35

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

生涯電子報
Career Newsletter

專欄目錄

生涯專論 | 助人者的專業生涯 | 生涯前哨站
生涯鐘聲 | 生涯電影院 | 創意玩生涯 | 生涯快訊

生涯專論

國小教師生涯韌力展現之研究

黎欣怡 / 國立臺北教育大學心理與諮商所碩士生

壹、緣起

教師原本最主要的工作及任務，在於幫助學生做有效的學習，面對教學工作，教育專業者每天面對學生的問題，思考如何調整與改變，以增進教學成效，而Gu與Day（2007）卻指出面對持續不斷的教育改革，造成教師無形的工作負荷與壓力影響因素；「教學」漸漸變成是21世紀最具壓力的專業之一。

因應教學須不斷更新，需要針對教學品質有不同的評鑑來把關，台灣教育政策的改革需要學校現場教師予以落實，教師需要配合教育政策的推行而增加其工作負荷。除了上述政策改革影響，教師在工作現場的挑戰還包括:在工作場域的人際關係協調不易、課程與教材缺乏實驗性，以及城鄉資源落差讓教師增加了教學預備上的困難。課程改革的變動將中小學教師的專業大門打開，能有更多元的人參與，因此，教師在人際互動方面，需要滿足學校、家長與學生多方面的期待，會感受到外界所賦予的壓力（林家鈺，2008）；親師間的互動增加、同事間的交流愈益頻繁，還有與學校行政長官之間的往來協商，都是教師們無法迴避的人際互動。複雜的人際互動，也帶來更多的情緒波動（江文慈，2009）；教學工作中充滿著變化與轉變，倘若教師無法勝任，其教學效能將大受影響（Bobek, 2002）教職生涯中遭遇不同情境的衝突與壓力，影響身體健康與心理的安適（well-being），也可能改變自尊、睡眠與進食型態、憂鬱、降低工作滿意度，以及增加疾病易感性等（Bobek,2002），甚至使教師從積極熱忱的態度轉變為疏離，最終決定離開教職（歐慧敏，2008）。國小階段教師的工作環境與教材雖更多元化，比起過去傳統，教師能發揮的空間更大，不過，社會文化的變遷與政策改變，增添了生涯上的不穩定，衍生許多負擔。「如果教師不照顧自己，該如何照顧學生（How can I care for my students if I don’t care of myself）？」（Mansfield, Beltman, Price, & McConney, 2012）。國小教師肩負教育者與陪伴者的責任，在承受壓力與工作中的多重挫折之後，是否還能展現教學專業能力，是個值得探討的議題。

Gu和Day（2013）提到許多教師認為擁有「韌力」能使他們在教學上有更佳的表現，當教師在教學過程中面對困境或困難，其能夠調適情境的需求和行為的回應，取得其間的平衡並迅速復原，就是教師生涯韌力的展現；相反的，若教師面對生涯困境缺少韌力，承受過多的心理衝突與壓力，即可能背負越來越多的情緒勞務，到最後可能以消極方式面對工作，或甚至離開教職生涯。

貳、教師生涯韌力之定義

「韌力（resilience）」一詞最早源於1970年代的心理學領域，當時用以描述孩童暴露於危難（at risk）的經驗，像是受虐、創傷和離婚等，最終能發

展出正向的結果（Mansfield et al., 2012）。1980年代韌力的概念產生典範的轉變，除了確認負面感受會涉入適應的過程，更將焦點放在個體正向的特質（qualities）與優勢（strengths），重視是什麼因素形成正向的結果（Gu& Day, 2007）。

生涯韌力，最初是London（1998）指出生涯動機包括三個元素，生涯認同（Career identity）、生涯頓悟（Career insight）與生涯韌力（Career resilience），其中提到生涯韌力則是指個體因應環境改變的能力，它能夠協助個體堅持向前、跨越各種生涯阻礙，它也和個人自我信念、成就需求、冒險的意願等有關。Luthans等人具體提出四項心理資本之內涵，包含：自我效能或自信（self-efficacy or confidence）、希望感（hope）、樂觀（optimism）以及韌力（resiliency），職場韌力是心理資本構念裡的一個次級構念。他們並定義韌力為「一種正向心理能力，它能從逆境、不確定、衝突、失敗，甚或增加職責中反彈或回升」。當老師在教職中面臨困境，是如何因應並持續堅持在教學專業上，從正向的觀點出發， Gu 和Day於2007年探討當教師面對挫折阻礙，還是能夠能讓教師投入在專業中，維持初衷和教師承諾，以及影響專業能力的內容；另外，國外學者指出教師保持自己在教學上的承諾的特質，儘管在具有挑戰性的條件和反覆出現的挫折之下仍能實踐教學（Brunetti, 2006）；面對學校的不利條件下，採用高度效能的態度去實現（Patterson, Collins, & Abbott, 2004）；有能力繼續回彈，以快速有效地恢復原本的能力或是精神，是一個動態的結構被環境、特定的工作和個人的背景所影響 （Sammons et al, 2007）；在和壓力共處的時候，能和環境事件交互反應回饋而激發的心理模式（Tait, 2008）。

本研究從正向心理學的角度切入教師壓力問題，看見韌力此種面對危機挫折逆境「積極恢復」（positive bounceback）的心理資源，開展個體自身優勢；另外，在研究過程中整理教師生涯韌力的內涵，不只專注在個體的內在個性與特質所造成的影響，著重探究文化和環境脈絡中，探討教師的內在資源與社會支援，最終形成信念與策略，發展出從生涯挑戰中積極恢復的教師生涯韌力。

參、教師生涯韌力之內涵

為深入了解教師在教職生涯中展現韌力的生命經驗，本研究採取立意原則及滾雪球方式，邀請10位在國小校園中，曾遭受工作壓力困擾以及其他負面挫折經驗，或甚至產生離職之念頭，在這樣的經驗中，能夠憑藉著內在心理資源與外在社會支援，而持續堅持在教職崗位，維持著教育熱忱的教師。透過半結構訪談（semi- structured interviews）的方式，先行擬定訪談大綱，於訪談前兩週先提供研究目的與訪談大綱，請研究參與者依據訪談大綱中開放性問題，資料分析方面，採用主題分析（inductive analysis）取向（Thomas, 2006）進行質化資料分析，主題分析是研究者從原始的訪談文本中，藉由詳盡的閱讀後，從對資料的訊息和詮釋當中提取出重要概念、主題與模型的一種研究取向，並且從原始文本中發展主題（themes）或類別（categories），將廣泛的原始資料濃縮成精要且扼要的形式。在精簡資料，將原始資料精要成主題及類別的過程當中，也同時創造出此類別被創造和提取的意義，並且建立研究目的與從原始資料提取出結果之間的關係，在最後依歸納出的主題，形成表達關鍵主題的架構為研究結果。透過編碼、形成類別、最後歸納出分析的核心與主題。

10位研究參與者依照年資來區分生涯階段，1-5年為初期、6-15年為中期、16-25年為中後期、25年以上為後期。聆聽10位在教師專業生涯上位於不同階段的教師，探討教師進入教職的緣起，在教師生涯中遇見的逆境與挑戰，看見教師生涯發展與生涯韌力展現之內涵：

一、進入教職的影響因素與挫折挑戰

（一）進入教職的影響因素

教職生涯的起點，始於進入教職生涯之時的抉擇，探詢這個決定的影響來源，回顧十位教師在進入教職生涯時的影響因素，分為個人內在的影響因素，包含內在動機、上天註定；環境外在的影響因素，包括家人期待、環境誘因、教師楷模與鼓勵。

在影響因素中，共通點是在不同生涯階段的教師皆有內在動機，認為任職教師賦有成就感，成就感在於介入處理學生或和家長的溝通中看見成果與收穫。

> 我開始想說我覺得當老師其實是有影響力的，就是你對學生會影響，然後對家長好像也有，就是有影響力，學生會覺得我講的，他可能會認同我，然後他這一輩子搞不好就是你希望他會成為的樣子，我覺得是影響力。（FI-16-01）

（二）教師的挫折與挑戰

進入教師職業，在各個教師生涯階段中，皆面臨不同的挑戰與挫折，歸納十位教師的經驗，共分為個人內在，包含：自我要求、倦怠感、情緒控制、初任教師經驗不足；以及環境外在，包括考試制度、學校政策、家長溝通、同事溝通學生問題、教師價值地位式微、家庭與學校難兼顧。

整理教師不同生涯階段的挫折挑戰，不同階段都出現的挫折挑戰，包含家長溝通、自我要求造成工作壓力、教師價值的地位式微、同事溝通，以及學生問題的挑戰；值得注意的是，從初期到後期的教師皆提及因為內在自我要求，在教學專業上形成壓力累積。

當我的頭會痛的時候，就是我給自己太大的要求跟壓力，當我的頭不會痛，一定是我對自己沒有壓力，我就把所有過錯都歸在孩子身上，我就說你換句話來說，當你把很多事情歸咎在別人身上，你會不會覺得我要改進，你會不會有自省的、反省的感覺，會比較少，當你把一些責任歸咎在自己的時候，這時候壓力會回到我們這裡來，所以我們就會有身體的反應，所以這一個班我就會有頭痛的反應…（FK-18-06）

至於外在環境，包括與家長、同事的溝通、處理學生行為問題等，若沒有得到順利的解決，對教師來說都會產生挫折感與倦怠感，甚至對自我價值產生懷疑。

我記得剛開始好像前兩年，下班都好累，然後就是頭昏好像快不行，因為我覺得那就是情緒你自己沒有調適好，就是你發脾氣是真的氣到自己（笑），然後就覺得因為你如果一整天好像處在一直在發脾氣的狀態，就覺得好累啊!然後隔天就覺得好痛苦，不想去上班（笑）（FI-08-01）

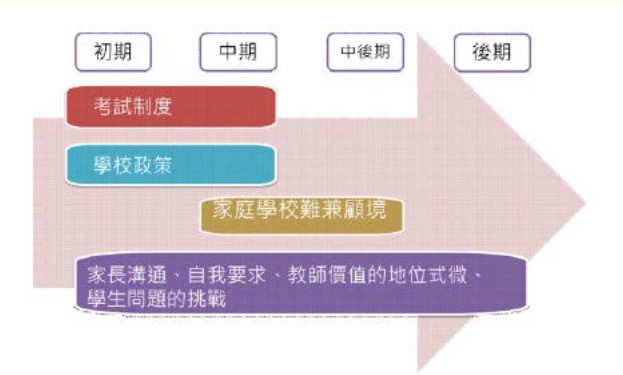


圖1 教師生涯之挫折與挑戰

綜觀國內外學者對於教師生涯階段面臨挫折，本文整理分為四期，包括新進教師階段（1-5年）需要適應新角色或新工作的要求，在學校與長官、家長、同事的人際關係必須磨合，因資歷尚淺，故在原本對專業的理想必須有「同化」、「調適」的過程。專業穩定階段（6-15年）教師專業的理念已趨於穩定，若缺乏親師溝通技巧，可能在其中會產生困難與挫折經驗。另外，無法實現教學願景，由於工作壓力、環境的限制等因素，致使教師產生挫折、倦怠感、工作滿意度降低，甚而考慮離開教育工作崗位。傳承專業階段（16-25年）此時期的教師面臨所謂「中年生涯危機」，對教學的例行性工作感到乏味，多將教學工作室為例行性事務，參與專業研習動機無法提升，不再吸收新知。由於和學生的年齡差距增加，與學生的關係可能也受到考驗。轉移引退階段（25年以上）面臨生理、心理漸漸退化以及倦怠，開始需要考慮退休或是轉移工作跑道。不過因教師福利政策改變，退休的時機也是許多教師需要再三思量的問題。

綜觀國內外學者對於教師生涯階段面臨挫折，本文整理分為四期，包括新進教師階段（1-5年）需要適應新角色或新工作的要求，在學校與長官、家長、同事的人際關係必須磨合，因資歷尚淺，故在原本對專業的理想必須有「同化」、「調適」的過程。專業穩定階段（6-15年）教師專業的理念已趨於穩定，若缺乏親師溝通技巧，可能在其中會產生困難與挫折經驗。另外，無法實現教學願景，由於工作壓力、環境的限制等因素，致使教師產生挫折、倦怠感、工作滿意度降低，甚而考慮離開教育工作崗位。傳承專業階段（16-25年）此時期的教師面臨所謂「中年生涯危機」，對教學的例行性工作感到乏味，多將教學工作室為例行性事務，參與專業研習動機無法提升，不再吸收新知。由於和學生的年齡差距增加，與學生的關係可能也受到考驗。轉移引退階段（25年以上）面臨生理、心理漸漸退化以及倦怠，開始需要考慮退休或是轉移工作跑道。不過因教師福利政策改變，退休的時機也是許多教師需要再三思量的問題。

