

# 低工作 / 升學動機青年的就業輔導

香港理工大學應用社會科學系 講師

崔日雄先生

## I. 前言

近年不斷的教育改革，本應是以學生為主體，以多元化的教育體制幫助其發掘潛質，協助他們追求卓越，達致全人發展，因此，以提供優質教育、擴充大專學額、發展多元的課程、教學方式及評核機制、減少公開考試和學生成績組別，此等措施之目的均為了提高學生的學習質素，讓他們能樂於學習、善於溝通、勇於承擔、敢於創新(教育統籌委員會，2000)，在這種強調終身學習的社會氣氛下，學生普遍選擇不斷進修，然而，他們是否真的樂於學習和具備終身學習的積極態度和動力？

心理學家Erikson (1963) 相信成功的自我肯定能引發出個人的內在動力，可是現存的評核及教育制度卻令學生感覺含糊，越多的機制迫使他們花費更多力氣來肯定自我，學生在沒有足夠信心的情況下會較易產生負面的自我觀，他們會變得敏感，易於接收負面批評和經驗負面感受，他們一般會採取沒有有效的手法去面對逆境，並較少傾向自我充實，個人發展動力也較弱 (Harter, 1993; Kernis et al., 1989)。本單元旨在讓工作者認識低工作及升學動機的成因及掌握如何提升學員對自我發展的動機。

## II. 目標

在完成這個課程後，將會達到下列目標：

1. 認識低工作及升學動機成因；
2. 認識升學及工作動力元素；
3. 認識學習無助感及期許效應對動機的影響；
4. 掌握運用歸因法與自我效能原則；
5. 懂得運用事業探索練習提高升學及就業動機；及
6. 掌握提升動機的策略。

## III. 內容

### 學習活動

#### 探討低動機成因

播放數名低動機學員的心聲。內容包括他們的成長經驗、對學習和工作的感受及態度、自我觀及不同的系統，如：家庭、朋輩和學校對他們的影響。

把參加者分為多個小組，然後分組討論以下題目並作出匯報，目的讓參加者初步認識低升學及就業動機的成因及提升動力的基本元素。

#### 討論題目

1. 低工作動機學員有何特徵？
2. 為何沒有工作動機？
3. 有甚麼個人動機或期望？
4. 學員的自我形象及成長經驗。
5. 其他系統對學員的影響。
6. 心理及社會因素。
7. 輔導員的困難。



## 1. 低升學及就業動機成因

作為一個輔導者，我們相信每個人本質上應有積極學習和個人發展的動機，沒有人希望自己不思進取，甚至一敗塗地。對於我們在工作上接觸的青少年，他們表現被動，對升學及工作的態度消極，甚至自我放棄，我們應該有另一種解讀，我們相信：抱有低升學及就業動機的學員，他們總有一些個人或社會性的原因，這些原因包括：

### 1.1. 不恰當個人目標

- 沒有清晰的個人目標。
- 認定目前的目標及工作不適合自己。
- 沒有（或認為自己沒有）能力達到目標或完成現時的工作。
- 在可見的將來也不可能獲得完成目標所帶來的滿足感。
- 看不到目前的工作與個人目標有關連。
- 目前的工作與個人目標有衝突。

### 1.2. 學習能力與技巧

- 欠缺學習技巧。
- 注意力未能集中/選擇性學習。
- 新訊息未能與舊經驗聯繫。
- 未能從學習中產生認知策略。

### 1.3. 心理因素

- 欠缺外在促使行動的誘因。
- 未能獲得適當的支持。
- 挫折容忍力低。
- 受到個人問題的困擾。

## 學習活動

### 摧毀動機的方法

試暫時放下工作者或輔導員的角色，討論如何摧毀學員的就業動機？

1. 有不現實的職業理想。
2. 只期望幹一些低技術工作。
3. 經常因對工作不滿而轉換工作。
4. 欠缺學習技巧。
5. 有點小聰明。
6. 多言好動。

### 建議：

盡量使用一些針對學員個人的內在因素和不理性的批評，例如說學員資質差、能力低，讓他覺得自己無論做甚麼也是徒然的。

### 討論：

以大班形式作討論，通過以下題目帶出甚麼是影響動機的批評，從而讓學員反思他們的評價和鼓勵如何提升青少年的學習和工作動力。了解評價和自我形象與動機的關係。

- 怎樣才能有效摧毀動機？
- 哪些攻擊最具殺傷力？為什麼？
- 哪些評價可提升學習和工作動力？

## 2. 認識動機的主要元素

要知道動機並不是學習得來的，動機是一種自發表現，青少年對學習和工作的自發動機應包括以下三項元素：

- 自發和主動的內在動力。
- 活動形式需要有協定和規範。
- 要有持之以恆之動力。

青少年在各類活動中的動力與學習元素活動形式各有不同，以下是一般青少年在各類活動中的表現：

活動項目	內在動力	活動有協定和規範
課堂學習	低	高
朋輩交往	高	低
玩遊戲機	高	高
運動或學術比賽	高	高
課外活動	高	高
上班工作	低	高

## 學習活動

低動機的學習一般對有協定和規範的活動表現得欠缺內在動力，而他們具有內在動力的活動卻沒有對工作或升學有實質作用，我們可如何通過高內在動力和高活動協定及規範的活動來引發學員的工作及升學動機？



