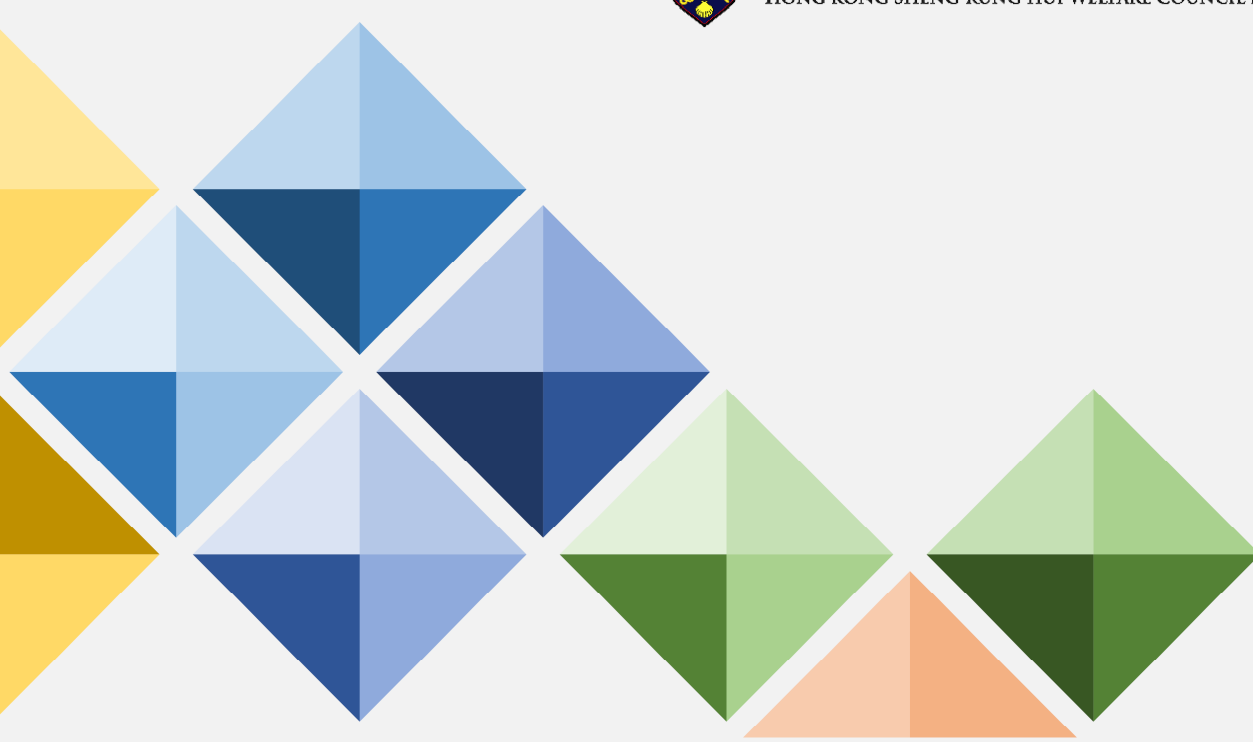




香港聖公會福利協會有限公司
HONG KONG SHENG KUNG HUI WELFARE COUNCIL LIMITED



升學及就業輔導 需要評估量表 研發報告



- 序 -

目錄

1	序	第 2 頁
2	目錄	第 3 頁
3	簡介	第 5 頁
4	文獻探討	第 6 頁
4.1	升學及就業輔導的定義	第 6 頁
4.2	升學及就業輔導的理論	第 7 頁
4.2.1	職業選擇理論	第 7 頁
4.2.2	生涯發展理論	第 7 頁
4.2.3	職業抱負理論	第 8 頁
4.2.4	工作適應理論	第 9 頁
4.2.5	社會認知事業理論	第 10 頁
4.3	升學及就業輔導的要素	第 11 頁
4.3.1	自我認識的需要	第 11 頁
4.3.2	出路認識的需要	第 11 頁
4.3.3	出路抉擇的需要	第 12 頁
4.3.4	自我效能感	第 12 頁
5	研究方法	第 14 頁
5.1	目的	第 14 頁
5.2	對象	第 14 頁
5.3	量度工具	第 14 頁
5.4	程序	第 15 頁
5.5	數據處理	第 15 頁
5.6	分析工具	第 15 頁

6 分析結果	第 1 頁
6.1 可靠度分析	第 17 頁
6.1.1 克隆巴赫係數分析	第 17 頁
6.1.2 項目刪除後係數分析	第 17 頁
6.1.3 分子間關聯係數分析	第 18 頁
6.2 其他探索性分析	第 19 頁
6.2.1 性別對整體分數的影響	第 19 頁
6.2.2 分部之間的相對差異	第 20 頁
6.2.3 題目之間的相對差異	第 21 頁
7 討論	第 22 頁
7.1 量表效度	第 22 頁
7.2 量表應用	第 22 頁
7.3 研究限制	第 23 頁
8 總結	第 24 頁
9 參考資料	第 25 頁
10 附件	第 29 頁
10.1 項目刪除後係數	第 29 頁
10.2 各題目平均數	第 30 頁
10.3 評估量表範本	第 31 頁
10.4 個人報告範本	第 32 頁
10.5 學校報告範本	第 33 頁
11 鳴謝	第 35 頁
12 出版資料	第 36 頁

「升學及就業輔導需要評估量表」研發報告

香港在 2009 年推行學制改革，由過往的英式五二三學制，變成為美式的三三四學制，當中課程內容的編制亦有所更新，其中一項轉變，就是將青少年的升學及就業發展，列為高中課程的建議內容（Education Bureau, 2009）。由當時開始，升學及就業輔導組的老師以及青少年服務的社工，開始為學生提供各種生涯規劃活動。直到 2014 年，香港政府再進一步加強青少年的升學及就業發展，增撥資源予非政府機構與學校，為中學每年額外提供一筆相當於一名學位教師薪酬的款項，並資助非政府機構為學校舉行相關活動，廣泛地推行生涯規劃教育（Office of the Chief Executive, 2014）。

香港的生涯規劃教育正在逐漸發展，但它們的成效以及青少年的改變，現時仍然未有足夠學術研究證明，屬於未知之素。為了進一步探索，我們需要先有一個科學化的評估工具，用以了解青少年的升學及就業需要，以及量度各種介入策略的成效。為此，本研究以開發「升學就業輔導需要量表」為主題，先透過文獻探討，了解一個全面的生涯規劃，所需要包含的元素。然後，研究小組會按上述元素，制定量表之中的題目。完成量表設計後，我們會於全港各區的中學抽樣調查，收集數據作統計學分析，驗證量表的內在信度。在確立信度之後，我們會以先導研究方式，就量表的應用進行試驗及討論，並探討下一階段的研究方向。

文獻探討

升學及就業輔導的定義

世界各國政府對升學及就業輔導，都有不同的定義。香港教育局的指引認為，升學及就業輔導應着重培養學生在選擇職業時，除了考慮外在因素，如職業前景、可供選擇的科目、限制和機會外，亦應根據自己的興趣、能力和個人的方向，為自己作出明智和負責任的選擇（Education Bureau，2009）。澳洲教育局視之為幫助學生對其學習及工作選擇、人生角色的了解，作出知情的選擇，並使其知識、技能及人生態度得到發展（Commonwealth of Australia，2005）。

各門派的學者，亦對升學及就業輔導有不同定義。本地學者梁湘明認為，升學及就業輔導是一個深思熟慮的過程，讓人能整全地規劃一生，包括生命中重要的範疇，如工作、學習、人際關係和閒暇（Leung，2007）。另一個被引用多年的學術定義，視之為一個終生的過程，我們可以從中發展個人的信念、價值觀、能力、才能、興趣、人格特性及對工作世界之認識（Tobert，1974）。

