


心理咨询与心理治疗系列

PEARSON  
Education



# 职业生涯咨询

## ——过程、技术及相关问题

(第二版)

[美] Norman C. Gysbers  
Mary J. Heppner  
Joseph A. Johnston 著

侯志瑾 译


 高等教育出版社  
Higher Education Press

# 职业生涯咨询 ——过程、技术及相关问题

(第二版)

[美] Norman C. Gysbers  
Mary J. Heppner  
Joseph A. Johnston 著

侯志瑾 译

 高等教育出版社

图字:01 - 2006 - 0511 号

ISBN:0 - 205 - 34055 - 5

Authorized translation from the English language edition, entitled  
CAREER COUNSELING: PROCESS, ISSUES, AND TECHNIQUES,  
2<sup>nd</sup> Edition, 0205340555 by GYSBERS, NORMAN C. ; HEPPNER, MARY J. ; JOHNSON,  
JOSEPH A. , published by Pearson Education, Inc, publishing as Allyn & Bacon,  
Copyright © 2003.

All Rights Reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any  
form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording  
or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson  
Education, Inc.

CHINESE SIMPLIFIED language edition published by PEARSON EDUCATION  
ASIA LTD. , and HIGHER EDUCATION PRESS Copyright © 2007.

本书封面贴有 Pearson Education(培生教育出版集团)激光防伪标签。  
无标签者不得销售。

### 图书在版编目(CIP)数据

职业生涯咨询——过程、技术及相关问题:第2版/(美)  
吉斯伯斯(Gysbers, N. C. ), (美)赫谱纳(Heppner, M. J. ),  
(美)约翰斯顿(Johnston, J. A. )著;侯志瑾译. —北  
京:高等教育出版社,2007. 5

(心理咨询与心理治疗系列)

书名原文:Career Counseling: Process, Issues, and Techniques  
ISBN 978 - 7 - 04 - 020793 - 4

I. 职… II. ①吉…②赫…③约…④侯… III. 职业选择 -  
咨询心理学 IV. C913. 2 C932

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第046801号

---

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010 - 58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号	免费咨询	800 - 810 - 0598
邮政编码	100011	网 址	http://www. hep. edu. cn
总 机	010 - 58581000		http://www. hep. com. cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www. landraco. com
印 刷	北京嘉实印刷有限公司		http://www. landraco. com. cn
		畅想教育	http://www. widedu. com
开 本	787 × 960 1/16	版 次	2007年5月第1版
印 张	22	印 次	2007年5月第1次印刷
字 数	400 000	定 价	36. 30元

---

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 20793 - 00

## 内 容 提 要

本书共分四个部分:第一部分,“21 世纪的生涯咨询:变化的背景、挑战 and 概念”,为读者提供了 21 世纪这个变化的世界的基础知识和视角;第二部分,“生涯咨询过程的开始与信息收集阶段:选择技术和工具”,深化了第一章已详细说明的生涯咨询第一个阶段所涉及的一些问题及技术和工具;第三部分,“生涯咨询过程的理解与解释来访者信息和形成假设阶段”,聚焦于我们如何接受在生涯咨询第一阶段收集到的信息,以及如何使用它们来选择干预措施,协助来访者实现目标和解决问题;第四部分,“生涯咨询过程的采取行动,使用信息,发展职业目标及行动方案,评估结果和结束关系阶段”,强调了在生涯咨询中帮助来访者理解其目标或解决其问题的策略。

本书适用于各种机构中从事生涯咨询的人员以及正在学习咨询心理学和正在参与咨询师教育课程培训的咨询师。

## 中译版序

.....

My co-authors and I are honored that our book *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques* has been translated into Chinese. The translation of this work indicated the international importance of career counseling, particularly in this era of constant change in the global economy and workforce. We hope that this book will stimulate cross cultural conversations and research concerning career development and career counseling. Thanks go to Zhi - jin Hou for her work in making this translation possible. We are honored to have Zhi - jin as a colleague.

