

質性生涯評量工具及 生涯諮商實務之應用

楊育儀

國立嘉義大學
輔導與諮商學系暨研究所助理教授

吳芝儀

國立嘉義大學
輔導與諮商學系暨研究所教授

壹、前言

相對於量化取向的標準化生涯測驗，質性生涯評量常被視為一種「非正式」(informal)評量工具(Okocha, 1998)；其運用目的不在於遵循標準化程序獲得一個客觀、量化、代表性的評量或診斷結果，而強調評量歷程本身即為生涯探索、生涯諮商或生涯教育的一部分。識此之故，本文首先簡介質性生涯評量工具，進而探討其在生涯諮商實務上之運用。

貳、質性生涯評量：非正式評量工具之發展與功能

Gysbers(2006)曾倡導非正式評量工具對於成人生涯議題之重要性，主張生涯諮商歷程及評量重點在於真實地呈現在職場脈絡下所發生的任何與工作、生活主題有關之個人關注(concerns)，並在評量歷程中經歷且理解這些現實生活曾經出現或正在發生的關注之個人意義(meanings)。換言之，由於每個人的生涯議題都是相當「個人化」的，即使是普遍存在於某個生涯發展階段所會經歷的共同議題，每個人在其中的經驗、賦予該議題的意義及其背後的生命故事，

均是相當獨特的，不同於其他人。因此，唯有自她或他的經驗脈絡中去尋繹，用最為熟悉且適切的個人化語言表達出來，理解這些經驗並賦予意義(making sense of experiences)，並在不相連貫或分離零散的經驗之間串連出共通感(common sense)，生涯評量歷程方足以讓「主觀而真實的我」在經驗脈絡中現身，此時此刻所呈現的結果或者當下對話的語言內容才顯現出獨特的意義；此即金樹人(2011)提倡之「讓經驗說話的測驗解釋歷程」。而為了催化這樣的人際溝通歷程可用於生涯評量、測驗解釋，甚至諮商脈絡，質性生涯評量工具(qualitative career assessments)必然是實務工作者不可或缺的。

質性生涯評量的焦點不在於結果，而在「歷程」；評量歷程主要目的在於引發出經驗層面的個別事件及背景脈絡，提供「說故事」的機會。因此，非正式評量過程並非如同實施測驗一般具有必須嚴格遵循的標準化程序，反倒是將之作為刺激思考和表達的媒介，在評量歷程中致力於保有足夠彈性，允許當事人以自己的語言文字、或最能表達自己的方式呈現出來。無論是評量工具的實施、表達的語言文字、或是個人生涯

通訊作者：楊育儀 電子郵件：p.yang71@yahoo.com

故事之呈現，個人在整個評量過程均是主動參與其中，透過與評量者間的相互對話、互動交流，分享、表達、敘說自己的故事，因此完全是以當事人為中心的。也就是說，不論一個人的知識經驗、教育背景或年齡因素為何，皆可以在此歷程中充分地做自己，主控權在手上，以自己為本位，主動地決定如何參與評量的歷程。

質性評量工具之設計，重點在於必須提供能喚起、進而帶出真實生活經驗(real-life experience)之刺激或情境，開放性的刺激或者情境佈局起始於當下生命所處的位置，允許個人的用語與經驗隨著這些刺激「填滿」空白情境中的情節，進而構築出具個人意義的圖像或生命故事，讓「整體性」(holistic)呈現(Gysbers, 2006; McMahon, 2008; McMahon, Patton, & Watson, 2004; Schultheiss, 2005)。在呈現個人經驗、情節與故事的歷程中，一個人會逐漸發展出具有「一貫性」的「結構」，相對穩定但可改變的結構，以此形成中的結構彙整零碎、個別的經驗而趨於建構出「整體我」。此種以發展結構作為解釋經驗的主要架構即為自我發現、找尋個人意義(a search for meaning)、創造意義(meaning making)的過程(Gysbers, 2006; Schultheiss, 2005)；在這個歷程中，新的發現與覺察隨之發生，串連出過去經驗與現在我之間的關聯性，以持續建構出足以反映整體形象自我概念，用於面對未來，作為此時此刻探索生涯、發展生涯之依據。

