

# 從實踐中學習生涯規劃

聖道中學李柏雄校長

## I. 前言

從學校走往工作場所 (School-to-work) 是青少年人生一大步。

青少年所遭遇的不單是外在環境的轉換、角色的更改、起居作息模式的改變，更重要的是心態上 (mind-set) 的改變。工作崗位的各種要求，包括不斷作解難 (problem solving)、作出決定 (decision-making)，以至承擔責任，這對許多青少年來說，是一種非常艱難的過渡 (transition)，於是在「生涯規劃」角度看，是不斷的滯後，甚至停頓。這是青少年生涯規劃中的一種常見的現象，是為「生涯不確定」(career-indecision)。這階段的青少年需要外在的支持和鼓勵，方能順利地發展下去。

這個單元期望參加者檢視香港青少年在生涯規劃中「滯後」甚至「停頓」的情況，並透過幾個範例，探討如何提高青少年在工作場景中的學習興趣與能力。

工作者必須懷耐性，從積極正面的角度去了解青少年「生涯發展滯後」的情況，扶助他們克服困難。本單元特別提出兩個重要的支援原則，一個是重建「師徒制度」(mentoring system)，另一個是擴展支援網 (support networking)。所謂支援網絡，就是連結合適的企業單位、社會服務單位及其他社區組織，合力為青少年生涯發展開出新途徑。本單元也簡單介紹一種非常適合輔導青少年生涯的「工具」—現實治療法 (Reality Therapy)，以供工作者參考。

## II. 目標

在完成研習這一課後，你應能：

1. 了解香港青少年從校園生活過渡到工作世界所碰到的困難；
2. 透過幾個具體例子，了解青少年在過渡到工作世界的成敗關鍵；及
3. 透過其他同工的提問，掌握輔導青少年生涯規劃的要點及工作者如何作自我反省。

### III. 內容

#### 1. 從西武實習的體驗開始

以下是一個真實的個案，充份說明具體工作體驗對青少年從學校過渡到職場的影響，也提出了提高青少年工作和學習動機的竅門。

Candy是一位中五的學生，成績一向並不理想。她經常對旁邊表示自己不是讀書的材料，對於前途如何，她一直沒有信心，也不知道如何規劃。會考過後，大約是當年的五月中，Candy和廿多位同學參加了學校和西武百貨公司合辦的實習計劃。這計劃為期十個星期，參加者要接受像全職職員一樣的工作要求，每天上午十時上班，下午十時下班。對於一位中五學生來說是個艱辛的工作。

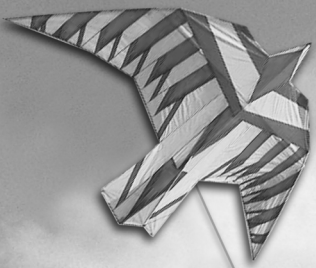
Candy日常的工作包括擔任銷售工作，她初期被分派在皮鞋部，後來在女仕服裝部工作，Candy後期也參與過保安部的培訓。西武對員工培訓有個相當完整的計劃，參加實習的員工先作基本銷售和應對的訓練。公司指示，沒有客人的時候，身穿整齊制服的員工挺背垂手，面帶笑容恭候。招時客人的時候，雙手輕輕互握，垂放在身前，表示隨時給予服務。說話時聲音要輕，但必須讓客人聽懂。部份人客說英語，公司於是編選了最常用英語應對50句，員工務必充份掌握。Candy英語會話能力一向不太理想，但基於工作的需要，今次掌握得很好。此外員工每星期須參加一至兩次的的訓練課程。

訓練期間，學校的老師經常探訪 Candy，為她打氣。在工作忙碌的時候，加上有時候工作出錯，被上司責罰，Candy也不是沒有想過放棄，她想想這是很難得的機會，於是便堅持下去。憑着無比的毅力，Candy和其他23位同學完成了整個實習過程，還獲得全年最佳實習生（Best Intern of the year）的獎項。當年全體實習生都獲得公司的聘用。在當年經濟低迷的情況下，是非常難得的了。大部份同學都選擇重返校園。Candy則留在西武，踏進生涯事業的第一步。

