CLAP JC 賽馬會 鼓掌・創你程

香港生涯發展自評基準(社區)
工具冊

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

CLAP JC

賽馬會 鼓掌・創你程

香港生涯發展自評基準(社區)

工具冊

目錄

P2 前言 — 倪錫欽教授

P3 香港生涯發展自評基準（社區） 簡介

P5 基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

P7 基準二：專業能力和領導

P11 基準三：從多元出路資訊中學習

P15 基準四：重視每位青年的需要

P18 基準五：青年參與及共同創建

P20 基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導

P28 基準七：青年服務計劃聯繫的生涯發展

P30 基準八：與工作世界作有意義的接觸

P34 基準九：與持續進修機會作有意義的接觸

P37 基準十：家長參與和支援

P41 鳴謝

P42 詞彙表

前言 – 倪錫欽教授

香港中文大學擔當「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」（CLAP@JC）的聯合策動夥伴，聯同六所社福機構夥伴，整合前線社工的服務經驗為參考，設計並推展「香港生涯發展自評基準（社區）」，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，本地的青年服務單位，便可以推展達至合乎國際水準的優質生涯發展服務。

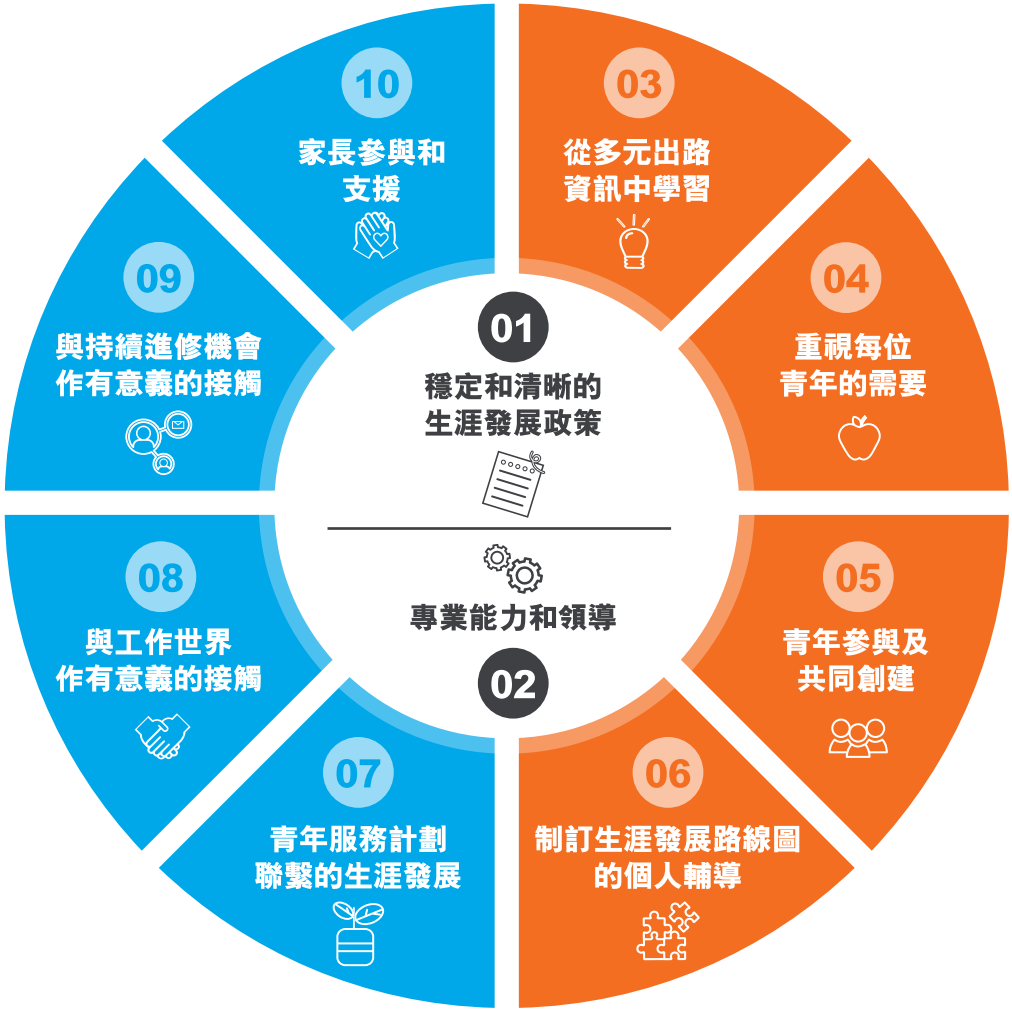
在發展「香港生涯發展自評基準（社區）」期間，CLAP@JC 團隊共邀請了十一個青年服務單位參加先導計劃，除了記錄不同服務單位推行自評基準的果效，亦會共同探討實踐生涯發展主流化所面對的機遇和挑戰，以持續優化「賽馬會鼓掌．創你程計劃」的支援方向和模式，讓青年服務單位在變化不斷的社會生態環境中，有系統地、全面地及可持續地協助青年由從學校過渡至社區及工作世界，並鼓勵青年活出無限可能，於自己獨一無二的人生歷程中踏出新一步。

在完成先導計劃後，「香港生涯發展自評基準（社區）」工具冊工作小組在 2022 年 5 月至 7 月分別舉行了六次夥伴小組（Buddy Group）會議，共有 18 名來自先導計劃機構不同職級的同工參與。同工在小組會議按著各項基準分享其青年生涯發展工作上的良好實務經驗，同時也介紹機構或服務單位使用的生涯發展介入工具，例如如何應用 CLAP@JC 的工具及資源，藉此互相交流和學習。工作小組其後整合在夥伴小組會議中收集到的經驗及範例並製作此工具冊，從而推動各機構在日後生涯發展服務上互相支援，對本地青年服務進一步實現生涯發展主流化作出重要貢獻。

本人藉此機會感謝百忙之中撥冗參與夥伴小組會議的各位同工，分享寶貴的實踐經驗和對先導計劃的意見，並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）」工具冊工作小組（成員包括：陳寶怡女士、施伊樺女士、曾文斌先生、葉嘉豪先生及鍾煜曦先生）在撰寫及行政上的協調，用心製作這本精美工具冊。工具冊除了展現了不同機構服務單位在參加先導計劃的寶貴心得和良好範例，更是對日後全面推行「香港生涯發展自評基準（社區）」極具參考價值。

香港生涯發展自評基準（社區）簡介

「香港生涯發展自評基準（社區）」是一個有系統的社區服務自我完善框架，有助青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。



香港生涯發展自評基準（社區）--- 十項基準與實踐標準

基礎準則	良好的實踐標準是甚麼？
1. 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。
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	青年應成為自己生涯發展的主人翁，青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。
9. 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。
10. 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。

基準一：穩定和清晰的生涯發展政策

一．良好的實踐標準是什麼？

每間機構應該在生涯發展方面有穩定的政策並在有關行動計劃及活動項目作出指引。定期為政策及活動項目作出評估，確保服務使用者、社工、家長、企業夥伴及相關的政策持份者所知悉及明白有關政策。

- 機構應該有一套穩定的生涯發展政策。
- 機構的生涯發展政策可以包括機構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到工作的過渡而衍生的有關服務預算和人力配置計劃。
- 機構應列出其生涯發展政策與機構發展計劃（如三年機構發展計劃及相關主要關注事項）之間的策略性聯繫。
- 機構管理層需高度支持生涯發展政策，並授權專責人員執行，最理想是由督導主任或以上職級的同工推動發展，並安排指定的人力資源或生涯發展社工提供支援。
- 機構應定期檢視生涯發展政策，確定於在什麼情況下進行及負責的執行人員，最少三年檢視一次。
- 所有持份者應清晰理解生涯發展的政策，並定期收集和考慮他們的意見。
- 確保為不同持份者制定意見收集的機制。

二．爲何重要？

- 「基準一」為其他九項基準奠下了重要的核心基礎。
- 穩定而持續發展的生涯發展政策，是以滿足青年的需要為依歸，故政策的有效推展並不取決於個人意志，或此政策在制度內的發展優次。
- 穩定的生涯發展政策能讓青年就學業、就業的方向作出明智的決定，以協助他們裝備自己，迎接從學校過渡到職場的挑戰。
- 穩定的生涯發展政策能運用服務單位內外的持份者作為資源，以促進生涯發展的工作。

三．給機構的實用錦囊

策劃

- 生涯發展團隊可審視社會服務單位的生涯發展計劃及青年的特質，以商討有關發展重點，從而達成共識。
- 社會服務不同的單位與生涯發展團隊共同審視現存的生涯發展計劃，執行已制定的生涯發展策略，同時制定發展優次以作進一步的改善。
- 善用已有資料（如勞動市場資料、不同的持份者網絡）深入了解青年的背景和特質而作更佳的規劃。
- 生涯發展團隊把制定的建議計劃（包括人力資源、經常預算和基礎設施支援）交予機構高級領導團隊通過，並確保生涯發展政策和計劃均已存檔記錄。同時讓機構高級領導團隊參與制定三年生涯發展計劃的策略，使其成為機構持續發展計劃的一部份。
- 審視各項生涯發展政策的相關文件及溝通渠道，以確保所有持份者均可讀取及知悉有關資料。

推行

- 以中文、英文或雙語及其他切合形式來表達生涯發展政策（包括使命與願景、策略性目標），透過各種模式發佈以確保不同持份者知悉其內容。
- 生涯發展團隊應由擁有不同工作經驗的社工組成。
- 為生涯發展政策、週年計劃和活動計劃編制時間表（如整體進度、內容、分工和負責人），分工須清晰及具透明度，讓團隊易於跟隨進度。
- 發掘及聯絡有潛質成為機構的合作夥伴，建立人脈網絡的數據庫。向所有持份者解釋生涯發展的願景和策略目標，為青年、家長和僱主等夥伴舉辦簡介會和交流活動，收集不同意見和聲音，以了解參與者如何能夠配合生涯發展策略和活動作出貢獻，從而加強機構的支援網絡。

評估

- 確保生涯發展政策能循序漸進地進行，為每個主要發展階段設立相應的流程，定期收集持份者的意見及監察最終生涯發展計劃的數據。
- 完成自我評估工具［如「香港生涯發展自評基準（社區）」自評題目、持份者意見調查］，並就生涯發展政策或計劃作出回應。
- 積極及定期向青年、社工、家長和企業夥伴等主要持份者收集意見（如透過調查和聚焦小組），以整體評估生涯發展政策，為未來生涯發展規劃和實施策略提供基礎資料。
- 就生涯發展政策和規劃進行定期評估（最少每三年一次），制定清晰的方向，如將提交與機構高級領導團隊的報告，成為生涯發展政策作決策時的背景資料。

四・與夥伴之合作

- 內部持份者：透過機構高級領導團隊、青年發展小組、各單位的主管、青年、家長，就以下各項制定生涯發展政策及計劃：
- 願景和使命；
- 現有活動；
- 與機構發展優次相關的主要策略；
- 行動實踐計劃。
- 外部持份者：聯繫外間資源及加強合作夥伴的支援網絡，包括政府、學院、升學夥伴、職場僱主和社區夥伴，以支持和促進生涯發展，並為青年提供更佳的生涯發展活動。

