

香港生涯發展自評基準 (社區) 個案分享



策劃及捐助



香港賽馬會慈善信託基金

聯合策動



香港中文大學
The Chinese University of Hong Kong



香港生涯發展自評基準(社區)

—— 個案分享 ——

- 03 | **香港生涯發展自評基準 (社區) - 簡介**
- 06 | **共建生涯發展服務基準**
掌握共同語言優化服務
- 12 | **引用基準持續檢視服務**
收集回饋緊貼業界發展
- 16 | **香港基督教女青年會**
同心合一啟動生涯發展
培養實踐社群促進交流
- 20 | **香港基督教服務處**
採用實證有效理論配套
深化輔導啟發多元出路
- 24 | **香港小童群益會**
關注不同群體青年需要
青年為本提升服務理念
- 28 | **香港青少年服務處**
強化學校與社區之連結
深化服務承托高危青年
- 32 | **香港善導會**
連繫社商之間資源網絡
建構可持續的生態系統
- 36 | **香港明愛**
動員在職人士參與活動
確保青年了解工作世界

建構可持續的生態系統

香港生涯發展自評基準（社區）是一個有系統的社區服務自我完善框架，有助青少年服務單位推動能夠以國際水準量度的優質生涯發展措施。基準旨在鼓勵社工利用具策略性的視野，為現有青少年服務注入生涯發展的元素。建基於「賽馬會鼓掌·創你程計劃」（CLAP@JC）在本地中學推行相關基準的經驗，香港生涯發展自評基準（社區）集結香港中文大學及六所社福機構夥伴的實務智慧，以及 CLAP@JC 的國際顧問 Sir John Holman（Gatsby Benchmarks 原創作者），共同編訂了一套配合本地社區服務的十項生涯發展自評基準。

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



香港生涯發展自評基準(社區) —— 十項基準與實踐標準

基礎準則	良好的實踐標準是什麼？
1. 穩定和清晰的生涯發展政策	青少年服務單位應該在生涯發展方面有穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。相關政策及活動項目應被定期評估，並為青年、社工及青年工作者、家長、企業夥伴及相關的持份者所知悉及明白。
2. 專業能力和領導	生涯發展的領導團隊具備領導、管理、拓展人脈網絡與協調服務等核心能力，帶領已接受培訓的同工去執行與生涯發展相關的活動。
3. 從多元出路資訊中學習	青少年可從各種途徑獲得多元出路的最新資訊，讓他們為生涯發展作出決定，並據此付諸行動。
4. 重視每位青年的需要	生涯發展活動應根據每一位青年的需要而制定，尤其考慮不同特殊目標群體的需要，在過程中應考慮其多樣性及公平性的原則。
5. 青年參與及共同創建	青少年應成為自己生涯發展的主人翁，青少年服務單位應鼓勵和協助青年成為共同創建者，積極參與及推動生涯發展活動，以及成為他們自己的生涯發展前路開拓人。
6. 制訂生涯發展路線圖的個人輔導	當為升學及就業作出重要選擇時，每位青少年皆可獲得個人輔導，以確定人生目標，制訂生涯發展路線圖。
7. 青年服務計劃聯繫的生涯發展	青年工作者應把恆常活動及服務計劃與生涯發展聯繫起來。青年工作者應強調個人成長和發展對於未來各種就業和生活追求的關聯性。
8. 與工作世界作有意義的接觸	青少年可以有各種機會向僱主和僱員學習有關工作、就業以及職場中重視的價值、態度、技能和知識。青少年還可以取得職場的第一手經驗，以幫助他們獲得工作機會及擴展人脈網絡。
9. 與持續進修機會作有意義的接觸	青少年能了解自己的各種發展機會，包括本地及海外的升學和職業培訓途徑，例如高等教育、職業專才教育、工作假期以及延續教育機會。
10. 家長參與和支援	青少年服務單位應透過各種正式和非正式的互動方法推動家長參與，讓他們獲取優質的多元出路資訊，並成為青少年在生涯發展中的正面支持者和合作夥伴，支援青少年的生涯發展。

共建生涯發展服務基準 掌握共同語言優化服務

「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)連繫社福界的策略夥伴機構，包括：香港小童群益會、香港明愛、香港基督教服務處、香港青少年服務處、香港善導會及香港基督教女青年會，透過共同協作，致力推動生涯發展主流化。六所策略夥伴機構與香港中文大學團隊緊密合作，在過去一年半中，共建「香港生涯發展自評基準(社區)」，並透過先導計劃，將基準引進至機構旗下的服務單位，為青少年服務注入生涯發展的元素，持續檢視及優化服務。

生涯發展在社會變化下的意義

體驗職場實況 拉闊未來想像

年青人離開校園，過渡至社區當中，以至進入工作世界，過程中面對不少挑戰，而生涯發展對於他們的意義，並非只限於「找一份工」，而是幫助他們對自己及世界有更深認識。香港基督教女青年會總幹事楊建霞談及生涯發展的重要性時指，世界大環境不斷轉變，科技日新月異，工作種類變化萬千。她認為，單純依賴書本上所傳授的知識，未必能讓年青人對工作世界有足夠認知。「曾跟一些中四、中五的年青人傾談，發現他們在準備大學選科時，對一些科目及其相關職業，並沒有太多認識。」生涯發展可幫助學生了解職場真實狀況，同時認識一些新興行業。

香港基督教女青年會總幹事楊建霞



香港小童群益會總幹事陳健雄亦認同，在急速轉變的世界中，幫助年青人對環境的認識及理解非常重要。「今時今日，對於某些大學學科，中學老師的認識亦有限。」生涯發展服務能讓年青人親身接觸職場世界，拉闊他們的體驗及眼界，讓他們對不同行業有更具體的認知。他舉例指，有些文憑試考生在聯招放榜時，得知不能入讀心儀的醫學院，只獲派往其他醫療相關科目，便感到晴天霹靂，這或者是基於他們缺乏對一些科目、行業的了解，也未曾認識自我價值。陳健雄認為，今日的生涯發展工作，並非「把劇本放在年青人身上」，而是要拉闊他們對職涯之想像，與及對自己的認識。

香港小童群益會總幹事陳健雄



由「問題為本」進化至 「青年為本」

提到生涯發展對社區青年的幫助，香港基督教服務處總幹事翟冬青則留意到，其機構外展隊接觸到不少年青人，都處於迷茫狀態。過往傳統生涯規劃的目標，就是訓練他們投入職場。但 CLAP@JC 的出現，是社會服務的「範式轉移」，主張為青年人提供更個人化的支援，特別針對非主流、較低動機的服務對象，應基於不同情景去協助他們，引導他們找到自己的方向。「未必是找一份工作，反而是發掘自己的能力、興趣。」從興趣出發，年青人可以由體驗無酬工作開始，慢慢找到出路。「這種生涯發展模式，或更適合基層、陷於迷茫期之青少年。」

香港基督教服務處總幹事翟冬青



香港善導會總幹事李淑慧指，其機構所接觸之年青人，以「院所青年」為主，他們一般已經離校或輟學，較少機會接觸到生涯發展服務。由於個人背景與社會環境帶來的限制，這些年青人或會覺得，自己「沒有選擇」，對這些年青人而言，「找到工作是對社會或身邊人一個『交代』。」而生涯發展亦不再跟自己有關。透過 CLAP@JC，機構推動生涯發展服務，不再單單聚焦於替年青人找工作，卻是在於讓年青人尋回「自己想要甚麼」，著重年青人的整體發展，而非僅以「問題為本」提供服務。「生涯發展讓他們實踐夢想，令青少年覺得，社會關心他們，願意投放資源在他們身上。」

香港善導會總幹事李淑慧



個人化服務承托青少年 主宰未來發展

至於香港青少年服務處的服務對象，則有多種不同青少年群體，而機構之駐校社工亦會經常接觸到對前途感迷茫的文憑試考生、輟學邊緣之學生，甚至是有精神健康問題的青少年。機構總幹事李婉心表示，若社工在學校這場景中，能及早意識到學生有規劃前程的需要，提供社區資源及生涯發展服務，便可幫助他們找到自己的目標、價值、方向，減少困惑，以至能預防危機出現。

香港青少年服務處總幹事李婉心



香港明愛青少年及社會服務部總主任陳偉良分享他對生涯發展的看法時指：「以往生涯規劃被視為是『職業訓練』，過程中年青人像是『被倒模出來』，他們『不被看見』，也難以認清自己的能力。」但CLAP@JC與夥伴機構推行的生涯發展，讓年青人可以主宰想法，將不同能力、價值發揮出來。「年青人感受到被尊重，繼而慢慢看見自己的能力。」他認為，個人化的生涯發展，讓年青人發展自己的夢想、才能，不必跟隨主流價值觀。「整件事是『範式轉移』，從『訓練工廠』變成個人發展的計劃。」

香港明愛青少年及社會服務部總主任陳偉良



引入「香港生涯發展 自評基準(社區)」優化服務

六所策略夥伴機構都看見生涯發展之重要性，並認同需要將其推展成為青少年服務主流，是以引入「香港生涯發展自評基準(社區)」，於2021年年底開始，在服務單位中實踐以基準進行自評。

為本地生涯發展服務 提供「共同語言」

香港基督教女青年會總幹事楊建霞認為，縱使坊間越來越常提及生涯發展，惟各單位「各自各做」的情況下，生涯發展服務參差不齊。而「香港生涯發展自評基準(社區)」整合了CLAP@JC首階段的成果。多年來，各機構累積許多實務經驗，CLAP@JC亦收集到各界的回饋，包括家長、年青人的親身體會，令服務日趨成熟，融合香港中文大學的研究，框架漸見清晰。「香港生涯發展自評基準(社區)」的出現，正正能成為行業中的標準，納入在機構中成為政策方向。「有了這套工具，我們可以把生涯發展主流化，在所有接觸青少年的服務中，都可以此來制定政策。」

香港基督教服務處總幹事翟冬青對制定基準的團隊表示感謝，認為能將國際觀點及視覺，配合香港本土需要，整合成系統化的框架，非常不簡單。她又覺得，基準能成為業界的「共同語言」，令不同單位的同工走在一起。就此，香港基督教服務處成立了一個內部工作小組，連繫所有接觸到青少年的服務單位，大家互相交流。

培訓同工認識基準理念

香港小童群益會總幹事陳健雄指出，要推行「香港生涯發展自評基準(社區)」，在機構或社福界中必須進行大規模培訓，讓同工熟習基準的框架與及CLAP@JC的工具，可幫助更多年青人掌握自我評估的方法。他們日後面對人生任何轉變，都清楚知道下一步要怎樣走，終身受用。「畢竟，生涯發展的主人翁是年青人本身。」

不過，香港青少年服務處總幹事李婉心坦言，當初機構實行「香港生涯發展自評基準(社區)」，不論是管理層或是中層同工，都曾感到迷茫，擔心工作量會大增。「但當我們細味基準中每個項目，亦認同這些都能為機構的青少年工作政策、同工培訓上給予方向。」她對基準7「青年服務計劃聯繫的生涯發展」之印象特別深刻，認為有助機構思考，如何將不同單位的服務互相結連，達至協同效應。

針對個別需要 強調青年共建

香港明愛青少年及社會服務部總主任陳偉良強調，即使「香港生涯發展自評基準(社區)」還未出現之前，同工一直都有進行生涯發展服務，而且都有不錯成效，只是未有機會將經驗及成效整理。而「香港生涯發展自評基準(社區)」出現之目的，並非如工廠制度般，要以一套評核機制把一切規範化。基準可因應地區或單位狀況，擬定個別單位的發展方案，同工可以按單位年青人需要，自行調節哪項基準優先，完善化青少年服務。「每個機構、單位都有不同的特質，而即使同一項基準，推展方法亦不同。」