除了美國Gysbers(2006)之外，澳洲昆士蘭大學Mary McMahon為近年積極

倡導質性評量工具的另一代表。McMahon十年前為文論述質性評量在生涯輔導諮商實務中的重要，主張生涯領域應更為關注質性評量，讓質性與量化生涯評量並存發展。McMahon and Patton(2002)指出傳統生涯諮商採用之特質因素取向(trait and factor approaches)早在50年代即被批判，量化評量在發展觀點、學習觀點的生涯理論以及近年系統理論架構(Systems Theory Framework)可使用空間相當有限，由於當代工作世界愈趨多元與複雜化，從特質因素理論取向演變而來的「個人環境適配取向」(person-environment fit approaches)過於簡化生涯抉擇與生涯發展現象的限制逐漸顯現於諮商實務，在媒合歷程(the matching process)以外，有關生涯議題之脈絡影響(contextual influences)必須被重視(McMahon, 2008)。

McMahon and Patton(2002)從生涯理論發展史檢視了質性評量的理論基礎，並提出有效使用質性評量之原則，包括：為當事人「客製化」評量歷程、而非要求當事人遷就評量歷程，將質性評量與當事人的經驗故事融合在一起，以有彈性、非正式、尊重當事人意願的態度使用評量，讓當事人參與和主導評量活動，在評量歷程中不斷使用諮商技術支持當事人，讓當事人在質性評量活動後有機會檢視與討論評量歷程、雙向給予回饋，展現自己的風格、創造性地發展質性評量工具以符合當事人特性。顯然地，質性評量以當事人為先、尊重個別差異，因此，適用於不同性別、社經背景與文化特性，如同McMahon(2008)所言，質性取向可有效滿足第一線生涯

輔導實務工作逐漸面對來自多元背景當事人呈現的複雜多樣需求。

McMahon(2008)指出，在生涯論發展史中，質性評量工具的存在相當久，但進展緩慢。近年以來，後現代思維匯集成生涯領域的一股趨勢，讓質性生涯評量受到重視程度與日俱增，主流的生涯評量專業期刊(*Journal of Career Assessment*)在2005年也因此而開闢了論述專題。

參、質性生涯評量的理論基礎

雖然，質性生涯評量相對於量化測驗較為缺乏結構性、標準化程序，但運作歷程與發展脈絡有其理論依據(Gysbers, 2006)；理論基礎來自於建構主義(constructivism)、敘事取向生涯諮商(narrative career counseling)、社會建構論(social constructionism)(Cochran, 1997; McMahon, 2008; Peavy, 1998; Savickas, 1992, 1997; Schultheiss, 2005; Young & Collin, 2004)。

後現代主義思潮興起，不同於傳統個人環境適配取向，建構主義、敘事觀點從另一角度探討生涯現象，將人視為是她(他)自身生命經驗的主角，是自己生涯議題的專家，擁有自己獨特的生涯觀，並能珍視曾經活過的生命經驗，向別人展現今天的我與過去經驗之間的關聯性，自己是一路怎麼走過來的、以及未來又將往何處去。此種以當事人為主體的生涯評量思維，講究對個別差異的尊重，讓當事人在開放、支持的探索環境中得以發現自己的潛能，為個人生命與未來創造出更多的可能性

(McMahon, 2008)。

尤其，在建構主義思維的引領下，諮商師相信個人在面對世界時是主動為生命經驗賦予意義之積極創造者(an active maker of meanings)，而非被動反應者。相較於直接給予量化測驗結果的專家取向可能導致「去能」或「失能」處境，質性評量能有效「增能」(empower)、給予個體力量，不管個人背景、過去經驗或者現身處境為何，每個人在質性工具的運用歷程中皆為「專家」，她(他)是對於自己生命經驗歷史最為瞭解的專家，在發現自我的歷程中最足以提出她(他)的完整故事以及論述背後的個人意義，以最佳語言呈現當時發生現象。此基本立場，符應後現代社會(post-modern society)強調多元、尊重、互為主體(intersubjectivity)之鮮明色彩。

就心理意義而言，質性評量歷程乃提供一開放情境，探究個人如何形成「認同」的過程(the identity formation process)。透過個人自我對話的語言、向別人說故事的歷程，一個人正不斷經歷重新整理自己的過去經驗，以及如何利用既有對自己的瞭解(自我知識)與周遭他人、與外在世界產生連結之過程。在此歷程中，自我的整體感逐漸形成，同時看到自己在自我建構的世界中如何與他人互動、和世界產生連結，在自己理解的脈絡中呈現出個人身處的相對位置。

