

生涯教育

發展與輔導的理論

■馮觀富

理論是對所要使他人信服的事實作一番有
的解說，而且每一種學說所闡述的原理總
互的連續性存在。理論的主要目的是它的
適當性（operational adequacy），所
論是應該能夠幫助及引導執行者工作才對
批，從事生涯教育輔導工作者，如何正確
導當事人，對該項工作理論的熟悉是極其
。從事輔導的工作人員，是要解決現實世
問題，其對象包括想找職業、追求理想和
，或希望自工作中獲得和諧與滿足的人，
在生涯輔導中，普遍而重要的工作即：(1)
綱界定，亦即解釋當事人的問題，以為擬

訂共同目標的基礎，(2)設計輔導方法，以配合
前項結果達成輔導目標。輔導人員執行此二項
工作時，需要對有關生涯行為的建構和動力與
概念有週詳的思考，這些需要理論作依據，不
可無所遵循的盲目作出建議。

有關生涯教育發展與輔導方面的理論，學
者有不同的陳述，就歷史發展而言，最初並無
任何理論可循，乃先是自實際工作中，由實務
經驗裡抽引出若干基本原則與假定，再加以驗
證與統整，進而有理論的建立。有人認為生涯
理論的發展，係源自本二十世紀初職業輔導運
動（Vocational Guidance Movement）的發

生，Frank Parsons係美國第一位職業輔導中心主任，他提出了第一個有關職業選擇（Occupational Choice）的理論大綱。Parsons（1909）為鼓吹職業諮商科學化而提出三項方法：(1)研究和了解自己（Study and understanding of self），(2)研究就業所需的必需條件（Study of the requirement of occupations），(3)研究所獲得的論據之間真而合理的關係（The reasoning about the relationship among the facts obtains）。

顯明地這是以職業諮商為論據的背景，實不足以含蓋生活教育發展與輔導的範圍，更嚴格地說亦稱不上為正式的理論，不過他影響職業輔導工作數十年。至1940年代後，才開始有許多心理學、社會學方面的研究探討職業行為與生活發展的關係，五十年代後逐漸形成更多輔導與諮商學派，亦直接或間接地涉及生活輔導問題的探討。

生涯理論方面取向，有不同的分類，其實「生涯」也者，包含整個人生發展，藉著教育與輔導為方法、手段，促使個體健全地發展，所以其理論甚為廣泛，筆者僅從生涯教育與生活發展兩方面，略舉其要者述之：

壹、生涯教育方面

一、杜威的民治主義

杜威認為教育是一種生活與生長的歷程，最基本的要素有二：一為心理的，一為社會的；前者，教育必須適應個別差異，根據兒童興趣，循序漸進，從做中學，由於後者教育即生活，學校即為社會，應經由互助會作促使兒童社會化。馬倫博士（Dr. S. P. Marland）在其生涯教育演詞中，特別讚揚根據杜威「學校即社會」理論所發展出來的「社會中心學校」

。是故，以學校為本的生涯教育模式（目前美國很多州各有其生涯教育模式）就是以杜威民治主義為基礎。

二、愛德華的理想主義

愛德華是一位清教徒，也是主張生命哲學（Philosophy of life）的代表人物，他認為教育是啟發理性的歷程，也是理性的表現，理性的表現是由心靈（mind）和觀念（idea）所構成，一切對外在世界的知識，又來自吾人對外在世界所具有的觀念。因此，語文、歷史、宗教和道德傳統的研習，乃是發展學生自我與人性的最好方法，其對生涯教育的影響，在於建立生涯的認知（Career Awareness）時，不能忽略語文、歷史、宗教等課程，必須用這些課程，以啟發學生的理性。

馬倫博士曾強烈地反對普通中學的教育，他指幾乎所有失業的年輕人，都是普通課程的產物。因此，他認為各類中學均應加強文法課程，以幫助學生建立自我價值觀，增加生活教育選科，以培養就業謀生的能力。

三、懷赫德的唯實主義

懷赫德認為教育是傳遞文化的歷程，人要滿足其需要，以維持生活，必須做適應環境，個人要圖謀其自身的發展，更必須充分適應環境，故教學必須與社會關係配合，亦即以人生全體的經驗為依歸，而社會的興趣與需求應為教育重心所在。