二、教師生涯韌力之內在資源與外在支持

在十位教師生涯文本中，整理教師生涯韌力的概念內涵，分為個人內在資源包括內在特質、個人能力、信念；與外在支持與影響。

（一）個人內在資源

從教師自身內在的部分來看，分成個性特質、個人能力、內在信念三個部分。

1. 個性特質

韌力的個性特質包括: 積極有熱忱；清楚目標、條理清晰；堅持有毅力；細心；負責；耐心；寬容；幽默；慷慨；喜歡照顧、教導他人等等。或許上述特質也能成為往後在檢視教師在面對挫折困難是否能夠展現教師生涯韌力的條件之一。

> 我就發現說我越來越適合這個行業，因為我發現我是一個很熱心、我很愛小孩子，就是我對小孩子就會開始有一股那種天生的母愛就被激發了那種感覺。（FF-01-04）

教師較能夠覺察自身的特質，並展現其優勢特質對於教職生涯產生正面影響，並具體敘述其個性特質，可以幫助自己在面對學生時支持自己，教學更順利。

2. 個人能力

教師提到個人能力包括: 人際溝通技巧能力；觀察力；持續學習；適應力；挫折容忍力；專業能力等等。連結國外學者Beltman（2011）等人，對於教師韌力的研究進行後設分析，教師在個人面向的保護因子包括調適技巧、教學技巧、專業的反思與成長等，國內外皆強調教師個人能力的具備，更有利於教師生涯韌力發展。

而比較不同生涯階段教師的內容差異中發現，中期階段教師列舉較多個人能力在其教職生涯上的正面影響，也許中期階段的教師更能感知到專業能力與職場通識能力的重要性，並強調培養上述能力能在教學現場中，無論是與家長、學生、同事的相處，或是教學過程中能夠幫助自己困難。

> 我會很注意我自己講話的方式，不管對同事或對家長，我多半是肯定，儘管有一些不認同，我可能會用更委婉的方式去處理，所以我自認為我在人際關係的處理上是比較圓融的，所以儘管家長可能本來很生氣地來，他也多半是笑著回去。（FE-09-03）

> 我是願意學習的，我會到處去研習，然後去研習的時候，我不是只有學那個研習的內容，我會去看那個學校的一些硬體，或是教室的布置，如果對我教學有幫助的，我都會學回來。（MG-09-06）

3. 內在信念

教師在面對挫折挑戰時，因應壓力以及思考問題的方式，發展出個人的內在信念，包括: 保持正向樂觀與轉念、堅持初衷、獲得成就感增加熱忱、積極解決與克服挑戰、教師的職責/使命感、教師的自我要求、坦然並給予自己彈性等等。

Gu & Day（2007）表示正向情緒能建立心理的韌力，提升彈性與創造性的思考能力。國內教師也提到對於問題能夠有彈性並正向的面對，並進一步思考解決方法，是教師生涯韌力的重要發展關鍵之一。

> 我覺得就是遇到問題的時候就要想一下自己的初衷，我覺得就是不管別人到底做得對不對阿!我都要做對，不管別人別做得好不好，我都要做好，我就是以學生的角度來著想。這兩句話其實對我在走教職這條路上，也是有蠻多幫助的吧！（MB-16-07）

圖2 教師生涯韌力-內在資源

（二）外在環境支持

本研究發現教師的外來支援有五大來源，包括學生肯定、同事前輩交流、學生家長鼓勵、家人支持，以及獲獎的肯定。

1. 學生回饋

不同生涯階段之教師皆有來自學生的肯定，因為在教學現場中學生的回饋是最即時的，或是看見學生的成長與進步，都讓老師感到有成就感，也認為自己的付出、辛勞是有價值的。

> 一方面是因為我可以確切看到學生的改變，那他們的改變會給我成就感，例如說我很在意學生的品格，我很在乎他們的學習態度，然後我會發現我期望他們要做到的事情，他們真的就做到了耶！（FE-04-01）

2. 同事前輩交流

Bobek（2002）提到重要關係能促進教師的專業發展較順利。本研究結果呼應此一點，發現除了後期教師，初期、中期、中後期教師皆提到同事前輩的支持，同事之間能互相交流教學狀況，討論在專業上精進的辦法；提供情緒上的支持，在交流的過程中，得到情緒的抒發，並且獲得普同感。初期教師提到前輩的帶領與建議是非常重要的。

> 我認的那個輔導老師，他很資深，然後我進來的時候他就很資深，而且他很熱心，然後他又是學年主任，所以我直接找他，然後他又很熱心他又說好這樣子。他就很熱心，他會滔滔不絕地講很多她的經驗啊!他的方式啊!就很熱於分享，然後聽他講話我就會覺得很有安全感。（FJ-02-02）

3. 家長的鼓勵

不同階段的教師，若其較長時間是任職班級導師，獲得較多家長的回饋與肯定，認為若是家長也能對教師有正向的回饋，進而肯定教師對學生在教學上的付出與成就。

> 有時候是家長，他們就會在社區裡講說：「哇！你們最近誰教的，好好喔！你分班分到OO老師的班上」，那像這樣的耳語，不是刻意要去蒐集，是你會聽得見，那你就會很放心說，至少家長覺得孩子在我的班上是很放心的。(FE-12-07)

4. 家人支持

初期教師提到家人的回饋，較多來自於對於準備教師甄試的支持與體諒；另外，中後期階段教師提到家人的支持，認為提供情緒上的支持，在進行教學工作時能夠無後顧之憂。

> 就是我家人其實蠻支持我的，我覺得這點很重要，像我想要放棄的時候，其實我家人會說可以再試試看。（MH-10-01）

> 雖然我有遇到困難，但我覺得這是我終身職志，主要也是因為受到我爸爸的身教，爸爸對我的身教，他一直講教學生不是教書匠，是要當人師，是要帶學生的心。（MG-07-02）

5. 獲獎肯定

在獲獎肯定的支持上，較沒有不同生涯階段的區分，不過，教師提到有獎項的肯定，對教師專業是一個很大的肯定，也能讓自己更有信心，激發更大的內在動機。

圖3 教師生涯韌力-外在資源

（三）教師生涯韌力之因應策略

本研究歸納整理教師面臨挫折挑戰的因應策略，可分成情緒向度、動機向度、專業向度以及人際向度等四大因應策略，說明如下：

1. 情緒向度

教師提到面對壓力調節情緒的方式，包含從事休閒興趣、放鬆紓壓；藉由看書、運動、睡眠、聽音樂，轉移注意力，待思緒沉澱整理之後，有更多能量再回來面對壓力。另外，情緒管理並做有效溝通，覺察起伏的情緒，做好情緒管理。恢復理性思考之後，才能做有效的溝通。

> 當在氣憤的時候，在當下你講什麼對方都聽不下去，所以我必需就要學會在跟對方溝通的時候，我自己要先去穩定情緒，既然要他聽進我的話，我就不能夠生氣，他才能夠聽進去我講什麼，既然要溝通就是要這樣溝通，要做有效的溝通。（FF-17-05）

2. 動機向度

教師在動機向度的因應策略，包含堅持信念、對事件做正向思考、思考新的工作動力。彙整上述三個動機向度策略，教師能夠保持初衷及熱忱，並予以做正向的思考後，再做調整而達到改變，並能從中覺察經歷挑戰後的收穫。

> 我覺得我自己的理念要夠清楚，就是後設認知要夠強，我要很清楚的知道說我現在在堅持什麼事情，而這個堅持是對學生好的，這樣子不管在學生、家長才站得住腳。（MB-16-04）

> 我就會去把眼界再看得更廣一點，我發現其實還有更多人需要幫忙啊！那我如果一直執著在這個點上，根本沒有心力去幫助別人，我不如放寬心，就算

努力不夠也會有人肯定，不一定要做到一百分。（FE-18-04）

3. 專業向度

歸類教師在專業向度的因應策略，第一，教師主動尋找解決方法，持續嘗試與調整。第二，增加自身彈性。第三，繼續在專業上積極的面對問題，尋找解決問題的方法。

就是會調整自己的看法，就是當然家長有正反面的意見，就是也不可能兩方面都討好，可能就把我們為什麼這麼做的理由跟他講清楚，透過班訊或家長日跟他講清楚。（MH-15-03）

另外，我想說就找別的方式精進自己的教學，不管是繼續進修，還是透過其他的方式（MH-26-06）

4. 人際向度

能夠尋求他人協助、找到情緒支持的對象，包括同事前輩、行政長官、學生家長、家人等等，能力未及之處，能夠吸收他人的意見再行動。

一個人的力量永遠不夠，如果這個時候可以請別人來幫忙，其實對孩子幫助是更大的，那我慢慢就敢請家長一同來幫忙，然後或者我也比較敢直開口，請家長到班上來當故事媽媽。（FE-17-02）

我覺得像是我去請教那個學校的同儕或者是前輩資深教師的意見真的很寶貴，那他們不管是即將退休或是準備要退休的老師，他們累積的那個教學經驗知識是非常珍貴的，是可以像我們這些晚輩之前的老師值得去學習、值得去跟他們取經的。（MH-26-06）

教師在面對生涯挫折挑戰時，都應用情緒向度以及專業向度的因應策略，雖使用的方法不盡相同，但大部分教師皆提到情緒管理、保持彈性、堅持信念、正向思考是相當重要的。另外，在專業向度中的尋找解決方法、嘗試與調整，是從初期到後期教師皆會採取的做法，也看見教師在教學生涯上是持續的充實專業，尋找解決方式，並且嘗試與調整的；增加彈性，也是各個階段教師普遍呈現在面對困難壓力時，需要保持對自己與他人的彈性，隨時調解以利適應。

值得探討的是，後期教師較少提到尋求他人協助的做法，McDonald（1985）指出在專業教學階段之教師具有專業的知識、能力和技巧，能指導其他教師改進教學策略與困難所在，也許資深教師本身具有較快找到問題癥結、解決問題的策略，再加上資深教師已是其他教師眼中的前輩，故向他人尋求協助的機會較少。

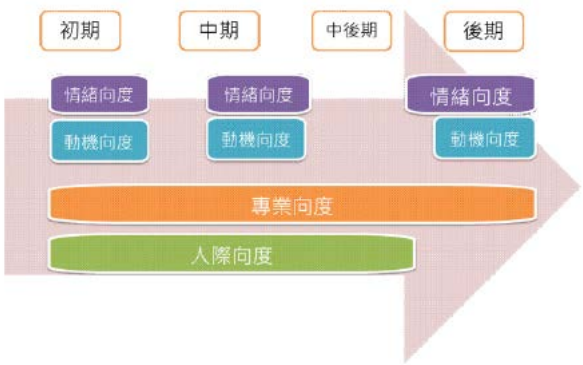


圖4 教師生涯韌力-因應策略

（四）教師生涯韌力之概念內涵模型

教師生涯韌力的展現，在於教師運用內在積極正向且堅持的內在特質，勇於正向的面對問題，並能夠找尋同儕的支持力量，並非一人孤軍奮戰，陪伴自己走過低挫折關卡。外在資源的支持與回饋，讓自己忘卻了疲憊，反而生成更多的熱情，以愛心、耐心、毅力，不堅持不放棄任何一位學生，一點一滴拆解每位教師的寶貴經驗，發現教師生涯韌力可以是一種特質、一種態度、一種存在你我內心身處的潛能，是在生涯挫折困境中，能夠找到獨特因應方式的一種復原的力量。

韌力的主要特色乃是個體面對顯著變異或者風險時，能夠「積極恢復」正向情緒（Snyder & Lopez, 2007； Tugade& Fredrickson, 2004）

本研究歸納分析出教師生涯韌力的內涵概念，教師生涯韌力為教師在生涯階段中，當面臨挫折與困境時，擁有個人內在資源，包括：個性特質、個人能力與內在信念；與外在支持，包括學生、家長的回饋、同事的支援與家人的支持、甚至獲獎肯定。除了內在與外在資源支持的保護因子，進而形成在情緒、動機、專業與人際向度的因應策略，面對挫折壓力之後能夠展現實際的因應做法。

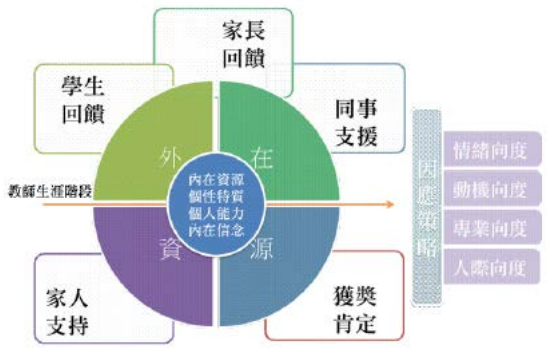


圖5 教師生涯韌力概念內涵

肆、 結語

隨著時光年代的變遷，讓我們的生活改變了、價值觀改變了，這些變化都影響著我們如何看待我們的職業，在我們面對生涯中的困境時，我們可以獲得從前從未擁有的自由，也許可以有更多的機會去做不同的生涯規劃，不過這樣的自由卻也讓我們變的不安定，或許也少了那麼點對職業的堅定承諾。但是教師生涯韌力讓受訪的十位教師選擇堅守在教師的崗位上，他們在每一個生涯的風暴中，遵循教師的使命，尋找獨特的意義，讓自己雖身處挫折困難中，也能持續走在實踐教育愛的道路上

