自主學習。為提高女孩參與意願，女兒館除了運用實體與線上宣傳推廣服務外，也設計貼近女孩需求的互動式工作坊。2024年辦理「女孩職涯多元舞台——性別思沙龍」，2025年延續辦理「女孩職涯多元舞台：女孩出任務」，邀請各領域女性職人分享其職涯經驗，包括面臨的挑戰、成就與發展歷程，協助女孩擴展視野。同時，女兒館亦與企業合作，帶領女孩實地參訪STEM產業，認識職場環境、設備與各部門角色功能，並了解不同職務所需就讀之相關科系，藉此拓展女孩對STEM產業的理解與興趣，協助她們在學業與職涯選擇的關鍵階段，不再受限於性別框架，並促進性別友善的學習與就業文化。

本文統整臺中女兒館近兩年辦理「女孩職涯多元舞台」之活動經驗，回顧本館在陪伴13至23歲女孩探索自我、建立性別意識的歷程。一方面藉由女性榜樣的生命故事與職涯分享，從中理解、欣賞並拓展職涯選擇多元性，並鼓勵突破性別框架，勇於追尋更多可能。另一方面，本館也反思方案推動過程中所遇的狀況，整理相關建議，期盼藉此呼籲社會關注女孩在教育與就業場域中的需求，營造更友善、多元與支持的成長環境。

貳、文獻探討

轉至成人（transition to adulthood）在一個人的生命中有獨特的重要性，相較於其他人生階段，轉至成人歷程更具「事件性」，如完成學業、進入勞力市場、初次結婚、初次生育等重大生命事件皆集中在此階段（Rindfuss, 1991）。Arnett（2000）提出成年初顯期（emerging adulthood），提供了一個新的發展階段架構，處於成年初顯期的個體大約介於18至25歲，為一個從青春期末至成人早期的轉銜階段，而此階段的人們並不一定會擁有一份穩定全職工作或者進入婚姻，反而可能是個頻繁轉換工作的時期，亦有可能追求更高的教育、學歷等等（汪威銘，2024）。雖然成人期之前的生命歷程有不同的命名與轉變，卻顯示關注個人成長脈

絡對其生涯適應力及未來發展皆顯得格外重要，有鑑臺中女兒館主要針對13至23歲女孩進行多元培力，有關文獻的討論，將先探討性別對生命歷程與職涯之影響，再就培力活動與女孩職涯力加以論述與探討。

一、性別對生命歷程與職涯之影響

人口特徵中優勢群體與弱勢群體容易發展在特定的轉至成人類型中，顯示轉至成人歷程也是一個多重階層化作用現象，不僅如此，性別、家庭社會階層等人口特徵的影響效果持續存在，不隨出生世代而消失（翁康容、謝雨生，2018）。實務中顯見弱勢家庭社會階層或傳統性別角色較困難支持女性跳脫性別框架，進而規劃合宜的生職涯。

觀察我國勞動力參與率，女性勞參率雖有逐年穩定成長趨勢，整體勞參率卻仍低於男性。許多女性在結婚或生子後，仍然選擇專心於家庭責任。根據勞動部（2025）性別勞動統計，獲知2024年6月底婦女曾因結婚、生育（懷孕）及照顧等原因離職3個月以上占21.6%，其中以因照顧未滿12歲兒童占11.4%為最高，其次為因生育（懷孕）離職占10.1%。觀察其復職情形，66.5%有復職，平均復職間隔時間約3年9個月（45.4個月）；婦女曾因照顧未滿12歲兒童離職3個月以上者占11.4%。觀察其復職情形，69.2%有

