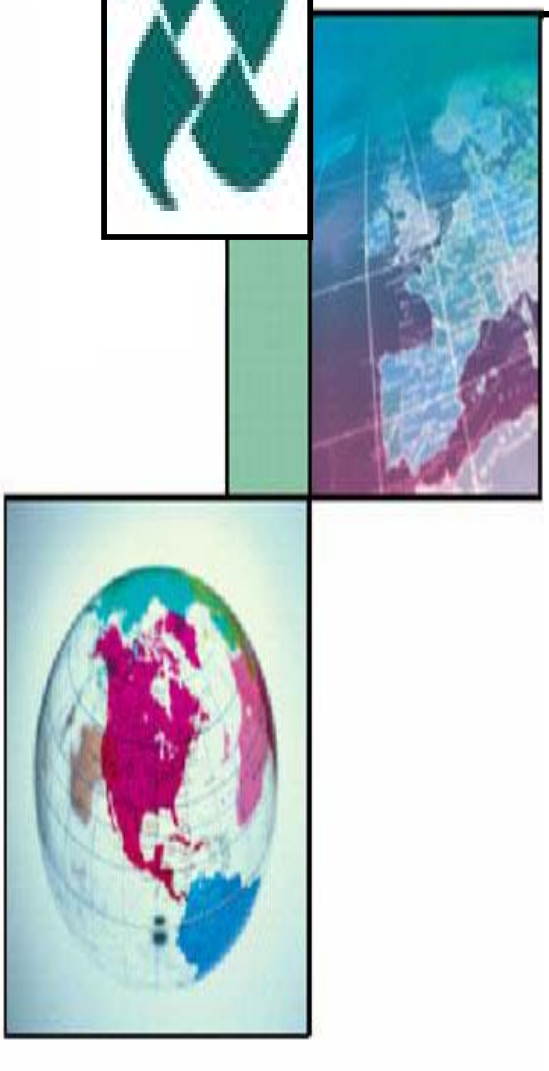


第三模块
生涯咨询中的评估过程
——非正式评估

GCDF Master
Trainer：钟谷兰

我对这一模块最困惑/想知道的是……

学习目标

- 了解非正式评估的定义、种类和作用
- 了解非正式评估和正式评估的区别与联系
- 掌握几种常用的非正式评估工具的使用方法
- 掌握收纳面谈的流程与方法

目录

一．评估简介
二、非正式评估
三、收纳面谈和过程评估

评估的定义（Assessment）

评估是咨询过程中一个非常重要的项目，它是对来询者的需要、人格、能力、兴趣等因素进行鉴别、测量时所应该考虑的一系列问题和方法。



Slide 5 of 总数

讨论

在实际中，我们可以对来询者的哪些方面进行评估？其中的重点是什么？这些对我们了解来询者并提供规划有什么帮助和作用？



Slide 6 of 总数

评估的内容

- 四大结构：_____、_____、_____、_____

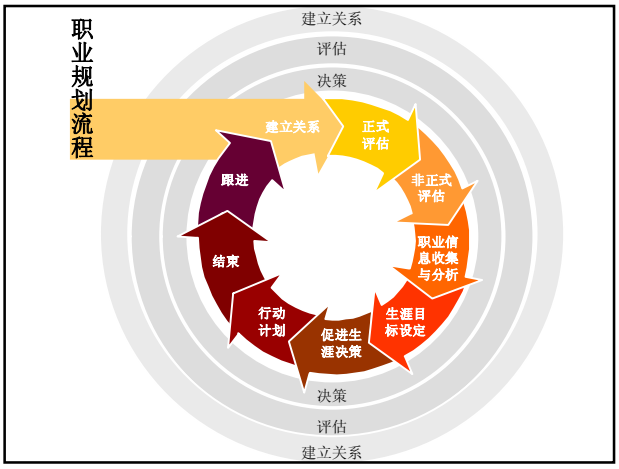




- 更深入的内容：_____

_____

Slide 7 of 总数



生涯评估的作用

预 测	鉴 别	检 核	评 价
预测个体在教育、职业和其它生涯选择中成功的可能性	分析个人的价值观、兴趣等与其职业或教育专环境之间的要求是否匹配	了解个人生涯成熟度、选择的能力，是否需要额外的协助和辅导	检验职业规划和行动的效果

