

從校園到工作世界：事業發展理論的一些啟示

中文大學教育心理學系

I. 前言

發展心理學在理論層面，提供了不少青少年輔導工作者可以參考的觀念和看法。這些發展理論和模式，可以作為輔導工作者的藍圖、了解青少年的發展過程、探索他們的發展需要和作設計介入方法的依據。在這個單元，我們會先探討發展心理學提出有關「過渡」(transition)的觀念，並扼要地探討人在過渡期可能有的心理反應和需要。然後我們會以 D. Super 的事業發展理論為藍圖，了解青少年在從校園生活過渡到工作世界 (school-to-work transition) 所要面對的困惑和需要。此外，我們也會探討 L. Gottfredson 的事業抱負理論，了解影響兒童和青少年期事業抱負的一些社會性因素。最後，建基於這些理論和觀念，我們會提出一些相關的輔導介入和生涯規劃方法。

II. 目標

在完成研習這一課後，你應能：

1. 理解在過渡期人可能有的心理反應和需要，特別是青少年在從校園生活過渡到工作世界的過程和需要。
2. 了解 D. Super 的事業發展理論和他提出的事業發展階段，界定青少年的事業發展任務和需要，並探討如何幫助他們有效處理這些任務，邁向成長。
3. 以 D. Super 的事業發展理論為基礎，探索全面規劃不同人生角色的意義和方法（即生涯規劃基要理念之一）。
4. 認識 L. Gottfredson 的事業抱負理論和她提出的事業發展階段，和這理論對事業輔導與生涯規劃工作的啟示。

III. 內容

1. 從平穩到過渡階段 (From Stable Life Period to a Transition)

在人的成長發展過程中，會發生很多可以預測和不可以預測 (predictable and unpredictable) 的過渡期 (transitions) (例如：從學校過渡到工作世界，school-to-work transition)。在這些過渡期中，人需要改變一貫的處事方法來面對新的處境和任務，才能成地的踏出困局，步向成長。從平穩到過渡，從混亂到成長，很常經歷以下的心理歷程：

1. **踏上混亂** - 在一個較為平穩的人生階段中，人往往會因為一些可預測或不可預測的事或經歷 (life events)，踏入一個混亂而不平穩的階段 (unstable life period)。不平穩階段，是人成長歷程中必然會出現的挑戰 (developmental challenges)。不平穩階段也可稱為過渡階段 (transitional period)。



2. 昨天的方法已不適用：在混亂和不平穩的階段之中，慣常處理問題的方法(coping)已不足夠應付當前的挑戰和任務。
3. 「為甚麼？我該如何？」- 處於不平穩階段中，人會問很多關於他們自己和環境的問題 (questioning)。
4. 危機與焦慮 - 不平穩的階段可演變成人生危機 (crisis)，也會令人經驗很多負面的情緒 (例如焦慮、緊張)。
5. 是「危」也是「機」 - 過渡階段是成長的機會 (an opportunity to grow)，但也可以導致停滯 (stagnation) 和倒退 (regression)。
6. 「不再一樣」- 要成功過渡，人要修改 (modify) 固有的處事方法，試驗 (experiment) 和建立新的方法，包括自我察覺 (Awareness)、態度 (Attitude) 和行動 (Action) 三方面。
7. 重建平穩 - 人若能成功處理過渡期的挑戰，便能到達一個新的平穩階段，重新設定合乎現況的生活模式和架構。否則，人可能會長久滯留在過渡中。

青少年從學校過渡到工作世界 (school-to-work transition) 的過程，也會有以上的經驗。輔導工作者要有同感，也要有策略：

- 要明白他們心中的感受，願與他們共渡危機。
- 讓他們知道「過渡」是生命歷程的一個必經階段，但不能在短時間到達平穩。
- 要鼓勵他們問問題，但有些問題沒有即時答案。
- 要於已有的強項和潛質 (strengths and potentials) 作起點，希望小的調整能達致顯明和實質的改變。
- 輔導介入要兼顧感受、態度和行動三方面。
- 輔導工作者要樂觀、積極、堅持和對青少年有信心。

學習活動

從學校到工作是青少年人要面對的主要過渡階段，請寫下一些青少年面對這生命過渡期的反應：

會問甚麼問題：

心情和感受：

有效的處理方法：

不能順利過渡的主因：

2. D. Super 的事業發展理論

一個很影響事業輔導和生涯規劃工作的理論是 D. Super 的事業發展理論。Super 在 50 至 60 年代提出他以發展為主題的理論，並多次修改和豐富理論的內容和要點 (Super 1980, 1990)。以下我們會探討 Super 理論的三個要點：

