



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

## 本期重點

- 生涯專論 | 求職文化 | 生涯電影院：怪獸大學
- 生涯快訊 | 研習活動紀實 | 各委員會會務報告

## 生涯專論

### [專論一] 你適合當老師嗎？教師專業共同職能的檢核與發展

吳淑禎 / 國立臺灣師範大學師資培育與就業輔導處副教授

#### 一、緒言

當老師是很多人小時候的願望，也是許多小朋友在玩家家酒遊戲時，常會出現的重要角色，因為老師這個職業，聽起來就很有學問，很專業，可以教學生許多知識、技能，還可以與學生談心事，分享生活的點滴，尤其在華人社會中，受到「萬般皆下品，唯有讀書高」的儒學影響，使得教職成為一個受人尊敬的工作，更是許多父母期待子女日後選擇的理想工作。

那麼當老師要具備哪些條件呢？Shulman (1986)認為要有：學科內容知識 (content knowledge)、一般教育知識 (general pedagogical knowledge、課程知識 (curriculum knowledge)、學科教學知識 (pedagogical content knowledge)、有關學生及其特性的知識 (knowledge of learner and their characteristics)、教育環境脈絡的知識 (knowledge of educational contexts)、以及教育的目標與價值等七項專業職能。林建福 (2001) 也指出一位理想的教師，其首要的根本條件是具有與學生建立教育關係的態度與能力，其中包括教育愛、信任、希望、接納、等待等特質，沒有這些教育氣質，學生人格的陶冶或教育理想的實現將成為不可能。顯然要成為一位老師必須兼具人師與經師的條件，具備各項專業職能，方能勝任。就讓我們一起來認識職能、教師專業標準、以及教師專業共同職能。

#### 二、什麼是職能

全球化時代，社會、經濟、文化以及生態的變動既快速又複雜，出現許多不確定與生存的威脅，加上金融海嘯對全球景氣造成強大衝擊。近年來，不論是學校或就業職場，對各行各業的職能與就業力，都相當關注 (Downer, 2007 ; Rouvrais, et. al, 2006)。職能 (competency) 源自McClelland (1973) 以職能測量取代智能，作為個人成功與否的預測依據。職能是一種用於完成任務、解決問題以及因應需求的能力 (Schaeper, 2009) 職能也可區分為個人「具備」與「表現」的能力，前者係指個體所具備之知識、情意及技能，後者則指個體以行為上的實際表現，成功的履行某一任務 (康自立, 1997; 張家聲, 2007)。就業力 (employability)，較之職能有更明顯的歷程與動力概念，它是由一組職能建構而成，其定義除了勝任某種職務的能力，還強調獲得工作、保有工作的能力，以及技能可轉換應用在不同職務的

能力 (王如哲, 2008)。有些學者將職能與就業力視為相似的用語，都指稱是一個人勝任或完成任務所需的任務。鄭夙珍、林邦傑和鄭瀛川 (2009) 將職能定義為「運用知識、態度、技能來執行工作任務之能力，是一切與工作成敗有關的行為、動機與知識」 (頁401)，本文在此將職能與就業力視為相互替代的用語，二者意義相似，只是用語不同。

#### 三、教師專業標準與內涵

教師的良窳，直接影響教育的品質與成效。世界各國於1990年代之後陸續發展教師專業標準 (Standards-based Teacher Education, SBTE)，視教師為專業人員，並以教師專業標準中的「標準」，作為理想教師圖像及其具體職能 (competences) 發展的指標，也就是指教育人員需要知道以及要能夠做到的能力。這些標準通常來自多人的共識與同意 (Ingvarson, 1998)。而其功能主要在作為教師應具知識與能力的共識、實務評估的依據、以及個人專業發展規劃的指引。

本文回顧國內外文獻，發現不論國內或國外，已有各類教師專業標準模式發展，諸如：中華民國師範教育學會 (2007)、何福田與羅瑞玉 (1992)、張俊紳 (2000)、張德銳等 (2004)、楊深坑、黃嘉莉、姚佳雯 (2011)、潘慧玲等 (2004) ; Gilis, Clement, Laga, Pauwels (2008) ; Koster, Dengerink, Korthagen, Lunenberg (2008) 等，茲整理荷蘭、英國、澳洲、美國、德國、日本、新加坡、紐西蘭等國以及國內學者所發展之教師專業標準內涵，如表1及表2 (引自吳淑禎, 2011, 頁7-8)。

#### 四、教師專業共同職能

綜觀上述所整理國內及國外學者所發展之教師專業標準內涵，其實可以Spencer和Spencer (1993) 的冰山職能模式所主張的職能五大要素，包含：技巧 (skills)、知識 (knowledge)、自我概念 (self-concept)、特質 (traits) 及動機 (motives) 等進行說明。其中技巧與知識，較為外顯，容易訓練、發展與改變，就如同浮現於水面上的冰山，是屬於表面性職能；而自我概念、特質與動機，則相對較為內隱、不易改變，就像是隱藏於水面下的冰山，是一種內隱的職能。換言之，我們平常所強調的好教師所需具備的人師與經師條件，其中「經師」即指教師在冰山水面下的知識與技能，而「人師」則是沉潛於水面下的潛在職能，包括

表1 國內各學者發展的教師專業標準模式內涵

	何福田與羅瑞玉 (1992)	張俊紳 (2000)	張德銳等 (2004)	潘慧玲等 (2004)	中華民國師範教育學會 (2007)
專業標準內容	1.教師專業知能 2.教師專業訓練 3.教師專業組織 4.專業服務 5.教師專業倫理 6.教師專業自主 7.教師專業成長	1.安排學習情境 2.培養學生正確的價值判斷 3.秉持熱誠、認真的教學態度等 68 項能力。	1.掌握教學目標 2.活用教學策略 3.營造學習環境 4.善用評量回饋 5.增進有效溝通	1.規劃能力 2.教學能力 3.管理能力 4.評鑑能力 5.專業發展	1.教師專業基本素養 2.課程設計與教學、 3.班級經營與輔導 4.研究發展與進修 5.敬業精神與態度

表2 各國教師專業標準模式內涵

	荷蘭	英國	澳洲	美國
專業標準內容	1.內容知識 2.教學知識 3.組織能力 4.團體動力與溝通能力 5.個人發展與成長 6.教師態度與信念	1.專業知識與理解 2.專業實務與技能 3.專業特質	1.專業知識與理解 2.專業實務與技能 3.專業特質	1.了解教學主題並知道如何將內容教導給學生 2.有管理及監督學習者的責任感 3.系統化的思考教學實務並從經驗中學習 4.對教學及學生學習有使命感 5.是學習社群中的成員
	德國	日本	新加坡	紐西蘭
	1.學科知識與教學 2.營造學習情境 3.促進學生學習能力 4.問題解決 5.診斷學生學習問題 6.紀錄學生學習成就 7.認識學生 8.支持學生 9.瞭解教師特殊責任與義務 10.持續學習 11.參與學校的改革等	1.教學 2.製作教材 3.指導學生 4.班級經營 5.理解學生 6.具有認知多元、社會常識、人際關係與溝通能力 7.能夠對學生關懷與責任心	1.專業知識 2.專業技能 3.專業價值 (包括:以學習者為中心、教師認同、對教育專業與社區服務)	1.專業知識 2.教學專業領域 3.專業領導 4.專業實踐 5.專業關係

動機、特質與自我概念等主要特質。

根據任務理論 (assignment theory)，職能係作為工作任務分配的參照基礎，愈複雜的工作需要較佳的職能，而簡單的工作所需職能較少 (Aracil & der Velden, 2008)。最常見的職能分類，有Becker (1980)將職能分為共同職能 (general competencies) 以及專業職能 (specific competencies)。其中專業職能係指，為某類或某項工作所需之特殊職能；至於共同職能即指，所有工作都需要具備的共通職能 (generic competences) (Van Loo & Semeijin, 2004; 教育部, 2010)。教師職能即屬特殊職能，即從事教職所需之專業職能 (Huntly, 2008)。其中Gillis, Clement, Laga, 與 Pauwels (2008)強調教師職能 (teacher competence) 屬於專業職能，基於學習者為中心的建構主義觀點，教師必須扮演不同角色，方能有效協助學生學習，所以除了各學科或領域的專業能力之外，教師必須具備共同的核心能力，也就是教師專業共同職能。

#### 五、教師專業共同職能的檢核

##### (一) 如何發展檢核量表

討論至此，想必你會同意教師確實是一項專業，同時也想知道能不能有一個檢核工具，探索一下自己到底適不適合當老師？在此，我們先行分享教師專業共同職能檢核量表的發展。

本文選擇Spencer和Spencer (1993) 冰山職能模式所強調外顯

與內隱的經師與人師特質，以及國內潘慧玲等 (2004) 所發展之教師專業標準模式，作為職能量表發展的理論依據。在具體作法上，參考各式教師專業標準與職能構念之文獻及評量工具，進行題目編寫與預試量表的形成，並據此建立初步的教師專業共同職能架構，包括：(1) 教學規劃、(2) 教學評量、(3) 教學傳遞、(4) 人格特質與認同、(5) 情緒管理、(6) 表達與溝通、(7) 學生輔導、(8) 專業態度等八個向度，其中教學傳遞與專業態度兩個向度各有14題，其他6個向度，皆分為有12題，合計有100題，例如 (1) 教學規劃旨在瞭解學習規劃、教學計畫與進度安排能力，其題目諸如：「我能依據教學目標，適當安排課程進度。」

在量表架構與題目初步編製完成後，本文作者邀請三位未接觸過教育學程課程的大學生，檢查問卷所要測量的方向以及題目的語意是否清楚，以提高問卷的表面效度。其次，為確保題意適當，避免題目與向度的混淆，邀請曾學習教師專業標準本位的大學師資生，計有三個班級，約160人，就問卷向度與題目的適合性及語意進行三次團體討論。接著，邀請十位來自高中、職及國中實習輔導教師，召開焦點座談，請其就教師職能內涵、量表架構、題目文字語意以及所屬測量構念的適切性進行檢核，依訪談意見增題並對題意模糊或重疊者，予以刪除，同時修正部份架構命

名，包括將(4)人格特質與認同修正為「教師認同」、將(6)表達與溝通修正為「溝通表達」，並確立預試量表架構為八個向度，包括：「專業態度」、「教學規劃」、「教學傳遞」、「教師認同」、「教學評量」、「情緒管理」、「學生輔導」以及「溝通表達」等，最後定稿的預試量表計有126題。

接著對完成的預試量表進行項目分析，含在遺漏值檢驗、高低分組鑑別力分析、同質性檢驗(包括題目與全量表總分之相關係數以.3、因素分析以.4為篩選標準)，最後保留60題，其中專業態度，有13題、教學規劃，有13題、教師認同，有8題、教學傳遞，有8題、教學評量，有6題、情緒管理，有4題、學生輔導，有4題、以及溝通表達，有4題，累計總解釋量為64.23%，全量表Cronbach信度為.97，各分量表介於.85至.93之間。

