

# 透過培育分享共榮— 彰化縣社區發展資源中心的策略行動

許雅惠

僑光科技大學通識教育中心助理教授

彰化縣社區資源中心計畫主持人

林佳屏\*

彰化縣社區資源中心社工員

---

\* 通訊作者：cpl811202@gmail.com

## 壹、彰化縣社區發展工作的經驗與挑戰

台灣的社區發展工作自 1968 年推行迄今已逾 40 年。社區發展工作已從早期政府主導之由上而下、偏重基礎硬體建設的情況，轉向著重於社區自主永續發展的形態。在政府各種社區型計畫的推動下，自 1990 年以來，社區居民的自主組織也日益發展。在政府倡導及各界努力下，社區居民及投入社區工作者均已漸能回應政府的社區政策。雖然有部分社區組織及幹部得以回應政府、甚至自主發展，但多數社區組織仍有待專業者的協助及政府輔導方案的協助，乃得以進行基本的運作。然而，在過去社區發展與政府輔導的經驗及相關研究下發現，社區發展的歷程中常遇到資源間的不整合、缺乏流動的狀況，而使原本發展良好或是正逐步發展的社區於各項工作上窒礙難行，甚而遭遇營運上的困難而宣告終結。

如何使績優社區的成果得以傳承，社區間資源得以相互分享與支持，使各社區得以永續經營，並期待透過社區中的人力、物力等資源相互配合與連結，得以發展出各社區獨有的特色，以達福利社區化與社區在地自立發展的目標，這是彰化縣社區資源中心的策略目標。

### 一、台灣的社區發展工作歷史與現今發展課題

台灣的社區發展工作始於二戰後重建的歷史環境需要。內政部於 1968 年頒行「社區發展工作綱要」作為推動社區發展的法制架構，台灣省政府頒行「台灣省社區發展八年計畫」，以八年為期程完成全省 4893 個社區的基礎工程建設；再依次推動生產福利建設、精神倫理建設等三大建設，是社區發展正式被執行

的開始。此一階段可謂是全面推行以基礎建設為中心的社區發展（1968-1980）（李易駿，2011）。

隨著台灣省政府的「十年計畫」完成，台灣省政府於 1981 年推行二個五年計畫（第一期五年計畫／1981-1986、第二期五年計畫／1986-1991）作為後續，其主要的政策精神與策略乃在於透過文教康樂活動以組織社區居民，進而成立志願服務組織以期維護前階段的社區發展工作成果，輔導社區理事會辦理社區福利工作（台灣省社會處，1990）。此階段是「倡導社區社團及非正式福利的社區發展（1981-1990）時期。1987 年台灣解除戒嚴，由上而下、動員式、社會運動性質的社區理事會已不合法制。內政部乃於 1991 年改訂頒「社區發展工作綱要」，將社區發展組織改為人民團體組織的社區發展協會。政府與社區組織間的關係發生根本性的改變。此一階段屬人民團體性質的社區發展（1991-2013）時期（李易駿，2011）。

社區發展政策在台灣推行近 50 年，經過許多政策性的變革，學者們對社區發展政策的推行也有所討論。學者李易駿研究社區發展現況困境，統整解析隱藏在議題表面下的核心性質，歸納出 9 項台灣社區發展的困境與核心議題，為：「政府部門間的行政協調不足」、「政府對社區之輔導不足」、「政府指定社區發展工作項目不適當性」、「社區組織不健全又能力不足」、「居民參與程度不足」、「社區範圍劃分與村里重疊」、「社區發展政策不明」、「社區評鑑制度不良」、「社區無有自有財源永續能力不足」（李易駿，已接受刊印中）。

## 二、彰化縣社區發展概況

彰化是個有悠久歷史的重要縣市。是台灣主要的農業大縣，是花卉、蔬果的主要產地，同時也是民生工業的主要集中聚落。近年隨著中部科園區之設置及新交通建設之完成，彰化已朝向多元發展、樂活宜居的幸福新故鄉發展。

