

第五章：我的工具箱有甚麼？天賦、技能和興趣

別人難做到的我輕易做到，就是天賦的表現。

- 亨利·弗雷德里克·阿米 (Henri Frederie Amiel)



23 準備你的工具箱

韋恩的辛酸

家裡總有東西要修理：水龍頭漏水，門卡住，椅子的腿斷了，割草機壞了...

父親和岳父都是雜工，懂得修補屋裡大小雜物。所以我自幼就假設所有男人理所當然會成為家居修補事務專家，心想只是手頭雜務親力親為這麼一回事。

然而事實並非如此！我並非如此！那些家居生活的日常修補雜務，要過了很久才意識到自己總在左閃右避，終於內疚會戰勝我，我最後會嘗試，通常是幾星期或幾個月後，似乎總需要一段漫長時間，而我總覺得困難重重，以致情緒低落。

我有時探訪朋友，留意到新建的圍欄或復修的櫥櫃，會問朋友怎麼可以做到，又或者徵詢他們如何修補滲漏窗戶的意見。答案往往令人極之沮喪——「哦，很簡單。你只要...」他們可能覺得易如反掌，但我嘗試做類似工作卻常常慘淡收場。我終於想通了，我工藝笨拙，在修建領域的一些技巧是靠堅持不懈的努力得來的，肯定不是天賦才能。修理汽車後部的噪音對一些朋友可能「易如反掌」，對我卻顯然是苦差。當然，如果你擁有知識、技術或者能力，一切都會易如反掌。但如果你沒有...就困難得令人望而生畏。

一切正常不過，正如亞瑟·米勒 (Arthur Miller) 所說：「你的生命議程由你的天賦編排。你只會專注於自己著重的事情，而避免缺乏興趣，或者力有不逮的事情。」¹

說的就是我！現在才知道以前為甚麼如此沮喪，一直迴避著修理工作，其實這早就告訴我自己欠缺甚麼天賦或技能。

研究工具箱

每個指紋有個關鍵元素，就是我們的才能、技巧和天賦的獨特組合，就像伴隨終身的工具箱。有些工具似乎一開始就擁有，隨著生命成長，那些與生俱來的技能往往會變得更加厲害和全面。但會有其他事情發生，一路加添其他新工具進箱裡。

第三章的自傳練習會讓你開始思考自己工具箱裡的才能、技巧和興趣。你將會以不同能力組合來完成自己列出的任何任務。現在我們誠邀你製作一份更廣泛的清單，方法就是讓你在白紙上開始列出自知擁有的能力。然而，如此這般的冷啟動可不容易，所以我們在此建議一些對你可能有幫助的練習。

但先讓我們看看工具箱裡各個項目的含義。能力、才能、天賦、技巧、才幹和資質之間的差異相當微妙，這些詞語經常用作同義詞，以致要作絕對區分時變得模糊不清。

為求達到目的，我們確實想說明其中一些差異，同時也得承認存在雷同。所以我們打算選用隨便的區分，只求方便清晰。請記住，一般人在使用這些詞語時，通常不會清晰界定。

我們將使用三個術語如下：

天賦 — 與生俱來那些固有、天賜的能力。天賦要得到充分利用，需要栽培成長，然而天賦早已內嵌於我們的指紋中。

技能 — 在生活過程中，通過正式培訓和非正式學習掌握的知識和才幹。技能未必是我們的先天本質，儘管最得心應手的技巧，通常與天賦關係密切。

興趣 — 那些令我們注意，令我們激動的活動和議題。興趣讓我們全神貫注，全情投入，不能自拔。

注意：在下一章，我們將特別探討聖靈的恩賜。暫時請注意，天賦和恩賜之間的區別非常模糊。如果我們接受一切能力/天賦/恩賜都是神賜的，那麼「天賦」恩賜和「靈性」恩賜之間就沒有明確界限了。(第六章有更詳盡解釋。)

24 興趣和天賦 — 荷蘭的六邊形 (Holland's Hexagon)

