



賽馬會  
**鼓掌·創你程計劃**  
CLAP for Youth@JC  
Career & Life Adventure Planning

# 興趣為本 生涯發展介入模式

## 實務指引



**鼓動力量  
掌握未來**

### 青年工作者適用

策劃及捐助 Created and Funded by



香港賽馬會慈善信託基金  
The Hong Kong Jockey Club Charities Trust  
同心 同步 同進 RIDING HIGH TOGETHER

聯合策動 Co-created by



香港中文大學  
The Chinese University of Hong Kong



香港浸會大學  
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY



「賽馬會鼓掌・創你程計劃」

# 興趣為本 生涯發展介入模式

實務指引



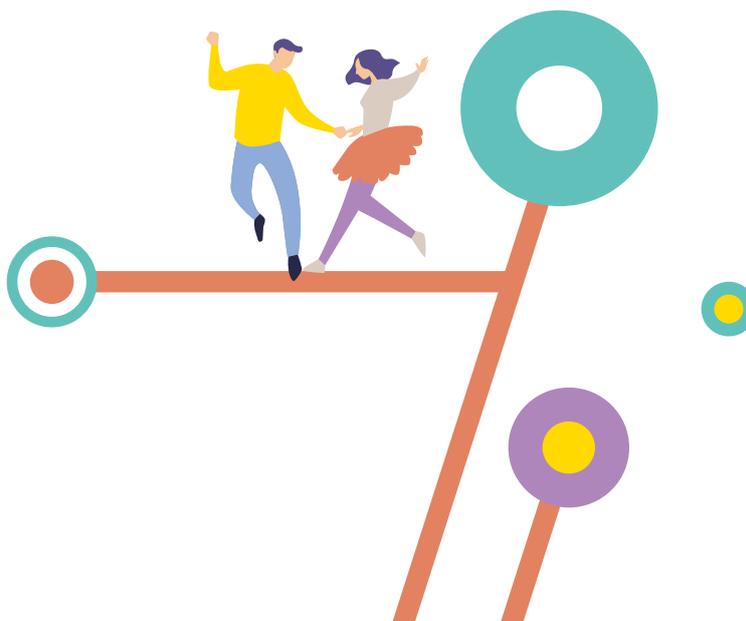
青年工作者適用



# 目錄

序言 .....	4
關於「賽馬會鼓掌•創你程計劃」 .....	6
<b>1</b> 關於計劃的「青少年發展與介入框架」 .....	<b>7</b>
<b>2</b> 「延展工作」理念 (ENOW) 及 VASK .....	<b>11</b>
<b>3</b> 何謂興趣? .....	<b>15</b>
<b>4</b> 何謂「職趣組合」? .....	<b>17</b>
<b>5</b> 「興趣為本」生涯發展介入模式簡介	
5.1 起源 .....	19
5.2 「待業待學」青年人的生涯發展需要分析 .....	22
5.3 計劃介入定位 .....	24
5.4 計劃整體目標 .....	26
5.5 預期成效及評估方法 .....	27
5.6 計劃對象 .....	28
5.7 「興趣為本」生涯發展介入流程圖 .....	29
5.8 預期提升的「生涯發展」核心能力 .....	31

<b>6</b>	有利青年生涯發展之重要服務設計及介入元素	32
<b>7</b>	「連結協作伙伴共建有利青年生涯發展的環境」指引	35
<b>8</b>	附錄	
	A1. 生涯輔導 1 —— 完成「啟發參與」階段後回顧紀錄表	37
	A2. 生涯輔導 2 —— 完成「自我認識」階段後回顧紀錄表	38
	A3. 生涯輔導 3 —— 完成「探索多元出路」階段後回顧紀錄表	40
	A4. 生涯輔導 4 —— 完成「計劃及生涯管理」階段後回顧紀錄表	43
	A5. 「職趣達人」網絡登記表	47
	A6. ENOW-VASK 參考清單	50
	參考資料	52





常言道：「青少年是未來社會的主人翁」，因此，青年人如何看待自己的生涯發展，對社會尤其重要。不過對很多青少年來說，生涯規劃、生涯境遇、生涯發展，都是較為生澀難明的字眼，也因此這些重要課題都變得遙遠陌生。畢竟每個青年人都是獨一無二的生命主體，亦是活在生命經驗中的存者。所謂存者不單純是身體存活和成長的個體，也是生存價值的尋索者和生存意義的經營者。

在經驗的海洋中，不是每一種經驗都可以成為生涯發展的媒介或平台。簡而言之，凡是認真做的事情，不管是為自己做，還是為別人做，都可以視為一種工作經驗。亦即是說，若青年工作者從青年人所重視的日常生活經驗出發，就能觸及在日常生活中的無酬工作經驗，從而談到該經驗背後隱而未顯的價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge)，即簡稱為 VASK。青年工作者從案主出發，讓青年人了解到他們自身感到有興趣、愉快、自豪及滿意的日常生活經驗，原來跟「有酬」的工作世界的 VASK 是一脈相連的。這些日常生活經驗，管他是往日的、當下的，或是明天的，其實就是「延展工作」理念 (Expanded Notion of Work，簡稱 ENOW) 所引伸的六種不同形式的「有酬」及「無酬」工作經驗，其中包括有酬的工作和事業經營，以及無酬的試工計劃、試驗營運、各種職場預備功夫、義務工作、家居及鄰舍照顧，以及持之以恆的專注興趣或是堅趣。

要推動一種新的論說，我們需以生涯的面向，採用從後引導的面談方法，即抱持一顆熱切的好奇心，以當事人為主角，彷彿在談話過程中，青年人就站在世界的中心。這不但給予青年人充分的言說空間，讓他們感受到被尊重，以及聆聽青年人所重視的生活故事。青年人或許從來沒有想到日常的生活經驗，竟然跟「有酬」工作背後的 VASK 總有著默然的連繫。這不是說「無酬」的工作經驗可以斷然取代其他為青年人進入職場而設的工作介入，而是說，日常的「無酬」工作經驗與「有酬」工作經驗所隱含的 VASK，是為其中的共同因子，可供反思、重整、聯繫、累積、轉移，以至於轉化和超越。

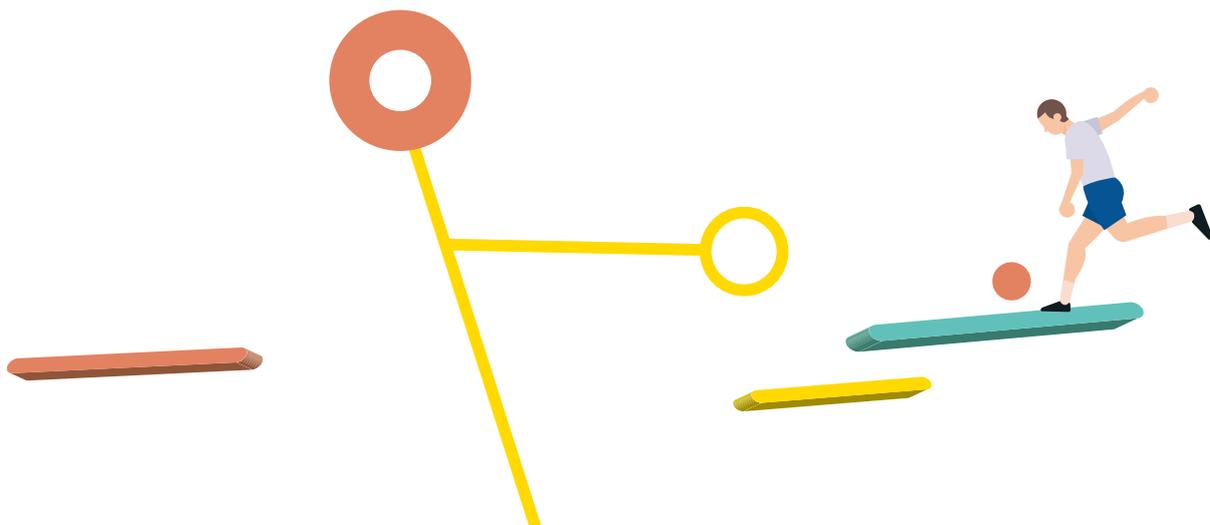


在這份實務指引中，你更會發現，生涯工作者為青年人提供的興趣為本的服務，只要與青年人談及當中尚未進入工作領域的 VASK，仍可引入生涯發展的角度，讓青年人選擇不同的方向：可以是探索其他興趣，可以是愛上某種興趣，踏上漫長的堅趣之路，或是把興趣投入於屬於延展工作領域的義務工作或是家居 / 社區照顧，從而尋找屬於自己而又偏好的生涯發展之途。

青年工作、生涯輔導、生涯介入不單是一種專業介入，更加是一種能涉入青年人生活經驗的視野和場域，透過看似漫不經心的對談，或是細緻的檢視，引發從 ENOW 視野去探索 VASK，並經過各種「無酬」與「有酬」工作經驗的提供，開展青年人多元生涯發展的旅程，其中包括互為相關相連的職業生涯、學習生涯以及堅趣生涯。這一轉化，也成為我們開啟生涯輔導和介入大門的鑰匙。

我們期盼青年工作者包括老師、社會工作者、職場同工、堅趣達人等，能與青少年共同締造有利他們的成長環境，為他們開拓多元工作經驗，與他們並肩同行上路、鼓勵青年人掌控職志生涯，並協助青年人邁出精彩的生涯旅程，發揮所長，利己利人，以至於貢獻社會。

「賽馬會鼓掌•創你程計劃」  
首席研究顧問（社區）  
黃昌榮教授





## 關於「賽馬會鼓掌•創你程計劃」

生涯發展是一個很重要的自我發現歷程，在過程中能發掘每個人獨特的潛能、興趣，逐步建構人生事業目標及路向，認清人生方向及社會角色能使人活出更豐盛的人生。由香港賽馬會慈善信託基金撥款五億港元主導推行的「賽馬會鼓掌•創你程計劃」，於2015年5月展開，為期五年，旨在建立一套實證有效、以青年為本的生涯發展介入模式，推動社會擴闊對成功、工作及人才的論述及理解，共同孕育一個擁抱多元的關愛社會，讓青年人有能力配合個人的價值、態度、技能及知識，作出知情及有意義的人生事業發展選擇，為社會的持續發展注入創新及向前的動力。

### 願景：

推動一個擁抱多元化價值及發展路徑的香港社會，好讓青年人在其生涯發展中找到意義並作出正面的貢獻。

### 使命：

建立實證為本的生涯發展介入模式，拉闊對「成功」、「工作」和「人才」的社會論述和服務實踐，讓青年透過多元途徑追求有意義的生活。



成功

拉闊香港社會對成功的定義，變為推動年青人開拓更有意義和充實的生涯發展，而並非只有限於追尋高學歷以及高薪厚職的工作。



工作

啟發社會人士拉闊對工作的定義，相信於生活經驗中所從事的無酬/非正規工作，及其所累積的價值、態度、技能和知識均可轉移至有酬和正規工作和事業發展之上。



人才

倡導每個人都是獨一無二的，擁有殊異不一的稟賦和才華，並具備潛質開發更多元的才能。社會人士和機構應致力推廣一套更廣泛的才能框架界定工作職能，以及招聘和培訓人才。

### 目標：

1. 建立一套適合不同青年人的全方位生涯規劃介入模式，提升學校及社福界在生涯規劃工作的專業水平；
2. 協助青年人認清自己的事業興趣，並提供全面資訊，幫助他們於人生重要的轉捩點作充分知情的選擇；
3. 提倡多元出路，讓青年人盡展所能，培養他們對人生和事業的正面態度和價值觀；
4. 提升家長及社會人士對生涯發展的認識及參與，並建立跨界別的協作平台，與青年人同行。



# 關於計劃的 「青少年發展與介入框架」

(Youth Development and Intervention Framework)

CLAP 採取「一種範式，多重策略」的方法，以切合不同工作對象的需要，從而達致優質果效。生涯規劃專家及從業者經過多次文獻審閱和討論後，制定一套獨特的介入模式，名為「青少年發展與介入框架」(Youth Development and Intervention Framework, YDIF)。它為一個多元概念框架，為學校及社區提供生涯規劃介入的指引，亦能作為培訓生涯規劃專業人員的指南，協助制定培訓重點和內容。在開發相關工具、資源和課程時，此框架及其相關的評估與研究工作亦可作為參考。

根據此框架，青年工作者著力推動青年人成為生涯發展旅程的主人翁，透過經歷四個重要的生涯發展過程，並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 (Decision)，建立積極正面的生涯身份 (Identity)，發展個人渴望的人生抱負 (Aspiration)。此外，計劃致力聯繫不同界別的人士，包括：師友/義工、家長、政府、商界、社福教育界、青年人等六個界別，為青年人創造有利的社會環境，促使他們能按個人專長、興趣和能力，投入有意義的生涯發展。



## 理念



鼓掌 • 創你程計劃  
(CLAP for Youth)

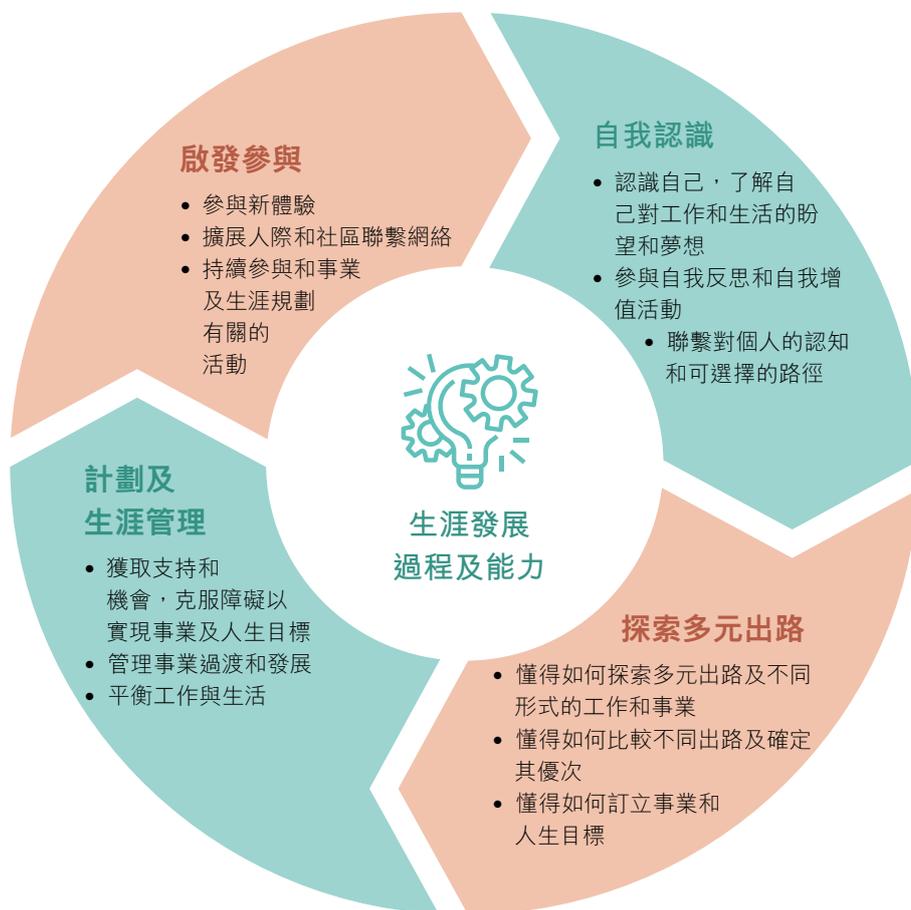
鼓掌 • 展現個人能力  
(CLAP for Competence)

鼓掌 • 勇於探索人生  
(CLAP for Adventure)

相信青年人是事業生涯探索計劃 (CLAP) 的「主人翁」和「夥伴」

採納「工作」的延伸定義，包括「有酬」及「無酬」工作 / 生活體驗，從中所獲得的技能可應用至不同生活和職業角色

鼓勵青年人追求有意義的目標和人生歷程，從中展示並運用個人價值觀、興趣和能力



## 事業發展介入策略



- 發展興趣、意識及動力
- 透過服務、義工服務和關懷學習
- 半結構式學習
- 職場學習
- 生涯輔導
- 協助選擇路向及實行

## 社會連結



各界的持份者共同孕育有利青年人生涯發展的社區環境

- 提供機會、資源及網絡予青年人實踐多元生涯發展
- 共建多元工作、才能及成功的社會文化及環境

↓ ↓ ↓  
生涯發展成果

對事業及生涯出路  
作初步決定  
(Decision)

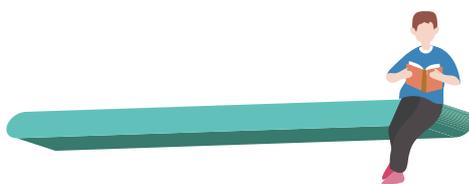
建立積極正面的  
生涯身份  
(Identity)

