



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

# CV360<sup>®</sup>

## 應用指引



**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

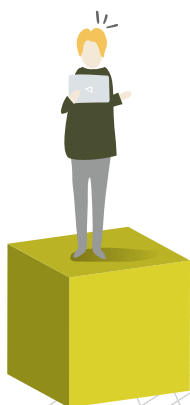


香港浸會大學  
 HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY



# CV360<sup>®</sup>

## 應用指引



青年工作者適用

# 目錄

序言 .....	2
關於「賽馬會鼓掌・創你程計劃」 .....	5
關於計劃的「青少年發展與介入框架」(YDIF) .....	6
<b>1. 甚麼是「CV360<sup>®</sup>」?</b>	
1.1 CV360 <sup>®</sup> 的背景 .....	8
1.2 推展 CV360 <sup>®</sup> 的目的 .....	9
1.3 CV360 <sup>®</sup> 的核心概念——「延展工作」理念 (ENOW) .....	10
1.4 CV360 <sup>®</sup> 的組成框架 .....	14
1.5 CV360 <sup>®</sup> 的特色 .....	15
1.6 CV360 <sup>®</sup> 於青年服務、學校、企業的應用範圍 .....	18
1.7 應用 CV360 <sup>®</sup> 的好處 .....	19
<b>2. 如何應用 CV360<sup>®</sup> ?</b>	
2.1 青年工作者應用 CV360 <sup>®</sup> 的信念及態度 .....	20
2.2 評估 CV360 <sup>®</sup> 對各生涯發展需要青年人的作用 .....	21
2.3 配合生涯輔導的介入實踐 .....	22
2.4 指導青年人撰寫 CV360 <sup>®</sup> 的步驟 .....	25
2.5 CV360 <sup>®</sup> 面試準備篇 .....	30



### 3. CV360<sup>®</sup> 的介入啟示

3.1 應用 CV360 <sup>®</sup> 的有利因素 .....	33
3.2 實踐上的困難及解決方法 .....	34
3.3 介入時應注意事項 .....	35

### 4. CV360<sup>®</sup> 使用者心聲

CV360 <sup>®</sup> 使用者心聲 .....	36
--------------------------------	----

### 附錄——輔助青年人撰寫 CV360<sup>®</sup> 的介入工具

A1. 我的閃亮「有酬」與「無酬」工作經驗 .....	44
A2. 從「延展工作」經驗發掘 VASK 的提問技巧參考 .....	45
A3. 從回顧「生涯發展」服務經驗發掘 VASK 的提問技巧參考 .....	47
A4. ENOW-VASK 參考清單 .....	48
A5. 我的 ENOW-VASK 能量表 .....	56
A6. ENOW-VASK 圖卡 .....	57
A7. CV360 <sup>®</sup> 網上製作平台 .....	60
A8. CV360 <sup>®</sup> 快速清單 .....	62
A9. 案例分享 .....	64
參考資料 .....	74





## 序言一

隨著科技的日新月異，我們的世界正在以一個前所未有的速度發展。往日的成功方程式，可能很快就會變得過時。在這個新時代，高學歷仍是否決定個人能力的唯一指標？成功是否一定與高薪厚職掛鉤？除了跟隨傳統的成功路徑，了解自己，認清目標，並爭取到適合自己的發展機會是否更為重要？

「賽馬會鼓掌•創你程計劃」團隊於 2017 年推出 CV360<sup>®</sup>，透過這個創新的履歷表，青年人可以將工作和個人經歷轉化成 VASK，即是價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge)，在讓青年人了解自己的同時，也為他們在學習、生活和工作中的各種嘗試和經歷，賦予更廣闊的意義。作為青年人的重要夥伴，包括老師、家長、青年工作者和僱主，都能以 VASK 這個更全面的角度去理解和支持青年人，並按照青年人的興趣和潛質，提供發展和就業的機會。

推出至今，團隊一直與不同行業的僱主夥伴共推 CV360<sup>®</sup> 先導計劃，包括協助僱主分析招聘職位的 VASK，再將之與參與計劃青年人的 VASK 配對。參與僱主們對 CV360<sup>®</sup> 帶來的人才配對模式都給予非常正面的評價，而青年人亦在過程中找到自信的方向。藉著 CV360<sup>®</sup>，我們希望社會各界能夠對人才賦予更廣闊的定義，除了回應職場人才配對的挑戰，更為青年人帶來多元出路。

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」，推動跨界別協作，旨在建立一套實證有效、以青年為本的生涯規劃介入模式，擴闊社會對成功、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。自 2015 年 5 月開展至今，除了設計及推動 CV360<sup>®</sup>，計劃在網絡及結盟學校、政府、商界夥伴、家長、教師、社工、專業的生涯規劃工作者和五支地區服務隊的聯合推動下，已支援近 2 萬名在校學生及逾 7,000 名待業待學青少年。此外，超過 2,300 名學校老師、1,500 多名社工及青年工作者均接受了生涯規劃培訓。

青年人是我們的未來。我們深信，讓青年人按照自己的興趣和能力，作出知情及有意義的人生事業選擇，才能為社會的持續發展注入動力。

最後，我代表馬會衷心感謝社會各界及合作夥伴對計劃的大力支持，並祝願每一位默默耕耘的青年工作者，工作順利。

香港賽馬會慈善及社區事務執行總監  
張亮先生



## 序言二

### CV360<sup>®</sup> 的源起

CV360<sup>®</sup> 是「賽馬會鼓掌・創你程計劃」(CLAP for Youth @ JC, CLAP) 其中一項重要的發明，有助青年人建立更清晰的事業身份認同 (career identity)。

CLAP 有一個遠大的目標，希望能達至範式轉移 (paradigm shift)，拉闊社會對「工作」、「人才」和「成功」的論述及定義，為擁有不同獨特潛能的青年人，提供多元的發展機會。老實說，這是一項極艱巨的任務。團隊自計劃開展就倡議「無酬工作」與「有酬工作」的經驗同樣重要，並在社會各領域推廣「未來，睇學歷，更要睇人生經歷」的理念。值得鼓舞的是，我們的理念得到不少持份者的認同——曾經有中學校長語重深長地對我們說：「一定要做到範式轉移，否則不會有改變」。但難題就是：「可以點做？難道真的是要愚公移山嗎？」。我還記得有團隊同事在承受極大的壓力下，紅著兩眼跟我說：「究竟範式可以點轉移？我們應該如何帶動社會的改變，讓年青人過一個有意義的人生？」同工們對青年人的那份愛、對帶動改變的熱忱與決心，實在使我動容。

我一直在想，如何能把這些較抽象的概念，找到一個載體，變成大家可以參與推動的「產品」(action-empowering product)？當大家都開始接受及使用，改變就會潛移默化地發生。說到事業身份認同，就如自我身份認同 (self-identity) 及社會身份認同 (social identity) 一樣，是一個頗抽象的概念，當中涉及自我、他人及社會的認受。如果每個人都有一張代表自己的身份證 (identity card)，哪麼我們是否也應該有一張記錄人生經歷、展示個人特質和專長的「事業身份證」呢？常用的履歷表，可說是已經得到社會大眾認受的「事業身份證」，我們能否將 CLAP 的 DNA 注入其中，發展出新一代的履歷表？CV360<sup>®</sup> 如是誕生。

CV360<sup>®</sup> 一方面為我們，特別是青年人，提供一個既有理論基礎且簡單的工具去整理自己的成長經歷，把個人透過「無酬」和「有酬」經歷累積而成的獨特價值、態度、技能和知識 (即 VASK) 都記錄其中，增加自我瞭解和自信心；另一方面，也為僱主提供一個更全面的新履歷表，讓他們更立體認識求職者，有效配對適合的人才至不同的工作崗位。更重要的是，我們可以將大家對「人才」的準則，從個別的學歷或工作經驗，擴展到個人的整體特質、經歷和可轉移技能上。

有賴團隊的不懈努力，CV360<sup>®</sup> 在推出兩年多來，已有超過 4000 名青年人使用過，更值得欣喜的是，團隊已與超過 30 家企業進行試點計劃。企業夥伴，特別是人力資源部的同事，對 CV360<sup>®</sup> 在人才配對過程中的成效，都給予非常正面的評價。

雖然我們在起步階段獲得讓人鼓舞的肯定，但是距離我們的遠大理想，還有一段頗長的路。我很慶幸能與「賽馬會鼓掌・創你程計劃」團隊經歷這個奇妙旅程，希望透過 CV360<sup>®</sup> 及 CLAP 研發的各種產品和服務，為青年人及社會帶來更多喜出望外的改變。

香港賽馬會慈善事務部主管 (青年、教育及培訓、扶貧)  
應鳳秀女士



## 序言三

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

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

要推動一種新的論說，我們需以生涯的面向，採用從後引導的面談方法，即抱持一顆熱切的好奇心，以當事人為主，彷彿在談話過程中，青年人就站在世界的中心。這不但給予青年人充分的言說空間，讓他們感受到被尊重，以及聆聽青年人所重視的生活故事。青年人或許從來沒有想到日常的生活經驗，竟然跟「有酬」工作背後的 VASK 總有著默然的連繫。這不是說「無酬」的工作經驗可以斷然取代其他為青年人進入職場而設的工作介入，而是說，日常的「無酬」工作經驗與「有酬」工作經驗所隱含的 VASK，是為其中的共同因子，可供反思、重整、聯繫、累積、轉移，以至於轉化和超越。在這本手冊中，我們將輔以多個例子加以說明 ENOW 及 CV360® 的各個概念，並列出問題參考，給予青年工作者方向以引導青年人一步一步探索自己，讓青年人對自我認識賦予一個新的文本，作為當下及日後可資回顧的經驗。

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

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

「賽馬會鼓掌・創你程計劃」  
首席研究顧問 (社區)  
黃昌榮教授



## 關於「賽馬會鼓掌・創你程計劃」

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

### 願景：

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

### 使命：

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



成功

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



工作

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



人才

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

### 目標：

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



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

CLAP 採取「一種範式，多重策略」的方法，以切合不同工作對象的需要，從而達致優質果效。生涯規劃專家及從業者經過多次文獻審閱和討論後，制定一套獨特的介入模式，名為「青少年發展與介入框架」(Youth Development and Intervention Framework)。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 (Decisions)，建立積極正面的生涯身份 (Identity)，發展個人渴望的人生抱負 (Aspirations)。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。



## 理念

鼓掌 • 創你程計劃  
(CLAP for Youth)

鼓掌 • 展現個人能力  
(CLAP for Competence)

鼓掌 • 勇於探索人生  
(CLAP for Adventure)



相信青年人是事業生涯探索計劃 (CLAP) 的「主人翁」和「夥伴」

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

鼓勵青年人追求有意義的目標和人生歷程，從中展示並運用個人價值觀、興趣和能力的



## 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



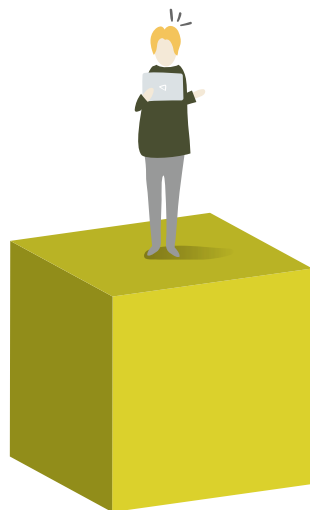
- 提供機會、資源及網絡予青年人實踐多元生涯發展
- 共建多元工作、才能及成功的社會文化及環境

↓ ↓ ↓  
生涯發展成果

對事業及生涯出路  
作初步決定  
(Decisions)

建立積極正面的  
生涯身份  
(Identity)

發展個人渴望的  
人生抱負  
(Aspirations)



# 甚麼是「CV360<sup>®</sup>」？

## 1.1 CV360<sup>®</sup> 的背景

青年人在成長過程中，隨著年齡的增長及透過學習、餘閒活動及工作等探索並累積各種經驗，深入了解自己的性格、興趣、能力以及價值，進而形成自己未來發展的圖像，選擇自己喜歡的工作領域，營造自己的生活方式，並走上他們所偏好的生涯發展旅程。

### 拉闊青年人的生涯發展視野，以助認清個人發展方向

個人能夠學習以積極正向的態度去看待自己的生命經驗，建立正面的自我身份是獲得成功生涯發展的重要關鍵。然而，現時香港社會對「工作、成功、人才」的定義狹隘，只視「有酬工作」為正規工作；以「高學歷、高薪酬、高職位」為評定成功及能力的指標，不單局限青年人的生涯發展視野，更窒礙他們探索多元發展的可能。青年人的目光側重於追求學業成就，忽略個人在學歷以外的各種生活經驗中自我認識的重要過程，令他們易於陷入迷失。近年，為了躋身大學報讀非個人意願的科目，及後發現對學科缺乏興趣而退學的大專生於 7 年內急增 86%<sup>(註一)</sup>，這是值得關注的現象，亦反映協助青年人擴闊生涯發展視野有急切需要，支持他們珍視不同的生活經驗，從而更深入認識自己及探索多元出路。

### 企業急需建立全方位辨識人才的新角度，以達致適切的人才配置

當青年人尋找讓個人才得以發揮的職場環境時，企業同樣期望能夠成功招聘到合適人才。然而，一項調查卻發現，有一半僱主表示 51% 大學畢業生投入工作不足一年便辭去工作，當中佔 40% 認為「個人不合適工作性質」<sup>(註二)</sup>，反映不少青年人未認清自我而未能找到合適工作。而不少僱主發現，過往慣常單憑學歷、相關工作經驗作為招聘標準，未能有效挑選合適人才，導致長期面對人才錯配的嚴重問題。長遠而言，這情況的持續將不利香港整體的人才發展。許多僱主急於採取各種措施解決人才短缺問題。因此，企業建立全方位辨識人才的新角度，以達致適切人才配置，實是一個急需解決的人力資源及發展問題。

(註一) 晴報 [2017 年 12 月 21 日]。為追夢創業半途棄讀港大——大學生退學 7 年增 86%。

(註二) JobsDB HK. [2013, July 25]. Half of employers report graduate turnover rate of 50% or up.

## 1.2 推展 CV360® 的目的

我們深信每位青年人都是獨特的，擁有別具意義的個人經歷與才能。現時傳統履歷框架注重展示個人的學歷和相關有酬工作經驗，局限青年人展現個人不同能力的機會，僱主亦難以全面了解青年人的專長和才能。對於一群剛進入職場的青年人來說，他們的履歷表變得空洞，影響求職信心。

有見及此，「賽馬會鼓掌•創你程計劃」成立全港首支 CV360® 專責隊，參照「青少年發展與介入框架」作介入指引，實踐當中的核心理念——「延展工作」，希望藉著創立 CV360® 履歷的新概念，將個人學歷以外的自身經驗、專長及才能等納入履歷框架內，同時兼顧個人學歷與人生經歷。我們期望透過應用 CV360® 作為生涯發展以及人才辨識的工具，並達致以下目的：

1. **擴闊青年人對「工作」定義的理解**，有助拉闊個人的生涯發展視野，更全面整理「有酬」及「無酬」工作經驗，認清當中建立的專長及能力，建立正面的個人身份。
2. 促進青年人成為生涯發展旅程的主人翁，能自主地探索及累積「延展工作」經驗，並按個人專長和才能作出生涯抉擇，追求有意義目標，**實踐多元「成功」的人生旅程**。
3. 促進青年人建立一份**全面展現個人才能**的履歷表，讓他們的個人才能得以**被看見**。
4. 啟發僱主辨識人才的新角度，並非以學歷評定個人能力的單一指標，而是**全方位地掌握青年人的才能**，達致適切人才配置，從而讓青年人能夠於工作崗位上發揮個人能力。
5. 促進青年工作者**拉闊生涯輔導介入的角度**不限於升學及就業，可協助青年人較全面地想像及規劃個人的職業、學習及餘閒的生涯。

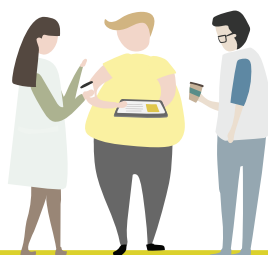
長遠而言，我們期望憑藉推廣 CV360® 的應用，推動社會各界以更廣闊的角度定義「工作」、「人才」及「成功」，從而拉闊個人的生涯發展視野，營造有利青年人生涯發展的環境，以助他們迎接未來社會的新挑戰。



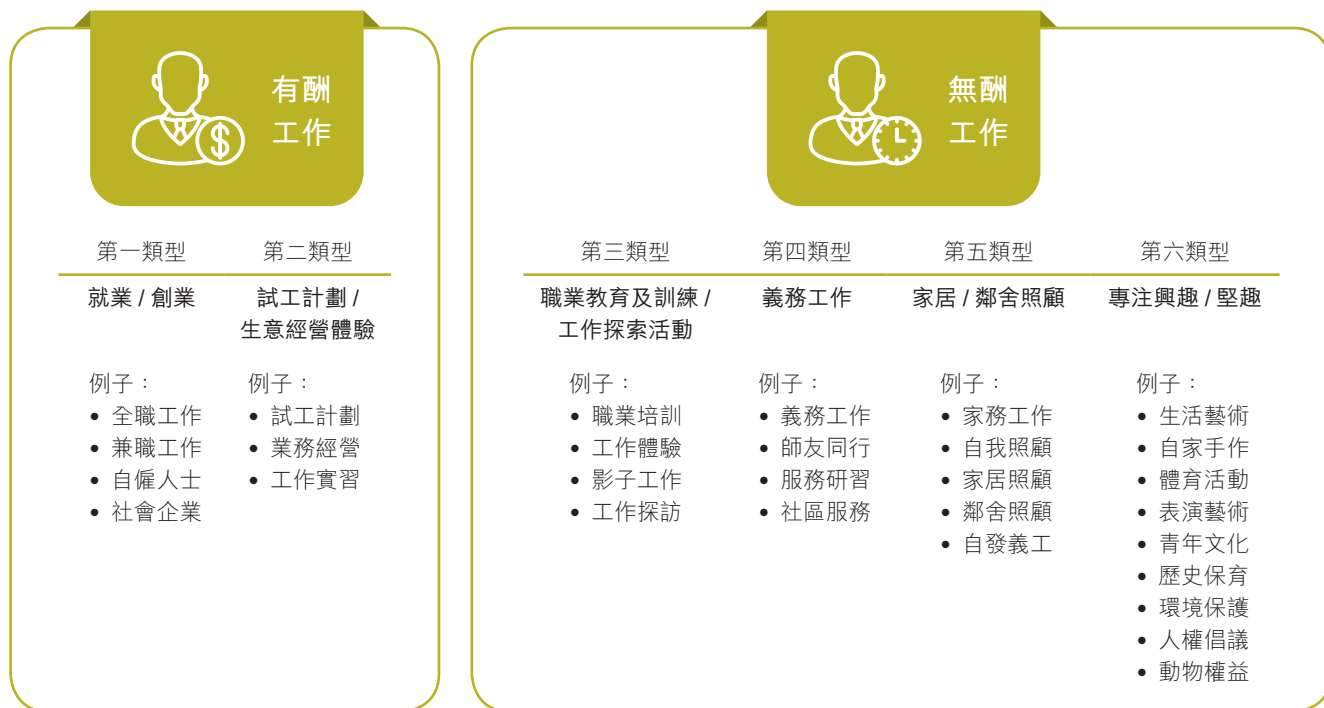
## 1.3 CV360® 的核心概念—— 「延展工作」理念 (ENOW)

CV360® 為一個嶄新的履歷表概念，從 CLAP 的其中一個核心介入理念——「延展工作」為基礎開發而成。「延展工作」理念 (Wong, 2015) 的引入，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，為建構個人事業身份 (Career Identity) 及生涯發展提供一個重要基石。我們深信個人的獨特生涯發展歷程，均源自一連串由過去、現在、甚至將來的「有酬」或「無酬」工作經驗交織而成，亦是一個有助培養個人專長及能力的重要平台。「有酬」工作屬於各種個人從事擁有或是沒有從屬的僱傭關係，可獲得酬金的工作或職業。而「無酬」工作或會提供車船津貼、餐飲、其他補貼或機構有為個人提供保險，但卻不存在任何僱傭關係，亦沒有任何薪酬支付。(六項工作類型詳見「延展工作」圖表；Wong, 2015)

此外，「延展工作」理念的重要性，在於讓青年人拉闊「生涯發展」視野，能按個人成長步伐自主地選擇參與「有酬」及「無酬」工作，當中反映個人興趣及生命追求，啟發生涯探索。青年人能從檢視「延展工作」經驗中認識自我，發掘個人擁有的專長和能力，包括：**價值 (Values)**、**態度 (Attitudes)**、**技能 (Skills)** 及**知識 (Knowledge)**，促進他們探索能夠發揮自我的不同生涯發展的可能，包括：學習生涯 (Learning Career)、餘閒生涯 (Leisure Career) 及職業生涯 (Vocational Career)，(Wong & Yip, 2019)，逐步實踐個人目標，甚至超越自我，貢獻他人及社會。更重要的是青年人從「延展工作」經驗所發展的能力，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)