Slide 9 of 总数

规划师使用评估的目的

1、协助来询者了解自己的能力、兴趣与人格特质
2、协助预测来询者日后在求学、就业方面的表现情形
3、协助来询者做有关教育及职业方面的决定
4、诊断来询者的困扰问题所在
5、评估咨询的效果



Slide 10 of 总数

评估常见的失误 p58

- 晕轮效应
- 扫帚星效应
- 趋中效应
- 宽大效应
- 严格效应
- 首因效应
- 近因效应
- 刻板印象

评估的分类

- 正式评估（定____的、标准化）
- 非正式评估（定____的、非标准化）



小组讨论：你们的咨询中都使用过哪些正式评估和非正式评估方法？他们有什么不同？你认为哪一种评估对规划更有价值？ 为什么？

正式与非正式评估的关系

- 正式评估——测量与____。
- 非正式评估——____与价值。
- 分数 VS 故事
- _____：盲人摸象



目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

三、收纳面谈和过程评估

非正式评估

- 非正式评估方式以一种不如标准测验那么结构化的方式来搜集有关于个体的信息，没有统一的答案，要规划师依据自己的经验和职业技能来对结果和资料进行分析和解释。
- 非标准化的评估工具多采用行为分析技术（通过观察）或自我陈述的分析技术（感觉、态度、兴趣、经历等）。

非正式评估特点

- 评估的完整性——“_____观”
- 评估的发展性——“_____观”

广泛使用的非正式评估工具

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____



目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

1. 分类卡

三、收纳面谈和过程评估

分类卡

- 是一种有趣、类似于纸牌的彩色卡片游戏
- 通过对卡片的分类能够鉴别出个体的价值观、兴趣、技能以及对职业的偏好和了解程度，帮助来询者进行职业决策。



分类卡-------兴趣与职业

步骤如下：

- 将职业分类卡分为三类

愿意从事　　不知道　　不愿从事

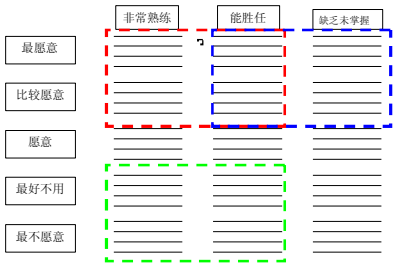
- 观察 在“愿意从事”类中，职业卡片背面 霍兰德代码中，第一个代码最为集中的是？ 不愿意从事的职业中最为集中的代码是？为什么？
- 对于你的启发是……

分类卡——能力

非常熟练　可以胜任　不胜任

非常愿意
比较愿意
愿意使用
最好不用
最不愿意

- Ø 技能分卡片的时候，是根据对技能的使用熟练程度和对他们的喜爱程度两个纬度。
- Ø 做选择的时候，要根据经验和知识背景去判断自己在某些技能上的能力水平，而在对某些技能的动机上面作判断的时候要根据自己的直觉。
- Ø 以上的这些工作会形成一个矩阵表格



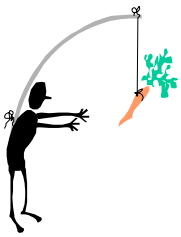
练习：
请根据手中的资料和卡片，做出自己的技能分类。



探讨：

1、在已经填写过的矩阵中，最能代表你的有哪些技能？
2、在能胜任的部分，哪些技能可以提高改进以符合未来工作的需要？
3、如何处理第三部分？
4、为了使工作做得更好，哪些技能是需要重点强化那些技能？哪些技能需要弱化？
5、你最想做的工作是什么，和技能的关系是什么？如果理想的工作变为现实，还需要做些什么？
6、通过这个活动你的感受是什么？有什么新的认识和计划？

价值观



- 价值观就是我们在生活和工作中所看重的原则、标准或品质。它指向我们一生中最重要的东西，因此它也是一套自我激励机制。
- 舒伯认为职业价值观是个人追求的与工作有关的目标，亦即个人的内在需求及在从事活动时所追求的工作特质或属性。它是人生价值观在职业问题上的反映。

