

談我國托育服務之專業化

本社

台灣地區自光復以來，由於民主自由國策之實施，帶動了政治、經濟、社會、教育及文化等各方面之發展。婦女隨著教育程度之提昇，以及社會責任分擔之自覺，投入就業市場人數年有增加。托育服務因之應運而生，托兒所如同雨後春筍發展快速。以台灣省為例，一般托兒所在光復之初（三十四年底）僅有二所，收托兒童一三五人；四十四年底增為五七所，收托兒童六、二六八人；五十四年底增為一七一所，收托兒童一七、六三二人；六十四年底增為三九九所，收托兒童三七、九五三人；七十八年底已增加到一、一二五所，收托兒童一〇二、六三九人。四十四年間所數成長了五六二、五倍，收托人數成長了七六〇、二倍。在村里托兒所方面，自四十七年度起由農忙托兒所改制為長期性村里托兒所者有二十三所（六十六班），收托兒童二、七二五人；五十七年增為五四五所（七七六班），收托兒童三〇、三五五人；六十七年增為一、七八九所（二、五三〇班），收托兒童八七、七六七人；到七十八年增加為二、六六三所（三、九四一班），收托兒童一一九、七三一人。三十一年間所數成長了一一五、八倍，收托人數成長了四九倍。

我國托兒設施年復一年之快速驚人發展，實為古今中外所罕見，其間會有許多社會福利及兒童福利先進國家之專家學者前來參觀，對我國能結合政府及地方力量，以有限之人力及財力推展如此規模龐大之大眾化福利事業表示驚訝與欽佩。托兒設施除了量之大幅度發展外，在質的方面，也多有成長，例如保育人員之年輕化及學歷之提高、保育人員照顧幼兒人數比例之降低、衛生遊樂及廚房設備之增添以及輔導員之設置等等。本社有鑒於日益增加之社會需要，以及托育服務多元化、家庭化及社區化之必然趨勢，應如何將這項負有人格奠基任務之大眾化福利事業導入專業化之境界，使能在現有之良好基礎下發揚光大，實為當務之急，在此謹提出下列建議，以期拋磚引玉：

一、托育服務之功能，在促進幼兒生理、智慧、情緒及社會性之綜合發展，以奠定其人格之良好基礎。幼兒之人格培育工作須與家長攜手合作、共同進行，方易生效，因之親職教育之施行以及鼓勵家長及社區參與亦為托育服務之重要任務。我國托育服務，經過不斷努力與改進，已由原來之照顧及保護功能，發展到目前之保健及教育功能，今後應致力於社會工作功能之發展，使能走上功能完整化及綜合化之目標。

二、為求托育服務能達到保健、教育及社會工作三項功能，應致力於保育人員之培育，換言之，即訓練保育人員能將幼兒保健、幼兒教育及托兒所社會工作三種理論為原則溶合於幼兒日常生活活動中。而過去保育人員之培訓因緩不濟急，大多採以三個月及六個月之速成訓練，補救之道，除在大專院校大量培育保育專業人才外，而對現有之從業人員施以訓練與輔導：

(一) 選擇已達綜合性功能之資深績優托兒所為實習托兒所，將完成三個月職前、或在職訓練之保育員送往實習二個月，使能收到做中學、學中做之實效。

(二) 對在職之輔導員每年實施一週之復訓，以補充其所需之保育及輔導知能。

(三) 初任保育員到職後，應接受當地托兒所輔導員之密集個別輔導，半年後改與其他保育人員共同參加一週一次之團體輔導。

(四) 將現有之托兒所四項原則性目標作詳明具體之說明，並將幼兒保健、教育及社會工作之重要觀念及做法訂成工作指南，以利基層從業人員執行及自我評估。

(五) 邀請托兒所專家學者研訂保育人員及輔導人員職前訓練、在職訓練及復訓之課程標準及內容，以利訓練工作之有效實用。

(六) 建立保育人員及輔導人員之督導及評估制度，以確保保育及輔導工作之品質，並規定督導及評估均應加以記錄歸檔，以作為年度工作考核之依據。

三、輔導現有托兒設施，提昇服務品質固屬重要，另一方面如何因應眾多家庭及兒童之不同需要，將托育服務導向多元化及社區化方面發展，以及如何將越來越多之家庭托育納入社政輔導範圍等等，亦屬不容忽視之重要課題。所謂多元化，即指除了收托二—六歲幼兒外，應對二歲以下幼兒提供托嬰所，對學齡兒童提供課後托育，以及對殘障或智能不足兒童設置特殊兒童托育等。至於社區化即在兒童居住的社區裡聘用保育員或採家長互助之方式提供小型之托育服務，便利社區內家長出外工作時寄托兒童。這種重視及滿足兒童不同需要，以及化整為零將兒童寄托在自己鄰近及熟悉的環境裡接受照顧的做法，不但有助於兒童之身心發展且又便利家長接送，早已為許多國家所採用，政府似應排除萬難儘早規劃，逐項付諸實施。新服務項目之開拓，包括了整套法令規章、設置標準及工作手冊等之研訂，以及成千上萬保母、保育人員及輔導人員之訓練及輔導。除了應加速中、高級保育專業人員之培育外，如何結合現有資深績優之公私立托兒所保育人才，共同來擴展這項艱巨工作，將是突破難關之主要關鍵。

四、保育工作相當辛苦，保育人員除需溶會多種專業知能外，還需有高度之耐性及服務精神，才能長期留任，在流動率偏高之情形下，吾人在研究如何提高工作人員品質之同時，亦不能不考慮如何留任這種經過長期培育之優良保育人才，使達敬業、樂業及永業之理念。為實現此一目標，亟應儘早訂頒「保育人員法」，依其專業學養及能力，區分為保母、保育助理、保育員、初級督導及高等督導等五個等級，等級與等級之間再予劃分為若干階，以提供工作人員合理之升遷管道，使他們在努力工作及不斷追求成長中獲得應有認同、鼓勵與保障。

以上各點始終環繞著保育人員工作品質之提昇、培訓及留任方面，誠因一項事業之成敗，主要繫於專業人才之能否獲得，有了優秀專業人才，自然就會帶來良好適用的政策、法規、計劃、執行、監督及考核，更重要的是，他們在工作過程中，又可以培養許多新的專業人才，這些新生代專業人才在前輩之指導下為這項事業貢獻心力，使這項事業不斷推動改進，生生不息，一代比一代做得更好。為期我國托育事業能在良好的基礎下發揚光大，最後建議政府成立全國性托育服務研究發展訓練機構來負責這項重要的福利服務工作之長期性研究發展，才能使我國之托育服務步入理論及技術現代化、功能完整化、服務種類多元化、服務方式家庭化及社區化以及服務機構及工作人員證照化之最佳境界。