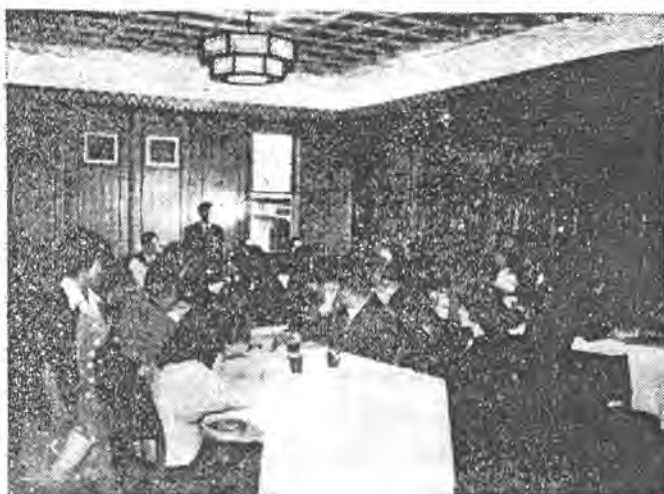


中心議題



本刊鑒於當前社會問題日益複雜，建立社會工作專業體制，任用接受社會工作專業教育等訓練之社會工作人員，關係服務品質與功效以及社會福利目標之實現，特與中華民國社區發展協會合作舉行「為何及如何建立社會工作人員制度」座談會，由內政部高次長育仁及中華民國社區發展協會謝理事長孟雄共同主持，並邀請國內社會工作界專家學者與會。

為何及如何建立 社會工作人員制度

時間：民國六十六年一月廿二日下午二時至五時卅分。

地點：臺北市愛國西路自由之家。

主持人：高育仁先生（內政部常務次長中華民國社區發展研究訓練中心理事）、謝孟雄先生（中華民國社區發展協會理事長）

參加討論人員：（依簽到順序）

- ①許水德先生（臺灣省政府社會處處長）
- ②郝成璞先生（臺北市政府社會局局長）
- ③陳孟鈴先生（臺中縣縣長）
- ④王維林先生（中興大學社會系主任）
- ⑤范珍輝先生（臺大社會系主任）
- ⑥周震歐先生（中央警官學校犯罪預防系主任）
- ⑦廖正宏先生（臺大農林系主任）
- ⑧蔡漢賢先生（中國文化學院社工系主任）
- ⑨岑士麟先生（社會建設季刊主編）
- ⑩陸光先生（經設會專門委員、師大教授）
- ⑪徐震先生（東吳大學教授）
- ⑫李鍾元先生（中興大學副教授兼訓導主任）
- ⑬劉曉風先生（中央社工會總幹事）
- ⑭王家銓先生（內政部社會司司長兼本刊社長）
- ⑮吳景康先生（內政部社會司專門委員）
- ⑯陶淑貞女士（內政部社會司專門委員）
- ⑰王培勳先生（臺大副教授）
- ⑱白秀雄（政大及實踐家專社工科教授、兼本刊主編）
- ⑲唐學斌先生（臺北市政府組長）
- ⑳張曉春先生（臺大副教授）
- ㉑劉清榕先生（農復會技正臺大教授）

為何建立社會工作人員制度 如何建立社會工作人員制度

主持人致詞

高育仁

現代社會工作已經發展成爲一門專業，與往昔的慈善事業大大不同。一個國家要辦好社會福利工作，必須提高工作人員素質，要提高素質，必須專業化。換言之，今天，從事社會福利工作者必須具備一定資格標準，而不能漫無標準，什麼人都可從事社會福利工作。國際社會工作界人士大都認爲社會福利工作能否順利推展，端視其領導人員及工作人員是否接受社會工作專業教育而定，此亦爲聯合國有關文獻所一再強調者。我國「民生主義現階段社會政策」中亦明確規定：「至於所需人才，則應儘量任用各大專有關社會工作科系之畢業生。對現有工作人員，亦當隨時舉辦在職訓練，增加其專業知識，改進其工作方法。」

爲遵照上項政策規定，並配合當前社會福利世界潮流，內政部乃決定協調臺灣省及臺北市政府，積極策劃建立我國社會工作制度，期以進步的個案輔導方法，針對貧戶各個不同的情形，輔導其自立自強，擺脫貧窮，步上小康之佳境。行政院蔣院長日前在內政部聽取內政業務報告時，對於內政部協調省市府及有關機關配合六年經建計畫所擬定「當前我國社會福利服務與社會救助業務改進方案」所列舉九項社會福利重點工作，很表贊同，內建立社會工作人員制度亦爲重點工作之一，並認爲社區發展工作推展很有績效。這是政府行政從靜態的較保守的方式走入動態的進步做法。



今天，是社區發展月刊改制爲社區發展季刊的第一次座談會，我們邀請國內社會工作方面學者專家及省市社政主管以及臺中縣陳縣長等，共同研討「爲何及如何建立社會工作人員制度」。

第一部份是從社會行政、以及基層實驗等方面來討論爲什麼要建立社會工作人員制度。關於內政部所研訂「當前社會福利服務與社會救助業務改進方案」中特別強調建立社會工作人員制度，設置社會工作人員專業訓練機構，等一下請社會司王司長爲我們提出報告。至於臺灣省政府社會處亦將於今年七月起，在臺灣省各縣市普遍建立社會工作人員制度，目前正在臺中縣做實驗性的示範，聘請大專社會工作有關科系畢業青年從事這項工作，由於青年們高度的工作熱忱，已獲得相當好的績效。今天我們也邀請省社會處許處長、臺北市社會局郝局長及臺中縣陳縣長分別提出報告。

第二部份是討論「如何建立社會工作人員制度」，我們特別邀請了國內社會工作界學者專家從世界各國潮流、專業教育、專業訓練、專業組織、專業道德守則、任用等方面談應如何建立社會工作人員制度。這次座談會結合國內社會工作界學者專家、行政主管及基層人員，相信一定會有很豐盛的收穫，對我國社會工作之發展將有重大影響。

王家鈞

建立社會工作人員專業制度以推展

社會福利服務與社會救助工作

近十幾年來，臺灣地區快速工業化使社會急劇變遷其所引發之社會問題亦日趨複雜，倘使不加研析，不採取有效的因應與預防措施，勢必引起嚴重的後果，影響社會的安定與進步，內政部有鑒及此乃邀集中央暨省、市有關社會福利業務主管人員與專家學者於去（六十五）年三月舉行「社會福利業務研討會」，就日前社會變遷所引發之重要社會問題，予以深入分析，並檢討現行各項社會福利措施的缺失，針對當前社會需要與未來可能的演變趨勢，提出具體可行的改進辦法與預防措施，並就研討結論擬就「當前社會福利服務與社會救助業務改進方案」，包括：兒童福利、老人福利、殘障福利、職工福利、貧民及低收入者之生活照顧貧病患者之療養，老弱無依者之收容、安養等七項重要措施，有125項具體改進辦法，配合六年經建計畫，分別訂定實施進度確定經費來源與執行分工單位，報經行政院核備後於上（六十五）年十二月二十八日分函各主管機關、就業務範圍切實推行，同時鑒於現代社會工作，已經發展成爲一門專業，因爲當前工業化所引起的社會問題，決不能照以往靜態的行政，辦公文方式來處理，必須以主動服務的進步個案輔導方法，針對問題產生原因與個別需要來解決。例如貧戶產生的原因很多，不能一律採取消極的救濟。應該針對貧戶各個不同的情形，協助其解決致貧的原因，輔導其自立自強。爲期上述社會福利服務與救助方案能透過專業工作的方法有效的付諸實施，故在改進方案中對建立社會工作人員制度，亦爲重點之一，從六十六年起各省（市）、縣（市）、應於社會局（科）建立社會工作人員體制，設置社會工作人員，正式納入編制，或以聘雇方式，遴選大專社會學及社會工作相關科系畢業生，從事各項社會工作，其編制標準依工作量訂定之。六十七年度，由內政部研究將所屬督



導之「社區發展研究訓練中心」擴大爲社會工作人員專業訓練機構，辦理職前及在職人員訓練，並接受民間社會福利及救助機構委托辦理專業訓練，以培養社會工作人員，同時協調教育部在各大專院校社會工作系社會學系及相關科系，有計劃的培植社會工作人員，以供今後公私福利及救助機構之聘用，並規定各機構必須設置社會工作人員名額。

