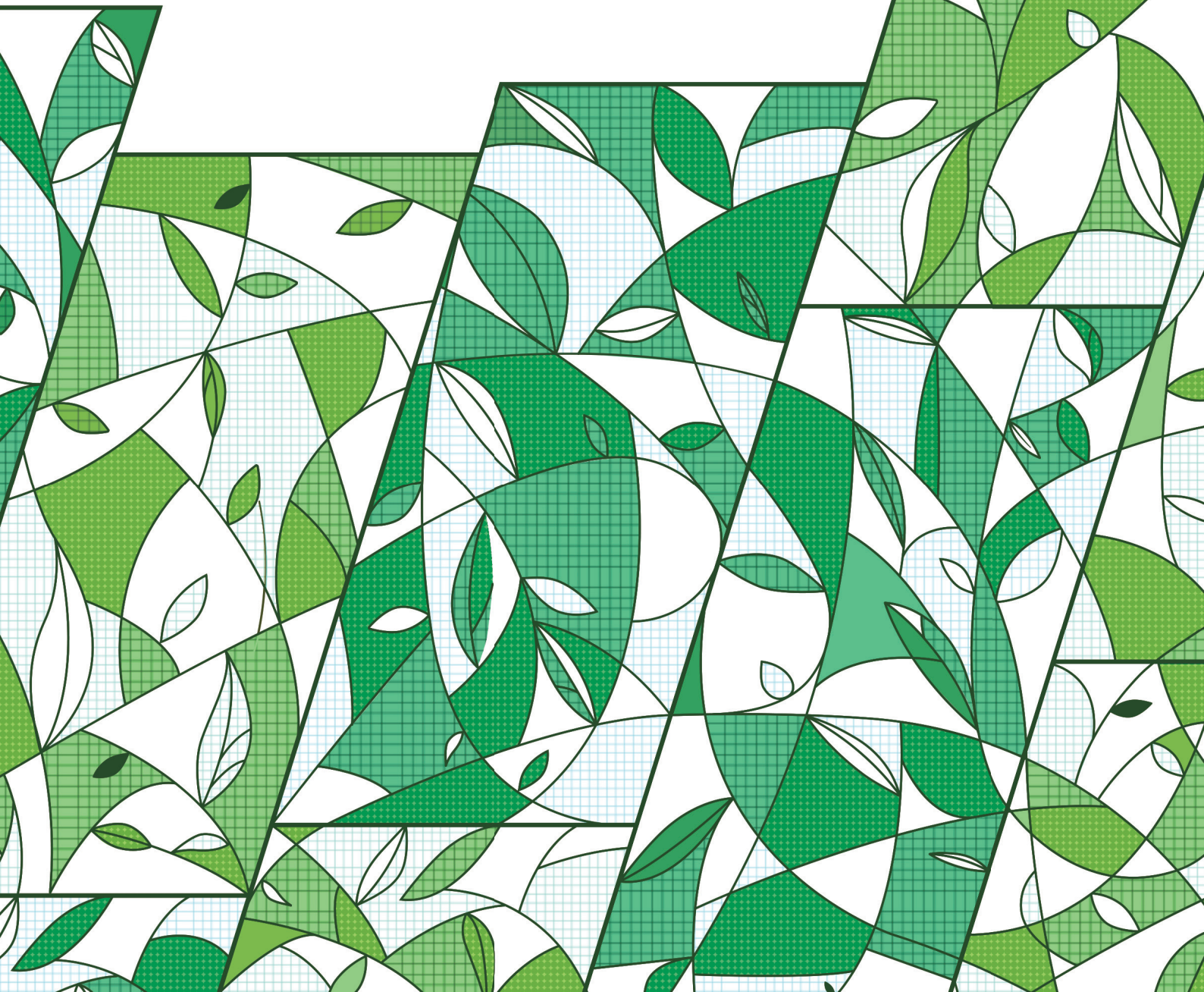


香港新興戲劇行業 「應用劇場」的特點及專業性 研究報告

首席研究員：譚寶芝、黃婉萍

研究助理：黃逸熹





香港新興戲劇行業 「應用劇場」的特點及專業性 研究報告

首席研究員：譚寶芝、黃婉萍
研究助理：黃逸熹

目錄

引言	1
第一部分：文獻綜述——應用劇場、應用戲劇的術語、 定義、其從業員及工作內容	2
一、應用戲劇、應用劇場是甚麼？怎樣命名？	2
二、工作從業員有特定的職稱嗎？	3
三、這是一個怎樣的行業？	4
第二部分：香港 AD/T 發展回顧——劇團發展、政府 政策，以及本地人才培訓	5
一、發展原因、歷程和面向	5
二、本地研究	6
第三部分：研究方法、參與者資料及數據分析	7
一、研究方法、數據蒐集及取樣方法	7
二、受訪者基本資料	7
三、數據分析及分析框架	8
第四部分：研究結果	11
一、職業性質及要求	11
1. 把戲劇和劇場應用到不同人和事	11
2. 以人為本	11
3. 反思實踐	12
4. 通才的工作	13
5. 在斜槓中移位、翻譯及創造	14
二、專業發展的路徑：生手、熟手、達人	15
1. 生手、熟手之別	16
2. 如何成為達人	17
三、行業展望	18
1. 前景的想像	18
2. 普及化	19
3. 全面發揮	20
4. 專業化	20
四、討論	20
1. 專業發展的軌跡版塊，以及獨特的斜槓工作能力的培訓	21
2. 專業發展中的道德倫理和專業認證問題	21
3. 研究的關注、能力和培養	22
五、總結、限制及建議	23
參考文獻	24
附件一：訪問問題	27
附件二：「個人基本及職業資料」問卷	29
研究人員簡歷	30

引言

應用戲劇／劇場 (Applied Drama/Theatre, 本報告簡稱 AD/T) 是 1980 年代引入香港。經過三十多年, 在政府政策、劇團參與, 以及先導者等多方推動下, AD/T 持續有所發展。千禧年後, 本地教育機構持續開辦具資歷認證的應用劇場及戲劇教育課程, 投身這個行業的人士也愈來愈多。據研究員觀察, 從事這行業的有出身自主流戲劇／劇場工作者, 也有不少來自其他不同行業, 而兩者以此為主要收入來源的, 亦比比皆是。這正好說明社會對 AD/T 有所需求, 而 AD/T 已成為一個新興而獨特的行業 (丁羽, 2015)。

然而, 無論是戲劇界、教育界、社福界, 乃至一般市民對此行業的概念卻相對含糊, 多所混淆。在研究方面, 本地有若干藝術文化工作者的研究, 但都是集中主流藝術形式, 並多強調工作待遇及環境限制等的問題 (何建宗, 2016)。有見及此, 本研究主要目的是初步探索 AD/T 工作者的定義、工作的特點、專業特質和技藝, 以及社會角色。除為了填補研究的空白, 也想發掘應用劇場和教育戲劇工作者對社會正面價值, 借此讓社會、甚至主流的文藝界別對 AD/T 工作有更多了解和認同。

本研究邀請了 12 位 AD/T 從業員參與, 主要採取深度訪談, 並從中選取值得進一步探究的對象, 到他們的工作情境進行田野研究。蒐集數據經分析及整合後, 我們會以下列五個部分作報告: 一、職業性質及要求; 二、專業發展的路徑: 生手、熟手、達人; 三、行業展望; 四、討論; 以及五、總結及建議。

總結是次對 AD/T 工作者的初步研究, 我們認為這是一個具高度流動、靈活、跨界和多元連繫等特質的行業, 從事有關工作除了具備劇場和戲劇的專業知識和技能外, 也要通才和多元工作的能力和技巧, 這與近年新興的斜槓族的工作狀態和受僱性質非常類似。因此, 借著 AD/T 工作者的研究, 我們可以了解社會近年新興工作性質的特色, 這有助我們去反思不論是有關主流劇場及戲劇專業, 以及 AD/T 的課程設計及專業認證等問題。

最後, 本研究得以順利完成, 有賴香港藝術發展局的資助, 更重要是參與訪談及田野觀察的所有劇場及戲劇工作者的支持。在整個計劃過程中, 我們深深感受他們工作的專業和熱誠, 對行業發展的投入和信念, 以及對香港社會和服務社群的熱愛, 相信這就是二十幾年來, 行業得以茁壯成長的關鍵因素。

第一部分：文獻綜述——應用戲劇、應用劇場的術語、定義、其從業員及工作內容

一、應用戲劇、應用劇場是甚麼？怎樣命名？

把劇場和戲劇應用在不同文化情境、社會場域，以及不同社群中，在近幾十年成了新興的戲劇及劇場發展領域。其應用範疇，包括教育、商業、政治和社會行動、各個年齡組別，以及過去、現在或未來的議題。而具體的應用地點廣泛，如學校、街道、廣場、戰區、災區、難民營、監獄、醫院和農村，也包括在正規舞台上進行的劇場演出等。由於涉及各樣新舊的劇場及戲劇模式和手法，例如過程戲劇 (Process Drama)、論壇劇場 (Forum Theatre) 等，為了與主流的、劇院式的戲劇表演和製作作區分，「應用劇場」、「應用戲劇」、「戲劇教育」等統稱因此出現。這些概念和述語都是新興的，涵蓋了大大小小、形形色色的劇場及戲劇的應用模式。而其實踐形式，則往往涉及劇場／戲劇工作者與不同類型的非政府組織、各種領域的專業人員和社區人士合作 (Ackroyd, 2000)。不過，究竟如何為它們下定義、劃界線，以至是否需要有一個統稱，則眾說紛紜。本部分會先從學術及實際情況兩方面，介紹和討論國際學者的觀點和意見。又，為方便表述，本報告會以 Applied Drama/Theatre 的縮寫 AD/T 來作表述，有關的理據及涉及的理論，會在下文詳細說明。

《Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance》是現時有關 AD/T 研究中，國際最權威和具有影響力的學術期刊。此期刊最早在 1996 年出版，當時的編輯 John Somers (1996) 於創刊號指出，「(AD/T) 因為標籤的不確定性和差異性，我們有可能陷入巴別塔的困境，因此我們可能需要發展一個共同的語言」(頁 5)。其後，AD/T 學術討論和

研究也日益增長，就統稱的問題也出現不同的意見。不少學者從 探本求源角度去討論定義問題，嘗試區分應用劇場 (Applied Theatre) 及應用戲劇 (Applied Drama) 工作者。他們 追溯劇場與戲劇在希臘文的原義，指出劇場為「theatron」，意指觀眾看表演的地方；而戲劇為「dram」，屬動詞，有去做、去演的意思 (Prendergast 與 Saxton, 2013, 頁 xi-xiii; Nicholson, 2005)。兩者比較，似乎後者指涉的範圍更廣。Philip Taylor 也有類似的區分，認為應用劇場是表演為本，而應用戲劇則是過程為本 (引述自 Nicholson, 2014)。

至於英國的學者，則傾向以實際角度去看和使用統稱。正如 Nicholson (2014) 認為，統稱的討論和定義，主要是學者的興趣，大抵為了學術討論的目的。在實際的情況，如何界定 AD/T，往往取決於情境、目的、時間和需要。例如，James Thompson 指應用劇場這術語在 1990 年代出現時非常有用，因為劇場比起戲劇，能夠令這新興的領域在機構權力遊戲中獲得更多的關注、力量和資金支持 (引述自 Gjørnum, 2013)。此外，地域的差異也是絕對存在的，如 Somers (1996) 指巴西把「教育戲劇」(Drama-in-Education) 稱為 Theatre-in-Education (直譯作「教育中的劇場」，不同於「教育劇場」)，主要是因為教育中的戲劇活動是從劇場走向教學法。在香港，有時 AD/T 應用於教育範疇、目的和場域，傾向稱為戲劇教育，例如在學校，戲劇作為一個獨立課程及教學媒介；至於發生在社區，則概括為應用劇場。這是說在學校不會進行劇場製作嗎？在社區就沒有戲劇的培訓嗎？答案當然是否定，一如其他地方，統稱只為了方便指涉。

有見及此，統稱定義籠統，界線模糊似乎是一種手段，目的是兼收並蓄，以及因時因地而制宜。上述提及《Research

in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance》這期刊，其名稱就包含了戲劇教育、應用劇場和應用表演。又，《Applied Theatre Research》期刊於2013年首次發行，內容就涵蓋戲劇、劇場和表演在不同文化、社會和情境的應用。Nicholson (2014) 強調，使用新術語的重點不是為了界定其具體指涉甚麼，而是它所帶來的作用：

(應用劇場) 最有用的是用來概念化在教育、治療或社區情境中的劇場製作，而不是用來界定特定的方法論、戲劇策略或工作方式。作為一個術語，我認為應用劇場，最恰當的是，當它用於引發有關實踐社會參與劇場的知性、倫理和政治問題，當它提出具有挑戰性的問題，並為反思提供了批判性的框架。(頁6)

