

青少年職志發展：理論與實踐

香港理工大學應用社會科學系 導師
陳偉芬女士及崔日雄先生

I. 前言

年青人由學校走入職場，有如由一個受保護的環境走入一個新世界，他們要機動應變、自發自強，面對轉變，既有盼望，也有疑慮，許多時候卻遇上挫折與迷茫，嚴重的，有些從此失去嘗試的勇氣，有些則隨意找一份工作，沒有長遠計劃，沒有發揮所長的期望。年青人既是未來人力市場的重要資產，適當的職志輔導是有助他們了解自己及認識工作世界的要求，讓他們掌握職志發展，從而找出適合自己的職業，發展潛能，肯定自我，逐步建立自己的事業里程，這正是強化人力資產的重要起點。現時在高中及專上教育均欠缺職志發展的課程，分別主要靠升學及就業輔導主任和學生輔導處工作者提供職志輔導服務，這是極不足以回應龐大的需要，所以裝備與青少年接觸最多的老師、導師和工作者是有其迫切需要的。

II. 目標

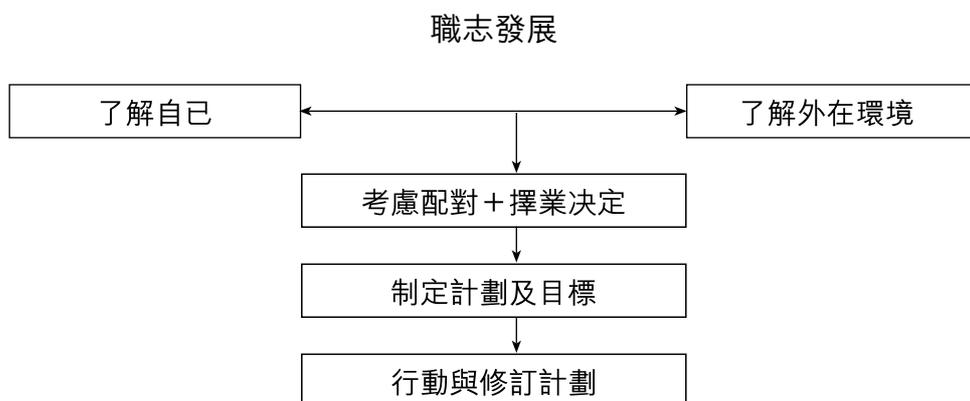
在完成這個課程後，將會達到下列目標：

1. 認識何謂職志發展；
2. 了解職志發展的理論：人與環境的配對；
3. 掌握職志發展的應用：職志輔導過程；及
4. 懂得職志工作者的角色及裝備。

III. 內容

1. 職志發展

職志發展又稱為職志規劃，是指個人考慮自己的性向、智能、人格特質、興趣、價值觀、強項、助力及阻力等因素，妥善計劃和安排自己現在與未來的工作及事業發展。所以，個人必須了解自己及外在環境，外在環境包括：職業的特性、工作的內容、工作能力及要求、就業的管道及工作發展前景等，然後，作出抉擇，擬定不同階段的計劃，作出行動，向既定目標推進。在漫長的工作生涯，社會及經濟不斷改變，故有需要時要對計劃進行修訂，調校行動。



有人將職志發展視作生涯規劃，所觸及的層面較廣；不單指事業，還規劃由現在直至退休後的各個階段的不同角色及生活型態。

漫長的人生路上，有三十至四十多年是投身在工作世界中；對年青人來說，進入職場標誌年青人面對新的人生階段：新的要求和挑戰，若他們能運用自己的能力達致工作上的要求，從中便能得到滿足感，促進自我肯定。過去亦有研究（Herring, 1990；Anne & Wallace, 1994）指出職志發展有助青少年的自我統整，所以計劃職志發展是非常重要的。

