

國中校園專任輔導教師制度面面觀

羅珮瑜

新北市立大觀國民中學校長

教育部及新北市學生輔導諮詢會第 3、4 屆委員

一、前言

2010 年 12 月，桃園某國中發生校園霸凌事件，促成 2011 年修正《國民教育法》第 10 條，增置學校專任輔導教師及專任專業輔導人員。各界討論多年的《學生輔導法》在社會大眾的關注下，亦於 2014 年頒布施行。時至 111 學年度已有專任輔導教師人數為國小 1,432 人、國中 1,316 人。法令的規範及各縣市教育主管機關積極進用專任輔導教師，可說明學校現場對輔導專業人力的需求及重視。而歷經十餘年的推動，國中校園輔導人力配置與運用是否確能符合實際需求？筆者曾任國中輔導教師，擔任校長後，亦長期協助縣市專任輔導教師甄試、督導等工作，本文從學生輔導法談專任輔導教師制度，分析國中專輔導師現況、問題，並試提出個人建議。

二、人數補足就是解方？談國中專任輔導教師現況與問題

(一) 專任輔導教師甄選資格及專業知能

國中原有「輔導活動科教師」編制，負責綜合活動領域輔導活動科課程，擔任兼任輔導教師，協助個案輔導。自 101 學年度開始，學校依《教育部國民及學前教育署補助公立國民中學及國民小學置輔導教師實施要點》逐年配置專任輔導教師。惟檢視現今專任輔導教師學歷，部分並非心理諮商輔導相關科系畢業，僅修習第二專長學分（大約 30 至 40 學分）取得輔導教師證書，即可參加各縣市專任輔導教師甄選。相較於心理諮商輔導相關科系多年且大量諮商輔導理論、實務實習、專業督導之專業訓練，以第二專長取得輔導教師證書者，其專業訓練及諮商經驗相對薄弱。雖法令規定，專任輔導教師甄選須包含輔導工作實作考評方式，但 10 至 20 分鐘的諮商情境模擬甄試亦難確保可選出具備諮商輔導專業及熱忱之專輔教師。

(二) 專任輔導教師專業增能及督導機制

我們期待專輔教師是「專業」人士，必須具備專業知能、享有專業自主權、接受判斷專業行動之責任、追求專業成長、符應專業倫理規範、運用專業知能從事專業服務。就如醫師依醫師法規範，應接受繼續教育，並每六年提出完成繼續教育證明文件，辦理執業執照更新。依《學生輔導法》第 14 條，初任輔導教師需完成至少四十小時之職前基礎培訓課程；其後每年應接受在職進修課程至少十

八小時。另依《學生輔導法施行細則》第 14 條，職前基礎培訓課程，得包括輔導相關法規、網絡合作、兒童及少年保護、性別平等教育等共同課程，及依各該身分修習所需之個別專業課程；在職訓練課程得包括專業倫理與法規、學生輔導實務與理論及學生輔導重大議題等範疇。但各縣市對於專輔教師專業進修及培訓課程之規範不一，以新北市為例，系統規劃專輔教師前三年需進行專業督導、行政督導及同儕督導，寒暑假需參加學生輔導諮商專業議題研習或工作坊。但亦有縣市並未依專輔教師需求規劃進修研習，僅併同輔導活動科辦理研習。專輔教師每年研習時數是否符合學生輔導法規，亦無稽核審查機制。故專輔教師是否符合「專業人士」之規準，有待檢討。

(三) 專任輔導教師績效考核及退場機制

依《學生輔導法》第 17 條：學生輔導工作相關人員，對於因業務而知悉或持有他人之秘密，負保密義務，不得洩漏。為符保密原則及諮商輔導需求，專輔教師於個別諮商室與案主進行諮商，無法透過觀課等方式，實地檢視其輔導策略是否合宜有效，僅能從個案紀錄了解輔導過程中個案主訴之事實資訊、輔導者對案主的心理評估、介入之處遇方法、輔導計劃等，判斷是否確能掌握案主需求、提出有效策略並促進案主成長。曾有學校輔導行政人員表示，專輔教師因案主不配合晤談，竟讓諮商過程變成案主手遊上網時間；另有專輔教師因個案晤談次數未達縣市規定，將一次紀錄拆成兩次呈現。是以，為提升輔導教師品質及輔導工作成效，實應建立專輔教師績效考核及不適任退場機制。112 年 12 月，新北市發生國三生在校園遭同學割頸喪生事件，各界再度討論學校輔導工作的重要性，教育部表示將持續增加專業輔導人員。筆者認為，除關心專輔教師「量」的增加，更應該重視「質」的提升以及其他專業輔導人員的系統合作。