Nicholson的觀點也意味大家關注的重點應該是應用的對象、目的、模式、手法和效果。而現實情況是，根據統稱及其定義而去計劃或執行應用劇場或戲劇的實踐並不是常態及實況。總結上述討論，研究員考慮AD/T行業在香港仍在形成及發展之中，本研究會採用這種以實際、靈活、概括性強的角度去理解AD/T行業及其工作者。又，由於戲劇和劇場的意義多所關聯和重疊，並在使用上往往互通，而這特點也見於應用劇場／戲劇、劇場／戲劇教育等用法。有見及此，會以斜棟（/）標注戲劇「和」及「或」劇場的意思，這樣一來意味兩者界限模糊及互流動的特性，二來也與本報告運用斜槓族的理論配合，下文會再作交代。

二、工作從業員有特定的職稱嗎？

根據以上的討論，從事AD/T工作的人，就是AD/T工作者或從業員。事實上，這也是本報告採用的表述方式。Nicholson (2014) 曾指，不必為他們創新的職稱，而應直接按具體的工作類型、崗位和性質來稱呼他們，如劇場製作者 (theatre-makers)、藝術家 (artists) 或工作坊帶領者「實踐者」 (workshop leaders “practitioners”)。但是，正如前述，新的稱呼也是為了討論的方便，以區別主流的劇場及戲劇工作者，並意味AD/T工作者有不同的工作技能、職業性質和社會角色。以本研究為例，在初步分析受訪者回應時，他們也表示會按實際情況，如工作所涉的事、地、人等因素而變換職稱。但這種情況本身，正正揭示其職稱、工作身分具有游移、多樣、重疊及臨時等特性，而這些都是本研究想探討的地方。

關於新的職稱，也值得介紹的是「教學藝人」(Teaching Artist) 這新的職稱。這術語早在1970年代於美國誕生，指的是從事教育工作的藝術家。由當時林肯中心教育 (Lincoln Centre Education) —— 前身為林肯中心學院 (Lincoln Centre Institute) —— 的藝術總監 June Dunbar 提出。在教學藝人一詞出現之前，會到學校又或從事教育相關工作的藝術家有很多不同的稱呼，如駐校藝術家 (artist-in-residence)、藝術教育工作者 (artist educator)、訪問藝術家 (visiting artist)、藝術顧問 (artist consultant)、工作坊帶領人 (workshop leader) 等等，無疑教學藝人是直接而清晰地說明身份和工作的。由於林肯中心教育的實踐主要是基於藝術家與教師之間的合作，因此，教學藝人一詞能突顯藝術家的雙重和揉雜的身分，卻又能把藝術、藝術家置於中心的位置。在英美，由於教學藝人的工作

愈見普及，其在藝術教育、以及個人與社會發展的角色和工作日漸受到重視，相應的研究也逐漸增多。例如美國有一本名為《Teaching Artist Journal》的學刊，目的是探討教學藝人，以及在藝術與教育交疊領域中工作的所有人的實踐和思考，於2003年起由著名學術出版社Routledge負責編輯和印行。教學藝人這職稱雖然泛指各種藝術形式，又局限在教育的工作，但在香港，也有學者使用這個職稱（香港藝術發展局，2005；Tam, in press）。

三、這是一個怎樣的行業？

以AD/T工作者為主要研究對象和目的研究不多。有關他們的工作性質、應具備的能力等問題，也只是在AD/T的出版中約略提及或討論。Neelands（2004）認為這行業的工作者有不同的角色，包括時間、空間及地點的管理員、擴大應用戲劇的應用者、戲劇製作及小組討論的促進者，以及作為演員或劇場工作者時加強服務對象的藝術潛質（頁41-66）。Prendergast與Saxton（2013）則認為AD/T工作者有具備促進溝通、合作、專注、承諾及關懷的特質，並且懂得於不同性質的計劃或社群中運用適合的策略，以及持續不斷地反思，尋求自我完善（頁1-2）。反而是教學藝人可能涵蓋的範圍更廣，有關他們的工作或職業性質，Booth在2003年於《Teaching Artist Journal》首期發表的研究，頗有啟發。他邀請了19位教學藝人回應有關定義的問題，特別是他們與一般藝術家有所分別的關鍵之處，結果彼此有所共識的有七點，以下會略作說明：

1. 超越藝術形式：必須掌握及運用所涉藝術形式的實踐經驗、理解、語言、歷史等，但他們應用的目的是將所涉藝術形式連繫到個人，包括生命的意義、學校的學習以及對世界的認識等。

2. 觀眾：他們觀眾很廣，不限於藝術家的觀眾，例如包括學習者、學生、教師、一般公眾等，而目的是激發觀眾投入參與。
3. 樹立楷模：以身作則，為受眾真實地呈現藝術家是如何思考、聆聽、回應，以及即興創作和探索藝術形式等。
4. 教學法：有別於學校教師或藝術家，他們會運用非傳統和更有效的教學方法，這有助啟發合作的學校教師改善教學。
5. 專業：是一個專業，即應該受公眾認可，有其社會地位，而不是失業的藝術家或其他人賺取快錢的工作。
6. 聚焦過程：重視是藝術的過程而非目的，在指導藝術創作的過程中，會聚焦學習、探索和反思。
7. 雙重角色：藝術與教學兩種技能除了同樣重要，亦會綜合起來同時使用，而兩者關係在創作過程中，是互動和充滿變化的。

這七點當然值得參考，但Booth的文章在2003年發表，而教學藝人則重學校及教學目的，又涵蓋多種藝術形式，本研究會按此去發掘更多有關本地AD/T工作者的專業特徵。再者，上述提出的各種技能、角色、工作性質，也沒具體說明應用專門的劇場與戲劇時所涉關鍵知識和技藝問題，本研究因此也會填補此研究空隙。

第二部分：香港 AD/T 發展回顧—— 劇團發展、政府政策，以及本地人才 培訓

一、發展原因、歷程和面向

香港從上世紀八十年代起至千禧前後，先後出現了不少有利本地 AD/T 發展的因素，包括在 80 年代，中英劇團率先把教育劇場 (Theatre-in-Education) 引進香港；而劇場／戲劇藝術及其應用亦得到政府、藝術機構、劇團、學校，以及其他團體的支持，並逐漸受大眾關注。舉例說，教育局主辦的香港學校戲劇節、劇團開展社區和教育拓展工作（如新域劇團、前進進戲劇工作坊、明日藝術教育機構等），亞洲民眾戲劇節協會的成立，與香港展能藝術會引進多種創新的應用戲劇／劇場 (AD/T) 的模式等都在這期間出現。在政策方面，教育局支持藝術教育的發展，而香港藝術發展局亦提出「一生一藝術」的理念，主張藝術乃全人教育的一環（陳玉蘭、舒志義，2007），均促進了很多有關 AD/T 的重要團體、項目，以及實踐模式的建立，如劇團與學校和非政府組織的協作、駐校藝術家和創意或藝術夥伴計劃，以及多種資助 AD/T 的藝術、社區及教育基金的成立等。人材方面，除了當時已熱心投入的戲劇藝術家、海外留學回港的畢業生外，香港藝術學院戲劇學院每年的畢業生，亦開始建立小型專業劇團或以自由身形式，從事舞台演出之外的各類戲劇應用或普及工作，包括透過申請各種資源，開展在學校（例如學校巡迴劇）及社區（例如街頭劇）等 AD/T 工作。加上一些資深的藝術家和文化藝術倡議者擔當先導者角色，如莫昭如、茹國烈、張秉權、古天農、蔡錫昌等，他們一直致力推動 AD/T 的發展，如帶領籌辦大型的國際學術會議（夥伴包括香港藝術中心、香港演藝學院、香港小童群益會等）和海外專家的交流活動（舒志義、黃婉萍，2007；Shu &

Chan，2009）、促成發展 AD/T 的非政府組織香港教育劇場論壇 (TEFO) 的成立，以及大型的戲劇教育研究（許明輝、舒志義，2010），AD/T 的發展 因而更見動力、多元和規模。

在人才發展方面，三十多年來，本地有志者陸續負笈海外進修，並於學成後在不同機構從事 AD/T 的工作。近二十年，更有不少應用劇場與戲劇課程的開辦，令從事此行業的人數倍升。2004 至 2014 年間，香港藝術學院與澳洲格理菲斯大學 (Griffith University) 合辦「戲劇教育碩士課程」(2004 - 2010)，並由澳洲格理菲斯大學頒授資歷，乃香港首個 AD/T 的學位課程（陳玉蘭、Dunn，2016）。課程於 2010 年易名為「應用劇場與戲劇教育碩士課程」繼續開辦至 2014 年。碩士課程結束後，藝術學院自辦「應用劇場與戲劇教育專業文憑課程」(2014 - 2017)。13 年間，畢業人數共 172 人。2008 年，香港演藝學院 (The Hong Kong Academy for Performing Arts, 簡稱 APA) 開辦「戲劇藝術 (戲劇教育) 碩士課程」(2008 - 2022)，為首個由本地學府頒授資歷的 AD/T 學位課程 (Wong, 2012)。課程其後易名為「戲劇藝術 (應用劇場、戲劇及教育) 碩士課程」(2022 年起至今)。課程現踏入第 16 年，畢業人數共 71 人。除碩士課程外，APA 亦於 2022 年起，開辦四年全日制的「戲劇藝術 (應用劇場) 學士課程」，首屆學生將於 2025 年畢業。2010 年，香港都會大學 (前稱香港公開大學) 開辦「教育碩士 (戲劇與語文) 課程」及「戲劇教育深造證書」，畢業人數共 88 人。香港都會大學的兩個課程現均已停辦，只有「戲劇與中國語文課程」一科目開設於「中國語文語言研究碩士課程」中 (香港教育劇場論壇，2011)。至於其他大學或大專

院校不同的本科課程中，AD/T 的科目也愈見普及，如香港教育大學幼兒教育幾個課程也有幼兒戲劇教育的科目，嶺南大學文化研究課程、香港中文大學與香港恒生大學的通識課程中也有相關的元素。

二、本地研究

上述政策推動、劇團發展、資金支持，以及人才投入和培訓等因素均造就下，AD/T 已成為一個新興而獨特的行業（丁羽，2015）。香港戲劇協會在 2010 年委託香港中文大學香港亞太研究所公共政策研究中心進行了《香港劇場工作者現況調查 2010/11》（香港戲劇協會，2011），目的是了解專業劇場工作者的就業情況。調查以問卷調查形式進行，共 177 位參與，其中有 78 位從事「戲劇教育、評論及出版」的工作。雖然未知 78 人中，從事戲劇教育的具體人數，但研究似乎確認戲劇教育有一定而專門的地位，只是歸類模糊。本地有關 AD/T 工作者的研究，還有一條褲製作劇團於 2014 年採用人種誌戲劇（ethnodrama）形式，訪談了 45 名戲劇教育工作者，了解他們的工作狀況，並以名為《教育有戲》的人種誌戲劇展演研究結果（一條褲製作，2014）。從本地主流劇場／戲劇行業規模及發展角度而言，這兩個研究所涉 AD/T 人數其實不少，兩者並同時揭示他們有其獨特的工作特點、技藝和身分認同。可是，香港戲劇協會的調查主要關注就業情況及整體生計問題；而一條褲製作的《教育有戲》則主要以故事形式說明戲劇工作者與主流教育的系統和價值之矛盾。兩者都不是深入探討 AD/T 行業特質、具體工作狀況和專業發展等問題。而事實上，迄今社會很多人對眾多的職稱 —— 教學藝人、戲劇教育導師、藝術家、應用劇場

工作者等 —— 都是感到陌生的，更普遍不了解他們的工作，甚至不認識他們的存在。綜合以上討論及分析，本研究主要目的就是了解本地 AD/T 這行業的專業特質和發展，藉探討從業員的工作狀況、關鍵技藝、專業發展等問題，令公眾更了解 AD/T 行業及其工作者，對整體社會發展的作用。

第三部分：研究方法、參與者資料及數據分析

由於本地從未有類似的研究，本研究乃屬探索研究 (exploratory study)，主要以人種誌式 (ethnographic approach) 的訪談 (Spradley, 1979; Westby 等, 2003)，以及工作實況的田野觀察來蒐集數據，目的是深入了解研究對象的觀點、想法和工作狀況。人種誌研究法往往用於探討某一社會或文化中，特定群體的生活和文化的特徵、習尚和方式，並以社群局內人的角度作分析和詮釋。本研究的幾位研究員都是 AD/T 的局內人，以局內人的身分去進行研究，其好處是有助了解受訪者的觀點和語言。