在社區發展方面，彰化縣相對於其他各縣市而言，或具有傳統凝聚的優勢，但更重要的是，歷任縣長可以將社區發展工作整合到全縣施政理想中，妥善發展社區組織的在地連結特性，透過社區組織落實縣政服務輸送，而維持優良的社區組織運作傳統。彰化縣全縣有社區發展協會逾 540 個，其社區營造的成果不但實質造福居民，更於歷年來全國福利社區化評鑑中獲得佳績。自民國 91 年至今，共計有 13 個社區獲得內政部評鑑的優等獎、22 個社區甲等、5 個社區獲單項特色獎，就足已是全國各縣市於社區發展上之模範，而其中又以鹿港鎮的南勢社區及秀水鄉的馬興社區獲得卓越社區的表揚，除了是彰化縣的榮耀外，更是其他社區爭相參訪學習的楷模對象（彰化縣政府社會處，2015）。

在過去社區發展與政府輔導的經驗及相關研究中發現，社區發展的歷程中常遇到資源間的不整合、缺乏流動的狀況，而使原本發展良好或是正逐步發展的社區於各項工作上窒礙難行，甚而遭遇營運上的困難而宣告終結。這樣的現象並非政府推動社區發展工作中所樂於見到之情事，因此如何使績優社區的成果得以傳承，社區間資源得以相互分享與支持，使各社區得以永續經營，並期待透過社區中的人力、物力等資源相互配合與連結，得以發展出各社區獨有的特色，以達福利社區化與社區在地自立發展的目標。

## 貳、彰化縣社區資源中心策略與實務規劃

社區發展協會在運作與發展之初，對於社區資源掌握程度不一、人力、物力或財力缺乏的狀況下，往往歷經艱辛的創設過程，若有現在營運成果佳的社區得以擔任引路人的角色給予部分引導或協助，將可能使新成立的社區降低其可能遭遇之困境。

在期待全面性、多數社區組織自立成長的目標上，仍有待專業者適當予以協助。於是，一個以培育社區發展實務工作人力及分享社區經驗為目標的社區資源中心，在社區組織的支持與政府部門樂見其成的優勢下，展開了社區組織／學界／政府合作推動社區發展的努力。

彰化縣政府自 105 年以委辦計畫的方式籌辦「彰化縣 INPOWER 社區資源中心」，藉由籌組社區輔導團的方式，以資源整合及培育雙管齊下的方法，由具專業性的社區資源整合中心來整合彰化縣內各社區發展的成果與資料、資源等。資源中心的工作是提供彰化縣社區一個社區資源分享的平台；並透過組成具備豐富社區推動經驗的實務工作者與專家學者，共同組成一社區輔導團隊，針對彰化縣內不同發展階段的社區，給予建議、引導，藉由走動式輔導的機制，協助各社區分析目前發展狀況，逐步建構未來社區發展的明確方向，這些實務經驗分享及專業協助的工作，相當有助於彰化縣各社區發展組織的持續發展與成長。

彰化縣社區 INPOWER 資源中心，除了能展現彰化的社區充滿活力外，更取社區 Empower 的諧音，透過中心的運作，整合資源及輔導團的協助，而可對彰化縣內的每一個社區予以充權(Empower)，更是期許社區從被協助者的角色，

轉為自主自立發展，甚而能協助其他社區，引領社區朝向扮演福利社區化的重要據點邁進。

## 一、規劃策略：專業服務構思原則

基於社區發展工作理論及彰化縣社區發展的特性，歸納出構思發展出本中心的工作策略原則：

- (一) 專業原則。掌握目前社區發展與社區工作的潮流，以專業人員、專業方法進行之。各輔導服務活動乃建立在專業理論與符合專業水準的方式中進行。
- (二) 實務原則。提供新興社區組織的輔導及服務，要能務實地回應其需求，面對實務性的課題，亦將有實務經驗的社區組織幹部納入工作團隊中。
- (三) 地在化及資源結合原則。正如社區工作與社會工作強調結合社區資源，本計畫的規劃及執行著重於結合地方資源而運作。特別招募鄰近地區居民而加以訓練成為中心志工。
- (四) 責信原則。此處包括專業責信、契約責信及財務責信。指服務在專業要求及專業倫理中進行，工作內容要符合委託人期待及經費安排及運用符合契約。

