



# 國中輔導教師專業學習社群之個案研究

魏琬蓉／東海大學教育研究所碩士生

## 一、緒論

近年來社會變遷快速，傳統家庭結構及功能均受到很大的衝擊，且青少年身心尚未成熟，易受到社會風氣的影響而出現偏差行為，諸如逃家、輟學、恐嚇、藥物濫用、自殺、未婚懷孕…等問題比率大為增加，突顯出現代青少年所面臨之困境（楊瑞珠、連廷嘉，2004），亦使整體教育環境變得更加複雜而多元。有鑑於此，教育部（2008）頒布了補助直轄市縣（市）政府增置國中小輔導教師實施要點，國中部分於99學年度增置專任與兼任輔導教師，期望具輔導專長之教師，在減低授課時數的情況下投入學生輔導工作，協助適應困難及行為偏差學生，使其順利成長與發展。

輔導教師人力的充實，對於學校輔導工作確實帶來很大的助益。然而，在學生輔導需求不斷提早出現的情況下，輔導工作勢必得面臨更多的挑戰。關心輔導工作之學者專家們紛紛提出呼籲，希望能儘早介入處理，發揮預防之功效，以免未來付出更大的社會成本（王麗斐、趙曉美，2005）。故積極加強學校輔導工作的專業性、增進輔導教師的專業成長就愈顯重要。而教師專業學習社群可說是促進輔導教師專業成長的有效策略，不僅可增強成員的專業知能，亦可使社群成員獲得情緒上的支持，以提昇輔導工作的成效。

本研究所探討之個案學校自99學年度起，即由校內輔導教師自發性地組織了專業學習社群，透過研討提昇輔導知能，並在這個相互支持的團體下共同成長。本研究主要在探討個案學校之輔導教師，如何在專業學習社群的運作下，達成專業成長的目標，並將在社群中的反思與學習，實際應用於認輔工作上，以提升學校輔導工作品質。

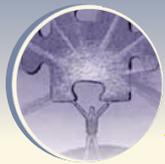
## 二、研究方法

互動性質的研究採用面對面的技術，來蒐集人們的資料，而研究者根據人們所提供的意義，來詮釋現象（王文科、王智弘，2002）。本研究採用質性研究法，以99學年度某台中市立國民中學為研究場域。該校自99學年度教育部推動增置國中輔導教師政策後，即按規定設置了專任與兼任輔導教師，並自發性地成立輔導教師專業學習社群，成員透過每週的研討，共同學習與成長。

該社群參加成員有六人，分別是輔導主任、輔導組長及四位輔導教師。研究者選取該校參加輔導教師專業學習社群中之二位關鍵個案為研究對象。進行訪談之前，研究者先以訪談同意書說明研究之目的，訪談資料均以匿名方式處理，並遵守研究倫理。二位教師均為輔導相關科系畢業，訪談對象資料如表1：

表1 研究參與者基本資料

編號	性別	教學年資	任教科目	擔任職務
T1	女	10年	綜合活動	專任輔導教師、專任教師、社群召集人
T2	女	14年	綜合活動	兼任輔導教師、國一導師、綜合領域召集人



本研究在進行訪談之前，均先徵得受訪者同意，於正式訪談時利用錄音筆採全程錄音的方式，並於訪談結束後將錄音檔全部謄寫為逐字稿。在分析之前，先按照訪談對象與逐字稿行數進行編碼。在編碼方式上，訪談內容以參與者代號—行號的方式呈現，如T1-055，表示引用第一位參與者訪談逐字稿第55行文字內容。

### 三、研究發現與討論

輔導教師在從事認輔工作的過程中，需耐心地傾聽個案的問題與需求，給予適當的回饋，故需有強大的心靈能量與團隊支持力量，才足以面對各種的挑戰。本研究主要是透過訪談二位參與教師專業學習社群之輔導教師，以期瞭解輔導教師專業學習社群之運作情形，以及成員們在社群中的成長與省思。

在專業學習社群成效的評估上，Hord與Sommers（2008）主張，可從三個面向加以探討：1.專業社群本身的運作上。2.專業學習社群成員對於所學之運用情形。3.專業學習社群對於學生學習成效之影響。

