



炮台山
循道衛理
中學

資歷架構課程

成效評估

MWYO

Thought Leadership on Youth Development

01

研究背景及文獻回顧

- | | |
|----------|---|
| 1.1 研究背景 | 4 |
| 1.2 文獻回顧 | 4 |

02

研究目的、問題及方法

- | | |
|----------|----|
| 2.1 研究目的 | 12 |
| 2.2 研究問題 | 12 |
| 2.3 研究方法 | 13 |

03

實習生問卷調查結果

- | | |
|-------------------------|----|
| 3.1 職業志向及求職的信心 | 16 |
| 3.2 職業發展自我效能量表 | 17 |
| 3.3 行為或技能自評 | 21 |
| 3.4 畢業後的發展計劃 | 27 |
| 3.5 對資歷架構課程的評價 | 34 |
| 3.6 對實習計劃和其他
就業輔導的評價 | 37 |

04

主管問卷調查結果

- | | |
|----------------------|----|
| 4.1 受訪主管的背景 | 40 |
| 4.2 主管較重視的技能或
因素 | 40 |
| 4.3 對實習生的評價變化 | 41 |
| 4.4 推薦實習生申請職位的
情況 | 49 |
| 4.5 與實習生工作的困難 | 50 |
| 4.6 對實習計劃的整體評價 | 51 |

05

綜合分析

- | | |
|------|----|
| 綜合分析 | 52 |
|------|----|

06

建議

- | | |
|----|----|
| 建議 | 56 |
|----|----|

07

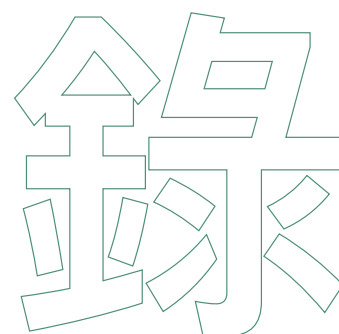
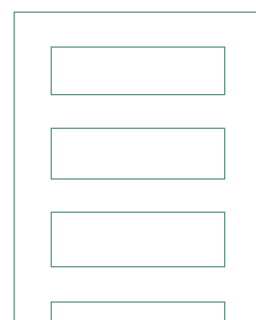
總結

- | | |
|----|----|
| 總結 | 64 |
|----|----|

08

附錄

- | | |
|---------------|----|
| 8.1 實習生背景 | 66 |
| 8.2 深入訪談受訪者背景 | 67 |



1. 研究背景及文獻回顧

1.1 研究背景

炮台山循道衛理中學（下稱炮循）主要取錄有特殊教育需要（Special Education Needs，下稱SEN）的學生，主要包括自閉症譜系障礙（下稱自閉症）和言語障礙。部分學生亦同時屬於其他SEN類別，例如讀寫困難，以及注意力不足／過度活躍症（下稱AD／HD）等¹，部分被評估為有限智能²。為學生對未來升學和就業做好準備，炮循開設了職業技能科課程、高中階段（中四至中六）選修科目下的資歷架構課程，以及名為「職場新力軍」的實習計劃（下稱實習計劃）。由於上述的資歷架構課程和實習計劃已推行了一段時間，校方希望可對此進行評估以提升學習成效。

本研究由炮循與MWYO青年辦公室（下稱MWYO）合作進行，由MWYO負責設計研究框架和問卷，並進行分析和提供建議。炮循則會就問卷內容提供意見，並協助將網上問卷連結轉發給實習生或其主管，以及提供相關背景資料以助分析。

1.2 文獻回顧

特殊教育需要的概況

根據政府統計處（下稱統計處）於2019至2020年進行的殘疾人士及長期病患者統計調查（下稱統計處調查）³，不足15歲及15至29歲年齡組別中，分別有四萬多人有不同類型的殘疾（以下統稱SEN青年），佔相關年齡群組人口的5.0%及3.7%。當中主要為AD／HD、特殊學習困難及自閉症，三項殘疾類別的人數均較2013年統計時上升了約一倍。

現時，教育局採用「雙軌制」⁴推行特殊教育，大部分SEN學生入讀普通中小學，接受三層模式⁵下的支援。在2021/22學年，全港公營⁶及直資中小學的SEN學生人數共63,350人，佔全港中小學學生人數一成（10.7%）⁷，在過去五個學年亦有上升趨勢⁸。當中最普遍的同樣為

¹ 有關實習生的背景資料，包括SEN類別、資歷架構課程修讀情況、實習職位及機構類別，請參考附錄。

² 指智商（Intelligence Quotient, IQ）介乎70至79之間。一般人平均智商介乎80至110之間，69以下則劃入智障範圍，而參與是次研究的學生中也有部分屬智商50至69之間的輕度智障組別。明報健康網（2018年8月13日）。〈知多啲：有限智能 社交無困難〉。檢索日期：2023年8月16日。取自<https://health.mingpao.com/>知多啲：有限智能-社交無困難/

³ 政府統計處（2021）。《從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料——第63號專題報告書-殘疾人士及長期病患者》。檢索日期：2023年10月26日。第40至43頁。

取自https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf#page=70&zoom=100,72,64

⁴ 即(1)按專業人士的評估，考慮家長的意願下轉介學生入讀資助特殊學校；(2)有特殊教育需要學生（SEN學生）亦可選擇入讀普通學校。教育局（2021）。《全校參與模式融合教育》。檢索日期：2023年10月26日。

取自https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/about_us/policy/Information%20sheet%20on%20IE%20tc.pdf

⁵ 即第一層及早識別，照顧輕微或短暫學習或適應困難的學生，第二層是額外支援，以小組學習等助有持續學習或適應困難的學生；第三層支援為持續及嚴重學習或適應困難的學生提供個別化的支援；教育局（2021）。《全校參與模式融合教育》。

⁶ 就小學而言是指官立小學及津貼小學；就中學而言是指官立中學、津貼中學及按位津貼中學。

⁷ 另外有2,491名SEN中小學生就讀於私立或國際學校，佔該些學校學生人數的不足半成（3.11%）。公營學校的數字見：教育局（2022）。《統計資料——融合教育》。檢索日期：2023年11月28日。

取自<https://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/publications-stat/figures/index.html>

及直資學校的數字見：《審核二零二三至二四年度開支預算管制人員對立法會議員初步問題的答覆》（2023）。答覆編號EDB203。第684-685頁。檢索日期：2023年11月28日。

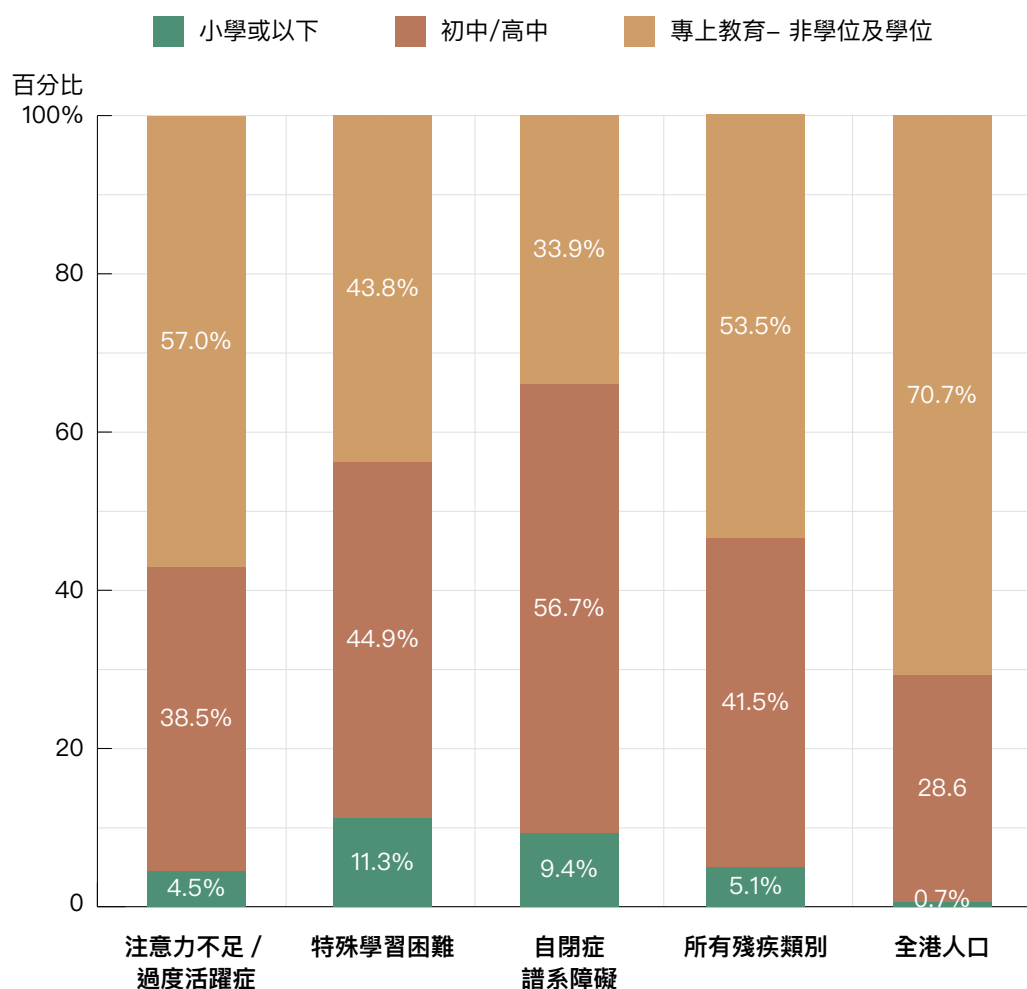
取自https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/fc/fc/w_q/edb-c.pdf#page=684&zoom=100,72,64

⁸ 由於教育局2019/20學年起才收集直資學校有特殊教育需要學生的人數，因此沒有直資學校的人數作參考。若只計公營學校，由2017/18學年的45,360人，上升至2021/22學年的58,890人。

AD / HD、特殊學習困難及自閉症，在2021/22學年該三項SEN類別的學生人數佔全體SEN學生人數21.0%至40.8%，佔整體學生人數2.2%至4.3%。值得注意的是自閉症及AD / HD學生人數近年顯著上升，以公營中學為例，2021/22學年有5,460名自閉症及9,000名AD / HD學生，相對2015/16學年的2,380名及4,350名，升幅逾一倍。教育局指出人數增加主要是老師和家長的意識改善，使他們更主動及早尋求評估和支援有關⁹。

至於大專院校¹⁰的SEN學生人數在過去多個學年亦有所上升，由2015/16學年的1,043人升至2020/21學年的2,529人¹¹。不過，根據統計處調查，能獲得專上學歷的SEN青年只屬少數，持有專上學歷的自閉症、特殊學習困難及AD / HD的20至34歲人士明顯少於整體同齡人口（圖1.1）。其中自閉症青年大多只具中學學歷（56.7%），高於同齡殘疾人士（41.5%）和全港同齡人口（28.6%）。特殊學習困難（43.8%）和自閉症（33.9%）青年持有專上學歷的比例不但低於全港同齡人口（70.7%），也低於同齡殘疾人士（53.5%）。

圖1.1：2020年按教育程度及殘疾類別劃分的20–34歲人士數目¹²



⁹ 審計署（2018）。《審計署署長第70號報告書——第3章。融合教育》。第6頁。檢索日期：2023年10月31日。取自https://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c70ch03.pdf#page=16&zoom=100,72,64

¹⁰ 包括大學教育資助委員會、政府資助（職業訓練局及香港演藝學院），以及自資院校；閱讀數據時需要注意(1)為了保護個別人士私穩，當局未有公布小數值；(2)不同院校就特殊教育需要的定義或有不同；(3)資料由學生自願呈報，因此數字與實際人數或略有差異；自資專上教育委員會（2022）。《進階數據搜尋》。檢索日期：2023年10月31日。取自<https://www.cspe.edu.hk/tc/customised-data-retrieval.page#>

¹¹ 當中約半數（51.7%）屬於自閉症、AD / HD或特殊學習困難。

¹² 圖1.1的詳細數據由MWYO向統計處查詢所得。

投身職場面對不少挑戰

SEN青年在離開校園，進入職場時會面對不少困難，綜合不同研究所得¹³，他們面對的困難包括：

1. 缺乏切合職場需要的技能；
2. 生涯規劃課程通常未有考慮他們的特殊需要，甚至可能令他們有挫敗經驗；
3. 社會對殘疾人士的偏見令僱主傾向不聘請殘疾或SEN青年；
4. 即使成功獲聘，也可能因為僱主對SEN缺乏理解，誤以為他們工作不積極；
5. 因為自信心、認知能力 (cognitive abilities) 和情緒管理的困難，影響他們在職場的適應能力，甚至可能會離職。

政府提供的就業支援

香港政府的政策是為殘疾人士提供訓練和支援，使他們可以在公開就業市場（下稱公開就業）¹⁴憑自己的能力，而非殘疾與否，出任有生產力和薪金的工作¹⁵。在就業支援方面，勞工處展能就業科和社會福利署（下稱社署）設有多項計劃，支援不同能力的人士投身職場。展能就業科為僱主和殘疾求職者提供招聘服務，包括個別輔導、轉介工作及入職後跟進¹⁶。該科推出「就業展才能」計劃，為僱主提供經濟誘因聘用殘疾僱員，在九個月津貼期內僱主可獲薪金津貼，上限為60,000元¹⁷。2017至2021年每年約有800至1,100宗就業個案¹⁸。該科也透過刊物或講座等，推廣共融工作間，其中《聘用殘疾人士實務指南》¹⁹列出不同殘疾類別的情況，以及所需的調適措施。

社署提供多種職業康復服務，包括庇護工場、輔助就業、殘疾人士在職培訓計劃、綜合職業康復服務中心等²⁰，為不同需要的人士提供在職培訓、工作技巧訓練等服務，部分計劃會為提供

¹³ 陳韻玲及冼權鋒（2016）。《有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感調查報告》。循道衛理觀塘社會服務處及香港教育大學特殊學習需要與融合教育中心。檢索日期：2023年10月26日。

取自<https://www.ktmss.org.hk/wp-content/uploads/2016/11/「有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感」調查報告2016.pdf>、王嵐（2022）。〈【校長專訪】獲小學老師提拔改變一生承傳精神 炮循校長助SEN學生融入社會展潛能〉。香港經濟日報。2022年9月6日。檢索日期：2023年10月17日。

取自<https://topick.hket.com/article/3344956/>【校長專訪】獲小學老師提拔改變一生承傳精神%E3%80%80炮循校長助SEN學生融入社會展潛能、Sin, K. F., & Yang, L. (2018). Post-school Transition of Students with Special Educational Needs in Hong Kong. In Pavlova M., Maclean R., & Lee J. C. (Eds.), *Transitions to post-school life: Responsiveness to individual, social and economic needs* (pp. 183–195). Singapore: Springer.、香港城市大學社會及行為科學系（2023）。《香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的研究》。檢索日期：2023年10月26日。

取自https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/YoungPWDs/Report_Chi_final%20-%20Copy%202.pdf

¹⁴ 「公開就業」一般指自行在就業市場尋找工作；與之相對的為各項職業康復服務，提供職業訓練並配對不同實習機構。

¹⁵ 新聞公報（2019）。〈立法會十六題：協助殘疾人士就業的措施〉。2019年1月9日。檢索日期：2024年1月1日。

取自<https://www.info.gov.hk/gia/general/201901/09/P2019010900795.htm>

¹⁶ 勞工處展能就業科（2016）。〈常見問題〉。檢索日期：2024年1月2日。

取自<https://www1.jobs.gov.hk/isps/WebForm/Information/FAQ/JobSeekerFAQ.aspx#q01>

¹⁷ 僱主須展能就業科聘用一名有就業困難的殘疾人士。勞工處展能就業科（2023）。〈就業展才能計劃簡介〉。檢索日期：2024年1月2日。

取自<https://www1.jobs.gov.hk/isps/WebForm/WOPS/Introduction/>

¹⁸ 資料由MWYO向勞工處查詢所得。

¹⁹ 勞工處展能就業科（n.d.）。《聘用殘疾人士實務指南》。檢索日期：2024年1月2日。

取自https://www1.jobs.gov.hk/isps/Download/Document/Tch/Practical%20guide_CN_Graphic_Accessible.pdf

²⁰ 社會福利署（2023）。〈職業康復服務 / 日間訓練〉。檢索日期：2024年1月2日。

取自https://www.swd.gov.hk/tc/pubsvc/rehab/cat_vocatdaytrain/

試用職位的僱主提供補助，並以協助殘疾人士公開就業為目標。另外，社署亦透過殘疾僱員支援計劃²¹，資助僱主購置儀器或改裝工作間，計劃2013年推出至今，每年約有20至50宗申請²²。

勞工及福利局推出《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃，鼓勵企業為殘疾人士提供就業機會，包括直接聘用、採購康復社企提供的服務或商品，以及出租舖位予這些社企。現時有逾600間政府及公私營機構參與²³。但當局沒有要求參與的機構提供聘用殘疾人士數目²⁴。

失業情況較整體人口嚴重

不過，SEN青年要找到工作仍然有一定困難。根據統計處調查，2020年18至64歲的自閉症、特殊學習困難及AD / HD人士的就業率約三至四成，顯著低於整體人口（69.1%），非從事經濟活動比率則為五至六成半，較整體人口（26.6%）為高。三個組別的失業率逾一成，特殊學習困難人士更達19.7%，遠高於當時全港的5.9%失業率²⁵。

即使他們成功入職也可能工作一段短時間便離職，例如「就業展才能」計劃的九個月津貼期完結後，僱員留任率不足四成，大部分僱員均任職不足一年便離職²⁶，審計署和立法會政府帳目委員會曾質疑計劃留任率偏低的情況²⁷。至於社署各項職業康復計劃，學員在完成計劃成功就業超過六個月的比率也只有四成或以下²⁸。以上反映SEN青年較難獲得穩定就業機會，情況令人關注。他們現時大多從事非技術工作，例如服務及銷售人員和非技術工人等，比率顯著高於整體工作人口。

²¹ 社會福利署（2023）。〈殘疾僱員支援計劃〉。檢索日期：2024年1月2日。
取自https://www.swd.gov.hk/tc/pubsvc/rehab/cat_fundtrustfinaid/sped/

²² 資料由MWYO向社署查詢所得。

²³ 機構名單請見《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃機構名單。檢索日期：2024年1月2日。
取自https://www.lwb.gov.hk/tc/highlights/charter_scheme/doc/List_of_Participating_Organisations.pdf

²⁴ 新聞公報（2019）。〈立法會十六題：協助殘疾人士就業的措施〉。2019年1月9日。檢索日期：2024年1月1日。
取自<https://www.info.gov.hk/gia/general/201901/09/P2019010900795.htm>

²⁵ 政府統計處（2021）。《從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料——第63號專題報告書—殘疾人士及長期病患者》。檢索日期：2023年10月26日。第56至59頁。
取自https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/C0000055/att/B11301632021XXXXB0100.pdf#page=86&zoom=100,72,64

²⁶ 審計署2019年公布的審計報告已指出，計劃下的僱員在津貼期（當時為八個月）完結後的留任率偏低，2015至2017年期間均不足四成。審計署（2019）。《審計署署長第七十二號報告書 第3章勞工處提供的就業服務》。第82–83頁。檢索日期：2023年10月31日。
取自https://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c72ch03.pdf#page=98&zoom=100,72,64。根據MWYO向勞工處查詢所得資料，在2017至2020年期間，約一成半至兩成的僱員在少於一個月內離職，六個月的留任率已經少於一半，受僱超過十二個月的不足三成。

²⁷ 政府帳目委員會在報告中表示「極度關注，並認為不可接受」。立法會政府帳目委員會（2019）。《政府帳目委員會第七十二號報告書 第4部第3章 勞工處提供的就業服務》。第36頁。檢索日期：2023年10月31日。
取自https://www.legco.gov.hk/yr18-19/chinese/pac/reports/72/m_4c.pdf#page=28&zoom=100,72,64；審計署則建議勞工處配對適合能力和求職者期望相稱的工作，協助他們留任更長時間；監察展才能計劃下津貼期過後的留任情況。審計署（2019）。《審計署署長七十二號報告書。第3章 勞工處提供的就業服務》。第85頁。檢索日期：2023年10月31日。
取自https://www.aud.gov.hk/pdf_ca/c72ch03.pdf#page=101&zoom=100,72,64

²⁸ 例如提供見習和在職試用機會的「殘疾人士在職培訓計劃」在2013/14至2016/17年度期間就業超過六個月比率為35.8%至39.9%。另外為出現精神病早期徵狀15至29歲人士而設的「陽光路上培訓計劃」，只有在2017/18年度達47.4%，其餘均為三成至四成。立法會（2018）。《審核2018–19年度預算案 管制人員答覆 勞福局局長——福利及婦女事務》；答覆編號LWB(WW)742。檢索日期：2023年10月31日。
取自https://www.legco.gov.hk/yr17-18/chinese/fc/fc/w_q/lwb-ww-c.pdf#page=1812&zoom=100,72,64及。《審核二零二一至二二年度開支預算管制人員對財務委員會委員初步書面問題的答覆》；答覆編號LWB(WW)193。檢索日期：2023年10月31日。

取自https://www.legco.gov.hk/yr20-21/chinese/fc/fc/w_q/lwb-ww-c.pdf#page=672&zoom=100,72,64

綜合而言，SEN青年（尤其自閉症、特殊學習困難及AD / HD）整體人數近年呈上升趨勢，現時他們大多只有中學學歷。由於社交能力限制，他們和其他青年一起競爭工作遇到一定困難，即使尋得工作機會也未必能夠適應工作環境和要求。如何為他們投身職場做好準備，並在入職後儘快適應，成為重要的社會議題。

透過調適安排同樣也發展潛能

雖然不同SEN類別的青年面對不同障礙，但他們大多數獲適當指導及調適（reasonable accommodation）後，同樣能發揮工作潛能，貢獻社會。僱主可提供配合不同類別需要的措施，例如安排指導員或提供彈性工作時間以配合醫療需要²⁹等。表1.1整理了不同SEN類別的特徵和相應可行調適措施，但須指出的是，即使屬同一個SEN類別的青年，他們都仍會有各自的障礙，故以下只用作參考。

表1.1：不同類別SEN的主要障礙和相應調適措施

SEN 類別	主要障礙	可行調適方法
自閉症	社交能力和處理情緒方面有困難，影響他們和上司及同事相處 表達能力（尤其非語言溝通）方面會有障礙，未能準確理解別人的說話	提供具體指示（例如使用時間表、流程圖、細分工作環節等）
智力障礙	吸收知識和學習技能較慢、表達和理解能力稍弱	提供具體指示、多作工作的示範
AD / HD	專注能力有限，容易受外在環境影響工作	透過工具提醒他們要做的工作、安排寧靜的工作環境、安排定期的小休
言語障礙	理解或表達有困難（如組織句子、流暢程度等），因而造成誤解	善用文字輔助溝通

²⁹ 教育局（2018）。《全校參與分層支援有自閉症的學生運作手冊（中學版）》。第三章。第14至第15頁。檢索日期：2023年10月31日。

取自 https://sense.edb.gov.hk/uploads/page/types-of-special-educational-needs/autism-spectrum-disorders/AIM_Secondary_Ch03.pdf、教育局（2021）。〈言語障礙〉。檢索日期：2023年10月31日。