復職，平均復職間隔時間約5年（60.4個月）。顯見女性職涯發展相比男性更容易受因家庭照顧影響。

進一步觀察求學與就業兩階段，可以看見水平性別隔離（glass wall）的普遍存在，在求學與就業兩階段均有機會出現此種狀況。求學階段的性別隔離現象，主要體現為不同性別者在選擇學科專業類別時所出現的差異現象，例如男性學科專業和女性學科專業的區隔（駐洛杉磯辦事處教育組，2021，轉引自劉秀曦，2024）。男性和女性學習領域選擇差異往往是受到文化障礙影響，例如將STEM視為男性學科。根據國語日報（2023）「兒少大未來」職業探索問卷調查結果，小/中學男生和女生的職業喜好，結果皆反映出填寫問卷者對職業的性別刻板印象。其中中學男生前五名為程式設計師、電腦工程師、機械工程師、電競選手和廚師，偏向「理工」領域；中學女生前五名則為畫家、麵包糕點師、歌手、心理輔導師、醫師，多為「感性」領域。

綜合以上文獻可知，性別差異在教育選擇與職涯發展中的層層影響，顯示女孩在成長歷程中仍面臨許多來自社會文化的隱性框架。當求學過程中的選擇愈早被性別框架界定，成年後在勞動市場中所面臨的差距就更難逆轉。因此，從小培養性別平等意識，協助女孩看見更多可能、理解各領域都具備她們可以發揮的位置，不

僅有助於突破刻板框架，也能讓她們在規劃人生時擁有更充足的自主性。因此，本方案以女性較少參與的STEM領域為主，透過該領域女性工作者分享執業成就與需具備之學科條件，協助女孩體認到選擇學科、工作可以不受性別影響。

二、培力活動與女孩職涯力

根據行政院主計總處資料，臺灣2025年10月15至19歲者失業率10.33%，20至24歲者11.81%，多為初次尋職，處職場調適階段，致失業率較高。Super（1957, 1976）認為生涯發展是一種職業發展的歷程，其將個人的生涯發展分為成長、探索、建立、維持及衰退五個階段，在不同發展階段裡，有不同的發展任務，其中15至24歲為探索階段，這個階段是職業認同階段，個人嘗試其有興趣的職業活動，這一時期裡有了初步的職業選擇範圍，並且為之準備教育或者實踐。

在此脈絡下，青少年無論選擇升學或就業，其生涯規劃與技能培育的確相互影響，因此，適切的方案設計與培力活動，對青少年能力與視野的發展便具有關鍵作用。根據UNICEF（2020）的報告，《兒童權利公約》對青少年的學習動機有積極的影響，提到教育機會的提供可以激發青少年對學習的興趣和動機，因為青少年知道參與培力有機會獲得知識和技能，從而改善他們的生活和未來的發展。

有鑑瑞典長期以來一直是推動性別平等與職家平衡政策，促成女性高勞參率的全球典範。近年推出革新措施，促使瑞典女性勞參率持續成長，其中在推動女性STEM領域經濟賦權與就業中提及教育與性別中立職涯引導應盡早介入，鼓勵女學生探索科學與工程類職業；STEM教育機構應辦理體驗營，提升女學生對STEM的興趣（林國榮，2025）。教育部也積極推動青年生涯培力，為了強化青年的生涯培力方向，教育部青年發展署與公部門、私部門和非營利組織合作，推動多元職場體驗等專案活動，實施青年職涯輔導推動計畫。

同時，私部門也與非營利組織共同合作投入培力資源，例如：2017年花旗（臺灣）銀行與基督教芥菜種會合作舉辦「Yes, I Can. 青年就業培力」計畫，由專業社工帶領青年提升就業競爭力，三年來幫助16至24歲377名失業青年順利就業協助克服心理障礙與建立自信，透過自我探索、人際互動學習等，突破就業困境。其後，2019年臺北市「張老師」與花旗基金會共同合作推出「青年培力、夢想給力」職業輔導方案，協助青年朋友認識自我、職涯規劃及青年就業能力、達成夢想（劉曉薇，2023）。