- 從「自我觀」(self-concept) 看事業選擇和發展
- 事業發展階段 (developmental stages) 和事業發展任務 (career development tasks)
- 事業發展與生涯角色 (life roles) 的相關

2.1. 從自我觀 (Self-Concept) 看事業選擇和發展

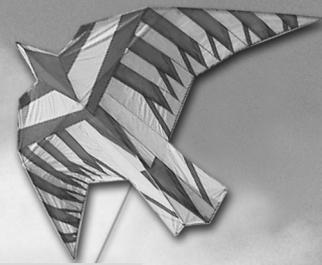
1. 青少年在能力、性格、興趣、價值觀和自我觀有很多個別差異 (individual differences)。
2. 按著每個青少年的個別獨特質素 (unique characteristics)，他/她能夠勝任不同類別的工作和職業。
3. 事業選擇是一個實現自我概念的過程 (implementation of self-concept)。青少年需要看見他們能如何在工作和職業實踐自己 (或在未來的職業崗位中)。
4. 因為發展是一個持續的過程，在人與時空的互動中，個人有關事業的自我概念也會因成長和經驗而變更 (changes with time)。
5. 因此，個人事業需要 (career needs) 在不同的人生發展階段 (life stages) 也是不一樣的。

2.2. 事業選擇與發展階段

1. 職業選擇不是在作抉擇那天發生。職業選擇是建基於以往人生階段發生的事和相關的經驗之上 (accumulation of activities in early stages)。
2. 事業發展是人生發展 (如心理、社會發展) 的一部份。我們要從整全的發展角度了解青少年事業發展和個別的需要。
3. 事業輔導要注重教育當事人有關人生發展階段的過程 (educating students about the developmental process)，也要帶引當事人從不同的發展領域理解個人事業抉擇，和界定事業困難與需要。
4. 事業發展過程所碰見的危機 (crisis) 和抉擇點 (choice points)，是青少年成長的好機會 (opportunities for growth)。

2.3. 擇業與事業發展階段 (請參看表一)

1. 事業發展可分成五大人生活階段：成長 (Growth)、探索 (Exploration)、建立 (Establishment)、維持 (Maintenance) 和衰退 (Decline or Disengagement)。
2. 事業成熟度 (career maturity) - 個人是否可以有效地處理現階段他/她要面對的事業發展要務 (career development tasks)。
3. 事業發展與成功過渡的兩個要素：妥協 (即現實與理想的調整；compromising) 與統合 (即自我觀與生活經驗的統合；synthesizing)。
4. 個人能否從事業得到滿足 (career satisfaction) 很視乎他/她可否找到一份能夠實踐自我觀的工作 (outlets to express and implement his/her self-concept)。



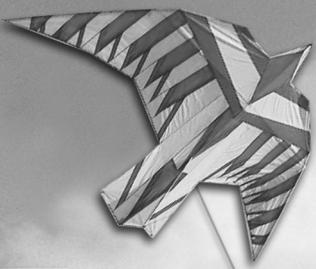
**表一：Super的人生事業發展階段
(Adapted from Super, Savickas, and Super, 1996)**

階段	成長 (Growth)	探索 (Exploration)	建立 (Establishment)	維持 (Maintenance)	衰退 (Disengagement)
	兒童期	青年期	成年初期	成年中期	成年晚期
年齡	0-14	15-24	25-44	45-64	65+
發展重點	能力、興趣、 態度及自我概念的發展	對自我和工作世界的 探索及了解	從工作經驗中 考慮職業與自 我的配合	以不同的方法 調整工作，維 持職業狀況與 職位	減少工作，退 休
事業發展任務	爭取不同的經 驗自我肯定， 建立信心	結晶化(14-18) (Crystallization) 特定化(18-21) (Specification) 實踐(21-24) (Implementation)	穩定 (Stabilization) 鞏固 (Consolidation)	發展新技能	發展非職業性 的角色

2.4. 青少年事業發展任務

Super (1980, 1990) 相信，青少年正處於事業發展的探索期，他們要處理三個與事業發展有關的成長任務 (career-related developmental tasks)，分別是：

