

# 君子不器：諮商心理師與校長合作 推動初級發展性輔導工作的經驗分享

林淑君

中崙諮商中心諮商心理師

王麗斐

臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授

## 壹、緣起

本文第一作者在過去所受的諮商心理學的專業訓練歷程中，著重在執行個別或團體心理諮商與心理治療能力之培養，也一直將個別或團體心理諮商與心理治療工作視為諮商心理師的核心能力。然而，在進入國中小校園理解校園生態文化與現狀後，深深感受到，協助學校推動初級發展性輔導工作對於促進校園的正向學習氣氛有很大的幫助，這部分的努力對於學生的困擾解決亦往往能夠事半功倍。

新北市平溪國中為教育部賦予住宿型慈輝班特殊任務之學校，以照顧因家庭失功能而導致有中輟或中輟之虞的學生為任務。基於學校的特殊任務及學生的特殊性，該校校長有感於該校教師為達成特殊任務所帶來的巨大挑戰，需要接受輔導管教知能研習，乃邀請本文第一作者定期至該校為全校教師進行輔導管教知能研習。

在某次與該校教師共同進行個案研討中，筆者深刻的感受到，該校幾乎每位學生都是帶著特殊的背景與成長經驗而來，可以說，幾乎每位學生都是「特殊個案」。在個案研討中，筆者感受

到，與個案有密切關係的老師（如導師、輔導老師等）對於個案所帶來的挑戰與困境有很深的無力感及挫敗感。這個感受，其實反映的正是平溪國中教師們普遍的感受：學生往往帶著過去的創傷經驗而來，師生皆易陷入長期無奈、挫敗情緒，使得教師士氣低迷。

基於該校的現況與困境，筆者於是向校長提議，與其一個個個案慢慢地處理，讓教師們陷入無力與挫敗中，我們是否嘗試從整個校園系統氣氛的改善著手？此一提議獲得校長之認同，於是，我們便開始展開了一系列的合作，期盼透過校長的領導與筆者的心理諮商專業共同協助該校建構正向校園氣氛。這個初級發展性輔導工作由校長領導，第一位作者擔任該校團隊之專家顧問，全校教師共同參與，預計以一整年（101學年）的時間籌備，於102學年度全校正式實施。

## 貳、全校性正向校園氛圍建構之籌畫歷程

建構全校性正向校園氣氛之籌畫歷程有三個階段，第一階段是以校長為核心，與校長商討合作方式與凝聚共識，為雙方合作關係定調；第二階段為以教

師為核心，爭取全校教師的認同與合作，凝聚建構全校性正向校園氣氛之共識；第三階段則是以研習的方式，共同籌備建構全校性正向校園氣氛。

## 一、與校長商討合作方式與凝聚共識，為合作關係定調

校長是建構全校性正向校園氛圍的靈魂人物，因此與校長建立合作關係將為推動雙方合作的首要工作。正向校園氛圍的建構，首先啟動的是全校性初級發展性輔導工作。在WISER的初級發展性輔導工作規劃，主要是以全校性考量(Whole school)、人人能做與雙方獲益(Workable and mutual benefit)，以及智慧策略(Wise strategies)為原則，藉由校長領航，全體教師共同推動達成的正向行為改變歷程。這些核心理念主要借用美國的正向行為介入與支持方案(Positive Behavioral Intervention and Supports；以下簡稱PBIS)的初級預防輔導理念，再融合國內友善校園政策共同制訂而成。詳細的WISER模式內容將在王麗斐、杜淑芬、羅明華、楊國如、卓瑛、謝曜任(2013)中說明。

所謂PBIS是一種三級輔導理念，特別重視初級預防輔導工作的落實執行，藉由有系統運用於全校師生的正向行為改變歷程。在PBIS的初級預防理念，主要採取全校參與(至少80%教師同意)的工作模式，特別重視全校性正向團體動力的經營，透過全校教師合作、教導學生好的人際與行為技巧，以帶動正向系統的發展。作法主要聚焦在教導與學習，目的在建構一個正向的學校氣氛，創造一個支持性的友善校園環境給學生

及教師，以協助學生有更好的學習成就。依據美國十多年、上萬所中小學實施的研究結果顯示，這樣的環境與處遇將最能降低校園暴力、霸凌、中輟與逃學……等等問題，並促成正向、全校性的氛圍，以及高比率的學業和社會成功(Missouri Department of Elementary and Secondary Education, 2010)。