將第一次預試分析所得之60題版本，再次邀請5位測驗專家學者(其中有2位為預試階段參與焦點座談的現場教師)，就向度與各向度題目之題意、題數進行討論，同時對於題目數較少的向度，一併增加題目。經會議討論，目前教學現場，有許多教育政策，皆需藉由教師參與學校行政並能與社區居民互動，方能有效推動，是教師必備的重要職能，因此會議決議增加「群己關係」一個向度，修正完成的量表，計有九個向度，88個題目，惟為縮短作答時間，再將題目刪減，主要刪減依據，係以158名受試為對象，逐一向度進行因素分析，以因素負荷量的高低排序，選取因素負荷量在.5以上，且個別題目與總量表的相關值在.3以上的題目(選入题目的相關值介於.441~.752之間)。

編製完成的正式量表，計有九個分量表，每個分量表有7題，合計63題。在信度方面，全量表的Cronbach  $\alpha$  係數為.97，而九個分量表的 $\alpha$ 係數則介於.84至.90之間；間隔二個月的重測信度介於.49至.83之間，大體而言，量表具有良好的穩定性。在內部聚斂效度方面，各分量表的相關從.54到.83之間，且各分量表與全量表的相關也介於.77到.91之間，都達顯著。驗證性因素分析之組合信度界於.87至.90之間，其值皆大於.60，而平均變異抽取量介於.50~.57之間，皆在.50以上，顯示潛在變項具有良好之操作型測量定義之整體模式適配度佳，具有良好的效度(詳見測驗學刊，第60輯第2期，397~428頁)。

## (二)檢核你的教師專業共同職能表現

在瞭解上述的量表編製過程之後，你可以根據各個分量表，包括：教學規劃、教學傳遞、溝通表達、情緒管理、學生輔導、教學評量、教師認同、專業態度、以及群己關係，所顯示檢測題目，與自己在教學現場的實際表現或在教育學程的實際學習情形，進行對照，各題依Likert五點量表形式，包括「完全不符合」、「少部份符合」、「一半符合」、「大部份符合」、「完全符合」，分別給予1分、2分、3分、4分、5分中適當的位置圈選，進而計算你在各分量表的得分，得分愈高，表示你在該項職能的表現愈佳，反之則指該項職能，可再加強。最後可將各分量表的得分加總，呈現整體的教師專業共同職能表現得分，總分愈高，表示你的職能的表現愈好，反之則較弱。除了自我檢視，你也可以與同樣對教職有興趣的朋友，一起討論各自的職能表現，或者向學生輔導中心以及職涯服務單位，預約個人生涯探索諮詢，幫助自己釐清是否適合選擇教職。茲就量表各向度的定義解釋與題目陳列如下：

1、「教學規劃」：教師能夠掌握課程的理念與架構，根據學生學習狀況，規劃學習目標與教學計劃，並據此編選教材與安排課程進度。主要檢測的題目包括：

- (1) 我能根據課程目標與課程需要，選編適合的補充教材。
- (2) 我能將教學活動的規劃與學生的學習經驗作連結。

- (3) 我能考量學生的學習表現，適當的調整教學內容或方法。
- (4) 我能依據教學目標，適當安排課程進度。
- (5) 我會檢視學生的學習反應，作為規劃課程的基礎。
- (6) 我能辨識學生的學習困難並提供必要的協助。
- (7) 我能引導學生學習並給予適當的學習空間。

2、「教學傳遞」：教師能夠掌握班級經營與學習原則，應用有效的教學方法與資源，協助學生學習。主要檢測的題目包括：

- (8) 我能夠在教學進行中掌握教學重點。
- (9) 我能運用各種有效的教學方法。
- (10) 我能建立有助學生學習的班級常規。
- (11) 我能處理任教班級偶發的危機事件或問題。
- (12) 我能建立班級榮譽感與凝聚力。
- (13) 我對於班級經營與管理有充分信心。
- (14) 我會教導學生如何學習。

3、「溝通表達」：教師能夠重視師生之間的互動與對話，應用良好的口語表達與肢體動作，清楚傳達知識與訊息。主要檢測的題目包括：

- (15) 課堂中，我能透過對話，和學生溝通專業知識。
- (16) 我能運用對話溝通的技巧，瞭解學生的想法。
- (17) 我會以眼神、表情和肢體動作配合口語，傳達溝通的內容。
- (18) 我會注意自己說話的音量與速度，清楚傳達教學的內容。
- (19) 我會建立學生之間的多向互動，促進彼此的溝通。
- (20) 教學時，我會使用學生可以理解的話語作表達。
- (21) 我懂得應用溝通技巧，以舉例或示範，來傳達課程內容的意思。

4、「情緒管理」：教師能夠覺察、管理自己的情緒，並能調節挫折與壓力，以達生活平衡，俾利教學進展順利。主要檢測的題目包括：

- (22) 我能管理自己的情緒，讓教學進展順利。
- (23) 我能覺察自己的情緒變化，並做適當的調節。
- (24) 我遇到挫折的教學時，能夠管理自己的情緒。
- (25) 遇到問題時，我能夠管理好自己的情緒。
- (26) 我能有效處理工作壓力，尋求生活平衡。
- (27) 我能穩定自己的情緒，不讓情緒影響學生學習。
- (28) 我能理性面對學生的情緒化的反應，而不被激怒。

5、「學生輔導」：教師對於學生的課業、生活、人際等適應課題或不當行為，能夠提供輔導或轉介專業機構，促進學生身心健康。主要檢測的題目包括：

- (29) 我能協助學生處理生活中的各種壓力。
- (30) 我能協助學生處理情感上遇到的困擾。
- (31) 我能輔導學生具備良好的人際交往技巧。
- (32) 我能妥善處理學生的不當行為。
- (33) 我能幫助學生面對課業壓力。
- (34) 我能引導學生互相關懷。
- (35) 我會鼓勵學生，協助學生建立信心。

6、「教學評量」：教師具備評鑑與評量的能力，能夠應用評鑑檢討自己的教學，並能適切實施學習評量與善用學習評量結果，協助學生及家長瞭解評量的意義。主要檢測的題目包括：

- (36) 我會根據學習評量的結果改進教學。
- (37) 我會向學生與家長解釋評量結果的意義。
- (38) 我會兼顧形成性與總結性的學習評量。
- (39) 我能根據評鑑標準，比較不同版本教科書的異同。
- (40) 我會評量自己的教學表現，瞭解教學的成效。

- (41) 我會根據教學自我評量結果，改進教學。
- (42) 我會參與課程評鑑相關活動，充實評鑑知能。
- 7、「教師認同」：教師以教職為目標，對人有興趣，喜歡教育工作，樂於與青少年相處，並具備主動、熱忱等個性特質。主要檢測的題目包括：
- (43) 我的人格特質適合擔任教師。
- (44) 我以教師作為個人的生涯志業。
- (45) 我對教師工作有高度的熱誠。
- (46) 我喜歡教育工作。
- (47) 我周邊的人認為我很適合當老師。
- (48) 從事教職是我主要的人生目標。
- (49) 我喜歡能與青少年相處的工作。
- 8、「專業態度」：教師能秉持敬業精神，願意瞭解學生並以學生福祉為最高考量，接受不同觀點與建議，持續精進教學。主要檢測的題目包括：
- (50) 我願意傾聽並同理學生。
- (51) 我對學生的優良表現，能給予肯定。
- (52) 我可以接受學生創新的想法。
- (53) 我可以接受同仁的建議。
- (54) 我願意瞭解學生的生活經驗。
- (55) 我認為引導學生學習很重要。
- (56) 我能引導學生尊重特殊需求學生的差異。
- 9、「群己關係」：教育過程中，教師能重視自己的社會關係，樂於與校長、同事和家長進行互動、分享與討論，以達成教學的目的。主要檢測的題目包括：
- (57) 我願意在合理的行政運作過程，與校長配合，協助推展校務。
- (58) 我會善盡職責，確實履行與教育職務有關的各項任務。
- (59) 我願意接受主管的職務領導，與同事合作推展校務。
- (60) 我願意參與學校的校務發展與行政推動工作。
- (61) 我會與同仁一起討論教學議題，相互回饋，幫助彼此成長。
- (62) 我認為學校教師與行政人員之間的關係是合作、相互支援的。
- (63) 我願意與家長及社區人士合作，一起推動有助學生學習的活動。

經過上述的檢核與探索，你是否對自己目前的職能表現有一個清楚的輪廓，接著下列將再介紹教師就業力方案的發展，希望對你在教師專業共同職能的發展，有一具體的參考方向。

#### 六、教師專業共同職能方案發展

Pool 與Sewell(2007)比喻職能就像選擇工作以及讓工作可以達到滿意與成功的一把「鑰匙」。職能方案的發展與訓練可以讓受訓者，對職場有更多的瞭解、以及符合現實的期待，進而達到更好的教學效能。本文作者結合阿德勒心理學(Adlerian)正向管教、鼓勵概念、以及課程規劃與實踐理念，發展「教師專業共同職能方案」，以分享各位。此一方案強調實作，方案進行除了由教師講授教師專業共同職能專有名詞，尚有以下特色：(1)注重參與教師的實務經驗及其反思與討論、(2)重視實教學與輔導技巧的實際演練、(3)邀請專業且具有現場教學經驗的教師分享成功經驗、(4)以個人實際任教的班級學生，進行教學計畫撰寫與實作、(5)鼓勵同儕相互觀摩與回饋，以拓展多元視野並學習各項職能。所發展的方案，有以下重點：

- (一)教師就業力概念：包括研究說明與同意、參與本課程方案的權利與義務、方案課程介紹、教師職能與就業力的認識、成

員相互認識。

- (二)教師職能分析-SWOT：回顧自己的教學與學習經驗、學會指認自己在教學上的優勢與不足、分享彼此的教學優劣勢、觀察自己的教學職能表現。
- (三)如何建立正向親師生關係-愛語學習：認識肯定的語詞、精心時刻、身體接觸、禮物、請求服務等五種愛語及其在教學中的應用、檢視自己的愛語表達傾向、瞭解愛與被愛的要素、學習如何辨識學生的愛語表達傾向、瞭解如何應用愛語表達建立師生關係、練習愛語表達。
- (四)如何進行親師生合作：瞭解教師的輔導功能、認識班級討論的應用、瞭解親師諮詢的有效作法、認識各式資源的應用方法。
- (五)尋找學生亮點(I)：瞭解鼓勵的重要性、區辨鼓勵與讚美、瞭解鼓勵的要素、學習有效的鼓勵語法，包括正向特質、聚焦長處與貢獻。
- (六)尋找學生亮點(II)：瞭解鼓勵的原則與特性、學習有效的鼓勵語法，包括看到努力與進步、表達信心、接納與認可、學會尋找學生的正向特質與能力、觀察自己的鼓勵信念、學習如何應用鼓勵。
- (七)不良行為目標及處理：認識尋求注意、追求權力、報復、表現無能等四種不良行為目標、辨識教師情緒與學生不良行為之間的關係、案例討論。
- (八)教學行動與實踐：瞭解教學規劃與評量的方法、學會如何撰寫教學計畫，包括：目標(why,例增進學生表達關愛的行動能力)、作法(列出具體做法，含who、when、how)對象、進行時間、具體做法及步驟、相互觀摩彼此的教學計畫、知道如何修正自己的教學計畫、鼓勵成員落實教學計畫、承諾與相互祝福。

