

新進教師之挑戰與突破：以輔導教師為例

廖茹芳

國立嘉義大學 輔導與諮商研究所碩士生

一、前言

隨著國內對青少年心理健康的意識抬頭，輔導教師在校園內被賦予許多期待。根據 2024 年 12 月 18 修正之《學生輔導法》第 12 條：「高級中等以下學校之輔導教師，負責規劃發展性輔導措施，並應連結校內外資源，負責執行介入性輔導，評估轉介處遇性輔導之適切性，及協助處遇性輔導之推動」。此外，各縣市及不同學習階段與學制的輔導教師，其工作職掌因地方政策與學生特性的差異而有所差異，高中階段之輔導教師須根據校內分工情形，協助行政工作，以及兼任輔導主任（教育部，2020）。因此，在行政、教學、個案輔導等多元工作內容中，學校的新進輔導教師需要展現彈性與適應性，以應對挑戰並發揮專業影響力。

二、新進輔導教師之挑戰

不同學習階段之新進輔導教師所面臨之挑戰各有差異，國小階段之輔導教師容易面臨非自願個案、父母同意權等倫理困境（吳盈瑩，2023）；國中階段之輔導教師則有工作難以劃界、低能見度的情形（楊巧玲，2022）；進修部之高職輔導教師因學生組成多元、人力不足而提升輔導工作推動困難度（黃佩莉，2024）。儘管各階段輔導教師面臨的挑戰有所不同，仍有許多共通之處。本文將從環境、個案與個人三個面向切入，深入探討這些共同的挑戰。

（一）環境因素：各校對於輔導工作之認知差異大

新進輔導教師的角色發展深受校內環境影響，特別是對輔導工作的認知與期待差異，可能增加其推動工作的壓力。McCall 與 Simmons（1978）提到角色的認知會影響輔導教師扮演其專業的角色，當輔導教師知覺到他人對自身的角色期待後，會隨著進行調適。因此，新進輔導教師通常會參考校內同仁對於輔導的期待，來形塑其形象與定位，以下將聚焦於「期待過高」與「拒絕輔導」兩面向，探討其對新進輔導教師的影響。

1. 期待過高：校內教師對於輔導工作的過高的期待包含：學生藉由輔導便能立刻改變行為（如：準時到校、學習態度積極等）；或是，只有輔導教師能與情緒困擾的學生溝通等。在教育現場中，若是一般教師對於輔導教師有著不合理的專業期待或認知，便會在無形中造成輔導教師的身心壓力（翁麗淑，2010）。

2. 拒絕輔導：各校及各師長對於學生接受輔導的接受度差異大，像是在屬性特殊的矯正學校中，部分管理人員為了維持一致的管教態度，會擔心輔導教師的

介入影響了學生行為的穩定性，所以不希望輔導資源介入。一般學校中，部分教師則希望學生將心思放在課業上，不希望學生花時間接受晤談；或是擔心把學生轉介到輔導室，便象徵自身班級經營能力不足，故不願意主動與輔導教師合作。因此，新進輔導教師面對校內教師拒絕及不合作後，會更難找到施力點、產生挫折感。

（二）個案因素：學生行為樣態複雜且多元

隨著社會價值觀的改變、社群媒體使用比例高、家庭型態的變化，加上手機使用的普及性，學生議題日漸複雜，現場教師需要「解鎖」學生的各種行為樣態，提升對於議題的敏感度，更考驗著問題處理能力。近年，常見議題包含拒學、網路詐騙與網路霸凌、數位性暴力等（張立人，2019），不能只用過去單一個別輔導的角度切入，甚至要運用多元的策略、熟悉法規，輔導教師才能應付層出不窮的個案（蕭博文、許哲修，2020）。

因此，新進輔導教師初來乍到除了需要熟悉相關政策與法規、還需要迅速掌握校內各議題的處理流程與辦法，並熟悉該地區的各项校外資源，以因應學生的各種突發狀況。

（三）個人因素：專業形象包袱下的情緒過勞

輔導教師通常帶給人「情緒穩定」、「正向」、「溫暖包容」等形象，可能被他人期待不能在工作中展現負面情緒（蕭博文、許哲修，2020）。因此，面對工作及生活壓力源，輔導教師需要自行花時間消化、無法適度紓解情緒，而新進輔導教師常見的壓力源如下：

1. 新環境的適應：多數考上後的新進教師需要轉換居住縣市與環境，在尋找租屋處、適應交通方式、熟悉當地生活環境等皆需要花費不少心思與力氣。除此之外，新學校的師長、行政主管、處室地點及資源等亦需要時間記憶，才能更順暢地進行交流與合作。
2. 實務經驗不足：多數新進教師的年資不高，甚至有部分是尚未踏入職場的應屆畢業生、實務經驗不多，而校園工作場域則需要「即戰力」以因應學生的各種狀況。因此，若是缺少前輩督導的情況下，新進輔導教師容易感到自我懷疑，無形中累積過高的壓力。

