

38



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 | 求職文化 | 生涯鐘聲

生涯電影院 | 創意玩生涯 | 生涯快訊 | 年會活動報導

生涯專論

脊髓損傷者之障礙適應、生涯信念與成功就業

林聖恆 / 基隆看守所派駐諮商心理師

李玉嬋 / 國立臺北護理健康大學人類發展與健康學院院長、教授

壹、脊髓損傷者失業率高達七成急需生涯輔導

生涯輔導產生的時代背景，是在工業革命的衝擊下，社會狀態及工作環境產生鉅變，個人在工作生涯上面臨重大考驗，生涯輔導因應而生 (Zunker, 1994)。對脊髓損傷者而言，也是突然遭受突然與不預期的失能打擊，須面對各種障礙議題與生涯挑戰，個人在工作生涯上面臨重大考驗，非常需要生涯輔導。協助脊髓損傷者適應失能行動不變的輪椅代步、生理上的大小便失禁和不自主張力痙攣遭受失能障礙者之身體形象、重新建立心理安全感，都是重返日常生活與重工就業的需要作出的障礙調適。

因此，協助脊髓損傷者重新建立新的自我、克服和生涯準備、生涯試探、重新做生涯選擇，生涯輔導的介入是需要的。依照 Super 的生涯發展理論指出，自我概念是生涯發展的核心，正是脊髓損傷者在適應上的重要指標 (鳳華、張瑋珊、江奕葶、黃雅蘋, 2007)。若針對脊髓損傷者本身的生涯自我信念進行了解與調整，應能促進其障礙適應及成功就業。故本文嘗試從脊髓損傷者之障礙適應、生涯信念與成功就業三因素來探討障礙者生涯輔導的重點工作。

一、脊髓損傷者人口數與七成高失業率

依據2015衛福部統計處身心障礙者人數達114萬8936人，推估脊髓損傷人數至少2萬3千人，且每年約新增1,000至1,200名之案例。(社團法人中華民國脊髓損傷者聯合會, 2016) 台大醫院的成效檢討中，脊髓損傷後就業率一直偏低 (王顏和, 2016)，高達72.4%沒有工作 (身心障礙者服務資訊網, 2003)，顯示面對脊髓損傷者就業的困難與急迫的就業需求。

就業對於脊髓損傷者的影響，包括：出院後成功就業的脊髓損傷者有較高的存活率 (Krause, Sternbegr, Maides, & Lottes, 1998)、生活滿意度較高 (Krause, 1997)、與當事人的身體活動能力、整體健康情形呈現正相關 (Dryden, Saunders, Jacobs, Schopflocher, Rowe, & May, 2005)。重返職場對脊髓損傷者的家庭與整體社會而言，將減少脊髓損傷造成的壓力、成本與負擔 (Kirshblum, Campagnolo & DeLisa, 2001; Berkowitz, 1998)。

國內近年始探討脊髓損傷者的生涯議題 (林佩欣、曾佳珍, 2006; 鳳華、張瑋珊、江奕葶、黃雅蘋, 2007)。就業部分，國內研究者徐維停 (2011) 則採紀憲燕 (1994) 編製的「生涯信念檢核表」，

協助當事人探索其既已形成、運思多時的生涯信念。

目前生涯輔導工作中常用的測驗工具在數量已有成長，但適用身心障礙者的測驗工具須另修訂編制，仍有不足之慮，故應加強測驗的多元性。（林幸台，2007；林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰，2010）鑑於相關量表的選擇不足，國內學者中譯『障礙適應量表-修訂版』，用以評估障礙者對其自身障礙接受程度之量表（李秀月、吳明宜，2014），是目前可用於脊髓損傷者生涯輔導之測驗工具。

貳、脊髓損傷者障礙適應、生涯信念與成功就業

國外研究顯示，一般人就業率約79.1%，而脊髓損傷者平均只有29%（Hess, Riplet, McKinley, & Tewksbury, 2000; Krause, & Broderick, 2006; & Tomassen, Post, & Asbeck, 2000），其中Krause和Broderick（2006）更指出脊髓損傷者在重返就業的歷程中，比起一般人或身心障礙者有更明顯的障礙。

在國內較近年的研究中，調查自桃園市脊髓損傷者協會中147位會員，成功就業的脊髓損傷者佔32%（楊玫齡，2017）；此外，一項對台北市、新北市脊髓損傷者協會195位的脊髓損傷者就業研究中，成功業者佔31%（徐維停，2011）；兩者一致提及脊髓損傷者的年齡與教育程度扮演重要因素，年紀越輕、教育程度越高則越容易返回就業市場。且部分認為女性、障礙鑑定等級較輕者較容易返回就業市場（徐維停，2011；楊玫齡，2017）。

一、生涯信念

（一）生涯信念的內涵

1976年，Krumboltz 奠基於決策理論和Bandura的社會學習理論，提出了職業生涯決策社會學習理論模式。在個人發展歷程中，形成個人對自我與世界的信念。生涯信念（career belief）是遺傳與特殊能力、環境及重要事件、學習經驗、任務取向的技能交互作用的產物（彭永新，龍立榮，2000）。

Krumboltz（1991）進一步指出生涯信念包括了個體對自己的條件和決策習性的瞭解、對工作世界的看法，生涯決定時則有賴於此。在面對生涯決策、求職、爭取晉升時，若信念是正確且具建設性的，將

有助於實現目標；反之則無法達成（Krumboltz, 1994；彭永新，2008）。

金樹人（1988）以東方觀點看待上述可能束縛生涯發展的信念，將之稱為「執著的觀念」或「非理性的想法」，亦認同生涯決定及其結果將受到信念影響。紀憲燕（2003）則提到生涯信念的兩個特性，一是生涯信念具有獨特性，由於每個人的經驗不同，所形成的生涯決定信念自然因人而異（Ryan-Jones, 1990）。

（二）生涯信念評量工具

在美國以 Krumboltz（1991）所編製的生涯信念量表（Career Belief Inventory, CBI）為主要的工具。在台灣，本土化的量表紀憲燕（1994）編製的「生涯信念檢核表」。

紀憲燕（2003）以本土研究為基礎，收集我國大學生之生涯信念相關資料，並參考Murry（1989）的生涯迷思量表以及吳芝儀（1991）生涯決定信念量表，編成生涯信念檢核表，共72題，包含20個分量表，經因素分析後得到6個因素，分別為：完美主義、外在取向、逃避順從、自我價值、工作抱負、刻板印象。上述中「逃避順從」這一項在國外的相關文獻中較不易見到，卻普遍存在於我國學生之中（紀憲燕，1994）。

（三）生涯信念與脊髓損傷者就業相關之研究

張英鵬（2001）使用生涯信念量表在探討440位不同背景變項的身心障礙大專學生之生涯決定信念是否有差異，結果顯示身心障礙的大學生有性別刻板印象、控制企圖、規劃萬能 / 規劃至上、自由傾向共4項生涯決定特質，因此影響生涯決定能力，進而影響生涯規劃。

徐維停（2011）以生涯信念檢核表調查195位脊髓損傷者，了解其與成功就業之相關性，研究結果顯示脊髓損傷者的生涯信念中普遍存有「刻板印象」此一信念因素，成功就業的脊髓損傷者重視於「自我價值」、「工作抱負」；未成功就業則傾向「逃避順從」與「刻板印象」。此外，年齡越輕、教育程度越高、障礙等級輕者較易重返就業市場。

二、障礙適應

(一) 障礙適應之意涵

以價值觀為基礎的行為改變的理論，最早由B. A. Wright在1960年代提出，根據因應與屈服架構的觀念此觀點，以早期的接受失落理論為基礎，進一步衍伸發展出一套個體適應慢性疾病或障礙（chronic illness or disability, CID）的模式。

由於Wright之有關價值觀改變的論述，引起後人對此觀點應用在身心障礙者心理社會適應諮商的探討（Dunn & Elliot, 2005）。以下詳述其價值改變歷程：

1. 擴展個體的價值觀範圍（擴展）

個案在最初致障期間會將注意力放在失落（loss）、沉浸在悲傷。首要步驟是盡擴大個體的價值範圍。理解並非障礙發生後就失去一切，將注意力放在其他的價值上，不單是慢性疾病或障礙相關的價值，尚有其他重要的價值存在。（Keany & Glueckauf, 1993; Smedema et al., 2009; Wright, 1983; 李秀月、吳明宜，2014）。

2. 將身體次於其他價值（次級）

由於社會中普遍存有身體外觀與能力成正比的月暈觀點，若個體價值範圍擴展不足，將導致個體過度重視身體、生理的完整性，忽略其他價值的重要性，當個體其他價值的重要性相對增加時，身體外觀因素對個體的影響將減少（Keany & Glueckauf, 1993; Smedema et al., 2009; Wright, 1983; 李秀月、吳明宜，2014）。

3. 控制障礙效應避免過度擴大（遏阻）

在障礙適應的觀點下，一旦障礙的效應被過度放大，遠超過實際影響程度時，將使個體的能力甚至是整體都受到影響。若要控制障礙效應，有兩概念是：障礙只有在特定情況下，才受限；導致個體受限的原因，包括了社會、環境所給予的障礙（Keany & Glueckauf, 1993; Smedema et al., 2009; Wright, 1983; 李秀月、吳明宜，2014）。

4. 將比較性價值轉換成本質性價值（轉換）

當個體能把注意力放在在自己的特質上，而不是聚焦在自己的所受的限或與跟他人的比較上，則有

能力看到自己其它的價值，而不會有被貶低的感覺（Keany & Glueckauf, 1993; Smedema et al., 2009; Wright, 1983; 李秀月、吳明宜，2014）。

(二) 障礙適應評量工具

Groomes與Linkowski於2007年發展『障礙適應量表一修訂版』此量表即是以Wright之價值改變概念為理論基礎發展而來，用以評估障礙者對自身障礙接受程度。『障礙適應量表一修訂版』量表提項共32題，提項分成四個分項度，分別為「擴展（enlargement）」、「次級（subordination）」、「阻遏（containment）」、「轉換（transformation）」，以反映Wright的四大價值改變歷程。

李秀月、吳明宜（2014）取樣自國內十縣市的脊髓損傷者協會，共216位脊髓損傷者回覆問卷，以探索性因素分析、迴歸等統計方式對『障礙適應量表一修訂版』中文版（簡稱C_ADSR）進行資料分析。結果顯示『障礙適應量表一修訂版』中文版共含21題，呈現二個共同因素，分別為因素「擴展個體的價值範圍」12題與「身體功能與障礙效應」9題，二個分量表內部一致性係數值分別為.859和.766。

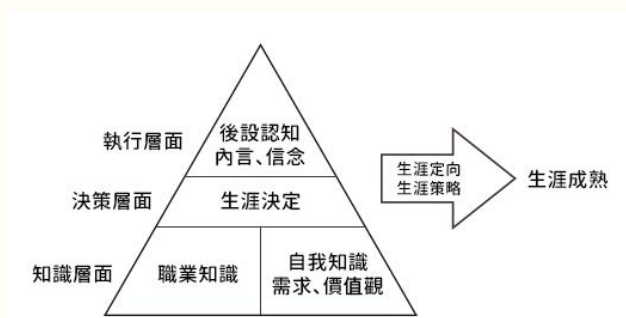
(三) 障礙適應與脊髓損傷者就業相關之研究

Snead與Davis（2002）則以腦傷的個案為研究對象。結果顯示以正向的態度面對障礙者，其對障礙有較佳的接受度。其生活品質與社會參與程度也相對較好。在針對重返職場與重新融入社區的研究上，發現無論損傷或障礙的種類或嚴重程度，以價值觀為基礎之諮商（value-based counseling）對於復健的成功亦有正面顯著的影響（Orbell et al., 2001; Kivioja & Franklin, 2003）。

國內部分，則有楊玫齡（2017）以『障礙適應量表-修訂版』中文修訂刪除版為測量工具，調查147位桃園地區的脊髓損傷者，結果發現成功就業的脊髓損傷者在「擴展個體的價值範圍」與「身體功能與障礙適應」兩項因素均高於未成功就業的脊髓損傷者。且障礙等級對於「擴展個體的價值範圍」的程度存有差異。

三、障礙適應、生涯信念與成功就業

為能整合障礙適應、生涯信念與成功就業之相關性，以下引用Peterson、Sampson 與Reardon (1991) 所提出的訊息處理層面的金字塔 (Pyramid of Information Processing Domains)。其理論視生涯問題解決的訊息處理分為知識層面、決策層面、執行層面。知識層面包括職業與自我知識，在自我知識中，進一步包含了個人經驗、興趣、能力、價值與需求，最上層的執行層面，則指大腦中的「後設認知」，透過「自我內言—自我信念」、「自我覺察」等方式，達到「綜合性監督」主動對認知策略執行進行選擇與排列 (金樹人，1997)。因此，本研究提出障礙者生涯輔導的訊息處理層面金字塔圖(林聖恆，2018)構念如下圖，進一步以脊髓損傷者為對象進行障礙適應、生涯信念與成功就業之相關研究來分析此構念結果，請見林聖恆 (2018) 碩士論文研究結果。此構念圖說明如下：



圖一 / 障礙者生涯輔導的訊息處理層面金字塔理論架構圖

綜合上述，在心理與生涯觀點之下，依據訊息處理層面的金字塔由後設認知中的信念扮演決策系統的領航角色，障礙適應作為自我知識中對自身障礙的價值觀，在此為基礎下的系統性地闡述個體由選擇到定向、未定向的邏輯思考歷程。脊髓損傷者中途致殘的個人經驗將成為生涯思考歷程的基礎之一，特別是其對障礙適應—自身障礙的價值觀變化更是涵蓋其中，且其障礙價值觀的發展時間是相對於其他生活經驗是更短且具衝擊性的；生涯信念作為金字塔的最頂端，若在脊髓損傷者身上特定的非理性信念佔據其思維，將難以推行生涯策略。

如此觀點或可提供在協助脊髓損傷者重返職場就業時，透過教育訓練提供了職業知識，作為金字塔的其中一個底層支柱；另一方面，則可透過心理諮商，對於另外一個底層支柱，涉及傷後自我概念的價值觀

進行澄清，協助脊髓損傷者渡過障礙適應的四個歷程；再者，亦可針對後設認知的非理性生涯信念進行介入，以促進生涯信念調整、障礙適應、成功就業。

換言之，回到障礙者生涯輔導的訊息處理層面金字塔理論架構圖，強調可透過執行層面對障礙者的內在自我語言、生涯信念等後設認知的補強；與透過職業知識和自我的需求、價值觀等知識的補強；協助脊髓損傷者重新決定生涯進路，讓致殘後成為障礙者的生涯可以再次定向，以期邁向生涯成熟與成功就業的可能性。

