

既有「瑜」，何須「亮」？

一談國小專業輔導員與專任輔導教師之競合關係

林怡光
臺中市國小退休校長

一、前言

從國教法第十條到學生輔導法的建立，補足校內輔導專業人力與朝專業分工的建制化，是近年各級學校輔導工作的一大趨勢，改革意味改變，改變帶來的是原有系統的重新調適。學校系統與輔導處（室）雖可能欣喜於學校輔導工作的大幅度提升，但也勢必面臨輔導工作內容與輔導團隊運作得重新磨合和調適。這包含了當各種輔導專業背景的專業輔導員進入校園，是否造成輔導老師因過度依賴外部專家，而忽略自己才是自身處境的專家造成了學校教師輔導能力的弱化？以及這些未有教育背景的專業輔導員踏入學校系統，面對同是輔導專業的專任輔導教師，在角色定位與分工尚有爭議下，若再加上接受專業訓練的背景、工作內容的難度與雙方之福利的不對等，是否權力的競爭隱約浮現在兩者間？儘管如此，無疑的雙方需要摒除異見，合作完成學校輔導工作的使命，則為勢在必行的共同目標。

本文主要以國小專業輔導員的視野，探究其進入學校場域跨專業合作過程中與專任輔導教師之競合關係（林怡光，2017），並提出雙方合作方式的建議，期盼讓學校輔導工作可以更順利推展，邁向專業的新紀元。

二、競爭-角色分工不明影響合作模式

王麗斐與杜淑芬(2009)引述學者研究指出，具有相似輔導背景的專業輔導員與專任輔導老師，有時在面對個案問題的處遇時，難免會出現介入策略或觀點各異的情況；另外在校園中，校方對專業輔導員之期待：「證照」帶來的「保證」、「信任感」，甚至具有「月暈效應」和「不可質疑性」，此時出現的微妙關係，亦即由權力所引發的「競爭與焦慮」。

（一）先來後到權力位階有別

由於法規的訂定，國小設置專任輔導老師及專業輔導員的時間有所差別，大部分學校是先有專任輔導老師，因此「先來後到」影響著權力的分配，因校內分工未明，剛來到學校時很多工作大都重疊，如果專輔老師到校時間較久，對整個學校工作情境與文化氛圍是比較熟悉的，再加上屬於編制內的人員，很自然就會認為握有分配工作的權力，位階在專業輔導員之上，有時在會議中會忽略掉專業

輔導員的意見，或是不認同輔導員所提出來的建議，輔導員便會感受到不被尊重與信任。就如同 Loxley(1997)的觀點，合作中地位的高低可能反映了該專業在社會中的地位，若某一方面掌握專業互動的權力時，雙方將難有讓彼此專業更進一步充分合作與發揮的可能。

（二）專業層級差異彼此暗中較勁

專業輔導員與專任輔導老師原本在三級預防工作中有著層級上的分工，但在角色定位與分工尚不清楚情況下爭議必然發生，如果再加上學歷、證照與接受專業訓練的背景的差異，校內同仁對雙方信任感便有不同，權力的競爭因而隱約浮現，彼此間的暗中較勁自是難免。通常有著心理師證照處理第三級的專業輔導員常會受學校人員所倚重，引發的是輔導老師的不安全感，專業的角色備受威脅。而如果雙方在學歷、證照、訓練皆無大的差異下，面對處理不同層級的個案，則競爭的意味就會更加濃厚。

（三）定位不明潛藏發展危機

專業輔導員雖然在校內倍受重視，但畢竟不是正式編制人員，有時讓他們如同感到是學校邊緣人，對未來感到徬徨，影響工作情緒。王文秀(2014)指出，學生輔導法的頒布未能正視各縣市學生輔導諮商中心的法律定位及人員編制、薪資待遇等，造成原本應該擔負最嚴重困擾學生三級處遇的心理師，具有碩士學歷及心理師的專業證照，但是由於非屬正式編制、待遇及福利遠不如各校專任輔導教師，因此紛紛求去，工作士氣低落，長久以往三級處遇的功能無法發揮，仍是跛腳的三級體制。而屬於編制內的專任輔導老師，雖然職位穩定，但也因工作定位不十分明確，在服務年限期滿後，也紛紛要求轉為一般老師，此問題應為教育單位來重視。

三、合作-共同承諾以個案為中心的服務

根據趙曉美等（2006）的評估研究指出，體制內的輔導人員和體制外的諮商心理師的互補分工合作模式，會比單方面進行諮商輔導的成效更好。合作應該是個互動而非靜態的歷程，合作的雙方如具有共同的目標和價值，一起決定如何行動，並且分享結果的責任。國外學者提到跨領域合作的雙方在態度上如能相互信任、依賴、支持；在知識上瞭解合作的可能困難、彼此的狀態以及溝通的方法；在技能上則形成共同的目標，保有彈性、溝通與創新，並在工作前後都有所評估與反省則是促成雙方合作的良好因子（Bemak, Williams, Chung., 2014）。王麗斐與杜淑芬（2009）的研究也指出專業輔導員與專輔教師如雙方能具有『合作共生』與『同理性利他』態度與行動，則有利於工作推展。

