CLAP JC 賽馬會 鼓掌・創你程

「職場學習」計劃
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

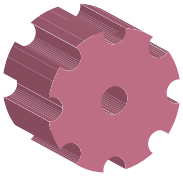
香港賽馬會慈善信託基金
The Hong Kong Jockey Club Charities Trust
同心同步同進 RIDING HIGH TOGETHER

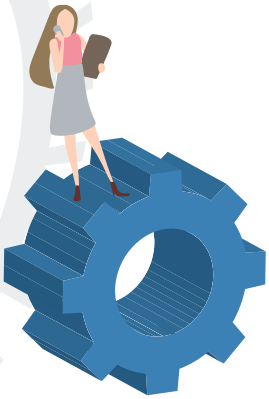
聯合策動 Co-created by

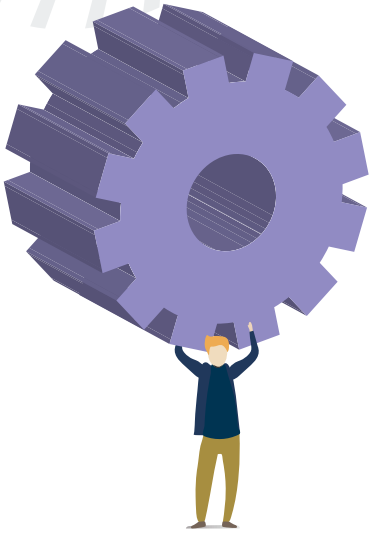
香港中文大學 The Chinese University of Hong Kong

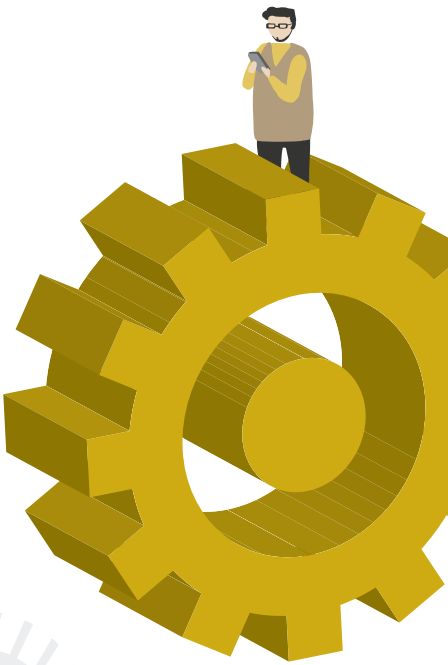
香港浸會大學 HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY

「賽馬會鼓掌・創你程計劃」
「職場學習」計劃
實務指引









青年工作者適用

目錄

序言 …… 4

1. 關於「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」

1.1 關於計劃的「青少年發展與介入框架」
(Youth Development and Intervention Framework) …… 6

1.2 有關「延展工作」理念 (ENOW) …… 10

1.3 各種「有酬」與「無酬」工作類型的定義 …… 12

2.「職場學習」

2.1 有關「職場學習」概念 …… 14

2.2 外國推行優良「職場學習」的參考指標 …… 15

2.3 各持份者參與「職場學習」的角色分工 …… 16

2.4 推展「職場學習」對青年人、青年工作者及企業的主要得著 …… 17

3. 簡介「一站式職場體驗學習」計劃

3.1 計劃背景 …… 18

3.2「待業待學」青年人生涯發展需要 …… 19

3.3 僱主的需要 …… 20

3.4 計劃整體目的、定位及對象 …… 21

3.5 青年人的主要學習經歷 …… 22

3.6 預期提升青年人的「生涯發展」核心能力 …… 23

3.7 與企業協作的主要歷程：共建有利青年人「生涯發展」的職場學習平台 …… 25

3.8 服務介入經驗總結 …… 27

附錄——應用資料

A1. 「職場學習」活動計劃書參考內容（企業適用） …… 31
A2. 「職場學習」活動計劃書參考內容（青年工作者適用） …… 32
A3. 「職場學習」活動計劃書參考內容（青年人適用） …… 33
A4. 與企業協作推行「職場學習」的工作籌備清單 …… 47
A5. 「職場學習」活動準備清單 …… 50
A6. 「一站式職場體驗學習」計劃遊歷紀錄冊 / 工作紙 …… 54
A7. 「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃手冊——
學員、社工及協作企業須知 …… 73
A8. 人才配置表格（企業適用） …… 93
A9. ENOW-VASK 參考清單 …… 96
A10. 應徵者入圍準則列表（企業適用） …… 98
A11. 面試評估表（企業適用） …… 99
A12. CV360® 面試提問參考（企業適用） …… 101

參考資料 …… 102

序言

延展工作理念為本的職場學習 ——青年工作者以此實踐社會認同的新契機

人們常說，青少年是社會的未來。我們對社會未來的承擔者，總有一番既定的期待。毫不驚訝地，不同持份者，包括家長、教師、政府部門等，均希望青少年學有所成，並最終獲得一份有前景的工作。 所謂學有所成，就是以正規的高等教育作為參照標準。美好前景的工作，則以薪酬及其附帶福利作為約定俗成的指標。當我們新認識一位青少年，很習慣探問對方，你是在學？還是在職？若然對方給予否定回答，我們還會追問，在修讀什麼培訓課程？目前的身份或地位，是人們慣常使用的指標，以判斷對方的才能，從而確保給予相對應的社會認同。如果有青少年回答「我是醫科學生」，那你可能很自然地讚賞「好叻仔（或是好叻女），好有前途喎」。僱主在面試應徵者時，很在意對方的相關工作經驗，這些工作經驗，是判斷對方能否應付接下來的工作要求的參考指標。

一致的社會期望、固化了的判斷青少年價值的標準，隨著社會的急劇變化，已經顯露其種種弊端。在學歷膨脹的氛圍下，讀完大學仍未能獲稱心工作的青少年，今天已不在少數。有前景的工作，門檻太高，低學歷、缺乏相關工作經驗的青少年只能望洋興歎。長期游離於穩定工作以外，自我標記為「斜杠青年」的情況已漸露端倪。不少青少年在各種兼職或短期工作中來回走動，也反映青少年身份或地位的重疊、變動及複雜化。我們難以逃避時代發出的深刻提問，於當下及未來，究竟該用什麼標準來判斷青少年的才能？如果青少年不能滿足高學歷或擁有相關有酬工作經驗這些標準時，我們可以從何判斷他們的才能？尤其是作為市場勞動力需求方的僱主，該如何判斷應徵的青少年是否為合適的人才？

「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」 提倡以延展工作理念 (Expanded Notion of Work，簡稱為 ENOW) 及青少年從延展工作經驗 (Expanded Work Experience) 中發展的價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge)，簡稱 VASK，作為判斷青少年才能的新指標，讓青少年及持份者看到青少年目前的學歷、身份或地位所不能充分反映的才能。以延展工作理念為本的一站式職場學習，是計劃創建的其中一項重要的介入模式。延展工作經驗及青少年的 VASK 就成為青少年與企業新的對話契機，通過一站式職場學習這個平台及青年工作者的橋樑作用，可實現青少年與僱主的良性且有效的對話。一方面，青年工作者協助青少年在結構化的職場學習中積累個人的延展工作經驗，反思及發展個人的 VASK，並使用記載延展工作經驗及 VASK 的延展功能性履歷表 —— CV360®，更自信地向僱主展現個人才能。另一方面，青年工作者可借用承托 VASK 的人才配置表，協助企業，以 VASK 為標準，重新定義工作要求並審視青少年的能力。

團隊相信，青年工作者在一站式職場學習中擔當非常重要的角色，他們是人才判斷新標準的倡議者，也是理念的實踐者。這本職場學習的實務指引，記錄計劃實踐一站式職場學習的理論基礎、介入手法、具體操作、應用工具等，期望能夠為青年工作者推行以延展工作理念為本的職場學習提供理論及方法的引導，供青年工作者參考，以同時作用於青少年及僱主，為雙方建構有效的對話契機。

「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：

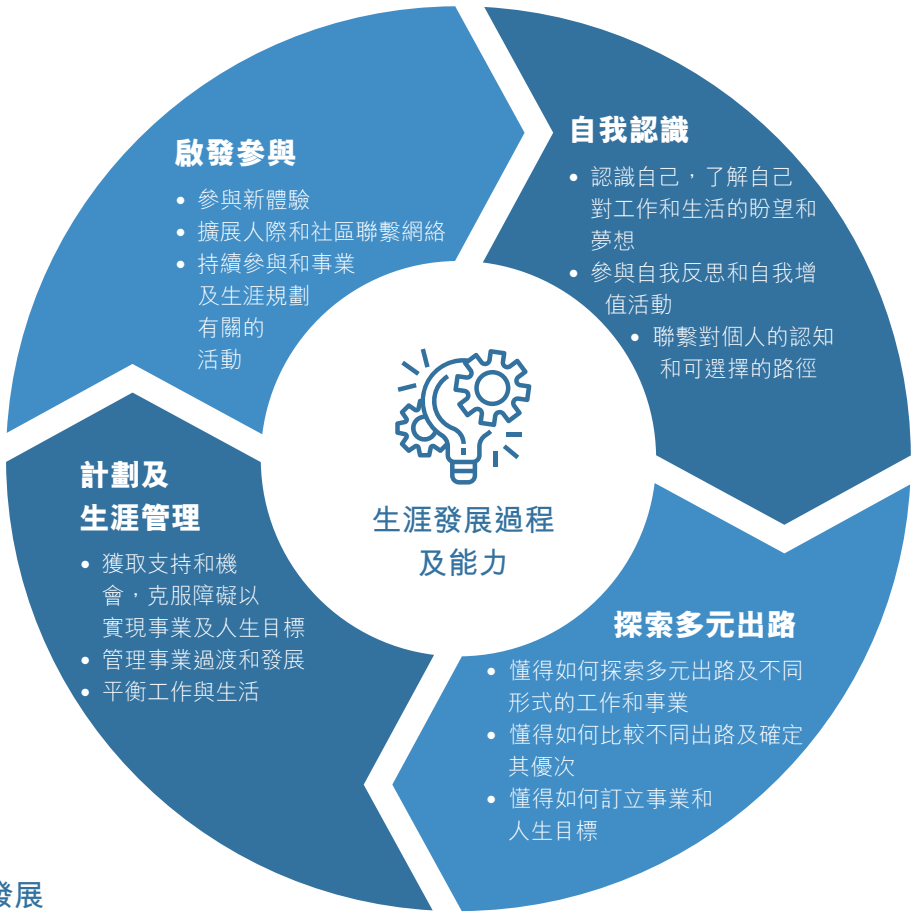
1. 建立一套適合不同青年人的全方位生涯規劃介入模式，提升學校及社福界在生涯規劃工作的專業水平；
2. 協助青年人認清自己的事業興趣，並提供全面資訊，幫助他們於人生重要的轉捩點作充分知情的選擇；
3. 提倡多元出路，讓青年人盡展所能，培養他們對人生和事業的正面態度和價值觀；
4. 提升家長及社會人士對生涯發展的認識及參與，並建立跨界別的協作平台，與青年人同行。

1.1 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)。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，促使她 / 他們能按個人專長、興趣和能力，投入有意義的生涯發展。

介入信念	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
- 半結構式學習
- 生涯輔導
- 透過服務、義工服務和關懷學習
- 職場學習
- 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	• 按我的需要及價值觀選擇活動（例如：學習、閒暇、義工、職場探索） • 透過參與活動了解我的能力及興趣 • 持續參與我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 • 擴大我的支援網絡（例如：老師、輔導員、家長、同輩） • 與別人分享事業及生涯發展經歷
	保持參與生涯規劃相關活動的興趣	• 參與對我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驟和過程 • 處理我在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難

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	• 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀 • 因應我的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇 • 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我的興趣、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我的興趣和技能
	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 • 排除一些不符合我特質的事業選擇和生涯路向 • 說出我初步的事業和生涯目標

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	• 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：我有興趣的行業） • 說出那些學習及培訓途徑能夠裝備我實踐事業及生涯目標
	懂得比較及排列各種出路的優次	• 按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度 • 辨識我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，並了解我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 • 按著我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 • 從我的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃

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	• 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）以促進我在職場上的表現和發展 • 與跟我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	• 在未來持續地發展我的能力、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）

1.2 有關「延展工作」理念 (Expanded Notion of Work, ENOW)

「延展工作」理念 (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」工作對幫助青年人建立個人生涯發展能力同等重要，為建構個人職志身份 (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)，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」經驗所發展的能力，即是當中所隱藏的價值、態度、技能及知識均可轉移應用至將來職場，以及其他生活場景或生涯角色上。

「延展工作」理念 (Wong, 2015)

有酬工作

第一類型	第二類型
就業 / 創業	**試工計劃 / 生意經營體驗**
例子： • 全職工作 • 兼職工作 • 自僱人士 • 社會企業	例子： • 試工計劃 • 業務經營 • 工作實習

無酬工作

第三類型	第四類型	第五類型	第六類型
職業教育及訓練 / 工作探索活動	**義務工作**	**家居 / 鄰舍照顧**	**專注興趣 / 堅趣**
例子： • 職業培訓 • 工作體驗 • 影子工作 • 工作探訪	例子： • 義務工作 • 師友同行 • 服務研習 • 社區服務	例子： • 家務工作 • 自我照顧 • 家居照顧 • 鄰舍照顧 • 自發義工	例子： • 生活藝術 • 自家手作 • 體育活動 • 表演藝術 • 青年文化 • 歷史保育 • 環境保護 • 人權倡議 • 動物權益

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)

V 價值

當個人處事，包括作出行動和抉擇時，引用的基本信念和原則。價值決定態度。個人按自己所追求價值的重要性排序，相對重要的價值會激發個人作出行動。

例子：
- 重視成就感
- 追求創造力
- 關心可持續發展

A 態度

個人對人、事、物所持有的看法、評價、反應及落實採取行為的傾向。態度建基於價值，從而影響行為，並主要透過言論、情緒、感受和行為反映出來。

例子：
- 積極主動
- 樂觀
- 熱情

S 技能

讓個人能妥善處理人、事、物和資訊等能力，此能力可轉移應用於不同的職場或日常生活上，因而稱為「多用途」技能。

例子：
- 領導能力
- 時間管理能力
- 判斷能力

K 知識

一些資訊、秘訣及方法，有助完成特定任務並達到預期標準。秘訣指能夠達致工作效果的關鍵、要點及背後原理等。方法指與操作有關，如：機器的運作、程序及操作機器、執行程序的技能。

例子：
- 學科相關知識：心理學知識
- 培訓相關知識：顧客服務知識
- 職業相關專門知識：咖啡沖調知識
- 生活經驗相關常識：烹飪知識

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。

1.3 各種「有酬」與「無酬」工作類型的定義

有酬工作

1

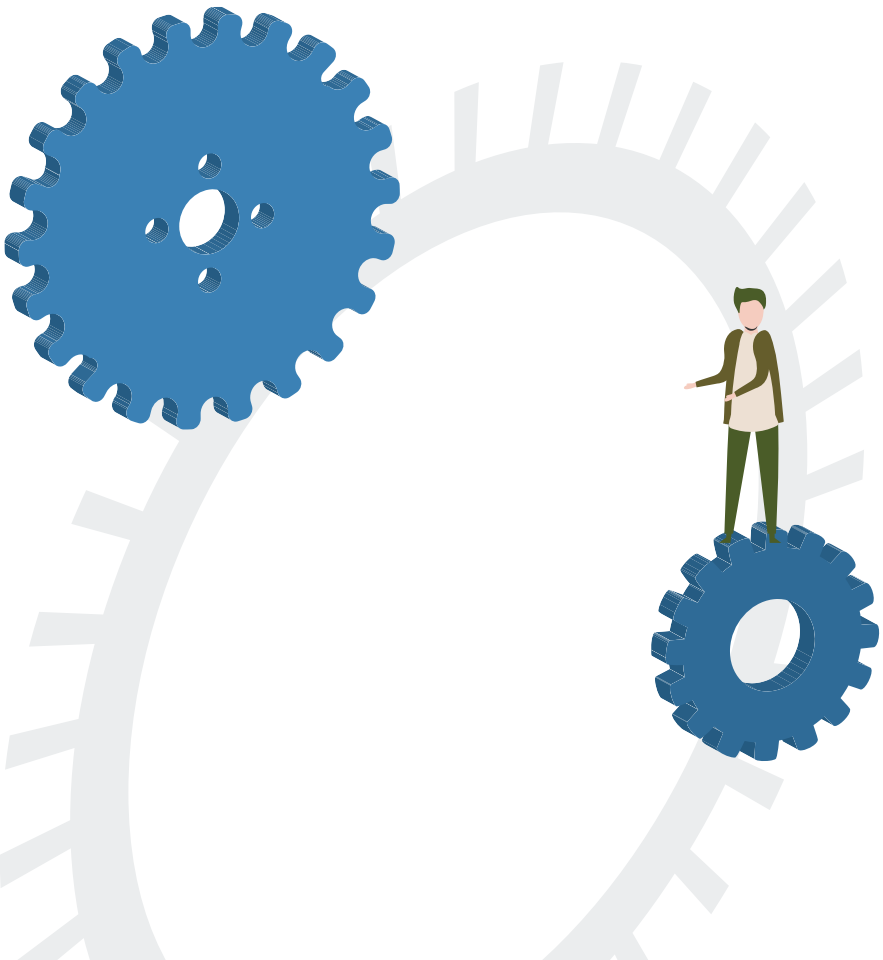
就業 / 創業

- 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。



無酬工作

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

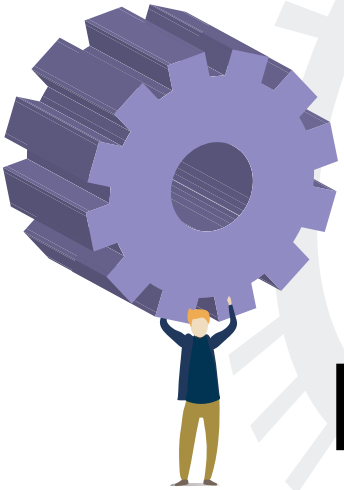
- 在組織或機構外，不論是自願或非自願從事照顧自己、家人及處理日常家務，或自發性組織社區關懷行動，義務支援有需要的朋友、鄰居、親戚、或是不能作出 / 未能作出回報的他者，以及將來的一代。

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)

2



「職場學習」

2.1 有關「職場學習」概念

什麼是「職場學習」?

職場學習 (Workplace Learning) 的定義繁多，從廣義角度來說，職場學習泛指所有在工作場所進行的學習或培訓經歷。職場學習一般指為已入職人士提供在職的培訓 (On-The-Job Learning)，以及「尚未進入或未完全進入勞動市場的青年人」透過職場學習經驗，達成職前準備學習的目的 (Learning Through Work Experience)，而本指引會集中後者的介入經驗。「延展工作」理念中亦提及「職業教育及訓練 / 工作探索活動」及「試工計劃 / 生意經營體驗」，當中包含「職場學習」元素。前者屬於「無酬」工作，而後者則屬「有酬」工作。

「職場學習」有什麼形式？

職場學習可透過不同形式進行，單項活動例如：

1 **行業探訪：**
透過職場參觀及員工分享，了解行業運作、工作性質、入職條件。

2 **工作體驗：**
於真實的工作環境中體驗不同崗位的工作，認識各行各業的實際運作。

3 **工作影子：**
青年人跟隨一位員工的工作日程，從而觀察及了解其崗位的日常工作。

4 **工作實習：**
於真實的工作環境中擔任崗位所要求的職務，但與工作單位並不存在任何僱傭關係，一般沒有薪金，或只提供有限度的津貼。

5 **學徒培訓：**
傳統學徒培訓指青年人承諾在工作上擔當師傅的助手，在師傅的直接指導下工作，從中學習並掌握技能及知識。而現時的學徒訓練計劃，已發展到有系統的企業在職培訓及學院教育，參與的青年人可擁有一份全職有薪工作的機會，從而賺取穩定收入，一邊累積實務工作經驗，一邊繼續學業。學員透過考核，可頒獲資歷證書，成為技術人員。

2.2 外國推行優良「職場學習」的參考指標

就不同國家或組織推展「職場學習」的參考資料顯示，它們對優良的「職場學習」有以下指標：

經濟合作暨發展組織 (OECD, 2010) 為確保「職場學習」的質素，建議注意以下事項：

1. 確保學員、企業及青年工作者對「職場學習」擁有共同的理解，並清晰三者的角色及責任。
2. 確保職場培訓導師備有充足的準備，以能夠應對學員對工作培訓的要求和期望。
3. 提供一系列的職業技能培訓，包括實質工作和通用工作技能，並為相關工作提供有效入職途徑。
4. 要求學員執行各種任務，並隨著時間而增加複雜性，亦允許學員自主工作並練習個人的技能。
5. 在培訓過程中，仔細地進行質量控制，以確保僱主履行其培訓的職責。
6. 為學員提供明確的學習框架，並建立適當的法例保障指引，以支持不同形式的職場學習。

美國史丹佛大學的 Stanford Center for Opportunity Policy in Education (2014) 提出良好職場學習具有以下元素：

1. 讓學員知悉他們須認真完成所委派的任務，並以專業同工的工作標準來判斷個人表現。
2. 建立清晰及明確的職場學習計劃。
3. 在整個學習歷程中，學員能獲得持續引導和督導。
4. 提供學員反思學習過程，並記錄個人突出的相關表現。
5. 職場培訓導師與學員檢討職場表現，例如工作表現、進度 、專長、才能、改善需要等。

Pathways to Prosperity Network (2015) 指出有效的「工作為本」學習備有持續性活動的形式，一般由提升職業意識及探索為首，三個階段包括：

1. 提升職業意識及探索階段：學習何謂工作？ 活動型式如：行業探訪
   Career Awareness and Exploration (Learn About Work)
2. 職業準備階段：從工作中學習，如：工作實習
   Career Preparation (Learn Through Work)
3. 職業培訓階段：準備個人於特定行業工作
   Career Training (Learn For Work)