貼近教師工作生態環境，整理教師生涯中遇見的挫折與困難，在教師生涯現狀中看見生涯韌力對於教師生涯不同階段的影響，在下列三點指出提升教師生涯韌力的影響與重要性：

一、師資培育之規劃

於師資培育及甄選方面，在培養專業教師的過程中，納入教師生涯韌力來做規劃，在遴選師資培育資格時，透過觀察其內在特質、個人能力以及信念，觀察是否具備適合的條件，比如具備細心耐心、正向及彈性的思考；並在課程規劃中，加入相關的主題，參考教師在情緒、動機、專業、人際向度中的實際做法，納入實務經驗的知識庫當中；另外，在教師專業成長課程中，增加資深教師的經驗分享，提供師資培育生與資深教師交流的平台、觀摩與討論的機會，有繼續發展需求的教師也能從教師生涯韌力相關主題研習中，獲得更多教師生涯韌力的正向發展，使其在教師專業生涯中，面臨到挫折與挑戰，憑藉自身韌力，展現從低谷回彈的堅韌力量。

二、增進教師之自我照顧

因在教學現場中，教師自身對於教學的要求維持嚴謹的態度，另外教學環境的待遇及教師的角色地位，似乎因著文化變遷而有所改變，社會給予的要求讓教職生涯壓力越漸沉重。最重要的是學習紓解壓力，強調教師應重視自身的心理健康，適當的紓解與釋放壓力。其次，建議教師能夠敞開教室的大門，增加開放的空間與彈性，積極地向外尋求支持與協助，和同儕的交流與討論，不僅在專業上能夠更加充實進步，也可以在過程中得到支持力量。

三、提升教師心理健康

訪談過程中，直接接觸到學校現場教師，敘述教師生涯中的挫折與困難，雖然研究參與者皆有其韌力度過這些重重關卡，不過也有研究參與者提到教師心理衛生的重要性，提出教育現場教師對於心理諮商資源的需求性，回應到小學教師對於國小學童的生活、價值觀念影響力，若是教師沒有在教學中保持健康的心理，穩定的情緒，除了對教師身心都是莫大的壓力以外，對學童也同時造成負面影響。

也許，教育政策及媒體在關心教學成效以及提出對教師的期待要求的同時，也能關心到教師的心理健康，發展相關的心理健康照顧研習課程、給予適當福利政策，像是校內輔導室心理諮詢、教師心理支持團體、校外心理諮商資源連結等等。

從教學現場中看見許多教師生涯韌力的危險因子，而教師如何調整自己，強化內在資源並尋找外在支援，進而從情緒、動機、人際以及專業上發展因應策略，以面對在教師這個職業上遇到的內外衝擊，每每遭遇挫折再從低谷爬起，調適自己的壓力，採取正向的態度面對而能持續堅持繼續教師專業生涯，這就是教師生涯韌力的展現，也是本研究最想要探討並呈現在文中的精髓，聚焦在教師生涯韌力上不同生涯階段教師，如何從低谷回升，其「教師生涯韌力」展現之過程。

參考文獻

于向楠、張建新（2005）。韌性在壓力下復原和成長的心理機制。心理科學發展，**13**（5），658-665。

王沂釗（2003）。環境變遷下的調適與順應：九年一貫教育政策下教師的心理困境與復原能力。教育資料與研究，**60**，20-29。

江志正（2008）。學校領導者復原力的思考與實踐。教育研究與發展期刊，**4**（3），173-196。

利翠珊（2006）。華人婚姻韌性的形成與變化：概念釐清與理論建構。本土心理學研究，**25**，101-137。

李新民、陳密桃（2008）。職場希望信念與職場復原力、組織美德行為之潛在關連：以幼兒教師為例。當代教育研究，**16**（4），155-198。

周彥君、王全興（2013）。國小教師的工作情緒經驗之探究。教師專業研究期刊，**5**，49-84。

林文生、歐用生（2013）。教學改變知難行也難。新北市教育，**7**，31-35。

林瑞蓉（2008）。生涯自我效能、生涯復原力與職涯滿足關係之研究－以生涯管未出版，高雄。

林鑫琪、陳瑞玲（2006）。教職生涯發展育規劃。教師暨外國語文學報，**3**，23-35。

姚以婷（2011）。離婚女性突破婚姻逆境之韌力研究。國立台北教育大學心理與諮商學系研究所碩士論文，未出版，台北。

施宏彥（2010）。國民小學組織學習與教職生涯發展之研究。嘉南學報，**36**，448-464。

洪瑞斌（2012）。失業經驗中的生涯韌性與韌力：對成年男性失業者之質性研究初探。中華輔導與諮商學報，**34**，143-173。

崔樹芸（2007）。中高齡退休後生涯復原力。諮商與輔導，**258**，19-23。

郭怡慧（2012）。台南市國中教師工作壓力與職業倦怠關聯之研究－教師復原力與學校支持之調節效果。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南。

陳向明（2002）。社會科學質的研究。台北: 五南。

曾文志（2006）。活出生命的價值正向心理學的認識。師友月刊，**464**，1-7。

蕭佳純（2015）。教師人格特質、復原力與創意教學關聯之研究：多層次調節式中介效果的探討。特殊教育研究學刊，**40**（1），85-115。

戴芳台（2007）。捲土重來：教師復原力之個案探究。教師專業研究期刊，**7**，1-25。

Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011).Thriving not just surviving: A review ofresearch on teacher resilience.*Educational Research Review*, 6 (3), 185-207.

Bobek, B. L. (2002). Teacher resiliency: A key to career longevity. *The Clearing House,75*(4),202-205.

Castro, A. J., Kelly, J., & Shin, M. (2010). Resilience strategies for new teachers inhigh-needs areas. *Teaching and Teacher Education, 26*(3), 622-629.

Chan, D. W. (2010). Teacher burnout revisited: Introducing positive interventionapproaches based on gratitude and forgiveness. *Educational Research Journal,25*(2), 165-186.

Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effective- ness.*Teaching and Teacher Education, 23*(8), 1302–1316.

Johnson, B., & Down, B. (2013). Critically re-conceptualising early career teacherresilience. *Studies in the Cultural Politics of Education, 34*(5), 703-715.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985).*Naturalistic Inquiry.* Newbury Park, CA: Sage.

Miles, M. B. & Michael H. A. (2005).質性研究資料分析（張芬芬譯）。台北：雙葉。（原著出版於1994）

Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., &McConney, A. (2012). Don´t sweat the smallstuff: Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and TeacherEducation, 28*(3), 357-367.

Tait, M. (2008).Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, andretention.*Teacher Education Quarterly, 35*(4), 57-75.

助人者的專業生涯

遇到「礙」，學習好好愛

鄧年嘉 / 國立臺灣科技大學資源教室輔導老師

2015年2月，毅然決然地離開熟悉且深愛的家庭暴力防治工作，猶記得當年「轉職」的初心是期許自我能夠更全心投入於親密關係暴力防治的預防性工作。然而，「老天」似乎總會告訴我們此刻人生你需要學習與體會些什麼，所以，我意外地來到了陌生卻也充滿新鮮感的大專校院資源教室輔導工作，開啟了我生涯故事的新篇章。

資源教室輔導工作的主要服務對象從大家耳熟能詳的障類類別，如：肢體障礙、聽覺障礙、視覺障礙…等，一直到頗為陌生的障礙樣態，如：學習障礙、妥瑞症、漸凍症…等，只要是在學學生都將成為

我輔導對象。「不被障礙佔據輔導的視框」是初入身心障礙學生輔導工作領域時我面臨的第一場挑戰，陪伴學生們正面迎擊障礙所帶來的限制，同時，更真誠看見「這個人」與生俱來的優勢與特點，唯有如此與學生們真實地接觸也才能更加看見生涯發展的潛能。

進入資教的第二場挑戰即是身心障礙學生轉銜就業的問題，身心障礙者的就業面臨到生理功能上的損傷及心理上的困境，更夾雜著社會對身心障礙者的歧視與偏見，資教老師們如何在大學期間為學生們預備未來職場工作時可能面臨的惡浪衝擊，在輔導歷程中老師也須提醒著自己，學生們職場適應不夠順利並非是自我輔導效能不彰，有時應更多元地看待就業大不易的社會處境。

「自我接納」從來都不是一門好修行的人生終極課題，尤其是要接受從小到大擁有顯而易見「障礙」的自己，是否願意與障礙共存常常是一個很重要的指標。還記得初來乍到資源教室的我，當第一次遇到腦性麻痺的身心障礙學生－小黃，反覆訴說著自己如何被下肢不便與口齒不清的問題給困住，我努力鼓勵著小黃學習用正向觀點看待自己現階段自己可以做到的事務，還記得小黃總在聽完後默默無語，臉上表情則彷彿掛著「好難」二字而離開，直到某日，小黃再度來到資源教室找我，認真地訴說著：「老師，好難...要保持住正向好難，我想我能夠做的就是認清自己就是一個腦性麻痺，被侷限住的我，可以生氣，可以挫敗，但仍是可以有屬於我自己的夢想與理想」，聆聽完的我，淚水在眼眶裡打轉望著坐在正前方的小黃，久久不能言語。

感謝我的人生跟我開了個大玩笑，從家暴防治工作到身心障礙學生輔導工作，體會到對生命真正的正向觀點是在障礙中學習自我接納。每個人都會年老，年老的我們終將逐步體會到「障礙」，然而，在近4年的資源教室身心障礙學生輔導工作裡，讓我相信「障礙」不再是生命的結語，當我們能夠接納與共存，新的生命與生涯故事也隨即展開。

生涯前哨站

龍華科技大學職涯輔導業務簡介

辛麗華 / 龍華科技大學觀光休閒系助理教授 兼
諮商輔導暨職涯發展中心主任
施亦柔 / 龍華科技大學諮商輔導暨職涯發展中心輔導老師
吳淑禎 / 國立臺灣師範大學師資培育學院副教授 (專欄協同編輯)

隨著資訊科技日新月異，不僅產業結構改變，亦影響個人教育及個人職涯發展，面對此一處境，如何協助學生及早做好職涯規劃、培養就業力與職涯適應力，即成為大專校院教育中重要的一環，為協助學生自我探索、生涯規劃、潛能激發，本校自100年起推動職涯發展，於學務處下設置諮商輔導暨職涯發展中心，協助整合校內外職輔資源，針對全校學生、教師辦理相關活動以提升學生公民力、教師職涯輔導能力及學生職涯規劃能力，透過辦理多元活動(如講座、工作坊)與課程、職涯測驗及企業實習等方式，提升同學參與度，進一步探討自我興趣並及早規劃生涯，使學生得以瞭解自我興趣，並結合課程規劃職涯。

本校推動職涯輔導工作現況及實踐措施

本校推動職涯輔導工作透過不同面向，提供不同服務，含跨單位合作，以提供學生適切的就學環境，並為進入職場準備，以下將就課程面、實地實習面、職涯諮詢輔導面、畢業校友服務等面向說明：

一、課程方面

（一）開設必修課程：

為強化各系實務課程規劃及落實最後一哩輔導以貫徹學校發展特色，本校各系除了原已開設之「職場倫理」、「創新創意」科目外，100學年度起由教務處增設職涯發展相關必修課程：包含大三專業必修「職涯分析與規劃」2學分，除培養學生就業的能力外，更協助學生瞭解系所與未來產業的相關聯結，並邀請與該系職涯進路相關產業之業界管理者或經驗豐富專家（優先邀請該系畢業校友），協同授課，並配合企業參訪，強化學生就業進路規劃。104學年度起開設大一新生必修「興趣與職涯探索」課程1學分2小時，協助新生

探索自己的生涯興趣、認識系所課程地圖、選課規劃及系所代表性工作，及早規劃自我職涯。

圖一：興趣與職涯探索課程-實施職涯線上測驗

（二）辦理多元職涯相關活動：

藉由校外實習暖身操講座時間，邀請各領域專長講師到校經驗分享，主題內容包含面試技巧、履歷撰寫等共通課程，提供全校師生一同參與，另一方面，針對各科系提供不同專業題，專精不同專業背景之題材，使同學得進一步瞭解現階段該科系畢業後走向。

圖二：校外實習暖身操講座-履歷撰寫技巧

二、實地實習方面-減少學用落差

本校自98學年度起由研發處專責之學生「企業實習」（含系必修「暑期實習」3學分及系專業選修「校外實習」9學分），協助學生及早進入工作場合，減少學用落差，並要求校內老師務必至實習單位探視學生，以瞭解學生狀態，及時與學生討論實習狀況，協助學生與實習機構相互調整至適切狀態，務求學生所學與職場接軌，觀光系更要求學生實習前需與系職涯導師諮詢過，以確認學生自己職涯規劃與實習機構的契合度，並進行實習前的模擬面試，期以提早體驗就業準備。

