彼得·麦克基文

**我的生涯篇章  
与职业生涯系统访谈**

# 前言

写自传并非易事，而且，这一过程并非会让所有咨询者觉得得心应手。在我职业生涯咨询的实践中，我发现有些咨询者并不知道如何开始写，也不知道要写什么。这看似讽刺，因为最了解自己的人反而认为写一片关于自己的文章很难。因此，这部分将介绍如何做出有质量的职业评估，也将介绍咨询步骤“我的职业生涯”（MCC；麦克基文，2006年版）。“我的职业生涯”是半结构化的步骤，让咨询者写出简短的自传式叙事文章——即其生命中的一个篇章。这个篇章与《我的职业生涯》一起，构成了一份半结构化的访谈综述，及职业系统访谈（CSI；麦克基文，2003年版）1。职业系统访谈和“我的职业生涯”一起，将系统理论框架应用于职业生涯发展（STF；派顿及麦克马洪，2014年版）。此外，“我的职业生涯”理念及执行的目的，即叙事职业咨询的要素为：主观性及意义以及开放式的故事（麦克基文及派顿，2001年版）。运用“我的职业生涯”时，辅导人员应使用所有叙事职业咨询的元素。

## 职业系统访谈的进行

职业系统访谈共有三个关键维度。第一，辅导人员应收集足够的信息，为当前问题找到初步的方案。第二，咨询人应以轻松的谈话形式接受访谈。第三，谈论系统理论框架内的*影响因素*应作为咨询人的反射性练习，以此作为其准备个人“我的职业生涯”自传或其他职业评估步骤时的准备框架。职业系统访谈应从平常建立亲密关系的问题开始（比如“你今天为什么来这里？”），接着进行访谈的主要部分，我会给咨询人展示系统理论框架的图表（派顿及麦克马洪，2014年版），并解释说有职业的全局观非常重要。这是非常有用的“热身活动”，能建立亲密的关系，因为他让咨询人有机会了解我作为辅导人员的视角。

职业系统访谈的问题应按照系统理论框架由外到内进行，也就是说，从环境——社会影响因素开始，即经由社会影响因素到人际和内心影响因素。从表面上不涉及个人的问题开始，在进行更为深入的话题，能够建立亲密的关系。例如，在澳大利亚乡村文化中，知道一个人的出生地非常重要，因为这是使乡村人变得亲密的一种方式。这种乡村对话的准则主要是因为生活在澳大利亚乡下的人们相距较远（开车需要花几小时），这样可以从心理上拉近人们之间的距离。之后，这就会演变成一次谈话，谈论某个镇上的某个人。此外，尤其是对本土澳大利亚人来说，知道一个人的出生地之所以重要是因为这也涉及到家庭联系。由此可见，从讨论环境——社会影响因素开始进行职业系统访谈非常合适，可以提的问题是：你是当地人吗？你从哪里来？你想在乡村工作还是想在城市工作？尽管职业系统访谈有一系列推荐的问题，但这并非固定不变的。上面提到的问题，在不熟悉本土文化细节的人眼里可能就有些莫名其妙。因此，辅导人员应该提一些与咨询人更有相关性的问题。

职业系统访谈应根据访谈的进程随时调整。切记：这是谈话，并非审问。敏感话题（比如财产问题、性方面的问题）应在充分建立亲密关系后体积，应根据问题的相关程度及咨询主题决定是否提问。以我的经验来看，举例来说，咨询人提出诸如“你为什么想知道这个？这跟我的职业生涯有什么关系？”之类的问题时，并没有带有抗拒的态度，也不是因为被触碰到了底线而恼怒，他们之所以提出这些问题只是出于单纯的好奇和疑惑，不明白为什么职业生涯咨询要涉及到有关人际关系的问题。这是一种有害的固有思维，将工作与非工作时的生活、职业以及个人咨询分开。

谈话进行到这一步时，系统理论框架应作为职业发展学习的框架出现。派顿和麦克马洪（2014）提出了职业*分离*的概念，也就是一种将职业看做超出生活界限某种实体——如个体的皮肤——的投入过程——个体的皮肤（此外，对职业生涯如此重新规划均适用于学者、实践者和咨询人）。我将展示一份系统理论框架图表，我在上面画了一些线，将个个影响因素联系起来，并对咨询人进一步解释说明：尽管职业生涯咨询的重点的确是知识、技能和兴趣（传统方面），但当前职业生涯咨询也会关注一个人的人际关系世界以及社会环境的大局。建立亲密关系非常重要，因为它可以揭开职业生涯咨询神秘的面纱，让咨询人确定自己在咨询中的底线——对咨询人和辅导人员都是有利的。

