

督導角色、功能、方法(技巧)運用與感受實況分析

1-□□□

『調查問卷』(紙本版)

敬愛的受訪者，您好：

這是一份由個人所進行的學術研究，主要是希望透過本問卷探究民間社會福利服務單位的督導者，在實務工作中對於受督導者提供專業督導工作所扮演角色、發揮功能與運用技術進行實況的分析，如行政、教育、支持與調解（協調）等功能的展現，於扮演諮詢、指導或管理等角色，以及運用干預（介入）、傾聽與引導反饋等技巧等，深入了解督導者於實務工作中所產生的經驗、認知與感受。

本研究需要您分享寶貴的經驗，問卷內容主要是關於您在提供專業督導工作時，所扮演的角色、發揮的功能與運用的技術有哪些？請您判斷這些工作內容的重要性與學習來源，以及您在督導歷程中對於工作所產生的倦怠、疲倦與滿意等感受。整份問卷的填答時間約 20-25 分鐘，還請您撥空填答。另外，我們也向您說明，問卷是不記名的，研究者將盡力維護您的隱私及善盡保密責任，減少可能的風險。在資料處理上將採取統計總體數據方式呈現，您的個人資料、單位資訊均受到保密，亦不會提供給政府機關，您的資訊亦不會被辨識。未來的研究成果發表，僅純作為研究使用，沒有衍生商業利益，您可以自由填寫，以及隨時退出中止問卷與不繳交，一旦繳交將因無法識別而無法取回。在您繳交問卷後，可選擇是否願意填寫問卷回饋個人資料表，若您同意提供相關資訊，研究者將提供您 1 份面值 100 元的超商電子禮券。

另外，如您對研究成果感到興趣，可於 111 年 6 月後與研究者連絡，索取研究摘要。

如有疑問歡迎來信賜教。

本研究再次感謝您的鼎力協助！

敬祝 平安健康！事事順心！

東海大學社會工作學系

指導教授：呂朝賢

博士候選人：鍾武中



<https://www.surveycake.com/s/Wb1a2>
掃描 QR code 也可以填寫線上問卷喔

督導角色、功能、技術(技巧)與感受實況分析

調查問卷知情同意書

● 說明：

為了解臺灣社會工作中，督導於實務工作中所扮演的角色、發揮的功能、運用的技術(技巧)與感受。研究者期待能為督導相關理論與實務工作上的發展有所貢獻，因此設計此問卷進行調查，以作為社會工作未來督導人力發展參考之用。首先，感謝您在百忙之中，能夠抽空填寫這份問卷，答案無關對錯，所有填答資料純供本研究之用，敬請安心填答。

(所需時間約 20~25 分鐘)

● 風險及利益：

問卷題目針對目前擔任督導職務的工作者，於實務工作中在督導的角色、功能、技術與相關知能的學習及感受等項目進行調查，內容涉及督導者督導工作過程中的各種模式、情境、自我的認定與經驗，可能有引起個人負面情緒的風險。雖然研究者無法保證您能由此研究中獲得任何利益，但研究者相信您在回答問題的過程中，可作為個人督導工作狀態的檢視，而您的回答也可成為未來建立督導工作模式與重點的參考。問卷並無涉及個人隱私，此次調查為完全自願性、隨時可以放棄提交問卷或不參與問卷調查，並以不記名形式進行以保障您的隱私。

● 報酬：

本研究提供問卷填答回饋禮，感謝您對本研究的貢獻，研究者已準備回饋商品券《便利商店 100 元電子禮券》，做為您對於研究付出的表示。為此，需徵求您個人資料的同意，您可選擇是否願意填寫問卷回饋個人資料表，若您同意提供相關資訊，研究者將提供您 1 份面值 100 元的超商電子禮券。

● 參與者權利：

研究者依法將任何可辨識您身分之紀錄與個人隱私的資料視同機密處理，且絕對不會公開。未來發表研究結果時，您的身分將被充分保密。您在閱讀完上述說明後，您願意參與這次研究，而您的參與是自願的，因此，若填答問卷時產生任何情緒上或生理上的不適，您有權隨時中止填答問卷中的內容，或直接關閉問卷網頁，不須負擔任何責任。

