

國內郵資已付  
斗六郵局  
許可證  
斗六字第141號

印刷品  
無法投遞時請免退回

# 雲聲

## 國立雲林科技大學校刊 第167期 2004年11月01日出版

發行人：林聰明  
出版者：國立雲林科技大學  
編輯：雲聲編輯委員會  
主任委員：陳俊宏  
總編輯：顧理  
執行編輯：高懿貞  
電話：(05) 534-2601  
傳真：(05) 532-1719  
校址：640 雲林縣斗六市  
大學路三段123號  
網址：www.yuntech.edu.tw  
/~aax/index.htm

E-mail：aax@yuntech.edu.tw  
(本刊為響應環保起見採用再生紙印刷)



林校長聰明拜訪墨爾本大學(左 Professor Malcolm Good)



林校長聰明與坎培拉大學簽訂合作意願書



我駐墨爾本辦事處提供獎品鼓勵表現優良教師

### 技專校院首批英語教學種子教師赴澳培訓

我國技職體系學生的英文程度欠佳，極待加強。教育部為提升技專校院英語教師之教學能力，並充實其「專技英文」及「補救教學」之專業素養，特委請本校與我國駐澳大利亞經濟文化辦事處文化組，合作規劃、執行「提昇技專校院專技英語教學種子教師培訓計畫」。本計畫針對國內技專校院應用外語相關科系教師，遴選出

首批英語教學種子教師 30 名，分為兩團，於本 (93) 年 7 月 9 日起至 8 月 21 日止，分別赴澳洲坎培拉大學 (University of Canberra) 及墨爾本私立大學 (Melbourne University Private) 進行六週之培訓課程。

澳洲坎培拉大學在英語師資培育與研究 (TESOL) 及科技輔助語言學習上享有國際盛名，其在課程設計及教學品質方面皆能嚴格控管，對證照的授予也十分嚴謹，教育部在 2003 年也曾派老師到此大學受

訓。墨爾本私立大學以卓越的研究聞名國際，不僅與工商界和政府之間有著緊密的連繫，在過去的五年中，該校一直名列「全國甄選研究補助款」中頂尖的大學之一。此外，澳洲相當多的學術獎項，都由該校學生囊括。

而本計畫之培訓課程，即由此二所學校為台灣英語教師量身設計，採取主題式的上課方式，針對四大主題：語言測驗、專技英語、英語教學研究及補救教學等進行密集的研習及討論。除課程研習外，也安排



坎培拉結業式學員致詞



墨爾本培訓教師



坎培拉培訓團團員



參訪 Holmesglen Institute of TAFE

種子教師參觀實際的英語教學課程觀察，讓教師們能學習如何在實際教學中印證理論與實務的結合。此外，種子教師也由培訓學校安排並參觀許多當地的著名院校，如 The University of Melbourne, Holmesglen Institute of TAFE, Swinburne University of Technology, Narrabundah College 等院校，以幫助種子教師更進一步的了解澳洲的教育制度與發展經驗，為應用於台灣英學教學的發展規劃奠定基礎。

此次研習活動之結業式，分別於坎培拉大學及墨爾本私立大學二地舉行，由本校林校長聰明代表教育部赴澳主持結業式，駐澳大利亞代表處楊進添代表與前駐墨爾本台北經濟文化辦事處梁英斌處長也應邀參加並致詞。駐墨爾本辦事處並贊助獎品，獎勵表現突出的種子教師。此外，本校更藉此訪問機會與坎培拉大學簽訂了合作意願書，雙方同意進一步共同推動在應用語文方面之研究計畫。

教育部期許，此一培訓計畫可以刺激種子教師們重新反思自己的教學策略與方法，並激發教學創意；更期待未來能透過種子教師在教學成長方面的經驗分享，推動國內英語教學環境的改善與發展，進而達到提升技職體系學生英語程度的目標。（張文治，ext. 2504）



參訪 Swinburne University of Technology

## 學習 Debug 內在的語言

內在語言對大多數人來說，可能已經不是一個陌生的概念。不過，如果說內在語言會影響一個人的生活功能，可能有人會問：「有這麼嚴重嗎？」。雖然大多數的人，並沒有寫程式的經驗，但是或多或少都聽過親朋好友們，被程式中的 bug 所苦的慘狀。也了解程式中的 bug 小則影響程式的運作，大則整個程式會當掉，無法運作，就像現今很多人走不出負面想法的陰影一樣。

