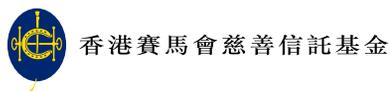


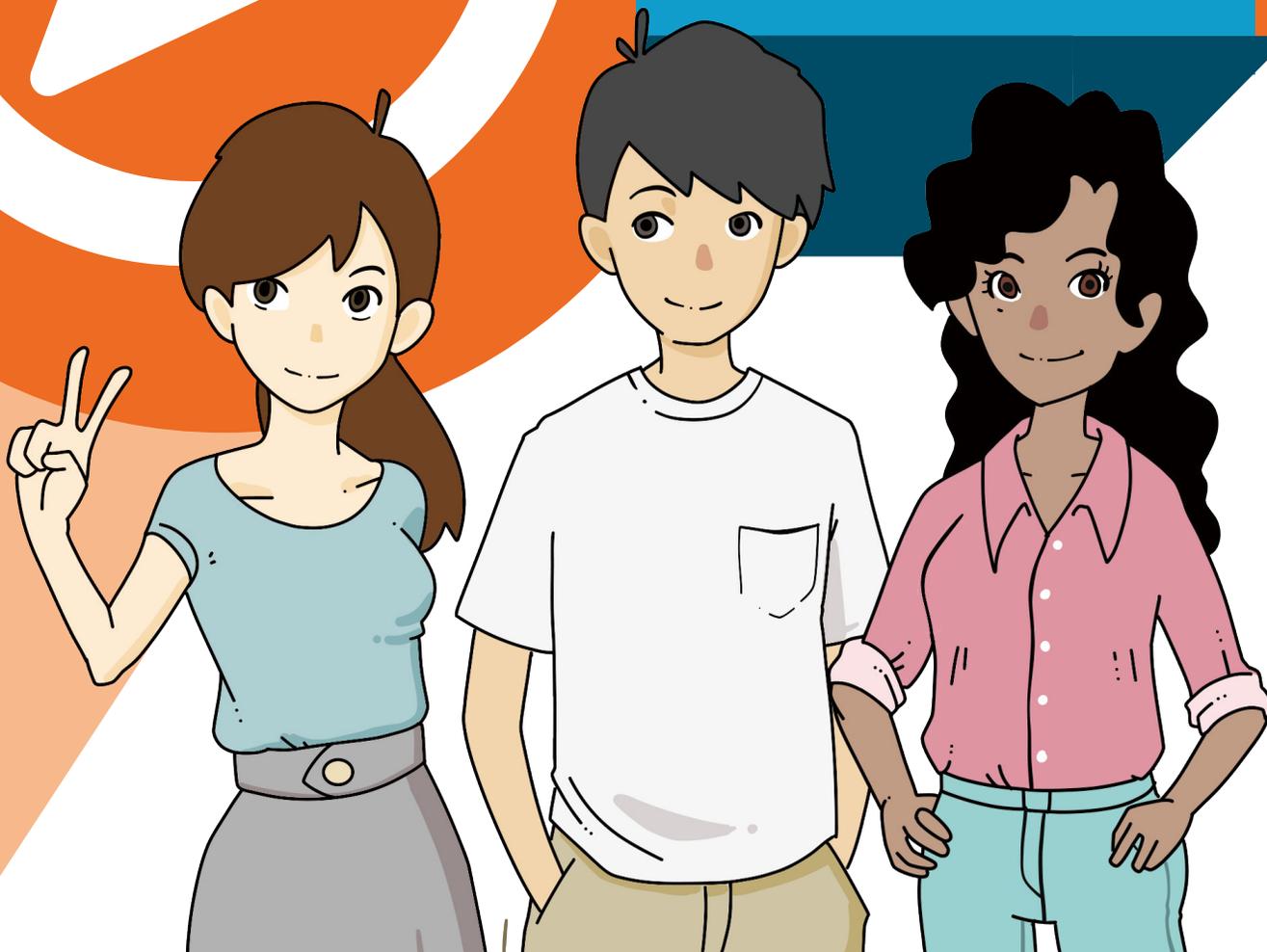
策劃及捐助



聯合策動



香港生涯發展  
自評基準(社區)<sup>©</sup>  
實務分享冊





CLAP Jockey Club  
賽馬會 鼓掌·創你程



02

**前言**

03

**香港生涯發展自評基準(社區)<sup>®</sup>簡介**

06

**更生青年**

重建穩定正向生活模式 尋求轉變生涯發展身份

10

**出現偏差行為的青年**

整全介入支援個人成長 建社會資本助迎接挑戰

14

**「特殊學習需要」的青年**

強調優勢為本視角出發 建設職涯發展有利環境

18

**高危輟學青年**

興趣為本體驗增加動機 連接校園社區過渡承托

22

**隱蔽青年**

循序漸進個別輔導跟進 多元體驗助建社交網絡

26

**年青媽媽**

強化家庭社區二大支援 重新肯定生涯發展身份

30

**少數族裔青年**

職場體驗促進文化適應 拉近青年社會雙方理解

34

**香港生涯發展自評基準(社區)<sup>®</sup>—資源網絡及工具**

35

**鳴謝**

36

**詞彙表**

## 前言 - 倪錫欽教授 總監(社區、首席研究顧問)

作為「賽馬會鼓掌·創你程計劃」總監(社區、首席研究顧問)香港中文大學與六所社福機構攜手合作，整合前線社工的服務經驗，設計並推展「香港生涯發展自評基準(社區)<sup>®</sup>」，幫助機構持續檢視服務策略，為現有青年服務注入生涯發展元素，藉此在社會福利及服務業界推動生涯發展主流化。有了這項自評基準，本地的青少年服務單位，便可以推展符合國際標準的優質生涯發展服務。

在 2021 至 2024 年期間，我們邀請了四十九個青少年服務單位參與此計劃。除了記錄不同服務單位推行自評基準的成效，我們還共同探討在實踐生涯發展主流化過程中所面對的機遇與挑戰，持續優化 CLAP@JC 的支援方向和模式。讓青少年服務單位在變化不斷的社會環境中，全面及可持續地協助青少年從學校過渡至社區及工作世界，並鼓勵青年活出無限可能，於自己獨一無二的人生歷程中踏出新一步。

踏入計劃的第十年，CLAP@JC 的同工成立了一個工作小組，收集並整合在促進特定目標青年群體生涯發展時的良好實踐經驗和範例，製作了這本實務分享冊，以推動各機構在日後生涯發展服務上的相互支援與學習，對本地青少年服務的生涯發展主流化作出重要貢獻。

在此，我衷心感謝各位同工在百忙之中參與製作這本精美的心得分享冊，特別感謝由劉慕妍女士帶領的香港生涯發展自評基準(社區)<sup>®</sup> 實務分享冊工作小組(成員包括：陳寶怡女士、鍾妍慧女士及古燕玲女士)，在撰寫及行政上的協調。這本實務分享冊不僅展現了特定目標青年群體的服務介入特性，還深入探討他們的需求，展示良好範例，成為青年生涯發展方面的重要參考資料。





香港生涯發展自評基準(社區)<sup>©</sup>是一個有系統的社區服務自我完善框架，有助青少年服務單位推動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，為現有青少年服務注入生涯發展的元素。建基於「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(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)<sup>©</sup>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。

在發展期間，團隊共邀請了十一個青少年服務單位參加先導計劃，除了記錄不同服務單位推行自評基準的果效，亦會共同探討實踐生涯發展主流化所面對的機遇和挑戰，以持續優化「賽馬會鼓掌·創你程計劃」的支援方向和模式，讓青少年服務單位在變化不斷的社會生態環境中，有系統地、全面地及可持續地協助青少年由在學校過渡至社區及工作世界，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。

## 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>©</sup>





## 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>©</sup> - 十項基準與實踐標準概覽

	基礎準則	良好的實踐標準是什麼？
1	穩定和清晰的生涯發展政策	青少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。
2	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。
3	從多元出路資訊中學習	青少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。
4	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。
5	青年參與及共同創建	青少年應成為自己生涯發展的主人翁，青少年服務單位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發展前路開拓人。
6	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，每位青少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。
7	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。
8	與工作世界作有意義的接觸	青少年可以有多种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。
9	與持續進修機會作有意義的接觸	青少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。
10	家長參與和支援	青少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。



## 更生青年

### 重建穩定正向生活模式 尋求轉變生涯發展身份

更生青年是指會因其犯罪行為而面對法律後果，被羈押或被判以感化令的青年。他們重新融入社會通常面臨重大障礙，包括被標籤化、低學歷和就業困難，以及對家庭和社區支持的需求。透過營造支持性環境，社會可以幫助這些青年建立有成效的生活模式，支持他們的個人發展，減低其重犯的機會，從而促進整體社區的安全與和諧。

## 更生青年所面對的挑戰

### 1. 心理健康挑戰

更生青年常常面臨焦慮、抑鬱和創傷情緒等心理健康挑戰，身心健康狀況欠佳，以致在生涯發展方更加阻礙重重。針對性的介入和持續的支持可以幫助這些青年克服心理障礙。

### 2. 被主流社會標籤化

許多更生青年面對與社會環境不同層面的負面標籤，導致被孤立，妨礙他們在社區內與其他人建立關係，影響生涯發展。由於缺乏支持和指導，他們往往對於面對生活的責任亦會感到不知所措，或對未來沒有信心。

### 3. 缺乏家庭支持

不少更生青年都缺乏穩定的家庭支持網絡，甚至要面對種種家庭問題或衝突，情緒狀態因而受影響，生活模式都處於不穩狀態，或會增加重覆犯案的可能性，不利於生涯發展。

### 4. 高危生活模式

因為不同原因，部分更生青年有重覆犯案的傾向，而他們管理行為的挑戰通常源於創傷或不穩定情況，需要專門的計劃來有效應對這些需求，以幫助他們改善狀況，遠離高危的生活模式。



## 更生青年的需求

### ★ 情感支援及穩定的生活環境 .....

許多更生青年經歷創傷和不穩定，因此需要情感支援和心理健康資源的支持。再者，穩定且安全的生活環境對他們的情感和心理健康至關重要，有助於他們建立韌性並降低重犯風險。社區應致力於提供安定的住所，減少干擾，從而促進他們的康復與成長。

