



# 社工 / 個案經理於青少年 職業（生涯）輔導中之功能與角色

雅博研究顧問有限公司 項目總監  
王志錚博士

## I. 前言

隨著香港邁向「知識型」經濟和發展高增值經濟活動，新增職位空缺都以擁有高學歷和技能的專才為招攬對象，而那些相對「勞工密集」的職位空缺又因傳統工業北移內地而迅速流失，造成嚴重的人力資源錯配。根據教統局（2003）發表的人力資源推算報告，低學歷、低技能的過剩勞動力將於2007年超逾十萬人。另外，伴隨資訊科技日新月異和全球化迅速發展，在課堂上教授的知識往往未能貼近瞬息萬變的社會；再加上普遍老師、家長和學生本身多重視學術成績表現，而忽視職前培訓之重要性等因素互為影響下使低學歷、低技術及欠缺工作經驗的離校青年受到嚴峻的挑戰。正如下表的數據顯示，年齡在15至24歲組群的失業率，普遍高於整體失業率逾倍。

按年份劃分 15 至 24 歲年齡組別與所有年齡組別失業人數和失業率比較

年份	十五至二十四歲		所有年齡組別	
	人數	失業率	人數	失業率
一九九七	22,700	5.0	71,200	2.2
一九九八	46,600	10.4	154,100	4.7
一九九九	58,500	13.3	207,500	6.2
二零零零	45,700	10.7	166,900	4.9
二零零一	46,200	11.3	174,800	5.1
二零零二（第二季）	73,600	17.8	274,000	8.7

資料來源：見青年事務委員會（2003）年發表的《青少年的持續發展和就業機會報告書（英文版）》，頁9及來自統計處公佈的數據。

青少年是社會的重要資源，是社會未來的主人翁；他們能否在一個愉快的環境下健康成長、繼而透過參與有「體面工作」(decent work) 來開發自身的能力和事業，自當受到社會各界的關注和重視。所以，特區政府在處理青年就業困難和失業危機的問題上，一而再地投放資源推出青少年就業培訓計劃。繼1999年推出「青年職前綜合培訓計劃」或簡稱「展翅計劃」後，勞工處於2002年再推行「青少年見習就業計劃」或簡稱「青見計劃」，為年齡在15至24歲而學歷又未能達大學學位程度的青少年，提供有系統的職業輔導和就業支援服務，並透過為期6至12個月的見習就業來增強他們的就業競爭力。

## II. 目標

在完成研習這一課後，你應能：

1. 明白青少年失業或就業不足的涵義；
2. 明瞭「青少年見習就業計劃」與個案管理服務的關係；
3. 了解個案經理的職務與功能；
4. 掌握生涯輔導有關理論及要點所在；及
5. 認識現時社工 / 青年工作者從事生涯輔導時的界限與局限。

### III. 內容

#### 1. 青少年見習就業計劃與個案管理服務

踏入二十一世紀後，香港政治、經濟、以至社會文化出現急遽變動，而青少年離校生在這樣的變動中，從個人就業路途到整個生涯規劃都產生變化；特別是訊息社會和技術社會的迅速發展，使產品由過往著重標準化和持久耐用，轉向追求多樣性、短期性和靈活性。面對這種多變性和不穩定性的經濟環境，青少年需要的是一些有效的就業指引和職業導向服務外，將培訓和就業形成一個有機網絡作為平台讓青少年接觸和參與各式各樣有利啟動個人職志發展的機會，以激發他們持續進修的積極性。

有見及此，勞工處於「青少年見習就業計劃」內設有個案管理服務，目的是希望透社工（尤其是青少年工作者）對青少年事務與心態的熟悉和掌握，運用專業輔導技巧協助有意投身工作的青年瞭解個人職業志趣、認識勞動市場運作和分析當中的資訊、強化個人就業準備，透過接受在職培訓來提升他們的工作技能和就業競爭力。正如「青見計劃」的勞工處代表瞿瑞恆先生，於《青少年見習就業計劃培訓機構運作手冊2002/03》中的「前言」中指出，協助參加計劃的學員「做好心理、學習工作所需的軟性技巧、籌劃自己的事業前途等各方面的準備功夫…」是勞工處對個案經理的期望。