一、研究方法、數據蒐集及取樣方法

本研究也屬探索性質，因此研究對象只有 12 位，並採用目的和方便取樣 (purposive and convenient sampling) 方法，即有目的地邀請那些 (1) 承認自己為 AD/T 工作者、(2) 據此工作為主要收入來源，以及 (3) 累積一定的工作資歷和網絡，並會繼續在業界發展。此外，我們亦會選擇來自不同學術背景、服務不同機構、集中從事不同範疇的 AD/T 工作者參與。在研究設計上，12 位參與者基本接受了一次至少一小時的訪談，訪問問題內容 (詳見附件一) 是圍繞研究問題；此外，受訪者須填寫一份問卷 (詳見附件二)，問題包括年齡、學歷、月薪 (從事 AD/T 工作所得的) 等。根據初步分析訪談數據，研究員會選取其中 4 位進行田野觀察，即到受訪者工作的地點進行實地的觀察及進一步訪談，並以視像方式呈現。有關的選擇主要是以發掘更多 AD/T 的工作特質和可能性為準則。至於研究問題，基於上文提及的研究背景及文獻探討，本研究擬定下列研究問題：

1. 探討 AD/T 工作者的專業特質，如關鍵技藝要求和社會角色等；
2. 探討 AD/T 工作者的工作情況；
3. 探討 AD/T 工作者的專業發展；
4. 探討 AD/T 行業的前景；
5. 討論及提出 AD/T 行業及專業發展方向的建議。

二、受訪者基本資料

在闡述研究問題、分析及報告研究結果前，這裏會先交代參與者的基本資料。除 4 個 AD/T 工作者 (見表一標示 * 的受訪者) 參與了視像田野研究外，所有參與者均以匿稱處理，以保障他們的私隱。就個人基本及職業資料的問卷，12 個參與者中，有 8 個回應；這與問卷涉及年齡，特別是薪金等私人資料有關。根據回覆的問卷，參與研究的 AD/T 工作者，平均年齡是 43.2 歲。他們每周工作時數平均 33 小時，最少是 10-20 小時，最多是 41 小時以上；而月入息中位數為港幣 30,000-49,999 元，最高是港幣 50,000-99,999 元，最低是港幣 10,000-29,999 元。至於學歷、年資等工作狀況及專業背景等資料，則可參考表一：

表一
參與者學歷及基本工作資料

暱稱/名稱*	有沒有修讀 AD/T 相關認 可學歷學位	年資	自稱	入行經歷	工作比例
Banky*	沒有	>25	民眾戲劇工作者	就讀大學(非戲劇的本科) 時認識莫昭如先生, 由他 帶入行。	社區工作比學校工作 較多
Franky*	有	>10	教育劇場工作者	先當演員, 其後擔任藝術 行政工作, 再因機緣下代 課而開始教戲劇。	學校社區各佔一半
Mike*	有	>20	導師、劇團負責 外展及教育工作	APA 畢業後加入香港話劇 團, 其後擔任外展及教育 工作。	全職香港話劇團工作; 非商業與商業比例為 5:1
Sharon*	有	>15	戲劇導師、應用 劇場導師	先教授英語戲劇然後進修 AD/T 專業資格。	社區、學校與雜項, 各佔 三成
Annie	有	>20	/	大學時義工形式接觸劇團, 後來留意到莫昭如擔任總 幹事的香港展能藝術會的 戲劇教育工作坊。	學校、社區與行政, 各方 面差不多
Edward	有	>10	戲劇教育工作者	英國留學回來, 開始英語 戲劇兼職教學工作。	八成為 AD/T 工作, 學校社區差不多
Emma	沒有	>25	劇場工作者	就讀 APA 時, 已有學長介 紹教授戲劇的工作。	學校與社區, 各佔一半
Lily	沒有	>10	Dramatist (戲劇人)	就讀 APA 時, 已有學長介 紹教授戲劇的工作。	全職非政府組(NGO); 應用劇場與劇場比例為 8:2; 而八成應用劇場中 教育略多。
Hubert	沒有	~20	藝術家	APA 畢業後開始戲劇教育 工作。	機構、社區、學校都有
Ian	有	>10	戲劇治療師	APA 畢業後開始戲劇教育 工作。	全職 NGO, 主要戲劇 治療
Lewis	有	>10	劇場工作者、 自由身工作者	先當演員, 其後開始接觸 戲劇教育工作。	學校與社區, 各佔一半
Ruby	進修中	>15	戲劇工作者	大學讀書時開始接觸, 後 來 APA 畢業後正式開始戲 劇教育工作。	全部學校工作

* 參與視像田野研究

三、數據分析及分析框架

訪談完成後，我們把錄音轉成書面語，並採用開放編碼方法進行主題分析 (thematic analysis)，即從中辨識出現的有意義主題，以主觀解讀歸納及描述發現 (Guest 等, 2012)。為了發掘和突顯受訪者的聲音，我們還採用了一種語言學的視角來分析他們在訪談中廣東話用詞和 表述，如地道的用詞、獨特的表述、情緒表達等 (Tam & Sun, 2021)。我們反覆解讀那些語言，並比較各受訪者的數據，以揭示其意義。在完成兩個訪談後，研究團隊進行了初步的分析，並據此修訂了訪問問題的表述方式。初步分析亦揭示了 AD/T 工作者其工作多樣、不確定和多重身分的職業特質。這些特質不單體現於他們從事的 AD/T 的專業工作中，更包括這些專業以外涉及的不同範疇的工作。更重要的是，他們不少主動形容自己的工作性質有非中心、邊緣、非主流的特性，如 Hubert 更指出：「珍惜這一種不固定 (的身份)，即是你 fix (固定) 了我是做一人一故事 (劇場) (Playback Theatre)，你不要做其他東西，你就是做那些、那些……的啦。」換言之，Hubert 抗拒自己的職業及工作身份被硬性定義和劃界，反之，是歡迎一個不固定而多重變化的身份。

就多元和不確定這特質看來，我們可從兩方面去進一步了解。一是受聘情況，受訪的 AD/T 工作者，大部分同時承認屬於近年新興的 slash worker 或 slashie，本報告譯作「斜槓工作者」。簡單而言，斜槓工作者指從事多於一個職業，並據此發展出不同事業及工作模式的人，因而以標點符號斜槓「/」來標示他們不同角色或身份。斜槓工作者一詞早在 1990 年代已經出現，其後美國專欄作家 Marci Alboher 在其著作《One Person / Multiple Careers: A New Model For Work / Life Success》(2007) 對此作深入探討，這概念逐漸流行起來。至於

在職業或個人才能方面，AD/T 往往是多重潛能者 (multipotentialite) (Wapnick, 2018)。Wapnick (2018) 認為，斜槓工作者具有多重潛能者，又或多重潛能者能駕馭多種職業身分和工作，他們能：一、融合各種點子，能即興發揮，隨手結合和轉化兩個以上的概念，想出或創造新點子來解決問題；二、快速學習，是對知識感到好奇，並能短時間內吸收新事物和快速學習；三、適應力，是有良好心態，隨機應變，按不同情境和需要去調整和轉換自己的角色和工作；四、大局思考，即是清楚個人工作和想法與世界的關係，喜歡宏觀思考和改善問題；五、聯想與翻譯溝通，聯想指的是協助人與人之間互相了解和產生聯繫，並能居中翻譯彼此的「語言」和意思，成為人們之間的橋樑。這些多重潛能讓斜槓工作者不受固有的框架或想法約束，有助達到創意解難。Lui 的研究 (2022) 亦指出，斜槓工作者通常受過良好的教育，其工作的多樣性，往往涉及多個相關或不相關的職業。由於多屬自由身工作者或自願人士，他們的工作也沒有受職業、公司、機構層級的界線所限制。這是一種新世代職業狀況和工作模式，也同時意味他們的工作少了一些外在目的，如考績制度和機構要求的影響，而是以 AD/T 應有的水平和應有的功效，以及精進個人技藝為工作的方向，發展一種職人精神 (Sennett, 2008)。

就以斜槓工作者身兼多職作初步分析，參與本研究的 12 個 AD/T 工作者，他們兼任方式和多職的類型基本可以分為兩大類。一是在從事 AD/T 工作以外，有其他非劇場／戲劇專業的職業，如有同時從事社工、講師的工作；如以斜槓符號說明，即 AD/T 工作者／社工。二是劇場／戲劇專業與 AD/T 專業，以及處理兩者相關的工作，都涉及其中，有一定的崗位和工作任務；以斜槓說明，舉例有演員／戲劇教育導師／配音員 (Edward)、劇場導演／編劇／戲劇教育導師／社區劇場導演 (Emma)、部門

主管／戲劇導師…… (Mike)、講師／社區劇場導演…… (Sharon)、戲劇教育導師／社區劇場導演／戲劇治療師…… (Ian)。可以想像，無論哪類工作，他們均遊走在不同的職業、專業、工作崗位和大小工作項目中，其工作是相當複雜、流動、靈活、充滿變化和互相滲透。在分析其他訪問數據，也見到他們具有斜槓工作者及多重潛能者的特質。

斜槓工作者、多重潛能者，以至職人精神的研究和觀點，與社會大眾對自願人士、自由身工作者、缺乏職業穩定性及進升階梯等職業的想法，有很大的差別。因此，研究員認為，以這些新觀點去詮釋 AD/T 工作者，有助肯定、探索和突顯他們的才能，更重要是了解他們的工作性質和社會角色，而有關結果亦有助加深我們對一般斜槓工作者的理解。據此，研究員分析了 12 位參與者的訪問數據，並按研究問題分為五個部分作報告：一、職業特質及要求；二、專業發展的路徑：生手、熟手、達人；三、行業展望；四、討論；以及五、總結及建議；將在本報告第四部分研究結果作說明。又，本報告的內容主要以訪談數據為依據。至於四個個案的進深探究，其結果已用錄像方式呈現，並發表在 YouTube (黃婉萍、譚寶芝，2024)。此外，這錄像也有助市民大眾明白 AD/T 是甚麼行業、AD/T 工作者入行原因、工作實況和理念，以及他們的工作熱誠和抱負。整體而言，本研究的參與者數量、數據的多樣性和研究員的討論，都有助研究員進行數據的交叉驗證 (triangulation)，以提高研究的可靠度 (trustworthiness)。

第四部分：研究結果

一、職業性質及要求

究竟 AD/T 工作者在做甚麼工作？除了工作種類和項目外，工作的性質和目的又是甚麼？這是本研究主要的研究問題。根據受訪者的回應，我們總結 AD/T 工作者是從事「人」的工作，如前面說明，是運用劇場及戲劇方法來從事社會與個人發展的工作。因此，要達到這個工作的目的，他們也說明了一些關鍵的工作條件和要求。因此，以下會兩方面一併陳述。

1. 把戲劇和劇場應用到不同人和事

12 位受訪者均認同，AD/T 工作者從事服務人的工作，用的手法是戲劇或劇場。因此，沒有劇場及戲劇專業知識和技能不行，當中對故事的認識、故事創作、戲劇化故事的技藝，以及運用故事來促成個人及社群轉變的實踐，是大部分受訪者均認同是關鍵的工作成分和特質。此外，多種普及的應用劇場及戲劇的模式，他們認為也是行業的基礎知識與技藝。

首先他一定要對劇場這藝術有一定掌握，否則如何能夠應用呢？(Mike)

我覺得與建築工人一樣，即我們沒有大分別：建築工人的 skills (技術) 是建築；而我就是戲劇、劇場。因為社會需要藝術、需要故事。(Lily)

無論是一人一故事劇場、社區劇場……甚麼應用劇場也好，最重要就是有「劇場」兩個字。你弄不好劇場，我跟你不能溝通。我們一定有一套戲劇語言，大家據此溝通。(Banky)

而在多種戲劇及劇場的知識和技藝當中，受訪者普遍認為，戲劇也好，劇場也好，又或兩者的應用形式也好，當中少不了是故事，除了是創作好故事，也是有能量讓人作出改變的故事，並能夠應用劇場和戲劇的方法來促成轉變。受訪者中，Banky 的回應把當中的理念及過程作了清晰的說明：

我們常常說「戲劇源於生活」。跟著寫劇本的時候，我們會篩選一些內容，所以戲劇也是「高於生活」。然後，我自己再覺得應用劇場最重要的一樣東西是「可以改變生活」。即我分享了故事，我們不斷聽故事，但我們不只是想聽完、表演完就足夠。我們希望聽完不同人、不同背景的人的故事後，可不可以令到所謂 empower (充權) 出現，通過看別人故事之後，可以有個 self-empowerment (自我充權)，甚至乎可以走在一起，令到本身本來是個體，變成及產生一個社群，原來可以有這樣的力量，這就是「改變生活」。(Banky)