裝備青少年職志發展的目標

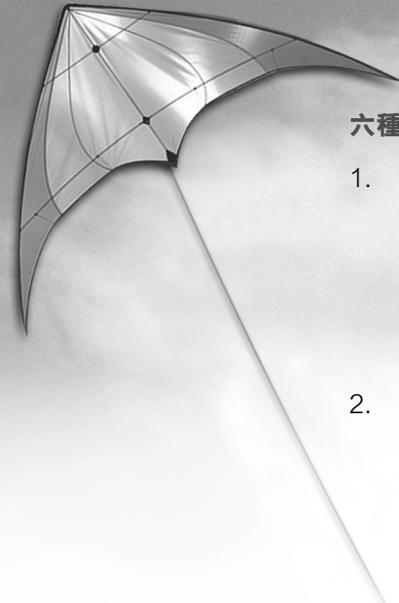
裝備青少年職志發展的目標，是協助他們計劃未來、掌握基本概念、角色定義，進而探索個人未來的發展任務。讓學員了解並自我評估個人興趣、性向、能力、個人特質及價值觀，提出自我職業憧憬，形成正確職業價值觀。使他們認識工作世界、認識職業意義，清晰自己的工作價值觀、就業機會及管道，認識收集資料之方法與運用，使職業觀念連貫着工作世界。讓他們學習決策技巧及如何解決問題。使他們學懂如何整合個人及外在環境資料以及對未來透視的能力，學會及應用職志規劃的技巧。

2. 理論篇

與職志發展相關的理論有不少，例如特質因素論（Trait-Factor Theory）、性格類別與工作環境匹配理論（Model of Personality Types and Occupational Environments）、職業發展論（Career Developmental Theory）、社會認知職志發展論（Social Cognitive Career Theory）等。

性格類別與工作環境匹配論（Model of Personality Types and Occupational Environments）

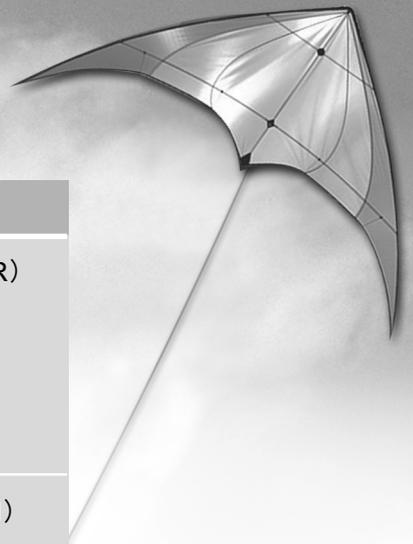
浩倫（J.L. Holland）的性格類別與工作環境匹配論強調，職業選擇就是人格特質的表現，他嘗試以人格類型與職業環境類型的匹配來說明個人的職業選擇與適應，他認為職業抉擇是受個人的經驗累積及其人格特質而決定；人會尋找得以運用自己的技術、合乎個人興趣、發揮個人能力及反映自己的價值觀的環境；所以行為是個人的性格與環境互動下的產物。不同類型的人會找不同工作環境，譬如：藝術型的人會找需要有創造力、強調個人風格的工作環境來發揮自己的能力，因為這種環境才能提供所需的實現機會，這種互相配合的情況是和諧一致（Congruence）的。同類的職業會吸引類近人格特質及經驗的人，換言之，同一職業的從業員具有相近的人格特質，對工作情境或難題的反應也會相似。他們把人格類型及職業環境分為六類：實用型（Realistic）、探究型（Investigative）、藝術型（Artistic）、社會型（Social）、企業型（Enterprising）及傳統型（Conventional）。



六種人格類型及相應的職業環境（Holland, 1973, 1979）

1. **實用型 (R)**：這類型的人格傾向是順從、坦率、穩健、謙虛、害羞、實際、喜具體事物。他們較喜歡實用性質的職業，喜運用機械或操作技能的工作，社交方面的能力較弱，避免與他人互動。典型職業，如：修理員、機械裝配員、司機等。
2. **探究型 (I)**：這類人的性格傾向是謹慎、喜分析、有條理、理性、保守、好奇心、追求精確及喜批評。喜歡分析抽象的現象、探索事物、解決難題及開拓知識；獨立工作但缺乏領導能力，不願向他人遊說。相關的典型職業，例如：科學研究人員、工程師、心理學家等。
3. **藝術型 (A)**：人格傾向是理想化、有創意、憑直覺、唯美主義、不重實際、不善實務，為人情緒化。喜愛音樂、寫作、畫畫、閱讀、藝術性質的表演工作，如：唱歌；不喜例行公事及規則。屬這類型的職業有：廣告設計師、藝術家、演藝從業者、劇作家、音樂家、詩人等。
4. **社會型 (S)**：這種人格是傾向與人友善、觀察力強、樂於助人、理想主義、負責、合作性強、善於社交，亦喜關心社會，有影響別人的能力。不喜歡機械操作和技術性的事務。這類型的職業有：教師、社會工作者、地區工作者、新聞工作者。
5. **企業型 (E)**：此類人格是樂觀、自信、獨立性強，富冒險精神，具野心、衝動、精力充沛、有領導能力及重視成就。不喜研究性質的工作、複雜的課題。屬這類型的職業有：律師、商店經理、機構領導及政府領袖。
6. **傳統型 (C)**：此類人格特性是講究效率、作風謹慎、穩重、缺乏想動力、堅毅、實際；喜歡有系統、有特定標準的工作任務，換言之，會避免缺乏清晰指引的工作。工作多涉及數字、物件或機器，相關的職業包括：文員、秘書、會計、行政助理等。