### ★ 教育資源 .....

更生青年需要獲得教育及進修的機會，以增加未來的發展潛力。他們需要多方面的教育支援，包括輔導、導師計劃和技術資源等，以輔助學習。

### ★ 生活技能培訓 .....

一些實用技能如預算管理、人際關係和就業準備等，對於促進更生青年建立獨立性至關重要。因此，這些技能的培訓計劃可幫助更生青年成功適應並融入社區的生活。

### ★ 健康服務 .....

更生青年需要全面的醫療支援，包括身體和心理兩方面的健康服務，例如心理創傷治療、精神康復跟進，與及針對藥物濫用等問題的計劃等等。

### ★ 職業導向 .....

更生青年需要探索多元職業選擇，與及職業培訓方面的支持，以拓闊視野、增加職業技能，改善就業前景。這些支援包括師友計劃，除了可為青年提供工作實務技能訓練，亦能將青年與各領域專業人士聯繫起來，有利於他們的長遠發展。

### ★ 社交及餘閑生活 .....

鼓勵更生青年參與團隊合作活動及互動的社區計劃，與朋輩及導師建立關係，助其形成有意義的聯繫，對於他們的社交發展非常重要。透過體育、藝術和娛樂計劃提供身體活動和社交參與的機會，有助更生青年增強身心健康，亦有利他們融入社區。

非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 框架，回應更生青年的需求：



青年工作者會先了解青年的興趣與想法，然後安排針對性和有吸引力的活動，以增強參與感和學習效果。

在機構與社會之間的關鍵過渡期，更生青年經常面臨多重困難，阻礙他們建立健康的支持網絡，包括人際關係的損壞或中斷，導致他們再次回到以往的犯罪圈。參考「更生青年的 User Journey」，機構通過計劃和個案工作，目的旨在通過創建平台，促進青年的生涯發展歷程和領航技能，讓他們分享自己的想法、激勵創新，並在青年工作者提供的諮詢支持下，建立正向的人際關係。

首先，針對更生青年的實況及需要，生涯發展介入主要專注於協助他們自我認識和整合經驗，並進行目標設定，整個過程約需經歷六次小組活動。

至於在社區環境中，針對正處於監管令下或入住中途宿舍的青年，生涯發展介入會傾向提供行業認識、興趣探索、工作實習等各種形式的職業和生活支持，包括諮詢和轉介至社會康復與社區綜合服務中心等。



## 良好實踐措施

### 1. BM 3, 4, 5, 6, 9 | 健康生活模式和技能培訓

生涯發展計劃旨在幫助青年發展學業以外的潛能，鼓勵他們通過合法途徑滿足需求。機構設計了生涯發展小組活動，首先了解青年的興趣與想法，然後安排針對性和有吸引力的活動，以增強參與感和學習效果。

活動內容包括社交與商業場合的溝通技巧、形象塑造、新興運動與文化、餐桌禮儀體驗等，這些都能有效提升青年的社交技能，擴闊生活經驗，幫助他們相信自己能超越當前社交圈，過上更充實的生活。

### 2. BM 6 | 理財計劃

許多更生青年在財務與投資管理方面的知識不足，往往追求「快錢」，可能導致犯法。機構提供的理財計劃旨在提升青年的財務管理技能與知識，通過工作坊或長期課程來學習管理財務，培養健康和正確的投資心態，避免衝動和失控的投資行為。

### 3. BM 7, 8 | 青年創業計劃

通過參與青年創業活動，青年可以擴展社交網絡並建立自己生涯發展 (CLD) 的新身份。活躍的職場網絡和商業活動的引導有助於他們遠離犯罪圈子。

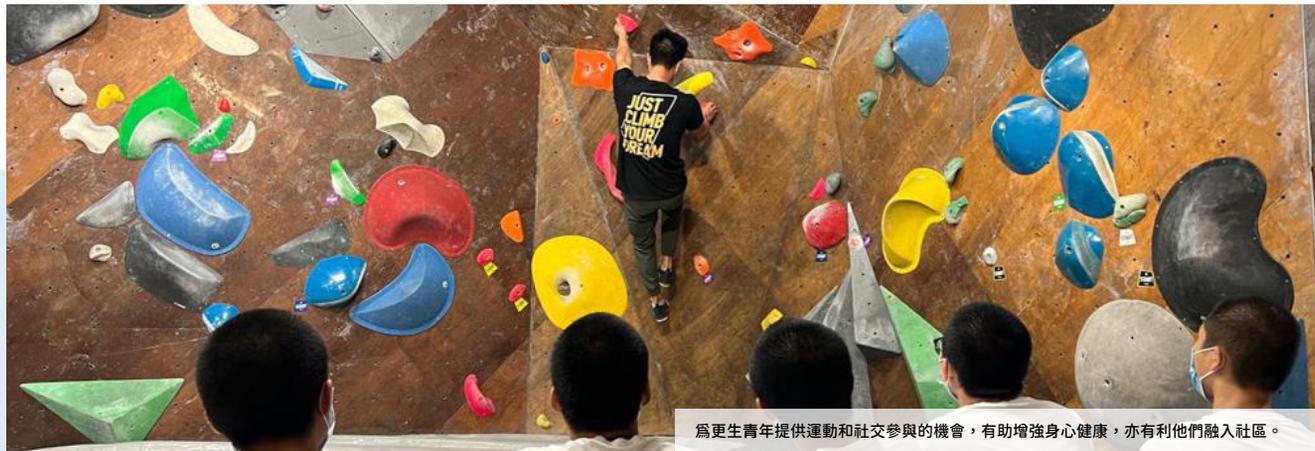
這項服務提供固定的空間，讓青年定期聚集或舉辦工作坊，展示創業想法及才能，實踐創業計劃，體現以青年為主導的願景，讓他們成為支援者，同時在輔助下排練和試行計劃。

### 4. BM 8, 9 | 職場師友計劃

在該計劃開展前，青年和僱主都會接受青年生涯發展框架和 VASK 概念的培訓。青年可獲安排進行兩週至一個月的實習體驗，並會獲得津貼。

參與計劃的僱主來自各行各業，提供職場相關的建議及支援，以「師友」身份與青年同行，協助他們在職場上成長。

參與者之一 Kenneth 的故事是成功案例。他在一家建築設計公司擔任設計助理，協助設計和寫作工作。在實習過程中，僱主發現他善於在設計圖中表達到設計的意念，發掘到他的寫作能力。這項發現使 Kenneth 的信心提昇，更勇於探索自己的生涯發展路向，後來更申請入讀歷史碩士學位，以進一步深造。他的僱主還鼓勵他參加劇本寫作比賽，以發展他的才能並建立積極的身份認同。



為更生青年提供運動和社交參與的機會，有助增強身心健康，亦有利他們融入社區。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 青年身處更生之中，雖然失去自由，卻是另類的有利環境，讓他們更專注地思考自身的經歷及生涯發展。在此階段，青年工作者會集中於跟青年建立關係，並為他們安排一些興趣體驗，激發他們對生涯及職涯的想像與期盼。



### 在「自我認識」階段

- 更生青年往往會擔心自己的身份及案底會否影響升學或工作，因此讓他們知道自己可轉移的強項及個人價值觀、態度、技能及知識，自己仍有選擇及可能性十分重要。青年工作者會使用不同的工具，包括 ENOW、VASK 等，幫助年青人檢視自己過去經歷或能力，並將這些資源及能力轉移於裝備自己。



### 在「多元出路」階段

- 青年工作者會邀請不同的伙伴和僱主與更生青年進行分享交流，幫助青年開拓職業想法和選擇。此外，通過為更生青年提供工作體驗和參觀各類職業場地，可讓他們能夠深入了解自己感興趣的工作及其發展潛力。
- 青年工作者安排工作實習時，應以青年為本，協助他們尋找自己希望嘗試的崗位，讓他們在實際環境中學習和成長，從而更加投入工作，增加未來的就業機會。



### 在「生涯管理」階段

- 青年工作者繼續以個案形式持續跟進更生青年的發展，關注他們的生涯目標，協助他們升學和就業。
- 機構繼續提供相應的配套，幫助他們拓展思維，並建立良好的網絡，包括獲取僱主和其他持分者的支持，有助於他們轉變身份，增強其在社區中生活的信心，促進他們奉公守法，穩定地生活及迎向未來發展。

## 其他需要關注的要點

**1.** 青年工作者需要以平等和同行的角色來支持更生青年，幫助他們重新建立新的身份。這種身份重建不僅關乎自我認同，也能提升他們的自信心和社會融入感。透過相互理解和尊重，讓更生青年感受到自身的價值，從而更好地適應社會，開展新的生活和職業道路。

**2.** 青年工作者亦要特別關注更生青年的心理狀況，透過針對性的活動和支持，促進他們的心理健康，幫助他們更好地應對挑戰，並為未來的重返社會做好準備。



## 出現偏差行爲的青年

整全介入支援個人成長 建社會資本助迎接挑戰

「出現偏差行爲的青年」是指那些可能挑戰社會規範和期望的青年，通常是外展服務的對象。這些行爲可能包括輕微的違規行爲，如逃學、濫用藥物或參與暴力事件等。這些行爲背後往往反映了青年正面臨多重困難，而行爲本身亦會爲他們帶來其他後果或挑戰，影響其生涯發展，需要適切的介入。

### 出現偏差行爲的青年所面對之挑戰

#### 1. 情緒和心理危機

出現偏差行爲的青年，通常在身份認同、朋輩壓力和被接納的需要方面，都面臨著危機。這些壓力可能導致他們感到自卑，並產生焦慮和抑鬱。他們可能會以偏差行爲，例如濫用藥物或犯罪，以逃避情緒困擾或獲得朋輩接納。由於難以啟齒自身感受或尋求幫助，令他們陷入偏差行爲的惡性循環，進一步與支援網絡疏離。

#### 2. 有限的自我意識

出現偏差行爲的青年往往面臨著多重挑戰，包括創傷經歷、精神健康問題、適應不良的調適機制，以及與創傷相關的身心反應。這些挑戰會限制他們累積正向的生涯發展經驗，阻礙他們認識及了解自己的性格特質與能力，因而難以找到適合自己的生涯發展方向。

