

附錄一：參訓者對未來訓練規劃之意見與建議

此部分主要針對參訓者對未來訓練規劃之建議加以描述，藉此瞭解參訓者對於將來在設計訓練課程上的一些想法和期望。內容以條列方式陳述如下：

(一) 對培訓單位之建議

1. 訓練課程層面

(1) 課程主題

- ✍ 依照社工員所負責之工作業務安排相關的訓練課程主題與內容，以增進其對課程的學習與吸收，有利於實際運用於工作業務中。
- ✍ 針對單一特定主題或處遇模式深入探討，設計符合資深社工員工作業務所需的訓練課程。

(2) 課程性質

- ✍ 理論性與知識性課程：社工員為追求快速、有效的服務，容易期待實務技巧性的課程。然而，理論性和知識性課程也相當重要。訓練課程能安排理論層面，或是有關工作價值衝突、倫理兩難部分，有利於社工員的知識累積及價值釐清。
- ✍ 實務性與技術性課程：辦理實務工作上可運用的訓練主題，以協助社工員運用多元的技巧，藉此解決服務對象的問題及所面臨的困境。
- ✍ 專精性與延續性課程：如果期待社工員也能從事諮商實務，讓工作更為順暢，可請社工員選定一專門「學派」持續研習，並聘請該學派之諮商師進行專業督導。對於專門「學派」應有一連串深入課程，安排國內該領域專家來上課，或安排國外學者來台協助訓練。
- ✍ 調適性與因應性課程：由於社工員的工作壓力沉重，建議能在每次訓練中安排自我壓力抒解的訓練課程。
- ✍ 開發性與間接性課程：除了社會工作專業訓練之外，建議加強其它方面的訓練課程，如：潛能激發、腦力激盪，或是公關行銷、組織管理能力之提昇等。
- ✍ 輔助性與補充性課程：不管從事何種服務方案，均需有純熟的會談技巧與處遇評估的能力，建議可增加此類性質的訓練課程。除了工作人員的實務技巧外，現在更著重個案記錄的撰寫，尤其是對於接受政府委託的方案要求標準愈來愈嚴格，故對於記錄的完整性及一致性應加強訓練，若能全省一致應更佳。

(3) 課程規劃

- ✍ 系列式規劃：同一主題可再安排第二系列、第三系列的訓練，維持訓練的連貫性，或確保社工員對於專業技巧有深入的學習與運用，以求質的加強。
- ✍ 漸進式規劃：可將課程內容做粗淺到深入或階段性之劃分，以漸進的方式深入訓練主題，進行長期的專業人員培訓。
- ✍ 配套式規劃：依據新興社會問題、服務方案及社會福利政策，或是配合考試制度及證照制度，提供相關配套訓練課程。
- ✍ 互動式規劃：進行訓練需求評量，與各地工作者溝通互動，瞭解社工員在實務上的需要，以提供實用的課程。
- ✍ 研發式規劃：能開發或引進新的工作模式或新的理論，提供工作人員新穎的訓練課程。
- ✍ 利誘式規劃：以薪資及升遷為誘因，增強參訓者的學習動機。

2. 授課講師層面

(1) 講師安排

- ✍ 考量講師專業實務背景：評量講師本身的專業背景與實務經驗，以確保訓練課程品質。
- ✍ 協助講師瞭解實務環境：讓授課老師瞭解社工處遇個案的複雜度，及第一線社工員所從事的各項直接服務方案，以便安排實地演練或情境式的課程，促進訓練與實務的連結。
- ✍ 協助講師瞭解學員需求：可讓講師在上課前先瞭解參訓對象的背景與需求，以利安排適切的課程。

(2) 教學方式

- ✍ 著重實務演練：教學時可著重實務演練，以利訓練後回工作崗位後之連結。
- ✍ 給予及時指導：在課堂演練的過程中，請講師給予適時的指導與糾正。
- ✍ 增進學員參與：建議由參訓者提供相關實例，由此切入主題及搭配授課大綱進行講授。

3. 行政作業層面

- ✍ 控制參訓人數：若某課程人數多，可考慮分兩梯次進行，此可確保課程品質與學習效果。
- ✍ 開放參訓次數：進階訓練主題均不錯，但社工員僅能挑一個稍嫌不足，建議可以開放選擇參加兩個主題以上的訓練，能讓社工員自己選擇參與訓練的主題。
- ✍ 進行需求評量：針對該梯次受訓學員提供訓練需求評量，瞭解其對訓練主題的認識程度，並讓講師根據所回饋的意見準備教材。另外，可在每年初先做需求調查，再統整訓練方向及內容。
- ✍ 進行環境評估：多從現在實務工作環境去評估社工員的工作狀況與專業需求。
- ✍ 提供課程資料：可先給參訓者相關閱讀書籍和授課內容大綱。另外，若訓練課程的資料為外文，最好能有中文翻譯的教材。