圖三：實習訪視

三、職涯諮詢輔導方面-套用三級預防

除了在各班導師的職責明確範訂需輔導學生之生涯發展、專業學習外，本校自102學年度辦理國際生涯諮詢師訓練課程，鼓勵各系所專業教師接受訓練，截至107學年度共有42位教師取得國際生涯諮詢師證照，平均每系約有2-3位受過專業訓練取得國際認證的教師，並於此群體中選定成為本校系職涯導師，每學期由諮商中心安排值班時間、地點，於固定時段供學生核心證照輔考、就業管道及職涯發展相關諮詢，期結合教師系所專業、職涯輔導知能雙軌，供學生職涯規劃客觀、專業之建議。同時系職涯導師亦擔任「興趣與職涯探索」、「職涯分析與規劃」任課老師，透過課程互動與學生建立關係，提供個別職涯諮詢及跨院系之職涯測驗施、解測服務。系職涯導師，提供學生於職涯規劃諮詢與建議，當覺察學生需要進一步協助時，將轉介至諮商中心，以提供進一步輔導，形成三級預防之防護網。

圖四：國際生涯諮詢師結訓合照

四、畢業校友服務方面-電訪關懷、主動出擊

105學年度由各系主動電訪關懷校友近況，自106學年度起則由諮商中心統籌，招募電訪員，組成電訪團隊，並安排固定值班時間，運用教育部大專校院畢業生流向追蹤公版問卷調查，以及本校自行設計就業滿意度問卷調查，主動關心畢業校友就業情形及轉介相關就業機會供校友參考。另一方面，本校設有「實習及徵才企業」線上系統，廠商可透過此系統刊登職缺，學生亦可從此系統尋找合適之工作。

五、職涯輔導專業督導及訓練

系職涯導師社群成立後，仍須不斷進修與進行督導，因此透過每學期邀請校外講師前來本校，藉由講座、工作坊等方式，使系職涯導師進一步瞭解目前產業趨勢、媒材（如桌遊、牌卡等）運用於職涯諮詢中，以及職涯輔導相關課程與督導，於期末進行個案研討，系職涯導師提出自身輔導過程中面臨之困境與經驗分享，促使社群共同討論，提升彼此知能。

圖五：系職涯導師繼續教育課程-夢想卡與正向思考訓練

六、設有職涯輔導預約系統，提升學生諮詢輔導便利性

為協助學生尋求職涯輔導資源的便利性，自104學年度，始建置完成個別諮商及職涯諮詢的線上預約系統，105學年度起，提供個別職涯諮詢之預約服務。提高專業職涯輔導之可得性，擴大職涯輔導成效，不僅學生可自行預約，若系職涯導師於個別諮詢中覺察學生須進一步輔導，亦可透過職涯輔導預約系統，將學生轉介至諮商中心。

七、辦理就業博覽會

每年約莫5月初學校邀請35間企業廠商到校辦理就業博覽會，106學年度共計640人次參與，總職缺數為5,406個職缺，扣除軍部門單位後為1,508個職缺，其中190人次投遞履歷，96人次初步媒合成功，履歷投遞媒合比率約50.5%、廠商職缺媒合比約為6.4%。除了廠商攤位的職缺諮詢、工作面試外，本校諮商中心亦舉辦了夢想拍立得和時光信箱的活動，讓學生能夠寫下自己的夢想拍下拍立得，並寫信給一年後的自己，諮商中心將於一年後為同學寄出，藉由每年辦理就業博覽會時間與機會，提供學生更多機會認識企業廠商。

圖六：學生參與就業博覽會

生涯鐘聲

尋・當日：生活興趣探索卡簡介

林上能 / 臺北市立成功高中輔導組長
/ 臺北市諮商心理師公會理事
/ 臺灣阿德勒心理學會理事
/ 諮商心理師
宋珮綺 / 國立中央大學附屬中壢高中輔導教師（協同編輯）

生命就像是一座多元豐富的城市，而生涯探索就像是在這城市中「找尋」道路、發現新景點的過程，而我們穿梭的路徑就是我們每天累積著的「日常」生活，有時我們迷航、困住、繞路、不斷地「

嘗試」著去找到適合自己的道路，有時我們加了油、補給必需品、休息一下又再重新出發，因而交織出每個人專屬特有的生涯樣貌。

一、緣起：實務上的困境

如果您也是生涯/職涯輔導、諮商、諮詢的相關工作者（學校輔導老師、諮商心理師、HR、職訓局/就服站專員...等）甚至是家長、學生、求職者，一定也有所感於下述狀況往往對應不到當事人的真實狀態，而不易從中獲得幫助：

（一）生活經驗匱乏、沒有明顯興趣、什麼都好像很有興趣的學生愈來愈多，但因應新的升學制度與新課綱，讓「及早生涯定向」愈來愈重要

（二）傳統的生涯工具有時當事人連問題敘述或職業都不一定瞭解，多半也就照著我們自己的理解、猜想或是從小到大聽聞過的資訊、甚或是重要他人與社會文化所期許的價值觀來作填答

（三）傳統的生涯工具是從「特定的興趣活動」對應到「職業領域類型」，所以我們日常生活中會做的興趣活動，通常不會被列入生涯工具的問題/選項當中

（四）過去常會有「喜歡吃東西蠻適合當廚師」、「整天坐在電腦前的人大概就是念資訊相關科系」這類的直接連結，窄化了當事人生涯發展的可能性

（五）學無致用、AI時代來臨甚或是早年生涯決定時未解決的迷惘...等都讓職場中的人們困頓、擔憂卻又不知道該如何規劃下一步

因此這些年的生涯／職涯輔導工作中，我總是在思考著：「有沒有一種工具或媒材是從當事人再熟悉不過的日常生活經驗出發的呢？」 而這樣能夠貼合當事人的經驗，是否反而更能讓當事人能夠有信心嘗試看看探索出來的方向，讓生涯諮商輔導中最困難落實的「規劃與實踐」能夠更有動力和承諾度。

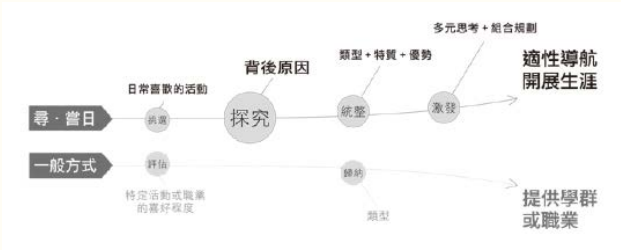
二、理論基礎

阿德勒認為，人生有三大生命任務：工作、友誼、愛，三者相互影響與牽連，唯有兼顧發展才能擁有滿意的人生。這也呼應了我們熟悉不過的「生涯即生活」的概念。當我們要能全面地瞭解一個人生涯發展的概況與困境，我們勢必也需要從其他的生活面向來探究與瞭解。工作、學習的場域相對具體明確、可討論，但日常生活的細節卻不一定是我們在進行生涯諮商、輔導、諮詢時會談到的部分。因此我也希望能夠提供一套工具讓助人者能夠開展與當事人談談關於生活、生涯的敘事，同時進行評估當前整體生活概況與生涯處境，也讓當事人在過程當中能不被評價或是被類型論所囿限，而願意抱持更開放、多元的態度來進行生涯探索。

同時，我也取材自阿德勒取向及後現代取向生涯諮商學者Savickas的生涯風格訪談，透過訪談與敘說的方式，瞭解當事人喜歡做的事、日常生活關注的人事物定有其獨特但卻又高一致性的「生命風格（或生活方式）」，例：即便是喜歡看同樣的節目與小說，每個人喜歡的原因都不盡相同；而這樣的生命風格也會連帶影響到當事人在做生涯選擇與因應時的方式，例如：關注情節發展與推理的人在面對生命任務的挑戰時在意的是次序、邏輯、因果與實事求是，而關注角色間的關係開展以及感同身受的人，在面對生命任務的挑戰時更在意的是人際關係、瞭解他人的想法。若助人者能從生命風格窺見一個人的特性、優勢，在生涯發展上也就更能有所依循與信心，找尋能讓當事人「自在、滿足」的安身立命之道。

三、來自多年實務經驗的探索工具

透過大量的生涯諮商、生涯諮詢個案或團體實務工作，我與共同作者持續整理、蒐羅當事人對於「你在日常中喜歡做甚麼事情？」然後深入討論：「你為什麼喜歡這些活動？」。期間約有四年多的時間，我們在與當事人往返敘說的過程中，得以漸漸歸納、整理出不同生命風格的當事人可能常有的原因與說法，大致可歸納出12大類型，扮演著橋接生命風格以及生涯興趣的角色，我們稱之為「生活興趣（life interest）」。於是，「尋・嘗日」的雛型也就此明朗，我們便開始發想如何以牌卡的形式來呈現一個助人、自助的工具，提供生涯實務工作者另一種思維的工具。



四、探索卡特色

（一）創新規劃：增加與與當事人經驗連結

1. 重視喜歡的「背後原因」：
   此為引發生命風格敘事以及窺見生活興趣類型的重要關鍵所在
2. 將日常活動納入興趣的範疇：
   生活中的每個細節都有其意義與貢獻，且日常自己喜歡做的事相對是較不需防衛或有針對性的問句，能夠充分引發敘說，且讓當事人能夠感覺到充權賦能的經驗，探索生涯不再是挫折與被評價的過程，而是從尋常不過的日常生活，重新認識自己的特色與優勢
3. 提升視覺設計的巧思：
   有別於過去的生涯工具，強化視覺效果有助於引發當事人的動機。包裝及內容物精美的外抽式盒裝設計，隨著小圓窗讓探索的路途變得多采多姿、充滿驚喜；且顏色與圖案設計本身有助於助人者快速地掌握當事人的生活興趣偏向
4. 提供多元結果對應：
   為幫助人者能夠連結傳統生涯工具或是在各級學校使用的生涯輔導架構，我們也提供相關資訊，包括：特質形容詞、性格質性描述、建議參考職業、大學18學群、技職15群科、何倫碼等豐富資訊，希望能成為助人者的得力媒材

（二）依據實務經驗，適用對象與進行方式

1. 適用不同年齡、生涯發展階段，從國小五年級有正常語言發展的學童到成年人、求職者皆可以運用
2. 可以搭配使用手冊與簡易操作說明自行體驗，或是陪伴、協助當事人探索生涯
3. 可運用於平時親友聚會的破冰活動，個別輔導、諮商、諮詢，也適用在親子諮詢、伴侶諮商評估關係需求與落差，在小團體輔導中亦可分組2-3人一小組使用探索卡，更可以設計成類似桌遊的團體活動進行班級輔導或是教師增能研習，甚至可用在企業進行員工篩選、選訓、安置等規劃

（三）內容物

當我們隨著外盒小圓窗探索生涯而抽開盒套後，隨之映入眼簾的便是我們探索這座「生涯城市」的一本導覽手冊，接著便有72張探索卡（含12張生活興趣類型卡、52張日常興趣活動卡、5張空白卡、2張計分卡、1張簡易操作說明）。隨著導覽手冊以及簡易操作說明便可以無負擔地暢遊「尋・嘗日」了！

（四）操作簡單

第一步：討論目前對生涯的關注為何，並請當事人從活動卡正面挑出喜歡的日常活動5至10張

第二步：談談為什麼喜歡這個活動，並請當事人從已挑選的活動卡背面勾選喜歡的原因，每張勾選5至8個原因

第三步：用計分卡計算各類型的數量，討論較高分的類型卡內容，可先從特質列表作確認該類型是否貼近當事人自己所理解的性格樣貌，反映其特質、優勢與內在渴望,再回到建議職業、目前工作角色、預期志向的討論

第四步：討論與建立行動方案

五、引導、解釋與應用

「尋・嘗日」雖然也有歸納出12個生活興趣類型，但是探索與形成行動方案的重點並不在於直接對應類型找出職業的適配建議，而是綜合考量當事人的意向、探索過程中找到的個人特色與優勢、重要他人與系統的影響、目前職業發展概況、生活多重角色的平衡、對未來生活的渴望或需求以及前三項高分的生活興趣類型進行討論。例如：志在電機資訊領域但卻社會型、業務型很高的人，相對適合作專案管理、產品經理、客服工程師等工作。

上述均是取材自當事人的生活經驗，因此在釐清與形成具體生涯方向的過程中，少了模糊不確定與決定論，多了豁然開朗與多元組合的可能性。面對未來如此未知的生涯發展與職涯變化，希望這套「尋・嘗日：生活興趣探索卡」能夠成為各位助人者的好幫手，引導當事人找到自己的優勢與「天賦」，並找到自

己真正的「天職」，終能以「彈性應萬變」，擁有自己專屬且滿意的生涯發展！

林上能、李香盈（2018）。尋・嘗日：生活興趣探索卡。新竹：夜夢晨光工作室。（尋・嘗日臉書粉絲專頁：http://www.facebook.com/findlifeinterest）

生涯電影院

偶然與巧合 (Hasards ou coïncidences) [2000年/彩色/116分鐘]

－重新整編故事是為了找到隱藏的視野

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心教授

劇情簡介

舞者米莉安與男舞者因拍片而相戀，結婚後生下一子塞吉，但不久兩人分手。米莉安帶八歲的塞吉回當年拍片現場（威尼斯），卻因賣假畫的畫商皮耶將母子二人繪入畫中，而開始一場邂逅與熱戀。

