

從終生學習社會的觀點談大學圖書館
館員的繼續教育

An Approach to the Continuing Education of a University Librarian
from the Prospective of a Lifelong Learning Society

呂春嬌 Chung-chiao Lu

國立臺灣師範大學圖書館典藏組組長
Head, Circulation Department
National Taiwan Normal University Library
E-mail: e53041@cc.ntnu.edu.tw

【摘要】

本文從終生學習社會的觀點談大學圖書館館員的繼續教育，包括終生學習社會及繼續教育的定義，大學圖書館在終生學習社會中所面臨挑戰，我國大學圖書館員繼續教育的盲點、困難及改進之道，使所有大學圖書館員能透過終生繼續教育發展潛能，在大學圖書館貢獻一己之力。

【 Abstract 】

This paper explores the possibility of a university librarian's continuing education from the viewpoint of lifelong learning society. It first defines term related to lifelong learning society and continuing education, secondly, it discusses the challenges facing university libraries in the lifelong learning society, and finally it looks at the problems and solutions of university libraries in the continuing education. By assisting the librarians developing their skills and knowledge will also enhance their contribution to the university.

關 鍵 詞：終生學習社會；大學圖書館員；繼續教育

Keywords : Lifelong learning society ; University librarian ; Continuing education

壹、緒論

由於社會進步、知識遽增、資訊爆炸、價值多元，館員的知識、技能要能與時俱進，以適應時代潮流與需求，館員的角色也應調整，隨時進修加強研究，促進專業發展。

因此本文從終生學習社會的觀點談大學圖書館館員的繼續教育，包括終生學習社會、繼續教育的定義，大學圖書館在終生學習社會中所面臨挑戰，我國大學圖書館員繼續教育的盲點、困難及改進之道，使所有大學圖書館員能透過繼續教育發展潛能，在大學圖書館貢獻一己之力。

貳、終生學習社會、繼續教育的定義

一、終生學習社會的定義及特質

終生學習社會乃指一個時時學習、人人學習的社會，以恢宏人性、自我實現為最終目的。它強調發展人性的通識教育，主張採取回流教育、繼續教育的做法，提供民衆教育機會，以使個人做終生的學習。因此其特質包括：(一)教育機會儘可能對社會大眾開放；(二)正規教育機構應向社區民衆開放；(三)非教育機構或單位將提供更多的學習機會；(四)終生學習社會是個自我導向學習的社會。(註1)

在富裕社會、資訊社會、開放社會、開發社會、高齡社會逐一形成後，未來社會應是終生學習社會。由於經濟發展轉向人性發展，地方社區

轉向國際合作的社會，社會的消極凝聚轉向開放的民主參與，終生學習社會的形成有了有利的契機。(註2)而所有學習的任務包括學習認知、學習行動、學習與人相處及學習發展內在潛能。以建立廣博的知識基礎，並學習如何學習及再學習，了解多元文化，增進個人自我知識，發展人格，塑造富而好禮的社會。

民國八十三年第七次全國教育會議中，教育部提出今後教育以終生教育為其發展遠景，更依據會議決議形成教育政策白皮書，從此我國教育發展的主要課題為規劃終生學習體系，建立學習社會。

二、繼續教育的定義

繼續教育是指一種繼續學習的過程或對學習者所實施的一種有組織的教育活動。它包括了所有成人教育的回流教育、在職進修、遠距教育、大學推廣教育、專業人員繼續教育等。(註3)

美國圖書館暨資訊科學委員會(NCLIS)對繼續教育的定義有以下五個重點：(註4)

1. 終生學習保持個人知識，以避免落伍為時代所淘汰。
2. 更新個人教育。
3. 在一個新的領域中求其多樣化。
4. 每個人對本身的工作負有基本的責任。
5. 此種教育活動是超越專業領域所必經的途徑。

繼續教育是我國教育發展的新領

域，以全民為施教對象，以終生為施教時期，其目的在提升社會全民素質，以迎接二十一世紀的衝擊與挑戰。因此，不管任何一種專業人員均應接受繼續教育，主管當局更應主動規劃整體繼續教育，研訂具體可行的方案，進而落實推展繼續教育，方有助於政治、經濟、社會、文化的整體發展，建立全民學習的社會。(註5)

