

## 缺漏的拼圖—論特教助理員身份與定位

趙雲青

中原大學特殊教育研究所研究生

### 一、不是專業的專業—特教助理員

「孤軍奮戰，其力有限；眾志成城，堅不可摧。」這顯現出特教的一大特色——團隊合作。特殊生樣貌多變，一己之力往往只能支持特殊生某個層面，要完整支持特殊生，常需不同專業支援，方能一起支持特殊生的成長與進步。然文獻討論中，卻有一個角色鮮少被提及，成為整個團隊中缺漏的一員。

特殊生所需專業面向極廣，不論是普特教教師的班級經營及教學策略調整，還是醫師、心理師、物理治療師等特教相關專業人員的協助支持，或是學校各處室行政人員的配合，均需依學生需要彈性調整。而特殊生在校時，因其障礙狀態及嚴重程度不同，無論是課程的順利進行，還是課程外的社交、進食或如廁協助，都可能看到特教助理員（下文中兩類並陳部份以「特教助理員」稱之，單指其一者將使用個別「教師助理員」或「學生助理員」之名稱）陪同的身影。

沈佑真與林惠芬（2015）指出，教師助理員主要協助特殊生之「生活自理」及「安全維護」，並輔以「教學協助」。特教助理員極貼近特殊生在校生活，特殊生用餐、行動、如廁、上課時，均常需特教助理員協助（黃綉雯、張恆豪、唐文慧，2016；鈕文英、施安琪，2014；鄭文淵，2016）。特教助理員可謂在校最了解特殊生者，同時也是在校給予特殊生最多支持者。

然在法規及一般界定中，特教助理員卻不屬於專業人員。特教助理員可謂在校最近距離影響特殊生的人，卻少有研究論及他的存在，其身份定位極混淆。故本文欲從各面向，深入探討特教助理員的身份與定位。

### 二、話說從頭—特教助理員的演化史

1984 年臺灣開始重視特殊教育，並訂定《特殊教育法》法案。關於特教助理員的最早法規，屬 1987 年訂定之《特殊教育設施設置標準》。由於特教教師聘用不足額及評鑑增加教師負擔，故在特教班中增設生活輔導員，其工作為協助特教教師，使特教教師得以順利進行教學。

法條明定特教助理員，則是 1997 年後。隨著《特殊教育法》修訂，1999 年亦訂定《特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法》，並點明特教助理員亦包含此前存在已久，同樣協助特教教師幫助特殊生學習與生活自理的生活輔導員。

隨著特教走向融合教育，障礙程度輕的特殊生融合在普通班，而障礙程度重的特殊生多安置在特教班。原本安置於機構或家中其他障礙程度更重的特殊生則挺進特教學校。隨特教潮流推演及因應特殊生的多元需求，特殊生家長進一步要求，除教師助理員，亦應有專門協助特殊生的特教學生助理人員。因此 2013 年修訂的《特殊教育法》，明定特教助理員分協助教師的教師助理員及協助學生的學生助理員。

簡梅瑩（2014）指出，英國與台灣演近類似，因評鑑增加教師負擔及人力短缺增設教學助理。但教學助理不夠專業，衍生教師專業資格貶值、教師權責模糊及教學績效化問題。

### 三、牡丹亦需綠葉扶－特教助理員對教師的助益

教師平時面對班上眾多學生，有課程進度、學生能力差異、缺乏學校行政支持等種種困境，對單一特殊生的了解有限（曲智鑛，2018）。特教助理員因其職責含「生活自理指導」、「教學協助」和「安全維護」，被賦予協助普特教教師及支持照顧特殊生的角色。

Hendrix 等人（2018）指出，教師透過行為功能評估，指導特教助理員鼓勵特殊生替代行為及忽略問題行為，可有效降低特殊生問題行為。鄭文淵（2016）亦指出，特教助理員可協助學生維持整潔。降低學生問題行為可提升特殊生課業參與，維持特殊生之整潔則可提升其人際關係。

特教助理員在教育現場中協助普特教教師，直接對特殊生實施特殊教育（沈佑真、林惠芬，2015；徐玉琴，2019；黃綉雯、張恒豪、唐文慧，2016；鈕文英、施安琪，2014；鄭文淵，2016；Hendrix et al., 2018）。特教助理員的協助，可有效分攤普特教教師的負擔，亦可提升學生的生活品質跟能力（徐玉琴，2019；鄭文淵，2016；Hendrix et al., 2018）。

