

我國小型學校輔導人力挑戰之評析與對策

吳佩璇

國立政治大學教育學系碩士班研究生

楊軒妮

國立政治大學教育行政與政策研究所研究生

一、前言

社會事件類型日益複雜、層出不窮，致使兒少偷竊、鬥毆、霸凌等案件時有所聞，因此不論對行為人或受害者，學校輔導被各方所期待。尤其鄉村小校許多家長須至都市上班以維持生計，學生家庭功能較為不彰，學校若未發揮正面功能並適時覺察異樣，學生很可能就此成為失落的一群。

我國對學校輔導人力之挹注載於《國民教育法》第 10 條及《學生輔導法》第 10、11 條。就專任輔導教師（下簡稱專輔教師）之配置，國小 24 班以下置 1 人；25 班以上者，每 24 班增置 1 人；在國中 15 班以下置 1 人；16 班以上者，每 15 班增置一人（全國法規資料庫，2014）。並訂有《教育部國民及學前教育署補助公立國民中學及國民小學置輔導教師實施要點》，按班級數逐年配置專輔教師人數。目前我國國中已實現校校有專輔之目標，惟國小依期程尚未完成，有鑑於空窗期小校輔導需求，教育部國民及學前教育署（下簡稱國教署）於 2021 年完成修法，同意各縣市班級數未達當學年度補助級距，得以共聘專輔教師方式補齊學校輔導所需量能。

然共聘制度並非以鄰近小校班級總和達該年度設置標準計算，而是以班級數達設置門檻之學校為主聘學校，與鄰近班級數未達標準學校共聘專輔教師。此舉勢必造成主聘學校反彈，因專輔教師可能難兼顧主聘及從聘學校學生之臨時狀況。是以，本文先探討小校輔導人力之現況與困境，再試圖提出可行解方。

二、小型學校輔導人力現況概述

我國目前國小 12 班以下之小校共計 2,626 所，6 班以下國中共 148 所（教育部，2022），除設置主任 1 名、組長數名，並依班級數聘用若干專任或兼任輔導教師（下簡稱兼輔教師）外，各縣市學生輔導諮商中心（下簡稱輔諮中心）得透過統籌調派方式，依個案需求提供心理師或社工師服務，此架構貌似健全，實則因小校員額編制不足而面臨許多挑戰。

三、小型學校輔導人力困境

（一）專輔教師編制不足

教育部(2022)110 學年度國民中小學校概況統計資料顯示，我國當前有 1,453 所學校未設置專輔教師，若學校班級數達設置專輔標準，各縣市仍會考量班級數浮動暫聘代理教師，減少辦理正式教師超額介聘的機會。加上正式專輔教師限具教師證資格，然輔導相關科系畢業師培生得另透過繼續進修碩士學位考取心理師執照執業，生涯發展方向多元。又小校多位於交通不利處，使具資格教師前往應聘意願低，學校招聘困難，間接影響學生權益。

（二）兼輔教師輔導專業背景缺乏

目前針對未設置專輔教師之學校，個案輔導多由兼輔教師協處，但不是每校均具備符合學生輔導法所列資格之兼輔教師，意即並非所有兼輔教師均具輔導知能，無論國中小皆有高比例未具備輔導背景之輔導教師。雖然各縣市定期辦理輔導教師團體督導以支持兼輔教師從事輔導工作，惟次數有限、各校兼輔教師多，難深入探討每校個案困擾。

（三）兼輔教師擔任意願不高

小校員編本就較少，若具輔導背景之行政職教師有意擔任兼輔教師，將面臨除六班以下國小、三班以下國中在縣市政府同意下方可擔任輔導教師之限制，造成國小小型學校兼輔教師常為導師之現象，惟輔導教師常是柔性關懷角色，導師是班級管理者的強制性角色，雙重關係常使輔導教師角色有所衝突，學生亦常混淆角色的不同（呂麗雪，2015），考量角色衝突及不希望兼輔減授課影響帶班節數完整性，導致教師擔任兼輔教師意願低落之原因。

（四）輔導教師流動頻仍

上述原因加上少子化，無法晉用正式教師的小校漸多，而代理教師除會因生涯規劃往他校流動外，也會因學校減班期滿不續聘。代理教師流動率高，讓學生常需重新與新任輔導教師建立信任關係，此況不僅影響學生個案輔導之完整性，亦難保輔導功能有助解決學生問題。

四、彌補小校輔導人力短缺之淺見

（一）訂定教師加註輔導專長獎勵機制

Herzberg（1966）提出激勵保健論主張增強激勵因素並維持保健因素，得提升員工工作滿意度。後續許多研究將此概念應用於教育上亦發現相似結果（Batchler, 1981；Sergiovanni & Carver, 1973）。因而在正式教師招聘面，可於教師甄試簡章上訂定加註輔導專長者得酌予加分，促使新聘教師均具一定輔導知能。在職教師面，學校得鼓勵教師參與縣市政府辦理之相關研習、師培大學開設之輔導學分班，取得加註輔導專長教師證；倘若擔任兼輔教師滿一學年，可於介聘積分上酌情加分，以增加教師投入輔導工作之意願。

（二）強化小校間情感連結

團體動力學中的凝聚力，是種多面向團隊合作與人際吸引，使成員為共同目標努力。行政領導者可透過成立非正式團體，增進成員情感交流與融合，發展 *wenness*（我群）的團體凝聚力（李玉惠，2001）。各縣市教育局處或輔諮中心可建立相鄰小校聯盟，倘國中得與國小共聘專輔教師，或許可減少未來潛在輔導個案數；國小共聘專輔則可避免同學區轉學增加之輔導案量。基此，小校共聘機制並不全然對主聘學校不友善。

（三）善用學生輔導中心資源

在共聘機制尚未成熟、小校專輔教師尚未補足之空窗期，可利用《偏遠地區學校教育發展條例》通過後，以國中學區為範圍新增之專業輔導人員人力，由各縣市輔諮中心統籌調派心理師或社工師入校提供專業服務，彌補小校輔導量能不足之困境。

（四）辦理多元議題講座

在學校可針對不同對象實施輔導。教師面，得邀請專家到校讓有需求之教師於共同不排課時間提供專業諮詢服務；學生面，可利用朝會辦理情緒教育、家庭教育等不同議題講座；家長端，可於班親會或放學時間由教師進行交流；社區端，利用假日或特殊活動日進行宣講，聚各方力量保護每一位學生。

五、結語

我國小型學校輔導人力、資源匱乏情況已成常態，但政府機關、學校領導者

仍可參考上述解方將現有輔導人力做有效運用，透過獎勵機制及辦理講座，增加各科師資的輔導知能，於發展性輔導階段解決學生問題，降低介入性輔導個案量，並著力於增進家庭及社區對於學生心理健康的敏感度，期望在多方共同努力下間接解決輔導人力不足之問題，讓改進成為可能。

參考文獻

- 全國法規資料庫（2014）。學生輔導法。
- 教育部（2022）。國中小學校概況統計（110 學年度）。取自 <https://reurl.cc/YXrO8x>
- 呂麗雪（2015）。小校兼任輔導教師難尋。師友月刊，571，71-72。
- 李玉惠（2001）。從團體動力談學校行政領導的革新。學校行政，11，51-65。
- Batchler, M.(1981). Motivating staff-a problem for the school administrator. *Journal of Educational Administration*, 19(1), 44-54. doi:10.1108/eb009838
- Herzberg, F(1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio: World.
- Sergiovanni, T. J., & Carver, F. D. (1973). *The new school executive: A theory of administration*. New York, NY: Dodd, Mead & Company.