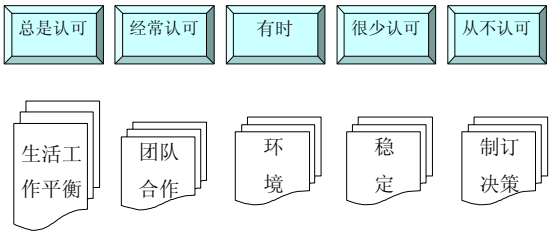
价值观与职业匹配度

最合适 3　合适 2　不确定？　不合适 0　非常不合适　-1

工作 / 价值观	目前的软件工程师	某公司软件工程师	销售工程师	市场专员
工作生活平衡	3	？	？	-1
独立工作	3	3	2	2
挑战与变化	-2	2	0	3
兴奋	2	2	-1	-1
总分	6	7	1	3

分类卡——价值观

- 将五个卡片名称写在白纸上，如下：（价值观对你有价值的程度）
  - 总是　常常　有时　很少　从不
- 把你选择的卡片名称分成上面的五个类别
- “总是”和“从不”两类不能多于10个卡片



回答问题



1、你曾做过哪些让你感到很满意舒适的事情，其中运用了“总是认可”的价值观，请举出5个例子。

2、你曾做过哪些让你感到不满意舒适的事情，其中违背了“总是认可”的价值观，请举出5个例子。

3、回想你过去一周的工作与生活，你是如何分配自己的时间、精力与金钱的？你从所作的选择中发现了什么？你的生活 方式符合你的价值观吗？

4、如果你完全按照“总是认可”的价值观生活，你的自我感觉、周围人际关系、工作的性质、责任以及工作条件会有什么改变？

5、你的价值观是否发生过改变？在什么年龄？什么事情？

十五项工作价值观



- 利他助人：工作的价值在于提供机会让个人为社会大众的福利尽一份心力。
- 美的追求：致力使这个世界更美好，增加艺术的气氛。
- 创造性：能让个人发明新事物，设计新产品或发展新观念。
- 智性激发：提供了独立思考，学习与分析事理的机会。
- 独 立 性：能允许个人以自己的方式或步调来进行。



- 成就感：能看到自己工作具体成果并因此获得精神上的满足。
- 声望地位：能提高个人身份或名望，但此声望是来自于他人的敬佩，而非来自权力与地位。
- 管理权力：能赋予个人权力来策划并分配工作给其他人。
- 经济报酬：获得优厚的报酬有能力购置他所梦想的东西。
- 安全感：能提供安定生活的保障，即使经济不景气也不受影响。

- 工作环境：工作能在不冷、不热、不脏的宜人环境下进行。
- 上司关系：能与主管平等且融洽的相处。
- 同事关系：能与志同道合的伙伴愉快工作。
- 变异性：工作之价值在于富于变化，能让人尝试不同内容的事情。
- 生活方式：工作的目的或价值在于能让人选择自己的生活方式，并实现自己的理想。

q 利他助人 q 美的追求 q 创造性
q 智性激发 q 独立性 q 成就感
q 声望地位 q 管理权力 q 安全感
q 经济报酬 q 工作环境 q 上司关系
q 同事关系 q 变异性 q 生活方式

价值观市场



Ø 参照以上列表，挑选出其中5条对你来说最重要的价值观，分别写在5张小纸条上。
Ø 在另外一张白纸上给每一条对你来说很重要的价值观下定义，即：要达到什么样的水平你才能满意？

讨论：

- 通过这个活动，你对于自己的价值观有些什么样的了解？
- 你的价值观会对你的职业选择和人生产生什么样的影响？
- 其他人的价值观会对你的生活造成什么样的影响？



分类卡的使用要点

- 澄清：可以用来了解来询者的兴趣、能力、价值观、对职业的了解和偏好。
- 反思：重要的是让来询者反思自己、在选择的过程中进行_____和_____，而不在于得出某种既定的结果。
- 创造性：可以自己根据实际状况灵活使用。

目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

2. 工作表/清单

三、收纳面谈和过程评估



结构化的工作清单

- 有很多专门为了职业规划而设计的清单和工作表格，用来收集来询者的信息，帮助来询者评价兴趣、价值观、技能和优劣势。
- 易于帮助来询者进行总结和梳理。

- 练习：参见教材第三部分第七页
- 思考：可以为你的来询者设计一些什么样的表格及清单？

举例：专业知识技能清单

第一栏	第二栏	第三栏	第四栏	第五栏
在高中、大学或研究生院学习到的	在工作中学习到的	从会议、辅导班、培训班、研讨会中学到的	在家学到的：通过阅读、看电视、听磁带、学习课程	休闲时学到的：志愿工作、爱好等
法语	出版	薪酬考核	艺术鉴赏	摄影
会计	电脑排版	招聘	考古	缝纫
电脑		演讲	电影	野营
心理			电脑绘图	邮票