● 聯絡資訊：

若您於研究過程、研究方式以及對風險利益有任何疑問或建議，可與研究者鍾武中聯繫，手機號碼 0971217701 或電子郵件 opigegg@gmail.com

第一部分：問卷內容

共有五種題型，每一題型皆有主旨與填答說明，並設計填答範例做為參考，還請您閱讀後，選出最符合或最同意您目前的認知、感受與現況的描述。

題型一

當您「督導(supervision)」受督導者時，會直接接觸到他人的生活，因此，您可能曾經經驗過正面或負面的影響。下列問題是有關您身為「督導者」時所經歷過的正面及負面經驗，請依據您自身及目前工作狀況填上 1~5 任何一個數字，表達最符合您在過去 30 天中所經歷過的情況與感受。

1=從未有過 2=很少 3=有些時候 4=經常如此 5=總是如此

● 填答範例：

題號	題目	個人感受
範例	我腦中常充滿了一個以上我所「督導」過的人	4

填答範例說明：填答 4 即意指您目前腦中經常出現一位以上的受督導者。

問卷題目開始：

題號	題目	個人感受
1	我是快樂的	
2	我腦中常充滿了一個以上我所「督導」過的人	
3	「督導他人」讓我得到滿足感	
4	我覺得和受督導者能有認同上的連結	
5	突如其來的聲響會讓我感到驚嚇	
6	與需要被我「督導」的人一起後，讓我感到神采奕奕	
7	我發現要將個人生活與「督導」工作分開來是困難的	
8	因為在「督導」有嚴重創傷經驗的人時會睡得不好，所以我的工作效率會較差	
9	我想我已經被這些我所「督導」的嚴重創傷者所影響	
10	從事「督導」的工作讓我感到陷入困境	
11	因為我的「督導工作」，讓我對很多事情感到緊張	
12	我喜歡從事「督導」的工作	
13	我所「督導」的嚴重創傷經驗者，讓我感到沮喪	
14	那些我曾經「督導」的嚴重創傷者，對於他們的創傷歷程，我彷彿也覺得有同樣的感受	
15	我有信念支持著我從事督導工作	

題號	題目	個人感受
16	我對於自己可以持續增進「督導」工作的技巧，以及掌握「督導」工作的計畫進度，感到滿意	
17	我是我想要成為的人	
18	我的工作使我感到滿意	
19	我覺得筋疲力竭，因為我的工作是一個「督導者(supervisor)」	
20	對於那些我「督導」的人和我是如何可以幫助他們，我有開心的想法和感覺	
21	我覺得很受不了，因為我的「督導工作」負擔似乎沒有止盡	
22	我相信透過我所做的工作，可以讓事情變得不同	
23	我會避免某些活動或情況，因為這會讓我想起「督導」的人，所經歷過的可怕經驗	
24	我很自豪我有能力做些什麼，進行所謂的「督導」	
25	由於我「督導」的結果，我有被侵擾和令人恐懼的想法	
26	我覺得“深陷”於制度的泥沼中	
27	我認為我是一個 成功的 「督導者(supervisor)」	
28	我不記得我的工作當中，哪些是和創傷受害者有關的重要部分	
29	我是一個非常有愛心的人	
30	我很高興我選擇了做這份工作	

題型一來源：

©B.Hudnall Stamm,2009. Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue version 5(ProQOL).
 /www.isu.edu/~bhatamm or www.proqol.org. This test may be freely copied as long as (a) author is credited,
 (b)no changes are made, and (c) it is not sold. https://proqol.org/uploads/PROQOL_5_Chinese.pdf

題型二

督導工作中督導會議是例行或是常態的督導形式，督導會議是指督導者與接受督導者談論工作的正式會面。

本題型的甲部份希望能了解身為督導者的您，在進行督導會議過程中出現的情況；乙部份為您個人覺得這些事務對於受督導者(supervisee)而言，是否有專業能力的提升或改變？請依據您督導實務工作狀況，填上1~5任何一個數字，表達最符合實務工作中所經歷過的情況與感受。