#### 七、方案的實驗效果分析

為了瞭解這個方案的助益，本文以現職中、小學教師為對象，設計三組實驗組，一組控制組，進行方案效果考驗。實驗組T1組有22位教師、T2組與T3組、以及控制組皆各有31位老師。所有受試者包括實驗組與控制組成員均接受本文前述所介紹教師專業共同職能量表的前、後測。其中實驗組T1、T2、T3均接受方案訓練，而控制組則未接受任何方案訓練，基於實驗倫理，研究者並在後測完成後，提供控制組前後測的結果解釋以及教師職能成長資訊。作者以相依樣本T-test分別對實驗組與控制組，進行實驗處理前、後的組內比較，以瞭解實驗處理效果。結果描述如下：

- (一)以實驗組T1來看，受試者在接受教師就業力方案訓練後，在「教師認同」的後測表現顯著高於前測表現。
- (二)以實驗組T2來看，受試者在接受教師就業力方案訓練後，其在教學規劃、「教學傳遞」、「溝通表達」、「情緒管理」、「學生輔導」、「教學評量」、「教師認同」、「專業態度」、「群己關係」、以及教師職能全量表等九個分量表以及全量表之後測表現顯著高於前測，顯示教師就業力方案，能有效協助實驗組T2的受試對象提升在前述九個分量表的職能，以及整體的教師專業共通職能表現。
- (三)以實驗組T3來看，受試者在接受教師就業力方案訓練後，其在「情緒管理」、「教師認同」、「群己關係」、以及整體的教師職能全量表等四項之後測表現顯著高於前測，顯示教師就業力方案，對實驗組T3的受試對象，能有效提升其情緒管理、教師認同、群己關係以及整體的教師職能表現。
- (四)控制組的前、後測平均數差異考驗，均未達顯著的。

綜合上述結果顯示，三組實驗組，在接受為期6天的就業力方案訓練之後，相較於控制組的表現，其職能表現皆有進步。

## 八、結語

師資培育的核心價值在於培育能教會教的好老師，藉以引導學生適性發展，成為現代好國民、世界好公民。十二年國教是臺灣教育的新里程碑，改革的目的是成就每個孩子，提升國家的人才競爭力，其成敗關鍵在師資培育制度能否培育出優質教師，如果沒有量多質精的教師，一切改革都是空談，因為贏得師資，就贏得教育；贏得教育，就贏得孩子以及國家的未來(林志成，2013)。

一位好老師要兼具人師與經師之職能，更需與時俱進，一如丁增銓(2007)所言：「若教師以昨日學到的知識，教導今日的學生，去適應未來的生活，是不符合時代潮流及精神的。」如果你對人有興趣，喜歡教育，就以行動進行職能準備與充實，同時可持續藉由本文所提供的教師專業共同職能量表與方案，反思自己在教師角色的成長與進步。

本文取材自田秀蘭教授總主持之計畫「99-M 教師職場就業力模式之建立及輔導方案之規劃」之子計畫「教師就業職能評估與就業力訓練方案建構之研究」，感謝田教授、另一子計畫支持者唐淑華教授的指導與全力支持，國立臺灣師範大學提供學術研究計畫補助、張景媛教授提供題目發展之指導，以及唐文慶、蔡雅玲助理協助問卷施測與回收，特此致謝。

## [專論二]

### 荒蕪年代的栽種：回歸生涯源頭探問存有意義的開展

劉淑慧、盧麗瓊、盧怡任、敬世龍/彰化師範大學華人生涯研究中心

在余德慧教授過世週年所舉辦的紀念學術研討會以「荒蕪年代的栽種」為主題，其研討會說明與緣起文稿(2013年8月8日取自<http://www.myregie.tw/registration!page.htm?id=4959>)這樣描述著：

當今台灣高等教育與許多專業領域呈現出一種荒蕪的現象。在智慧傳承的大學中一眼望去，一片荒蕪；在緩解痛苦的醫院中一眼望去，一片荒蕪；在公眾服務的公部門中一眼望去，也儘是一片荒蕪。荒蕪，並非來自天災，也非僅是人禍，而是因為人們不再栽種。

人們隨著魔音起舞，追求「效益極大化」，卻不知「效益」是什麼？追求「成本極小化」，卻不知「成本」是什麼？於是人們相信，可以有最少、最小、最便宜、最不花力氣的方式，得到最大、最好、最做人的收穫。於是，人們不再花力氣、花時間栽種。核能？好啊！基因改造？好啊！A 健保？好啊！玩「頂尖大學」的遊戲？好啊！玩「教學卓越」的遊戲？好啊！但是，為什麼，我們的生活各處卻蔓延著荒蕪？

有些人開始驚懼於眼前的荒蕪，指責起舞舞的人們。這些人開始栽種，種下的是憤怒與委屈的種子，而所收成的卻是空虛的果實。還有些人想出了扭轉荒蕪蔓延的方向，但這時魔音響起：要不要儘快扭轉？好啊！要不要事半功倍？好啊！那麼，玩「社會服務」的遊戲？好啊！玩「實務能力」的遊戲？好啊！玩「學用合一」的遊戲？好啊！魔音仍然熱烈地演奏著，一度停下腳步的人再度加入舞蹈的行列。然而田園依舊荒蕪。

從目前的教育部政策與相關教材來看，當前生涯輔導的主流理念大體是「現代」思考，亦即設法讓年輕人找到一個目標定下來，汲汲營營關切的就是不要輸在起跑點、快點成功累積地位與財富等觀念。但事實是：他們活在「後現代」社會中，整個職業世界充滿變動、不確定性，三年前最紅的職業現在已經冷了，現在最紅的職業三年前可能還不存在。在後現代社會中，如果只教導年輕人學習片面地瞭解自己，當然是「注定荒蕪」，但若只是依循教育部加強就業力政策來協助學生瞭解並符合市場要求，依然只是在「延續荒蕪」。如此政策背後的想法就是孩子應該要盡快抓到定點、追趕上

去、拼命擠進、避免淘汰，導致家長及年輕人始終處於焦慮狀態。目前教育部生涯輔導政策最根本的問題在於沒有教導年輕人在變動環境中應變生存並且開創個人生涯意義的能力。

相對於現代取向生涯觀以「定下來」為旨，在審慎分析、抉擇聚焦、努力前進中，力圖掌握特定目標，存在現象學取向生涯觀關切的是如何在置身世界中「變出去」、活出本真存有，也就是在開放體驗、創造開展、持續修正中，朝向多元的可能性開展(劉淑慧，2013)。Parsons(1909)的職業輔導是典型的人就境，境為人所倚、人選擇適應境；Super(1953, cited in Super, 1990)的生涯輔導跨了一大步，轉移到境就人，境為人所用人、主觀建構境；Heidegger卻早在1927年就給出更徹底的存有輔導，在人境相生中，境為人所創、人為境所顯(引自王慶節、陳嘉映譯，2002)。個人在自己被拋擲的一切既成與將成事實中，勾畫並展開種種可能的在世存有樣貌，從而活出自己的獨特意義(劉淑慧，2013)。從在世存有來看生涯，生涯不只是Parsons的工作(job)，也不只是Super的生活型態(life-style)，甚至還不只是人本心理學的超越性自我(transcending self)，而是深深觸及靈性層面(spiritual realm)(McIlory, 1979; van Deurzen, 1997)。不論個人所面對的是什麼樣的既成與將成事實，即便是個人的身心障礙、社會文化的剝奪迫害、週身資源的匱乏窘迫，限制的也只是人的行動自由(freedom of doing)，卻無法撼動存有自由(freedom of being)。面對當今快速流動的職業世界，人需要的是覺察、承擔起自己的存有自由，活出我之為我這個人(Homan, 1986)。

存在現象學認為人並沒有固定的本質，人的存有是不斷選擇與不斷創造的過程，而人每次所做的選擇都會回歸自身來彰顯自己，因此存在先於本質(陳宣良、杜小珍譯，2000)。故，人必須在沒有既定的目的與命運的人生中，找到自身存在的意義，而生涯發展過程也就是個人追尋生命意義的過程(Schultze & Miller, 2004)，透過選擇能夠提供個人意義的職業，個人潛能能在其工作世界有所發揮(Harren, 1979)，並感受到生命的意義感(Cohen, 2003)。

具體而言，存在現象學取向生涯觀點認為，人總是置身於處境之中，並根據其對自身處境的理解和超越而向未來勾畫，生涯發展即是「在世間持續活出個人意義之整體經驗與故事」。該觀點具有下列特色(劉淑慧，2013)：

- (a) 在世間：生涯開展於人與其置身處境的人事物之間。所謂處境具時間性：人立足現在+喚起過去+投向未來；也具空間性：人在客觀空間中建立主觀空間感。
- (b) 持續：整體生涯開展是在每個片刻持續體驗、反思、理解，以及再勾畫、再抉擇、再開展、再體驗。
- (c) 活出：生涯歷程即個人在世間採取的一系列具體行動所帶出的在世存有樣貌之開展；而不只是外在的客觀事實或公眾的抽象概念，或個人內在的思考感受或個人言說的敘事建構。
- (d) 自己：生涯抉擇是個人的自由與責任。就抉擇自由來看，人擁有限行動自由以及無限存有自由；就抉擇責任來看，人無可避免地在抉擇中決定了自己的可能性。自由展現的事實性與超越性之相互構成，人被拋擲於置身處境之中，處境的限制與機緣構成人之事實性，但人也總在勾畫中超越既有處境，開展出新的可能性/處境。人總是置身於無限可能性/無常/不確定性之中，但得以在存有自由中創用機緣、開展可能性，從而構成個人獨特性。換言之，人的抉擇決定了自己，建立起個人獨特的在世存有樣態；不假思索地依循現成的、常人的或他人的安排是沈淪、喪失自我。

(e)意義：存在焦慮無處不在，其根源在於無根——世間任何人事物無法成為個人的根基；也在於虛無——當下的存有介於我所不是（過去我）以及我所將是（未來我）之間的虛無中。置身無根與虛無之中卻依然不得不為未知的未來做抉擇，焦慮因焉而生，追尋意義的渴望也隨之而來。人的意義總在其勾畫中出現，人參照自己的未來勾畫來領會處境中客觀人事物意義；也在自己為未來所勾畫的可能性中形成「活著所為何來」的意義感。綜而言之，生涯的核心在於透過勾畫活出個人的獨特意義，也就是蘊藏在工作或校系或生活背後的主觀意義建構。