（一）以個案為中心的合作目標

剛開始專業輔導員可能會感受到孤立無援，但時間久了還是可以尋找互相協助為共同目標努力的合作夥伴。許多的專業輔導員認同合作對象如果同是輔導背景有著共通的語言比較可以合作，當彼此遇到困境的時候會彼此討論、互相支持，可以讓自己在這條路上走得更遠。

再則，如果在與學校合作夥伴共同討論問題時，能先達成以協助孩子為首要的共同目標，然後再繼續談到往後的輔導策略。並且了解彼此的需求，大家有共同的目標，就可以互相尊重與信任，合作起來才愉快。總之，雙方能在系統內合作才是最好的策略。

（二）異中求同的行動策略

專業輔導員的許多個案是承接專輔老師的工作，所以是需多加請益不時的討論與互相交換意見，了解在不同位置與專業間對個案問題看法的差異，藉此拉近彼此觀點的差異。

如果和合作夥伴在推展工作有不一致時，可以瞭解彼此合作上的困難、觀念的差異、彼此的狀態，再者可以發展出規則之外的方法或是調整其角色，讓雙方合作可以有一些彈性，尋找最佳的策略。即使對方很堅持的時候，可以去思考一個折衷的對策，讓大家都可以接受；不拘泥於原有的分工，發展出新的合作模式。

總之，在合作歷程中，雙方都應視彼此為「共同學習者」，如此當事人的問題和解決方案透過瞭解並考慮相關專家的觀點後，才能形成對問題更完整的瞭解與更貼切的服務(Payzant, 1992)。

（三）外在尋求資源與內在反躬自省

專業輔導員要認知到關係中權力的議題，即使一開始工作面對階層關係，遭遇了挫敗，但還是努力爭取合作機會，尋求關鍵的權力者來協助，有可能是督導或是經由學校校長，詳細說明問題癥結點，解決問題。

此外，自我覺察情緒管理很重要，而且要控制好情緒，莫把事情弄僵，遇到工作衝突時，不僅要緩和情緒還要排解紛爭，當一個善意的傳話者，減緩衝擊，並且仔細思考評估後選擇對個案有利的方向處理。

四、結論

「角色定位」關係著這場在學校輔導工作場域類似「瑜亮情節」的戲碼，雙方對彼此或是對自己角色認知和價值的差異判斷，衍生出的即是隱含「競爭」與「權力」的爭戰。上述討論之「競合關係」，主要闡述在於期盼藉由競合創造不同的於以往的嶄新價值，並努力創造出共贏的平衡關係，以追求永續發展。即使在競爭中產生了不確定感，但透過智慧也會使得競合關係呈現一種動態平衡。只是競合的關係是互動糾結的，所以雙方都必須時時審視以求平衡。

有趣的是筆者研究發現專業輔導員在學校中「競」的產生，主要還是發生在與專任輔導老師及一般老師衍生的微妙關係，而對行政團隊專業輔導員還是會選擇先調適自己，再逐步尋求改變。由此可知，科層體制上的權力讓專業輔導員不敢有所「競」的感覺，反倒是與她們有相似專業背景但位階平行的輔導教師，會讓專業輔導員有此感受。所以不管是專業輔導人員或是專任輔導教師在進入學校工作時，應思考以融入學校體系和案主利益間取得平衡，確立自身在學校的專業地位，在相互尊重的前提下，尋找最適合雙方合作的模式與策略，留意競爭的威脅同時尋找共同學習的契機，如此才能尋求個案最大利基。

參考文獻

- 王文秀（2014年10月29日）。**前瞻的學生輔導法 還是跛腳**。聯合報，5版。
- 王麗斐、杜淑芬（2009）。臺北市國小輔導人員與諮商心理師之有效跨專業合作研究。**教育心理學報**，**41**，諮商實務與訓練專刊，295-320。
- 林怡光（2017）。**專業輔導人員進駐國小的跨專業合作經驗----以諮商心理師的觀點反思**（未出版之博士論文）。國立暨南國際大學，南投。
- 趙曉美、王麗斐、楊國如（2006）。臺北市諮商師國小校園服務方案之實施評估。**教育心理學報**，**37**（4），345-365。
- Bemak, Fred., Williams, Joseph M., Chung, Rita Chi-Ying (2014). Four critical omains of accountability for school counselors. *Professional School Counseling*. , Vol. 18 Issue 1, p100-110. 11p.
- Payzant, T. M. (1992). New beginnings in San Diego: Developing a strategy for interagency collaboration. *Phi Delta Kappan*, 74, 139-146.