雖然各地政府及不同學者，對升學及就業輔導的細節都有不同看法，不過我們可以先回顧過往一個世紀，一些著名以及具影響力的理論，並基於它們的發現，透過理解和整合，嘗試找到它們之間共通的元素，作為今次開發一份評估問卷的根基。有見及此，本研究接下來的文獻探討，以及量表的開發過程當中，我們都會環繞這些生涯規劃的理論，進行探討。

升學及就業輔導的理論

現時發展心理學的理論層面中，主要有五大理論影響著升學及就業輔導的發展，而當中又可以分為三大類型，分別為成長發展學說、性格特質學說以及認知決策學說，它們都是二十世紀中，獲廣泛引用的生涯規劃理論（Athanasou & Van，2008）。我們現在會簡短地回顧這些理論，並在本研究接下來的部份，繼續探討這些元素如何採納至量表的開發當中。

職業選擇理論

首先要探討的理論，是由霍蘭德提出的職業選擇理論。霍蘭德早於 1985 年開始研究人的特質與環境的配對，屬於性格特質學說，他相信每個人的職業選擇，與他們自身的興趣有莫大關係，他觀察到興趣會讓人變得積極及主動，而且更會讓人感到快樂。於是，他開始著手研究人們事業興趣以及工作內容的種類，經過多年的調查及數次對理論框架的更改，霍蘭德提出了一個以六角形表示的框架，當中包含了六個類別：社會型、企業型、常規型、實際型、研究型及藝術型，在這個六角形上距離越接近的類別，相近的程度越高，相反地，距離越遠甚至在六角形上處於對立位置，這些類別的差異就越大。這個六角形的分類能夠應用在人的事業興趣上，同時能夠應用於工作內容上，霍蘭德認為當事業興趣類別與工作內容類別的一致程度愈高時，我們將會在工作上得到更大的滿足感和穩定性（Holland, 1985, 1997）。職業選擇理論啟發了我們有關興趣在生涯規劃上的重要性，同時亦提醒了個人自身與環境配合的看法。

生涯發展理論

接下來，我們將會回顧的理論，是由舒伯提出的生涯發展理論。生涯發展理論於 1990 年發表，它視生涯發展為一個人對自我概念的探索和成長過程，屬於成長發展學說。舒伯認為人在變得成熟的過程中，就是透過人生經歷，對自己的認識慢慢地產生一個準確和穩地的概念，而生涯發展亦相同，人們透過選擇事業和經歷工作，在得到滿足感或者面對挫敗中，增加了對自己的理解，到最後形成一個清晰的人生方向。舒伯提出了一個重要的概念，稱為生涯成熟程度，他指出生涯發展的過程中，人們都會經歷五個階段：分別時出生至十四歲時的成長階段，開始能夠分辨喜歡和討厭；十五歲至二十四歲時的探索階段，透過資訊和經歷認識到行業的選擇和自己的興趣；二十五歲至四十歲的發展階段，在大約一兩次的工作轉換中，確認了人生方向並投入當中發展；四十一歲至六十歲的維持階段；和六十一歲以後的衰退階段。如果我們與普遍人相若，能夠在上述的年紀中

過渡至下一個階段時，我們的生涯發展就能視作成熟，相反，如果慢於普遍人的話，就可能需要額外的輔助去探索和決定自己的方向（Super, 1990, 1996）。生涯發展理論提醒了我們，約十五至二十歲的高中學生，應該能夠廣泛地認識各行各業，並在當中分辨出感興趣的選擇，另一方面，我們亦要注意實在的經歷，對生涯發展有重要幫助。

職業抱負理論

第三項探討的內容，是由葛佛森提出的職業抱負理論。職業抱負理論於 1981 年時提出，它嘗試解釋每個人的職業抱負，是由如何在自身與環境的互動下，在成長中一步一步構成，屬於成長發展學說。與舒伯的理論不同，葛佛森並不著眼於個人的自我概念如何形成，而是研究人們如何在成長過程中認識工作選擇，並在當中透過設限以及妥協，到最後醞釀出職業抱負。職業抱負理論將這個過程分成兩大階段，第一個階段是發生在十四歲或以前的設限階段，而設限的意思是跟據自我概念，排除一些不切合自己的選擇。設限階段可以分為四個里程，首先是三至五歲的時候，小孩開始發現他們有一天將會長大成人，擔任與現時不同的角色；到六至八歲的時候，他們開始發現工作有不同的類別，懂得用簡單的方法將各種行業分門別類，他們亦開始留意到不同性別會傾向擔任不同的工作，並按自己的性別身份去排除不合適的選擇；到九至十三歲的時候，孩子們已經認識更多職業和掌握復雜的分類，他們開始知道社會地位和工作的關係，包括收入、學歷、生活模式等，並按自己到將來的期望排除一些不符合的選擇，同時將與自己社會地位距離太遠的選擇排除；到十四歲或以後，青少年將會更深入地思考，按著自己的興趣、能力、價值觀、工作生活平衡及性格等，排除更多選擇。直到下一個階段，亦即是妥協階段，我們開始要為自己的職業作出決定，葛佛森提出我們會在這個時候開始作出妥協，例如因為資訊、機會、個人學歷及能力等限制因素下，選擇並非自己首選的工作（Gottfredson, 2002, 2005）。職業抱負理論提醒了我們，在探索自己的生涯方向的時候，認識多種職業和學會考慮各種實際因素

的重要性，所以在生涯規劃的工作當中，對選擇的認識以及如何融合到自己的喜好之中，同樣地重要。

工作適應理論

第四個影響著生涯規劃發展的理論，是由戴維斯提出的工作適應理論。工作適應理論在 1984 年首次被提出，後來跟過多番研究和更新，最近在 2005 年提出了修訂的版本。戴維斯認為，人本身和環境對事業發展同樣重要，他強調生涯規劃是一個人和環境不斷互相磨合的過程，直到雙方慢慢從中取得平衡點。從個人本身，我們會不斷在環境之中，尋找能夠滿足自己需要的工作；與此同時，環境亦在選擇有足夠能力去滿足它們要求的人。戴維斯提出了三個重要的術語，包括量度人本身對工作環境的「滿足感」，滿足感最主要的產生來源，是工作環境有多大程度能夠提供一個人的需要，這些需要可以再細分為生理需要，例如薪酬和舒適的工作間等，和心理需要，例如興趣、人際關係等；第二個術語，是工作環境對該位員工的「滿意度」，意指一個人的能力，有多大程度達到公司及組織的要求，而能力的具體量度方法，可以分為各種範疇的技能去評分；最後第三個術語是「任期」，即是一個人會留在一個工作環境的時間，而戴維斯發現了一條混合滿足感和滿意度的公式，能夠預測到一個人留在公司的任期。工作適應理論最大的優勢，在於研究團隊不單在理論層面作出討論，他們多年來草擬了多種評估工具，透過全面地量度滿足感、需要、價值觀、技能、能力、滿意度，構成「符合程度指標」，嘗試在不同國家和行業，預測人們留於工作的任期，不過暫時成功和失敗的結果數量各半，學者們現時仍在更新理論，致力改良工具的預測能力（Dawis, 2005；Dawis & Lofquist, 1984）。戴維斯的理論提醒了我們，人們複雜的需要和環境要求同樣重要，生涯規劃需要慮及雙方面的因素；同時，戴維斯亦作出了示範，將生涯規劃的理論化成可實踐和驗證的工具。