(f)整體經驗與故事：生涯是客觀經驗與主觀敘說相互勾連的綜合體，而非單純地客觀存在或主觀建構（劉淑慧，2013）。

在後現代社會中，新興的生涯輔導需求是什麼呢？首先，需要釐清的是，後現代社會需要什麼樣的生涯開展能力？除了現代取向所標榜的聚焦掌握目標的能力之外，筆者建議還要強化Kkrumbolt倡議的好奇、堅持、冒險、樂觀、彈性五態度，協助年輕人創造或運用不同機緣，去開展洋溢豐富可能性的生涯樣貌，更重要的是擁有覺察與承擔抉擇自由與責任的能力，才能在持續變動與不確定性中活出自己的意義。

這樣的生涯開展能力能教嗎？教了有用嗎？國立彰化師範大學華人生涯研究中心所策劃推動的馬來西亞生涯輔導服務計畫顯示，後現代社會需要的生涯開展能力真的可以教。該項服務計畫於2013年7月揭開系列性活動序幕，其中包括在麻坡中化中學對高三學生展開密集式生涯輔導系列活動，包括CCN量表測驗與諮詢、班級輔導、小團體輔導和生涯發表會，藉以激發學生的生涯熱情，展開生涯夢想的探索與實踐；激勵他們發掘與應用個人在生涯發展上的優勢力量，展開樂觀進取、創意無懼的生涯規劃與實踐。

在麻坡中化中學的具體實施歷程如下。首先，進行職業興趣測驗和知識測驗，接著進行班級輔導，由「熱情」洋溢——發掘動力根源、天生我「才」——開啟才幹優勢和「整裝」出發——勾畫獨特意義等三部分構成。活動從Holland六島工作體驗之旅尋找自己的夢想開始，為自己的行李箱裝滿寶物，例如衣服（興趣）、指南針（生涯價值觀）、護照（知識、技能），在辦理登機手續之前，完成自己的生涯導航圖（目的地、困難、克服困境），拿到未來夢想的通行證，完成個人內在統整，走向生涯夢想之門。小團體輔導由八至十二人一組，圍繞夢想「職」航——設計創意職業展開，在團體腦力激盪的基礎上，透過創意尋找夢想職業，並練習發現與化解可能遭遇的內外衝突。

生涯發表會主題是勇敢大聲地SHOW出自己的「夢想」，讓學生有機會公開展示獨特的自己並看到自己的力量。儘管事前中化老師一再表示「我們的學生很害羞保守，恐怕不會參加像這樣的活動」，最後249名獨中學生之中有24名用靜態和動態兩種形式敘說了自己對生涯的夢想，靜態的作品包括文字、圖片、PPT、模型、實物等，動態的作品包括團康舞現場帶領、戲劇表演、服裝展示、現場化妝、菜肴品嚐等方式，顯示他們對於創意職務設計的開放思維、自由發揮和多元拓展能力，讓觀賞的中化老師、家長、同學、志工深受震撼，不斷讚歎「他們真是太強了」。會後參展學生興奮地表示，追求理想就像談戀愛一樣，一定要堅持追到手，他們還豪氣地說，這麼棒的活動應該讓更多同學一起來體驗，他們自願擔任「種子學生」，打算依據此次活動的理念和形式再次籌辦更大型的生涯發表會，鼓勵全體高三學生參與並展現自己的多樣面貌和才幹特長，激發他們面對未來的熱情和對未來生涯的信心。

出乎意料的是，這24名參展學生在生涯發表會後還繼續發揮創意，編造出一齣讓志工們笑淚交加、永難忘懷的「車禍蛋糕」劇碼。

志工離馬前夜，這24名學生假造血淋淋車禍現場（結合了他們的化妝、戲劇表演等才幹），讓志工好不擔心緊張，就在真相揭曉眾人錯愕之際，一個蛋糕悄然登場，志工被學生的特意安排和赤子深情所感動，淚光與燭光交相輝映，兩國學生在中化中學校園裡共譜了一曲「創意無限、感動無限的美妙交響樂」。

在麻坡中化中學的整體生涯輔導系列活動彰顯出圖一的存在現象學取向生涯輔導策略：(1)藉由活動設計讓學生象徵性地在變與不變之相生相成經驗中體驗與學習；(2)激勵學生在無法掌控的變動與不確定性之中承擔起抉擇之自由與責任；(3)交替提供理性分析與直觀創造兩種生涯開展風格的學習；(4)幫助學生學習好奇、冒險、堅持、樂觀、彈性等創用機緣力；(5)鼓勵學生持續反思、理解、想像勾畫、行動體驗的循環中開展生涯經驗；(6)鼓勵學生追求個人夢想、活出本真存有意義。該系列活動也廣泛包含圖二的黑、紅、紫色三種生涯理論取向各自強調的輔導重點元素。那些自動發願展開同儕推廣活動的「種子學生」，以及創意發揮擅長技能製造逼真車禍的熱情行動，正可說明「後現代社會需要的生涯開展能力教了真的會開始有用」。

余德慧教授紀念學術研討會殷殷期待著「荒蕪年代的栽種」，期望承繼余德慧教授對人類存在處境的探究，繼續其所推動的人文療育實踐道路（2013年8月8日取自<http://www.myregie.tw/registration!page.htm?id=4959>）：

.....為了彰顯其學問在人類存在處境上的探究收穫，也為了繼續其所推動的人文療育實踐道路，本研討會.....展現余德慧教授的學術志業成果。

當前台灣人文社會科學界面臨著一波波由上而下的指導與追求，打亂了學術探究工作以及人才教育工作的節奏，也破壞了學術活動與高等教育的基礎建設。

.....緬懷去年辭世的余德慧教授，其一生的學術主軸，是在荒蕪中栽種生機。

.....在荒蕪的年代，要恢復栽種，要造就栽種者，需要記起栽種者的典範。

在余德慧教授辭世即將滿一週年的此刻，對於整體教育環境因為過度關切就業力而呈現的荒蕪，感受尤深。呼籲更多生涯專業人員響應「荒蕪年代的栽種」，讓生涯不再只是表面上的學系或工作的抉擇，而是回歸生涯源頭探問存有意義的開展。



圖一 存在現象學取向生涯輔導策略

## 求職文化

### 學校與職場沒教的就業學分(3)人和工作的關係

呂亮震 / 輔仁大學工商心理學博士

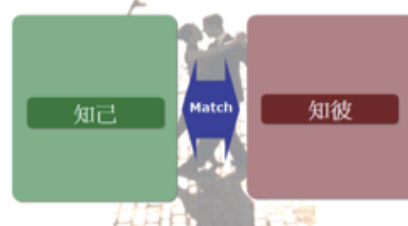
/ 擺渡工商心理學專業社群召集人

筆者最近上Amazon了解美國近年來坊間所出版的有關求職方面相關書籍的內容時，發現一個共同現象，許多作者都不約而同的在最新版本中提到2008年的金融風暴，並且將此時間點視為一個重要的轉折點，認為自此時開始全球的就業市場在本質上將有重大的變化；筆者歸納其論點不外乎認為，企業對於用人選才將會更加謹慎，而任何有意轉職或就業的人也應該重新思考自己的求職對策才能因應這種巨變。

如果把時間拉長來看，美國並不是只有在2008年才出現就業市場的重大衝擊，從19世紀末開始迄今一百多年的期間就發生過幾次因為經濟蕭條所導致的大批工作者失業的現象，令人印象比較深刻的不外乎1929年起的經濟大蕭條所引發的失業潮，甚至有學者認為當初的失業狀況比起目前歐洲希臘、西班牙等若干國家還要嚴重；因此儘管有許多求職就業領域知名暢銷書作者(如歷年來其書籍已銷售超過千萬冊的Richard Bolles或是Jay Conrad Levinson等)以及專業求職輔導機構(如Five O'clock Club或是LHH等)都主張，現在的求職者應該用全新的思維來因應大環境的變化，但筆者認為以動態的觀點來因應就業市場的變化本來就是求職者隨時應該抱持的觀念，妥善運用因為數位時代的來臨所應運而生的新管道與新平台，如Google、LinkedIn、Twitter、噗浪、微博等等固然重要，但在這些應用方法或工具之下仍有其基本的人境媒合概念基礎必須有所理解，才能在求職就業行動上發揮最好的效用。

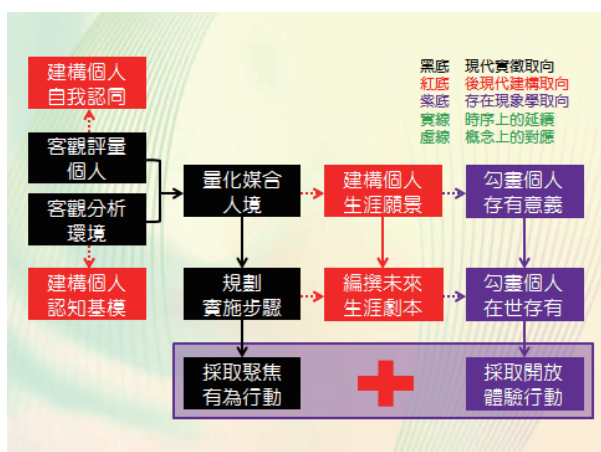
此基礎首推有就業輔導之父的Frank Parsons由其同事於1909年出版的「Choosing a Vocation」這本書中所提倡的架構，筆者把其內容簡化為「知己」、「知彼」及「媒合」三部分，其概念如下圖所示：

#### 人與工作的關係



知己就是先清楚了解自身的各項條件，包括知識、興趣、技能、能力、性格特質、工作價值觀等等內涵，另外也得對外部工作世界的內涵加以了解，接著才能以自己的職場條件爭取符合要求的工作機會，此即為一種人與工作的媒合歷程；這樣的架構雖然至今已經超過百年的歷史，在這百年期間也有許多學者站在不同的典範立場提出不同的解決方案，但在實務上，無論是從職涯的輔導或是從人資甄選的角度來看，這樣的架構至今依然適用且存在，因此我們在思考求職就業時仍可以將此架構當作行動的基礎。

筆者實際的田野經驗是，有些求職者並不知道該如何認識自己的職場優勢，有些求職者對於外部工作世界的內涵毫無概念，而有些求職者並不了解如何有效媒合自己的職場優勢和工作的要求與條件，因此在求職的歷程中始終無法順利就業或轉業；更嚴



圖二 存在現象學取向生涯輔導主題

#### 參考文獻

- 陳宣良、杜小珍譯 (2000)。《存在與虛無》。台北：貓頭鷹。
- Sartre, J. P. (1943). *L'Être et le Néant*.
- 劉淑慧 (2013)。《生涯輔導專業人員培訓工作坊》。馬來西亞：新紀元學院。
- 劉淑慧、鄧志平、王智弘 (2011)。《具生命與文化主體特色的生涯諮商工作坊》。第三屆兩岸四地高校心理輔導與諮詢高峰論壇會前工作坊。澳門：澳門科技大學。
- 劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰、李華璋、黃健峰 (2011)。《融合理性與直觀的生涯資訊與線上輔助系統之建構與應用：以華人生涯網為例》。2011心理治療與心理衛生年度聯合會之台灣心靈健康資訊協會會中工作坊。臺北：實踐大學。
- 王慶節、陳嘉映譯 (2002)。《存在與時間》。台北：桂冠。
- Heidegger, M. (1927). *Sein und Zeit*.
- 余德慧紀念學術研討會之研討會說明與緣起 (2013年8月8日)。  
取自 <http://www.myregie.tw/registration!page.htm?id=4959>。
- Cohen, B. N. (2003). Applying existential theory and intervention to career decision-making. *Journal of Career Development, 29*, 195-209.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 119-133.
- Homan, K.B. (1986). Vocation as a quest for authentic existence. *Career development Quarterly, 35*, 15-23.
- McIlroy, J. H. (1979). Career as life-style: An existential view. *The Personnel and Guidance Journal, 57*, 351-354.
- Schultze, G. & Miller, C. (2004) The search for meaning and career development. *Career Development International, 9*(2) 142-52.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- van Deurzen, E. (1997). *Everyday mysteries: Existential dimensions of psychotherapy*. London: Routledge.