同時，在各方案中，亦有鼓勵社會人士及團體自動捐獻或創辦社會救助事業及倡導社會節約獎勵服務協助辦法，以發動社會力量，發掘社會資源，協助政府共同來興辦社會福利事業。

今年七月起，臺灣省將在各縣市普遍設置社會工作人員，臺北市亦在積極籌劃中，以專業人員積極來推展上述改進方案中七項重要福利服務與社會救助的措施，我相信，我們一定能夠實現 蔣院長指示「加強社會福利工作，照顧低收入者生活」的期望，使我國很快的步入福利國家的境界。

爲何及如何建立社會

工作人員制度

許水德

一、政策的要求

近十餘年來，我國由於工商業的快速發展，社會組織及生產結構發生劇變，隨之而來的，是日益繁雜的社會問題，政府爲謀求經濟與社會的均衡發展，確立社會安全制度，增進人民幸福，於民國五十三年頒佈了「現階段民生主義社會政策」明白規定「僱用曾受專業訓練之社會工作人員，負責推進各項工作」，內政部亦於第一、二期社會建設計畫中，倡導建立社會工作人員制度，六十五年十二月更將之列入「當前社會福利服務與社會救助業務改進方案」，明令實施，凡此均可證明政府對社會工作專業化的重視。

二、社會行政的需要

現代的社會工作與傳統的社會工作有很多不同：(1)在方式上由消極的救濟轉爲積極的扶助。(2)在對象上，由遭遇不幸的少數人擴展到廣大的社會大眾。(3)在範圍上，由原有照顧貧窮、施醫、就業等工作擴及社會保險、國民住宅、心理衛生、教育、觀護、矯治

、休憩、農村服務等工作。(4)在方法上，由簡單的傳統方法，演化到融合社會科學的研究方法，因此，今天的社會工作人員，必須具有社會、心理、心理衛生、法律、教育、行爲科學等多方面的知識，才能適應工作的需要，而社會工作人員爲推動社會行政的原動力，爲求社會行政得以順利推動與開展，建立社會工作人員制度，乃屬刻不容緩。

三、臺灣省設置社會工作人員實驗情形及當前措施

社會處爲貫徹民生主義現階段社會政策，促進經濟與社會的均衡發展，積極推展社會福利事業改善民衆生活，增進民衆福利，經於六十一年四月訂定設置社會工作人員實驗計畫，選擇



高雄市、臺中縣付諸實施。高雄市六十二年因所訂社會工作人員待遇偏低，無人應僱，延至六十三年始僱用四人，嗣臺中縣亦相繼辦理，每鄉鎮僱用一人，試辦結果，高雄市原有貧戶2,085戶，貧民8,527人，兩年期間減少貧戶896戶，貧民4,309人，減少率爲45%強，臺中縣原有貧戶2,516戶，貧民12,577人，試辦一年後減少貧戶1,797戶，貧民10,229人，減少比率爲82%，足見

設置社會工作人員對推行社會福利有卓著成效。

唯建立社會工作人員制度，在我國尚屬創舉，傳統觀念，根深蒂固，改變匪易，加之目前正值精簡期間，對社會工作專業化的推展，益增困難，以致此後半年中，雖經多方協調，迄無成就，但也有值得一提的，即是此種新方法、新觀念，經不斷的溝通，已逐漸爲人所瞭解、所接受。

六十五年十一月，臺灣省政府鑒於事實需要，排除萬難，於首長會談中決定設置社會工作人員，次月，社會處邀請國內社會工作專家學者座談，獲得熱烈支持並紛賜寶貴意見，本年元月，更進一步約集省府各有關廳處協調，已獲致初步協議，至此，建立社會工作人員制度，始漸露曙光。

四、今後努力方向

(一)辦好社區發展，強化社區組織，由社區理事會僱用曾受專業訓練之社會工作人員，推進各項工作，減輕政府負擔。

(二)制訂社政人員選用標準，逐漸提高社政人員素質，向專業化之途程推展。

(三)促請中央於各大專院校增設社會工作科系，培育社工人才。

(四)提供大專院校社工科系實習及研究環境共同研究，期使社工教育理論與實務相結合。

(五)促請中央舉辦各種社會工作人員考試，儲備社工人才。

(六)加強現職人員專業訓練，充實其知能。

(七)透過大眾傳播系統，廣爲宣導，提高民間參與及支援社會工作之興趣。

五、結 論

分工與專業爲現代社會的特色，自然科學如此，社會科學亦復如此，社會工作專業化所謀求的應該是工作上的專業，亦即在工作上社會工作人員能充分發揮專業的知能，至於在人事制度上是否亦有「專」的必要，以所學淺陋，敬就教於高明。



郝成璞

臺北市社會工作員

之設置

設置社會工作員，為中央推行社政工作重要決策之一。本市為建立此一專業服務制度經遵照內政部第一、二期社會建設計畫要求，與核定28員員額，列入安康計畫，逐步策劃推行。六十四年三月，本市與文化學院合作，遴薦社會工作系畢業生四員，兒童福利系畢業生二員，接受聘雇；以理論與實務結合，針對社會救助戶問題，兒童福利問題分別進行專業服務工作。同年七月，復將平價住宅區管理制度，以社會工作方式取代，將原設管理員逐步淘汰，改設社會工作員，聘雇各大學社會學系畢業生11員。為擴大工作效能，已計畫於六十七年度，增加社會工作員10員，並一律改為聘用，提高其地位與薪給。茲就目前本市社會工作員工作現況概述如后：

一、以社會救助戶為對象的社會工作

本市為都市社會型態，人口比較集中，如以有限人力，對社會救助戶作個案分配方式輔導，效果恐難發揮，不如採行區域性集作方式進行，對特殊及疑難個案，可行會商診斷與治療。基於以上的體認，本市經決定以區域為範圍，進行工作實驗，並選定社會救助戶較多之大安區為實驗區，聘社會工作員四人，運用社會工作專業知識與方法，展開服務工作。

二、以兒童福利為對象的社會工作

依據兒童福利法第十五條第四款規定：「直轄市或縣（市）政府應創辦或獎助……（設置）兒童社會問題諮詢所」。經本市兒童福利促進委員會決議成立本市兒童福利諮詢中心，協助兒童或其父母、家庭，以及與兒童有關之機關團體，解決兒童福利之各項問題。於六十四年三月開始籌備，十月正式成立展開服務。在大專院校學者專家組成指導委員會指導協助之下，任用社會工作員兩人，處理日常諮詢服務業務，另設義務工作員，遴選大專院校兒童福利、心理、社會、教育等有關科系，具有服務熱忱之優秀學生擔任服務工作。

——在服務項目上，計有：

- (一)婚姻及優生諮詢服務。
- (二)就職教育之推行。
- (三)兒童問題及其家庭有關問題之諮詢服務。
- (四)政府有關兒童福利措施、辦法之諮詢服務。
- (五)兒童保健與營養及身心成長資料之提供。
- (六)本市兒童福利促進委員會有關兒童福利諮詢服務決議事項之執行。

——在工作方式上，採行：①信箱服務②電話服務③諮商晤談。

在工作成果上，自中心成立至今，已接納個案 908個。由個案資料分析結果，以年齡統計來看，以三至六歲居多，其次為一至三歲；以接談方式來看，仍以電話居多；以兒童性別來看，男童佔60%，女童佔40%；個案代理人，則以母親為多；從每位需要幫助的父母或兒童，對中心表示感謝，甚至家長願意貢獻時間擔任義務工作的反應來

看，社會工作員所作諮詢服務，已具效果，今後將計畫辦理老人福利問題諮詢，以擴大服務範圍。

三、以特殊社區為對象的社會工作

對本市平價住宅區社區工作的演進，已如前述。由於社會救助戶集中居住，從都市環境、生活條件等各方面因素探討，可說調適較難，利弊互見，而設置社會工作員，以社區工作方法，進行居民生活輔導，則有去弊興利的效果。本市現有三個平價住宅區，松山福德與陽明山大同社區，係免費借予生活照顧戶居住，木柵安康社區係優待借予生活輔導戶居住，雖居民問題複雜，經社會工作員，從個案工作着手，建立個案資料，不斷訪視、分析發現問題；另一方面運用安康計畫與社會上所提供的資源，予以個別扶助。對社區內共同問題，則運用社區發展與團體工作方式，配合社會行政力量，予以逐步解決。

目前社會工作員的工作，除個案動態資料繼續蒐集整理外，正進行下列重點工作：

- (一)協助推行公共衛生：如肺結核病防治、家庭計畫推廣、巡迴醫療服務等。
- (二)協助推行心理衛生：如酗酒的防治、精神病患的治療，心理問題的疏導。
- (三)技藝訓練與輔導就業：協助住戶改變就業觀念，引進家庭副業及計畫推展家庭副業技藝訓練，並透過就業輔導處，介紹就業。