(四) 專業輔導教師落實運用及生涯轉換

曾有學校輔導主任反應，學校接連聘用專輔，沒多久即轉任一般教師。專輔錄取率比一般教師高，卻變成獲聘一般教師的跳板。然後，學校繼續缺專輔教師、繼續新聘專輔教師。近幾年因少子女化及教師年金制度影響，各縣市國中教師缺額減少，唯因政策及學校需求，仍能開出較多專任輔導教師缺額，吸引部分待業、代理教師，進修輔導第二專長取得輔導活動科教師證，參與專輔教師甄選。然專輔教師甄選需求及應考科目（筆試、口試、輔導工作實作）與其他科目教師甄選項目（筆試、口試、試教）不同。雖專輔教師需具備輔導活動科教師證或其他科目教師證，但能否於學校有相關教師缺額時，要求轉任其他科目教師，造成專輔教師出缺，影響學生輔導工作之執行？實有待商榷。專輔教師有生涯轉換之需求，是否應重新參加該專長領域教師甄選？若以先佔專輔教師缺額，再於學校其他科目出缺時轉任學校編制內他科教師，是否符合專輔教師甄選之原意？值得深思。

（五）專業輔導教師工作地區差異及分配

依《學生輔導法》第 10 條，國中每十五班置專任輔導教師一人。試想：3 班、不到百名學生的學校，和 15 班、三百多名學生的學校，都是由一名專輔負責所有學生輔導工作，是否合理？另偏鄉及都會學校的學生家庭組成、師生互動、學習與行為樣態等各異，專輔教師需處理的個案類型及數量也大不同。以班級數編配專輔教師人數應有調整之必要。另外，學生校外偏差行為及家庭照顧失能日益嚴重，除學校輔導教師外，需要校內外系統合作。依學生輔導法第 11 條，高級中等以下學校得視實際需要置專任專業輔導人員及義務輔導人員若干人，然觀諸各縣市社工師及心理師數量不足，難以因應學校個案服務需求。

三、面對問題回歸初衷—因應策略與建議

國中校園輔導人力配置與運用面臨種種現實挑戰，從專任輔導教師的甄試到專業增能，到績效考核與工作地區的分配，每一環節都需要更深入的省思與調整。筆者試提出下列建議：

1. 有關國民中學專任輔導教師之資格，建議應進行修法。針對非輔導、諮商、心理相關系所組畢業但具輔導活動教師證書之教師，加強諮商輔導理論及實務課程時數，並有學校輔導工作實務經驗證明。同時應落實管考職前基礎培訓課程及在職訓練課程法令規定，提升專輔教師專業知能及專業角色功能。
2. 教育主管機關應建立全國專任輔導教師績效考核及退場機制標準，確保各縣市專輔教師專業職能，亦應避免不適任專輔教師透過介聘他校或外縣市，致使學生輔導工作未能確有成效。
3. 專輔教師因學生輔導工作而置，學校編制內一般學科(含輔導活動科)教師主要以教學為主。是以，兩者的甄選項目亦有輔導工作實作與試教的差別。因此，專輔教師轉任編制內一般學科教師似有疑義。但若為提供專輔教師生涯轉換或專業晉升，建議可建立「專輔教師督導」職務，讓資深且有績效之專輔教師擔任同儕督導角色，協助新進或專業待提升之專輔教師。
4. 以生態系統概念，盤點學生問題樣態，依區域需求和學生行為問題樣態，由縣市學生輔導諮商中心，統籌調整專輔教師配置，並增加專業輔導人員（社工師、心理師）人數，以符學生輔導需求。

綜上所述，只有在各方面都得到有效改進的情況下，國中校園輔導體系才能真正發揮其應有的作用，為學生提供更全面、專業的輔導服務。

致謝

本文感謝新北市義學國中施青珍校長、新北市安溪國中池旭臺校長、新北市漳和國中楊曉媚主任，新北市秀峰高中黃淑麗主任、臺北市吳興國小王昭云組長提供相關意見。

