



## 出外景

### 生涯發展個案分享

策劃及捐助



香港賽馬會慈善信託基金  
The Hong Kong Jockey Club  
Charities Trust

聯合策動



香港中文大學  
The Chinese University of Hong Kong

P02 1. - 前言

P03 2. - 編者的話

P04 3. - 框架與理念

P07 4. - 介入工具

P08 5.1 - 個案分享 - 個案 1

P18 5.2 - 個案分享 - 個案 2

P31 5.3 - 個案分享 - 個案 3

P42 5.4 - 個案分享 - 個案 4

P57 5.5 - 個案分享 - 個案 5

## 01

## 前言

還記得電視特輯中那位自稱「零」的「隱蔽」青年嗎？他的自白，瞬間在網絡掀起熱議。大家急於「起底」他的故事，想知是甚麼經歷令一個年輕人感到自己毫無價值；但更值得我們關注的是，時至今日，仍有不少年輕人對這份「零」的感覺深有共鳴，覺得自己無用、無前途，對將來失去希望。這種狀況，對年輕人自己、他們的家庭，以至整個香港社會的發展，都是一個必須正視的「三輸」局面。



本書分享的五個真實個案——年輕媽媽、少數族裔青年、受情緒困擾青年、吸毒青年，以及有黑社會背景的青年——各有不一樣的成長經歷，面對重重危機。傳統的外展服務往往聚焦於處理眼前的「問題」：例如幫年輕媽媽解決嬰兒照顧，卻忽略了支援她追尋自己的事業或學業目標；協助吸毒青年戒毒，卻未能協助他們找到人生方向和動力。這種「問題為本」的介入方式，很多時忽略了年輕人本身的潛能和發展需要，結果只能暫時紓緩危機，卻難以幫他們真正走出困境，甚至可能因動力不足、前路迷茫而重蹈覆轍，陷入惡性循環。

為期十年的「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)，正正推動了一場重要的「範式轉移」。計劃連結教育界、社福界及商界，建立了一套實證為本的生涯發展介入模式。關鍵在於，將工作焦點由「處理危機」轉向「發展潛能」——採用「強項為本」的方法，協助年輕人從自身獨特的生命經歷中，發掘他們的價值觀、態度、技能與知識 (VASK)，認清自己的興趣和志向，從而探索更多人生可能性。這不僅能建立更積極的自我形象，更能連結社區資源，真正支持他們走出未來的前路。

本書詳細介紹計劃所研發的「青少年發展與介入框架」及「社會服務生涯發展自評基準」。此框架以啟發參與、自我認識、多元出路、生涯管理為四大支柱為核心，為前線外展工作者提供清晰指引。書中透過前線社工的真實個案，具體闡述如何將此框架應用於實務工作。即使在協助過程中，青年遇到樽頸或感到迷失，我們始終堅守以「青年為本」信念，因應不同背景青年的獨特需要，陪伴他們探索人生方向，培養自我肯定的能力，逐步裝備自己迎接未來的挑戰及機遇。

最後，衷心感謝「賽馬會鼓掌·創你程計劃」各策略夥伴促成此書出版，以及所有外展隊同工無私分享寶貴經驗與智慧。冀盼本書能成為社工、老師、青年工作者及關心香港青年未來的持份者的實用指南。讓我們攜手創造更有利的環境，見證每個獨特生命——活出自己的精彩。

應鳳秀女士  
香港賽馬會慈善事務部主管 (教育；青年)

## 02

## 編者的話

為期十年的「賽馬會鼓掌・創你程計劃」(CLAP@JC)由香港賽馬會慈善信託基金捐助及策劃，是一個結合跨界別資源的生涯探索計劃，致力連結學校、社福機構及商界，建構與青年共創、可持續發展的生涯發展體系，令青年由在學至工作的過渡能更順暢，並鼓勵青年活出無限可能，創建屬於自己、獨一無二的人生歷程。

我們盼望，透過將寶貴的前線經驗結集成書，促進各界交流，而成書過程有賴下列六間策略夥伴機構與及同工的無私付出和分享，在此特別向他們致以最高的謝意，排名不分先後：

香港小童群益會  
香港明愛  
香港基督教服務處  
香港青少年服務處  
善導會  
香港基督教女青年會

為供不同機構的同工及公眾參考，本書將收錄五個典型個案，針對待學待業青年中的不同特殊目標群體，以生涯發展的角度分析他們所身處的環境與遇到的問題，並結合 CLAP@JC「青少年發展與介入框架」(YDIF)內「四柱」的不同介入階段，對照個案本身的需要，展現介入手法的多樣性。在經歷四柱的過程中，同工們運用了 CLAP@JC 工具與資源，例如 VASK 卡、延展工作理念 (ENOW)、CV360<sup>®</sup> 及 Youth 叻實踐基金，鼓勵青年人積極參與，有助日後生涯發展，同時令他們對未來發展更有希望。

最後，本書透過集合前線同工的實務智慧，嘗試運用到香港生涯發展自評基準(社區)<sup>®</sup> 梳理介入的過程，期望能為大家提供參考及支援，從而協助青年作豐富且有意義的參與，建立獨有的生涯發展路向，並因應個人需求，持續探索及體驗生涯歷程。

## 03

## 框架與理念

## 3.1 - 青少年發展與介入框架

「青少年發展與介入框架」(Youth Development and Intervention Framework) 是一個多元概念框架，為學校及社區提供生涯發展介入的指引，亦能作為培訓生涯發展專業人員的指南，協助制定培訓重點和內容，鼓勵青年成為生涯發展旅程的主人翁。青年人透過經歷「生涯發展」過程，獲取適切的支援及培訓服務，從中培養有助生涯發展的核心能力，以致個人能夠對事業及生涯出路作出初步決定 (Decisions)，建立積極正面的生涯身份 (Identity)，發展個人渴望的人生抱負 (Aspirations)。「青少年發展與介入框架」由「啟發參與」、「自我認識」、「探索多元出路」，及「計劃及生涯管理」四大支柱組成。

01

**啟發參與**

要啟發青少年開拓多元出路，必須讓他們有機會參與各種新體驗，擴闊人際與社區網絡，持之以恆地參與生涯發展活動

02

**自我認識**

只有讓青少年真正認識自己才能燃點他們對工作與生活的期盼和夢想，從而自發參與反思和自我增值的活動，認清自己的人生航道

03

**探索多元出路**

人生不應設限，有酬或無酬的工作經驗對踏入社會同樣重要。青少年應擴闊人生經驗，以檢視個人興趣及自身強項，開拓多元出路

04

**計劃及生涯管理**

清晰地管理自己的人生航道，對青少年實現個人事業及發展志向尤為重要；我們需要為他們提供支援與機會，助其平衡人生目標與事業志向，跨過不同挑戰實踐人生目標

## 3.2 - 以生態系統為根及領航為本的生涯發展能力框架

繼承「青少年發展與介入框架」於計劃首五年的成功，CLAP@JC 加入全面個案管理和生態系統的概念，建構出「以生態系統為根、領航為本、生涯發展能力的框架」（Ecosystem-based Navigation-oriented CLD Competencies Framework）（下稱「此框架」）以主導日後的社區介入工作。

「青少年發展與介入框架」是此框架的基石，強調青年主導和強項為主等元素。當中生涯發展過程的四大支柱，不但提供良好生涯發展服務的方向性指標，在服務設計和執行上亦會為青年工作者提供具彈性的指引。同時，此框架亦融合領航能力和機會結構的概念，突顯青少年的韌性、各方持份者的參與和生涯發展服務主流化的重要性。

此框架制定了生涯發展服務的方向，其設計和執行準則。在此框架下，CLAP@JC 期待能讓不同的持份者具備一致的生涯發展視覺和促進跨界別的協作，創造一個有利青年發展的環境，從而支援青年順利從學校過渡至職場。

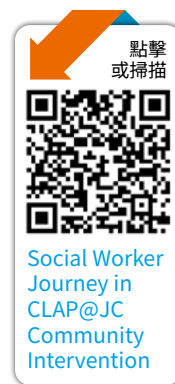


## 3.3 - 輔助介入

根據此框架，CLAP@JC 提出了「以生態系統為根、領航為本的社工歷程」（Ecosystem-Based Navigation-Oriented Social Worker Journey），引導社工提供生涯發展服務的方向。眾所周知，待學待業青年之間有很大的差異，各自具有不同的特點和需求，青年工作者在提供社會工作介入時也應意識到每個青年的獨特性。

青年可能會在四柱中的不同階段徘徊與重複，有時候甚至會遭遇生涯發展樽頸（CLD Blockages），無法順利過渡到另一個階段。此時，青年工作者可根據對青年的評估及過往的工作經驗做出專業判斷，選擇是否需要使用輔助的介入措施（Optional Intervention），其中包括個人介入（Individual-based Intervention）和家庭介入（Family-based Intervention）。

個人介入也就是重視強項為本的方法（Strength-based Approach）、敘事方法（Narrative Approach）、動機訪談（Motivational Interviewing）和危機介入（Crisis Intervention）。家庭介入涵蓋家庭評估與介入（Family assessment and Intervention）以及家庭復原（Family Resilience Process）的過程。家庭介入的目的在於解決青年面臨的家庭問題，並發掘家庭中可利用的社會資本以支援青年的出路探索。總而言之，輔助介入可以幫助青年解決個人或家庭的困境，並為下一步制定個人化的行動計劃做好準備。



### 3.4 - 香港生涯發展自評基準 (社區) ©

香港生涯發展自評基準 (社區) © 是一個有系統的青年服務單位自我完善框架，有助於建立能夠以國際水準量度的優質生涯發展措施。基準旨在鼓勵社工利用具策略性的視野，為現有資助青年服務注入生涯發展的元素。

建基於 CLAP@JC 在本地中學推行相關基準的經驗，香港生涯發展自評基準 (社區) © 集結香港中文大學及六所社福機構夥伴的實務智慧，以及 CLAP@JC 的國際顧問 Sir John Holman (Gatsby Benchmarks 原創作者)，共同編訂了一套配合本地社區服務的十項生涯發展自評基準。該框架將 Gatsby Benchmarks 中的八項基準增加到十項，共分為三個部分：核心部分、以青少年為重點的部分和有利環境部分。



## 04

## 介入工具

## 4.1 - 延展工作 ENOW

「延展工作」旨在拉闊現時社會對「工作」的定義，強調除了「有酬」工作外，「無酬」工作對於幫助青年建立個人生涯發展能力亦同等重要，能為建構個人事業身份 (Career Identity) 及生涯發展提供一個重要基石。「延展工作」理念 (Wong, 2015) 的重要性，在於拉闊青年的生涯發展視野，使他們能按個人成長步伐自主地選擇參與「有酬」及「無酬」工作，當中反映個人興趣及生命追求，啟發生涯探索。



## 4.2 - 價值、態度、技能、知識 VASK

青年能從檢視「延展工作」經驗中認識自我，發掘個人擁有的專長和能力，包括：價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge)，促進他們探索不同生涯發展的可能，包括：學習生涯 (Learning Career)、餘間生涯 (Leisure Career) 及職業生涯 (Vocational Career)，逐步實踐個人目標，甚至超越自我，貢獻他人及社會。

- 價值 (Values)** 會反映在日常行為中，所包含的信念及原則決定我們每一步的選擇。
- 態度 (Attitudes)** 指我們對事情的看法和所採取的行動，以及對於人、事、物作出某種反應的意願。
- 技能 (Skills)** 幫助我們處理不同的事物、數據，並應付不同的人。
- 知識 (Knowledge)** 包括資訊、技術、竅門、實際方式及方法，有助執行及完成特定工作。



## 4.3 - CV360® 的核心概念—「延展工作」理念 (ENOW)

CV360® 為一個嶄新的履歷表概念，由「延展工作」理念為基礎開發而成。我們深信個人的獨特生涯發展歷程，均源自一連串由過去、現在、甚至將來的「有酬」或「無酬」工作經驗交織而成，有助培養個人專長及能力。「有酬」工作屬於各種個人從事擁有或是沒有從屬的僱傭關係，可獲得酬金的工作或職業。而「無酬」工作或會提供車船津貼、餐飲、其他補貼或機構有為個人提供保險，但卻不存在任何僱傭關係，亦沒有任何薪酬支付。更重要的是青年從「延展工作」經驗所發展的能力，即是當中所隱藏的價值、態度、技能及知識均可轉移應用至將來職場，以及其他生活場景或生涯角色上。



## 05

## 個案分享

## 5.1 - 年輕媽媽個案分享

## ▶ 第一階段

21 歲的少女正值花樣年華，大多數也許都在全情投入戀愛世界，或在繽紛的大專生活中尋找屬於自己的未來。個案中的青年 KK 同樣是一名 21 歲少女，卻已擁有另一個身份——一個五歲女童的媽媽。

KK 在 15 歲時意外懷孕，年紀尚輕的她感到十分迷失，再加上在懷孕期間與男朋友（女兒生父）分手，需要獨自撫養女兒。面對身份轉變，而且又不知道怎樣做媽媽，令 KK 實在非常無助。

直到女兒出生，母女倆建立了正面情感聯繫，為 KK 帶來一定程度的情感支持。現時，KK 跟現任男朋友已交往兩年，二人同樣在圍村長大，彼此感情穩定，並以半同居的方式一起生活。

為了確保女兒能健康成長，KK 一直樂於參加各種有助幼兒發展的活動。就在女兒 3 歲時，KK 經由其他社工的介紹，認識了一位社工，其團隊一直致力於為年輕媽媽提供支援服務，同時亦會舉辦一系列促進嬰幼兒全面發展的活動。

起初，KK 對於參加活動感到猶豫，原因是把時間完全花在女兒身上，無暇顧及自身發展的需求。KK 又擔心自己參加活動時，沒有人照顧女兒，同時又有一種無形壓力，怕自己花太多時間發展興趣，不知道如何跟家人交代。然而，為了給女兒良好的教育，KK 最終都願意接受社工及其團隊提供的服務。

**學業**

初中時受到不良朋輩的影響，KK 曾經離家出走，最終需接受保護令並入住宿舍。在入住宿舍期間，KK 完成了中三課程，並且學習了家居電器維修、髮型設計等不同技能。

**背景****人際 / 情感關係 / 朋輩關係**

KK 於 15 歲時意外懷孕，並在懷孕期間與當時的男朋友分手，因此需要獨自撫養女兒。她與現任男朋友已經拍拖兩年，二人同樣在圍村長大，彼此感情穩定，目前處於半同居狀態。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「啟發參與」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 青年工作者可通過生涯發展概念對案主有可能面對的問題作出初步判斷。
- 在啟發參與階段，青年工作者專注於接觸案主。針對與案主背景相似的年輕媽媽群體，青年工作者通常會利用嬰幼兒相關服務作為接觸起點。初接觸時，大部分案主都沒有生涯發展的概念，只會將相關活動視為遊戲娛樂。
- 與案主的關係建立，是這階段最為重要的。青年工作者通過在中心創建一個舒適的環境，與案主建立關係，成為協助其生涯發展的基礎。
- 透過分組和同儕支持，使身處相同處境的媽媽們感到安心。在過程中，青年工作者發現，許多媽媽對幼兒護理和兩性關係沒有足夠知識，因此會提供相關信息和教育，從而使她們可以有效地參與。青年工作者同時亦需要從興趣發展的角度來介入，以激發年輕媽媽對生涯發展的關注。
- 青年工作者認清案主作為年輕媽媽這角色的需求，積極舉辦親子共同參與的活動，讓媽媽與孩子一同慢慢認識中心的職員、職趣導師、環境，與其他年輕媽媽和孩子，從而擴展人際關係和社區網絡，為案主參與課堂並短暫與孩子分離做好準備，並提升案主持續參與生涯發展活動的動機。

### 香港生涯發展自評基準 (社區) © 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

在服務青年的過程中，青年工作者可通過不同個案，重新了解或審視機構是否擁有一套穩定的生涯發展政策，包括在生涯發展服務上的使命、願景、策略目標、業務和發展計劃、年度工作重點，以及為促進青年由學校過渡到工作而衍生的有關服務預算和人力配置計劃。

當機構推行生涯發展服務主流化時，不僅讓整個機構的同工接觸到生涯發展概念，讓同工以此角度介入，還會把這個概念帶給青年。機構可檢視提供青年發展服務的團隊是否擁有相應的專業能力和領導能力，將基準一與基準二視為青年發展服務的核心基準，從機構本身和團隊組成方面入手，為生涯發展工作提供有效的基礎。

機構若能實踐以上措施，其生涯發展服務即可被評為達至基準一、二的良好實踐標準：

#### 基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

青年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。

#### 基準二：專業能力和領導

生涯發展的領導團隊具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。

## ▶ 第二階段

KK 經常跟社工傾訴自己與母親之間的衝突，而最令她感到困擾的，是母親總是以不同方式接觸她及其弟妹。她認為母親的接觸別有用心，且不滿母親干涉弟弟的學校選擇，而 KK 的二妹就曾經被母親強行接放學，因而害怕接觸母親。眼見弟妹的生活受影響，KK 十分不滿母親的行為。為了保護弟妹，她更加經常跟母親爭執。

第五波疫情時，二妹更曾在 KK 的家中自殘，令 KK 非常擔心，矛頭更加直指母親。由於父親一直忙於工作，KK 身兼母職，需要挑起處理二妹危機的重擔，開始難以平衡不同身份角色。當時，社工協助 KK 處理二妹的危機，包括尋找合適的資源和服務，以及跟父親商量家務分工。

事實上，二妹出現狀況之前，KK 除了要照顧弟妹和女兒的日常生活及學業外，還要照顧男朋友的起居飲食和做家務。二妹的危機發生後，KK 更加分身不暇，情緒起伏很大，不時突然痛哭崩潰，甚至出現失眠及幻聽的情況，影響日常生活，更加間接影響她照顧年幼女兒。最後，為了處理精神健康的危機，KK 在社工協助下進入醫療系統，並連繫到不同服務。