取自 <https://sense.edb.gov.hk/tc/types-of-special-educational-needs/speech-and-language-impairment/introduction.html>、Job Accommodation Network (n.d.) Autism Spectrum, Retrieved August 16, 2023, from <https://askjan.org/disabilities/Autism-Spectrum.cfm>、勞工處展能就業科（2020）。《聘用殘疾人士實務指南》。檢索日期：2023年10月31日。

取自 https://www1.jobs.gov.hk/isps/Download/Document/Tch/Practical%20guide_CN_Graphic_Accessible.pdf、Job Accommodation Network (n.d.) . *About Speech-Language Impairment*, Retrieved October 31, 2023, from <https://askjan.org/disabilities/Speech-Language-Impairment.cfm>

資歷架構課程

炮循為學生開辦資歷架構課程、職前培訓和實習計劃等，讓學生可及早為投身職場做好準備。其開辦的資歷架構課程均經香港學術及職業資歷評審局評審，列於資歷名冊上，因此學生在獲得與工作相關知識和培訓的同時，也能得到公開認證，證明其知識和技能達到一定水平³⁰。在設計課程時，校方會因應香港學術及職業資歷評審局的要求，邀請僱主就內容提供意見，以餐飲業為例，僱主指重視衛生和職業安全，課程會加以配合。

現時校方於高中階段的選修科目下開辦資歷架構第一或第二級課程予學生修讀。所有修讀的學生均會參與該科目的資歷架構課程（例如科技與生活科的烘培課程）。只有通過課程考核的學生才會獲發資歷架構證書，而未能通過考核的學生只佔少數。2021/22學年起，校方在高中五個科目下，開辦九個校本資歷架構課程，每位學生畢業前最多可以完成五至六個課程。有關開辦資歷架構課程的情況，請參考表1.2及1.3。

表1.2：炮循資歷架構課程、實習計劃及畢業年份對照表

畢業年份組別	畢業至今 (以2023年計算)	資歷架構課程階段	實習計劃
2013年及之前	10年及以上	未有開辦	<ul style="list-style-type: none"> 職前培訓、實習、自我評估
2014至2017年	6至9年	初期：開辦兩個學科和兩個課程 每位學生畢業前最多可修讀一至兩個課程	<ul style="list-style-type: none"> 職位由學校直接分配
2018至2020年	3至5年	中期：開辦四個學科和六個課程 每位學生畢業前最多可修讀三至四個課程	<ul style="list-style-type: none"> 「職場新力軍」計劃
2021至2022年	1至2年	近期：開辦五個學科和九個課程 每位學生畢業前最多可修讀五至六個課程	<ul style="list-style-type: none"> 職前培訓、實習、自我評估
2023年(應屆)	少於1年		<ul style="list-style-type: none"> 職位由學生選擇，並需要通過面試

³⁰ 具體而言，現行資歷架構分為七個級別，每級資歷在四個範疇（「知識及智能」、「過程」、「自主性及問責性」及「溝通、資訊及通訊科技及運算」）下有具體要求。教育局（2018）。《資歷級別通用指標》。檢索日期：2023年11月29日。取自 https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/tc/content_13/The%20revised%20GLD%20and%20the%20Explanatory%20Notes_Chi_April_2018.pdf#page=3&zoom=100,72,64

表1.3：炮循資歷架構課程概要³¹

第一級		
烘焙證書（曲奇）	廚務助理（烘焙）證書	資訊科技支援助理證書 （操作與支援核心能力）
社交英語（聽力及會話）證書		電子刊物製作證書 註a
第二級		
西式糕點製作證書	資訊科技支援助理證書 （操作支援及網絡支援）	攝影藝術證書
康體服務助理證書		數碼影片拍攝及後期製作證書 註b

註：a) 電子刊物製作證書課程現已停辦；

b) 今次參與研究的實習生無人曾經修讀數碼影片拍攝及後期製作證書課程。

職業技能培訓和職場體驗活動

除了資歷架構課程外，炮循亦開設職業技能科課程，培訓學生一般職場知識、技能和態度³²，更會安排高中學生及早取得職場的實際體驗，中四和中五學生可自行選擇參加分別為期五天和十天的職場體驗工作活動³³。所有中六學生在畢業前均會參加實習計劃，接受約兩星期的職前技能培訓，並在實習企業進行約七星期的實習³⁴。當中實習計劃的目標是，讓所有中六學生有真實的職場體驗、了解個人興趣和能力、發揮個人潛能，以及適應由學校過渡至職場的過程，從而作出適合的升學或就業選擇，並作終身學習³⁵。

在中六上學期，炮循會了解實習生的實習志願，並安排他們與實習機構進行面試，亦會安排他們參觀職場。在落實實習職位後，炮循會在家長同意下，向實習主管轉交實習生的背景資料，例如SEN類別，所需調適措施等。但由於協調雙方日程有困難，一般無法另行安排實習生在實習展開前再和主管會面，但校方會安排他們參加職前培訓，學習不同的軟技能和溝通技巧。在實習期間，炮循老師也會到訪職場，了解實習生的工作情況。

畢業後路向

根據校方提供的資料（表1.4），在過去三個學年入讀職業訓練課程為炮循畢業生的主要選擇。課程包括香港職業訓練局轄下不同程度的課程，包括青年學院（職專文憑課程）、廚藝學院和展亮技能發展中心等，或者由其他非政府機構提供的職業訓練課程。至於選擇直接工作的畢業生約在三成半至四成半之間，當中約兩成能公開就業，另有部分則參加社署提供的職業康復服務³⁶。

³¹ 炮台山循道衛理中學（n.d.）。〈課程簡介〉。檢索日期：2023年10月26日。取自<https://www.lovefhmss.org/curriculum>及炮台山循道衛理中學（n.d.）。〈資歷架構課程（於校內選讀）〉。檢索日期：2023年10月26日。取自http://web.fhms.edu.hk/413_QF.html；另請參考資歷名冊網站：<https://www.hkqr.gov.hk/>

³² 炮台山循道衛理中學（n.d.）。〈課程簡介〉。檢索日期：2023年10月27日。取自<https://www.lovefhmss.org/curriculum>

³³ 炮台山循道衛理中學（n.d.）。〈生涯規劃〉。檢索日期：2023年10月17日。

取自<https://www.lovefhmss.org/career-planning>

³⁴ 根據校方提供的資料，2023年職前培訓在2023年4月17至28日進行，實習期則為2023年5月2至6月15日。

³⁵ 炮台山循道衛理中學（n.d.）。〈中六職場新體驗——職場新力軍計劃目標〉。檢索日期：2023年10月17日。

取自<https://www.lovefhmss.org/careerintro>

³⁶ 例如綜合職業訓練中心、輔助就業、殘疾人士在職培訓計劃及勞工處的就業展才能計劃等；勞工及福利局、教育局、社會福利署、勞工處（2023年）。《立法會福利事務委員會 殘疾人士的福利及支援服務》。檢索日期：2023年10月17日。取自<https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/panels/ws/papers/ws20230313cb2-183-3-c.pdf>

表1.4：炮循畢業生出路選擇

畢業後路向	2020/21 (N=43)	2021/22 (N=41)	2022/23 (N=42)	
入讀職業訓練課程	21 (48.8%)	17 (41.5%)	24 (57.1%)	
工作	參加社署職業康復服務 (例如輔助就業)	7 (16.3%)	12 (29.3%)	5 (11.9%)
	公開就業 / Shine@ISS 註a	10 (23.3%)	7 (17.1%)	10 (23.8%)
其他 註b	5 (11.6%)	5 (12.2%)	3 (7.1%)	

註：a) Shine@ISS 為炮循與外間機構合作為畢業生提供的技能培訓和就業配對服務；
b) 其他包括因健康問題未能工作、離港 / 移民等。

根據校方觀察，學生畢業後不論是直接進入職場，或完成其他訓練課程再入職，其工作崗位和薪酬待遇相若。事實上，部分機構提供的訓練課程主要也是資歷架構第一級或第二級，與炮循現時資歷架構課程的程度相若。

評估SEN學生職業發展效能的工具

本研究將會評估上述課程和實習計劃對學生未來的職業發展的幫助，包括職業志向、自信心、職業能力等。學者和機構從不同角度分析學生的職業發展狀況和自信心等，其中一個方向為「職業發展效能感」，即個體對於自身完成從學校到工作轉換能力的自信程度³⁷。我們會採用一個以香港學生為對象的「職業發展自我效能量表」(Career Development Self-Efficacy Instrument, 下稱CD-SEI)。過往同類量表主要基於外地的背景設計，未必適合本港學生，尤其SEN學生的需要。CD-SEI由一群香港學者於2005設計，以評估本港學生在職業發展的信心程度，並以六個維度共24條題目評估學生對自己職業發展的信心，包括生涯規劃、生涯目標的設定、培訓的選擇、求職前的準備、求職和性別因素³⁸。其後有學者因應SEN學生的情況將問卷縮減至五個維度共15條題目並撇除了性別因素，以評估職業發展計劃的成效³⁹。

³⁷ 陳韻玲、冼權鋒 (2016)。《有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感調查報告》。循道衛理觀塘社會服務處及香港教育大學特殊學習需要與融合教育中心。檢索日期：2023年10月26日。
取自<https://www.ktmss.org.hk/wp-content/uploads/2016/11/>「有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感」調查報告2016.pdf

³⁸ Yuen, M. T., Gysbers, N. C., Chan, R. M., Lau, P. S., Leung, T. K., Hui, E. K., & Shea, P. M. (2005). Developing a career development self-efficacy instrument for Chinese adolescents in Hong Kong. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5 (1), 57–73., <https://doi.org/10.1007/s10775-005-2126-3>、Yang, L., Yuen, M. T., Wang, H., Wang, Z. Y., & Sin, K. F. (2020). Assessing career life skills self-efficacy of students with special educational needs: A comparative study in Hong Kong. *Careers for Students with Special Educational Needs*, 313–326. https://doi.org/10.1007/978-981-15-4443-9_21

³⁹ 陳韻玲、冼權鋒 (2016)。《有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感調查報告》。循道衛理觀塘社會服務處及香港教育大學特殊學習需要與融合教育中心。檢索日期：2023年10月26日。
取自<https://www.ktmss.org.hk/wp-content/uploads/2016/11/>「有特殊學習需要學生的職業導向及職業發展效能感」調查報告2016.pdf

2. 研究目的、問題及方法

2.1 研究目的

此研究旨在探討資歷架構課程對炮循SEN學生投身職場的成效，包括能否提升他們對職業志向的了解和投身職場的信心，以及了解在畢業後選擇直接投身職場的畢業生，與再修讀其他職業訓練課程的畢業生，兩者的考慮因素有何不同。本研究採用短期追蹤性的研究方法，透過問卷了解2023年的應屆學生（下稱實習生）在實習計劃期間（七個星期）及畢業後四個月（2023年10月）的情況。我們亦會邀請聘用實習生的主管（下稱主管）填寫問卷，分析他們評估實習生工作表現的變化，以及實習完成後推薦實習生續任的意願。此外，我們會與2013至2022年的炮循歷屆畢業生（下稱過往畢業生）進行深入訪談，主要了解他們從炮循畢業後的就業狀況和經歷，作為資料補充。

2.2 研究問題

本研究透過追蹤實習生和主管在實習期間的變化，以及實習生畢業後的情況，用作回答以下問題：

實習生（主要研究框架）：

1. 資歷架構課程對實習生了解自己的職業志向和個人能力、提升進入職場的信心和準備，以及決定畢業後的出路是否有幫助？資歷架構課程以外的生涯發展支援（例如職業技能科課程、老師對實習生的個別輔導等）對實習生是否亦有幫助？
2. 實習生在畢業後四個月的就業狀況為何（如正在工作，行業、職位、公司規模和類型等為何）？
3. 他們能否適應職場環境（轉換工作環境、與同事相處、理解上司要求等）（只適用於現正就業的實習生）？他們如何評價自己的工作表現？
4. 資歷架構課程有甚麼改善的空間？
5. 除了現有課程，還有甚麼可提升實習生的就業能力？

主管（主要研究框架）：

6. 實習生的主管對中學學歷僱員的工作能力有哪些期望？對實習生的工作表現有怎樣的評價？
7. 主管在指導實習生工作有否遇到困難？
8. 他們對實習計劃有怎樣的評價？

過往畢業生（作為實習生的資料補充）：

9. 過往畢業生在2023年的現況為何？若正在工作，行業、職位、公司規模和類型為何？若正在讀書，就讀哪些課程？
10. 修讀資歷架構課程數量 / 程度不同的過往畢業生，在中學畢業後的就業歷程（轉換工作次數、投身職場後是否再進修等）、適應職場環境的程度（轉換工作環境、與同事相處、理解上司要求等）、對自己職業志向和個人能力的了解、自己工作表現的評價是否有差異？
11. 中學畢業後選擇投身職場或進修的畢業生，畢業後的就業歷程，以及工作現況是否有差異？

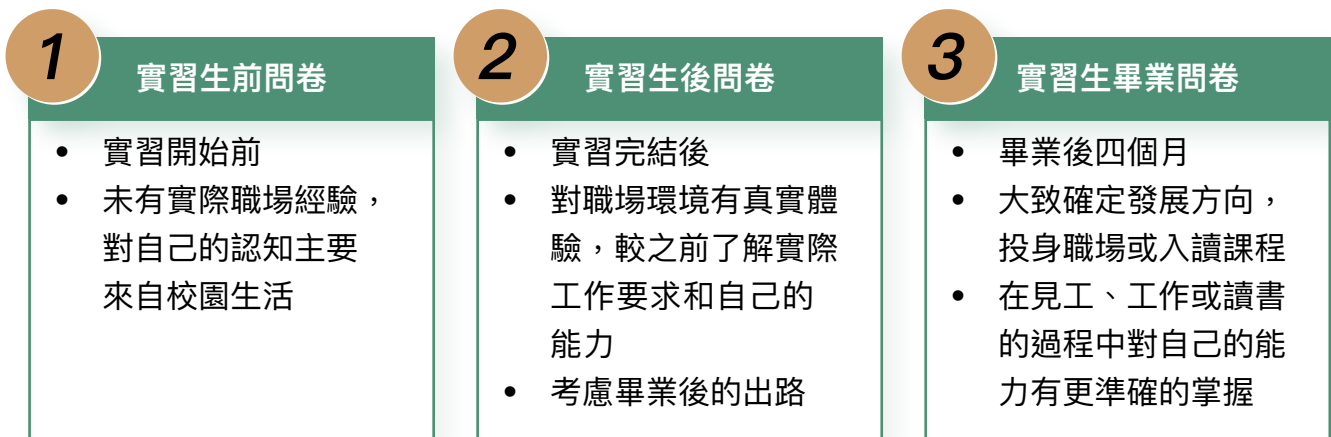
2.3 研究方法

本研究採用混合研究方法 (mixed-methods) 收集資料和數據，實習生和主管追蹤問卷會用作跟進主管和實習生在實習前後的變化，並透過與實習生、主管和畢業生進行深入訪談去了解他們的看法。同時，我們也會參考炮循提供的畢業生背景資料，評估不同背景的畢業生在職業發展上的差異。

實習生追蹤問卷

實習生問卷以三個階段收集數據，時間分別為實習開始前（2023年4月底至5月初，下稱實習生前問卷）、實習完結後（2023年6月底至7月初，下稱實習生後問卷），以及畢業後四個月（2023年10月，下稱實習生畢業問卷）。問卷由炮循的負責老師轉發網上連結給實習生。實習生會在三個階段期間經歷實習、畢業、決定自己的發展方向，並正式投身職場或修讀其他課程（見圖2.1），因此透過問卷可以掌握他們的自我評價和信心的變化。

圖2.1：三個階段實習生問卷的流程



三個階段問卷⁴⁰的大部分題目均維持一致，以跟進實習生在此段期間就職業發展信心、行為或技能的自我評價及對畢業後發展計劃的變化。有關職業發展信心部分，我們主要參考前文所述經修訂的CD-SEI，並因應炮循老師的建議，進一步調整題目用字以符合炮循實習生的需要。題目共有15項評估實習生在五個維度的職業發展效能，並以1分為非常沒有信心，6分為非常有信心。此外，實習生亦會就21項與行為和技能相關的題目進行自評，當中有五個範疇，包括溝通和表達能力、解難能力、團隊合作和人際技巧、自我管理（包括情緒管理），以及工作質素和態度。不過，由於實習生在填寫前問卷時尚未開始實習，因此在前問卷中抽起了與工作較相關的九項題目，只保留餘下12項主要涉及溝通或自我管理相關的題目。

⁴⁰ 如讀者有興趣了解問卷樣本，歡迎與我們聯絡。

我們在設計此21項行為或技能相關題目時，主要參考了三類資料來源，藉此整理出既符合一般主管對實習生的期望，又能反映SEN實習生的特殊需要，並能評估炮循資歷架構課程內容的問卷。三類資料來源如下：

1. 就通用的工作技巧，主要參考MWYO以往就中學實習計劃進行的研究⁴¹，以及教育局進行的僱主調查⁴²。
2. SEN青年在職場可能面對的障礙方面，參考了教育局出版的《學習、社交及情緒適應問卷—學生版（高中）》⁴³、教育局在2015至2018年期間進行的「活出豐盛計劃」的試工計劃僱主評估表⁴⁴，以及其他機構或研究指出SEN青年的特徵⁴⁵。
3. 參考炮循資歷架構課程的目標，以了解實習生能否發揮課程所授技能。

三個階段的實習生問卷分別收到25位、25位⁴⁶及19位實習生回覆。根據校方提供的數字，今次實習計劃共有35位實習生參與，回覆問卷的實習生分別佔整體實習生71.4%、71.4%及54.3%。調查的回應率在畢業後有所下跌，但我們也會與部分實習生進行深入訪談，補充相關資料。

主管追蹤問卷

主管問卷分兩個階段收集數據，時間分別為實習開始後約兩星期（2023年5月）（下稱主管前問卷）及實習完結後（2023年6月底至7月初）（下稱主管後問卷）。問卷同樣由炮循的負責老師轉發網上連結給主管。主管問卷除了有和實習生問卷一致⁴⁷的21項行為和技能評分題目外，在前問卷我們也收集了主管較重視的技能，以及他們與實習生工作時的觀感，並在後問卷收集他們對實習計劃的整體意見。

今次實習計劃有21位主管參與，兩個階段分別收到13位和11位主管回覆，回應率為61.9%和52.4%。由於個別主管負責督導多於一位實習生，涉及的實習生數目分別為18位和14位，因此主管問卷評估的實習生佔整體實習生的51.4%和40.0%。有關實習生表現的題目會以實習生人數作為基礎計算，其餘有關主管背景及他們的期望等部分則以主管人數作為基礎計算。由於

⁴¹ 黎卓然、陳朗軒（2020）。《中學實習計劃的重要性及發展建議》。香港：MWYO青年辦公室。檢索日期：2023年8月16日。取自<https://www.mwyo.org/attachment/cms1/cms1Pdf/1621324702bw67F.pdf>

⁴² 教育局（2022）。《關於2019年度學士學位課程畢業生的工作表現僱主意見調查報告》。檢索日期：2023年8月16日。取自https://www.cspe.edu.hk/resources/pdf/tc/Opinions%20of%20Employers%20on%20First%20Degree%20Graduates%20in%20Year%202019_Survey%20Report_Chi.pdf

⁴³ 教育局（2021）。《全校參與分層支援有自閉症的學生學校支援模式（高中資源手冊）》。第210至214頁。檢索日期：2023年8月16日。

取自https://sense.edb.gov.hk/uploads/content/asd/book3/AIM_Book3_Chapter13.pdf

⁴⁴ 教育局（n.d.）。《試工計劃 評估表（由僱主填寫）》。檢索日期：2023年8月16日。

取自<https://lifepanning.edb.gov.hk/edb/export/sites/default/lifepanning/.pdf/support-sen/2/2A3.pdf>

⁴⁵ 協康會（2018年3月30日）。《「自閉症譜系青年就業情況」調查報告》。檢索日期：2023年8月16日。

取自https://www.heephong.org/f/whatsnews/100668/101946/Appendix-1_ASD_Youth_Career_Survey_Summary.pdf、Job Accommodation Network（n.d.）Autism Spectrum, Retrieved August 16, 2023, from <https://askjan.org/disabilities/Autism-Spectrum.cfm>、Huang, A. X., Hughes, T. L., Sutton, L. R., Lawrence, M., Chen, X., Ji, Z., Zeleke, W. (2017). Understanding the self in individuals with autism spectrum disorders (ASD): A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01422>

⁴⁶ 後問卷回應者中有一位實習生未有填寫前問卷，因此同時填寫了前問卷和後問卷的實習生只有24人。

⁴⁷ 除了在行文（例如主語）略有不同外，實習生和主管問卷的21項題目基本維持一致。

部分填寫了前問卷的實習生和主管未有填寫後問卷，導致兩個階段的人數有別，因此讀者閱讀涉及比較兩個階段的分析時請留意此限制。此外，基於四捨五入進位的原因，個別答案相加的百分比未必等於100.0%。

深入訪談

本研究與三位實習生進行了深入訪談，目的是補充未能在問卷探討的事項，例如實習生在實習期間的經歷、掌握的新技能、對選擇畢業後的發展方向有沒有影響，以及對資歷架構課程和實習計劃的具體評價。另外，為了解該校以往畢業生在事業發展的情況，我們也與八位在不同時段畢業的畢業生進行了深入訪談⁴⁸。我們原定和一些實習主管進行深入訪談，以深入了解他們對實習生的評價、對資歷架構課程和實習計劃的建議及認為適合中學學歷SEN畢業生工作的行業等，但由於主管的工作日程安排繁忙，最終未能成功進行訪問。此外，我們原定也和實習生的家長進行訪問，以從他們的角度了解實習生在修讀資歷架構課程和參加實習計劃期間的轉變，但因為受訪者的日程安排難以配合，未能成功進行。

除問卷和深入訪談外，炮循亦在取得實習生及家長同意後，向我們提供26位實習生的背景資料，包括實習機構名稱和職位、修讀資歷架構課程的情況、校內成績組別和特殊教育需要類別。這些數據有助我們比較實習生的表現和主管對不同背景（例如特殊教育需要類別）的實習生的評價是否有差異。

研究限制

今次研究主要包括部分受訪實習生可能未能完全理解問卷題目，而在安排深入訪談時亦出現困難。我們在設計今次的實習生問卷時，已邀請校方就問卷長度及用字給予意見，並因應他們的意見調整部分用字，以儘量符合實習生的需要。不過，在分析問卷回應時，我們留意到有小部分實習生就全部自評項目都給予6分（滿分）的分數，有可能反映他們未能完全理解相關題目，為了確保研究結果的準確度，相關可能有問題的回應會被剔除，因此個別題目的回應人數與回應問卷的總人數略有差異。

此外，我們原定和實習生的主管及實習生的家長進行深入訪談。雖然多次經校方邀請受訪者進行訪問，但因為受訪者的工作日程繁忙，最終未能成功進行，因此所有主管的觀感和意見只能以其問卷答案為依據。

