

24



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 | 求職文化 | 生涯電影院：一代宗師 | 生涯前哨站：中興大學
生涯鐘聲 | 生涯DoGo Card | 桌遊x生涯 | 碩博士論文點閱 | 生涯快訊 | 會務報告

生涯專論

樂高認真玩策略促進職涯發展的啟發與應用

韓佩凌 / 玄奘大學應心系助理教授
樂高認真玩認證導師

樂高認真玩 (LEGO® SERIOUS PLAY®, LSP) 為瑞士洛桑國際管理學院 Johann Roos 與 Bart Victor 兩位教授所發展，是一種思考與問題解決取向的引導工作坊 (facilitated workshop)，參與成員建構象徵性與隱喻性的樂高積木來回應所賦予的任務，並將此呈現給其他成員，可用於個人認同與團隊策略之發展。其中，樂高認真玩的「即時個人認同 (Real time for you)」的運用方式在於探究個人認同與影響因素、生涯變動、因應策略等，此模式相當有助於協助個人發展專業認同與確立生涯定向 (Kristiansen & Rasmussen, 2014)。筆者於 2016 年初取得樂高認真玩認證導師資格後，多次運用樂高認真玩策略於高中生、大學生的職涯探索與在職工作者的專業認同，成員都能從中獲得滿意的成效。

在國外，樂高認真玩已廣泛地運用於企業組織、職涯顧問與教育單位。在國內，樂高認真玩則為一種新興的職涯探索模式。在本文擬探討樂高認真玩的發展背景、理論與策略，並以後現代的生涯理論來闡述樂高認真玩的運用方式之內涵，最後，筆者將提出樂高認真玩在職涯輔導應用方式。後續，本文將以 LSP 來指稱樂高認真玩引導方式。

壹、LSP 的發展、理論與應用策略

一、發展背景

LSP 的概念源自於 1990 年代中期，由 Johan Roos 和 Bart Victor 所提出。當時，電視遊戲蓬勃發展，因而對樂高 (LEGO) 公司的經營產生重大的衝擊。同時，兩位來自瑞士洛桑國際管理學院的教授 Johan Roos 與 Bart Victor 發現透過樂高積木建構的方式能創造有效能的策略開發技術。因此，樂高公司決定資助這項方法的研發，成立了一間獨立的子公司 Executive Discovery，由 Bart Victor 帶領開發此引導方式。1999 年，樂高公司教育部門總監，同時也是心理學家的 Robert Rasmussen 加入子公司的團隊，將 LSP 帶向開發階段，經歷了 20 多次的迭代，使 LSP 成為可重複驗證性、可靠的技術方法 (Rasmussen, 2006)。2001 年，Executive Discovery 公司將 LSP 帶入市場，並積極發展訓練課程用以培訓引導師。爾後，許多非營利組織、非政府組織將 LSP 作為諮詢的方法。2010 年，樂高公司正式推出了以商業模式為基礎的 LSP。

LSP 的基本價值為 1. 解答存在於系統中。2. 對話能產生多元貢獻。3. 沒有唯一的正確答案。因此，LSP 運用了後現代心理取向中社會建構主義的精神，強調具有社會情境脈絡，由團體共同建構的知識。

LSP 的基本運用可分為：1. 即時自我認同 (Real time for you)，用以探討個人或組織的專業認同的形成脈絡。2. 即時團隊策略 (Real time strategy for team)，能有效地與深度地開啟團隊的潛能。3. 即時企業策略 (Real time strategy for enterprise)，持續發展策略來因應未知的世界 (Frick, Tardini, & Cantoni, 2013)。

二、理論

LSP 的概念建立在玩、建構論與心流、手心相連、想像等理論。其理論基礎說明如下：

1. 玩 (Play)：學習透過探索與說故事

「玩」是一種嚴謹、結構性、自由的自願活動，具有明確的目的，在時間和空間的限制下，成員遵循規則來進行。在活動中，成員不受權威所強制，重視的是利用成員想像的元素，發揮創造力與想像力。LSP 的「玩」具有社會連結、情緒表達、認知發展與建設性的競爭的重要目的。

在 LSP 中有兩個關鍵的要素為說故事 (storytelling) 以及隱喻 (metaphors)。在組織中，成員透過說故事的方式，有助於其生產與解構價值觀與信念 (Rasmussen Consulting, 2012)。「隱喻」則是說故事的手段，透過隱喻產生全新的方式來理解事件，以促進積極、正向、具建設性與創造性的認知思維 (Schon, 1971)。

2. 建構論 (Constructionism)：透過建構事物來建構知識

Piaget (1999) 所提出建構式學習理論認為當人們藉由外部事物的建構，將有助學習效果提昇 (Kristiansen & Rasmussen, 2014)。Papert 假設當人們的「思考通過手指」，此種思維方式能激發創造力與想像力，並且將抽象的想法變得具體與視覺化，因此讓人們更容易理解 (Papert & Harel, 1991)。成員在「親手做」的過程中，經常能經驗到的心流 (flow) 的狀態，指的是集中精神地完全投入在某種活動上的感覺。在心流產生的同時，也能提昇正向情緒，例如：興奮與滿足感。心流的概念亦為 LSP 的核心。

3. 手腦相連 (Hand-brain connection)

LSP 的理念為用手來建構知識、想法與感覺，將其建立為三維向度的立體模型，此為自由、創造性、表達性的思維開創了一條新的道路。過去的研究中，神經科學家發現人類大腦的控制，有絕大部分是致力於「手」。換句話說，這意味著手不僅能獲得訊息或操作物品，其更有價值的地方在於手的思維本身也具有意義 (Kristiansen, Hansen & Nielsen, 2009；Gauntlett, 2007；Penfield & Rasmussen, 1950)。

4. 想像 (Imagination)：連結我們的創造力

想像是人類的本能。想像力具有三個基本的含意，包含：描述性想像 (descriptive image)、創造性想像 (creative image)、挑戰性想像 (challenging image)。這三種想像力的交互作用，構成了策略的想像。描述性想像指的是用來喚起、描述一個事件圖像的想像力，使人能理解它，並看到新的可能性與機

會。描述性的想像使我們以新的角度來看事件，而創造性的想像力則是帶領我們看見原本是不存在的，創造一個新的東西。換句話說，創造性的想像力，使原始的事件增加了新的元素。挑戰性的想像力則是用解構的方式，否定、破壞來自描述性和創造性想像的進步感 (Frick, Tardini, & Cantoin, 2013)。

三、核心歷程與應用技巧

LSP 是系統化地使用其技術，包括四個核心歷程與七項應用技術。LSP 核心歷程為語言的句法，協助參與者把他們已知與未知的想法投注其中，包括：提問 (Posing the question)、建構 (Construct)、分享 (Sharing)、反思 (Reflection)。第一個步驟為提問，第二至第四步驟則是確定內涵。此歷程是為了確保樂高認真玩的方法能達到以下目標：1. 每位成員都百分之百的參與團體。2. 成員在發言之前，所有成員都有時間去思考。3. 每位成員聆聽與欣賞其他成員在討論的議題上獨特的洞察。4. 所有成員從樂高建構的基礎開始，參與討論與決策 (Kristiansen & Rasmussen, 2014)。LSP 的核心歷程流程如圖 1 所示，表 1 則詳述了 LSP 的核心歷程的內容。

圖1. LSP四核心歷程流程圖



表1. LSP的核心歷程內容

核心歷程	內容
提問	引導師依據工作目標提出一系列的問題。
建構	成員建構樂高積木，來呈現他們的答案，並賦予模型意義來發展故事。
分享	成員彼此分享與聆聽其他成員建構的樂高積木故事。
反思	成員對於所聽到、所看到的其他成員的分享做反思與回饋。

資料來源：(修改自) Kristiansen, P., and R. Rasmussen (2014). *Building a better business using the LEGO SERIOUS PLAY method*. Hoboken, NJ: Wiley.

LSP 的七項應用的技術 (Application Techniques, AT) 是一套程序而非內容，內容則是取決於團體內要處理的議題來決定，可依照團體的需要，單獨使用其中一項技術或多項的應用技術 (Kristiansen & Rasmussen, 2014)。樂高認真玩的七項應用技術整理詳如表 3。

表 3. LSP 的七項應用技術

應用技術	目的
建構個人模型 Building individual models	運用樂高積木來建構出自己個人的想法，來回應引導師的問題。成員分享個人心理的知識，並把它帶到桌上讓大家可以看見
建構分享模型 Building share models	從個人的模型中選取部分或整體與此主題有關的樂高積木組合，放置共同的基座中，用以創造共同理解
創造圖像 Creating a landscape	從每個個別的模型的集合去分析、分類與看到相似、差異的模式等等。在不失原始的細節與意義，成員依據所給予主題的執行性與效益性來排定其先後順序
進行連結 Making connection	透過物理的連結，聯繫二個先前所建構的樂高模型，呈現這二個模型的意義之間的關係
建立系統 Building system	當多個模型進行連結，可能會產生漣漪效應（ripple effect）或未預期的影響；目標是探索與辨識他們對系統的影響
突現與決定 Playing emergence and decision	探索系統如何被影響，以及將反映於多重無法預測的動態事件與不同策略的抉擇。其目標是將可能的影響因素與呈現出來，並進行策略的選擇的決定
形成簡單指導原則 Extracting simple guiding principles	目標是發展出簡單的指導原則，可以即時支持做成策略性的決定

資料來源：(修改自) Kristiansen, P., and R. Rasmussen (2014). *Building a better business using the LEGO SERIOUS PLAY method*. Hoboken, NJ: Wiley.

LSP 強調運用「建構 (build)」與「分享 (build)」來探索個人意義，呼應了社會建構主義的社會情境脈絡的共創知識。「玩」是個體運用想像力來建構知識的基模，用以探索世界與發展社會適應的方式 (Nahamura & Csikszentimihalyi, 2014)。

Fredrickson (2001, 2009) 所羅列的正向情緒中，「玩」是與喜悅、逗趣與愛等正向情緒的重要引發機制。樂高建構的歷程本身就具有引發正向情緒與正向經驗的效應，此將有擴展個體認思維與建立生涯資源。因此，成員能在正向、創意的氛圍中，運用 LSP 的多元、系統性的核心歷程與應用技術，建構個人認同與偶發事件之間關連性，藉以反思生命中的偶發事件的啟發，發展行動策略的來回應生命中「變」與「不變」，將有助於生涯的適性化 (Mads & Makin, 2014)。此與後現代生涯理論的觀點具有高度涵容性，因此

，筆者將就後現代生涯理論與 LSP 的關聯性進行闡述。

貳、以新興的生涯理論觀點探討 LSP 的運用模式

後現代生涯理論觀點強調個體不再侷限於制式的人境適配框架中，而由個人的所見所聞來體驗其生涯意義，建構其生涯型態。個體生涯發展不在追尋生涯成熟，而是在於促進生涯適應。此與 LSP 強調共享知識、主動建構、突現變動、促進正向適應等核心精神互相呼應 (Mads & Makin, 2014)。筆者將就生涯建構理論與生涯混沌理論，來闡述 LSP 的三種基本運用方式的內涵。

一、生涯建構理論與 LSP 的即時自我認同

生涯建構理論強調是個體的詮釋其生涯行為、生涯經驗意義的主體性，建構其獨特生涯發展 (Savickas, 2011, 2013; Spencer, et al.). 以 LSP 的重要策略而言，就在於提供成員充分的自我建構的經驗，並賦予模性的獨特的個人意義，經由團體之分享與回饋，啟發與擴展個體對於自我與他人的理解。Savickas (2012) 所提出的生活設計 (Life design) 的概念，強調自我形塑與自我建構，生涯不在侷限於既定的選項中，應該在無限可能中去開創生涯的獨特性。因此，個體是個人生涯的生活設計者 (黃素菲, 2016)。LSP 著重於啟發成員的想像力，常會運用描述性想像、創造性想像與挑戰性想像讓成員跳脫固著的生涯思維，例如：引導師提問說：「請建構一輛貨車。」(描述性想像)；接著，引導師提問說：「經由評估之後，公司老闆認為不再具有生產貨車的優勢，將考慮生產其他用途的車種。請建構一台不是用於載貨的車種。」(創造性想像)；最後，引導師提問說：「由於經濟蕭條，車輛製造產業榮景不在。這家公司老闆決定不再生產車輛。請你建構出另外一種具有經濟力的產品」(挑戰性想像)。想像力的引領將能協助成員學習突破目前的限制與框架，創造更多生涯可能性。

Savakas(1997) 提出生涯適應的概念，他認為生涯適應是得以面對各種生涯變動要求的後設能力。若要談生涯適應，自我認同則是能召喚生涯初衷，固錨生涯目標重要核心。「即時自我認同」為在 LSP 的基本運用之一，若 LSP 運用在職涯探索或組織發展的目的上，「自我認同 (self-identity)」為常用的建構主題。引導師會提出「我是誰 (who am I) ?」的問題作為個人模型建構的開端，在此問題中的「我 (I)」

可為個人或是組織，將視團體要處理的主題而定。此時，引導師通常會提出三個有關「認同」的典型問題：「我的價值為何？」的核心認同（core identity）、「別人如何看待我？」的外部認同（external identity）與「在考量現實環境下，我期待的理想我？」的激勵認同（aspirational identity），成員將以樂高積木建構回應上述問題，藉以探索自我認同或組織認同的形成脈絡。

LSP 強調知識的團體情境脈絡，但也賦予個體自我建構的主體性，成員之間需要聆聽與欣賞其他成員賦予樂高模型獨特意義。LSP 的自我認同的運用模式讓個體釐清與定錨生涯初衷，藉由創意的積木建構與模型故事的敘說，來解構、重構自我的生涯經驗。因此，LSP 呼應了生涯建構論核心理念，並提供得以運用具象化、視覺化、創意化的模式，讓成員成為個人生活設計的創造者。

二、生涯混沌理論與 LSP 的即時組織策略

生涯混沌（Chaos Theory）理論則闡述了生涯中的不可預測性與變動性，在看似沒有規則性的生命現象，尋找其事件之間的關聯性，探索其可循性的規則（Hayles, 1990）。生涯混沌的核心理念就是突現模式（emergent pattern），讓不斷變化的各種混沌得以被理解，藉由體驗來建構意義，呈現真實（黃素菲，2016；Pryor., etc）。LSP 的「即時團隊策略」與「即時企業策略」兩種運用方式，即在於探討各種可能影響自我認同或組織發展的影響因素（Agent）之關聯性，讓此影響事件先以點狀模式予以呈現，藉由排列、統整、或連結的方式來探討不同事件之間的關聯性，進而形成對策略發展脈絡的整體理解。

