



諮商心理與復健諮商學報

Journal of Counseling Psychology & Rehabilitation Counseling

<第 41 卷 1 期>

發行人 王政彥（國立高雄師範大學）
出版者 國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所
主編 刑志彬（國立高雄師範大學）

編審委員 （按姓氏筆畫排列）

Fan, Chung-Hau（愛達荷州立大學） 刑志彬（國立高雄師範大學）
卓紋君（國立高雄師範大學） 林真平（國立高雄師範大學）
夏允中（國立高雄師範大學） 孫頌賢（國立臺北教育大學）
張高賓（國立嘉義大學） 張曉佩（國立臺中教育大學）
連廷嘉（國立臺南大學） 陳殷哲（國立清華大學）
黃宜君（國立彰化師範大學） 黃傳永（國立高雄師範大學）
葉寶玲（國立屏東大學） 盧怡任（國立高雄師範大學）
賴陳秀慧（國立高雄師範大學）

執行編輯 林真平（國立高雄師範大學）、盧怡任（國立高雄師範大學）

編輯助理 李映儒、吳宇翔

編輯說明

- 一、本學報創刊於中華民國八十五年十一月，原名為「諮商輔導文粹」，民國九十二年改名為「諮商輔導學報：高師輔導所刊」，民國一〇一年更名為「諮商心理與復健諮商學報」。
- 二、本學報自九十二年六月第八期起每年出版二期。
- 三、本學報的稿件刊登順序，依審查完成日期排，中文稿件在前，外文稿件在後。

審稿委員 （按姓氏筆畫排列）

宋呈濤（國立中山大學） 李明峰（國立臺南大學）
陳偉任（高雄市立凱旋醫院） 盧鴻文（國立嘉義大學）

Publisher Wang, Cheng-Yen, National Kaohsiung Normal University

Published by Graduate Institute of Counseling Psychology & Rehabilitation Counseling/
National Kaohsiung Normal University

Editor in Chief Hsing, Chih-Pin, National Kaohsiung Normal University

Editorial Board Members

Fan, Chung-Hau, Idaho State University

Hsing, Chih-Pin, National Kaohsiung Normal University

Cho, Wen-Chun, National Kaohsiung Normal University

Lin, Chen-Ping, National Kaohsiung Normal University

Shiah, Yung-Jong, National Kaohsiung Normal University

Sun, Sung-Hsien, National Taipei University of Education

Chang, Kao-Pin, National Chiayi University

Chang, Hsiao-Pei, National Taichung University of Education

Lien, Ting-Chia, National University of Tainan

Chen, Yin-Che, National Tsing Hua University

Huang, I-Chun, National Changhua University of Education

Huang, Chuan-Yung, National Kaohsiung Normal University

Yeh, Pao-Ling, National Pingtung University

Lu, Yi-Jen, National Kaohsiung Normal University

Lai, Sofia Hsiou-Huei, National Kaohsiung Normal University

Acting Editors

Lin, Chen-Ping, National Kaohsiung Normal University

Lu, Yi-Jen, National Kaohsiung Normal University

Publication Assistants

Lee, Ying-Ru

Wu, Yu-Hsiang

Board of Reviewers

Chen, Wei-Jen, Kaohsiung Municipal Kai-Syuan Psychiatric Hospital

Li, Ming-Feng, National University of Tainan

Lu, Hung-Wen, National Chiayi University

Sung, Cheng-Hao, National Sun Yat-sen University

主編的話

心理諮商與復健諮商逐漸成為守護國人心理健康、職場就業的穩定力量，在中央各部會、各縣市政府願意投入心理諮商相關資源，也同時為身心障礙族群建立更為友善與實踐的就業環境，本所積極投入心理諮商與復健諮商專業人才的培訓，實踐並提升人類幸福感的專業服務，因此，本所在此社會使命之下積極投入相關研究的發表與開展。而榮幸地承蒙各界先進的支持，《諮商心理與復健諮商學報》（原《輔導諮商所刊》）已發行至第 41 期，是國內心理諮商領域具有一定歷史脈絡的學術刊物。雖然學術期刊在經營上有其辛苦之處，但是本學報秉持提供諮商心理與復健諮商相關領域之專家、學者、教師及研究生發表研究成果與交流專業理念的平台，持續提供讀者多篇豐富且多元的稿件，建請學術界的師長、同好、以及研究生們不吝賜稿。

本期共刊登兩篇文稿，探討諮商心理實務中的制度議題及場域學習經驗。第一篇研究採用文獻回顧與深度訪談的方法，分析當前中小學輔導人員的工作困境與因應策略，並對現行專輔政策提出具體建議，以期能更貼近教育現場之實際需求；第二篇研究則聚焦於醫院精神科的實習經驗與困境因應策略，藉由訪談四位醫療場域的全職實習諮商心理師，指出其面臨的實習挑戰與場域文化及實習制度有所關聯，並探討實習諮商心理師如何透過適當的因應方法克服挑戰，進而為醫療場域的諮商實習制度與文化描繪具體輪廓並提出建議。

本學報每期約刊登二到六篇論文，採隨到隨審方式，審稿與編輯等程序嚴謹。每篇投稿論文皆送請兩位以上在相關領域有傑出成果的審查委員進行匿名審查，透過專業審查意見的交流與修正，審查通過後刊登。有關本學報論文性質與投稿方式等訊息，請詳閱高師大諮商心理與復健諮商研究所網頁之徵稿簡介等相關內容，歡迎諮商、心理及復健諮商等相關領域之專家、學者與各校師生踴躍投稿、交流與支持。

國立高雄師範大學

諮商心理與復健諮商研究所

所長



敬啟

民國 115 年 6 月

目 錄

01. 中小學學校專輔政策的實施困境與因應策略之實務探究

林進山・07

02. 全職實習諮商心理師在醫院精神科的實習經驗與困境因應之研究

許嘉翔、許哲修・35



中小學實施專輔工作的困境與因應策略之實務探究

林進山

國立政治大學教育學院副教授兼教研中心主任、兼社區諮商發展中心主任

通訊作者：林進山；任職機構：國立政治大學教育學院

電子郵件：chinshan@nccu.edu.tw

摘要

本研究旨在探討「中小學實施專輔工作的困境與因應策略」，以臺北市中小學教育現場各二位校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、導師和輔導老師等 24 位主要學校輔導工作人員，進行立意取樣的實徵訪談。藉由文獻探討、實徵訪談和紮根理論等研究方法，蒐集相關資料。並以真實度、可信度、批判度進行分析，藉以了解當前臺北市中小學專輔工作的困境與因應策略。研究結論發現：（一）中小學專輔工作的實施困境，以「專輔師資人力不足」、「輔導教學時間沉重」、「學生個案問題漸增」為前三項的問題困境。（二）實施中小學專輔工作的另類困境，在於學校老師會將「發展性輔導的工作」推給專輔老師，增加專輔老師的工作量與職務負擔。（三）中小學專輔工作的因應策略，以「增加專輔師資人力」、「強化專業輔導諮商能力」、「挹注輔導資源經費」和「優化輔導諮商服務量能」為主要因應策略。（四）當前中小學專輔工作的因應策略，應即時補足「專輔師資人力」和改善「輔導室或諮商室的設施」。

本研究的相關啟示涵蓋專輔政策應接軌實務需求，讓政策規劃更符合實際學校輔導工作的運作；長期培育專輔教師，並設置獎勵機制留住人才；整合學校、家庭、社區、醫療和社政等單位資源，形成完整的輔導系統支持網絡。同時，提出對專輔教師、學校輔導工作、主管教育機關和政策制度的建議，做為後續研究之參考。

關鍵詞：專輔困境、因應策略、專輔老師、學校輔導工作

壹、緒論

一、研究背景與動機

本研究針對當前學校專任輔導老師政策的重視與推動，分敘研究背景和研究動機，藉以說明學校實施專輔工作的重要性與價值性。

(一) 研究背景

當今社會變革和時代變遷，由「X」世代歷經「Z」世代到「α」世代，學校輔導工作常會遇到中途輟學、中途離校、長期缺課、身心障礙、特殊境遇、文化或經濟弱勢等需要輔導與諮商的學生。因此，教育主管機關發現輔導與諮商需求量能的增加，特別重視專輔政策的開展。並強調學校輔導工作，得結合學生輔導諮商中心、特殊教育資源中心、家庭教育中心等資源，主動提供學生輔導資源，協助學生因應在生活學習和職涯發展所面對的困難與挑戰。職是之故，除了早期的社區心理衛生中心外，近幾年各大學相繼成立社區諮商發展中心、心理治療所或心理諮商所，以因應社區對輔導諮商的大量需求。例如：政大的社區諮商發展中心道南心理治療所；台師大的心田心理諮商所；國北教大的心健／芳蘭心理諮商所。我國衛生福利部提出「青壯世代心理健康支持方案」，為青壯世代民眾促進心理健康，協助其認識及善用心理諮商，以及加強高風險個案醫療轉介及資源連結。自113年8月至114年12月辦理15-45歲青壯世代可補助每人三次免費心理諮商服務（新北市政府衛生局，2024）。足見當今「社區心理衛生中心」和「社區諮商中心」能協助學校專輔工作的實施與因應的輔導策略，促使「學校輔導工作」與「社區心理諮商」更加連結，建立起學校輔導網絡。「社區心理學」其專業核心價值在於預防、正義、賦權、多元等，並致力於環境、系統或社會的改變，提供群體的心理健康或生活幸福。社區心理學則是心理學領域，學校輔導工作屬於輔導領域，社區諮商屬於諮商領域。將心理、輔導、諮商三者建構成輔導諮商網絡，促使心理建設、輔導系統和諮商服務形成完整學校輔導體系（「社區諮商」，2025；Lewis et al., 2003）。所以三者是彼此依存，互惠共生，學校專業輔導人員須結合心理學理論與輔導諮商技術，方能成為稱職的專輔人員，藉以解決學生情緒脫序、課業壓力、溝通困擾等問題。

美國學校諮商師協會（American School Counselor Association, ASCA）對於學校諮商師的專業職責定義為：「應具有諮商師之專業證照，並能設計各項發展性的輔導方案，充分協助學生開發潛能，以達成學業成就、學習適應、人際調適、社交技能、生涯發展和正向成長的專業輔導人員」（ASCA, 2025）。我國學校輔導法第四條第二項規定，高級中等以下學校主管機關應設學生輔導諮商中心，其任務涵蓋提供學生心理評估、輔導諮商及資源轉介服務；支援學校輔導嚴重適應困難及行為偏差之學生；支援學校嚴重個案之轉介及轉銜服務；支援學校教師及學生家長專業諮詢服務；支援學校辦理個案研討會議；支援學校處理危機事件之心理諮商工作；進行成果評估及嚴重個案追蹤管理；協調與整合社區諮商及輔導資源；協助辦理專業輔導人員與輔導教師之研習與督導工作；統整並督導學校適性輔導工作之推動；其他與學生輔導相關事宜等十一項。而學校輔導教師須具有輔導教師資格；專業輔導人員須具有臨床心理師、諮商心理師或社會工作師證書，從事學生輔

導工作，並強調發展性輔導、介入性輔導和處遇性輔導。因此，學校輔導人員的職責，應涵蓋掌理學生資料蒐集與分析；實施輔導諮商；實施學生智力、性向、人格測驗；指導學生升學與就業；調查學生學習興趣、成就與志願。足見教育主管機關和學校輔導工作，注重心理、輔導與諮商，藉以減少中輟生和中離生。同時，增加「中途學校」（Mid-School），以因應適應不良的學生，提升受教育的機會。

而台灣中小學專輔面臨的挑戰，主要是結構性與制度性問題交織的結果：無論是師資人力、專業制度和跨部門合作，皆無法應對日益複雜的學校輔導需求。而其主要的困境涵蓋 1.人力不足與配置不均，包含專任輔導師配額不足，偏鄉或少子化學校只能由班級教師兼任；個案負荷過重，專輔老師常需一人負責 20 名至 30 名學生，甚至全校輔導工作，造成業務壓力沉重。2.專業性與穩定性不足，包含專輔師角色壓力與流動性高，缺乏專業升遷制度；輔諮中心人力流動，第三級輔導的地方輔諮中心亦缺乏穩定約聘制度，難以建構長期輔導關係。3.城鄉資源差異大，包含偏鄉師力缺乏，偏鄉地區專輔師與特教巡輔師人力供給遠遠落後都市，增加師資離職率；兼職輔導受限，偏鄉小校只能由教師兼任輔導老師，加諸兼任者行政與教學雙重負擔，難以迎合高風險的學生需求。4.學生需求急遽增加，包含學生心理情緒問題激增，情緒事件頻傳，師資供給速度遠跟不上；弱勢學生系統性問題，弱勢家庭孩子面臨學習資源不足、生活壓力、情緒困擾等多重挑戰，但專輔人力往往無法滿足其多重的需求（關鍵評論網，2025；聯合報，2024；李佩芳，2017）。故不論是專輔制度的挑戰困境，以及結合社會機構輔導體系的相關資源，做為因應的輔導策略，皆有其研究的重要性和價值。

（二）研究動機

依據教育部（2024a）《學生輔導法》規定各級學校專任輔導教師員額編制，在國民小學 24 班以下者，國民中學 15 班以下者，在高級中等學校 12 班以下者，各置專輔一人。各級學校可依班級數的倍數，再增置專輔一人。但迄今（2025 年）專任輔導教師並未補齊到職，有些學校只有兼代專輔老師，專輔老師常須身兼數職，甚至學校的個案輔導、輔導諮詢、行政輔導工作、導師管教、親師溝通和輔導相關活動都集其一身，增加專輔老師的工作量與壓力，形成另一種輔導工作問題。因此，謝曜任（2013）認為專任輔導老師需具備：個案評估、個案紀錄、個別輔導、諮詢服務、小團體輔導、班級輔導、個案管理、系統合作、危機處理等專業素養，彰顯專任輔導教師的功能性與價值性，故本研究有以下研究動機：

1. 中小學專任輔導教師有其重要職責與工作壓力

- （1）專輔教師工作內容多元且繁重：中小學專任輔導教師的職責包含：個別諮商、班級輔導、心理測驗施作、危機事件處理、親師溝通、行政文書與跨專業合作等，工作廣度與深度皆高。教育部（2014）《學校輔導工作實施要點》說明專輔教師需負責諮商、輔導活動規劃、教師協談及危機處置等工作。在台灣研究指出專輔教師常面臨「多工角色」與「情緒勞動」壓力（許慈芸，2017；葉明雯，2016；宋宥賢、林顯明，2016），足見台灣專輔教師的工作內容多元且繁雜，增加許多工作負擔和情緒壓力。

- (2) 學生問題複雜化導致專輔心理負擔上升：根據衛福部與教育部校安中心統計（2019–2023），學生心理健康議題通報量逐年攀升。而校園中的情緒困擾、自傷行為、家庭失能、霸凌、網路成癮等議題增加，促使專輔教師面臨更多高風險個案。
- (3) 輔導行政負擔造成職業壓力：專輔教師在行政與諮商角色之間拉扯，降低其專業介入時間。而學校輔導相關行政（紀錄、方案申請、報表、會議）高度消耗專輔時間。因此，專任輔導教師因應工作壓力時常使用「自我調適」策略，較少運用「尋求支持」策略，造成工作壓力依然存在。（余孟紋，2015；彭文松、游錦雲，2024）。

中小學輔導諮商的需求量能逐漸增加，學校專輔老師有其迫切需要，以因應學校各項輔導與諮商工作。因此，學校專輔老師有其重要的任務與職責，以及繁重工作與壓力，甚至不堪負荷。研究者擔任校長時，曾有專輔老師向我哭訴，一級輔導的導師經常將個案逕行轉給二級輔導的專輔老師，工作量龐雜，心理負擔與壓力緊繃。

2. 中小學專任輔導教師具有輔導諮商的系統整合與價值功能

中小學專任輔導教師須具備心理師、職能治療師或社工師的證照，藉以發揮其輔導諮商的價值和協助學校發展輔導工作的系統整合功能。

3. 中小學專輔教師的人力資源不足與輔導量能增加，在推動輔導工作有其挑戰與困境

- (1) 人力配置與實際需求不符：教育部（2024c）推動《學生輔導法》修法與校園心理健康支持措施時，再次強調人力不足問題。許多專輔需負責跨校服務或多人兼職，使個案量過高。教育部雖提出專輔人力標準，但多數學校仍無法達成「一校至少一名專輔」或「每班數對應專輔比例」的理想狀態。
- (2) 輔導需求持續增加，導致服務量能不足：WHO（2025）報告指出青少年心理困擾上升趨勢全球一致。學生在情緒、家庭與人際方面的需求增加，使專輔負擔更沉重。因此，學校心理健康需求急速攀升。
- (3) 人力不足導致服務深度不足，影響輔導品質：教育部校安中心（2021）專輔教師平均個案數超過專業建議上限，人力不足導致「僅能處理急重難個案」，難以兼顧普遍性與發展性輔導。因此，人力短缺使專輔教師無法進行長期諮商、無法穩定追蹤個案、或只能以「危機處理優先」方式壓縮輔導品質。

學校輔導諮商工作量漸增，學生輔導諮商需求量能增加，輔導諮商工作必須增加專輔導教師的人力，並與輔導行政團隊共同策劃與協力合作，方能發揮其輔導功效。

綜觀上述，研究者以實際擔任中小學輔導主任、校長學校輔導列車的工作經驗和文獻探討，認為學校專任輔導教師須具備「輔導知能」、「輔導諮商」、「危機處理」、「正向支持」、「系統協調」、「個案評估」和「資源整合」等七項基本能力，以有效掌握個案、統籌運用系統觀點介入輔導，藉以強化輔導效能。同時，彰顯專輔老師的工作職責、輔導功能和諮商價值。但無形中形成另一種輔導工作的壓力，故本研究提出中小學專輔工作的實施困境與因應策略之探討。因此，學校須建立輔導諮商網絡，結合地方的「專業專任輔導人員」、「學校專任輔導教師」、「學校輔導教師」和「社區諮商中心」，共同推動學校諮商輔導任務，關照每位學生正向發展。