(二) 對任職機構之建議

- ✍ 進行倡導以改善結構性問題：機構所安排的訓練主題及內容符合社工員的需求，但在外部環境中有許多影響專業發揮之因素，包括資源轉介限制，以及公私部門在議題上的認知差異等，常會使訓練所得無法發揮。總會應發揮帶頭示範與倡導之功能，促使公私部門在理念與政策上有所共識，以改善專業服務的結構性問題。
- ✍ 調整服務人員工作量：由於工作量的壓力，社工員個案負荷大，又加上行政工作繁雜，使得工作內容較無法著重於質的要求，亦會影響到訓練所得之施展。因此，建議主管能調整合理化的工作量。
- ✍ 補助員工參訓費用：可補助社工員參與一般坊間課程或團體之費用，以利社工員尋求專業上或心靈上的自我成長。
- ✍ 建立專業督導機制：建立一對一個別督導機制及設置專業督導，並連結外界資源，如大學院校或是其他機構的訓練。
- ✍ 邀請領導階層一同參訓：領導階層也應參加專業訓練而非僅成為行政體系的官僚，以確保專業領導者之素質。

參訓社工員在提出未來訓練規劃建議時，給予機構許多正向回饋。如參訓者表示機構所安排的訓練課程皆具專業性，對社工員技能及本職專長上有很好的培訓措施。機構的規劃值得肯定，在師資安排與挑選上都很用心，參訓者在研習期間感受到講師豐厚的專業背景及實務經驗。而上述對於未來訓練規劃之建議，可做為培訓人員在設計訓練時的參考依據，使訓練更加完善。

附錄二：研究問卷之量表信效度分析

一、自我效能量表之信效度分析

在因素分析方面，*KMO* 值為 0.732，且從 *Bartlett's* 球形考驗的 χ^2 值為 512.684 並達顯著，適合進行因素分析。在不限定因素層面下，以主成份分析法並配合最大變異法行正交轉軸，特徵值大於 1 的因素共有四個。四個因素的特徵值分別為 2.228、1.748、1.735、1.676，其解釋變異量分別為 20.255%、15.892%、15.769%、15.235%，累積的解釋變異量為 67.152%。在信度分析方面，自我效能量表整體 *Cronbach's* α 值為 0.716，各題刪除後之 *Cronbach's* α 值無太大變動。經由信效度分析的結果，自我效能量表無須刪除題目，並維持原本設定的四個面向。

表五 - 1 自我效能量表 *KMO* 和 *Bartlett's* 球形檢定

KMO 和 Bartlett's 球形檢定項目		數 值
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> 取樣適當性量數		0.732
<i>Bartlett's</i> 球形考驗	近似 χ^2 值	512.684
	自由度	55
	顯著性	0.000

表五 - 2 自我效能量表因素分析與信度分析摘要表

題 項	轉軸後之因素負荷量				共同性	刪題後之 α 值
	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4		
替代經驗2：我能藉由別人的工作經驗調整自己的工作方式	.861	.100	.089	.057	.762	.689
替代經驗1：我能向表現良好的同工學習仿效	.826	.203	-.024	.066	.729	.688
替代經驗3：我能在工作中找到合適的學習榜樣	.699	.227	.091	.273	.623	.672
任務達成2：我相信只要不斷努力就能克服工作上的困難	.103	.799	.131	.135	.685	.681
任務達成1：我相信自己有能力完成工作任務	.140	.706	.205	.088	.568	.691
任務達成3：我相信只要勤於練習就能使自身專業技巧變得熟練	.265	.666	-.188	.117	.563	.697
身心調控1：我有壓力時也能保持自己身體的健康	.054	.045	.900	-.002	.824	.722
身心調控2：我有壓力時也能有效控制自己的情緒	.046	.105	.899	-.038	.815	.717
口頭回饋2：我能獲得同事對我工作表現的肯定	.157	.193	-.050	.821	.739	.689
口頭回饋1：我能獲得主管對我工作表現的肯定	.006	.063	.021	.750	.567	.722
口頭回饋3：我能獲得服務對象對我服務表現的肯定	.431	.095	-.040	.562	.512	.694
特徵值	2.228	1.748	1.735	1.676		
解釋變異量(%)	20.255	15.892	15.769	15.235		
累積解釋變異量(%)	20.255	36.147	51.917	67.152		
訓練移轉量表整體 <i>Cronbach's</i> α 值					.716	