社會協助 KK 檢視壓力來源，探索自己的內在資源及重要價值觀。原來，KK 一直渴望在健康的家庭下長大，曾期望母親能夠盡責照顧自己，可惜母親卻成為「不負責任」的壞榜樣。為了「負責任」，KK 選擇投放絕大部份時間於家庭，忽略自己的內在需要，不但缺乏時間及空間探索自己的生涯發展，甚至未能照顧自己的情緒需要。KK 開始明白，處理好身體狀態，才能健康地應對生命上其他事情，並發展自己的興趣及事業。

除了協助 KK 處理其精神健康狀況外，社工亦會鼓勵並陪伴她參與以年輕媽媽為服務對象的生涯發展訓練計劃，包括敘事治療 (Narrative Approach) 小組及一系列的興趣發展活動。

在敘事小組中，KK 有機會互相訴說自己的故事，重新檢視及認識自己，並接納自己的獨特性，透過小組組員的回響，建立自我欣賞的能力，享受朋輩支援的氣氛。在安全又能互相支持的小組環境中，KK 深刻地體會：「『敘事小組』是我很喜歡的活動，小組貫穿不同生涯發展活動。一群媽媽一同去認識自己，分享不同主題，除了令我對自己的能力及身邊的媽媽有深入的認識，更讓我在性格上更『開放自己』，提醒我不要被情緒牽引。」



**家庭**

KK 成長於圍村家庭，是家中長女，有兩個妹妹和一個弟弟。父母離異後，KK 與弟妹跟隨父親同住。KK 的祖父為村內有權力人士，而祖母的角色主要是照顧 KK 四姊弟妹的飲食需要。由於父親一直忙於工作，KK 一直以來都需要身兼母職，與祖母共同照顧弟妹的日常生活，甚至照顧他們成長發展的需要。

**背景**

KK 與母親的關係惡劣，經常發生爭執，甚至曾有互相動粗的情況。初中時，KK 曾遭受表哥的性暴力對待，當時母親的冷處理，令 KK 對母親更加不滿。

相比之下，KK 與父親關係良好，並喜歡父親較為自由的管教作風，於是在很多重要事情上都會跟父親商量。

**工作**

KK 有侍應的工作經驗，現為一位全職媽媽，同時兼職網店店主，售賣 DIY 手工藝品。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「自我認識」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 生涯發展的介入服務並不是排除危機處理，而是會以更長遠的目光看待每一位服務對象。在此個案中，生涯發展服務需建基於危機介入的基礎之上。青年工作者必須先解決案主的危機，處理其精神健康問題，包括自殘行為，然後再進一步在危機中，協助案主發掘自己的價值、態度、技能及知識 (VASK)。
- 當家庭矛盾爆發後，青年工作者首先用危機介入的方針，主動向案主提出幫助，解決眼前最急切的問題，例如協助案主處理二妹的危機，包括尋找合適的資源和服務，以及跟父親商量家務的分工。其後，青年工作者再協助案主面對精神健康危機，引領她進入醫療系統，並連繫不同的服務。
- 生涯發展介入服務著眼於讓青年看見自身的價值，引導案主將目光放得更長遠，對將來抱有希望、期盼，從而慢慢離開重複陷入危機的死胡同。
- 青年工作者提供的支援服務有助於擴闊案主的人際支援網絡，使案主有更多的空間處理自己的情緒問題。當身體和心理狀態有所改善後，案主才會有動力參與各種新體驗，持之以恆地參與生涯發展活動。
- 假如採取「問題導向」的介入方式，青年工作者可能會僅僅聚焦於案主出現幻聽的原因、原生家庭對案主的影響等問題。然而，透過參加不同的生涯發展興趣工作坊，案主可以更加了解自己擁有的價值、態度、技能及知識 (VASK)，燃點對工作與生活的期盼和夢想，從而自發參與反思和自我增值的活動，認清自己的人生方向。
- 青年工作者會鼓勵案主將焦點放在自己身上而非他人身上，並通過建立穩固的人際關係，深入思考自身需要，進而推動職業生涯發展。敘事小組的介入模式能幫助案主發現自己的亮點，收集正面經驗，尋求自我價值。小組亦讓案主能感受到來自同齡和相同背景者的支持。這些活動能幫助媽媽們暫時脫離日常角色，重新找回自我。在活動完結後，她們往往會表達正面的情緒反饋。



### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀 服務升級版本：

在服務青年群體的時候，青年工作者應該注意青年不是一個同質化的群體，各人都擁有的不同的特點和需求，應該選擇與自己的需要、能力和興趣相匹配的生涯發展道路。因此，青年工作者要根據每個青年的需求量身定制職業和生涯發展計劃，並考慮活動的多樣性和平等性。以此個案為例，青年工作者會考慮到年輕媽媽的需要，例如在媽媽參加小組活動時，聘請兼職保姆或邀請義工替她們照顧其子女。

另外，透過生涯發展活動，青年工作者會擴闊年輕媽媽對生涯發展的理解，幫助她們辨識自己對母職的固有思維，並採取「強項為本」的手法，結合個人喜好和需求，回應現實中的問題，使她們對生涯發展保持積極態度，提升其生涯發展選擇的動力，特別是就「升學及就業發展方向」及「興趣發展方向」而言，同時又為她們提供個人化的建議和支援。

在此個案中，青年工作者為青年組織了敘事治療（Narrative Approach）小組，而青年也樂於參與這類小組活動。每一節的故事敘述也是青年和青年工作者共同創建的過程，一方面讓青年整理自己的思緒，認識到自己真正的需要；另一方面，青年工作者亦可以從中了解青年的需求，繼而邀請相關持份者提供支援和活動。

青年工作者亦可以有效地利用不同生涯發展的評估工具（如 ENOW Mapping、VASK 卡），並且持續而有系統地保存每位青年準確的紀錄和數據，使機構能夠追蹤及更新青年的生涯發展狀況。

青年是自己事業和生涯發展的主人翁，而不是被動的學習者。生涯發展旨在賦權予青年，提升他們在職業發展上的自主權，以作出知情的生涯選擇，同時培養他們為自己未來作決策的責任感。為此，機構應該建立有效的機制和支援措施，邀請青年共同參與生涯發展歷程，其中一個方法是舉辦最少一個與青年共同創建的生涯發展活動。機構需要回應青年的願望和需求，建立文件檔案記錄青年對於生涯發展的構思、想法和行動計劃。

機構做到以上所提及的措施，即可被評為達至基準四和基準五的良好實踐標準：

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

#### 基準五：青年參與及共同創建

青年應成為自己生涯發展的主人翁，機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。



### ▶ 第三階段

KK 參與了一些符合個人特質的生涯發展活動，發掘了自己對於美容、化妝、攝影、手工藝等方面的興趣。雖然她現時是一位全職媽媽，以往的工作經驗也只限於在餐廳擔任侍應，但透過這些生涯發展活動，包括接觸不同行業的導師，參觀各行各業，讓她了解到不同行業的資訊及所需的個人特質，有助她探索多元出路。KK 更曾在中心舉辦的攝影活動中擔任髮型師，為十多位參加者設計髮型。這些經歷讓她感到自己的前路有更多的選擇，對未來的生活亦多了一份希冀。

KK 表示：「這些活動肯定了我擁有的不同能力，又令我發現到日常生活經驗都可以在履歷中展示，例如髮型設計和手工藝等。這計劃幫助我增值自己，發揮自己的能力，努力追求夢想。多謝社工們的幫助，令我可以向前行。」

從 KK 的個案中，我們看到的不僅僅是一位年輕媽媽如何選擇職業。社工舉辦生涯發展活動的目的，並非要把青年配對到「合適的」單一行業，而是利用生涯發展的概念和介入框架，讓已為人母的年輕女性，除了擔當媽媽這個角色外，仍能對自己有更多的認識和肯定，持續探索前路，帶著希望及信心地走下去。

年輕媽媽通常受限於家庭環境，面臨較為嚴重的母職束縛，因此 KK 多數只能從事兼職工作。然而，兼職工作能讓她們嘗試更多不同領域的工作，新的工作領域令她們感到興奮，增強好奇心，從而去探索不同的出路，為未來的發展做好前期鋪排。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

#### 在「多元出路」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 在生涯發展的介入服務中，敘事小組的活動幫助案主建立自我欣賞能力，同時培養了朋輩支援的氛圍。通過整理年輕媽媽獨特的生命經歷，啟發了她對於美容、化妝、攝影、手工藝等的興趣，並發掘到自己的特質和能力。
- 通過延展工作理念 (ENOW)，擴闊了案主對「工作」的定義，為她提供了「有酬」或「無酬」工作的出路資訊與多種發展途徑，並開拓切合其肩負「媽媽」角色的另類出路。
- 工作的體驗和活動有助案主看到自己在媽媽的角色外，還可以有其他角色，例如職業青年等。
- 生涯發展活動的目的並非在於為案主配對實習或工作，而是讓她為未來作好準備。作為年輕媽媽，案主面對的實際困境是小朋友年紀尚幼，而家庭支援也不足，令她未能立即投身職場，削弱其多元出路發展。
- 因此，安排案主與持份者接觸非常重要，不僅能使案主與僱主作有意義的接觸、為獲取工作機會鋪路，亦可以連結社區，尤其是背景同為年輕媽媽的僱主，能給案主更多的肯定和動力。案主有可能對自己的能力感到不確定或有所疑惑，但透過與持份者的交流和分享，便能學習如何平衡時間和管理生活。對於案主而言，持份者分享的經驗極具參考和啟發性，有助於她們理解和應用價值、態度、技能及知識 (VASK) 的概念。而這種交流亦可以為青年建構生涯發展的有利環境。

點擊  
或掃描



ENOW Mapping



VASK 小測試

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀 服務升級版本：

青年應該意識到職場和未來工作選擇的多樣性，提前規劃未來，並在人生不同階段持續進行反思，不斷學習以及自我增進。青年工作者應協助青年透過與不同持份者的合作交流，獲得更多探索不同可能性的機會。同時，青年工作者也應該讓持份者意識到青年的需求和特質，共同協助青年探索多元出路。

為了達到這一目標，青年工作者應提供廣泛而深入的多元出路資訊，而優質的資訊包括各種升學出路選擇，其中涵蓋學術課程及興趣進修，以及有酬和無酬工作等全方位範疇之生涯選項。青年工作者應為青年提供支援和培訓，當中包括至少三種多元化的、強項為本的生涯發展活動，以提升青年的職業發展動機，並促進其自我認識。

最後，當青年成功獲取多元出路的資訊以作出反思和決定，並識別最少三種可行的出路時，則反映青年能有效運用多元出路相關資訊。以此案為例，青年工作者在設計小組活動的時候，不止提供一個行業選擇，而是有不同的工作體驗和職場參觀活動給青年作不同的嘗試，讓案主自主檢視自己興趣所在，發掘多元的事業出路。例如，青年工作者曾邀請導師到中心進行美容美髮工作坊，又邀請青年在中心舉辦的攝影小組活動中擔任有酬的工作實習，屬於職場學習（Workplace Learning）的第三個層次「工作實習」。

在探索多元出路的階段，個人輔導對於制定良好的生涯發展路線圖有著關鍵作用。個人輔導可幫助青年識別自己的個人發展潛力和提升自我認識。在成長過程中，青年難免會遇到各種各樣的困難，而專業的個人輔導可以培養青年的毅力、動力和信心，協助他們檢視和克服阻礙他們前進的障礙，並能釐清所追求的目標和期望，發掘不同途徑或選項。在制定生涯發展路線圖時，青年應在已受訓的生涯發展同工帶領下完成至少四次個人輔導諮詢服務。青年工作者與青年共同訂立計劃後，雙方應定時審查和跟進計劃。

以此個案為例，青年工作者通常以小組形式跟進青年的生涯發展歷程，並在不同階段重新檢視青年對現有活動的喜好和憂慮。年輕媽媽最常感到掙扎和矛盾之處，在於無法協調工作和照顧孩子的時間。適時進行個人面談和輔導正是最好的支援方式。

最後，青年工作者應擔任青年與工作世界的橋梁，提供學習職場技能的環境和人際網絡，幫助青年與工作世界進行有意義的接觸。例如提供最少兩個學習機會，包括企業參觀、工作體驗和工作實習。青年工作者應動員一些擁有生涯發展概念的持份者，給予年輕媽媽更多機會，增強她們的信心。

機構若能實踐以上措施，其生涯發展服務即可被評為達至基準三、六和八的良好實踐標準：

#### 基準三：從多元出路資訊中學習

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

#### 基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

#### 基準八：與工作世界作有意義的接觸

青年可以有種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青年還可以取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。

**▶ 第四階段（附加部分）**

在進修機會方面，社工除了向 KK 介紹美髮及美容的證書課程外，還介紹了其他新興行業的持續進修機會、工作參觀和體驗活動，例如接睫毛、紋眉、學前遊戲小組（Playgroup）等。青年面對未知的狀況，或會有不安的情緒，例如擔心自己是否能夠勝任，或擔憂選錯了工作。而 KK 亦一樣，當她未能達到某些目標時，往往會感到失望和沮喪。在這情況下，讓青年進行小組分享，互相交流情緒和經驗，便是抒發情緒和緩解壓力的有效方法。

社工不僅為 KK 提供場地、工具、材料、津貼和托兒等資源，也建議她在中心為其他使用者提供活動和資源，維持恆常化活動之餘，也達至雙贏的局面。例如，KK 可以為對育兒有興趣的青年提供義工機會，讓他們成為義務保姆照顧小朋友。社工亦邀請 KK 加入年輕媽媽的互助小組，讓她們分享自身的生涯經驗、育兒心得和資源。KK 亦在中心為其他活動提供義工服務，在過程中獲得成功感和新的生涯身份，同時亦可以感染其他年輕媽媽。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「生涯管理」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 獨特的「青少年發展與介入框架」為青年的生涯發展提供了一個有效的坐標軸。在經歷「四柱」的過程中，青年工作者可以清楚知道案主正處於哪個階段，以提供相應的資源與配套服務的配合。
- 生涯發展概念讓青年工作者及案主明白，即使於生涯管理及計劃的過程中未能達到早前訂立的某些生涯發展目標，案主所經歷的生涯發展旅程仍然是有意義的，能從中發掘自己的可能性，而不用被主流社會的「成功」及「失敗」定義所規限。生涯發展概念鼓勵案主發掘自己在過程中的得著，帶著勇氣及希望繼續自己的生涯發展之旅，培養良好的心態和相應的技能。
- CV360® 的應用不一定直接與工作相關，更重要的是過程中的選擇和經驗累積，提醒青年記錄自我成長，反思生涯發展路線圖。



### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀 服務升級版本：

生涯發展服務需要恆常進行，而非取決於青年工作者的傾向。青年工作者應根據社會環境和青年的需要，將生涯發展的元素和實踐納入恆常活動及服務計劃中。生涯發展和職場學習的元素應滲入到活動中，以加強青年與社區的聯繫，以及他們對工作世界的認識，增強基要能力、成年生活技能，並拓闊生涯發展的途徑。

在恆常活動及服務計劃方面，青年工作者不僅可以為年輕媽媽提供活動、設施等資源，也可以邀請年輕媽媽在中心為其他使用者提供活動和資源，延續其發展，也達到雙贏的效果，例如考獲角蛋白證書的年輕媽媽可以擔任導師，教導其他青年。她們還可以為對育兒有興趣的青年提供義工機會，讓他們成為照顧小朋友的義務保姆。這過程可幫助年輕媽媽建立和轉化新身份，亦能在資金有限的情況下展開和延續服務。青年工作者亦可以建立年輕媽媽的互助小組，讓她們分享自身的生涯經驗、育兒心得和資源，並感染其他的媽媽，而這社群便成為恆常化的服務。

另外，透過不同的活動，青年可認識多元出路和可轉移技能的重要性。通過「無酬」和「有酬」工作經驗，青年可裝備基要生活技能應用和生涯探索的能力，有助他們制定生涯發展路線圖，與職場和社區資源相連，使其對勞動市場、多元出路、所需資歷及相關課程有更多認知。

為了鼓勵青年進行有意義的持續進修，機構應該提供參觀或考察，讓青年在各種升學、在職培訓活動中，接觸不同界別人士，進行互動，明白到需要經過多次連繫後，才會獲得一些具有意義的成果。持續進修機會並不局限於常規課堂，青年工作者應向青年提供更廣泛的選擇，包括高等教育、重返校園計劃、職業專才教育、工作假期、延續教育機會、海外的短期或長期課程、學徒計劃及技能認證課程等。

以此案為例，青年工作者除了介紹美髮美容的證書課程外，亦可以介紹其他新興行業的持續進修、工作參觀和體驗機會，例如接睫毛、紋眉、學前遊戲小組（Playgroup）等行業。除此之外，一些年輕媽媽也希望接受主流教育，就此，青年工作者可協助在學期間懷孕的年輕媽媽回到主流中學升學，甚至透過「風信子計劃」繼續升讀大專院校。

當機構有實行以上所提到的措施，便可被評為達到基準七和九的良好實踐標準：

#### 基準七：青年服務計劃聯繫的生涯發展

青年工作者應把恆常活動及服務計劃與生涯發展聯繫起來。青年工作者應強調個人成長和發展對於未來各種就業和生活追求的關聯性。

#### 基準九：與持續進修機會作有意義的接觸

青年能了解自己的各種發展機會，包括本地及海外的升學和職業培訓途徑，例如高等教育、職業專才教育、工作假期以及延續教育機會。



## 年輕媽媽個案

### 第一階段

#### 聚焦於基準核心

在**啟發參與**階段，整個機構的同工接觸到生涯發展概念，並以此角度介入，把這個概念帶給青年。過程中，機構重新了解或審視機構是否擁有一套穩定的生涯發展政策（**基準一**），並檢視提供青年生涯發展服務的團隊是否擁有相應的專業能力和領導能力（**基準二**）。