二、研究目的與問題

依據上述的研究背景與動機，分敘本研究的目的與待答問題如下：

（一）研究目的

1. 探討中小學專輔工作的實施困境。
2. 分析中小學專輔工作的因應策略。

（二）研究問題

1. 中小學專輔工作的實施困境為何？
2. 中小學專輔工作的因應策略為何？

三、名詞釋義

（一）專輔困境

本研究所指的專輔困境涵蓋專輔師資人力不足、輔導資源經費不足、專輔老師功能式微、綜合領域分工不易、輔導教學時間沉重、輔導專業水準堪慮、缺乏專業督導系統、未整合學校、家庭、社區輔導體系、學生個案問題漸增等 9 項。

（二）因應策略

本研究所指的學校輔導工作因應策略涵蓋增加專輔師資人力、挹注輔導資源經費、強化專業輔導諮商能力、加強綜合領域專業認證、優化輔導諮商服務量能、兼顧楷模認輔制度、整合專業督導系統、教學總輔四合一、營造校園和諧氣氛、因應個案專輔授課、營造美學詩性空間、專輔教師自我反思等 12 項。

（三）專輔老師

本研究所指的專輔老師係指經過輔導專長認證（加註）合格的台北市中小學專任輔導老師。

（四）學校輔導工作

本研究所指的學校輔導工作主要涵蓋生活輔導——始業定向輔導；學習輔導——領域分流輔導；生涯輔導——升學就業輔導等三個面向。

貳、文獻探討與分析

學校輔導工作的主要重點主要包含三級輔導制度的全面推動、班級與導師輔導工作支持、建立學生支持團隊（CST、會議制度）、學生危機事件處遇、家長與社區連結、職涯與生涯發展輔導、學生特殊需求的支持、行政與輔導資源管理等。本文以生命教育理論為基礎論點，統整歸納為生活輔導、學習輔導和生涯輔導，加以論述之。而本研究文獻探討進行生命教育理論的支持分析，並就學校專輔工作的目標分析、挑戰困境分析和因應策略分析，加以敘述。

一、生命教育理論的支持分析

教育部（2024a）《學生輔導法》定義發展性輔導具有生活輔導、學習輔導和生涯輔導之內涵。而生活輔導涵蓋生命教育、性別平等教育、家庭教育等主題。生命教育學校可透過學校使命與校園願景自我檢視，藉由正式課程與議題融入、潛在活動和主題活動等多元面向推展生命教育的發展性輔導，以建構生命教育的校園文化。

美國伊利諾大學教授 Swain（1984）博士提出的「生涯規劃模式」，涵蓋「自我」、「教育與職業資料」及「環境」三個向度，即為生涯金三角。「自我」包括個人性向能力、興趣需求與生命價值。「環境」包括家庭與師長、社會與經濟，及其所形成的助力或阻力因素的評估。「教育與職業資料」包括對各種生涯選項的了解與資訊收集（楊淑涵，2016）。其中強調自我「生命價值」與「生涯規劃」的關聯性。

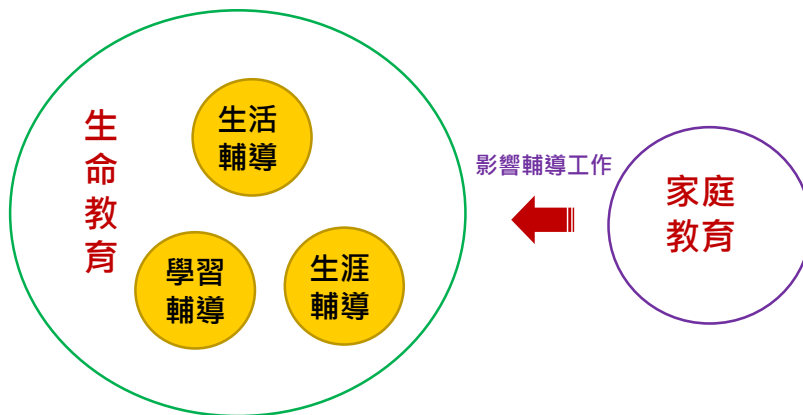
生命教育以人為本，從生活經驗出發，整合知情意行的教育。並以知行合一做為生命實踐的為目標，不論是內外在学习知識領域或是心靈的調和，皆與生命教育息息相關。生命是教育的根源，而教育是生命的動力，生命教育應從自我肯定與潛能發展，發展「人與自己、人與他人、人與社會、人與環境」的關係，以深化人生的價值觀，進而開展個人的生活智慧，整合知識與生活的教育，發揮生命的價值。是故，生命教育是探究生命中最核心議題，學校推動專輔工作必須透過生活輔導、學習輔導和生涯輔導與生命教育課程相連結。因此，學校輔導工作可藉著「生活輔導—學習輔導—生涯輔導」等系列輔導活動，強化其生命教育的價值。讓學生「懂得生活—善處生態—珍視生命」，學校輔導工作的成效可見一般。

在懂得生活方面，學校可辦理「找回零散時間」、「安排休閒時間」、「茶道美食時間」、「時間目標管理」、「時間不要留白」等活動課程，讓學生體會生活管理，達成「自我覺察」和「自我管理」的目標；在善處生態方面，學校可透過「大手牽小手大家一起走」、「校園生態你和我」、「發展人文社區踏查」、「人際互動關係技巧」、「小團體輔導工作坊」、「社會情緒學習技巧」等活動課程，讓學生實踐體驗人與社會生態互動與情感交織，以達「社會覺察」和「人際技巧」的目標；在珍視生命方面，學校可藉由「生命體驗營」、「參訪長照 2.0」、「關心安養機構」、「關心小動物」、「飢餓三十」、「服務學習」等活動課程，讓學生體驗生命存在的價值，以達自我「負責任決策」的目標。

綜觀上述，學校輔導工作在於讓學生自我詮釋生命的存在與生命的價值，透過生命根源的家庭教育，協助學校發展輔導工作，展現生命教育的功能，導引學生適性學習與正向發展。足見懂得生命價值與詮釋意義，就能彰顯輔導效能。職是之故，學校輔導工作主要內涵包含「生活輔導—學習輔導—生涯輔導」三大主軸，是以生命教育理論為礎石，再輔以發揮家庭教育功能，更能彰顯學校輔導功能，如圖 1。

圖 1

學校輔導工作主要內涵圖



註：研究者自行整理

學校輔導工作執行委員會擬定學校輔導工作計畫，推動「生活輔導 — 學習輔導 — 生涯輔導」等系列輔導工作，使預防性輔導和發展性輔導發揮奏效，減少介入性輔導、處遇性輔導或治療性輔導。職是之故，「生活輔導」的始業輔導將成為學習輔導的關鍵，茲就生活輔導、學習輔導和生涯輔導等三大輔導系統，分敘如下，其學校輔導工作歷程。

（一）生活輔導 — 始業定向輔導

生活輔導強調適應學習環境，因此始業輔導或定向輔導成為發展性輔導的關鍵。研究者認為定向輔導（orientation guidance）係指對新入學或轉學生協助他們認識學校周遭環境、學習課程、人際互動關係，讓他們盡快適應學習環境的輔導措施。而定向輔導的內容應涵蓋熟悉學校建築設備、學校輔導人員、學校歷史文化、學習課程目標、學習內容價值、學習社群活動、心理輔導諮商及其他輔導活動。促使學生對學校生活、學習計畫、以建立人生正向價值的觀念。劉焜輝（2000）認為定向輔導的目標包含提供學習階段的教育階段銜接；提供新生有關學校規範、建築設備和人事資訊的訊息；幫助學生適應現代學校生活；協助學生選修適當的學習課程和社團活動。而定向輔導的方法可透過現場參觀訪問、親師對話交流、學校網站訊息、製作學生手冊、特別團體集會、戶外場域活動、新生迎新晚會、輔導教師晤談等方式辦理，藉以提升新生盡速適應學校團體生活。

（二）學習輔導 — 領域分流輔導

學習輔導係指激發學生學習動機，掌握學習策略，藉以增進學習效率，並促進自主學習，以達自我實現的輔導歷程。對學習困難的學生應實施學習診斷，設計個別化處遇教學方案，進行補救教學，力求在學習歷程展現「最少限制最大發展」的學習能力。而學習輔導的策略應涵蓋「建構良好的學習環境」、「營造師生良好關係」、「提供學習輔導服務」、「鼓勵學生參與校內外活動」、「建立教師認輔制度」、「實施正向楷模學習」、「建置產學服務學習」、「強化獎勵活動機制」和「適時反思檢討學校輔導機制」等九項策略，全面帶動學習輔導，藉以強化學生學習動能（李咏吟主編，2011；何英奇等人，2018）。

AI 和跨領域學習（interdisciplinary learning）時代的來臨，學習輔導須有「領域分流輔導」（guidance of domain diversion）的概念機制，藉以因應跨領域學習的知能。學校實施學習輔導須引導學生自我察覺知識視野或資訊科技的限制，培養整合不同領域知識體系的能力，進而儲備未來職場的多元專業的硬實力和解決問題、溝通技術的軟實力。職是之故，學習輔導須整合全校教師專業領域的知能，實施專業領域分流輔導，發揮整體學習輔導的功能，讓學生獲得跨領域學習，以因應未來職場各種挑戰與突破的專業能量。

（三）生涯輔導 — 升學就業輔導

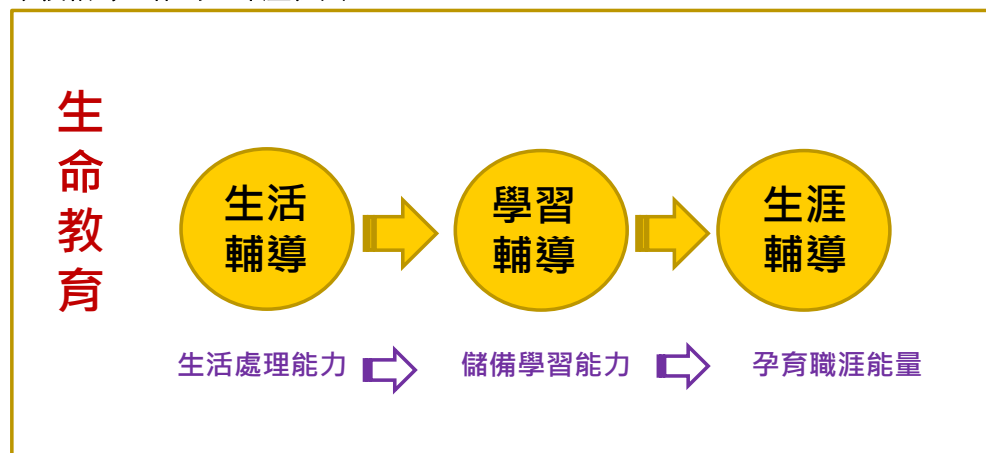
安置輔導（placement guidance）係指學校輔導工作在校內的編班選課，校外的升學輔導或就業安置，協助學生在升學、求學、求職的歷程，獲得適性發展。教育部於 2017 年推動「青年教育與就業儲蓄帳戶方案」，以「青年就業領航計畫」，提供高中職畢業生探索自我，強調職場體驗、國際學習，培養獨立思考能力，藉由社會歷練再決定繼續升學、就業或創業。同時改變社會傳統升學觀念，協助青年適性適所發展，以落實學校生涯輔導機制（教育部，2021）。

安置輔導包含升學輔導和就業安置，然而當今社會價值體系受傳統教育的影響，以「考試領導教學」和「升學掛帥」的舊思維，學校強調升學主義、學校排名，卻忽略學生就業安置。因此，學校輔導老師和專輔老師在規劃生涯輔導計畫，應兼重「升學輔導」和「就業安置」，使學術教育和科技技術分流並行，拾回學校教育和生涯輔導的本質與價值。

綜觀上述，本文以生命教育為輔導理論基礎，論述學校輔導工作的生命歷程，透過「生活輔導 — 始業定向輔導」，學生自我覺察和自我認知，養成生活處理能力；「學習輔導 — 領域分流輔導」，學生自主學習和跨域學習，儲備學習能力；「生涯輔導 — 升學就業輔導」，學生自我探索和負責決定，孕育職涯能量，以達「適性揚才、終身學習」的核心素養目標，如圖 2。

圖 2

學校輔導工作的生命歷程圖



註：研究者自行整理

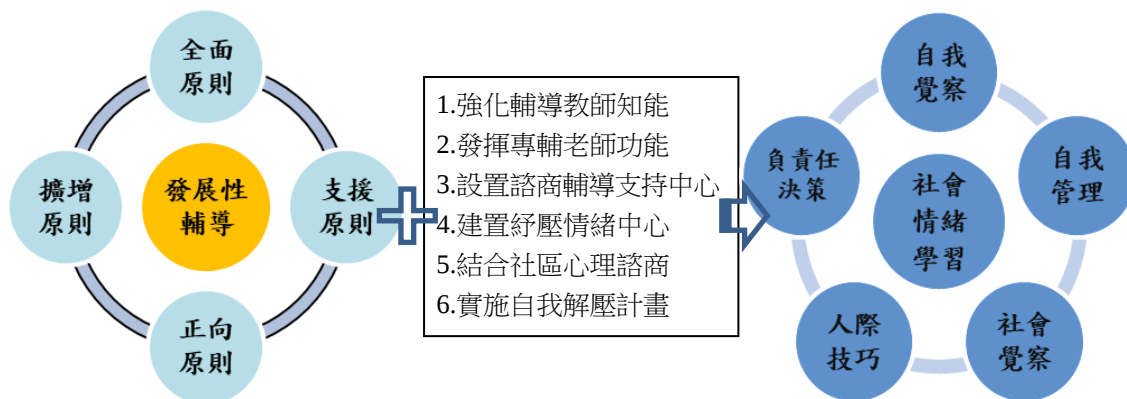
二、學校專輔工作的目標分析

教育部專輔工作的目標，包含（一）強化輔導人力編制與配置合理性，中小學根據班級數逐級增配，每 24 班（小學）、15 班（國中）或 12 班（高中）增配 1 名專任輔導教師；主管機關每 20 所學校或每 4,500~5,000 名學生配置 1 名專任專業輔導人員，並可額外增加 5%人力。（二）提升專業層級與專職化發展，將校內教師、輔導教師與專業輔導人員的分工權責，並強制專職化。學生輔導工作從發展性、介入性到處遇性均由專業人員負責，強化三級輔導運作效率。（三）落實以兒童及少年「最佳利益」為輔導原則，輔導過程應符合聯合國兒童權利公約精神，確保兒童身心健康、保護與安全等獲高度重視。（四）強化三級輔導制度與跨部門合作，健全「學校—學生輔導中心—地區專責團隊」三級協同機制，並加入社會資源，以利整合處遇措施與專業支持。（五）擴增在職進修與督導考核機制，鼓勵專輔人員進修專業能力，並對輔導教師及專業人員設置選聘考核制度、督導機制與擔任輔導主任資歷條件限制，以提升品質與責任感（教育部，2024b；2024c；2025）。

專輔政策的價值在於適性輔導學生解決生活適應問題，建立自我學習途徑，進而發掘學生優勢潛能，適應未來職涯生活，導向具有貢獻度的工作，成為終生的職業與志業，實現自我理想。讓「生活輔導—學習輔導—生涯輔導」貫穿整體的適性輔導體系。而專輔政策須建立全面原則、支援原則、正向原則、擴增原則，做全校性的發展性輔導。唯有徹底做好發展性的初級輔導，方能減少介入性的二級輔導和處遇性的三級輔導。同時，依據教育部（2003）教師輔導與管教學生辦法注意事項，以及教育部學生事務及特殊教育司（2025）提出社會情緒學習（SEL）中長程推動計畫，學校應「強化輔導教師知能」、「發揮專輔老師功能」、「設置諮商輔導支持中心」、「建置紓壓情緒中心」、「結合社區心理諮商」、「實施自我解壓計畫」等措施。培養學生社會情緒學習的自我覺察（self-management）、自我管理（self-awareness）、社會覺察（social-awareness）、人際技巧（relationship skills）和負責任決策（responsible decision-making）等五大素養能力的目標（嚮學國際教育，2023），藉以強化發展性輔導，減少介入性輔導和處遇性輔導事件的發生，如圖 3。

圖 3

專輔政策的「原則—措施—目標」圖像



註：研究者自行整理

三、學校專輔工作的挑戰困境分析

Larran 與 Hein (2025) 對不丹學校輔導員所感知挑戰與資源的訪談研究，發現資源嚴重不足 (100%)，國家政策與文化差異難以融合 (93%)，教師與家長對輔導員的角色有錯誤認知 (86%)，缺乏明確的政策與職責界定 (71%) 和 COVID-19 的影響 (96%)。施又瑀與施喻璇 (2019) 研究發現專輔教師工作的壓力與困境，涵蓋「角色定位模糊」、「工作職掌不清」、「工作項目龐雜」、「個案數量增加」、「人力資源匱乏」、「專輔認知不足」、「學校期待過多」、「家庭難于配合」、「輔導經驗不足」、「系統合作不良」、「溝通協調困難」等困境。葉明雯 (2016) 研究發現國中初任專任輔導教師知覺工作壓力，涵蓋「工作職掌不清的困擾」、「主管同事人際溝通的挫折」、「學校組織過高的期待」、「系統團隊合作不佳」、「個案工作難度頗高」等壓力。周育而 (2016) 研究發現國中初任專任輔導教師工作困境，涵蓋「多重角色混淆」、「工作界線模糊」、「個案議題多元」、「專導認知不足」、「個案辨識不清」、「開案流程不熟」等困境。謝曜任 (2017) 研究發現國小專任輔導教師的壓力，涵蓋「工作負擔沉重」、「角色期待混淆」、「過度期待專業」、「組織融合不易」、「人際關係複雜」。