完成职业系统访谈后，辅导人员必须对下一阶段的职业生涯评估做出判断。这可能要考虑是否有必要在下一次会面时对某些影响因素进行更深层次的探讨。一个关键之处是决定“我的职业生涯”这个步骤对咨询人来说是否有价值。这项判断包括考虑其他职业生涯评估过程，因为其他过程可能在某个时间点更为有效，这也需考虑咨询人是否对叙事咨询的方式有足够兴趣。

## “我的职业生涯”的进行

“我的职业生涯”可以由电子形式或手写形式进行。采用电子形式时，电子版的“我的职业生涯”应由电子邮件方式发送至咨询人。采用手写形式时，我开始会让咨询人打印一份“我的职业生涯”文件，先浏览每一页，并向咨询人解释如何使用“我的职业生涯”。“我的职业生涯”共分为7个步骤，要循序进行。每个步骤都是下一步的基础。所有步骤都不必一次完成。

*步骤1：热身问题。* 第一项活动要求咨询人按照说明回答一系列问题，每个问题不必花费太多时间，如有要求，可以简要回答。每个问题都会让咨询人思考每一种职业生涯影响因素（例如，你的朋友们从事什么职业？他们的选择对你有影响吗？）。第一步是职业系统访谈谈话内容的简要回顾。

*步骤2：思考大局。* 这项活动是让咨询人做好奋力其职业生涯影响因素的准备，也就是说，让咨询人考虑内心之外的各种影响因素。这个步骤中，应该提供系统理论框架的图表，并简要说明这项活动的意义，指明工作世界和职业生涯包含多方面、多层次的影响因素。在辅导人员的指导下，咨询人要考虑一下每种影响因素，如有要求，应记下笔记。

*步骤3：个人与环境的兼容性。* 为了进一步分离，应要求咨询人对其个人影响因素（例如，兴趣、技能、价值、健康、道德）及其更广泛的影响因素（例如，工作场所、同事、家庭、工作市场、媒体）的兼容性和非兼容性进行评分。各个影响因素以网格形式呈现，左边由上至下（Y轴）为个人影响因素，顶部由左至右（X轴）为环境——社会影响因素。咨询人应在网格中的每个交叉点评分，由-2（非常不兼容）到+2（非常兼容），0代表适中。

*步骤4：写下文字。* 完成准备工作、分离工作后，咨询人现在要写下其自传的部分。写作必须是完整的句子（cf. 洛文杰，1985年版）。系统理论框架中的每种影响因素都由五个句子主干组成，咨询人应完成每个句子。句子主干涉及到过去、现在和将来。此外，有一个句子涉及该影响因素对你职业生涯的影响有多撒，还有一个句子涉及情感方面的看法，咨询人必须对其影响程度及情感看法大芬。下面是是家庭影响因素的例子：

之前，我的家庭……

我的家人说……

我希望我的家人……

大部分情况下，我认为我的家庭关系是非常积极/积极/无关/负面/非常消极的，因为……

家庭对我的职业生涯有非常积极/积极/无关/负面/非常消极的影响，因为……

咨询者在指导下，应该从容地完成，不需要着急，如有必要，可以回顾步骤1到步骤3的内容。

*步骤5：校阅所写内容并进行回顾。* 咨询人完成写作后，应进行本步骤，即“校阅”。这一阶段基于对话自我理论中“寻找意义”的模型（赫尔曼斯及肯彭，1993年版；赫尔曼斯、瑞克杰斯、肯彭，1993年版）。该模型两个重要的原理直接与“我的职业生涯”的执行相联系。首先，一个人同时拥有多种声音，或者说“*我的角度*”是可能的。第二，一个人在多个“我的角度”之间进行对话是可能的，因此从自我反思的角度看，就可以产生异议。咨询人在指导下，想象自己是五年前的自己，并将所写内容大声向五年前的自己（也就是想象中的“我”）读出。接下来，咨询人与五年前的自己换位。之后，五年前的自己写下给年长的自己写出反馈，作为听完故事之后的反应。

*步骤6：总结。* 为了完成完整的反馈程序，即这次对话，现在的（年长的）咨询人应针对年轻的自己的反馈写下总结。这种三向进程（也就是年长的自己对五年前的自己、五年前的自己对年长的自己、年长的自己对五年前的自己）是对对话自我理论非常重要的实践。最后，咨询人写下自己的强项、遇到的障碍以及未来。

