

從法制面與實務面思考專任輔導教師的角色定位

鄭雅靜

彰化縣土庫國小教導主任

林秀勤

臺北市木柵國小校長

鄭雅丰

康寧大學嬰幼兒保育系助理教授

一、前言

國民教育的最終目標在於「適性揚才，成就每一個孩子」，除了傳授知識技能之外，情意的發展，良好品德的培養，亦受到重視。值是故，學校的輔導工作愈顯重要。而落實輔導工作，促進教育精製化，方可有效發揮學校輔導功能。由於專任輔導教師的職務專業性強且繁重，包含有：個案輔導、個案研討、小團體輔導、測驗與解釋、班級輔導、親師諮詢、輔導活動、進修與督導、輔導網絡資源的連繫與運用、協助學校輔導工作的執行及評鑑、對於校園危機或緊急事件進行全校性的輔導等，因此，本文特別關注專任輔導教師的角色定位，並由法制面與實務面進行討論。

二、專任輔導教師的角色定位

(一) 在法制面

1. 法令為專任輔導教師提供明確角色定位

政府修訂「國民教育法」第 10 條後，國民中小學開始增置輔導教師進行學生輔導工作，專任與兼任輔導教師分擔了輔導室的學生輔導工作，以更專業的涵養輔導學生面對人生中的各種課題，也提供教師和家長更專業的諮詢服務。根據教育部 101 年 1 月 24 日臺國(四)第 1000234382C 號令修正國民中小學教師授課節數訂定基準第五條：專任輔導教師負責執行發展性及介入性輔導措施，以學生輔導工作為主要職責，原則上不授課，或比照教師兼主任之授課節數排課。而依據「學生輔導法施行細則」之規定：自 106 學年度起，專任輔導教師資格必須是輔導、諮商、心理相關系所組畢業（包括輔系及雙主修），且具合格國民小學教師證書，並有加註輔導專長教師證書，才具有專輔教師聘任資格，期望落實專業聘任，發揮輔導效能。可見得，法制面規範專任輔導教師的工作職掌、聘任資格，專任輔導教師的輔導專長備受重視。

2. 落實輔導教師專業聘任且具有彈性

依據「教育部國民及學前教育署補助設置國中小輔導教師實施要點」規定：輔導教師不得由主任、組長兼任，但國小六班及國中三班以下之學校，報經縣市政府同意後，得由主任或組長兼任輔導教師。立法本意希望做到專業分工，但礙於現實狀況仍給予彈性處理空間。讓聘不到專任輔導教師之學校，其輔導機制仍有可運轉的空間。除此之外，為使輔導工作能發揮更高的效能，其工作內容的說明，主要依據有二：學生的需求、專業的分工。以「彰化縣國民中小學輔導教師工作規範要點」為例，專輔教師於寒暑假期間，倘校內有相關輔導工作亦應回校服務，負責的工作依據教育部所訂定的三級輔導模式中，是以二、三級輔導為主，其中三級輔導以轉介的個案輔導為主，並可依實際需要申請學生輔導諮商中心之專業協助。

(二) 在實務面

1. 學校成員誤解專任輔導教師的角色定位

專任輔導教師同時具有科任教師、輔導教師與行政人員的多重角色，多數學校成員不清楚專任輔導教師的服務內容。再者，校園中三級輔導的概念仍未普及及深化，制度不清、權責不明，大部分成員常期待專任輔導教師可以快速解決個案問題。惟個案問題常需要專任輔導教師與系統互動合作，耗費時日與能量，無法立竿見影，需要長時間的陪伴與關懷。

2. 欠缺標準作業流程易使專任輔導教師工作模糊

學校若未建立個案通報與支持系統標準流程，讓專輔教師花費時間摸石渡河，將耗損其工作熱忱與能量。舉例而言，專任輔導教師的工作常需要與相關系統合作，例如，疑似特教生在進入鑑定之前半年，需要接受 5 次輔導，一般認為這 5 次輔導工作要由專任輔導教師來負責。然就廣義而言，教育本身也是輔導的一環，學校所有教師的介入也都是輔導。疑似特教生送鑑定前的 5 次輔導應是所有教師的工作，否則專任輔導教師的服務會以疑似特教生為多數，將壓縮到服務其他個案的時間。

3. 專任輔導教師專業發展路徑不明

近 10 年來，專任輔導教師的專業度受到肯定，已被定位專業人員。專業人員需要具備專業訓練、專業認同與專業倫理，也需要有系統地持續精進專業知能。然而受輔個案的個殊性高，和一般教師的工作性質相較下，專輔教師的工作規律性與明確性低且具變化性（蕭仔真，2018）。專輔教師普遍認為自身專業知