這個介入的關鍵在於從系統作改變。依據美國這十多年來實施的經驗，研究發現這套系統的確能有效減少學生的不適當行為，並提升學生的課業學習成績。而且，要實施這套系統，得要全校所有教師先達成共識並接受訓練，才能達成對學生管教輔導的一致態度與作法，或許這會是促進學校所有教師合作、凝聚團隊一體感與提升教師士氣的好時機。可見，PBIS也是一個經研究支持的方案(evidence-based program)，這也是WISER模式借重PBIS方案精神的重要依據。

由於國內的WISER模式的初級發展性輔導工作內涵雖已有初步架構，但仍有待後續更多實驗與實徵研究來加以充實。當我們在平溪國中推動此一方案時，乃決議先採取已發展成熟的PBIS為主要依據，一則是仰賴其成熟的具體作法，再則，這也算是國內第一個嘗試運用WISER理念來推動初級發展性輔導工作，因此學校團隊乃決定採用PBIS的作法為執行依據，並根據學校生態環境的特殊性進行調整，希望藉由實際推動經驗，找出適合國情的作法，也供後續欲嘗試用WISER模式推動初級發展性輔導工作的學校參考。

因此，在執行上，首先由第一位作

者與第二位作者討論後，將PBIS的資料加以整理，並將相關資料事先提供給校長閱讀，於101年暑假與校長進行多次討論並達成共識，包括：實施PBIS的基本共識，在於著重歷程、不管結果如何，相信歷程會有意義；我們並將籌備與實施過程定調為提升全校教師凝聚力、增進專業能力的機會。於是，在研習初期，我們強調學校不需急著進入PBIS初級發展性輔導工作主題，而著重經營輕鬆愉快舒適的教師團隊氛圍。我們將籌備期訂於101學年的一整年，校長為主導者／領導者，由第一位作者擔任指導者／顧問、第二位作者擔任諮詢者，八月底開始進行相關研習，由第一位作者與校長擔任共同講師，並於102學年正式上路實施。在我們雙方取得共識後，便開始進行籌備工作。

## 二、爭取全校教師的認同與合作，凝聚建構全校性正向校園氣氛之共識

能否成功建構全校性校園正向環境的關鍵，在於是否能取得全校教師合作的意願。我們認為，得要先共同草擬出具體可行的方案，再和團隊溝通，這樣應可大幅降低阻抗，增加方案實施成功的可能性。於是，我們於101年8月底全校教師備課研習期間進行兩天，希望形成具體可行的方案，具體的實施方式如下：

### (一)校長提供校務發展方向與目標，宣告實施PBIS初級發展性輔導工作的決心

校長與第一位作者規劃全校性教師研習的主題與時程，首先，由校長對全校教師說明校務運作方向與目標，提供

全校教師一張計畫實施地圖，瞭解現在我們在什麼位置，將往何處去，以及為何要運用PBIS實施初級發展性輔導工作，實施後對全校師生的益處，宣告實施的決心等等。而這場校長對全校教師的宣導與溝通研習，第一位作者全程在場，增加對校長領導方向的瞭解，有助於彼此的合作。

### (二)促進全校教師凝聚力，凝聚學校核心價值觀

為促進全校教師的凝聚力，由第一位作者帶領全校教師進行「知己知彼」活動，先實施「人格氣質量表」，協助全校教師瞭解自己與同事的人格氣質，並透過各種分組方式（如：相同氣質類型分組、星座分組、隨機分組等）促進教師間彼此回饋，增進彼此瞭解；並引導全校教師覺察文化價值觀，凝聚學校的核心價值觀與共識。

在全校教師的討論中發現，大家都有個共同的願望：凝聚共識。尤其是對於輔導管教學生的態度與方法，教師們期待可以有個機會彼此趨於一致。而這個願望正是PBIS實施的精神，我們正要以科學化的方法，做我們都想做的事。至此，全校教師的凝聚力與共識又向前一步。

### (三)介紹PBIS之基本概念，確認全校教師合作的意願

接著由第一位作者對全校教師介紹PBIS之基本概念，提供實施PBIS初級發展性輔導理念的願景：PBIS可以發揮系統的力量，促進全校教師有一致的管教態度，避免孩子困惑、混淆或鑽縫；而這正是平溪國中教師所希望的。此外，

