

## 中小學生教組長之工作現況、問題與解決建議

呂守賢

臺北市立石牌國民中學

### 一、前言

學校單位是一個教育機構，而行政工作是學校單位達成組織目標、型塑整體校園教學環境的途徑。對行政支援教學而言，學校行政組織之運行，都以完成學校教育目標為依歸，在學校教學目標的達成，具有關鍵的地位，以學校行政人員為例，對外展現熟稔相關業務及熱心服務教學、輔導、學生事務的專業態度，協助家長、學生的問題解決，對內則可透過各種公開會議，結合家長、行政人員、學校教師等團結一致的型塑學校目標及願景去努力達成。

在過去，教師兼任行政工作被視為能者多勞或榮譽，若對行政之路有興趣的教師還希望主任、校長肯定工作能力，提攜後進，規劃期望教職生涯由組長、考上主任、甄選校長的升遷目標，近年來，教育環境轉變，行政不再是教師規劃的首選，由於目前各處室實際行政工作繁重，而面對的壓力來源，也大不相同，導致學校行政人員逐漸成為燙手山芋，無人聞問，以下將以學務處之生教組為探討重點。

學務工作負責學生的行為規範，關乎到學生求學階段的態度與常規的建立，但近幾年來自由開放與人權的重視，使整個的教育現場產生了極大衝擊，尤其在學校的生活教育，到底是否需要再像以前一樣的去管理，或者放寬了原有的規定，避免與學生、家長起衝突而徒生困擾，一直是學校學務工作思考上矛盾的地方，而生教組長則首當其衝的成為師生衝突率風險最高之學校行政人員。在每年暑期期間舉辦的生教組長研習中，主持人在開場時一定問到一個問題，擔任一年以上或兩年以上的生教組長請舉手，人數寥寥可數，但獲得主持人及在場教師的掌聲，這麼一個小動作，已告訴大家，生教組長汰換率非常高，因此，如何培養學校行政-生教組長是一門棘手的課題。

### 二、生教組長的工作現況與問題

生教組工作職掌業務繁雜，若以學生為對象，如辦理學生缺曠課登記、事病假紀錄、改過銷過、獎懲問題處理，定期實施學生服裝儀容檢查、複檢，並處理學生違規、衝突、意外事故及緊急傷害處理，辦理性騷擾、性侵害、性霸凌之性平案件，校園霸凌事件，校安通報，中途輟(復)學通報，臨時交辦事務，以及舉辦推展法治教育、交通安全教育、反毒、藥物濫用等宣導及國家防災日防震災疏散演練、校園重大事件處理。若對象為教師，工作則有值週導護、秩序評分教師安排，教師課程融入性平、交通教育、國防教育宣導，以上都是生教組例行性的

工作，當然也包含上學時段七點至八點站在門口迎接孩子們到校，放學時間站在門口注意孩子們交通安全及臨時事件的處理。

但主要讓生教組長找不到人願意接班的主因，是輔導與管教學生時可能引起的師生衝突，現今社會家長對教師角色的期待及少子化疼愛孩子的心理，很多家長捨不得孩子在學校受到嚴格的管教，衝到學校對生教組長不客氣的頤指氣使的情節發生絕對不在少數，雖然生教組長即便按照學校獎懲規定給予學生懲處，但是面對來自家長的壓力，若學務主任或校長沒有相挺，或只想安撫家長息事寧人的態度會讓生教組長在未來處理學生事務上會顯得孤軍奮戰並越來越沒有信心擔任好這個角色，另外逾時24小時，未按照規定通報霸凌事件將以一、兒童及少年福利與權益保障法第100條規定，處新臺幣6千元以上3萬元以下罰鍰、二、公立高級中等以下學校校長成績考核辦法第7條第1項第2款、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第7條第1項第2款規定，其如屬違反法令，而情節重大者，得記大過，性平通報等法定責任通報的行政懲處將進行三萬元以上十五萬元以下罰鍰，這的確是生教工作非常沉重的壓力來源之一。