社會認知事業理論

進入理論回顧的最後一個部份，我們會看看倫德提出的社會認知事業理論。倫德參考了班杜拉著名的社會認知理論（Bandura，1986），將自我效能感的概念套用到生涯規劃當中，發展出社會認知事業理論，於 2002 年的時候首次發表，屬於認知學說的理論。倫德嘗試利用三個互相關聯的要素，去解釋人的事業興趣是如何構成的，我們是如何作出升學及就業決定，和我們的學習及工作表現受甚麼影響。這三個要素分別是自我效能感、預期結果、和目標訂立，自我效能感是指一個人對自己有能力去完成一件事情的信念，一個人的自我效能感通常建基於他的過往經歷和對其他人的觀察，與自信心不同，自信心是指一個人對自己存在價值的感覺，但自我效能感是對成功做到個別事件的信心。預期結果是一個人心目中相信做出某些行為後會帶來的結果，通常我們都是透過親身歷經和觀察或聽聞別人做出相同行為的結果，從而形成心中預期結果的信念。第三個是稱為目標訂立的要素，它是指人們要開始進行某一項活動或者計劃的決定，這個要素關係到一個人的行為，我們有系統和持續的行為，很多是都由訂立了的目標主導著。理解了三個要素後，我們便進入應用的部份，倫德提出人的事業興趣很大程度是由自我效能感和預期結果形成，因為大家都會選擇自己有信心能夠完成，而在完成後又會帶來正面結果的活動，作為自己的興趣去發展。當興趣發展成後，興趣慢慢就會演變成職業的抉擇，不過我們的自信心和預期結果會再一次影響著這個決定，例如對自己的社會地位、能力等失去信心的話，我們可能不會按興趣作出選擇。最後，當目標訂立後開始行動是，真實的結果會為我們帶來反思，如果實際結果和預期有落差，我們會調整自己的效能感和預期結果，甚至再重新發掘興趣和目標（Lent，Brown & Hackett，2002；Lent，2005）。社會認知事業理論為我們帶來了兩個重要的啟示，首先是自我效能感對我們的興趣以至計劃，都有重要的影響，另外自我效能感這個概念的優異之處，是其可被度量的特性，透過紀錄受訪者對完成某項事情的信心，可以協助我們將自我效能感量化。

升學及就業輔導的要素

探討過影響著生涯規劃的五大理論後，我們不難發現，各派的學者都用不同的角度去解釋升學及就業選擇的過程，有理論側重興趣與工作的配合度，有理論集中於研究自我效能感對事業目標的重要性，亦有不少理論將生涯發展看成青少年甚至人一世的成長階段。現時仍未有足夠研究證據顯示，當中的某一個學說明顯地優於其他學說，它們各自都有對升學就業輔導的貢獻，亦有被抨擊的弱點。作為開拓本土化評估的用途，我們嘗試將各個理論共同和爭議性較少的要素歸納出來，然後編成為評估問卷的內容。

自我認識的需要

從上述各教育政策、學者以至五大理論當中，我們都可以看到自我認識的元素 (Brown & Hackett, 2002; Commonwealth of Australia, 2005; Education Bureau, 2009; Leung, 2007)，包括對舒伯提出的自我概念 (Super, 1996)、霍蘭德提出的事業興趣 (Holland, 1997)、葛佛森提出的個人抱負 (Gottfredson, 2005)、遇有有能力、性格及價值觀等 (Dawis, 2005; Dawis & Lofquist, 1984; Lent, 2005; Lent, 2005; Tobert, 1974)，都是廣泛受到認同的升學及就業輔導元素之一。正因為如此，我們在量表當中，將會加入對上述各項元素，評估一個人對自我認識的信心有多大。

出路認識的需要

雖然五大理論當中，並不是每一個都強調出路資訊的重要性，但我們可以看到出路的認識，都有被每一個理論談及 (Brown & Hackett, 2002)，包括霍蘭德提出工作環境要配合個人興趣 (Holland, 1997)、舒伯認為工作體驗及資訊能夠協助一個人發展出成熟的自我概念 (Super, 1996)、葛佛森更是強調生涯規劃就是不斷認識工作選擇並在當中排除和妥協 (Gottfredson, 2005)、戴維斯則將工作看成會按員工能力挑選人的 (Dawis, 2005; Dawis & Lofquist, 1984)、倫德

就指出實際環境結果可以協助我們調整自我效能感成為更貼近真實的程度

(Lent, 2005)。故此，量表當中會加入對職業選擇的了解、升學選擇的了解、入行或修讀的最低要求以及實際工作或進修的內容，了解被評估對象在升學及就業輔導過程中，對出路資訊的需要。

出路抉擇的需要

從五大理論當中，我們可以看到事業發展的過程中，在了解個人興趣及期望，和事業的選擇及限制後，如何在當中作出選擇，亦是一個重要的元素。對於達成一個決定，不同理論有不同的看法，包括個人與事業之間的妥協

(Gottfredson, 2002, 2005)、平衡 (Dawis, 2005; Dawis & Lofquist, 1984) 和匹配 (Holland, 1985, 1997)。雖然對於出路抉擇的方法，現時仍然未有一致共識，不過我們可以知道，抉擇是升學及就業輔導中，另外一個重要的元素。為量度一個人對出路抉擇的需要，我們選擇評估與其相關的憂慮情緒。早於升學及就業輔導理論發展的初期，研究已經發現憂慮情緒，與長久未能決定個人事業發展，有莫大的關係 (Bordin, 1946)。研究亦指出憂慮與出路抉擇 (Hawkins, Bradley & White, 1977)，以及事業方向的猶豫不決 (Mendonca & Siess, 1976)，都有統計學上的明顯關聯。因此，本量表將會引入此元素，量度與出路抉擇相關憂慮情緒。除此之外，一個人整體的抉擇能力，亦與出路抉擇有重要的關係

(Harren, 1979; Phillips & Strohmer, 1983)。有研究發現，長久未能決定事業發展的人，一般都在過往的成長經歷當中，曾經出現未能作出抉擇的情況

(Goodstein, 1972)。有見及此，本量表會量度被評估對象，在生活其他範疇之中的抉擇能力。

自我效能感

以上的元素之外，我們亦發現有一些元素，並不是五大理論共通的。社會認知理論提醒我們，自我效能感在事業發展當中，可能擔當一個重要的角色 (Lent,

2005)。自我效能感，是指人們對於自己的能力，是否能夠完成某項事工或者目標的信心程度（Ormrod，2006）。事實上，我們從不同文獻之中，發現自我效能感與不同事業發展元素都有統計學上的關聯，包括職業興趣（Feehan & Johnston，1999；Lapan，Boggs & Morrill，1989）、職業身份認同感（Robbins，1985）、職業探索（Blustein，1989）、事業發展障礙（McWhirter，Rasheed & Crothers，2000）及生涯成熟度（Patton & Creed，2001）。故此，本量表都會將事業發展相關的自我效能感元素，加入至量表之中。

研究方法

目的

研究第一階段的目的，是確立量表的內在信度。內在信度是指量表每一條題目是否測量同一概念，亦即是升學及就業輔導需要，以及量表每一條題目的內在一致性。如果內在信度係數在 .80 以上，表示量表有高的信度 (Bryman & Cramer, 1997)。

對象

是次調查對象為 2014 至 2015 年度香港中學文憑考試的學校考生。根據香港考試及評核局資料，該屆學校考生的總報考人數為 62,237 人 (Hong Kong Examinations and Assessment Authority, 2015)，而是次調查的樣本數目為 2,059 人。採用 95% 信賴水準指標，是次調查的樣本數目足夠控制誤差範圍在 2.21% 之內，比一般可接受的 5% 誤差範圍為低。受訪考生來自香港的 18 間中學，他們全部都是中六級學生，性別分佈為 51.68% (N = 1064) 男學生，47.01% (N = 968) 女學生，1.31% (N = 27) 人則沒有提供性別，而平均年齡是 17.34 歲 (SD = .72)。另外，為了在量性的數字結果以外，補充質性的受訪者意見，我們訪問了 2 位調查對象，他們分別為 50% (N = 1) 男學生及 50% (N = 1) 女學生，年齡都是 18 歲 (SD = .00)。