整體來看，生涯發展並非一次性的選擇，而是一段伴隨探索、嘗試與調整而展開的過程。在這樣的歷程中，培力活動提

供了重要支撐，尤其對正處於探索階段的女孩而言，透過互動式、實地職場參觀方案活動，更能協助她們開闊興趣領域、了解不同工作情境，並逐步建立自信。當女孩在友善且具支持性的環境中累積經驗，甚至看見同為女性在各領域之發展與成就，她們更有可能擺脫性別刻板所帶來的限制，看見更寬廣的可能性，也更能做出貼近自我期待的生涯選擇。

參、拓展女孩職涯多元視野：女兒館職涯培力方案

一、問題界定與需求評估

根據勞動部（2023）《15-29歲青年勞工就業狀況調查》中，2022年青年業者在尋職困難的部分，計有55%青年「不知道自己適合做哪方面工作」，突顯青少年/女職涯探索議題重要性，若缺乏對各類別職業的認識，不僅職涯發展目標不明，恐會落入「這個是男孩子的工作，女生不適合」、「妳是女生，做的來嗎？」相似的職業性別刻板印象。此外，社會對於性別角色的刻板印象，使得女性在進入STEM領域時面臨諸多障礙，STEM領域對於許多女性仍是未知且遙不可及的領域。

女兒館2023年底於臺中街訪調查女孩需求，發現女孩對於程式設計與科學實驗有關STEM領域之需求僅占1.7%，經

了解該結果與年輕女孩較少接觸而缺乏興趣所致，2024年調查13至23歲參與臺中女兒館活動意向，填寫問卷884人中，約有四成對「職涯發展」有需求及期待，在「STEM領域」卻不到一成，因此，針對女孩不熟悉的事物，加以設計成有趣的方案活動，藉以鼓勵女孩認識、嘗試，將有助方案貼近女孩需求，而拓展職涯選擇。

鑑於2024年女兒館辦理STEM女性職人分享活動發現，參與成員雖對職業甚感興趣，但參與過程仍時有分心的狀況發生，尤其長時間面對不熟悉的領域更是如此，為回應女孩實際需求，2025年與企業合作，讓女孩們有機會實際參觀STEM產業，讓女孩能在放鬆氛圍下認識工作環境、各部門角色功能，並透過對話了解女性從事STEM領域的利弊，激發女孩對STEM領域的認識，進而培養相關興趣，並在選擇學業及職涯的重要階段覺知自己擁有多元的選擇，不再受限於職業性別隔離之框架。

二、方案目標

為了協助女孩拓展生涯視野，女兒館以「提升女孩對多元職涯的理解」與「提升對性別框架的敏感度」為目標，規劃性別與職涯的系列活動。首先，透過「女孩職涯多元舞台—性別思沙龍」，邀請女性工作者從自身經驗出發，介紹科學、工程、法律與運動等領域，並透過簡易的職

業體驗活動，協助女孩實際感受不同工作領域之趣味。預計80%的參與女孩能辨識職場中的性別刻板印象，並在活動後意識到自己擁有多元的職涯選擇權，此外，透過實地親眼所見、親耳所聽的經驗，深化她們對職涯發展的理解，期待有80%的參與女孩提升對STEM相關產業的認識，拓展未來在科系與工作的選擇。

三、方案設計

（一）女孩職涯多元舞台—性別思沙龍

辦理四場，邀請來自科學、工程、法律及運動產業領域的傑出女性，分享自身在職業生涯裡的挑戰、成就和發展，期望對談間，開闊女孩視野，使其面對不確定的未來時，思考更多可能性，進而啟發女孩在選擇科系、職業之勇氣，同時在對應領域規劃科學實驗DIY活動、體驗機械打標機的操作、司法角色服裝扮演與法庭模擬、健體運動，讓女孩透過實際參與，認識不同領域皆有其有趣之處。

（二）女孩職涯多元舞台：女孩出任務

鑑於第一年的成效與限制，規劃三場讓女孩更有實際感受與體驗之活動，由社工先引導女孩思考自身選擇學科及職業之影響因素，從中探究各因素的核心問題，透過公部門數據調查及性別圖像讓女孩了解學科與職業的性別落差，並討論落差原因亦鼓勵女孩多元探索。接著帶領