當一個人有機會向他人敘說故事時，「主題」(themes)即會在敘說故事過程中逐漸浮現，從模糊趨於清晰；這樣的觀點長久以來一直存在生涯領域，

例如：Kidd(1988)主張生涯評量本身應有非結構式的運作空間，不僅允許且應積極鼓勵由當事人形成、確認與釐清其之真正關注的主題為何。Goldman(1990)指出，一個人組織故事主題的方式，以及理解這些主題、讓這些主題與自己的經驗連結進而產出意義的過程，即為她（他）面對未來生涯時的視框位置，將這些經驗基礎轉化為個人據以發展生涯之依據。也就是說，質性評量其實與標準化心理測驗的目的之一致（重點在於找出構成一個人心理特質的基本要素），均致力於讓個人在評量過程中彙整過去經驗，進而自我創造(self-create)她／他理解自己與外在世界的基本心理型態(patterns)或模組(templates)，或者個人建構(personal constructs)(Gysbers, 2006)。這些有效簡化而有意義的語言，組合了零碎、個別經驗的基本結構，反映出經驗層面底下更為核心的心理特性。

敘說故事的方式有很多種，可能是口說語言，也可能是文字表達或者象徵圖像，重點不在於由內而外的顯現媒介或途徑，而在於質性評量真實反映出當事人此時此刻的心理狀態，乃建立在檢視過去經驗之後所形成的暫時狀態，以及成為展望未來時的現有基礎。如同心理測驗結果可能隨著個人經驗的不同而在不同發展時期之間會有差異現象，質性評量當事人所使用的語言以及呈現的主題、型態、模組或個人建構，也可能隨著敘說故事的不同時間點、敘說者與聆聽者互動關係的深化、敘說者對其故事理解程度的轉變，而出現或大或小的差異；然而，其差異或轉變的脈絡，基

本上應具有可尋繹、理解與詮釋的連貫性。

質性評量工具的發展歷史悠久，但長期缺乏明確指引，並未提供生涯實務工作者可以如何在第一線使用或進行質性生涯評量之依據(McMahon, 2008)。質性評量歷程必須保有彈性，難以使用具體的步驟或階段呈現出標準化程序，不過，與量化評量非常明顯不同的是：質性評量歷程乃以個體的「整體性」(holistic)為著眼，在評量歷程中不斷與個體的生命經驗產生連結，持續與自己對話，逐漸發展出最能代表個人多數經驗之初步架構，並以此認知架構為基礎進行同化與產生知覺經驗上的調適，擴充既有架構用於解釋更多之前曾發生過的個別經驗。相對於量化測驗工具以個別形式、分散的心理特質代表個體內在的核心概念，質性評量強調從個人內在發展出足以解釋多數經驗的「概念性基模」(conceptual schemata)(Gerber, 1983)之形成（引自Gysbers, 2006）；藉此歷程整合過去經驗、提供面對未來生涯發展的基本立足點。

肆、質性生涯評量工具在諮商實務上的應用

在生涯諮商實務上，Gysbers和同事(Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998)率先試圖整合諮商心理學(Counseling Psychology)和生涯心理學(Career Psychology)的概念，從全面而統整的觀點來省思生命生涯發展(life career development)，包含生活角色(life-roles如父母、配偶)、生活場域(life-settings如家庭、學校和工作)、和生命事件

(life-events如結婚、離婚、進入職場、退休等)。這些角色、場域和事件之間的互動歷程，橫跨了人生全程。Gysbers et al.(1998)同時倡導「生命生涯諮商」(life career counseling)作為組織生涯諮商介入策略之架構。其中，他們建議了數項質性的評量技術，來增進當事人對自己的整體了解。這些質性技術包括：生命生涯評量(Life Career Assessment, LCA)、職業組合卡(occupational card sort)及生涯家系圖(career genogram)(Gysbers et al., 1998)。

此外，「我的生涯影響系統」(MSCI)反思活動(My System of Career Influences Reflection Activity)在近十年分從澳洲發展至南非(McMahon et al., 2004; McMahon, Watson, & Patton, 2005; Patton & McMahon, 2006)，初期以成年人為對象，而後發展成適合青少年的質性評量工具。Schultheiss(2003)則建議針對「關係主題」以質性評量方式進行探討，深入瞭解一個人對個人關係的主觀知覺，聚焦在她(他)如何與他人產生聯繫以及這些人際連結與工作議題之間所發生的互動現象；從中找出個人意義，並以個人意義化後的社會關係作為基礎進而分析個人生涯議題如何展現在這些關係脈絡之中。茲將上述質性生涯評量工具，逐一簡介如下：

一、生命生涯評量

LCA是一項結構性訪談綱要，聚焦於當事人個人主體經驗，來探索自己的內外動力，主要目的是用以界定和釐清其「生命生涯主題」(life career themes)，以及這些主題如何主導個人的