(四)進行青少年輔導：加強課業輔導，舉辦育樂活動，並對不良傾向的青少年，進行觀護工作，指導步入正軌，培養奮發向上觀念。

(五)推動老人福利：成立老人俱樂部，提供老人休憩場所，舉辦慶生會及老人郊遊活動，洽請衛生單位作老人健康檢查，及老人病治療。

(六)協助推展殘障福利：協調殘障復健機構，協助社區內殘障者，接受治療及復健工作，對有工作潛能者，輔以職業復健。

目前特殊社區工作進行均甚正常，社會支援亦正配合積極加強，惟工作員流動性較大，對工作效果不無影響。

從以上三種工作型態與工作狀況檢討，要建立健全的社會工作制度，我們發現下列問題，必須作進一步的研討策進：

- 一、社會工作是一種需要具備科際整合知識，必須與其他專業人員合作才能有效推行的工作。為了實際運作，社會工作員，必須具有整合與概化知識的能力，統合組織的能力，領導工作的能力，有待從社會工作教育與工作訓練中培養，以發揮社會工作專業的特質。
- 二、社會服務的實踐，是需要愛心、耐心、關心為其動力，社會工作員對社工專業責任感的發揮與價值感的認定，為凝結社會力源，爭取案主信心的關鍵條件。因此，

培養工作者的志趣與熱忱，尚有待督導者在生活照顧與工作訓練中引導，以確保其獨具的持久的精神力。

三、建立社會工作員編制與聘任職位雙重管道，為便利吸取新進，提高社政人員素質的可行途徑。凡具有任用資格願從事社政工作者，必須經歷社會工作員職位，以資歷練；對聘任後獲有任用資格績效優良之社會工作員，則予優先運用之保障。使社政機構人員，在階段歷練中充實智能，在職位管道中新陳代謝，以健全的社會工作員制度，逐步培植各級社政督導人才，厚植社工專業基礎。

四、規劃社政機關與公私立社會機構社會工作員連繫作業，以利資料交換，資源互用，共同策動社會力量，拓展社會福利事業。

推行社會工作員制度，我國尚在起步階段，工作體制與方式，亦未確立，而這種積極的工作動向，已將以往靜態的被動的社會工作觀念，逐漸轉變為動態的主動的服務觀念。本市為建立此一制度，已在盡力宣傳，多方爭取，並不斷設計實驗，期能建立更具效率的工作制式，希望各位長官與學者專家多加指導與協助，為社會服務工作，開創新的境界。

建立社會工作人員制度

應如何支援解決實際困難

本人係服務於中央社會工作會，主管社會福利及社會建設等業務，深感全面推廣社會福利之重要，尤以基層之社區發展與服務工作，更有待專業人員之參與，期能加速社會建設，達到安和樂利之理想境界。

由於社會變遷之影響，帶來若干新的社會問題，除由政府加強推行社會福利措施及經濟建設，以平衡社會財富，縮短貧富差距，增進人民福祉，一般特殊個案，及區域性之社會問題，有待深入瞭解，分析因果，提供能量，謀求解決，因此社會工作人員制度之建立，無論就理論上或事實上，就目前與未來的需要上看，都有其必要，而且是迫不及待的優先工作，必須及早建立，以配合社會形態，求得社會福利措施之有效推行。

臺灣省及臺北市政府，年來在若干地區，已試辦社會工作人員制度，確也收到部份效果，但由於錄用者甚多並未曾接受社會工作專業教育、訓練，而待遇差，工作繁，工作人員多無耐性，過於計較個人利益，不肯為社會負苦大業作更多的犧牲，致多先後求去。在試辦期中，如臺中縣潭子鄉栗林村張某之案，自六十五年一月十七日起，至六十四年十月四日止，先後訪問了17次，費時近10個月，但對年老之七十五歲張先生及其年37歲之聾啞兒子之居住與就業問題，仍無法獲得解決，從此一事例反映，社會工作人員制度之建立固屬需要，如何支援其解決實際問題，以及強化社會工作專業教育、訓練，尤為重要，否則一訪再訪，一談再談，問題仍然存在，甚易發生反感與厭煩。因此在建立社會工作人員之同時，應考慮建立「社會工作羣」，結合當地各種團體力量，如公益、慈善、宗教，與其他熱心服務之財團法人及服務機構，共同參與支援，並有計畫，以編組能量，劃分對象，協調時空，妥善運用，使社會工作人員之工作，獲得社會工作羣之大力支援，才能提高其服務績效，亦可以獲此鼓舞社會工作人員之服務熱忱與興趣。

其次是社會工作人員之建立，究應重點式之建立或為普遍的佈建，個人以為在試辦期間，條件不足，宜先從新社區做起，並考慮以「社區工作人員」名稱，在社區之責任範圍內推行各種社會工作，並擇優物色人選，使其發生種子幹部之領導作用。

社會工作人員似可義務制與約聘制併行。即專任之工作人員約定其服務期限，並謀以其責任範圍之工作能量與基本要求，以考核其成效，以作是否繼聘之依據。義務工作人員，則予高度榮譽，以激發其榮譽感與責任心，使其在固定之工作範圍內，自我貢獻，為民服務。如果比照公務人員任用，納入政府編制，成為公務人員之一員，日久可能減低其工作熱忱，乃至敷衍塞責，失去設置社會工作人員之意義與功用，流於村里幹事狀態，不能達到預期之要求，故在設置之初，即宜慎之起始，對其設置方式、標準、原則、待遇、工作任務等均宜審慎研究，而後付諸實施。

至於約聘社會工作人員之津貼與義務工作人員之交通費用，似可運用社會福利基金來支援。下年度起，政府實施平均地權後，所增收之地價稅、增值稅，多規定用於慈幼、養老、賑災、濟貧等公共福利設施，社會工作人員制度，如能配合此一時機進行，在財政支援上，想無特殊困難。

陳孟鈴

臺中縣設置社會工作人員

實驗工作報告

一、前言

我國在農業社會，由於血統、語言、生活習慣的關係，自然形成「守望相助、疾病相扶持」的美德，用不著社會工作人員。近數年來，由農業社會轉變為工業社會，社會結構大異於從前，互助的美德也就逐漸變質。歐美國家產業革命後，社會問題日趨複雜，因而設有專業社會工作人員辦理社會福利事業。我國目前已進入開發國家，辦理社會福利，社會工作人員之設置，實刻不容緩，民國六十一年臺灣省政府謝主席關懷貧苦民衆，倡導力行均富政策，訂頒臺灣省消滅貧窮計畫，本府即遵照是項計畫努力推行，祇因鄉鎮市公所人手不足，仁愛工作隊又因本身職業關係，受時間限制及工作方法欠妥，至未臻理想，深感必須設置專人辦理始克有濟。

臺灣省政府社會處在大里兒童福利業務人員訓練中心設置社會工作人員辦理輔導貧戶兒童作業，績效顯著，本府乃於六十四年三月仿照此種專人專責做法辦理輔導貧戶自強工作之實驗，當蒙前任社會處長陳時英先生在人力上及技術上鼎力支持，實驗三個月，獲致良好成就。其後復蒙現任社會處長許水德先生之鼓勵與援助，派員蒞臨指導，於同年十二月擴大至各鄉鎮市全面實施。

二、設置社工員原委：

(一)適應時代及社會需要，應有專業人員辦理。

(二)限於機關員額目前僅有辦理社會行政人員，沒有執行業務人員。

(三)因執行小康計畫組成之仁愛工作隊人員，多係兼職，受本身業務及時間限制，未能達成任務

三、初期四鎮實驗概況：

六十四年三月選定貧戶較多之豐原、大甲、清水、東勢四鎮試行實驗，每鎮僱用高中畢業女青年三人充任社會工作人員，實驗戶69戶，工作方法為訪問探討，建立資料、分析研究、工作規劃與照顧輔導，其績效如左：

(一)逐戶建立個案卡。

(二)資料真實詳盡。

(三)輔導工作逐日記載。

(四)追蹤訪問深入調查，主動服務。

(五)貧戶對社會工作人員建立信心和感情，願意接受輔導救助使貧戶獲得實惠。

(六)輔導三個月，69戶中脫離貧窮者達29戶，佔42%。

(七)設置社會工作人員後將靜態的、被動的、消極的救濟轉變為動態的積極輔助，使內業外業脈絡貫通，輔導與救助相互配合，適切為貧戶解決困難，發揮消滅貧窮自立自強的功能。