女孩實地參觀慶鴻機電及臺灣安川電機，除了認識企業產品與目標、內部的環境，資訊工程、電子電機、機械工程等相關職務女性工作者分享其在企業所提供之角色功能，以及需具備的特質與學業條件，更有助女孩認識一間公司是由不同職務角色所組成，其有選擇之多元性。為讓參訪更貼近女孩需求，女兒館事先調查女孩們對STEM領域的好奇，並將問題匯集給企業方，幫助女孩解開心中的疑問，期待藉由實際參訪滿足女孩對未知領域的想像與好奇，進而拓展女孩之職業選擇。

四、社工角色

在方案推動的歷程中，為了讓活動能真實回應女孩的需求並提升整體成效，除了講師、企業與課程資源的投入外，社工亦擔任多重角色，以支持女孩在探索過程中的成長。具體而言包含以下幾項實務面向：

- (一) 赋能者：方案活動執行前，社工會與女性職人及合作企業充分討論，釐清活動方向是否貼近女孩的興趣與期待。同時，在活動過程中協助女孩設定個人探索目標，並在她們感到困惑時，予以陪伴和支持，協助女孩看見自身能力，逐步深化其自我認識。
- (二) 教育者：社工自製教材引導女

孩認識性別與工作，並適時於活動現場補充多元職涯、性別刻板印象與權益相關資訊。

- (三) 團體催化者：社工透過分組配置、提問策略與團體引導技巧，促進女孩彼此分享與交流。同時運用LINE群組延伸互動，讓女孩互相支持而更有意願持續探索自己感興趣的領域。
- (四) 資源連結者：藉由外部資源的串連，讓女孩的學習不侷限於單次活動，而是能沿著興趣持續前進。例如：提供臺中市女性職涯培力課程、營隊資訊等。
- (五) 倡導者：在方案活動中，社工持續協助女孩辨識社會中的性別刻板印象，並引導她們思考自身學科、就業選擇應更多元，藉由從「看見問題」到「看見可能性」的歷程，讓女孩能逐步理解性別平等的重要性，並在未來的求學或職涯選擇中，更有勇氣跳脫框架。

肆、執行成果與討論

藉由7場計22小時之系列培力，運作模式（表1）陪伴數十位女孩探索多元職

涯，累計服務162人次，根據參與女孩回饋，獲知方案活動效益優於預期。

一、方案設計評估

在第一年「女孩職涯多元舞台」中，邀請STEM、工程、法律與運動等較少接觸的產業女性工作者，以自身經驗談職涯歷程，讓成員能從女性視角理解多元發展。為觸及潛在服務對象，女兒館同步將活動資訊轉發至各級學校社團及社福相關單位，提高活動能見度。在課程中，女孩不僅能以提問與對話方式進行互動，也能

透過職業體驗環節，自行探索興趣、辨識性別刻板印象，進一步思考自己的可能性。有九成參與女孩在第一年活動後，清楚理解STEM的意涵與內容，顯示活動成功奠定職涯認識的基礎。

鑑於第一年的成效與限制，並參考參與女孩的回饋，第二年活動規劃以實際走入企業作為核心策略，藉由參訪兩間不同企業，讓女孩親眼看見工作場域，並從女性從業者的分享中理解產業內的性別樣貌。此做法跳脫以往講座為主的形式，透過實地觀察、與工作者面對面談話，使女