1. 事業方向的結晶化 (crystallization) - 事業方向的結晶化的主要任務是要強化計劃生涯的動機，了解自己 (e.g., 興趣、能力)，建立事業和生涯的初步目標和方向 (e.g., 服務人，處理事務)。
2. 事業抉擇的特定化 (specification) - 事業抉擇的特定化的主要任務是要找出配合個人特質的職業，按不同的配對程度 (different degrees of congruence) 排列先後次序 (prioritize)，並能作出暫時的事業抉擇 (tentative choice)。
3. 事業抉擇的實踐 (implementation) - 事業抉擇的實踐是指個人以行動實踐已作出的事業抉擇 (e.g., 培訓，求職)。
4. 不能跳步：要先結晶化，才能特定；要能特定，才可以實踐。



2.5. 從事業發展任務至輔導目標

基礎於Super提出的三個與事業發展成長任務，以下列出五個青少年的輔導目標 (單元一對青少年事業輔導有較詳細的討論)：

1. 自我理解 - 包括自我的認識 (例如興趣、技能、價值觀)，並能夠使用合適的形容詞來描述自己。參與不同活動啟發 / 豐富自我認識。
2. 對工作世界的認識 - 包括能找出並說出一些自己感興趣的職業，豐富對這些職業的認識，了解要進入這些行業的途徑，並能運用對自我的認識來評價這些職業對自己的合適性。
3. 對升學和持續教育的認識 - 包括認識有關的升學教育途徑，並能認清這些途徑和自己感興趣的職業的相關。
4. 對環境的認識 - 包括認識環境因素如何影響 / 塑造個人的事業 / 生涯規劃 (例如經濟、家庭背景、父母期望)，透過克服環境或適當的妥協，堅持或修改個人事業和教育抱負。
5. 決策和事業實行的技能 - 包括懂得怎樣安排優先次序，建立適合的行動方案，能按需要作決策，和發展求職技能 (以有效的方法進入就業市場)。

學習活動

對你服務的青少年來說，在事業 / 工作中「實踐自我觀念」是否一個不現實的想法？請寫下你的意見。

你服務的青少年有那些事業發展要務 (career development tasks) ?

事業發展可以階段化嗎？青少年有那些事業發展小階段？

2.6. 事業發展與生涯角色的相關

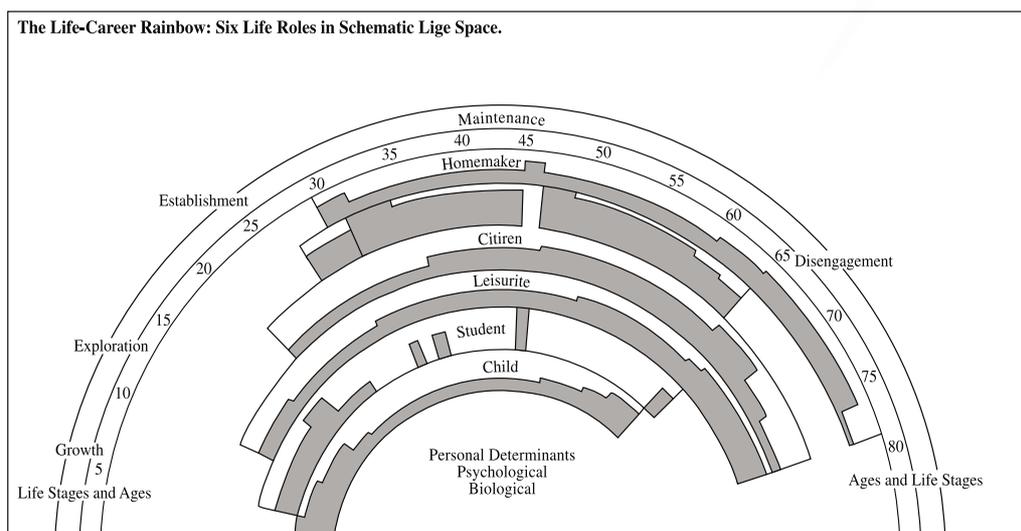
D. Super 相信人在每一個生命階段，都同時扮演著多個生涯角色。這些生涯角色，在同一時空有不同的獨要性（salience）（請參看圖一）：

1. 生命彩虹（Career Life Rainbow）：人在不同人生階段扮演著多個不同角色，如學生、工作者、兒女、父母親、公民等角色。
2. 這些角色相互影響，生命的滿足（life satisfaction）在乎個人可否平衡不同角色的要求。
3. 事業計劃（career planning）是人生計劃（life-planning）的一部份，事業計劃包括計劃如何有效地扮演不同的生涯角色（playing multiple roles）。
4. 事業輔導的終極目標：界定配合人生目標的事業目標，幫助青少年計劃和扮演不同的生涯角色。

