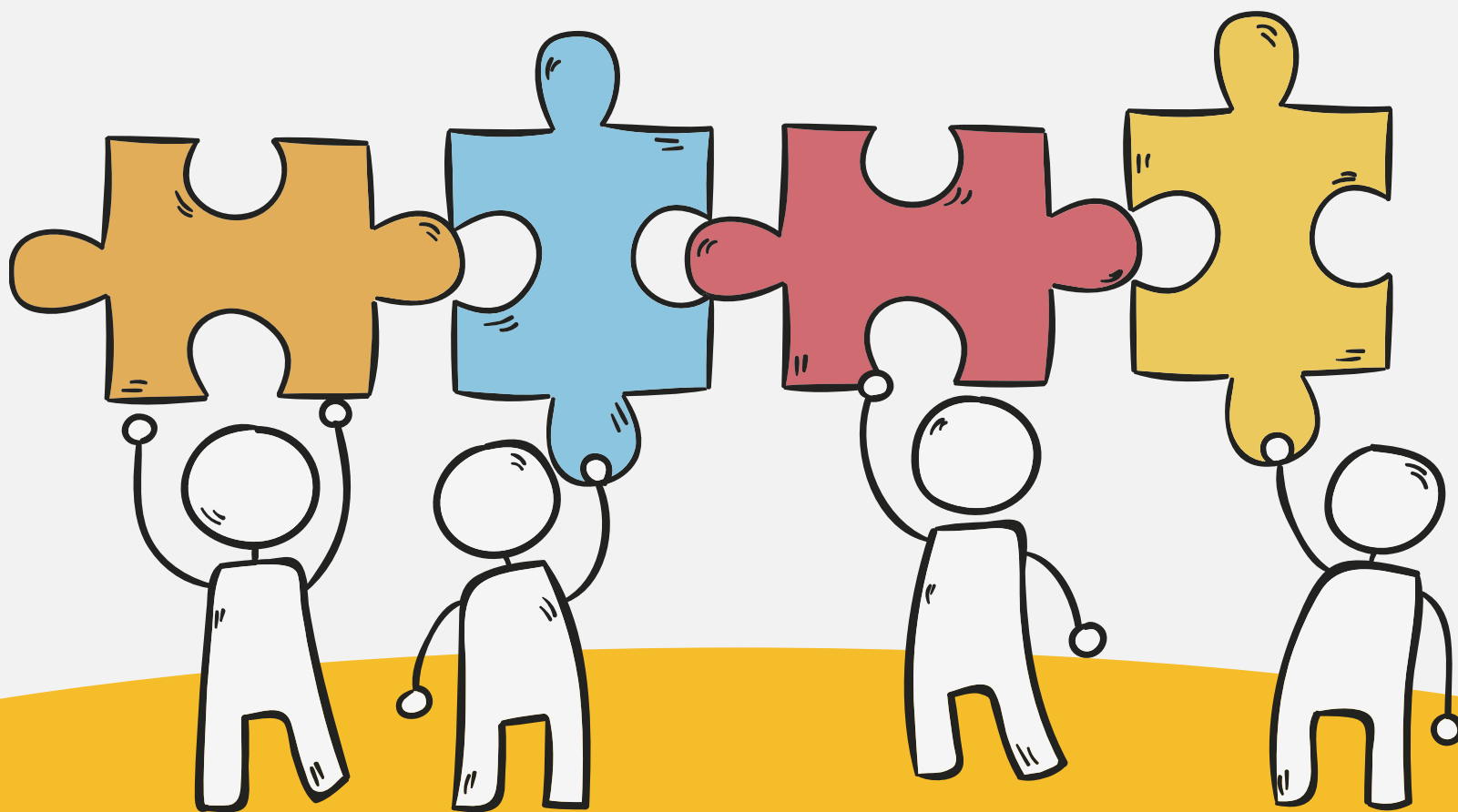


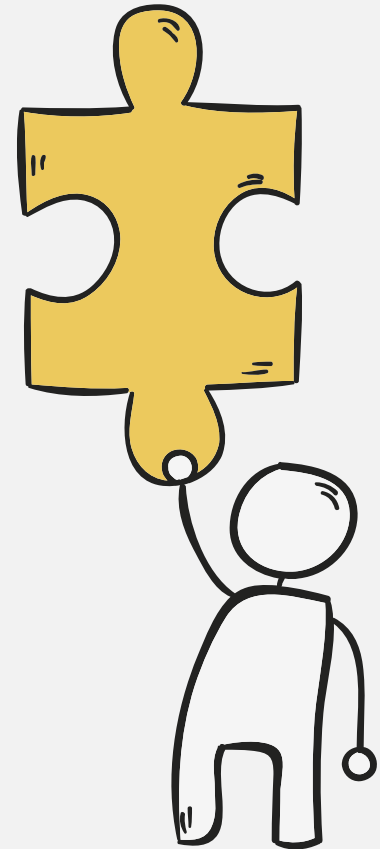
2022.09.06

大專院校身心障礙學生生涯轉銜與輔導



張書渝諮商心理師

- 現職：寶貝心理諮商所 諮商心理師
- 經歷：
 - 嶺東科大 專任諮商心理師、通識教育中心講師
 - 大成國小 專輔教師
 - 教育部青發署推動大專校院生涯輔導工作計畫 專案助理
 - 華人生涯研究中心 生涯發展教材研發團隊
 - 台中女子監獄 生涯規劃與成長團體 帶領者
 - 馬興社區發展協會 兒青生涯探索團體
 - 台中張老師中心 生涯探索與規劃成長團體
- 聯絡方式：shuyu220801@gmail.com