行為表現。LCA奠基於Adler個體心理學(Individual Psychology)，將人和世界的關係區分為彼此交織的三大領域：愛、社會關係和工作。解決了這三大領域的問題，人們會對生命感到滿意。生命生涯主題即是個人和世界協商的方式，個人據以表達對自我、他人和世界的想法、信念、態度和價值等，並建立其生命風格。

LCA的結構性訪談程序涵蓋生涯評量、典型一天、優勢和阻礙、及總結等四個階段，以系統性地檢視當事人的生命經驗，使生涯生命主題得以開展顯現出來。生涯評量包含工作經驗、教育訓練和休閒等三個部份；典型的一天則分析當事人「依賴－獨立」和「自發性－系統性」等兩個人格面向；優勢和阻礙，係與當事人探討其三個主要優勢和三個主要阻礙；總結則統整資訊，連結到未來的目標。

此外，生活角色分析(life-role analysis)可用於呈現「五年前的我」、「現在的我」、以及「五年後的我」不同階段的自己所展現的生涯關注以及經驗到的關鍵轉換(critical transitions)(Gysbers, 2006)。也就是說，生涯發展是橫跨不同生命階段的「自我發展歷程」(self-development)，涉及與個體有關的角色、場域和生命事件，在個體身處環境中整合這些來源的經驗以形成個人的生命生涯主題。生命生涯主題展現在從過去到現在、進而在當下展望未來時，個人受到性別、社會階層、族群與性取向等社會環境因素影響而呈現之自我發展歷程；生命生涯主題即是個人解釋這些生涯動力與經驗的基本架構，以

具體的結構方式展現出。

二、職業組合卡

「職業組合卡」(vocational card sort)提供一個對個人職業興趣和偏好進行結構性評量的程序。職業組合卡最早係由Tyler(1961)所發展，在其對「個別化」(individuality)的研究中，他假定個別化與個人組織選擇的方式有關，於是運用一系列卡片來詢問當事人用以分類的標準或選擇背後的理由。稍後，Dolliver(1967)再將Tyler的組合卡程序發揚光大，使之成為生涯探索的整合性工具(引自Lemeni & Porumb, 2007)。1974年，Dewey再將Tyler的職業組合卡程序加以改良，使用了76張職業卡片，結合Holland的六種生涯類型及教育程度，應用在性別平等的生涯諮商。於是，後期的職業組合卡也以此為藍本，再加以擴充修正，並將程序標準化而成，但評量主題則更為多采多姿，不僅限於職業名稱。

Gysbers et al.(1998)認為職業組合卡是搜集當事人對於興趣、能力、需求、價值或任何想法的主觀判斷的重要工具。諮商師應用一套書寫著各類職業名稱的卡作為投射性的刺激材料，以喚起當事人對自己和對職業的反應，接著以訪談來探究其面臨生涯選擇之內在心理動力(Slaney & Mackinnon-Slaney, 1990)。根據金樹人(2011)、Lonborg and Hackett(2006)及Lemeni and Porumb(2007)的整理，目前國際間知名的職業組合卡有：兩性平等職業組合卡(Non-Sexist Vocational Card Sorting)、史氏職業組合卡(Slaney's Vocational Card Sort)、職

業組合卡(Occu-Sort)、職業探索與洞察組合(Vocational Exploration and Insight Kit)、密蘇里職業組合卡(Missouri Occupational Card Sort)以及密蘇里職業偏好量表(Missouri Occupational Preference Inventory)等六種。這些職業組合卡的共通特點是，可在個別或團體諮商情境中進行，讓當事人選擇特定的主題項目，並引導當事人敘述其排列的理由、想法和經驗故事等。國內已有金樹人(2001、2002)依據職業組合卡的實施方式，發展成一系列的「職業組合卡」，並已實際應用於生涯諮商工作上。

三、生涯家系圖

生涯家系圖(career genogram)係擷取自家族治療學者Bowen(1978)的工作策略，亦是一項質性的評量程序，Okiishi(1987)和Gysbers and Moore(1987)率先將之應用於蒐集生涯諮商歷程中的重要資訊。運用生涯家系圖時，通常會請當事人在紙上描繪出三代的家庭關係，並提供年齡、性別及職業等基本資料，以對複雜的家庭系統或關係組型，提供完形的理解。

Bowen(1978)主張個人所持有的許多規則和迷思，係源自於父母的原生家庭，而這類獨特家庭型態的代代相傳即稱為「多重代間傳遞歷程」(multigenerational transmission process)，這些家庭型態、規則和迷思等，均可能對個人的生涯發展歷程的分化程度造成某種阻礙。此外，原生家庭成員(尤其是父母)之間的衝突，常導致功能不良的三角關係，阻礙了個人的分化