本文參考以上論述並根據所獲得的研究資料，將研究發現分四個部分進行說明及討論。

#### （一）輔導教師專業學習社群之緣起

關於個案學校輔導教師專業學習社群成立的背景，分述如下：

##### 1.成員自發性地組成並參與社群

社群能長久運作的主要秘訣，在於社群成員是否發自內心的主動性（張新仁、王瓊珠、馮莉雅主編，2009）。個案學校社群成立的背景主要是因教育部推動「輔導教師人力運用計畫」，在99學年度起，校內正式設置了輔導教師，T1教師提到當初自發性地組成專業學習社群的想法：

我是覺得說在運作的過程中需要有一個團隊的力量而不是單打獨鬥，所以我們應該要每個禮拜一起來學習。（T1-012）

不管是專任輔導老師或兼任輔導老師，我們都希望她們在「專業能力」上面能夠繼續增長，然後在「助人的動力」上面有源源不絕的熱情跟活力，所以就想要成立這樣的學習社群。（T1-016）

##### 2.邀請行政人員共同參與

學校行政人員若能積極地參與社群的專業成長活動，可激勵社群其他成員的士氣（張新仁主編，2011）。

我覺得主任、組長都蠻支持的，開會都會到，感覺還蠻重要的這樣。（T2-04）

行政人員若能以合作夥伴的角色，共同參與專業學習社群，會使社群成員感受到被重視，且能適時地提供有效的行政支援。

##### 3.獲得學校行政體系的全力支持

教師專業學習社群常面臨的問題包括：共同研討的時間難覓、相關場地、資源、設備不足等，這些都需要行政體系的協助才能順利克服。高博銓（2011）就提到，教師社群要成功運作，往往需要學校的配合。

我們的校長、主任、組長都對我們很好，只要是我們提出來的建議，他們都會全力的支持我們，讓我們覺得這份工作有得到尊重與愛護，對我們這個社群的運作非常有幫助。（T1-041）

#### （二）輔導教師專業學習社群的運作情形

社群的運作模式要能符合教師專業成長的需求，才能真正提升教師專業知能與技巧。個案學校輔導教師專業社群的運作，大致分為三個部分：



### 1. 安排固定時間研討

個案學校輔導室在開學前即與教務處聯繫，安排輔導教師共同的空堂時段：

我們本年度社群的運作方式是每個禮拜開會一次，會中主要做「個案討論」與「專業研討」。(T1-023)

### 2. 輪流擔任引言人

余冠英(2008)認為學習團隊的運作若能由成員輪流擔任引言人，不僅可以分擔召集人的工作與壓力，亦可使成員體會規劃社群運作之甘苦。個案學校的專業社群運作方式大致是由社群成員輪流擔任引言人，為大家做報告，然後再由成員共同討論、分享。

上個學期我們總共討論的主題有：焦點解決模式、園藝治療、藝術治療、還有ADHD的專題研討，由社群成員輪流擔任會議的帶領者與紀錄者。在學期末的時候呢，還有做「凝聚共識」還有「展望未來」的相關心靈交流跟支持的活動，對老師的幫助都還蠻大的。

下學期的時候我們就改變一些學習方式，就是由每位輔導老師輪流提出個案的問題，然後大家集思廣益，把每個人所想到的輔導策略貢獻出來，然後再統整成「個案大補帖」。(T1-024)

### 3. 外聘專家學者協助

學校若能聘請校外的專家學者來協助，不但可以開拓新的視野，亦能協助教師找出盲點，讓成員在專業上更為精進。個案學校曾邀請一位輔導諮商博士，分享助人的技巧：

林老師他提供的，主要是說當輔導老師之前，你自己心理上的準備與調適，我覺得這個部分其實

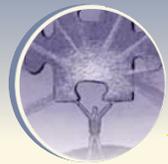
每一次去聽，都會再重新省思自己怎麼去看待自己的學生，還有怎麼看待自己。(T2-014)