### 3. 工作及學習動力的來源

外顯行為	<ul style="list-style-type: none"><li>• 由相關刺激物所引發。</li><li>• 為了獲得期望得到的結果 / 獎勵或避開使人不快的結果出現。</li></ul>
社交性	<ul style="list-style-type: none"><li>• 模仿偶像。</li><li>• 成為小組成員，甚至重要成員。</li></ul>
生理上	<ul style="list-style-type: none"><li>• 增加 / 減少刺激（興奮）。</li><li>• 引發官能反應。</li><li>• 減少飢餓或其他不舒服的感覺。</li><li>• 維持體內平衡。</li></ul>
認知層面	<ul style="list-style-type: none"><li>• 對有趣或有威脅性的事物保持專注。</li><li>• 引發對事物的理解或發現箇中意義。</li><li>• 增加 / 減少認知上的不調和或不穩定因素。</li><li>• 解決問題或作出適當的決定。</li><li>• 找出答案 / 有趣的事物。</li><li>• 消除威脅或風險。</li></ul>
心理上	<ul style="list-style-type: none"><li>• 配合個人選定的目標。</li><li>• 達致個人夢想。</li><li>• 能發展或維持自我效能感。</li><li>• 感覺掌管自己的生活 / 人生。</li><li>• 除掉妨礙達致目標的威脅。</li><li>• 避免他人干涉自己的生活。</li></ul>
感性上	<ul style="list-style-type: none"><li>• 增加 / 減少情緒上的不調和。</li><li>• 使自己感覺良好。</li><li>• 減少覺得不適的感覺。</li><li>• 維持 / 提升自尊感。</li><li>• 維持個人樂觀感及熱情</li></ul>
靈性上	<ul style="list-style-type: none"><li>• 了解人生意義 / 目標。</li><li>• 與終極的信仰產生聯繫。</li></ul>



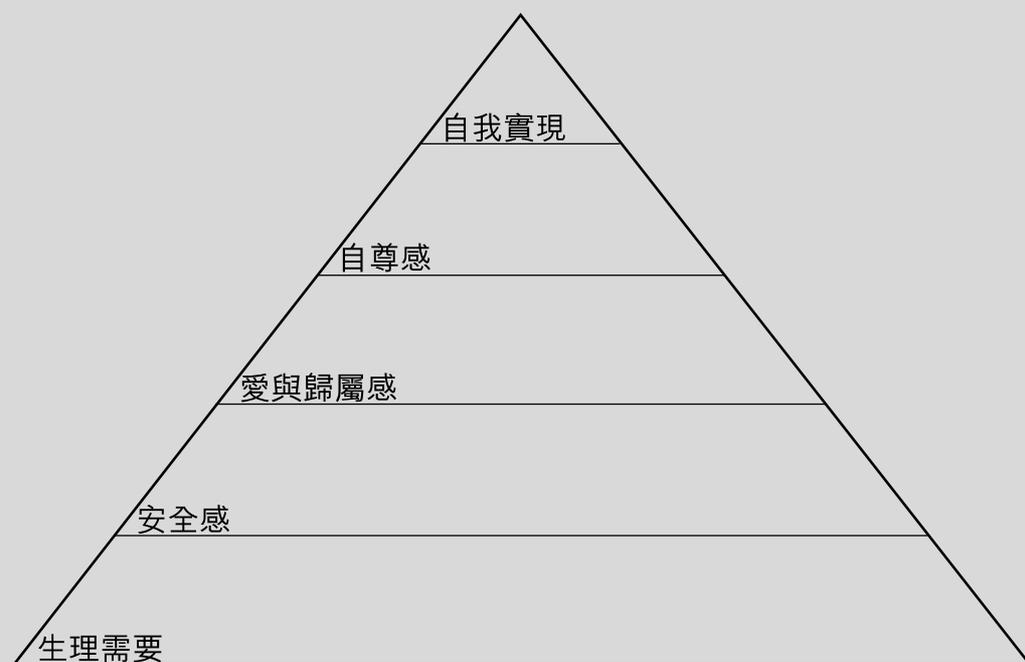
#### 4. 馬斯洛的人生需要階梯

心理學家馬斯洛 Maslow (1970) 提出，每人都有不同的需求及慾望和由此產生動機。Maslow認為人的需要是由低層次至高層次，包括：生理需要、安全感的需要、愛與歸屬感的需要、自尊感的需要和最高層次的自我實現需要，當中自我實現的需要包含了學習和了解的訴求。當較低層次之需要得到滿足，較高層次的需要才可能達到滿足，學員的工作動機往往與個人獲得滿足感有直接的關係，因此，工作者首先須協助學員滿足其基本需要，以便他們能追求較高層次的需要。

試想，若學員在缺乏安全感，沒有愛與歸屬感和不被尊重的情況下，這位學員還會追求自我卓越嗎？我們還要問的，是他們學習或工作的過程中，有哪些需要可以得到滿足？有哪些需要還在渴求？這些需要與他們的動機有何關係？

