

21



台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

生涯 電子報

Career Newsletter

本期重點

生涯專論 | 生涯電影院：一路玩到掛 | 生涯前哨站：致理科大
生涯鐘聲 | 桌遊x生涯 | 碩博士論文點閱 | 生涯快訊 | 學會出品

生涯專論

[專論一] 企業選才的關鍵：職能的理論與應用

蔡松純 / 國立臺北教育大學心理與諮商學系 助理教授

進行生涯諮商輔導工作時，面對生涯不確定的學生，會跟學生一起進行生涯探索的工作。進行生涯探索時，會一起探索學生的性格、興趣、價值觀以及能力等面向，其次，再針對目前市場的就業趨勢與適合之職種、職務進行比對。但是往往忽略了企業職場選才時會考量的面向。因為對企業而言，關鍵人才決定了企業發展的高度，若企業沒有做好人才儲備與發展，必會成為企業持續成長的障礙。尤其是知識經濟的時代，組織若能擁有智慧資產，將更具備核心競爭優勢。

因此，政府部門也開始推動各種職能訓練與甄選的計畫：如：教育部建置「大專校院就業職能診斷平台」，以強化大專學生進入職場所需的就業職能，縮短學用落差的問題，並提供職業查詢服務、結合職業興趣探索及職能診斷功能。另外，經濟部產業專業人才發展推動辦公室亦建置「經濟部產業職能基準及能力鑑定資訊專區」，針對學生、培訓機構、個人及企業提供不同的幫助。而勞委會職訓局則辦理「全民共通核心職能課程」，鼓勵全民參加職能訓練課程，以提升全台灣勞動競爭力。

有鑑於此，進行生涯諮商輔導時，應考量學生是否具備企業要求之相關職能，以利其培養就業競爭力。因此，本文將針對職能的理論與應用進行介紹。

一、職能的定義

職能的概念，可追溯至早期的羅馬人，試圖建立羅馬士兵的屬性開始(Kierstead, 1998; Spencer & Spencer, 1993)。而職能「Competency」研究直到1970年代初期，由哈佛大學教授David McClelland所提出。他針對高等教育普遍使用智力測驗篩選學生的現象提出批評，強調智商並非影響學習成效的唯一標準，而實際會影響學生學習成效的因素，包含了態度、認知、與個人特質等，這些實際影響學生學習成效的態度與特質，統稱為「Competency」。並進一步定義職能為可以預測工作績效，不會因種族、性別或社會經濟所影響。

Boyatzis (1982) 提出個人職能是有效執行工作所必需但非充分的特質，同時擴大職能的定義為促使個人有效執行工作的潛

在特質，這些特質包含個人動機、特質、技能、自我形象以及社會角色或是知識本身。Boyatzis界定的職能是一般性的，有別於McClelland的個人職能，他認為潛在特質可能是無法直接知曉或說明的。

Ulrich, Brockbank 與 Yeung (1989) 發表論述，闡述職能為個人所具備或表現出來的知識、技能與能力。

Woodruffe (1991) 則區分職能的範圍 (area of competence) 為個人藉由個人職能達到勝任工作的活動。此定義釐清了以工作為基礎的職能 (job-based competence) 及 McClelland定義以個人為基礎的職能 (person-bases competence)。以工作為基礎的職能是指個人在工作中被要求的事物，而以個人為基礎的職能係指促使個人把這些事物做得好的歸因。前者指工作或角色的描述，後者則評估個人對工作的要求，也就是個人職能透過轉換成工作職能的方式展現。

基於McClelland與Boyatzis的觀點，Spencer & Spencer (1993) 在其著作Competency At Work 中將職能做了更精確的定義。Spencer & Spencer 視職能為一種人本身的「深層特質」(Underlying characteristics)，而此種深層特質可以預測個人與工作績效有關的行為。且論述職能是以思考或行為、情境反應的方式表現出來，具有持久性。其將職能分為動機 (motives)、特質 (traits)、自我概念 (self-concept)、知識 (knowledge) 與技巧 (skill)等五種特性。

Klein (1996) 的定義與其他學者較為分歧，他認為職能是可觀察的行為或行為指標，這些行為指標聚集成一個中心主題或訊息再形成職能，行為則隱藏於職能中，與多數學者認為職能隱藏於行為中有所不同。Klein提出職能不是生理的構面而是表現出來的可觀察行為，這些行為可以區分卓越績效與一般績效者，且多數以模型或群組方式表現在特定的工作之中。

Byham與Moyer (1996) 從職能與組織成功的觀點認為職能是一切與工作有關的行為、動機與知識，而這些行為、動機及知識是可以被分類。他們界定職能為行為職能 (behavioral competencies)、知識職能 (knowledge competencies)、以及動機職能 (motivational competency) 等三種職能。行為職能泛指

會導致績效好壞的個人行為，包括言詞與行動；知識職能為個人所知悉的事實、技術、專業、程序、工作和組織等；動機職能則是個人對工作、組織或地點的感受。

Parry (1998) 定義職能為影響個人工作主要部分的相關知識、態度和技能的群體，與工作績效相關，可以藉由一個可接受的標準來衡量，並且可以透過訓練與發展來加以改善。Parry指出心理學家Jung認為人格特質是在人生早期就已形成，由環境與權威形象的好或壞的角色楷模所塑造。風格與價值觀通常和職能互相交錯，個人對職能的熟練度即代表個人在知識、態度和技能等職能組合的相關強度。風格與價值觀可以預測個人將如何使用這些職能。簡言之，個人風格影響職能使用的方式，而職能為基礎的評量或訓練則有助於瞭解風格與職能的關係。

Raymond (1999) 定義職能是員工能夠過獲得優良工作成果，並成功執行其職責的個人能力，而此能力可以是知識、技巧、價值觀或人格特質。

Draganidi & Mentzas (2006) 認為職能是內隱與外顯的知識行為與技巧的組合，且有對於一個人達成其績效。

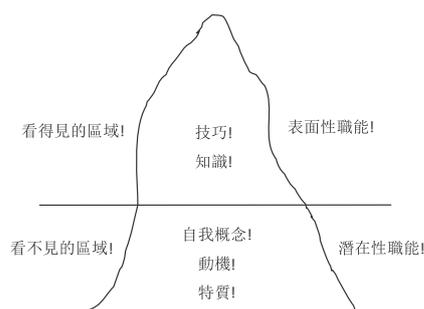
綜合以上各學者對於職能的定義可知，職能 (competence) 的特性為(1) 一個包含知識、態度及技能都相關的集群體，影響一個人工作最主要的因素；(2) 與工作績效密切相關並能透過可接受的標準來衡量；(3) 可經由訓練和發展增強。(Parry, 1998)

二、職能的內涵：

依據前述職能的定義之整理可發現，Spencer & Spencer (1993)對職能組成構面較精緻，後續的學者乃延伸其定義再加以釐清，並進一步提出職能群組之概念 (Klein, 1996; Byham & Moyer, 1996; Parry, 1998; Catano, 1998)。因此，以下進一步說明Spencer & Spencer (1993) 所提出之職能構面：

- (一) 知識 (Knowledge)：指一個人在特定領域中所擁有的知識或資訊。
- (二) 技巧 (Skill)：執行有形或無形任務的能力，心理或認知技巧的才能包括分析性思考與概念性思考。分析性思考屬於邏輯性或程序性的線性思考；概念性思考則是將資料重新組合後形成新的資訊。
- (三) 自我概念 (Self-concept)：指一個人的態度、價值及自我印象，例如：自信心。
- (四) 動機 (Motives)：是指一個人的信念或自我期許，動機會驅使自己進行相關的選擇。
- (五) 特質 (Traits)：指一個人心理特質以及對情境所產生的情緒反應。

冰山模型：



資料來源：Spencer & Spencer (1993) Competence at Work, New York: John Wiley & Sons.p.11

Spencer & Spencer在其著作中提出「冰山模型」(The Iceberg model)的概念。「冰山模型」的內涵，在於將職能的特性以內隱性與外顯性做為區別。其中，內隱性的職能屬於潛藏在人們內在的特質，與生俱來而不容易改變；而外顯性的職能較能夠被他人觀察得知，並可以透過學習與訓練加以改變，而內隱及外顯性職能的總和，即所謂職能的「冰山模型」。以下進一步說明其內涵：

- (一) 表面性職能：位於冰山模型上方的表面性才能，如：知識與技能。這一類職能容易透過教育訓練提昇這方面的能力，較符合成本效益。
- (二) 潛在性職能：位於冰山模型下方的潛在性職能，如：動機、特質等。這一類職能較難以評估或是運用訓練加以改變。因此，經常運用甄選的方式來獲得員工這方面的職能。
- (三) 表面性與潛在性之間：自我概念則介於表面性職能與潛在性職能之間。一個人的態度與價值觀等自我概念雖不易改變，但是透過教育訓練、心理諮商及經驗傳承等方式仍可以逐漸改變。

三、職能的類別：

對於職能的分類，學者 Byham & Moyer (1996) 將職能區分為：行為職能 (behavioral competencies)、知識與技能職能 (knowledge/skill competencies)、以及動機職能 (motivational competencies) 等三類。另外Derouen & Kleiner(1994)也把職能分為：專業性(technical)、人際性(people)、概念性(conceptual)等三類別。

Darrell & Ellen在1998年提出職能模式的四種類型，分別為(1)核心職能模式；(2)功能職能模式；(3)角色職能模式；(4)工作職能模式。

美商宏智國際企管顧問公司(DDI)的實務研究，職能有另一種分類方式，即在一組織內職能可分為：公司成員全體必須擁有的「核心職能」，管理階層所必須具備的「管理職能」(可再依管理階層不同再細分)，及各個不同功能所個別擁有的「功能職能」。這些大分類各有所屬之若干職能，而這些職能，都有其清楚的「定義」、可供衡量的「關鍵行為」及所需展現的相關「工作活動」之說明。

綜合學者之分類，將職能之類別整理如下：

1. 核心職能 (core competency)：依公司的類型、策略與文化而有所差異，要求全體員工所需具備的共通能力。大多數的公司，在甄選適合該公司之人才時，會考量的共通能力，亦是學生應具備之核心競爭力。
2. 專業職能 (professional competency)：因職務工作的不同所需具備的專業能力，包含了功能職能、角色職能與工作職能。
 - (1)功能職能：依照企業功能上的不同而建置，例如行銷業務、產品研發、財務、製造等，只是用該功能層面的員工，不適用其他功能者。屬於專業領域的工作能力，可經由訓練與進修獲得所需之能力。
 - (2)角色職能：組織中因個人所擔任的角色而所需的職能，例如業務主管、財務主管、研發主管或製造主管等。相較於功能職能，角色職能除了須具備職務所需之功能職能之外，尚需擁有管理職能或擔任該角色之特殊職能。
 - (3)工作職能：適用於單一工作內容所需之職能。可經由工作

分析的過程了解從事該項工作應具備的能力為何，與功能職能相同，可透過訓練與進修獲得該工作所需之能力。

總結來說，核心職能屬於「態度意願」構面，是組織內每一個人所擁有價值性、特殊性的重要關鍵能力，或是可以直接影響組織競爭優勢的成功關鍵能力；專業職能與管理職能則屬於「能力」構面，專業職能是從事不同專業的人員所具備與工作職位有關的知識、能力與態度，管理職能則為管理者在管理職位上所需具備的專業知識、才能和特質及所表現的管理行為（方妙玲、王秉承，2013）。

四、職能的應用

職能模式已被企業廣泛應用於人力資源管理活動中，作為招募甄選、教育訓練、績效評估、員工發展等活動之工具（Briscoe & Hall, 1999）。《就業情報雜誌》中指出，台灣具50人以上規模之企業，已有七成開始導入職能制度，其中，26%已經完成核心職能之建置，32%已將職能概念應用於人力資源管理制度中（劉楚慧，2003），而根據一項國內職能模式實施現況調查中發現，在96家高科技企業樣本中，有35%的企業已導入職能模式，另外的59%預計將於未來三年內導入（林文政、楊尊恩，2003），可見人力資源管理實務界十分重視職能模式的建立與應用（吳欣蓓、陸洛、巫姍如，2010）。目前，職能在企業應用於下列各個方面：

1. 招募甄選：經由職能量表來辨認應徵者是否符合資格，除了有助快速且有效的找出適合的人選，並可用來預測應徵者未來的工作表現。
2. 工作設計：若能掌握執行每一項任務所需的職能項目，則可據以進行工作設計，讓具資格的員工得到足夠的資源及正確有效的方法達成任務。協助企業建立每項職務之工作說明書與規範，確立各項職務之工作條件，使員工了解組織對該職務的要求。
3. 教育訓練：依據職能基準建立訓練地圖，以確保有效的系統化學習。企業組織藉由職能落差分析，了解員工欠缺的職能，進而規劃進修課程或活動，以增進員工的績效表現。
4. 人才發展：建構每一項工作之職能項目，員工可以具體了解在職涯發展的路徑中，自己已具備那些職能而尚欠缺哪些職能，進而為自己即將擔任或企圖爭取的職務作準備。
5. 接班人計劃：藉由職能模式進行系統性評估，包含選定候選人名單以及培訓候選人，不僅可快速選定適當的評估方法來辨認最適接班人，並可藉由系統性訓練地圖，對候選人提供循序漸進地培育。
6. 任用與升遷：結合職能地圖與任用升遷制度，以達適才適所之效。
7. 薪資管理：建構完整的職能架構，可提升工作評價(job evaluation)之有效性，進而使企業更具內部公平性。
8. 績效管理：職能可直接反映工作的績效因子，據此可具體制定評估指標，包含產出指標及行為指標（方妙玲、王秉承，2013）。

五、職能與工作績效

企業重視員工的工作績效以達到企業經營的目標，工作績效的定義為：員工達成組織所賦予目標的能力，可分為任務績效與脈絡績效二項構面（Motowidlo, & Van Scotter, 1994）。任務績效是工作者對組織技術核心有所貢獻，在份內工作範圍以內

的活動所表現達到工作所要求之目標的程度，可透過個人直接或間接執行工作成效予以衡量，簡言之，就是完成該工作的能力。至於脈絡績效主要描述工作者對任務活動之外，而能對組織效能有貢獻的其他行為的展現結果。

Boyatzis (1982) 認為職能會影響個人的工作績效，能使工作表現得更有效率。根據Spencer 及Spencer (1993) 提出模式，認為動機、特質和自我概念的才能，可以預測行為，這些行為則導引出工作的結果（工作績效），如下圖所示：