#### 學習活動

1. Candy 平穩地從學校過渡到工作，當中有些什麼決定性的因素？

2. 對你現時所提供的服務有些什啟示？



### 幾個值得考慮的因素：

- 實習體驗作為進入職場的橋樑（bridging effect of internship）
- 職場中的師徒關係（mentorship in workplace）
- 同輩的互助（peer support）
- 學校教師給予的精神支持
- 邊學邊做，因應需要而學習的情境學習（contextual learning），例如：接待的技巧、英語應對五十句等
- 學校與企業的合作關係

## 2. 工作與信心 — 工作者的自我反省

### 學習活動

1. 對青少年來說，工作能建立信心，也能摧毀信心。你的個案經歷和個人的體會如何？

2. 成功地踏出工作的第一步需要些什麼要素？

從學校走向社會對青少年來說是重要的一大步，他們除了擁有工作所需的基本技巧外，仍需擁有下面的生活技巧（life skill）。他們擁有這些素質愈多，成功的機會愈大。請試列出如何培養這些素質。

自信心和積極的態度

溝通技巧（包括語言及文字）

毅力及抗逆力

創意及對新事物的興趣

綜合討論所得，這些素質基本上從師承（mentorship）和朋輩（peer）互相影響而學習得來的。大部份的青少年人都從累積小小的「成就」開始，然後獲得別人的讚賞和肯定，逐漸形成思想和行為的習慣，最終成為性格重要的部份，奠定一生成功的基礎。

所謂成功，不必然是建立龐大的事業、或具高度的市場價值。只要能夠在工作的場境中充份地發揮自己的才幹，得到滿足也就是成功了。不要忘記「理想大多是從見識而來」（dreams come from exposure）。換言之，讓青少年有多方面的體驗是非常重要的。在安排工作的時候，不要太計較短期的得失，或者太執着一般人說的市場價值，不妨多看工作環境對他們是否有往上引領的作用。

### 3. 動機來自期望 — 善用現實治療法(Reality Therapy)

工作者常常問：「怎樣提高青少年的工作和學習動機？」

提高動機不能單從具體的情境 (context) 中抽空來說。就好像玩幾個激勵的遊戲 (motivational games)，並不能解決問題。

動機 (motivation) 來自期望 (expectation)。關鍵的是幫助青少年人找出心中的期望。當青少年人找到自己真正想要的，旁邊的人才能幫助他提高動機。

至於協助青少年人尋找心中的期望，不妨借助現實治療法。現實治療法屬於知性 (cognitive) 的體系，非常適合用作青少年生涯輔導。現實治療法的核心理念是要求案主為自己生命負責任。無論那些事情是自己選擇的也好，外加的也好，每個人都必須積極面對。下面的現實治療法的簡介特別着重如何應用在生涯輔導裏工作中。

現實治療法對人基本需求的看法 (basic needs)

- 愛與歸屬 (love and belonging)
- 影響力 (power) 包括成就感
- 自由選擇 (freedom)
- 生趣 (fun)

現實治療法的創始人 William Glasser 認為每個人與生俱來地尋求滿足上述的需求，否則不能得到快樂的感覺。Glasser 又把需求 (needs) 和慾望 (wants) 分開。慾望是因人因時而異，需求則是普遍而恆久的。許多人的精神困擾是因為執着於某些慾望，不願意接受現實的限制。其實人的基本需求是不難滿足的。

William Glasser 又把人的整體行為 (total behavior) 分為三部份：

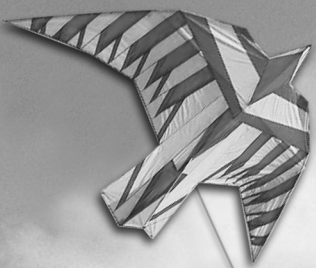
- 思想的行為 (thinking behavior)
- 感受的行為 (feeling behavior)
- 行動的行為 (doing behavior)

Glasser 非常着重行動的行為 (doing)，認為整個人的改變在於行動 (doing)，故此很重視和案主訂定行動的計劃，並付諸實行。

Glasser 的輔導方針可歸納成三個提問式 (questions)：

- 你要的是什麼？ (what do you want?)  
目的在幫助案主反省他的目標。
- 你在做什麼？ (what are you doing?)

目的在幫助案主檢視他的行為。着重不在於別人在他身上做了什麼，而在於他自己自覺地選擇地做了什麼？



- 你做的事，能夠幫助你獲得你所要的嗎？(Is what you are doing helping you?) 或者問你做的事豈非不斷地傷害你嗎？(Is what you are doing hurting you?)