發展個人渴望的  
人生抱負  
(Aspiration)

## 「生涯發展」核心能力

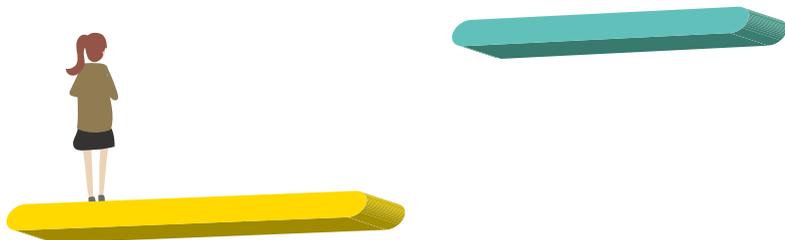
生涯發展階段	「生涯發展」核心能力	
 啟發參與	投入新的正面體驗	<ul style="list-style-type: none"> <li>按自己的需要及價值觀選擇活動（例如：學習、閒暇、義工、職場探索）</li> <li>透過參與活動了解自己的能力及興趣</li> <li>持續參與自己選擇的活動和新體驗</li> </ul>
	擴闊個人與他人及社區的聯繫	<ul style="list-style-type: none"> <li>與師友及支援者保持良好關係</li> <li>擴大自己的支援網絡（例如：老師、輔導員、家長、同輩）</li> <li>與別人分享事業及生涯發展經歷</li> </ul>
	保持參與生涯規劃相關活動的興趣	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與對自己的生涯發展和個人成長有幫助的活動</li> <li>理解事業和生涯計劃的步驟和過程</li> <li>處理自己在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難</li> </ul>

生涯發展階段	「生涯發展」核心能力	
 自我認識	認清自己及個人對工作、生活的期盼及夢想	<ul style="list-style-type: none"> <li>具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀</li> <li>因應自己的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇</li> <li>保持對實踐生涯理想和目標的希望</li> </ul>
	投入自我反省及參與自我增值活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過在生活中觀察自己以確定興趣、能力和價值觀</li> <li>透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己</li> <li>透過不同學習和生涯體驗活動建立自己的興趣和技能</li> </ul>
	按個人對自我的認識而聯繫各種出路的選擇	<ul style="list-style-type: none"> <li>按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向</li> <li>排除一些不符合自己特質的事業選擇和生涯路向</li> <li>說出自己初步的事業和生涯目標</li> </ul>



生涯發展階段	「生涯發展」核心能力	
 探索 多元出路	懂得如何探索多元出路、多種工作及生涯的形式	<ul style="list-style-type: none"> <li>從不同途徑取得事業和生涯資訊，並評估其可信性</li> <li>從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業）</li> <li>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</li> </ul>
	懂得比較及排列各種出路的優次	<ul style="list-style-type: none"> <li>按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	懂得訂立事業和人生目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃</li> <li>按著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</li> <li>從自己的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃</li> </ul>

生涯發展階段	「生涯發展」核心能力	
 計劃及 生涯管理	爭取獲得別人的支持和機會，克服障礙，實現個人事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）</li> <li>跟進就業和培訓申請</li> <li>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</li> </ul>
	設法面對及應付生涯過渡期的挑戰及成長發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>與跟自己不同的人在職場上一起工作和合作</li> <li>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</li> </ul>
	建立個人化的「職趣」生活組合的優次	<ul style="list-style-type: none"> <li>在未來持續地發展自己的能力、興趣、價值觀、對工作世界的認識</li> <li>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</li> <li>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）</li> </ul>

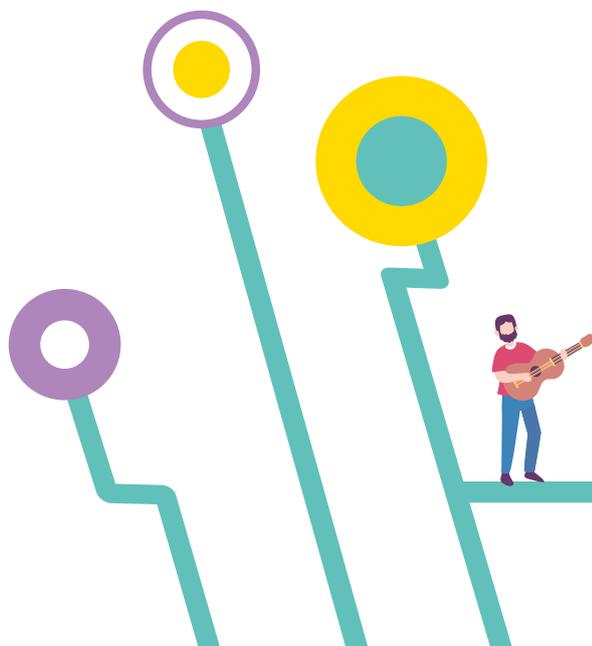




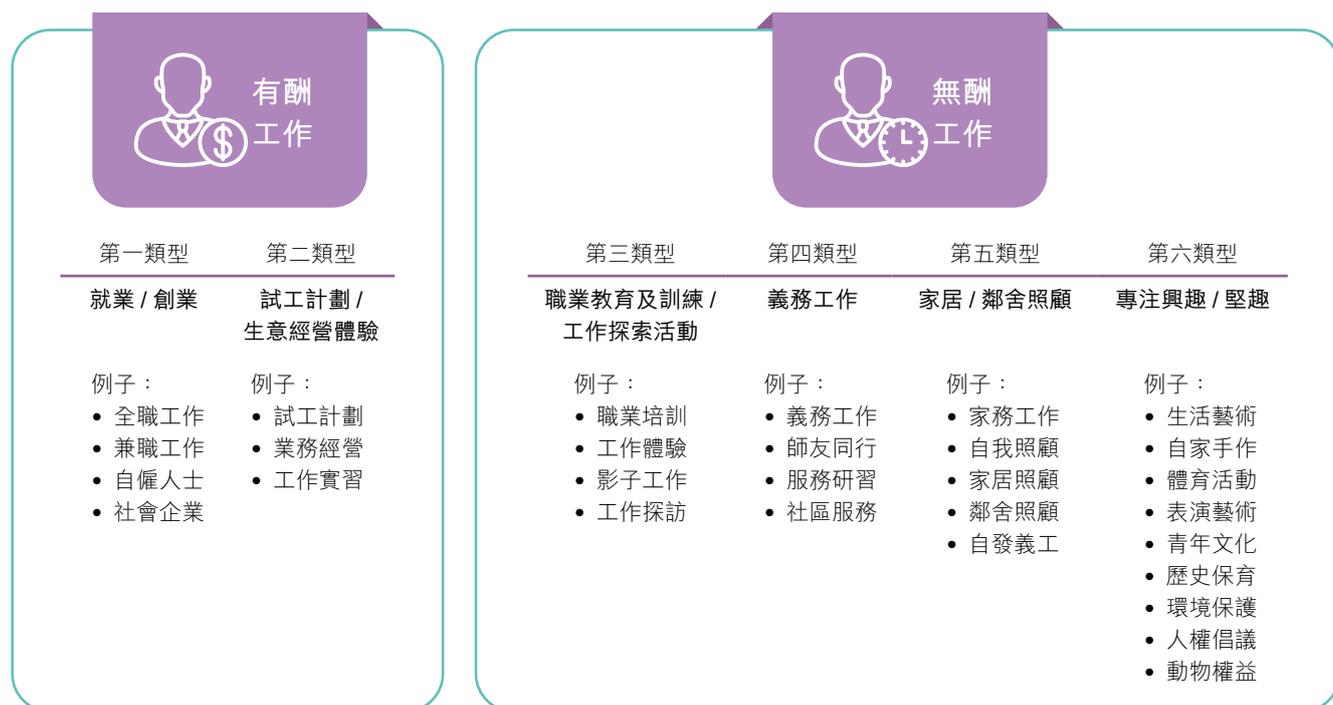
# 「延展工作」的理念 (ENOW) 及 VASK

「延展工作」理念 (Expanded Notion of Work, ENOW) (Wong, 2015) 旨在拉闊現時社會對「工作」的定義，除「有酬」工作外，強調「無酬」工作對幫助青年人累積個人生涯發展能力同等重要，為建構個人事業身份 (Career Identity) 及生涯發展提供一個重要基石。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，亦是一個有助培養個人專長及能力的重要平台。「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。(六項工作類型詳見「延展工作」圖表：Wong, 2015)

此外，「延展工作」理念的重要性，在於讓青年人拉闊生涯發展視野，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。青年人能從檢視「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)，促進他們探索能夠發揮自我的不同生涯發展的可能，包括：學習生涯 (Learning Career)、餘閒生涯 (Leisure Career) 及職業生涯 (Vocational Career) (Wong & Yip, 2019)，逐步實踐個人目標，甚至超越自我，貢獻他人及社會。更重要的是青年人從「延展工作」經驗所累積的能力，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。



## 「延展工作」理念 (Wong, 2015)

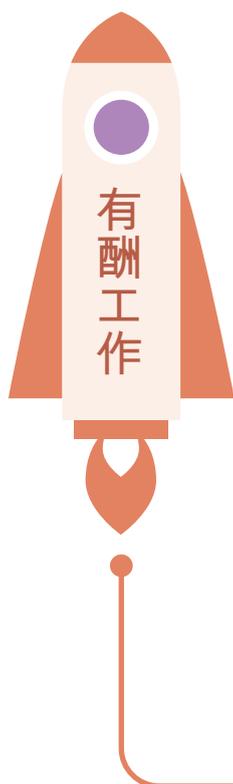


透過整理「延展工作」經驗，有助發掘個人的價值、態度、技能及知識 (VASK) (Wong & Yip, 2019)



從「有酬」及「無酬」工作經驗所建立的能力，其中包括價值、態度、技能及知識均可轉移應用至將來職場、其他生活場景或生涯角色上。

## 各種「有酬」與「無酬」工作類型的定義：



### 1

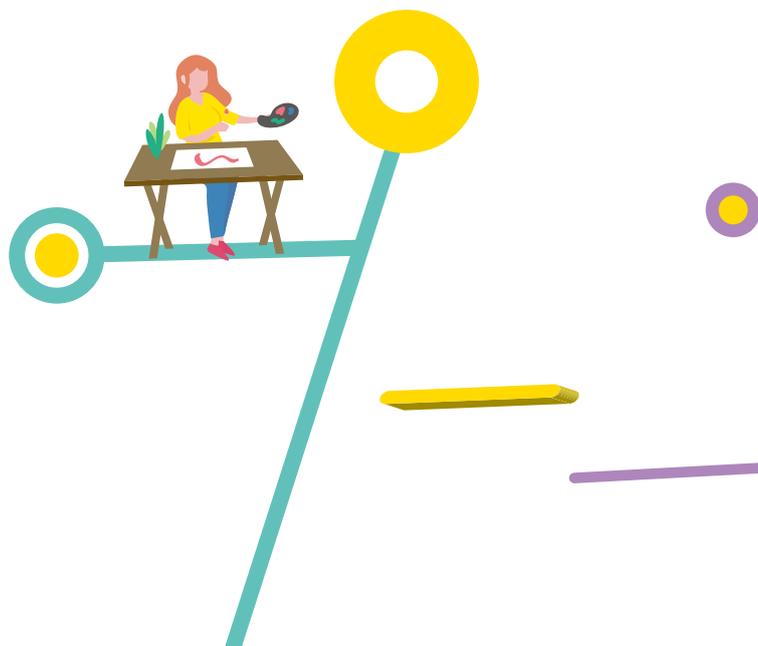
#### 就業 / 創業

- 就業指從事某項職業而獲取經濟收入及滿足感，包括：全職工作、兼職工作、自僱行業及社會企業等崗位。
- 創業指利用適當時機，創立新的事業的過程及結果，以獲得成就。

### 2

#### 試工計劃 / 生意經營體驗

- 試驗性質的工作指有限期的工作試驗 / 實習計劃，或可獲得在職培訓及試工 / 實習津貼。
- 生意經營的體驗，如年宵攤位。





### 3

#### 職業教育及訓練 / 工作探索活動

- 職業教育及訓練指為進入職場參與相關職業導向培訓課程。
- 工作探索活動指在不同類型的公司及組織內所推行的工作探索活動及職業培訓。

### 4

#### 義務工作

- 參與機構或組織舉辦的義工服務，背後目的不是求取回報，但個人卻可從中有所得著及成長。

### 5

#### 家居 / 鄰舍照顧

- 在組織或機構外，不論是自願或非自願從事照顧自己、家人及處理日常家務，或自發性組織社區關懷行動，義務支援有需要的朋友、鄰居、親戚、或是不能作出 / 未能作出回報的他者，以及將來的一代。

### 6

#### 專注興趣 / 堅趣

個人認真專注地投入一種興趣，而投入參與過程中表現出以下六種特徵 (Stebbins, 1992)：

- 遇到阻礙，能以堅持到底的意志持續及穩定地參與 (Perseverance)
- 付出努力，經常練習、表演、比賽，展示特殊的技能及獲取知識和經驗 (Effort)
- 從投入過程，體會實際持久的利益 (Durable benefit)，如：自我表現、自我實現、自信心等
- 對自己選擇的堅趣，有強烈的個人及社會身份的認同 (Identity)
- 能發展出其堅趣獨有的特質或精神 (Unique character or spirit)
- 經努力追求而有長時期的生涯發展階段 (Career)





## 何謂興趣？

在生涯發展過程中，興趣往往是啟發青年人一個重要的動力來源。若能夠協助青年人透過興趣逐步進入自我生涯發展歷程，同時提供輔導、資源、機會和幫助他們建立人脈網絡，讓他們認清自己的興趣、特質與才能，建立個人的價值、態度、技能及知識 (VASK)，繼而將其轉移至其他生涯發展領域上，並建立個人自信心，對他們日後投入職場或升學生涯極有幫助。

當大家構思為青年生涯發展而引用興趣介入手法時，可參考以下不同學者及文獻對「興趣」作出的定義，先認識何謂興趣：

### 1

「一種持久的態度，包括：對某事物或活動視為重要的感覺，並對該事物或活動帶有選擇性的注意。」

〔“An enduring attitude consisting of the feelings that a certain object or activity is significant and accompanied by selective attention to that object or activity”〕

The Dictionary of Behavioral Science

### 2

「…興趣可定義為一種喜歡 / 不喜歡的意向，附有進行該活動的行動或意念。」

〔“...an interest may be defined as a liking/disliking state of mind accompany the doing of an activity, or the thought of performing an activity.”〕

E.K. Strong (1955)

### 3

「興趣經常被理解為個人對某一事情、事件、事物或想法，感到有興趣或趣味的心理狀態。作為一種活動，興趣的分類可謂林林總總，目不暇給，因人而異。有思考的，如數獨遊戲、閱讀，也有體能的，如跑步、遠足。有個人的，如城市觀察，也有團體的，如各種球類活動。有靜態的，如冥想、寫作，有動態的，如短片拍攝、旅遊異國。有網上進行的，如各類電競活動，有網下的，如結伴郊遊。」

(黃，2019)

黃昌榮教授指出，生涯發展如能從青年人的興趣、專長出發，將有助於啟發青年人參與及豐厚生活經驗，從中發現、整理、開發、以至轉移及轉化個人**價值、態度、技能和知識**至個人發展、職場或其他人生場域上，如專注、溝通技能、合作、精進等個人素質及才能，並建立個人自信心，為未來生涯發展道路作好準備，對他們日後投入職場或升學生涯極有幫助（黃，2019）。

從生涯輔導及生涯介入的角度言之，興趣為本的生涯發展介入模式正好為處於弱勢或邊緣化位置的青年人，不管是學歷偏低，缺乏工作經驗，或缺乏自信心，甚至極迷惘的一群，提供一個有效啟發他們參與的介入點。興趣被視為推動青年人生涯發展的其中一個有效槓桿，原因在於從青年人的興趣出發，不論是潛在的，未嘗經歷過的，還是已實現的，都較貼近他們的關注，能力和知識。從青年人的興趣出發，讓他們看見自己尚待塑形的價值、態度、技能與知識，可作進深發展，以至於應用及轉移至無酬工作世界，甚至於有酬工作世界（黃，2019；黃、蘇，2019）。這一切從青年人出發，好讓他們重新探索可能的出路。

而本計劃選取引入青年人自選興趣活動新體驗作為啟發他們投入生涯發展歷程的動力，期望青年人透過參與興趣活動過程中獲取樂趣、快樂、愉悅、享受與滿足感，從而產生一種內在動機 (Deci,1975；Deci & Ryan,1985)，促進青年人完全投入在興趣活動上，並能激發青年人進而持續參與和事業及生涯規劃有關的活動。