2. 以人為本

有別於藝術家、劇場人、戲劇工作者的身分和工作，受訪者一致認同 AD/T 工作者是服務別人的工作，服務對象——或有時稱為受眾——是工作的目的，也該以他們的需要放在首位。因此 AD/T 工作者並不單純要求或強調服務對象在接受了服務後的戲劇藝術水平，而是戲劇藝術對他們有沒有產生特定的幫助、作用和影響。例如，關於 AD/T 應用於語文發展，那是參與者的語文有沒有改善；關於長者社區的口述歷史計劃，那是長者的表述能力、社區歷史故事是否能被重述出來等。為此，AD/T 工作者會對人敏感、同理他人、與人相處溝通、放下藝術工作者、甚至藝術家的身段等等，都是做好工作的要求。具體的例子是聆聽服務對象的聲音，了解他們的特質、處境和需要，並賦予他們有戲劇或劇場能力和方法，把自己的故事和想法表達出來。正如 Franky 以戲劇教育為例，解釋其工作是要令學生「發光發亮，將他們變做 star (星星)，而不是自己」。

因為是應用，首先我們要讓自己的工作猶如醫生、護士一樣，屬於一些對「人」的工作。大家要好相信自己做著服務「人」(的工作)，令到「人」可以通過劇場有所變化……並當工作是一種服務。(Banky)

Emma 簡略回顧她從事戲劇教育的轉變，是一個由「導師主導」到「學生主導」的歷程，也體現以人為本，以及戲劇教育的工作特性。

戲劇教育其實不是一味教受眾表演，而是令他們明白可以用戲劇去 express (表達) 自己的想法，有能力可以創作故事。因此，我往往做 devise (編作) 的東西很多……開始時，我怕麻煩，而學校有時不喜歡學生寫的東西……但後來我堅持每一間學校都要由學生寫，我會用多些時間跟學生慢慢 jam (即興創作)，我幫他們 refine (優化)。這樣令我更加 enjoy (享受) 做應用戲劇。(Emma)

如果說賦權受眾戲劇能力是 AD/T 工作者具體而直接的工作，其隱性或更高層次的工作性質或要求，就是能藉著戲劇或劇場啟發、觸動、培養和提升服務對象的心靈、精神或意識形態層面的轉變或發展。簡而言之，兩者一表一裏，體現了 AD/T 的工作是以人為本、人本主義正如 Mike 解釋，旨在「令到年輕人更加有夢想、更加有志向；小朋友更加懂得與人分享；成年人會重新發掘自己興趣，享受工餘時間的生活，甚至乎退休人士尋回自己生活節奏。」(Mike) 要達到這些目的，是否能連結人的心靈、思想和感受很重要，如 Franky 強調：

我也覺得時常形容我們做應用劇場就好像(關於)一個人的心跳、一個人的靈魂的東西。你教學生學某些知識，它屬於一個人的軀殼的東西。但是一個人的靈魂、他的心跳、脈搏……為甚麼他有感受呢？為甚麼會因為某人的說話或經歷，而身同感受……很多是關於生存、生命價值等問題。而這些不是 theory (理論)，不是說給你聽。而是一個實踐，你在戲劇裏面，透過去看、透過去做、透過跟人互動可以慢慢去發現到生命之中好有趣、甚至有脈搏、心跳的事情。我會覺得這些是應用劇場、戲劇教育好重要、好重要的東西。(Franky)

關於觸動受眾，啟發他們思考價值、品德情意、社會意識

形態，以及人生命題等等高層次的 AD/T 實踐目的，不一定是每個工作、每趟跟受眾互動都可以輕易達成，但往往是衡量好的實踐的一個準則。至於如何把實踐提升到這個層次，不少受訪者也提出 AD/T 工作者應該有社會觸覺、好奇心、正能量和同理心。

3. 反思實踐

很多學者提出 AD/T 的工作者必須有反思能力，也是反思實踐者 (reflective practitioner)，意指他們能夠或應該反思自己工作和受眾的表現，從而不斷改善專業的水平 (Dawson & Kelin, 2014)。受訪者中，一致認同這是從業員必備的工作能力，更有指修讀 AD/T 碩士課程中最重要的學習，就是有關如何成為反思實踐者的一科。那究竟反思是如何進行，跟實踐不可分離呢？Edward 為此提供很具體的說明：

反思可以有兩個方向。一方面就是你 facilitate (帶領) 一個 workshop (工作坊) 時候，現場見到參加者的反應，你據此調整教學方向。這是 reflection on the spot (反思當下)，而不是要求參加者跟著你的教學，這同時稱作 participant orientated (參加者取向) 的方向。第二是你教完之後自己的反思。前者，你要有一個好的溝通能力和參加者互動，好好地去了解參加者的表現，是否適合你繼續用原設計的教案去進行呢？第二方面屬於你和自己溝通，就是下課後，思考及評估 workshop (工作坊) 裏面你教得怎樣，例如有沒有一些地方覺得「卡住」(不順暢)？有沒有一些是順暢？當時我是怎樣帶領？為甚麼會引致「卡住」了？這些統統都是重要的。(Edward)

專業課程有助 Edward 掌握反思策略，而且畢業多年，再加上不斷的歷練和應用，更見 Edward 能進一步概念化所學，成為他工作的習慣。不過，即使不是藉專業進修，每個受訪者都提出，在實踐中出現的困難、挑戰、困惑，總之就是令人覺得不順暢的地方，都是促發反思的

原因，成就他們成為反思實踐者，以至是在專業發展上一種終身學習的能力。

我自己本身博士研究就是研究應用劇場、戲劇教育工作者成長，都用了 6、7 年時間去思考這個問題。早期只是看書，模仿一下。但是最令到自己都成長的是一次一次去實踐，而在實踐過程中，總有跌跌碰碰、有失敗，從反思中知道竅門是甚麼。
(Annie)

Annie 進一步說明了，反思除了靠自身的經驗，別人的理論和實踐都非常重要。總之，不論是工作的技能，或者是自我的專業發展 AD/T 工作者作為反思實踐者，反思已經成了他們恆常發生的思考及工作模式。這種模式同時說明他們關注的是劇藝或 AD/T 本身的客觀準則和要求，而發展出自律和投入的習慣、態度和倫理，而不是為了追求或競爭其他目的的。這正是 Sennett (2008) 指，職人有想把一件事情做好而把一件事情做好的慾望，這必備的條件和精神。

4. 通才的工作

劇場本身就是綜合和協作的藝術，包含多種專門的戲劇和劇場技藝，即編、導、演、舞台製作等，在接受培訓和實踐的過程中，AD/T 工作者早已獲取綜合而專門的技藝，並同時發展出多重潛能與共通能力。正如 Mike 以「百足咁多爪」（形容一個人如蜈蚣有很多隻腳般涉足多種領域，即身兼多種技能。）來形容，他解釋：「劇場人本身要好全面，要懂得策劃、創作、帶領、演出……甚至需要懂得技術等方面。」研究員假設，這種「百足咁多爪」的特質有助他們在實踐 AD/T 時，展示及獲取通才的能力，以處理當中涉及的複雜、全面 (all-rounded) 及多種任務 (multitasking) 的工作。

由於 AD/T 從事服務別人，為個人或機構解決問題的工作。根據受訪者對具體工作的描述，研究員認為 AD/T 是個

需要專才與通才兼備的工作。就服務對象而言，雖然在個別 AD/T 工作者身上有一定的傾向性，如大部份的工作以在學校教授戲劇為主，但整體來說是非常多元，這多元包括年齡組別、社會階層、職業類型，還有提出服務的機構，也是多種多樣，學校以外，還有社福機構、私人公司、慈善團體，以及政府機關等。換言之，服務的目的和性質，即運用 AD/T 探討的議題是非常廣泛，個人發展、學科知識、語文能力、社會議題、機構培訓、專業知識、心理及精神健康、推廣宣傳、公眾教育等，往往屬一種協作及跨界性質的創意解難。對不同人、跟不同機構、在不同情境、因應不同目的去應用 AD/T 是需要溝通、學習、同理、應變、靈活、創意、合作、組織、協調等多種共通能力。再者，AD/T 工作者往往是自由身工作者，在接洽、商討和策劃工作時，這些通才能力更見重要，當中甚至關於會計、項目策劃和統籌、公司營運等複雜而多樣的知識和能力。這些我們都歸類為通才能力，一種全面的、廣泛的工作能力，目的方面是從事創意解難的工作，另一方面是關於如何經營和發展個人的工作項目和業務。

以下受訪者，都指出通才能力的重要，這種多種才能有的是關於靈活變通和適應力，有的是指共通能力去處理複雜多樣的工作，都與專門的戲劇或劇場能力略有不同：

與擔任劇場導演不同，你要靈活調整，要 remind (提醒) 自己是一個決策者……不是一個 big boss (大老闆)，要放下身段跟他們一起工作。我覺得這種 mentality (態度) 一定要有。(Franky)

第一個要求就是對於藝術或者戲劇要有一個基本認識；第二就是要有一個能力去整合到其他範疇，或者去獲得其他範疇資訊和知識的能力。(Franky)

我認為溝通能力很重要。無論跟其他人溝通，或者和自己溝通。即是能夠清楚表達自己意思，

和能夠理解別人。(Ian)

很清楚自己在 context (情境) 之中的 position (崗位)，指的是與人之間的關係——是高於對方、是平等，還是服務對方？崗位上是在寫 funding (資助)，還是在做老師呢？包括了工作、與人的關係、hierarchy (階級) 等。可見我們於不同崗位上工作需要很強的洞察力。(Lewis)

具體的運用通才來處理工作的例子，研究員會引用受訪者在監獄、社福機構和私人公司的工作情況略作說明：

譬如一些監獄劇場，我要做資料搜集，如在囚人士的狀態如何、他們面對甚麼問題、心理狀態怎樣……這些都一定要有相當理解和分析能力。(Lily)

例如前陣子，我與一班社工一起工作，有關機構提出「想你與社工一起去梳理一下，近兩年有不少人移民，他們的工作遇上不少困難和無力感」。對我來說，我不是社工，未了解他們的困難。幸好有很多社工朋友，於是就找他們了解這兩年他們遇上的工作問題。問完之後，我就會再問自己：「有沒有適合的故事，可以適合用來探討他們遇上的問題和經驗？我又怎樣去建構一個戲劇世界，讓他們可以安全地分享自己感受」。其後，我想到運用超級英雄的故事來設計一個過程戲劇，一起探索幫人工作和角色的處境和內心世界。(Ian)

通常與機構合作，我第一件事都要用策劃的角度先去了解事件的性質，如他們的需要是甚麼、最想達到甚麼目的、目標是甚麼等。其實，當他們開頭叩門找我幫忙時，他們自己似乎都不太了解戲劇的功用，通常只有一個好模糊的概念，例如不想事情太悶。所以，我第一件事就要幫他們釐清目標，

甚至幫他們界定準則，如到底想做甚麼、是否籌款、是否想激勵同事士氣、增強他們溝通……假設他真的需要一個演出，我就要組織編劇、導演，要帶領一些創作人員去做資料蒐集，還要到訪他的機構……以他們的受患者或受眾層面去了解整件事。這過程需時，然後就是把結果變成劇本，即用劇藝去傳遞訊息，或者達到目的。再然後就是組織表演和製作……如果方案需要培訓，如 workshop (工作坊) 的話，這就涉及更多會議，還有很多案頭工作，如寫教案等。(Mike)

Lily 和 Ian 的工作例子，說明 AD/T 工作者必須對服務對象的專業、服務所涉的議題和事情等快速學習，獲得基本的認識，並以對方的觀點、語言作溝通，促成了專業之間的了解、互動和連繫，甚至整合。這就是分析框架提及的多重潛能者。

5. 在斜槓中移位、翻譯及創造

關於通才的特質，有一點需要進一步聚焦分析和討論的，這就是 AD/T 工作者是通才和專才兼備，有的有一種或多種專才，在專才中有通才的能力。根據分析框架提到的斜槓工作者及多重潛能者去詮釋，就是在 AD/T 的專業上，再有多樣的才能。某程度上，這些通才能力與工作特性有關。正如 Lewis 形容：

我身份有些特別，因為我是 freelance (自由身工作者) 或 slashie (斜槓工作者)。在眾多崗位中變換，要有一種移位能力。究竟我是在寫 proposal (建議書) 的人？演出者？演教員？還是導師？各種崗位要兼顧的角度其實是略有不同：如果我在做演教員，但用了如何去向 funder (資助者) 「搵 funding (找資助)」的想法去做的話，整件事便會很錯！所以要適應到不同崗位，這是第一層。第二層是我有機會接觸不同的人、不同的對象。

不同的對象需要很不同：中學生、小學生、幼稚園、親子……所有設計的教案、演繹方式等全都不同。所以，我要很清楚對象，有意識去知道如何去配合他們。(Lewis)