##### 1.1 個案經理的職務與功能

基於資源上的配置，個案管理服務是一項長達50小時的就業輔導和支援過程。出任個案經理的社工，除了花少量時間跟學員總結參加「青見計劃」過程的得與失外；他們的主要職務是跟每位青少年共同經歷「前期評估」、「職前啟動」、「就業輔導」、以及「在職支援」等四個不同階段。透過這些既互相緊扣、又互為表裡的服務範圍，個案經理可運用各種資源為待業青少年提供適切和具效益的職前培訓、在職支援和跟進工作，讓他們從實踐中學習，並為其職志建立基礎。

#### 學習活動

**分組(4至5人) 討論以下問題。10分鐘後在大組匯報。**

**個案經理的四個主要職能中，對你來說，那一項是最困難，為什麼？**

- 1.1.1 前期評估 - 個案經理的工作重點主要是約見「青見計劃」的青少年進行面談，詳細解釋計劃所提供的內容、並評估其工作動機強弱，以協助他們物色適切的服務；對於一些明顯需要「青見計劃」以外服務的申請人，例如：因長期病患而影響就業，則應給予適切的服務轉介。在衡量計劃是否適合申請人時，既要考慮他們是否已具備與人溝通的基本工作能力，也可以參考其於面談過程中所表現出對成為「青見計劃」學員的熱切程度；再加上從申請人所透露有關其個人、家庭和社交情況等資料；和在求學和就業兩者之間所面對的推力和拉力後，工作者才可作出最佳判斷。



- 1.1.2 職前啟動 - 個案經理於這個階段所發揮的職能，是進一步啟導青少年了解自己的需要、能力以及有關工作的概況，建立個人對工作的期望和釐訂職志發展方向，就其具備的求職及面試技巧進行檢視及進行深化工作，例如：協助青少年預備面試所需的資料夾和個人履歷表，及掌握填寫申請職位表格的技巧等。個案經理須緊貼現時香港就業市場的變動，尤其是以吸納剛離校青少年為主的初級職位空缺，蒐集有關的入職條件、待遇薪酬及工作前景，以協助學員掌握和認識自己所面對就業現況。
- 1.1.3 就業輔導 - 個案經理的工作重點可分為兩個部分。其一，協助學員進行就業配對，從面試的成敗中汲取經驗，分析自己的優劣，正面檢視自己能力與勞動市場要求之間的配合；其二，宜提醒學員面試表現不是用獲聘與否作過於簡化的結論，以免學員信心受損；同時亦須提醒學員僱主或會令人難以接受或意想不到的手法進行面試，例如：以「壓力」的方法去進行面試。換句話說，熟悉青少年性向和具備輔導技巧的個案經理，調較學員的職業期望，以切合現況和給予學員於每次出席面試見工時有最佳的裝備，同時，也要以「同行者」角色與學員共同面對和總結失敗的經驗，以便學員能汲取有關教訓以改善日後表現。
- 1.1.4 在職支援 - 對於剛離開校園不久的年青人，一時間往往難以適應工作間存在的諸多規範與限制，遇到一些不如意事件便輕易放棄見習就業機會，個案經理透過與學員閒談工作進展時，如果察覺到不滿、困擾、或甚至氣餒的訊息時，就要設法與僱主或在職培訓導師聯絡商討對策；反過來說，來自僱主或在職培訓導師就學員工作表現的評價，個案經理則要向學員了解實況後，協助學員改善以達到僱主的要求。另外，由於學員在見習就業期間，大部份時間都會留在工作間工作；所以在這個階段對學員工作表現了解最深的必定是僱主或在職培訓導師。因此，個案經理要了解學員工作上遇到的問題，也得從這方面著手。換言之，與僱主或在職培訓導師建立互信的關係，是最為有效提供「在職支援」服務的不二法門。