最後，今次實習計劃共有35位實習生參與，但只有26人同意參與研究，因此部分研究結果（如參加與課程相應實習的比例及他們畢業後的發展路向）會和校方統計的稍有出入。

⁴⁸ 有關受訪者的背景資料，請見附錄。

3. 實習生問卷調查結果

3.1 職業志向及求職的信心

表3.1顯示實習生對自己職業志向的認同程度在前問卷、後問卷和畢業問卷三個階段的變化。當中後問卷相較前問卷大致平穩或有輕微上升，其中「我了解自己的職業目標」上升幅度相對最大（前4.00分，後4.33分，升0.33分），其餘「我有足夠的工作能力」（前4.09分，後4.27分，升0.18分）和「我有思考自己將來應做甚麼工作」（前4.33分，後4.50分，升0.17分）則稍有上升。實習由學校安排，期間老師也會探訪甚至提供輔導，實習生的工作能力信心因此會略有增加。他們也能夠透過實習了解實習工作環境和評估自己的工作能力，因此相比開始實習前對自己未來發展的考慮會較為清楚。

不過畢業問卷全部六個項目均較後問卷轉為下跌。其中「我知道自己適合做哪些工作」的跌幅較大（後4.45分，畢業3.45分，跌1.00分），在畢業問卷排名最低。有畢業生經過一段時間仍未找到工作，又要考慮工作是否適合自己，因此感到迷惘甚至可能影響這方面的信心。至於「我了解自己的長處」（後4.46分，畢業3.77分，跌0.69分）、「我有足夠的工作能力」（後4.27分，畢業3.64分，跌0.63分），和「我了解自己的職業目標」（後4.33分，畢業3.83分，跌0.50分），亦有所下跌，並在畢業問卷低於4分。實習生在畢業後要評估自己適合讀書或投身職場，但與實習職位由學校安排不同，他們要自己找工作，過程（包括面試）可能會遇到困難，他們對自己的職業發展感到迷惘，職業志向評分因而下跌。

表3.1：實習生職業志向相關題目認同程度在前、後及畢業問卷的變化

職業志向相關題目	前問卷	後問卷	畢業問卷	後問卷減前問卷	畢業問卷減後問卷
我有思考自己將來應做甚麼工作 (N=12)	4.33	4.50	4.25	0.17	-0.25
我了解自己的限制 (N=13)	4.23	4.23	4.00	0.00	-0.23
我了解自己的職業目標 (N=12)	4.00	4.33	3.83	0.33	-0.50
我了解自己的長處 (N=13)	4.46	4.46	3.77	0.00	-0.69
我有足夠的工作能力 (N=11)	4.09	4.27	3.64	0.18	-0.63
我知道自己適合做哪些工作 (N=11)	4.45	4.45	3.45	0.00	-1.00

註：a) 1分指非常不同意，6分指非常同意，即分數越高代表實習生越同意有關說法；

b) 由於部分實習生在所有自評項目均選擇6分，有可能反映他們未有正確理解題目，分析時會將他們的回應剔除，因此回應人數與總人數有差異。

「找了九個月工作會影響自信心，很心急希望找到工作，賺取自己的零用錢……不希望『攤大手板』問家人。」（畢業生一）

「要找一份『啱自己』的工作都會有少少迷惘，因為不知道是否適合，自己做得好唔好……剛剛出來工作了很短時間，也要慢慢適應。」（畢業生七）

不過，有兩個項目的跌幅較為輕微，幅度均低於其他題目，分別是「我有思考自己將來應做甚麼工作」（後4.50分，畢業4.25分，跌0.25分）和「我了解自己的限制」（後4.23分，畢業4.00分，跌0.23分），前者在畢業問卷的分數更屬六條題目中最高。此反映他們體驗職場時或許遇到一些挑戰，但也一直有思考自己未來的事業發展方向，或透過實習計劃去反思該行業是否適合自己。我們也留意到部分畢業生在深入訪談中分享在中學期間的兼職經驗，當時他們也有思考該行業是否適合自己。

「無特別想過畢業之後要做甚麼工作，不知道自己適合做甚麼工作……但經過實習之後也（發現自己）算適合做食品包裝工作。」（實習生三）

「中學我曾在便利店兼職，負責收銀、整理貨品等……但（發覺）不適合我自己，因為我不太適應靜態工作，好難專注。」（畢業生五）

3.2 職業發展自我效能量表

從表3.2可見實習生CD-SEI評分在前問卷、後問卷和畢業問卷三個階段的變化。大部分評分項目均呈下跌的趨勢，就五個維度而言，跌幅相對較大的為尋找工作（前4.63分，後4.24分，畢業3.72分）及職業規劃（前4.56分，後4.25分，畢業3.74分）。設定職業目標（前4.68分，後4.43分，畢業3.81分）亦有較大跌幅。尋找工作前的準備（前4.47分，後4.08分，畢業3.92分）及職業培訓的選擇（前4.52分，後4.32分，畢業3.94分）的跌幅則相對較少。至於總平均分亦由前問卷的4.57分，逐步下跌至後問卷的4.26分及畢業問卷的3.83分。

在15個項目中，有13個在三個階段持續下跌，其中累積跌幅在一分或以上的分別是「尋獲一些機構和人事的幫助，協助自己尋找工作」（前4.77分，後4.23分，畢業3.69分）、「因應自己的興趣及能力，尋找合適的工作」（前4.54分，後4.23分，畢業3.54分）、「自己的興趣範圍之內，探索不同的工作」（前4.69分，後4.31分，畢業3.69分）。其中前兩者均是尋找工作維度下的項目，該維度在畢業問卷的平均分在五個維度排名最低。這13個項目涉及決定自己的職業發展方向到實際尋找工作的過程，反映實習生在由校園過渡至職場會面對較想像中大的挑戰，未能找到符合自己興趣和能力的工作，甚至可能對自己的發展計劃感到迷惘，因此信心持續下降。這亦可能反映要加強將畢業學生的期望管理，因為在職場要找到一份符合自己興趣的工作並不容易，可能因為實際情況與畢業前的預期有較大落差，使他們的信心呈下跌趨勢。

另一方面，在後問卷有一個項目的評分與前問卷維持相若，即「在入讀職業訓練課程前，先作了解」（前4.31分，後4.38分），但在畢業問卷則回落至4.08分。實習生會一直留意不同職業訓練課程，考慮是否適合自己，在前後問卷期間大致維持平穩。但在畢業後當他們真的要面對不同課程的面試，甚至入讀課程後，或會發現與先前的認知有落差，因此他們的信心反而有所回落。

至於餘下一項「掌握一般的見工技巧（例如談吐和儀容）」（前4.46分，後4.15分），後問卷較前問卷下跌0.31分，但在畢業問卷則維持在4.15分，並在15個項目中排名最高。部分實習生在完成實習後會開始尋找工作，他們可能會發現面試較在校內曾經歷的模擬面試困難，因此信心下降，但到畢業問卷時他們大多已成功入職，這方面的信心因而未有進一步下降。有受訪畢業生坦言，實際面試時較為緊張，未能發揮之前的準備。

「畢業後找工作時，面試通常都有充足準備，但可能有點緊張，有部分準備好的都沒有在面試時發揮出來。」（畢業生七）

「（炮循老師的指導）對真正外面的面試有幫助，但自己用不用到就是另一個問題，至少自己知道（面試）個雛形，只是我自己把握不到……我也會變得心急，因為對方（面試官）不知道你的為人，中途越想做得好些，就越容易緊張。」（畢業生五）

表3.2：實習生職業發展自我效能量表評分在前、後及畢業問卷的變化

職業發展自我效能量表 (CD-SEI)	前問卷 (N=13)	後問卷 (N=13)	畢業問卷 (N=13)	後問卷減 前問卷	畢業問卷 減後問卷
在入讀職業訓練課程前，先作了解	4.31	4.38	4.08	0.07	-0.30
因應行業前景，選讀一些適合的課程作自我裝備	4.67	4.42	4.00	-0.25	-0.42
搜集職業訓練學院的入學要求及選科程序等資料	4.58	4.17	3.75	-0.41	-0.42
職業培訓的選擇	4.52	4.32	3.94	-0.20	-0.38
掌握一般的見工技巧（例如談吐和儀容）	4.46	4.15	4.15	-0.31	0.00
為自己撰寫一份履歷	4.50	4.08	4.00	-0.42	-0.08
準確的填寫求職申請表	4.46	4.00	3.62	-0.46	-0.38
尋找工作前的準備	4.47	4.08	3.92	-0.39	-0.16
掌握達到工作目標的方法	4.67	4.42	3.92	-0.25	-0.50
因應環境的轉變，評估和改變自己在工作上的目標	4.69	4.46	3.77	-0.23	-0.69
不斷改進自己的升學和就業計劃，去達到自己的工作目標	4.67	4.42	3.75	-0.25	-0.67
設定職業目標	4.68	4.43	3.81	-0.25	-0.62
了解自己的能力，以協助自己選擇工作	4.75	4.67	4.00	-0.08	-0.67
在自己的興趣範圍之內，探索不同的工作	4.69	4.31	3.69	-0.38	-0.62
選擇恰當的專上學院課程，為將來的工作做好準備	4.23	3.77	3.54	-0.46	-0.23
職業規劃	4.56	4.25	3.74	-0.31	-0.51
在求職時遇到困難，仍然會努力去尋找不同的工作機會	4.58	4.25	3.92	-0.33	-0.33
尋獲一些機構和人事的幫助，協助自己尋找工作	4.77	4.23	3.69	-0.54	-0.54
因應自己的興趣及能力，尋找合適的工作	4.54	4.23	3.54	-0.31	-0.69
尋找工作	4.63	4.24	3.72	-0.39	-0.52
總平均	4.57	4.26	3.83	-0.31	-0.43

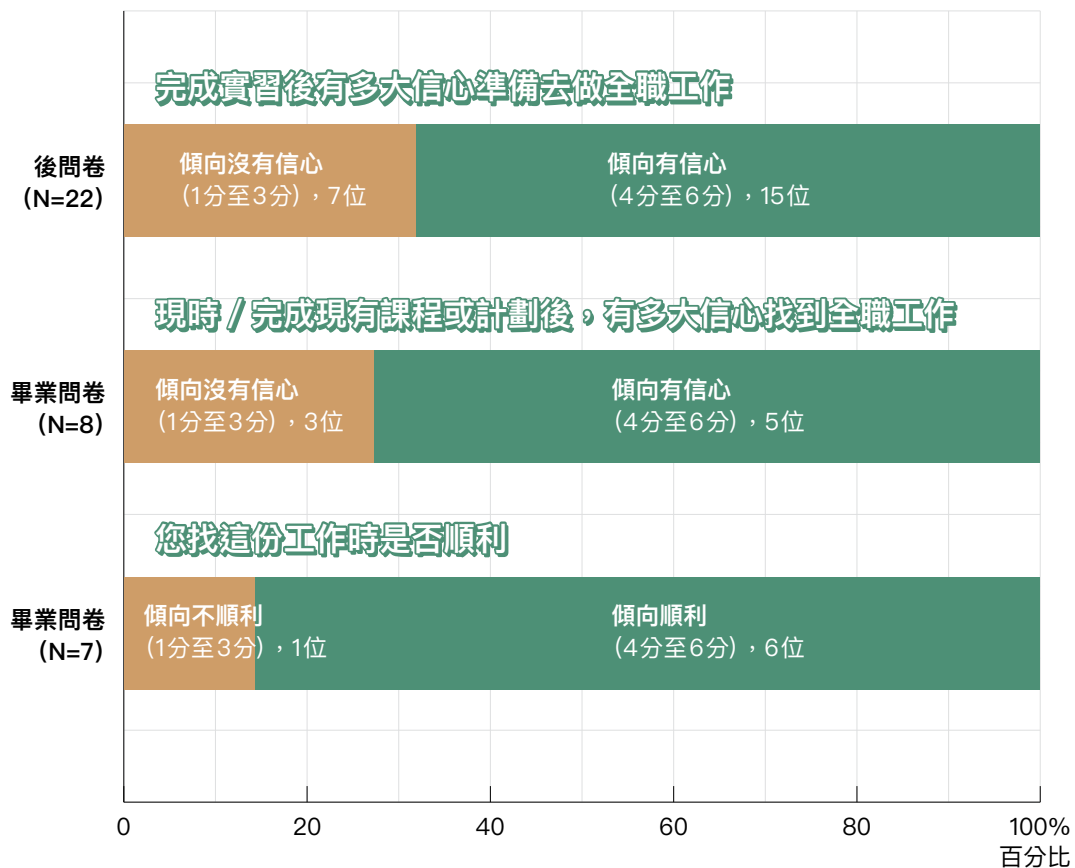
註：a) 回答不肯定 / 很難說的沒有計算在內；

b) 1分指非常沒有信心，6分指非常有信心，即分數越高代表實習生越有信心做到有關技能；

c) 由於部分實習生在所有自評項目均選擇6分，有可能反映他們未有正確理解題目，分析時會將他們的回應剔除，因此回應人數與總人數有差異。

雖然實習生在對自己未來職業發展的了解和CD-SEI的分數有所下降，但他們較多傾向有信心找到全職工作。如圖3.1所示，實習生在完成實習後（後問卷）大多有信心準備好去做全職工作，七位傾向沒有信心（1至3分），15位傾向有信心（4至6分），平均分為4.23分。至於在畢業問卷，現時正在就讀職業訓練課程或尋找工作的實習生中，則有三位傾向沒有信心找到一份全職工作（1至3分），其餘五位傾向有信心（4至6分），平均分為4.13分，只有輕微下降。至於正在工作的實習生表示找工作大致順利，在七位實習生中只有一位傾向不順利（1至3分），另外六位均傾向順利（4至6分），平均分為4.71分。

圖3.1：實習生在後及畢業問卷就找到全職工作的信心及順利程度



註：a) 回答不肯定 / 很難說的沒有計算在內；

b) 1分指非常沒有信心 / 非常不順利，6分指非常有信心 / 非常順利，即分數越高代表實習生越有信心 / 求職越順利。

但值得注意的是，雖然實習生普遍有信心找到全職工作及過程尚算順利，但如果他們在相隔一段時間後（包括完成其他機構的職業訓練課程後）仍然未能找到合適工作，他們的信心進一步下降。例如有畢業生因為未有足夠信心尋找或未能適應全職工作，所以先後入讀兩個不同課程和只尋找兼職工作。

「暫時未有信心，因為如果有信心我應該會直接去找（工作），不會繼續延遲，但我現在仍未百分百做到……所以我還是停留在這階段，看看今年之後的情況再作打算……我未有信心去做正式工作，如果是兼職或實習就可能，但全職工作就比較正式，兼職可能會輕鬆一些。」（畢業生五）

3.3 行為或技能自評

自評分數在三個階段大致呈下跌趨勢

表3.3列出實習生就21項行為或技能的自評分數，其中有九項沒有在前問卷發問，故只有12項可作三個階段的比較。相較實習開始前，他們在後問卷對自己在各項行為或技能的評價有七項下跌，其餘五項的變化少於0.1分。而這12項的平均分也由4.60分下跌至4.41分。畢業問卷中只有當時正在工作的實習生會回應此部分的題目，其中後問卷較前問卷下跌的七項有六項在此階段繼續下跌，有一項轉為上升；而後問卷較前問卷變化少於0.1分的五項則有兩項轉為上升，三項轉為下跌。五個技能範疇在畢業問卷的平均分有四個較後問卷下跌，而溝通及表達能力則和後問卷相若。以12項及21項行為或技能計算的平均分，則分別由4.41分及4.43分，下降至4.12分及4.24分。

雖然評分下跌，但大部分自評分數在畢業問卷仍有4分或以上，可見雖然實習生對自己部分行為或技能的自評有所下降，但他們仍然認為自己的表現不錯。評分下跌的原因可能是在填寫前問卷時他們尚未正式進入職場，自評時只能根據校內經驗，但在完成七星期實習期後甚至正式進入職場後，他們會了解到真實工作環境的情況和要求，亦與主管和同事相處了一段時間，因此對自己的職場行為或技能有更準確的認知。下文將會分析部分較為重要的行為和技能表現情況。

表3.3：實習生行為或技能的自評在前、後及畢業問卷的變化

行為或技能	前問卷 (N=17)	後問卷 (N=17)	畢業問卷 (N=5)	後問卷減 前問卷	畢業問卷 減後問卷
自我管理（包括情緒管理）					
計劃工作及管理時間	4.59	4.53	4.20	-0.06	-0.33
專注於自己的工作	4.47	4.41	4.00	-0.06	-0.41
遵守公司守則（例如準時上班、請假要求等）	不適用	5.06	4.60	不適用	-0.46
保持儀容整潔，注意個人衛生	不適用	4.81	4.80	不適用	-0.01
保持情緒穩定	4.94	4.82	4.60	-0.12	-0.22
平均分	4.67	4.73	4.44	不適用	-0.29
解難能力					
合宜地表達自己的長處及限制，並透過溝通，調整主管對自己的要求	4.47	4.47	4.60	0.00	+0.13
合宜地作出決策及解決難題	4.71	4.47	4.20	-0.24	-0.27
在遇到困難時，懂得向主管或同事發問	4.71	4.71	3.80	0.00	-0.91
平均分	4.63	4.55	4.20	-0.08	-0.35
團隊合作及人際技巧					
就別人 / 主管的反應，調整自己的行為	4.41	4.47	4.60	+0.06	+0.13
遵守社交場合的恰當行為，例如避免自言自語	不適用	4.41	4.20	不適用	-0.21
能夠接受意見及批評	4.53	4.13	3.80	-0.40	-0.33
當與同事出現不同意見時，尊重他們的想法、樂意接受不同意見	不適用	4.41	4.20	不適用	-0.21
平均分	4.47	4.36	4.20	不適用	-0.16
工作態度與質素					
很快適應新事物或環境	4.69	4.38	3.40	-0.31	-0.98
掌握並應用行業所需技巧	不適用	4.35	4.00	不適用	-0.35
採取職業安全所需措施	不適用	4.35	4.80	不適用	+0.45
主動要求嘗試新的工作	不適用	4.00	4.20	不適用	+0.20
我能按指示在指定時間完成工作，並定期匯報工作進度	不適用	4.41	4.40	不適用	-0.01
平均分	不適用	4.30	4.16	不適用	-0.14

溝通及表達能力

恰當運用語言（例如音量適中、清晰）來說話	4.59	4.41	4.00	-0.18	-0.41
恰當運用非語言（例如保持眼神接觸和運用身體語言）來溝通	4.53	4.12	4.00	-0.41	-0.12
理解別人的想法（例如婉轉說話的含意、別人的意圖是善意或惡意）	4.59	4.00	4.20	-0.59	+0.20
有禮貌地和顧客或同事溝通	不適用	4.38	4.40	不適用	+0.02
平均分	4.57	4.23	4.15	不適用	-0.08
總平均分（21項）	不適用	4.43	4.24	不適用	-0.19
總平均分（12項）	4.60	4.41	4.12	-0.19	-0.29

註：a) 回答不知道 / 很難說 / 不適用的沒有計算在內；

b) 1分指從不，6分指時常，即分數越高代表實習生越常做到有關行為或技能；

c) 由於有九項行為或技能在後問卷才加入，因此無法就前後問卷進行比較，而自我管理（包括情緒管理）、團隊合作及人際技巧、溝通及表達能力前問卷的平均分亦無法和後問卷比較；

d) 由於部分實習生在所有自評項目均選擇6分，有可能反映他們未有正確理解題目，分析時會將他們的回應剔除，因此回應人數與總人數有差異。

溝通及表達能力跌幅較大 且評分相對最低

溝通及表達能力的平均分在後問卷（4.23分）和畢業問卷（4.15分）均排名最低，而且後問卷跌幅相對大的兩項行為或技能即「恰當運用非語言來溝通」（前4.53分，後4.12分，跌0.41分）和「理解別人想法」（前4.59分，後4.00分，跌0.59分）均屬此範疇，反映實習生認為自己的溝通技能相比其他的範疇是最遜色的。

由於實習生過往主要在校園環境生活，對身邊的老師和同學較為熟悉，老師也知道他們的特殊需要，溝通和相處可能較為容易；因此基於過往經驗，他們在前問卷對自己溝通方面的技能自評分數較高。但在進入實習機構後，他們要面對新上司、同事甚至顧客，對沟通能力有真正考驗，更可能會面對一些困難，例如未能理解上司的指示或顧客的要求等。

從深入訪談可見，他們容易詞不達意，令其他人無法理解。不過，他們也慢慢掌握溝通技巧情況並運用以往學習過的技巧，在正式進入職場後稍有改善，其中「理解別人想法」（後4.00分，畢業4.20分，升0.20分）一項在畢業問卷轉為上升，但「恰當運用語言來說話」一項仍然有所下降（跌0.41分），可見溝通及表達能力仍是他們相對感到困難的技巧。

「溝通方面，學校其實做得幾好，經常都會有嘉賓來學校參觀，會讓學生去負責介紹……我自己也試過（負責介紹），有時好順利，有時就從錯誤中學習。」

（實習生二）

「我說話時很容易離題……例如我想說有關體育的事，我會說了其他事情，容易詞不達意……我應該要直接及簡單地表達，即例如直接說『足球』，而不是『我踢的那東西』。」（畢業生五）

「有一次我要叫一個伯伯坐下，(想起)應該要溫柔一些，不應該太大聲……因為之前教過用不同語氣說話會好大分別。」(畢業生四)

「工作都有些困難，好難和別人相處，有時其他人不明白我說甚麼……不過又沒有影響日常工作表現，也溝通得好。因為最後慢慢習慣了，學習和別人說話，主要都是靠自己(作出改善)，之後一直工作都順利……當時(在炮循期間)有一個小組，會傾一些情景題，模擬一些情景或面試……到出來工作的時候，會想起應該怎樣和其他人溝通。」(畢業生八)

自我管理和解難能力變化較小 而且評分相對較高

自我管理(4.73分)及解難能力(4.55分)兩個範疇在後問卷的評分相對較高，在這兩個範疇下的行為或技能在前後問卷只有輕微下跌或沒有變化。其中解難能力下的「懂得向主管或同事發問」(維持4.71分)和「合宜地表達自己的長處及限制」(維持4.47分)兩項沒有變化，而「合宜地作出決策及解決難題」則下跌(前4.71，後4.47，跌0.24分)。有實習生反映工作困難往往由於出現了他們想像以外的情況，或主管突然作出新的要求，他們可能要在短時間內回應並解決，如果他們沒有充足準備，便可能影響表現。

但需要留意的是，解難能力在畢業問卷有最大的跌幅(後4.55，畢業4.20，跌0.35分)，其中「在遇到困難時，懂得向主管或同事發問」(後4.71，畢業3.80，跌0.91分)更明顯下降。這反映他們在正式入職後面對更複雜的工作要求，尤其對於是否在適當時候向其他同事求助感到困惑。

「(實習前)無想像同一時間會有咁多客人落單，最初不知道怎樣處理……之後我向同事求助，他們都很願意幫忙。」(實習生一)

「(工作要求)有一些Word、PowerPoint、Excel等比較深奧，我不太懂得怎樣處理……當時要求我輸入採購了物品的價錢，但我不知道怎樣去做，因為沒有學過……事出突然，我事先不知道有這些工作範疇。但當日就要完成，我只能嘗試去做……但最終也是失敗，上司也不滿意，指出表格好多錯漏。」(實習生二)

