

第二章 文獻探討

我國高級中學輔導工作範圍以生活輔導、教育輔導和職業輔導為主。隨著社會經濟的發展以及追求主體性的自我實現的明顯社會潮流，如何能培養學生自我認識、了解環境及增強解決問題的能力，以適應未來的社會，便成為輔導的工作重點，因此，學生生涯輔導遂逐漸受到重視。本章旨在對我國中等教育生涯規劃發展的背景作一回顧，並說明蒐集學校實施生涯規劃課程現況所應用的研究工具。文章共分四節，以探討西方的生涯理論發展、台灣生涯規劃教育的發展背景以及高中生涯規劃課程綱要內容分析。第四節則說明所應用的研究工具及影響的因素。

第一節 生涯發展理論

壹、生涯教育的源起

生涯教育(career education)觀念起源於西方，原由職業輔導發展而來。十九世紀末期，美國因受工業發展的影響，職業的性質與結構不斷變化，謀職者如何掌握職業資訊並選擇出適切的職業，其需求協助與日俱增。被譽為職業輔導之父的帕森斯(F. Parsons 1854-1908)於1908年在波士頓創設職業局，具體組織為專業性的輔導機構，提供社會服務工作，該年即被視為職業輔導工作之濫觴。帕森斯首先揭示職業輔導的三大原則：

- 一、清楚了解自己，包括性向、能力、興趣、資源、限制及其他特質；
- 二、了解各種職業成功必備的條件、優缺點、酬勞、機會及發展前途；
- 三、合理推論上述兩類資料的關係。(林幸台，1993)

他所揭示的原則，對爾後數十年的職業輔導實務有深遠的影響。

1950年以後，藉著發展心理學、自我心理學、社會學、經濟學的方法，來探討職業輔導工作，自此開啓了生涯理論的發展，一時眾說爭名，蔚為風氣。

1971年馬蘭德(S. P. Marland)大力倡導生涯教育，他認為生涯教育是全民的教育，從義務教育開始延伸至高等及繼續教育的整個過程，這種教育同時具備學

術及職業功能，升學及就業準備，生涯教育強調在傳統的普通教育中建立起職業價值，目標是培養個人能夠創造有價值的人生，這是發揮教育真實價值的整體構想。遂使成爲美國七十年代教育上的一大改革浪潮。(周談輝，2006)

不過 1980 年以後，隨著社會的進展，生涯規劃轉成以生涯發展爲主流，不再以職業規劃爲主要導向。

貳、生涯的涵義

目前學者大多接受 Super(1976)的說法，他將生涯定義爲：

它是生活裡各種事態的連續演進方向；它統合了人一生中依序發展的各種職業和生活的角色，由個人對工作的獻身而流露出獨特的自我發展形式；它也是人生自青春期以迄退休以後，一連串有酬或無酬職位之綜合，除了職業之外，尚包括任何和工作有關的角色，如學生、受雇者及領退休金者，甚至也包含了副業、家庭、公民的角色。生涯是以人爲中心的，只有在個人尋求它的時候，它才存在。(金樹人，1991)

張添州(2007)綜合生涯的意義爲：

- 一、生涯的發展是一生中連續不斷的過程。
- 二、生涯包括了個人在家庭、學校、社會與工作有關的活動經驗。
- 三、各項生活的經驗，塑造了個人獨特的生活方式與發展方向。
- 四、生涯發展具有終生性、總和性、工作性的特質。
- 五、生涯的意義要比個人的工作或職業更爲廣泛，是指個人終其一生所從事工作與休閒活動的整體生活型態。
- 六、生涯係指個人一生職業、社會與人際關係的總和，亦即個人終生發展的歷程。

綜合中西學者的論點，生涯是指個體依據自己的興趣、性向、個性、需求等，並配合環境因素而決定投入心力開展的志向之業，個體扮演並經驗伴隨著職業角色有關的其他各種不同的角色，而形成每個人獨特的生涯型態，完成每個人的理想與生命價值。(黃惠惠，2006)

參、生涯發展的理論

一、特質論(Trait-factor Theory)

特質論受到帕森斯(Parsons)職業輔導的三個基本法則的影響，強調個人的人格特質與職業的關係。其重點在於如何協助個人了解自己，掌握職業資訊，做出最好的職業選擇。個人特質如興趣、性向、能力、人格等，可以用心理測量等客觀的方法得知。職業也可依照它需要多少個人特質的「量」，描述出該工作的側面圖。特質論因注重個人的人格差異，促成了許多心理測量工具的大量發展；因強調職業資料的重要，也促成了美國職業分類典的出版發行(金樹人，1991；劉玉玲，2007)。

威廉森(Williamson, 1939)指出特質論的輔導步驟如下：(林幸台，1993)

- (一)分析：透過各種途徑與工具，蒐集有關個人的各項資料。
- (二)綜合：綜合整理所蒐集之資料，以顯示個人之獨特性。
- (三)診斷：描述個人的特質或問題所在，必要時再進一步探索問題之成因。
- (四)預斷：依各項資料，預測個人職業成功的可能性。
- (五)諮商：協助當事人了解並運用各項有關個人職業方面的資料，進而晤談有關職業選擇或調適的計畫。
- (六)追蹤：協助當事人執行計畫，如有新問題產生，則再重複上述各項步驟。