### 第二至四階段

#### 以青年為本並創建生涯發展有利環境

在**自我認識**階段，青年工作者根據年輕媽媽的需要而安排活動（**基準四**），例如提供敘事治療（Narrative Approach）小組，幫助她們辨識自己對母職的固有思維，認識自身強項，讓她們成為自己生涯發展的主人翁（**基準五**）。

在**多元出路**階段，年輕媽媽認識到「有酬」或「無酬」工作的出路資訊與多種發展途徑，了解自己的生涯發展選擇（**基準三**）。她們可獲得個人及小組輔導跟進，開拓切合其肩負「媽媽」角色的另類出路，制訂生涯發展路線圖（**基準六**）。

青年工作者更為年輕媽媽提供多種機會向僱主和僱員學習有關工作，取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡（**基準八**）。

到了**生涯管理**階段，青年工作者鼓勵年輕媽媽進行有意義的持續進修（**基準九**），並建立年輕媽媽的互助小組，讓她們分享自身的生涯經驗、育兒心得和資源，使這小組成為具有生涯發展元素的恆常化服務（**基準七**）。

## 5.2 - 少數族裔青年個案

### ▶ 第一階段

一個晚上，在足球場的一角，聚集了約七至八位年約 20 歲的南亞裔青年，正在吞雲吐霧。社工認識當中幾位青年，知道他們曾經有吸毒的經歷，當中有一位青年是初次出現的。他的皮膚較黑，留着平頭，給人不太有活力的印象。這位初次見面的尼泊爾籍青年名叫 Tom，在香港出生，但在小學時被送回本國生活，直到高中才回到香港繼續學業。

由於社工對於少數族裔的文化和生活處境有所了解，加上即將到來的兄弟節 (Bhai Tika)，很快便與 Tom 展開了對話，由他所佩戴的手繩開始談起，進而了解到他的家庭狀況和過去的經歷。

現年 28 歲的 Tom，曾因二次藏有毒品而被判入喜靈洲戒毒所服刑半年。他離開喜靈洲後，收到祖父病重的消息，全家放下工作回到尼泊爾探望，及後留在當地送喪。回到香港後，Tom 失去情感寄託 (attachment)，感到焦慮和迷失，開始無所事事，帶著煩悶的心情與朋友在油尖旺閒逛。由於經濟拮据，他急於尋找工作來應付生活開支。

了解到 Tom 的求職需要後，社工偶爾會向 Tom 分享一些即時的招聘信息，同時提供合適的資料、活動或服務，例如少數族裔青年多元發展手冊、興趣體驗活動、進修課程和職業諮詢服務等，同時嘗試了解 Tom 對哪些範疇感興趣。

#### 學業

小時候，Tom 隨父母到尼泊爾居住，由祖父母照顧，後來回到香港就讀中四。然而，由於學術和語言程度的不足，他對學習失去了興趣，經常缺課，只專注於踢足球，最終無法完成中六課程便離校。

#### 背景

#### 人際 / 情感關係 / 朋輩關係

Tom 認識了一些不良朋友，開始接觸並吸食大麻，隨後更加對白粉成癮。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「啟發參與」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 生涯發展是一個幫助青年尋找有意義發展的進程，青年工作者將案主邀請至此進程當中，需要保持一定的開放性。
- 雖然僅是啟發參與階段，少數族裔的服務方式卻有助青年工作者快速介入該個案，但在後續的階段中，宜細心分辨集體需求和個人需求，以確保案主的獨特性得到尊重，同時考慮到他們在選擇職業和人生道路上的多樣性。
- 因案主少數族裔的背景，青年工作者可善用跨文化能力 (Culture Competence) 與少數族裔接觸以及溝通，協助他們更好地適應及融入香港的社會、經濟和文化環境，在此階段令案主留下良好的印象，有助他們更順利地展開生涯發展的進程。
- 在實際操作中，青年工作者主要針對案主進行職業指導和諮詢，並靈活運用延展工作理念 (ENOW) 以及價值、態度、技能和知識 (VASK) 的概念。進行諮詢時，案主有可能會提出一些較遙遠的想法，例如成為飛行員，或者因過去的失敗經驗，限制了對職業的想像空間，不知道自己將來想做甚麼。青年工作者可以圍繞這個話題與案主一起回顧過去的具體生命經歷，擴展案主對工作的理解。同時，在職業指導和諮詢的過程中，青年工作者可以尋找貼近案主生活的例子，幫助案主尋找個人價值觀、態度、知識和技能 (VASK)。
- 在此階段，當青年工作者嘗試與案主探討工作和生活的意義時，案主可能會抱有遲疑的態度。尤其是對於案主來說，工作可能僅僅是為了滿足經濟需求。然而，青年工作者仍可向案主提供不同行業的資訊，並提到不同的工作模式，讓案主明白自己有選擇的權利。
- 青年工作者可以考慮利用「職趣組合」(Work-Life Mix) 的七種不同模型，協助案主探索不同的工作模式，並提供不同國家的個案作為參考，鼓勵案主從自己的生活和工作出發，根據自身特點選擇並創造出最適合自己的工作模式。

點擊  
或掃描

ENOW Mapping



VASK 卡

興趣為本生涯發展  
介入模式實務指引

**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

在青年服務項目進行的過程中，青年工作者可以在啟發參與階段開始了解和審視機構是否有一套穩定和清晰的生涯發展政策。機構的中層管理者可協同前線同工，探索機構內跨部門的協作方式，在人力資源允許的情況下，開始建立適合該機構的生涯發展政策。

因應青年少數族裔的背景，青年工作者需要了解少數族裔青年的生涯發展在機構架構中的重要性（比重）以及少數族裔的專屬權益。青年工作者應評估生涯發展對少數族裔青年的影響，並思考是否需要幫青年「多走一步」，提供額外的支援。值得注意的是，不同機構對於少數族裔也有不同的稱謂，例如在一些非政府組織中，他們被稱為「少數族裔」（Ethnic Minority / Ethnic Diverse），而在一些政府組織中則被稱為「多元種族」（Diverse Race）。此外，有些地方也使用「多元文化背景」（Multi-cultural Background）一詞來描述這些族群。

為了有效地協助少數族裔青年，青年工作者需要的「裝備」遠超過語言能力。除了進行語言轉換，更需加強文化敏感度，全面提升對少數族裔青年多元需求的應對能力。機構應鼓勵青年工作者參加不同的「能力提升」課程，以提升專業技能和信心，為這特定群體提供更佳支援。

同時，青年工作者可以考慮在機構內建立領導團隊，其成員具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，並透過橫向組織架構，使信息有效地在團隊內部流通。在招聘新同工時，亦應注意同工的價值觀、態度、技能、知識等多方面的表現。

青年工作者可以嘗試從青年的角度出發，讓青年從多元出路資訊中學習，為生涯發展作出決定。根據基準三，青年工作者可以從較簡單的步驟入手，例如初步了解青年的興趣或需求後，提供多元化的服務資訊，如諮詢服務、興趣活動、進修課程和少數族裔青年多元發展手冊等。若青年工作者與其他工作機構有聯繫，能夠獲取最新的職業資訊，更可轉達給服務對象。根據基準四，青年工作者應考慮到一般少數族裔群體的需求有可能與青年的個人意願不符，確保青年作為個體的需求得到照顧，並營造文化包容的氛圍，減少對少數族裔的刻板印象，使青年在服務過程中感到被理解和尊重。

在啟發參與階段，青年工作者可將共建的概念逐步帶進與青年的互動中。在此個案中，青年工作者通過介紹不同國家的「職趣組合」（Work-life Mix）個案，建立青年的國際視野，同時邀請青年引入自己的生活和工作的，因應自身特性，共同構建合適的「職趣組合」（Work-life Mix），協助青年在生活、興趣和工作之間找到平衡。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中的基準一至五之良好實踐：



**基準一：穩定和清晰的生涯發展政策**

青年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。

**基準二：專業能力和領導**

生涯發展的領導團隊具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。

**基準三：從多元出路資訊中學習**

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，助他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

**基準四：重視每位青年的需要**

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

**基準五：青年參與及共同創建**

青年應成為自己生涯發展的主人翁。機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及開拓自己的生涯旅程。



## ▶ 第二階段

社工嘗試利用 VASK 卡，以及一些符合其背景文化的熱門明星作為話題，與 Tom 傾談。當大家找到一些共同話題後，Tom 逐漸打開了話匣子，與社工分享更多自己的經歷。

受限於自身的學歷、中文能力及工作經驗，Tom 感到前路茫茫。28 歲的他並不確定自己有哪些職業選擇。由於他的中文程度有限，使他覺得自己在香港社會中格格不入。過去在職場上，同事們都極少主動與他交流，令他難以擴闊社交圈子。Tom 現時的社交圈子較窄，而且曾經有吸毒的經歷，與朋友亦偶爾會發生爭執。

除了語言障礙，Tom 的家庭文化較着重團體性。家人經常期望他能按照家族或親友的建議來選擇工作，目標是能夠維生，使他多次選擇了不符合自己興趣的工作，也導致他對工作缺乏熱情和興趣，難以長時間持續同一份工作。同時，他並不了解自己的價值觀及才能，對於自己的工作總覺得不熱衷，常常提不起勁，因而想放棄，並且對自己是否能勝任工作缺乏信心，繼而對生活感到無聊和厭倦。

但是，祖父過世後的一段日子成為 Tom 生命中的轉捩點。他與家人在尼泊爾停留期間，深切地感受到家人的關懷和期望。家人為了他而選擇遷居，加上女朋友始終對他不離不棄，這一切使 Tom 開始反思自己的人生目標和方向。他回憶起年輕時與朋友踢足球的美好時光，以及曾經希望成為足球員的夢想。

趁著 Tom 作出改變的動機增加，社工便嘗試向他介紹符合其興趣的工作資訊。除了進行面談，討論就業預備外，社工亦安排機構內的少數族裔同事邀請 Tom 參與足球和義工活動。雖然足球運動和義工服務並不符合家人對 Tom 的期望，而 Tom 亦無法通過這些活動賺錢維生，但透過這類生涯發展項目，Tom 得以發展堅趣，建立新的人際網絡，發掘更多個人資源。

在這個階段，Tom 累積了一些正向的經驗，開始感到對未來有希望，並在重新建立自我的過程中，明白到自己不是一無所有，更有信心踏入生涯發展的旅程。



### 家庭

Tom 在香港出生，小時候在尼泊爾生活，由祖父母照顧，長大後跟隨父母回到香港。

### 背景

### 工作

Tom 曾從事地盤、餐飲業等工作，但都是散工，沒有穩定職業。由於散工的收入不足以應付生活開支，Tom 逐漸陷入經濟拮据的狀況。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「自我認識」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 從廣義的生涯發展概念來說，自我認識有助案主點燃對工作與生活的期盼和夢想，從而自發參與反思和自我增值的活動，認清自己的人生方向。
- 青年工作者應注意到案主的特質和強項，而其個人能力有一定限制亦是現實和常態。青年工作者亦需要檢討是否能夠為不同個體或來自不同文化背景的人提供量身定制的服務，並開始考慮為案主提供不同的資源、機會和社會人際網絡 (R.O.N)。
- 針對少數族裔的獨特文化背景，青年工作者可以利用跨文化調適的工具 (Culturally Adapted Tools) 幫助案主進行自我認識。例如，講述一些少數族裔明星的故事，配合英語工具，協助他們整理自己的價值、態度、技能及知識 (VASK)。另外，一些過來人或同鄉的故事也能給案主良好的示範，鼓勵他繼續前進。
- 青年工作者要拋開對於種族的刻板印象，如啟發參與階段所提及的，將群體的需求和個人的需求分開，才能更有效地輔助案主自我認識，並協助其生涯發展。


 點擊  
或掃描

影片

PDF 檔案

 CLAP@JC  
 實踐社群分享  
 會—少數族裔  
 的多元發展

### 香港生涯發展自評基準 (社區) © 延伸閱讀 服務升級版本：

在自我認識階段，青年工作者的服務涉及基準三和基準四的實踐。以此個案而言，青年工作者通過提供更符合青年興趣的工作資訊，幫助青年拓寬對工作的想像。另外，青年工作者亦要考慮如何將多元資訊傳達給青年，例如在深水埗等地區有一些針對少數族裔青年的服務，青年工作者可讓這類服務觸及更多的服務對象，甚至主動尋找需要服務的對象。

同時，青年工作者重視每位青年的需求，在推行生涯發展活動前先收集青年的意見，了解青年的需要，並尋找合適的人脈資源協作，提供適切的服務。在此個案中，青年工作者亦嘗試使用 VASK 卡結合少數族裔明星的故事，拉近與案主的距離，聆聽他的需要和生命故事。青年工作者通過與案主面談，知道對方曾有成為足球員的夢想，便安排同樣有少數族裔背景的同事邀請他參加足球及恆常義工服務。這樣做不僅可以幫助青年發掘需要和堅趣，更可增加與青年接觸的機會，建立更緊密的關係，引導其進行自我認識。

此外，青年工作者應鼓勵青年說出自己對於職業的期望。當家庭的期望與青年的意願產生衝突時，青年工作者應優先回應青年的願望和需要，協助青年發展堅趣，建立新的人際網絡，發掘更多個人資源。

以上例子是香港生涯發展自評基準 (社區) © 中的基準三至五之良好實踐：

#### 基準三：從多元出路資訊中學習

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

### ▶ 第三階段

參與足球活動及義工服務後，Tom 結識了許多志趣相投的夥伴，與他們建立融洽的關係。過程中，社工向 Tom 介紹「延展工作」的概念，強調「有酬」和「無酬」工作同樣具有重要性。

與此同時，社工將 Tom 對足球的熱愛延伸至其他生涯發展活動，如興趣體驗活動（例如堅趣小組）、其他體育活動、工作實習和工作體驗（例如一日試工）。在活動過程中，社工發現 Tom 擁有真誠、友善、樂於與人連結、善於人際交往的個人特質，而且享受參與團體活動，非常重視歸屬感和與人的關係。

基於 Tom 的性格特質，社工與其他少數族裔同事合作，嘗試與 Tom 一起探索社會服務行業內的崗位，邀請他成為義工活動的策劃者，例如項目助理（Program Assistant）、少數族裔青年大使（EM Ambassador）等，讓他能在這些職位上運用自己的東南亞語言優勢及其他個人特質，發揮所長。過程中，Tom 更加肯定自己，積累了正面的情緒，逐漸對未來重拾希望。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「多元出路」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 從生涯發展的角度出發，案主的職業與個人發展都具有多重可能性。無論是「有酬」或「無酬」的工作經驗，對於案主未來的社會生活都有不可或缺的重要性，有助於案主建立更多自信和適應力，從而探索多元出路。
- 在這個階段，案主應拓寬人生經驗，檢視個人興趣及自身強項，發展多元出路。為了達成這個目標，青年工作者可連繫不同界別，例如學校、社區、政府、商界或家長，共同支持案主追尋其多元出路，實踐夢想。
- 就這個案而言，青年工作者邀請案主參加工作實習和工作體驗（例如一日試工）等接觸真實職場的活動，可使持份者對案主及少數族裔年青群體有更多的認識。起初，部分僱主可能會因案主的少數族裔背景而抱有偏見，因此青年工作者需要注意職場環境的協調和配套，例如通過職場學習（Workplace Learning）去改變這些偏見，讓僱主更加著眼於案主獨特的價值觀和態度等內在價值，而案主也可以從中獲得必要的職場技能與知識。
- 這些職場體驗也有助持份者從案主的強項出發，認識案主的特質，有助他們在工作中充分發揮其潛力。透過關注個案中的青年，持份者或會將這種支持擴展到整個少數族裔群體，適當地為他們配對更多實際工作機會（talent matching），從而為他們創建一個更加有利的生態環境。
- 例如，絕大多數人對於少數族裔背景的案主抱有的刻板印象，就是其語言上的障礙；但從另一個角度而言，案主的語言能力並不局限於中文，反而其英語及其他東南亞語言能力較強，可接觸更廣泛的人群，因而擁有許多不同職業發展的選擇，也具備成為全球公民的潛力。
- 在這個階段，青年工作者可以開始建立案主的 CV360<sup>®</sup>。以往，案主的工作主要是通過熟人介紹，但是 CV360<sup>®</sup> 是一個很好的途徑，讓案主了解如何通過正式的途徑去申請工作。青年工作者也可以在此階段與其他合作機構聯合，為案主提供工作機會。



### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

建基於上一個階段的良好實踐，多元出路階段強調聆聽青年的聲音和需求，符合基準四及基準五，並進一步提升服務品質。青年工作者應主動了解青年的興趣和過去經驗，進而提供相應的興趣體驗活動（如堅趣小組），包括足球和其他體育活動、工作實習和工作體驗（如一日試工）。

值得注意的是，青年不是被動參與青年工作者安排的興趣和工作體驗，而是可以主動提出想參與的活動，並參與生涯發展活動的規劃。在這個個案中，當青年表達了參加足球比賽的願望時，不僅有機會成為參賽者，還可以主動組織和策劃足球比賽或其他興趣發展活動。這種共構的方式可以增強青年的主動性和參與感，並讓他們在生涯發展中扮演更積極的角色。

在多元出路的探索過程中，青年工作者應思考如何策劃針對少數族裔青年的恆常化服務與活動，並與生涯發展的過程相結合，例如設計雙語資料、配對多元文化背景的導師。這些服務設計可以拉近與青年的距離，使他們感到獲得尊重和包容。不同單位通常會提供恆常的興趣發展小組或義工服務，目的是建立青年的價值、態度、技能及知識（VASK），或協助青年培養在生涯發展中應具備的能力。