量度工具

是次研究以開發「升學就業輔導需要量表」為目的，在此階段，我們為量表制定了二十一條題目，讓被評估者以五等級尺度作答。量表分為六個項目，第一個項目為自我認識（題目一至五），評估填寫者對事業興趣、學科興趣、能力、性格及個人抱負的認識的信心；第二個項目為出路認識（題目六至十），評估填寫者對職業認識、學科認識、入行要求、入學要求及資訊搜集方法的認識的信心；第三個項目為自我效能感（題目一至十），評估自我效能感的題目，已經融入至

第一及二個項目之中；第四個項目為抉擇相關的憂慮情緒（題目十七至二十一），評估填寫者在日常面對決定，以及在放榜面對出路選擇時，所引起的憂慮情緒；第五個項目為行動準備（題目十一至十五），評估填寫者在面對放榜及規劃出路的範疇上，作出實質行動的信心。第六個項目為覆核題目（題目十六），與評估無關，純粹要求填寫者選出某一答案，以分辨回答無效的量表。

程序

香港聖公會福利協會有限公司所屬的七個青少年服務單位，在 2015 年 1 月至 3 月期間，在取得校方的口頭或書面同意之下，向調查對象派發問卷，收集有關升學及就業需要的數據，以及基本個人資料包括性別、年紀和班別。研究員會建議校方，在派發問卷時安排充足時間讓同學填寫，並在遇上同學對量表內容有疑問時，讓同學按自己的理解填寫或漏空，避免演繹或解釋字眼，影響同學填寫的傾向。研究員在收集問卷後，會先利用光學標記識別軟件輸入資料，然後再以人手輸入軟件未能識別的資料。此外，我們在得出研究的初步分析後，會就當中希望進一步探討的部份，在放榜前亦即是 7 月 10 日至 14 日之間，以個別訪談的方或，了解調查對象一些質性的回應。

數據處理

為降低不實數據對調查的影響，是次調查在分析前先對數據進行了篩選。調查所採用的「升學就業需要量表」，設立了一條覆核題目，要求受訪對象在該條題目的五個選擇下，選出特定的一個答案，如果此題目未能被正確回答，該份問卷將不會被採納至分析當中。在所有收集問卷當中（N = 2059），總共有 21.5% 的問卷（N = 443）覆核題目不正確，因而未被包括在分析當中。

分析工具

是此調查採用了統計學分析軟件（IBM SPSS Statistics 21.0），進行克隆巴赫係數（Cronbach's alpha）分析，分析量表的內在信度，並以項目刪除後係數（Alpha

if Item Deleted) 以及調整後的項目與總分關聯係數 (Corrected Item-Total Correlation)，分析問卷每一條題目，對問卷內在一致性的影響。然後，我們會再以分子間關聯係數 (Inter-factor Correlation)，分析各組項目之間，以及各組項目與量表整體的內在一致性。

分析結果

可靠度分析

今次研究的主要目標，是開發和驗證「升學就業輔導需要量表」，開發部分已經在文章前面的兩個部份作出報告，以下另一主旨的驗證部份。一個完整的驗證部份，需要包含對量表的可靠性和可信性，作為第一階段的研究，我會先以確立一份可靠性高的量表為主，有關可信性的部份，暫時我們會透過內容建構可信性作基礎，進一步的分析建議可在未來進行。有關可靠性方面，我們今次採用了三個方法，包括克隆巴赫係數、項目刪除後係數以及分子間關聯係數，全面地分析量表的可靠性。

克隆巴赫係數分析

首先進行的分析，是克隆巴赫係數分析。克隆巴赫係數分析早於 1951 年由克隆巴赫發明（Cronbach, 1951），是統計學上分析可靠度的知名方法之一。它的原理是先隨機將問卷之中所有題目分成兩半後，計算它們有多大程度是在量度同一個項目，然後如是者不斷地重複，直到問卷之中所有分兩半的組合都被計算。一般心理學問卷的參考指標克隆巴赫係數於 .00 至 .69 的話，代表問卷的可靠性低，建議需要重新訂制；克隆巴赫係數達到 .70 至 .79 的話，可靠性被視為可以接受；.80 至 .89 的克隆巴赫係數屬於高可靠度的指標；但高於 .90 的話，即可能代表整份問卷在量度非常相似的項目，有內容重複可以刪減的題目（Bland & Altman, 1997）。今次研究的「升學就業輔導需要量表」在整體問卷方面，達到 .88 的克隆巴赫係數，可靠度屬於高。

項目刪除後係數分析

之後進行的分析，是項目刪除後係數分析。這是克隆巴赫係數分析後的一個延伸，它旨在探索每一條題目，如果在刪除之後，整份問卷的克隆巴赫係數會變成多少。假如某一條題目的刪除後係數，遠遠高於問卷本來的克隆巴赫係數，可

以反映這條題目在設計上，可能正在量度與其他題目不相同的內容，建議刪除該題目，讓問卷整體的可靠度可以得到提升。將項目刪除後係數分析應用在今次的問卷時，我們先除去覆核題目，因為該題目與升學及就業輔導的需要無關，它的目的只是探測一下同學沒有看清楚內容後填寫的可能性。分析結果顯示，在二十條問題當中共有十八條，在刪除後都會令克隆巴赫係數輕微下降至.87，可以反映它們的存在對問卷整體有一定作用。餘下兩條題目，分別是第十條和第十五條，它們剛好都是問卷中唯一的兩條反向題目，分析結果顯示它們如果被刪除後，克隆巴赫係數會輕微上升至.89，可能在刪去後不會影響問卷整體的可靠度。雖然在一般情況下，這一種程度的差異都不必刪去題目，不過作為探索性分析，我們發現在同時刪去第十條和第十五條問題後，整份問卷的克隆巴赫係數會稍為提升到.90。即便如此，因為每一條題目都在同一主題下，從不同角度下稍有不同地進行度量，令整體評估變得更全面，考慮到刪去兩條題目只會對係數稍為提升，而且提升到.90的程度後，反映內容有不夠多元化的情況下，所以我們繼續保留所有題目於這份評估量表當中。有關此部份的詳細分析結果請參考本報告的附件一。

分子間關聯係數分析

最後一項分析，是分子間關聯係數。一份問卷通常由多分部組成，這些部份雖然看起來不盡一樣，不過理論上它們都在相同的主題下，以不同角度去量度這個主題，所以它們理有在統計學上有相互關聯的關係。而在統計學上，兩個部分的關聯程度，是由皮爾森相關係數來表達的，它會計算兩個連續變項之間，是否呈現出線性的關係，亦即是一方增加的時候，另一方會否按比例地增加或者減少。要考慮關聯係數的參考價值，我們首先要查看它們的顯著程度是否達到 $p < .05$ 或以下，意思即是這個關係只是隨機出現的機會少於五個百分比。如果顯著的話，我們可以再參考皮爾森相關係數，通常.00至.19的係數會被視作兩者沒有關聯，.20至.39會視作較弱的關聯，.40至.69屬於中度的關聯，而.70或以上

則會被視為高度的關聯（Malgady & Krebs, 1986）。回到今天的分析當中，我們整份問卷都是為量度升學就業輔導需要而設，當中可以分為四個部份：自我認識、認識出路、作出抉擇及行動計劃，它們都是不相同的元素，為了確認它們是否相同地量度整體的生涯規劃，我們進行了分子間關聯係數分析。從下方表一可見，四個分項元素都與整體分數都有著.78至.84（ $p < .01$ ）顯著和高度關聯的關係，反映它們應該都在度量相同的主題，亦即是生涯規劃的發展需要。同一時間，我們可以看到四個元素之間，都有著.44至.63（ $p < .01$ ）顯著和中度關聯的關係，可能代表它們都在同一大主題下，所以有一定關聯，但因為從完全不同的角度去量度，所以又不盡相同。