(differentiation)、個體化(individualization)、自我認定發展(identity development)和生涯發展(career development)等(引自 Peterson & Gonzalez, 2000)。因此,找出這些問題之根源所在,較能對症下藥提出介入處遇策略,有效地促進當事人之發展。

生涯家系圖尤其適用正掙扎於「家庭—工作—社會化—認定議題、關注和壓力」等困境中的當事人。如同 McGoldrick and Gerson(1985: 2)所述「正如語言之於組織我們的思考歷程,描繪家庭關係和功能組型的家庭圖,可有助於諮商師有系統地思考當事人生活中的事件和關係與其身心健康組型之關連。」因此,在生涯諮商中運用生涯家系圖的目的在於「提供真實生活架構,讓當事人能在家庭生活情境和家庭史脈絡中,栩栩如生地組織其個人、工作,及家庭關注、任務和壓力等,成為有意義的表徵。……提供一自然的、直接的、舒適的方式,讓當事人能分享其成長背景和生活經驗」(Gysbers et al., 1998: 165)。

四、我的生涯影響系統

「我的生涯影響系統」(MSCI)反思活動是由McMahon及同事(McMahon et al., 2004; McMahon et al., 2005; Patton & McMahon, 2006)所設計,是建立在建構主義的生涯發展系統理論架構(the Systems Theory Framework of Career Development),藉由一連串的開放式問句促成反思歷程之呈現,進而建構出具備個人意義的影響生涯系統,包括個人系統(individual system)、社會系統

(social system)和環境系統(environmental system)。個人系統是指影響個人生涯發展之個人內部因素,如人格、性向、性別和性取向等;社會系統係指與個人產生互動的其他人群組織(如家庭、教育機構、同儕和媒體);環境系統是指地理位置、政治經濟決定、全球化趨勢等。三個系統彼此持續的交互作用,形成動態發展歷程,也促使各個系統在緊密連結的時間軸線上——過去、現在、未來——發生持續性的改變。過去影響了現在,決定了未來。

在實務應用上,「我的生涯影響系統」總計有九大主題,包括:我現在的生計處境,想想我是誰,想想在我周遭的人,想想身處的社會與環境,想想我的過去、現在與未來,呈現我的生涯影響系統,反思我的生涯影響系統等,這些程序具有系列性,完整評量歷程大概30分鐘,但也可分開或獨立進行,或以單一程序為主題進行多次探索。

五、關係主題

Schultheiss(2003, 2005)基於關係取向生涯觀點,倡導「關係主題」(relational themes)對於生涯議題之重要,強調職業或生涯抉擇並非只是單純的媒合歷程(a matching process),有關個體與重要他人的社會關係在其生涯探索與生涯抉擇之影響及扮演角色應有充分瞭解,才能呈現面對未來時可用的關係資源(relational resources)以及個人在生涯抉擇歷程中自我導向或依賴他人傾向;這些探討有助於看到生涯議題背後人際脈絡之重要(Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004)。影響生涯發展之重要社會

關係，可能提供了正向支持，包括：資源、建議、資訊、自我價值之肯定、角色楷模等，也有可能是造成負向衝突或阻礙生涯發展之關鍵來源，相當值得深入探討；另一方面，工作提供了與他人連結、人際結盟的機會，有助於解決工作以外的生活層面問題、維持生活功能。

具體的生涯輔導諮商實務作法，可以請當事人回想過去曾作過的、對其而言「最困難」的生涯決定，在此決定中最具挑戰性的經驗為何，這樣的經驗受到哪些個人關係之影響；藉由這樣的方式，從與特定事件有關的人際脈絡與關係主題中看到自己與他人之間的連結，而這些連結又是如何反映在對其工作與非工作生涯之影響(Schultheiss, 2003)。唯有將自己與他人之間的互動放到個人生命生涯發展歷程，才能檢視生涯議題對個人的真正意義在哪裡，她（他）如何藉由與他人互利關係之營造，擴增有助於個人發展之關係資源，讓一個人感受足夠安全與信心面對具挑戰性的人際與生涯議題，冒險、拓展社會資源以及發展生涯。Schultheiss(2003)以質性評量方式探討社會關係對生涯發展之影響，與McMahon et al.(2004)在「我的生涯影響系統」反思活動中的作法有著相似觀點，皆是強調生涯議題發生的人際脈絡或支持網絡對該議題有其影響力。

