

5 生涯規劃的理論及背景

本計劃參考不同的生涯規劃發展及輔導理論，設計服務內容，使非華語學生能夠根據自己的志願及能力去追求不同的就業方向。各參考框架理論及簡述如下：

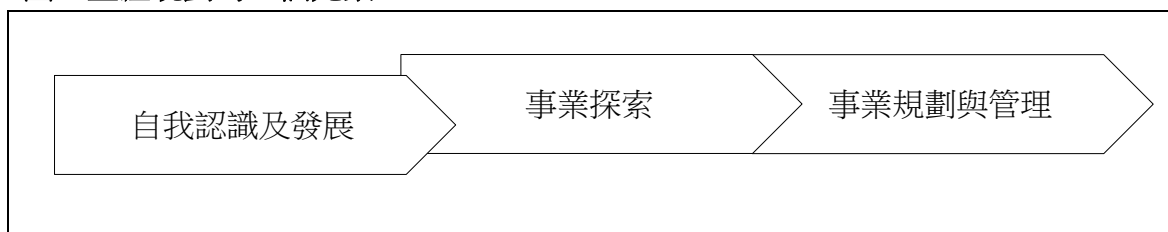
5.1 生涯規劃的三個元素

本計劃參考教育局學校發展分部升學及就業輔導組（2014 年）《中學生涯規劃教育及升學就業輔導指引》為藍本，將計劃重點放於自我認識及發展、事業探索和規劃與管理三個生涯規劃的元素。

- **自我認識及發展** - 認識自己及外在因素的影響
- **(事業)職業探索** - 探究學習和工作的機會與限制及可提供的選擇
- **事業規劃與管理** - 作出決定、製訂計劃並付諸實行，從而面對各種轉變及

由學習過渡至工作的轉變

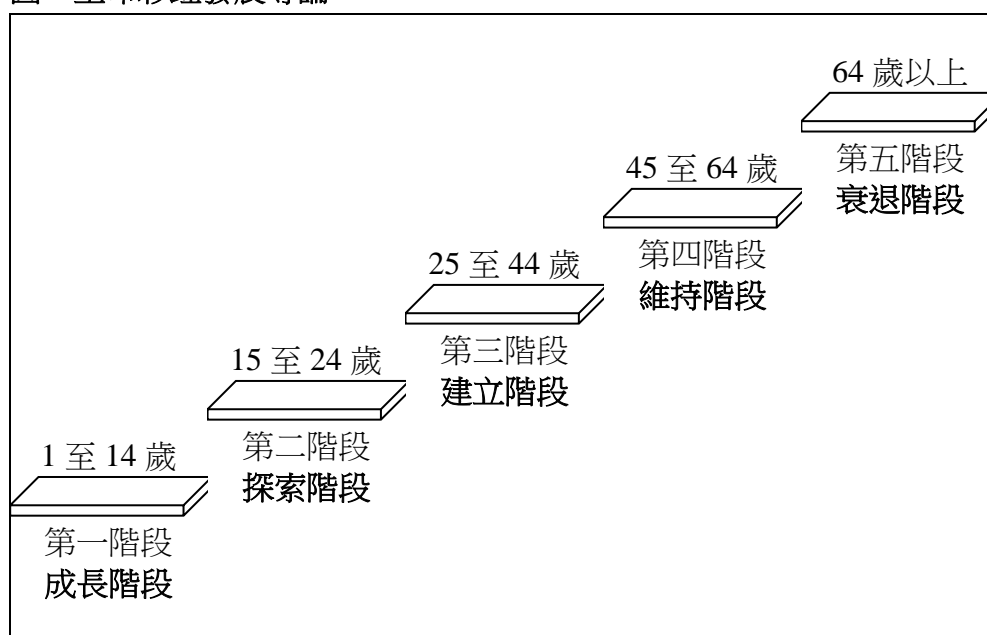
圖1 生涯規劃的三個元素



5.2 舒伯 (Donald E. Super) 生命彩虹發展導論

本計劃的對象主要集中於舒伯理論之第一階段 (1-14 歲) 及第二階段 (15-24 歲) 年齡組群的學生。鑑於學生正處於成長階段及探索階段，故此本計劃旨在讓他們認識工作的意義、實現自我及提供一系列探索學習的機會，以配合其年齡階段的發展和需要¹。