三、繼續教育的功能(註6)

繼續教育是使個人能力專業化，專業教育的結果能夠使個人在工作上勝任愉快，適才適所，形成專業文化，提升專業社會地位。因此，繼續教育有以下幾項功能：

(一)促進專業的成長

專業成長是專業人員所應追求的目標。專業成長即專業的繼續發展，它是有系統的、漸進的、改進與擴充技能，並能發揮個人潛能，以實踐工作中的專業任務。(註7)繼續教育可使專業人員的技術與能力保持專業生命力，不致被時代淘汰。

(二)適應社會的變遷

B. Garratt 曾從生物學的角度提出以下公式說明個人繼續教育的重要性：(註8)

學習 \geq 變遷 = 生存

(learning \geq change = survival)

當一個人的學習速度與數量大於或等於變遷環境或社會的數量時，個人才能不被淘汰而存活下來。繼續教育正是專業人員藉以不斷學習，適應社會變遷，以獲得存活成長的利器。

(三)加速職業的晉升

一個職業在社會的重要性與生存力，端賴此專業是否與人們生活息息相關，並保存其在社會中的關鍵地位，因此繼續教育的實用功能即在促進專業人員的職業晉升。

(四)激勵自我的超越

自我超越是個人的學習修鍊，繼續教育有助於個人追求不斷的學習，激勵專業人員自我超越，形成學習組織的社會。

(五)協助機構的發展

經由專業人員的自我反省、進修、自我超越與心理滿足，機構也能獲得正面發展，形成「雙贏局面」。

(六)提升人力的素質

鼓勵或提供組織內人力資源的成長，便於加強組織的能力，使其更有效率地達成組織的目標。因此，提升人力的素質，使人員卓越化，以形成極為深遠的組織變遷。(註9)

四、繼續教育的基本內涵(註10)

繼續教育既為終生學習社會重要的環節，其基本內涵應包括微觀及宏觀的個人與機構需求，即現實依據、規劃目標、工作任務及相關措施：

(一)現實依據

是指制定繼續教育規劃所依賴的客觀根據，它是規劃的前題，也是保證規劃可行的基礎。它包含三部份：

1. 專業技術的現況分析：如人員的年齡、學歷、經歷、素質、專業結構、人力資源的優勢與缺點、從中尋找教育訓練的對象與理由。

2. 外界對繼續教育的要求：除了對技術要確實掌握，同時對外界因素也應著手分析，了解社會對該行業與機構的期許與需求，針對市場需求再確定繼續教育的方針、政策，此外上級對繼續教育工作的指標要求，以及我國對經濟與科技的需求等因素亦應一併考量。
3. 繼續教育工作的成效情況：分析繼續教育工作的現況與問題有助於日後規劃的改進，找出差距與缺失是為繼續教育規劃制定目標、確定任務、提出措施的基本立足點。

(二) 規劃目標

規劃的目標是指在一定的現實環境下，藉由繼續教育工作的推行，力求達到所預期的結果。因此目標必須明確、簡明、可行性高，並有近、中、長程計畫。目標依其內容與深度的不同，可分為總體目標與子目標兩部份。總體目標可做子目標遵循的依據，子目標可使總體目標更加具體化，兩者相互影響，構成一整體不可分割的有機組合。

1. 總體目標：總體目標可綜觀全局，運籌帷幄，展望遠景，是繼續教育發展的策略目標，它必須指明規劃期間內繼續教育的工作趨勢與總方向。
2. 子目標：是指以總體目標為核心所要實踐的具體目標，可分為群體目標、層次目標、專業目標與項目目標。群體目標是根據專業技術的現況與發展，提出未來的實施方向與政策。層次目標則按初、中、高三

級施以不同層次的理論基礎、教育訓練及技術指導。專業目標乃依專業的發展需要，進行知識增長與智能提高的具體訓練。項目目標則是透過繼續教育的實施，提高專業人員的素質，達到該專業想要預期達到之目標。不同的子目標將可達到不同的預期結果。