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



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

# 各種「有酬」與「無酬」工作類型的定義：

## ■ 有酬工作

1

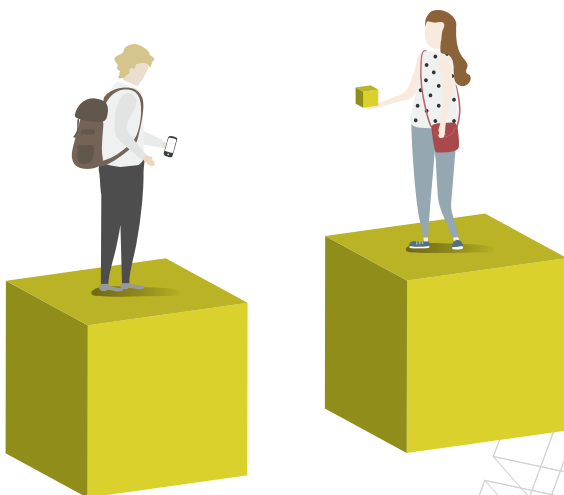
### 就業 / 創業

- 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)

## 1.4 CV360® 的組成框架

與強調展示學歷、工作經驗及技能的傳統履歷表框架有所不同，CV360® 的框架重點把「延展工作」經驗及「VASK」作為描寫自身故事的框架，讓青年人全面地展現從自身「有酬」及「無酬」工作經驗所建立的個人專長及能力，包括：價值、態度、技能及知識。CV360® 的框架包含以下九個領域：（有關指導青年人撰寫方法，詳見 2.4 指導青年人撰寫 CV360® 的步驟）：



### 1 自我介紹

 **自我介紹**  
我是一位注重進步及持續學習、堅持的人，並擁有良好人際溝通能力，具備基本咖啡沖調知識……

### 2 基本個人資料及聯絡方法

**聯絡方式**  
T: 5123 4567  
E: taiman@mail.com

**社交媒體**  
 fb.com/davidchan  
 instagram.com/davidchan

### 3 「有酬」及「無酬」工作經驗

**個人經驗**  
**堅趣 / 專注興趣**  
2012 年 9 月至 2015 年 7 月  
校內田徑接力賽隊員，十次代表學校出賽並參與恆常訓練

**家居 / 鄰舍照顧**  
2016 年至今  
協助日常家務工作，清潔及修理家庭電器

**正式就業**  
香港食品公司  
2016 年 6 月至 2016 年 12 月  
兼職咖啡沖調員，負責招待顧客及沖調咖啡飲品

### 4 價值 / 態度 / 技能 / 知識

**個人專長及能力**

<b>V 價值</b>	<b>A 態度</b>
• 注重進步及持續學習	• 堅持毅力
<b>S 技能</b>	<b>K 知識</b>
• 人際溝通能力	• 基本咖啡沖調知識

### 5 個人近年所獲得的獎項

**獎項**  
2015 年 6 月  
田徑接力賽冠軍  
田徑接力賽協會

### 6 學歷 / 職業 / 專門技能訓練

**學歷 / 職業 / 專門技能訓練**  
2017 年 4 月  
香港咖啡學院  
咖啡師試工計劃 - 完成證明

### 7 推薦人評價

**推薦人評價**  
張小尺——社會工作員  
2017 年 3 月  
大文對於自己的人生發展有不斷反思，主動參與「麥麥試咖啡師」工作實習計劃來裝備個人成為專業咖啡師。他於工作實習期間表現……

### 8 諮詢人

<b>諮詢人</b> 名稱：鄭小明老師 職位：香港中學運動學科老師 電話：3123 4567 電郵：siuming@hkschool.com	<b>諮詢人</b> 名稱：李展兒導師 職位：麥麥試分店經理 電話：2123 4567 電郵：mentor@mmt.com
--	---

### 9 其他相關資料

**其他相關資料**  
（可於這部份分享一些與申請職位有關的最近成就或相片等任何相關資料。）

\* 以上設計樣本只供參照，撰寫者可按個人喜好設計屬於自己的履歷表。



## 1.5 CV360® 的特色

1. CV360® 重點在於希望青年人能夠拉闊生涯發展角度，重新檢視自己所擁有的經歷，展示個人於「有酬」與「無酬」工作經驗所發展的個人專長及能力。當中 ENOW-VASK 欄目設立於 CV360® 的較前位置，讓個人不單可選取「有酬」工作經驗，亦可包含「無酬」工作經驗，包括：義工、興趣發展、家居照顧或工作實習等所得經驗，及從中建立的 VASK 作為撰寫材料，以佐證個人適合所申請的職位。CV360® 正好能將經驗轉化成「VASK」四方面，並有系統地予以整理，突顯青年人的特質，提升他們的自信心。
2. CV360® 是一項有助僱主適切辨識企業人才的參照工具，當中的 VASK 欄目讓青年人具體列出個人應對工作的技能及知識外，更著重清晰展示個人生活中所重視的價值及堅守做人處事的態度，讓個人才能得以全面展現。僱主更容易將青年人的能力與企業所須的人才條件作全方位配對，從而配置合適工作崗位，促使青年人更能投入工作崗位並於企業持續發展。
3. CV360® 特設「推薦人評價」一欄，讓青年人透過重要人士對自己的評價，獲取他人對自己的支持，加深自我瞭解，增加個人自信心。僱主亦可從別人的角度了解青年人。
4. CV360® 不只可作履歷表使用，更是一項能讓個人承載富有意義的生命故事的紀錄工具。CV360® 為青年人提供一種個人存檔 (Archive)，以簡明扼要形式，記錄有關個人過去及現在所累積的「延展工作」經驗。此紀錄方式，不僅能夠反映出個人的成長歷程及參與服務的過程，更促使青年人能夠整理個人的興趣、經驗中學到的東西、培養的價值及態度、累積的技巧和知識，以便將來使用，亦為未來職業發展旅程上建立自信心，打下良好基礎。
5. CV360® 是一項有助個人及早認清自己及有助作出「職志抉擇」的工具。CV360® 透過協助青年人整理各種人生經驗，及早認清自己所追求及重視的價值，有助個人為訂立生涯發展方向作出明智的抉擇。
6. 製作 CV360® 歷程等同完整地進行全面檢視自身經歷的過程，讓個人聆聽昔日忽視但重要的生命故事，並發現個人的內在資源，啟發思考個人發展方向。因此，青年工作者須預留充足時間，透過生涯輔導過程，協助青年人作出完整的生命經歷整理、反思及撰寫程序。

## 傳統履歷與 CV360® 的比較



時序性履歷表

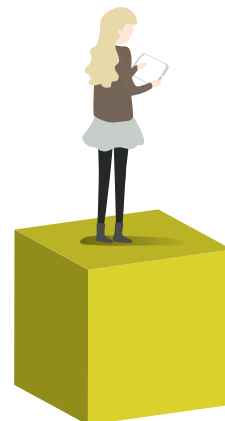


功能性履歷表



CV360®

用途	求職工具	求職工具	生涯發展及求職工具
內容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基本個人資料及聯絡方法</li> <li>2. 個人簡介</li> <li>3. 工作簡史 (按時間順序 / 倒序顯示)</li> <li>4. 教育及學歷</li> <li>5. 專業資格</li> <li>6. 其他技能與能力</li> <li>7. 興趣</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基本個人資料及聯絡方法</li> <li>2. 個人簡介</li> <li>3. 工作技能及能力部分 (按重要性降序排列)</li> <li>4. 工作簡史</li> <li>5. 教育及資歷</li> <li>6. 專業資格</li> <li>7. 其他相關資料</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基本個人資料及聯絡方法</li> <li>2. 個人簡介</li> <li>3. 「有酬」和「無酬」工作經驗與個人專長及能力：價值、態度、技能及知識 (ENOW-VASK)</li> <li>4. 獎項</li> <li>5. 學習 / 職業 / 專門技能訓練</li> <li>6. 推薦人對個人能力的評價</li> <li>7. 其他成就相關資料 (如有)</li> <li>8. 我的諮詢人</li> </ol>
特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以工作簡史為重點，強調職業發展。工作經驗依時間排列，包括服務年期。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以能力或技能為重點，強調求職者的才能而非職業發展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以主要及重要「有酬」及「無酬」工作經驗所建立的個人價值、態度、技能及知識 (ENOW-VASK) 為重點。(如屬求職用途，則須與工作崗位有關)</li> </ul>





時序性履歷表



功能性履歷表



CV360®

用途	求職工具	求職工具	生涯發展及求職工具
優點	<ul style="list-style-type: none"> <li>能夠向未來僱主清楚展示過去工作經驗，擔任每個職位的時段、工作範圍，及突出個人的職業進展及穩定性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以技能為重點，讓僱主快速看到求職者作為員工的潛力和整體價值，低調處理工作經驗的不足。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>讓僱主更能完整地了解求職者，備有「延展工作」經驗證明個人的VASK，有助僱主按工作崗位的VASK作適切工作配置。</li> </ul>
限制	<ul style="list-style-type: none"> <li>如個人的職業生涯中未有取得進展或初進入職場，會使求職者看起來過於平凡，難以得到面試機會。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>只能呈現個人的技能，但難以清晰全面地了解個人，包括個人重視的價值及態度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>青年人須預留充足時間讓自己整理、反思及撰寫自己完整的生涯經歷。</li> <li>僱主要備有開明思想，認同無酬工作經驗的能力可轉移至工作崗位上。</li> </ul>
適用對象	<ul style="list-style-type: none"> <li>具有紮實、卓越表現、豐富工作經驗的人</li> <li>擁有與申請的工作密切相關的經驗及技能的人</li> <li>希望傳達職業發展，備有持續就業，沒有出現「工作空窗期」的人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>已累積充足技能之人才</li> <li>職業生涯早期的初畢業人士</li> <li>經常轉換工作的人</li> <li>有意轉換新的職業生涯的人</li> <li>過去工作經驗出現「工作空窗期」的人，包括全職家庭主婦、長期失業人士</li> <li>重新進入勞動市場的人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業生涯早期的初畢業人士</li> <li>有意轉換新職業行業的人</li> <li>重新進入勞動市場的人</li> <li>具備「有酬」及「無酬」工作經驗的人士，而此經驗有助對方更深入了解自己，及展示個人價值、態度、技能及知識適合申請工作崗位</li> </ul>

## 1.6 CV360<sup>®</sup> 於青年服務、學校、企業的應用範圍

CV360<sup>®</sup> 背後的设计理念旨在拉闊青年人的生涯發展視野，重視整理多元生活經驗，從中更深入自我認識，有助探索多元發展。因此，值得納入 CV360<sup>®</sup> 於恆常青年服務或學校課程中落實推展。

### 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

### 事業介入發展策略

發展興趣、意識及動力	提供 CV360 <sup>®</sup> 相關資料及製作網站 透過提供 CV360 <sup>®</sup> 手冊、影片、網頁、製作網站，讓青年人可以自主地參與整理個人經歷及專長能力，提升個人在生涯發展歷程中的意識及動力。		
半結構式學習	生涯規劃培訓活動 啟發青年人從活動中整理「延展工作」經驗及探索個人的專長及能力，並以 CV360 <sup>®</sup> 記錄他們的自我發現。		指導撰寫 CV360 <sup>®</sup> 及求職面試技巧培訓 指導準備就業及升學面試的青年人/學生建立履歷表，以 CV360 <sup>®</sup> 框架作面試技巧訓練，加強他們應付面試的信心。
生涯輔導	以 CV360 <sup>®</sup> 作個人生涯檔案及 CAR 介入輔導（詳情見 2.3 配合生涯輔導的介入實踐） 為每位青年人開啟一個專屬「個人生涯檔案」，透過定期個別/小組生涯輔導，有系統地整理「延展工作」經驗，促進其回顧經驗及增強自我認識，啟發他們按其專長及能力，探索不同種類的工作/學習機會，作出職志抉擇及訂立適切的生涯發展目標。		
職場學習			CV360 <sup>®</sup> 面試 與企業協作應用 CV360 <sup>®</sup> 進行模擬面試，讓青年人學習全面展示與申請職位相關的個人才能 (VASK)。

## 1.7 應用 CV360® 的好處

### 對青年人的好處

1. 擴闊青年人「學歷」與「人生經歷」兼容的思維，激發個人開展探索的動力。
2. 能夠透過檢視個人經歷，包括校內、校外經驗，重新認識自己，更能肯定自己的才能與價值，重拾自我掌控感覺。
3. 能夠認清個人的價值、態度、技能及知識，為個人生涯發展方向上作出更明智的抉擇。
4. 學會為自己準備一份能全面展現個人專長及能力的履歷表，增加升學 / 求職面試時表達自己的信心及面對未來的挑戰。
5. 學會計劃把自己學歷以外各種經驗所建立的能力，轉移應用於適當的工作崗位或生活上。

### 對企業的好處

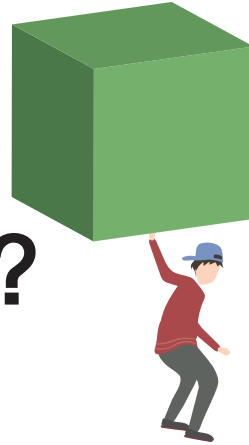
1. 以全方位角度了解及辨識應徵者的專長和才能，更有效率地決策人才工作配置，從而讓員工發揮所長，促進員工的工作投入感及生產力。
2. 於招聘過程重視求職者的專長、才能、職志興趣及價值觀，有助建立良好的企業形象。
3. 採用新招聘角度，有助開拓與吸納勞動市場中潛在或具潛質的人才，為企業擴展人才庫，儲備各類人才。
4. 有助企業建立一套選人和用人的人才資源管理策略，以達致企業的發展目標。
5. 依據 ENOW-VASK 框架定義各工作崗位所須的人才，讓企業更清晰設定各工作崗位的人才要求。

### 對青年工作者（老師、社工、生涯輔導員）的好處

1. 有助於與青年人開啟探討生涯發展的對話空間，提升青年人參與生涯規劃的動力。
2. 提供一個簡單的生涯規劃工具，配合生涯輔導手法，有助於與青年人有系統地整理生命的歷程及確認已發展的能力，進一步協助他們探索個人出路，把獨特的才能發揮在生活及工作當中。
3. 有助於與青年人建立一份個人生涯檔案，完整而簡易地紀錄生涯旅程的相關經歷。
4. 有助於與青年人共建一份個人專屬履歷的存檔，裝備青年人於面試中表達個人專長、能力及經歷。
5. 拉闊輔導介入的角度，不限於升學及就業，可協助青年人較全面地想像及規劃個人的職業、學習及餘閒的生涯。



# 如何應用 CV360<sup>®</sup> ?



## 2.1 青年工作者應用 CV360<sup>®</sup> 的信念及態度

青年人的成長歷程累積不同的經驗，很多時候是與他們的日常生活中「有酬」及「無酬」的工作經驗相互關連的，但青年人或未覺察。而青年工作者，包括社工和老師，亦未曾意識到如何把經驗，變成為探討生涯發展的話題。若青年工作者能夠把握與青年人整理各種個人經驗，從而協助青年人深入認識自己，對作出適切生涯抉擇及建立自我身份是極為重要。在應用 CV360<sup>®</sup> 提供生涯輔導或培訓前，青年工作者宜先培養以下的重要**信念及態度**。你可從以下表格作自我檢視， 出自己已擁有多少項的信念及態度：

信念及態度	已擁有	待培養
<p><b>拉闊對生涯的認知和想像</b></p> <p>從「延展工作」的角度看，除職業生涯外，學習生涯與餘閒生涯同樣重要。學習生涯不單指正規的學習經驗，也包括人生多種場合的生活經驗。我們須重視各種生活經驗，或從青年人的興趣餘閒入手，從而談及他們擁有的相關知識及技能，及背後所隱藏的態度及價值。</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>珍視青年人擁有獨一無二的「有酬」及「無酬」工作經驗</b></p> <p>青年工作者重視青年人在不同環境中所從事的「有酬」及「無酬」工作，並化為生涯介入的資源及機會，不管是往日的、當下的、或是明天的，並加以肯定其獨特經驗，豐富他們的自我認識。</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>視青年人為人生旅程的主人翁，給予充份的空間，探索個人獨特價值，建立新身份</b></p> <p>每位青年人是生命的「主人」。青年工作者宜抱持一顆熱切的好奇心，容許他們自由地分享過往「延展工作」經驗，讓青年人重投從前被忽視的生活經驗及聆聽內心的深層聲音，充分表達個人的核心價值，從而影響他們對將來發展的演繹，及自我身份的建構。</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>一切從青年人出發，讓個人自覺擁有掌控個人生涯發展的能力</b></p> <p>非集中「待業待學」問題，反之讓青年人從感興趣的「有酬」或「無酬」工作經驗開始對話。青年人經過自身的描述，會逐步發現原來在日常生活中，已初步建立生涯發展能力，並可轉移至持續未來發展，促進個人建立職志目標。</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>把從「有酬」和「無酬」工作中建立的專長和能力，視為可轉移及可轉化，並應用於生涯發展路上的各種生活和職場之上。</b></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2.2 評估 CV360® 對各生涯發展需要青年人的作用

建議青年工作者可先與青年人共同了解其生涯發展需要，再考慮如何使用 CV360®，以達致介入目標。詳見下表：

生涯發展需要 (請 <input checked="" type="checkbox"/> 青年人的生涯發展需要)	CV360® 的功能	預期提升的核心能力 (請 <input checked="" type="checkbox"/> 青年人期望提升的核心能力)
<b>啟發參與</b>	<input type="checkbox"/> 現正處於初步探索生涯發展的階段  用作開啟「個人生涯檔案」，並建立生涯發展話題，激發個人參與及累積「延展工作」經驗的動機。	<input type="checkbox"/> 參與新體驗 <input type="checkbox"/> 擴展人際和社區聯繫網絡 <input type="checkbox"/> 持續參與和事業及生涯規劃有關的活動
<b>自我認識</b>	<input type="checkbox"/> 現正處於自我探索及個人發展的階段  用作持續整理個人的「延展工作」經驗，回顧及反思個人能力、專長，包括：價值、態度、技能、知識、興趣、天賦等。	<input type="checkbox"/> 認識自己，了解自己對工作和生活的盼望和夢想 <input type="checkbox"/> 參與自我反思和自我增值活動 <input type="checkbox"/> 聯繫對個人的認知和可選擇的路徑
<b>探索多元出路</b>	<input type="checkbox"/> 現掌握個人專長和才能，欲進一步探索個人職志發展方向及不同出路的可能性  啟發個人按專長及能力探索不同種類的工作/學習，以助作出職志抉擇及訂立適切的生涯發展路線圖。	<input type="checkbox"/> 懂得如何探索多元出路和不同形式的工作和事業 <input type="checkbox"/> 懂得如何比較不同出路和確定其優次 <input type="checkbox"/> 懂得如何訂立事業和人生目標
<b>計劃及生涯管理</b>	<input type="checkbox"/> 現處於為建立個人身份、實現個人志向及目標而作出抉擇及實踐行動，如：準備就業/轉換工作/重投職場  用作裝備個人求職而建立一份可立體呈現個人能力及專長的履歷表，從而突出個人獨特之處，加強準備面試的信心，為將來作好準備。	<input type="checkbox"/> 獲取支持和機會，克服障礙以實現事業及人生目標 <input type="checkbox"/> 管理事業過渡和發展 <input type="checkbox"/> 平衡工作與生活

## 2.3 配合生涯輔導的介入實踐

### 協助青年人從「延展工作」經驗，發掘個人的 VASK

青年人於個人的成長或參與服務的歷程中，或多或少建立了生涯發展能力。青年工作者如能在「生涯輔導」過程中，給予青年人充分的述說空間，協助他們從日常被忽略但實質很重要的經驗作檢視並賦予意義，將有助啟發他們為自己的生活導引出新的認識和新的方向。當青年人述說個人獨特經驗的過程感到被理解與重視時，就能激發其主動探索自己生命的價值。

本計劃提供一套 CAR 介入概念，即「對話」(Conversation)、「存檔」(Archive)及「回顧」(Review)作為「生涯輔導」其中的介入手法，促使青年人能夠整理「有酬」及「無酬」的多元工作經驗；及活動經驗中學習及建立的生涯發展能力，並紀錄於 CV360<sup>®</sup>作「存檔」。因此，CAR 的組成部分於生涯輔導中應用是不可分割、相互關連，三者之間的關係旨在促進青年人從經驗中學習及發展。