在 LSP 進行歷程中常運用來回應偶發事件或探索主題之間關聯性的應用技術，包括進行連結、建立系統、突現與決定等。從簡單的連結兩個事件的建立連結，探討兩者之間的影響性、到多個事件之間的連結所引發的建立系統，探索可能的漣漪效應、呈現多重無法預測的動態事件與不同策略的抉擇的突現與決定，都在藉由探討點狀事件之間可能的關聯性，來發現潛在可循的規則性。運用 LSP 引導方式來探討生涯混沌現象的優勢，在於藉由象化的事件建構、不同特性的連結積木，來呈現系統網絡的視覺化圖像。每位成員藉由自我的主觀詮釋來進行事件之間的連結，並敘說其影響的意涵。因此，有些成員會在連結的過程洞察同時呈現兩個或多個生涯事件的共時性（synchronicity），發現到事件之間意義性的巧合（meaningful coincidence）（Cambray, 2012, 2014）

在後現代生涯觀點中強調的是「積極的不確定性」。

計劃機緣理論（planned happenstance theory）中闡述生命中任何偶發事件都有其意義，應善用偶發事件來創造行動機會。在 LSP 的突現與決定的應用技巧中，引導師除了引領成員去建構事件之間的關聯性，進一步會藉由「此偶發事件對於你的影響為何？」、「此偶發事件是否創造了新的行動機會？」、「你會如何做？」等提問，來協助成員覺察偶發事件對於個人與組織的影響性與後續的行動策略。最後，引導師會協助成員統整在「突現與決定」中的領悟（insight），發展個人的簡單行動指導原則，用以因應後續生涯的可能性變動。

綜合上述，LSP 媒材的特性與應用技術能清楚的呈現成員多樣的生涯事件與其關聯性。引導師的引領提問則能進一步協助成員去深思偶發事件對自我與組織的影響，進而來深化或修正自我的專業認同，得以發展因應策略。

參、LSP 的職涯輔導的應用方式

LSP 源自於解決樂高公司本身的發展危機，致而形成一套具有嚴謹的理論基礎與策略方式的引導方式。因此，樂高公司開發了一套專屬於 LSP 引導方式的樂高認真玩樂高積木組合系列，其得以進行建構個人模型、建立分享模式、建立連結等引導方式。LSP 適用情境在於此議題尚未有明顯的答案或解決策略，相當適用於探索性的議題。另外，LSP 不在於建構完美的樂高模型，而在於在創意的建構中，開啟（unlock）不同的思維。因此，引導師必須提醒成員「用樂高模型說故事」的原則，回到樂高模型，來進行故事的敘說。

有別於傳統的職涯輔導模式多為抽象式、或平面式的思維探索，LSP 能藉由具象化、創意性以及脈絡性的方式來提供職涯的探索。在過往的文獻中，指出相較於傳統的操作型工具，LSP 較能產生好玩（playful）的行為，樂高模型的複雜與多元性甚於傳統的操作型工具，容易形成個別創作之間的連結，增進彼此想法的連結與理解（Schulz, Gelthner, Woelfe & Krzywinski, 2015）。筆者多次運用 LSP 引導方式來進行學生或工作者的職涯探索，發現 LSP 具有生涯目標的清晰化，減少不確定的焦慮感拓展多元生涯觀點之正向效應（Harn, 2016）。筆者將彙整實務經驗與文獻，列舉一些 LSP 適用的生涯主題與進行方式：

1. 專業認同

Peabody (2015) 修正樂高認真玩的「即時個人認同」的應用方式，將其運用於遊戲治療的督導工作，

用以發展遊戲治療師的個別專業認同以及機構的認同。在個別專業認同部分，以個別督導的方式進行。首先，他請受督者分別建構了「核心認同（工作上的專業認同）」、「外部認同（別人如何看待你？）」、「激勵認同（你可以如何讓自己更好？）」三個個別模型，接著，他請受督者去看此三者之間差異性與關連性，來反思做為遊戲治療師的專業認同。

在機構認同的部份，則採團體督導的方式進行，分為五個步驟：1. 以「你認為諮商機構的本質為何？」為提問問題，請每一位成員建構個別的樂高模型。2. 運用「分享模式」的技術，請每一位成員從個別模型中選取全部或部分的樂高積木用以代表「諮商機構的本質」，並放置於共同的底板上，建構整體的模型，形成成員的共同理解。3. 建立影響模型（agent modeling），建構可能影響因素之個別模型。4. 運用「建立連結」的技術，請成員連結分享模式與影響模型。5. 藉由模型來反思自我的專業認同。

2. 心理資本

在 Mads 與 Makin(2014)《分享與建構：用樂高認真玩來探索正向心理學》（Build & share: Explore positive psychology with LEGO® SERIOUS PLAY®）的著述中，提出 LSP 相當適用於建構希望、自我效能、樂觀與復原力等心理資本的主題。「生涯優勢建構」則是相當有助於成員去探索生涯正向資源的活動，其運用方式可為建構個別優勢模型或團體生涯優勢分享模型。在個別的生涯優勢，筆者通常會搭配 Seligman 與 Peterson（2004）所提出的優勢分類，其步驟為：1. 請成員選取自己的生涯優勢，以其中一個生涯優勢為開端，建構第一個優勢個別模型，作為生涯優勢原始模型。2. 依序運用其他的生涯優勢來修正原始模型，形成整體生涯優勢模型。3. 藉由整體優勢模型，來形塑個人的生涯優勢認同與運用。另外，可藉由「創造圖像」探討小組中成員個別生涯優勢模型的共通性與差異性、或是以「分享模式」來形成團隊的整體生涯優勢資源。

LSP 也可運用探討個人或團隊的生涯希望感。若以團隊生涯希望感為例，其步驟如下：1. 請成員分別建立期待的組織願景個別模型。2. 運用「創造圖像」的方式探索個別願景模型共通性與差異性，並依其重要性與可執行性，來形成團隊的共識，選出團隊的生涯願景模型。3. 運用肯定式探詢（Appreciative inquiry）的方式（Cooperride & Srivastva, 1987），藉由過往的成功經驗來建構達到願景的方式模型，以及在團隊中的正向感受來建構達到生涯願景的激勵模型。4. 藉由「建立連結」的方式來連結願景模型、方法模型與激勵模型，形成團隊生

涯希望感的整體模型。

3. 創業藍圖

近年來，教育單位與就業輔導單位積極辦理相關的獎勵方案，用以鼓勵學子或年輕人嘗試微型創業。Pigneur 與 Osterwalder (2010) 在《獲利世代》（Business model generation）著述中所發展的商業模式畫布（Business Model Canvas, BMC），是目前廣泛運用於建構團隊創業藍圖的工具，涵蓋目標顧客、關鍵活動、關鍵合作夥伴、關鍵資源、成本結構、顧客關係、價值主張、通路、收益流等九個向度。後續，BMC 修正為個人商業模式畫布（Personal Business Model Canvas, PBMC）可作為個人或團隊創業想法的發展工具，包括了我能幫助誰（目標顧客）、我要做什麼（關鍵活動）、誰能協助我（關鍵合作夥伴）、我擁有什麼（關鍵資源）、我要付出什麼（成本結構）、我如何跟對方互動（顧客關係）、我如何幫助他人（價值主張）、我如何宣傳（通路）、我能獲得什麼（收益流）等九個向度。

筆者以個人商業模式畫布為工具，協助大學生運用 LSP 的引導方式，來發展未來的工作領域與模式。其步驟如下：1. 先請小組成員分別建構「我能幫助誰？」的個別模型，藉由討論的方式選出小組的一個目標顧客的個別模型。2. 建構「我如何幫助他？」的個別模型。3. 運用「創造圖像」的技術，分析其共通性與差異性，保留適切的個別模型。4. 運用「分享模型」來統整第二步驟的個別模型為一個整體模型。5. 重複二至四步驟來依序完成「我要做什麼？」、「誰能協助我？」、「我擁有什麼？」、「我要付出什麼？」、「我如何跟對方互動？」、「我如何宣傳？」、「我能獲得什麼？」等分享模型。6. 小組為此創業方案命名。7. 將模型放置個人商業模型的海報上（如圖 2）。8. 進行小組間的觀摩，並票選最佳的創業方案。



圖 2. 運用 LSP 的個人商業模式

結語

LSP 為一種新興的職涯探索方式，藉由積木建構

來探索生涯的議題，以譬喻與說故事的模式來進行生涯探索與生涯因應之發展。LSP 具有完整理論基礎與嚴謹的引導流程與策略，其創意性與視覺化的特性，將有助於生涯思維的清晰化與生涯目標的具象化；LSP 多元性的應用技術相當適用於深入去探索生涯中的「變」與「不變」，來促進生涯適應。因此，LSP 在職涯輔導的應用與效益具有高度的發展性。

求職文化

卓越職涯、有師為伴

林俊宏 / 擺渡系統設計營運長

擺渡人 (See You Tomorrow)，是一部改編自小說的電影，在電影裡闡述金牌擺渡人的工作是將那些痛苦迷惘的人渡到彼岸。該電影以愛情作為主題，擺渡人給予深陷愛情困境的人一股力量，得以突破困境，持續前行。職場生活中的擺渡人亦然存在，職場健康在現今快速變動的工作環境裡，獲得學術及實務界的關注。工作條件所帶來的壓力、倦怠等心理感受更有許多理論的支持。D-C-S(要求 - 控制 - 支持) 模式是一重要理論，意旨工作者心理狀態會因為所處環境的工作要求、自主控制的程度而受到影響，例如當一個工作者處在高度工作要求卻無法獲得足夠作業自主的權力時，常令工作者陷入緊繃狀態，且容易產生快要幹不下去的想法，此刻身邊的社會支持力量便是維持工作狀態的關鍵緩衝力量。

「穿著 Prada 的惡魔 (The Devil Wears Prada)」便是一部討論初職工作者適應職場的好電影。通常討論這電影時，多把重點擺放在那位總是吹毛求疵、講話尖酸刻薄的主管 (米蘭達) 及新進工作者 (安德莉亞) 之間的互動關係，卻甚少有人注意到讓安德莉亞在打算離職的那一刻，那位資深同事 (耐吉)，他藉由對話引導、給予忠告與鼓勵話語，讓安德莉亞後來轉換工作思維，以煥然一新的造型面對時尚圈的職場環境，獲得米蘭達後來的青睞。在筆者的職涯輔導實務工作經驗裡，許多工作者在入職初期，可能因為沒有良好的適應而選擇離職。依據 2012 至 2014 年勞動部青年統計資料發現，約有 88% 的青年初職者，選擇自願性離職。自願離職的原因可能甚多，進入一個新的工作環境，在角色、職務及人際皆需轉換與調適。有些工作者因人境不契合、工作角色與原本期望不符或人際的冷漠而感到不適應等皆是離開現職的原由。

現今企業為協助新進人員有效適應，安排導師制度 (Mentoring program)，即公司會為新進同仁安排如輔導員的角色，透過既定的作業引導新進同仁得以適應新環境中的人事物。

根據 Kram(1985) 針對師徒關係進行詳細研究，發現職場中的師父可以提供兩類重要的功能，簡單介紹如下：

一、職業生涯功能：該功能與工作活動有直接關係，如在特定專業領域內，指導專業工作、引導職涯路徑發展方向及適時舉薦提拔，並能夠在工作風險中提供保護，以及提供具挑戰性工作讓資淺者得以拓展經驗。

二、社會心理功能：此功能與職場心理發展有關，即當資淺者因工作感到困頓時，師父可以提供困境諮詢，安撫其情緒，並透過接受與鼓勵來提升工作自信。更重要的是彼此間能以宛如朋友關係平行互動。甚至在職場中提供一個角色楷模的作用，讓資淺工作者在心理上有個依靠、未來發展遵循與追求的榜樣。

師徒制度對職場工作的專業發展及職場心理適應都有助益，可惜並非所有企業會採取此制度，為新進同仁的適應做好安排。換言之，假若公司沒有安排類似的輔導制度，那資淺工作者又該如何創造有助於個人職涯發展及社會心理的師徒關係呢？筆者依據來源管道及個人特性提出以下建議，供讀者參考。

一、管道：

1. 組織內部：無論公司內部是否規劃導師輔導制度，管理者原本的功能便包含著指導 (領導)，直接主管便容易成為資淺工作者最可能的良師。然而主管可能因過度績效監督控制，讓資淺工作者非但無法認同，甚至深感成為壓力來源。除直接主管外，公司內部非直接的主管與同事都可能是引領新進人員入行的支持來源，在穿著 Prada 的惡魔電影裡，耐吉的角色便是一個例證。

2. 專業社群：隨著網路科技的發達及持續學習的風潮，專業社群紛紛以實體及虛擬等多元形式營運而生。許多在職工作者會在下班後參與個人喜好的專業主題社群，社群的經營旨在創造一個空間或平台，讓有志一同的人在分享中相互學習，相信這將是個人正式工作場域外發現良師益友的好去處。

3. 專業培訓：近幾年來，因應職場競爭生態的不斷發展，維持專業競爭力也是工作者在工作之餘重要的任務。如勞動部的職業訓練班，或一般大

學院校開設的在職進修推廣等課程皆相當受到歡迎。一般參加課程的學員總是忘情地投入課堂上專業的學習，卻忽略授課的師長及來自不同領域的同學，亦可能提供未來職業生涯發展的忠告及成為社會心理的協助好夥伴。

二、個人特性：作為一位資淺工作者進入職場，若期待擁有良好的人際支持，也許不該先期待他人給你甚麼，而應提醒自己做到甚麼，以下提供幾點卓越職涯有師為伴的個人要領：

1. 主動請益：在資深工作者眼裡，資淺者懂得主動爭取工作，展現學習企圖或積極承擔責任的態度，確實成為是否願意將個人寶貴的專業知識與經驗傳授給新人的重要因素之一。換言之，在工作或專業的既定關係中，資淺者才是彼此深入互動的啟動者。

2. 虛心吸收：進入職場時應保持著虛心磨練的態度，透過資深人員的分享指導，學習職場中特有的規範倫理與專業工作經驗，這也充分突顯「聽君一席話，勝讀萬卷書」的道理。

3. 尊重資深：因教育改革，許多青年工作者的學歷都較資深工作者為高，進入職場以一種高水平的自我中心姿態，評論著舊有的思維與作法。然而「聞道有先後；術業有專攻」，職場發展宛如在社會大學進修，提供支持的社會工作者所分享的專業經驗可謂無價，因此懂得表達對資深的尊重，將令人願意傾囊相授，也是個人職業發展的一大助力。