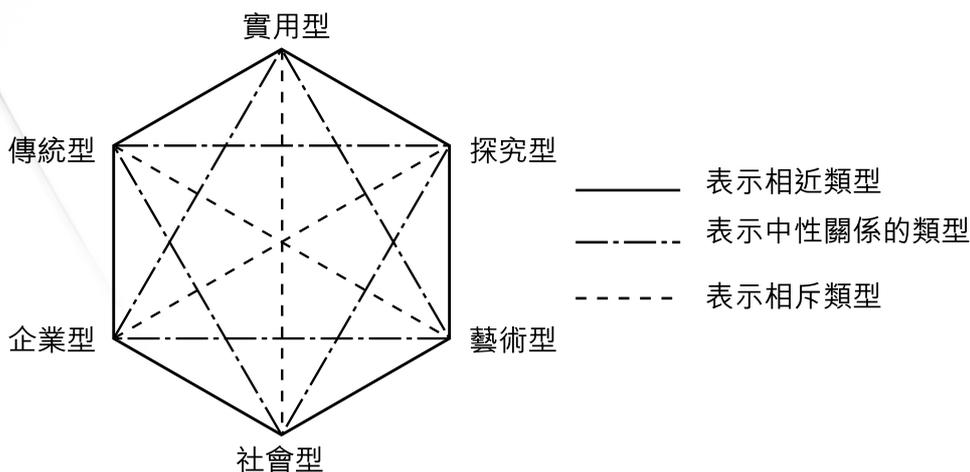
以下是六種人格特質類型及工作類型的分類表列。



人格特質特徵	工作性質	類型
穩定 重實踐 實際 誠實 自然 節儉 重視物質 害羞 謙虛 順從 溫和 坦白	<ul style="list-style-type: none"> • 不須與人有很多接觸 • 體力性工作 • 技能性工作 • 須具操作機械能力 	實用型 (R)
好奇 批判 分析 謹慎 隨和 精細 理性 內向 智力 獨立 重視方法	<ul style="list-style-type: none"> • 須運用分析力去判斷 • 要求數理和科學能力 • 要解決問題 • 工作與文字、概念有關 	探究型 (I)
善表達 複雜 崇尚理想 獨創性 直覺 不從眾 不實際 衝動 無條理 富幻想 獨立 情緒化	<ul style="list-style-type: none"> • 要藉不同媒介表達想法、美善和感受 • 豐富的想像力和創造力 • 直覺能力 	藝術型 (A)
有責任 合作 善解人意 社會化 敏銳 令人信服 同理心 助人 溫暖關懷 仁慈寬宏	<ul style="list-style-type: none"> • 良好的社交技巧 • 對人關懷、喜幫助別人 • 能分析、鼓勵、改變人的行為 	社會型 (S)
精力充沛 冒險 引人注目 善於表達 自信 樂觀熱情 衝動武斷 外向 具有野心 社交	<ul style="list-style-type: none"> • 須具領導及策劃能力 • 有管理及組織能力 • 具有口才 • 着重改進群體利益 	企業型 (E)
順從 實際 缺乏想像力 保守 謹慎 缺乏彈性 有恒 節儉 有條理 抑制 有良知 守本份	<ul style="list-style-type: none"> • 喜整潔有序 • 具資料處理、存檔能力 • 有文書及計算之能力 • 按指示執行工作 	傳統型 (C)