发展清单



练习与自我评估：列出在你今后两年的教育/职业生涯中最为重要的10项价值因素。根据你的直觉来描述它们。

目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

3. 想像引导

三、收纳面谈和过程评估

想象引导

可以帮助来询者找出自己的职业理想、目标、兴趣、价值观、发展方向等，可以让来询者跳出现实情况。充分放松、关注自己的内心，注重来询者的反馈和感受。



想像引导举例

- 百万大奖/魔法问题：如果有一天你买彩票中了百万大奖，你将会做什么？
- 如果你去一个地方渡过一个无限长的假期，你希望去一个什么样的地方？和什么样的人在一起？每天你都做什么事情？（如果这其中只做一件事情，你希望做什么？）
- 假设十年以后你获得了自己梦想的工作，请试用十个单词去描述它，并为自己画一张喜欢的名片。
- 生涯幻游：请想象一下你 5 年后/4 0 岁时典型的一天是怎样的？

练习：我的蝴蝶大梦

- “十种不同的人生”
  - 可否分类？
  - 具有哪些共同点？
  - 说明什么？



想象引导活动的使用要点

目录

一．评估简介
Ø 二、非正式评估
4. 访谈与观察
三、收纳面谈和过程评估

访谈

- 访谈的三个阶段：
  - 初始阶段——同来询者建立关系
  - 主体阶段——主要工作在收集资料，规划师的用字遣词要小心谨慎，以促使来询者坦诚的表白；
  - 结束阶段——澄清证实已收集的资料，或评量来询者在表露自己后的反应；
- 访谈的进行方式——结构式、非结构式、半结构式

访谈的目的

- 收集资料——包括来询者兴趣、态度、志向、价值观以及其他情感资料
- 澄清问题——以提高资料的准确性
- 解释资料——可以收集到更深入及真实的资料有机会观察到来询者的反应，以帮助解释资料的意义

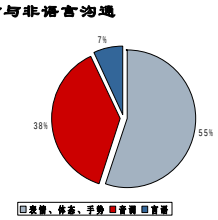
访谈时应注意的问题

- 对于不可预测的情境和来询者的回答要保持一种轻松自如的心态
- 依据访谈的目的及来询者的特质、问题确定访谈的范围以及记录的方式
- 要有效控制时间
- 避免暗示性的问题
- 问题的表达须清楚、明确，并确定来询者能够了解问题

- 要实施打断无用的跑题，以保证访谈始终围绕目标进行
- 要给与来询者充分的时间回答
- 仔细倾听、观察来询者言语及非言语的反应
- 要能够抓住内容的本质和关键细节
- 要保持不批评的态度
- 有技巧地回到来询者逃避或含糊的反应上

观察技术

- 对个体所表现出来的行为特征进行观察
- 一致性的沟通，_____和_____



言语的观察

- 声量　　大声地，小声地，适当的
- 速度　　快的，慢的，容易接受的速度
- 音调　　平板的，有高低起伏的
- 音高　　高音的，低沉的，尖锐的
- 音质　　清晰的，含糊不清的，破碎的
- 强度　　激动地，没力气的
- 口音　　不同种族、国家的口音，或地域性的口音，社会阶层不同的口音
- 说话的方式 流畅的，反复的，结巴的

非言语的观察

- 眼神接触　　凝视，左顾右盼，明显的兴趣
- 面部表情　　笑的，敌意的，面无表情的，表情丰富的
- 头发　　长度，发型
- 姿势　　丰富多变化的，稀少的
- 嗅觉　　有体味的，有香水味的，无特殊味道的
- 整洁度　　整齐，清洁的，不整齐的，脏乱的
- 体型　　瘦长，肥胖，中庸，强壮