二、需求論(Needs Theory)

羅氏(Roe, 1957)原是位臨床心理學家，他依據人格理論馬斯洛(Maslow, 1954)的需要階段說，建構了需要論。需要論的基本觀點為：個人早期的家庭氣氛影響了成年以後的職業選擇。其間關係為：生長於關愛、過度保護及過度要求的家庭者，將發展出傾向於人際關係的性格，而選擇與他人有關之職業；生長於拒絕、忽略或不穩定的家庭者，將發展出傾向於與人無涉的性格，而選擇與他人無關的職業。

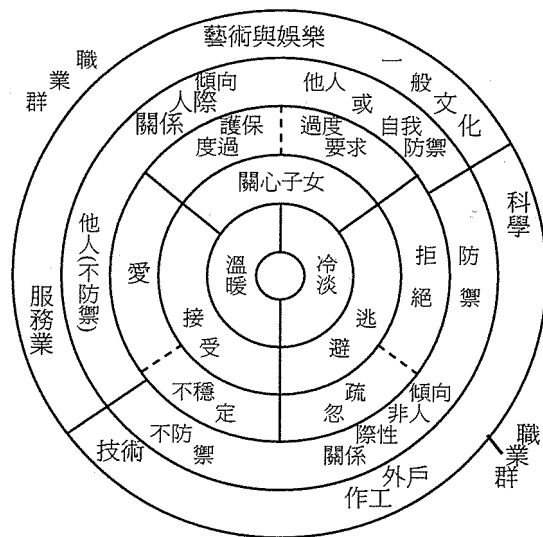


圖 2-1-1：Roe 家庭環境與職業選擇的關係

(引自林幸台，1993a)

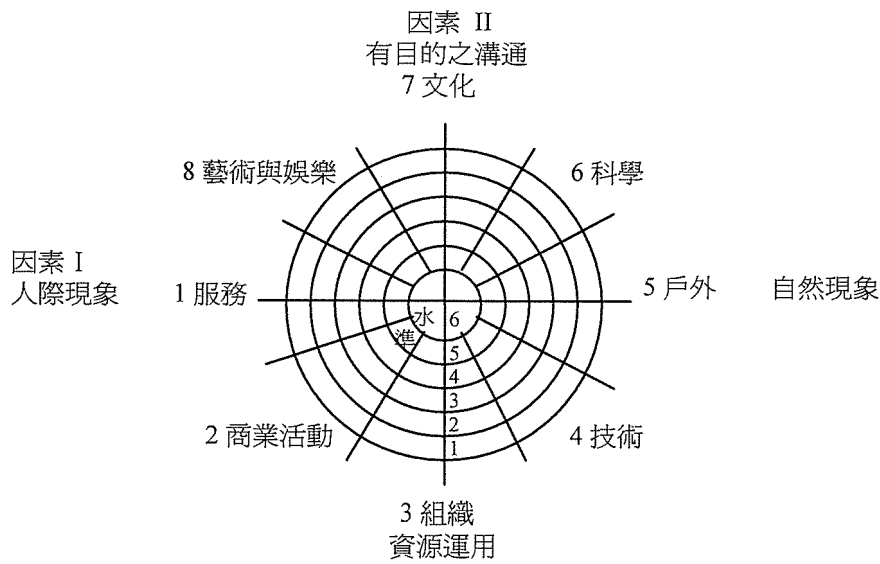


圖 2-1-2：職業分類平面圖

(引自林幸台，1993a)

上圖左端 1、2、3、7、8 職業群是以人際關係為導向之職業，右端 4、5、6 職業群是以自然現象為導向的職業。上端是以有目的之溝通為導向的職業，下端是以資源運用為導向的職業。上圖由立體而觀，可以繪成一倒圓柱體：

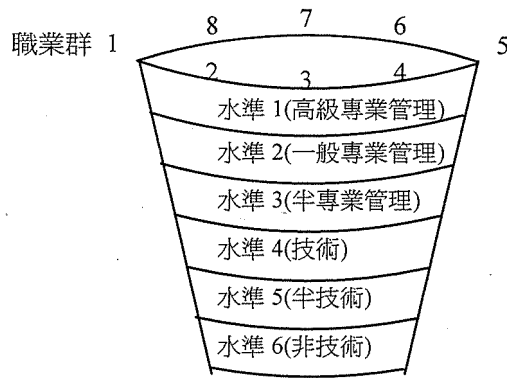


圖 2-1-3：職業分類圓錐體圖

(改自林幸台，1993a)

Roe 將職業分為八類，每一類因責任輕重、工作難易，又分為六個水準層次。最上一圈八個職業群，其相鄰者心理需求亦相近，而水準層次相同者，其心理需求亦相近。上端層次較闊，下端較窄，表示高層次的工作性質心理差異較大，而低層次的工作彼此差異較小。如科學家與企業家心理需求差異甚大，而守衛與工友心理需求則差異甚微。