### 四、「現」身說「法」－法規內容與工作現況

法規明定高中以下可依實際需求聘僱進用教師助理員及特教學生助理員。更制定特教助理員相關法律條文。以下就員額編制、工作職責、進用資格以及教育訓練相關之法規內容及工作現況探討：

#### （一）員額編制

法規規定中度以上障礙程度或學習生活有特殊需求之特殊生，每 15 位配置專任教師助理員一人，不足 15 人者配置部分工時教師助理員一人；重度以上障

礙程度或學習生活有特殊需求之特殊生，則配置學生助理員。雖《特殊教育法》規定重度以上特殊生方可申請學生助理員，教育部也補充，中度特殊生學習生活倘有特殊需求亦可申請。

法規中教師助理員員額有固定分配標準，學生助理員員額則須參照學生實際需求。然王幼玲（2019）指出，多數縣市歷年均未依學校申請之員額核定教師助理員及學生助理員。教師助理員有專任者，依工作難易度給予比照分類職位公務人員俸點支給報酬的固定職，少數以臨時人員方式進用，其薪資水平亦多以法定最低時薪計。專兼任教師助理員均稱為教師助理員，工作內容及屬性亦同，卻是同工不同酬。而學生助理員之員額需視各校當年度實際需求而定，故均以臨時人員方式進用，並多依法定最低時薪給付，且依個別聘僱契約訂定工作時數，工作時段方有給付，各縣市規定不一，從每週 5 小時到每週 40 小時都有（王幼玲，2019）。

未足額核定人員的影響，若非多數縣市之特殊生之需求未被充份滿足，則特教助理員可能為了儘量滿足學校跟特殊生的期待而疲於奔命。尤其學生助理員的工作時間通常彈性較大，對其極為不利，若一週工時只有幾小時，可能連基本的溫飽都有問題，若要兼職，又難以與其他工時短的工作配合。而特教助理員間相比，工作負擔及壓力都不輕省，亦可能需相互支援，但其薪資結構及工作保障的個別差異，卻是天差地別。

## （二）工作職責

法規中教師助理員的工作職責，是在特教教師督導下，協助特殊生在校期間的學習、評量與上下學及校園生活，故除協助該班特殊生的課程進行、考試輔助、上下學接送、如廁及突發狀況，亦可能協助教師們製作教材和環境維持。學生助理員亦須在普特教教師督導下工作，其工作內容為服務個別或少數重度之特殊生在校的生活自理、上下學及其他校園生活的支持性服務，或協助有嚴重情緒行為障礙致影響其普通班生活適應或學習者之特殊生，他們亦可能會協助特殊生的課程進行、考試輔助、上下學接送、如廁及突發狀況，但少了直接協助教師的部份。

各校甄聘特教助理員時，除各項條款外，往往含「其他學校交辦事項」，讓他們的工作範圍擴增許多，成為不可知的未定之數。此外，當學校同時存在教師助理員及學生助理員時，兩者可能會互相協助支援，工作重疊性更高。

實務中由於融合首重特殊生家長的意願，而特殊生家長多傾向向上安置，教師助理員服務的特殊生障礙程度有增無減，特殊生需協助的範圍跟難度均增加不少。然一班通常只有一位特教助理員，個別障礙的狀況也多元，若同時兩位特殊

生需協助，特教助理員將難以及時應付，其工作負荷量，不可謂不繁重。

### (三) 進用資格

檢視特教助理員進用資格，可看到教師助理員與學生助理員須為高中以上畢業或具同等學力資格，學生助理員的條件則多加一條，符合身心障礙者服務人員資格訓練及管理辦法之條件，亦可進用之。教師助理員均為特殊學校或特教班進用人員，由特教教師指導其工作，然學生助理員在普通班或特教班進用均有，其中普教教師的特教知能可能有限，若學生助理員本身有相關經驗或專業知能，較易進入狀況。

特教相關工作繁重，特教助理員僅需高中職畢，薪資亦不高，大學以上畢業者多無法久待此職。甚至在學校有需求時，會面臨招聘不到特教助理員的窘境(徐玉琴，2019)，因此，特教助理員多為二度就業婦女、特殊生家長、曾接觸特殊生者或退休教師。