這些提問式可以轉化成許多的變奏 (variations)，有效地使用，自然事半功倍。

第一個提問的目標是要案主反省自己至終想要的是什麼。

如果案主說，我要的是金錢，不妨追問下去，「有了這些，你可以得到些什麼？」「你至終希望得到的是什麼？」(What do you get if you got it? What do you really want?) 這些提問的目的就是讓他反省，自己最關注的基本需求 (basic need) 究竟是那一方面？有些時候，工作者所探索的是案主需要承擔些什麼任務，要完成什麼任務。若果是這方面的話工作者可以問「別人對你的要求是什麼？」(What do people expect you to do?) 「你要遵守的規則是什麼？」(What is required of you?)

這些提問在生涯輔導中通常都能使案主集中在核心的問題上，讓他掌握自己的思考方向。

第二個提問是要求案主反省自己選擇了什麼的行動，特別是做了什麼，而不在他感覺怎樣。

譬如說，不少正在尋找工作的年輕案主談了不少心中的恐懼，卻沒有察覺到自己為了逃避尋找工作所帶來的不安，整天坐在家裏，連一封求職信也沒有寄出去。這個提問就是針對這方面的漏洞。工作者的問題是，「你昨天整天做了些什麼？」

第三個提問是要求案主自我批判，讓他反省個人行為的成效，逼使案主對自己生涯負責任。

譬如說案主童年為父親所遺棄，心中極為憤怒恨，雖然父親已不在人世，仍十分怨恨以致常常心懷不平。工作者可以把第三個提問轉換成，「你父親已經不在，你心裏卻常懷念對他的怨恨。這樣做，對你自己心理發展好嗎？」又譬如年輕的案主得到一份穩定的工作，但不喜歡工作條件、時間太長，人事關係複雜，卻捨不得相當理想的薪酬。覺得處於困局之中。於是不斷埋怨，亦和同事相處不和，情緒低落。工作者可以把提問三轉換為「你選擇了留在這份工作上，同時又不斷埋怨工作環境。這樣做對你長久的事業發展有好處嗎？有些時候案主面對的是規則或是法理的問題，工作者可以問，「這樣做，是規則容許的嗎？」「這個結果是你希望達到的嗎？是你願意接受的嗎？」

現實治療法注重行動 (doing behavior)，故此工作者通常都和案主一同訂下行動計劃 (work plan)，然後按照計劃完成。對於青少年人來說，從學校走到職場是人生的一大步，需要很好的師傅在身邊時刻提點才能成功。

#### 4. 幾個值得深思的問題

在課程中段，一位任職外展工作的同工提出了一個令人深思的問題：

「我接觸的都是問題少年，不少自稱有黑社會背景。他們找一般的工作找不着，沒有相關的技術，也沒有那份耐性去幹。現在他們在旺角賣老翻（翻版光碟的意思），每天賺取六百元，可養活自己他們。他們自覺好happy（快樂），和他們談生涯規劃，有這個必要嗎？」說話的同工很認真，也很誠意。相信他曾經作過多方面的努力，卻不收效。於是便接受現實了。班上其他的同工也認真的想。在這種情況下，總有些又專業又「正義」的同工會來「糾正」他的不是。他的回應是：「你們不明白我的處境！」，於是大家便進入更深沉的思考中去。

假使你是班上的一位，你怎樣回應？

這位同工所表達的，不單是工作上碰到問題，更重要的是他的信念遭到衝擊，使他懷疑自己的專業原則和能力。他要求的不單是如何解決手邊的個案，他也需要聆聽、了解、鼓勵和支持。

我在班上對這位同工說：「你和我們分享你的難處，足見你對我們的信賴。對此，我很是感動。我鼓勵你凡事從積極的角度去看。這些個案逼使我們重新檢視我們的信念。就這個案的案主，你至終希望看見他的人生往那裏走呢？要是能解開問題的核心，其他的就不難解決了。

真的，誰能保證我們能夠成功地處理每個個案。但作為專業的工作者，總要堅持那份知其不可為而為的信念！

*繼之另一位同工提出另一個問題：*

「我給一位中學畢業生找到一份工作，但每月只有四千元，遠低於市價。我也覺得工資低得沒有道理。他說不幹了，我能說些什麼？」

你可以給這位同工些什麼意見嗎？

對於青少年人而言，生涯規劃從什麼時候開始的呢？譬如說，一個小學五年級的學生，畫了張自己很滿意的畫，給老師讚賞一番之後，決定作個畫家。他的生涯規劃，便從作了這張畫開始計算。他還沒有工作，也沒有實質的酬勞，但心志已決便是起點。故此是否符合市場價值，只是眾多考慮因素之一。更重要的考慮是：這份工作配合他長久的發展嗎？能夠加增他的技能嗎？能夠幫助他的EQ更成熟嗎？