而香港善導會總幹事李淑慧更覺得，「香港生涯發展自評基準(社區)」的影響力不只限於業界，對其他合作伙伴如何定義青年工作，都有「範式轉移」的果效。「不論對於機構內部、外部，它也是一個很好的串連。」例如香港善導會經常與懲教署合作，而

基準可作為兩者之間的「共同語言」，幫助機構傳遞生涯發展的理念及做法，從而為青少年帶來改變。「以前我們只聚焦於為年青人找工作，他們的聲音沒有被聽見。」而事實上，一般院所青年都認定，在體制之下，自己的前途充滿規限。「但推行生涯發展後，令他們『有Say』。」正如基準5「青年參與共同創建」，年青人是應該對自己的未來「有份」的。

就此，陳偉良亦補充指，有時候，同工亦會不自覺跟隨社會標準或外間要求，急於為年青人「隨便找一份工作」，而「香港生涯發展自評基準(社區)」強調青年人共建，便能發揮提醒作用，鼓勵不同持份者，與年青人一起多走一步，助他們尋找真正屬於自己的路向。

克服痛點落實推展基準

給予同工優次選擇空間

縱然「香港生涯發展自評基準(社區)」對青少年生涯發展有眾多益處，但一切卻得來不易。作為領導層，要在機構引入10項基準，讓同工對其理解及認識，並落實執行，必然會經歷到困難與阻力，到底如何一一跨過？香港小童群益會總幹事陳健雄認為，在有限的資源及時間內，要達至最佳果效，必須揀選與機構持份者，包括服務對象及同工們「最相關」的基準項目去發展。「同時可以參考大學研究，從以往的實驗計劃，了解哪些項目最關鍵，優先推展。」他又指出，未來要將「香港生涯發展自評基準(社區)」推廣至更多機構及服務單位，仍需要持續尋求簡易入門方案。

香港基督教服務處總幹事翟冬青亦認同，讓同工能基於服務單位之需要作選擇，決定哪些項目優先執行，是成功推動基準的關鍵。「溝通也十分重要，而不是機械式地執行！」機構管理層應帶動同工，細心理解基準的理念及內容，思考如何能更具創意地實踐。而在實際操作上，可透過中層同工，或在機構內設立「香港生涯發展自評基準(社區)」大使，與前線同工持續聯繫及溝通。她又指，透過自評中獲取的數據，經過分析之後，再向同工分享，令他們得悉推行果效，亦能產生鼓勵作用。

分享成果 勉勵持續學習

說到分享成果，香港基督教女青年會總幹事楊建霞提出，各所機構都有不同強項，也各自對不同青年群體有豐富的服務經驗，假如各機構都能將良好的模範跟業界分享，便可互相鼓勵，推動「香港生涯發展自評基準(社區)」的成效亦更見顯著。更進一步，各機構甚至可以共享資源、網絡，令服務達至最大效益。

而針對同工對基準的反應，香港青少年服務處總幹事李婉心強調同工培訓的重要性。「整個 CLAP@JC 的精神十分強調社福同工的觸覺，希望同工能內化生涯發展的概念，從而改變機構文化。」因此，專業培訓在推動過程中至關重要，同工能透過香港中文大學提供的培訓，裝備自己成為生涯發展的專家；而機構支持同工持續學習，也是推動基準的助力。李婉心亦同樣認為，同工能自己做選擇，是成功推動的關鍵。「他們可以在現在的服務中，深化生涯發展元素。」

由小做起 從內部擴展至外部

香港善導會總幹事李淑慧則分享，其機構推展「香港生涯發展自評基準(社區)」的歷程可分為兩大階段。首階段是內部的調整，機構選擇從已有的青年創業及就業服務做起，並在當中加入伙伴同工，與單位同工協作，及至收集成功案例後，再擴展至其他青年服務，如精神健康服務、少數族裔青年服務等。第二階則是與外部協調、溝通，例如與懲教署合作，推動生涯發展。「有時候，同工發現合作伙伴對於生涯發展服務亦有要求，便會醒覺到，機構的服務實在不得不向這方面發展。」

香港明愛青少年及社會服務部總主任陳偉良說，其機構在推行「香港生涯發展自評基準(社區)」時，不斷提醒同工，他們能把個人服務計劃，內嵌至基準之中。「另外，我們並不要求所有同工都要第一時間參與。」機構會揀選合適的同工成為先行者，並盡量簡化自評的功夫，由小規模開始做起。



■ 六所機構領袖與香港中文大學社會工作系倪錫欽教授(中)緊密合作，共同推展「香港生涯發展自評基準(社區)」，並互相分享各機構的成果。

展望未來 一石激起千重浪

僱主思維轉變 重新定義「人才」

經過艱難卻又鼓舞的推展歷程，展望未來，各機構領袖都認為，「香港生涯發展自評基準(社區)」將為整體社會帶來重大的影響。香港基督教服務處總幹事翟冬青舉例指，其機構內一些服務單位，曾試行以 CV360[®] 作為參考，聘用年青同工。「有些年青人學歷不高，但經過評估後，發現他們對老人家非常有耐性。」有大型連鎖快餐店，亦曾應用 CV360[®] 作為聘請員工的參考。她希望，透過 CLAP@JC 及基準的推展，整個社會對年青人的眼光會有所轉變。

「我們常常說要改變僱主，其實社福界亦是僱主。」香港善導會總幹事李淑慧指，其機構同樣曾在與 CLAP@JC 合作的計劃中，以 CV360[®] 及 VASK 為參考，聘請年青同工。除了定義人才的思維改變，李淑慧亦期望，「香港生涯發展自評基準(社區)」能令整個機構的服務目標及政策規劃轉移，從強調「更生康復」，轉而更進一步為協助服務對象的持續發展。

為年青人創造 「友善」社會環境

香港基督教女青年會總幹事楊建霞從宏觀的角度指出，今日香港社會各界都關心年青人的未來，而生涯發展正是最好的切入點，讓各界為年青人出一分力。她認為，「生涯發展」的概念可擴展至社福界以外的界別，假如整個社會都擁抱生涯發展所強調之多元出路、年青人共建、實踐夢想等理念，僱主或任何相關持份者，都能為年青人創造更「友善」的工作環境，並為年青人提供實現理想的網絡。

提及僱主對年青人的態度，香港明愛青少年及社會服務部總主任陳偉良觀察到，部份年青人經常「跳工」，他估計原因是年青人無法在工作世界中找到能令他們投入的價值。「以往一些企業的人力資源部，思維聚焦於僱員能為公司帶來多少利潤，卻沒想到，公司如何令年青員工感到自己的聲音被聆聽。」他期望，年青人被生涯發展推動，找到個人方向，從社區走進工作世界之後，能使更多僱主，與及社會各界，看見年青人的價值。

有利社福界經驗傳承

香港青少年服務處總幹事李婉心補充，機構不僅能應用 CV360[®] 及 VASK 於聘請人才，亦能透過這些工具去肯定年青義工在「無酬工作」中的專業發展，使青年人與機構義務工作發展達至雙贏。

而香港小童群益會總幹事陳健雄則從另一個視角，展望「香港生涯發展自評基準(社區)」對社福界的影響。近年業界面對人才流失問題，基準提供了一個清晰框架，有利於經驗承傳。「其實，任何人只要熟習了這一套框架，便可隨時應用在不同的社福崗位上，甚或是自己個人的人生規劃。」他認為，將框架的理念及內容建構得「易學、易懂」，令同工在短時間內掌握，是未來長遠發展所必須探究的方向。

備註：CV360[®] 為青少年提供不同角度展示自己的優點，除了學歷之外，更著重各種「有酬」及「無酬」的工作經驗，發掘個人獨特的 VASK (價值、態度、技能及知識)，特別適合探索階段的青少年，透過此工具認識及表達自己。

引用基準持續檢視服務 收集回饋緊貼業界發展

香港中文大學擔當「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)的聯合策動夥伴，聯同六所社福機構夥伴，整合前線社工的服務經驗為參考，建立生涯發展服務相關之專業培訓課程，設計並推展「香港生涯發展自評基準(社區)」，幫助機構持續檢視服務策略，為現有青少年服務注入生涯發展元素，藉此在社會福利及服務業界推動生涯發展主流化。

集結本地學校推行基準經驗 參考國際顧問意見

作為 CLAP@JC 的策略領袖，香港中文大學社會工作系倪錫欽教授亦是計劃的首席研究顧問，其帶領之團隊與六所策略夥伴機構緊密合作，將「香港生涯發展自評基準(社區)」引進至業界不同層面，並不斷收集前線社工及管理層之回饋，透過研究工作，進一步了解自評基準實踐進度及其帶來之果效，以期不斷優化與推展基準，藉此令社區青少年服務更完善。

倪錫欽教授指出，「香港生涯發展自評基準(社區)」之設計背景，乃建基於 CLAP@JC 在本地中學推行「香港生涯發展自評基準」的經驗，由香港中文大學及六所社福機構夥伴，總結一些實務智慧而來。「期間 CLAP@JC 國際顧問 Sir John Holman，他也是 Gatsby Benchmarks 原創者，為我們提供寶貴意見。」「香港生涯發展自評基準(社區)」的設計特別配合本地社區服務，其十項基準是服務自我完善的框架。「有了這個框架，本地的青少年服務單位，便可以推展達至合乎國際水準的優質生涯發展服務。」

「全世界只有香港，會透過非政府機構，推動生涯發展自評基準。」由於學校跟社區的運作性質不同，社區的持份者及青少年群組較為多樣，在社區推行生涯發展自評基準，比在學校推展，更具複雜性。倪錫欽教

授強調，CLAP@JC 在學校及社區所推動的「香港生涯發展自評基準」背後精神一致，只是就不同環境作出相應調節。「例如，在學校中，我們希望生涯發展與課程連繫；而在社區服務，則希望生涯發展融入青少年服務規劃之中。」



香港中文大學社會工作系倪錫欽教授指，在「香港生涯發展自評基準(社區)」推出之前，社區同工多於不同崗位各自努力，而基準卻可以整合標準，方便經驗分享及共享資源。

由草擬、培訓到執行先導計劃 分三階段推動基準

2020年12月，倪教授的團隊聯同六大機構，展開「香港生涯發展自評基準(社區)」草擬階段，並在其後八個月時間內，完成初步的草擬，諮詢不同持份者，包括各機構的同工，與及國際顧問，期間不斷修訂基準內容。「Sir John Holman 給我們很多寶貴意見，特別提醒我們，切勿讓基準過於複雜，應確保前線同工容易明白。」2021年8月，「香港生涯發展自評基準(社區)」正式出爐，完成推展工作第一階段，而生涯發展自評基準委員會亦同時成立，旨在制定推展策略及步驟，落實執行先導計劃。

委員會認為，推展「香港生涯發展自評基準(社區)」的關鍵在於為機構同工提供培訓。因此，在2021年8月至10月期間，委員會展開推動基準的第二階段，培訓出香港第一批「香港生涯發展自評基準(社區)」的協調專員(Facilitator)。「這些協調專員成為先導計劃的關鍵，他們在各自的機構中成立小組(BM小組)，當中有機構領袖及同工。」

先導計劃是基準推行的第三階段。2021年9月至2022年3月，在六間機構內的11個服務單位，均有小組根據委員會提供的清單(Check List)開始自評；同時間，委員會的核心成員亦會從旁指導，並回饋意見給各機構單位，共建行動方案，然後逐一執行。