要探索天賦有一個方法，就是通過約翰·荷蘭 (John Holland) 的著作及其六種不同偏好的描述。職業顧問都熟悉荷蘭的著作，多年來都受其影響 (見本章末)。

荷蘭認為，有相似興趣的人多喜歡相似的工作、相似的同事以及相似的工作環境，再把這個立論引申為六個不同的興趣群，並以一個六邊形表達出來。在六邊形上興趣相近的人比疏遠或對立的人有更多共通點。

荷蘭的六邊形是這樣的：



此圖有各式各樣的使用方法。理察·博斯 (Richard Bolles) 請讀者把六邊形想像成一個派對環境，要讀者選擇跟哪組一起歡度時光。

也可視此圖為教會會眾，會眾要根據興趣和嗜好分組，又或者可視為地方圖書館不同區域內聚集的人談論著瀏覽的書籍類型。

所有這些方法就是要你揀選你最能輕鬆共處的小組。究竟是哪組？

然後想像一下這個小組已經離開了，剩下的哪組最吸引你？這是你的第二偏好。

最後想像一下第二組也離開了。重複揀選過程找出第三偏好。

注意：在研究這些類別時，盡量不要考慮自己應該是甚麼人，或者希望自己是甚麼人，而是尋找最貼切真我的描述。我們經常養成基督教或文化上的偏見，偏向一些興趣而拼棄其他興趣，可是別讓偏見影響你。

天賦和興趣通常在生活中早就有跡可尋，身邊其他人甚至可能比你更清楚。因此也要請親朋戚友給你回饋意見，以確定你選擇的類別。(要詳細了解最切合自己的領域，斯特朗興趣量表 (Strong Interest Inventory™) 也是非常有用的工具。)

荷蘭就著這六個群組也制定了詳細的職業分類，同時還考慮第二和第三偏好。他的研究基於

一個信念，就是處身自己有興趣的工作環境中人最心滿意足。

也有必要把吸引我們的人和事，跟那些不單只令我們發生興趣，而且還令我們坐言起行的人和事清楚區分開來。正如很多人都說喜歡音樂，但只有一些人會認真創作音樂，喜歡練習，投入表演。

興趣（荷蘭的用意）就是別人苦苦掙扎我們卻輕而易舉的事情。我們就好像身不由己，因為它是我們個性的一部分。

- **實幹型** — 往往誠實，坦率，腳踏實地。與別人互動時不喜歡冗長談判，卻喜歡單刀直入。只想知道要做甚麼，不想別人插手，並在第一時間把事情做好。
- **研究型** — 做事合理，精準，矜持而且獨立。喜歡單獨工作，蒐集大量資料才會下結論。想知道決策背後的原因，只喜歡合理鋪陳的信息。
- **藝術型** — 善於表達，富想像力，處事獨立，理想主義，思想開放，不因循守舊，寬宏大量。好以創新手法解決問題及作出規劃，倚重直覺和想像力。喜歡無拘無束去為問題尋求可行解決方案。
- **社交型** — 樂於助人，友善，願意合作，體貼而且親切。在製定行動計劃之前喜歡建立網絡收集信息，是網絡活躍分子，喜歡團隊合作來解決問題。
- **傳統型** — 實事求是，小心謹慎，乾淨俐落，有條不紊，態度認真，努力不懈，沉實內斂而且井然有序。樂於接受指示，喜歡依照清晰有序的計劃行事。注重細節，樂於將計劃化零為整。
- **創業型** — 冒險進取，精力充沛，樂觀，外向，善交際，有自信，志向高。喜歡帶領團隊達成目標。顧全大局之餘，能夠分配任務，委派別人於計劃不同崗位工作。

還有更多基於荷蘭的研究的建議，針對哪些具體職業切合哪些興趣組別，可以在理察·博斯（Richard Bolles）的《這樣求職才能成功》（*What Color Is Your Parachute?*）和《生命的三個盒子》（*The Three Boxes Of Life*）兩本書裡找到。