參考文獻：

- 李秀月、吳明宜 (2014)。『障礙適應量表—修訂版』於台灣脊髓損傷者之信效度檢驗者信效度。社團法人台灣職業重建專業協會。**復健諮商**，1037，19-42。
- 身心障礙者服務資訊網 (2003)。脊髓損傷患者的就業現況分析。取自<http://disable.yam.org.tw/node/1216>
- 金樹人 (1988)。生涯發展與輔導。台北市：天馬文化事業公司。
- 林幸台 (2007)。身心障礙者生涯輔導與轉協服務。台北市：心理出版社
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰 (2010)。生涯輔導。台北市：心理出版社
- 林佩欣、曾佳珍 (2006)。中途致殘者的職業生涯發展歷程及其影響因素之研究—以一位脊髓損傷青年為例。**中華民國特殊教育學會年刊**，12，27-37。
- 林聖恆 (2018) 脊髓損傷者之障礙適應、生涯信念與成功就業知相關研究。國立臺北護理健康大學生死與健康心理諮商系碩士論文。
- 脊髓損傷者聯合會 (2016)。認識脊髓損傷。取自<http://fsci.org.tw/modules/tinyd0/index.php?id=7>
- 張英鵬 (2001)。我國大專身心障礙學生生涯決定信念研究。**東台灣特殊教育學報**，3，1-43。
- 徐維停 (2011)。脊髓損傷者生涯信念與成功就業之相關性研究 (碩士論文)。台北市：國立臺灣師範大學復健諮商研究所。
- 鳳華、張瑋珊、江奕葶、黃雅蘋 (2007)。脊髓損傷者生涯輔導團體之行動研究。**復健諮商**，1，65-104。
- 楊攻齡 (2017)。脊髓損傷者障礙適應與成功就業之相關性研究 (以桃園地區為例) (碩士論文)。台北市：國立臺灣師範大學復健諮商研究所。
- 彭永新 (2008)。兩岸四地華人大學生職業信念研究 (博士論文)。北京師範大學。
- 彭永新、龍立榮 (2000)。國外職業決策理論模式的發展。教育研究與實驗5。

- Dryden D.M., Saunders L.D., Rowe B.H., May L.A., Yiannakoulis N., Svenson L.W., Schopflocher D.P., Voaklander D.C.(2003). The epidemiology of traumatic spinal cord injury in Alberta, Canada. *Can J Neurol Sci* 2003 ;30:113-21.
- Dunn, D. S., & Elliott, T. R. (2005). Revisiting a Constructive Classic: Wright's Physical Disability: A Psychosocial Approach. *Rehabilitation Psychology*, 50(2), 183-189.
- Groomes, D. A., & Linkowski, D. C. (2007). Examining the structure of the revised acceptance disability scale. *Journal of Rehabilitation*, 73(3), 3-9.
- Hess, D., Riplet, D., McKinley, W., & Tewksbury, M. (2000). Predictors for return to work after spinal cord injury: A 3 Year multicenter analysis, *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 81, 359-363.
- Keany, K. C., & Glueckauf, R. L. (1993). Disability and value change: An overview and reanalysis of acceptance of loss theory. *Rehabilitation Psychology*, 38(3),
- Kirshblum, S,m Campagnolo, D. I., & DeLisa, J. A. (2001). *Spinal cord medicine*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Krause, J. S.,(1997) Personality and traumatic spinal cord injury: Relationship to participation on Counseling, *Journal of Applied Rehabilitation*, 28(2), 15-20.
- Krause, J. S., & Anson, C. A. (1996). Employment after spinal cord injury: relation to selected participant characteristics. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* , 77(8), 737-743
- Krause, J. S., & Broderick, L. (2006) Relationship of personality and locus of control with employment outcomes among participants with spinal cord injury. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(2), 111-114.
- Krumboltz, J. D.(1991). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Smedema, S. M., Bakken-Gillen, S. K., & Dalton, J. (2009). Psychosocial adaptation to chronic illness and disability: models and measurement. In F. Chan, E. D. S. Cardoso, & J. A. Chronister (Eds.), *Understanding psychosocial adjustment to chronic illness and disability* (pp. 51-73). New York: Springer.
- Tomassen, P. C. D., Post, M. W. M., & Asbeck, F. W. A. (2000). Return to work after spinal cord injury. *International Medical Society of Paraplegia*, 38, 51-55.
- Wright, B. A. (1983). *Physical disability: A psychosocial approach* (2nd edition). New York: Harper & Row

助人者的專業生涯

青少年優勢力卡融入高中生涯課程實務心得分享

簡潔妮 / 新北市金山高中專任輔導教師
邱璟玟 / 臺北市金華國中輔導科實習老師

回顧自己的生命，你會想到什麼？探索自己的特質，你會如何描述自己？許多青少年在探索未來與夢想時，常因為覺得自己沒有什麼優點，自信心較低，不敢說出自身想法、訂定目標。因此，我們嘗試在現有的生涯規劃課程架構下，將優勢力的理念融入其中，引導學生看見自己的優勢，提升其在生涯抉擇上的自我效能感。

該系列課程對象為高一學生。課程規劃如下圖所示，以下會針對融入優勢概念的課程進行設計理念說明，並分享實際實施課程後的想法與心得。



第一堂課「閃亮亮的生命曲線」

藉由畫出個人的生命曲線，反思生命歷程帶給自己的影響，並融入優勢理念，邀請學生在互相分享生命故事的過程中，協助看見夥伴故事中的優勢力量。並透過哇卡豐厚系列問句，請學生選擇一個適合的問題詢問夥伴，如「經過這次的挑戰，面對未來的冒險，你多了哪些配備？」，幫助學生用另一種角度思考自己的故事。

學生在課程進行的過程中，對於後續的哇卡的問題詢問，在回答上略顯困難，需要教師具體的示範及引導，學生較能有所產出。

第三堂課「優勢猜猜猜」

銜接在性向測驗之後，我們希望告訴學生，性向測驗雖能幫助了解自己，但測驗結果並不代表全部的

你。該堂課使用優勢力牌卡，每位學生選擇一張像自己的，以及一張自己很想要的，再請小組夥伴猜猜看像的是哪一張。透過牌卡選擇，學生能認識優勢有哪些，並發現自己擁有的優勢。藉由猜測彼此優勢的過程，猜測者能夠分享對同學的觀察，給予同學正向回饋，被猜測者能夠從他人的眼中看見自己。

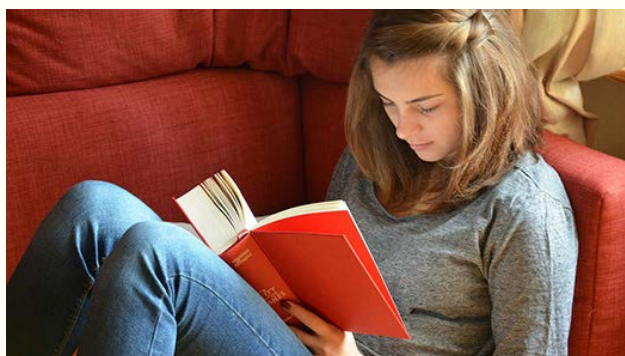
在實際進行該課程時，有些學生的反映是：「很意外，原來別人覺得我是這樣的人」、「很感動，原來才認識不久的同學這麼了解我」諸如此類的回饋，都是增強學生對自我更多元的認識。

有些學生會以開玩笑的方式進行該課程，可以感受到學生對於說出自己的優點，或是讚美他人仍有些不習慣，若同組的夥伴是彼此熟悉度較高者，較願意有深入的分享，若有彼此較不熟悉的學生成為一組，會需要教師多引導予以協助，且在課程的一開始，若能明確讓學生知道，在這堂課中我們要練習以正向看待每個人，和學生達成明確的約定，較能減低學生在課堂中以玩鬧的方式與同組夥伴互動。

第四堂課「生命中的優勢」

由第一堂課生命曲線延伸，邀請學生找出生命中的挑戰、低潮、困難，並看見自己如何從困境中走出來。我們希望學生從過去生命中找到陪伴自己克服困難的優勢，並且將之保留在身上，成為面對未來挑戰的力量。

整體而言，我們希望將青少年優勢力卡融入生涯規劃課程，透過優勢經驗的回顧以及個人優勢力的探索，讓學生學習優勢的思考模式，提升自我價值，增加在生涯探索過程中的動力與希望感，一開始實行該課程時，學生很容易因為不習慣而選擇用嬉鬧的方式，不過若老師在課堂上能具體示範，讓學生感受到正向看待自己與他人的力量，或許能使該課程的核心目標更容易被具體實現。



求職文化

鍛鍊職場韌性，強化你的職場堅韌度

張雅期 / 勞動力發展署核心職能師資、諮商心理師

在運動心理學上，有一個名詞來說明頂尖選手的強大心理素質叫做「心理堅韌度」（Mental Toughness），心理堅韌度（Mental Toughness）這個概念，最先由Loehr於1986年所提出，Loehr發現在運動場域中，心理堅韌度強的運動員，就算在危急及困境中，仍然能夠維持與增強正向能量，使用正向態度思考與面對問題，藉由不同方法讓自己保持放鬆與鎮靜。後續許多研究發現這樣的心理素質不僅限於運動場域，在職場與生活中也同樣適用。而在我的課程中，我稱為心理技能的鍛鍊，原因是這樣的素質是能夠培養與練習的。

心理堅韌度是一種心理狀態，而這樣的心理狀態是與個體的生活經驗有關（鄭貴惠、林淑萍、林婉玲，2011），其實說穿了就是壓力因應的能力，在遭遇困難與挑戰時，是否能夠有效因應。心理技能的鍛鍊是一種累積，平時需要儲備蓄能，在需要時才能夠展現，因此在日常生活與工作中是可以透過一些技巧與習慣來培養心理堅韌度。

心理堅韌度包涵了四個核心概念：承諾、挑戰、控制與信心（Clough, Earle, and Sewell, 2002）。

以下針對這四個核心的內涵加以簡述說明：

一、控制（control）：包括情緒（emotion）及生活（life）上的控制，是個體感受以及行動上認為自己是具有影響力的傾向。意指對生活或情緒的波動和挫折，個體能否做出適當反應以掌握自身處境與能力。某些人感受自我是有掌控力和有影響力的；某些則認為是事情找上他們並且自己只有少許的掌控力。

二、承諾（commitment）：是個體在遭遇中將自己投入而非疏離的傾向。也就是當個體與人或企業組織做出承諾與清楚規範後，能否信守諾言並持續努力於完成交付之工作與任務。例如有些人一旦承諾了，就會使命必達，全力以赴；有些人則會容易分心與無聊。

三、挑戰 (challenge)：指生活或工作環境中所遭遇的特殊狀況與變動。某些人將挑戰、變動、問題和改變視為機會；某些人則視這些因素為威脅。例如當遭遇職務調動，有人視為變動是必然發生的，不同的職務是一種學習與機會；反之也可以認為職務遭遇調動是一種工作上的阻礙與不順遂。

四、信心 (confidence)：包括人際 (interpersonal) 及能力 (abilities) 上的信心，指的是對於終究會達到成功，對自己所抱持的強烈信念跟無可動搖的信心。某些人會擁有自信能成功的完成任務；其他人則會對挫折與不穩定讓步。

從上面的描述可以發現，四個核心的內涵是一種信念與行為，也因為是信念與行動，因此是可以促發與建立的，我認為心理堅韌度的累積，可以透過 LEAD 技巧來練習：

*** Listen 傾聽與覺察：**

改變的開始來自於發現與覺察，當感覺自己卡住了或是不知道自己在做甚麼的混亂感出現時，就是一個很好的觀察起點，讓自己停在這個「感覺」一下，聽聽與觀看自己在這個「感覺」之下的反應是甚麼？例如當情況不如我預期的時候，我傾向怪罪別人或是自己；當事情不順利時，我總是想像最糟的情況。這樣的練習可以有效地發現自己解讀資訊的傾向。

*** Evaluate 評估現況：**

評估就是收集證據和自己辯證，辨識哪些是事實？哪些是自己的觀點？觀點從何而來？還有沒有自己沒注意到的地方？這個階段若有專家或是能夠提供不同觀點的他人加入會有很好的效果，只是要注意這階段是收集不同角度的證據，沒有好壞與價值判斷。透過這樣的方式可以找回自己的控制感，看到忽略與沒注意到的資源與細節。

*** Achievement 自我激勵：**

這個階段的目的是在於自我賦能，找出自己的成功經驗與例外事件，有時候回頭看看自己已經做了哪些事情，嘗試舉出一到三項行為或是反應，目的是讓自己有動力持續行動，這時候可以使用「我已經完成...，接下來我要...」的句型自我鼓勵。同時也可以尋求其他人的支持，問問他人自己

做得不錯的部分。

*** Do something 採取行動：**

前面三個步驟，嘗試透過各種不同的角度來調整自己的觀點，找出自己能夠行動的方向與著力點，然而再多的觀點仍需要實際的行動，因此最後一步驟就是行動，不管如何，做點什麼吧！

一旦踏出行動的步伐，你的LEAD下一個循環就會開始，在這不斷的循環鍛鍊中，心理堅韌度也就不斷地在累積。

現在就開始心理堅韌度的鍛鍊，讓自己發揮更高的技能水準與未知的潛力。

生涯鐘聲

上課囉！來聽聽新竹市建功高中怎麼說！！

新竹市立建功高中生涯輔導工作特色

詹智華 / 新竹市立建功高中輔導教師

宋珮綺 / 國立中央大學附屬中壢高中輔導教師 (協同編輯)

一、本校簡史—以「尊重、創新、宏觀」為校訓的優質高中

本校自民國87年創校時就有別於其他市立學校，是全國第一所以不穿制服、鼓勵學生多元呈現為目標之教改學校，並以「注重學生全人發展、鼓勵關懷社會、落實校園民主、尊重教師專業自主、教學方法重啟發、理解與實際體驗、鼓勵主動學習」為學校教育發展目標，期使透過專業自主的優質師資培育出多元才能之建功人。

目前，持續以「培育多元才能建功人—活力建功·海闊天空」的學校願景開展深耕，並根據學生們的畢業進路分析與學習需求，發展出以團隊合作、問題解決、創造力、行動力及批判思考等五大核心素養為主軸之課程，期許建功的孩子們透過學習，能適應現在生活並具備面對未來挑戰的知識、能力與態度。

二、學校辦學特色：

1. 友善校園-沒有制服，紮根工程。
2. 書香滿園-透過晨讀、書展、講座、網路讀書心得寫作、小論文比賽、地景走讀、雲端閱讀等活動，讓學子都能「愛閱在建功」。

3. 特色教學-教師具專業素養，熱忱創新。利用多元選修、分組合作學習，導入專題研究發表等啟發式教學。
4. 活動多元-辦理國際、校際交流、體育、藝文活動皆各具特色，以開拓學生視野。