(三) 工作任務

繼續教育規劃中，工作任務是不可或缺的一環。內容應包括確定對象、確定內容、規定指標、選定方式、要求制度等幾個要項。

1. 培訓對象：機構應依不同時期、不同階段，衡量人力、物力、財力，對不同對象施以不同的訓練。並應區分主從、輕重、緩急，根據人員素質及需求，進行整體之規劃。
2. 培訓內容：針對不同人員所設計的培訓內容，才能將規劃具體落實。並可作為指標量化的依據。
3. 規定指標：有了培訓內容的基本要求外，還必須明確具體的規定指標，如參加人數、次數、時間、班別等，才能使目標落實在實際行動中。
4. 選定方式：包括選修課程、修習學位、參加研習會、專業會議、參觀其他機關單位、參與研究計畫等。
5. 要求制度：繼續教育貴乎持續進行，不得因人而異，因此建立完善的制度是不可或缺的。根據實際情況合理安排教育進程，按階段分步進行，才能使規劃的實施有條不紊。

四、相關措施

除以上之考量，相關措施如領導、機構、職責、制度、基地、經費、教材、師資、資訊、管理等亦需配合。

因此，繼續教育的政策、目標、方法及評鑑均是其基本內涵，以全面穩健、主次分明、高瞻遠矚的方式實施，方能使繼續教育的精神落實，成效卓著。（註 11）

參、大學圖書館在終生學習社會中所面臨的挑戰

大學的基本任務是在傳遞、拓展並且應用知識，因此世界各國的大學都具備了教學、研究及社會服務的功能。（註 12）隨著時代的改變，面對新學習世紀的來臨，大學亦有了新的形象與任務，包括了社區型大學、學習型大學、網路型大學及溝通型大學。（註 13）不論是如何轉型，其目的均在積極因應社區需求，整合社區終生學習體系與資源，借重學習科技的創新，以頻繁的溝通與互動，拉進彼此間之距離。

圖書館既為大學之靈魂，隨著大學強調發展人性的通識教育、機會開放、非正規教育機構單位加入提供學習行列的衝擊，大學圖書館也有了徹底的轉變，它所面臨的挑戰如下：（註 14）

一、門戶的開放

大學自中世紀開始發展，一直是社會人才培育、學術研究與知識文化

的儲藏所。但隨著社會變遷，新大學的興起，大學平民化的色彩日趨濃厚，大學不僅要為傳統的青少年提供機會，更要為大多數的中老年人開放，大學門戶的開放，將是學習社會對大學圖書館的基本要求與挑戰。大學圖書館將不再以大學的教職員工生為主體，進而成為社區、全民的學習中心。讀者類型的擴大將是大學圖書館的經營管理，面臨前所未有的挑戰。

二、成人學生大量湧入大學

學習社會主張高等教育採回流教育、繼續教育的做法，使得教育是隨時可上車與下車的開放列車。未來成人學生重回到大學裡將是學習社會普遍現象，由於成人學生的大量增加，勢必導致大學圖書館在功能、目標、館藏、組織及服務上的改變，對大學圖書館產生了「寧靜革命」。

三、非正規教育機構加入提供學習行列

由於傳統學生日益減少，未來大學院校彼此間招生競爭勢必更加激烈。面對各大學自籌經費、更多非正規教育機構加入提供學習機會行列的壓力，如何吸收成人學生，爭取政府或民間研究經費的贊助，是未來大學當務之急，而大學圖書館在此潮流中，自然無法置身事外。圖書館如何以更活潑的服務方式、更多元的館藏資源，以因應成人學生的特殊需求，與空中大學、社區學院等新型態的成

人教育機構競爭，圖書館的主動出擊，將占有舉足輕重的角色。

四、利用圖書館的新觀念

學習社會的學習是開放的、到處存在的，學習方式非僅限於親自至圖書館的傳統服務，因此電子期刊、電子館藏、網路資源等新科技在大學圖書館廣泛應用，工作取向的課程發展與博雅通識課程的開設，將使大學圖書館在館藏發展上面臨兩難的困境。而各類型的讀者將使館員面對更複雜的資訊需求與行為，也是館員必須學習的課題。