你的看法如何？



## 5. 「師徒創路學堂」——探索提升青少年工作與學習動機之路

學習的動機 --- 從願景而來

學習能否貫徹 ---- 視乎良師益友的訓誨與支持

鼓勵青少年在工作中學習，不能只靠一番鼓動人心的說話，或者一個會心的遊戲。真正需要的，乃是為青少年創造一個環境，讓他們能夠生活在其中，描繪自己的願景，然後在師友的支持下，努力地實踐。

2003年9月，師徒創路學堂經長時間的籌備後正式揭幕。這是個為期一年的攻讀課程。這是個由企業、青少年服務機構和學校合作的成果。主導的單位是突破機構，負責整體的策劃和統籌。協辦的機構包括新鴻基地產集團，負責提供工作實習崗位及師傅。聖道書院則負責訓練學員的英語基本運算及電腦方面的能力。也讓學員保留某種集體生活，互相支援。整體的構想是協助一個學術能力稍次的青年人，從學校平穩地過渡到工作場所，並進入生涯（career）的初階段。

2003年的課程招收了25名學員，都是中五會考成績不佳又未能找到工作的青年人。他們每星期有三天時間在新鴻地產集團屬下的單位工作，例如酒店的服務員、餐廳的侍應、會所的接待員、園藝、攝影助理等。每個崗位都有一名指定的師傅，而每位師傅都需要經過突破機構的「師傅訓練課程」，學習如何和青年人溝通，和如何督導等。

學生每星期在聖道書院上課兩天，由三位專任的老師負責教導。學員也參加學校的活動如早會、班際比賽等。學員也參加公開試例如必文（Pitman）英文試，微軟（Microsoft）的應用軟件試等。

學員在課程的開始、中段及末段都參加突破機構的宿舍式（in-house）心志訓練，為期5至7天，另加上每星期聚會，保持緊密的接觸。突破機構也負責整體規劃，並且訓練在工作崗位的導師。

從組織結構上看，這是個動人的組合。而實際上課程的成效，也令人非常興奮。學員的學習能力、自信和受聘能力（employability）大幅提升。更可喜的是，企業機構中任師傅的職員，大都很喜歡他們的師傅角色。他們不單自覺學會了與青年人溝通，甚至覺得在工作中，青年人為他們提供了新意念，使他們在工作中有進步。

\*\* 有關師徒創路學堂的詳細資料及成效數據可參閱「突破」網站

## 學習活動

1. 這個計劃有什麼特色？

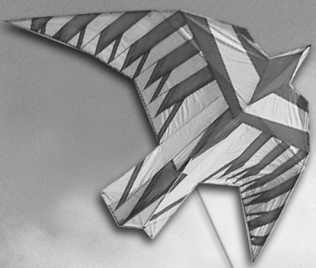
3. 社會服務機構可以借鏡的地方在那？

**師徒創路學堂能夠有理想的成效是因為：**

- 工作的體現——對自身能力及現實世界多一點認識  
不要忘記：理想從見識而加增（dreams come from exposure）
- 師徒關係（mentoring）  
這是個極寶貴、卻在現代社會遺失了的傳統
- 多邊合作（networking）  
引入不同界別的資源，創造讓青年人平穩過渡的環境  
不妨上網搜尋美國大型企業和學校合作計劃“School-to-work”的實施及成效報告





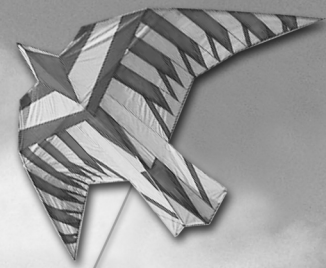


## IV. 工作者於課堂上的經驗分享

下面是一些參加課程的工作者提出的個人經驗及問題，可以作參考以了解本地工作者的實況及所關心的問題。

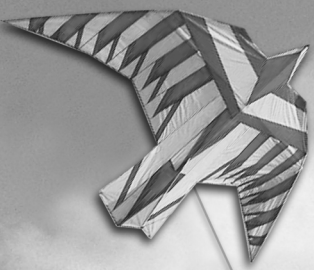
### 1. 在生涯輔導的個案中我碰到最困難的個案是：(工作者的年資)