重的是，無論是在學校針對即將出社會的應屆畢業生或是就業服務中心失業轉業的民眾所做的訓練需求調查，有相當大比例的人都認為自己並不需要接受諸如求職管道選擇、履歷撰寫、面試溝通、薪資談判甚至就業後職場適應等相關的訓練；所幸過去三四十年來學術界對於求職歷程與就業調適等相關的研究已有非常紮實的基礎，實務界也有許多實踐的經驗可供參考，接下來筆者將採歷程的觀點分享如何在各個階段展現高效能的求職行動，請待下回分享。

## 生涯電影院

本期播放：怪獸大學(2013)



馬安妮/國立臺灣師範大學 教育心理與輔導學系研究生  
魏凡涓/國立台北教育大學 心理與諮商學系研究生

### 壹、電影介紹與心得

「怪獸大學」是多年前皮克斯動畫電影「怪獸電力公司」的前傳，描述在怪獸電力公司擔任驚嚇專員的兩隻怪獸大眼仔與毛怪的大學生活，以及他們如何進入怪獸電力公司工作。故事雖然立基於虛構的怪獸世界中，但也真實呈現了追尋夢想過程中的高山與低谷。這部電影延伸了兩位絕妙拍檔的故事，也讓觀眾們回顧思索自己的生涯旅程。

電影中最令人印象深刻的就是如同於人類社會般根深柢固的價值觀，怪獸世界也根據怪獸們外表的恐怖程度、嚇人能力而產生競爭或階級關係。許多人們將電影欣賞視為休閒活動的一種，藉由故事情節暫時忘卻現實生活中的煩憂，但這部電影中所設計的怪獸雖然獨特又備具創意，但在包裝之下的卻是主流社會價值的陰影，屬於菁英層的怪獸雖然再厲害，卻也無法脫離怪獸世界中主流的掌控。這點雖然讓人苦惱，無法因此而放下心來盡情享受在電影揮灑的世界中，但也讓我更加好奇在眾多怪獸中毫不起眼的大眼仔是如何從眾多重疊的關卡中走出自己的路。

在別無選擇之下，大眼仔和毛怪加入了最不被看好的萬事OK社(Oozma Kappa)而得以參加怪獸驚嚇杯大賽。相較於追求駭人可怕的怪獸世界價值觀，外形接近人類的萬事OK社的成員們顯

得格格不入。這群社團成員們雖然失意又落魄，但身為領導者的大眼仔卻不因此而心灰意冷或要求成員們迎合無法適應的價值觀，反而從訓練的過程中尋找成員們的優勢能力，讓每一位成員不再只是無法進入怪獸世界的邊緣人，反而藉著認識自己的能力突破每個困難的驚嚇關卡，重新建立失落已久的成就感。也因著對於



驚嚇專員這項職業清楚的認識，大眼仔始終堅定於自己的夢想，不因過程中的挫敗感而退卻。而當他在最終考驗的前夕陷入瓶頸時，也接納了出生於優秀怪獸家族的毛怪所提供的經驗，終究得以將自己從驚嚇教科書中所學習的知識化為實務，克服心中的恐懼，勇敢面對最後的挑戰。

原本以為故事即將在大眼仔令人驚艷的表現中畫下完美句點，但人們永遠無法以其眼光全面掌握接下來的挑戰。毛怪擔心無法贏得勝利而在大眼仔挑戰的機器上動了手腳，不僅使萬事OK社贏得的勝利留下了陰影，也讓大眼仔面臨了自尊與信任的考驗。雖然最後他們成功通過了難關，但也必須面對無法重回被學校開除，無法重回驚嚇學院的現實。但同樣看似急轉直下的峰迴路轉也只是片段，電影最後兩人從怪獸電力公司最乏人問津的收發室工作開始做起，嘗試了清掃人員、餐廳打菜等不同的工作，雖然看似和驚嚇相差了十萬八千里，但兩人最後還是成為了怪獸電力公司的專業驚嚇員。

就像故事中每一位怪獸獨特而創意的個性，站上理想生涯的顛峰也並非僅有單單一條出路。成功者的故事固然吸引人，但緊抓自己獨特夢想而努力追尋的過程，更是無比深刻。

### 貳、從電影得啟發

#### (一) 從基層做起，你可以不一樣

面對工作，大部分的人常常想著該怎麼樣才能夠得到自己夢想的職業呢？常常把目標訂的太高，求職不順，讓自己充滿挫折，但在怪獸大學這部電影裡面，我看到了不一樣的觀點。毛怪與大眼仔兩人即便最後還是沒能留在怪獸大學讀書，沒能走著一條念完大學畢業就得到驚嚇專員的平順道路，但他們沒有放棄想要當驚嚇專員的夢想，想著不管如何都要先進到怪獸電力公司工作，因此他們不嫌棄在怪獸電力公司裡面最基層的派信員工作，並且發揮兩人的所長，將工作表現的淋漓盡致，最後終於有機會能夠當上驚嚇專員。這樣從基層做起的精神使我動容，更感動的是他們面對工作的態度不因為這份工作不是自己最想要的而懶散消極，反而積極表現，我相信這樣的態度與後來他們終於可以抵達夢想是有相當大的關聯的！

#### (二) 即使遇上挫折，也要有賴不輕易放棄的心

在人生的道路上，不順心的事情無所不在，如何面對挫折、看待挫折是我們一直在學習的功課。影片中的大眼仔，從小在被



排擠的環境中長大，同學分組不願意跟他一組，每個人都認為他沒有當驚嚇專員的能力，雖然處在這樣的環境中，但我看到的大眼仔一直都是以樂觀的態度面對這些挫折，並且運用不斷的努力與學習來克服先天條件的障礙，這樣不放棄並且找方法解決的精神是值得學習與敬佩的。

### （三）相信自己的本質，欣賞自己的愛好

從小到大，我們常常聽到父母說「你要成為一個…樣子的人」，老師說「你要向…看齊」，在我的記憶裡，似乎很少聽過「你只要做自己就好」，常常他們的做自己，某種程度依然包含著學習過他們期待的角色後的自己，但在影片中的大眼仔，我看到的一份自始至終相信自己與喜愛自己本質的態度，除了喜愛自己的本質，他更具備有找出自己與他人長處的能力，發掘並欣賞，使懷疑自己的機會變少了，相信自己的機會提高了，這樣的態度幫助他在朝向夢想的路上能夠話危機與轉機，迎向成功！



### 《電影小檔案》

導演：Dan Scanlon 丹斯坎隆  
配音：比利克里斯托 Billy Crystal  
約翰古德曼 John Goodman  
海倫米蘭 Helen Mirren  
史提夫布希米 Steve Buscemi  
大衛史貝德 David Spade  
類型：動畫 | 冒險 | 喜劇

## 生涯快訊

### （一）新書專欄：助人技巧：探索、洞察與行動的催化(第三版)

譯者：林美珠、田秀蘭

本書《助人技巧》，是Maryland大學教授Clara E. Hill所著「助人技巧：探索、洞察與行動的催化」（Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action）之2009年修訂第三版。全書共有18個章節，涵蓋探索階段的助人技巧（如專注傾聽與觀察、探索想法、探索感覺等技巧）、洞察階段的助人技巧（如培養覺察、催化洞察、立即性等技巧），以及行動階段的助人技巧（如行動技巧與步驟）。針對每個階段的助人過程，本書先導入理論基礎，像是個案中心理論之於探索階段、精神分析理論之於洞察階段、認知行為理論之於行動階段，在每個階段助人技巧的章節之後，更透過案例將助人技巧作統整。因此，透過本書的引導，不僅是單一的助人技巧學習而已，而是學習具有階段性和整體性的助人模式。

在本書中，有關助人技巧的內容皆循一致的結構呈現，作者先

說該助人技巧的定義及重要性，再說如何進行該助人技巧之操作等，也就是先說明what和why的問題，再說明how的問題，最後再輔以短例說明之，結構清晰易讀易懂。此外，在每個助人技巧章節最後都有練習活動用來就一些助人情境練習作反應，還有實驗室活動用來鼓勵學習者和授課教師進一步透過實際的演練來體驗該助人技巧。關於實驗室活動，學習者可以如何輪流扮演助人者、個案、觀察者，書中皆有詳細說明。

本書第三版跟過去兩個版本最大的不同，除了文獻更新之外，書中章節的編排架構有大幅的改變。包括：

#### 1. 以助人階段的目標與任務來架構助人技巧

過去的版本是每個助人技巧各自獨立為一章節，但在第三版，助人技巧則依照其要達成的助人階段目標與任務的性質重新編排與分類。舉例來說，在第一版和第二版中「重述」和「開放式問句」各自獨立出現在不同的章節裡，但在第三版中，「重述」和「想法的開放式技巧」則同為探索想法的技巧，故編排在同一章裡。其他像是「情感反映」、「情感的表露」、「情感的開放式問句」等三個助人技巧編排至探索感覺的技巧一章裡，也是同樣的道理。

依此，作者在助人技巧之上又多了一個思考的架構，那就是以助人階段的目標與任務來框架。故而過去只有一個開放式問句的助人技巧，現在則細部的分成：「想法的開放式問句」、「情感的開放式問句」、「洞察的開放式問句」、「行動的開放式問句」等更細緻的助人技巧，依其技巧屬性歸納在特定的助人目標與任務架構下。洞察階段的助人技巧也是，過去「解釋」的助人技巧，在第三版中則與「洞察的開放式問句」以及「洞察性的表露」同列為催化洞察的技巧。這個新架構就好像是學習地圖，讀者將不是學習單一助人技巧而已，也進一步學習到該助人技巧指向何處、將向何處的脈絡。

#### 2. 多元文化議題的強調

多元文化在現今社會是十分重要的議題，原作者在中文版序言中也提及，此助人模式在亞洲使用時會是項挑戰。作者曾經訪問台灣，也曾經在大陸及南韓地區與相關學者進行合作研究，發現探索階段容易轉化應用於東方，但個案對於情緒的探索方面較為困難。也許亞洲人的文化在情緒上較為內斂，不習慣做深入的探索及表達。