*步骤7：向知心人读一遍所写内容。* 鼓励咨询人将所写内容读给自己信任的人听。读给另一个人听的这个过程也涉及到上述“寻找意义”的三向过程。

## “我的职业生涯”应用于职业咨询时的解释说明

“我的职业生涯”应用于职业咨询时的解释包括三个重要过程：大声朗读所写内容、重点强调主题以及把意义作为汇合点。围绕着咨询人对使用“我的职业生涯”方式的反应及其最初故事中对主题的认识，以讨论的方式开始解释说明。实际研究显示，咨询人认为大声朗读是非常积极面对措施（麦克基文、派顿及霍尔，2008年版）。在我的经验中，咨询人认为听到自己大声朗读时会深受感动，这种情况屡见不鲜，就仿佛咨询人第一次有人倾听一样。间歇性停止并于咨询人讨论兴趣点，尤其是咨询人对某个话题作出评论或有情感反应时。

朗读结束后，与咨询人讨论所写内容，强调潜在的主题。这是解释说明的初始步骤，是双方共同确定故事主题的重要一步。这种方式把咨询者和辅导人员联系在一起。并非所有主题都需要展开讨论。然而，咨询人和辅导人员应该详细讨论涉及到咨询人当时所面临的困难的主要话题。这一工作可能需要几次谈话才行（例如，三次解释性的访谈，麦克基文及杜·普瑞兹，2012年版）。咨询人应该保留“我的职业生涯”文件，每次进行咨询时都应携带。辅导人员与咨询人去诶订的主题可以用于其他职业生涯评估程序，无论是定性的还是心理测量的。但最重要的是其他职业生涯评估程序要使用由“我的职业生涯”衍生而来的主题，且应该吧面向未来的行动作为重点，解决咨询者所关心的问题。

## “我的职业生涯”的应用

职业生涯访谈及“我的职业生涯”是为成年人及成熟的青年人设计的（例如高等院校学生）。与咨询人进行的临床研究表明，咨询人对这这两种方法反映良好（麦克基文、麦克格雷格-贝恩、阿尔科克及赫尔徒姆，2003年版；麦克基文等，2008年版）。此外，对使用“我的职业生涯”这一方法执业者的研究表明，执业者均认为这一方法在事业生涯咨询中是符合道德规范的工具（麦克基文，2007年版），并认为其有应用于年龄较小的青年人的可能（麦克基文、派顿及霍尔2007年版）。当前的研究及发展目标是找到“我的职业生涯”的更简洁版本。

1 “我的职业生涯”及职业系统访谈的电子版可由作者免费提供。

# 参考文献

Hermans, H. J. M., & Kempen, H. J. G. (1993). *The dialogical self: Meaning as movement.* San Diego, CA: Academic Press.

Hermans, H. J. M., Rijks, T. I., & Kempen, H. J. G. (1993). Imaginal dialogues in the self: Theory and method. *Journal of Personality, 61*(2), 207-236.

Loevinger, J. (1985). Revision of the sentence completion test for ego development. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 420-427.

McIlveen, P. (2003). *Career Systems Interview*. Unpublished manuscript. University of Southern Queensland. Toowoomba, Australia.

McIlveen, P. (2006). *My Career Chapter: A dialogical autobiography*  Retrieved from http://eprints.usq.edu.au/id/eprint/23797

McIlveen, P. (2007). Counsellors' personal experience and appraisal of My Career Chapter. *Australian Journal of Career Development, 16*(2), 12-19. doi: 10.1177/103841620701600204

McIlveen, P., & du Preez, J. (2012). A model for the co-authored interpretation of My Career Chapter. *Cypriot Journal of Educational Sciences, 7*(4), 276-286.

McIlveen, P., McGregor-Bayne, H., Alcock, A., & Hjertum, E. (2003). Evaluation of a semi-structured career assessment interview derived from systems theory framework. *Australian Journal of Career Development, 12*, 33-41.

McIlveen, P., & Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist, 42*(3), 226-235. doi: 10.1080/00050060701405592

McIlveen, P., Patton, W., & Hoare, P. N. (2007). My Career Chapter: Guidance counsellors' appraisal of its suitability for adolescents. *Australian Journal of Guidance & Counselling, 17*(2), 148-159. doi: 10.1375/ajgc.17.2.148

McIlveen, P., Patton, W., & Hoare, P. N. (2008). An interpretative phenomenological analysis of clients' reactions to My Career Chapter. *Australian Journal of Career Development, 17*(3), 51-62. doi: 10.1177/103841620801700308

Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice.* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

# 所有人

*彼得·麦克基文（Peter McIlveen）*

*南昆士兰大学*