二、個人動機量表之信效度分析

在因素分析方面，*KMO* 值為 0.861，且從 *Bartlett's* 球形考驗的 χ^2 值為 1245.383 並達顯著，適合進行因素分析。在不限定因素層面下，以主成份分析法並配合最大變異法行正交轉軸，特徵值大於 1 的因素共有二個。二個因素的特徵值分別為 4.730、2.578，其解釋變異量分別為 43.003%、23.435%，累積的解釋變異量為 66.438%。在信度分析方面，個人動機量表整體 *Cronbach's* α 值為 0.890。然而，由於第 22 題「我希望能在本機構中晉升更高的職位」刪題後 *Cronbach's* α 值為 0.905，且此題因素分析的共同性和轉軸後因素負荷量也較低，故予以刪除。經由信效度分析的結果，雖然只抽取出兩個因素，且原先設定的學習動機和移轉動機兩面向的題目有混雜的情形，不過研究者仍決定維持原來三個面向，包括學習動機、移轉動機和組織承諾，並將「我希望能在本機構中晉升更高的職位」該題予以刪除。

表五 - 3 個人動機量表 *KMO* 和 *Bartlett's* 球形檢定

<i>KMO</i> 和 <i>Bartlett's</i> 球形檢定項目		數 值
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> 取樣適當性量數		0.861
<i>Bartlett's</i> 球形考驗	近似 χ^2 值	1245.383
	自由度	55
	顯著性	0.000

表五 - 4 個人動機量表因素分析與信度分析摘要表

題 項	轉軸後之因素負荷量		共同性	刪題後之 α 值
	因素 1	因素 2		
學習動機3：我願意學習新的專業知識技巧	.891	.158	.819	.873
學習動機2：我願意藉由各種專業訓練以提昇專業能力	.883	.168	.808	.872
學習動機4：我願意藉由在職進修以提昇專業知能	.791	.161	.651	.877
移轉動機2：我會想要嘗試使用新學的專業技巧	.778	.214	.651	.877
移轉動機1：我願意將訓練所學應用到工作上	.767	.306	.682	.874
學習動機1：我認為應該參加各種專業訓練課程	.747	.077	.564	.883
移轉動機3：我想成為具備專業能力的社工人員	.712	.365	.639	.875
組織承諾2：我願意持續為本機構效力	.109	.872	.771	.888
組織承諾3：我認同本機構之服務宗旨	.238	.847	.774	.882
組織承諾1：我認為目前所從事的是有意義的工作	.445	.636	.602	.879
組織承諾4：我希望能在本機構中晉升更高的職位	.085	.582	.346	.905
特徵值	4.730	2.578		
解釋變異量(%)	43.003	23.435		
累積解釋變異量(%)	43.003	66.438		
訓練移轉量表整體 <i>Cronbach's</i> α 值	.890			

三、訓練滿意度量表之信效度分析

在因素分析方面，*KMO* 值為 0.819，且從 *Bartlett's* 球形考驗的 χ^2 值為 1083.489 並達顯著，適合進行因素分析。在不限定因素層面下，以主成份分析法並配合最大變異法行正交轉軸，特徵值大於 1 的因素共有二個。二個因素的特徵值分別為 4.263、3.438，其解釋變異量分別為 35.527%、28.652%，累積的解釋變異量為 64.179%。在信度分析方面，訓練滿意度量表整體 *Cronbach's* α 值為 0.850，各題刪除後之 *Cronbach's* α 值無太大變動，故不刪除題目。經由信效度分析的結果，雖然只抽取出兩個因素，且原先設定的課程設計和講師素質兩面向的題目有混雜的情形，不過研究者仍決定維持原來三個面向，包括課程設計、講師素質和行政作業。

表五 – 5 訓練滿意度量表 *KMO* 和 *Bartlett's* 球形檢定

<i>KMO</i> 和 <i>Bartlett's</i> 球形檢定項目	數 值
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> 取樣適當性量數	0.819
<i>Bartlett's</i> 球形考驗	近似 χ^2 值
	1083.489
	自由度
	66
	顯著性
	0.000