懷赫德在其所著「教育的目標」一書中說，「教育應該造就智能充裕與具有工作能力的人。」此種教育思想是生涯教育思想的根源。

貳、生涯發展方面

生涯發展的理論，多係依有機體不同的角

法探討為其重點，如馬士絡（Maslow）及泥羅（Anne Roe）以人的需要層次來說明其發展，寇柏格（Kohlberg）是以道德發展陳述、黎溫遜（Levinson），以人的年遷期陳述發展途徑、休伯（Super）的自我遷及生活廣度、生活空間的生涯發展理論等

一、馬士絡需要層次論

馬士絡（Abraham Maslow），在研究自我實現（Self-actualizing）時，發現人的基本需要都獲得滿足時，即致力於高層次要求的轉而不再汲汲於滿足低層次的需要，馬士絡細分各層次之獲得滿足是為獲得尋求進一步層滿足而努力。他將它分為兩大類——滿足生級滿足生長的需要。生存的需要是：生理方面的如對食物、住所、飲食、睡眠、性等之需要；安全——獲得他人友善之對待需要；愛及歸感——有被他關愛的需要；自尊——有能力、自信、成就、獨立等的渴望。生長的需要是：知識與理解方面的如：希望了解，加以分析、組織、分析、尋求相關及其意義……形成系統、有價值和信念；審美和欣賞方面如：藝術和秩序；自我實現方面如：希望自己愈來愈一個真實的人。

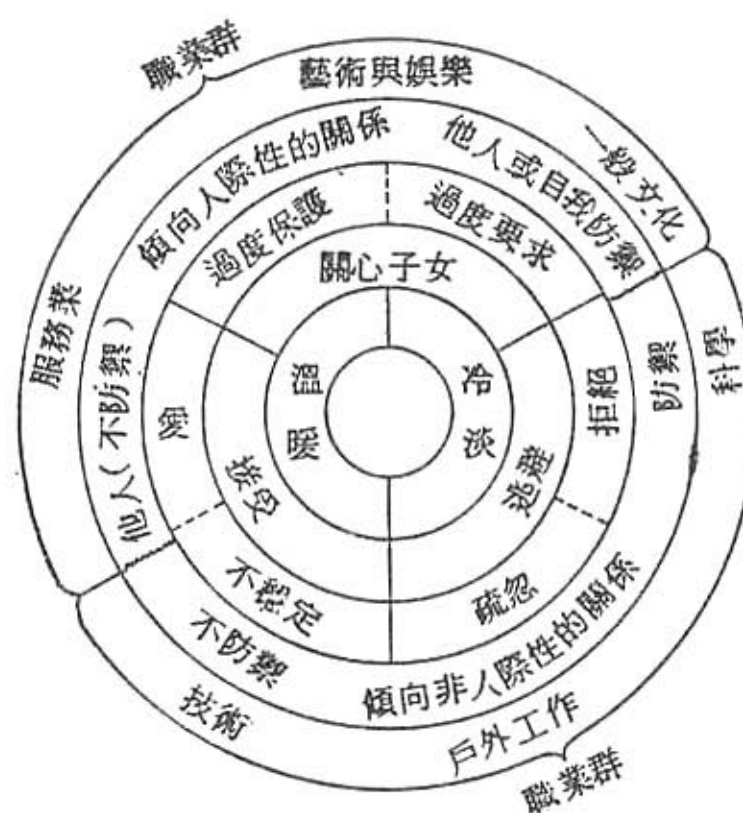
二、安尼羅需要發展論

安尼羅（Anne Roe 1957）是一位臨床心理學家，依據其研究發掘各行各業優秀的科學家、藝術家不同的發展背景與人格特質，他發覺科學家們的人格差異有部分的原因是受幼年家庭中父母養育方式的影響。

