

社會工作機構專業繼續教育之 問題與因應初探

邱怡玫

摘要

時代的脈動瞬息萬變，知識的壽命已大為縮短，每個人都需要透過學習的持續發展、對變遷的判斷與掌握、自我的繼續學習，方可適應現代化的社會生活，也才能確保不被時代所淘汰。而「社會工作」強調被服務者的利益，為了確保在提供案主服務時的專業知識、技術和績效表現能力可以因應外在環境變遷，更需要藉由持續、有效的專業繼續教育，不斷地學習與自我超越；目前我國社會工作機構專業繼續教育所面臨的困境有：片斷式、零散式及非個人意願式的專業繼續教育課程，缺乏整體性規劃，同時缺乏

研究、管理，甚至全球化的世界觀，忽略專業發展能力，也未與機構的人事調動、升遷、考核、薪資結構等相結合，未制定專業繼續教育的考核與政策等，使得機構所提供的專業繼續教育無法滿足社會工作人員的需求，本文就這些困境提出了四個因應策略：系統的組織規劃整合與法制建構、加強策略聯盟與交流、多元化學習網絡的建構、人力資源管理取代人事管理的理念等，希望透過這樣的因應策略，得以落實機構的專業繼續教育，進而協助社會工作人員的自我成長，提升社會工作專業的地位與國家的競爭力。

一、緒論

時代的脈動瞬息萬變，科技文明日新月異，對現今以知識、經濟、資訊為主的社會來說，不但人類知識的「量」急速擴展，知識的「質」更是加速的淘汰，換句話說，知識的壽命已大為縮短，知識的膨脹與各種學習領域的擴增，逼使人必須不斷的學習新知，方可面對此一瞬息萬變的衝擊，因此「學習」遂成爲每一個人應付挑戰的最佳良方；誠如聯合國教科文組織(UNESCO)主席席狄洛所說的：當人類面臨未來種種的衝擊，「教育」不可避免的成爲人類追求自由、和平與社會正義最珍貴的工具(謝淑熙，二〇〇〇)，這說明了教育是推動社會進步的原動力，對二十一世紀的新國民而言，唯有透過終身不斷的吸收教育和學習的機制，才能確

保不被時代所淘汰，更是確保自己具備終身受雇能力的先決條件，否則，一旦個人的知識、技能落伍，不僅無法在職場上求生存，更遑論要趕上時代的脈動與社會的發展了。

Williams(1976)認為專業知識的半衰期大約是二又二分之一年，也就是說，從步出校園開始，經過二年多，其原先所獲得的知識就已經過時或不敷使用。故從教育的整體發展觀點而言，要提供一個人終身適應工作與生活的智能，單憑學校教育是無法奏其全功的，終身學習、繼續教育與學校正規教育具有同等重要的價值，也就是說，正規教育的結束才是繼續教育的開端，每個人都需要透過學習的持續發展、對變遷的判斷與掌握、自我的繼續學習，方可適應現代化的社會生活，尤其在現代「知識經濟」的洪流中，知識就是權力，學習就是財富(林清江，一九九八)，當一個人的學習速度與數量大於或等於變遷的環境時，個人才能不被淘汰而存活下來(Garratt, 1990)。

「社會工作」是一門助人的學科，其強調的是被服務者的利益，針對人類的生命歷程，從出生到死亡各個不同階段的需要，提供滿足案主需要的服務，因此，對社會工作人員而言，無論從功能取向的角度或從專業助人服務的角度來看，為了確保在提供案主服務時的專業知識、技術和績效表現能力可以因應外在環境變遷，社會工作人員更需要不斷地學習與自我超越，藉由持續、有效的社會工作專業繼續教育以獲取專業新知與技能，進而提昇服務效益，同時這也是獲得存活與成長的利器。