表五 – 6 訓練滿意度量表因素分析與信度分析摘要表

題 項	轉軸後之因素負荷量		共同性	刪題後之 α 值
	因素 1	因素 2		
講師素質2：對於「講師授課方式」的滿意度	.896	.025	.803	.830
課程設計1：對於「課程內容」的滿意度	.818	-.038	.671	.838
講師素質1：對於「講師專業知識水準」的滿意度	.799	-.007	.638	.837
講師素質3：對於「講師教學態度」的滿意度	.791	-.022	.626	.838
課程設計2：對於「課堂練習」的滿意度	.782	.144	.632	.832
課程設計3：對於「課堂討論」的滿意度	.764	.193	.621	.832
課程設計4：對於「訓練手冊」的滿意度	.550	.318	.404	.838
行政作業3：對於「場地安排」的滿意度	.110	.870	.769	.837
行政作業2：對於「時間安排」的滿意度	.037	.828	.686	.844
行政作業5：對於「餐點安排」的滿意度	.011	.825	.681	.845
行政作業4：對於「住宿安排」的滿意度	.093	.762	.590	.844
行政作業1：對於「行前通知」的滿意度	.081	.757	.579	.843
特徵值	4.263	3.438		
解釋變異量(%)	35.527	28.652		
累積解釋變異量(%)	35.527	64.179		
訓練移轉量表整體 <i>Cronbach's</i> α 值	.850			

四、工作環境覺知量表之信效度分析

在因素分析方面，*KMO* 值為 0.865，且從 *Bartlett's* 球形考驗的 χ^2 值為 1999.512 並達顯著，適合進行因素分析。在不限定因素層面下，以主成份分析法並配合最大變異法行正交轉軸，特徵值大於 1 的因素共有六個。六個因素的特徵值分別為 4.903、3.731、3.356、2.587、2.562、1.779，其解釋變異量分別為 18.858%、14.349%、12.908%、9.949%、9.855%、6.843%，累積的解釋變異量為 72.763%。在信度分析方面，工作環境覺知量表整體 *Cronbach's* 值為 0.937，各題刪除後之 *Cronbach's* 值無太大變動，故不刪除題目。經由信效度分析的結果，抽取出六個因素，而原先設定的三個面向題目有混雜的情形，不過研究者仍決定維持原來三個面向，包括學習文化、使用機會和支持程度(主任支持、督導支持、同儕支持和下屬支持)。

表五 - 7 工作環境覺知量表 *KMO* 和 *Bartlett's* 球形檢定

<i>KMO</i> 和 <i>Bartlett's</i> 球形檢定項目	數 值
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> 取樣適當性量數	0.885
<i>Bartlett's</i> 球形考驗	近似 χ^2 值
	2739.713
	自由度
	325
	顯著性
	0.000

表五 – 8 工作環境覺知量表因素分析與信度分析摘要表

題 項	轉軸後之因素負荷量						共同性	刪題後 之 α 值
	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6		
督導支持7：在使用訓練所學時若發生困難督導會幫助我解疑	.800	.175	.181	.160	.152	.068	.756	.933
督導支持4：督導知道我所參訓的內容	.762	.221	.084	.204	.051	.028	.681	.934
督導支持5：督導會與我討論應用新技巧的情況	.742	.281	.202	.178	.178	-.111	.746	.933
督導支持3：督導會支持我參加相關的訓練課程	.737	.143	.250	.265	.022	.245	.757	.933
督導支持2：督導會鼓勵我使用訓練所學的內容	.737	.172	.194	.143	.105	.363	.774	.933
督導支持1：督導會提供所需支持幫助我應用訓練所學	.729	.167	.354	.155	.226	.016	.761	.932
督導支持6：督導鼓勵我使用新方法處理工作上的問題	.616	.198	-.072	.067	-.104	.568	.761	.936
使用機會3：督導會指派我執行與訓練所學相關的工作任務	.496	.175	.234	.293	.479	.286	.729	.933
同儕支持4：同事會與我討論應用新技巧的情況	.214	.850	.108	.084	.104	.062	.802	.935
同儕支持2：同事會鼓勵我將訓練所學應用於工作上	.161	.814	.191	.157	.169	.126	.794	.934
同儕支持3：同事會支持我參加訓練課程	.165	.814	.069	.283	.051	.138	.796	.935
同儕支持5：在使用訓練所學時若發生困難同事會幫助我解疑	.304	.761	.007	.026	.220	.040	.723	.935
同儕支持1：同事會提供所需支持幫助我應用訓練所學	.157	.607	.244	.220	.249	-.331	.673	.936
主任支持3：主任允許我有額外的時間參加訓練課程	.231	.092	.801	.047	.039	-.013	.707	.936
學習文化1：主任會鼓勵工作人員繼續進修	.164	.101	.770	.024	.021	.174	.662	.936
主任支持1：主任會提供所需支持幫助我應用訓練所學	.241	.100	.716	.259	.098	-.003	.657	.935
主任支持2：主任會鼓勵我使用訓練所學的內容	.028	.107	.659	.274	.117	.447	.735	.936
主任支持5：在使用訓練所學時若發生困難主任會幫助我解疑	.428	.103	.487	.136	.433	-.037	.638	.934
學習文化3：員工在訓練後會向其他同工分享新知	.261	.199	.165	.797	-.080	-.052	.778	.936
學習文化2：在讀書會員工會踴躍於分享閱讀心得	.254	.043	.097	.734	.306	.081	.714	.935
學習文化4：員工會互相提供社工相關的資訊	.285	.362	.165	.665	-.011	.069	.686	.935
使用機會1：在工作中我有機會使用訓練所學之內容	.100	.263	.430	.445	.109	.248	.535	.936
下屬支持2：社工助理能配合我使用新的方法執行工作任務	.132	.198	.015	.059	.883	-.052	.843	.938
下屬支持1：社工助理會協助我將訓練所學應用於工作上	.083	.204	.103	.016	.880	-.091	.842	.938
使用機會2：主任會指派我執行與訓練所學相關的工作任務	.264	.235	.352	.375	.402	.319	.653	.934
主任支持4：主任鼓勵我使用新方法處理工作上的問題	.184	.034	.274	.041	-.090	.771	.715	.938
特徵值	4.903	3.731	3.356	2.587	2.562	1.779		
解釋變異量(%)	18.858	14.349	12.908	9.949	9.855	6.843		
累積解釋變異量(%)	18.858	33.207	46.115	56.065	65.920	72.763		
訓練移轉量表整體 Cronbach's α 值				.937				