總之，隨著終生學習社會的來臨，大學圖書館在功能、目標、館藏、組織及服務上將面臨前所未有的挑戰，傳統圖書館學系所教育出的專業館員已不敷時代所需，如何藉助繼續教育的補充，加強新技能與新知識，是大學圖書館在人力發展策略上，所應積極設計的課題。

肆、我國大學圖書館員繼續教育的盲點與困難（註 15）

雖然大學圖書館早已開始圖書館館員的繼續教育，但茲因缺乏整體規劃、課程多屬片段式的、主管與館員無共識、無法滿足繼續教育需求、繼續教育未納入升遷準則等問題（註 16），使得大學圖書館館員的繼續教育一直成效不彰，其盲點與困難有：

一、大學圖書館館員繼續教育缺乏整體規劃

近年來由於國內圖書館學相關研究所紛紛成立，參與進修的館員已日益增加，進修風氣也日漸蓬勃。但細加檢討，仍屬個人意願，且絕大多數單位多持反對態度。使得有意進修的館員面臨辭職、降等或考績不良的兩難局面，種種的挫折，使其往往失去了進修的念頭，這是十分令人扼腕的事。

目前大學圖書館員的繼續教育大部分是採由上而下、政策導向、權威決定、零散的方式，缺乏整體制度的設計，而進修的方式也只是主管單位單方面為館員安排課程，而非館員自我發覺問題自我學習、針對館員需要開設相關課程，使得館員長期以來一直被當成外在研究者研究的對象，他們只是學生、只當觀眾，沒有參與感。短期的研討，回到崗位由於主客觀環境無法配合，館員的理念與心態又回到原點。

此種應景式的進修方式，實在無法帶給館員些許工作或自我成長上的助益。館員若不能自己獲得知識，自我成長，則服務品質如何提升？若自己不能做研究，則遇到問題如何解決？若館員不能三省吾身，則讀者與館員間的認知差距，永遠無法拉近，圖書館員的社會地位如何提升？因此大學圖書館館員的繼續教育應有整體性之規劃。

二、大學圖書館館員繼續教育忽視專業發展能力

在目前社會潮流下，最重要的專

業發展能力有：館員生涯規劃，自我成長；能獲得知識，充實自我；能實施研究，改進管理方法；能反省批判，自我更新。但大學圖書館館員繼續教育忽視專業發展能力及其它學科領域的專長，近年來許多行業提倡的「一專多技」的方式，在圖書館繼續教育領域中尚未被廣泛應用，其意指主修一種專長，並兼備多種其它學科能力，以應實際服務所需，融合理論與實務，累積實際的經驗與智慧提高專業素養。大學圖書館館員繼續教育的培訓過程中，僅限於專業領域，十分缺乏「學科專家」的訓練（註 17），使得繼續教育重技術而輕理念；重「知其然」而略「知其所以然」，因此造成社會對圖書館學這門專業領域，多停留在技術層面，如何藉助大學圖書館館員的繼續教育活動，促使館員除得到所需的專業知識與技能外，更能消弭就業機會的不均，滿足個人生涯規劃的需要，使每個人在工作環境中不斷充實新知、獲得肯定，在工作崗位上有良好的表現，是我們應深思的問題。

三、各圖書館未制定繼續教育的政策與考核

目前大學圖書館館員繼續教育素質參差不齊的主要原因，在於各圖書館未制定繼續教育政策與考核，且無明確的目標、無編列固定預算及未對參加繼續教育有顯著成果的館員給予獎勵，將其納入升遷考核標準，以激發館員參加繼續教育的興趣。（註

18）實施單位缺乏對其課程及實施成效的評鑑與考核。因此每年「援例辦理」的因循舊制下，既有缺點一再出現，導致繼續教育品質低落。就評鑑而言，為落實繼續教育的辦理，應重視圖書館繼續教育評鑑的工作，根據目標或指標評鑑課程內容、教學過程、師資、學習成就與經費等項目。從建立理念、聯結主體、釐清目標、規劃、設計課程、整合資源及評鑑成效，形成一系列的政策與制度，當有助於大學圖書館館員繼續教育的整體改進。