郭麗玲於一九九八年歸納出五點社會工作人員需要專業繼續教育的原因：專業服務所需知能更新快、所服務案主及其需求經常改變、學校教育與實務工作連結性差、學校教育不能類化到實務專業知能運用、以及提升專業道德，這五點原因更點出了強調運用「人在情境中」之社會工作專業需「與時俱進」的重要性。在多元化的教育思潮下，隨著時代的變遷，培養社會工作人員自己願意學習、喜歡學習、懂得如何學習的智能和情操，並且身體力行，適當的參與學習，都是發展社會工作人員專業繼續教育體系的重

要課題，更是引領專業進步與成長的標竿；因此，本文冀望能從社會工作機構專業繼續教育的現況與問題著手探討，並對未來可努力的方向提出淺見。

二、專業繼續教育、生涯發展與人力資源發展

(一)專業繼續教育的定義

Legge(1982)和 Knowles(1984)認為「繼續教育」是個人完成學校正規的、全時的教育之後，再有意從事之連續性、順序性和組織性的活動，以求知識、訊息、技巧、欣賞或態度的改變，或以求認識或解決個人和社會問題為目的的過程；Neal(1980)認為「繼續教育」是一種每個人對本身的工作負有的基本責任，是一種終生學習的過程，此種教育活動是超越專業領域所必經的途徑，而繼續教育的目的在保持個人知識、更新個人教育，以避免落伍或為時代所淘汰，並且個人也可以在一個新的領域中求其多樣化；同樣

的，我國也將「繼續教育」定義為一種繼續

學習的過程，其乃透過有組織的教育活動，而對學習者所實施的一種教育方式（中華民國成人教育學會，一九九五）；黃富順（一九九二）更提出繼續教育應包含：個人持續學習、系統化學習以應變化、達到自我實現、提升自我導向學習能力與動機、配合正式與非正式等五個要項；李訓智（二〇〇一）認為繼續教育是各種具有目的學習，在持續的基礎上進行，目的在提升知識、技術與能力。

從以上的定義可知，不論中外，「繼續教育」的定義主要在強調教育活動的繼續性，大致包含了兩個概念：一是受教育者已經超過正規學校或正常的學習年齡，也就是說離開正規之學校教育之後所繼續參與的教育活動；另一個概念則是繼續教育乃需透過機構的提供，是一種有系統、有組織的學習情境及機會，以滿足不同生涯階段的需要。因此，從廣義上來看，繼續教育可視為「成人教育」的同義詞，可以是專業或非專業的，可以是全時或部分時間的，而從狹義上來看，則較偏向專業之繼續教育，著重於專業訓練之補

充與延續，時間上也以部分時間為主。

由以上論述可知，「專業繼續教育」可說是繼續教育中的一環，其性質較屬於職業進修教育，也就是工作人員在已具備基本知識的基礎後，繼續參加之與工作相關的學習活動（黃富順，一九九七），同時也是協助專業人員達到專業品質與社會化的重要手段與方式。王政彥（一九九五）認為，社會工作人員專業繼續教育是社會工作人員為了適應社會變遷，促進專業智能成長，激勵自我超越，來提升組織人力素質，加速職位上升，協助機構發展而進行的教育，簡單來說，社會工作人員專業繼續教育就是一種有計畫的學習經驗，是一種超越社會工作人員的養成教育，主要的目的在促進知識、技能及態度的發展，增進實務能力，進而增加社會的專業地位，也就是說，社會工作的專業繼續教育是以實用為導向，針對在職的社會工作人員所進行之知識與技能的培訓。

但是，「教育」和「訓練」二者在目的上略有不同，「教育」是培養人員在某一特定方向或提升目前的工作能力，以期配合未來

工作能力的規劃，在性質上是長期的投資，注重廣泛且客觀的能力發展；而「訓練」是為了改善人員目前之工作表現或增強從事工作的能力，以提供工作績效，較重視工作技能與解決問題能力的養成，是一種較為短期的投資（黃英忠、溫金豐，一九九六），所以，訓練可說是一種狹義的教育，是教育的一部分。由此可知，專業繼續教育所強調的意向遠較在職訓練來得深而廣，也就是說，專業繼續教育著重在情感、認知與行為的整合，而非狹隘的技能精進，專業繼續教育注重個人在專業上的適才適所，發揮最大才能，貢獻自己心智，強調自我實現，除了可以精進專業技能，提高敬業精神和培養專業道德之外，還能使人發揮專業的專長，並對自己的專業勝任愉快。