#### 學習活動

請依照馬斯洛的分類，具體列出自己在學習與工作中獲得在各層次中的滿足感，當中包括如何滿足與滿足程度。



#### 討論：

以小組形式討論以下題目，讓組員反思自己在工作和學習中所獲得的滿足感，並反思箇中的個人目標和深層需要。

- 你的個人需要在哪方面得到較大滿足，哪方面較少？
- 個人需要的分析與你的工作和學習動力有何關係？

#### 活動小結

以上分析可反映我們的動機是受到不同層次的滿足感所影響，工作者應多聯繫升學與工作可如何讓學員獲得滿足感。



## 5. 認識學習無助感

對於那些自我形象偏差，少有成功經驗和學習滿足感的學員，他們無法體會到成功和行為的關係，這種認為事情結果與個人行動無關的信念，心理學上稱為「學習無助感」。最早的實驗是把狗放置於電擊情境中（Seligman, 1975），小狗分成兩組接受負增強方式訓練，A組的小狗的被電擊情況是可受控制的，牠們可通過一些簡單行為，如跳出有通電的地方來避開被電擊。而B組的小狗則無論牠做任何反應均無法避開電擊，之後再將兩組小狗置於一個只要按個鍵即可終止電擊的情境中，B組的小狗先是狂躁地走幾秒，然後便躺下，毫不反抗地接受電擊，雖然有些反應可以終止電擊，曾經歷無法阻止被電擊的小狗會有一種學習無助感。相反，A組的小狗很快便學會按鍵來終止電擊。

同樣地，學員在沒法逃避而又注定失敗的環境中，他們會表現得：

- 被動
- 難學新事物與知識
- 憂鬱
- 絕望
- 自我放棄
- 自尊感低落

### 學習活動

討論：

- 有甚麼與學習無助感相關的經驗？
- 低動機成因與學習無助感的關係。
- 工作者可如何協助這群學員？

學員的無助感是通過一些重復的失敗經驗所產生，這種無助感是一種很受個人對自己預期負面的行為結果所影響，以致令自己喪失努力工作與學習的動力。

## 6. 期許效應與教學果效

除了學員的心理因素，工作者的心理狀況對學員的表現有直接的影響。工作者對學員有成功表現的高度期望可以激勵學員的學習動機，並進而改善他們學習及表現成就。但過高的期望可能為學員帶來過度的壓力，而過低的期望則可能降低他們應有的成就表現。因此，工作者對學員的期望應與學員的能力配合。

工作者受個人過往經驗或他人經驗影響，從而對學員產生某種期許



工作者在自覺與不自覺間傳達那種期許



學員的行為應驗工作者的期許

工作者若預計某學員的表現不佳，則對他有自覺和不自覺的較差待遇，因而減少了他學習的機會，進而導致較低的成就。但如果工作者相信該學員是有潛質進步的，他會更樂意作出額外的輔導，學員進步的機會亦會因而大增。心理學上，這現象稱為「自我應驗的預言」，換句話說，工作者對學員積極的期許，也是提高學員進取動機的一項重要元素。可分組或整班討論各工作者日常輔導學員時的心理狀況，反思自己是否或如何不自覺地產生一些期許，以致影響學員的表現。

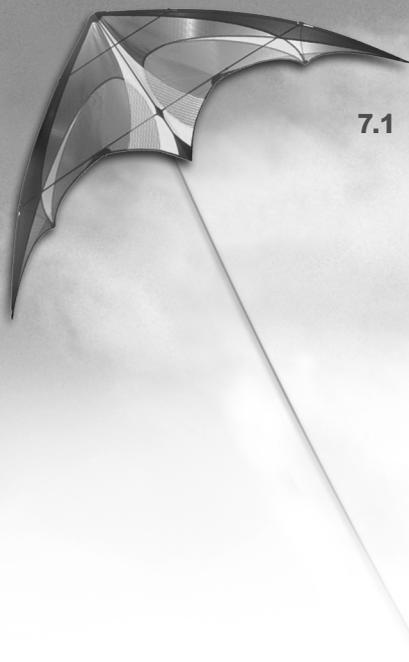
### 學習活動

討論：

- 你是否認同期許效應這推論？為甚麼？
- 你平日抱著甚麼期許進入教室和面對學員？
- 它(對學員的期許)如何影響你輔導學員的表現？

## 7. 運用歸因法提升學習和工作動機

歸因理論從個人如何了解世界，達成自我實現的觀點來探討人的動機問題，本節將集中討論作為工作者和學員的因果信念，以及有關信念帶來對自我觀念和學習及工作動機的影響。



## 7.1 成敗歸因四個角度

### 內在與外在因素

Kelley (1973) 的研究指出，個人行為的內在與外在歸因可取決於三類訊息，首先是訊息的一致性 (Consistency)，我們會問：「學員是否有如常一貫的表現？」第二是訊息的獨特性 (Distinctiveness)，我們會問：「學員在不同的情況下是否有相同的表現？」最後是該行為有否一般共識 (Consensus)，我們會問：「在相似的情況下，其他人會否表現相同？」如果我們愈能指出所觀察到的行為只是源於學員的獨特表現，我們便愈能對有關行為作內在歸因；相反，倘若我們愈相信其他人也會有相同的表現時，我們便愈會對行為視作外在歸因，Kelley 相信這三類訊息足以決定學員行為的內在與外在歸因。例如：一個經常面試失敗的學員，我們會問：1) 你是否每次面試也是失敗；2) 你是否在不同的面試環境也有相同的結果；和3) 其他學員會否有較大的面試成功機會。如果各問題的答案均是正面的話，我們很有理由相信學員面試失敗的原因是他個人的內在因素，相反，則證明那可能是一些外在的原因所造成。