五、訓練移轉量表之信效度分析

在因素分析方面，*KMO* 取樣適當性量數為 0.742 (在 0.60 以上)，表示變項間有共同因素存在，適合進行因素分析；此外，從 *Bartlett's* 球形考驗的 χ^2 值為 545.157 並達顯著，可拒絕虛無假設，即拒絕變項間的淨相關矩陣不是單元矩陣的假設，代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析。在不限定因素層面下，以主成份分析法並配合最大變異法行正交轉軸，特徵值大於 1 的因素共有三個。三個因素的特徵值分別為 2.019、1.999、1.960，其解釋變異量分別為 22.433%、22.215%、21.780%，累積的解釋變異量為 66.429%。在信度分析方面，訓練移轉量表整體 *Cronbach's* α 值為 0.780。然而，由於第 10 題「我認為接受訓練能降低我離職的動機」刪題後 *Cronbach's* α 值為 0.803，且此題因素分析的共同性也較低，故予以刪除。經由信效度分析的結果，雖然只抽取出三個因素，且原先設定的學習保留和類推概化兩面向的題目有混雜的情形，不過研究者仍決定維持原來四個面向，包括學習保留、類推概化、行為恆持和移轉成果，並將「我認為接受訓練能降低我離職的動機」該題予以刪除。

表五 - 9 訓練移轉量表 *KMO* 和 *Bartlett's* 球形檢定

<i>KMO</i> 和 <i>Bartlett's</i> 球形檢定項目	數 值
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> 取樣適當性量數	0.742
<i>Bartlett's</i> 球形考驗	近似 χ^2 值
	545.157
	自由度
	36
	顯著性
	0.000

表五 - 10 訓練移轉量表因素分析與信度分析摘要表

題 項	轉軸後之因素負荷量			共同性	刪題後之 α 值
	因素 1	因素 2	因素 3		
學習保留 1：對於訓練課程內容的瞭解	.853	.151	-.115	.764	.767
學習保留 2：在訓練課程的學習所得	.777	.101	.296	.702	.747
類推概化 1：在與訓練相似情境中使用訓練所學	.471	.420	.383	.545	.742
類推概化 2：在不同工作情境中使用訓練所學	.441	.208	.358	.366	.758
行為恆持 1：訓練後嘗試使用訓練所學	.123	.941	.085	.908	.752
行為恆持 2：訓練後持續使用訓練所學	.182	.908	.140	.877	.745
移轉成果 1：對於直接服務處遇能力的影響	.222	.139	.747	.661	.757
移轉成果 2：對於解決案主問題的影響	.396	-.009	.709	.627	.759
移轉成果 3：接受訓練可降低離職動機	-.127	.130	.704	.529	.803
特徵值	2.019	1.999	1.960		
解釋變異量(%)	22.433	22.215	21.780		
累積解釋變異量(%)	22.433	44.648	66.429		
訓練移轉量表整體 <i>Cronbach's</i> α 值		.780			