另外，自我管理(包括情緒管理)的平均分在後問卷和畢業問卷均為最高，在後問卷排名前五的行為或技能中，此範疇佔了四個——「遵守公司守則」(5.06分)、「保持情緒穩定」(4.82分)、「保持儀容整潔，注意個人衛生」(4.81分)和「計劃工作及管理時間」(4.53分)。在三個可以和前問卷比較的行為或技能中，「保持情緒穩定」(前4.94分，後4.82分)、「計劃工作及管理時間」(前4.59分，後4.53分)和「專注於自己的工作」(前4.47分，後4.41分)均大致維持。由於實習生在校內也須要遵守校規和自行安排功課和溫書等時間，已具有一定自我管理習慣和紀律，因此在實習期間也能遵守公司的要求，並妥善安排自己的工作。有畢業生回想實習時，面對繁忙的工作要求，也能妥善安排工作的先後次序，順利完成任務。

「(實習期間)假如上司說某些影片比較急,我便會先剪好片段,剪好後就交上去給他收看,如果上司還有想加的地方才再幫他加。其他如果不是太急的(工作)就會放後一些,慢慢幫他們剪片.....我覺得自己在管理工作先後次序時也處理得到,如果真的有困難也會請教其他同事。」(畢業生七)

與解難能力相似,畢業後正在工作的實習生對自我管理能力(後4.73,畢業4.44,跌0.29分)的自評分數在畢業問卷也有下跌,其中跌幅相對最大的為「遵守公司守則(例如準時上班、請假要求等)」(後5.06,畢業4.60,跌0.46分)和「專注於自己的工作」(後4.41,畢業4.00,跌0.41分)。他們由實習生轉變為正式僱員身份,主管對他們的期望可能會有所提升,工作也可能更具挑戰性,因此他們的自評分數有所下跌。

團隊合作及人際技巧、工作態度與質素亦有改善空間

團隊合作及人際技巧(4.36分)和工作態度與質素(4.30分)在後問卷的平均分雖然不及自我管理及解難能力,但稍高於溝通能力。就團隊合作及人際技巧方面,「能夠接受意見及批評」的跌幅較大(前4.53分,後4.13分,跌0.40分),而且在畢業問卷也有所下降(後4.13分,畢業3.80分,跌0.33分),而且低於四分。這或由於老師大多會從實習生的角度去考慮,但在職場的上司和同事則主要從工作的角度去考慮,因此他們需要時間去適應。

「就別人/主管的反應,調整自己的行為」(前4.41分,後4.47分,升0.06分),在前問卷大致維持,在畢業問卷則稍有上升(升0.13分)。實習生在校內已被老師提醒調整不同行為,所以他們在投身職場後也較容易適應。不過,這方面也要視乎工作環境,如實習生遇上樂意互相幫忙的同事,則較易融入職場,否則會令他們不太適應怎樣和同事相處。

「有一次客人下單要叫外賣,但我弄錯了變成堂食(價錢不同).....其他同事告知我再有這種情況可以請他們幫忙.....和他們相處幾好。」(實習生一)

「初入職時我不適應職場的相處模式,畢竟我剛剛畢業,所以和同事溝通或工作都會有些磨擦。但至於怎樣解決,我就專注做好件事,假如知道某件事是不可以這樣做的,下次就會作出改善,自己找方法去改善,從經驗去累積。」(畢業生三)

工作態度及質素中只有「很快適應新事物或環境」(前4.69分,後4.38分,跌0.31分)可作三個問卷的比較,並反映自評分數下跌。由學校轉入實習機構對實習生來說是較大轉變,他們在適應上可能會面對困難,因此在後問卷的評分有所下跌。在畢業問卷,他們的自評分數進一步下跌(後4.38分,畢業3.40分,跌0.98分),更在21項中排名最低。由學校過渡至職場的過程似乎較他們想像中困難,令他們感到較難適應。

「主動要求嘗試新的工作」(4.00分)是後問卷21個行為或技能中評分最低，這可能顯示實習生工作時間尚短，在未掌握原本工作時，未必會主動要求接觸其他工作範疇。但在畢業問卷則有所上升(4.20分，上升0.20分)，顯示他們願意慢慢接觸更多工作。從深入訪談可以了解到，整體上實習生都能保持良好的工作態度，主動協助同事工作，因此獲主管正面評價，在留任後獲委派更多工作。

「有一次其他同事都好忙，我完成(手上)工作不知道有甚麼可以做，『坐咗喺度』……之後我主動問同事有甚麼事可以幫忙，他們便分配其他事情讓我做。」
(實習生一)

「完成實習後獲邀請留任，覺得適合自己，所以接受續任(邀請)……正式入職後，除了包裝麵包外，也會負責點算(餐盤)盤數、擺放準備好的餐盤等，是新的工作……主管也滿意我的工作表現，評核報告評分良好。」(實習生三)

實習生經適當調適也可以發揮自己的能力

部分實習生在某些方面的特殊情況對他們工作表現有一定影響，例如記憶力較差，未必能夠記住工作的所有步驟、未能長期專注在工作崗位等。不過，只要他們稍為調整工作方式，也可克服本身的困難，發揮自己的能力。實習生和畢業生在深入訪談提及，他們的主管都樂意配合其特殊需要，例如將工作步驟整理成提示紙，又或者安排休息時間，結果都能提升他們的表現，使雙方都滿意。

「我曾與上司分享，我的理解能力較其他人弱，我要跟指示去做先可以做到一個流程。上司知道後就給了我一張紙，等我跟着流程去做，然後我就懂得跟着流程去做……其實我無刻意去提議要一張紙，是他們主動去為我準備。」(畢業生六)

「主管也知道我有少許專注力方面的問題，例如正常上班八小時，對我來說太吃力……他也容許我隨時休息，前題是要做好工作和不能休息太久……本身行業(的工作模式)也是有顧客前來才要主動銷售或教他們(做運動)。」(實習生二)

「雖然我一向記性比較差，但上司教完我之後，不知為何我會記得到……我有時也會拍下餐盤擺放的位置，回家重溫，下次再做也可以拿出來看……有時忘記了也會再詢問同事，不過都好少會忘記。」(實習生三)

不過，這些措施的成效也取決於僱主對SEN青年的認識，有些未必懂得提供適當的協助。如果僱主沒有足夠的了解，更可能會排斥他們。

「有和（便利店的）上司分享自己的難處（難以專注），他告訴我可以巡視貨架，但巡完之後都差不多（沒有辦法專注）。」（畢業生五）

「我本身無需要任何調適，但我有留意到其他同學，可能有自閉症或者行為上比較內向，僱主未必清楚這班有特殊需要僱員……我在外面有見過類似情況，僱主會好驚，因為他們不了解，令他們排斥同學……如果要改善的話，僱主應該要去了解多些。」（畢業生三）

3.4 畢業後的發展計劃

近半實習生獲邀請續任

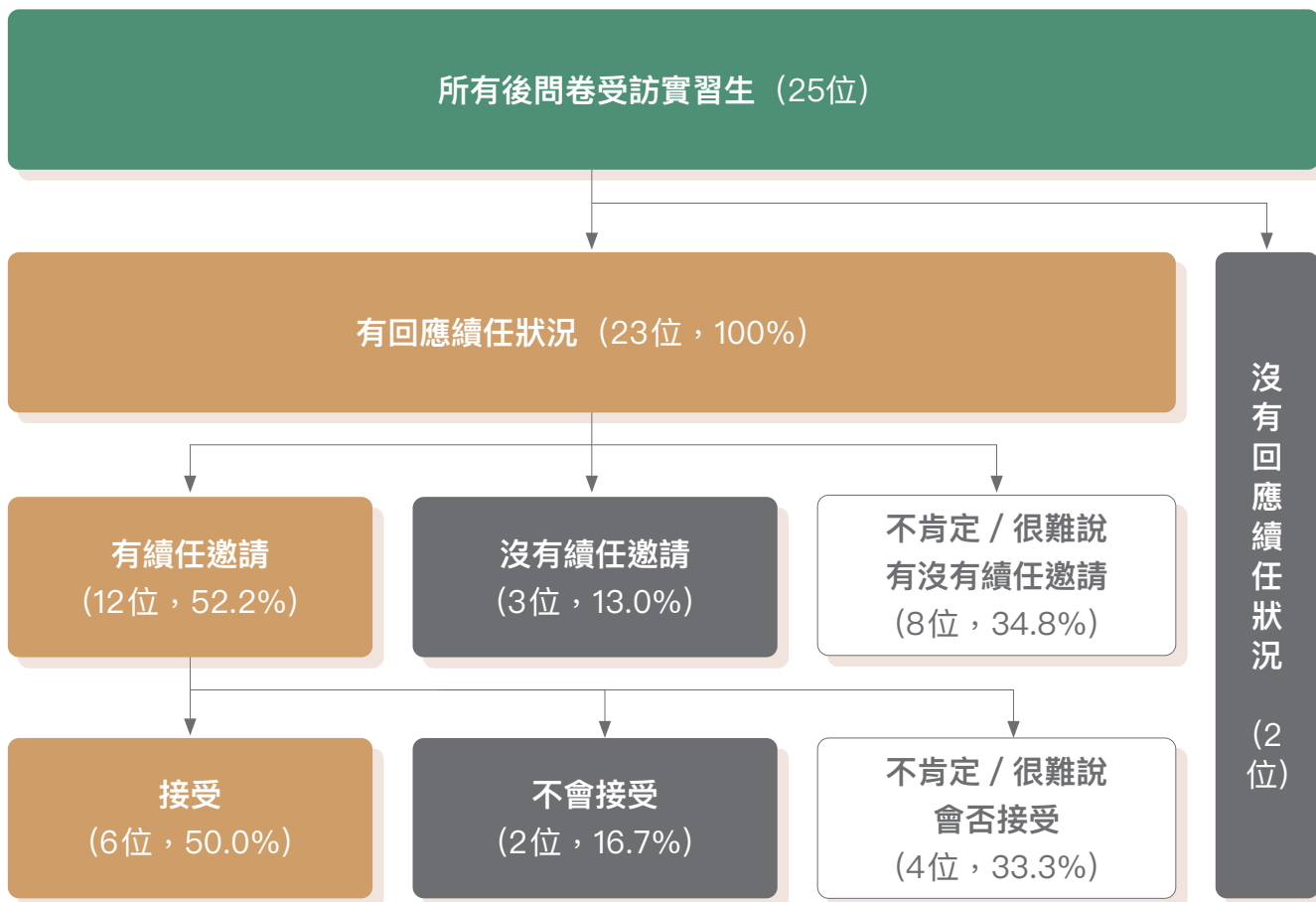
從圖3.2可見，有逾五成實習生（52.2%）獲得實習機構邀請續任，另有近三成半（34.8%）表示不肯定，亦有少數（13.0%）明確表示沒有獲得續任邀請。在接獲續任邀請的實習生中，一半（50.0%）表示會接受，以及分別有近三成半（33.3%）表示不肯定和逾一成半（16.7%）不會接受。這些不接受或不肯定的實習生中，自行尋找工作 and 入讀職業課程的各佔一半。

有實習生即使接獲實習機構邀請續任，也未有接受。從深入訪談可以了解，他們希望嘗試其他發展，或因工作地點和安排不適合。

「實習機構其實也有邀請我留任，但我婉拒了。主要原因是太長時間留在辦公室工作，我比較喜歡外出工作，我以為活動助理是經常外出活動的，但結果就沒有太多外出（機會）。」（實習生二）

「實習的機構都有邀請我留任，但因為工作地點太遠，而且也想自己找其他工作，所以沒有繼續留任。」（畢業生七）

圖3.2：受訪實習生續任情況



實習生出路選擇的變化

表3.4顯示實習生畢業後的打算，在前問卷，有12位（48.0%）表示打算入讀職業課程、有八位（32.0%）會尋找工作、有四位（16.0%）表示兩者都有可能，只有一位（4.0%）未有打算。在後問卷，表示有意投身職場的實習生有十位（43.5%），當中包括六位打算接受續任的實習生，以及四位打算自行尋找工作的；打算入讀職業課程的則有八位（34.8%）、有兩位（8.7%）表示兩者都有可能，未有打算的實習生則增加至三位（13.0%）。至於在畢業問卷，入讀職業訓練課程和投身職場（包括七位正在工作和兩位正尋找工作）的實習生各有九位（均佔50.0%）。

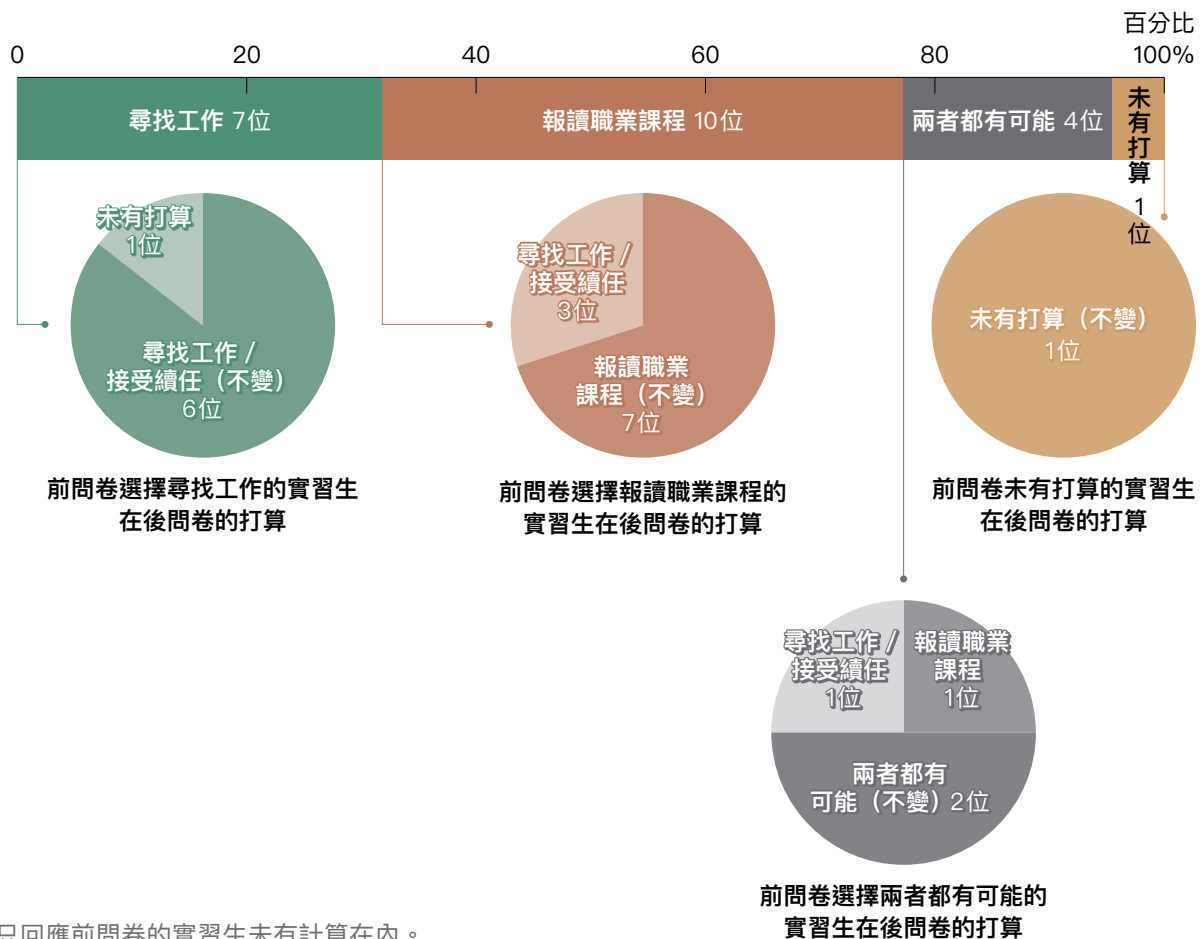
表3.4：實習生在前、後及畢業問卷就畢業後打算的回應

	前問卷 (N=25)	後問卷 (N=23)	畢業問卷 (N=18) 註d
投身職場 註a	8 (32.0%)	10 (43.5%) 註b	9 (50.0%) 註c
就讀職業課程 註e	12 (48.0%)	8 (34.8%)	9 (50.0%)
兩者都有可能	4 (16.0%)	2 (8.7%)	不適用
未有打算	1 (4.0%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)

- 註：a) 前問卷包括「尋找工作」、後問卷包括「尋找工作」和「接受續任」，畢業問卷包括「正在工作」及「正尋找工作」；
 b) 包括六位接受續任邀請者，另有四位自行尋找工作；
 c) 包括七位正在工作及兩位正尋找工作；
 d) 有一位實習生選擇其他但未有註明情況，所以不包括在內；
 e) 前問卷及後問卷指「報讀職業課程」、畢業問卷指就讀職業課程，另外未有實習生表示正參加社署的職業康復服務計劃；
 f) 由於並非所有實習生均有參與是次研究，因此畢業問卷統計的出路情況和表1.4的有出入。

圖3.3進一步比較實習生在前問卷和後問卷的選擇，可見前問卷表示打算尋找工作的七位實習生在後問卷中除了有一位轉為未有打算外，其餘六位均繼續表示會進入職場（接受續任或尋找工作）。但在前問卷選擇報讀職業課程的十位實習生中，有三位接受實習機構邀請留任，由原先打算在畢業後修讀其他課程，改為直接進入職場，另外七位未有改變，繼續報讀職業課程。另外原本在前問卷表示兩者都有可能有的實習生中，各有一位在後問卷找到明確的方向，分別表示會投身職場或進修。只有一位實習生就畢業後的發展仍然未有打算。

圖3.3 實習生在前及後問卷就畢業後打算的比較



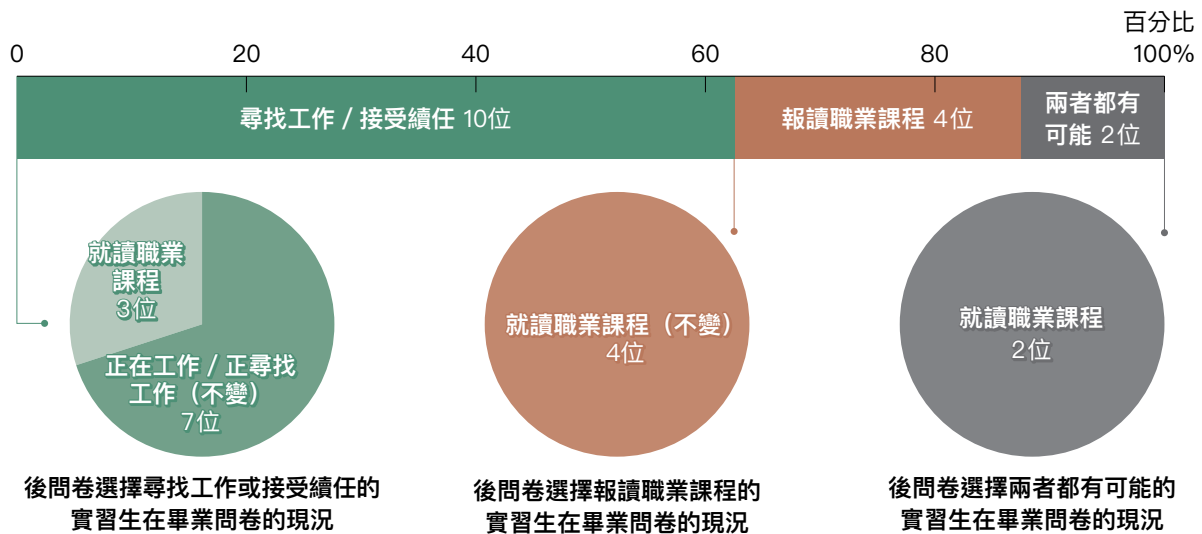
註：只回應前問卷的實習生未有計算在內。

值得注意的是，從圖3.4可見，有三位在後問卷表示會接受實習機構續任邀請的實習生最終未有入職，改為入讀職業訓練課程。深入訪談中有實習生表示實習機構隔了約兩個月才正式通知續任安排，所以他期間已報讀了其他課程。當中可能有其他實習生都會面對類似的情況，最終改為報讀職業課程或進修。

「去讀書的原因是當時實習機構有一段時間仍未有續任消息，說要考慮一下，未知是否真的聘用。六月（實習）完成，等到八月，我已報讀外面的其他課程，最後一兩堂時，（實習機構）才正式確認會聘用，我覺得工作都適合自己，所以接受續任。」
（實習生三）

至於其餘七位在後問卷表示會尋找工作或接受續任的實習生則未有改變計劃，已入職或正尋找工作。在後問卷表示會入讀職業課程的四位實習生亦未有改變計劃。另外，兩位表示兩者都有可能（讀書或工作）的實習生則入讀了職業課程。

圖3.4：實習生在後問卷就畢業後打算和畢業問卷現況的比較



註：只回應後問卷的實習生未有計算在內，另外一位實習生在後問卷未有明確指出其現況（其在後問卷表示未有打算），亦沒有包括在內。

修讀資歷架構課程與畢業生選擇就業或就學的關係

實習生曾修讀的資歷架構課程（第二級）數目對他們選擇在畢業後直接進入職場，或進修其他職業訓練課程有一定影響。根據炮循提供的資料，實習生平均修讀3.4個資歷架構課程（包括2.0個第一級和1.4個第二級課程）。如表3.5表示，修讀的第二級資歷架構課程越多，他們越有可能在畢業後投身職場（現正工作或尋找工作），在八位實習生中有七位如此選擇。相反，如果他們只曾修讀一個或未曾修讀第二級的資歷架構課程，他們較可能入讀其他機構的資歷架構課程，在10位實習生中有8位如此選擇。可見兩者有明顯分別。另一方面，修讀第一級課程的數目與實習生畢業後的狀況則沒有明顯關係。數據上反映如果實習生曾修讀較多第二級課程，他們較有可能選擇直接進入職場，這可能是因為第二級的課程範疇相對第一級涉及更為深入的知識，修讀了第二級課程的實習生因此會認為自己已準備好可以直接去求職。這亦反映第二級課程在職場的認受性頗高。

表3.5：實習生修讀資歷架構課程（第二級）數目與現時情況的關係

現時情況 註	一個或以下	兩個或三個
正在工作或尋找工作	2 (20.0%)	7 (87.5%)
修讀職業課程或職業康復計劃	8 (80.0%)	1 (12.5%)

註：選擇「其他」的未有包括在內。

選擇入讀職業課程的情況

從表3.6可見，實習生選擇畢業後入讀其他課程有各種不同的原因，最多人選擇的是希望學習更多職業技巧（四位），其次是希望加強獲得適當工作的能力和機會（三位）。

表3.6：實習生選擇入讀職業訓練課程或進修的原因（可選多項）

	人數 (N=8)	百分比
希望學習更多職業技巧（例如烘焙知識、健康護理等）	4	50.0%
希望加強獲得適當工作的能力和機會	3	37.5%
希望獲得更高資歷認可（例如由職業訓練局頒授的證書）	2	25.0%
基於家人、老師或社工的建議	2	25.0%
現時沒有足夠自信尋找工作	1	12.5%
不肯定 / 很難說	1	12.5%

註：表示就讀職業課程或進修的九位實習生中有一位未有回應原因。

從實習生或畢業生深入訪談可以得知，他們希望透過進修以進一步了解外間的環境並探索適合自己的發展路向。因此修讀的課程有不少為炮循資歷架構課程範圍以外的課程，例如護理、運動教練和店務助理等。不過也有小部分畢業生修讀其他機構的同類課程，希望可以增加受聘的機會。