Lewis 所謂的「移位能力」，是要真實地投入不同的工作崗位、範疇或項目上，與各式各樣的人及其觀點、想法、專業和語言去進行連結和溝通，從中學習、了解、處理，並完成工作。研究員相信，他們能遊走其中，除了是分身有術，更是一種跨界工作的能力。這也是 Wapnick (2018) 所指，多重潛能的人所具備的翻譯、連結和創新的能力，即在局中 (in-between) 的位置去把相關的知識和技能作解讀和翻譯，找到彼此連繫和互相應用的地方，並據此整合不同的點子，找到嶄新和突破的解難策略和方案。明確一點的例子有 Ian 與職業治療師共事的得著。他指出職業治療有從觸感、動作層面，或皮膚及身體平衡入手，去處理服務對象某些狀態，對他進行戲劇治療很有啟發，並會嘗試結合採用。由此亦見，AD/T 就是會把握每個工作和合作的機會去連結、移位、翻譯和創造，在工作中去發展自身專才和通才的能力。

二、專業發展的路徑：生手、熟手、達人

大多數的 AD/T 工作者沒有附屬於任何機構，換言之，他們沒有明顯的升遷制度或專業發展階梯。但是，研究員假設 AD/T 正如許多行業一樣，會有一定的專業發展階梯或進程，這會是按學歷、專業資格、年資、戲劇造詣、應用的能力等準則來劃分的。事實上，受訪者全部認同有生手熟手之別，但生手及熟手，到底有何分別？透過研究不同背景、學歷、經驗和風格的 AD/T 工作者，我們應可歸納到當中的差異。至於談到達人，全部受訪者都非常謙虛，認同藝術是無窮無盡、學無止境的。他們大體有兩種看法：有的認為要成為達人不易，能否創新、對業界有貢獻等都是必備條件；有的則指 AD/T 的領域其實也不少，

在當中的小領域之中，即在專業中的專業成為達人比較容易。這亦見 AD/T 行業或專業發展的路向是多元。

1. 生手、熟手之別

正如每個行業一樣，初入職的與資深的從業員，在許多方面都有所分別，或可統稱為生手和熟手。在 AD/T 生熟手又如何界定？如果掌握有關的分別，對於培訓課程的規劃，很有參考價值。受訪者一致認為有生熟手之分，其劃分的準則包括本身劇藝的水平、對不同 AD/T 模式的實踐技巧和理念的掌握程度。此外，工作經驗愈多，愈能有專業的判斷能力。

藝術和劇場的造詣是最基本

受訪者一致認為，工作質素取決於藝術和劇場的造詣，這也是決定從業員專業程度的關鍵準則。

應用戲劇、應用劇場，其實這工具的「餡」，即最核心的東西都是藝術，都是劇場藝術或者戲劇藝術。感覺(生熟手)最大分別就是對戲劇、劇場的拿捏。(Mike)

始終 drama (戲劇) 才是最重要，所以即使做 Drama-in-Education (教育戲劇，簡稱 DiE)，能夠有 catharsis (淨化作用) 好不一樣。用的時候除了達到教學目標之外，受眾應該會有 catharsis 效果，要影響到他們心靈上面轉變等等。(Lily)

由此看來，戲劇和劇場的理論和知識也是評論從業員的準則，Lily 談到淨化作用，又或是不少受訪者提到說或寫故事能力，以及演繹技巧。不過，好的戲劇和劇場造詣又並不等如好的 AD/T 工作者。生熟手在實踐主要或不同的 AD/T 模式的嫻熟程度往往有所分別。受訪者用「卡」、「堆砌」和「chur」來形容生手的 AD/T 工作者。

由生拼硬湊到自信嫻熟

受訪者指出生手 AD/T 工作者，在實踐時會出現堆砌、

為做而做、公式化、「chur」等情況。這一來是對相關工具的熟練程度的問題，二來是關乎是否掌握工具應用背後的理論。

假設是 DiE，初學或新手會學習式 (conventions)，但會將習式「串埋一齊」(放在一起)，就像是似模似樣。但這樣是否真的可以吸引學生？假如好吸引的，他們會全情投入，一路跟著有回應。不然的話，就是好悶，變成了為做而做啊，即是好操作性，沒有甚麼情感投入。(Mike)

生手就是不知道自己在做甚麼……例如做 Process Drama (過程戲劇)，生手就把 conventions (習式) 塞進故事裏去……而不是好 organic (有機地) 帶領整件事、去 meet (實踐) 到個 target (目標)。(Lily)

生手一定要跟教案教，見過有老師的教案寫到劇本一樣，即一句一句一句一句一句……熟手呢，就是我手到拿來了，可以在上課前半小時就準備好整個課堂，又或者設計一個連貫的課程，如十堂課堂，我可以兩小時就想好個框架……總之快手，好像執藥 (按藥方配藥) 一樣，執執執執執執，之後可以滿足到一個課程。(Hubert)

這樣誤解、生硬、公式化、形似而神不似的應用手藝技法，其實是許多初學 DiE 或過程戲劇的人常見的通病 (譚寶芝, 2014、2017)。究其原因，不一定是缺乏戲劇或劇場知識和理論那麼簡單，而是只著重技巧，沒掌握相關應用模式的理論或精神，又或是欠豐富的實踐和經驗，以致缺乏信心和足夠能力。Lewis 以 DiE 為例，指出「education (教育) 就是去教人，但 DiE 理念不是由上而下、要學生聽教師話。生手往往未能充分認識這一點，如未夠覺察與服務對象的關係。」而 Ruby 則用「chur (追求達到目的)」一詞來形容，不論是 AD/T，生手的只看到自己的目標，預期受眾應有的表現，並按此

要求及指導他們作回應。這些都是與 AD/T 共同參與、共同創造的理念相悖的。

由自我目的實現到受眾為本

在技巧及理論不足的情況下，除了工作成效外，AD/T 工作者也會出現挫敗、困惑以及缺乏自信等情況，著眼實踐自己的預設目的；當遇上問題，傾向歸咎受眾。Franky 回顧自己是生手 AD/T 工作者時，往往非常緊張，欠缺自信。她指出「要做好多準備功夫，可能每一天、每一個 step (步驟) 都要寫得好清楚」。這當然是盡責用心的表現，但亦意味生手會有較強結構的工作計劃，如教案，務求受眾達到他們預設的目標。Emma 更表達在生手的時候，如果受眾表現未似預期，自己就「容易 frustrated (挫敗)」、「仗 (生氣)」和「谷氣 (鬱結)」，第一時間就會覺得「為甚麼學生會這樣?」、「這個又怎樣、那個又怎樣……」。Ruby 早期教幼兒戲劇時，也遇上當孩子不能按她預設的目的和教案來表現，她也認為是孩子能力問題，而不是自己的教學未夠熟練。因此，不少受訪者有提出熟手的準則時，除了談到對不同 AD/T 模式的掌握外，普遍提出由自我目的實現轉移到受眾為本都是成熟 AD/T 工作者的特點。受眾為本是甚麼意思？Ruby 解釋早期遇到教學問題時，當時負責的資深同事提醒，要把活動拆細和逐步施教，這才是幼兒戲劇教學的特點。換言之，熟手會更了解受眾的特質、能力和需要，找到及運用適當手法去達到目的，以及發揮 AD/T 應有的效果。

臨場執生與全盤考慮

隨著經驗的累積，AD/T 工作者服務過不同的受眾，以及處理過不同的情況，他們逐漸能有充足的自信和多種的方法去靈活變通地應對不同類型的工作。在他們口中，這也稱為「執生」能力。這種「執生」能力，正如 Lewis 指出：

我們做的是對人的工作，帶領上我們很需要「執生」，即要用靈活的腦袋去應變。我自己也是闖過一次禍、

撞過一次板（指事情行不通），就會經一事、長一智，下次再遇到問題會有更好的解決方法。（Lewis）

可以想像，憑著經驗，AD/T 工作者不必太過依賴或僵化執行結構化的執行方案，也能隨受眾表現和反應，隨機引導、調整和修改，達到 AD/T 一起參與和共同創造的原則。「執生」能力涉及專業的判斷，不單屬於實踐 AD/T 時臨場和當下的反應，還有與工作相關計劃的規劃和管理有關，對於要負責申請資金、接洽和商討合作計劃等管理和行政工作的 AD/T 工作者來說，尤為重要。Sharon 稱自己在這方面是熟手：

一進入（活動場所）已經知道這一班人，現在是一個怎樣的 project（計劃），要做甚麼。而好快會知道若我作出一個決定，會影響了甚麼人，在某個時候或階段中，誰的需要比較重要，又或者作了某個決定，會對行政有何影響。再者，參與者心理因素會影響些甚麼……（Sharon）

Ian 引用一次個人工作經驗來說明，指合作伙伴提議運用論壇劇場，並期望有幾百個觀眾參與論壇劇場。他認為這樣要求未必能發揮論壇劇場理想的效果，於是提出反對。據此，Ian 指專業判斷不單是對 AD/T 模式的深入而全面的認識，也是對有關計劃的整體規模、運作及所需資源的認知，而作出的評估和決定。

2. 如何成為達人

由生手到熟手的進路是清晰的，至於如何成為達人、有沒有達人的問題，受訪者普遍認為 AD/T 及相關功力要精深，但除此以外，也有不同意見。歸納起來，大抵可分縱向及跨地域的橫向發展，以及深入某個領域鑽研兩種。前者指，如果同行有人能夠推動行業的發展，或創新 AD/T 模式，他們都是高瞻遠矚的，該稱得上是達人。具體的例子如在大學開辦課程，培養行業的新一代，當中涉及課程的規劃和評核。此外，參與者也指

負責管理及組織更大規模的 AD/T 計劃和案子，所涉及的能力是不同層次。至於橫向發展亦包括在內地進行培訓，把香港經驗和模式傳播開去。至於後者，則指在 AD/T 專業基礎中，深入發展當中的某個專業。

關於戲劇造詣的專精和進深方面，受訪者一致認同培訓的重要，但不少都以功力、造詣這些詞來形容，意味要成為達人是需要歷練的。至於怎樣才算是達人？有受訪者指出，知其然而不知其所以然，即單有造詣而不明白箇中所涉理論，是不行的，達人應該能有自己一套想法或方法，能夠創新，甚至自成一家。

如果屬達人的話，他會好懂得戲劇精髓，如怎樣鋪排張力、鋪排故事、好曲折地吸引參加者一路追著投入。在投入之中，一路好想找出結果和答案。這真是功力來的。又，他對於藝術……如表演能力，一個有表演能力的導師同一個缺乏表演能力的導師，帶同一個過程戲劇、同一份教案，會有好大分別。（Mike）

我覺得達人是好有自己一套 theory（理論），好有自己一套想法的。（Franky）

具體例子如 Banky，在一人一故事劇場（Playback Theatre）的基礎上，創出了展望劇場（Playforward Theatre）（莫昭如，2010）。他解釋，「劇場是讓大家帶著希望帶著笑，不像是 Playback 往往帶著傷感而離開。Playforward 是對將來的一種想像和盼望」。社會運動及疫症過後，AD/T 這個功能尤其重要。同時，他相信學習西方或其他地方的東西後，就必須開拓屬於本地 AD/T 的新模式，創造自己文化的獨特性。經過二十多年的探索和實踐，除在香港以外，他近年也在廣州進行培訓和擔任顧問。而受訪者中，當中有較資深的，即使未自成一家，也有在其他中國城市從事培訓工作，推廣香港實踐 AD/T 的經驗和模式。Banky 應用 AD/T 的經驗及模式更成從事社區發展的研究對象。

至於對開拓業界的貢獻，會與其年資、在機構中的崗位和責任有關，後兩者如大型劇團的外展及教育部，正如 Sharon 說：

（他們）接洽及負責好多計劃和案子，在各方面都是為好多應用劇場人開創一個新的空間，並在當中孕育他們的發展。我覺得這些人不單只做自己的工作，而是在工作崗位上，去看或者去開拓一個更有闊度的世界。（Sharon）

這當然不是說能夠為業界創造就業機會的就是達人，那豈非 AD/T 工作者也可以成為達人？不過，能夠爭取到大型的計劃和案子的，涉及多層次和面向的工作能力，除管理能力外，亦往往涉及更深更闊的業界內外的協作，如跨界別連繫不同類型的專業人士，以至海外 AD/T 專家等，能將其功能、用法和可能性作探索和推廣。這會是帶領業界發長，推動人才培育的工作。不過，若干受訪者認為，專業發展的軌跡不一定是向學院教學研究，又或管理層級方向發展的。Ian 從實際層面，直接指出，「比較多服務、接觸的客戶和受眾，就能夠多了解他們的需要。比較少接觸的，例如企業培訓……那些會是較生手」，意味每個人在 AD/T 中的專業，也有集中發展的範疇。這些範疇會因個人擅長、工作機會和際遇，也與興趣有關。Emma 表示「我最討厭開會」。Ian 則反問到，有些受大家認同是達人的同工，或者只是精通某一種 AD/T 模式，對別的並不專長。他以茶餐廳和 fine dining（精緻餐飲）作比喻，自言是茶餐廳達人；研究員認為 Ian 的意思，正是在小的版塊中發展專精而深入的技藝。