五・先導機構的分享

- 在規劃及執行與生涯發展相關的政策及計劃是由上而下，讓同事明白生涯發展的重要性，亦讓同事知道機構對生涯發展策略的重視。
- 透過訓練及分享，讓社工同事知道現存的生涯發展策略及拉闊他們的知識及技能，亦讓社工們的互相正面影響，以軟性方式推行會來得更順利。在地區層面，與不同機構協作，連繫區內不同持份者（政府部門、區內僱主及社區人士），建立地區為本的網絡及跨專業協作，一同規劃及推展青年生涯發展服務。

基準二：專業能力和領導

一・良好的實踐標準是什麼？

生涯發展團隊具備分佈式領導（請參閱詞彙表註釋一）、管理、協調和建立人際網絡的核心能力，帶領已接受培訓的社工，在機構實施全方位生涯發展的計劃。

- 在機構高級管理職級（如總幹事、副總幹事等）的支持和參與下，組成具備領導、任務管理、人脈網絡和協調能力的生涯發展團隊，以督導生涯發展活動的設計和實施，制定機構發展計劃的相關策略。生涯發展團隊可以包括生涯發展的領導團隊／ 領袖、專責生涯發展的同工、服務待學待業青年的前線同工、行政支援人員和資訊科技／ 媒體統籌員，其實際構成／ 負責人可因機構而異。建議採用分佈式領導，可有效地打破組織部門之間的隔膜。
- 生涯發展團隊能夠設計、領導、監督和適當分配資源來實施青年生涯發展的計劃和方案，以反映機構願景與實踐兩者之間的緊密聯繫。
- 生涯發展團隊負責人能夠管理、監察和支援升學及就業發展計劃和方案實施和評估。
- 生涯發展團隊透過現存及未來建立的人脈網絡，能夠促進不同持份者與各同事之間的聯繫。
- 生涯發展團隊應能推進內部和外部持份者的溝通和支持，以促成計劃及項目的發展。
- 所有負責青年服務的社工應參與生涯發展相關的持續專業發展活動，成就全機構可持續的發展策略。
- 生涯發展團隊每年最少參與一次持續專業發展的活動，及最少有一半團隊成員曾接受生涯發展指導和輔導的初期培訓。
- 機構應提供時間、空間和實際的支持（如認可資歷、休假、持續專業發展機會等），讓員工擁有生涯發展知識和技能，並提升生涯發展團隊分佈式領導、管理、協調和建立人際網絡的核心能力，於青年生涯發展輔導中進行協作，以推動全機構性參與的生涯發展。
- 生涯發展團隊應為新成員提供新入職簡介及資源，以培養共同的價值觀和提供互動交流的機會。
- 生涯發展團隊最少每年一次積極主動地向所有機構同事分享生涯發展的實踐進程。
- 機構應給予社工提供對外分享的時間及空間。

二・爲何重要？

- 為了有效地在機構實施生涯發展政策，對於機構高級管理職級（如總幹事、副總幹事）能夠為生涯發展團隊提供明確的支持是非常重要。
- 生涯發展團隊在實施生涯發展政策方面起着重要作用，並負責調派、連繫和説服各持份者參閱實施機構的生涯發展策略。生涯發展團隊需要有效地領導同工，作出決定，實施改革，適時應變，確保機構能夠持續提供良好實踐以達至或邁向基準。
- 對於品質保證，擁有核心能力的生涯發展團隊，須確保機構的生涯發展政策持續改進，並推廣其成效，以滿足青年和其他持份者的需要。
- 分佈式領導任務需要相當高水平的專業知識，如升學及就業指導、輔導以及管理。為確保生涯發展團隊和其他工作人員具備足夠的專業知識，並勝任該職位，最重要是讓他們獲得培訓、持續的專業發展，並有機會與其他升學就業輔導同工會面互動，以分享經驗和開發外部資源網絡。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 建立清晰的組織架構，明確闡明機構高級領導團隊和其他職能團隊/ 委員會主管/ 青年服務代表的角色，以回應在全機構推行分佈式領導的方針，並突顯來自各服務單位/ 職能委員會各成員在生涯發展運作之職責。
- 在每個財政年度結束時須進行檢討及更新下年度的生涯發展規劃及相關文獻，就有關規劃及活動議案進行反思。確保有系統地安排和實施各活動，善用及發展網絡，以加強不同持份者的接納及認同。
- 在機構高級領導團隊的支持下，定期檢討及擴大生涯發展團隊，以增強全機構參與發展模式，並確保與職能小組保持良好的聯繫。
- 與特定高級管理層（如總幹事、副總幹事）溝通，爭取其支持有關行動計劃的議案及所需的人力和資源。當生涯發展團隊與機構高級領導團隊有明確的匯報基制，對生涯發展領導最為有效。
- 檢視機構網絡名單及與不同持份者的溝通策略，並為持續發展聯繫的外間合作夥伴建立溝通渠道，包括僱主、服務供應商及生涯發展輔導服務單位，以確保生涯發展元素能透過穩定和融合的生涯發展政策而得到協調。
- 檢討及更新初入職的成員名單及迎新的資源，確保當中包括生涯發展最新策略及相關元素。
- 為所有社工同事規劃及安排週年分享會議，協助他們了解生涯政策的最新發展，以及他們的生涯發展中的角色。

- 聯絡機構高級領導團隊，鼓勵他們為社工提供實質支持（如休假），以便參與相關的持續專業發展，以提升其分佈式領導角色的相關生涯發展知識及才能。

推行

- 為所有參與生涯發展的社工同事制定持續發展計劃，配合可行的時間表，讓團隊能夠參與按照行動計劃量身定做的個別培訓。鼓勵生涯發展團隊成員及其他參與的社工，定期參加由機構或外間機構提供的相關專業發展課程，藉以提升生涯發展的專業才能。

參考資源：
香港中文大學培訓課程

- CLAP@JC 與香港中文大學舉辦不同的生涯發展培訓課程
- 為團隊新成員舉行迎新會，提供入職簡介及資源或推行同儕啟導，以培養共同價值及交流策略。
- 與生涯發展團隊成員及其他青年服務社工就實施生涯發展計劃進行協調與溝通，並確保已為各方面進行簡介，讓他們明白生涯發展活動的目的及各人的角色與責任。
- 每年最少一次為所有青年服務的社工安排生涯發展實踐的專業分享，讓同工分享生涯發展的良好實踐，並透過參與最少一次機構以外的外間分享會，促進生涯發展實踐的專業分享。
- 主動建立和擴大不同持份者的網絡，並制定不同持份者的聯絡名單，包括曾經或有潛力合作實施生涯發展活動的合作夥伴。

評估

- 檢視現有行動計劃及資源（如人力資源、財政預算、現有或新增人脈網絡及不同的持份者）如何有效地策劃、推行和發展。
- 就領導、管理、協調、以及統籌和實施生涯發展

規劃和活動設計等方面，透過不同渠道收集內部及外部持份者的回饋及對參加者帶來的影響。

- 根據收集的回饋，與機構高級領導團隊反思政策或策略計劃，討論在設計及實施上的實際及潛在挑戰和限制，並探討計劃的解決方案，再作進一步處理。
- 就生涯發展實踐的表現進行評估，收集專業發展培訓或分享會的建議，以及了解相關影響，並讓社工掌握有關生涯發展的知識及技能。

四・與夥伴之合作

- 機構高級領導團隊：就生涯發展指引的政策、策略和資源為生涯發展團隊給予意見，並闡明它們如何有助配合「香港生涯發展自評基準（社區）」的推展。
- 其他青年發展小組：聯繫相關團隊主管或統籌員，介紹如何在其他服務中心入生涯發展和職場學習元素，並發掘協作的機會。
- 聯絡提供學徒計劃／ 師友導師計劃的服務單位：確保學徒計劃／ 師友導師計劃的服務單位可以接觸機構，提供與青年分享的機會。
- 企業合作夥伴：建立及發展僱主網絡，統籌職場體驗活動。

五・先導機構的分享

- 機構高級領導團隊代表（如總幹事、副總幹事）的高度參與，可推進和激勵社工投入生涯發展的工作。
- 從小點子開始，鼓勵來自不同職能團隊的代表及較積極的社工同事加入生涯發展團隊，確保團隊的多元化及代表性，讓不同同事掌握共同語言作交流，並透過協作平台掌握更多資訊及資源。
- 為加強生涯發展的協同效應，先導機構的生涯發展團隊可以首先與其中一、兩個主要的服務單位展開協作，在服務中加入與生涯發展相關的活動，以提升青年的生涯發展服務。透過正面的實證，機構高級領導團隊便能分配更多資源，加強支持生涯的發展。
- 爭取前線同工的支持很重要，生涯發展團隊須多加支援，協助前線同工加強生涯發展的元素，提升感染的氣氛，讓大家共同參與在不同平台分享及交流。
- CLAP@JC 會提供兩月一度的主題性實踐社群分享會，向業界同工介紹以生涯發展為主軸的介入手法，並透過計劃之中的良好範例，為青年工作者展示不同青年特殊組群的特性，分享實用技巧以連結商界、學校、社福界乃至家長，共同為青年的生涯發展作出貢獻。

參考資源：
實踐社群分享會

- 提供不同的機會讓社工在生涯發展的知識層面學習，如學習假期、學習津貼、持續專業課程，以提升同工學習的動機，透過不同的平台讓他們與其他社工同事分享交流，以正面的經驗感染其他社工同事，一同參與生涯發展策略的推行。其中有機構可讓同工申請為期 6 個月的其他工作實習體驗，目的是拉闊同工在專業社工

服務外的視野、能力和知識，曾參與該計劃的同工表示相關體驗有助他們提供更切合青年需要的生涯發展服務，亦能讓機構人才發展上更多元化及提升同工的歸屬感。

- 在 Take A CLAP Year 裡面，社工可以挑選自己感興趣的職業，自發報讀相關的培訓及聯絡職場導師進行實習體驗，過程中社工可聯繫青年共同探索多元出路，擴闊各方面的生涯視野，並將其經驗及反思帶回業界作分享，藉此建立生涯發展實踐社群。

參考資源：
Take A CLAP Year

基準三：從多元出路資訊中學習

一．良好的實踐標準是什麼？

青年可從多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。在過程中，青年可以掌握及篩選來自不同持份者的最新資訊，通過反思，及根據自身的需要、興趣和能力作出生涯抉擇及相應的自主行動。