表 1 臺中女兒館——女孩職涯多元舞台方案運作模式

問題需求	目標	方案設計	方案效益
<ul style="list-style-type: none"> · 缺乏對各類別職業的認識，致使職涯發展目標不明。 · 普遍女孩鮮少接觸STEM領域，而使學職涯選擇受限於職業性別隔離之框架。 	<ul style="list-style-type: none"> · 提升女孩對多元職涯的理解與對性別框架的敏感度。 · 提升對STEM相關產業的認識，並拓展未來在科系與工作的選擇。 	<ul style="list-style-type: none"> · 邀請女性職人分享工作經驗，並規劃體驗活動。 · 與企業合作安排實地參訪，以觀察女性於職場中之多元職務角色，並面對面交流。 · 資源投入：二名社工、一名專員、四名女性職人、二名企業窗口、公私部門經費、會議室 	<ul style="list-style-type: none"> · 超過90%參與學員對STEM產業的認識程度有所提升，並能了解此產業的優勢。 · 94%參與女孩認同在職場及專業領域中，能力並不會因為性別而有高低落差，進而拓展學職涯的選擇。

資料來源：行政院主計總處（2017-2024）。

孩對STEM領域的認識更加具體，也能減少她們對陌生產業的疑慮與不安。相較第一年，所有參與女孩在活動後皆回饋「對STEM產業的認識明顯提升」，也能更具信心地思考自身未來的科系或職涯方向。

方案規劃以「擴展視野—深化理解」的階段性邏輯為基礎，透過講座與企業參訪的雙軌設計，讓女孩能在安全且多元的環境中接觸到更多不曾想像的職涯選項。這樣的規劃不僅回應性別與職涯落差的現象，也在宣傳策略、活動結構、跨網絡合作及行政準備等面向建立一套較為周延的架構，使職涯教育得以更具可行性與包容度。

二、方案執行評估

方案執行情形透過表2可知，在辦理場次、時數皆為100%，兩年度的報名人數雖然都超過預期值，但實際出席人次受學校期中考或校外行程影響，達成率無明顯提高，而第二年服務人次又較第一年高，不僅與活動執行方式是統一搭遊覽車前往企業有關，女兒館同仁多次於LINE群組提醒遲到者不候，亦有效提高女孩準時參與活動狀況。

在第一年的執行過程中，女兒館發現女孩對STEM領域的陌生程度比預期更高，雖然課程已安排四位在產業工作的女性專家，提供真實且具參考性的產業資

表 2 方案執行情形量化指標

		第一年	第二年
場次	預計 / 實際 / 達成率	四場次 / 四場次 / 100%	三場次 / 三場次 / 100%
人次	預計 / 實際 / 達成率	166人次 / 166人次 / 100%	168人次 / 168人次 / 100%
時數	預計 / 實際 / 達成率	16小時 / 16小時 / 100%	6小時 / 6小時 / 100%

資料來源：整理自臺中女兒館（2024，2025）。

訊，但由於部分學員第一次接觸STEM，面對長達四小時的課程時，注意力容易下降，影響吸收效果。因此，「結合手作體驗」作為補強策略，讓女孩能在動手操作的過程中對領域產生具體感受。例如從科學概念延伸出的簡易實作，協助學員在體驗中理解STEM與日常生活的連結。第二年執行過程更能凸顯場域的力量，女孩實際走入企業後，對STEM職場的陌生感明顯降低，尤其是透過機械設備操作示範與職場女性的現地分享，讓她們更直接感受工作樣貌，並重新思考自己與相關領域的距離。

此外，活動執行前，觀察女孩普遍對STEM產業抱有既定刻板印象，對女性能否在其中發展也存有疑慮。故女兒館參考公私部門數據與性別圖像製作「職業性別落差」的導讀資料，並由社工協助女孩理解產業與性別比例，進一步提升她們的性別敏感度與自我效能。此做法讓女孩參與活動時，更能帶著問題與視角去觀察，而非只是單純「看熱鬧」。此外，透過LINE群組進行即時溝通，也讓學員與工作團隊能快速交換資訊，提升活動的流暢度與安全性。

兩年執行過程中，觀察女孩在接觸陌生領域時，需要的是「可理解的資訊」、「可親近的示範」與「可被看見的成就」。無論是透過女性榜樣的分享、具體的手作體驗，或藉由實地探索來深化理