伍、質性生涯評量工具的品質判準及其關係議題

在評量工具品質方面，McMahon, Patton and Watson(2003)曾提出檢視質性評量工具是否符合專業要求的規準，包

括：必須有理論基礎、曾試驗過評量過程確認其有效性、合理的完成時間、評量歷程足以形塑及保有整體性、必須提供當事人如何完成的指引且必須清楚易懂、簡單可以做得到的完成步驟與其先後順序、歷程結構清楚有明確方向但同時保有彈性、歷程結構可讓評量者與被評量者共同合作參與其中、評量後有機會彙整或反思參與經驗並陳述在歷程中的學習經驗及對個人的意義為何。他們即以這些原則，具體檢視其發展出的質性生涯評量活動：「我的生涯影響系統」反思活動(McMahon et al., 2005)；同樣地，這些規準也適用在其他質性評量工具，提供參考和發展依據。

這些原則之出現，使得生涯工作者在判斷質性生涯評量的理論及實務適當性時有所根據，強化科學嚴謹度，而非過於「非正式」(Gysbers, 2006; McMahon, 2008)。

其中，影響質性評量過程關鍵之處在於情境必須是開放、允許當事人表達，更為重要的是，主導質性評量的引導者或諮商工作者若能同理地參與當事人建構自我之歷程，則相當有助於他們得到肯定、經驗被尊重，真實地感受到自己現實生活中的經驗與故事無論為成功或者困頓失敗經驗，這些經驗皆是被瞭解、被珍視的。而此種運用質性評量的態度與能力，與諮商輔導專業一貫主張「關係建立」之重要，同理地表達發生在人際脈絡中所呈現的高度理解，以及看得懂當事人行為底下更為深層的脈絡意義，應有著相同道理。

非正式評量工具之使用，強調質性、脈絡，以此時此刻發生的人際歷程

為重，關注在以當事人經驗為主題。對於接受評量服務的當事人而言，運用質性評量的過程，即為「增能」歷程(empowerment)，鼓勵當事人在評量中主動、積極投入，從自己身上找到學習與進一步發展的資源。因為當事人才是個人生命的主角，是陳述與解釋個人故事的專家，因此，她或他被引導而參與、經歷自我學習(self-learning)，從自己的真質生活經驗中學習，產生對個人經驗與故事的新理解，因而看到面對未來之另類選擇(alternatives)，開始出現想要嘗試未曾試驗過的動機，進而促成改變的可能；簡言之，質性評量之重點在於呈現「縱貫性的訊息」(longitudinal information)，非橫斷性的測驗結果(Gysbers, 2006)。而這樣的增能歷程，也可能發生在輔導教師或諮商工作者本身的專業能力發展上；有助於擺脫量化測驗標準化程序與以人際歷程為主的諮商專業實務之間的隔閡，將質性評量精神和作為融入個人從事諮商專業實務歷程中，可讓他們更能做專業的自己，降低在面對實務工作時不同理論派典之間的衝突。

在非正式評量過程中，由於諮商關係之強調(Schultheiss, 2005)，以當事人為主體開展出對應其心理特性的評量歷程，因此，評量歷程與諮商歷程是結合的、而非分開的不同步驟；環繞在以質性活動為主題的合作參與、共同行動於其中之歷程。在質性評量歷程，輔導教師和諮商工作者雖然需要熟悉質性活動之設計，但是，主要重點不在於活動本身，而在於如何運用已有的諮商技術，善用存在於師生或和當事人之間的人際

動力在個別或團體情境中催化而投入於自我探索歷程，並以開放式的態度參與其中。在傳統以專家為導向的測驗實施及解釋歷程中，諮商工作者或輔導教師的諮商介入歷程經常與測驗實施步驟是分離的，在評量過程中諮商歷程被侷限在「專業」、「標準化」的界線以外；而如同McMahon(2008)指出，當採用質性評量工具時，評量並非獨立於諮商歷程之外，其本身即為輔導諮商或教育歷程。或者，可以說，此歷程並非評量，而是與當事人共同探索、釐清關鍵要點的歷程，在本質上應與諮商歷程無異。質性評量提倡者(Goldman, 1990; McMahon et al., 2005)指出，在教育實務場景，輔導教師應被鼓勵發展出具有個人特色的質性評量工具，並依據來自第一線實務經驗的回饋予以調整，採用最為適合當事人當下狀況的方式，提供個人化服務。

除此之外，質性評量的運用可以與現今廣為採用的量化測驗方式加以結合，結合的方式具體化在測驗解釋歷程。相對於標準化測驗程序下的測驗解釋歷程有著較多的專家指導和分析，質性評量與量化評量之結合呈現在強調「讓經驗說話的測驗解釋歷程」(金樹人, 2011)，讓量化測驗分析的結果回歸至當事人的生命生涯經驗場域中，讓測驗分數獲得與個人經驗連結與理解的機會，藉由討論、陳述與說故事的設計連貫過去與現在的生涯動力，呈現出此時此刻展現在做測驗當下的生命生涯經驗及其主題，同時在尋找連結、理解的歷程中無形地構成個人生命生涯主題之一部分，進而據之衍生出探索自我、面