- 多元出路的優質資訊應包括求學資訊及選擇、涵蓋學習、休閒及有酬和無酬工作等全方位範疇之生涯選項。
- 機構應提供廣泛而深入的多元出路資訊。透過不同的持份者分享，如僱主、導師、堅趣人士（請參閱詞彙表註釋二）及職趣達人（詞彙表註釋三）等，讓青年認識及分析個人需要。
- 青年工作者應為青年提供多元出路生涯發展的輔導，讓他們學習如何查找及運用相關的最新資訊，為未來發展作出知情的選擇。
- 機構應為青年提供支援或培訓，提高青年參與職業和生涯發展旅程的動機，以及自我認識。向青年提供至少三種多元化的生涯發展活動，包括興趣為本的生涯發展介入、工作體驗、試工實習及其他有意義的連繫，主題不限於戲劇、舞蹈、繪畫、手工藝製作、運動、電競、資訊科技、攝影、烹飪、飲品調配及寵物護理等，以助青年認識個人興趣及長處並發展多元出路。
- 在生涯發展介入後，青年能掌握及篩選來自不同持份者的最新資訊，通過反思，及根據自身的需要、興趣和能力作出生涯選項及相應的自主行動。具體實踐標準可從青年行動中體現，例如當青年成功尋求多元出路的資訊作反思和決定，或 / 及識別最少有三種可行的出路，則反映青年能有效運用多元出路相關資訊。

二．爲何重要？

- 獲取廣泛的多元出路資訊，有助於激勵青年意識到未來選擇的多樣性，從而規劃未來，並協助他們反思在追求所選擇出路時，相應的學習進度及所需採取的行動。
- 透過與不同持份者的合作交流，不同背景的青年（包括：院舍青年、少數族裔等）能獲得更多機會探索其可能性。同時亦讓持份者認識青年的需要和特質，發掘他們的熱誠，共同探索多元出路。
- 提供最新和多樣化的資訊，如持續進修、事業路徑、新興職業、勞動市場和工作範圍詳細資訊，有助青年理解就業市場趨勢，拉闊他們思考不同發展方向的可能性，選擇與他們的能力和興趣相匹配的職業道路。在這方面，青年應要理解如何尋找和分析多元出路和生涯發展資訊，從而透過考慮不同的選擇來源作出明智的決定，以面對不同階段的過渡。
- 開闊機構對多元出路的看法和提升資訊流通性，有助於營造一個生涯發展資訊豐富的環境，有利於促進青年接觸最新資訊，以激發他們向社工查詢的意欲，作出知情的生涯抉擇。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 在規劃服務時，除了提供有系統及全面的多元出路選擇，亦可主動向青年了解其喜好（點心紙），讓他們自主選擇不同類型而感興趣的職業或堅趣，從而作更深入的了解。
- 透過不同方式加強青年對事業和生涯發展計劃的動機（如課程發展、個人輔導和其他學習體驗），為青年裝備自己以掌握最新資訊。
- 保持與持份者的良好溝通渠道，向他們講解青年獨特的成長故事，確保他們對青年有充分理解。邀請他們共同設計活動內容，建立長期合作模式。
- 透過建立各行各業的持份者列表及學習與就業交流平台，向社工發佈最新多元出路資訊、試工及就業機會、持續與高等院校最新升學資訊、與不同商會及企業顧問等外部持份者會面，讓社工掌握及收集多元出路的最新資訊。
- 社工需要掌握最新和正在發展中的生涯發展途徑資訊，如高等或持續教育的機會、不同的工作、新興行業、學徒計劃、堅趣、各種製作履歷的網上平台及各種資助和助學金等，以幫助青年充分利用相關資訊進行出路探索。

推行

- 於機構設立生涯發展資訊站，設立每月主題，如專業教練資格、認證導師課程等，進行資訊分享。此外，亦可在暑假期間提供高等院校、持續學習教育機構、海外升學等課程資訊及入學要求。
- 提供資源和人脈網絡，設立小型起動基金，資助青年實踐生涯發展計劃。鼓勵他們踏出第一步，累積經驗，發掘個人擁有的專長和能力，拉闊對生涯發展的想像。
- 為青年進行生涯發展分析，了解其興趣、能力、技能、有意發展的方向，缺乏認識的行業及職趣。
- 機構應擴闊服務的選項，不要局限在職涯，接納過往未曾舉辦，或並非主流的興趣，如紋身、模型、動漫角色扮演。如參與人數未如理想，可調整活動內容，以個別或小組形式，讓青年獲得機會體驗較冷門的興趣。
- 為了提升有關多元出路最新資訊之可見度及吸引力，可以利用相關的海報、小冊子、告示板等資料，同時運用網上資源（如 CV360®、VASK 遊戲之書 36 式、ENOW 手機遊戲程式），以幫助青年了解各種的多元出路。
- 鼓勵青年在決策時分析及使用最新資訊，並考慮自己的價值、態度、技能、知識、優勢和興趣。
- 與不同持份者建立長遠而有效的網絡，包括與高等或持續教育顧問、企業顧問、堅趣人士及職趣達人（如組織聯誼聚會或由青年善用一技之長為商界伙伴舉辦工作坊）的連繫，藉此聆聽及採用他們的回饋來更新計劃，及在活動設計上共同創建，或可邀請青年加入他們多元出路的體驗。

參考資源：
CLAP@JC 介入工具

評估

- 在生涯發展介入後，跟進青年的回饋，讓他們指出機構所提供的多元出路資訊是否實用及能否發揮其影響力，從而訂立或修改個人發展路線圖。如在行業體驗後，為感興趣的青年提供相關的課程資訊或商討試工實習的可能性，繼而作個別輔導跟進。
- 聆聽不同持份者，如堅趣人士、職趣達人、僱主、教育及培訓等的意見，用以檢討生涯發展規劃和活動。
- 促進青年探索不同生涯發展的可能，可從學習生涯（Learning Career）、餘閒生涯（Leisure Career）及職業生涯（Vocational Career）角度作活動解說，逐步實踐個人目標，甚至超越自我，貢獻他人及社會。
- 應用工具如 CV360®、職業路線圖、生涯發展藍圖，記錄青年獲取、使用和反思信息的過程，作為他們如何探索和管理他們的學習和工作選擇的記錄文檔。

四・與夥伴之合作

- 高等及大專院校：定期了解新課程的資訊和入學要求，確保青年理解各種不同學科的內容。
- 職業專才教育及培訓（VPET）院校：安排有意義的參觀考察與交流協作，旨在豐富青年出路的選項。
- 堅趣人士：邀請他們從價值、態度、技能和知識方面，分享個人事業經驗，務求讓青年了解不同的事業發展的出路。
- 僱主：聯絡及與企業夥伴合作，為青年舉辦分享會或展示相關資訊，及收集最新勞動市場訊息，把有關資訊融入生涯發展課程或滲入有生涯發展元素的學科內。另外，可與僱主共同設計試工計劃，讓青年體驗工作，提升工作動機。

五・先導機構的分享

- 舉辦行業展覽和生涯發展體驗聚會［如「CLD （Career & Life Development）Night」］，和行業僱主、堅趣人士及職趣達人合作，向青年提供多個他們感興趣的行業體驗。
- 設立「生涯發展閣」提供持續與高等教育的出路資訊。社工也善用了該活動的資訊進行個別或小組輔導，以跟進青年升學及就業的出路，並指導請他們製作履歷和製作 CV360®。

參考資源：
CV360®

- 與青年進行評估，量身定做培訓課程及「職場特訓班」，以符合他們的需要。成功例子：「展翅青見計劃 --- 職場特訓班」主要分為「技能班」及「人際關係班」兩部分。除了技能培訓，更針對青年的需要，加入自我認識生涯發展取向活動、學習撰寫 CV360® 履歷表、拍攝求職相片、以藝術方式激發個人創造力及正向表達情緒等活動。
- 成立生涯發展工作小組，為社工提供備有最新多元出路資訊平台。
- 提供共用電腦/ 平板電腦以查閱生涯發相關展資訊。
- 此外，社會工作者掌握多元出路生涯發展資訊和不斷變化的勞動力市場的信息也很重要，社會工作者多參與有關新興行業的試聽課程以及參加「Take A CLAP Year」活動也是有效的方法。

基準四：重視每位青年的需要

一・良好的實踐標準是什麼？

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。

- 機構應按照特殊目標群體的特定需要提供合適的生涯發展活動，並就著他們的狀態作出適切及彈性的改動。
- 機構幫助青年發掘興趣和需要，而作出知情的選擇和行動。
- 機構應為青年提供生涯發展配套，支援他們按照個人興趣和需要探索獨特的生涯歷程。

二・爲何重要？

- 青年不是一個同質群體，也沒有一刀切的需要。每個人都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。因此應根據每個青年的需求量身定制職業和生涯發展計劃；貫穿考慮多樣性和平等性。
- 透過生涯發展活動拓展青年對生涯發展的理解，幫助青年辨識到自己固有定型觀念或思維（性別、宗教背景、種族、家庭背景等），並參考他們的需要和喜好，保持青年對生涯發展的積極態度和調整生涯發展選擇的動力（就「升學及就業發展方向」及「興趣發展方向」而言），並為他們提供個人化的建議和支援。
- 透過分析個人和不同生涯發展評估工具［如 ENOW Mapping（請參閱詞彙表註釋四）、VASK 卡（詞彙表註釋五）］的結果，青年可以確定自己的興趣、優勢、價值、態度、技能和知識，從而制訂個人檔案和個人化的生涯發展路線圖（詞彙表註釋六），以便作出知情的選擇，計劃及管理自己的人生旅程。
- 持續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。同時，青年可以根據更新的紀錄調整其生涯發展路線圖。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 在週年會議中考慮及回應不同對象固有定型的觀念或思維（如性別、宗教背景、種族、家庭背景等）以制定來年行動計劃。
- 最少選擇一種生涯發展評估工具，並預備相關工作紙、個人檔案和生涯發展路線圖，從價值、態度、技能及知識（VASK）的角度發掘青年的興趣和長處，並在活動後進行相關解說，以增添青年個人的選擇或有關升學、工作或興趣發展的目標。
- 在推行生涯發展活動前先收集青年的意見，以了解青年的需要，並尋找合適的持份者協作以提供適切的服務。
- 設立保存青年紀錄的機制，包括生涯發展路線圖和生涯發展體驗的資料，有關資料將有助青年建立個人的學習概覽。

推行

- 聯絡師友、堅趣人士及職趣達人等，安排具備挑戰有關固有定型的觀念或思維元素的生涯發展活動，以提升青年思考生涯發展的動機和追求抱負的熱忱。
- 在活動推行前為師友、堅趣人士及職趣達人、導師等提供簡介，讓他們認識青年的特性和需要，並了解生涯發展概念，從而為青年提供合適的服務。
- 為青年安排有酬的工作實習，以鼓勵青年投入新經歷的動機，從而提升青年思考生涯發展的動機和追求抱負的熱忱。
- 在活動後為青年提供解說，以協助青年制訂、檢討及修訂個人檔案和生涯發展路線圖，鼓勵青年記錄活動成果。

評估

- 利用問卷收集青年對活動的回饋，為團隊成員安排會議，以檢討活動的成效和因應實施情況提出建議。
- 向不同持份者（如活動導師、師友、堅趣人士及職趣達人等）收集質性的回饋。
- 收集質性回饋以檢討及了解生涯發展工具的使用情況，包括生涯發展評估，以了解所選用的工具是否合適青年按照自己的需要制訂個人檔案及生涯發展路線圖。
- 以 CLAP@JC 數據平台（詞彙表註釋七）記錄青年參與生涯發展活動的歷程，讓社工及青年更容易檢視青年的個人檔案，從而為青年提供更適切的介入。