向業界分享佳績範例 展望引入至更多機構

「在過程之中，我們發現，即使『香港生涯發展自評基準(社區)』只屬起步階段，但同工們本身都有不少寶貴的心得、良好範例可以分享，而不同機構亦有不同特色，這一切對於將來進一步全面推行基準，非常關鍵。」倪教授說。「不同單位面對不同服務對象，做法各有不同，比如說，在社區青年之中，有年青媽媽、院所青年等，接觸方式各異。因此，CLAP@JC 的工具、資源，需要不斷創新及變化。」為此，委員會將整合在先導計劃中收集到的經驗及範例，未來繼續向業界分享。

倪教授認為，培育同工認識「香港生涯發展自評基準(社區)」的理念，是持續推行的最重要一步，故委員會計劃在2022年底，在業界展開更大型培訓。展望2023年，他期望基準能引進至業界更多不同機構，讓本地青少年服務，進一步實現生涯發展主流化。



■ 倪錫欽教授(左四)與六所機構的領袖，就「香港生涯發展自評基準(社區)」進行研討會。

良好氛圍改變同工觀感 基準具自由度 鼓勵自發性

回顧過去兩年香港生涯發展自評基準(社區)在本地社會福利及服務業界的發展，倪教授不諱言，起初確實有同工對推行基準表示焦慮及擔憂。「以往本地社福界，經常要面對『外評』，同工往往覺得工作量加重，對此感到壓力。」然而，經過培訓協調專員，透過他們在機構內分享基準的理念以及相關實踐智慧，後期同工對基準亦有所改觀。「我與團隊到機構探望同工，他們都欣然溝通，表示感到彼此是平等夥伴關係，一起去共建『自評』這件事，不是接受『高高在上』的專家評審。」

事實上，「香港生涯發展自評基準(社區)」並沒有硬性規定服務單位同時執行十項基準，而是可按個別情況，由同工自行定出執行的優先次序。「當他們知道有很高的自主性，反應便更加正面。」倪教授強調，在推行自評過程中，會盡量減少同工的負擔，比如讓他們以本身既有的服務計劃書、活動照片等作為自評根據。「我們也給予同工鼓勵、肯定，例如邀請同工向其他單位分享良好範例。」倪教授說：「良好氛圍的建立，對推動基準十分關鍵。」

同工對「自評」接受程度增加，另一個原因是看見「香港生涯發展自評基準(社區)」的好處。「曾有同工直接向我表示，他起初對自評基準十分抗拒，後來卻看見它跟自己的工作有關，以及帶來的果效。他舉例說：『基準提醒了我，跟企業伙伴協作，可做一些事前準備，幫助僱主更認識年青人，例如價值、態度、技能、知識(VASK)測試，也令僱主聘請人才時，更多角度思考，不只考慮學歷。』」倪教授補充，有些僱主起初熱心幫助青少年，後來卻可能對其工作表現失望，但若社工可運用更多 CLAP@JC 的工具，便可幫助僱主更了解青少年的特質，同時更有效地為兩者協調及配對。

研究助了解基準實行成果及進展 結果令業界和相關持份者鼓舞

為了解「香港生涯發展自評基準(社區)」的推行果效，倪教授的團隊在先導計劃推行期間，進行量化研究(Quantitative Research)，以機構同工自評中的數據，對比 CLAP@JC 所收集的年青人狀況數據，當中有不同指標，例如社會融合(Social Integration)及生涯發展指標等。研究結果令人相當鼓舞，其中一項發現顯示，在先導計劃下接受生涯發展服務之年青人，比起未曾接觸生涯發展服務之年青人，社會融合度有所提升，而且升幅非常顯著。「相反，未有接受生涯發展服務之年青人，在疫情之下，社會融合度則有下降趨勢。」

此外，倪教授的團隊亦在先導計劃期間，進行質性研究(Qualitative Research)，分別透過五個不同界別的聚焦小組(Focus Group)的分享，包括機構主管、同工、青少年、僱主、家長，了解「香港生涯發展自評基準(社區)」的推行情況及成效。「機構主管覺得，自評基準是個很好的框架，讓他們知道哪些服務做得好、哪些需要加強。」

「同工則認為，基準能提醒自己，評估年青人是否『成功』，並非僅在於他們有否工作，而能用『延展工作』的概念，不論年青人從事『有酬』或『無酬』工作，最重要是他們能了解自己的 VASK，走向多元出路。」倪教授指，以往社工傾向以「問題為本」去服務社區青年，將工作重點放在危機介入。「同工接觸基準之後表示，覺得自己可以再『行前一步』，以整體環境、生態的觀點及視覺去理解自己的工作，更樂於與不同持份者聯繫，包括商界人士、家長等，做更多『預防性』，甚至是『發展性』工作。」

業界同工開拓視野及重新定位 期望業界協力支援青年發展

「香港生涯發展自評基準(社區)」拓闊了社福同工的視野，助他們重新定義自己的角色，不再覺得自己在「單打獨鬥」，而是可以成為不同伙伴的橋樑，幫助這些持份者發揮作用，同時獲取價值，例如對公司發展有利的人才。「在這年代，要做好年青人工作，必須有這樣的洞見。」倪教授說，連結不同的持份者，才能真正改變生態，助年青人有更佳的生涯發展。「我們的目標是與政策制定者連結，而現時亦有與政府部門協作。」他期望，基準的影響力如「一塊石投進水中」，能產生許多「漣漪」。

倪教授總結道，「香港生涯發展自評基準(社區)」不僅可以為本地青少年服務樹立行業標準，有助社福機構檢視自己的服務發展進度，甚至未來規劃發展。基準有清晰指引，幫助同工定立目標及追求進步的方向，更能幫助業界把經驗傳承，連結持份者，帶來社會生態轉變；在瞬息萬變的世界中，可持續地協助年青人成長，充分發揮他們的才能，活出各種不同的可能性。



■ 倪錫欽教授特別鳴謝香港賽馬會慈善信託基金，策劃「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)，並連繫國際顧問，在香港研究及推行「香港生涯發展自評基準(社區)」。

香港基督教女青年會 同心合一啟動生涯發展 培養實踐社群促進交流

「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC) 致力推動生涯發展服務主流化，並透過「香港生涯發展自評基準(社區)」鼓勵青少年服務單位在生涯發展建立穩定和清晰的政策，為有關行動計劃及項目拓展提供指引。同時，計劃期望參與機構的領導團隊具備帶領、管理、人脈網絡與協調等核心能力，能夠引領已接受培訓的同工推展與生涯發展相關的活動。就此，作為計劃策略夥伴機構的香港基督教女青年會成立跨單位「生涯發展服務協調會議」，為機構訂定全面且具持續性的生涯發展政策，以及策劃社工培訓項目，促進機構提供整體青少年服務，強化不同單位之間的交流與合作。

成立跨單位溝通平台 推動生涯發展服務主流化

香港基督教女青年會「生涯發展服務協調會議」召集人兼「生涯發展服務隊」隊長高保麟說：「機構核心方向是把生涯發展服務主流化。我們希望推動機構整體服務，以生涯發展幫助特別需要青少年組群。不論在整體服務設計、同工裝備、服務發展，以至如何看待正在支援的個案，甚至連繫社區持分者，在各個層面上都參考『香港生涯發展自評基準(社區)』並持續進步。」



基準 1 穩定和清晰的生涯發展政策

「生涯發展服務協調會議」背後的理念是建立跨單位的恆常溝通平台，推動生涯發展服務主流化。同時，會議具有向同工展示機構重視生涯發展框架應用在青少年服務上的標誌性作用。高保麟指，機構早已就生涯發展服務定下策略，並分成兩個階段，首階段主要發揮與 CLAP@JC 協同合作，建立機構的青年生涯發展服務模式及基礎建設，而第二階段，繼續應用生涯發展的概念持續發展服務。

就此，CLAP@JC 同工為各單位提供培訓，支援其服務發展。「生涯發展服務協調會議」是跨單位平台，透過協調、交流等工作，助服務單位建立共識及訂立推展生涯發展服務目標。例如機構計劃在未來一年，學校社工加強生涯發展服務，協調會議發揮的功效，不僅是動員機構的駐校同事，藉以在三十多間學校內應用生涯發展框架及概念介入個案，更會協助推動聯校層面的生涯發展活動。

交流生涯發展工作成效 整合鞏固良好範例

在進行每季一次的會議中，機構會在業界分享 CLAP@JC 推展生涯發展服務的進度，讓同工擁抱生涯發展主流化這共同方向。

另一方面，與會者亦有交流的機會，不同部門、服務單位包括：外展、學校社工、青少年綜合服務、職業發展及持續教育、年青媽媽服務，分享工作進度、情況，互相觀摩，從而彼此學習，推動討論跨單位連繫的可能性。例如駐校社工的代表，可以透過此平台聯繫更多青少年綜合服務單位，強化學校與社區服務之間的連結，促進從學校到社區或職場過渡機制。在疫情期間，DSE 學生缺少不同體驗活動；就此，青少年綜合服務的層面上承接需要，設計職業試驗計劃，幫助畢業生增加實習機會。「整個機構不同服務單位，在會議上聽到不同的服務成效分享，亦可各自應用在其服務中。」

管理層參與彰顯重要性 鼓勵個別單位互相交流

「協調會議並不是工作小組，向同事指派工作，而是為大家給予方向、協調，讓個別單位聽見分享後，嘗試自行實踐。」高保麟強調，機構希望在 CLAP@JC 的推行下，將生涯發展服務主流化，推動青年服務強調年青人的長處及 VASK（價值、態度、技能及知識），以「強項為本」的角度引導青少年逐步建立生涯發展核心能力，有助他們應對生涯歷程上的不同挑戰。會議涉及不同層面的同工，包括管理層，希望向同工釋出一個信息：生涯發展主流化是機構所重視的。

他明白，同工平日有不同類型的服務要兼顧，獲得上層支持，有助將生涯發展服務放於首要位置。「在這情況下，要推動同工重視及落實生涯發展服務，必須有不同層面的同工參與，在機構中樹立標誌 (icon)。」高保麟獲委為「生涯發展服務協調議會」召集人，帶著這身份邀請同工參與相關工作，得到同工支持。「所有部門、服務單位的同工，若想做生涯發展相關工作，都可以聯絡我或是我的團隊、上司，討論如何實踐。我們會透過生涯發展隊層面、部門層面或機構層面去協調，幫助同工解決疑問及需要。」高保麟說。

會議亦會整合及鞏固良好範例 (Practice consolidation)。CLAP@JC 同事曾在不同單位設計的服務模式，不論是在活動、個案層面上，在其他單位亦有可能適用。例如中西區及離島區外展隊曾經在 CLAP@JC 的支援下，建構一套共六節的「生涯建構訪談」(Career Construction Interview, CCI) 作為個案介入框架。「外展同事已試用中，而其實這套框架亦適合放在其他輔導服務中。」協調會議會持續分享經整合的良好範例、資訊，將它們延伸至機構不同服務單位。

除了不同服務單位之間，部門與部門間亦可藉協調會議連繫起來，進行跨部門協作。在機構中，「青年就業」及「職業培訓」本是兩個不同部門，卻藉協調會議識別和發展共通地方。「若大家能用共同的語言、基建、模型去處理年青人生涯發展，便可以達到最大果效。」