三、新進輔導教師之因應策略

研究者彙整自身及多位新進輔導教師之經歷，進行以下分析與討論，以幫助新進輔導教師找到適應。

（一）建立人際支持網絡：新進教師面對新的環境與工作內容，容易有埋首苦幹、單打獨鬥的情況。因此，若是在校內或校外擁有合作及討論對象，便能減少新進教師之焦慮感。

1. 校內同事：輔導教師需要頻繁與人互動，考驗其系統合作的能力。趙文滔（2015）提到若是輔導教師在工作團隊中感受到同心一體、夥伴間相互支援，等同於透過系統支持來自我照顧。因此，若能在校內工作夥伴間建立良好的合作氛圍，輔導工作推行便能更加順利。

2. 同儕支持：除了校內的人際支持，校外若有相關背景的同儕（如：大學同學、同梯之新進輔導教師等），更能互相交流討論各校的做法，並提供彼此諮詢、增加問題因應的多元性。

（二）參與團體或個別督導：在個別輔導方面，新進教師由於處理過的個案類型不多、因應策略有限，相當需要引導與討論。因此，輔導教師可運用各縣市的團體督導資源、找輔導工作夥伴進行團體督導、辦理個案研討會，或是自費參與個別督導，以增進其個案處理的能力。

（三）自我精進：面對層出不窮的學生樣態，新進輔導教師需要與時俱進，增進個人專業能力，以下從進入教育現場初期及中後期兩個時段進行分析自我精進之資源。

1. 初期：不同於其他領域之教師，根據 2024 年 12 月 18 修正之《學生輔導法》第 14 條，初任輔導教師、初任輔導主任皆有職前訓練時數規定，辦理時間通常於 8 月，以幫助新進教師在開學前掌握輔導工作內容。除此之外，校內辦理之新進教師研習、共學輔導團體等資源，皆讓新進教師對教育現場有了大致的概念。

2. 中後期：新教輔導教師進入教育現場一段時間後，逐漸會發現自身不擅長處理的領域，可特別針對該議題參與相關主題（如：家庭教育、危機處理等）之研習、線上課程，甚至繼續進修該領域之研究所，以增加問題因應的深度與廣度。

（四）自我照顧：輔導教師處理個案工作容易情緒過勞，因此擁有自身的休息時間、興趣，並適時劃分工作與生活的界限相當重要，例如：以空間劃分，離開學校後便盡量不處理公事，有加班需要則盡量在學校完成。若是碰到適應上的困境，亦能嘗試尋求專業人員的協助，如：教師支持中心的個別諮商或團體輔導服務。

四、結語

綜合上述內容，新進輔導教師常常抱持滿滿熱忱踏入教育現場，但在缺乏經驗與支持的情況下，容易加速工作倦怠、情緒過勞。因此，在奮力衝刺、全心全意付出之際，不妨先停下來、盤整自身的資源、優勢與支持系統，才能在未來面對困難時，更快找到解決之道，也幫助自身在教育這條路上走得更遠。

參考文獻

- 王靜珠（2002）。我對托兒所和幼稚園功能整合的建議。《**幼兒教育年刊**》，14，1-20。
- 李新民（2003）。幼兒教師薪資滿足感、工作壓力與工作滿足感之研究。《**教育研究**》，11，115-126。
- 吳盈瑩（2023）。國小學校輔導工作的倫理困境與因應策略。《**臺灣教育評論月刊**》，12(2)，98-104。
- 翁麗淑（2010）。高中、高職輔導教師專業角色的知覺與實踐。《**諮商與輔導**》，(294)，8-11。 <https://doi.org/10.29837/CG.201006.0005>
- 張立人（2019）。App 世代在想什麼？破解網路遊戲成癮、預防數位身心症狀。臺北：心靈工坊。
- 教育部（2020）。高級中等學校輔導工作參考手冊。取自 <https://www.cdway.com.tw/gov/edu/case01/book3/index.html>
- 黃佩莉（2024）。高職進修部輔導人力之問題與建議。《**臺灣教育評論月刊**》，13(3)，93-97。
- 楊巧玲（2022）。臺灣的國中輔導工作屬性與輔導教師專業認同：在不確定性與低能見度中自我協商。《**教育研究與發展期刊**》，18(3)，1-32。doi:10.6925/SCJ.202209_18(3).0001
- 趙文滔（2015）。中小學輔導教師跨系統合作之成功經驗探究。《**家庭教育與諮商學刊**》，19，1-31。
- 學生輔導法（2024）（2024年12月18修正）。取自 <https://law.moj.gov.tw/>

LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070058

- 蕭博文、許哲修（2020）。輔導教師的壓力來源與自我照顧之道。《諮商與輔導》，(416)，9-12。
- 賴雅蘋、盧力菁、鄭名汝（2018）。不可避免的多重關係－高中輔導教師倫理探討。《諮商與輔導》，(391)，30-33。
- McCall, G. J., & Simmons, J. L. (1978). *Identities and interactions* (Rev. ed.). New York, NY: Free Press.