### 穩定與不穩定因素

有關穩定與不穩定之範疇之討論是始於懷納 Weiner 及其同事 (Weiner, 1974; Weiner, Russel, and Lerman, 1978) 所提出有關成就動機的歸因理論，Weiner 認為有高成就動機的學員往往把自己的成功歸因為個人的能力和努力，而失敗歸因為努力不足。相反，低成就動機的學員會傾向把成功歸因為個人運氣或一些外在因素，而卻把失敗看成個人力有不逮。他們把此範疇視作任務成功與否的預測，若果學員懂得把個人的成功歸因於一些穩定的因素，而且能把個人的失敗歸因為一些不穩定或過度性的因素，他對自己會否成功將有較大的期望。

舉例說，我們可能會把考試成功視為個人天資聰穎或只是因為試題過於簡易，相信個人天資聰穎者較為相信成功的穩定性，以致對下次考試成功有較大的期望，並將有較大的動力推動自己繼續努力。相反，學員若把考試成功歸因為一些如個人運氣好之類之不穩定因素或把失敗歸咎於一些例如覺得自己愚笨的穩定因素均會令學員較為悲觀而減低其繼續努力的動力。

### 可控制與不可控制因素

Weiner 亦曾指出有關控制能力之歸因可以使個人對成功與失敗的情緒反應有直接的影響，學員若相信他們是有能力去控制其所經歷的負面經驗，他們所面對的罪疚便愈強。比方說，倘若一個學員覺得自己只要努力便能在大考中取得合格成績，但他卻未能達到，他將感到較大的內疚和不安。相反，若學員相信考試成績是不可控制的，考試失敗對他的心理創傷將會較少，然而，由於他相信結果是不可控制的，其學習動機亦會相對地低。

事實上，事情卻往往是很難有一個清晰而單一的歸因方法，例如，學員說他因為感覺疲倦而希望提早回家休息，學員可能認為他是有能力去控制他的疲倦感覺，通過回家休息來減輕自己的疲倦，但是他亦可能認為自己總是常常感到疲倦而無法加以控制，學員只有選擇提早回家去面對自己的體力不足。到底，事情是否可以被控制呢？現實生活中，此等不清晰的歸因情境真是俯拾皆是。



## 整體與獨特因素

每當遇上逆境，部份學員會經驗自覺無助（Learned Helplessness），他們會相信問題是不可控制的，有關學會無助感的研究（Abramson, Seligman and Teasdale 1978）指出除了前述的歸因範疇，學員所遇到的問題只是一次獨特情況抑或是學員的整體處境也是非常重要，一個學員認為自己無法在英文科中取得合格成績，他可以看為只是今次不理想的表現或個別對英文科的獨特困難，這樣他便不會因為這次成績而打擊其整體學習信心和動力，相反，倘若他認為英文科的成績是個人整體成績的基礎，而整體成績亦深深影響著他的個人前途，這樣他將會因為一科成績而大大打擊其自信，甚至引致個人自暴自棄，降低學習動力。

## 7.2 運用歸因法的例子

基於以上討論，我們可綜合出歸因法的四個重要範疇 - 內在與外在、穩定與不穩定、可控制與不可控制及整體與獨特因素。讓我們參考以下學員對升學失敗歸因之例子：

*我升學失敗是因為自己的讀書資質差，頭腦不夠靈活*

這位學員若相信自己資質和頭腦的靈活性是不輕易甚至不可能改善的話，他便傾向相信較為穩定的歸因，同時亦相信其失敗將會一直維持下去。長遠來說，他的升學動力必受影響。但是，倘若他相信頭腦不夠靈活只是暫時性的，例如，因為在考試期間精神不夠集中以致成績未如理想，這樣，問題的成因便變得不穩定，這學員便變得有盼望，在住後的考試將會對症下藥，力求令自己的頭腦更為靈活。

只要這位學員相信考試失敗的原因是可以受到控制，他將會更樂於付出努力，改善自己，達到目標。可是，現今一般學員卻認為頭腦不夠靈活是與生俱來的，不能控制的，或許說成「人蠢無藥醫」，學員只能將勤補拙，那就是說他的問題不能根治，儘管下次努力，仍會覺得自己頭腦不靈活而欠缺信心，升學動力亦自然受影響。

學員認定失敗在於自己頭腦不靈活是把問題的成因作出了內在歸因，相信過往失敗的成因全是個人問題，這樣學員所承擔的責任和壓力將會較大，只要他覺得有改善空間，他便較願意檢討自己，作出改善。相反，採取外在歸因的學員可能會把失敗的成因放在他人或環境上，例如，認為今年的題目過於艱深或者運氣不佳，把問題的責任推得一乾二淨，這樣他們的負擔減輕了，但對下次改善的動力卻顯得十分有限。

最後，就是成因的整體性與獨特性，學員會否認為自己頭腦不夠靈活只會令他考試失敗，而沒有對他生活的其他部份構成影響，可是，當學員接受了自己天資不足而考試失敗，他們往往會認定將會整體地失敗。例如，認為頭腦不靈活是導致不能升大學的原因或者對求職構成很大的障礙，這樣，對他們升學或就業動機上均會有負面的影響。由此可見，不同的歸因方法的確可令學員在面對失敗時有眾多不同的反應，從而影響到他們提升自己的動力。