#### 3. 對事業發展低動力和缺乏興趣

基於以上兩個挑戰，出現偏差行爲的青少年，可能對自己的生涯發展失去興趣或動力，或者會選擇透過不法行爲來賺取金錢，因而阻礙他們參與和連繫與生涯發展相關的活動和資源。

#### 4. 負面的朋輩影響

出現偏差行爲的青年，或會透過加入幫派來滿足他們對安全感和陪伴的需求，進一步令他們陷入更嚴重的偏差行爲，甚至可能涉及非法活動，並導致對其生涯發展造成危機。

#### 5. 有限的職涯選擇

出現偏差行爲的青年，通常主要依靠朋輩介紹工作機會，導致他們的職涯選擇有限制，對多元化的生涯選擇和發展途徑缺乏認識。



## 出現偏差行爲的青年之需要

### ★ 個人成長的整全支援 .....

服務單位應為出現偏差行爲的青年提供全面的支援，以回應他們的情緒、心理和社交需要，包括營造一個安全和有利環境，讓他們梳理過去經歷，促進他們發展健康的應對機制和情緒調節技巧，以及提升他們的自我意識和自我探索能力。

### ★ 支援網絡 .....

對於出現偏差行爲的青年而言，與朋輩、導師和值得信賴的成年人建立牢固的支援網絡至關重要。這些有利的人際關係及網絡，能幫助他們在生涯發展的旅程中建立歸屬感、信任和穩定性。

### ★ 接觸多元化的職業選擇 .....

服務單位應為出現偏差行爲的青年提供機會，讓他們了解和體驗各種職業選擇和途徑，擴闊他們的視野，從而訂立合適的生涯發展目標。

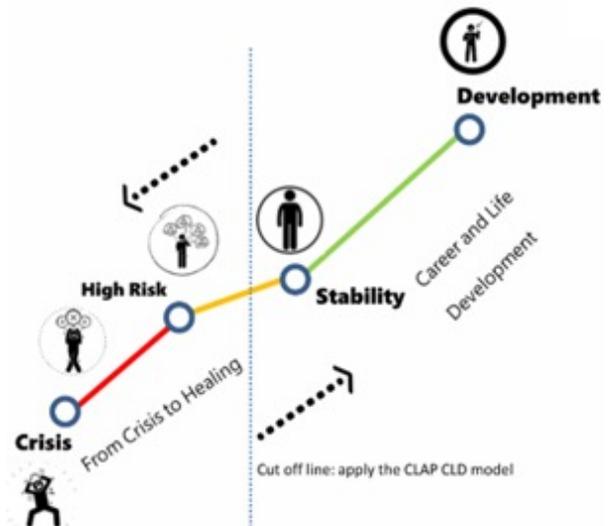
非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 框架，回應出現偏差行爲的青年的需求：



興趣發展活動可幫助青年更全面地理解自己的價值觀、態度、技能及知識。圖為「深宵拳館」活動。

機構將接觸偏差行爲青年的服務計劃與生涯發展介入聯繫起來，可以擴展思維模式和實務工作，從危機介入方法轉向以發展為本的觀點。這樣的轉變使青年工作者能同時處理即時的危機需求和長期的發展目標，提供全面的支援，幫助青少年找出危機根源，制定有效的介入策略，以應對當前挑戰和未來抱負。

透過識別和善用內部與外部資源，青年工作者可以優化對偏差行爲青少年的支援，解決即時危機，並為他們的長遠發展和福祉奠定基礎。在外展服務中融入以發展為本的觀點，使青年工作者能利用更廣泛的資源，幫助青年從危機過渡到穩定，並持續發展。



服務流程融入以發展為本的觀點，提供生涯發展服務。  
(圖片來源：香港基督教服務處深宵外展服務)



## 良好實踐措施

### 1. BM 1, 2, 6, 7, 8 | 系統性的介入方式

機構採用以發展為本的系統性方法，根據青年的不同階段提供事業和人生發展服務。輔導服務幫助青年整合經歷，並透過評估工具了解自我，制定生涯發展路線圖。小組活動促進支援網絡，修復人際關係。工作體驗和實習計劃幫助青年認識多元職業，並透過資源優化支援，助其實踐事業計劃。

### 2. BM 4, 7 | 著重處理創傷經驗及自我身份問題

對於受創傷影響的青年，介入重點在於創造安全且接納的環境，幫助修復人際關係和重建社交網絡。青年可按自身節奏探索過去經歷，鞏固價值觀，從而系統性地重建自我認同，發展新身份和成長方向。

### 3. BM 4, 6 | 個人輔導和事業管理

機構提供個性化支援，協助青年識別和審視進修與就業的需求與目標。青年工作者不僅提供技能訓練，還幫助探索人生意義，激發事業發展的動力。通過制定事業發展路線圖，利用過往經驗激發新思維，增強對自我的理解。

### 4. BM 9 | 提供多元化的持續進修選擇

機構提供本地及海外課程資訊，鼓勵青年探索不同文化，整理自身價值觀，並建立更強烈的自我意識和身份認同。



青年透過參與「深夜狂行」挑戰活動，增強自信心以及與青年工作者的互信關係。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 首先，青年工作者需要確定青年的當前階段是危機、高危還是穩定。外展服務中接觸到的偏差行爲青年通常會有出明顯的表面危機，例如離家出走、自殺等，青年工作者應優先處理這些危機。
- 彼此共同度過困難時刻，增強信任感，是青年工作者與服務對象建立關係的黃金時期。這時可邀請青年參與活動，進入系統性的介入。
- 在建立關係的過程中，應採取整全的優勢爲本方式，不僅關注行爲問題，還要從興趣及其他方面全面了解服務對象，並鼓勵他們分享正面經驗。



### 在「自我認識」階段

- 在幫助青年認識自己時，即使是偏差行爲，亦能提供重要的資訊。雖然這些行爲本身有絕對的對與錯標準，但若仔細分析，可發現其中的「經驗」亦值得探討，當中或會反映他們的一些價值觀、態度、技能和知識等。透過這種深入的反思，青年可以更全面地理解自己，有助生涯發展。



### 在「多元出路」階段

- 社會服務中的多元發展活動，不少都是以挑戰爲本的。在這個過程中，可以邀請一些持份者，如僱主，一同參與挑戰活動。這樣的安排可促進青年與持份者的彼此認識，還能讓持份者親自見證青年的成長與變化。透過共同參與挑戰活動，青年不僅能增強自信心，還能建立與持份者之間的聯繫，爲未來的職業發展打下良好基礎。



### 在「生涯管理」階段

- 這個階段的重點在於爲青年創造有利的環境，提供必要的資源、支持和機會，幫助他們克服困難及社會的標籤。整全的支援系統不僅提升他們的自信心，還能促進他們的成長和學習，讓他們在面對挑戰時更加堅定。

## 其他需要關注的要點

**1.** 即使在介入過程中情況良好，有偏差行爲的青年仍可能因被拘捕而再次面臨危機，導致他們的生涯發展歷程倒退。因此，在早期或持續的介入中，應著意幫助他們建立和擴展社會資本，以增強他們的社交網絡和資源，爲未來的發展奠定基礎。

**2.** 支援出現偏差行爲的青年的早期階段往往要從創傷的角度出發，後期則結合生涯發展 (CLD) 的視角。因此，基準中的「專業能力和領導」(BM1) 尤爲重要，青年工作者必須能夠整合關於青年工作的不同心理知識與技巧，以致能爲他們提供有效、整全的支持和指導。



## 「特殊學習需要」的青年

強調優勢為本視角出發 建設職涯發展有利環境

「特殊學習需要」的青年(簡稱「SEN 青年」)是指在學習上有某些困難並需要特別教育支援的學生，其困難包括多種生理及心理狀況，包括特殊學習障礙、智力障礙、自閉症、肢體傷殘及言語障礙等。他們往往在學校或社會內被視為能力弱的一群，然而生涯發展視覺的介入，強調以「優勢為本」出發，協助他們發掘個人特質及優勢，實現自我成長並促進個人發展。

## SEN 青年所面對的挑戰

### 1. 自我效能感低落

SEN 青年在主流環境中比其他人承受更多挫折，導致自卑和無助感，影響自信心。他們對未來的期望和生涯發展目標不明確。

### 2. 缺乏全面自我了解

「特殊學習需要」的標籤可能影響青年的自我形象，並因挫折而形成負面看法。在資源不足的融合教育環境中，他們缺少探索自我潛能的機會。

### 3. 人際關係及支援網絡薄弱

自閉症及注意力缺陷多動症可能影響青年的溝通技巧，導致誤解和人際關係困難。在缺乏包容的環境中，他們可能遭受排斥和欺凌，進一步削弱建立關係的信心。

### 4. 未能掌握多元生涯發展途徑的資訊

學業限制(如閱讀和專注力問題)影響 SEN 青年的學習和升學選擇，使其生涯及職涯受到限制。社會普遍認為 SEN 青年的工作能力較低，導致他們被分配簡單工作，無法充分發揮潛能。



## SEN 青年的需要

### ★ 建立正面經歷及人際支援網 .....

SEN 青年需更多元化的學習途徑和實踐經驗，以增強自我效能和生涯發展動力。他們應參與各種活動，建立正面連繫，擴展人際支援網絡。

### ★ 「優勢為本」的自我了解 .....

SEN 青年需進行自我探索，釐清生涯抱負並發掘自身優勢。他們應以正面角度理解自己的特質，接納挑戰，調整自我期望，並尋找改進方法。

### ★ 加強生涯發展資訊及選擇 .....

SEN 青年需要充分的生涯發展資訊，探索多元職業路徑和職場體驗，學習如何獲取個人發展所需的信息，擴闊選擇和希望。

### ★ 持份者的理解及接納 .....

社會大眾和家長應以開放態度理解 SEN 青年的特質並給予支持。僱主應根據青年的優勢，提供合適的職位，擴大其學習和職業發展的空間。

非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>◎</sup> 框架，回應 SEN 青年的需求：



透過連結配合青年的興趣、能力的社區服務機會及職場學習體驗，例如環境產業相關的實習，可為他們提供實務技能發展。

機構運用「優勢為本」的輔導方法，協助 SEN 青年辨識及善用自身優勢，培養自信及抗逆力；並提供多元化及有組織的小組活動，例如興趣為本的學習，促進他們的社交聯繫及朋輩支援。另外，透過連結配合青年的興趣、能力的社區服務機會及職場學習體驗，可培養他們的目標感，提升自我效能，並提供實務技能發展，使他們接觸到不同職業道路。