根據作者的觀察與研究，洞察階段對東方個案而言則較容易引起其焦慮，有時對他們提出挑戰或解釋時，會被認為是不恰當的，是冒犯個案的，特別是在助人者沒有敏感到個案的情緒或感受時。助人技巧中的「立即性」會是最不容易使用的技巧，東方人不習慣直接的溝通方式，很難直接面對面的坦誠溝通彼此之間的衝突或不一致。至於行動階段，則是讓東方人覺得最自在的階段，東方人習慣聽取他人的建議，但也很有意思地，東方人聽了意見之後，並不一定會照做。也許助人者所提供的意見並非完全站在個案的立場上，但之所以會如此，也可能是因為之前的探索及洞察階段進行得不夠徹底、恰當。就此一觀點來看，諮商技巧的應用，還是得回到特定個案的情形，不僅是重視文化上的差異，也應重視個案所處的環境背景，瞭解該個案對所處環境文化的適應情形。以此為基礎，進行個案問題的概念化。

當然，此一助人模式在生涯諮商中的應用，需視個案所提出的問題而定。有些生涯問題，尤其是決定風格或是工作上的適應，在晤談過程中，助人者會發現其實是個案的個人問題。這時，Hill的三階段助人模式也是十分適用的。

#### 3. 以網路格式作為學習與研究的工具

本書的另一項特色在於網路格式的使用，全書共有12項重要網路格式，譯者均有連同翻譯，並附於書中。包括助人晤談回顧表、督導/同儕評量助人探索技巧表、逐字稿範例、助人者意圖一覽表、助人技巧系統、在研究中使用助人技巧系統、個案反應系統、個案行為系統、晤談過程及結果評量表（個案版）、晤談過程及結果評量表（助人者版）

、自我覺察及處理策略量表、諮商師自我效能量表，以及過程記錄單等等。此外，本書也包括情緒字詞一覽表，對各類正向及負向，強烈及微弱的情緒提供了十分豐富的形容及描述辭彙，供助人者使用參考。這些表格，除情緒字詞一覽表之外，原文部分均於網路中可以取得。中文翻譯版本則置於書中附錄。

綜合而言，本書淺顯而易懂，且每章均附有技巧之練習情境及參考答案。除情境之外，也包括三人小組的練習指引。藉由助人者、個案、觀察員三種不同角色的輪流替換，彼此體驗、回饋，讓助人技巧的學習歷程能循序、紮實。對學習者及教學者而言，均為十分適當之參考書籍。



<< 助人技巧：探索、洞察與行動的催化(第三版) >>

作者：Clara E. Hill/原著

譯者：林美珠、田秀蘭/合譯

出版社：學富文化

出版日期：2013年08月01日

語言：繁體中文 ISBN：9789866624889

## (二)國外研討會資訊：

### 1) 杜拜國際心理學會議 (The International Psychology Conference, Dubai)

英國赫瑞瓦特大學(Heriot-Watt University)杜拜校區將於2013年11月1日至2日舉行杜拜國際心理學會議。本次會議聚焦於拓展心理專業人員的專業領域與再學習，將以臨床心理學、工商/職業心理學，以及廣泛脈絡下的心理學為主題。研討會報名及其他詳細資訊請參考網站：<http://www.psych-me.com/event.html>。

### 2) 第三屆職業健康與安全國際研討會暨展覽會(3rd International Conference and Exhibition on Occupational Health & Safety)

由Omic group所舉辦的第三屆職業健康與安全國際研討會暨展覽會將於2014年6月12日至13日於西班牙瓦倫西亞市登場。本次主題為“Responsibilities and Modern Input Methods to Reduce Accidents at Workplace”。研討會中將邀請各職業領域的專家發表研究以促進職業安全與健康。目前大會徵求稿件及海報中，詳細資訊請參考網站：<http://occupationalhealth2014.conferenceseries.net/>。

### 3) 國家生涯發展協會2014年度全球研討會(National Career Development Association Global Conference, 2014)

國家生涯發展協會2014年度全球研討會將訂於2014年6月19日至21日於美國加州長灘舉行。本次研討會主題為“Charting the Course

for Our Secondary Century”。目前尚未開放報名，詳細資訊請參考網站：[http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/conference\\_home](http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/conference_home)。

## (三)國內研討會資訊：

### 1) 2013職場健康與心理諮商對話學術研討會

國立台中教育大學將於2013年9月27日於國立台中教育大學求真樓1樓音樂廳舉辦2013職場健康與心理諮商對話學術研討會。大會至7月5日徵稿中，關於職場心理健康、諮商輔導人員健康、員工協助方案、員工諮商、心理諮商、生涯發展與諮商、就業訓練、企業教育訓練、人力資源管理等議題為主題之論文均可投稿。相關聯絡資訊請參考網站：

<http://home.ntcu.edu.tw/~GICEP/actnews/actnews.php?class=101>

## 研習活動紀實

### ◎百年生涯-記2013年全球生涯發展學術會議

田秀蘭/台灣師範大學教育心理與輔導學系教授

美國生涯發展學會(NCDA)全球性會議今年於7月7-10日在美國東岸的Boston舉行。今年為該學會成立100週年的大會，而學會的成立，正也是在Boston此一生涯發展的發源地。生涯發展的歷史，起源於Parsons在此地針對中輟學生的職業輔導，他甚至被稱為是輔導學之父。此行會議，多元而深入，謹此與讀者們分享個人之與會心得。

#### 豐富的會議形式及內容 — Celebrating Centennial

正式的會議於7/8開始，為期三天，會議形式包括專題演講、口頭研究報告、研究論文之壁報展示及討論、研究論文之圓桌討論，以及會前的專業工作坊(Professional Development Institute, PDI)。較特別的是今年在會議結束當天下午也排定了兩場PDI，為附近大學之參觀活動及訓練，一所為哈佛大學(Harvard University)，另一為麻省理工學院(MIT)，主要為參觀學校的生涯輔導與資源中心。除此之外，筆者也自行安排參觀了東北大學(Northeastern University)、波士頓大學(Boston University)及麻省理工學院(Massachusetts Institute of Technology, MIT)的大學部入學申請作業。這些參觀活動均有助於筆者瞭解國外高中學生在升學選校以及入學後對個人未來方向之思索的重點。

除此之外，大會同樣舉辦一年一度的頒獎午餐，利用用餐時間頒發重要獎項。應邀為該學會期刊Journal of Career Development的編輯委員之一，筆者也參與該學會學報(CDQ)的編輯委員會。今年該期刊主編由Jerry Trusty轉交給Paul Hartung。兩位均為生涯界發表豐富且極受肯定之學者。王玉珍老師與筆者發表之論文，於第一天下午以圓桌方式進行討論，主題為Development of the Work-Family Conflict Scale for Dual-Career Adults in Taiwan。

會議除例行的學術研討及委員會議頒獎會議之外，多數相關分會也都利用此時召開小型事務性會議(business meeting)。亞太生涯發展學會(Asian-Pacific Career Development Association, APCDA)即利用會議行程中的某個晚上在會場附近第四號碼頭餐廳用餐，並商討明年學術年會以及接下來的學會業務發展。筆者應台灣生涯發展與諮詢學會理事長張德聰教授的委託，出席此一會議，並以生涯電子報及CDF訓練計畫說明台灣學會發展的概況。該學會目前的發展正積極推廣業務的內容，並希望能延攬更多國

家的會員。在美國地區，George Washington University 是相當支持此一學會的發展的，並於正式會議前一天(7/7)晚上於NCDA學會理事長招待套房中舉辦一歡迎會。NCDA理事長Rich Feller也十分鼓勵類似於此的學術團體能更豐富世界各地生涯實務或學術的發展。

### 流動的人潮與盎然的生息 — Creating Hope

除了這些例行活動之外，今年特別之處，在於參與人數的破紀錄。在大會開始之前，就已經截止報名，即使與會當天也不再接受報名。三場演講，每一場的報告，以及川流在飯店lobby長廊上的與會者，使得會場顯得十分活潑，整個學會流露出活躍的生息，未來的發展更顯得潛力無窮。除了論文的發表之外，這擦肩與駐足的互動，事實上十分重要。也因為非正式，因為真誠的自然流露，很多的機會（Krumboltz所謂的計畫性偶發機會）因此而來。無論是舊識或是新歡，也都無形中於如此的機會中持續發展。

會場中，除了穿梭於各報告會場的忙碌之外，書展也是大家喜歡聚集的場所。書商或作者極盡所能的吸引與會者造訪，介紹個人的專書或實務方案，希望能與與會者分享其作品，主動簽名贈書。其中生涯興趣、價值觀、技能等等卡片的製作及實務操作，已經在許多會議中進行多次實務操作演練，十分受亞洲國家歡迎。

### 對元老的尊崇與對專業的營造 — Super Nine

學會每年固定的專業獎項，包括學術上的、實務上的；本土性的、跨文化的，以及國際性的。此外，該學會專業期刊（CDQ）也票選年度最受歡迎，被引用最多的一篇文章，這些獎項對學者們的用心都是鼓勵。這些獎項的頒發，讓大家願意多花個四、五十元買一頓正式的圓桌午餐，邊聊天邊聽頒獎，並正視新舊任主席的交棒，頗能看出大家對這專業學會的投入。

今年最特別的，應該是大會選出的生涯領域九位超級天王（Super Nine），包括D. Super, J. Holland, J. Krumboltz, E. Herr, N. Gysbers, S. Hansen, L. Richmond, J. Goodman, M. Pope。這些生涯鉅星對生涯領域的奉獻是具有十分影響力的。其中 Krumboltz 幾乎年屆九十，也參與所有重要性的學術活動，筆者每每在舊金山及波士頓的會議也幾乎都會碰到，Sunny Hansen亦然。幾乎每次的會議，他們也都都會需要有個臨時助理帶路陪伴。這些學者在生涯領域裡依舊十分倍受尊崇，即使行動不便，也十分投入。

### 查里士河畔的古典學城—Charles River and its neighbors

波士頓城的另一項特色，當屬其學術氣息。城市中不同大小、公立私立、新興老舊的大學，各有其特色，也都能肯定各自的特色，提供學生適合學生發展的學術環境。除了每訪必到的 Harvard Square之外，筆者此行參觀的三所校園中，東北大學不但新，且提供簡介時所使用的媒體也生動活潑，十分能吸引聽眾的注意力。該校生涯輔導重視學生的建教實習（Co-Op），實習半年或一年期間不用繳交學費，且多半學生在畢業後能夠在相關之實習機構找到正式工作。

MIT則標榜學生的多元性，不同文化背景、不同學習風格、不同生活型態，與教授的不同互動模式。重視學生發揮各自的特色，同時也強調學校的富有，直言：只要你是我們要的學生，不用擔心學費，多數獎學金也都能提供住宿。該校所有宿舍，幾乎都佇立於查里士河畔，都能眺望河畔美景。該校另一特色，則是校舍之外的各工業公司大樓。這些大樓就在校舍旁，儼然就像新竹的科學園區，老闆們也懂得立基於此的優勢，隨時可就地選才

