

社會福利事業之變遷與社會工作教育之因應

施教裕

壹、緒言

一、社會工作教育和社會福利事業

從社會工作發展的歷程來看，社會工作實務與社會工作教育二者之間的關係，在過去似乎是以前者的發展在先而後者居後，譬如美國的社會工作由早期無組織的個人慈善義舉，發展到志願組織協會之工作網絡，再演變為由政府相當介入的社會安全制度或福利國家之建立，這期間較為正式的或學院式的社會工作教育之建制與發展，顯然是在慈善組織協會的成立之後，又正式的社會工作教育之內涵由傳統的或微視的直接服務擴充到晚近的和鉅視的政策分析及規劃，也是在社會安全制度確立之後。如此看來，過去正式的社會工作教育之角色似流於事後的回應而非事前的引導。

也許過去社會工作界拘絆於日常實務工作，而無暇思慮未來社會福利事業的發展與需求，或社會福利事業的重要與革，乃是回應外在社會的政治經濟環境之結構性變動的附屬結果，譬如美國的新政和社會安全制度之建立，乃是順應世界經濟不景氣和二次世界大戰後政治經濟的需求，以及國內早期社會福利事業之建制與擴展，所受臺灣光復後美國及聯合國的外援和社會福利基金制度在地價稅和土地增值稅的固定財源之支持的影響頗大，可見社會福利在整個社會機制的的作用上，和生產分配的經濟功能以及政治情勢的權力運作相形之下，仍屬於邊緣和輔助性的角色和地位，故也難怪社會工作教育內涵的研議和變革，常因社會福利事業外在社會之政治經濟環境之不可預測，而往往落於社會工

作實務的需求之後。

儘管如此，社會工作教育的發展和社會福利事業的變遷二者之間，仍有相當密切的關係。尤其是社會工作教育乃可視為社會福利事業的基石，或扮演社會福利事業人才的搖籃之角色，故展望未來社會工作教育內涵之更動，自須瞭解未來社會工作實務的需求，至如何評估未來社會工作實務的需求，則必須掌握未來社會福利事業的發展方向與重點。此亦乃本文於探討社會工作教育未來的因應做法之同時，特別重視未來社會福利事業發展趨勢的課題之旨趣所在。

二、社會福利之範圍

社會福利事業所涵蓋的範圍，可以說是既廣泛且複雜，其所需具備的專業知能亦不一而足，故乃使社會工作教育的內涵之定位難免有所爭議，而不易在社會工作界本身或其他相關人性服務專業領域中達成共識。正如「社會工作」、「社會福利」、「人性服務」等名詞本身之定義和內涵，也難有一致的看法一般。

一般學者大多同意社會福利的範圍包括社會保險、公共救助和福利服務三者 (Johnson and Schwartz, 1991: 15)，更廣泛的定義則又包括就業安全的領域。由於社會保險和公共救助二者的給付範圍、項目、資格及水準，均較為具體明確，甚至大多已確立其法定的權利義務關係，可謂已成為制度式的措施，不像福利服務因服務範圍、項目、資格及水準均不劃一，且受區域性或地方性之影響頗大，而仍停留在介於殘補式和制度式之間的福利措施。也許由於福利服務的領域大多仍由傳統的直接服務導向的社會工作者參與其事，而

社會保險和公共救助則已成為政府科層體制之行政運作的一部分，且由不同於傳統社會工作專業領域的其他人員共同參與，復加上如在美國社會保險和公共救助之併入社會安全制度，乃在部分福利服務之後，故有人認為如欲劃分社會福利和社會工作之領域，則可將原有之福利服務領域歸於社會工作，而將繼起的社會保險和公共救助歸於社會福利；且強調在專長分工上，社會工作仍以傳統的個案工作、團體工作和社區組織為主，而社會福利則以行政管理、政策規劃和方案評估為主。上述社會福利和社會工作在社會工作教育內涵上的分工，因考慮社會工作教育單位的師資及設施的發展限制，故僅能選擇部分領域和特殊專長做為教育的方針和重點，是可以理解的，而非刻意區分社會工作和社會福利二者之間，在領域專長上果真有學理或實務上的不同。