「我畢業後再去讀其他機構的甜品證書，以為讀完可以幫我找到一些關於甜品的工作，但結果是找不到……其他機構的課程內容和炮循的證書課程一樣，沒有太大分別，（學習）制作的甜品也是一樣，沒有額外學到太多東西。」（畢業生一）

「我希望讀完現在的課程後，再去考一些體育教練證書，之後嘗試向新興運動發展，如躲避盤（教練）……我想嘗試讀相關課程，之後看看是否真的找到一條完全適合的道路，可以專注（發展）。」（畢業生五）

「畢業後再報讀其他機構，因為想增進知識，想學習多些對將來工作有用的知識。當時修讀的內容包括辦公室助理、店務助理、美容、廚務，以及房務等⁴⁹。」（畢業生八）

畢業生亦分享在其他課程的學習情況，表示部分內容較具挑戰性，對學生亦有一定要求（例如出席率），他們認為假如其餘學生有意入讀這些課程，要考慮清楚是否適合。

⁴⁹ 課程為三年制，設有不同的單元供學生選擇。

「修讀（護理課程）的時候你要自己先繳學費，完成一年後，（如有）準時上學，你可以取回學費，但如果很短時間便離開（獲編配工作的）院舍，就可能學費也取不回。如果學校真的要（為學生）找相關課程，要看清楚學生是否真的適合……

假如同學有興趣在護理方面發展，最少要有人類生物學基礎……我在炮循沒有讀過，所以當初讀起來感到困難，但讀完後對將來工作有幫助。」（畢業生二）

「這些課程較中學困難，因為有技能要求，例如房務要求舖床要在指定時間舖好。」（畢業生八）

選擇投身職場實習生的情況⁵⁰

表3.7顯示實習生對將來尋找工作志願，為方便和他們畢業後最終入職的工作進行比較，因此只包括三個階段均有回應相關題目的實習生（15位）。在前問卷，有相對較多實習生將來有意從事餐飲（六位，40.0%）、活動助理（五位，33.3%），他們在後問卷亦維持相同的選擇，但在畢業問卷分別各有一位成功入職兩個行業，可見學生普遍未能如願找到心儀職位，正尋找工作或在修讀其他課程的實習生中則有四位有意繼續尋找餐飲工作，縱使暫時未能成功，他們願意繼續嘗試。

相對而言，在前後問卷均有三位實習生有意從事資訊科技工作，其中兩位成功入職，似乎相對其他行業容易在中學畢業後找到工作。原因可能在於相關需求主要來自學校（資訊科技技術員），而學校之間會互相分享空缺，有畢業生便透過轉介找到某學校的教學助理職位。

另一方面，在前後問卷均有實習生希望從事攝影、護理、演藝等工作，但最終未有人入職。在這些行業中，只有攝影與炮循現有資歷架構課程（攝影藝術證書）相關，但似乎和餐飲行業一樣，要在畢業後直接進入有關職場有一定困難。其餘的心儀工作並非炮循現有課程範圍，實習生要進入有關行業需要修讀有關課程和申領牌照（例如註冊保健員）。從三個階段問卷所見，一直有部分實習生有意進入這些行業，但最終他們能否成功發展，現階段研究未能提供答案。

⁵⁰ 雖然薪金和工作時數也是反映實習生畢業後工作情況的重要因素，但因為回應該題目的實習生較少，因此未有納入是次分析。

表3.7：實習生在前、後及畢業問卷就希望尋找工作的選擇

	前問卷	後問卷	畢業問卷	
	希望尋找的工作 (N=15)	希望尋找的工作 (N=15)	希望尋找的工作 (N=9)	現職工作 (N=6)
	人數 (百分比)	人數 (百分比)	人數 (百分比)	人數 (百分比)
資訊科技（例如技術助理、程式 (Apps) 編寫員等）	3 (20.0%)	3 (20.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)
餐飲（例如廚師、侍應、烘培助理等）	6 (40.0%)	6 (40.0%)	4 (44.4%)	1 (16.6%)
活動助理（例如康體助理、歷奇教練等）	5 (33.3%)	5 (33.3%)	1 (11.1%)	1 (16.6%)
清潔（例如清潔員）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.6%)
其他（請註明）	0 (0.0%)	1 (6.7%) 註c	1 (11.1%) 註c	1 (16.6%) 註d
護理（例如長者護理）	3 (20.0%)	3 (20.0%)	4 (44.4%)	0 (0.0%)
攝影（例如攝影師）	3 (20.0%)	3 (20.0%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)
行政及文職（例如文員、辦公室助理等）	0 (0.0%)	4 (26.7%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)
演藝（例如舞台助理、YouTuber等）	4 (26.7%)	3 (20.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
運輸（例如巴士公司助理、送貨員、速遞員等）	2 (13.3%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
維修（例如電腦維修學徒、汽車維修學徒等）	1 (6.7%)	1 (6.7%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
零售（例如客戶服務助理、售貨員等）	1 (6.7%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

註：a) 希望尋找的工作可選最多三項，現職工作只選一項；

b) 只包括三個階段都有回應的實習生；

c) 「體能訓練助理、教練助理」；

d) 「教學助理」。

值得注意的是，有部分實習生對自己希望做哪方面的工作未有打算，包括在畢業問卷表示正在找工作的實習生（但因為該些實習生未有回應全部三階段問卷，因此未有包括在表3.7）。這方面可能反映少數實習生即使經歷了實習，了解工作環境後，仍然對自己未來的發展不太清晰。

從深入訪談得知，有實習生一直按自己興趣尋找工作，縱使暫未成功也會繼續追尋理想；亦有畢業生在畢業後才發掘到自己的興趣和發展路向，因此努力去有關方向發展，更打算在工作一段時間後重新進修。

「如果可以選擇，會希望做烘焙相關工作，因為是自己的興趣，做得開心，又不用經常面對客人。」（畢業生一）

「當時中學時期有急救課程，可以考取相關牌照……但我當時目標還未清楚，所以無參與……當時尚未有想法要去做體育相關的工作……我之後才發現中學時原來曾舉辦相關課程。」（畢業生五）

「最初期的一兩份工作感到太辛苦，做了一天就想不做。之後轉工，找到自己的目標，不會這麼容易就說不做。」（畢業生二）

「曾考慮進修，因為覺得（資歷）未足夠，希望得到其他機構的文憑認可，亦希望技能上可以得到提升……（之後進修計劃）我最初打算向拍攝、攝影方向發展，但後期發覺可以去讀物理治療或職業治療助理，可以幫助長者和其他有困難的人士，幫助他們提升肌肉力量。」（畢業生七）

如果參考畢業生在深入訪談分享的經驗（表3.8），他們畢業後不論選擇進入職場和修讀課程，也會反思有關路向是否適合自己，部分因此會修讀其他課程增值自己。不過，有部分畢業生在尋找理想工作遇到困難，因此尋找其他工作，或修讀課程認清發展目標。

表3.8：畢業生畢業後的歷程

	從炮循畢業後	之後發展	近期發展
畢業生A	入讀課程、覺得不適合自己	嘗試不同工作	修讀相關課程，正式進入護理行業
畢業生B	修讀康體相關課程	從事兼職工作	一邊兼職一邊修讀另一與康體相關課程
畢業生C	尋找餐飲工作但沒有回音	修讀短期課程	在朋友介紹下找到現職零售工作，但也希望找到餐飲工作
畢業生D	經介紹後到學校出任教學助理	轉到另一間學校任職	有意進修，以便將來轉往其他行業發展

註：為保障畢業生個人私隱，此處編號與附錄的編號沒有關係。

3.5 對資歷架構課程的評價

實習生對資歷架構課程評價大致正面

表3.9顯示實習生在前後問卷對課程的評價，可見實習生大致認同資歷架構課程對他們的事業發展有幫助。當中實習生對「提升我尋找工作的信心」的認同程度稍有上升，對於其他說法的

認同程度則稍下降。雖然評分有所下降，但並不代表實習生對資歷架構課程的評價負面，以六分為滿分仍然超過四分。只是他們在實習期間體驗了職場的要求，或會意識到課程有改善的空間。

表 3.9：實習生就資歷架構課程對其職業發展的幫助的評分在前及後問卷的變化

我認為資歷架構課程.....	前問卷 (N=14)	後問卷 (N=14)	後問卷減前問卷
提升我尋找工作的信心	3.93	4.29	+0.36
有助我提升職業技能	4.38	4.23	-0.15
有助我認識自己的限制	4.36	4.21	-0.15
有助我認識自己的長處	4.64	4.29	-0.35
有助我了解自己有沒有足夠能力去工作	4.43	4.07	-0.36

註：a) 1分指非常不同意，6分指非常同意，即分數越高代表實習生越同意該說法；

b) 不肯定 / 很難說沒有包括在內；

c) 由於部分實習生在所有自評項目均選擇6分，有可能反映他們未有正確理解題目，分析時會將他們的回應剔除，因此回應人數與總人數有差異。

有畢業生認為，資歷架構課程除了為他們提供相關知識外，也可藉職場參觀活動了解行業狀況，評估自己是否適合在行業發展。實習生亦將學到的技巧，在實習和畢業後工作時發揮出來。

「康體助理資歷架構課程有提及搬運器材的正確姿勢.....（工作時）會提醒自己要有一個正確的姿勢。另外也有教過時間管理的技巧，例如帶領一個遊戲時如何管理時間，亦有講過帶領一個活動時，怎樣做得更好。」（實習生二）

「我可以了解到行業是怎樣工作，對我來說是一個不錯的體驗，令我對該行業有一個印象。到我出來工作或接觸相關的事情，最少我有相關知識。」（畢業生三）

「無去尋找烘焙相關工作.....參與（炮循）烘焙課程純粹想了解是否適合自己.....本身無太大興趣喺呢方面，而且讀完課程發現不適合自己。」（畢業生四）

不過，亦有畢業生坦言未能吸收課程所教內容，因此無法在工作中實踐，亦有實習生發現實際工作要求較課程困難，要自己額外尋找資訊。

「在課程學習了製作曲奇餅，但現時工作沒有製作，因為我覺得好難，所以暫時不想嘗試。我知道怎樣做，但不知道（曲奇餅）是否煮得熟，是否可以吃。學校有教過，但我聽不明白，回到家時，自己試做就不知（曲奇餅）是否已熟.....我有再請教老師，老師也有再指導，但我都是不懂得怎樣做。」（實習生三）

「實習的工作會較（課程）所教的內容困難.....學校教的內容也算足夠，只是部分內容可能不是很詳細，個別（剪片軟件）的功能未曾學過.....我會問身邊識剪片的人，或者自己上網參考剪片的教學短片。」（畢業生七）

部分實習生修讀的資歷架構課程與實習職位不符

今次參與研究的26位實習生中，只有一半（13位）實習生曾修讀的資歷架構課程和實習職位有關，例如曾修讀資訊科技支援助理證書課程的實習生出任資訊科技助理。另外，也有部分實習生的實習職位與資歷架構課程無關，例如曾修讀烘焙相關課程但出任辦公室助理，或出任活動助理但未曾修讀康體服務助理證書。更重要的是，有九位實習生曾修讀攝影藝術證書，但沒有實習職位與攝影直接相關⁵¹。此外，這九位實習生中有六位曾在問卷中表示有打算尋找攝影相關工作，但在畢業問卷中未見有人從事有關工作。

由此看來，有部分實習生雖然曾修讀有關課程，但在畢業前未曾有相關的實習經驗。若比較兩者，我們會發現實習職位符合其曾修讀的資歷架構課程的實習生，其在完成實習後對準備好去做全職工作的信心（4.67分）高於實習職位與其曾修讀課程無關的實習生（3.70分）。

事實上，有過往畢業生求職時發現，僱主十分重視求職者在該行業實際工作經驗，即使畢業生有相關行業的資歷架構證書，但因為缺乏相關行業的工作或實習經驗，因此難以獲得聘用。即使他們畢業後入讀其他機構的培訓課程，在沒有工作經驗下要獲得相關行業聘用亦很困難。可見，對於部分僱主來說，申請者的經驗相較他們的學歷或背景更為重要。如果實習生只持有某範疇的證書而未曾有相關的實習機會（例如今屆的攝影藝術證書），那麼資歷架構對於他們找到相關工作的幫助似乎有限，對提升他們工作信心的幫助也相對較低。

「（資歷架構）課程本身對找工作無太大幫助，因為僱主都會問你有無做過相關工作，有沒有經驗。通常我都會說『無太多經驗，所以都想去試和去做』……但僱主就說不請沒有經驗的人。雖然（招聘）廣告說無經驗也可能獲聘用，但實際上面試時很重視經驗，無經驗就不會聘用。」（畢業生一）

不過，有畢業生指出現時部分行業期望僱員具備各種多元技能，因此就算本身看似與工作無關的課程或會對工作有幫助。例如從事資訊科技工作而同時懂得圖像處理，會有一定優勢。但如果欠缺工作主要內容（資訊科技助理）的經驗和知識，即使有其他額外知識，也不一定容易獲聘。因此協助學生在畢業前獲得相關工作經驗仍然十分重要。

「當時修讀的是與排版相關的資歷架構課程，當中包括Photoshop、InDesign等（軟件）和排版的工序、格式、圖像設計等技巧……其實現時學校資訊科技支援助理（TSS）的工作範疇除了技術（支援）、操作硬件外，某些學校也會做圖像或Photoshop的工作……正如我在上一間曾任職的學校也有接觸相關的工作，我從資歷架構課程學到相關知識，所以（課程）也有實用性。」（畢業生三）

⁵¹ 根據校方提供的資料，今屆共有12位實習生曾修讀攝影藝術證書，其中三位獲安排攝影相關實習，但這三位均沒有參與今次研究。

部分僱主對炮循的資歷有質疑

部分僱主對炮循的教學質素抱有懷疑，認為其學生都是能力有限，即使獲得資歷架構認證也不及外間機構的文憑。加上炮循的畢業生大多未有應考中學會考或中學文憑考試，而且由中學直接頒授資歷架構證書情況罕有，畢業生在求職時難免要解釋情況，甚至可能不獲聘用。

「當我和僱主說我讀資歷架構（課程）時，他們會問我讀哪間學校，之後就會說我們這間學校是一間比較特殊的學校，認定了我們（炮循畢業生）『甚麼也學不到』或是『玩玩吓』，認定我們讀的課程和出面不同，不認可（我們的學歷）……我感覺他們有少許歧視。」（畢業生一）

「求職時，僱主會問我們為何沒有公開試的學歷，我們只能和別人說，因為有些原因沒有……又以面試飲食業為例，那間只是普通餐廳，正常不用看成績表，只是經理想望一望，但他看完後立即就說『暫時沒有空缺了』……到我申請入讀某課程時，他們也曾質疑我為何沒有公開試成績，怕我讀不到課程，於是我向他們解釋，他們就明白了，讓我繼續申請。」（畢業生二）

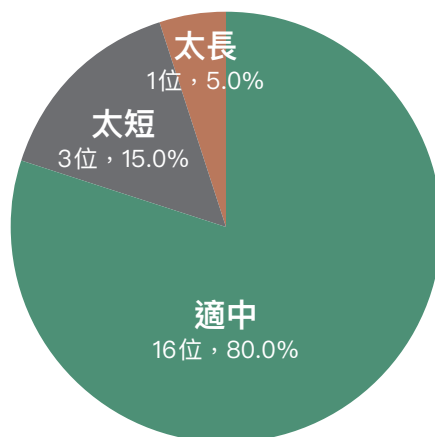
「僱主會有一個刻板印象，認為外面（其他機構）好有認受性，他們會有一個固有觀念就是這張『沙紙』（炮循資歷架構證書）不是外面的證書……如果要更有助見工，可能要和相關機構合作或者證書上有多些認證……雖然已有資歷名冊認證，但似乎都不足夠，可能要其他培訓機構『加持』。」（畢業生三）

3.6 對實習計劃和其他就業輔導的評價

大部分實習生認為實習長度適中

從圖3.5可見，大部分（16位）實習生認為七個星期實習期長度適中，只有小部分（三位）認為太短，以及一位實習生認為太長。有一位在學校任職活動助理的實習生提及當時（五至六月）可能遇上考試期，要外出帶領活動的機會較想像中少了很多，結果是以辦公室工作為主，他因此感到實習時間不足，無法做到想做的事情。

圖3.5：實習生對實習期長度的評價（N=20）



註：有三位實習生表示不知道 / 很難說，未有包括在內。

從表3.10可見，實習生對實習計劃的評價正面，其中「有助我認識自己的長處」在後問卷認同程度有上升（升0.23分），其餘三項則有所下降，但在六分為滿分下仍然超過四分，反映實習生在了解實習工作後，更清楚工作的實際要求，因此會對計劃有更準確的評價。

表3.10：實習生認為「職場新力軍」計劃對其職業發展的幫助的評分在前及後問卷的變化

我認為「職場新力軍」實習計劃	前問卷 (N=13)	後問卷 (N=13)	後問卷減前問卷
有助我認識自己的長處	4.31	4.54	+0.23
提升我尋找工作的信心	4.08	4.17	+0.09
有助我認識自己的限制	4.31	4.15	-0.16
有助我提升職業技能	4.64	4.36	-0.28
有助我了解自己有沒有足夠能力去工作	4.31	4.00	-0.31

註：a) 1分指非常不同意，6分指非常同意，即分數越高代表實習生越同意該說法；

b) 不肯定 / 很難說沒有包括在內；

c) 由於部分實習生在所有自評項目均選擇6分，有可能反映他們未有正確理解題目，分析時會將他們的回應剔除，因此回應人數與總人數有差異。

實習過程讓實習生了解職場文化

實習生和畢業生反映實習計劃有助他們體驗職場，在學習新的知識或技巧的同時，也得以了解職場文化，為將來正式投入工作做好準備。

「那段期間令我看到某些工作的『黑暗面』……（只有）經理知道我們的情況而其他職員不知道，他們會覺得我們實習生是『霸』了他們的位置。……我們去到很快上手（工作），於是他們（其他同事）會覺得受到威脅，『為何我們做得咁快手』，於是有些事不讓我們做，就算我們告訴主管，主管再向他們反映，令到成件事好像『篤背脊』般，導致大家關係更加差，我（因此）了解到『黑暗面』，有些事可以做有些事不可以做。」（畢業生二）

「完成實習後，信心有所增加……學到新技巧，例如和客人相處溝通，也知道『唔識可以問』，懂得尋求其他同事的幫助。」（實習生一）

「實習時感受到和同事相處的氣氛或模式，短短的實習經歷，對我自己來說是吸收了一些經驗，令我能準備好自己，給我有一個心理準備，假如之後遇到這些情況，也會懂得怎樣應對。」（畢業生三）

職前培訓未能有效協助準備迎接職場挑戰

不過，有過往畢業生提及縱使學校在他們實習前提供培訓，但並不足以令他們充份準備投身職場。主要問題是培訓不夠具體和未能反映在工作實際遇到的挑戰，例如缺乏有關勞工權益的具體資訊，縱使他們知道簽署僱員合約前要多留意，但也知道實際要留意甚麼，甚至可能被剝奪僱員權利（如休息日或病假等）也不知道。因此，他們希望可以接受更深入的模擬面試訓練和獲取更多實習前資訊。

「老師太仁慈，『就住』（遷就）我們，以老師的角度去教我們怎樣去面試，變相不太真實……外面僱主問的問題較為直接……之前也不知道，原來就算兼職，每星期必須放假……最初幾個月一星期可以放一天甚至兩天（假期），後期就連續上班……但當時我不知道相關勞工法例（可以有休息日）。……（出去工作前）也沒有想到有這些（勞工權益）問題，技巧上或心理上也沒有準備過。老師不斷提醒我們簽合約前要小心留意，看清楚，但沒有提及相關法律，勞工權益，或要留意哪些具體內容。」
（畢業生一）

「當時的模擬面試有少少遷就我們。（模擬面試）有兩部分，一是單對單面試，不算太遷就，但要視乎老師，另外有小組面試，就有少少遷就……我們能力較高的，就不太遷就，能力稍遜的就完全遷就，會『提水』（提示）如何回應。」（畢業生二）

「我覺得人際關係都比較重要，這是我自己的經歷……我自己在讀另一課程，進行實習時有試過有同事問我借錢，這件事我覺得一定要問清楚（對方）發生甚麼事，為何要借這麼多錢……錢這件事是很敏感的，所以要告訴多些資訊給他們，如果有同事向你們借錢，應該要怎樣做，要令他們知道怎做和怎解決。」（畢業生六）

「可能要預先說清楚實習期間要負責的工作內容……雖然實習前有機會和主管傾談，但未有好深入了解雙方（的期望），只是參觀一下，加上我比較緊張，沒有和主管有太多溝通。」（實習生二）

「如果學校可以安排我們去考取牌照（例如按摩員）就比較好，當然可能有些人考到，有些人考不到，但應該協助我們考獲適合程度的牌照，以便日後工作。」
（實習生三）

4. 主管問卷調查結果

4.1 受訪主管的背景

有關主管的公司或其個人過往是否曾與其他SEN員工或實習生一起工作的經驗，從表4.1可見，逾六成公司（61.5%，八間）有相關工作經驗。另外，考慮到部分主管可能在其他地方曾與SEN員工或實習生工作，所以亦會問及他們的個人經驗。結果顯示有逾七成半主管有相關經驗（76.9%，10位）。整體而言，大部分主管有和SEN實習生或員工一起工作的經驗。

表4.1：受訪主管的公司及個人聘用或和SEN員工或實習生工作的經驗（除了今次實習計劃外）

	現職公司 (N=13)	主管個人 (N=13)
有	8 (61.5%)	10 (76.9%)
沒有	5 (38.5%)	3 (23.1%)

另一方面，受訪主管的公司較多（61.5%，八位⁵²）有為SEN員工設立政策（例如特別工作安排或為主管提供指引等）。由此可見，受訪主管的公司有主動關顧SEN員工的需要。

4.2 主管較重視的技能或因素

表4.2顯示受訪主管認為SEN員工或實習生如要成功在其行業獲聘的三項所需重要因素，最大比例的是溝通能力（在13位主管中有11位選擇，佔84.6%）。其次是工作態度（46.2%），另外亦分別有近四成主管認為適應能力（38.5%）和自我管理能力（38.5%）重要。這些因素均涉及工作態度或軟技能，至於與崗位所需的相關知識和技能，如了解行業特性、符合技能要求等，則較少主管選擇。

表4.2：SEN員工或實習生如要在實習公司所屬行業成功受聘的最重要因素

成功受聘的最重要因素	人次	百分比 (N=13)
溝通能力（例如清楚表達自己想法、理解別人說話的意思）	11	84.6%
工作態度（例如主動跟進新的工作）	6	46.2%
適應能力（例如適應轉變）	5	38.5%
自我管理能力（例如妥善安排工作時間、指定時間內完成工作）	5	38.5%
符合技能要求	4	30.8%
團隊合作、人際技巧及處理衝突技巧（例如尊重別人想法、接受不同意見）	3	23.1%
了解行業特性	2	15.4%
分析及解難能力（例如作出決策及解決難題）	2	15.4%
其他：「遵從指令，勇於嘗試」	1	7.7%