綜合而言，受勞工處委託負責提供個案管理服務的社工，是充當著職業輔導員的角色；而他們所要負責的實際職務，概括如下（瞿瑞恆，2004）：

1. 個人評核及分析結果；
2. 帶領小組及工作坊；
3. 求職策略及技巧；
4. 求職信及履歷表；
5. 協助作出抉擇；
6. 過渡期內的支援；
7. 處理價值觀方面的衝突；
8. 訂立及發展職業計劃；以及
9. 聯絡 / 介紹其他提供協助的專業人士或團體等。

## 2. 職業（生涯）輔導的演變和意義

被譽為「職業輔導之父」的帕森斯（Parsons），基於「『選擇一項職業』要比『找到一份工作』好的」的信念下，提出了三個職業輔導的步驟。首先，青少年必須清楚了解自己的性向、能力、興趣、資源和條件 - 即「知己」；其次，是透過各種渠道或路徑了解不同的工作領域中，成功必備的要求與條件、優缺點、酬勞、機會與展望 - 即「知彼」；最後，在「知己」、「知彼」的前提下，作合理推論以上兩類資料的關係。亦即是說，只有通過清楚了解個人自身在工作上的能力、興趣、以至態度等特質，並跟當前各行各業入職條件、薪酬待遇、以至發展前景等實況相互參詳，才能夠總結出最為適切的職業選擇。帕森斯提出的這種職業輔導三個步驟，著重個人性向、成就、興趣、價值觀、人格與職業條件匹配的觀點，為日後職業輔導理論發展奠下了基石。（黃天中，1991）。

然而，隨著人們逐漸認識到個人特性、喜好和價值觀並不是靜止不變的，而是一個動態的發展過程；再加上職業對於個人一生所發揮的功能已超越為糊口奔馳、而是界定個人身份的重要依據，職業輔導理論在強調特質因素基礎上開始引入「生涯發展」（career development）的角度。明白到「生涯」發展並不是局限於個人某一階段所特有的，而是一個連續不斷發生的過程；換言之，職業抉擇不再被視為獨立於個人整體生涯發展的項目，而是每一個人生命歷程必不可少的部分。

有見及此，於上世紀五十年代取之而起的生涯輔導理論，逐漸將過往職業輔導理論從只著重個人與職業世界特質配對、將「生涯規劃」（career planning）視為獨立於個人整體發展的項目等觀點作出修正，轉向以建立和提升自我意識這強調職業與自我發展融合的觀點上。這些轉變意味著全面而恰當的職業輔導服務，必須建立於協助個人建立及提升自我意識的基礎上。亦即是說，只有當個人對自己的性向、專長、興趣，以致強、弱項有了基本的掌握後，他/她才能夠由此選擇合適自己特性的工作。況且，只有在個人特性與工作性質及要求互相脗合的情況下，他/她便可以從工作中找到動力和滿足感。

事實上，每一個生命個體本身都是蘊含著多方面發展潛能。協助每位具備不同創造潛能的人能夠富有個性地發展、並將其生命最大的可能性發揮，是生涯輔導的目的所在。由此觀之，生涯輔導理論不再狹隘地單單進行人與職業的配對組合，而是將生涯輔導引向個體連續的生涯發展歷程中，融入個體自我發展和角色發展等進程中，直至擴展到終身發展的領域與範圍。這樣，生涯輔導在時間與內容廣度上都有了大幅度的延伸，它既順應社會加速發展和符合知識型經濟時代的要求，亦可視之為一個自我引導、自我完善以促進個人全面發展的過程。



## 2.1 生涯輔導與青少年就業的關係

為處身不利環境的青少年提供服務，協助他們面對問題、解決問題和發展潛能，從而達到健康愉快的成長生活，向來是青少年工作者的服務目標。然而，當前香港一方面正迅速朝向高增值的知識型經濟發展，使就業市場充斥著大量知識和技能均未能跟上的剩餘勞動力；另一方面，主流教育向來著重知識貫輸而忽略人際溝通技巧或與就業相關的培訓，導致不少年青一代踏出校園時職志模糊、且待人處事欠缺技巧；再加上來自家庭和朋輩的網絡支援所能發揮的效用有限，他們陷入就業困境實屬在所難免。