參考資源：
CLAP@JC 網上平台

- 檢視收集青年資訊的有效渠道（如 WhatsApp、電話、網上問卷等）以了解他們的生涯發展狀況，確保數據準確完整。

參考資源：
活動前測

參考資源：
活動後測

四・與夥伴之合作

- 職趣達人：邀請社區、企業或機構網絡內的堅趣人士，分享他們的生涯發展故事（如如何基於個人特質而發展相關的興趣），從而促進青年對堅趣和不同工作意念的反思。
- 導師／僱主：在活動舉辦前為導師／僱主提供簡介，讓他們認識青年的特性和需要，有效提供適切的服務，並為青年提供最新的行業資訊。
- 前服務使用者：按照前服務使用者的特質和優點，邀請他們成為導師、培訓員或講者，為青年提供服務，包括參與師友計劃、行業分享、以及合辦生涯發展活動，讓前服務使用者能夠從中建構新身份，同時亦為青年提供更貼切的服務。

五・先導機構的分享

- 與團隊及不同持份者交流，了解青年的背景和需要。
- 鼓勵團隊參與培訓或簡介，認識不同生涯發展工具的使用。
- 設立線上/ 實體的資源閣，讓團隊獲得不同生涯發展工具的資料，以及最新發展。

參考資源：
CLAP@JC 介入工具

- 與不同持份者合作，讓他們為青年提供最新的行業資訊。
- 服務單位可以在介入中參考特殊群體生涯發展介入手冊，採用 CLD 評估工具及解說提要，如青年生涯發展指數、青年生涯發展能力量表（YCDC Scale）、VASK 卡以及生涯發展希望量表（CLDH Scale）等，以評估不同青年的需求，同時可以幫助同工因事制宜地引導青年，挑戰固有定型的觀念或思維。

基準五：青年參與及共同創建

一．良好的實踐標準是什麼？

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。

- 機構應建立有效的機制（請參閱詞彙表註釋八），讓青年在機構同工、成人和朋輩的支援下參與規劃。
- 機構應建立支援措施（詞彙表註釋九）以推動青年聯同同工、其他成人和朋輩參與機構的生涯發展活動。
- 青年可透過參加各種形式的生涯發展課程或與升學及就業相關的活動，有機會與成人（如師友計劃中的導師、堅趣人士、職趣達人、家長等）和朋輩之間擴展聯繫和協作。機構應每年舉辦最少一個與青年共同創建的生涯發展活動。
- 機構建立文件檔記錄青年有關生涯發展的構思或想法和行動計劃，並提供渠道讓青年表達他們的願望和需要，共同創建生涯發展的項目（如開展溝通渠道、跟進人力資源的分配、記錄青年的想法）。
- 機構在生涯發展的項目上回應青年的願望和需要。

二．爲何重要？

- 青年應該是自己事業和生涯發展的主人，不再是被動的學習者。賦權青年積極參與生涯發展項目，以便他們擁有自主權並做出知情的生涯選擇。
- 機構應讓青年參與並促進他們積極參與共同制定他們的職業和生涯發展計劃。通過收集和檢視青年對升學、就業及創業發展需求的回饋及意見，機構應提供度身訂造的活動，以滿足青年的需求。
- 機構建立機制、平台，以確定青年與成人之間的夥伴關係及青年被賦權參與生涯發展項目，以支援青年發展各種能力，讓他們得以嘗試新事物，累積經驗，並展現自我。
- 通過參與共同協作過程，青年將認識到他們作為生涯發展活動共同創造者的角色，積極探索不同生涯發展資訊的來源和機會，從而培養他們對自己未來作決策的責任感。

三．給機構的實用錦囊

策劃

- 設立收集青年對於生涯發展的意見之機制（如在舉辦生涯發展活動前收集目標青年對不同出路、喜好及相關就業情況）
- 就青年參與及共同創建生涯發展活動的議題，鼓勵機構或服務單位與有興趣的單位/ 合作夥伴，進行更多交流和協作。
- 確保青年和同工的回饋能在不同渠道中得到討論和檢討（如生涯發展評估會議和回饋表格），有助收集可行的建議，以改善或擴大現有活動（包括與青年會面檢討，並收集意見）。
- 推動青年與合作夥伴（如師友導師、堅趣人士、職趣達人、家長及僱主等）積極保持聯繫，成為日後舉辦活動的支援網絡。
- 在機構宣揚生涯發展的核心訊息和價值，把生涯發展元素融入現時的恆常活動（如興趣小組、大型活動及市集等），為青年共同創建相關活動而建立聯繫。

推行

- 鼓勵青年最少參與一次有意義的接觸活動，與不同的合作夥伴互動（師友導師、堅趣人士、職趣達人、家長及僱主等）並在過程中提供建議。
- 推行獎勵基金的制度，配合現有資源，以增加青年動力去嘗試和繼續參與更多與生涯發展相關的活動，並支持青年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，繼而嘗試訂立個人目標及行動計劃，為未來投入社會打好基礎。

參考資源：
Youth 叻實踐基金

- 提供平台，讓青年在共建過程中可以嘗試新事物，或是發揮自身長處，讓他們以自己需要出發，並讓他們和同工討論和交流生涯發展相關活動的意見。
- 為青年參與生涯發展活動時做好準備（如讓他們了解行業資訊、組織活動、撰寫計劃書、親身實踐、展示才能），在生涯發展活動中擔當主動角色。

評估

- 於活動後收集青年對接觸工作世界及共建活動的回饋/ 評估。
- 與參與相關生涯發展活動的青年進行檢討跟進，以評估活動的成效，以提升青年的能力（如在活動後與青年進行解說，幫助他們整理共同創建的經驗）。
- 收集合作夥伴及協作單位等持份者的回饋，並在生涯發展及職場體驗活動後進行檢討。

四・與夥伴之合作

- 師友導師：安排來自不同業界的師友導師就所屬行業的特點分享價值、態度、技能和知識，以及自身的生涯發展及職場經驗。
- 職趣達人：連繫不同的興趣領域中的堅趣人士，邀請他們與青年分享個人經驗及生命故事。
- 社工：讓社工與青年一同參與活動，成為其同行者並鼓勵青年，以增加他們的動力。

五・先導機構的分享

- 在機構現有活動中融入共同創建的元素（如興趣發展小組、大型活動等）。
- 提供平台讓青年可以實踐自身才能，並在生涯發展相關的活動共同創建 （如市集、創業計劃、師友計劃等），同時積極鼓勵青年按照自己的選擇、喜好和興趣參與合適的活動。
- 青年能將自身成功經驗分享給其他青年，有助共同創建及擴闊生涯領域，當中與不同持份者的聯繫，是生涯發展相關活動的重要資源。

- 機構可定期舉辦分享會，讓青年、社工及其他持份者交流經驗，分享共創思想。
- 為了給青年提供一個有利的環境來設計他們自己的生涯旅程，社會工作者應該採取以賦權為導向的方法來構建反饋循環，並為青年提供參與機會，逐步實踐共建機制，讓青年從知悉、構想、參與，到最後實踐執行及共同創造。
- 成立獎勵基金的成功例子：有一位更生青年打算將來成為一名社工，希望藉此將自己的改過自生的故事日告訴更多人，以生命影響生命。由於青年本身教育程度不高，為日後報讀社工課程，他希望先報讀英文課程為將來修讀毅進課程打好基礎，並循序漸進地準備自己成為一位社工。獎勵基金計劃為他提供了很大誘因以繼續進修，更有動力踏出重新讀書的一步，令其生涯發展之狀態更穩定。

基準六：制訂生涯發展路線圖的個人輔導

一．良好的實踐標準是什麼？

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。

- 每位青年應在生涯發展服務介入期間由已受訓的生涯發展同工（請參閱詞彙表註釋十），與他／她完成最少 4 次個人輔導諮詢服務，以制訂生涯發展路線圖。
- 在個人輔導諮詢結束後， 生涯發展同工應與青年共同訂立具有明確目標的個人行動計劃。該計劃應由青年和生涯發展同工雙方定時審查和跟進。
- 透過個人輔導，同工應協助青年發掘自己的能力、興趣、價值、態度、技能、知識（VASK）和延展工作理念（ENOW）（詞彙表註釋十一），以制訂生涯發展路線圖，豐富青年的個人檔案。

二．爲何重要？

- 個人輔導對於青年識別自己的個人發展潛力和了解他們的興趣非常重要。個人輔導會根據每位青年的需求和能力提供個人化的支援，幫助他們確定、建立和檢視個人的升學及就業的需求、目標和困難。
- 同時，個人輔導服務能提升青年的自我認識，讓他們對自己的能力、興趣、優勢和劣勢有更深的掌握；並根據他們的能力、學術選擇和興趣相匹配的職業道路、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。
- 透過已受訓的生涯發展同工提供專業的個人輔導，有助青年闡明自己的價值、態度、技能和知識（VASK），讓青年可以更理解自己的優勢和潛力，以制訂升學及就業路線圖。除此之外，個人輔導包括（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。
- 專業的個人輔導可以培養青年的毅力、動力和信心，以協助他們檢視和克服阻礙他們前進的障礙，並能釐清所追求的途徑或選項的目標和期望。
- 定期更新使用工具的指引或資源系統及相關資料，期望在個人輔導期間能為青年提供一致、準確和最新的專業資訊。

三．給機構的實用錦囊

策劃

- 生涯發展的領導團隊／領袖商討有關分配、安排或調配人力資源，以確認由已受訓的生涯發展同工人數是否足夠，而且具有核心能力（詞彙表註釋十二）的持續專業發展。
- 在互聯網內記錄有關生涯發展同工的持續專業發展（CPD），以作規劃及檢討之用。
- 確認已受訓的生涯發展同工能與每位青年完成最少 4 次個人輔導諮詢架構，與青年制訂其生涯發展路線圖。
- 建立方便使用的紀錄保存系統，以追踪及促進

個人輔導的流程作定時審查和跟進。

- 準備工具（生涯發展路線圖、發掘青年的能力、興趣、價值、態度、技能、知識（VASK）和延展工作理念（ENOW）的指引或資源系統，讓已受訓的生涯發展同工可用作設計和優化輔導環節。
- 準備個人輔導所需的工作紙或面談紀錄、回饋的評估表格等，並備妥青年的個人檔案，以有助生涯發展同工了解青年的背景、專長、能力、興趣、曾選修學科或訓練課程等。
- 按青年的以往的延展工作經驗和關注事宜，在提供個人諮詢和輔導時作參考。

推行

- 介紹生涯發展目標、與青年共同訂立輔導期望、預期成果和完成最少 4 次個人輔導諮詢，以制訂生涯發展路線圖。
- 介紹及協助青年使用個人輔導的資源（如生涯發展路線圖、生涯發展工具）及最新出路資訊。