浩倫的六種類型以六角形展示（下圖），位置安排是有意思的。他們認為上述的分類並非絕對，而是有其相近性、相斥性及中性的關係。他認為因為人的適應能力大，一種人格類型也會與另外兩種人格相近，例如：傳統型與實際型及企業型有其相近性。圖中的某一類型與它的左右兩邊的類型是相近性的，如社會型與企業型和藝術型相近（圖中以——示之）。而正面相對的類型是相斥性的（圖中以-----示之），例如：實際型與社會型相斥，相斥表示二者並沒有共同之處。藝術型與實用型為中性關係，傳統型與社會型的關係也是中性（圖中以-·-·-圖示之）。

浩倫的人格類型關係



為促進個人了解自己，這理論包含了兩套測量工具：一是職業偏好問卷（VPI）（1977），它用以確定被試者的職業興趣領域；另一是職業自我探索量表（SDS）（1977），它用以測量個人的職業願望、具體職業所須的能力、能力傾向測驗及自我評估等項目，以協助被試者在廣泛的職業行頭中有一較具體掌握，知悉他們所屬的人格及確定與其人格相合的職業類型。

學習活動

請你與一位學員組合，分別提出兩種不同的職業（最好是你熟悉的親友的職業），例如：會計師、社工、電腦程式員、幼兒園教師、廚師、髮型師或機械工程人員等；然後，在下面列出他們的性格特徵及其工作要求。

親友 A 的職業：_____

性格特徵：_____

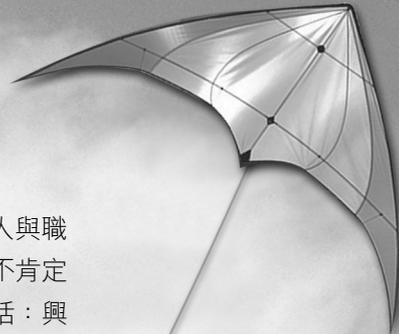
工作要求：_____

親友 B 的職業：_____

性格特徵：_____

工作要求：_____

1. 完成後，看上述兩個個案是否分別相合浩倫列出該類職業性質及其人格特徵，加強對人格特質與工作環境間配合的理解。
2. 如果所列出的有異於浩倫的組合或特質，試討論會是那些因素影響，例如：電腦軟件取代所須技巧、工作概念或管理思潮等的改變。



3. 職志輔導

職志輔導的過程

為青少年提供職志輔導目的是協助他們明白自己、了解職業及正確選擇職業，促進人與職業的匹配。年青人完成學業，面對不同工種的招聘廣告，許多時候不知如何選擇，不肯定自己有興趣於那一行工作。職志輔導就是以輔導的形式來引導他們多了解自己，包括：興趣、工作價值觀、能力、家庭對自己的影響及個人的強弱項，明白不同的職業性質內容、發展前景及入職要求；經考慮個人性向及需要配合，然後選擇適合的工作。

參考浩倫的人格特質和工作環境匹配的理論，職志輔導的過程是協助學員了解自己和世界，讓他們知道適合自己的工作類型，作出抉擇及擬定計劃，繼而以行動踏入真正的職場。職志輔導可分為七個階段。

第一階段：指初次 / 接案面談，目的在於建立信任的關係及對學員有基本的了解。

工作者先自我介紹並表示樂意協助他們的職志發展需要。工作者藉著學員於「服務使用者表格」上的資料作為起點來傾談，例如：他們的課外活動經驗、暑期活動體會、父母的工作性質及他們對擇業的期望；他們重視興趣還是著眼於分擔家庭經濟開支？談談他們喜歡的學科及他們如何應付。從家庭狀況的資料初步了解他們的家庭背景。

透過對話，工作者可從旁觀察學員的情緒狀態、表達能力及思路，還有他們的性格特質，例如：主動性、分析性、獨立及自信等。

第二階段：找出 / 確認成長的變項，目的是引導學員知道他們對自己及環境的理解。

人格特質與環境匹配理論中的六大類型有不同的人格特徵描述，協助學員清楚他們對自己及環境的理解十分重要的。工作者可建議學員描述自己，或分享成長中一、二件重要的事情，當中他們看到個人以外的因素對他們的要求及他們如何回應，從而明白個人與環境的互動。亦可談及在不同的重要人物眼中他們的形象，以協助學員明白他們如何看自己，其實與家庭、同儕、學校等個人以外的環境因素有莫大關係。