三、類型論(Typology Theory)

何蘭(Holland, 1985) 的類型論源自於人格心理學，他將職業類型歸納為數種型態，配合個人人格類型而提出交互式的類型論。Holland 此一理論有四項核心假設：

- (一)人格可區分為六種類型：實際(realistic)、研究(investigative)、藝術(artistic)、社會(social)、企業(enterprising)、傳統(conventional)。
- (二)環境亦可區分為上述六種類型。
- (三)個人尋求足以發揮其能力與技術、展現其態度與價值觀，並從事於能勝任問題與角色的環境。
- (四)人格與環境的交互作用決定個人的行為。

人格與環境的關係可以利用六角形的模式解釋：

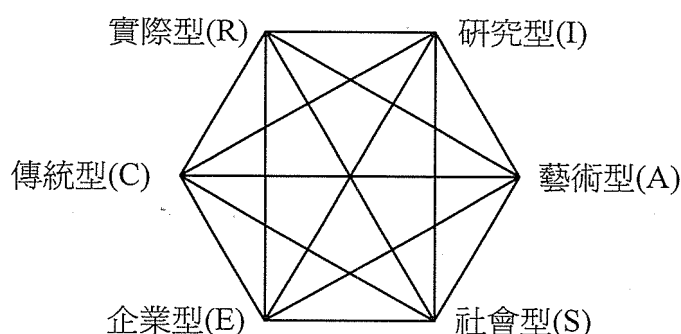


圖 2-1-4：Holland 六角形模式圖

類型相鄰者其心理相似性較高，如實際型與研究型(RI)；反之，則相似性較低，如研究型與企業型(IE)。不同類型的人需要不同的工作環境，如實際型的人需要實際型的環境，則能給予所需的機會與獎勵。類型與環境不諧和，則該環境無法給予其所需的機會與獎勵(金樹人，1991；林幸台，1993)。人格類型與職業環境配合情形如下表：(林幸台，1993)

表 2-1-1：人格類型與職業環境的關係

類型	人格傾向	典型職業
實際型	順從、坦率、謙虛自然、堅毅、實際、有禮、害羞、穩健、節儉、物質主義。 喜愛實用性質的職業，避免社會性質的職業。 以具體十用的能力解決工作上的問題。 有機械能力，缺乏人際關係方面能力。 重視具體的事物，如金錢、權力、地位等。	勞工、 工匠、 機械員。
研究型	分析、謹慎、批評、好奇、獨立、聰明、內向、條理、謙遜、精確、理性、保守。 喜好研究性質的職業，避免企業型的職業。 以研究方面的能力解決工作上的問題。 好學有自信，擁有數學和科學能力，缺乏領導才能。 重視科。	工程師、 化學家、 數學家。
藝術型	複雜、想像、衝動、獨立、直覺、無秩序、情緒化、理想化、不順從、有創意、富有表情、不重實際 喜愛藝術性質的職業，避免傳統性質的職業。 以藝術方面的才能解決工作上的問題。 擁有藝術與音樂方面的能力。 重視審美。	詩人、 小說家、 音樂教師、 舞台導演。

社 會 型	合作、友善、慷慨、助人、仁慈、負責、圓滑、善社交、善解人意、說服他人，理想主義，富洞察力。 喜愛社會性的職業，避免實用型的職業。 以社交能力解決工作上的問題。 有教導別人的能力，缺乏機械與科學的能力。 重視社會與倫理。	教師、 傳教士、 輔導人員。
企 業 型	冒險、野心、獨斷、衝動，樂觀，自信、追求享樂、精力充沛、善於社交、獲取注意、知名度高。 喜愛企業性質的職業，避免研究性質的職業。 以企業方面的能力解決工作上的問題。 有領導與語言能力，缺乏科學能力。 重視政治與經濟上的成就。	推銷員、 政治家、 企業經理。
傳 統 型	順從、謹慎、保守、自抑、服從、規律、堅毅、實際、穩重、有效率、缺乏想像力。 喜愛傳統性質的職業，避免藝術性質的職業。 以傳統方面的能力解決工作上的問題。 有文書與數字能力。 重視商業與經濟上的成就。	出納、 會計員、 銀行行員、 行政助理。

資料來源：整理自林幸台(1993a)、黃惠惠(2006)、劉玉玲(2007)

Holland 注重個人特質與未來工作世界的配合，他提供了和個人興趣相近而內容互有關聯的一群職業，並引導當事人主動、積極的去探索，而不是僅僅提供選擇一種特殊的工作。他的理論在職業輔導領域中影響甚為深遠。

四、生涯發展論(Career Development)

生涯發展論綜合差異心理學、發展心理學、自我心理學以及有關職業行為發展方向的長期研究結果，匯聚成完整而有系統的理論，此理論對生涯輔導的理論研究與實務工作均有重大的貢獻，70 年代開始在美國推展的生涯教育亦深受其影響(林幸台，1993a)，生涯發展論以舒伯(Super)的理論為主體代表。