2.3 各持份者參與「職場學習」的角色分工

1

青年人

- 以學習者身份參與職場學習，而非僱員角色；
- 學習何謂職場工作；
- 了解自己的才能，即價值、態度、技能、及知識與工作崗位的適配度；
- 認識工作世界及探索有助發揮個人才能的多元途徑及發展；
- 裝備個人投入工作世界的職場技能。

職場學習計劃統籌人員

- 教育及社福機構人員負責擔任策劃、推展及協調角色；
- 與企業共同落實推展各項「職場學習」活動；
- 提供有關青年人生涯發展需要的企業培訓，以助企業人員定立適切的職場引導及支援；
- 啟發企業引入招聘新角度，拉闊對工作的理解及當中隱含的價值、態度、技能、及知識 (ENOW-VASK)，以更全面的視野了解青年人的才能，優化招聘及培訓文化；
- 推動企業安排有助青年人發揮個人才能的工作崗位，以達致理想的人才工作配置。

2

3

青年工作者

- 裝備青年人投入職場學習；
- 協助青年人訂立清晰的學習目標及行動計劃；
- 在過程中支援青年人學習面對所經歷的困難及障礙，從而作出更深入的反思；
- 提供個別 / 小組的經驗整理及存檔，以助訂立個人發展方向。

企業

- 僱主、人力資源主管及前線督導人員，共建有利青年人發展的職場學習平台；
- 願以開放態度檢視工作崗位及人才條件，採納更全面的招聘新角度，促進有利青年人的招聘及培訓文化；
- 開放職場環境，讓青年人近距離認識職場工作內容，吸引更多潛在人才加入企業；
- 安排有經驗的員工擔任「職場啟導師傅」，以助青年人於職場學習過程獲取適切的支援。

4

5

家長

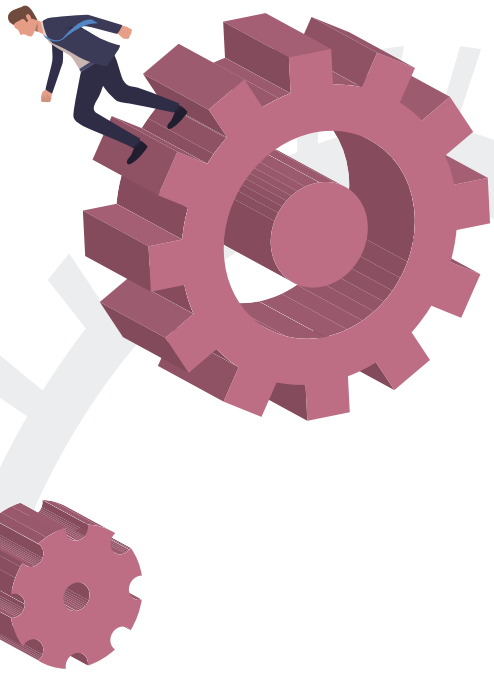
- 成為子女的啟蒙者及鼓勵者，正面支持子女投入參與職場學習。

2.4 推展「職場學習」對青年人、青年工作者及企業的主要得著

類別	主要得著
青年人	• 提升個人的「生涯發展」核心能力； • 增加青年人掌握企業工作崗位所需人才條件，有助思考個人與工作的配合程度。
青年工作者	• 提升支援青年人「生涯發展」的專業能力。
企業	• 有助企業增強在青年勞動市場的聲譽； • 企業及早識別具潛力員工，達致理想人才工作配置； • 所聘用員工能發揮才能，提高工作滿意度及增加對企業的歸屬感； • 為企業員工提供與青年人建立師友關係的機會，有利於員工的個人成長。
社區環境	• 促進建立有利青年「生涯發展」的有利環境。

3

簡介「一站式職場體驗學習」計劃 2016-2018



3.1 計劃背景

對於一群處於「待業待學」狀態的青年人來說，政府一直採取多管齊下的策略，提供輔助就業及培訓，致力提升青年人的就業能力，促進他們的就業機會。服務包括：由僱員再培訓局為學員提供的基礎職業技能訓練，以助他們考取相關的認可資歷的「青年就業啟航」課程；職業訓練局的法定「學徒訓練計劃」、「見習員訓練計劃」；勞工處提供的「一條龍」培訓及就業支援服務「展翅青見計劃」，為期 12 個月的在職培訓的「Action S5」特別就業計劃，及兩間青年就業資源中心提供個人化的擇業輔導及自僱支援服務。

然而，就本計劃數據資料發現，超過 62.4%「待業待學」青年人面對最大的生涯發展困難為「學業、事業、人生目標方向未清晰」。當中，不乏因按家人意願或跟隨社會文化而勉強選擇投身工作或升學的青年人，卻因未認清自我，或未能掌握有助發揮個人才能的多元出路，最終會再次陷入「待業待學」狀態。這不但影響青年人的自信心，更因自我迷失而影響尋索個人志向的動力、職業抉擇能力及失去個人正面發展身份。

因此，我們深信單靠促進青年人成功就業，難以解決「待業待學」青年人的生涯發展需要。為促進他們建立個人正面身份、燃點個人尋找職志方向的動力及為自己的人生作出明智的抉擇，他們更需要的是一個有利其生涯發展的平台，循序漸進地促進他們提升個人生涯規劃的動力、認清自我、探索多元出路等的生涯發展能力，方合適進一步投入「準就業培訓」的階段。

3.2「待業待學」青年人生涯發展需要

按本計劃的研究數據及「青少年發展與介入框架」(YDIF) 顯示，青年人有著以下各種提升生涯發展核心能力的需要：

提升「認識自我」核心能力的需要

青年人的成長階段，有著強烈認識自己、接納自我及得到別人認同的需要，從而建立自我身份。就計劃前線同工觀察，當「待業待學」青年人脫離一個有利他們成長的生涯發展平台的時間越長，他們越見欠缺清晰的個人目標及方向，從而加深青年人的負面自我形象。若此「待業待學」狀態情況得不到適切的支援及介入，將嚴重影響青年人投入正面生涯發展的動力。

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」階段及需要，而「職場學習」就是一個有利他們生涯發展的真實職場平台。「職場學習」不但提供青年人累積無酬工作經驗的機會，更促進他們能夠從參與職場學習過程中，重新探索個人興趣、職志、能力及專長，加深個人對自己的認識，包括個人所擁有並渴望發展及實踐出來的價值、態度、技能及知識，從而進一步探索適合個人發展的方向。

提升「探索多元出路」核心能力的需要

從本計劃前線工作者的經驗總結所得，不難發現青年人在準備投身職場世界的過程中，對行業的資訊往往是依靠朋輩、傳媒或社會媒體而得來，但對實際工作、職場環境、文化、職位的要求卻一知半解。因此，當他們投身職場後往往發現個人興趣、能力與期望出現落差而感到迷失，以致難以在工作上有長遠發展。當青年人處於「探索多元出路」階段，他們除了認識自己，更需要了解外在世界及索取有用的生涯資訊。「職場學習」機會讓青年人置身於一個真實的職場環境，不單有助他們可以近距離對工作環境、文化、內容及職位人才條件 (VASK) 增加認識，亦可從中了解個人才能 (VASK) 與工作崗位的適配性，從而有助他們作抉擇及訂立合適的個人職志方向。

提升「計劃及生涯管理」核心能力的需要

青年人由學習過渡至職場時，面對職場的陌生環境，往往會擔心自己的能力未能符合僱主的要求，或因不適應工作環境，而影響他們進入職場的信心。透過參與職場學習活動，讓青年人知道自己的能力，亦裝備職場所需的價值、態度、技能及知識，而這些職場學習經驗，均有助他們克服對職場的擔憂及恐懼。

3.3 僱主的需要

解決人才工作錯配，減少公司聘請員工的成本

企業能夠成功招聘合適人才對企業穩定發展是極為重要。人才流失不但影響公司的人力部署，亦增加了聘請新員工的成本。曾參與計劃的僱主表示，期望透過職場學習，可讓青年人對職位的要求、行業文化、晉升階梯有所認識，青年人可因應自己的需要、才能而選擇入職與否，這可以減少因資訊不足而引致的人才流失。這一方面有助減少公司聘請員工的成本，另一方面亦能招聘用心學習並投入職場的合適員工。

開發潛在人才的勞動力

根據跨國人力機構 Manpower Group 於 2017 年至 2018 年間，向全球 43 個國家及地區共 39,195 萬名僱主進行訪問，當中包括 365 位來自香港的僱主，所發表的 2018 年《人才短缺調查》報告指出，全球人才短缺已達 12 年的新高。而受訪香港僱主當中，76% 表示對物色具備合適技能的人才感到困難，較 2017 年同期高升 7 個百分點 [註一]。同時，達 92% 認同今年在填補空缺時的問題及困難程度，相較於 2017 同期相若或有所增加。面對物色人才的困難，協作企業伙伴表示期望透過職場學習，可吸引並吸納社會上的一些潛在人才。同時，僱主期望及早認識參與計劃青年人的才能，從而安排合適的崗位。企業伙伴透過協作計劃，均發現不少青年人雖未擁有高學歷，卻因不同的有酬或無酬工作經驗而建立到不同才能（即價值、態度、技能及知識，VASK），可轉移應用於工作崗位上。只要企業按他們的 VASK 配對至合適的職位，他們亦可以發揮才能，貢獻企業。

香港 2018 年最難物色合適人才職位

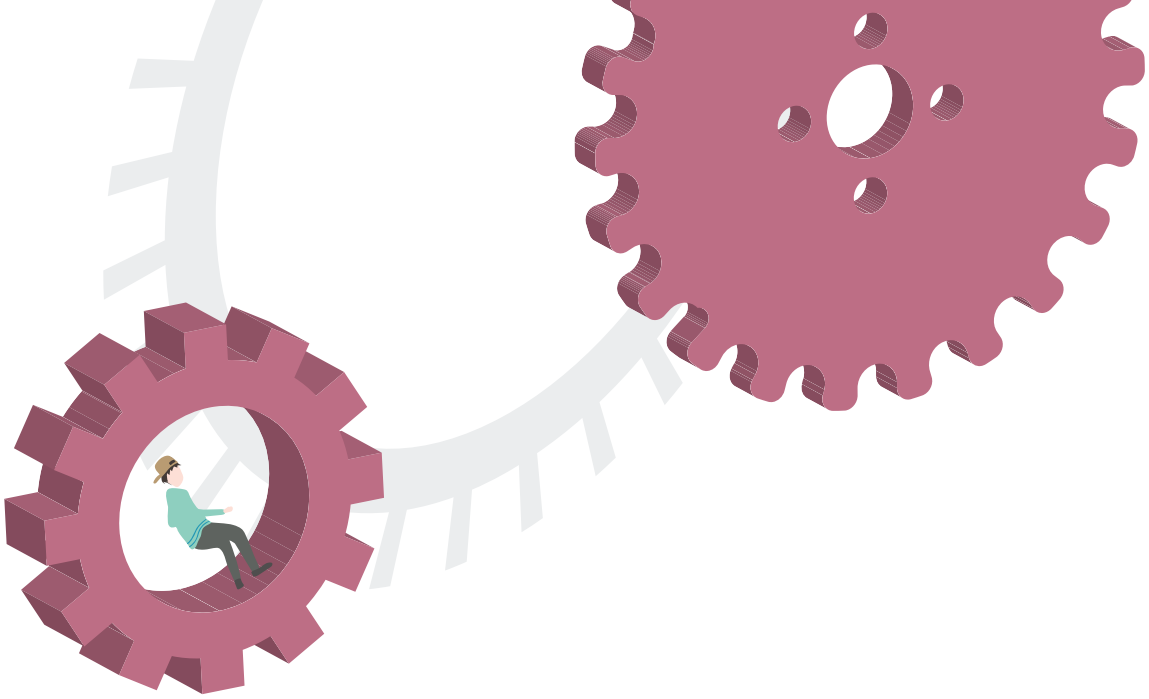
1. 銷售代表（企業對企業、企業對顧客、聯絡中心）
2. 資訊科技人員（網絡保安專家、網絡系統管理員、技術支援）
3. 工程師（化學、電子、土木、機械）
4. 管理層 / 行政人員
5. 專業人士（項目經理、律師、研究人員）
6. 會計及財務（註冊會計師、核數師、財務分析員）
7. 客戶支援（客戶服務中心前綫人員、客戶服務代表）
8. 技術人員（品質控制員）
9. 技工（電工、焊接技工、機械技工）
10. 辦公室支援（行政助理、私人助理、接待員）

資料來源：Manpower Group

註一：經濟日報（2018 年 9 月 21 日）。港僱主求才若渴 睇清 2018 年 10 個最難請職位。

提升企業員工理解青年員工及相處技巧

為了爭取及保留人才，僱主期望可掌握青年員工的獨特需要、工作期望、個性及他們在職場上的挑戰。計劃伙伴表示，由於青年人與其成長階段的社會情況有所不同，以致大家對職業生涯、各種事物看法及價值觀亦有不同，有時會感到難以理解在職青年人想法，亦不知於職場上應如何與他們有效溝通。僱主期望透過參與職場學習的活動，可以讓企業員工增加與青年人溝通的機會，讓雙方可互相了解，以增強企業員工管理及相處的能力。



3.4 計劃整體目的、定位及對象

計劃整體目的

透過一站式的職場體驗學習平台，讓 15-21 歲非在學非在職青年人「認識自我」及「探索多元出路」，促進他們盡展所能，實踐個人職志目標。

計劃定位

有別於坊間以達致參加者成功就業為主要目標的就業培訓計劃，此計劃與企業共享「職場學習」的意義及價值，藉建立一個有利青年人生涯發展的職場學習環境，以達致以下的雙贏局面：

1. 促進提升青年人的「生涯發展」核心能力；
2. 提升企業辨識合適人才的能力，以達致「人才工作」適切配置。

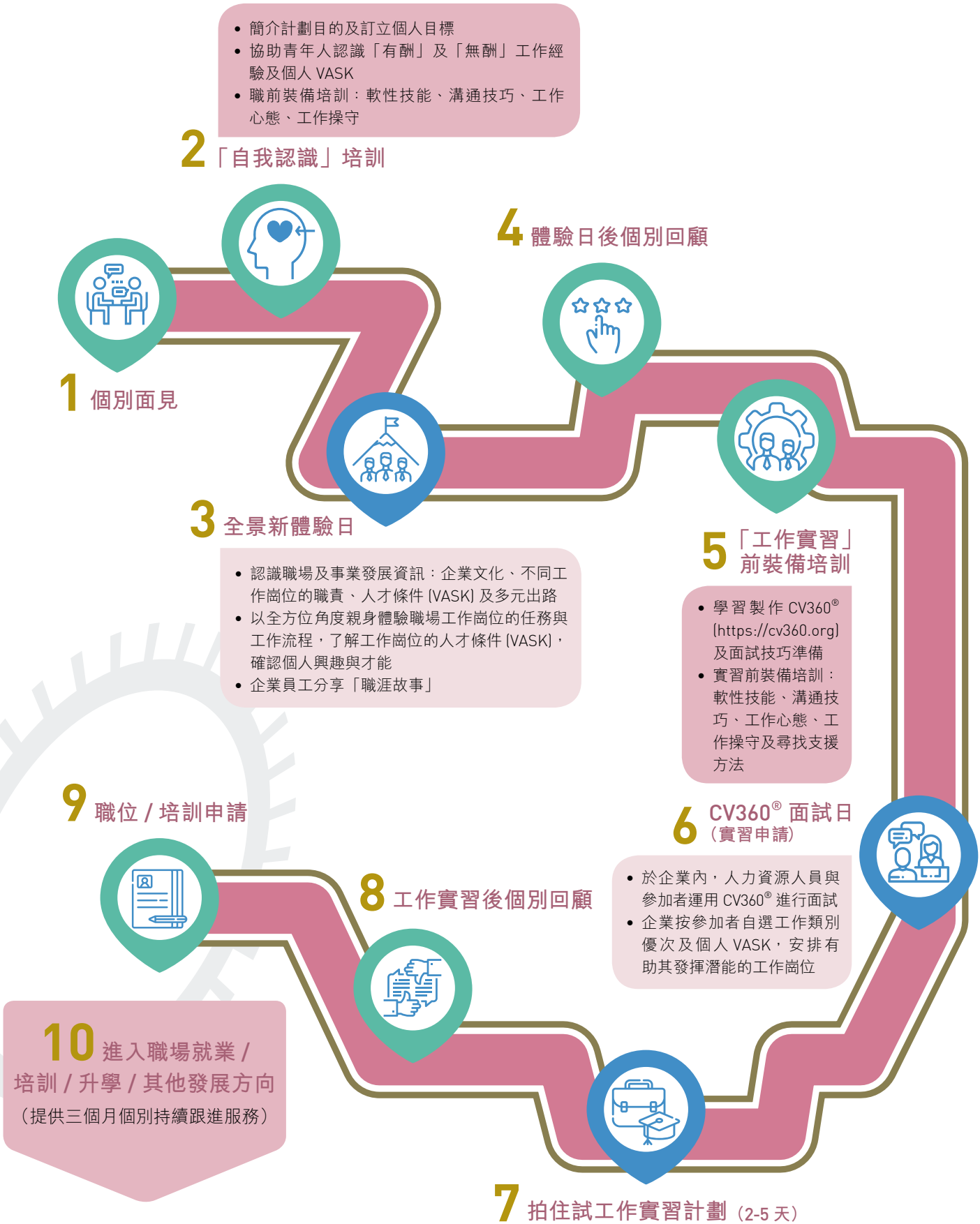
計劃對象

計劃目標對象主要處於「啟發參與」至「探索多元出路」的生涯發展階段。此群組須透過循序漸式的參與歷程，從而認清自己及確定個人才能，進一步掌握有助個人發揮的多元出路途徑，啟發訂立個人發展方向，包括：就業 / 升學 / 興趣 / 其他發展。一般而言，計劃接受處於以下「生涯發展」需要的青年人：

1. 初步投入「生涯發展」旅程，期望進一步認識自我；
2. 期望認清個人興趣、能力、喜惡，以助訂立個人發展方向；
3. 期望探索有助發揮個人才能的多元出路；
4. 期望獲取職場學習經驗，爭取就業、轉換工作或重投職場的機會。

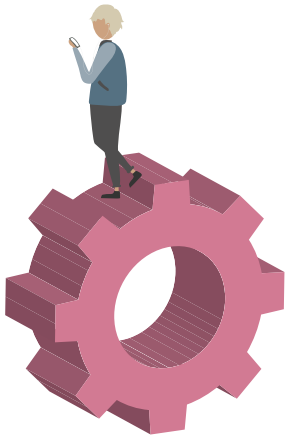
3.5 青年人的主要學習經歷

（服務內容詳見附錄 A1 至 A3.「職場學習」活動計劃書）



3.6 預期提升青年人的「生涯發展」核心能力

	培訓活動名稱	預期青年人提昇自己「生涯發展」核心能力
1	個別面見日	• 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） • 理解事業和生涯計劃的步驟和過程
2	「自我認識」培訓	• 透過參與活動了解自己的能力及興趣 • 理解事業和生涯計劃的步驟和過程 • 透過在生活中觀察自己以確定自己的興趣、能力和價值觀
3	全景新體驗日	• 具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀 • 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業）
4	全景新體驗日後個別回顧	• 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
5	工作實習前裝備培訓 • CV360® 製作 • 面試技巧培訓 • 實習培訓	• 具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀 • 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、 撰寫求職信、面試技巧） • 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
6	CV360® 面試日（實習申請）	• 具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀 • 從自己的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃 • 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、 撰寫求職信、面試技巧）



	培訓活動名稱	預期青年人提昇自己「生涯發展」核心能力
7	拍住試工作實習計劃	• 透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己 • 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業） • 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
8	工作實習後個別回顧	• 按個人和環境因素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 • 訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃
9	職位 / 培訓發展申請	• 處理自己在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難 • 保持對實踐生涯理想和目標的希望 • 跟進就業和培訓申請
10	入職 / 升學 / 其他發展跟進	• 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 • 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 • 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

3.7 與企業協作的主要歷程：共建有利青年人「生涯發展」的職場學習平台

1

召開「創造共享價值」協作會議

- 介紹計劃，包括服務目的、對象及範式轉移的使命等；
- 分享雙方面對的新挑戰及需要；
- 回應雙方需要的最新有效方案；
- 互相了解對合作項目的期望和需要，按雙方期望共建協作模式、可行方案及預期效果；
- 共識推展時間表及參與代表。

提位支援以協助企業建立能力

2

- 籌組「職場學習」計劃工作組及共識協作流程；
- 工作組成員參與培訓：「職場學習」優良指標及招聘新角度；
- 進行人才規劃：企業為選定工作崗位進行「工作崗位」分析及以 VASK 框架制定理想人才準則（詳見附錄 A7.「鼓掌 • 創你程計劃」拍住試工作實習計劃指引學員、社工及協作企業須知）。

3

「職場學習計劃」工作組籌備會議

- 選定有利青年人學習的店舖 / 部門職場環境；
- 按工作崗位所制定的工作內容、任務及人才條件 (VASK)，落實「職場學習」活動的流程、工作體驗活動 / 工作實習內容、日期、地點、店舖 / 部門負責人員所負責的角色；
- 確定服務團體為有關學員於「職場學習計劃」提供津貼及保險安排。

企業前線管理員工參與「職場啟導師傅」培訓工作坊（詳見附錄 A1）

4

- 提供「職場學習」計劃的店舖 / 部門經理、職場啟導師傅及前線員工提供充足的培訓裝備，包括：認識青年的「生涯發展」需要、職場學習計劃目的、流程及內容、職場師傅的角色及任務、CV360® 人才招聘及培育新角度、職場上與青年相處溝通技巧及注意事項。