CONTENTS

1

實務現場的看見

2

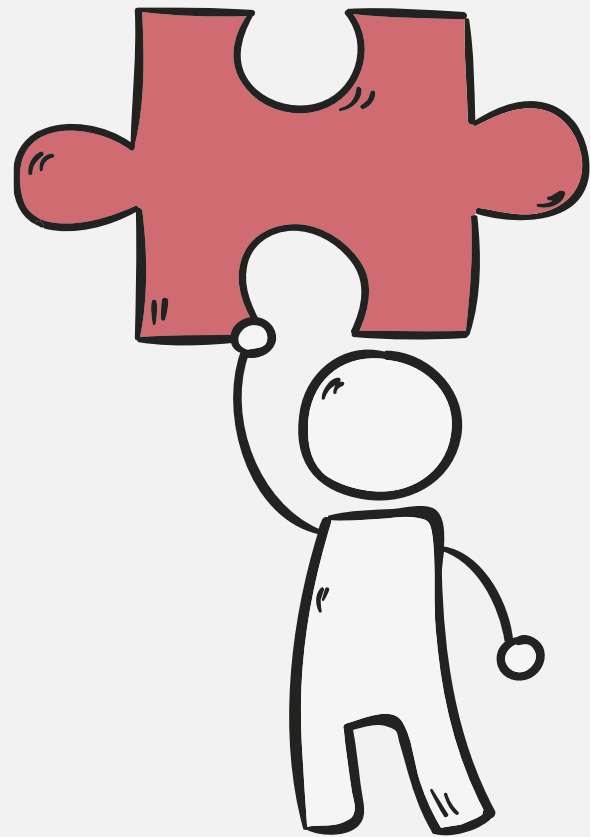
生涯理論

3

大專院校身心障礙者生涯輔導的
精神、原則與策略

01 實務現場的看見

生涯的樣貌與特性
大專院校生涯輔導常見的困難
身心障礙者生涯發展的獨特性

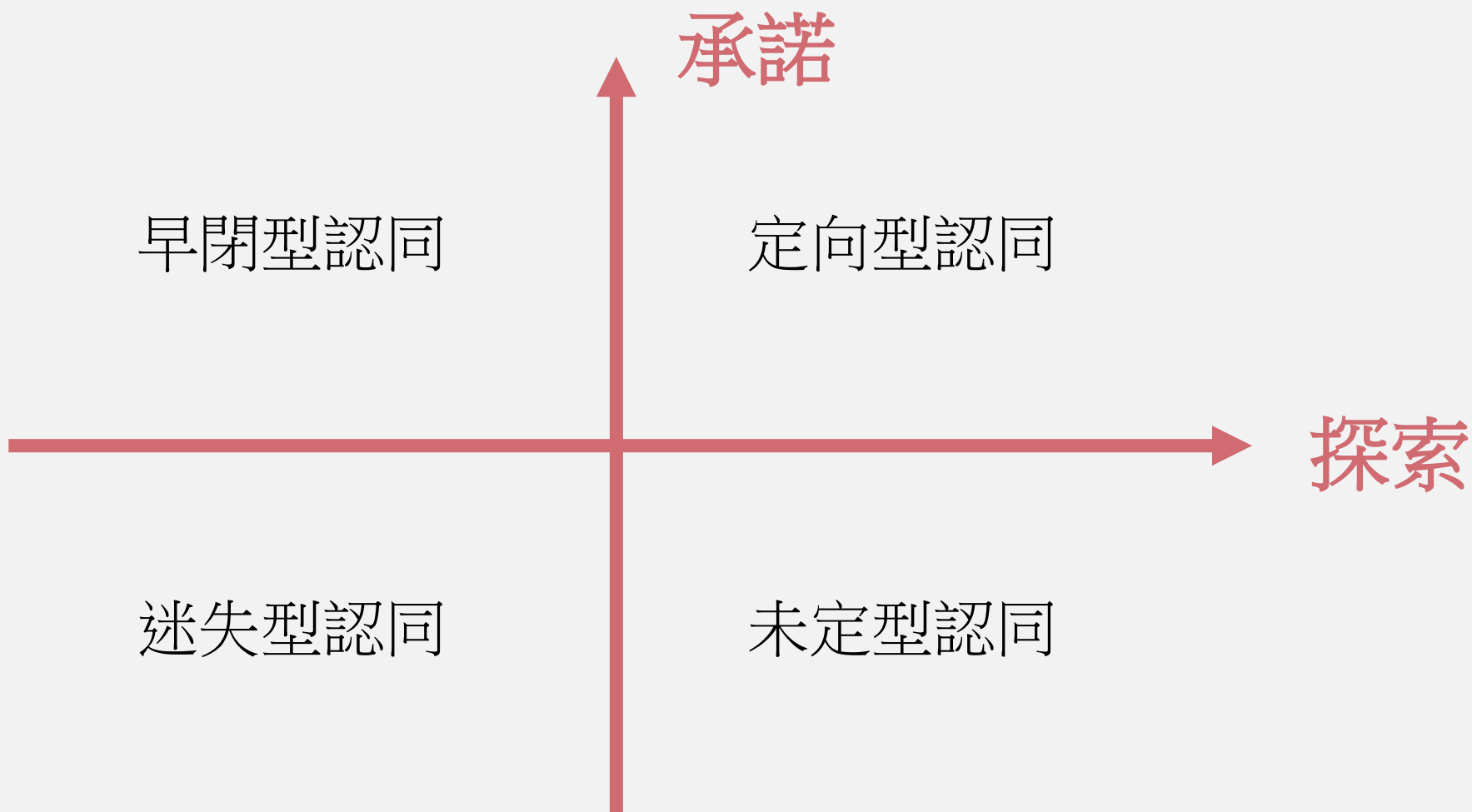


生涯的樣貌與特性

大專院校生涯輔導常見的困難

- 皇帝不急急死太監
- 情況緊急時才出現
- 自我瞭解不足
- 對學群、職群陌生，亂選科系

Marcia (1980) 自我統合狀態



身心障礙者生涯發展的獨特性

- 身心障礙的異質性

障礙類型、發病年齡、功能限制的數量和嚴重性、明顯程度、汙名化程度、進展性（慢性、急性、間歇性）、預後和治療需求

- 身心障礙者的生涯發展

間斷、不連續、混亂、飽受壓力、受限的選擇

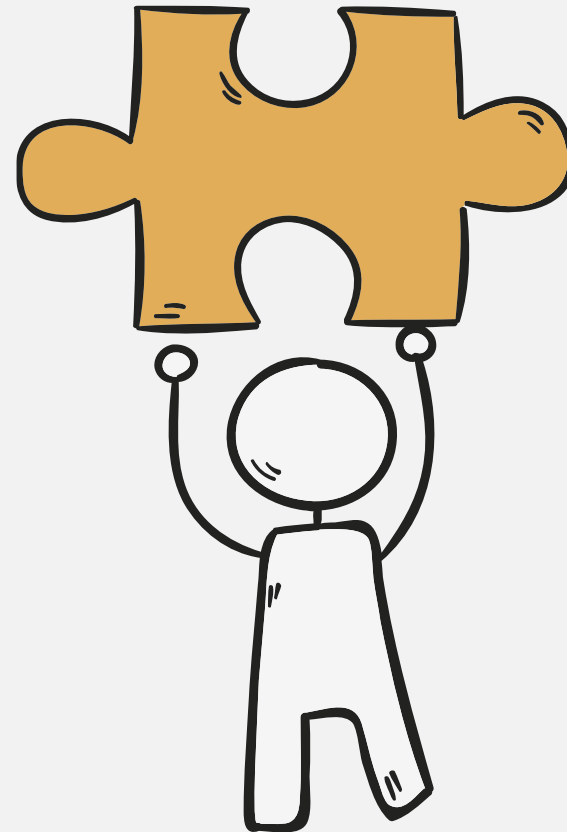
- 大多數生涯發展與輔導理論立基於中產、男性、白人、非障礙者

系統性、連續性的發展、個人主義、很大的自由

02

生涯理論

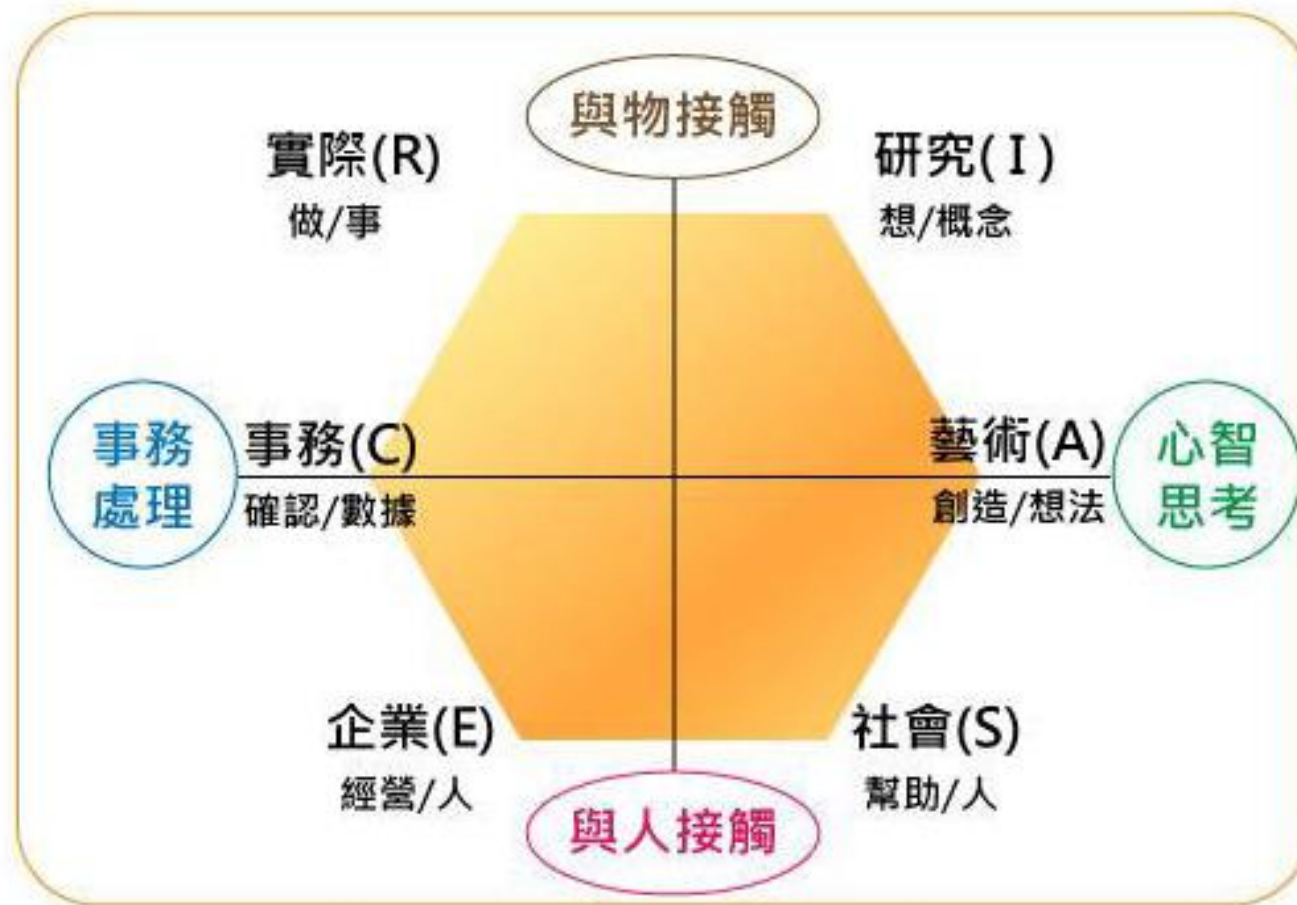
適配論
發展論
工作適應論
社會認知論



適配論

- 假定每個人有穩定的特質，工作也有一組特定的條件。當個人特質與工作條件越接近，就越適配。
- 發展出許多心理測驗，可以將人和工作分類、媒合。
- **Holland(1959)職業興趣理論**