圖一：D. Super 的生涯彩虹（The Life-Career Rainbow）

- 「生涯彩虹」反映了各角色在不同人生階段中的重要性。
- 以下是一個「生涯彩虹」的個別例子。

(Taken from Super, Savickas, and Super, 1996, p.127)



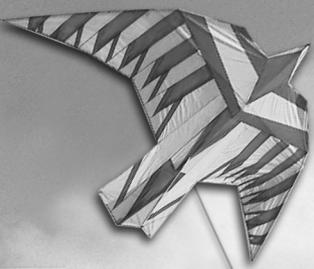
- 每人可劃出自己的「生涯彩虹」

學習活動

青少年階段，有那些生命角色較重要？

這些角色有衝突嗎？

如何在生涯規劃過程中引出生命彩虹這觀念？



3. L. Gottfredson 的事業抱負理論

Gottfredson (1981, 1996, 2002) 提出了另外一個對事業計劃有重要含意的理論。Gottfredson 與 Super 的理論相似的地方是，她認為自我概念的發展是整個事業發展過程的核心。Gottfredson 認為兒童的事業發展受他們「外在」(public) 的自我概念(如性別，社會階層)所影響，多於受他們「內在」(private) 的自我概念(如價值觀，興趣)所影響。最影響兒童和青少年的「外在」自我概念的，便是社會對職業性別觀念和職業聲譽的看法。

3.1. 對事業抱負 (career aspirations) 和擇業的發展性看法

1. 職業選擇是一個實踐「群性自我」的過程 (a process of implementing one's social self)，而實踐心理方面的自我 (psychological self) 是次要的。
2. 個人對職業的認知和認知結構 (cognitive structure) 影響各職業類別對當事人的吸引力。
3. 在職業選擇的過程，個人先排除 (eliminating) 一些不能接受的可能性 (unacceptable alternatives)。這個「收窄」的過程 (a process of narrowing career options) 在童年早期便開始。
4. 「妥協」(compromise，在現實普況下測試可否達到目標) 是事業發展過程的重要部份。

