

小型醫院社會工作者受督導經驗之探究- 以衛生福利部社會工作督導支持及培力計畫為例

The Study of Social Workers' Supervisory Experiences in Small Hospitals - the Example of Social Worker Supervision, Support, and Training Program

林宜鋒 楊清如 顏榕村 江怡慧
義大醫院社會工作科、義大醫院社會工作科、義大大昌醫院管理室、義大醫院社會工作科

一、研究背景

社會工作者受督經驗及督導角色中研究中發現，社工在督導過程學到許多專業知能與技巧，也同時提昇自我覺察、工作角色與個人價值之能力。相較於醫護等醫療專業角色，醫院社工之專業發展相對較慢，常被定位為醫療輔助服務，而小型醫院社工督導者常為醫院管理主管，多數非社工專業背景，因此除了行政指導外，對於社工專業之維持與發展確有困難，更遑論提升專業品質與發展創新服務，在此情形下醫院社工僅能依照過往社工之工作模式進行，未有專業督導或同儕予以實務上之刺激及互助，因此透過申請衛生福利部社會工作督導支持及培力計畫增加專業外聘督導，期許社會工作者受督導後提升其專業視野，同時可發揮與內部督導不同功能，實際提供實務及心靈上之支持與協助，並透過團體督導模式與其他小型醫院社工交流及成長，能有效維護及檢視原本之專業服務內容，增加服務廣度與深度，同時提升社會工作者之工作滿意度與留任率，為社工創設自己在醫療領域中的專業與不可替代性。

二、研究目的

- (一)研究小型醫院社會工作者參與團體督導後的受督導經驗。
- (二)呈現小型醫院社會工作者對於督導工作的期待與建議。
- (三)了解受督導後對於小型醫院社會工作者工作知能的提升及支持系統的建立情形。

三、研究方法

本研究採用質性研究中經常採行之資料蒐集方法之半結構訪談法進行訪談。研究者先設計訪談大綱，讓訪談的過程順利且蒐集到與研究主題相關之資料，擬定訪談的大綱方向，視訪談情境、情況等彈性調整訪談問題的內容與順序。

研究以參與該團體督導計畫中的社會工作者作為研究對象。依筆者所知高雄市政府社會局受理之衛生福利部社會工作督導支持及培力計畫申請案中，以醫院屬性申請該團督計畫案只有本案，督導計畫共十位現職於小型醫院社工參加，其中四名於計畫通過並執行初期即因督導地點過遠、時間難以配合以及醫院支持度低陸續退出，最後邀請所有完整參與該計畫案之社工成員共四位為受訪對象。

表1 本研究受訪者背景資料

編號	性別	學歷	任職	年資
A	女	大學	地區醫院	6年
B	女	大學	地區醫院	2年
C	女	大學	地區醫院	8年
D	女	大學	地區醫院	5年

四、研究發現

- (一)從獨自摸索轉變成集思廣益，獲得之知識能多元應用於實務場域。
- (二)督導過程能獲得同溫層之溫暖與有厚度的支持。
- (三)獲得個人生涯規劃與實務困境時之諮詢管道。
- (四)感受在專業耗竭中的恢復，降低離開現有職場之意念。
- (五)社工專業能力的提升與成果更被所屬機構看見。