	自我認識	認識選擇	作出抉擇	行動計劃	整體
自我認識	-				
認識選擇	.63**	-			
作出抉擇	.44**	.41**	-		
行動計劃	.55**	.60**	.59**	-	
整體	.81**	.80**	.78**	.84**	-

表一：分子間關聯係數，**代表 $p < .01$

其他探索性分析

雖然今次研究以驗證量表的信量為主，不過我們除此之外，亦對數據進行了探索性分析，嘗試發現其他對生涯規劃研究有幫助的啟示。以下部份，我們先會就受訪者的性別進行比對，調查這項背景因素對整體生涯規劃有沒有影響。另外，雖然現時沒有水平參照，讓我們了解整體分數屬於高或者，但我們可以探討四個元素之間以至二十條題目之間相對的差異，並附以個別面談的資料，增加對結果的了解。

性別對整體分數的影響

我們選擇先探索性別對生涯規劃的影響，是因為多年來的研究結果，都指出性別對事業發展及相關的自我效能感，都有重要的關聯（Gloria & Hird, 1999），

這些研究多數指出女性在生涯規劃上的自信心及自我效能感，一般都會比男性為低，不過並不表示他們的能力必然比男性低。採用今次的數據，我們發現男同學的整體分數平均達 3.23 (SD = .76)，女同學則平均達 3.12 (SD = .53)，採用獨立樣本 T 檢驗方法，結果顯示兩者在統計學上有明顯的差異 ($t(1595) = 3.99$, $p = .00$)，反映男同學在升學就業相關的自我效能感上，幅度不算大但明顯地高於女同學。相近的情況亦出現在作出抉擇的自我效能感上 ($t(1594) = 6.78$, $p = .00$) 和行動計劃的自我效能感上 ($t(1595) = 4.62$, $p = 0.00$)，但就沒有出現在自我認識和認識選擇的分部上。

分部之間的相對差異

分析結果顯示同學的整體分數，以一分為最低分，五分為最高分的話，平均介符於 3.18 (SD = .56)，由於缺乏參照用的水平，我們無從判斷這個數字反映同學的升學就業輔導需要屬於高或低。不過，透過比較今次量表的四個分部成績，我們從下表二可以看到，它們有著相對的高低不同，尤其是特別較其他項目高分的自我認識部份，平均分數達 3.54 (SD = .71)。透過配對樣本 t 檢定的方法，我們發覺自我認識的分數，在統計學分析上明顯地：高於認識選擇的平均數 ($t(1615)=24.19$, $p=.00$)；高於作出抉擇的平均數 ($t(1614)=29.84$, $p=.00$)；及高於行動計劃的平均數 ($t(1615)=32.47$, $p=.00$)，反應高中生的生涯發展當中，認識個人興趣、能力和目標方面，自我效能感都高於其餘部分。

	M	SD
自我認識	3.54	.71
認識選擇	3.19	.63
作出抉擇	2.95	.79
行動計劃	3.02	.66

表二：分部之間的相對差異

題目之間的相對差異

來到探索性分析的最後一步，我們先計算了所有題目個別的平均數，再算出當中比整體平均數差別較大的題目作進一步討論，當中包括邀請填寫問卷的研究對象分享自我評估各題目的分數時，心中的估量和思考。首先，我們留意到第一條題目「我可以立刻說出三個有興趣的學科」($M = 3.65$, $SD = 1.11$)和第四條題目「我可以立刻說出三個將來有意投身的職業」($M = 3.59$, $SD = 1.03$)，都比平整體平均分數($M = 3.18$, $SD = .56$)高不少。我們可以估計，現時香港的高中學生都彼認識自己的事業興趣和目標，在訪問之下我們聽到同學可以具體地說出，男同學：「我將來希望成為演唱會樂手，在未能達到目標前，我都會以樂器導師為職業維生」女同學：「我的目標是入讀社工系，將來成為社工」。同時，我們亦很關心第十條題目「如果現在就要立刻進行面試，我有信心能夠應付自如」($M = 2.78$, $SD = 1.02$)的分數比平均低，因為同學要以行動報讀心儀課程，或者面試工作時，很大機會需要應付面試，信心及能力不足可能會影響同學達到目標的機會。在訪談之下，男同學解釋現時信心不足的原因：「面試很簡單，可以於放榜前一天準備，所現現時未準備好立刻進行面試」。最後，我們亦關心同學於第十九及十七條題目「當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向，我感到緊張」($M = 2.77$, $SD = .97$)及「...困難」($M = 2.68$, $SD = 1.09$)自評信心亦不高，可能反映同學面對放榜都感到不少負面情緒。訪談中的女同學表示：「我個人感到很平靜，但身邊很多同學都非常緊張，最近常常睡不著」。雖然這些發現暫時不能夠立刻為我們提供任何驗證，但作為探索性的討論及未來研究的可能性，它們都有一定價值。其餘題目的平均數，可以參考附件二：各題目平均數。

討論

量表的信度及效度

經過三種統計方法的分析後，我們可以看到量表有一定程度的內在一致性，這個結果可以讓我們推斷出，今次研究所編制的二十條題目，應該是互相關聯而又從不同角度地量度同一個主題，亦即是研究方法上統稱的建構（**Construct**）意指可量化的理論概念。當然，統計學的分析方法不能夠直接證明，這個建構就是升學就業輔導需要。不過，我們從文獻回顧部份的開初，就已經根據五個生涯規劃上最主要的理論，尤其當中已有實證基礎的社會認知事業理論和工作適應理論，歸納出四個元素組成題目，有一定基礎的內容效度（**Content Validity**），加上該四個元素都有中度至強度的相互關聯關係，所以我們可以估計，這二十條題目共通的建構，就是生涯規劃的發展需要，或者套用學校環境較常用的字眼，升學及就業輔導需要。總括來說，我們有學術根據地估計，升學就業輔導需要量表有很高的信度和一定程度的效度。

量表應用

經過初步驗證後的量表，我們建議可以用先導計劃的方法，應用於高中生的生涯規劃介入上，探索各種應用的適切性和成效。首先，我們建議跟據每一位同學填寫量表的回應，制作一份個人評估報告。這份個人評估報告可以運用統計學的方法，讓同學們知道自己在生涯規劃的四個重要範疇上，相對於其他同年的中六學生，自我效能感屬於偏低、偏高或相約。這些比較用的分析方法，例如可以運用 z 分數，將個人分數與全體平均數相差正負一個標準差（**Standard Deviation**）的列為相約、低於一個標準差或以下的列為偏低、高於一個標準差或以下的列為偏高等。另外，我們亦建議跟據同一間學校裡，所有同學的資料制作學校報告，讓老師掌握該校整體同學的生涯規劃發展程度，與普遍年青人相比下的狀況，讓校方可以更適切地安排升學及就業相關的介入給學生。最後，運用量表提供以上

服務的工作員，亦需要接受基本的培訓，掌握量表的開發基礎和科學性，亦要理解生涯規劃和 z 分數的概念，向服務使用者講解如何正確地解讀報告。有關量表應用的範例，可以參考附件三：個人報告、附件四：學校報告、附件五：學校報告。

研究限制

每一個研究都會有其限制之處，而今次的量表開發及驗證研究亦不例外，當中值得注意是量表效度的部份。一份最理想的量表，應該包括高度的信度和效度，以目前的數據顯示，量表有高度的內在一致性、項目刪除後係數以及四個分部之間的關聯係數，我們可以推斷信度達到一定的可靠程度。在效度方面，我們暫時只有建構效度作為佐證，去輔導說明量表的效度。假如下一步的研究，可以透過比較本量表與外國其他有公信力的升學就業輔導量表，以及運用因子分析（Factor Analysis），許有機會透過外在效度（External Validity）及建構效度（Construct Validity）的數據，支持量表的效度。