三、學校願景與學生圖像



四、高中生涯輔導的工作項目

(一) 自我探索

1. 心理測驗：
 - (1) 高一：興趣量表（大考中心出版）、新編多元性向測驗（中國行為科學社出版）
 - (2) 高三：學系探索量表（大考中心出版）
2. 個別晤談：並視需求提供諮詢、心理測驗或相關資訊。
3. 運用牌卡：藉由課程、小團體、個別晤談，運用牌卡，包含紅花卡、生涯卡、能力強項卡、職業憧憬卡，引導學生探索個人期待、價

值觀、能力特質等。覺察並統整個人的經驗，轉化成為未來發展方向。

(二) 連結學生環境中師長的助力

1. 親職知能：辦理生涯輔導家長講座，如高一選組家長說明會、高三升學家長講座等，並提供家長諮詢，提供選組、升學資訊，增益親職知能，以陪伴子女適性發展。
2. 生涯領航員制度：安排老師們認輔高三學生，以支持學生升學歷程中各項抉擇的諮詢與準備。

3. 模擬面試安排：邀請鄰近大學教授、家長人力資源，安排模擬面試，訓練學生口語表達能力，以及應對進退的面試禮儀。
4. 學長姐經驗分享：邀請學長姐分享升學、就業經驗。

(三) 教育與職業資料探索：

1. 多元入學說明會：協助學生了解升學管道，並能善加運用。
2. 大學校系介紹講座：邀請各校系到校介紹特色，學生自由報名參加。
3. 一周一文刊物：提供升學、就業等新資訊，以及相關網路資源。
4. 產業趨勢講座：安排相關講座、鼓勵學生參加相關活動。
5. 提供營隊資訊：鼓勵學生參加。
6. 因應大學第二階段甄試準備：舉辦講座、及模擬面試，建立歷屆學長姊備審資料檔案。

- ### (四) 促進學生個人成長：結合課程，運用纏繞畫、給未來的一封信、高二分組後見面禮活動等，增進學生個人心理穩定成長。



個別晤談室



運用牌卡進行自我探索



小團體自我探索活動



高一選組家長說明會



高二分組見面禮活動-許願樹



高三升學模擬面試

春去春又來

[2003年 / 韓國 / 103分鐘]

—東方禪味與生死觀

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心教授



劇情簡介

春去春又來以一間小廟做整個故事的背景，以四季的變化做時間點，敘述一個男人的一生。影片畫面慢條斯理地從一間浮在湖心上的寺廟緩緩展開，其畫面之精雕細琢、美輪美奐，堪稱他所有作品中，最展現金基德的美術訓練基底的一部。而透過四季的轉換，來講人的年紀、心性的變化，然後再回到春天，而呈現生命輪替與延續的意義，更顯得禪味十足。

主修繪畫的金基德，拍攝這部電影時也徹底運用了他在這方面的能力，整部電影取景是一間座落在湖泊中的古廟，四季分明、風景優美，觀賞電影時就如同在欣賞一幅幅美麗的畫，對白不多，留給觀眾寬廣的想像空間。本片的美術和攝影均十分優異，使整個場景仿似陶淵明的世外桃源，畫面呈現出一種呼應故事情節的氛圍。導演對場面的調度也顯得定靜閒適，就像老僧那樣，流洩著相當吸引人的戲劇張力。

有些細膩處的安排，深得「盡在不言中」之妙，例如徒弟想在蒙面婦女睡著時偷偷掀開她的頭巾一睹廬山真面目，看看是否就是心目中的那個人？但是婦人只是輕輕握一握他的手，什麼都沒有說，觀眾也從頭到尾看不到她的表情，但已激起無限想像空間。片末徒弟登山時配唱的樂曲，有如西藏的天唱，具有一種深刻打動人心的力量。

導演金基德親自上陣演出冬天片段中的中年僧，他感覺自己一直生活在冬天的情境中，所以乾脆就由自己來飾演。他在戲中的角色有許多武打動作，除了

動作指導的設計之外，因為他自己有當兵的經驗，所以也有許多動作是金基德自己摸索出來的。

導演、編劇

【Spring, Summer, Fall, Winter and Spring】是金基德2003年的作品，中文譯為【春去春又來】或【春夏秋冬，春】。這部戲是金基德自編、自導，也可以說自演。金基德於片中飾演中年的僧人，除眾所矚目的導戲才能外，更讓人驚訝他演技的魅力。

演員

【童僧】伍永秀 飾老僧

【漢城警事】徐在英 飾青年僧

【收信人不明】金永敏 飾少僧

金基德 飾中年僧

韓莉珍 飾少女

得獎記錄

金基德向來以低成本、短時間內製作出藝術性極高的作品著名。金基德雖然在海外備受讚揚，韓國電影獎卻常常沒他的份，2000年的「島」及2001年「收件人不明」分別入圍威尼斯影展，2004年以「援交天使」拿下柏林影展最佳導演獎，同年再以「空屋情人」獲威尼斯最佳導演獎。「春去春又來」獲奧斯卡最佳國外影片。「春去春又來」自2003年底在韓國上映以來，票房超過10萬人次，韓國上映時的票房，打敗了裴勇俊的【醜聞】，應該是金基德所有作品中，票房最亮眼的一部，2004年底於世界各國的票房佳績更是超過700萬美金。

- 韓國票房打敗裴勇俊主演的【醜聞】
- 2003 歐洲影展最佳外語影提名
- 金星獎最佳外語片提名
- 盧卡諾影展青年評審獎、唐吉軻德創意獎
- 聖塞巴斯汀影展觀眾票選獎
- 韓國青龍映畫賞最優秀作品獎、最佳技術獎
- 釜山影展參賽片
- 2004 台北電影節熱門觀摩片
- 代表韓國參加2004奧斯卡最佳外語片
- 曼谷國際影展最佳影片提名

影片導讀

東方禪味與生死觀

《春去春又回》以富有詩意、禪意的山水畫境手法，運用一年四季的變化與人生階段或人性轉折作結合，帶給觀眾一份禪意的美與平淡中見深刻的人生體驗。

一、春——好奇、無知與天真的生機

湖中央的寺廟住著一個老僧和小小童僧。小小童僧還只是個天真的孩子，在平淡的生活中，採草藥、撲蝴蝶、捉溪魚、射彈弓，猶如一般家庭的小孩，頑皮好動。然而孩子的天真，有的時候卻會顯現出人性原始的殘忍面，小小童僧把溪魚、青蛙、小蛇的身上都繫上了繩子，在繩子的另一頭卻綁上石頭，讓牠們難以自由行動，甚至最後死亡。老僧看在眼裡，趁小小童僧入睡後，在小小童僧的背後繫上大石頭。他要小小童僧在感同身受，激發他的「同理心」，接著他命令小小童僧將受到虐待的小動物找出來，替他們解套，「否則這塊石頭將壓在你心上，直到你死了為止」老僧如是說。於是背著大石頭的小童僧就這樣吃力地尋找著，然而很不幸地，動物們不是死亡，就是有所殘缺，無論如何都造成了傷害，小小童僧留下了後悔的眼淚。

生機盎然的童年歲月，也可能因為好奇、無知與天真，帶著調皮、好玩、輕忽的態度而破了戒，無意地傷害了生活於天地之間的其他生靈，但是一切都還只是涉世未深的無心之過，要修正猶為時未遲。

二、夏——血氣方剛的紅塵慾望

小小童僧長成了少年僧侶，小時候難以控制的輕佻也划得上手了，站在巨石佛像的肩上，而能看得更高更遠的他，一眼瞥見了從遠方來的即將改變他一生的女孩。女孩因病而在寺中休養，她的出現，讓少年僧原本平靜的心泛起了一波波漣漪。少年僧起初對於女孩覺得陌生、好奇而膽怯，隨著時間的推移，在眉目間傳遞的細微變化中兩人慢慢靠近。當老師父告訴女孩：「喝了這碗藥頭腦會清醒一點」時，孰不知讓女孩「頭腦混亂」的元兇正是自己的弟子。剛開始少年僧情不自禁去觸碰女孩身體被女孩賞巴掌，逐漸演變成一同划船到隱密之處行魚水之歡。正值青春年華的兩人，就這樣交纏相戀了，少年僧的心也離佛門越來越遠。原本少年僧森嚴告誡「師父會生氣」來阻止女孩把石獅像當座椅坐，也轉變成毫不在乎的直接搬來給女孩坐的討好迷戀。

然而火熱濃烈的愛情包藏不住，老僧對於紅塵慾望了然於心，故能持平常心以對，老師父在發現了兩人的男女情事並未責罰，他只是從修行的觀點告誡著：「起了淫念就會產生佔有慾，進而殺生」的警語，並勸女孩回家。於是女孩走了，少年僧痛哭流涕、痛不欲生，在夜裡，他決定帶著神像離開。為什麼要帶走神像？是想要拿去賣錢？是對師父的一種抗議？金基德在這兒留了個伏筆。

少年僧血氣方剛、心高氣傲，老僧放手讓他灑脫的走，讓少年僧以為自己可以自由隨性而活。其實老師父也是醒著的，但他沒有起身阻止，少年僧如果心中沒有了信仰，再多加強留也是徒然。老師父看了看牆上的佛，又開始虔誠的念起經來。寺裡沒有了佛像無礙於修佛，佛存乎於心。

三、秋——功德圓滿、無所掛礙

離開多年的少年僧回到了寺廟已是青壯年，眼神中多了滄桑與惶惑，言語舉止充斥著憤世忌俗與不滿。聽見老僧淡淡地問了一句：「人世變得很惱人，對吧？」

從前在湖上寺廟單純與大自然為伍的生活，日出而作日落而息的步調，那個在這樣的環境長成的樸實少年僧，在混沌的世間打滾了一遭，全身沾滿的愛恨嗔癡，潔淨的心已經染烏，雙手也滿是鮮血，像極一隻被慾望吞噬的野獸。為愛盲目而殺了人的青年僧，咬牙切齒的說著：「愛是我唯一的罪孽，我只想要她而已。」

老僧當初的預言成真，蒙蔽雙眼的慾望將引發殺機，老僧安靜的說：「世事無常，人有時候要捨得。」老僧這樣回應了為慾所役的青年僧。青年僧放回當年偷走的佛像，或許當初迷失的少年僧偷走的不是佛像，是當初清淨空靈的心，現在還回來的也不是佛像，而是還原當初迷失掉的自己。

承受著巨大痛苦與怨恨的青年僧，找不到出口的心靈近乎崩潰而想要自殺，老僧父毒打了他一頓，利用身體的痛楚來麻痺他的撕裂感。接著，老僧要青年僧以刀當筆以地為紙，一刀一劃刻寫心經，這是定靜修行的功夫，即使警察來緝捕，老僧也要青年僧也不為所動繼續刻寫，藉由青年僧的銘刻讀經，老僧鍛鍊著青年僧躁動的脾性。

一夜過去，青年僧終於刻（修）完心經，體力不支而倒地。這手刻刀痕不只是刻在地板上，更是一刀一痕地刻在青年僧的心上。青年僧原來沾滿了血漬的

殺人之刀（手）經這一長夜，已經轉化為自我解脫之正道。

警察帶走青年僧時，小船一度卡在湖中央，動彈不得，直到青年僧回頭揮手道別，小船才能繼續向前划動，好一個「回頭是岸」的隱喻。老僧能做的已經功德圓滿矣！自由自在，無所掛礙，剩下的得由青年僧自己去人生修行了。老僧在青年僧被帶走之後，振筆寫了幾個「閉」字，在輕舟上放著柴木，老僧在世間已經「修成正果」，他的肉身在熊熊火焰中化成一顆顆舍利子。

四、冬——白雪皚皚中一切平等

青年僧贖完形式上、法治上的罪後，再度回到湖上寺廟，已經成為滿頭灰髮的中年僧。湖水已然結冰，原本色彩鮮明的景致變成一片單純的白，中年僧的心境也近乎一片平靜。中年僧開始收拾著荒涼破敗的寺廟與周圍環境，也收拾著自己荒蕪已久的心。

即使在冰雪寒凍的冬日，中年僧依舊赤裸著上身，操練著調養生息的功夫，冬陽下的身影孤寂卻不蒼涼。在沉寂的冬季裡，一名蒙面的女子抱著一個剛出生的嬰孩來到寺廟。男子接待了這對母子，但是蒙面的女子卻在夜裡拋下孩子離開。

當他意識到女子已經離去，卻已來不及阻止，只在冰封了的湖面瞥見了女子意外掉入中年僧挖來取水的洞裡而喪生湖底。我不殺伯仁，伯仁卻因我而死。中年僧將婦人拉上冰面掀開婦人的面巾，鏡頭拉遠留給觀眾諸多想像的空間，是當年讓他迷戀癡狂的女子？還是又是另一個受苦的芸芸眾生而已？不管是誰，中年僧感覺到自己又多加一件罪虐。

新的一天又開始了，他背負著大石頭，手中捧著佛像，往山頂上走去，中年僧在償還童年因為好奇、無知而誤殺無辜生命的罪業。中年僧背後的沉重石塊象徵的是他的罪孽和業障。當時少年僧是被動接受老僧的處罰，現在中年僧是自發性的滌淨與贖罪。

五、於是，春去春又回

大地又從一片茫茫的白，轉變成五彩繽紛。當年蒙面女子遺留下的嬰孩，如今已經變成了如同中年僧小時一般活潑的小和尚，一切就像輪迴一般，走的又來，春去了，終究還是會回來的。

「菩提本無樹，明鏡亦非台。本來無一物，何處惹塵埃。」這首偈子道盡了本片的中心主旨。人的一

生不就是如此嗎？經過了幼兒時的懵懂無知，年少時的輕狂浮躁或固執衝撞，歷盡滄桑後的中年，逐漸滌盡塵埃、收束凡心，隨著時光的流逝，新生命再度誕生，轉化與延續著人類不斷輪迴的修煉。春去春又回，周而復始的無限迴旋，直到永遠。

《春去春又回》確實不像金基德其他作品明顯的鋪排人生的黑暗面，反而慢條斯理地從浮在湖心上的寺廟緩緩展開。其畫面之精雕細琢、匠心獨具，堪稱他所有作品中，最具視覺美感者。而透過四季的轉換，來講人的年紀、心性的變化，呈現生命輪替與延續的意義，顯得禪味十足。

六、每個人心中的門

電影中以四季變化來象徵人生中的不同階段，手法寫實又富於隱喻，片中藉由四季的輪迴來說明人生的變與不變，電影的最後一段的春天故事，開放式的結局譬喻了人生中的光明與希望，似乎暗藏著金基德對生命的觀點並不是那樣悲觀憤怒，黑暗陰沉的底下可能隱藏著光明璀璨。