Norman C. Gysbers

March 12, 2007

我和本书的另外两个作者非常高兴《职业生涯咨询——过程、技术及相关问题》被翻译成中文。这本书的翻译表明在经济和劳动力全球化的形势下,进行生涯咨询领域的国际交流的重要性。我们希望这本书的翻译能够促进生涯发展与生涯咨询的跨文化交流与研究。感谢侯志瑾,她的工作使这本书的翻译成为可能,我们也非常高兴有侯志瑾这样的同仁。

## 前 言

人们生活的社会与经济系统的性质和结构,以及人们工作的行业与职业领域的性质和结构,正发生着巨大而深远的变化。个体所持有的对自己、对他人及对世界的价值观和信念也正在发生着改变。越来越多的人在他们的生活中寻找意义与和谐。如今我们的社会也越来越多种族、多语言和多文化。妇女大量进入劳动力市场,男性对自己传统角色的信念也正产生质疑。

因此,生涯咨询不应是固定的或机械的程式,与历史上任何时候相比,它如今更应该是一个动态的、创造的和高度个体化的过程。因此,你可能很希望更新自己关于21世纪人们生活与工作中不断变化的环境和条件的知识,重新审视你与来访者进行生涯咨询的概念化过程和咨询的结构。你可能希望获得帮助你收集来访者信息、理解并解释这些信息的具体干预方法,以便选择适当的干预措施帮助来访者实现目标或解决问题。

### 本书目的

本书的目的是帮助你扩展生涯咨询的眼界以及你所拥有的生涯咨询技能和技巧。具体来说,本书是为了帮助你更新和补充生涯咨询技能、技巧,以使你能对生涯咨询过程中收集到的信息和观察到的行为进行理解和解释。本书旨在帮助你从主题的角度或者说是从来访者对自己、对他人及对他所生活的世界的看法、信念、态度及价值观这些角度来理解和解释信息及行为。它将使你能够帮助处于任何年龄阶段、任何环境的来访者,并能将你所收集到的信息和观察到的行为与他们的生涯目标以及如何解决他们的生涯问题联系起来。

这本书是我们将生涯咨询中最传统、最基本的知识与21世纪变化的需求相结合的一次尝试。除了将新的挑战融于传统的实践外,我们也需要创造、综合新的知识。具体来说,我们认为生涯咨询的“过程”已被长期忽视,就好像咨询中的这一特殊分支根本就不需要什么过程似的。我们提出了生涯咨询的过程,并且聚焦于这个过程如何能够帮助来访者扩大选择,以及如何使女性、男性、少数民族、种族以及非种族少数群体如男、女同性恋,双性恋,残疾来访者做出真正的、自发的选择。尽管我们十分清楚这些并没有覆盖人类生活的各种形态,但是



我们仍旧强调这一点,并且希望我们所表达出的这些可以迁移到其他群体的问题中去。

为了帮助你获得这些特殊的技能,在此书中我们集合了一些从咨询和生涯心理学中选出的概念和技巧。本书适用于那些希望通过深入研究某生涯咨询干预措施以增强自身理论知识、扩展自身实践技能的人,适合于那些希望更新并增强自身理解来访者行为、对这些行为做出假设并将这些知识用于选择有效咨询技术的能力的人。

## 内容概要

第一部分,“21世纪的生涯咨询:变化的背景、挑战 and 概念”,为你提供了21世纪这个变化的世界的基础知识和视角。第1章聚焦于随着与来访者工作的发展,生涯咨询所经历的过程与阶段。这一章从终身生涯发展的观点描述了生涯咨询的过程。第2章呈现了七个理解生涯发展的理论与方法,且强调要将理论概念用于生涯咨询实践。第3章突出了逐渐增加的多样性对生涯咨询的启示。第4、5章分别描述了会影响到生涯咨询的一些女性与男性的问题。第6章聚焦于如何帮助残疾人做出其生涯选择。第7章分析了在工作世界与家庭中已经发生的以及会继续发生的变化。

第二部分,“生涯咨询过程的开始与信息收集阶段:选择技术和工具”,深化了第一章已详细说明的生涯咨询第一个阶段所涉及的一些问题及技术和工具。第8章考察了生涯咨询的开始阶段。第9、10、11章展示了在信息收集阶段如何用质性方法——结构式访谈、家谱图以及职业卡片分类——来收集来访者信息。第12章深入讨论了如何用挑选出的标准化测验和问卷来了解来访者的兴趣及人格信息。最后,第13章概括讨论了生涯转换的问题,然后展示了如何用生涯转换问卷作为一种方法来帮助那些可能经历生涯转换的来访者。