## 學習活動

### 討論對成功與失敗的歸因

你怎樣解釋下列學員的成功或失敗？

探討下列學員的歸因方法：

- 「經濟轉型，失業是正常的！」
- 「僱主總是看不起我的！」
- 「每次面試我總是這樣倒楣！真沒希望。」
- 「我根本就不適合幹一些與人相處的工作。」
- 「過去多份工作，主要是靠運氣得來的。」
- 「我的學習能力總是比人差，但我勝在勤力。」
- 「我相信我對這工作是有天份的。」

參考答案：

	外在	穩定	不可控制	整體因素
a.	✓	×	✓	✓
b.	✓	✓	✓	✓
c.	✓	✓	✓	✓
d.	×	✓	✓	✓
e.	✓	×	✓	✓
f.	×	×✓	×✓	×
g.	×	✓	×✓	✓

✓是    ×否    ×✓部份是，部份否

討論：

可以小組或大班討論，深入了解歸因傾向和改善歸因的方法，學會如何聆聽需要和思考的局限，提升輔導質素。

- 高學習動機與較低動機的學員的歸因傾向有何分別？
- 不同的歸因對輔導學員的手法有甚麼影響？哪種比較有效和正面？
- 你個人對成敗有甚麼歸因習慣？

### 7.3 輔導上的啟示

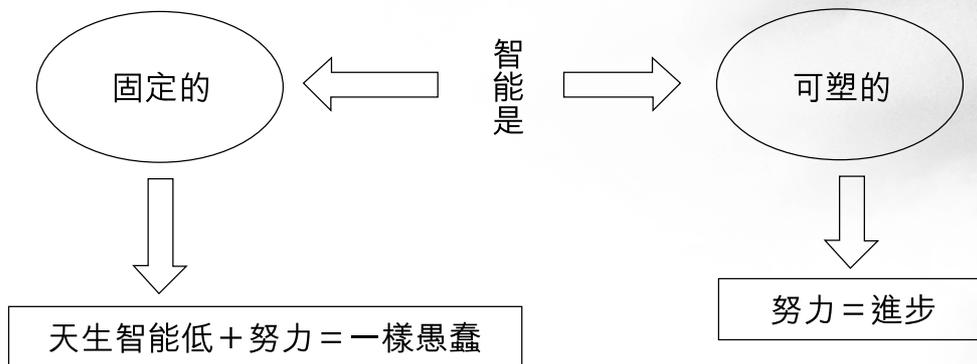
給予學員回應時，工作者需要更新學員對個人成功與失敗的歸因方法，有效的提升學員學習動機的歸因應強調事件成敗的內在成份，清楚指出學員對事件成敗的責任，讓他們知道成敗的成因是可控制和不穩定的，成敗主要取決於自己，工作員可強調個人努力作為解釋成敗的主要因素。

工作者要檢視自己對能力的看法。你認為智能是固定不變的，還是可以塑造的？你的看法如何影響你的輔導理念和手法？

“每一個正常人，只要給予適當的機會，各種才能都可以發展到相當的程度。”

——迦納 1983

## 8. 智能信念對教學的影響



若我們相信智能是固定的，當面對一些智能或學習能力較低的學員，我們會傾向相信他們縱使努力也只會是徒然，工作者也容易變得欠缺積極，對學員的要求也會降低。作為一個工作者，我們應相信智能或學習能力是可塑的，肯定個人努力和進步的關係，這信念可讓學員與工作者也變得積極，進步將會是可預見的。

## 9. 讚賞的藝術

雖然相信個人天資聰穎者會較為相信成功的穩定性，以致對獲取成功有較大的期望，他們理應將有更大的動力推動自己繼續努力，可是，事實卻剛好相反，若要把成功歸因為個人天資聰穎，他們的表現便會很容易受到負面影響。

稱讚學員天資聰穎本應是一種鼓勵學員和提高他們自信心的有效工具，可是行為科學家卻指出，導師對學員發自善意的稱讚，未必一定對學習有幫助，有時足以摧毀學員的學習動機。趙志裕（2000）曾引述一項有關歸因法與學習動機的研究亦引證了這一點（Mueller & Dweck, 1998）。研究員首先讓一群小學五年級的學生順利地完成一系列容易的推理題，然後把他們隨機地分成三組，並向其中一組作對照用的組員（下稱對照組）說：「你們把這些難題處理得很好，你答對了若干題，這是一個很高的分數。」對另外一組（下稱聰明組），研究員除了上述的那句話之外，還加上一句：「你們處理這些問題真聰明啊！」而對最後一組（下稱努力組），研究員除了告訴學員的得高分外，還說：「你們處理這些問題真盡力啊！」

跟著，研究員告訴學員要回答另一組難題，但他們可以選擇一些很容易，不容易犯錯的題目，或一些容易犯錯，但卻可以學到很多新東西的題目。結果在聰明組的學生當中，有六成均選擇了較容易的題目。而努力組的學生選擇這類题目的才不到兩成。對照組亦只有四成學生選擇容易的題目。