- 「工作的地點在天水圍，距離市區十分遠，個案大多不願意到偏遠地區工作，影響他們的就業和職業發展。但一些地區上的問題，我又沒有辦法去解決。」(8年)
- 「青年的選擇太多反而令他更迷失個人的發展，要處理這青年的角色及位置時，要用長時間的會談，但最終青年多會選擇賺快錢的途徑。」(2年)
- 「沒有社會資源容納、接受一群比中五更低學歷的學生。」(4年)
- 「學員不清楚自己的職志，除了打機沒有任何的興趣，而且是嫌返工辛苦，覺得自己沒有能力，我覺得最困難是令他們行出第一步。我相信，由無到有是對學員來說最困難的事。」(5年)
- 「阿儀20歲，雙親早逝，自幼缺乏家庭照顧。初中階段甚為反叛，常聯群結黨四處活動。中三後參加展翅，但自覺無用。雖曾有外出工作經驗，但最長一份亦不過一星期。現年長了，雖知道工作的重要性，但無從入手。」(2.5年)
- 「一個19歲的新移民青少年，中一輟學，有動機找工作，但不會很認真，認為自己沒有能力做，所以經常被老闆放棄。」(1年)
- 「一些多慮多疑，不知到自己所想所需的case，他們會經常改變已定下的目標及計劃，更會因擔心被指責而逃避與人聯絡及商討。」(3-4年)
- 「青少年來的時候，並不是自願，又是被家人逼的。來到後又常騙人、說謊。由於對這位青年的背景一無所知，我從來沒有懷疑他。到最後，他在中心犯案，結果被捕，才揭發其真面目已太遲，我再沒有機會接觸他，因他已被警方拘捕。」(1/4年)
- 「案主家長的行為不相互配合，一方面嘮叨兒子不找工作，但找到工作後又認為沒有前途，更甚是當兒子找到有興趣的工作後，母親因兒子常要夜歸而淚洒當場，這令案主因母親矛盾的行為感到無奈及迷失。」(2年)
- 「曾在學校工作，那些經常被學校責罰，在校找不到成就感，當與他/她傾談時，他/她找不到自己手上有「籌碼」(Power / Esteem)，所以不願/不敢自己作出計劃。」(10年)



## 2. 在青少年輔導的課程中我希望提出的問題是：(工作者的年資)

- 「如何去建立僱主網絡，如何去協助個案了解自己的職業興趣如何去協助個案去維持工作，與個案的家人一起協調去協助個案解決工作上的問題」(2年)
- 「在社會工作訓練下，問題好多時並不單有其複雜性存在，現時青年輔導工作更需要面對是青年個人承擔感下降，社會提供過多短暫且沒方向性的支援服務。故此在青年輔導工作中我最希望理解青年是否需要具發展性及長遠規劃，若對他們來說即時性是他們選擇的生活方式，是否需要工作者不斷介入並以糾正的態度或方法加諸其上？是否工作者的包容性不足？定或是青年真的需要一套生涯規劃？」(2年)
- 「如何令青少年堅持及維持那股動力、衝勁？如何令那群無助的青少年的家長體諒及支持他們的孩子。」(4年)
- 「每個人均有 career indecision 的階段，可長可短。有哪些因素決定 career indecision 的長短？那些因素可有助縮短 career indecision 的時間？」(4年)
- 「如何可以令青少年明白及認知到『生涯』對人的重要性？個人相信行為是思考的反映，有了信念，思想認同，才會在日常生活中反映出來、做出來。為什麼青少年的動機會低，是因為他們不信自己還是不知道事情的重要性？」(3年)
- 「如果將青少年直接安排得到發揮才能的工作機會是一個有效和根本的介入方式，那有甚麼方法可以增加這些工作，怎去找這些僱主，用甚麼方式與他們合作。」(2年)
- 「如何洞悉個案的障礙及令個案明白及接受，引起動機去克服障礙？如何鼓勵機構配合個案特性作出相應對策改善工作動機及給予鼓勵？怎樣推行公民教育，以引起大眾關注生涯規劃與個人障礙的關聯，以更接納態度幫助青年人正式就業？」(7年)
- 「青少年對他們生涯的期望與社會有不少分歧，如向協助他們融合、調校？或是否需要融合？除了金錢以外，青少年看不到工作對他們的意義或價值，因此經常轉工，那裏人工高便轉工，無法持續在同一行業上發展，是否需要處理？如何處理？」(8年)
- 「與學員尋找工作及讓其上班並不十分困難，但完成實習階段後，再覓一份青見以外之工作，是其興趣並有發展空間，可穩定工作，甚至讓工作能變成為職業卻不容易，同工可怎樣幫忙青少年踏入工作世界後的前途發展呢？」(3年)