- 保持的距离　　远，近，可接触的
- 躯干姿势　　前倾，后缩
- 躯干向度　　一致面向前，不断转来转去
- 紧张程度　　轻松自在的，紧张的
- 呼吸频率　　规律的，时快时慢
- 表现　　有善及亲近，退缩的，感性的，具攻击性的
- 情绪反应　　兴致高昂的，无精打采的
- 穿着打扮　　颜色、服装、搭配

情感的观察

- 声量　　大声地，小声地，适当的
- 速度　　快的，慢的，容易接受的速度
- 音调　　平板的，有高低起伏的
- 音高　　高音的，低沉的，尖锐的
- 音质　　清晰的，含糊不清的，破碎的
- 强度　　激动地，没力气的
- 口音　　不同种族、国家的口音，或地域性的口音，社会阶层不同的口音
- 说话的方式 流畅的，反复的，结巴的

三人小组练习：兴趣探索



目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

5. 工作见习

三、收纳面谈和过程评估

工作见习

是指让个体花一定的时间（几个小时、几天）去亲身经历感兴趣的职业类型。



工作见习报告

- 寻找生涯人物、建立关系网
- 行业、公司名称
- 工作的性质类型、主要内容、地点、时间
- 任职资格、所需技能
- 市场前景、行业相关信息
- 工作环境、强度
- 福利薪酬
- 工作感受、员工满意度



目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

6. 对传记资料的分析

三、收纳面谈和过程评估

对传记资料的分析

目的：

对来询者过去和现在的经历进行细致的分析，能够收集到非常有价值的资料，来帮助我们评估他们的业绩、技能、决策模式、价值观和潜力。

可以结合访谈和表格来进行

传记的种类：结构式和非结构式、 主题式和综合式

分析的要点

- 对自传进行分析时应注意的问题：与职业有关的内容
- 如何分析和推断主题：重要、冲突或者问题
- 故事的结构：
  - 外部结构：故事
  - 内部结构：情绪和感受
  - 反思：意义



- 其它内容：
  - 在解释及分析传记时，需要特别注意细节以来询者（自传者）的背景资料及细节；
  - 注意他特别提到或有意回避的事件或人物；
  - 要注意他没有明确意识到的特征和能力。

相关工具

- Ø 成就故事
- Ø 生涯自传
- Ø 生命线
- Ø 职业家谱图
- Ø 生涯彩虹图
- Ø 角色饼图
- Ø 三个重大决策
- Ø ……



能力的分类

- _____（先天）
- _____（后天），分为：
  - _____，一般用名词来表示，就是你知道的东西
    - ——乐器、历史、外语
  - _____，经常被看作是人格特征或个人品质，通常以形容词或者副词出现
    - —— 活跃、热情、认真、好奇、敏锐的
  - _____，就是你做的事，用动词来表示
    - ——倾听、提问、面试、交谈、写作

成就故事

- 写下生活中令你有成就感的具体事件然后对其进行分析，看看你在其中使用了哪些技能（尤其是可迁移技能）。
- 只要符合以下两条标准，就可以被视为“成就”：

  （1）你喜欢做这件事时体验到的感受，并且

  （2）你为完成它所带来的结果感到自豪。



- 在撰写成就故事时，每一个故事都应当包含以下要素：
  - 你想达到的目标：即需要完成的事情
  - 面临的障碍、限制、困难
  - 你的具体行动步骤：你是如何一步步克服障碍、达成目标的？
  - 对结果的描述：你取得了什么成就？
  - 对结果的量化评估：可以证明你成就的任何衡量方法或数量

- 简略写出10个故事，然后挑选一个详尽地写出来，沉浸其中，体会当时的感受并让这种感受沉淀在心里。
- 看看10个故事有什么共同之处？看看在这些故事中是否有重复出现的技能，并将这些技能按优先次序加以排列。
- 在三人小组中每人讲一个故事，进行分析和补充。



传记资料分析法

- 寻找——每个故事中的关键词
- 归类——将所有故事中的表现得技能分别归类，动词、名词、形容词
- 印证——对于这些技能，你都曾经得到过来自他人怎样的积极评价？他们是谁？是如何评价的？请列举5——10人次。
- 分析——每个技能可以适应于什么样的工作？
- 获得——这些技能的途径是什么？
- 影响——看到技能也可能带来的影响？（正负两个方面）
- 参照——分类卡中的选择