能不足，有需要進修和尋求支持系統（郭宗林，2016；張瑞華，2015）。蕭仔真（2018）亦指出：影響專任輔導教師轉任一般教師之因素有「政策不完備」、「追求豐富資歷」及「工作出現停滯感」。而站在學校希望專才專用的立場，專輔教師轉任確有其為難之處。

三、建議與結語

根據前述法制面與實務面的探討，本文作者提出下列建議：

（一）釐清專任輔導教師的角色定位

首先，可藉由再強化宣導三級預防輔導模式的概念與分工，公告輔導教師的職掌功能表，並落實督導考核三級輔導體制之運作。將輔導行政人員和第一線老師可以執行的回歸到相關人員身上，讓專輔教師能更專心於專業上。再者，專任輔導可主動與同事建立關係並說明工作範疇（金辰卉，2016），屬於全校性輔導工作便可發揮功能者，應回歸導師與各處室，讓初級發展性輔導的功效發揮作用（梁榮仁等人，2013）。透過與學校成員積極互動，建立信任關係，讓學校成員瞭解專任輔導教師的職掌與限制，減少認知落差與誤解為推託事情，方能對專任輔導教師建立合理的期待。

（二）建立明晰的標準作業流程

無論是學期初導師提出的個案轉介、即時通報、疑似特教生進入鑑定前的輔導，或是與社會局、輔導諮商中心等相關系統的合作，乃至結案後的個案追蹤，建議皆以詳細明確的轉介、通報與系統合作流程圖呈現，避免專任輔導教師的工作與導師的職責、特教鑑定前的輔導，以及各系統工作之間有模糊處。這需要各方主管機關與現場輔導人員對話，做明確分工並整合不同系統的資源讓個案獲益。在鷹架系統合作中，可視實際需要增置專任專業輔導人員及義務輔導人員，引進駐校心理師及駐校社工師，關懷與保障偏鄉學生的輔導權益，或許這不失為一條可行之路（梁榮仁等人，2013）。

（三）建構專任輔導教師適性專業發展路徑

有關專任輔導教師的專業發展，可依照年資、服務個案類型、學校特殊需求與個人興趣安排不同深度的成長主題。同時透過每個月一次的定期督導，藉由專業督導帶領的討論與示範，有助於提升輔導教師的介入技巧與危機處理。為各校輔導教師量身訂做客製化的專業發展，不僅能滿足輔導教師的專業成長需求，也能提供重要的支持系統。此外，研訂專任輔導教師的獎勵與分級制度，明確的生

涯進階路徑，更能穩固留任輔導師資。有些縣市政府基於體諒、同理的立場，讓實際滿五年以上的專輔教師，在學校尚有缺額的前提下，透過教評會審查後可以轉任一般教師。然而，我們更期待，有個機制讓這些專業輔導人員在休息過後，閱歷更豐富之後，能回到專職上繼續貢獻其專才。

參考文獻

- 全國法規資料庫（2015）。**國民教育法**。取自：
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=H0070001>
- 全國法規資料庫（2015）。**學生輔導法施行細則**。取自：
https://law.moj.gov.tw/News/news_detail.aspx?SearchRange=G&id=118257&k1=%E5%AD%B8%E7%94%9F%E8%BC%94%E5%B0%8E%E6%B3%95%E6%96%BD%E8%A1%8C%E7%B4%B0%E5%89%87
- 金辰卉（2016）。**新手國小專任輔導教師的工作困境與調整經驗**（未出版碩士論文）。國立臺北教育大學心理與諮商學系，臺北市。
- 梁榮仁、鄭益堯、李高財、鐘祥賜、王玉龍、陳志強、陳麗卿、楊敏芸、楊文娟、田春梅、洪孟真（2016）。國民小專任輔導教師工作現況之個案研究—以三所國民小學為例。載於潘文忠總編輯，**103國民中小學校長儲訓班個案研究彙編**（頁193-250）。新北市：國家教育研究院。
- 郭宗林（2016）。**國小專任輔導教師工作壓力與因應策略之研究—以臺南市為例**（未出版在職專班碩士論文）。國立臺南大學諮商與輔導學系碩士在職專班，臺南市。
- 張瑞華（2014）。**專任輔導教師工作壓力與因應策略之研究—以桃園市國民小學為例**（未出版在職專班碩士論文）。開南大學人文社會學院公共管理碩士在職專班，桃園市。教育部主管法規查詢系統（2012）。
- **國民中小學教師授課節數訂定基準**。取自：
<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL027214>
- 教育部主管法規查詢系統（2017）。**教育部國民及學前教育署補助置國中小輔導教師實施要點**。取自：
<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL000100>

- 彰化縣教育處（2012）。彰化縣國民中小學輔導教師工作規範要點。取自：
http://www.boe.chc.edu.tw/sub/education_05/download_s1.php?c_id=511
- 蕭仔真（2018）。國小專任輔導教師轉任一般教師之個案歷程探討（未出版碩士論文）。靜宜大學教育研究所，臺中市。