基準 2 專業能力和領導



咖啡師體驗活動

談及會議在促進同工交流方面的成效，高保麟不諱言，會議內容除報告服務推展，更引發會議後的持續交流。以外展隊所應用的 CCI 輔導框架為例，在協調會議上介紹後，若其他單位同工有興趣深入了解，可在個別的服務單位規劃會議中再作經驗交流。「我們會不斷提醒同工，機構正在推展生涯發展主流化，大家在不同層面的會議中，也可以分享 CLAP@JC 的進度；又鼓勵各單位就相關服務彼此連繫，促成跨單位合作。」同時，透過不同的交流亦可進一步鞏固同工的工作信念及提升介入工作的質素。

建立生涯發展服務品牌 回應年青人成長需要

高保麟同時負責分配 CLAP@JC 提供的資源，並以基金的形式，開放讓有興趣推動生涯發展相關工作的單位申請。「我們不是純粹給予資源，而是邀請同工主動申請，並在過程中了解他們想介入的事情，再提供支援。透過資源提供，建立同工推行生涯發展服務的誘因。」除了 CLAP@JC 的資源，同工更可用機構的名義，撰寫計劃書，申請業界其他生涯發展相關服務或資源。

高保麟認為，香港生涯發展自評基準(社區)有助機構建立服務品牌，對機構整體持續發展相當重要。建立共同的語言、服務模式，有助於同工之間溝通，交流年青人的需要，用有效的共同框架去作評估及提供服務。「為什麼要推動大家去做生涯發展服務？背後目的是希望將機構想法、服務對象需要、資源等幾方面連結起來，在服務層面上更有效回應年青人成長中的真正需要。」

■ 同工參加與生涯發展服務相關的培訓。



香港生涯發展自評基準(社區) 1 和 2 推動跨單位協作達到效益

業界層面

為業界/單位設計及優化青少年介入框架及工具

為不同青少年服務單位注入生涯發展視野

啟發業界/單位參考良好範例，推動更多創新的生涯發展項目

為生涯發展介入框架、手法及工具提供實證基礎

建立由學校過渡至社區服務的承接系統，讓青少年得到更整全的生涯發展支援

資源共享

培訓安排

整合良好範例

參與研究項目

促進單位合作

機構層面

社工善用實證有效的框架及工具以確保服務成效

有助機構持續發展人才，並建構專業社工團隊

有助機構建立服務品牌，提升服務成效

透過專業研究引證社工介入有效，肯定團隊服務質素

不同單位掌握共同語言作交流，並透過協作平台掌握更多資訊及資源

中西區及離島區外展隊 建構生涯發展輔導框架 單位互相交流分享經驗

香港基督教女青年會選定中西區及離島區外展服務隊為「香港生涯發展自評基準」首階段試行單位。單位主任(服務)李婉明指，在 CLAP@JC 同工的培訓及支援下，單位同工掌握 CCI 的應用，以 5 條問題作為輔導青少年的切入點，助他們以新角度認識自己，從而對發展多元出路有更多想像。「利用這框架，同工可以更有系統地與青少年對談，幫助他們重新了解自己的性格及過往故事。」



基準 6

制訂生涯發展路線圖的個人輔導

她舉例，曾有一名年青人熱愛跳舞，為此輟學，與家人關係疏離；透過社工提出的 CCI 問題，她發現自己喜愛跳舞的真正原因，是享受團隊合作；從而啟發她嘗試探索其他生涯發展可能性，願意回到校園繼續學業，跟家人改善關係。

李婉明又表示，中西區及離島區幅員廣大，一直重視內部各單位之間的連繫及交流，不時在會議上討論各個案進程，尋求對服務對象最適切的介入方法。有了生涯發展的概念及框架，有助同工評

生涯建構訪談 Career Construction Interview, CCI

引入問題 我可以在你生涯發展方面有甚麼幫助呢？

- Q1 你喜歡的雜誌電視節目網站 / YouTube 頻道是甚麼呢？
- Q2 可否分享三個你兒時欣賞的人物嗎？
- Q3 你目前最喜歡的書籍電影故事是甚麼呢？
- Q4 你喜歡的一句金句座右銘格言是甚麼呢？
- Q5 可否分享三個你六歲或以前印象最深刻的片段回憶嗎？

估年青人所處發展階段，同時更清晰知道要引領年青人往哪個方向走。「舉例說，過往我們都會鼓勵年青人參與義工服務，目的是建立人際關係及發揮所長，現時我們更希望幫助年青人建立『無酬工作』的經驗。」同工以相同語言、概念去設計、進行服務，並評估、討論個案，方便之餘，更容易建立默契。經驗交流更有助同工應用從 CLAP@JC 培訓中學到的工具，如 VASK 卡、CV360® 等，以達到更佳果效。

「無酬工作」包括職業教育及訓練或工作探索活動、義務工作、家居或鄰舍照顧、專注興趣或「堅趣」等。



香港基督教服務處

採用實證有效理論配套 深化輔導啟發多元出路

香港基督教服務處是「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)的策略夥伴機構，致力將生涯發展的元素注入不同青少年服務單位，深化社工團隊的培訓內容。機構參照「青少年發展與介入框架」制定輔導及服務重點和內容，並運用「延展工作」(ENOW)理念，拉闊青少年生涯發展視野。同時，機構內不同的青年服務單位社工，透過靈活應用各種從培訓中認識的介入工具，使個人輔導服務更深入、到位，成功協助青少年制定生涯發展目標。

「延展工作」旨在拉闊現時社會對「工作」的定義，讓青少年按個人成長步伐自主地選擇參與「有酬」及「無酬」工作，當中「有酬」工作包括就業、創業或試工計劃，「無酬」工作包括職業訓練、義務工作、鄰舍照顧或興趣，其中反映個人志向，啟發生涯探索。

掌握青少年個別發展階段 助個案持續豐富生涯歷程

前線外展社工林嘉琪、黃錦威及蔡恆壹在街頭接觸不同背景的青少年，對象包括輟學青年、少數族裔青年及年青媽媽。三位社工分別從 CLAP@JC 提供的培訓及不同單位的經驗分享會中，認識到「青少年發展與介入框架」以及 VASK、CV360[®] 等介入理念及工具，並應用於籌劃及進行活動與輔導中。

CV360[®] 為青少年提供不同角度展示自己的優點，除了學歷之外，更著重各種「有酬」及「無酬」的工作經驗，發掘個人獨特的 VASK (價值、態度、技能及知識)，特別適合探索階段的青少年，透過此工具認識及表達自己。

林嘉琪指，機構加入 CLAP@JC 後，生涯發展相關的介入框架及工具，成為同工之間的「共同語言」。同時，因為同工間清晰明白計劃的理念，促使合作及溝通更為順暢，亦有利共享資源，藉以為青少年提供更多元化服務，如各種職業體驗。當中計劃所提倡的「青少年發展與介入框架」又稱「四柱」，將青少年生涯發展分成「啟發參與」、「自我認識」、「探索多元出路」、「計劃及生涯管理」四個階段，社工可以藉此分析服務對象正處於哪個階段，從而按其所需提供相應服務，並設計適切活動。

林嘉琪說，「四柱」提供方向性介入，有助社工於構思活動時考慮其延續性，例如鼓勵青少年參與體驗，藉以提升他們的自我認識，然後，透過安排他們參與試工，促進他們探索對未來的期望及計劃職業出路。即使在進行同一活動中，如「沖咖啡體驗」，個別青少年都可以有不同的參與目標，而社工的角色是需要協助他們認清自己的期望與方向。「到底想他們藉體驗多認識自己，還是希望他們認識外界資源？」有時候，青少年未必會按照「四柱」單向地「循序漸進」，或會受個人或環境因素影響生涯發展，社工必須適時調整評估。

黃錦威則表示，「四柱」有助評估個案成長階段，以協助計劃個別參加者的生涯規劃輔導進程。由於他接觸的個案大多數處於「啟發參與」或「自我認識」階段，因此他會主力投放時間及資源於舉辦有趣活動體驗，提升個案參與度。蔡恆壹則認為，「四柱」更可以幫助社

工理解青少年行為背後的動機，從而更有系統去規劃服務的優次，並整合青少年各方面的資源及長處，從而深化輔導的進程。

有效工具成對話切入點 個人化輔導助青少年思考出路

當青少年開始參與體驗活動，發掘自我及興趣時，社工可應用一些介入工具，如 CV360[®] 及 ENOW Mapping 等，並在輔導諮詢中滲入「延展工作」(ENOW) 的概念，以擴闊青少年對生涯發展的視野與想像。介入工具的應用均可以協助青少年更有效表達及認識自己的價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge)；同時亦讓社工更

ENOW Mapping
詳情請掃描 QR code
了解更多



VASK
詳情請掃描 QR code
了解更多



深入了解他們，作出適切跟進及輔導。例如青少年有時未必懂得運用合適的辭彙去形容自己的感受、經歷及性格，而 VASK 卡等工具便可成為雙方對話的切入點。

黃錦威解釋：「他們（青少年）大多數對自己的了解比較片面，例如『我有很多朋友、生活也不錯』，但卻甚少反思到較深層次的自我認識，如人生價值觀。」他認為，青少年愈是能夠形容自己「是個怎樣的人」，對其生涯發展愈有利。「例如他起初純粹覺得『對家人好是應該的』，但原來這是源自其強烈的家庭觀念，藉著認識自己，青少年會更加欣賞自己的想法及能力，慢慢能組成一幅藍圖，整合自己的能力、興趣，再向某方面發展。」

社工運用 VASK 及 ENOW Mapping 等工具作個別輔導諮詢，亦有助深化青少年追求興趣，再將其發展成相關技能或經歷，放進屬於自己的生涯發展藍圖中。黃錦威舉例，曾有一名青少年本身懷疑自己有社交恐懼，加入中心的籃球組後，竟發現自己與不同種族背景的隊友都妥善溝通。他本以為籃球只可視為興趣、課後活動，無法成為籃球員便等於沒可能將興趣發展成職業，但透過 ENOW mapping，與籃球相關的技能及經驗被肯定，他便開始思考成為助教、教練，甚至經營球會等出路，於是跟其他小組成員合作寫計劃書，申請基金組織球會。「『延展工作』的概念豐富他的視野，使他的思維發生轉變。」



機構同工正在進行培訓。



青少年透過籃球活動，發展相關技能或經歷，從而擴闊生涯發展的想像。

量身定做的體驗活動 尋索多元發展可能性

藉著不同的體驗活動，社工可以啟發青少年思考多元出路，並從中鼓勵他們訂立短期或長遠目標、嘗試計劃及實踐個人生涯歷程。

服務單位曾在年宵及市集擺攤位，林嘉琪曾邀請一些年青媽媽成為義工，當中曾有參加者因此受啟發而產生創業念頭，後來更成立了網上商店。每當中心擺市集之前，同工都會「有目的」地邀請一些合適的青媽媽幫忙籌備。這些年青媽媽多數有心創業或擅長手作：「她們或許未能分身『打工』，但其實『工作』方式可以有很多種，當媽媽亦不一定只能有『照顧孩子』一個崗位。」



協助機構在市集擺攤位，對年青媽媽來說，亦是一種「無酬」工作經驗。部份照片於疫情前拍攝。

年青媽媽親身體驗「工作」，得到滿足感之餘，更可透過社工的輔導，整合自身的經歷、思考後續發展的可能性及訂定目標，例如繼續進修等。工作為人帶來自我價值感。對年青媽媽來說，發掘全職工作以外的可能性，無論是義務工作或是嘗試創業，甚或其他的發展機會，都可幫助她們探索自我，可見多元出路對她們的重要性。林嘉琪坦言，「多元出路」的概念，對她如何輔導青少年探索生涯發展亦是個很好的提醒。「年青人不一定返一份工，可以多元發展，甚至成為 slasher (斜槓族)。」