四、全面推行：

六十四年六月間臺灣省政府認為本縣設置社會工

作員實驗結果，頗著績效，因於全省行政會議作成中心議題，決議各縣市比照本縣辦理。本縣因首創實驗，自應擴大推行，普及各鄉鎮市全面實施。

(一)甄選社會工作員：

全面實施計畫奉臺灣省政府核准後，本府即委託中國青年反共救國團直屬臺灣省臺中縣團務指導委員會甄選社會工作員，應試資格為年滿20歲以上30歲以下大專畢業青年，計報名93人，甄選正取45人，備取20人。

(二)職前訓練：

社會工作員工作開始之先，由本府委請臺灣省兒童福利業務人員訓練中心辦理職前訓練，訓練內容有社會政策、社會工作要義、小康計畫理論與實務、心理學、心理衛生概論、個案處理、社區發展以及訪問貧戶演習，為期四天。

(三)分發服務：

社會工作員職前訓練後，本府即依照鄉鎮貧戶數及地域面積分配員額，分發到各鄉鎮工作，平均每一社會工作員負責26戶，奈因貧戶散居各村里，社會工作員每日奔走不下十餘公里，有時遇貧民外出，必須再往訪視，「行行重行行」如此不間斷的工作，只有專業人員才能勝任。

(四)在職訓練：

本府為使社會工作員瞭解工作實務，充實智能，特舉辦在職訓練，提高工作效率，是項訓練委請臺灣省政府社會處辦理，聘請全國社會福利專家學者為講師，效果至為良好。

(五)社會工作員儲備：

第一期甄用人員45名，其中或因待遇菲薄，或因結婚家庭拖累或因力不勝任，本府基於汰弱留強原則，六十五年十一月特再委救國團甄選新人儲訓，計報名登記163名，其中大學 11院校，專科13校，錄取40人，以備出缺即補，工作不致間斷。

(六)工作績效：

- 1.輔導貧民精神病患就醫，原有病患70人已送醫53人。
- 2.輔導貧民肺結核病患就醫，原有病患31人已送醫17人。
- 3.貧民施醫住院254人日，門診5,350人次。
- 4.輔導入仁愛之家收容77人。

5.家庭扶助736人次。

6.急難救助659人次。

7.輔導就業350人次。

8.傷殘重建14人。

9.創業貸款89人戶。

10.輔導就學484人。

11.輔導家庭計畫240人。

12.住宅重建154戶。

13.輔導貧戶自強自1,013戶減為699戶，計輔導脫離貧窮者314戶，佔30%。

五、檢討：

我們在工作方法上救助服務上、輔導自立自強上，確付出最大努力，研究改進，檢討成效極其圓滿，如(一)靜態資料調查卡改進為動態資料記錄檔，予以適切的規劃輔導。(二)內外作業全由社會工作員專責辦理。(三)原被動性的消極救濟轉變為積極性的服務扶助為貧民解決問題。以上三點所舉事實，對服務貧戶績效可謂良好，惟因社會工作員之設置未建立制度，加以待遇菲薄不能使其安心工作，故常見遇有機會即行辭去現象，尚祈各級長官及各界人士鼓勵支持，使制度早日建立，工作趨於常軌。

六、建議事項：

(一)社會工作員之任用：

原則上以大專院校社工科系及相關科系畢業，年齡在35歲以下者。

(1)大專院校社工科系畢業者以無試驗檢定任用。

(2)大專院校相關科系畢業者予以甄試任用。

(3)採用約聘制度。

(二)待遇：

請准比照專業人員臨時聘僱待遇支給。

(三)經費：

請在地方預算編列支應。

(四)訓練：

請中央或省市府統一甄選訓練。

(五)名額分配：

- 1.縣市政府社會科設社會工作輔導員四至六人。
- 2.鄉鎮市區依貧戶數及低收入戶數為基準，以每20戶為原則設置社會工作員一人。

慰藉講態度，匡扶要技巧，服務靠內容，於是提供我們一個基本認識——解決問題必須知識，助人利他要講技巧。

充實社工教育， 陶鑄優秀工作人員

知識和技巧都可從傳授與歷練中得來，而教育因兼具有講授、討論、實習等多項功能，就成為培養合格工作人員不可或缺的要素。國際間不止一次的強調，唯有加強社工專業教育，始能提高社工之專業水準，更由於社會工作人員是在致力社會問題之解決，而社會問題又因時代變遷而改變，例如心理衛生的日見重要，酗酒、藥物問題的普遍氾濫等，使得處理問題的知能必須走向專精化，傳統暨一般性知識已不足解決問題，工作人員有熱情欠方法會耗時，有意願而無行動會落空。加強專業教育不僅是培養工作者意識、技能、信心，而且更重要的是改進服務內容，讓服務對象能有更具體、更精進、更有效的獲益。

於是我們在談如何培養一個優秀社會工作人員，就要平心靜氣的從二個前提及三個重點來檢討我們的社工教育，是不是具備了專業水準，檢討他够不够國際化——將我們的和世界一般國家比，來說他的得失優劣；够不够國情化——將課程內容與社會實際需要比，是否足以解決面臨的問題，然後再從下列三個重點來考量來改進，由於前提是概念性多，所以予以簡略，只是從實質上來作重點討論。

一、專業教育內容是什麼？我們具備了多少？

學校是培養專業人才的場所，設備、環境是外在的條件，而師資、課程、教材、教法乃傳授知能與風範的內涵。我們談專業教育，二者都應注意，但後者較前者更為重要

(一)就師資而言——我們要的師資，是經師與人師並重，也就是學有專長和民族感情都要兼顧。學有專長，不是唯博士就好，要

的是專長與所教科目一致的博士，有著作有創見的博士，當然不是師資只限博士，學貫中外，著作衆多，經驗豐富的專家與博士比較亦可有過而無不及，此處強調著作者，乃是能以其個人具體研究成果，供社會作客觀衡量之評價。至強調民族感情，乃是求其能採人之長而不捨人餘唾，我們要國際化，是化外為我，而不是化我為人；我們要國情化，乃是我們服務的對象，絕大多數都是擁有文化傳統與民族習慣的同胞，如果師資只能知別人而昧於己，自是有欠妥善。

(二)就課程言，主要目的是在培養工作人員解決問題的能力，於是課程傾向重點，就須仔細考量，美國早期有所「八大課程」，近年着重人格與環境、社會工作方法、社會政策與行政以及實習等，我國方面雖有部頒課程，但因目前九所大學設有社會工作或與社會工作有關的社會學系，性質背景各異，如要統一專業課程標準，可以想像得到，只有大家都不滿意的折衷結果，才能為大家所接受，而數年前社工「教學做研討」會中提議應增設的「會議技巧」、「方案研擬」等實用課程，迄今亦仍鮮有學校開授，此外如中、外社會工作名著選讀，亦因教材與師資缺乏致情形亦同。我們可以肯定的講，培養社工人員課程內容萬變不離其宗乃是在使學生畢業離校後，面對變動的社會，有本所學知能處理問題的技巧，而其應有內容與適應需要的增刪，則應由學校、專業會社、社區、學生代表等以寬大胸懷，本實驗與創新的原則來商定，亦唯有如此，才能日新又新，定下精簡而又實用的課程。

(三)就教材而言——對沾沾自喜以能讀原裝外文社工教本為榮者，並無阻止之意，但如果培養學生知外國資料較中國資料為多時

，其結果每易陷於一知半解，不了解別人而更昧於自己。培養社會工作人員的目的是在解決自己國家的問題，而不是為放洋留學預作準備，自然我們對聯合國編印的國際社會福利調查，以及各國的社會工作辭典、各國社會工作傳統、以及社會工作方法名著等一定要參研，但也絕對不要全部仿採別國所用教材，亦步亦趨，步人後塵的盲從。聯合國及社工界地區委員會不止一次的呼籲有關國家，應該多印行地區性社工資料，如自己國家的思想由來、法規簡介、個案範例、實務資料等不同出版物來濟不足。從這方面來檢討自己，我們不僅是不够，而且是太少，尤其是建立我們的社會工作國情化，不僅是教材缺乏，甚至連意念能否為較多人接受都成問題。

（四）就教法而言——師資、課程、教材是教學的要素，但如沒有好的教法將之聯串起來，難免就會有功敗垂成之嘆。在教學的演化上是從背誦、講解而進行到研討、參觀，近年來各國在實際推行中日有體悟，兼之教學器材的發達，其方式已有一日千里之勢。在國際上較為普遍的如客座教授的邀聘、社政機構的參與督導、科際組合的流行，高年級學生的參與教學、角色扮演的採用、實地研究的展開、小組研討的蓬勃、視教器材之採用、影劇方式的提供等，在在都是在求知識的產生、傳授、應用的一貫化，我國因民族性較內蘊，兼之考試制度關失，學生已視記誦為得分之不二法門，是強記多而思考、理解少，影響思維，妨碍發展、戕害身心莫此為甚，今後亟應從趣味化來激發研習動力，從生動化中來開拓研究風氣。