上述的回應，令我們重新理解達人的定義。說到底，AD/T 的領域很大，我們可以用階梯的角度看，但這傾向會是在體制或機構中發生。另一個角度是，AD/T 儼如個複雜的版圖，是由不同 AD/T 式的版塊來組成，在這些 AD/T 各自的版塊中，也有成為達人的進路。

有創新外國 AD/T 模式，有在個別應用模式中走上深入鑽研之路。換言之，成為達人除了靠專精功力外，也是多元途徑、多種類型的。

三、行業展望

關於行業的展望，就觀點而言，我們很容易就會想到分為樂觀、悲觀和中性之分。但到底有何因素影響受訪者對自身、行業前景的想法和態度？而所謂樂觀、悲觀和中性的具體內容是甚麼？研究員分析他們的回應，會根據結果思考和提出行業將來的發展方向和策略。

1. 前景的想像

關於悲觀的看法，多來自外在環境的影響，而非行業本身的問題。當中是憂慮為主，包括環球經濟、香港言論及創作自由，以及移民問題。

經濟方面都會擔心，我覺得全球經濟都在衰退中。那麼還會有撥款去支持這東西（AD/T）發展？政府又會不會有那麼多撥款呢？（Ruby）

藝術創作很需要一種自由度……而這種自由度，現實點來說是在收窄中，很多自我審查都會出現，變了要推動應用時，同工都需要很小心。（Lewis）

整個行業走了大量熟手的（工作者），那麼生手的又如何去扶助呢？……想維持繼續想做的，我現在看到的，又不見得數量有所增加。所以這一刻，我有很多不確定。（Annie）

從受訪者的回應中，提出很多問題可見，他們各方面的悲觀或不確定的回應，屬於一種焦慮或不確定的感受。例如人才流失，確會導致技藝、經驗、網絡等的斷層，但這問題或許可透過培訓、合作、研究等方法來解決。而這些感受不獨是 AD/T 工作者所有，在疫後充滿變動、混亂和離散的世代，普遍存在於各行各業之中。對於抱持

樂觀心態的受訪者，反而認為這是 AD/T 能好好地發揮其功效的時候。Sharon 解釋了 AD/T 對於人們在這世代中發展身心靈的作用：

我認為非常明朗。原因是隨著社會的發展，我們擁有了 Wi-Fi，時間和空間變得愈來愈分散，而人類則愈來愈渴望一種共同的感覺。在心靈上，我們追求著一種特殊的連結，否則現在不會有愈來愈多的手工皮革、瑜伽和身心靈等等，這些都是我們 as a human being (人類) 尋找自我存在的方式。我認為我們應該利用戲劇藝術，讓參與者直接 access (接觸) 這些東西，這樣可以更清晰地了解。(Sharon)

Ian 和 Hubert 也抱持類近的想法，認為戲劇始於跟人的發展、人性探討有關，這個功能同樣回應了社會和時代的需要：

在這個時代，我們需要調整這一點，讓大家明白我們希望做一些小小的改變。是的，我認為應該從這個角度出發，只是在談論 (AD/T) 可以令一個人變得更有彈性，這些已經足夠了。這是一個有益健康的活動。(Ian)

(戲劇) 講人性是離不開的，即還可以持續下去，繼續在 (AD/T) 一個夾縫世界底下，我們翻土，我並不悲觀，對我來說，這是一個好的土壤。(Hubert)

即使他們的主張看來似是一種折衷，但卻回到劇場和戲劇，以及 AD/T 的最基本的目的和特質，就是令人變得靈活、彈性和創意，而且能夠深入思考和同理自己和別人的狀態，這樣才可以應付充滿無常的人生和不斷變動的世界。

再有部分對前景抱持樂觀心態的，是基於個人的工作機會，以及過往的經驗和觀察。他們不但相信 AD/T 對改善個人狀況、回應社會需要的作用，更是切實地認為 AD/T 已

漸漸地在本地社會取得一定的認受性。Mike 和 Ian 分別以機構主管和員工身分提出相同的觀察：

工作 (機會) 我覺得應該不是好大的問題。入學校的工作來說，如今學校好多老師，或者好多中心都見到戲劇的 function (功能)，不是可以用其他東西去 replace (取代) 的，談的是個人表達能力、同理心，甚至乎與人合作。其實，好多方法都未必做到戲劇這個效果。我覺得香港也開始多人知道 AD/T，所以我覺得前景不困難的。(Ian)

我樂觀的。我工作經驗告訴我，好多機構叩門，其實就是見到 AD/T 的作用。愈來愈多機構、或者不同人士都相信戲劇是可以幫到他們去解決問題、回應需要。(Mike)

香港本土我覺得是幾好。其實我一直都覺得是幾好，從來都覺得是幾好……我這些有經驗的人會有多些「著數」……因此大家會找我的機會其實是多的，一直都多。(Banky)

對於 AD/T 在香港的未來發展，整體來說，受訪者提出三個方向，包括：普及化、全面發揮，以及專業化。

2. 普及化

Lewis 提出普及化，原意是指的是 AD/T 入行或認知的門檻是容易一點。這樣或許可以解決 Annie 擔心人才流失的問題。若用更廣闊的角度去看普及化，也可意味怎樣讓 AD/T 為更多社會大眾所認知。

令人覺得行業是 easy-going (輕鬆) 的東西，門檻是大家很容易去接觸的，是很 welcome (歡迎) 大家加入的。多些人去參與、多些人去了解，會更幫助到業界去發展。(Lewis)

至於如何輕鬆認識，Edward 指政府機構的認知很重要：

最理想 (是) 做人力資源與人才培訓有關的機構，

包括學校，或者成年人的培訓機構，負責課程編排或者安排 course (科目) 的人，他們可以正視到戲劇教育的價值，(包括) 一些主力做教育 project (計劃) 的基金，從而批出款項……(這是) 非常之理想了。(Edward)

至於其他方法，又或如何令政府、政府資助和私人機構都對 AD/T 功用好處有所認識，我們或可在論述入手，或可加強宣傳推廣，又或進行政策倡議。有關推動發展的建議，我們會在最後的部分提出。

3. 全面發揮

由於很多 AD/T 工作者都是自由身工作者，工作往往是計劃為本 (project-based)，而這些計劃又往往短期、一次性，並由流動資金來資助。這些因素，都會限制了 AD/T 發揮其全面的效果。Edward 舉例：

如果將戲劇教育的習式或者策略，用於語文教育，其實都好常見。但只停留這個層面，能否令到戲劇教育發揮得最好呢？最多人用的一種發揮方向，不代表用到它的 full potentials (所有潛力)。(Edward)

所以，有不同而固定資助來源、長遠的計劃等都都有助本地 AD/T 應用形式和人才技藝等方面的發展。

4. 專業化

所有受訪者一致認同專業化是 AD/T 在本地扎根發展的重要方向。Mike 以海上浮浮沉沉的工作者，來形容一些未有專業資格，又正在從事有關 AD/T 工作的人士。當中，不少是來自專業劇場和戲劇的領域。他亦認同，修讀了香港演藝學院的戲劇藝術碩士 (戲劇教育) 課程後，對自己的工作及專業發展有幾方面的幫助，如評估自己的工作水平，以及考量別人資格的參考。作為劇團外展及教育部門主管，這對他進行人才招聘、管理和發展也是

重要的一環。至於更宏觀的專業發展，Hubert 則提出：

AD/T 始終是藝術的應用，劇場／戲劇的技藝 (craftsmanship) 非常重要，在學院體制的培訓，以及不同工作和一定年資的歷練以外，則提出師徒帶領的重要。技藝這東西除練習之餘，藉模仿都是一個學習方法。Mentoring (師傅帶領) 如果有多 mentors (指導員)，你就容易集百家之大成。(Hubert)

Hubert 集中談的是學院或專業資格培訓中師傅帶領的重要，但啟發了研究員思考在 AD/T 工作者獲得了專業資格後，其長遠的專業發展，也就是職人形成的旅程中，又該如何得到協助。除了學院制度，繼續進修外，在職場上，是否有在職培訓，以及師徒計劃之類的可能性。

四、討論

綜合上述分析，AD/T 相關的工作不是新事物，但慢慢發展成為一個新的行業，而 AD/T 工作者也成為了新興的職業。本研究運用斜槓工作者、多重潛能者等新的概念去探討他們的職業特性、工作狀況和社會角色，積極正面地發掘他們專才中通才的能力，希望業界及公眾對他們更加肯定，及更了解他們的才能和對社會的貢獻。至於本研究對 AD/T 界別的发展，研究員則觀察到 12 位參與者，他們的教育背景雖各有不同 (例如戲劇教育、編劇、演員、社工、教師等)，擅長的 AD/T 手法亦各異，但他們的理念卻具高度的一致性。如以上所歸納：對劇場藝術造詣的重視、以人為本、倡導和促進改變等。這種相近的主流理念，對於新興行業的發展相當有利，它造成了共通的語言、關注焦點和信念，讓新興的行業社群得以凝聚和建立。但受訪的畢竟已投身行業有一段時間，如何在培訓課程中加強這些工作特質的認知、能力和身分認同，是值得討論。又，在 AD/T 的跨界多元特性下，從業員面對千變萬化的應用情境，在實踐工作時，往往需要靈活調節戲劇模式和手法，甚或設計新的戲劇策略 (李俊

亮、黃婉萍，2017)。在不斷的應變中，如何進一步探討道德倫理的議題、專業認證問題，怎樣進行有實證支持的研究，以及評估工作和所涉及的藝術水平等問題，都是促進 AD/T 的專業發展重要環節，但 12 位受訪者卻鮮有正面清晰地提及。

1. 專業發展的軌跡和版塊，以及獨特的斜槓工作能力的培訓

本研究描述及解釋了 AD/T 工作者生手熟手，以至達人專業發展的軌跡，當中涉及關鍵技藝如何在這專業發展歷程之轉變，如基本的是藝術和劇場的造詣，然後是應用時，它們怎樣由生拼硬湊到自信嫺熟、由自我目的實現到受眾為本，並能兼顧臨場執生與全盤考慮。至於在工作崗位和專業發展上，從業員大抵可分縱向及跨地域的橫向發展，以及深入某個領域鑽研兩種。縱向發展多在體制或機構中發生。但受訪者同時指，AD/T 儼如個複雜的版圖，當中有創新外國 AD/T 模式，有在個別應用模式中走上深入鑽研之路，都是在某個版塊中尋求突破、專精和更高造詣的模式。這些專業發展的方向路徑都有助培訓機構及 AD/T 工作者作參考，有助他們認知發展的可能和多元性。

此外，本研究提出以斜槓族和多重潛能者角度進一步檢視 AD/T 工作者的能力特質。有別於一般的斜槓族，他們從事的工種或處理的工作之間的連繫性是強的，因此在他們敘述的工作情況中，多展示出多重潛能者大局和通盤思考能力，在謀劃、設計和執行中，以實踐劇場／戲劇及應用範疇兩者的關係，並為服務對象作出某方面或某目的的改善或解決問題。因此，有些 AD/T 工作者的特質及能力是頗為獨特。受訪者描述他們的工作需要「執生」、遊走、移位、連結、翻譯、跨領域等，因此有用「藤蔓」、「百足」去作自我描述，這些都充分展示他們職稱、身分、工作性質的靈活變化和不確定性。而正正是斜槓的不確定性，中間位置的靈活才能釋出創意，想像力

及可能性。

不過，受訪者一致謙虛，他們的回應少從較高層次指自己是創意解難、社區創新、文化建設發展工作者。如果從這角度看，要成為一個 AD/T 工作者，培訓的課程和人員如何在 AD/T 技藝、理論和相關專業知識和技能外，如何培養他們上述通才的能力，以及認同創意解難者、社區創新者、文化建設發展者更高層次的身分？究竟是以實習方式去達成，還是直接教學可以獲得？這些問題是設計培訓課程的人員須思考的。

2. 專業發展中的道德倫理和專業認證問題

在本報告研究結果中，職業性質及要求中第 3 點提到，他們一致認同反思實踐能力，是 AD/T 從業員必備的質素。與此同時，研究員觀察到，除了自我反思實踐的方法、技巧及理念之外，他們亦有進行一些涉及道德倫理 (ethics) 的反思。有趣的是，雖然不少受訪者意識到其重要性，但能夠明確提及「道德／道德倫理考慮」(ethics/ ethncial consideration) 等詞彙的受訪者卻甚少。近年國際 AD/T 界別和學者，愈來愈關注這個議題，並有深入的討論，然而在本地，這仍是被忽視的議題。