總結

總括來說，今次研究源於香港的升學就業輔導工作，因為得到各方關注和政府增加撥款推動，近年相關服務開始增加。為了建立科學化和專業化的基礎，是次研究以開發一份升學就業輔導評估量表為目標，希望讓業界可以應用在掌握青少年生涯規劃的需要，以及作為量度服務成效之用。本文先回顧了五大生涯規劃的理論，總括了它們優異的啟發和貢獻，然後再透過歸納出它們的共同之處，組成了今次研究提出的生涯規劃四大元素，包括：自我認識、認識選擇、作出抉擇以及行動計劃。基於上述元素，是次研究編制了 21 條題目，並於全港 18 間中學收集了 2059 份問卷。跟據三項統計學的分析結果，包括克隆巴赫係數分析、項目刪除後係數分析及因子間關聯係數分析，我們相信量表有相當程度的內部一致性。同一時間，我們亦在研究的主要目標外，進行了探索性的分析，發現普遍中六學生對自我認識的自我評分，都高於自己對另外三個項目的評分。量表建立了信度的根基後，未來的研究可以進一步探索量表效度，例如與其他相似的評估工具作外在一致性等分析，增加量表的公信力。最後，我們建議升學就業輔導量表可以用先導計劃的方向，在合作學校推行試用，透過個人評估報告讓每名同學可以了解自己生涯規劃發展程度與其他同齡青少年的相異，學校報告讓老師掌握全級同學的整體狀況和需要，並為下一步研究收集初步數據，作進一步發展。

參考資料

- Athanasou, J. A., & Van E. R. (2008). *International Handbook of Career Guidance*, 115-132.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NC: Prentice-Hall.
- Bland, J.M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *British Medical Journal*, 314 - 572.
- Blustein, D. L. (1989). The Role of Goal Instability and Career Self-efficacy in the Career Exploration Process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Bordin, E. S. (1946). Diagnosis in Counseling and Psychotherapy. *Educational and Psychological Measurement*, 6, 169-184.
- Bryman, A., & Cramer, D. (1997). *Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Commonwealth of Australia (2005). *Australian Blueprint for Career Development*, 9.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 3-23. Hoboken, NJ: Wiley.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Education Bureau (2009). *Senior Secondary Curriculum Guide. The Future is Now: from Vision to Realisation*.

- Feehan, P. F., & Johnston, J. A. (1999). The Self Directed Search and Career Self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 7, 145-160.
- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and nonethnic variables on the career decision-making self-efficacy of college students. *Career Development Quarterly*, 48, 157-174.
- Goodstein (1972). Behavioral Views of Counseling. In B. Striffler & W. H. Grant (Eds.), *Theories of Counseling*, 243-286. New York: McGraw-Hill.
- Harren, V. A. (1979). A Model of Career Decision Making for College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hawkins, J.G., Bradley, R. W., & White, G. W. (1977). Anxiety and the Process of Deciding about a Major and Vocation. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 198-403.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. H. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hong Kong Examination and Assessment Authority (2015). *Hong Kong Diploma of Secondary Education Examination 2015 Registration Statistics*.
- Malgady, R. G., & Krebs, D. E. (1986). Understanding Correlation Coefficients and Regression. *Journal of the American Physical Therapy Association*, 66, 110,120.
- Mendonca, J. D., & Siess, T. F. (1976). Counseling for Indecisiveness: Problem-solving and Anxiety-management Training. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 339-347.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R., & Morrill, W. H. (1989). Self-efficacy as a Mediator of Investigative and Realistic General Occupational Themes in the Strong-Campbell Interest Inventory. *Journal of*

Counseling Psychology, 36, 176-182.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 101–127. Hoboken, NJ: Wiley.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development (4th ed.)*, 255–311. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leung, S. M. (2007). Career Counselling and Career Planning: Introduction. *Career Planning Program Kit, 1*, 1-11.

McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The Effects of High School Career Education on Social Cognitive Variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330-341.

Office of the Chief Executive (2014). *2014 Policy Address: Support the Needy, Let Youth Flourish, Unleash Hong Kong's Potential*, 105.

Ormrod, J. E. (2006). *Educational psychology: Developing learners (5th ed.)*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Merrill Prentice Hall.

Patton, W. & Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.

Phillips, S. D., & Strohmer, D. C. (1983). Vocationally Mature Coping Strategies and Progress in the Decision-making Process: A Canonical Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 195-402.

Robbins, S. B. (1985). Validity Estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.

- 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*, 192-239. San Francisco: Jossey-Bass.
- 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.)*, 121-178. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tobert, E.L. (1974). *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin.

各題目刪除後係數

題目	刪除後係數
01 我可以立刻說出三個有興趣進修的學科	.87
02 我可以清楚地向別人介紹自己的性格	.87
03 和同年朋友相比，我在某些範疇有過人之處的能力	.87
04 我能夠列出三個將來有意投身的職業	.87
05 我知道自己正在追尋怎樣的人生目標	.87
06 我知道自己有興趣的科目，在甚麼院校有開辦相關課程	.87
07 我已經很熟識心儀課程的最低入學要求及過往收生分數	.87
08 我清楚自己理想職業的入職要求和平均薪酬	.87
09 我有信心現時的心儀課程及理想職業，會符合個人期望和興趣	.87
10 我需要多一點時間和機會，去進一步了解放榜後可以報讀的課程	.89
11 如果現在就要立刻進行面試，我有信心能夠應付自如	.87
12 我有信心為自己選擇放榜出路，並且不會擔心決定是否正確	.87
13 我可以在感興趣的課程之中，選出一個最希望報讀的	.87
14 萬一放榜每科都比預期低兩級，我可以說出之後應變的步驟	.87
15 我需要有人協助我計劃放榜之後的出路打算	.89
16 為覆核你在回答問卷時的真確性，此題請選擇 「非常同意」	-
17 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：困難／容易	.87
18 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：沮喪／滿意	.87
19 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：緊張／冷靜	.87
20 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：不肯定／肯定	.87
21 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：猶豫／果斷	.87

各題目平均數

題目	M	SD
01 我可以立刻說出三個有興趣進修的學科	3.65	1.11
02 我可以清楚地向別人介紹自己的性格	3.54	0.91
03 和同年朋友相比，我在某些範疇有過人之處的能力	3.50	0.92
04 我能夠列出三個將來有意投身的職業	3.59	1.03
05 我知道自己正在追尋怎樣的人生目標	3.43	1.02
06 我知道自己有興趣的科目，在甚麼院校有開辦相關課程	3.53	1.01
07 我已經很熟識心儀課程的最低入學要求及過往收生分數	3.43	0.99
08 我清楚自己理想職業的入職要求和平均薪酬	3.20	0.98
09 我有信心現時的心儀課程及理想職業，會符合個人期望和興趣	3.47	0.93
10 我需要多一點時間和機會，去進一步了解放榜後可以報讀的課程	3.66	0.90
11 如果現在就要立刻進行面試，我有信心能夠應付自如	2.78	1.02
12 我有信心為自己選擇放榜出路，並且不會擔心決定是否正確	3.13	1.00
13 我可以在感興趣的課程之中，選出一個最希望報讀的	3.85	0.94
14 萬一放榜每科都比預期低兩級，我可以說出之後應變的步驟	2.88	1.13
15 我需要有人協助我計劃放榜之後的出路打算	3.57	1.02
16 為覆核你在回答問卷時的真確性，此題請選擇 「非常同意」	-	-
17 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：困難／容易	2.77	0.97
18 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：沮喪／滿意	2.93	0.93
19 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：緊張／冷靜	2.68	1.09
20 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：不肯定／肯定	3.27	0.98
21 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：猶豫／果斷	3.11	1.04