### 對話 (Conversation)

互動對話的重點為引發青年人探索個人的成長經歷的「**延展工作**」經驗。透過從後引導，讓他們自由述說感興趣的「**有酬**」、「**無酬**」工作經驗或非工作經驗，從而學習表達與傾聽自己在「**延展工作**」經驗中堅守的價值、態度和累積的技能與知識。透過由單薄到豐厚的互動對話過程，讓青年人一直被忽略的個人經歷重新賦予意義，誘發自我發現內在的盼望、喜好、強處、能力等，激發個人想像及規劃未來。

### 存檔 (Archive)

青年人經整理各種「**延展工作**」經驗、活動經驗及 VASK 後，均**保留紀錄於 CV360® 作存檔**，以建立個人檔案。此個人存檔的形式，不單反映個人的成長經歷及參與服務的過程，更讓青年人能夠把個人的興趣、所學習的東西、累積的「**延展工作**」經驗及能力 (ENOW-VASK) 作紀錄。CV360® 有助青年人分享個人檔案及提供有關個人資料予相關人士，亦可把 CV360® 留作未來參考或決策之用途，從而為未來職涯發展旅程打下良好基礎。當青年人遺忘個人願景和理想的個人身份時，可重新閱讀已存檔的個人專長及能力，便能對個人產生鼓勵及提醒的作用。

### 回顧 (Review)

回顧的重點為透過提問、回饋，引發青年人以不同角度去檢視個人**參與具「青年工作者介入因素」的服務經驗**，如：自我認識活動、職場體驗活動等。透過一個單薄到豐厚的活動經驗描述，讓青年人充分表達從活動經驗中所學習到的知識，聆聽內心深處的聲音與感受，發現在心裡堅守的價值、態度，擁有的技能及知識，從而影響他們對將來個人發展的演繹，及自我身份的建構。



**CAR 輔導介入工具：**  
協助青年人從「延展工作」經驗，發掘個人的 ENOW-VASK



**實踐 CAR  
介入工具**



**功能**



**參閱附錄**

1. 互動「對話」 提問參考工具	提供互動對話的框架及提問例子，協助青年人分享成長歷程中的深刻「延展工作」經驗，提高對自我的認識，更可應用 ENOW-VASK 參考清單或 ENOW-VASK 圖卡輔助青年人表達。	<b>附錄 A2</b> 第 45 頁
2. 生涯發展服務 「回顧」提問 參考工具	提供服務回顧的框架及提問例子，協助青年人檢視活動經驗，提高對自我的認識。更可應用 VASK 參考清單或 ENOW-VASK 圖卡輔助青年人表達。	<b>附錄 A3</b> 第 47 頁
3. ENOW-VASK 參考清單	提供價值、態度、技能及知識清單，輔助青年人分享「延展工作」經驗後，從中選取及表達能夠形容個人專長及能力的相關詞彙。	<b>附錄 A4</b> 第 48 頁
4. ENOW-VASK 圖卡	透過 ENOW-VASK 圖卡引導青年人分享「有酬」及「無酬」工作經驗的個人故事及輔助表達個人專長和能力，重新認識自己。	<b>附錄 A6</b> 第 57 頁
5. CV360 <sup>®</sup> 製作 網上平台	提供免費網上平台，設有清晰的個人經驗整理步驟及 ENOW-VASK 參考清單，有助指導青年人按步驟輸入「延展工作」經驗的相關資料及確認個人 VASK。	<b>附錄 A7</b> 第 60 頁

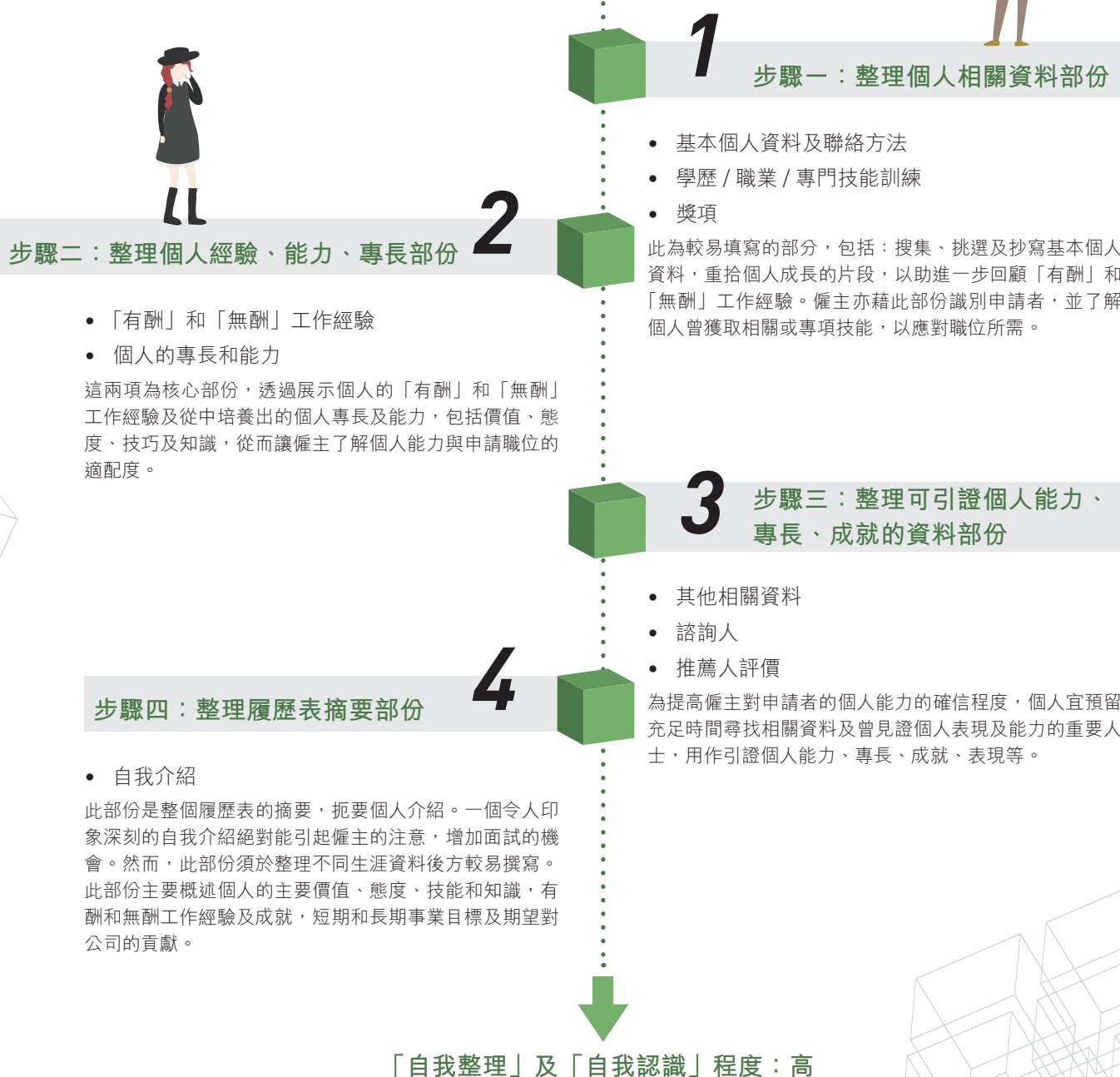




## 2.4 指導青年人撰寫 CV360® 的步驟

要協助青年人建立一份 CV360®，可分為四個撰寫步驟，由最易撰寫部份即「個人相關資料」為開首。而最後撰寫部份為「自我介紹」部份，為整個履歷表的摘要，須整理不同生涯資料後方較易撰寫，因而建議放置最尾部份完成。值得注意，撰寫者對「自我整理」及「自我認識」的程度，亦會按撰寫步驟，循序漸進地有所提升。在下面的章節中，我們將介紹 CV360® 的不同組成部分，並向青年工作者提供相關撰寫的建議指引，以幫助青年人建立個性化的 CV360®。

「自我整理」及「自我認識」程度：低



以下為輔助青年人撰寫的指引。請清晰講解及指導他們有關各部份的撰寫方法，完成指導後可於格內以  記錄。

# 1 步驟一：整理個人相關資料部份



## 基本個人資料及聯絡方法

基本指導及填寫指引	完成指導
1. <b>目的：</b> 提供個人資料作身份識別，方便僱主聯絡。	<input type="checkbox"/>
2. 只需提供用作識別身份的基本個人資料及聯絡方式。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 可使用粗體或放大字體突出個人姓名</li> <li>• 提示青年人緊記使用正式電郵地址或專為求職而開啟的一個新電郵帳戶，電郵名稱宜用全名，如：david-chan@mail.com，忌用花名 crazylover@mail.com。</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
3. 不需要特別註明與工作無關的個人資料，以避免個人因年齡、性別、宗教或國籍而受到歧視，包括：個人地址、出生日期、星座、婚姻狀況、照片、國籍、身高、體重或宗教信仰等，除非應徵之職務特別要求註明。	<input type="checkbox"/>



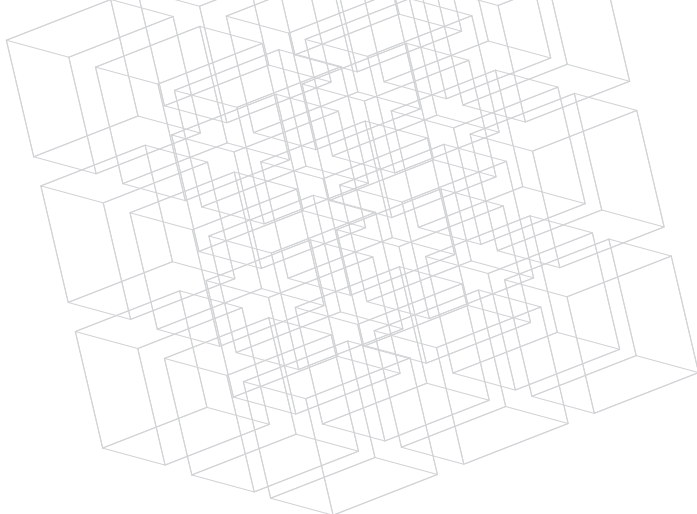
## 學歷 / 職業 / 專門技能訓練

基本指導及填寫指引	完成指導
1. <b>目的：</b> 展示個人學習的經歷，包括校內課程、職業相關培訓、專門技能訓練及認可資格等。	<input type="checkbox"/>
2. 以時間倒序方式，列出個人擁有的證書、文憑或學位。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 如持有學士或以上學位，可略去中學資料。</li> <li>• 如個人現正就讀中學，請撰寫就讀的級別（如：中一至中六）。</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
3. 確保寫下學府名稱、就讀班級及學科、入學日期（月份和年份）及畢業日期（或預計畢業日期）、領取的證書名稱（如有）及頒授日期（月份和年份）。	<input type="checkbox"/>
4. 請把與個人申請職位有關，而曾出席的短期課程、研討會等，亦可記入這個部分。	<input type="checkbox"/>



## 獎項

基本指導及填寫指引	完成指導
1. <b>目的：</b> 展示個人在不同領域的卓越表現而獲得的肯定。	<input type="checkbox"/>
2. 獎項可以附設獎杯、頭銜、證書、紀念牌、獎牌、徽章、別針及獎金等。	<input type="checkbox"/>
3. 履歷是度身訂造的，簡潔列出只與個人申請職位相關的信息，包括最重要的成就或其他榮譽的獎學金、獎品或獎項（如有），有助更清楚地向僱主展示個人的能力及做人處事態度，甚至個人抱有很高的目標或成就標準，以增加僱主對個人的深刻印象。	<input type="checkbox"/>
4. 以時間倒序方式，詳細列出建議撰寫前，青年人可向上級主管 / 老師詢問個人成就的具體細節。	<input type="checkbox"/>
5. 建議撰寫前，青年人可向上級主管 / 老師詢問個人成就的具體細節。	<input type="checkbox"/>



## 2 步驟二：整理個人經驗、能力、專長部份



### 個人經驗

#### 基本指導及填寫指引

#### 完成指導

1. 目的：展示個人的「有酬」和「無酬」工作經驗。
2. 請協助青年人整理經驗，詳見 **2.3 配合生涯輔導的介入實踐**。
3.
  - 以「申請職位」為目標：請選取能證明個人累積與這個職位有關能力的「主要」及「重要」經驗，否則請省略。當青年人在考慮應否列出某個經驗，可協助他們先問自己：「這個經驗所發展出來的能力與這個職位有關嗎？」、「這個經驗及發展出來的能力可否增加獲得面試的機會？」
  - 以「自我認識」為目標：可選取其認為感覺良好，包括：自豪、滿意、愉快、成功等經驗作記錄，有待日後檢視自我的 VASK 之用，但無須記錄所有經驗。
4. 按「延展工作」經驗分類撰寫。於各經驗類別中，根據日期去排列（先列最近者），集中撰寫最近的經驗，特別是最近四至五年的經驗。
5. 強調及列出參與個別經驗的主要時段、活動、角色、責任、經驗、學習及成就。
6. 如以「申請職位」為目標，提示青年人已列出所有相關經驗，盡可能減少在履歷表留下無法解釋的空白點。宜讓青年人為個人的「無酬」工作經驗感到自豪，協助青年人明白就算前往旅遊、讀書或照顧家庭，亦可從中獲得 VASK，並可轉移應用於申請工作崗位上，因此都值得記錄下來。



### 個人的專長及能力（價值、態度、技巧及知識）

#### 基本指導及填寫指引

#### 完成指導

1. 目的：展示個人從過往經驗所建立的 VASK。
2. 請協助青年人整理經驗，詳見 **2.3 配合生涯輔導的介入實踐**。
3. 邀請青年人完整列出經驗，整理當中自己擁有的所有價值、態度、技能及知識。（可嘗試使用附錄 A4. ENOW-VASK 參考清單作輔助）
4. 指導青年人為每個範疇 VASK，按程度排列 1-3 位（1- 為最突出，如此類推），以顯示在 VASK 欄上。如用工作申請職位，同樣按程度排列 1-3 位，並合適轉移運用於申請職位的三項價值、態度、技能及知識（1- 為最突出放最高位置，如此類推），以便在準備面試時提醒自己表達個人的強項。

## 3 步驟三：整理可引證個人能力、專長、成就的資料部份



### 推薦人評價

基本指導及填寫指引	完成指導
1. 目的：提供一些小重要人士的評語，以確認個人能力。	<input type="checkbox"/>
2. 指導青年人收集一至兩位曾是個人的僱主、師友、導師、老師、職業輔導員等，見證個人成長歷程及了解個人能力及專長的重要人士，以確認申請人對職位的適切性。	<input type="checkbox"/>
3. 指導青年人請重要人士儘可能列出個人曾參與的事項，及就個人參與過程中的表現、能力及專長作出肯定及評語。	<input type="checkbox"/>
4. 指導青年人填寫重要人士的名稱及與申請人的關係。	<input type="checkbox"/>



### 其他相關資料

基本指導及填寫指引	完成指導
1. 目的：展示與職位有關的資料，如個人成就、著作或相關作品圖片，讓僱主更了解自己的能能力。	<input type="checkbox"/>
2. 請青年人可於這裡分享與職位有關的資料，如個人成就或相關圖片(如有)，重點應放在發生時間較近的亮點。	<input type="checkbox"/>



### 諮詢人

基本指導及填寫指引	完成指導
1. 目的：讓招聘機構從第三方的評價了解求職者的工作表現或能力。(一般沒有要求便不須填寫，只在僱主查詢時才提交。如僱主在招聘廣告中寫明，求職者便應提供諮詢人聯絡資料及與諮詢人關係。)	<input type="checkbox"/>
2. 請青年人儘可能邀請兩位有一定地位的諮詢人，並了解自己的學習或工作表現。其中一位可以是現在或以前的僱主，而另一位可以是對個人熟悉的人，如：前任/現任上司、老師/導師/講師、教練、師友、社工、職業輔導員。	<input type="checkbox"/>
3. 提示青年人提供每位諮詢人填寫以下的資料：全名、職位名稱、公司名稱、地址、聯絡電話、電郵、該人士與自己的關係。	<input type="checkbox"/>
4. 請提醒青年人務必事先通知徵求對方的同意，以及他們希望採用的聯絡方法填寫。如在寄出履歷表時仍未能找到諮詢人，可於履歷上註明「因應要求奉上」，再於寄出申請書後尋找諮詢人。	<input type="checkbox"/>
5. 請青年人不要把家人、同學列為其諮詢人，因為利益衝突及意見可能偏頗，僱主通常都不會接納親友作為諮詢人。	<input type="checkbox"/>
6. 請青年人邀請對方作諮詢人時，請確保諮詢人對自己的評價是正面。	<input type="checkbox"/>

# 4

## 步驟四：整理履歷表摘要部份



### 自我介紹

#### 基本指導及填寫指引

#### 完成指導

1. **目的**：概括介紹個人背景、專長及能力等，作為整個履歷表的摘要，讓僱主對申請者有初步的認識。

---

2. 建議撰寫的重點內容如下： 
  - 個人申請職位最符合的專長及個人能力，包括：主要價值、態度、技能、知識 (VASK)。
  - 培養出以上個人能力的主要「有酬」及 / 或「無酬」工作經驗 (ENOW)。
  - 個人現時希望實現的職志目標和行動計劃。
  - 個人將如何貢獻以上的個人能力 / 經驗於所申請的工作崗位上。

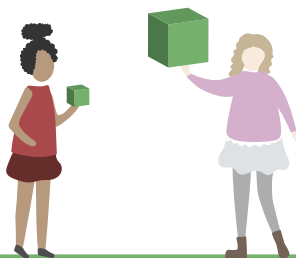
---

3. 自我介紹段落的長度並沒有嚴格規定，但宜準確及簡潔： 
  - 建議少於 250 字及段落不要超過五行
  - 用點列形式表達更佳

---

4. 建議個人可先完成履歷表其他部分，留待最後撰寫此部分，扼要地總結個人資料。

\*有關撰寫的簡易步驟，請參考附錄 A8. CV360® 快速清單





## 2.5 CV360<sup>®</sup> 面試準備篇

每位青年人均有機會尋找工作，也免不了經歷「面試」的過程。對青年人來說，面試正是表現自己能力，實現個人事業及人生目標的重要一步。而對僱主來說，面試的目的是評估應徵者是否合適工作崗位及企業文化。然而，受訪僱主表示發現近年很多青年人前來面試時，會發現「青年人的表達難以令我們掌握他們是一個怎樣的人」。就僱主及人力資源部經理的觀察及描述，指出以下青年人面試時常見的四大情況，令他們難以對應徵者建立深刻的印象或作出適切的評估：

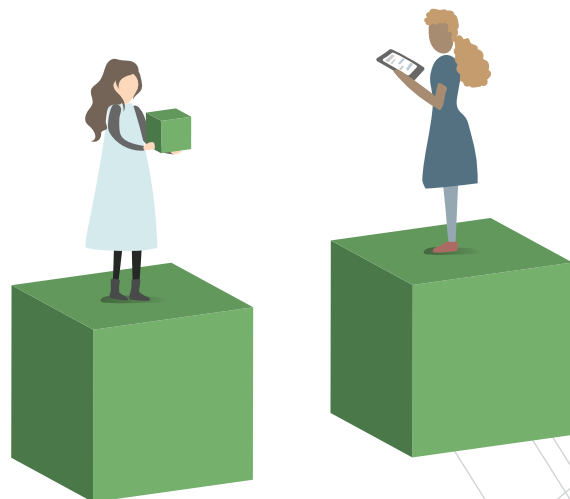
1. 青年人一連串介紹自己就讀的學科及持有各項證書便完結「自我介紹」部份。

2. 青年人不懂向僱主清晰表達個人的專長及能力。

3. 青年人不懂向僱主清晰表達如何運用自己的能力於申請工作崗位上。

4. 青年人不懂向僱主清晰表達個人短期及長期職志目標。

其實，青年人擁有豐富的「有酬」與「無酬」工作經驗，亦擁有多元才能，值得好好地整理以作面試之用。CV360<sup>®</sup> 提供一個框架讓青年人按照撰寫步驟指引整理個人經驗，逐步提高個人的「自我認識」及「自我整理」的程度。當青年人進入 CV360<sup>®</sup> 的「自我部份」，即完成整份履歷表的摘要，就等同協助個人作了一次完整的面試準備。