PBIS不只是等候與解決問題，而是從系統積極預防問題，是預防的、主動的、建構正向環境的作法！還有一個重要的精神，便是WISER所強調的智慧策略：

「Working Smart, Not Working Hard！」即我們要很有智慧與策略地推動初級發展性輔導工作，能同時減少例行的補破網工作，朝著「今日我們多做了這一件事，明日便可以少做二件事」的理想邁進。我們期待藉由用心力建構PBIS系統的初級發展性輔導工作，教導學生適當的常規行為，來達到有效減少學生違規行為之目標。如此一來，導師、學務人員便可以減少處理學生違規行為的時間與心力。

在介紹PBIS的基本概念後，第一位作者讓全校教師分三組討論他們目前對PBIS的理解、興奮與擔憂之處。在三組的代表教師報告中發現，教師們對PBIS已具有正確的認知與期待。

#### (四)建立團隊願景與團體規範

下一步便是建構理想的團隊願景，建立可以合作的團隊。全校教師在分組充分討論後，共同凝聚出的理想團隊圖像是：尊重、信任、共識。順此理想團隊圖像，接著便是慎重其事的訂定具體的團體規範，共同創造我們想要的團體文化。至此，全校教師對於實施PBIS便已經有了共識，我們可樂觀其成。

### 三、籌備建構全校性正向校園氣氛之具體實施方式

在全校教師都達成共識，同意共同籌備與實施全校性正向校園氣氛後，我們乃展開每個月一次的籌備研習，具體實施方式如下：

#### (一)組織領導團隊成員

在PBIS籌備與實施過程中，需要組成領導團隊以負責聯繫行政工作，如：資料的蒐集、籌備歷程的紀錄、全校教師意見之彙整以及計畫修訂等。校長指派學務主任與生教組長作為初期的領導團隊成員，並指派一位職員作為歷程檔案管理者。領導團隊成員可能隨著籌備與實施的需要而增加人力。

#### (二)建置「以資料為基礎的決策歷程」並陳述目標

每個學校都具有其特殊的在地文化。PBIS的一個重要的元素，便是「以資料為基礎的決策」。亦即，我們要確認該校學生的行為基礎線(baseline)，以作為許多決策的基礎。這些決策包括：我們要教導學生哪些行為規範？哪些規範需要優先教導？所需要的資料包括前一學年（100學年度）學生違規行為的統計表，以及學校安全性調查表（評估學校安全性與暴力的危險因子、保護因子、教師們對學校安全性和暴力的評論）。

全校教師在回顧學生去年的違規行為分析並經過討論後，達成共識，擬定期待學生學習的社會行為包括：尊重、負責、感恩、安全與學習。

#### (三)發展期待行為矩陣

在全校教師共同擬定期待學生學習的社會行為／常規後，接著便是發展期待行為矩陣。這個矩陣是學校的社會技巧行為課程，要教導全校學生；也是PBIS的基礎文件，會成為未來所有PBIS系統工作的基礎。

發展期待行為矩陣首先要列出所有

希望學生遵守常規的教室情境與非教室情境。全校教師在審酌上一學年學生的違規行為統計資料並經過討論後，擬定有十一個情境：所有情境、教室、集合場所、公共場所、浴廁、運動場所（操場、活動中心）、餐廳、大眾運輸工具（含車站）、寢室、辦公室、以及校外教學等。

接下來，便是針對每個情境、每個常規，以正向陳述在每一欄都列出1~3個「期待學生表現出的行為」，這些被期待的行為必須是：可觀察、可測量、正向陳述、可理解、以及可應用的。在全校教師共同擬定期待行為矩陣後，並納入學生意見，增加學生共同合作的意願。

#### **(四) 教導被期待行為的程序**

在完成期待行為矩陣後，接下來是全校教師分工，共同編寫教導學生這些期待行為的教案。教導期待行為包括以下幾個成分：(1)告知：定義規則並界定步驟；(2)示範：教師示範；(3)練習：提供許多機會讓學生練習；(4)回饋：提供學生在該行為上表現的特定具體回饋；(5)再教導：學生在該社會行為的表現上需要糾正之處提供額外的教導。

#### **(五) 建構鼓勵學生持續遵守常規行為的獎勵制度**

PBIS乃是依據行為科學所建置的一套系統，因此建構鼓勵學生持續遵守常規行為的獎勵制度是重要的一環。此鼓勵制度有二個重點，第一，所有教師對學生的正向表現給予高頻率的正向、具體口語回饋，不僅增加師生互動，也會改善校園氣氛。第二，給予學生實質獎