基準 3

從多元出路資訊中學習

黃錦威亦覺得，啟發青少年發展「多元出路」，與增加生活體驗有關聯。他指出外展服務所接觸到的青少年往往較早輟學，欠缺機會思考生涯發展，面對前途問題只會「見步行步」。機構提供多元化的職業體驗活動，如咖啡師、髮型師等，讓青少年得以接觸多種不同行業，從而尋找自己的興趣所在及反思職業路向。「許多學員讀書只為中學畢業，拿到學歷後隨便找份工作，但有些學員卻想創業、做餐飲，皆因『玩』過一些體驗活動，接觸過日常生活難以觸及的行業，如調酒師，而對生涯發展有多一些想像。」

經驗革新打破固有想法 引導青少年重新認識自我

事實上，部份青少年有明確夢想，但透過自我了解的歷程明白到本身能力、性格未必完全配合相關職業要求；亦有部份年青人在真實體驗或發掘個人 VASK 的過程中或會發現，當自己擔當其他角色，更能發揮個人特質。蔡恆壹稱這情況為「經驗的革新」，青少年對某些職業有既定印象，但真正「落手試」卻有不同體會。他所屬的中心去年曾租置電競賽車儀器，讓青少年有不同的體驗。結果，參加者在過程中發現職業電競選手需要投放的時間、金錢和毅力都有所要求，有部份參加者則考慮接觸其他汽車業的工作。中心亦有聯繫本港電競或小型賽車場提供一些工作機會，青少年可藉此建立與賽車行業相關的人脈與經驗。「有時候，理想跟現實之間有夾縫，我們要怎樣連接？要讓他們有『希望感』的同時，每次體驗活動都有助『打鬆』他們的接受程度。」



基準 4

重視每位青年的需要

關於「多元出路」，蔡恆壹認為，以往大家的理解，尋求生涯出路的目標必須是一份全職工作，而「好職業」則視乎晉升階梯，但近年同工的眼界拉闊了，認同「出路」可以多線並行。在外展工作中所接觸到的青少年，他們或許轉變的動機較低，甚至面對社團拉力的情況，一下子難以令他們全職投入工作；但發展興趣及體驗斜槓工作狀態也是可行的介入方向，從中協助他們重拾自我肯定。

從另一角度而言，每個輔導個案進入「結案」階段時，生涯發展的狀況都有所不同。蔡恆壹指出，華人男孩子一般在與家人關係改善，或有穩定伴侶後，很大可能開始對生活有願景，並且期望藉工作去追求目標。他們隨著工作能力的提升，自信心亦會同時間增強，終能踏上屬於自己的職業路途。同時，他亦觀察到社會上另一種生活選擇：少數族裔青少年的生活較簡樸，傾向追求輕鬆、享受當下的生活，未必如本地主流社會般對物質與成就有太多期望，這亦屬於另一種「出路」。讓青少年發展「多元出路」的意義，在於幫助他們透過經歷及體驗肯定自己，並重新確認社會系統對他們是「開放」的，能容讓他們成為個人生涯發展的主人翁。

有關社工如何活用工具成就青年
生涯發展歷程，請掃描 QR code
了解更多



青少年體驗電競賽車後，發現成為職業選手並不容易，轉而考慮其他相關行業。

香港小童群益會

關注不同群體青年需要 青年為本提升服務理念

香港小童群益會是「賽馬會鼓掌・創你程計劃」(CLAP@JC)的策略夥伴機構，同工善用計劃提供的資源，設計青年為本的活動，以服務有不同需要的服務對象。在推動青年生涯發展的過程中，同工特別針對服務對象本身的狀態、背景、個人成長階段，按部就班地協助他們建立與生涯發展有關的價值、態度、技能、知識；同時鼓勵青年共同參與活動創建，成為自己生涯職涯發展的主人翁。

跨越成長障礙 助青年從「不願嘗試」走出來

「香港生涯發展自評基準(社區)」強調青年個人的成長經歷和發展對於未來各種就業和生活追求的關聯性；而香港小童群益會外展社工方家朗運用CLAP@JC資源推動的健身計劃，名為「俾啲掙扎啦」。同工透過健身為介入手法以協助服務對象處理個人成長障礙，並為日後陪伴他們進一步探索生涯發展作準備。參與計劃的青年背景各有不同，包括輟學隱蔽青年、邊緣高危青年、中六畢業的雙失青年等。

三名青年因著過往缺乏成功經驗，對於為前路作選擇感到壓力，甚至認定自己「沒有選擇」，因此寧願隱蔽家中，或從事不被認同的工作，過著「得過且過」的生活。三人甚至不願意接受邀請參與任何活動，而其實這情況在外展社工的經驗中十分常見。方家朗觀察到，對外展青年來說，「生涯規劃」普遍是個「包袱」。「不同群體青年的起步點各有不同，其中有些學歷、成長背景都較為『蝕底』，缺乏資源及網絡去面對學校系統的挑戰，在當中得不到成就，或未能建立足夠能力，支持他們選擇未來或進行生涯發展。」

方家朗認為，三人必須先嘗試從新成長經驗中更

新體會，完成一些「不容易卻能做得到」的任務，明白做任何事都要下苦功，建立克服困難的態度，才能進一步探索生涯發展。事實上，這與計劃中所提倡及希望年青人能培育的價值觀相關。「過往的生涯規劃活動，大部分是幫助青年尋找發展方向，但今次健身計劃是要處理他們『如何面對挑戰』的問題。」他解釋，即使為他們提供許多體驗活動去選擇，讓其嘗試不同職業、興趣，但若他們不懂如何克服挑戰，沒有認真踏入去嘗試，也難以確定自己是否真正喜歡去做。

回應青年健康、成長需要 鍛鍊體格同時培養態度

計劃不僅回應三位青年的成長需要，同時處理其健康需要。「其中一名輟學青年因為少喝水，以及長期留在家中沒有曬太陽、做運動，導致嚴重皮膚問題，影響外表。」方家朗笑言，自己以「最膚淺」的理由，邀請他們參與為期三個月的健身訓練計劃。「我問他們，想不想外貌有改變？想不想識到女朋友？」結果，三人終於答應加入健身計劃，展開為期三個月的嚴格操練，包括每星期兩至三節健身鍛鍊，以及日常的飲食、作息管制。

「與一般興趣班不同，這次訓練十分嚴格，經常要逼使他們到一個『不舒服』的狀態。」方家朗強調，健身訓練目的並非改變三人的身型，而是要改變其心態，以致他們勇於迎接人生的挑戰，因此訓練必須有一定程度的艱苦，令他們體驗「再付出多一點」去跨越挑戰的過程。「一開始，他們稍為流汗就不願再訓練下去，後來卻會問我，如何在家中進行訓練。」經歷計劃令他們開始變得「對自己有要求」，明白到要達成任何目標，必須面對自己不陌生、不熟悉、感到困難的地方。透過陪伴年青人跳出自己的安舒區，嘗試不同的挑戰，當中每一小步的成功經驗都為他們將來面對自己生涯發展而注入信心、技巧及自我掌控感。



透過健身訓練，助青少年建立認真處事的態度。部份照片於疫情前拍攝。

青年初嚙做導師 獲取經驗 建立個人履歷

另一方面，健身計劃導師同樣是一名青年，年紀只比三位「學員」大一、兩歲，透過今次計劃，亦踏出生涯發展新一步。他過去曾流連街頭，後來接觸到機構社工，大學畢業後，有意成為健身教練，卻未有機會獲取工作經驗，不知從何入手，於是接受社工的邀請，為三位年青設計健身計劃，指導三人進行訓練，藉此建立個人經驗及履歷，並考取健身教練牌照。「過程中，他要不斷參考書本及進修，就每學員的情況調整計劃，同時又學到與學員相處、如何指導學員。」



基準 5 青年參與及共同創建

「三位學員正處於準備狀態，日後進入生涯發展；而年青導師則已經『有狀態』，只欠機會去嘗試實踐。」方家朗稱，他在評估年青導師狀態時，主要是借助「CLAP@JC 青年生涯發展狀態指數」評估工具。同一計劃，滿足學員與導師兩方面的需要，分別幫助四位處於生涯發展不同階段的青年，不僅能兼顧到每位學員的個別需要，將個人成長連繫到未來生活追求，更能讓青年參與共同創建活動，獲取工作經驗，規劃及發展職業生涯。這一種「傳承」亦為參與計劃的青年人展示了如何規劃未來人生，讓他們感受到實踐夢想的可能性。



「賽馬會鼓掌・創你程計劃」青年生涯發展狀態指數

肯定少女夢想 由繪畫興趣發展成紋身事業

曾在輟學邊緣的少女阿柔的個案，亦證明運用資源回應青年的個別特性、興趣及需要，配對合適活動、培訓及實習計劃，能大大幫助青年個人成長，甚至推進生涯發展。阿柔曾經常常缺課、夜歸，在媽媽的轉介下認識社工 Jade，傾談之下，社工發現她喜愛繪畫，並夢想成為紋身師，卻一直未有接觸機會。「剛巧有同事認識一位紋身師，辦了紋身體驗班，我便邀請阿柔參加，她也一口答應！」社工 Jade 說。

當初開辦紋身體驗班時，參加者非常多，但當兩節體驗完結後，卻只有阿柔及另一名學員繼續參與進階班。阿柔親述當時想法指：「認識老師之後，發現紋身師跟想像的不同。」除了認識紋身技術及方法種類，阿柔從老師身上觀察到一位「好」的紋身師應有特質：「要有耐心跟客人傾談，詢問對方背景，了解他的故事，希望透過紋身表達甚麼感受。」阿柔說：「開心、傷心等詞語，都可以用圖畫表達出來。」

從「堅趣」發掘潛能 重新連繫家庭關係

當進階班完成之後，阿柔更在社工協助下，申請基金繼續學習紋身，同時積極自發與老師聯絡，相約上課時間。她不僅每次上課都準時出席，變得有責任感，更透過學習紋身，得到一個「意外收獲」，就是與媽媽的關係改善。原來媽媽不但十分支持她學習紋身，更成為她的第一個真人紋身對象，過程中母女不僅感受到親密感，亦有深入溝通的機會。

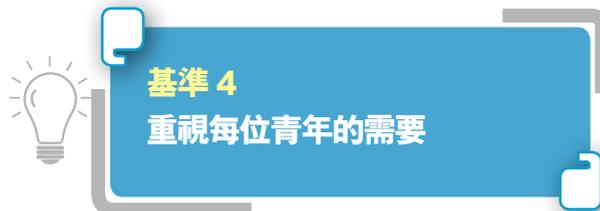


基準 10 家長參與和支援

從學習紋身之中，阿柔亦認識到自己的性格特質。「我本身是個敏感的人，容易明白別人的感受，也喜歡創作。」紋身練習亦鍛鍊了她的耐性，「紋直線需要練習很多次，十分需要耐性。」她也發現，自己十分看重事情的意義及價值，也珍惜藉圖畫幫助別人表達感受的機會。「我不介意多花時間跟客人溝通，傾到彼此滿意設計圖為止。」找到自己的「堅趣」，阿柔正準備運用基金資助，跟老師在對方的工作坊實習一年，踏上成為紋身師的路途。

推動文化融合 拓展少數族裔青年社區連繫

香港小童群益會「賽馬會油塘青少年綜合服務中心」推動的另一個生涯發展計劃，名為「Project CQ」(CQ, 即 Cultural Intelligence, 文化智商)。此計劃主要服務中六、大專及剛畢業的青少年，當中包括華裔及少數族裔青年。負責社工 Vincent Chan 指出，少數族裔青年與一般青年不同，他們較傾向從非正式途徑獲取職業資訊，例如親友的介紹，故在生涯發展方面有其獨特需要。「我們與 CLAP@JC 合作，為少數族裔青年提供資源、機會及網絡，讓他們多接觸不同的資訊、人脈，從而突破原有的生涯發展模式。」