四、大學圖書館館員繼續教育的責任問題

茲因大學圖書館為大學之附屬機構，母機構的重視程度，足以影響該館在其機構的地位。因此大學圖書館館員的繼續教育到底應由誰來擔負行政責任？是大學？大學圖書館？或各學會組織？就行政單位而言，除各主辦單位外，更應成立客觀公正且具專業素質的「大學圖書館繼續教育評鑑委員會」，以常設或臨時性的性質，定期或不定期針對各大學圖書館實施組織外的評鑑，給予適當的鼓勵、獎助、輔導與指引、考核與建議。目前我國林林總總的個別式、分散式的繼續教育方式，必須重新檢討，從終生學習教育的理念為出發點，聯結類似機構，整合有限資源，針對目標、實施方式、課程設計與評鑑等逐一改進，以樹立大學圖書館繼續教育新型態。

伍、我國大學圖書館員繼續教育的改進之道（註 19）

一、大學圖書館館員繼續教育發展應受市場機制與工作成效影響

目前大學圖書館員多以固定名額方式經營，繼續教育也千篇一律聊表一格，殊不知數十年前的環境變遷、社會觀念、服務方式、讀者需求與現況均有眾多差異，雖有電腦、資訊科技系統的輔助，但也衍生迥異於人工時代的相關問題，因此館員繼續教育的發展應受市場機制與工作成效影響，而非一成不變，如此方能將圖書館功能完全發揮。

二、繼續教育訓練品質應追求人力的卓越化

大學圖書館員的繼續教育訓練品質，不能片面的、間斷的，而應追求館員人力的卓越化，以形成全面品質管理制度 (total quality management, T.Q.M.)，強調競爭、市場取決與服務品質，並使小而能的圖書館中的全面品質管理制度化。工作場域的終生學習是現階段國家發展中相當重要的課題，不論是爲了促進經濟發展、技術提升、社會人力資源開發或個人生涯發展，強調工作場域的終生學習是必要的趨勢。因此繼續教育的訓練品質應追求人力的卓越化，透過優質的人力繼續教育，才能創造優越的企業形象。

三、繼續教育的理念應由人力資源管理取代人事管理

人力資源管理重在長程的、策略性的管理；人事管理則重短程的、特定事務的管理。前者重協調、有彈性、重信賴、發展資源與授權；後者重規範、較不信賴、外在控制、較集權；因此前者所獲得的是全面品質的提高，後者所獲得的是量的增加。（註 20）因此，大學圖書館館員的繼續教育應以改進工作績效，爲未來職務做準備，藉經設計的組織化學習活動，增進成員的知識、技能與改善行爲，此即爲人力資源管理的最終目標。

四、大學圖書館員的繼續教育應與其它行業交流

大學圖書館員的繼續教育應將運用人才、安置工作及訓練進修視爲一整體工作。重視的是並非只選擇具有專業背景的本科系學生，而是選擇能繼續學習，有學習潛能而又能適應變遷環境的其它科系學生，換言之，此乃爲未來長遠的發展選擇人才，此種選擇方式，既重視個人的能力，又重視個人的一般特質；既重視個人現有的能力，又重視個人繼續學習的能力；既重視特定領域的工作能力，又重視與其它領域協調合作的能力。選擇其它學科背景的人才加入圖書館服務行業，可與其它領域建立人才交流的制度。以期借重其它學科的成功典範，應用於圖書館管理經營上，使圖

