



已不再支援「Adobe Flash Player」

本期摘要

【焦點新聞】97學

NEW 校園焦點

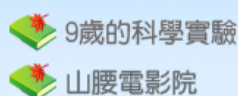
陽明訊息

山腰部落格

課輔部落格

捐款芳名錄

副刊專欄



相簿集錦



發行人：吳妍華
 總編輯：王瑞瑤
 執行編輯：劉祐佑
 網頁設計：賴彥甫

課輔部落格

現正收看

就我的角度談陽明課輔的困境

課輔工作的轉變與新生：從人力調整談起

就我的角度談陽明課輔的困境

我想先簡單提一下課輔組這三年的努力與轉變。畢竟，大多數同學，甚至部份行政人員不太清楚過去與現在的差別。

過去---搏感情、低效率

過去課輔組所秉持的概念是，同學到辦公室有溝通、能互動，就比較容易了解問題、有機會在交流過程中進行「輔導」。當年為此觀念，和邱老師和左姐花了非常多時間溝通。舉個例子來說，社團場地申請，在我大四上學期以前都還是「紙本」申請。也就是，社團申請場地，必須先到課輔組填表，查看該時段是否已遭人捷足先登，接著給社長、指導老師簽章，再擲回課輔組，經組員、組長蓋章，送學務長核示後才算申請完成。換言之，你必須至少跑課輔組三次：填表看時段、送出活動申請、拿到核可公文。在這一來一往的互動中，哥姊們的噓寒問暖帶來不少窩心與支持。特別是當過社團重要幹部的人，總會有一堆說不完的苦水無處吐，又或是一堆行政流程的困境需要有人伸出援手。但這一來一往的時程，耗掉的時間與必須等待其他人辦完才換到自己的時間，經常加起來就是一堂課起跳……。有鑑於此，當時包括我在內的學生會幾乎是有些強暴性地，自己寫程式、自己測試，再跟學務處溝通，「要求」以線上申請的方式取代原來的紙本傳遞。讓同學不必為了活動申請至少必須跑兩次學務處，讓同學可以在比較旺盛的深夜時段處理社團事務。後來課輔組越來越多的事情也朝向以提升效率的方式處理。

近年來：增人力、改變行事風格

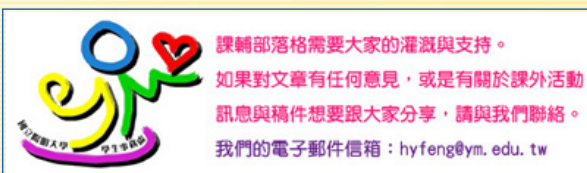
有鑒於如前述流程般耗時、耗人力的做事方法遭到各方撻伐，課輔組在最近兩年在整體風氣有大幅度轉變。藉由業務輪調將如同郭老師提及的，將嚴格執行與重視工作效率的精神，帶入課輔工作團隊。但帶入不等於完全取代，反而在多種工作方式中我們看到了各有利弊的拉鋸。贊同老師對於離職的兩位組員一番精闢的分析與其代表的兩種截然不同、卻又必須同時存在於課輔工作的人格特質。

似乎，必須以不同的做事型態，來面對不同的業務性質，是課輔組必然要面對的挑戰。

然而，也藉此機會，以個人觀點，從醫學營秘書長、學生會會長到卸任後的幾次旁觀者的角度，自以為是地討論課輔組過去的主要問題，包含對未來的期待。

1. 資訊吸收效率與共識認知有待提升

我們經常發現，學生幹部們針對同樣的事情必須一說再說。不可否認，同學提出的企劃可能與行政單位的立場所希望看到的創意與完備度有差距，也因此在做法、觀念的交集，同學的期待和實際上承辦員的認知是有差距的。這時應建立起「共識」，且共識應包含接下來同學和承辦員對彼此進度、資源分配等等的期待，對而不是隔了一週後發現上次討論後事件仍無進展。有些遺憾地，社團幹部經常聽到的回應是「我覺得還是有必須在討論的地方」、「抱歉我太忙了，這件事在這段期間我還沒來得及處理」、「我們不是還沒討論完嗎？...」這些回應雖然都應該是實情，卻經常讓已經蠟燭多頭燒的學生自治團體或社團幹部聽到後想抓狂。我認為每次跟同學經過一



課輔部落格需要大家的灌溉與支持。

如果對文章有任何意見，或是有關於課外活動
 訊息與稿件想要跟大家分享，請與我們聯絡。

我們的電子郵件信箱：hyfeng@ym.edu.tw

番討論後，課輔工作人員應該要了解並確定所謂的“共識”，包括計劃進度、預算掌握或是下次再碰面時討論的切入點，與同學有相同的認知，而不是每次討論都是從頭開始，甚至發現原來彼此對上次的討論議題與結果認知有很大的紛歧。或許在必要的時候，適度的文字記錄是可行的。我舉個最殘酷的例子---四樓的自治團體辦公室與三樓不知道到底還是不是文史室的前學生會辦公室，整體規劃至今已滿兩年，但每次討論的結果都可能在下次被推翻、又回到前一次討論的議題。關於自治團體是否應該集合在一起、關於如何讓各系學會使用、關於如何活絡該處的使用效能等等。每次聽到這個話題，我總覺得好像.....都在老生常談...