5

提供「職場學習」平台（詳見附錄 A1 至 A3.「職場學習」活動計劃書）

- 企業探訪日：讓青年工作者了解企業的實際內部運作、工作流程、各種工作崗位的性質及人才條件須求 (VASK)；
- 全景新體驗日：提供機會給青年人全面了解職場運作，以第一身體驗不同工作崗位、工作流程及了解工作崗位的人才條件，促進他們自我探索、確認個人興趣及專長 (VASK)，並認識事業發展資訊；
- CV360® 面試日：企業嘗試應用 CV360® 於面試中，以新角度了解青年人的延展工作經歷，及他們已建立的 VASK 作招聘，並按其 VASK 安排工作實習崗位，令他們有機會盡展所長；
- 拍住試工作實習：提供工作實習機會及職場師傅的指導，增加青年對職場世界的知識及確定個人才能，有助作出知情的職志抉擇；
- 人才工作崗位配對：按應徵者的 VASK 及工作崗位所需的人才條件作配置，造就機會讓他們在工作上發揮才能

6

人才工作崗位配置平台

- 按青年人的 VASK 及工作崗位所需的人才條件作配置，造就機會讓他們在工作上發揮才能。

7

進行協作檢討會議

- 計劃完結後，14 天內就協作經驗作檢視總結、分享整體參加者的發展動向及商討入職跟進方案。

3.8 服務介入經驗總結

有別於就業培訓課程，以成功就業為目標而設計介入內容，本計劃的「職場學習」計劃以促進提升青年人「生涯發展」核心能力為服務宗旨。為達致理想的「職場學習」效果，經參考國際推行「職場學習」的指標，及總結推行「職場學習」計劃的經驗，不論是「一站式職場體驗學習」計劃，或是單項的「職場學習」活動，總結以下為有效推展「職場學習」計劃的主要成功因素，配以具體的良好實務例子引述：

與企業協作層面

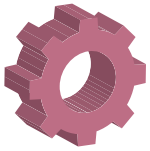
主要成功因素	良好實務例子
能與企業就「職場學習」達致「共享價值」(Shared Value)的協作定位	• 雙方著眼共識企業的需求及青年人的生涯發展需要，計劃為雙方帶來的好處，達致雙贏局面，而非單一地滿足企業招聘及解決人力問題。
成功推動企業拉闊審視及招聘「人才」的新角度，達致適切的人才配置	• 企業推動員工參與培訓，按指引實踐應用ENOW-VASK 框架，制定「工作崗位」所需人才條件 (VASK)，有助企業、青年工作者與青年人之間建立共通語言去了解工作崗位的人才條件。（可參考 A8. 人才配置表格） • 企業嘗試根據「工作崗位」所需人才條件 (VASK) 框架，設計工作體驗元素，讓青年人從中認清個人專長和能力 (VASK)。 • 企業於面試歷程，避免以學歷作為唯一招聘原則，嘗試參照 CV360® 框架，著重了解青年人的「延展工作」經歷，及當中建立的VASK 作招聘，發掘潛在人才。 • 企業嘗試按青年人的 VASK 及工作崗位所需的人才條件作配置，造就機會讓青年人在工作上發揮才能。

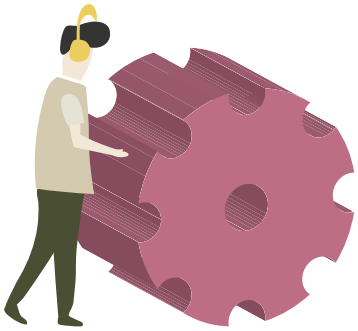
服務設計層面

主要成功因素	良好實務例子
清晰掌握服務以提升「生涯發展」核心能力為目標	• 服務以提升青年人的「生涯發展」核心能力為設計指引，核心目標為促進「認識自我」及「探索多元出路」，而非集中於就業。
著重「實質」職場體驗的學習經歷，發掘個人專長和能力 (VASK)	• 服務著重提供學員置身於「真實」的職場環境，獲取全面了解職場運作的正面學習經歷。學員可以第一身互動體驗不同的工作崗位、工作流程及了解崗位所需的人才條件 (VASK)，促進他們探索個人興趣、專長和能力 (VASK)，並認識事業發展資訊。 • 職場學習選材能夠呈現真實狀況，包括：工作環境、任務、流程、標準工作水平、工作崗位所需的人才條件。企業按職場實際水平檢視學習表現，有助青年人具體掌握個人興趣、專長及能力 (VASK)。 • 避免把工作體驗遊戲化或簡單化，邀請熟識各工作崗位任務及人才條件的企業員工參與活動設計，可真實反映工作崗位所需的人才條件，確保和真實工作任務相符。
重視強化青年人「生涯抉擇」能力的職場支援網絡	• 能為參與工作實習的學員配對職場啟導師傅，提供從旁示範、充足指導及分享有利青年人發展的職涯資訊，增加青年人對職場世界的知識及確定個人才能，有助其作出知情的職志抉擇。

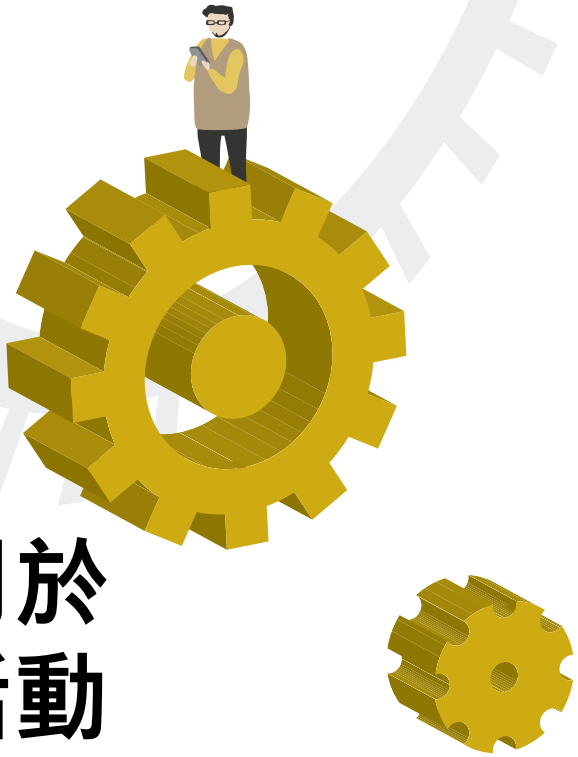
個案支援層面

主要成功因素	良好實務例子
協助青年人訂立清晰而具體的「職場學習」目標	• 於參與「職場學習」計劃前，青年工作者先協助青年人訂立清晰而具體的「職場學習」目標。
持續提供個別生涯輔導服務，協助青年人整理職場學習經歷	• 於各項職場活動後，青年工作者要協助青年人整理學習經驗，及認清在從經驗中建立到的「生涯發展」核心能力，以增強青年人的自我認識。
著重提供青年自我抉擇的空間及權利	• 青年工作者重視青年人為其生涯發展的抉擇者，在職場學習的歷程中，每一階段均讓青年人學習作自我抉擇，有可以選擇繼續參與或退出的空間，鼓勵年青人反思個人發展需要，並為自己的決定負責。
於個別回顧及面試準備，實踐應用 CV360® 支援青年人作自我整理	• 青年工作者積極應用 CV360®，作為貫穿整個職場學習過程的經驗紀錄，有助青年人從自我發現中確立個人專長和才能。





附錄



可抽取所需的附錄內容，應用於個別職場學習活動

A1.「職場學習」活動計劃書參考內容（企業適用）

項目名稱：「職場啟導師傅」培訓工作坊

活動目的

1. 提升企業員工建立有利青年人生涯發展的知識及態度；
2. 掌握推展良好「職場學習」計劃的重要元素；
3. 明白個人於「職場學習」計劃中支援青年人的角色及責任；
4. 掌握與青年人 / 有特別學習需要 (SEN) 的青年人在職場上的溝通技巧、相處及工作指導方式。

參與對象

人力資源部員工、人才培訓部員工、店舖經理 / 部門主管及企業委派擔任「職場啟導師傅」的員工

培訓流程及內容

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
20 分鐘	提升企業對青年人之「生涯發展」需要的理解及認同，以及認識「延展工作」及「VASK」理念	培訓室	• 熱身活動 • 介紹何謂「生涯發展」 •「無酬」、「有酬」工作經驗對青年人「生涯發展」的重要性 • 計劃對象及其生涯發展需要	職場學習計劃統籌員	計劃簡報
30 分鐘	促進參加者掌握 CV360®、理想人才工作配置，及推展良好「職場學習」計劃的重要元素		介紹「一站式職場體驗學習計劃」 • 計劃目標、內容、特色及協作流程 • 招聘人才新角度，CV360® 面試及優點 • ENOW-VASK 人才工作配置 • 推行良好「職場學習」的重要元素	人力資源部代表	計劃簡報
30 分鐘	促進參加者明白個人於一站式「職場學習體驗計劃」中支援青年人的的角色及責任		介紹各人於職場上支援青年人的角色及責任 • 青年人的學員角色及任務 • 經理及職場啟導師傅的角色及任務 • 專責社工的角色及任務 • 企業員工與職青的相處技巧	人力資源部代表	「工作實習」手冊
30 分鐘	促進參加者掌握與青年人 / SEN 青年人在職場上的溝通相處及工作指導方式		職場指導 SEN 青年人 • SEN 的類別 • SEN 在工作上遇到的挑戰 • SEN 在工作上持有的優勢 • 提供 SEN 工作指導的宜與忌	職場學習計劃統籌員	計劃簡報
10 分鐘	-		提問時間	-	-

A2.「職場學習」活動計劃書參考內容（青年工作者適用）

項目名稱：企業探訪日

活動目的

1. 促進青年工作者了解企業的實際內部運作、工作流程以及各種崗位的工作性質；
2. 提升青年工作者建立有利青年人「生涯發展」的行為、態度、優化環境、知識。

參與對象

青年工作者，包括：老師、社會工作者或提供青年服務之工作人員（活動學習者）

服務設計特色

1. **以 VASK 角度設計探訪工作崗位內容**，著重啟發認識多元的個人才能如何轉化到不同的工作崗位；
2. 提供**全面的行業資訊**，包括：行業內部運作、行業發展、晉升機會及培訓機制；
3. 提供**第一身職場體驗的機會，親身觀察工作環境及工作流程**；
4. 提供與企業員工交流的機會，**深入接觸、觀察及理解工作崗位所需的人才條件 (VASK)。**

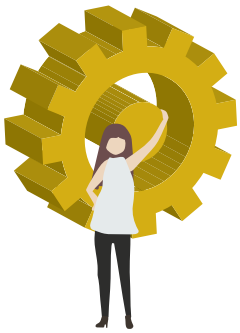
持份者的角色及任務

1 企業代表：

擔任準確資訊發放者，讓青年工作者掌握行業的最新資訊，特別是各種工作崗位特質、人才需求 (VASK) 及行業發展。

2 青年工作者：

擔任準確資訊收集及發放者，向青年人提供行業的最新資訊，特別是各種工作崗位特質、人才需求 (VASK) 及行業發展。



探訪日流程及內容

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
5 分鐘	• 清晰活動目標、流程及預期效果 • 明白及認同「延展工作」及「VASK」理念	聽講室	**簡介計劃的目標及介入特色** • 學習目標、歷程及期望效果 • 如何運用 ENOW 經驗，協助青年人發掘個人 VASK	職場學習計劃統籌員	計劃簡報
10 分鐘	• 促進參加者了解企業的實際內部運作、工作流程以及各種崗位的工作性質 • 促進參加者認同「延展工作」理念有助拉闊個人的「生涯發展」視野 • 啟發參加者理解學歷不是展示個人能力的唯一指標 • 啟發參加者思考在招聘過程中，考慮學歷以外的其他準則		**企業介紹** • 歷史、文化及使命 • 企業業務發展 • 多樣化的工作崗位	企業人力資源部主人員	企業簡報
90 分鐘		工作區域	**參觀職場環境及認識工作崗位** • 深入參觀工作區域的設備、儀器及運作流程 • 了解工作崗位的職責及所需的人才條件 (VASK)	店舖經理 / 部門主管 / 工作區域主管	工作區域工具及材料
10 分鐘		聽講室	**介紹員工的職志發展** • 員工訓練系統 • 事業發展及晉升階梯 • 員工僱用模式（如：工作時間、員工福利等） • 企業以 ENOW-VASK 作為招聘新角度	企業人力資源部主管 / 人員	企業簡報
10 分鐘	• 重視青年人從「延展工作」建立的 VASK		**僱員分享職涯發展** • 工作崗位中的樂趣與挑戰 • 如何應用 ENOW 經驗所得的 VASK 於工作上	企業員工	企業簡報
5 分鐘	• 支持青年人參與「延展工作」 • 嘗試為青年人提供累積「延展工作」經驗的機會		**總結是次活動對青年工作者的啟發及得著**	職場學習提供者	-

A3.「職場學習」活動計劃書參考內容（青年人適用）

A3.1 項目名稱：個別面見日

介入手法 事業輔導

面見目的

- 提升青年人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）的信心；
- 提升青年人理解事業和生涯計劃的步驟和過程的能力。

面見流程

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
約 30 分鐘	提升青年人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）的信心	中心	**引導青年人分享個人所重視與追求的 VASK** • 邀請青年人選擇最能形容自己的 ENOW-VASK 圖卡，分享此刻自己所重視 / 追求的 **協助青年人了解個人的生涯發展需要** • 邀請青年人完成「生涯發展」核心能力評估表 • 按評估表結果（以各柱總分作信心程度對比），邀請青年人分享個人現階段的「生涯發展」需要 **按青年人的「生涯發展」需要選擇適切的活動** • 介紹計劃目的及學習經歷 • 確定已準備好投入的計劃 • 確定計劃配合個人「生涯發展」需要 • 邀請青年人分享個人期望的成長 / 得著 / 發展	青年工作者	• ENOW-VASK 圖卡 • 核心能力評估表 • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站①（一）、（二）、（三）
約 30 分鐘	提升青年人理解事業和生涯計劃的步驟和過程的能力		**介紹「職場學習」歷程的生涯規劃四步曲** • 初步探索個人能力、價值觀、興趣 • 確認個人喜惡、能力 / 強項和價值觀 • 認識工作世界，發掘有助發展個人才能的多元途徑 • 按個人才能抉擇「生涯發展」方向 **評估青年人參與計劃的投入程度** • 評估自己完成整項計劃的信心 • 預計在參與計劃時面對的障礙、憂慮或困難 • 預計解決方法 **訂立個人預期提升的「生涯發展」能力** • 抉擇如何在短期及長遠去裝備自己的「生涯發展」能力		• 計劃遊歷紀錄冊 ——遊歷站①（四）至（六） • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站①（七）

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.2 項目名稱：「自我認識」培訓（以小組形式進行）

介入手法 半結構式學習

活動目的

1. 提供機會讓青年人透過參與活動了解自己的能力及興趣；
2. 提升青年人對事業和生涯計劃的步驟和過程之理解；
3. 提升青年人在生活中觀察自己的能力，以確定興趣、能力和價值觀。

培訓流程

時段	活動目標	地點	內容 （以下遊戲只作參考， 同工可按核心能力設計遊戲方式）	培訓人員	物資準備
30 分鐘	提供機會讓青年人透過參與活動了解自己的能力及興趣	中心	**熱身及互相認識** • 協助參加者互相了解參加計劃目的、個人興趣及優點 **「玩與能力」遊戲** • 分 5-6 人為一小組，每組參加者可體驗 4 款不同考驗的遊戲 / 活動，並邀請參加者分享他們從遊戲中覺察自己擁有的能力，並記錄於紙上 **認識我的 VASK** • VASK 的分類：邀請參加者將所記錄的 VASK 分類；從中認識如何以 VASK 角度了解自己才能。喻意人人皆有才能 (VASK)，在生活小節當中也能對自我有所覺察；而且，在同一個遊戲或活動過程中，每個人顯現的 VASK 亦會有所不同，VASK 就是透過個人的經歷培養出來	青年工作者	• UNO • 層層疊 • 卡牌遊戲 • 眼明手快遊戲 • 紙 • 筆
60 分鐘	提升青年人在生活中觀察自己的能力，以確定興趣、能力和價值觀		**「我的閃亮經歷」** • 介紹培養出自己 VASK 的「有酬」及「無酬」工作經驗（六種類別） • 邀請小組成員選取一張 ENOW 圖卡，分成大約 4 人一組，向小組成員扼要分享自己一個閃亮經歷（每人各有 5 分鐘分享時間，可用繪畫形式分享） • 請青年人為自己的經歷選出 VASK 圖卡，再邀請其他成員為分享者選出最多 4 張他擁有的 VASK。對比雙方所選的 VASK，讓青年人了解自己在別人眼中獨有的才能，幫助他們建立自己在朋輩中的身份 • 最後邀請青年人從已選的 VASK 圖卡中，選出最多 4 張代表自己期望於「職場學習」計劃中可培養的範疇，並與組員分享有關想法		• ENOW-VASK 圖卡 • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站②（一）及（二）
30 分鐘	提升青年人對事業和生涯計劃的步驟和過程之理解		• 介紹「全景體驗日」目的及內容 • 邀請青年人按核心能力為參與「全景體驗日」訂立個人學習目標 • 簡介 CV360® 於職場學習計劃的功能及將應用的階段		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站②（三）

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.3 項目名稱：「自我認識」培訓（以個別形式進行）

介入手法 事業輔導

活動目的

1. 提供機會讓青年人透過參與活動了解自己的能力及興趣；
2. 提升青年人對事業和生涯計劃的步驟和過程之理解；
3. 提升青年人在生活中觀察自己的能力，以確定興趣、能力和價值觀。

培訓流程

時段	活動目標	地點	內容 （以下遊戲只作參考， 同工可按核心能力設計遊戲方式）	培訓人員	物資準備
30分鐘	提供機會讓青年人透過參與活動了解自己的能力及興趣	面見室	**介紹是次個別培訓目的** **「玩與能力」遊戲** • 青年人可於 5 分鐘內體驗桌上不同考驗的遊戲，並邀請他分享從遊戲中覺察自己擁有的能力，記錄於紙上 **認識我的 VASK** • VASK 的分類：邀請參加者將所記錄的 VASK 分類；從中認識如何以 VASK 角度了解自己才能。喻意人人皆有才能 (VASK)，在生活小節當中也能對自我有所覺察	青年工作者	• UNO • 層層疊 • 卡牌遊戲 • 眼明手快遊戲 • 紙 • 筆
60分鐘	提升青年人在生活中觀察自己的能力，以確定興趣、能力和價值觀		**「我的閃亮經歷」** • 介紹培養出自己 VASK 的「有酬」及「無酬」工作經驗（六種類別） • 把圖卡放桌上，邀請青年人抽取一張引發個人聯想一次「閃亮 ENOW 經歷」的圖卡，簡單分享自己一個閃亮經歷（可以繪畫形式分享） • 邀請青年人選出最多 4 張圖卡，表達在經歷中發現自己擁有的 VASK • 最後，邀請青年人從 VASK 圖卡裡，選出最多 4 張代表自己期望於「職場學習」計劃中可培養的範疇，並與組員分享有關想法		• ENOW-VASK 圖卡 • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站②（一）及（二）
30分鐘	提升青年人對事業和生涯計劃的步驟和過程之理解	中心	• 介紹「全景體驗日」目的及內容 • 邀請青年人按核心能力為參與「全景體驗日」訂立個人學習目標 • 簡介 CV360® 於職場學習計劃的功能及將應用的階段		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站②（三）

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.4 項目名稱：全景新體驗日

介入手法 職場學習

活動目標

1. 提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力；
2. 提供機會讓青手人從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：有興趣的行業）。

服務設計特色

「全景新體驗」日可提供機會給青年人全面認識行業的職場環境，藉著親身體驗從以下方向了解各工作崗位：

1. 著重以**突顯工作所需的 VASK 設計工作體驗內容**，引發青年人思考工作崗位所需的才能；
2. 提供**實用可靠的生涯資訊**，包括：行業內部運作、行業發展、晉升機會及培訓機制；
3. 提供**置身職場環境**的學習機會，**認識各工作區域**的運作流程；
4. 提供**一次性全面體驗不同工作性質的真實任務**，有助青年人具體掌握**各工作崗位所需的人才條件**（VASK）、工作內容、個人能力與工作崗位的配合度；
5. 備有配合工作崗位條件的企業員工分享其**職涯故事**，鼓勵青年人發揮個人才能力於工作崗位上。

持份者的角色及任務

1 青年人：
活動學習者，按照訂立的學習目標參與活動及完成職場體驗任務

2 企業人力資源及培訓人員：
資訊發放者，準確提供企業資訊，包括：工作崗位、人才條件（VASK）、人才培訓發展等資訊

3 部門主管 / 工作區域主管 / 店舖經理：
活動推行者，帶領小組職場參觀、講解工作流程及標準、示範工作內容、工作崗位所需的人才條件（VASK）及安排體驗任務

4 企業員工：
分享職涯發展故事，展現如何將個人才能運用於工作崗位上

職場學習流程

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
15 分鐘	清晰學習目標、流程及預期學習效果	培訓室	**活動簡介及熱身** • 破冰遊戲 • 簡介是次活動目的及了解青年人預期的學習得著 • 青年人自行訂立是次活動的學習目標	青年工作者	計劃簡報
10 分鐘	提供機會讓青年人從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：有興趣的行業）		**介紹企業** • 認識企業重視的工作價值觀 • 企業背景、文化及僱員價值定位 • 企業的多樣化的工作崗位	企業人力資及培訓人員	企業簡報
90 分鐘	提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力	工作區域	**親身職場體驗** （分組進行，每區 30 分鐘） • 深入參觀工作區域的工作流程、設備、儀器 • 了解工作崗位的職責、所需的人才條件 (VASK)，及可發揮潛能的機會 **工作體驗互動環節** • 企業人員示範工作崗位的實際任務、工作流程及達標準則 • 邀請各位青年人按標準體驗完成「工作崗位」角色的任務及流程 • 企業人員就青年人的參與，讚賞他們所表現的潛能、優點及乎合標準的程度	部門主管 / 工作區域主管 / 店舖經理	完成相關任務所需的物資
10 分鐘	提供機會讓青手人從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：有興趣的行業）	培訓室	**介紹企業員工的職志發展** • 員工訓練系統 • 事業發展及晉升階梯 • 員工僱用模式（如：工作時間、員工福利等）	企業人力資源及培訓人員	企業簡報
10 分鐘			**僱員分享職涯發展：** **職業生涯樂趣及回顧** • 職涯發展中的樂趣與挑戰 • 勉勵青年人發揮 ENOW 經驗所建立的 VASK 於工作崗位上 • 對青年人的鼓勵 • Q&A 及總結		-
15 分鐘	提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力		**體驗活動後即時解說環節** 總結活動得著及自我發現	青年人工作者	計劃遊歷紀錄冊——遊歷站③