人類利用外在語言和他人互動，也藉著肢體語言表達自己的感受。內在語言是人類的自我對話系統，人們經由自己和自己的對話，建立對事情的看法及感受。別人的意見也許會影響我們的想法，但是除非我們同意，否則他人對我們所說的話，有時也很難發揮功用。現代人雖然有很多的機會和他人交換意見，可是也會由於自己已有一套主觀的看法，而錯過了吸收不少好見解的時機。

當我們自處的時候，我們的內在自我對話系統，並不會停止。心理學家說，我們有自動性思考的心理行為，我們無法讓我們的自我對話停止。如果我們的內在對話是快樂的、溫暖的、積極的、樂觀的、有盼望的...，我們會樂意讓這樣的內在對話持續；可是，如果我們的內在語言是一大堆自責的話，是永不止息的歉疚，是自覺無能為力...，相信很多人一定很想知道，是不是有一種東西可以停止我的想法，讓我們心理清靜一下。只是科學家好像還沒發明這樣的儀器，我們確信有朝



一日，如果能有這樣的儀器發明上市，一定大賣，連心理學家自己也不想錯過。

那些讓我們自責、無望、沮喪、挫敗... 的內在語言，我們借用電腦程式語言的概念，把它們稱為 bug。如果我們明白在我們的自我對話系統中，也會產生 bug，也許比較容易提醒我們警覺它的存在，並且儘早的處理。我們用語言的角度，來看那看不見卻影響我們很大的內在語言，而不是單一的認定是個性的問題。如果我們願意以較寬廣的角度來看，我們也就可以接受以 debug 的觀念，來處理我們的自我對話了。因此，當我們找出我們內在語言中的 bug，那些讓我們沮喪、無力的語言，我們試著以另一種具有活力的語言來取代，我們就有機會離開原來的自我對話，進入另一個自我對話系統；或者至少學習建立正面的自我對話資料庫，逐漸的存檔，當我們需要的時候，我們有內容可以搜尋，並且拿來使用。如果我們對自己的自我對話系統，抱著不管的態度，當受困於負面語言時，單純的只由外在無法掌控的環境因素來切入，恐怕會耗時又費力，因為除非我們願意，要不然負面的內在語言是無法傷害我們的。因此，試著換一個想法來看事情，不僅有它心理學的根據，也蠻合乎電腦程式語言 bug 及 debug 的觀念，並不是一般人所認為安慰人的話而已。

也許 debug 內在語言無法馬上解決你的問題，但是，當我們如此思考時，我們不正是落入一個內在語言的 bug 中了嗎？當然，無可諱言的是，找出 bug 及 debug 是得花一些時間的。（郭素蘭，ext. 2671）



坎培拉大學結業式



墨爾本私立大學授證儀式合照



## 新時代的心靈輔導觀

新時代 (New Age) 潮流中的賽斯思想將人分為身、心、靈三個部分，身是肉體，心是意識，而靈是心靈、靈魂、存有 (entity) 或是內我。身體是心靈的一面鏡子，而心靈會提供源源不絕的能量給意識心智作為創造現實環境 (實相) 與身體狀況的素材。賽斯思想是以這樣的一個「身、心、靈」的多次元實相 (相對於我們這個世界的物質實相) 的存有 (靈魂) 來看待人的存在。新時代賽斯學派中最重要的的基本觀念就是「信念創造實相 (brief creates reality)」以及「你創造你自己的實相 (You create your reality)」，也就是說，你相信什麼你就會遇到什麼，也就會創造出什麼。你的「信念」會令你產生某種思想、而思想則會令你產生某種情緒。這樣的思想與情緒會由內而外地造成你的身體狀況、你的人生經驗以及個人的實相並引發了所有的人生經驗。

當我們面臨生活中的人事物時，不論順遂或不順遂，它必然與一些核心信念有關。賽斯曾提及了一些常令人自我限制的錯誤信念，而這些信念常常會導致我們在生活中遭遇到一些困境與不如意。這些信念包括：