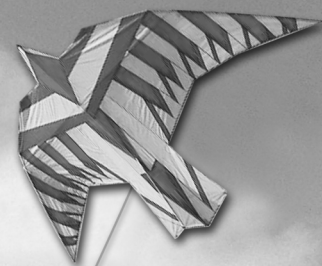


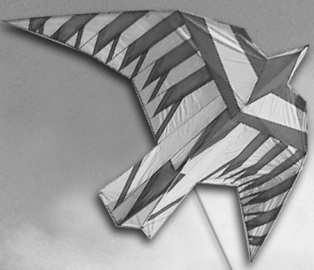
3. 在這個講習班中我最大的收獲 / 最重要的啟悟是：

- 「培育和引發青年人工作動機及改善學習態度是一段漫長及困難的工程，不單是愛與恒久忍耐，亦要拿捏得準青年人的內心世界，同心同行才有成果。」
- 「我是新進社工，在工作期間常感到迷惘，迷惘源於對同事或機構的做法有疑問，常常不知究竟我是對或錯；這兩天，講者們讓我明白到我是可有自己的想法，我們應該從青少年的心出發；說實在，我也是青年人，那不是可以由我自己明白他們。」
- 「其實，我們都年青過、瘋狂過、反叛過、掙扎過、失望過，相信不難去了解青年人的心態及問題。而且，加上學院及坊間亦有不少資源。說我們去幫助他們但只是因掛著『社工』“mentor”之名，而我們慢慢走向『人在江湖，身不由己』的道路去，願同工都能清晰自己的價值與工作，真真正正去協助年青人。」
- 「以生命影響生命是很重要的，工作者的生命如果是對這群青少年有心的，是能夠影響他們的青少年的生命，雖然別人介入去幫助他們，很開心見到真的有人用自己的生命去影響他們。」
- 「我最大的收獲是能回首自我，在學員的分享中，某程度上反映自己當年。青少年期間有自己的睇法，自己均採取一個沉默的方式回應，但過程中若果有一個身邊的支持者，人與人之間的化學作用產生，正正反映自己日常工作中的定位，如何協助青少年人。」
- 「作為社會工作者多年，令我反省自己的工作方式及對青年人的價值觀，面對現今的社會變遷，我們要更靈活應變及重整。另外，不要拘泥於什麼是應該不應該，我們要相信個人有不同信念，要彈性去處理青年人的困惑，要耐性及信心。」
- 「重新檢視自己的價值觀，與服務對象一起學習、感受、從而整合出一套自己與社會接受的價值觀。啟泰的剖白，原來世俗眼中的雙失青少年（或者有其他的稱謂），他們都有恐懼，只是日子未到，沒有顯露出來。」
- 「工作坊令我有許多反思，做青年輔導沒有單一的方法，每個青年人有不同的問題，如何從青年的角度去處理其問題，首先要去了解他，才能定出適合他的輔導方案。」
- 「青年就業除了是個人職業選取外，亦是一項社區性的工作，所用的時間亦是很長，資源很多，但只要能夠『重建』一個人，就是值得。」
- 「要有信念、堅持才會有轉機。Mentoring > Networking > Community 這三個元素我們都知道，但要堅持去尋找出路，為青少年尋找更多的東西，我們必須持續反思，再上路。」
- 「反省個人對青少年的acceptance足夠嗎？如足夠的話，有需要動氣嗎？又或是對他們不夠着緊？除令青少年維持他們那股衝勁、熱誠之餘，我們同工亦同時需要反思。」
- 「從一個新的角度去看年青人他們的發展路向及他們的人生目標，能從他們的角度出發，能與他們同行是重要的。堅持自己的信念，『重拾起初的愛心及信心』，恒久忍耐！」