(一)生涯發展階段

Super(1951)將每個人的生涯發展分為五個階段：1、成長期(growth stage)；2、試探期(exploration stage)；3、建立期(establishment stage)；4、維持期(maintenance stage)；5、衰退期(decline stage)。各階段之生涯角色和階段任務如下：

生涯階段		生涯角色		階段任務
成長	幻想期	4-10 歲	以生理需求為主，想像中的角色扮演甚為重要。	形成與發展自我概念，並發展工作世界的初步了解。
	興趣期	11-12 歲	以個人喜好及興趣為主要決定因素。	
	能力期	13-14 歲	以個人能力發展為考慮因素，並能考慮工作條件。	
探索	探索期	15-17 歲	探索自我的角色及能力，並作暫時性的職業嘗試。	職業偏好逐漸具體化、特殊化。並實現職業偏好。
	過度期	18-21 歲	進入就業市場或專業訓練，企圖實現自我觀念。一般性選擇轉為特定的選擇。	
	嘗試期	22-24 歲	工作初定並嘗試成為長期職業，否則再做	
建立	試驗期	25-30 歲	尋求安定，若尚未滿意，可做必要的轉變。	統整、穩固並求上進。
	固定期	31-44 歲	致力於工作之穩定，最具創意時期，表現優良。	
維持		45-64 歲	在既有工作上努力維持其成果，並持續保有其地位與成就。	維持既有地位與成就。
衰退		65 歲--	身心狀況衰退，適應退休生活，發展新的角色。	減速、解脫、退休。

(二)生涯發展任務

個人的生涯發展歷程中，每一個階段都有一發展任務須待完成，Super(1953)列舉各階段之發展任務如下：

生涯階段	生涯任務
學前兒童	1.增進自我協助的能力。2.認同於同性別的雙親。 3.增進自我引導的能力。
小學生	1.進行與他人合作的能力。2.選擇適合個人能力的活動。 3.承擔個人行為的責任。 4.從事家中零星的工作
中學生	1.進一步發展能力與特殊才能。2.選擇就讀學校或就業之工作領域。 3.選擇學校課程。4.發展獨立性。
青年	1.選擇高等教育機會或就業途徑。2.選擇學校課程。 3.選擇適當的職業。4.發展職業技能。
中年人	1.職業穩定。2.提供未來的發展機會。 3.探尋適當的發展或晉升途徑。
老年人	1.逐步適應退休的來臨。2.探尋適當活動以補充退休後空閒時間。 3.儘可能維持自足的能力。

上述發展任務配合成長、探索、建立、維繫、衰退五個階段，其循環情形如下：

生涯階段	年 齡			
	青年 14-25	成年早期 25-45	中年 45-65	老年 65--
衰退	減少嗜好的時間	減少運動時間	專注於主要活動	減少工作時間
維續	驗證所做的職業選擇	確保工作安定	從競爭中求穩固	維持有興趣的嗜好
建立	開始創業	安於現職	發展新技能	從事久已嚮往之事
探索	學習更多工作機會	尋找機會從事自己喜歡的工作	辨識新問題設法解決	尋找合適的退休處所
成長	發展實際自我觀念	學習人際關係	接納個人的限制	發展非職業性角色

(三)角色理論----生涯彩虹圖

Super 於 1980 年又提出角色理論，並描繪出一個多重角色的生涯發展圖形--生涯彩虹圖。他認為人的一生活必須在四大人生活舞台----家庭、學校、工作場社區中扮演九種主要角色，依序為：(1)兒童，(2)學生，(3)休閒者，(4)公民，(5)工作者，(6)夫妻，(7)家長，(8)，父母，(9)退休者。不同角色的交互影響，塑造了各人不同的生涯組型(黃惠惠，2006)。