面對就業困難和失業危機的青少年，也許會是他們基於學歷低和欠缺技能所致，亦可能是缺乏勞動力市場信息而常常失卻機遇、或甚至於兩者同時存在；因此，向青少年提供生涯輔導服務的重大意義，就是通過生涯輔導工作者有系統的協助和引導下，青年人對個人自我、對職業世界、以至生活上其他領域作研判和整合以獲得更全面的了解和掌握，從而享受成功和美滿的人生。特別是伴隨著社會變化的節奏加快，變化的幅度與強度增大，原來平穩緩慢發展的格局被打破；取而代之的，是一個重視未來、強調發展、立足變革的時代已經到來。而將就業諮詢、輔導、以及職業導引統整的生涯輔導，一方面使剛踏出校園的青少年求職者能夠適應社會的快速變遷；另一面則協助他們了解最新就業市場的變化方向，以擬定個人生涯發展的目標。

況且，現今香港已逐步走向以知識為基礎的社會，缺乏知識的人將越來越難於在講求「汰弱留強」的社會生存。當然，知識既不是與生俱來的，也不能夠一時三刻就可以掌握，而是需要透過學習和不斷更新而產生的。協助年青一代實現終身學習為發展目標以順應知識型經濟強調持續進修的要求，生涯輔導承認每位青年離校生都是獨特的個體，他們即使同樣是未能繼續依循主流教育渠道升讀專上院校的一群，但他們有其不同的認知特徵、不同的興趣愛好、不同的欲望要求、不同的價值取向、或甚至不同的創造潛能。積極研究這群青少年離校生的差異性、協助其發掘個人潛藏與特長，從而讓他們都可以富有個性地發展，既將生涯輔導與實現終身學習兩者緊扣一起外，更促使生涯輔導成為一種人才開發的有效手段。（見《星期八 - 青少年素質教育網》，2004）

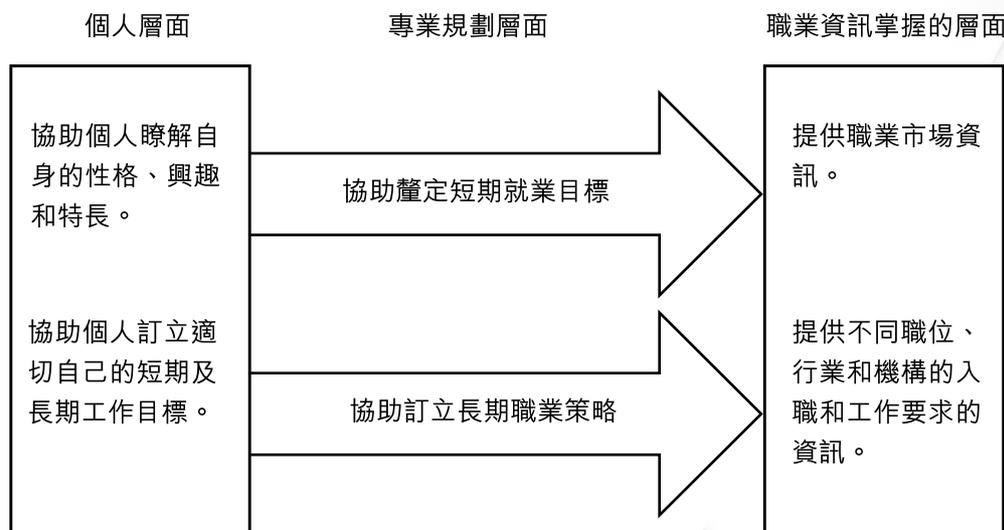
## 2.2 生涯策劃的重要性

伴隨全球經濟一體化和資訊科技日新月異，青年勞動力市場也因而受到越來越多的不確定因素所衝擊。「一技傍身」的傳統智慧已跟不上潮流，過往將求學與就業視為「線性關係」也越來越站不住腳。對於一些曾在離校前為投身工作而作出一定準備的青少年而言，由於他們普遍對自身的職業志趣及目標的瞭解不充份，加上對與職業市場資訊出現斷層，故他們往往會因取得的經驗、文憑與目標行業的要求不符而白費心機。如此，既造成這群青年的自尊和自我效能感到受損，亦使他們籌劃未來的信心大受打擊。