傳統社會工作人員的專業繼續教育大致可以分為正式和非正式兩種方式（黃志忠、黃偉訓，二〇〇〇）。正式的方式指的是進修課程與碩士、博士班的課程；我國社會工作碩、博士班正規的繼續教育均始於東海大學，分別在一九八〇年和一九九四年設立

(林萬億，一九九四)，其可以提供有系統的專業師資，可以幫助社會工作人員進行更深入的助人技巧訓練、探討社會工作哲理，但是碩、博士班正規的繼續教育須由入學考試

來拔擢，而且每年的名額有限，又需要固定的上課時間與空間，相對限制了實務工作者的進修機會及意願，同時，對已踏入社會的實務界社會工作人員而言，也常會面臨工作與學業兩難取捨的局面。非正式的社會工作人員繼續教育方式則大致包含了個案討論、團體督導和研討會等，也就是可以從機構、學校和專業協會獲得繼續教育的機會(徐震、林萬億，一九九六；蔡啓源，一九九八)。政府或民間舉辦的研討會、講習等始於一九四九年，但是專業的督導制度，則到一九六〇年代晚期彰化基督教醫院社會工作部門引進之後，才開始有比較專業的社工教育(黃志忠、黃偉訓，二〇〇〇)，社會工作教育學會也於一九九二年成立，舉辦各種研討會，為國家培養專業社會工作人才(李增祿，一九九三)，但是這些方式通常受限於時間及督導能力的限制，較無法提供互動、開放、個別取

向的學習環境，僅能提供片斷、短效的知識與技能訓練，也較缺乏整體性的規劃，這也是本文所關切與期望探討的重點。

(二) 專業繼續教育的功能

繼續教育使得個人能力得以專業化，而專業繼續教育的結果更促使個人適才適所，進而形成專業文化，提昇專業的社會地位。

王政彥(一九九五)認為繼續教育的功能除了可以促進專業的成長、適應社會的變遷、加速職業的晉升、激勵自我的超越、提升人力的素質之外，更可協助機構的發展，羅清水(一九九七)也提出專業繼續教育可以精進專業技能，提高敬業精神，培養專業道德，更可以使個人發揮專業專長，勝任自己的專業工作；而從社會變動的趨勢來看，專業繼續教育則同時具備了「重整」與「彈性」二個特質，和實際生活相串聯，以跟上社會的脈動與潮流，因為學習與改變往往是一體兩面，在改變的環境中工作者因有感於專業資訊的不足，故透過學習的方式，以獲得相關的知識，以求在工作上有所突破，相對於這

種由工作所主導的學習，也可回歸運用於工作上，進而創造工作環境或工作成果的改變，甚或經由工作來認同自我的存在與價值，也就是聯合國教科文組織(一九九六)所說的學會認知、學會做事、學會共同生活、學會創發。因此，專業繼續教育最大的功能可說是協助個人適應新的生活與工作情境，適當扮演個人的角色，適應整個社會的大環境。

(三) 專業生涯發展

生涯發展指的是一個人經歷各種不同的人、事、時、地、物，透過摸索、整理、再出發，而發展出不同的生涯歷程(簡志文，一九九九)。對於生涯發展的階段各學者有不同的看法，Erikson(1974)認為一個人生涯發展或變化是導因於一連串的衝突與矛盾，個人面臨衝突與矛盾，並且設法解決瓶頸的過程，基本上就代表了不同的成長變化階段，經由這樣的過程，個人可培養面對下一階段挑戰的能力；就年紀而言，一個人開始考慮專業發展，並進而做些努力的時間大約是在