對生涯抉擇的力量。

陸、質性生涯評量在國內實務上應用現況與建議

相對於現行廣泛採用的量化評量工具，前述質性評量工具，包括：生命生涯評量、職業組合卡、生涯家系圖、我的生涯影響系統和關係主題等，較少在輔導諮商實務工作中被提及。國內與歐美相同，相對較少在教育場域看到質性評量工具之運用，吳芝儀、楊育儀、黃財尉（2010）因而在承辦教育部生涯輔導工作與相關測驗工具應用研習計畫時提出此倡議；然而，仍亟需發展可供教育輔導實務使用的具體評量工具。

當前較常應用在國內生涯輔導實務的質性工具為職業組合卡，金樹人（2001、2002）曾發展成一系列的「職業組合卡」，並已實際應用於生涯諮商以及班級輔導實務，範圍則涵蓋前期和後期中等教育。而另一種形式的質性工具運用則與生涯測驗結合，提供檢核和釐清量化評量結果之用，例如：大學入學考試中心興趣量表以「抓週」三題作為校核效標題（林幸台、金樹人、林世華、陳清平、區雅倫，1995），成人版生涯興趣量表（林幸台、金樹人、張小鳳、陳清平，2005）則以「生涯興趣工作單」輔助說明興趣量表所得量化結果，此設計與吳芝儀（2000）書中的「六個島嶼度假計畫」（度假生涯島）相似。

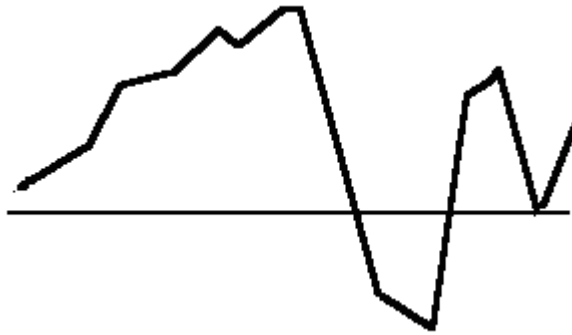
如同前述，生涯評量本身即為輔導諮商或教育歷程，其核心為與當事人共同探索、釐清關鍵要點的歷程（McMahon, 2008）。因此，除了上列這

些以評量為焦點的工作取向之外，建議第一線教育工作者應被鼓勵結合個人教學風格，設計出符合教學主題的學習單作為生涯教育和評量之用，這些學習單同樣具有質性生涯評量功能。以下提供參考範例，此評量工具係參考生涯之錨理論(Career Anchor Theory)(Schein, 1978, 1990, 1996)以「理想生涯」(ideal careers)為主題，提出探索內在生涯之質性評量程序：

1. 建構生涯曲線的時間軸（參見圖一）：區分為「過去」（例如小學、國中……等）、「現在」與「未來」三大時間向度。
2. 以此三大時間向度為基礎，詢問當事人：在「過去時間軸」上常出現（常見）的個人「動機與需求」（Qs：三件愉快事件，以及為什麼），在「現在時間軸」上的現有（已出現）個人「能力」(abilities)（Qs：有哪些自己很在行的或做的不錯的，以及在做什麼時讓自己感到成就感？）與「興趣」（在學校做測驗得到的RIASEC代碼，以及工作任務活動），以及期待在「未來時間軸上」即將展現的個人「價值」與「技能」(skills)（Qs：期待未來過的生活或做怎樣的工作，以及為什麼；為達此目標，自己必須發展出哪些技能？）。
3. 在適當引導和討論之後，隨後留有空白空間讓當事人整體描寫自己是怎樣的人，如下：

整體來看，我是一個（.....）的人，（.....）讓我感到快樂，當做（.....）時讓我有成就感，我在意（期待）我的未來生涯要有（.....），因此，

圖一：生涯曲線圖舉隅



我應（要）培養自己在（.....）方面的能力。

柒、結語

簡言之，質性評量本身應為「歷程」，而非工具或測量方式。唯有將質性評量視為是評量歷程，非視為評量工具，才能落實質性生涯評量所強調的動態、建構生成、以關係發展為主題之評量本質。也就是說，執行評量歷程之進行，重點不在於傳遞某項評量服務項目或得到具體評量結果，其目的應為「建立與發展諮商關係」。測驗解釋的歷程即為諮商互動、延展自我探索之歷程，而非分析、決定的歷程；當運用質性評量方式進行測驗解釋時，測驗解釋的目的不再是聚焦、定型或作決定，而在於彙整經驗、形成內在生涯的初步架構，珍視已有生命經驗，進而結合此時看到的自己、過去的自己以探索未來生涯的更多「可能性」。