常言道：「天生萬物，各有長短」。正因如此，如何協助性向、能力、興趣、以至身處環境各有不同的青少年了解生涯發展的課題之餘，為他們提供充分機會使其自身潛能可以獲得最大程度的開發，以適應快速變遷的社會與職業環境，這是構成青少年生涯輔導服務的重要內容之一。另外，培養年青一代於人際交往、時間管理、以及自我經營等生涯發展的能力，亦是不可輕忽的部分。同樣，不容忽視的是協助青少年訂立「生涯規劃」(career planning)。須知道，個人所追求的目標和路向越是清晰，生涯發展路途自然越一帆風順；反之則會彎路多多，崎嶇難行，接踵而來的挫折自當難免。

### 生涯規劃的內容



作為生涯輔導服務中不可或缺的部分，「生涯規劃」講求認知、探索和定向，並透過專業、客觀的分析和探究讓青少年能從個人心理、技能、以致知識方面，與職業世界接軌，進而鋪砌適合自己的生涯道路。「生涯規劃」著重的，是有策略地規劃生涯發展。所謂策略性規劃，其意義在於透過理性的分析和討論去協助青少年選擇生涯目標和達成目標的方法。而優質的生涯策劃是依據青少年的性格、興趣、擅長和履歷，來替他們定下具體的職業目標，繼而根據就業市場的實際狀況去釐定通向目標的短、長期策略及方法。

當然，要求一些只有十多二十歲的年青人對自己一生有全盤計劃，或許會是有點強人所難。但話得說回頭，有了清晰的人生目標，就會有動機去激發個人潛能朝自己所訂立的目標奮鬥努力，從而令自己不斷成長、精益求精。更何況，生涯規劃本身是一個目標訂立、並因應環境轉變而作出調整和更新的過程。透過這個過程，年輕人可以逐漸養成就個人生涯發展作出調較與決策的能力，進而按其個性特長和所具備的不同創造潛能作最大程度的發展。在《生涯與生活》一書黃天中等（1991）指出，「規劃」所強調的「是明確的目標、執行的方法、成效的評估與計劃的修訂。」而目標的擬定、計劃的執行和評估與修訂等三個步驟，是一項完整的生涯規劃不可或缺部分。至於其具體的內容如下：



**目標的擬定：**即個人訂定生涯目標時，先仔細探索重要的主、客觀因素，決定出大方向，然後再逐步將自己的目標具體化、階段化。

- 具體化目標 - 將目標以具體而明確的詞彙描述出來，此用意是希望將來在執行計劃、評估成效時能有客觀的依據。
- 階段化目標 - 階段化目標可分遠程、中程與近程，然後再各分多個次目標，如此才可按部就班地達成。

**計劃的執行：**若不付諸實行，再好的計劃也是空言，因此，如何選擇和採用最適合的途徑逐步朝向目標進發，是這個步驟的重點。

- 考慮各種途徑 - 一個具體的目標可以利用多種途徑來達成，在決定選擇何種途徑之前，先將所有可能達成目標的途徑全部詳細列出。
- 選擇最適合途徑 - 依據個人的因素與實際的狀況，一一評估這些途徑的可行性，選擇出最適合的途徑，往自己的目標邁進。
- 安排執行 - 目標與執行途徑確定後，依階段化的各個次目標，擬定執行步驟，安排執行進度表，付諸實行。

**評估與修訂：**顧名思義，是就在執行計劃時跟原先擬訂的目標進行評估與修訂，以確保計劃內容的適切性和有效性。

- 成效的評估 - 生涯規劃是個人生活與工作的藍圖，由於規劃的過程中，所考慮的內在與外在、主觀與客觀的因素繁多，這些因素會隨時間而變動，因此，必須隨時對生涯規劃的內容加以評估。
- 計劃的修訂 - 從事生涯規劃時，必須為日後可能的計劃修改而預留彈性。修訂的依據，則是每次的成效評估。