二、專業社會工作人員須要什麼條件？我們的教育能達成嗎？

教育不只是提供知能，而是在培養氣質風範，固然有教無類，沒有不可改造的朽腐，但勢必時間長而耗費大，如果能就性向之所近，因材施教，自必事半功倍，於是從當事人志趣所在而甄選性向宜讀者來接受社工教育，自可收因材施教的簡捷之效。師資、課程、教材、教法是直接屬於教育機構的，但是培養風範就牽涉到教育機構以外的單位，我們必須專業會社來培養專業氣氛，必須服膺社工人員守則來襯出專業風範。會社是全體社工人員的聯繫樞紐，開會決不

是酒食徵逐、投票選舉而已，而是在聯誼敘聚之餘，透過印行學術刊物介紹新知，以近似函授方式來促使社會工作人員有新觀念、新知識、新技巧，而這些論著的撰述，自是要以教育單位為主的社工人員在傳道解惑之餘，本一己之心得化為宏言讜論；另一陶冶社工人員風範的是專業守則，透過彼此一致看法而通過，並將之銘記於心，見之於行，唯有這樣才能分辨出專業者與非專業者的差異，否則仍必陷落在社會人士的錯覺，認社會工作只要熱心就可以的窠臼中。

三、憑什麼方法能使我們社工人員的知能



能與時俱進，日新又新的可適應新問題？

使得社工人員有知能、有氣質是教育的主要功能，但要保證畢業後能日新又新暨與時偕進，就又須另一套制度方足維持，這就是「職前訓練」、「在職訓練」、「帶職進修」等。教育機構實施的活動，長期的稱之為教育，是屬養成性質；短期稱之訓練，主在充實技能。養成教育一般性多，訓練係以專精為主，於是可以應社會需要或機構委託，舉辦各種專精訓練。職前訓練主在定向，在職訓練要在充實，帶職訓練意求進修，意境不同，時間長短各異，但在培養工作者有新知能與時俱進的目標則一，尤其是在實施專業制度之初，更要以這種方法來改進與提高現有工作者的素質，而在日後又可維持與增進全體專業者知能永不落伍。

用以上這些措施來培養的社會工作人員，不僅有知能，抑且有風範；不僅可適應於當前，而且可勝任於日後，也唯有這樣，服務對象才可獲實益，工作人員的時光才不荒度，教育投資才不浪費，社工專業制度才能循此健全。凡此，都是社會工作教育界的責任。

社會工作人員守則 的要義與內容

職業不僅是一種謀生的手段，而且也是人生的一種責任，愈是與人發生直接關係的職業，其所負責任愈重。為使從事者能善盡職責，就必須要有遵循的規範；這種規範有稱之為「倫理守則」(Code of Ethics)，有稱「精神守則」，名異而實同，這種守則，在以往分工不明，可以憑著自己的良知作個人立身行事進退取捨的標準，因為人際接觸少，所以可有可無；但在分工精密時代，個體間交往發生的問題必須要專業知識方能調適，就益發顯得重要。我們可以看到不同的專業有不同的守則，而此類守則，最早是源自古希臘醫學界的海波克來得誓言(Hippocratic Oath)，其內容要之乃是責任至上、敬師愛友、嚴守隱私、接受約束，證之今日記者、護士、教師等莫不皆有信條，其內容各從業人員亦均視之為矢志獻身信守不渝之誓約，社會人士以之為評價衡量之準繩，建立職業尊嚴共信、互信均賴之。

社會工作如果要盡速邁為一種助人專業，自然須要一種介乎良知與法規間的規範來約束，更何況社會工作者與服務對象間的關係，不是商業上的顧客行為，而是矢志獻身者對需要關懷者的一種服務行為，工作者因個人經歷、性格有所不同；而不同對象也有不同的問題與深淺的差異，於是彼此必須要有一種新的認識。服務對象認接受服務是權利，不是仰人鼻息，逆來順受

，而可表達自我意見，決策要參與，機構可選擇；工作人員認為服務是責任，助人是奉獻，雙方最便捷的互信媒介莫過通過一個具體而可信守的守則。

守則是使未達此水準者不得擠身此一行業，而達到此水準的可以精益求精的超越，於是我們可以說社工人員的守則有下列幾點重要意義：1.是工作員自我約束的道德規範。2.是工作員對服務對象的服務準則，服務對象要求工作員協助的依據。3.是工作員與服務對象間共信的保護與保障的標準，與其他專業者共信互信的媒介。4.是社會人士評價的尺度。

由於守則有保障自己，保護別人的作用，又有可以策勵自己與給社會作評價標準的功效，所以先進國家在建立社會工作體制時，必然的會由社工同仁透過專業會社研訂一個既有共同性而又有獨特性的守則，個人綜覽美、非、法等國的資料發相同之點有：

- (一)強調獨立與鼓勵敬業並重。
 - (二)保障平等與規定責任俱有。
 - (三)呼籲合作與要求進步兼顧。
- 而相異之點約有：
- (一)政治參與可否的差異。
 - (二)守密要求深淺的不同。
 - (三)名銜保障寬嚴的出入。

個人以為建立我們的守則要的是參融各國已領守則，在國際化中有國情化，在倫理化中有實際化，效不計工拙，以一己思慮之所及，試擬我國守則草案如左，作激發動力、精神革新之參考。

中華民國社會工作人員守則 (草案)

社會工作人員，應本愛心，堅持原則，對服務對象，不因性別、宗教、貧富、語言、種族等而有軒輊；對本身工作，不因艱難而遽退却，不因權勢而變初衷，不因一己私利而有偏頗；對於同為促進社會福利之其他專業人員，不因專長各殊而隔閡；願我全體社工人員，互相規勉、共同恪遵本守則。

(一)本我所知、盡我所能，竭誠服務人羣。(二)忠恕寬厚、無私無我，善待服務對象。(三)勤勞節儉、質樸堅毅，工作實事求是。(四)激發動力、號召參與，處處推展服務。(五)尊重人權、嚴守秘密，謹慎處理資料。(六)莊敬獨立、謹言慎行，保持職業尊嚴。(七)協調聯繫、兼容並蓄，尊重有關專業。(八)敬愛同仁、互助合作，檢討語誠意摯。(九)切磨技能、鑽研新知，時時充實自我。(十)貧賤不移、威武不屈，終生信守不渝。

自然，要使守則發揮功效，決不是單純靠條文所能見功，而是要與專業教育、社會、證照、審驗、申訴等相配合。在本節只是強調透過守則可促進服務對象與社會大眾的了解，而且也因社會大眾認識、了解而提高他的專業性，工作人員因受激勵而增進社會工作的進步性，使守則不是具文，而是根於心，順乎情的認識，這樣自然會做得心安，幹的愉快。

如何建立社會工作人員制度

徐 震

從任用方面談如何建立社會工作人員制度，關於社會工作人員的任用問題，我謹提出下列四項建議，以供討論及參考：

① 甄選辦法

目前社會工作人員的任務，在推行基層的社會福利工作，包括小康計畫、安康計畫、照顧低收入者及社區發展工作等。因此，社會工作人員的服務對象多半是貧民；工作地區多半在基層，從事這種工作的人第一個先決條件是要有專業工作的信念和犧牲服務的精神，亦即要有愛心，有耐性，尤其要樂意和貧苦的人做朋友，然後才能協助他們，為他們服務。第二個先決條件是要有專業的知識和助人自助的技術，亦即要有工作方法，要熟悉個案工作技術，能夠運用社區資源，至少要能了解貧民心理，然後才能協助他們，自力更生。

以上這兩個條件是必需的，而且是最低限度的，如何能選用既適合這種工作性格又適任這種工作能力的人是今後我們工作成敗的關鍵。因此，我建議對於工作人員的選用必須嚴格限制條件，從志願報考、學分規定、學業考試、個別談話及性向測驗等幾方面着手，寧缺毋濫。

② 試用辦法

甄選辦法，無論如何週詳，並不能一定能找到適合的人選。補救的辦法是多收備取人選，並採用「試用」制度，以考驗工作人員是否樂意從事此項工作與能否適任此項艱苦的任務。同時也給予縣市或鄉鎮一個考核選用的機會。