皮耶將巴黎畫派蘇汀的假畫賣給紐約的酒吧老闆後，打算帶米莉安去諾曼第度假三日，接著再回土耳其老家看世界最大的駱駝，並帶米莉安母子去實現塞吉的三大願望：拜訪曲棍球明星、探望北極熊、去跳水崖跳水。但，皮耶和塞吉在諾曼第海上先後落水而亡，傷心的米莉安帶著攝錄影機想重新再次拍攝兒子的心願。

在最後只剩高空跳水的旅程中，攝錄影機卻在機場失竊，巧的是，竊賊將它轉賣給在大學教未來學（futurology）的馬克。原本已有未婚妻的馬克一見影帶中的米莉安，竟開始了一路的追尋，並遠赴義大利發掘她的身世，但也因此與未婚妻漸行漸遠。

馬克在阿卡波柯目睹米莉安跳水自殺，大呼土著將她救起後，馬克將攝錄影機及帶子還給米莉安，但米莉安卻不告而別。米莉安到紐約的酒吧拍攝了蘇汀的假畫，並從黑人老闆口中學到「相信上帝，也要相信自己」；接著到土耳其皮耶的家中，以及皮耶母親的墳前跳迴旋舞（Sufi dancing）。

在生死的相續中，米莉安自殺的念頭漸漸淡薄了。米莉安先回義大利見她的父兄；正如父兄所言，當她準備好時就會出現。最後，米莉安主動到加拿大找馬克。

電影簡介

導演：克勞德勒路許（Claude Lelouch），法國導演，從小就喜歡玩攝影機，1954年起埋頭拍短片，一身兼導演、攝影、演員、製片四種職務。

1957至1960年阿爾及利亞戰爭期間，進入陸軍電影組，導了十部短片。23歲創設獨立製片公司，導演第一部劇情長片《人的權力》（Le Propre de l'homme）。

1966年《男歡女愛》(Un Homme et une Femme, 1966)是其代表作，獲坎城影展金棕櫚獎。這是一部講男女情愛的小品，兩個年約35歲的男女在偶然的邂逅下，發展出一段動人心弦的愛情故事。故事中的男女主角都有豐富的人生閱歷，彼此都曾擁有過一段美滿的婚姻及喪偶的痛苦經驗。他們體驗過大悲大喜，也都有各自的過去，但對未來又都充滿了無限的可能。

克勞德勒路許另一部出色的電影是《戰火浮生錄》（Les Uns et les autres），充分展現導演在音樂和舞蹈上的無窮才華與魅力，整部電影用《波麗露》（Bolero）舞劇做開場，也用《波麗露》舞劇做結尾，舞者是由莫里斯貝嘉（Maurice Béjart）舞團中的舞者喬治唐（Jorge Donn）主跳，後來該片在美國上映時，乾脆放棄了《這些人・那些人》的原始法文片名，就直接叫做《波麗露》，更能夠讓觀眾明白該片的力量與精彩。

克勞德勒路許，一輩子都在男女的情愛世界裡打轉，片中美麗清新的亞裏桑德拉馬丁妮絲（Alessandra Martines）就是他太太。他的創作主題變化不大，但是敘事的手法卻詭譎多變。他曾經說過：「第一部電影拍的是我的夢想，第二部是我自己寫的，第三部是我拍的。」

本片演員包括：亞里桑德拉馬丁妮絲（Alessandra Martines）飾米莉安，皮埃爾阿迪迪（Pierre Arditi）飾馬克，馬克侯勒堅（Marc Hollogne）飾皮耶，以及 Veronique Moreau、Patrick Labbe、France Castel、David la Haye、Geoffrey Holder、Laurent Hilaire、Stephane Demers、Sabine Karsenti等。本片有入圍威尼斯影展、蒙特婁影展、倫敦影展競賽片，在臺北上映35週，影評人協會選為年度十大佳片之一。本片榮獲芝加哥國際影展最佳女主角獎，以及法國凱撒獎最佳音樂獎。

電影導讀

心靈（soul）和精神（spirit）不同

米莉安帶著塞吉回當年認識丈夫的威尼斯拍片現場，皮耶卻恰好將母子二人繪入畫中，而開始了米莉安與皮耶的戀情。可以想見米莉安是想回去重溫舊夢，殊不知竟然往昔的「舊夢」的餘溫竟然足以醞釀出一段新的人生。如果說工作生涯比較由「精神」來統領，情感生活則比較是由「心靈」來引導。我想米莉安是帶著浪漫的情感回到威尼斯的，這種氣場比較能誘發出情感的氛圍。

Thomas Moore不斷強調心靈和精神的差異，他從希爾曼（Hillman）身上清楚學到一個古老概念。精神會將我們的注意力導向宇宙與行星、偉大的想法及遠大的冒險、祈禱、冥想，和其他的靈性實踐，精神能激勵我們，而心靈則能探索事物更深沉的層面；精神像是舉行會議討論計畫，心靈則如漫長深刻的對話；精神設立目標，心靈則緩緩前行，沿途進行更深入的探索；精神會讓我們放眼世界，關注人生哲學，心靈則讓我們打掃房子、學習廚藝、打球玩遊戲、和孩子相處、探索並喜愛居住的區域；精神會擴展我們的心靈和心智，帶給我們遠見及勇氣，讓我們對存在的意義及目的更有想法，心靈則讓我們與世界產生連結，這是愛的一種形式；精神獨立於其他事物之外，而心靈則深陷於那些老地方、老朋友，還有對家的歸屬感的牽絆。精神和心靈都非常重要、非常可貴。

我們不需要在兩者之間尋求平衡，因為所謂的平衡太過完美，這本身就是個從精神層面出發的概念。只需要視情況在當下給予這兩個層面各自所必需的照顧就可以了。當心靈撩動，我們會有更多感受，不論是愛還是憤怒，我們都會產生強烈的欲望和恐懼。我們會全心投入生活，而不是用理性或是過多的道德限制束縛自己。若要充分掌握自我心靈的意涵，必須先跳脫自身的侷限，置身更大的格局。我們必須思考其他人的心靈，還有地球及宇宙的心靈。弔詭的是，要充分餵養自己的心靈，必須先照拂好更大的心靈，滋養人生的唯一途徑就是超越它。

當我們遇上重視心靈的人，會感受到對方實實在在地生活，以及他的複雜與深刻。一個人的獨特性、特質、存在的感覺，以及愛與被愛的能力，都是心靈存在的指標。Thomas Moore時常告訴精神科的學生：「如果我們碰上了一個非常聰明、很有成就的人，可能會很崇拜他，但不會想要跟他共進晚餐。」想要一起吃飯，也是心靈的指標。我想回到威尼斯的米莉安遇見皮耶時，一定是那種彼此都想要一起約出去吃晚餐的感覺。

人生無法複製

電影一開始就設定在一個非理性、非線性、非邏輯的位置。當皮耶與米莉安帶著塞吉去拜訪曲棍球明星、北極熊之後，皮耶和塞吉不幸在諾曼第海上先後落水、雙雙身亡。傷心的米莉安帶著攝錄影機想重新再次拍攝兒子的心願。可是人生是無法複製的，人生中每一次的遭逢都是獨一無二的遭逢。米莉安以再次造訪曲棍球明星作為對兒子的記憶、想念，但是米莉安已經找不回當初塞吉第一次見到曲棍球星的悸動與興奮，甚至被誤以為是要投懷送抱。再次去到北極熊的雪原，在飛機失事的現場，米莉安不滿意幫忙入鏡的司機，對於失事現場的說詞，甚至氣急敗壞地想要指導他怎樣說故事，只因為米莉安真正要尋找的既不是曲棍球明星，也不是雪地裡的北極熊，而是在他們背後的塞吉。

麥可克來頓（Michael Crichton）在《時間線》（Timeline）中，提出多元空間論（multivariate spatial theory）來挑戰牛頓（Issac Newton）的線性時間觀（linear time view）。傑瑞米海華（Jeremy W. Hayward）也為了向女兒凡妮莎解說他心目中的宇宙觀，而寫了《給凡妮莎的信：一位科學家解開女兒心靈封印的25則真言》（Letters to Vanessa : On Love, Science, and Awareness in an Enchanted World）。他們都在說同一件事情：「人在解釋他所觀察到的世界時，不自覺地受到日常經驗

的制約。」也就是說，人的知覺與意識是有限的。

很多同時在世界中同時正在發生的平行時空中的事情，不是人的知覺所能觸及，米莉安在悲傷之中，無法感通平行出現在眼前的馬克，甚至一直認為馬克是騙子。但是，米莉安到紐約的酒吧拍攝了蘇汀的假畫，並從黑人老闆口中學到「相信上帝，也要相信自己」。米莉安接著到土耳其皮耶的家中，並在皮耶母親的墳前跳迴旋舞（Sufi dancing），似乎漸漸開啟了感通平行時空的能力。米莉安回義大利，正如父兄所言，當她準備好時，靈光就會出現，然後，米莉安終於主動去找回馬克。

偶然中的機緣巧合

最讓人反覆咀嚼的是書中提到，時間不是窄窄扁扁的細線，而是各種有意義的巧合，同時落在一起的當下。傑瑞米海華寫到：「我們生命的每一刻都是巧合（co-incidence）。Co-incidence 的意思就是『落在一起』；其中co的意思是一起，incidence則來自拉丁文，意思是fall（落）的意思。巧合這個字就代表每一刻都有事情落在一起，可是科學就是沒有辦法告訴我們『當下』這一刻會有什麼事情『落』在一起。」（p. 106）麥可克萊頓和傑瑞米海華都在說同一件事情：「人在解釋他所觀察到的世界時，不自覺地受到日常經驗的制約。」也就是說，人的知覺與意識是有限的，我們所知覺到的並不是完整的世界，真正的世界遠大過我們所感知到的部分。

電影也提供了未來學裡看我們世界的新角度，例如，米莉安的攝錄影機在機場失竊，無巧不成書的是竊賊將它轉賣給馬克；又如，米莉安想要拍攝最後的高空跳水的場景之後，打算一縱而下隨之尋死，卻正好被馬克親眼目睹，大呼土著將她救起後，馬克將攝錄影機及帶子還給米莉安，但米莉安卻不告而別；或如，原本已有未婚妻的馬克一見影帶中的米莉安，竟開始了一路的追尋，並遠赴義大利發掘她的身世，也因此未婚妻漸行漸遠，開展新的情感世界。許多的因緣巧合看似偶然，其實並非無跡可尋，看似巧合，其實亂中有序。

由於傑瑞米海華的科學背景，他引用了很多心理學、超心理學和物理學上的實驗證據來支持他的論點，使人不得不信服。科學家已經證明，空間充滿了能量、情感與覺察力，而所有我們看到或看不到的空間與事物，都具有同源性（homology）。我們眼前的所有一切，所看過的所有一切，及將會看到的種種，都是能量，都會互相牽引。這是個活的世界，能量的聚合導致了諸多偶然與巧合，這跟影片中未來學者馬克的觀點十分相似。所以，他的舞臺作品也以虛實交錯作為主題，似乎在說明人生的巧合並非全屬偶然。麥可克來頓提出多元宇宙（multiverse）的概念，在這個多元宇宙中，人可以「同時」流通於過去、現在及未來；在這個多元空間裡，似乎沒有時間及空間的局限，物質時空的定律是不成立的。許多實際的存在體，是一般人的大腦知覺所感覺不到的。所有這些發現，都徹底改變了目前主流物理科學界所持的觀點。而馬克似乎想要「同時」穿梭出米莉安的過去、現在及未來；馬克對米莉安而言似乎是個禮物，使米莉安「先見」自己人生的許多巧合其實不是偶然。是的！人生的巧合並非偶然。

虛實、陰陽是動態過程

「什麼是真實（truth）？」也是這部電影拋出來值得思考的問題。說出來的才是真的？發生過的事情才是真的？或者被思想過的才是真的？米莉安第二次（還好有去第二次）去看北極熊，將司機的話「因北極熊先到，所以失事飛機上無人生還」，改成「因北極熊先到，用它溫暖了傷者，所以無人死亡」。不論哪個說法才是真的，米莉安的生命卻因此而得到完全不同的重新詮釋。土耳其迴旋舞的中心，象徵米莉安在愛情與人生中的搖擺與跌盪。與其說米莉安在尋找愛情，不如說她在尋找生命可以信賴的不變軸心。愛情經常美在讓人心碎的那種淒美，於是很多人既想愛又怕愛，想的是愛情中的迷醉，怕的是幻滅。而愛的圓心是什麼？恐怕還是得懂得放，才有資格去愛。

神應該是長得什麼樣子？這部戲很幽默地用倒置手法塑造了一位黑人爵士神，我還蠻喜歡這個安排，蠻合於我這個在信仰國度中流浪的異教徒，給我比較沒有教條壓力的喘息休憩的空間。我活得越老就越相信，一切都是最好的安排；但，我拒絕說這是因為我越老越宿命，我也不認為自己已經到了豁達的境界。我在思考的是，未來學學者馬克所挑逗的虛與實的界線，而虛實、陰陽其實是動態過程，一如中庸並非一種靜態的楚河漢界，而是流動如雲、須臾萬變中的不變。