Sadeghi-Yekta 與 Prendergast (2022) 指出，在北半球地區所出版的兩本最早期有關應用劇場的著作中，「道德考慮」均被明確地提出和討論，其一是教育劇場學者 Taylor (2003)，他提問：

應用劇場在遵從哪些人的標準？這些標準如何與體驗應用劇場的社群互動？是甚麼使得應用劇場成為有道德倫理的劇場？(頁 76-77)

應用劇場的藝術家，除了致力於將劇場作為一種美學媒介去幫助受眾行動、反思和轉化之外，還共享了哪些道德權威？(頁 100)

第二本是應用劇場學者 Thompson 於同年的著作

《Applied Theatre: Bewilderment and Beyond》(2003)，當中用了整章的篇幅，討論「成為道德的」(becoming ethical) 的議題。以上三位學者，與其他重要學者例如 Nicholson、Saxton、Balfour、Preston 等，多年來繼續作出不少 AD/T 實踐道德的思考和出版。除了思辯，Sadeghi-Yekta 與 Prendergast (2022) 亦引述了一些具體例子，例如一份在應用戲劇會議舉行後，聯合擬定的道德宣言 (ethics declaration)，它的引言是：

道德工作小組認為，所有應用戲劇的從業員在其介入過程的任何階段，均須嚴肅考慮以下的問題……
(Barnes, 2011, 頁 141)

另外，Sadeghi-Yekta 與 Prendergast (2022) 亦舉出了 Fliotsos 和 Medford (2018) 所建議的應用劇場道德守則 (Code of Ethics for Applied Theatre) 作為具體例子，適用於培訓 AD/T 的學生。由此可見，一直以來無論是國內外的從業員，均意識到因著 AD/T 工作的特點，包括與各弱勢社群的接觸、期望「帶來改變」的理念、以受眾的真實經驗或故事進行創作、經常處理敏感題材等，令道德的考慮不應是可有可無的附屬品，而是不可或缺的一環。

正如 Fliotsos 與 Medford (2018) 所言，業界就 AD/T 工作者的道德守則，並未有一致的共識。研究員認為本地業界就已有的道德守則或倡議，似乎未有足夠的廣泛討論，以致未能肯定和鞏固本地在這方面的經驗和推廣優秀實踐 (best practice)。部份從業員會根據其過往的受訓背景 (例如教師、社工、治療師等) 的專業守則，或該項目合作機構 (例如醫院) 的規則，應用於 AD/T 的工作上，又或根據個人的道德標準作出判斷。業界須思考如何為新入行的新手，提供更多討論道德實踐的詞彙和相關概念，令從業員能更全面地交流和討論有關議題，從而探索出適用於本地的後續方向。而在各種程度的 AD/T 課程或工作坊之中，大學、培訓機構和導師可考慮

是否增加相關教育內容，以提升學員對這方面的認知和敏感度。Hepplewhite (2013) 曾在討論如何培訓未來 AD/T 從業員時，比較了一個護理界的「道德操守」模式，指出它結合了專業知識的各個範疇，包括熟練的專業技術和技能、於各複雜處境下對其實踐和行動的影響作出適當的道德判斷，與及人際技巧。

本研究部份受訪者，關注到本地來 AD/T 行業如何專業化時，提及到獲取「被認可的資格」、「認證」等的建議。正如丁羽 (2015) 指出，香港目前亦尚未有具代表性的 AD/T 工作者登記制度，我們建議本地從業員開始討論有關問題。但不論是認證或註冊，當中不能缺少在實踐中能作出合適的道德判斷，以及表現應有的職業操守，這些應該成為專業與否的其中一項指標。但是，研究員同時認為這些重要的議題及專業發展方向都不可透過簡單的、由上而下去制定和執行，而是必須建基於足夠的業界討論，才能達到有意義的共識。

3. 研究的關注、能力和培養

12 位受訪者同時沒有提及的還有是研究的重要性，諸如反思實踐是否需要實證去支持，運用有效的議題探究的方法，以及根據研究結果來改善實踐和專業判斷。其實這些都是專業性質、達人進路、專業發展的重要元素。研究員同時參考國際的發展，新的 AD/T 模式從來都有實證研究去支持；事實上，研究員多年來觀察本地的 AD/T 實踐、試驗，當中不乏極為創新或具突破性的工作或心得。這些甚具價值的實踐經驗和想法，若能透過更多的研究發表，藉以參與於國際層面的討論及交流，將可作出更廣闊層面的倡導和貢獻。以下的國際及個別國家及地區的學術期刊都揭示 AD/T 早已是特定的學術領域，它們擔當了 AD/T 知識生產、創新、交流的作用。例如本文提及由國際知名學術出版社 Routledge 出版的《Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance》和《Youth

Theatre Journal》，由 Taylor and Francis 出版的《NJ: Drama Australia Journal》，由 Intellect Books 出版的《Applied Theatre Research》，由美國紐約大學出版的《ARTSPRAXIS》，由英國 National Drama 出版的《Drama Research: International Journal of Drama in Education》，在香港出版的《亞洲戲劇教育學刊》及《The Performing Arts: Practice, Education and Research Journal (PA:PER)》，以及台灣的《戲劇教育與劇場研究》。

檢視本地的培訓課程及本土研究，正如上文提及，仍然有所不足。就培訓課程，現時只有香港演藝學院的戲劇藝術碩士（應用劇場、戲劇及教育）課程有實踐研究（practice as research）的科目及相關的培訓。至於要繼續深造博士學位，據 TEFO 建立的「香港工作者碩士／博士論文」資料庫，多是往海外大學才有適切和相關的進修機會。如何加強本地 AD/T 工作者關注、了解實踐研究，甚至從事研究的工作，這些都促進對行業的發展，特別是深化本地實踐、觀點和案例，與國際的聯繫和對話。

五、總結、限制及建議

研究員明白本研究只屬探索性質，加上資源的限制，參與者只有 12 位，並只能選取當中 4 人作田野觀察，有關取樣數量未算很有廣泛的代表性。再者，研究的目的是肯定 AD/T 的工作及社會角色，就他們面對的挑戰及困局的探討是有不足之處，例如專業自主和判斷，與資助申請要求或計劃項目的限制之間的矛盾等。但是，本研究是香港，以至中國大陸及台灣等地首個 AD/T 工作者的研究，所得結果對這些地區的 AD/T 發展應有所啟發。此外，由於是首個，本研究也揭示了行業發展的基本特色和關鍵問題。據此，研究員會按研究結果提出與社會和業界持續討論及研究的方向和議題，包括：一、與 AD/T 相關的機構，包括培訓機構、政府及非政府組織、劇團，及其合作夥伴、服務對象和其他持份者，可以在個人及機構的層面加強

宣傳推廣，特別是優秀而大型的計劃，以及成功案例，以便他們更了解行業之特質，促進彼此了解，提升服務成效；二、培訓人員及培訓機構探討、檢視和修訂課程內容及培訓方法能否加強 AD/T 工作者全面的專業化發展，特別是本研究總結的專才中的通才能力；三、業界宜關注專業認證、道德倫理、以及工作操守和權益等議題，並初步展開討論；四、增強從業員及相關研究者的研究資源和能力，特別是與國際 AD/T 的發展接軌，以及創新本地模式和方法等。最後，研究員認為此報告的作用不是去定義和劃界線，而是創造一個起步點，據此邀請、激發及凝聚更多業界人士或關心業界發展的人士來參與討論，加強主動交流和對話。我們亦意識不能把 AD/T 工作浪漫化，期望可根據本探索研究的結果，進一步申請資金，進行大型的問卷調查，以及深入的個案研究，以及多角度去了解他們的工作處境及行業挑戰，為 AD/T 行業的發展提出更多實證數據，以及不同有效的方向和建議。

參考文獻

- Ackroyd, J. (2000). Applied theatre: Problems and possibilities. *Applied Theatre Researcher*, 1, 2000.
- Alboher, M. (2007). *One person/ Multiple careers: A new model for work/life success*. Warner Business Books.
- Barnes, H. (2011). Mapping ethics in applied drama and theatre. In D. A. Francis (Ed.), *Acting on HIV* (pp. 131-144). Sense Publishing.
- Booth, E. (2003). Seeking definition: What is a teaching artist? *Teaching Artist Journal*, 1(1), 5-12. <https://doi.org/10.1080/15411796.2003.9684265>
- Dawson, K., & Kelin, D. A. (2014). *The reflexive teaching artist: Collected wisdom from the drama/theatre field*. Intellect Ltd.
- Fliotsos, A. L., & Medford, G. S. (Eds.). (2018). *New directions in teaching theatre arts*. Palgrave Macmillan.
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Sage Publications.
- Gjærum, R. G. (2013). Applied theatre research: Discourses in the field. *European Scientific Journal*, 3, 347-361.
- Hepplewhite, K. (2013). Here's one I made earlier: Dialogues on the construction of an applied theatre practitioner. *Theatre, Dance and Performance Training*, 4(1), 52-72.
- Lui, L. (2022). Multiple careers: Towards a post-work way of life. *Journal of Contemporary Asia*, 52(4), 532-553. DOI: 10.1080/00472336.2021.1937674
- Neelands, J. (2004). Miracles are happening: Beyond the rhetoric of transformation in the Western traditions of drama education. *Research in Drama Education*, 9(1), 47-56.
- Nicholson, H. (2005). *Applied drama: The gift of theatre*. Palgrave Macmillan
- Nicholson, H. (2014). *Applied drama: The gift of theatre (2nd ed.)*. Bloomsbury Academic.
- Prendergast, M., & Saxton, J. (2013). *Applied theatre: International case studies and challenges for practice*. Intellect.
- Sadeghi-Yekta, K., & Prendergast, M. (Eds.). (2022). *Applied theatre: Ethics*. Methuen Drama.

- Sennett, R. (2008) *The craftsman*. Yale University Press.
- Shu, J., & Chan, P. (Eds.) (2009). *Planting trees of drama with global vision in local knowledge: IDEA 2007 dialogues*. Hong Kong Drama/Theatre and Education Forum, International Association of Theatre Critics (Hong Kong).
- Somers, J. (1996). Editorial. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 1(1), 5-10. DOI: 10.1080/1356978960010101
- Spradley, J. P. (1979). *The ethnographic interview*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Tam, P. C. (In press). Chinese apprenticeship in Process Drama teaching and learning within an arts partnership project in Hong Kong. In A. Bautista (Ed.), *Arts and creativity in East and Southeast Asia preschool: Towards "glocal" pedagogies*. Springer.
- Tam, P. C., & Sun, C. (2021). Transforming struggling reform implementer to effectual reform agent: Hong Kong preschool teacher's voices on process drama. *Youth Theatre Journal*, 35(1-2), 141-154.
- Taylor, P. (2003). *Applied theatre: Creating transformative encounters in the community*. Routledge.
- Thompson, J. (2003). *Applied theatre: Bewilderment and beyond*. Peter Lang.
- Wapnick, E. (2018). **沒定性是種優勢：獻給還不知道未來要做什麼的人** (*How to be everything: A guide for those who (still) don't know what they want to be when they grow up*)。朱靜女（譯）。天下雜誌出版。（原著出版年：2017）
- Westby, C., Burda, A., & Mehta, Z. (2003). Asking the right questions in the right ways: Strategies for ethnographic interviewing. *The ASHA Leader*, 8(8), 4-17. DOI: 10.1044/leader.FTR3.08082003.4
- Wong, Y. P. E. (2012). Striving for a high quality drama educator training programme. *Asia-Pacific Journal for Arts Education*, 11(4), 59-103.
- 一條褲製作 (2014)。 **教育有戲——人種誌戲劇演出**。香港。
- 丁羽 (2015年3月)。 **香港戲劇發展的一點空白**。藝評：【專題】演藝工會的為何與何為。
<http://www.iatc.com.hk/doc/54414>
- 何建宗 (2016)。 **文藝勞動：香港創作人的工作與日常**。中華書局。
- 李俊亮、黃婉萍 (2017)。 **劇場的用家 (第二版)**。國際演藝評論家協會 (香港分會)。

香港教育劇場論壇 (2011)。探討香港的戲劇教育碩士課程。TEFOzine —— **戲劇與教育專業雜誌**，第七期，18-19。

香港戲劇協會 (2011)。香港劇場工作者現況調查 2010/2011。

香港藝術發展局 (2005)。愉快學習：蒼藝教育計劃。

莫昭如 (2010年3月)。展望劇場：源起與發展。藝評：【專題】現場與劇場——新聞事件與劇場實踐。http://www.iatc.com.hk/doc/39115

