

善用AI回應 數字時代

推動生涯規劃創新發展

青年耀進發展協會行政總監
魏遠強



全球勞動市場正經歷人工智能與機械人技術帶來的深度震盪。World Economic Forum《The Future of Jobs Report 2025》推算，到 2030 年，全球超過四成現有技能組合需要重新裝備；大量重複性工種逐步被自動化取代，與此同時，創造力、批判思維與跨領域協作能力卻變得前所未有的珍貴。歐盟最新推出的「CareerPath to Employability」項目亦明確指出，生涯規劃從業員必須提升自身的 AI 數碼素養，才有能力引導青年應對急遽變動的就業市場。這不單是技術層面的挑戰，更關乎一整代人能否在轉型中站穩腳步。

時代變革下的生涯規劃難題

對香港年輕人來說，這些變化不是遠景，而是眼前選科、升學、就業時繞不開的現實。但傳統的生涯規劃服務，步伐卻遠遠跟不上。講座往往只在大考前後曇花一現，資訊零散，缺乏持續更新；前線老師縱然有心，卻難以緊貼職場變化，日常行政工作亦已佔去大部分心力。至於公共 AI 如 ChatGPT，雖能回應一般提問，但這類工具本質上是「你問我答」——問題的質素決定答案的深淺。若學生只問「醫科收幾多分」，得到的也只是一個分數，而不是一個視野。缺乏想像與提問，夢想便難以成形，理想也無從落地。

傳統生涯規劃的癥結，正在於它過度聚焦於「當下靜態資訊的檢索」，將規劃矮化為單純的數據匹配 (Data Matching)。學生問某科要修什麼選修，系統便回覆某科要修什麼選修——這樣的服務，無法回應產業正在發生的劇烈轉型。更關鍵的是，當公共 AI 只能被動回應，它便無法引導學生跳出眼前的框架，去想像五年、十年後的自己。

走向「提問驅動的前瞻探索」

要打破這種困局，生涯規劃服務需要一場範式轉移——從「回應式問答」(Reactive Answering) 走向「提問驅動的前瞻探索」(Inquiry-driven Guidance)。

舉例說，當學生表示對醫療或法律感興趣，引導者的角色不應止於列出收生分數或課程名稱，而是透過結構化、具啟發性的提問，帶領他們走入產業的未來現場：

- 醫療領域：AI 在診斷與微創手術上有哪些突破？如果想投身「智慧醫療」，除了臨床醫學，修讀生物資訊學或數據科學可以擔當什麼關鍵角色？
- 法律與合規：AI 涉及哪些法律風險？Generative AI 的普及如何影響知識產權與數據私隱？未來的企業需要怎樣的「AI 倫理審核員」或「科技法務顧問」？

這類提問的價值，在於將學生的目光從「今天的分數」拉向「明天的場境」，讓模糊的興趣逐步變成具體的路徑。

四大方向推進生涯規劃服務

要把這種思維轉化為實際服務，我認為生涯規劃服務可以循以下四個方向推進，並輔以「科技與人性並行」的雙軌模式：

一、「人機協同」與適應力 (Human-AI Synergy & Resilience)。

生涯規劃不應將 AI 視為取代人類的威脅，而是教導青年把它當作職涯的「副駕駛」(Copilot)。真正的重點，始終是那些無法被自動化的特質：批判思考、倫理判斷、同理心與應變能力。World Economic Forum (2023) 的《The Future of Jobs Report》早已指出，「適應力與靈活性」(Resilience & Agility) 已成為全球僱主最看重的核心能力；OECD (2019) 的《OECD Future of Education and Skills 2030 Framework》亦強調，青年需要具備「創造新價值」(Creating New Value) 的能力，而非被動接受既有的職業分類。

二、加強「非自動化軟實力」與 AI 素養 (AI Literacy & Human-Centric Skills)。

除了加強學生 AI 運用能力，更應重視他們的人際溝通、團隊協作與情緒智商 (EQ) 管理。技術越進步，這些「人的特質」反而越珍貴。McKinsey Global Institute (2023) 的研究《Generative AI and the Future of Work》指出，Generative AI 的普及突顯了職場對社交與情緒技能 (Social and Emotional Skills) 的需求；UNESCO (2023) 發佈的《Guidance for Generative AI in Education and Research》亦強調，教育與生涯引導必須保持「人本導向」(Human-Centric Approach)，透過批判性提問激發學生的主動探索。

三、「高技術」與「高接觸」並行的雙軌輔導模式 (High-Tech & High-Touch)。

服務一方面運用 AI 進行技能診斷與職涯模擬，另一方面保留並強化輔導員的心理支援、價值

觀澄清與人生方向的引導。International Labour Organization (ILO, 2023) 的研究《Generative AI and Jobs》亦指出，Generative AI 在就業市場的主要作用是「增強」(Augmentation) 而非單純「替代」，輔導機制應聚焦於協助個人持續提升技能 (Upskilling)。

四、建構靈活職涯與微認證 (Agile Career & Micro-credentials)。

引導青年擴闊工作觀念，轉向建立「組合型職涯」(Portfolio Career)，可以透過專案實踐、跨學科實習與微認證，累積一份與時並進的動態履歷。European Commission (2022) 提出的《European Approach to Micro-credentials》便倡導以模組化、靈活的方式回應快速變動的勞動市場，讓青年能迅速填補技能缺口。



教育局今年六月發布的《中小學數字教育發展藍圖》，為數字教育定下清晰方向。藍圖應涵蓋所有前線，除學術以外，包括對學生最關鍵的升學與就業支援。當全球都在加速數字轉型，我們可以善用 AI 技術，為香港年輕人打開大灣區與北部都會區的新可能，補上生涯規劃這塊數字拼圖。讓教育 flourish，讓青年 thrive。

青年耀進發展協會

電郵：info@yada.hk