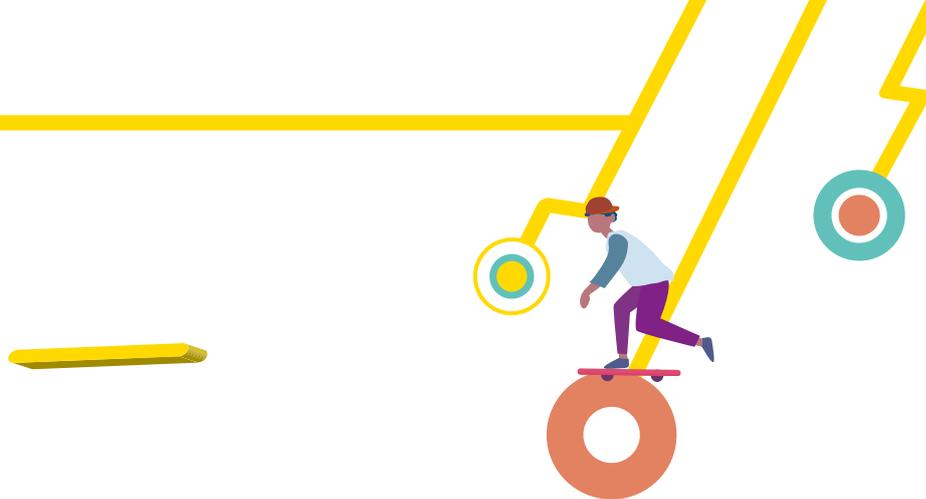


## 何謂「職趣組合」？

青年人常期望能夠把興趣和工作結合成為未來個人事業的發展方向。事實上，此目標並非一時三刻就能夠實現，需要考慮到各種機遇、環境、個人生涯發展等因素。在生涯發展歷程中，個人可會面對各種影響個人抉擇的因素，包括：突發社會環境轉變、個人身體/學習/工作發展階段、家人的支持程度、個人經濟條件、個人生涯發展需要、興趣技能培訓所需時間、參與團體/組織/課程/職趣達人的合適度等。青年工作者宜先協助青年人檢視個人所面對各種生涯變數或機遇，才為個人興趣與職業生涯的配搭方式作出明智的抉擇、規劃及行動計劃。

本計劃就此提出「職趣組合」(Work-Life Mix) 的概念，旨在拉闊個人檢視「興趣」於生涯發展上的不同定位，藉著建立、發展及轉化興趣活動，靈活地把個人職業和興趣作適時的配搭，以體現在生涯地圖上，投入有意義的參與。黃昌榮教授認為，職業與興趣之間能搭配的方式並不單一，共有以下七種「職趣組合」模式：

職趣組合	目的及意義	以攝影作堅趣為例
1 資助模式	日常工作是為了賺取收入，用來應付投入堅趣時所需的開支或費用，有助自己可以持續發展堅趣	靠工作所賺取的收入，購買相機及器材繼續發展攝影堅趣
2 補償模式	現時工作是用來養活自己，明白工作上未能得到滿足感，但會運用工餘時間，發展堅趣去補足生活的意義，建立工作以外的堅趣愛好者身份	有一份興趣不大但可以穩定地賺取生活所需的文員工作，工餘時間投入的攝影興趣才是生活滿足感的來源



職趣組合	目的及意義	以攝影作堅趣為例
<b>3</b> 雙軌模式	日常工作與堅趣各自分開發展，建立多元身份及探索截然不同的發展途徑	從事的醫護工作，與攝影的堅趣沒有關係，同步發展醫護人員及攝影愛好者的不同身份
<b>4</b> 互溢模式	期望日常工作得到的知識技巧，可以幫助堅趣發展，亦期望堅趣所建立的能力有助提升工作表現	從事攝影器材銷售工作，工作接觸的資訊有助掌握攝影堅趣的潮流及觸角
<b>5</b> 補助模式	期望在平常的工作獲取薪金以外，透過堅趣開發其他收入來源	除了正職工作，工餘時間會擔任自由 (freelance) 婚禮攝影師，賺取額外收入
<b>6</b> 合一模式	集中投入發展自己最有興趣的事，將興趣發展成事業	熱愛攝影並成為職業攝影師
<b>7</b> 增潤模式	自己沒有堅趣，但會從日常工作發掘當中的樂趣及意義	沒有特別投入的興趣，但從自己的銷售工作中，發掘自己享受與不同背景的人交流，在日常工作中得到滿足感

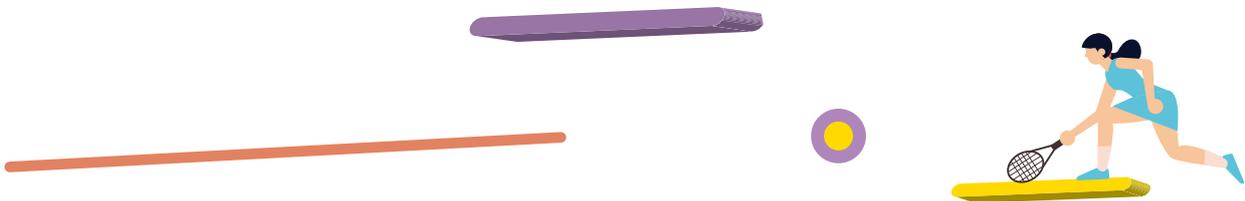


# 「興趣為本」 生涯發展介入模式簡介

## 5.1 起源

時至今日，社會主流文化集中以個人獲取「高學歷、高薪酬及高職位」作為衡量定義「成功」、「人才」的核心指標。在此社會主流文化影響下，青年人被潛移默化地灌輸「勤有功，戲無益」的訊息，若要為個人成功鋪路，重點為考取優異成績，爭取高薪厚職。而興趣發展在生涯發展上則被定位為次要的，只屬玩樂性質，並沒有促進個人生涯發展的具體價值及貢獻。因而興趣一直淪為準退休人士為了退休後的生活作準備；或在職人士、學生在工作或學習時間以外一些消磨時間的活動。對於一群處於「待業待學」狀態的青年人，他們認真、堅持的投入音樂、街舞或雜耍等興趣，卻因為個人沒有社會地位或參與正規培訓、學習、就業，往往被灌以不務正業、一事無成、終日玩樂、反社會份子、廢青等負面社會標籤。

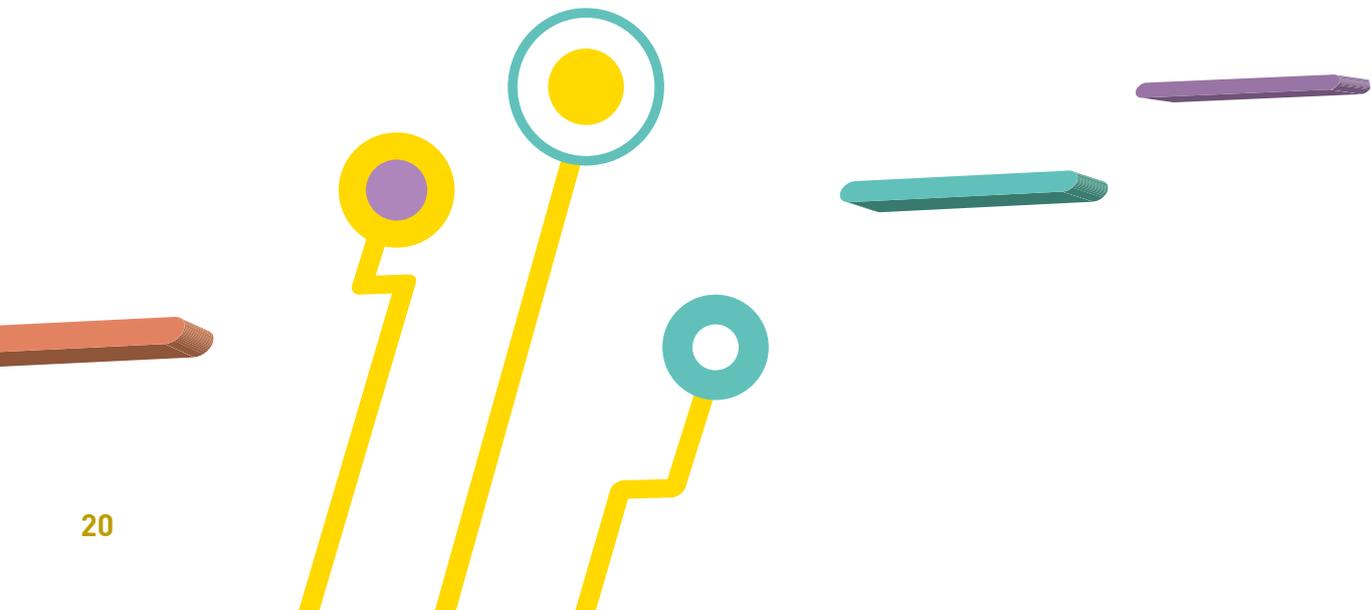
參照「延展工作」理念，生涯歷程除了學習、有酬工作的部份，專注興趣可被視為「無酬」工作的一種，讓青年人累積寶貴經驗、個人態度、技能及知識，以至價值及身份轉移至未來生涯發展中。現時，不少社會服務單位均推行興趣班組，即使未達「堅趣」的層次，如能結合生涯發展介入元素，不單有助青年人**培養生涯發展能力**，更能有助他們**認清個人獨特才能**，包括：**價值、態度、技能及知識**，促進他們「**橫向**」或「**縱向**」探索配合個人興趣 / 獨特的 **VASK** 的多元出路，進一步學習**轉移個人才能至其生涯發展上**，為青年人帶來最大的裨益。因此，青年人投入興趣活動歷程，亦應視之為他們生涯發展歷程中不可或缺的重要元素。



此外，興趣活動更可成為促進青年人為生涯發展作出個人抉擇的重要槓桿。青年人認真參與興趣活動後，他們可選取以興趣相關或從興趣中發掘的 VASK 為核心角度，選取「橫向性」的生涯探索及發展，並非只以單一興趣與工作結合成為抉擇個人未來發展的唯一準則，而是青年人從興趣認清個人 VASK 後，嘗試拉闊個人視野，延伸探索與個人 VASK 相關的各種出路，例如：青年人從照料遺棄狗隻而認清自己追求關注及服務弱勢社群的價值觀，他們可進一步探索讓自己可投入服務弱勢社群的多元出路，如社會服務、保護遺棄動物、醫務護理服務等等。

若以堅趣為核心的「縱向」發展角度方面，青年人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「堅趣達人」，實現自我，甚至把興趣與工作結合，例如：青年人視新娘化妝為個人興趣，持續投入培訓、練習、實習、參賽，最終結合個人興趣及工作，成為新娘化妝師。近年，東方社會流行文化中有所謂的「達人」，即對某一方面有專精的造詣者，如音樂達人、烹飪達人等，他們擁有深度專注加上毅力的「達人精神」。

因此，本計劃透過興趣活動作為介入手法，旨在促進青年人進入生涯發展的領域，讓他們不只局限於學術及「有酬」工作層面的學習，實質上可延伸至藝術、體育等興趣活動上作出深度投入的學習，從而為個人累積可轉移生涯發展能力，開創多元人生，促進個人建立積極正面的事業身份，並投入有意義的參與。因此，青年人工作者值得善用興趣介入結合提升生涯發展核心能力元素作為介入策略，以啟發青年人建立有意義的生涯發展。





## 興趣活動平台

從興趣活動中認清個人 VASK 後，為未來生涯發展方向作個人抉擇

### 生涯抉擇

#### 堅趣為核心的縱向發展

個人將初步培養的興趣，認真專注地持續進深發展成為堅趣，當中展現出以下六種特徵 (Stebbins, 1992)：

- 遇到阻礙，能以堅持到底的意志持續及穩定地參與
- 付出努力，經常練習、表演、比賽，展示特殊的技能及獲取知識和經驗
- 從投入過程，體會實際持久的利益，如：自我表現、自我實現、自信心等
- 對自己選擇的堅趣或社群，有強烈的身份認同
- 能發展出其團體獨特的特質或精神
- 經努力追求而有長時期的生涯發展階段

### 生涯抉擇

#### 職趣組合

青年人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。

堅趣達人

興趣初學者

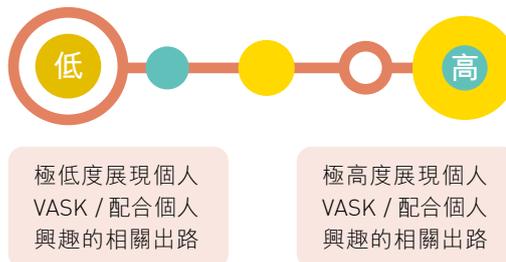
### 生涯抉擇

#### VASK / 興趣為核心的橫向發展

探索最能夠展現個人於興趣活動所發掘出的 VASK 或配合個人興趣喜好的多元出路，出路類型可包括：

- 「無酬」工作（義務工作、家居照顧、職業教育及訓練、工作探索活動）
- 「有酬」工作（創業、試工）
- 升學

從堅趣認清個人 VASK / 興趣



## 5.2 「待業待學」青年人的生涯發展需要分析

參考本計劃的統計資料，從青年工作者與青年人的初步自我檢視調查個案（2018年10月）顯示，於4,343名15-21歲處於前路迷惘及缺乏人生目標的「待業待學」青年人中，包括：受「隱蔽」問題困擾、入住院舍/懲教所、失業、年青爸媽、高危中途退學/輟學狀態、就業不足者、參與違規活動者等，在生涯發展上所面對主要困難及曾經歷的情況如下：

- 多達 **67.6%** 青年人認為自己「**對學業、事業、人生目標方向未清晰**」
- 處於「**沒有工作、訓練、教育地位**」的平均年期為 **3.2** 個月
- 有青年人受「**隱蔽**」問題困難長達 **7** 年之久
- 43.6% 青年人曾為自己累積**兼職工作經驗**，但有 **86.8%** 表示**未能與個人興趣配合**（只有 13.2% 表示配合）
- 5.1% 具**全職工作經驗**的青年人當中，佔 **62.5%** 表示**未能與個人興趣配合**（只有 37.5% 表示配合個人興趣）

綜觀以上資料及前線青年工作者觀察所得，青年人從學校過渡至投入社會的過程中，總會面對前路及生涯抉擇的經歷，他們因受主流社會對「成功」、「工作」、「人才」的狹窄定義所局限，在未能真正認清自我及掌握多元出路資訊的情況下，往往選取了與其才能不匹配的工作或升學途徑，以致在生涯發展路上經常遇到挫敗，甚至失去個人發展動力，繼而陷入「待業待學」的狀態。處於「待業待學」狀態時間越長，與社會系統連繫越薄弱，會影響青年人的自信心及能力感。而持續欠缺成功經驗、正面價值認同，及正面的支援網絡，無疑會窒礙個人發展的機會，令個人的生涯發展視野變得狹窄，容易陷入迷惘狀態，最終影響他們尋索個人志向的動力，難以建立正面的自我身份。我們就「待業待學」青年人的處境分析，他們的生涯發展有以下需要：

### 1

激發動力投入  
「生涯發展」歷程的需要

動機弱的青年人實質也潛藏著各種專長及才能，僅受主流社會對「成功」、「人才」、「工作」的定義所影響，局限了展現及發揮的機會，反之持續累積挫敗感，導致失去生涯發展動力。要協助他們突破此惡性循環，首要提供一個讓他們感到可自主的身份，能掌控自己生涯路向、有安全感、被接納、有伴同行、累積成功感的機會，從而獲得重新確認及發揮內在潛能的發展平台，以滿足他們重拾自我價值、建立身份認同、正面支援網絡及擴闊生涯視野的需要，從而重燃個人動力，持續投入參與自己的生涯發展和個人成長。

本計劃選取引入青年人自選興趣活動新體驗作為啟發青年人投入生涯發展歷程的動力，期望青年人透過參與興趣活動得到的樂趣、快樂、愉悅、享受與滿足感，從而產生一種內在動機 (Deci, 1975; Deci & Ryan, 1985)，促進他們完全投入在興趣活動上，維持興奮及充實感，有助激發青年人進而持續參與生涯發展相關的活動。

## 2



提升「自我認識」  
核心能力的需要

青年人的成長階段，有著強烈期待認識自己、接納自我及別人認同，從而建立正面自我身份的需要。而按本計劃的「青少年發展與介入框架」，「待業待學」青年人的生涯發展過程同樣包含「自我認識」階段，培養他們得以認識自我的相關核心能力。透過建立有利青年人生涯發展的環境，並積極支持他們參與不同種類的興趣、「無酬」與「有酬」工作活動，從而有助他們了解自己興趣、能力、價值觀、對工作和生活的盼望和夢想等。「興趣發展」的介入手法就是一個有利青年人生涯發展的平台，青年人透過投入自選、具自控感、樂趣、好玩、有啟發的興趣體驗或發展過程，激發個人重新探索及建立個人特質，加深對自己的認識，包括個人所渴望發展及實踐出來的價值、態度、技能及知識 (VASK)，從而有助進一步探索適合個人生涯發展途徑和路向。