## 二、專業服務架構與策略

為達成前述工作目標，本中心透過資源中心辦公室及輔導團二取向共同進行專業創新服務，提供各社區發展協會專業服務。資源中心由主持人指導專職

社工員（結合分組志工）提供定點服務。包括為前來尋求諮詢之社區幹部提供協助、提供靜態資源、安排主題工作諮詢等方式，促成社區幹部能力提昇，並動態安排據點輔導團赴各社區地進行實地個案協助。專業服務行動策略架構如圖 1。

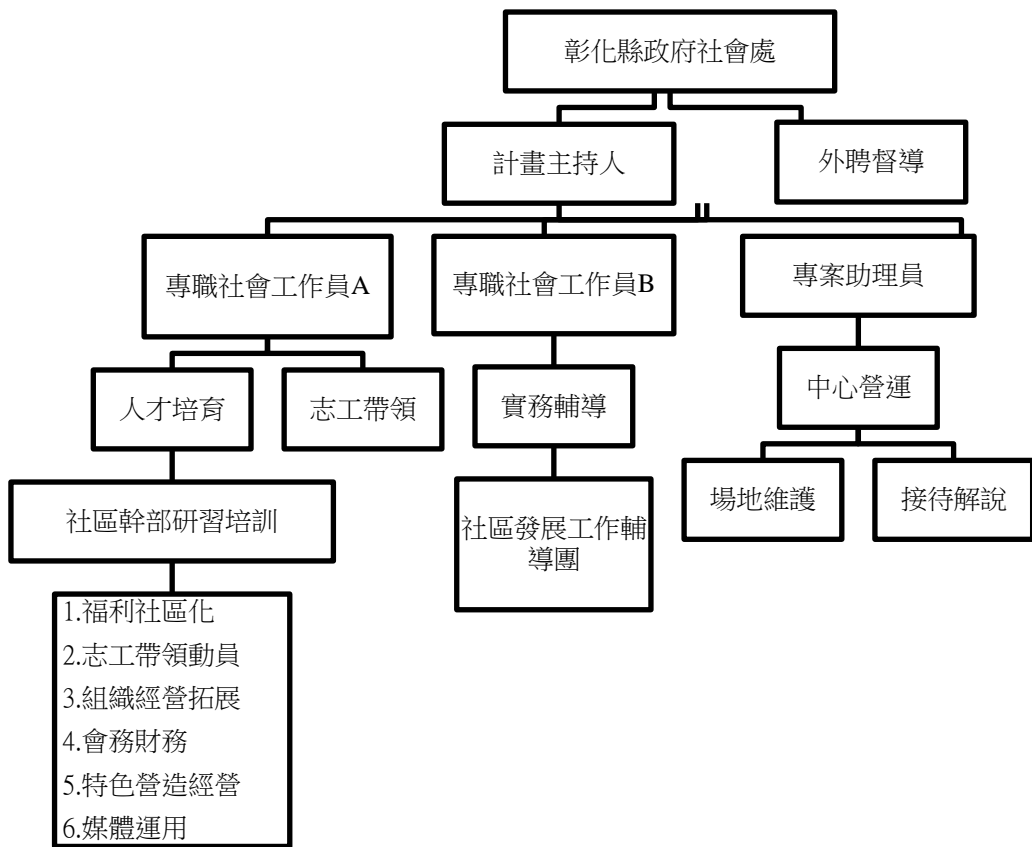


圖 1：彰化縣社區資源中心組織架構及主要工作項目

### 三、服務目標

依據本中心工作目標及服務策略，擬定中心專業服務項目及工作如次。

#### (一) 社區福利服務暨產業推廣中心場地管理與接待

本中心以彰化縣政府提供之場地（彰化縣鹿港鎮頭南里南勢巷建物）作為彰化縣社區資源中心。另外，中心也彙整彰化縣各社區文字、圖書、社區發行之社區報、社區刊物與影音等相關資料，並建構社區資源資料庫，並執行中心硬體及場地的管理工作，包含器材及設施設備之借用事宜，執行參訪團體之接洽事宜，場地及相關硬體設備由委託單位提供及設置。