學習活動

自己眼中的自己是個怎樣的人？在其他們人眼中又是怎樣的？試想想，組織起腦海中的印象，然後把形容詞（最好是正負面也有）寫在下面的表格。
完成問卷，二人成組互相分享及討論下面的思考議題。

我是誰！

父母眼中的我	我眼中的自己	好朋友眼中的我	鄰居眼中的我

完成上表格後，先分享正面的形容：你對環境（父母、好朋友、鄰居）的理解和你與他們間的正向互動。然後分享負面的，從中看個人理解或表現與環境可有不配合之處，從而帶出個人形象與環境的互動結果。



第三階段： 評估學員的能力、價值觀、興趣、動力及資訊處理技巧，初步探索可能適合的職業。

學員未必清楚自己的興趣、能力，更遑論分享自己的價值觀。工作者參考學員的各科成績來評估他們在書寫及運算的能力，同時，也可從他們參加的課外活動來協助他們了解自己的興趣、價值觀和非學術性的能力，例如：社交技巧、組織能力、與人合作的能力等。過程中，學員在上述各層面的資料分析、分類，可反映出他們處理資料的基本技巧。藉此，與學員探討他們希望在工作中得到甚麼或作可滿足他們那些需要。

學習活動

過去你曾參與的事情，很大程度反映你的能力和興趣所在。請你細心想想下表的項目，寫下有關資料。

項目	所做的事工	當時運用的能力 / 具備的態度	滿足感所在
處理所喜歡的科目			
小組功課習作			
閒暇活動			
暑期工 / 兼職			

1. 完成後，從上述的能力、態度及滿足感所在，看看它們與你現在從事的行業有甚麼關係。
2. 從上述的資料可有看出自己的能力強項是與人有關的？資料處理？環繞處理事物抑或是創意無窮？試對比你所屬浩倫的職業類別，印證所要求的能力是否配合。

學習活動

工作價值觀大拍賣

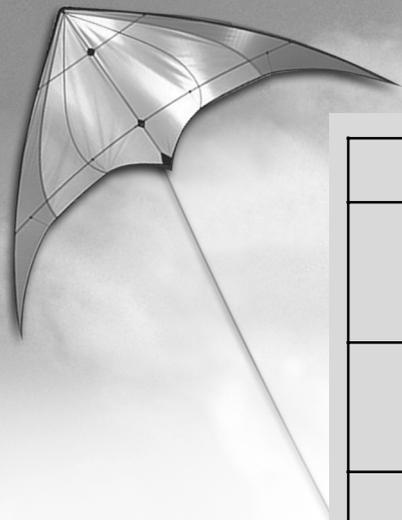
以下有18個工作價值觀，假設你有八百萬圓，在拍賣會上為你認為最重要的首五個工作價值觀出價。每個價值觀的底價是一百萬圓，每次叫價是一百萬的倍數，不限購買的件數，不可以向其他們人集資，也不可以把餘款給予其他人。

下面是一張出價紙，請先寫下你認為重要的次序及將會出價的金額，以「1」為最重要，出價最高。

填妥後，一人擔任拍賣官，其餘以九人為一組參予競投。

工作價值觀	次序	金額 (\$)
報酬 (工資連津貼)		
與上司的關係		
工作環境		
追求美善		
安全感		
個人成長		
社會地位		
別人的欣賞		
創造力		





工作價值觀	次序	金額 (\$)
有不同的嘗試		
滿足感		
有晉升的前景		
獨立性		
有自主性		
擁有權力		
智性的挑戰		
學習機會		
人際網絡		

在拍賣過程中，你發現有那幾個價值觀在競投中最为激烈？這幾個「熱賣的」價值觀可會是青少年的首選價值觀？試回想畢業後第一年找工作時，當時的工作價值觀主要是那幾個呢？倘有不同，請大家討論是甚麼原因呢？



