

第六章 結論與建議

壹、結論

本研究旨在專業輔導人力在職進修內涵系統化，不同的需求有配合性的對應，在職進修的作業有機化，課程及對象能相互呼應。由課程可以查詢到最迫切需要進修本課程的人，最符合條件的進修者。由每一位進修者可以了解到其進修意願。由進修課程的需求度排行，可以提供研習單位或教育當局所應辦理的課程優先次序。經過長久的分析統計，參酌國內外文獻以及專家學者的建議，各專業輔導人力的實務經驗等，建立起開設課程及調訓作業的處理系統。

本研究的結論如下：

一、專業輔導人力在職進的內涵，宜以統整輔導學派來劃分成各進修領域。

二、各輔導學派有其共同的基本理論。因此，基本課程必為專業輔導人力在職進修所應共同修讀及熟悉之課程。

三、各輔導學派除共同的基本理論外，必有其獨特的專業領域。因此，專業輔導人力在職進修，除基本課程外，各輔導學派之專業課程亦為其所必修者。

四、綜合專家學者的意見，各輔導學派整合而成(1)行為治療，(2)心理動力治療，(3)人本治療，(4)認知治療，(5)現實治療及(6)小團體諮商等六項專業課程。

五、專業課程宜含理論、技術及實作三範疇加以層次界定。

六、工欲善其事，必先利其器，彌來校園青少年學生問題層出

不窮，身為輔導人員必需經常吸取新知，伴隨社會脈動而舞。如此，才能與青少年打成一片，不致有隔閡。不斷的進修是其不二法門。進修資訊與開設進修課程之協調與互動，也就是說進修者與研習單位之間的互通有無才是成功的要訣。專業輔導人力在職進修系統即為其器，且是最利的器，可滿足雙方的需求。

七、人力資源庫的建立不易，維護更是難上加難。本研究所屬三大基礎之一，專業輔導人力系統，由原先之 897 位，複查篩選及過濾，確定住址者 520 位。回收者 257 位。回收率 49.42%。這其中最大的變動為人員異動，且人力資源庫未加以維護，才造成回收率不高。就以研究進行中，約請十位專業輔導人員參與座談，其中就有七位已異動，無法聯繫。由此可見，整體人力資源庫之變動繁多是可預期的。

八、基本課程的排行以青少年問題與輔導居首，需求度 4.56(5 為滿分)，基本諮商技巧演練居次，需求度 4.39。而老人心理學居末，需求度 3.20。其排行如圖三十三。由此看來，一般均以輔導的基本理論及諮商技巧等為所需。

九、專業課程之行為治療排行，理論以行為理論在諮商的應用居首，需求度 4.31，古典制約理論居末，需求度 3.37。技術以自我肯定訓練居首，需求度 4.53，制約學習居末，需求度 3.59。實作以實際演練居首，需求度 4.36，說明與示範居末，需求點 4.20。

心理動力治療排行，理論以家庭動力學門居首，需求度 3.92，現實主義居末，需求度 3.70。技術以建立關係居首，需求度 4.15，澆冷水居末，需求度 3.72。實作以演練與操作居首，需求度 4.30，督導回饋與評估居末，需求度 4.06。

人本治療排行，理論以治療者與當事者之互動居首，需求度 4.09，治療者之功能居末，需求度 3.79。技術以澄清技術居首，需求度 4.38，初層次同理心居末，需求度 4.12。實作以實際演練居首，

需求度 4.39，導正與再說明居末，需求度 4.18。

認知治療排行，理論以 ABC 理論居首，需求度 3.95，RET 的哲學理論居末，需求度 3.78。技術以對話技能居首，需求度 4.33，家作業居末，需求度 4.00。實作以實際操作居首，需求度 4.36，督導回饋評估居末，需求度 4.13。

現實治療排行，理論以存在主義與現實治療法居首，需求度 3.94，控制與相關理論的比較居末，需求度 3.74。技術以問題解決策略練習居首，需求度 4.35，矛盾意向法居末，需求度 3.98。實作以實際演練居首，需求度 4.32，評估居末，需求度 4.07。

小團體諮商排行，理論以教室中的團體動力居首，需求度 4.32，團體形成居末，需求度 4.02。技術以對話練習居首，需求度 4.37，誇張居末，需求度 4.05。實作以實際演練居首，需求度 4.46，評估與回饋居末，需求度 4.28。

十、專業輔導人力在職進修課程開設，應以基本課程及專業課程的排行擇取開設。同時透過「專業輔導人力在職進修課程開設系統」擇取符合條件的進修人員。

十一、進修調訓作業應由點向線及面的擴展，全台地區分成北、中、南及東等四區，委託當地之中小學校、教師研習中心及各大專院校辦理。由教育部訓育委員會統籌運作，透過電腦作業，提供課程及參與人員名單。

十二、行政人員的進修厥如，有待研究原因何在。

十三、一般教師未曾參與研習的達 61%，有待深究。

貳、建議

本研究建議如下：

一、進修課程的開設，由基本課程開始，次第進行至專業課程，而且以需求度排行為依歸，確實管制課程及參與人員。

二、參與研習進修之人員，以任教年資為第一優先之考量，再考量出生年及進修次數等。使資深教師能優先參與。避免學校行政干預。

三、研習進修時間以寒暑假為第一考量，再考量學期中及週末。

四、開課應儘可能給予學分的認定。

五、上課方式以每週固定時數（如週三下午等）進行最恰當且有效。如此，地點之選擇就需全面性，而非局限於北部，最好是以學校為中心，推動學校內進修較符合教師的需求，也解決教師交通及請假代課等困擾。

六、建議參與研習進修給予實質的肯定。其方式再行研究。

七、專業輔導之行政人員參與研習進修太少，其原因除另行研討之外，各行政單位應鼓勵所屬參與研習進修。

八、專業輔人力在職進修系統建立不易，維護更難。若欲使其保有可用度及資料真實性，每一年必需作更新的工作。

九、教育部訓育委員會進行各研習進修的辦理，建議以「專業輔導人在職進修系統」為依循。

十、建議對 377 位無法確定詳細住址者作追蹤，以及對整個「專業輔導人力系統」作全面性的更新。畢竟保持人力系統資料的真實性是必需且迫切的，何況人力系統內人員之異動太多，確實無法掌握其動態。

十一、一般教師未曾參與研習進修的達 61%，很不理想，各教學單位應多鼓勵並研究獎勵方式，使教師樂於參加研習進修。