重新整編故事是為了找到隱藏的視野

說故事永遠都是從現在回看過去，倒敘與回顧（backward）在這部電影中非常能夠呼應米莉安的心境，再回去一次是重要的，米莉安回到兒子來不及實踐的人生，去旅行、去履行，然後回到現在，帶出令人驚訝的情結轉折。也就是重視個人所賦予事件的意義和解釋，也看重本身對問題的在地知識。好像悲傷更適合用故事的方式來敘說。倘若我們沒有機會重溫生命故事、不去凝固漂浮著的生命經驗、缺乏得以容身的生命故事，我們的現在或將延伸為無止盡冷酷與荒漠的未來，我們將停滯不前、了無生趣、喪失生命活力。真正關鍵是，往事的力量極大，其束縛生命的力道，足以扼殺現在的生活和未來的機會。當我們重整生命故事時，我們拾綴生活事件、描繪記憶地圖、連結經驗意義，將之串聯成獨特的情節與意義如此，不僅照亮了過去，也連結了現在的顧慮、需求與感受，和未來的前瞻與渴望。

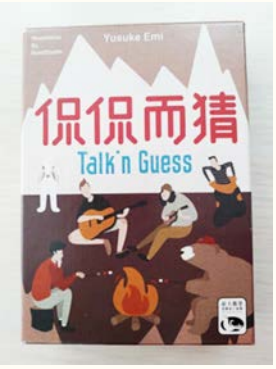
唐君毅在《人生之體驗》(1989，43頁)說道：「人生是古怪的東西，你不對它反省時，你覺得無不瞭解。你愈對它反省，你愈將覺得與它生疏.....你在愈對宇宙人生有真了解之先，你要覺察一切都有無盡意義潛藏，一切於你，都是生疏不可測。對於一切都似乎都很熟悉的人，宇宙人生奧秘之門，永是為他們而關閉著的」。故事具有層層疊疊、峰迴路轉的引人之處；悲傷一旦進入故事，就顯得寧靜而莊嚴。多年來做諮商工作，我深信不移的信念是：回顧過去是為了錨固未來。諮商師帶著案主回到過去，並不是要深陷在過往的創傷之中；案主在回顧生命故事時，經常會驚訝於當時遺漏的諸多場景，或啞然於當時的單一思維。因此，重新整編故事是為了找到隱藏的視野，發現其中蘊藏的奧秘意義，重新賦予過往的記憶嶄新的價值。

敘事治療理論認為，每個人都有權力成為自己生命故事的作者，將自己的經驗說成獨特的生命故事，不必經由專家或權威認可，甚至要鬆綁被權威的社會論述形塑成的「問題」故事，將「問題」與人分開，由人作為解決「問題」的專家，重新找回創作生命故事的作者權。所以，再回去一次是重要的。人都要回到自己的過去，去發現，去看見，去重寫，然後再回到現在，給出新的意義。感知自己與別人，而不是去分析與論辯。生死跟信仰一樣，無法藉由研究或推敲來達成目標，它仰仗的其實是自己對生命的體驗。

創意玩生涯

「侃侃而猜」結合生涯彩虹圖

黃之盈 / 台北市立明德國中專任輔導教師



一、前言：

「侃侃而猜」是一款能了解每位玩家過去經驗的有趣遊戲。遊戲裡面提供了101張人生體驗，並且透過所謂的「好問題」讓玩家體驗到我們聚焦的問問題，問對問題、問重要的問題可以省下許多推理的力氣，正中核心。我覺得這款遊戲很適合運用在推理性的問題，並且由循序漸進的問問題過程，了解哪些其實是不必要多餘的問題，哪些是核心的好問題。如果以一般的用法可以運用短時間熱絡或喚起老朋友的情誼和記憶，但若運用在猜測對方的狀態或經驗，透過猜的方式換來正確理解對方，也不失其樂趣，所以這款遊戲跟老朋友玩和新朋友的樂趣也非常迥異！

二、遊戲介紹：

（一）遊戲名稱：侃侃而猜

（二）內容物介紹：

1. 說明書　2. 一枚計分片　3. 101張紙牌
4. 體驗牌80張　5. 分數表1張

（三）遊戲人數：3-6人

（四）遊戲年齡：8歲以上

（五）遊戲時間：10-30分鐘

（六）遊戲流程：

STEP1. 每個人都輪流擔任猜題的人，先抽一張體驗卡讓其他人看到，自己不能看喔。

STEP2. 其他人要先回答有沒有做過這個體驗，猜題玩家都得出一題詢問關於體驗的問題，例如：

在做的人中，誰看起來有過這個體驗？
進行的時候快樂嗎？
這件事情很常做嗎？
到目前為止體驗過幾次？

STEP2. 其他人要先回答有沒有做過這個體驗，猜題玩家都得出一題詢問關於體驗的問題，例如：

在做的人中，誰看起來有過這個體驗？

進行的時候快樂嗎？

這件事情很常做嗎？

到目前為止體驗過幾次？

說明：我自己是覺得教師可以設計想問的問題，我自己的教學場域國中學生很容易想歪，最後一歪不可收拾，其他人就要抉擇到底是否跟進討論私密問題，這時候就要看你的課程和團體目標設定在哪裡，要討論些甚麼，才能讓課程更聚焦。

STEP3. 一次提問一題，其他人都得如實回答，才能提供給抽題的人正確的判斷

STEP4. 如果猜中，就會得到當輪標記的分數，如果猜不中，分數就會下降一格。

（七）遊戲結束：有玩家先獲得十分，遊戲就結束。

三、遊戲後體驗結合生涯彩虹圖：

這款侃侃而猜，總共提供了101個人生的情境，讓學生們思考要甚麼時候加入哪些體驗到人生中？想和誰一起完成？想要體驗多久？我認為在教學現場很適合和生涯彩虹圖做結合，生涯彩虹圖在生涯的課程帶領中，往往可以讓學生透過角色出發，看見人生各階段中的力氣要花在哪裡？也因為角色和時間長短的不同，可以讓我們更具體的規劃，哪些事情想要現在發生，哪些事情想要延宕發生，以便讓規畫更有現實感！侃侃而猜這款遊戲在純粹體驗上，會像海龜湯一樣很發散，而我們除了協助學生問對問題，不是無邊無際（也因為課堂的時間有限），問「好問題」之外，想要哪些體驗在何時發生，也是教師可以協助學生去做安排的，因為學生還沒有方式規劃的同時，要不一手抓，然後患得患失，也給自己極大的壓力，要不就容易自我放棄，對我來說提供給他們一些方法，看著他們怎麼著手規劃，以及規劃的實際程度，提出各種可能性來討論，聚焦問題是很重要的！

生涯研究點閱

從社會行銷的觀點探究三種心理諮商機構的行銷模式

吳禺廷 / 新北市阿波羅身心障礙者庇護工場就業服務員
/ 台灣創價學會教育諮詢室諮詢員

一、研究背景：

因著心理諮商產業的興起與社會現象的變化，研究者開始思考如何讓民眾認識心理諮商，接觸有關心理健康的相關資訊，繼而進入到心理諮商的系統。研究者進一步探索心理諮商機構是如何推廣心理諮商，因而發現諮商機構所運用的資源及管道，其中多與行銷方式為之關聯；再者，心理諮商乃以非營利為主軸，故心理諮商機構於推廣方式上須以非營利為主要原則。於此，研究者整合於大學時期所學之廣告行銷，以及研究所所讀之心理諮商，將兩者原本看似平行線的樣貌結合於一幅畫作之中。因而發現行銷學中的社會行銷，其是以非營利之推廣，內容便涵蓋著產品、價格、通路及推廣；於此，對照至心理諮商機構的根本內涵，便勾勒出以「心理諮商」為產品、以「個體形成改變」與「諮商費用」的價格、以讓當事人「如何知道心理諮商」的管道，乃至諮商機構運用的「傳

播方式」之推廣。研究者試以將諮商機構以場域進行概略性的劃分，亦即心理諮商分別實施於哪些環境之中；於此，劃分出醫院體系、社區機構以及學校的諮商輔導中心。而其種種，便形成了本篇以社會行銷的觀點探究諮商機構的行銷模式。

二、研究目的與方法

研究者期望透過社會行銷的觀點運用至心理諮商領域，經由國內外相關文獻之整理，透過半結構式訪談醫療機構、社區機構及學校輔導中心三大場域負責有關心理諮商行銷的主管或執行者，且以質性研究中的主題分析進行各機構心理諮商行銷現況之探究。此外，同時期望於文本中，讓讀者了解現階段台灣心理諮商市場的行銷狀況，期盼有助於機構經營者或專業助人者得以自消費者的角度對心理諮商這門專業有所認識，使諮商更具行銷專業性。本研究目的，便是意圖運用社會行銷中的目的改變，改善社會大眾對於心理健康概念與心理諮商這門專業的既定形象。

三、三種心理諮商機構的行銷模式

本篇乃是以立意取樣之研究方法，與三位心理諮商機構之單位主管進行深度訪談，繼而取得三份文本。依據這三份文本資料，透過主題分析法的來回理解與詮釋，歷經詮釋循環中「整體—部分—整體」之方式，不斷來回於文本及詮釋之間。藉著文本中的來回往返，理解且嘗試詮釋受訪者的內在觀點，不斷琢磨於研究主題及次主題的命名及其行銷模式，反覆思考如何貼近三種諮商機構於諮商上的推廣與宣導方式，最後經由受訪者回饋，達成互為主體的同意及詮釋，進而建構出三種心理諮商機構的行銷模式。

（一）醫院體系的心理諮商行銷模式

心理諮商於醫院體系中多以心理治療為其所稱，若以先前所述之社會行銷的產品而言，便僅有「心理治療」此單一項目；延伸至價格，是以醫院門診之掛號費用；而其通路，為精神科門診醫師之轉介；最後的推廣，或是以口耳相傳，亦即所謂的口碑行銷。其行銷模式如圖1：

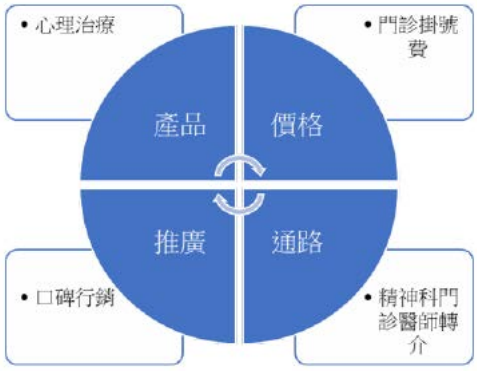


圖1 醫院體系的心理諮商行銷模式

（二）社區機構的心理諮商行銷模式

心理諮商於社區機構的領域中，須以非營利為其主軸，故社區機構常是以課程之推廣為起點，於課程中發現學員更進一步的需求，進而進入到心理諮商的服務系統。再者，便是資源與管道的連結，如與企業進行合作的EAP服務、與政府部門拓展助人網絡、其他單位的轉介等等。於此，建構起社區機構的心理諮商模式，其模式如圖2。

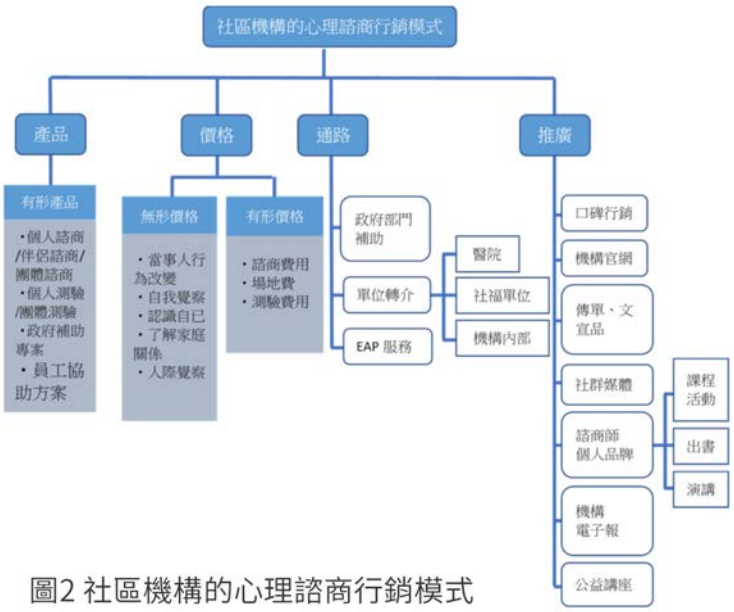


圖2 社區機構的心理諮商行銷模式

（三）學校諮商輔導中心的行銷模式

以學校的諮商中心而言，主要為每學期開學所進行的高關懷檢測、三級預防策略的實施及心理衛生宣導講座等活動。其中是以消彌學生對於心理輔導與諮商的標籤化，繼而設計一

系列的課程講座或團體活動，且搭以網路函件諮詢之運用，藉此建立起與學生們的多元連結。其行銷模式如圖3所示。

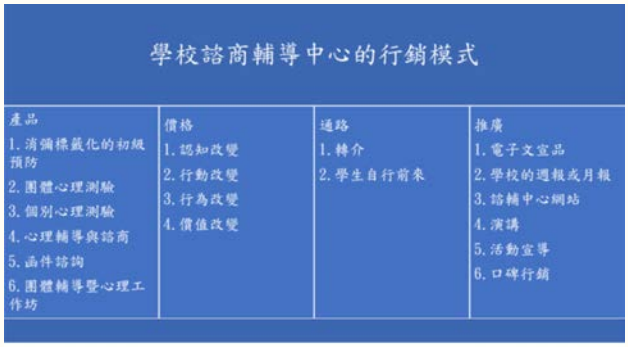


圖3 學校諮商輔導中心的行銷模式

四、結語

綜上所述，以社會行銷的觀點探究三種心理諮商機構的行銷模式，乃是以社會行銷中的產品、價格、通路以及推廣等四大架構，發展出三種場域的行銷模式，而其中之產品因著場域之不同而展現多元；其價格仍多以個體之整體改變為主要論述。再者，以通路說來，亦因著場域的屬性呈現出不同的連結樣貌；最後的推廣，則多由機構內的負責人員選擇以何種方式曝光於目標對象。然而，且論三種心理諮商機構的行銷模式各自為何，其最終之彼岸仍是以「人」為依歸。