在這個個案中，青年參與了一些恆常義工活動，這些活動在青年的生涯發展中發揮了重要作用。青年透過參與義工活動，產生了新想法：將來可能會在社福界發展，成為青年工作者，服務社區。青年工作者可就此方向拓展青年多元生涯發展的可能性。參與義工活動不僅為青年帶來了寶貴的經驗，還幫助他們塑造對自我的想法，引導他們在生涯規劃的旅程中作出明智選擇。這種將恆常服務與青年生涯發展結合的方式，正是有效的模範示例。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中基準四、五和七之良好實踐：

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

#### 基準五：青年參與及共同創建

青年應成為自己生涯發展的主人翁，而機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。

#### 基準七：青年服務計劃聯繫的生涯發展

青年工作者應把恆常活動及服務計劃與生涯發展聯繫起來。青年工作者應強調個人成長和發展對於未來各種就業和生活追求的關聯性。

#### ▶ 第四階段

Tom 在足球和堅趣小組的活動中，意識到自己在體型管理和健身領域中的潛質。這個發現，結合他在機構擔任項目助理的經驗，開闊了他對未來發展的想像。社工透過 CV360® 幫助 Tom 整理他的工作經驗，成功幫他申請青年基金的健身教練證書課程。起初，Tom 的家人不了解健身行業，對他的選擇持保留態度，但隨着 Tom 的態度變得更為積極及有責任感，家人開始察覺到他的變化。通過社工的耐心解釋，Tom 的家庭逐步理解和支持他的職業選擇，並開始對健身行業有更深入的了解。

當 Tom 完成健身教練課程後，社工在機構的恆常活動中為他安排助教的角色，讓他有機會分享自己的學習心得，並為社區人士提供健身建議。在授課的過程中，他需要不斷地與同學和同行者溝通和交流，激勵 Tom 繼續自我學習與提升。在過程中，Tom 從參與者轉變為組織者，最後成為助教，擁有着多重正面的身份。最近，Tom 更加深受 YouTube 上分享健身經驗的影片所吸引，帶給他更多成就感，感到被人接受，也希望將自己的故事和專業健身知識分享給更多的人。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

#### 在「生涯管理」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 為了使案主的生涯發展有良好的延續性，青年工作者可考慮為案主實施對生涯發展的管理，提供後續的支援服務，以協助案主跨過挑戰、實現人生目標。
- 透過與各服務單位的合作，青年工作者幫助案主尋求更多實踐和發展的平台。
- 在這個個案中，案主被賦予在機構內的健身助教角色，可在恆常活動中與社區人士進行交流和學習。
- 由於有部分青年已申請基金學習手工藝，青年工作者可以鼓勵他們參加手工市集，透過這平台展現青年的特點、長處及學習成果，將所學回饋給社區。
- 生涯發展是一個持續發生的過程。為了幫助案主建立自己的職業生涯，除了與機構單位合作外，青年工作者還要確保家庭、社區和其他持份者持續參與，並在宏觀層面上關注政策的支持及大眾對少數族裔議題的討論。
- 在這個階段，青年工作者可以幫助案主持續搭建 R.O.N，透過不同的資源、機會和網絡來展現自己，尤其關注職業人際網絡的發展，與及再次回顧案主的 CV360®，不斷整理和更新。

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>®</sup> 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

在生涯管理與探索的過程中，個人輔導在制定良好的生涯發展路線圖方面扮演著關鍵角色。除了延續第三階段所提及的就業準備外，由於少數族裔青年面對語言障礙，青年工作者也需提供語言支援，以協助青年熟悉校內或校外的課程內容，並提供其他特定輔助，如協助撰寫履歷或申請青年基金。

在此個案中，青年工作者協助青年撰寫 CV360<sup>®</sup> 和申請「Youth 叻實踐基金」（個人）。青年工作者首先透過 CV360<sup>®</sup> 整理青年的「有酬」和「無酬」工作經驗，以及其價值、態度、技能及知識（VASK），並基於這些認知來探索多元的工作機會，可以幫助青年申請有關資源。

在進行工作經驗的整理時，青年工作者可以與青年一起審視計劃並提供實用的建議。透過這個反覆交流的過程，青年可以修改和調整計劃，同時學到更多的知識和技能。

在制定生涯發展路線圖時，除了一對一的面談，小組也是一個值得考慮的輔導模式。青年工作者可結合華裔和少數族裔的青年組成「混合小組」（Mix Group）申請基金或設計服務，為他們提供多元化的學習環境，也能促進文化交流，例如邀請案主和朋友組成一個足球小組，共同申請基金，並以共通興趣作為生涯發展的重點。以小組形式申請基金，可使青年得到同伴的支持和陪伴。在混合小組的設定中，青年不僅有更多機會接觸不同的僱主、同事，對主流社會環境也會有更深入的了解。

提到此個案與基準八的關聯，最明顯是青年工作者在機構內部創建了一個工作環境，培養友善、相互學習的氛圍，讓少數族裔青年感受到被尊重，同時也架設了一個多文化背景的人都可以自由交流的平台。

在這個開放的環境中，青年得以逐步適應，一邊工作一邊學習。當他們熟悉工作步調後，青年工作者會逐漸將主導權交給青年，使他們從參與者轉變成主要的組織者，形成一個良好的職場學習（Workplace Learning）機制。此外，青年也從服務的接受者逐步成為服務的提供者。透過與來自不同文化背景的持份者（如僱主、同學、朋輩）的互動和交流，青年不僅能夠累積資源，與工作世界建立有意義的連接，亦有助打破對少數族裔青年的刻板印象。

中學畢業的少數族裔青年，若選擇修讀高級文憑（HD）或副學士學位，語言的門檻有可能會成為他們繼續學業的阻礙，皆因大部分課程都以中文教學。為了解答他們的疑惑，青年工作者可以考慮為他們提供一本涵蓋多種升學途徑的資訊手冊，列出哪些課程最適合他們、所需要考慮的語言和經濟方面的問題等。小冊子可以定期更新，每年提供不同的資訊，以應對不同的轉型情況，例如從中六過渡到相當於香港中學文憑考試（DSE）五科二級的進修課程。此外，還可以提供有關院校宣傳、升學和就業方面的其他資料，以幫助青年作出明智的選擇。



同時，青年工作者亦應考慮到青年可能正在工作或有其他責任需肩負，或需要提供可以同時照顧工作需求的進修課程，確保進修計劃的靈活性，使其能夠配合青年的需求和時間安排，才能支持他們在職業進修和發展上取得成功，確保其與持續進修機會作有意義的接觸。

在家庭方面，由於家長的工作和學習經歷各有不同，再加上時代變遷，少數族裔的家長可能不清楚 DSE 的評分標準。同樣地，他們對於生涯發展服務或工作機會的可能性也缺乏了解。另外，一些家長可能因為過去在工作中受到歧視，擔心子女也會遭受同樣的歧視待遇。這些想法和觀念都限制了家長對於職業的想像。

青年通常不喜歡家庭左右自己的決定，然而家庭對青年的未來選擇影響深遠，所以如何處理家庭關係是一個重要的課題。第一，青年工作者可以提供家庭和青年之間的溝通和協商的平台，鼓勵彼此理解和尊重對方的想法和需求，例如邀請少數族裔青年及其家人共同創建家庭計劃，以較為軟性的方式進行。第二，少數族裔的社群凝聚力很強，適宜透過口耳相傳的方式逐漸影響家庭觀念，引發他們進行反思和改變。例如，邀請知名的 YouTuber 和社交媒體影響者進行倡議活動，在社區內塑造一個更正面的形象，為青年提供更全面的協助。

總括來說，了解家長的背景和價值觀是服務少數族裔青年的關鍵基石。青年工作者可以透過教育家長，使其了解職涯發展的重要性，並通過公共教育和跨文化專業諮詢來提供支持，從而給予青年更多的支援，幫助他們走得更遠。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 的基準六、八、九和十之良好實踐：

#### **基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導**

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

#### **基準八：與工作世界作有意義的接觸**

青年可以有各種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青年還可以取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。

#### **基準九：與持續進修機會作有意義的接觸**

青年能了解自己的各種發展機會，包括本地及海外的升學和職業培訓途徑，例如高等教育、職業專才教育、工作假期以及延續教育機會。

#### **基準十：家長參與和支援**

青年服務單位應透過各種正式和非正式的互動方法推動家長參與，讓他們獲取優質的多元出路資訊，並成為青年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴，支援青年的生涯發展。



## 少數族裔青年個案

### 第一階段

#### 審視基準核心及初步實踐以青年為本之生涯發展

在**啟發參與**階段，管理層協同前線同工，探索機構內跨部門的協作方式，開始建立適合該機構的生涯發展政策（**基準一**），並在機構內建立備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力的領導團隊（**基準二**）。

與此同時，青年工作者初步了解青年的興趣或需求（**基準五**），嘗試從青年的角度出發，讓其從多元出路資訊中學習（**基準三**）。過程中，確保少數族裔青年作為個體的需求得到照顧。（**基準四**）



### 第二至四階段

#### 以青年為本並創建生涯發展有利環境

在**自我認識**階段，青年工作者嘗試使用 VASK 卡結合少數族裔名人的故事，拉近與青年的距離，助他們進行自我認識；同時收集青年的意見，了解他們的需要（**基準四**），再通過提供符合青年興趣的工作資訊（**基準三**），幫助他們拓寬對工作的想像。

在**多元出路**階段，青年工作者進一步了解少數族裔青年的興趣和過去經驗，並鼓勵他們主動提出想參與的活動（**基準五**）。青年工作者亦策劃針對少數族裔青年的恆常化服務與活動，與其生涯發展的過程相結合（**基準七**），開始創建對少數族裔青年生涯發展的有利環境。

到了**生涯管理**階段，青年工作者持續為少數族裔青年提供個人或小組輔導（**基準六**），包括結合華裔和少數族裔的青年組成的「混合小組」（Mix Group），使少數族裔青年有更多機會接觸不同的僱主、同事，對主流社會或工作環境有更深入了解。（**基準八**）

青年工作者亦令青年了解不同的升學及生涯發展機會（**基準九**），同時透過各種正式和非正式的互動方法推動家長參與，使他們成為青年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴。（**基準十**）

## 5.3 - 精神及情緒受困之青年個案

### ▶ 第一階段

今年 18 歲的風仔在班內負責設計壁報並參加比賽，但在過程中常常埋怨和責罵身邊人，與同學之間容易因意見分歧而發生衝突，更常常要擔當主導角色，因而與同學關係變差，其作品雖然最終取得獎項，卻在事後與同學交惡。

風仔在校內的表現亦令人憂慮，時而孤立自己，時而對身邊的人和事顯得十分熱情、在意，並且容易因一些小事而影響課堂秩序。老師觀察到風仔有沮喪的情緒，對自己未來的職業生涯感到焦慮，於是邀請他參與外展社工在校內舉辦的小組活動，讓他接觸到社工。

透過校內舉辦的小組活動，社工觀察到風仔面色蒼白、神情緊張，且情緒起伏非常大，有時候會極度亢奮並對自己有過高的期望，做出一些未有妥善計劃的嘗試，累積許多失敗經驗，有時候卻又情緒非常低落，對外界所發生的事情漠不關心、失去熱情。他的情緒在亢奮與低落之間反覆徘徊，有時甚至會同時經歷亢奮與失落。

剛剛認識社工時，風仔並不願意多談，社工見狀，並沒有急於為風仔介紹生涯發展活動。一次與女友吵架之後，風仔開始向社工訴說更多關於自己的故事，使社工初步了解到他的想法，以此為基礎討論生涯發展，開始建立輔導計劃，並推動他參加生涯發展活動。

#### 學業

風仔的小學成績不俗，但升上中學後，逐漸追不上學校的課業進度，加上舅父與姨媽相繼結婚遷出，便沒有人再督促他的功課，導致成績下滑，只能勉強升學。中四時，風仔的學業成績更加不理想，結果未能升讀中五。

自從留級之後，風仔更加失去上學的動力，心情低落時，便會留在家中打機度日，經常曠課，最終未完成中四便離校了。

#### 背景

#### 人際 / 情感關係 / 朋輩關係

風仔社交能力不俗，容易與人交往，但卻難以建立深厚關係，尤其每當他打籃球時，十分容易與人發生衝突。因此，風仔在現實世界中缺乏知心朋友，最常來往的是一起打遊戲機的網友。

另外，風仔會在網上結識異性，發展成戀人關係。每次談戀愛，他都非常投入，常常會接送女友，務求掌握對方行蹤，卻也因為過分貼身追蹤，關係往往無法長久。

風仔雖然容易結識到異性，但由於缺乏自理能力，常常被女友嫌棄，彼此關係總是欠佳。他亦會經常不自控地罵對方，事後卻又後悔，有時為求得原諒更會做出自殘行為。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「啟發參與」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 大部分人的生涯發展都是一個有序的過程，但案主作為一名受精神及情緒困擾的青年，有可能在生涯發展的不同階段中反覆徘徊，難以前進。因此，青年工作者首先要認識到每個人都有其獨特性，並因應這些特質來調節跟進方式，使之更具彈性。
- 青年工作者應該明白，案主在適應生涯發展的過程中可能需要花更多的時間。案主不輕易與人交談，對別人缺乏信任，不會分享心中蘊藏的故事，內心充滿猶疑和擔心。青年工作者需要協助案主建立勇氣，敞開心扉進行對話。
- 對於案主來說，打開心扉向他人坦誠分享內心的煩惱和痛苦，需要非常大的勇氣，因此較大機會遇上生涯發展障礙 (CLD Blockages)。青年工作者可考慮善用 Enow mapping 與案主談論眼前所面對的阻礙，協助整理案主自身的資源，了解自己擁有哪些興趣、能力和特質，再思考如何運用這些能力和特質去應對生涯發展障礙。
- 案主總是運用強硬的方法與人溝通，所建立的人際關係難以長久，缺乏延續性。青年工作者應著手協助案主建立與人相處和溝通交流的能力。
- 當談及一些可能觸及案主自尊或敏感的話題時，青年工作者可利用生涯發展作為一個切入點，從第三者的角度出發，打開話題。
- 對於案主而言，較適合在生涯發展過程中通過實際體驗來學習，特別需要累積成就感，從而加強自我效能。
- 一般來說，學校老師和青年工作者可以充當案主的橋樑，幫助其重新與社會建立聯繫 (Re-engagement)。



### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

基準一和基準二都是整個生涯發展介入框架的基礎 (Foundation) 及根基 (Infrastructure)，結合青年所處於的學校、家庭、以及社區（朋輩）的情境，是為青年個案具體地進行生涯發展介入的先決條件。

基準一所提及的明確生涯發展政策，使學校青年工作者及外展青年工作者等持份者，能在共同的理念下，有效地了解或審視恆常協作機制。至於基準二強調青年工作者需有充足的培訓，確保他們以全面的生涯發展概念評估服務需求，以青年為核心，並以建立有利環境的角度來加強個案管理，拓展所需的服務協作和系統介入。

在此個案中，青年工作者透過與青年的互動和交談，初步了解他們的需求，並根據青年的步伐，設計出合適的生涯發展活動和輔導計劃。此外，於生涯發展的啟發參與階段，青年工作者已著手與青年共同創建，依照青年人的步調，將他們的想法和聲音納入到生涯發展計劃中，從而在後續階段鼓勵青年就其生涯發展表現出更大的主動性和自我意識。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 的基準一、二、四和五之良好實踐：

#### 基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

青年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。

#### 基準二：專業能力和領導

生涯發展的領導團隊需具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

#### 基準五：青年參與及共同創建

青年應成為自己生涯發展的主人翁。機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，成為他們自己的生涯旅程的開拓人。

## ▶ 第二階段

風仔開始沉迷手機賭博遊戲、課金遊戲，過度消費和購物，甚至超越個人財務承擔能力，繼而以借貸解決財務問題。為緩減債主的滋擾，親戚惟有無奈地替風仔還債，但情況卻沒有改善，仍不時有債主上門追債，最終親戚把風仔趕走。其後，風仔搬回家中與母親同住，但情況仍然沒有改善。

外展社工鼓勵風仔與家人共建有效處理債務的方式，家人於是停止代其償還債務。風仔明白母親的財政狀況，與社工協議後，決心學習理財，處理債務問題，包括學習如何重組債務。

在社工的幫助下，家人對風仔有所改觀。在輟學後，風仔開始以從事散工和兼職的方式還債，並不斷要求外展社工介紹不同的牌照課程，務求短時間內取得最多資格。藉此機會，社工開始協助風仔探索職業興趣和人生目標，引導他建立生涯發展路線圖。過去，風仔只能從虛幻的博彩遊戲中獲取短暫的自尊感，後來通過有效地處理債務和散工工作，有了自主掌握情況的經驗，開始獲得滿足感並建立自信心。

風仔的生活似乎逐步走上正軌，卻仍然因債務問題纏身而沒有餘錢用於悠閒活動。作為一個兒子，他努力處理財務問題；作為一個員工，他也努力工作，但卻並未能做好男朋友的角色，難以滿足女友的需求。

有一次，風仔與女友因金錢問題發生爭執，在情緒激動下用手猛擊玻璃桌，受傷流血不止。他致電社工尋求協助，在送院後因持續發高燒而留院觀察，最終在院內被診斷患有躁鬱症。外展社工前往探病時，二人在對談中，風仔透露因現實與理想之間存在差距而產生的挫敗感。