1=從未有過 2=很少 3=有些時候 4=經常如此 5=總是如此

☆甲乙兩部份均需作答。但如果甲部份的答案是1從未有過，則不用再回答該題的乙部

● 填答範例：

題號	題目	甲 在督導會議中 出現的情況	乙 您覺得受督導 者的工作或專 業能力是否改 善及提升
範例 1	先呈交討論文件或工作進度記錄，才舉行督導會議	4	3
範例 2	引領受督導者明白、理解工作要求和方向	1	-

填答範例說明：

- 範例 1 在甲部份填答 4，意指在督導會議進行前，經常必須先成交討論文件或工作計畫；在乙部份填答 3，指您覺得這樣的做法，有些時候可以提升受督導者工作或專業能力。
- 範例 2 在甲部份填答 1，意指在會議中從來沒有引導受督導者明白與理解工作要求和方向；而因此在乙部份則無需填寫數字。

問卷題目開始：

題號	題目	甲	乙
		在督導會議中 出現的情況	您覺得受督導 者的工作或專 業能力是否改 善及提升
31	先呈交討論文件或工作進度記錄，才舉行督導會議		
32	先口頭上訂定討論內容和目的		
33	因為討論內容有記錄或存案，可更清楚會議的重點		
34	傳遞機構政策、要求及規範		
35	分配工作及解釋工作分配的原因		
36	引領受督導者(supervisee)明白、理解工作要求和方向		
37	協調受督導者工作上的合作		
38	協助受督者與外界建立工作關係		
39	協助受督導者交流意見及經驗		
40	對受督導者的工作，進行實地觀察與紀錄		
41	採取建議或示範的方式，使受督導者解決工作難題		
42	提供資訊，協助受督導者解決難題		
43	引領受督導者，訂定工作目標和擬定個案處遇計畫		
44	鼓勵受督導者對問題作多角度的分析		
45	透過討論和檢討，改善受督導者個案工作的方法		
46	協助受督導者擴展服務視野		

題號	題目	甲	乙
		在督導會議中出現的情況	您覺得受督導者的工作或專業能力是否改善及提升
47	鼓勵受督導者獨立處事和敢於接受挑戰		
48	和受督導者探討在工作上遇到的價值矛盾或衝突問題		
49	討論如何把專業知識和理論運用在實務工作上		
50	協助受督導者處理在工作上所遇到的情緒問題		
51	聆聽受督導者面對的工作困難和感受		
52	清楚分析受督導者工作上的強項和弱點		
53	肯定受督導者服務成果和對服務對象的成效		
54	協助受督導者減輕工作壓力		

題型三

此題型重點在於了解，您個人擔任督導工作經驗中，對於督導狀況與感受的回應。請於個人感受欄位，填上 1~5 任何一個數字。

1=從未有過 2=很少 3=有些時候 4=經常如此 5=總是如此

● 填答範例：

您覺得(認為)督導的重要性在於：

題號	題目	個人感受
範例	督導增強受督導者的工作滿意度	4

填答範例說明：填上 4 意指督導工作可經常性的增強受督導者工作的滿意度。

問卷題目開始：

■ 由您個人的實務工作經驗中，督導是否達到以下的目的：

題號	題目	個人感受
55	使服務對象得到更有效能與效率的服務	
56	增強受督導者的工作滿意度	
57	促進受督導者的專業成長和增強工作能力	
58	使受督導者的工作能有系統回應機構所要求的事務	

■ 由您個人的實務工作經驗中，您覺得督導(supervision)的重要性在於：

題號	題目	個人感受 (1-5)
59	使服務對象得到更有效能與效率的服務	
60	增強受督導者的工作滿意度	
61	促進受督導者的專業成長和增強工作能力	
62	使受督導者的工作能有系統回應機構所要求的事務	

題型三問卷來源：Study on current state of supervision for social workers in Hong Kong (2006)

題型四

此題型重點在於了解，您個人擔任督導職務時，對於督導工作模式、角色功能、操作方法（技巧）、原則以及與受督導者關係維護等面向的內容描述，請依據您督導經驗的認知、價值、經驗與現況做選擇（可複選）：