## 3



提升「探索多元  
出路」及「計劃  
及生涯管理」核  
心能力的需要

參考本計劃的前線工作者的經驗，發現不少青年人期望把個人興趣發展成未來職業生涯的想法會較為單一，如熱愛繪畫但只能想到成為畫家的出路，單一的想法會局限青年人的生涯發展視野。青年人需要擴闊個人生涯發展視野，才可有效掌握發揮個人特質之多元出路。因此，青年人除了從職趣達人獲取有用的參與資訊，亦需要從興趣認清個人的 VASK，再從不同途徑取得配合發揮個人 VASK 的事業和生涯資訊，比較不同生涯途徑及出路可如何配合自己的目標及需要，從而抉擇及訂立合適的個人職志方向。而本計劃提出「職趣組合」(Work-Life Mix) 的概念，就是裝備青年人能適時配搭適合個人生涯發展狀態的職業與興趣組合，讓他們可多元化地參與，訂立具體的目標，並制定相關行動計劃逐步實現自我。





### 5.3 計劃介入定位

要有效推動「待業待學」青年人踏上生涯發展的道路，本計劃非首先處理「待業待學」問題，而是採用「興趣」作為介入工具，主要目標是藉此啟發個人生涯發展內在動機及促進認清個人特質 (VASK)，並進一步引領青年人拉闊視野，探索得以發揮個人特質的路向及有效實踐生涯發展。因此，本計劃依照 YDIF 框架及 ENOW-VASK 理念設計「興趣為本」的生涯發展介入模式，以促進生涯發展為核心目標。介入重點有以下四個方向：



#### 1 以興趣出發，提升青年人投入生涯發展的內在動機

本計劃視青年人為生命的主人，致力協助他們經歷自主抉擇，並投入可以勝任而感興趣的活動。由於興趣活動有助滿足青年人的「興趣、勝任感及自決」三項基本需求，可促進青年人投入「生涯發展」歷程的內在動機。當青年人在知覺自己可以勝任、自主自決選擇合適的興趣活動時，會有較大的動機承諾參與，並建立正面積極的態度。當然，活動設計具挑戰性，可讓青年人有機會累積能力感及成功感，亦能促使青年人願意持續參與所選擇的興趣，甚至抉擇參與對個人生涯發展和成長有幫助的活動。因此，從引發投入興趣活動經歷，令青年人獲得更多「延展工作」機會，豐富生活經驗，可燃起他們投入生涯發展的動力。

2

## 透過興趣平台，促進青年人裝備「生涯發展」的核心能力

興趣介入手法為青年人提供一個有利個人裝備各項「生涯發展」核心能力的平台，特別是認清個人特質的能力，從而更清晰選取未來的生涯途徑和路向。為加強介入效果，興趣活動需配合生涯輔導服務，協助青年人定期回顧及整理活動經驗，從中學習和反思參與興趣活動的經歷，檢視對自我的新發現及確認個人專長和才能，包括：價值 (Values-V)、態度 (Attitudes-A)、技巧 (Skills-S)、知識 (Knowledge-K) 及培養出「生涯發展」核心能力。透過興趣活動中經歷、解說、對話、反省，發掘及肯定青年人的 VASK，令他們更為深入認識自我。

3

## 轉移個人興趣或從興趣所建立的 VASK 於多元出路上

從轉移個人興趣 / 發展 VASK 而言，興趣介入平台不應止步於協助青年人確認個人興趣 / VASK，更重要是推動青年人學懂橫向地探索與個人興趣 / VASK 相關的出路，從不同的途徑取得有用的生涯發展資訊，並比較不同途徑與個人 VASK 或興趣的配合程度，從而訂立個人生涯目標及行動計劃。從持續發展興趣而言，亦可協助青年人作自我抉擇，如何持續把初步的興趣培養成終生的嗜好，或堅持地持續參與及接受訓練，發展成為「堅趣達人」，實現自我。因此，興趣介入的其中一個重點是為促進青年人實踐轉移個人興趣所建立的 VASK 於多元出路上。

4

## 啟發個人開始生涯發展，學懂為自己作生涯抉擇

本計劃引用興趣介入策略於生涯發展服務，著重由興趣引發青年人進入各生涯發展階段，並能夠為生涯發展作出重要而知情的個人抉擇 (Decision Making)，從而訂立清晰目標，並按著生涯目標針對性地參與不同學習和體驗活動，包括：職場學習、服務學習、堅趣發展，建立豐富的生涯經歷，為實踐個人抱負，訂立具體行動，促進建立個人新身份，投入有意義的生涯發展。按「生涯發展」核心能力為參考，青年人於各生涯發展階段需作出抉擇的範疇如下：

### 生涯發展階段



啟發參與

整理個人成長經驗，了解自己興趣和能力 (VASK)，初步抉擇參與對生涯發展及個人成長有幫助的活動。



自我認識

整理興趣介入活動經驗，從中加深對自己的認識，具體確定自己的特質，如：興趣和能力 (VASK)，並學習按個人特質初步考慮生涯途徑和路向，從而確定初步的事業和生涯目標。



探索多元出路

協助青年人整理生涯資訊，比較及抉擇適合自己特質的生涯發展途徑，從而訂立短期及長期的生涯發展目標及行動計劃，針對性地參與不同的學習活動經驗，以建立豐富的 CV360<sup>®</sup>。<https://cv360.org>



計劃及生涯管理

整理不同的堅趣活動經驗，建立豐富的 CV360<sup>®</sup>，並為個人的興趣、學習、就業生涯訂立「職趣組合」。

生涯抉擇

## 5.4 計劃整體目標

透過興趣為本生涯發展介入平台，啟發 15-21 歲「待業待學」青年人參與生涯發展的內在動力，並從中認識自我及引發個人探索多元出路，從而訂立個人生涯目標，以行動實踐轉移個人興趣或從興趣所建立的 VASK 於多元出路上。

### 青年人層面

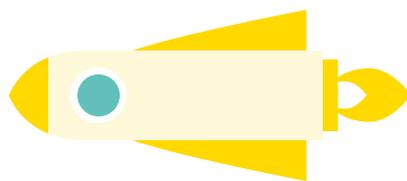
透過興趣介入平台，提升青年人以下生涯發展相關的範疇：

1. 促進青年人的生涯發展動力，包括：
  - a) 持續參與興趣活動
  - b) 認識自己
  - c) 探索多元出路
  - d) 積極投入自己的生涯發展
2. 促進青年人培養「生涯發展」核心能力。
3. 促進個人透過興趣認清個人的價值觀、態度，並學習技能及知識。
4. 促進青年人運用 CV360<sup>®</sup> 及透過與社工的對話及回顧，整理興趣經驗，認清當中建立的 VASK。
5. 促進個人裝備自己，能夠應用或轉移個人藉興趣所認清的 VASK 至其他生涯發展範疇上。

### 協作伙伴層面（職趣達人）

為建立有利青年人生涯發展的環境，計劃可透過與職趣達人協作，促進他們建立生涯發展知識，並以正面態度及行動支持青年人的生涯發展，可提供的支援包括：

1. 促進協作伙伴建立生涯發展相關的知識，包括：
  - a) 明白青年人的生涯發展需要。
  - b) 明白「延展工作」及「VASK」概念。
  - c) 明白 CV360<sup>®</sup> 能全面展現青年人的個人才能。
  - d) 懂得運用「延展工作」經驗去協助青年人發掘自己的 VASK。
2. 促進協作伙伴建立正面支持青年人生涯發展的態度，包括：
  - a) 認同「延展工作」及「VASK」背後理念。
  - b) 認同「延展工作」背後理念有助拉闊個人的生涯發展視野。
  - c) 支持青年人參與「延展工作」。
  - d) 重視青年人從「延展工作」建立的 VASK。
  - e) 認同學歷不是展示個人能力的唯一指標。
  - f) 支持青年人運用 CV360<sup>®</sup> 全面展現個人才能。
  - g) 認同招聘人才過程不單以學歷為唯一評核準則。
  - h) 認同僱主在招聘人才過程中以「ENOW」及「VASK」角度更能全面了解應徵者。
3. 促進協作伙伴實踐，建立有助青年人生涯發展的行動，包括：
  - a) 嘗試鼓勵社區支持青年人累積「延展工作」經驗，發掘個人 VASK。
  - b) 嘗試為青年人提供累積「延展工作」經驗的機會。
  - c) 嘗試協助青年人從「延展工作」經驗中認清個人 VASK。



## 5.5 預期成效及評估方法



### 青年人層面

60 位曾參加興趣介入平台的青年人中，80% 表示個人提升了以下四大生涯發展相關的範疇：

1. 「生涯發展」核心能力。(詳見 5.8 預期提升的「生涯發展」核心能力表)
2. 生涯發展動力，包括：提升動力持續參與興趣活動、認識自己、探索多元出路、積極投入自己的生涯發展。
3. 認清個人的價值觀、態度和學習技能及知識。
4. 能夠應用或轉移個人藉興趣所認清的 VASK 至其他生涯發展範疇上。



### 協作伙伴層面 (職趣達人)

透過與 5-8 位職趣達人協作後，80% 職趣達人表示能夠建立生涯發展知識，並以正面態度及行動支持青年人的生涯發展。(詳見 5.4 計劃整體目標)

就著活動成效評估，混合量化研究及質性研究方法可得到較全面的結果。評估對象包括參加的青年人、協作伙伴 (職趣達人) 及合作的同工。

#### 量性研究方法

對象為參加活動的青年人，邀請他們在活動開始前和整個活動完成後填寫「青年人生涯發展能力量表」，對比有關動機及 VASK 轉變，以進行前後測試 (Pre-post test)，透過前後測試比較參加者的前後分數，從而得出活動對參加者在生涯發展能力的影響。

#### 質性研究方法

對象是參加活動的青年人、協作伙伴 (職趣達人) 及合作的同工。在所有計劃相關活動完成後，由研究員按計劃訪問指引進行質性訪談，透過分析，了解計劃對輔助個人投入生涯發展的幫助，及對個人引起的變化。

## 5.6 計劃對象



### 1

#### 準備進入「啟發參與」階段的青年人

##### 首要培育的生涯發展核心能力

這些青年人未有初步的興趣，亦尚未認清自己專長及持續參與生涯發展項目的動力較低，需透過循序漸進式的參與歷程，從而啟發個人參與生涯發展的內在動機，認清自己及確定個人才能，進一步掌握有助發揮個才能的多元出路途徑，訂立個人發展方向及「職趣組合」。而進入活動時，首要培育他們的生涯發展核心能力為：

- ✓ 按自己的需要及價值觀選擇活動；
- ✓ 透過參與活動，了解個人的能力及興趣；
- ✓ 擴大自己的支援網絡；
- ✓ 參與對自己的生涯發展和個人成長有幫助的活動。

### 2



#### 已備有信心勝任「啟發參與」任務，現正進入「自我認識」階段的青年人

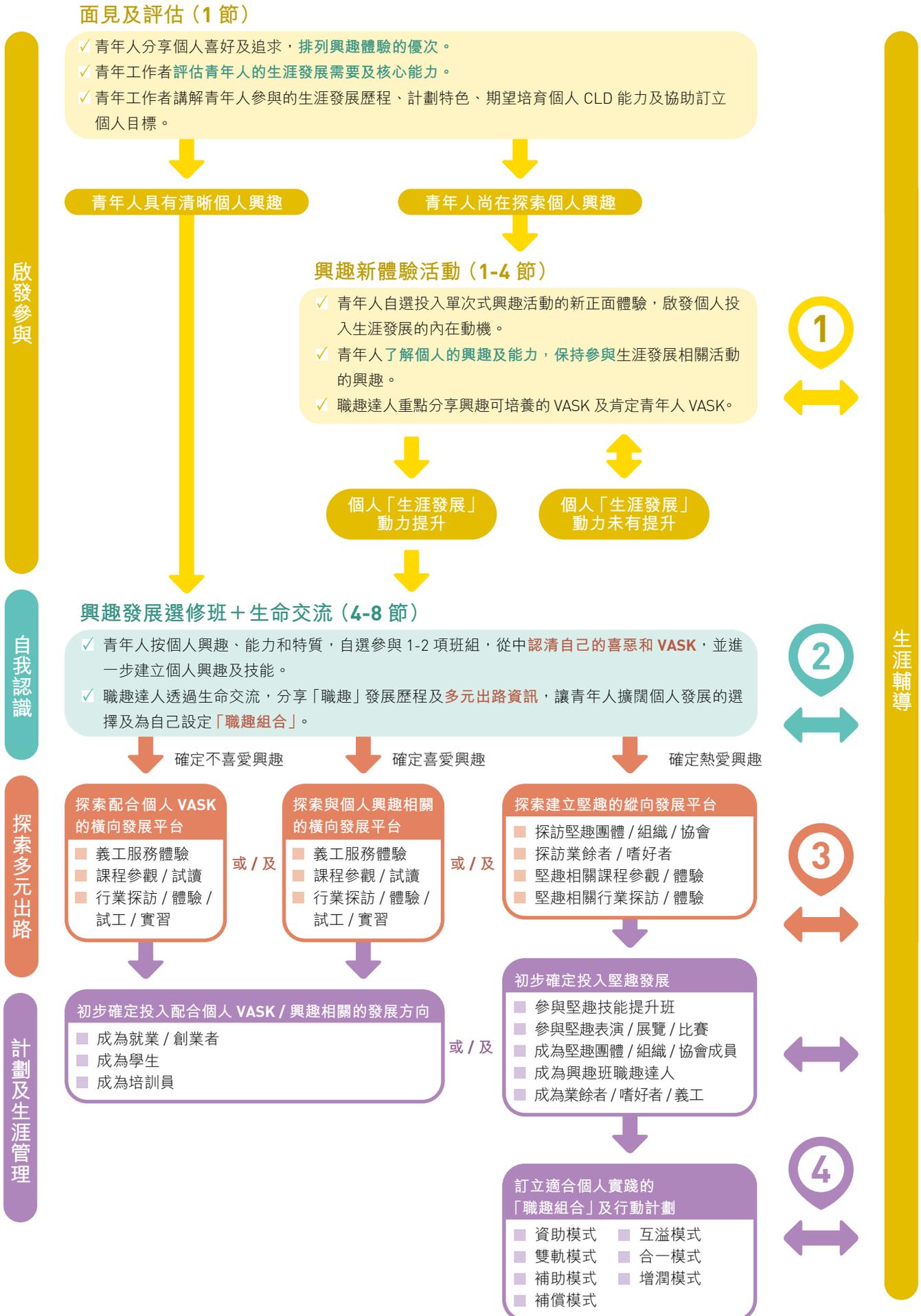
##### 首要培育的生涯發展核心能力

這些青年人具有初步的興趣，但尚未認清自己專長、能力和採取具體行動實踐多元出路。他們需透過循序漸進式的參與歷程，從而促進個人認清及確定個人才能 (VASK)，進一步掌握有助發揮個人才能的多元出路途徑，訂立個人發展方向及「職趣組合」。而進入活動時，首要培育他們的「生涯發展」核心能力為：

- ✓ 處理自己在規劃生涯時面對的障礙、憂慮和困難；
- ✓ 具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀；
- ✓ 理解事業和生涯計劃的步驟和過程；
- ✓ 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；
- ✓ 因應自己的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇；
- ✓ 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。



## 5.7 「興趣為本」生涯發展介入流程圖





## 個人或小組生涯輔導

以「核心能力」為本的輔導範圍，協助青年人作出以下的生涯發展抉擇：

1

「啟發參與」階段

- 運用 CV360<sup>®</sup> 回顧 (Review) 及學習整理活動經驗，了解個人興趣和 VASK；
- 按初步興趣和 VASK，抉擇參與對生涯發展及個人成長有幫助的活動；
- 理解將面對的事業和生涯計劃步驟和過程、障礙、憂慮或困難。

2

「自我認識」階段

- 運用 CV360<sup>®</sup>，整理興趣發展活動的經驗，從中加深對自己的認識；
- 具體確定自己的興趣 / VASK；
- 學習按個人興趣 / VASK，選擇生涯途徑和路向；
- 確定初步的事業和生涯目標，選取進一步探索出路的途徑。

3

「探索多元出路」階段

- 整理生涯資訊；
- 比較及抉擇適合自己特質的生涯發展途徑；
- 訂立短期及長期的生涯發展目標及行動計劃；
- 針對性地參與不同的學習活動經驗，以建立豐富的 CV360<sup>®</sup>。