應用 CV360® 為青年人提供面試準備



面試範疇



善用 CV360® 作準備的部份

自我介紹	<p><b>「自我介紹」部份</b></p> <p>可使用此部份內容作自我介紹，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人專長及能力；及主要培養來源，如：「有酬」及 / 或「無酬」工作經驗。</li> <li>個人現時希望實現的職志目標和行動計劃。</li> <li>如何貢獻個人專長及能力於申請工作崗位上。</li> </ul>
個人專長	<p><b>「主要『有酬』與『無酬』工作經驗及相關的個人專長及能力」部份</b></p> <p>透過一個經驗實例分享，讓僱主進一步具體了解個人的專長，內容可包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己感受深刻的一項「有酬」或「無酬」工作經驗。</li> <li>經驗當中所擔任的角色、職責、任務及學習。</li> <li>從經驗培養出的主要專長和能力，並反思及整理個人的 VASK。</li> <li>對比與申請工作崗位相關的 VASK。</li> </ul>
了解自己與申請工作崗位的適配程度	<p><b>「個人專長及能力」部份</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>陪同青年人整理實地觀察、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。</li> <li>思考個人的 VASK，如何應用於所申請的工作上，又或是思考個人的專長和能力對申請機構 / 工作的貢獻。</li> </ul>
他人對個人表現的評價	<p><b>「推薦人評價」部份</b></p> <p>讓青年人善用重要人士對他們曾參與事項的評價，向僱主表達及引証自己的能力，展現如何能夠轉移應用於所申請的工作崗位上。</p>
職志目標	<p><b>「自我介紹」部份</b></p> <p>可應用此部份整理個人未來的短期目標，及達成目標的具體行動，讓面試人員看出你會以什麼行動來貢獻公司。適當時亦可思考個人的長遠目標，以助分享。</p>
情景處理	<p><b>「個人專長及能力」部份</b></p> <p>若情景與個人的 ENOW 經驗有相似之處，可在處理該情景時考慮用這些 VASK。</p>
應徵者發問時間	<p>可盡量提出與公司、職務相關的問題，展現自己對所申請職位的誠意、興趣以及事前的準備。</p>



## 僱主應用 CV360® 理念的面試提問

以下資料可讓企業 / 僱主參考如何應用 CV360® 概念及履歷表作面試，協助他們以 ENOW-VASK 更全面的角度了解青年人應徵者的專長及能力：

### 面試範圍及提問參考



#### 主題

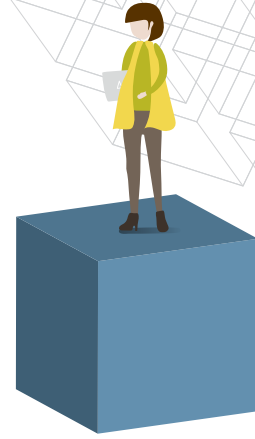


#### 面試問題的例子

自我介紹	<ul style="list-style-type: none"> <li>請用一分鐘作簡單的自我介紹。</li> </ul>
個人專長	<ul style="list-style-type: none"> <li>履歷表中見你有唔同個人經驗，你可否分享一個你認為最值得分享嘅經驗？</li> <li>喺呢啲經驗當中，你認為有咩專長和能力 (VASK) 係最突出？</li> </ul>
應徵者與申請工作崗位的適配程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>覺得呢啲專長同能力可以點幫到呢份工作？</li> <li>你提過你重視創意 (價值的例子)，請你分享一下創意 (價值的例子) 對呢份工作冇咩幫助。</li> <li>如果擔任這個工作崗位，你認為將要克服的最大困難係咩？</li> <li>你會點用你嘅專長和能力去幫你解決當中嘅困難？</li> </ul>
他人對個人的評價	<ul style="list-style-type: none"> <li>身邊有咩人認同你有呢啲專長同能力？</li> </ul>
職志目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>請分享啲未來日子，你嘅短期同長期個人事業方向和目標。</li> <li>喺呢啲目標當中，你最重視係咩？</li> </ul>
情景處理	<ul style="list-style-type: none"> <li>若遇上某種情況，你會如何處理？ (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。)</li> </ul>
應徵者發問時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>你還有其他問題嘛？ (僱主可提供應徵者發問空間，以了解應徵者對工作崗位的興趣及解答疑問。)</li> </ul>

# 3

## CV360<sup>®</sup> 的介入啟示



### 3.1 應用 CV360<sup>®</sup> 的有利因素

CV360<sup>®</sup> 適用於學校、青年服務及職場等各個範疇，讓不同界別的人士可藉此支持青年人發展更全面的生涯規劃。要有效地應用 CV360<sup>®</sup> 作為介入工具，青年人、青年工作者及企業三方面尤其有主導的角色，以下的介入啟示及建議可提升 CV360<sup>®</sup> 在不同範疇應用的果效。

#### 青年工作者有效支援青年人應用 CV360<sup>®</sup> 的因素



##### 有利因素

1. 充分掌握 CV360<sup>®</sup> 的核心概念。
2. 認同「延展工作」經驗有助發展個人能力，打破社會固有觀念，不會以學歷評定個人能力。
3. 珍視青年人擁有獨一無二的「有酬」及「無酬」工作經驗。
4. 拉闊生涯輔導角度，不單以解決升學及就業為介入方向。
5. 充分掌握建立 CV360<sup>®</sup> 的步驟及技巧。
6. 懂得運用輔導及輔助工具協助青年人整理「有酬」與「無酬」工作經驗及發掘 VASK。
7. 視青年人為主角，提供充分空間予他們分享，不急於解讀各種工作經驗對他們的意義。

#### 青年人有效應用 CV360<sup>®</sup> 的因素



##### 有利因素

1. 明白及相信「延展工作」經驗有助提升個人能力的意識。
2. 學懂珍視自己的「有酬」與「無酬」工作經驗所建立的 VASK。
3. 學會整理「有酬」與「無酬」工作經驗，發掘個人 VASK 的方法。

## 企業透過 CV360<sup>®</sup> 可拉闊招聘及辨識人才角度的因素



### 有利因素

1. 明白及認同「延展工作」及「VASK」理念。
2. 支持青年人運用 CV360<sup>®</sup> 全面展現個人才能。
3. 重視青年人從「延展工作」中發展出來的 VASK，不以學歷及就業經驗評定個人能力，同樣重視他們的價值觀及態度。
4. 願以開放態度從學歷以外的經驗，並以 VASK 角度了解求職者及制定招聘人才準則。

## 3.2 實踐上的困難及解決方法



### 實踐上的困難

1. 青年人未有整理往日成長經驗的思維，未回顧自己擁有深刻的「無酬」與「有酬」工作經驗。
2. 青年人質疑個人「無酬」工作經驗的價值。
3. 青年人認為自己沒有值得被重視或欣賞的「有酬」或「無酬」工作經驗。
4. 青年人實際缺乏「有酬」或「無酬」工作經驗。
5. 青年人未有足夠詞彙表達個人專長及能力。
6. 由於講求青年人的高度參與，青年人未有心理準備需時收集資料、整理經驗及聯絡諮詢人。

### 解決方法



1. 不論經驗深刻與否，可借助選取 ENOW-VASK 圖卡的過程及填寫個人閃亮生命歷程表，輔助青年人先習慣分享成長歷程中各種經驗點滴，從而透過提問引導逐步細描經驗的情景及對個人的感受，讓其重投一直被忽略的經驗。
2. 協助青年人為個人的「無酬」工作經驗感到自豪，以成功個案例子讓青年人明白就算前往旅遊、讀書或照顧家庭，亦可從中獲得 VASK，並可轉移應用於申請工作崗位上，極具價值。
3. 可借助 ENOW-VASK 圖卡、VASK 參考清單，輔助青年人先形容自己的 VASK，從後引導他們思考培養出個人 VASK 的情景，從而談及「延展工作」經驗。
4. 以 CV360<sup>®</sup> 用作開啟「個人生涯檔案」，並建立生涯發展話題，激發個人參與及反思新經驗的動機。
5. 提供 ENOW-VASK 圖卡、ENOW-VASK 參考清單，輔助青年人表達自己。
6. 預先清晰講解 CV360<sup>®</sup> 的結構及撰寫歷程，共同協議進行的次數及每次的主要內容。



### 3.3 介入時應注意事項



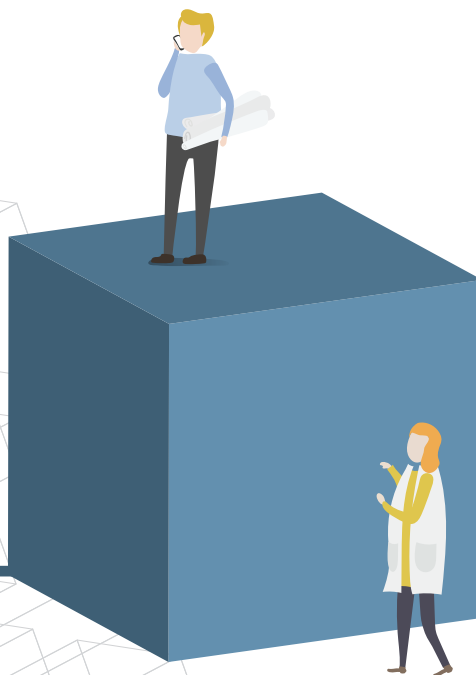
#### 應作事項

1. 視青年人為主角，由個人親身參與整個製作 CV360<sup>®</sup> 的過程，青年工作者作從後引導。
2. 為每位青年人以 CV360<sup>®</sup> 開啟個人檔案，用作定期整理經驗及發掘個人能力，並存檔以備日後之用。
3. 以好奇及接納的態度聆聽青年的個人經驗。
4. 如與青年人第一次建立 CV360<sup>®</sup>，須清晰訂立並預留充裕的製作時間，以整理個人經驗。
5. 如用作申請工作崗位，宜選取能證明個人累積的「主要」及「重要」經驗，並與該職位具有相關性。



#### 避免情況

1. 自行為青年人修改 CV360<sup>®</sup> 內容，而未有青年人的共同參與。
2. 升學及見工前一刻才準備作臨時應用，以致太急促及難以短時間內整理個人成長歷程的資料。
3. 批評青年的「無酬」工作經驗。
4. 雙方抱持即時應用心態，未能認真整理經驗而草率完成。
5. 撰寫與申請職位無關的「延展工作」經驗的個人能力。



CV360®



## 使用者心聲

CV360® 目的為擴闊青年人對「工作」定義的理解，有助拉闊個人的生涯發展視野，更全面整理「有酬」及「無酬」工作經驗，讓他們更立體地看見自己的才能，亦讓個人的才能得以被看見。截至 2018 年 10 月，本計劃透過訪問不同界別的 CV360® 使用者，收集青年服務使用者、企業代表及青年工作者的意見，欣喜看到 CV360® 有助青年人全面展現個人才能、啟發僱主辨識人才及促進青年工作者拉闊生涯輔導介入的角度，獲得正面的評價及肯定。使用者分享詳見如下：

### 青年人心聲



#### 穎霖

中一離校生，現職上貨員

傳統 CV 只講學歷，會無咩可以講，但 CV360 講經歷，我可以諗到有好多嘢講，發現自己都有專長，我可以話比僱主聽，我嘅經歷入面建立咗嘅能力可以點幫到份工，讓僱主從多方面了解我更多。學歷可以出貓，經歷唔可以，因為經歷要講好多細節，可以反映更真實的自己。

#### 凱

香港中學文憑試考生，中六畢業

過往填寫 CV 覺得好大壓力，感覺自己會好蝕，但 CV360 可以表現到一般 CV 唔會展示嘅優點，將我嘅價值、性格、興趣同能力展現出嚟，增加我面試時嘅信心，令我表現得更好。



## 青年求職者

### 青年求職者

多年前線顧客服務業經驗，  
現正申請轉換職場及工種

我喺前線顧客服務工作多年，正申請文化管理工作崗位，好欣賞僱主會重視我喺工餘時間組織樂團，會考慮當中所表現嘅領導同管理能力，亦畀我講點樣將呢種能力應用喺申請職位上，令我對呢間企業加深良好印象，好期待加入呢間企業。



### 青年求職者

大學畢業，八年管理工作經驗

工作咗八年只喺識得滿足上司嘅要求、改善上司評價自己嘅不足，慢慢好似越來越無咗自己。呢次係第一次被邀請使用 CV360 做面試準備，我覺得得到一次重新認識自己嘅空間，重新去睇番自己有咩專長、人生有咩追求，令我清楚多咗我應該選擇咩類型工作，先會發揮到自己，從工作得到滿足感，而唔係只為不停滿足人咗。

### 青年求職者

大學畢業，  
多年銷售工作經驗

第一次用 CV360 面試嘅經驗好特別，以前面試只問你有咩工作經驗，呢次感受到僱主會全面去睇自己唔同嘅經驗，包括義工經驗，去了解我嘅特質、專長同個職位嘅配合性。我都認識多咗自己，同好期待可以喺呢間企業貢獻自己嘅專長。





### 黎健坤先生

香港國際航空學院市務推廣及商務合作總監

CV360 對學員在求職方面有很大幫助，透過 VASK 框架，學員比以往更易於發現到自己在不同經歷中的得著，不只限於有酬工作經驗，亦包括在其他生活經驗或短期課程中所建立的專長及能力。CV360 不但有助他們認清自己的特質，也令他們更有信心向僱主表達自己的價值觀及處事態度。

與我們合作過的僱主亦表示，CV360 提供了新的渠道讓他們了解學員的長處，即使面對工作經驗有限的青年求職者，以 VASK 角度也可以看到他們的多元才能。我們航空業的特質是工作崗位繁多，對人才的需求一樣是五花八門，合適的人才並不一定擁有高學歷，我們更著重的，反而是對航空業有熱誠及學習能力強等的特質。CV360 正好讓僱主有效地發掘求職者學歷以外的專長，大大提高了人才與工作崗位配對的成效。

### 梁兆邦先生

實惠家居有限公司行政總裁

人才短缺是商界一直面對的問題，必需嘗試開拓不同招聘方式，以吸納人才。我們與 CLAP 合作，嘗試使用 CV360 概念和工具進行面試及招聘青年人，發覺該履歷表有別於傳統，並不只是著重應徵者的學歷、有酬工作及相關經驗等，而是強調個人的才能。而不同種類的工作，其實需要不同的人才。透過了解青年人從各種有酬與無酬經歷所展現的才能，如：價值、態度、技能及知識，令面試過程更有效揀選合適員工，從而安排合適工作，讓他們在工作上有所發揮。CV360 讓我們知道青年人除了學歷以外，還有很多強項或能力，啟發我們從新角度去了解個人才能，有助我們發掘一批或具潛質的人才加入企業，從而釋放潛在的勞動力。





## 謝勵達先生

**ISS Facility Services Ltd. 人才企業文化部助理董事**

傳統上我們太著重學術背景和工作經驗，但透過 CV360，我們將焦點放在年青人的強項和態度方面。透過求職者的無酬工作經歷，我們更易了解其個性及價值觀，知道如何將他們配置於合適的工作崗位。利用 CV360，的確有助我們評估個人的發展潛力及制定培訓策略。



## 劉鳴煒先生

**青年發展委員會副主席**

僱主一般慣常以應徵者的大學品牌、成績、證書等資料作為聘用準則；然而，這些做法在現今社會未必能夠足以令僱主找到合適的人選。同樣，有不少大學生仍然用傳統方式，如修讀的課程、學歷、課餘活動等展現自己的特質，可惜僱主不時遇到『實際與期望』不符的情況。CV360 是一份直接易明的履歷表，讓僱主更容易了解應徵者的價值、態度、技能及知識，僱主亦可透過應徵者的人生故事加以證實，有助識別合適的人才。



## 青年工作者心聲



### 鄭浩維先生

創世代香港營運總監  
鼓掌 × 創世代計劃總監

CV360 彰顯的價值不只是加強了青年人的就業準備，亦令企業更有效把人材分配到更合適的工作崗位。青年人在建立 CV360 的過程中可加深自我認識，從而助他們在生涯發展上作出知情的抉擇。企業方面，CV360 提供了更全面的角度讓僱主發掘人材，而當中嶄新的 VASK 概念，令僱主更有效地作出人才配置，以及促進了與青年僱員之間的連接。

### 葉泰賢先生

香港聖公會何明華會督中學生涯規劃導師

CV360 為我帶來一個新角度欣賞青年人，而且令介入方式不限於升學及就業輔導，更可以運用到青年人在興趣範疇發展的優勢。



本計劃於 2017 年成立全港首支 CV360<sup>®</sup> 專責隊，著力向不同人士推展及提供 CV360<sup>®</sup> 培訓，以下為專責隊成員的心聲：

### 謝可儀女士

香港基督教服務處生涯規劃服務隊（九龍西）隊長

在香港，社會潛藏著不同潛能的青年人，但他們往往可能因相關學歷或經歷未能在職場崗位上大展所長，於是出現「人才錯配」。CV360 就以一個嶄新框架讓青年人記錄他從多元經驗中所累積的價值、態度、技能及知識，以展示他們擁有多元才能；而僱主，從人才配對及資源角度上，就更能全面配搭在所屬崗位中所需的能力要求，更重要是有效實踐——「找合適的人在合適崗位中」，令企業提升競爭力。我們期待未來能將 CV360 成為一個具參考價值的框架，廣泛應用在招聘及發展人才上。

## 陳志雄先生

香港小童群益會生涯規劃服務隊（九龍東）隊長

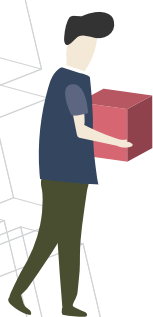
在向不同的企業伙伴介紹 CV360 的過程中，不約而同地收到同一回應：大家都認為 CV360 能讓企業更立體地認識應徵者，他們在面試過程中亦更主動地介紹自己的經驗。而那些無酬的工作經歷，包括興趣發展、義務工作、家居照顧等，令他們更明白應徵者之強項，從而有助人才與崗位配對，同時亦節省了遴選的時間。



## 關家敬先生

香港青少年服務處生涯規劃服務隊（新界東）隊員

我們很多時都聽到青少年被評為「成事不足，敗事有餘」的一代，在競爭滿滿的社會裡，任何人都傾向互相比較、糾正缺點。然而 CV360 正正能夠打破這種角度，讓青年人自身用另一角度觀察、了解及欣賞自己的經驗、能力、特質，不再以社會既定的框架倒模生命，讓他們懂得選擇正確的環境，以發揮他們應有的才能，按自己意志訂立自由的人生及目標。



## 黃智盈女士

基督教香港信義會生涯規劃服務隊（新界西）隊員

「有證書等於有知識和技能」，好像是我們普遍會相信的事。但我遇過一些年青人，他們沒有日文和韓文的證書，卻能夠聽講讀寫；又遇過一些朋友，考取了駕駛執照後就再沒駕駛了。那麼有證書仍等於有知識和技能嗎？當我們正面對世界快速轉變和科技發展下，認清個人價值和態度、發展可轉移技能、多元學習不同的知識顯得相當重要；而 CV360 提供了一個有效的框架，讓我們持續地去認識、發展和確立個人優勢，以應對生涯發展中不同身分角色的需要。





## 許翠華女士

香港基督教服務處生涯規劃服務隊（九龍西）隊員

CV360 不單止是一份更全面展示青年人才能的履歷，在與青年人共建履歷的過程中，更是一個與他們共同探索及重整生命的歷程，重新確認過往有酬及無酬經歷中已建立的能力，青年人能在當中以更廣闊的角度，肯定自己的才能與價值，並把自己獨特的才能應用在生活及工作當中。



## 香偉揚先生

香港小童群益會生涯規劃服務隊（九龍東）隊員

過往與青年人在製作傳統 CV 時，可以寫的內容確實不多。撰寫 CV360 的過程，能夠協助青年人回顧及整理自己不同的經驗及得著，當中不單止可以製作出一份內容豐富的 CV，同時能夠讓青年人肯定自己的經驗、能力及價值。

## 藍庭芳女士

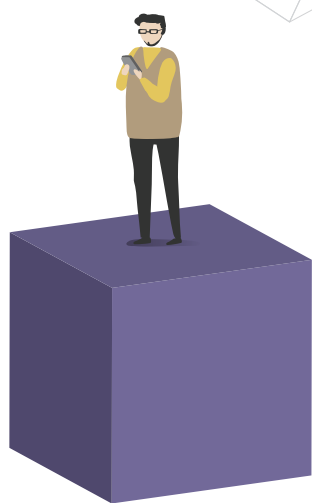
香港基督教女青年會生涯規劃服務隊  
（香港島及離島）隊員

CV360 可以幫助青年人有系統地整理自己的經歷，透過發掘他們的價值、態度、技能及知識，有助增加他們的信心去面對未來的挑戰。欣喜地看到青年人每次使用 CV360 後，會積極地分享他們自我整理的過程，發現自己原來有著這麼多的能力。