退休教師擔任特教助理員者，常被稱為「老師」；而其他背景擔任特教助理員者，稱為「阿姨」或「老師」者均有，如何稱謂常與其背景或學校習慣有關。沈佑真與林惠芬(2015)指出，學經歷差異並不影響特教助理員的專業知能需求，這代表不同學經歷特教助理員習得之專業知能相差無幾。然師生對助理員的稱謂亦反映出他們對特教助理員的態度，更進一步影響特教助理員協助特殊生之成效。

### (四) 教育訓練

特教助理員經聘用後，須修習 36 小時之系統化設計職前訓練(鈕文英、施安琪，2014)，每年亦須參加 9 小時以上之特教在職訓練。然而兩者之實際訓練時數，各縣市差異極大，且在職訓練多為各校依各自需求塊狀規劃之非系統化研習，亦難以吻合特教助理員之服務需求。

學校辦理研習時間，若安排在上課時段，特教助理員均無暇出席。但若安排在非上課時段，因特教助理員常是照顧家庭者，研習與照顧子女時間衝突，亦增添其參加研習難度。

沈佑真、林惠芬(2015)亦指出，工作年資長之特教助理員專業知能需求與資淺者不同，說明特教助理員透過長期累積工作及訓練經驗後，專業知能均會提升。然特教助理員為依普特教教師指示協助特殊生之角色，普教教師之特教研習修習時數卻僅需每年 3 小時，普教教師恐難了解特殊生之特質與需求，適切指導



特教助理員特殊生所需服務。

綜上所述，特教助理員屬「錢少、事多、責任重」的工作，既不受重視，亦少被尊重，無怪乎特教助理員流動率大，常是一個過渡時期的工作，鮮少有男性從事此工作。

## 五、結論與建議

特教助理員提供特殊生所需之協助，在教學現場有其存在的必要性。然員額編制不足、工作職責沈重、進用資格門檻低，教育訓練時間及內容亦難以配合其工作特性，使特教助理員之任用及專業成長易陷入困境。

以下幾點調整，相信對未來特教助理員的留任及成長將多有助益：

1. 各校特教助理員的人力需求每年均有所不同，需求較少之鄰近學校可合聘一名特教助理員，可減少畸零時數之特教助理員人數，增加求職意願。
2. 於大專院校規劃培訓特教助理員之學程，透過專業證照取得特教助理員資格，以提升其專業。
3. 提升普教教師之特教知能及了解特殊生之個別需求，讓普教教師能習得有效指導特殊生之方法，更適切安排特教助理員的協助事項。
4. 特教助理員依表現分級給薪，可促進其工作效能，提升特教助理員的留任意願。
5. 以「教師」而不以「阿姨」稱之，使學生重視特教助理員的指導，給予特教助理員適當尊重。
6. 調整評鑑制度，並於家長、社區或民間社團中募集熱心志工，或設計相關教育學程實習生協助教學制度，以降低教師及特教助理員工作負荷。

## 參考文獻

- 王幼玲（2019）。**調查報告**。政府部門之調查報告（編號：108教調0007）。出版地點：監察院。
- 曲智鑽（2018）。公平、不公平—融合教育教學現場的挑戰與困境。**學生事務與輔導**，57(1)，75-79。
- 沈佑真、林惠芬（2015）。特殊教育學校教師助理員工作現況與特殊教育專業訓練需求之研究。**中華民國特殊教育學會年刊**，223-245。

- 徐玉琴（2019）。特教助理員對教學現場助益之探析。臺灣教育評論月刊，8(3)，217-223。
  
- 黃綉雯、張恒豪、唐文慧（2016）。性別與專業交織的照顧工作：特殊教育助理員的建制民族誌分析。女學學誌：婦女與性別研究，39，1-58。
  
- 鈕文英、施安琪（2014）。我國特殊教育助理員聘任培訓及服務內涵的現況與建議。南屏特殊教育，5，31-44。
  
- 鄭文淵（2016）。有重量的身影－特教助理員季雅芬女士側寫。師友月刊，593，88-91。
  
- 簡梅瑩（2014）。英格蘭小學雇用教學助理之人力改革政策。教育資料集刊，61，91-106。
  
- Douglas, S. N., Uitto, D. J., Reinfelds, C. L. Agostino, S. D'., (2019) . A systematic review of paraprofessional training materials. *The Journal of Special Education*, 52(4), 195–207.
  
- Hendrix, N. M., Vancel, S. M., Bruhn, A. L., Wise, S., Kang, S., (2018). Paraprofessional support and perceptions of a function-based classroom intervention. *Preventing School Failure*, 62(3), 214–228.