許明輝、舒志義 (編) (2010)。香港學校戲劇教育：成果的研究與評鑒。香港教育學院、香港教育劇場論壇。

陳玉蘭、Dunn, J. (2016)。熱情、夥伴、權力與堅持：一個跨國戲劇課程的生命歷程。**亞洲戲劇教育學刊**，6 (1)，9-26。

陳玉蘭、舒志義 (2007)。香港十年文化樹人：香港教育戲劇發展報告與反思。載於舒志義、黃婉萍 (編)，**崎嶇小徑抑或康莊大道？：香港戲劇教育的危・機** (頁 38-45)。香港教育劇場論壇。

舒志義、黃婉萍 (編) (2007)，**崎嶇小徑抑或康莊大道？：香港戲劇教育的危・機**。香港教育劇場論壇。

黃婉萍、譚寶芝 (2024, 3月27日)。香港新興戲劇行業「應用劇場」的特點及專業性 (原版) [錄像]。YouTube。https://youtu.be/FFI7EiEww_Y?si=ZUh33AYwgDCo59X3

譚寶芝 (2014)。尋繹戲劇教育全球在地化之道：香港幼兒教育教師培訓個案研究。**藝術教育研究期刊**，27，1-26。

譚寶芝 (2014)。繪本融合戲劇習式方法：香港幼兒教育實踐戲劇教育的模式、狀況與挑戰。**藝術教育研究期刊**，34，65-91。

附件

附件一：訪問問題

1. 背景資料

- 可否介紹你的學歷？是否具備應用劇場／戲劇的資歷？
- 你是如何入職？入職過程？入職需要專業資格嗎？有資歷就能入職／就有工作？有沒有些獨特的操作方法？
- 應用劇場／戲劇算是一個行業或專業嗎？你會怎樣界定這職業行業？你如何稱呼自己的行業？你對自己的職業身份認同是怎樣？到不同社區或場域工作時，有不同社群，人們如何稱呼你？人們如何界定，或能界定嗎？有這麼多名稱，如何理解？如果要你選一個名，你會選甚麼？
- 你的收入來源有幾多成是來自應用劇場／戲劇工作？
- 請問你從事這項工作多少年？
- 你會如何形容應用劇場／戲劇工作者？你為甚麼想當應用劇場／戲劇工作者？

2. 職業特質（知識、能力）／職業發展軌跡

- 你認為怎樣才算是應用劇場／戲劇工作者？有沒有明顯的職業特質？
- 你認為自己具有以上特質嗎？這些特質何時獲取？學習過程？工作經歷？
- 過去的學習經歷中，有甚麼關鍵事件（如令你覺得好「毛管戙」、好緊要、我有使命一定要去做……舉例 1-2 件事件），令你獲得這些特質，又或認為這些特質很重要？
- 過去的工作經歷中，有甚麼關鍵事件，令你獲得這些特質，又或認為這些特質很重要？

3. 工作情況

- 請問於一般情況下，你是怎樣找到工作？工作如何找上你？還是不存在一般情況？
- 怎樣準備及進行工作？
- 一般最主要服務的社群是甚麼？社區（非教育情境）或教育情境比較多？可以有一個比例／比重嗎？（如果一半一半，兩方面都描述工作情況，如果傾向其中一方面，就只描述比重較大的那方面。）
- 請描述一天平常的工作情況。

- 請描述最近常常做的工作。
- 你認為怎樣才算是滿足，或認為自己已經做到該項工作？如何知道職責已盡、服務已完成？
- 以上最享受的是甚麼？

4. 專業發展軌跡（生手／熟手／達人）

- 你認為此行業的生手、熟手和達人有甚麼分別？具體例子描述三者的分別。
- 如何成為達人？要成為熟手或達人的應用劇場／戲劇工作者要具備哪些關鍵特質、專才、知識或技能？為甚麼？
- 你認為自己於此行業是屬於生手？熟手？還是達人？為甚麼？
- 你認為此行業有甚麼生存技能、必殺技、職場求生技巧？

5. 社會角色／職業前景

- 你認為應用劇場／戲劇工作者在社會的角色是甚麼？為甚麼社會需要他們？社會需要他們帶來甚麼轉變？如何為社會作出貢獻？
- 有沒有印象難忘的故事令你感到自己的社會角色？
- 你認為將來應用劇場／戲劇工作者在香港的發展如何？
- 假如你去培訓下一代或生手應用劇場／戲劇工作者，你會怎樣做？有甚麼關鍵內容或教學方式一定要具備？應如何培養？
- 你將來還會繼續從事有關應用劇場／戲劇的工作嗎？為甚麼？
- 你會繼續進修或學習嗎？如何自我增值？

6. 其他補充

附件二：「個人基本及職業資料」問卷

1. 年齡：

2. 學歷：

3. 每月薪酬 (港幣)：

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> \$0 | <input type="checkbox"/> \$1 - \$9,999 | <input type="checkbox"/> \$10,000 - \$29,999 |
| <input type="checkbox"/> \$30,000 - \$49,999 | <input type="checkbox"/> \$50,000 - \$99,999 | <input type="checkbox"/> \$100,000 - \$149,999 |
| <input type="checkbox"/> \$150,000 - \$199,999 | <input type="checkbox"/> \$200,000 - \$299,999 | <input type="checkbox"/> \$300,000 或以上 |

4. 每星期平均工作時數：

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-10 小時 | <input type="checkbox"/> 11-20 小時 | <input type="checkbox"/> 21-30 小時 |
| <input type="checkbox"/> 31-40 小時 | <input type="checkbox"/> 41 小時或以上 | |

5. 對現職的評價：

- | | | |
|-------|-----------------------------|------------------------------|
| 薪金 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |
| 福利 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |
| 培訓機會 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |
| 人事關係 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |
| 工作決策權 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |
| 整體滿意度 | <input type="checkbox"/> 滿意 | <input type="checkbox"/> 不滿意 |

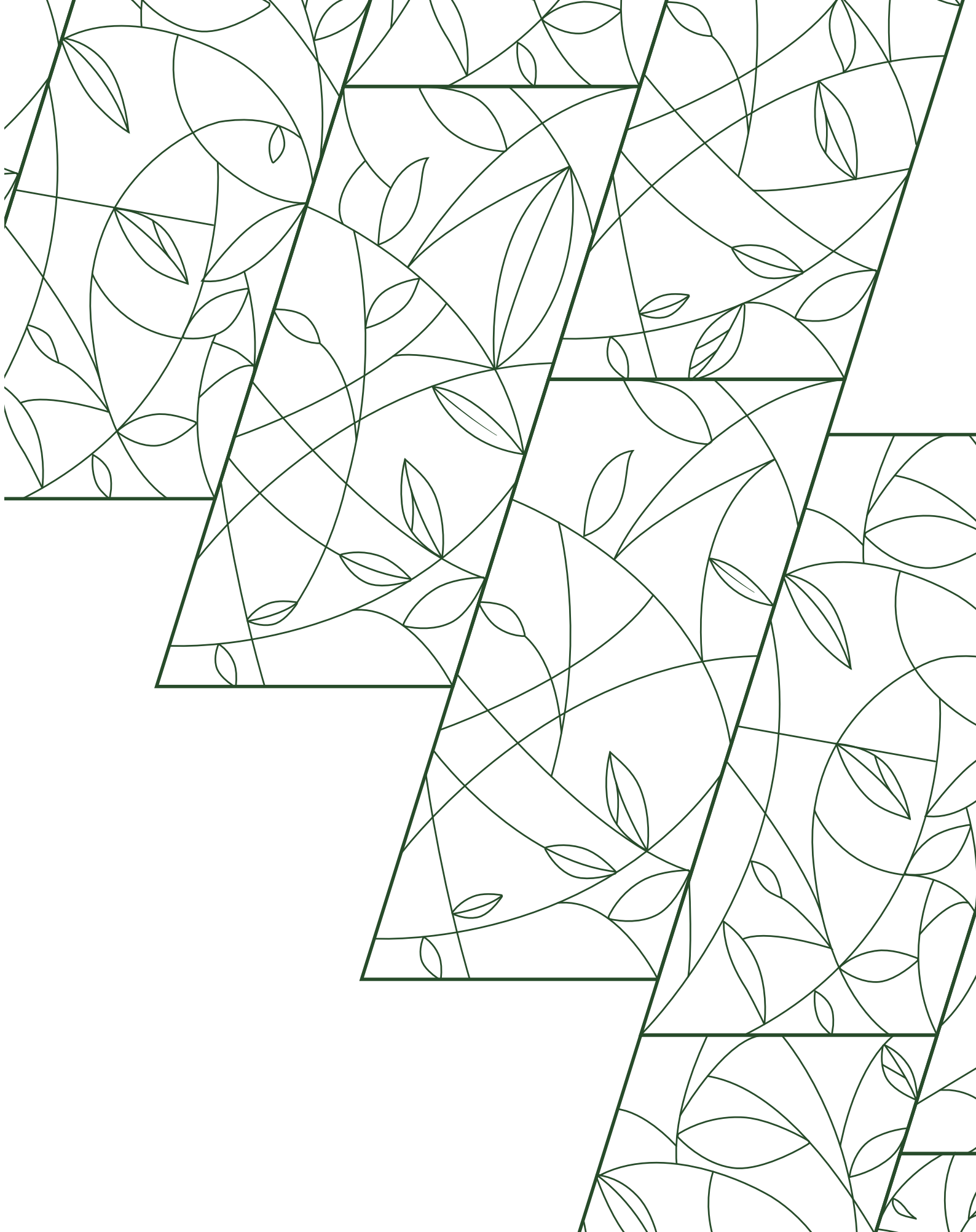
6. 會否願意繼續從事應用劇場／戲劇工作？ 滿意 不滿意

研究人員簡歷

譚寶芝為香港大學中文系文學士及哲學碩士，以及英國華威大學哲學博士。現任香港教育大學幼兒教育學系助理教授及教育博士（幼兒教育）課程統籌。譚氏主要教學及研究範圍包括戲劇教育、語文及文學教育，研究成果定期發表於地區和國際的權威學術期刊。近年研究計劃包括兒童遊戲文化、戲劇教育融合學前教育課程，以及幼兒戲劇學習之美感經驗等。現為《亞洲戲劇教育學刊》編輯，以及《Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance》國際編輯委員會成員。2013-2023 先後獲香港話劇團及獲陳延驊基金會資助，主持《「戲有益」：戲劇教育融入學前教育課程》研究計劃，獲香港藝術發展局 2015 藝術教育獎，以及香港教育大學 2020/21 傑出知識轉移表現校長獎，有關教學創新亦獲加拿大國際發明創新大賽 (iCAN) 銅獎及最佳女發明家獎。

黃婉萍現為香港演藝學院副教授及應用劇場系主任。黃氏曾於 2017-2022 年擔任戲劇學院副院長及署理院長。早年修畢戲劇藝術學士及戲劇教育碩士後，曾先後加入新域劇團和中英劇團，設計及實踐各類應用劇場計劃。黃婉萍於 2008 年全職加入香港演藝學院，同年建立首個本地主修應用劇場、戲劇及教育的碩士課程，及於 2022 年建立首個本地主修應用劇場的學士課程。她的著作包括《劇場的用家》、中文翻譯《戲劇實驗室》、《蓋文伯頓：教育戲劇精選文集》、期刊文章《參與式人種誌劇 "See You Zoom" 的導演反思筆記》等。近期導演作品包括疫情期間的網上《微型人種誌三部曲》之《See You Zoom》、大館委約作品《See You Zoom Again》等；其中《See You Zoom》獲香港國際劇評人協會評為「2020 年優秀作品」。黃氏目前是加拿大卑詩大學研究型劇場組的國際顧問之一。

黃逸熹為香港演藝學院戲劇碩士（優異），主修戲劇教育，以及香港中文大學新亞書院榮譽學士。黃氏同為團劇團首屆「一年制戲劇證書課程」及「一年制戲劇證書（進階）課程」畢業生。黃氏積極參與本地製作，擔任監製、導演、演員等不同崗位。除演出外，黃氏亦曾任職團劇團教育及外展主任，現為標劇場教育劇場拓展支援，積極參與戲劇教育工作，曾於不同團體及中小學之戲劇班任教。黃氏近來亦多次於巡迴演出中亦擔任統籌、填詞、編劇及演員等崗位，包括康文署社區文化大使、香港話劇團生命教育劇場、新域劇團學校藝術培訓計劃等。黃氏亦為一人一故事劇團「叻嘍吟劇團」成員。





香港藝術發展局
Hong Kong Arts Development Council 資助

香港藝術發展局支持藝術表達自由，本計劃內容並不反映本局意見。
Hong Kong Arts Development Council supports freedom of artistic expression.
The views and opinions expressed in this project do not represent the stand of the Council.