

「您」行持續學習？

「社聯·花旗集團持續學習獎勵計劃」鼓勵社會服務界的從業員，參與由社聯或HKCSS Institute舉辦的進修及經驗分享機會，標誌著社會服務界致力提升專業能力、促進機構效能，為市民提供優質的服務，在香港維持一個有活力和不斷進取的社會服務界。計劃設個人及機構獎勵，進修者及知識傳授者同獲嘉許。

獲「社聯·花旗集團持續學習獎勵計劃」機構獎勵的機構主管心得分享



香港融樂會有限公司總幹事王惠芬女士

推動內部交流 同工相學共長

持續學習對機構來說，無疑非常重要。雖然融樂會是較小的機構，但在有限的資源和空間下，我們仍非常鼓勵同工追求新的知識。除了每年撥\$1,000予每位同工進修外，由於我們的服務對象是少數族裔，實際上坊間提供的專業和進深課程數量有限，所以我們內部有很多不同的訓練和分享，讓同事掌握更多的服務發展動向和工作技巧。例如我和本會的執行委員會副主席余志穩博士，會與同事分享我們較擅長人權、倡議和游說技巧等課題；一些董事會成員則教授會計。我們的現任執行委員會主席、香港中文大學社會工作學系副教授黃洪先生亦曾為我們分享充權(Empowerment)和管理的新知。

我希望社聯學院繼續以不同的形式，鼓勵更多的主管支持持續學習，例如尋找贊助和向同工派發課程優惠券，以補助機構和同工參與學習，為自己 and 機構加加油！

職安培訓復生會有限公司主席唐文標先生

靈活實踐新知 提升工作效率

過去，我們在課堂上學習的理論或許已經過時了，而社會、傳媒及科技的生態和發展轉變的速度又如此急速，所以機構當然需要不斷追求新的知識。職安培訓復生會的機制非常支持同工終生學習。像我最近就到了上海，了解內地的社會企業運作，並於返港後，與業界其他同工分享我的見聞和內地的社企發展概況。另外，如同工下班後，安排了進修活動，我們也會盡量配合，甚至讓他/她提早下班。雖然機構的工作非常繁忙，但我認為學習猶如投資，同工學到新的知識，然後將之運用在工作上，直接提高服務的質素和效能。早前，我就與兩位同事參與社聯學院舉辦的「情緒智商及壓力管理」短期課程，並將學到的九型人格理論，應用於機構的招聘面試甄選過程中，作為其中一個甄選準則。

社聯學院提供的課程非常針對社會服務界的需要，期望學院舉辦更多關於社會企業和新科技發展的課程，讓業界掌握更多有關的新發展和運作模式。



親切總監湯崇敏女士

社會需求變更 建立學習型機構

持續學習不單對我們機構的長遠發展來說，是重要的一環，對整體社會服務專業來說，亦有莫大的幫助。由於社會的需要和對服務的要求每天都在變更，持續學習可提升同工的專業知識和技能，從而為市民提供優質服務。我們認為學習是非一次性，並要積極建立持續學習的機構文化。我們要求同工能夠學以致用，將所學的理論，實踐出來才有意義。另外，我們亦安排同工在會議上分享新知，並把教材納入資源庫，善用資源。

社聯學院是一個跨界別平台，連繫來自不同領域的專業人士，提供多元化的課程，而且價格相宜。我早前修讀的「社會服務管理人員領袖發展培訓課程」，講者為來自不同界別的卓越領袖，加上與其他機構主管互相學習，形成一個交流網絡，機會十分難得。



義務工作發展局總幹事鍾媛梵女士

專業外的進修 促機構服務發展

每個同工的知識和技能都是機構的資產，他們熱衷自我增值，除對個人發展有裨益外，亦有助機構的服務發展。社會服務機構需要的不單純是多元化服務範疇的智慧，亦需要配合不同的專業和管理的知識；例如：人力資源和改革管理、傳意溝通、投訴處理及顧客服務等，將經驗和理論總結和融合，以提供更全面和優質的服務。義務工作發展局一直都鼓勵同工持續進修，為不同職級的同工提供不同程度的進修津貼，亦會舉薦同工參與指定的課程，提升個人及事業的發展的空間。