解，皆能協助她們逐步建立自信與方向。這些執行過程凸顯只要方法運用得宜，使女孩得以在安全與支持性的環境中建立新的興趣與可能性，女孩並非排斥STEM，反而能「看得到自己會什麼、可以做到什麼」。

三、方案成果及影響力評估

連續二年培力方案推動過程中，女兒館看見女孩們在知識、態度與自我效能上的變化，不僅停留在活動參與的層次，更逐漸形成實質改變的力量。

（一）女孩對性別與職涯視野的改變：女孩開始看見更多元的未來

本方案透過專題分享、手作體驗與企業參訪，讓女孩在安全、友善的情境中逐步鬆動「男理工、女文組」舊有之性別框架。量化結果顯示，有94%參與女孩認同能力不應因性別受到限制，98%因此打破刻板印象、100%能看見女性在STEM與多元專業中的亮眼表現。多位女孩皆在回饋分享「原本對工程、法律或運動產業感到陌生，但在聽見女性職人的故事後開始產生興趣，並出現「我也做得到」的自我效能萌芽」。從女兒館視角來看，這是女孩願意跨出舒適圈、重新思考未來可能性的第一步。

(二) 從被動聆聽到主動探索：態度與行動的正向改變

不同於傳統講座式的輸入，女兒館透過真實故事分享、現場諮詢與體驗式活動強化學員對產業現況的理解。而女孩亦從最初的安靜、害羞、被動聽講，到後期愈來愈積極討論與表達觀點，並主動向企業詢問升學與職涯方向。量化結果亦顯示，活動前僅有三成女孩對STEM感興趣，活動後提高至六成，且所有學員皆表示對產業有更清晰理解。有90%能掌握STEAM核心概念，並可連結到薪資、工作特質等產業實況。這些轉變顯示女孩學會用「探索者」的姿態看世界，而非只被動接收資訊。

(三) 深化性別意識：從理解框架到反思自身處境

活動以女性職涯故事與生活脈絡導入，讓女孩逐步理解性別如何影響自身對未來的想像。女孩在討論中會提到身邊的女性榜樣、學校中的性別差異，以及對不當性別期待的反思，顯示她們不只懂概念，而是能將性別敏感度帶回生活場景。部分女孩甚至開始關注女性在科技與運動領域的社會議題，展現更積極的平權行動力。這些行動反映方案不僅影響其職涯態度，也深化了社會參與與平權意識。

(四) 體驗式學習建立自信：成功經驗累積出勇氣

無論是雷射雕刻、機器人操作，或與女性工作者近距離交流，女孩都在「做中學」的過程累積興趣與成就感。女孩不僅分享「原本覺得工程枯燥，卻在完成作品後感到興奮」，亦有女孩在參訪後說出「原來專業比性別更重要」。企業實境帶來的影響尤為深刻，80%的女孩因此改變對產業的刻板印象。從過程觀察到，她們的自信在真實互動中一點一滴被建立，這對未來面對升學面試、科系選擇與職涯探索都將是重要的勇氣。

(五) 擴散效益與後續影響

透過連兩年的陪伴與引導，女孩對不同職業領域形成更具體的理解，也會主動在課後與講師保持聯繫，延伸更多學習可能。1-1女孩回饋表示「希望未來也能像講師一樣成為某領域的專家」，亦有女孩將活動收穫分享給家人，當女孩願意把正向經驗分享出去，她們不只是受益者，更是性別平權與生涯教育的推動者。這種「自我分享→影響他人」的擴散效應，是方案重要的後續影響力。

伍、結論與省思

性別平等雖推展多年，但是實務現場仍顯見刻板印象、資訊落差、探索機會

不足等問題，影響女孩對未來的想像。例如，社會對STEM與專業技術領域的性別偏見，使許多女孩在尚未接觸前便萌生退卻感，而普遍學校、家庭也難以回應不同階段女孩的個別需求。在這樣的背景下，女兒館推動的「女孩職涯多元舞台」系列培力，便扮演著協助女孩跨越性別框架、增強自我效能的重要角色。