圖2 生命彩虹發展導論



各發展階段重點如下：²

- 成長期

由一歲至十四歲期間，經與家庭或學校中之重要他人認同，而發展自我概念，需求與幻想為此時期最主要的特質。這個時期的主要任務是發展自我形象，產生對工作世界的正確觀念及了解工作意義

¹ Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole.; 吳芝儀(2000)生涯探索與規劃：我的生涯手冊

² 吳芝儀 (2000) 生涯探索與規劃：我的生涯手冊

- **探索期**

由十五至二十四歲期間，從學校或工作經驗中，進行自我探索及職業探索。這個時期是透過知識與生活經驗的學習，進行自我檢討，嘗試發掘自己的職業興趣，並做出暫時性的職業選擇

- **建立期**

由二十五至四十四歲之間，藉由不斷的嘗試及錯誤，以確定職業的選擇是否正確，逐步建立穩固的職業地位。這個時期的重點發展是統整及穩固

- **維持期**

由四十五至六十四歲之間，個人已逐漸在職場上取得相當的地位，這個時期的重點發展為維持既有的地位與成就

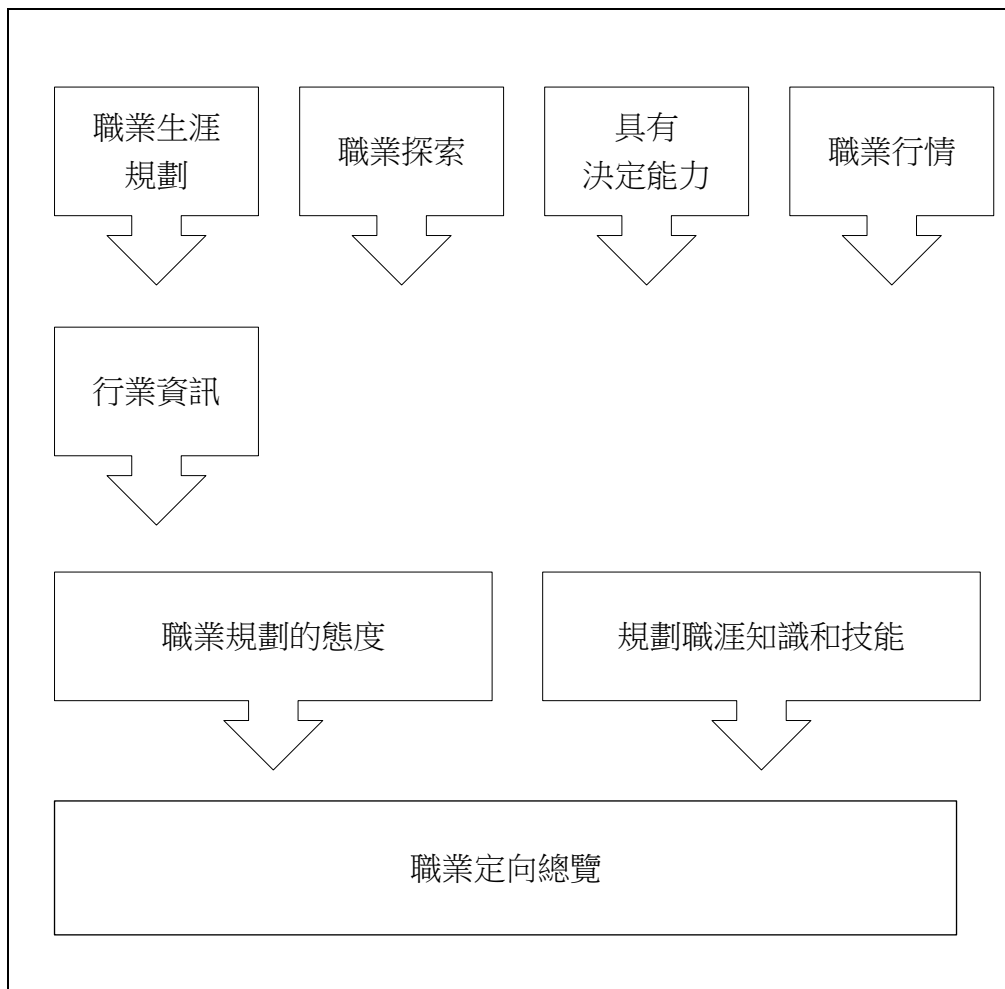
- **衰退期**

由六十五歲以上，身心狀況逐漸衰退，發展的目標需尋求不同的方式，滿足個人需要。這個時期的重點發展為發展工作之外的新的角色，維持生命的活力，開拓新的生活

5.3 職業生涯規劃量表關係圖表

職業生涯規劃量表關係圖表指出不同年齡階段的發展之興趣及能力是會隨著價值觀而改變。同時，不同文化背景的學生在生涯規劃的成熟程度、不同文化價值取向的發展、職業志向、決策能力以至職業行情及行業資訊等方面的表現會有所不同。學生擁有正面的職涯規劃態度會有助其職涯的可能性及行業發展相關的知識，直接促使其職業定向的總覽更加明確³。

圖3 職業生涯規劃量表關係圖表



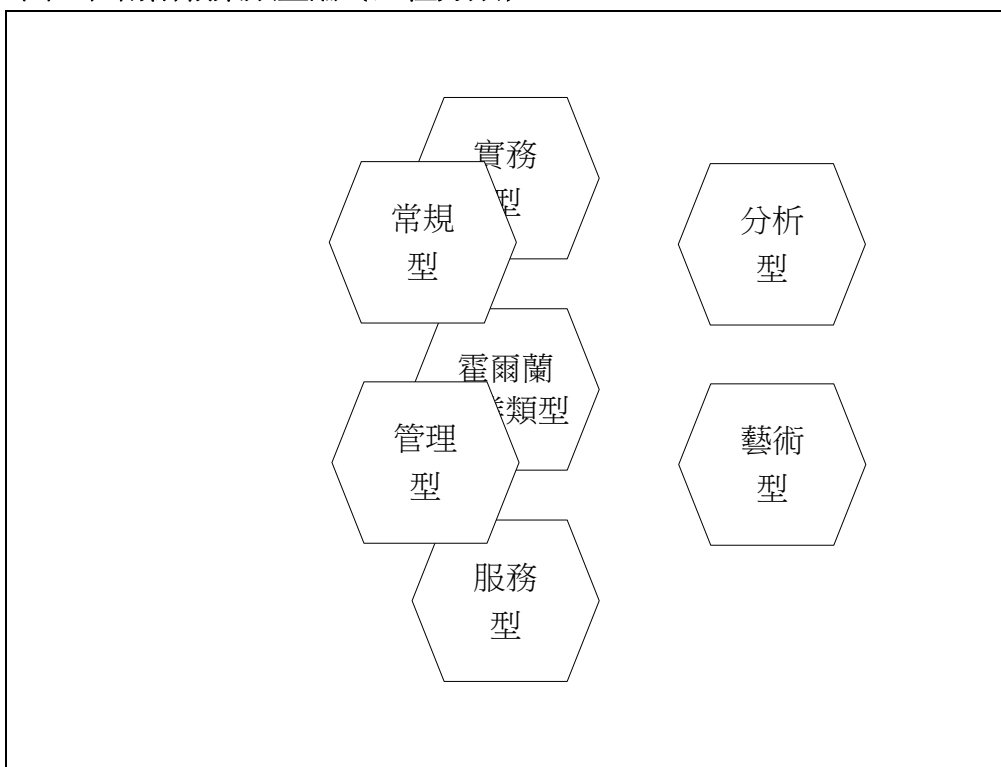
³ Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole.