《春去春又回》其實不只是表面的平靜安寧與和諧，片中其實還是流露出許多金基德「不變」的主題，如性、殺戮等。譬如在「春」這段，小童僧將石頭綁在魚和青蛙身上逗弄的天真與殘忍，並存不悖，並不因為老僧的懲罰與訓示，就去被收束規訓，因此發展到「夏」的時候，少年僧禁不起異性的誘惑，青春男兒情竇初開、性慾難耐；或是「秋」沒演出的手刃情夫，以及老僧的引火自焚；然後到「冬」的子然、孤獨，都還是留有金積德一貫的電影風格。最後一個小孩被送來，原來片頭的小童僧在片尾長大成了老僧，成為像當年收養他這個孩子的老僧，人間一輪又回到了「春」。

《春去春又回》畫面經營的空靈幽美，可是仍然流露著「金氏黑暗美學」金基德對人生與人性的殘酷與可憫，依然維繫著一貫的觀點。《春去春又回》完整呈現了他對人生的看法：在「最黑暗裡見光明」。只不過過去許多觀眾只看到他的黑暗，而難以接觸那暗藏在內裡的深刻力道；因此《春去春又回》不只是單純的在頌揚生命的明亮，其實仍舊是用陰暗、晦澀來並置、對比的蘊藏於底層的光明、禮讚。

除了畫面構圖具有圖畫般的視覺美感之外，這部片中的禪房的門框是虛設的。禪室很小，主堂和臥室之間用了一個門框形式上做了區隔，事實上並不需要

開門，就可以從旁邊直接繞進去，也不需要敲門，門內一切看得清清楚楚。和路、湖接壤的山門也是虛設的，行人或小船並不需要經過山門得以入湖或出湖，山門也是形式上的入口，就算關上或鎖上山門，仍然可以任意進出。那為什麼還需要設門？重點不在有沒有門作為實質的隔間，重點在心中有沒有門？心中有沒有規矩、分寸？心中有沒有出入行動的根據？

不知道金基德是不是一個性惡論者？一直要去凸顯人類的暴力、衝動的黑暗力量。還是其實金基德是一個樂觀的性善論者？他利用虛虛實實的門框與山門，告訴觀眾，他相信只要每個人願意持修，不必靠外在的道德或法律規範，每個人心中都有自己的門，作為行事的內在依據？

自然四季，似乎有一種無法顛覆的理所當然。經常在這種平凡自然到不容有任何懷疑的時候，生命似乎就會這樣無止盡的輪迴下去，存在議題何在？如果把頭銜、職位、名字、房子、戶籍、帳號……都去除，當一個人一無所有的時候，那時候可以開始談存在。當那些理所當然的一切，走路、吃飯、喝水、咀嚼、吞嚥、放尿、拉屎、聽見、看見……變成困難甚至不能，那時候可以開始談存在。

生命議題反思

1. 你對於禪房虛設的門框和路與湖接壤的象徵山門，有何體會與想法？
2. 在「春」這段，小小童僧石頭綁在魚和青蛙身上鬥弄的天真與殘忍，你如何解釋其並存不悖？
3. 少年僧在地板上一字一句刻心經的過程，有哪些體會？
4. 少年僧痛哭流涕、痛不欲生，在夜裡，他決定帶著神像離開。為什麼要帶走神像？是想要拿去賣錢？是對師父的一種抗議？
5. 離開多年的少年僧回到了寺廟已是青壯年，眼神中多了滄桑與惶惑，言語舉止充斥著憤世忌俗與不平不滿。老僧淡淡地問了一句：「人世變得很惱人，對吧？」他想說什麼？
6. 蒙面的女子抱著一個剛出生的嬰孩來到寺廟，但是蒙面的女子卻在夜裡拋下孩子離開。當他意識到女子已經離去，卻已來不及阻止，只在冰封了的湖面瞥見了女子意外掉入自己挖來取水的洞裡而喪生湖底，你認為這女子是誰？

7. 「菩提本無樹，明鏡亦非台。本來無一物，何處惹塵埃。」為何要用「惹」這個字，用沾、蒙……有何不同？
8. 本片主題其實不只是表面的平靜安寧與和諧，片中其實還藏有許多金基德「不變」的主題，如性、殺戮等，你同意嗎？
9. 你對片中呈現：在「最黑暗裡見光明」，你同意嗎？你認為何以點要將陰暗、晦澀與明亮、禮讚並置？

延伸電影

1. 《班傑明的奇幻之旅》(The Curious Case of Benjamin Button) / 2009年 / 美國 / 165分鐘

本片由大衛芬奇執導，布萊德特和凱特布蘭奇主演，演員包括蒂妲史雲頓、泰拉姬漢森、傑森佛萊明、艾理斯寇迪及茱莉亞歐蒙。電影改編自1920年代美國名作家史考特費茲傑羅寫下的奇幻式的寓言故事，編劇是艾瑞克羅斯，劇情是關於一個男人出生時已80歲，但年紀卻隨著時的流逝，外表愈來愈年輕。然而，跟我們所有人一樣，他無法停止時間的流轉。

班傑明出生時外觀容貌已80歲，他一出生母親就難產死亡，父親將他丟棄在養老院門口，好心的黑人夫妻（養老院的負責人）收容了他，將他當成自己的兒子扶養，教導他許多智慧，他在養老院中安然的渡過了「童年」。當他十一歲時，在養老院裡遇見了這一生的摯愛·六歲的黛西，二人雖兩小無猜，但外貌卻是天差地遠，奇妙的是隨著時間流逝，班傑明越來越年輕，但黛西卻越來越老，「時間」開了班傑明這一生最大的玩笑，他和黛西倆註定無法白頭偕老。

跟《春去春又回》一樣在敘述人生輪迴，只是班傑明的人生是倒著走的，小說的最後班傑明成為剛出生嬰兒。我們雖然常說老人就像小孩，但是畢竟我們都知道我們說的「像小孩」，不是真的小孩，何況現實裡，剛出生的嬰兒並不會「像老人」。整个人生跟別人倒著走也就罷了，最難的是跟所愛的人似乎在彼此人生的某個點差兼而過之後，就越走越遠了，無法同步。

2. 《窒息情慾》(Breath) 2007年 / 韓國 / 84分鐘

本片也是金基德的作品，參加2007年坎城影展競賽。張震主演、夏正宇與朴智娥主演。死囚的張真（張震飾），他性格怪僻，試圖割喉獨自面對死亡，

自殺失敗也失去了聲音，再度回到囚籠，他過著行屍走肉的日子。

美麗的雕塑家阿妍（朴智娥飾）發現老公（夏正宇飾）外遇，她開始顛覆自己原來的生活步調與方式，她偶然在電視看到張真自殺送醫的新聞而產生憐憫之心，阿妍主動來到監獄探視，求見張真。

阿妍決定將「四季」編織成禮物，依序帶進探監房裡送給張真。春、夏、秋、冬，四季化為可愛的道具、美麗的壁紙、浪漫的情感，還有她溫柔的觸摸與深情相擁，以及每回留下一張的照片倩影。

死刑是合法奪走人的呼吸的方式，但即使我們不是死囚，也不代表我們就一定能夠自由呼吸，生命中的某些時候，讓人呼吸也變得困難，當人失去愛或失去依附的時候「尤其是當愛與依附被視為理所當然」痛苦比被判死刑還要更劇烈。就此，孤獨與自由難以切割，在看似孤獨的狀態裡，自由於焉湧現，而當人追求自由之際，也就是進入無依無靠的狀態裡，要為自己完全負責，於是人是在孤獨的存在處境之中。

延伸閱讀

1. 《孤獨六講》，蔣勳著。2007年8月，聯合文學。

蔣勳說：「孤獨沒有什麼不好。使孤獨變得不好，是因為你害怕孤獨。」因為怕孤獨的人就會寂寞。孤獨和寂寞不一樣。寂寞會發慌，孤獨則是飽滿的，是莊子說的『獨與天地精神往來』，是確定生命與宇宙間的對話，已經到了最完美的狀態。

在孩子長大離家到外縣市去讀書，有時大半年才回家一次，我確實生活在孤獨之中。有時候我忙著跟不同的老朋友打交道，或是重看以前看過的書，除此之外，也有一些奇特的體驗，我四周的一切事物都在忽然間活了起來，清晨停留在女兒牆上嘰嘰喳喳的麻雀聲，週日早上教堂的鐘聲，轉角那棵福木開花的濃香，秋天變紅的欒樹，好像一切都變成有了生命，會跟我說話和交談，會在我眼前或耳邊喋喋不休。生活在這種狀態裡的前提，必須進入孤獨才能有所得！

《春去春又回》的場景，整個就是孤獨到暴，一間簡單的禪房，孤伶伶站在水中央，出入都得靠舟子，修行人在其中有如被山水環抱。其實，看似最孤獨的，在天地之間，卻是最平常的存在處境。只是電影的影像把尋常人的存在處境視覺化了。

2. 《信仰一隻貓：個人時代的領先哲學》，蔡志忠著，2010，圓神。

蔡志忠在這本以貓的哲學為主軸的漫畫中說道：「當你擁有領先時代的貓科智慧，自然會散發獨領風騷的光芒！」；「貓科時代來臨，人要學會貓的自主、自在、自尊的特殊氣質，和牠的安靜、沉默、冷靜、神速的本領。」他高舉貓不是虎，不是虎的威風、兇猛，而是貓的優雅、沈靜、自在。

我養貓逾十餘年矣！我非常同意這種「貓智慧觀」，人生大多數需要的是安寧、平靜的過日子，而不是高高在上、虎虎生風。通常最寒冷的冬天，貓知道整個屋子裡，那兒是最溫暖的角落，最燜熱的夏天，貓窩著的地方，肯定最通風散熱。貓是不喜歡被人擁抱的，一旦你緊抱著牠，通常牠們不會做無謂的掙扎，可是只要你稍加輕忽，牠一定立刻伺機逃走，這種在絕處放鬆，也在絕處警戒的態度，讓我想到「時時可死，處處求生」的境界，一樣深邃。

貓比狗懂得獨處，狗是合群近人的，貓則是獨善其身，貓或許比狗更適合在孤獨時，作為心靈共鳴的伴。

創意玩生涯

火柴會說話－挑戰你對生涯的各種想像

黃之盈 / 台北市立明德國中專任輔導教師



一、前言：

大家好，前幾篇創意玩生涯跟大家介紹了幾款好玩又有趣的桌遊，這一次我們將推薦給大家這款創意十足，在輔導各種議題都很百搭實用的桌遊－火柴會說話。

這款桌遊的特色是運用透明的圖片，堆疊的方式，主題的聚焦、隨機的搶答，讓玩家可以透過圖形的動作，迅速的意會到謎底。

在生涯議題的運用可以很豐富且多元的了解成員和學生的想法。

二、遊戲介紹：

- 遊戲名稱：火柴會說話
- 遊戲結束：當每人出題兩次以後，遊戲結束。累積分數最高的玩家勝出。
- 適合年齡：12歲以上
- 遊戲內容物：60張透明牌、65張謎題牌、35個計分標記、中英文說明書



- 玩家人數：3-8人
- 遊戲規則：

將透明卡牌環繞成兩圈（說明書上是寫說1個大圓圈），把計分標記放在桌子上，將謎題牌洗勻放好。由最有創意 / 最年輕的玩家開始遊戲，目的是讓其他玩家猜中你要表達的謎題。

步驟一：隨機請一位玩家說出1-8的號碼，來決定這回合的謎題。



步驟二：大聲朗讀遊戲的「主題」讓大家知道。



步驟三：把所有你認為有需要用到的透明牌堆疊出你想表達的謎底，不限任何組合、任何方式，讓大家明白你的想法就對了！

- 遊戲目標：善用透明牌讓其他玩家猜中謎題，猜對的玩家可獲得分數。

三、遊戲主題示範舉隅：

這款火柴會說話很適用於遊戲的暖身 / 引導，也適合協助不擅長口語的學生，更深入或者不同階段的圖示，例如：

- 「請你運用圖卡，標註童年、青少年時期、大學時期，你的生涯狀態？」
- 「你認為目前的生涯阻礙是什麼？」
- 「你認為自己生涯中，最有自信的時期是什麼？」
- 「你認為目前的生涯如果有三張圖可以示意，會是哪三張？」
- 「當你面對自己的不足的時候，你會如何克服，找誰做些甚麼？」
- 「當你沒有行動力的時候，那是怎樣的狀態？」
- 「你曾經如何克服阻礙？」
- 「你的生涯藍圖，從20歲到40歲，會如何規劃？」

上述問題，若讓學生挑了之後，以50字寫下目前的生涯狀態，就很好下筆了！

以下我將舉幾位學生帶團體的實例（成員同意匿名後轉述），這一題題目是「你認為自己目前的生涯困境是什麼？」

成員A

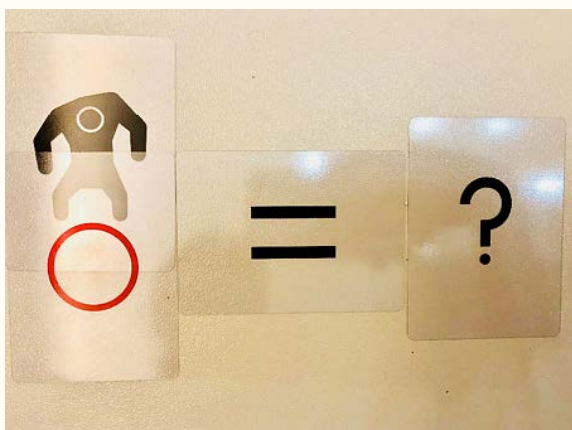
勞逸不均，有人很爽，有人做得半死，覺得很不公平。就像有些大學很好混，有些大學很嚴，尤

其有些國立大學生都在玩，感到我們這麼辛苦，會不會都在窮忙？



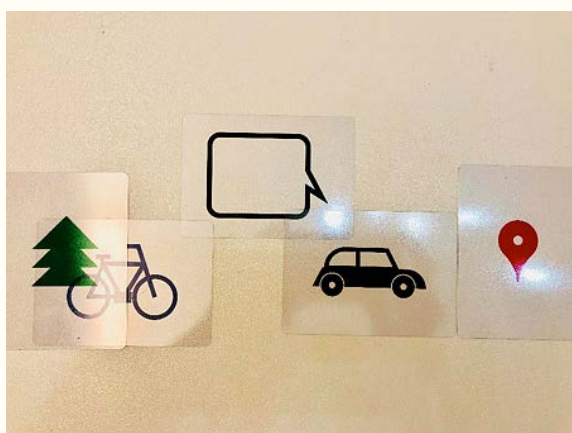
成員B

腳下的路徑是原地踏步，大學時期就是不斷原地踏步，無法接軌社會，也沒有學到新的學科，對於未來感到茫然失措。



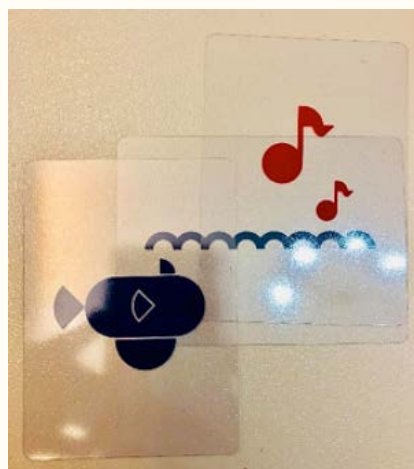
成員C

上大學以前，覺得人生就是按部就班依照父母的規劃慢慢走，有時間和同學打屁哈拉聊天，但上大學之後，常常會問自己未來要做什麼，目的地在哪裡，上次在YOUTUBE看了馬雲的影片，覺得人生有許多可能，英雄造時勢還是時勢造英雄不一定，但重點是自己要是個英雄阿！