我覺得應該是有一些鼓勵跟啓發的作用吧！因為林老師他本身也非常有親和，對於心理輔導工作也是有一份使命感，讓我們覺說：哇！原來專業輔導人員是具有這麼遠大的抱負，希望可以幫助一些心靈受傷的人。另外也讓我們老師體會到要幫助一個人是非常不容易的。妳如果沒有靠近他的心妳是沒有辦法幫他的，我覺得這個影響比助人技巧更重要，我覺得那是更高階的。(T1-059)

受訪教師在研習中，感受到助人的專業技巧固然重要，但助人者的專業熱忱與使命感更是不可或缺的。同時也提醒輔導教師們，在從事助人工作之前，自己需先做好準備與調適，瞭解到自身的侷限性，以避免面臨專業耗竭的危機。

另外，個案學校亦曾邀請一位學識與實務經驗相當豐富的專家，蒞校進行園藝治療的理論介紹並進行實務操作，並開放全校老師參與。老師們在研習後更藉由關心彼此的植物，而拉近了同事間的距離，同時亦有老師將栽植運用到班級經營上，配合母親節活動引導學生體驗生命的歷程。而專業社群的輔導教師們在參與之後，亦將園藝治療的理念運用在認輔工作上，得到了許多正向的回饋。

我覺得對學生的影響還蠻多的耶，就是他們可以透過植物..我覺得就是可以做班上的園藝治療，情緒上或者是一些他們自己生命歷程的領悟上。然後對個案的部分...個案其實就是有一個活動，有一個取代諮商室裡面晤談的一種活動。(T2-027)



T2老師認為園藝治療具一定的功效，實務上也看到許多認輔個案在園藝治療中，放下了在諮商室晤談的束縛感，更能敞開心胸，面對自己的問題。因此，輔導教師們利用學校的一塊小空地，開創出屬於輔導教師與認輔學生的「心靈花園」。

像我們就去學校的資源回收場旁做了一個「心靈花園」。我們會去那邊上課，然後有很多學生在那個花園裡，也比較能夠呢打開自己的心房，真的也幫助到很多學生，也幫助到老師自己。有時候我下課的時候也會去澆澆水，然後感覺自己就得到療癒了。（T1-085）

### （三）輔導教師在教師專業學習社群中的成長與省思

參與教師專業社群的教師們究竟在當中獲得了哪些成長？對輔導教師在認輔工作上究竟帶來了什麼樣的意義呢？以下歸納出三點並分別做說明。

#### 1. 同儕合作學習，增長專業知能

知識的分享，是學習社群的重要特色。行政人員及教師透過學習社群的平等對話及經驗分享之人際互動歷程，不斷地吸取新知，不但能提升教學成效，亦能將學習成果回饋到學生身上。

我覺得對我來說，可以跟相同領域的人一塊學習跟成長，是一件很幸福的事！因為我們擁有共同的學習背景、我們使用相同的語言，而且我們是在做利益他人的工作、一起同甘共苦、而且呢一起心靈成長。這些事情對我而言，是充滿樂趣與美的感受的。（T1-092）

#### 2. 凝聚團體共識，攜手面對挑戰

輔導，是一項助人的工作。在幫助他人之前，自己要先充實專業能力。而一群人一起學習，讓人感覺不孤單，透過組織得到支持，讓自己更有力量前進。

我覺得有這樣一個團體總比妳一個人單打獨鬥是好的。一群人就算聚在一起沒有做什麼事情，可是我覺得它本身就是一種力量。當然透過裡面個案的討論和經驗上的分享，在實務工作上都會有一些成長跟省思。（T2-042）

T1教師則認為在參與專業社群後，讓自己在工作上更有衝勁與能量：

我們每個禮拜都在討論，每個禮拜都在學習，讓我看到其實每一位成員都有非常深厚的學習能力，還有很珍貴、獨特的生命經驗，那也是因為這樣子的一個學習社群，我們才有機會彼此交流，讓我感受到，在專業與心靈的交流之下，我們的心更靠近。