5.4 霍爾蘭 (John Holland) 職業類型論

霍爾蘭職業類型論及其分析工具廣泛地於國際使用，適合不同多元文化人口。鑑於本計劃的學生之文化背景極為多元化，故此霍爾蘭職業類型論及其分析工具，極為配合計劃的需要。

霍爾蘭職業類型論有六種分類，當中包實務型、分析型、藝術型、服務型、管理型及常規型。按照學生的職涯個性、能力及技巧的自評，分析工具可協助學生檢察出個人職業類型的傾向或偏好⁴。

圖4 霍爾蘭職業類型論 (六種分類)



⁴ Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole.

霍爾蘭職業類型詳述如下：⁵

類型	特徵	人格傾向
實務型	順從、坦率、謙虛、堅毅、實際、有禮、穩健	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛實用性的職業或情境，以從事所喜好的活動，避免社會性的職業或情境。 2. 以具體實際的能力解決工作及其他方面的問題，較缺乏人際關係方面的能力。 3. 重視具體的事物或個人明確的特性，如金錢、權力或地位等。
分析型	分析、謹慎、批評、好奇、獨立、條理、謙遜、精確、理性、保守	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛研究性性質的職業或情境，避免企業型的職業或情境。 2. 以研究的能力解決工作及其他方面的問題，亦即自覺自己好學、有自信、重視科學，但缺乏領導方面的才能。 3. 重視科學價值，擁有科學和學方面的能力，但缺乏領導才能。
藝術型	複雜、想像、衝動、獨立、直覺、無秩序、情緒化、理想化、不順從、有創意、有表情、不重實際	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛藝術性的職業或情境，避免傳統型的職業或情境。 2. 以藝術方面的能力解決工作或其他方面的問題，自覺富有表達能力、創造能力，擁有藝術與音樂方面的能力（包括表演、寫作、語言） 3. 重視審美價值與美感經驗。
服務型	合作、友善、慷慨、助人、仁慈、負責、圓滑、善社交、善解人意、說服他人、理想主義、富洞察力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛社會性的職業或情境，而避免實用性的職業或情境，並以社交方面的能力解決工作及其他方面的問題。 2. 自覺喜歡幫助別人、了解別人、有教導別人的能力，且重視社會與倫理的活動與問

⁵吳芝儀(2000)生涯探索與規劃：我的生涯手冊

		題。
管理型	冒險、野心、獨斷、衝動、樂觀、自信、追求享樂、精力充沛、善於社交、獲取注意、知名度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛企業性質的職業或情境，而避免研究性的職業或情境，並以企業方面的能力解決工作及其他方面的問題。 2. 自覺有衝動、自信、善社交、知名度高、有領導與語言能力、缺乏科學能力，但重視政治與經濟上的成就。
常規型	順從、謹慎、保守、自抑、服從、規律、堅毅、實際穩重、有效率、缺乏想像力。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喜愛傳統性質的職業或情境，而避免藝術性的職業或情境，並以傳統的能力解決工作及其他方面的問題。 2. 具有文書作業與數字計算的能力並重視商業與經濟上的成就。

5.5 霍金斯（Hawkins）的文化和語言因素

霍金斯所提出文化理論有五個級別：包括器物，行為，思維，情感領域和動力根源作為概念框架，有助全面理解文化、信仰背景、預想和影響。霍金斯的理論也點出主流宗教及信仰會影響主流社會職場的文化和價值觀⁶。

⁶ Hawkins, P. & Shoheit, R. (2006) *Supervision in the Helping Professions*. (3rd Ed). Maidenhead: Open University Press.