第四階段：重點在於找出問題並計劃解決及仍繼續處理資訊。

經過最初的三個階段，學員對自己的認識加深了，工作者須關注學員是否對自己不切實際的自我概念，又或對工作環境有過於理想化的理解，這都是需要處理的問題。工作者可引導學員回顧及討論有關的事件，協助他們解讀事情，使他們正確地分析及處理訊息。若有必要，協助他們界定問題、釐定目標及計劃如何解決問題。

明白與學員傾談了不少事情，倘發現他們有情緒困擾，或扭曲的思考模式，便須轉介他們接受心理評估及個人輔導，以處理有關問題。

第五階段：重點在於找出可能適合學員的職業類型。

上述數個階段是引導學員對自己有更廣更深入的了解，現在是時候討論找甚麼工作了。先聆聽學員的想法，例如：有那些工作是他們感興趣，了解並澄清他們對該工作世界的理解，再依之前所得對自己的了解 (self-knowledge)：性向、能力、興趣、價值觀，比拼是否配合，看工作中有那些因素可強化他們的工作動力，找出那些工作與他們的價值觀脛合，在工作中會得着滿足感。

假若他們對有興趣的職業不太認識，可參考浩倫的六種性格特質與職業類型，看所喜愛的職業是那一類性格特徵，亦可參考與這類相近的另兩類職業類型，以擴闊選擇職業的範圍。另外，又可實地觀察，例如：時裝店售貨員、旅行社櫃位員；可提議他們實地觀察並寫下他們要處理的工作，列出需要的能力、技巧、興趣及工作態度，並對比自己所具備的；根據自己欠缺，考慮是否可透過訓練、進修來裝備自己，以開展自己有興趣的職業之路。

學習活動

個人形勢大分析

請列出二個你最有興趣作長遠發展的職業，然後以個人及所處的環境進行分析，所用的分析層面分為個人的優點、弱點、環境所提供的明顯及潛在機會及面對的隱憂。

職業一： _____

個人優點	個人缺點	機會	隱憂
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

職業二： _____

個人優點	個人缺點	機會	隱憂
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

經過分析，你會較清楚看到自己較有條件發展的職業選擇嗎？試分享你的看法及感受。再者，面對缺點及隱憂，你會如何處理，訂下改善計劃？進修以裝備自己？



第六階段：重點在於與學員探討工作環境及決定所選的職業

雖然初步找出可能合適的職業範圍，工作者需要關注學員是否感到安然，抑或有焦慮的感覺。然後，還須與學員細緻地探討有關的工作環境，是否有一個與他們性格特質一致的職業。例如：學員處事謹慎，喜歡清晰的標準及關於數字的工作，那麼，擔任一間機構的會計文員會較合適。除此之外，也要探討有甚麼環境因素是他們不會選擇，或有那些工作是他們有所保留的。例如，他們不喜歡一人公司的工作環境，氣氛冷清，還要兼負雜務的工作。最後，引導學員細想一旦進入工作世界，可能影響了他們在其他方面的角色及責任，如有，便須要處理。

學習活動

為要達到你的理想，計劃你的未來：

1. 你需要搜集的資料包括：_____
2. 你需要接觸的人士包括：_____
3. 你需要做的事情包括：_____
4. 你需要改進自己的地方包括：_____
5. 那些是最急切及優先的工作：_____

第七階段：重點在於與學員評估職志輔導的進程。

工作者與學員回顧各階段處理的事工，評估學員的參與及進度：他們是否明白及掌握自己及他們所選定的職業，認識自己的強項和弱點。如學員感到矛盾或不知怎樣決定，工作者便要細看從那一階段重新開始。

擇業時須要考慮的原則

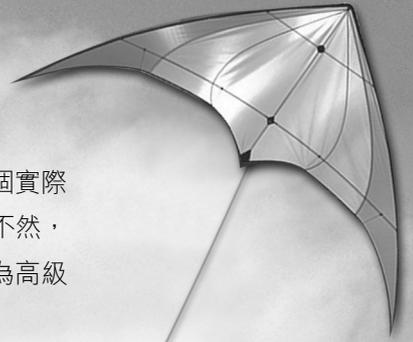
在輔導學員擇業的過程中，不單要協助學員了解自己、掌握工作特性及現實的工作世界，還須協助他們掌握擇業之原則。當他們感到不知如何決定時，思考以下的原則有助他們考慮、衡量。