職能影響工作績效之機制：提出職能與工作績效具有因果關係，認為動機(Motive)、個人特質(characteristics)和自我概念(Self-image)的能力，可以預測行為 (Behavior)，這些行為則導引出工作的成果(Result)，或稱為工作績效(Performance) (Spencer & Spencer, 1993)。圖示如下：

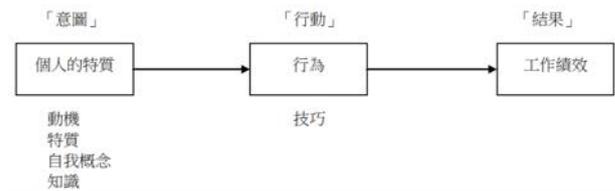


圖 職能與績效之關係。

資料來源：Spencer & Spencer (1993), Competence at Work: Models for Superior Performance

由此可知，工作績效的變因來自於員工是否意圖想要完成任務，願意去表現並完成工作，而導出其工作行為與工作成果。依據Spencer 及Spencer (1993) 的職能因果關係，我們可以說個人的職能可以客觀預測個人在工作行為上的表現，進而影響工作績效的結果。過去在專案團隊的研究中，任務完成的這項職能與工作績效有很顯著的正相關（Liu, Chen, Jiang & Klein, 2010）。將「銷售職能」、「科技職能」、「綜合職能」這三種核心職能相互協調與結合後，能達到更好的工作績效（Wang et al., 2004）。Ismail 與Abidin (2010) 的研究中也指出，最能夠影響工作績效的因素就是工作者本身的職能。職能與工作績效有密切的相關，它可以使員工產生卓越的績效，甚至還可以用來預測員工未來的績效（Xu & Wang, 2009）

綜論之，職能類型對任務績效和脈絡績效有不同的影響路徑。因任務績效所指的就是完成該工作的能力，因此，可視為專業職能在任務上對工作完成的影響。而脈絡績效主要是員工工作態度的行為結果，因此，可視為員工潛力或核心職能的展現結果（Borman & Motowidlo, 1993）。

六、企業選才重視的職能

究竟那些職能是企業所重視的？依據勞動部勞動力發展署「台灣就業通」網站針對1142個求才公司進行【2015企業最愛新鮮人大調查】結果可知，受訪企業心目中最佳員工的能力，前三名分別是「自我管理能力的」，佔4.89%，其次為「溝通協調能力的」，佔52.85%，再次之為「專業技術能力的」，佔48.93%。

根據【2015企業人才進用與展望大調查】針對1068個企業樣本進行調查，結果顯示，多數企業認為最重要的核心職能的前三名為：「學習能力的」、「團隊合作能力的」和「執行能力的」。而對於適應不良的職員，多數受訪企業認為，缺乏「問題分析能力的」和「創新能力的」是普遍存在的問題。

根據【2015新鮮人第一次工作就上手大調查】針對1101個企業主進行調查的結果顯示，超過5成的企業認為新鮮人在面對挫折與困難時，抗壓性有待加強，每個人對壓力的承受都有其限度，所以如何學習適當且有效釋放壓力，是職場必修的學分之一。一般來說，新鮮人職場壓力主要來自階段轉換的不適應，和對職務期望的落差，只要稍有不合意的地方就退縮，隔天就離職走人。受訪企業認為，新鮮人工作表現最有待加強的項目，分別是「有抗壓、耐挫的能力(52.23%)」、「能夠獨立作業，完成指派工作(34.15%)」、「具有解決突發問題能力(28.07%)」，而在工作上較常犯的錯誤，則是「抗壓性低(29.16%)」及「學習態度不積極(24.80%)」。因此，建議新鮮人在遇到問題時，最好的解決方式就是面對它，這也是解除壓力的最好方法，不斷地提醒自己要有毅力，勇於接受磨練，不去計較得失，改變態度認真付出，久而久之抗壓性就會自然提升。

而Career所做的調查結果顯示，「團隊合作」是企業最重視的員工職能，而「決策能力」與「創新求變及進行突破性思考」，則是企業最重視的主管職能。

由上述針對企業的實務調查結果可知，企業選才用人時，除了專業職能之外，個人具備哪些核心職能會影響個人求職的結果、也會影響其在職場上之職涯發展。因此，如何讓自己或來尋求生涯諮商之學生具備業界重視的核心職能，則極為重要。

七、結論

在現今的企業，職能已經應用在針對人才選、用、育、留有關的各個面向上，因此，個人在職涯發展規劃上，應加以重視。個人如何了解自己具備何種職能？可經由各種職能測驗加以檢視，亦可尋求專家面談進行評鑑。由於職能的培養並非一朝一夕，如何讓學生們具備進入職場所需之核心職能與專業職能？除了學生自身的努力之外，更應從中小學教育起始，銜接到高等教育的場域中，才不至於當學生面臨就業需求時，即便了解職場對於職能的要求，卻已經來不及訓練培養，因而欠缺職場競爭力，無法進入就業市場，造成各種社會的問題。若能及早培育，將有助於個人的職涯發展，亦能提升職場競爭力。

(參考文獻略)

[專論二]京師心理大學堂—好奇、關注、掌控：創造你的生涯故事 | 田秀蘭老師專訪

京師心理大學堂，北京師範大學心理學院官方微信。傳播心理學專業知識，力求將心理學與實際生活結合起來。希望這裡，可以成為當代人們去追求幸福美滿生活的學堂。(小編：小泡)

嘉賓介紹▼



現任臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授
副學務長兼學生輔導中心主任
臺灣生涯發展與諮詢學會理事長
亞太生涯發展學會理事長
研究與實踐生命意義有關的生涯諮商
在個體諮詢、團體諮詢、生涯諮詢、專業教育訓練與研究方法學等方面均有個人獨到研究和見解
在華人的生涯諮商領域具有很大的影響力

在前幾日召開的華人應用心理學大會上，田秀蘭老師接受了大學堂小編的專訪，舉手投足流露出的人文關懷與話語中充斥的睿智思考，都讓小編心生欽佩。下面就送上本次採訪實錄：

小編：

在您看來，一個人比較理想的生涯發展路徑應該是怎樣？

田老師：

一個人的基本條件挺重要的，很多地方需要天生的條件，比如當空姐就對身高有要求。

其次是教育，我常舉孟母三遷的例子，周邊的環境很重要。我是出生在臺灣，但如果我出生在美國的話，整個人的發展又會不一樣。

如果能把這兩個因素處理好，就可以在它們的基礎上去發展，看看自己究竟要的是什麼。你要的內容，肯定是在自己的天生條件和周圍環境的支持之下，可以得到的東西。

此外，你設定的這個目標，還會受到價值觀的影響。比如我從小就很想當老師，會拿著樹林裡檢到的那些樹枝當教鞭，給小朋友上課。

在符合自己興趣、能力、基本條件的基礎之上，多去找那些機會。比如去國外開國際會議，那些學者都很和善，會給你提供很多機會，共同學習。像我這次來這兒（參加會議），也會交到新朋友，這些都是社會支持。

小編：

目前大陸這出現了3+3的考試模式，學生選課的科目要與報考的大學專業對應。學生、學校對於生涯教育的需求也凸顯出來，您認為這種需求可以通過哪些途徑來解決？

田老師：

臺灣這邊在高中是有專職的(生涯)輔導老師的，那大陸這邊對應的可能就是班主任。以後大陸高中學生開始跑班，那可能就要配這種輔導老師，輔導老師不是帶班，而是直接帶學生。

那麼學生怎麼分呢？在美國那邊就是看last name，可能就是last name首字母是A到H的是某個老師負責。

學生需要選課，那麼誰來教他們選課呢？可能就是輔導老師。

那如果我們能大批地開始培養輔導老師，他們就可以指導學生來認識自己的興趣、性格、價值觀念，然後配合他的能力來選課，以後可能是根據科目和學科能力來分班。

目前可以培養學校裡的班主任來做這種學業和生涯的輔導，不然就是把生涯輔導放在心理老師的工作當中，增加心理老師，讓他們也能做生涯輔導。

小編：

您覺得父母在孩子生涯發展的過程中應該發揮什麼樣的角色？

田老師：

父母就更重要了。

臺灣這邊學校和家長的聯繫有「親師會」，就是家長組成的一個團體，會和老師做溝通，會支援學校的教育。

在生涯教育中，學校辦活動的時候也可以鼓勵家長過來參加。

在美國那邊的小學階段，有一種「工作日」，就是某一天孩子不用到學校來，而是跟著家長去上班，看看父母這一天的工作都在做些什麼事情，去瞭解工作世界。有時候家長也可以來學校和學生分享，他們的工作是如何的，介紹某項職業。

小 編：

作為心理學的一個應用分支，一個生涯發展領域的專業工作者需要將生涯理論和實際應用很好地結合起來，對於這一點您有什麼建議？

田老師：

這一部分主要是通過學校的實習課，每個教育學程的學生都要上教學實習，或者說諮商（諮詢）實習，一定要去找學校實習，教學或是與學生晤談。

這一塊可能是偏諮商（詢）的部分，因為他們會碰到一些特殊的孩子和情況。

另一方面是通過教育部和各縣市的教育局，他們也會有一些政策。像我剛才講的12年基礎教育課程大綱，其實我們都有去參與。這群人中一半是專家，一半是實務現場的老師，因為有些教授也不清楚實務現場是如何的，那我們就過去了解狀況，同時我們也瞭解理論上是怎麼說的，那樣就可以把理論與實務兩者結合起來。

我自己比較偏好的是霍蘭德的理論，因為他講到了職業世界的分類和人格特質的分類，還談到兩方的適配性，這個理論也比較簡單好用。

小 編：

關於測驗在生涯教育中的應用，您覺得應該注意些什麼？

田老師：

主要就是倫理道德的培養了。

這些測驗是要買的。要買的話也不是每個人都可以買，你要具備一定的資格，出版公司都會分層級的，哪些測驗是第一層級，一般的老師就可以用；哪些測驗是第二層級，要經過什麼訓練才可以用；第三層級又是哪些老師才可以買。

目前測驗在臺灣的生涯教育裡面應用很多，比如初中的七八九年級，每個年級都會做測驗，從性向（能力）測驗，到生涯測驗，到人格特質的測驗，不同年級做不同的測驗，那些經過訓練的輔導老師來幫學生解釋結果，測驗結果也只給學生自己。

老師也懂得不能把全班的成績單發下去大家輪流看，更不能表揚說“啊我們第一名是誰，如何如何”。

我在國外讀書的時候成績很好，但是老師不會當眾表揚成績好的，也不會說成績不好的，他們覺得每個人都具有獨特性，都應該受到尊重。

小 編：

未來的職業世界也許會發生一些新變化，比如具有更多的不確定性，您覺得我們應該如何來應對這些變化呢？

田老師：

這個問題沒有什麼標準答案，只能看到未來的不確定性是確定的，再怎麼能把握住也還是有幾分的不確定。但是在這種不確定的情況之下，你能夠瞭解越多，把持越多，那個掌握性也還是會在。

我剛才提到的幾個生涯調適能力——幾個C：一個是control，就是掌握你的生涯；你有curiosity，就是有足夠的好奇去探索；然後你也關注自己的生涯發展，就是concern；另一個是confidence，就是信心。

當你面對不確定性時，這些特質能夠幫助你去抓住可以掌握的生涯，這些特質是可以發展的。

現在的生涯混沌理論，就很類似剛才提到的不確定性的概念，一個小小的變化，就可能影響到一個很大的決定。在做選擇時意外錯失了一個因素或者環節，又可能影響到你之後的各種選擇，一輩子的影響因素可能就在於前面一個小小因數的變化。所以現在提出了life design的概念，就是生命/生活設計的概念，不僅僅是談生涯的規劃，而是對整個生活的掌握、規劃、設計。

生涯電影院

本期播放：一路玩到掛 (The Bucket List)

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心副教授



--夢想和計畫的人生清單--

劇情簡介

劇中飽讀詩書的修車工人卡特(摩根費里曼飾)，曾經有個當歷史教授的志願，卻因為妻子懷孕，不得不決定找份收入穩定的工作，這一做就是45年，年少遠大的夢想，就這樣被家庭重擔擠進內心深處毫不起眼的小角落裡。而性格急躁乖張的艾德華(傑克尼克遜飾)，白手起家成為億萬富翁，過著奢華享樂心靈寂寞的生活，陪在身邊的只有個為他打理瑣事的特別助理。因為罹患癌症，讓價值觀和性格南轅北轍的兩個生命，意外在同一間病房開始有了交會，玩牌、閒扯消磨漫長又難熬的治療過程中，逐漸開啟了改變艾德華和卡特兩人一生的友誼。

當醫生先後宣布兩人即將面臨生命終點時，艾德華意外抬起了卡特隨手寫下的「死前願望清單 (Bucket List)」，說服卡特和他一起利用生命最後的時光，一起完成這些夢想，從埃及金字塔到印度泰姬瑪哈陵、中國萬里長城到東非坦尚尼亞大草原，挑戰高空跳傘到極速賽車，來到生命的盡頭，他們走過數十年都沒能踏上的國度、完成了從未能實踐的狂想，同時也開啟重新思索關於自我生命的真正意義。

羅勃萊納將他數十載的人生體悟和導演功力完全注入，讓毫不濫情的真切情感悄悄鑽進觀眾身體，劇中幾句滲進每個人內心坎裡的經典台詞「你在生命中有沒有找到喜悅？」、「你的生命有沒有為別人帶來喜悅？」，用最簡單的方式詮釋了人生真諦。

導演、編劇（勞勃萊納 Rob Reiner 執導/2008年/美國/95分鐘）

【一路玩到掛】由羅勃萊納執導，賈斯汀查克漢編劇；製作人是克雷格查丹、尼爾梅隆、亞倫葛瑞斯曼與導演羅伯萊納；執行製作是崔維斯納克斯、傑佛瑞史考特與編劇賈斯汀查克漢。創意團隊包括攝影指導約翰史瓦特曼，製作設計比爾布雷斯基及剪輯羅伯雷頓。電影配樂則是馬克夏曼。特別的是【一路玩到掛】中的原創歌曲“Say”，是由五度葛萊美獎得主約翰梅爾專門為這部電影創作的歌曲，由他本人製作、編曲、寫詞和演出。

演員

【一路玩到掛】邀集傑克尼克遜與摩根費里曼擔綱演出，其他主要演員還有西恩海斯與羅伯莫洛。

影片導讀：人怎麼活成他想活的樣子？

bucket 的意思是「水桶」，kick the bucket 是指上吊自殺的時候，桶子一踢，人也就掛了，所以kick the bucket 意思是「掛掉、蹺辮子」。本片片名：the Bucket List 意思是：死前的清單。傑克尼克遜和摩根費里曼兩位值得尊敬的資深演員主演此片、互飆演技，兩個老男人不帥、不酷、不炫目，卻有厚實的過招，看這部電影實在很過癮。