成員D

離研究所考試和專題發表的時間是越來越近了，希望我可以在看似和同學步調一致之下，像顆深水炸彈，沉潛後希望可以成功跨考其他的學科。



成員E

我目前人生的bug就是我自己（我是自己最大的敵人）常感到信心不足，就想要放棄，但如果我勇往直前好像都不是問題。



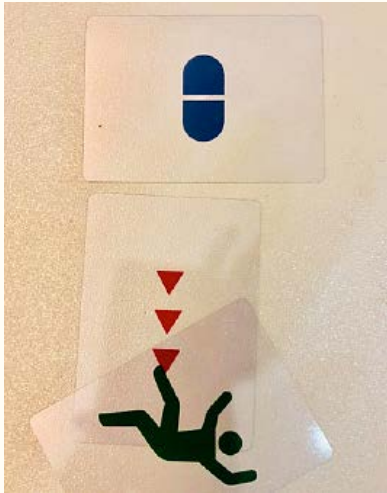
成員F

我的人生常脫稿演出，當我快要抵達目的地的時候，就會出意外，舉凡國中中考高中，高中考大學，只要是遇到大考，就會碰到天災人禍，像我大考就失常或者出車禍什麼的，我應該就是要去多拜拜。



成員G

上天給我的考驗就是一人，我常常遇人不淑，當我設定目標的時候，就有人會給我落井下石，我需要有強大的毅力和信心，否則很難往目標邁進，尤其是當我落難時，常需要尋求教會的夥伴給我禱告，我對家人沒有期望了！



以上幾位成員明顯是在大學階段面對各種阻礙，無論是個人內在問題（信心不足、內在猶豫等）或外在環境（家人支持、環境支持等），都可以用圖卡堆疊的動態方式呈現目前的現況，可以1.排出圖卡2.邀請成員想像並猜測3.謎底揭曉並互相給予回饋和建議。透過圖卡的堆疊和方向的轉換，可變成靜態或動態的方式呈現個人困境，並找尋解決辦法。

（PS：建議可搭配DoGoCard的資源阻礙卡和現況評估卡，列出內外在的困境和資源。）

以上是運用在個人生涯困境時的處境評估，但若運用在個人希望未來藍圖、建立一個小目標，一樣可以運用圖卡的方式創意堆疊出一個暫時的状态，並且彼此溝通，推薦給大家這款可愛極具互動性樂趣十足的桌遊喔！



生涯研究點閱

女同志的生涯發展歷程與生涯抉擇經驗敘事研究

A Narrative Research on Lesbian's Career Development Processes and Decision Making Experience

黃詩嘉 / 臺北市立大學心理與諮商學系碩士生

林蔚芳 / 臺北市立大學心理與諮商學系副教授

一、研究動機

同志權益倡議的相關議題，在近幾年因婚姻平權而又再次被社會討論，而過去文獻顯示同志族群在各個環境、生涯階段都可能面臨到汙名化，且在家庭制度與結構、出櫃問題與策略、自我認同等方面有相關討論，在職場上也較易有就業歧視或敵意工作環境的狀況。而同志在生涯抉擇上，也可能因對職場的擔心或者本身的認同歷程而受到影響。

筆者於實習期間實際接觸過不少的同志案主，在討論生涯議題時發現，案主可能會因對未來就業環境的性別友善程度之想像，而影響到案主對於生涯的抉擇，也可能因身為同志而特別關注社會議題，為促進社會上的平等，而選擇相關的科系或職業以達成目標；又或是考量與伴侶之間未來的生活，認為必須要選擇收入穩定的行業，以支撐未來的共同生活，這些晤談經驗讓我對於同志的生涯抉擇歷程感到好奇，有哪些考量因素會影響著同志族群做生涯抉擇？

二、研究目的

本研究目的為瞭解女同志的生涯發展歷程及生涯抉擇的經驗，欲討論的是同志身分對於生涯歷程是否有所影響？會怎麼影響到生涯抉擇？期待透過瞭解女同志在生涯歷程中的經驗，增加在生涯諮商中多元文化的觀點，瞭解在同志族群面對生涯抉擇時有哪些考量因素及可能遭遇的擔憂，以及促進社會中對於女同志之看見，以期有更加性別友善之職場與社會。

三、研究方法

本研究透過質性研究中的敘事研究方法，進入研究參與者的生活世界與其互動。希望建立良好的信任關係，鼓勵參與者自在的訴說生涯經驗、充分表達內在感受，以蒐集到深厚且廣泛的研究資料。

本研究的參與者為自我認同性傾向為女同志者，採立意取樣方式抽取研究對象三人，取樣條件為曾經歷過生涯抉擇經驗，具基本表達能力，願意分享個人經驗，並同意接受錄音者。

研究流程為招募參與者、邀請三位符合條件之女同志，提供研究邀請函表明研究目的與過程，進行半結構式訪談。研究參與者年齡介於25-40歲，學歷皆為學士以上，訪談後繕打逐字稿、編碼並重新撰寫成故事文本，請參與者確認文本脈絡是否符合經驗，再反覆閱讀進行「整體－內容」分析。

四、研究結果

透過故事文本的分析，以下綜合探討三位女同志的生涯抉擇經驗，接著再整理出影響她們生涯抉擇的重要因素。

（一）女同志的生涯抉擇經驗

1. 將女同志身分帶來的挑戰轉化為生涯發展的動力

在參與者的經驗中能看見她們在認同過程中的衝突，像是意識到中性的打扮會令家人擔心，從悲傷的同志文學中發覺同志身分是需要隱瞞、不可張揚的。因此為了保護自己、讓父母安心，所以嘗試追求符合社會期待的工作，用自身的專業當作盾牌，但進入職場後，同志身份又再次遭逢阻礙：面對上司同事的關心，擔心暴露同志身份會對工作造成影響。

參與者們所經歷的挑戰，是自己對於身為同志的擔心、是家人對於同志的否定反應、是社會媒體給予的負面訊息，是職場中聽聞的不友善話語，這些挑戰除了是阻礙，卻也是動力。她們努力爭取職位，為了想要被社會認同、她們因為遭到壓迫，便有了改變社會的使命感，試想她們如果不是同志身分，那麼這些都不會成為她們生活的挑戰，也不會對生涯發展有那麼大的影響力。而她們不屈服於這些針對女同志身分而來的挑戰，更積極去面對這些難題，改善社會中困難的處境，是將同志身分帶來的挑戰，轉化成她們生涯發展的動力。

2. 穩定的伴侶關係是生涯抉擇的支點

三位參與者的伴侶關係和生涯歷程是緊扣在一起的，甚至是最重要的考量因素，她們會為了維持伴侶關係，自願去配合對方的需要與期待，改變自己的生涯抉擇，特別是在遭遇感情挫折時，也是引發生涯轉

換動機的時刻。但當關係趨於穩定，伴侶也能支持參與者以自己的興趣喜好為主，去考量生涯抉擇。

從中看到女同志伴侶在關係中的辛苦之處，因為伴侶的同志認同、雙方家人能否接納同志、生涯價值觀是否相符，都再再挑戰著關係是否能夠穩定。而關係穩定了，減少了維繫關係的焦慮，便成為一個生活的穩定支點，讓她們更勇於做出符合自己需求的生涯抉擇，在生涯中找到自己的角色，促成穩定的生涯發展，反過來也讓伴侶關係更加穩定。

（二）女同志的生涯抉擇的影響因素

從故事主題中，歸納出三位女同志受訪者在生涯抉擇經驗中的影響因素，以下分做三點：家庭、同志認同與伴侶關係、生涯興趣與價值觀，來探討該因素如何影響女同志之生涯抉擇，且三個因素仍有交互影響生涯抉擇的狀況。

1. 家庭

（1）家庭影響生涯方向與動機

家人對參與者的生涯路徑都有其影響力，像是她們聽從家人建議選擇科系、轉換跑道，或是為了想滿足父母期待而追求薪水與地位、希望幫助類似於自己的家庭等等，不論與家人的關係緊不緊密，家庭經驗都提供了她們很重要的生涯方向與動機。

（2）追求生涯成就做為家人認同其同志身分的籌碼

本研究中的三位參與者都尚未與所有家人出櫃，雖然隨著獨立生活已久，出櫃已經不是最優先考慮的事情，但自己的同志身分能被家人接納，甚至成為生涯發展、情感依靠有力的後援，確實都是她們心底深處的願望。因為渴望得到父母的支持與認同，同時又害怕父母不能接受自己的同志身分，所以她們必須要努力獲取主流社會所認同的地位與成就，維護好自己的生活水準與社會地位。努力展現好的一面讓父母看見，看見即使身為女同志，也能夠投入自己喜歡的工作、很有成就地位、對這個社會有所貢獻、能夠擁有一個相伴的對象，來成為實踐同志身分認同的籌碼。

2. 同志認同與伴侶關係

（1）同志認同的個別狀態對生涯抉擇有不同影響

同志身分對於生涯抉擇的影響，對三位參

與者都不盡相同，需要了解每個同志是如何受社會影響，如何看待自己的認同，而後又是採取什麼樣的方式面對生涯抉擇。例如已經接納了自己的同志身分，也認為社會應該平等看待，所以在生涯上因同志認同的影響就較少。但也可能從社會中感受到同志即是一種負面的特質，是一種弱勢的存在，因此便要求自己需要更加奮力地去取得主流優勢地位，這樣才能取得平衡，才可能被他人接納，但也需要承受巨大的心理壓力。這樣的弱勢身分也可能讓她們更能敏銳去體會暗藏在主流社會中的壓迫，使她們可以在專業領域上更具批判觀點，雖然不是一開始就足夠勇敢去面對自己的同志身分，但漸漸地在替弱勢族群爭取權益的同時，也賦權自己，慢慢地在生活中接納、整合自己的同志身分。

(2) 伴侶關係建立與經營不易造成生涯抉擇的調整

從三位受訪者的經驗中，看到她們為了維持關係而辭職、改變自己的計劃與生涯去滿足伴侶的期待，或者是在伴侶的鼓勵之下完成進修等等，伴侶關係之所以會在女同志的生涯抉擇中佔一重要因素，研究者從訪談中歸納出兩個原因：女同志交友管道有限、同志感情需要面臨現實眾多挑戰。

因建立與經營不易，讓女同志的伴侶關係需要付出許多更多努力去維持，形成高度依賴的伴侶關係（謝文宜，2008），為了維持穩定的感情，於是她們盡可能地依照伴侶的要求去調整自己的生涯方向，進而對生涯抉擇造成影響。

3. 生涯興趣與價值觀

(1) 從過去生活經驗中探索出生涯興趣

三位參與者她們的生涯選擇都是順從興趣而做出決定，從自己的特質、過去的家庭、學習、工作經驗中發覺自己的生涯興趣，當然也有其他除了興趣之外的考慮，在過程中懷疑自己、重新思考方向、面對他人的期待，甚至處於社會主流價值觀與自身的價值觀的矛盾，但不論如何，以自身興趣來找工作的主軸是不變的，她們都相信，在符合生涯興趣與價值觀的工作中，才能讓自己獲得成就感。

(2) 符合價值觀的工作帶來成就感

Zunker (2016) 認為職業選擇是個人基於過去生命經驗的累積、對於職業的興趣，以及人格特質的影響所進行的抉擇，並受到個人對自我評價的影響，在職業選擇上也反應出個人獨特的動機、知識、人格與能力。三位受訪者成長經驗中探索生涯方向，確認自己的興趣，發覺對自己而言重要的工作價值觀，尋找符合自我工作價值觀的工作，從而踏上助人、創業、倡議等不同的工作領域，在反覆探索與嘗試的生涯過程中，找到有意義的工作，創造有意義的生命。

在本研究中，看見三人有各自的生涯抉擇歷程，而父母、同志認同與伴侶關係、生涯興趣與價值觀三個主要因素在其中交互影響著她們的決定，在面對未知的未來而感到迷惘與困頓時，藉著做生涯選擇以及調適自己的決定，在生命中尋找動力，在個人、家庭與社會環境之間建立與實踐自我概念，追求屬於自己的人生目標。

生涯快訊

(一) 好書推薦

《關於衰老這件事》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



作者：河合隼雄
譯者：葉冰婷
出版社：時報出版
出版日期：2019/01/29

雖然常常針對死亡做思考，也發表了很多自己的想法，但對於衰老這件事卻從未好好地做過準備。老化或者說老年的意義很難在生與死兩個極端中找到適

合的意義，這也是近來我在思考榮格心理學時的問題。當治療師太過強調二元對立的時候，例如生死、黑白、善惡、好壞等，難免會忽略了對立雙方中間還存有不同的階段或濃淡。例如從生到死之間就有很多的階段不是嗎？幼年、青少年、青年、壯年、老年，處於任一階段的人或許都在生與死這條線上，但一旦執著任一方，就會失去靈魂的深度，產生對不到焦的感覺。

衰老或許應該從中年談起，那個發現自己白髮漸增，體力漸減的年紀。到了老年之後，我們的心力與關注已經與中年以前有很不同的方向。固然有人活到老、學到老，或者退而不休，繼續做著年輕時的工作。雖然他們看似專注在眼前的工作，也還能對家族的未來作規劃，但不可否認，老年人的心靈能量有相當的部分朝著過去，也就是說，慢慢地往死亡的狀態逼近。死亡的狀態究竟是什麼，有沒有辦法更好、更深地描繪這個空無？這到目前為止似乎還是不可知的。我在此處僅是要強調，不可用青年人的生活態度隨意地評價老年人，因為他們的心靈狀態與我們相當不同。

