

# 家長培力方案之探究 ——以彰化家扶家長生涯發展方案為例

黃祉瑜、石承旻、湯于萱、王韻婷、鄭期緯、王震光

## 壹、前言

隨著福利多元化的發展，為減少現金給付式的救濟所帶來的福利依賴和道德危險，許多國家已改變對於貧窮問題的解決策略，其中「工作福利」（workfare）以及「資產形成」（asset-building）已成為當前福利國家推動社會救助工作的思想主流。

根據財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會（以下簡稱家扶基金會）統計資料，顯示2018年所服務之貧困兒童少年家庭的家長或主要照顧者有86.24%的學歷為高中職（含）以下，因學歷不高，職場專業技能不足，工作多為非穩定就業，導致家庭收入不穩定（家扶基金會，2020）。因此，家扶基金會為提升家長的就業力，縮短弱勢家庭停留在貧窮階段的時間，以及協助創造、累積弱勢家庭投入經濟與就業市場的資本、能力與機會，家扶基金會透

過「就業力」的培力來厚植家長在個人、心理、社會和經濟的資本，不論是就業動機或培養第二專長等，進而發展「家長生涯發展方案」。

方案的理念在於「給他魚吃，不如教會他釣魚」，除了引導家長思考未來的生涯規劃，透過財務管理課程，養成家長記帳習慣，對於每一筆開銷前能先檢視需要或想要；也藉由方案內容的設計，提供技能培育和媒合職場實習機會，進而強化其專長及社會適應力，以順利進入職場就業及提升在就業職場上之競爭力。

但就業類型繁多，如何找到職務事業與符合當前職場需求的工作類型，就顯的格外重要。依據主計總處2019年6月底老年人口（65歲以上）統計已達352萬人，占總人口14.9%。隨著老年人口快速成長，慢性病與功能障礙的盛行率將急遽上升，相對的失能人口也將大幅增加，其所導致長照需求與負擔也隨之遽增，

然至2019年10月，長照服務涵蓋率僅達43.62%，顯示照顧服務員專業人力均亟需培訓與擴展，方能實現在地老化，結合健康照護體系，提供多元連續的綜合性長期照顧服務體系。再者，衛福部拍板2018年10月起，照顧服務員待遇全面提升，落實全職月薪至少32,000元起。由此可見，長照服務是個熱門的新興產業，且其除保障一定薪資外，入門門檻低、受訓完即可就業，是個值得投入的就業職場選擇。

因此，近年財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會彰化家扶中心（以下簡稱彰化家扶）的家長生涯發展方案，環扣目前大環境職場之需求，連結老五老基金會與鹿港基督教醫院資源，並於技能培育課程進行照顧服務員職業訓練。藉由此方案，協助家長透過自身努力，獲取生活所需資源；透過近兩年的服務方案，已培訓38位家長及青年領有照顧服務員結業證書，至今已有26位取得證照、20位分別於醫院、護理之家、日照中心、長照基金會等單位從事照顧服務員，在方案結束後，除了成員間形成支持性團體外，該家庭之社工亦會持續關心成員及其家庭，視需要提供處遇服務。而本研究進一步探究彰化家扶的家長生涯發展方案對參與成員具體帶來的協助及影響，及參與成員何以願意參加完方案並進入職場，將實務經驗提供給相關工作者建議。

## 貳、培力觀點及家長生涯發展方案之設計

### 一、培力的定義

培力（empowerment perspective）係Barbara Solomon在1976年關切黑人少數族群在美國的處境所提出之處遇概念，其處遇焦點為個人無力感來自於缺乏權能，使其無法實現自己（簡春安、趙善如，2008；宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍，2003）。培力的目的是改善無力、去權和無能的弱勢處境（Payne, 1997）。

宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍（2003）提出培力取向的基本假設，1.個案困境因優勢團體的疏離與壓迫所致；個案問題來自處弱勢與資源不足狀態，導致個人喪失內在掌控力。2.個人周遭存在直接與間接的權能障礙，導致難以參與社會、政治及實現自我。3.個案應被視為有能力及有價值的個人。4.培力可以藉由社會互動發展個人及人際權能。5.與個案建立協同的夥伴關係。