摩根費里曼飾演的卡特在剛進大學時，他的哲學老師叫他們學生列出一份人生清單，寫出他們在過世前想做、想看、想體驗的所有事情。雖然卡特一直很想依照他的夢想和計畫實現這份人生清單，但是他還是必須面對現實。他歷經婚姻、生兒育女、各種責任義務，逐漸地，他的人生清單僅僅成為一張沒有兌現的支票，46年的黑手修車生涯，代表他失去了無數契機，他在修車時做的白日夢，更表明他一再辜負自己的事實。傑克尼克遜飾演的億萬富翁艾德華則完全忽略他的人生清單，他從年輕到老年他都忙著榨取利潤、累積財富，並建立起自己的企業王國，他根本沒有空檔認真考慮自己的人生。

Frank在「活出意義來」這本書中，道出他在集中營裡的經歷：「人一旦因為看不到未來而自甘沉淪，便容易有滿腹的懷舊愁思。把目前的『暫時存在』當成虛幻不實的存在，這種態度本身，正是使俘虜喪失其生命力的一大要因。這些人忘了艱困的環境通常能給人一個機會，讓人超越自己，從而得到精神上的成長。他們寧可闔上眼皮，耽溺過去，這樣的人自然會覺得人生沒有意義(p76、p81)。」一旦看到了未來，或說是未來的可能性，就能使個人對於當前的辛苦產生新的看法，不再只認為是受苦而已，而能對當前的辛苦賦予另一個意義。

死亡提醒我們生命無法拖延，只要生命還尚存一些時間，就能明白只要一個人還活著，就還有改變生活的可能性，不再把生活拖延到未來的某個時刻，死亡使我們了解永恆的時態不在未來，而在當下。卡特和艾德華就是在死亡逼近的時候，才計畫要一起去一一完成死前清單，去實踐那些因為責任或其他原因，而一再擱置的夢想。

人怎麼活成他想活的樣子？這是我在碩士班對自己論文的提問，可能是我這一生提問過的最好的問題，而這也是一個不好回答的問題，至今我仍然繼續在思索答案。這個提問其實源於我的青澀歲月，青少年階段的好奇，是對於「人生怎樣才有意義？」這種問題的延續。

這個問題有兩種問法：「你的人生想要追求什麼？追求到就覺得人生有意義」以及「你的人生不能失去什麼？失去了就覺

得人生沒有意義」兩種不同的提問，卻是在問相同的問題。「你的人生想要追求什麼？」是指找到自己想要的，滿足人生的目標、價值或意義，「你的人生不能失去什麼？」是倒過來問，如果人生缺少了什麼就會失落或遺憾。大多數人可能都很類似，著眼於追求還沒到手的，卻輕忽已經擁有在手的幸福，視之為理所當然，只有在失去時候才驚覺自己早就在神的福賜之中。不知道哪個問題你比較容易回答？你的Bucket List會有哪些？你會像三心二意的卡特？還是比較像不怕死的愛德華？

這部電影老讓人想到薛岳的那首歌，如果還有明天你要怎樣裝扮你的臉？如果沒有明天，又怎麼說再見？也會讓人要思考一個最簡單的問題：「辛苦工作了一輩子，到頭來我們在追求甚麼？」也必定會想到一個老掉牙的問題：「人生該及時行樂？」，希望你也可以在這片子裡找到一些暫時的參考線索。

什麼讓我如此這般活著？

海德格認為「人存在於世」的方式可以有兩種選擇，一種是選擇「是自己本身」，他稱之為「本真的存在」；另外一種是選擇「不是自己本身」，他稱之為「非本真的存在」。「本真」的存在會使人開放自己、放鬆自己，讓世界中的事物降臨到自己身上，和自己融為一體，這種境界海德格稱之為「與物同遊」。在這種境界裡，個人是他真正的自己，他人也會如其所是地展現其自身，人與人之間有一種互為主體性的瞭解，他們之間的關聯，也有一種時間上的連續性和延展性。

生命中有甚麼力量可以使由這種「非本真的存在」「選擇」成為「本真的存在」狀態呢？海德格認為：對於「死亡」的理解，是使人由「非本真的存在」，超拔到「本真的存在」的唯一途徑。死亡的意義是個人永遠不再生存在這世界上，「面對死亡的存在」使所有現世的東西都喪失掉原有的價值。這個時候，人才會定下心來，嚴肅思考存在的本質，而去追求「本真的」存在狀態。

面對死亡，人不只是個無能者，且是個無依無靠的「一個人」，死亡孤立了我們每一個人，死亡，還帶出孤獨與無意義。艾文亞隆（Irvin Yalom）提到：「死亡是一種邊界處境，面對個人的死亡是無可比擬的邊界處境，其力量足以使人在世上的生活方式產生大規模的轉變。我們對個人死亡的覺察就好像一根刺，把我們從一種存在模式轉移到更高的模式。」死亡逼著我們把活在俗世中框架住一個人的東西拿掉，像是畢業的學校、外貌、錢財、工作、衣著、口音、住處、婚姻狀態、生兒育女、家庭背景、來自哪裡…，死亡逼我們單純去看「我」與「汝」的關係，或者說是去看看拿掉後會發生甚麼化學變化。

這些俗世的社會價值，經常是用來評價一個人的外在標準，如果達到了某些狀態，好像別人看我們的眼神就會不一樣，是一種尊敬嗎？或是一種嫉妒？還是只是自我感覺良好？或是，這正好遮蔽了我和我自己，或是我和別人的關係，阻隔了真實的接觸。所謂「沒有人了解我」是人際孤獨，並不是存在心理學講的那種孤獨，存在孤獨比較像是「無處容身」、「找不到位置」的意思。就是你即使有了各種頭銜和成就，你卻深知自己仍然是必將是「一無所有」的處境的一種感知，那時你就進入了存在孤獨了。

如果再進一步去檢視這些在我身上的框架，是怎樣在形構（constituting）成為「當下的我」？意思是說：我是如何與他者及事物遭逢，而成為「當下的我」的關聯整體？也可以說我是在提問：使我成為「當下的我」的「最根本的且持續不斷地存在性活動」為何？有可能脫離成為（become）「當下的我」的

狀態的話，途徑為何？就此，基本上是從「你如此這般」(you are such as)或「什麼讓你如此這般發生著」(what lets you be such as)，來理解我們自身的可能性出路，因為我們是自身經驗的主體，我們只能解決自己，我們都得面對一個根本的問題：我如何帶著我的現在所有「活」出我的人生？

就帶著這樣的思考，對自己繼續提問：我的框架是什麼？何以我要帶著這個框架去看我自己？或者，這框架如何把我困住？我看到什麼？這個看見會把我帶到哪裡去？也許可以看到這樣的現象：**有趣的是**，有時後用這個框架看自己，讓我覺得自己很棒很厲害、自我感覺良好，擁有不錯的學位，有房有車有家有眷，錢還夠用；**驚恐的是**，拿掉這些，我還剩下什麼？似乎就一無所有了；**難過的是**，何以我的自我肯定必須建立在這個框架上？可以更純粹的就只是「我自己」這個人，就足夠自我肯定嗎？你認識的我就只是我這個人，沒有其他外在身份了，這樣你能認識我嗎？**後悔的是**，人生似乎總是不斷追趕，總是忙著做不完的事情，總是有下一個目標等著我去完成；**遺憾的是**，我非常喜歡陽光與花朵，卻很少靜靜品味生活；**聊堪安慰的是**，我總是好好喝杯咖啡和享受美食，總是盡心盡力，問心無愧對待遭遇過的人、事、物；**期待的是**，我很想實實在在的陪在老媽媽身邊，就只是坐著聽她老人家說說話，那些聽過無數次的陳年老故事；**矛盾的是**，我經常想要更靠近人，卻又害怕那個靠近讓我失去自己；**感恩的是**，我一直遇到很多好人，總是讓我感受到溫暖與歡喜；**興奮的是**，我真是開心這世界上有這麼多好書、好電影、好音樂、好舞蹈，讓我可以浸潤其中，睡覺都會微笑；**痛苦的是**，有時候我會茫然於未來如果還有30年，什麼事情最重要？照顧老伴的生活與健康？去鄉下住下來，好好寫自己想寫的書？啥都別忙，好好吃飯、睡覺，健健康康就好？陪孩子未來10年的成人早期階段？緊緊把握與手足的緣份？還是該把那顆山櫻花種好，等它開花？**好笑的是**，我看著自己這樣的操心，就知道自己真是放不下，真是不在當下；**現在想的是**，電腦關機，走過去抱抱貓，發呆一下。

生命議題反思

1. 「你的人生想要追求什麼？」意思是說你想要什麼？你的人生目標、價值或意義為何？
2. 「你的人生不能失去什麼？」是倒過來問，如果你的人生缺少了什麼就會失落或遺憾？
3. 上述兩個問題，哪個問題你比較容易回答？為什麼？
4. 你的Bucket List會有哪些？
5. 你比較像三心二意的卡特？還是比較像不怕死的艾德華？
6. 「面對死亡，人不只是個無能者，且是個無依無可恃的「單一個人」，死亡孤立了我們每一個人」對此你有何想法？
7. 你認為尼采 (Nietzsche) 說這句話是什麼意思：自殺的意念曾經拯救了許多人。

無限延伸，沒完沒了

⊕ 延伸電影

1. 《生之慾》(生きる, Ikiru), 1952年/日本/ 143分鐘
這是黑澤明早期探討人生意義的經典作品，曾經得到日本每日映畫最佳影片獎、電影旬報年度最佳影片獎、柏林影展銀熊獎。
一名已在市公所工作三十年的市民課長渡邊勘治，每天都過

著只是蓋章簽公文的乏味生活。一天因身體不適而前往醫院檢查，結果竟是得到胃癌末期，只剩下約半年的生命。五個月後，渡邊過世，在靈堂上大家開始回憶他生命最後五個月的過程，發覺渡邊在這五個月異常的熱心與專注於推動公園建立的奔走，最後甚至選擇在大雪的夜裡一個人快樂的唱著歌，死於自己奔走得來的公園裡。

電影以喪禮過後大家一切恢復如常作為句點，最令人印象深刻，雖然守靈的酒會上，大家如此懷念渡邊所做的一切，但是等到第二天上班依然是官僚如故。儘管有人心中認為應該要繼承渡邊的精神，但生活總是有一股巨大的拉力使人以固有習慣的方式繼續向前滑行。能像《一路玩倒掛》裡的卡特和艾德華即知即行的把生命時光，還真是大家都需要學習的功課！

2. 《一代鮮師》(Madadayo) /1993年/日本/129分鐘

也是黑澤明 (Akira Kurosawa) 執導，他童心大發，在1993年完成了讓人發出會心微笑的本片「一代鮮師」，這部風格迥異的電影成為大師最後的遺作。片名的意思是「還沒好啦！」("Not Yet")，小時候我們玩捉迷藏，當鬼的總是會問：「好了嗎？」其他去躲藏的玩伴總是回答：「還沒好啦！」這次片中主角玩的可不是童年的遊戲，而是跟命運在玩躲摸摸，這跟《第七封印》武士布洛克邀請死神跟他下棋當賭注，幾乎是同出一轍。老師的淘氣卻引發觀眾去思考，人生末期最深沈的問題：「好了嗎？」、「準備好要走了嗎？」

3. 《心的方向》(About Schmidt) /2002年/美國/124分鐘

本片也是由傑克尼克遜主演，獲得金球獎最佳男主角和最佳改編劇本。這是一個關於老男人在退休階段遭遇的人生瓶頸的故事。這是美國這個資本化社會常見的社會問題：老年、孤獨、疏離的議題。電影中華倫與恩度古雖然相隔萬里遙遠，卻是安慰華倫內心最溫暖的太陽，似乎暗喻著：「孤獨、疏離的解藥是人與人之間情感連結」。

⊕ 延伸閱讀

1. 《活出意義來》(Man's search for Meaning), 2008年，弗蘭克 (Viktor E. Frankl)
著，趙可式、沈錦惠譯，光啟文化出版社。
弗蘭克即使在身心受創的狀態中，仍在思索意義治療法的內涵，他認為：意義治療法，其重點放在「人存在的意義」，以及「人對此存在意義的追尋」上。一個人最根本的動機是「求意義的意志」(a will to meaning)。(p.121)」。弗蘭克認為每一個人都被生命詢問，而他只有用自己的生命才能回答此問題；只有藉著「負責」來答覆生命(p.135)。因此意義治療學認為，能夠「負責」(Responsibleness)，是人類存在最重要的本質。
2. 《人生下半場》(Halftime), 2001年，鮑伯·班福德 (Bob Buford)著，楊曼如譯，雅歌出版社。

作者是一個虔誠的基督徒，也是一個成功的廣播人，他思考自己的人生，寫下自己的反思，即使你不是基督徒，也能在他活潑睿智的思考中獲益良多。

我們在上半場做了該做的事後，在下半場就想做一些有意義的事，超越風光體面、高薪的層面，進入有意義的境界。要有成功的下半場，關鍵不在於換工作，而是在於改變心態、改變

世界觀，和重新規劃生活。下半場的兩個重要事實，第一我們有足夠的安全感，可在團隊中配搭。第二，我們領悟到尊重外界的必要，心平氣和的接受那些我們無法改變但一直與我們同在的事物。

3.《十五顆小行星：探險、漂泊與自然的相遇》，2010年，劉克襄著，遠流出版社。

這本書作者以書信體的方式，娓娓述說著十五個人的故事。〈最後的撒哈拉〉，用關渡的蘆葦寫三毛，切入她那漂泊流浪的靈魂；〈隱逝於福爾摩沙山林〉，一名紐西蘭的外國人獨自來到阿里山區，尋找失蹤的兒子，這段時間江蕙的歌聲竟給予他無比的支撐力量，雖然兒子還是沒找到，但是促成江蕙親自邀他從澳洲來聽演唱會的感人機緣。這本書觸碰了部份死亡的議題，卻一點也不沉重，反而展現了悠遊天地的開闊心境。

生涯前哨站

幸福職涯發展終身導師同行

蔡淵輝 / 致理科技大學職涯發展暨校友服務處職發長

致理科技大學以培育學生成為卓越商務人才、幸福就業為目標，從職涯探索、職涯諮詢、職涯發展、引導職涯方向，積極推動校外實習，讓學生累積職場實務經驗能力，達到尚未畢業即能就業、上班即上手。透過就業系列講座、企業參訪、雇主座談會、職涯志工培訓及就業博覽會，累積學生職場核心能力，並發行職涯資訊刊物及建置就業e化平台，縮短畢業生與產業人才需求之間的落差，充分發揮學習與就業接軌之轉銜服務角色，為商務職涯開創發展空間，成為企業樂用、愛用、能用之優質人力。