十九歲至四十五歲這段時間(羅思嘉,一九九九),也就是Erikson(1974)所說的追求認同與孤獨感的衝突時期,社會工作人員於此階段一方面在專業中發展自我特有的專長,建立自己在專業領域的獨立性與特色,另一方面也希望或獲得某一特定團體的認可及歸屬性,建立專業工作群中的聯繫網路。

Levinson(1978)則認為每個人的專業發展可區分為幾個固定的階段,每一階段的轉換大約會經過四—五年的轉型週期,若以大學畢業後來看,二十二—二十八歲時為建立家庭及事業的草創期,開始建立個人與專業工作上的網路;三十一—三十九歲開始審視生活的成就及種種問題,包括自我發展的方向;四十一—四十五歲則重新調整生活重心及目標,開始思考生命的意義、自我的存在。因此,社會工作人員也依此三階段而有不同的目標,大學畢業後的重心會放在現階段的發展,目標是事業與家庭並重,三十歲後可能以小幅度調整工作上所遭遇的問題或改變現況,到了四十歲,專業發展已經達到一定的程度,開始思考人生目標與工作目標間的

關係與意義,而Super(1984)更將專業發展分為發展、維護及衰退三個不同階段。由以上各學者的理論可知,在不同的專業發展階段中,每個人都會有不同的目標,對專業需求與訴求也就不同,而專業繼續教育的存在基本上是為了解決個人在現實環境中所遭遇的困難或瓶頸,以滿足個人的需求專業繼續教育的存在基本上是為了解決個人在現實環境中所遭遇的困難或瓶頸,以滿足個人的需求,因此,專業繼續教育的規劃應隨著發展階段而有所不同,兼顧學習需求、發展特徵與任務,以順應個人及社會的需求,進而自我成長與實現,如此的專業繼續教育也才具有價值和實施的意義。

(四) 人力資源發展

二十一世紀的經濟型態由工業經濟轉變為知識經濟,日益增強的競爭壓力、客戶價值觀與需求的不斷改變、全球化的趨勢等等都使得知識技能水準的要求不斷提升,機構要維持競爭的優勢,其關鍵就在於提升人力資源,促使機構成為學習型組織。

Neuffer(1990)將人力資源發展定義為「在一段時間以上,由雇主所提供之有組織的系統活動,以提升績效之改進與個人之成長」,McLagan(1989)則認為人力資源發展是結合運用訓練與發展、組織發展、生涯發展三要素,以作為增進個人、群體與組織效益的一種專業;羅文基、朱湘吉、陳如山(一九九二)也指出,凡是整體的人力規劃、人才羅致、人力培訓與人力運用等策略與措施均是廣義上人力資源發展,而狹義的人力資源發展則是指培養人力,使其能在企業環境中不斷的提升自己,並在組織體系中按著自己的生涯目標逐漸升遷成長。從以上的定義可知,人力資源不但是機構組成的重要基礎,更是提升與強化機構競爭力的來源,而人力品質的提升需藉助於教育訓練,故教育訓練是促進人力資源發展中相當重要的一環,這種的教育訓練強調有計畫的學習,重點在提升個人的知識、態度、技能,進而提高目前或未來的工作績效。

根據簡建忠(一九九四)年的調查顯示,我國目前各大企業均相當重視人力資源的發

展，九成三的大型企業均有人力資源發展的活動，而且這些活動的重點放在繼續教育，中小企業則有二成的機構辦理繼續教育，從此可以明顯看出我國企業人力資源的發展偏重於人才的培育。人力資源發展的本質包含了學習與成長，而機構實施繼續教育的目的，是為了提高機構的效率，是達成經營戰略目標的必要手段，機構要隨時預測人力資源的水準，並且賦予積極自我發展的動機為目標，就個人或機構而言，以知識經濟為基礎的資訊掌握與傳遞，是未來成功與否的決定因素；但是從簡建忠（一九九四）年的調查也顯示，企業員工對繼續教育參與的興趣均不高，因此，教育訓練體系必須重新考量未來知識與技術的再發展及重組的成長需求，亦即教育訓練必須結合終生學習與企業教育，以發展創新的文化，而制度面與財政援助的配合也不可或缺，有計畫的開發人力資源，方可確保機構不斷的更新與發展。