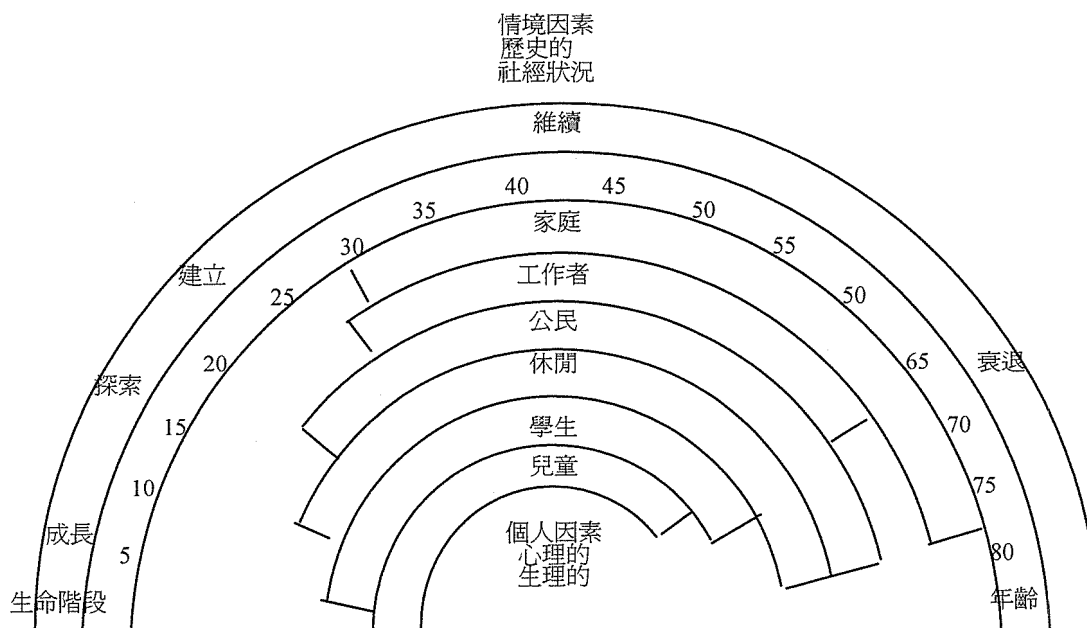


圖 2-1-5：Super 生涯彩虹圖
(家庭包含夫妻、家長、父母等角色。)

在成長階段最凸顯的角色為兒童，在探索階段為學生，在建立階段為家長和工作
者，若至 45 歲，工作者的角色中斷，學生的角色突然增加，即有所謂中年危機。
由生涯彩虹圖可以了解個人一生中各種角色的意義和自我實現的相對功能。

(四)生涯發展任務

生涯成熟是指在生命中不同的階段有不同的發展任務，發展任務完成，即
代表這一階段已達到成熟的程度。**Super(1957)**認為生涯成熟的概念包含兩方
面，一是指人在職業生活中所達到社會期望的水準；另一個是指以各階段發展任
務為標準所做的衡量。**Super(1974)**並界定了六個生涯成熟的向度，這六向度其
後成了一般生涯成熟量表編制的參考基礎：(金樹人，1991)

- 1、職業選擇的取向(orientation to vocational choice)。
- 2、資料與計畫能力(information and planning)。
- 3、職業選擇的一致性(consistency of vocational preference)。
- 4、人格特質的具體化(crystallization of traits)。
- 5、職業獨立(vocational independence)。
- 6、職業選擇的智慧(wisdom of vocational preference)。

生涯成熟是生涯發展、生涯規劃、生涯教育和生涯輔導的中心思想，可提供教師
在設計生涯教育計畫時的依據。生涯成熟評量可以驗證相關生涯發展理論的結
果，能診斷生涯發展的程度、職業選擇的態度與能力，有助於學生對自我的了解。

五、生涯決策(career decision-making)

生涯決策是個人生涯發展中非常重要的一個觀念與做法。西方學者所提出
的生涯決策模式林林總總，本文介紹伽列特(Gelatt，1962)及鐵德曼(Tiedeman，
1963)等人的決策模式。

Gelatt 認為生涯決策的好壞，須由其所依循的步驟來評定，而非其結果，
故他的決策架構特別強調資料的重要性。**Gelatt** 將資料組織成三個系統：(一)預
測系統：依據客觀資料而對工作成功機率所作的預測。(二)價值系統：個人的價
值、態度或偏好傾向。(三)決定系統：決定評量與選擇。

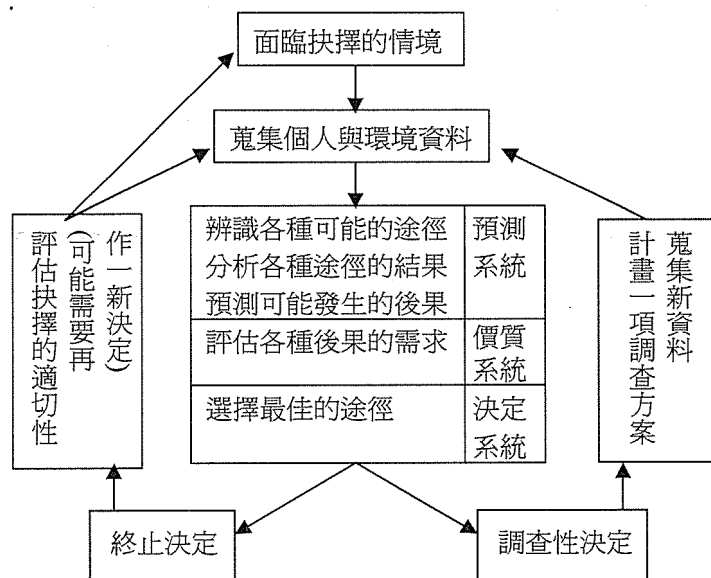


圖 2-1-6：Gelatt 的生涯決策歷程圖

資料來源：引自金樹人(1991)

圖中顯示整個決策的順序，同時也說明了決策是一個循環的歷程。第一步：當事人須有面臨決策的需要，然後設立目標。第二步：蒐集資料，調查可能的行動方向。第三步：運用資料預測可能的行動途徑、結果及後果。第四步：根據個人的價值系統，估算後果的合意程度。第五步：評估、選擇一個決定。