### 家庭

風仔是母親在年輕時意外懷孕並生下的獨子。當他仍在唸幼稚園時，父母經已離異，撫養權歸母親所有，故他一直跟隨母親生活，絕少與父親接觸。

風仔的母親需外出工作，沒有時間照顧兒子，便把他交由娘家照顧。因此，風仔自小與外祖父母、舅父和姨媽同住，主要由外祖父母照顧其起居飲食。風仔的舅父和姨媽均有大學程度，且是專業人士，十分緊張風仔的學業。若風仔成績優異，舅父和姨媽便會在假期帶風仔外出玩樂；反之便要留在家中溫習，直至他取得好成績。

外祖父母一家會常常在風仔面前說其母親的不是，例如她不懂選丈夫、不懂教兒子等，並在言談間表示風仔應該慶幸自己可跟他們一起生活，他日後才有出息。

### 工作

風仔輟學後，間中會到快餐店做兼職，但不時因情緒欠佳而跟顧客發生衝突。有一次，他更在與顧客爭執時，將顧客的外賣掃落地面，此事後他便被辭退。他與其他同事的關係也不太融洽，皆因他常常批評別人的工作表現，覺得自己才是最有能力的。他有時更會過份自信，不聽從上司的指示，結果卻把工作弄得一團糟。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「自我認識」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

生涯發展概念可回應案主以下幾點需求：

- 強項為本的介入方針(Strength-Based Approach)可以助案主認識自己擁有的能力，例如社交能力強、善於發現他人的情緒變化。
- 生涯發展概念強調探索個人的價值、態度、技能及知識(VASK)，並欣賞自己的優點，逐步建立自信。
- 案主受情緒困擾，專注力容易分散，專注時間較短，因此需要預留足夠時間讓他適應新環境。
- 青年工作者應考慮運用「積極聆聽」的技巧(Active listening)，例如全神貫注的聆聽，表明自己在傾聽，並提供反饋意見，給予適當的回應，但要避免對事件作出批判。
- 當案主累積了一些經驗或者快將達到某一目標的時候，有可能會覺得一切理所當然，但在面臨巨大壓力的情況下，亦可能會忽略已經實現的成就。青年工作者可以趁此機會幫助案主重新發現被遺忘的亮點，並協助案主進行正面的自我認識。
- 青年工作者可考慮善用 CV360<sup>®</sup> 幫助案主尋找工作，尤其是在面試前整理過往經驗，了解自己擁有哪些技巧和價值觀。另外，CV360<sup>®</sup> 可收集和整理案主擁有的資源和長處，以免停留在低落的狀態，有助於調節案主的情緒。這些都是用生涯發展的介入方式去回應案主情緒需要的方法。
- 除了以上的工具，青年工作者還可善用 VASK，強調其中情感面向的部分，並利用 VASK 卡片上的圖案和說明幫助案主梳理自己的情緒。在狀態低迷時，使用以上工具能幫助案主保持一定的理性，從而確立部分職業計劃。另外，青年工作者也可以鼓勵案主通過觀察日常生活中的小事來判斷自己的情緒，從而調節心態，確保自己和他之間保持最基本的聯繫。
- 鼓勵案主進行自由聯想，從情感經歷中尋找成功經驗。例如，當案主的心情低落時，讓他在 VASK 中尋找一張令他感到有力量的圖卡，引導案主講述過往經歷，並將其轉化成「有力量的」成功經驗。
- 《VASK 遊戲之書 36 式》包括「是日心情」和「生命綫」兩款遊戲。在遊戲的過程中，可要求案主在透明卡套上畫畫，以收集更多案主的經驗，並調節案主的情緒。

點擊  
或掃描CV360<sup>®</sup>VASK  
遊戲之書 36 式

**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

青年工作者可以利用生涯發展路線圖的製作過程，逐步引導青年進行自我認識。過程中，青年工作者可與青年一起討論目標，並分析實現這些目標的方法，特別是如何利用內外部資源。在這個案中，可將對職業生涯的長期期望分拆為中短期期望，並將大目標細分為一系列容易實現的小任務、行動和體驗。這種方法可以減輕青年在情緒和精神上的負擔，增強他們在參與工作體驗活動和其他生涯發展活動時的主動性，並增加他們在面對升學和就業選擇時的自信心。

此外，在個人輔導期間，青年工作者可以幫助青年擴大對工作的理解。當現實和理想之間存在差距時，青年工作者可以協助他們提升彈性，調整對自己和外界的期望，專注於過程和個人感受的轉變，並從失敗和成功中總結寶貴的經驗，增強內在的韌性。

在這個個案中，外展青年工作者協助青年和其家人意識到家庭財務狀況的限制，讓青年了解承擔個人責任的重要性。同時，青年工作者鼓勵青年和家人共同建立有效的債務處理方式，停止代替青年還債。青年了解到母親的財務狀況，與青年工作者討論後，決定由自己去解決債務問題，進行債務重組並學習理財。青年工作者從家庭介入的角度有效改變青年處理債務的方式，並通過與家長的溝通為青年的生涯發展提供了正面的支持。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中，基準六和十之良好實踐：

**基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導**

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

**基準十：家長參與和支援**

青年服務單位應透過各種正式和非正式的互動方法，推動家長參與，讓他們獲取優質的多元出路資訊，並成為青年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴，支援青年的生涯發展。

### ▶ 第三階段

風仔一邊在快餐店打工還債，一邊學習按時完成工作。他開始懂得管理時間及金錢，不再隨意花費。後來，風仔希望透過從事證券行業提高收入，社工便透過機構的綜合青少年服務中心及社企所提供的生涯發展和工作機會，安排風仔參加不同的工作實習。

風仔先在一家證券公司實習，擔任電話推銷員，與不同客戶溝通，培養了自信和調節個人情緒的能力。在斜槓的工作模式下，風仔得以反思如何更好地配合個人情緒狀態參與工作，並了解到證券行業賺錢的方式與個人價值觀的衝突。及後，風仔轉而進入了一家藝術工作室實習，學會如何透過藝術表達自己的情感和思維。他發現在創作和藝術中能獲得放鬆和平靜的感覺，這讓他更加積極地面對自己的躁鬱症和欠債問題。

其後，風仔又在一間慈善機構中擔任動物關懷義工，在過程中重新發現到人與人之間真誠連結的重要性。此外，他還參加了一些活動，如真人圖書館、導師分享和經驗分享會，接觸到更多的多元出路資訊。

風仔在面對未知和新的場景時，一開始會感到迷失，但通過嘗試不同的工作，鍛鍊了自己的韌性（resilience）。此外，在工作中累積微小的成功經驗，使風仔更有勇氣去探索新機會，最終在咖啡行業實習中，逐漸建立更多的信心和方向感。在制定生涯發展路線圖時，他確定以咖啡師作為個人短期生涯目標，原因是認為這個職業可以在不同情景中發揮自己的特質，包括價值、態度、技能及知識（VASK）。根據風仔的選擇，社工向風仔介紹了社區中的咖啡導師，讓他進一步了解這個行業。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「多元出路」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 在這個階段，生涯發展的介入可以為青年提供各種不同的就業選擇，幫助他們探索不同的路徑，適應多元的職場環境。
- 案主需要有充份、切合其處境的工作資訊，以及得到探索多元出路的機會，和一些有助個人發展的生涯發展資訊。
- 此階段著重職場學習 (Work Place Learning) 和對於延展工作概念 (ENOW) 的理解，為案主創造和累積經驗。
- 青年工作者可協助案主持續豐富 CV360<sup>®</sup>，並就其中的關鍵點作回顧。CV360<sup>®</sup> 的建立並非一次性的，案主可於啟發參與和自我認識的階段開始撰寫其中一部分，然後繼續回顧並更新已撰寫的部分。



### 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 延伸閱讀 服務升級版本：

青年工作者可以根據青年的成長階段，運用社區資源來提供更多多元化的活動，例如真人圖書館、導師分享和經驗分享會等，讓青年能夠深入了解不同行業（如金融、藝術和餐飲）的工作體驗，並為他們提供多元出路的生涯發展資訊。

透過這些多樣化的活動體驗，青年可以建立自己的人際網絡，與不同持份者進行交流和合作。同時，青年工作者也可以通過這些活動，促進社區中不同持份者理解和接納受情緒困擾的青年。在職場體驗計劃中，導師的指導和職業培訓，能有效地減少青年的困惑。青年即使遇到困難，也能夠得到支持，而不是讓其獨自面對，並能夠從中盡量累積更多經驗。

在這個個案中，青年與咖啡導師相識後，對咖啡製作有更深入的了解，也發現咖啡師這個職業非常符合自身的價值、態度、技能及知識 (VASK)。青年與咖啡導師建立了相互信任的關係，找到了工作的機會和動力，重新融入工作體系中，並有機會進一步發展其他工作和學習機會。

以上例子是香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 中的基準三、八、九之良好實踐：

#### 基準三：從多元出路資訊中學習

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

#### 基準八：與工作世界作有意義的接觸

青年可以有種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青年還可以取得職場第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。

#### 基準九：與持續進修機會作有意義的接觸

青年能了解自己的各種發展機會，包括本地及海外的升學和職業培訓途徑，例如高等教育、職業專才教育、工作假期以及延續教育機會。

#### ▶ 第四階段

透過小組活動、進修課程、不同的實習和工作體驗，風仔學會如何在現實中負責任地處理自己的工作和生活，並學會如何與自己和解，有效地整理情感和思緒，同時發展出適合自己的「職趣組合」(Work-life Mix) 工作模式。風仔通過自身的努力成功地平衡了生活和工作中的不同角色，這使得他能夠持續地獲得成就感。

此外，社工透過持續更新 CV360® 及申請青年發展基金，協助風仔整理個人生涯歷程。在不斷的自我激勵和肯定下，風仔成功利用青年基金完成了國際認可的咖啡課程，並取得了國際咖啡調配師資格。在建立身份的過程中，需要適時舉辦慶祝活動，例如當他成功通過青年發展基金的選拔時，會舉辦慶祝儀式，象徵著風仔成長的里程碑，藉此不斷鞏固他的成就感。

最後，風仔以咖啡導師或分享者的身份，向其他服務對象分享咖啡行業相關資訊及個人的生涯發展歷程，當中包括回顧外展社工的努力和付出，描述不同工作場景中的挑戰和累積的正面經驗，以及如何透過成為咖啡師重新找回自我。風仔更在社區中擔任生涯發展大使和延展工作體驗活動助理的角色。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

#### 在「生涯管理」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 讓案主明白在規劃個人生涯發展的過程中，「有酬」和「無酬」工作經驗的重要性，同時需要不斷探索和檢視個人的興趣、性格特質、技能和價值觀。
- 在這個階段，青年可以開始制定生涯規劃路線圖，考慮個人各方面的強項和限制，以及其中可能面對的助力和阻力，從而訂立可行的、有意義的目標，排列優次，並付諸行動。
- 青年工作者可利用個案輔導實踐工作手冊、VASK 圖書館（不同行業的 VASK 分類）等工具協助案主進行職業生涯規劃。
- 生涯管理不僅包括職業管理，還涉及個人身份的建立及情緒管理。青年工作者可邀請案主填寫理想藍圖，從而瞭解和整理案主的價值觀，亦可以利用個人檔案 (profile) 進行一個完整與全面的自我評估，幫助案主由內而外建立自我認同及身份。在此個案中，如何在工作與親密關係中取得平衡和管理情緒，亦尤其重要。例如，當案主身處一段情感關係，情緒起伏難免會受到情感狀態的影響，可嘗試自行調整情緒，以避免影響生活的其他方面。
- 再者，青年在追求生活和工作的理想狀況，需要避免空想，宜關注現實情況，並考慮身邊重要的人的感受和觀點，然後再思考如何採取切實的行動。


 點擊  
或掃描

 興趣為本  
生涯發展介入模式  
實務指引

CV360®


 點擊  
或掃描

VASK 圖書館

理想藍圖

**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

在生涯管理階段，青年工作者應該注意與青年共同創建。在這個個案中，青年工作者透過協助青年申請青年發展基金，在實踐生涯發展歷程中突破各種障礙，認清或探索自己的能力和興趣，進而嘗試訂立個人目標和行動計劃，為未來投入社會打好基礎。

此外，青年工作者可以將青年的生涯發展與恆常活動和服務計劃聯繫起來。例如，青年工作者持續鼓勵青年尋求更多工作機會，實現職業和生活目標，發展符合自身興趣的「職趣組合」（Work-life Mix）。在這個個案中，青年成為了咖啡導師和分享者，完成積極正面身份角色的建立。這種長期和持續的介入手法，可將個人成長和恆常活動及服務計劃連結起來。

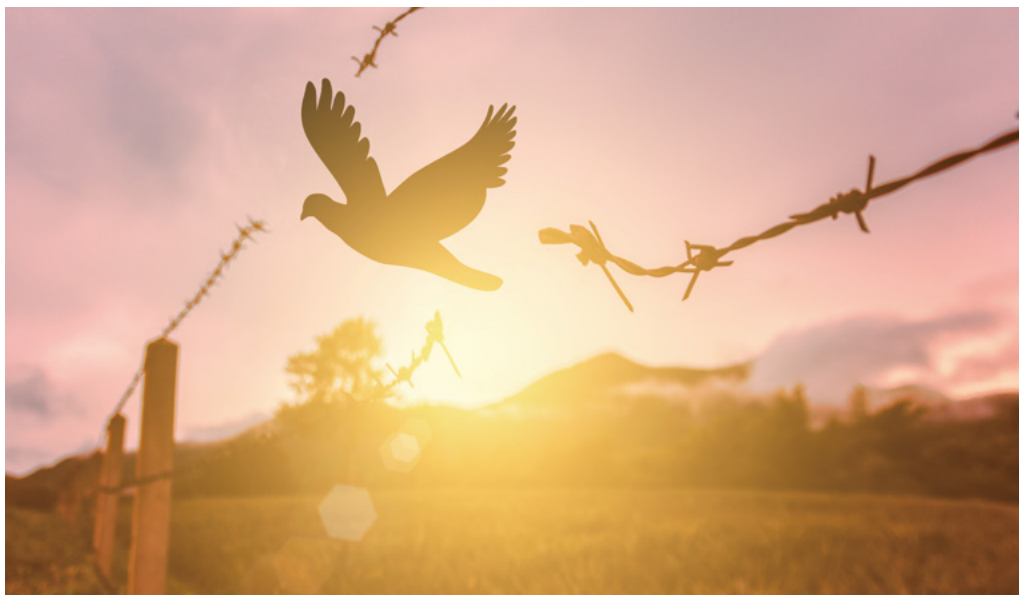
以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 的基準五和七之良好實踐：

**基準五：青年參與及共同創建**

青年應成為自己生涯發展的主人翁，機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。

**基準七：青年服務計劃聯繫的生涯發展**

青年工作者應把恆常活動及服務計劃與生涯發展聯繫起來。青年工作者應強調個人成長和發展對於未來各種就業和生活追求的關聯性。



## 精神及情緒受困之青年個案

### 第一階段

#### 聚焦於基準核心

在**啟發參與**階段，明確生涯發展政策（**基準一**）可使學校青年工作者及外展青年工作者等持份者，能在共同的理念下，有效地了解或審視恆常協作機制；而青年工作者有充足的培訓（**基準二**）可確保他們以全面的生涯發展概念評估服務需求，加強個案管理，拓展所需的服務協作和系統介入。因此，青年工作者在此階段已著重青年個別需要（**基準四**），將他們的想法和聲音納入到生涯發展計劃中。



### 第二至四階段

#### 以青年為本並創建生涯發展有利環境

在**自我認識**階段，青年工作者為精神及情緒受困之青年提供個人輔導（**基準六**），協助調整對自己和外界的期望，並從失敗和成功中總結寶貴的經驗，增強內在的韌性；同時從家庭介入，通過與家長的溝通為青年的生涯發展提供了正面的支持。（**基準十**）

在**多元出路**階段，青年工作者運用社區資源來提供更多多元化的活動及工作體驗（**基準三、八**），讓青年建立人際網絡，與不同持份者進行交流和合作，並尋索進一步學習的機會（**基準九**）

到了**生涯管理**階段，青年工作者更加注意與青年共同創建（**基準五**），助他們認清或探索自己的能力和興趣，進而嘗試訂立個人目標和行動計劃，為未來投入社會打好基礎。

青年工作者更把青年的生涯發展與恆常活動和服務計劃聯繫起來（**基準七**），並持續鼓勵青年尋求更多工作機會，實現職業和生活目標，發展符合自身興趣的「職趣組合」（Work-life Mix）。

## 5.4 - 有吸毒習慣之青年個案

### ▶ 第一階段

2018 年，外展社工認識了一位當時只有 16 歲的青年，名叫傑仔。那天晚上，傑仔和兩個朋友在頂樓平台吸煙聊天。傑仔身穿不整潔的街頭服飾，面色蒼白，精神不振，身材瘦弱，臉上有暗瘡，而且散發出大麻的氣味。事實上，傑仔確實有偶爾吸食大麻和可卡因的習慣。與朋友聊天時，傑仔不會表達太多自己的想法，主要都是附和朋友，而他們之間偶爾會使用與毒品相關的術語。

其後，社工的同事在區內多次遇見傑仔及其朋友，發現他們經常與該區的黑社會組群外出夜蒲。社工也發現，傑仔在夜蒲時會吸食可卡因和大麻。

在朋友的口中，傑仔是一個隨和的人，不會對朋友發脾氣，生氣時亦只會踢一下垃圾桶發洩情緒。傑仔對女朋友的態度則完全相反，他總是需要女朋友的陪伴，二人亦因此經常發生爭執。