一般學校正式教師無意願擔任生活教育組長的情況下，通常都等著7、8月份的新進代課、代理老師考進學校後直接披掛上陣，8月1日新學期開始，生活教育組各種業務的推動迫在眉睫，新進代課、代理教師對學校生態不熟悉的情況，相關業務也無處理經驗之下，對於生教工作的掌握度不足時，很容易帶來嚴重的後果，例如：公文的延宕、政令推動的缺乏、處理學生事務的經驗不足、法定通報的延遲等，每一項都需全力以赴完成，由此可知，生教組長的業務與工作量相當繁重，重點是生教組工作內心得滿足之處較少，每日緊繃著神經戮力處理學生違規事件，常常是花很多時間在輔導學生，但是效果卻非常有限，只因家長與學校的理念不一致，常會讓管理者顯得無奈，行政工作上成就感也隨之減少，種種問題導致生教組長每年更換，將對校內學務工作的運行將變得極不穩定，因此，生教組長的培養應是每個學校學務工作的重點。

### 三、解決教師無意兼任生教組長之建議

生教組長工作繁多且性質嚴謹，在進行相關業務時需要相關法規的充分知能以及學生輔導及管教法的提昇，並豐富自我班級經營的方法，以下列出三種培養策略：

#### （一）工作分配與人力支援

生教組長業務繁多，且有的學校無副組長、協助行政的編制，甚至連專職的幹事都沒有，在如此人力缺乏的情形下，生教組長要同時肩負教學、巡堂、學生

臨時違規事件處理、缺曠課查詢、教育局來文交辦事項，導致蠟燭兩頭燒，容易降低處理效率與品質，因此，能在校內主管協調時，能將現有業務在學務處及其他處室組別中進行適切的業務調配或增設協助教師辦理部分生教工作業務，使得行政效率增加，更能專心及時處理眼前事務。

## （二）業務相關法律知能研習及社會支援

以工作型態來說，學校應當在生教組長上任之前，薦派自願教師或透過公告訊息，使校內教師知悉報名教育部或教育局所舉辦的相關業務法律進修培訓，比如，校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查人才庫初階、進階研習、防治校園霸凌研習、學生上下學安全維護研習、交通安全教育研習等，待熟捻相關法律條文與處理程序，才能依法行政，目的是為了保護自己與學生，接著再配合教育局主管機關的協助，進行行政通報後續的督導輔導，將減輕生教組長獨自面對性平、霸凌案件的壓力。另外，在追蹤中輟或高風險家庭方面，能建立其他支援管道，例如：少年警察隊、社會局、各區公所的強迫入學委員會，如此一來，責任並不僅止於生教組長，而是打團體戰，各單位透過綿密的合作的進行學生輔導，對於生教組長的負擔減緩，學生也能受到更專業的協助。

## 四、 建立獎勵制度

重賞之下必有勇夫，學校在擔任行政職務上的獎勵制度，除了原本的行政加給之外，能否增加教師自願擔任生教組長的意願，能否從校內教師積分提高、提供報考主任儲訓資格協助以及記功嘉獎、並保障未來不受超額調校影響能續留，皆是校長、一級主管能透過會議審慎考慮的部分，試問，每年學校的生教組長皆無適合的人選，只能抽籤或用拜託的方式，那為何不建立一套特別的獎勵制度來留住人才並積極培養呢。

## 五、結論

生教組長一職最辛苦的事情莫過於，每天必須板著臉孔，隨時面對學生違規的管教輔導與臨時校園事件處理，以學校榮譽為己任，真心的愛學校，尊重每條校規，使得校園學習風氣得以維持，為中心思想。而每當學生品行不良需要糾正時，在腦中需快速建立一套模式，想著該如何處理眼前狀況，因管教太兇怕學生情緒上來激烈反彈造成衝突，溫柔輔導又怕學生得寸進尺不會改善，生教組長就像稱職的演員，管教之中富有彈性，柔軟中帶有堅毅，這是需要經驗的累積，現在這個教育環境，很少有人自願擔任這個職位，有聽說過抽籤、每年輪流、新進代課老師擔任的學校，屢見不鮮。因此，生教組長有培養的必要性，一間學校有系統、有效率的推動學務工作需要靠各組合作能順利推展，各組都有其相對的重

要性，但生教組屬於高風險接觸法律問題的職務，更需要發展建立出一套培養制度模式，提升生教組長專業知能，在未來，當教師接任生教組長時，就不會顯得手足無措，影響學生權利及校園學務工作推動的發展。