學生就業輔導機制如下圖所示：



學生職涯輔導機制

在實施方式部分，總共可以分成職涯探索、職能強化、就業接軌以及職涯發展四個階段，分述如下：

(一)「樂在適性」終身導師適性引航

1. 職業興趣探索與職能診斷

結合生涯規劃課程並在此部分為利用UCAN平台與

CVHS系統協助學生對職涯興趣與工作價值觀有更深入的認識，明瞭自身特質興趣與相對應的職業建議，做為未來職業規劃的參考，探索未來職涯定位。

培養導師具備職涯專業知能，包括PDP個人發展規劃、CVHS職涯輔導、CSS職涯支援系統、CGPS證照導航系統等輔導，並由生涯規劃老師協助導師進行適性輔導。



教師進行職涯輔導



CVHS生涯興趣施測

(二)「幸福就業」適性就業循序導航

1. 證照考試輔導

鼓勵學生取得多元證照，透過CGPS階梯式證照導航，學生可依個人條件提早訂定適性化考照目標，結合人力銀行即時線上服務，隨時檢核個人認證成效，藉由CGPS階梯式輔導，培養學生學習考照自主學習能力。

2. 軟實力養成活動（社團、服務學習）

提供學生多元之課外活動學習，探索自我潛能與興趣，從中培養人際關係、溝通協調、問題解決與企畫執行之能力，有效提升學生未來就業核心能力。並培養學生重視品德、關懷弱勢、回饋社會與互助互愛精神，經由「服務」的過程得到「學習」的效果。

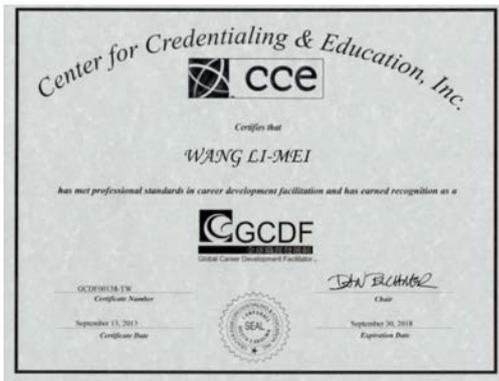
3. 企業參訪與見習

企業參訪主要目的一方面讓學生瞭解職場現況與發展趨勢，並協助其認識未來最具潛力的職缺；一方面則提供學生與業界接軌之機會，期盼學生將所學知識技能與目前職場所需相結合。

(三)快樂的助人工作者

1. 班班皆有職涯師：

積極培養各系專業教師具備基礎職涯諮詢能力，舉辦職涯教師知能培訓課程，參與培訓之教師，可接受「生涯與就業協助系統, CVHS」之認證或另外報名參加GCDF認證，結合專業知識與輔導知能，以提供學生多元的職涯諮詢輔導。



全球職涯發展師GCDF證書職涯教師知能培訓



生涯與就業協助系統施測引導認證CVHS證書

2. 提供個別職涯諮詢服務，協助學生職涯探索與規劃：

就業媒合諮商中心聘有專兼任職涯輔導老師，於UCAN及CVHS普測後有需求的學生，進行個別職涯諮詢輔導，協助同學進行職涯探索，提供產業現況與職務內容諮詢，強化求職技能，以順利進入職場就業，職涯諮商與諮詢服務程序。



職涯輔導老師與同學進行輔導職涯諮詢團體輔導

3. 設置職涯輔導助理，推廣職涯輔導

設置職涯輔導助理（CTA）30人，培養同學主動關懷、樂於付出之特質，協助職涯師進行各班就業諮商及職涯規劃能力之輔導。

4. 學生實習情形

從開發實習機構、實習廠商媒合說明會、實習前輔導講座、實習訪視與輔導、返校座談會等，辦理勞動部就業學程最後一哩計畫，搭起校園生活與職場的橋樑。



大昌證券訪視與板信商銀訪視

5. 職涯講座與活動

透過各類主題之職涯講座，邀請各業界菁英分享履歷表撰寫與面試必勝策略，協助學生於踏入職場前，瞭解就業市場趨勢與現況、瞭解職場倫理、建立正確態度、探索職業興趣，避免踏入就業陷阱。



職場就業講座與職場商業禮儀講座

(四) 生涯實踐終身保固

對大四與畢業學生面臨的職涯發展與就業問題，舉辦一系列就業博覽會與校園徵才活動，增加學生求職管道，以提升學生就業率。

1. 就業博覽會

提供本校學生與畢業校友了解市場就業趨勢，為將來的生涯就業做好準備，並透過本活動尋覓合適的工作。



就業博覽會現場徵才



就業博覽會求職盛況

2. 企業交流活動

為縮短學用落差，結合企業界資源及職缺，增進學產界雙向交流，協助企業提早培訓人才及提供本校學生與業界多元學習資訊。

3. 畢業生就業及雇主滿意追蹤回饋

為縮短學用差距，使學校課程更符合企業所需並瞭解學生畢業後就業狀況，本校進行畢業生去向、就業滿意度與雇主滿意度調查，並將調查結果加以分析，回饋各系據以調整課程設計與教學，以提高各系課程與就業接軌程度，培養更符合業界所需之人才，榮獲2016時報周刊與1111人力銀行報導「雇主最滿意大學」全國私立科技學院第1名，2016遠見雜誌報導「上市櫃公司最愛大學生」，北部私立科大第1名。



除了推動從大一到大四至校友全階段的職涯輔導，更延伸到校友的終身保固，實行終身導師關懷，讓所有學生與校友均能獲得來自導師之輔導，成為業界樂用、重用之人才，激勵學生自主學習及提高學習誘因，使學子職場素養贏得雇主肯定，持續強化國際移動能力，輔以終身學習適性規劃，創造職能更高價值，達成幸福就業之目標。

生涯鐘聲

「上課囉！來聽聽中大壢中怎麼說！！」

宋珮綺 / 國立中央大學附屬中壢高中輔導教師

國立中央大學附屬中壢高中生涯工作特色—生涯全方位

國立中央大學附屬中壢高中是一所升學型學校，在桃園各高中端排名第二，歷史相當悠久，創立於民國29年，民國102年10月1日與中央大學合併，更名為「國立中央大學附屬中壢高級中學」，已有76年的歷史，學校所在地在日據時代是一間神社，被當地居民視為是一塊福地，學校占地面積約有九公頃大，堪稱桃園市校地最大的高中。

為讓同學能增進自我了解以及能順利銜接大學的生涯學習，在生涯課程及活動規劃上，中大壢中做了相當完整的規劃與實施。期望每位同學能在高中三年瞭解到自己的興趣與能力，並能訂定未來目標。

在願景方面，學校訂有八大願景，透過壢中優質的行政團隊，打造全人適性、課程多元、教學專業、資源整合等目標。



在學校特色與創新部分，總共有12項優質特色：



其中第七項與第八項在生涯規劃方面，中大壢中輔導室依據Swain(1984)博士提出的「生涯規劃模式」為依據，訂定出屬於適中大壢中學生的生涯規畫金三角方案。依各年級不同的需要實施不同的項目。

【生涯壢中】

生涯金三角

實施項目

自我探索與了解

1. 新生定向輔導
2. 興趣量表施測與解測
3. 大學科系探索量表施測與解測
4. 高一下學期進行全學期的生涯規劃課
5. 學習診斷測驗（針對精進班同學）
6. 讀書方法與時間規畫說明會
7. 愛說話讀書會
8. 各項牌卡（大學學類卡、群科卡、生涯卡、職業組合卡、能力強項卡）進行與探索
9. 周哈里窗與生涯角色學習
10. 小探索大溝通選修課

個人與環境

1. 高一選組輔導
2. 選組說明會
3. 高三甄選入學說明會
4. 繁星推薦說明會
5. 高三甄選入學指定項目甄試說明會
6. 指定項目甄試營隊
7. 模擬面試
8. 小論文輔導
9. 備審資料說明與製作
10. 甄選入學就讀志願序選填輔導
11. 開展生涯路網站建置與資料更新
12. 考試分發說明會
13. 考試分發落點分析與選填志願說明會
14. 薪火相傳
15. 破百誓師
16. 菁英五十閱讀認證
17. 電子書製作與競賽

教育與職業資訊

1. 學系群系列活動（與大學合作）
2. 職業探索活動（與扶輪社合作）
3. 大學博覽會
4. 大學學系參訪
5. 國外大學簡介
6. 大陸地區大學簡介
7. 香港地區大學簡介
8. 日本地區大學簡介
9. 大學科系與職業趨勢（Career雜誌臧聲遠總編主講）
10. 畢業校友各大學簡介
11. 生涯講座
12. 生涯部落格（大學科系、職業採訪與生涯影片製作）
13. 壢亮影展影片比賽與觀摩
14. 與青年局合作辦理生涯講座
15. 辦理大師開講系列活動（與各科合作）

8.生涯壢中：職業探索、聚焦未來



亮點1：生涯系列-大學學類卡



本校設計內容由大考中心授權
103年起由生涯規劃學科中心全面推廣

亮點2：生涯系列-科系與職業



亮點3：生涯系列-體驗教育



亮點4：生涯系列-開展生涯路



亮點5：堰亮影展



而特別值得一提的是，堰中輔導室不僅是在經營校內生涯理念與發展，更結合諮商理論將生涯概念推廣至校外，成為全國第一所建立焦點解決中心的高中，輔導室將焦點解決理論與生涯結合，成為另一個本校的特色一焦點堰中，並結合社區化的專案計畫，以下列三項為目標：

- 依據中學生發展階段的心理需求，提供社區國高中學生探索與心理調適的活動。
- 增進學校輔導工作效能與輔導教師知能。
- 推廣焦點解決輔導模式，建構社區輔導工作合作機制。

積極推展社區服務，到國中、國小提供生涯與輔導的協助，達到資源共享與整合的目標。除本校受惠外，桃園區國中小也受惠。這不僅是桃園唯一，也是全國唯一。焦點中心邀請國立台灣師範大學教育心理與輔導系許維素教授擔任督導與指導，並於每年辦理焦點解決諮商國際研討會，辦理至今已邁入第五年，年年場場爆滿。今年更在五月份舉辦焦點解決大師工作坊：焦點解決技術運用於精神疾病的研討，研討會預計舉辦兩梯次，目前也已全部報名額滿。

除了國際研討會，為能增能國中與國小輔導教師輔導知能，每年也特別辦理教師輔導知能焦點團體，焦點中心更研發焦點卡，提供第一線的輔導教師自我學習與諮商技術增進的實用工具。

焦點中心成立至今，能有如此豐碩的成果，除了許教授的帶領外，也結合了桃園區各高中職志同道合的輔導夥伴一同努力，充分結合社區資源，社區輔導人力，創造焦點優質團隊，以及資源整合的目標。對桃園區國中小來說，除了是資源的提供外，也是生涯的向下紮根，真正受益的則是桃園的薪薪學子。

7.焦點堰中：社區服務焦點解決



亮點6：國中輔導教師同儕督導



101學年

28場

103學年

21場

亮點7：國中輔導教師焦點訓練 【已辦理七梯次】



亮點8：國中宣講與學生參訪



亮點9：國高中生涯課程研發



桌遊 x 生涯

這就是人生

黃之盈 / 台北市立明德國中老師

「糟了個糕，這就是人生！」



「你想拿到什麼人生板塊？」還等什麼，就要用腦袋和策略去爭取啊！

一、前言：

暨第20期開始介紹桌遊運用於生涯的文章，我依然覺得，對教育現場來說，桌遊是我們介入的媒材之一，它不能解決我們遇到的所有問題，但它是一條和學生接觸的入口。

老實說，我們不覺得任何的媒材是萬靈丹，畢竟遊戲的初衷是讓人感到好玩，而遊戲設計師的專業是設計出「好玩的遊戲」，而不是有富含教育意義的教具。而誰要負責運用遊戲到教學現場使用？這是老師的責任，也是老師的專業！

然而，畢竟對於輔導領域來說，引導和促發學生對於遊戲過程與自相關聯的覺察和統整，是非常重要的。

所以，對我來說，桌遊運用於小團體，或者課堂的討論，是透過人性中對於趨樂避苦，引發興趣的「好玩」過程，引發一個讓學生進入一個遊戲的歷程，然後，在透過剛剛短暫歷程的發生，讓學生有機會從中遇見自己！

也就是，我們玩遊戲的立意從頭到尾都不只是好玩而已，而是透過這個歷程，讓學生有機會看見在那時那刻遊戲的過程，引發此時此刻自己的省察。

而「That's life - 那就是人生」這套桌遊，將人生的起點和終點劃分清楚，透過中間的路徑鋪陳，讓玩家在過程中，選擇自己想要的人生板塊。

二、遊戲介紹：

遊戲名稱：That's life - 那就是人生

遊戲人數：2-6人

遊戲目的：玩家的目標就是”1努力想辦法拿到正分版塊，或2.利用幸運版塊，讓手上拿到的負分版塊變成正分”，無論幾人在板塊上，只要是「最後一個離開版塊的玩家」就可以拿走該版塊。所以整體遊戲過程，必要會經歷”先搶先贏”或”堅持到底”的過程，讓玩家們大呼「哎呀，這就是人生呀！」

計分方式：分數最高的玩家獲勝

玩家動作：擲骰-決定哪一隻棋子(一人有三隻)要走-最後留在版塊上的人取走

遊戲類型：骰子遊戲(依照骰到多少就走幾步)

遊戲結束：當所有玩家都抵達終點時，遊戲結束。

特殊說明：你看到下列內容物中間那牌，有圓柱的部分，代表警衛。在+7,+8,以及幸運牌上，需放上警衛，如果你要取得該版塊，必須先移走警衛，作用是增加取得方面的困難。