綜觀上述，本研究經文獻分析發現當前學校專輔工作所面臨的困境涵蓋「專輔師資人力不足」、「輔導資源經費不足」、「專輔老師功能式微」、「綜合領域分工不易」、「輔導教學時間沉重」、「輔導專業水準堪慮」、「缺乏專業督導系統」、「未整合學校、家庭、社區輔導體系」、「學生個案問題漸增」等困境。

四、學校專輔工作的因應策分析

(一) 專輔老師自身的解壓策略

專輔老師在學校輔導工作中面對學生問題、家長溝通、行政壓力等多重挑戰。因此，發展有效的自我解壓策略至關重要，專輔老師自身解壓策略，分為個人層面與專業層面。

1. 個人層面解壓策略可包含 (1) 情緒抒發與自我覺察：書寫日記、彩繪作畫、創作成品等方式釋放情緒，定期進行情緒檢視，透過反思冥想察覺內在感受。(2) 規律運動與身心放鬆：跑步運動、瑜伽健身或戶外活動，採用呼吸練習、正念靜心 (mindfulness)、漸進式肌肉放鬆法等。(3) 建立支持系統：與同儕、朋友、家人傾訴、互動，或尋找可以信任的對象談心，藉以降低孤立感。(4) 休閒活動與自我療癒：看電影、旅行、閱讀、園藝、聽音樂等，或透過個人喜好活動重新拾回內在能量。

2. 專業層面解壓策略：可包含 (1) 專業督導與同儕支持團體：定期參與輔導教師督導會議或工作坊，在和諧的團體氛圍中分享困難與資源。(2) 時間與工作管理：適度劃分個人與工作的界線，避免過度投入，排定輔導工作的順序，減少耗能的行政雜務。(3) 持續專業成長：參與各項專輔研討會，提升輔導技巧與自信心，學習創傷知情 (trauma-informed care) 等能幫助自我保護的觀念。(4) 使用心理衛生資源：倘若出現職業倦怠或情緒困擾，可尋求心理諮詢專業協助，建立心理安全網，保護自我不受過度情緒耗損 (余孟紋，2015；許慈芸，2017；黃麗君，2006；葉明雯，2016；謝曜任，2017；Corey, et al., 2015; Leiter & Maslach, 2014)。

（二）學校專輔工作的因應策略

學校專輔工作面對多元挑戰與複雜需求，需具備有效的因應策略以提升輔導品質與專業永續。茲就學校層面的因應策略和專輔教師層面的因應策略分敘之。1.學校層面的因應策略包含（1）制度化與明確化工作職責：建立明確的職務分工，劃分教學、輔導與學務的任務比例，強化三級輔導工作機制。（2）增聘輔導人力與資源：根據學生人數合理配置專輔與兼輔教師，爭取主管教育機關的經費支持，增加心理師或社工駐校。（3）建置校內支持系統：促進校長與行政團隊對輔導工作的理解與支持，建立導師、科任老師與專輔教師之協作機制。（4）危機處理標準流程：制定危機個案應變流程，定期演練與職能教育提升學校因應能力。2.專輔教師層面的因應策略包含（1）時間與壓力管理：合理安排個案處理與行政工作時間，運用自我情緒抒發、正念練習、界線設定。（2）專業增能與團體支持：定期參與輔導研習、心理衛生工作坊或專業輔導社群，參與區域輔導團、同儕督導或教師支持團體。（3）促進親師溝通與合作：舉辦親職教育講座、建立家長互信溝通平台，強化與班級導師合作，共同擬定輔導策略。（4）彈性運用輔導方案：可依學生需求設計主題式輔導活動，例如情緒管理、人際關係、霸凌防治課程，運用多元媒材影片，藉以提升專業輔導成效。（余孟紋，2015；許慈芸，2017；葉明雯，2016；謝曜任，2017；教育部學生事務及特殊教育司，2023；宋宥賢、林顯明，2016；Corey, et al., 2015; Leiter & Maslach, 2014）。

（三）輔導整合系統的的因應策略

學校輔導整合系統的的因應策略即有「全校性」、「系統合作」、「資源整合」等三要項，著重學校輔導的生態系統觀。而「輔導整合系統的因應策略」是指學校在推動三級輔導與輔導行政整合過程中，面對制度、人力、專業協作等困難時，所採取的具體應對措施。可涵蓋 1.制度面策略包含（1）強化三級輔導運作制度化：明確劃分三級輔導工作範疇與流程，訂定每學期輔導會議、轉介、追蹤與個案管理作業標準。（2）落實輔導行政與教學協同：輔導工作納入學校年度計畫、教師評鑑與課程設計。建立「輔特合一」和「普特合一」，以及「教學、輔導和訓育」的橫向整合機制。2.人力與專業面策略包含（1）合理配置輔導人力：依學生人數、校務規模配置專輔教師、心理師與兼輔導師資，鼓勵學校申請外部專業進駐，如駐校心理師計畫。（2）建立專業支持團隊：定期召開個案研討會議，邀集班導師、輔導教師、行政、社工、心理師共同參與，發展校內專業督導制度，提供輔導教師情緒支持與專業增能。3.教師與導師合作策略包含（1）提升導師輔導知能：定期辦理導師輔導工作研習與輔導技能工作坊，以及提供「導師輔導手冊」與案例指引，促進導師主動參與輔導工作。（2）設立導師與專輔的對話機制：導師與輔導教師進行溝通月會議，分享學生輔導進展與需求，跨域角色對談促進共同解決學生問題。4.資源連結與家庭合作策略包含（1）發展社區支持網絡：建置與社會局、醫療機構、心理衛生中心等合作的輔導平台，啟動跨單位轉介與追蹤機制。（2）增進家長參與：辦理親職講座、家長座談會、親職團體輔導活動，設立親師合作個案會議，協同處理學生行為與情緒問題。5.數位與資訊系統應用包含（1）建置輔導管理系統：整合個案資料、輔導紀錄、追蹤機制的資訊平台，提高輔導工作的可追蹤性與資料安全性。（2）運用 AI 線上資

源與輔導教材：開發數位或 AI 輔導教材，如情緒教育動畫、網路測驗工具等。善用 Google 平台與學生進行彈性輔導（余孟紋，2015；許慈芸，2017；謝曜任，2017；宋宥賢、林顯明，2016；彭文松、游錦雲，2024；王麗斐等人，2013；ASCA, 2019; Sink, 2005）。

參、研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究的研究範圍僅針對臺北市中小學教育現場各二位的校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、導師和輔導老師等層級的 24 位主要學校輔導工作人員，做為研究範圍的立意取樣，以實徵訪談中小學實施專輔工作的困境與因應策略。

二、研究限制

- （一）研究對象的限制：本研究的研究對象僅針對臺北市中小學教育現場各二位校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、導師和輔導老師等 24 位主要學校輔導工作人員，進行隨機實徵訪談，無法做全面性的訪談。
- （二）研究方法的限制：研究方法僅透過「中小學實施專輔工作的困境與因應策略」之訪談大綱，進行實徵訪談，較難和文獻分析或問卷調查，進行交叉比對，故有其研究方法上的限制。
- （三）推論上的限制：本研究屬單一針對臺北市的研究，並非分層取樣或問卷調查，較難推論其他縣市的實施專輔工作的實際困境與因應策略。
- （四）主觀性的限制：本研究屬質性研究，以實徵訪談教育現場的校長、老師，其描述偏重自己主觀意識。

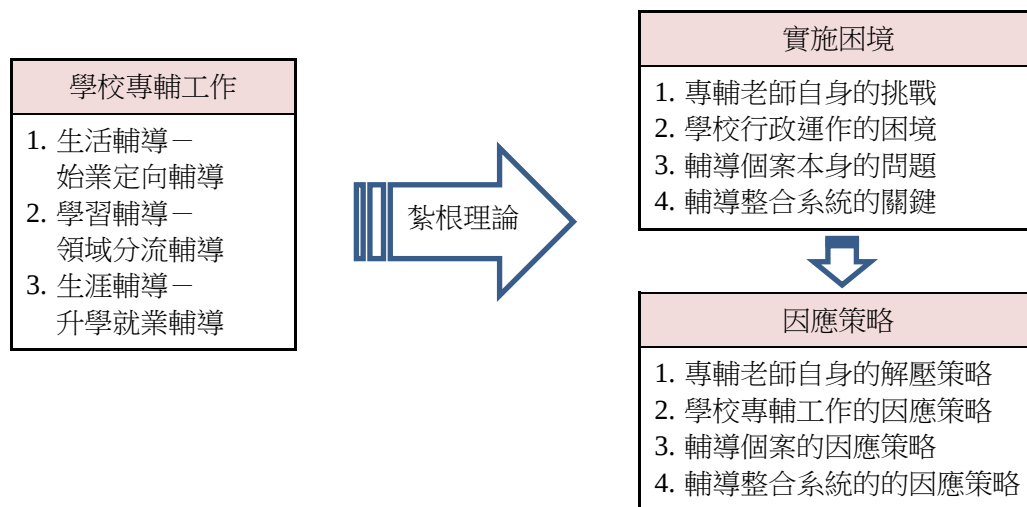
肆、研究設計與實施

本研究旨在探討「中小學實施專輔工作的困境與因應策略之實務探究」。茲就研究訪談架構、研究對象、研究方法和資料處理分述如下：

一、研究訪談架構

本研究目的在探討中小學實施專輔工作困境，並分析學校輔導工作的因應策略，如圖 4 個別訪談架構圖。本研究的紮根理論（grounded theory）係依 Strauss 與 Corbi（1998）《Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory》的方法進行訪談（Strauss & Corbin, 1990/2001）。

圖 4
個別訪談架構圖



註：研究者自行整理

二、研究對象

本研究係以臺北市中小學教育現場各二位校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、輔導老師和導師等主要學校輔導工作人員做為實徵訪談對象。其目的在於透過學校主要參與輔導工作人員，進行多面向蒐集專輔工作相關資料，藉以進行客觀性之分析。其取樣的方式採立意取樣，取樣的對象各類別中小學各二人，共 24 人次。

中學	中學校長	輔導主任	輔導組長	專輔老師	輔導老師	導師
代號	A1, A2	A3, A4	A5, A6	A7, A8	A9, A10	A11, A12
小學	小學校長	輔導主任	輔導組長	專輔老師	輔導老師	導師
代號	B1, B2	B3, B4	B5, B6	B7, B8	B9, B10	B11, B12

三、研究方法

本研究透過文獻探討進行資料蒐集，並以「中小學實施專輔工作的困境與因應策略」半結構式之訪談大綱，進行實徵訪談，旨在探討中小學實施專輔工作的困境與因應策略。

(一) 實徵訪談

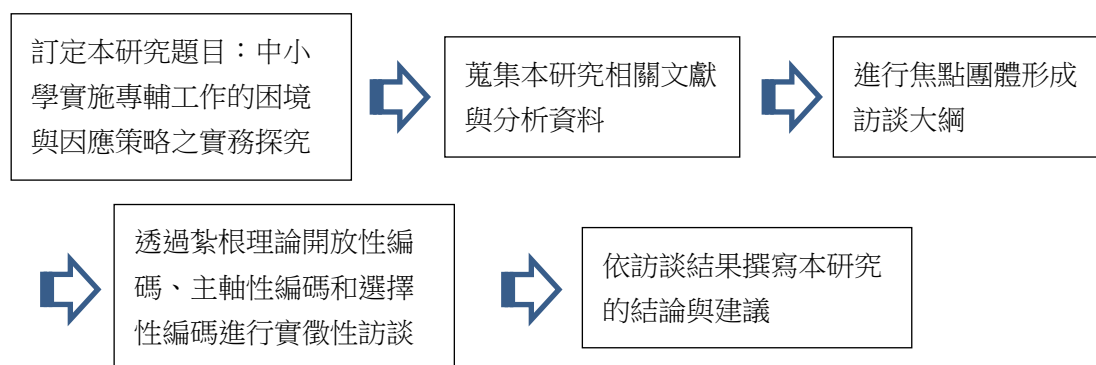
本研究透過焦點團體形成半結構式的訪談大綱，就臺北市國中小各二位校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、導師和輔導老師等層級的 24 位主要學校輔導工作人員，做為研究範圍的立意取樣。四位校長、四位輔導主任和四位專輔老師（國中小各二位）進行到校實徵訪談約 1.5 小時，其餘人員採電話訪談約 40 分鐘，並事先將訪談大綱寄給訪受談人員。

（二）紮根理論

本研究將訪談記錄和錄音檔撰寫成逐字稿，再藉由紮根理論（grounded theory）的開放性編碼（open coding）、主軸性編碼（axial coding）和選擇性編碼（selective coding）的歷程，完成本研究的結論與建議。

1. 開放性編碼：第一個步驟，研究者將有關學校專輔工作的資料濃縮分類資料。透過訪談記錄、文獻探討等資料，賦與每個主題編碼的標籤，並將相關議題加以記錄和註記初步的概念，讓資料的主題逐漸呈現。
2. 主軸性編碼：第二個步驟，研究者進行主題的組織，並確認相關主題在此主軸上移動，並專注於最初的編碼主題，使其產生其他的編碼或是新的概念，甚至發現新的問題，研究者再加以註記。同時檢視最初的編碼，讓主題更為深入，進而增加證據和概念間的聯結。
3. 選擇性編碼：第三個步驟，研究者確認研究問題的主要議題，再一次整理先前資料的編碼，透過選擇性地檢視出主題內容，並且將編碼後的資料進行比較與對照，最後撰寫本研究的結論與建議。

四、研究流程



五、資料處理

本研究採「中小學實施專輔工作的困境與因應策略」半結構式之訪談大綱做為資料分析，並藉由紮根理論的研究方法，藉以了解臺北市中小學實施專輔工作的困境與因應策略，進而撰寫結論與建議。並強調真實度、可信度和批判度。

- （一）真實度（authenticity）：本研究強調忠實呈現受訪者經驗與觀點，引述受訪者原始話語，包含受訪者聲音的還原和敘事是否符合情境脈絡？
- （二）可信度（plausibility）：本研究透過紮根理論的詮釋，能「說得通」、「合情合理」和「能被理解」，並具有邏輯性和解釋力。
- （三）批判度（criticality）：本研究具有批判性和挑戰性、彰顯學校輔導量能的需求增加與專輔老師人力配置的不足。重新思考現象本質、權力關係或結構性的專輔問題。

伍、研究結果與討論

本研究透過「中小學實施專輔工作的困境與因應策略」之訪談大綱，針對校長、輔導主任、輔導組長、專輔老師、輔導老師和導師等各類中小學各二人，共 24 人次的輔導工作人員，做實徵訪談紀錄與分析，探討專輔工作的現況困境和因應策略。校長、輔導主任和輔導組長較偏重整體學校輔導諮商工作的人力不足問題、經費挹注問題和推動策略方法；專輔老師、輔導老師和導師較偏重其輔導諮商的工作量能問題和繁雜個案輔導諮商的處理問題。本研究就實徵訪談形成研究結果，再依研究者的實務經驗、文獻探討和訪談紀錄做綜合討論與論述如下。

一、研究結果

(一) 學校專輔工作的挑戰困境現況分析

依照教育部（2025）《學生輔導法施行細則》之規定，學校專任輔導教師，國民小學須加註輔導專長教師證書，國民中學需具有中等學校輔導科、國民中學綜合活動領域輔導專長或中等學校輔導教師證書，高級中等學校須具有中等學校輔導（輔導活動）科、高級中等學校輔導科或中等學校輔導教師證書。同時，學校師生需要輔導諮商的量能逐漸擴增，然而培育專任輔導教師供不應求，加諸國民小學 24 班以下者，國民中學 15 班以下者，在高級中等學校 12 班以下者，僅置專輔一人。因此，專任輔導教師工作量增加，難以負荷，衍生下列學校專輔工作的挑戰困境。

1. 專輔師資人力不足

從專輔師資人力的配置和輔導諮商量能的需求，無法成有效輔導工作的比例配置，在工作量能擴增下，導致專輔老師紛紛轉向一般教師的職缺，讓學校甄選不到專輔師資的窘境。

校長、輔導主任：其次類別包含專輔老師未到位、兼輔老師未受專業訓練、專輔老師或兼輔老師為代課教師，甚至非輔導諮商相關科系畢業。（A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, B4）

2. 輔導資源經費不足

學校輔導工作的人力資源、財力資源、物力資源、組織資源等經費編列不足，促使學校專輔老師無法發揮十足的效益，兼輔老師興趣不高，都足以影響學校整體的輔導諮商功能。

專輔老師、輔導老師：其次類別包含輔導專款被挪用、輔導人事費編列不足、輔導設備費太少、欠缺輔導情境布置。（A7, A8, A9, A10, B7, B8, B9, B10）

3. 專輔老師功能式微

學生輔導諮商需求量能增加，單一專輔老師難以掌控所有的個案需求，常有力不從心、無所適從。甚至感受頗大壓力，厭倦輔導工作，使輔導諮商功能不彰，徒具形式。

輔導組長、導師：其次類別包含專輔老師為新進教師，輔導經驗不足；專輔老師輔導專業知能不足；輔導個案過多，無所適從。（A5, A6, A11, A12, B5, B6, B11,

B12)

4.綜合領域分工不易

中等學校的綜合領域包含家政、童軍和輔導，各有專長，專輔老師很難整合同領域不同科別的老師輔導工作，更遑論輔導諮商量能的分工。

輔導老師、導師：其次類別包含綜合領域跨科教學；非學科專長的配課教學。

(A9, A10, A11, A12, B9, B10, B11, B12)

5.輔導教學時間沉重

學校兼輔老師須負擔教學工作，較無心處理個別與團體輔導。小型團體輔導和輔導諮商個案，將落在專輔老師身上，其輔導工作任務與負荷量能相對增加。

輔導老師、專輔老師：其次類別包含增加個案輔導量能；臨時代課其他領域教學。(A9, A10, A7, A8, B9, B10, B7, B8)