美國社會工作教育向來大多是由獨立的所謂專業學院所提供的，故在許多師資和設施較為完備的社會工作或社會福利學院，其教育內涵無論在領域上或在專政上均能提供完整的社會保險、公共救助和福利服務等領域以及直接服務和間接服務等各項專長之課程，使學生有充分選擇個人興趣領域和專長的機會。不過由於向來一般社會工作學院對社會保險領域的冷漠或生疏，故使此一領域的工作人員仍以非社會工作專業者居多。反觀國內社會工作教育和社會保險領域向來即有相當的淵源和接觸，故具備社會工作教育專長而參與其事者仍為數不少。

美國加州大學洛杉磯分校社會福利學院史奈德曼院長於八十一年間訪問中正大學社會福利研究所時，即對社會福利和社會工作之區分，藉棒球的比喻說明社會福利乃代表整個棒球賽，而社會工作也許只是扮演某一壘手的角色。此一比喻乃指出社會工作或整個社會福利事業的發展，其角色和功能不再侷限於傳統的直接服務之助人工作的微視觀點，也不再僅是晚近的間接服務之行政管理或方案評估的中視觀點，而是更上一層樓的政策與立法之分析及規劃的鉅視觀點。又此一比喻更意含未來參與社會福利領域者，已不再侷限於出身於傳統的社會工作或人性服務之教育背景者，而將由其他專業領域如人口、政治、經濟、財務、法律、公共行政、公共衛生、企業管理等共同參與此一球賽。或若從如何審慎的規劃和經營未來的社會福利事業，以及如何有效的提昇全民的社

會福祉之觀點而言，以棒球賽的例子來說，若欲成功的舉行並參與這場未來的社會福利之棒球賽，則除了仍需要個別專長領域的球員外，更需要有瞭解球賽全貌的教練和經紀人，始能有效整合全體球員的各種不同潛力和善用球賽規則及策略，而打出漂亮的整體戰！這顯然是未來社會工作教育如何因應社會福利事業範疇之提昇而達到科際整合的一個重要課題。

三、社會福利事業之發展趨勢

展望未來社會福利事業之發展方向，由於外在社會及政治環境、乃至人們意識型態或價值理念等之變遷趨勢的影響，雖然一方面可能對社會福利事業益加重視，而有更多的社會福利立法及方案措施等之陸續推動，但另一方面在社會福利的經營理念和發展模式上，特別是在福利服務領域方面，則很可能邁向民營化、私營化和企業化之趨勢，因此未來社會福利事業就業市場因應此一發展模式變遷之需求，其所需要社會福利人才之專業知能，也將有所變動。可見未來社會工作教育內涵亦將有所因應和改變，始能配合未來社會工作就業市場的人力需求。對此本文乃試圖以供需的觀點，由未來社會工作就業市場可能需要的新的知能之需求層面的探討，以預估社會工作教育內涵在供給層面上的因應和配合做法。除了參考美國相關社會工作教育文獻之外，並以筆者接受社會工作教育、從事社會行政工作和擔任社會工作教學的經驗，對社會工作教育所面臨的問題和因應對策，略抒淺見。

貳、社會工作教育問題之回顧

美國匹茲堡大學社會工作學院安普生院長對社會工作教育的期許，同時也是對每一該學院畢業的社會工作者之期許，亦是所謂四個C，即：良知（conscience）、承諾（commitment）、知能（competence）、和創意（creativity）。若以差距模式的觀念來看社會工作教育的問題，則所謂問題即為上述期許和現況之間的差距，故此四個C事實上亦代表社會工作教育歷來所面對的四個問題，茲分別列述如下：