隨後，社工向傑仔介紹中心提供的服務。傑仔表示，自己在離開中學後曾經報讀職業訓練局的酒店、服務及旅遊管理課程，但後來發現自己對這個領域沒有興趣，因此失去了學習動力，沒有完成課程。傑仔輟學後面臨失業等問題，導致他常常與家人發生衝突。當時傑仔希望可以報讀其他課程，於是社工便約定他到中心，評估其生涯發展狀態，並進一步詳細介紹相關服務。完成評估後，傑仔表示對咖啡拉花技巧很有興趣，最後選擇報讀僱員再培訓局 (ERB) 的咖啡師課程。

初期接觸傑仔時，社工觀察到傑仔的狀態總是「心不在焉」(Disconnect) 和「疲憊」(No energy)。當社工告訴傑仔上述的觀察及感覺時，傑仔顯得麻木 (Numb)。當傑仔談及與家人或女朋友的衝突時，他會顯得特別「焦躁」(Irritate) 及「不安」(Agitate)。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「啟發參與」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 生涯發展不單只是對職業的規劃和追求，而是同時涵蓋個人成長的歷程。在初始的啟發參與階段，青年工作者不需要着急，首要的步驟是與案主建立一個安全、互信的關係。
- 面對案主的表徵問題（吸毒），青年工作者可以考慮嘗試以第三者的故事帶入毒品話題，循序漸進地協助案主了解其吸毒經驗與自己的關係，例如吸毒背後的需要、正在面對的掙扎等。
- 在建立關係初期，青年工作者了解案主的正面經驗時，可與他一起仔細探索及回顧，思考正面經驗與自己的關係，例如對自己的影響，包括帶來改變及動力等。
- 青年工作者協助案主累積和認識正面的生活經驗，利用延展工作理念（ENOW）評估案主的內在和外在資源，協助案主探索過去的 ENOW 經驗，幫助他們找到自己的優勢和潛在的發展方向，並建立正面資源，包括新經驗、正面情緒、正面的人際關係及對自己的正面認識等。
- 與案主探索對將來的想像，一方面可避免因重複探索其表徵問題時引起防禦機制，另一方面可減少案主對於面見青年工作者的抗拒，有助雙方建立關係。
- 建立關係需要青年工作者有高度的（自我）覺察能力，透過真誠和有意義的互動，幫助案主看見自己當前的情感、應對方式和與其相關的問題。這些評估亦有助於了解案主的青年生涯發展狀態指數、社會資本（Social Capital）等。
- 例如，當案主對自己的喜好（咖啡）及發展方向（報讀課程）有初步的理解和動機時，青年工作者評估他的凝聚型社會資本（bonding social capital）主要是社區內的黑社會組群，而搭橋型社會資本（bridging social capital）及連結型社會資本（linking social capital）亦因早年輟學而較為薄弱。
- 當案主提到參加咖啡課程的經歷和情感時，青年工作者可以透過咖啡這個話題與案主建立更深厚的連結，了解咖啡對案主帶來的正面經驗、情緒及意義，協助案主整理個人長處。這不僅可以加深雙方的信任，鞏固正面資源及社會資本，鼓勵持續參與有意義的生涯發展活動，還可以逐步激發其生涯動機，引導案主更積極投入生涯發展旅程。
- 於建立關係及評估階段，一方面了解案主的正面資源，另一方面評估案主吸毒與情緒的關連，有助青年工作者評估案主的生涯發展狀態及訂立介入策略。全面的評估有助青年工作者訂立一個對應性、一致性及連續性的介入計劃，意味著介入不會只對應其表徵行為（吸毒）而忽略其發展性需要；或是只照顧其發展的需要而忽略其表徵問題對個案帶來的影響及障礙。



## 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀

### 服務升級版本：

在生涯發展的過程中，穩定且清晰的生涯發展政策，以及團隊的專業知識和領導能力是不可或缺的。穩定且清晰的生涯發展政策可以包括以下四個特質：一、具針對性的危機介入；二、持續性的服務支援，包括個案、小組、活動等；三、具有發展性的介入策略；四、系統性的支持。

對於外展青年工作者的專業能力來說，運用與整合不同的社會工作知識是相當重要的，例如利用各方面的資源處理青年的創傷經歷，將復原概念融入生涯發展的過程當中。青年工作者需要具備資源整合能力，包括內在和外在的資源，人際關係及社區資源。

青年工作者可以從梳理青年擁有的資源入手，內在資源包括價值、態度、技能及知識（VASK）、信仰、信念、夢想等；而外在資源則可以是青年可長期發展的興趣（堅趣），在這個個案中就是青年持續追求對於咖啡的興趣。至於關係資源，則包括青年工作者、生命中培育自己的人、欣賞的偶像等人際關係。

協助青年尋找及配搭合適的社區資源時，青年工作者可按青年的處境、個人資源、社會資本等因素作參考，以提高轉介相關資源的介入成效，例如以減少外在壓力，或增加某種社會資本作為轉介社區資源的目標。

同時，青年工作者需營造一個安全、支持的環境，不論是吸毒、與女朋友爭執、生涯發展迷惘等各種經歷，讓青年在說出自己想法或者抒發內在情感時有所承托。此個案中，青年工作者需敏感於不同面談場地的選擇，例如邀請青年到中心進行初步的評估，進一步介紹服務，坦誠表達對案主的觀察並確認案主的情緒，了解案主的社會資本等。這些做法體現了青年工作者具備綜合思考的能力、臨床社會工作能力，也涉及拓展人脈網絡與協調服務等核心能力。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 的基準一和二之良好實踐：

### 基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

青年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。

### 基準二：專業能力和領導

生涯發展的領導團隊具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。



## ▶ 第二階段

由於家庭問題和持續的感情困擾，傑仔感到非常困擾，更中途退出了僱員再培訓局（ERB）的咖啡師課程。及後，傑仔找到飲食業的兼職工作，但每隔數星期或數月便會被辭退。

2019 年，傑仔出現了第一個危機。他發現女朋友同時與另一人交往，使得他的情緒狀態變得更差。雖然二人沒有分手，但傑仔開始對其他人產生曖昧的情感，兩人之間的衝突於是加劇。與此同時，傑仔的夜生活和可卡因濫用情況也變得更加嚴重。他幾乎每星期有四至五天會到夜店夜蒲和吸食可卡因，甚至即使在家中，他亦會獨自吸食可卡因。有一次，傑仔與好友的女朋友發生了關係，引起了組織內的衝突。傑仔感到無法應對這個情況，在天台上危坐，表示想要自殺。

與女朋友之間出現第三者，令傑仔出現激動（Arousal）、矛盾（Frustration）且無助（Helplessness）的情緒。他的高風險行為突然加劇，包括夜生活和吸食可卡因，反映他在情緒調節方面有困難，而且無法應對巨大的情緒困擾（Overwhelming）。

面對持續的感情問題，傑仔開始與他人產生曖昧關係，藉此感到與他人連結（Connect）和受安慰（soothe）的感覺，短期內可以緩解情緒困擾，但長遠而言卻使他更難意識到自己的狀態和需求。最後，傑仔與其好友的女朋友發生了關係，引發了組織內的衝突，這讓傑仔感到羞愧（Shame），使他陷入（Trapped）了由親密關係引發的自殺危機中。

2020 年，傑仔出現了第二個危機。社工突然接到傑仔的來電，表示繼父因為急病住院，自己正身處醫院急診室，感到非常迷茫和無助。社工立刻趕到現場，支持和安撫傑仔的情緒。在傑仔情緒穩定下來之後，社工陪同他到病房探望繼父。當時傑仔的腦袋一片空白（Shut Down）並且不知所措，需要一個穩定的關係資源（例如社工）協助穩定狀態。

在繼父住院期間，社工幫助傑仔檢視自己面對繼父病危的反應。傑仔發現，自己的反應可能和早年的創傷有關，當年母親突然離世，他無法親自前往醫院和母親告別。傑仔從小父母離異，主要與阿姨同住，並由阿姨照顧。2017 年，傑仔的母親不幸離世，當時傑仔無法親自到醫院送別母親，而是後來才接到母親已經去世的消息。傑仔也發現，當女朋友提出分手或出現第三者時，自己難以處理情緒，亦有可能與突然失去母親的經驗有關。

此後，社工持續支援傑仔，並協助他照顧繼父。在繼父復康期間，傑仔有更多的時間留在家中，並停止了吸食可卡因。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「自我認識」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 在啟發參與階段，青年工作者將尋求透過不同方法來激發傑仔對參與生涯發展相關活動的參與。然而，由於過去的經驗和危機狀態的影響，傑仔的動機和動力受到阻礙。青年工作者首先處理危機和嚴重的情緒問題，與傑仔建立互信關係，成為他主要的關係資源。同時，青年工作者也引入其他社區資源，以持續穩定傑仔的狀況。
- 當傑仔跨越過渡危機，狀態穩定下來之後，青年工作者可以邀請他回顧過去成功跨越過渡危機的經驗。過程中，傑仔可認識和確認自己具備的良好特質，包括曾付出的努力和良好的意圖，有助他建立自信心和自我價值感。
- 與此同時，青年工作者以系統性的方式介入傑仔的生涯發展，包括探索興趣、才能和價值觀，以及提供相應的資源和支持，例如職業導向輔導、教育培訓計劃或社區參與機會，幫助他從危機中走出來，並進一步發展。這些介入可延續青年工作者在危機後的支持，持續引導傑仔向生涯發展的目標前進 (From Crisis to Development)。
- 自我認識 (Self-Understanding) 屬於生涯發展框架之內，除了協助案主按照其對自我的認識而連繫各種出路選擇，並參與自我增值活動外，更重要的是協助案主認清並投入自己對生活的期盼及夢想，保持對實踐理想和目標的希望，助案主重新定位自己的人生經歷和未來的可能性。
- 在面對過渡危機時，自我認識可以提供重要的幫助。過渡危機是指在成長過程中遇到的重大困難、挫折或失敗，有可能導致案主對自己的價值和能力產生懷疑，甚至喪失對未來的希望；而自我認識可以幫助案主認清自己對生活的期望和夢想，並尋找與之相符的出路和選擇。這種重新定位和重新連結能為案主提供新的方向和動力，以克服過渡危機，並實現個人生涯發展目標。
- 在第一次危機中，傑仔面對自殺的危機，青年工作者需要為其制定安全計劃，以穩定其狀態。由於建立關係初期，青年工作者已掌握傑仔的正面資源及其他的社會資本，可以以此作為參考，與傑仔共同制定面對過渡危機的安全計劃。
- 青年工作者可以詳細評估案主的危機狀況，包括危機性質（企圖自殺）、觸發危機的刺激源（組群成員）、危機因素（可卡因、酒）以及保護因素（咖啡拉花興趣、個案青年工作者、深宵外展服務單位），有助於設定合適的安全計劃，深入了解案主，同時盡可能保障案主的身心安全。
- 例如，傑仔與「咖啡店」、「咖啡的氣味」、「咖啡拉花」有正面的連結，安全計劃可以結合這些元素，加強計劃效果。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

當時的安全計劃包括：

- ▶ 在區外咖啡店約見傑仔進行面談，有助於案主調節和穩定身心狀態，並共同制定可行的安全計劃。
  - ▶ 選擇在傑仔熟悉且安全的咖啡店消磨時間，以避免與具有刺激性的人（如黑社會組群成員），和環境（如屋邨頂樓平台）接觸。
  - ▶ 轉介至濫用精神藥物者輔導中心及醫療支援，減少精神藥物（危險因素）對情緒狀態的負面影響，以穩定傑仔的狀態。
  - ▶ 協助尋找與咖啡相關的兼職或短期工作機會，減少接觸組群成員和獨處時間，並認識同樣喜歡咖啡的朋友。
  - ▶ 以咖啡拉花作為應對自殺想法再次出現時的支援方案。
  - ▶ 傑仔通常在深夜看到女朋友夜蒲的動態時，會以攻擊性訊息回覆對方，甚至致電女朋友引發更大衝突，收線後便開始出現自殺想法。青年工作者協助傑仔意識到被刺激時自己的反應及狀態。
  - ▶ 當傑仔意識到上述的狀況出現時，可以想像到中心進行咖啡拉花活動，預期對他的幫助，例如改變情緒反應、與女朋友的關係、自殺想法等，逐步共同建立具體的安全計劃。
  - ▶ 傑仔對中心環境和其他青年工作者感到熟悉和安全，有助於他獲得平靜。進行咖啡拉花時的專注，也有助他調節和穩定身心狀態。青年工作者亦購置咖啡拉花用具送給傑仔，鼓勵傑仔在家進行拉花練習。
- 心理創傷觀點下，資源是指能讓人感到安全、舒適的支持力量、並有助調節情緒的事物。內在資源指與自己內在的連結，例如身體感覺、情感和對自己的思想觀感。因此，VASK 對個人而言非常重要，能讓個人感到安全的內在資源。至於外在資源則是指與外在環境和他人的關係，有助於個人調節情緒。興趣是個人對特定領域或主題的喜好和關注，而興趣本身、有共同興趣的人都屬於外在資源。
  - 當面臨不穩定的危機狀態時，透過從熟悉和喜愛的領域中進行興趣活動，可找到確定性和可預測性，幫助個人轉移注意力、建立支持系統並增強應對危機的能力。因此，興趣可以作為一種心理外在資源，為個人提供情感上的平衡、支持、力量、能力感和確定性，並帶來心理上的穩定性。

啟發參與	自我認識	多元出路	生涯管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>在第二次危機中，案主主動尋找青年工作者支援，這種尋找正面方式協助自己的良好意圖正是重要的成功經驗。青年工作者協助案主面對不同人生階段的低谷，包括與女友的衝突、繼父入院，深入了解其面對困境時的處理方式和心路歷程，可通過擴闊案主對於成功的理解 (Expanded Notion of Success, ENOS)，幫助案主梳理走出低谷的經驗，將過渡「危機」視為有價值的經歷，發掘當中的 VASK，激發案主自我領航能力。</li> <li>過渡危機後，除了檢視及整理 ENOS 經驗，青年工作者可以應用「生涯設計輔導」其中三條啟導問題，協助案主講述自己的故事及整合生涯圖，促進自我認識；與案主一同重構生涯故事，探索多元出路，計劃及管理其生涯發展。</li> </ul>			
啟導問題	反映及引起探索的範疇	對應之處	
「你現在最喜歡的書籍 / 電影是甚麼？」	面對困難時的自我特質和解難能力	外展青年從危機進展至穩定狀態，當中反映其自我特質及累積不同解難能力，經整理有助整合及轉化為個人內在資源。	
「你喜愛 / 深刻的一句話 / 座右銘 / 格言是甚麼？」	得到滿足的生活或是他們所追求理想的生活模式	外展青年曾經經驗很多成長創傷，探索將來生活的盼望有助中和因探索過去經驗引起的抗拒。	
「你有哪些兒時的深刻片段 (早期回憶)？」	從成長中的掙扎建立其核心意義	意義反映核心價值，建立價值為本的生活模式能提升外展青年的心理彈性，有助面對生活的不確定性，減少再陷入高危甚至危機的機會。	



### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀 服務升級版本：

青年工作者面對經歷危機的青年，可運用啟發參與階段對 ENOW 經驗的掌握及累積的正面經驗及資源，再與青年共同訂立安全計劃，這些措施旨在對應其自身的經驗，提升效果，並期望危機過渡後，讓青年廣泛地獲取多元的生涯發展資訊，例如咖啡相關資訊，配合整理成功過渡危機的 ENOS 經驗，為其生涯發展做好全面準備。

香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中基準四和基準五非常注重青年的聲音與需求。此個案中，毒品是吸毒青年的應對方式（Coping），能迅速惡化成表徵問題（Presenting Problem）。青年工作者需要傾聽有吸毒習慣的青年訴說生命故事，例如毒品正在滿足年青人的甚麼需要，社交是否他吸食毒品的原因，毒品對於青年來說代表着甚麼，青年對於自我的期望又是甚麼。通過這些問題，我們可以一步一步地了解青年的價值、態度、技能及知識（VASK），根據青年的特質和獨特需求制定生涯發展活動。

值得注意的是，價值、態度、技能及知識（VASK）並不是由行為的好壞或合法性來決定的。青年在成長過程中可能或有一些偏差行為，這些行為可能會給他們帶來羞愧的感受。在青年感到安全和被接納的環境下，探索這些偏差行為是十分重要的，例如將吸毒的行為具體化為經驗，並探索其中個人需要，甚至發掘其價值觀、態度、技能和知識，發展及轉移這些 VASK，能幫助青年在生涯發展方面作知情選擇。面對青年的偏差行為，青年工作者需保持自我覺察，使青年感到被接納，青年工作者同時應以人性化的方式對待青年，提供支持和理解。

當青年的心理和情緒狀態準備好時，青年工作者可以考慮與青年共同制定一個生涯發展行動計劃（Action Plan）。在具體的實施過程中，青年工作者可以根據情況為行動計劃命名。在此個案中，青年工作者邀請青年從創傷的角度檢視自身危機及情緒與精神狀態，並與他們共同制定安全計劃（行動計劃），進而提高他們的自主意識和在後續的生涯發展中的自我領航能力。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中基準四至五的良好實踐：

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

#### 基準五：青年參與及共同創建

青年應成為自己生涯發展的主人翁，機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。



### ▶ 第三階段

經過住院的經歷，社工與傑仔的工作關係更進一步。傑仔能按時出席面談，同時亦能處理親密關係的困擾。當社工與傑仔談及對未來的期望，傑仔表示希望當一名咖啡師。社會會相約案主到相熟咖啡店內見面，品嚐不同的咖啡、探索自己喜歡的咖啡味道、咖啡店的風格、與咖啡師聊天等。社工亦會邀請傑仔出席咖啡體驗活動，傑仔也會欣然答應。