千里馬總是尋找著人生伯樂，但要伯樂能在萬中選一，千里馬必須在適當的管道與態度上有所行動。此刻，不妨也想想身旁的長輩、夥伴，相信生涯貴人就在您身旁，為自己的生涯添加推進器吧。

生涯電影院

一代宗師 (The Grandmaster)

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心副教授



影片簡介

本片是以詠春高手葉問及一眾武術家的傳奇故事為主軸。中華武士會會長、八卦心意門掌門宮寶森從北方來到廣東佛山，希望能夠和南方武術界切磋。葉問受當地武術界推舉應戰勝出。宮寶森女兒宮若梅隨即與葉問比武獲勝。日本侵華之後，宮寶森的徒弟馬三成了漢奸，殺死宮寶森。宮若梅為復仇推掉婚事、入道、終身不嫁不授徒，以決戰馬三，最終取勝也同時受到嚴重內傷。葉問 1950 年抵香港開始授徒，並在香港與宮若梅重逢。

導演、編劇、演員與得獎紀錄

本片獲得 2013 金馬獎 5 項大獎，包括最佳女主角、最佳造型設計、最佳美術設計、最佳攝影、最佳視覺效果。王家衛史詩武俠鉅作，率領梁朝偉、章子怡、宋慧喬、張震及趙本山聯合主演，梁朝偉飾演詠春一代宗師葉問，由袁和平擔任武打指導，展現四大拳派宗師的氣度與風範。

王家衛的《2046》拍攝長達 5 年之久，被認為是影史上最耗時間的影片，而《一代宗師》卻以 10 年的時間打破了影史「最慢」的紀錄，他在本片開拍前，用三年時間探訪武林，遍訪民間一百餘位隱世武林高人，他更讓梁朝偉、章子怡、張震等主要角色開拍前幾年「拜師學藝」，以達到飾演角色的要求，張震更因習得武藝而參加八極拳比賽獲得一等獎，一切都顯得王家衛精雕細琢與磨礪多年的功夫雄心。

影片導讀

《一代宗師》劇本顧問張大春先生，在上映前，已將丁連山（就是在片中煮蛇湯的那位）的《歸藏瑣記》及其相關史料整理了一番，寫成〈丁連山生死流亡〉一文。關於片中「裏子」與「面子」之分，多數是據從張大春先生的整理。在戲中宮寶田南下廣東，藉由推動中華武術會，倡議「南北合」，於金樓上，一嚐席間那湯，便知其師兄的手藝，大事也不談了，親自入廚尋找，果然見著了師兄丁連山，爾後才有片中那席「裏子」與「面子」的對話。

戲中的宮保森是「面子」，出入堂前，表徵武傳，下台身段，不問恩怨。大師兄丁連山是「裡子」，隱身廚房，幕後高手。一線天留亡香港，開白玫瑰理髮廳，專精八極拳，也算是出不了「面子」只能躲在理髮廳背後當「裡子」的人。宮二，決定不嫁人，為復仇而活，奉了道、不傳藝、不婚嫁。葉問這一代宗師

在香港淪落為吃剩菜，教武術，卻還是醉心武學。原配（宋慧喬飾）的成全美德，郎身自有一條腿，隔江隔海會歸來。又哭又笑，哭是心苦無奈，笑是支持。悔叫夫婿覓封侯。含蓄內斂，訣別的回眸，沒有身後身，只有眼前路。

武術就是人生之道

葉問說：功夫，兩個字，橫豎，千拳歸於一橫一豎。只有站著的才是對的。意思是說，先比實力，有實力的人才來說嘴吧！宮二說：「武學千年，煙消雲散的事，能少見嗎？」人生雖只有百年，海市蜃樓、大起大落、也是司空見慣吧！人外有人、天外有天，再行的人，也總會遇見高手的，想著這點，比較能保留一個謙和的姿態，免得心高氣傲。葉問也說：「四十歲前沒見過高山，四十歲後遇見生活這座高山」。是啊！生活是一座巍巍高山，多少人在裡面跌得粉身碎骨，多少人迷失其中找不到出路，多少人被卡在死胡同進退不能，多少人淹沒其中被壓得喘不過氣來。

習拳，講究「通」，而拳理要通，首重在「悟」。所以說：「悟性為先，竅真精練」。從片裡看來，馬三可不是個有悟性之人，他凡事皆先執著自己的想法，所以片裡說話總會不了人意。宮保森問馬三說：「你知道為什麼刀得有鞘？」起先馬三還不知這是在點他，後來宮保森說得更明些，因為刀的真義，不在殺，在藏。你這把刀太銳，先藏藏，十年後再成名吧！馬三藏不住自己，總想出頭。宮保森又對馬三說：你的刀太利了，要入鞘。馬三說：「我的鞘就是你」。這肯定不只是講武學，擺明也是講生活和做人，做人的真義不在輸贏，只要輸贏就嫌太鋒利了，人生只有勝負，沒了人情世故。事情只爭對錯，少了彼此照顧。馬三是幸福的，還能有個師傅做他的刀鞘，收收他的銳氣，我們的身邊最好能有個人能做自己的刀鞘，必要時也能收收自己的銳氣。你身邊的誰是你的刀鞘？

我執之人，反而沉醉於形勢變化，甚至刻意外造其勢以為己用，所以馬三堵老爺子嘴的理由是「兵無常勢，水無常形」。片中的「寧可一思進，莫在一思停」，此句自古重點並不在「進」，而是在「速」，重點都是在強調先發制人，重在求速。馬三以此句為念，一直到臨終前才懂了「老猿掛印，掛印的關隘在回頭」他臨終前領悟到：「當時，我沒聽懂，還以為是他慢了」。快慢之對比較勁，成了馬三一生的執念。

老猿掛印，掛印的關隘在回頭。回頭就是轉身面對自己。武學的最核心，還是回來修自己。跟壓力一樣，造成壓力的，其實並不是所謂來自外在事物的「壓力源」(stressor)，而是回應壓力的「人」，人不恰當、不順勢的回應壓力源，才導致壓力。舒壓方法很多

，泡湯、按摩、散步、逛街、美食、旅遊、看書、運動...，不勝枚舉，但是，舒壓有時並不會減壓，做了這些舒壓的活動，壓力源還是在那裡，只是暫時迴避、逃開這些壓力源而已。舉例來說，要在期限內完成很多份內工作，壓力好大，去泡湯、按摩、逛街、跟朋友聊天、看場搞笑的電影等等，只是暫時轉移注意力，回頭，發現還是得做完這些期限內須完成的份內工作。所以真正能減壓的是改變回應這些「期限內完成的份內工作」的方法。把逃避、迴避轉變成面對、處理，最好的減壓之道是面向壓力 (The best way to release stress is turn your face toward the stressor)。真正有用的還是佛教的這 12 字訣：面對它、接納它、處理它、放下它。

戲裡宮保森的弟弟說：「做羹要講究火候，火候不到，難以下咽，火候過了，事情就焦」。燜紅燒肉湯汁要下得剛剛好，多了淡、少了鹹，也是要小火慢熬，急不得，我總是心急，燒焦了幾次。火候是一種等待的學問，需要耐心。嚴格說起來，還不只是耐心，而是一種安靜的能力。合作夥伴的關係，也講究火候的。急性子的人遇上急性子，步調一致，事情順利推展時，固然甚好。但是，遇到不順遂，兩人都急，事情肯定弄僵。如果這時其中一人能安靜下來，就像爐火一樣，轉為小火慢燉，往往香味才出得來，人際關係的芳香。

關於鏡頭美學

王家衛非常擅長用鏡頭說故事，是眾人皆知的高手，一代宗師更是精彩絕倫。大年夜裡下雪的火車站，宮二等著馬三，鏡頭該怎麼交代清楚久久的等呢？燃燒的菸絲說分分秒秒的過際，燒紅的爐火說焦躁炙熱的情緒，象徵雪夜中宮二心中的一把火。車站的鐘，鐘裡頭的字：東北株式會社，細緻的交代東北淪陷日本人手裡的時代背景，當然更重要的是時鐘裡，時針的移動。

終於等到馬三，兩人比武的力道多強，就顯現出宮二的憤怒就有多大、多深，細膩的鏡頭交代每一個動作，拳頭出去、螺絲鬆了，腿踢出去，劈裂鐵欄杆。雨中的武打戲，借水花說勝負，雪地的武打戲，借雪花說高下。

鏡頭中每一盞燈都講究，宮二躲在窗花後面等葉問來比武的夜晚，鏡頭裡的一群女人，女人的妝容、表情都十分講究，既說明時代背景，也說明身分地位。也交代表情氣氛。

一約既定萬山無阻

葉問與宮二在金樓上對決的那場戲裡，一路過招，不知葉問仿效了八卦掌，是對宮二先生起了興趣，還是對宮家六十四手起了興趣。總之，一念之差，最後梯台上那番過招，宮二被一手帶摔下樓，本應葉問贏得的，但他竟出手相救，反成了縱身下樓的人是葉問。明明宮二勝之不武，但離別時的口氣卻很大，她對葉問說：「葉先生，給你看宮家的六十四手，是讓你明白，人外有人，山外有山，拳不能只有眼前路，而沒有身後身。」而葉問竟也沒計較，用了八卦掌「葉底藏花」一詞雙關了一句：「千古無同局，葉底是否能藏花，有機會，我們再印証。」

宮二代父出征，跟葉問交手時說：可惜了一屋子的細緻。葉問回答：武術貴在細，弄碎了東西，算我輸。我在思索，這女人要的是什麼？比武時葉問拉了宮二一把，英雄惜英雄。宮二要空間，而葉問讓出宮二要的空間。女人的空間，就像維吉尼亞吳爾夫說的：自己的房間，是一種心理空間，一種尊重的態度。葉問恰恰好給了宮二要的尊重和面子，表面上宮二贏了，實際上是葉問讓步給宮二，輸了的葉問卻贏了芳心。宮二對葉問說：「你是輸給我的人」，宮二沒說出口的是：但是你贏得了我的心。

於是，一人說：「葉裡藏花一度，夢裡踏雪幾回」。一人回：「一約既定萬山無阻」。多麼含蓄的約會，什麼都說了，卻也什麼都沒說。這個「一約既定萬山無阻」，倒像是葉問食言，宮二畢竟沒等到葉問。葉問說我打算去東北，大衣都做好了，給了宮二一只扣子當證據，扣子給出又被收回，宮二沒收扣子，她知道那是他妻子的大衣。一只扣子作為表徵與媒介，也是饒有趣味的。對葉問是回去東北向宮家討教武學，對宮二卻以為是山盟海誓的約定。

宮二的台詞與葉問的弦外之音

我特別喜歡宮二說的：「世間所有的相遇都是久別重逢」，和「念念不忘必有回響」。我們以為驚天動地的愛情，幾百年前可能已經上演過了，我們以為千刀萬剮的仇人，古人也早就遭遇過了，我們以為火裡來、水裡去的朋友，前人早就歌頌過千百回了。人間沒有新鮮事，我們遇見的都是稍稍微調的情節，和熟識的陌生人而已。至於念念不忘必有回響，會讓我想到「牧羊少年奇幻之旅」的經典名句：當你真心想要做一件事情時，全世界都會來幫助你。曾經盛傳 2012 年是世界末日，當然目前證實不是事實，當初有人問某高僧，世界如果真的要毀滅，我們可以怎麼辦？高僧的回答是：每個人心中都為自己關心的十個人祈禱，祝福他們平安，全地球的人一起發願祈禱，會在地

表形成一個正能量磁場，就能阻止災厄。我非常喜歡這個說法，很美麗浪漫的祝禱，我幾乎能夠想像，當全地球的人一起發願祈禱，在地表形成一個類似土星巨大光環，保護著地球，真是人類心念能夠發揮正向力量的極致。我也是相信：念念不忘必有回響。

在辭別葉問的夜晚，宮二說起了自己曾學戲：「那時候，你在台下，我唱你看，想想那樣的相遇也怪有意思的。」只見葉問聽這段話時，自顧自地低頭喝了口茶，彷彿沒在聽似的、又彷彿沒聽明白似的。爾後葉問先是接了一句圓場式的玩笑話：「我怕到時候一票難求呀！」但沒想到葉問竟跳開感情話題，把話轉到武術上：「其實人生如戲，這幾年宮先生文戲武唱，可是唱得有板有眼、功架十足，可惜，就差個轉身。」宮二在聽這段話時，臉上的笑意頓時僵掉。她最後才明白葉問此來，是想要個「轉身」。這是說她武藝後繼無人，要謝幕下台，也要讓他見著了六十四才算有個漂亮的轉身下台。所以宮二只說：「我的戲，不管人家喝不喝采，也只能這樣下去了。」葉問身為一代宗師，見武成癡。沒想到劇情裡，竟把戲唱絕了。宮二為了讓他死心，便說：「六十四手，我已經忘了。」

宮二這個始終先發制人，寧可一思進，莫要一思停的女子，說了一段極為動人的真心話：「人不辭路，虎不辭山，想想說人生無悔，都是賭氣的話。人生若無悔，那該多無趣啊！葉先生，說句真心話，我心裡有過你。我把這話告訴你也沒什麼。喜歡人不犯法，可我也只能到喜歡為止了。這些話我沒對誰說過，今晚見了你，不知道為什麼就都說出來了。就讓你我的恩怨像盤棋一樣，保留在那兒。你多保重。」宮二對葉問表白心意，葉問卻仍然繞在六十四手上，葉問回應的竟是：「人生如棋落子無悔，我們之間本來就沒有恩怨。有的，只是一段緣份。你爹講過，念念不忘，必有迴響，有燈，就有人。希望有一日，我可以再見到宮家六十四手。」宮二聽畢後，不語，只見她垂下一串淚珠。宮二情深義重的表露心跡，卻只得到葉先生的武林天下的公事公辦。

有時，人生過程會發生好多的遺憾，千回百轉一悲一喜，回不了頭，也改變不了，只能全盤接受，和血吞下。很像拉柏青哥的彈珠，彈珠彈出去，一路循著鐵釘隔出來的路徑，往左就失去往右的機會，再下一格，往右轉下，就永遠失去往左轉下的機會，上一格決定了這一格，這一格又決定著下一格，回不了頭，無法重來，人生的每一個決定，也決定了下一步，所有的決定就給出了人生的棋譜。如果你也是個堅毅決絕的人，到最後回頭看一路來走過的路徑，也只能說