三、社會工作人員繼續教育的現況

現今我國的社會工作機構專業繼續教育大致以職前教育、在職教育和職外教育三種型態為主（梁偉康、黃玉明，一九九四）。「職前教育」指的是機構對新聘人員在職前所舉辦的教育活動，是一種為工作而準備的短期教育訓練，通常僅針對機構的認識或與工作直接相關的訓練內容為主，繼續教育方式則多以舊人帶新人，領航的方式進行，並沒有一套制式、完整的模式可以依循。「在職教育」指的是社會工作人員在職期間所參加的培訓課程，又可分為學識技能訓練、儲備學識技能訓練、人際關係訓練和理念整合技能訓練，目前在機構間經常運用的在職教育方式多為個案討論、團體督考等；而「職外教育」則指分派工作人員於機構外參與的培訓課程，大多以研討會、演講等方式進行。

直不甚理想，效果不彰，無法滿足社會工作人員的需求，更無法帶給工作人員自我成長的助益，而若社會工作人員無法自我成長，則服務品質又當如何提升？服務效率如何提升？社會地位又將如何提升？因此，如何以實用之知識或技能為主體，輔以全球化、研究、管理的概念，以訓練「全方位」的人為目標，是現今機構專業繼續教育應積極思考的課題。

四、影響工作人員參與繼續教育的因素

由於參與繼續教育對提升專業服務品質是一個相當重要的因素，因此，必須瞭解影響工作人員參與繼續教育的原因有哪些。

從成人學習理論來看，學習可視為一種自我引導的活動，需要學習者的動機、慾望及努力（Knowles, 1984），也就是需要激發因素，而 Boslier (1977) 也提出成人會因為想獲得與工作有關的訊息、與他人互動、避免無聊感、體驗學習的樂趣等理由而學習，Maslow

(1970)更指明成人學習的動機不是靜止的，

學習的動機會因為滿足需求的改變而持續改變。國內外對影響社會工作人員參與繼續教育的研究並不多見，故以其他專業的研究來看，Dolphin (1983)提出護理人員追求繼續教育的最重要理由為增加工作上的勝任感，而且較為偏好可以提供學分證明及有機會和其他學員分享學習成果的繼續教育課程，其他學者也有類似的發現，認為護理人員參與繼續教育的因素包括增加個人滿足感、享受學習樂趣、增進專業知識或技術性技能、增加自信、滿足外在的期望等(Turner, 1991; Gillies & Pettengill, 1993; McDiarmid, 1998)。

至於阻礙工作人員參與繼續教育的因素，Gillies 和 Pettengill (1993)的研究發現是經費補助不足、缺乏工作人力、沒有足夠的時間、家庭/個人的衝突、課程內容不符合需求、主管的限制等，而 McDiarmid (1998)的研究則認為時間因素是主要阻礙繼續教育的原因，其他還有缺乏訊息來源、經費不足、家庭責任等，很少是因為缺乏興趣而不參加

繼續教育的。

綜合以上可知，激發工作人員參與繼續教育的原因大致可以分為實質性因素和心理性因素兩種，實質性因素指的是獲得專業知識、提升專業品質、增加工作上的勝任感、滿足部門主管的期望、獲得證書等，而心理因素指的是增加個人滿足感與信心、享受學習樂趣、與他人互動、個人的好奇心與求知欲望、避免無聊等；而阻礙工作人員參與繼續教育的因素的多為實質上的問題，例如時間與人力問題、缺乏訊息來源、經費不足、家庭責任、未獲得主管鼓勵等等。