6.輔導專業水準堪慮

倘若學校輔導主任由非輔導專長者擔任，加諸主任輪調頻繁，專業訓練跟不上調動速度，輔導主任將如何策畫整體輔導諮商工作計畫，以及帶動專輔老師和兼輔老師。職是之故，學校輔導工作的輔導專業水準堪慮，教育主管機關應同步甄選培育輔導主任、輔導老師和專輔老師，以俾學校輔導工作有效之運作。

輔導老師、專輔老師：其次類別包含輔導組長為非輔導專長的代課教師；輔導老師專業輔導知能不足。(A9, A10, A7, A8, B9, B10, B7, B8)

7.缺乏專業督導系統

初級輔導主責者是校長，校長亦是學校最高輔導政策督導者，倘若校長未具輔導領域專長，僅能擔任行政督導，甚至漠視學校輔導工作，將如何推展學校輔導工作。二級輔導主責者是輔導主任，假如輔導主任非輔導專長，又如何督導輔導教師推展學校輔導工作，完成輔導任務。

輔導老師、專輔老師：其次類別包含學校未建立輔導系統機制；未建立輔導系統通報專責人員。(A9, A10, A7, A8, B9, B10, B7, B8)

8.未整合學校、家庭、社區輔導體系

吳玟蓉(2022)研究發現，認為國小專輔老師主要的工作困境在於系統整合。學校輔導教師以教育輔導或輔導諮商背景居多，缺乏處理社會工作專長議題能力，社福體系尚不足以整合整體輔導工作系統。

導師：其次類別包含學校未建立家校輔導活動合作計畫；未建立社區輔導系統聯絡網。(A11, A12, B11, B12)

9.學生個案問題漸增

社會轉型與時代變遷，家庭教育問題衍生成學校輔導諮商問題，造成學生個案問題漸增。其中涵蓋性平事件繁雜、家暴事件頻傳、後疫情調適，以及中輟中離案件增多，導致增加學生輔導諮商需求量能，同時加重學校專輔老師的工作量。

輔導主任、輔導老師、專輔老師、導師：其次類別包含學生個案類別增加；學生個案複雜度更高。（A3, A4, A9, A10, A7, A8, B3, B4, B9, B10, B7, B8）

（二）學校專輔工作的因應策略探討

吳玟蓉（2022）研究發現，認為專輔老師發展出的內在因應策略包含個人特質、狀態調整；外在因應策略包含時間管理、社會支持、休息娛樂。專輔老師遇到工作困境，須透過內外因應策略協助自身面對工作壓力，並藉由經驗的累積、自身的反思。進而調適工作心境，以及擬定因應策略，以達成學校輔導諮商工作。茲就學校專輔工作的因應策略，論述如下。

1.增加專輔師資人力

「α」世代的學生，其校園霸凌事件，學生偏差行為與個人情緒問題日益複雜。舉凡認輔老師、團輔老師、諮商老師和專輔老師，以擴充輔導諮商的服務量能，減少校園學生情緒衝突，營造校園學習和諧氛圍。

專輔老師認為學校輔導諮商服務，除了建置輔導諮商中心、減壓服務中心、團體諮商室和個別諮商室等硬體設施外，更要增置專任輔導老師，充實校園輔導人力（A7, A8, B7, B8）。

2.挹注輔導資源經費

校長認為學校應編列輔導諮商專款專用經費，除了定期改善輔導諮商空間外，可增加兼任輔導老師，提高專輔老師員額，以及敦聘駐校心理師和諮商師，強化輔導諮商功能體系，建立完整的輔導諮商網絡，以發揮最大輔導量能效益。（A1, A2, B1, B2）

3.強化專業輔導諮商能力

輔導老師認為教育主管機關應增加培育輔導諮商人才量能，涵蓋學校校長輔導諮商學分班、輔導主任儲訓班、輔導教師學分班，專輔老師輔導諮商或社會工作認證和增設社區諮商發展中心，以及學術單位設置輔導諮商發展研究中心，以因應學校輔導諮商專業人才的不足。（A9, A10, B9, B10）

4.加強綜合領域專業認證

中學的綜合領域專業認證包含輔導、童軍和家政等三個科目，各師資培育機構可透過教師研習中心或進修處辦理輔導專班認證，強化教師第二專長能量。輔導主任、輔導組長、專輔老師、輔導老師和導師一致提出綜合領域輔導專業認證、可強化學校老師的輔導專業知能和服務學生的量能。（A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11, B12）

5.優化輔導諮商服務量能

「α」世代和 AI 時代，講求「科技快速」（technology to fast）和「任務取代」（task replacement），整體社會脈絡須有共伴共學、輔導發展和諮商治療，以求心靈療癒。輔導主任認為學校需要優化專業輔導諮商服務量能，包含增設輔導諮商室、學生減壓中心、輔導諮商次數，以及增加輔導老師、專輔老師和駐校諮商師。藉以因應輔導諮商量能的需

求，避免遺憾事件的發生，導引學生正向發展。（A3, A4, B3, B4）

6.兼顧楷模認輔制度

專輔老師認為學校應推動全校教師跨領域的「認輔制度」，以因應學生不同狀況的需求，做「適時發現、及時輔導」個案。同時，實施「楷模認同」機制，導引學生正向思維，發展個人優勢，健全整體校園的輔導策略。（A7, A8, B7, B8）

7.整合專業督導系統

校長認為學校輔導工作應建立行政督導系統，家庭輔育系統，社區協同系統，藉以整合學校、家庭、社區輔導體系，健全學校輔導系統功能。（A1, A2, B1, B2）

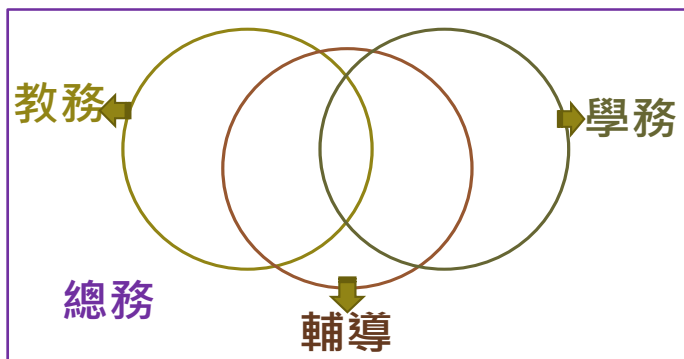
學校校長、輔導主任兼執行秘書應具備輔導專長、輔導知能或輔導行政經驗，共同組成學校輔導工作執行委員會，擬定學校輔導工作總體計畫、學年計畫和學期計畫。

8.教學總輔四合一

校長認為過去學校輔導工作強調「教訓輔三合一」，當今推動教師專業輔導政策（Professional Guidance Policies），藉以提升學校輔導功能，應轉向「教學總輔四合一」的「交互作用、整合發展」目標，以建立學校輔導工作的明確定位，做全方位整合性的輔導（A1, A2, B1, B2），如圖 5。

圖 5

學校輔導工作歷程圖



註：研究者自行整理

9.營造校園和諧氣氛

輔導是「預防與發展」，諮商是「處理與治療」。學校輔導諮商工作應是「預防勝於治療」，「發展重於處遇」。導師認為學校初級輔導應注重營造校園和諧氛圍和班級學習氣氛，以「建立良好師生關係」、「推動家校合作關係」、「暢通行政教師溝通」和「活絡社區發展動力」，做為推動學校輔導諮商工作的初步。（A11, A12, B11, B12）

10.因應個案專輔授課

專輔老師認為學校專輔老師依規定免授課，可因應個案的特殊需求調整授課，藉以觀察個案的日常生活，建立互動互信關係，趁機掌握機會輔導，減少角色認知衝突，提升個案輔導成功機率。但增加專輔老師授課，應給予獎勵或對等報酬，

以激勵輔導諮商的動力。(A7, A8, B7, B8)

11.營造美學詩性空間

輔導主任認為校園的詩性空間和美學情境是輔導最佳去處，學校應建置美學美感的情境空間，調適心境紓解壓力，減少同儕情緒暴衝和情緒勒索等衝突行為(A3, A4, B3, B4)。讓校園處處都是美學情境，各個都是輔導空間，使輔導諮商不必侷限在團輔室或諮商室。因此，營造校園美學空間是發展性輔導的初步，更是調節個人情緒的要件。

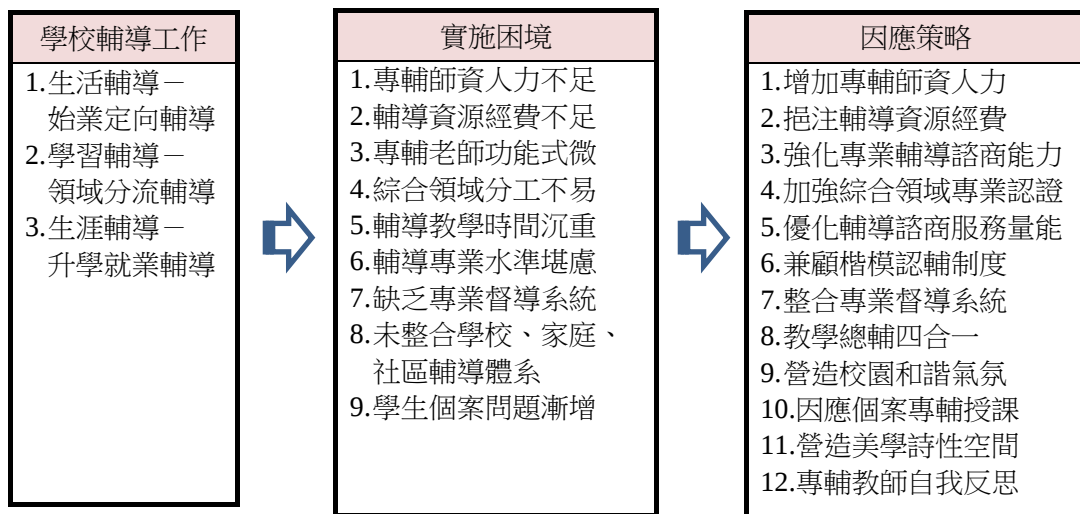
12.專輔教師自我反思

專輔老師、輔導老師認為建立輔導檔案，藉以建立輔導專業知能和輔導歷程的自我反思，能強化輔導機制和輔導功能(A7, A8, B7, B8)。而其他策略還可包含結合社區輔導體系、發展區域輔導諮商策略聯盟、善用企業機構和學術單位協助學校輔導諮商服務等。

綜觀上述，學校專輔工作的因應策略，校長和輔導主任較注重營造校園和諧氣氛、教學總輔四合一、因應個案專輔授課、整合專業督導系統和營造美學詩性空間等五個面向。輔導組長、專輔老師、輔導老師和導師較注重強化專業輔導諮商能力、優化輔導諮商服務量能、兼顧楷模認輔制度、增加專輔師資人力和挹注輔導資源經費等五個面向。同時，專輔老師和輔導老師亦強調綜合領域輔導專業認證和教師自我反思。茲就將本研究結果圖，彙整如圖6。

圖6

研究結果圖



註：研究者自行整理

二、綜合討論

就文獻探討發現學校專輔工作的困境，王煜凱(2017)研究結果指出專輔教師的工作挑戰包含協助行政工作過多、處室工作分配不均、欠缺晤談經驗品質、團輔成員招募不易、親師溝通觀念不易改變、系統合作協調不足、社政單位開案標準不一、個案輔導諮商議題多面向、輔導紀錄撰寫量大、工作表單複雜等。許慈芸(2017)研究結果指出專輔教

師的工作壓力包含工作負荷過重、人際關係困擾、專業知能困擾、社會支持不足、缺乏決策參與等。

（一）學校專輔工作的困境

就實徵訪談發現學校專輔工作的困境，包含專輔師資人力不足、輔導資源經費不足、專輔老師功能式微、綜合領域分工不易、輔導教學時間沉重、輔導專業水準堪慮、缺乏專業督導系統、未整合學校、家庭、社區輔導體系和學生個案問題漸增等。

就實務辦學經驗發現學校專輔工作的困境，包含 1.專輔老師的困境：個案越來越多，專輔人力不足；親師的溝通管道，較難暢通；個案的背景多元複雜；未發揮三級輔導分工功能；導師對於專輔的角色認識不清。2.學校行政的困境：優秀專輔老師甄聘不易；代理專輔老師續聘不確定性；建立師生關係薄弱，信任感不足。

綜觀上述，本研究有關學校專輔工作的主要困境，透過文獻探討、實徵訪談和實踐經驗，主要貢獻可歸類為四項：

1. 專輔老師自身的挑戰：包含專輔老師晤談內容的品質技巧、帶領小團輔的經驗能力、輔導個案的分析智能、親師溝通的管導方式和認清自我的輔導角色等。
2. 學校行政運作的困境：包含行政工作量沉重、輔導個案多元複雜、專輔人力資源不足、專輔老師甄聘不易、導師對於專輔認知差異、輔導資源經費不足、專輔角色認識不清、未發揮三級輔導功能等。
3. 輔導個案本身的問題：包含個案本身的特質差異、個案本身的家庭問題、個案家庭的配合問題、輔導個案轉介處遇問題等。
4. 輔導整合系統的關鍵：包含輔導個案轉銜問題、社區輔導整合系統、輔導機構轉介安置問題、校際策略聯盟輔導案例分析等。

（二）學校專輔工作的因應策略

就文獻探討發現學校專輔工作的因應策略，張瑞華（2015）研究結果指出專任輔導教師面對壓力的因應策略包含理性思考問題、積極行動解決問題、尋求同儕支持與專業協助、自我調適穩定情緒和暫緩處理等待機會等。許慈芸（2017）研究結果指出專任輔導教師面對壓力的因應策略包含問題解決、理性思考、自我調適、尋求支持和延宕處理等。

就實徵訪談發現學校專輔工作的因應策略，包含增加專輔師資人力、挹注輔導資源經費、強化專業輔導諮商能力、加強綜合領域專業認證、優化輔導諮商服務量能、兼顧楷模認輔制度、整合專業督導系統、教學總輔四合一、營造校園和諧氣氛、因應個案專輔授課、營造美學詩性空間、專輔教師自我反思和其他策略。

就實務辦學經驗發現學校專輔工作的因應策略，包含組成學校輔導工作團隊、強化全校老師輔導知能、改善輔導諮商室的情境設施、結合社區輔導體系、發展區域輔導諮商策略聯盟、善用企業機構和學術單位協助學校輔導諮商服務等。

綜觀上述，本研究有關學校專輔工作的因應策略，透過文獻探討、實徵訪談和實踐經驗，主要貢獻可歸類為四項：

1. 專輔老師自身的解壓策略：包含充實專輔老師晤談內容的技巧、帶領小團輔能力、輔導個案的分析智能、親師溝通的管導方式和認清自我的輔導角色專輔相關知能。

進而尋求輔導團隊支持、自我調適解壓情緒、建立區域校際個案輔導策略聯盟、主動表達自我專輔的工作量能等。

2. 學校專輔工作的因應策略：減少行政工作量、補足專輔人力資源、增加專輔老師參加甄聘誘因、強化導師輔導的專業認知、強化輔導資源和提高編列輔導經費、擬定專輔老師的專職工作、全面整合三級輔導功能。進而組成學校輔導工作團隊、編列專輔工作專款經費、投入專輔師資人力、改善校園輔導情境設施、定期召開個案輔導檢核。
3. 輔導個案的因應策略：建立個案個別教育計劃、輔導個案本身的家庭問題、進行家庭輔導諮商、協助個案轉介處遇問題等。
4. 輔導整合系統的的因應策略：包含建立輔導個案轉銜機制、結合社區輔導整合系統、實施區域校際策略聯盟輔導方案等。

陸、結論與建議

本研究針對研究目的和待答問題，經實文獻探討和徵訪談獲得下列的結論與建議。

一、結論

（一）中小學專輔工作的實施困境

實徵訪談研究發現中小學專輔工作的實施困境，以「專輔師資人力不足」、「輔導教學時間沉重」、「學生個案問題漸增」為前三項的問題困境。與文獻探討不謀而合，包含 Larran 與 Hein（2025）研究發現資源嚴重不足（100%）；施又瑀與施喻璇（2019）研究發現「工作項目龐雜」、「個案數量增加」、「人力資源匱乏」；葉明雯（2016）研究發現「個案工作難度頗高」；周育而（2016）研究發現「個案議題多元」、「個案辨識不清」等困境；謝曜任（2017）研究發現國小專任輔導教師的壓力在於「工作負擔沉重」。而依學校現況當前學校專輔人力不足問題，尤其國小 24 班以下才設置一位專輔老師、繁雜個案輔導諮商的處理問題遽增，專輔老師的輔導工作負荷過重，較難以勝任。在實徵訪談還發現「輔導資源經費不足」、「輔導專業水準堪慮」、「缺乏專業督導系統」、「未整合學校、家庭、社區輔導體系」、「專輔老師功能式微」和「綜合領域分工不易」等困境。同時發現中小學專輔工作的另類困境，在於學校老師會將「一級輔導的工作」推給專輔老師，增加專輔老師的工作量與職務負擔。學校輔導工作應落實三級輔導機制，全校教師皆屬一級輔導老師，專輔老師屬二級輔導老師。一級輔導老師應做發展性的輔導，專輔老師負責二級介入性和三級處遇性的輔導。但有些老師會將輔導個案直接轉給專輔老師，徒增專輔老師的工作負擔。

（二）中小學專輔工作的因應策略

實徵訪談研究發現中小學專輔工作的因應策略，以「增加專輔師資人力」、「強化專業輔導諮商能力」、「挹注輔導資源經費」和「優化輔導諮商服務量能」為主要因應策略。其他因應策略還包含「加強綜合領域專業認證」、「專輔教師自我反思」、「教學總輔四合一」、「整合專業督導系統」、「兼顧楷模認輔制度」、「因應個案專輔授課」、