勵、實質回饋，也給所有教職員一個以正向方式和學生互動的工具；這可以創造更正向的校園氣氛，創造一種「我們都在一起」的氛圍。而實質獎勵必須和教師的正向語言同時出現。獎勵制度可以與學校原來的制度結合，例如：平溪國中已實施一年的「生活家存摺」，便可以將此獎勵制度融入PBIS中。

#### **(六) 削弱不適當行為的標準化作業流程**

當學生出現不適當行為，全校教師凝聚出一致性反應是最大的原則。這就像是一個成長在大家庭的孩子，當他犯錯，所有家庭的成人都有一致性的反應，孩子便可清楚瞭解他要怎麼做，並最有可能改善其行為。此外，一致性反應也有助於教師對其教學有正向感受。相反地，當教師無法一致性的增強學生的正向行為時，學生便會對什麼是被期待的行為感到不確定，也不確定這些期待是否適用於他們。

在此階段的重點，是全校教師凝聚共識，區分什麼是輕微違規行為，什麼是嚴重違規行為。對於輕微違規行為，全校教師需要學習處理技巧與發展出一致性的態度；而嚴重違規行為則是轉介學務處，要擬定一套轉介與處理的標準作業流程(SOP)。

上述第四至第六項任務我們擬於101學年第2學期持續進行。

### **參、籌備過程中的省思**

由校長領導、第一位作者（諮商心理師）擔任顧問之全校性正向校園氣氛建構之籌畫，對雙方均屬首次嘗試，截至目前為止，在籌備過程中我們有許多

的省思與學習：

## 一、慢慢來，並以簡馭繁

美國所發展的PBIS做法要求欲實施的學校每兩週開會一次，並且提供緊鑼密鼓的籌備時程表，以及繁複的各式表格。然而我們在籌備階段發現，學校行政團隊、全校教師都得要同時處理許多的事務，除了日常的教學與行政業務外，還需要完成許多額外的任務，包括教育部與教育局各式的評鑑、學生畢業旅行、教育局委辦之各項大型活動等等，若要在研習時間之外，再找時間完成PBIS的籌備任務與會議，對行政團隊與全校教師們來說，都是頗重的負擔。因此在第一位作者與校長討論後，乃達成「我們不趕進度」的共識。慢慢來，以彼此都舒服的速度，一步一步的往前走。就像爬山一樣，走三小時慢慢走可以走到，但若勉強趕路，要在一個半小時走完，可能走到一半就會太疲累、身體不適，最後就無法走完了。

在這個共識之下，我們便維持每個月一次的研習時間架構，在研習中讓教師們共同參與籌備歷程的各項任務討論，除了領導團隊負責記錄歷程、整理相關資料外，儘量讓行政團隊與教師們不增加太多額外的負擔；並且捨棄許多繁複的檢核表，力求以簡馭繁。

## 二、凝聚共識階段不可少

PBIS的實施很重視與「守門員」的溝通，並傳達「我們很重視他們提供意見」的訊息。所謂的守門員包括全校教職員、社區、家長、與學生。透過這個溝通的過程，我們在確認我們所擬定的

常規是符合學校和社區的文化。

依據此精神，我們在籌備過程中各種的凝聚共識、訂定團體規範、草擬校規、發展行為矩陣等任務，我們實施的程序皆是：分組討論，各組報告，凝聚共識，尋求全校教師的回饋與建議，下次研習中再次確認，一直到定案。我們發現，這個過程對團隊的凝聚力非常重要，一方面，所有教師的意見與聲音皆有機會表達、討論；另一方面，透過這個反覆討論、確認的歷程，「團體規範」便和所有參與的人有了關連，有了生命力，便不是「教條」了。

這過程也讓我們體會到，我們想要激發學生合作的意願，歷程也得要類似這個教師團體凝聚共識的歷程，讓學生有參與感，意見有表達與溝通的平台，如此，「規範」便也能與他們產生連結，而非是「被規定」或「教條」。

## 三、行為矩陣以正向陳述為原則，但有些情境仍有困難正向陳述

行為矩陣的期待行為描述應以正向陳述取代問題行為，如：「好好走」取代學生在走廊上的「橫衝直撞」、「奔跑」行為；並避免負向陳述，如：「不准奔跑」之類。但我們發現，有些學生常犯的問題行為要以正向語言陳述有其困難，如：學生在公車上將頭手伸出車外、或在班上惡作劇，全校教師經過討論後發現，這些問題行為很難以清楚簡單明瞭正向的語言來陳述。