五、我國社會工作人員 繼續教育的困境

(一) 繼續教育缺乏整體 規劃

雖然我國社會工作人員的專業繼續教育早已開始，並可由學校、機構或專業協會等不同的管道提供，但卻缺乏整體性的規

劃，尤其是非正式的繼續教育方式，課程均屬片斷式、零散式的，而且是屬於非個人意願式的，無法滿足繼續教育的需求，更無法帶給社會工作人員工作或自我成長上的助益，加上進修的方式與課程內容多是單位主管的安排，社會工作人員主動的參與性少，應景式的繼續教育方式實難對專業有所幫助，更遑論提升服務品質、促進專業成長了。

(二) 社會工作人員繼續教育 忽略專業發展能力

在目前的社會潮流之下，繼續教育著重的專業發展能力除了專業的知識與技能之外，還應包括研究、管理，甚至全球化的世界觀，也就是許多專業所提倡的「一專多技」的方式，主修一種專長，兼備其他多種學科的能力，以應實際服務所需，融合理論與實務，累積經驗與智慧的專業素養；但是我國的社會工作專業的繼續教育在此層面仍相當缺乏，仍較著重專業領域的知識與技能部分，同時也較著重在知其然，而忽略知其所以然。

(三) 專業繼續教育之考核與政策尚未制定

社會工作人員繼續教育素質參差不齊的原因乃在於繼續教育之考核與政策尚未制定，沒有透過有效率、計畫性、目的性的教學活動，提升人力資源，同時目前機構所提供的專業繼續教育大部分都沒有與機構的人事調動、升遷、考核、薪資結構等相結合，沒有明確的目標，也沒有固定的編列預算，實施單位對其課程及實施成效也無適當的評鑑與考核，這些原因都直接或間接的影響社會工作人員對專業繼續教育的參與興趣，而專業繼續教育的品質也可能滑落。

六、對社會工作人員繼續教育的建議與因應

(一) 有系統的組織規劃整合與法制建構

許多的專業均會以立法方式來強制工

作人員參與繼續教育，例如美國的護理人員

需每二年重新評估繼續教育的學分，以換發新的證照(Toder, 1966)，我國的醫師證照也必須於每五年內累積學會要求的足夠繼續教育學分方可持續執業，這種學習成就的認證方式不但可以鼓勵學習的差異性，更可以確保學習目標正確，並且可以保護學習者的學習自由及免受妨害；「社會工作師法」在民國八十六年三月經立法院三讀通過，於民國八十六年四月二日公佈實施，才開始建立起專業證照制度，因此，這部分的起步較晚，但是案主與社會大眾對社會工作專業的公共信任(public trust)是社會工作專業安身立命的基礎(Blocher, 1987)，而證照制度正是社會工作專業獲取公共信任的基石，目前社會工作的證照制度並不含有專業成長的意味，未來應藉由授與和更新專業證照的過程，要求社會工作專業人員的專業知識與技術，並對社會工作人員的專業繼續教育進行持續性的監督與管控，甚至可以透過繼續教育累積學分，進而據此獲致文憑或取得資格，讓過去根深蒂固的文憑觀念，透過合理的鑑定制度

加以修正，使學習成爲永續的活動。

但是對於社會工作人員專業的繼續教育需要有組織、有系統的規劃整合，建議可由社會工作專業協會進行把關，針對各課程有一完整且系統性的規劃，提供機構之社會工作人員參與，或針對各提供繼續教育機構加以輔導與指引，整合有限的資源，針對課程設計的目標、實施方式給予適當的獎助、考核與建議，並給予其繼續教育之學分認定，甚或可將專業繼續教育課程畫分爲必修、選修及一般性課程，並配以不同之比重分數，以確保高品質的專業繼續教育。

(二) 加強策略聯盟與交流，共同培育人才

機構專業繼續教育需積極擴展與結合其他民間團體或專業合作共同舉辦，例如結合學校、政府與實務界，甚至結合其他相關之專業，如此才可以降低機構的培訓成本，充分運用彼此的資源，發揮加乘的力量，並且可以擴大社會工作人員的視野，既重視特定領域的工作能力，又重視與其他領域之協