參考文獻

一、中文部分

吳禺廷、何英奇（2017）。諮商心理師的行銷之道。**諮商與輔導，374**，21-26。

宋晏伶（2013）。**節能減碳策略之探討：社會行銷觀點**（未出版之碩士論文）。國立中興大學，台中市。

林博文（2009）。公共部門運用行銷觀念之研究：行銷概念的擴大化與轉化。**行政暨政策學報，48**，63-112。

黃怡閔、莊美華、紀雅譯、張羽歡（2017）。學校輔導教師之專業能力初探。**諮商與輔導，374**，27-31。

錢靜怡、楊瀚焜（2002）。社區諮商模式的應用—台灣社區心理衛生中心工作現況與展望。**高雄心理衛生年刊，創刊號**，26-34。

二、英文部分

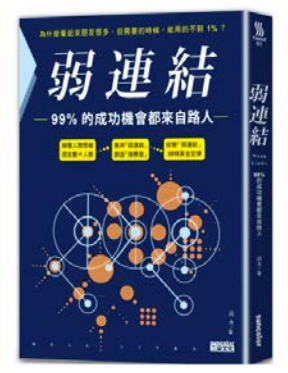
Lazer, W. (1969). Marketing's changing social relationships. *Journal of Marketing*, 33, 3-9.

生涯快訊

（一）好書推薦

《弱連結－99％的成功機會來自路人》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



作者：高永
出版社：三采
出版日期：2018/09/07

前言

弱連結的概念在1974年的時候就由史丹佛大學的社會學家馬克 · 格藍諾維特（Mark Granovetter）給發表出來，他發現人際關係對求職很重要，但真正發揮作用的不是我們想像中那些經常聯繫、彼此熟悉的強關係，而是平時很少聯繫，對彼此知之不深，彷若路人般的弱關係。他下結論道，大多數真正用到的關係是那些不常見面的人，例如平時不怎麼聯絡的老同學、老同事，甚至根本不太認識的人。他們不在我們關切的人際圈裡，卻在重要時刻提供了關鍵的協助。這40年來談到弱連結的文章多如牛毛，原因無他，就是因為它的重要性隨著網路時代的普及加深了影響力。只消想想我們出國旅遊、找館子吃飯、或者遇到疑難雜症的時候，第一個想到的資訊來源是誰？沒有錯，就是網路。

各種網路論壇與社群媒體提供了大量的訊息，只要我們發問，就可以在很短的時間裡得到大量的、而且往往是很深入的解答。回答我們問題的是誰？可能是偶然加為好友的網路鄉民，甚至根本就不認識。他們提供的見解或經驗遠遠超過我們周邊的強連結，例如父母、好友、配偶，每個人都因為網路功能的強大特性而受惠。智慧型手機興起後更是如此，因為我們等於把全世界無窮盡的人際網絡跟資訊量帶在身上，隨時都能針對各種疑難雜症發問，甚至有時也能為他人提供解答。不單單如此，弱連結的重要性更在於本書副標裡表明的－99%的成功機會都來自路人。

熟人無用

作者高永提醒我們，「熟人無用」的時代已經來臨了。這並不是說不要理會他們，而是要去除自己的功利心態，熟人提供了我們心理上的支持，但事業上的幫助卻相當有限，因為我們擁有同樣的資訊來源，他們知道的通常我們也知道，太強的同質性無法幫助我們開拓新疆界。因而他總結了兩條原則：第一，在事業上，永遠不要指望熟人關係網。第二，對陌生人好一點，因為邊界之外決定你的未來。

簡單地說，強關係是基於現實生活而有的情感連結，但弱關係更多的是一種價值與資訊的輸出平台。強關係會讓我們變得孤陋寡聞，因此生活在熟人關係網中雖然很快樂，但卻常常受到蒙蔽。許多人會忙著擴充手機裡的通訊錄、增加好友的數量，把越來越多人變成熟人，這樣有助於我們的未來嗎？作者的答案是否定的，他說這不僅無法受益，反而空耗精力。原因就在於，「關係並非決定我們未來的核心元素，關係所傳達的資訊才是。」易言之，資訊品質才是社交網的關鍵，弱關係的本質就在於能提供我們原先不知道的訊息。

強關係何以會失效？

我們需要弱關係的另個重要原因是：多數的強關係往往禁不起考驗。

出現這種情況的原因主要是強關係的基礎是價值交換（容後文再敘）。關鍵時刻之所以得不到他們的援助，很可能是由於你沒有足夠的價值跟他交換；或者說，他們不具備你的視野或勇氣，所以不敢跟著你冒險。同時，你解決不了的問題，他們當中的多數人也解決不了，因為你們處於同一個資訊圈和人際圈，你沒辦法處理的，他也沒辦法。所以強關係或者不想幫你，或者幫不了你。根據研究，我們有80%的社交投入僅僅獲得了不到30%的回報，這說明我們對社交時間的管理有問題，因此最好是分一些時間給弱關係，讓弱連結能夠流動起來。當中最簡單的作法，就是關注強關係的周遭，例如公司的保全、快遞、有業務關係的銀行經理、或臉書上經常回覆你、但卻從未謀面的交流者。重點不在認識數以千計的人，而是認識數以千計不同領域的人。

等價滿足與分別滿足

我們可以把位於弱關係的友人想像成是一個游離在原本熟人關係圈外的小分子，他承載著我們原先並不瞭解，也沒有機會碰觸到的資訊，原因很簡單，因為弱關係跟我們不是同個生活圈，我們無從跨越進去。因此最好的方法是，敞開我們自己心胸，拿出好奇心與善意，讓原本陌生的他得以跨越進來。這是為什麼作者告訴我們，擁有弱關係的目的不是利用他人，事實上，利用墊基於「等價滿足」，你跟人拿了一百元的東西，就得提供對方價值一百元的其他服務做回報。而這種態度不僅無法維繫弱關係，就連家人、好友這樣的強關係都經營不下去。

一個好的社交策略必須是「分別滿足」的，觀察別人需要什麼，自己擁有什麼，然後無私友善地分享出去，不論是經驗、資訊、物品、還是你的專業技能。只有這樣，才會吸引成千上萬的人願意幫助我們。要想把弱關係經營好，他建議我們看重三種在強關係裡並不重視的力量：爭取、提供和傳達。這是讓我們成為人際關係和稀有資訊中轉站的三種能力，只有具備此能力，各種各樣的關係才會自己找上門來，我們才能處於社交中心的優勢位置。

爭取、提供、與傳達

一、爭取關注，全面地展示自己

他建議我們將社交帳號上的個人資訊盡量填寫完整，這是為了要告訴人們自己「能做什麼」和「需要什麼」，這會取得更多人的信任，讓對我們有興趣的人快速找到自己。大家都很忙，沒有耐心和時間分析我們的內涵，只會在兩秒鐘內做出簡單的判斷：「這是誰？我要不要和他建立連結？」保持神秘固然很安全（例如作者提到的，那些帳號上連頭像都沒有的人很容易讓人覺得是疆屍帳號），但也會拒絕掉各種可能性。

二、主動關注熱門話題，而非自言自語

弱關係中的一個明顯特點是，被關注度越高的人很少談論自己的私事，而是針對熱門話題發表個人見解。換句話說，不要無病呻吟，寫些太私密以及難懂的東西。無聊、浮躁和空虛的那一面不適合在這裡出現，而是要投入到熱門時事裡發表見解、參與討論。

三、傳達關注，而不只是轉發

我們從網路上得到資訊後，應該增加資訊的原創性，這才會帶來更多、更有品質的關注。否則自己不過是轉文機器人，不會引起他人興趣。一個願意表達自己看法的人，也容易爭取到同事和上司的關注及依賴，他們更會找你解決問題，給你更大的發揮空間。也就是說，不是沒有主見、隨聲附和。特定領域的專家、發言人、或者權威，當然會比普通人更受關注，他們的弱關係比他人更雄厚，因為有需求的人會不斷地自己找上門來。

好奇心與無私

聚會目的不是為了吃吃喝喝，而是要主動交流、坦誠分享、和耐心聆聽。如果我們容易對宴會感到厭煩，那肯定一無所獲。如果不拿出好奇心和人建立連結，我們就無法發現我們感興趣的資訊。書裡告訴我們，現代人的社交活動已經越來越貧乏，從面對面變成面對手機，我們對陌生人的要求不再是「我們能互相給點什麼」，僅僅是「陪我一起無聊而已」。所以玩手機、裝高冷、漠不關心、和心不在焉，這些不良的社交行為都可能帶來關係上的打擊。高永很不客氣地點出來，在抱怨自己沒有機會、沒有貴人相助時，我們應該自我檢查，看看自己是否在社交裡犯了這類錯誤。一個對世界沒有好奇心的人，世界也會對他關上大門。

弱關係還有一個特別的現象，就是不需要刻意維護。那些需要刻意維護的關係反而需要檢視。弱關係的連結本來就很微弱，不存在於日常的人際關係中，因此最好的原則就是，不要把心思放在巴結對方或加強聯絡上，而是要想想，「在需要對方時，如何提出問題」，或者「怎樣為對方解決問題」。易言之，彼此的關係會因為利益而自然地掛勾，不需要去算計或管理。不要把弱關係當成人際關係，因為它們是「資訊管道」。所以人際關係不是我們的目的，資訊才是。因而不用追求過多的弱關係，跟經營強關係一樣，弱關係也要寧缺勿濫，那些不真誠、缺乏透明度、和只考慮自己的關係必須主動地過濾，才不會讓自己活得太有心思、太過疲累。畢竟人在世上最重視的就是情感，它對關係的影響也最深。能努力、無私地讓自己的付出多於回報的人，才可能成為社交場中的焦點人物。

不僅索取，更要貢獻

態度務必主動而且真誠，因為弱關係中彼此的時間都很寶貴。要有一顆樂於助人的心，幫助那些熟人關係網外的人獲得成功。他們如果因為我們而升值，我們也會受益於他們。所以要經營好弱關係之前，我們自己也必須是有用處的人。可用之處是與人建立連結的基本保障，不管什麼連結都一樣，沒有能力的人很快就會被踢出交流圈外。我們擁有的技能和本領也必須是有人需要的。需要就是市場，「如果市場不存在，再聰明也沒用。」但僅有優秀能力也不夠，因為人際交往中，利益並不是決定因素，情感因素的作用往往比利益還大。我們是否主動、熱情、溫暖、有恩必報？這些人性化的舉動反而會為我們迎來更多有利的關係，不一定是我們的能力。所以自身的整體價值不能仰賴單一優勢，而是要環繞著核心優勢層層地提昇和增加自己的亮點，這樣才會有更多人願意和我們做連結。

也就是說，我們不能僅是關係裡的索取者，同時也要是個貢獻者，這樣才能開闊各自的視野，提昇雙方的價值。要做到這種雙向的聯繫，我們有必要主動與人交流，而不是只接受他人的資訊卻不做出任何回應。不斷地雙向交流，弱關係網才會無限地擴散。平時沒有互動，有需要時才找上門，這樣的效果當然很差。特別是在快節奏的網路社會，如果你一段時間沒有曝光、沒有互動，他人很快就會遺忘你，甚至刪掉你的帳號，所以保持可見度與活躍度是很重要的。其中一個方式，就是當一個樂於傳播知識的人。如果我們沒有財富、沒有地位，就更要用心學習和分享知識。從你那裡獲得知識的人越多，你的影響力就越大。如果自己的知識或見解不夠豐富，那就讓自己成為資訊的中轉站，把他人分享的內容加上自己的見解後給傳播出去。資訊留在自己身邊不見得有用，適時地將它分享出去也是無私與助人的一種表現。