2010年，社聯學院舉辦的「社會服務管理人員領袖發展培訓課程」，內容不單是知識上的增潤，更積極為機構之間及與其他界別建網；讓參加者了解業界以外的宏觀問題，擴闊業界領袖的視野。值得一提的是，插班生制度的形式十分體貼、靈活，希望學院設更多富彈性的修讀課程形式。

香港傷健協會總幹事高潔梅女士

培育機構人才 促社區共融

傷健協會非常支持持續學習的方向和概念。社會對服務以及服務對象對我們的需求不斷轉變，因此面對同一的狀況，今日的處理手法或許已與十年前的截然不同了。事實上，為同工提供持續學習的機會，能發掘他們的潛能及開拓其發揮空間，有效培育及留住人才，長遠建立一所學習型的機構，從而提升服務質素。我們鼓勵同工參與與工作相關的課程，並將所學到的技能和管理知識，與單位內的老工分享，注重知識的應用、消化和跟進。此外，我們亦設有進修假期和津貼。配合機構的策略性發展，我們更主動舉辦員工發展計劃，有系統地培訓同工，為機構培育人才。最近，我們與本港的大學合作，舉辦為期兩年的輔導技巧課程，為輔導員提供軟技巧的培訓，期望向社區推動「心靈無障礙」，進一步「傷健共融」。

過去，社聯學院提供的課程、工作坊和講座都非常配合機構的需要，希望學院繼續擔當領導的角色，為業界營造持續學習的氛圍。



香港明愛社會工作服務部長陳美潔女士

多元同工組合 分享管理心得

社會服務所涉獵的範疇越來越廣，相應的需求亦越趨複雜，同工有必要積極裝備自己，配合新的發展，如精神健康服務等，我們必須以合時的知識和技能提供新的服務。社會服務的同工需要的不只是社工的介入模式，亦需注重其他範疇的學問。

由2009年起，明愛就邀請社聯學院為我們中層的同工提供內部培訓，學習業界內外的領導及管理團隊、策略性思維、資源調配、危機及投訴處理、壓力管理及機構變革等專業知識，讓同工之間互相研究及交流經驗和心得，促進多角度的發展方向。另外，我們亦為同工提供進修的資助，以及設立知識交流的平台。最近，我們正籌備電子學習平台，希望更有效地善用資源。給予同工履行終身學習的空間和支持，除了促進他們的工作效率和事業發展外，更使其感到機構對他們的重視，產生一份歸屬感。

社聯學院的團隊專責為業界整體籌辦活動和進修課程，積極建立各界別之間的網絡，準確地掌握業界面對的問題。希望學院將來籌辦不同組合及形式的管理培訓課程，例如集合不同機構相同職級的同工一起上課，集思廣益，讓他們交流在崗位上面對的問題和管理心得。

社聯·花旗集團持續學習獎勵計劃獲獎機構

2007

自強協會
五旬節聖潔會靈光白普理失明人士中心
聖神內更新團體
香港基督少年軍
長者安居服務協會
香港聖公會福利協會

2008

香港特殊學習障礙協會
勵智協進會有限公司
社區藥物教育輔導會
香港基督少年軍
長者安居服務協會
香港明愛

2009

香港弱智人士家長聯會
職安培訓復生會有限公司
香港復康聯盟有限公司
香港基督少年軍
香港唐氏綜合症協會
香港明愛

2010

香港融樂會有限公司
職安培訓復生會有限公司
親切
義務工作發展局
香港傷健協會
香港明愛

獲頒「社聯·花旗集團持續學習獎勵計劃」同工的感受



能夠獲得「社聯·花旗集團持續學習獎勵計劃」連續兩年的個人獎勵，我感到十分開心！在席上，得悉午餐會和頒獎禮均獲得商界的贊助。我覺得既然其他界別都支持社福界的進修計劃，我們更應該努力學習，從而提高服務的質素。我期待在類似的宴會上，看到更多新的面孔呢！