「營造校園和諧氣氛」和「營造美學詩性空間」等面向。而在文獻探討方面強調增聘輔導人力與資源、建置校內支持系統、強化輔導專業增能和彈性運用輔導方案（教育部學生事務及特殊教育司，2023；王麗斐等人，2013；Corey, et al., 2015; Leiter & Maslach, 2014）。足見「增加專輔師資人力」，「強化專業輔導諮商能力」即是強化輔導專業增能，「挹注輔導資源經費」和「優化輔導諮商服務量」即是建置校內支持系統和彈性運用輔導方案，成為因應的專輔工作的重要策略。因此，當前中小學專輔工作的因應策略，應即時補足「專輔師資人力」和改善「輔導室或諮商室的設施」，成為當務之急。藉以因應學校專輔工作的實際需求，以收輔導諮商的實際效益。

二、建議

針對中小學實施專輔工作的困境與因應策略之研究發現，提出以下的建議。

- （一）在研究困境發現「專輔師資人力不足」、「輔導教學時間沉重」、「學生個案問題漸增」為前三項的問題困境。建議主管教育機關編列年度專輔工作專款，即時補足中小學專輔教師師資，全面展開校園輔導工作。同時對當前專輔政策應依教育部（2024a）《學生輔導法》的規定，補足中小學專輔教師師資，並讓專輔教師即時到位，藉以落實學校輔導工作，發揮整體性的輔導功能。另則，主管教育機關應逐年編列輔導諮商專款，提升學校專輔人員員額，建立校園輔導系統網絡，落實發展性、介入性和處遇性三級輔導功能。
- （二）研究發現中小學專輔工作的職場困境，在於學校老師會將「一級輔導的工作」推給專輔老師，增加專輔老師的工作量與職務負擔。建議主管教育機關可透過師資培育機構，開辦綜合領域輔導專業認證，培育第二專長輔導老師，建立輔導認證制度，強化學校輔導師資陣容。並調訓行政人員輔導研習，提升教師專業輔導智能。同時整合輔導專業督導系統，實施輔導政策評估和落實學校輔導工作評鑑。促使「輔導政策—輔導措施—輔導工作—輔導學生量能」形成一個完整性的輔導系統，使輔導政策與輔導工作緊密契合，發揮輔導專業督導系統的功能與價值。而學校校長、輔導主任等行政人員應進行專業領導與策劃，組成「學校輔導工作推動小組」，進行輔導工作責任分配，讓全體教師認知與反思輔導工作是共同的責任。並發揮「集體領導整體帶動」專輔老師、輔導老師和全體教師，以「發現快—反應快—處理快」做有效益的全校輔導與諮商工作。
- （三）研究發現當前中小學專輔工作的因應策略，以「增加專輔師資人力」、「強化專業輔導諮商能力」、「挹注輔導資源經費」和「優化輔導諮商服務量能」為主要因應策略。建議應即時補足中小學「專輔師資人力」和專款改善「輔導室或諮商室的設施」，藉以提升輔導諮商服務量能和專業輔導品質。
- （四）其他有關對政策制度的建議包含廣設社區輔導諮商中心，增加中小學輔導諮商的需求管道。開闢學術機構研發中心，掌握中小學輔導諮商需求現況。增設中小學紓壓情緒中心或減壓中心，提供師生紓壓、減壓和療癒場域，藉以促進學生自我療癒，發揮心靈淨化的情境輔導功能。

參考文獻

- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (2001)。質性研究入門：紮根理論研究方法。〔吳芝儀、廖梅花譯〕。濤石。(原著出版年：1990年)
- 王煜凱(2017)。國中新手專任輔導教師工作挑戰及壓力調適研究〔未出版之碩士論文〕。國立嘉義大學。
- 王麗斐、杜淑芬、羅明華、楊國如、卓瑛、謝曜任(2013)。生態合作取向的學校三級輔導體制：WISER 模式介紹。**輔導季刊**，49(2)，4-11。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=19966822-201306-201307300029-201307300029-4-11>
- 何英奇、毛國楠、張景媛、周文欽(2018)。**學習輔導**〔第二版二刷〕。心理。
- 余孟紋(2015)。**國民中學專任輔導教師工作壓力及其因應策略之研究**〔未出版之碩士論文〕。國立暨南國際大學。
- 吳玟蓉(2022)。**國小專任輔導教師的工作困境與適應歷程**〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 宋宥賢、林顯明(2016)。國中專任輔導教師制度之角色職責定位探究：困境與因應策略。**國立臺中科技大學通識教育學報**，5，107-138。[https://doi.org/10.7052/JGE.201612_\(5\).0005](https://doi.org/10.7052/JGE.201612_(5).0005)
- 李佩芳(2017)。人口、經濟及家庭結構變遷下的日本介護保險制度討論。**靜宜人文社會學報**，11(1)，73-117。
- 李咏吟主編(2011)。**學習輔導——學習心理學的應用**〔第二版五刷〕。心理。
- 周育而(2016)。**五位初任專任輔導教師工作困境之研究**〔未出版之碩士論文〕。國立彰化師範大學。
- 社區諮商(2025, 6月7日)。載於維基百科。<https://zh.wikipedia.org/w/index.php?title=%E7%A4%BE%E5%8D%80%E8%AB%AE%E5%95%86&oldid=92985220>
- 施又瑀、施喻璇(2019)。形塑優質專任輔導教師之探討。**臺灣教育評論月刊**，8(6)，130-137。
- 張瑞華(2015)。**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**〔未出版之碩士論文〕。開南大學。
- 教育部(2003)。學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項。<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL002147&kw=%E5%AD%B8%E7%94%9F%E8%BC%94%E5%B0%8E>
- 教育部(2014)。**學校輔導工作實施要點**。中華民國教育部。
- 教育部(2021, 5月5日)。**青年教育與就業儲蓄帳戶方案——為青年儲蓄未來**。<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/15414d61-f6c9-45c2-9779-265bc96c6725>
- 教育部(2024a)。**學生輔導法**。全國法規資料庫。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070058>
- 教育部(2024b)。**學生輔導法施行細則修正草案說明**。**立法院公報**。https://ly.govapi.tw/gazette_agenda/1132701_00004/html

- 教育部 (2024c)。學生輔導法部分條文修正草案總說明。立法院公報。https://ly.govapi.tw/gazette_agenda/1136601_00012/html
- 教育部 (2025)。學生輔導法施行細則。全國法規資料庫。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070066
- 教育部學生事務及特殊教育司 (2013)。國民中學學校輔導工作參考手冊。https://depart.moe.edu.tw/ed2800/News.aspx?n=6002B120E13BE406&sms=204EA5223B2FFDFD
- 教育部學生事務及特殊教育司 (2025, 2 月 27 日)。幸福教育、健康臺灣 幸福學校、師生共好 教育部頒布「社會情緒學習中長程計畫第一期五年計畫」https://depart.moe.edu.tw/ed2800/News_Content.aspx?n=9C2F51A0AD31862F&s=CA99860C9634CFB0
- 許慈芸 (2017)。國民小學專任輔導教師工作壓力與因應策略之研究〔未出版之碩士論文〕。國立屏東教育大學。
- 彭文松、游錦雲 (2024)。國小專任輔導教師的專業發展：困境與因應策略。臺灣教育評論月刊, 13 (3), 19-25。
- 黃麗君 (2006)。國中輔導教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究〔未出版之碩士論文〕。國立彰化師範大學。
- 新北市政府衛生局 (2024)。青壯世代心理健康支持方案。https://www.health.ntpc.gov.tw/basic/?mode=detail&node=12849
- 楊淑涵 (2016)。高中生涯輔導工作實務現況與展望。生涯電子報, 20, 1-3。https://www.tcdca.org/?page_id=2118
- 葉明雯 (2016)。國中初任專任輔導教師因應工作壓力的經驗探究〔未出版之碩士論文〕。國立新竹教育大學。
- 劉焜輝 (2000)。定向輔導。國家教育研究院辭書。https://pedia.openknowledge.hk/Entry/Detail/?title=%E5%AE%9A%E5%90%91%E8%BC%94%E5%B0%8E&search=%E5%AE%9A%E5%90%91#glossary
- 聯合報 (2024, 6 月 2 日)。專輔師人力短缺／學童情緒事件增 專任輔導老師卻減少。https://udn.com/news/story/6885/8003831
- 謝曜任 (2013)。從 WISER 模式談專任輔教師的角色與功能。輔導季刊, 49 (3), 13-18。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=19966822-201309-201312170030-201312170030-13-18
- 謝曜任 (2017)。國小輔導教師的工作壓力與因應策略。輔導季刊, 53 (3), 65-70。
- 嚮學國際教育 (2023, 3 月 8 日)。社會情緒學習。https://www.guidedcorner.org/blog/what-is-social-emotional-learning
- 關鍵評論網 (2025, 6 月 20 日)。台灣輔導體系接得住壓力山大的孩子嗎？從教育現場和輔諮中心數據剖析現狀。https://www.thenewslens.com/article/254515
- American School Counselor Association. (2025). *ASCA National Model: A framework for school counseling programs* (5th ed.). American School Counselor Association. https://www.schoolcounselor.org/getmedia/097ddd89-fa7f-4c28-b8a4-0c219d24aaf7/asca-national-model-fifth-edition.pdf

- ASCA (2019). *The ASCA National Model: A framework for school counseling programs (4th ed.)*. American School Counselor Association.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2015). *Issues and ethics in the helping professions* (M. S. Corey, C. Corey, & P. Callanan, Eds. 9th ed.). Brooks/Cole/Cengage Learning.
- Larran, J., & Hein, S. D. (2025). “Like an emotional trash can”: An interview study of Bhutanese school guidance counselors’ perceived challenges and resources. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 47, 391-417. <https://doi.org/10.1007/s10447-025-09594-3>
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.). (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/978131589416>
- Sink, C. A. (2011). *Comprehensive school counseling programs: K-12 delivery systems in action (3rd ed.)*. Pearson.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (4th ed.)*. Sage.
- Swain, R. (1984). Easing the transition: A career planning course for college students. *Personnel & Guidance Journal*, 62(9), 529-532. <https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1984.tb00269.x>
- World Health Organization. (2025). *Mental health of adolescents*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

初稿收件：2024 年 11 月 06 日

一校修訂：2025 年 07 月 11 日

正式接受：2025 年 12 月 04 日

A Practical Study on the Implementation Difficulties and Adaptive Strategies of Professional Guidance Works in Primary and Secondary Schools

Chin-Shan Lin

National Chengchi University, Department of Education Associate Professor and Director
of the Teacher in-Service Education Center,
and Director of the Community Consultation Development Center

Abstract

This study aims to explore the challenges and coping strategies in implementing full-time guidance counseling services in elementary and secondary schools. A purposive sampling method was employed to conduct empirical interviews with twenty-four key school counseling personnel in Taipei City, including principals, directors of counseling, counseling section chiefs, full-time guidance counselors, homeroom teachers, and counseling teachers—two participants from each role. Data were collected through literature review, empirical interviews, and grounded theory methodology. The analysis focused on credibility, dependability, and criticality to gain a deeper understanding of the current difficulties and corresponding strategies related to full-time guidance counseling work in Taipei's elementary and secondary schools.

The findings of the study reveal the following:

1. **The major difficulties in implementing full-time guidance counseling work** include insufficient staffing of full-time counselors, heavy counseling-related teaching hours, and the increasing complexity of student cases.
2. **Another challenge in implementing full-time counseling services** is that teachers often shift responsibilities related to developmental guidance to full-time counselors, thereby increasing their workload and role burden.
3. **The primary coping strategies** adopted by schools include increasing the number of full-time guidance counselors, strengthening professional counseling competencies, allocating additional funding for counseling resources, and enhancing the overall capacity of counseling and psychological services.
4. **Current strategies for improving full-time counseling services** should focus immediately on increasing the number of full-time guidance counselors and improving the facilities of counseling rooms or consultation spaces.

The implications of this study include aligning professional guidance policies with practical needs to ensure that policy planning better reflects the actual operations of school guidance works. It emphasizes the importance of long-term cultivation of full-time guidance teachers and the establishment of incentive mechanisms to retain talent. Moreover, it advocates for the integration of resources from schools, families, communities, healthcare, and social welfare sectors to form a comprehensive support network for guidance systems. Additionally, recommendations are proposed for full-time guidance teachers, school guidance practices, educational authorities, and policy frameworks, serving as a reference for future research.

KEY WORDS: dilemmas in professional guidance, adaptive strategies, professional guidance teachers, school guidance works



全職實習諮商心理師在醫院精神科的實習經驗 與困境因應之研究

許嘉翔¹、許哲修^{2*}

美國克萊蒙特研究大學經濟學博士¹

淡江大學教育心理與諮商研究所助理教授²

通訊作者：許哲修；任職機構：淡江大學教育心理與諮商研究所

電子郵件：mirrorhsu@gmail.com

摘要

本研究旨在探討全職實習諮商心理師在醫院精神科的實習經驗與困境因應策略。隨著諮商心理師專業的發展，越來越多的實習諮商心理師選擇在醫院精神科進行全職實習。然而，這些實習生面臨著與學校或社區實習場域不同的挑戰和壓力，包括醫院文化、階級體制、人際互動等。本研究透過主題分析法，深入訪談並分析四位全職實習諮商心理師的經驗，探討他們在實習過程中遇到的困境以及採取的因應策略。

研究結果顯示，全職實習諮商心理師在醫院精神科的實習經驗中，面臨著多重挑戰，包括與精神科醫師的互動、督導關係的經營磨合、雙重身分的必要事項以及實習制度的穩定一致；而困境因應方面採取了建立同儕支持系統、尋求督導諮詢意見、調整互動歷程模式，以應對實習過程中的壓力和挑戰。

總結來說，醫院精神科作為實習場域，不僅具有特殊的教育價值，還對諮商心理師的專業養成有著重要的貢獻。研究結果為未來全職實習諮商心理師提供了實踐經驗的參考，並對改善實習制度提出了建議，期望能夠提升實習生的專業成長與心理健康。

關鍵詞：全職實習諮商心理師、醫院精神科、實習困境、因應策略

壹、緒論

全職實習對於諮商心理師專業養成而言，是將學術訓練轉化為實務能力的關鍵階段。透過長時間、密集地投入實務場域，實習生得以整合理論與技術、開始建構專業認同，並在實務中深化對諮商倫理與角色定位的體認（黃佩娟等人，2010；Neimeyer et al., 2001）。在此階段，實習生從學生的身份轉向具有實習心理師的角色，必須承擔更多臨床責任、面對更複雜的個案、並開始與督導、同儕乃至跨專業人員互動。豐富的實務環境不僅促進專業能力養成，也有助於專業自我效能與職涯定位的形成。

然而，實習階段也往往伴隨高度壓力：如要求達成機構制度標準、案例數量、督導時數等皆為壓力源。國內研究指出，諮商心理師的全職實習生普遍自評為「中高壓力」等級（張吟慈，2008），而相比兼職實習，壓力知覺更高、專業成長反而可能較低（胡嘉衡、陳志賢，2020）。在此脈絡下，實習所帶來的不僅是學習機會，更呈現出養成與挑戰的雙重面向。

一、醫院精神科實習的環境特性與挑戰

以醫院精神科為實習場域，則出現了一些不同於學校或社區機構的特殊情境。首先，精神科臨床個案常具病理複雜性，包含嚴重精神障礙、多重共病、危機情境與住院制度；此外，實習生往往需進入跨專業團隊（如精神科醫師、護理師、臨床心理師、社工人員）協作（余景文，2014；洪裕程、黃政昌，2021），並置身於醫療體系中的階層與權威文化（Gergerich et al., 2019）。研究指出，這樣的環境雖提供豐富學習機會，也可能導致實習生心理耗竭與適應困難（余景文，2014；洪裕程、黃政昌，2021；張家恩，2022）。

督導資源方面，醫療場域常面臨督導人力不足、督導年資經驗尚淺的困境。例如，有研究指出醫療機構實習心理師中，有 42% 接受機構外督導（黃佩娟等人，2010）；而雖然督導時數或許高於其他場域，督導年資卻相對較淺，意即實習生的專業支持系統較薄弱（林丞增、林家興，2019）。這種督導資源與角色定位的不穩定，可能使得實習生在醫院精神科場域中，除了處理臨床個案，也需面對自身角色與專業認同的挑戰。

再者，醫療體系中的文化如強烈的權威階級和醫師主導模式，可能引起實習生的角色衝突與適應壓力。研究顯示，精神科住院環境中，實習生需在高度壓力與複雜病理情境下快速發展專業角色、自我調節與臨床判斷能力（Sims, 2019）。由此可見，醫院精神科之實習環境具備「高學習潛力」與「高調適壓力」的雙重特性。

二、全職實習諮商心理師的困境與因應策略

在實習過程中，全職實習諮商心理師面臨許多困境。田芳瑜（2017）指出，實習生常面臨制度標準達成困難、諮商實務挑戰、督導關係衝突、內部人際壓力、身心狀況影響及專業認同動搖等六大困境。胡嘉衡與陳志賢（2020）則發現，實習生之壓力知覺與專業成長呈現負相關。

Lazarus 與 Folkman（1984）所提出的壓力與因應模式，奠定了後續探討心理師面對工作壓力之研究基礎。該模式指出，當個體面對壓力事件時，會依其對事件可控性的認知

及個人資源，採取不同類型的因應策略。整體而言，因應策略可區分為問題導向（problem-focused coping）、情緒導向（emotion-focused coping）與意義導向（meaning-focused coping）三種主要取向（Folkman, 1997；Folkman & Moskowitz, 2004）。

問題導向因應指個體針對壓力來源本身採取具體行動，目的在於改變或解決問題（Lazarus & Folkman, 1984）。此類策略包括尋求資訊或協助、分析問題與制訂計畫、調整行為或工作流程等。當壓力源被視為可控制時，問題導向因應通常能有效降低壓力程度，並增進個體的效能感與主控感（Carver & Connor-Smith, 2010）。在實習心理師的脈絡中，問題導向因應常體現在主動向督導或同儕尋求建議、修正晤談策略或時間安排，以提升臨床實務的掌握度（田芳瑜，2017）。