## 學習活動

**你認為生涯輔工作中，工作者最大的限制和阻力是什麼？**

**分小組（4至5人）討論完後，把這些問題交另一組嘗試解答，小組商討後，在大組公開匯報分享的結果。**

### 2.3 社工從事生涯輔導的界限與局限

在這瞬息萬變的勞動力市場中，青少年要達致長遠的生涯目標，循序漸進式的策略性規劃是非常重要的。生涯輔導工作者如何透過理性的分析、討論，去協助青少年選擇各種有效的方法，逐步邁向最終的生涯目標是關鍵考慮因素。況且，生涯輔導理論所強調的，除了要求工作者為青少年提供職業選擇、準備、就業及發展等傳統生涯教育外，也要求他們兼顧培養青少年的生活能力與技巧，以達成提升其生活品質的使命。如此一來，對生涯輔導工作者而言，無論是在相關資訊的掌握和更新、或是在梳理不同青少年的訴求與需要，都被提升至一個新高度。



就以為青少年提供生涯輔導服務的工作者為例，他們要有效給予待業青少年提供職業輔導和就業導引，除了要以「整全面向」(holistic view) 來掌握現時年青一代的生活形貌與動態外，他們更要藉著與青少年(即待業青少年)彼此關係的建立而為其「代理適切的專門服務」(broker special services)。所以，工作者有需要遵循青少年的發展性原則，通過對年輕人進行有關生涯的意識、認識、準備、規劃、決定、體驗、自我的實現、評價等一系列有步驟、有階段的輔導活動，以協助他們實現生涯發展的目標。

對於一些剛踏出校園而又希望找到一條通往工作間的年輕求職者，由於過往他們在學校或家中甚少有機會被委以重任、又或是說：「他們曾被賦予責任，但因種種個人限制和外在大因素，以致完成不了責任；...」(鄧淑英，2005)，這些青年離校生需要一些人既願意進入他們內心世界聆聽一切、用心感受他們的需要、且能夠具備相關知識和技巧去協助他們掌握個人職業志趣和生涯策劃，從而可以順利開展一個「具體面」(decent) 及「可持續」(sustainable) 的「事業發展路線圖」(career pathway)。也就是說，這些青少年求職者對就業諮詢和職業導引服務的需求殷切。

然而，在協助待業青少年釐清個人職業志趣、掌握各行各業市場訊息和進行就業配置、以至提供在職支援服務時，不少出任個案經理的社工或青年工作者感到吃力。箇中原因，既涉及社工如何為「青見計劃」定位的問題外，亦跟他們於實踐過程中，部分對當下勞動力市場變化掌握不多，也欠缺從事生涯輔導的相關培訓，使不少從事個案管理服務的青年工作者著重體諒和關懷學員多於協助其開展生涯規劃。

明白到要有效勝任就業輔導員職能為學員提供適切的服務，個案經理用心聆聽和了解學員的需要是不足夠的。由社工出任的個案經理本身更須掌握最新的市場訊息和具備相關的知識及技巧，才可以有效地協助學員認識自己、實現理想、以至發揮生命最大的可能性。可惜的是生涯輔導這門學問於本地社工專業培訓過程又只屬方興未艾的課題，進修和深造渠道頗為缺乏；再加上從事個案管理服務的青年工作者其本身專業發展願景，亦因政府及其所屬機構欠缺明確政策方向而受到制約，個案經理要充分發揮生涯輔導員職能難免受到窒礙。

當然，生涯輔導工作者只是眾多專門性服務之一，要協助青少年離校生健康愉快成長，工作者既需要來自不同領域的「持份者」(stakeholders) 彼此共同協作方能達致，亦須明白生涯輔導的任務在於啟發潛能、並促進其成熟發展，而非在提供服務過程中簡單地、以包辦的方式為他們做出判斷性結論。再者，由於生涯並不是個人在某一階段所擁有的職位、角色，而是個人在他/她一生中所擁有的所有職位、角色總和；因此，除了要協助青少年建立個人的職業觀、價值觀和人生觀外，工作者也要協助他們了解到其個人職業志趣，進而使其個人潛能得到最大發揮，以實現個人自我價值。



## 學習活動

個人思考題，五分鐘後在大組分享。

生涯輔導 (career counseling) 在香港中學裡，實際推行的到今天還不太多；部份中學把這方面的工作納入了學生輔導服務之內。你個人認為在香港中學全面實施生涯輔導可行嗎？困難在那裡？限制在那裡？