（T1-108）

#### 3. 協助學生學習，型塑優質文化

針對個案研討的部分，由引言人拋出個案的問題，再由社群成員透過專業對話，共謀解決問題的方法。

我覺得那個思考角度就會變很寬廣，就可以看到每個人不同的介入觀點。（T2-049）

可以聽到別人的經驗，就會知道別人怎麼做這樣。……遇到困難的時候也覺得可以去問其他人，會討論，可能會比較找出一些方向。

（T2-060）

T2老師因身兼導師與輔導教師，深切感受到在認輔工作這個部分，因為有團隊的力量，讓自己在面對困難時有討論的對象，行政體系也可適時地伸出援手。而在導師工作的部分，因為沒有這樣的專業學習社群組織，只透過例行性的導師會報，難以在實質上幫助導師或給予精神上的支持與關懷。



我覺得導師就比較沒有這種（團隊支持力量）…，導師自己就算遇到困難，也很難去透過導師會議可以得到什麼，常是自己一個人在那邊試。而透過社群我們可以一起討論針對學生，我們可以著手的部分。

（T2-062）

#### （四）輔導教師對教師專業學習社群的想法與建議

社群的經營需要時間的醞釀、成員的投入以及行政的支持才能展現成效。而個案學校參與學習社群的教師，在社群運作將近一年之後，對此表達了一些想法與建議：

1. 依成員需求，調整社群運作時間頻率：

社群在運作上需有共同研討的時間，而一般教師要處理的事務已相當繁雜，所以在追求專業成長的同時，亦須顧慮成員的需求。如T2教師因在本學期身兼學校數職的情況下，每週一次的社群運作方式便會造成一些負擔。

建議（社群研討時間）兩個禮拜一次，因為有的時候其實沒有什麼立即性需要討論的個案。（T2-076）

2. 外聘專家學者、督導的需求：

柯雅瓊（2008）認為，輔導教師透過督導可以提高工作動機，提升整體工作效能，是提供專業支持與滋養的最佳方式：

專業部分我覺得可以由學校提供經費，直接外聘講師。然後再來最好就是有督導制度啦！我們可以做個案的討論，可是我覺得我們討論來討論去，可能會有一些瓶頸、盲點，所以外聘部分除了專業的成長之外，希望能包含督導的部分。

（T2-090）

3. 多推廣並分享成功的經驗：

受訪的兩位教師對目前輔導專業社群都抱持正面的看法，T2教師感受到輔導工作團隊力量的重要性：

我覺得輔導老師這個制度要走下去就是要靠一群人，靠一個人是很辛苦的，因為你要去幫助個案，其實每次談完，不一定會有什麼正向回饋，有時會覺得更累，心力更低，它是需要靠一群人，這個制度才能夠走得遠。輔導工作絕對不是只有一個人做的事情，它必須是一個團隊在做，運用很多的資源。（T2-098）

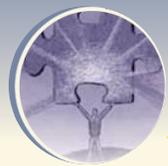
而T1教師更是認為，除了輔導教師外，也可鼓勵不同領域的教師來共組學習社群，以豐富自己的生命。

可以把我們成功的經驗跟別人分享，讓更多的老師來成立這樣的學習社群組織，而且我覺得不只是輔導老師可以成立，包括就是比如說老師有什麼喜歡學習的議題啊，都可以成為學習的組織，讓自己的生命更美好。（T1-152）

4. 需有具號召能力、願意付出的「領頭羊」：

T1教師認為輔導主任、組長的行政事務太過繁忙，所以便自願擔任社群「領頭羊」的角色，並構思如何協助成員達到專業成長的需求：

一個學習社群組織，都應該要有一個人願意出來多做一點點事情…！因為我覺得論「能力」呀，大家的能力應該都是很好的，論「心力」，每個人可能都不太一樣。所以假設有一個人願意出來就是幫大