2. 年度計畫模糊，預算執行經常是以來一案審一案的方式進行。

課輔組對於同學的企劃，經常是來一件討論一件的方式處理，我不否認每年都會有“突發奇想”的空前發生。這就是學生創意、年輕人的熱情。但例如校慶、社團評鑑、四社聯展、幹部研習營與各式各樣的聯合音樂會與舞展等等，總有超過七成的活動其實已行之有年。課輔組應可根據往年經驗，抓出預算與各項活動規劃的具體時程，並要求這些每年的例行大事舉辦的社團都應該在學期初或年度開始的時候送出企劃案。嗣後可針對活動包裝、主題或進行模式進可能發揮創意，但課輔組須配合的人力與預算資源不應總用“船到橋頭自然直”的方式，等案子送來辦公室才開始思考。雖然大多數社團事務都不像就學貸款這般常規且可以行之有年的承辦方式處理，但總有能預先安排的大空間。舉例來說，應在學期開始一個月內請各自治團體與社團提學期活動(工作)計劃、應在全處規劃下年度設備費前就與學生會討論、整理排序設備採購需求、應在每年三月間確定暑期營隊營期與宣傳等各項時程具體進度等等。把這些例行性事務匯集成行事曆，就不難看出每個月份的彈性人力與剩下的彈性預算有多少。很可惜，每次走進課輔組，問及這些例行事務的規劃時程，得到的答案總是“應該、也許、現在還想不到那邊...”如果承辦單位拉不出具體的行事曆，又怎麼期待學生能學著以較宏觀的角度做較長時間地、較大視野地活動企劃與執行時程估算？

3. 缺乏跨年度、有系統的經營概念

固然，課輔組相對於學校的其他業務單位，總是有比較多、較不規則的工作內容。但有些需跨年度執行的計畫，課輔組的心態經常是以年度預算切割，今年有多少錢做多少事，明年有錢再說。最具體的例子是活動場地整修。音樂前廳的布幕與音響設備、地下一樓視聽室的再改造、三樓過去學生會辦公室接續的規畫、四樓自治團體辦公空間裝修計畫等等。我們常看到“虎頭蛇尾”的半調子結果。就好比生輔組與總務處規修繕宿舍，一次就是三年的計畫，課輔組在討論類似需跨年度才可能完成的工作企劃，應可嘗試列出每年地預計進度、支出必須等等，以較長遠地、較有系統的方式處理，而不是如消防隊救火般，當年度的計畫完成了，下一年度.....就看到時候有沒有錢、沒有人力再說。

我想，這些問題如果都能有一定程度的改善，那麼，接續來看老師關於人力的問題丟出的大課題，應能更具思考價值。

1. 我認同”所需的基本人力大概就是這個人數，要減也減不掉”。就好比，陽明的學生人數大約只有台大十分之一強，但陽明所需的基本行政人員數不可能只有台大的十分之一。因此，以目前課輔組縱使加入新進一名組員，共計一名組長，四名第一線工作人員的人力，得擔綱全校包含學生會、大學部系學會、四十多大中小型社團與營隊事務對口與輔導、活動場地與器材管理、導師業務、校慶規劃、獎助學金、就學貸款還有許多我沒提到的業務量，看起來就簡直是不可能的任務。課輔組的業務包山包海，清大課輔組成員至少有八到九名，但經常是晚間七點仍是燈火通明。我想，人力總量，是值得商榷的。

2. “交通大學與中央大學的學生自治素有好評”個人認為有待商榷。但如果換個角度說，交通大學和中央大學的校方願意給同學較高比例的發聲立場，這或許我匪考慮贊同。陽明相對於其他學校，如果我們單就學生參與學校重大事務決策程度來看學生自治的活躍度，在最近這兩三年才不致於落後大多數學校太多。三年前的全國學生自治發展會議，各校的校務會議代表人數平均落在3%到15%左右，很不幸地，陽明就是那2.63%的敬陪末座者。更別說教務會議有眾多二級教學單位出席而學生只佔兩席、行政會議學生只能算列席這些窘境了。這些難道都不是課輔單位應該主動去“輔導”同學應去注意的焦點？把話題拉回來人力的議題。中國醫藥大學有93個社團，中山醫藥大學也有83個社團，若以此比較課輔人力進而引出兩校應是有較高學生參

與課輔振興活動責任，那又有個問題了：社團多，就算是課輔活動振興成功嗎？陽明十字軍、勵青等傳統服務型社團，對於部落、金門玉里等地的深耕經營；合唱團、國樂社等每二至三年站上國家及舞台自我挑戰，這些是否都適用“一個社團”來做活耀程度的評比？說實話，我並不認為中山、中國這兩所醫科為主的大學，會有比較“具規模”的校園氛圍。

3. 但也不是說陽明課輔工作者就比較輕鬆。實際上，真正的問題出在，整體“自治團體、社團輔導”這部份所需人員沒有明顯變化，但：

(1) 課輔人員對於現代自治團體與社團的環境變遷、學生的做事風格等掌握度相對於變化速度有些落後

(2) 課輔多出了就學貸款、研究生獎助金、全校因學生人數增加而倍增的導師業務、場地管理等業務，並不是原來的人員配置能夠有效率的消化。

拉哩拉哩說的這麼多，大致以此小結回應老師有關“課輔工作的轉變”文章的論述：

1. 贊成課輔人力應適度增加，但在此之前現有課輔人員應了解增加效率的空間依舊存在。例如，是否可減少因缺乏共識的概念而經常讓進度由盪在“研議”階段。

2. 十分認同老師主張，在第一線與同學一同工作，共創願景的課輔人員，不能夠是沒有想像力與智慧，只能簽等因奉此，無法變通的「技術人」，但又得反問，就算人力不縮減，理論上帶給每位課輔人力更多思考的時間空間，是否就能擺脫這種人力作為模式上的困境？企業常掛在嘴邊地，缺人才不缺人，在此是否適用？

[\[←\] 回上一頁](#)[\[●\] 回到首頁](#)[\[↑\] 回到最上](#)