職場人士向 SEN 青年分享職業資訊，促進知情抉擇。

## 良好實踐措施

### 1. BM 2, 4, 6, 8 | 獨特的生涯發展介入模式

機構針對 SEN 青年的需求，發展全面的混合介入模式。透過一對一輔導，青年在安全環境中探索自己的優勢和興趣，培養自我意識和自尊。小組活動如成長小組和興趣工作坊則促進社交技能和朋輩學習。此外，社區服務創造有利環境，幫助青年發掘興趣和建立實用技能，支持他們在生涯過渡時做出知情抉擇。

### 2. BM 3, 5, 7, 8 | 以職場學習為本

機構發展職場學習項目，以滿足 SEN 青年的事業和個人發展需求。參與項目後，青年能獲得行業資訊，了解所需技能和態度，並從工作環境中的互動學習，識別自身優勢和劣勢。職場學習提高他們的學習動力和目標感，促進知情抉擇。

### 3. BM 6, 8 | 過渡規劃及支援

機構與社區僱主建立夥伴關係，支持 SEN 青年順利過渡到就業或進修。透過展示青年的成就，挑戰偏見，並推廣共融形象，提高社會對 SEN 青年的認識。在此過程中，僱主需進行調適，讓青年在適合的崗位上發揮潛能，例如與職業治療師合作，為不同能力的青年設計合適的工作流程。



學生到職場參觀，實地了解工作環境及要求。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 一般而言，在初期階段即可嘗試讓 SEN 青年接觸職場。活動不僅限於一般的興趣體驗，更可以透過多層次的職場文化來進行，包括職場參觀及一些實際的體驗。比如參觀車房時，青年可以實際看到檢查車輛的過程，甚至動手檢查車子。
- 青年能夠認識現實工作環境，與職場人士進行交流互動，學習不僅僅是書本上的知識，獲得更多實用的資訊和回饋，提升他們對生涯及職涯的期盼，與他們的職業技能和信心。



### 在「自我認識」階段

- 在自我認識階段，青年工作者可透過 VASK，協助 SEN 青年總結自己在職場探索活動中的發現，使他們清楚地了解自己的優勢和特點，建立其「優勢為本」的視角，逐步幫助他們脫離自我效能感低落的問題，對於其生涯發展有關鍵作用。
- VASK 也能應用於小組活動中，促進 SEN 青年的人際關係發展。小組成員可以運用 VASK 來描述組員或導師的表現，表達對對方的欣賞和肯定，例如描述觀察到的對象重視的價值、態度等。透過互相讚賞和鼓勵，建立正面的人際相處經驗，提升 SEN 青年的自信心和社交技巧，並學習如何有效地表達讚賞和肯定，增強彼此的連結和團隊合作精神。
- 過程中，青年工作者或需因應 SEN 青年的獨特需要，對介入或表達自己的工具作出調適。例如協助青年整體生命故事時，可以先鼓勵他們用繩子來象徵生命，先塑造繩子的形狀，以此來表達高低起伏，然後分享自己的經驗，最後以 VASK 整理總結自己的特質，從而促進自我理解。



### 在「多元出路」階段

- SEN 青年可以繼續探索適合自己的興趣和職業方向，但在過程中或需要青年工作者從中調適，並在持續進行「優勢為本」的輔導。
- 正式進入職場實習前，透過小組討論或青年工作者的介入，SEN 青年可嘗試先識別自己有可能在實習中面對的挑戰和阻礙，並為此作出準備，從而提高實習的成功率。



### 在「生涯管理」階段

- 在這個階段，為 SEN 青年建立一個支持性的社區群體至關重要。機構應與企業持續合作，為創造具有包容的空間而努力，以致能讓 SEN 青年感受到接納，進而提升他們的參與感和自信心，以致他們可積極地投入社會，增強社交連結，對其生涯發展更有利。
- 協助 SEN 青年持續發展，可引導僱主將 SEN 青年的特質視為優勢，創造能善用其特質的工作環境。例如，針對自閉症青年，可將複雜任務分解成更小、更具體的步驟，提供清晰的視覺化指示，減少多感官訊息的同時處理，並善用其對細節的敏銳度，安排需高度專注力和觀察力的工作。如此，不僅能幫助 SEN 青年更好地適應職場，更能將其特質轉化為優勢，為企業創造價值。

## 其他需要關注的要點

1

- 青年工作者的心態需要轉變，實現範式轉移。過去，對 SEN 青年的看法常常將其視為能力不足，甚至是一種缺陷，重點在於糾正問題。然而，在生涯發展的概念下，應強調 SEN 青年擁有其獨特的優點和特質。透過提供適當的訓練和支持，將他們放在合適的環境中，SEN 青年仍然可以實現生涯發展，展現自己的潛能。



## 高危輟學青年

興趣為本體驗增加動機 連接校園社區過渡承托

高危輟學青年是指那些處於中學階段的青少年，他們可能由於學業表現不佳、社交困難或家庭問題而感到迷茫，進而影響他們的學習動機和未來發展。他們或會經常面臨留級的情況，並且缺乏明確的方向感和目標，徘徊在輟學邊緣。及早識別這些學生並提供適當的支持和指導，對於幫助他們重新找到學習及發展的方向。

## 高危輟學青年所面對的挑戰

### 1. 缺乏歸屬感

香港的教育制度強調成績，這種以考試為主要的教育體系使學業成績不佳的學生容易感到自卑。他們可能會因為無法達到學校的期望而產生負面情緒，進一步影響其自信心和動機，導致在學校中缺乏歸屬感，感受到孤立，這使得學習更加困難。

### 2. 學習興趣驟失

有些高危輟學青年感到課程內容與他們的未來志向脫節，無法看到所學知識與實際生活或職業目標之間的聯繫，導致其學習動機和參與度下降，在課堂上難以投入。另有一些學生則難以適應高中學習，對選科後的科目沒有興趣，加上考試壓力，迅速失去學習興趣。

### 3. 重視即時利益多於學業

一些學生在兼職工作中找到滿足感和自我價值，反而輕視學校的學習經歷。不過，儘管他們能獲得即時回饋，但過早投入低技能工作可能會限制其未來的發展前景，有可能將他們停留在低薪、沒有滿足感的工作循環中。



## 高危輟學青年的需要

### ★ 多元化的職業探索機會 .....

接觸多元化的活動能有效幫助學生發掘自己的興趣，並認識不同的職業發展路徑，拓展他們的視野，促使他們思考自己的潛能和未來的選擇，進而設定生涯發展目標。

### ★ 培養自我效能感和正面自我形象 .....

高危輟學青年需要重新定義何謂「成功」，他們在學業以外的多元才能和能力需要被肯定，才可建立自我效能感，更有動力追求自己的志向，從而提升自信心。

### ★ 培養興趣及設定短期目標 .....

擁有強烈興趣的高危輟學青年，或會認為這些興趣與他們的未來無關。鼓勵他們探索與興趣相關的職業道路，便可以重新燃起他們的學習動力，為他們提供努力的目標，有助於其未來發展。

### ★ 建立朋輩支援網絡 .....

難以融入學校生活和缺乏朋輩支援的學生，有可能會變得孤立，進一步降低他們在學校繼續學業的動力。促進積極的朋輩關係可以提升學生對學校生活的樂趣，增強他們的歸屬感，並激勵他們繼續學習。

非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 框架，回應高危輟學青年的需求：



機構跟學校進行合作，入校進行生涯發展計劃。

機構通常會跟學校進行合作，入校進行生涯發展計劃。在初步接觸學生後，青年工作者會個別與他們面談，了解其興趣和個人背景，建立學生的個人檔案，再為他們設計適合的活動，例如興趣體驗，讓學生進行多樣的嘗試，進一步發掘自己的潛能和興趣，開展生涯發展歷程。

高危輟學青年在生涯發展方面常面臨挑戰，因此需要進一步引入社區資源，並與地區青年服務單位緊密合作，引導他們在生涯發展方面 (例如，興趣探索、學涯發展、職涯發展) 成長，培養相關技能，確保他們在選擇未來道路上獲得充分的指導和資源。



## 良好實踐措施

### 1. BM 4, 6 | 一對一個人輔導

服務單位採用學生為本的個人化輔導模式，透過一對一的輔導建立信任，提供適切的介入措施。在職業輔導中，學生主導設置目標，積極參與職業探索，提升自主感和學習動機。這種方法強調多元化、平等和個人化支援，幫助高危輟學青年克服挑戰，重拾自信。參加興趣小組後，青年工作者可運用生涯路線圖幫助學生將經驗與資源結合，訂立目標。

### 2. BM 3, 5 | 「點心紙」的運用

「點心紙」是生涯發展工具，通過互動方式幫助學生探索興趣和發展方向。像餐廳的菜單，學生可以選擇不同的興趣和工作體驗，提升參與度和自主感。選擇後，學生可與社工或教師討論，分析興趣和潛在的生涯發展方向，為未來奠定基礎。

### 3. BM 3, 6, 8, 9 | 擴闊職業視野

機構安排學生參加行業參觀、職場學習和職業訓練局 (VTC) 校園參觀，幫助他們了解多元職業選擇及職業教育途徑。這些探索活動增強他們的職業認知和自信心，並在未來的規劃中作出知情抉擇。探索後，生涯發展老師和青年工作者會整理和評估學生表現，以提供合適的資源。