### 二、培力對方案影響

張景旭（2002）報告指出，將培力模式運用在失業者永續就業上，大幅提升執行成效：個人層面，失業者對其生涯規劃再次定位、有機會取得證照、提升與生涯計畫有關之能力及感受投入工作是有意義的；人際層面，相同境遇者可發展支持性

人際關係機會。張景旭（2005）研究指出參與者參加以充權模式的多元就業開發方案後，能改善經濟、工作技能提升及人際關係能力成長。

### 三、家長生涯發展方案之設計

#### （一）課程規劃及操作模式

本方案為了提供方案成員豐富的專業知識與提升生活技巧，設計一系列為期一年的各項課程，整理第一屆與第二屆的課程設計，說明如下：

1. 自我探索：由講師的帶領，使成員經由探究生活經驗，更加了解自身之個性及能力，進而增強權能。
2. 職涯定向：協助成員從工作經驗回顧、自我成長及潛能開發，並規劃具體實踐計畫，為未來做準備。
3. 財務管理：藉以強化成員財務管理知能，逐步累積經濟資產。
4. 專業技能培育：安排照顧服務員專業課程，讓成員可精進自身專長或學習第二專長，而依政府規定，須規劃60小時的核心課程及30小時的臨床實習；方案邀請老五老基金會與鹿港基督教醫院之相關專業人員前來授課。
5. 職場實習：連結鹿港基督教醫院資源，讓成員得以至鹿港基督教醫院實習，累積實務經驗及拓展視野。
6. 考前總複習衝刺班：邀請具有多次

專業監評委員經驗之講師複習，增進成員對實作技術之熟練度，亦提升自信心及考照率。

7. 求職準備：安排面試技巧、面試演練、服裝儀容打扮、履歷表撰寫等。
8. 職業傷害預防：邀請資深物理治療師授課，提供職場傷害預防之技巧，並延伸傳授各項輔具之介紹與應用。
9. 團隊力建構：透過團體建構和運作，協助成員建立互助及支持網絡，強化家長的社會適應力。
10. 家長成長團體：透過心理師帶領，解決成員於方案中遇到的障礙、衝突、紓壓，亦提供支持性的互動。
11. 自立支援體驗營：透過此活動讓成員體驗及同理被照顧者的心境，進而翻轉照顧概念，亦藉以提升成員投入職場的成就感。
12. 機構參訪：安排成員至長照機構進行參訪，以體會現行臺灣老人照護環境，深入了解長者護理及生活照顧。

#### （二）獎勵機制

本方案藉由提供「生活補助金」之概念，除了作為成員持續穩定參與方案之動力，亦可成為成員達成方案目標之策略。在此方案中之「生活補助金」為有條件

現金轉移（Conditional Cash Transfers）制度，將補助款提供給符合一定條件的經濟弱勢家庭，為社會救助措施的一種。

本方案為引導參加成員順利達成方案設定之參與目標，故於方案中採用有條件現金轉移制度之生活補助金，方案社工設定多項目標，分別為儲蓄、全勤、作業繳交、小考達標及考取證照，當成員達成方案擬定之條件，即可領取符合該項目之生活補助金，而方案社工於規劃生活補助金之運用時，須與方案目標高度相關。各項條件達成後之合計，每位成員可獲得之最高補助金額為3萬元，作為成員方案完成後之「就業準備金」。為確保家長能善用生活補助金，方案社工於方案初期先與成員討論生活補助金的使用規劃，在最後一次課程時，確認成員們可獲得的金額，並透過團體討論方式再次確認成員們的使用規劃，並告知個案社工，以利後續追蹤。