綜合評論

我整理出的僅是本書留給我的深刻印象，其實作者已在書末摘錄了經營弱關係的30條黃金定律，很貼心地為整本書做了有力的摘要，此處不再贅述。

人力資源是心理學、社會學、與管理學交會的領域，在這個領域中，利益向來是心理學避談的話題。我們更多地談認知偏誤、注意力選擇、情感支持、或幸福感，但卻很少談及隱身在人際關係後面的潛在用處。我們都承認，「有關係就沒關係，沒關係就有關係。」然而研究卻告訴我們，這句話只對了一半，另一半是，真正具影響力的關係是弱關係，不見得是強關係。但如果要我們盲目的追求和經營弱關係又是不對的，因為這表明我們沒有認清人際關係的本質是資訊，而不是其他東西。如果明白弱關係的本質是資訊，那麼我們就不應該刻意地討好或經營它，相反地，而是反躬自省，自己是不是有足夠多、足夠好的資訊可以提供別人？而別人又有什麼理由，願意將我所需要的資訊提供給自己呢？這可就回到了心理諮商的領域：好奇與勇氣。

對他人好奇，簡言之，就是參與世界的勇氣。

我們本能地喜歡跟自己熟悉的人、熟悉的領域混在一塊。但越是熟悉，同溫層裡的價值觀越是單一，這在快速變遷的資訊社會裡是非常不利的。先別說學校裡學得的知識容易過期，我們投身的職場與專業更可能因為科技的進步而消失。一旦生活發生變動，措手不及的我們很難從強關係裡得到實際的支持。除非你有非常傑出、位居金字塔頂端的父母或手足，否則強關係裡的資源就是那些你早已熟悉和不斷重複的東西，那些東西在我們束手無策的時候往往幫不上忙（否則我們就不會束手無策）。

如作者所言，過去我們仰賴強關係是合理的，因為傳統社會中的人類一輩子可能都只在出生地附近活動，父母、親族、鄰居、配偶，就是我們生活中的全部關係。但商業社會，特別是網路時代的來臨，根本上已經打破了地域的限制，隨便將一個問題丟入Google詢問，多數都可以得到成百上千的專業回覆。這些提供答案的人是誰？我們根本就不認識！許多的人提供了經驗，創造了有益的資訊，我們都是受益者。總是無私分享和提供資訊的人，往往對他人有更大的影響力。也就是說，他獲得的關注會更高。因為大家會期待他接著會分享什麼對自己有益的知識。想當然耳，在他需要幫忙的時候能獲得的援助一定會比尋常人多，因為他擁有的弱關係比別人廣，自然是得道者多助了。

高永指出當前許多人在使用社交網站時的毛病，那就是用經營強關係的方式在經營臉書、推特、或微博。這些媒體本身創造了建立弱關係網絡的條件，不過我們因為隱私權、安全性、或其他什麼原因而避免公開個人的資訊或輕忽了這項工具的優勢。這層擔憂自然沒錯，只是遮蔽了我們的眼界、同時隔絕了世界與我們的連結。

是參與這個世界，還是獨立於這個世界？這仍是一個標準的、存在的兩難。唯有能夠肯定自我的人，才能勇於投入到弱連結的網絡裡而不必擔心失去自我認同的核心。保持開放固然可用功利的角度來鼓勵，但同時它也是個深刻的心理議題。究竟我們真正擔憂的是什麼？是過多的資訊將使自我原先的主張失效？還是不同的價值觀會使原有的小世界瓦解？知識往往帶來行動。在這一點上蘇格拉底是正確的，我相信我們有刻意保持無知的傾向，以避免採取行動所帶來的不確定性。只要我對世界充耳不聞，那麼就沒有改變的必要。而我相信，這是一個人心理健康程度的某種證明。我很認同書裡的一句話：「一個對世界沒有好奇心的人，世界也會對他關上大門。」

人的生涯同樣如此，在抱怨缺乏機運的時候，我們其實應該想想：自己曾提供過什麼東西給他人？我們可以沒有家世、沒有背景、沒有資源，但不可以沒有努力、懶得學習。創造知識、以及促進連結就是多數人都能做的努力。我們總可以盤點出自己的某些優勢和能力來嘉惠他人，如果沒有，也可當一個好奇、好學的人，吸納他人的知識後加上自己的評論與主張再分享出去，這樣子假以時日後我們也能是某個領域的專家。就算成不了專家，也可以使我們成為特定領域知識的中轉站，讓他人因為你的無私分享而受惠。有一天，當你需要轉換跑道或者尋求援助的時候，機會才會來敲門。

如果要人來提攜，自己也須有一個好拿好握的把手，否則他人亦提攜不起來。但提攜總有限度，職涯的天花板有多高，往往仰賴我們的品格和付出的多寡來決定。我回想自己的生涯，發現人生中幾乎所有的重要轉折都是意外，而重大的機運莫不起於弱連結。除了求學階段的耕耘讓我建立了工作的基礎與核心能力外（在這裡指的是心理諮商的工作），圍繞著它所產生的生涯轉折或視野的提昇都不是由強關係所提供的，而是弱關係偶然的善意。對此我總是心存感激，這同時也說明了我平時並不算是個太自私、乏味、或對世界充滿敵意的人。邊界之外或許決定了我們的未來，但如果沒有愛與勇氣，我們就跨不出邊界之外。我期許能將自己所長貢獻社會，把善意與關懷傳遞下去。

（二）國外研討會資訊

1) 國際生涯發展協會（National Career Development Association, NCDA），將在2018/11/21 舉辦網絡研討會：「建立數字品牌：如何將數字營銷技術應用於您的個人品牌並提升您職業生涯的可信度」，詳情請洽官網：**http://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sp/webinars**

2) 國際生涯發展協會（National Career Development Association, NCDA）將在2019/2/15 於加利福尼亞州聖地牙哥舉辦「職業發展從業者的實用技術和策略」講座。詳情請洽官網：**http://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sp/cpinstitute#Presentation%20Series**

3) 國際生涯發展協會（National Career Development Association, NCDA）將在2019/6/27-29 於德克薩斯州休斯頓舉辦全球職業發展會議：「創造職業干預以打破障礙：賦予生命權力並實現公平」。詳情請洽官網：
http://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sp/conference_home

4) 亞太職業發展學會（Asia Pacific Career Development Association）將在2019/5/21-25 於RMIT大學（越南胡志明市西貢南校區）舉辦2019年年會。詳情請洽官網：
http://www.asiapacificcda.org/2019_Conference

5) 亞太職業發展學會（Asia Pacific Career Development Association）將在2018/12/3-4 舉辦網絡研討會：「你的夢想工作的五個步驟」。詳情請洽官網：
http://www.asiapacificcda.org/Webinars

（三）國內研討會資訊

1) 財團法人「張老師」基金會（臺北分事務所）將於2019/1/5-6 於台北「張老師」中心舉辦「在渴望裡著地前行，當生涯卡遇見紅花卡3～生涯規劃媒材的活用」工作坊。詳情請洽網址：
https://docs.google.com/forms/d/1fARXLqk7dVGoXleUn7CZPlEjShshIGVaOwztuVitkVs/viewform?edit_requested=true

2) 財團法人「張老師」基金會（桃園分事務所）將於2018/12/2 於南區青少年活動中心舉辦「『牌』出生命的希望藍圖—心靈圖卡與自我探索」工作坊。詳情請洽網址：
http://www.heart.net.tw/redirect_advert.php?adv_no=1533121277

3) 財團法人「張老師」基金會將於2018/12/1 於台中張老師中心舉辦「影像創作與探索自我工作坊：個人故事、照片與手機微電影」工作坊。詳情請洽網址：
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeNzeaEv49-1thUmGCcuNyXehgvPi3_btANq0gJ_Tpkzt2f1g/viewform

4) 心靈工坊將於2019/1/5-6 於心靈工坊成長學苑舉辦「敘事之美：故事中的生活、生涯、生命」工作坊。詳情請洽網址：
http://www.heart.net.tw/redirect_advert.php?adv_no=1542082112

徵稿資訊

生涯電子報提供會員關於生涯專論、實務現場分享、本學會資訊、國內外生涯相關研討會、工作坊及相關書籍/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 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，可以填寫後方「生涯發展與諮詢學會會員報名表」，寄到 tcdcaservice@gmail.com 或點選下方連結，即可線上加入會員。

【個人入會申請】https://goo.gl/7R2Y7t
【團體入會申請】https://goo.gl/GZQLQJ

提出申請後，經理事會議審查後，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：王思峯
主編：洪瑞斌、管貴貞（姓名筆畫順序排列）
專欄編輯群：呂亮震、宋珮綺、林俊宏、吳淑禎、酒小萍、黃素菲、黃之盈、鐘穎（姓名筆畫順序排列）
執行編輯：詹乃嘉、蔡懿亭（姓名筆畫順序排列）
學會網站：www.tcdca.org

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

【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：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

*編號		*入會日期	年　月　日	身份證字號	
姓名		性別	□男　□女	生日	年　月　日
學歷	□1.博士 □2.碩士 □3.學士 □4.專科 □5.高中（職）　（□畢業 □肄業）				
經歷					
畢（肄）業校系（科）所					
專業訓練					
專業證照	□ 是，證書/字號：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ □ 否				
服務單位				職稱	
興趣	□1.諮商輔導 □2.社會工作 □3.就業服務	□4.人力媒合/人力仲介/人力資源 □5.職業訓練 □6.其他 ＿＿＿＿＿＿			
專長	□1.諮商輔導 □2.社會工作 □3.就業服務	□4.人力媒合/人力仲介/人力資源 □5.職業訓練 □6.其他 ＿＿＿＿＿＿			
服務對象	□1.學校/學生與教職員 □2.社區一般民眾 □3.公私立機構/企業/員工	□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） □5.其他＿＿＿＿＿＿			
通訊地址	永久	□□□		電話	（公） （家） （手機）
	目前	□□□		傳真	
E-mail				推薦人	
*審查情形	□待審　□已審　□通過　□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。				

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

【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：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

*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	□□□			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	□1.學校【□國小 □國中 □高中 □高職 □專科 □大學校院 □特教學校】 □2.社會心理衛生機構【□公立 □私立】 □3.心理諮商輔導機構【□公立 □私立】 □4.基金會 □5.醫療機構【□公立 □私立】 □6.個人執行輔導諮商業務 □7.政府機構 □8.企業團體 □9.其他_____				
服務對象	□1.學校/學生與教職員 □2.社區一般民眾 □3.公私立機構/企業/員工 □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) □5.其他_____				
審查情形	□待審　□已審　□通過　□不通過				
審查及繳費	**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。** 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。 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。** **【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。				

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

【学会之友】入会申请表

网站：http://www.tcdca.org/
e-mail：tcdcaservice@gmail.com
电话：0903-304-301
会址：10571 台北市松山区南京东路五段 188 号 6 楼

*编号	「*」部分由本会填写	*入会日期	年 月 日	身份证字 号	
姓名		性 别	□男 □女	生 日	年 月 日
学历	□1.博士 □2.硕士 □3.学士 □4.专科 □5.高中（职） （□毕业 □肄业）				
经历					
毕（肄）业校系（科）所					
专业训练					
专业证照	□ 是，证书/字号：_____ □ 否				
服务单位				职称	
兴趣	□1.咨商辅导 □2.社会工作 □3.就业服务	□4.人力媒合/人力中介/人力资源 □5.职业训练 □6.其他 _____			
专长	□1.咨商辅导 □2.社会工作 □3.就业服务	□4.人力媒合/人力中介/人力资源 □5.职业训练 □6.其他 _____			
服务对象	□1.学校/学生与教职员 □2.小区一般民众 □3.公私立机构/企业/员工	□4.多元族群（妇女、弱势团体、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等） □5.其他_____			
通讯地址	永久	□□□		电话	（公） （家） （手机）
	目前	□□□		传真	
E-mail				推荐人	
*审查情形	□待审 □已审 □通过 □不通过				
审查及缴费	1. 本表填写完毕请以 e-mail 的方式传送至 tcdcaservice@gmail.com。 2. 申请资料将由理事会议审查，审查通过后始成为正式会员。经本会审查通过后将 email 通知申请者。 3. 收到「入会通知书」后请办理缴费，入会费 1,000 元和常年会费 1,500 共计台币 2,500 元。常年会费计算以年度为单位。 4. 缴费后请将您的缴费明细 MAIL 至学会，并注明您的姓名、缴费账户名、缴费账户后 5 码，并自行保留明细备查。 5. 请参考下列汇款数据，请正确填写，并可避免款项误汇入其它银行，造成转通知不便及迟延入账。				

备注	1).受款银行信息： SWIFT： BKTWTWTP142 台湾银行 BANK OF TAIWAN 天母分行 TIENMOU BRANCH 地址：111 台北市士林区中山北路七段 18 号 Address: No.18, Sec.7, JHONG SHAN N. RD., TAIPEI CITY 111, TAIWAN 2).受款人姓名：台湾生涯发展与咨询学会 黄素菲 Beneficiary's Name: Taiwan Career Development & Counseling Association Huang Su-Fei 3).受款人账号(A/C No.)：142-00100939-4 4) 受款人电话(TEL No.)：886-903304301 5). 学会电子信箱：tcdcaservice@gmail.com 6). 微信账号：TCDCA903304301