書館成爲最有制度的行業。

五、繼續教育課程上應加強專業能力

大學圖書館員繼續教育課程應以訓練「全方位的人」爲主旨，爲此目標，其課程應包括：

- (一)基礎主題類：圖書館學、資訊科學導論、分類編目、資訊組織學等；
- (二)技術服務相關主題：電子與網路資源發展、分類法專題研究、出版與採訪、視聽媒體管理與利用、古籍組織與管理；
- (三)讀者服務相關主題：讀者學習心理、教學設計及評量、資訊心理學、各類型資訊服務、讀者研究；
- (四)電腦與網路類：程式語言、資料庫、網路資源應用、電腦文書處理、資訊儲存與檢索；
- (五)圖書館組織與營運相關主題：圖書館規劃與評估、組織再造、圖書館服務相關法律問題、圖書館建築、管理階層管理技能、品質管理、組織理論、財務規劃、決策分析等（註 21）；
- (六)有價值的人類品質等相關主題：根據 T. Puk 所提有價值的人類品質包括基本智力、基本讀寫能力、學科基本知識、基本社會技巧、文化價值觀、正確的自我觀念、獨立完成問題解決之能力、與他人合作共同解決問題之能力、創造力、反省批判能力、負責任、自我導向學習能力、具有美感、合理性思考能力、後設認知能力、關懷環境、自

我充實能力、改善環境能力、向他人學習的能力、檢視生活經驗以加強學習、自我超越等能力。（註 22）

六、保障館員的終生學習權

館員雖在工作中固可學習，在工作一段時間後也可以到教育機構學習，但這多屬片面的、個別的，在終生學習社會中工作、休閒與學習間界限已消除，館員應享有學習社會中繼續教育的基本權利，而不再是一種恩賜。美國的「終生學習法案」、德國的「工作促進法」、「職業教育法」、「擴充教育法」，日本的「終生學習振興法」等（註 23），均已立法明文規定繼續教育的重要性，主要企業都致力於繼續教育與工作的連結，同時員工亦必須利用各類教育機構及學習管道進修，以改善其技術，增加市場競爭力。因此如能立法規定保障大學圖書館館員的終生學習權，則館員可在良好的環境中，進修相關智能。

七、讓館員組織成爲學習型組織，以激發館員的學習動機及潛能

館員體系形成學習組織後，會幫助組織成員及組織本身獲得生命的活力與意義。充分給予成員學習機會，並藉評估以形成良性回饋，加強個人與組織的再學習。繼續教育的主要目的，不僅是要更新館員的專業智能，更要提供現職館員終生學習的理念與方法，或是補強現有館員終生學習教

育素養之不足，使其能充分具備終生學習的信念與適當的經驗。因此讓館員組織成爲終生學習型組織，可激發館員的學習動機及潛能，以協助其於生命發展中扮演不同角色所需的努力。

八、建立多元的館員訓練與進修管道

方式上應擴充學習管道，學習方式主要有五：即書中學（閱讀、講解）、做中學（實踐、實驗、行動）、遊中學（旅行、遊學、遊戲）、寫中學（寫報告、寫作、心得）和言中學（討論、對話、辯論）。（註 24）在館員的終生學習權受到保障後，繼續學習的需求必將多元化，在獲得學習資源相關協助的條件下，自我導向學習的模式勢將興起。將結合工作成果、繼續學習成效的考核，做爲升遷評量的依據，以建立多元學習的進修制度。

九、從事有效的人性管理，以建立「高奉獻」的組織

人性化的管理可保護館員，又可激勵工作士氣，「增加組織成員的參與程度」及「改變組織文化」兩者可相輔相成。藉進修保障、升遷、待遇提高、參與交流等措施，使館員對組織有更高的奉獻意願，經由共同的關切，共同的遠景，提供了學習的焦點與無盡的創造力，激發組織成員的熱情與真誠的投入，建立起值得全心追求的目標，形成共同願景，建構「高

奉獻」的組織。

十、藉助館員個人發展及組織文化變遷改善圖書館形象

館員的積極進取、樂觀學習，可使組織文化產生重大變遷，改善世人對圖書館的印象，將有利於此行業在此社會中有更高的社會地位。大學圖書館館員繼續教育的規劃與實施必須從終生學習的理念出發，以建立終生學習社會爲理想，將繼續教育視爲全生涯的人生歷程來規劃其內容，如此藉助館員個人發展及組織文化變遷，將可改善圖書館形象。