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.5 項目名稱：全景新體驗日後個別回顧

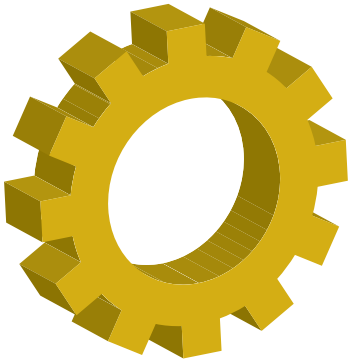
介入手法 事業輔導

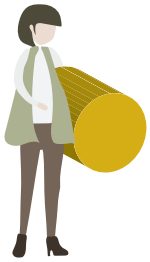
回顧目標

1. 鼓勵青年人按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向；
2. 協助青年人理解如何排除一些不符合其特質的事業選擇和生涯路向；
3. 加強青年人表達其初步事業和生涯目標的信心。

回顧流程

時段	活動目標	地點	內容 （以下遊戲只作參考， 同工可按核心能力設計遊戲方式）	培訓人員	物資準備
15 分鐘	協助青年人理解如何排除一些不符合其特質的事業選擇和生涯路向	面見室	• 清晰講解是次回顧主要目的 • 回顧青年人為早前全景體驗日訂立的「職場學習」目標 • 邀請青年人講述自己感受最深刻的「工作崗位」體驗經驗	青年工作者	• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站④ (一) 至 (三)
25 分鐘	鼓勵青年人按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向		**活動經驗反思** • 邀請青年人分享在經驗中的個人感受 • 邀請青年人分享在經驗中對自己的新發現，包括專長及能力 a) 最好 / 突出的技能 (Skills) 及知識 (Knowledge) b) 最重視的做人處事態度 (Attitudes) **建構意義** • 邀請青年人分享在經驗中發現自己所重視或追求的價值 (Values) **活動經驗學習** • 邀請青年人分享在經驗中所學習、培養或建立到的東西 **按個人特質探索「生涯途徑和路向」：** • 與青年人整合往日及是次經驗，確定個人才能，並商討配合個人專長和能力的發展途徑和路向 • 認清在不同發展途徑或路向中，需要考慮的因素及次序		
10 分鐘	加強青年人表達其初步事業和生涯目標的信心		**展望將來** • 鼓勵青年人分享個人初步的事業和生涯目標 • 共同訂立 CV360® 面試的學習目標		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站④（四）





A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.6 項目名稱：「工作實習」前的裝備培訓
（個人 / 小組形式）

介入手法 半結構式學習

活動目的

1. 提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力；
2. 協助青年人掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）；
3. 協助青年人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。

服務設計特色

PART 1：「工作實習」前的裝備

時段	活動目標	內容	培訓人員	物資準備
30 分鐘	讓青年人了解個人可選擇的工作實習崗位、學習範圍、體驗任務、挑戰及具體應用職場技巧	介紹「拍住試工作實習」 • 工作員透過活動或講解形式介紹，讓青年人選擇申請合適自己的實習崗位 a) 定立是次「工作實習」目的 b) 企業提供適合青年人申請的「工作實習」崗位 c) 簡介各「工作崗位」實習內容、需運用的 VASK 及當中的挑戰 d) 職場學習、培訓範圍及任務 e) 工作實習時段及休息安排 • 邀請青年人申請合適自己的實習崗位，考慮原則為： a) 個人興趣、喜惡、能力 / 強項 b) 個人 VASK 與工作崗位的配合度 c) 個人欲進一步探索工作世界的範圍 d) 個人期望實習的得著	青年工作者	• 電腦 • 投影機 • PPT
30 分鐘	協助青年人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	工作實習前的裝備培訓 （工作員可透過活動或講解形式介紹） • 基本工作操守、工作態度 • 不同工作崗位的儀容及服飾要求 • 職場溝通技巧 • 實習期間遇到困難時，可尋找的支援方法		工作實習手冊

PART 2：掌握求職技巧（製作 CV360®）

時段	活動目標	內容	培訓人員	物資準備
10 分鐘	清晰學習目標、流程及預期學習效果	**講解學習目標及範圍** • 重溫「延展工作」理念及 VASK • 介紹 CV360® 框架 • 播放影片：未來睇學歷 更要睇人生經歷 (https://youtu.be/yuv7C9yexVo)	青年工作者	• 電腦 • 投影機
30 分鐘	提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力	**準備製作 CV360®：選取與申請崗位相關的 ENOW 經歷及 VASK** • 確定個人有意申請的工作崗位，並理解其所需的人才條件 • 選取與申請工作崗位相關的「延展工作」經驗 • 選取能應用於申請工作崗位上，而又最為突出的三項 VASK		-
60 分鐘	協助青年人掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）	**應用 CV360® 樣本 / 網上平台，學習製作 CV360®** • 講解如何撰寫 CV360®（請參看 CV360® 應用指引 — 青年工作者版本） a) 撰寫時的重要步驟 b) 各部份的注意事項 • 邀請青年人應用 CV360® 網上平台 (https://cv360.org)，製作個人履歷表		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站⑤（一）及（二） • 有網絡連接的電腦 • 連結 CV360® 網上平台

PART 3：模擬面試前的準備

時段	活動目標	內容	培訓人員	物資準備
15 分鐘	清晰學習目標、流程及預期學習效果	**講解學習目標及範圍** • 掌握如何借助 CV360®，全面展現個人才能 • 掌握面試技巧	青年工作者	• 電腦 • 投影機
30 分鐘	協助青年人掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）	**CV360® 面試準備（可以角色扮演形式練習）** • 了解 CV360® 面試流程 • 提供 CV360® 面試的僱主提問參考 • 學習如何應用 CV360® 內容回應面試提問（重點培訓） • 了解面試者的儀容打扮、服裝穿著須知 • 整理面試當日所需帶備文件、證件、資料 • 熟習面試中應有的禮儀，如：態度、聲線、坐姿 • 提點面試後的跟進事宜		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站⑤（三） • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站⑥
30 分鐘		**提供模擬面試訓練**		-

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）(續)

A3.7 項目名稱：CV360® 面試日（實習申請）

介入手法 協助選擇路向及實踐

培訓目標

1. 提升青年人可具體形容自己的喜惡、能力 / 強項和價值觀的能力；
2. 擴闊青年人的人際網絡，讓他們可從中爭取職場體驗機會和參與師友計劃；
3. 協助青年人掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）；
4. 令青年人對社會支持網絡建立正面的感受；
5. 促進青年人對個人的生涯知識、態度及行為的正面轉變。

服務設計特色

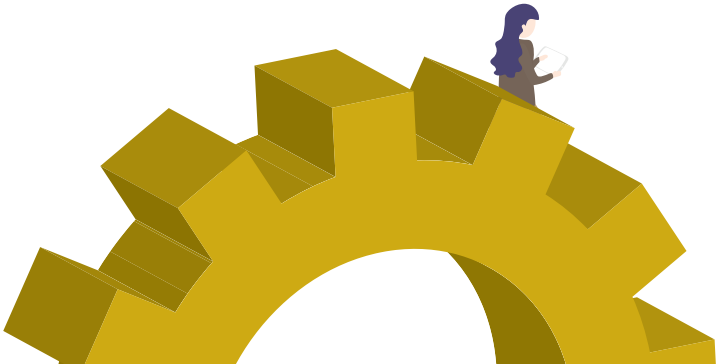
1. 雙方**應用 CV360®** 進行面試；
2. 企業會以 **ENOW 及 VASK 角度去訂立工作崗位的人才條件**；
3. 應用 **VASK 角度配置人才**至合適的工作崗位；
4. 於招聘人才過程中，企業**不以學歷作為唯一的評核準則**；
5. 於面試過程中，企業展示其**重視青年人的經歷，以及他們如何轉移當中建立的 VASK 應用於工作崗位上**。

持份者的角色及任務

1 青年人：
以應徵者身份參與面試，學習面試技巧，以 ENOW-VASK 角度展現個人才能

2 企業人力資源人員：
以面試員身份全面了解應徵者的才能，並按其才能配置到合適的工作崗位

3 職場學習計劃統籌人員：
為企業提供 CV360® 面試流程及提問參考，從旁提供適切支援，但不會參與評估及挑選應徵者的決定



職場學習流程

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
5 分鐘	與企業訂立是次面試目標、流程及預期效果	企業面試室	**與企業人力資源人員重溫 CV360® 面試定位** • 重新面試新角度及流程 • 面試過程的角色分工 • 重溫提問指引	職場學習計劃統籌人員	• 應徵者入圍準則列表（請參考附錄 A10）
5 分鐘	與青年應徵者定立清晰的學習目標及流程及預期學習成果	等候室	• 簡介是次面試目的及青年人期望的得著 • 與青年人訂立是次活動的學習目標		-
5 分鐘	向青年應徵者簡介是次面試目標及流程	企業面試室	• 企業人力資源部代表簡介是次面見目的、企業內不同工作崗位、團隊架構及職志發展階梯	企業人力資源人員	-
20 分鐘	（請參考本培訓項目的五項目標）		**CV360® 面試** • 人力資源人員應用 CV360® 進行面試 • 面試交流重點： 1. 企業人員了解青年人從延展工作經驗所建立的才能 (ENOW-VASK) 2. 企業人員了解青年人的 VASK 如何有助於所申請的工作崗位		• 面試評估表（請參考附錄 A11） • CV360® 面試提問參考（請參考附錄 A12）
5 分鐘	整理個人面試經驗	-	**面試後的總結環節** • 協助青年人總結面試得著及經驗中的自我發現	青年工作者	-

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）(續)

A3.8 項目名稱：拍住試工作實習計劃

介入手法 職場學習

實習計劃目標

1. 讓青年人透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己；
2. 令青年人有機會從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：我有興趣的行業）；
3. 訓練青年人的個人管理技巧（例如：人際技巧、團隊合作、時間管理、可靠性、解難能力），以促進他們在職場上的表現和發展；
4. 提供機會讓青年人與不同的人在職場上一起工作和合作；
5. 協助青年人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。

服務設計特色

1. **按青年人的個人才能 (VASK) 及職志興趣，安排工作實習崗位**及內容；
2. **配對學員予充份掌握 ENOW-VASK 理念的職場培訓導師**，以持續的督導支援學員在職場學習上的需要和期望；
3. **提供一系列的職業技能培訓**，包括實質工作和通用工作技能，並為相關工作提供有效的入職途徑；
4. **以循序漸進的方式，安排學員執行任務及逐步增加工作難度**，亦允許學員自主工作並練習個人的技能；
5. 實習過程中，職場培訓導師**以恒常的工作標準仔細地向學員進行表現評估**，加強學員的自我認識；
6. 跟隨**職場導師、青年人及青年工作者於實習前共識的學習計劃，並於實習後提供反思空間**，檢視學習的表現，並強調實習經驗中所建立的才能。

持份者的角色及任務

1 青年學員：
作為學習者，需按「工作實習」的範圍完成指定學習及工作崗位的任務

2 職場學習計劃統籌人員：
協調及通知青年工作者有關各學員的實習安排，並提供「工作實習」手冊及支援企業、青年人及青年工作者

3 青年工作者：
與青年人訂立職場學習目標；聯繫店舖經理及職場啟導師傅，介紹本計劃及實習目的、青年人的實習範圍及特別需要，並共識三方實習前的會面及實習後的檢討安排

4 人力資源部人員：
按青年人的個別才能配對工作崗位，並選取合適實習的店舖、協調各部門提供有關實習安排，包括實習時間、參與人數、青年學員資料、工作崗位、職場啟導師傅等

5 店舖經理：
職場培訓者、學習表現評估者、安排實習工作的決策者

6 資深企業員工：
以職場導師 / 師友身份在實習過程中指導青年人

職場學習流程

階段	活動目標	內容	培訓人員	物資準備
工作實習 前一星期 （最少兩日前）	訂立清晰的職場學習目標及範圍	**工作實習前的準備** 青年工作者連繫青年人及職場啟導師傅作三方會面： • 具體了解工作實習流程、範圍及實習守則 • 訂立學習目標及範圍 • 確定職場啟導師傅的安排及聯絡方法 • 清晰向青年人講解有關向師傅尋求指導或支援	青年工作者	工作實習指引及手冊
二至五天不等的工作實習（按與企業協議的實習日數安排）	提升青年人的信心以掌握以下能力： • 透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己 • 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：我有興趣的行業） • 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）以促進他們在職場上的表現和發展 • 跟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	**工作實習進行階段** • 青年人向職場啟導師傅報到當值 • 認識團隊成員（包括各部門的工作人員） • 職前簡介（歡迎加入企業、公司簡介、公司使命） • 提供工作崗位基礎技巧培訓、練習及工作標準 • 職場啟導師傅督導學員處理事日常工作 • 青年人遇到工作困難時，職場啟導師傅會提供支援 • 實習完後，青年人離店前需通知職場啟導師傅	• 職場啟導師傅 • 店舖經理 • 青年工作者	工作實習指引及手冊
完成工作實習當日	檢視職場學習表現及所展現 / 建立的 VASK	**總結並回顧工作實習** • 職場啟導師傅、青年人、青年工作者共同就學習表現及才能 (VASK) 作回顧、肯定及建議 • 向完成整項工作實習的青年人發放一筆過津貼 [如適用]	• 職場啟導師傅 • 青年工作者	• 自我學習表現評估表 • 學習表現評估表（由師傅填寫，請參考實習手冊） • 津貼表格（如適用）

A3. 活動計劃書參考內容（青年人適用）（續）

A3.9 項目名稱：工作實習後個別回顧

介入手法 事業輔導

面見目標

1. 協助青年人按個人和環境因素比較不同生涯途徑和他們的配合度；
2. 協助青年人辨識他們在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙；
3. 鼓勵青年人訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃。

面見流程

時段	活動目標	地點	內容	培訓人員	物資準備
15分鐘	協助青年人按個人和環境因素比較不同生涯途徑和他們的配合度	面見室	• 清晰講解是次回顧主要目的 • 回顧青年人早前所訂立的職場學習目標 • 邀請青年人講述自己感受最深刻的工作實習經驗或片段	青年工作者	-
25分鐘	協助青年人辨識他們在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙		**反思活動經驗** • 邀請青年人分享在經驗中的個人感受 • 邀請青年人分享在經驗中對自己的新發現，包括專長及能力 a) 最好 / 突出的技能 (Skills) 及知識 (Knowledge) b) 最重視的做人處事態度 (Attitude) **建構意義** • 邀請青年人分享此經驗中發現自己所重視或追求的價值 (Values) **活動經驗學習** • 邀請青年人分享經驗當中所學習、培養或建立到的東西 **按個人特質探索「生涯途徑和路向」** • 與青年人商討配合個人專長和能力的相關發展途徑和路向 • 認清在不同發展途徑或路向中，需要考慮的因素及次序		• 自我學習表現評估表（附設於實習手冊內） • 學習表現評估表（由師傅填寫）（附設於實習手冊內） • 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站⑧（一）
15分鐘	鼓勵青年人訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃		• 鼓勵青年人訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃		• 計劃遊歷紀錄冊——遊歷站⑧（二）

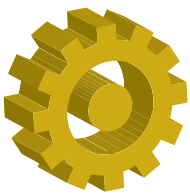
A4. 與企業協作推行「職場學習」的工作籌備清單

一. 籌備步驟及清單

為方便青年工作者籌備具成效的「職場學習」計劃，以下步驟及清單可作參考指引：

協作前的準備：搜集企業的基本資料並了解其背景	完成
「職場學習」計劃統籌人員對企業作事前的了解： 1. 搜集企業的基本資料，例如：規模及架構、業務性質、價值取向、公司文化、社會責任傾向、人力資源管理的開放性等。 2. 掌握接洽者或有關部門的協調範圍、部門之間的協調性、對計劃的接受程度、工作崗位及性質、對青年人的理解等。	☐

召開「創造共享價值」協作會議	完成
地區服務隊隊長及「職場學習」計劃統籌成員相約企業代表召開「創造共享價值」協作會議。會議以促進青年人透過「職場學習」認識自我及探索多元出路，同時為企業開拓勞動市場的潛在人才為目標，透過適切配置青年人於可讓其展現才能的工作崗位，創造有利雙方的共享價值。會議一般會包括以下議程： 1. 介紹「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」（包括範式轉移的使命、服務區域及對象） 2. 分享雙方面對的新挑戰及需要 3. 回應雙方需要的有效方案 3.1. 介紹「職場學習」計劃及以 CV360® 作招聘新角度的協作模式 3.2. 計劃宗旨、定位、職場學習的重要介入元素 3.3. 計劃對象 3.4. 計劃流程 3.5. 企業參與部份及參與者的角色 3.6. 為企業及青年人雙方帶來的得著 4. 互相了解對合作項目的期望和需要，按雙方期望共識協作模式、可行方案及預期效果（如與企業未能達至共識，無須勉強，可考慮其他合作伙伴） 5. 共識推展時間表及參與代表	☐



企業能力的建立

完成 ☐

1. 籌組「職場學習計劃」工作小組、訂立角色分工及協作流程
   「職場學習」計劃統籌人員邀請將參與人才招聘、培訓及督導的企業人員組成工作小組，並清晰訂立角色的分工：
   1.1. **人力資源主管**
   - 負責協調及提供指引予各部安排面試、店舖 / 部門進行職場學習、入職程序
   - 負責訂立工作崗位內容及所需人才條件
   - 聯繫計劃統籌安排培訓工作坊予參與「職場學習」計劃的前線督導人員及職場啟導師傅

   1.2. **人才培訓經理（如未有此崗位，由人力資源主管擔任此工作）**
   - 協助人力資源主管應用 ENOW-VASK 制訂工作崗位所需人才條件
   - 與前線店舖經理共識「工作體驗」及「工作實習」活動的重點內容及流程

   1.3. **區域、前線店舖經理**
   - 協助人力資源主管應用 ENOW-VASK 制訂工作崗位所需人才條件
   - 提名具良好工作表現及資深經驗的同事擔任青年人的職場啟導師傅
   - 按工作崗位的工作內容及所需人才條件建議「工作體驗」及「工作實習」的重點內容及流程
2. **共識整項「職場學習」計劃的協作流程**
   - 檢視企業人才規劃及制訂「職場學習」的工作崗位人才條件
   - 計劃「職場學習」時段、參與流程及地點
   - 共識「企業員工培訓」的主題、內容、日期、時間及地點
3. **為企業「職場學習」工作組成員提供培訓及支援，以助他們掌握招聘人才新角度，並推展「職場學習」的優良指標及模式，培訓內容包括：**
   - 推行「職場學習」的優良指標
   - 拉闊「招聘人才」新角度：認識 CV360®
   - 了解如何制訂工作崗位的人才準則及以 VASK 角度刊登招聘廣告
   - 分享如何閱覽應徵者的 CV360® 及應用 CV360® 面試的方法
   - 應用 ENOW-VASK 理念於人才甄選及工作配置的考量上
4. **確保企業完成人才規劃，以 VASK 框架制定工作崗位的理想人才準則**
   4.1. 邀請企業選定基本三項不同性質的工作崗位，並進行工作崗位分析 (Job Analysis) 程序，以助企業檢視人才要求，確保達致適切的人才配置安排。
   4.2. 邀請企業填寫「人才工作配置」表格，建立具體的工作說明 (Job Description)，並借助 VASK 框架制定人才準則 (Talent Specification)，並交往本計劃。
   4.3. 說明工作崗位細則，包括：工作職銜、崗位所擔任的職務、性質、特定責任、工作時間、晉升階梯等。理想人才準則即合乎工作崗位的理想人員的主要條件，包括：價值 (V)、態度 (A)、技能 (S)、知識 (K)、教育程度及相關經驗等要求。
   4.4. 為準確描述工作崗位的資料及人才要求，建議企業人員邀請備有良好表現的員工參與撰寫過程，並採用以下方式：
   觀察法： 直接觀察或錄影拍攝實際工作流程
   面談法： 單獨或分組和員工面談
   問卷調查法： 使用問卷從員工完成一連串可能的工作項目中，查核或評估其執行的工作及所需的個人條件
   技術會議： 邀請對該項工作擁有豐富經驗的主管 / 前線人員參與，交流工作內容及人才條件，在會議中共識該項工作的特性
   員工記錄法： 請員工將每日活動記錄在工作日誌上作評估，把有關資料撰寫成工作內容

「聽場學習」計劃工作籌備會議，制定計劃流程及安排執行細節

完成 ☐

1. 共識合適進行職場學習的店舖 / 部門職場環境 (Enabling Environment)，當中包括：
   - 願意及支持安排關顧青年人的職場啟導師傅提供職場指導
   - 恆常參與「職場學習」經驗的資深企業人員
   - 視青年人為學習者，並願意安排循序漸進的職場學習計劃
   - 店舖 / 部門處於非全時間繁忙的位置，讓導師擁有提供培訓及指導的空間
2. 按工作崗位所制定的工作內容、任務及人才條件，商討、策劃及落實以下「職場學習」活動的流程、內容、日期、地點、店舖 / 部門負責人員：
   - 企業探訪日
   - 全景新體驗日
   - CV360® 面試日
   - 拍住試實習工作坊
3. 協議有關學員「職場學習」期間的津貼及保險安排