將「人格特質」和「生活與工作環境」分成六類，以「人v.s.物」和「資料v.s.意念」兩個軸向構成。

Holland興趣六角形模式



Holland的應用

優點：提供一個簡單、易懂又完整的架構幫助認識自我和職業世界。

限制：

- 適配論關注「生涯選擇」而非「發展」，忽略了個人現在的狀態是發展來的，也忽略了個人還有潛能開發的機會。
- 太過認知決策導向，忽略情緒因素、社會因素。
- 測驗是靜態的資訊，可能不能反映全貌，忽略人是更複雜的有機體，易淪於表面協助。
- 身心障礙者的興趣測驗結果易傾向低而平坦。

Holland的應用

測驗運用的注意事項

- 個案中心（個案參與、整體性的評量、質的評量）
- 測驗數據應該用來刺激討論
- 充分考量學習與生活環境是助益或抑制個案的功能發揮/發展

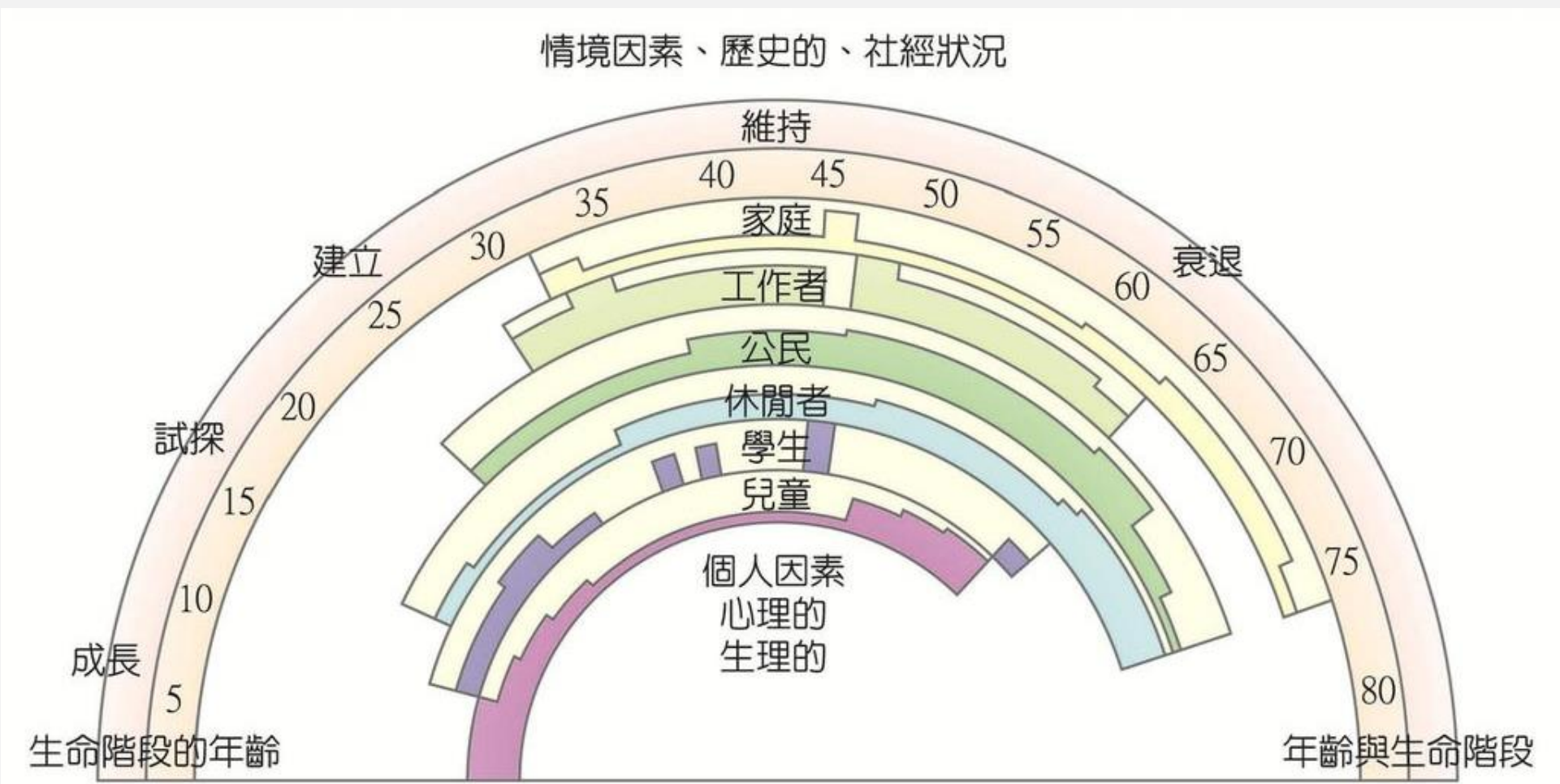
發展論

- 生涯是橫跨一生的發展歷程，每個發展階段都有發展任務。若跳過一個階段，會導致後續階段發展困難。
- **Super(1990)生涯發展理論**
 - 時間：一個人的生命歷程歷經成長（兒童期）、探索（青年期）、建立（成年初期）、維持（成年中期）、衰退（成年晚期）五個階段。
每個階段進入下一個階段，會再歷經小循環。
環境變遷（疫情、經濟衰退）和個人生活發生變化（生病、受傷）都會再發生小循環。
 - 空間：人的一一生中所扮演的各種角色，如：兒童、學生、休閒者、公民、工作者、家庭照顧者等。
 - 深度：一個人在扮演某種角色時所投入的程度。