內容物標誌如下圖：

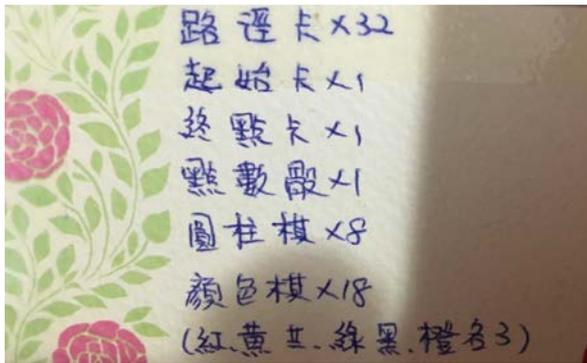


別看我六種顏色，一種可是代表一條人命，一種人生啊。



內容物很簡單，有以下的內容：

- 路徑卡32張
- 起始卡1張
- 終點卡1張
- 點數骰1個
- 圓柱棋8個
- 顏色棋(紅、黃、藍、綠、黑、橙，各三個)共18個棋子



借我遊戲的人很細心的將內容物寫出來，真是好習慣！順手將他的字跡在期刊中登出來，他應該很寬慰！主要是，若我們將內容物標誌清楚，也便利清點。



人生負分牌（紅牌）



人生正分牌（綠牌）

在概念上本是直覺”人生有紅牌還不錯啊，誰要慘綠人生”但直觀上，本遊戲是採紅綠燈的概念，而並非花紅酒綠的放浪形骸。是說，你看看，一念之間的就差異這麼大，但其實顏色不是遊戲討論的重點！



米黃色上帶有幸運草的版塊，就是誰不想要”將負分變正分”的轉機阿！



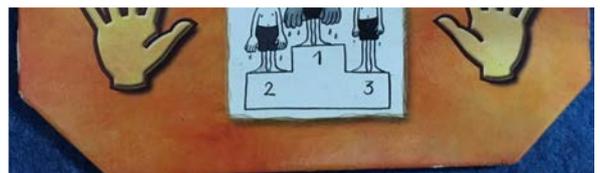
一粒骰子和人物立牌（一個人三條命）



桌遊外盒，圖片是一條蟲糾纏住一隻烏鴉的嘴巴，看烏鴉這麼氣，就知道這是一種”以小博大”的概念！



人生起點站：跑啊跑，就像被鬼追的抱蛋遊戲，只能往前衝，沒有退路。



人生終點站：「嘿，guys，你會說你人生中的123名，是你做到什麼時候？」



版塊擺設，人人站在的最多的地方，就是我們投胎轉世到人世間的第一站，記得喝孟婆湯再上路！圖面擺設如下：一開始先放「-1~-8的版塊」，接下來擺放「有警衛的幸運草」，以及接著綠色的+8+7上面仍擺放警衛，+6~+1版塊），最後在中底前擺放「-1~-10的版塊」抵達終點。

依照這樣的擺設，大多數的玩家，玩完了之後會變得非常安靜，能感到一種沉重的衝突感覺，但畢竟這是個取得版塊的遊戲，怎麼會讓你感到沉重呢，這就是這款遊戲的有趣之處，你會這真是一個先苦後甘，終老前須認真面對，人生到老須面對止跌的人生賭注，然後，大嘆「這就是人生」阿！

三、遊戲後引導：

重點來了，我們希望分成三個層次的問題啟發，引導學生思考並想像停留在剛玩完遊戲的某種情緒中：

(一) 觀察體會層次：

「人生，總是笑到最後最開懷，你對這句話的想法是？」

「當你看到牌面牌好的時候，你有何想法？」

「當你發現警衛絆住你的腳，你會感到厭煩，還是想怎麼運用它？」

「當你想要某種版塊，你用什麼策略取得它？」

「當你發現先搶不一定先贏，你會怎麼想這件事情？」

「幸運草是圖面中唯一可以翻轉的機制，你怎麼取得它？」

「幸運草並非從天而降，你會怎麼把握它、爭取它？」

「遊戲的設置一開始是負分，後來有幸運草，接下來是正分，接近終點是負分，你覺得這樣的設置，跟人生階段有何關聯？」

「警衛設置在中段幸運草和人生最高分階段，你覺得用意為何？」

「警衛，在你日常生活中代表的是誰？」

（若學生答的是父母或師長，可引導他們拓展對警衛的想像，例如會管、會輔助、會絆腳、會保護、是助力、阻力…就依據學生答的不同，了解他們對於警衛的感受）

(二) 檢視歷程層次：

「當你發現自己已經努力了，但不一定會有收穫的時候，你怎麼辦？」

「擲骰遊戲就是這樣，你要在變動中求生存，你會選擇賭一下下一個選擇(冒險)，死守某個版塊(保守)？」

「越玩越覺得每一步的移動，跟選擇很有關聯，剛剛在那個過程中，你曾經感到懊惱或是後悔？」「你怎麼排解這樣的感受，繼續往下走？」

「當你要說服別人棄點某個版塊的時候，你必須要有點說服它，和它有種競爭和合作的關係，你擅長這樣做嗎？」

「你會怎麼拿捏？」

「延續觀察層次，對於警衛的問題，你認為，你生活中的警衛是誰，大多數給你的阻力和助力各為何？」「如果生活中就是會有警衛，你會怎麼和他溝通，認為警衛室阻力的同學，你又怎麼化阻力為助力？」

(三) 生涯省思層次：

其實，在遊戲的世界裡面，常能夠虛擬生活中的許多情況，就像這款遊戲「糟了個糕」其實從一開始的”版塊擺放”，你就能設定這條人生道路，將會是在走一條末日狂花的大起大落道路，還是一路順風的平坦的人生，抑或是

倒吃甘蔗的甘苦人生。

而我們在過程中，透過人生設定的不同，充分融入其中後，我們可以選擇「糟了個糕，那又怎樣」「即便這樣，人生還得繼續過下去啊」「不管怎樣，大家都還得走到終點哩」的對人生的正面積極想像，正在遊戲過程中發生。

尤其是，在「糟了個糕」裡頭，取得負分的機率其實比正分還高，這呼應到真實的人生中，我們並不會一直贏，而大多數時候很可能要思考的是”我們要怎麼避免自己輸的很慘”。

這點對於在分數至上的現今，我們還得教導孩子的是，我們不一定都在浪頭上，當我們面對挫折的時候，我們要怎麼面對和處理，並增加自己的挫折耐受度。

因為，很多時候，情勢已經很糟糕了，反倒是不能再想怎麼「爭贏」，而很可能是怎麼「止跌」。

讓孩子看見自己即便在挫折的時候，仍然是有選擇的，例如說你是選擇1.在刀口上賭氣，2.指責別人，3.捶胸頓足罵自己是無能的，4.為自己奮起一下，不被人看衰。

我們可以引導孩子，當我們的處境和局勢是「輸在起點」，我們要怎麼引導孩子「現在我們已經輸在起點了，沒有關係」，引導孩子無論如何，我們仍要付諸努力，因為只要能笑到最後，才是贏家阿，這是這款遊戲也許可以帶給我們於生涯引導方面，讓孩子體會到的正向意涵！

【同場加映】為您再次收錄精彩的Do Go Card系列文章

『Do Go Card-謝謝你，我正在做的事』現實治療取向青少年生涯自我探索卡使用初探 - 從「你想要什麼？」出發

黃之盈 / 台北市立明德國中老師

莊詩芸 / 高雄市立中正高中老師

心理治療學派現實治療創始者Glasser認為行為不完全是外塑或他律的，他非常強調動機和想望，並認為一旦你的想望有多深、你的行動就有多自發！如何透過具體的生涯探索步驟，協助學生從想望到行動，是有機會發生的。我們依據現實治療為架構，透過WDEP(W-你想要什麼、D-你在做什麼、E這樣做有用嗎、P計畫訂定)的步驟，延續上一篇文章「探索你的五大需求」後，本篇依據WDEP的介紹，方便老師掌握步驟，並協助學生進行生涯探索。

一、Want內在渴望

接續著前期的學會文章「五大需求初探」後，五大需求的澄清後，列出最重要的六個需求。

步驟一、優質世界創作：教師可運用這六個需求，協助學生想想若能都滿足的場景，聚焦一個時刻，並透過創作和引導，創作出他的優質世界圖像(個人內在需求滿足的場景，亦稱「個人內在的香格里拉」)

步驟二、訂定生活目標：個人透過內在的香格里拉創作後，教師可以聚焦在某個需求，詢問學生挑選其中一個需求卡，並請教師運用【目標澄清卡】六張，依序協助學生訂定出一個「生活目標」。

二、Doing現狀評估

依據現實治療的概念，每時每刻的行動都具備整體性，每個行動串聯成一個習慣或者生活的型態，故以下透過步驟一和步

驟二，協助學生充分看見現況的限制和資源，操作如下：

步驟一、整體行為車探索：在內容物中，有一台【具體的車輛】，教師可協助學生了解行動和想法帶動對事情的感受和生理狀況，當你可以活在當下往目標前進的時候，對自己的感受和想法也會不同。車體本身以整體行為(個人在執行計畫時的想法、行動、感覺和生理)的概念，教師可在運用時，協助學生澄清執行生活目標的時候，身邊的資源(家人、學校或朋友)，或者阻礙(家人、學校或朋友)有哪些，運用可用的資源協助學生產生行動力，推動車輛往前邁進，可詢問學生「如果想要往前邁進，你現在可以做些什麼？走出教室可以從做什麼開始？」等問句，了解學生對於執行目標在現況可能遇見的困難，並鼓勵學生，邁開第一步。

步驟二、澄清資源阻礙：除了實際的車輛詢問之外，內容物中有【30張資源阻礙卡】協助學生具體的了解自己的問題點在哪裡？例如：害怕失敗、設定太大的目標、時間不夠…。教師亦可看見學生的優勢力量，了解學生的資源是什麼，例如：可以專心做好一件事情、不貪玩、不會想太多等。

學生的生涯困境除了對外界的資訊不清楚之外，大多時候可能是因為需求和現況的落差，造成學生的動力不足，或者轉移到其他的事情上，故離目標越來越遠。

透過【五大需求卡】→【目標澄清卡】→【現狀評估卡】→【資源阻礙卡】的澄清後，大致上可了解學生的生活目標，缺乏動力的問題點，可促進學生前進的資源這些資訊。建議教師如果想要更賦能於學生，可以於使用【資源阻礙卡】的時候，針對某項資源給予具體的觀察與回饋，因為學生若看不見自己的優點，或者習以為常，就更不容易肯定自己，所以，教師可以透過這個過程多肯定學生，不但增進關係，亦可促發學生對生活動力的一些信心，往滿足需求，建立成功經驗邁開這不容易的第一步！

三、Evaluation進入評量性問句：

訂定生活目標並澄清現況的落差後，為增加學生動機，並增加行動的可行性，教師可充分使用這套卡片最具POWER、增加學生行動力的【POWER加值卡】，為方便教師使用，【POWER加值卡】和【目標澄清卡】一樣，設計成有順序的詢問，協助教師們即便未受過現實治療完整課程訓練，亦可方便上手。實務上可方便協助學生探索生活目標和需求的落差，POWER加值卡總共15張，前七張是有順序的，建議教師可依序詢問學生「1.你鎖定的目標真的是你想要的嗎？」、「2.待在現在的狀況已經很久了，你要繼續下去嗎？」、「3.持續現在的行為，能夠達到目標嗎？」持續問到第七句「7.當情況不變的時候，你還可以為自己做什麼有益的事？」如果沒有澄清，其餘的加值卡則可讓學生用抽取的方式進行探索。

接下來，經由團隊老師們和學生使用的結果，從W-D-E的詢問，約略花三-四節課，由於內容較有連貫性，也可調整成一週兩次，共半個月的時間，協助學生聚焦並實踐生活目標。

熟悉流程後，教師亦可依據學生需求，挑選其中合適學生生涯探索的部分使用即可，例如【五大需求卡】+【目標澄清】+【POWER加值卡】未來文章將介紹計畫如何訂定、案例分享、怎麼促發學生更有行動力，持續介紹後續實務使用的方法，期許能夠帶給老師們於生涯探索能有更具體的方法，與學生更貼近，並協助學生建立成功經驗！

碩博士論文點閱

澳門女同志生涯建構之敘事研究

關詠怡 / 澳門大學教育學院學校輔導碩士
(指導教授 / 金樹人教授)

一、研究目的

縱使心理學界已不再視同性戀為精神病，但有部分社會大眾仍視他們為精神異常的群體，甚至希望以各式各樣的方法改變他們的性取向，試圖將他們變回主流社會所接受的「正常人」。現時華人社會的男女觀念仍被傳統價值觀主導，女性要為家庭負上傳宗接代的責任；異性戀主導的社會亦令女同志在家庭生活及生涯發展上造成沉重的壓力。然而，有關澳門女同志的生涯發展之研究仍然非常貧乏，顯然澳門社會及教育界對女同志的關注度及支援較低。本研究希望以訪談形式，了解澳門女同志的生涯故事，研究者關心的並非女同志在職場上遇到多大的挑戰，而是希望她們透過敘事方式，了解自己到底是如何面對生涯上的各類挑戰，從而找到在異性戀主導的職場及社會環境中的「安身」之處，繼而為自己的生涯添上新的意義，找到「立命」的動力，以及面對日後生涯挑戰的勇氣。本研究目的為：

- 一) 從女同志的敘說生涯故事，了解生涯建構理論中的生涯主題如何影響她們的生涯發展。
- 二) 探討社會文化脈絡對女同志生涯發展的影響。
- 三) 在重新敘說故事後，女同志對於未來生涯發展的期待和看法。

二、文獻分析

認同發展有助個人建立自主性及自我導向的能力，也有助提高個體的整合性及心理成熟度，成為一個心理健康的人 (Boatwright, Gilbert, Forrest & Ketzenberger, 1996)。然而，女同志要花上很多精神及時間，才能建立一個較完整的自我 (Cass, 1984; Sophie, 引自黃玲蘭, 2005; Hetherington & Orzek, 1989; McCann & Fassinger, 1996)，亦即是說她們把用來建立事業及豐富自己生命的心力與時間，先會花在建立自我認同上。故此，女同志在性別認同發展過程中會遇上很多困難及掙扎，並會影響她們的職業抉擇及生涯發展 (Hetherington & Orzek, 1989; Boatwright 等人, 1996)。女同志一方面要面對異性戀者對她們的成見，另一方面又為了在異性戀主導的社會中建立及發展其事業，讓她們時常感到矛盾與掙扎，以致在生涯發展上常出現搖擺不定的情況，她們的生涯成熟度也會較低。由此可見，處於不同自我認同狀態的女同志，在職場都會遇上不同的困難與挑戰，影響其自我認同歷程及生涯管理的發展。在異性戀主導的環境下成長的女同志，她們除了要接受社會對女性的責任與期待，同時也要認同自己女同志的身份以及與別不同的性取向。女同志身兼女性及同志的身份，故此她們在成長過程中時常要處理心理及現實之間的矛盾，這種性別混淆阻礙了她們建立起正面的自我形象 (黃玲蘭, 2005; Hetherington & Orzek, 1989)。研究者從多個女同志的生涯發展的研究中 (House, 2004; Parnell, Lease & Green, 2012; 陳禹函, 2011) 發現國內外的女同志在職場上均受到不同程度的歧視，成為工作發展上的一大阻力。本研究將會討論女同志在建立自我認同的經驗，以及當中所引發的困難及掙扎之因應策略。此外，研究

