

110年青年好政系列-Let's Talk

議題結論報告

計畫名稱:輔導教師的生存之道——直擊校園輔導現場

討論主題:校內心理健康面向(校內評估與輔導能量)

討論議題:專任輔導教師的工作權益與專業成長訓練。

辦理時間:111年3月6日(星期日)

辦理地點:五里聯合活動中心(地址:台中市豐原區新生北路155-1號)

1、議題現況:專任輔導教師的工作困境

(1) 輔導教師的角色定位模糊

a. 行政業務比重高

專輔教師隸屬於輔導室,容易被視為辦公室幹事,協助許多行政庶務(文書工作、活動人力支援等等)。專輔教師欲推動發展性輔導工作時,與輔導組長的工作難以劃分清楚,形成以學校次文化為重的團隊運作模式,專輔教師為了維繫處室和諧,而承擔許多行政業務,卻未獲相關加給津貼。

b. 跨處室缺乏分工合作

專輔教師容易被誤解為二級輔導學生的校內監護人,被期待統籌學生的校內事務,如出勤紀錄、成績評比等,將原本分別屬於學務處(包含導師)或教務處的學生業務轉嫁予輔導室專輔教師。

(2) 校園對輔導工作的支持度不足

a. 缺乏對專輔教師的專業信任

輔導歷程難在短期見效,一般教師在轉介學生時會期待負向行為馬上消失,並以結果論來判斷輔導效用。輔導教師的專業評估和處遇因此受到挑戰,出席個案會議時,被行政主管視為「執行會議決策」的工作者,而非專業代表。

b. 行政主管缺乏輔導知能

國中小的輔導主任不需要由輔導背景教師擔任,容易強化上一點的情況,難以支持專輔教師的專業性。當專輔教師自主性推動輔導業務時,也會遇到被主管視為非必要性工作(非屬法定要求內涵),而不被肯定。

c. 硬體空間資源缺乏

各校諮商室設置的情況不一，校園空間未規劃符合標準的晤談空間，使個案工作缺乏保密性。

2、 結論與建議

(1) 專輔教師接案次數標準

每學期專輔教師的個別晤談受到最低次數之檢核，但未說明服務量超標時的因應。專輔教師面臨工作超負荷，卻未獲得相對應的補償，建議專輔教師的接案次數應比照教學教師基本鐘點設置區間標準，並設立相關加給津貼。

(2) 督導制度法制化

《學生輔導法》第14條規範各級主管機關應妥善規劃專業培訓管道。個案工作之督導為一線專輔教師專業成長的主要方式，目前專輔教師督導來自各縣市學生輔導諮商中心的經費方案，以團體督導、一學期約四次等型態運作。建議教育部應設定明確的督導辦法，如督導型態、督導者資格、督導人數比例及專輔教師受督導之次數等等。

目前「教學輔導教師」的制度已明確，涵括甄選、儲訓等層面，輔導工作中的「督導」如同專輔教師的教學輔導教師。目前各縣市聘用的督導以實務心理師、大學教授為大宗，缺乏熟悉學校系統的督導者，故培養一線專輔教師成為專輔教師督導將是未來督導制度發展之方向，建議可以納入教師專業發展制度之中。

(3) 培力一般教師的輔導知能

在專輔教師推動輔導工作的歷程，發展性輔導佔了關鍵的角色，《學生輔導法》第18條輔導工作的評鑑要求應該更著墨在影響百分之八十學生的初級輔導上，確定學校落實法定輔導知能研習(性別平等教育、生命教育)、三級輔導轉介制度等。

針對輔導工作團隊成員的教育訓練，除了採用演講式課程，可以規劃焦點團體的形式，到校賦能行政團體，提升《學生輔導法》第14條所規範之輔導知能在職進修效益。

(4) 盤點各學校輔導工作場所設置

許多專輔教師面臨工作空間的不完善，服務學校未規劃獨立的個別諮詢

室及團體輔導室。建議縣市教育局應該遵循《學生輔導法》第16條之場地設置要求，督導學校參照《學校輔導工作場所設置基準》，規劃符合「應具隱密性與隔音效果，且合計不得小於十平方公尺」的輔導工作空間。