③ 督導辦法

社會工作是一種專業技術，其訓練過程一如一個人學習作醫生或護士一樣，既需要工作精神又需要工作技術，這些訓練全憑書本是不夠的。必須經過在工作中作實習與體驗。因此，對於初任社會工作人員的人必須有一位具有相當工作經驗及專業知識的人予以實地指導，然後才能不致使初任工作者，摸索碰壁，半途而廢。

④ 升遷辦法

雖然我們要選用有愛心，有耐性，肯在基層為貧苦民衆服務的工作者，但也必須有一套升遷的辦法，以鼓勵有才能者到基層中去創造，在工作中求取進。

我對建立社會工作人員制度的意見

王維林

- 一、「社會工作人員」名稱宜改為「社區工作人員」。
- 二、社區工作人員宜列入正式編制。本身宜分成十餘等，俾便升遷，以鼓勵其專業精神。
- 三、在未列入正式編制前，以聘雇方式網羅人才。宜動用社會福利基金，支付其薪資。亦宜多分等級，獎勵升遷。最低社區工作人員每月薪金不宜低於五千元。

關於我國亟需建立社會工作人員專業制度問題，近年迭經社會工作者基於國家現代化建設的要求，鼓吹倡導甚力，所惜曾有若干人士竟對之發生曲解，其中不乏受傳統舊觀念的影響，誤會社工人員的專業化，是否爲當前受有社工專業教育者欲藉此排斥未受專業教育之原來具有社工經驗者，此種不應有的不正確臆測，無形中形成了創新工作的阻力，本人認爲有首須加以澄清，以樹立正確觀念必要，幸而此一制度，邇來已引起當局重視，經責成省市府具體規劃、先行實驗，並已奠具規模及部署有關準備工作，於確著績效後，肯定此一制度不獨符合時代潮流，適應國情需要，且爲社會建設里程中的基本工作，業於六年經建計畫中列爲限期實施項目，並於最近內政部報院通過的當前社會福利改進方案中確定其推行步驟，政府的明智遠見，殊令關心我國社會建設人士感到無限的欽佩與快慰，茲就爲何及如何建立此種制度二點，貢獻管見，敬請指教。

一、爲何建立此一制度

若自社會行政的角度而論，有其科學的理論依據，因近代科學行政管理理論，遠在十八世紀末期早由社會學大學涂爾鮮（Emile Durkheim）提出社會分工論而開始奠定基礎，自此而後，有泰勒（Frederick W. Taylor）引用此項理論於發展社會結構功能的原則上，首創科學管理，主張安排良好分工組織，能創造人與環境的互動關係，使其符合理想而產生效率，其方式爲區分工作或編配企業組織系統的職務，需要細密分工及專精統一，要求各部門工作，必須專門化與特殊化，則能促成結構的完整，從而提高功能效率，更伸論行政管理設計，應使功能與責任有高度的專業化，以達到科學化與合理化的目標，是項泰勒主義應用於工業生產方面，可以增加利潤，於是導致本世紀經濟方面的飛躍發展，近年行政管理學說推陳出新，無非演繹此種原則，要求各種行政工作，包括工業組織、企業系統、學術機構與政府機關等，無不需要專業化，藉以提高效率。社會行政，職掌包羅甚廣，部門類別極多，多關國民權利義務與社會組織秩序，需要科學管理，業尚專精，以爭取績效，自不例外。

二、如何建立此一制度

試就任用人事觀點而言，則當前不待辭費，社會工作人員必須貫徹專業化，尤其在我國因年來經濟飛躍進步促成社會轉趨工業化而更感迫切需要，良以工業社會中，社會問題滋生，其現象與型態錯綜複雜，其診斷與處置非賴專門人才的專業知識技術不可，本來工業社會任何事業的人事行政管理，都尚分工專精，始能提高績效，惟我國傳統人事行政，特別在政府機關選用人才與編配職位時，素不講求專業，以致通常若非用非其才，便是不能才盡其用，影響工作效率至鉅，至於社會工作領域範圍廣泛，工作目標對象牽涉及於社會各個層面，以往亦因缺乏專業人才職司其事，故已導致我國社會建設不及經濟建設遠甚，目前政府既已發現經濟與社會必須平衡發展，而着手建立社工專業化制度，則日後在人事任用上，建議應採取左列各項步驟，俾期此一制度的及早實現：

（一）請先行由內政部集會研商立法，制定執行社會工作的現代化體制，訂頒社工人員任用法服務法。

（二）今後各級政府機關任用有關社會工作人員（掌理勞動事務者亦包括在內），應在職位分類中加列社工人員，並規定其任用條件必須具備專業知識技術與社工實

務經驗。

(三)制訂專業社工人員服務規範或守則，及檢覈適任社工人員之資格，以曾受大專社工教育或曾任社工三年以上為合格，掣給檢覈合格證照，發證機關為內政部，亦可委託考選部辦理，必要時亦可考慮委託特定社團代辦。

(四)取得檢覈合格資格證照者，祇需憑證甄審，即可正式任用，毋須再經公務員任用資格考試。

(五)原來考選部所辦「社工人員」特種考試，並不名副其實，今後如繼續舉辦，以吸收大專其他相關科系畢業為對象，嚴格限制報考資格，勿事浮濫，並改進其考試課目。

(六)辦理短期職前訓練與在職訓練，凡曾任社工具有經驗者，按其學歷與服務社工年資，分等分梯次由中央與省市分別規劃施以短期訓練，使其符合資格條件，頒發證件後參加檢覈及取得證照，未能取得證照者調整其職務。

(七)通令並輔導民間推行有關社工之機構與社團，必須任用具備專業知識並有社工經驗者參與工作，接

受其所用擔任社工人員參加在職訓練。

(八)組設中華民國社會工作人員協會，以取得證照之合格社工員為會員，協助政府辦理社工專業人員之連絡交換，工作協調，連絡研究，及國際聯繫，並接受政府委託辦理工作。

(九)開拓社工人員任用領域，不僅以辦理社會福利性質工作與各項社會行政有關工作為限，因工業社會經濟組織機構工作均需要社工人員參與（如發展人力資源相關工作、管理勞動事務工作、經濟保險業務中各項調製統計生命率災害率病態率等工作、問題青少年司法監護工作……等），今後並應引進社工於社會工商企業中，擴大其服務領域，俾能促進工業社會之進步發展與祛除病態。

(十)政府任用管理社工人員，要求大專學校專業教育之配合，一方面需要研究預估近程遠程國家發展社會建設工作之需才數量，一方面需要協調大專學校增列各種社工新課程，延攬學有專長師資，與調整或增加各級社工專才培育之名額。

從兒童福利談社會 工作的專業化

李鍾元

社會工作專業，倡議於1902年，奠基於1951年；雖然其歷史短暫，但由於事實的需要，從美洲、歐洲，到亞洲，乃至於新開發的非洲各福利國家，都早已建立了社會工作的專業制度。

我國近二十多年來，在政府與民間共同努力下，社會工作的績效，斑斑可考，惜未能建立其專業體制，影響其發展至深且鉅。本席願就兒童福利推行為例，來說明應該要建立專業制度的理由。

今日的兒童福利工作，不再局限於不幸兒童的救濟，或專指兒童的養護，應該要從教育、衛生、心理等各方面着手，去謀求全體兒童的福利。因此，從事兒童福利工作的人員，除了具備健全的身心，豐富的學養，服務的精神，適度的同情，創造的能力，以及高尚的情操等六項基本條件外，更需要有左列六項基本觀念：

一、幼有所長——應配合兒童生長的程序，在衣、食、住、行、育、樂方面，給予其適當的滿足，以促進其正常的發育。同時要注意個別差異，因材施教。

二、幼吾幼以及人之幼——在服務過程中，應該要注意每一個兒童，不能因種族、宗教、財產、性別

、……等因素，而予以差別待遇。

三、預防重於治療——事先的防範，比問題發生後再去解決要容易得多，可收事半功倍之效。

四、保障兒童權益——應提供兒童正常的家庭生活，供給其適當健全的教育，給予衛生、司法、行政等各方面的保護等。同時對特殊兒童應予矯治、教育、照料；對於不幸兒童給予適當的戶內或戶外救助。

五、全民的責任——要利用各種方式，培養每一個國民負起推行兒童福利的責任。

六、綜合性的工作——認清兒童福利是社會安全制度中重要的一環，必須要與家庭福利等配合推行，才能奏效。

以上基本條件與基本觀念，必須靠教育與訓練的方式來培養，而教育與訓練的內容，包括了其特有的系統理論與技能，同時還得要制定工作信條，養成敬業樂業的德性；然後才能解決並預防各種因素所導致的兒童問題，以及瞭解兒童本身的需要，進一步去謀求兒童正常的發展與幸福的生活。這些內容，事實上也是各種專業職業所共同具有的。所以說，要兒童福利工作達到理想的目標，端賴社會工作專業制度的建立。