情緒導向因應則聚焦於個體的內在情緒調節，而非直接改變外在壓力來源（Lazarus & Folkman, 1984）。常見策略包括情緒表達、尋求情緒支持、自我安撫、轉移注意力或接受現實等。此取向在面對「無法控制」的情境時尤其重要，例如臨床上病患惡化、精神疾病復發或倫理困境等情境（Folkman & Moskowitz, 2004）。透過情緒導向因應，實習心理師得以在短期內減輕焦慮、罪疚或無力感，維持心理穩定以繼續進行助人工作（田芳瑜，2017）。

然而，當問題導向與情緒導向的策略皆不足以完全緩解壓力時，個體可能轉向意義導向因應（meaning-focused coping）。Folkman（1997）及 Park 與 Folkman（1997）指出，此取向著重於重新詮釋或重建壓力事件的意義，透過尋找希望、價值或存在目的，協助個體維持心理平衡與復原力。常見策略包括從困境中發掘學習與成長的契機、重建信念體系、賦予經驗新的意義，或以靈性與專業使命感作為支撐（Park, 2010）。

綜合而言，問題導向因應著重改變壓力來源、情緒導向因應著重調節情緒反應（Lazarus & Folkman, 1984）、意義導向因應則著重重建壓力事件的意義（Folkman, 1997）。三種因應策略並非互斥，而是動態交互作用的歷程（Folkman, 2010）。實習心理師可能先以情緒導向策略調節當下的焦慮，再運用問題導向策略處理具體挑戰，最終透過意義導向因應達到自我整合與專業成長（Folkman & Moskowitz, 2004；Park, 2010）。因此，在探討實習心理師於醫院精神科面對壓力與困境的經驗時，理解其因應策略的多層次與轉化歷程，對於促進其專業適應與心理健康具有重要意義。Doyle（2009）發現加拿大五位諮商心理碩士實習生在高壓環境中運用了問題導向與情緒導向兩類策略。國內研究亦指出有效因應策略包括：建立同儕支持系統、積極尋求督導協助、調整認知與行為模式、發展自我照顧技能等（田芳瑜，2017；蕭郁錡，2019）。此外，心理彈性（psychological resilience）亦被證實為影響因應效果與專業成長的重要心理特質，包含如承諾行動（committed action）、自我即脈絡（self as context）與價值導向（value-oriented）等面向，能預測實習生的專業成長水平（胡嘉衡、陳志賢，2020）。

將上述困境與因應策略放回醫院精神科場域，更可發現場域特有因素所帶來的衝擊：實習生可能需快速適應醫療團隊文化、處理醫師與心理師不同專業觀點間的衝突、在權威階級制度下定位自身角色（Gergerich et al., 2019）。蕭郁錡（2019）指出，實習生在醫院場域特別面臨與醫師互動困難、督導關係複雜性以及醫院文化適應挑戰。林禹瑄（2024）

進一步發現，醫療環境對專業認同的形成具有重要作用，但伴隨適應挑戰。綜合上述研究指出，在醫院精神科場域中，因應策略更強調跨專業協作能力、角色適應彈性與醫療文化敏感性的發展。

三、醫院精神科場域中實習困境的文化脈絡

醫院精神科實習不僅受個體與制度因素影響，其背後亦蘊含醫療場域的文化與社會脈絡。臺灣醫療機構中，權威階層、醫師主導分派體系仍然普遍，這可能使實習生在角色定位上處於邊緣或支援的角色，影響其專業認同與主動性。再者，精神科因其病患的病理複雜性與污名化程度較高，實習生在患者接觸與介入時，可能需面對較高的情緒負荷與倫理挑戰（Herschkopf, 2021）。此外，不同實習場域（如學校、社區、醫療）在資源、案例特性、團隊互動等方面存在顯著差異（黃佩娟等人，2010）。國內研究指出，多數文獻將學校、社區與醫療場域混合探討，使得醫院精神科場域中實習生的獨特處境較難被察覺（林丞增、林家興，2019；黃佩娟等人，2010）。因此，有必要從場域特性與文化脈絡出發，理解醫院精神科實習所呈現的多重挑戰。

綜上而言，過往雖已有不少關於諮商心理師實習的研究，但在關於醫院精神科這一特殊實習場域的聚焦研究仍相對稀少，許多研究將學校、社區與醫療場域混合探討，難以揭示精神科場域的特殊性（林丞增、林家興，2019；黃佩娟等，2010）。其次，雖有少數研究觸及醫療場域實習生的督導與支持問題（林家興，2009；林丞增、林家興，2019），但多為量化研究，缺乏從實習生主觀經驗與意義建構的質性探究。或是將醫院場域的實習生合併納入討論（林禹瑄，2024；蕭郁錡，2019），較少針對醫院精神科此一特殊場域進行深入分析，使得對實習生實際處境與因應歷程的理解有限。此外，跨專業協作、角色定位、醫療文化對實習生專業發展的影響，仍為待進一步探討之議題。

四、研究目的與問題

本研究旨在深入探討全職實習諮商心理師於醫院精神科的實習經驗與因應策略，補足現有研究中對此特殊場域之不足。透過質性研究方法的深入探討，本研究旨在提供醫院精神科實習制度與專業養成之實證參考，並為未來實習生與相關教育訓練機構提供具體指引。具體研究目的為：

- （一）探討醫院精神科全職實習諮商心理師的實習經驗（實習經驗的獨特性、實習反思與展望）。
- （二）探討醫院精神科全職實習諮商心理師面臨的主要困境。
- （三）分析醫院精神科全職實習諮商心理師面對困境時採取的因應策略。

基於上述目的，本研究問題為全職實習諮商心理師：

- （一）在醫院精神科實習經驗內涵為何？（實習經驗有何獨特性？對實習經驗的反思與展望為何？）
- （二）探討在醫院精神科實習面臨哪些主要困境？

(三) 分析醫院精神科如何因應實習困境？

以下為行文方便，將統一以「實習生」一詞指稱「全職實習諮商心理師」。

貳、研究方法

主題分析是質性研究中的重要方法之一，它有助於揭示資料中的潛在主題和模式，並提供對研究問題的更深刻理解（Braun & Clarke, 2006）。而本研究探討的是在醫院精神科進行全職實習的諮商心理師之實習經驗與困境因應，是個人內在獨特經驗與感受的內容。採取建構主義（Constructivism）認識論立場，認為現實是透過互動所建構的意義，研究者與受訪者共同生成知識，重視脈絡與個別經驗，逐步聚焦、以歸納式主題分析形成研究焦點，並對觀察到的現象做整理關照，以進行全面分析與理解（鈕文英，2024）。研究程序、研究參與者、研究工具分別說明如下。

一、研究程序

本研究之具體執执行程序如下：

(一) 研究準備

研究者針對研究主題進行文獻資料蒐集與閱讀，擬定初步訪談大綱。

(二) 研究參與者招募與取樣

採用目的性取樣法（purposive sampling），邀請符合條件之實習諮商心理師，最後共有 4 位研究參與者受訪。本研究的取樣著重資料的豐富性（information richness）而非數量代表性。雖然樣本數相對有限，但每位參與者提供 60~90 分鐘的深度訪談，且來自 4 間不同醫院場域，提供了多元的經驗視角。研究者認為所得資料已能回答本研究問題已初步達資料飽和，但亦承認更多參與者可能帶來額外的經驗面向。

(三) 深度訪談進行

依據半結構式訪談大綱進行一對一深度訪談，每次訪談時間約 60 至 90 分鐘，並於取得參與者同意後全程錄音。訪談地點選擇安全且隱私的環境，確保參與者能自在分享經驗。

(四) 逐字稿整理與主題分析

訪談結束後，將錄音內容轉寫為逐字稿，採用 Braun 與 Clarke（2006）提出之主題分析六步驟進行資料分析：

1. 熟悉資料（Familiarization）

研究者反覆閱讀四位受訪者逐字稿，撰寫各自的訪談摘要，以掌握其在醫院精神科實習中的核心經驗脈絡。為提升詮釋的可信度，研究者提供「研究參與者檢核回饋表」，邀請受訪者確認摘要內容符合其經驗意涵的程度，作為 member checking 依據。

2. 產生初步編碼（Generating Initial Codes）

逐句檢視逐字稿內容，將具分析意義的語句進行開放性編碼並整理於 Word 表格中。

例如，將文稿「碩三督導比較偏精神分析，不讓妳知道他是什麼樣的人……後來才學到要 Be Yourself」編碼為「督導互動中的適應歷程」。

3.搜尋主題 (Searching for Themes)

研究者將性質相近的編碼歸納為子題，再整合為次主題，初步建構主題架構，作為後續檢視的基礎。經整理後，歸納出四大主題方向。

4.檢視主題 (Reviewing Themes)

研究者再度比對編碼、子題與次主題，確認其層級關係合理且能反映受訪者經驗，並以至少兩位受訪者表達出相似經驗意涵作為形成子題的依據。隨後整合與修正主題架構，使層級關係清楚且整體一致。

5.定義與命名主題 (Defining and Naming Themes)

釐清各主題的核心意涵與邊界，並以中性、學術化語詞命名。

6.撰寫分析報告 (Producing the Report)

依主題架構整合受訪者原話與研究者詮釋，撰寫於結果及討論中，並與相關文獻對照。

(五) 研究信效度檢核

為提升研究品質，研究過程中採用多重檢核策略，包括：協同研究者檢核、研究者省思筆記、以及參與者確認 (member checking)，將初步分析結果回饋參與者確認其經驗詮釋之適切性。四位研究參與者檢核回饋的信度均有 90% 以上。

(六) 研究倫理

本研究為維護研究參與者權益，在研究前清楚說明研究目的、過程、可能潛在風險及參與者權利。確認研究參與者理解研究內容且自願參加才簽署研究同意書。研究過程嚴格遵守保密與隱私保護原則，研究資料的處理與撰寫需確實隱匿每位研究參與者之身分，相關研究資料僅供研究團隊成員使用，並於研究結束後一併銷毀。本研究採取免受傷害措施以確保研究參與者不會受到任何生理或心理上的傷害。訪談過程中對研究參與者的反應保持敏感，視情況調整或中止研究提供必要的情緒支持。

二、研究參與者

本研究正式訪談共納入四位具備醫院精神科一年全職實習經驗的實習諮商心理師，採立意取樣方式邀請參與者。納入條件包括：(一) 實習單位設於醫療院所之精神科 (或身心治療科)；(二) 已完成一年全職實習，且於接受訪談時，實習結束時間未滿三年者；(三) 實習身分為諮商心理師而非臨床心理師；(四) 願意分享其實習經驗，並簽署研究同意書。

參與者之基本背景與實習經歷彙整如下表 1 所示 (均為化名)：

表 1

研究參與者與其實習機構

暱稱	小涵	小草	V	水水
生理性別	女	女	男	女
年齡	35	33	27	35
學校	P 大學	Q 大學	R 大學	S 大學
實習機構	X 醫院	Y 醫院	Z 醫院	W 醫院
經濟來源	自己及家裡	自費	家庭支持	自己的存款
選擇該實習機構的原因	訓練模式完善以及許多精神科專業人員	從醫院體制學習，增進對精神疾患患者的了解	在醫療單位學習，很純粹地學習單一學派	做長期個案、認識精神疾患及醫療系統
全職實習學年度	111	111	110	110
就讀學校在尋找實習機構的資源	座談會	1.導師 2.學長姐 3.網站	1.系上的公告單 2.考試求職看板	1.系上的座談會 2.論文指導教授
實習機構分類	區域醫院	區域醫院	區域醫院	醫學中心
醫療院所內有無專任諮商心理師	有	有	有	有
單位內有無專任諮商心理師	有	無	有	無
單位內有無專任諮商心理師督導	有	無	有行政督導，專業督導需外找	無
專業督導來源	院外	院外	院外	院外
專業督導方式	混合	線上	混合	實體
實習醫院在諮商學習上提供的學習資源	豐富	團體討論及活動，可與主治醫師討論案主狀況	進入單位之前的職前訓練，讀書會	跟診、司法鑑定、看臨床心理師的失智評估等
每年需繳給機構的實習費用	\$14,400	\$ 6,000	\$9,800 (學校補助免費)	\$12,000

三、研究工具

(一) 研究者

本研究的第一研究者現為教育心理及諮商研究所碩士，在本研究中負責訪談員、文字轉謄與資料分析；第二研究者為其指導教授，在本研究進行過程中擔任指導討論與監督的角色，並協助資料分析與檢核。

(二) 協同分析者

研究進行時有一位協同分析者協助共同進行資料分析與處理。協同分析者曾修習質化

研究課程，且以質性研究完成論文，具備質化研究的基礎能力。研究者與之討論逐字稿的分析編碼，直到兩人趨於一致才由研究者獨立完成後續的分析工作。

（三）訪談大綱

在展開訪談前，先就受訪者在基本資料的背景與實習機構初步了解。訪談大綱則依據研究目的了解受訪者的實習經驗與獨特性、困境內涵、困境因應與調整與反思與展望，訪談大綱內容如下：

1.醫院精神科實習經驗的獨特性

（1）請您談一談您在醫院精神科實習的經驗（包括個諮、團體、跟診、做紀錄、晨會、團督、行政值班、巡病房、其他…等）。

（2）您認為那些實習經驗或困境是屬於醫院精神科場域獨有的？

2.實習經驗與困境

在醫院精神科實習經驗有那些不適應之處或曾碰到那些困境？可舉例說明困境內涵？例如發生困境的人事時地物？對困境發生因素的觀察或看法為何？

3.困境因應與調適

（1）針對此困境採用那些因應方式與策略？

（2）在醫院精神科實習期間對身心狀況是否造成什麼樣的影響？如何因應？

4.實習經驗的反思與展望

（1）您認為在醫院精神科實習的收穫與成長為何？是否有其他限制或遺憾之處？

（2）對於想進入醫院精神科實習的後進有何提醒或建議？

參、結果與討論

本研究結果共分為四大主題，依序回應本研究之目的與問題。

一、實習歷程的獨特性

本研究發現，醫院精神科實習具有多元臨床經驗與跨專業協作的獨特性。實習諮商心理師參與醫院精神科團隊合作，能學習不同專業思維與功能定位，深化跨專業溝通理解。精神科實習不僅提供個案經驗累積，更是嵌入制度與團隊脈絡的獨特學習歷程，為專業認同與臨床能力奠定基礎。

（一）個別諮商的歷練

1.累積專業能力的自信

實習生透過在個別晤談中接長期個案逐漸掌握技巧，能更自在地回應當事人，進而培養出實務上的信心與獨立性。

「我不知道兩年的諮商算不算長期，但我有很多諮商半年以上個案的經驗。就會覺得有這種經驗後，之後接社區諮商機構的個案也不會有什麼害怕。雖然當然有醫院的架構能讓個案一直來、一直來，可是終究就是有這樣的經驗，讓我覺得該學的都學了。」（D-062）

2.熟悉精神病人的狀況

透過與精神病患的密集接觸，實習生對臨床常見的症狀表現與風險評估程序逐漸熟稔，對於高風險個案也能建立因應的敏感度與處理經驗。

「我也不會害怕 BPD 個案、或是 NPD、或者是自殺。然後，在醫院裡面我學到非常多自殺、自殺風險評估，哈哈，所以這個我就不怕。而且就很熟悉啦。但是我不會怕，然後 BPD 也會有敏感度，大概你會有 sense 說，啊，這個個案大概就是 BPD。」（D-071）

（二）團隊互助的體驗

1.觀摩醫師的專業思維

透過與精神科醫師共同工作或參與跟診，實習生能直接觀察醫師如何進行評估、衛教與決策，學習理解精神醫學的思考脈絡與處遇流程。實習心理師觀摩醫師的臨床工作可說是融入醫院場域重要的敲門磚。

「然後醫生大概就很多都評估跟診斷嘛，然後其實我覺得那個跟診就很讚啊，因為你就是可以學到醫生的很多後設思考啊。你可以看，就是看這個人進來，他講這些話他有什麼問題，然後醫生馬上就是問什麼方面的問題，你大概就可以知道說，喔，所以醫生在評估他有沒有什麼疾病這樣子，然後那醫生開藥物的部分我就沒有管啦。但是我覺得你可以學到一些醫生衛教的說明的部分，他把一些疾病講得很清楚明白，要講給當事人聽得懂，然後跟他講一些常見的迷思。」（D-028）

2.參與會議的溝通交流

在醫院實習期間，實習生有機會參與跨專業會議，與其他心理師、實習醫師等共同討論個案；透過觀摩不同專業之間的思維與接案壓力，也對職場實況有更具體的理解。唯實習心理師仍需在精神科醫師的督導與協助下，彼此間進行充份討論，以瞭解個案目前的用藥及身心狀況，並擬定適切的諮商計畫與介入。

「我們早上醫院會有一個晨會，那個晨會基本上算是一個醫師跟護理師、還有社工師，就是他們會一起開會的一個地方。不管是臨床組的實習生，或者是諮商組實習生，或者是護理科的實習生，我們都可以在那邊做學習。就是他們在討論，然後我們在旁邊就是一起聽，然後我就認識了這樣。」（A-044）

「因為我們 Z 醫院裡面、在臨床會議的時候，會遇到除了實習生，也會遇到臨床心理師，嗯，也就是已經在工作的心理師，他會回來當學員這樣子。然後你就會聽到很多心理師在外面，就是一個禮拜要接二十幾個到三十幾個個案啊。就是大家會儘量把自己的案量排到滿啊，才可以支撐他〔們〕的生活。」（C-059）