4

「計劃及生涯管理」階段

- 整理不同的學習活動經驗；
- 學習建立豐富的 CV360<sup>®</sup>；
- 為個人的興趣、學習、就業生涯訂立「職趣組合」。

## 5.8 預期提升的「生涯發展」核心能力

活動名稱	預期青年人提升自己「生涯發展」的核心能力
個別面見日	<ul style="list-style-type: none"> <li>按自己的需要及價值觀選擇活動（例如：學習、閒暇、義工、職場探索）。</li> </ul>
興趣新體驗活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過參與活動了解自己的能力及興趣；</li> <li>擴大自己的支援網絡（例如：老師、輔導員、家長、同輩）；</li> <li>參與對自己的生涯發展和個人成長有幫助的活動。</li> </ul>
生涯輔導 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀。</li> </ul>
興趣發展選修班 + 生命交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過與別人相處認識自己；</li> <li>透過不同學習和生涯體驗活動建立自己的興趣和技能；</li> <li>透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己。</li> </ul>
生涯輔導 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應自己的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇；</li> <li>按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向；</li> <li>排除一些不符合自己特質的事業選擇和生涯路向。</li> </ul>
拉闊視野——探索多元出路平台	<ul style="list-style-type: none"> <li>從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業）；</li> <li>按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度；</li> <li>說出那些學習及培訓途徑能夠裝備自己實踐事業及生涯目標；</li> <li>按著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。</li> </ul>
生涯輔導 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>說出自己初步的事業和生涯目標；</li> <li>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。</li> </ul>
生涯輔導 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃；</li> <li>掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）；</li> <li>在未來持續地發展自己的能力、興趣、價值觀、對工作世界的認識；</li> <li>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）。</li> </ul>





# 有利青年人 生涯發展之重要服務設計 及介入元素

有別於一般興趣班活動，以提升對興趣的樂趣、相關技巧及自信心等為主要目標，本計劃之「興趣發展」介入服務，以促進青年生涯發展為宗旨。為達致理想的生涯發展效果，青年工作者於舉行興趣發展活動時，需注意及實踐以下介入核心：

1

運用「興趣」為介入手法，「促進生涯發展」為介入目標

已備有

此介入模式以興趣為「手段」，「目標」始終是青年人的生涯發展。由興趣開始到生涯發展，著重「轉化」(Transformation)，並不停留於原始興趣，只以興趣為起點，把從原始興趣認清的 VASK，實踐行動轉化到新的、更廣闊的個人生涯發展方向上。

因此，有別於職趣達人集中傳授興趣技能，青年工作者與職趣達人共識以助青年生涯發展為雙方協作定位，有意識地把生涯發展元素結合在整項介入歷程，從而有系統地協助青年人發展其「生涯發展」核心能力，讓他們在成長過程中有整全的生涯發展概念。因此，工作人員與職趣達人共同商討培訓的設計，可參照 YDIF 為基礎，以堅趣平台作為啟發青年人的內在動機進入「生涯發展」歷程的介入手法，提升青年人「生涯發展」核心能力為終極目標。期望青年人完成活動後，均能：

- 更具體表達自己的興趣及才能；
- 能夠初步描述自己的事業和生涯目標；
- 持續參與和生涯發展相關的具體行動。

## 2

### 實踐 CLAP FOR YOUTH 信念，逐步提升投入生涯發展的內在動機

已備有

非以「解決問題或個人不足」的角度介入，反視青年人為主人翁，鼓勵他們按個人生涯需要和價值觀，以**自主抉擇所喜愛的興趣範疇**作為介入起步點。因此，協助青年人了解個人價值觀及需要為先，在啟發青年人選擇適切個人生涯發展需要的興趣活動時，提供可以**自由選擇的機會**，讓他們有自主抉擇及控制決定的感覺，從而增加個人的參與感及內在動機。



## 3

### 「延展工作」經驗著重青年人建立勝任和自控感

已備有

- 讓青年人有機會體驗成功的**第一身興趣體驗經歷**，藉以增加自我勝任能力感覺，從而引發個人從成功經驗發掘個人 VASK 的動力。
- 營造具樂趣、好玩、安全、包容、新奇、有同行友伴接納的支持性環境下，依照青年人的能力與條件，設立具有挑戰性的目標，完整地體驗如何從簡易的任務開始，循序漸進地再經歷其他具挑戰性的體驗，不以標準水平評價青年人的能力，而是增加他們在過程中體驗成功的機會，藉以增加參與者自我勝任能力感覺，獲取別人的認同及肯定。

## 4

### 職趣達人重視青年人從興趣展示的才能，運用生涯故事啟發青年人按個人才能轉化至生涯發展上

已備有

邀請職趣達人於興趣活動中分享其生涯故事，並與青年人作真情生命交流，分享個人從興趣培養出自己 VASK 的經歷，引發青年人思考在興趣中對自己 VASK 的發現。而故事分享亦能**啟發處於迷惘的青年人**以**中的興趣為起步點**，**學習肯定及珍視個人 VASK**，並善用**個人才能 (VASK)**，發掘可發展的路向，擴闊個人的「多元出路」選擇，訂立適切生涯發展狀態的「職趣組合」。

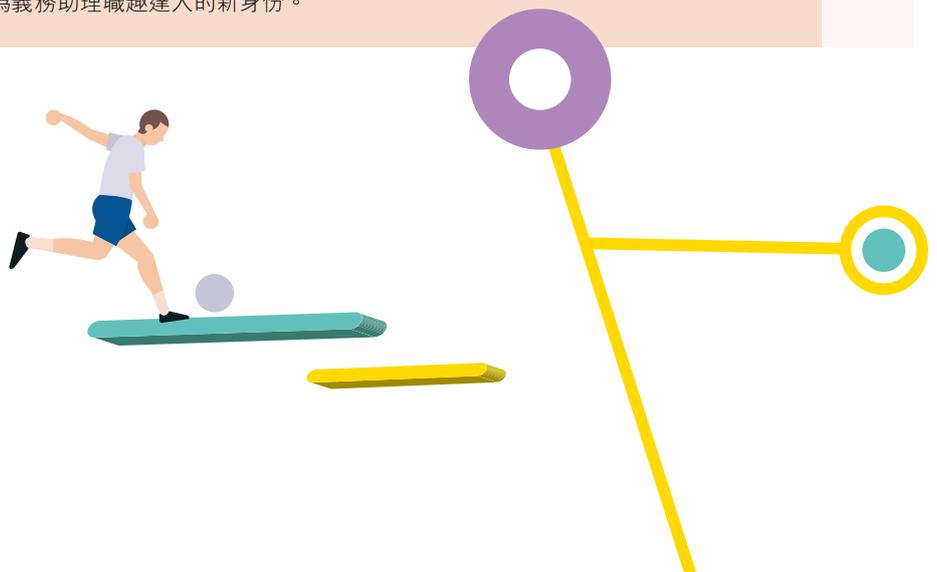
## 5

### 推動青年人建立「有我的世界」而看見自己，亦被人看見，到被別人肯定

已備有

職趣達人從旁示範、指導及提供具體、清晰及預期成果的體驗指引，讓青年人**體驗必定能夠完成的任務及擁有專屬個人作品或製成品**，促進個人建立成功感及「有我的世界」。而職趣達人亦重視青年人投入興趣活動經歷所展現的 VASK，給予學員即時回饋及具體肯定學員獨有能力。

此外，透過活動可以提供平台讓青年人的身份有所改變，如：成為比賽選手、市集老闆、經營者等等，這些難得的機會讓他們可建立跟平日不一樣的身份，更容易被看見及得到別人的肯定。而身份的轉變需要於計劃設計中有意識地提供新的經驗去營造，例如：以參加比賽賦予他們選手的新身份；以參加市集活動賦予他們市集老闆、經營者的新身份；或提供培訓賦予青年人作為義務助理職趣達人的新身份。



## 6

### 提供定期個別生涯輔導服務，轉化個人 VASK 至其他面向，促進生涯發展

已備有

興趣發展介入過程為青年人提供累積「無酬工作」經驗及培養個人特質平台，但仍需其他介入手法以協助他們進行反思和整理個人經驗。生涯輔導是不可或缺的一環，工作人員於生涯輔導中應用 CAR 方式介入，透過對話 **(Conversation)** 整理個人成長經歷、存檔紀錄 **(Archive)** 興趣活動經歷，及回顧 **(Review)** 興趣活動經驗及自我發現，從而協助青年人嘗試轉移自己的 VASK 於生涯發展中，以至建立他們期望的身份 (Identity)，避免限制於單一興趣之內。

## 7

### 應用 CV360<sup>®</sup> 整理個人經歷，讓青年人立體地看到自己的特質

已備有

- 生涯輔導輔以 CV360<sup>®</sup> 作回顧工具，引導青年人回顧及整理所累積的興趣發展經驗及對個人能力 (VASK) 的新發現，並作紀錄存檔作個人履歷，讓青年人更立體地確認個人專長、興趣及才能 (VASK)，建立正面身份，並轉化至生涯發展，循序漸進地確定個人目標，並懂得把興趣定位，選取適切個人生涯狀態的「職趣組合」。
- CV360<sup>®</sup> 的製作建議用於個別生涯輔導。工作人員亦可考慮預留每節活動最後的時間作為檢討反思之用，讓青年人可以慢慢地逐步製作，最後看到自己在過程中所累積的；並以存檔作紀錄，讓他們看到「有我的世界」。

## 8

### 啟發個人由單一興趣，轉化個人能力，於多元生涯發展路上

已備有

裝備青年人從參與單一興趣發掘個人 VASK，落實具體行動橫向探索不同的生涯發展路向及擴闊視野，抉擇個人參與其他生涯發展活動，包括：服務學習、職場學習、持續發展堅趣等，並訂立生涯目標及實踐行動計劃。期望最終青年人的發展如下，但不限於：

- 由興趣發掘出個人 VASK 及以行動實踐轉移有助發揮個人特質的多元出路，包括就業、升學及培訓；或
- 由缺乏興趣至建立興趣，建立適合個人生涯發展狀態的「職趣組合」；或
- 由「輕趣」為起點，抉擇邁向發展「堅趣」生涯，包括：業餘、嗜好者、義工方向，發掘個人對於堅趣的執著及其對自己的意義。

注意事項：

社會上一些論述將生涯發展直接扣連到升學及就業，影響青年人對生涯發展的理解。工作人員不一定要把興趣與職業掛鉤，而是把目標放在生涯發展的核心能力中。過程中也不一定需要強調「有酬工作」，可以擴闊青年人對「無酬工作」的目光。另外，有些興趣不是必然能夠成為職業的，工作人員需要管理參加者的期望，也需要與協作伙伴有良好的溝通，在過程中讓青年人明白當中的困難，避免出現不實際的期望。但過程中如能夠帶出「職趣組合」，便可以成為一個新出口。

## 9

### 與社區的持份者建立網絡的連繫

已備有

積極連繫社區的持份者，為青年人提供多元發展的出路，包括：堅趣發展、職場學習、義工服務、學習培訓等，以助青年人從投入興趣出發，連繫至得以發展個人才能的出路。





# 「連結協作伙伴共建有利青年人生涯發展的環境」指引

參照 YDIF 的介入框架及堅趣理論作指引，社區支援小組設定整全「興趣為本」生涯發展介入模式、核心要素及原則，以促進青年人提升「生涯發展」能力為目標。在此介入模式中，參與的職趣達人（即個人擁有配合自己生涯發展的「職業」和「堅趣」組合）是最大的協作伙伴，而相關持份者的參與，可以說是推展興趣介入服務成效的最重要因素。因此，必須依靠推動持份者參與來實現服務的介入目標。而提供協作伙伴清晰的參與流程及執行指引，以助建立協作伙伴的能力，為青年人提供優良的生涯發展環境是極為重要。與協作者籌備活動時，以促進生涯發展為核心的興趣介入模式有以下五大關鍵步驟及原則：

## 關鍵 步驟 1

### 事前了解及確定協作伙伴的先決條件

已完成

首先要清楚希望共同參與規劃過程的協作伙伴。在竭力於吸引和影響協作伙伴之前，重要的是理解與在服務介入的各個階段可合作並依賴的人員。需與協作伙伴共享 CLAP 的理念之外，先收集有關協作伙伴的背景資料亦同樣重要。請社會服務單位透過刊登招聘廣告、義工招募或面試過程，選取得以配合興趣介入服務的職趣達人，理想合作夥伴條件包括：

- ✓ 具有 ENOW 經驗中「堅趣」經歷，即長年累月專注認真投入發展個人興趣；及
- ✓ 能具體展現及分享從「堅趣」中培養的個人特質，包括：價值、態度、技能及知識 (VASK)；及
- ✓ 具有「職趣組合」身份，而非只是投入「堅趣」的狀態；及
- ✓ 能分享個人「職業」與「興趣」組合的生涯發展經歷；及
- ✓ 掌握興趣所培養出個人特質的相關「多元出路」資訊及途徑；或
- ✓ 掌握興趣相關行業的發展及網絡；或
- ✓ 備有提供「多元出路」的人際網絡或探索機會。

## 關鍵 步驟 2

### 預早召開協作會議，達致雙方共識的協作關係

已完成

在計劃初期，協作伙伴有機會未熟習 CLAP 的服務宗旨、目的、服務對象特徵、介入取向、預期成果等。工作人員需要在開展協作前，與協作伙伴（職趣達人）儘早及定期進行協作會議，分享 CLAP 的理念及精神，讓他們對相關概念及資訊有一定程度的了解、明白和認同，確保雙方的需求及推展興趣介入服務方案結合生涯發展元素達致共識、妥協及可接受至為重要。如適用，工作人員可鼓勵職趣達人先參與服務隊的服務簡介會。分享及協調內容可包括：

- ✓ 拉闊「成功」、「工作」及「人才」定義的概念
- ✓ 生涯發展概念及「生涯發展」核心能力
- ✓ CLAP 青少年發展與介入框架
- ✓ ENOW-VASK 理念
- ✓ 「堅趣」及「職趣組合」
- ✓ 興趣介入結合生涯發展模式、介入定位及預期成果

## 關鍵 步驟 3

### 活動前支援職趣達人整理興趣培養出的 VASK、「職趣組合」及「多元出路的生涯」資訊

已完成

工作人員需要讓協作伙伴（職趣達人）明白興趣班組是作為啟發參加者投入生涯發展內在動機，和提升參加者「生涯發展」能力的「媒介」，是一個結合生涯發展和興趣的介入方法。其介入目標不只是傳授技巧和知識，而是更需要借助興趣累積「無酬工作」經驗，協助參加者培養個人的「生涯發展」核心能力，認清個人的價值、態度、技能和知識。籌備活動前，工作人員宜先協助或邀請職趣達人作一次個人生涯發展及有助青年人發展的社會網絡資源的整理，包括：

- ✓ 整合興趣可培養出的 VASK，特別是價值 (V) 及態度 (A)
- ✓ 個人「職趣組合」的生涯發展歷程
- ✓ 該興趣行業發展及相關「多元出路」的生涯發展資訊

## 關鍵 步驟 4

### 籌備「興趣發展」會議，制訂 YDIF 為基礎的興趣介入計劃流程及落實執行細節

已完成

為確保服務介入達到預期效果，工作人員與職趣達人共同制訂以 YDIF 為基礎的興趣介入計劃流程及安排執行細節。工作人員必須讓協作伙伴（職趣達人）明白和了解，活動是希望透過興趣班組作為「媒介」，協助參加者探索和開展他們的生涯發展。職趣達人作準備時，亦需要包括以下重要元素：

- ✓ 提供累積興趣經驗的平台，讓青年人累積正面、具挑戰性及成功感的參與興趣活動經驗；
- ✓ 分享個人投入「堅趣」的經歷及從興趣中培養到的個人價值、態度、技能及知識；
- ✓ 提供「多元出路」分享：分享興趣或興趣培養出 VASK 的相關行業、發展、機遇、困難；
- ✓ 提供探索「堅趣」或以外而配合個人 VASK 的「多元出路」，如：義工、工作實習、市集等機會，以擴闊參加者的眼界，從而作出初步事業和前路方向的抉擇；
- ✓ 建立「生涯發展」核心能力和 VASK：備有讓參加者發現、建立和肯定自己的 VASK 及「生涯發展」核心能力的介入。

## 關鍵 步驟 5

### 推展活動過程中，提供適切的支援及介入，以確保促進青年人的生涯發展

已完成

為確保服務介入達到預期效果，青年工作者在職趣達人提供服務的過程中，可作出以下的支援 / 服務質素管理：

- ✓ 確保協作伙伴（職趣達人）不僅傳授技巧和知識，更重要是價值和態度的培養；
- ✓ 不限定單一的固定興趣行業探索，必須引入探索 VASK / 興趣相關「多元出路」的元素，以擴闊青年人的生涯視野，並作出知情的抉擇；
- ✓ 提供其他「延展工作」範疇的機會，增加「無酬」或「有酬」工作的體驗；
- ✓ 必須提供生涯輔導（中期及總結）以協助青年人認識自己的 VASK 及「生涯發展」核心能力。