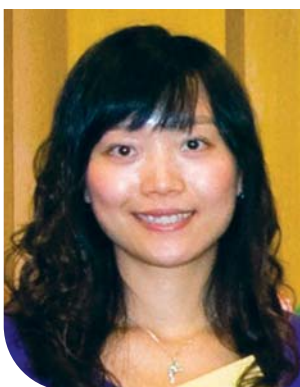
香港明愛單位主任賴仁彪先生

賴先生指出自我增值是為配合機構整體的發展和個人的事業計劃。由於機構部份的管理層會陸續退休，故此他自覺有責任為機構的承傳出一分力。亦獲安排參與本院舉辦的「社會服務行政人員發展培訓課程」，積極裝備自己，學習具前瞻性的管理模式。由於政府增撥培訓資源，機構將計劃支持同工到香港以外，例如是台灣、英國等地區考察，汲取他們發展服務的經驗和心得。

我非常欣賞這個獎勵計劃，它鼓勵我們在工作中抽取時間，積極實踐持續學習，而且計劃提供的個人進修報告，更為同工學習的重要紀錄。

香港青年協會行政幹事李銘詩女士

李女士喜歡參與社聯學院的課程，除了可以溫故知新及掌握新知識外，她尤其喜歡各課程的互動元素，讓來自不同機構的同工，以及與講師互相交流，就課題發掘更多新鮮的角度。她曾參與「社會服務機構人力資源管理證書課程」，認為課程內容與自己的工作性質有很大的關連，她正積極應用課堂上學到的知識到工作上。



到社聯學院學習，除了獲取講師的理論和同工的經驗分享外，更獲得這份額外的獎項，對我來說是一份鼓勵。我期望學院未來舉辦一些關於考勤的課程。

香港輪椅輔助隊中心主任黃鈺庭女士

黃鈺庭女士認為社聯學院舉辦的課程非常實務，與業界有直接的關聯。她尤其覺得有關管理的課程，對其工作有頗大的幫助。黃女士表示機構非常支持持續學習的理念，而且樂意讓同工在辦公時間內，參與培訓課程。

獲得這個獎勵，我實感到是意料之外，並驚喜獲得機構上司的祝賀。為了出席這個盛大的午餐會暨頒獎禮，我特調整工作，到場領取獎勵。我認為求學不是求分數，最重要是學習的過程，獎勵是對我們一個額外的鼓勵。

香港聖公會福利協會黃大仙分區總監尹家碧女士

尹女士表示香港聖公會福利協會是一所學習型的機構，注重為同工提供知識、技能和態度的培訓。機構早年更要求各單位員工訂立年度目標學習時數，大力推動持續學習，潛移默化之下，現時機構即使再沒訂定學習時數指標，也已建立及凝聚了持續學習的氣氛，同工的視野和工作效率都大大提升。她個人平日亦經常參與一些單元式的課程，認為雖然時間較短，但可讓自己有反思、學習和檢討的空間。同時，她亦會因應工作需要及時間安排許可下，參與為期較長的多元課程，深入了解課題，她數年前更利用工餘時間修讀了一個深造文憑課程。其求學之心值得同工學習。



講員對持續學習的見解



基督教時代論壇週報社長李錦洪先生

將所學發揚光大 以感染力推社會進步

相比其他界別的员工，社會服務界同工，給我的印象是截然不同的。他們擁有專業，而且對社會抱有熱誠。他們進修的目標，不只是追求學問和學歷上的提升，而更重視學習過程中的交流和互動，希望透過進修取得相關課題的經驗和心得，對課程期望甚高。

現時，單靠技能層面上的知識，是不足以應付社會對服務不斷提高的要求。同工應該擁有遠大的願景，將一己所長與其他人分享和交流，以及將學到的新知發揚光大，促進自己、服務對象和社會進步。

李先生曾擔任講師之社聯學院課程：

- 「危機管理及傳媒策略」
- 「社會服務行政人員發展培訓課程」－「易快貼服的溝通」－「危機管理與傳媒策略」
- 「社會服務機構應用傳意證書」－「故事管理與創意思維－有效溝通要訣」