參考資源：
CLAP@JC 介入工具

- 生涯記錄有助青年回顧其經歷，特別在不同經程中所獲取的「VASK」，亦有助推動青年開始從中定立短期目標，再逐步定立長期目標；在行動前列出可能會遇到的困難，如何逐一克服和解決。
- 不同參與者的回饋，相片的回憶，都能燃起他們生涯動力，及見證不同持份者的鼓勵和參與。
- 與青年共同擬定及創建其個人化的生涯發展路線圖，以延展工作理念去參與生涯探索活動，並審視其個人行動計劃。如能提升青年的參與度，以及同工定時能陪同檢視進度，青年參與的持續性亦相應大大提升。

評估

- 已受訓的生涯發展同工每年最少一次檢討青年的個人行動計劃或生涯發展路線圖，並向生涯發展團隊匯報相關的進度和面對的困難，及共同建議改善的方案。
- 收集已受訓的生涯發展同工對實施個人化輔導的質性回饋（如進行檢討或舉辦分享會），以了解成效、推動知識交流。
- 收集每位青年在完成個人輔導後的回饋/ 評估（如透過問卷或網上表格），從青年的角度了解輔導的成效。
- 檢討及更新現有紀錄保存系統、個人輔導訪談指引、工具、資料或資源套，務求達至一致性、準確性、及時性和易於使用。
- 在適當時間徵詢已受訓的生涯發展團隊意見和支持。

青少年發展與介入框架
四柱 Check list

請 ✓ 出實踐的核心能力及項目並指出程度

啟發參與		十分不能夠	不能夠	頗能夠	能夠	十分能夠
核心能力		1	2	3	4	5
☐ 投入新的正面體驗	☐ 按自己的需要及價值觀選擇活動（例如：例如；學習· 閒暇· 義工、職場探索）					
	☐ 透過參與活動了解自己的能力及興趣					
	☐ 持續參與自己選擇的活動和新體驗					
☐ 擴闊個人與他人及社區的聯繫	☐ 與師友及支援者保持良好關係					
	☐ 擴大自己的支援網絡（例如：老師、輔導員、家長、同輩）					
	☐ 別人分享事業及生涯發展經歷					
☐ 保持參與生涯發展相關活動的興趣	☐ 參與對自己的生涯發展和個人成長有幫助的活動					
	☐ 理解事業和生涯計劃的步和過程					
	☐ 處理自己在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難					

可參考推動生涯發展工具 / 活動

☐ 回顧紀錄表 ☐ VASK 圖卡 ☐ 其他 _____

獲得該核心能力的事例	困難 / 限制

請 ✓ 出實踐的核心能力及項目並指出程度

自我認識		十分不能夠	不能夠	頗能夠	能夠	十分能夠
核心能力		1	2	3	4	5
☐ 認清自及個人對工作、生活的期盼及夢想	☐ 具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀					
	☐ 因應自己的特質（例如：興趣）考慮不同事業和生涯選擇					
	☐ 保持對實踐生涯理想和目標的希望					
☐ 投入自我反省及參與自我增值活動	☐ 透過在生活中觀察自己以確定興趣、能力和價值觀					
	☐ 透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己					
	☐ 透過不同學習和生涯體驗活動建立自己的興趣和技能					
☐ 按個人對自我的認識而聯繫各種出路的選擇	☐ 按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向					
	☐ 排除一些不符合自己特質的事業選擇和生涯路向					
	☐ 說出自己初步的事業和生涯目標					

可參考推動生涯發展工具 / 活動

☐ 回顧紀錄表 ☐ CV 360® ☐ VASK 圖卡 ☐ 其他 _____

獲得該核心能力的事例	困難 / 限制

請 ✓ 出實踐的核心能力及項目並指出程度

探索多元出路		十分不能夠	不能夠	頗能夠	能夠	十分能夠
核心能力		1	2	3	4	5
☐ 懂得如何探索多元出路、多種工作及生涯的形式	☐ 從不同途徑取得事業和生涯資訊，並評估其可信性					
	☐ 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業）					
	☐ 說出哪些學習及培訓途徑能夠裝備自己實踐事業及生涯目標					
☐ 懂得比較及排列各種出路的優次	☐ 按個人和環境因素去比較不同生涯途徑和自己的配合度					
	☐ 辨識自己在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙					
	☐ 掌握作生涯決定應跟隨的步驟並了解自己作抉擇的方式有甚麼好處及限制					
☐ 懂得訂立事業和人生目標	☐ 訂立短期和長期的生涯發展目標， 並制定相關行動計劃					
	☐ 按着自己的生涯目標針對性地參與不同學習和體驗活動，以建立豐富的生涯履歷表					
	☐ 從自己的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃					

可參考推動生涯發展工具 / 活動

☐ 回顧紀錄表 ☐ 義工活動 ☐ 機構 / 職場實習 ☐ 升學就業工作坊

☐ 堅趣達人分享 ☐ 生涯路線圖 ☐ CV 360® ☐ VASK 圖卡

☐ 其他 _____

獲得該核心能力的事例	困難 / 限制

請 ✓ 出實踐的核心能力及項目並指出程度

計劃及生涯管理		十分不能夠	不能夠	頗能夠	能夠	十分能夠
核心能力		1	2	3	4	5
☐ 爭取獲得別人的支持和機會，克服障礙，實現個人事業	☐ 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）					
	☐ 跟進就業和培訓申請					
	☐ 透過人際和社會網絡去取得最新就業及培訓的市場趨勢資料					
☐ 設法面對及應付生涯過渡期的挑戰及成長發展	☐ 運用個人管理技巧（例如．人際技巧、團隊合作、時間管理、可靠性、解難能力）以促進自己在職場上的表現和發展					
	☐ 與跟自己不同的人在職場上一起工作和合作					
	☐ 找到合適的支援及指導去面對未來的職場和生涯發展問題					
☐ 建立個人化的「職趣」生活組合的優次	☐ 在未來持續發展自己的能力、興趣、價值觀、對工作世界的認識					
	☐ 處理在未來可能發生的事業過渡期和轉變及當中產生的壓力					
	☐ 設定生活方式，發展不同的人生角色（例如：工作、家庭、學習、閒暇）					

可參考推動生涯發展工具 / 活動

☐ 回顧紀錄表 ☐ CV 360® ☐ VASK 圖卡 ☐ 其他 _____

獲得該核心能力的事例	困難 / 限制

四・與夥伴之合作

- 前服務使用者：聯繫前服務使用者，善用他們自身經驗作見證分享及同行者。
- 職趣達人：與社區的不同堅趣人士保持友好聯繫，尋找潛在合作的機會 （如興趣體驗、行業分享），以豐富青年對不同發展路線的了解或體驗。
- 制訂職趣達人名單，以共享資源及連結不同的支援網絡，安排更多元化的職場學習機會。
- 僱主：建立聯繫並尋找潛在業務合作的夥伴，以提供第一手經驗、行業資訊或職場經驗（如與合作夥伴合辦相關的職場探索活動）。
- 非政府組織或專業人士：邀請非政府組織或生涯發展輔導的專業人士進行培訓。

五・先導機構的分享

- 「青少年發展與介入框架」（詞彙表註釋十三）能提供步驟給同工按步就班去實踐及提供生涯輔導。以青年興趣作介入容易連結他們成為參加者，亦能增強他們的自信心。這步驟讓青年從體驗中加深認識自己，由興趣技能到職場學習，從輔導及探索青年對自身「VASK」的裝備，對自己強項的認同，對未來發展的想像，都能加強生涯能力及適應力。
- 先從「VASK」卡著手，並配合其他職涯工具的介入，以引發青年反思及計劃行動。從「VASK」Library 可探索到不同職位所需的「VASK」裝備。

參考資源：職業及 VASK

- 四次個人輔導諮詢可以「縱向」及「橫向」策略作為介入方向。「橫向」是指以多元化方式讓青年參與不同及多樣化的興趣體驗活動，以擴闊其生活技能，培養興趣，探索生活價值。「縱向」則是指以深化介入，如讓青年透過深入的行業分享及技能培訓，藉以深化其學習志向，並以加強專業知識及技巧，以鞏固其發展目標。同時，透過參與不同形式的學習，可以連結師友，增加青年生涯發展的資源、人脈及發展的機會。
- 生涯發展路線圖能令青年規劃其前路，並由細小／ 短期的目標開始，從檢視回顧中，對自己的特質有新發現。同時，從新的發現中定下新目標和作新嘗試，從而不斷增加不同的經歷，從而整理對自己特質的新認識，從發掘自己在新角色的才能，引發探索前路的動機和力量。
- 在低動機的羣組中，生涯發展路線圖能在自我認識階段發揮較多作用，配合 VASK 卡的結合活動經驗，能豐富青年對自我的認識，啟動他們的探索動機及動力，從而為自己定下目標，開始新嘗試。而在累積參與經歷中，同時提升青年的信心和勇氣，更堅定去發揮所學習到的技能，培養內在美德和態度。
- 高動機羣組中，生涯發展路線圖能協助青年反思及豐富其生涯經歷中所獲取到的「人脈網絡」、「機遇」、「社會資源」及「出路資訊」等。讓青年更相信及願意為其生涯開拓不同的可能性及多元性
- 生涯發展路線圖是個人生涯檔案不可缺少的元素，它能鞏固青年的生涯發展動機，協助青年不斷訂立新目標、參與新經歷，和鞏固所累積到的態度、技能、知識、人脈、內在和外在資源。
- 生涯發展路線圖在職場學習中能提供優化的經驗鞏固及檢討功能。讓青年有更好裝備和整理去面對下次的職場學習作更好的準備。為自己創造更多生活中希望追求的價值和目標。

- 生涯發展路線圖也是一個實用的工具，它讓青年與僱主/ 師友分享其延展工作經驗及展現個人價值、態度、技能及知識，讓他們將從經驗中所累積到的可轉移技能變成個人資產。
- 具追溯力、結構性的紀錄保存系統，可以幫助青年將個人檔案與未來的發展聯繫起來，並擴展他們對不同工作經歷的理解，以幫助青年作出知情的選擇，並把事業/ 學業抱負融入與全人發展和終身學習緊扣起來。

參考資源：
CLAP@JC 網上平台

基準七：青年服務計劃聯繫的生涯發展

一・良好的實踐標準是什麼？

青年工作者應把恆常活動及服務計劃（請參閱詞彙表註釋十四）與生涯發展聯繫起來。同時，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（詞彙表註釋十五）。

- 青年工作者應根據社會環境和青年的需要，把生涯發展的元素（詞彙表註釋十六）和實踐納入恆常活動及服務計劃中，以裝備青年的生涯發展能力。
- 生涯發展和職場學習的元素（詞彙表註釋十七）應滲入到活動中，以加强青年與社區的聯繫以及他們對工作世界的認識，包括基要/成年生活技能（詞彙表註釋十八）和生涯發展的途徑。