### 3. 揮之不去的青年就業問題和失業危機

過去兩年香港整體經濟環境呈現復甦景象，除了樓市和股市重拾升軌外，持續多年的「通縮」現象亦已被些微「通脹」所取代。至於失業率方面，從二零零三年的8.6%歷史高位逐漸下跌至最近的5.5%，失業人數於同期亦銳減近91,000位、降至略高於20萬名的水平。然而，在政府和商界普遍對近期香港內外經濟環節表現理想、且對前景持樂觀態度的同時，青年就業問題和失業危機卻依舊予人有種揮之不去的感覺。

根據扶貧委員會秘書處(2005)提供的最新資料顯示，香港青年就業問題和失業危機於過去四年並非跟整體宏觀經濟環境轉強而得到很大的改善。從下表的數據清楚反映，15至24歲青少年參與生產活動的狀況仍舊是令人關注。除了待業或學青少年人數由零一年的20,200位上升至零四年的22,600位，增幅逾一成外，就業不足的青少年於同期亦由30,000位跳升至36,100位，增幅更逾兩成。即使的失業人數從零二年最高的59,400位降至零四年的48,800位，但仍較零一年時的46,200位為高。若將上述三類處於勞動力市場邊緣位置的青少年加起來，人數更逾107,500位。

15 至 19 歲及 20 至 24 歲待業待學青少年

年齡 / 年份	2001	2002	2003	2004
15-19 歲	11,100	11,200	11,400	11,200
20-24 歲	9,100	9,500	10,100	11,400
合共人數	20,200	20,700	21,500	22,600

15 至 19 歲及 20 至 24 歲失業青少年

年齡 / 年份	2001	2002	2003	2004
15-19 歲	17,000	23,000	21,500	18,400
20-24 歲	29,200	36,400	37,100	30,400
合共人數	46,200	59,400	58,600	48,800

每周工作 35 小時或以上而每月收入少於中位數一半的 15 至 24 歲受僱青少年

年齡 / 年份	2001	2002	2003	2004
15-19 歲	12,900	11,000	12,800	14,600
20-24 歲	17,100	13,800	19,300	21,500
合共人數	30,000	24,800	32,100	36,100



須知道，離開校園的青少年若遲遲未能與就業接軌，非但對他們個人的自我形象造成負面影響，他們日後的事業發展路徑亦會因缺乏工作的實踐和鍛鍊而難以開展。久而久之，他們難免被進一步邊緣至社會上的最底層。國際勞工組織(2005)於最近發表的報告清楚指出，忽視青少年就業困難和失業危機問題社會各界將要付出沉重的代價。理由是「早期生涯的長期失業可能會對就業能力、收入和獲得優質工作造成長期的傷害；此外，在早期階段形成的行為和態度模式在以後的生涯中會持續存在。」有見及此，協助這些青少年離校生面對當前處境相當嚴峻的入職困難、及其日後事業發展路徑遇上的層層障礙，青少年工作者的角色會是任重道遠。