#### (二) 成立社區發展工作輔導團

在縣府社會處指導下，本中心規劃組織社區發展工作輔導團。邀請專家學者，及縣內推展社區發展工作具備豐富經驗的實務工作者，組成走動式輔導團隊：從針對發展初期的社區發展協會，提供基礎會務、財務的文書資訊彙整輔導，至穩定發展的社區，協助規劃適合該社區的福利社區化服務工作，透過社區資源診斷，擬定每個不同發展階段的社區，符合其適切的發展主題。以實務及理論兼具的輔導團隊，協助彰化縣的社區能夠永續的發展。中心社工員負責社區輔導媒合事宜之聯繫與接洽，並協助輔導團的訪視規劃，與訪視完成後之資料彙整與訪視紀錄建置與歸檔。

#### (三) 推動社區發展協會及推動福利服務工作幹部研習訓練

社區發展人才的訓練工作，除內政部主管的社會福利人員研習中心仍時有辦理外，隨著政治解嚴及社區發展組織轉變為人民團體，地方政府在推展社區發展工作上的角色日重。各縣市政府自 1999 年至 2013 年，15 年來各縣市政府亦應需要辦理社區發展工作人員的幹部訓練及志工訓練。台灣地區自投入社區



發展幹部培訓工作，自一九九九年來歷年平均每年辦理的幹部研習訓練人次約為 10 萬人次、辦理的觀摩訓練約為 30 萬人次（衛生福利部，2015）。對社區組織（社區發展協會）幹部之訓練不但已大規模地經常辦理，且也受到社區幹部的歡迎，本中心則將之納入核心工作。彰化縣更是其中推動最徹底而參與社區數及人數最多的地方縣市。

彰化縣社區資源中心除了專業化的社區發展走動式輔導團的實務發展工作之外，中心亦規劃辦理彰化縣的社區福利服務工作幹部研習訓練。藉由專家學者的經驗與指導，共同推動社區發展工作，保持本縣績優社區的營造成果，課程設計需結合理論與實務，講授、討論與實作演練，每次訓練期程長達數月，合計累計 85 小時的專業及實務訓練課程。這是彰化縣有效提升社區發展的人力素質最重要的策略。自開辦迄今已五年，社區發展人力，包括社區總幹事，社區理監事幹部及長期投入社區發展的資深志工等參加完整的訓練課程。嚴格的結訓標準，使極高比例的參與者能全程參訓，對彰化縣社區運作的理念及實務有深入的認識與實務工作的指引。

#### 四、實施方式

無論是社區發展或社區工作都是一項強調實務的活動。對第一線的工作者而言，熟練實務技術有助於工作者解決立即性的問題。尤其在實務的工作場域，實務性的執行與工作原則不同，工作原則多是指出正確的方向，並留給社區工作者判斷與裁量的空間；實務性的技術，一般被理解為經常被社區工作者使用的工作技術，這些作法多半具有可被觀察檢驗的特性。有些工作方法可以直接

被移轉複製，置入在不同的社區發展實務工作中而在實務工作上產生類似的效果。但有些實務工作則涉及社區情境及文化，未必合於直接複製，而需要多次的實踐修正。

### (一) 社區福利服務暨產業推廣中心場地管理與接待

「社區能力建構」是當前社區發展及社區工作中的重要思維，Henderson and Thomas (2000:20-21) 對社區能力的實務行動則強調於公共對話討論的機制與空間。透過一個資源分享與對話平台的建立，本中心的策略是形成一個公共對話討論的情境，在當中社區實務工作者，可以有助於可以行相互溝通、學習、形成領導、採取行動；維持連結；建立諮詢及交換機制。

正如社區能力乃建立在個人能力的基礎之上，如何促進個人—特別是社區領袖的能力乃是介入的重要起點。Butcher and Robertson (2003) 指出，人們是從經驗統整中獲得學習，因此，設計實際的體驗、參與到實際的活動是促成人們獲得經驗、統整學習的重要方法。在個人學習的基礎上，則透過經驗分享平台促進及達成組織性的學習，而「社區刊物」(Journals)、「自由分享空間」(Peer support and mentoring) 及「共同行動／學習」(Action learning) 則是組織性學習及交互學習及形成組織資源的實務方法。

「社區刊物」也被認為有助於進行經驗分享的工具。雖尚屬靜態性的經驗分享，但可以較不受時空的限制，可以提供人們參與、表達學習經驗及對公共事務的看法，也可以保留給社會領導者、社區幹部較多的發言空間。「自由分享空間」的空間乃是包括實體與抽象的空間，實體的空間乃是指提供一個場所，可以方便社區居民聚集，並在這個空間交換意見、訊息，分享感受及學習經驗。