香港大學社會工作及社會行政學系高級教學顧問楊家正博士

機構與服務對象接觸點 乃培訓之首要位置

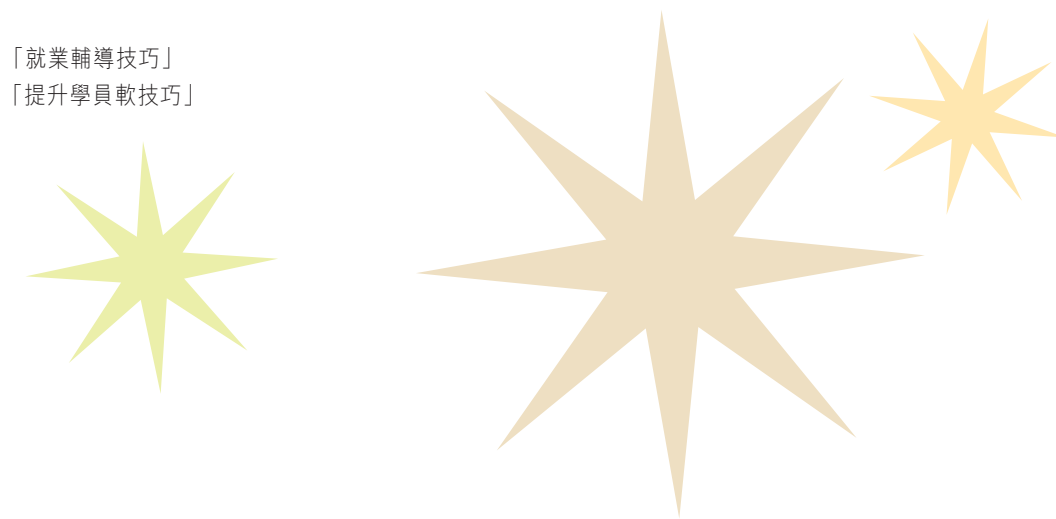
從最近任教僱員再培訓局主辦及社聯承辦的「提升就業服務方案培訓工作坊」的經驗中，我發現業界負責就業輔導服務的同工，由於資源的緊張和繁重的工作量，往往只能「邊做邊學」，相比商業機構，業界十分欠缺有系統的輔導技巧培訓。然而，機構應該理解為同工提供培訓，可讓他們的工作效率和對工作的滿足感大大提升。同樣的十分鐘面試，經過培訓的同工，便能更準確地分辨服務對象的問題和需要。故此，機構應將持續學習的理念列入策略發展中，長遠讓機構達到可持續發展。

至於甚麼同工需要培訓呢？我認為任何有機會與服務對象接觸的同工，都需要接受有關服務態度的培訓，因為他們的表現和態度關係到一所機構的名聲和形象。如機構接待處的接待員就是機構給公眾第一個的印象。

楊博士認為社聯學院是一個讓社會服務界不同層面的人士交流和學習的平台。而課程的設計更注重建網的元素，同工上課，除學習知識外，更交換名片，是一個交流和建立網絡的好地方。

楊博士曾擔任講師之社聯學院課程：

- 「提升就業服務方案培訓工作坊」－「就業輔導技巧」－「提升學員軟技巧」



2010年獲得個人獎勵同工的機構名單 (依機構名稱筆劃排序)

工業福音團契
仁愛堂
仁濟醫院社會服務部
心晴行動慈善基金有限公司
民協社會服務中心有限公司
伊利沙伯醫院院牧事工有限公司
光愛中心有限公司
匡智會
利民會

扶康會
長者安居服務協會
協康會
東華三院
和諧之家
香港小童群益會
香港中華基督教青年會
香港公教婚姻輔導會
香港仔街坊福利會社會服務中心

香港地球之友慈善有限公司
香港扶幼會
香港社會服務聯會
香港明愛
香港青少年培育會
香港青年協會
香港紅十字會
香港保護兒童會
香港家庭福利會

香港耆康老人福利會
香港理工大學應用社會科學系
香港基督教少年軍
香港基督教女青年會
香港基督教信義會社會服務部
香港基督教服務處
香港專業進修學校社會服務計劃
香港善導會
香港聖公會福利協會

香港路德會社會服務處
香港輪椅輔助隊有限公司
香港學生輔助會
香港職業發展服務處有限公司
香港聾人福利促進會
浸信會愛羣社會服務處
救世軍
基督教家庭服務中心
基督教香港崇真會社會服務有限公司

基督教勵行會
基督教聯合那打素社康服務
循道衛理楊震社會服務處
智樂兒童遊樂協會
聖公會聖基道兒童院有限公司
聖雅各福群會
新生精神康復會
義務工作發展局
親切