# 附錄

## A1. 生涯輔導 1—— 完成「啟發參與」階段後回顧紀錄表

運用 CV360<sup>®</sup> 框架，協助青年人回顧 (REVIEW) 及學習整理活動經驗，了解自己興趣和能力 (VASK)，初步抉擇參與對生涯發展及個人成長有幫助的活動。

預期提升「生涯發展」核心能力：

- 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀。

1. 請你回想興趣新體驗活動經驗，分享令你**最為深刻**的一個片段 / 經歷，可以是愉快、自豪、滿足的：

2. 參與興趣體驗活動後，我對自己有以下**的發現**：

2.1 我**最感興趣 / 喜愛**的活動類型 (1 為最感興趣 / 喜愛，如此類推)：

1

2

3

2.2 按以上**最感興趣 / 喜愛**的活動類型，**分享吸引自己的地方**：

1

2

3

2.2 個人能力

CV360 <sup>®</sup>	價值觀 / 重視 (Values)	做人處事態度 (Attitudes)	技能 (Skills)	知識 (Knowledge)

3. 了解自己的興趣和能力後，我會**考慮**持續參與什麼活動，令自己生涯發展和個人成長有幫助？

4. 我需要獲得什麼幫助，以支持下一步個人發展：

## A2. 生涯輔導 2 —— 完成「自我認識」階段後回顧紀錄表

運用 CV360<sup>®</sup> 框架，協助青年人整理興趣發展活動的經驗，從中加深對自己的認識，具體確定自己的特質，如：興趣和能力 (VASK)，並學習按個人特質，選擇生涯途徑和路向，進一步探索出路。

預期提升「生涯發展」核心能力：

- 因應我的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇；
- 按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向；
- 排除一些不符合我特質的事業選擇和生涯路向。

### 1. 我的「閃亮 ENOW 經歷」

運用 CV360<sup>®</sup> 的 ENOW-VASK 框架，請你分享於持續投入自選興趣活動中，最令自己印象深刻的「閃亮經歷」，可以是愉快、自豪、滿足，並挑出當中發現自己擁有或培育出的 VASK，整理自己最新的 VASK。（可使用 ENOW-VASK 清單 / ENOW-VASK 圖卡輔助）



2. 請分享你認為最符合和不符合自己興趣 / VASK 的生涯發展方向：  
(請填寫事業 / 學業 / 興趣選擇)

最符合  
個人興趣 /  
VASK 的  
相關出路

最不符合  
個人興趣 /  
VASK 的  
相關出路

3. 為搜集更多符合個人興趣 / VASK 的相關出路資訊，我期望申請計劃中拉闊視野——探索「橫向 / 縱向發展」的多元出路平台項目：

探索配合個人 VASK 的橫向發展平台

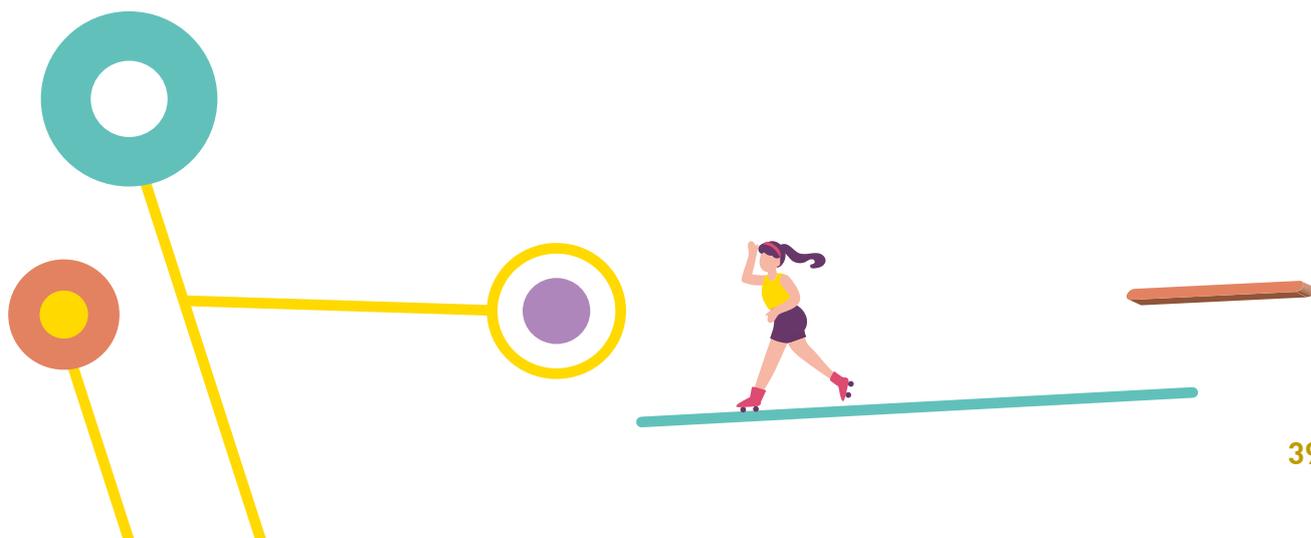
- 義工服務體驗：\_\_\_\_\_
- 課程參觀 / 試讀：\_\_\_\_\_
- 行業探訪 / 體驗 / 試工 / 實習：\_\_\_\_\_

探索與個人興趣相關的橫向發展平台

- 義工服務體驗：\_\_\_\_\_
- 課程參觀 / 試讀：\_\_\_\_\_
- 行業探訪 / 體驗 / 試工 / 實習：\_\_\_\_\_

探索建立堅趣的縱向發展平台

- 探訪堅趣團體 / 組織 / 協會：\_\_\_\_\_
- 探訪業餘者 / 嗜好者：\_\_\_\_\_
- 堅趣相關課程參觀 / 體驗：\_\_\_\_\_
- 堅趣相關行業探訪 / 體驗：\_\_\_\_\_



### A3. 生涯輔導 3—— 完成「探索多元出路」階段後回顧紀錄表

協助青年人整理所收集的生涯資訊，比較及抉擇適合自己特質的生涯發展途徑，**確定初步的事業和生涯目標**，並協助青年人辨識在實踐生涯目標時要**面對的個人限制及社會障礙**，針對性地參與不同的學習活動經驗，以建立豐富的 CV360<sup>®</sup>。

預期提升「生涯發展」核心能力：

- 說出我初步的事業和生涯目標；
- 辨識我在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙。

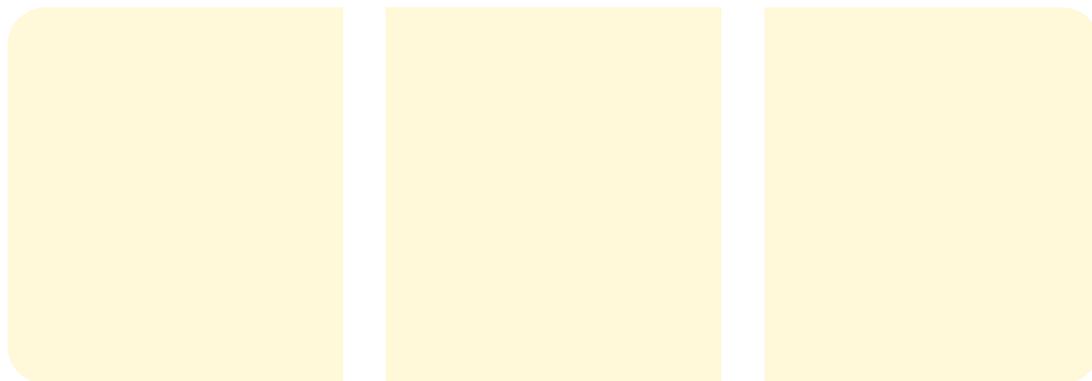
#### 1. 按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度

個人和環境因素	配合自己的 不同生涯途徑	我的初步事業和 生涯目標
早前發現自己的興趣 及 VASK	首選的發展途徑： _____	
取得生涯資訊後，我關 注的環境因素（福利、前 景、社會需求等）	次選的發展途徑： _____	
	第三選擇的發展途徑： _____	



## 2. 在實踐生涯目標時，要面對的個人限制及社會障礙

如要達到以上的事業和生涯目標，我還需要獲得什麼幫助？請分享 3 項我最為需要的幫助。  
(可參考「我需要的幫助」清單)



### 「我需要的幫助」清單

1. 相關正規 / 有系統 / 認可的培訓，而學校 / 社區所缺乏
2. 發展個人興趣、才能的合適途徑 / 機會 / 平台
3. 取得相關學歷、證書等認可資格
4. 減輕家庭經濟困難，以應付個人發展的支出
5. 支援個人經濟困難，以應付個人發展的支出
6. 建立相關技能、知識及累積經驗
7. 提供可信有用的資訊、意見及途徑
8. 持續發展興趣 / 職志 / 學習的途徑和機會
9. 相關的專業指導
10. 學以致用的實踐機會 / 經驗
11. 突破「高學歷」是成功的唯一途徑的社會觀念
12. 家人、老師、朋輩、社會認同及正面支持自己的發展方向
13. 有助個人發展的師友 / 支援者同行
14. 連繫有助個人發展的人脈網絡
15. 認清個人興趣 / 職志 / 學習發展方向
16. 擁有 / 懂得規劃、抉擇步驟和過程的相關知識
17. 燃點對實踐理想的希望，堅持完成目標
18. 處理照顧家人的任務，讓自己能抽出時間，實踐目標
19. 增加自信心或勝任「生涯發展」任務的能力
20. 其他 (請註明：\_\_\_\_\_)

3. 為實踐以上目標，我打算申請參加以下學習活動累積經驗，以建立豐富的 CV360<sup>®</sup>：

與個人興趣相關的學習活動，包括：

- 就業培訓：\_\_\_\_\_
- 生意經營 / 創業培訓：\_\_\_\_\_
- 試工 / 工作實習計劃：\_\_\_\_\_
- 職業教育及訓練：\_\_\_\_\_
- 學科課程：\_\_\_\_\_
- 義工服務：\_\_\_\_\_
- 興趣活動：\_\_\_\_\_
- 其他：\_\_\_\_\_

與個人 VASK 相符的學習活動，包括：

- 就業相關培訓：\_\_\_\_\_
- 生意經營 / 創業相關培訓：\_\_\_\_\_
- 試工 / 工作實習計劃：\_\_\_\_\_
- 職業教育及訓練：\_\_\_\_\_
- 學科課程：\_\_\_\_\_
- 義工服務：\_\_\_\_\_
- 興趣活動：\_\_\_\_\_
- 其他：\_\_\_\_\_

有關堅趣的學習活動，包括：

- 技能提升班：\_\_\_\_\_
- 參與表演 / 展覽 / 比賽：\_\_\_\_\_
- 加入團體 / 組織 / 協會：\_\_\_\_\_
- 成為「興趣達人」培訓課程：\_\_\_\_\_
- 其他：\_\_\_\_\_

## A4. 生涯輔導 4—— 完成「計劃及生涯管理」階段後回顧紀錄表

協助青年人整理不同的學習活動經驗，進一步訂立短期及長期的生涯發展目標及行動計劃，及為個人的興趣、學習、就業生涯訂立「職趣組合」，以建立豐富的 CV360<sup>®</sup>。

### 預期提升「生涯發展」核心能力：

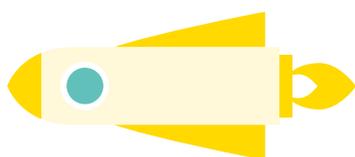
- 訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃。（與之前一節生涯輔導連結）；
- 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、增進面試技巧）；
- 持續地發展我的能力、興趣、價值觀、對工作世界的認識；
- 設定生活方式，發展不同的人生角色（例如：工作、家庭、學習、閒暇）。

### 1. 訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃

回顧自己所累積的出路  
探索和學習活動經驗，  
實質想自己未來達到什麼目標？

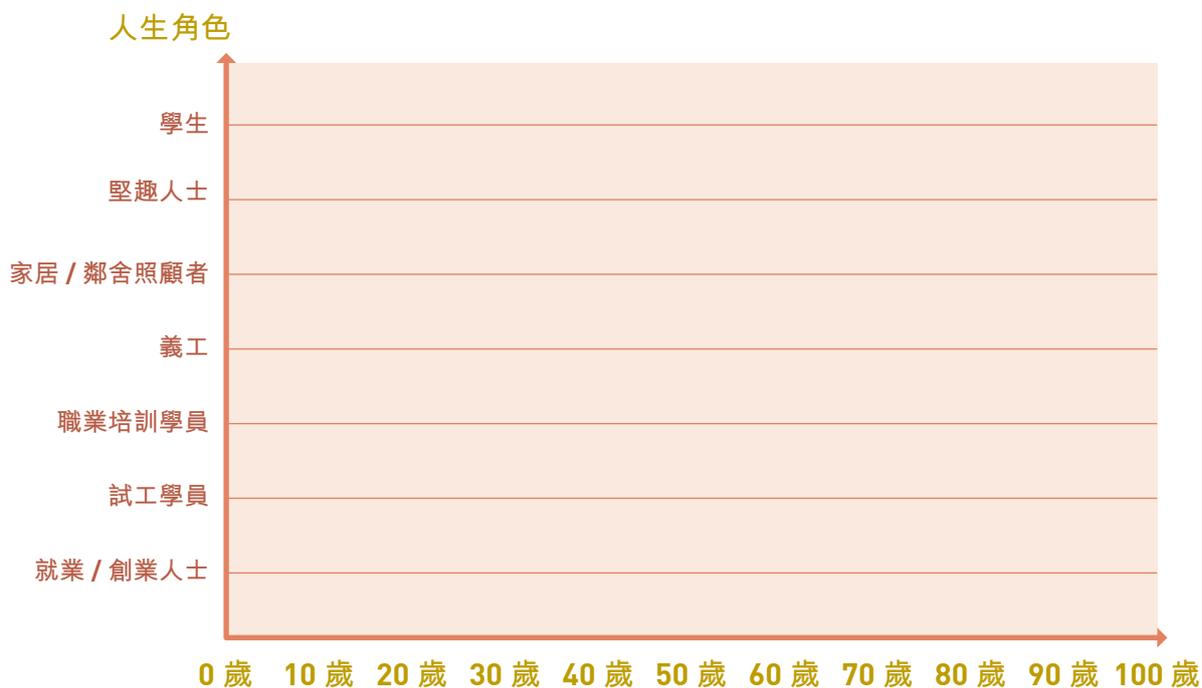
為實現未來的長遠目標，  
我會先為自己訂立短期  
(1-3 個月) 目標：

具體實踐行動計劃



## 2. 計劃個人於未來生涯發展路上會擔當的人生角色 (例如：工作、家庭、學習、閒暇)

請按個人短期及長期目標，用 X 為自己個人於生涯發展路上設定不同的人生角色並連線：



若我已擁有堅趣，我會選擇以下的個人堅趣與職業的組合：

職趣組合	目的及意義
■ 資助模式	日常工作是為了賺取收入，用來應付投入堅趣時所需的開支或費用，有助自己可以持續發展堅趣
■ 補償模式	現時工作是用來養活自己，明白工作上未能得到滿足感，但會運用工餘時間，發展堅趣去補足生活的意義，建立工作以外的堅趣愛好者身份
■ 雙軌模式	日常工作與堅趣各自分開發展，建立多元身份及探索截然不同的發展途徑
■ 互溢模式	期望日常工作得到的知識技巧，可以幫助堅趣發展，亦期望堅趣所建立的能力有助提升工作表現
■ 補助模式	期望在平常的工作獲取薪金以外，透過堅趣開發其他收入來源
■ 合一模式	集中投入發展自己最有興趣的事，將興趣發展成事業
■ 增潤模式	自己沒有堅趣，但會從日常工作發掘當中的樂趣及意義

3. 嘗試製作自己的 CV360<sup>®</sup> (可用登入 CV360 網站 - CV360.org 或用 ENOW-VASK 圖卡輔助)



自我介紹

中文姓名：

英文姓名：



個人經驗

堅趣 / 專注興趣

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

興趣活動經驗：

家居 / 鄰舍照顧

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

家居 / 鄰舍照顧經驗：

義務工作

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

義務工作經驗：

職業教育及訓練 / 工作探索活動

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

職業教育及訓練 / 工作探索活動經驗：

聯絡方式

T:

E:

社交媒體

 fb.com/

 instagram.com/

試工計劃 / 生意經營體驗

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

試工計劃 / 生意經營體驗：

正式就業

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

正式就業經驗：



### 個人專長及能力

#### V 價值

- 1.
- 2.
- 3.