第三部分,“生涯咨询过程的理解与解释来访者信息和形成假设阶段”,聚焦于我们如何接受在生涯咨询第一阶段收集到的信息,以及如何使用它们来选择干预措施,以协助来访者实现目标和解决问题。第14章考察了终身生涯主题的概念以及这些主题如何帮助形成来访者目标或问题的假设。第15章处理有阻抗的来访者,介绍他们可能表现出的阻抗类型以及如何应对他们的阻抗。

第四部分,“生涯咨询过程的采取行动,使用信息,发展生涯目标及行动方案,评估结果和结束关系阶段”,强调了生涯咨询中帮助来访者理解其目标或解决其问题的策略。第16章着眼于生涯咨询过程中对信息的使用。第17章详细说明了来访者如何根据与咨询师协商的在咨询结束时达到的结果来设置目标和制定行动计划。最后一章,第18章考察了生涯咨询的结束问题。这一章展示了如何结束生涯咨询以及如何结束咨询师与来访者的联盟关系。



## 谁应该读这本书？

本书是为几个群体的读者设计的。首先,是那些在各种机构中从事生涯咨询的人。他们会发现这是一本对目前生涯问题和技术进行了深入更新的非常好的书。因为它不仅仅是简单地更新从业者的知识,而是从咨询过程整体性的角度进行组织,详细勾勒了四个相互联系的部分,所以它可以作为从业者更新知识的一个来源。其次,本书也适用于那些正在学习咨询心理学和正在参与咨询师教育课程培训的咨询师,因为本书提供了他们做生涯咨询所必需的知识与技能。在本书中,生涯咨询过程基于终身生涯发展观,并特别关注人群的多样性、残疾及性别问题。本书带领正在学习的生涯咨询师经历了生涯咨询过程的各个阶段,并且详细呈现了一些技术与测评程序。它为质性与量化技术和信息直接而自然地整合入生涯咨询过程提供了一个框架,而这些对很多正在训练中的咨询师来说是一个难点。

## 本版本更新之处

由于对生涯咨询兴趣的增长,也由于关于生涯咨询趋势、问题及实务研究的增多,显然《生涯咨询》一书需要修订。本书为第二版,我们根据目前针对于背景变量的文献和研究彻底更新了每个章节。这些背景变量既会影响到咨询师的工作也会影响到生涯咨询的理论与实务。我们的目标是增强本领域的理论基础及背景基础,但同时也注重实践。本书做出的最重要的修正如下:

- 新增一章来介绍生涯理论和方法以及它们在生涯咨询实践中的应用。
- 在生涯咨询中更注重了社会阶层这一重要变量。
- 更详细地对男、女同性恋者,双性恋者,跨性别者所面对的一些特殊生涯问题进行了文献回顾。
- 对目前如何为残疾个体做咨询的文献进行了更新。





## 郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010)58581897/58581896/58581879

传 真：(010) 82086060

E - mail: dd@ hep. com. cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编：100011

购书请拨打电话：(010)58581118

策划编辑	洪 傲
责任编辑	王建强
封面设计	张志奇
责任绘图	朱 静
版式设计	王 莹
责任校对	刘 莉
责任印制	毛斯璐

# 目 录

.....

## 第一部分

### 21 世纪的生涯咨询:变化的背景、挑战和概念

<b>第 1 章 生涯咨询:终身生涯观</b> .....	2
生涯咨询 .....	2
终身生涯发展:一种整体观 .....	7
对生涯咨询的启示 .....	11
结束语 .....	14
<b>第 2 章 理解生涯行为的途径:精选的理论和方法</b> .....	20
生涯发展理论 .....	22
生涯发展的方法 .....	37
结束语 .....	44
<b>第 3 章 赋予生活选择的权力:文化背景中的生涯咨询</b> .....	49
术语的定义 .....	49
生涯咨询的出现 .....	51
人口统计学和伦理规则 .....	55
个体差异变量:世界观、文化适应和种族认同的发展 .....	57
透过文化的透镜看生涯咨询过程 .....	62
<b>第 4 章 赋予女性生活选择的权利:对性别及性取向的考察</b> .....	74
性别化的遮盖作用:童年期的性别角色社会化 .....	75
青少年时期的性别化背景 .....	76
性别化的工作场所背景 .....	78
与性别有关的特定结果 .....	80
赋予女性选择权利时所使用的评估工具与技术 .....	84
女性主义认同发展 .....	87
生涯咨询过程:将性别问题纳入已存在的咨询过程中 .....	95