當時傑仔只有兼職工作，而他的阿姨卻非常關心他，希望他能找到一份長期的工作或繼續讀書。阿姨的催促給傑仔帶來了一定的壓力。社工協助傑仔與阿姨進行溝通，協助阿姨理解傑仔的生涯發展狀態及努力方向，向阿姨表達自己期望她如何回應。當時，阿傑先在手調飲品店兼職，再發展對咖啡的興趣，探索和實踐有關咖啡的生涯方向。

2021 年，社工介紹傑仔參加一個咖啡店的工作實習計劃。傑仔成功完成職場學習後，重新點燃了成為咖啡師的夢想，更希望將來參加工作假期計劃，前往英國從事咖啡行業。傑仔成功完成工作實習計劃後，獲得一家咖啡店聘用，開始擔任咖啡調製員。

然而，在 2022 年初，受第五波疫情影響，傑仔任職的咖啡店被迫裁員，他轉而在一家餐廳工作。傑仔並沒有放棄當咖啡師的志向，於是報讀英文課程，提升自己的能力，為到英國開展工作假期並擔任咖啡師作準備，但當他向職場學習導師分享這消息時，對方告訴他該課程沒有國際認可，懷疑傑仔可能被騙。傑仔感到焦慮，擔心自己重回過去混亂的生活，同時亦感到羞愧，覺得自己十分愚蠢，竟受騙主動簽下合約。

雖然受到打擊，但傑仔仍能調節情緒，與社工一起著手處理取消合約，報備信用卡公司等，最終成功取回九成的學費。這件事之後，青年工作者再次邀請傑仔參加咖啡活動，但傑仔卻以忙於餐廳工作為由拒絕了。後來，傑仔主動約社工到曾實習的咖啡店，共同整理是次經驗，並表達這次被騙事件對自己帶來的打擊及情緒。社工持續協助傑仔處理有關情緒，包括整理是次打擊時，回顧自己處理事件時的正面轉變。



啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

**在「多元出路」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？**

- 在多元出路階段，為了開拓案主生涯發展的更多可能性，青年工作者不僅扮演着媒介的角色，更是連接家庭和工作場所的重要橋樑，與社會各持份者合作，全力支持案主的生涯發展多元路向。當中家長及職場學習的伙伴們角色十分重要。
- 透過拓寬人才的觀念 (Expanded Notion of Talent, ENOT) 和對價值、態度、技能及知識 (VASK) 的整理，青年工作者從中可以協助案主找到符合自己志趣的職業或生涯發展方向。了解到案主未能適應主流教育，青年工作者可拓展家長對生涯發展的理解：生涯發展不僅僅是協助案主找到一份工作或者進入主流學校讀書，更是整個人生的發展歷程，應考慮到案主興趣、特質及多元發展的可能性。
- 青年工作者連結伙伴及設計職場學習，重點如下：
  - ▶ 辨識願意理解青年的合作伙伴，包括了解合作伙伴的品牌理念及其重視的 VASK。
  - ▶ 與合作伙伴建立關係及解說時，重視提升助人利己的「創造共享價值」。
  - ▶ 介紹服務機構及單位與地區的連繫，有助合作伙伴推廣品牌。
  - ▶ 提升合作伙伴青年對於生涯發展的認識。
  - ▶ 提供不同參與程度，讓合作伙伴平衡自身及青年的需要。
  - ▶ 向合作伙伴解釋職場學習對其公司及職員的好處。
  - ▶ 與伙伴達成共識，配合青年及伙伴的職場學習的層次。
  - ▶ 與合作伙伴檢討經驗，檢視及探索進一步的合作。
  - ▶ 倡議以 VASK 作為工作崗位潛能配對。
- 綜合上述重點，於職場學習中，案主與合作伙伴的價值及態度能互相共鳴，顯得極為重要。這有助案主於具安全感及接納的職場環境下，學習及擴展相關的 VASK。



**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

青年工作者因應青年的興趣，邀請青年參加工作實習計劃。此計劃透過在咖啡店中的職場學習，不僅讓青年拓寬對咖啡行業的了解，同時也允許他們主動地學習並發展其價值、態度、技能及知識（VASK）。青年工作者抓住與持份者建立協作關係的重點，即營造一個安全、接納的職場環境，讓青年能有效地學習和擴展他們的技能和知識。青年工作者和持份者共同協助青年鞏固他們的適應力，促成青年與工作世界之間進行有意義的交流。

青年工作者與持份者建立協作關係，亦需考慮其他要點。首先，青年工作者要識別出願意理解青年的合作夥伴，了解其品牌理念以及重視的價值、態度、技能及知識（VASK）。其二，青年工作者需與合作夥伴建立關係，解釋生涯發展歷程的四個階段，提升合作夥伴對青年生涯發展的認識。此外，青年工作者也需要提供不同參與程度的選擇，讓合作夥伴能平衡自身及青年的需要。對於合作夥伴的公司和員工，職場學習除了能推廣品牌、招募人手外，也可以建立「創造共享價值」（Creating Shared Value, CSV）的商業模式，在賺取利潤的同時解決社會問題、了解或審視社會發展。其三，青年工作者需要協助青年實施職場學習。其四，青年工作者要與合作夥伴檢討經驗，探索可能的進一步合作。其五，青年工作者應提倡以價值、態度、技能及知識（VASK）作為工作崗位與人才的匹配標準。

在家庭方面，青年工作者扮演着協助青年解決家庭關係矛盾的重要角色，致力於處理家長與青年就工作期望之分歧，同時處理家長的焦慮情緒。家長的支持能影響青年生涯發展的探索，他們需要為青年建立安全感，並回應青年探索生涯發展時的需要，例如為青年的探索感到高興、為青年提供協助等。當青年遇到挑戰時，家長應提供安慰、幫助青年整理感受等。故此，青年工作者除了青年工作外，還可以透過家長工作，提升家長的自我察覺及肯定，與及為青年提供安全感的能力，幫助家長有意識地回應青年的需要，並在他們的生涯發展過程中作出支持。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 的基準三、八和十之良好實踐：

**基準三：從多元出路資訊中學習**

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

**基準八：與工作世界作有意義的接觸**

青年可以有種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青年還可以取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。

**基準十：家長參與和支援**

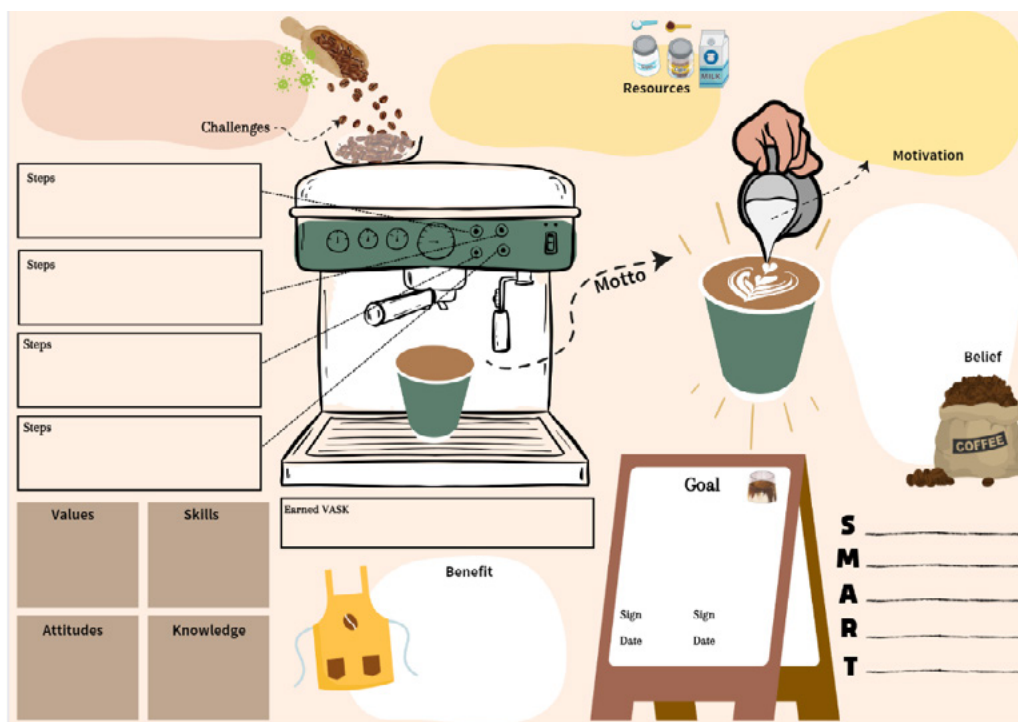
青年服務單位應透過各種正式和非正式的互動方法推動家長參與，讓他們獲取優質的多元出路資訊，並成為青年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴，支援青年的生涯發展。



▶ 第四階段

最近，傑仔發現彈琴對於平靜情緒很有幫助，於是便開始自學彈琴，並在 YouTube 上尋找相關教學資源。社工協助傑仔申請「Youth 叻實踐基金」的資助，讓他能學習鋼琴和音樂理論。他填寫申請表格時表示：「在面對壓力或挫折時，我常常輕易否定自己，缺乏安全感及自信，也影響了自己的解難能力，使我容易半途放棄。我希望透過接觸音樂來平靜自己，同時帶來自信和肯定，加強日後面對職業和生涯發展挑戰時的心理狀態、應對能力和解難能力。」

2022 年 10 月，傑仔再次主動告知社工，他成功獲一家韓式咖啡店聘用，同時正籌備前往英國進行工作假期，以提升他在沖泡咖啡方面的技能。



Methodological Career Roadmap

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「生涯管理」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 生涯管理作為生涯發展的其中一環，和生涯發展一樣，強調整體性與連續性。鑑於案主在成長旅程中可能會面對各種挑戰和困境，生涯管理不僅在於尋找合適的後續支援，還旨在培育案主自我應對和解難能力，亦即青年的自我領航能力。
- 為了擴展生涯發展的可能性，可以考慮使用 CLAP@JC 所提供的各種介入工具、理念以及資源，例如 VASK 卡、ENOW、ENOT、ENOS 和「Youth 叻實踐基金」等。
- 青年工作者的角色不僅是提供具體的技能或策略，而是更深入地協助案主探索生命的意義或信念，持續點燃生涯發展的動力。通過確立這些意義，青年工作者可協助案主規劃生涯目標和具體步驟，與案主一起檢視所擁有的資源以及可能面臨的挑戰，並繪製生涯發展路線圖，使個人興趣、個性與職業生涯相輔相成。
- 在制訂生涯發展路線圖時，除了可以運用坊間常用的制定目標框架（例如 SMART、WOOP 的框架），協助案主建立具體里程碑和目標，亦鼓勵青年工作者活用案主曾參與的生涯活動經驗，選擇適合的比喻形式和內容，並化為相關圖像，設計獨有的生涯路線圖。
- 比喻是一種將一個概念或想法與另一個概念或想法連結的語言表達方式。比喻使用具體的意象來傳達抽象概念，使其更容易理解和記憶，在心理治療中被廣泛使用，可以幫助案主從不同的角度看待問題，開啟新的思維模式，使案主更能理解和處理他們的內在經驗。
- 於生涯路線圖中運用比喻及相關的圖像，可以刺激右腦的活動，加強案主將自己的情境與參與小組的經驗相聯繫，例如以咖啡豆比喻為信念，通過描述具體的圖像，連結活動的情緒經驗，有助於案主更容易從咖啡活動中有所體會，並發現個人的重要信念，整理出推動生涯發展的重要動力。
- 右腦傾向於以非線性的方式思考，運用比喻及相關的圖像可以幫助案主突破框框（特別是受過去經驗而對自我產生的負面形象），開拓新的觀點和解決問題的方法。圖像亦能促進情感共鳴，觸發情感反應，例如參與小組活動的相關正面情緒經驗，可更有效地傳達情感內容。運用比喻及相關的圖像可以提升案主整體理解和綜合思考，幫助案主梳理對自我的整全理解，讓他們對自己的能力、興趣、優勢和劣勢有更深及完整的掌握。
- 因此，青年工作者應活用小組活動中的重要經驗、案主的需要及特點，選擇適合的比喻形式和內容，並化為相關的圖像，設計出獨有的生涯路線圖。青年工作者可配合延展工作理念及 VASK 的運用，並根據案主的能力、學術選擇和興趣相匹配的生涯路徑，對應案主的生涯計劃，鼓勵案主持續參與對其生涯有益的活動，共建他們的生涯發展未來路線圖，在生涯發展方面作出知情的決定。



點擊  
或掃描

延展工作理念  
ENOW



VASK 卡



Youth  
叻實踐基金

**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

在生涯管理的階段，青年工作者協助青年完成生涯發展路線圖，提供了不可或缺的個人指導和支援。這不僅制定明確的行動目標和策略步驟，更為青年提供全方位的資訊和建議，幫助他們在職業生涯中走得更遠、更穩。在此個案中，青年工作者利用咖啡為主題的生涯發展路線圖，協助青年尋找生涯意義和動機，認清明確目的，並鼓勵青年完成其中的步驟。

在早期階段中可見，儘管青年面對疫情、裁員和詐騙等多重危機，青年工作者都能及時伸出援手，進行有效的個人輔導和介入；在青年迷失的時候「指點迷津」，讓青年避免陷入困境。當案主提出申請英國工作假期的想法時，青年工作者亦全力支援，為其設計了切實可行的行動方案。

青年工作者更進一步邀請青年申請青年發展基金，利用資助學習鋼琴和樂理。以上都是完成生涯發展路線圖的重要步驟，過程中不僅拓展了青年的視野，也讓青年更加了解自身的優勢和局限，正面地面對生涯發展中的挑戰和不確定性，進而增強他們的自信和自我效能感。

與此同時，青年工作者積極鼓勵青年去探索和了解更多的發展機會，嘗試不同的學習路徑。在此個案中，青年工作者鼓勵青年將咖啡的興趣延伸至其他領域，如學習音樂和前往英國進行工作假期。這些都體現了青年與持續進修機會保持著有意義的接觸。

以上例子是香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 中基準六和九的良好實踐：

**基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導**

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

**基準九：與持續進修機會作有意義的接觸**

青年能了解自己的各種發展機會，包括本地及海外的升學和職業培訓途徑，例如高等教育、職業專才教育、工作假期以及延續教育機會。

## 有吸毒習慣之青年個案

### 第一階段

#### 聚焦於基準核心

在**啟發參與**階段，穩定且清晰的生涯發展政策（**基準一**）反映於以下四個特質：一、具針對性的危機介入；二、持續性的服務支援，包括個案、小組、活動等；三、具有發展性的介入策略；四、系統性的支持。

外展青年工作者需能運用與整合不同的社會工作知識，包括利用各方面資源處理青年的創傷經歷，將復原概念融入生涯發展的過程當中。（**基準二**）



### 第二至四階段

#### 以青年為本並創建生涯發展有利環境

在**自我認識**階段，青年工作者以系統性的方式介入青年的生涯發展，首先傾聽有吸毒習慣的青年訴說生命故事，例如毒品正在滿足年青人的甚麼需要，毒品對於青年來說代表着甚麼，助其探索自身 VASK（**基準四**）；然後再與青年共同制定一個生涯發展行動計劃（**基準五**）。

在**多元出路**階段，青年工作者扮演着媒介的角色，讓青年接觸多元出路資訊（**基準三**），並連接家庭和工作場所，助青年建立人際網絡。

過程中，青年工作者要識別出願意理解青年的持份者，提升持份者對青年生涯發展的認識（**基準八**）；同時又透過家長工作，提升家長的自我察覺及肯定，與及為青年提供安全感的能力，幫助家長有意識地回應青年的需要。（**基準十**）

**生涯管理**階段強調生涯發展的整體性與連續性，青年工作者應著重培育案主自我應對和解難能力，亦即青年的自我領航能力（**基準六**），並協助青年完成生涯發展路線圖。與此同時，青年工作者可積極鼓勵青年探索和了解更多不同發展與進修機會。（**基準九**）

## 5.5 - 有黑文化背景之青年個案

### ▶ 第一階段

現年 15 歲的阿明，有涉黑背景，且曾經被捕。父母已離異的他，一直由外祖母照顧。阿明的父親有黑文化背景，數年前與繼母組織了新家庭，才把阿明接回同住，但是阿明不喜歡待在家中。阿明的成績不俗，但缺席太多，故被學校留班。

外展社工於街頭認識阿明，當時他剛剛放學，正在街上踢足球。後來，外展社工突然收到通知，阿明因非法活動被捕，原來他與朋友「跟大佬」一同犯案，最後同伴被判監，而阿明則獲判感化令。

對於自己獲得輕判，阿明感到十分幸運，而他對於自己的生涯發展亦未有深入思考，對判決不以為意，繼續生活。社工認為，處於生涯發展中啟發參與階段的阿明，傾向於透過無壓力且快樂的經歷來探索生涯發展，慢慢從這些經歷中發現自我及目標，於是為他提供了一些啟發參與的活動。

#### 學業

阿明的學習能力及成績不俗，並曾表示希望順利完成中學課程，令生涯發展有更多出路。可是，阿明不時因為各種原因而缺課，由於出席率不足及操行欠佳，令他需要留班。

#### 背景

#### 人際 / 情感關係 / 朋輩關係

阿明在學校的朋友不多，同學都因他曾犯事而歧視他，因此阿明的校園生活十分寂寞。駐校青年工作者不時跟進阿明在學校的情況，建立了互信良好的關係。

阿明常常向同學吹噓自己的「威水史」，並且會炫耀自己的富裕，其言行令同學們十分厭煩，因此無法在校內結識到朋友。相反，阿明在社區中認識到不少「兄弟」，經常與他們結伴在娛樂場所遊玩，甚至偶然參與打鬥。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