者希望透過接觸參與研究的女同志，了解她們在澳門的職場發展會否因其性取向而受到影響，並期望理解她們以甚麼心態去面對在職場上的挑戰。

生涯建構理論討論的範疇包括職業性格 (Vocational Personality)、生涯適應力 (Career Adaptability) 及生涯主題 (Career Theme) (Corsoa & Rehfußb, 2011)。敘說時不斷重複出現的字語將他們的生涯主題活生生地呈現出來，亦讓當事人感到自己有能力自主地發展屬於自己的生涯，透過故事敘說，當事人可以重整各個故事的次序脈絡，從故事情節中理解事件發生的原因，解構當中缺陷的意義，讓他們對其人生故事建構新的意義，使之顯得更為完整，當事人就能建構出獨特的生涯主題。生涯主題能夠讓當事人從多個故事裡發現自我連續性，連結過去、現在、及將來人生的故事，並為故事注入了可信力及行動力 (McMahon & Watson, 2011)。而角色弧線 (Character Arc) 與生命線相類似，有助當事人發現貫穿著故事發展的主命主題，以及了解過往的人生經歷如何影響現在及未來的故事發展，還有當事人希望解決的生涯議題 (郭本禹、鄭世彥、馬明偉, 2015)。Savickas (2011) 指出在理解當事人的生涯故事時，需要利用敘事範式 (Narrative Paradigm) 來組織其生涯故事的發展脈絡，從生涯建構理論的觀點來說，這種範式能有助諮商師識別出當事人生涯故事中一些重複的生涯主題或故事形態，以及在故事發展過程中的一些轉捩點，聆聽當事人敘說他們如何面對及克服困難，為故事添上更豐厚的意義，從而能夠讓諮商師根據故事的發展敘寫出敘事真實，同時引導當事人從當下的角度回顧過往的經歷。另外，Savickas (2011) 認為角色榜樣能夠反映當事人的自我建構。當事人描述角色榜樣的特徵時，同時能夠從中形成自我建構，並且有助他們修正自己的個性，讓自己與榜樣更相似，藉此期望自己能夠學習榜樣的選擇和行為，解決生涯上所面臨的問題，或者完成相似的生涯目標。研究者希望以生涯建構理論作基礎，引導研究參與者敘說更多與女同志有關的故事及生涯主題，以及探索這些生涯主題如何影響著她們的生涯發展。

三、研究方法

本研究採用敘事研究方法，透過與研究對象進行深度訪談，藉此希望她們能夠親身說法，分享自己的人生經歷及生涯遭遇，幫助她們去發現自己是如何看待自己及生涯事件對自己的意義，以呈現澳門女同志的生涯故事脈絡，並對她們所遇到的生活經驗進行分析。本研究選取研究參與者的方式為立意抽樣中的雪球或鏈式抽樣，邀請了兩位女同志—晴晴與小君參與此研究。研究對象的邀請條件如下：

- 一) 認同並確立自己是女同志的身份；
- 二) 年齡為18歲以上，且具備法定的行為能力；
- 三) 在澳門有全職的工作經驗。

本研究採用半結構式訪談作為收集資料的方式。在第一階段的訪談中邀請研究參與者詮釋自己對女同志身份自我認同的狀態，剖析女同志身份對其職場發展的影響，最後邀請她們繪畫角色弧線，回想人生中因為女同志身份而引起的性別議題故事，從而讓她們重新檢視女同志身份是如何影響其生涯發展，並詳細描述事件發生時的心境狀況，解構事件背後的意義和重要性，為故事情節命名。第二階段的訪談內容為建構及重寫故事。讓研究參與者分享其閱讀訪談逐字稿的感受及對自己人生故事的新想法，從整體故事重新了解女同志身份及性別議題故事

對其生涯發展的影響力，探討研究參與者對其生涯發展的理想及現實狀況之間的不同，藉此可以更好地掌握未來的生涯發展。

四、研究結果

研究參與者在重新建構的故事中，發現到自己的生涯發展如何受到生涯主題的影響，以及她們的角色榜樣對其生涯發展的隱含意義。

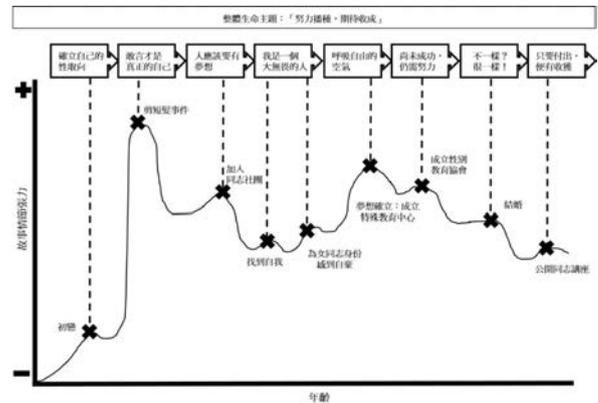


圖1 晴晴「努力播種，期待收成」之生命主題發展脈絡

在重新建構故事的過程中，晴晴發現所有的經歷都是有助她邁向成立性別教育協會的夢想，過去的經歷在她的生涯中埋下了各種各樣的種子，並讓她能夠為自己女同志身份而感到自豪。在第一次的故事敘說中，晴晴認為「剪短髮事件」是其生涯上的一個污點，但在重新敘說故事時，她發現這件事主導了她日後的生涯發展，促使她成立性別教育協會。晴晴將這件事件帶給她的負面影響轉化為推廣性別教育的動力，不再執著於當中的痛苦，而是把自己的經歷當作反面教材，讓大眾對性別議題作出反思。雖然在性別教育推廣工作上，或者在爭取同志權益的運動上，晴晴曾遇到了重重障礙，不過她在重構故事階段時，在舊有故事中憶起當初成立性別教育協會的初衷，讓她有力量再次堅定自己的使命，繼續為性別教育推廣工作努力。在未來的生涯中，晴晴希望能夠藉著自己的努力慢慢改變社會上不公義、不平等的情況，同志們的訴求能夠得到回應，不再受到污名的影響。

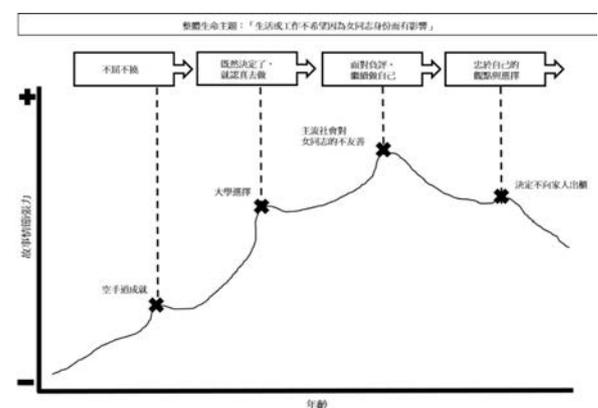


圖2 小君「生活或工作不希望因為女同志身份而有影響」之生命主題發展脈絡

小君透過解構生涯故事的過程中，認清了自己的性格是如何

形成，堅定了自己每一個的生涯選擇。雖然小君要面對因為女同志身份而引發的各種挑戰，但研究者發現她由第一次訪談時處於被動的位置，漸漸因為重新敘說故事，而轉到主導者的位置。小君經歷過大學選擇、在職場上和生活上遇到不友善的對待、以及家人對其性取向的不接受，由最初的「不快樂」、「可惜」，而演變成「不後悔」、「不再隱瞞或逃避」，因為這一切經歷的發生都是自己作出抉擇的後果。小君期望日後的生涯發展可以繼續不受女同志身份所影響，做自己喜歡做的事，不因性取向而受到阻撓，或者對職場發展有所影響，希望自己仍然能夠忠於自己的觀點與選擇，能夠繼續做自己，做一個與異性戀女生無分別的女同志。

五、研究發現與討論

一) 生涯建構理論中的生涯主題如何影響女同志的生涯發展

綜合兩位研究參與者的生涯主題發展脈絡，研究者發現生涯主題及角色榜樣對於她們的生涯發展都是不可或缺的。

- 1. 生涯主題把研究參與者從命運解放出來：**生涯主題反映出自我連續性，正如McMahon及Watson (2011) 所提及，生涯主題有助敘說者連結過去、現在和將來。研究參與者在發掘生涯主題的同時，找到了力量及行動力，推動她們自己的人生發展方向，同時反映出她們期望自己以甚麼態度和心態面對因為女同志身份而引發的困難和挑戰。
- 2. 生涯主題讓研究參與者形成清晰的自我認同與性別認同：**兩位研究參與者在構思生涯主題時，都能從中更加了解自己的個性特質。女同志的身份並沒有阻礙她們在異性戀主導的社會建立真正的自我，反而是因為自己的性取向，激發出她們隱藏在內在的自己。
- 3. 對角色榜樣的認同有助於建構職場的生涯調適力：**角色榜樣的選擇能夠反映內心渴望自己能夠成為一個怎麼樣的人，並會模仿榜樣的性格行為去修正自我 (Savickas, 2011)。研究參與者從角色榜樣身上明白女同志身份並非實現夢想的阻礙，於是決定要勇敢地完成自己想做的事。
- 4. 角色榜樣的生涯經歷深深啟發她們的生涯原動力：**生涯建構理論重視角色榜樣對個人的影響，也是個人如何界定自我的其中一個參考對象 (郭本禹、鄭世彥、馬明偉, 2015)。研究參與者的角色榜樣曾經遭遇與她們相同的經歷，讓她們無懼女同志身份所帶來的挑戰，勇敢去創造豐盛的人生。

二) 社會文化脈絡對女同志生涯發展的影響

Cass (1984)、Sophie (引自黃玲蘭, 2005; Hetherington & Orzek, 1989)、McCann與 Fassinger (1996) 及黃玲蘭 (2005) 都認為女同志身處的社會文化脈絡有助她們更完整地認識自己，甚至對其生涯發展也有影響。

- 1. 同志在職場上不被接納，影響同儕關係：**在異性戀主導的社會上，同性戀並不符合主流社會的戀愛價值觀。兩位研究參與者屬於社會上的少數群體之一，在面對異性戀主導的社會氛圍下，她們初期在職場上未能反映出最真實的自我，與異性戀同事相時處顯得有所避諱。雖然她們對自己女同志身份有著高度認同，但與外界對同志的看法存有很大的落差，讓她們與這些不接受同性戀的同事之相處過程中，承受了莫大的心理壓力，她們擔心同事對同性戀持有反對的意見，甚至因性取向而排斥她們，擔心自己被標籤，影響她們與同事的關係。然而研究參與者並沒有因此而認為自己在職場的發展受到阻礙，更成為她們努力做好工作本分的動力，希望得到同事的肯定，將焦點落在其工作成就上，而非其性取向，同時以自己的工作表現向同事證明性取向不會成為

職場發展的絆腳石。

- 2. 華人社會較抗拒多元家庭：**影響研究參與者生涯發展的外在因素亦包括其原生家庭，當中父母對女兒寄予著傳宗接代的期望，更成為她們生涯發展上的一個不可或缺的關鍵。女同志要同時面對家庭及社會的期望及壓力，對於其職業以至生涯發展都構成負面的影響 (田秀蘭, 1998)。現時社會主流的家庭觀念並沒有包括多元家庭，女同志和同性伴侶的結合也不為社會所接受。故此，兩位研究參與者根據家人對其性取向的接受程度，採取了不同的因應策略，務求與家人保持良好的關係。

三) 在重新敘說故事後，女同志對於未來生涯發展的期待和看法

- 1. 在保守的社會風氣下找到立足的地方：**敘說自己的生涯故事除了有助增加個人對自己的了解，更可以解構生涯故事背後的意義，把小故事串連，結合成一個更豐富的新故事 (引自 Bujold, 2004; McMahon & Watson, 2011; Riessman, 1989)。研究參與者通過敘說自己的生涯故事，發現女同志身份是如何影響自己的生涯發展。她們在敘說故事時進一步肯定自己女同志的身份，在保守的社會風氣下找到了立足的地方，以行動向大眾證明女同志也可以「很一樣」。
- 2. 漸漸取回生涯發展的主導權：**從兩位研究參與者的生涯主題發展脈絡，研究者也亦發現她們由一個被動的角色，漸漸成為自己生涯的主導者，甚至是作者。正如Savickas (2013) 及McAdams (2013) 對故事敘說的觀點，透過敘說可以讓自己成為未來生涯故事的作者。

- 3. 同志也可以在職場上發光發亮：**綜合兩位研究參與者重新建構的生涯故事，研究者發現她們每一個經歷之間都有著千絲萬縷的關係，每段故事都是前一個故事的延伸。研究參與者藉由在第一階段訪談逐字稿劃線的過程，對舊有的職場故事產生了新想法，從新故事裡找到未來生涯故事發展的方向，並與研究者一同以作者的身份重新建構故事 (Mullvee, 2011)。
- 4. 消除主流社會對同志污名的情況：**現時社會上仍有很多同志污名的情況，研究參與者期望以自己的力量向社會推廣性別教育，增加大家對同性戀的了解，改變以往大眾對同志的刻板印象，不要將犯罪、消極、自尋短見等與同性戀劃上等號。她們希望以自己的經歷向社會證明同志也可以在職場上發光發亮，為社會作出貢獻。

生涯快訊

(一) 新書專欄

Book1. 《身體不說謊：再揭幸福童年的祕密》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



新書小檔案

作者：愛麗絲·米勒 Alice Miller

譯者：林硯芬

出版社：心靈工坊

出版日期：2015/07/13

這是兒童心理學大師Alice Miller第三本在台翻譯的著作。從一位古典精神分析師出發，她在挖掘個人生命真相的過程中發現，佛洛伊德的理論無法修通她的個人議題，主要是身體因為幼時受虐所發出來的各種訊號與反應在佛洛伊德的理論裡不僅沒有去處，還受到壓抑。