- **獨立及負責任的原則**

在擇業的歷程中，家人、朋輩及師長也許有不同的意見，學員要衡量他們意見是否客觀，例如：父母，年長親友的資料或意見是否過時；朋輩的資料來源是否基於事實，學員必須多觀察和多些與在該行業工作的朋友交流，為自己選擇職業負責，所以要由自己下決定。

- **興趣和專長的原則**

能從事切合自己能力和彰顯個人強項的工作，不單可使個人積極投入工作，而且能發揮自己潛質，一方面有滿足感，另一方面明顯地有利個人職志的發展，例如：喜愛裝扮的少女適合投身美容事業或個人形像設計的行業。



- **現實性的原則**

由選擇職業以至計劃職志發展，學員宜就當時社會現況及投身的行業擬訂一個實際可行之計劃，理想之追尋與實現，仍得要在現實的基礎上一步一步發展出來，不然，只會為自己帶來挫敗感。例如：路人甲第一年是學做汽車美容，第二年年要成為高級汽車維修技工，明顯地，阿甲的計劃過於急進了。

- **勝任和稍加難度的原則**

選擇太易勝任的工作難以帶來滿足感，太高難度的工作則帶來身心疲累。所以，擇業時，須考慮職業對自己的個性特質和知識技能是否切合。若是個人能力所及，工作起來自然會得心應手；難度方面，可考慮中等的難度，有一定的挑戰性，會使個人的能力有適度的提升。

- **有發展機會的原則**

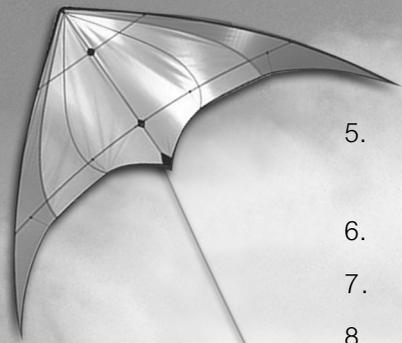
職志發展與個人整體的發展有莫大關係。擇業時，要考慮該行業的發展及個人在職業中的前景。一間機構能否提供晉升階梯及發展機會、培訓、內部文化及資源等，這都是學員在職志發展上須加以考慮的。例如：文憑機械課程畢業生考慮申請維修飛機見習生一職時，要知道所應徵之公司是否有由見習生升至高級維修技術員之階梯及為他們提供培訓機會。

4. 職志工作者的角色

職志工作者的角色是多元化的，在協助學員明白職志規劃的需要，培養他們有職志的意識（career awareness），便是教育者的角色。擔任職志啟導者時，引導青少年從了解自己的性格特質，思考強弱項。職志工作者也是評估員，運用問卷、測驗來評估學員的性向和興趣等。另一角色是資訊提供者，就工作的類別、招聘廣告的途徑、應徵信及履歷的範本、工作崗位晉升階梯的網上資訊等，使他們不致於在開始時不知所措。最後，重要的便是情緒支援者，尋求服務的學員心情也許焦慮、複雜，工作者須給予他們情緒支援，讓他們稍感安心地思量甚麼工作適合自己和按部就班地計劃和行動。

職志工作者所需的知識及技巧

1. 掌握有關職志規劃的理論，例如：浩倫（J. Holland, 1997）的性向類別與工作環境匹配理論、Lent, Hackett, and Brown（1999）的社會認知職志理論及舒巴的職志階段理論。
2. 認識基本的輔導技巧，例如：打開話題、積極聆聽、稍加鼓勵、重複語意、反映感受、開端提問及總結等。
3. 能應用基本輔導技巧以協助學員探討及商談職志發展問題。
4. 能察覺自己的個人因素，例如：個人的價值觀、興趣及性向。並能應用自我知識（self-knowledge）於職志輔導中。



5. 能協助學員認識他們自己對某些職業存有固定或定型的看法，並協助他們處理或克服。
6. 能協助學員認識在職志決策過程中，必須留意生命角色的重要性。
7. 有能力協助學員改善其決策。
8. 須掌握各方面相關的資料：
 - a) 勞工市場的資訊、培訓及就業之趨勢、相關行業的資料。
 - b) 資源及技巧以協助特別的組群。
 - c) 發展、儲存及運用個別行業的資料。
9. 能評核性向、興趣、價值觀及人格特質。
10. 能發掘用以評核的資源。
11. 能協助學員自我評核，以了解自己的生質素及其工作環境。