學習活動

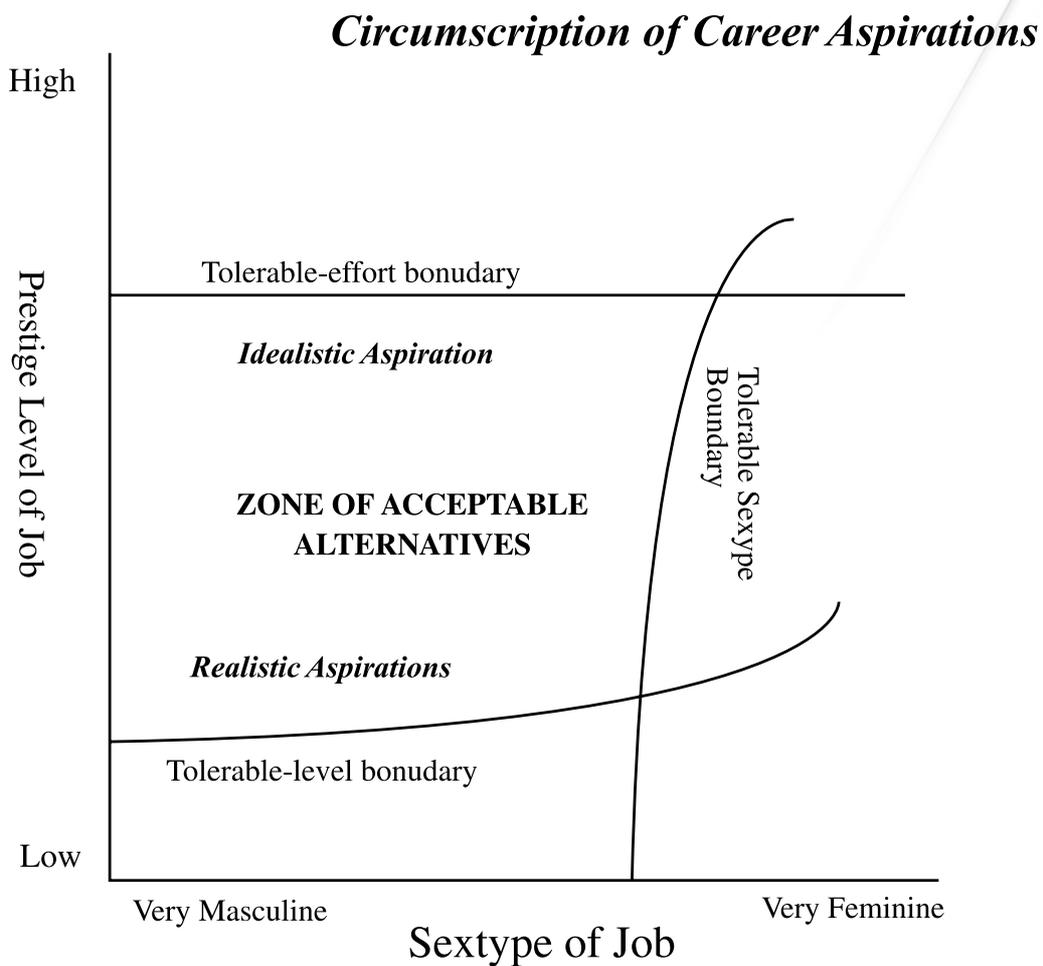
請列出一些你排除過的職業。何解？

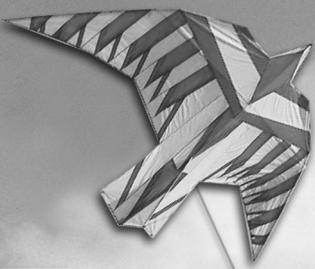
請列出青少年不考慮 (排除) 一些職業類別的原因。

3.2. 事業發展階段和排除職業可能性 (career circumscription) (參考自 Leung, et al., 2000)

Gottfredson (1981, 1996, 2002) 提出了一個有關兒童和青少年時期事業發展階段的模式。在每個發展階段中，每個人都會因應著當時對他們重要的自我概念範疇，而排除 (eliminate) 一些可選擇的職業。這個系統的限制過程叫「職業抱負限制」 (circumscription)。

圖二： L. Gottfredson 事業抱負的限制
(Adpated from Gottfredson, 1996 p.188)



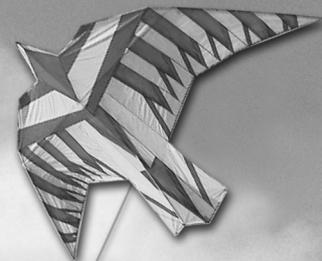


Gottfredson 的模式有四個階段：

- **階段一：**「大小和力量導向」(orientation to size and power) (三至五歲)。在這階段中，兒童傾向從簡單的「大」或「小」的角度來看人和事物，他們覺得職業是大人（成年人）負責的角色。
- **階段二：**「性別角色導向」(orientation to sex roles) (六至八歲)。這時期的兒童比先前時期時更能夠用具體的思考方法。性別角色成為這階段的自我概念中重要的一環。兒童用性別的觀念來衡量周圍的環境和職業，並排除他們認為不適合自己性別（錯誤的性別類型）的職業選擇。舉例說，若一個女孩子覺得工程師是「男性」的職業，她便會排除將來當工程師這可能性。
- **階段三：**「社會評價導向」(orientation to social valuation) (九至十三歲)。這階段的青少年除了考慮事物是否適合自己的性別外，他們更注意到同輩及社會上所重視的東西。他們將職業視作勢力、階級和地位的象徵。因此，這時期的青少年便將他們認為職業地位太低（那職業的社會地位不能被接受）或太高（那職業的社會地位很高，但卻太難達到）的職業排除。
- **階段四：**「內在、獨特自我導向」(orientation to an internal, unique self) (十四歲及以上)。這階段與前述的階段不同，因為在這階段以前，兒童或青少年是根據他們「外在」的自我概念來排除某些職業，而在第四階段的青少年則將他們的注意力集中在「內在」的自我概念，如性格、興趣、技能和價值觀。這時期的青少年將可選擇的職業與這幾方面的自我概念作比較，然後決定那些職業最適合自己。但他們在這階段的探索，都是圍繞著未有在先前三個階段中被排除的職業選擇中。

表二：Gottfredson 事業發展階段
(Adapted from Gottfredson, 1996, 2002)