## V. 結論

協助青少年人從學校過渡到工作世界，肯定是一項艱難的工程。首先要有愛心和耐性，能夠處處從他們的角度去體會週遭的環境，同時也要謹守專業原則，社會的道德要求。其次是能夠善用各項香港社會現有的資源，包括數目不斷增加的「關懷社會」的企業單位（caring enterprises），許多能夠作「師傅」（mentor）的事業成功人士。進而為青少年營造具體的工作體驗，讓他們平穩過渡。





## 課後活動

### 會考之後

**目 標：** 讓參加者體會青少年人在面對生涯抉擇中的衝擊及各種不同的考慮因素。

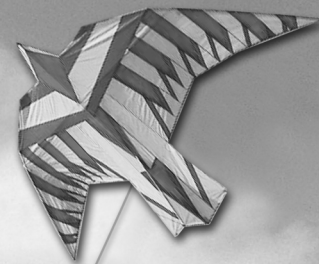
**學習重點：** 讓參加者

1. 明白每個人作生涯抉擇中都牽涉個人的價值觀念
2. 明白和體會每個人作生涯抉擇都經歷巨大情緒上的波動
3. 明白青少年在生涯抉擇中都須別受到週遭的人及環境影響
4. 明白應如何向青少年解說作出生涯抉擇時的各項要素

**需 時：** 30 - 40 分鐘

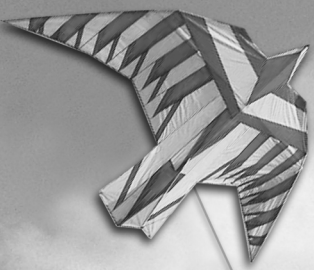
- 活動流程：**
1. 工作者找一個參加者可以自己走動的地方，讓參加者自由散開。
  2. 用 power point 或 圖片展示會考之後青少年會作何種抉擇，例如重讀中五或工作。（資料見後頁）
  3. 工作者讓作了相同選擇的參加者聚在一起，然而訪問他們作這種選擇的原因。訪問的對話要讓全體參加者聽見，然後再訪問另一個組別的參加者。
  4. 讓全體參加者再作選擇，是否相同，若有人改變主意另作選擇，可以訪問他們轉變的原因。
  5. 依上述方式，繼續展示不同的場境和選擇。（見有關 power point）