學習活動

1. 訪問一位其他行業的從業員，假如，你是一位教師，請訪問非從事教學工作的朋友/學員。提問乃根據下列重點，並扼要寫下答案。完成後，以訪問不同職業的學員組合，三人成組，進行匯報和分享。

- 職業及工作性質
- 所要求的能力、知識
- 入行前對自己形勢的分析
- 入行前的準備
- 不同工作階段的角色及苦與樂
- 達致此工作崗位的途徑及機會

透過匯報和分享，多認識不同行業的過來人的經驗，有助你擴闊對職志生涯的掌握嗎？有助你跳出自己第一身經驗的局限嗎？請你分享。

2. 從《哪怕入錯行：十個工作的青年》這本書中揀選兩位青少年的故事，研習他們由開始工作直至找到自己喜歡的工作的歷程，細看他們的方法和強項。

IV. 結論

有些人以為經濟環境改善了，年青人較容易找到工作，裝備他們職志發展的知識是可有可無，這種說法實在短視，年青人對職志發展的掌握是非常重要的，他們對自己有多些了解，有意識地從不同途徑搜集資料，多明白有興趣的工作的要求和內容，分析自己的特質、能力是否與工作要求配合，這樣，他們才能有系統和較踏實地開始走入職場之路，明白在發展的路上，持續的學習是有助提升競爭能力。所以，裝備年青人職志發展的知識，對年青人和僱主來說肯定是一個雙贏的做法。

V. 要旨重溫

以下是這一課的重點，有助你掌握本課的要旨：

1. 職志發展

- 有系統的計劃個人，由現在到將來的發展。
- 五個部分：
 - 對自我的了解。
 - 明白工作環境的要求和內容。
 - 考慮以配對方式選擇職業。
 - 制定計劃及目標。
 - 行動、檢討及修定計劃。

2. 人與環境配對的理論

- 浩倫的六種人格類型配對六種職業類型：
 - 人格特質反映在職業選擇上。
 - 實用型、探究型、藝術型、社會型、企業型、傳統型（RIASEC）。
 - 六角形裏有三種關係：相近、中性、相斥。

3. 職志輔導過程

- 建立信任的關係。
- 引導學員明白與環境的互動關係。
- 全面評估、尋找可能合適的職業範圍。
- 檢查障礙、處理問題。
- 深入探討學員與工作的配合。
- 選擇職業有原則、考慮不同角色。
- 評估職志輔導過程。

4. 職志工作者的角色及裝備

- 角色多元化：情緒支援、啟導、資料提供。
- 掌握職志發展的理論。
- 基本的輔導技巧以啟導學員面對自己。
- 掌握資訊。





VI. 其他資料

有用資源

- 勞工處互動就業服務網頁內容豐富，有自我認識的測試、了解工作世界、作出明智抉擇、考核形式等
- 香港青年協會青年空間網站有「職業性向」測試（也就是荷倫歸納出來的六大職業性向）
- 各專上教育院校的學生輔導處 / 學生事務處

VII. 參考資料

觀塘外展社會工作隊(1997)。《工不可沒：工作為本輔導手法初探》。香港：小童群益會。

陳美珠（2003）。《哪怕入錯行：十個工作的青年》。香港：突破出版社。

Clarke G. Carney、Cinda Field Wells 著，李素卿譯（1997）。《生涯規劃》。台北：五南圖書出版公司。

呂建國、孟慧編（2002）。《職業心理學》。台北：揚智文化。

余朝權（2002）。《新世紀生涯發展智略》。台北：五南圖書出版公司。

黃惠惠（1989）。《我的未來不是夢》。台北：張老師文化。

Zunker, Vernon G, (1998). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole Publisher.

Wakefield, S., Sage, H., Coy, D., & Palmer, T., (2004). *Unfocused Kids: Students To Focus On Their Education and Career Plans*. Greensboro, N.C.: CAPS Press.

陳鴻彬，陳易憶，郭蓓蓉，梁仕昱，李之敏（2005）。《九年一貫綜合活動教學資訊網 - 教材教法 - 生涯規劃》。台北。（<http://course.ncue.edu.tw/material5.shtml>）