調合作能力，共同建立知識社會；同時，亦可以建立教育機構與用人機構合作培育員工的模式，以利在職進修，除此之外，民間團體組織是終身學習與繼續教育的最大支柱，因為民間團體組織龐大散佈於社會各角落，其所辦的活動較具彈性、靈活，各式各樣的活動更能適應學習者的多樣化需要，這絕非僅靠政府或公營單位辦理可以充分提供的。

(三) 多元化學習網絡的建構

在資訊化時代的今日，提供自由、多元、彈性且寬廣的學習管道更是非正式專業繼續教育的當務之急。在社會工作機構專業繼續教育的方式上可以擴充多元化的管道，例如閱讀、講解等「書中學」的方式，實踐、行動等「做中學」的方式，寫作、心得等「寫中學」的方式，討論、對話等「言中學」的方式，甚至標竿學習、參觀等「遊中學」的方式(歐用生，一九九五)均可，同時，社會工作人員也可以發展資訊網路的學習途徑，因為資訊網路的學習可以擴展及延伸學習的時間及空間，而多元虛擬學習環境不但可以

排除錯誤反應造成他人的傷害，更可提供一再重複練習的機會，因此，運用網路教學能讓社會工作人員在專業繼續教育中更有效率的學習，學習後將智能運用於實務工作中發揮的效益也更大。另外，資訊網路的繼續教育方式也可以提供適合學習者需要的學習時間、地點、進度和學習型態，並讓學習者監看自己的進度和記錄過程中的成效，而不只是最後結果。多元化的學習管道可以與社會工作人員學習需求相配合，更朝向自我導向式的學習。

(四) 專業繼續教育之理念 應由人力資源管理取 代人事管理

人力資源管理強調的重點在協調、彈性、發展資源與授權，是一種長程、信賴及策略性的管理，結果也將會是全面性品質的提昇，而人事管理則針對特定事物，較重規範與控制，相對而言，其也較為集權與不信賴，因此，結果多侷限於量的增加(Crest, 1987)。社會工作人員專業繼續教育的品質應

在追求人力的卓越化，透過優質的繼續教育，方可創造機構的優越形象，因此，機構的專業繼續教育應以改善工作績效、增進社會工作人員的知識與技能，進而改變其行為為目標，透過組織化的學習活動，強調服務品質為依歸，也就是以人力資源管理為最終目的。

同時，機構專業繼續教育之制度設計也應注意激起社會工作人員動機的誘因，將機構的目標與個人生涯規劃密切配合，並與人事調動、升遷、績效與考核或薪資相結合，才可以加強工作人員的學習動機，專業繼續教育也才能在機構中落實。

七、結論

專業繼續教育的目的在於確保專業人員於專業技能快速過時的知識爆炸時代中，不斷吸取新知，具備繼續提供專業服務的能力，適應工作的需要，因此，為了適應新世紀的社會生活，每一個人均需規劃終生教育體系，建立終生學習機會，尤其是與時俱進

的社會工作人員，更需要培養積極參與學習的精神，視專業繼續教育為一種權利，也是一種義務，既是權利，機構理當思考誘因，以增強社會工作人員的動機，既為義務，就應強制，以督促社會工作人員的進修；藉由機構提供之專業繼續教育的參與，社會工作人員不但可與專業團體保持密切聯繫，未來更可使專業證照的成果更加落實，進而協助社會工作人員的自我成長，提升社會工作專業的地位與國家的競爭力，因此，繼續教育工作專業要提昇專業的地位，拓展生存的空間，推動系統化、結構化的專業繼續教育制度更是現階段的當務之急。