為企業前線員工提供「職場啟導師傅」培訓工作坊	完成
為協助提供「職場學習」計劃的店鋪 / 部門經理、職場啟導師傅及前線員工提供充足的培訓及支援，讓他們了解： • 本計劃理念及目標 • 介紹青年人 / 特別需要青年人的特質及「生涯發展」需要 • 介紹一站式「職場學習」計劃及 CV360® 招聘新角度 • 介紹企業所選定「工作崗位」的人才條件 (VASK) 及如何應用於推展「職場學習」 • 推行「職場學習」及對企業及青年人的價值 • 講解企業員工於「工作體驗」及「工作實習」所發揮的角色及任務 • 與青年員工相處及溝通方法	☐

二．評估企業關注項目

建議青年工作者可於「職場學習」計劃協作會議時，評估企業期望協作背後的需要，商討協作模式及預計參與「職場學習」計劃後的得著。企業所關注的範疇大致包括：

企業關注的範疇	請企業按重視程度排列其關注的範疇 （1 最為關注，2 為次要關注，如此類推）
1. 增強企業在青年勞動市場的聲譽。	
2. 讓青年人深入認識企業可提供的多元發展及出路。	
3. 讓青年人掌握企業工作崗位所需人才條件，有助思考個人與工作的配合程度。	
4. 及早識別具潛力的人才加入企業。	
5. 吸引具潛力的人才加入企業。	
6. 能夠配置合適人才至適當工作的崗位。	
7. 聘用合適工作崗位的人才，提高工作效率。	
8. 聘用合適工作崗位的人才，提高對工作的滿意度。	
9. 聘用合適工作崗位的人才，增加對企業的歸屬感。	
10. 締造企業員工與青年人建立師友關係的機會，有利於雙方的個人成長。	
11. 其他： _____	

A5.「職場學習」活動準備清單

一.「企業探訪日」——準備清單

1 按探訪日的活動性質，選定舉行地點及方式	完成
在尊重企業的維持正常運作下，按活動性質安排可探訪的真實職場環境及活動舉行方式： 1. 簡介環節，例如：計劃簡介、員工分享或與企業交流，可選取於企業會議室進行 2. 深入認識工作崗位、實際工作任務、工作流程環節，可於工作區域實境進行深入參觀 3. 如發現難以提供實境了解工作崗位，可與企業商討以拍攝影片方式呈現，盡量讓青年工作者透過影像有初步的了解	☐

2 確保青年工作者清晰是次探訪活動的學習目標	完成
於活動開首，清晰講解活動目標及流程，強調活動的重點為幫助工作者深入了解工作崗位及所需的人才條件。	☐

3 確保企業提供實際的職場環境作體驗	完成
1. 確保企業能安排參觀真實環境，讓青年工作者以第一身體驗職場的實際情況，發掘職場環境中可運用「視覺、聽覺、嗅覺、味覺、觸覺」的學習方法。 2. 如能提供體驗更為理想，可為「全景體驗日」提前測試體驗項目的運作流暢度。	☐

4 裝備企業提供全面資訊及不同工作崗位所需的人才條件	完成
1. 邀請企業重點介紹企業文化、價值、不同的工作崗位、晉升及培訓機會等資訊。 2. 企業能以 ENOW-VASK 角度講解不同工作崗位所需的人才條件。	☐

5 以小組學習模式進行，安排巡迴觀察工作崗位	完成
按企業介紹工作崗位的數目，分成小組進行參觀及學習，由熟悉各工作崗位的店務主管負責帶領。巡迴參觀不同的工作崗位，深入了解崗位的職責任務、工作流程、工作示範、及所需的人才條件。	☐

6 邀請合適的企業員工分享真實「職涯故事」	完成
與企業商討安排企業員工分享真實「職涯故事」，讓青年工作者可具體掌握工作所需的 VASK，方便其後協助青年人整理有酬與無酬工作驗所建立的 VASK。作分享的員工宜具備有以下條件： • 與青年人的成長背景相若 • 於企業經歷晉升歷程 • 能整理個人從有酬與無酬工作驗中所建立的 VASK，並分享如何發揮於工作崗位上 • 能以自己的經驗作例子，清晰分享此工作所需的 VASK	☐

7 預留問答時間及交流空間	完成
1. 提示企業預留時間讓青年工作者可提問行業相關的問題，以助擴闊青年工作者對企業運營的視野，增強支援青年人生涯規劃的能力，有效為青年人提供清晰及可靠的職場資訊。 2. 企業可準備一個資料夾，包括企業介紹、工作崗位、人才條件、工作內容、晉升機會的職業資訊予青年工作者，方便他們與青年人分享有用的生涯資訊。	☐

二.「全景體驗日」——準備清單

1

確保青年人參加活動前，訂立清晰的職場學習目標	完成
1. 青年工作者須在活動前與青年人共同訂立清晰的職場學習目標，以助他們從職場體驗中認清個人才能及專長。 2. 在活動開始時，重申介紹是次活動的歷程及目的，鼓勵青年人全情投入體驗。	☐

2

重視青年人可親身經歷及實地體驗的元素	完成
1. 確保企業提供實際的職場環境，讓青年人以第一身經歷正面的職場學習。 2. 確保企業透過安排青年人聽講及親身體驗，從而全面了解企業文化、行業運作、各工作區域或部門的主要任務。 3. 與集中參觀有所不同，企業除向青年人清晰講解日常工作要求及工作標準外，亦會安排青年人親身「體驗」實際工作任務，並以日常指標回饋學習表現。 4. 支援企業安排合適的工作任務給青年人體驗，讓他們可從工作中了解所需的人才條件(VASK)。	☐

3

以小組形式進行學習	完成
1. 按企業介紹工作崗位的數目分組學習，以每組6 人為上限，由熟悉各工作崗位的店務主管/人才培訓人員負責帶領，先作工作示範，講解工作標準及崗位所需的VASK。 2. 以小組形式轉換不同工作崗位，讓青年人以第一身體驗工作任務及了解工作特質。 3. 每項工作崗位任務的體驗大約 30 分鐘，體驗職責任務、工作流程等。 4. 此小組學習形式有助青年人更完整地體驗工作過程及認清個人的專長。	☐

4

宜選取工作崗位的日常真實任務作體驗	完成
注意為青年人設計的工作體驗，需為工作崗位的日常真實任務，並能呈現工作崗位所需的VASK，讓他們具體掌握工作實況。	☐

5

相信青年人的能力，避免把工作任務變得遊戲化	完成
1. 提示企業勿低估青年人的能力，避免把工作任務變得遊戲化，令青年人失去參與動機。 2. 建議選擇青年人可應付的日常任務，以平常員工須達致的工作水平，評價青年人的表現，讓他們在可應付的情況下嘗試現實工作的挑戰，而保持投入感。	☐

6

確保青年人參加活動後，安排一次完整的經驗回顧環節	完成
活動後，必須與青年人作完整經驗回顧，從職場經驗中以 VASK 角度整理對自我的新發現。回顧方式可參考 CV360® 應用指引。	☐

三 .「CV360® 面試日」（實習申請）——準備清單

1 與青年人作面試準備	完成
1. 更新 CV360® 的內容，以全面展示個人的「延展工作」經驗及 VASK。 2. 就面試提問參考預習個人自我介紹。 3. 整理好個人經驗及從中建立的 VASK，懂得表達如何轉移運用於申請工作崗位上。 4. 準備一些與工作崗位相關的問題。 5. 通知所有申請者有關面試時間、地點、整潔儀容及合適衣著、帶備基本文具、CV360® 及身份證。	☐

2 確保面試人員進行面試前，齊備應徵者的 CV360® 及相關文件	完成
1. 面試名單 2. 人才工作配置表，備有工作內容說明供面試員參考 3. 入圍準則列表 4. 應徵者的 CV360® 5. 面試流程及提問參考 6. 面試評估表，並完成填寫所聘請工作崗位的人才條件	☐

3 確保企業清晰理解如何應用 CV360® 概念進行面試	完成
1. 企業人員了解 CV360® 結構中的各個項目。 2. 面試人員理解面試目的、流程、時段、角色分工、工作要求及甄選準則 (VASK)。 3. 取用面試新角度：重視應徵者的無酬及有酬工作經驗，以及當中建立的專長及能力 (ENOW-VASK)，並評估應徵者的專長、能力及經歷能轉移至工作崗位的適用程度，從而安排人才至合適的崗位，以助其發揮所長。 4. 懂得提問面試問題的方式及靈活運用「面試評估表」。	☐

4 確保與青年人訂立學習目標及整理面試經驗	完成
1. 確保與青年人訂立參與是次面試的學習目標。 2. 確保與青年人完成面試後，為其安排一次經驗整理及回顧的生涯輔導環節。	☐

5 為青年人提供靜待面試的空間	完成
準備房間作面試等候室，讓青年人可於房間中靜待面試。	☐

6 確保企業按照應徵者的 VASK 及工作崗位所需的人才條件作配置	完成
提醒面試員，選取最貼近工作崗位所需人才條件的應徵者作工作配置，讓員工可發揮最佳的工作成效。提供企業選取人才的參考準則如下： **首要配置準則：**應徵者的價值、態度、技能和知識與工作崗位的適配度為最重要。特別在價值及態度兩方面須透過長時間從累積的個人經歷培養而成，難以在入職後短時間內建立。 **次要配置準則：**知識及相關技術方面為次要，如應徵者未完全達致企業理想標準，可透過入職後提供培訓提升他們的能力。	☐

四 . 拍住試工作實習計劃——準備清單

跟進事項	完成
工作實習前 1. 青年工作者掌握工作實習的流程及跟進安排（如：社工 / 老師於第一天工作實習前早半小時，與學員一同到達工作實習地點，實習後預留半小時檢討總結）。 2. 致電或前往店舖聯絡經理及職場啟導師傅，確定工作實習相關事項： 2.1. 重申計劃及工作實習目的 2.2. 確認工作實習安排，包括：工作實習日期、時間、工作崗位、師友及膳食時間安排 2.3. 講解學員的期望及特質，並提供支援，如針對學員特質的溝通小貼士 2.4. 確認工作實習內容安排，可符合或展現學員的個人特質 2.5. 邀請雙方就工作實習安排交換聯絡方法 3. 確認青年人已填妥「服務同意書」、「健康狀況聲明」及「家長及監護人同意書」（適用於未滿 18 歲的參加者） 4. 相約學員會面，提供「工作實習手冊」及講解其內容。重申是次實習目的、學習範圍、實習須知、個人角色、支援個人的職場啟導師傅，及相關儀容衣著要求等，並訂立清晰的學習目標。	☐
工作實習中 <u>工作實習第一天</u> 1. 預早半小時與學員一同抵達店舖，陪同青年人與店舖經理 / 及職場啟導師傅會面，共同細閱「工作實習手冊」，確保各方了解工作實習、計劃目的及指引細節： • 讓學員按個人興趣及潛能挑選「專人專責」崗位實習，進一步探索個人潛能，並於過程中發揮個人從延展工作經驗中所得的 VASK。 • 增強學員自我認識及對真實工作世界的理解，以助日後為出路作選擇時，可作出更明智的決定。 • 增強青年人在職場上的表現和發展就業能力，包括：建立積極的工作態度、培養良好的工作習慣、掌握工作和人際關係的技巧，使他們在正式就業前有更好的準備。 2. 建議先熟習店舖環境，如休息室及洗手間位置，並可先介紹工作實習學員予在場同事，才正式開始工作實習內容。 3. 與學員及經理確定檢討總結時，邀請店舖經理或職場啟導師傅填妥「簽到紀錄表」及「學員表現評估表」。 <u>其他日子之工作實習後</u> 1. 按需要聯絡學員，給予支持、鼓勵及了解工作實習情況。 2. 如學員遭遇困難，宜與學員共同商討對策，以協助他們提升其解難或應對的能力。 3. 如有需要，請與店舖經理溝通並調整安排。 <u>工作實習完結前一天</u> 聯絡店舖經理，相約學員作工作實習回顧及檢討安排。	☐
工作實習後 1. 預備學員於工作實習時段的最後 30-45 分鐘作檢討總結環節（詳見工作實習指引）。 2. 店舖經理或職場啟導師傅填妥「簽到紀錄表」及「學員表現評估表」後，青年工作者先跟學員按「學員自我評估表」整理經驗，再作三方深入討論及回顧學員於實習中所展現的 VASK。 3. 邀請店舖經理、啟導師傅及學員合照留念。 4. 簽發工作實習津貼及完成「學員活動檢討問卷」。 5. 與學員回顧及整理個人是次職場學習經驗、對自我 VASK 的發現、索取生涯資訊等，從而商討個人發展方向，訂立目標及行動計劃。	☐

A6.「一站式職場體驗學習」計劃遊歷紀錄冊 / 工作紙

（青年人適用）

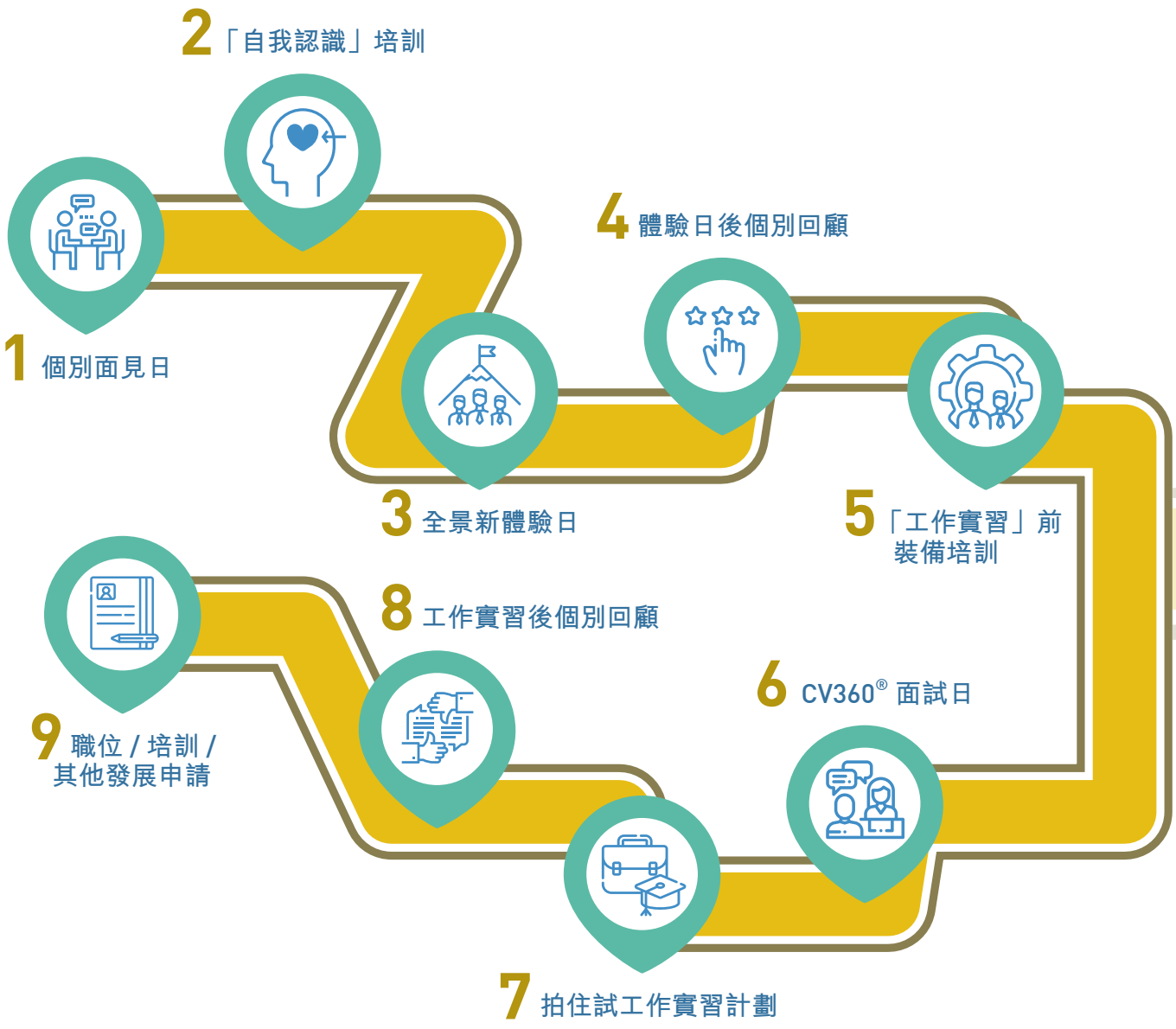
遊歷站 1 個別面見日

學習目標

1. 按我的需要及價值觀選擇活動（例如：學習、閒暇、義工、職場探索）。
2. 理解事業和生涯計劃的步驟和過程。

一 . 你的職場體驗遊歷之旅

「一站式職場體驗學習」計劃旨在透過一站式職場學習平台，讓你可循序漸進地探索自我及多元出路，從而實踐個人職志目標。誠意邀請你投入參與本計劃一系列的「自我探索」活動，體驗真實職場世界，有機會投入的不同工作崗位，從中發掘自己的才能，肯定自我的價值、態度、技能及知識 (VASK)，並掌握更多未來多元出路的資訊，從而幫助你為自己發展作出明智抉擇。



二 . 你準備好進入「一站式職場體驗學習」計劃嗎？

9 大遊歷站……	請 ☑ 出你準備好的項目：	生涯發展過程			
		啟發參與	自我認識	探索多元出路	計劃及生涯管理
1 個別面見日	☐ 了解計劃內容，並認清自己的生涯發展需要	●			
2 「自我認識」培訓	☐ 投入真實職場環境前，先整理往日「閃亮經歷」，認清自己的能力及興趣	●	●		
3 全景新體驗日	☐ 親身體驗不同的工作崗位，認清自己的喜惡、能力和價值觀		●	●	
4 全景新體驗日後個別回顧	☐ 整理職場學習經驗，按自己興趣及能力，選擇發展途徑和路向		●		
5 「工作實習」前的裝備培訓	☐ 掌握工作實習須知及求職技巧，如撰寫 CV360®、面試準備等		●		●
6 CV360® 面試日	☐ 爭取體驗機會，表達如何將自己的 VASK 轉移至所申請的工作崗位上		●	●	●
7 拍住試工作實習計劃	☐ 按指引完成工作任務，學習跟同事合作相處，並提升職場技能		●	●	●
8 工作實習後個別回顧	☐ 比較不同生涯途徑和自己的配合度，訂立生涯發展目標及相應的行動計劃				●
9 職位 / 培訓 / 其他發展申請	☐ 為自己抉擇發展方向，申請就業、培訓或其他發展	●	●	●	

如果你準備好的選項佔大多數，歡迎你加入「一站式職場體驗學習」計劃，展開你的遊歷體驗。

三 . 我期望參與計劃後的得著、成長或發展（最多三項，可用圖畫或文字分享）

四 . 我估計自己可完成整項計劃的信心

完全沒有信心　　十分有信心

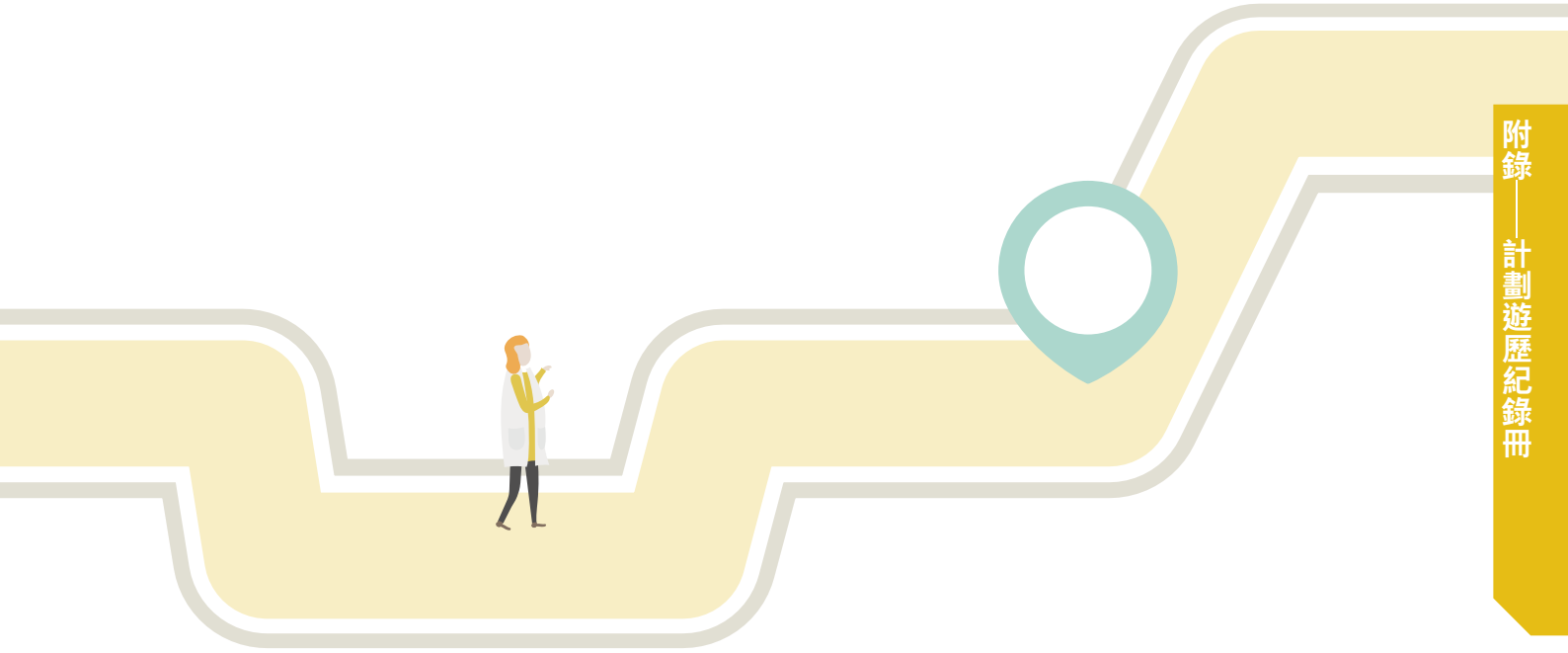
五 . 我預計在計劃中會面對的障礙、憂慮或困難（最多三項，可用圖畫或文字分享）

六 . 我會嘗試的解決方法（可用圖畫或文字分享）

七 . 期望提升的生涯發展核心能力

了解自己的「生涯發展」需要，你期望在各「生涯發展」階段提升哪些能力？（可有多項選擇）

請選擇你的「生涯發展」需要		請選擇你期望在參與「職場學習」計劃後，會有信心能夠做到以下事情：
啟發參與	具初步探索未來人生發展方向動力	☐ 按我的需要及價值觀選擇活動（例如：學習、閒暇、義工、職場探索） ☐ 透過參與活動了解我的能力及興趣 ☐ 理解事業和生涯計劃的步驟和過程 ☐ 處理我在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難
自我認識	現正探索自己，希望增加認識自己	☐ 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀 ☐ 因應我的特質（例如：興趣）考慮不同的事業和生涯選擇 ☐ 保持對實踐生涯理想和目標的希望 ☐ 透過在生活中觀察自己以確定我的興趣、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 ☐ 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 ☐ 說出我初步的事業和生涯目標
探索多元出路	已掌握個人才能，現正探索個人發展途徑	☐ 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：我有興趣的行業） ☐ 按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度 ☐ 辨識我在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙 ☐ 訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃 ☐ 從我的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃
計劃及生涯管理	已有準備就業 / 轉換工作 / 重投職場	☐ 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 ☐ 按著我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 ☐ 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）以促進我在職場上的表現和發展 ☐ 與跟我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