所謂抽象的空間，是指言論自由與解放的意思，是指居民可以自由、無拘束地進行經驗分享。在自由分享中，開創社區居民經驗及反思對話的機會，且

這些對話乃是依循社區事務為主軸的。此類以社區實務經驗為主軸的分享與對話，正在逐步實踐「社區能力建構」的幾個面向，包括：參與、組織、動員、問題預估、實事求是等活動。

本中心的策略是透過「共同行動／學習」來形成彰化縣社區的共榮，領先的社區及績優的社區，經驗得以傳承及分享，學習中的社區及進步中的社區，則在許多不同類型的社區實務經驗分享中，逐漸形成具有主體性的特色形塑。這個過程需要社區間的合作意識，需要共榮的目標取代競爭的壓力，需要團隊意識優先於個體表現的參與態度。這種共榮文化，是透過專業督導及輔導團與實務團隊的共識及理念不斷分享的累積中塑造的，也是資源能整合分享的關鍵。彰化縣各社區的發展工作，在這樣的分享平台與訓練機制中，使各社區在面對社區中的實際事件或方案，有可能經由專業協助及社區合作進行共同的行動。在行動中凝結、形成及演練社區居民間的組織，自然發生領導、組織結構、問題預估、資源動員、人際網絡連結、與外部資源連結、方案管理等工作的實際演練。

本中心的設置即在於提供社區工作者及相關人員一個交流分享的空間。包括實體的交流分享空間，也成為提供工作經驗分享、資訊交流的空間。藉由相關政策訊息統整；全縣的社區發展工作成果整理與展示（彰化縣各社區之文書檔案），以達到資訊交流分享之效果，並透過導覽介紹使來訪團體、民眾在簡報過程中獲得彰化縣社區全面性認識之目的。同時，亦藉由中心通訊之刊物發行，及時提供訊息分享及交流。

## （二）社區發展輔導團之運作

社區組織的運作有賴社區幹部的投入外，適當的實務指導仍屬必要。在縣

府的指導下，本中心邀請對社區發展工作具長足學養及熱忱的學者及縣內推展社區發展工作具備豐富經驗的實務工作者，組成走動式輔導團隊。走動式輔導團隊的任務，係針對發展初期的社區發展協會，提供基礎會務、財務的文書資訊彙整輔導，至穩定發展的社區，協助規劃適合該社區的福利社區化服務工作，透過社區資源診斷，擬定每個不同發展階段的社區，符合其適切的發展主題。

走動式輔導的一項重要工作是協助社區按其需要及具體實務目標，運用輔導的專業工具及協助，幫助社區在積極投入重要社區發展方案後能對自身的發展成果有自我檢核及觀察表達的能力，形塑社區自身的特性與成效的展現。如申請衛生福利部旗艦計畫，輔導團中的學者在社區呈現自身的實務過程，協助社區對實務意義與價值的理解和呈現。彰化縣中，由具有豐富經驗的社區組織扮演母雞帶小雞的角色，以團隊的方帶動新進組織志工進行團隊工作。具體而言，本中心之社區發展輔導團實施方式如下：

1. 核心精神：輔導委員將以走動方式蒞臨社區進行實地方式輔導。內容從社區組織發展初期的人員組織至穩定發展的社區提供基礎會務、財務等相關文書、資訊輔導至協助規劃適合該社區的福利社區化服務工作與社區特色發展主題。
2. 輔導團成員組成：本輔導團成員將由實際從事及參與社區發展工作之專家學者、彰化縣內推展社區發展工作具備豐富經驗之實務工作者組成。
3. 專業特性：本方案輔導團的運作將參酌學理上的社區工作步驟，透過建立社區基本資料、社區資源與特色調查、策略分析與評估、擬定輔導計畫、執行發展計畫等階段逐步進行。同時，對於各社區的輔導，將依據學理建立完成的輔導紀錄。另外，為精進社區輔導工作，輔導團將定期召開會議，並視需要進行「個案社區研討」。