（本文作者為東海大學社會工作學系博士班研究生）

◎參考資料：

（一）中文部分

中華民國成人教育學會（一九九六）。終生學習與教育改革。台北：師大書苑。

王思斌（民八十二）。社會工作教育的國際通

則與我們的選擇。社區發展季刊，六二，一五三—一五六。

王政彥（一九九五）。我國專業繼續教育的再出發。成人教育，二八，三二—三九。

江亮演、曾華源、田麗珠（民九十）。社會工作概論。台北：空大。

李易駿（二〇〇〇）。身心障礙福利機構社會工作人員角色之研究——以公立教養機構為例。中華民國社會政策學會。

李增祿（一九九三）。我國社會工作教育新趨勢。社區發展季刊，六一，三一—四。

李訓智（二〇〇一）。知識經濟中的終身學習。成人教育，六三，三〇—三八。

林清江（一九九八）。學習社會中的公務人員發展策略。成人教育雙月刊，三九，四三—四四。

林萬億（一九九四）。福利國家：歷史比較的分析。台北：巨流圖書公司。

周燦德（二〇〇〇）。建構終身學習社會的新世紀教育發展藍圖。社會教育年刊，四八，一九—二四。

柯正峰（二〇〇〇）。終身學習的理念與推動

方案。博物館學季刊，一四（二），三一—六。徐震、林萬億（一九九六）。當代社會工作。台北：五南圖書出版公司。

翁毓秀（民八十二）。社會工作教育與社會發展。社區發展季刊，六一，五一—五。

莫藜（民八十六）。社工師法 vs 社工實習制度之因應及衝擊——學校觀點。社工實務，一六—四八。

梁偉康、黃玉明（一九九四）。社會服務機構管理新知。集賢社。

郭麗玲（一九九八）。繼續教育的方案規劃。教學科技與媒體，四一，四三—四四。

曾華源（民八十二）。社會工作專業教育研究。台北：五南。

黃志忠、黃偉訓（二〇〇〇）。社工人員繼續教育的新方式：運用國際網路教學之初探。社區發展季刊，九二，三二—三三二。

黃富順（一九九二）。成人學習動機。高雄：復文圖書出版社。

黃英忠、溫金豐（一九九六）。全面品管教育訓練實施及員工績效關係之研究。文大商管學報，一（二），五五—七一。

- 詹火生、王立榮(民八十二)。社會工作教育與社會發展。社區發展季刊,六一,二九—四一。
- 蔡啓源譯(一九九八)。社會工作行政:動態管理與人群關係。台北:雙葉書廊。
- 簡志文(一九九九)。實習制度對實習教師在生涯規劃的影響。教育實習輔導季刊,五(三),四三—五一。
- 簡建忠(一九九四)。台灣企業人力資源發展。勞資關係論叢,一,一一—一二九。
- 羅文基、朱湘吉、陳如山(一九九一)。生涯規劃與發展。台北:國立空中大學。
- 羅思嘉(一九九九)。從專業發展看圖書館員的繼續教育需求。國立成功大學圖書館館刊,四,一四—二一。
- 謝淑熙(二〇〇〇)。落實終身學習教育願景以提昇國家競爭力。商業職業教育,七六,四四—五〇。
- (一)英文部分
- Boshier, P. (1984). Motivational orientation revisited: Lifespan motives and the education participation scale. *Adult Education*, 27, 89-113.
- Erikson, E. (1974). Dimensions of a New Identity. New York: Norton.
- Gillies, D. A., & Pettengill, M. (1993). Retention of continuing education participation. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 24, 17-22.
- Garratt, B. (1990). *Creating a Learning Organization*. Cambridge, England: Director Books.
- Knowles, M. (1984). *Andragogy in action*. New York: Associated Press.
- Legge, D. (1982). *The education of adult in Britain*. England: The Open University Press.
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of a Man's Life*. New York: Knopf.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McDiarmid, S. (1998). *Continuing nursing education: What resources do beside nurses use?* *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 29, 267-273.
- McLagan, P. (1989). Models for HRD practice. *Training and Development Journal*, 43(9), 49-59.
- Nadler, L. (1990). *Developing Human Resource: Concepts and a Model*. San Francisco, Calif: Joeesy-Bass.
- Neal, J. G. (1980). *Continuing education: Attitudes and experiences of academic librarians*. *College and Research Libraries*, 41, 133.
- Turner, P. (1991). Benefits and costs of continuing nursing education: An analytical survey. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 22, 104-108.