## 參、研究方法

本研究最主要探討家長生涯發展方案參與者經驗之觀點，因此運用質性研究中的立意取樣進行深度訪談。並以完整參與方案者為邀請條件，進一步瞭解該方案對其產生的影響與改變。最後，共計有38位家長及青年完整參與方案，並領有照服員結業證書，截止2019年6月30日止，共有18位家長從事照顧服務員，經由邀請，共

有以下8位成員參與本次研究訪談。

每位受訪者是獨立接受訪談，每次訪談約1至1.5小時，並依據訪談題綱進行，對每位受訪者的基本資料、當前工作現況、參與家扶方案前的生活與工作狀況、參與家扶方案時的感受與經驗以及家扶方案對其的助益等方面進行對談。

## 肆、研究分析

### 一、自我懷疑的過往：生活隱藏壓力導致自我否定的連鎖效應

本研究受訪者多數為家庭經濟或照顧的承擔者，表示過往曾需要照料身心障礙子女、獨自撫養眾多兒少、工作職場不定期放無薪假及因意外事故導致工作難以久做。也因這些狀況，使其面臨經濟陷入困頓、遭受職場排擠或因愛而肩負起家庭主要照顧者的情形，生活中無形的壓力，讓他們在生涯旅程中開始自我懷疑、否定，呈現負面的價值觀及能量。

### 二、激勵參與的動力：取得方案完整參與里程碑之因

承上所述，許多受訪者在解讀過往的生活及工作經驗時，多感受到自身陷入困境及無能為力。因此，彰化家扶在立基脫貧方案的理念下規劃「家長生涯發展方案」，並陸續邀請有需求的家長參與。

方案參與者透過彰化家扶經濟扶助及發展學園個案社工的引介加入方案，且需在假日參與方案課程。參與者在身兼家庭主要照顧者下，仍有38位參與者堅持完成全部方案參與著實不易。經受訪者了解，本方案課程規劃能成功吸引完整參與之因眾多，經歸納後分為四大部分，如下：

#### (一) 方案社工、同儕的鼓勵和陪伴

大多數受訪者表示，方案社工不但在課程設計上用心，亦在全程方案上給予陪伴及支持，也因為這份情緒支持，激起受

訪者對自我的期待及盼望，藉由證照取得回應方案社工的用心：因為那時候覺得差不多就是告訴自己：我一定要把這張證照考上，因為我覺得才不負眾望，那是對自己的期許，跟對方案社工他們的交代，因為他們畢竟付出很多，因為他們真的為我們付出很多，幫我們找課程幫我們找老師幫我找道具什麼，還要安排課程（F-10-9）。此外，部分受訪者表示，方案同儕支持也是促進完成全年度方案課程的重要因素之一，因為方案同儕相互鼓勵及陪伴，才能讓受訪者體認到在要放棄學習的旅途

表 1 受訪者基本資料表

研究參與者	性別	年紀	居住地	教育程度	婚姻狀況	子女數／年紀	訪談時職業	業務內容	任職期間
桃樂絲 (A)	女	35	福興鄉	高職	已婚	2人／幼兒園	居服員	居家服務	1年6月
稻草人 (B)	女	35	鹿港鎮	高中	離婚同居	2人／國小	照服員	重症病房	1年9月
獅子 (C)	男	35	鹿港鎮	國中	離婚	2人／高中 1人／國小	照服員	護理之家	1年9月
機器人 (D)	女	40	和美鎮	大學	已婚	2人／國小	居服員	居家服務	11個月
南瓜頭 (E)	女	29	鹿港鎮	國中	已婚	2人／國小 2人／幼兒園	服務業	飲料店員	6個月
鐘錶人 (F)	女	39	彰化市	國中	離婚	2人／高職	居服員	居家服務	1個月
格琳達 (G)	女	34	線西鄉	國中	已婚	2人／國小	家管	照顧孩子和處理家務	6個月
奧茲瑪 (H)	女	38	鹿港鎮	大學	已婚	1人／國小	家管	照顧孩子和處理家務	1年6月