### （三）規劃及辦理社區總幹事培訓等人才訓練計畫

彰化縣社區發展工作績效雖迭獲各界肯定，卻同樣面臨社區成果維護的挑戰，除了勉勵已獲獎的績優社區，要持續保持社區營造成果外，同時需要思考如何落實社區發展願景，讓社區不因理事長的改選而走樣，不因激情消退而倦怠。因而自 101 年起規劃辦理社區總幹事授證研習班，藉由專家學者的經驗與指導，共同推動社區發展工作，期許能夠保持本縣績優社區的營造成果，分享營造心得，扮演標竿角色。105 年仍預計針對本縣新設立、改選、有意積極發展的社區進行幹部培訓，計於 105 年 3 月至 9 月辦理。召訓社區幹部 120 人。

另外，針對各社區組織幹部在會務行政管理上，時面臨未及時召開會務會議及籌辦會議工作的困境。中心將配合幹部研訓，進行設計及分發「會務年（時程）曆」工具，對會務行政人員有及時的提醒。

總幹事培訓計畫鼓勵社區幹部能夠組成小團隊共同參加，社區若想要進步，並非是靠總幹事一人單打獨鬥就能成功，而是要動員整個社區，社區居民也需要一定的向心力。社區幹部們努力的學習，更是希望將來可以將所學運用在社區上，帶領社區一起成長。

## 參、彰化縣社區資源中心—執行成效

### 一、中心營運與服務

為使來訪社區及民眾得以透過一次的簡報，瞭解彰化縣社區資源中心的運作，本中心培訓資源中心的解說員，透過資源中心參訪流程的設計，解釋彰化

縣社區發展的特色及各社區成果，對彰化縣社區發展工作重點及特色成果進行簡報及解說。透過現場展示彰化縣不同社區多元化發展的實務工作成果資料，使來訪社區及民眾獲得對彰化縣社區全面性的整合型成果的理解，對形塑彰化縣的社區發展共榮意識有其重要意義。

中心透過招募志工、解說員，並提供相關職前與在職之教育訓練，使其得以於相關專題講座、工作坊或參訪等相關活動進行過程中，得以協助進行解說工作與服務。在志工訓練結束後，中心的參訪解說也正式開始運作，104 年度中心參訪共計 20 場，總參訪人數共 1,353 人，來自全台各地，皆透過來電申請並填寫參訪表格的程序，由中心社工安排解說員，依參訪團體的停留時間長短規劃一系列的參訪流程。

最後，為使得各社區組織能夠便利取得績優社區之參考檔案，本中心內部特規劃一彰化縣績優社區資料展示區，展示內容包括評鑑資料、社區報、社區光碟及社區簡介等等，供來訪民眾參閱，社區幹部亦可從中學習該優等社區的做法，除此之外，中心也訂定了圖書資料管理及借閱辦法，供有需要的民眾前來借閱。

## 二、社區發展工作輔導團

社區發展工作輔導團是本中心最重要的重點業務之一，執行方式是由實際從事及參與社區發展工作之專家學者、彰化縣內推展社區發展工作具備豐富經驗之實務工作者組成社區發展輔導團，以走動式輔導方式，從發展初期的社區發展協會至穩定發展的社區提供基礎會務、財務等相關文書、資訊輔導至協助規劃適合該社區的福利社區化服務工作與各自之發展主題。

104 年度輔導團運作共計有二十個社區接受輔導，每個社區安排派遣兩位輔導委員，一位學者專家及一位績優社區幹部，每次輔導皆由中心社工或社會處社發科社區組主責同仁全程陪同，以座談討論的方式共同解決社區目前所遇到的困難及討論未來發展的方向。104 年度的輔導場次共計五十二場，共計一〇六小時，針對社區內核心幹部所提出的問題共同討論，如志工人力的招募與管理及評鑑的準備等等。

105 年度，本中心承續去年度之實行方式，邀請具備豐富社區推動經驗的實務工作者與專家學者，共同組成一社區輔導團隊，針對十一個有意願且積極推動之社區，進行為期十個月的輔導，期待藉由這樣的輔導方式，讓彰化縣的社區工作能有更健全的發展，誕生更多的社區明日之星。