Super發展階段的大循環和小循環

生涯階段	青年期 (14-25)	成年初期 (24-45)	成年中期 (45-65)	成年晚期 (65以上)
成長期	發展適切的自我概念	學習與他人建立關係	接受自身限制	發展非職業性角色
探索期	從許多機會中學習	尋找心儀的工作機會	辨識該處理的新問題	尋找合適的養老處所
建立期	在選定的領域中起步	投入所選定的工作	發展新的因應技能	從事未完成的夢想
維持期	確認目前所做的選擇	致力維持工作穩定	在競爭中維持自身穩定	維持生活樂趣
衰退期	減少休閒活動的時間	減少體能活動的時間	專注於必要的活動	減少工作時數

Super生涯彩虹圖



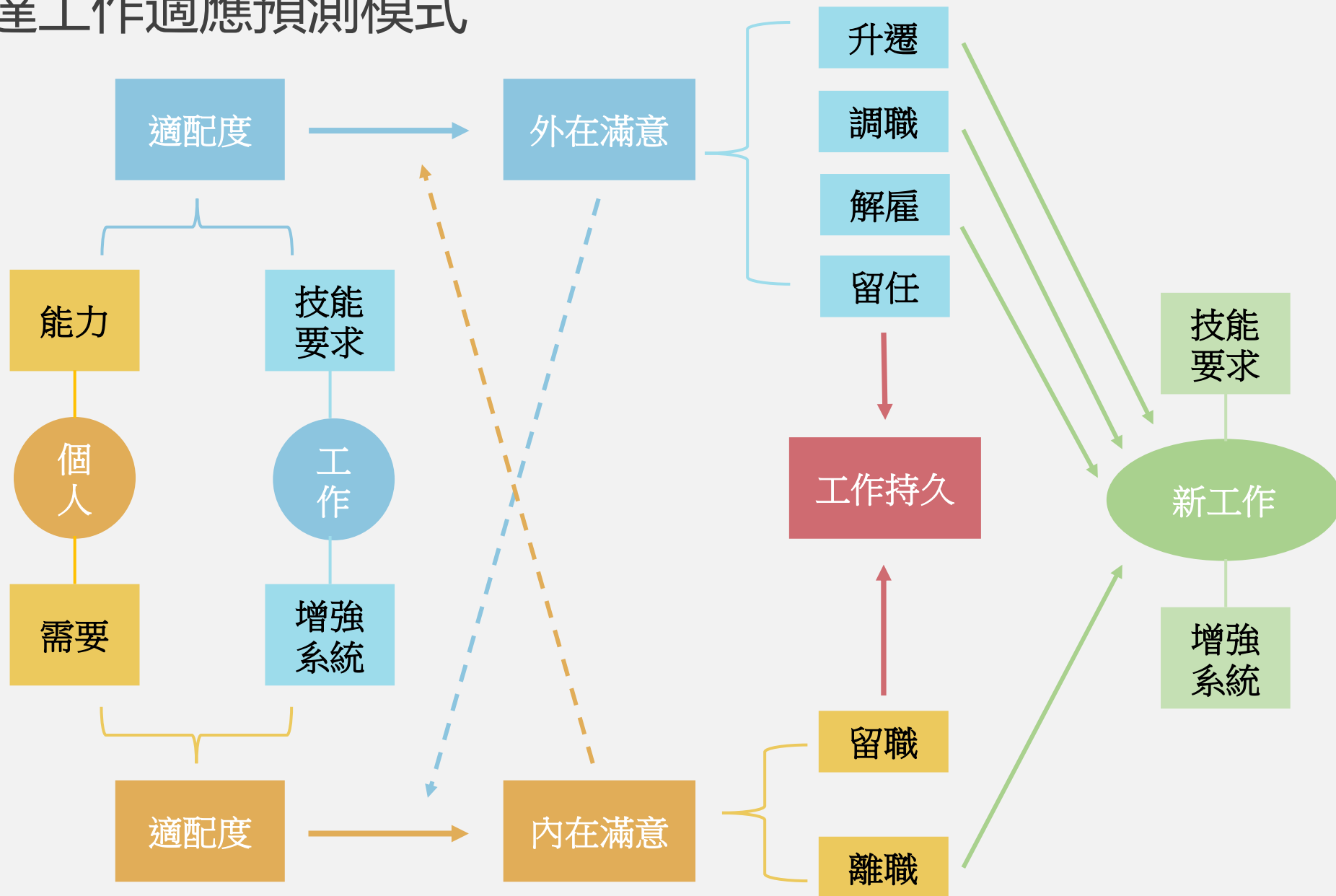
Super的應用

- 先天障礙者：受限的早期經驗（玩耍、工作角色的幻想、角色扮演都較受限）→提供豐富的探索機會
- 中途致障者：不連續的經驗→新的小循環，重新成長與探索
- 發展適切的自我概念，學習自我接納。

工作適應論

- 人境是一種互動關係。
- 關注就業後的適應問題，工作穩定度會影響生活和信心。
- **Dawis & Lofquist(1969)明尼蘇達工作適應論**
只有當工作環境能滿足個人的需求（內在滿意），個人也能滿足工作的技能要求（外在滿意）時，個人在該工作領域才能夠得到持久發展。
- **Hershenson(1981)工作適應發展模式**
結合生涯發展和工作適應論，個人的工作人格、工作能力、工作目標以動態平衡持續發展，並和環境互動影響工作適應。