中，仍有共同進退的夥伴：因為我參加這個方案我中途也有想要放棄，也是她（方案同學）把我拉起來的！（C-6-12）

### （二）方案具備生活補助金制度

多位受訪者表示，起初就是因生活補助金制度而促使參與，在參與過程中為了要領到補助金，便逼著自己一定要努力達到方案所規定的條件：獎勵金對我來說是很大的誘因，我當初就是為了錢而來而參加的（笑）。我覺得全勤真的很重要，…我覺得全勤獎勵可以變相強迫大家每堂課都一定要出席，才不會像有些同學心態不夠積極，既然都來了，就要認真的學，不是要練不練的，那個態度不夠認真…（E-48-25）。因此，也有受訪者建議除持續保留生活補助金制度外，獎勵金機制需共同保有，藉此讓方案具吸引力外，也能激勵方案參與者努力達到規定之目標。

### （三）方案課程感到實用且易懂

方案課程中，除了人際關係支持及生活補助金制度之外，受訪者也表示部分課程內容的具體性、聚焦實務操作，讓他們學習起來覺得很有目標及願意完成課程的動力。我覺得我學的技能都是可以運用在我工作上…再加上我們也有自己來練習鼻胃管、CPR、哈姆立克這些……對我們很有幫助（A-14-2）。此外，相較於單純的知識，受訪者們認為授課老師簡易圖像化

教導及實務課程演練，皆助益受訪者能夠吸收、理解：男女生的會陰沖洗，我看了說，ㄟ～這塊餅簡單了好多ㄟ～他用圖像化，一個圖給你，一個這樣一塊餅，這樣一圓形的，然後畫出來這樣一半，然後你第一次你要講什麼，再來第二次是什麼…看起來真的超簡單的（G-4-8）。

### （四）家庭成員共同參與課程

除方案社工及同儕支持外，家人對方案工作內容的了解，亦扮演受訪者持續參與方案的要件之一。有受訪者表示，在一開始參與方案時，因為另一半及孩童共同參與，家庭成員對於培訓及方案內容有所了解，促而更支持受訪者參加培訓方案及從事照顧服務員工作：剛開始參加這個方案的時候，老公有跟我一起來上過課，所以他大概會知道說課程在上什麼，那之後的工作模式會是什麼（A-7-4）。

## 三、醞釀培力：從個人、工作及家庭中獲得能量

受訪者在參與課程後，除了表示生活與工作較為穩定外，也多表示感受「家長生涯發展方案」帶來了「培力」效益，甚或從中讓自己更具自信與希望感。

### （一）從方案、工作或考照中看到自我價值，進而獲得自信

在訪談過程中，能覺察受訪者們散

發出「自信」的態度，對自身經驗侃侃而談，其中最顯而易見的，就是受訪者從「參與方案、考照或工作」中看到自身的價值，進而獲得自信：因為目前我有接到一個是需要尿管清潔、會陰沖洗的個案，所以這些都是有辦法用在工作上。我覺得我學的技能都是可以運用在我工作上…（A-14-1）。

此外，受訪者E表示：那個阿公要走的時候，我就是邊壓，然後送他去醫院結果第二次回來的時候就不行了，他那時候上救護車我就有幫他CPR了，我不會緊張…（E-37-6）。在細問其不會緊張的原因時，E表示乃是因參與方案的課程中，熟悉這樣的技能，所以在施作CPR急救時，反而因相信自己，而產生自信。

最後，當成員考取執照後，更是大大提升其自信心，也更加有能力去面對挑戰，甚至提升自我動力去嘗試不同的事物：信心有啦！覺得自信心被提升了…社工、老師跟同學們都給了我很多鼓勵，就證明自己有能力可以考到證照，有辦法以後幫助自己就業（D-16-8）。

## （二）從實務工作長出同理能力及正向觀點

除了技能習得與考取證照後獲得「自信」外，亦可從訪談中發掘受訪者在實務場域中，能更加調適及適應，並正向看待事物。探究其生成的原因，受訪者多表示自己在自立支援的體驗課程中體認到「服