### 三、專題工作坊

本中心對於各社區的實務工作，是以示範工作及團隊式參與方式進行。舉例而言，本中心為協助社區投入旗鑑計畫的參與，擬定實務工作指導模式作為實際推動社區工作提升的方法。自 104 年度 7 月到 11 月之間辦理六次大旗艦計畫研討會議，由社區派員參加計畫撰寫工作坊，邀請專業講師進行輔導並議定各社區的發展計畫撰寫主持人，工作坊安排由領航社區與專業督導，進行計畫研擬的時間進程、每次討論主題內容、地點與進行方式，以焦點團體模式進行，並定下工作完成期限，以使社區在工作團隊的有時序任務的進程中，順利完成預備性工作與計畫書的撰寫。

旗艦計畫的協力社區，派員參加社區工作坊，其核心成員以社區中主要推動旗艦幹部且能夠撰寫計畫為主，共計六次，使領航社區與協力社區派員共同參與；領航社區事先與會議主持人溝通討論，並提供過去年度旗艦計畫書做為參考，擬定各次工作坊的討論主題，並事前準備相關基本資料，提供給各協力社區，以利各次工作坊的討論進行。在六場討論會議中，都可以看出每個社區對旗艦計畫的期待與付出，每次會議時間皆為三小時，不僅南佃社區及其他協力社區全程參與，彰化縣政府社發科及和美鎮公所更是從不缺席，經過一番努力後，將旗艦計畫定名為「『和』織一件『美』新衫—福利社區發展暨多元培力計畫」，也順利提交至中央，並通過審查。

#### 四、彰化縣社區總幹事培訓

社區發展是一項必需依賴社區人力自主投入的工作，對於社區人力的培育決定了社區發展的廣度與深度。自 104 年度起本中心配合彰化縣政府工作計畫的調整，規劃辦理「104 年彰化縣社區發展總幹事進階研習訓練」，針對過去三年曾參與彰化縣社區發展總幹事研習訓練之學員，提供 102 個回流進階訓練的名額，經過 4 天 24 小時的回流訓練，再增強各社區幹部的公共服務意願與能力。回流教育訓練課程期間，社區幹部相當積極提問與參與，藉由講者與台下的互動，以及實務導向的回流教育訓練，這樣由理念原則引導實務的整全模式，能加速增進社區幹部推動社區營造業務之健全認知，以深耕的態度與格局，引導社區工作者有不同思維，思考如何讓社區經營更多元化。尤其全縣的社區人力在統整性的訓練平台中有機會交流與分享經驗，在整合社區資源，在各社區方案的創意與行銷上，相當有助於不同發展階段的社區，能依需找到屬於自己社



區的著力點，加以發揮。回流訓練計有 24 小時工作坊及實務研習，一年度共計 95 人取得結訓證書。

至於本（105）年度，本中心續辦理「彰化縣 105 年度社區總幹事培訓計畫」，為期 6 個月的社區幹部研習訓練活動，期程近半年，相當嚴格，缺課二次即可能退訓，然而在嚴格的訓練規範下，社區人力自我品質提升的塑造自然形成。全程參訓，積極投入成為彰化縣社區人力培育的特色。本期報名人數近 250 人，因場地及訓練資源，提供 99 位社區幹部參加，參與回應熱烈。多數社區幹部相當重視本中心專業訓練機會的提供，主要原因是多年的訓練口碑已形成，社區工作者及社區組織確實受到訓練方案課程內容的理念及實務幫助。社區人力研習的課程設計，結合了理論與實務等完整性的規劃，課程內容包含台灣的社區發展歷史、社區發展的步驟、社區調查與社區議題、社區特色發掘、社區策略分析、社區組織公文及行政、社區相關工作法規、志工帶領、方案計畫、產業觀光行銷與環境行銷、社區媒體運用、電腦文書處理、成果報告及評鑑實務、績優社區參訪等諸多豐富且具專業的內容。課程的設計，必需要實質的實務工作經驗與學理相配合，這是使參與的社區能確實受益，達成培訓目標的核心。整合性且全套性的社區實務研習課程結束後，訓練的目標是定位在使社區幹部能實際將所學到的專業技能，實務技巧，真實的應用於所屬社區，帶動社區健全且多元發展，使彰化縣社區更加活躍且能做為全國的社區模範。