一、良知的問題——對專業的興趣與認同偏低

所謂良知的問題，實際上即是對社會工作專業認同的問題，在美國社會工作學院的學生因選系係出於自願，故並無缺乏興趣的問題，而是社會工作向來投入於弱勢團體的協助與扶持之傳統的使命和任務能否認同的問題，蓋社會福利事業已走向多元化之發展趨勢，許多學生進入社會工作學院的動機並不是想傳承助人專業的薪火，而是成為就業市場上另一個新興的服務行業之白領專業人員，即普遍以中產階級為服務對象而收取服務費用之自僱或受僱的諸商員。譬如美國 Case Western Reserve University 的應用社會科學學院曾對其學生所持政府干預與家庭責任二者間之衡平的態度反應調查時，發現六〇%學生認為對貧困者或弱勢團體的協助乃是家庭或地方政府的責任，四一%表示如果公共救助過於慷慨將使家庭規避照顧依賴成員的責任，以及三八%認為社會工作專業應該放棄傳統扶持弱勢團體的責任，和二一%認為民營福利機構比政府福利機構的設施條件較好和較能有效解決社會問題 (NASW, 1987: 365-366)。不過筆者在美國匹茲堡大學社會工作學院修業期間，學院亦對學生的專業認同取向做過調查發現，雖然在入學之初不乏許多學生是存著成為上述私營福利市場之諸商員的生涯規劃，和對弱勢團體的扶持並不抱著太大的認同，但在受畢兩年社會工作教育後，縱使並不能很顯著的改變彼等學生原有的生涯規劃，不過却使其大多轉而接受社會工作傳統的價值取向，和認同政府干預對貧困者和弱勢團體之必要性的理念。

在國內社會工作系的學生由於就讀科系並非完全出於自願，故對社會工作專業的興趣和認同很低，筆者曾詢問某一選修老人福利課程的五十名學生，其畢業後將投入社會工作行業者不到七人，又再詢問及此等表示願意投入社會工作行業者是否將從事老人福利的工作，則七人中竟無一人。雖然此一觀察結果在樣本代表性仍有相當的存疑，但此與筆者在美國社會工作學院同學大多已抉擇社會工作為其職業生涯，且選定某一社會福利領域和社會工作專長為其就業條件之學習過程和體驗，真是難以相提並論。此一社會工作學生對社會工作專業興趣和認同偏低的問題，其原因相當複雜，且受結構性的因素如專業形象和

就業市場等的影響頗大，即使在美國社會工作專業已相當成熟並在就業市場佔有一席之地，仍無法完全擺脫上述因素的陰影，因非本文主旨所在，故不復深入探討。

二、承諾的問題——缺乏對專業的使命感

所謂承諾的問題，顯然和前述良知的問題有關，可以說前者是後者的必要條件，蓋除非對社會工作專業有興趣和能認同，否則即難產生對專業的使命感，而長期艱守其工作崗位，和盡心盡力為專業及服務對象付出。目前國內公私立福利機構之基層社會工作員能久留其位者，大多具備三個條件：一是宗教信仰的支持或社會工作專業價值的執著；二是經濟狀況尚好；三是家人對工作的認同和支持。過去國內社會工作員改行或異動情形相當頻仍，顯示此等社會工作者可能對社會工作專業的使命感不高，此一問題的原因和上一個問題的原因相似，亦受結構性的因素之影響很大。

三、能力的問題——理論與實務未能充分結合和專業素養未臻成熟

所謂能力的問題，乃指專業素養和知能是否臻於成熟，畢竟一個專業但憑愛心是不夠的，必須有相當的專業知能，始能妥適和有效處理各種人和社會的問題，由於社會工作既是一個專業，乃意指其是實務和運用導向的，必須實際面對和解決問題，並非如其他基本學科僅在於建構理論，而毋須過問其理論之運用如何，故社會工作教育自始即一貫主張獨立學院之建制，乃在於強調其原屬運用學科之本質，故唯有教育內涵和教育過程中，確切將理論與實務充分結合，才能凸顯其為運用學科之特性，也才能符合專業人才在就業市場和實務工作上之所需。在美國社會工作學院大多已是獨立學院，故師資和設施較為充實完備，同時和當地社會福利機構亦有相當長久和密切的合作經驗，通過實習的安排，以及學生本身許多已有多年的實務工作經驗，故無論上課或實習的學習經驗，均能使理論和實務有充分的印證和檢討，學生比較不容易有學非所用的感覺。