務對象的感受」，因而長出「同理心」：那時候（體驗課程）覺得眼睛也被矇住了，手也被綁住了，然後坐在輪椅上，然後坐的時候，恩～怎麼有人把你推走了，他也沒講，然後他把你推在窗戶旁…你覺得這裡是哪裡……或者你旁邊有人推走撞了你一下…你會覺得吼～這個人的技術怎麼這麼爛…結果是我們體會個老人家這樣，他都沒跟你講說他下一個要去哪裡，然後你要把你推去哪裡（G-9-3）。

此外，多數受訪者表示，在「照顧服務」職場中，最讓人卻步的是面對服務對象的死亡，然而在這經驗中，亦有受訪者在接觸方案課程後，也讓其獲得「正向看待生死」的能力，也因著這樣的能力，使其在職場上遇到服務對象死亡議題時更能賦予工作正向的意義：我覺得（死亡）對他們來說是種解脫耶，…其實很多人不想接到快走的個案…像我們也有上過安寧的課啊，…其實我在接這種會覺得更偉大耶，你只是讓他舒適的走了，在他生前的最後一程還可以讓他好好的過完這所有的路（E-29-10）。

## （三）從「解決問題」的經驗中，感受到自身「選擇權」

方案最大的培力，莫過於讓成員有解決問題的能力，受訪者表示在「團體課程」中，因著講師與社工的設計，藉由學

習自我探索及情緒管理的課程，使其能面對問題。受訪者H就指出，當遇到情緒與衝突時，自己也學習如何因應的方法：我（在方案中）學到要處理情緒再來處理事情、要學習好好說話；看到同學間在處理事情，也會自我警惕，心理師也有帶到，若有爭執，大家都很急的時候，語氣反而要先緩和下來，可以選擇好好的講，自己步調先慢下來，對方才會慢下來（H-4-2）。

此外，受訪者也表示，受過方案訓練後，自己也更加瞭解如何解決問題，比方說遇到倫理兩難議題時，自己也能從容分析、判斷與選擇。另外，藉由方案的培力效益，讓成員獲得技能與專業後，具有感受到自身有更多的選擇權，而非像以往只能被動接受：因為學到這個…它不只說當往居家服務，他可以去醫院，它可以去當一個醫療看護，它有很多的選擇，現在已經不是工作來選我們，是我們去選工作（A-15-3）！。

最後，也有受訪者表示，依循自己的經歷，期待自身未來能投入「長照產業」，甚或在其人生中，也有可能出現「當老闆」的選項：社區型老人我也會，居家我也接觸過，只差醫院還沒啦，未來如果我有能力，我想要自己開一間長照機構，自己當老闆（E-33-5）。

更進一步，有受訪者表示覺得自己有能力選擇外，更表示獲得家人的認同與認

可：公公從不支持到支持的轉變原因是…經濟吧！因為之前在工作上沒有辦法說有一直有那麼穩定的工作，但是這份工作至少是穩定，然後收入也是穩定。…他們就會比較放心（A-6-1）。

#### （四）方案成員間的相互激勵，感受到彼此的「影響力」

本方案也在執行過程中，發現許多受訪者感受到人際上的正向互動，也因為方案中的成員互動，進而被增強權能，進而彼此影響：因為我參加這個方案我中途也有想要放棄，也是方案同學把我拉起來的！她就說：「你就已經上到一半了啊，你就繼續上完啊……上完後你要不要做，再隨你！」是後面就要去鹿基應徵時，他就跟我說：「走，來去應徵」。我就說：「好啊，走啊～來去應徵……」……結果就上了（C-6-6）。

此外，受訪者H表示因為與同儕的互動經驗，影響其自身價值與行為，而這可能來自於觀察同儕的行為、表現及長處，也更加激勵自己，更有勇氣面對挑戰：參加完（方案）後我覺得臉皮變更厚了，哈哈！我開始敢去挑戰以前的不可能、去接受失敗的勇氣、有被討厭的勇氣，看到其他同學的表現或行為，跟同學互動後覺得也沒那麼困難，覺得那是他們很可取的地方，是我要跟他們學習的地方，讓我更有勇氣做自己（H-4-3）。