遊歷站 2 「自我認識」培訓

學習目標

1. 透過參與活動了解我的能力及興趣；
2. 透過在生活中觀察自己，以確定我的興趣、能力和價值觀；
3. 理解事業和生涯計劃的步驟和過程。

一 . 我的「閃亮 ENOW 經歷」

- 請分享最令你印象深刻的「閃亮 ENOW 經歷」；
- 請你把自己在「閃亮 ENOW 經歷」中所建立的 VASK，記錄於以下相應的位置。

「我的閃亮 ENOW 經歷」與「才能」

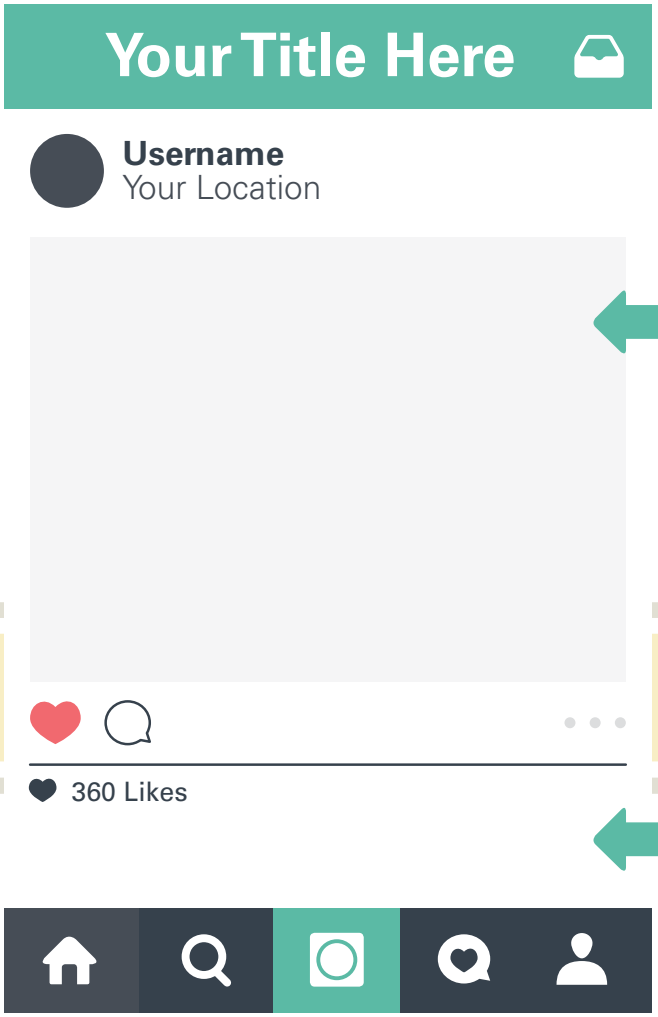
請分享最令你印象深刻的「閃亮 ENOW 經歷」，並把經歷當中所發現 / 建立的 VASK 記錄下來：

二 . 我期待透過「職場學習」計劃，可學習或培養的才能 (VASK)

V	A	S	K

三 . 訂立「職場學習」目標

我在「全景體驗日」的學習目標是……



如果拍一張相為自己學習目標打氣，我會拍……

如果要訂立我的學習目標，我會寫……

學習目標

1. 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀；
2. 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：我有興趣的行業）。

姓名：
機構：

活動回顧紙

1. 今天我對不同職場探索體驗環節 / 經驗感興趣的程度：（1 為最感興趣，4 為最不感興趣）

1　2　3　4

例子：食品製作　服務客人

2. 我最感興趣的職場體驗環節 / 經驗原因是：

喜歡與人互動　喜歡使用機器工作　喜歡創作 / 表演機會　喜歡探索知識　喜歡帶領別人活動　喜歡按清晰標準工作　其他

3. 在今天的職場探索體驗過程中，我的心情是：

4. 在今天的職場探索體驗經歷中，我對自己多了以下的發現：
（可參閱 ENOW-VASK 參考清單）

V 自己最重視的價值……

A 最欣賞自己的態度……

S 最想讚自己的技能……

K 我學到的知識……

5. 在今天的活動中，我發現自己一個最大的突破 / 新嘗試是：

6. 除了今天所體驗的工作外，社會上可發揮我的價值、態度、技能和知識的興趣 / 工作還有：

遊歷站 4 全景新體驗日後個別回顧

學習目標

1. 能夠有信心按個人特質（例如：興趣、能力）選擇生涯途徑和路向；
2. 排除一些不符合我特質的事業選擇和生涯路向；
3. 說出我初步的事業和生涯目標。

一．整理「職場學習經歷」及「往日經歷」

1. 請寫出最多三項令自己感受深刻的個人經驗。
2. 請分別寫出在不同經驗中發現自己擁有的、學習到或已建立的 VASK，每範疇最多三項的形容詞。
3. 在已列出的 VASK 中，選出分別首三位最喜愛、突出、期待發揮的 VASK。（1 為最突出，如此類推）

我的獨特經驗		經驗 ①	經驗 ②	經驗 ③ 全景體驗日	我最喜愛、突出、期待發揮的 VASK
我重視的價值	1				(1)
	2				(2)
	3				(3)
我的做人處事態度	1				(1)
	2				(2)
	3				(3)
我擁有的技能	1				(1)
	2				(2)
	3				(3)
我擁有的知識	1				(1)
	2				(2)
	3				(3)

二 . 我可以考慮而又最能發揮自己 VASK 的工作 / 升學 / 培訓類型等事業方向：

積極考慮

符合我特質的
生涯發展選擇和路向

請填寫工作類型 / 學科 / 培訓項目的名稱

不符合我特質的
生涯發展選擇和路向

絕不考慮

三 . 工作實習申請意向

請列出初步有興趣持續深入探索的工作類別 / 崗位：

申請優次	實習工作類別 / 工作崗位名稱
1	
2	
3	
4	
5	

四 . 訂立「準備 CV360® 面試」的學習目標

1

2

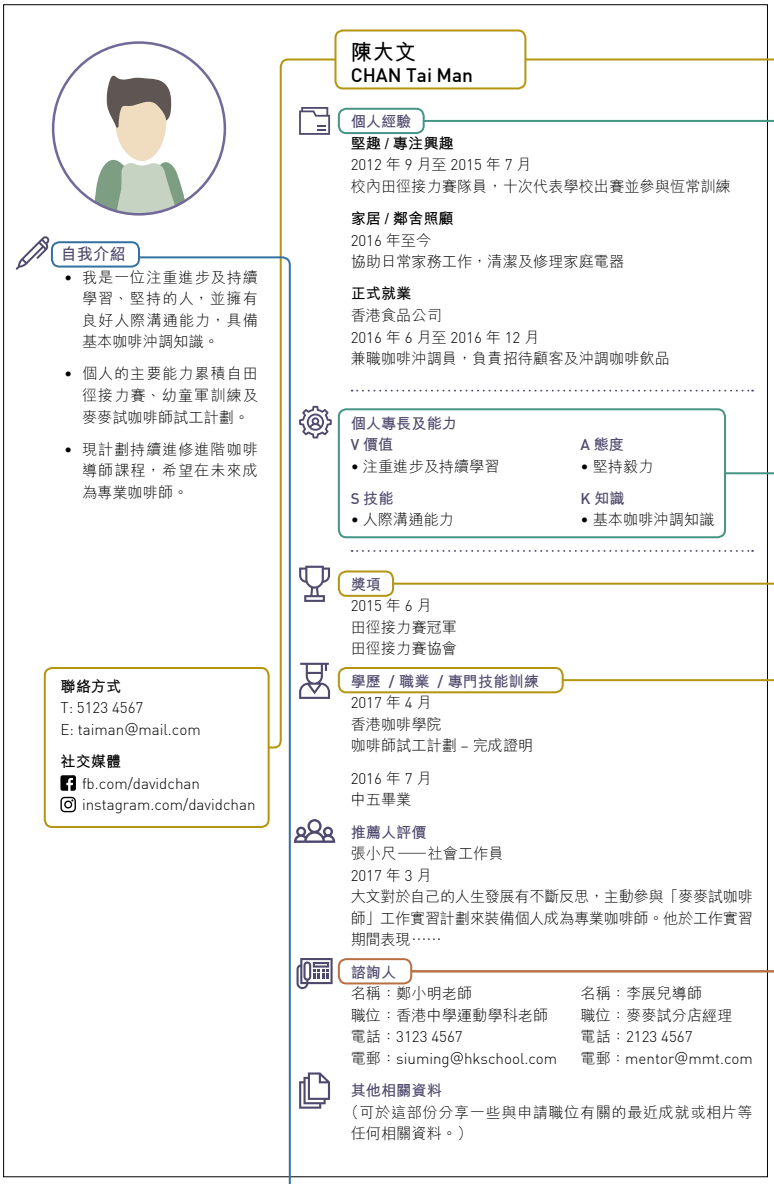
3

5 遊歷站 「工作實習」前的裝備培訓

學習目標

1. 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀；
2. 透過在生活中觀察自己以確定我的興趣、能力和價值觀；
3. 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、 撰寫求職信、面試技巧）；
4. 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。

一 . CV360® 撰寫貼士



1 填寫基本個人資料

- ☐ 填寫個人資料：姓氏、名字、電話號碼及正式電郵地址。
- ☐ 以時間倒序方式，列出最高學歷 / 職業 / 專門技能訓練，包括：入學及畢業日期、學府名稱、就讀班級、學科、證書名稱及領授日期。如持有學位，可略去中學資料。
- ☐ 以時間倒序方式，列出與申請職位相關的獎學金、獎品及獎項。

2 填寫「有酬」/「無酬」工作經驗、個人專長及能力

- ☐ 填寫與職位有關的主要「有酬」及「無酬」工作經驗，並列出參與時段、主要任務、角色、責任、經驗、學習內容及成就。
- ☐ 整理個人經驗所建立的 VASK，填寫與申請工作崗位有關的，並以每個範疇最多三項為上限。

3 提供對個人表現的評價及諮詢人資料

- ☐ 邀請現任 / 前任僱主或熟悉你的人作為諮詢人，如老師、導師、教練、師友、社工或職業輔導員，提供相關見證，如個人參與事項、曾擔任的角色，並就你所展示的個人表現及能力作出正面評價。
- ☐ 填寫諮詢人的資料，包括：全名、職位名稱、公司名稱、地址、聯絡電話、電郵、該人士與你的關係。

4 個人職志檔案

- ☐ 自我介紹（少於 250 字及段落最多五行）：填寫你主要的「有酬」及「無酬」工作經驗，及從中培育出的主要價值、態度、技能及知識 (VASK)、職志目標；就申請職位的短期及長期事業目標，或個人預期對公司的貢獻。

請立即登入 https://cv360.org，為自己製作個人 CV360®

二 . 練習填寫自己的 CV360®

自我介紹

聯絡方式
T:
E:

社交媒體

個人經驗
堅趣 / 專注興趣

家居 / 鄰舍照顧

義務工作

職業教育及訓練 / 工作探索活動

試工計劃 / 生意經營體驗

正式就業

個人專長及能力

V 價值

A 態度

S 技能

K 知識

獎項

學歷 / 職業 / 專門技能訓練

推薦人評價

諮詢人

名稱：

職位：

電話：

電郵：

名稱：

職位：

電話：

電郵：

其他相關資料

三 . CV360® 面試準備

尋找工作的過程中免不了要經歷面試一環，面試機會正是個人實現事業及人生目標的一個重要平台。而對僱主而言，面試的目的就是發掘「聘用你的理由」及評估「你是否合適此工作崗位」。

不少僱主曾表示，青年應徵者的面試表現，往往令人難以掌握他們的實際為人及能力，令僱主難以對應徵者建立深刻的印象，及作出適切的評估去安排合適的工作崗位。以下是應徵者在面試時經常會出現的情況，請☑出你曾遇過或擔心自己會有相似的表現：

☐ 除了說說自己就讀的學科及持有各項證書外，不知在「自我介紹」的部份還有什麼可介紹。

☐ 不太清楚個人的專長及能力，亦不懂應怎向僱主展示。

☐ 不懂怎向僱主表達自己的能力如何適用於所申請工作崗位上。

☐ 不懂怎向僱主表達個人短期及長期職志目標。

其實，你擁有豐富的「有酬」與「無酬」工作經驗，當中建立了多元的才能，值得好好地整理以作面試之用。CV360® 可以幫你整理個人經歷，準確履歷表的同時，亦可協助你作一次整全的面試準備。

面試範圍及提問參考

以下為僱主應用 CV360® 概念及履歷表作面試的步驟，過程約 20 分鐘，包括有關面試的範疇、問題及善用 CV360® 的準備貼士，這些參考可以幫你作面試前的準備：

面試人員　　我

提問範疇：僱主請應徵者作自我介紹

請用一分鐘介紹自己。

準備貼士

善用 CV360®「自我介紹」部份作準備，內容可包括：

- 個人專長及能力，以及主要培養自哪些「有酬」及 / 或「無酬」工作經驗。
- 你現時希望實現的職志目標和行動計劃。
- 如何應用個人專長及能力，貢獻於申請工作崗位上。

提問範疇：僱主評估應徵者的個人專長

從 CV360® 上知道你有不同的個人經驗，可否分享一個你認為最值得的經歷。
在這經歷中，你認為你有哪些突出的專長和能力，可以幫助你所申請的工作？

準備貼士

善用 CV360®「有酬」與「無酬」工作經驗，及個人專長及能力部份作準備，透過一個經驗實例分享，讓僱主進一步具體了解你的專長，內容可包括：

- 自己感受深刻的一至兩項「有酬」或「無酬」工作經驗 (ENOW)。
- 經驗當中你所擔任的角色、職責、任務及學習。
- 從經驗培養出的主要專長和能力，即 VASK，集中表達與申請工作崗位相關的 VASK。

提問範疇：僱主評估應徵者的個人專長與申請工作崗位的適配程度

你提過你重視創意，請你分享一下創意對這份工作有何幫助。

準備貼士

善用 CV360®「個人專長及能力」部份作準備：

- 整理實地觀察、上網資料搜查或職場探訪的資料，深入了解及掌握工作崗位的職責及任務。
- 思考個人相關的 VASK，可如何應用於所申請的工作上，又或是個人的專長和能力對申請機構 / 工作可作的貢獻。

若你擔任這個工作崗位，你認為要面對最大困難將會是什麼？

你會怎樣運用你的專長和能力，去幫你解決或克服這些困難？

提問範疇：僱主了解重要人士對應徵者的評價

身邊有什麼人認同你有這些專長及能力？

準備貼士

善用 CV360®「推薦人評價」部份作準備，以重要人士對你曾參與事項的評價，向僱主表達及引證自己的能力及表現，將如何能夠轉移應用於所申請的工作崗位上。

提問範疇：僱主了解應徵者的職志目標及興趣

在未來的日子，你有什麼短期同長期的事業方向或目標？在這些目標當中，你最重視的是什麼？

準備貼士

善用 CV360®「自我介紹」部份作準備，整理個人未來的短期目標，及達成目標的具體行動，讓僱主知道你會以什麼行動來作出貢獻。建議同時思考個人較長遠的目標，可以令你的分享更豐富。

什麼原因令你對這份工作有興趣？

提問範疇：情景處理

僱主或會設計一些與工作相關的情景問題，以助他們觀察應徵者所描述的專長及能力是否與實際情況相符。

若有客人投訴你，為什麼在購買前不可以觸摸貨品，你會怎樣處理？

準備貼士

若情景與個人經歷過的 ENOW 經驗有相似地方，可分享在處理這情況時，你會運用 / 考慮用哪些個人 VASK。

提問範疇：應徵者發問時間

在面試結束前，僱主會預留時間讓應徵者發問，以了解應徵者對工作崗位的興趣及解答疑問。

就著這工作崗位，你有什麼疑問或其他想知的資料嗎？

準備貼士

可盡量提出與公司或工作職務相關的問題，展現自己的誠意、對職位的興趣與面試準備的程度。

遊歷站 6 CV360® 面試日（實習申請）

學習目標

1. 具體形容我的喜惡、能力 / 強項和價值觀；
2. 從我的人際網絡中爭取職場體驗機會和參與師友計劃；
3. 掌握求職技巧（例如：建立履歷表、撰寫求職信、面試技巧）。

面試時應注意事項：

面試前

- 做好準備作自我介紹，簡介個人的「無酬」及「有酬」工作經驗
- 練習在自我介紹環節中，精要地表達自己的專長、能力、申請職位原因、職志目標、對公司的貢獻
- 練習如何表達自己把 VASK 應用於申請工作崗位上
- 搜集資料，對公司或工作崗位有基本的了解
- 帶備 CV360®、與工作崗位相關檔案、身份證、證書、相片、學歷證明及簡單文具
- 提早出門，預算足夠的交通及找路時間，確保可以在面試開始前至少十五分鐘到達面試場地

面試進行時

- 穿著合宜整潔的服飾
- 保持莊重的態度及坐姿
- 保持眼神接觸、笑容、有禮
- 表達聲線充足，表現自信
- 展示個人與工作崗位相關的專長，並以「無酬」及「有酬」工作經驗引證累積 VASK
- 展示自己的 VASK 如何可以貢獻於申請工作崗位上
- 準備問題以顯示個人對工作崗位的興趣

面試後

- 可提供相關的個人作品予面試人員作參考
- 以電郵感謝僱主或面試人員提供面試機會
- 回顧自己的表現並處理需要改善的地方，為下次的面試做好準備

遊歷站 7 拍住試工作實習計劃

學習目標

1. 透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己；
2. 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：我有興趣的行業）；
3. 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）以促進我在職場上的表現和發展；
4. 與跟我不同的人在職場上一起工作和合作；
5. 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。

實習及內容須知請參考 A7. 拍住試工作實習計劃手冊

A7.「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃手冊

學員、社工及協作企業須知

簡介

有關「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」（或有關服務機構簡介）

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。

計劃目標

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。

生涯規劃四步曲

服務機構資料

服務機構名稱	
所屬地區	
地址	
工作實習計劃聯絡人	
電話	
電郵	

「一站式職場體驗學習」計劃流程

- 簡介計劃目的及訂立個人目標
- 協助青年人認識「有酬」及「無酬」工作經驗及個人 VASK
- 職前裝備培訓：軟性技能、溝通技巧、工作心態、工作操守

2 「自我認識」培訓

1 個別面見

4 體驗日後個別回顧

3 全景新體驗日

- 認識職場及事業發展資訊：企業文化、不同工作崗位的職責、人才條件 (VASK) 及多元出路
- 以全方位角度親身體驗職場體驗工作崗位的任務與工作流程，了解工作崗位的人才條件 (VASK)，確認個人興趣與才能
- 企業員工分享「職涯故事」

5 「工作實習」前裝備培訓

- 學習製作 CV360® 及面試技巧準備
- 實習前裝備培訓：軟性技能、溝通技巧、工作心態、工作操守及尋找支援方法

6 CV360® 面試日（實習申請）

- 於企業內，人力資源人員與參加者運用 CV360® 進行面試。
- 企業按參加者自選工作類別優次及個人 VASK，安排有助其發揮潛能的工作崗位。

8 職位 / 培訓申請

9 職位 / 培訓 / 其他發展方向

進入職場……方向
（提供三個月個別持續跟進服務）

你現在於此處

7 拍住試工作實習計劃（2-5 天）

於中心舉行的輔導 / 培訓環節

於企業舉行的職場體驗環節

一）工作實習計劃目標

1. 讓青年人按個人興趣及潛能，挑選「專人專責」工作區域實習，進一步探索個人潛能；
2. 增強青年人的自我認識及對真實工作世界的理解，以助日後為出路作選擇時可作出更明智的決定；
3. 促進青年人在職場上的表現和發展就業能力，包括：建立積極的工作態度、培養良好的工作習慣、掌握工作和人際關係的技巧，使他們在正式就業前有更充足的準備。