去年暑假，Project CQ 為青年安排職場實習機會，並進行了一系列事前培訓，包括實習崗位介紹，與及運用 CLAP@JC 工具如 CV360® 等，作個人履歷整理。計劃共有 15 位分別來自不同族裔的青年參與，分成三至四人一組，每組都有不同族裔成員組合，透過遊戲、活動互相認識。「目的是讓他們將來再接觸不同文化的人，也有信心可以跟對方溝通。」Vincent 解釋，「文化智商」是指在不同文化背景下都可以適應，並跟別人溝通的能力。



主流實習經驗 助建生涯發展信心

社工曾於學校推動生涯發展工作坊，接觸到這群不同種族的青少年，早已從中收集他們的個人目標及興趣，盡量為他們安排相關的實習機會。「我們希望每個實習場所都能容納兩至三個不同種族的青少年，讓他們體會如何與跨文化的人相處；同時給行業持份者一個機會，從多角度了解不同青年的特質。」

去年暑假提供的實習機會包括社區服務、書店營運、電競業等。Vincent 認為，實習過程中，僱主或持份者能更認識少數族裔青年的特質，改變對少數族裔青年的心態及接納程度。例如去年參加計劃的其中一名少數族裔青年，一向非常積極發展電競事業，藉著實習計劃認識到行業持份者。他在實習中表現得對行業相當熟悉，獲培訓者讚賞，邀請他擔任電競節目旁述。「他一開始都曾猶豫，自己是否有能力勝任，但機會難得，於是決定嘗試，最終對自己能力有多一份肯定，也令他對未來生涯發展更有信心。」

擴闊生涯想像 平衡家庭需要與個人志向

再者，計劃完成後，不論少數族裔及華裔實習學員都曾表示，首次認識到不同種族的朋友，十分珍惜這份友誼，打破了彼此的文化隔閡。而從生涯發展的角度而言，跨文化連繫不但能讓少數族裔青年獲取更多資訊、人脈及資源，更可以藉著文化交流，擴闊他們對未來發展的想像。「他們的文化特性傾向集體主義，家庭責任較重，在個人生涯發展上較多聽取家人意見，但我們覺得年青人也要有獨立的時候。」Vincent 舉例，有少數族裔家長希望女兒修讀幼兒教育文憑，認為這職業較適合女孩子，但女孩本身卻有其他夢想，希望能獲得學士學位。

「若我們能有更多機會接觸家長，讓他們了解香港的升學就業情況，對青年的發展也有幫助。」同工明白，少數族裔青年的家庭狀況，對他們的生涯發展或會做成拉力。他們也許需顧及家庭的經濟需要，或要照顧弟妹，未能參與生涯發展的活動或實習計劃。就此，社會資源的運用顯得重要，社工按照少數族裔青年的家庭狀況及需要，例如提供實習津貼，讓他們能減輕經濟壓力的同時，又能獲取學習及實戰工作經驗。

回應個別需要的介入策略

服務對象	隱蔽青年	輟學少女	少數族裔	大專學生
評估個別需要	考慮服務對象本身的狀態、背景、個人成長階段、成長經歷，可以運用「青年生涯發展狀態指數」評估需要及切入點			
服務切入點	1. 健康需要 2. 成長需要	1. 興趣發展 2. 資源網絡	1. 經濟需要 2. 家庭因素	1. 實踐經驗 2. 豐富履歷
發展策略	啟發參與，持續建立生涯發展能力	自我認識，掌握資源發展個人興趣	擴闊視野，跳出框架探索多元出路	實際體驗，豐富經歷建構生涯身份

「青年生涯發展狀態指數」為青年工作者提供一個初步評估工具，透過有系統的觀察及了解，掌握青少年即時的生涯發展狀態，及自發探索多元出路的能力。

香港青少年服務處

強化學校與社區之連結

深化服務承托高危青年

青少年於輟學或完成公開試離開校園後，仍未踏入社會工作前，陷於生涯發展的夾縫中，這時候，各種體驗活動及持續進修機會顯得重要，有助推進其個人成長及發展歷程。作為「賽馬會鼓掌・創你程計劃」(CLAP@JC)策略夥伴機構的香港青少年服務處，致力為處於過渡期的青少年提供持續進修機會，其中一個項目為「職場特訓班」，主要對象是外展青少年。當中部分學員剛剛離校，由負責項目的社工邀請參與培訓，從中拓闊生涯發展想像，並與工作世界作有意義的接觸。

深化「職場特訓班」助青少年接觸工作世界

香港青少年服務處社工督導馬美珍(馬姑娘)解釋，「職場特訓班」屬於勞工處「展翅青見計劃」的其中一項短期青少年職前培訓課程。全港的地區青少年外展社會工作隊均可向勞工處申請資助舉辦，對象主要是15至24歲的外展青少年。「職場特訓班」針對外展青少年特性而設，課程全期約兩個月，期間每星期只需上課一天，上課時間主要是下午及晚間。「社會上有三類青少年有持續進修的需要，包括中途輟學者、已完成DSE而未入職的畢業生，亦有些已投入社會工作，卻一直只能從事低收入職位，希望轉行的青少年。」馬姑娘說，「職場特訓班」同時服務以上三類青少年。香港

青少年服務處特意將生涯發展框架及視覺融入其現存舉辦的「職場特訓班」，培訓處於過渡期的青少年生涯發展能力，拉闊他們的資源網絡，拓寬他們的職業抱負。



基準 9 與持續進修機會作有意義的接觸

「職場特訓班」涵蓋多個非主流職業的課程，包括跳舞、健身、山藝等，不但訓練學員的職業技能，同時提供人際及職場技巧的培訓。透過社工的協調與聯繫，機構邀得業界認可的公司或團隊成為「職場特訓班」合作伙伴，擔任課程導師，同時提供實習體驗機會。



基準 8 與工作世界作有意義的接觸

課程獲業界認可 有效接駁青年人投身職場

馬姑娘指，機構盡量尋找在業界具知名度的公司、團體或業界人士合作，目的是讓學員畢業後，經驗備受認可，日後將有更多不同的發展機會。「例如我們曾聯

多元體驗豐富個人履歷 開闊事業想像

與一般興趣班不同，「職場特訓班」就像一張「入場券」，讓青少年將個人興趣延伸至職場體驗，並向業界人士學習實際工作技巧；對於仍未踏入工作世界，或暫時已離開職場的青少年來說，為進入下一階段的生涯發展作準備。

「即使青少年未必立即踏入職場，亦可以先替他們做準備。」機構前線外展社工蔡美雪(Crystal)舉例說：「有一位年青媽媽，因照顧小朋友而離開職場，而她一直希望當寵物美容師，剛好『職場特訓班』開設相關培訓課程，我們便邀請她參加。課程完結後，雖然她仍然需要照顧小朋友，未有立即入行，但她成功獲得CLAP@JC資助購買寵物美容的工具，為身邊朋友的寵物做美容，建立自己的履歷及累積相關的經驗。」「職場特訓班」令這位年青媽媽對未來有更多想像及計劃，期望將來孩子上學後，能發展屬於自己的事業。

事實上，Crystal在外展工作中，經常接觸到既非在學，亦非在職的青少年，他們確實需要更多的服務承托，持續進修便是其中一項重要支援。

同香港飲食業職工會，與及美容專業人員協會成為合作伙伴，他們會跟機構聯合發出課程證書。學員完成課程後，除了可以得到『職場特訓班』證書，亦可取得不同職工會的證書，如此就可以獲得業界認同，有助學員生涯發展。」

馬姑娘舉例，「職場特訓班」曾經與一間專業舞蹈公司合作，其年青負責人在課程中教授青少年舞蹈的相關技能，同時幫助他們入行。他曾協助一名學員參加電視台比賽，打入十強，其後該名學員亦成為「職場特訓班」導師，傳承其導師的精神，為青少年作生涯發展指導。「『職場特訓班』能成為青少年生涯發展的轉捩點，突顯培訓平台之重要性，這些成功例子亦成為社工推行計劃的動力。」



基準 7 青年服務計劃聯繫的生涯發展



■ 社工與商界合作伙伴會談。

由跳舞開始 發掘表演行業多元出路

一直受情緒及人際關係問題困擾的善恩，中四時選擇退學休息。中三時，她在街頭認識外展社工 Crystal。「她會提醒我注意哪裡有危險，當我不開心時，也可致電跟她傾談。」善恩十分慶幸能認識 Crystal，認為她對自己有很多幫助。「社工是青少年抒發情緒、表達的好途徑，若我沒有認識 Crystal 就會更加迷失，不知道可以做甚麼。」

本身喜愛跳舞的善恩，在 Crystal 的極力推薦下，參加「職場特訓班」的舞蹈員訓練課程，其課程內容除了舞蹈技巧及行業相關知識，還包括撰寫履歷、認識自我，導師更會安排為每位學員拍攝舞蹈造型照。「比起坊間的跳舞班，『職場特訓班』不只是『學跳舞』，更會幫助我發揮潛能和思考未來方向。」她坦言，當初受負面情緒困擾，離開校

園目的是休息，仍未打算進入職場。「但我不想完全放鬆，把興趣都放下，不喜歡平淡的生活，渴望多姿多采，這樣亦會令自己開心一些。」

善恩不諱言，參加「職場特訓班」之前，自己常常躲在家中哭，不願意與其他人接觸；而參加「職場特訓班」後，增加與人溝通的機會，情緒亦有不少改善。她十分享受與同學合作，透過課程建立新的人際網絡。「最為印象深刻的是，課程完結前，大家一起拍攝 MV，每個人都很努力，留下美好的回憶和總結。」她更發現，製作一段 MV 需要許多人手配合，當中涉及不同崗位，如燈光、攝影。原來，與跳舞與相關的出路還有很多；而這項發現，令善恩對自己的生涯發展，有更多想像。



■ 拍攝舞蹈 MV 給善恩難忘的經驗。

連繫學校與社區服務 為青少年締造機遇

回顧過去的經歷，善恩認為學校社工及社區內各青少年服務應緊密連繫，聯手幫助青少年。「身邊有些朋友，在學校有社工協助，但離開學校之後當有情緒問題或困難出現，便不知可以找誰傾訴。」

善恩的經驗及意見，令馬姑娘與 Crystal 反思到學校與社區間的連結，或可「多走一步」，以致服務能更有效承托青少年。她們認為，學校社工比較了解哪些學生正處於輟學邊緣，讓中心或外展社工更早認識他們，並提供介入支援，可預防危機出現。另一方面，中心或社區社工透過入校活動與青少年建立關係，按個別需要提供延伸支援，青少年可以在社區服務中持續發展及得到支援。

學校社工與中心或外展社工均關顧青少年成長，學校社工主力處理學校系統發生的狀況，而中心或外展社工則主力處理青少年在社區中的參與，如堅趣發展及行業探索。然而，「外展服務模式往往是『補救性』的工作，學生離校後若沒有發生『危機』，外展社工亦

未必會認識到他們。」馬姑娘認為若學校與社區的連繫更緊密，中心或外展社工更能承托青少年成長，便可預防危機發生；同時能幫助青少年承接在學時期建立的興趣、自我認識，離校後持續探索生涯發展。