明尼蘇達工作適應預測模式



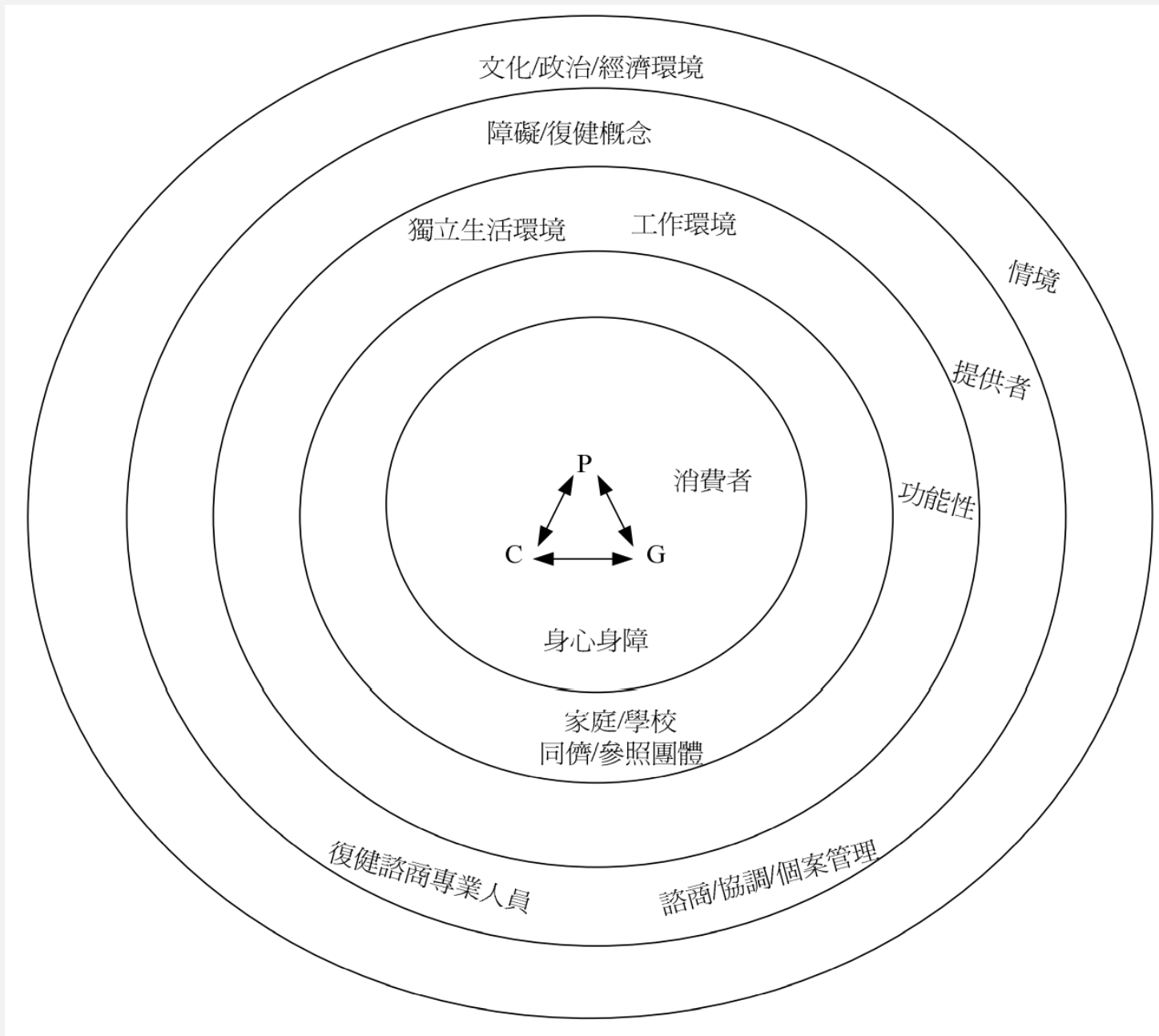
Hershenson個人與工作情境互動模式

	個人特質	工作情境要件	工作適應向度
人格 (P)	工作人格	預期行為	工作角色行為
能力 (C)	工作能力	能力要求	任務表現
目標 (G)	工作目標	報酬與機會	工作滿意

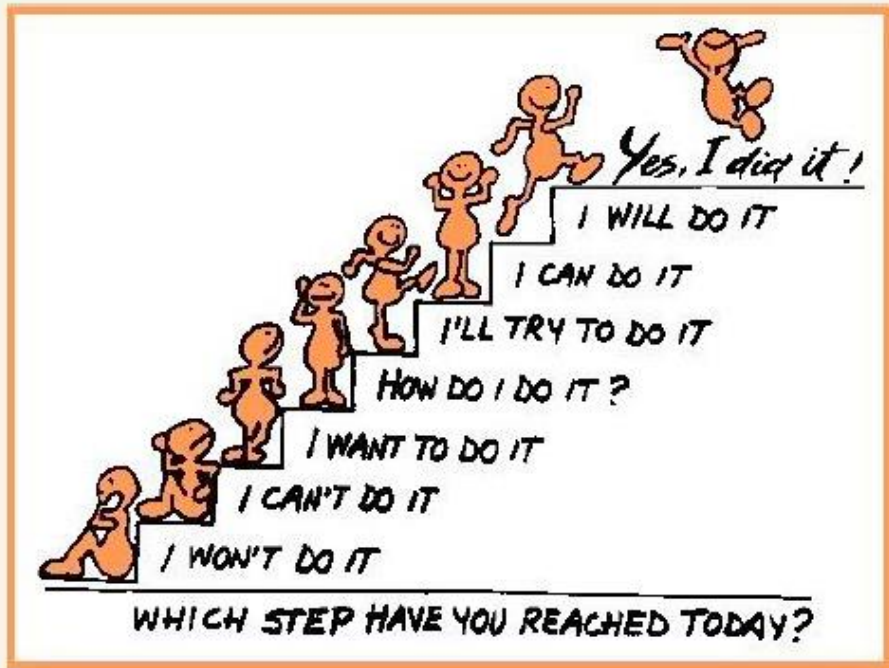
工作適應論的應用

- 不只考慮個人的狀況和條件，也考慮環境的情況，人和環境都有可塑性。
- 不只是個人的自我調整，也關注個人的心理需求能否在環境中被滿足。
- 生態評量、情境評量
- 先天障礙者：重建個人所處環境和工作人格
- 中途致障者：增強工作能力、以新的工作能力代替、重建工作人格、職業重建、職務再設計
- 復健諮商系統生態模式