他們的思緒已經不再是現存的秩序，所以表現在行為上總是忘東望西，或者長時間地呆坐著。用「解構」來形容不知道是否正確，但回憶通常是他們最重要的事物，而非創造。創造屬於青年人，在回憶裡重新經歷自己的人生則是老年人的任務。心理學家艾瑞克森認為，老年人最重要的發展任務與危機是統整與絕望，我認為統整意味著他們會花去更多的時間活在過往。雖然這麼說，還是要提醒一聲，人與人之間的個別差異甚大，所以面對衰老也會有相當不同的態度。我個人則是這麼想，如果能夠在尚稱健康的狀態下想著「我回去的時間已經快到了」這件事，或許也是一種幸福吧！這可能只有對生命任務感到無憾無咎的人才做得到。每想至此，我就覺得應該認真地對待周遭的每個人，好好地教育孩子、和陪伴自己的家人。河合隼雄這位最受日本人欽佩的心理學家從各個角度來書寫衰老，這些專欄的小品文集結起來後就成了本書。內容可能頗為繁雜，但讀者若細細體會，當能從中發掘出關於衰老的寶貴觀念。

合上書本後，我腦海裡一直迴繞著「神的用語」這句話。河合隼雄說，這話據說是愛奴人的觀念，當老人家開始出現聽不懂的話時，現代人或許會認為他們已經開始痴呆，但傳統的愛奴人卻覺得那是因為他

們漸漸地接近了神的世界，所以才會說出「神的用語」。多美！也就是說，老人是接近神的存在吧！因為他們的一隻腳已先行踏入了神的國度。如果能這樣想，而不是將他們的老化症狀視為疾病與缺憾，對陪伴他們的家人來說真不知是多大的安慰。愛奴人對老化的智慧真值得我們學習。

心理學，特別是深度心理學，已經認真地討論了生與死，但對於衰老仍留著相當的空白。絕望如何獲得轉化，悔恨又如何放下，這可能是老年期所面臨的巨大困難。托爾斯泰探討死亡的名作《伊凡伊里奇之死》在故事最後就出現了這樣的劇情。發現一生活錯的伊凡，終於在痛苦和死亡面前發現了生命的真諦。他雖沒能將它說出來，但他卻原諒了家人。那終於放下的瞬間是什麼發揮了作用，我想是每個人都應該思考的。因為正如作者所言，衰老這檔事明天就會發生在自己身上。我們想用什麼方式「活」，將成為無法避免的課題。

(二) 國外研討會資訊

1) 國際教育與生涯發展協會 (The International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) 將在2019年9月9日於布爾諾市 (CZ) 舉辦年度IAEVG會議。詳情請洽官網：<https://iaevgconference2019.sk/global-symposium-in-brno/>

2) 國際教育與生涯發展協會 (The International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) 將在2019年9月10日於布拉迪斯拉舉辦IAEVG全球研討會。詳情請洽官網：<https://iaevgconference2019.sk/global-symposium-in-brno/>

(三) 國內研討會資訊

1) 台中「張老師」中心將於2019年12月21日至12月22日於台中「張老師」中心（台中市北區進化北路369號6樓），舉辦「敘事之美：故事中的生活、生涯、生命」工作坊。詳情請洽官網：https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQfhq2dr8oZl1swaK8HscZ3s_0aUnxVm7DCqTLOKitokcCvg/vie/wform

2) 心靈工坊成長學苑將於2019年7月28日、2019年8月4日於台北市信義路4段45號11樓，舉辦「

【蛻變靜化，啟動成長】十二步驟的療癒力」工作坊。詳情請洽網址：

<http://www.psygarden.com.tw/news.php?func=activity&activityid=MjAxOTAzMjYxNzQ4NTk=>

3) 台北「張老師」中心將於2019年11月16日至17日於台北「張老師」中心(台北市中山區大直街20巷18號,捷運大直站1號出口)，舉辦【翻轉吧！改寫生活腳本工作坊】。詳情請洽網址：
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfDq7KpLRlgAdNWbRSzhFTLacybQ6ekuwdR8fQtM0Ak0xBtWQ/viewform>

4) 玫瑰身心靈成長空間將於2019年6月12日、6月26日、7月3日、7月10日於新北市板橋區文化路二段369巷14號2F，舉辦【解讀思想與情緒的糾葛關係—還原生命意義工作坊】。請洽網址：
<http://www.psygarden.com.tw/news.php?func=activity&activityid=MjAxODA5MTIxNTE5MTM>

年會活動報導

◎ 2019年會紀實

《主題：組織生涯管理與諮詢》

蔡旻倩 / 輔仁大學工商心理與生涯諮詢組博士生

(一) 組織生涯專題研究報告

主講人：王思峯 / 台灣生涯發展與諮詢學會理事長、
輔仁大學心理系教授

2019台灣生涯發展與諮詢學會年會於6月22日在輔仁大學舉行，主題為「組織生涯管理與諮詢」。針對2018年的會員需求調查發現，學會會員有高度需求前四項依序為：開發組織生涯諮詢與管理課程、籌設生涯市集平台、電子報，及小型聯誼。排名第一的是「組織生涯諮詢」，瞭解到企業組織的生涯諮詢與管理是一塊很值得開發的服務區塊，王思峯理事長及學會訓練委員會花了一年完成這項託付，也是今天研究成果的主題。



回顧歷史了解難點

理事長帶領研究團隊回顧過去歷史，瞭解難度和難點在哪裡，以記取歷史的教訓，站在前人的基礎。結果發現並不是沒有人做過企業組織的生涯諮詢與管理，但卻是件難度與難點不低的託付，在台灣或大陸，都有將生涯諮詢帶入組織中的經驗，諮詢師以人為本的背景，非常在意人本身的意義和價值，因此很可能忽略組織的角度。甚至有一些極端的案例，當做完中階主管的教育訓練，訓練結束成效非常成功，大家各自離職尋找自己生涯的意義，對組織就會有點不公平。

什麼是組織生涯？

研究團隊從回顧文獻開始，召開三次焦點團體，並邀請不同角色不同背景提供建議，以瞭解什麼是組織生涯？綜合2007年文獻「Organizational career development is not dead」(Lips-Wiersma & Hall, 2007) 及2013年文獻「The organizational career: Not dead but in need of redefinition.」(Clarke, 2013)，組織生涯並未終結、但須重新定義。當今組織生涯具有雙重含義：從「組織範疇內的個人生涯」來看，研究單位是個人，研究對象是個人生涯發展現象，其樣貌為：
(1) 跨不同職位的中任期。(2) 發展軌跡朝向螺旋式進展。(3) 生涯視野重點擴大到包含組織內部和組織外部。(4) 同時對組織和外部團體忠誠。(5) 強調就業連續性、靈活性和適應性。另外從「對生涯發展能耐的管理體系」來看，研究單位是組織整體，研究對象是組織生涯發展能耐，當今組織生涯樣貌為：
(1) 組織和個人共同管理生涯。(2) 發展需同時滿足組織和個人需求。(3) 關係式僱傭契約。(4) 客觀和主觀成功衡量標準。

什麼是組織生涯管理？

由於組織生涯是要進到組織中，和組織的人有某種連結，因此也要去瞭解管理者的角度，究竟有沒有組織生涯管理？如果有，什麼是組織生涯管理？從Bagdadli & Gianecchini (2018) 可以發現促成生涯成功的管理作為有三類機制：發展類、資訊類，及關係類。而這些管理作為包含培訓、外派、發展性任務、績效評估、評量中心等。值得注意的是，生涯諮詢與生涯工作坊這兩個生涯諮詢師常用的工作方式，也包含在關係類管理作為。因此在國外，生涯諮詢師本來就會在組織作這兩件事，但這樣的傳統的管理作為在華人世界尚未建立起來，不容易成功。

那有沒有其他的組織生涯管理角度呢？很幸運地找到De Vos & Cambré (2017) 以比利時293家上市公司為樣本的實徵研究作為研究團隊的參考。此篇文獻作者提出的生涯管理 (Career Management) 架構包含理念與作法兩類，理念是指人資與直線有管理共識，以及個人主責生涯管理，作法除了傳統生涯管理作為外，作者提出發展性個別協議 (Ideals)，也就是員工可以去找老闆彈性協議的空間。其研究結果說明不論組織人力資本的重要性與獨特性為何，個人主導的新興管理作為 (發展性個別協議) 都是重要的；相對的，唯有在組織人力資本獨特或重要，傳統生涯管理作為才會對企業績效產生影響。

「組織生涯諮詢與管理課程」學理命題

研究團隊有四項主要命題為依據，進行「組織生涯諮詢與管理課程」設計與開發，命題如下：

命題1：生涯領域可依序將主動性 / 行為 (Proactivity; Proactive behaviors)、個別協議與工作打造 (Job crafting) 等新興概念納入於生涯典範-學科地圖，將其與生涯研究與實踐相融合。

命題2：將主動性 / 行為的構念模式、動機模式、阻礙信念模式與明智模式之概念與工具融入於生涯諮詢中，有助於生涯諮詢師更有效地促進案主脫離不主動、朝向主動、以及更明智地採取主動行為。

命題3：將生涯建構的概念與作法融入於多樣挑戰經驗的反思與建構，能對領導者的發展產生獨特而重要的貢獻。

命題4：透過促進個體主動性、打造工作與個別協議等行為，結合歷練驅動發展方案，組織與社會可

(二) 組織生涯管理與諮詢認證課程 Certified Organizational Career Consultation (COCC)

成果發表

主講人：林俊宏 / 台灣生涯發展與諮詢學會專業訓練委員會主委

秦明秋 / 台灣生涯發展與諮詢學會COCC專案經理

鄭繼聖 / 香港商賽實檢測台灣分公司認證部副總經理

黃正旭 / 台灣生涯發展與諮詢學會專業認證委員會主委



COCC的開發歷程

COCC專案小組召開三場沙龍，進行需求確認與修正，討論內容包含：市場定位是人？還是組織？若組織的角度是要委外？是高階主管要學習，還是HR要學習？若是進到組織，諮詢師的角色會不會改變？應該要學些什麼？

個人和組織應該不是對立的，COCC的願景和使命就是要讓組織和個人合作，作為兩邊的橋樑對話，才可以面對多變、複雜的、不確定的時代。在經過梳理相關文獻後，COCC的定位一開始是用職能的角度，去思考一個組織生涯諮詢師，要有什麼職能？發現可能要花費10-17天厚重的課程才能培養這些職能。有鑑於目前市場太多「師」了，重新聚焦思考學會成立的初衷，學會當初是為了CDA而誕生的，因此COCC的發展轉向了，改版成用優勢為利基的發展模式，且濃縮成四天的課程。

COCC的開發架構

研究團隊參考了教練研究的立方體概念，發展了COCC，藉以協助開發團隊思考與設計課程。此開發架構包含三個維度：領域、攸關人，及場域。立方體三面則為：領域 (Domain)、場域 (Field)、攸關人 (Player)，其意指COCC 開發需兼顧到領域、場域與攸關人。一方面課程內涵是建築在嚴謹學術研究成果之上 (領域)，COCC是著重在建構論來設計課程，另一方面則要能由受訓者、未來使用者與客戶需求出發 (攸關人)，將學術知識創造性地融入到客戶所真正關切的場域議題中 (場域)，包含組織議題及個人議題。

COCC的方案定位是CDA的進階課程，也是專業能力認證課程，COCC是在組織生涯能力的提升，對CDA而言，像是一個翅膀，飛的更高、看的更遠。



COCC五堂課程介紹

課程1：COCC概論 (3小時)

課程目標包含三個：認識雙客戶取向專業服務的意義與功能、認識生涯服務提供者的組織專業角色及能耐，及學習掌握市場與組織需求的內涵與收集管道。

課程2：人力資源管理概論 (6小時)

若在營利組織，附加價值很重要。COCC可以發揮的是人際能力 (Human skills)，尤其是人際間的，包含和同事和老闆如何溝通，才會成功。在這堂課講師會用本身顧問的經驗轉變成操作可行的know how，配合一些標竿公司案例，結合成獨特性的HR Practices。

課程3：朝向主動性之生涯諮詢 (6小時)

從不同的生涯諮詢介入方向進行探討 (動機信念模式、動機模式、構念模式，及明智模式)，其學習目標包含三個：了解主動性行為之概念與理

論發展、主動性行為在諮詢面向的展現，及主動性行為在不同諮詢場景的應用。

課程4：以生涯建構論協助領導發展 (6小時)

為什麼需要這門課，坊間已經很多在談領導發展了，代表市場大，但只有主管是領導者嗎？人人都可以是領導者。這堂課的特色是運用新的典範，打破既定的框架，創造不可能的未來。內容包含：領導發展兩大關鍵要素、自我認同歷練驅動領導發展模式，及融入生涯建構諮詢模式。

課程5：促進多元高潛人力發展 (6小時)

學習目標有三個：包含了解當前高潛人力發展之管理思潮與作法、掌握如何促進多元高潛人才之發展準備，以及掌握如何促進多元高潛人力之發展。



組織生涯管理與諮詢COCC認證辦法

- 「組織生涯管理與諮詢」專業能力的認證
- 申請資格
 - ◆ 須接受過完整之組織生涯 (COCC) 課程訓練
 - ◆ 完成最少一件組織生涯管理實作或組織生涯諮詢個案
 - ◆ CDA / CDF或同等資格 (如：生涯輔導與諮商、就業服務與諮詢、員工協助方案、人力資源管理等相關之工作經驗者)，至少服務兩年以上
 - ◆ 不符合之參訓者，得先授予研習證書，得於5年內補足工作年資並獲得授證
- 申請費用：學會會員-2500元；非會員-3000元
- 有效期：五年，得換證



◎ 組織生涯管理與諮詢課程多元座談

(一) 從政策的觀點看現今生涯發展的因應

主講人：沈文麗 / 勞動部勞動力發展署訓練發展組長



我們X世代，從小到大，老師和家長都要我們努力唸書，生涯是線性模式，現在Y世代開始，現在青年人要面臨的不只是唸書，可能要半工半讀，或是有產學訓合作計畫，學業和職場的分野愈來愈模糊，現在的勞動市場有承攬、派遣、甚至有斜槓的概念，也已經沒有人相信有所謂的終身雇用。失業和再就業是不斷地發生，另外現在也有工作家庭平衡問題，現在職涯已經不是線性，而是溜溜球YO-YO的路徑。

在勞動力人口的轉變，工作年齡持續上升，工作人口持續下滑，組織將面臨很大的挑戰。現在都會聽到A、B、C、D、5，A是人工智慧AI、B是區塊鏈Block Chain、C是雲端Cloud、D是大數據Big Data、5是5G，這是科技的進步，也在解決人口的問題，要跟的上，才是贏家，組織要和老人互動，也要和機器工作。

政府在訂定政策時，不只是組織觀點，因應要調適快速變化的職涯轉換，政府也開始轉換到個人觀點，包含賈桃樂學習主題館，從幼稚園到大學都可以參訪，協助你認識職業、瞭解專長、寫履歷、職業探索營等；另外政府在全國設有5處青年職涯發展中心。

那怎麼協助個人如何去瞭解組織？讓個人在組織穩定就業？政府推出3C共通核心職能，包含DC動機職能、BC行為識能及KC知識職能。我們也有補助組織辦訓練課程的人力資源提升計畫，協助個人去瞭解組織的需求，才能造成雙贏。