附錄三：研究問卷說明信

東海大學社會工作學系
台中市東海大學九二二信箱



各位社工先進 您好！

我是東海大學社會工作學系碩士班研究生，目前正進行一項關於「**兒童福利社會工作人員訓練移轉之相關性研究**」。非常感謝機構提供這個機會，讓我能夠向 您蒐集資料。此一研究之目的在於瞭解兒童福利社會工作人員接受訓練後的狀況，與對訓練的看法、期待和建議，以做為機構對於未來規劃訓練之參考。

針對本研究所蒐集之資料，我們將以整體之方式進行分析，問卷上的編號只是為了追蹤回收之用。完整填答問卷回收之後，我們會將編號銷毀。除研究者之外，不會有其他人可以知道個別問卷之回答內容。 您所提供的寶貴意見，對兒童福利機構中的社會工作專業人員訓練與社會工作專業發展皆有莫大的貢獻，竭誠邀請 您共同參與此項研究。因此，由衷期盼 您花些時間回覆此一問卷，並懇請 您最晚在 **3月9日(五)**前以附上之回郵信封將填妥之問卷資料寄回給我們。倘若 您有任何的問題，煩請與我聯絡，電話是 0911165060，聯絡地址是台中市東海大學第 5-283 號信箱，E-mail 是 g945601@thu.edu.tw。再次謝謝 您的協助。

敬祝 工作順利

東海大學社會工作學系
碩士班研究生 張志長 敬上

2007/1/29

兒童福利社會工作人員
訓練移轉之相關性研究

研究問卷

研究生：張志長

學校系所：東海大學社會工作學系碩士班

填答說明：

一、以下的問題將分成五大部分。第壹部分為參訓後的狀況；第貳部分為對訓練設計的看法；第參部分為對工作環境的看法；第肆部分為對工作的態度、自信和動機；第伍部分為個人基本資料。煩請各位社工先進在適當之選項代號上直接圈選或在空位填寫 您的意見。

二、提醒各位社工先進，填答時請依 您所參加的機構所辦的進階訓練主題與課程來做答。

【第壹部分】 首先，想瞭解 您在接受民國 95 年機構所辦社工員進階訓練後的狀況。
請在看完每題陳述句後，於適當選項代號(1 2 3 4 5)上直接圈選即可。

1. 我所參加的進階訓練主題是

1. 家庭社會工作 2. 特殊個案處遇 3. 增強權能處遇 4. 兒童問題輔導

2. 訓練後我對於進階訓練課程內容的瞭解程度是

1. 不瞭解 2. 稍有瞭解 3. 有些瞭解 4. 非常瞭解

3. 訓練後我覺得在進階訓練課程的學習所得程度是

1. 沒有收穫 2. 稍有收穫 3. 有些收穫 4. 獲益良多

4. 我能在與訓練相似的工作情境中使用進階訓練所學內容

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 中立 4. 同意 5. 非常同意

5. 我能在各種不同的工作情境中使用進階訓練所學內容

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 中立 4. 同意 5. 非常同意

6. 訓練結束後，我嘗試使用進階訓練所學內容的頻率是

1. 從未 2. 很少 3. 有時 4. 經常 5. 總是

7. 訓練結束後，我持續使用進階訓練所學內容的頻率是

1. 從未 2. 很少 3. 有時 4. 經常 5. 總是

8. 我認為接受進階訓練對於我直接服務處遇能力的影響是

1. 非常有阻礙 2. 有些阻礙 3. 無影響 4. 有些幫助 5. 非常有幫助

9. 我認為使用進階訓練所學內容對於我解決案主問題的影響是

1. 非常有阻礙 2. 有些阻礙 3. 無影響 4. 有些幫助 5. 非常有幫助

10. 我認為接受訓練能降低我離職的動機

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 中立 4. 同意 5. 非常同意

【第貳部分】接著想瞭解 您對於所參與的民國 95 年社工員進階訓練課程整體的看法。
請在適當之選項代號(1 2 3 4 5)上**直接圈選**即可。

	非常 不 滿意	不 滿意	中 立	滿 意	非常 滿意	本 題 不 適 用
1.我對於進階訓練的「課程內容」感到	1	2	3	4	5	0
2.我對於進階訓練的「課堂練習」感到	1	2	3	4	5	0
3.我對於進階訓練的「課堂討論」感到	1	2	3	4	5	0
4.我對於進階訓練的「訓練手冊」感到	1	2	3	4	5	0
5.我對於進階訓練的「講師專業知識水準」感到	1	2	3	4	5	0
6.我對於進階訓練的「講師授課方式」感到	1	2	3	4	5	0
7.我對於進階訓練的「講師教學態度」感到	1	2	3	4	5	0
8.我對於進階訓練的「行前通知」感到	1	2	3	4	5	0
9.我對於進階訓練的「時間安排」感到	1	2	3	4	5	0
10.我對於進階訓練的「場地安排」感到	1	2	3	4	5	0
11.我對於進階訓練的「住宿安排」感到	1	2	3	4	5	0
12.我對於進階訓練的「餐點安排」感到	1	2	3	4	5	0