## 學習活動

**分小組(4至5人)把以下題目的答案以表列形式寫在大紙上，然後把它和另一組互相交換，小組須在對方的答案紙上給予補充性意見。最後交回給對方小組思考。**

**你個人對於青少年失業這個課題，有什麼看法？你認為政府(勞工處)、工商界、社會服務界等，應該可以做些什麼？**

## IV. 結論

自上世紀六十年代起，香港青少年工作服務發展由著重以減少青年人因剩餘精力而作出反社會和犯罪行為的「社會控制導向」(Social Control Orientation) 模式，逐漸轉向以營造一個愉快環境讓青少年可以健康成長的「發展導向」(Development Orientation)。服務的設計，儘管「發展導向」上的調較而加入個人輔導工作，但整體目標是以協助及鼓勵青年成為成熟和有責任的社會公民；即使青少年失業率自踏入九十年代已上升至雙位數字，就業培訓和擇業輔導在青少年服務的規劃範疇內，仍舊是以年青釋囚、戒毒復康者、受感化者及性格上有適應困難者等「邊緣青年」為主要服務對象(香港青年協會，1990)。及至亞洲金融風暴將香港的泡沫經濟刺破後，隨之而來的是一浪接一浪的裁員風潮。那些低學歷、低技能或缺工作經驗的青年離校生，根據陳錦華、王志鏗(1999)所進行的調查結果所得，便成為四類失業「高危群」的其中之一。眼見青少年就業困難和失業危機越來越嚴重，青少年服務機構也逐漸將原先只集中以「邊緣青年」為主要服務對象的就業及職業輔導，逐步擴展至一般的青少年離校生。例如，樂群社會服務處舉辦的「飛躍人生計劃」、香港明愛提供的「電腦專才訓練」、香港小童群益會舉辦的「手作仔同盟」、香港遊樂場協會舉辦的「非常學堂」、以至香港青年協會年設立「青年就業網」以提供就業培訓和擇業輔導給青少年等，均反映青少年服務機構逐漸將服務內容擴展至青年就業範疇。

以目前的發展狀況而言，協助年青一代與就業「接軌」視為青少年服務的主流發展導向也許是言之過早；但不容置疑的，是已從過往處於服務類型規劃的邊陲位置逐步移到成為核心服務元素之一。無論是從事前線工作或是負責資源調配和支援的服務統籌，可以藉「青見計劃」這平台去推陳創新，將青少年工作嵌入不同「社會伙伴」(如學校、家長、以至僱主等)充分合作的機制內，而非只以停留在培訓人力資本，加強青少年的自信心和解決問題的能力。如此一來，以青少年工作為主的社會服務機構既可以與時並進，開拓服務發展新路向，也可以跟商界這過往甚少有交往、但於香港這高度發展的資本主義社會裡扮演重要一員建立伙伴關係，彼此分享有關人的知識、專業和經驗，共同為香港年青一代鋪設通往體面勞動之路。



更須要強調的，是從青年人本身利益出發，更新青年服務以協助其培養其生活能力與技巧時，需要兼顧經濟全球化和科技日新月異對他們造成就業困難和失業危機，才能達致提升青少年生活質素的使命。而受社工專業培訓的個案經理，為學員盡心、盡意、盡力的提供各項專業輔導及培訓服務，幫助學員理解其職業志趣、提升其就業能力、以至協助其發展個人潛能等一切以青少年的權益為依歸，這正是專業社工的職份。

## V. 要旨重溫

以下重點可以幫助你掌握本課的要旨：

1. 為何出現青少年失業或就業不足？
2. 「青少年見習就業計劃」與個案管理服務的關係為何？
3. 個案經理的職務與功能是什麼？
4. 生涯輔導有那些理論？有什麼重點？
5. 請指出從事生涯輔導工作時所面對的界限與局限？

## VI. 參考資料

扶貧委員會（2005）。文年第 26/2005 號。

李志輝（1998）。香港失業探微。香港：香港政策透視。

星期八 - 青少年素質教育網，《生涯輔導：青年人力資源開發的重要課題》，網址 <http://www.xingqiba.net/trainnews/qianyan/200410/583.html>。

香港小童群益會編（2003）。青年成長工作路。香港：香港小童群益會。

香港青年協會編（1990）。九十年代青年本色。香港：香港青年協會。

國際勞工組織（2005）。青年：通往體面勞動之路。日內瓦：國際勞工組織。

教育統籌局（2003）。2007 年人力資源推算報告。香港：教育統籌局。

陳錦華、王志鏗。（1999），政策通訊，第二期。香港：香港理工大學應用社會科學系。

勞工處（2002）。青少年見習就業計劃培訓機構運作手冊 2002/03。香港：勞工處。

黃天中等著（1991）。生涯與生活。臺北：桂冠圖書股份有限公司。

鄧淑英（2005）。拓思：2005 年 1 月份，第 44 期，頁 9-12。

Cochran, L., (1994) 'What is a Career Problem?', *Career Development Quarterly*, Vol. 42 No.3:204-15.

Commission on Youth, (2003) *Continuing Development and Employment Opportunities for Youth*, Hong Kong: Commission on Youth.