（三）團體工作的帶領

與在學校課程中所學的諮商團體不同，學校團體多以發展性、功能性目標為主，成員具有相對穩定的心理狀態與參與動機，而醫院精神科中的團體工作更具挑戰性。實習生在

此背景下學習團體帶領，除了需要應對初期互動的困難與成效不明，也需理解不同機構文化對團體角色的期待與帶領風格的差異，並調整過去受訓時所學的諮商團體帶領技巧需加入針對不同複雜成員應對的技巧。

1.特殊成員的互動挑戰

面對精神科團體中看似動機薄弱或症狀明顯的成員，初期帶領常出現挫折感。透過觀察與經驗累積，能逐步發展出更敏銳的團體感受力與靈活的互動技巧，從中學習如何因應團體歷程的波動與轉變。

「就是我初期、前三次的團體，他們是有很多人是會睡著的。然後就覺得，他們是因為吃藥的關係睡著，還是覺得團體無聊睡著，還是覺得他們的疾病在幹麻，所以他們睡著，反正我覺得有很多的挫折。然後是後來一次我的自己的團體的學員吧，他就是平常我都覺得他好像不在團體，然後突然間有一次他就開始跟我對話，很主動地，他說老師選我啊，我可以跟你對話啊，然後我就想說，喔，原來他已經進到團體了，只是我沒有意識到。然後在他就是呈現出他進到團體之後，發現其他的團體成員陸陸續續開始呈現出我很願意跟你分享，我才覺得，其實他們都有慢慢地進來。那我應該要做的就是：再放更開，然後再更大膽一點去跟他們互動，而不是很拘束在某個位置上。就是當我做了這樣的決定之後，我後面的團體都比較順暢。」（C-039）

「你知道嗎？像我之前去團體，我們急性病房團體的時間不能很久。因為我們的病人，他們都已經在發病的狀態，所以他們的專注力沒辦法太久。所以我跟你講，我們的團體基本上只有 30 分鐘。」（A-068）

2.協同領導的風格落差

各醫療機構對團體運作的結構與角色定位有所差異。實習生在適應團體帶領時，亦會面臨對團體角色定位、帶領風格與互補合作的期待落差，進而影響團體動力的展現與帶領者的投入感。

「你講到這個，我就想到我們平常在帶團體的時候，Co-Leader 跟 Leader 他們會互相搭配、互相 cover 嘛。可是 Y 醫院的團體那個時候，帶起來感覺上比較不是這樣。就是 Leader 的主導性很強，就是他們的設置感覺上就是 Leader 的主導性要很強，然後 Co-Leader 就是幫忙而已，然後不會去幫你 cover 什麼東西的那種感覺，我不知道為什麼會有這樣子的文化啦。」（B-031）

二、實習困境的挑戰性

醫院精神科實習環境具有高度專業判斷與情緒負荷的特質，其實習環境常使實習心理師面臨多重壓力。本研究發現實習諮商心理師在醫院精神科環境中面臨與精神科醫師互動、督導關係、實習生的雙重身分（實習諮商心理師、研究生）與實習制度等困境，由此可見，精神科實習不僅是專業技能的學習場域，更是考驗實習諮商心理師適應能力與心理韌性的高壓環境。

(一) 與精神科醫師的互動

1. 權威角色的壓迫感

精神科醫師常被視為醫院中的權威角色，風格若偏強勢，易使實習生感受位階落差，在溝通中產生退縮與焦慮，形成權力不對等的互動經驗。

「會害怕會有壓力啊。因為我覺得臺灣好像有一個階級、身份，不知道怎麼說，好像在醫院，醫生就是最大的，然後醫生講什麼就要聽什麼的那個觀念在。我不知道是不是我自己誤解啦，但是我當時、我好像有這樣子的感覺。所以那個醫生是有一個權威性在的，所以不是每個人敢去質疑，或者是敢去反駁醫生她要我們去做的事情。而且我當時去問的時候，我其實被要求要說服她（醫師用命令尖銳的口吻要求給出理由）。」（B-043）

2. 觀點差異的衝突感

由於精神科醫師與諮商心理師的訓練背景與專業背景有所差異，實習生在兩者之間協調觀點時，常面臨判斷標準不一致的困難。

「有的時候我會發現我的諮商督導跟我的醫師督導的想法比較沒那麼一致，因為畢竟我覺得兩個學的背景不太一樣：一個是諮商的背景嘛，一個就是比較精神醫學這樣。所以我會覺得兩個督導的背景不同，所以我覺得他們踩的立場跟觀念也不一樣。所以這有時候會讓我覺得有點難做。」（A-030）

(二) 督導關係的經營磨合

1. 適應理論學派

若實習生被指派至不熟悉風格或學派的督導，可能出現適應上的落差，進而影響學習動機與自我效能感，甚至對成長可能性感到質疑。

「我當時跟她說的就是：我比較不習慣那個督導的督導方式。而且那個督導的學派…〔雖然〕我當時沒有比較特定的〔偏好學派〕，但我覺得被安排的那個督導教的東西太淺了、太淺白了。所以其實我也不確定那個督導的學派是什麼。因為我就覺得我學不到東西，因為她的督導方法我不習慣。對，太淺白是跟你說的，但是我跟醫師反應的是說，就是那個學派，就是主要是她督導的方式我不習慣。」（B-046）

2. 習慣溝通風格

不同督導的風格可能影響實習生的調適歷程，尤其是偏向精神分析導向的督導，其個人揭露程度可能較低，需透過時間與經驗才能逐步建立信任與理解。

「而且還有一個就是：我覺得實習生在找督導，就是跟督導互動的時候，因為督導就是一個權威嘛，所以你會想要了解督導是什麼樣的人，然後去迎合他。可是因為我覺得走精神分析的人，就是碩三督導，他是比較偏精神分析的。他就是不會讓你知道他是什麼樣的人，你要迎合也無從迎合起，那你後來才學到你不用迎合，你就是 Be Yourself，他就接納，他就是這樣。但我覺得這件事情，是需要歷

程跟時間，你才能經驗到這個感受。但在那個之前，你會非常的焦慮。」（D-036）

3.權衡雙方意見

當精神科醫師與專業督導的立場出現衝突時，實習生常需在雙方之間權衡，甚至自行承擔溝通與調解的責任，顯示在制度縫隙中的不穩定位置。

「看起來就是誰強勢，我就往哪邊倒。那個督導（專業督導）他堅決、他是真的非常堅決表示〔不能接這個案主〕，他說妳不說，我就打電話給妳醫生，我親自跟妳醫生說，那當然就我去講。我就想說你只有給我這兩條路，我當然就選、我就選我自己去跟醫生講。因為醫生看起來比較好講話，所以醫生覺得有點可惜。」（D-044）

（三）雙重身分的必要事項

1.時數計算的焦慮

實習時數的計算方式隨機構規定而異，有些機構會允許將每次諮商時段按 1.5 倍計算，超過實際會談時數者視為諮商紀錄與行政處理的時間；亦有機構僅認列實際面談時數，使實習生在時數累積過程中承受著壓力與不安。

「那我壓力算嗎？時數很壓力耶，因為我覺得我們一整年都是為了這個時數的壓力，一直在那邊，就是覺得忐忑不安。我一直都處在這個壓力。」（A-062）

「因為我的醫師督導他就是要實報實銷，他就是不允許就是虛報或是乘以 1.5 這種說法，所以 360 一年其實很可怕。」（A-063）

2.個案紀錄的壓力

除了撰寫諮商紀錄外，實習生還須配合醫院系統另外書寫病歷；兩者在格式規範與內容詳略上存在差異，實習生需耗費額外心力進行轉換與調整，並可能削弱其對臨床工作的投入感。

「但是我當下泡在裡面會有壓力，因為對我來說有壓力的東西比較偏行政的東西，就是寫個案記錄。然後因為我們除了寫個案記錄之外，還要寫那個病歷嘛，病歷你又不能寫得太詳細，你要寫得比較粗略一點。所以對我來說那個就會是壓力，就是我覺得我已經把個案的東西都整理好了，可是我今天還要為了醫院來生一份，好像不是那麼真實的檔案。我覺得很不舒服。這比較偏行政啊。」（C-068）

3.論文進度的負擔

實習生在實習期間同時面對論文撰寫的進度壓力，尤其當同儕陸續展開書寫進度時，容易產生比較心理與焦慮情緒，進而影響實習專注度與心理負擔。

「我一開始的預計本來就是想要第四年〔寫論文〕。然後我第三年在實習的時候，我發現大家都在偷寫論文，然後我就很焦慮，我跑去問我的教授說：『大家都在寫論文，我要不要寫？』然後教授就說：『你先好好實習，把該學的學一

學，我們再寫』。所以教授也是比較鼓勵我，把該學的東西學了，我們再來寫。」（C-108 + C-109）

（四）實習制度的穩定一致

1.資源條件

諮商空間與時間資源是否足夠，也是影響實習品質的重要因素。若實習生需與其他專業人員共用空間，或使用不符合要求的諮商空間，會影響諮商品質。尤其在精神科場域中，環境的不確定性對個案情緒與參與度更具影響。

「覺得有一個困境就是：我們的空間比較受限。因為 Y 醫院的那個諮商室，其實是社工室，不是諮商室；臨床心理師使用的諮商室不是我們可以借用的地方。而且你實習生這麼多個，社工室只有一間，我們雖然可以借診間啦，就是後面都是用診間，但是其實環境，如果個案的狀況真的非常不穩定的話，環境會滿影響個案的，其實環境會滿影響個案的，尤其是精神狀態比較不好的個案，一直換地方對他們而言其實我覺得不是很好。」（B-065）

2.運作調整

若實習制度尚處於建置初期階段，部分流程與安排仍在調整與嘗試中，實習生可能會面臨變動頻繁、制度不一致等狀況。此種制度不穩定性雖帶來彈性，卻也可能造成實習生角色混淆與焦慮感，影響專業學習。

「因為我真的覺得很多東西可能是因為我們剛剛開始收實習生不久的，所以機構會有很多 try and error 的事情，就是一個在動態調整的過程。然後剛好團督的東西，剛好我們就是第二屆而已，所以它其實也在一個很新、正在調整的一個歷程裡面。所以它才會長這個樣子，會有這樣子的東西。」（B-060）

三、困境因應的策略性

實習生在面對高壓實務環境時，常展現出多元且具有適應性的因應策略。本研究發現在醫院精神科的實習諮商心理師會透過建立同儕支持系統（同儕層次）、主動尋求專業協助（督導層次），並調整互動模式來回應實務挑戰（個人調適層次）。

（一）同儕支持系統的建立

1.分享情緒與想法

在面對困難個案或制度壓力時，同儕間的交流與共鳴可產生強烈的支持與理解感受。實習生可在情緒上獲得安慰，也在專業思考上激發更多靈感。

「因為我們醫院有招臨床科的實習生，然後我有認識臨床組的實習生，然後我覺得他滿給支持的，就是我覺得滿能夠給我一些方向的。當我們在討論一個個案的時候，能給我很多很多火花，就是激發我很多想法這樣。」（A-043）

2.共同休閒與陪伴

除了工作場域內的支持外，實習生也透過下班後的聚會、休閒活動彼此陪伴，在非正

式情境中建立情誼，提供紓壓出口，進而增強團體凝聚力。

「我們禮拜四，大家禮拜四固定 unit 完之後，有時候會一起約出去。因為實習通常禮拜五就不會有了，大家都要返校督導，然後所以我們禮拜四固定就會說要不然我們就一起去哪個地方走一走？去○○走一走，要不然就是去○○○走一走，就是吃東西的話，我們就要走一走。對啊，都是回去的路，然後大家就一起走一走。」（C-080）

（二）督導諮詢與專家意見

1. 培力鼓勵

督導關係不僅限於專業指導，也包含情緒支持與歷程共鳴。實習生在與督導的互動中，逐步發展出自我接納與壓力調適的能力。這些督導不僅在技術層面提供指導，也在情感層面上支持實習生，增強他們的抗逆能力。

「我覺得碩三真的就是在一個壓力的狀態下，因為你全部都是最弱勢、最底層嘛。我覺得像這種人生感慨，我會跟督導說耶，應該有說過一兩次，花我的錢去跟督導講我的人生感慨。所以跟督導的過程當中，不完全只是在諮商的内容專業上，而且還會包括自己的人生感慨，也會跟督導分享，他會說這就是諮詢嘛。」（D-056）

2. 專業建議

面對高難度個案或情緒耗竭，實習生多依賴專業督導的建議與支持，以維持專業角色與心理健康的穩定。

「當然也會遇到有一些個案會讓自己滿挫折的，就是很難搞的個案會讓自己很挫折，但是如果你說很嚴重到影響身心狀況的話，我覺得還好。有一部分可能也是因為我們有那個督導的制度嘛，然後每個禮拜都一定會見一見專督一次。所以我覺得在那個實習期間如果有遇到很困難的個案，其實專督有幫很大的忙。就是很困難的個案，因為有專督可以跟你討論，然後甚至可以教你怎麼去應對，所以就變成自己在接案的時候，承擔的那個責任跟壓力會相對地減輕。」（B-080）

（三）互動模式的進退調整

1. 提出需求

在與督導、醫師或其他制度角色互動中，部分實習生學會在壓力下表達自身需求，並透過主動溝通爭取協調空間，提升自我效能。

「都有。跟同儕講、跟醫生講，應該是說我覺得如果這件事情真的對自己很重要的話，我覺得溝通是很重要，就一定要去溝通這樣子吧。我覺得在溝通的時候先不去想這些，才有勇氣去溝通。不然的話，如果我都擔心他會拒絕我還是什麼的話，我就不敢去了。」（B-092 + B-093）

2. 接受現況

部分實習生在經驗挫折後，開始調整自身對制度與角色的期待，進而降低對抗心理，

改以配合與陪伴的角色自處，減少衝突與壓力感。

「其實你會做起來綁手綁腳就是有點像是夾心餅乾。就是在這個系統跟制度下，好像沒有辦法做得很有彈性，因為你會覺得腦中被很多的觀念所阻礙，所以你也知道對方的考量和觀點、這個觀念是什麼東西。但是發現彼此的不一致，然後你就變成一個夾心的狀態。因為你最後還是要行動，就變得左支右絀的感覺。因為我在醫院有跟學姐討論，她給我一個觀念是說可能也有遇到跟我一樣的狀況，但是她最後的想法會是：畢竟一個個案跟這個醫師，可能比我們跟這個個案相處的時間還要久；就是這個個案可能跟著醫師三年、五年的時間了。那我就想說好吧，因為我最終只有一年的實習，一年之後我就會離開這個個案，那與其是這樣，我當時會是比较覺得不要隨意地去破壞他的原則。因為我覺得那畢竟是他的個案，最終還是會回去他的門診。所以他是會跟著他，所以我會覺得、我才會覺得說好吧，那這樣我就只是做陪伴個案，就這樣就好。」（A-031）

3.轉移注意

在高度壓力下，實習生也會透過休閒活動的方式照顧自我情緒，建構內在支持系統。

「就是在照顧我自己的心情，爬山然後創作畫畫。那時候有跟著○○老師在做一些教材的創作，我們有個團隊，我們就是在畫牌卡。」（C-113 + C-114）

四、實習反思與展望

實習生在經歷完整的實習過程後，對於專業成長與制度改善往往具有深刻的反思與建設性的建議，這些觀點不僅反映其學習成果，也為實習制度的持續優化提供重要參考。本研究針對醫院精神科此一高壓、跨專業的特殊實習場域經驗，發現實習諮商心理師在專業知能與自我覺察方面獲得顯著成長，並對實習制度提出多層面改善建議，呼應了上述研究對實習經驗深遠影響的觀察，突顯了制度化支持機制的重要性。

（一）專業成長的收穫評估

1.專業知能與技術的提升

回顧實習歷程時普遍認為，一年的全職實習顯著提升了受訪者的專業知識與技術，並具備獨立接案與設置實務架構的能力。

「我碩三畢業後，我就有能力，就是自己接案。雖然執照可能還要幾個月才下來，可是我的意思是說，我碩三畢業之後，我當下就有一個能力是：我可以跟個案進行初談，然後初談完進入諮商的這個設置，然後就可以開始收費的結構流程、個案的基本資料、表單、收費方式，我全部都可以跟他說耶，我可以做一個表。我可以自己就收費，我可以自己就開始做個案了。然後我可以借場地什麼的，就是這個能力。」（D-171）

2.自我覺察與界限的認識

透過長期與個案互動，實習生發展出對自我情緒與個案投射的辨識力，學習維持助人者角色的心理界限與穩定性。

「我覺得有去接觸個案的經驗，會讓我覺得可以對人比較多一點理解，然後我就透過這些理解，就有點像是精神分析裡面所謂的涵容的概念吧。就是會比較能夠瞭解說什麼東西是屬於他人的，什麼東西是屬於自己的。我所講的比較是，例如說可能一個個案他對你的移情，可是你可以去分辨出這是他的東西，然後什麼東西是我自己的這樣，我覺得這滿重要的。」（A-098）

3.個人管理與時間的掌控

時間分配的自由度高也意味著時間管理與動機調控的挑戰，若能保持自律將有助於學習成效最大化。

「如果說建議的話，一個當然是理論上你要做好準備，就是你要重新學一個東西，然後你可能要投入的心力會比其他單位多一點點。然後第二個就是你要懂得自律，就是你要自律。因為自由的時間很多，你要怎麼使用這些時間，就會是你自己要決定。你可以拿來排案，你也可以拿來耍廢。」（C-104）

（二）實習制度的精進建議

1.學校的協力培育

醫院實習常伴隨費用負擔，若學校能提供建教合作、費用減免或資源補助，將有助於降低學生壓力並提高在醫院精神科實習的意願。

「Z 醫院唯一的缺點就是要付錢，這是缺點。全職實習是 9800，包括督導，包括其他有的沒的，就是醫院裡面的整個系統包起來就是 9800。但我昨天有問，昨天問了我的同儕，我會問的原因是因為學校跟○○（實習機構名）有合作，建教合作，所以我們免費。」（C-125）