### 在「啟發參與」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 邀請案主進入生涯發展的歷程，期望與案主建立長期的有信任的關係。
- 透過各類堅趣發展，探索與發掘價值、態度、技能和知識（VASK），並採用延展工作的理念（ENOW），與案主探討全職和兼職等不同工作模式的可能性。
- 透過興趣為本的生涯發展介入模式吸引案主參加活動，並透過體驗式活動初步探索自己的興趣，從中發掘並深入發展進一步的興趣。
- 在此階段，案主對社團參與仍未有危機感，且對學校生活的依賴性不強，亦有許多自主的時間與空間。在啟發參與的階段，青年工作者可嘗試邀請案主參與不同的生活及職趣體驗，以尋找並進一步探索和發展案主感興趣的領域。
- 青年工作者可多加關注活動的延續性。生涯發展的概念讓青年工作者擁有更長遠的視野，服務計劃的鋪排亦更具系統和延續性。


 點擊  
或掃描

ENOW Mapping

 興趣為本生涯發展  
介入模式實務指引

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

在生涯發展的過程中，基準一和基準二提供了重要的基礎。為了達到這兩個基準，管理人員和前線同工可以考慮由不同服務部門的領袖成員組成團隊，鼓勵對青年發展有熱忱的同事瞭解青年的異質性及其在生涯發展方面的不同需求。團隊的領導需與機構的政策配合，例如將生涯發展的視角納入機構年度計劃中，並作為服務中最重要的介入手法，讓前線同工跟隨。同時，團隊為前線同工提供培訓，講述如何使用生涯發展的概念進行介入。

以上所述彰顯了香港生涯發展自評基準一和基準二在服務中的良好實踐：

#### 基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

青年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。

#### 基準二：專業能力和領導

生涯發展的領導團隊具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。

## ▶ 第二階段

社工得知阿明喜歡踢足球，因此邀請他參加足球訓練營及健身班，希望引導他建立正向的生涯發展，同時建立「有型」的形象。阿明的家人不希望他再生事，因此不批准他參與。

阿明後來屢次因「打鬥」及「自稱三合會成員」而被捕，更曾因兄弟「過底」而情緒爆發，認為自己為了兄弟出生入死，卻遭背叛。傾談後，阿明表示自己一直都知道他們並非「真兄弟」，內心感到十分孤單。

阿明因被背叛而感到孤單，開始想到對自己最重視的是甚麼，因而對自己的生涯發展有更多思考，包括參與甚麼活動及認識甚麼朋友。不過，阿明在家庭角色上仍感到無力，選擇繼續逃避。在生涯發展中的自我認識階段，他對自己的興趣和個性有了更多的察覺。

### 家庭

#### 背景

阿明自幼父母離異，一直由外祖母照顧，父親有黑文化背景。數年前，父親與繼母組織新的家庭，接回阿明與他們同住。阿明表示，繼母只會照顧弟妹，對他漠不關心，時常責怪阿明在家中用電話會騷擾到弟妹，因此他不喜歡留在家中。

#### 啟發參與

#### 自我認識

#### 多元出路

#### 生涯管理

- 生涯發展並非僅是幫助案主找到一份工作，而是著眼於在人生的過程中怎樣運用時間，在不同的「有酬」與「無酬」的工作經歷當中有甚麼得著。
- 採用興趣為本的生涯發展介入模式，可為未有具體方向的案主提供體驗和培訓活動，讓他藉此了解自己的 VASK 及個人興趣。
- 盡量從朋友的角度理解案主加入黑社會的原因。青年工作者不僅要協助案主脫離與黑社會之間的連繫，還要理解案主之所以選擇加入，是因為人生道路上缺乏其他選擇。通過深入了解這些獨特的生命故事，整理案主的價值、態度、知識和技能，發掘案主的長處。
- 在個人輔導方面，採用「生涯設計輔導」(Life Design CCI) 與案主共同整理人生肖像 (Life Portrait)，以加深對自我成長與生涯發展歷程的認知。
- 深入瞭解案主的背景，理解案主家庭、朋輩、學校等不同的因素對案主的影響。



興趣為本生涯發展  
介入模式實務指引

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀

#### 服務升級版本：

香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 著重青年的聲音和參與。青年工作者通過交談瞭解青年的興趣所在，與青年共同建立職業發展計劃，例如邀請青年參加籃球訓練營及健身班，希望引發青年建立正向的生涯發展，同時建立「有型」的形象。

另外，青年工作者透過深入瞭解青年的背景，引導青年分享他們家庭、學校、朋輩等不同層面的故事和經歷。即使是參與黑社會活動中的經驗，甚至是當中的價值觀及想法，總會包括一些青年自己未能察覺的自身優點。青年工作者可以運用 VASK 卡片或其他的工具，更有系統和清晰地與青年一同整理，使他們更加認識自己。

香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 同樣重視家長的參與。青年工作者可以幫助家長成為青年生涯發展重要的支持者，從而改善青年的人際關係網絡。家庭溝通是促進青年的生涯發展的重要渠道，關鍵是青年工作者需要把握機會，採用各種方式與青年的家庭取得聯繫，了解家長對於青年的期望，以及青年對自己家庭的看法。在此期間，青年工作者要努力讓家長看見青年的長處，建立親子之間的正面雙向溝通，讓家長成為青年生涯發展重要的支持者。

以此案為例，當青年和家人關係不好時，他們可能會更加抗拒溝通。但在關鍵時刻，如出庭或處理學校問題時，青年工作者邀請家長作為代表出席，便有可能助長青年與家長之間互相溝通。過程中，家長會逐漸了解青年工作者的角色和工作，而青年工作者亦可以成為家長和青年之間的溝通橋樑，促進彼此的理解。家長能了解青年的興趣和能力，青年也能知悉家長的期望，令青年在作出生涯發展選擇時有更整全的考慮。

根據以上情況，青年服務機構達到了基準四、基準五和基準十的良好實踐標準：

#### 基準四：重視每位青年的需要

生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。

#### 基準五：青年參與及共同創建

青年應成為自己生涯發展的主人翁，機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。

#### 基準十：家長參與和支援

青年服務單位應透過各種正式和非正式的互動方法推動家長參與，讓他們獲取優質的多元出路資訊，並成為青年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴，支援青年的生涯發展。



### ▶ 第三階段

社工邀請阿明參與不同的活動，發現他會作為「大佬」去照顧他人。其後，社工與阿明一同探討他的價值、態度、技能及知識（VASK）。阿明亦有參與「閃避球體驗活動」，發揮他的運動才能，建立自信。

阿明表示自己不想依賴父母，因此會「跟大佬搵快錢」。社工於是邀請阿明參與儲蓄及發展計劃活動，一方面可以儲錢，另一方面亦可以認識過來人友師，建立支援網絡。同時，阿明參加了與企業合作的師友計劃，參與行業探索及分享，更有機會乘坐跑車。

阿明在家庭角色上感到無助，希望能盡快擺脫對父母的依賴。在這個動機之下，他對建立人際網絡和儲錢活動特別感興趣。從生涯發展的角度來看，他與社會的連繫因而有所增進。



啟發參與

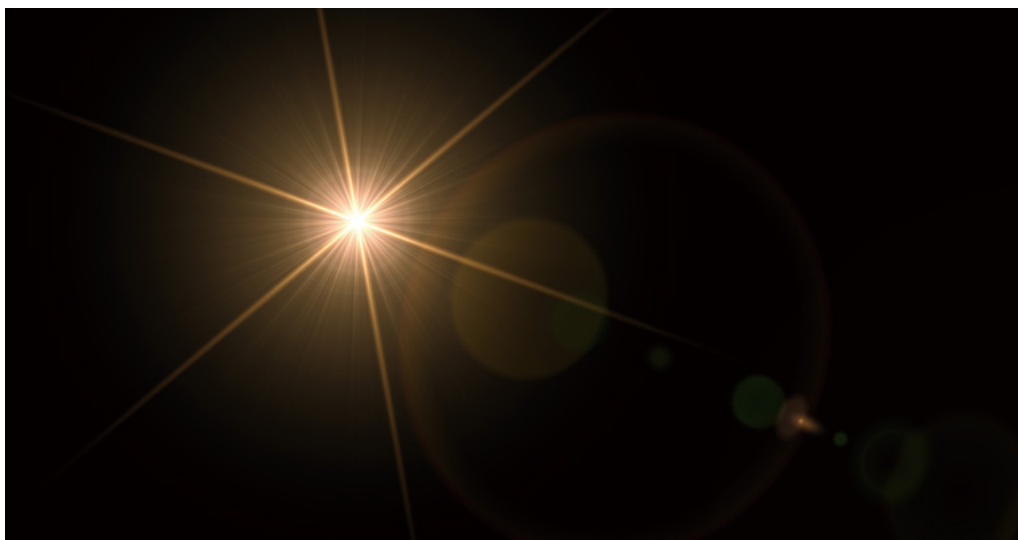
自我認識

多元出路

生涯管理

#### 在「多元出路」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 以生涯發展為介入方式，不再以危機介入為主，而是強項為本，強調如何從危機中找到並發展案主的強項，發掘到更加多元的出路。
- 在多元出路階段，生涯發展的支援可以為案主提供不同的職業道路選擇，分享不同的行業信息。同時，案主也能與行業接軌，並連繫到不同的持份者。
- 根據「堅趣及延展工作概念」，青年工作者可考慮以橫向及縱向的方式，協助案主進行多元探索，從而幫助案主擴闊職趣想像及選擇。在此階段，青年工作者亦可以運用 VASK 卡，協助案主整理多元探索過程中的經驗。



**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

青年工作者透過多元的探索適時給予青年工作和就業的資訊，幫助他們建立正面的職業角色，有助他們認識到自主選擇的權利和更多的出路選擇。此案中，青年工作者鼓勵青年參加籃球活動。在籃球活動中，青年除了可以練習球技外，還可以通過與隊友的合作，發展團隊合作和有效溝通的能力。雖然這未必是直接的職業道路選擇，但這些技能都是未來在職場上可以運用的可轉移技能（Transferable Skills）。

另外，青年工作者也鼓勵青年嘗試其他相關的體育活動，例如從籃球擴展到閃避球等的其他球類運動，擔任運動助教和參與運動博覽等活動，以此拉闊其興趣廣度。興趣和職業發展的緊密結合可以推動青年找到自己人生的職趣組合（Work Life Mix），並能在未來持續發展。

同時，青年工作者需要一個開放的心態看待個案的價值觀和興趣，為青年制定生涯發展路線的個人輔導，並建立新的職業身份。在這個個案中，青年工作者會安排不同主題的體驗活動，如生死教育和戒賭活動，並持續跟進，幫助青年建立履歷，希望透過不同的經歷促進青年轉變。青年工作者亦會幫助青年發展堅趣、擴闊出路，以尋求更多的選擇。

另外，青年工作者更嘗試拓展青年的人脈網絡，為其日後與工作世界接軌打下基礎。青年工作者邀請青年參加與企業合作的師友計劃，有助拓展青年的視野，並幫助他轉化正面身份。這個商會由專業人士組成，其成員會跟青年交流，分享自己的成長困難及跟青年類似的人生經歷，進而成為青年的人生導師和榜樣（Role Model）。這些活動對基層出身的青年尤为重要，原因是他們可能缺乏接觸這些資源和持份者的機會。

機構做到以上提及的實踐，就可以判定為已達到了基準三、六和八的良好實踐標準：

**基準三：從多元出路資訊中學習**

青年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。

**基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導**

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

**基準八：與工作世界作有意義的接觸**

青年可以有多種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青年還可以取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。



#### ▶ 第四階段（展望）

社工可以嘗試為阿明提供持續的興趣發展活動，例如加入球隊、考取健身教練牌照、足球興趣班和師友計劃等。同時，阿明的學業成績不錯，社工也可以嘗試協助他繼續升學。另一方面，如果阿明被捕後需要上庭，社工應在上庭期間陪伴他。假如阿明被判監，他重返社會後，有黑文化背景的朋友可能會再次聯繫他，令阿明面對再次加入黑社會的風險。

在這個階段，阿明所面臨的危機尤為關鍵，因為他所做的選擇與生涯發展息息相關。此時，他對生涯發展的動機十分強烈，但同時伴隨著負面情緒，因為害怕做出錯誤的決定，並且對未來充滿了許多不確定性，這些都是他需要深思熟慮的問題。

啟發參與

自我認識

多元出路

生涯管理

#### 在「生涯管理」階段，生涯發展概念發揮了甚麼作用？

- 生涯發展是一個漫長的過程，在生涯管理這個階段，青年工作者可以選擇幫助案主全方位地裝備自己，讓案主發揮自主性，並激發案主的領航能力。
- 這階段的最終目標是使案主成為生涯發展的主人翁，遇到困難時可以積極尋找解決辦法，在職涯的道路上越走越遠。
- 從生涯發展的角度而言，案主需要具備風險管理和抗逆力來迎接未來生活中潛在的危機。
- 針對案主過往參與的各種活動以及人生經歷進行整理，檢視其生涯發展核心能力，以裝備他面對將來生涯發展中各種選擇及決定。
- 具體方法包括使用 CV360<sup>®</sup> 進行整理，並指導案主在未來自主地對自己的經歷進行整理及更新。另一方面，可以運用生涯發展路線圖 (Career Roadmap)，與案主共同設定短期目標和行動計劃，以及制定中期目標。



**香港生涯發展自評基準（社區）<sup>◎</sup> 延伸閱讀****服務升級版本：**

在此個案中，青年工作者為青年提供個人的生涯發展輔導，例如持續的興趣發展、師友計劃等，嘗試與青年共同創建個人的生涯發展能力，即面對危機的抵抗能力和風險管理能力。青年工作者幫助青年從成長危機中，整理出他過往抵抗危機和試探的決定性因素，轉變為將來遇到危機時的抗逆力，讓青年知道自己日後可以如何再次抵擋其他危機並做出抉擇，學會自己面對人生挑戰，成為自己生涯發展的主人翁。

制訂生涯發展路線圖的個人輔導也需要著重於培養青年的危機管理能力。以此案為例，假如青年不幸入獄，他重返社會後需要面對有黑文化背景朋友的聯繫和再次加入黑社會的風險。以往青年工作者的做法可能是建議青年拒接電話、搬離原本的社區，以避免接觸來杜絕再犯的風險。以生涯發展的角度來看，這關乎青年的風險管理能力，青年工作者要與青年一同培養自身的抗逆力來抵抗誘惑和試探，讓青年可以自己管理人生的風險。

做到以上所述，即可被評定為達到香港生涯發展自評基準（社區）<sup>◎</sup> 的基準五和基準六之良好實踐：

**基準五：青年參與及共同創建**

青年應成為自己生涯發展的主人翁，機構應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯旅程的開拓人。

**基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導**

當為升學及就業作出重要選擇時，每位青年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。

不同的服務和個案都有所區別，以上個案只供參考之用。



## 有黑文化背景之青年個案

### 第一階段

#### 聚焦於基準核心

在**啟發參與**階段，由不同服務部門的領袖成員組成團隊，鼓勵對青年發展有熱忱的同事瞭解青年的異質性及其在生涯發展方面的不同需求（**基準二**），與機構的政策配合，將生涯發展的視角納入機構年度計劃中，並作為服務中最重要的介入手法（**基準一**），讓前線同工跟隨。



### 第二至四階段

#### 以青年為本並創建生涯發展有利環境

在**自我認識**階段，青年工作者採用興趣為本的生涯發展介入模式，可為未有具體方向的青年提供體驗和培訓活動，讓他藉此了解自己的 VASK 及個人興趣。（**基準四**），與青年共同建立職業發展計劃。（**基準五**）

而在關鍵時刻，如出庭或處理學校問題時，青年工作者可邀請家長作為代表出席，助長青年與家長之間建立正面雙向溝通，讓家長成為青年生涯發展重要的支持者。（**基準十**）

在**多元出路**階段，青年工作者透過多元的探索適時給予青年工作和就業的資訊（**基準三**），同時安排不同主題的體驗活動，幫助青年建立履歷，發展堅趣並擴闊出路，以尋求更多的選擇。（**基準六**）青年工作者亦可嘗試藉著與企業合作的師友計劃，拓展青年的人脈網絡，為其日後與工作世界接軌打下基礎。（**基準八**）

到了**生涯管理**階段，青年工作者可與青年共同創建個人的生涯發展能力（**基準五**），亦即面對危機的抵抗能力和風險管理能力，幫助他們學會自己面對人生挑戰，成為自己生涯發展的主人翁。（**基準六**）

## 關於「賽馬會鼓掌·創你程計劃」

為期十年的「賽馬會鼓掌·創你程計劃」由香港賽馬會慈善信託基金策劃及捐助，是一個結合跨界別資源的生涯探索計劃，致力連結學校、商界及社福機構，構建一個與青年共創、可持續發展的生涯發展體系，以令青少年由在學至工作的過渡能更順暢，並鼓勵青年人活出無限可能，於自己獨一無二的人生歷程中踏出新一步。

計劃首五年已惠及近 30,000 名在學／非在學的青少年，並為超過 4,000 名教師及 1,800 名社工提供生涯發展的專業培訓。結合以積累的實證經驗，以及參考全球生涯發展指標，本計劃將制定出切合本港需要的「香港生涯發展自評基準」，並推展至全港三分之一的中學。計劃亦將為超過 70 項社區青少年服務及職前訓練注入生涯發展的元素，服務延至 160,000 名青年人，讓青少年建立積極人生以貢獻社會。

策劃及捐助：



香港賽馬會慈善信託基金  
The Hong Kong Jockey Club  
Charities Trust

聯合策動：



香港中文大學  
The Chinese University of Hong Kong



香港教育大學  
The Education University  
of Hong Kong

策略夥伴：



香港基督教服務處  
HONG KONG CHRISTIAN SERVICE



香港青少年服務處  
HONG KONG CHILDREN & YOUTH SERVICES



善導會  
SideBySide



YWCA  
女青



Generation  
HONG KONG 港