<b>第5章 赋予男性生活选择的权利:对性别及性取向的考察</b> .....	108
性别化的遮盖作用:童年期的性别角色社会化 .....	109
青少年时期的性别化背景 .....	110
性别化的工作场所背景 .....	111
与男性来访者工作时咨询师的角色 .....	112
与性别有关的特定结果 .....	114
赋予男性选择权利时所使用的评估工具与技术 .....	118
生涯咨询的结构:将性别问题纳入咨询过程中 .....	121
<b>第6章 为残疾来访者进行生涯咨询赋予其力量的方法</b> .....	131
残疾人现有的就业状况和生涯状况 .....	131
残疾人所面临的特殊困难 .....	132
通过生涯咨询赋予残疾人以能力 .....	133
赋权的理念 .....	135
生涯咨询框架在残疾人中的运用 .....	136
结束语 .....	140
<b>第7章 帮助来访者理解与应对工作场所和家庭生活的变化</b> .....	144
工作场所和家庭生活中的改变 .....	144
工作场所的变化和家庭生活的挑战及其后果 .....	147
通过生涯咨询应对工作场所和家庭生活的问题 .....	151
咨询员角色列表 .....	155
小结 .....	156

## 第二部分

### 生涯咨询过程的开始与信息收集阶段:选择技术和工具

<b>第8章 生涯咨询过程的初始阶段:形成工作联盟</b> .....	160
工作联盟 .....	160
建立成功的工作联盟 .....	162
建立工作联盟的咨询员清单 .....	164
<b>第9章 终身生涯评估:收集来访者信息的结构式访谈</b> .....	168
理论基础 .....	169
LCA 的结构 .....	170
结束时的一些要点 .....	181
学以致用 .....	183

<b>第 10 章 职业、多元文化与婚姻家谱图:收集关于职业 - 家庭 - 社会化联结的信息</b> .....	185
基本原理 .....	186
实施 .....	187
生涯家谱图点评 .....	191
家谱图的其他用途 .....	193
一些警告 .....	195
<b>第 11 章 使用职业卡片分类方法收集来访者信息:使用职业名称作为刺激物</b> .....	198
职业卡片分类 .....	198
坦尼娅的案例 .....	202
密苏里职业卡片分类(MOCS) .....	203
结束语 .....	212
<b>第 12 章 利用选定的标准化测验和问卷收集来访者信息:</b>	
一种深入的方法 .....	216
寻找恰当的标准化测验 .....	216
选择测验的标准 .....	217
一系列基本的生涯评估 .....	221
基本兴趣量表:自我探索量表 .....	221
将测验数据整合在一起 .....	227
小结 .....	236
<b>第 13 章 生涯转换问卷:发现成人内部资源及障碍的工具</b> .....	239
生涯转换问卷 .....	241

### 第三部分

## 生涯咨询过程的理解与解释来访者信息和形成假设阶段

<b>第 14 章 识别并分析终身生涯主题</b> .....	256
什么是终身生涯主题?怎样识别并分析它们? .....	257
解释:主题分析所需的技能 .....	260
形成尝试性假设:主题分析所需的另一项技能 .....	261
对精选模型的说明 .....	262
整合工作者角色认同模型 .....	266
练习辨别主题 .....	269

终身生涯主题分析结束语 .....	272
<b>第 15 章 理解并与有阻抗的来访者工作</b> .....	279
识别阻抗:一些例子 .....	281
处理阻抗 .....	287
咨询师的阻抗 .....	295
结束语 .....	296

## 第四部分

### 生涯咨询过程的采取行动,使用信息,发展生涯目标及 行动方案,评估结果和结束关系阶段

<b>第 16 章 生涯咨询中信息的利用</b> .....	300
澄清来访者对信息的需要 .....	300
从感知的观点来看生涯信息需求 .....	302
着眼于我们自己对信息的需要 .....	303
我们为什么提供信息 .....	304
在咨询中何时利用生涯信息 .....	305
在评估信息需要中所需的帮助 .....	306
确定多少信息是有帮助作用的 .....	307
生涯信息的来源 .....	307
<b>第 17 章 制定行动计划</b> .....	315
来访者能够从生涯咨询中获得什么 .....	315
定义生涯目标及行动计划 .....	318
规划的基础 .....	318
生涯目标及行动计划的标准 .....	320
制定生涯计划时可用的技术 .....	321
<b>第 18 章 结束职业生涯咨询</b> .....	325
结束的背景 .....	326
未成熟终结的一个特殊的例子 .....	327
处理未成熟终结 .....	329
与结束有关的感受 .....	329
什么构成有效的结束? .....	330
<b>翻译后记</b> .....	336