- 一、人生是苦。
- 二、我運氣總是不好。
- 三、大家都不喜歡我。
- 四、我之所以無能為力，因為孩提時的性格早已定型，而過去的境遇決定了一切。
- 五、我必須受報應，或自我懲罰以求贖罪，誰叫我前世作孽。自作終歸自受，自己造了“業” (karma)，只好逆來順受。
- 六、基本上人心險惡，人人都在謀算我。
- 七、錢這個東西總是不怎麼好。有錢人不免貪婪，比起窮人來，他們的精神境界總要差一些。有錢人難免勢利，也比較不快樂。

- 八、我的精力與健康會隨著我的年歲增長而走下坡。年紀越大越不中用。
- 九、我的存在乃因我的肉體而有。當我的肉體死亡的時候，就是我意識滅絕的時候。
- 十、我永遠不能做我想做的事。

當我們有了以上這些信念或價值觀時，常常就會讓我們在有意無意之中遇到這樣的狀況，因為你的意識心就是你的信念所在之處，而根據身心靈的觀念，內我便會根據你意識心的信念供給給你創造實相的能量，而在現實生活中達成你所相信的事件與環境。而如果我們能夠知所警惕，並認知到信念會創造實相，則改變上述這些信念必然能夠開始改變你的人生經驗。念信就像一張網，自卑的信念是捕捉不到自信的訊息的！一個人若存有「我是沒有用的，我是沒什麼價值的」，那麼對於他自己的每一個成就與成功，他都將視而不見，而只會去捕捉自己失敗的經驗，並否認自己的好。

當你觀察自己生活中的各個層面時，你會認知到自己的實質經驗和環境，其實都是自己信念的具體化結果，而對一件事的喜怒哀樂也都是因為我們懷著某種信念而來的。因此，當我們開始覺察到自己的信念時，可以把這些信念逐條寫下來。之後，我們便會發現這張信念的清單有意想不到的妙用。一旦我們瞭解核心信念原來是錯的、是有限制性的，那麼，有意識地改變它，則其他因之而來的經驗也將會隨之消失。(羅崇誠, ext. 2671)



機械系新進教師張世穎老師



衛教組新進護理師鄭美英小姐

## 衛教組

衛教組自從6月1日江麗玉護理師轉調勞作服務教育組之後，一直由吳秀梅護理師苦戰至今，新進護理師終於在千呼萬喚之下，於10月28日到校為全校師生服務。為了讓同仁早日認識年輕漂亮的鄭美英護理師，就讓我娓娓道來：

美英護理師從小就勵志當南丁格爾，長大也如願以償進入護理界，且受過完整的專科及大學護理教育，在臨床護理部分的資歷曾擔任過內科、外科及精神科，可說是一位理論與實務工作兼具的優秀護理師，也因此能從34位應徵人員當中脫穎而出；除此之外，美英是一位善解人意、笑容可掬、親和力極佳的小妮子。

由於在擔任精神科護理工作期間，曾接受過人際溝通、會談技巧以及相關的精神科護理專業訓練，相信同仁有空到衛教組，就可以感受到美英護理師所散發的個人魅力及專業素養；在接受美英服務的同時也希望同仁能多給予從台南離鄉背井到雲林服務的美英，多多給予生活關懷與照顧，好解小妮子的鄉愁。(吳秀梅, ext. 2342)



資管系新進助理張嘉君小姐

## 法令宣導

一、中華民國93年7月9日台人(二)字第 0930090015 號教育部書函轉行政院函，檢送「各級行政機關推動核心價值實施計畫」業經核定實施，各機關現階段應以本計畫為推動重點。其相關資料內容置於行政院人事行政局網站 (<http://www.cpa.gov.tw>)，供自行下載運用。