**討論：** 參加者重新自由地組合成 4-5 人一組，每位參加者講述（narrate）自己選擇的過程，分享在每個選擇中的感受，並聽取其他組員的回應。



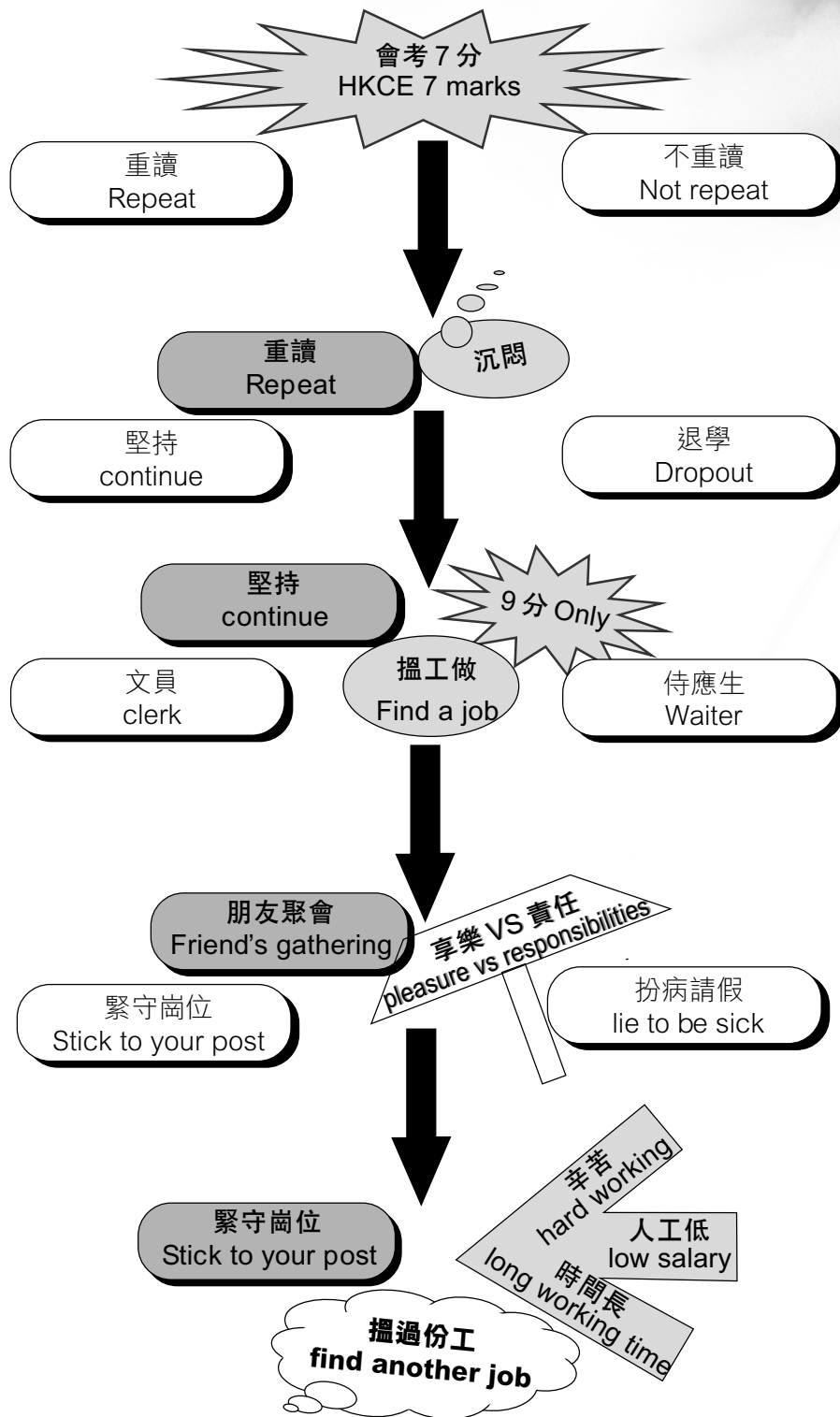
**I. 美國就業與訓練行政局（The Employment and Training Administration, 1993）亦曾詳列學校中提供生涯輔導的重要策略，應包括：**

1. 班級教學（classroom instruction）：提供統整性的、有計劃且有系統的班級課程活動，討論生涯相關議題。
2. 生涯諮商（career counseling）：透過個別諮商或團體諮商方式，協助學生探索個人與生涯相關的特定議題，並學習應用資訊和技巧於個人生涯規劃中。
3. 自我評量（self-assessment）：提供學生對其興趣、能力、成就、技巧、抱負、需求、價值觀等，有較為清楚的了解。
4. 生涯資訊（career information）：提供學生現有、可取得的、無偏見的相關生涯資訊，以作為生涯決定之參考架構。
5. 探索活動（exploration activities）：設計一些探究性、經驗性生涯活動，以拓展學生之視野、檢驗其興趣、激發其進行生涯規劃。
6. 工作經驗（work experiences）：提供實際工作經驗，促使學生有機會檢驗其暫時性生涯決定，並發展有效的工作能力和行為。
7. 生涯規劃活動（career planning activities）協助學生學習作決定所需的技巧，並深入瞭解其生涯選擇對未來生涯生活的影響。
8. 安置服務（placement services）：協助學生進行生涯轉換，以銜接學校教育、訓練機構和工作等。
9. 轉介（referrals）：轉介有特定需求的學生，以接受生涯輔導方案以外的其他專業服務。
10. 追蹤活動（follow-up activities）：維持和學生的接觸，並追蹤記錄其進步情況。



II. 「美國生涯教育領導者溝通網絡」(National Career Education Leaders Communication Network) 曾於1987年將生涯教育的目標界定為下列數項(引自 Herr & Cramer, 1996)：

1. 促進私人機構和教育體系的夥伴關係。
2. 裝備學生一般的就業/適應技巧。
3. 協助學生進行生涯覺察、生涯探索、及生涯決定。
4. 藉由將生涯融入班級課程中，推展教育改革。
5. 讓工作(work)成為生活風格(lifestyle)中的一個有意義的部份。
6. 連結教育和工作的關係，以促成對二者作更好的決定。
7. 減低偏見和刻板化印象，以確保生涯選擇的自由度。



收入 salary	工作時間 working time
工作類型 form of working	工作滿足感 job satisfaction





此 乃 空 白 頁