從專業教育 談建立社會 工作人員制度

陸
光

社會工作人員制度之建立，為世界潮流所趨，亦為工業社會職業分工專門化之必然結果。近年來，各方均為此鼓吹推動，並經臺灣經濟建設六年計畫，列為重要工作項目之一。足見其重要性與可行性一斑。

社會工作人員制度之建立，有賴各方之努力，但就專業教育之加強一項而言，尤為重要。專業教育，不祇可以研究發展社會工作之理論體系，並可傳授工作方法，涵育道德規範，培養專業文化，爭取社會認可，堅定社會工作之專業地位。

我國社會工作專業教育，現分專科、大學及研究院三級，由11所大專院校分設系、科、組、講授，教育內容包括個人發展與社會環境，社會政策與社會服務，社會工作方法與技術三大部份：教學方法，以課堂講授為主，機構實習為輔。辦理情形，尚能符合當前需要，但為配合社會工作人員制度之建立，並能配合經濟社會發展情勢，比美歐美福利國家之服務水準，仍有若干項目，有待改進。

一、教育機構與任用機構之合作：

目前教育單位培養社會工作人才，均以國際教學成例及各校本身之考慮，以決定教學之內容，甚少考慮任用單位工作之需要，今後應加強聯繫合作，一面根據任用機構之需要，培養所需人才，一面盡量選用曾受專業教育之人才，勿使人才浪費。

二、教育機構與實習機構之配合：

目前教學方法，多以講授為主，一旦學生畢業，往往無法獨立工作。今後應加強實習時間，增加實習場所，使能勝任社政、醫療、福利、教育、住宅、勞工、司法等機構所提供之社會工作，現有實習機構，往往缺乏專業指導人員，亦為實習困難之原因，今後宜由政府提供實驗社區或協助各地大專院校聯合成立實習機構，以利專業教育之改進。

三、教材與教學方法之改善：

各校所用社會工作教材，類多參考英美資料，國內資料之比重，常嫌不足，各校所開選修課程尤難與社會保險、就業輔導、職業訓練、都市規劃、學校社工、醫療服務等一一配合，或因師資不足或因學分所限，今後宜增加選修學分，並准各校學生越校選課。至於教學方法，更應多採討論、參觀、視聽等方法，減少講授、背誦、死記等方法，注意活用。

四、注意接受社工專業教育之人選：

現有接受社工專業教育之學生均透過聯考，按照聯考成績擇優錄取，未曾考慮，其性向與志趣，能否適合社工專業之特殊要求，致有學而不用，用而無成者，女生之比例，亦每苦偏高。今後宜於學業成績外，兼顧考生之興趣與志向，男生比率，亦應因為社會規劃、社會行政、社區組織與發展部份之需要，酌予提高。現有社會工作人員多數常未接受專業教育，為配合建立社會工作人員制度，尤應給予在職人員再教育之機會。各大專院校，宜接受各機關之委託，舉辦社工在職人員之推廣教育。

社會工作專業教育之本身，亦為因應社會需要之變化過程。今後自將按照往社發展程度，社會價值標準，以及各方期望社會工作人員扮演之角色，不斷改進。例如，我國大學教育發達，社會工作碩士博士之培養，即為上述四點以外之新任務。

■ 陶淑貞 ■

為何及如何建立社會工作員制度

一、社會愈進步，分業愈專精，方今之世，各行各業莫不全力推進培育與運用專業人材，以求高度發揮工作效能，尤以近年來臺灣地區，經濟快速發展與高度工業化，以及社會結構的變遷，常有個人與社會關係的失調，有因經濟或其他種種困難所發生的問題，亦愈形複雜，政府與社團所舉辦的各項社會福利措施與服務，雖在不斷改進與加強實施，但若無專業社會工作者來執行工作，自難收事半功倍之效，民國五十四年行政院公布實施之「民生主義現階段社會福利政策」指明推行之七項工作，「應僱用曾受專業訓練之社會工作人員，負責推進」及「所需人應盡量任用各大專院校有關社會工作學系之畢業生，對現有工作人員亦當隨時舉辦在職訓練，增進其專業知識，改進其工作方法」，這些足以充份說明，從社會政策看，當然亟須早日建立社會工作者制度。

二、其次可從社會工作教育發展的情形看，近年來，各大專院校設有社會學、社會工作或其他有關係、科者不下十一所之多，這也可以說明了社會工作已具備了專業工作條件，因為這一專門職業已具有了特定的專門知識與學問的體系。

三、其他再從社會行政、福利措施，或基層需要看，無不在在需要建立專業社會工作者的制度，已為公私福利機構所共認，這已是不爭的事實，其理由不擬贅述。

四、最主要研究的，是如何促進社會工作者專業制度的快速建立，才是當前急務，個人以為下列各點，當優先考慮。

(一)建議考選機關，在國家每年高

等考試及普通考試時，增列社會行政及社會工作人員考試，這不僅可提高工作人員素質，亦更可促使曾接受專業知識與學問者，獲得就業機會。

(二)建議教育機關，增設社會工作學院，給予大學畢業後受兩年專業訓練，頒授碩士學位，又因社會工作範圍廣泛，為使社會工作高度專業分工，研究院每一位所研究的題目，最好是確定一種專項，以培植高深的專精人才，從事社會工作輔導工作俾加深工作績效。

(三)建議社會福利中央主管機關，設置社會工作人員訓練機構，統籌計畫經常辦理公私福利機構，工作人員職前訓練及在職訓練，俾更新專業知識，加深專業精神。

(四)建議社會福利各級主管機關共同組團，考察現有之公私立社會福利事業執行機構，並動用社會福利基金，對辦理成績優良者，補助其增辦調查研究部門，接受政府委託研擬有關方案。同時對現行工作得失及問題癥結作適當之研究，並特約為提供社會工作研究院之研究生為實習場所。至於對辦理成績較次者，予以輔導促其改進。

(五)建議社會福利中央主管機關協同省、市主管機關邀約國家主管考試、銓敘、人事管理等單位共同研商草擬社會工作者任用法，包括考試、登記、證照、薪給、任免、遷調、退休、撫卹等成套之人事法規，俾對從業者之管理及保障，藉以增進工作效能。

(六)建議教育部會同內政部，儘速再一次的舉辦社會工作教、學、做、研討會，以資研究，配合聯繫，加強工作期使社會工作系學生確實獲得適材適用的機會。

爲何及如何建立社會工作員制度

唐學斌

——加強社會工作專業化的觀念與實施——

社會工作在於利用社會的潛在力量與物質，發揮其效用至最高限度，以改善社會生活。而今天社會變遷日新月異，現代社會與個人都日趨複雜。凡參加過實際社會工作的人都有一個共同的體認：即今天的社會工作牽涉廣泛，性質錯綜複雜，絕非一般想像中社會救濟施捨等傳統社會工作之性質單純。就以社區發展而言，它是爲現代化、基層建設、改善社區居民生活環境及經濟條件而設計的一種工作方法，有系統、有組織、有內涵，在今天的農村社區與都市社區中推動時，如果任何方面配合不周，可能事倍而功半，甚至產生反效果，或績效不彰。

因此，世界各國重視此一社會事業的同時，也瞭解互相合作與細密分工的重要性；由非官方的民間團體演變爲區域合作的國際性組織；由互相觀摩交換心得，而至普遍設立社會工作學校，以培養社會工作專業人員，提高社會工作人員之素質，對工作人員頒給各種學位，同時並推行嚴格的證照制度，這些演變已爲國際間普遍接受。至於專業化所需設立的組織、審查、證照、與工作守則等制度更成爲各國努力的目標。

我國各界近年來對於社工人員專業化的理想已漸趨積極；除了許多大專院校已設有社會工作及相關科系以外，也舉辦了若干短期訓練與講習，惟尚未達到明確的專業化體制，社會工作人員數目與組織也尚嫌不足，素質有待提高。我國現有曾受專業訓練的人員中，由於任用制度的拘限，工作缺乏保障，待遇亦較一般專業稅務、司法、教育等人員爲低，以致難安於位，無從達到學以致用的目的，更遑論發揮專業精神。

所謂專業化，乃是指工作人員所擔任的工作有充分的學識與技能，而且有敬業精神，使二者融爲一體；又由於時代不斷進步，工作方法也隨之日新月異，在工作上固然要接受再教育，而交換研究心得與最新發展的聯絡組織與活動尤爲重要。現代工作方法要求細密分工，工作項目須要有明確的界限。社會工作也須要適當地分工，方不致浪費人才，減低工作興趣，這樣也才能提高工作效率與效果。這些目標都不是「三天打漁，兩天曬網」可達到的，必須建立完整的社會工作專業化制度方可達成。

