

輔導制度的再審視— 落實輔導工作的重要性與輔導人力資源現況之討論

王勝忠
圳堵國小輔導主任
國立臺中教育大學兼任助理教授

一、學校輔導工作落實的重要性

友善校園的推動，除了重視學務工作的紮實貫徹，也必須兼顧輔導工作的落實，在進行全面性的各項工作宣導之外，也要重視個別性的學生需求，給予每一位學生最妥適的關懷與照顧，除了課業學習的提升之外，更要能促進公平正義，讓校園輔導工作落實，以確保輔導工作功能的彰顯，幫助每一位孩子學習，也陪伴每一位孩子成長。

二、現行學生輔導工作人力的教育政策法源

根據國民教育法修正條文第十條，國民小學及國民中學應設輔導室或輔導教師。輔導室置主任一人及輔導教師若干人，由校長遴選具有教育熱忱與專業知能教師任之。輔導主任及輔導教師以專任為原則。前項專任輔導教師員額編制如下：一、國民小學二十四班以上者，置一人。自中華民國一百零一年八月一日施行，於五年內逐年完成設置。國民小學及國民中學得視實際需要另置專任專業輔導人員及義務輔導人員若干人，其班級數達五十五班以上者，應至少置專任專業輔導人員一人。直轄市、縣（市）政府應置專任專業輔導人員，視實際需要統籌調派之；其所屬國民小學及國民中學校數合計二十校以下者，置一人，二十一校至四十校者，置二人，四十一校以上者以此類推。

就教育政策法源來檢視目前的學生輔導工作人力的配置，就學校端而言，只要是二十四班以上的學校就會配置至少一位的輔導教師人力，就縣市教育端而言，會有專職的輔導人員配置，用以落實二級及三級輔導工作的落實。另外，每一位級任老師或是科任老師則是負責一級輔導工作的進行。然而，就國民小學而言，二十四班以下的學校，沒有專職的輔導教師人力配置，只能仰賴兼任輔導教師來執行相關的輔導工作，或是由輔導室的行政人員來補足這樣的工作缺口，或是由縣市層級的專任輔導工作人員以巡迴輔導的方式到各校來進行協助，或是學校單位以需求陳報，局端再派人到校進行二級或三級輔導工作的方式來進行。

三、國民小學輔導工作實務現況與困境

就目前的教育現況來說，輔導工作實有必須落實推動的必要，然而考慮到實際的情形，卻有些困境必須被關注、被討論。學校行政及班級事務繁雜，除了例

行性要進行的各項工作之外，還得要依照公文辦理一些即時性或是政策性的工作，若要學校在既有的人力的配置上再多加輔導工作人力的編制，再增加新的輔導業務工作給每一位老師，就會顯得捉襟見肘，十分吃緊，畢竟輔導是專業，並非每個人都能駕輕就熟，立即能上手，且需要有相關的輔導知能與專業訓練者才能勝任。

就行政層面來說，輔導屬性較為特別，但並非每一個學校都設有輔導室，編制有輔導主任、輔導組長、專輔教師與兼輔教師，有些學校設置教導處或是學輔處，輔導室的業務由其他處室來兼辦，學校裡也沒有合格的專業輔導人員，都是由一般教師兼任輔導相關行政業務，頂多只是每年新學年度開始教育局調聘所有的輔導業務相關工作人員進行短期的集訓，讓初任輔導業務工作人員補足法定時數，在這樣的制度下，只能讓參訓的人員對輔導相關行政工作與政策有粗淺的認識，較為深入的實務性問題還是無法立即解決，必須在新學年的業務推動中再自行慢慢摸索或是尋求前任輔導工作主責人員的協助，或是尋求他校夥伴或是教育局主管機關人員的協助，就此來完成各項工作。

就教學層面來說，在教學現場裡，許多老師並非都有輔導相關的知能，也沒有機會像擔任輔導相關行政工作同仁一樣可以因為職務的關係而去參訓，有機會增加輔導知能與輔導教學相關的實務教學經驗，課堂教學與學生輔導同等重要，有時候學生因為情緒困擾，或是與同學相處不佳，都可能導致學習不力，或是學習落後，甚至最後放棄學習；教師若是能在具有教學專業能力之外，更增加輔導專業知能，則能即時的幫助學生在有需要協助時立即得到幫助，更能發揮三級輔導制度中的一級輔導功能，就近協助，且更貼近學生的學習生活，因此，實有必要幫助所有現場的教師提升輔導相關知能。