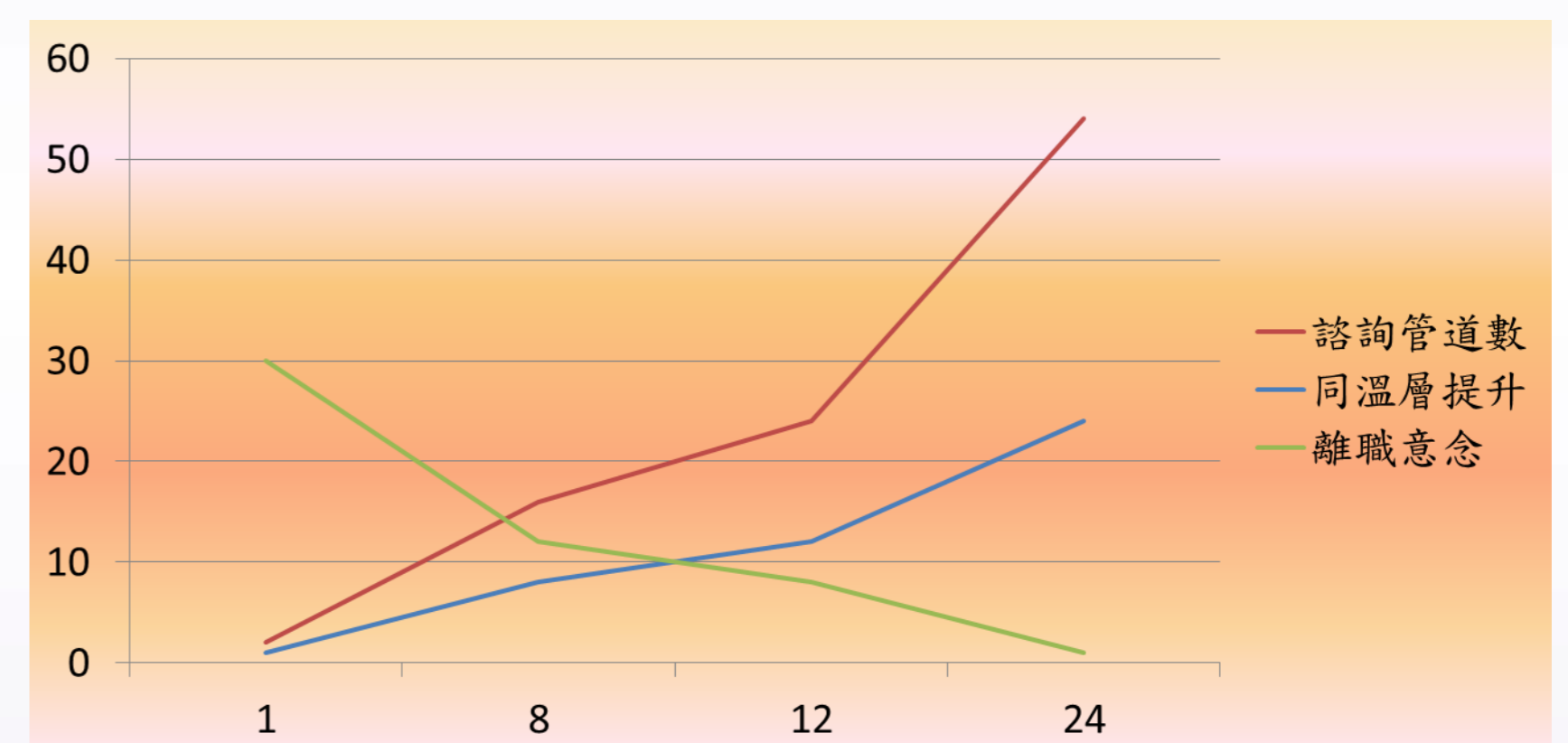


圖1 參與計畫後社工感受變化

五、結論建議

- (一)作為現行衛生福利部補助社工督導制度之成效展示之一。
- (二)醫院社工在專業社工族群中相對弱勢，實務上常被衛政及社政系統相互推諉及排擠，恍如社工孤兒，應持續透過資源持續挹注協助或以評鑑制度鼓勵或要求發展社會工作者之督導或支持系統。
- (三)穩定醫院社工留任與提升專業能力最終受惠者仍是院方以及受社工服務之相對弱勢或特殊族群(如醫療抱怨)，也減輕所服務對象在離開醫院後社會安全網銜接之負擔甚至無縫接軌，希冀政府單位仍持續關心並發展相關計畫。