二・爲何重要？

- 將生涯發展的元素和實踐融入青年的恆常活動和服務計劃中，確保生涯發展服務能恆常地進行，並不取決於青年工作者個人喜好。
- 生涯發展的元素可透過不同的活動呈現，例如義工服務、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等，均可配合裝備青年的生涯發展能力，亦可在興趣班加入自我認識的元素，以及在企業參觀中，讓青年認識多元出路和可轉移技能的重要性，或透過推廣職前生涯發展學習活動（如「無酬」和「有酬」工作經驗），從而裝備青年基要生活技能應用和生涯探索能力。
- 制定生涯發展路線圖，讓青年可以為生涯發展訂立目標。
- 連繫職場/ 社區資源（如僱主、導師及社區夥伴等），以促進青年對勞動市場、多元出路、所需資歷及相關課程的認知。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 根據青年的生涯發展需要及情況，為青年提供興趣發展等體驗活動，並將生涯發展元素融入其中。

參考資源：
生涯發展實踐資助活動傑出活動範例

- 連結對生涯發展服務有較多理解，以及願意為青年提供服務的持份者，與他們展開協作，為青年提供準確的生涯發展資訊。
- 建立持份者名冊，讓青年工作者能夠知悉不同持份者的所長及相關資源，藉以為青年配對合適的服務。
- 為青年工作者提供適切的培訓，讓他們能夠掌握不同新興行業的資訊，從而更有説服力地邀請青年參與服務。

推行

- 提供足夠的介紹、解説及資源，讓青年工作者掌握和了解如何推展生涯發展服務。
- 邀請來自各種工作領域的持份者投入參與，藉此為青年提供與生涯發展相關的實用資訊。
- 與不同持份者合作，為青年舉辦興趣發展活動時注入不同的生涯發展元素，如行業資訊或不同的晉升途徑，讓青年認識多元出路和可轉移技能的重要性。
- 邀請不同持份者在生涯發展服務中為青年提供行業參觀及工作實習的機會，從而裝備青年基要/ 成年生活技能應用和生涯探索能力。
- 重視及感謝持份者在生涯發展服務中的參與，如定期舉辦嘉許禮及與持份者連結，讓他們的努力得到肯定，從而發展持續的合作計劃。

評估

- 在活動後收集青年的回饋/ 建議紀錄，用作為未來規劃和活動實施的理據，並定期檢討及把有關回饋納入考慮事項。
- 為青年提供工具（如活動紀錄表、生涯發展路線圖），以反思生涯發展活動和未來事業發展的可能性。
- 為與生涯發展活動保存紀錄（如生涯發展團隊的文件、會議紀錄），包括職場實地考察、工作實習和體驗活動等。
- 設立機制收集不同持份者的回饋及建議，為未來規劃提供資料。

四・與夥伴之合作

- 僱主/ 社區夥伴：檢視職場僱主、專業團體和社區夥伴的網絡（如非政府組織）；聯絡及探討最新的業界趨勢，並為青年提供多元化及具意義的職場參觀和工作實習，以及促進青年與僱主在行業發展上的交流。
- 職趣達人：邀請社區、企業或機構網絡內堅趣人士，分享他們的生涯發展故事（如如何基於個人特質而發展相關的興趣），從而促進青年對堅趣發展和不同工作意念的反思。

五・先導機構的分享

- 定期舉辦嘉許禮以肯定不同持份者的努力，從而發展持續的合作計劃。
- 將生涯發展元素融入恆常活動中，拉闊青年對工作的想像。定期舉行傑出生涯發展活動分享會，通過鼓勵不同的同工介紹他們把恆常活動與生涯發展聯繫起來的做法，討論和交流意見，不僅可以建立和加強他們之間的聯繫，還可以鞏固良好實踐經驗，以造福更多青年。此類傑出生涯發展活動分享會可以透過不同的渠道舉行，如夥伴小組會議和實踐社區會議。

基準八：與工作世界作有意義的接觸

一．良好的實踐標準是什麼？

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。

- 機構應為青年提供最少兩個職場學習（請參閱詞彙表註釋十九）的機會（層次 1 及層次 2/3 各一），讓他們能夠了解真實的職場和自己在不同職場的適應程度。職場學習包括：
- 層次 1：企業參觀 --- 機構有為青年提供企業參觀，讓青年觀察到真實的職場和工作角色。
- 層次 2：工作體驗 --- 機構有為青年提供工作體驗，讓他們認識不同崗位的工作和各行各業的實際運作。
- 層次 3：工作實習 --- 機構有為青年提供工作實習，讓他們於真實的職場中擔任崗位所要求的職務，及在特定的職場工作間範圍內，發展其技能和知識。
- 機構應與青年作活動後解說或跟進，將職場學習的經驗與他們的生涯目標或行動計劃聯繫起來。
- 青年能獲得與僱主/ 僱員互動和從中學習的機會，以了解工作場所的價值、態度、技能和知識（VASK）。
- 機構應向僱主介紹青年特性及其生涯發展需要等支援，讓僱主能提供更理想的學習環境予青年，促進青年的職場學習。

參考資源：
ENOW-VASK
理念

- 青年能有機會與職場的僱員或僱主進行互動和學習。
- 機構應在活動後的解說運用不同工具，以促進青年的反思和學習（如 CV360® 和練習），並藉個人檔案總結職場學習的經驗。

二．爲何重要？

- 職場學習有助青年了解職場所需的技能、態度和未來發展的可能性；讓他們知道道路上有不同選擇，以增強其信心並更願意探索職涯抱負，從而作出知情的選擇。
- 向僱主介紹青年特性及其生涯發展需要如 ENOW-VASK 理念，讓僱主能提供更理想的學習環境予青年，促進青年的職場學習。
- 工作場所的參觀與接觸能讓青年有機會在真實的環境中，觀察特定職業的工作流程，並在僱員及僱主身上獲得第一手資訊。
- 職場學習的經驗能給青年帶來競爭優勢，有助青年直接了解僱主的價值以及了解工作的內容和實踐經驗，通過於工作場所進行有意義的接觸，青年可以在真實的工作環境中更有效整理自身 ENOW-VASK，以至發展相關的技能，建立對職業更濃厚的興趣和抱負，有助他們規劃未來。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 將職場學習納入機構的週年計劃，並配合其青年服務發展方針，以促進青年的參與。根據青年的生涯發展階段安排循序漸進的有意義接觸。
- 為青年設計相關學習活動前，適時地收集及考慮他們對行業及職場的興趣、需要及喜好。
- 檢視機構現有的網絡（如僱主、導師等），以找出合適的合作夥伴，共同規劃和提供有意義的接觸機會和活動。
- 為主要持份者（如青年、僱主、導師和社工等）設立不同的溝通渠道，以確保向各方交代有意義接觸／活動目的，讓各方清楚自己的責任和角色，亦讓青年明白體驗活動的目的。
- 就層次 2 和層次 3 的職場學習活動，需考慮風險管理事宜，（如法律責任），以確保青年的安全和健康。

推行

- 與內部與外部的持份者合作，於適當的時間循序漸進地，根據青年的生涯發展階段安排相對應的職場學習體驗，並將活動納入青年的生涯發展歷程。
- 為師友導師及僱主提供指引，邀請他們分享自己的工作體驗、生命故事、心路歷程和與職位相關的資訊，以及如何透過有意義接觸活動的體驗與青年提供支持。
- 為青年提供個人檔案的記錄工具，如 CV360®，以記錄他們在職場接觸活動上有助促進他們反思的體驗，並提供解說及事後跟進，讓他們就相關體驗的作反思，包括對 ENOW-VASK 的整理。
- 以各種方式肯定及感謝持份者在有意義的接觸活動中取得成果（如舉辦市集將學習成果展現、舉行僱主嘉許禮和製作職場學習小冊子並附上照片等）。
- 定期跟進青年的參與情況，以確保他們與職場學習其他的持份者能有一個適合的配合，協助他們整理經驗，同時亦能作為一個雙方的協調者。

評估

- 就有意義的接觸活動收集持份者和青年的回饋，以持續改善及進行回應。
- 與青年進行事後跟進和檢討，讓他們反思和整合是次有意義接觸活動的目的、內容和得著，能促進青年把每次職場學習融入個人生涯發展和生命目標。
- 推動青年記錄個人歷程於 CV360® 等工具，從而更易追蹤其職場學習經驗。

四・與夥伴之合作

- 僱主：建立聯繫並尋找潛在合作的夥伴，以提供第一手經驗、行業資訊或職場經驗（如與合作夥伴合辦相關的接觸活動）。並向僱主交代青年的生涯發展狀態（如 ENOW-VASK），協助雙方可以更了解是次活動的目的，確保職場學習有良好的體驗。
- 青年：聯繫過往參與過職場學習的青年及連結不同的支援網絡，讓他們可以為更多青年作分享，增加其共鳴。
- 職趣達人：與社區不同的堅趣人士保持友好聯繫，尋找潛在的合作機會，以豐富青年對不同發展路線的了解或體驗。

五・先導機構的分享

- 在參與職場學習（層次 2 及 3）前，應將青年的 ENOW-VASK 向僱主分享，安排一次雙方面談，讓其了解雙方的期望，使青年有一個更適合的工作環境及體驗，使其學習更順利。
- 在青年參與職場學習的過程，須讓他們知道其表現會影響僱主對機構的評價，良好的參與能為來自同一機構的其他青年帶來更多的機會。
- 讓僱主、導師及職趣達人多分享自身的生命故事及其 ENOW-VASK，能增加青年的共鳴，亦能加深他們對生涯發展概念的認識，及提升他們的參與度。
- 讓青年知悉實習／活動配對的一般準則（如興趣、知識、技能等）、某些職場學習的先決條件或要求及進行初步面試的可能性。機構要評估青年是否符合有關要求，並為同工定下配對指引。

參考資源：職業及 VASK

- 收集青年在職場學習的故事，將其成功例子向其他青年分享，同時能幫助相關體驗活動擴大規模。
- 職場學習的成功例子：有更生青年從來沒有從事超過一個月的正職工作，直至在懲教署小組中接觸到 CLAP@JC 生涯發展的服務介

入，由自我認識到探索多元出路，青年能夠在過程中確認自己對藝術及設計方面的興趣，在機構安排下接觸到建築師及室內設計等行業的僱主，並進行實習。當中個案青年進一步了解自己的 VASK，發現原來自己可以非常專注於自己感興趣的工作範疇，更在實習過程中得到僱主的讚賞，並獲正式聘用為員工。是次職場學習亦增加了個案青年再進修的動力，令他希望繼續在設計專業上發展，並報讀了設計文憑課程。

- 青年服務單位的興趣課程和職場學習活動，涉及到很多導師／ 僱主。建議指派特定工作者與導師／ 僱主建立更緊密的聯繫，推廣共享價值，保持穩定和可持續的關係，開展更多樣化的工作場所學習活動，這些項目就可以轉化為對年輕人有意義的工作場所體驗。