由此可見，學員會為了維持自己的聰明形象，以天資作為歸因的學員較其他學員更不願冒險！他們對一些可能遇見的挫折視為對個人天資的衝擊，由於相信天資為個人成功的穩定因素，他們會較難接受新挑戰；相反，把成就歸因為他們所付出的努力和肯定努力之果效，卻更能提高學員的學習動機，甚至提高升學動機，原來一句些微的說話，差別可以是很大的。



## 學習活動

### 討論並反思不同類型的讚賞和獎勵對學員的影響。

作為一位工作者，我們除了以讚賞鼓勵學員的行為，也要注意不同的讚賞對學員學習和工作動機的影響，要知道有一些讚賞說話在強化行為的同時，會減低他們接受新挑戰甚至學習動機。

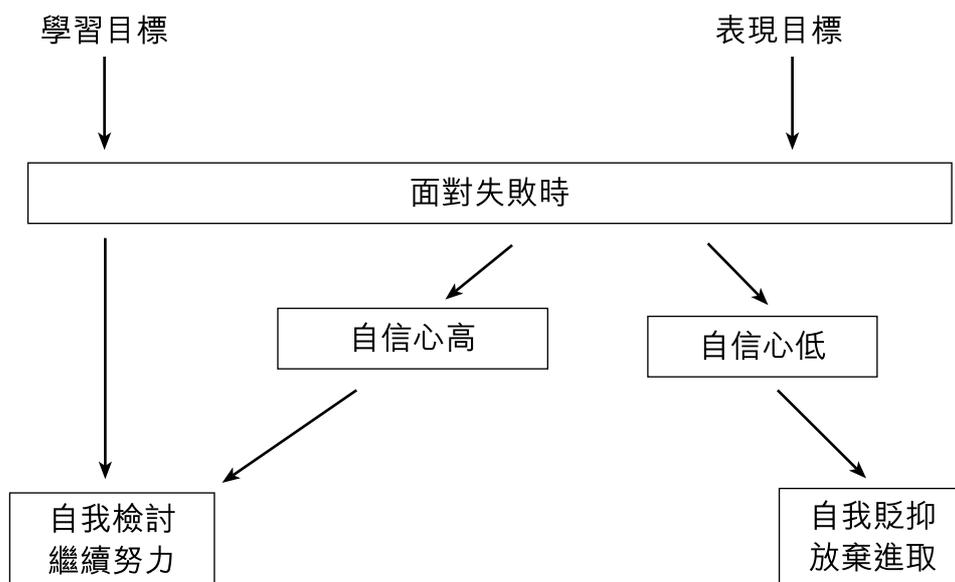
- 工作者可如何對有理想表現的學員或表現未如理想但有進步的學員作讚賞和獎勵？

#### 有效的讚賞應該是：

- 按特定準則，偶然地提供。
- 能對被讚賞的學員給予具體的回饋。
- 自然地、多元化地和親切地給予學員關注及鼓勵。
- 引導學員多思考解決問題和提升表現的方法。
- 肯定學員的努力或成功完成一些有難度的任務。
- 把成功歸因於個人努力，並預期相類似的成功是可持續發生的。
- 促使學員作內在歸因。
- 促進學員專注和欣賞可通過努力而改進的個人行為。

## 10. 認識工作者的工作手法和目標取向如何影響學員的升學及工作動機

在學習過程中，學員會有不同的目標取向，在這裡，簡單分為學習目標和表現目標，前者是以改善學習態度和方法作為目標，後者以提升表現和取得好成績為目標。要知道，工作者引導學員建立不同目標取向，是會帶來不同的學習果效。特別是在面對失敗時，雖然有些學員無論以甚麼目標取向，他們在失敗後，會作自我檢討，繼續努力改善自己的表現，但對於自信心低的學員，他們會自我貶抑，變得自我放棄。



## 學習活動

### 認識不同的目標取向

以下哪一些教學方法會鼓勵以表現為目標或以學習為目標？請在適當的格子上打記號。

	工作者的工作手法	學習目標	表現目標
1.	評核學員的表現時，除了給予一個分數外，還具體地說明甚麼地方做得好，甚麼地方需要改進。		
2.	平日多提點學員，讓學員明白表現不理想是因為欠缺有效的學習方法或學習態度。		
3.	給學員的分數以全班的水準來決定，每一個等級均有一定人數的比例。		
4.	讓學員知道錯誤或失敗是學習過程的一部分，最重要的是從錯誤與失敗中總結經驗，學會改善之道。		
5.	視每次測驗或考試為能力比拼。		
6.	把表現好的學員作品張貼/展覽，多加稱讚。		
7.	常以某些成績好的學員作例子，以激勵其他學員。		

參考答案：1. a， 2. a， 3. b， 4. a， 5. b， 6. a和b， 7. a和b

### 討論：

- 不同的目標取向對學員會有甚麼不同的學習果效？
- 動機與學習目標的關係為何？

### 活動小結

導師應多檢視自己的教學方法，看看在鼓勵學員努力學習時採用了那種目標取向，當知道學習目標對學員動機有積極的作用後，工作者應在工作崗位上多建立著重學習目標的學習文化，鼓勵學員自發學習，在面對挫敗時懂得自我完善，提升學習效果。





## 11. 認識內發動機

### 學習活動

#### 年青人的滋擾

假設你是一位餐廳老闆，生意額一直不錯，可惜近日每晚有一群年青人出現於你的餐廳門外附近，經常嬉戲、大聲播放音樂和圍起來大跳霹靂舞，他們的聚集直接影響你的生意。這種喧鬧持續了好幾天，你認為是時候改變一下這群青年人的滋擾行為了，你會如何令這群年青人自願離開？