佛洛伊德在接案的早期就曾發現亂倫與性侵的案例數非常普遍，但他最終將它歸因於當事人的幻想，而非真實的陳述。接踵其後的分析師在面對遭受各種形式虐待的當事人，不論是情緒勒索、照顧忽略、毆打、持續的言語恐嚇，特別是幼年的性侵被害人時，也都傾向站在父母親那方，而漠視了小孩的感受。當事人在缺乏「知情見證者」的陪伴下，終生遭遇身心症狀的折磨。「道德阻礙了他們去認清現實」，每個子女終其一生都在努力地尋求父母的認同與愛，但受虐的孩子即使長大成人，也難以接受這個無法成真的期待。這樣的父母榨取了子女的愛與幸福，讓他們依附在自己的影響力下。宗教與道德氛圍都不允許人們去看清此點，就連許多治療師也都活在這個價值觀裡，總是強調用原諒和寬恕可使自己得到解放。事實是：這樣的觀念造成了我們更多的內在混亂，憤怒轉為自責，受虐的痛苦與自責的痛苦，兩者共同毀滅了許多人的生命。

在本書的第一部分，Alice Miller再度用心理學的觀點來剖析著名人物，包括杜斯妥也夫斯基、契訶夫、卡夫卡、尼采、韓波、三島由紀夫、普魯斯特、喬伊斯，還有最使人悲傷的吳爾芙。這些名人有個共通點：他們都受到自己母親或其他家人身心上的壓榨、剝奪、虐待或侵犯。他們卓越的藝術才華掩蓋了自身的悲劇，文章憎命達，從他們的創作裡都可以發現他們破碎的人格是怎麼樣受苦於逃脫不了的牢籠，並被迫去尋訪一個永遠得不到的愛的餵養。各種病痛找上了他們，並折磨他們的生命。那是身體的呼喊，源於內外在不一致。

作者指責佛洛伊德屈服於社會的道德，背叛了自己的洞察力。她認為只有「承認真相」才能保護我們不受重複性驅力的迫害，那些父母親加諸於我們身上的，我們會在無意識中又對自己的下一代從頭來過。她指出，大多治療師的錯誤在於認為態度的改變可以改善與父母的關係，因為她的經驗告訴她事實往往相反。因為父母親常會因為子女的成熟而引發嫉妒與戒斷症狀，並要求子女重新回到過去受他們宰制的狀態。易言之，系統的力量太過強大，不是個體可以輕易改善的。身體不會說謊，他會記住並反映我們內在的真實狀態，特別是那些被我們隔離住的負面情緒，尤其是恐懼。當事人需要的不是被告知童年的回憶是亂倫幻想、或是寬恕與和解，而是一個認真傾聽，並願意認真對待自己真正感受的治療師，許多治療師是為了安撫自己而提出寬恕的建議，並不是為了當事人著想。特別是寬恕並不能如預期地化解仇恨，而是掩蓋了仇恨，甚至在潛意識中強化了仇恨。

我個人的臨床經驗也支持這種說法。寬恕與正向思考不僅沒有解決嚴重憂鬱者的問題，反而加深了他們的內疚。他們感覺未被真正的了解，只是被強加了新的要求：「好了，你的故事我聽很多。所以呢？你不能改變任何人，你只能原諒他們(或世界)。」故事的背後永遠有說不出口的或被遺忘的真相，否認跟壓抑的防衛機轉何等強大，縱使偶然有裂口出現，當事人也很容易反駁自己曾經有過的感覺和說過的話。諮商師常會在細緻的轉折處敏感到表象下的經驗世界，那裡藏著一個急需被體貼的內在孩童，希望被認真看待。但世界很容易在這份認真之前，就給予廉價的道德建議。很遺憾的是，如果一開始父母的

愛就不存在的話，我們無法強迫這份愛現身。當事人要學習的不是如何去愛父母，而是接受這個對象不會愛我們，進而拋棄(道德要求的)感激與不由自主的內疚。只有放下這些，而不是遵從道德規範，愛才會自然地出現。我相信Alice Miller的觀點即便到現在仍然會使許多人感到不安。

身體不會忘記匱乏的感覺，這是為什麼我們永遠要正視症狀的原因。這個永遠不會停止的飢餓感將啃食我們的心靈，除非我們停止忽略，認真傾聽它的訊息。讀者將會從這本書裡學到，仇恨與冷漠是如何一代傳過一代，而受虐的孩童又是如何束縛了自己，使得身體出現各種病症：憂鬱、自殺、厭食、氣喘、過敏、物質濫用、或瘋狂，最終他們無法運用成人的力量去面對自己的過去與父母，只能懷抱痛苦獨活或將這個仇恨和飢渴投射給下一代。我心裡充滿對這類孩子的同情，因為我知道他們如何痛苦地成長，又如何痛苦地將僅有的能量餵哺給自己失職的父母。他們一次次地期待愛的回應，卻只能一次次地飽嚙失望。

我們要有健康的成人，才會有健康的孩子和社會。但沒有人是毫無傷痛的，所以我們的政府必須提供每位父母更多的幫助，讓他們在養育子女時能夠了解哪些願望與舉措是源於自己的匱乏，哪些又是源於個人觀念和技巧的不成熟。受傷的成人必須了解面對真相需要很大的勇氣，但唯有如此我們才可能療癒自我。傷痛從來不會自己消失，你需要陪伴，為自己哀悼。然後從有害的親子依附中釋放，尋得回應自己的能力。在這條路上，Alice Miller 向我們保證，身體是我們最好的嚮導，只要我們願意真誠回應來自它的訊息，就有機會覓得完整的自我。祝福受過傷的你，祝福受過傷的每個人！

Book2. 激發員工潛力的薩提爾教練模式：學會了，你的部屬就會自己找答案！

酒小萍 / 國立台北教育大學心理與諮商學系碩士生



新書小檔案

作者：陳茂雄, 林文琇

出版社：天下雜誌

出版日期：2015/11/04

我常在想，到底「專業」是什麼？我認為「專業」就是把深奧的道理，用大家熟悉的語言來表達，講得淺顯易懂，不但容易了解，也可以引起大家的興趣，願意在生活中應用。這本「激發員工潛力的薩提爾教練模式」就是這樣的書，作者陳茂雄先生以在企業界擔任領導者多年經驗為基礎，進入諮商研究所學習諮商理論與實務，並在這十幾年擔任企業教練工作，有深厚的理論與實務基礎，再加上林文琇女士在心理與教練領域的經驗，佐以流暢的文筆，讓這本書重點分明，讀來輕鬆沒有壓力。

對於職場工作者而言，對「教練」(coach)一定不陌生，原因當然不是因為這是一個包包的牌子，而是相對於「指導」，

與「教練」相同概念的「工作教導」、「啟發式的教導」等訓練，已經是一般企業主管訓練的基礎課程。此外，在進入知識經濟時代，透過「企業教練」來提升組織人才的生產力，也逐漸成為一種普遍的做法。其實這種透過「引導」、「思考」與「自我探索」等方式來解決問題的方法，與諮商輔導的精神相同，但一般的「教練」多重在概念與技巧的說明，在理論基礎上的著墨較少，也少有將諮商理論與教練做緊密的連結。這本書的內容不但一再強調教練的專業必須是理論與實務並重，書寫的方式與內容也是理論與實務並重，且透過實際案例的說明，有助讀者融會貫通，在看完這兩百多頁的書，可以看到「教練」工作的外貌與內涵，有種見樹也見林的感覺。

作者先開宗明義地希望本書能說明三件事：第一是「教練」的價值在於幫助他人「改變模式」而不只是「解決問題」。第二是教練的專業必須是理論與實務並重，第三是強調有了入門知識與概念後，持續練習才能熟能生巧。書的內容架構可分為兩部分，第一部分先從教練的心態開始，談「薩提爾教練模式(The Satir Model)」的概論，第一章包含教練式領導的定義、運作方法、原理、運用時機與使用對象，帮助大家對教練式領導有清楚與完整的概念，第二章是介紹薩提爾模式的理論以及如何應用在教練工作上。第二部分，從第三章開始，詳細說明「薩提爾模式」在教練工作上的應用，如訂定教練晤談的目標，行為、情緒、觀點、期待的盲點，與教練如何協助他人看到這些盲點加以排除，再以渴望的層次來引發學習動機。透過五大盲點與因應的教練策略來強化教練視框。最後以問答與參加課程的學員的回饋與問答，加入其他的觀點，更多元地呈現這本書的內涵，最後再次強調教練的心態與如何強化教練的結果為結語。

作者說這本書是為有志成為「教練型主管」或「專業教練」所寫的書，的確，本書內容固然對「教練型主管」與「專業教練」而言，當然是一本不容錯過的書。但我也推薦給一些適合閱讀，並可以從本書中獲益的人：

第一是目前身在職場中的工作者：啟發式教導，固然是身為主管必備的能力之一，但在職場中任何角色都是無可避免需要發揮影響力。書中提出的「三頂帽子」陳述了影響力的基礎與關鍵，熟悉這三種角色，依狀況和時機的不同，戴上不同的帽子，多一些彈性，對自己的工作或對團隊效能都會有所幫助。另一個可以獲益的地方，是書中的實例，描述了職場中非常熟悉的場景，如一次看似完美的教導過程，依著標準的「教導」程序步驟來做，為何結果不如預期？到底為何與同事的溝通總是無法聚焦？在這本書中，透過薩提爾模式來解析，有機會重新審視主管與部屬間或同事間的運作模式，可以用不同的觀點瞭解到看似順暢的溝通，到底出了哪些問題，因為有了不同的理解與體會，有機會嘗試不同的方式來面對問題，透過改變模式來達到治本的效果。

我也推薦給對「諮商輔導」相關人員，作者在書中希望說明的三件事情，不論是從「解決問題」到「改變模式」、理論與實務並重與持續練習，這三者都與諮商輔導的精神一致。閱讀本書可以再次審視自己從事助人專業工作者的初衷。透過作者整理與歸納出來「薩提爾模式」重點與圖表，盲點與策略，無一不是諮商輔導工作的技巧與能力，研讀本書可以強化專業知識。同時，案例內容也與許多諮商輔導面對的場景類似，透過作者的刻畫，描述企業場域中主管與部屬的心聲，彷彿真實人物就出現在眼前，也可以擴充對於企業場域的了解。

我也強力推薦給父母，這也是讓我最驚艷的部分。當拿到這本書，隨手翻一翻，剛好看到一個爸爸指導小孩寫作業的場景：孩子原本愁眉苦臉，必須從網路上找資料來完成「我的媽媽」的這篇作文，因為爸爸選擇了不同的方式，使用教練式領導，用提問的方式與孩子互動，短短的幾句對話，孩子可以變成文思泉湧，迫不及待地寫出一篇描述媽媽的文章。因為有了不同的選擇，可以創造良性的互動與結果，親密的家人關係更加連結與緊密。

最後，我也要推薦給喜歡學習、樂於接受改變與追求更好生活品質的人。除了內容之外，看著陳茂雄先生講述將自己毅然地將自己人生上半場歸零，在人生下半場投入助人行業的心路歷程，從當初的不確定，到現在的篤定，充滿熱情使命感，我相信他必然從助人工作中找到了生命的意義與價值，這也是薩提爾教練模式希望達成的目標，希望更多的人能從教練模式中獲益，不論排除干擾，發揮潛能，或是看到自己的盲點與渴望，找到自己生命的價值、意義等等。文字能表達得有限，有興趣深入了解本書的內容的人，除了可以上網或到書店翻翻這本書外，也可到臉書《激發員工潛力的薩提爾教練模式》討論社團，一窺薩提爾教練模式的魅力。

(二) 國外研討會資訊

1) 國際生涯發展協會 (National Career Development Association)

2016年會

國際生涯發展協會將於2016年6月30日至7月2日在芝加哥舉辦年會，會中將有多項精彩的特色講題，包括「探索有意義的工作：職業意義感、滿足感、適配感、與價值之間的關係」、「生涯發展對學校文化的轉化」等等，主題講員包括Dr. Rich Feller、Dr. Pepper Schwartz以及Dr. Mark Savickas。線上報名至6/13截止，詳細訊息請參考網站：

http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/conference_home

2) 國際教育與職業輔導協會(International Association for

Educational and Vocational Guidance)2016年度研討會：輔導公平促進：反思、行動與影響

國際教育與職業輔導協會將於2016年11月15號到18號舉辦年度研討會：輔導公平促進：反思、行動與影響，地點在西班牙馬德里，詳細資訊尚未發布，請密切注意本報消息。

(三) 國內研討會資訊：

1) 第三屆兩岸四地學校輔導國際學術研討會—社會變遷與多元文化脈絡中的學校生涯輔導與諮商

國立臺中教育大學將於2016年7月2日至7月5日舉辦「第三屆兩岸四地學校輔導國際學術研討會—社會變遷與多元文化脈絡中的學校生涯輔導與諮商」系列研討會，邀請國內外從事學校生涯輔導與諮商實徵研究的知名學者、重要學術期刊審查委員、擁有豐富諮商實務經驗的專家與會，包括加拿大Calgary大學諮商心理學系教授Nancy Arthur、南韓京仁教育大學教育學系副教授Mae Hyang Hwang、與日本東海大學心理社會學科教授，芳川玲子。現已開放網路報名，6/20報名截止，投稿也已截止，相關資訊詳見網頁：

<https://sites.google.com/site/ntcuppsychocounsel2016/tou-gao-zi-xun>

郭祥益 / 高雄市學生輔導諮商中心主任

(一) 職群適配卡

【職群適配卡】根據國中新編多元性向測驗、Holland興趣類型、教育部群科攻略、看見群科預見未來等內容編制而成。

使用步驟說明：

1. 先挑選2-3張個人優勢的國中新編多元性向測驗項目、Holland興趣類型，學習領域之適配卡。
2. 分別將挑選出來優勢的多元性向、Holland興趣類型，優勢學習領域，逐一放上職群底卡，可以發現不同性向、興趣、學習領域適合的對應職群。
3. 將優勢性向、興趣與學習領域，分別根據分數高低順序由下至上堆疊（分數高者置於下層），一起堆疊於職群底卡上，即可篩選出符合性向、興趣、學習領域的適配群科。
註：堆疊完發現學生無適配之群科，可能代表性向、興趣與學習領域不一致，可進一步適當調整適配卡數量（例如：將上述分數較低的卡片抽離），或找輔導老師諮詢。
4. 篩選出的結果可參考所屬之群科介紹卡，以瞭解職群相關科系與生涯進路等資訊。
5. 欲進一步查詢更詳細的相關資訊，請自行上網搜尋。