### 各級行政機關推動核心價值實施計畫 (壹 - 伍請參考上期第 166 期雲聲)

#### 陸、推動策略：

一、總體策略：為使核心價值深為人事制度及行政文化之基礎，本院人事行政局負責總體策略之規劃與推動：

(一) 研訂計畫：研訂核心價值推動計畫，作為各機關推動核心價值及辦理相關事宜之依據，及研訂推動核心價值參考作法，提供各機關推動落實之具體措施。

(二) 宣導推廣：分區辦理研習會積極宣導及推廣核心價值，並協調公務人力發展中心及地方行政研習中心規劃辦理相關訓練課程及講習，加強核心價值之內化與學習。

(三) 標竿學習：擇定推動核心價值績效優良之機關或有成功推動經驗之民間部門為學習標竿，作為各機關參訪、觀摩及效法之對象，以加速核心價值之擴散與學習。

(四) 制度深化：依據核心價值研議改進各項人事法規及措施，使核心價值深化為人事制度及規劃公務人力資源政策之基礎。

二、配套策略：為強化核心價值具體成效，各機關得依下列策略推動落實積極推動落實：

(一) 加強宣導與學習，延伸影響觸角：活用各種場合及媒介積極宣導核心價值，並得自行規劃辦理相關課程及講習，使各級人員對核心價值之概念與意義有充分的認知。

(二) 妥適運用獎勵機制，建立行為規範：妥適運用行政獎勵、績效獎金制度及考績制度，對於各級人員有符合核心價值

之具體行為予以獎勵，使核心價值成為機關各級人員之行為規範。

(三) 以首長為推動軸心，加強對話：機關首長經由各項正式與非正式會議及溝通途徑強調核心價值，積極帶動組織文化與人員信念之更新；各級主管則應藉由各種管道與所屬人員積極進行對話，強化核心價值之重要性。

(四) 檢視並修正機關內部各項措施及政策：依據核心價值具體檢視並修正機關內部各項管理措施與規定，並作為規劃、執行、評估及研議改進各項政策及法規之依據。

柒、具體措施：各機關得依下列具體措施，並參採「各級行政機關推動核心價值參考作法」，針對各項核心價值，分項積極推動落實：

#### 一、「創新」項目：

(一) 培養研究發展能力：鼓勵研究發展，建立有效激勵研發改造之組織運作機制，營造勇於變革及創造思考之組織文化。

(二) 建立參與建議及決策機制：轉化首長及單位主管領導模式，鼓勵參與建議，型塑組織內部開放討論及建議之組織氣候，落實民主參與。

(三) 成立工作改進小組：運用工作圈等方式，培塑追求創新及不斷改善之組織發展慣性，激勵自主自發、發揮潛力及相互合作精神。

#### 二、「進取」項目：

(一) 落實績效管理制度：積極運用妥適績效管理工具，建立有效聯結各層級目標之績效管理運作機制，塑造績效導向之管理文化，加強績效精神之內化與學習，追求卓越與進步。

(二) 建立團隊意識：運用多元管道與團隊建立活動，培養組織成員合作觀念及協力關係，凝聚團隊意識，提升組織整體績效。

(三) 深化顧客導向之公共服務：建立為民服務管理機制，深化公共倫理，培養各級人員以民為尊、便民利民的公共服務使命。

#### 三、「專業」項目：

(一) 強化知識管理：建立知識管理平台及組成知識社群，並透過相關管考、評比、競賽與獎勵措施，強化知識運用效益，提升專業知能，並建構學習分享之組織文化。

(二) 型塑學習型組織：規劃組織願景，營造組織學習環境並誘發團隊學習，提高組織學習能力，營造組織優質學習文化，並帶動組織變革創新。

(三) 推動標竿學習：建立標竿學習及管理流程，培塑組織追求卓越之企圖心及典範學習之行政風度。

#### 捌、實施方式：

一、為具體落實公務人員核心價值，各機關得成立核心價值推動小組，負責規劃、統籌、推動及管考事宜。

二、各機關得依據計畫研訂實施計畫，並設定年度工作重點、工作進度及預期達成目標，各主管機關亦得自行衡酌訂定統籌所屬各機關推動事宜之實施計畫。

三、本院人事行政局得以電話、實地訪查或其他方式，就推動期程所列之推動重點，分階段查核各機關辦理情形，並得依實地訪查結果或經由各機關主動推薦，擇定辦理成效優良之機關為標竿機關，或協洽成勁推動核心價值之民間企業及非營利組織為標竿團體，安排參訪學習活動，並將其辦理經驗相關資料置於網站或辦理觀摩會等方式，供各機關參考學習。

四、各主管機關推動本計畫之成效，列入人事業務績效考核之參考，成效優良者，並得由上級機關予以獎勵。

五、本計畫由本院人事行政局就實施成效廣為宣導，各主管機關亦應配合宣導，俾獲公務人員及民眾之支持與配合。

玖、經費：推動本計畫所需經費，於各機關現有預算相關科目項下勾支。

## 人事動態

單位	職稱	姓名	異動	生效日期
營繕組	技正	林進士	調升	93.10.11
人事室	主任	張丁財	調升	93.10.18
光電所	助理	張文秀	新進	93.10.06

(許淑娟, ext. 2552)