#### S 技能

- 1.
- 2.
- 3.

#### A 態度

- 1.
- 2.
- 3.

#### K 知識

- 1.
- 2.
- 3.



### 獎項

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾獲得獎項：

頒發獎項學會 / 專業機構：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾獲得獎項：

頒發獎項學會 / 專業機構：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾獲得獎項：

頒發獎項學會 / 專業機構：



### 學歷 / 職業 / 專門技能訓練

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾修讀課程的學校：

頒授學歷：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾修讀課程的學校：

頒授學歷：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

曾修讀課程的學校：

頒授學歷：



### 推薦人評價

\_\_\_\_\_ (推薦人名稱) —— \_\_\_\_\_ (職位)

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

對個人表現的評價：

## A5. 「職趣達人」網絡登記表

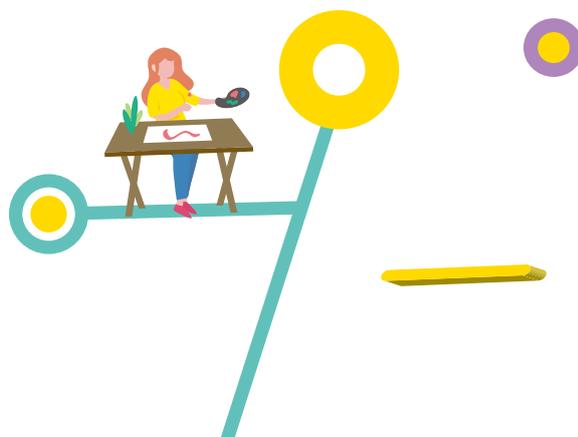
### 1. 職趣達人基本資料

姓名：	(中文)	(英文)
年齡：		學歷：
聯絡電話：		職位：
電郵地址：		所屬行業：

### 2. 職趣達人的興趣相關資料

興趣名稱：	投入興趣時段：	年	月
現時參與方式：	<input type="checkbox"/> 業餘性質 <input type="checkbox"/> 純屬嗜好 <input type="checkbox"/> 義務工作 <input type="checkbox"/> 興趣化成職業		
現時「職趣組合」狀態 (詳情請參閱實用指引第四部份——何謂「職趣組合」)：	<input type="checkbox"/> 資助模式：以有酬工作收入，來養活堅趣發展 <input type="checkbox"/> 補償模式：職業為營生之途，堅趣發展才是意義所在 <input type="checkbox"/> 雙軌模式：有酬工作與堅趣互不相干，各自精彩 <input type="checkbox"/> 互溢模式：有酬工作與堅趣發展互為正面影響 <input type="checkbox"/> 補助模式：有從事有酬工作，堅趣也帶來補助收入 <input type="checkbox"/> 合一模式：堅趣成為個人事業 <input type="checkbox"/> 增潤模式：沒有堅趣，但從事業發展中，尋找樂趣及意義		
個人投入興趣程度：	每週 / 月 * 參與 _____ 次，每次投入興趣 _____ 小時 <input type="checkbox"/> 固定時間： 星期 _____，由上 / 下午 * _____ 時至上 / 下午 * _____ 時； <input type="checkbox"/> 非固定時間： _____ <input type="checkbox"/> 備註： _____		
恆常參與興趣的範疇：			
個人所屬組織、職銜及職責：			
現時可提供青年探索多元出路的機會及網絡：			

\* 請刪除不適用者



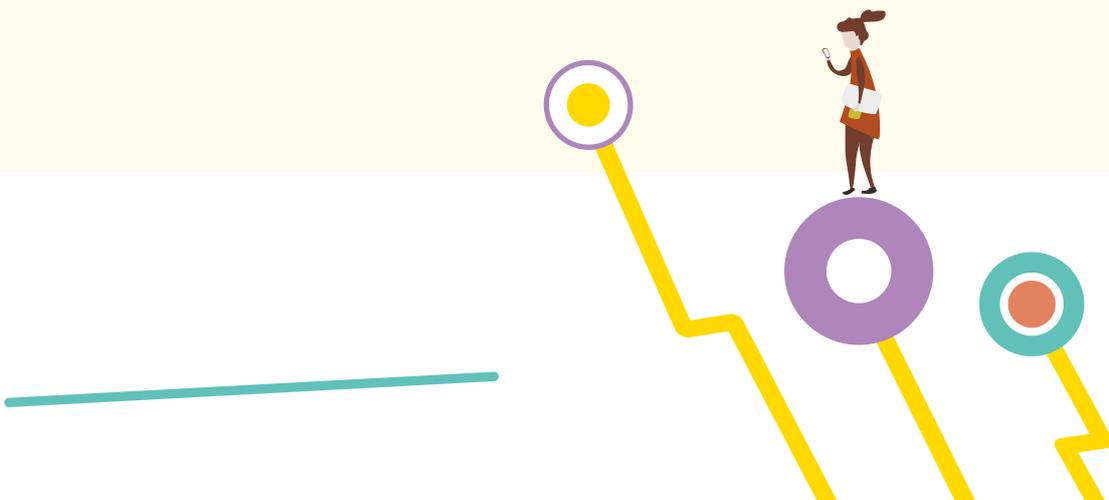
### 3. 此興趣可培育出自己的專長及能力 (\* 用作生命交流環境分享)

你認為專注投入此興趣培養出自己什麼 VASK? (可參考 A6. ENOW-VASK 參考清單)

個人的專長及能力	個人評價 (可最多選三項及按重要性排列優次, 1 為最重要, 如此類推。)
<b>價值 (Values)</b> 人生中所重視及追求的理想目標。	1 2 3
<b>態度 (Attitudes)</b> 每個人對他人、行為、場景、事件、角色或任務均備有個人的看法及評價。而個人的價值觀亦會影響其態度, 從而影響他們於日常生活中所採取的相應行動及反應。	1 2 3
<b>技能 (Skills)</b> 個人擁有的「多用途技能」, 讓個人能夠妥善處理日常生活及大多數工作環境中所遇到的常見事務、資訊/數據及人際關係。	1 2 3
<b>知識 (Knowledge)</b> 個人累積相關知識, 包括: 相關資訊、概念、秘訣及操作技術, 讓他們能夠完成任務並達到預期標準。	1 2 3

#### 4. 持續發展興趣的生涯資訊

級別 (例子：空手道最高級別為黑帶)	個人需接受的訓練 / 考級 / 知識 / 技能	所需時段



## A6. ENOW-VASK 參考清單

### 價值清單 (Values)

每個人均擁有人生中所重視及追求的理想目標。請圈出三種此興趣培養出來的價值，按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。

<input type="checkbox"/> 舒適的生活	<input type="checkbox"/> 身心健康	<input type="checkbox"/> 責任感
<input type="checkbox"/> 世界和平	<input type="checkbox"/> 誠實	<input type="checkbox"/> 冒險
<input type="checkbox"/> 才能應用 (如應用智力、管理能力、理性分析能力、體能等)	<input type="checkbox"/> 謙卑	<input type="checkbox"/> 安全感
<input type="checkbox"/> 成就感	<input type="checkbox"/> 獨立	<input type="checkbox"/> 自律
<input type="checkbox"/> 在工作上創造美好事物	<input type="checkbox"/> 內心的平靜	<input type="checkbox"/> 自我肯定
<input type="checkbox"/> 歸屬感	<input type="checkbox"/> 互相依靠	<input type="checkbox"/> 社會認可
<input type="checkbox"/> 關心他人	<input type="checkbox"/> 仁慈	<input type="checkbox"/> 信仰
<input type="checkbox"/> 環保	<input type="checkbox"/> 選擇個人生活方式	<input type="checkbox"/> 刺激的生活
<input type="checkbox"/> 遵從	<input type="checkbox"/> 忠誠	<input type="checkbox"/> 重視與上司的關係
<input type="checkbox"/> 創意	<input type="checkbox"/> 個人的全面發展	<input type="checkbox"/> 遵循傳統
<input type="checkbox"/> 經濟回報	<input type="checkbox"/> 權力	<input type="checkbox"/> 友誼
<input type="checkbox"/> 平等	<input type="checkbox"/> 個人聲望	<input type="checkbox"/> 工作的多樣性
<input type="checkbox"/> 公平	<input type="checkbox"/> 隱私	<input type="checkbox"/> 智慧
<input type="checkbox"/> 自由	<input type="checkbox"/> 在意與工作夥伴的關係	<input type="checkbox"/> 安全的工作環境

### 態度清單 (Attitudes)

每個人對他人、行為、場景、事件、角色或任務均備有自己的看法及評價。而個人的價值觀亦會影響其態度，從而影響他們於日常生活中所採取的相應行動及反應。請圈出三種此興趣培養出來的態度，按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。

<input type="checkbox"/> 準確	<input type="checkbox"/> 專注	<input type="checkbox"/> 思想開明
<input type="checkbox"/> 冷靜	<input type="checkbox"/> 友善	<input type="checkbox"/> 樂觀
<input type="checkbox"/> 率直	<input type="checkbox"/> 勤力	<input type="checkbox"/> 有耐性
<input type="checkbox"/> 愉快	<input type="checkbox"/> 樂於助人	<input type="checkbox"/> 堅持不懈
<input type="checkbox"/> 令人欣慰	<input type="checkbox"/> 誠實	<input type="checkbox"/> 有禮貌
<input type="checkbox"/> 嚴謹審慎	<input type="checkbox"/> 謙虛	<input type="checkbox"/> 積極正面
<input type="checkbox"/> 願意合作	<input type="checkbox"/> 獨立	<input type="checkbox"/> 守時
<input type="checkbox"/> 尊重文化差異	<input type="checkbox"/> 積極主動	<input type="checkbox"/> 尊重他人
<input type="checkbox"/> 處事果斷	<input type="checkbox"/> 富好奇心	<input type="checkbox"/> 自信
<input type="checkbox"/> 注重細節	<input type="checkbox"/> 樂於終身學習	<input type="checkbox"/> 真誠待人
<input type="checkbox"/> 富同情心	<input type="checkbox"/> 忠誠	
<input type="checkbox"/> 靈活彈性	<input type="checkbox"/> 成熟	

版權所有 不得轉載 ©2019「賽馬會鼓掌·創你程計劃」

## 技能清單 (Skills)

個人擁有「多用途技能」能夠讓他們妥善處理日常生活及大多數工作環境中所遇到的常見事務、資訊 / 數據及人際關係。請圈出三種此興趣培養出來的技能，按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。

<input type="checkbox"/> 主動學習的技能	<input type="checkbox"/> 創新的技能	<input type="checkbox"/> 表演技能
<input type="checkbox"/> 主動傾聽的技能	<input type="checkbox"/> 人際交往的技能	<input type="checkbox"/> 遊說的技能
<input type="checkbox"/> 適應的技能	<input type="checkbox"/> 判斷和決策技能	<input type="checkbox"/> 企劃 / 組織的技能
<input type="checkbox"/> 行政事務技能	<input type="checkbox"/> 語文技能	<input type="checkbox"/> 操作的技能
<input type="checkbox"/> 分析 / 邏輯思維的技能	<input type="checkbox"/> 領導技能	<input type="checkbox"/> 閱讀理解的技能
<input type="checkbox"/> 教練 / 監察的技能	<input type="checkbox"/> 財務資源管理	<input type="checkbox"/> 科學技能
<input type="checkbox"/> 解難的技能	<input type="checkbox"/> 物資管理	<input type="checkbox"/> 服務 / 招待技巧
<input type="checkbox"/> 電腦技能	<input type="checkbox"/> 人力管理	<input type="checkbox"/> 人際感知能力
<input type="checkbox"/> 合作協調技能	<input type="checkbox"/> 機械能力	<input type="checkbox"/> 說話的技巧
<input type="checkbox"/> 輔導 / 調解的技能	<input type="checkbox"/> 數學技能	<input type="checkbox"/> 教學 / 培訓的技能
<input type="checkbox"/> 創造性思維	<input type="checkbox"/> 口頭溝通技能	<input type="checkbox"/> 時間管理的技能
<input type="checkbox"/> 批判思考	<input type="checkbox"/> 視覺感知能力	<input type="checkbox"/> 書寫的技能

## 知識清單 (Knowledge)

個人擁有所需的相關知識，包括：相關資訊、概念、秘訣及操作技術，讓他們能夠完成任務並達到預期標準。請圈出三種此興趣培養出的知識 / 專門知識，按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。

<input type="checkbox"/> 行政和管理相關知識	<input type="checkbox"/> 藝術相關知識	<input type="checkbox"/> 物理相關知識
<input type="checkbox"/> 生物相關知識	<input type="checkbox"/> 第一語言(母語)相關知識	<input type="checkbox"/> 生產和加工相關知識
<input type="checkbox"/> 建築和施工相關知識	<input type="checkbox"/> 食物生產相關知識	<input type="checkbox"/> 心理學相關知識
<input type="checkbox"/> 化學相關知識	<input type="checkbox"/> 外語相關知識	<input type="checkbox"/> 公共安全和保安相關知識
<input type="checkbox"/> 文書處理相關知識	<input type="checkbox"/> 地理相關知識	<input type="checkbox"/> 銷售和宣傳相關知識
<input type="checkbox"/> 通訊和媒體相關知識	<input type="checkbox"/> 歷史與考古相關知識	<input type="checkbox"/> 社會學與人類學相關知識
<input type="checkbox"/> 電腦和電子產品相關知識	<input type="checkbox"/> 法律和政府相關知識	<input type="checkbox"/> 電子通訊相關知識
<input type="checkbox"/> 客戶和個人服務相關知識	<input type="checkbox"/> 數學相關知識	<input type="checkbox"/> 治療和輔導相關知識
<input type="checkbox"/> 設計相關知識	<input type="checkbox"/> 機械相關知識	<input type="checkbox"/> 運輸及物流相關知識
<input type="checkbox"/> 經濟和會計相關知識	<input type="checkbox"/> 醫學和牙科相關知識	<input type="checkbox"/> 由義務工作發展出的知識 (請註明) *
<input type="checkbox"/> 教育和培訓相關知識	<input type="checkbox"/> 人事和人力資源相關知識	<input type="checkbox"/> 由家庭 / 鄰舍照顧發展出的知識 (請註明) *
<input type="checkbox"/> 工程與科技相關知識	<input type="checkbox"/> 哲學與神學相關知識	<input type="checkbox"/> 由興趣發展 / 專注興趣(堅趣) 發展出的知識(請註明) *

版權所有 不得轉載 ©2019「賽馬會鼓掌·創你程計劃」



## 參考資料

- 王文瑛、林建榮、古淑惠 (2011)：以認真性休閒團體推動學校社會工作之探究。**社區發展季刊**，135，320-335。
- 金樹人 (1997)。生涯諮商與輔導。台北：東華書局。
- 周文祥 (n.d)。內在動機與休閒參與 [ PowerPoint 簡報 ]。檢自：<http://teacher.yuntech.edu.tw/~chouws/course/behavior/chapter4.ppt>。
- 周秀華、余嬪 (2005)：深度休閒者學習經驗之研究。**教育與心理研究**，28(2)，297-324。
- 香港社會服務聯會 (2006)：青少年生涯發展服務培訓計劃教材套，單元六——如何幫助青少年了解事業與趣。
- 劉虹伶 (2005)：深度休閒者之休閒效益。**大專體育 (78)**，116-121。
- 鄭瑞洲、洪振方、黃台珠 (2011)：情境興趣——制式與非正式課程科學學習的交會點。**科學教育月刊**，340，2-10。
- 黃昌榮 (2019)：興趣發展與興趣介入作為青少年生涯發展的槓桿。「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」社區支援小組內部傳閱文件。香港：香港賽馬會慈善信託基金。
- 黃昌榮、蘇雪冰 (2019)：興趣發展與介入視角下的青少年生涯發展研究。**青年探索 (2019年04)**，65-77。
- Deci, E. L. (1975). Intrinsic motivation. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, NY: Plenum.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 109-132.
- Hidi, S., & Renninger, K. A. (2006). The four-phase model of interest development. *Educational Psychologist*, 41(2), 111-127.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Renninger, K. A., Hidi, S., Krapp, A., & Renninger, A. (2014). *The role of interest in learning and development*. Psychology Press.
- Sachsman, D. B. (2017). *Serious leisure: A perspective for our time*. Routledge.
- Savickas, M. (2011). *Career counseling* (Vol. 74). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Schraw, G., & Lehman, S. (2001). Situational interest: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 13(1), 23-52.
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- Stebbins, R. A. (2017). *The idea of leisure: First principles*. Routledge.
- Strong, E. K., Jr. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. University of Minnesota Press.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Monographs on career education.
- The Serious Leisure Perspective (SLP) - Diagrams of the Serious Leisure Perspective (n.d.). Retrieved from: <https://www.seriousleisure.net/slp-diagrams.html>
- The Serious Leisure Perspective (SLP) - Basic Concepts (n.d.). Retrieved from: <https://www.seriousleisure.net/concepts.html>
- Wong, V. (2015). Youth transition to work in an age of uncertainty and insecurity: Towards an expanded notion of work for insight and innovation. *Journal of Applied Youth Studies*, 1(1), 21-41.
- Wong, V. & Yip, T.C.Y. (2019). Promoting change: The "expanded notion of work" as a proactive response to the social justice issues in career development practice. In T. Hooley, R. Sultana & R. Thomsen (Eds.) *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*, pp. 64-80. London: Routledge.