國中畢業生適性入學宣導網站：<http://adapt.k12ea.gov.tw>

職業學校群科課程資訊網：<http://tpde.tchcvs.tc.edu.tw/course>

技職博覽會：<http://techexpo.moe.edu.tw>

卡片介紹

多元性向 適配卡	國中新編多元性向測驗：語文推理、數字推理、圖形推理、機械推理、空間關係、中文詞語、英文詞語、知覺速度與確度。	八張 (依照適配職群對應)
興趣類型 適配卡	Holland興趣類型：R實際型、I研究型、A藝術型、S社會型、E企業型、C事務型。	六張 (依照適配職群對應)
學習領域 適配卡	數學、語文、社會、自然與生活科技、健康與體育、藝術與人文、綜合活動	七張 (依照適配職群對應，每一領域有適配學習單元對應，可參考群科介紹)
職群底卡	高職暨五專十六職群底卡	一張
群科 介紹卡	化工群、商業與管理群、外語群、設計群、農業群、食品群、家政群、餐旅群、水產群、藝術群、動力機械群、機械群、電機與電子群、土木與建築群、海事群、醫護群。	十六張
使用說明書		一張

發行者：台灣生涯發展與諮詢學會TCDCA

編輯群：郭祥益、權靜沂、莊詩芸、曾芬、黃欣慧、朱雅鈴、葉健君、陳子玲、林欣蓓、禰宜家

出版者：新裕豐文化事業有限公司

地址：高雄市新興區南華橫一路17之1號

電話：07-2352468

網址：www.syf.com.tw | 電子郵件：syf@syf.com.tw

劃撥帳號：202102011556 | 戶名：新裕豐文化事業有限公司

定價：250元

(二) 改變卡

一、設計理念

本設計為「改變卡」壹組卡片，係以焦點解決短期諮商為基礎，張數為改變卡52張，可單獨使用或與其他媒材相互搭配。

二、諮商歷程中卡片的運用

這套卡片在諮商中的操作方法，除了運用焦點解決短期諮商技術外，另結合完形治療、心理劇與一人一故事之技術。改變卡的使用方法如下：

(一) 個別晤談

1. 賦能當事人：請當事人從改變卡中挑選幾張面對困境或壓力時，自己身上擁有的力量。例如：

「你是怎麼熬過來的？你是怎麼做到的？你怎麼努力讓事情不至於變得更糟糕呢？」

「我發現你很努力，不被困境打倒，你覺得自己擁有什麼樣的力量讓你可以面對這個困境？你覺得這樣的力量是如何幫助你解決問題呢？」

2. 尋找例外：和當事人討論及整理過去例外的成功經驗，看見他身上擁有的資源及改變力量為何。例如：「你過去什麼時候和現在的狀況是不一樣的？那時候的你是怎麼做到的？請從卡片中挑選出來」。「當過去事情沒有這麼糟糕時，你有何不同呢？」「從上次晤談到現在，有什麼好的事情發生？」

3. 增強改變動機

(1) 挑選出願意實踐的改變行動：詢問當事人：「你願意做些什麼來改變目前的生活？你想要做些什麼不一樣的事來改變現況？」當事人挑選卡片後，共同討論對卡片內容的感想或觸動。如果當事人願意，可進一步邀請他擬出行動計畫並簽署行動契約書。

(2) 自我對話：請當事人從卡片中挑選願意實踐的改變行動，以完形治療法的空椅技術對自己說一遍，再由輔導人員重述一遍給他聽，也可請當事人再做回應。

(3) 寫一封信給自己表明改變的決心與承諾：詢問當事人：「你想要在生活中有什麼改變？」請當事人從卡片中挑選願意實行的改變行動後，寫一封信給自己，表明決心與承諾。

(4) 以圖像或角色扮演幫助當事人具體化、強化改變的動機：請當事人從卡片中挑選願意實行的改變行動後，再從卡片中挑出一張來象徵改變發生時可以實現的目標或願景，並將改變的行動與終於達到目標的過程演出來或畫出來。

4. 強化改變的行動：針對當事人的改變給予讚美與肯定：從卡片中找出輔導者對當事人的欣賞與肯定，例如：「我很欣賞你的地方是……？」「要改變其實是一件不容易的事情，我看到你在改變過程中的努力是……？」「什麼地方變得更好了？」「你做了什麼事情讓你的生活更好？」「在上次晤談結束後到現在，你做了哪些事情讓狀況變得更好？即使只有一點點努力也沒關係？」

5. 意義的確認：「你從這件事中學習到什麼？有什麼成長？這個經驗對你的意義為何？」請從卡片中挑選出來。

6. 改變行動的預演：請當事人從卡片中挑選願意實行的改變行動後，以完形治療法的空椅技術對重要他人（父母、師長或朋友）進行一段對話，預演改變的行動。

7. 認知的統整：在一次晤談結束時，可以請當事人依照此次晤談的發現、領悟、承諾或決定，挑選符合的卡片，並加以描

述，以做為認知的統整，輔導人員也能從敘述中了解此次晤談對當事人的影響。

8. 量尺問句：先請當事人從卡片中找出他想要改變的目標，協助當事人評量自己的進步程度。「假如這個目標是10分，你現在的狀況是幾分？接下來你可以做些什麼，就能往目標前進了？你希望下次晤談可以進步到幾分？」

9. 擴大改變：探討當事人已有的正向改變，如何類化及遷移至其他的情境或事件。確認他們行為的改變帶來了什麼幫助，而產生賦能感。例如：「當你更有耐心時，會有什麼好處？」、「如果你繼續努力下去的幫助是什麼？」、「改變的好處是什麼？」

10. 奇蹟問句（目標導向）：「如果有一個奇蹟發生了，你希望自己變成什麼樣子？」、「如果有一天奇蹟發生，你的問題解決了，那時候的你和現在有什麼不一樣？」、「如果這改變持續發生，你會變成什麼樣呢？」請從卡片中挑選出象徵改變奇蹟的卡片。

11. 關係問句：「誰會看到你的改變？誰知道會很高興？」、「他們看到了什麼？他們認為你有何不同？他們會對你說些什麼？他們會如何為你慶祝？」請從卡片中挑選出來！

12. 面對未來的挑戰：「面對未來的挑戰你可以做哪些行動去預備？」、「你已嘗試做些什麼來克服你的困擾？什麼想做但還沒有做？你想要怎麼做？」請從卡片中挑選出來！

（二）團體工作

1. 一人一故事（play back）：在團體工作中可以「一人一故事」的方式，先邀請一位成員當主角，請三或四位擅長表演與揣摩他人心境的成員，依當主角的描述協助演出。主角觀看後若覺不符的部分可以修改，或與其中部分角色交換演出以增加體驗，最後請主角發表個人觀看與演出後的感想，也可請演出者或觀眾分享演出心得。

2. 自我賦能與迴響：請團體成員從改變卡中挑選一張卡片來代表面對困境或壓力時，自己身上所擁有的力量。將該卡片秀

給其他人看一遍之後，透過聲音與動作將這個力量表演出來。接著，其他成員跟著模仿演出。每個成員都輪流完成一輪之後，進行大團體分享。

3. 相互賦能：三人一組，每人從改變卡中挑選一張面對困境或壓力時，自己身上擁有的力量，並分享困境及自己的力量。其他二人聽完後，從其他卡片中選出對該成員的欣賞，送給對方。

4. 學習新的角色目錄：請每位成員從卡片中找出自己想要的改變行動，先對著卡片進行自我對話，瞭解這個卡片的意義，想像自己變成已達成這張卡片目標的人，並以這樣的姿態在團體空間裡走動及伸展肢體，直到感覺自己能完全展現這張卡片的精神。接著，每個人以嶄新的角色，對每個相遇的成員說出這個新角色的特徵。例如：

「你可以拒絕別人不合理的要求」、「你可以為自己爭取權利」、「你是有價值的人」、「你是重要的」、「你是值得被珍惜的」等等。

（三）生命教育

可做為生命教育或輔導活動教學媒材，在一次上課中逐張講述每一張卡片後，請學生寫下自己最有感觸的五張卡片，以此來對自己人際、學習、生涯等現況與目標的反思，並激勵學生時如何以正向積極的態度面對人生的困境與挑戰。

發行者：台灣生涯發展與諮詢學會TCDCA(高雄市政府教育局授權) 高雄市政府教育局 授權

編輯群：李佩珊、黃瑛琪、連秀鸞、張麗鳳、翁君菱

出版者：新裕豐文化事業有限公司

地址：高雄市新興區南華橫一路17之1號

電話：07-2352468

網址：www.syf.com.tw | 電子郵件：syf@syf.com.tw

劃撥帳號：202102011556 | 戶名：新裕豐文化事業有限公司

定價：220元



徵稿資訊

生涯電子報提供會員關於本學會資訊、國內外生涯相關研討會、工作坊以及相關新書/新觀念介紹等相關資訊，每2個月出刊一次。出刊時間為每奇數月10日，截稿日為出刊前一個月的20日(例如：11/10出刊，該期截稿日為10/20)。歡迎各位提供相關資訊，來稿請投至 tcdcanews@gmail.com 「生涯電子報編輯小組」，並標明投稿項目，感謝各位熱情參與。

※ 欲加入會員者，請填寫後方「生涯發展與諮詢學會會員報名表」，寄到 tcdcaservice@gmail.com，或傳真至02-2341-3865。

提出申請後，經理事會議審查通過後，才能確定會員資格。

若有任何問題，歡迎致函秘書處



台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

發行人：田秀蘭

主編：王玉珍、田秀蘭、金樹人（姓名筆畫順序排列）

編輯：林欣儀、曾晴、蔡懿亭（姓名筆畫順序排列）

學會網站：www.tcdca.org



【個人會員】入會申請表

網站：<http://tcdca.heart.net.tw/>

email：tcdcaservice@gmail.com

傳真：2341-3865

會址：106 台北市大安區和平東路一段 162 號教育大樓 522 室

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

*編號		*入會日期	年 月 日	身份證 字 號	
姓名		性 別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	生 日	年 月 日
學歷	<input type="checkbox"/> 1.博士 <input type="checkbox"/> 2.碩士 <input type="checkbox"/> 3.學士 <input type="checkbox"/> 4.專科 <input type="checkbox"/> 5.高中(職) (<input type="checkbox"/> 畢業 <input type="checkbox"/> 肄業)				
經歷					
畢(肄)業校系(科)所					
專業訓練					
服務單位				職稱	
興趣	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
專長	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工		<input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他 _____		
通訊地址	永久	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	電話	(公) (家) (手機)	
	目前	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	傳真		
E-mail				推薦人	
審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審查及繳費	<p>1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。</p> <p>1. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。</p> <p>2. 收到「入會通知書」後請至郵局繳費，入會費 1,000 元(學生 500 元，贊助會員新台幣 1,000 元)，常年會費 1,500 元(學生會員 500 元，贊助會員新台幣 1,500 元)(學生身份認定以當年有效學生證件為憑)。劃撥繳費後請將您的收據傳真或 MAIL 至學會，並註明您的姓名，並自行保留收據以備查。</p> <p>【郵政劃撥：50251389；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會】</p>				
備註	<p>1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。</p> <p>2. 常年會費計算以年度為單位。</p> <p>3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。</p>				



【團體會員】入會申請表

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

網站：<http://tcdca.heart.net.tw/>

email：tcdcaservice@gmail.com

傳真：2341-3865

會址：106 台北市大安區和平東路一段 162 號教育大樓 522 室

*編號		*入會日期	年 月 日	填 表 期	年 月 日
機構名稱				單 位	
通訊地址	□□□			電 話	
				傳 真	
電子郵件				推 薦 人	
單位主管	職 稱		單 位 承 辦 人	職 稱	
	姓 名			姓 名	
機構類別	<input type="checkbox"/> 1.學校【 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中 <input type="checkbox"/> 高職 <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學校院 <input type="checkbox"/> 特教學校】 <input type="checkbox"/> 2.社會心理衛生機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 3.心理諮商輔導機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 4.基金會 <input type="checkbox"/> 5.醫療機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 6.個人執行輔導諮商業務 <input type="checkbox"/> 7.政府機構 <input type="checkbox"/> 8.企業團體 <input type="checkbox"/> 9.其他_____				
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工 <input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他_____				
審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審查及繳費	1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com 。 2. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。 3. 收到「入會通知書」後請至郵局繳費，入會費 1,500 元，常年會費 3,000 元。劃撥繳費後請將您的收據傳真或 MAIL 至學會，並註明您的姓名，並自行保留收據以備查。 【郵政劃撥：50251389；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會】				
備註	1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。 2. 常年會費計算以年度為單位 3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。				



台灣生涯發展與諮詢學會

Taiwan Career Development & Consulting Association

2016年會 **TOPIC**

變動環境下的 生涯發展與挑戰

2016/05/22 (日)

國立臺灣師範大學
教育大樓202

專題演講 | 金樹人老師

如何面對生涯中的變與
不變：生命卷軸啟示錄

工作坊 Workshop

A場 | 黃素菲老師
後現代的幸福生涯觀
：變與不變的生涯理
論整合

B場 | 楊瑞珠老師
工作的勇氣－阿德勒
心理導向的生涯建構
諮商

C場 | 郭瓊灩老師
意外人生不意外－善
用生涯偶發事件的覺
知與詮釋

跨界對話

Cross-border Dialogue

| A場 |
在變動環境中
職涯轉換之契機
與因應策略

| B場 |
校園生涯教育的
變動與挑戰



台灣生涯發展與諮詢學會

Taiwan Career Development & Consulting Association

2016年會 2016/05/22 (日)

國立臺灣師範大學教育大樓202

AGENDA

時間

活動議程

0830	報到		
0900	開幕式 (主持人：田秀蘭理事長)		
0910	【專題演講】 如何面對生涯中的變與不變：生命卷軸啟示錄 主持人 林幸台老師 · 主講人 金樹人老師		
1000	茶敘		
1030	【跨界對話A場】 在變動環境中職涯轉換之契機與因應策略 (教202) --- 主持人 張德聰老師 與談人 郭振昌老師 (學界代表) 李益恭先生 (實務界代表) 鍾文雄先生 (104人資長)	【跨界對話B場】 校園生涯教育的變動與挑戰 (教513) --- 主持人 劉淑慧老師 與談人 郭祥益執行秘書 (教育部生涯規劃學科中心) 陳玉芳主任 (中和高中) 區雅倫主任 (華興中學)	
1220	【2016年度會員大會】 (教511) 主持人 田秀蘭理事長、吳淑禎秘書長		
1330	【工作坊A】 後現代的幸福生涯觀：變與不變的生涯理論整合 (教202) --- 主持人 王玉珍老師 帶領人 黃素菲老師	【工作坊B】 工作的勇氣--阿德勒心理導向的生涯建構諮商 (教513) --- 主持人 王櫻芬老師 帶領人 楊瑞珠老師	【工作坊C】 意外人生不意外—善用生涯偶發事件的覺知與詮釋 (教500) --- 主持人 吳芝儀老師 帶領人 郭瓏瀨老師
1630	賦歸		