挖角，就其各自需求滿足工廠或企業發展之必要。校園書城一眼望去，也多半以電機工業及數理科學為主之書籍，與哈佛的古典、雜誌、文學、音樂有些不同。但共同之處在於書城中多處角落均有座椅書桌，MIT書城甚至是大張的書桌，可供討論使用。

Boston University 與 Boston College也都是十分傳統的大學，均為私立學校，學費同樣均頗為昂貴。BU校園介於市區及查理士河之間，學校與市區不易區分，比較看不出該校校園範圍。筆者今年並無走訪BC，但該校每年10月中旬均會舉辦文化、性別方面的諮商輔導議題研討會，筆者於去年曾經前往。該校校園較屬於市郊偏區，且校舍有不少坡地。兩所學校各有特色，也都有諮商領域知名學者。David Blustein 在 BU任教，以職業輔導為主要專供領域。Janet Helms 在 BC任教，以種族文化及性別議題諮商為主要之研究重心。

### 閉幕前夕的歡樂同慶—100th Celebration Gala

當然，最最特別而熱鬧的，當屬 7/9會議結束前夕的舞會（Gala），這場會議，有古典的開場舞，有豐富的點心、飲料、水果。跳的跳、吃的吃、聊的聊。不斷地穿梭，不斷的言語叫喊，大家在辛勞的日間與會之餘，也算是趁著百年之慶而大肆解放，全然放鬆同賀這難得的世紀生日。

在難得的百年生日裡，來自世界各個角落的會員，同賀此一學術發展。不但在學術上有所進展，在專業之餘的人際互動上也無形中促進了彼此的專業成長。Grandin與Wagner的專題演講兼顧現代電子世界的生涯資訊及流動能力，Mark Savickas的閉幕演說則更是統整了百年來的生涯歷史，並藉由反思而重新建構這生涯理論及實務的發展，鼓勵大夥兒為第二個世紀的生涯認同做好準備！

### ◎彰化師範大學推動馬來西亞生涯輔導服務計畫

彰化師範大學華人生涯研究中心

國立彰化師範大學所推動的馬來西亞生涯輔導服務計畫於2013年7月揭開系列性活動序幕，在馬來西亞展開彰師生和馬來西亞華人社群相互激勵、學習、感恩的經驗。該計畫由彰化師範大學華人生涯研究中心總籌，馬來西亞新紀元大學學院和麻坡中化中學合辦，臺灣生涯發展與諮詢學會、臺灣國立彰化師範大學馬來西亞校友會和麻坡留台同學會協辦。整體計畫的核心理念是「不只創造瞬間燦爛煙火，更打造長遠發展基礎」，旨在催化馬來西亞之在地生涯輔導專業發展與實務推廣。該計畫以存在現象學取向生涯輔導為軸心，以華人生涯網CCN為生涯輔導專業資源，包括CCN團體測驗服務、CCN團體說故事服務、CCN量表馬國測驗常模建置、班級輔導教材開發分享、中化中學生涯輔導系列活動、新紀元學院生涯專業人員培訓工作坊。

國立彰化師範大學國際生涯志工服務隊於7月所推動的服務包含兩大項。第一，針對馬來西亞獨立中學生涯輔導專業教師，提供在地生涯輔導實務工作人員專業培訓工作坊，協助他們推動在地的、延續性的生涯輔導工作。第二，在麻坡中化中學對高三學生開展密集式生涯輔導系列活動，藉以激發學生的生涯熱情，展開生涯夢想的探索與實踐；激勵他們發掘與應用個人在生涯發展上的優勢力量，展開樂觀進取、創意無懼的生涯規劃與實踐。

此次國際生涯志工活動不僅成功地將存在現象學取向生涯輔導以及CCN推介給馬來西亞生涯輔導專業人員、將強調開放創造的生涯輔導帶給中化中學高三學生，並藉由兩國青少年的相互交流，催化了彼此尊重與欣賞多元文化、生活與生涯觀的態度，提升了

## ◎走出去，牽起手

鄭曉楓/台北市永安國小

如果有一天，你可以不再只追求最新的研究或照單全收書本裡的理論；如果有一天，你可以和當代心理學家一同參與核心知識的發展，這是多麼過癮的事！2013年6月27日到6月30日，來自52個國家，1200多名同好齊聚於Los Angeles，參加由International Positive Psychology Association所舉辦的正向心理學研討會（The Third World Congress on Positive Psychology），我很榮幸地共襄盛舉了。這一趟知性之旅，收穫滿滿。

出走的夢，一直沒有停下過，但總是因為許多的“可是…”而耽擱。今年，不是困難比較少，而是已經準備好一顆克服萬難的心。《牧羊少年奇幻之旅》裡說：「只要真心想做一件事情，全世界都會來幫你！」，對於一個在職教師、兩個小小孩的媽，要出走，談何容易，但很幸運地我成行了。所以，如果你也有一點心動，就不要被那些“可是…”所打敗。

認識正向心理學是我教書第二年的時候，離現在有十年了。那時我正想研究ADHD，蒐集了很多ADHD的資料，但在其中一篇文獻中讀到了正向心理學。於是我放下了所有ADHD的資料，開始搜尋正向心理學的理論，然後研究……，一直到現在，還沒有重拾ADHD…。我相信一定是某些論調勾起了我對生命本質的認同！你是否也有同樣的經驗，莫名地總是被某些理論或學派深深吸引？我想這就是知識的魅力吧，尤其是與你調性吻合的理論。「讀萬卷書，行萬里路」，知識的連結需要透過生命經驗的互動，才會淬煉出深刻！

三天半的研討會行程非常緊湊精彩，從一大早七點多，會場就佈置好自助式早餐，一到就可以取餐享用，並和週遭的朋友聊聊天。心，一早就被熱咖啡所溫暖，這應該是所謂的幸福吧！接著就是一連串緊湊的正向心理學大師演講，例如Seligman、Fredrickson、Csikszentmihalyi…等，各國的最新研究呈現，當然還有晚餐的酒會、空中花園自助吧…等，我們在很多正式和非正式的場合中互動，你可以認識許多來自不同國家，但都對這正向心理學感興趣的朋友。其中很大的震撼是，當許多書本裡的人物一一跳到我眼前侃侃而談最新的理論，這當下是前所未有的此時此刻，我們都在這個平台上，知識正在被共構，沒有自以為高高在上的專家，對話和分享才是最珍貴的智慧結晶。知識的界線和真理被打破了，在學術界，我找回了失去已久的清醒，我很喜歡這種感覺…。

走出去，牽起手，你會發現非常友善，而且大家有志一同地想花更多的心力研究幸福、快樂、愛…。學習的路，更寬廣了；持續的力量，更強大了。如果你還在擔心自己的英文，那你就大錯特錯囉，因為我們都比自己想像的厲害，你一定會想辦法好好在英文的世界生存，並用有限的語言表達最豐富的情感。一回生、二回熟，總是跨出去才有機會挑戰自己。相信我，你會為自己非母語的表現感到驕傲的。

我從來沒想過自己會和正向心理學的鼻祖合照，但我真的跟Seligman合照了！我從來不是追星族，但在這趟旅行中我發現，其實有時候追星的感覺還挺不賴的！



## ◎交換生感想

遲昊陽

回到大陸已經2個多星期了，遲遲沒有開始寫感想報告。倒並不是因為很忙，似乎是心裏面還有些情緒沒有沉澱下來，依然想念著臺灣的生活，依然期待著某些聯結。所以我不用說相信大家也能懂，我喜歡臺灣這四個月的生活！對我至關重要的四個月。

對於臺灣印象最深刻的，是對他人的尊重和溫暖。“謝謝”是最常掛在嘴邊的用語，無論何時何地，大家都會用“謝謝”表達互相的尊重和感激。尤其是在服務業裏面，臺灣的服務人員都是面帶微笑，彬彬有禮的，路上也常有人主動提供幫助，所以會有種從心底發出的溫暖感。

同時，我覺得台灣也是個很遵守規則的地方，無論是電梯靠右邊站，或者是紅燈停綠燈行，甚至是博愛座是留給老人的，這些細微的地方，都做得非常到位。剛開始到台灣在這方面總是會怕做錯事情，我想在這方面我們大陸同胞也需要慢慢向台灣靠攏，畢竟在這樣的規則中雖然受到約束，但會覺得很安全安心。人人遵守制度彼此關心的地方，才能夠感受到幸福。

我這次去臺灣給自己的目標有兩個，第一個是以開放放鬆的心態去感受不同的生活，思考找尋自己想要的，找到對生活的熱情和執著，第二個是學習心理諮詢課程，了解臺灣的心理諮詢情況，尋找自己的不足之處。我很高興的是這兩個目標都達成的非常圓滿。在臺灣的學習中，我看到了遇到了許多與自己之前生活環境截然不同的人和事，看到了很多可能性。雖然大部分的時間我們會和交換生一起，但那是來自全國各地，學習各種不同專業的學生，我會看到大家學習領域的不同，以及對待生活，對待未來不同的態度。我們當中有個同學是非常熱愛追星的，她很喜歡五月天，我以前自己沒有接觸過瘋狂的追星族，總覺得他們似乎生活在一種不切實際的幻想中，但從她身上我更多看到的



是一種熱情和積極態度，她能將追星當作生活的調味劑，甚至五月天對她來說，是一種積極向上的動力，所以我很佩服她的毅力，還有她身上迸發出的勇氣和熱情。除此之外，身邊還有一些學習藝術的同學，從她們身上，我學習到課餘的生活是可以很豐富多彩的。除了學習，她們也可以把自己其餘的時間安排起來，朋友間的小聚聊天，看電影，喝咖啡等等。這些不僅沒有影響學習，反而讓生活更有滋有味。我們是一群不同性格的人，有的人脾氣急，有的人性子慢，有的人喜歡配合，有的擅長溝通，有的大大咧咧，有的比較敏感……但正是因為這樣的不同，才讓我們的世界更豐富，有更多可能性。而我們這麼多種性格的和諧相處也讓我明白，即使是多樣化的，也可以求同存異，互相學習。所以我很高興自己帶著一種開放的心態去接受周圍的不同，並且吸納他們的長處，這讓我這四個月的學習不僅有了知識上的累積，更有了性格方面的成長。而關於第二個目標，我修了2門諮詢相關課程，並努力找尋諮詢相關的督導、會議、參觀。我有幸參與了師大學輔中心的團體督導，在樊雪春老師的帶領下我看到了台灣的諮商確實有很高的水平，而且個案的種類很豐富，涉及層面很廣泛。比如一些與宗教和性有關的個案也會在學輔中心中出現。我也有幸因為田秀蘭老師的推薦參觀了東吳大學的學輔中心，他們完善的體系制度讓我非常讚歎！尤其是危機處理，清晰快捷，真的非常值得我



們的借鑒和學習。之後只要有諮詢相關的活動，我就會積極參與。這種目標上的集中性讓我確實有機會再諮詢上有所進步。

除此之外，臺灣的景色真的非常非常美。尤其是離島。我這次有幸在環島的時候能夠去一次“綠島”，那裡真的美得都不像真的！海水的顏色綠藍綠藍的，深邃的像瞳孔的顏色，坐在這樣的海邊吃早飯，真是一種美的享受！據說徒步花蓮太魯閣，也是必修的課程喔！