階段	I	II	III	IV
年齡	3-5	6-8	9-13	14 or above
對職業的概念 (Orientation)	Size and Power	Sex-Roles	Social Valuation	Internal, Unique Self
抱負限制妥協 (Circumscription and Compromise)	成人專有的活動	性角色類別 (Sex type)	威望、聲譽 (Prestige)	個人特質，如興趣 和能力 (Personal Characteristics)



3.3. 事業發展與妥協 (Compromise)

與限制過程同步進行的是妥協 (compromise)。妥協是指一個人因應外在的現實 (例如職位空缺、就業機會、經濟發展) 而對自己的職業愛好作出修改。當理想與現實的工作世界有分別時，當事人便要修訂自己的職業愛好和選擇。根據Gottfredson的理論，妥協是一個很複雜的過程，其間個人通常對職業與個人興趣的適配性作出妥協，而令這職業與自己對性別及社會地位的取向更為吻合：

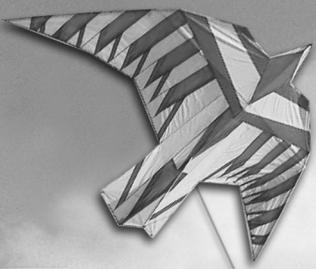
1. 青少年因為現實環境 (external reality) 而放棄 (abandon) 追求一些事業理想 (preferred occupational alternatives)。
2. 一般而言，影響妥協的因素仍以職業的性別類型、聲譽、個人特質為主。
3. 青少年不一定追求一個「很好的選擇」(a very good choice)，他們會接受一個「不錯的選擇」(a good enough choice)。
4. 青少年會在理智上改變自己，漸漸將一個不錯的選擇看成一個很好的選擇 (Accommodating the compromise)。

3.4. Gottfredson 理論對青少年生涯規劃服務的一些啟示

1. 鼓勵青少年不要過早排除一些學業進修和職業可能性。
2. 職業性別類型和職業的聲譽很影響青少年對事業發展和選擇的看法。通過不同的生涯規劃活動，我們可協助青少年重新考慮一些他們按性別態度和聲譽而已排除的職業選擇。
3. 初期經驗對事業發展有很重要的影響，事業輔導和生涯規劃工作在小學和初中階段也非常重要。

學習活動

青少年計劃事業，甚麼時候需要妥協？



IV. 工作者於課堂上的經驗分享

1. 青少年面對從學校到工作這生命過渡期的反應：
 - 不少成績較差的青少年受到主流教育制度的排斥，學校生活為他們帶來挫折感
 - 學校太過注重考試成績，中學的職業輔導服務非常不足，中學離校生欠缺就業意識和準備
 - 青少年沒有明確的事業計劃，不清楚理想的工作
 - 青少年不熟悉僱主期望和找尋工作的方法
 - 心情和感受：缺乏就業自信、沒有就業動機、緊張和無助
 - 工作者認同需要強化就業輔導；而不能順利過渡的主因包括缺乏就業支援、家庭支持、朋輩影響、就業機會和工作技能等
2. 基於服務對象的教育程度、工作技能及市場需求等因素，工作者認為應配合現實環境去遷就自我觀念的實踐
3. 工作者服務的青少年有以下事業發展要務（career development tasks）：
 - 認識自我個性、能力、期望及價值觀
 - 掌握工作世界
 - 學習求職技巧
 - 了解融入工作的方法
4. 一些工作者排除過的職業包括：
 - 專業性工作（如醫護人員、律師、會計師、工程師等）
 - 傳統行業（如製造業等）
5. 青少年不考慮（排除）一些職業類別的主要原因包括：
 - 學歷不足
 - 技能有限
 - 競爭大
 - 前景暗淡
 - 沒有興趣
6. 青少年階段，以學生和工作者的生命角色較重要；兩者角色不但沒有衝突，反而應互相補足。因為發展事業先要不斷學習去強化個人工作能力，才能找到理想的職業；相反，入職後亦要持續進修及自我增值。

V. 結論

所有青少年在生命中都要扮演工作者、公民、父母、配偶、兒女及休閒者等生涯角色。青少年事業輔導可能較重視「工作者」的角色，但也要探討不同生涯角色的互動和協調。更重要的是協助青少年尋找屬於他們的人生目標和意義，並要鼓勵他們於不同生涯角色中，達致這些目標和意義。