所謂專業知能和素養的成熟與否，雖然和年齡大小並無直接的關係，但從筆者於七十八年就讀匹茲堡大學各學院學生平均年齡的比較看來，商學院學生的平均年齡是廿七歲，而社會工作學院學生平均年齡則高達四十七歲，社會工作學院學生當中不乏六、七十歲者，在商學院則幾無一人。筆者在實習中曾聽聞一位案主批評某位社會工作員說：「那一位社會工作員，一個年輕小毛頭，居然說要教導我這個老人家如何過馬路！」言下之意，對一個年紀尚輕或人情事故並不練達的社會工作者，似乎很難接受或尊重其應有的專業角色和地位。國內社會工作專業尚未臻成熟，故社會工作教育養成由於理論和實務也難以充分結合，而使社會工作專業知能的成熟度亦不免受到質疑。

四、創意的問題——專業形象不被社會及各界認同

所謂創意的問題，乃指專業知能和素養的成熟之後，可以因應社會環境變遷的需要，不斷創新和提昇，而確立其專業的形象和地位，同時在就業市場上有不可忽視的一席之地，和被其他專業所接納和推崇。當然，創意的問題和前述三者亦有關係，如果說良知、承諾和能力是專業人員的必要條件，那末創意就是專業人員的充分條件。換言之，創意使專業人員的角色和地位在就業市場上更具有專業形象和權威。

美國的社會福利事業在人性服務領域方面，社會工作者大多樂於向整合各種其他專業人員的人性服務認同，和成為人性服務專業的一員，畢竟人性服務領域往往涵蓋諸如社會工作、心理、輔導、教育、護理、公共衛生等專業人員，不過像醫師和律師等專業人員在就業市場上早已享有較為明確的專業權威，雖然仍為人性服務領域不可或缺的重要成員，却不見得甘心向仍處於模糊不清的人性服務專業投靠或認同，這也是可以理解的。由於社會工作專業係由志願的慈善工作者起家，且即使使在社會工作本身業已相當專業化的今天，志願工作者和半專業工作者在整個社會福利事業中，仍扮演相當重要的角色和功能，復加上社會福利的領域相當廣泛，致使參與其中的社會工作者的角色顯得十分模糊，而難以建立具體明確或不易為他人所取代的專業角色。

叁、未來社會福利事業之變遷

民營化為未來社會福利事業之主要演變趨勢，不過在民營化的一般發展趨勢下，又可分為民營化、企業化和私營化等三個不同的變遷走向，茲分別略述如次：

一、民營化

民營化在社會福利事業的發展過程中，可以說並非完全是一個新的產物或趨勢，事實上溯自早期志願性的慈善事業之階段，政府向來即對民間的非營利或營利部門提供諸如補助、獎助、委託辦理、賦稅優待等措施，藉以鼓勵民間興辦社會福利事業或其他各種公共行政事務，而不必事事全由政府一手包辦。民間參與的社會福利事業包括傳統的收容安置及救助，以及今日的醫療服務和居家照護等。

目前由於各福利國家在社會福利事業的快速成長與擴充，復加上近十年來世界經濟發展停滯和人口結構老化之影響，使各國政府財政負擔日益加重，為求減緩社會福利預算之繼續成長，故大多紛紛考慮採取市場化的經營策略，即希望以外包或委託經營的方式，鼓勵營利性的企業投入和拓展新的社會福利之服務市場，藉由服務供給者之間的自由競爭，以及改採消費者部分負擔費用或服務收費的原則，以取代傳統福利服務的經營僅以消費者之需求與權益為主的理念，如此期能降低福利服務供給的成本，和減輕整個社會福利事業的財務負擔。在社會福利事業走向市場化之經營趨勢下，新興的營利性福利企業或集團顯然較傳統的非營利性之慈善機構，更能符合自由市場競爭之條件與要求。

姑不論市場化的經營理念和可能導致結果，是否和傳統的社會福利之價值大相逕庭，或使消費者呈現兩極化的趨勢和忽視弱勢團體的需求，或使社會福利事業之發展在邁向福利國家目標之後或半途而廢，即有開倒車之逆轉，此因非本文主旨所在，故不擬進一步探討。不過可以預見的是，民營化和市場化乃是許多國家未來社會福利事業發展的趨勢。