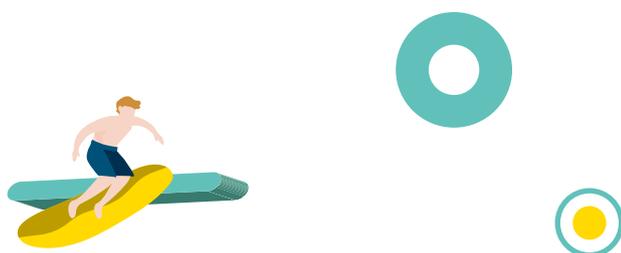


## 價值 (V)

- Crace, R. K. & D. Brown. (1995). *Life values inventory*. Minneapolis: National Computer Systems.
- Pryor, R. G. (1981). Interests and values as preferences: A validation of the work aspect preference Scale. *Australian Psychologist*, March 1981, Vol.16(2), pp.258-272.
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 72(4): pp. 666-673.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rounds, Jr., J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H. & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the minnesota importance questionnaire*. Minnesota, MA: Vocational Psychology Research Center. University of Minnesota.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. 1-65.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 32(3), pp. 268-290.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... & Dirilen-Gumus, O. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of personality and social psychology*, 103(4), pp. 663.
- Scott, W. A. (1965). *Values and organizations: A study of fraternities and sororities*. Chicago: Rand McNally
- Super, D. E. (1970). *Manual, Work Values Inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985). *The Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

## 態度 (A)

- Baker, I. J., & Sondhi, L. E. (1989). Entry-level competencies and attributes needed by interior design graduates: A survey of top interior design firms. *Journal of Interior Design*, 15(2), pp. 35-40.
- Bolles, R. N. (1981). The three boxes of life, and how to get out of them. *An Introduction to Life/Work Planning*. Berkeley, CA: Ten Speed Press. pp.145.
- Cumming, J. (1988). Employer and educator expectations for youth: Fostering the need for greater collaboration and development. *British Journal of Education and Work*, 2(2), pp. 15-25.
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). The hospitality culture scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), pp. 290-300.
- Droege, M & Assa-Eley, M. T. (2005). Pharmacists as Care Providers: Personal Attributes of Recent Pharmacy Graduates. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 69 (3) Article 44., pp.290-295.
- Nguyen, D. Q. (1998). The essential skills and attributes of an engineer: A comparative study of academics, Industry personnel and engineering Students. *Global Journal of Engineering Education*, Vol. 2, No.1, pp. 65-75.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp. 453-465.
- Sethi, D. (2014). Executive Perceptions of Top Ten Soft Skills at Work: Developing these through Saif. *Indian Institute of Management Kozhikode Working Paper*. IIMK Campus PO, Kozhikode, Kerala, India. Retrieved from <https://www.iimk.ac.in/websiteadmin/FacultyPublications/Working%20Papers/160abs.pdf>. [IIMK/WPS/160/HLA/2014/18].



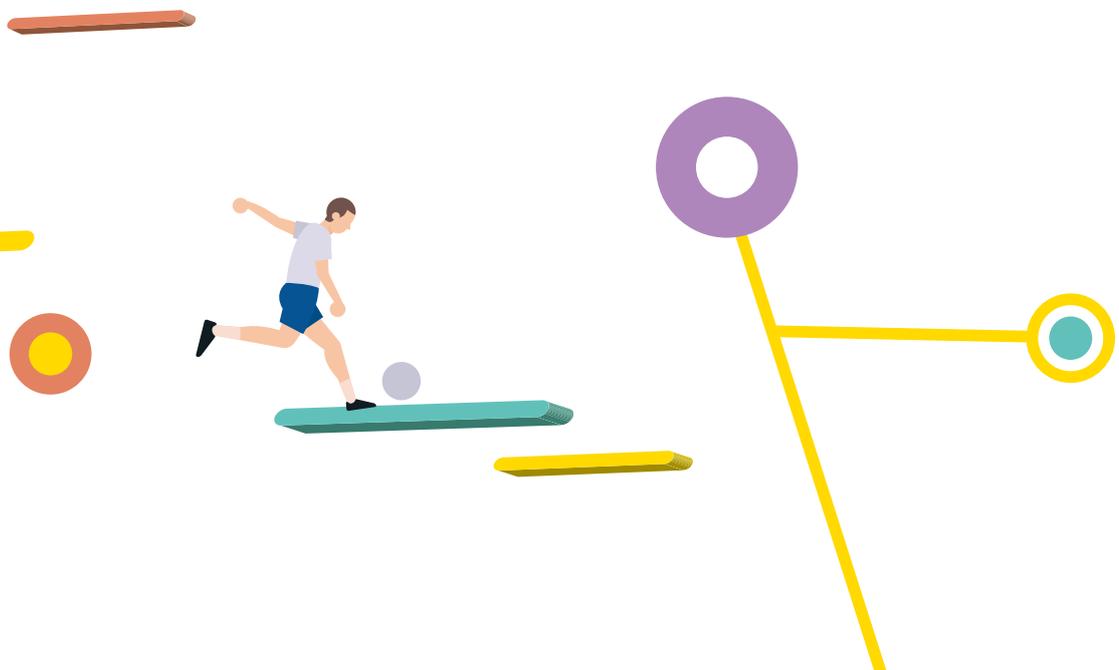
- Weber, M. R., Crawford, A., Lee, J., & Dennison, D. (2013). An exploratory analysis of soft skill competencies needed for the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(4), pp. 313-332.
- Wong, V. Chung, M.L., Yip, T. (2016). Six Cs for unlocking the door to the career growth of young people. *Career Newsletter of the Taiwan Career Development and Counselling Association*, Issue 22, pp. 5-6 (in Chinese). Retrieved from [http://www.tcdca.org/?page\\_id=2601](http://www.tcdca.org/?page_id=2601)
- Zhang, H. Q., & Chow, I. (2004). Application of importance-performance model in tour guides' performance: evidence from mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong. *Tourism Management*, 25(1), pp. 81-91.

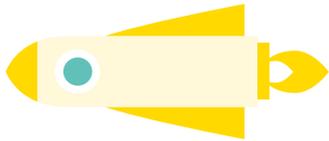
## 技能 (S)

- Bolles, R. N. (2004). *What color is your parachute? : a practical guide for job-hunting & career changes (2004 ed.)*. Berkeley, Calif: Ten Speed ; Enfield : Airlift.
- O\*NET. (2018, Oct 31). Skills. Retrieved from The Occupational Information Network (O\*NET): <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Skills/>
- The Minister for Education and Science, Ireland. (2018, Oct 31). *CareersPortal.ie*. Retrieved from Ireland's National Career Guidance: <https://careersportal.ie/careerskills/index.php>
- The University of Toledo. (2018, Oct 31). *Transferable Skills Checklist*. Retrieved from Career Services: [https://www.utoledo.edu/success/career/pdfs/transferable\\_skills\\_checklist.pdf](https://www.utoledo.edu/success/career/pdfs/transferable_skills_checklist.pdf)

## 知識 (K)

- National Center for O\*NET Development. Knowledge. Retrieved from <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Knowledge/>
- Wong, V. (2015) Youth transition to work in an age of uncertainty and insecurity: Towards an expanded notion of work for insight and innovation. *Journal of Applied Youth Studies*, 1(1): 21-41.



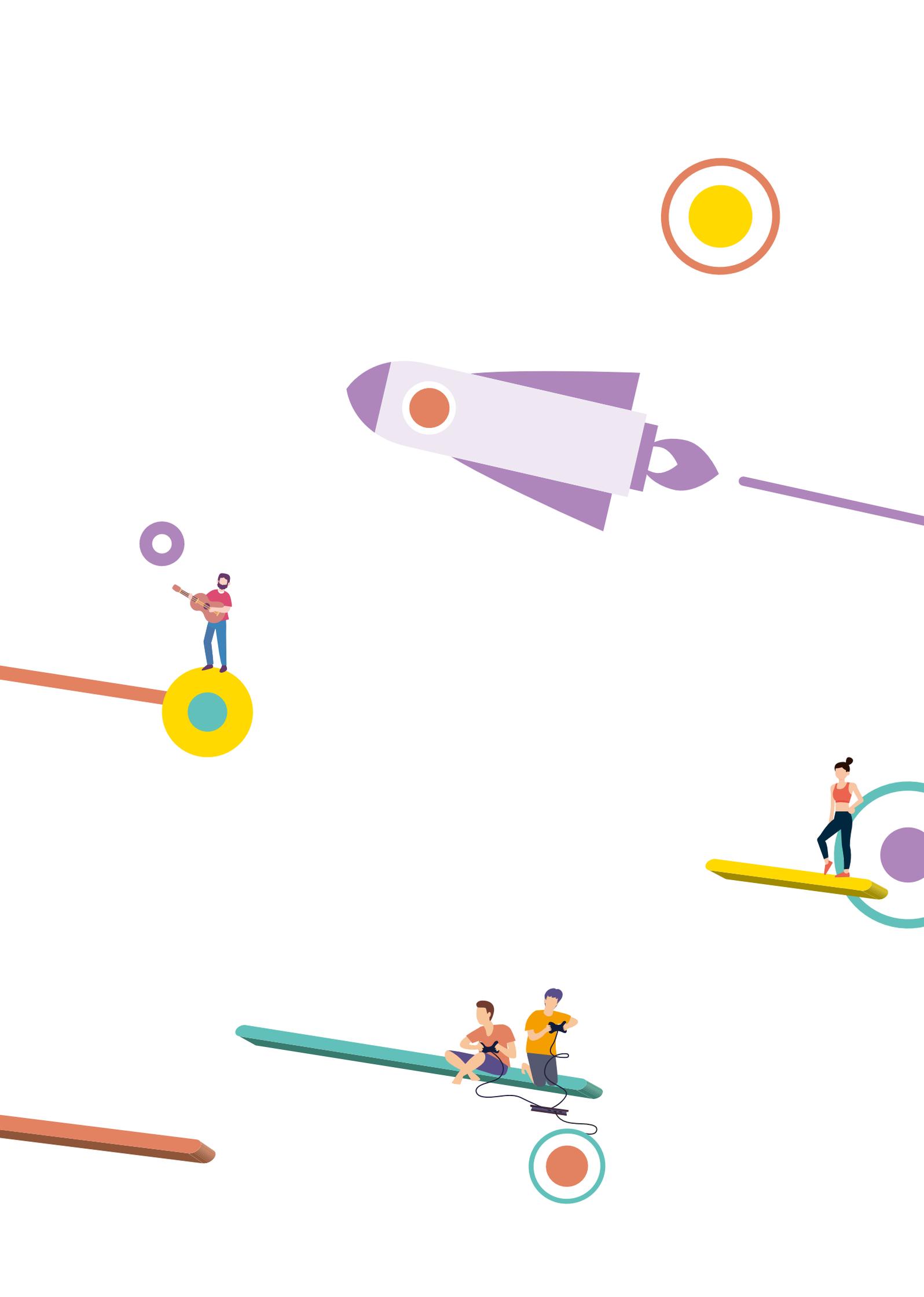


## 興趣為本生涯發展介入模式實務指引 (青年工作者適用) 出版資料

- 書名： 興趣為本生涯發展介入模式實務指引(青年工作者適用)  
顧問： 「賽馬會鼓掌•創你程計劃」首席研究顧問(社區)黃昌榮教授  
編輯： 高佩怡女士、區嘉雯女士、葉家麗女士  
(排名按姓氏筆劃序)
- 工作小組： 何啟銘先生、倪欣彤女士、吳啓哲先生、張子杰先生、  
(排名按姓氏筆劃序) 張沛廉先生、李展熙先生、李芝恩女士、林國強博士、  
林遠濠先生、竺永洪先生、蕭德健先生、謝可儀女士、  
郭毅權博士、陳尚堅先生、陳皓瑾女士、香偉揚先生、  
高佩怡女士、黃健邦先生、黃國禮先生、區嘉雯女士
- 設計及承印： MI Design Limited  
出版： 香港浸會大學社會工作系「賽馬會鼓掌•創你程計劃」社區支援小組  
出版日期： 2020年3月(初版)  
ISBN： 978-988-79917-3-1  
印刷數量： 150本
- 項目名稱： 「賽馬會鼓掌•創你程計劃」  
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、香港浸會大學  
策略夥伴： 香港輔導教師協會、香港社會服務聯會、  
香港小童群益會、基督教香港信義會社會服務部、  
香港基督教服務處、香港青少年服務處、香港基督教女青年會

### 免費贈閱

©2020 版權屬「賽馬會鼓掌•創你程計劃」所有  
版權所有，如未經本計劃同意，不得以任何方式，在世界任何地區，以中文或其他文字翻印、仿製或轉載本書圖版和文字之任何一部分或全部。為報導、評論、教學、研究、或其他正當目的之必要，在合理範圍內，可作適當的引用，但須註明引用本著作。





## 關於「賽馬會鼓掌・創你程計劃」

生涯發展是一個很重要的自我發現歷程，在過程中能發掘每個人獨特的潛能、興趣，逐步建構人生事業目標及路向，認清人生方向及社會角色能使人活出更豐盛的人生。由香港賽馬會慈善信託基金撥款五億港元主導推行的「賽馬會鼓掌・創你程計劃」，於2015年5月展開，為期五年，旨在建立一套實證有效、以青年為本的生涯發展介入模式，推動社會擴闊對成功、工作及人才的論述及理解，共同孕育一個擁抱多元的關愛社會，讓青年人有能力配合個人的價值、態度、技能及知識，作出知情及有意義的人生事業發展選擇，為社會的持續發展注入創新及向前的動力。

## About CLAP for Youth @ JC

Achieving a fulfilling life requires more knowledge about oneself and one's impact on society. Career and life development is not an employment service but an exploratory adventure in realising the potential of one's life goals and career pathway. Launched in 2015 with a donation of HK\$500 million, CLAP for Youth @ JC is a five-year Trust-Initiated Project aimed at developing an evidence-based career and life development intervention model and broadening the discourse and practices around success, work, and talent, so that young people can be empowered to make informed and meaningful life and career choices in alignment with their personal Values, Attitudes, Skills and Knowledge. In the long term, we envision a Hong Kong that embraces diversity with multiple pathways, where all young people find meaning in their lives and make positive contributions.

策劃及捐助 Created and Funded by



香港賽馬會慈善信託基金  
The Hong Kong Jockey Club Charities Trust  
同心 同步 同進 RIDING HIGH TOGETHER

聯合策動 Co-created by



香港中文大學  
The Chinese University of Hong Kong



香港浸會大學  
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

策劃夥伴 Strategic Partners



香港輔導教師協會  
Hong Kong Association of Careers Masters And Guidance Masters Limited



香港社會服務聯會  
The Hong Kong Council of Social Service



BGCA  
百德小學服務處  
Baptist Guidance and Career Association



基督教香港信義會  
社會服務部



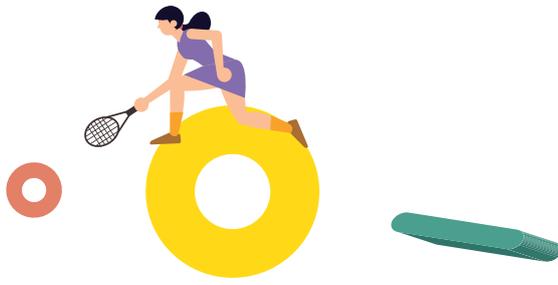
香港基督教服務處  
HONG KONG CHRISTIAN SERVICE  
全人關心 卓越創新  
Care for All. Create for All.



香港青少年服務處



YWCA  
女青



再造紙印製  
Printed on recycled paper

ISBN 978-988-79917-3-1



9 789887 991731 >

## 聯絡我們 Contact Us

校本支援小組 School-based Team

電話 Tel: 3943 9354 / 3943 9355

電郵 Email: clap@fed.cuhk.edu.hk

社區支援小組 Community-based Team

電話 Tel: 3411 2835

電郵 Email: clapforyouth@project.hkbu.edu.hk