基準九：與持續進修機會作有意義的接觸

一．良好的實踐標準是什麼？

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，如高等教育、職業專才教育、工作假期以及持續教育機會。

- 青年應按自身需要而安排到持續和高等教育學院（如專上教育機構和職業專才教育機構）進行有意義的參觀或考察，包括資訊日、講座或體驗課堂。
- 青年與不同升學、在職培訓的有關人士進行會面或互動，以從個人層面了解進修的選項（如學習經歷、重返校園讀書的經歷、如何規劃個人前規劃、個人曾面對的逆境及處理困難、如何發掘及運用周邊資源和職業發展機遇時的方法）。
- 機構透過舉辦生涯發展輔導活動（如生涯發展課堂/ 活動和就業博覽），向青年提供、鼓勵和指導他們獲取持續和高等教育的最新資訊。
- 青年應該有多種機會從不同的高等及持續教育院校中瞭解各種進修選擇。 當青年決定重返校園或參加專業培訓時，應有機會與生涯發展同工互動，以了解他們的返校選擇，或院校如何組織及安排高等及持續程度課程及其學習情況。
- 有意義的會面主要得著是連結青年對個人生涯發展的反思或目標，了解到青年可能需要經過多次連繫後，才會獲得一些具有意義的成果。
- 持續進修機會不局限於常規課堂，同工應向青年提供廣泛的選擇，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。

二．爲何重要？

- 機構應提供多種觀點，加深他們對個人化目標設定和行動計劃的個人反思，以提高青年實現個人目標的能力。還可以與高等及持續教育院校保持聯絡以獲得最新發展資訊，持續更新資料庫，能以最新資訊為青年提供指導。
- 透過更有意義的考察或參觀，使青年對於多元化的進修和高等教育選項、畢業後在工作領域上的潛在途徑發展、高等教育院校畢業生的就業前景及其與工作滿意度的關聯方面，有更廣泛的了解。
- 與職趣達人、堅趣人士直接互動和交流，使青年能夠從業務人員的視角探索其他學習的選擇。
- 青年能夠在得到豐富資訊下，對未來作出更勝於原本選擇的明智決定。跳出社會主流的框架，擺脱低學歷、缺少工作經驗而沒有選擇的想法，發掘適合自己的學習模式和機會，增加自我認同感及建立理想的身份（Identity）。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 就每項有意義的參觀或活動制訂目標前，先收集青年的喜好和了解他們的興趣及優次。以青年的興趣為起點，提升他們的學習動機，以及鼓勵他們持續學習。
- 拉闊同工及青年對學習的想像，除了正規課堂以外，亦可提供網上課程、自學計劃、堅趣發展等持續進修機會。青年的濃厚興趣能有效協助他們克服困難。
- 與持續進修機會的有意義接觸應是多元化及跨地域的，不應限制於本地。同時亦可安排青年參加海外課程展覽，有助青年正面的身份改變（Identity Change）。
- 在計劃重返校園支援計劃中，可邀請駐校社工加入，共同制定內容，定時到機構觀課，參與銜接活動，讓校方代表掌握青年的情況。
- 同工切勿對相關的升學及就業出路及有關院校、課程的名聲作出任何批判或評論。

推行

- 舉辦多元化的體驗活動，若青年對個別行業感興趣，同工便可循序漸進地與青年協商安排不同參與程度的活動，如相關理論課程、學徒計劃、職業培訓、認證課程等。另外，當青年仍在體驗階段的初期，應避免以常規課程開展計劃。
- 舉辦重返校園/ 職業發展課程預備班，應讓青年在生活作息及心理狀態上及早準備及逐步適應，如重新啟動學習動機及進修能力、調節日常生活時間表及與青年為可預期困難作預計及心理準備，從而好好把握正式的學習機會。
- 若青年已進行較理想的進程（如對行業有一定的認識及志向），可舉辦或推薦青年參加具專業資格、認證或獲資歷架構認可的課程，有效提升他們的自我效能感，協助他們建立自信及作更深入的嘗試及更長遠的規劃。
- 善用過來人網絡，邀請背景相似的青年，分享海外升學/ 就業得成功經驗，有助提升青年的希望感，同時亦讓他們具體了解海外的生活和相關的準備。
- 有系統地為各種接觸活動作中央紀錄，以確保每位青年均有機會參與。同時就接觸活動的詳情製作相關文件紀錄，如檔案冊、工作紙、反思日誌、評估紀錄、報告及其他文件。詳細及清晰的記錄（如青年在各項有意義的接觸的出席率、互動拍照及/ 或視頻短片等）有助與青年進行全面性的檢視及規劃。
- 在探索二次教育機會時，應協助青年全方位發掘自己的興趣和目標，並避免先入為主的想法限制了青年持續進修的可能性。
- 同工可與青年一同學習新的技能或知識，裝備自己在社工行業以外的人生歷練，有助青年在學習路途上受到啟迪。 社工的身份和自我認同角色，能為他們帶來感染力，正面地影響其他青年。
- 在與校方制定重返校園計劃時，須釐清教師和學校的期望，並讓教師了解青年的特質、邀請教師參與機構舉辦混合興趣和課堂的預備班及相關的活動。透過不同渠道協調以提升教師對青年進展的掌握，有助教師更深入了解，從而避免出現期望落差及提升對重返校園青年的接納，讓青年與學校及機構建立正面聯繫。

評估

- 為有意義的接觸制訂機制，在活動後即時或舉行後的一星期內透過問卷或網上表格等方式收集青年的回饋/ 評估。
- 由於難以單一標準評估不同背景的青年，應以個案為本，從青年的生涯發展能力檢討整體的成效。
- 就二次教育/ 重返校園，定期與校方檢視個別青年的情況，以及收集相關人員（如老師、駐校社工、青年、服務單位社工）的意見。
- 收集青年、合作夥伴和協作單位等持份者的回饋，並在結束實施方案時，進行檢討。

四・與夥伴之合作

- 高等及大專院校：發掘新的課程、趨勢以及本地和海外高等教育機會，並聯絡相關院校安排有意義參觀考察、交流或短期的工作坊，以豐富青年閱歷。同時，應調節校方與高等及大專院校的期望，並就如何組織有意義的接觸會面進行溝通。
- 其他學校：聯繫區內相熟並有收生需要的中學，與學校洽談重返校園計劃，共同制定預備班內容及對重返生的期望。
- 前服務使用者：聯繫過往的服務使用者，定期更新前服務使用者的學業、事業及生涯出路的概況讓他們有機會與青年分享自身體驗。
- 職趣達人/ 商界伙伴/ 堅趣人士：與不同持份者建立長久合作關係，讓他們認識青年特質，共同建構合適的課程或延續教育機會。

五・先導機構的分享

- 過往的日校常規課堂內，青年經常因英文水平而阻礙進修及影響學習表現。同工應多鼓勵他們從感興趣的範疇，如透過接觸英語漫畫、歌曲和劇集以學習其他語言。有機構分享曾有青年於校內成績未如理想，但從劇集網上資源自學日語，最後順利到日本升學。透過類似的過來人的分享能賦權予青年，並給予希望，鼓勵他們突破自身的限制。
- 機構曾舉辦「Teen 才再現」預備班，在密集的正式課程前，讓他們到服務單位進行前期課堂，在生活作息和心態上及早預備。
- 與院校合作的成功例子：曾有機構與社區書院合作，為年輕媽媽舉辦重返校園計劃以銜接毅進文憑，讓青年及早計劃與家人分擔育兒的安排和分工，及後順利過渡到文憑的常規課程。參與該計劃的年輕媽媽表示計劃提供育兒友善的配套，如於隔壁課室提供育兒服務，以及將上課時間設於上午，能有助她們完成課程要求。此外，銜接課程也給予年輕媽媽、家人、照顧者、小朋友一個適應期，讓她們有機會與家人商討如何準備過渡到有關的常規課程。
- 與持份者的協作上，先了解導師眼中對青年的看法，從而調整各人對課堂的期望。另外，協助導師為課堂製造有得著、有趣及零失敗的經驗，保持氣氛輕鬆有助加強青年對課堂的投入及學習。隨著青年能力提升，漸進地提高課堂要求。
- 同工分享除了邀請理念相近的持份者協作外，也應著意聯繫來自不同背景的持份者，從而讓理念不同的社會人士透過交流，促進理解。
- 透過申請生涯發展體驗活動資助，同工能與夥拍青年，共同參與培訓課程、工作坊或職場探索活動，藉此豐富彼此的生涯發展歷程，透過各種實戰經驗共同成長，同時有助同工將 CLAP@JC 生涯發展介入模式及相關元素融入服務當中。此外，同工亦可以參與 Take A CLAP Year，擴闊自己的生涯視野，並將其經驗及反思帶回業界作分享，藉此建立生涯發展實踐社群。

參考資源：
Take A CLAP Year

基準十 家長參與和支援

一・良好的實踐標準是什麼？

機構生涯發展服務的同工需評估對象的服務需要，在危機出現前及早主動連結青年的家長，透過各種線上線下的方法，建立基本的服務關係。同工日常亦宜著力促進家長與青年在生涯發展課題上的良好互動，定期向他們提供時下優質的多元出路生涯發展資訊，及協助家長反思和掌握參與的方法。從而使家長更有信心成為子女生涯發展上的正面支持者和共同合作夥伴，為子女的生涯發展提供支援。

- 機構應設有系統性的家長參與生涯發展的策略，讓同工了解如何與家長開展服務關係，同時讓家長明白其自身角色可以增強青年的生涯發展能力，並鼓勵同工與家長之間就青年的生涯發展事務有更多互動。
- 機構應指派同工負責協調家長參與有關青年生涯發展事宜，包括與家長進行溝通。為家長提供指引或諮詢，好讓他們更了解獲得最新多元出路資源的方法及途徑。
- 擴闊家長的家庭教育視野和提升對青年多元化出路的認識，如建立以工作假期體驗以裝備青年成長的論述，讓家長經驗如何與子女開展良好的對話，這能有助他們參與到子女的生涯探索歷程之中。
- 服務推展上，機構宜給予家長親身體驗及傳授親子技巧：如協助他們調整情緒、整理個人生涯故事，促進他們回顧青春期的生涯需要及裝備他們向子女分享自身生涯故事。同時，協助他們學習以平靜的心境及透過自己的故事為子女作出有效的生涯指導，讓他們敢於向子女示範自己的追夢歷程和熱情。另外，若能協助家長向子女分享年少時曾經犯錯的經驗和當中所得的智囊成果，亦能讓青年更有共鳴和找到參照，建立更強大的生涯價值觀和個人信念。
- 讓家長體驗市場現況及青年所面對的處境，讓他們學會彼此換位思考，由子女的角度出發去審視每個出路，而非以批評和負面的說話禁止青年的探索、思考和選擇，這也能有助青年的生涯發展。

參考資源：
Take A CLAP
Parent Day

- 機構應備有清晰的機制或渠道以通知、鼓勵和引導家長如何獲取和使用優質的多元出路生涯發展資訊，如不同類型的網站和各式資源來支援其子女。
- 機構應給予家長機會，就提供多元生涯發展活動作出支持，如邀請他們向其他青年作生涯歷程分享。
- 機構應以專屬方案記錄家長參與青年生涯發展的工作。