註：由於13位回覆此題的主管可選三項因素，故此合計人次多於主管數目。

⁵² 另有三位表示沒有及兩位表示不知道。

4.3 對實習生的評價變化

主管對實習生的評價有所上升

從表4.3可見，比較前和後問卷，主管整體上認為實習生均有進步，全部21項行為或技能的總平均分由4.31分增加0.55分至4.86分，而所有範疇的平均分都有所增加，上升幅度介乎0.44至0.71分之間。工作質素及態度這範疇升幅最為明顯（增加0.71分），其次是溝通及表達能力（增加0.61分）。另外，自我管理（包括情緒管理）、團隊合作及人際技巧，以及解難能力都有所上升，分別增加0.46、0.44及0.44分。在後問卷中所有行為或技能也達到四分甚至五分，個別行為或技能甚至上升逾一分，已足夠反映主管認為實習生表現大致理想，在實習期間有一定進步。

表4.3：主管對實習生行為或技能的平均評分

行為或技能	前問卷 平均評分 (N=18)	後問卷 平均評分 (N=14)	前後問卷差異
工作質素及態度			
主動要求嘗試新的工作	3.61	4.71	+1.10
按指示在指定時間完成工作，並定期匯報工作進度	3.78	4.71	+0.93
很快適應新事物或環境	4.28	4.93	+0.65
掌握並應用行業所需技巧	4.17	4.71	+0.54
採取職業安全所需措施	4.59	4.93	+0.34
平均分	4.09	4.80	+0.71
溝通及表達能力			
恰當運用非語言（例如保持眼神接觸和運用身體語言）來溝通	3.67	4.57	+0.90
恰當運用語言（例如音量適中、清晰）來說話	4.00	4.86	+0.86
有禮貌地和顧客或同事溝通	4.61	5.00	+0.39
理解別人的想法（例如婉轉說話的含意、別人的意圖是善意或惡意）	4.06	4.36	+0.30
平均分	4.09	4.70	+0.61
自我管理（包括情緒管理）			
計劃工作及管理時間	4.06	4.79	+0.73
專注於自己的工作	4.22	4.79	+0.57
遵守公司守則（例如準時上班、請假要求等）	5.11	5.57	+0.46
保持儀容整潔，注意個人衛生	5.00	5.43	+0.43
保持情緒穩定	5.00	5.14	+0.14
平均分	4.68	5.14	+0.46

團隊合作及人際技巧

就主管的反應，調整自己的行為	4.41	5.00	+0.59
遵守社交場合的恰當行為，例如避免自言自語	4.29	4.86	+0.57
能夠接受意見及批評	4.78	5.21	+0.43
當與同事出現不同意見時，尊重他們的想法、樂意接受不同意見	4.63	4.79	+0.16
平均分	4.53	4.97	+0.44

解難能力

在遇到困難時，懂得向主管或同事發問	4.22	4.79	+0.57
合宜地表達自己的長處及限制，並透過溝通，調整主管對自己的要求	4.06	4.43	+0.37
合宜地作出決策及解決難題	4.06	4.43	+0.37
平均分	4.11	4.55	+0.44
總平均分	4.31	4.86	+0.55

註：a) 回答不知道 / 很難說 / 不適用的沒有計算在內；

b) 1分指從不，6分指時常，即分數越高代表實習生越常做到有關行為或技能。

主管在評語中也指出實習生樂於改善自己。

「雖然他在與人交往方面，有時需要別人提醒，例如提醒他可留意周圍環境、與他人可有更多眼神接觸等，但是他很快便能改善自己的行為，這也顯示了其願意改進的心態。」

「聽從指示及說話態度有所進步。」

此外，主管在評價中也有提及實習生在實習期間掌握到的新知識或技巧，包括電腦相關技能（如打字、上網尋找資料、使用VR眼鏡和3D打印機等），更有主管提及實習生建基於自己的繪畫技能，學會用iPad電繪；亦有實習生掌握到其他職場上的技巧，例如魔術、海報設計和物資分類及點算等。下文將會闡述各個範疇的評分變化。

進步幅度最大的範疇：工作質素及態度

工作質素及態度評分的上升幅度（前4.09分，後4.80分，增加0.71分）是五個範疇中最大，其中「主動要求嘗試新的工作」（前3.61分，後4.71分，增加1.10分），以及「按指示在指定時間完成工作，並定期匯報工作進度」（前3.78分，後4.71分，增加0.93分）兩項行為的上升幅度最為明顯。主管認為實習生在工作主動性方面有所進步，也能按指示及時完成工作。主管在評價中也指出實習生工作盡責，願意嘗試不同的工作，且慢慢學會完成工作後有所交代。良好工作態度是主管視為獲聘的其中一項因素，從主管的評價反映實習生慢慢掌握良好的工作態度。

「願意聽從導師指示及嘗試不同工作。」

「他亦樂於學習新事物，例如使用VR眼鏡和3D打印機方面，他能夠自己嘗試操作或查找文件進行打印，這種自主學習的能力值得稱讚。」

「學習能力不俗，能按工作要求依時完成工作……工作認真盡責，態度積極。」

進步幅度最小的範疇：解難能力

主管對解難能力的評分也有上升（前4.11分，後4.55分），但上升幅度（0.44分）是五個範疇中並列最小，在後問卷的平均分為五個範疇中最低。這範疇涉及實習生解決問題的能力，包括適當時候求助。雖然主管未有特別就這範疇作出具體評價，但根據文獻指出，自閉症患者在邏輯思維方面（abstract reasoning）有一定困難，令他們在理解資訊或他人行為的意義有困難⁵³。這方面的限制可能令他們解決問題時面對較大困難，未能意識到需要求助。

評分最高的兩個範疇：自我管理能力和團隊合作及人際技巧

兩個評分相對較高的範疇為自我管理（前4.68分，後5.14分）和團隊合作及人際技巧（前4.53分，後4.97分）。這反映縱使部分實習生本身在社交能力、專注力或情緒控制方面或有限制，但對他們在實習期間整體的表現未有太大影響，而且表現大致維持穩定。主管反映實習生顯示出樂意和其他人合作，並會幫助其他同事，亦能準時上班和保持情緒穩定。不過，亦有部分主管反映實習生有較強自我中心行為。有實習生在幫助其他同事時，反而未能兼顧自己的工作，主管期望實習生作出改善。

「有責任感，亦願意幫助其他人……可先顧及自己工作再協助他人，避免失平衡兩邊都做不好。」

「對於有趣味的工作會提出不同的有建設性意見及積極參與。」

評分最低的範疇：溝通及表達能力

就前文提及，較多主管認為溝通及表達能力很重要，而在前和後問卷的平均評分為4.09分及4.70分，在五個範疇中排行第五及第四；雖然較整體平均分低，但評分有所上升，反映主管認為實習生有所進步。需要留意的是，在溝通及表達能力下的不同範疇中，「恰當運用非語言溝通」（前3.67分，後4.57分，增加0.90分）及「理解別人的想法」（前4.06分，後4.36分，增加0.30分）的評分相對較低。反映主管傾向認為實習生非語言溝通，例如眼神接觸，以及理解別人想法方面相對較遜色。主管也曾提出實習生的理解能力稍遜，需要耐心教導，個別實習生也似乎未能掌握恰當的溝通方式。

⁵³ Huang, A. X., Hughes, T. L., Sutton, L. R., Lawrence, M., Chen, X., Ji, Z., Zeleke, W. (2017). Understanding the self in individuals with autism spectrum disorders (ASD): A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01422>、Williams, D. L., Mazefsky, C. A., Walker, J. D., Minshew, N. J., Goldstein, G. (2014). Associations between conceptual reasoning, problem solving, and adaptive ability in high-functioning autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44 (11), 2908–2920. doi:10.1007/s10803-014-2190-y

「一日內每次見面均打招呼說早晨同午安，未懂得何時表達應有的說話。」

就上述的研究結果，其他的研究也有相近發現。例如協康會2017年就自閉症青年就業情況進行的研究顯示⁵⁴，溝通困難（例如未能表達自己想法）是受訪青年、其父母及僱主普遍反映的職場困難。其他研究也顯示自閉症青年有可能誤解其他人的觀感，甚至將負面觀感錯誤理解成正面觀感⁵⁵。問卷結果反映，大部分主管視溝通及表達能力為成功獲聘的重要因素時，這方面的不足很可能成為實習生未來在職場發展的障礙。

主管普遍認為實習生的表現符合職場要求

如表4.4所見，在前問卷，大部分主管（13位，72.2%）傾向認為實習生能符合其公司對中學學歷僱員的要求，而平均分為4.11分。在後問卷，傾向認為實習生符合要求的主管比例略有增加至近八成（11位，78.6%），平均分是4.36分。大部分主管認為實習生的表現能應付工作需要，符合公司對相若學歷水平僱員的期望。

表4.4：主管認為實習生表現是否符合公司對中學學歷僱員的要求

	前問卷 (N=18)	後問卷 (N=14)
傾向符合 (4至6分)	13 (72.2%)	11 (78.6%)
傾向不符合 (1至3分)	5 (27.8%)	3 (21.4%)
平均分 註	4.11	4.36

註：1分指完全不符合，6分指非常符合，即分數越高代表越符合要求。

不同課程的實習生均能符合要求

下文將進一步比較主管對修讀不同資歷架構課程的實習生的表現是否符合要求評分的差異。

從表4.5可見主管在前問卷對是否修讀某課程的實習生評分差異不大，大部分在0.4分以內。在後問卷，主管則認為有修讀某些課程的實習生較沒有修讀該課程的實習生的表現更符合要求。其中，有修讀資歷架構第一級的資訊科技支援助理證書（操作與支援核心能力）的評分較無修讀的實習生高1.00分。其餘有修讀康體服務助理證書、資訊科技支援助理證書（操作支援及網絡支援）及攝影藝術證書⁵⁶的實習生符合要求的程度也高於沒有修讀的實習生（0.82、0.69及0.69分）。比較主管對有否修讀這四個課程之實習生的評分差異，會發現後問卷的差異高於前問卷，有可能反映修讀了這些課程的實習生在實習期間逐步發揮能力，令主管認同他們的表現達到要求。

⁵⁴ 協康會（2018年3月30日）。《「自閉症譜系青年就業情況」調查報告》。檢索日期：2023年8月16日。
取自 https://www.heephong.org/f/whatsnews/100668/101946/Appendix-1_ASD_Youth_Career_Survey_Summary.pdf

⁵⁵ Huang, A. X., Hughes, T. L., Sutton, L. R., Lawrence, M., Chen, X., Ji, Z., Zeleke, W. (2017). Understanding the self in individuals with autism spectrum disorders (ASD): A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01422>

⁵⁶ 三個課程均屬於資歷架構第二級。

個別課程出現沒有修讀的實習生的符合程度反而高於有修讀實習生的情況，包括烘焙證書（曲奇）、廚務助理（烘焙）證書，以及社交英語（聽力及會話）證書⁵⁷。其中前兩個課程在前後問卷均出現有修讀實習生的評分略低於沒有修讀實習生的情況，而社交英語（聽力及會話）證書的差距在後問卷更為明顯。可見有需要檢視這些課程有沒有改善空間，使實習生的能力更符合要求。

表 4.5：主管認為實習生表現是否符合公司對中學學歷僱員要求的評分差異（按修讀資歷架構課程劃分）

修讀的資歷架構課程	前問卷			後問卷		
	有修讀	沒有修讀	差異 (有減沒有)	有修讀	沒有修讀	差異 (有減沒有)
有修讀優於沒有修讀的	平均分					
資訊科技支援助理證書（操作與支援核心能力）(QF1) 註c	4.13	4.10	+0.03	4.86	3.86	+1.00
康體服務助理證書 (QF2) 註d	4.00	4.14	-0.14	5.00	4.18	+0.82
資訊科技支援助理證書（操作支援及網絡支援）(QF2) 註e	4.14	4.09	+0.05	4.80	4.11	+0.69
攝影藝術證書 (QF2) 註f	3.83	4.25	-0.42	4.80	4.11	+0.69
西式糕點製作證書 (QF2) 註g	4.08	4.17	-0.09	4.44	4.20	+0.24
沒有修讀優於有修讀的	平均分					
烘焙證書（曲奇）(QF1) 註h	4.08	4.20	-0.12	4.30	4.50	-0.20
廚務助理（烘焙）證書 (QF1) 註i	4.08	4.20	-0.12	4.30	4.50	-0.20
社交英語（聽力及會話）證書 (QF1) 註j	4.14	4.09	+0.05	4.00	4.71	-0.71

- 註：a) 1分指完全不符合，6分指非常符合，即分數越高，代表實習生越常做到有關行為或技能；
b) 括號內為資歷架構（Qualifications Framework）課程級別，QF1即第一級，QF2即第二級；
c) 前問卷有修讀=8，無修讀=10；後問卷有修讀=7，無修讀=7；
d) 前問卷有修讀=4，無修讀=14；後問卷有修讀=3，無修讀=11；
e) 前問卷有修讀=7，無修讀=11；後問卷有修讀=5，無修讀=9；
f) 前問卷有修讀=6，無修讀=12；後問卷有修讀=5，無修讀=9；
g) 前問卷有修讀=12，無修讀=6；後問卷有修讀=9，無修讀=5；
h) 前問卷有修讀=13，無修讀=5；後問卷有修讀=10，無修讀=4；
i) 前問卷有修讀=13，無修讀=5；後問卷有修讀=10，無修讀=4；
j) 前問卷有修讀=7，無修讀=11；後問卷有修讀=7，無修讀=7。

⁵⁷ 三個課程均屬於資歷架構第一級。

有自閉症及智力障礙的實習生表現稍為遜色

比較不同SEN類別的實習生情況，會發現有自閉症及智力障礙⁵⁸實習生表現稍為遜色。從表4.6可見，有與沒有自閉症的實習生在所有範疇中，都有不同程度的進步。不過，在比較兩者的進步幅度時，沒有自閉症的實習生會明顯較大。相較前問卷，主管在後問卷對有和沒有自閉症實習生評分的總平均分差異較大（前問卷相差0.20分，後問卷相差0.88分）。相對而言，在前問卷中有和沒有自閉症實習生的評分差異不太大，甚至在自我管理和工作質素及態度兩個範疇，更出現有自閉症實習生的評分較高的情況。但在後問卷時，溝通及表達能力（相差1.10分）、團隊合作及人際技巧（相差1.02分）、解難能力（相差1.00分），以及工作質素及態度（相差0.87分），有自閉症實習生的評分也低於沒有的實習生。自我管理（相差0.41分）的差異相對較少，但也較沒有自閉症的實習生的分數低。

這一方面可能顯示主管經過實習期間的觀察，更為了解不同實習生的能力，另一方面也顯示有自閉症的實習生的進步相對不明顯。以總平均分為例，有自閉症實習生的評分在兩個階段問卷的差異（增加0.20分），較沒有自閉症的實習生少（增加0.88分），這代表主管對兩組不同實習生表現的評分，有明顯的實際差異，沒有自閉症的實習生有更大的進步。

表4.6：主管對各個範疇的行為或技能的平均評分（按是否有自閉症劃分）

行為或技能範疇	前問卷			後問卷		
	有自閉症 (N=10)	沒有自閉症 (N=8)	差異 (有減沒有)	有自閉症 (N=8)	沒有自閉症 (N=6)	差異 (有減沒有)
溝通及表達能力	3.78	4.44	-0.66	4.19	5.29	-1.10
解難能力	3.97	4.31	-0.34	4.08	5.08	-1.00
團隊合作及人際技巧	4.43	4.69	-0.26	4.50	5.52	-1.02
工作質素及態度	4.15	4.00	+0.15	4.36	5.23	-0.87
自我管理（包括情緒管理）	4.74	4.60	+0.14	4.94	5.35	-0.41
總平均分	4.21	4.41	-0.20	4.41	5.29	-0.88

註：1分指從不，6分指時常，即分數越高代表實習生越常做到有關行為或技能。

從表4.7可見，與有自閉症實習生的情況相似，主管對有智力障礙實習生的整體評價亦低於沒有智力障礙的實習生（前後問卷分別相差0.12分及0.96分），而且在後問卷的差距亦明顯較前問卷大。在後問卷，主管對有智力障礙的實習生於五個範疇，即解難能力（相差1.15分）、團隊合作及人際技巧（相差0.98分）、自我管理（相差0.90分）、溝通及表達能力（相差0.89分），以及工作質素及態度（相差0.87分）的評分均較沒有智力障礙的實習生低。主管亦認為他們相對未能符合公司對中學學歷僱員的要求，較沒有智力障礙的實習生相差1.22及0.83分。與自閉症實習生的情況類似，有智力障礙的實習生在前後問卷分數上得到的進步（增加0.13分）較沒有智力障礙的實習生（增加0.97分）為少，智力障礙實習生在解難能力範疇得到的評分在後問卷甚至略為下跌。

⁵⁸ 本部分的「智力障礙」是指智商在79或以下，即包含「有限智能」（智商70至79）及「輕度智障」（智商50至69）。

表 4.7：主管對各個範疇的行為或技能的平均評分（按是否有智力障礙劃分）

行為或技能範疇	前問卷			後問卷		
	有智力障礙 註a (N=11)	沒有智力障礙 (N=7)	差異 (有減沒有)	有智力障礙 (N=8)	沒有智力障礙 (N=6)	差異 (有減沒有)
解難能力 註b	4.11	4.14	-0.03	4.02	5.17	-1.15
團隊合作及人際技巧 註b	4.52	4.57	-0.05	4.52	5.50	-0.98
自我管理（包括情緒管理） 註b	4.55	4.89	-0.34	4.73	5.63	-0.90
溝通及表達能力 註b	4.05	4.12	-0.07	4.28	5.17	-0.89
工作質素及態度 註b	4.04	4.15	-0.11	4.36	5.23	-0.87
總平均分 註b	4.25	4.37	-0.12	4.38	5.34	-0.96
符合公司要求程度 註c	3.64	4.86	-1.22	4.00	4.83	-0.83

註：a) 「有智力障礙」包括智商70至79的「有限智能」，以及50至69的「輕度智障」；

b) 1分指從不，6分指時常，即分數越高代表實習生越常做到有關行為或技能，平均分不包括「符合公司要求程度」；

c) 1分為完全不符合，6分為非常符合，即分數越高代表越符合要求。

值得注意的是，主管在後問卷中反映有自閉症及智力障礙的實習生相對未能表達自己的長處或限制，並未能透過溝通，調整主管對自己的要求（平均分均為3.88分，較沒有相關障礙的相差1.29分）（見表4.8）。

表 4.8：合宜地表達自己的長處及限制，並透過溝通，調整主管對自己的要求的評分分布（按SEN類別劃分）

	自閉症（有=8）（沒有=6）	智力障礙（有=8）（沒有=6）
有	3.88	3.88
沒有	5.17	5.17

註：只包括後問卷。

由此可見，不論是有自閉症或智力障礙的實習生，他們在多個範疇的表現及進步幅度也稍遜於沒有相關障礙的實習生。學校日後應留意他們是否需要額外培訓，並鼓勵他們多與主管直接溝通，令對方了解自己的情況和需要，以便主管能作出合理安排。同時，也讓主管意識到他們的限制和需要，並與主管協商提供可行支援或調適措施，以改善他們在工作崗位上的表現。

與實習生自我評分的比較

如果比較實習生和主管在兩個階段問卷的分數，實習生的自評分數下降，主管對實習生的評分則上升。因此在前問卷實習生在不同行為或技能的評分普遍高於主管的評分，而在後問卷則出現相反的情況（見表4.9），主管就21項行為或技能中的19項評分均高於實習生。其中「能夠接受意見及批評」（相差1.08分）、「主動要求嘗試新的工作」（相差0.71分）和「有禮貌地和顧客或同事溝通」（相差0.62分）為差異最大的三項行為或技能。以範疇計算則以團隊合作及人際技巧的差異較大（相差0.61分），只有解難能力一個範疇（包括其三個行為或技能）實習生的評分與主管相若，差異少於0.1分。

此情況可能基於主管與實習生各自的期望問題，對實習生而言，在填寫前問卷時基本上沒有工作經驗，可能只曾在中四或中五參加為期較短的職場體驗或少數的兼職經驗。在缺乏實際對職場的認知下，他們可能會認為自己的能力足以應付工作要求，但在經歷了實習工作後，發現較想像中具挑戰性，因此自評分數會下跌。但這並不代表實習生表現不佳或退步，因為主管對他們的評分普遍上升，在評語也指出觀察到實習生正面工作態度和持續的進步。這也反映實習過程對雙方也有得着，實習生可以運用自己已學過的知識，並藉工作經驗更客觀評價自己的能力，而主管也可以親身了解有特殊需要實習生的表現，適應如何和他們一起工作。

值得注意的是，雖然分數有差異，但主管和實習生在後問卷對溝通及表達能力（包括「恰當運用非語言來溝通」和「理解別人的想法」）的評分在各自問卷均排名偏低，可見雙方均認為這範疇相較其他行為或技能有較大進步空間。

表 4.9：比較實習生及主管在後問卷的差異

行為或技能	實習生後問卷 (N=17)	主管後問卷 (N=14)	主管減實習生 差異
團隊合作及人際技巧			
能夠接受意見及批評	4.13	5.21	+1.08
就主管的反應，調整自己的行為	4.47	5.00	+0.53
遵守社交場合的恰當行為，例如避免 自言自語	4.41	4.86	+0.45
當與同事出現不同意見時，尊重他們的 想法、樂意接受不同意見	4.41	4.79	+0.38
平均分	4.36	4.97	+0.61
溝通及表達能力			
有禮貌地和顧客或同事溝通	4.38	5.00	+0.62
恰當運用語言（例如音量適中、清晰） 來說話	4.41	4.86	+0.45
恰當運用非語言（例如保持眼神接觸和 運用身體語言）來溝通	4.12	4.57	+0.45
理解別人的想法（例如婉轉說話的 含意、別人的意圖是善意或惡意）	4.00	4.36	+0.36
平均分	4.23	4.70	+0.47
工作態度與質素			
主動要求嘗試新的工作	4.00	4.71	+0.71
採取職業安全所需措施	4.35	4.93	+0.58
很快適應新事物或環境	4.38	4.93	+0.55
掌握並應用行業所需技巧	4.35	4.71	+0.36
按指示在指定時間完成工作，並定期 匯報工作進度	4.41	4.71	+0.30
平均分	4.30	4.80	+0.50

自我管理（包括情緒管理）

保持儀容整潔，注意個人衛生	4.81	5.43	+0.62
遵守公司守則（例如準時上班、請假要求等）	5.06	5.57	+0.51
專注於自己的工作	4.41	4.79	+0.38
保持情緒穩定	4.82	5.14	+0.32
計劃工作及管理時間	4.53	4.79	+0.26
平均分	4.73	5.14	+0.41

解難能力

在遇到困難時，懂得向主管或同事發問	4.71	4.79	+0.08
合宜地作出決策及解決難題	4.47	4.43	-0.04
合宜地表達自己的長處及限制，並透過溝通，調整主管對自己的要求	4.47	4.43	-0.04
平均分	4.55	4.55	0.00
總平均分（21項）	4.43	4.86	+0.43