(二) 以生命經驗的關鍵遭遇解讀COCC

主講人：劉兆明 / 台灣人才評鑑與發展學會理事長、應用心理學會創始理事長、輔仁大學心理學系教授



我們輔大能夠把生涯諮詢開成博士班，大概是華人世界所僅有。跨界及跨領域是學術和實踐很重要的方向，唯有透過不同領域的合作，才能開拓新方向。

劉老師和王老師的結緣，是劉老師當教務長的時候，教育部委託工研院開發了一套大專校院就業職能平台：UCAN，工研院應是參考輔導/指導學科、適配論典範的觀點。身為輔大教務長就是要從組織的角度，不是想做官，而是想做專業實踐，組織要在這系統有著力點，因此和王老師合作，從組織的角度，開發了生涯與就業協助系統（Career & Vocational Helping System，簡稱：CVHS），王老師開發了三個模組，分別是生涯探索、能耐發展，及學職轉換。所以能耐這個字，王老師之前就提過了，能耐（capability）從經濟學而來，大學最主要的任務是發展學生有這就業的能力。在這三個模組，組織要做什么？所以劉老師當時作了件自己覺得對輔大有貢獻的事，也就是課程結構改革，必須要開放四分之一的學分，讓學生可以跨系選修。從這例子，再去呼應COCC典範—學科地圖，可以去思考組織或政府要委託一個系統的角度，也就是組織和個人的對話。

另外要呼應COCC的Ideas，劉老師大女兒在外商公司工作，她公司在上海，她們公司就是可以make a deal，可以常回台灣視察，另外她也常在家裡或咖啡店開會，從此經驗才知道國際公司在如何運作無疆界組織，在國外也已經不再談工作與家庭平衡，而是工作與家庭整合，這些也都和主動性行為、Ideas的概念有關。

劉老師的小女兒有心理師證照，第一個工作就在官僚體系做專案約聘助理，離職後去北一女作職代，現在則是計畫要把台北輔諮制度轉移到台東偏鄉，她現在也有足夠的能力，也已經在作工作打磨，從這些例子可以瞭解，不管組織或生涯，都已經進到多變或無疆界，我們不該用上一代的思維去指導下一代人，這也是劉老師對王老師COCC生涯學科-典範地圖所下的註解。

(三) EAP框架下的職涯輔導

主講人：李志鴻 / 台灣員工協助專業協會理事長、亞洲大學心理系副教授



回應大會的論文，關於角色的定義，我們在瞭解職涯這件事的時候，我們卻沒有找到在企業中真正在做職涯的工作者，如果這是企業必要的一環，應該要有相關的功能，或相關的人員，或有人要為這件事負責，若是人資或企管，那我們必須考慮，我們是要強化他們的職能，還是要有專家來取代他們的角色？

另外回應大會的討論議題：

1. 主動行為(Proactive Behavior) 、個別協議(I-deals) 與工作打造 (Job Crafting) 等新興概念，哪些內涵可能是重要的？有意義的？

李老師覺得「前瞻行為」可能會比「主動行為」翻譯的更好，特別是在職涯的範疇內，例如我們在組織所作的職涯輔導，每件事都是在幫成員作「前瞻」，讓工作者根據他們的能力、性格等去作預覽，或是組織要發展人才，即協助他們進行工作調整，去預覽下一個角色。關於個別協議，在組織有可能窒礙難行，個人也許基於自己的條件想要爭取某些機會，但組織不是因為你有條件就可以讓你進行協議，而是你的條件要比別人更優越，組織才可能提供，不是你想做，就可以做。另外工作打造，也是職涯輔導很重要的事，幫助當事人認識現在的意義和價值，乃至於預覽下一個可能的工作，他需要敘說的能力、想像的能力、意義化的能力，COCC發展的一系列模組聚焦在這些能耐上，是很重要的。

2. 這些概念對少子化、新世代特性、學用落差、工作適應、工作轉換等現況，或企業尋才不易、人力流動率高等現象有何啟發？或者可能怎樣協助解決？

李老師覺得這三個概念無法解決這些問題。

3. 若要把這些概念融入到台灣社會的體系中，您覺得可以融入到什麼樣的體系？可能可以怎麼融入？

李老師認為可以融入到EAP (Employee Assistance Program) ，我們培養很多人類服務工作者，例如領導教練、職涯諮商員、諮商心理師、EAP諮商員等，但平台在哪裡，成熟的組織都應該要考慮的就是員工協助系統。

4. 若將組織生涯管理與諮詢師認證課程 (COCC) 視為將這些新興概念融入體系的作法，您會有什麼看法或建議？

在內外模式與職涯議題上，我們在議題上比較偏重前測，不代表課程沒效，但李老師覺得應該要有第2課，如果第一課是在如何認定、如何選擇、如何獲取，但下一課應該要有如何勝任的模組，不同角色需要內在調適的過程，也許可以考慮下一步課程的焦點。如果機構在外部，輸送到內部，裡面的平台會是什麼？不是HR就是EAP，EAP也在HR裡，無論是讓兩群人端上檯面，去學這些能力，還是將外部專業工作者送進去，得提醒一件事，在台灣有證書卻沒有工作的人一大堆，EAP可能是解決此現象的一個路徑。

(四) 從實務觀點對學界的回應

主講人：鄭繼聖 (曾任香港商賽寶檢測台灣分公司認證部副總經理、台達電人力資源部資深經理、執行長特別助理、軟件流程改善中心處長)



一開始在思考CDA角色，它可能是在組織內，或是一個獨立體的雙重路徑，它的服務可能是對企業，或企業內的員工，所以一定要先釐清。在人力資源或管理學，都會提到職涯或職涯管理，但為什麼在企業會沒有這樣的職位叫職涯諮商員，但在大公司如果都

沒有這麼做了，小公司大概更難，但有沒有機會？鄭老師覺得是有的。這時就要提到EAP，在九〇年代，鄭老師的公司有推動EAP，當時是希望萃取諮商，放到人力資源的角色，叫做員工關係。在大陸有996（每天早上九點工作到晚上九點，六天），或007（每天早上零點鐘工作到晚上零點，全禮拜）的壓力，在這麼大的壓力下，要怎麼還能有工作意義，有時連生活適應都很難了，可能還有霸凌、性騷擾議題等。

要把EAP和HR結合，需要REDESIGN，如同工作打造的概念。EAP內，也有職涯發展問題，例如離職率的原因，是因此工作不適合我，這就是職涯，可以和COCC課程再結合起來。

在一些比較大的公司，王老師前述提到的生涯諮商或生涯工作坊，但公司主要是針對talent，有些人力資本是個人與生俱來的，有些是企業給你的，只有在這企業特殊脈絡下才有效。組織管理大師 Charles Handy的書「你拿什麼定義自己？」，裡頭有提到「組合式生活」（portfolio life），愈來愈多人是自由工作者，怎麼去結合自己既有的經驗、人脈、客戶，創造自己下一段的生涯。另外是破壞性創新的作者 Clayton Christensen，也是拿幾個問題來衡量自己，例如你工作快不快樂？有沒有犯法？也是從管理面來看。另外史丹佛校長John L. Hennessy的書「這一生，你想留下什麼？」但我要強調的是，他當時被選派史丹佛校長時，董事會給的評語是：你有發展的potential。另外微軟 Satya Nadella的書「刷新未來」，也可以作為我們參考，從crafting等角度可否結合。

（五）從多變生涯及組織變革角度的回應

主講人：陳若玲 / 台灣生涯發展與諮詢學會常務理事
標竿學院 Aspire Academy 資深顧問、高階主管教練 Executive Coach、中華人力資源管理協會 CHRMA 理事



關於生涯，你是怎麼想的？「我是管理自我生涯的主體」？「個人需為自己生涯負責」？「組織需為自己生涯負責」？「組織和個人各自有負起責任、共同管理組織生涯發展」？在這多變生涯，組織也要面臨組織變革，當今的組織生涯的新樣貌則為：個人與組織共同管理生涯。組織端重點是有效的組織生涯管理作法，個人端發展則是組織生涯發展能耐。組織最大的離職危機潮，通常在剛進組織剛進三年的流動，或是有些則是被迫離職的中高階的職位，現在組織的中高階職位，也要因應多變生涯。因此職能是非常關鍵的，職能不等於績效，而是未來你對組織有沒有貢獻，你的態度是不是積極主動，這就是主動行為。未來的趨勢是Right person for future job。另外企業最愛的人才特質也真的就是「主動性行為」。只有你自己能力達到某種程度時，才能作個別協議，機構才會考慮。例如，有些人很資深，但家裡有人有生病，要怎麼作職務安排，也是一種個別協議。最近陳老師在從事勞動力發展署的「女性重返職場專案」，開始呼籲企業界可以考慮4點下班，讓媽媽可以回去接送小朋友。

回應大會的討論議題：「若將組織生涯管理與諮詢師認證課程（COCC）視為將這些新興概念融入體系的作法，您會有什麼看法或建議？」如何讓組織生涯管理與諮詢師認證課程（COCC）有品質有口碑，另一方面，也要能讓企業主認識與接受組織生涯管理與諮詢。我們每個人都要提升 Guidance Counselor & HR 職能，擴展工作廣度及機會。在學校端，協助學生前瞻未來，再強化生涯教育及諮商輔導工作，與企業合作；開發教案。那在學校的學生個人，要有生涯危機意識，要有主動行為，可以聚焦未來，面對組織變革。管理大師畢德士（Tom Peters）說：「人才的經營是一天25小時、一週8天、一年13個月都要做的事」。這是一個Talent Work，我們都要成長。

（六）綜合座談

若是市場沒有需求，可以創造需求，COCC是Mindset的改變，Mindset的改變，比技能的改變，難度難很多。至於COCC對企業有什麼好處？COCC和HR以及組織是共同的partnership，協助組織面對改變，或在組織改變過程中，協助員工面對會碰到的需求，HR本身原有其職責，COCC可以在專業地方扮演一個角色，也許不是長期的角色，也許是階段性的角色。COCC可以協助主管找到有生產力的人，透過工具找到對的人，也協助既有的人去增加生產力，協助組織面對困難與挑戰。

HR要怎麼說服雇主，這是一個很現實的問題，EAP在職場的確扮演很重要的角色，讓這些有需要的措施和作法可以實現，因此Empower企業、Empower HR，及 Empower 相關專業工作者，COCC的推動，也需要政府相關單位的支持。



◎ COCC體驗工作坊 - 商業服務與雇主關係

主講人：林俊宏博士 / 擺渡人生設計知識長
撰文：陳志業 / 輔仁大學工商心理與生涯諮詢組博士生

「那時候在專科學習財會的我遇到天敵數字能力，讓我備受打擊。懷抱著對生命的好奇與關懷。有一天，我的一位學長對我說了這樣一句話“那裡有心理學專業的介紹，你要不去看看吧？”」。這一句「你要不去看看吧」讓林俊宏一不小心成了今天活躍在助人工作領域的擺渡人。跟在場的大部分CDA（Career Development Advisor）們一樣，他的職涯成長歷程也不是一蹴而就的，但每一次經驗的積累讓他一步步從學習助人的學生，到服務他人的個體職涯諮詢師，再到連結在不同clients之間的擺渡人。

確實，作為生涯服務的提供者我們的角色一直在演化，一直不斷地向新藍海航行，將個體需求與組織需求串聯發揮職涯服務者的最大效能。因此，學會掌握企業服務與雇主關係知能是CDA向COCC邁進的第一步。課堂上，我們做了這樣一個有趣的互動，每個人都從自己的購買經驗中反思，找到讓我們最信任和最不信任的關係行為。一位學員們在講述自己被「誘導」買化妝品的故事時發現其實建立一段良好的服務關係是非常困難的事，更何況是生涯服務如此高度需要信任基礎的事。

工作坊的最後，林俊宏分享了這八年來擺渡人生設計的發展歷程，以「找好方向，做好工作，過好日子」為核心理念朝向個人和企業組織服務協同前進的服務模式，在轉變歷程中集結更多不同領域的助人者一起走得更遠。這也是本次王思峯理事長帶領下整個COCC研發團隊所探尋的更深層次的目標。我們都是

助人者，研究者，實務工作者，我們都在做突破性的嘗試，將生涯服務的範疇不僅僅是停留在組織或個體的單一面，應推向為共同應對VUCA時代挑戰的整合模式，讓COCC所培養的專業能耐，成為促進組織與個體協同發展的橋樑與紐帶。



◎ 會前工作坊 - 後現代敘事取向之生涯咨商實務—敘事之美：故事中的生活、生涯、生命

主講人：黃素菲教授 / 台灣生涯發展與諮詢學會理事、上海交通大學講座學者、陽明大學人文與社會教育中心教授、諮商心理師

撰文：高海銀 / 輔仁大學工商心理與生涯諮詢組博士生

在工作坊中黃素菲老師從三個方面講述了後現代的生涯建構。首先，素菲老師向學員們介紹了什麼是後現代以及如何從現代走向後現代。其次，說明了什麼的多元生涯發展，以及在實作中帶領大家領悟生命故事與生涯發展。最後，指導如何進行生涯解構式問話，幫助學員體驗鬆動與解構被建構的生涯故事。

生涯教育需要做認識論的轉換

在課程開始，老師便提出在這個不斷變動的社會中，我們的世界在發生著改變，權力在發生著改變，知識在發生著改變，那麼生涯教育也需要做認識論上的改變。

那麼，什麼是現代或後現代？什麼是結構或後結構？「後現代」是從時間的角度下定義，也就是對「現代」的拆遷；「後結構」是從符號的角度下定義，也就是對「符號」的拆散。後結構主義尋求人們自我認同的特定細節和殊相的事實，推崇來自多重觀點的多遠故事，讓我們得以豐厚地描述人們的生命故事。後結構主義認為個人的生活是有價值的，並被賦予了主觀詮釋的意義，應該依據個人的期待來決定個人

命意義的理解和價值。每個人都有權力去解讀、理解自己的經驗，每個人的生涯與生命意義都是自我建構的。後現代（後結構）的思潮應該是自我建構的、生命歷程式的、深入立體的、主觀豐厚的，我們掌握著自己生命故事的主導權力，我們決定著如何呈現自己，也就決定著別人如何認識自己。

認知多元生涯體悟生命故事

在本部分開始，老師舉了不同國家的人民對非洲會有不同印象的例子。非洲還是同一個非洲，而形成不同解讀的原因是我們只通過單一故事來解釋一個陌生的大陸。除了受到各種媒介傳播的資訊影響，我們往往片面化、簡單化地去解讀一個人、一個國家。單一故事的危險就體現在容易形成刻板印象，這致使我們在錯誤的價值觀下做出錯誤的判斷。老師通過例子詳細說明了什麼是單一故事，單一故事如何產生以及單一故事有何危害。