Hershenson 復健諮商服務系統

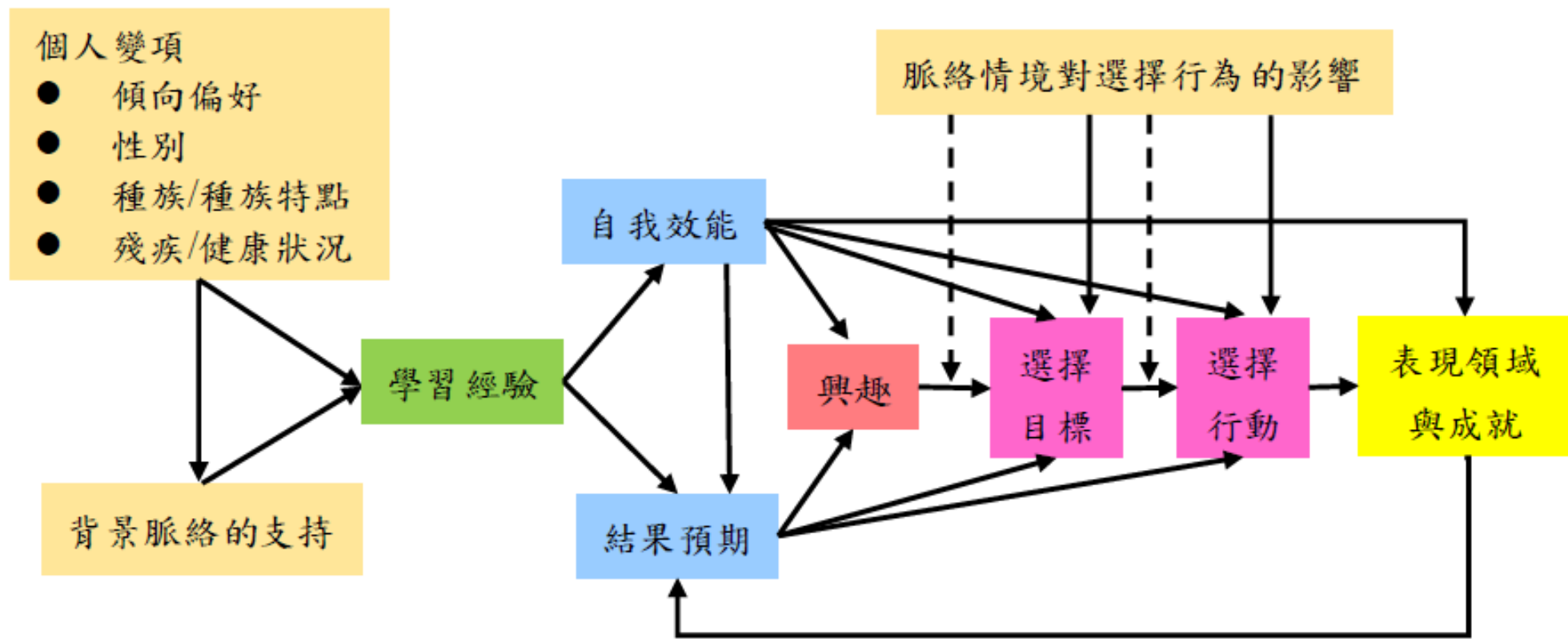


社會認知論



- Bandura(1977)自我效能
個人對自己的能力達成目標的信心程度，比實際能力影響更為重大，包括歸因方式、情緒狀態、行為的選擇、努力程度、堅持度。
自我效能的來源：直接經驗、替代經驗、言語回饋、身心狀態
- Lent(1994)社會認知生涯理論
將自我效能的觀點應用在生涯抉擇

Lent社會認知生涯理論



社會認知論

- **Krumboltz生涯信念(1979)**：個人對自己未來在生涯發展的假設，包括「自我」和「外在世界」的推論，會影響生涯選擇的行為。
影響因素：遺傳與特殊能力、環境及重要事件、學習經驗、任務技能
- **Lewis & Gilhousen (1981)** 七種生涯迷思
 - 1.在我行動前，**必須**一切成竹在胸。
 - 2.生涯發展**只能**有一次的決定。
 - 3.如果我做了改變，註定就是失敗了。
 - 4.我**只有**從事這個工作，才有快樂可言。
 - 5.我的工作**必須**滿足我所有的需要。
 - 6.只要我在工作上全力以赴，**沒有什麼事**是我不能做到的。
 - 7.我這個人有沒有價值，完全要看我從事什麼職業。
- **紀憲燕 (1994)** 我國青年特有的生涯信念：面子主義、性別刻板化印象、外在取向

社會認知論的應用

- 有限的生涯探索經驗、歧視的環境、過度保護的環境→自我效能感低
- 提供多樣的學習經驗
- 增加成功經驗
- 找出不適當的生涯信念做認知改變

03

大專院校身心障礙者生涯輔導的精神、原則與策略

復原力

自我效能感

打破生涯迷思

與情緒合作

激發動機

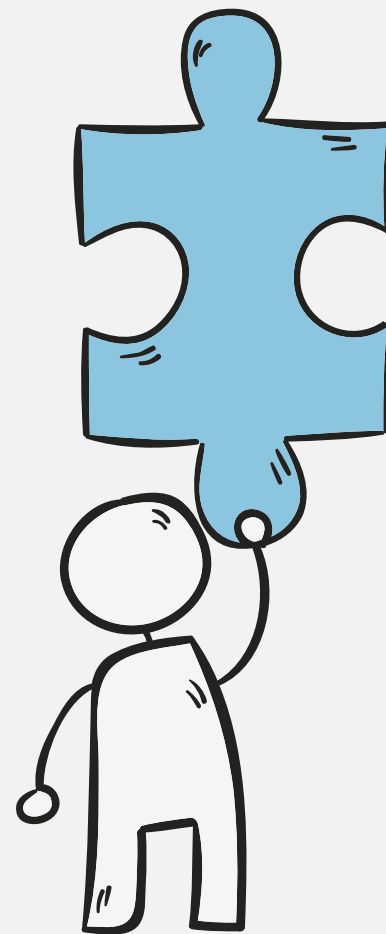
發展與累積

準備成年

保持彈性

接受限制與合理調整

打造友善環境



生涯的樣貌與特性

- 生涯不只是職業選擇與職涯規劃，而是你想活出什麼樣的人生。
- 生涯不會船到橋頭自然直，需要發展與累積。
- 生涯不是純粹的認知決擇，深受情意、社會的影響。
- 自我效能對生涯發展有重大深遠的影響。
- 先引發動機才會使生涯輔導事倍功半。
- 身心障礙者的生涯發展：間斷、不連續、混亂、飽受壓力、受限的選擇。
- 身心障礙生涯輔導的精神：培養復原力。

大專院校身心障礙者生涯輔導的關鍵

復原力

發展與累積

自我效能感

準備成年

打破生涯迷思

保持彈性

與情緒合作

接受限制與合理調整

激發動機

打造友善環境

復原力

- Liberman, Kopelowicz, Ventura, & Gutkind(2002)