### 4. BM 9 | 校園參觀及課堂體驗

機構引導高危輟學青年了解升學途徑，例如職業訓練局的選項，安排校園參觀以體驗學習環境和課程內容。此外，提供模擬面試訓練，幫助學生在升學方面作出知情抉擇。



青年工作者會幫助學生回顧活動經驗，增加自我認識。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 青年工作者會先個別面見學生，以初步了解他們的興趣、特性及職業取向，再根據學生的興趣，安排興趣體驗或探索活動，主要是「試驗」性質。不論是興趣導向或職業導向的活動，目的都只是讓學生在輕鬆的環境中作不同嘗試，從而提升高危輟學青年對自身生涯發展旅程的參與感。



### 在「自我認識」階段

- 青年工作者會針對學生的興趣體驗進行「中期檢討」，回顧他們的經歷和自我認識。在這個過程中，工作者會運用 VASK 等工具，或其他生涯發展工具，如性格透視<sup>®</sup> (Personal Dimension)，幫助學生更深入地了解自己，反思自己的興趣、能力和價值觀，從而增強他們對自身特質的認識，同時也有利於提升自信及持續發展的動力。



### 在「多元出路」階段

- 經過個人面談和中期檢討以進行整合，學生可能會識別出自己對某些領域的興趣，例如咖啡或攝影，並基於這些興趣選擇相應的職場探索範疇。
- 完成這些探索後，青年工作者會與學生進一步的整理經驗。這過程或會涉及學校生涯發展老師，與他們共同評估學生的表現和進步情況，並分析學生在探索過程中的不同表現，幫助了解學生的生涯發展需求和挑戰，還能為他們提供必要的支援，助他們作出進一步抉擇。



### 在「生涯管理」階段

- 對自身的認識加深，並對職場的理解有所提升後，高危輟學青年的狀況也會隨之改善。在這個階段，青年工作者可以進行轉介，讓學生連接社區資源，與地區青少年綜合服務聯繫，以發掘更多的機會，例如興趣發展。
- 不同的服務單位擁有各自的網絡，能夠為青年提供多樣的發展資源，包括申請基金資助進修或參加專業資格考試。
- 青年在離校後繼續追求生涯發展時，可能會面臨各種挑戰，但有了地區的承托，他們將能夠獲得持續的幫助，進一步促進成長和發展。

## 其他需要關注的要點

1. 青年工作者應嘗試建立充滿支持性的校園環境，促進學生、教師、學校社工和朋輩之間的緊密聯繫，共同提供鼓勵、指導，加強高危輟學青年對學校歸屬感，為他們建設生涯發展的有利環境。



## 隱蔽青年

循序漸進個別輔導跟進 多元體驗助建社交網絡

「隱蔽」泛指一群不同年齡及階層人士，處於足不出戶退隱家中生活的社會現象。而受「隱蔽」問題困擾的青年是指那些與社會上的各項系統缺乏連繫及沒有從事或參與工作、教育、培訓、朋輩及社區等的年青人。他們的人際網絡薄弱，在社會處於弱勢及面對不同的社會排斥，因此生涯發展路上充滿障礙及困難。

### 隱蔽青年所面對的挑戰

#### 1. 社交孤立和缺乏支援

隱蔽青年難以建立和維持人際關係，導致他們感到孤獨，並缺乏應對生活挑戰時所需的社會支援。部份青年會受到師生、朋輩的取笑、言語欺凌、排擠、欺壓，負面人際經歷加劇他們對人的不安感與恐懼，為其個人造成心理壓力，令他們易感孤單與無助。

#### 2. 負面的自我認知

青年缺乏師長的認同、肯定及給予發展機會，或致令他們懷疑自我價值，形成低自尊、害怕被評判以及過於關注自身缺點，會導致自我懷疑的惡性循環，阻礙他們追求目標和興趣。

#### 3. 生涯發展停滯不前

由於缺乏傳統的教育成就和工作經驗，於中途輟學或離校，亦不善自我表達，隱蔽青年往往被視為低學歷、零經驗、低技術，在競爭激烈的就業市場上機會有限，導致他們更加退縮，生涯發展停滯不前。

#### 4. 制度性障礙

香港教育制度側重成績考核，間接鼓吹激烈競爭的學習氣氛，忽視青年全面認識自己及探索多元發展的重要性。即使青年視上學為己任，卻可能難以適應競爭性的學習環境，經歷重覆留級、留堂、考試不合格、未能應付老師指定功課的要求而大感壓力，致令他們難以享受學習的樂趣及領悟箇中的意義，逐步失去學習及上學動機。



## 隱蔽青年的需要

### ★ 認可和肯定優勢 .....

他們需要獲得身邊人（如家人）的接納與支持，不再聚焦於他們的缺點，而是認可和讚賞他們獨特的才能，認同與肯定他們的學習成果及選擇的發展方向，以致讓他們可放下「隱蔽」的陰影，重建正面身份及自我形象。

### ★ 安全和支援性的環境 .....

創造一個安全的空間對於隱蔽青年來說至關重要，這樣的環境能讓他們安心地探索自己的興趣，自由地表達自我，並在沒有批判的情況下與他人建立聯繫。青年感受到被接納和理解，可以逐漸增強自信，建立社交技能。

### ★ 度身訂造的支援 .....

提供個人化的指導、輔導、技能培訓工作坊，以及讓他們獲得滿足其特定需要和生涯願景的資源，從而為個人建立成就感及能力感，以重燃個人對未來及實踐理想的希望，使其能訂立個人的短期目標。

### ★ 成長機會 .....

提供技能發展、職場實習、師友計劃和參與社會連繫的機會，累積正面的學習、職場及人際相處的新經驗，可以幫助他們建立自信、獲得經驗和拓寬視野，同時豐富其個人生涯履歷，減低他們要向別人交代空白生活經歷的憂慮。

### ★ 增進社會的理解 .....

提高大眾對隱蔽青年真實情況的認識，可促進同理心和接納，有助於創造一個更具包容性的社會。透過教育和宣傳，可以讓公眾了解隱蔽青年的挑戰和需求，打破對他們的刻板印象和偏見。通過建立更具包容性的環境，隱蔽青年將能夠獲得更多所需的資源和支持，進而實現他們的潛能。

## 非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>◎</sup> 框架，回應隱蔽青年的需求：



讓青年參與義工服務，可幫助他們投入社會，展現他們的才能，並促進社會大眾對他們的理解。

機構的計劃採用「興趣為本」的方法，推行與青年興趣和才能相符的活動，有助於重燃他們的熱情，讓他們獲得成就感，並激勵他們重新投入職涯和生涯發展。透過體驗式活動、職場學習和職業輔導，可幫助青年發掘自己的才能，建立積極的自我形象，促進自我發現和賦權。

因著有限的社交，處於隱蔽狀態的青年缺乏基本的生活技能。服務單位為他們提供有針對性的培訓，內容包括溝通、團隊合作、時間管理和壓力管理，以幫助他們應對社交場合、有效地管理生活，並適應不同的環境。



## 良好實踐措施

### 1. BM 10 | 家訪及家長工作

在服務隱蔽青年時，家長的參與至關重要。家訪不僅有助於青年工作者建立信任，還能了解家庭情況，鼓勵家長成為介入過程的合作夥伴。面對子女的「隱蔽」問題，家長常承受巨大壓力，良好的溝通可以減輕這些壓力，改善家庭關係。家長工作重點在於增進親子理解和溝通，並提供教養支援。青年工作者會創造安全的環境，讓家長無條件接納子女，並幫助家長理解生涯發展理念，從而更好地支持子女。

### 2. BM 3, 4, 5, 6 | 多元化體驗活動

服務單位提供以「興趣為本」的介入策略，設計各種體驗式活動和職場學習機會。這些活動能幫助青年發展可轉移技能，增強就業能力，並打破孤立感。透過參與共同興趣的活動，隱蔽青年能建立正面的朋輩網絡，重新點燃激情，尋找目標感。此外，服務單位會舉辦展覽和工作坊，讓青年展示作品，促進社會對他們的理解。

### 3. BM 8 | 職場學習體驗

機構積極與企業合作，為隱蔽青年提供職場學習機會，幫助他們探索多元職業路徑。青年工作者協助他們逐步轉移至中心外的環境，根據興趣和特質編配合適的實習機會，使他們了解行業運作並獲得實踐經驗。職場學習有助於發展如溝通和適應能力等可轉移技能，提升就業能力和自尊心。通過與僱主接觸，青年能更好地組織自己的 VASK，並在真實工作環境中發展相關技能。部分企業會設立「師友同行」機制，為青年配對職場啟導師傅，提供個別指導和生涯資訊，進一步增強支援網絡。



青年工作者為隱蔽青年安排職場學習活動。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 「家訪」往往是讓青年工作者接觸隱蔽青年之第一步。在這個階段，青年工作者與青年需培養安全、互信的關係，最重要是讓青年不會覺得被迫使上班或上學。
- 青年工作者可把興趣探索活動帶到青年的家中，例如青年喜歡玩桌上遊戲，便可帶一些遊戲來，與青年及其家人一起玩，其後可嘗試邀請並陪伴他們來到青年中心參加更多桌上遊戲活動，逐步走出家門。



### 在「自我認識」階段

- 隱蔽青年往往對於踏出家門有猶豫，需要很大勇氣才來到青年中心，因此「認識自己」主要是以個別輔導跟進的模式進行。
- 青年工作者的首要任務是讓青年熟悉環境，然後讓他們知道除了參加活動外，還可以在這環境中進行深入的對話，而這些對話主要圍繞他們的個人特質。青年工作者會表現出好奇心，以此為切入點，協助青年發現自己隱藏的正面特質。
- 當建立起信任後，青年工作者可以開始使用一些生涯發展的工具，例如 VASK，來進一步幫助青年探索自己的興趣和能力。這樣的個別輔導不僅能讓他們更好地認識自己，還能促進他們的自信，鼓勵他們逐步參與社會活動。



### 在「多元出路」階段

- 機構聯繫「職趣達人」或社區師友，為青年提供「興趣為本」的探索及體驗活動。
- 在這階段，青年工作者需繼續擔當鼓勵及陪伴的角色，同時亦要協助青年透過活動與其他人建立朋輩關係。