安尼羅的理論認為每一個人天生就有一種

發展心理能力（psychic energy）的傾向，這種傾向配合不同兒時經驗塑造出個人需求滿足的不同方式，每一種方式對於生活選擇的行為，都有不同的意義，她強調早期需要滿足程度是決定個人成長之後職業選擇的關鍵，而早期需求的挫折或滿足直接和父母的養育方式有關，個人需要滿足的型態及程度若其得到滿足，則不會變成無意識的動力來源；若個人高層次的需要未獲滿足（如馬士絡所謂之自我實現、美、了解等），則此等需要將永遠被消除不再發展；若低層次需要，如生理、安全等未獲滿足，則將成為主要的驅力，驅使個體滿足該等需要以維持生存，且間接地妨碍其高層次需要的發展；若延宕其需要的滿足，則該等需要將成為無意識的驅力，其影響力視該需要的強度、延宕時間的長短及週遭環境對滿足該需要的價值判斷情形而定。

安尼羅認為需要滿足的發展與個人早期家庭之氣氛（特別是父母對子女的態度）以及其成年後的職業選擇有密切的關係如下圖：



家庭環境與職業選擇的關係

基本上父母的行為可分為關注子女、逃避子女、與接納子女三種，而父母的態度又可分為冷淡與溫暖兩類，詳細分析其對待子女的方式，可包括下列六種情況：

1 冷淡—逃避子女

(1)拒絕子女：對子女表現冷淡、敵意。指責子女的不當而不理會其意見或喜好。在此類家庭之中，只能獲得基本需要的滿足。

(2)忽略子女：供給子女生理方面的需要，但未予溫暖之照拂，冷淡但不苛責。

2 溫暖或冷淡—關注子女

(1)過度保護（傾向於溫暖）：對子女縱容、親切，保護其不受傷害，但亦不給予太多隱私權。在此類家庭中，個人的生理、安全需要可獲得滿足，但愛與尊重的滿足則視其是否順從與依賴父母而定，自我實現方面則常因父母限制其活動範圍而被忽視。

(2)過度要求（傾向於冷淡）：對子女期望很高，督促其全力以赴，求取好成績，極端的情況即成拒絕子女的方式，因此個人愛與尊重乃至更高層次需求的滿足，須視其是否順從且有成就而定。

3 溫暖—接納子女

(1)不穩定的接納：不束縛、不干涉子女（唯常出自怠忽）。子女的需要多能獲得滿足，即使偶有延遲，亦不會造成重大影響。

(2)愛的接受：父母以理性代替懲罰，不干涉子女甚而鼓勵其獨立。此種方式可能為父母有意的安排，亦可能係父母態度的自然反應。

個人基於早期家庭環境的影響，發展出與人際關係、情緒反應、活動乃至職業選擇有關的態度與興趣。其關係如下所述（Roe & Siegelman, 1964）：

1 生長於關愛、過度保護、及過度要求的

家庭者，將發展出傾向依人的性格，而選擇他人有關的職業。

2 生長於拒絕、忽略或不穩定接納的親者，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。

3 若個人感受家庭過度保護或過度要求情況非常嚴格，則可能產生強烈的防衛與疑性格，形成非人際的傾向。

4 若干來自拒絕型家庭的人，為尋求補償，亦可能發展人際傾向的性格。

5 關愛與不穩定接納的家庭，可能提供充足的人際關係，因此其他因素（如能力）對人的需要更能影響其對人的反應傾向。

家庭環境影響個人職業活動的型態，而遺傳及心理動力的型態則影響其成就水準，心理需要的強度可能增強其動機而提高其成就水準，但仍難超過遺傳與其社經背景的限制，即使此屬於同一類型的家庭，個人的發展仍有多差異之處。

三、金茲柏格（Ginzberg）擇業理論

1951年由金茲柏格（Ginzberg）、金普卜格（Ginsburg）、亞歷拉特（Axelrad）及喜瑪（Herma）等人，所組成的研究小組發表第一次有關職業行為的理論（Theory of vocation behavior），被譽為職業選擇理論的鼻祖，由金茲柏格的研究及理論，可知職業選擇不是一件簡單的事，他認為職業選擇是一種發展的歷程，經常發生在數十年間，此一過程可於各個不同年齡段依其行為之不同差異而加以區別。此一行為的過程，亦即是職業選擇，大致上是不可以逆轉的（irreversible）。這句話並不是說個人不能於職業選擇的下決定過程中按其意志作有效的控制，而是用來強調以下二點：