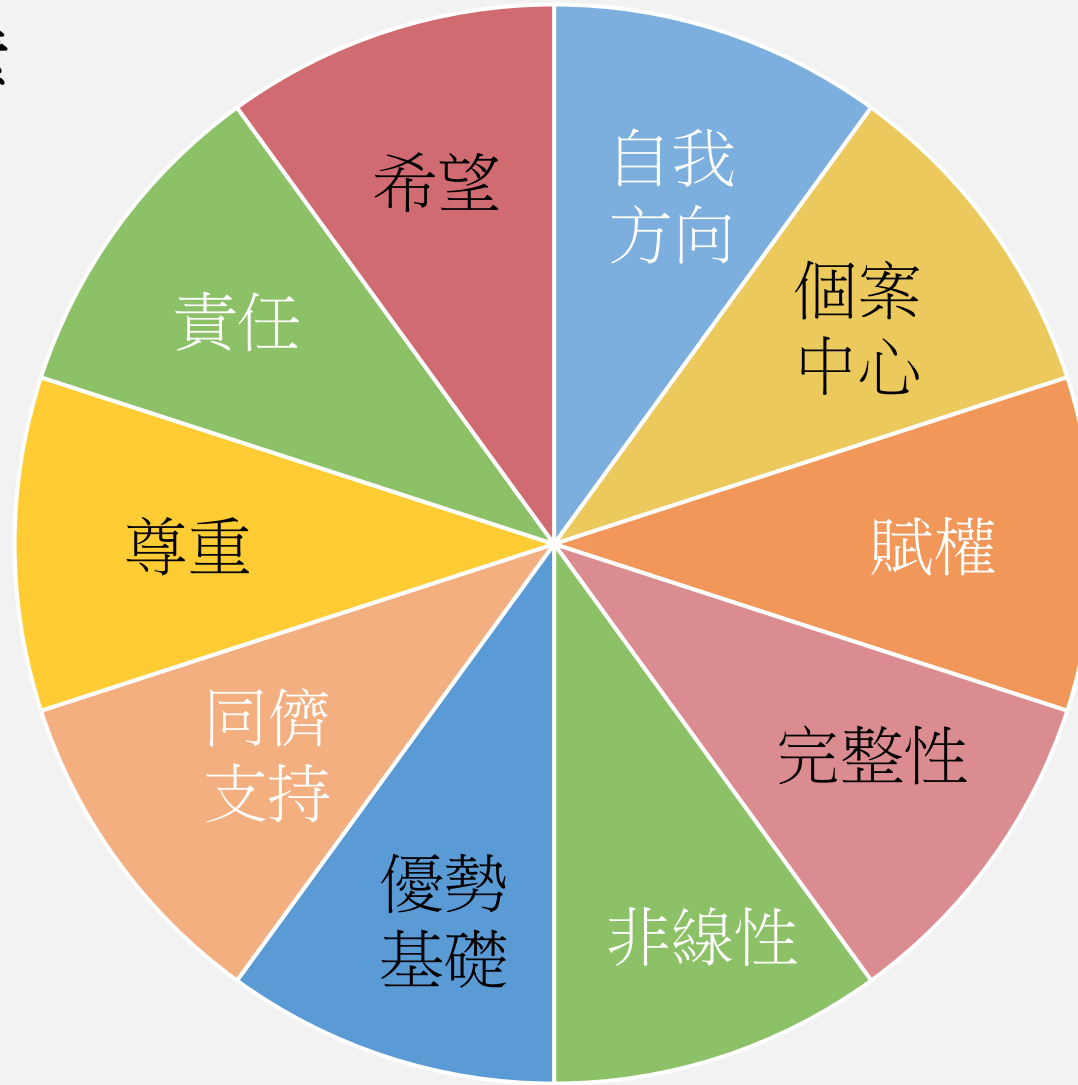
客觀性復原：症狀緩解、社會性復原（職業功能、獨立生活、同儕關係）

主觀性復原：賦權、自助、對污名的調適、意義感

- SAMHSA(2004)：心理健康的復原是一個康復與轉變的旅程，讓一個心理健康有狀況的人可以發展自己的完全潛能，在自己的選擇下在社區過有意義的生活。

復原的10個要素

SAMHSA復原的根本要素



培養復原力

- Spaniol, Wewiorski, Gagne, & Anthony(2002)

復原歷程

- 被障礙淹沒

→發展一個可以理解障礙的架構

- 在障礙間掙扎

→學習管理障礙、讓障礙可以得到一些控制

- 與障礙共處

→在社會上找到有意義、有生產力、有價值的角色

- 超越障礙



提升自我效能感



- 直接經驗→增加成功經驗
- 替代經驗→楷模（學長姐、團體）
- 言語回饋→鼓勵、肯定而非讚美、友善環境
- 身心狀態→自我照顧、管理身心

打破生涯迷思

- Krumboltz(1992)

找出不當的生涯信念→以不同方式關照問題→採取不相容行動

- 紀憲燕（1994）生涯信念檢核表：

自我價值、彈性與變化、面子主義、工作決定審慎、生涯自我效能、工作嘗試、外在取向、逃避傾向、測驗/專家取向、工作本身之價值、生涯重心、自我主張、規劃萬能/專業至上、自由傾向、遷居/開任意願、順從意願、工作萬能、角色刻板印象、性別刻板印象、控制企圖