### 在「生涯管理」階段

- 青年工作者為隱蔽青年安排職場學習活動，提供自我發現、技能發展和建立人際網絡的機會。通過實戰經驗、與同事合作，並得到導師和僱主的反饋，青年能確定自己擅長的領域，並將興趣與潛在職業道路相結合。
- 興趣體驗及職場學習的其中一項重要性，在於與身邊人的互動。在此階段，青年工作者需協助青年與同路人建立持續的互助關係，使他們能夠與擁有相同興趣和目標的夥伴同行，從而鞏固社交網絡，使他們感受到安全和穩定，最終成功投入社會，繼續推進生涯發展的進程。
- 在此階段，青年成為共同創造者，例如舉辦展覽、工作坊等活動，展示青年的作品和故事，展現他們的才能，並促進社會大眾對他們的理解。

## 其他需要關注的要點

**1.** 由於過去的負面經歷，隱蔽青年與人的社交互動中會有掙扎。因此，青年工作者在協助青年解決具體的生涯發展挑戰之前，需優先建立真誠的關係和培養信任，讓青年在安全和沒有批判的空間下表達，感到被接納和支持。

**2.** 重返社會可能會令隱蔽青年感到焦慮，因此，青年工作者需採取循序漸進、耐心的方法，從熟悉的環境（家庭）開始，一步一步幫助青年逐漸將生活圈子擴展到朋輩和工作場所，以舒適的步伐重建自信和社交技能。



## 年青媽媽

### 強化家庭社區二大支援 重新肯定生涯發展身份

年青媽媽作為社會服務中的特別對象群體，通常是指那些年齡較小、在青少年或早期成人階段(一般指年約 22 歲或以下)成為母親的女性，其中大多數是未經計劃下懷孕。她們或因懷孕、生產或照顧孩子而離開校園或職場，以致生涯發展停滯不前，需要特定的支援服務，包括教育、職業培訓、心理輔導和社會資源的連結，以幫助她們克服困難並實現個人發展目標。

## 年青媽媽所面對的挑戰

### 1. 學歷普遍較低

年青媽媽在就學時懷孕，往往要中途輟學，並在子女誕生後負上沉重的照顧責任，生活重心離不開照顧子女及家庭，無法繼續上學或工作，以致學歷普遍較低，影響生涯發展。

### 2. 有照顧子女負擔

年青媽媽往往需要全時間照顧子女，難於重啟學業及尋找工作，經濟亦容易陷入困境，缺乏時間和資源，使她們的生涯發展停滯不前。

### 3. 主流社會標籤

年青媽媽由少女、懷孕到成為母親，經歷巨大轉變，容易令她們感到無從適應，加上背負主流價值對年青媽媽的偏見，認為她們太年輕就意外懷孕，是不負責任，或覺得她們不正經，也沒有能力養育子女，不符合社會對女性或作為母親的期望。這些標籤都會影響年青媽媽的情緒，令她們自我形象普遍低落。

### 4. 僱主的偏見

不少僱主認為年青媽媽低學歷及工作能力較弱，在職場中難以與人溝通，亦會因為要兼顧子女生活而對工作沒有責任感，因而不願意聘請她們，令年青媽媽普遍較難就業。

### 5. 家庭及社區支援較弱

年青媽媽普遍與原生家庭及現時家庭關係都較為緊張，例如與伴侶感情上容易出現摩擦。另外，年青媽媽亦要承受到家庭成員施加的壓力，例如長輩對其照顧小朋友的期望過高，造成莫大心理壓力。

作為子女的主要照顧者或單親照顧家庭，年青媽媽難以外出工作，不但與工作世界脫節，亦難以維持經濟獨立。她們往往要同時面對與原生家庭、丈夫／男朋友的不穩定關係，又要獨立照顧小朋友，缺乏家庭及社區支援。



## 年青媽媽的需要

### ★ 社區育兒支援服務 .....

年青媽媽需要方便和可負擔的托兒服務，讓她們能夠在照顧子女的同時，繼續學業、進修或工作。她們亦需要一些育兒、家庭關係、情緒管理的資訊及輔導，以減輕其照顧子女及面對家庭關係時的壓力；同時需要建立朋輩及社交網絡，減少孤立感。

### ★ 教育支援及職業培訓 .....

年青媽媽需要靈活的學習及進修機會，例如夜校、網上課程或成人教育，以便她們能夠在照顧家庭的同時繼續學習，提升學歷和技能。她們亦需要職業技能培訓和就業輔導，幫助她們重新進入職場，增加經濟獨立性。

### ★ 除去社會標籤 .....

年青媽媽需要友善的職場環境，以支持她們重投工作。機構服務單位應持續與持份者合作支援年青媽媽，鼓勵僱主了解年青媽媽的潛力，並提供適合的工作安排，減少社會及職場人士對她們的偏見。

非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>◎</sup> 框架，回應年青媽媽的需求：



年青媽媽參加酒店實習計劃。

年青媽媽肩負著照顧孩子的責任，機構需著重協助她們在育兒、學習和工作的責任之間尋找平衡。靈活的學習和工作安排，可使她們能夠根據自己的時間表參加課程和活動。此外，提供托兒服務亦有助年青媽媽更安心地參加生涯發展活動。

透過創造一個安全的環境，讓年青媽媽能夠自由地分享經歷，並回顧參與活動的經驗，青年工作者可幫助她們認識自己的潛能和價值，從而增強她們的自信心，讓她們在家庭及社會的壓力下仍可勇於尋求屬於自己的生涯路向。

生涯發展活動及項目更可協助年青媽媽建立社會資本，連結她們與其他媽媽、社區資源和專業機構，以獲得更多的支持和資訊。同時，服務單位亦會連合企業，為年青媽媽提供工作實習機會和職場體驗活動，並針對性地開展職業技能培訓，提高她們的就業能力和市場競爭力，促進其生涯發展與個人成長。





## 良好實踐措施

### 1. BM 4 | 暫托幼兒支援服務及幼兒發展課程

機構為年青媽媽提供暫托幼兒支援服務和幼兒發展課程，使她們能專心參與學習和工作。青年工作者定期與媽媽交流，提供家庭支援，幫助她們平衡家庭與職業角色。機構鼓勵年青媽媽參加「Beyond Birth」兒童發展證書課程，學習嬰兒的「七感」知識並製作「七感箱」。完成課程後，她們與導師合作舉辦工作坊，增強參與感和自信心，並建立社交網絡，有利於生涯發展。

### 2. BM 3, 8, 9 | 生涯發展及職前培訓小組

機構舉辦生涯發展小組，幫助年青媽媽提升自我認識和照顧孩子的技巧，提供興趣發展活動和職前培訓，學習溝通及求職面試技巧。與香港瑰麗酒店集團合作的酒店業職前培訓和實習計劃，讓年青媽媽探索酒店行業，並參加生涯發展小組以增強自信，學習職場技能。完成課程後，參加者可獲得實習機會，並定期與青年工作者面談，整理實習經驗，規劃職業道路。

### 3. BM 8 | 裝備年青媽媽成為興趣導師

機構與商界和學校合作，為年青媽媽提供烘焙、編織等課程，幫助她們發展職志興趣。透過擔任興趣導師，年青媽媽能傳授專業知識，鼓勵其他青年追求夢想，並擴大資源網絡，展示潛力，提升職涯前景。

### 4. BM 6, 9 | 安排就讀毅進兼讀課程

機構安排早期輟學的年青媽媽報讀社區書院的毅進兼讀課程，增強學業能力和信心。課程包括課外活動，幫助建立社交技巧和網絡。結合生涯發展活動，媽媽可了解個人特質，與青年工作者進行輔導，鞏固學習經驗。課程安排家庭旅行，促進家庭關係，近90%參加者完成後重獲學業信心，繼續升學。

### 5. BM 6, 9 | 申請「Youth 叻實踐基金」

機構鼓勵年青媽媽申請 CLAP@JC 的「Youth 叻實踐基金」，由她們主導撰寫計劃書並實行計劃。通過參加選擇的課程（如烘焙、編織等），年青媽媽可在正規教育體制外持續進修，提升專業技能和自信心，為未來職場準備。



生涯發展小組可為年青媽媽提供自我認識、職前培訓及朋輩互助的功能。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 在年青媽媽進入生涯發展歷程之前，青年工作者通常會集中於幫助她們梳理多方面的個人成長問題。
- 孩子上學通常成爲年青媽媽重新計劃個人時間表、探索改變的契機，青年工作者可看準這個時機，啟發她們進入生涯發展歷程。
- 在舉行興趣體驗活動的同時，機構應提供托兒服務以及育兒講座和相關課程，幫助她們平衡照顧孩子的責任和個人發展。



### 在「自我認識」階段

- 在這階段，青年工作者可幫助年青媽媽重新連結自我身份，超越單一的「媽媽」角色，助她們重新思考自己在生活中的其他角色，包括作爲一名年青人，可擁有屬於自己的興趣和發展空間。
- 青年工作者也要提醒年青媽媽，她們雖然可能因育兒而暫擱學業或工作，但在母親角色中所培養的技能、態度和韌性都是非常寶貴的，包括管理時間、解決問題的能力以及對孩子的耐心等，鼓勵她們在未來的生涯發展中，將這些經驗轉化爲優勢。



### 在「多元出路」階段

- 青年工作者因應年青媽媽的個別興趣及需求，提供多元的培訓及職場體驗機會，同時繼續助她們建立個人的能力感。



### 在「生涯管理」階段

- 年青媽媽要持續個人發展，家庭的支持顯得尤爲重要。無論參加重返校園計劃還是工作實習計劃，年青媽媽都需要先思考如何與家人溝通，以便有效地安排時間、資源，確保孩子及家庭得到妥善照顧。青年工作者可與年青媽媽商討，協助她們建立長遠的可行方案。

## 其他需要關注的要點

**1.** 機構在支援年青媽媽的同時，也可以爲年青爸爸提供服務。年青爸爸在未有預期下突然擔起父職，作爲家庭的經濟支柱，心理壓力往往非常大。爲年青爸爸提供一個安全的空間，讓他們分享個人經歷和感受，可幫助他們舒緩壓力，使其感到被理解和體諒，從而促進家庭關係。