# 附錄

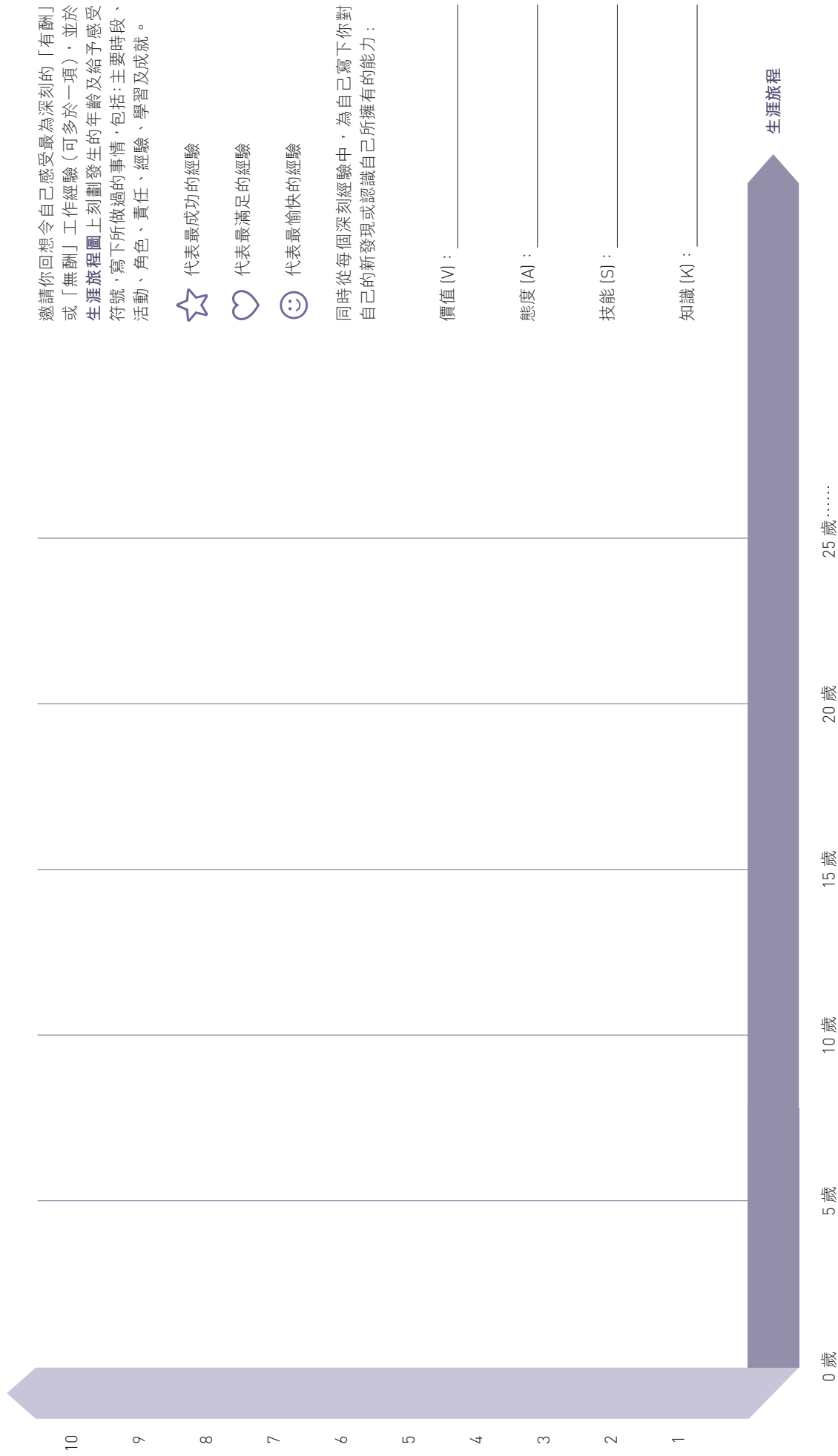
輔助  
青年人  
撰寫



CV360<sup>®</sup> 的  
介入工具

# A1. 我的閃亮「有酬」與「無酬」工作經驗

感受深刻程度



邀請你回想令自己感受最為深刻的「有酬」或「無酬」工作經驗（可多於一項），並於生涯旅程圖上刻劃發生的年齡及給予感受符號，寫下所做過的事情，包括：主要時段、活動、角色、責任、經驗、學習及成就。



代表最成功的經驗



代表最滿足的經驗



代表最愉快的經驗

同時從每個深刻經驗中，為自己寫下你對自己的新發現或認識自己所擁有的能力：

價值 (V) : \_\_\_\_\_

態度 (A) : \_\_\_\_\_

技能 (S) : \_\_\_\_\_

知識 (K) : \_\_\_\_\_





## A2 從「延展工作」經驗發掘 VASK 的提問技巧參考

透過對話 (Conversation)，旨在讓青年人分享成長歷程中的深刻「延展工作」經驗，從而逐步提高對自我的認識，包含：價值、態度、技能、知識等，以建立**新身份 (Identity)**。青年工作者在提供服務的過程中，經常遇到青年人欲分享個人經驗，卻不知從何說起。現提供對話框架及提問例子，以助青年人整理個人的成長經歷。當面對不太擅長表達的青年人，更可應用 ENOW-VASK 參考清單或圖卡作為輔導介入工具。

### 1

對話開首：宜先讓青年人清晰明白是次對話的主要目的，參考內容如下：

- 與案主作互相簡單的自我介紹
- 你今次嚟想了解自己啲咩？你覺得自己喺咩狀態？  
(聽聽案主本身的期望，輔導之後可回顧這最初的問題，讓案主再反思自己的發現)
- 如果你了解自己更多嘅話，呢個過程好需要你願意開放講多啲內心嘅嘢，同你一齊去了解同認識你自己。咁你準備好了解你自己未？  
(說完聽聽案主的回應及觀察他的狀態)
- 深信每人嘅生命旅程都有著唔同經歷，除讀書外，可以係你好認真持續投入一種興趣；亦可以係照顧自己、家人、鄰居；做義工服務；工作體驗、工作實習；試工，甚至就業同創業經驗等。而種種經驗會發展不同的專長同能力。我希望藉著聽你分享令你感受深刻嘅個人經驗，一齊喺當中發現自己更多。

邀請青年人回想及從中選取一項他 / 她想分享而感受深刻的「延展工作」經驗，參考提問如下：

### 2

- 由過去到依家，你覺得邊一個生活經驗係令你感受最深刻㗎？  
(任由青年人分享開心 / 不開心，如：愉快 / 自豪 / 滿意 / 成功 / 刻苦 / 難忘等的經驗。可與他一起去探討發生的事情)

### 3

其後引導如何詳細描述有關深刻「延展工作」經驗的情景，以及當中所做過的事情，包括：主要時段、活動、角色、責任、經驗，參考提問如下：

- 喺呢次照顧家人經驗 (或其他工作經驗) 裡面，令你最愉快 / 自豪 / 滿意嘅情景係點㗎？  
(可讓青年人自由分享為先，再引用以下提問，豐富情景的描述，但要避免用盤問方式，而是以關懷的口吻對話)
  - 喺咩時候發生？
  - 維持咗幾耐？
  - 喺邊度發生？
  - 當時發生緊咩事呢？
  - 當時你做緊啲咩？
  - 有咩人同你一齊經歷？
  - 你對呢件事嘅感受係咩？
  - 從呢件事入面，你睇到你自已係點㗎？
  - 呢件事畀咗啲咩正面信息你？

# 4

從「延展工作」經驗發掘個人擁有的專長及能力（可應用 ENOW-VASK 參考清單 / 圖卡協助青年人表達）參考提問如下：

## 自我發現

喺照顧家人經驗（或其他工作經驗）裡面，

- 對自己有咩新嘅發現？你點睇呢啲發現？
- 發現自己有咩能力 / 強項？
- 剛才講嘅能力係點樣嚟㗎？你覺得呢啲發現點樣幫你之後嘅發展好啲呀？

## 技能 / 知識層面

你覺得喺呢次經驗當中，

- 用咗咩知識同技巧最幫到自己㗎？
- 你發現自己邊幾樣技能係最好㗎？
- 你發現自己邊方面嘅知識係最突出㗎？
- 如果畀一次機會你選擇，你會最想得到咩技能 / 知識？呢啲技能 / 知識對你嚟講係點㗎？你會點樣用呢啲技能 / 知識呢？
- 你覺得你過去到依家有咩技能 / 知識，幫你造就咗依家嘅你？

## 態度層面

- 你覺得你平時嘅作風係點㗎？ / 你覺得你平時做人處事嘅態度係點㗎？
- 喺呢次經驗入面，同你平時嘅作風 / 態度有無唔同到？（如答有，可問：有咩唔同？）
- 你覺得反映到你邊啲做人處事嘅態度呢？

## 價值層面

喺呢次經驗入面，

- 你發現自己最重視嘅係咩？
- 你覺得對你嚟講最大嘅意義係咩，尤其係反映你嘅價值觀方面？
- 你覺得有咩嘢係你好重視㗎？0-10分，0代表最不重視，10代表最重視，你會畀幾多分？
- 如果依家要拎走你嘅咩嘢，無咗呢樣嘢嘅你會係點㗎？
- 如果依家可以送一樣你最想要嘅嘢畀你 / 畀你達成一個願望，你會想要咩？
- 如果要你付出一啲代價 / 做一件事先可以得到呢樣嘢 / 完成呢個願望，你覺得你需要做咩 / 付出咩？

協助從「延展工作」經驗啟發個人思考所得及發展，參考提問如下：

# 5

- 呢次照顧家人經驗（或其他工作經驗）裡面，你又覺得自己學到咩嘢？
- 你擁有嘅專長同能力，會點樣幫你實現將來想做嘅事？

# 6

發掘其他經驗反映個人能力，參考提問如下：

你頭先講咗照顧家人經驗（或其他工作經驗），咁可唔可以講下其他「有酬」 / 「無酬」工作經驗呀？長期或者短期經驗都得㗎！（請重覆以上 2 至 5 部份的提問）

## A3 從回顧「生涯發展」服務經驗發掘 VASK 的提問技巧參考

服務回顧 (Review) 的重點為透過提問、回饋，引發青年人成為學習者，以不同角度去檢視個人從參與具青年工作者介入因素的服務經驗中進行學習。形式包括：個人面談或是以群組形式進行。一般於活動後，青年人擁有最強的記憶及深刻感受，活動後即時進行完整的回顧最為理想。回顧範圍為青年人所參與的活動經歷、經驗反思、建構意義、經驗學習、重構經驗及展望將來，並使用個人紀錄檔案 / CV360<sup>®</sup> 加以紀錄。青年工作者注意可多鼓勵青年人於過程中積極表達自己的感受及發現，聆聽自己的內心聲音。遇上青年人面對表達的困難時，可借助 ENOW-VASK 圖卡及加入一些遊戲元素，令分享過程變得好玩及容易。請參考以下提問例子：



喺呢次活動經驗，可以分享一下令自己感受深刻嘅情景係點嘍？例如：

- 喺咩時候發生？
- 喺邊度發生？
- 當時發生緊咩事呢？你做緊啲咩？
- 當時有咩人一齊經歷？



- 喺呢次活動經驗裡面，你嘅感受係點嘍？係愉快 / 自豪 / 滿意抑或其他？
- 喺呢次活動經驗當中，對自己有咩新嘅發現？
- 當中你運用咗咩技巧同埋知識係幫到你嘍？或（技巧同知識層面）
- 你發現自己邊幾樣技能同知識係最好 / 突出嘍？（技巧同知識層面）
- 你覺得反映你邊啲做人處事嘅態度呢？或（態度層面）
- 你發現自己最重視咩嘢做人處事嘅態度？（態度層面）
- 從前有無發現自己有呢啲專長同能力？
- 嗰陣時有邊啲人欣賞你喺當中嘅表現？



- 你覺得對你嚟講最大嘅意義係點嘍？或
- 你發現自己最重視或追求嘅係咩呢？



- 喺呢次活動經驗當中，你又覺得自己學到啲咩？  
例如：學咗咩嘢技能同知識，或者培養咗咩做人處事嘅態度？



- 如果從頭再做一次，有咩地方可以進一步改善？
- 如果其他人見到你有唔同表現，你覺得佢哋對你會作出邊方面嘅評價？



- 當你知道自己所追求 / 重視嘅嘢，有咩事好想喺將來實現到？
- 你剛才分享過自己嘅專長同能力，佢哋會點樣幫到你達成好想做嘅嘢事？
- 如申請呢份工作崗位，你嘅價值、態度、技能及知識可以點應用喺呢份工？

## A4 ENOW-VASK 參考清單

在輔導及撰寫 CV360® 的過程中，青年工作者需協助青年人從個人經驗中認清自己的 VASK，建議先鼓勵青年人自行演繹心目中所屬的價值、態度、技能及知識，從他們的角度來了解 VASK。若青年人在闡釋 VASK 時感到困難，以下提供的 ENOW-VASK 清單乃參考自不同文獻（詳見本手冊最後部份的參考資料），可作輔助工具以引發青年人聯想到更貼合表達自己 VASK 的方式 / 語句，但須注意勿以清單來限制青年人對 VASK 的選擇。

### 價值清單 (Values)

到底什麼才是人生中最重要的事？生命中又有甚麼追求？嘗試回想及選取自己參與過的「有酬」與「無酬」工作經驗，當中反映自己最重視的價值觀是什麼？

若從回顧個人經驗作開始感到困難，可參考以下清單，並嘗試圈出最能形容自己的形容詞，以最多十項為上限。再嘗試想想，從哪一次特別的生活經驗發現自己擁有此價值觀？最後，按個人的重視程度排列出 3 個最重要的價值。



1	舒適的生活	嚮往舒適及免受壓力的生活
2	世界和平	嚮往世界和平
3	才能應用 (如應用智力、管理能力、 理性分析能力、體能等)	發揮個人才能
4	成就感	挑戰自我，透過努力獲得進步
5	在工作上創造美好事物	在工作上創造美感
6	歸屬感	被他人接納及感受到有歸屬感
7	關心他人	關心他人福祉，樂於助人
8	環保	保護及保育環境
9	遵從	抑制違背社會規範或傷害他人的行為
10	創意	發明、開發、或設計新事物
11	經濟回報	能在工作上獲得豐厚的經濟回報
12	平等	平等博愛
13	公平	公正無私
14	自由	重視自主及自由選擇
15	身心健康	重視身體與精神健康



V  
價值



參考  
解釋

16	誠實	認真及誠實
17	謙卑	謙卑看待個人取得的進步或成就
18	獨立	享有個人決策及行動的自主性
19	內心的平靜	嚮往內心的平靜
20	互相依靠	我的家庭、朋輩、團隊及機構成員應該互相依靠
21	仁慈	友善待人
22	選擇個人生活方式	工作允許我選擇自己想要過的生活及想要做的人
23	忠誠	盡心竭力，赤誠無私
24	個人的全面發展	重視個人的全面發展
25	權力	獲取影響別人及控制資源的能力
26	個人聲望	工作可提升個人聲望，以獲得他人的尊重
27	隱私	享受個人獨處
28	在意與工作夥伴的關係	在意與工作夥伴的關係
29	責任感	成為一個可靠及值得信賴的人
30	冒險	從事有風險的活動
31	安全感	重視可預測性、穩定性及秩序
32	自律	自律
33	自我肯定	自我肯定
34	社會認可	獲得社會認可及贊譽
35	信仰	有精神或宗教信仰
36	刺激的生活	追求刺激及動感的生活
37	重視與上司的關係	與上司相處投契
38	遵循傳統	尊重、信守，及接受傳統習俗及觀念
39	友誼	真摯的友誼
40	工作的多樣性	工作崗位能提供機會嘗試不同任務
41	智慧	對生命和生活有成熟的理解和分析
42	安全的工作環境	關心工作環境是否安全



## 態度清單 (Attitudes)

我們會抱持個人態度，面對日常不同的人、事物、角色、環境或事件，從而採取相應行動。而個人態度是透過一連串的生活經驗建立出來，亦可是後天培養出來。嘗試回想及選取自己參與過的「有酬」與「無酬」工作經驗，當中反映出自己擁有什麼做人處事的態度？

若從回顧個人經驗作開始感到困難，可參考以下清單，並嘗試圈出最能形容自己的形容詞，以最多十項為上限。再嘗試想想，從哪一次特別的生活經驗發現自己擁有此態度？最後，按個人的重視程度排列出 3 個最重視的態度。

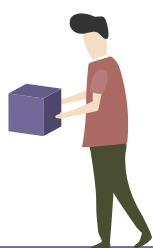


A  
態度



參考  
解釋

1	準確	精確
2	冷靜	能抑制個人情緒
3	率直	言行直接
4	愉快	性格開朗
5	令人欣慰	令人安慰，無壓力
6	嚴謹審慎	細心謹慎，一絲不苟
7	願意合作	與他人配合
8	尊重文化差異	尊重不同文化及生活方式
9	處事果斷	善於做決定
10	注重細節	縝密
11	富同情心	富同情心
12	靈活彈性	適應性強
13	專注	焦點集中
14	友善	和藹可親
15	勤力	努力工作
16	樂於助人	願意幫助他人
17	誠實	誠實不假





A  
態度



參考  
解釋

18	謙虛	不驕傲自滿
19	獨立	能自行運作
20	積極主動	自主
21	富好奇心	樂於探究
22	樂於終身學習	持續不斷地學習
23	忠誠	忠實
24	成熟	完善處理複雜問題
25	思想開明	肯接受新事物
26	樂觀	充滿希望
27	有耐性	不厭其煩
28	堅持不懈	全心投入
29	有禮貌	彬彬有禮
30	積極正面	樂觀正面
31	守時	準時出席或完工
32	尊重他人	對別人表示尊重
33	自信	對自己有信心
34	真誠待人	對人真誠，不虛偽

## 技能清單 (Skills)

多用途 / 可轉移技能讓人能應用於不同的社會情境中，解決生活及職場的問題。嘗試回想及選取自己參與過的「有酬」與「無酬」工作經驗，當中曾運用什麼技巧可以幫到自己？或發現什麼技能最為突出？

若從回顧個人經驗作開始感到困難，可參考以下清單，並嘗試圈出最能形容自己的形容詞，以最多十項為上限。再嘗試想想，從哪一次特別的生活經驗中發現自己曾擁有此能力？最後，排列出 3 個最為突出的能力。



S  
技能



參考  
解釋

1	主動學習的技能	能夠理解新資訊對當前和未來問題、決策的影響
2	主動傾聽的技能	能夠充分注意別人在說什麼，花點時間了解對方提出的觀點，適時提出問題並不在不適當的時候打斷
3	適應的技能	能夠適應新的情況和環境，並能很好地容納變化；靈活適應當下的需求
4	行政事務技能	能夠操作電腦和其他基本辦公設備；能夠設計和維護存檔和控制系統
5	分析 / 邏輯思維的技能	能夠從一系列一般性觀察或一系列具體事實中得出具體的結論；能夠綜合資訊和想法
6	教練 / 監察的技能	能夠以具建設性的方式提供反饋；幫助他人增加他們的知識或技能
7	解難的技能	能夠釐清問題的性質，評估替代的方案，提出可行的解決方案，並確定各種不同選擇的結果
8	電腦技能	能夠自信地使用電腦編寫文件，瀏覽互聯網或使用電郵，可以有效率地保存文件和打印它們
9	合作協調技能	能夠調整與他人行為有關的行為
10	輔導 / 調解的技能	能夠以非批判的方式回應他人的評論（「主動傾聽」）；與他人建立信任和開放的交流；能夠解決來自不同觀點或利益的衝突；能夠以開放、誠實和正面的方式處理衝突
11	創造性思維	能夠產生新的想法，發明新事物，創造新的圖像或設計；找到解決問題的新方法；能夠有效地使用機智和幽默
12	批判思考	能夠檢視不同的觀點或想法，並作出客觀的判斷；探討一個問題的所有可能的解決方案，並權衡利弊