二・爲何重要？

- 家長工作是青年工作中重要的元素，父母及或家庭成員的支援網絡對青年的成長及生涯發展起著重要的作用。同工在介入初期需要主動了解服務對象的家庭系統，有助於加強家長了解自己在支援子女生涯發展方面所要擔任的角色。
- 當家長和子女本身的關係薄弱時，彼此容易擔心受到對方拒絕而失去求助和改變的動力，以及傾向在面對危機時才求助。因此，遇上家庭功能失衡的情況，同工便難以直接地透過青年接觸家長。若機構能設立恆常機制促進同工定

期檢討服務中的家長工作策略，並加強同工家庭系統介入的裝備，同時學習由問題導向的危機介入模式擴展至引入家庭介入角度的視野，更能促進同工在服務初期與青年一同檢視家庭的支援角色，這對於支援青年的生涯發展尤其重要。

- 家長透過參與不同的生涯體驗活動，使他們成為機構擁有豐富資源的合作夥伴，在支援機構生涯發展方面作出貢獻。家長的事業經驗和專業知識分享，能促進青年的升學和就業探索。
- 機構透過擴大家長在生涯發展服務的參與度，使他們在參與青年生涯發展上獲得更大的感足滿和自我肯定，家長增進對生涯發展出路的理解，並向青年提供更多支援去探索和選擇路向，從而維持具建設性的親子關係。

三・給機構的實用錦囊

策劃

- 透過與家長的緊密溝通，建立及發展伙伴的關係（如透過發送訊息或交換資訊溝通渠道）以激勵家長更積極參與機構的生涯發展工作。
- 委派最少一名指定同工協調家長通訊等工作（如同工會收集家長聲音、籌備家長易於明白的演講）、設立平台或渠道，方便向家長發放資訊及收集家長意見。
- 透過參考家長及同工等不同持份者的意見，找出最有效的方法發佈多元出路的資訊，並評估各種溝通平台或渠道的成效。
- 為家長更新生涯發展的相關資訊，如有關多元出路、升學、堅趣發展及工作世界等資訊。
- 在規劃給家長的生涯發展服務時需考慮家長義工的喜好或意見。
- 定期分享青年的成功故事和照片給家長，保持同工、青年及家長的正向聯繫。定期將子女的正面表現以相片向家長分享，讓他們更多面向地認識子女的能力和可能的多元出路，同時增強他們的情感交流、支援和互信。如社工與家長關係良好，家長將會更主動尋求服務。

推行

- 透過不同的溝通渠道（如機構的網站、電郵、小冊子、電話短訊等），使用家長明瞭、簡潔易懂的表達方式，講解機構的生涯發展政策。
- 透過易於接收訊息的渠道向家長發佈有關本地、海外升學、各種職場趨勢等最新多元出路資訊（如機構網站或電子平台、在家長休整日或小組時派發相關資訊），並由指定同工指導家長認識查閱最新多元出路資訊的方法或渠道。
- 舉辦家長互助小組（透過共同關注點建立家長小組，包括如何面對子女偏差行為、失學、犯事或相關法律程序和各類成癮行為等挑戰，長遠交流如何協助子女在危機過後重新發展生涯。）
- 鼓勵家長參與休整日（Retreat Day），讓家長調整自己的負面情緒，學習抽離工作或職責所帶來的壓力，學習自我調節，為子女生涯發展提供更正面的支援。
- 為家長舉辦工作坊及活動，讓他們了解升學和就業選擇的最新趨勢（如資訊講座、職場體驗活動），並體會堅趣如何有助青年發展日後生涯路上的價值、態度、技能和知識。
- 聯繫由家長組成的家長持份者小組，建立生涯發展活動的資源網絡。
- 提升家長與子女的正向關係能有助青年在生涯發展的過程中考慮家長的感受和意見，因應正向的情感連結而建立良好的個人價值信念，對不良行為及負面系統建立界線。
- 鼓勵家長主動投入分享資源人士的角色，支持多元出路的實施計劃，如邀請家長分享他們作為家長參與子女生涯發展的歷程、生活故事、生涯發展出路／歷程和兼顧工作與生活的經驗。
- 舉辦活動讓家長與其他青年連結，讓家長知道青年的需要及想法。
- 讓家長了解重要生涯發展的訊息，包括活動的

宗旨、參與活動的重要性及調校家長對活動的期望。而上述資訊應紀錄於活動計劃內。

- 鼓勵家長成為家長義工，就自己所屬的行業為不同的青年分享行業資訊、個人工作歷程及心得。此種家長參與模式不單能為更多的青年提供前線的經驗及資源，同時亦能促進家長與其子女的了解及親子關係。

評估

- 以問卷、家長日的口頭回饋等方式收集及檢討家長聲音和意見，以深入了解他們對機構生涯發展政策的期望及想法。
- 評估家長生涯發展工作坊/ 活動的成效，以檢視有否擴闊家長多元出路的視野。
- 為工作坊/ 活動/ 課程計劃及評估表格作系統性的保存，以供未來計劃發展之用。

四・與夥伴之合作

- 家長互助/ 義工小組：連繫家長參與和生涯發展相關的活動，並了解生涯發展和出路資訊。聯絡及邀請家長分享和交流生活與事業故事，藉以提升青年對多元出路的了解。
- 提供持續進修課程的單位：聯絡及連繫提供持續進修課程之單位，為家長舉辦探訪及體驗等活動，以加深他們對子女未來進修選擇的了解。
- 友好商戶及導師：連繫友好商戶及積極投入興趣發展的導師，分享行業資訊和他們的生涯故事，讓家長提升嘗試和體驗不同領域的興趣。
- 已成功改變的青年/ 家長：邀請家長/ 青年分享自己人生道路上的得著和困難，並回應其他家長在子女生涯發展中的角色，讓他們關注及明白親身支持子女的重要性。

參考資源：
Shall We Talk

五・先導機構的分享

- 建議採納一些措施幫助家長意識到自己在青年生涯發展中的重要作用。如設立家長獎勵計劃，讓家長體驗青年追夢的過程，透過實踐個人目標和夢想，鼓勵青年跳出舒適圈，打破主流論述。
- 確定服務介入的過程中生涯發展與家長工作的持續相關性，鼓勵家長參與到青年的生涯發展服務體驗之中，透過第一身體驗學習和反思，引導家長建立參與到青年生涯的自主感和信心。
- 可以善用傳統媒體和社交媒體（如廣播、電視、Facebook）作為與家長聯繫的渠道，以傳播和分享有關的生涯發展信息和知識，並倡導家長對生涯發展的支持。

家長問卷範例

1. 請你回顧一下當爸爸 / 媽媽之經歷，以及對子 / 女成長和人生發展之一些經歷及體會。

2. 如何形容子 / 女現在的狀況？回顧子 / 女不同的人生階段（學前階段、小學階段、中學階段），有沒有發生過一些事，或者出現過一些轉捩點，對你或者你子 / 女來說，是比較重要或者深刻呢？當中的經歷以及體會是怎樣呢？

3. 在子 / 女不同的人生階段裡，你對子 / 女的未來人生發展，有什麼看法或者期望？有沒有做過一些事情，去幫助子女之未來人生發展？當中之經歷是什麼呢？有沒有試過一些成功或者好的經驗？期間又有什麼掙扎或者困難？

4. 此刻，對於子 / 女的未來人生發展，最關注或者擔心的是什麼？

5. 與子 / 女平時是如何溝通及相處？大家會一齊做什麼？當中的感受和體會如何？

6. 如何形容與子 / 女之關係？過往多年以來，父母子女的關係有沒有一些改變？當中有什麼體會？

7. 覺得自己是個怎樣的爸爸 / 媽媽？享受當父母嗎？最大困難是什麼？

8. 如果時光可以倒流，有沒有什麼事情想重頭做過，或者不再如此這樣做？有沒有什麼事情你肯定自己以往做得不錯，如果再讓你再做過是否也是如此這麼做？

9. 總結作為父母的經歷，當中有什麼喜與憂？得與失？

10. 當了多年的家長，覺得自己有什麼改變？在未來的歲月裡面，對當父母有什麼想法？

11. 在了解子女的出路以及未來工作的看法上，你怎樣看香港這個大環境？對現在的工作世界又有什麼看法？認為現在青年人的出路如何？認為有什麼因素會影響青年人的出路？

12. 有聽過多元出路（可舉例）嗎？對於多元出路，有什麼看法？

13. 在你的角度裡面，子女的未來人生路會面對什麼挑戰或者困難？在這一刻，你認為子 / 女最需要是什麼？認為有什麼可以幫助到子 / 女？

14. 在子女的生涯發展上面，覺得父母有什麼角色？有什麼可以做或者不應該做？

15. 作為一個家長，在面對子 / 女的未來人生路以及生涯發展上，有什麼需要或者困難？在這一刻，覺得社工有什麼可以幫助自己？覺得自己需要更多怎樣的支援？

16. 對家長支援及教育，你有什麼看法？對於以下的活動，你有什麼想法：
- 家長講座
- 家長小組
- 家長互助網絡
- 青年人過來人分享

17. 如果社工想推行一些家長支援及教育的工作？你覺得團隊需要留意什麼？

鳴謝

香港生涯發展自評基準（社區）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） 馬美珍女士（香港青少年服務處） 劉慕妍女士（香港善導會）

香港生涯發展自評基準（社區）工具冊工作小組

召集人	劉慕妍女士（香港善導會）
成員	陳寶怡女士（香港明愛） 施伊樺女士（香港小童群益會） 曾文斌先生（香港基督教服務處） 葉嘉豪先生（香港基督教女青年會） 鍾煜曦先生（香港善導會）

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，這方法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：

參考資源

5. **VASK**：指價值、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：

參考資源

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

一．按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度

回顧參與拍住試工作實習計劃的經驗，我有以下的探索：

我的興趣 / 職志興趣 / 學科興趣

我一直追求的價值 (V)

我堅守的態度 (A)

我擁有的技能 (S)

我擁有的知識 (K)

我需考慮的環境因素

可發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

可發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

可發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

可發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

首選發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

次選可發展興趣 / 發揮 VASK 途徑：

需於日後加強的 V/A/S/K：

二．為自己訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃

自選相對配合個人 VASK / 興趣的發展途徑

知道自己實踐目標時，將面對的個人限制及社會障礙

個人限制：_____

社會障礙：_____

訂立短期生涯發展目標

訂立長期的生涯發展目標

行動計劃 1

行動計劃 2

行動計劃 3

行動計劃 1

行動計劃 2

行動計劃 3

生涯發展路線圖

7. **CLAP@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®，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，追踪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」審核，跟踪基準進度，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踪。

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、連繫和供給人脈和資源，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/ 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

參考資源

欲取得更多資訊，可參閱 CV360® 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），以確保輟學青年和瀕臨輟學青年的生涯發展需要在適當的時候能被充分承托。

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。從行業探索後，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®

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。

參考資源

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。更多的詳情可以參考：

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。一對一的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 JC

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

BGCA 香港小童群益會

香港明愛 Caritas HONG KONG

香港基督教服務處 HONG KONG CHRISTIAN SERVICE

香港青少年服務處

香港善導會 The Society of Rehabilitation and Crime Prevention, Hong Kong

YWCA 女青

Generation HONG KONG