緊接著老師帶領大家完成「生命故事」的活動，通過撰寫生命自傳並與同伴分享，一方面讓學員們深入體會自己的生命故事，另一方面也體察自己是如何解讀他人的生命故事，並且如何從他人的故事中瞭解他人所活的世界。

解構式問話讓隱藏的故事浮現

在本部分老師引用「庖丁解牛」的故事，說明咨商師的高明之處在於遊刃有餘，即能夠將問題視為問題，人並不是問題，將人和問題分開，創造出人與問題之間的空間。咨商師通過結構式問話邀請人們從不同觀點來看自己的故事，注意自己是如何被建構的，注意自己的限制，並積極探索其他可能的敘事。解構式問話就是一個重新探索自我的過程，以外化的對話來達到解構的效果。而外化也是敘事治療問話最核心、最重要的意圖。

老師通過帶領大家完成生涯建構訪談（Career Construct Interview, CCI）進一步進一步接觸日常生活的「後臺」，鬆動原先被建構的生命意義。

在本次工作坊中，老師期待學員們能夠在蛻變的時代中進行生涯的自我建構，先找出「目的」和「使命」，再逐步發展「策略」，最重要的是要清楚「你想變成什麼樣的人？」正如素菲老師課堂中所言，絕對的過去，未定的現在，開放的未來，每一分鐘創造的自己就是下一秒的生命藍圖，在變動時代中，我們每個人都應該找回自己生命故事的著作權，在多元的環境中譜寫自己獨一無二的生命故事。



◎ 會前工作坊 - 從諮商室到辦公室－開啟你的人生設計公司

主講人：呂亮震博士 / 輔仁大學工商心理學博士、擺渡人生設計股份有限公司執行長、職涯設計師

撰文：陳志業 / 輔仁大學工商心理與生涯諮詢組博士生

在開場，呂亮震老師用「成功的失敗歷程」打趣自己在1996年至2002年在電子商務領域的創業經歷。正是這段他認為像電影「阿波羅13號」的故事經歷讓他的生命曲線多了一點轉變的力量和突破。他很慶幸自己在多元開放的輔仁大學心理系的完成了大學、碩士及博士，也正是這段經歷為他開啟了「擺渡人生設計模式」的大門。2011年他與同伴成立擺渡，並致力於將「助人」打造成一門「好生意」的價值理念，協助他人在生涯中找到好方向，做好工作，過好日子。

將以上的價值理念作為核心，呂亮震老師用 transaction-transition-transformation 的角度揭示了生涯創新的擺渡方法論：做自己想要成為的人（成人之美），讓事情有美好的結果發生（成事之全）。

做自己想要成為的人並不是一件容易辦到的事，甚至有時候對很多人來說弄清楚「想要」這兩個字都已經非常困難。一種有效的嘗試便是通過復盤回觀來檢視自己的生涯發展曲線，看看自己過往的經歷都是如何投射到現在的自己，打開生命的可能性。在職涯前進的過程中，我們會從每一次的歷練中學到自己的能耐是什麼、自己渴望的是什麼、以及自己所相信的價值是什麼，此即為所謂的內在職涯錨定。

但是「想要」往往都會與現實之間有一段很大的張力，呂亮震老師將之稱為生涯創新的兩難。一方面當我們全心全意去尋求自己的時候，我們很容易產生注意力錯覺而漠視現實，另一方面又有背後強大的經驗慣性產生阻礙讓自己擔心失敗。為此，我們要進行對價值主張的澄清，即我們有何競爭力及價值與外界市場的投契程度。

當進入價值變現階段，無論你是為個人或為組織設立一個人生公司時，我們需要思考的是以下7個問題：

1. 如何讓客戶認識你？
2. 客戶知不知道你在做什麼？
3. 你們做的事跟客戶有什麼關係？
4. 客戶到底有沒有錢可以買？
5. 會不會讓客戶踩到地雷？
6. 你有沒有實踐？
7. 提案的時機對不對？

整場工作坊中，學員不僅僅是在聽，他們透過分享與討論從自己的生命曲線打開思考，從團隊的商業模式藍圖中找到開啟自己人生公司的可能性。



◎ 會後工作坊記實：緣起緣滅，因緣觀的生涯敘事

主講人：金樹人教授 / 前澳門大學教育學院教授
撰文：申宇辰 / 輔仁大學工商心理與生涯諮詢組博士生

今年的「組織生涯管理與諮詢」研討會會後工作坊可謂精彩紛呈，尤其是金樹人老師帶來的「緣起緣滅：因緣觀的生涯敘事」工作坊，更是讓現場的參與者對東方因緣觀與生涯諮商有了更好的了解。

在工作坊的上半場，金老師特別帶領大家探討了

緣起的本質。Happenstances、chance、coincidence、synchronicity 和 serendipity 與它都有相同之處，卻並非「緣起」本身。「緣起」是「由彼此關涉而生起」，一切現象的生起與存在，不是各自獨立，而是彼此依存，彼此影響的（引自金數人老師講義；萬金川，1998）。也就是說，人不只是一個獨立的個體，而是與周遭的人事物，與一切宇宙萬物都有著密切的聯結，息息相關。為了讓大家更好的理解緣起的概念，老師請現場的每個人寫出由「緣」聯想到的詞彙，並在小組內討論、歸納，請小組成員代表與現場的各位學員分享。在與金老師的互動中，學員們對這個概念有了更多的體會和感悟。

下半場，金老師從傳統的理性生涯決策模式難以滿足多變的生涯環境出發，介紹了 Pryor 與 Brigg 的生涯混沌理論（the chaos theory of careers），Krumbloltz 的善用機緣論（planned happenstance theory）等理論模式。金老師特別講到「生涯蝴蝶模式」，它的形狀像是一隻展開雙翼的蝴蝶，象徵了一體兩面的「可控」與「不可控」。當一個人投入可控的生涯活動時，不可預期的階段轉折（phase shift）

（引自金樹人老師講義；Burston, 1992）有可能隨時發生。不可控的機遇事件改變了原來行進中的生涯軌道，必須重新規劃。就如同在戰場上，預擬的作戰計畫遇到瞬息萬變的戰情，現場即時的運籌帷幄，才是致勝之道（In battle plans are useless, but planning is indispensable.）（Nixon, 1962）。這些引發了學員們對困境與逆境的思考，面對這樣的環境，人們發現必須培養應變力，保持好奇、堅持、彈性、樂觀與冒險的心態。

另外，金老師特別與大家介紹了 serendipity（緣）如何運作，歸納出起心、動念、奇緣、智慧的四個步驟，人們需要一番努力和智慧，機緣才會真正發生作用。最後金老師特別用一段TED演講的影片來讓大家感受生命中的可控與不可控，遭遇車禍的奧運會運動員如何面對負向的遭遇，利用機緣進行轉換。機緣的作用發揮在生活中的每一個可能的瞬間。



◎ 會後工作坊 - 「生活腳本」評估與關係諮詢工作坊課程分享

主講人：江垂南 / 湫心坊心理治療所特臨床心理師

撰文：張淑容 / 擺渡人生設計公司生涯諮詢師



人生滋味隨著生活與歲月的沉澱累積，漸漸變的深刻而複雜，生命的層次於此堆疊。我們常聽到一句話：人生如戲，戲如人生；戲劇在媒體上不斷撥放著人生百態，優秀的影像工作者善用鏡頭聚焦在許多不同生命面向、細膩的戲劇編製者將自己咀嚼生命的味道編織成美麗的作品。一如每一個人都是自己生命的戲劇創作者，在生活中上演著自己自小以來一點一滴形成的劇本一般，日復一日播放。

在每一次與伴侶、父母、孩子、職場同事的衝突過後，你是否曾經想過：怎麼又來了？這件事情感覺好熟悉？不是已經發生過了為何又老是再次上演？究竟是誰的問題？溝通過了為何無法解決問題？對於一再上演的劇本開始感到厭倦，嗅到風雨欲來的氣息便開始精神緊繃，卻依然不由自主地拉開幕簾演出，重播。

在台灣生涯發展與諮詢學會今年所舉辦的年會會後工作坊中，邀請在不同領域提供專業服務，結合多年的豐富實務經驗進而創立「關係治療法」的江垂南臨床心理師，運用「關係治療法」中獨特的「生活腳本」架構，帶領參與工作坊學員一窺自己與他人的人生腳本，從了解自己到看懂別人一步一腳印的解析關係。

以下是本次工作坊課程的精華摘要：

「生活腳本」的形成

創立溝通分析學派的艾瑞克·伯恩（Eric Berne）將腳本定義為：人們早期的一種程式化，引導人們在一生中，往往是無意識的逐漸形成該如何生活的一種早期程式。老師解釋，「生活腳本」是每個人隨著生活經驗累積組成的一種信念模式，透過這樣的信念模式保護自己與因應生活壓力。由於孩童階段需仰賴

成人的照顧生存和滿足其需求，照顧者的期待與價值觀往往在撫育的過程中形塑孩童對世界的認知與看法；環境中也有不同慢性壓力或創傷等，例如長期的經濟貧窮、家庭暴力、身體重大疾病、性傷害、曾遭遇災難等，影響一個人在成長的過程中形成「生活腳本」，並潛藏在其內在世界，在不同生活情境中觸發，尤其是個人承受壓力越大時，越可能進入「生活腳本」。值得慶幸的是，「生活腳本」是有機會改變的，人可能在生命中的不同階段，因不同的生命發展階段遇上生活中重大變化，因而調整個人「生活腳本」。

「生活腳本」類型

在「關係治療法」中「生活腳本」總共有12種類型，分別是：不要活著、不要感覺、不要思考、不要做任何事、不要做小孩、不要長大、不要做自己、不要正常、不要親近、不要歸屬、不要重要以及不要成功。不要活著的「生活腳本」讓人在心中潛藏不認為自己應該活著的訊息；不要感覺的「生活腳本」讓人在心中潛藏自己不應該有感覺的訊息，進而壓抑自己內在的負面情緒與感受；不要思考的「生活腳本」讓人在生活中展現自己不思考的生活作為；不要做任何事的「生活腳本」讓人在生活中時常覺得懶散不想做事；不要做小孩的「生活腳本」讓人覺得在生活中我要是一個成熟理性嚴肅的大人；不要長大的「生活腳本」讓人在生活中呈現幼稚好玩樂的面向；不要做自己的「生活腳本」讓人無法以自主的方式過生活；不要正常的「生活腳本」讓人有意識或無意識的出現身心健康狀況；不要親近的「生活腳本」使人缺乏與人親密的安全感；不要歸屬的「生活腳本」使人感到自己獨立於群體之外；不要重要的「生活腳本」令人時常感受自己不受重視；不要成功的「生活腳本」令人前往成功的路上讓自己被絆住或是絆倒。

「生活腳本」的評估與使用

在上述所提及的「生活腳本」類型中，又可以依據不同的功能將腳本分成「生活輔助型」、「生活核心型」、「生活目標型」三種類型，這三種類型的「生活腳本」在一個人的生活與他人互動中都具有舉足輕重的功能。因課程時間的限制，江老師主要針對生活核心型的「生活腳本」，說明不同的腳本組合形式在生活中會出現的樣貌。例如：不要像孩子及不要做自己的腳本分數為正，不要長大的分數為負，便是典型勤儉刻苦、承擔負責的行為展現，擁有這樣「生活腳本」的個體，是最容易受多數老闆青睞的員工，既可靠又刻苦耐勞，具備被頒發優良員工的潛力。在伴侶關係中，同樣的三個生活核心型腳本（不要像孩子

、不要做自己、不要長大），相處過程中，兩個人千變萬化的不同組型往往激盪出各種火花。舉例說明，上述提及的刻苦耐勞型（不要像孩子及不要做自己的腳本分數為正，不要長大的分數為負）的妻子遇上恰恰相反的享樂惡勞，選擇性負責（不要像孩子及不要做自己的腳本分數為負，不要長大的分數為正）的丈夫，就可能造成妻子長期付出而感受不到丈夫願意承擔家庭責任的挫折，進一步引發家庭衝突。

「生活腳本」的內涵與搭配組型千變萬化，了解自己與身邊人的「生活腳本」，提供我們用一個系統化的視角，歸納出如何和自己與他人好好相處的概念。然而「生活腳本」的箇中精華博大精深，在這篇短小的個人言論發表中僅能以管窺天。希望藉由這樣短

短的分析，讓有興趣一起探討關係的夥伴一瞥「關係治療法」的「生活腳本」環節，擴增原本既有對關係的看法，也讓自己有更多一些不同的思考切入點。



徵稿資訊

生涯電子報提供讀者關於本學會資訊、國內外生涯相關研討會、工作坊以及相關書籍 / 新觀念介紹等相關內容，每1季出刊一次。出刊時間為1. 4. 7. 10月的20號，截稿日為出刊前一個月的5日（例如：4/ 20出刊，該期截稿日為3/5）。歡迎各位提供相關資訊，來稿請投至 tcdcanews@gmail.com，並標明投稿項目，感謝您。

※ 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

【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	<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	<p>1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。</p> <p>1. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。</p> <p>2. 收到「入會通知書」後請辦理繳費，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】</p>				
備 註	<p>1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。</p> <p>2. 常年會費計算以年度為單位。</p> <p>3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。</p>				



【團體會員】入會申請表

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

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	□□□			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>				



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	身份证号	
姓名		性别	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	生日	年 月 日	
学历	<input type="checkbox"/> 1.博士 <input type="checkbox"/> 2.硕士 <input type="checkbox"/> 3.学士 <input type="checkbox"/> 4.专科 <input type="checkbox"/> 5.高中(职) (<input type="checkbox"/> 毕业 <input type="checkbox"/> 肄业)					
经历						
毕(肄)业校系(科)所						
专业训练						
专业证照	<input type="checkbox"/> 是, 证书/字号: _____ <input type="checkbox"/> 否					
服务单位					职称	
兴趣	<input type="checkbox"/> 1.咨商辅导 <input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力中介/人力资源 <input type="checkbox"/> 2.社会工作 <input type="checkbox"/> 5.职业训练 <input type="checkbox"/> 3.就业服务 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____					
专长	<input type="checkbox"/> 1.咨商辅导 <input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力中介/人力资源 <input type="checkbox"/> 2.社会工作 <input type="checkbox"/> 5.职业训练 <input type="checkbox"/> 3.就业服务 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____					
服务对象	<input type="checkbox"/> 1.学校/学生与教职员 <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> 2.小区一般民众 <input type="checkbox"/> 5.其他 <input type="checkbox"/> 3.公私立机构/企业/员工					
通讯地址	永久	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	电话	(公) (家) (手机)		
	目前	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	传真			
E-mail					推荐人	
*审查情形	<input type="checkbox"/> 待审 <input type="checkbox"/> 已审 <input type="checkbox"/> 通过 <input type="checkbox"/> 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: tcucaservice@gmail.com

6). 微信账号: TCDCA903304301