人才是決定工作成敗的重要關鍵。社會工作專業化已經成爲世界各國社會行政中不可或缺的重要部份。再舉例由社區發展的來說，我國社區工作人員常覺得社區居民態度的改變對社區發展工作有極大影響。而如何改變社區居民態度也一直是一大難題。困難的產生在於沒有用專業工作方法，沒有足夠的專業工作人員去推動工作。此一事實已日趨明顯。

社會發展在我國的優先順序一直落於經濟發展之後，各階層對於社會發展之重視一直不夠。目前大家所關心的是如何賺更多的錢，如何提高國民所得，殊不知賺了錢如何使用、如何分配以及國民所得提高後的許多「副作用」等問題也足以影響經濟發展。社會發展未受充份重視將在我國現代化過程中形成若干障礙，識者莫不引以爲憂。如欲提高社會發展之優先，應自建立社工專業制度始。

要積極培養專業人員

的專業倫理

周震歐

社會工作學術的發展，以及社會工作方法的普遍適用，已為學術界及實務界所接受，是以社會工作人員專業化制度，為共同承認不爭之事實。某些先進國家，社會工作專業化推行得已有相當成就，我國社會工作專業化，雖說在起步階段，與某些發展中國家比較，仍屬是差堪人意，這都是一些可敬可佩的社會工作熱心人士所努力的成果。

談到我國社會工作專業化的問題，筆者以為與其他先進國家略有不同。嚴格言之，由於傳統的賑貧救災，郵幼養老的救濟工作已深入人心，我們主張消極的救濟要為積極的，重於預防、建設、發展、變無用為有用、變累贅為助力的社會個案工作，社會團體工作、社區發展等方法所代替。這些需要具有專業的智

識與技術的社會工作人員來擔任，並且必須發生效果，贏得社會的信賴，獲得社會人士的專業認可，方能樹立起專業的地位，否則徒有專業虛名，仍不為社會所注視。

專業的地位，固然一方面可以由自己所爭取的，如果本身不是有專業的智識與技術，不能為社會解決問題，有效的發生功能，就如醫生不能看病，或不能治癒疾病，還會為社會所遺棄。社會是最現實的，專業而不能滿足其需要，就會為社會所貶謫，由此可見專業教育的重要性，以及專業教育的「適用性」。努力着手注意社會工作教育的「充實」與「改進」，是不可忽視的課題，尤其是專業人員的「專業倫理」的培養，應積極着手實施。

為何要建立

社會工作人員制度

廖正宏

一、從社會行政的立場：

沒有制度則權則不分，權則分別工作效率低、士氣不振，勢將導致人力、物力的浪費。

二、從福利的觀點：

有了制度更易獲得多方面的支持，對人力、物力的動用可收更大效果。對工作人員本身言：若無明確之升遷制度及獎賞之準則，會導致勞逸不均。

對工作對象言：若無制度則人民不知如何主動請求幫助或透過那些機構來協助。

三、從政策的觀點：

政策為最高指導原則，推行計畫的藍本，若無制度則政策之擬訂，無法發生作用，因為無制度則缺乏行事的依據。

四、從基層需要看：

要辦好社會工作需從基層做起，若無健全制度，則領導才能之發揮深受限制。「組織若要發揮功效，需利用動態領導的原理，而領導才能的發揮，需有健全的制度為基礎。

如何建立（原則分三方面）

一、人事：

人員之任用資格：①受專業訓練，大專相關科系畢業。②工作熱誠、操守比考試資格重要。③升遷等待遇問題的規定。

二、作業內容：

適應地方上之需要，研究與應用配合，加強成果考核。

三、組織：

應注意指揮幅度，專業分工，分層負責。

我對社工人員專業化的看法

王培勳

記得廿年前當我踏進大學社會系之門時，對社會上的一切事物都是茫然無知，經過四年大學生活，從參觀、調查、實習，以及教授們講授課程內容的印證，對社會是了解了不少，但是又興起了不少的疑慮，社會系的學生到底是能做什麼？有什麼事可做？任何系畢業的人不是都可以做社工人員嗎？……就這樣迷迷糊糊地走出了社會系的門，進入了社會。

值得慶幸的是，我剛走出來，又向後轉走了進去，回到了社會系，再為研究社會，服務社會而努力。記得在這段期間，不少同道前輩先進在大聲疾呼，努力奔走，要「社會工作人員專業化」！但我們所看到的，聽到的，仍然是經社發展不能平衡，仍然是任何人都能做社工人員，總算到了民國六十年，中華民國兒童少年發展策進委員會為建立我國兒童工作專業人事制度，於十個工作小組中，設立了社會工作人員人事制度專題工作小組，由蔡漢賢兄擔任召集人、筆者等八人為委員，先後彙編了「各國社會工作專業體制之研究」及研擬了「建立我國社會工作人員專業本制研究報告」，對我國社會人員專業化之推動，漸有具體行動。

及至去年，內政部在社會司王司長家銓的策劃下，召開了全國社會福利會議，在與會人員一致決議下，向政府提出了社工人員應專業化的建議，並蒙行政院批准，自下年度起，在省市（縣、市、區）先行設置社會工作人員，推行社會福利工作。當此消息在報紙披露之後，國內社工界（包括在學社會系同學）莫不振奮，當然，此一制度尚在試辦期間，距成功之途尚遠，但對學社會學及社會工作（特別是在學學生）

的人來說，實充滿了光明的遠景。今後我們也許不會在課堂上聽到這樣問題：「老師，我們畢業有什麼事可做？」「老師，為什麼現在從事社會工作的人百分之八、九十都沒有唸過社會工作？」……。

此次的座談會，個人謹就社工人員專業化略陳管見：

1. 加強專業教育，以造就專業人才。國內日前僅有中國文化學院及實踐家專設有社工系科，其他如臺大、興大、政大、師大、輔大、東海、東吳等校有的係在社會系（社教系、民社系）內分社會學及社會工作組，甚至僅設社會系而不分組，如此則教師及設備均受限制，課程安排亦不能臻於理想。故應在各校專設社會工作系，甚至成立社工學院，如此則可擴大教師陣容，充實設備，以應急需。

2. 與各大專院校社會（社會工作）系科或其他專業機構合作，舉辦職前及在職訓練，接受社工（政）機構新進人員或在職人員，加強其專業技能。

3. 建立制度，達成社工人員專業化。如仿照歐、美各國，由政府或委託某社團對合格社工人員發給證照，憑證從事專業工作，而達成專業化之目的。

以上所陳，僅係個人淺見，自難週全，當前國內有識之士，正在奔走促請政府早日設立社會福利部，以求事權有所歸屬，吾人更樂其成。總之，社會工作有其專業方法，正如法律、會計、醫學等專業一樣，如不經過專業訓練，到底作起來不會得心應手，所以，個人願再次強調，希望社會工作人員早日「專業化」！

主持人結論

謝孟雄



社會工作人員制度之建立是推展社會福利工作不可缺之一環，因而不論從社會政策、社會福利，或基層的需要及國際潮流觀點看，都亟須積極建立社會工作人員制度，摒除過去消極的、被動的方式，代之以積極的、主動的扶助方面，社會工作以人為服務對象，因而社會工作人員勢必接受專業訓練，藉以培養專業知能、宗教家犧牲服務的信念，嚴守專業倫理，才能提高服務品質，是以社會工作並非人人可為，這點必須澄清。再者，關於如何任用的問題服務，以便提高服務品質，確保服務功效。

至於「如何建立社會工作人員制度」，專家們咸認為應積極促進專業教育、專業訓練，以及建立一套完整人事任免制度法規，同時更需從專業組織、專業證

照、專業守則等方面努力，使之成為永久性的良好制度。除此以外，本人認為社會各界應重視社會工作，並對社會工作有正確的認識，糾正人人皆可從事社會工作之觀念；須知社會工作為一專業化、整體性的助人藝術。須以專業社會工作人員為核心，才能實施。另，可分為二點：(一)在教育方面，社會工作人員經過專業教育訓練尚不足以應實際需要，而須透過實習訓練，始能真正成為合格的工作員。(二)內政部應建立社會工作人員任用方法以茲配合。

這次座談會，非常有意義，結合從政者與專家學者們共濟一堂，互相研討，可見政府對建立社會工作人員制度之重視；大家所發表的高見，足可供政府參酌，對推進社會工作專業化將有莫大之影響。