## 肆、未來展望與發展方向

彰化縣社區資源中心以成為彰化縣社區資源推廣及交流工作平台的目標，以社區經驗及實務工作分享為策略，透過專業督導團及實務走動式輔導為機制，建置一個整合性的社區經驗資料庫、整合性的專業及實務工作團隊。在資源面，彙整現有之社區發展成果資料以利未來之管理、借閱及經驗分享工作坊等推廣用途；在實務工作技術發展面，透過實際從事及參與社區發展工作之專家學者、彰化縣內推展社區發展工作具備豐富經驗之實務工作者組成社區發展輔導團，以走動式輔導方式，從發展初期的社區發展協會至穩定發展的社區提供基礎會務、財務等相關文書、資訊輔導至協助規劃適合該社區的福利社區化服務工作與各自之發展主題。在理念中推動，期待輔導社區的方法能夠更加細緻，並朝向專業化及結構化發展，以理念為根基的實務作法，是社區價值可以永續並受檢驗的重要基礎。

除此之外，本中心在資源整合的連結方面，自期能透過建構完整而健全的社區專業及實務輔導紀錄，累積專業督導的經驗。目前針對每次輔導狀況以文字敘述呈現，並將各社區輔導狀況分別整理成冊，以便檢視各社區輔導情況。在作為專業督導團隊的功能而言，是評估自身專業指引工作成果的重要資料；亦預備這樣的專業輔導模式，在未來有機會形成能擴大經驗分享的模式。作為彰化縣第一個社區資源中心，期待能夠與其他縣市之中心有更多的交流，共同尋找出更適合社區的輔導方式，本中心也可以更加確定自我定位，逐漸發展出專業實務兼具的整合式輔導模式與資源共享模式。

## 參考書目

- 李易駿（2011）。〈我國社區發展工作的沿革與發展〉。《社區發展季刊》，133，417-429。
- 李易駿（2015）。《當代社區工作：計畫與發展》（4版）。台北：雙葉。
- 李易駿（已接受刊印中）。〈轉型中的社區發展：台灣社區發展之歷史制度論分析〉。《社會政策與社會工作學刊》。
- 彰化縣政府社會處（2015）。《歷年參加衛生福利部（內政部）評鑑彰化縣「福利社區化」得獎名單》。資料檢索日期：2016.04.01。網址：[http://social.chcg.gov.tw/files/8\\_1030425\\_%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%8F%83%E5%8A%A0%E8%A1%9B%E7%94%9F%E7%A6%8F%E5%88%A9%E9%83%A8%EF%BC%88%E5%85%A7%E6%94%BF%E9%83%A8%EF%BC%89%E8%A9%95%E9%91%91%E5%BD%B0%E5%8C%96%E7%B8%A3%E3%80%8C%E7%A6%8F%E5%88%A9%E7%A4%BE%E5%8D%80%E5%8C%96%E3%80%8D%E5%BE%97%E7%8D%8E%E5%90%8D%E5%96%AE.pdf](http://social.chcg.gov.tw/files/8_1030425_%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%8F%83%E5%8A%A0%E8%A1%9B%E7%94%9F%E7%A6%8F%E5%88%A9%E9%83%A8%EF%BC%88%E5%85%A7%E6%94%BF%E9%83%A8%EF%BC%89%E8%A9%95%E9%91%91%E5%BD%B0%E5%8C%96%E7%B8%A3%E3%80%8C%E7%A6%8F%E5%88%A9%E7%A4%BE%E5%8D%80%E5%8C%96%E3%80%8D%E5%BE%97%E7%8D%8E%E5%90%8D%E5%96%AE.pdf)
- 衛生福利部(2015)。《推展社區發展工作成果概況》。資料檢索日期：2016.04.01。網址：<http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/DisplayStatisticFile.aspx?d=31901>
- Butcher, Hugh and Roberson, Jim (2003). Individual and Organizational Development for Community Practice: an Experiential Learning Approach. In Sarah Banks, Hugh Butcher, Paul Henderson and Jim Rebertson (eds.), Managing Community Practice: Principle, Policies and Programmes. Bristol:

Policy Press.

Henderson, Paul and Thomas, David N. (2000). *Skill in Neighbourhood Work* (3rd.).

London: Routledge.