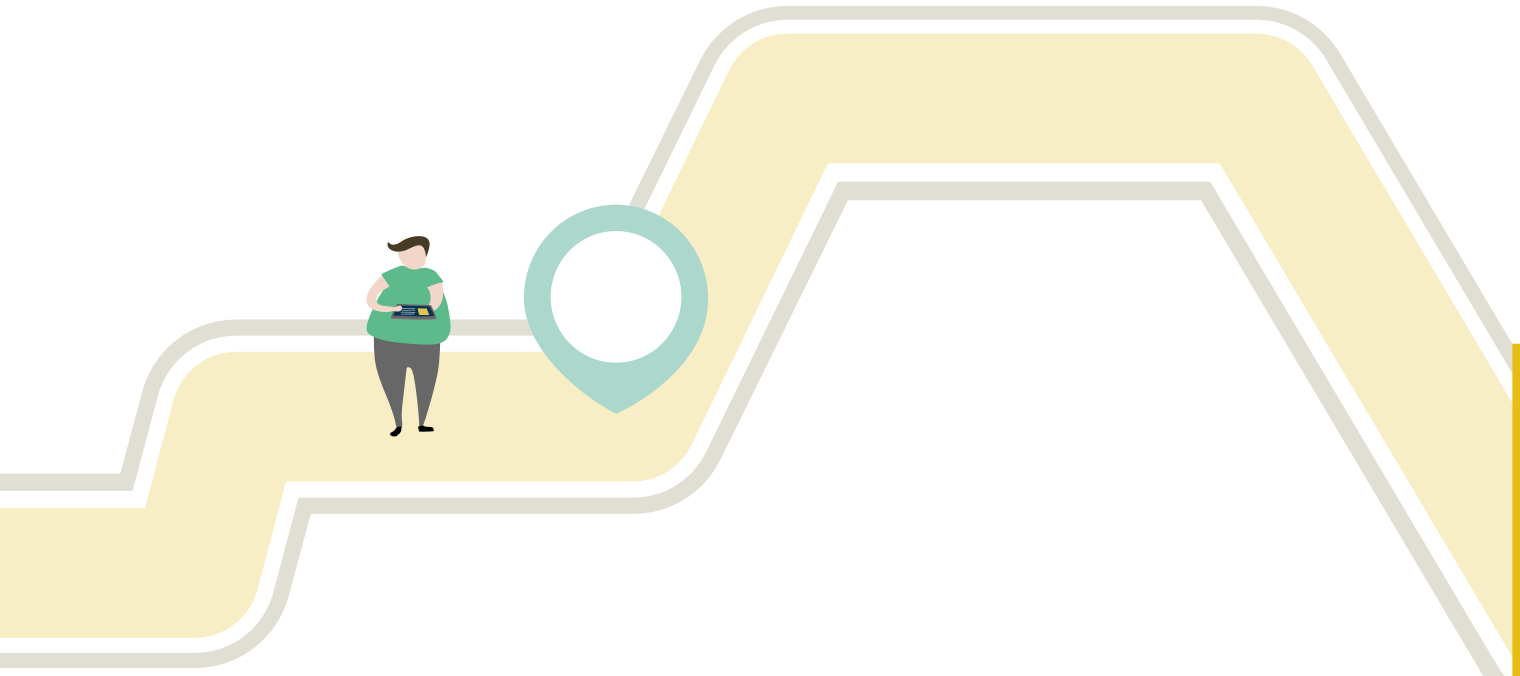
二）預期效果

青年人完成工作實習後，預期可提升他們以下的「生涯發展」的能力：

1. 透過與別人相處（例如：老師、輔導員、師友、家長）認識自己；
2. 從相關人士取得有用的生涯資訊（例如：自己有興趣的行業）；
3. 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）促進職場上的表現和發展；
4. 與不同的人在職場上一起工作和合作；
5. 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。

三）學員與實習機構的關係

於工作實習期間，實習機構與學員之間並不存在僱傭關係，故不涉及工資。因此《僱傭條例》及《僱員補償條例》並不適用。學員不得與實習公司 / 機構簽署任何涉及僱傭性質的合約或其他文件。然而，為使學員能夠真正體驗職場生涯，學員於工作實習期間必須遵守機構之一切守則。



四）工作實習崗位安排（以下部份需由協作企業提供內容）

實習機構將按學員自選興趣優次、個人價值 (V)、態度 (A)、技能 (S)、知識 (K) 及性格特質，編配他們到有助發揮潛能的工作崗位，參與為期兩至五天的工作實習。

實習工作崗位名稱（請 ☐ 出你的實習工作崗位）	「工作崗位」所需的人才條件
☐ 見習 _____ （實習崗位 1）	**價值：** **態度：** **技能：** **知識：**
☐ 見習 _____ （實習崗位 2）	**價值：** **態度：** **技能：** **知識：**
☐ 見習 _____ （實習崗位 3）	**價值：** **態度：** **技能：** **知識：**

五）工作實習、午 / 晚膳及回顧時段

是次工作實習為期 ___ 天，由下午 ___ : ___ 至 ___ : ___，合共 ___ 小時，當中包括兩次 ___ 分鐘休息時間。

工作實習日期：	至 （日 / 月 / 年）
工作實學習地點：	（安排於固定分店內工作）
工作實習時段：	: 至 :
用膳時段：	（請企業提供資料）
回顧時段：	一般為 ____ : ____ 至 ____ : ____，要視乎職場啟導師傅（或公司總經理）的時間安排而訂。 （將於第 ____ 天工作實習完結前，由學員、職場啟導師傅及專責社工共同參與。）
制服及儀容：	（請企業提供資料，例子：） **制服** ✓ 淨色襪，顏色為黑色或深藍色，不可穿船襪 ✓ 必須穿上黑色防滑皮鞋 ✓ 不可配戴任何飾物或手錶 **儀容** ✓ 男同事不可留鬚，不可使用香水 ✓ 女同事需化上淡妝（包括自然色系的唇膏、眼影等）；不可使用香水 ✓ 頭髮長度超過肩膊者必須束髮，只可用平實深色束髮頭飾，髮夾以兩個為限；自然髮色，避免使用過量之美髮用品及飾物 ✓ 不可留長、塗指甲油及佩戴假指甲

六)「工作實習」流程

見習 _____（實習崗位名稱）基礎技巧訓練

日數	時段	實習內容（請企業提供資料）
第一天	: - :	**職前簡介及基礎技巧訓練** • 企業介紹：（例：包括人員） • 職前簡介：（例：歡迎詞、公司簡介、公司使命） • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：
第二天	: - :	**培訓、練習及技巧鑑定** • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：

見習 _____（實習崗位名稱）基礎技巧訓練

日數	時段	實習內容（請企業提供資料）
第一天	: - :	**職前簡介及基礎技巧訓練** • 企業介紹：（例：包括人員） • 職前簡介：（例：歡迎詞、公司簡介、公司使命） • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：
第二天	: - :	**培訓、練習及技巧鑑定** • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：

見習 _____（實習崗位名稱）基礎技巧訓練

日數	時段	實習內容（請企業提供資料）
第一天	: - :	**職前簡介及基礎技巧訓練** • 企業介紹：（例：包括人員） • 職前簡介：（例：歡迎詞、公司簡介、公司使命） • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：
第二天	: - :	**培訓、練習及技巧鑑定** • 培訓內容： • 練習內容： • 技巧鑑定： • 回顧時段：

七) 工作實習回顧面談安排

職場啟導師傅就學員工作實習表現，與專責社工及學員一起進行回顧檢視面談：

1. 回顧學員在工作實習歷程中的深刻片段、個人感受及學習得著
2. 就學員於崗位上所發揮的個人表現及潛能作肯定
3. 按學員工作實習的表現及潛能，就持續學習及多元出路發展提供建議

八)「工作實習學員」、「專責社工」及「職場啟導師傅」的角色及責任

1. 工作實習學員 (Job Placement Trainee) 的角色

每位學員於整個工作實習歷程中，將由一位「職場啟導師傅」提供指導。工作實習學員的角色如下：

工作實習階段	角色及責任
實習前	✓與社工回顧自己過往建立的價值、態度、技巧及知識 ✓與社工訂立是次實習的個人目標，以及最感興趣的探索範圍
實習開始時	✓向職場啟導師傅了解整個實習時段的學習流程及任務安排 ✓向職場啟導師傅表達自己期望學習及自我探索的範圍
實習期間	✓準時向職場啟導師傅報到及簽署報到表 ✓離開公司前，通知職場啟導師傅及簽署離店表 ✓按職場啟導師傅委派任務及指引盡力完成工作，如遇上困難，向師傅尋求工作上的指導及支援 ✓每日填寫實習記錄日誌，反思自己的喜惡、潛能及學習感受，並由職場啟導師傅簽署 ✓如遇身體不適而未能進行實習，必須遵照公司要求於 2 小時前向職場啟導師傅請假，並即時通知負責社工
實習結束	✓參與工作實習回顧面談，回顧自己的學習表現及潛能，聽取建議 ✓向負責社工申請實習津貼（如適用）及完成活動檢討表

2.「職場啟導師傅」(Workplace Coach) 的角色

每位學員將獲安排一位「職場啟導師傅」（如：公司經理 / 人力資源經理）負責跟進及支援整個工作實習歷程。由於學員並非僱員，而且缺乏工作經驗，「職場啟導師傅」的角色須在實習期間提供以下支援：

工作實習階段	角色及責任
實習開始時	✓具體清晰講解學習流程，範圍及工作守則 ✓ 與學員、社工共同訂立學習範圍 ✓ 按學員潛能委派職務，讓其有實戰及探索自己的機會 ✓ 提供一個安全及具支援的工作環境予學員
實習期間	✓由淺入深為學員安排工作，避免學員從事任何太過艱深、有危險性的項目 ✓督導學員處理日常工作，包括講解清晰工作指引、指導及示範工作流程 ✓以身作則示範相關的工作態度、技能、知識和如何使用工作間的設備 ✓在學員遇到困難或有需要支援時，在旁作出適當的指導、協助及鼓勵 ✓具體讚賞學員的良好工作表現，包括工作態度、知識及技能 ✓分享相關職涯資訊 ✓如遇到學員申請病假、無故缺席、學習表現欠佳或個人操守等問題，請隨時致電負責社工商談，方便社工為學員跟進輔導及支援服務
實習結束	✓評估學員的潛能及工作表現 ✓參與工作實習回顧面談，就學員的學習表現及潛能作出肯定或建議

3. 專責社工 (Youth Worker) 的角色

學員於工作實習期間會由本計劃負責社工跟進及協助學員。學員若遇上任何問題，請與以下人員聯絡。

負責社工姓名：_____ 電話：_____

專責社工於工作實習面擔當的角色如下：

工作實習階段	角色及責任
實習前	✓預備學員心理準備，提供實習前裝備培訓，清晰講解工作實習安排及提供支援指引
實習開始時	✓陪同學員與職場啟導師傅會面，並共同訂立工作實習目的及學習範圍
實習中期	✓接觸及關心學員的學習進度及面對困難的情況，以提供適切的支援 ✓與實習機構保持聯繫，了解學員學習進度，提供支援及指引予職場啟導師傅
實習結束前	✓到訪公司，安排職場啟導師傅及學員共同就學習表現作回顧面談 ✓向完成整項工作實習的學員發放一筆過津貼（如適用）及收回活動檢討問卷

九）保險

為提供更妥善的保障，本計劃的地區生涯規劃服務隊會為所有參與工作實習的學員投購保險。學員於工作實習期內如遇上任何意外，請立即與本計劃社工聯絡，以便作出跟進。

十）工作實習津貼

工作實習訓練設有學員實習津貼 $_____ 一天，以資助學員在工作實習時的交通開支及作為對學員的鼓勵。實習津貼並不是學員的報酬或薪金。能夠完成兩天工作實習的學員，可於工作實習後向本計劃職員獲取津貼。而學員須最少完成四小時實習方獲取津貼。出席工作實習不足四小時者，將按實習時數酌量遞減。學員須注意是次計劃期望培訓學員建立正面工作態度，因而提醒學員必須準時到達工作間。

十一）頒發證書

學員須符合計劃要求，才可獲發相關證書。

十二）索取及收受利益指引

公司應留意學員在日常工作環境下，是否有機會因與顧客或其他人接觸而獲得金錢打賞、禮物或其他利益。按《防止賄賂條例》規定，請公司預先給予學員清晰明確的指引，指示學員：

- 不應接受任何形式的金錢打賞、禮物或其他利益；及
- 如何處理面對有關金錢打賞、禮物或其他利益情況，以免觸犯法例。
- 職場啟導師傅與學員間不應涉及任何金錢來往，借錢及買賣關係均不適宜。

十三）保障學員免受侵犯指引

公司應提醒職場啟導師傅或其他同事，注意個人言行，避免學員受到任何形式的侵犯，包括言語上、身體上或性方面。學員亦同樣不應有上述行為。如發現上述行為出現或有任何這方面的疑慮，須立即通知本計劃社工跟進，本計劃將按嚴謹程序跟進處理。

十四）職場同事與學員的關係指引

請職場啟導師傅明白此工作關係性質須向學員、其家長及負責社工清晰交代。職場啟導師傅與學員間應避免交換私人聯絡方法，亦不應在超越工作實習角色的範圍外持續聯絡。

十五）保障個人私隱權指引

職場啟導師傅不得向其他人透露學員的個人資料，如有其他人問及學員的有關資料，請先諮詢負責社工的意見。

十六）工作安全與健康指引

公司須制訂及採用適當的安全措施，以確保學員的職業安全與健康。詳情可參閱勞工處出版有關職業安全與健康的小冊子或單張，或瀏覽勞工處網頁 (https://www.labour.gov.hk)。

十七）處理工作實習學員行為問題、顧客投訴及緊急情況處理指引

1. 行為問題

若學員出現行為問題，請先明白問題的因由才處理，建議即時的應對方法如下：

學員狀況	處理手法
因負面情緒而作出影響同事的行為	✓職場啟導師傅先請學員暫時停下手上工作，及協助冷靜情緒 ✓師傅宜向學員表達關心，協助學員抒發情緒背後的事情、困擾或期望 ✓師傅盡量體諒學員的想法，引導其明白這些行為對團隊的影響 ✓就學員面對的困難提供適切指導、建議及鼓勵 ✓ 請聯絡負責社工作個別跟進
遲到、學習表現欠佳或個人操守不當	✓職場啟導師傅就學員遲到、無故缺勤的情況，表達關心及了解背後的原因 ✓師傅協助學員明白個人準時及交帶工作上的情況對團隊順利運作的重要性 ✓就學員面對的困難提供適切指導、建議及鼓勵 ✓請聯絡負責社工作個別跟進
實習時段擅自離開工作地點	✓職場啟導師傅就學員個人的情況給予關心及了解背後的原因 ✓師傅為學員重申工作實習期間遵守規則的重要性並稍作鼓勵 ✓就學員面對的困難提供適切指導及建議解決方法 ✓如仍未能解決，請聯絡負責社工作個別跟進

2. 顧客投訴

- 每位學員應配戴 “見習員工”名牌，讓客人知悉學員乃處於學習階段，以助調節客人的期望。
- 如遇客人投訴，學員宜把一切有關投訴或客人表達的意見交予公司作出跟進處理，並請立即知會職場啟導師傅尋求協助，避免自行處理或與客人爭持。

3. 緊急情況

緊急情況	處理手法
實習期間遇上身體不適並不適合繼續工作	請學員立即告知職場啟導師傅，並由師傅聯絡負責社工，商討跟進方案，例如：暫停手上工作，前往休息室休息。
如發生意外導至學員嚴重受傷	職場啟導師傅請即時終止實習活動，並立即通知專責社工，社工亦應立即向其機構匯報。若學員需即時送院治理，會根據僱主對工傷處理程序作出安排。

十八）試工實習的延續

當實習期完結，請社工協助職場啟導師傅填寫學員實習表現評核表格。此外，請鼓勵僱主按學員的興趣、潛能、態度、知識及技能，考慮正式聘用以開展他們的事業旅程。

十九）惡劣天氣：颱風訊號、雷暴警告、有關空氣污染指數下之工作實習安排及處理指引

如「工作實習」進行前兩小時或進行途中遇上以下天氣情況，請留意相應的建議：

懸掛颱風訊號	室內工作實習安排	戶外工作實習安排
一號戒備信號	照常進行	可繼續進行 備註：負責社工應留意天氣的變化，以決定實習應繼續、改期、取消或終止
三號強風信號	照常進行	暫停
八號烈風或暴風信號或更高信號	取消 / 終止 / 延期 備註：所有即將在兩小時內舉行的工作實習必須取消或延期	取消 / 終止 / 延期

暴雨訊號	室內工作實習安排	戶外工作實習安排
黃色暴雨警告信號	照常進行	可繼續進行 備註：負責社工應留意天氣的變化，以決定實習應繼續、改期、取消或終止
紅色暴雨警告信號 **黑色暴雨警告信號**	取消 / 終止 / 延期 備註：所有即將在一小時內舉行的工作實習必須取消或延期	取消 / 終止 / 延期

1. 颱風訊號

- **一號戒備信號及三號強風信號**

  室內進行之工作實習可繼續進行，但企業及負責社工須留意天氣的變化，以決定室內工作實習應繼續、改期、取消或終止。

- **八號烈風或暴風信號**

  基於安全理由，當八號或以上烈風或暴風信號生效的時候，所有室內工作實習必須取消或終止。如信號於工作實習途中懸掛，企業及負責社工須評估及安排學員在安全情況下盡快回家；否則，應該留於室內安全的地方暫避，直至信號除下及交通恢復正常為止。負責社工需要將有關安排通知學員的家人。工作實習將於八號烈風或暴風信號解除後三小時恢復進行。

- 如因懸掛風球而取消活動，負責社工應盡快通知所有學員有關決定。

2. 雷暴警告

一般而言，室內工作實習可繼續進行。企業及負責社工須留意根據須留意天氣的變化，以決定工作實習是否繼續、改期或取消或終止。

3. 暴雨警告

- **黃色暴雨警告**

  一般而言，室內工作實習可繼續進行。企業及負責社工須留意天氣的變化，以決定工作實習是否繼續、改期、取消或終止。

- **紅色、黑色暴雨警告**
  - 天文台發出紅色、黑色暴雨警告之後，所有即將在兩小時內舉行的工作實習必須取消或終止。如工作實習已經展開，負責職員應終止活動，並協助參加者尋找一處安全的地方暫避，直至天文台取消紅色或黑色暴雨警告及交通恢復正常為止。負責職員亦需要將有關安排通知學員的家人。
  - 如天文台發出紅色或黑色警告時，室內工作實習已經展開，除非教育局宣佈其他安排，否則實習將如常繼續，直至如常實習完結時間，並於安全情況下，方可讓學員回家。
  - 如實習完結時信號仍然懸掛，企業與負責社工須安排學員留在安全的地方，並評估學員在安全情況下，先通知個案社工 / 家人及老師，然後盡快回家，如天文台發出紅色或黑色警告時，戶外工作實習已經展開，負責職員應立即終止活動，並協助參加者尋找一些安全的地方暫避，直至天文台取消紅色或黑雨暴雨警告及交通恢復正常為止。負責社工 / 老師亦需要將有關安排通知學員的家人。
  - 因紅色、黑色暴雨警告而取消工作實習，負責社工應盡快通知所有學員有關決定。如未能成功聯絡相關學員，請負責社工聯絡企業，通知那些未被通知而正前往企業的學員，並給予適當的照顧。

4. 其他

負責職員在工作實習舉行之前，應該留意天氣報告，注意天文台可能發出特別信號如強烈季候風信號、火災危險警告信號、水浸及山泥傾瀉警告等，以便作出適當的安排，保障參加者的安全。

「鼓掌•（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

簽到紀錄表

學員姓名：_____　　工作實習日期：_____

專責區域：_____　　職場啟導師傅姓名：_____

負責社工姓名：_____

日數	日期	獲取津貼	學員簽署	師傅簽署
第一日				
第二日				
第三日				
第三日				
第四日				
第五日				

「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

學員表現評估表

（由職場啟導師傅填寫）

學員姓名：_____ 負責社工姓名：_____
職場啟導師傅姓名：_____ 實習日期：_____
實習工作崗位：_____/_____/_____/_____ 地點：_____

「職場啟導師傅」就觀察實習學員是次參與「工作實習」的表現提供評價

A. 出席情況

日數	日期	準時上班（如準時，請填上✓號）	出現遲到情況（遲到分鐘）	請假日數（經通知上司及有合理原因，並能作出適當安排）
第一日				
第二日				
第三日				
第三日				
第四日				
第五日				

B. 你認為實習學員表現良好的地方是：

C. 就你觀察學員於實習過程，他 / 她表現的專長和能力有：（可參考 ENOW-VASK 清單）

V：_____ A：_____ S：_____ K：_____

D. 就你與實習學員相處過程所觀察，請評估學員合乎「工作崗位」所需人才條件的程度（請按人力資源部門指引填寫）

工作崗位所需人才條件	全時間展現	經常展現	有時展現	未有展現	分享具體的例子
所重視的價值 (V)					
1.					
2.					
3.					
做人處事的態度 (A)					
1.					
2.					
3.					
多用途 / 可轉移技能 (S)					
1.					
2.					
3.					
工作相關的知識 (K)					
1.					
2.					
3.					