①過去已決定的事，吾人無法再予改變。

②後面（later）的決定，受制於先前的（previous）決定。光陰一去不回頭，所以孩提時代的經歷、教育、以及其他的因素只有從回憶中去玩味。

金茲柏格的理論更強調職業選擇的過程乃歸於「妥協」。於職業選擇過程中，個人嘗諸要在興趣、能力、價值、機會、限制與種現實社會因素中謀求平衡。

金茲柏格認為職業選擇可分為三個時期，詳為幻想期，試驗期及實現期。

1972年金茲柏格將他的理論再作補充修認為：

1 職業選擇是一個作決定（decision-making）的過程，它始於青春期，而終止於十八、九歲或二十多歲，直到他作好最後的職業決定為止。

2 職業選擇是一段漫長的過程，此過程直到一個人下好決定為止。金氏現已認清此過程無止境的，它可以與人的工作生活並存，例如許多人還轉入相關或者甚至不同的工作。

3 有許多教育或預先的決定是無法反悔的。

4 因為一個年青人在其預備期間（preparatory period）所作一連串的決定，將對以後的職業有很大的影響。所以他往後所從事的工作或生活會有改變。金氏先前認為一個人以前的教育及職業選擇，對於日後的職業具有累積性的影響，但現在發現昔日所作的決定並具有不可逆（irreversible）的影響。例如：當一個人加入某大公司之後，將會接受公司訓練，其所受的升遷機會，也將對日後的職業有重大的影響。是故先前的職業決定只具有微的意義而已。

5 職業選擇將結束於最後的妥協。因為他將在他的興趣、能力、價值觀以及工作世界之

中尋求一個妥當的抉擇。

6 人們在決定其職業之依據是在優先（priority）和期望（Desires）、機會與限制等工作世界等因素之際尋求一個滿意的目標。金氏仍然重視妥協（compromise）觀念的價值，因為他相信一個人不可能找到能「滿足」其本身所有的需要與慾望的職業。

四、休伯（Super）自我發展概念理論

1953年道納·休伯（Donald Super）綜合當時各家學說，揭示其發展的理論，他認為：

1 各人在能力、興趣及人格特質上均有差異；

2 每個人在個性特質上各有所適，每個人均適合從事許多種職業；

3 每種職業均要求特別的能力、興趣與人格組型，但它有很大的彈性，可以容許個人從事不同的職業，也容許不同的個人從事同樣的職業；

4 個人的職業喜好、能力、工作、生活環境和自我觀念，隨時間與經驗而改變，因此職業的選擇與適應為一種持續不斷的過程；

5 此種過程構成一系列的生活階段——生長、試探、建立、保持和衰退。試探階段又可劃分為幻想期、試驗期和實現期。建立階段又可劃分為嘗試期與穩定期。由某一階段至另一階段的轉移期間，又構成一小循環（再成長——一再試探——再建立）；

6 個人職業型態或生涯發展模式的性質受父母社經地位、個人心理能力、人格特質和際遇所決定；

7 個人生活階段的發展，可藉著個人能力與興趣的成熟及實際試探與自我觀念的發展而達成；

8.生涯發展的過程，基本上自我觀念的發展和實踐，它係一種調和的過程，在此過程中，自我觀念在潛在的性向、中樞神經與內分泌狀況、擔任各種角色的機會，以及長輩同儕對其角色任務認可程度的評估等因素的交互作用影響之下而發展；

9.生涯發展過程是個人與社會環境之間，自我觀念與現實之間的一種調和過程，它是一種角色扮演，此種角色可能表現在幻想中，也可能在諮商晤談中，或實際生活的各種活動中；

10.工作滿意與生活滿足係基於兩種情形而定：①個人的工作與其能力、興趣、人格特質及價值等配合的程度，②工作滿意與生活滿意亦有賴個人在成長與探索經驗上，是否已使自己覺得所從事的工作或擔任之任務皆很稱職而定；