二、企業化

回顧歐美社會福利事業的發展過程，可以發現另一個新的轉變和趨勢，那就是由最初的志願性之非營利慈善事業的第一個時期，逐漸更替為由政府相當介入的福利國家的第二個時期，迄今則又預見其將邁入所謂「企業福利 (corporate welfare)」的第三個時期 (Stoesz, 1986)。企業福利可以說是民營化後的具體產物，譬如美國醫療保健和福利服務之民間企業的快速成長，且已在市場上佔有一席之地，如護理之家、健康保健組織 (HMO)、托兒照顧、居家看護等均是。

若探討企業福利快速成長的原因，除了上述民營化的一般趨勢之影響外，至少可以涵括下列因素：第一、二次世界大戰後服務業的快速成長；第二、在一九七〇年代以後中產階級對服務的需求增加；第三、政府鼓勵營利性企業投入福利服務的市場，以及人性服務或福利服務的市場事實上均有相當的利潤可圖；第四、多數營利性的福利事業逐漸合併為資本雄厚的企業集團，以利於市場的競爭和佔有；第五、事實上在福利事業由慈善事業走向福利國家之階段，若干營利性福利企業已在福利事業中扮演相當重要的角色，如 Gilbert (一九八三) 指出福利資本主義對福利政策的影響中醫療團體的左右即為一例。

未來企業福利的發展，使其將取代大部份原為志願性之非營利慈善事業所享有之市場，蓋企業福利以第三者付費或按服務收費的方式經營，將針對彼等原已享有較好的員工福利之大企業員工提供更好的服務，此乃向以弱勢團體為主要消費者之非營利慈善事業短期內所難以調適者；或甚至彼等大企業將以收購或合併的方式，逕行由關係企業本身提供員工所需要的各項福利服務，而毋須向其他企業或非營利的福利事業購買相關的福利服務。如此均將使志願性的慈善事業喪失其服務供給者的市場地位。

又當企業福利和員工福利結合時，由於企業本身已經可以直接提供員工所需要的各項福利服務，則企業和其員工對過去向來贊助或捐助慈善事業的意願和金額，均將告降低，如此更使非營利的慈善事業之財源更形窘困，而面臨被營利性的福利事業或企業福利淘汰的威脅。尤其是未來營利性福利事業和企業

福利事業中所僱用的社會工作人員，將不復享有昔日在非營利慈善事業中專業人員的充分自由裁量權，而須受制於企業的科層體系之種種束縛，以及面對商業化企業管理以生產力和利潤為主要權衡之價值衝突，乃至於企業福利的角色和功能亦將和企業內原有的人性資源管理結合，而使企業福利被期許在工業社會工作或勞資關係及人事管理上，所分擔之組織內部的協調與溝通角色及作用，益加凸顯。凡此均將使企業內的社會福利工作人員的角色與功能超越傳統的模式和期許。

三、私營化 (private and proprietary practice)

儘管以提供社會服務而收取費用之營利行為，在社會工作歷史上早已存在，譬如著名的社會個案工作鼻祖 Mary Richmond 即亦私人接受個案並收取費用 (Levenstein, 1964；引自 NASW, 1987: 326)；不過早期社會工作界對個別開業的行為並不鼓勵或亦不贊同，美國社會工作員協會第一任會長的就職演說中即質疑私人開業是否為社會工作的行徑 (Cohen, 1956: 16；引自 NASW, 1987: 326)。迄自一九五八年美國社會工作員協會始正式認可私人開業而成為社會工作正當的行徑，嗣後並訂定私人開業的最低標準，以及籌組私人開業者的團體和印發開業者的名冊以供大眾參考。據 Barker (一九八四) 估計私人開業者中全職者約有四千至一萬人和部份時間工作者一萬至三萬人。由於政府部門對社會福利預算的緊縮或裁減，使公共部門的就業機會減少，以及社會福利經營民營化的趨勢，和私人保險公司或第三者付費的社會服務之需求增加，在在均使社會工作者投入私人開業的服務市場。