宮二說過的話了：「想想說人生無悔，都是賭氣的話。人生若無悔，那該多無趣啊！」

宮二把葉問送的那只鈕扣退還給他。葉問低首看了一眼那只鈕扣，抬頭時皺了起眉頭，彷彿對此舉甚是不解。葉問先前送鈕，說是在東北有座高山，想征服。沒想到這鈕還真的就只是這個意思，他要征服的不是宮二，而是宮家的絕學。所以宮二先生臨終前拖福星送髮遺話：「她與你相識了大半輩子，實則你不知她，她不知你。」葉問一求、再求、三求，就為武林絕學能傳之於後。

宮二在辭別葉問，退隱江湖時說：「我爹常說習武之人有三個階段，見自己，見天地，見眾生。我，見過自己，也算見過天地，可惜見不到眾生。這條路我沒走完，希望你能把它走下去」。宮二先生未能成為一代宗師，她並未得道。她在武學這條路上沒能走完，是因為恩仇將她的人生分為兩截，形意與八卦也因此無法同門、女人的幸福與宮家的術業也不能兼得，二元對立的世界只剩對、錯、高、下，偏偏人間不是這樣黑白分明。然而「道」是兩極合併下的產物，所謂一陰一陽之謂道，八卦掌的拳理也講求：「陰陽迴旋、剛柔相濟」，所有斷成兩截的事物，便再也無法圓滿了。宮二的人生，分做了兩截後，她只選擇留在屬於自己的年月，那是她最開心的日子，而另截餘生，便在鴉片菸海裡沉浮，不傳藝、不婚嫁、不留後。時光雖向前緩緩而逝，但她始終卻懷抱仇恨而永遠活在過去的回憶裡。

延伸思考

1. 宮保森對馬三說：你的刀太利了，要入鞘。馬三說：我的鞘就是你。其實是馬三對宮保森的誤解與不敬，你同意嗎？
2. 馬三能有個師傅提點刀要入鞘，也是他的福氣，我們的身邊最好能有個人能做自己的刀鞘，必要時也能收收自己的銳氣。你身邊的誰是你的刀鞘？
3. 宮二拔掉婚戒，奉了道，不傳藝，不婚嫁，你怎麼看這事兒？如果是你，你會跟宮二做一樣的抉擇嗎？
4. 戲中的宮保森是「面子」，出入堂前，表徵武傳。大師兄丁連山是「裡子」，隱身廚房，幕後高手。你喜歡當「面子」還是「裡子」？為什麼？
5. 宮二對葉問說：人不辭路，虎不辭山，想想說人生無悔，都是賭氣的話。你如何解讀？
6. 葉問要征服的不是宮二，而是宮家的絕學，做到一代宗師，宮二要征服的不是葉問，而是自己的仇恨，做到無怨無悔，你同意嗎？

7. 王家衛以電影創作，既講武學，也講愛情，更講人生，你有那些回應呢？

生涯前哨站

我的中興時代 – 國立中興大學的 職涯服務

陳建州、李金玲、陳志銘 / 國立中興大學生涯發展中心

高學歷在台灣早已非就業的最佳保證，如何及早做好生涯規劃確認未來志向，或是發展一技之長，找到自己優勢之處，並積極預備自己成為一個具有職場競爭力的專業工作者，已愈來愈重要。為此，本校於2010年成立學生生涯輔導專責單位 - 生涯發展中心，希望能協助本校學生及早確認未來目標與方向，適性發展，成就未來人生。

本校生涯發展中心主要業務內容分為三大部分，包括生涯輔導、服務學習及國際志工，而這三個面向正對應了培養學生邁向全人發展的重要養分。本中心整合上述服務內容，系統性地為學子們準備「興鮮人職場能力養成計畫」（圖一），而該計畫也是我們推動生涯發展工作的主軸。

「興鮮人職場能力養成計畫」串接生涯發展中心的服務內容，從探索到能力養成的學習歷程，分為4個階段，簡述如下：

- 一、大一為自我探索及學習適應階段：除了學校課堂的專業學習之外，透過社團活動與服務學習課程的參與，延伸課堂學習至真實的社會環境，以啟發學生人文關懷的精神，培養參與公共服務的意願與熱忱。而透過專屬個人的學習歷程檔案之建立，並經由就業職能平台測驗，更認識自我，瞭解自己的興趣與方向。
- 二、大二為興趣形成及學涯規劃階段：從參與職涯、留學等各類講座中，發展自己的興趣，並訂定未來是否繼續升學或就業的目標，以及是否有投入公職的志願，蒐集資訊進行計畫及準備。而藉由國際志工的參與，可拓展學生的國際視野，並找到體驗學習和生命教育的價值。
- 三、大三為專業養成及認識職場階段：透過企業導師、企業實習、參訪、各項講座與研習活動（例如「履歷自傳與求職面試技巧」與「職場彩妝與整體造型」），協助學生提早熟悉職場環境與產業趨勢，並掌握求職面試之技巧，同時了解如何在



◎ 從職涯自我探索到職場能力養成的學習歷程

職涯探索

認識自己的興趣、性格、能力、價值觀，了解職能

能力養成

從學業課程到各式活動的多元參與

職前準備

檢視學習現況，評估就業或升學競爭力

升學、就業促進

實現計畫目標，掌握未來發展方向

圖一、「興鮮人職場能力養成計畫」示意圖

求職面試的場合能夠得體及出色地表現自我。

四、大四 (研究所) 為就業及進修準備階段：經由大一至大三的歷練，並透過企業說明會、就業博覽會、研發替代役徵才等活動，讓規劃畢業後直接投入職場的學生，能有與廠商面對面的機會，期能藉此協助學生覓得理想工作，順利銜接至人生的下一個階段。

透過本計畫的推動及宣傳業務上的整合，強化活動在學生未來職涯發展上的意義，同時也提升學生在專業課程以外的各項軟實力。

本校生涯發展中心目前推動的工作中，聚焦於學生職涯發展的重點項目，包括學生學習歷程系統、「興

學塾」企業導師與就業徵才活動，以時序性地具體引導，提升本校學生的就業力。

一、從職涯自我探索到職場能力養成的學習歷程

為符合學生的實際需求，發展更適合之系統及作業方式，本校著手進行 E-portfolio 及教育部大專校院就業職能平台 UCAN 系統之整合計畫，設計開發本校學生專屬之「我的中興時代」學習歷程系統 (圖二)，本系統具備以下特色：

1. 此系統具備就業職能診斷平台測驗與學生學習歷程功能，並設計成時下年輕人喜歡的線上遊戲模式作為填答方式，以幽默文字提示撰寫履歷應注意的事項，提高學生使用興趣，進而提升使用率。

2. 學生可利用此系統進行職業興趣探索、職能診斷及對職場的瞭解，並透過職能自我評估，規劃自我能力的養成計畫，以針對能力缺口進行學習。
3. 建立學生個人完善且符合就業需求之學習歷程紀錄。
4. 根據學生填報資料，接續進行就業準備度的相關調查分析。



圖二、國立中興大學 E-portfolio 採用遊戲介面圖

二、藉由參與「興學塾」企業導師活動，提早體驗職場現況、建立職場人脈

有別於一般大專院校的職涯講座是邀請各公司的專業經理人到校分享，中興大學推出的企業導師（圖三），強調的是講座的連貫性與深度。以 105 年為例，邀請矽品精密工業股份有限公司、永豐銀行與永信藥品各部門的高階主管擔任企業導師，依企業屬性搭配本校學生的專長領域，概分成三個領域開設共 26 堂的系列講座（職涯活動）與 6 場的企業參訪活動。本中心協同企業共同規劃系統化的課程，包括產品、人資、財務、業務等領域皆有專門主管親自蒞校授課，對於學生瞭解業界發展現況提供相當大的幫助，並協助學生提早完成職前的準備工作。本校「興學塾」企業導師活動已舉辦三年，活動的特色概述如下：

1. 學生報名踴躍，參與活動的學生皆經由本中心甄選錄取以達到最佳成效。報名學生涵蓋各系所，顯示學生樂於跨領域學習，提升個人專業能力及價值。為照顧弱勢學生，我們也提供優先錄取的機會，希望藉由本活動翻轉弱勢，邁向成功人生。也期望透過本活動，強化學生就業力，成為企業預約的人才。
2. 除演講座談會外，每位企業導師也負責帶領學生，透過小班制的輔導針對學生疑問予以解惑，讓學生有機會完整接觸並學習合作企業各個部門間實際運

作情形，以加深學生對於產業界的瞭解，進而提升實務能力。

3. 全程參與活動的學生將於結業後獲得研習證明書，未來至合作企業實習或求職時，有助於獲得優先面試或錄取的機會。
4. 本校一直積極鏈結在地企業資源，建立產官學跨界的合作網絡，以促使學界研發能量及人才培育能與在地產業密切結合，齊力帶動中部地區整體發展。



圖三、學生參與「興學塾」企業導師活動，展現熱情與活力

三、整合學校內外部各單位的資源，推動學生就業輔導業務

本校持續與各級政府單位合作，包括考試院、勞動部、教育部青年署、臺中市政府、及校內各單位與學生社團等，盤點各項可供利用的資源，因應學生需求，規劃各項主題性活動。

1. 就業徵才活動

於每學年度的下學期，定位為「畢業季」期間為例，本校與臺中市就業服務處聯合舉辦中部地區最優質的就業博覽會（圖四），除了本校長期配合的優良廠商以外，臺中市政府針對在地績優廠商的招商能力、宣傳網路，及鏈結政府就業輔導單位的服務，對活動產生相當大的助益。辦理內容及特色包括：

- (1) 除本校學生外，亦吸引中部地區大專校院學生及社區民眾參與，為本校社區服務之一環。
- (2) 現場設置各企業筆、面試會場，進行現場媒合提升活動效益，同時辦理職涯相關活動，如職業適性診斷、職業體驗主題活動等。
- (3) 主動篩選廠商，確保學生就業安全。廠商篩選條件如：符合勞動相關法令規定、公司規模、提供職缺總數（至少 20 人以上）、薪資待遇、弱勢族群就業機會、產業與本校學生就業之適配性（提供符合本校科系、大學以上學歷之職缺），及曾參與主辦單位徵才就業媒合成效為審核依據。

(4) 為搭配就業博覽會，本中心每年於 3、4 月辦理「徵鮮卓越企業徵才說明會」的系列活動，除了延續以往挑選績優企業以外，更整合成主題活動的方式執行，達到吸引同學注意就業議題，提高參與意願，方便學生了解各產業目前人才需求，規劃就業時程及就業準備。我們也要求企業講者納入近年畢業之本校學長姐，分享工作經驗，並激發學生主動積極之謀職態度，協助同學洞悉產業現況，掌握就業機會。

2. 提升就業技巧主題活動

在畢業季期間，本中心接續辦理求職技巧相關的講座及研習活動，邀請業界經理人及專業講師，傳授實務經驗。而這些活動也引進學生社團「畢業生聯誼會」的意見，以貼近學生的需求。藉由畢業求職季的宣傳及氛圍的營造，激發學生對於就業議題的關心，也提升活動辦理的績效及意義。

3. 多元通識認證

本中心也將大部分活動申請登錄為本校「通識自主學習課程」，學生們在依個人需求主動參與活動的同時，亦能獲得通識學分，提升學生參與活動及課程的誘因及需求的強度。藉由自主學習系統，讓學生在參加活動後，可以明確呈現出累積獲得之各項核心能力。同時方便學生檢核及計劃性的培力過程，有效累積實力，幫助學生更有信心面對未來。



圖四、政府首長及立委蒞臨本校就業博覽會開幕式

高等教育畢業生失業率逐年攀升，學非所用常發生於畢業生的求職過程中，促使社會大眾高度關注高等教育能否培養具備充分就業力之人才。目前除了院、系、所等教務系統持續地革新課程內容，銜接社會需求以外，我們更希望透過學務系統的努力，消弭大學教育與就業市場間之落差，提升畢業生就業競爭力。本校一直很重視畢業生發展，對於學生專業核心能力、就業輔導與準備等面向，皆持續投入相當大的資源，培養本校畢業生成為具備專業知能，且適應力強、

有能力並願意積極學習之人才，可於近年新經濟產業順利就業，發揮專業，達到學用合一的教育目標。

生涯鐘聲

上課囉！來聽聽國立內壢高級中學怎麼說！！

國立內壢高級中學（生涯）輔導工作特色

秦永悌 / 國立內壢高級中學輔導教師

宋珮綺 / 國立中央大學附屬中壢高中輔導教師（協同編輯）

一、創校簡史

本校於民國 85 年 8 月成立「台灣省立第二高級中學籌備處」，於當年 11 月份更名「台灣省立內壢高級中學籌備處」，並於民國 88 年 8 月正式招生，是一所僅 18 年的年輕學校，創校校長鄭金和先生筆路藍縷的創校過程，在 4.1 公頃的校地上建立起舒適的教室環境，寬敞的操場、球場與各種專業的教學及運動場館，並以「樂觀進取、追求卓越」為本校校訓，發揮積極研究創新、學生為先之目標，推展生命教育、人權教育，營造「健康生活，快樂讀書」之校園。第二任校長張永福先生及現任的李麗花校長在既有的基礎上，繼續兢兢業業帶領學校成為「創藝優質」高中。

二、學校經營願景

本校現有 57 班，每個年級普通班 18 班，其中包含國際語文特色班及國際數理科技特色班各 1 班，另設美術班 1 班。本校積極推動優質化計畫，期許能以「教育國際化培育跨界科學與人文的創藝未來人才」。並以「優質創藝國際化學習、永續綠能科技化校園」為願景，以教育國際化的核心特色，系統思考進行資源連結及特色實踐，以接軌國際之語言能力提升、國際參與服務導向課程，培育具有全球視野、融合科學、社會與人文的跨界未來創藝人才，達成適性揚才之教育目標。

三、大內高手生涯導航

本校位於內壢，地理位置上位於中壢桃園的中間地區，學生亦屬中上資質，但個性純樸、好學受教，因此在高中三年除協助學生奠定良好學習基礎外，如何適性發展發現自己的亮點，鼓勵學生勇於嘗試以建立自信，對職涯領域有多方的認識，在生涯的選擇上有更寬廣的選擇，當要做生涯決定時能更勇敢為自己的選擇負責。下方表格為本校在高中三年的生涯輔導工作規劃：