於是筆者開始思考，為何要使用正向語言？PBIS的核心概念是，對於處理學生的違規或不適當行為，關鍵不在制

止與處罰學生的不適當行為，而是著重在事前教導學生適當的社會技巧／常規行為，當好的行為養成，也知道如何做到好的行為，自然就能減少不當行為產生。一旦發生了，要再改變就需要花費更大的力氣，這也是為何WISER的三級輔導架構特別側重在初級發展輔導工作的原因，因為「引導學生如何做對的行為，比做錯後再矯正更容易；當學生做對的行為時，給予正增強，對行為維持效果最好！」（王麗斐等人，2013）。

此外，陳建輝（2013）認為，語言具有強大的威力，當我們使用負向語言，如：「這裡沒有一隻粉紅色大象在跳舞，你千萬不要想這裡有粉紅色大象在跳舞」，或「我手上沒有金色燦爛的蘋果」，越是講「沒有」、「不要」，但卻越會出現這些心像。這個概念或許可以說明PBIS的行為矩陣要使用正向語言陳述的原因。

然而，是否當我們告訴學生「頭手不可以伸出車外」時，反而會造成學生「頭手伸出車外」的心像呢？上述粉紅色大象、金色燦爛的蘋果的例子都是「我們本來不存在心中」的影像。但是，如果常常存在我們心中的概念、意象、感受，例如：急切，當我們說「不急」，並不會加深這個「急切」的意象。或許這個觀點可以為難以正向陳述的情境解套，亦即，學生常發生的違規行為已經存在其心像中，如「頭手伸出車外」、「惡作劇」等，告訴他們：「頭手不伸出車外」、「不惡作劇」，然後對於正在做這樣適當行為的學生，運用PBIS給予大大鼓勵，應是可行。

#### 四、籌備過程本身就深具意義，對促進全校教師的凝聚力有所助益

面對學生層出不窮的問題，除了學生本身所帶來的困境外，教師之間缺乏共識與不一致的管教輔導態度是最讓教師們感到痛苦與挑戰之處。為了解決這個問題，校長除了從制度層面（如：慈輝新生的入學審核制度改革、校內行政主管的輪調等）切入外，全校性正向校園氣氛的建構，成了凝聚全校教師力量的主軸。雖然PBIS尚未正式實施，但是籌備過程便已經開始感受到全校教師的凝聚力有所改善：具體的表現在每次的研習討論中，大家可以充分的表達自己的想法，允許不同意見與衝突，學校教師之間合作默契、氣氛和溝通的方式有所差異。推動全校性正向校園氣氛的過程，本身便深具意義。

#### 五、我們可以推動全校性正向校園氣氛之關鍵因素

平溪國中何以可以順利推動全校性正向校園氣氛的建構？以下有幾個關鍵因素：

##### (一)全體教師願意付出與合作

平溪國中因為承辦教育部住宿型慈輝班的特殊任務，而必須擔負弱勢家庭學生所帶來的種種挑戰。面對這些挑戰，據筆者觀察，平溪國中教師普遍而言，具有高度教育熱忱與行政配合度，也因此型塑出良好的倫理傳統，當校長提供校務發展目標與願景，這群教師很快的便願意付出與合作。若無全校教師的合作，此計畫不可能順利推動。

## (二)校長的實施決心與領導力

校長是校務發展的掌舵者，也是實施全校性初級發展性輔導工作的靈魂人物。校長願意對外求援、尋求諮商心理師／教師研習外聘講師的協助，以及對此計畫的高度認同與實施的決心是重要的關鍵因素。此外，由於要順利推動PBIS計畫，需要全校至少80%的教師願意合作，校長的領導力、說服力也是重要的關鍵。

推動全校性初級發展性輔導工作，是個促進系統改變、經營全校性正向團體動力的歷程，是馬拉松，而非短跑；約需三至五年經營、且全校參與，方有可能開花結果。這個過程要特別肯定校長發願留任兩屆，願意長時間耕耘該校。一般偏鄉學校的校長任期一任只有三年，往往第一年需要花時間瞭解該校生態環境與社區文化，第二年以後才較有可能有新的作為。但若校長在該校只做一任，到了第三年大概又得要忙著至他校的遴選工作，恐怕就不容易推動。校長願意承諾二任期才有足夠的時間推動與累積成效，也才有可能推動本計畫。