複選係指可以選答「一個或一個以上的答案」

● 填答範例：

下列描述中那些是您主要採取的督導形式？（可複選）

- 1. 主要採取與受督導者一對一的督導形式
- 2. 依受督導者的狀況扮演不同角色
- 3. 主要採取團體督導的形式，履行督導者的責任
- 4. 主要採取由同儕成員間輪流擔任督導者的角色，以共同討論與彼此諮詢的方式達到督導成效
- 5. 不採取固定的督導形式，依任務狀況而定
- 6. 未採取一對一的直接督導

問卷題目開始：

63. 下列描述中，哪些是您主要採取的督導形式？（可複選）

- 1. 主要採取與受督導者一對一的督導形式
- 2. 依受督導者狀況扮演不同的角色
- 3. 主要採取團體督導的形式，履行督導者的責任
- 4. 主要採取由同儕成員間輪流擔任督導者的角色，以共同討論與彼此諮詢的方式達到督導成效
- 5. 不採取固定的督導形式，依任務狀況而定

6. 未採取一對一的直接督導
7. 其他：_____（請說明）

64. 下列描述中，**哪些是您對受督導者的主要做的事情？**（可複選）

1. 引導受督導者落實機構政策與程序
2. 提升受督導者的專業知能與技巧
3. 照顧受督導者的工作負荷
4. 關注受督導者的工作士氣與壓力
5. 提升受督導者的工作動機
6. 增加受督導者的工作滿意度
7. 協助受督導者與其他網絡單位(成員)間的協調
8. 聚焦於受督導者工作中所面臨問題的解決
9. 著重於團體間的規範與同持支持的互動

65. 下列描述中，**哪些是您實務工作中須掌握的核心要素？**（可複選）

1. 確保受督導者的工作進行能符合組織的要求
2. 確保受督導者的工作能符合專業價值的要求
3. 強調受督導者的理論知識、概念與方法的運用
4. 重點在於受督導者教育層面的學習累積
5. 重點在於受督導者留任意願的提升
6. 在平等共享的夥伴關係基礎上，與受督導者互動
7. 運用引導思考與策略提問方式，與受督導者互動
8. 其他：_____（請說明）

66. 下列描述中，**哪些是您在實務工作與受督導者互動的過程中，主要扮演的角色？**（可複選）

1. 扮演教導的角色，提供教育的功能？
2. 扮演訓練員的角色，提供專業技巧訓練的功能
3. 扮演直屬主管的角色，提供行政指導的功能
4. 扮演諮詢的角色，提供意見與建議
5. 扮演協調的角色，促進工作上的連結
6. 扮演團隊催化的角色，有效推動團隊的發展與動力
7. 其他：_____（請說明）

67. 下列描述中，**哪些是您協助受督導者具有反思能力的主要方法(技巧)？**（可複選）

- 1. 引導受督導者了解所面臨的事件或經驗
- 2. 將有用的資訊帶入督導過程中，使受督導者思考
- 3. 引導受督導者覺察自己的行為與情緒
- 4. 引導受督導者由專業價值、理論、政策法規與政治脈絡等面向，進行思考
- 5. 引導受督導者分享知識、智慧與採取某種行動
- 6. 對受督導者所提出的討論議題，進行適當的處理
- 7. 對於受督導者提出的討論議題，引導反思及給予回饋

68. 下列描述中，**哪些是您促進受督導者面對事務理解與問題處理的能力，主要運用的方法（技巧）？**（可複選）

- 1. 將複雜事務的資訊，以清晰的措辭加以表示，傳遞受督導者需要的資訊
- 2. 對受督導者困惑事物，可採取延伸思考的方式，使受督導者獲得更多的理解
- 3. 將各種資訊清楚表達，促進受督導者問題處理的能力
- 4. 為受督導者提供正確的工作程序和知識
- 5. 協助受督導者瞭解行動的意義與基礎
- 6. 其他：_____（請說明）

69. 下列描述中，**哪些是您在促進受督導者改變過程中，主要運用的技巧（方法）？**（可複選）

- 1. 對於受督導者的問題，可使用面質的技巧，協助受督導者自我覺察
- 2. 對於受督導者矛盾的思維或情緒，可使用質疑的技巧，協助受督導者討論不一致的地方
- 3. 運用修正與正向反饋的技巧，使受督導者改善矛盾的行為模式
- 4. 運用組織制度，掌握與限制受督導者不合宜的行為
- 5. 運用團隊相互檢視的作法，使受督導者達到期待的行為
- 6. 其他：_____（請說明）