#### 建議：

你可跟這群年青人說你和你的客人很欣賞他們的表演，願以日薪形式聘請他們每天到來表演，如是者維持數天，之後便不再給予他們任何報酬，他們便不會再來表演了！

#### 討論：

- 以上活動指出了外在誘因和內在動機有何關係？
- 這關係可如何應用於升學及工作動機輔導？

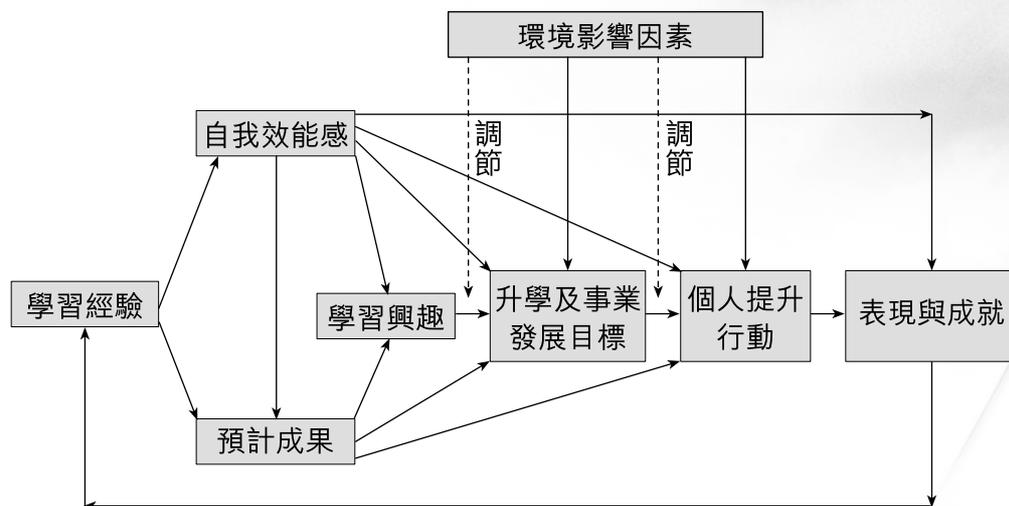
這例子說明了我們可以輕易地以外發誘因來取代內在動機，將自發行爲轉化為受外在因素所控制的行爲，換句話說，雖然獎勵可以強化行爲的出現，但不適當的獎勵卻會破損個人的內在動機。原來學習過程本身已存在一種個人滿足感，當中的動機應該是內在的，若我們過分使用獎勵，卻會使學員慢慢失去內在動力，變得為了取得外在鼓勵而去學習。所以導師在制定教學策略時，應先了解學員是為了取得榮譽或獎勵而學習，還是為學習本身的樂趣而學習？

我們要多留意如何運用適當的讚賞和獎勵，在輔導學員的過程中，多了解他們的需要，通過有效的歸因方法，協助學員提升學習與工作的動機。此外，我們亦要考慮以下原則。

#### 引發內在動機六大心法及提升動機的原則

- 學習資料和工作內容需具挑戰性
- 學習資料賦予學員的生活上有實際意義
- 過程能引發學員的求知慾
- 給予學員一些自主權
- 給予評分或回應要具資料性，並加上適當鼓勵
- 在學習或工作的過程中要有新鮮感及遊戲的成份

## 12. 通過自我效能原則提升學習及就業動機



社會認知事業發展理論指出（Lent, Hackett, and Brown, 1999），學習及就業動機與個人目標、學習興趣及需要有直接的關係，而目標、興趣及需要則受著個人學習經驗、自我效能感及預計成果所影響（如圖示）。換句話說，成功的學習經驗、正面的自我效能感和肯定的預計成果可以有效地提升個人的學習興趣及升學與工作目標，這樣，學員便會積極展開個人提升行動，以致他們有較大機會獲得好表現與成就，從而引出另一次正面的學習經驗，達致提升學習興趣和動機。

### 建議工作者以下工作重點：

- 協助學員經歷正面的學習或工作經驗。
- 引導學員建立正面而真實的自我效能感及預計成果。
- 發展職業及學習興趣和目標。
- 協助他們把目標具體化和化目標為行動。
- 發展學術及工作的技能，糾正關乎工作表現的問題或障礙。
- 建立學員社會支援網絡。
- 發展一個自我觀和工作觀，協助並鼓勵他們有自信和積極進取。

## 13. 運用事業探索活動提升升學及就業動機

學員要提高升學和工作動機，首先要了解他們的個人興趣、價值觀和對個人發展的期望，工作者要檢視他們對事業發展的準備情況，從而提升他們的學習興趣和升學與工作目標，工作者可以個別輔導或小組形式運用以下事業探究練習，增加學員的自我了解，以致提升他們升學與事業發展的自發動機。