13.請問 您認為在訓練課程進行「之前」, 機構對於參訓學員可提供什麼服務, 藉此幫助參訓學員將訓練所學應用於工作上? (**可複選**, 請在適當選項代號上**直接圈選**)

- | | | |
|------------------|-------------------|-------------|
| 1. 進行訓練需求評量 | 2. 具體預告課程內容 | 3. 指派相關閱讀作業 |
| 4. 提供相關參考書籍與資料 | 5. 提供課程大綱或討論議題 | |
| 6. 讓講師瞭解實務工作現況 | 7. 請學員擬定學習與應用計劃 | |
| 8. 規劃課程時連結實務工作困境 | 9. 確認負責業務與訓練主題相符合 | |
| 10.其他_____ | | |

14.請問 您認為在訓練課程進行「期間」, 機構對於參訓學員可提供什麼服務, 藉此幫助參訓學員將訓練所學應用於工作上? (**可複選**, 請在適當選項代號上**直接圈選**)

- | | | |
|-----------------------|--------------------|--------------|
| 1. 著重實務演練 | 2. 使用多媒體教材 | 3. 提供舒適訓練環境 |
| 4. 著重實務案例的討論 | 5. 使用多元的教學方法 | 6. 請學員分享學習心得 |
| 7. 請講師有效掌握上課時間 | 8. 確保訓練情境與工作環境相似 | |
| 9. 與學員討論如何應用訓練所學 | 10.說明實務應用的困難與阻力 | |
| 11.提供適當訓練環境硬體設備(如團體室) | 12.課堂上擺放相關書籍以便隨時參閱 | |
| 13.其他_____ | | |

15. 請問 您認為在訓練課程進行「之後」，機構對於參訓學員可提供什麼服務，藉此幫助參訓學員將訓練所學應用於工作上？(可複選，請在適當選項代號上直接圈選)

- | | | |
|------------------------|---------------|--------------------|
| 1. 提供定期專業督導 | 2. 協助摘要課程重點 | 3. 提供抒壓方法與管道 |
| 4. 調整工作業務與工作量 | 5. 設計與課程相關的作業 | 6. 提供課程錄影或錄音檔 |
| 7. 分享技巧應用的實務經驗 | | 8. 持續提供訓練主題相關資訊 |
| 9. 追蹤學員實務應用困難之處 | | 10. 請參訓者與同事分享相關資訊 |
| 11. 追蹤受訓後的使用狀況與頻率 | | 12. 組織學習運用團隊以互相督促 |
| 13. 提供相關主題的修習機會或管道 | | 14. 瞭解學員對於訓練的評價與建議 |
| 15. 請督導與參訓者討論訓練重點與應用計劃 | | |
| 16. 其他 | _____ | |

16. 請問 您認為有什麼原因會阻礙 您在工作中應用訓練所學的內容？(可複選，請在適當選項代號上直接圈選)

- | | | |
|-------------------|---------------|-----------------|
| 1. 工作量過重 | 2. 工作時間壓力 | 3. 受限於目前負責的業務 |
| 4. 缺乏督導機制 | 5. 缺乏主管的支持 | 6. 缺乏同儕的支持 |
| 7. 庶務性工作多 | 8. 缺乏練習與經驗 | 9. 學習效果不佳 |
| 10. 工作適應不良 | 11. 缺乏獎賞或鼓勵 | 12. 訓練內容不易操作 |
| 13. 對改變感到不安 | 14. 無法立即練習與運用 | 15. 缺乏討論與相互切磋管道 |
| 16. 課程內容在實務應用程度有限 | | |
| 17. 其他 | _____ | |