13	創新的技能	能夠運用新的方法解決老問題，以解決方案創造社會價值
14	人際交往的技能	能夠與不同的人成功互動；並知道如何解讀和使用肢體語言
15	判斷和決策技能	能夠識別所有可能的選項，權衡利弊，評估可行性，並選擇最可行的選項
16	語文技能	能夠在不同的語言中進行翻譯或詮釋
17	領導技能	能夠激勵和賦權他人採取行動；激發他人的信任和尊重
18	財務資源管理	能夠確定錢如何使用以完成工作，並對這些支出進行核算
19	物資管理	能夠獲得、看到和適當使用做某些工作所需的設備，設施和材料
20	人力管理	能夠在工作中激發、發展和指導員工，就工作識別出最適合的人員
21	機械能力	能夠安裝、操作和監察設備和機械設備的性能；能夠修理機械設備
22	數學技能	能夠用數學來解決問題
23	口頭溝通技能	能夠以適合觀眾（無論是一對一還是一組）的內容和風格，清晰簡潔地表達資訊和想法，以開放、客觀的方式表示意見和想法
24	視覺感知能力	能夠將格式和形狀視覺化；能夠估計物理空間
25	表演技能	能夠以有趣的方式於影片或電視進行表演；能夠娛樂和激發觀眾
26	遊說的技能	能夠有效地溝通以證明某個立場或影響某項決定；說服他人改變想法或行為，能夠推銷產品或推銷想法
27	企劃 / 組織的技能	能夠規劃項目、活動和方案；能夠建立目標和需求、評估選項並選擇最佳選擇
28	操作的技能	能夠有效地使用設備、工具或技術；輕鬆遵循說明並展示出使用任何所需的工具或技術的意願
29	閱讀理解的技能	能夠理解工作相關文件中的書面句子和段落
30	科學技能	能夠運用科學的規則和方法來解決問題
31	服務 / 招待技巧	積極尋找幫助人們的方法
32	人際感知能力	能夠意識到他人的反應，並理解他們為什麼如此反應
33	說話的技能	能夠與他人交談，有效傳達信息
34	教學 / 培訓的技能	能夠幫助他人獲得知識和技能；能夠創造一個有效的學習環境
35	時間管理的技能	能夠管理自己的時間和別人的時間；花時間仔細組織活動和任務，以有效利用時間；使用日記 / 計劃程序來確保執行任務
36	書寫的技能	能夠根據聽眾的需要，以書面形式進行有效溝通

## 知識清單 (Knowledge)

「知識」指一些資訊、秘訣及方法，讓你完成任務，並達到預期標準。嘗試回想及選取自己參與過的「有酬」與「無酬」工作經驗，當中運用了什麼知識可以幫到自己？或發現什麼知識最為突出？

若從回顧個人經驗作開始感到困難，可參考以下清單，並嘗試圈出最能形容自己的形容詞，以最多十項為上限，再嘗試想想從哪一次特別的生活經驗發現自己擁有此知識？最後，排列出 3 個最為突出的知識。



**K**  
知識



參考  
解釋

1	行政和管理相關知識	有關策略計劃，資源配置，人力資源，領導技巧，生產方法，人員與資源協調等方面的業務與管理原則
2	生物相關知識	對植物和動物的知識，包括它們的組織，細胞，功能，相互依賴性以及相互之間的相互作用和環境的了解
3	建築和施工相關知識	有關房屋，建築物或其他工程（如公路和道路）的建造或修理所涉及的材料，方法和工具的知識
4	化學相關知識	化學物質的組成，結構和性質以及化學過程和轉化過程。包括使用化學品及其相互作用，危險標誌，生產技術和處置方法
5	文書處理相關知識	行政和文書程序和系統，如文字處理，文件和記錄管理，速記和逐字紀錄，設計表格和其他辦公程序
6	通訊和媒體相關知識	媒體製作，傳播和傳播技術和方法的知識。包括透過書面，對話和視覺媒體進行的信息和娛樂
7	電腦和電子產品相關知識	有關電路板，處理器，芯片，電子設備以及電腦硬體和軟體（包括應用和撰寫）的知識
8	客戶和個人服務相關知識	提供客戶和個人服務的原則和流程。包括客戶需求評估，達致服務質量標準以及評估客戶滿意度
9	設計相關知識	掌握設計技術及工具，藍本，繪畫，模型的生產和模型設計知識
10	經濟和會計相關知識	了解經濟和會計原理與實踐，包括金融市場，銀行業務的財務數據分析和報告
11	教育和培訓相關知識	了解課程和培訓設計的原則和方法，個人和群體的教學和指導以及培訓效果的量度
12	工程與科技相關知識	了解工程相關的科學和技術的實際應用。包括設計和生產各種商品和服務的應用原則，技術，程序和設備
13	藝術相關知識	掌握音樂，舞蹈，視覺藝術，戲劇和雕塑作品所需的理論和技術的知識。
14	第一語言（母語）相關知識	了解第一語言（母語）的結構和內容，包括詞語的含義，寫作規則和語法
15	食物生產相關知識	有關食用植物的種植，生長和收穫，和食用動植物的技術和設備的知識，包括儲存 / 處理技術
16	外語相關知識	了解外語的結構和內容，包括單詞的含義和拼寫，作文和語法規則以及發音





**K**  
知識



參考  
解釋

17	地理相關知識	了解描述陸地，海洋和大氣特徵的原理和方法，包括它們的物理特徵，位置，植物，動物和人類生活的相互關係和分佈
18	歷史與考古相關知識	了解歷史事件及其成因，指標，以及對文明和文化的影響
19	法律和政府相關知識	了解法律，法規，法院程序，案例，政府規定，行政命令，機構規則和民主政治程序
20	數學相關知識	有關算術，代數，幾何，微積分，統計學及其應用的知識
21	機械相關知識	機器和工具的知識，包括他們的設計，使用，修理和維護
22	醫學和牙科相關知識	了解診斷和治療人體傷害，疾病和畸形所需的信息和技術。包括症狀，不同的治療方案，藥物特性和相互作用以及預防性保健措施
23	人事和人力資源相關知識	了解人員招聘，選拔，培訓，薪酬福利，勞資關係和談判的原則和程序以及人事信息系統
24	哲學與神學相關知識	了解不同的哲學體系和宗教。包括他們的基本原則，價值觀，道德觀，思維方式，風俗習慣，以及對人類文化的影響
25	物理相關知識	理解流體，物質和大氣動力學以及機械，電子，原子和亞原子結構和物理原理，規律，相互關係和應用的知識
26	生產和加工相關知識	了解原材料，生產工藝，質量控制，成本和其他技術，以最大限度地實現貨物的有效生產和分配
27	心理學相關知識	了解人的行為和表現，能力、個性和興趣的個體差異，學習和動機，心理學研究方法以及行為和情感障礙的評估和治療
28	公共安全和保安相關知識	了解相關設備，政策，程序和策略，以對地方或國家的人員，數據，財產和機構安全作出保護
29	銷售和宣傳相關知識	了解展示，推廣和銷售產品或服務的原則和方法。包括營銷策略，產品演示，銷售技巧和銷售控制系統
30	社會學與人類學相關知識	了解團體行為和張力，社會趨勢和影響，人類遷徙，種族，文化及其歷史和起源
31	電子通訊相關知識	有關電信系統的傳輸，廣播，轉移，控制和操作的知識
32	治療和輔導相關知識	了解身體和精神功能障礙的診斷，治療和康復的原則，方法和程序，以及職業諮詢和指導
33	運輸及物流相關知識	了解透過航空，鐵路，海運或公路運輸人員或貨物的原則和方法，包括相對成本和收益
34	由義務工作發展出的知識 (請註明)*	包括義務工作、師友、服務學習、社區服務、救急扶危、知識轉移發展出的知識；亦包括一般義工，提供意見的義工(僱問、專業諮詢)，物質捐贈型義工，種植義工，動物義工，環境保護義工
35	由家庭 / 鄰舍照顧發展出的 知識 (請註明)*	包括隨興的義務工作、DIY 手作、家務勞動、自理、家居照顧、鄰舍照顧發展出的知識
36	由興趣發展 / 專注興趣(堅趣) 發展出的知識 (請註明)*	包括青年文化、運動、文物保育、環境保護、人權、動物權利等義務工作發展出的知識；亦包括業餘的堅趣(藝術，科學，體育，娛樂)，活動愛好者(搜集，製作和修補，休閒活動參與，體育和遊戲，文學及藝術追求)

# A5 我的 ENOW-VASK 能量表

1. 邀請青年人寫出最多三項令自己感受深刻的個人經驗。
2. 邀請青年人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. 邀請青年人在已列出的 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。

	經驗 ①	經驗 ②	經驗 ③	我最喜愛、 突出、 期待發揮的 VASK	
我的 獨特經驗	_____	_____	_____	(1)	
	1	_____	_____	_____	(2)
我重視的 價值	2	_____	_____	_____	(3)
3	_____	_____	_____	_____	
	1	_____	_____	_____	(1)
我的做人 處事態度	2	_____	_____	_____	(2)
3	_____	_____	_____	(3)	
	1	_____	_____	_____	(1)
我擁有的 技能	2	_____	_____	_____	(2)
3	_____	_____	_____	(3)	
	1	_____	_____	_____	(1)
我擁有的 知識	2	_____	_____	_____	(2)
3	_____	_____	_____	(3)	

# A6 ENOW-VASK 圖卡

## 簡介

設計 ENOW-VASK 圖卡旨在輔助青年人回顧成長經歷中所累積的「延展工作」經驗 (ENOW experience)，發掘個人價值 (Values)、態度 (Attitudes)、技能 (Skills) 及知識 (Knowledge) 簡稱 VASK，尤其適用於「自我認識」階段的介入。圖卡的發展源於為青年工作者提供遊戲方式，與青年人開展探索生涯發展的互動對話。圖卡上豐富的插圖及排版均由本計劃其中一名青年參加者所繪畫，配以 ENOW-VASK 參考清單的字詞，讓青年人在輔導過程中借助圖卡，更易表達到個人經歷與專長，助他們有效地建立自己的 CV360<sup>®</sup> 履歷表。

## 主要特色

1. 作為生涯輔導的輔助工具，ENOW-VASK 圖卡特別適用於「自我認識」階段的介入，引導青年人分享「延展工作」經歷及發現相關的 VASK。
2. 卡面具備圖畫及 ENOW-VASK 參考清單的字詞，協助青年人表達自己；可按對象需要或喜好分別專注於圖畫、字詞或同時使用。
3. 選卡過程中可引發青年人的自我探索，從而了解其興趣、能力、追求的價值及生涯發展的需要；選卡的方式及數量可按個別需要及輔導時間彈性決定。
4. 透過提問對話，發掘青年人在所選卡牌背後的內心世界，從而打開探索生涯的可能性。

## 應用時的注意事項



### 應有的態度

- 青年工作者需清楚理解 ENOW-VASK 的理念
- 先與青年人建立良好的互信關係
- 在輔導過程中視青年人為主角，有其主體性，一切從他們的角度出發
- 容許青年人對卡牌有自由聯想、選擇及詮釋，讓他們自覺擁有掌控個人生涯發展的能力
- 重視每位青年人的獨特性，以及他們獨一無二的「延展工作」經驗
- 給予青年人充分思考及表達自己的空間
- 尊重青年人對 ENOW-VASK 的描述，理解所提供的字詞只供參考，但並非特定答案
- 明白分享是個人和具主觀性，應以好奇心去聆聽及以同理心去接納
- 若沒有合適的卡牌，可請青年人寫下 / 畫下他對 ENOW-VASK 的演繹
- 當青年人分享了他們對卡牌的詮釋後，青年工作者可作簡短回應，協助青年人總結分享

### 應避免的情況



- 圖卡乃輔助工具，旨在引發青年人聯想切合表達自己 ENOW-VASK 的方式 / 語句，請勿以卡牌上的圖畫或字詞限制青年人對 VASK 的選擇或演繹
- 中途打斷青年人的分享
- 急於為青年人解讀他們對 ENOW-VASK 的描述
- 假設自己十分了解及明白青年人的所思所想
- 對青年人分享 / 描述的 ENOW-VASK 作出爭論、批判或嘲笑
- 輔導過程中避免給予青年人忠告、建議或分析，應以青年人作主導

## ENOW-VASK 圖卡類別

每套「ENOW-VASK」卡牌除封面及簡介卡外，可分為以下幾個類別：



「延展工作」工作類別卡

- 藍色為兩項有酬工作
- 綠色為四項無酬工作



- 價值 Values 「重視什麼？追求什麼？」
- 態度 Attitudes 「重視什麼做人處事的態度？」
- 技能 Skills 「擅長什麼技能？」
- 知識 Knowledge 「擁有什麼能應付工作的知識？」

### 基本玩法

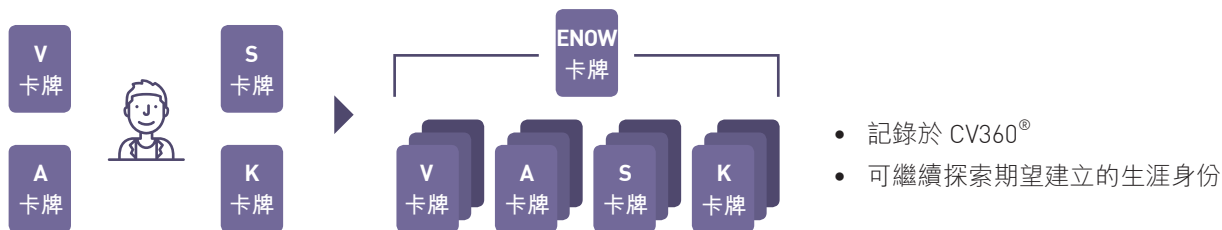
- 可與個別對象或於小組活動時進行
- 適用於啟發參與 / 自我認識階段
- 選卡的方式及數量可按個別需要或輔導時間彈性決定；若時間有限，每節可集中其中一至兩項的 VASK 作深入探索
- 過程中若青年人找不到合適的插圖 / 字詞，可讓其自由寫出 / 畫出對 VASK 的演繹

### 方向一：從 ENOW 經驗 / 生命故事發掘個人擁有的 VASK



1. 請青年人從所有卡牌中選擇 / 繪畫一幅圖來代表或形容他們，初步了解他們心目中的自我形象
2. 簡介 ENOW 卡牌及六種「延展工作」經驗與生涯發展的關係，請青年人從中選取一種他們想分享的經驗，並詳述有關情景  
或用所有卡牌引發自由聯想，請青年人選一張能代表那件令他們感到最難忘 / 重要 / 滿足的人生經歷，並詳細分享有關情景
3. 從 S 技能卡牌及 K 知識卡牌中，請青年人揀選能夠形容他們在上述經驗中曾運用過的技能及知識
4. 從 V 價值卡牌及 A 態度卡牌中，請青年人揀選能夠表達他們在上述經驗之所以難忘 / 重要 / 滿足的原因，以及在事件中最欣賞的個人態度
5. 請青年人在所有選出的 VASK 卡牌中，按他們的重視程度分別排列優次，例如排列三項最重要的價值，並了解當中原因
6. 依照青年人排列的 VASK 卡牌作參考，與其一起探索他們期望在生涯發展中建立的生涯身份
7. 鼓勵青年人以 CV360<sup>®</sup> 記錄上述的 ENOW 經驗及所發掘到的 VASK

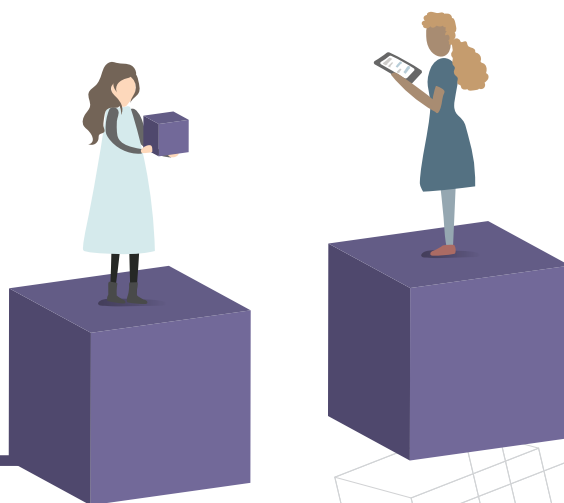
## 方向二：從青年人已有的 VASK 去探索 ENOW 經驗



1. 請青年人從所有卡牌中選擇 / 繪畫一幅圖來代表或形容他們，初步了解他們心目中的自我形象
2. 簡介 VASK 的分別，請青年人從 VASK 卡牌中，選出能夠形容他們自己的圖 / 字；建議先選 S 技能及 K 知識，再選 V 價值及 A 態度
3. 邀請青年人回顧過往的經歷或 ENOW 經驗，如何發現以上所選的 VASK，並詳細分享有關情景；就著所分享的經驗，可邀請其加入新的 VASK 卡牌來表達對自己的新發現
4. 介紹 ENOW 卡牌，協助青年人理解剛分享的經驗與 ENOW 之間的關係
5. 請青年人以優次排列最多三項已選的 VASK 卡牌，表達他們在生涯發展中期望建立的生涯身份
6. 鼓勵青年人以 CV360® 記錄以上能夠形容自己 VASK 的詞句及相關 ENOW 經驗

ENOW-VASK 圖卡可配合附錄 A2 從「延展工作」經驗中發掘 VASK 及 A3 從回顧「生涯發展」服務經驗發掘 VASK 的有關提問技巧作應用參考。有關詳情及建議玩法，請參閱網上版的 ENOW-VASK 圖卡（試用版）應用參考：

<https://www.clapforyouth.org.hk/resources/good-practice-manual-for-social-workers/>

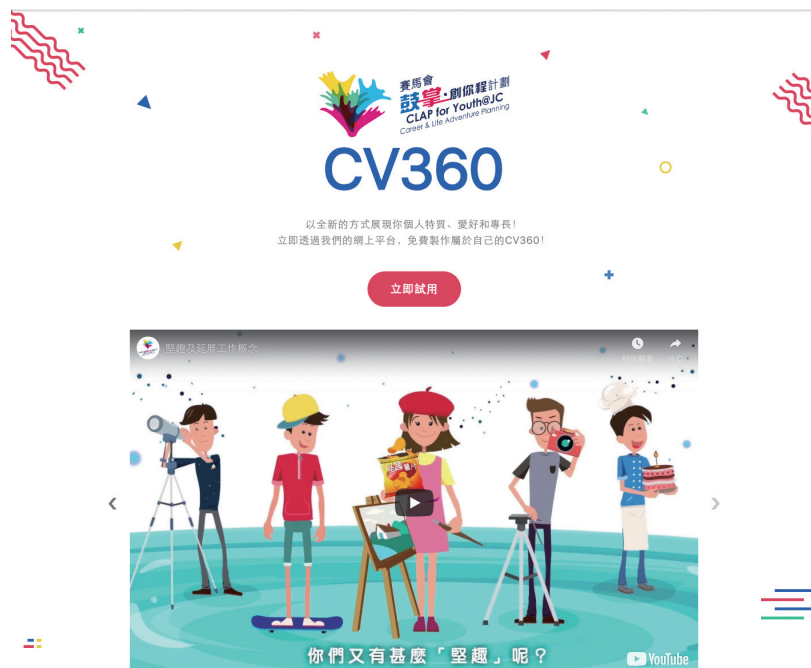




# A7 CV360® 網上製作平台

CV360

登入 註冊



目的

1. 提供個人免費製作屬於自己的 CV360® 網上平台，以全新方式展現個人專長及能力。
2. 提供青年人整理「延展工作」經驗及個人 VASK 的工具，提升對自己的認識。

網址

請立即進入 <https://cv360.org>



主要  
特色

1. 突出個人才能的框架：提供能夠突出及全面展示個人特質、專長及能力的履歷表框架。
2. 完善個人整理系統：備有完善系統，引導個人整理「延展工作」經驗及確認個人 VASK。
3. 多元化的 ENOW-VASK 詞庫：備有豐富的 VASK 詞彙庫，輔助個人選擇最能形容自己的詞彙。
4. 簡易的製作流程：設有清晰的製作流程，讓個人按步驟建立個人履歷表。
5. 存檔功能：提供存檔功能，紀錄個人經歷及專長，用作將來升學 / 就業用途。
6. 免費線上生涯諮詢服務：設有線上領航員解答青年人對生涯發展的相關疑問。
7. 雙語服務：提供中文及英文系統，讓撰寫者按需要選擇語言，建立個人履歷表。
8. 彈性便捷的應用平台：隨時隨地應用手機、電腦製作個人履歷表或個人檔案，紀錄個人經歷。

CV360<sup>®</sup> 網上平台設定了清晰的製作流程，讓青年人按步驟輸入資料，以建立個人檔案。以下顯示其中主要三個系統設定的步驟以輔助青年人整理個人「無酬」及「有酬」工作經驗，確認個人 VASK。



### 個人經驗

每人也擁有不同的成長經驗，包括：「無酬」及「有酬」工作經驗。請選擇以下自己感受最深刻的「無酬」及「有酬」工作經驗，可以是最愉快/最自豪/最流暢的經驗。（可選多於一項分享）

小提示：為了保持您在CV360<sup>®</sup>在網頁之內，我們建議您分別列出最多3項無酬和有酬工作經驗。

**無酬工作經驗**

- 監修/專注興趣**  
專注興趣是參與之學習經驗，有導師指導，並有具體知識與學生個人一相關連。付
- 某程度社會服務**  
在家協助家務、照顧家人或參與日常家務的家務服務、又或是參與其他
- 義工工作**  
服務其他個人或團體組織，但不求任何物質、報酬的無償下參與服務或活動
- 職業導才教育及工作探索活動**  
你參加了由他人或組織主辦，旨在協助你了解職業或工作探索活動。

**有酬工作經驗**

- 試驗性質的工作/服務經驗**  
你參與了由他人或組織主辦，旨在協助你了解職業或工作探索活動。
- 正式就業**  
你參與了由他人或組織主辦，旨在協助你了解職業或工作探索活動。

儲存, 下一步

### ① 自選感受深刻的「延展工作」經驗

提供「無酬」與「有酬」工作經驗選項及定義，輔助青年人選擇自己感受深刻，如：最愉快/自豪/滿意的經驗。

### 個人經驗

**堅韌/專注興趣**

我參與了什麼類型的興趣活動？於此興趣活動中，我專注做什麼？

例子：引線創作、關注維多利亞維多利亞人

我參與的時段是...