四、學校輔導人力資源之限制與輔導工作落實可行的新方向與建議

三級輔導重視的是層級之間的轉銜與無縫接軌，一級輔導若能做好，則能立即給予學生協助，困難無法即時解決的輔導個案則可以轉介學校輔導室進行二級輔導，學校可以透過小團輔或是個別諮商來幫助孩子，再藉由輔導紀錄與個案輔導人員的專業對談，全面性地給予關注，一起來幫助孩子學習成長，真的棘手的個案再轉介學生輔導中心專業心輔人員協助，如此一來可以發揮各級輔導的功效，也可以在人力吃緊的情況下獲得有效的紓緩，並真正的幫助到孩子。

筆者目前擔任小學輔導主任的工作，就此來談論一下目前各校的輔導人力的配置。就筆者所在的縣市而言，為落實輔導工作的推動，落實三級輔導工作的推行，確實發揮輔導效能，幫助每一個孩子，班級數十九班以上的學校得編制一位專任輔導教師，若是十八班以下的學校得以兩校共聘的方式共聘一位專任輔導教

師。這樣的輔導教師的編制可能是實缺，也可能是代理教師缺。另外，各校亦會聘請學校具有輔導專長或是輔導相關系所畢業之教師擔任兼任輔導教師，也分擔繁重的輔導工作，針對個案的學生也會邀請認輔教師一起來協助學生的輔導工作，藉此來發揮輔導效能，確實幫助學生。

然而，教學現場要招聘輔導教師並不容易，據聞某校為了要招聘一位共聘代理輔導教師公告招聘具有資格的老師，竟公告多次而無人報名，最後透過多方管道進行宣傳才得以有人來報名，最後才找到合適的輔導教師。輔導教師具有特殊專業，較之一般普通教師在資格上更為嚴格，就師培機構培育輔導教師每年都有一定人數獲取輔導專長教師證的老師，但是在實際的教學現場徵才竟如此困難，究其原因，可能是因為有些具有輔導專長教師轉投入一般教師的職缺徵聘，造成輔導人力的短缺。另外，學校裡有些具有輔導專長的老師也選擇擔任行政工作或是成為級任教師，更有在六年輔導教師工作期滿後轉任一般教師的情形，因而造成輔導人力的短缺。

為達到輔導教師人力到位，除了仰賴政策及考試制度的再審視之外，可以從現有教師的增能著手，讓更多的老師可以從事兼任輔導教師的工作，擴大辦理輔導知能研習，讓更多的老師學會初級的諮商與輔導技巧，或設計使用相關的輔導活動於課堂之中，彰顯一級輔導的功能，可以有效的協助需要幫助的學生。

沒有專輔教師配置的學校可以組織學生輔導專業社群，邀請專業的輔導教師或是縣市層級的專輔人員到校分享經驗並給予諮詢服務，鼓勵班級導師、科任老師或是行政同仁擔任認輔教師，主動的給予學生協助，從實務層面所遇到的困難提出自己的解決策略，經驗交流資源共享。有專輔教師配置的學校則可以鼓勵專輔教師進行案例分享，充分發揮二級輔導的效能，並進行經驗傳承，將輔導個案的所採用的策略與進程與學校同仁分享，並以共學團或是學習型組織的方式進行校內教師增能，讓負責一級輔導的老師也同時具有二級輔導工作的基本知能，並順利進行銜接，讓人力資源充分運用，以落實輔導工作的進行。

五、輔導人力配置到位有助於輔導工作的落實

友善校園的推動，教訓輔必須三合一，除了著重學生的學習與日常表現之外，也要落實輔導工作的推行，才能真正的幫助學生學習成長，為了讓學校的輔導工作順利推動，首重人力配置的到位，次重相關人員素質與專業知能的提升，因此實有必要再次檢視目前的輔導工作相關教育政策，以解決目前教育現場的困境，且要針對目前在職的輔導行政人員、輔導教師、兼輔教師及其他人員進行輔導知能的增能，讓老師可以對於教育政策更有掌握，也可以對於輔導實務工作更有經驗，藉此來讓輔導工作落實，實現教育機會均等，幫助每一位孩子學習成長。