在社會福利民營化和市場化之趨勢下，私人開業原有相當的服務市場，不過在前述企業福利的日益擴展和兼併之情況下，其所剩個別開業或聯合開業的市場空間可能並不樂觀，甚至開業收入是否可以維繫生存，亦有潛在的危機。儘管如此，私營化在社會工作愈臻專業化之未來，仍有其一定的服務供給角色與定位。

肆、今後社會工作教育之因應

社會工作教育一方面背負過去所遺留的良知、承諾、能力和創意等四個老問題，因整個社會福利事業環境和社會工作專業本身發展上的限制，迄無有效的解決對策，另一方面又即將面對社會政治環境或社會福利就業市場對民營化、企業化和私營化的要求，其未來角色與功能究應如何因應和調整，乃是既艱辛又棘手的重要課題。茲僅試就下列相關的問題提出今後社會工作教育之原則性的因應方向及做法，以供參考：

一、學生來源

為因應許多年青人對社會福利的冷漠或缺乏熱誠，或僅對私人開業的諮詢服務感興趣，如欲提昇學生對專業的認同及承諾，在配合終身教育的趨勢之下，似可考慮以增加尋求第二工作生涯的中年人士或在社會福利領域工作的非專業或半專業人員為教育對象。

二、服務對象

在社會福利事業普及化和民營化的趨勢下，在福利服務對象上顯然將更重視中產階級以上者對福利服務之需求和期許，不但在量的方面有更多的供給，而且在質的方面亦有較高專業水準和工作績效的期盼與要求。此對社會工作教育養成水準的期許亦相對提高。

三、價值理念

除仍繼續傳承傳統社會工作對社會正義及對弱勢團體需求之積極回應的價值理念外，亦需兼顧市場化有關服務產品定位、成本效益、社區公共關係及資源開發等的經營理念，始能符合社會福利事業民營化的趨勢之需求。

四、知識體系的建立

首先，在理論架構的建立上，仍須不斷借用或整合以社會變遷之鉅視觀點為主之其他學科領域的立論及新知，同時細心選擇和評估此等立論或新知對建

構社會福利理論知識的適用性；其次，根據上述理論架構所形成社會工作或社會福利理念及假定，仍須藉由臨床或實務的實證以檢驗其可行性及優缺點，以及特別重視研究發現在實務上的運用及評估其實際工作績效如何；再次，在政策規劃模式及福利服務模式的建構上更須與實務整合，如此才能使此方面的知識之產生和累積係由活生生的實務工作情境而來，也才能使此方面知識對終將使用它的實務工作者有其真實性和實用性可言。(Rein and White, 1981)

五、課程規劃

過去美國社會工作教育為因應實務上由直接服務擴展至間接服務之需要，在課程規劃上即有不同的因應方式：第一種是發展學院特色，如芝加哥大學社會福利行政學院在行政管理方面之專精，和布蘭岱斯大學海勒社會福利學院以政策分析見長；第二種是採雙學位制度，如哥倫比亞大學社會工作學院以兼修另一個企業管理碩士學位為輔助；第三種是課程整合的做法，即在本學系加開間接服務有關的課程或由學生逕自到其他學系修讀有關的課程。以上三種因應方式各有其優缺點。學院特色較能專精，不過須於設立之初即有此構想，否則事後發展在師資及設備之移轉上有較大的困難或費時甚久。雙學位制度執行上較為便利，但學科之間的整合較難，故一般營利性企業管理知能未必完全切合社會福利行政的特殊需要。至課程整合亦較能切合學生或實務上的需要，不過礙於學系或學院本身師資有限，雖課程領域廣泛足以涵蓋直接服務或間接服務各個層面所需知能，但畢竟失之不夠專精，或實非一般以通才教育為主的社會工作學系或學院所能負荷。

國內社會工作教育之發展，已有發展學院特色之規劃和考量，譬如中正大學社會福利學系暨研究所以及其他大學正在籌設中的系所，即朝此方向而努力。以中正大學社會福利學系暨研究所為例，即以制度規劃及政策分析為其研究所教育重點，和以福利行政及方案計劃暨評估為其大學部教育旨趣所在，又大學部乃以教授各相關學科的基本知識和理論為主，和研究所碩士訓練以培養獨立思考和研究能力為主，故着重於研究法及理論的鑽研、或理論和實務的結合及驗證，至博士訓練則以培養學術研究或教學人才、或行政主管及政策分析人