## **第一部分**

---

### **21 世纪的生涯咨询:变化的背景、挑战 and 概念**

# 第 1 章

## 生涯咨询:终身生涯观

工作完成了。时间过去了。生涯——随时间发展而经历的一系列工作经验展开了。生涯描述了人这个各种工作安排中的基本要素。生涯引发了公司内部及公司之间的各种关系。生涯带来了经济的和社会的结果。简言之,每一个工作的人都有一个生涯。每个人工作之外的生活都与生涯相联系,正如生命是活生生的一样,聚焦于生涯而不是工作的观点坚持认为,生涯占用了时间,生涯包含意义。

——Careers Matter! (Arthur & Rousseau, 1996, p. 3)

在过去的 30 年里,咨询心理学的理论和研究基础有了极大发展。同时,生涯心理学的理论和研究基础也取得了同样巨大的进步,结果导致了咨询心理学与关注生涯发展和干预的生涯心理学思想的整合(Savickas & Lent, 1994)。这一思想的整合引发人们对生涯咨询的性质和结构进行重新审视。这一重新审视又产生了在生涯咨询中收集来访者信息的新方法。同样重要的是,重新审视给我们以新的方式去思考和形成关于来访者信息和行为的假设,也开发了应用这些假设选择干预措施的新方法,从而能帮助来访者解决他们的问题和实现他们自己的目标。

为了给本书打好基础,我们在第 1 章的第一部分考察咨询心理学与生涯心理学思想的整合给生涯咨询的性质和结构带来的影响。呈现这一讨论是为今后各章所描述的生涯咨询干预措施提供一个视角和一个组织结构。在第 1 章的第二部分,我们将描述一种生涯发展的整体观,叫做“终身生涯发展”(life career development),它为我们提供了理论基础以及对来访者进行生涯咨询的起点。

### 生涯咨询

什么是生涯咨询?生涯咨询与其他形式的咨询不同还是相同?有没有重叠?今天当我们努力澄清这种形式的咨询时,人们越来越多地问到这些问题(Anderson & Niles, 1995; Blustein & Spengler, 1995; Hackett, 1993; Rak & O'Dell, 1994; Schultheiss, 2000; Sharf, 2002; Swanson, 1995; Walsh & Srsic,

1995; Zunker, 2002)。对于正在进行的生涯咨询的讨论,有两个核心问题。第一是关于生涯咨询的性质问题。生涯咨询的本质特征和性质是什么?它包含心理过程吗?第二是结构问题。生涯咨询有结构吗?如果有,它的结构、顺序以及其所包含的阶段与亚阶段是什么?

### 生涯咨询的性质

“历史地看,生涯咨询和职业咨询是咨询这一行业建立的基石”(Dorn, 1992, p. 176)。不幸的是,随着历史的发展,它变得刻板了。在很多人的观念中,它成为了一种时间有限、缺乏心理过程、聚焦于结果和方法的咨询(Osipow, 1982)。斯汪森(Swanson, 1995)阐释了曼纽尔-阿德金斯(Manuele - Adkins, 1992)的著作,强调了这样的观点:

曼纽尔-阿德金斯(1992)描述了刻板观点的生涯咨询所包含的元素。它削弱了心理的元素,影响了生涯咨询服务的质量与提供。以这种刻板的观点来看,生涯咨询是一个理性的过程,强调信息提供,测验和计算机系统;它是短期的,因此限制了可能实施的干预措施的范围,并且忽视了心理过程,比如犹豫不决;它不同于个体咨询,因此降低了生涯咨询的价值并且增加了工作与非工作之间的错误的分离(p. 222)。