重要條件

就像上一章概述的邁爾斯-布里格斯（Myers-Briggs）個性類型一樣，使用荷蘭的個性類別必須小心，有些人會比其他入覺得它更有用，千萬別「局限」了自己或別人。

第二個重要條件：要注意雖然荷蘭的個性類別用途比較狹隘，只是幫人尋找職業或工作，我們建議，像這本書所有練習一樣，有助大家掌握較廣泛的用途；也就是說，大家在一周之內擔當的所有角色和任務。因此請務必親身充分利用這項活動。

釐清問題

當然還有許多其他方法可以探索你最喜歡的興趣。例如，以下問題可供思考：

(毋須在這些問題上花太長時間。只需記下即時想到的答案，然後看看有沒有任何主題反覆出現，切勿受難題所羈絆。)

- 哪些話題可以保證讓你繼續說話？
- 你喜歡做甚麼？(愛好、活動等)
- 你在書店或地方圖書館瀏覽哪些書籍？
- 你最喜歡甚麼課程？
- 你對哪些問題的感受最強烈？
- 你的朋友會說你對甚麼問題最有感覺？
- 如果你贏得或繼承了一筆財富，你會為哪些原因/問題而錢捐？
- 如果你是記者，你想寫甚麼樣的故事？
- 甚麼物品是你的至愛？
- 如果你知道一定不會失敗，你最想做甚麼？
- 你覺得甚麼類型的消息最吸引人？
- 你非常欣賞誰？
- 當你十歲的時候，你夢想有一天成為甚麼？

25 探索技能

正如之前提到，技能是相關的，但與天賦有些不同。我們將技能定義為：生命歷程裡汲取的專業知識和能力，是正式培訓經驗及非正式學習的結果。技能未必是天分，儘管得心應手的技能通常跟天賦關係密切。

正如理察·博斯 (Richard Bolles) (暢銷書《這樣求職才能成功》的作者) 指出一些關於技能的重要事項是：

- 人人都有技能。
- 多數人擁有的技能遠比自己意識到的多。
- 大部分技能是年幼時經非正式的生活經驗獲得，而非正式的培訓計劃或課堂教學。

- 一個處境中培養及應用的技能，在其他處境中也可以有用武之地，儘管從來沒有想到技能轉移可以這麼容易。
- 如果我們開始從創作的角度看待技能，許多技能不僅可以轉移，更可以買賣。
- 許多人不知道自己的技能何其重要，或者根本不知道自己擁有這種技能。
- 有時我們需要別人的幫助，才懂得欣賞及領略自己取得的技能。

博斯依據《職銜字典》(*Dictionary Of Occupational Titles*)²，把技能分為三大類——應用於數據（信息）、人物，或事物的技能。

然後將技能按層次結構排列在每個標題下——從頂部最簡單的到底部最複雜的。

對事物的技能	信息或數據技能	對人的技能
處理（物件）	比較	接受指示
健壯矯捷	複製/存儲和檢索	服務
與地球或大自然一起工作	計算	感知/感覺
餵飼/清空	研究	溝通
照料	分析	說服
使用（工具）	組織	表演/提供娛樂
操作（設備）	評估	管理/監督
操作（車輛）	視像化	談判/決定
精密工作	改進/改編	創立/領導
配置	創建/合成	治療
修理	設計	提供意見/諮詢
	規劃/開發	輔導
	加速	訓練
	實現	

練習

查看三個列表，並留意以下幾點：

- 你最喜歡跟甚麼一起工作：人、數據或事物？（有些人可能想包括動物。如果你就是這些人，請隨便將動物加入為第四類，以及一些適當的技能。）
- 你的技能發展到甚麼水平？找出你實際掌握的最高級別的技能，因為有可能包括不太複雜級別的技能。
- 請幾個了解你的人坐下來，談談你顯露的才能，別人又最尊重你哪些技能？發覺你最喜歡