VI. 要旨重溫

下列的一些問題可啟發你思考本單元的重點。在你細心閱讀本單元後，請嘗試作答以下問題，以此測試你對本單元內容的掌握與認識。

- 1) 試描述成長中的過渡期的一些重點。
- 2) 試解釋 D. Super 的事業發展理論，並說明 D. Super 的人生事業發展階段。
- 3) 試解釋 L. Gottfredson 的事業抱負理論，並說明 L. Gottfredson 的事業發展階段。
- 4) 試畫出你個人的事業抱負限制圖表，並以此嘗試探索／解釋自我的事業抱負限制。

VII. 參考書目

1. Bolles, R. N. (2005). *What color is your parachute: A practical manual for job-hunters and career changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press. (Good practical text)
2. Bolles, R. N. (2000). *The three boxes of life: And how to get out of them*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
3. Brown, D., Brooks, L., & Associates (2002). *Career choice and development (4rd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
4. Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
5. Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice*, (3rd ed.), (pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
6. Gysber, N. C., & Henderson, P. (2000). *Developing and managing your school guidance program (3rd ed.)*. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
7. Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques (2nd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
8. Herr, E. L. and Cramer, S. H. (2004). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan (6th ed.)*. NY: HarperCollins.
9. Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice*, (4th ed.), (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

- 
10. Savickas, M. L. & Walsh, W. B. (1996). *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
 11. Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
 12. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (pp. 192-239). San Francisco: Jossey-Bass.
 13. Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice, (3rd ed.)*, (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
 14. Voncracek, F. W., Learner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
 15. Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (Eds.). (1995). *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice (2nd ed.)*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
 16. Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning (6th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole.(中文版「生涯發展的理論與實務」由吳芷儀譯(1996), edition 4th (1994), 台北: 心理學叢書)。
 17. 金樹人(1997)。生涯諮商與輔導。台灣: 東華書局。
 18. 洪鳳儀(2000)。生涯規劃。台灣: 心理學叢書。
 19. 張添洲(1993)。生涯發展與規劃。台灣: 五南圖書出版公司。
 20. 梁湘明, 黃美微, 李淑賢, 林建榮。(2002)。生涯規劃: 青少年的事業發展與輔導。青年研究學報, 5, 38-49。

課後活動 (1)

自我認識

活動名稱：我是誰

目標：幫助參與者了解每個人在一生中都會扮演很多不同的角色。

學習重點：讓參與者

1. 明白自己在人生不同的階段中，扮演著不同的角色。
2. 了解在不同的人生階段中，這些角色的重要性是會有所轉變。
3. 了解不同角色之間可能會發生的衝突。
4. 學習嘗試互相提出一些解決這些角色衝突的方法。
5. 掌握 D. Super 理論中「生涯彩虹」內所提及的六個角色。
6. 學習多個事業輔導常用的詞彙，以便日後在此類中使用。

人數組合：把參與者分作 4-5 人一組

需時：40-50 分鐘

所需教具：

1. 白板及白板筆
2. 紙
3. 筆

活動流程：

1. 工作者向參與者舉例說明每個人在生命中擔當的不同角色。
2. 把參與者分為4-5人一組，用5分鐘時間，在紙上盡量列出各人現在所擔當的角色。
3. 各小組就以上的分享，討論這些角色之間會否發生衝突。
4. 工作者向參與者介紹 D. Super 的「生涯彩虹圖」及解釋當中所提及的 6 個角色（包括作為兒女、學生、業餘者、公民、工作者和持家者之角色）。

- 
5. 根據Super的6個角色，請參與者各自在白紙上畫出自己目前、5年後和10年後所擔當的不同角色。注意：參與者需考慮這些角色在自己生活中的比重，並以圓圈的大小來代表每個角色的比重，圓圈間重疊的部分表示角色間出現的衝突。
 6. 參與者以小組形式，分享各人在紙上畫出的圖，並討論若在角色衝突的情況下，有甚麼解決方法。

- 討論分享：**
1. 每個人一生中都會扮演多個不同的角色，參與者須明白自己在不同的人生階段中，每個角色的重要性是會有所轉變的。
 2. 有時候，我們扮演的眾多角色是會發生衝突的，工作者可指出個人的價值觀如何影響我們選擇解決角色和處理衝突的方法。
 3. 討論問題：
 - a. 在現階段中，哪些角色對你比較重要？
 - b. 五年後，你的角色比重會有何轉變？
 - c. 十年後，你的角色比重又會有何轉變？
 - d. 這些角色比重的轉變是否可以避免的？為甚麼？
 - e. 你現在感覺到不同角色之間有衝突嗎？試舉例說明。
 - f. 你會如何解決這些角色衝突？為甚麼你會這樣解決這些衝突呢？

Suggested readings:

1. Zunker, V. G. (1994). *Career Counselling, Applied Concepts of Life Planning (4th ed)*. California: Wadsworth Inc.
2. Herr, E. L. and Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan (5th ed)*. New York: HarperCollins.