## 學習活動

### 事業探索練習

工作者預先製作四至五十張職業卡，每張職業卡均列出一項學員可考慮的職業。活動可以小組形式或單獨進行。

#### 步驟一

首先讓學員把所有職業卡分類為「會選擇」、「不會選擇」及「有點猶豫」三大類

#### 步驟二

先取出「不會選擇」的一組，並列出你不選擇的具體原因，如：

「需要面對很多人」或「社會地位低」

「不會選擇」的原因：

1. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_

#### 步驟三

然後取出「會選擇」的一組，並列出你會選擇的具體原因，如：

「有晉升機會」或「人工高」

「會選擇」的原因：

1. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_

#### 步驟四

在「會選擇」的職業組別內，順序選出你最希望做的工作

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_



### 步驟五

請列出其他你曾經考慮過或夢想過的職業

1. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_ 原因：\_\_\_\_\_

### 步驟六

試比較你在步驟二、三及五內曾選擇及不選擇的各職業的原因，並找出一些你的擇業條件或準則，如：「高薪」、「高社會地位」或「有較多自主的工作空間」

我考慮選擇某工作的準則包括：

- 準則一 \_\_\_\_\_
- 準則二 \_\_\_\_\_
- 準則三 \_\_\_\_\_
- 準則四 \_\_\_\_\_
- 準則五 \_\_\_\_\_
- 準則六 \_\_\_\_\_
- 準則七 \_\_\_\_\_
- 準則八 \_\_\_\_\_

### 步驟七

對於步驟四及步驟五內，我的職業選擇：

我可以運用我的才能，包括：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

我的需要可以得到滿足，這些需要包括：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

可以達成我的願望，包括：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 討論：

- 這練習讓你多考慮那些擇業因素？
- 有沒有一些擇業準則是你之前從沒考慮過的？
- 你所選擇的職業如何配合你的個人需要？
- 活動過程中，有那些技巧可激發學員學習動機？

### 活動小結

此練習有助學員探索計劃其事業，通過討論選擇職業背後的準則，了解自己的價值取向和個人需要，並引發學員深入思考個人目的，促使其及早訂定升學與事業發展目標，從而激發自發學習動機。



## 14. 提升動機的策略

要提升學員的學習與工作動機，工作者要從多層面和多角度介入，引發的動機可包括外在和內在，改善動機的層面可包括情感，認知和技能方面，重點如下：

### 14.1. 內在動機

- 解釋學習某技能的重要性
- 引發及保持好奇心
- 加入活動及遊戲元素來加強刺激
- 使用模擬試驗手法
- 建立具體及現實目標
- 聯繫學習內容於學員個人需要上
- 協助學員制定行動計劃

### 14.2. 外在動機

- 明確表明期望
- 提出具體改善方案及回應
- 提供有吸引力的回報
- 促成獎勵

### 14.3. 情感方面

- 增強自信心
- 強化成功經驗的體驗
- 運用自我提升基模的方法

### 14.4. 認知方面

- 運用認知引導策略
- 具備後設認知能力
- 採取合作學習的方法
- 著重學習上的創意

### 14.5. 技能方面

- 反覆練習到熟練境界
- 從實踐中了解
- 從實驗研究增進邏輯思考

## IV. 結論

面對低升學與工作動機青少年，必須先了解他們的個別成因，對症下藥。工作者應相信每個人也有上進的動機，基於成長過程中的種種負面經驗或不恰當的學習環境，他們的升學及工作態度會變得消極，成因包括：欠缺恰當的個人目標、欠缺學習和工作技能，亦可能因為一些個人的心理因素。

作為他們的工作者，須先認識動機的元素和人的基本需要，了解學員的思考和歸因模式如何影響他們的升學及就業動機，多些檢視自己面對學員的信念與態度，運用適切的教學手法和輔導技巧，訂定有效策略，從不同的層面與角度去協助他們自我探索，建立自信和進取自我觀，確立事業發展和積極的人生目標，從而提升動機，一切從心開始，遠比處理行為來得根本和深入。

## V. 要旨重溫

以下是這一課的主旨，可以幫助你掌握本課的要旨：

1. 動機是引發、引導和維持行為的一種內在狀態。
2. 工作者的效能感對工作者的行為及學員的學習有重大的影響。
3. 要引發個人動機，先由學員的長處出發。
4. 把成敗歸因於個人努力和學習方法。
5. 動機一般可分為內在動機與外在動機。
6. 提升學員內發動機可通過升自我效能感和預計成果。
7. 提升學員掌握學習方法及建立具體可行目標。



## VI. 參考資料

Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P. & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Brown, D. (2002). *Career choice and development (4<sup>th</sup> ed.)*. Boulder, Colo.: net Library.

Kelley, H.H. (1973). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107-128.

Kernis, M.H. (1995). *Efficacy, Agency, and Self-Esteem*. New York: Plenum Press.

Layden, M.A. (1982) *Attributional Style Therapy, Attributions and Psychological Change: Applications of Attributional Theories to Clinical and Educational Practice*. London: Academic Press Inc. (London) Ltd.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

Peterson, N. (2005). *The role of work in people's lives: applied career counseling and vocational psychology*. Belmont: Brooks-Cole Thomson Learning.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Weiner, B. (1974). *Achievement Motivation and Attribution Theory*. Morristown, N.J.: General Learning Press.

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling : applied concepts of life planning (6<sup>th</sup> ed.)*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole-Thomson Learning.

趙志裕、葉慧敏（2000）。行路難：多元才能發展的路障。《香港教育 - 青少年多元智能成長與教育》。香港：三聯書店。

教育統籌委員會（2000）。香港教育制度改革建議。香港：教育統籌委員會。