才爲旨；此外，在學科整合方面，亦希望跨越社會福利、社會工作、社會學、人口、財政及政治等領域，藉以凸顯未來社會福利角色在中視或鉅視層面以上的思考和運作。當然，這是一種新的嘗試，在系所師資及其他設施資源仍極爲有限之狀況下，勢亦將面對諸多問題和困難，不過在傳統的社會工作課程領域之外，發展社會工作的系所特色和整合相關學科領域的核心課程，以符合社會福利事業未來發展趨勢之需要，則似乎是更多社會工作或社會福利學系所將努力的方向和重點。

六、學習經驗與實務實況結合

一般社會工作教育的課程內涵很難配合社會福利行政科層體系中的行政工作職位，其往往乃以行政程序或手續爲例行工作內涵之需求，以及在行政科層體系中的職位升遷後所需行政主管或督導人員的管理知能，乃至於工作異動後原來所學專長領域不能符合新的職務所需不同領域的專業知能之需求。凡此種種問題，有待在學習經驗中加入對社會福利機構之實際運作的參與和瞭解，過去所沿用的機構實習仍不失爲可行的做法，或由學校與福利機構共同設計具有教學旨趣的工作方案或研究計畫，以便學生參與學習；或由學校對在職社會福利工作人員提供繼續教育的機會，無論是學位或證書制度，以提昇實務工作人員在不同工作層次或領域的專業素養和知能。

七、若干核心課程的設計

針對私營化及企業福利之未來的就業市場的需求，在私人開業能力的養成方面，除了需加強諮商能力的相關之課程外，尚須配合市場運作所需的行銷、會計及財務等基本營運知能的課程之輔助。至在企業福利方面，則須對企業環境、勞資關係、勞工福利及人性資源管理等知能之課程加以整合，以符合在事業單位中推動福利服務工作之需求。

伍、結語

和其他專業或學科領域相形之下，社會福利或社會工作的範圍及專長似乎顯得較爲模糊不清，這也是社會工作專業發展過程中久已存在的老問題，且迄

無劍及履及或立即改善之對策，就社會福利或社會工作專業形象及地位之建立而言，固然是較爲不利的客觀情勢和主觀條件，不過就社會工作教育的內涵或課程規劃而言，則未必完全是一種負債，或許也是一種資產，即由於社會福利或社會工作本身因有多元的哲學理念，政策偏好，策略抉擇和利益團體等夾雜其中，非但不致於妨礙社會福利或社會工作專業之發展及確立，反而有利於在快速社會變遷的大環境之下，培養社會福利工作人員具有較大的適應能力，而繼續在過去社會福利事業的既有規模之外，開拓新的工作領域，和爲未來社會福利工作人員創造更多的就業市場及工作機會（NASW, 1987: 691）。

參考書目

- Barker, R. L. 1984 *Social Work in Private Practice: Principles, Issues, and Dilemmas*. Silver Spring, MD: NASW.
- Cohen, N. E. 1956 *A Changing Profession in a Changing World*, Social Work, 1 (1), 12-19.
- Gilbert, N. 1983 *Capitalism and the Welfare State: Dilemmas of Social Benevolence*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Johnson, L. C. & Schwartz, C. L. 1991 *Social Welfare: A Response to Human Need*. (2nd ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Levenstein, S. 1964 *Private Practice in Social Casework: A Profession's Changing Pattern*. New York: Columbia University Press.
- National Association of Social Workers. (NASW) 1987 *Encyclopedia of Social Work*. (18th Ed.) Silver Spring, MD: NASW.
- Rein, M. & White, S. H. 1981 *Knowledge for Practice*, Social Service Review, 55 (1), 1-41.
- Stonesz, D. 1986 *Corporate Welfare: The Third Stage of Welfare in the U. S.*, Social Work, 31 (4), 245-250.
- (本文作者現任國立中正大學社會福利學系暨研究所副教授)