註：a) 回答不知道 / 很難說 / 不適用的沒有計算在內；

b) 1分指從不，6分指時常，即分數越高代表實習生越常做到有關行為或技能。

4.4 推薦實習生申請職位的情況

從表4.10所示，在前問卷的18位主管中，少於一半（八位）已決定會否推薦實習生申請公司內的職位，其餘的（10位）表示不知道 / 很難說。就當時已決定的主管，六位實習生獲他們考慮推薦⁵⁹，兩位不獲主管推薦⁶⁰。在後問卷中，大部分（14位主管中有11位）已有所決定，另有三位表示不知道 / 很難說。在有決定的主管中，有五位主管會推薦，其餘六位主管表示沒有合適職位，完全沒有主管表示不會推薦。由於相對多主管反映未有合適職位，學校應進一步向相關公司了解當中的原因。

表4.10：有否考慮在實習計劃結束後推薦實習生申請公司內合適職位

	前問卷 (N=18)	後問卷 (N=14)
會	6 (33.3%)	5 (35.7%)
不會	2 (11.1%)	0 (0.0%)
沒有合適職位 註	不適用	6 (42.9%)
不知道 / 很難說	10 (55.6%)	3 (21.4%)

註：前問卷並無「沒有合適職位」的選項。

⁵⁹ 六位主管中，兩位在後問卷表示會推薦實習生、一位表示沒有合適職位，其餘三位未有填寫後問卷。

⁶⁰ 兩位主管均沒有填寫後問卷，所以無從得知他們後期的決定。

從表4.11可見，實習主管較願意推薦曾修讀與實習職位相關的資歷架構課程⁶¹的實習生，在五位曾修讀相關課程的實習生中有四位獲推薦，六位修讀資歷架構課程不相關的實習生則只有一位獲推薦聘請。日後值得留意學生曾接受的培訓是否和實習職位相關，這很大可能會影響他們獲續任的機會。

表4.11：按實習生修讀的資歷架構課程是否和實習職位相關劃分的實習主管推薦意願

是否推薦申請公司內合適職位	資歷架構課程是否與實習職位相關	
	不相關 (N=6)	相關 (N=5)
會	1 (16.6%)	4 (80.0%)
沒有合適職位	5 (83.3%)	1 (20.0%)

註：不知道 / 很難說沒有計算在內。

4.5 與實習生工作的困難

從表4.12可見，根據是次實習計劃的經驗，大部分主管在填寫前問卷時，均傾向認為和實習生一起工作沒有困難（13位主管中有10位傾向沒有困難，佔76.9%），只有三位主管認為傾向有困難（23.1%）。後問卷的情況相若，八位有回應的主管中有六位傾向認為沒有困難。而當中我們發現主管無論是否有與SEN員工或實習生一起工作的經驗，他們對於與實習生一起工作的困難程度也沒有差異。

表4.12：根據是次實習計劃的經驗，和SEN實習生一起工作的困難程度

困難程度	前問卷 (N=13)	後問卷 (N=8)
傾向沒有困難 (1至3分)	10 (76.9%)	6 (75.0%)
傾向有困難 (4至6分)	3 (23.1%)	2 (25.0%)

註：a) 後問卷有三位主管未有回應此題目；

b) 1分指完全沒有困難，6分指非常困難，即分數越高代表困難越大。

後問卷則進一步探討主管面對的具體困難。表4.13可見，有三位主管未有明確提出困難。有提出困難的，最多主管（有四位）表示需要花額外時間指導實習生工作及公司缺乏足夠資源配合實習生的需要，亦有兩位表示實習生的培訓未能配合工作需要。的確，部分主管曾在評價中指出實習生自我中心較強、理解能力稍遜，需要額外時間指導。另外，有主管建議學校為實習生增加電腦技能培訓（如Word和Excel、中文打字等），好讓他們更能夠配合工作需要。必須留意的是，後問卷回答此問題的主管只有八位，未必反映所有主管的情況。

雖然前文提及主管對實習生（尤其屬自閉症和智力障礙）的溝通及表達能力評分較低，不過未有實習生的主管表示與實習生溝通出現困難，而整體主管認為沒有太大困難。這可能是因為主管普遍有和SEN實習生一起工作的經驗，因此即使部分實習生的溝通能力未必太理想，

⁶¹ 根據實習職位類型及實習生修讀資歷架構課程的課程目標及內容，判斷是否相關。例如資訊科技助理職位與資訊科技支援助理證書（操作與支援核心能力）及資訊科技支援助理證書（操作支援及網絡支援）相關。

也不一定為主管帶來很大挑戰。主管也可能和部分畢業生提及的主管一樣，透過不同工具指導有需要的SEN實習生工作。另外也需要留意在後問卷只有八位主管回應此部分的題目，或未能反映所有主管的困難和需要，日後可能要因應不同實習生的情況，為主管作出適切支援。

表 4.13：主管認為和SEN實習生一起工作的主要困難

困難	人次	百分比 (N=8)
需要花額外時間指導SEN實習生工作	4	50.0%
公司缺乏足夠資源配合實習生的需要 (例如準備寧靜的工作環境或提供額外培訓)	4	50.0%
實習生的培訓未能配合工作需要	2	25.0%
其他同事表達憂慮 (例如指導實習生增加他們的工作量)	1	12.5%
公司的工作性質 / 模式不適合SEN實習生	1	12.5%
以上皆沒有 / 不知道 / 很難說	3	37.5%

註：a) 沒有主管選擇學校提供的指引和支援並不足夠、感到難以和SEN實習生溝通，以及其他同事難以和SEN實習生融洽相處；

b) 由於八位回覆此題的主管可選最多三項困難，故此合計人次多於主管數目。

4.6 對實習計劃的整體評價

主管對計劃的整體評價正面

實習生主管普遍對計劃感到滿意。在八位有對實習期長度表達意見的主管中，只有一位認為實習期太長、其餘七位均認為適中、沒有主管認為過短。認為實習期太長的主管建議為保持實習生工作熱誠和新鮮感，應將實習期由現行七星期調整為一個月，也可以讓實習生有時間處理畢業事宜。主管也有反映校方的支援足夠，並表示學校的老師有熱誠和關心實習生，而工作探訪安排有助實習生融入職場。

未來計劃

在八位有回應會否參與下年度實習計劃的主管中，有六位表示有意參與、兩位表示仍需考慮、未有主管明確表示不會參與。可見他們樂意繼續參與實習計劃，原因可能是他們認為計劃有意義，能夠給予實習生機會面對和適應真實職場環境，可以幫助他們將來融入社會。另外，有三位主管表示有意向其他公司推薦實習計劃、三位主管表示仍需考慮、兩位主管表示無意推薦。至於主管會否向其他公司推薦則會涉及更多考慮因素，例如不知道其他公司的規模或行業性質是否適合SEN實習生，或者是否有足夠資源照顧實習生的需要。因此部分主管即使樂意繼續參與計劃，但如果要向其他公司推薦則較為猶疑。

5. 綜合分析

根據問卷調查和深入訪談結果，現時資歷架構課程和實習計劃已在一定程度上達成其教學目標：為實習生裝備符合該行業的僱主要求的工作能力，提供職場體驗給他們，讓其有學以致用和發揮潛能的機會，藉此檢討自己的工作能力和興趣，反思自己未來的事業發展方向與目標。

有關實習生的表現：

1. 實習生的求職信心和技能自評稍跌 但對理解自己的工作能力有所提升

實習生在三個階段有關求職信心和技能的自我評分大部分均下跌，求職信心方面跌幅較大的均與尋找和自己能力及興趣相符的工作相關。技能的自評分數也普遍下降，其中溝通及表達能力的自評分數跌幅較大，而且排名在各項技能中偏低。

雖然如此，這並非代表實習生表現退步，反觀主管對他們的評價普遍都有所上升，並讚賞他們的表現持續進步。當中實習生與主管的評分成反向走勢，原因可能在於實習生在填寫前問卷時大多欠缺工作經驗，只能單憑校內的經歷去判斷自己的能力，導致他們在實習初期會較為樂觀，但經過一段實習時間甚至正式進入職場後，他們會遇到不同挑戰，例如未能適應和同事相處、工作要求也較預期困難、出現不熟悉的工作要求等，令到他們在多方面須作重新審視，從而對自己的能力有更準確和客觀的評價。

再者，縱使他們對個別項目的評分有所下降，但大部分仍然在六分中取得四分或以上，而且大多表示對找到全職工作有一定信心。可見資歷架構課程和實習計劃能有效裝備他們，使他們更認清自己在職場的情況，可以對自己將來發展有更確切的評估。然而，結果也反映可以有所完善的地方，校方需要協助學生預先做好期望管理，在實習前先設定較務實的目標，相信有助減少他們的自評落差，並作出更有效的審視和反思。

2. 主管認為實習生在實習期間一直有進步 但個別技能範疇有待加強

從主管在實習前和後問卷的回應中，見到他們對實習生的評價大致正面，21項行為或技能在後問卷均能達到總分的一半以上。實習生在多方面，包括團隊合作及人際技巧、自我管理、工作質素和態度等都有進步，每項技能都有0.44至0.71分的升幅。主管認為他們好學，工作態度良好，也願意改進自己的表現，而表現也符合公司對相若學歷僱員的期望。

不過，主管認為實習生的溝通及表達能力上有較大的進步空間，且較實際知識和技能重要，故在投身職場前必須加強相關的培訓。主管和實習生在該範疇的評分確實較低，部分實習生和畢業生在深入訪談時也反映自己在這方面的困難，但隨着實習慢慢累積經驗，並在過程中嘗試運用學習過的技巧，情況則有所改善。由此可見，他們能透過實踐去加強所學的技巧和運用的信心。

就工作相關知識方面，大部分資歷架構課程均有助提升實習生的工作表現，可是就個別課程（尤其是社交英語（聽力及會話）證書），主管認為沒有修讀課程的實習生反而表現出較佳的能力，更為符合要求。我們估計沒有修讀的實習生可能原本已擁有不錯的能力，所以他

們沒有選擇或需要修讀相關課程。不過，資歷架構課程的內容確實有需要檢討的地方，例如有實習生反映工作要求較課程內容高，他們唯有自學去完成工作。這亦顯示部分實習生在面對較困難的工作時，懂得嘗試自學去解決，培養了他們的自學意識和能力，有助他們投身職場後可獨立應對不同的難題。此外，個別主管亦建議為實習生增加電腦技能培訓，例如打字和文書處理。而實習生也期望可以更深入學習求職的技巧和知識，例如更具挑戰的模擬面試和具體僱員權益資訊等，這均會令他們更有信心找到適合的工作。可見，校方有必要檢視個別資歷架構課程和其他職前培訓的程度和內容以滿足不同行業的工作要求和學生的需要。

3. 部分SEN類別的實習生需要更多支援

主管問卷結果顯示自閉症及智力障礙（包括有限智能及輕度智障）實習生在不同範疇表現相較其他實習生遜色，進步程度也較沒有相關障礙的實習生少。不過，主管未有反映與他們工作出現太大困難，原因可能是他們大多曾經和SEN員工共事，已掌握到如何與他們一起工作。事實上，有畢業生反映他們獲主管給予適當的支援，例如以紙卡提示工作流程，他們一樣能夠應付工作要求。不過，部分實習生在向主管表達自己的限制時似乎有點力不從心，加上未必每一個主管也了解不同SEN類別的特徵或所需的支援。因此，校方不但須鼓勵實習生和主管溝通，也要教導他們相關的溝通技巧，同時應為主管提供更多資訊。

有關資歷架構課程和實習計劃：

4. 主管和實習生滿意資歷架構課程和實習計劃 資訊科技相關課程特別有幫助

實習生普遍對資歷架構課程感到滿意。實習生認為課程有助他們了解有關行業的現況，學習相關技能後能在工作中發揮，以應付工作要求或解決難題，提升了他們畢業後尋找工作的信心。此外，大部分主管在計劃完結後認為實習生的表現符合公司對中學學歷僱員的要求，而修讀不同資歷架構課程實習生的表現均大致符合要求。值得注意的是，主管在後問卷對有否修讀個別課程（尤其是資訊科技支援助理證書（操作與支援核心能力））的實習生評價的差異較前問卷大，反映修讀這些課程對提升實習生在職場的表現有一定幫助。

實習生對實習計劃的看法同樣正面。他們認為能接觸到真實職場，加強了各項技巧，從中亦可反思自己是否適合在該行業工作，有助他們為將來事業發展做好準備。此外，主管亦對實習計劃感到滿意，認為計劃有意義，炮循老師在過程中亦有提供足夠支援，故此樂意繼續參加下年度的計劃。

有關實習生畢業後的發展：

5. 畢業後出路多元 找到自己興趣 但須面對一些障礙

就今屆實習生而言，他們畢業後選擇繼續讀書或就業的實習生各佔一半。綜合問卷和深入訪談結果，選擇繼續讀書主要在於希望增加知識。事實上，從問卷結果可見，修讀第二級資歷架構課程數目越多的學生較可能會選擇直接進入職場，這亦反映修讀越多課程能提升學生進入職場的信心。在選擇繼續讀書的實習生中，部分選擇修讀職訓課程，原因是為了個人興趣，有些會修讀炮循現時沒有提供的課程，例如護理、酒店房務等，藉此評估自己是否適合在這些行業發展。另有少數實習生在外間機構修讀內容與炮循相似的烘焙課程，以獲取更多認可資格。

至於他們有意尋找的工作種類，大多與炮循資歷架構的課程相關，包括餐飲、資訊科技、活動助理和攝影等。其中希望尋找資訊科技和活動助理的實習生大多已找到相關工作。值得一提的是，約半數實習生在完成實習後獲實習機構邀請留任，但部分實習生會拒絕留任，寧願選擇尋找更適合自己的工作。亦有畢業生打算在工作一段時間後，再進修相關課程加強自己的專業知識，符合炮循期望學生終身學習的願景。

雖然課程已取得一定成果，但若要進一步提升將來學生畢業後的就業準備，課程仍有不少改善空間，例如實習生在個別技能範疇有待加強（如溝通及表達能力、資訊科技能力等）、部分僱主對炮循的資歷架構課程未有足夠認識，導致他們會質疑學生的學歷認受性等，這些仍然為學生進入職場帶來一定障礙。

6. 畢業後過渡至職場出現的障礙有待解決

大部分在畢業後找到工作的實習生表示求職過程順利，但仍須留意過渡至職場的過程中可能存在的障礙。就獲實習機構聘請而言，大部分主管反映實習生表現符合要求，但近一半主管表示因未有合適職位而沒有推薦聘請實習生。雖然主管普遍反映與實習生共事沒有很大困難，但部分提出指導其工作會帶來額外負擔，公司也未必有足夠資源處理，所以他們對聘請有所猶疑。事實上，有實習生反映實習機構考慮了一段較長時間才落實聘請。由此可見，似乎有必要協調實習生與實習機構的溝通，減低雙方的疑慮；在協助實習生獲得工作的同時，也可以協助機構挽留適合的人才。

自行求職的畢業生則反映僱主普遍要求員工有一定工作經驗，加上部分僱主對炮循的課程認識不足甚至有懷疑，認為質素不及外間機構課程，這會令到畢業生不容易獲得聘用。事實上，只有約一半實習生的實習職位與其曾修讀的資歷架構課程有關，其中修讀攝影課程的實習生雖大多表示有意尋找攝影的工作，但卻沒有相關實習職位⁶²。未能在畢業前取得相關的實習經驗會成為他們未來尋找工作的障礙，更可能會降低他們尋找工作的信心，故如何為他們物色相關的實習職位，以及提升僱主對炮循資歷的認識實在值得正視。

⁶² 根據校方提供的資料，今屆共有12位實習生曾修讀攝影藝術證書，其中三位獲安排攝影相關實習，但這三位均沒有參與今次研究。

6. 建議

根據研究的結果，實習前準備和工作能力培訓及資歷架構課程和實習計劃都有進一步完善的空間。因此，我們就這兩方面提出建議，期望達到以下七個目標，從而令到學生更容易從學校過渡至職場，表6.1列出建議的目標。

表6.1：建議的目標

學生方面	<ul style="list-style-type: none">在實習前有較切合實際職場的期望培育切合僱主需要的工作技能加強學生畢業後尋找工作的能力
僱主方面	<ul style="list-style-type: none">增加對SEN學生的認識，從而提供更適合的實習職位 / 長期僱用的職位，並懂得如何給予適當的工作指引和支援提升對炮循資歷的認受性和信心
資歷架構課程和實習計劃方面	<ul style="list-style-type: none">增加配合學生就業興趣和目標的資歷架構課程擴大實習計劃的職位數量和行業類別

以下的建議將按建立合作機制、改善課程、技能培訓、實習和入職前準備、畢業後支援等流程分類，希望可以為將來的學生增加在不同階段的支援。

建立多方合作機制：

1. 與各持份者建立「顧問團」共同支援學生

要協助學生畢業後順利過渡至職場，除了校方的努力外，也需要不同持份者的參與。現時校方已透過不同途徑接觸各界人士，一方面在設計資歷架構課程時，校方會邀請僱主代表就課程內容、對僱員的期望等提出意見，以符合香港學術及資歷評審局的要求；另一方面，校方也會邀請不同界別人士參觀校園，藉此建立合作關係。此外，老師也會和個別畢業生保持聯絡，關心他們近況並了解不同行業的發展可行性。藉此契機，我們建議炮循在現有合作網絡的基礎上，組成包括不同持份者的「顧問團」，成員包括商會和學會等業界組織代表、僱主代表，以及在各行業發展的畢業生或家長等。各方的角色和重要性簡述如下：

a. 業界組織和僱主

今次26位實習生中有19位的實習機構是非政府機構、社企和學校。他們大多是政府資助或部分資助的機構，只有七位實習生的機構屬私營企業。為了使學生在不同階段可以有更充份的預備，私營企業僱主的參與十分重要，他們可以為課程提供意見和實習職位，甚至協助培訓，例如作為模擬面試官或分享職場相處的技巧。

近年社會對企業在環境、社會和企業管治（ESG）的表現越來越重視，企業要符合可持續發展的要求，包括締造平等的工作環境。因此，相信會有更多企業樂意聘用不同背景人才，但他們不一定有合適途徑進行招聘。如果透過「顧問團」的網絡和經驗，除了可以為學生提供更多實習和培訓機會，曾為炮循學生提供實習機會的企業，應參與炮循的分享會，向其他僱主分享心得，使更多企業了解SEN學生的潛能，一同合作擴大炮循學生的就業和發展空間。

b. 過往畢業生

在研究中我們發現當炮循學生畢業後進入職場，對自己的能力和職場要求都有更深刻的了解，他們的經驗可以有助現有學生及早準備，例如進入職場前應先學習的知識與技能、管理自己的期望、了解普遍僱主的要求等。現時炮循每年也會透過問卷，跟進畢業生的發展狀況。我們建議炮循在現有基礎上，加強和過往畢業生的聯繫。除了邀請他們成為「顧問團」成員外，也應統計他們在其他機構修讀課程的類別或工作行業，以掌握他們較有興趣的行業和發展狀況(例如對員工資歷的要求)，以協助校方規劃將來的資歷架構課程。此外，也可以協助對個別行業有興趣的學生與現在該行業發展的畢業生成立小組，交流職場的經驗，使學生可以提前做好準備。

c. 家長

家長在學生作出重要生涯規劃決定時，有十分關鍵的角色，他們對SEN學生的情況亦相對了解，可以分享一些親身的相處經驗，或子女在課程和實習後的成長和改變，從家長的角度，讓僱主對SEN學生有更多認識；加上家長本身也來自不同背景和行業，他們也可以邀請其行業的僱主加入「顧問團」，讓更多僱主了解和接納他們，並提供更多職場體驗的機會，協助學生儘快適應職場。

d. 非政府機構 / 學術機構

定期就資歷架構課程和實習的成效進行評估有助持續了解當中的不足之處，並適時作出調整。因此，我們建議炮循可以邀請有關非政府機構 / 學術機構協助進行分析研究。此外，這些機構也可提供實習職位給炮循學生，及後亦可分享相關經驗予其合作夥伴，從而擴大實習網絡。

綜合而言，校方要鼓勵各界人士成為「顧問團」成員可能有一定困難，但在初期可以先以校友和已有緊密合作的機構為基礎，逐步向外擴展。

2. 加強與政府相關部門溝通

校方可與相關政府部門建立緊密合作關係，這些部門包括教育局、勞工處展能就業科和社署等。它們已經有一些協助學生（包括中學生）事業發展的計劃，例如教育局在「商校合作計劃」下邀請了不同行業的機構提供工作體驗活動，而勞工處展能就業科則協助求職者尋找工作機會。校方可與教育局商討轉介「商校合作計劃」參與機構為炮循學生提供實習機會。此外，部分政府部門如教育局和康樂及文化事務署的職位與炮循資歷架構課程相關，校方可以邀請他們向學生分享最新的行業資訊，安排職場參觀甚至實習機會。

技能培訓：

3. 改善現有資歷架構課程 使內容更貼近職場要求

實習主管普遍認為實習生能滿足該職位在技能上的需要，而實習生也覺得資歷架構課程對其有幫助，可見現有的資歷架構課程和實習前的準備有一定效果。不過，有個別實習生覺得工作難度較課程培訓時高，反映個別課程的內容可能和工作要求仍有些落差。雖然校方在設計課程時已諮詢僱主的意見，亦有收集畢業生意見的機制，但似乎還未足夠。就此校方短期內應透過畢業生網絡，收集最近期畢業（如工作了一至兩年）學生的意見，儘量獲得最新的資訊，例如現時在該行業中常用的軟件。長遠而言，校方可以邀請上述「顧問團」成員觀課和分享行業的最新發展，令學生的技能得以與時並進。

4. 因應學生的就業興趣 開辦更多資歷架構課程

自炮循開始開設校本資歷架構課程以來，一直有增加不同行業的課程，並在校內設立相關模擬訓練設施，的確有助擴闊學生的行業選擇。可是，部分實習生會在畢業後因應自己的興趣入讀其他課程（例如護理或酒店等），可見其他種類的課程會有一定需求。再者，部分畢業生反映炮循沒有開辦的某些課程對學生的要求頗高，須有相關學科的基礎知識才能應付（例如護理業需要生物科的基礎知識），但他們在中學時未有相關學習。因此，日後校方如果有意開辦更多資歷架構課程，應作以下預備。首先，校方可以透過教育局等相關政府部門聯繫相關商會和專業團體，以了解有關行業的基礎知識要求，並及早為學生提供相關課程。另外，在學生選修課程前，應帶領他們參觀職場及與相關從業員交流（如有炮循畢業生或SEN職員則更理想），讓他們在決定前先認識該行業的不同崗位的工作情況和要求，並思考自己是否有興趣和適合在該行業發展。最後，校方也應和業界保持緊密聯繫，獲取相關行業的最新發展，亦應安排相關的培訓和實習機會。假如「顧問團」能順利組成，上述工作則會更加容易執行。

實習和入職準備：

5. 進一步加強入職前準備 培訓相關軟技能

現時實習生在開始實習前，已經透過由老師負責的模擬面試和講座等去做好準備。不過，實習生在面對真實的職場環境時，仍感到有點吃力，原因可能是校方提供的資訊不太足夠（例如有關休息日或病假的權利）和學校的尺度較為寬鬆。校方應為他們提供更具體的資訊和訓練，如模擬合約，令他們更懂得保障自己的權益，以及提升模擬面試的難度和真實性，例如邀請「顧問團」成員協助進行面試，以便學生能在求職前有更充份的準備。另外，校方亦可邀請畢業生向學生分享工作經驗，使學生透過真實案例，提前獲取足夠的資訊和作好心理上的預備。