E. 對實習學員的提議及鼓勵

i. 按學員的專長和才能，提議學員可持續學習、發展方向和進步的地方：

ii. 給學員說的鼓勵說話 / 評語：

職場啟導師傅簽署：_____ 日期：_____

「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃 學員自我表現評估表

學員姓名：_____ 負責社工姓名：_____

職場啟導師傅姓名：_____ 實習日期：_____

專責範圍：_____ 地點：_____

A 學習和工作的範圍

日數	最感興趣 / 滿足 / 享受的任務	最不喜歡 / 感到吃力
DAY 1		
DAY 2		

B 實習過程中的個人心情

日數	請記下你的心情	發生什麼事會讓你有這種心情？
DAY 1		
DAY 2		

C 他人和我對自己的讚賞

日數	最欣賞自己的地方	曾有人讚賞自己嗎？有的話，讚賞是關於那一方面呢？
DAY 1		
DAY 2		

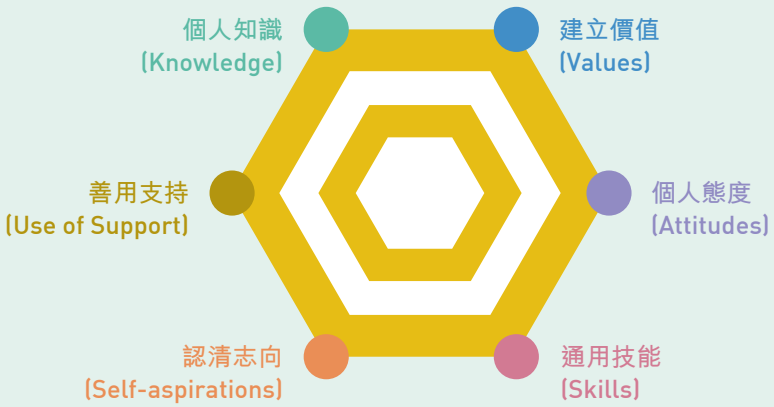
D 我最大的學習 / 最大的改變

日數	最大的學習	希望進步的地方
DAY 1		
DAY 2		

E 我於工作實習後，對自己有以下的發現（可參考 ENOW-VASK 參考清單）

你自己最重視的個人價值 (Values)	你最欣賞自己的態度 (Attitudes)	你最能發揮的通用技能 (Skills)	你最能於工作崗位上發揮的個人知識 (Knowledge)
未參加此工作實習 __ 分 參與工作實習過後 __ 分	未參加此工作實習 __ 分 參與工作實習過後 __ 分	未參加此工作實習 __ 分 參與工作實習過後 __ 分	未參加此工作實習 __ 分 參與工作實習過後 __ 分

就以上六個項目，請你嘗試回顧參加此工作實習前的自己，以藍色線條劃出你給予自己的評分。
同時間亦請你以綠色線條劃出在參與工作實習過後，你給予自己的分數。當中有否差別？(1-10 分)



F 你於職場上發現自己的專長：

- ☐ 善於運用機器、工具及物件
- ☐ 喜歡探索及理解事物和物件
- ☐ 游説或指導他人達到個人或組織的目標
- ☐ 喜歡以物件、數字、或機器去工作，以符合特定的標準
- ☐ 喜歡幫助、教導、服務他人
- ☐ 善長創意、美感、表達

G 你認為於職場上發現自己最突出的 5 個特質（請圈出 5 個）：

智慧與知識	勇氣	愛	正義	修養	心靈的超越
創造力	膽量	社交智慧	群體精神	原諒及寬恕	對美與卓越的追求
好奇心	堅毅	仁慈	公正	審慎	感恩
判斷力	誠實	懂得愛與被愛	領導能力	謙虛及謙恭	希望
熱愛學習	活力			自我調整	幽默
遠見					信仰

H 請就你於職場與別人相處後的經驗，選出 3 組你認為最能夠形容你的詞語。

（請以 1-3 排列，1 為最能夠）

- ☐ 謙虛、坦白、靠自己的、堅定
- ☐ 有智慧、內向、學習型、獨立
- ☐ 謹慎、規則導向、有效率、緊守秩序
- ☐ 樂於助人、令人愉快、喜歡與別人相處、有耐性
- ☐ 有動力、外向、精明、進取
- ☐ 創作性、敏感、追求美感、不跟秩序

I 總結你今次工作實習最難忘的人 / 事 / 物：

J 如果想向工作實習上曾經協助過自己的人説感謝的話，他們是誰？最想多謝他們什麼？

K 總體而言，你對自己的表現會給予多少分？

1　2　3　4　5　6　7　8　9　10

學員簽署：_____日期：_____

「鼓掌•（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

津貼發放表

學員姓名：_____　　工作實習日期：_____

專責區域：_____　　職場啟導師傅姓名：_____

負責社工姓名：_____

日數	日期	獲取津貼	學員簽署	師傅簽署
第一日				
第二日				
第三日				
第三日				
第四日				
第五日				

「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

服務同意書

本人 _____ 已清楚閱讀「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃手冊的「學員、社工及協作企業須知」，亦已就不明白的地方向我的負責社工查詢。本人明白及同意手冊中的內容。

另外，本人知悉及同意「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」有機會選用本人在實習計劃中的活動參與照片，作定期或不定期的服務宣傳及推廣之用。

_____

學員姓名（　　）及簽署

_____

日期

家長 / 監護人同意書

（未滿 18 歲的參加者，必須通知家長有關是次參與工作實習）

本人 _____ 已知悉及同意子女 _____（學員姓名）參與由 _____ 至 _____ 為期 _____ 天的「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃，以助其增強自我認識及對真實工作世界的理解，為日後出路作選擇時可以作出更明智的決定。並透過計劃發展其就業能力，包括建立積極的工作態度、培養良好的工作習慣、掌握工作和人際關係的技巧等。

_____

家長 / 監護人姓名（　　）及簽署

_____

日期

「鼓掌 •（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

健康狀況聲明

為確保學員安全，本計劃希望了解學員的健康狀況。請學員及監護人填寫以下聲明：

此部份由學員填寫

學員姓名：_____

年齡：_____

性別：_____

學校 / 機構：_____

本年度班級：_____

健康情況（若曾做手術、有長期病患，如心臟病 / 哮喘等，或需長期服用藥物，請註明需注意事項）：

_____

緊急聯絡電話：_____

緊急聯絡人姓名及與學員關係：_____（　　）

本人 _____（學員姓名）明白是次活動之內容，並承諾本人之健康情況能符合是次活動之要求，亦會盡力及投入參加所有活動，並遵守導師的指示。

此部份由家長填寫

本人 _____（監護人姓名）認為敝子女的健康狀況適宜參加是此活動，並會督促其遵守計劃規則。

*** 本會已為參加者安排第三者意外責任保險，保險並不包括人為蓄意造成的意外。***

本人明白並同意以上各項要點。

_____

學員簽署

_____

家長 / 監護人簽署

_____

日期

「鼓掌•（協作企業名稱）」拍住試工作實習計劃

工作實習地點安排

企業編號	區域	企業地址	提供服務	電話

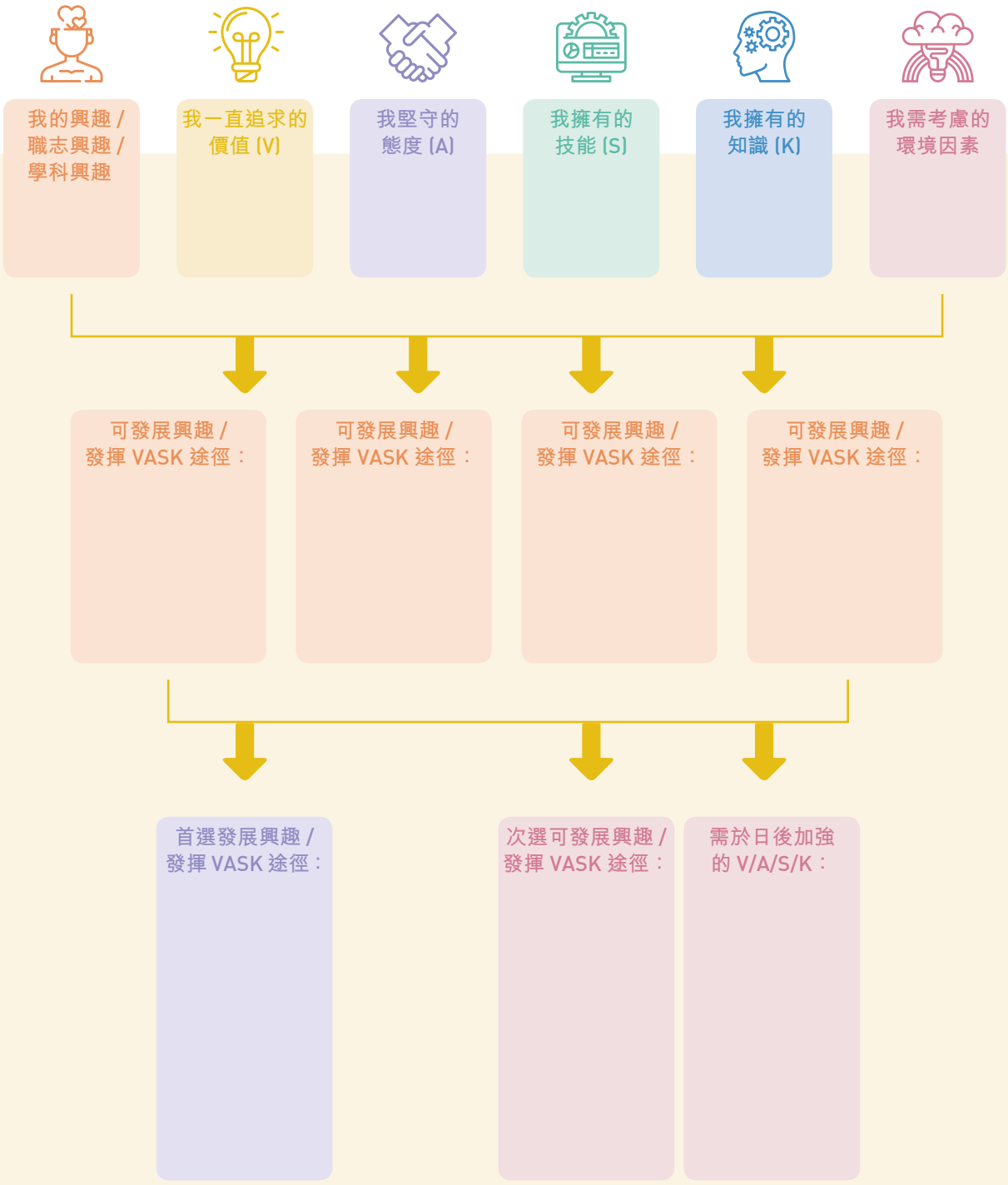
遊歷站 8 拍住試工作實習計劃

學習目標

1. 按個人和環境因素比較不同生涯途徑和自己的配合度；
2. 辨識我在實踐生涯目標時要面對的個人限制及社會障礙；
3. 訂立短期和長期的生涯發展目標，並制定相關行動計劃。

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：



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 1
行動計劃 2	行動計劃 2
行動計劃 3	行動計劃 3

9 遊歷站 職位 / 培訓 / 其他發展申請

學習目標

1. 處理我在規劃生涯時面對的障礙、憂慮或困難；
2. 保持對實踐生涯理想和目標的希望；
3. 跟進就業和培訓申請。

A8. 人才配置表格（企業適用）

「賽馬會鼓掌 • 創你程計劃」人才配置表格

一 . 僱主資料

公司名稱：		所屬行業：	
聯絡人姓名：		職位：	
聯絡電話：		電郵地址：	
公司地址：		商業登記號碼：	

二 . 空缺資料

職位名稱：		空缺數目：	
年齡及所需學歷：			
聘用形式：	☐ 全職　☐ 全職臨時工（工作期由 _____ 至 _____） ☐ 兼職　☐ 兼職臨時工（工作期由 _____ 至 _____）		
工作地點：		薪酬：	
工作時間：	每週工作 _____ 天　☐ 需輪休		
	☐ 固定時間：星期 _____ 至 _____，由上 / 下午 *_____ 時至上 / 下午 *_____ 時； 及 / 或 *　星期 _____ 至 _____，由上 / 下午 *_____ 時至上 / 下午 *_____ 時；		
	☐ 需輪班工作，輪班時間：_____，每天工作 _____ 小時		
	備註：_____		
主要職責：	✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
員工福利：			

* 請刪除不適用者

三．個人的專長及能力

企業自評擁有以下個人能力的申請者，最為合適於此工作崗位發展及發揮所長：（詳見 ENOW-VASK 參考清單）

個人的專長及能力	前線管理人員的評價 （可最多選三項及按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。）
價值 (Values) 每位員工均擁有人生或工作中所重視及追求的理想目標。	1 _____ 2 _____ 3 _____
態度 (Attitudes) 每位員工對他人、行為、場景、事件、角色或任務均備有個人的看法及評價。而員工的價值觀亦會影響其態度，從而影響他們於工作中所採取的相應行動及反應。	1 _____ 2 _____ 3 _____
技能 (Skills) 員工擁有多用途 / 可轉移的技能」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。	1 _____ 2 _____ 3 _____
知識 (Knowledge) 員工擁有工作崗位所需的相關知識，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。	1 _____ 2 _____ 3 _____

四．相關經驗

企業預期申請者擁有以下哪些相關「有酬」/「無酬」工作經驗，以能夠把過往經驗轉移應用於工作崗位上：

「有酬」/「無酬」工作經驗	請註明（如適用）
☐ 就業 / 創業經驗	
☐ 試工計劃、試驗性質的業務、工作實習	
☐ 職業培訓、工作影子計劃、職業探訪	
☐ 義務工作經驗	
☐ 家居 / 鄰舍照顧經驗，如：家務工作、自我照顧、家居照顧、鄰舍照顧等	
☐ 專注興趣，如：體育活動（籃球、排球）、環境保護、生活藝術（繪畫）等	

五 . 個人發展機會

職級名稱	薪酬
	($)
	($)
	($)
	($)
	($)

A9. ENOW-VASK 參考清單

價值清單 (Values)

每位員工均擁有人生 / 工作中所重視及追求的理想目標，請圈出擁有什麼價值觀的應徵者最為合適此工作崗位。
（請以三種價值觀為上限及按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。）

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

態度清單 (Attitudes)

每位員工對他人、行為、場景、事件、角色或任務均備有個人的看法及評價，而員工的價值觀亦會影響其態度，從而影響他們於工作中所採取的相應行動及反應。請圈出擁有什麼態度的應徵者最為合適此工作崗位。
（請以三種態度為上限及按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。）

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

員工擁有多用途 / 可轉移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。請圈出擁有什麼「多用途技能」的員工最為合適此工作崗位。

（請以三種「多用途技能」為上限及按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。）

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

知識清單 (Knowledge)

員工擁有工作崗位所需的相關知識，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。請圈出應徵者擁有什麼類型的知識 / 專門知識為最合適於此工作崗位？

（請以三種知識為上限及按重要性排列優次，1 為最重要，如此類推。）

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

A10. 應徵者入圍準則列表（企業適用）

職位名稱：_____

部門：_____

工作崗位所需的人才條件 (VASK)	主要價值 (Values) V1. V2. V3.			主要態度 (Attitudes) A1. A2. A3.			主要技能 (Skills) S1. S2. S3.			主要知識 (Knowledge) K1. K2. K3.			其他：如學歷 / 工作經驗
	如以下求職者具備以上人才條件 (VASK)，請以 ✓ 表示												
符合工作崗位所需的人才條件的求職者名稱及排名	V1.	V2.	V3.	A1.	A2.	A3.	S1.	S2.	S3.	K1.	K2.	K3.	
1st													
2nd													
3rd													
4th													
5th													
6th													
7th													
8th													
9th													
10th													

人力資源部職員：_____

日期：_____

A11. 面試評估表（企業適用）

應徵者姓名 Name of Candidate：_____ 部門 Division：_____

申請職位 Post：_____

請根據應徵者從「無酬」與「有酬」工作經驗所累積的專長、能力，評估應徵者是否適合工作崗位。

Please assess the suitability of the candidate to the job positions according to their personal qualities with the evidence from paid and unpaid work experience.

應徵者的專長及能力與工作崗位的適配程度 Personal Qualities and Competencies	請✓出你的選擇 Please tick (✓) one along the scale:							如有需要，可提供評語（可包含「有酬」和「無酬」工作經驗作為顯著的例子） Comments whenever necessary (Can include paid and unpaid work experiences as notable examples)
請填寫聘請之工作崗位的年青人才條件：	極之適配	6	5	4	3	2	極不適配	
價值 Values								
1.								
2.								
3.								
態度 Attitudes								
1.								
2.								
3.								
技能 Skills								
1.								
2.								
3.								
知識 Knowledge								
1.								
2.								
3.								
其他 Others:								

其他評語 Overall Comments

建議 Recommendations

☐ 聘用，薪金為港幣_____

To offer appointment for this post at HK$_____

☐ 不適合此工作崗位 Not suitable for this position_____

☐ 按其 VASK 考慮安排其他工作崗位（請註明）：_____

Consider other post according to his/her VASK (please specify)：_____

☐ 其他建議 Other recommendations

面試人員 Interviewed by：_____

日期 Date：_____

A12. CV360® 面試提問參考（企業適用）

面試時間：約 20 分鐘

面試目的：

1. 掌握應徵者個人從「無酬」及「有酬」工作經驗累積的專長及能力；
2. 評估應徵者的個人專長、能力及經歷對轉移應用於企業的工作崗位的適用程度；
3. 考量及決定企業安排應徵者於合適的工作崗位。

面試範圍及提問參考：

	主題	面試問題的例子
1	自我介紹	• 請用一分鐘介紹自己。
2	個人專長	• 履歷表中見你有不同個人經驗，請分享一個你認為感受最為深刻的經驗，而當中有何專長和能力比最突出？
3	應徵者與申請工作崗位的適配程度	• 你覺得你的專長及能力可以怎樣幫助這份工作？ • 如果擔任這個工作崗位，你認為將要克服的最大困難是什麼？ • 你會如何運用你的專長和能力，去幫助你解決當中的困難？
4	他人對個人的評價	• 身邊有哪些人認同你有這專長及能力？
5	職志興趣	• 為什麼你對這崗位感到興趣？興趣從何而來？
6	職志目標	• 請分享在未來日子，你的短期及長期個人事業方向和目標？ • 這些目標當中，你最重視的是什麼？
7	情景處理（如適用）	• 僱主可設計一些與工作相關的情景問題，以助他們觀察個人剛才所描述的專長及能力是否相符。
8	發問時間	• 有什麼問題 / 不清楚的，請隨便發問。 （僱主可提供徵應者發問空間，以了解應徵者對工作崗位的興趣及解答疑問。）

參考資料

Bae, S., & Darling-Hammond, L. (2014). *Recognizing college and career readiness in the California school accountability system*. Stanford Center for Opportunity Pollcy in Education.

Billett, S. (2001), "Learning through work: workplace affordances and individual engagement", *Journal of Workplace Learning,* Vol. 13 No. 5, pp. 209-214.

Cahill, C., & Jackson, S. (2015). Pathways to Prosperity Network. Not as Hard as You Think: Engaging High School Students in Work-Based Learning. *Jobs For the Future.*

Department of Education and Communities (Vocational Education in Schools Directorate) (2012). *Student Guide to Workplace Learning*. NSW Department of Education and Communities (Vocational Education in Schools Directorate).

Department of Education & Training (2011). *An Employer's Guide to Workplace Learning*. NSW Department of Education & Training.

Evans, K., Hodkinson, P., Rainbird, H., & Unwin, L. (2009). *Improving workplace learning*. London: Routledge.

OECD. (2011, May). *Learning for Job - Pointers for policy development.* Retrieved from OECD Policy Reviews of Vocational Education and Training (VET) - Learning for Jobs: http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/46673531.pdf

Parker, J., Hughes, M., & Rutter, L. (2006). 'Shadowing' and its place in preparing students for practice learning. *The Journal of Practice Teaching and Learning,* 7(3), 49-69.

Polidano, C., Tabasso, D. (2014). Making it real: The benifits of workplace learning in upper-secondary vocational education and training courses. *Economics of Education Review.*

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), pp.21-41.

Wong, V. & Yip, T.C.Y. (2018) '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.) C*areer guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*, pp. 64-80. London: Routledge.

李怡穎 (2018)。 省思職場體驗學習對個人生涯發展之影響：臺灣*教育評論月刊* (7(4)), 38。

香港特別行政區政府統計處 (2019)。2018 年香港失業人口概況。*香港統計月刊*。

香港特別行政區政府教育局 (2018)。*商校合作計劃*。檢閱於香港特別行政區政府教育局 : http://www.edb.gov.hk/tc/student-parents/careers-guidance/bspp/

香港特別行政區政府教育局 (2018)。*服務學習——理念篇*。檢閱於香港特別行政區政府教育局 : https://www.edb.gov.hk/tc/curriculum-development/4-key-tasks/moral-civic/Newwebsite/flash/servicelearning/service.html

楊匡然 (2018)。港僱主求才若渴 睇清 2018 年 10 個最難請職位。檢閱於《*CTgoodjobs*》，2018 年 10 月 31 日，https://www.ctgoodjobs.hk/article/ 港僱主求才若渴——睇清 2018 年 10 個最難請職位 /1235-18135

楊國德 (2014)。職場學習是職涯發展的關鍵要素 *T&D 飛訊* , 第 187 期。

ENOW-VASK 清單參考資料

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). T*he 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

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). *CareersPotal*.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

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.

「職場學習」計劃實務指引（青年工作者適用）出版資料

書名：「職場學習」計劃實務指引（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：（排名按姓氏筆劃序）高佩怡女士、區嘉雯女士、陳雪明女士、葉家麗女士

工作小組：（排名按姓氏筆劃序）謝可儀女士（主席）、陳志雄先生（副主席）、丁淑雯女士、朱玉鳳博士、阮志強先生、香偉暘先生、高佩怡女士、許翠華女士、郭毅權博士、馮碧琪女士、黃智盈女士、劉俐君女士、藍庭芳女士、蘇雪冰博士、關家敬先生

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 2 月（初版）

ISBN：978-988-79917-2-4

印刷數量：100 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

版權所有　翻印必究

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 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 HONG KONG CHRISTIAN SERVICE
香港青少年服務處
YWCA 女青

ISBN 978-988-79917-2-4

再造紙印製
Printed on recycled paper

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