香港聖公會福利協會有限公司
HONG KONG SHENG KUNG HUI WELFARE COUNCIL LIMITED

升學及就業輔導需要評估

你好，這次評估皆在了解你於升學及輔導發展上的需要，一方面讓你知道自己在規劃放榜出路上的程度，另一方面讓老師及社工掌握整體同學的進度及需要。研究以不記名方式進行，所收集資料只會作研究用途，並在研究完結後立即銷毀。如同學就量表內容有任何疑問，請盡量按個人理解回答，如未能理解，則跳過該題目。請以鉛筆或原子筆將所選擇的答案完全塗黑，例子：① ② ● ④ ⑤

- | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 01 我可以立刻說出三個有興趣進修的學科 | 完全不可以 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全可以 |
| 02 我可以清楚地向別人介紹自己的性格 | 完全不可以 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全可以 |
| 03 和同年朋友相比，我在某些範疇有過人之處的能力 | 肯定沒有 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 肯定有 |
| 04 我能夠列出三個將來有意投身的職業 | 完全不能夠 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全能夠 |
| 05 我知道自己正在追尋怎樣的人生目標 | 完全不知道 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全知道 |
| 06 我知道自己有興趣的科目，在甚麼院校有開辦相關課程 | 完全不知道 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全知道 |
| 07 我已經很熟識心儀課程的最低入學要求及過往收生分數 | 非常不熟悉 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常熟悉 |
| 08 我清楚自己理想職業的入職要求和平均薪酬 | 非常不清楚 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常清楚 |
| 09 我有信心現時的心儀課程及理想職業，會符合個人期望和興趣 | 非常沒信心 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常有信心 |
| 10 我需要多一點時間和機會，去進一步了解放榜後可以報讀的課程 | 完全不需要 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常需要 |
| 11 如果現在就要立刻進行面試，我有信心能夠應付自如 | 非常沒信心 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常有信心 |
| 12 我有信心為自己選擇放榜出路，並且不會擔心決定是否正確 | 非常沒信心 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常有信心 |
| 13 我可以在感興趣的課程之中，選出一個最希望報讀的 | 完全不可以 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全可以 |
| 14 萬一放榜每科都比預期低兩級，我可以說出之後應變的步驟 | 完全不可以 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 完全可以 |
| 15 我需要有人協助我計劃放榜之後的出路打算 | 完全不需要 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常需要 |
| 16 為覆核你在回答問卷時的真確性，此題請選擇 ⑤「非常同意」 | 非常不同意 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 非常同意 |
| 17 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到： | 困難 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 容易 |
| 18 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到： | 沮喪 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 滿意 |
| 19 當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到： | 緊張 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 冷靜 |
| 20 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會： | 不肯定 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 肯定 |
| 21 在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會： | 猶豫 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 果斷 |

個人資料部份

- 23 班別：_____ (請同時於右方填寫) (A) (B) (C) (D) (E) (F)
- 24 學號：_____ (請同時於右方填寫) ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ 十位數
- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ 個位數



香港聖公會福利協會有限公司
HONG KONG SHENG KUNG HUI WELFARE COUNCIL LIMITED

升學就業輔導需要評估

你好，在閱讀這份報告前，讓我們先說明一下這次評估的功能。雖然我們都很希望知道，怎樣的出路才是最好，不過限於現時的知識，我們的未來還是要靠自己一步一步去探索。所以，這份報告未能夠預測你放榜後的狀況，亦未能夠建議哪一個行業學科最適合你。哪麼，評估報告還有甚麼用呢？香港聖公會福利協會有限公司參考了生涯規劃的學術理論，整合了社工們的前線經驗，發現目標清晰的同學一般都會：認識自己、認識出路、作出抉擇以及作出行動。不知道現在尋找目標的你，在四個範疇中準備了多少呢？這次評估希望透過統計學的方法，整理出現時你在哪一個部份較有信心，哪一個部份需要加強，讓你更有方向、更有系統地找出自己下一階段的道路。

整體



在整體上，你面對放榜出路的信心，與普遍同年青少年相若。有了一個初步的方向後，我們就需要進一步準備，讓未來計劃變得更加清晰。你可以從下列四個範疇中，看看自己哪一個部份準備相對較少，由該處開始逐步規劃。

認識自己



認識自己的範疇很廣，可以包括了解自己的興趣、能力、性格、價值觀以至未來抱負。你對自我了解的信心，跟普遍同齡青少年相近，你大致了解自己比較明顯的數項性格特質以及興趣範疇，不過要更明確及深入的話，就可能需要多一點時間。增加自我了解有很多不同方法，有人喜歡獨處反思，亦有人喜歡跟朋友分享討論，而升學及就業服務的社工，通常都能夠介紹一些自我認識的工具，協助你整理出自己的特質。

認識出路



認識出路是指對職業選擇的了解、升學選擇的了解、入行或修讀的要求以至實際工作或進修的內容等。你對出路認識的信心，與普遍同齡青少年相若，你應該對自己希望選修的課程，已經有初步了解，但對次選的課程甚至未來職業選擇，認識相對少一點。增加出路認識的方法，除了索取資料冊、網上搜尋外，升學及就業服務的社工會定期安排走訪活動，讓我們透過親身體驗，對行業或者課程作更深入和實在的了解。

作出抉擇



了解志向和出路後，我們就要從中作出抉擇，過程中可能涉及興趣的取捨、環境限制的妥協、家人期望的溝通等。我們發現你在作出抉擇時的信心，與普遍青少年相若，可能你對未來出路已經有一個方法，但對下最後決定的一刻，仍然存有未知之數。有時候我們不自覺的「思想陷阱」或者俗語所說的「轉牛角尖」，而升學及就業服務的社工，通常可以透過一些評估工具和面談，幫助我們找出這些「陷阱」，有興趣的話不妨向他們詢問。

作出行動



規劃出路的最後一步，就是將計劃付諸實行，當中包括了解報讀課程的步驟和方法、預備應付面試、制定後備計劃等。你在作出行動上的信心，與普遍青少年相若，可能你已經知道有甚麼事項要預備，不過暫時未夠時間完成。在面對放榜前，能夠計劃好自己的出路並有所預備，可以減輕當中的緊張感和壓力，如果在過程中有不明白的地方，不妨向升學及就業服務的社工諮詢。



香港聖公會福利協會有限公司
HONG KONG SHENG KUNG HUI WELFARE COUNCIL LIMITED

升學就業輔導需要評估

此評估旨在了解學生於升學及輔導發展上的需要，香港聖公會福利協會有限公司參考了生涯規劃的學術理論，並整合了社工們的前線經驗，發現目標清晰的同學一般都會：認識自己、認識出路、作出抉擇以及作出行動。這次評估希望透過統計學的方法，整理出現時學生在哪一個部份較有信心，哪一個部份需要加強，讓我們能夠按同學的需要，提供相關的升學及就業服務。

一，整體

整體

-0.5

在整體上，學生面對放榜出路的信心，與普遍同年青少年相若。有了一個初步的方向後，學生就需要進一步準備，讓未來計劃變得更加清晰。他們可以從下列四個範疇中，看看自己哪一個部份準備相對較少，由該處開始逐步規劃。

認識自己

-0.4

認識自己的範疇很廣，可以包括了解自己的興趣、能力、性格、價值觀以至未來抱負。學生對自我了解的信心，跟普遍同齡青少年相近，他們大致了解自己比較明顯的數項性格特質以及興趣範疇，不過要更明確及深入的話，就可能需要多一點時間。增加自我了解有很多不同方法，有人喜歡獨處反思，亦有人喜歡跟朋友分享討論，而升學及就業服務的社工，通常都能夠介紹一些自我認識的工具，協助學生整理出自己的特質。