此外，研究結果亦反映有需要進一步增加學生在軟技能（例如溝通能力和期望管理等）的準備。除了可以邀請相關專業團體提供訓練，也可以為學生提供更多接觸各界的機會。有實習生分享因為曾獲炮循安排帶領嘉賓參觀學校，增加了與人溝通的信心。因此，校方應進一步增加這類機會，讓更多學生在學時接觸不同界別人士（包括「顧問團」成員、政府部門代表或業界組織等），並透過實踐改善溝通能力，加強信心。

6. 為實習生配對適合的實習職位

現時有部分實習生修讀了資歷架構課程後，沒有獲安排相應的實習職位，假如他們本身有興趣在該行業工作，缺乏實習經驗會為求職帶來一定阻礙，因為普遍僱主除了知識外，也期望求職者有一些經驗。因此，日後安排實習職位時，應該了解實習生的興趣，儘可能增加不同類型並配合他們的興趣和學歷的職位選擇。相關的職位除了可以為實習生提供寶貴的工作經驗外，也可以讓他們評估自己的興趣和能力是否真的適合在有關行業工作。這部分可如前文所述，校方可尋求政府相關部門、專業團體或非政府機構等協助，亦可靠「顧問團」協助擴大行業的種類。相信在社會對企業社會責任日益重視的背景下，會有更多企業願意為實習生提供工作機會。

7. 加強協助實習生和主管的事前溝通

研究顯示實習生在完成實習後對自己的信心和能力自評反而有所下降，但事實上主管見證他們在實習期間的進步，估計是因為實習工作較他們想像中困難，有時更會出現預期以外的工作要求。現時實習生只能在面試時和主管見面，直到實習開始前也不會再有機會約見作

深入交流，亦由於面試與實習展開通常相隔約半年，實習生可能已對面試的內容感到模糊，或在面試時未有機會去對實際工作內容有充份掌握。因此，我們建議提供更多實習前實習生、主管和炮循老師互相深入了解的機會，有需要時可邀請實習生家長和非政府機構的專家參與，有助增加雙方在事前的準備與期望管理。見面的內容可包括向實習生介紹工作情況和期望、因應實習生的困難討論適當調適措施等。在商討有關措施時，可以參考部分畢業生和僱主的經驗，例如善用提示紙協助記住工作內容、安排適當的休息時間等。除此之外，各方也可以參考勞工處甚至其他地區機構的案例⁶³，例如台灣勞動部為僱主提供「職務再設計」諮詢服務，協助有障礙的僱員排除困難，提升工作效率⁶⁴。當局更會定期舉辦比賽，嘉許當地優秀的工作調適方案，例如一間餅店為使員工將曲奇餅放在烤盤的正確位置，會利用雷射投射指示取代人手指導，從而提升工作速度和質素⁶⁵。亦有飲品店將不同配料的刻度印在一個透明杯上，員工便可按刻度準確調配飲品，提升工作準確度和他們的自信心⁶⁶。從以上的例子可見，恰當的工作調適不但有助SEN員工應付工作要求，更可以提升工作效率，對整體公司也有得益，相信僱主會樂意作出配合。

8. 為畢業生提供續任和尋找工作支援

部分實習生在實習後進入職場遇到一些障礙，一方面部分實習機構和實習生續任時出現困難；此外，部分僱主對炮循畢業生的特別需要也沒有足夠了解。因此，學生在畢業後過渡至職場需要更多協助，炮循應加強與僱主溝通，減低在過渡期間的障礙。由於炮循所有畢業生在畢業前均會參與實習，如果能夠令他們獲得更多實習機構繼續聘用，留在同一間公司較長時間，有助他們適應職場。不過，現時有小部分實習生在實習完結後一段長時間才獲得續任的消息，因而未能成功入職，這都不太理想。炮循在安排實習時，可以鼓勵僱主以長期全職續任為目標，而實習可以視作雙方的適應期，在實習期間也應和僱主和實習生保持溝通，令續任安排更為順暢。校方也可以向過往畢業生了解過渡至職場的經驗，為將來的畢業生提供更多實用資訊，使他們儘快過渡至職場。

另一方面，部分畢業生可能需要工作調適，但並非所有僱主均對此有認識，加上他們表達自己的限制時可能有困難，僱主也未必能花時間作深入了解。校方現時會在實習生家長同意下，將實習生的背景資料，例如SEN類別和校內調適經驗等，直接交給實習機構。校方應為每位將畢業的學生擬備類似的個人背景資料冊，為未來的僱主提供更多資訊。這可參考英國政府推行的一項試行計劃，透過與大學合作，為即將畢業而在校內已接受調適的大學生擬備一份載有其身體狀況和需要的調適措施小冊子，旨在避免他們投身職場或轉換工作時需要重新進行能力評估。英國當局期望可增強畢業生在與準僱主商討所需調適時的信心⁶⁷。

⁶³ 勞工處展能就業科出版了《聘用殘疾人士實務指南》，列出了不同殘疾 / SEN的需要及調適建議 (https://www1.jobs.gov.hk/isps/Download/Document/Tch/Practical%20guide_CN_Graphic_Accessible.pdf) 其餘可參考美國Job Accommodation Network (<https://askjan.org/>)，列出多種不同特殊需要適合調適措施。

⁶⁴ 勞動部勞動力發展署 (n.d.)。〈業務專區〉。檢索日期：2024年1月4日。
取自https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/PwdEld/List

⁶⁵ 勞動部。(2021)。〈認知障礙設計組佳作 烤盤雷射投影裝置〉。檢索日期：2023年12月15日。
取自https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/Creative?CRid=11#images-11 有關其他「職務再設計」創意競賽活動，可參考勞動部勞動力發展署。〈競賽作品〉。檢索日期：2023年12月15日。
取自https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/Creative/List

⁶⁶ 勞動部。(2021)。〈認知障礙設計組佳作 烤盤雷射投影裝置〉。檢索日期：2023年12月15日。
取自https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/Creative?CRid=11#images-8

⁶⁷ Department for Work and Pensions. (2021). *New government 'passport' to help disabled graduates get in to employment*, Retrieved November 27, 2023, from <https://www.gov.uk/government/news/new-government-passport-to-help-disabled-graduates-get-in-to-employment> Manchester Metropolitan University, (n.d.) *Minister praises degree apprenticeships programme*, Retrieved December 19, 2023, from <https://www.mmu.ac.uk/metmagazine/story/index.php?id=15087>

事實上，平等機會委員會早在2016年的歧視條例檢討中，已建議當局將提供「合理便利（又稱合理遷就）」，明確定為《殘疾歧視條例》的條文⁶⁸。除了推動法律層面的保障外，更重要的是如何協助僱主實行「合理便利」。炮循為畢業生準備資料冊，不但可以協助他們順利過渡到職場，更可以為其他學校或機構作出示範，令社會更容易了解如何創造共融的工作間。若炮循學生在畢業時獲發個人資料冊，他們可按自己的意願和將來的僱主分享，不但可協調工作安排，更有助提升工作信心和表現。

公眾和僱主教育方面：

9. 加強炮循資歷的認知和認受性

由於大多數炮循畢業生沒有公開試（如中學文憑試）資歷，其修讀的資歷架構課程直接由學校頒發，不少僱主難免不太了解，影響其對炮循畢業生的信心。因此校方可教導即將畢業學生在面試時的回應，例如強調自己透過課程和實習更能掌握到實用課程的知識和經驗。長遠而言，校方可以探討在現有獲學術及資歷評審局認可的框架外，如何額外增加課程的認受性，例如考慮安排學生應考外間機構頒發的證書，或加強和院校（例如職業訓練局）及相關專業團體合作，以持續掌握各行業的發展，了解須為學生裝備的職業技巧和軟技能，甚至可以聯合推出資歷架構課程，令炮循學生可以獲得雙重認證。此外，炮循的課程在2023年獲教育局的嘉許⁶⁹，校方也可以更積極參與不同政府部門的嘉許計劃，好讓更多僱主了解炮循課程的質素。

10. 各方共同協作，加強推廣傷健共融工作間

a. 炮循、實習生的主管、畢業生和學生家長

現時校方一直有邀請不同界別的持份者參觀校園，相信可以增加他們對炮循和SEN學生的認識和肯定。我們建議在不影響教學下可以繼續舉辦這類活動，成為推廣共融工作間的重要平台。校方更可邀請在不同行業發展的畢業生、曾為學生提供實習機會的主管甚至學生家長等進行分享，安排他們與來訪嘉賓進行深入交流，以增加各界對SEN學生情況的認識，減低他們的疑慮或誤解，有助增加學生將來在職場的發展空間。

b. 香港政府和非政府機構

香港政府和非政府機構的角色也十分重要。現時政府在培訓、就業支援和公眾教育方面已做了不少工作，使他們更容易進入職場，不過也有進一步改善空間。就現在政府推動僱主為殘疾人士提供工作機會的《有能者·聘之約章》（下稱《約章》）為例，現時《約章》參與機構無須定期公布落實《約章》的情況，例如聘用殘疾人士的數目或推出了哪些措施協助殘疾人士融入職場，並缺乏誘因推動僱主持續推動共融工作間。

⁶⁸ 平等機會委員會（2016）。《歧視條例檢討向政府提交的意見書》。檢索日期：2023年12月19日。

取自 <https://www.eoc.org.hk/eoc/upload/DLR/2016330179592009850.pdf#page=28&zoom=100,72,64>

⁶⁹ 教育局。《資歷架構夥伴嘉許典禮暨慶祝資歷架構成立十五周年》。檢索日期：2024年1月4日。

取自 https://www.hkqf.gov.hk/filemanager/common/HKQF_partnerships%20Ceremony%202023%2032pp_low.pdf#page=14&zoom=100,72,64

為增加僱主持續執行的動力，我們建議勞工及福利局（下稱勞福局）提升對參與《約章》機構的要求。我們留意到英國政府推出了名為「Disability Confident」的計劃，表揚推動共融的僱主。計劃分為三個級別，僱主需要達到指定要求並經外間機構評核，才可以晉升至最高的「Disability Confident Leader」級別，而且需要每三年向當局申請更新認證⁷⁰。英國就業及退休保障部定期就參與計劃的機構進行調查，了解他們聘用殘疾人士的情況和對計劃的意見⁷¹。

勞福局可以參考英國的情況，例如定期收集參與《約章》機構聘用僱員的狀況，甚至考慮邀請非政府機構為參與《約章》機構進行評核，又或仿效香港社會服務聯會的「商界展關懷」計劃⁷²，為連續多年達《約章》要求的企業設計不同標誌，鼓勵僱主在推動職場共融上持續進步。參與更新後《約章》的僱主可以向各界展示自己是願意持續增加對社會承擔的僱主，回應社會對企業社會責任日漸提高的期望⁷³。

另外，勞工處設有「就業展才能」計劃為僱主提供聘用殘疾人士的誘因，但超過一半僱員在這計劃下九個月資助期後便離職，結果並不理想。瑞典政府的公共就業服務機構（Swedish Public Employment Service，下稱PES）亦有類似資助計劃。計劃除了為僱主提供資助外，PES會和僱主及殘疾僱員三方一同評估工作環境是否適合有關僱員，並就工作安排、發展計劃及工作調適等達成協議，長遠目標是協助僱員無須資助下繼續工作⁷⁴。此外，上文提及台灣勞動部推出的「職務再建設」計劃，亦會為聘用殘疾僱員的僱主提供個別建議，協助僱員克服困難，提高工作效率⁷⁵。

我們在今次研究中也見到有實習生期望在入職前加強和僱主溝通，了解工作要求和商討調適安排。僱主和SEN僱員在入職前溝通不足，估計這是一個普遍現象。勞工處可加強展能就業科就「就業展才能」計劃的協調工作，增加僱主和僱員雙方對工作內容的了解，並就所需的調適和職場發展計劃達成共識，並以長期聘用為目標，也可以邀請非政府機構為僱主提供調適安排的意見。相信可以令參加計劃的僱員更容易適應職場，無須資助下繼續工作。以上安排同時也可以減輕企業聘用SEN僱員的疑慮，相信可以吸引他們為SEN僱員提供更多長期的工作機會。

⁷⁰ Gov. UK. (2019). *How to sign up to the Disability Confident employer scheme*, Retrieved 3 January 2024, from <https://www.gov.uk/guidance/disability-confident-how-to-sign-up-to-the-employer-scheme>

⁷¹ Department for Work and Pension. (2023). *Disability Confident Scheme Findings from a survey of participating employers*, Retrieved 3 January 2024, from <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/64db611cc8dee4000d7f1c95/disability-confident-members-survey-report-2022.pdf>

⁷² 連續5年、10年、15年或20年獲「商界展關懷」的機構可以獲特別標籤；香港社會服務聯會（n.d.）。〈標誌簡介〉。檢索日期：2024年1月19日。

取自https://www.caringcompany.org.hk/b5_nomi_intro.php

⁷³ 我們也留意到其他研究曾建議當局規定上市公司披露其共融職場的工作，加強後的《約章》亦有助上市公司有效向外界展示自己在這方面的工作。香港城市大學社會及行為科學系（2023）。《香港年輕殘疾人士從求學過渡至工作的研究》。第152頁。檢索日期：2024年1月19日。

取自https://www.eoc.org.hk/Upload/files/research-report/YoungPWDs/Report_Chi_final%20-%20Copy%20.pdf#page=152&zoom=100,72,64

⁷⁴ Swedish Public Employment Service. (n.d.). *Lönebidrag*, Retrieved 3 January 2024, from <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/additional-support/support-a-z/lonebidrag>

⁷⁵ 勞動部勞動力發展署（n.d.）。〈職務再設計〉。檢索日期：2024年1月19日。

取自https://jobacmd.wda.gov.tw/DJOB_WEB/

表6.2總結各持份者在建議下需要持續改善的職能。

表6.2：各持份者在研究建議須改善的職能

建議	炮循	政府部門（教育局、勞工處、社署和康文署等）
1. 建立「顧問團」	邀請各界出任成員	---
2. 與政府部門溝通	與勞工處、教育局等部門建立合作機制	提供意見、安排職場參觀、轉介僱主、介紹或提供實習職位
3. 改善現有課程	因應僱主和畢業生意見改善課程	---
4. 開辦更多課程	了解行業的需求，開辦課程	和學校分享課程有關資訊
5. 增加職前準備、培訓軟技能等	提供具體職場資訊、安排更具挑戰性的面試、提供更多接觸不同界別人士的機會	多參觀學校，與學生交流
6. 配對適合實習職位	了解實習生的興趣，儘量配合與課程相關職位	介紹或提供實習職位
7. 協助主管與實習生事前溝通	邀請主管和實習生三方進行會議	---
8. 為畢業生提供續任和尋找工作的支援	與僱主保持溝通，內容包括續任安排、準備個人資料冊、了解過往畢業生過渡至職場的經驗	聘用實習生為全職僱員
9. 加強資歷架構課程認受性	教導畢業生回應技巧、與其他機構合作	協助推廣課程
10. 共同推廣共融工作間	向各界分享經驗，推廣共融工作間	改善現有計劃，促進僱主聘用殘疾人士和加強協調

商界 / 僱主 / 專業團體	歷屆畢業生	家長	非政府機構 / 學術機構
應邀出任成員，提供意見及協助推廣			協助進行研究
---	---	---	---
就課程內容提出意見	分享最新職場情況與課程的差異	---	---
就課程內容提出意見	分享職場要求，與學生交流	---	---
分享職場技巧、出任模擬面試官、多參觀學校，與學生交流	分享職場經歷	---	協助軟技能培訓、多參觀學校，與學生交流
介紹或提供實習職位	介紹實習職位	---	介紹或提供實習職位
參與會議，分享工作要求和商討調適措施	---	按需要出席會議	按需要出席會議
聘用實習生為全職僱員	分享經驗	---	---
協助推廣課程	---	---	與炮循合作，加強認證
分享和實習生相處經驗	分享學習和工作經驗	分享對子女的觀察和相處經驗	參與協調角色

7. 總結



MWYO與炮循合作進行的資歷架構課程成效評估研究已順利完成。我們分別進行了三個階段的2023年度實習生及兩個階段的主管的相關研究，以追蹤實習生的實習表現與其畢業後的事業發展情況，並評估課程和「職場新力軍」實習計劃的成效。綜合研究結果，炮循為學生提供的生涯支援包括資歷架構課程、職前培訓及實習計劃大致達成炮循的目標，包括能夠為學生裝備職場技能，令他們獲得工作體驗並藉此思考自己未來發展的方向。

資歷架構課程和實習計劃對實習生的事業發展有相當大的幫助，前者為實習生裝備工作技巧並在實習中發揮，使主管感到滿意。實習計劃則有助實習生認識職場，了解具體工作情況和自己的能力，並反思自己是否適合在該行業發展，或要進修其他課程，並對找到全職工作維持一定信心。參與研究的實習生在畢業後進入職場和修讀課程的各佔半數。

不過，從實習生和畢業生深入訪談也發現他們由校園過渡至職場的過程仍然面對一定挑戰。一些工作知識和軟技能的培訓有待加強，實習生在工作時較預期困難，而個別僱主對炮循的課程缺乏足夠了解。這些障礙可能會減低個別畢業生尋找工作的信心以至受聘，情況有待改善。

為令到學生更容易從學校過渡至職場，我們從培訓、實習到支援等多個階段作出建議，希望協助炮循在現有已取得一定成果的資歷架構課程和實習計劃的基礎上，進一步加強對學生未來就業的支援，令他們更容易過渡到職場，踏上適合自己的發展方向。炮循過往已經和不同界別建立聯繫，我們也鼓勵學校加強透過這些網絡作出公眾教育，推動共融的工作間。

今次研究反映假如提供足夠的培訓和恰當的配套，SEN青年一樣可以在職場發揮潛力和貢獻社會，期望社會各界可以多走一步，多了解他們，亦給他們多一點工作機會，共同達致一個關愛共融的社會。

8. 附錄

8.1 實習生背景

表8.1：實習生修讀資歷架構課程情況

	人次 (N=25)	百分比
烘焙證書 (曲奇) (QF1)	16	64.0%
廚務助理 (烘焙) 證書 (QF1)	16	64.0%
西式糕點製作證書 (QF2)	15	60.0%
社交英語 (聽力及會話) 證書 (QF1)	10	40.0%
資訊科技支援助理證書 (操作與支援核心能力) (QF1)	11	44.0%
資訊科技支援助理證書 (操作支援及網絡支援) (QF2)	9	36.0%
攝影藝術證書 (QF2)	9	36.0%
康體服務助理證書 (QF2)	4	16.0%

- 註：a) 根據炮循提供的資料，其中一位實習生未有修讀任何資歷架構課程；
b) 由於實習生可以修讀多於一個課程，故此合計人次多於回覆的實習生數目；
c) 今次參與研究的實習生無人修讀數碼影片拍攝及後期製作證書 (QF2)，另外部分畢業生曾修讀電子刊物製作證書 (QF1)，惟此課程現時已停辦；
d) 括號內為資歷架構課程級別，QF1即第一級，QF2即第二級。

表8.2：實習生特殊教育需要類別

	人次	百分比 (N=26)
言語障礙	18	69.2%
自閉症	14	53.8%
讀寫困難	9	34.6%
智力障礙 (有限智能) (70–79)	8	30.8%
專注力不足及過度活躍症 (AD / HD)	8	30.8%
智力障礙 (輕度智障) (50–69)	6	23.1%
專注力弱	4	15.4%
操作智商和語言智商有差異	2	7.7%
自閉特徵	1	3.8%
肢體傷殘	1	3.8%
輕度聽障 (聽力閾26–40分貝)	1	3.8%

註：由於實習生可以屬於多於一個特殊教育需要類別，故此合計人次多於實習生數目。

表8.3：實習生的職位類別

	人數 (N=26)	百分比
餐飲	8	30.8%
活動助理	5	19.2%
資訊科技	4	15.4%
行政及文職	4	15.4%
其他	3	11.5%
零售	2	7.7%

註：「其他」包括教學助理及樂齡科技實習生等。

表8.4：實習機構類別

	人數 (N=26)	百分比
非政府組織	8	30.8%
社企	7	26.9%
中小企	4	15.4%
學校	4	15.4%
大型企業	3	11.5%

8.2 深入訪談受訪者背景

表8.5：深入訪談實習生的背景資料

受訪者編號	實習職位	實習公司規模	曾修讀的資歷架構課程	實習後狀況	現職職位	現職公司規模
實習生一	餐廳助理 店長	社會企業	<ul style="list-style-type: none"> • 烘焙證書 (曲奇) (QF1) • 廚務助理 (烘焙) 證書 (QF1) • 西式糕點製作證書 (QF2) • 資訊科技支援助理證書 (操作與支援核心能力) (QF1) • 資訊科技支援助理證書 (操作支援及網絡支援) (QF2) 	獲續任 但無接受	教學助理	學校
實習生二	活動助理	中小企	<ul style="list-style-type: none"> • 社交英語 (聽力及會話) 證書 (QF1) • 資訊科技支援助理證書 (操作與支援核心能力) (QF1) • 資訊科技支援助理證書 (操作支援及網絡支援) (QF2) • 攝影藝術證書 (QF2) • 康體服務助理證書 (QF2) 	獲續任 但無接受	活動助理 運動教練	中小企
實習生三	廚務助理	大型企業	<ul style="list-style-type: none"> • 烘焙證書 (曲奇) (QF1) • 廚務助理 (烘焙) 證書 (QF1) • 西式糕點製作證書 (QF2) 	獲續任 並接受	廚務助理	大型企業

表8.6：深入訪談畢業生的背景資料

受訪者編號	畢業年份組別 (資歷架構課程階段)	現職職位	公司規模
畢業生一	2021至2022年 (近期)	收銀員	大型企業
畢業生二	2013年及之前 (未有)	護理員	中小企
畢業生三	2018至2020年 (中期)	資訊科技助理	學校
畢業生四	2018至2020年 (中期)	活動助理	中小企
畢業生五	2018至2020年 (中期)	學生	不適用
畢業生六	2014至2017年 (初期)	物理治療助理	中小企
畢業生七	2021至2022年 (近期)	教學助理	學校
畢業生八	2018至2020年 (中期)	店務助理	大型企業

註：未有：未有開辦任何課程；

初期：開辦兩個課程，每位學生畢業前最多可修讀一至兩個課程；

中期：開辦六個課程，每位學生畢業前最多可修讀三至四個課程；

近期：開辦九個課程，每位學生畢業前最多可修讀五至六個課程。

關於我們



Thought Leadership on Youth Development

MWYO 青年辦公室於2015年成立，是一個以青年為本、獨立運作的民間智庫。在青年教育、生涯規劃、身心健康、公民參與和香港未來五個範疇下，撰寫研究報告和文章、推動社區項目、舉辦工作坊等。團隊積極與不同青年持份者緊密合作，引領各方以新思維促進香港青年發展。

如欲了解更多或提供意見，請聯絡：

朱城鋒先生 | 助理研究員

✉ city.chu@mwyo.org

傳媒聯絡

謝瑋倫 (Alan)

☎ +852 9736 9067

✉ alan.tse@mwyo.org

出版日期：2024年4月

炮台山循道衛理中學資歷架構課程成效評估 —— 研究報告：

http://bit.ly/MWYO_Apr24_FHMSS



🌐 mwyo.org



📘 facebook
MWYO



📷 instagram
MWYO





MWYO