由 (年/月) 至 (年/月)

試想一想，在個人選擇專注興趣活動中，反映你已獲得那些專業技能和知識？

**V 價值觀**  
什麼是你最重視的？

**A 態度**  
什麼是你最重視的？

**S 技能**  
什麼是你最重視的？

**K 知識**  
什麼是你最重視的？

### ② 細緻描述「延展工作」經驗及選取個人 VASK

邀請青年人就自選感受深刻的個人「延展工作」經驗，輸入參與時段、投入活動、任務等。同時，提供 VASK 詞庫，輔助青年人就自選經驗，選取經驗反映個人重視的價值、態度及所建立的技能 and 知識。

### 個人經驗所累積的個人專長及能力：

以下是你曾經選擇的 VASK，請於 VASK 四個範疇中，為每個範疇選出最多三項，以顯示在你的 CV 上：

**V 價值觀**  
● 追求舒適的生活

**A 態度**  
● 有禮貌

**S 技能**  
● 策略能力

**K 知識**  
● 外語相關知識

提交

### ③ 確認個人最為突出的 VASK

版面完整顯示青年人按每項經驗選擇的 VASK 總覽，就每個範疇列出 / 選出最多三項能夠突出自己的專長及能力，顯示於 CV360<sup>®</sup> 上。

## A8 CV360® 快速清單



### 步驟一： 提供基本個人資料

#### 個人資料

- 記下個人的姓氏、名字、電話號碼及正式電郵地址。

#### 學歷 / 職業 / 專門技能訓練

- 以時間倒序方式，列出個人的最高學歷 / 職業 / 專門技能訓練。寫下入學及畢業日期、學府名稱、就讀班級、學科、證書名稱及領授日期。如個人持有學位，請略去其中學資料。

#### 獎項

- 以時間倒序方式，列出獲得的任何獎學金、獎品及獎項，請確保這些獎項是與個人申請的職位有關。



### 步驟二： 填寫「有酬」/「無酬」工作經驗、個人專長及能力

#### 「有酬」及「無酬」工作經驗

- 選取與職位有關的主要「有酬」及「無酬」工作經驗，並列出個別經驗的參與時段、所參與的主要活動、角色、責任、經驗、學習內容及成就。

#### 個人專長及能力部份——價值、態度、技能及知識 (VASK)

- 回顧各個經驗，從每個經驗列出發現自己擁有的 VASK。
- 比較上述所有的 VASK 並排列優次，從每個範疇中分別選出最能代表自己的首三項。
- 思考如何應用這些 VASK 予求職上：「這些專長及能力如何轉移至你想申請的職位上？」
- 如認為從回顧「個人經驗」作開始感到困難，可以先嘗試選出最能形容自己 VASK 的形容詞，以最多十項為上限。然後，嘗試想想從哪一次特別的生活經驗發現自己擁有此 VASK？最後比較及排列優次後，選出首三位主要 VASK。



### 步驟三： 提供對個人表現的評價及諮詢人資料

#### 對個人能力的評價

- 邀請個人的現任或前任僱主及熟悉自己的人，如：老師 / 導師 / 教練 / 師友 / 社工 / 職業輔導員，提供相關見證個人參與事項、擔任角色及欣賞其展示的表現及能力的評價。請不要把家人及朋友列為諮詢人，以防止利益衝突。

#### 其他相關資料

- 可於這部份分享一些與申請職位有關的最近成就或相片等任何相關資料。

#### 諮詢人

- 請提供每位諮詢人的資料，包括：全名、職位名稱、公司名稱、地址、聯絡電話、電郵、該人士與自己的關係。
- 請務必事先通知並徵得對方的同意，以及他們希望採用的聯絡方式後，方可填寫。如在寄出履歷表時仍未能找到諮詢人，可於履歷上註明：因應要求奉上，再於寄出申請書後尋找諮詢人。
- 邀請對方作諮詢人時，請確保諮詢人對自己的評價是正面。



### 步驟四： 個人職志檔案

#### 自我介紹（少於 250 字及段落最多五行）

- 請寫出個人的主要「有酬」及「無酬」工作經驗及從中培育出的主要價值觀、態度、技能及知識。
- 職志目標：就申請職位的短期及長期事業目標及個人預期對公司的貢獻。
- 段落要簡潔：使用短句子及點列形式。



## A9 案例分享



### 案例分享 (一)

背景：中五離校生，已準備就業的求職人士。

用途：CV360® 可用作建立履歷表，以作為求職之工具，藉 CV360® 呈現個人與申請職位相關的「無酬」與「有酬」工作經驗、能力及專長，從而突出個人獨特之處，加深僱主對求職者的印象，從而大大提高獲取聘用之機會。

### 案例一的 CV



**陳大文**  
CHAN Tai Man

**個人經驗**  
**堅趣 / 專注興趣**  
2012 年 9 月至 2015 年 7 月  
校內田徑接力賽隊員，十次代表學校出賽並參與恆常訓練

**家居 / 鄰舍照顧**  
2016 年至今  
協助日常家務工作，清潔及修理家庭電器

**正式就業**  
香港食品公司  
2016 年 6 月至 2016 年 12 月  
兼職咖啡沖調員，負責招待顧客及沖調咖啡飲品

**個人專長及能力**  
**V 價值**  
• 注重進步及持續學習

**S 技能**  
• 人際溝通能力

**A 態度**  
• 堅持毅力

**K 知識**  
• 基本咖啡沖調知識

**獎項**  
2015 年 6 月  
田徑接力賽冠軍  
田徑接力賽協會

**學歷 / 職業 / 專門技能訓練**  
2017 年 4 月  
香港咖啡學院  
咖啡師試工計劃 - 完成證明

2016 年 7 月  
中五畢業

**推薦人評價**  
張小尺——社會工作員  
2017 年 3 月  
大文對於自己的人生發展有不斷反思，主動參與「麥麥試咖啡師」工作實習計劃來裝備個人成為專業咖啡師。他於工作實習期間表現……

**諮詢人**  
名稱：鄭小明老師  
職位：香港中學運動學科老師  
電話：3123 4567  
電郵：siuming@hkschool.com

名稱：李展兒導師  
職位：麥麥試分店經理  
電話：2123 4567  
電郵：mentor@mmt.com

**其他相關資料**  
(可於這部份分享一些與申請職位有關的最近成就或相片等任何相關資料。)

**自我介紹**  
• 我是一位注重進步及持續學習、堅持的人，並擁有良好人際溝通能力，具備基本咖啡沖調知識。  
• 個人的主要能力累積自田徑接力賽、幼童軍訓練及麥麥試咖啡師試工計劃。  
• 現計劃持續進修進階咖啡導師課程，希望在未來成為專業咖啡師。

**聯絡方式**  
T: 5123 4567  
E: taiman@mail.com

**社交媒體**  
fb.com/davidchan  
instagram.com/davidchan

### 招聘廣告樣本

#### 工作範圍

- 調配咖啡及茶類飲料
- 維持店舖的日常運作
- 提供優質顧客服務
- 展現專業咖啡調配的技術及知識

#### 合適人才

- 熱愛咖啡文化
- 有責任心及具團隊合作精神
- 具自信心，並擁有良好的溝通技巧
- 熱愛顧客服務工作，主動積極，有耐性
- 操流利廣東話，略懂普通話及英語者會獲優先考慮



## 整理個人感受深刻的「延展工作」經驗，從而準備將個人能力轉移至職場

如青年人擁有豐富而感受深刻的個人生活經驗，不管是「無酬」或是「有酬」工作經驗，均可邀請他們分享，以作為開啟生涯規劃介入的資源，協助他們從中發現個人專長及能力，包括：價值、態度、技能及知識 (VASK)，從而啟發他們思考如何把個人能力轉移至未來的發展方向。以下案例就是面對一位處於「計劃及生涯管理」過程，**具就業準備**，正申請咖啡師工作崗位的求職青年人。青年工作者與其撰寫 CV360<sup>®</sup> 過程中，透過與青年人談及人生中感受最深刻的興趣發展經驗，協助青年人了解自己的背後信念、處事原則等優點，從而引發他思考自己如何轉移運用個人專長與優點於申請工作職位上，以實踐個人目標。青年人有三個深刻經驗，包括：興趣發展、義工經驗及工作實習經驗。以下節錄「苦練接力賽」一段對話內容以作參考：



社工



青年人



聰，可唔可以分享令你感到愉快、滿足或成功嘅生活片段嗎？

我諗苦練接力賽嘅日子係令我感覺最成功嘅片段。



有興趣聽多啲呢個成功經驗係點？可以分享一下嘛？

老師揀咗我加入校隊，就安排我同一班隊友每個星期去練跑，等我哋代表學校比賽。



係由幾時開始入校隊？

喺中一下學期開始，體育堂老師幫每個同學跑步計時，老師認為我跑得夠快，有爆炸力，所以揀咗我入校隊。



喺校隊練跑持續咗幾耐？

中一跑到中三，足足跑咗三年，無停過練習。



多數喺邊度練跑？

通常喺學校運動場練習，但教練會要求我哋一個月一次去政府嘅大場跑，等我哋熟習第日比賽嘅環境。



通常有咩人同你一齊經歷呢啲訓練？

因為係 4×100 米接力賽，所以都會同 3 個隊友一齊跑，每人 100 米。



同隊友一齊練跑嘅過程中，你主要係咩角色同專注練啲咩？

我嘅團隊屬於第一個起跑嘅隊員，所以我會爆發我全身力量以最快嘅速度跑完第一圈，同交棒畀第二個隊友，希望可以縮短後邊嘅隊友跑嘅時間，跑得順一啲。老師會計我時間同埋要求我哋練交棒位，團隊要好有默契，事前同隊友溝通得好好先可以做到。



喺呢次練跑經驗當中，你對自己有無多咗一啲發現？當中運用咗咩技巧同知識係幫到你呢？

我諗我能夠主動同隊友溝通，夾下點做令接棒效果更快更暢順，做到最好表現。



呢樣嘢重要嗎？

我覺得重要。



係咩原因令你覺得咁重要？

因為我唔係自己去參賽，校隊由我哋 4 個做代表，隊友要有默契先可以最好表現出賽，為學校攞獎，所以要有團隊合作精神，同溝通先會有進步。我諗做每件事都唔容易，仲要所有人堅持到底先會成功。



反映你一直追求啲咩同重視咩做人態度？

我諗我都追求同隊友一齊創造成果，要有團隊合作精神，但亦要先盡自己責任。我發現自己無論落大雨，天氣好熱都會照落場跑，從來都無諗過會放棄，都算有堅持嘅毅力。



當你知道自己追求同隊友一齊創造成果，咁你會有咩將來好想做到嘅事？

其實，我一直有啲興趣加入專業嘅咖啡師團隊。





一個團隊中專業嘅咖啡師會係點？

唔同喺屋企沖一包咖啡粉，而係識得分咩國家咖啡豆嘅知識、掌握調配香滑咖啡嘅技術秘訣、識得了解客人的口味，而沖一杯合佢口味嘅咖啡，最好識得拉花技術。而整個過程，係同一班同事一齊做好件事。



咩時候開始有呢種想法？

離校之後阿媽安排我去咗青年人中心參觀咖啡拉花，當時感覺幾得意，問自己又做唔做到，就開始有點興趣。直至我去咗咖啡師體驗活動，跟一個師兄沖咖啡，佢好用心講解同指導，聽到背後蘊藏著深層學問，令我對咖啡文化真係有一種莫名其妙嘅好奇，仲掌握咗一啲分辨咖啡豆知識，令我確定自己真正對做咖啡師嘅興趣。



要做到你想做嘅事，你覺得你剛才分享自己嘅專長同能力會如何幫到你達到目標？

要做到一位專業咖啡師，我知道要企好多個鐘、搬好多重嘢、又要主動同客人溝通了解佢咁需要，同埋要考到五星級咖啡師個章都要面對多個考試、讀好多咖啡知識、記好多步驟、練熟唔同技術，要好有耐性。所以無論點都好似跑接力賽須要堅持，同重視團隊合作，仲要有種主動學習做到最好嘅態度，不停上堂吸收新知識同鍛鍊自己新技術。



有無啲咩做人原則係最重要嘅？

我認為都係要有堅持，一步步達成目標嘅心係最緊要。



其次呢？

積極學習嘅心態。



如果係咁，你會願意做啲咩？(或短期目標？)

如果未入到職，我諗先報讀一啲咖啡課程，增加自己知識先。如果公司請我，我入職之後會好努力去跟師傅學嘢，同上司公司安排嘅培訓，等自己快一啲掌握秘訣同技術，令客人滿意我嘅飲品。



咁反映你係一個點樣嘅人？

我都係一個有目標，為咗成功都會積極學習同肯堅持嘅人。



好高興可以喺你嘅跑步訓練認識到你係一個注重團隊合作創造成果嘅人，仲擁有堅持、盡責任、積極學習態度，主動溝通技巧同基本咖啡知識，相信應用喺你申請嘅工作崗位上面會好有幫助。而家先邀請你將剛才唔同經驗所分享個人專長同能力，配合工作崗位要求，按四個範疇分別排列出三個最重視的價值及態度，及最突出嘅技能同知識，紀錄喺CV360上。



## 案例分享 (二)

背景：具初步探索未來人生發展方向動力的「待業待學」青年人。

用途：CV360<sup>®</sup> 用作開啟「個人生涯檔案」，並建立生涯發展話題，激發個人參與及累積新經驗的動機。

### 案例二的 CV



**高小明**  
**KO Siu Ming**

 自我介紹

**聯絡方式**  
T: 9876 3333  
E: siuming@mail.com

 **個人經驗**  
**家居 / 鄰舍照顧**  
2016 年 4 月至 7 月  
負責執拾整理家居、準備晚餐材料

 **個人專長及能力**  
**V 價值**  
• 關顧別人  
• 服從規則  
• 追求安全感

**A 態度**  
• 處事認真

**S 技能**  
• 研究能力  
• 手作能力  
• 機器操作能力

**K 知識**  
• 家居清潔知識

 **學歷 / 職業 / 專門技能訓練**  
2017 年 4 月  
香港咖啡學院  
咖啡師試工計劃 - 完成證明

青年工作者面對處於「啟發參與」階段的青年人，藉應用 CV360<sup>®</sup> 為其開啟「個人生涯檔案」，並參照有關框架開啟對話，淺談較近而又日常進行的家務作熱身，讓其經此對話過程中對自己有一個新的發現，把個人專長及能力即時紀錄於 CV360<sup>®</sup> 中，從而再激發他的動機去參與個人感興趣的「無酬」與「有酬」工作或活動。

### 淺談日常生活之「延展工作」經驗，從而引發個人投入生涯規劃過程的動機

青年工作者或許有疑問，如遇到一些青年人難以表達或確實欠缺令自己印象深刻的「有酬」或「無酬」工作經驗，應從何開始談論相關經驗？請不用擔心，青年工作者若與青年人第一次面談，藉應用 CV360<sup>®</sup> 為其開啟「個人生涯檔案」，並參照此框架開啟對話，從淺談較近而又日常進行中「有酬」或「無酬」的工作開始，管它是感受深刻與否，讓其透過此對話過程，對自己有一個新的發現，啟發青年人回憶較遠而又令個人感受深刻的「延展工作」經驗，從而有助他們計劃及選取參與個人感興趣的「無酬」與「有酬」工作或活動。



以下節錄青年工作者面對處於「啟發參與」階段的青年人，從閒談較近的經驗，如：日常照顧妹妹的「無酬」工作經驗，引發選擇個人興趣活動的對話技巧以作參考：



社工



青年人

## 一、青年工作者須清晰說明生涯探索之旅的歷程及當中的角色，並講解講解為個人開啟專屬「個人生涯檔案」的目的及用途



你好！歡迎你進入生涯探索旅程嘅起點，我係你嘅同行者，陪你經歷整個旅程，而我會為你開啟一份 CV360 作為個人生涯紀錄表，同你一齊用佢嚟規劃生涯旅程、持續紀錄同定期整理一下「無酬」同「有酬」工作經驗、能力同專長，等你可以建立一份能夠立體地展示個人才能同專長嘅檔案，幫助你做適切嘅職志抉擇，訂立同實踐個人目標。你覺得可以嗎？

可以。



## 二、青年工作者按 CV360<sup>®</sup> 框架開啟對話，了解青年人的「有酬」及「無酬」工作經驗



好！等我了解你多啲，可唔可以分享下令你感受最深刻嘅「有酬」或「無酬」工作經驗，係最自豪、愉快、滿足嘅經驗都可以？例如：興趣發展、照顧他人、做義工、職業訓練、試工、甚至返工等。

我嘅生活其實一啲都唔特別，所以我唔知自己有咩感受最深刻嘅「有酬」或「無酬」工作經驗可以分享。



唔緊要，唔一定係感受深刻，我都有興趣知道最近你做緊啲咩，可以講嚟聽下嗎？

阿媽返工嘅日子，就要我幫手做家務。



係幾時開始由你幫媽咪做家務？

嗯……應該我無返學之後嘅日子。



維持咗做家務幾耐？

都有差唔多三個月左右。



做家務嘅經驗係點，可唔可以講來聽下？

好似做極都做唔完，係好鬼多嘢做，忙過返學。全屋都要做，主要喺廳同廚房，有時要幫手交埋水、電費就會出街。



通常係你自己一個人做？還是有其他人一齊？

每日都係自己一個人做晒，阿媽放咗工，佢就檢查同做埋其他。



做家務嘅過程，你主要專注做啲咩呢？

我每日朝早掃乾淨個地，一粒塵都睇唔到，跟住要接好阿媽、阿妹同我啲衫，執番屋企嘅所有雜物去原位。6 點左右就洗菜、洗米等阿媽返來煮飯。





喺做家务經驗當中，你對自己有無多咗一啲發現？例如當中運用咗咩技能同知識係最突出呢？

我發覺自己操作器材嘅能力都唔錯，仲會自己鑽研到個掃把轉咩角度先可以掃到角落一乾二淨。又會上網自學睇咗好多接衫秘訣，可以接到啲衫起角，亦都鐘意用自己對手去完成一件事。



會自己研究同自學呢樣嘢重要嗎？

我覺得重要。



原因係？

因為我想諗出一啲方法令自己做得好。



反映你追求啲咩同重視咩做人態度？

我諗我追求進步都係出於關心媽咪，為咗媽咪唔需要太辛苦，我會好認真去做好件事。



當你知道自己關心他人、認真做事、研究、機器操作、手作能力，咁你會有咩嘢將來好想做到嘅事？

其實，我覺得自己對於用手去做嘅我都有啲興趣。



用手去做會係點？

即係可以靠自己對手整到令自己滿意嘅作品，但唔知自己可以喺邊方面發展？



呢度有一張活動點心紙，睇下可唔可以選到一啲活動係你好想試吓？

蛋糕製作、手工藝、咖啡沖調、烹飪活動…大致上呢啲先，其他唔係好有興趣。



呢類活動吸引你嘅地方係咩？

我諗吸引我係因為令自己親手整嘅作品，見到人哋食或者用得開心會好滿足。



選擇呢類活動嘅時候有啲咩考慮？

可以專注做好件作品。



呢類型活動有咩共通點？

件作品都係用手、用工具，跟住基本步驟、有晒程序去跟住做就可以做到嘅，會有信心一啲。



咁反映到你係一個點樣嘅人？

我係喜歡順從規則、追求安全感同專注研究做好件事嘅人，希望人哋開心自己就會滿足。



好高興可以喺你幫手做家务同選擇活動嘅過程中了解多咗你，發現你係一個注重專注、順從指引，不斷研究以求達到成果嘅人。我會協助你將個人專長同能力，按四個範疇分別排列出三個最重視嘅價值及態度，及最突出嘅技能同知識，紀錄喺 CV360 上。之後，會根據你選擇參加嘅活動，同你定期整理經驗，從中認識自己更多，再思考發展方向。