**2.** 青年工作者需要擴闊視野，明白到女性有多元化的職業選擇，不僅限於美甲、美妝、編織等行業，例如曾有非華裔媽媽成爲巴士司機，挑戰了社會對女性職業角色的刻板印象。爲年青媽媽安排生涯發展活動時，不應只局限於某類型的興趣及行業。



## 少數族裔青年

### 職場體驗促進文化適應 拉近青年社會雙方理解

「少數族裔青年」、「多元文化背景青年」或「非華裔青年」是指華裔以外、來自不同文化、種族和社會背景的青年。他們擁有不同的語言、價值觀、宗教信仰和生活方式，而這些差異或使他們在融入主流社會時可能面臨挑戰，影響生涯發展。要支援他們的生涯發展，應認識和尊重他們的獨特性，並推動不同社會系統提供相應的資源、機會及支持。

## 少數族裔青年所面對的挑戰

### 1. 語言及文化障礙

在香港，推行的「中文作為第二語言」政策對少數族裔青年學習中文的升學誘因不足，導致他們的語言能力存在差異。缺乏中文能力使他們在求職時面臨挑戰，難以與本地人有效溝通，並影響他們對本地文化的理解和適應，進而影響職場融入和人際互動。

### 2. 不認識工作真實環境

少數族裔青年往往缺乏對主流工作環境和文化的認識，這讓他們在職場上容易遇到困難，也限制了他們的生涯發展想像。同時，僱主對多元文化背景青年的認識也有限，常抱有刻板印象，影響招聘決策和職場互動。

### 3. 受家庭背景影響

少數族裔青年的家長對其生涯發展有重要影響，常對子女的成長階段和未來有特定期望，這可能使青年在職業選擇和升學路徑上缺乏支持和指導。家長對多元出路、行業階梯及就業援助的認識不足，可能限制了子女的升學和就業機會，無法充分發揮潛力。



## 少數族裔青年的需要

### ★ 考慮其特殊需要 .....

在安排少數族裔青年參與主流服務時，應考慮他們的特殊需求，包括語言能力和文化差異。需對服務進行適切和靈活的調整，以支持他們根據個人興趣和需求探索獨特的生涯發展路徑。

### ★ 多元工作實習機會 .....

提供多元化的實習機會，讓少數族裔青年學習工作相關的知識及職場中重視的 VASK。這些實習不僅提供實際經驗，還能幫助他們理解僱主和同事的期望，促進相互理解，減少刻板印象，並為青年創造更多就業機會，促進職場融入和長期發展。

### ★ 加強家長支持 .....

增強少數族裔家長對職場及行業機會的認識，幫助他們開闊視野，接受更多可能性，從而支持子女的生涯發展。透過生涯發展介入，幫助少數族裔青年認識自身特質與需求，促進家長對子女的理解和支持，支持他們的全面成長。

非政府組織 (NGO) 或服務單位如何根據香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> 框架，回應少數族裔青年的需求：



機構會配對華裔和非華裔青年共同進行實習，鼓勵他們在過程中彼此支持，增進文化敏感度，提升職場融入能力。

機構承接中六離校的華語及非華語學生，為他們提供多元文化生涯發展服務，例如有相關計劃會透過五節活動，啟動學生探索生涯發展，認識自己的強項及興趣，又藉行業參觀及體驗分享，加深對不同行業及升學出路的認識。透過個別化的跟進，機構會幫助青年人整理並設定未來的發展目標，建立個人化的生涯路線圖 (Personal Career Roadmap)，以實踐其生涯規劃。

離校後，學生會從學校過渡至社區，參與不同的社區承托活動，包括升學及就業輔導，重新評估自己能力及發展可能性，從社區尋找更多支援自己發展的機會，以及各種不同的連結，以生涯發展的角度出發。學生會透過結伴實習計劃到不同的公司實習，擴闊社交圈子，以建立朋輩支援，同時獲取真實的工作實習機會。



## 良好實踐措施

### 1. BM 3, 4, 5, 6 | 提供個人化的建議和支援

機構重視少數族裔青年的特殊需求，提供個人化的生涯發展支持，包括邀請不同文化背景的嘉賓分享其 VASK 及生涯歷程。活動融合運動、科技、音樂、藝術和舞蹈，鼓勵青年主動參與。機構提供雙語培訓材料和翻譯支援，同時考慮家庭的宗教習俗及家庭角色對青年的影響。生涯探索活動和工具（如 ENOW MAPPING 和 VASK）促進青年自我認識與選擇多樣性，幫助他們發掘社區資源和支援網絡，培養生涯發展的核心能力，建立積極的生涯身份和人生抱負。

### 2. BM 4, 6, 8 | 結伴實習計劃

在「結伴實習計劃」中，機構配對華裔和非華裔青年共同在不同行業實習，並安排面試及職前後培訓。此過程旨在鼓勵彼此支持，增進文化敏感度，提升職場融入能力。實習前，機構舉辦僱主簡介會，提升僱主對多元文化的認識，幫助青年了解工作文化和內容。實習中，青年工作者保持聯繫，提供適應支持，並根據僱主的反饋協助青年成長。實習後，青年工作者將幫助青年整理經驗，確定優勢，建立個人化的生涯路線圖，促進職場的多樣性、平等性和包容性。

### 3. BM 10 | 家長工作

機構利用社交媒體和網絡幫助非華語家長了解多元化職業出路，並舉辦家長講座和社區生涯展，幫助他們認識本地勞動市場，拓闊視野，反思「成功」的定義，以支持子女未來發展。透過技能和成長小組、講座及工作坊，增強非華語家長的參與感和自信心，使其更願意支持子女的生涯發展。同時，安排少數族裔青年擔任義工，向非華語家長解釋升學及就業資訊，作為橋樑促進交流。



生涯探索活動可促進少數族裔青年自我認識，增加職業選擇多樣性。



## 「青少年發展與介入框架」(四柱)介入的不同階段歷程

### 在「啟發參與」階段

- 青年工作者可善用文化敏感度與少數族裔青年接觸以及溝通，協助他們更好地適應及融入香港的社會、經濟和文化環境。在此階段令他們留下良好的印象，以協助他們更順利地展開生涯發展的進程。
- 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，並提供本地及國際案例作為參考，同時鼓勵他們從自己的生活和工作中出發，根據自身特點選擇並創造出最適合自己的工作模式。



### 在「自我認識」階段

- 自我認識有助於少數族裔青年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，認清自己的人生航道。
- 針對少數族裔青年的獨特性，青年工作者可以利用經過文化調適的工具 (Culturally Adapted Tools) 幫助他們進行自我認識，例如講述一些少數族裔名人的故事，配合英文材料，助青年明白生涯發展的概念，並整理 VASK。另外，其他少數族裔青年的生涯發展故事也能給他們做一個良好的示範，鼓勵他們前進。



### 在「多元出路」階段

- 從生涯發展的角度來看，職業與個人發展具有多重可能性。無論是有酬或無酬的工作經驗，對於個人的未來社會生活都是不可或缺的。這概念有助於少數族裔青年建立自信和適應力，追求多元出路。
- 在這個階段，青年工作者可以助少數族裔青年建立 CV360<sup>®</sup>。以往，多元文化背景人士的工作大多是通過熟人介紹，而 CV360<sup>®</sup> 可讓他們了解如何通過正式途徑申請工作。青年工作者也可以在此階段與其他合作機構聯合，為青年提供工作機會。
- 職場體驗有助持份者從少數族裔青年的強項出發，認識他們的特質，並在職場中實踐文化調適，助其發揮其潛力。透過關注個別青年，持份者可將這種支持擴展到整個多元文化背群體，為他們配對更多實際工作機會，從而創建一個更加友善的生態系統。



### 在「生涯管理」階段

- 透過與各服務單位的合作，青年工作者可幫助少數族裔青年尋求更多實踐和發展的平台，持續不斷地搭建資源、機會和網絡 (R.O.N)，延續生涯發展，同時關注其職業人際網絡的發展，並再次回顧、整理和更新 CV360<sup>®</sup>，將經歷整存或製成錄像。

## 其他需要關注的要點

1. 非華語家長不熟悉生涯發展活動的詳情，或令他們感到擔心，甚至阻止子女參加。因此，青年工作者在邀請少數族裔青年參加活動之前，需要考慮他們的文化背景需要，同時要加強與家長的溝通。透過細心設計活動內容，並向家長解釋活動詳情，可獲得家長支持，令青年更容易踏出他們的生涯發展之路。

## 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>©</sup> - 資源網絡及工具

### 個案分享

詳情請掃描 QR code



了解更多

### 工具冊

詳情請掃描 QR code



了解更多



## 鳴謝

---

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup>核心小組

召集人

朱峰先生（香港明愛）

成員

倪錫欽教授（香港中文大學團隊）

張宙橋教授（香港中文大學團隊）

李展熙先生（香港基督教服務處）

劉慕妍女士（善導會）

### 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup>實務分享冊工作小組

召集人

劉慕妍女士（善導會）

成員

陳寶怡女士（香港明愛）

施伊樺女士（香港小童群益會）

葉嘉豪先生（香港基督教女青年會）

陳綱正先生（香港青少年服務處）

曾文斌先生（香港基督教服務處）

## 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>©</sup> - 詞彙表

### 1. 分佈式領導：

就生涯發展而言，分佈式領導泛指一系列有效的全機構領導方法，其特徵是在生涯發展相關的工作分配上，領導重心會從「權力中心」，即生涯發展的領導團隊／領袖或高級管理層(如總幹事、副總幹事)，減少和外移到機構的其他專業團隊。透過生涯發展的領導團隊／領袖的有效管理、領導、交際和協調，能在倡議生涯發展相關計劃時，有效地打破組織部門之間的隔膜。

### 2. 堅趣人士：

堅趣是指專注興趣(如街舞、音樂、舞台表演、網絡競技運動、漫畫人物角色扮演、球類活動、魔術、手工藝等)，以至其他倡議保育及環保的活動，青年投放不少時間和精力於種類繁多的「堅趣」活動上，有助他們發揮所長及鞏固價值觀。若以堅趣為核心的「縱向」發展角度方面，青年可持續把初步培養的興趣發展成為終其一生的嗜好，堅持花上多年時間持續穩定地參與及接受訓練，而逐步成為「堅趣人士」。