70. 下列描述中，**哪些是您為使受督導者以某種方式進行期待完成的目標時，主要採取的方法（技巧）？**（可複選）

- 1. 採取指導的技巧，作為協助受督導者專業能力提升的作法
- 2. 對於受督導者出現負向或違反規範的行為時，可立即做出辨識
- 3. 對於受督導者不符合規範有潛藏危機的行為時，可立即給予明確的指導
- 4. 定期檢視受督導者的工作狀態與進度，適時給予建議與意見
- 5. 持續的溝通與說明，引導受督導者運用某些方式執行工作任務

6. 其他：_____（請說明）

71. 下列描述中，哪些是您為了促進受督導者間的團隊合作時，主要採取的作法(技巧)? (可複選)

1. 營造安全的氛圍，鼓勵受督導們分享工作中所面臨的問題或焦慮

2. 引導受督導者們團體思考與辨識問題

3. 積極協調處理團隊間的衝突

4. 帶領受督導者們以正向討論與互動

5. 整合受督導者們的專業技巧

6. 其他：_____（請說明）

72. 下列描述中，哪些是您協助受督導者發展的主要方法(技巧)? (可複選)

1. 依受督導者的特質與狀況，掌握提升個人與專業

2. 使受督導者依循可預測與有步驟的方法，提升自我

3. 提供受督導者明確有結構的督導環境

4. 對於受督導者工作中的不確定感，提供支持與協助

5. 協助處理與掌握受督導者於工作中的負向情緒與焦慮，

6. 對於受督導者工作中遇到的問題，運用專業分享、示範與教導的方式協助

7. 精確掌握受督導者在工作中的各種情境，不作無效益的應對

73. 下列描述中，哪些是您認為有助於受督導者能力提升的作法? (可複選)

1. 讓受督導者以安全的步驟討論一些挑戰性的問題

2. 運用讓受督導者感受被尊重與希望的用語

3. 不採用主導或指導式的用語，支持受督導者探索解決問題的方式

4. 聚焦於受督導者成功經驗的介入

5. 願意與受督導者分享個人專業學習上的歷程

6. 偏向採取團體督導的方式，使受督導者產生新的想法

7. 與受督導者以角色扮演的的方式，討論不同的議題

74. 下列描述中，哪些是您在督導過程中，主要採取的操作方法(技巧)? (可複選)

1. 與受督導者定期進行監督與觀察，提供教學與結構性的督導

2. 視受督導者需求，給予定期且有結構的回饋

3. 持續提供受督導者結構化指導，並要求受督導者將建議落實於實務工作上

4. 允許受督導者發生錯誤，但要由錯誤中學習

5. 強調與受督導者的協力合作，且不限定界線

- 6. 依據受督導者進階發展的需求，適時提出一些新的挑戰
- 7. 承認受督導者已具有一定程度的專業知能，適時給予承擔更大責任的機會
- 8. 與受督導者協力合作，且注意到更寬廣的議題

75. 下列描述中，**哪些是您在實務工作中領導的方法(技巧)?**(可複選)

- 1. 要求受督導者依照專業的規則與界限，執行工作事項，達到預期目標
- 2. 對於受督導者的執行成果或意見，給予善意回應
- 3. 要求受督導者必須遵守紀律，並以規則為基礎執行任務
- 4. 對於受督導者所提的議題或回饋，皆可給予善意回應
- 5. 除非受督導者發生嚴重錯誤，否則不會提出特別要求
- 6. 關注的焦點在於工作事項，而非受督導者的感受或觀點
- 7. 發言內容與行為樣態依據當時的情境而定
- 8. 運用一部分控制的技巧，維護組織績效與契約執行的成效

76. 下列描述中，**哪些是您與受督導者維持關係的要素，主要採取的方法(技巧)?**(可複選)