年級	實施內容
一年級	<ol style="list-style-type: none">1. 新生定向輔導，協助高一新生更加了解高中生活狀況及自我準備。2. 高一進行一學期的生涯規劃課程。3. 興趣量表、性向測驗施測與解釋，作為學生選課選組的參考。4. 讀書與學習策略量表施測與解釋，以檢核自己的學習困難與障礙。5. 辦理大手拉小手同儕輔導團「學習 bar 講座」，上學期辦理三場學習講座，下學期辦理三場選組講座，由高二學長姐分享自己的讀書方法及選組經驗。6. 高一選組個別諮詢與輔導。7. 辦理高一家長選組說明會，協助家長了解大學多元入學方案以及選組對孩子生涯發展及升學的重要性，讓家長成為協助孩子生涯發展的助力。8. 辦理生涯檔案製作說明及競賽活動，協助學生整理各項學習及活動資料。
二年級	<ol style="list-style-type: none">1. 辦理職涯講座，邀請不同領域的專家分享職涯歷程，協助學生了解職業內容。2. 轉組學生及弱勢學生學習狀況調查及個別輔導。3. 大學校系宣導與介紹活動。4. 海外大學校系說明會。5. 於寒假與大學合作辦理職涯探索營隊及參訪活動。6. 辦理高三甄選入學上榜學生分享座談會，提供高二同學準備學測及甄選入學的規劃參考。7. 於升高三暑假期間進行每週一堂生涯規畫課，課程內容包括大學學系探索量表解釋（於 6 月份施測）、大學多元入學方案介紹、學測準備及大學學群內容講解分析。

三年級

1. 與元智大學合作辦理「開展生涯路」活動，帶領高三同學前往元智大學，由學生自行選擇有興趣的學群進到大學教室聆聽教授介紹及學長姐分享。
2. 高三家長大學多元入學方案說明會。
3. 大學甄選入學簡章及注意事項說明會。
4. 繁星推薦校內作業及申請入學說明會與諮詢輔導。
5. 依類組科系分別邀請大學教授或專家人士辦理備審資料及面試講座，提供家長和同學參考。
6. 申請入學指定項目甄試指導（如校系的認識、備審資料製作的重點等等）。
7. 大學暨四技科大申請入學模擬面試。
8. 開放瀏覽面試考古題與學長姐備審資料。
9. 鼓勵導師於班級中協助學生練習自我介紹，由學生擔任考官及考生，以增加對答能力與穩健台風。
10. 大學申請入學就讀志願序選填輔導。
11. 建置及更新面試考古題網站內容（校內網站）
12. 考試分發入學選填志願說明會。
13. 考試分發入學志願選填諮詢輔導。



優美的校園景致



優美的校園景致—圖書館



本校學生榮獲第三屆全國高中英文簡報比賽第一名



《生涯亮點》

與元智大學合作辦理生涯輔導「開展生涯路」活動



本校覓克思 MICS 自造實驗室啟動儀式



本校覓克思 MICS 創客空間



金榜燈籠高高掛



學生喜掛燈籠



大手拉小手同儕輔導團初階培訓
全體與李麗花校長合影



大手拉小手同儕輔導團初階培訓進行探索活動

四、結語

生涯輔導工作一直是高中輔導室的重點工作，在以升學為導向的校園氛圍中，如何將「適性發展、適才適所」以及「擇己所愛，愛己所選，為己負責」的生涯概念融入升學的校系選擇中，讓教師及家長也能以如此的眼光來協助或看待學生的選擇，是高中輔導人員最大的挑戰。此外，由於生涯發展與社會脈動及世界發展趨勢息息相關，因此，輔導人員也須時時精進，了解並掌握職涯發展的趨勢，及大學校系的內容，才能提供學生最適切的引領與指導，幫助學生走在屬於自己的生涯大道上。

生涯Do Go Card

運用「Do Go Card- 謝謝你我正在做的事」於輔導活動課及高中生涯規劃課程使用

莊詩芸 / 高雄市中正高級中學輔導主任
黃之盈 / 台北市立明德國中專任輔導教師

一、前言：

轉眼間，生涯 Do Go Card 終於在 105/11/1 正式發行了！這套牌卡歷時兩年回歸教育現場的不斷測試、兩岸四地壁報論文的發表，以及筆者在學會上一期學報中，發表課程實施的行動研究『以現實治療取向生涯輔導課程提升國三學生生涯自我效能之行動研究』提供 Do Go Card 運用於課程的方向」這些實踐，都是希望這套卡牌，能夠具實用性，應用在教學現場，盡可能符合現下青年學子生涯規劃的需求。前幾期我們在學會期刊中發表卡片在個別諮商、課程方面的使用經驗，這一期我們將聊聊這套卡牌和其他卡牌結合，如何運用在課程的使用。

二、「職業預言信」活動：

在翰林版的國中綜合課本別冊，有一個活動叫做「預言」透過教師引導學生思考，我們日常生活裡各行各業的活動，邀請學生透過演出、動作或物品代表該職業的象徵，並上台請同學抽取職業單，演出並讓全班同學搶答。可透過小組競賽，獲取分數，拓展對職

業的認識。

這次，我們改編一些內容，將活動命名為「職業預言信」，教師引言「雖然生涯不等於職涯，但人每一天都要花八個小時以上在工作，從事該職業的相關活動。當然，每個人對於未來職業的想像有他的最佳選擇，只是，職業的缺額有限，你必須以最佳狀態去爭取最佳選擇，否則，就只能以次要的選擇，做為終身的職業！」運用三組 60 張不同的職業卡，將全班分三組，讓全班同學玩遊戲，分成以下三階段。

(一) 輪抽

充分洗牌後，每組每人發五張職業卡，剩下的繳交給教師，讓每人從五張中挑選一張他相較之下最想留下的職業，將剩餘四張往右手邊的同学傳，持續以這樣「輪抽」的方式，讓學生留下五張職業，邀請學生將這其中覺得最滿意的三張留下，如果這三張有自己感到不滿意的職業，可以上台進行第二階段「交易」

(二) 交易

教師將對自己職業其中一張感到不滿意的同學集中起來，邀請他們輪流到台上，和班上其他人進行交易，教師表示職業無貴賤，為需求不同而已，你不喜歡的職業，說不定就是別人的理想天菜，要促成最佳交易，就是雙方的職業都符合自己需求。

教師要求學生在台上「不能說出該職業的相關字眼」，但必須說出「這個職業的優勢條件和生活狀態概況」例如：「公車司機」這個職業的相關優勢條件「固定薪水、有勞健保、固定上下班、工作內容非常固定、客戶不穩定、且生活中因著客戶會有不同體驗、工作時不用使用電腦或 3c 相關產品、不需曬太陽，但是工作場域是出門在外、工作內容具風險，由於工作地點是在外面、須保持警覺度，時時注意危險及路況」其他同學可以發問，但關鍵問題不超出三個。

(三) 交換

其餘同學須注意他們陳述的條件，並想想手中剩下的牌是不是自己最想要的，還是有更想要的可以爭取和他交換。此步驟最主要是讓同學盡可能想像並描述分析該職業的生活型態，以有趣的方式，聚焦在這個職業的好處以及優勢，並希望同學能夠和他交換。此步驟結束後，學生們手上會至少剩下三張自己理想中的職業，請學生們分辨三項職業的相似之處，以及需要哪些可能條件，以五人為一小組，討論後並大班發表，分享自己理想中的職業，以及所需的條件。

(四) 結語

教師在此步驟提出結語「你手上都是剩下你理想職業的舉手，他需要怎樣的門檻才可以從事？」職業雖然會影響我們的生活世界的樣貌，佔大多數的時間，若你不努力將國中的基礎打好，把握就學可以試探的機會（包含技藝課程的體驗、職業試探）別人了解的你還不了解，那就只能到社會上邊做邊選，當時間一拉長或浪費掉，就很可惜。如果我們手上的籌碼不夠多，選擇也可能因此變少，而你的潛力來不及發覺，就只能被迫接受你心目中次要的或者理想之外的行業。

三、現況評估卡 / 資源阻礙卡 / power 加值卡

(一) 整體行為車 & 現況評估

將 Do Go Card 中的車體及地圖拿出來，地圖的正上方有個 need 標記，將剛剛的職業卡三張放在 need 的位置，代表這三個職業在學生的優質世界裡面（優質世界裡包含五大需求的滿足），並將車體放在有小兔子標誌「GO」的地方。

了解學生們在目前能夠支持和阻礙的力量有哪些，例如家人、朋友、學校等外在的人事物能否支持他試探或體驗想要的職業世界，以及該生內在想法、行為、感覺和生理狀態是該生的助力還是阻力。具體讓該生了解自己目前的現況為何，協助該生將現況分成自己可以改變的，和自己無法選擇兩部分。



圖一、整體行為車、地圖、小方塊標誌出資源和阻礙的內容，並協助學生將局勢區分出內控和外控。

(二) 使用資源阻礙卡

教師在此步驟以學生自己個人的習性，作聚焦的了解，運用資源阻礙卡（包含 30 張紅綠卡）了解學生

想做但沒有行動力的根本原因，並運用 power 加值卡，依序詢問該生「繼續這樣下去你會變得如何？」「你做了什麼，讓情況沒有變得更糟？」等問句，協助學生聚焦在自己有哪些阻礙，並請該生聚焦在自己有哪些資源，並善用資源，以便訂定個人目前可執行的小計畫。



右方為正式版卡牌

四、教師總結：

運用學生對於職業世界的想像，拉回現在可以進行的相關試探活動機會、課程的開設、以及從學科中發現自己的優勢，建議可搭配高雄市生涯發展教育中心課程組出版的「職群適配卡」，和中大壠中輔導室團隊，經大學入學考試中心授權，研發的「大學學群學類卡」，來銜接國中 - 高中職及高中 - 大學等階段進行科系的選擇。群科 ID 卡是藉由學生興趣測驗和性向測驗的結果結合後，搭配高職職群的探索，做出來的卡片；而大學學群學類卡則是讓高中生了解接下來的大學科系有哪些，聚焦在對科系的認識。

運用學生目前的生涯需求以及起點行為，透過實際的群科探索，以及對目前現況的掌握，試圖協助青少年學子們對於生涯較有盼望，了解目前行動困難的問題所在，教師可在過程中給予建議，協助學生調整自己的生活型態，增加自我認識，以及促進行動的選擇！



Do Go Card 正式版內容物 * 包含精緻的外盒六種牌卡、車體及地圖、手冊和學習單。

生涯 Do Go Card 及群科 ID 卡，相關產品訊息可洽詢新裕豐文化事業。

拉密 - 拉近你我的距離

黃之盈 / 台北市立明德國中專任輔導教師

一、前言：

目前在全世界在 BGG(BoardGameGeek) 登陸的桌遊，有八萬多款。在桌遊百家爭鳴的情況下，這款以色列人 Ephraim Hertzano 設計的「拉密」非常熱門，自 1977 年來，陸續得過不少的最佳遊戲獎（美國、荷蘭、德國、西班牙、波蘭、韓國等）不但在全世界獲獎無數，甚至至今受歡迎的程度仍歷時不墜！桌遊「拉密」不但歷時熱門程度未減，還發展出隨身版、家庭版等版本，方便玩家攜帶，隨手可玩。在教育界則是常被數學教師運用拉密於活化數學教學。在輔導活動方面甚為少見，記得當時陪學生到少年服務中心，玩拉密時，有些新穎的想法產生，遂運用在生涯自我探索小團體裡，並引導學生反思生涯規畫主題，效果甚佳！

並於 105 學年度，將測試一年過後的團體方案，投稿至教育部生涯規劃學科中心，並榮獲佳作的肯定。以下將介紹這 [生涯 x 桌遊] 的小團體方案課程，其中一次運用桌遊「拉密」，並於 30 分鐘的遊戲體驗後，讓學生思考自己的生涯規劃。

二、遊戲介紹：

- 遊戲名稱：拉密數字牌
- 遊戲人數：2-4 人
- 玩家年紀：7 歲以上
- 計分方式：將手上 14 張牌出玩的玩家獲勝
- 玩家動作：出牌（合法牌庫）、湊牌或抽從公用牌中抽一張牌
- 遊戲時間：30 分鐘
- 遊戲結束：當所有玩家都抵達終點時，遊戲結束
- 遊戲說明：
 1. 拉密數字牌總共有數字 1~13，每個數字都有紅、藍、黑、橘各 2 個，加上笑臉百搭牌共 106 張。
 2. 將所有數字牌面朝下洗混後每人抽取 14 張牌放在自己的牌架上，剩餘的放在桌上當作牌堆。
 3. 合法牌庫就是手牌三張或三張以上滿足以下兩個條件 (1). 同樣顏色不同數字 (2). 同樣數字不同顏色。



- 桌遊外觀和內容物：
拉密內容物包含四組牌架，以及106張牌

三、遊戲後引導：

分為以下三個層次，引導學生思考：

(一) 觀察體會層次：

「拉密世界中有他的規定，大家複習一下，合法的牌需要滿足哪兩項條件呢？」

「你覺得，為什麼要設定這兩個條件呢？」

(引導學生思考，每個遊戲有他的限規則才有趣，可適時舉例象棋、跳棋和其他棋類遊戲)

「當你越玩越熟練規則，玩起來的感覺怎麼樣？」

「但是，你在滿足兩個條件判斷的過程時，都沒有犯錯的人舉手？」

(引導學生了解在滿足社會規範時，每個人都可能有犯錯和修正的機會)

「都沒犯錯的同學，你是怎麼做到的？分享一下你幫助自己不犯錯的方法！」

「犯錯，是我們需要學習和努力記住的原因，每個人都有他的方法，你從犯錯到不犯錯之間，怎麼幫助自己記住合法牌（減少出錯）的呢？」

(二) 檢視歷程層次：

「拉密是同時要注意手牌，也要注意場面牌的遊戲，你剛剛印象最深刻的？」

「剛剛在玩拉密的時候，隨著別人的出的牌，可能牌面就有所不同，你怎麼變通？」

「剛剛在玩遊戲的過程，你差不多過多久，才熟悉規則？熟悉後對你的出牌有什麼不同？」

「剛剛在玩遊戲的過程中，你是討人厭的玩家嗎？督促別人、覺得自己很強、不准別人搶共同牌、要求別人讓你？遊戲的過程其實某個程度是自我的表露，你在遊戲的過程中，發現自己是怎樣的人？好勝心強、榮譽感強、遇到困難容易放棄，還是不耐等待別人，導致很難和人合作？」