與情緒合作

- 看懂拖延循環
- 安身立命前先安心
覺察→辨識→自我照顧
- 真誠面對自己
- 接納與並存
- 區辨自我照顧與逃避
- 善用情緒，化危機與轉機



激發動機

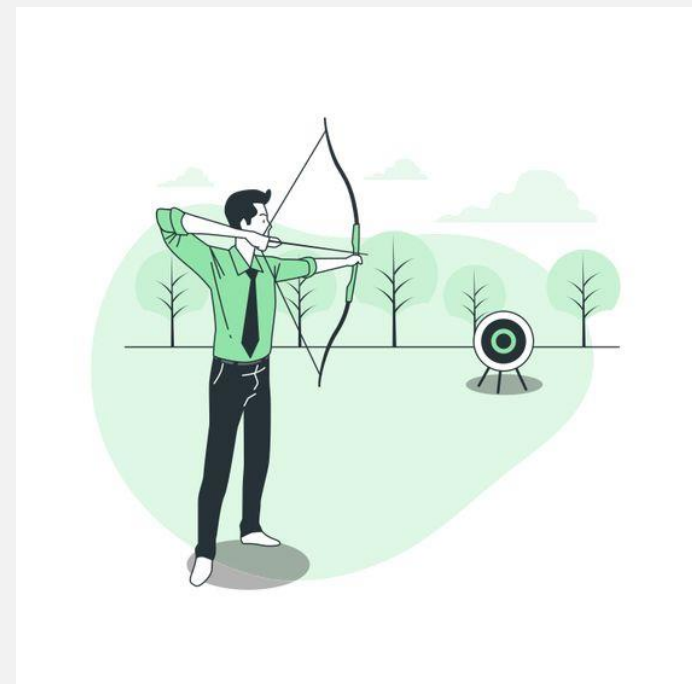
- 探索渴望與生命意義

給魚吃不如教釣魚→教釣魚前要先知道自己喜歡吃魚

- 以終為始

下一個十年，你要在哪裡？

- 情緒喚起



發展與累積

- 投入當下

生涯不會船到橋頭自然直，需要刻意努力經營。
學習、模擬演練、打工、實習、培養技能、累積知識、
自我探索、認識世界

- 小改變帶來大改變

Steve Jobs: 你無法預先把點點滴滴串連起來，只有在未來回顧時，
你才會明白那些點點滴滴是如何串在一起的。



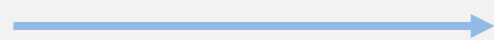
準備成年

- 共通職能

溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、工作責任及紀律、資訊科技應用

- 學習獨立

學校



成人生活
獨立個體

保持彈性

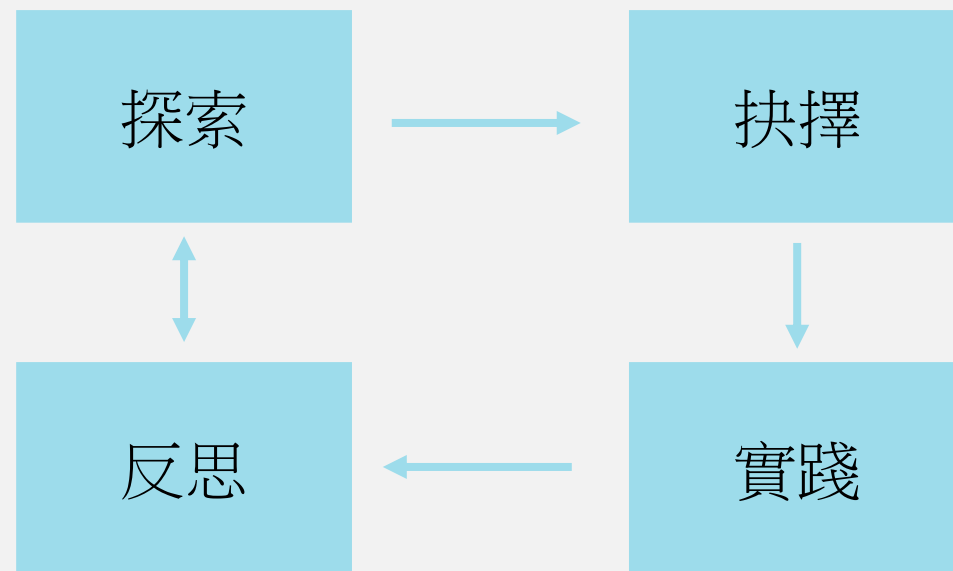
- 世代變遷
- 有機體的概念
- 身心障礙者的身心狀況、病程變化

德性存在生涯諮商模式

- 彰師大華人生涯研究中心所研發，以易經的智慧為核心，統整西方重要的生涯理論。

	What (為何而活)	How (如何而活)
陰	安身	悅納
陽	立命	掌控

德性存在生涯模式



德性存在生涯輔導模式歷程

大類1：生涯藏寶庫

介紹課程理念和架構及生涯的基本概念，幫助掌握教材，有效學習這門課。

	創造生涯願景	落實籌畫策略
大類2：發展自己	小類21：定位自己 透過量化測驗和質性體驗活動來認識自己的熱情和才幹，找出自己的人生使命和生命主題。	小類22：提升自己 認識學系課程地圖及各種學習資源，練習做自己的教育部長，掌握學習的主動性，規劃學涯，培養才幹增加自己日後的競爭力。
	小類31：探索職涯 1.透過蒐集客觀資訊和訪談生涯典範深入具體認識職業的多元面向和學職發展的經驗。藉由了解工作所需條件作為學涯規畫之依據。 2.透過發展服務學習計畫，從實作中學習，並興發社會情懷貢獻社會。	小類32：掌握職場 1.學習履歷撰寫和模擬面試，增加求職競爭力。 2.認識職場倫理與權益，培養跨界文化敏感性，做好學職轉換的準備，適應職場。
大類4：活出生涯	小類41：打造願景 透過體驗活動勾勒未來美滿人生和夢想工作，興發圓夢的熱情與動力。	小類42：活出理想 透過體驗活動練習各種籌劃策略，學習因應挑戰的方法，培養開放的心面對變動。

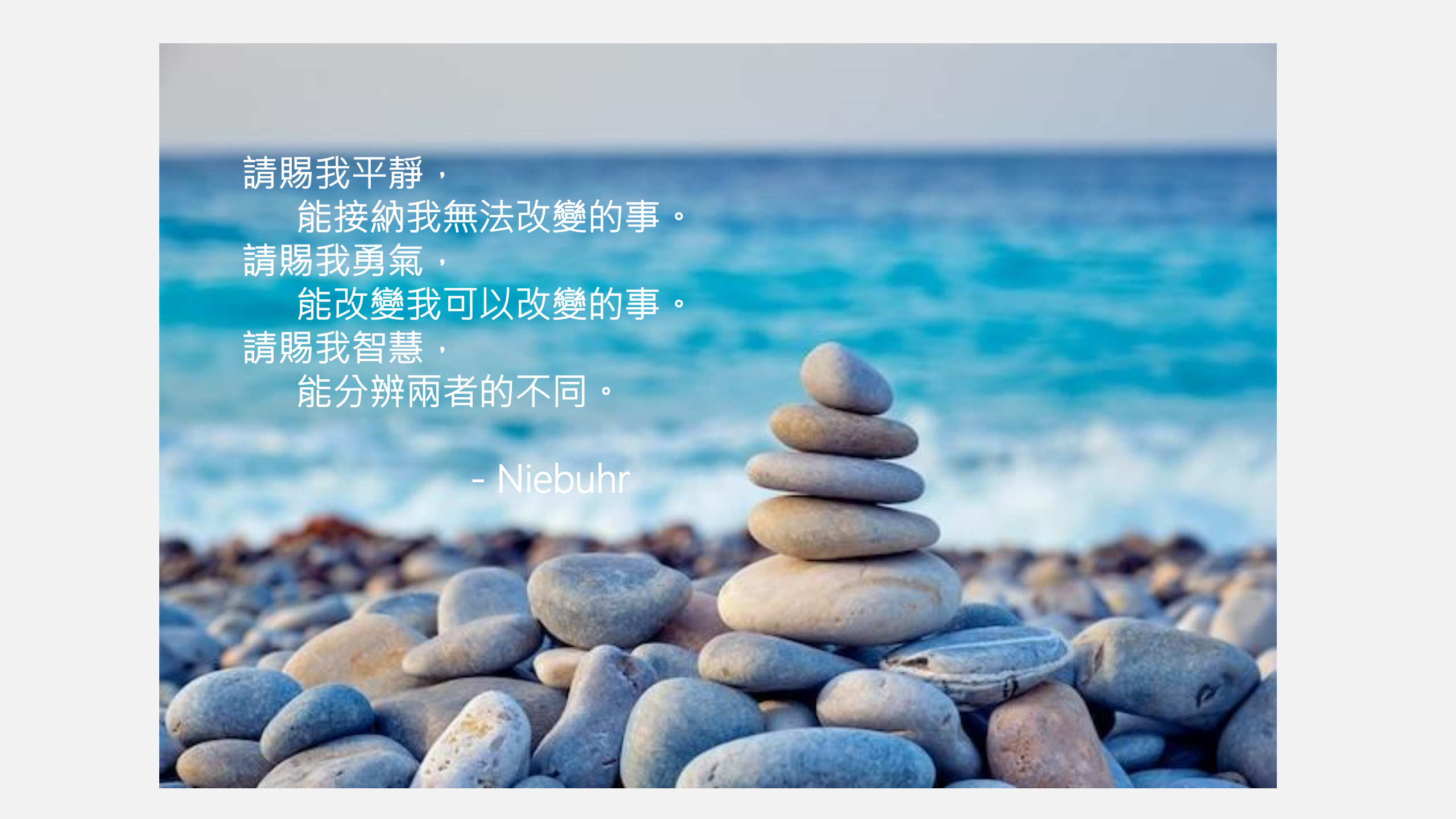


華人生涯研究中心生涯教材



華人生涯網

- 路徑探索：教育與職業資訊查詢系統
- 自我探索：量化特質評量/質性探索活動

A photograph of a beach with a stack of smooth, light-colored stones in the foreground. The background shows the ocean and a clear sky. The text is overlaid on the left side of the image.

請賜我平靜，
能接納我無法改變的事。
請賜我勇氣，
能改變我可以改變的事。
請賜我智慧，
能分辨兩者的不同。

- Niebuhr

接受限制與合理調整

- 功能限制

用「功能限制」的觀點來看身心障礙，更能了解障礙對職業的影響，才能決定職業復健的潛能。

越具體、全面指明功能限制，越來發展出適切的調整策略，也越能跟系統他人提供合作建議。

Ex.一位慢性思覺失調症的個案，以功能來描述，需要簡單、規律、重複活動，較少人際互動，較高結構的工作環境，以及具觀察力且體恤的上司。

- Brodwin, Randall & Parker(2009)功能限制類別：

訊息理解困難

視覺的限制及全盲

聽覺的限制及全聾

易昏厥、暈眩、癲癇

協調不佳

體力的限制

頭部動作的限制

知覺限制

舉起、伸取、及攜帶困難

手部與手指動作困難

無法使用上肢

維持坐姿困難

使用下肢困難

平衡感差

認知限制

情緒限制

顏損導致的限制

藥物濫用

疼痛導致的限制

接受限制與合理調整

- 除了生理、心理限制外，還有社會文化的影響：
 - 社會文化的歧視比生、心理的障礙帶來更大的限制→低自我效能預期
 - 心理障礙通常比生理障礙更不被接受。
 - 多重弱勢的身分（族群、性別、性傾向、社經地位...）會相互交互作用，形成更大的不平等。

接受限制與合理調整

- 復健

 - 訓練與復健、穩定醫療

- 合理調整

 - 物理結構的改變或調整、提供資源、輔具、職務再設計、工作重組、確保安全與避免傷害、測驗和訓練方式的調整、系統衛教（對障礙有正確的認識與合理的期待）

- 合理調整應該和個案一起做，而非為他做。

打造友善環境



- 提供衛教、諮詢
- 倡議
- 熟悉法規、資源、福利、補助
- 環境的合理調整
- 雙贏合作

大專院校身心障礙學生生涯轉銜與輔導

感謝大家的參與