- 1. 與受督導者有情感上的同理與聯繫，例如：自我揭露
- 2. 為受督導者營造具有溫暖與關懷的工作環境
- 3. 清楚回應受督導者的需求，避免使用具有敵意的批評或評語
- 4. 提供受督導者明確督導時間與目的，包括共同目標與一同設定的應辦事項
- 5. 與受督導者的互動，展現平易近人的態度與工作的熱忱
- 6. 對於受督導者所提出的問題，願意提供具有建設性的回饋
- 7. 願意以各種的督導方式，鼓勵與培育受督導者在理論及實務上的整合
- 8. 採取定期對受督導者提供具有建設性的回饋
- 9. 依據受督導者們不同階段的發展，個別提出具有建設性的回饋

77. 下列描述中，**哪些是您在督導過程中所秉持的核心價值或態度?**(可複選)：

- 1. 聚焦於受督導者的優勢與潛力
- 2. 強調焦點解決或問題導向的作法
- 3. 聚焦於建構受督導者未來的能力
- 4. 接受受督導者是自己問題的界定與解決專家
- 5. 對於受督導者的故事或表達，會暫停自己的想法或假設
- 6. 依據組織規範，明確掌握受督導者的績效與工作成效
- 7. 運用團隊相互檢視的作法，使受督導者達到契約執行的一致性

8. 運用組織福利制度，使受督導者達到組織績效
9. 其他：_____（請說明）

78. 下列描述中，哪些是您作為確保受督導者遵守倫理守則時，主要採取的方法(技巧)？(可複選)

1. 對於組織內外部的資訊，可確實釐清與掌握
2. 運用與組織外部單位資訊交換的技巧，做好協調工作
3. 透過正確資訊的傳遞，進行必要性的專業調解/協調
4. 定期檢視受督導者的工作內容與執行方式
5. 透過團隊相互檢視的做法，確保受督導者遵守倫理守則
6. 關注受督導者的身心與服務狀態，協助與協調達成工作任務
7. 其他：_____（請說明）

79. 下列描述中，哪些是您與受督導者維持關係的要素，主要展現的態度或信念？(可複選)

1. 了解應該與受督導者之間，維持什麼樣的關係
2. 了解影響兩者間關係的因素有哪些
3. 願意接受與認同受督導者們在能力上，各有不同的差異
4. 若與受督導者有關係破裂的問題，願意主動做出解決與修復的互動行為
5. 對於受督導者的反饋，願意展現鼓勵與表達興趣的態度
6. 其他：_____（請說明）

題型五

此題型的重點在於了解，您個人擔任督導工作時，對於具備督導工作的相關理論、模式、角色功能、操作方法(技巧)、原則以及與受督導者關係維護等面向，無論是擔任督導工作前後所累積的概念或能力，試針對個人學習的來源，依據您目前擔任督導工作後的認知與經驗給予回應。

本題型採取 11 點量表的方式設計，代表涵義為：0 代表「非常不同意/非常不符合」，10 表示「非常同意/非常符合」。依個人對於題項中的內容，表達自己在督導過程中的真實感受與認知。除此之外，也請您針對督導知能主要學習來源的部分，依您學習狀態做選擇(可複選)，複選係指可以選答「一個或一個以上的答案」。

- ◆ 選擇 10 即代表經過自我評估後，表示非常同意或非常符合您目前的狀態。
- ◆ 選擇 6 即代表經過自我評估後，表示傾向同意或傾向符合您目前的狀態。
- ◆ 選擇 3 即代表經過自我評估後，表示不同意或不符合您目前的狀態。

◆選擇 0 即代表經過自我評估後，表示非常不同意或非常不符合您目前的狀態。

● **題目句型**：實務工作中，具備 (-描述句-)，以及相關知能的主要學習來源為？

● **填答範例**：

題號	題目(描述句)	認知程度	學習來源					其他 (請說明)
			學校課程教導	相關研習課程	實務工作經驗	自我理解領悟	主管或資深人教導	
範例	督導形式運用與理解的認知	6		√	√			督導團體討論

填答範例說明：意指您對於「實務工作中，具備督導形式運用與理解的認知」，經自我評估後傾向同意或傾向符合目前個人的狀態，以及相關知能的主要學習來源為：相關研習課程、實務工作經驗、及其他（督導團體討論）等三種。