© 香港中文大學教育研究所，中學生事業發展與輔導計劃2002

課後活動 (2)

認識工作世界

活動名稱：職業各有特色 - 社會地位的排名

- 目標：**
1. 認識區分職業地位的一些想法及其背後原因。
 2. 認識這些職業地位的想法怎樣影響個人對自己從事的職業及其他人的職業之看法。
 3. 認識到個人對職業回報的評估將影響抉擇職業的決定。

學習重點：讓參與者

1. 清晰了解到個人對於各種工作所代表的不同社會地位的看法。
2. 增加對一般社會上對工作地位之看法的認識。
3. 了解到不同的職業地位對他們選取職業的影響。

人數組合： 10 至 40 人

需 時： 45-60 分鐘

- 所需教具：**
1. 黑板
 2. 「職業各有特色」工作紙，每人一份。

- 活動流程：**
1. 介紹活動：向參與者介紹是項活動乃模擬從事10種不同職業的人之間的互動，從而探討職業的社會地位。
 2. 將參與者分為五組，每組按以下指示完成工作紙。
 - a. 按各職業在社會上的重要性把工作紙中十種職業依次排名。
 - b. 在每項職業旁邊填上你對該職業的第一印象（選二至三組形容詞）。
 3. 統計職業排名:各小組將其給予各職業的排名大聲匯報。工作者將排名記錄在黑板上，並將每項職業出現最多次數的排名寫下。
 4. 記錄完成後，全班一起討論:
 - a. 構成不同排名的背後原因或標準
 - b. 產生高低排名的原因
 - c. 某數項職業持續佔據高、中、低排名的原因
 5. 每個小組各選一人作評判(這五位參與者不能加入第五至六環節的小組討論)，導師將工作紙中的十項職業隨機編與五組（每組兩項）。
 6. 各小組用五至十分鐘時間討論利用何種形式及論點，來游說評判對其所屬職業給與更高排名的次序。

- 
7. 各小組推選兩名代表(每名代表負責一項職業)。各代表利用他們剛才在小組討論中的要點，盡力游說評判提高他們所代表的職業之排名。工作者將各項有力的游說總括並寫在黑板上。
 8. 評判決定十項職業之排名有否改變。
 9. 各小組就(2b)的討論，向全班匯報各項職業的形容詞，老師在黑板上記錄。考慮那些形容職業的詞語中，有哪些是屬評估性？哪些是比較表面描述？哪些是概括性？哪些是較具體？有沒有正面和負面的說法？

討論分享： 這部份設立的目的是讓學生表達個人對於職業與社會地位之間的關係有何感受，以及認識一些普遍的想法。以下是一些引發討論的參考問題：

- a. 在游說別人及被游說的過程中，你有哪些感想？你當時的態度及反應如何？請根據你所扮演的角色作回應。
- b. 在整項活動進行中，性別與職業有甚麼關係？女性與男性有沒有不同？女性有沒有經歷一些隱型圍牆的阻隔？
- c. 有甚麼因素會令某一職業在社會上處於強勢？試討論與社會地位相關的因素如收入、教育程度、管理下屬的多少等。
- d. 你會怎樣將其他職業(即工作紙以外的)排次序？例如你個人的職業、父母的職業、鄰居的職業等。
- e. 我們應該怎樣學習有關職業及其社會地位？



職業各有特色工作紙

首先按下列職業對社會的重要性排列次序 1 - 10（1為「最重要」至10為「最不重要」），然後選用二至三組形容詞描述各職業。

職業	排名	形容詞
售貨員		
中學教師		
出入口文員		
車房修理技工		
社會工作者		
律師		
有員工 100 名的工廠老闆		
醫生		
警察		
建築工人		

Adapted from : Pope, M., & Minor, C.W. (Eds.) (2000). Experiential Activities for Teaching Career Classes of Facilitating Career Groups. Columbus, OH: National Career Development Association.

© 香港中文大學教育研究所，中學生事業發展與輔導計劃2002