举例：制作PPT并在课堂上演示讲解课程内容

这学期，作为师范生的必要培训内容之一，我们的教学技能培训课要求我们在学期当中必须自选题目并用PPT进行一次演示讲解。在此之前，我没有学过如何制作PPT。我请同宿舍的一位同学用了大约二十分钟的时间教我PowerPoint软件的基本使用方法，我又自己在学校的电脑机房琢磨了一下，并向机房的管理人员请教了几个不明白的问题。选定了我要讲的题目以后，我上网搜索了相关的资料和图片，然后制作了十分钟课程的辅助教学PPT。在课堂讲解演示中，由于我制作的PPT图片精美、文字与内容搭配得宜，我获得了95分的高分，并得到了老师和同学的称赞。

用PPT制作课件所涉及的技能

我的自传



如果你要为自己写一部自传，确定：

- § 书名
- § 封面
- § 章节
- § 风格

意义

我一直深信，并且仍然相信，无论我们遭遇到什么样的好运或厄运，我们都总是可以对其赋予意义并将它转化为有价值的东西。

——Hermann Hesse

- Ø 观察生命故事中浮现出来的生命_____
- Ø 这主题如何影响其生命中的重要抉择
- Ø 叙说之后的_____
- Ø 觉察之后的_____
- Ø 意义导致第二序的改变：1-2-3-4-A。

生命线



反思个人的决策风格

请回想迄今为止在你人生中你所做的三个重大决定，并按以下几部分予以描述并记录在纸上记录：



- 目标或当时的情境，
- 你是如何作出决策的，
- 你对结果的评估。

你如何描述自己在上述三个事件中的决策风格？它们有共同之处吗？

目录

一．评估简介

Ø 二、非正式评估

三、收纳面谈和过程评估

工具应用导航表

要素 \ 工具		分类卡	表格清单	想象引导	访谈观察	见习	传记资料	其它
个人认知	兴趣							
	能力							
	价值观							
职业探索	职业了解程度							
决策								
目标计划								
行动								
结果评估								

对于非正式评估的评价

- 优点：
  - 在搜集信息与意义的建构方面，当事人发挥更加积极的作用
  - 以更加整合和全面的角度来看待当事人
  - 从发展的角度，强调当事人对于自我的研究和探索
  - 更加灵活和具有适应性，对于来自不同文化背景的当事人有价值
- 批评：
  - 过于非正式、信度效度问题、缺乏科学的严格性、费时费力

目录

一．评估简介
二、非正式评估
三、收纳面谈和过程评估

收纳面谈的目的

职业规划师在收纳面谈中的目的



- Ø 建立关系
- Ø 了解来询者目前的现状和背景
- Ø 识别来询者的生涯目标
- Ø 了解来询者要达到目标时面临的障碍和具有的资源
- Ø 根据需求提供适当的服务

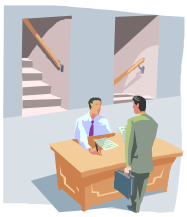
来询者在收纳面谈中的目标

- Ø 了解流程以及必须遵循的规则
- Ø 真实的表述自己的感受，分享生活中的经历
- Ø 评估时尽可能的保持亲密的合作关系
- Ø 在过程中承担自己的责任



收纳面谈要涉及到的重要因素

- Ø 基本的来询者信息（年龄、籍贯等）
- Ø 家庭情况
- Ø 教育经历
- Ø 工作经验
- Ø 优势: 天赋、能力等
- Ø 目前的发展困惑
- Ø 兴趣、个人职业目标



相关资源



- 《GCDF职业技能分类卡》，北森公司。
- 《就业指导》，戴安.萨克尼克等著，李洋等译，中国劳动社会保障出版社。
- 《把握你的职业生涯发展》，罗伯特·洛克著，钟谷兰等译，轻工业出版社。
- 《大学生职业生涯规划咨询案例教程》，方伟主编，北京大学出版社。

相关资源



- 《你的降落伞是什么颜色》，理查德·尼尔森·鲍利斯，中信出版社。
- 《过你热爱的生活》，Barbara Sher著，秦子冰译，中国轻工业出版社。
- 《爱是一种选择》，汉姆菲特、米勒、米尔著，中国轻工业出版社。
- 《少人走的路》，M.斯科特.派克著，吉林文史出版社。



谢谢！

电邮: gulanzh@163.com

博客：blog.chinahr.com/blog/Gulan