最後，也因著自身能力的提升，也有能力與他人建立正向關係，受訪者C也表示，方案同儕的影響力，也使其獲得培力，甚或改變過往的習慣，在職場上也能與其他工作者有好的關係：本來我去工作是不太講話的，工作也不太會跟人家聊天。…那時候很多學長、學姊也不太敢跟我說話。只跟那個拉我進去、鼓勵我的那個（方案）同學。他就一直要我改變要我改變……讓我比較會跟學長學姊聊天阿、開玩笑有的沒有的……（C-15-1）。

從上所述，可發現受訪者在參與方案後，因方案成員之間的影响與激勵因子，使其從中學習，並因著同儕的提醒而產生能力，改變過往的習慣，甚或有勇氣投入挑戰、獲得正向自我價值，進而經歷成功經驗。而受訪者B更指出，此乃本方案與外界訓練的差異：「參加方案後，跟社工和同學更加認識，彼此間可以相互支持跟幫忙，在外面的證照課上完就沒了，但這一年下來大家都知道彼此的名字……」（B-12-2），從中亦可發現本方案具有人際上的正向影響。

## 伍、結論與建議

### 一、方案社工及同儕無形的情緒支持，強化服務對象自我能力感

從開始關懷、分享激勵方式及營造輕鬆愉快的氣氛等，皆是促進培力關係形成

的因素之一（曾人傑，2013）。本研究確實發現受訪者面對證照考取前充滿焦慮感，甚有想放棄念頭，但只要回想及經驗方案社工老師在課程上一路的用心陪伴及方案同儕鼓勵共同學習、立下共同通過考試之約，這過程激起受訪者有足夠能量面對證照考取的擔憂。Krauss（2002）研究指出培力可強化個體正向成長、促使自我能力感提升，並藉此改變自我的行為及行動。

### 二、獎勵金制度，大幅提升服務對象參與方案意願

受訪者均表示參與方案最初之因是考量生活輔助金制度報名參加，部分受訪者則思考到除了領取到獎勵金外，還能在學習到一技之長，何樂而不為。當受訪者經長時間學習後發現，獎勵金誘因強迫著服務對象一定要完成全部課程參與，藉此亦能提升學習態度。本研究發現獎勵金有效成為方案招募時的誘因，且隨著服務對象參與方案的時間拉長，更能體認獎勵金在學習過程扮演持續學習的動力因素之一。

### 三、淺顯易懂及貼近工作知能的授課方式，促使服務對象學習力提升

受訪者表示課程將技能學習用簡易的圖像化方式教導，能夠一目了然課程內容，另外，經由多次的考試練習，使其達到學習成效。多數受訪者表示在方案課程

所學技能皆能運用在實務工作上，如：會陰沖洗、鼻胃管、CPR等，因而更加感受到學習的重要性。Spreitzer（1995）認為當個人具備權能時，會相信自己的工作目標是有意義的，進而從工作上獲得自我效能感和控制感。因此，方案課程授課時，除以簡易明瞭的方式教導外，亦需了解實務工作者服務所需進能，以強化支能與實務結合，進而提升服務對象的學習力。

#### **四、家庭成員共同參與方案課程，能增加服務對象參與的支持力**

本方案活動參與以假日為主，也深知參與者肩負家庭照顧者乙職，故課程方面搭配良好的托育系統及允許家庭成員共同參加方案課程。受訪者表示當家庭成員陪伴參與方案課程的過程，更能提升其對授課內容脈絡及未來工作內容的性質、模式。受訪者更開心的是當孩童越了解服務對象所學及親身體驗時，更能加深工作認同感。