做生涯咨询的咨询师被看成是主动的和具有指导性的,因为他们使用质性与量化的测验和信息。而做个体-情绪咨询的咨询师则被看成是促进的和探索的,因为他们聚焦于心理过程,即注重来访者与咨询师之间的互动(Imbimdo, 1994)。这种二分法的观点导致了对生涯咨询的刻板印象,即“三次会谈,一头雾水”(Crites, 1981, pp. 49 - 52)。因此,从刻板的观点看,从业者认为与个体-情绪咨询相比,生涯咨询进展不顺就不足为奇了。

与传统的刻板观点相反,我们认为生涯咨询属于一般咨询,因为它包含了与所有形式的咨询相同的本质特征和性质。它之所以不同于其他形式的咨询,是因为它涉及的问题大多聚焦于工作和生涯问题,并且更常使用量化与质性的测验和信息。斯汪森(1995)建议这样描述生涯咨询:“一个在咨询师与来访者之间正在进行的、面对面的互动过程,主要聚焦于与工作或生涯有关的问题;这种互动从本质来说是心理层面的,咨询师与来访者的关系具有重要的功能”(p. 245)。

像你们从事咨询的人所知道的那样,来访者所呈现的问题往往只是个开端,随着咨询的展开,其他的问题会显现出来。生涯问题经常会变为个体-情绪问题和家庭问题,然后才是生涯问题。心理痛苦经常会表现出来(Multon, Heppner, Gysbers, Zook & Ellis - Kalton, 2001)。思想、情绪和感受也都会被卷入进来。



情绪在生涯发展的过程中就像瓶子里的妖怪,当来访者带着理智的客气面具时,其内心其实如狂风猛扫。若想成为有效的生涯咨询师,他们就必须开启来访者在为生涯目标挣扎努力时所经常伴有的情绪(Figler,1989,p.1)。

将咨询刻板地划分为个体-情绪咨询和生涯咨询两个彼此分离的种类是人为的,且不能在实践中站住脚,因为很多来访者是在同时处理个体-情绪问题和生涯问题,并且这些问题很多是联系在一起的(Phillips, Christopher - Sisk, & Gravino, 2001; Sharf, 2002)。就像阿蒙顿(Amundson, 1998)所指出的,“大多数人来咨询时所带来的生活问题不会那么恰好地落入生涯或个体咨询中的某一类:生活不会那么简单地定义自己”(p. 16)。

如果生涯咨询与其他类别的咨询属于同一类,那我们为什么还要用生涯咨询这一术语呢?我们提倡使用这一术语部分是出于历史原因。就像早些时候说到的,以前使用的“职业”现在为“生涯”,这是我们继承下来的一部分。

然而,仅是历史原因不足以解释继续使用生涯咨询这一术语的原因。还有另一个原因——关注来访者有关职业和生涯问题的需要。处理这些问题需要有来自生涯发展理论、研究与实践的理论概念与干预措施。我们所需要的这些理论概念和干预措施在其他形式的咨询文献中很少能找到。同时,从个体-情绪咨询中产生的理论概念和干预措施也很少能从生涯咨询的文献中获得。依照科林(Collin)和瓦特(Watts)所说,“……‘生涯’的概念力量在于它将个体的私人世界与社会、经济体系相联结的能力”(Collin & Watts, 1996, p. 343)。

在现在和未来的世界中,为了有效地帮助很多的来访者,源于生涯领域及个体-情绪领域的理论概念和实践干预措施都是需要的。我们的出发点应该是我们的来访者,而不是预先决定的对咨询的区分。赞克(Zunker, 2002)也提出了相同的观点,他说:“我们不只是一个生涯咨询师,我们是在为个体做咨询。”(p. 7)布卢斯坦(Blustein)和施彭格勒(Spengler)1995年在他们所提出的范围-敏感法(domain-sensitive approach)中,建议强调以来访者的问题作为与来访者工作的指南。

实际上,范围-敏感法的特点是咨询师与来访者同心协力,且咨询师能够觉察到来访者所有可能的心理体验和行为表现。在这个方法中,咨询师清晰地评估来访者在生涯与非生涯两个领域中的经验。咨询师从何入手进行干预是根据问题从何而来以及从何处入手进行干预最容易而决定(p. 317)。

在范围-敏感法中,来访者的生涯问题不会自动变成个体-情绪问题,个体-情绪问题也不会自动变成生涯问题。“范围-敏感法最本质的好处在于,其