11.工作滿足的程度與其自我觀念實現的程度成正比；

12.對大多數人而言，工作與職業是其人格組織的核心；對少數人來說，則處於其人格組織的邊緣，甚或不存在（對後者而言，休閒活動或家務為其核心）。

休伯的職業發展被視為個人發展（individual Development）的一部分……。工作，就好像社會生活和心智的活動一樣，是個人藉以彰揚自己的一種特殊媒介。正如「發展」（Development）的其他方面一樣，職業發展也被認為在人生的早期便已開始，直到人生的末期方才結束。正如一般所稱的「發展」可依其特性而區分為主要的幾個階段一樣，職業階段也可以區分為若干階段。

自我概念的發展的過程，被認為是形成（Formation）、轉移（Translation）、和完成（Implementation）的過程。形成期包含對自我以及世界的試探、自我差異、驗證、角色扮演及真實考驗（Reality testing）等。

轉移期發生於(1)看到成人能從事其職業而頗有興趣(2)實際經由角色扮演(3)由於個人認識種職業的重要性而去探討此一職業，完成自我概念（self-concept）是此種發展過程的終點。此一時期人們開始從事其職業訓練，完結教育，最後進入工作世界。休伯認為自我概念形成過程起始於嬰孩時期。這個時期跨越整個人生。

結 論

生涯幾已包含人生之全部，幾凡任何關於個體生長發展之理論，無不在其範圍內，可以說政治學、社會學、經濟學、教育學、心理學……等都與生涯發展有著密切不可分的關係。人生有涯，輔導人員所做知曉精熟如許理論，也許由於很多理論觀點片斷不全，或所研角度不同，更難拿捏準確。因此必須靠輔導人員從實際工作經驗中體察當事人的生涯行跡局部環境狀況相連接，再加以轉換，界定問題，設定輔導方法，並引用既有的理論參照類比，驗證自己方法及創新理論與方法。如此，一個實務輔導工作者才有更積極成就感，達到要論者的自己實現的生涯發展境界。

參考資料

- 1 許智偉主編（民 71）美國生計教育 台北：幼獅文化公司。
- 2 侯月瑞（民 75）生涯發展課程對高中（職）學生生計成熟自我概念之輔導效果研究 國立台灣師範大學輔研所碩士論文
- 3 黃惠惠譯（民 70）生涯發展的神話 中國輔導學會 輔導月刊，18卷 2期 40—43 頁。
- 4 楊朝祥（民 73）生計輔導——終身輔導歷程。台北：行政院青輔會。（民73.12）

- 棒台(民79)生計輔導的理論與實施。台北：五南圖書公司。
- 編人(民78)生計發展與輔導。台北：天駁化公司。
- matea, E.S., & Cross, E.G. (1980). Going piaces: A career guidance program for high school students and their parents. *Vocational Guidance Quarterly*, 28, 274-281.
- lau, P.R., Gustad, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S., & Wilcok, R.C.(1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial Labor Relations Review*, 9, 531-543.
- ordin, E.S. (1984). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (1985). *Career counseling models, methods and materials*. NY: McGraw-Hill.
- Holmstrom, V.L., & Beach, L.R. (1973). Subjective expected utility and career preferences. *Organizational Behavior & Human Perjormance*, 10, 201-207.
- Krumboltz, J.D. (1983). *The identificalion of troublesome private rules in career decision making*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Krumboltz, J.D., & Baker, R.O. (1973). Behavioral counseling for vocational decisions. In H. Borow (Ed.), *Career guidance for a new age*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Krumboltz, J.D., Mitchell, A. M., & Gelatt, H.B. (1975). Applications of a social learning theory of career selection. *Focus on Guidance*, 8(3), 1-16.
- Miller, C.H. (1974). Career levelopment theory in perspectives. In E.L. Herr (Ed.), *Vocational guidance and human development*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Morrill W.H., & Forrest. D.J. (1970). Dimensions of counseling for career development. *Personnel & Guidance Journal*, 49, 299-305.
- Reardon, R.C. (1984), Use of information in career counseling. In H.D. Burck & R.C. Reardon (Eds.), *Career development interventions*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in deve lopment career counseling*. Cranston, RI: Carroll Press.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Monographs on career education. Washington, D.C.: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

(作者：本刊主編)