馬姑娘進一步指出，青少年離開學校之後，未有遇上社工，得不到機遇，或會成為「隱蔽青年」，慢慢亦會產生自我懷疑，本身在校內建立的興趣、自我價值，都會漸漸失去。「我們看見許多隱蔽青年的例子，他們逐漸變得退縮，自我形象很低，對進入社會亦有焦慮，社工亦要花很大的力氣，才可以『扯』他出來。」若學校與社區之間能建立橋樑，可減低青少年在家中「躺平」的機會。

Crystal 補充指，社工最期望青少年能透過機構的及早介入，認識不同的人脈及資源，使他們對自己的生涯發展有更多想像，明白「夢想」的距離非想像中遠，整個人都隨之而變得有動力。

承接青年由學校過渡至社區的機制

學校與社區單位合作設計具連貫性及延伸性的生涯發展服務

社區社工透過入校工作，共同評估並及早辨識生涯迷惘學生

社區社工與個別有需要的學生建立關係並提供支援，介入工作由「補救性」變成「預防性」

高危輟學青年在離開學校前已連繫社區資源及網絡

社區單位順利承接離校生，繼續探索生涯歷程，減低青年迷失甚至隱蔽危機

香港善導會

連繫社商之間資源網絡 建構可持續的生態系統

香港善導會是「賽馬會鼓掌·創你程計劃」策略夥伴機構，其「青年培訓及創業」服務，有效與生涯發展聯合，為青少年提供嘗試創業的資源、平台，透過師友指導及實踐機會，與商界及職場作第一手接觸，培養工作世界所需的價值、態度、技能及知識。

青年服務概念重整 注入生涯發展元素

負責「青年培訓及創業」服務的社工陳詠芝稱，服務不只專注於協助青年創業，更提供生涯職涯規劃相關活動，包括輔導及培訓，以配合青年在不同生涯發展階段之需要。自2014年起，香港善導會獲得恒生銀行資助，開展「恆生青年前路探索計劃」，設有創業基金，青年提交計劃書後獲通過，可得到起動基金以開展個人業務。



基準7 青年服務計劃聯繫的生涯發展

香港善導會加入「賽馬會鼓掌·創你程計劃」(CLAP@JC)後，在「香港生涯發展自評基準」(社區)的框架下，進一步整合服務概念，結合各樣資源、機會、網絡、平台，使服務內容更多元化、整全、有層次，顧及青年在創業前期階段的培育及發展。機構於原來服務中加入CLAP@JC元素，讓生涯發展成為服務主線。「年青人未必帶問題來『求助』，他們也不受落這一套，必須用另一種模式接觸他們，例如設下挑戰自己的任務。」

陳詠芝指，青年生涯發展的挑戰主要可分為兩類：

第一類，青年本身沒有目標，讀書及工作只為承擔責任，沒有考慮自己的興趣專長，對未來發展未有想法；第二類是年青人知道自己「想要甚麼」，卻缺乏資源、平台去發展。善導會所接觸的年青人，大部分曾有服刑或更生背景、精神復康需要，或學業及生涯發展曾被逼中斷。當中有部分年青人原本擁有一定程度的學歷與職業目標，卻因為案底而失卻獲取專業資格的機會。因此，「配對合適、相應的資源，讓他們重新出發，正好符合他們的需要。」陳詠芝說。

連繫資源網絡 裝備青年主導個人發展

由香港善導會舉辦的「訂造未來·青年市集」，自培訓、籌備到正式擺市集，約半年時間，讓已取得創業基金者有實踐平台，同時招募未曾申請基金的年青人參與。有興趣於「青年市集」擺檔的年青人，必先參加三次培訓工作坊。

工作坊分別由三位有市集經驗的導師，傳授有關擺市集及創業相關知識、軟技能等。完成三次工作坊並決定成為「青年市集」檔主的青年需要填寫一份報名表以詳述其創業理念及產品特色，並闡述對市集的期望，例如希望從中建立人脈、營運市集檔攤的經驗等。

此外，亦有約半個月時間讓參加者進行檔攤的籌備工作：由備貨、定價、擺貨，以及到市集進行當天的銷售工作，參加者都要親力親為。

2021年11月在荃灣南豐紗廠舉行的「訂造未來·青年市集」，共有廿多位青年參與。談及社工在「青年市集」的角色，陳詠芝說：「我們最主要的角色，是令更多人知道這市集，吸引更多人流，以及前期的培訓，並跟進進度。」

社會會提供支援及推廣市集，聯絡合適的導師安排培訓，同時聘請設計公司，為每位參加者度身訂造品牌故事、設計專屬標誌，並安排宣傳活動。是次「青年

市集」舉行的三個星期前，社工更促成其中一位參加者與著名KOL合作拍攝宣傳短片。「片段在市集擺檔前三日出街，大會又特別為幾位KOL預留一個檔位，最主要目的是吸人流。」

由界定年青人服務需要入手，到協調各方面資源籌辦市集，以及促進年青人逐步成功營運檔攤，社工的介入正正為一群有想法但不知如何執行的年青人發揮了引領的角色。



平衡各界期望 社商協作持續推展青年工作

在生涯發展服務中，要推動青年與工作世界有意義地接觸，社商協作是不可或缺的部分。回顧「市集」的推動經驗，陳詠芝坦言，社工與商界溝通合作時，需平衡商界的期望、服務效果及青年福祉。

「單是社工『圍爐』是不夠的，要跟外界溝通，了解外界想聽些甚麼、哪些地方最吸引他們；同時間，社工可能知道年青人背後的故事，但要讓其他人知道多少呢？幾方面都要考慮。」她指出，商界往往最關心三大問題：第一，活動對企業有何幫助；第二，自己可以怎樣支援年青人；第三，事情是否有持續性。「社福界看重活動對年青人的『意義』，但這個不可『量化』，社工需要有技巧地與商界溝通，從而達至雙贏局面。」



基準 8

與工作世界作有意義的接觸

陳詠芝強調，「青年市集」只是整個服務的一部分，市集完結之後，社工會一直跟進青年狀況及需要。「透過安排年青人在市集中擺檔，社工有機會看見他們如何做生意，實體見證他們面對客人、待人接物，是個很好的介入點去繼續與他們做檢討、導引。」透過市集活動，社工更立體認識參與青年，有助日後多角度設計服務，甚至進一步提供資源上、人脈上的援助，持續支



十一在工作坊中與年青人交流。

持青年創業，助他們邁向生涯發展更成熟階段。同時，對於一群仍在摸索個人生涯發展的年青人而言，各種的參與機會亦有助年青人自我認識的提升與學習確立發展方向。再者，社工透過作為不同伙伴及年青人的溝通橋樑，不單讓伙伴認識年青人的創意與熱誠，同時亦提升參與計劃的年青人對市場的掌握。

商界導師與青年共同成長 引入新思維互惠雙贏

事實上，今次「青年市集」其中一位培訓工作坊導師梁嘉允，又名「十一」，過去亦曾是善導會的服務使用者，透過創業基金建立售賣手作耳環的生意，其後發展成網上商店。創業路上跌跌碰碰，驅使她希望跟年青人分享自身經驗。「青年時期是建立日後人生的重要階段，過程中有很多感受或經驗，我也曾遇過，當時自己不知道要怎樣做，過後會想，如果當初有人指導方向，也許更好。」她不諱言，試過「中伏」、「交學費」才明白做生意是怎麼一回事，但作為導師，只會提醒年青人在某些狀況下小心選擇，並不會試圖告訴他們應該怎樣做。

作為「過來人」，十一認為，「獲得接納」是年青人生涯發展的關鍵需要，因此特別著重聆聽工作坊參加者分享。「他們的想法被接納，自然能投入實踐，這樣才能幫助他們。」她強調，年青人要有主導權，明白到自己的職業及生涯是有選擇的，而非只為滿足社會、父母、學校的期望，以為只有升讀大學、找工作一條路。生涯發展之所以能為青年引路，正是告訴他們許多不同可能性。「給他們資源、舒服的環境，讓他們『喜歡自己』，他們就會改變，相信自己更多。」

不僅從幫助年青人出發，十一直言，擔當「青年市集」導師，對自己都有益處。「有時候，在他們身上學到的東西，是我沒有想過的。例如我問他們甚麼是『做生意』，他們說做KOL也是生意，生意不再是產品，任何東西都可以是生意，任何想法變成賺錢方法都可以是生意。」

她鼓勵企業參與類似計劃，透過親身與年青人接

觸，了解新一代思維，為生意注入新元素。「面對面溝通是寶貴機會，因為年青人是全新的世界，接觸的東西完全不同。」

企業能為年青人提供經驗、資源、人脈、培訓，同時在接觸過程中，把他們視為潛在客戶、合作夥伴，或是有機會加入公司的員工，深入了解，從而獲取新資訊、新點子，有利於持續發展。

「青年市集」參加者葉卓誠分享 實踐平台助探索多元出路

人稱「師父」的葉卓誠，在今次「青年市集」中首次擺檔售賣自己製作的水泥工藝品。他本身是油漆師傅，坦言當初中五畢業後在地盤工作，只因選擇不多。「油漆工作很死板，工序不斷重複，但我本身性格活躍，不甘於沉悶，於是自行上網研究，發現自己的技能可以演化，創造其他東西。」他開始利用水泥技術製作盆器、擴香石、傢品擺設等，同時申請創業基金，嘗試將作品放在網上出售。

去年，葉卓誠參加「青年市集」計劃並參與培訓，在導師及社工的鼓勵、協助下，獲得多項全新經驗，包括首次成為市集檔主、跟KOL合作拍攝宣傳片、面對面銷售自家產品、擔當水泥工作坊導師。「以前做地盤只是流水作業，上司安排我做甚麼，我就做甚麼，很少機會跟別人溝通，比較怕跟陌生人交談，而參加三次工作坊卻必需開口表達自己，慢慢可以訓練我沒那麼害怕面對陌生人，亦可以對客人順利分享我的經驗及產品，有很大得著。」



基準 5

青年參與及共同創建

通過「青年市集」，葉卓誠不僅學會許多經營生意的知識、技能，更能了解與修正自己缺點。「我行動力比較低，很多想法定下，卻沒有去做，做事有時猶疑不決。當我知道這缺點，就可以開始找方法改善，一步一步改變自己。」他的改變更感染身邊人，令妹妹主動提出幫忙做設計工作，並在市集中寄賣畫作，踏出第一步嘗試。

透過計劃中獲取的資源與實踐機會，葉卓誠對自己的生涯發展產生正向想法。「我在課堂中認識一個名詞叫『斜槓族』，就是一個人可以有很多身份，以往我在地盤落手落腳工作時，是一個『技工』，到今日轉換身份，將我的技術變成創作，就成為『創作者』；再有機會將我的經驗分享給其他人，甚至成為『導師』」。



葉卓誠參與「青年市集」，獲得身邊人支持及幫忙，包括朋友(右一)、女朋友(右二)，其妹妹(左一)更被鼓勵將畫作放在市集中售賣。

透過活動讓他知道，每個人都可以很多元化，有許多可能性。「不一定『讀不成書』入行做技工，就一世都是技工，其實也可以有很多出路。」

香港明愛

動員在職人士參與活動 確保青年了解工作世界

香港明愛是「賽馬會鼓掌·創你程計劃」策略夥伴機構，其轄下的明愛賽馬會赤柱青少年綜合服務，服務對象包括兒童、家庭及青少年；中心同時設有深宵外展青少年服務隊，前線社工主動接觸及認識街頭青少年後，除了提供輔導介入，亦會邀請他們參與興趣體驗活動。其中一個西廚體驗工作坊，由職業廚師擔任導師，延伸成為長期職涯發展活動，過去兩年，有效幫助多名青少年認識工作世界，學習職場重視的價值、態度、技能和知識，建立生涯發展的信心。