很可惜我們這次因為去的時候太魯閣剛好在修路，所以只是在很外面觀看了一下，有機會太魯閣還是值得細致的玩的。

總結來說，我很高興有這樣的機會來台灣學習，讓我瞭解了一種不同的文化，讓我看到了很多可能性。我愛台灣！

## ◎再度從“身體”出發的“心靈”之旅

蘇春暉/2013年6月於公館

我是一個很喜歡旅行的人，也從來沒有閒下來過。大學的時候，跑過安徽、四川，工作的時候去過山西、江西，現在又來到了台灣。但是，好像總是要跟一些事情聯繫在一起，才有出發的動力。比如，參與項目，再比如，學業。

每到一處，似乎帶著一個大大的背包。回到原地，又期待著下一次背包的時候。身體一直在動，就好像騎自行車的人，一直在前進，但是卻左搖右晃。

我停下來了。

沒有刻意選擇這裡，停腳的地方，剛好就在寶島台灣。我也沒有刻意剎車，讓身體再度出發的，剛好是我在學業之外學到的烹飪和禪修。

關於烹飪，一開始，也沒有想要學習什麼，因為我是新手，只想要有不一樣的體驗。烹飪因為不是本系的課，所以一碰到跟系上的事情有衝突，我就想請假。剛開始一兩次還行，老師也同意。但是有一天，老師問我“你想要什麼。”

到底是做好一道菜，還是什麼菜都懂一點點，到底哪個重要？我從來沒有這麼認真地想過這個問題。就好像我去旅行，總要想著做很多“有意義”的事情。就好像我來學習，除了本專業還想要學習烹飪。就好像現在學烹飪，除了這道菜，還想學別的菜。我停了下來，看見了自己的不安。

關於禪修，卻是機緣。還沒有來台灣，就跟系上的一個修行的學長Email聯繫上，當時只是想看看TA怎麼做研究，後來發現禪修是我喜歡的。

禪修的歷練，卻是一個“吃苦”的過程。身體在兩腳盤起來之後，5分鐘還行，十分鐘之後，整个人就在跟疼痛拉鋸著。一炷香的時間內，從腳踝到大腿，從腰部到背部，再到頸部，疼痛的感覺彷彿要吃掉整個神經。師傅不讓說話，我自己問自己“這樣的苦難就是我所期待的嗎？”

放下期待，原來，身體一直都在付出。內心平靜了，終於能夠細膩地感受。那些苦難並不會隨著對未來的期待而消失。呼吸之間，身體自然會照顧好自己。

我停了下來，看見了自己的苦難。

停下來，我知道，自己依舊是一個很喜歡旅行的人。我知道，心會因為看到什麼而悸動，身體會因為喜歡什麼而不斷的前進。大學四年沒有去過長城，我以前會跟別人爭辯。研究所一年也沒有去過什麼大的景點，我現在已經很滿足。常常去吃飯的地方，很不起眼，但是去了一次兩次，就會一學年內幾乎每週都去。常常去禪修的地方，師傅會給我們佈置結界，不許出去玩，但只要有機會，我就會去參加禪修。

看看這兩件讓我沉浸其中的事情。烹飪，本來是學會照顧身體需要的，卻讓我看見了內心；禪修本來是要滿足心靈歸屬的，卻讓我看見了身體。我想，如果我在過去的一年內沒有學習烹飪或者禪修，也許今天寫下來的會是不同的東西。但那又如何？

不安和苦難的食材，在這動盪的海峽乃至整個世界上，難道還少嗎？想要做一道菜，就不會缺食材。

該停下來，總是會停下來。想要再度出發的時候，說走就走吧！

## 各委員會會務報告

### 專業倫理委員會

本委員會5月份擬定之學會「生涯專業倫理守則」草案內容，已將相關草案內容轉知理監事們參酌，目前正匯集各理監事們之修正建議，擬於9月份之理監事會議中提出修正草案討論。

### 專業資源委員會

本委員會於102年9月7日的會議中討論並決議建立「在地的『資訊科技與生涯服務』專書及建立『華人生涯發展資料庫』」。

關於建立「在地的『資訊科技與生涯服務』專書」之工作，期望藉此從學術面發揮影響力，提升生涯服務的專業資源與服務品質。規劃每年度階段性之目標，第一年以NCDA之相關評鑑標準為基礎，修訂在地版之「專業資源之評估工具與評估程序」、第二年以CDF之「資訊科技與生涯服務」為基礎，修訂在地修訂版之專業人員訓練之教材教法及第三年以The Internet為基礎，修訂在地修訂版之「資訊科技與生涯服務」專書；並針對前述階段性目標，逐年申請國科會補助學術研究群經費落實執行。

而關於建立「華人生涯發展資料庫」之工作，期望作為生涯資訊網站的基礎資訊資源，也作為發展在地常模、政策分析、學術研發之加值使用。初期以彙整生涯資訊系統所得資料為起點，第一年以華人生涯網、CVHS、大鵬網之使用者資料為基礎，之後再看機緣爭取UCAN、台灣高等教育整合資料庫的資料，以及開放邀請其他生涯資訊系統加入資料分享。再者，建立資料管理與應用機制，以確保個人資訊安全、資料庫品質，以及審核與管理實務工作者、學術工作者申請應用之權利與義務；組成專門委員會執行資料管理與應用機制；建立類似O\*NET之網站，適時公布與更新資料；最後，申請國科會補助學術研究網站經費做為推動資源。

目前委員會正進行NCDA之相關評鑑標準翻譯，預計年底前公告在學會網站上；並將於月底前提出「專業資源之評估工具與評估程序研究群」、「華人生涯發展資料庫之建置與應用計畫」兩項計畫申請。

## 專業訓練認證委員會

本委員會於102年8月24日的會議中討論關於CDF認證及102年下半年繼續教育課程規畫事宜。

CDF認證工作之部分，本學會已與測驗出版社簽訂CDF之委託認證審查合約書。每名CDF審查，將提撥1000元審查費給學會。(二)目前測驗出版社將送出第一批龍華CDF的認證，測驗出版社將完成一認證平台，供輸值委員認證審查。審查之輸值委員名單如下：

- 102年9-12月 呂亮震、林俊宏
- 103年1-3月 陳茂雄、孫嘉孺
- 103年4-6月 黃素菲、黃湘台

而認證平台功能簡述：透過此平台，學員上傳「認證審查報告」，學會認證小組將可透過平台審查報告書內容，並回覆學員是否通過。審查結果將透過系統同時寄送給龍華科技大學、測驗出版社，通過者，測驗出版社進行核發證書、寄送證書等相關工作，未通過者，將與龍華科大協助該學員進行後續補強事宜。

關於學會開設CDF課程之工作，規劃向青發署、學特司，申請一個補助計劃，提供課程學員經費補助，另可與測驗出版社合作辦理CDF課程。考量CDF上課時間不短，也讓學員有喘息時間，開課以連續10周的假日班為主。由於黃素菲老師將前往上海進行半年的研究，本認證與繼續教育小組的工作將委請呂亮震老師代為接手進行。

而關於102年下半年繼續教育課程規劃，為了宣傳學會及增加會員，每次課程授課前都需進行學會簡介，包含學會之服務及入會辦法等。下半年規劃之課程以就輔站各管員、學校心理師、人力資源工作者為主要對象，請委員回之呂亮震老師規劃5~6個課程主題，並林俊宏老師規畫學會生涯課程藍圖(學習地圖)。

## 秘書處

學會自101年9月成立迄今，目前個人會員共有79名，贊助會員有1名及團體會員2名。歡迎從事生涯相關領域夥伴加入學會，相關入會辦法及方式請詳見學會官網<http://www.tcdca.org.tw>之「入會申請」說明，若有任何疑問，歡迎來電 02-2885-9886洽詢。

另外學會並已於102年7月完成訂定【CDF及CDF I課程審查與認證辦法】及【生涯發展師(CDF)課程、主題、內容與授課時數規劃辦法】內容；詳細辦法條文，歡迎會員及相關領域工作者至本會官網之「課程審查與資格認證」瀏覽及下載。

## 研究委員會

本委員會現階段任務為發行生涯電子報，未來擬編輯專業學術期刊與書籍，研究生涯發展理論與諮詢理論方法，並增進與國際相關學術團體之交流。委員會成員包括田秀蘭老師、金樹人老師、王玉珍老師，另聘有馬安妮、蔡懿亭及魏凡涓三位編輯助理，目前運作穩定，定期於每奇數月發行生涯電子報。第六期生涯電子報預定於9月10日出刊，委員會成員於出刊前利用假期進行三地視訊會議並以電子郵件溝通確認稿件編輯等內容。未來將持續於電子報中新增不同主題，歡迎有興趣的夥伴投稿或加入委員會發展事務中。

在國際學術交流上，田秀蘭老師於7月7日至10日參加了美國生涯發展學會(NCDA)於美國東岸Boston舉行的年會。會議中除參與兩場PDI，分別在哈佛大學(Harvard University)與麻省理工學院(MIT)外，委員會成員田秀蘭老師與王玉珍老師也在會議中以圓桌方式發表研究論文。關於NCDA會議詳細報導請參閱本期電子報。電子報也將於未來繼續為會員們提供相關報導及學術會議訊息。



## 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[news\\_tcdca@outlook.com](mailto:news_tcdca@outlook.com)「生涯電子報編輯委員會」，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」，並郵寄到[member-tcdca@outlook.com](mailto:member-tcdca@outlook.com)。

提出申請後，經理事會議審查通過後，才能確定會員資格。若有任何疑問，歡迎來電 02-2885-9886 洽吳小姐

填表日期： 年 月 日

# 台灣生涯發展與諮詢學會【個人會員】入會申請表

會址：111 臺北市士林區中山北路四段 16 號 台灣生涯發展與諮詢學會 收  
電話及傳真：02-2885-9886

*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. 本表填寫完畢請將附上相關資料(包括學歷證書、專業訓練證明等)影本,以 mail 的方式,傳送至 member-tcdca@outlook.com。</p> <p>2. 申請資料將由理事會議審查,每三個月審查一次(3、6、9、12月),審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將函知申請者。</p> <p>3. 會費說明: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)。【<b>學會另行通知繳費事宜</b>】</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>				

# 台灣生涯發展與諮詢學會【團體會員】入會申請表

會址：111 臺北市士林區中山北路四段 16 號 台灣生涯發展與諮詢學會 收

電話及傳真：02-2885-9886

*編號			*入會日期	年 月 日	填日	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	職	稱
	姓名					承	辦
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 member-tcdca@outlook.com。</p> <p>2. 申請資料將由理事會議審查，每三個月審查一次（3、6、9、12月），審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將函知申請者。</p> <p>3. 會費說明：入會費 1,500 元，常年會費 3,000 元。【學會另行通知繳費事宜】</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>						