一、突破傳統性別框架，打造女孩適性探索的職涯舞台

女孩在職涯探索上也常出現「想知道，但不知從何開始」的困境。透過系列活動，我們發現女孩在接觸陌生產業時，會出現消極、抗拒反應，若活動僅停留在單向講述，便難以協助她們真正理解產業脈絡。因此，女兒館打造「循序漸進」的生涯探索模式，從女性職涯故事分享，到手作與科技體驗，再到企業現場參訪，使女孩能在支持性環境中逐步建立理解、興趣與信心。

二、真實情境的體驗，帶來自我效能與性別意識的深化

不論是體驗產業相關手作，或是實地參訪與女性工作者對話，女孩都不再只有聽聽故事，而能將「他人的職涯」轉化為「我可能的未來」。更重要的是，女孩開始能辨識性別框架如何限制自己，例如理解「不是女生不適合，而是沒有機會被鼓

勵」。這樣的反思能力，代表女孩的性別敏感度與落實性別平等能力皆逐漸提升，而她們亦能在求學階段合宜的科系就讀，進而發展嚮往的職業。

未來若持續推動女孩職涯培力，建議延伸這二年沉浸式探索模式，再進一步加深「從體驗到選擇」的過程。除了維持現有的參訪與體驗，在更多元、真實的情境中累積自信，也可逐步增加與學校、家庭支持系統的連結，讓女孩在館外也能持續獲得回應與陪伴。另外，建議擴展更多跨領域女性榜樣與在地產業資源，以貼近女孩的多元特性和需求，促使女孩更有勇氣選擇未來生職涯方向。

（本文作者為臺中女兒館社工督導）

關鍵詞：女孩培力、性平意識、職涯發展

📖 參考文獻

- 吳啟綜（2023）。〈2023兒少大未來問卷調查〉。國語日報。https://www.mdnkids.com/content.asp?Link_String_=214400000ZXRBX5
- 汪威銘（2024）。《成年初顯期個體音樂偏好、心理健康與生涯適應力之相關研究》（碩士論文，國立嘉義大學輔導與諮商學系）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/w2g4uf>
- 林國榮（2025）。〈開發女性勞動力之挑戰與因應〉。《台灣勞工季刊》，82，4-7。
- 翁康容、謝雨生（2018）。〈台灣民眾轉至成人發展歷程之類型與變遷〉。《台灣社會學》，36，111-166。
- 勞動部（2023）。〈15-29歲青年勞工就業狀況調查統計結果〉。<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/58347/post>
- 勞動部（2025）。〈113年性別勞動統計〉。
- 黃以迦（2023年6月5日）。〈生涯發展理論簡介〉。高點轉學考。https://transfer.get.com.tw/Psychology_blog/detail.aspx?no=908277
- 楊宗斌（2024）。〈龍年職場女力甘苦與粉領族幸福指數調查〉。yes123求職網職場情報站。https://m.yes123.com.tw/member/white_paper/article.asp?id=20240308081721
- 劉秀曦（2024）。〈各國女性學術人才的性別隔離現象與因應策略〉。國家教育研究院電子報。https://epaper.naer.edu.tw/edm?edm_no=246&content_no=4185
- 劉曉薇（2023）。《青少年生涯發展與培力之成效探討——以台灣世界展望會為例》（碩士論文，國立暨南國際大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/hpqfz8>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Hernando, R. C. (2022). *Unpaid care and domestic work: Counting the costs*. <https://apecstudycenter.org.tw/news/1045>
- Rindfuss, R. R. (1991). The young adult years: Diversity, structural change, and fertility. *Demography*, 28(4), 493-512.
- UNICEF. (2020). *Convention on the Rights of the Child*. <https://www.unicef.org/crc>