## (三)諮商心理師與學校合作抱持謙卑、君子不器與彈性、尊重的態度

除了上述二個關鍵因素外，諮商心理師的專業協助，也是另一個重要的因素。在我們與平溪國中這一年來美好的合作經驗中，學到了：

1.抱持謙卑與合作的態度：具有諮商心理專業的能力與知識，但不以專家自居或自傲，並讓自己值得被信任。如同上述，若無校長的支持與領導、全

校教師的合作，此計畫勢必不可能順利推動。而被信任的能力，植基於真誠的尊重與欣賞合作伙伴，賦權(empower)教師之教育專業與對學生的影響力，與學校教師們形成工作團隊，共同為了願景與理想而努力與付出。

2.君子不器的態度：「君子不器」出自論語為政篇，意思是不自限於某一狹窄領域的專長技能，而能體用兼備、通瞻全局（貫明，2008）。筆者在這些年投入國中小校園的諮商輔導工作過程中，深刻體會到，「學校缺什麼我就補什麼」，這就是「君子不器」的意思，也就是諮商心理師不自限於傳統的、一對一的諮商工作；而是因應學校處於不同的階段或狀態而有不同的任務，並從生態系統角度思考如何介入對改善學生與學校狀況最佳，而非將問題視為是學生「個人」的問題。這個取向是從傳統個別諮商走向生態系統諮商的思維與作法，重視全校性生態系統的運作與輔導工作推動（王麗斐、杜淑芬，2009）。為發揮生態系統介入的專業功能，諮商心理師對學校初級發展性輔導工作實在需要有深刻的理解與重視。

3.彈性與尊重在地文化：如同前述，美國的PBIS在籌備與實施上有許多繁複的表格、細節，若要完全據此「照表操課」，恐怕會使學校行政與教師心生畏懼與排斥。諮商心理師在協助學校建構全校性正向校園氣氛時，需要具有高度彈性，並且尊重在地文化與學校的生態系統，切忌削足適履。因此，發展適合台灣本土的初級發展性

輔導工作模式，實在勢在必行。我們建議未來可將試驗後的成果加以累積來修正與建構WISER模式。

## 肆、結語

今年（2013年）年初，行政院組織改造，經過多位前輩的努力爭取到「心理健康司」的設置，然而，卻突然冒出「心理與口腔健康司」的提案，讓心理健康從業人員莫不感到憂心。心理健康行動聯盟召集人張珣談了一個典型故事：「一群人在山下，不斷看到有人從山上掉下來落水中，山下的人不斷發展各種工具去援救，花費大批人力與物力，但是問題不斷發生，每個援救者也精疲力竭，甚至發生過勞死現象，大家都不快樂，相互指責救援不力。卻沒有想到去山頂上瞭解，只要在山上懸崖邊作上護欄，經過的路人就不再滑落下山，山下的人也不需要如此勞民傷財疲於奔命，大家有更多時間注重提昇身心健康、相互關懷，參與社區建設，心平氣和，幸福感自然呈現」（張珣，2013）。這個比喻正是一個說明學校初級發展性輔導工作的重要性的極佳寓言。盼本文拋磚引玉，可以喚起更多諮

商心理師、輔導教師、校長、教師等心理健康從業人員對學校初級發展性輔導工作的認識與重視。

**後記：**特別感謝平溪國中鄧文南校長慷慨同意本文作者分享與發表與平溪國中合作的經驗，並提供修改意見，在此誌謝。

## 參考文獻

- Missouri Department of Elementary and Secondary Education (2010). *Schoolwide Positive Behavior Support Team Workbook*. Unpublished manuscript.
- 王麗斐、杜淑芬、羅明華、楊國如、卓瑛、謝曜任（2013）。生態合作取向的學校三級輔導體制：WISER模式介紹。**輔導季刊**，49(2)，1-8。
- 王麗斐、杜淑芬（2009）。台北市國小輔導人員與諮商心理師之有效跨專業合作研究。**教育心理學報41卷諮商實務與訓練專刊**，295-320。
- 陳建輝（2013）。**正語正念促動改變**。平溪國中教師研習（宜蘭）。
- 張珣（2013）。**我們不要疾病福利部**。2013.1.6於Facebook「我們要完整的心理健康司」社團之貼文。
- 貫明（2008）。**人生感悟——君子不器**。大紀元文化網，網址：<http://www.epochtimes.com/b5/8/7/24/n2203306.htm>，下載日期：2013年2月10日。