家多做一點點事情，然後他多花一點點時間，我覺得每個學習社群組織，應該都可以運作得很順利，而且這個社群的人應該都能收穫滿滿！感動滿滿！（T1-142）

### 四、結論與建議

研究者根據訪談資料的蒐集與分析，整理出以下幾點結論與建議，以供參考：

#### （一）結論

本文主要以訪談的方式蒐集資料，呈現個案學校輔導教師在專業學習社群的運作下，個人成長的省思。茲針對主要的研究問題提出以下結論：

1. 專業學習社群可發揮同儕學習的功效：由輔導教師組成的「教師專業學習社群」使教師們可以互相討論、支援、打氣，強化彼此的夥伴關係，而藉由團體智慧尋找出有益於學生的策略，亦可減少教師間孤立與隔閡。

2. 召集人是社群運作的關鍵人物：學校行政單位宜鼓勵有熱忱的教師擔任召集人，除給予行政上的支持外，亦能透過研習或經驗分享等方式強化召集人之相關知能，以利社群之發展。

3. 適時引用校外人力資源，以求突破性的發展：適時地引進校外專業人力資源，可減輕社群成員之負擔，亦能提供更專業的引導，以較超然的立場協助社群成員點出盲點，並共謀解決之道。

4. 社群運作時間、頻率要符合成員需求：社群運作的時間與頻率若能經由成員共同討論，達成共識，較能避免成員負荷過重而導致參與意願或投入程度降低的情形。

5. 學校行政體系需支持並提供社群發展的有利條件：行政人員以身作則，主動積極地參與，瞭解教師工作上的困難與心聲，並針對社群成員的需求，盡可能地提供各項行政上的支援。

#### （二）建議

本文屬於個案研究，僅針對個案學校輔導教師專業學習社群之研究嘗試提出一些建議以供參考。

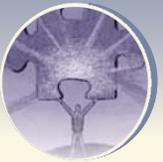
1. 由教師擔任召集人，實踐賦權增能及分散領導之理念：在學校組織中，可將權力適度釋放給社群領導者及參與教師，以培養教師的教學領導力，由社群成員針對教學需求來規劃討論主題，以求達成專業上的成長。

2. 召集志同道合的夥伴，共組學習社群：社群成員不求多，推動小而美的社群規模，將有助於較高頻率的專業對話，亦較易凝聚組織共識。

3. 落實同僚專業互享並發展相互激勵的組織氣氛：藉由平等對話，使成員能突破既有的心智模式，接納不同的聲音，使組織有蛻變的可能性。

4. 將專業學習社群的概念運用推廣到其他領域或主題：在班級經營、品德教育、生命教育等議題，以及各教學領域上均可嘗試以學習社群的方式以提升教師的專業知能，透過團隊力量將知識的種子傳播在校園中。

5. 推廣教師專業學習社群的成功經驗：專業學習社群除需教師熱忱外，提供教師明確的方法與指引亦相當重要。如教育部編製之《中小學教師專業學習手冊》及《教師專業學習社群—領頭羊葵花寶典》便是個很好的開始，書中分享了許多經營成功的案例，這對有心組織專業學習社群的教師們來說，有很大的助益。



## 參考文獻

- 王文科、王智弘（2002）。質的教育研究－概念分析（J. H. McMillan & S. Sumacher 著）。台北：師大書苑。（原出版於2001年）
- 王麗斐、趙曉美（2005）。小學輔導專業發展的困境與出路。《教育研究月刊》，134，41-53。
- 余冠英（2008）。團隊學習下國中教師的專業成長。國立彰化師範大學科學教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 柯雅瓊（2008）。國中輔導教師授督導需求之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，未出版，台北市。
- 高博銓（2011）。教師社群發展的問題與因應。《教育研究月刊》，201，39-48。
- 張新仁主編（2011）。教師專業學習社群－領頭羊葵花寶典。台北：教育部。
- 張新仁、王瓊珠、馮莉雅主編（2009）。中小學教師專業學習社群手冊－再版。台北市：教育部。
- 教育部（2008）。教育部補助直轄市縣（市）政府增置國中小輔導教師實施要點。台北：教育部。
- 楊瑞珠、連廷嘉（2004）。台灣都會區高危險群青少年流行率之調查研究。《屏東師院學報》，20，115-140。
- Hord, S.M., & Sommers, W.A. (2008). *Leading professional learning communities: Voices from research and practices*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