哪些技能？

(d) 現在請看下面更詳盡的技能列表，想想：

哪些詞語描述了你相信自己已經掌握的技能？

1. **別選**你已經掌握的技能。
2. **加上底線**顯示你希望將來進一步培養的技能。
3. **圈出**你的十大技能（那些你認為掌握得最好的技能）。

注意：技能可能被標記在多個類別中。此外，這些絕不是詳盡無遺的列表，因此請隨意添加你自己的想法。

使用分析、邏輯或研究技能	使用溝通技能
研究	寫作
分析	創作
比較	演講
組織	新聞
分類	會議紀錄
解決問題	報告
排列優先次序	技術
制度化	其他_____
測試	閱讀
診斷	翻譯
審查	演講
評估	編輯
編制	複印
設計調查	校對
保存記錄	指導
統計數據	聆聽
歸類	反省
其他	調解
	談判
	簡介（帶視聽材料）
	辨識
	其他

使用領導技能	使用助人技能
組織	幫助有需要的人
領導	體恤聆聽
決策	引導他人說出自己的想法
承擔風險	提供支緩
為小組表演	成為倡導者
銷售	治愈/關懷
推廣	諮詢/指導
倡議	鼓勵
其他_____	輔導
	其他_____

使用體力勞動技能	運用藝術技能
組裝	設計
建築	編寫
修理	雕刻
安裝	展覽
起草	色彩諮詢
精密加工	演戲
機械加工	唱歌
構建	跳舞
操作工具或機械	插畫
操作設備或車輛	繪畫
肌肉協調	烹飪
體育活動	演奏樂器
戶外活動	指揮
打字	視像化
數據處理	書畫
園藝	其他_____
其他_____	

使用管理/行政技能	使用財務和數字技能
統籌	計算
問題識別	編制程式
目標設定	數據處理
政策制定	預算
組織	財務計劃
匯報	投資
安排時間	報稅
委派	統計
控制	保存記錄
預算	盤點
監控	設計調查
監督	量化
溝通	計算
預測	審計
教學/培訓	其他_____
其他_____	

使用原創和創意	使用感官技能
想像	密切觀察
發明	審查
創造	診斷
設計	觸覺
即興發揮	聽覺
實驗	味覺/嗅覺
改編/改進	其他_____
視像化	
開發	
其他_____	

再看一次你列出的興趣、天賦和技能清單，然後在下列表格中總結你的結果。

興趣

我的主要興趣包括：

現在圈出你最感興趣的兩個。

天賦與技能

在下面列出你訓練有素的技能和天賦：

列出你想多培養多利用的技能：

你現有的興趣和技能如何與你最喜歡使用及最希望將來培養的天賦和技能相對應？

來自朋友的回饋意見：小組中的個人反思

做個人分析（以上的）作為你的小組會議的準備。然後在小組中輪流描述你的天賦、技能和興趣的工具箱。在每位成員完成介紹之後，讓小組有機會：

- 確認你的結論，否則提出指正。
- 說出曾經見過你施展渾身解數的方式或情況。
- 建議你可作考慮的進一步發展。

資源

Richard N. Bolles, *What Color is Your Parachute?* (Ten Speed Press, 2004)

Richard N. Bolles, *The Three Boxes of Life and How To Get Out of Them* (Ten Speed Press, 2003)

John L. Holland, *Self-Directed Search* (Psychological Assessment Resources - package edition, 1994)

Gary Gottfredson and John L. Holland, *Dictionary of Holland Occupational Codes* (Psychological Assessment Resources – 3rd edition, 1996)

John L. Holland, *Making Vocational Choices: a theory of vocational personalities and work environments* (Psychological Assessment Resources – 3rd edition, 1997)

¹ Arthur Miller Jr, *Why You Can't Be Anything You Want To Be* (Grand Rapids: Zondervan, 1999), page 35.

² 4th Edition, US Department of Labor, McGraw-Hill, 1992.