### 3. 職趣達人：

青年按個人生涯發展狀態，把「堅趣」與「有酬」工作建立不同的職趣組合，進一步開展個人的職業生涯，成為職趣達人。

### 4. ENOW Mapping：

青年工作者可以透過 ENOW Mapping 輔助青年回顧不同人生經歷，了解他們特別珍視的回憶，及探索個人有潛質發展成職業的興趣及技能，藉此開拓更廣闊的生涯機遇。



### 5. VASK：

指價值觀、態度、技能和知識 (Values, Attitudes, Skills and Knowledge)。有關詳情，請參閱青少年發展與介入框架：

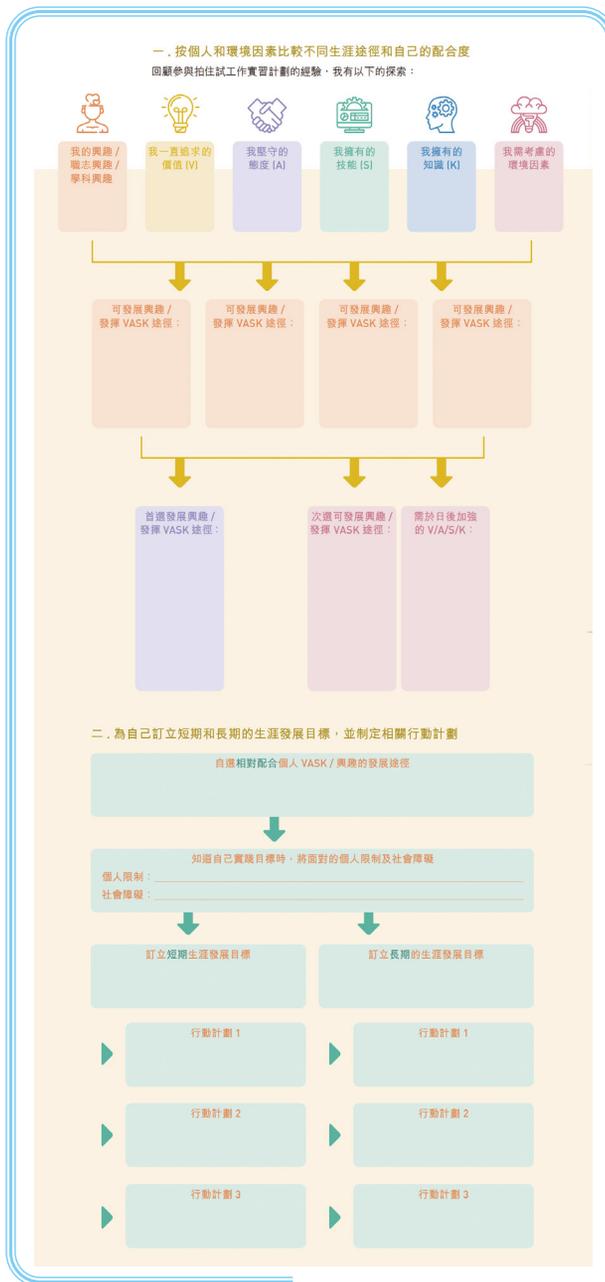




# 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>©</sup> - 詞彙表

## 6. 生涯發展路線圖：

生涯發展路線圖指青年在升學及就業發展歷程中實現的目標計劃。



## 生涯發展路線圖

## 香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup> - 詞彙表

### 7. CLA@JC 數據平台：

是一個以青年為中心的數據平台，透過這個系統記錄平台，青年可以記錄、檢閱、回顧自己的參與生涯發展活動及經歷，展示他們獨特的 VASK 和 CV360<sup>®</sup>，並建立自己個人化的生涯發展歷程及生涯發展路線圖。服務單位可以透過這個平台記錄單位生涯發展活動和收集反饋，追蹤所服務青年的生涯發展旅程進度，審閱介入計劃及個人指導。定期檢討這些記錄將有助於社工反思他們的工作，調整以進一步改善，可以促進其服務的工作流程和質量，並鞏固他們對生涯發展的理解，以更好地支持青年。此外，服務單位可以透過平台進行「香港生涯發展自評基準 (社區)<sup>®</sup>」審核，跟蹤基準進度，以及幫助服務單位確定個別青年的需求以定制支持。在研究方面，該平台可以幫助研究人員獲取最新數據，以便及時評估和制定趨勢，以及實現長期影響跟蹤。

### 8. 有效的機制應包括兩個目標：

- i. 確立青年與成人的伙伴關係
- ii. 維持由下而上的參與

### 9. 支援措施：

指機構為青年、服務提供者提供的措施，如為他們製造協作時間、空間及能力裝備。除此之外，亦包括為青年探索、連繫和供給入脈和資源，促進他們與成年(社工)的共同創作，如青年以 Youth 叻實踐基金透過導師、社工或朋輩的協力參與去實現生涯目標；發展青年與機構同工、其他成人和朋輩之間的交流平台或渠道。

### 10. 已受訓的生涯發展同工：

指已完成與生涯發展相關認可的專業培訓之前線人員(例如已於社會工作者註冊局的課程或 / 和提供出席率證明 / 證書的課程)。已受訓的生涯發展同工應裝備以下各項能力：(i) 職涯評估分析及解說，(ii) 取得市場多元生涯發展資訊，(iii) 職業探索及制定生涯發展路線圖，及 (iv) 職場學習經驗解說。

### 11. 延展工作理念 ENOW：

指在有酬和無酬工作經驗中，發展個人價值、態度、技能和知識 (VASK)，這些經驗可過渡至工作生涯。如欲取得更多資訊，可參閱 CV360<sup>®</sup> 使用者指引(第 10-13 頁)



### 12. 與生涯發展同工相關的核心能力可包括：

- i. 道德和專業行為：認識到道德原則在與待學待業青年同行時的重要性，反思個人價值並在個案管理中運用社會工作的核心價值和表現。
- ii. 社會多樣性：認識待學待業青年的文化、社會和種族特徵。
- iii. 有意義參與：了解待學待業青年進行有意義參與時所面對的挑戰和成功因素，並採取有效的方法與他們共建有意義參與。
- iv. 在機會結構中領航：習得使用網上平台去領航生態系統和機會結構的能力，以增強待學待業青年的領航技能。
- v. 家庭合作：探索待學待業青年的家庭背景、進行家庭評估和鼓勵家庭參與，以在生涯發展旅程中激活待學待業青年及其家庭。
- vi. 社區夥伴：藉不同介入手法和工具來促進待學待業青年與持份者的聯繫，為待學待業青年提供高質素的支援。
- vii. 支援措施和社會政策：了解並批判地檢視現時幫助待學待業青年投身勞動市場的支援措施和社會政策。
- viii. 實證有效的介入模式：使用實證有效的介入模式，設計數據檢視計劃和管理系統，並運用研究證據來改善實踐和政策。
- ix. 生涯發展的角度：獲得生涯發展理論、模型、介入手法和工具的知識和技能，並把生涯發展的角度融入待學待業青年服務。
- x. 學校和社區的連結：透過協調現有或潛在的持份者，特別是學校夥伴，促進各方的資訊流通和合作機會，從而建立學校和社區的緊密連結(如設立轉介機制)，以確保辍學青年和瀕臨辍學青年的生涯發展需要在適當的時候能被充分承托。



## 香港生涯發展自評基準（社區）<sup>©</sup> - 詞彙表

### 13. 「青少年發展與介入框架」：

是一個實用的架構，加強大眾對工作的延展概念，由青年興趣發展起步，透過多元化的體驗經驗，青年從「VASK」卡中反思和發掘自身的強項，追求的價值，擁有的態度和技巧，知識掌握範疇，擴闊他們對生涯的想像力，增加動機去探索不同行業的發展。參與行業探索後，青年能有步驟地計劃發展行動，如參加獎勵計劃，升學／就業準備，實踐其生涯行動。

**14. 恆常活動及服務計劃：**義工服務、領袖訓練、以興趣為本的活動、技能培訓課程及特殊目標群體服務、制服團體以及個人指導和輔導。

- i. 提供生涯發展學習活動，如網上升學及出路資訊、工作坊和個人生涯發展輔導。
- ii. 把生涯發展融入不同活動中，如義工服務、領袖訓練、以興趣為本的活動、技能培訓課程及特殊目標群體服務、制服團體以及個人指導和輔導。
- iii. 提供個人的升學及就業指導和輔導，如協助製作 CV360<sup>®</sup>。
- iv. 建立支援網絡，如師友計劃。

### 15. 關聯性：

與職業準備 (Career-readiness) 相關的各種學習體驗 (如「無酬」與「有酬」工作經驗) 能促進青年的個人成長及發展，裝備他們可轉移到未來職業和人生角色的能力和技巧。職業準備指的是職業探索、自我認識、未來的工作計劃和職業決定意向。

### 16. 生涯發展元素：

- i. 自我認識 (個人興趣、性格特質、技能和價值)、出路探索以及生涯管理 (確定生涯目標的優先次序和制定行動計劃)
- ii. 升學及就業概念或延展工作理念，如發展堅趣。

### 17. 生涯發展和職場學習的元素包括：

多元出路探索，資歷架構和相關課程以及生涯發展服務學習活動，如企業參觀、講座、工作坊及工作體驗。

### 18. 基要／成年生活技能：

經濟合作暨發展組織對成人能力所作的國際評估測量了廿一世紀社會中的一些關鍵技能 (如溝通、團隊合作、解難) 以及這些技能於工作和家庭中的使用情況。更多詳情可以參考：



了解更多

### 19. 職場學習：

意指與企業僱主或僱員交流的體驗，例如訪問企業僱員、企業營商體驗計劃、訪問職趣達人、職趣達人交流分享會。一對一師友計劃會把青年和有經驗的導師配對，建立互信關係，從而強化青年的人脈網絡，讓他們獲得職場智慧和多元出路資訊，為其生涯發展的提供更多機會。

CLAP JJC  
賽馬會 鼓掌·創你程



# 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

## 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



善導會  
SideBySide



Generation  
香 HONG KONG 港