面對當前十二年國民基本教育的推動，若僅倡導生涯測驗之使用而忽視了給予第一線教師、輔導工作者更高的專業自主權，讓他們有足夠空間發展出影響輔導成效更為關鍵的質性生涯評量能

力，則與著重個別差異之適性教育精神相去甚遠。

參考文獻

- 吳芝儀（2000）。*生涯輔導與諮商：理論與實務*。嘉義市：濤石。
- 吳芝儀、楊育儀、黃財尉（2010）。*高中職、國中學校生涯輔導工作與相關測驗工具應用研習計畫*。委託單位：教育部。
- 林幸台、金樹人、林世華、陳清平、區雅倫（1995）。*大學入學考試中心興趣量表使用手冊（高中版）*。台北市：財團法人大學入學考試中心基金會。
- 林幸台、金樹人、張小鳳、陳清平（2005）。*生涯興趣量表指導手冊（成人版）*。台北市：測驗出版社。
- 金樹人（2001）。*職業興趣組合卡（國中版）指導手冊*。台北市：心理。
- 金樹人（2002）。*職業興趣組合卡（高中職版）指導手冊*。台北市：心理。
- 金樹人（2011）。*生涯諮商與輔導（重修版）*。台北市：東華。
- 金樹人、田秀蘭、林世華（2000）。*國中生生涯興趣量表：指導手冊暨技術報告*。台北市：心理。
- Blustein, D. L., Schultheiss, D., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 423-440.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy and clinical*

- practice*. New York: Jason Aronson.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goldman, L. (1990). Qualitative assessment. *The Counseling Psychologist, 18*, 205-213.
- Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counseling with adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*, 95-108.
- Gysbers, N. C., & Moore, E. C. (1987). *Career counseling: Skills and techniques for practitioners*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Kidd, J. M. (1988). *Assessment in action*. Leicester, UK: National Institute for Adult Continuing Education.
- Lemeni, G., & Porumb, M. (2007). Card sorting. In M. Jigau (Ed.), *Career counselling: Compendium of methods and techniques* (pp.129-144). Romania: Institute of Educational Sciences.
- Lonborg, S. D., & Hackett, G. (2006). Career assessment and counseling for women. In W. B. Walsh & M. Heppner (Eds.), *Handbook of career counseling for women (2nd ed.)* (pp.103-166). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- McGoldrick, M., & Gerson, R. (1985). *Genograms in family assessment*. New York: Norton.
- McMahon, M. (2008). Qualitative career assessment: A higher profile in the 21st century? In J. Athanasou & R. van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp.587-601). The Netherlands: Springer.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2*, 51-66.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly, 51*(3), 194-202.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the Systems theory Framework of career development. *Journal of Career Development, 13*(3), 13-17.
- McMahon, M., Watson, M., & Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the My System of Career Influences Reflection Activity. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 476-490.
- Okiishi, R. W. (1987). The genogram as a tool in career counseling. *Journal of Counseling and Development, 66*(3), 139-143.
- Okocha, A. A. G. (1998). Using qualitative appraisal strategies in career counseling. *Journal of Employment Counseling, 35*, 151-159.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counselling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling, 28*(2), 153-166.
- Peavy, R. V. (1998). *Sociodynamic counselling: A constructivist perspective*. Victoria, Canada: Trafford.
- Peterson, N., & Gonzalez, R. C. (2000). *The role of work in people's lives: Applied career counseling and vocational psychology*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson.
- Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: Models and methods. In R. Neimeyer & G. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct psychology Vol. 4* (pp.149-182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics:*

- Matching individual and organization needs*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Calif.: University Associate.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited. Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive, 1*, 80-88.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development, 81*, 301-310.
- Schultheiss, D. E. P. (2005). Qualitative relational career assessment: A constructivist paradigm. *Journal of Career Assessment, 13*, 381-394.
- Slaney, R. B., & MacKinnon-Slaney, F. (1990). The use of vocational card sorts in career counseling. In C. E. Watkins, Jr. & V. L. Campbell (Eds.), *Testing in counseling practice* (pp.317-371). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, L. E. (1961). Research explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology, 8*, 195-201.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*(3), 373-388.