### 案例分享 (三)

背景：已掌握個人才能，現正探索個人職志發展方向。

用途：啟發個人按專長及能力探索不同種類的工作 / 學習，以助作出職志抉擇及訂立適切的職志發展。

### 案例三的 CV



**李家明**  
LI Ka Ming

**個人經驗**  
堅趣 / 專注興趣  
2012年5月至今  
為有需要的鄰舍、朋友解答及處理電腦問題

**義務工作**  
2013年6月  
參與校隊義工，定期關懷探訪有需要的兒童

**職業教育及訓練 / 工作探索活動**  
2013年6月至今  
酒店行業參觀活動，掌握酒店前台接待員的日常工作  
餐飲業參觀，掌握服務顧客員的日常工作

**個人專長及能力**

<b>V 價值</b>	<b>A 態度</b>
• 重視與他人互動	• 處事認真
• 待人以善	• 有耐性
• 重視成就感	• 積極主動

**S 技能**

• 解決問題能力	<b>K 知識</b>
• 分析能力	• 電腦相關知識
• 人際溝通能力	

**自我介紹**

**聯絡方式**  
T: 7521 3655  
E: kamingli@mail.com

### 從個人「延展工作」經驗的對話開始，認清自己的追求，以助作出職志抉擇

青年工作者或許有疑問，如何透過「延展工作」經驗對話，以協助青年人作出合適的個人職志抉擇？若青年人處於「探索多元出路」階段，青年工作者可應用 CV360<sup>®</sup>，輔助他們整理「有酬」和「無酬」的工作經驗及個人能力、專長及職志興趣後，並協助青年人按個人能力、職志興趣及理想的工作環境等，思考不同出路及發展的選擇領域，並嘗試比較不同出路及決定其優次，學習訂立事業及生涯目標。

以下真實案例為一位青年人剛完成香港中學文憑試，欲透過參與工作實習計劃，認清個人發展方向。青年人透過 CV360<sup>®</sup> 整理個人的「延展工作」經驗及個人專長、能力，以及瀏覽企業招聘網站或參與職場學習活動後，於申請實習工作崗位上有所疑惑，思考於「顧客服務員」或是「咖啡師」崗位之間，如何作出抉擇。社工透過「對話」協助他清晰自己喜歡互動、關顧別人、善於解決問題的特質，讓個人更明白自己作抉擇時背後的意向，以及期望自己建立個人身份。



社工



青年人



填寫 CV360 整理咗自己專長之後，你想考慮申請邊啲崗位？

其實我對顧客服務員同咖啡師兩個崗位都有興趣，但就唔太確定自己點選擇。



當你選擇嘅時候有咩考慮？

係咪可以同人互動啦，同幫到人去解決問題。



有類似令你感受深刻嘅經驗嗎？可以係最愉快、滿足、成功？

有嘅！



嗰次經驗有咩感覺？

嗰一次，我確實好有滿足感。



呢次令你咁有滿足感嘅經驗係點？

嗰次梁太急 call 阿媽，話佢部電腦壞咗，想搵我幫手。我就去咗佢屋企，幫佢檢查下部電腦，分析畀佢知發生啲咩問題，同點可以整好佢。



呢次經驗當中，你對自己有無多咗一啲發現？例如：當中運用咗咩技巧同知識係幫到你呢？

我發現自己分析問題嘅能力都好強，好有信心去幫人解決問題。



對你來講，幫到人解決問題**重要**嗎？

我覺得都好重要。



可唔可以講多啲？

我覺得每個人都可能會有疑惑嘅時候，其實你留意到，畀啲協助就可解決得到。



反映你追求啲咩同重視咩做人態度？

我諗我都幾著重關顧身邊嘅人。





幾時開始有呢種想法？

我做校隊義工，定期關懷探訪有需要嘅兒童，知道如果可以多一啲留意身邊嘅人，或者可以幫到佢哋。



當你知道自己重視關顧身邊嘅人，咁你有咩嘢將來好想做到嘅事？

有諗過做社工、護士、酒店服務員、顧客服務員……



呢啲工作有咩共通點？

都係可以幫人解決問題。



你係選擇剛才講嘅唔同出路，又有無一啲你嘅考慮原則？

主要係以對答過程，提供對方簡單指示及支援，呢種幫人方式會合適自己多啲。



那對你選擇呢次工作實習崗位上，可以點幫到你？

如果比較之下，我諗我嘅顧客服務員呢個位，先會發揮得到我嘅專長。希望實習期間可以做到。



想再確定自己嘅職志發展，你估你點做先會達到目標？

我諗可以搜集埋社工、護士、酒店服務員嘅工作資料同參加工作體驗，了解一下可唔可以發揮到自己嘅專長。



好，今日開心聽到你清楚自己追求幫人之心，希望透過今次職場實習，進一步認識自己嘅專長及職場環境，從而確立個人職志方向。



## 參考資料

- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and social psychology bulletin*, 29 (10), pp.1207-1220.
- Development Economics (2015). The Value of Soft Skills to the UK Economy: A Report prepared on behalf of McDonald's UK, January 2015. Retrieved from *All Thing IC*: <https://www.allthingsic.com/wp-content/uploads/2015/01/The-Value-of-Soft-Skills-to-the-UK-Economy.pdf>.
- D. R. Mckay (2018, September 6). Learn About the Holland Code - What is it and How Can You Use It to Choose a Career?. Retrieved from *The Balance Careers*: <https://www.thebalancecareers.com/the-holland-code-526166>.
- Fine, S.A. & Cronshaw, S.F. (1999). *Functional job analysis a foundation for human resources management*. Mahwah: Psychology Press.
- Harvard University. (2018, Oct 31). *Resumes, CVs and Cover Letters*. Retrieved from Faculty of Arts and Sciences, Office of Career Services: <https://ocs.fas.harvard.edu/resumes-cvs-cover-letters>.
- JobsDB HK. (2013, July 25). *Half of employers report graduate turnover rate of 50% or up*. Retrieved from Press Release: [https://hk.jobsdb.com/staticcontent/hk/press-room/jobsDB\\_2013Q2\\_hiring\\_index\\_eng.pdf](https://hk.jobsdb.com/staticcontent/hk/press-room/jobsDB_2013Q2_hiring_index_eng.pdf)
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63 (3), pp. 677-718.
- St. Cloud State University. (2018, Oct 31). Identification at the Top of Your Resume. (n.d.). Retrieved from *LEO: Literacy Education Online*: <https://leo.stcloudstate.edu/resumes/resumeid.html>.
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- The Minister for Education and Science, Ireland. (2018, Jan 4). Personal Skills. Retrieved from Ireland's *National Career Guidance, CareersPortal.ie*: [https://careersportal.ie/careerskills/transferable\\_skills\\_personal\\_skills.php](https://careersportal.ie/careerskills/transferable_skills_personal_skills.php)
- The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. (2018, Oct 31). CareerZone – Assess Yourself. Retrieved from *The Official Website Of New York State*. <https://www.careerzone.ny.gov/views/careerzone/guesttool/qa.jsf>.
- The University of Toledo. (2018, Oct 31). *Transferable Skills Checklist*. Retrieved from Career Services: [https://www.utoledo.edu/success/career/pdfs/transferable\\_skills\\_checklist.pdf](https://www.utoledo.edu/success/career/pdfs/transferable_skills_checklist.pdf)
- University of Missouri. (2010). *Guide to Holland Code*. Retrieved from MU Career Center [http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland\\_Code.pdf](http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf).
- University of Victoria. (2018, Oct 31). *Top Ten Transferable Skills Most Likely to be of Interest to Employers*. Retrieved from Human Resources: <https://www.uvic.ca/hr/assets/docs/recruitment/Top%2010%20Transferable%20Skills%20Most%20Likely%20to%20be%20of%20Interest%20to%20Employers.pdf>.
- University of WarwickW. (2018, Oct 31). Writing a Personal Profile for your CV. Retrieved from *jobs.ac.uk*: <https://www.jobs.ac.uk/careers-advice/cv-templates/1748/writing-a-personal-profile-for-your-cv>.
- 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.) *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*, pp. 64-80. London: Routledge.
- 周秀華、余嬪 (2005)。《深度休閒者學習經驗之研究》。
- 香港社會服務聯會 (2006)。《青少年生涯規劃服務培訓計劃教材套》。香港：香港社會服務聯會。
- 徐正光 (1980)。工人與工作態度：台灣工廠人的實證研究。《中央研究院民族學研究所專刊》：26。台北：中央研究院民族學研究所。
- 晴報 (2017 年 12 月 21 日)。為追夢創業 半途棄讀港大——大學生退學 7 年增 86%。2017 年 12 月 21 日。檢閱於《晴報》，2018 年 10 月 31 日，<https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/1975139/%E7%82%BA%E8%BF%BD%E5%A4%A2%E5%89%B5%E6%A5%AD%20%E5%8D%8A%E9%80%94%E6%A3%84%E8%AE%80%E6%B8%AF%E5%A4%A>



## 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). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rounds, Jr., J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H. & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the minnesota importance questionnaire*. Minnesota, MA: Vocational Psychology Research Center. University of Minnesota.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. 1-65.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 32 (3), pp. 268-290.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... & Dirilen-Gumus, O. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of personality and social psychology*, 103 (4), pp. 663.
- Scott, W. A. (1965). *Values and organizations: A study of fraternities and sororities*. Chicago: Rand McNally
- Super, D. E. (1970). *Manual, Work Values Inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985). *The Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

### 態度 (A)

- Baker, I. J., & Sondhi, L. E. (1989). Entry-level competencies and attributes needed by interior design graduates: A survey of top interior design firms. *Journal of Interior Design*, 15 (2), pp. 35-40.
- Bolles, R. N. (1981). *The Three Boxes of Life, And How to Get out of Them. An Introduction to Life/Work Planning*. Berkeley, CA: Ten Speed Press. pp.145.
- Cumming, J. (1988). Employer and educator expectations for youth: Fostering the need for greater collaboration and development. *British Journal of Education and Work*, 2 (2), pp. 15-25.
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). The hospitality culture scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), pp. 290-300.
- Droege, M & Assa-Eley, M. T. (2005). Pharmacists as Care Providers: Personal Attributes of Recent Pharmacy Graduates. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 69 (3) Article 44., pp.290-295.
- Nguyen, D. Q. (1998). The Essential Skills and Attributes of an Engineer: A Comparative Study of Academics, Industry Personnel and Engineering Students. *Global Journal of Engineering Education*, Vol. 2, No.1, pp. 65-75.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), pp. 453-465.
- Sethi, D. (2014). Executive Perceptions of Top Ten Soft Skills at Work: Developing these through Saif. *Indian Institute of Management Kozhikode Working Paper*. IIMK Campus PO, Kozhikode, Kerala, India. Retrieved from <https://www.iimk.ac.in/websiteadmin/FacultyPublications/Working%20Papers/160abs.pdf>. [IIMK/WPS/160/HLA/2014/18].
- Weber, M. R., Crawford, A., Lee, J., & Dennison, D. (2013). An exploratory analysis of soft skill competencies needed for the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12 (4), pp. 313-332.
- 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.
- 黃昌榮、鍾明倫、葉智仁 (2016)。讓青年手持生涯成長「房角石大門的六把鑰匙」。《生涯電子報——生涯專論》(台灣生涯發展與諮詢學會)，2016年9月號，頁5-7。

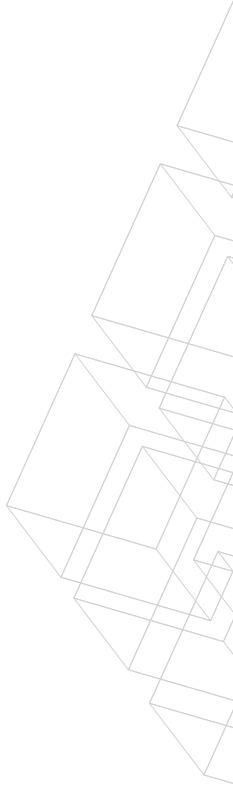
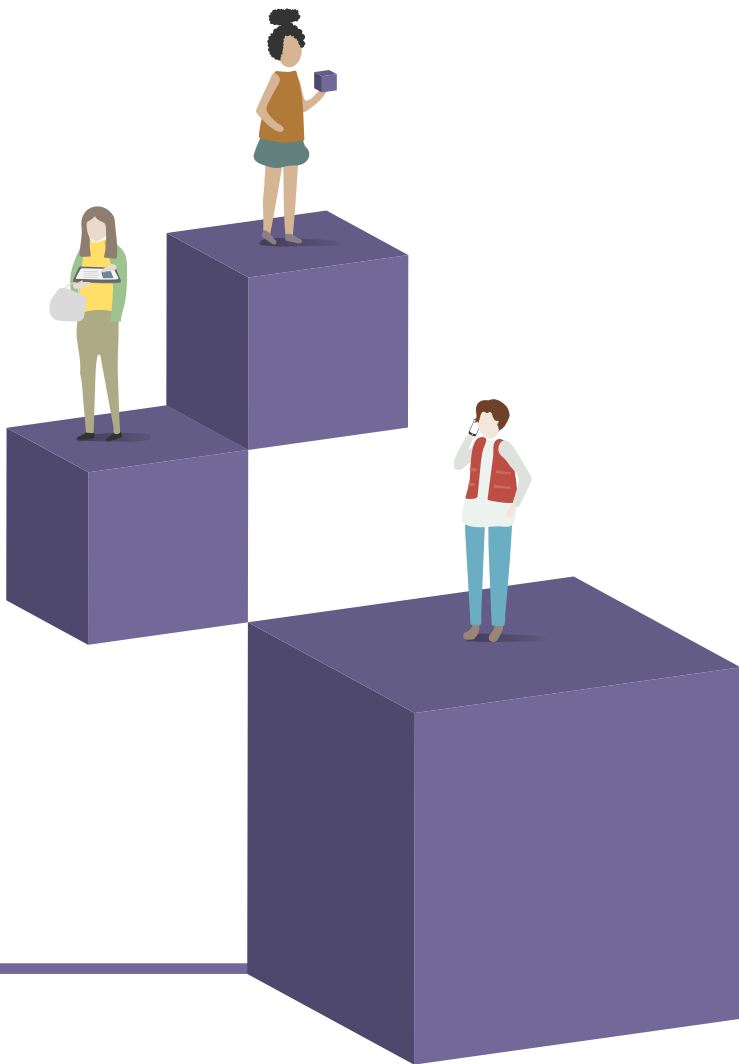
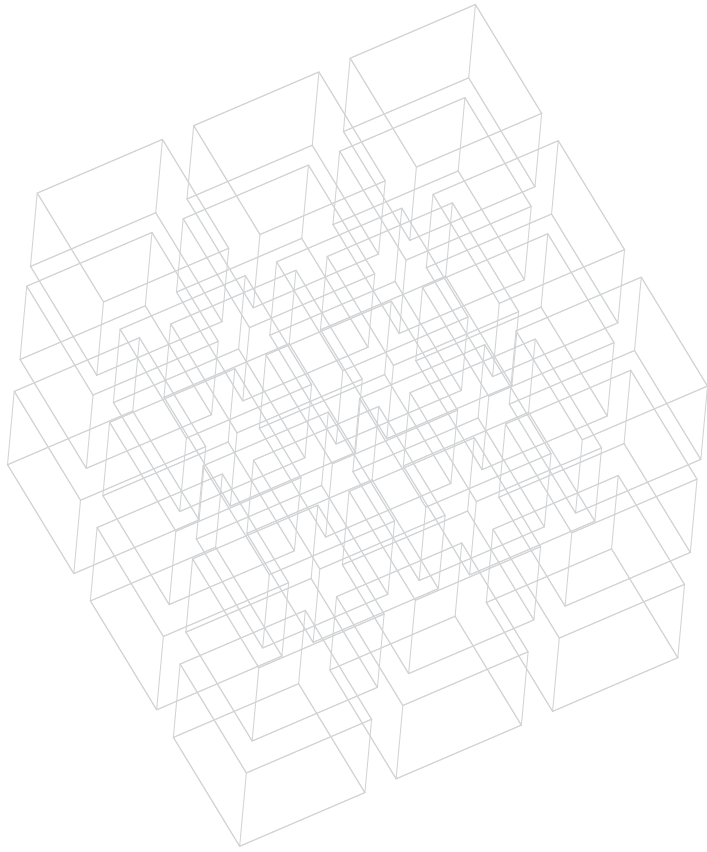
## 技能 (S)

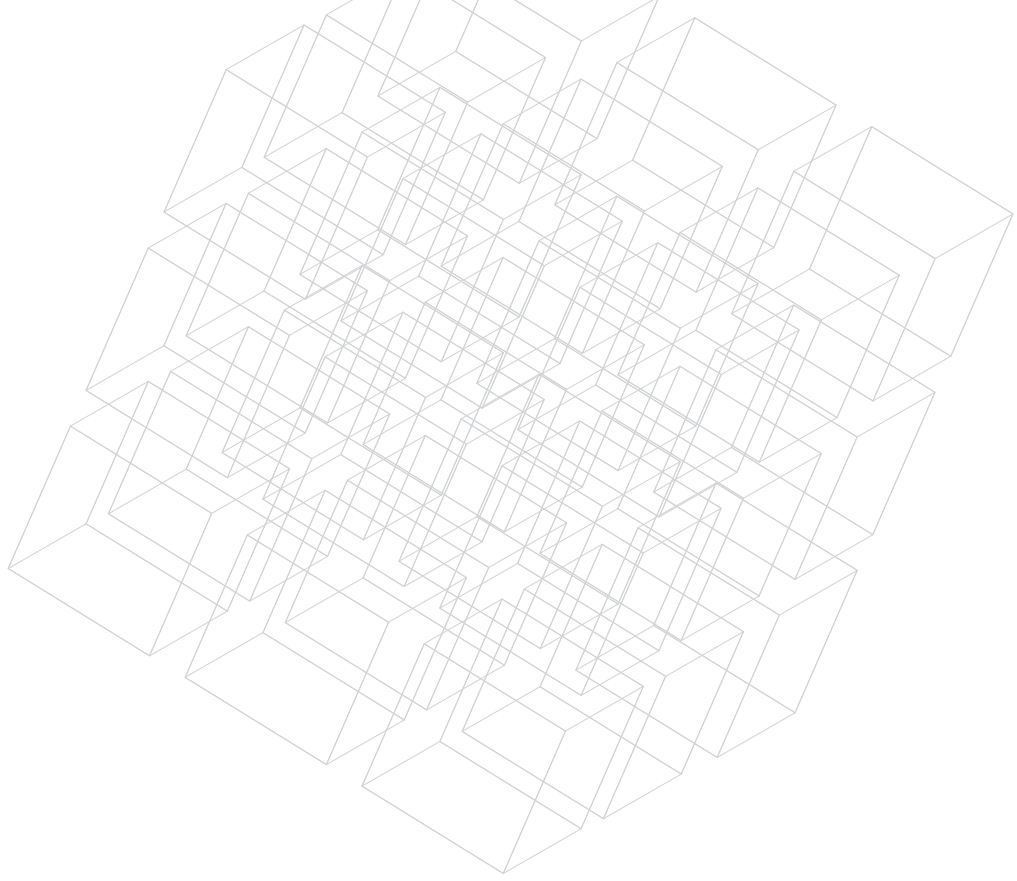
- Bolles, R. N. (2004). *What color is your parachute? : a practical guide for job-hunting & career changes (2004 ed.)*. Berkeley, Calif: Ten Speed ; Enfield : Airlift.
- O\*NET. (2018, Oct 31). Skills. Retrieved from The Occupational Information Network (O\*NET): <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Skills/>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

## 知識 (K)

- National Center for O\*NET Development. Knowledge. Retrieved from <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Knowledge/>
- Wong, V. (2015) Youth transition to work in an age of uncertainty and insecurity: Towards an expanded notion of work for insight and innovation. *Journal of Applied Youth Studies*, Vol. 1, No. 1: pp. 21-41.







## CV360<sup>®</sup> 應用指引 (青年工作者適用) 出版資料

- 書名： CV360<sup>®</sup> 應用指引 (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： 宋嘉恩女士、高佩怡女士、區嘉雯女士、葉家麗女士  
(排名按姓氏筆劃序)
- ENOW 工作小組： 謝可儀女士 (主席)、陳志雄先生 (副主席)、  
(排名按姓氏筆劃序) 丁淑雯女士、朱玉鳳博士、阮志強先生、香偉揚先生、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： 2019年9月 (初版)
- ISBN： 978-988-79917-0-0
- 印刷數量： 500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

© 2019 版權屬「賽馬會鼓掌・創你程計劃」所有  
版權所有，如未經本計劃同意，不得以任何方式，在世界任何地區，以其他文字翻印、  
仿製或轉載本書圖版和文字為報導、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

聯合策劃 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



香港青少年服務處  
Hong Kong Youth Services Centre



再造紙印製  
Printed on recycled paper

ISBN 978-988-79917-0-0



9 789887 991700 >

## 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