「當你發現你一開始拿到 14 張手牌，出牌的機率低，你的態度是什麼？感到懊惱，覺得沒救，期待抽牌、期待別人趕緊出牌，你再從中找機會？你是怎麼想的？」

(三) 生涯省思層次：

「在玩拉密的時候，你同時要注意自己的手牌，一

方面要注意場中的機會，你覺得跟生涯規劃的關聯是什麼？」「手牌跟你的關聯是什麼？」「場中的機會跟生涯的什麼有關？」

「我們的手牌如果有一半是命運，你覺得那象徵著那些事件、條件、性格等，影響到你的生涯決定或價值觀？」

「拉密的不同玩家出的合法牌中，暗藏著不同的配對機會，目前在你生活中，在場上的機會有那些？（職業試探、表藝課、童軍課、社團、課後社團、在外其他專長的補習等）」

「這些條件中，哪些是家人的期盼？哪些是你自己的選擇？」

「剛剛在遊戲過程中，你在場中尋找機會，以及符合條件的牌，過程中順利嗎？」

「在生涯的媒合中，一樣有適配的問題，當符合你的生涯價值觀，條件（包含學歷、科系、專長、證照以及實習經驗）以及興趣和能力，才有機會獲取你想要的職業，一拍即合。」

「而生涯是一生連續不斷的過程，在之中不同年紀有不同的角色、責任和義務，以及休閒生活，也許目前你考量的是和哪個同儕念同一所學校和科系，但天有不測風雲，如果你沒有經過探索，在這條路碰上過多競爭、同儕壓力、或者不像現在這麼熱門，就需要退路，你覺得你的退路和第二選擇是什麼？」

「玩拉密的過程，很精彩的是在場中的配對，也就是機會在你眼前，你怎麼把握機會丟出手牌，以達到遊戲目標，如果你沒留心注意每時每刻的變化，就可能把機會拱手讓人了，在你的生活中也是，目前你的專長科系，可能每個時期都需要不同的進修和增長相關知識，你會怎麼做？」

「在拉密的共同牌面中，局勢又有不同的變化，你要不斷另尋出路，你覺得要有怎樣的態度才能在這多變的局勢中生存？」

「生涯中最大的不變就是變，拉密的遊戲讓我們同時要掌握自己的手牌變化和組合，也要關注場面的合法牌搭配組合，需要冷靜的態度面對變動的時局，你覺得如果要將這個精神運用到生活中的某個小挑戰，例如：突如其來的考試、檢定或者教師的要求，你會怎麼運用今天玩遊戲的態度去面對生活挑戰呢？」

碩博士論文點閱

教師生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之研究

邱美櫻 / 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系一般在職專班
(指導教授 / 田秀蘭 教授)

一、研究目的

師者，所以傳道、受業、解惑也。隨著時代變遷，您如何定義「教師工作」？對我而言，「教職」最重要的除了專業知識的傳授外，是一個透過生命示範、激盪與陪伴生命的過程，極需要熱情與使命感，像是志業或個人生命熱情的展現，和個人天命有關。因此，好奇在教學現場，有多少教師是聽從自己的生涯召喚而從事教職？難道熱忱服務的老師就是聽從天命？是不是有其他因素影響著教師即使聽從天命也難以發揮教學的熱忱？目前教師身處的教學環境中，除了有來自學生的挑戰外，面對家長，如何有效溝通、合作？面對教育政策的頻繁變動及成效要求等，如何不干擾教育本身？這些總總，都不斷的磨損教師的教學心力與熱忱，教師角色的調整與轉換，成為現代教師必備的能力。因此，若欲探究教師的專業內涵，除了教師專業知識、教學能力外，進一步了解教師的生涯調適力對發揮教學專業的影響甚為重要。究竟，現職教師在生涯調適力的整體狀態如何？個人生涯調適力的狀態是否會受到生涯召喚的影響？生涯調適力又是如何影響個人的生涯滿意度？

金樹人老師以「安身立命」說明生涯決定的本質。教師的工作薪資及型態相較其他職業更能穩定個人生活，但是，當生活穩定後，個人真的會追求更滿意的生活品質、提升生涯滿意度及回應個人生涯召喚嗎？在校園現場的觀察，有些教師愈活愈精彩，對生命充滿能量與熱情；有些教師面對教職顯得食之無味、棄之可惜，若遇到「麻煩學生」，則顯得萬般無奈與無力，嚴重者甚至出現身心健康的問題。讓我忍不住好奇其中的差異是否和生涯召喚有關？又或者是個人的生涯調適能力未能滿足工作型態的需要，進而影響著個人的生涯滿意度？其中，何者對於生涯滿意度影響較關鍵？

因此，具體而言，本研究的目的有三：

- (一) 了解影響現職正式教師在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度表現的背景因素。
- (二) 透過上述，了解生涯召喚、生涯調適力與生涯

滿意度之間的關係。

- (三) 進一步理解生涯調適力在生涯召喚和生涯滿意度間的影響力。

二、文獻探討

(一) 生涯召喚

什麼是召喚 (calling)？Hardy(1990) 和 Rayburn (1997) 認為傳統上召喚的概念和宗教有關，指個人被神或是更大的力量召喚，促使個人投入工作以完成更大目的的實現，人們要做的就是回應該召喚以達到神性的目的，即為天命。Dik and Duffy(2009) 將召喚定義為來自外界（例如神、社會需要、家族繼承等）所引發的意義感和目標的生涯，這種意義感和目標通常和服務他人有關。Bunderson and Thompson (2009)、Dobrow and Tosti-Kharas (2011) 提出生涯召喚除了源自個人使命感（個人存在的意義）外，也和個人的生涯適配性有關。Dobrow & Tosti-Kharas (2011) 則認為召喚是人們在某個領域中，經驗耗費精力的、有意義的熱情，是主觀的、內在的、持續投入於工作或非工作的領域中。

華人文化中和召喚相似的概念為「天命」。關於天命，儒家強調為政治和社會服務的修己思想；道家追求自我心靈自由的修養和成長，看重個人內在天賦的價值；佛教著重修慧修福，透過修行與行善獲得來世的智慧，是為回應冥冥中的世界。從這個方向來看，華人文化脈絡中的生涯召喚，不脫和利他行為、個人存在意義的追求或提昇，以及天賦的發揮有關，其中，不同於西方文化的是多了生命輪迴、因果循環的概念，此生之所為影響著來世之可能。

國內學者王玉珍、吳清麟 (2015) 編製成人生涯召喚量表時，透過焦點訪談工作者後，提出興趣熱情、存在意義、利他助人及超越奉獻等四個構念，貼近本土文化特質及時代脈動。興趣熱情是指對工作或生涯展現興趣與熱情；存在意義為工作或生涯能夠實踐個人存在價值或展現個人存在的意義；利他助人為工作或生涯能對他人、組織或社會產生助益或影響；超越奉獻則視工作或職涯為呼應超越個人之召喚。在本研究中將生涯召喚定義為個人在興趣熱情、存在意義、利他助人與超越奉獻等四方面的表現，透過王玉珍等人 (2015) 編製的「成人生涯召喚量表」進行評量，得分愈高表示其生涯召喚的程度愈高。

(二) 生涯調適力

Mark L. Savickas (1997) 以 Super 的生涯理論為基礎，提出適用於全人生階段的生涯調適 (career

adaptability) 理論，認為生涯調適是個體對於可以預測的任務、所擔負的工作角色，和面對工作變化或工作情境中無法預知的調適議題之因應準備程度。強調人和環境之間的互動，個體得在變動中不斷求得自己與所處環境之間的和諧 (Savickas, 2005)。相較於 Parsons 在二十世紀初以來發展的人境適配理論的派點，生涯調適力強調面對變動狀態個體的心理準備度和內在能力，更貼近二十一世紀後工業革命的社會本質。本研究以 Savickas(2005、2009) 提出生涯調適力的五大內涵為定義，即個人在生涯關注、生涯控制、生涯好奇、生涯信心與生涯合作上的表現，透過田秀蘭、朱惠瓊、楊淑涵、李曉芬、吳欣倫、王玉珍和鄭景隆 (2010) 編製的「華人生涯調適量表」中的「生涯調適力量表 (Career Adapt-Abilities Inventory)」進行評量，得分越高表示其生涯調適力越優。生涯關注 (career concern) 指個人能對自己未來的職業與生涯發展有所關注，並清楚意識到為未來做準備的重要性；生涯控制 (career control) 為個體對未來職業發展是有控制感的，相信自己可以自我決定和負責的建構自己的生涯；生涯好奇 (career curiosity) 是指個人對自身可能的生涯發展方向與目標感到好奇，願意積極的嘗試與探索以了解自我和工作世界；生涯自信 (career confidence) 為個體在面對生涯挑戰與克服阻礙的成功預期，也是一種對自己在生涯情境中的因應與實踐，以及能否適當的做出生涯選擇的自我效能感；生涯合作 (career cooperation) 指能與各類型的人合作、和諧相處，且願意在團隊中盡己之責，與人做良性的溝通協調，以達到群體工作之最佳利益。

(三) 生涯滿意度

自 Parsons (1909) 提出特質 - 因素理論 (trait-and-factor theory) 起，職業輔導和生涯輔導幾乎畫上等號。Donald Super (1990) 提出生涯彩虹 (life rainbow) 理論，將看待生涯的視野從職業輔導，擴展至人生各個階段，以及有別於職業角色的其他的社會角色。從生涯理論的發展來看，要詮釋個人生涯滿意度的概念，工作滿意度是重要的，但是，研究者認為，工作中成人同時肩負許多有意義的生活角色，除了工作之外，對於生活整體的評估也很重要，更貼近「生涯」的全貌，因此，納入研究對象對整體生活的滿意度評估。根據上述，本研究將生涯滿意度定義為個人對於工作以及整體生活的滿意程度，透過田秀蘭、陳淑琦、王玉珍與陳貞蓁 (2007) 編製的「家庭及工作生活滿意度量表」中的「工作滿意度分量表」與「快分數越高表示其生涯滿意度越高。

三、研究方法

本研究以 104 學年度在國中小、高中職、完全中學及特殊教育學校服務的現職正式教師為對象。參與研究的學校共 29 所、615 份有效問卷 (男生 31.6%、女生 68.4%)。

研究者反思個人工作經驗與好奇，透過文獻探討及與指導老師討論後，確立研究主題與架構，接著選定適合的量表工具。在研究對象選取和邀請後，於 105 年 1 月開始進行正式問卷施測，量表回收後進行資料數據分析，最後再撰寫研究結果。研究工具為自行編制問卷，內容包括基本資料表、王玉珍等人 (2015) 編製之「成人生涯召喚量表」、田秀蘭等人 (2010) 編製之「生涯調適力量表」和田秀蘭等人 (2007) 編製之「家庭及工作生活滿意度量表」之「工作滿意分量表」和「快樂分量表」。

本研究以 SPSS 22 與 LISREL 8.71 版套裝軟體進行統計分析，並以 $\alpha = .05$ 為顯著水準進行各項考驗。採用的統計分析方法包括描述統計分析、單因子多變量變異數分析、積差相關分析和結構方程模式。

四、結果與分析

(一) 教師在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度的現況分析

教師在生涯召喚的整體表現偏高，其中以利他助人的程度最高，其次分別為存在意義、興趣熱情和超越奉獻。教師在生涯調適力整體表現偏高，其中以生涯控制最高，其次為生涯關注、生涯信心、生涯好奇和生涯合作。教師在生涯滿意度整體表現偏高，生活滿意度略高於工作滿意度。

(二) 不同背景變項的教師在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之差異分析

在生涯召喚整體表現，教師分別在年齡、任教年資、學校級別、轉職經驗與宗教信仰等變項達顯著差異。分量表部分，興趣熱情分量表分別在年齡、任教年資、轉職經驗與宗教信仰等變項達顯著差異；存在意義分量表分別在任教年資與宗教信仰變項上達顯著差異；利他助人分量表分別在性別、任教年資、學校級別與宗教信仰等變項上達顯著差異；超越奉獻分量表則在年齡、任教年資、擔任職務、學校性質、轉職經驗與宗教信仰等變項上達顯著差異。

在生涯調適力整體表現，教師分別在年齡、教育程度、任教年資、擔任職務與宗教信仰等背景變項上達顯著差異。分量表部分，生涯關注分量表在教育程度

與宗教信仰等變項上達顯著差異水準；生涯控制分量表在年齡、教育程度與任教年資等變項上達顯著差異；生涯好奇分量表在教育程度、任教年資與宗教信仰等變項上達顯著差異；生涯合作分量表在年齡、任教年資與宗教信仰等變項上達顯著差異；生涯自信分量表則在年齡、教育程度、任教年資與轉職經驗等變項上達顯著差異。

在生涯滿意度整體表現，教師在年齡、性別、任教年資、轉職經驗與宗教信仰等背景變項上達顯著差異水準。

綜合上述，教師年齡、任教年資與宗教信仰等在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度的整體差異都達到顯著水準，而教師服務的學校性質在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度整體層面都未達顯著差異水準。

(三) 教師在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之相關分析

透過積差相關分析發現教師在生涯召喚和生涯調適力間、呈現 .483~.680 的中度顯著正相關、生涯調適力和生涯滿意度間呈現 .412~.548 的中度顯著正相關、生涯召喚和生涯滿意度之間呈現 .544~.838 的中高度顯著正相關。

(四) 教師在生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之因果分析

在考驗假設模式基本適配指標中參數的誤差變異數皆能符合正值、達顯著水準的標準，且各潛在變項與其測量指標間因素負荷量標準皆在 .50 至 .95 之間標準，研究假設模式基本適配指標均符合檢驗標準。整體模式適配度指標部份，除了從卡方值檢驗外，同時從其他適配度指標來評估模式的外在品質，其中，RMSEA=.16，與合理的適配指標 .08 相較之下偏高；GFI=.82，略低於適配指標 .90，其餘如 NFI=.93、NNFI=.92、CFI=.94、IFI=.94、RFI=.91、PNFI=.71、PGFI=.52 等均達到標準，整體模式適配度佳。由模式內在結構適配度指標檢視，從潛在變項的信度值來看，大部分觀察變項的 R^2 皆大於 .50，且所有參數統計量估計值都達到顯著水準。因此，本研究之假設模式大部分符合檢驗標準，顯示模式的內在結構適配度佳。

綜合上述，研究因果模式結果顯示教師個人生涯召喚影響其生涯調適力，進而影響生涯滿意度。教師生涯召喚對生涯調適力的直接效果為 .72，生涯調適力對生涯滿意度的直接效果為 .65，而生涯召喚透過生涯調適力對生涯滿意度產生的中介效果為 .468。