陸、結論

在資訊社會中，圖書館員要自我成長、專業發展，以因應時代需求。因此圖書館員繼續教育是一種義務也是一種權利。既爲義務，就應強制，如採換證制度、館員分級，以督促館員進修。如爲權利，則可考慮進修假、研究獎助、著作補助等，以爲誘因。大學尤應成爲館員進修的最主要單位，可舉行研討會、讀書會、座談會、討論會等，交換新知經驗；可實施研究，以解決問題；可加強視導，改進管理方法；可實施導入方案，加強新進館員職前訓練；可利用自學或合作學習，協助館員自我成長。（註 25）總之，真正的大學圖書館館員的繼續教育活動，應「以大學爲基地」，「以館員個人成長」及「整個大學文化的變革」爲目標，所進行的「大學圖書館員專業發展教育」。（註 26）

希望大學圖書館館員繼續教育在建立制度後，能重新出發，開創終生學習社會新的一頁。

註釋

- 註 1：黃富順，「大學在終生學習社會中所面臨的挑戰與因應」，成人教育 25 期（民國 84 年 4 月），頁 7-8。
- 註 2：林清江，「學習社會中的公務人力發展策略」，成人教育 39 期（民國 86 年 9 月），頁 22-23。
- 註 3：中華民國成人教育學會主編，終生學習與教育改革（臺北市：師大書苑，民國 85 年），頁 16-18。
- 註 4：J. G. Neal, "Continuing Education: Attitudes and Experiences of Academic Librarians," College and Research Libraries 41(March 1980): 133.
- 註 5：成人教育社論，「推展繼續教育開創教育新境界」，成人教育 28 期（民國 84 年 11 月），頁 1。
- 註 6：王政彥，「我國專業繼續教育的再出發」，成人教育 28 期（民國 84 年 11 月），頁 33-35。
- 註 7：R. Johnston, "The Role of Distance Learning in Continuing Education and Professional Development," International Journal of University Adult Education 32:1 (1993): 61-76.
- 註 8：B. Garratt, Creating a Learning Organization (Cambridge, England: Director Books, 1990), 10-12.
- 註 9：Barbara Conroy, Library Staff Development and Continuing Education: Principles and Practices (Littleton, Co.: Libraries Unlimited, 1978), xv.
- 註 10：增紹元主編，繼續教育管理通論（北京：科學技術文獻出版社，民國 79 年），頁 56-61。
- 註 11：June Whethery, Management of Training and Staff Development (London: Library Association Pu., 1994), 13-23.
- 註 12：魏惠娟，「大學在成人教育的角色」，成人教育 23 期（民國 84 年 1 月），頁 12-13。
- 註 13：楊國德，「大學的新形象與新任務」，成人教育 39 期（民國 86 年 9 月），頁 53-54。
- 註 14：同註 1，頁 8-13。
- 註 15：參考歐用生教授，「中小學教師進修教育的盲點與突破」，教改通訊 4 期（民國 84 年 1 月），頁 14-15，意見加以闡釋。
- 註 16：黃麗虹，我國大學圖書館館員繼續教育之研究（臺北市：漢美，民國 79 年），頁 107-112。
- 註 17：陳仲彥，「終生學習社會的圖書館與自我導向學習」，中國圖書館學會會報 53 期（民國 83 年 12 月），頁 11-18。

- 註18：俞依秀，「素質提升——談專業圖書館員之繼續教育」，書苑 17期（民國82年7月），頁18-30。
- 註19：同註2，頁23-25。
- 註20：D. Guest, "Perspectives on Public Management and Industrial Relations," Journal of Management Studies 24:4 (1987): 503-521.
- 註21：參考中國圖書館學會於八十五年所發之問卷調查內容。
- 註22：T. Puk, "Applications of a Meta-model of Educational Processes as It Applies to Lifelong Teaching and Learning," International Journal of Lifelong Education 15:1 (1996): 41-49.
- 註23：同註3，頁374-453。
- 註24：歐用生，「面對師資新情勢」，在師資培育法規資料選輯，國立臺北師範學院主編（臺北市：編者，民國84年），頁100-104。
- 註25：國立臺北師範學院主編，師資培育法規資料選輯（臺北市：編者，民國84年），頁120。
- 註26：單文經，「美國中小學教師在職進修制度的沿革與現況」，在邁向二十一世紀的師範教育，國立教育資料館、中華民國師範教育學會主編（臺北市：師大書苑，民國84年），頁120。