鐵德曼和歐哈瑞(Tiedeman & O'Hara, 1963)的生涯決策過程分兩個階段如下表所示：

決策階段		階段重點任務
預期	試探	考慮不同的方向及可能的目標。
	具體化	對各種目標之優缺點加推敲斟酌，情況逐漸具體。
	選擇	擇定目標。
	明確化	對擇定之目標再作省視與調整，準備進入實踐階段。
實踐	入門	面對現實，在新環境中，爭取他人接納。
	重整	調整步伐與心態，專心一致，全力以赴。
	維持	融入團體，逐步建立起個人與工作平衡統整的狀態。

在整個發展階段中，個人所做的抉擇包含分化與統整兩種心理作用。分化指個人

根據認知、觀念以及經驗，對各種事件予以分離與分析，進而形成新觀念。統整則是將分化之部份再組合為更適合的整體。這兩種心理作用在每一階段中均不斷反復進行。

六、認知發展論

奈非坎和史歷比查(Knefelkamp & Slepitz) 認為認知心理學所強調的循序漸進、拾級而上的發展階段的觀念，提出了認知發展的生涯發展的模式，他倆經由實證所得，發現在生涯發展中，有一連串的質變，對個人生涯發展有重要的影響作用，質變共有九項：

- (一)控制信念(locus of control)：此係學生界定自己和環境的信念。學生大半從外在因素的控制(如父母訓戒、就業市場壓力、測驗評量結果等)轉為以內在參考架構為處理資料核心的立場。
- (二)分析(analysis)：能將問題細分，進而識別事件之間的因果關係。
- (三)綜合(synthesis)：能統合各部份為一整體，此一能力較分析能力複雜，只有較成熟者才能顯現，通常在發展後期的第六、七階段始出現。
- (四)語意結構(semantic structure)：指在寫作或談話中所運用的詞性，從絕對性的語意結構進展到較為開放性的語意結構。
- (五)自我處理(self-processing)：檢視自我並了解影響自我的因素。
- (六)開放(openness to alternative perspectives)：能接受不同的觀點。
- (七)負責(ability to assume responsibility)：承擔個人所做的決定或行為的後果。
- (八)扮演新角色(ability to take on new roles)：尋求扮演新角色的機會，並在新角色中拓展個人的能力。
- (九)自我冒險(ability to take risks with self)：在新角色中能冒險深入，學習新經驗。

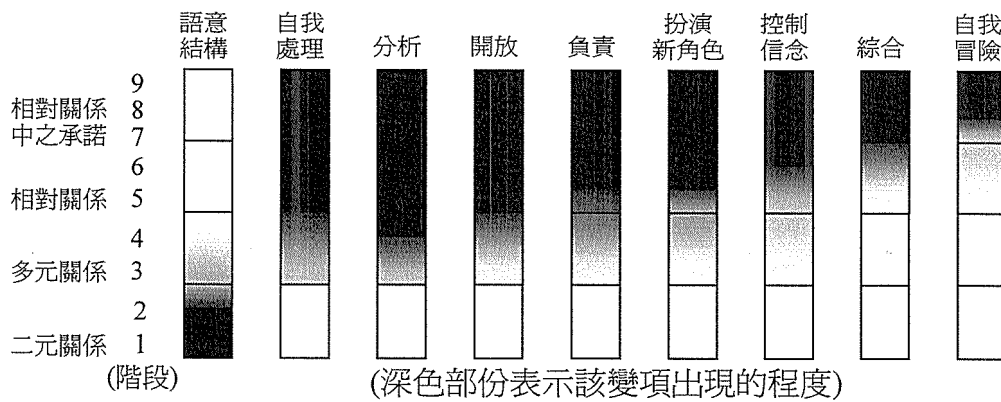


圖 2-1-7：生涯發展模式圖(引自金樹人，1991)

圖中九個變項的陰影部份自左自右漸次上昇，表示學生對於生涯發展、生涯諮商及生涯抉擇的看法由最簡單的層級進展到較複雜且多元的層級。當學生的認知發展步步上昇時，對於個人的認同、價值和整體的生涯三者之間的關係會有較為統整的了解，因而對個人的事業生涯會有較為滿意的決定。

發展階段說明如下：

(一)二元關係期：以單純、二分法的方式思考個人的生涯問題。又包含兩階段：

- 1：完全依賴外界權威，自我處理能力不彰。
- 2：逐漸察覺可以正確抉擇生涯，但仍無法有效掌控，須依靠權威引導。

(二)多元關係期：認知的複雜程度昇高，雖能自我檢視，並具分析能力，了解若干因果關係，但其控制信念仍以外在因素為主。也包含兩個階段：

- 3：了解抉擇歷程的複雜性，權威在這階段表的是過程，而參與者是自己，因而開始進行自我的分析，並考慮到自我及其價值觀與抉擇的關係。
- 4：更了解抉擇歷程中的細節部份，也能分辨內外因素的影響。此階段仍無法承擔決定的責任，須輔導人員的協助。