五、結語與建議

(一) 對正式教師的建議

教師若能在生涯中呼應個人生涯召喚、穩定發展，或個人有宗教信仰、穩定的內在力量，將有助於對於正向生涯發展、提高生涯滿意度。另外，若教師生涯召喚狀態是穩定、不易變動或調整的，思考如何提升教師的生涯調適力即甚為關鍵，因此，建議教師有意識的檢視、學習與提升個人生涯調適力。

(二) 對師資培育生或流浪教師的建議

選擇教職工作若和個人生涯召喚無關，除了影響工作表現外，更進一步影響生涯滿意度，值得想從事教職工作的師資培育生和流浪教師深思期望從事教職的內在動機為何？個人的生涯召喚為何？

(三) 對師資培育單位和中小學學校的建議

自我探索是持續不斷的過程，在師資培育課程或學校規畫教師研習時，建議提供不同內涵的自我探索課程，協助學生及教師反思自我和職場特性的關係，不斷發展職業自我概念。另外，生涯調適力為目前和個人內在因應能力有關的重要概念且影響著生涯滿意度，建議將生涯調適力概念的認識、自我探索及提升個人生涯調適力等主題列入師資培育課程及教師研習課程規畫。

(四) 對生涯輔導與諮商工作者的建議

追求更滿意的生涯是人的天性，也是生涯輔導與諮商工作者的工作目標。建議生涯輔導與諮商工作者提供服務時，除了評估協助對象的生涯召喚及生涯調適力狀態外，理解其生命成熟度對於生涯困境的影響亦為重要。

(五) 對未來研究的建議

1. 從探究不同學校級別、不同職務中教師知覺的內涵，了解影響教師生涯召喚和生涯調適力的因素。
2. 進一步理解宗教信仰的內涵及其如何影響生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度。
3. 研究對象除了正式教師外，可增加目前校園現場中其他身份的教師。
4. 透過不同職業背景的研究對象，進一步確認生涯調適力在生涯召喚和生涯滿意度之間的中介效果。
5. 從生命成熟度的觀點，進一步理解生涯調適力的發展是否有階段性，以及如何培養個人的生涯調適力。

生涯快訊

(一) 好書推薦

Book1.

《諮商與治療好書介紹：榮格心理學不插電講堂》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



書籍小檔案

作者：達瑞爾·夏溥
原文作者：Daryl Sharp
譯者：李佳怡
出版社：城邦印書館
出版日期：2016/01/07

這本書有很獨特的韻味。不像其他作者，在談榮格的理論時，Daryl Sharp 的筆法淺顯，彷彿榮格的思想就在我們生活裡隨手可得。

第一章從心理類型出發，作者談了人格面具與陰影。第二章談情結時，許多人忽略了這是榮格心理學的独特之處，他將自我視為情結中的一個，如果我們的意識是片汪洋，大大小小從海面露出頭的島嶼就是內在不同的情結，而自我是諸島中最大的那一個。從這點出發，你很容易可以設想其實我們熟悉的「我」並不是這具肉身的唯一住客，當獨立具有能量與記憶的情結受到激發、擾動，進而佔據了我們的思想與行動時，我們彷彿成為另一個人，風暴過後，你讓自己與他人感到驚訝。這種經驗我們口語化地稱它為「地雷」，實在是再貼切不過的說法。許多人讀過有關人格分裂的戲劇性描述，例如許多心理系學生喜歡提到的《24 個比利》，以情結的理論來看，就是 24 個大小相仿的島嶼或大陸在相互爭奪對比利這具身體的主導權。

如果你再往下翻，你可以見到近來相當火紅的永恆少年與永恆少女原型的討論。我很希望讀者可以仔細讀讀書裡的描述，因為這個原型已相當廣泛地滲透進我們當代的生活。包括講解這些概念的名人大師也都熱衷於為自己拍美美的凍齡宣傳照。這個自戀、拒絕承諾、迷戀年輕外表的原型「生活在暫時停泊的日子裡，總是害怕陷入每個無法逃脫的情境，他們手中擁有的一切鮮少是他們真正想要的，他們總是『即將』做某些事，做某個改變；他們有朝一日終將執行必要的事，只是並非現在。」他所對應的人物或陰影是律己盡責的「智慧老人」，一如先知或隱士那樣的人物。

對老化的拒絕已顯現為普遍的心理社會性延遲（psychosocial moratorium），伴隨著社會流動的停滯與貧富差距的劇烈擴大，啃老族、尼特族等青貧世代成為主要先進國家，包含臺灣社會所必須面臨的問題。許多 30 歲世代的人開始用「後青春期」來稱呼自己的尷尬處境，本應是成家立業的年紀，卻由於經濟與心理資源的不足只能待在青春期的後段裡。特別提到此點是想籲請讀者注意，當我們閱讀榮格或其他心理治療相關書籍時，要提醒自己莫將改變的責任完全歸向自我 / 社會的某一極。由於本書強調外在是內在世界的延伸，歸責個人可能成為錯誤的歸因（其實這可能是許多學派的毛病）。

從發展心理學的角度看，中年危機更是榮格的獨到貢獻，在本書的第四章特別提到中年危機的現象與心靈世界的調節功能。在年輕人與中年人的治療方向上，Daryl Sharp 幫我們做了重要的區分，「在人生的前半段時期，通常不需處理榮格所謂對立面的問題。」而是處理年輕人幼稚的依賴父母或想像中的父母，治療過程裡涉及的主要是把個案的父母意象（imagos）轉移至適當的人選上，並強化他的自我。但對中年人來說，就必須處理對立面的問題。但前提是堅定的自我已被建立，才能獲得在衝突情境中調節張力的能力。榮格將精神官能症看做個體自我療癒的努力，對於佛洛伊德稱精神官能症源於早期經驗，榮格只部分同意，他說：「如果固著是確實的，那們我們應能發現它的恆常影響，換句話說，就是持續一輩子的精神功能症狀。這明顯不然。」換言之，如果早期經驗確實有影響，那症狀應該持續一輩子，但事實上有些人出現了症狀，有些人則否。

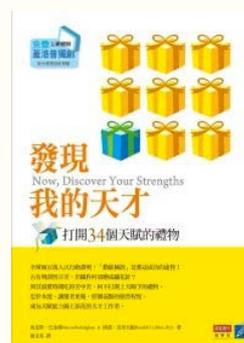
眾所周知，佛洛伊德追溯心理問題的方式是以還原論與因果論來進行。榮格在此基礎上提出了終極導向的思考，亦即心理能量「想要」去哪裡？易言之，佛洛伊德重視過去，榮格則兼顧未來。這種觀點的置換使他強調，「在因果觀點中的現實，對終極導向觀點而言就只是象徵。」作者認為因果觀點阻礙了發展，因為它將心理能量束縛在過去的事實上。心理能量要求補償，這也是中年危機時面對的問題。過度倚賴的心理類型與功能讓它的對立極受到壓抑成為陰影，反作用力要求平衡因此產生了症狀。中年危機因此是個體邁向整合的重要契機，我們得以認識素來並不熟悉的自己，以這樣的觀點來看，「精神官能症就像個警鈴，它扮演一個十分積極的角色。」而療癒的主要動力則來自我們的自性（Self，本書譯為本我），用榮格的話來說，「它或許能被視為『我們內在的上帝』。」它「也是我們人生的目標，因為它是個體命定組合的最完整展現，我們稱它為個體性。」如果讀者仍覺得

迷惘，或許用佛性來解釋也是很接近的，在我們的文化中有「眾生皆具佛性」的說法，用佛性來理解自性，應當不算大錯。

我只該簡單地談談這本書，和榮格心理學中還不容易被掌握的部分。因為譯者已在前言裡提到，本書英文版並未邀請名人推薦，故而中文版一併跟進。本書是帶著一種靜默而優雅的特質誕生的，像在說著，請因為我內在的美好而親近我，而不是他人的讚譽。所以我可能得為它多保留一點沉默。書名副標「我的大象生活」指的是作者在蘇黎世受訓時的一次共時性經驗，他在郊外的山坡上檢到了一個黑檀木雕成的小黑象，成為他探索內在心理的動機之一。而譯者竟也在接觸本書前不久夢見了大大小小跟大象有關的物件。作為榮格學派的分析師，他們都相信這種連結必然有其重要意義。無獨有偶，在我開始閱讀本書之前造訪了位於日本的 Miho 美術館，並在那裡買了一紙以「象與鯨」為主題的書籤。就這麼巧，這紙書籤竟現身在我知悉並閱讀此書的前奏。我收下它，並在心底默默體會這層意義。

Book2. 《發現我的天才》

鄭聿伶、邱德維、簡潔妮 / 國立臺灣師範大學心輔系大學生



書籍小檔案

譯者：蔡文英

出版社：商業周刊

出版日期：2016/01/28

作者介紹

馬克斯·巴金漢 (Marcus Buckingham)

1987 年畢業於劍橋大學，獲得社會學與政治學碩士學位，曾在蓋洛普工作近 20 年，主持多項職場績效研究，研究諮詢機構奎納迪爾羅夫 (Crainger Dearlove) 評選他為全球前五十名思想家 (Thinkers50)。目前經營自己開設的顧問公司—馬克斯·巴金漢公司 (The Marcus Buckingham Company)，業務包括企管顧問、教育訓練、線上教學。可口可樂、思科、Facebook、微軟等企業，都是其客戶。

巴金漢先生，集作家、企業創辦人、研究員與演說家的角色於一身，每年演講影響全球超過 250 萬名聽眾，也是美國國務卿領導與管理顧問委員會的成員。多本暢銷書作者，著有《首先，打破成規》、《發現我的天才》、《你必須知道的一件事》及《活用我的工作天才》。書籍印行量累計逾三百七十萬冊，《紐約時報》、《財星》雜誌、《快速企業》雜誌 (Fast Company)、《哈佛商業評論》和《美國今日報》(USA Today) 皆專文報導。

唐諾·克里夫頓博士 (Donald O. Clifton)

被美國心理學協會譽為「天賦心理學之父」(Father of Strengths Psychology)、正向心理學 (Grandfather of Positive Psychology) 開山祖師，曾是蓋洛普公司董事長及教育中心主任，他所發明的「克里夫頓能力發現剖析測驗」，已幫助全球超過一百萬受測者發現個人天賦。克里夫頓與人合著不少書籍，包括暢銷書《發現我的天才》、《你的桶子有多滿？》。

簡介書目

自古以來，大眾都留有一種觀念—勤能補拙。然而，努力真的可以做到完美嗎？

此書主筆作者巴金漢，偕同洛普國際研究教育中心主任—克里夫頓，根據蓋洛普民調中心針對兩百多萬人的研究結果，歷時二十五年，耗資數百萬美元，聯手開創一項革命性學習計畫，鑑定人類最普遍能力，以協助讀者找出天賦，化天賦為能力，在適當的位置上發揮所長，享受滿足的成就感。

此書最重要的觀念，是要推翻大眾所認為的努力就可以補足一切，希望可以藉此告訴大家，人類最大的發揮及成長空間並不在其弱點上，反而是要專攻與生俱來的天賦能力。天賦不僅是一種本能反應、一種不由自主的驅力，同時也是讓人感覺舒服的特質。如果可以善用天賦，就可以將個人的能力發揮到極致。然而，多數人皆感覺不到自己的天賦，或視能力為理所當然，不去強調優點，反而耗盡全力試圖補足缺點。這樣的方式其實是浪費力氣的。補足缺點是浪費力氣的，因為也不能夠將之努力到近乎完美，但是天賦是人的本能，且在發展中是感到舒適的，因此將力氣放在找到天賦、將之發揮到淋漓盡致，才是本書作者所期望的。

內容摘要

「人生真正的悲哀不在於缺乏足夠的能力，而在於

未能利用與生俱來的天賦。」富蘭克林曾經這樣說過。若說要挑一句話作為全書的引言，我想沒有任何比這句話能來得更適切。其實，在許多尋找生涯目標、找尋特質、培育能力、實踐理想的書籍中，很多都強調著「努力就可以戰勝一切」，就如同為何出這些書的原因一樣，透過努力閱讀書中的知識，來提升自我的能力。但是，這樣就有用嗎？

一個不善言詞的人，在看完蔡康永所寫的「蔡康永的說話之道」，難道就能夠口若懸河、舌燦蓮花、辯才無礙嗎？我想也許不太有可能，也許這就是他天生的弱點，但是不代表他沒有什麼優點。而相當出名的電影「心中的小星星」裡面，主角是一名學習障礙的兒童，他在閱讀寫字的部分有很大的障礙，即使老師將之輔導到可以正常讀寫，但仍然沒有辦法到達在閱讀方面的優秀程度。若當時老師放棄他，也許他會無限的循環在自己的不足裡面，然而老師沒有，他看見了小孩的繪畫能力，從小孩眼中看到的世界，非常不一樣，因此老師鼓勵孩子發揮他與生俱來的特質，最終，小孩真的將自己的才能發揮的淋漓盡致。

這些與本書提到的觀念相當類似，作者提到了每個人都擁有自己的「個人特有模式」，呼應到了「特質因素論」，即善用自己的特質之後，從工作中的好表現以及從中獲得的成就感，得到最大滿足。因此找到自己的專屬特質，是本書認為成功該具備的關鍵點。致力減少弱點的觀念，又稱為「損害控制」，被本書推翻了。我們將本書分為兩個部份去討論，分別為「能力解構與源頭」、「如何良好駕馭能力」兩部分。而本書中間所提到的「34 項專屬特質」會於下一部份進行理論分析。

能力解構與源頭

巴菲特是全球知名的股神，預測股價漲跌十分精準，且因此獲得相當可觀的財富。究竟巴菲特是依靠著什麼樣的能力，又或者他是透過如何努力，使他在預測股市有這麼高的準確度？在巴菲特的一場演講中，他提到了自己之所以成功，是用了「二十年展望法則」，然而使用這個展望法則首要具備的能力，即是一直覺。巴菲特不諱言地提到了自己是依靠著自己的直覺來預測一間公司的成敗。這樣單純的直覺，在初步理解一間公司的營運、產品，若可以想見這間公司二十年後仍會營運的相當穩定，那投資這間公司就幾乎是穩賺不賠的生意。這就是巴菲特與生俱來的天賦。

作者在本書第一章即定義了所謂「能力」（等同於本書提到的因天賦而具備的才能），即是在一種生活中持續完美的表現。這是一種常態，並且在能力上訓練後，可以被培育成卓才（而非全才），並將能力發