建立安全學習環境 從挫敗之中成長

夜展社工羅俊達是西廚體驗工作坊的發起人，他觀察到，外展青少年普遍自我價值較低，不論在學校、工作中，都常常面對很多質疑，甚至是批評責罵。他們大多數認為自己能力有限，缺乏自信心，因而對前途感到迷茫，部份更經常流連街頭。「他們連自己興趣所在都不知道，因此我們常常舉辦不同體驗活動，例如跳舞、化妝，都是一、兩堂的工作坊。」羅俊達坦言，為期較長的興趣班，學員或會中途放棄。「所以我們會先辦短期工作坊，若他們有興趣繼續學，才會延續下去。」



基準 7 青年服務計劃聯繫的生涯發展

羅俊達透過社交媒體招募興趣班導師，恰巧被從事飲食業多年的虞文軒（軒 Sir）留意到，遂自薦做導師。軒 Sir 任職廚師十多年，精通中、西餐多種不同菜式，不但可以教授學員各種烹調技巧，亦能分享飲食業的行內資訊，例如廚房分工、薪酬待遇等等。而在合作展開前，社工亦向軒 Sir 清楚傳遞機構的期望及目的，確保雙方擁有共同理念，能讓青少年在安全的環境下，從錯誤及失敗中學習，建立自信，同時鍛鍊職場中應有的態度及技巧。



不少青年參與西廚學習小組初期，都是抱著即管一試的想法，後來對小組產生歸屬感。

青少年參與創建課堂 培訓生涯發展必要態度

西廚體驗工作坊結束後，青少年與導師、其他同學建立了關係，且對烹飪仍有興趣，於是便衍生了西廚學習小組，繼續由軒 Sir 任導師，每星期教授不同菜式，至今已維持近兩年。有別於一般興趣課程，小組學習內容非僅由導師設計，還會容讓青少年共同建構。「我們會不停討論，鼓勵他們提出想煮甚麼，當他們清楚知道

小組接下來的內容，自然就更加上心，期待下星期的課堂，準時出席。」

羅俊達說，小組成立的目標是承托青少年一步步成長，從「甩甩漏漏」、錯誤百出之中學習。而當青少年有份參與創建活動及學習內容，便會更投入其中，積極性增加，有助增強他們的實踐及執行力。他不諱言，過程中需要「軟硬兼施」鼓勵青少年，以包容為基礎，但偶爾亦要嚴厲地提醒他們工作做事應有的責任及態度。「當他們慢慢投入，就會變得愈來愈『有交帶』。」



基準 5 青年參與及共同創建

羅俊達解釋，青少年在生涯發展中面對最大的困難，往往是「不敢去試」，皆因過去的經驗總是「一沉百踩」。「在職場中做錯事，很容易被罵，特別是廚房這個行業，新人總是容易被罵到『嚇怕了』。」事實上，安全、具包容性的環境才能支持青少年勇於嘗試，不怕失敗。「社會要求愈來愈高，青少年的挫敗感相對亦更強。」

從職場世界招募合適的導師，不僅可以讓青少年認識行業實況，全面學習工作所需的價值、態度、技能及知識，更可以幫助青少年重拾對自己的信心。羅俊達特別欣賞導師軒 Sir：「他對年青人接受程度高，能接納他們做得不夠好的地方，不會一味用外面廚房的要求，容許年青人在這裡做錯、做得慢。」

青年中心變身餐廳 實踐所學更投入

為了讓青少年進一步實踐所學，將課堂教的專業西廚知識，學以致用，加強他們的成就感，同時令社區人士對外展青少年加深認識，打破彼此隔閡，社工更與導師及青少年合作，將中心裝置成高級餐廳，命名為「南達軒」，舉行「試菜」活動，招待低收入家庭吃一頓「六道菜」的西餐。

羅俊達解釋：「中心有兩個群組經常進出，就是外展年青人及一般家庭，在彼此眼中，對方都不是太友善。一些家長覺得年青人很壞，而年青人又覺得家長不太歡迎自己。『南達軒』這個項目很有趣，將兩個群組連繫起來，令大家都可以看見對方另一面。」從中提升了雙方的理解及包容，無形中亦促進社區共融。

籌備「南達軒」的過程，從菜式選擇及設計、餐廳佈置，到活動進行時的烹調、傳菜、服務生等崗位，

全部由青少年一手包辦，導師、社工負責從旁鼓勵及指導。活動過後，社會邀請參與的家長分享回饋，而他們大多對食物及服務都讚口不絕。「青少年以往從來沒有被人『看見』，在這裡卻有導師、社工『看見』他們，還有朋輩、服務對象欣賞，令他們的自我形象增強，日後面對外面世界的困難，也較易克服。」羅俊達說。



基準 8 與工作世界作有意義的接觸

談及青少年參與「南達軒」後的轉變，羅俊達指：「他們會更加『硬淨』，以前上班被責罵，很容易就轉工，甚至躲在家中不再找工作。現在他們也許發現，只需做到在『南達軒』中的表現，出到去已經被罵少了；又或者，即使被責罵，也知道原因，明白外面世界的要求。」而這一種「工作體驗」亦有助提升年青人進入真實工作世界的穩定性及抗逆力。



「南達軒」的菜式是由學員與軒 Sir 共同設計的。

曾對生涯發展感迷茫 盼成導師助青少年起跑

虞文軒(軒 Sir)從事飲食業十多年,是精通中、西、日菜式的廚師,在羅俊達的邀請下成為廚藝導師。他形容自己是「過來人」,年青時亦曾經迷失方向,不知道自己該走哪條路。「自知不適合讀書,便打算儘早工作賺錢,中三已經『半輟學』,到快餐店做兼職,中五畢業便正式投身飲食業,一做就十一、二年。」當初,他並沒有想過是否喜歡「做廚房」,只是在朋友介紹下即管嘗試。

一張「白紙」進入廚房,軒 Sir 只能在跌跌碰碰之中學習,撞板、捱罵當然少不了,苦苦掙扎十多年,才成為廚房中的「大佬」。「回想起來,要是一開始就知道自己『想點』,首先找到方向,有興趣會更容易堅持下去,不然真的很易中途放棄。」為此,他希望藉教授廚藝,幫助青少年找到自己的方向,少走一些「冤枉路」。「上完堂再入行,進到廚房便不至於完全不知道怎樣做;否則,甚麼都不懂卻不敢問師傅,結果被罵、被炒、不斷轉工……這些都是我以往的經歷。」

分享行業資訊 教廚藝更教「做人」

課堂上,除了教授菜式烹調,軒 Sir 亦會向青少年分享廚師的薪金待遇、中西廚的分別、廚房中的分工、廚房術語等行業知識。「我常常跟他們說,我不是只要教烹飪,而是要教他們『做人』,出來社會工作應該要怎樣『做人』,有甚麼需要留意,因為『識做事不代表識做人』。」他認為,青少年要學懂責任感、時間觀念、换位思考。「例如,上司叫你做某件事,你也許不想做,卻可以嘗試站在上司的立場設想,工作始終必須有人承擔。」

過去兩年,軒 Sir 觀察到,班內的青少年在時間觀念、責任心及積極性方面都有很大進步。「一開始叫他們做甚麼,他們都好像不想做,現在卻是他們催促我去做。」他更覺得,成為這群青少年的導師,能幫助自己找回工作、生活的熱情。「我作為導師,不可能比他們更沒心機。」對青少年而言,導師的真實經驗分享往往能讓青少年更容易深入反思及作出改變。

導師助人自助 拓闊生涯發展想像

軒 Sir 又發現,自己對青少年的觀感與態度亦有所改變。「以前在職場遇見沒有責任心的年青人,不會有心教他們,只覺得沒有必要『袋錢落他們的袋』。」他現時的想法是:「只要你肯聽,我就肯教!」他又開始欣賞年青人的優點,例如他們比自己更能掌握流行的新事物。甚至在烹調菜式方面,年青人創意無限,經常會提出新點子,反而會給他一些啟發。

成為廚藝導師,也令軒 Sir 拓闊了自己的技能。「原來我也可以教年青人,也能得到他們的尊重。」獲得滿足感之餘,他對自己的未來發展亦有更多想像,會考慮進修考取導師牌照。他又期望,日後能邀請更多業界的朋友,向年青人分享行業資訊及實況。



■ 學員十分享受籌備「南達軒」的過程。

「南達軒」參加者分享 培養 VASK 轉移到不同崗位 提升職場適應力

青少年在「南達軒」中負責不同崗位,其中何卓軒擔任傳菜、侍應及水吧工作,他形容這體驗相當特別,與過往曾參加的跳舞、電競及義工活動不同,可以讓他參與「創立」一間餐廳,感覺更投入,比以往更能專心學習及做事。「軒 Sir 的教法令人舒服,不會輕易批評,會從零開始去教,只要我們肯學,他就肯教。」從未想過在飲食業發展的何卓軒,過去更是完全不懂烹飪,他認為學習廚藝的過程中,最大得著是能在試菜活動中服務單親家庭,令對方對青少年另眼相看,彼此了解。

在「南達軒」中主力在前線服務客人的羅心元,初嘗學習高級餐廳上菜,向客人介紹每道菜式的食材、烹調方法。「一開始我也很緊張,漸漸發現客人也很『好傾』,便不再緊張。」她認為,「南達軒」給她學會自信地與人溝通的機會。

增進行業知識 從興趣發展成職業

現已踏入飲食業的關仲賢及盧家寶都表示,以往對飲食業都很抗拒,認為這行行業較為困身、工時長,但在課堂中培養出對廚藝的興趣,同時又學會許多廚房技巧及行業知識,於是在親人介紹下,便決定入行一試。「試過之後,覺得自己『做得來』,也不算太辛苦。」他們都認為,參與一手建立「南達軒」的經驗,令他們有成就感,做事更投入,也從軒 Sir 身上學會「不怕蝕底,多勞多得」的工作態度,對進入職場非常有幫助。

認識個人特質 拉闊思維發展合適工作

關嘉怡則在「南達軒」中負責製作前菜及甜品,而成為甜品師是她的目標。她坦言,學習過程中了解到,興趣與工作不能相提並論。「做甜品師要滿足客人,而興趣只需要滿足自己。」她明白到,從事飲食業並非僅「煮熟」食物便足夠,還要花心思在設計、裝飾、調味等事情上。「這令我做事更認真!」在軒 Sir 的廚藝課中,能不斷嘗試、改進,加上同學間可以互相交流,令她既開心又有滿足感,對日後的發展亦更有信心。「我希望嘗試開設網店,售賣自家製蛋糕!」



■ 參加者不只學會烹飪,更學會職場待人接物的軟技能。

職場體驗成功要素

- | | |
|--|--|
| 1 燃點熱情: 由「興趣為本」的短期活動為開始, 燃點青年興趣動機, 引導他們持續參與 | 2 導師選配: 安排有經驗的導師, 以不降低標準要求, 但包容及理解的態度, 提供行業資訊及鼓勵青年克服困難 |
| 3 青年賦權: 由青年自主學習, 主導體驗過程, 營造開放友善的氛圍, 讓青年人提出自己感興趣的學習項目 | 4 回饋機制: 由社工、導師、師友、家長及其他持份者定期給予有建設性的回饋, 幫助青年進步 |



關於「賽馬會鼓掌·創你程計劃」

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

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

策劃及捐助



香港賽馬會慈善信託基金

聯合策動



香港中文大學
The Chinese University of Hong Kong



香港教育大學
The Education University
of Hong Kong

策略夥伴



香港基督教服務處
HONG KONG CHRISTIAN SERVICE



香港青少年服務處
www.hkcas.gov.hk