(三)相對關係期：控制信念已轉為內在架構，自我逐漸成為主體，能運用分析能力，進行適合自我特殊情況的抉擇歷程，並了解新的角色情境。也包含兩個階段：

- 5：為探索、實踐的階段，以自我為抉擇歷程的主導，檢視各種可能的途徑。

6：為思慮階段，考慮(1)生涯發展與自我之間的連結。(2)抉擇後的後果。(3)面對承諾後的責任的現實問題。

(四)相對關係承諾期：能負起抉擇歷程的責任，能分析且綜合各種因素，將自我與外在環境統合，以面對新的情境和挑戰。又包含三個階段：

7：統整自我和生涯角色，思索如何實踐新角色。

8：從各種承諾後的經驗中，進一步澄清其價值觀、目的半自我肯定。

9：能自我肯定，亦能了解我與環境間的互動作用，積極，尋求挑戰和發展。

七、社會學習論(Social Learning Approach)

克倫伯茲(Krumboltz)將社會學習理論引入生涯輔導領域，藉以探討生涯抉擇的歷程中，社會及遺傳和個人因素對決策的影響。Krumboltz 舉出四類影響個人生涯決策的因素：

(一)遺傳因素和特殊能力。

(二)環境情況和特殊事件。

(三)學習經驗：1、工具式學習經驗，類似工具制約學習，透過此種方式獲得經驗。2、聯結式學習經驗：綜合古典制約學習和觀察學習，某些環境刺激會引起情緒反應，而獲得學習經驗。

(四)工作取向的技能：上述三項因素交互影響所鍛煉出的工作取向能力。

經過上述四種因素的交互影響、學習經驗的累積，會產生四種結果：

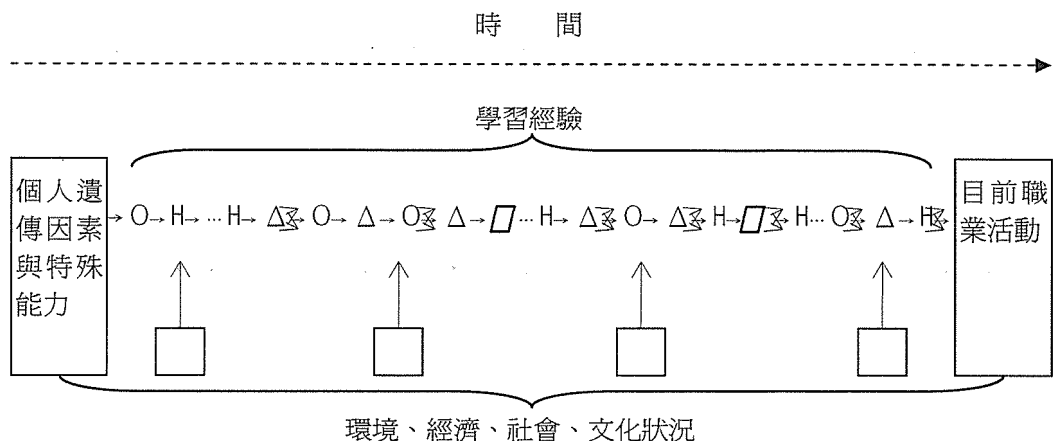
(一)自我觀察的推論：對自己各種表現的評估和推論。

(二)世界觀的推論：對環境的評估和推論。

(三)工作取向的能力：學習到因應環境變化，並預測未來變化方向的能力。

(四)行動：綜合各種學習經驗，而有實際行動，導引個人發展。

社會學習論強調社會因素的影響與學習經驗，整個社會環境變動不居，反映在個人的生涯決策上，也增加了許多不定的因素，因此，社會學習論特別強調生涯決策能力的培養，才能因應急遽變遷的社會。(金樹人，1991；林幸台，1993a)



圖例說明：

O = 聯結學習經驗

H = 工具學習經驗

△ = 自我觀察推論

□ = 工作取向技能

□ = 環境、經濟、文化事件

↔ = 不同方向選擇

… = 省略

圖 2-1-8：生涯決策社會學習的模式圖

資料來源：整理自金樹人(1991)

八、綜合評述

特質因素論影響職業輔導工作數十年，其輔導模式及方法廣為輔導人員所採用，然而其缺點是強調特質的靜態分析，忽略人格動態的發展，以及未考慮社會變遷因素，並冒險地建議個人只選擇一種職業。此外，特質論過於強調個人特質與職業條件的匹配性，輕忽個人對環境的適應與創造潛能(林幸台，1993a；劉玉玲，2007)。

就 Roe 需求論的理論架構而言，大多實證研究並未支持其親子關係與職業選擇的假設，在實際輔導的應用上，他也未能提出具體明確的輔導方法與技術，對輔導人員實質的助益不大(林幸台，1993a)。然而 Roe 的職業分類系統，在職業行為的研究上提供了莫大的便利，學者引用其系統用於受試分類的研究不可勝數。在美國普遍運用的「電腦輔助職業資料系統」即為依據此分類系統設計而成的，美國華盛頓州各大學的課程，也以 Roe 的分類系統加以分析，可見其重要性與實用價質(金樹人 1991；林幸台，1993)