#### **五、給予機會及具支持性的環境，使服務對象提升自我價值**

檢視培力相關研究，許多研究僅提出建立個案的自我能量、提升環境適應及自我解決問題技巧（Lee，1994），但如何培力卻鮮少討論。本研究發現，除了給予機會（參與方案）外，亦需要辦理者／管理者給予足夠的刺激、包容及接納的場

域，進而滋養服務對象的能力，方能提升服務對象的自我價值。否則如受訪者的過往經驗，單純有工作機會，但在內在能力未增強前，亦容易因遇到挫敗而降低自我價值，甚至選擇放棄。

#### **六、藉由「自立支援」營造相似經驗，培養同理能力**

同理心是高層次的能力，也是建立良好互動關係的元素。許多受訪者皆提及其能適應工作，甚或能感受工作的價值，乃是其看到自己提供的服務能對服務對象產生幫助；而再進一步探究受訪者如何覺察幫助的效益，則是因其覺得能感同身受服務對象的需求，進而提供適切的服務。而這樣同理心及感同身受的培力則回應到方案中的「自立支援」的體驗課程。

#### **七、藉由「不斷演練」，創造成功解決問題的經驗**

研究中可發現，受訪者在未參與方案前，歷經了許多困難與挫折經驗，而參與方案後則對自己較具自信。探究其改變，受訪者表示：透過練習好好說話、技巧及理論培訓等，使其不斷創造成功解決問題的經驗，最後透過通過考照術科及學科考試，考取證照後，就更加相信自己。此外，許多受訪者也表示為了考取證照，跟方案社工借用場地與器材做了多次自主練習，藉由演練也使其順利考取證照。因此

可發現，本方案的「培力」因素與不斷練習、創造成功經驗有關，才能讓受訪者逐漸覺得自己有選擇的能力，做回生命的主人。

## 八、產生同儕間支持性團體，是改變的重要因素

從研究發現與文獻中可知，相同境遇者若能發展出支持性人際關係機會，亦能產生培力效益。而訪談資料中，確實有許多受訪者表示之所以能完成方案訓練、考取證照，甚或從事工作，多是有同儕的支持。而之所以能讓成員間形成支持性團體，乃是本方案與外界職業訓練不同，另有安排多次團體、自我探索及育樂性

質課程，使方案成員有更多的接觸及團體營造。

（本文作者：黃祉瑜為財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會社工處專員；石承旻為芙樂奇心理諮商所社會工作師、嘉義大學輔導與諮商研究所研究生；湯于萱為財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會彰化家扶中心資深社工師；王韻婷為臺中市政府社會局大里家庭福利服務中心聘用社工員；鄭期緯為東海大學社會工作學系助理教授；王震光為財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會彰化家扶中心主任）

**關鍵詞：**培力、技能培育、家長生涯發展方案、照顧服務員

## 📖 參考文獻

- 宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍（2003）。《社會工作理論：處遇模式與案例分析》。臺北：洪葉。
- 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會（2020）。〈貧困兒童少年家庭服務成果〉，[https://www.ccf.org.tw/?action=ourservices\\_domestic&class\\_id=11](https://www.ccf.org.tw/?action=ourservices_domestic&class_id=11)，2020/4/20作者讀取。
- 張景旭（2002）。《九十一年度永續就業工程計畫執行成效評估質性分析報告》。行政院勞委會職業訓練局。
- 張景旭（2005）。〈多元就業開發促進失業婦女就業之充權模式與充權障礙之探討〉，《關係管理研究》2，頁1-20。
- 曾仁杰（2013）。〈增強權能之助人關係的形成歷程與策略：以優勢觀點為基礎的處遇模式〉，《嘉南學報（人文類）》39，頁185-201。
- 簡春安、趙善如（2008）。《社會工作哲學與理論》。新北市：巨流。
- Krauss W. Marty (2000). *Family assessment within early intervention programs*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Lee, J. A.B. (1994). *The Empowerment Approach to Social Work Practice*. New York: Columbia University Press.
- Payne, M. (1997). *Modern social work theory* (2nd ed.). London, England: Macmillan Press.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.