揮到淋漓盡致。作者將之解構為三個部分。天賦，可以帶來效益性的重複思想、感情或是行為模式，所以當你擁有一項天賦時，基本上這會是恆久不變的能力。不過能力也可以透過訓練而更加提升，「知識及技巧」則是提升能力的重要部分。透過「實際知識」—源自於課堂、書本、被定義的事物，以及「非實際知識」，包含實務經驗、自我覺察、組織知識與概念等，進一步的強化能力。

在了解了能力如何而來後，透過作者許多例子可以看到，即使一開始沒有發現自己的才能，可能在某個機緣之下會感受到專屬能力不斷的產生拉力，就算外界再怎麼施壓，屬於自己的天賦是不會改變的，且會讓自己感受到擁有這項能力是多麼美好。這個部份與心理學所提到的「心流」狀態十分相似，即是在做事情時已做到忘我的境界，甚至感受不到時間的流動，在做事的時候也保有相當好的情緒。這就是作者提到在善用天賦時會感受到的感覺。因此這又扣合到了下個部分會討論的理論分析，作者大概是使用了「特質因素論」來解釋若一個人要有良好生涯發展，找到自我真正的特質會是最重要的關鍵，擁有並理解「專屬特質」後，也對於自己從事的工作有更深入的認識，將會獲得雙方面的滿足與成就，得到最大的快樂。

如何良好駕馭能力

在本書最後一章，作者依舊在論述如何在缺點與能力發展間權衡。作者相當強調「善用特質」是比「損害控制」更需要去努力的事情，現實社會中還是很多人會去嘲弄那些有能力卻還是因為一些弱點失敗的人，可能會特別針對弱點去批評。然而這些嘲弄他人的心態是源自於忌妒，看到越強的人失敗就越是幸災樂禍，並且找到可以攻擊的弱點無情嘲笑，造成多數人會想要去做損害控制，而忽略了自身的優點。了解自身的天賦與弱點也許都是提升優勢的方法之一，但人普遍會害怕自己的弱點。大多數人認為缺點會擊敗優點，在這個看法上，作者似乎也能同意，不過他認為這不需要害怕。當缺點妨礙到優點時，一個成功的人是可以發展出駕馭缺點的策略，而如何駕馭缺點，還是在於面對弱點並善用優點去掩飾之。

避開自我的能力而專攻缺點，是一件不負責任而非勤奮、謙卑的表現。因為培養自我能力與責任有關，在前面的章節有提到，付出努力才能將天賦轉化為能力，並且強化這些能力。對於損害的控制，如果一開始就失敗，那再試一次，然後就罷手，沒有必要愚弄自己，畢竟一個人若是有優點，也會有缺點。另外作者也提到了，多數人都很害怕真實的自己。什麼是真實的自己？就是那個擁有天賦才能的自我。然而很多

人都在描述自己的能力時，提到提升自我的證據而非自我的天賦，這顯現出一種現象，「太多人把自己的能力視為理所當然」。這是對自我的天賦才能套上框架，在框架內去看自己的能力，並且對這樣的才能視而不見。因此作者在書的最後部分提到相當多誠實面對自我的論述，透過接納自己的缺點，並且不要害羞地蘄露自我的才能，在生涯發展上才更有可能被自己、他人看見獨特性，得到更好、更適性的發展。

最後提到了一天賦本色，「近乎完美的表現，秘密在於細緻的改良」。透過作者在本書中將能力解構、論述強化能力的觀點，並且強調誠實面對自我，在這些部分中，研究自己最強的「主導特質」，將會是在生涯發展上相當重要的一部分。

理論分析—從特質建構論的角度

在閱讀「發現我的天才：打開 34 個天賦的禮物」的過程中，我們發現書中許多主張與我們學習過的部分諮商理論不謀而合，其中又尤以特質因素論最能感受到明顯的呼應，因此，筆者試圖以特質因素論之生涯諮商角度分析此書，以冀理解更深一層的意涵。

一、基本主張

特質因素論代表人物 Frank Parsons(1909) 出版的職業選擇一書中，認為生涯決定是能以科學方法為之的理性行為，其重點在於個人對三大因素的考量：

- (1) 對個人各方面特質的清楚認識
- (2) 對工作世界各層面的認識
- (3) 對這兩方面認知的合理推斷。

此書之主張在於：強調運用一個體天生之優勢特質（其稱之為天賦），而避免過度補償弱勢能力。並運用天賦於職業選擇上，針對雇主或勞工給予職業選擇之方向，媒合天賦與工作需求，達到以能取人、因能以發揮每個個體在工作上的最大成效。比較特質因素論與此書主張，我們發現明顯的有以下諸點相同處：

1. 個體應著重發展個人天生之優勢特質。
2. 弱勢能力不應浪費資源補償，控制損害即可。
3. 個人應因應特質選擇相對應工作。
4. 個人特質和工作環境呼應時，能發揮最大效益。

因此筆者認為兩者主張明顯吻合，更可斷言此書理論依據來自於特質因素論架構。

二、應用與工具

特質因素論強調，特質可透過測驗工具客觀評量，是具科學基礎的生涯理論，因此隨統計技術的進步，

也逐漸發展出許多相關測驗工具，針對個人興趣、價值觀、人格特質等項度進行分析，例如：《十六型人格因素測驗》、《國中生涯興趣量表》等，皆是目前經常使用的工具。

「發現我的天才：打開 34 個天賦的禮物」一書則歸納出 34 種優勢特質，並發展「能力發現剖析測驗」提供給讀者試用，協助讀者分析其優勢能力，並給予職業建議與引導，此測驗工具之特色在於，此乃是一套建置在網路上之電腦測驗，且測驗方式為在兩個行為敘述中選擇較適合自己的三點式自陳式評量。

在測驗工具部分，筆者認為我們可以視能力發現剖析測驗為以特質因素論為理論基礎之測驗工具，可解釋為一套測量 34 種人格因素之測驗，然而因本工具在書中並未交代如何編制，僅可推測是藉由因素分析技術搭配研究者實務經驗所建構，可以確定的是，此工具具有多語言版本，且此書特別註明在資料上未顯示出文化差異，具有廣泛效益。

心得省思

鄭聿伶－「作者與書目簡介、能力解構與定義」主筆者

透過這本書，我才真正感受到，多數人都相當在意「損害控制」俱來的天賦。從小，我們在父母與師長的教導下，要耗盡全身的力氣去填補那些我們比較弱的部分。像我，就是在數學方面加強努力，而語文是我的天賦，卻因為語文沒有對我產生任何問題，因此得要在數學上面耗費心力，忽略了語文能力更進一步的提升。現在回頭看，即使數學不那麼用力學習，大概也是差不多的程度，將時間放在語言，無論是寫作、閱讀、創作，或者是外國語言的學習，我想我在語文這部分會有更多的進步。

多數人似乎都很擔心一個人的弱點會阻礙成功，然而盡全力的讓弱點有所提升，它依然是弱點，唯有將優勢發揮得淋漓盡致，才能讓自己顯得更為獨一無二。我相當認同此書的觀點，人總有缺失，但因為這樣才讓一個人顯得特別，而互補原理，有缺點也會有優點，與其專注在一張滴了墨水的白紙的黑點上，不如去看還有黑點以外的空白可以運用，那就是天賦的彈性。誠實的接納自己的弱點，用優點去掩飾它，這不就是瑕不掩瑜的意思嗎？

我認為兩位作者相當厲害，一位透過在企業界長期工作觀察下來的結果，結合一位在心理學界相當有名的學者，透過「特質因素論」的觀點，去進行施測，得到數據後使用因素分析去得到 34 項主導特質。這



本書顛覆了許多人的觀念，並且讓更多人去看見自己擁有的才能。除了在生涯發展上會讓更多人理解到自己的特質外，我想無疑是一種鼓勵，鼓勵那些因為弱點失意的人，去看見自己的不平凡。「心中的小星星」這部電影不斷地在我寫心得時浮現於腦海，我想就像那個小孩一樣，我們都需要被看見我們與生俱來的天賦，而不該只是被聚焦在弱點上。如此一來，我們都能更誠實面對自我，並且透過自我能力在生涯發展獲得最大的滿足與快樂。

讀完這本書之後，我也會很希望自己日後可能在教學生涯規劃時，可以將主導特質帶到教室與同學討論，並且鼓勵他們不要僅止於看到自己的弱點去強化，而是更能聚焦在可能被忽視或視為理所當然的優點上。鼓勵孩子將自己所長發揮出來、更加強化，帶給他們正面的力量並且勇敢的面對真實的自己、接納這樣美好的自己。

簡潔妮－「如何良好駕馭能力」主筆者



以 34 種天賦作為主軸，認為「善用天賦」比「勤能補拙」更能邁向成功；我們總是害怕自身的弱點會阻礙我們前進、讓我們失敗，因而很努力想將缺點填補，此書以另外一個角度告訴讀者，忠於本能，發掘自身天賦更能創造屬於自己的優勢，我很認同這樣的觀點，畢竟人無法十全十美，與其百般的擔憂，不如敞開心胸，接納自己的不完美，多看自己其他好的特質，且往往好的特質總是比小缺點多得多，只是常常沒有被我們發覺。

書中也提及，不一定某項天賦特質就一定只符合某項職業；一樣的特質是能運用在不同領域的工作職場中，端看自身如何運用，以及有沒有發現自己正在使用該項特質，有可能我們都很習慣我們擁有的特質所以不自覺忽略了，但其實若我們能多觀察自己，多把焦點放在自己身上，常會出乎意料地得到驚喜的收穫。

書中特別強調的一點是，天賦因與生俱來而難以以努力改變或創造，不過，對於此點我卻有個疑惑：若是後天因環境影響，讓自身的性格、態度改變，進而成就不同的特質及能力，這樣的特質並非與生俱來，而是在人生每個不同階段皆可能產生的改變，畢竟人處在社會環境下，總是長時間的學習和成長，不同的經驗都可能讓自身有不同的體悟進而產生改變，我認為這也是能創造屬於自身優勢的重要特質來源之一。

邱德維一

「理論探討」主筆者

做完評析與理論探討後，我會想對這本書提出兩點質疑：

1. 對於興趣與天賦不符合的個人，是否就應該違背？

我相信有許多人和我一樣，自己擅長做的事情雖然與自己喜歡做的事情有一定程度的正相關，但我們很難斷言自己所具備的天賦，必定會相符與自己所企求的職業，然而如此書作者所強調，天賦並不能依自主調整（作者以再測信度佐證），並很難透過努力而出現新的天賦，在書中「大哉問」一章中，我想作者試圖用強勢天賦去說明，個體所具備之強勢天賦能夠在其所選擇的任何職業中發揮優勢效果，但也很矛盾的是，如此一來，我們又何必依據天賦而選擇職業呢？

2. 自陳式的報告是否真的能夠測量出一個人的天賦？

本書所附的測驗工具—能力發現剖析測驗，是一個自陳式的天賦測量工具，受試者透過 180 的選擇題，在兩個敘述中選擇較符合自己的一個敘述，並評分該敘述與自己的相符合程度，透過計算得知個體所具備的天賦。然而個人是否真能透過自陳的方式，準確回答天賦的傾向，我個人會認為，在抉擇的過程中，個人興趣與社會期待會造成明顯的偏誤，受試者可能選擇自己“想”呈現的，而不是“能”呈現的能力，且在環境中若對於個體有特定天賦的期待，我認為個體會受到影響而選出符合期待的回應。

當然，此書仍有許多值得參考的地方，例如，藉由強調天賦的正向面，可以強化個體去面對其人性的陽光面，發揚其所能而非壓抑其所不能，是正向、積極的主張，我們還是非常推薦各位閱讀此書，發現自己的天賦！



(二) 國外研討會資訊

1) 亞太地區生涯發展學會 (The Asia Pacific Career Development Association, ACPDA) 訂於 2017 年 5 月 22 日至 25 日在菲律賓的首都馬尼拉舉行年會，主題為「客製化的生涯服務：議題與挑戰」。議程已經公佈，詳情請洽

<http://www.asiapacificcda.org/Conference-Registration>

2) 不用出國就可以參加國際課程囉！亞太地區生涯發展學會 2 月 21 日線上課程：Chinese Returnees' Conceptions of Positive Career Outcomes after Graduating from Australian Universities。詳情與報名請洽 <https://goo.gl/SLQ5h5>

(三) 國內研討會資訊

1) 第八屆台灣心理劇年會暨學術研討會：正向療癒 (Positive Healing) 訂於 2017 年 2 月 4-5 日假台中逢甲大學行。兩天研討會中，邀請 Dr. Daniel Tomasulo 進行主題演講與 23 場次平行工作坊。會前工作坊與會後工作坊主題分別為『透過優勢觀點培育希望感』與『將正向介入融入心理劇』在彰師大舉行。對『正向心理學』有興趣的讀者，可不要錯過。詳情請洽網址：<https://goo.gl/uhJo31>

2) 宇聯管理顧問有限公司「2017 年第一期 (3 月) 台北場職場心理健康與企業人力資本管理諮詢師專業人員訓練繼續教育認定系列課程」詳細情形可洽網站：<http://www.yulian-1.sk-isc.com/modules/tadnews/index.php?nsn=298>

會務報告

秘書處

本會由郭祥益擔任生涯教育委員會及兩岸交流委員會主任委員。原郭瓊灩擔任本會兩岸交流委員會委員召集人，回任為專業訓練委員會委員，與主任委員吳芝儀共同承擔未來專業訓練重任。

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、工作坊以及相關書籍 / 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 20 日，截稿日為出刊前一個月的 20 日 (例如：11 / 20 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 tcddcanews@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 tcddcaservice@gmail.com。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



【個人會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

e-mail：tcdcaservice@gmail.com

電話：0903-304-301

會址：112 台北市北投區立農街二段 155 號(國立陽明大學人文與社會教育中心 309 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					
專業證照	<input type="checkbox"/> 是，證書/字號：_____ <input type="checkbox"/> 否				
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	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 。 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。 2. 收到「入會通知書」後請辦理繳費，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)(學生身份請檢附當年有效學生證件影本為憑)。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的姓名、繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】				
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。				



【團體會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

email：tcdcaservice@gmail.com

電話：0903-304-301

會址：112 台北市北投區立農街二段 155 號

(國立陽明大學人文與社會教育中心)

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	填 表 日 期	年 月 日
機構名稱				單 位	
通訊地址	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			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	<p>1. 本表填寫完畢請郵寄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>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。</p> <p>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。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。</p> <p>【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】</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>				