何倫的類型論特別注重人與環境的交互關係，在近年來成為最受重視的一派學說，他的類型模式不但對一般興趣的了解與分類提供了理論依據，也對職業

興趣量表提出了基本架構與依循的方向(金樹人, 1997)。何論巧妙的把個人特質和適合這種特質的工作聯結起來, 使自我和工作世界有更多的重疊界面, 提供與個人特質相近的一群職業, 引導當事人主動積極地去探索。我們的生命彩虹必須配合人格類型作適當的發展, 才能促進生涯成熟及生命的圓滿發展(劉玉玲, 2007)。目前我國大考中心興趣量表即是依據何倫的類型論為理論基礎而設計的(劉澄桂, 2008)。

舒伯綜合了各家學說, 逐漸建構一套完整而重要的生涯發展理論, 並導致以生涯發展與輔導的新概念代替傳統的職業輔導概念。他指出生涯發展或職業選擇與適應是繼續不斷的過程, 個人的職業偏好、能力、生活、工作環境, 以及自我觀念均隨著時間及經驗而改變, 他於是將生涯發展分為若干階段, 隨後又提出一生生涯彩虹圖, 兩者交織成一個具體而微的生涯發展參照架構, 在輔導過程中, 對促進個體的了解與自我實現, 裨益甚大(金樹人, 1991; 林幸台, 1993a; 黃惠惠, 2006), 對我國生涯輔導理論及實務工作的影響甚深。

在我們的生涯過程中要做許許多多的抉擇, 抉擇的行動與方案是相當複雜的程序, 涉及事實的蒐集與瞭解和價值的分析與判斷, 並要顧及將來可能的發展。**Gelatt** 的決策模式強調資料蒐集的重要性, 個人所擁有的資料愈完整, 則所做之決策就愈明確, 冒險性也愈小。鐵德曼和歐哈瑞的決策模式認為是個人自我認定不斷分化與統整的過程, 經由綜合專家意見、他人意見、蒐集資料、事實證明等方式, 最後由自我做出一個適宜的決定(林幸台, 1993a; 劉玉玲, 2007)。

前此各種生涯發展理論並未重視認知的歷程對個人生涯發展的相關影響, 奈非坎和史歷比查從認知發展的觀點, 提出認知發展的生涯發展模式, 來描述、解釋個人的生涯發展現象。個人的認知發展在生涯發展、生涯抉擇的過程中, 由最簡單的層級進展到較複雜且多元的層級, 對於這些不同的層級的認知觀點, 會影響到其進行整個生涯計畫過程的方式。認知發展論不但補足舒伯等人的發展論之不足, 也符合當前心理學研究的潮流(金樹人, 1991; 林幸台, 1993a)。

克倫伯茲從社會學習的觀點來解釋生涯選擇的行為, 其理論實用價值甚

高，特別在職業試探與決策能力的學習方面，可供輔導人員據以設計適當的訓練計畫，以培養個人自我評量及作決定的能力。近年來盛行以團體方式進行一連串訓練、研習活動，以提高個人決策的能力，增進其生涯決策的發展，成效卓著，可說明此一理論之實用與受重視的程度(林幸台，1993a)。

第二節 台灣生涯教育的發展

壹、我國學校輔導工作的初創時期

我國學校輔導工作之推展，可追溯至 1917 年「中華職業教育社」之鼓吹學校應設立職業教育課程，以及 1954 年起針對返國就學僑生而實施的生活適應與學習輔導(蕭文，1991)。1960 年 3 月教育部指定國立華僑中學及省立台北第二女中(今中山女中)實驗輔導制度與實施方法，展開了實驗與試辦工作。1962 年起台灣省教育廳與中國輔導學會合作推動「中等學校輔導工作實驗計畫」至 1965 年止，計有三十七所學校被指定為實驗學校。(張麗鳳，2006)

1968 年起實施九年國民教育，於國民中學暫行課程標準中增列「指導活動」一科，並設置「指導活動推行委員會」，聘用執行秘書及指導活動教師，輔導工作在國中全面推展，為學生進行職業輔導、生活輔導與學習輔導，並將此列為學生輔導工作的三大範疇(吳芝儀，2005)。

教育部於 1990 年起相繼推動「璞玉專案」、「朝陽方案」、「輔導工作六年計畫」、「青少年輔導計畫」、「教訓輔三合一計畫」。希望透過計畫之有效實施，整合校、家庭、社會三大層面力量，排除輔導困難，充實輔導設施，擴展輔導層面，建立全面輔導體制，讓輔導功能得到最大發揮。從數量和經費花費的觀點來看，教育行政單位對學生輔導工作的重視與推動可說是不遺餘力，也做出了部分的成果。(鄭崇趁，1998；廖鳳池，2006)

台灣自 1987 年宣布解嚴後，社會各層面均朝向多元開放發展，教育改革的呼聲因之相應而生。1994 年 4 月 10 日民間教改團體走上街頭，提出四大教育改進訴求，隨後行政院即成立《教育改革審議委員會》，經歷兩年，共提出四期諮