17. 請問 您認為進階訓練所安排的主題與課程內容適合與否？未來應如何調整？

【第參部分】接著想瞭解 您對目前所處工作環境的看法。請在看完每題陳述句後，表達 您的認同程度，並於適當之量表選項代號(1 2 3 4 5)上直接圈選即可。

	非常 不同 意	不 同 意	中 立	同 意	非常 同意	本 題 不 適 用
1.主任會提供所需支持(如時間、經費)幫助我應用訓練所學	1	2	3	4	5	0
2.主任會鼓勵我使用訓練所學的內容	1	2	3	4	5	0
3.主任允許我有額外的時間參加訓練課程	1	2	3	4	5	0
4.主任不鼓勵我使用新方法處理工作上的問題	1	2	3	4	5	0
5.在使用訓練所學時若發生困難主任會幫助我解疑	1	2	3	4	5	0
6.督導會提供所需支持(如時間、經費)幫助我應用訓練所學	1	2	3	4	5	0
7.督導會鼓勵我使用訓練所學的內容	1	2	3	4	5	0
8.督導會支持我參加相關的訓練課程	1	2	3	4	5	0
9.督導知道我所參訓的內容	1	2	3	4	5	0
10.督導會與我討論應用新技巧的情況	1	2	3	4	5	0
11.督導不鼓勵我使用新方法處理工作上的問題	1	2	3	4	5	0
12.在使用訓練所學時若發生困難督導會幫助我解疑	1	2	3	4	5	0
13.同事會提供所需支持(如時間、經費)幫助我應用訓練所學	1	2	3	4	5	0
14.同事會鼓勵我將訓練所學應用於工作上	1	2	3	4	5	0
15.同事會支持我參加訓練課程	1	2	3	4	5	0
16.同事會與我討論應用新技巧的情況	1	2	3	4	5	0
17.在使用訓練所學時若發生困難同事會幫助我解疑	1	2	3	4	5	0
18.社工助理會協助我將訓練所學應用於工作上	1	2	3	4	5	0
19.社工助理能配合我使用新的方法執行工作任務	1	2	3	4	5	0
20.主任會鼓勵工作人員繼續進修	1	2	3	4	5	0
21.在讀書會員工會踴躍於分享閱讀心得	1	2	3	4	5	0
22.員工在訓練後會向其他同工分享新知	1	2	3	4	5	0
23.員工會互相提供社工相關的資訊	1	2	3	4	5	0
24.在工作中我有機會使用訓練所學之內容	1	2	3	4	5	0
25.主任會指派我執行與訓練所學相關的工作任務	1	2	3	4	5	0
26.督導會指派我執行與訓練所學相關的工作任務	1	2	3	4	5	0

【第肆部分】接著想請問 您一些關於 您個人對工作的態度、自信和動機。請在看完每題陳述句後，表達 您的認同程度，並於適當之量表選項代號(1 2 3 4 5)上直接圈選即可。

	非常 不同意	不 同意	中 立	同 意	非常 同意	本 題 不 適 用
1.我相信自己有能力完成工作任務	1	2	3	4	5	0
2.我相信只要不斷努力就能克服工作上的困難	1	2	3	4	5	0
3.我相信只要勤於練習就能使自身專業技巧變得熟練	1	2	3	4	5	0
4.我有壓力時也能保持自己身體的健康	1	2	3	4	5	0
5.我有壓力時也能有效控制自己的情緒	1	2	3	4	5	0
6.我能向表現良好的同工學習仿效	1	2	3	4	5	0
7.我能藉由別人的工作經驗調整自己的工作方式	1	2	3	4	5	0
8.我能在工作中找到合適的學習榜樣	1	2	3	4	5	0
9.我能獲得主管對我工作表現的肯定	1	2	3	4	5	0
10.我能獲得同事對我工作表現的肯定	1	2	3	4	5	0
11.我能獲得服務對象對我服務表現的肯定	1	2	3	4	5	0
12.我認為應該參加各種專業訓練課程	1	2	3	4	5	0
13.我願意藉由各種專業訓練以提昇專業能力	1	2	3	4	5	0
14.我願意學習新的專業知識技巧	1	2	3	4	5	0
15.我願意藉由在職進修以提昇專業知能	1	2	3	4	5	0
16.我願意將訓練所學應用到工作上	1	2	3	4	5	0
17.我會想要嘗試使用新學的專業技巧	1	2	3	4	5	0
18.我想成為具備專業能力的社工人員	1	2	3	4	5	0
19.我認為目前所從事的是有意義的工作	1	2	3	4	5	0
20.我願意持續為本機構效力	1	2	3	4	5	0
21.我認同本機構之服務宗旨	1	2	3	4	5	0
22.我希望能在本機構中晉升更高的職位	1	2	3	4	5	0

【第伍部分】最後，想請問 您個人基本狀況，以利研究能夠有機會進行更深入的交叉分析，謝謝 您。請在適當之選項代號上直接圈選或在空位填入資料即可。

1.請問 您的年齡是： _____ 歲

2.請問 您的最高學歷是： 1. 學士 2. 碩士 3. 其他_____

3.請問 您最高學歷的主修學門是：

1. 社會學 2. 社會工作 3. 社會福利/政策 4. 兒童福利
5. 心理學 6. 社會心理學 7. 其他_____