問卷題目開始：

題號	題目(描述句)	認知程度	學習來源					其他 (請說明)
			學校課程教導	相關研習課程	實務工作經驗	自我理解領悟	主管或資深人教導	
80	社工督導相關理論基礎							
81	理解督導核心價值或態度的能力							
82	運用各種督導模式的能力 (例如：互動、形式、權威、反思、後現代、微視等模式)							
83	受督導者在各種文化、知覺與態度上差異的覺察能力							
84	理解督導主要扮演的角色與職責的能力							
85	運用不同的督導技巧，使受督導者達到能力提升的目的。 (例如：正向關懷、資訊提供、面質、指導、團體工作或情緒回應等方式)							
86	遵守專業倫理與原則的督導能力							
87	理解如何維護督導關係的概念與技巧							

第二部分：基本資料 (請在符合您條件的□內打√)

1. 請問您的性別：1. 男 2. 女
2. 請問您的出生年：民國_____年
3. 請問您的婚姻狀態是：1. 未婚 2. 已婚 3. 分居 4. 離婚
5. 喪偶 6. 其他：_____ (請說明)
4. 扶養子女數：1. 5 個以上 2. 4 個 3. 3 個 4. 2 個 5. 1 個 6. 0 個
5. 請問您的宗教信仰是：1. 無 2. 佛教 3. 基督教 4. 其他：_____ (請說明)
6. 請問您社工相關的最高學歷是：1. 社工學分班 2. 專科 3. 大學 4. 研究生
5. 碩士 6. 博士生 7. 博士 8. 其他_____ (請說明)
7. 是否具有非社工相關的大專以上學位 (歷)：1. 是_____ (請說明) 2. 否
8. 請問您目前的職務屬性為：1. 專職 2. 兼職
9. 請問您現職工作的縣市：_____ 職稱：_____ (請說明)
10. 請問您的工作年資：_____ (含社會工作及非社會工作之全職工作總年資)
(填寫 4 位數字，例如 1 年 6 個月填 0106，若是 12 年 11 月填 1211，若無請填 0)
11. 請問您的社會工作年資：_____ (填寫 4 位數字，規則如上)
12. 請問您擔任社會工作相關督導的工作年資：_____ (填寫 4 位數字，規則如上)
13. 各項專業類別的督導年資：(填寫 4 位數字，規則如第 10、11、12 題)
1. 醫務相關：_____ (年資) 2. 心理衛生：_____ (年資)
3. 老人服務：_____ (年資) 4. 身心障礙：_____ (年資)
5. 社區服務：_____ (年資) 6. 兒少/婦女及家庭：_____ (年資)
7. 其他領域：_____ (請說明)/_____ (年資)
14. 請問您是否領有社工師證照：1. 有 2. 無
15. 請問您所屬單位的類型：1. 基金會 2. 協會 3. 社工師事務所
4. 其他_____ (請說明)
16. 請問您所屬單位的屬性：1. 社會福利 2. 心理衛生或諮商 3. 醫院
4. 養護照顧 5. 社區服務 6. 其他_____ (請說明)
17. 請問您目前督導幾位工作人員：_____ 人
18. 請問您所督導的工作人員中，有幾位具有社工師考試資格：_____ 人 (包含已考取)
19. 請問您目前任職的機構是否有以下屬性的督導相關訓練規劃：
1. 沒有 2. 督導職前訓練 3. 督導在職訓練 4. 督導進階訓練
5. 安排資深督導帶領 6. 其他：_____ (請說明)
20. 請問您所屬的機構(組織)全職員工數(包含社工與非社工，如果是全國性組織，以分會的人數為主)：

1. 2-5 人 2. 6-10 人 3. 11-30 人 4. 31-66 人

5. 67-100 人 6. 100 人以上

21. 請問您所屬的單位（部門/小組/方案）全職員工數：_____人

22. 請問您目前任職的機構是否提供社工師證照加給：1. 有 2. 無

23. 請問您目前任職的機構是否提供年資加給：1. 有 2. 無

24. 請問您目前任職的機構是否提供督導職務加給：1. 有 2. 無

問卷填答至此，已結束所有的題項，需請您檢視每個題項皆已完成填答，以確認此份問卷的有效性。感謝您的配合！

謝謝您的貢獻！

研究者 東海大學博士候選人鍾武中 敬謝