認識出路

-0.8

認識出路是指對職業選擇的了解、升學選擇的了解、入行或修讀的要求以至實際工作或進修的內容等。學生對出路認識的信心，與普遍同齡青少年相若，他們應該對自己希望選修的課程，已經有初步了解，但對次選的課程甚至未來職業選擇，認識相對少一點。增加出路認識的方法，除了索取資料冊、網上搜尋外，升學及就業服務的社工會定期安排走訪活動，讓他們透過親身體驗，對行業或者課程作更深入和實在的了解。

作出抉擇

-0.9

了解志向和出路後，我們就要從中作出抉擇，過程中可能涉及興趣的取捨、環境限制的妥協、家人期望的溝通等。我們發現學生在作出抉擇時的信心，與普遍青少年相若，可能他們對未來出路已經有一個方法，但對下最後決定的一刻，仍然存有未知之數。有時候我們不自覺的「思想陷阱」或者俗語所說的「轉牛角尖」，都會令抉擇過程變得困難，而升學及就業服務的社工，通常可以透過一些評估工具和面談，幫助我們找出這些「陷阱」，有興趣的話不妨向他們詢問。

作出行動

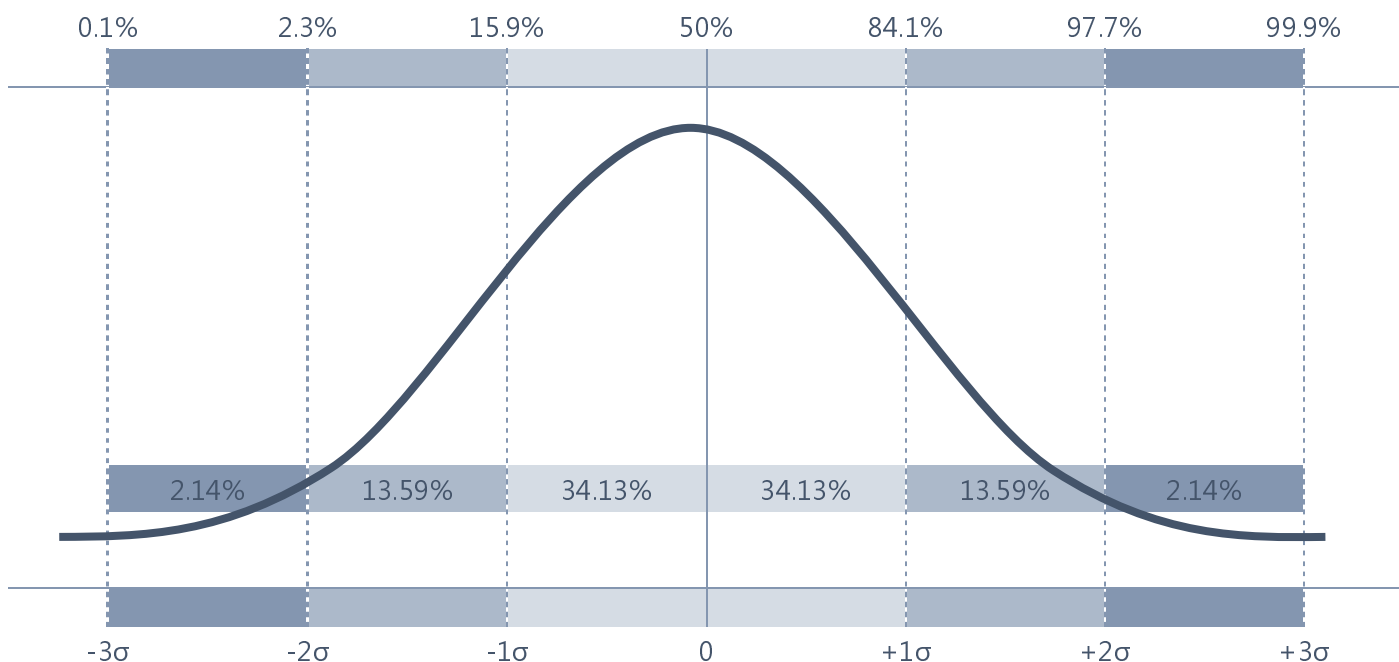
-0.1

規劃出路的最後一步，就是將計劃付諸實行，當中包括了解報讀課程的步驟和方法、預備應付面試、制定後備計劃等。學生在作出行動上的信心，與普遍青少年相若，可能他們已經知道有甚麼事項要預備，不過暫時未夠時間完成。在面對放榜前，能夠計劃好自己的出路並有所預備，可以減輕當中的緊張感和壓力，如果同學在過程中有不明白的地方，不妨向升學及就業服務的社工諮詢。

二，題目

-0.4	01	我可以立刻說出三個有興趣進修的學科
-0.5	02	我可以清楚地向別人介紹自己的性格
-0.5	03	和同年朋友相比，我在某些範疇有過人之處的能力
-0.5	04	我能夠列出三個將來有意投身的職業
-0.3	05	我知道自己正在追尋怎樣的人生目標
-1.3	06	我知道自己有興趣的科目，在甚麼院校有開辦相關課程
-1.2	07	我已經很熟識心儀課程的最低入學要求及過往收生分數
-1.1	08	我清楚自己理想職業的入職要求和平均薪酬
-1.4	09	我有信心現時的心儀課程及理想職業，會符合個人期望和興趣
0.8	10	我需要多一點時間和機會，去進一步了解放榜後可以報讀的課程
0.2	11	如果現在就要立刻進行面試，我有信心能夠應付自如
0.0	12	我有信心為自己選擇放榜出路，並且不會擔心決定是否正確
-0.7	13	我可以在感興趣的課程之中，選出一個最希望報讀的
0.2	14	萬一放榜每科都比預期低兩級，我可以說出之後應變的步驟
-0.1	15	我需要有人協助我計劃放榜之後的出路打算
0.4	16	為覆核你在回答問卷時的真確性，此題請選擇 ⑤「非常同意」
-0.8	17	當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：困難 / 容易
-1.0	18	當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：沮喪 / 滿意
-0.7	19	當我想到放榜後，便要為自己決定未來發展方向時，我感到：緊張 / 冷靜
-1.3	20	在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：不肯定 / 肯定
-1.1	21	在日常生活中要作出抉擇的時候，我一般都會：猶豫 / 果斷

三，參考資料



鳴謝

五育中學

仁濟醫院董之英紀念中學

天水圍官立中學

天主教培聖中學

屯門天主教中學

余振強紀念中學

東華三院馮黃鳳亭中學

東華三院黃鳳翎中學

青年會書院

香港中文大學校友會聯會陳震夏中學

香港中國婦女會馮堯敬紀念中學

香港四邑商工總會黃棣珊紀念中學

馬鞍山聖若瑟中學

基督教四方福音會深培中學

順德聯誼總會譚伯羽中學

聖公會白約翰會督中學

聖公會聖西門呂明才中學

聖文德書院

書名：「升學就業輔導需要評估量表」開發及驗證研究報告

督印人：黃羨琰

研究員：鄺浩權

工作小組成員：

嚴若芝，李惠華，黎慧嫻，

李詠怡，周楚橋，蔣麗安，

朱林英，唐詩雅，高寶琪，

廖燕春，余錦麗，陳兆賢，

顏綺雲，周詠禧，張智麟。

出版：香港聖公會福利協會有限公司

地址：香港灣仔堅尼地道 112 號 12 樓

電話：2641 6812

傳真：2640 3186

電郵：ho@skhwc.org.hk

網址：<http://www.skhwc.org.hk>

版次：二零一五年十二月初版

印數：1,000 本

©（2015）香港聖公會福利協會有限公司

版權所有 不得翻印

單位名稱：香港聖公會福利協會職志輔導計劃

地址：新界沙田馬鞍山耀安邨耀和樓地下

電話：2641 6812

傳真：2640 3186