2.督導的楷模典範

督導對實習生而言不僅是知識與技術的引導者，更扮演情感支持與榜樣學習的關鍵角色，若能提供適切回應與支持，更有助於專業信念的穩固與成長。

「我覺得諮商督導某個程度上，他在實習諮商師的重要性，相當於諮商師的母親，就是夠好的母親這樣子。那我覺得我很幸運，碩二跟碩三的母親，都是夠好的母親。所以就是夠好的母親，就不會批判你嘛。他讓你知道你很好啊，可是他也讓你知道有邊界啊。」（D-047）

3.單位的穩健制度

實習生會感受到醫院實習制度是否具備穩定性與清楚架構，若制度明確完善，將更有助於促進學習與減少不確定性所帶來的焦慮。

「我會不會推薦喔？如果我真的沒有機構的話，還是可以去 Y 醫院的。但是如果你真的想要進醫療體系，你可以進到別的醫院的話，然後有一個比較完整的收實習諮商心理師制度的醫院我覺得會比較好。」（B-103）

4.實習的自主空間

自主性在實習歷程中具有關鍵意義；若實習生被賦予更多空間做決策、嘗試與調整，

有益於專業信心與實務能力的發展。

「我們醫師督導不會只有一個，就是他們是分派管理不同的實習生。但我的醫師督導就顯得……，我覺得其他的醫師督導比較給予實習生彈性，可能是我跟的這位就是彈性的空間沒那麼大。」（A-017）

肆、討論與建議

一、綜合討論

（一）實習歷程的獨特性

醫院精神科實習的獨特性在於個別諮商的歷練、團隊互助的體驗和團體工作的帶領。實習生從中累積專業能力、熟悉精神病人狀況，並觀摩醫師專業思維、參與會議交流，同時面臨帶領特殊成員和不同協同領導風格的挑戰。Stader 等人（2010）的研究顯示，臨床心理學博士前實習生（predoctoral clinical psychology interns）肯定精神科訓練提供的豐富學習機會，各種訓練活動對專業發展具有實質貢獻。

在個別諮商的歷練上面，雖然精神科的個案相對比較複雜且具病理性，但如同 Hill 等人（2007）的研究顯示，透過與病患的實際互動，實習生能更好地理解 and 應用理論知識，並培養臨床技能。而 Folkes-Skinner 等人（2010）的研究發現亦呼應此項結果，儘管開始與病患互動時困難重重，但這種經驗最終能幫助實習生建立信心和專業能力。

在團隊互助的體驗上，實習生需要觀摩醫生且與其他專業人員溝通交流。Lieberman 等人（2001）指出，精神科復健需要多專業團隊合作，整合不同專業角色協力提供個別化服務。此點也呼應余景文（2014）所提，醫院的精神科多屬整合專業團隊模式（trans-disciplinary team model），強調以個案為中心，在評估、介入與治療等服務的過程中，由各專業人員彼此溝通合作。洪裕程與黃政昌（2021）更提到要從個案的需求評估來識別醫師與心理師在醫院中的角色差異。

在團體工作的帶領上，實習生要面對特殊成員的互動挑戰與協同領導的風格落差。精神科團體因成員病程狀況不一，互動能力與表達動機有限，使團體歷程更難預測（王振宇等人，2014），在帶領上對實習生而言形成巨大的挑戰。余景文（2014）也提到在成員認知功能衰退和注意力有限的前提下，設計出合宜的團體方案，並在帶領團體的過程中減少自我功能較弱的學員對團體所造成的干擾是領導者的重要任務。在協同領導的風格上，精神科的團體帶領者將協同帶領者視為單純輔助者的角色，這點和諮商領域中將協同領導者視為合作領導（shared leading model）或輪流領導（alternated leading model）有不同的落差（吳秀碧，2021），為本研究中的發現。

（二）實習困境的挑戰性

本研究歸納出實習生在醫院精神科實習時所面臨的四大困境：與精神科醫師的互動（權威角色、觀點差異）、督導關係的經營磨合、雙重身分的必要事項（時數計算、個案紀錄、論文進度）、實習制度的穩定一致（資源條件、運作調整）等。

在與精神科醫師互動的困境上，醫師權威往往使實習生感受到壓迫，正反映了醫師所

具備的雙重權威。換言之，醫師除了專業上的權威，還有管理上的權威，部分醫師會用管理特質來要求心理師配合醫師（林婉卿，2009；蕭郁錡，2019）。而實習生也會夾在醫師與心理師的觀點差異間而造成衝突混淆，這個現象也是本研究的重要發現：醫院精神科的實習生需要面對醫師督導和諮商專業督導的多元觀點與灰色地帶，並從中尋求折衷平衡（林家興，2017）。此點也呼應洪裕程與黃政昌（2021）的觀點，精神醫學與諮商心理學是不同的兩個專業，須透過互相認識並雙管齊下來共同協助個案。

在與督導關係的經營磨合上，主要是學派的契合性：若實習生所抱持的理論學派與專業督導有所不同，就需要花一段時間去適應學派的差異。林家興（2017）對此點提出不同的看法，實習生應暫時地放下自己對於習慣或喜好理論學派的堅持，學習專業督導的學派以及理論取向。研究者則認為實習生在實習之前，可以事先了解該醫院精神科團隊或督導使用的理論學派，讓自己提前對該學派有所準備，並調整心態向督導學習另一種學派以和自己原有的學派進行區辨與整合。

在雙重身分的必要事項上，實習生身分需面對時數計算的焦慮與個案紀錄的壓力，研究生身分則同時承擔論文與實習並進的負擔，這些因素交織成隱微且長期的困境。在實習時數計算上，有機構僅認列實際面談時數，使實習生在時數累積過程中承受著壓力與不安（田芳瑜，2017；余景文，2014）。而撰寫個案紀錄的壓力，也呼應了黃佩娟等人（2010）的研究發現，在醫療機構全職實習撰寫個案紀錄的時數和學校機構、社區機構實習相較有顯著差異。Deschamps 等人（2023）針對精神科實習醫師的研究指出，行政工作佔據實習期間將近一半時間，這些行政任務不僅影響臨床學習機會，也削弱專業投入與動機。若對比黃佩娟等人（2010）的研究，在醫療機構的全職實習所需做的行政工作相較學校與社區機構較少，但若把撰寫個案紀錄與論文撰寫視為行政工作，這些事項是有可能削弱精神科實習生對專業的投入學習。實習生需要有效地管理時間和資源，並尋求適當的調整或支持。同時，發展良好的組織和計劃能力也是關鍵（Callahan & Watkins, 2018）。

在實習制度的相關條件上，包括空間資源、人、制度的運作等環境層面的因素均會影響實習生，也和過往調查實習困境有所呼應（田芳瑜，2017；林炘增、陳思帆，2025）。而本研究也發現，雖然醫院精神科實習所接觸的多為具病理複雜性的個案，為醫院精神科實習的獨特性；然實習接案歷程並未形成主要困境，此乃與過去研究不同之處。研究者推測可能研究參與者在面對精神科複雜度高的個案時，仍可從督導身上獲得專業指導以及從醫院的團隊合作模式透過責任分散，以有效因應臨床實務的困境。因此統整而言，醫師、專業督導、實習制度等精神科實習場域中的人事物是最需要面對的主要困境。

（三）應對困境的策略

本研究結果發現實習生在應對困境的策略採取建立同儕支持系統（分享情緒想法、共同休閒陪伴）、尋求督導諮詢和專家意見（培力鼓勵、專業建議），以及調整互動模式（提出需求、接受現況、轉移注意）等策略。

在同儕層次上，Moore 等人（2020）針對住院醫師在醫院實習的情緒困擾研究指出，同儕支持在實習過程中扮演重要角色，特別是來自資深住院醫師的任務協助與創傷事件後的非正式討論，能有效緩解實習醫師的情緒困擾。而同儕之間對困難個案在專業上的交流和討論，不僅增進了個人的專業知識和技能，還能激發更多創新的治療思路（Olk &

Friedlander, 1992；Shah & Rodolfa, 2016）。而非正式情境中的交流也呼應 Skovholt 與 Trotter-Mathison（2016）強調與同儕建立正面的社交聯繫和休閒活動有助於實習生的身心健康。

在督導層次上，黃佩娟等人（2010）的研究顯示，大約有 42%的實習心理師需要從醫療機構外尋求督導服務，以滿足專業督導時數的需求。督導提供培力鼓勵與專業建議也呼應藍瓊妙與連廷嘉（2020）研究督導風格發現具有支持與指導的兩個向度，其中培力鼓勵可說是督導的支持向度，專業建議是督導的指導向度，不管是哪一個向度均能使實習生從中獲益。

在個人調適的層次上，提出需求屬於問題導向的因應，接受現況與轉移注意屬於情緒導向的因應，此兩種策略的綜合運用也和過去的研究有所呼應（Doyle, 2009）。Woo 等人（2015）針對國際博士生督導訓練的因應策略研究發現，個人自主策略、導師協助與群體支持網絡等多層次支持模式，為理解實習心理師的困境因應提供了理論參照，進一步呼應了醫療臨床環境中不同層次應對困境策略的重要性。

若將困境和因應的策略放在一起思考，有關個案的困境會採用同儕與督導層次的因應策略為主，因此這類困境能獲得有效的紓緩解決而不會變成主要困境；而有關實習環境中的人（醫師、專業督導）、制度所造成的困境會採取同儕層次與個人調適層次兩種策略合併使用來因應，但實習生發現外在環境中的人與制度若經過問題導向的因應難以改變，此時就會退回採用情緒導向因應來適應，這點也和過去研究有所呼應（Folkman & Moskowitz, 2004）。另外，本研究沒有發現研究參與者運用意義導向因應，研究者認為可能使用前述各項因應策略已經足以適應精神科的高壓力的學習環境，但未來仍值得進一步的研究。

（四）實習反思與展望

最後，本研究結果顯示，實習生對醫院精神科的實習經驗反思與展望主要在專業與個人成長的提升、對實習制度的精進建議。在專業能力的提升上，黃一庭（2012）將全職實習比喻為成為諮商心理師的「成年禮」，也呼應了經過全職實習一年，實習生透過醫院精神科實習接案經驗的累積，已具備心理師獨當一面的能力。而接案能力的增長影響到專業認同的確立，例如刑志彬和葉耘綱（2024）提到碩博士受培訓者在實習過程中，面對機構造成的困境，若能認同自身的諮商專業身份，便能將困境危機轉化為認同轉機，像是認同自己是有能力去承接機構派予的個案。Slaughter 與 Hoefer（2019）針對社會工作、諮商及精神科護理領域的學士及碩士級心理健康實習生進行研究發現，實習經驗對學生職涯選擇具有重要影響，多數學生認為這確認了他們在心理健康領域的職涯決定。Moore 等人（2020）針對內科住院醫師在醫院實習的研究發現，實習經驗會直接影響其日後的督導風格，突顯了實習經驗對專業發展的長遠影響。

本研究結果也對制度面提出若干反思。正如 Bommarito 與 Hughes（2019）所指出，醫療實習期間的心理健康問題雖廣為人知，但相關介入措施依然稀少、成效有限，且缺乏整合性與制度化支持。本研究透過對醫院精神科實習經驗的探究，對實習生本人、醫師、督導、實習制度與環境進一步反思，試圖發展對醫院精神科實習生的多元支持介入，作為後續對於醫院精神科實習此一議題有興趣的專業人員參考。

二、建議

（一）對醫院精神科實習生的建議

1. 建議未來的實習生在進入醫院精神科實習前，應充分了解精神科的工作流程和實際環境，並進行相關的專業知識與技能培訓。實習生應積極與醫師、學校老師和同儕間進行交流，主動尋求指導和幫助，以增強自身的臨床技能和心理抗壓能力。
2. 實習過程中，若遇到與醫師意見不一致的情況，實習生應學會在專業督導與醫師的指導間找到平衡方法。特別是當專業督導和醫師在個案處理上持有不同觀點時，實習生應學習如何適應和調整，以避免陷入兩難的困境。

（二）對諮商專業督導的建議

1. 專業督導扮演了楷模的角色，要深刻理解醫院精神科場域的特殊性，包括該場域實習歷程的獨特性與實習困境的挑戰性，給予實習生適當的指導與支持。
2. 協助實習生了解諮商心理與精神醫學理念或方法的差異，同理實習生可能會感到無所適從，甚至陷入專業立場間左右為難的心理拉扯與混亂。督導可適時提供融入場域的建議與情緒支持，並協助其整合諮商心理與精神醫學的觀點。

（三）對養成教育與實習課程老師的建議

1. 深化場域理解與訪視機制

建議實習課程教師至醫院精神科場域實地訪視，了解實習生的實際工作情境與挑戰，以提供更貼近實務的指導。研究指出部分醫院實習機構在環境與設備上仍有不足（黃政昌、游晏賓，2022），學校教師可透過積極溝通與訪視機制，督促機構改善實習條件，確保訓練品質。

2. 推動建教合作與資源支持

學校可與醫院機構建立合作模式，如建教合作、實習費用減免或資源補助，以降低學生的經濟壓力並提升赴醫院精神科實習的意願。

3. 促進跨專業交流

建議強化校內教師與精神科醫師之雙向交流，使雙方理解彼此的臨床與諮商觀點，培養學生在跨專業團隊中進行有效溝通與協作的的能力。學校亦可定期邀請精神科醫師或臨床心理師開設專題講座，增進學生對精神醫學與臨床實務的理解。

（四）對實習機構的建議

1. 確認諮商心理實習生在醫院精神科團隊中的定位、了解諮商心理學與精神醫學的觀點異同，建構團隊合作與共訓模式。
2. 確保諮商心理實習生的空間使用充足、制度健全。
3. 實習生的專業督導目前多為自費外聘督導，建議未來朝向機構內也能聘請擔任督導的諮商心理師。

（五）對三方合作的建議

為能幫助實習生更有效適應醫院精神科場域，本研究針對機構醫師、諮商專業督導與實習課程教師之間形成的三方合作關係提出以下建議：

1. 建立明確的角色與責任界限

本研究發現，實習生在面對專業督導與醫師意見不一致時，常感受到角色定位不清與權責界線模糊所帶來的壓力。因此，實習機構可在實習初期明確說明各專業角色與責任範疇，例如由機構主管統整醫師、督導與實習課程教師之分工與溝通管道，以減少實習生在多重指導間的混淆與焦慮。

2. 平日發展對不同專業的尊重與理解

通過跨專業的交流活動，促進實習生、機構醫師、校外督導與實習課程教師之間的相互理解與尊重，建立和諧的工作環境。這些活動可以包括工作坊、個案研討會等，使各方更好地理解彼此的工作角色和挑戰，從而減少衝突，增強合作。

參考文獻

- 王振宇、劉佩琪、劉婉芸、張雅綾、李承軒、鍾明勳（2014）。精神科急性病房住院病人團體被督導的經驗。**中華團體心理治療**，20（3），23-31。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=a0000143-201409-201501160014-201501160014-23-31>
- 田芳瑜（2017）。全職實習諮商心理師的實習困境與其因應策略之探究〔未出版之碩士論文〕。國立臺南大學。
- 刑志彬、葉耘綱（2024）。不同發展階段諮商心理師的專業認同之探究。**教育心理學報**，55（4），689-715。[https://doi.org/10.6251/BEP.202406_55\(4\).0003](https://doi.org/10.6251/BEP.202406_55(4).0003)
- 余景文（2014）。實習諮商心理師在精神科的專業養成。**諮商與輔導**，344，55-58。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-201408-201409260005-201409260005-55-58>
- 吳秀碧（2021）。團體諮商與治療——一個嶄新的人際——心理動力模式（三版）。五南。
- 林禹瑄（2024）。醫療機構全職實習經驗對於新手諮商心理師專業發展之影響〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 林家興（2009）。心理師執業之路（二版）。心理出版社。
- 林家興（2017）。諮商督導的臨床筆記。心理出版社。
- 林丞增、林家興（2019）。諮商心理師全職實習與專業督導的現況調查研究。**教育心理學報**，51（2），275-295。[https://doi.org/10.6251/BEP.201912_51\(2\).0005](https://doi.org/10.6251/BEP.201912_51(2).0005)
- 林丞增、陳思帆（2025）。從實習現場出發：實習諮商心理師實務困境調查分析。**臺灣心理治療會刊**，2，23-25。[https://doi.org/10.30245/tap.202508_\(2\).0006](https://doi.org/10.30245/tap.202508_(2).0006)
- 林婉卿（2009）。諮商心理師在醫療場域之心理服務經驗初探〔未出版之碩士論文〕。國立新竹教育大學。
- 洪裕程、黃政昌（2021）。醫院精神科心理諮商角色之探討（上）：需求評估。**諮商與輔導**，425，44-49。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-202105-202106030014-202106030014-44-49>
- 胡嘉衡、陳志賢（2020）。實習諮商心理師心理彈性、實習壓力知覺與專業成長之相關研究。**諮商心理與復健諮商學報**，34，7-29。[https://doi.org/10.6308/JCPRC.202007_\(34\).0001](https://doi.org/10.6308/JCPRC.202007_(34).0001)
- 張吟慈（2008）。實習心理師的心智負荷、自我照顧與身心健康之相關研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 張家恩（2022）。全職實習諮商心理師心理資本與專業耗竭之相關研究〔未出版之碩士論文〕。淡江大學。
- 鈕文英（2024）。質性研究方法與論文寫作（第四版）。雙葉書廊。
- 黃一庭（2012）。諮商心理師的成年考驗：全職實習之實踐與反思。**臺灣心理諮商季刊**，4（1），39-51。<https://toaj.stpi.niar.org.tw/index/journal/volume/article/4b1141f99767abd3019797390724086c>
- 黃佩娟、林家興、張吟慈（2010）。諮商心理師全職實習之調查現況。**教育心理學報**，42（1），123-142。<https://doi.org/10.6251/BEP.20100323.1>

- 黃政昌、游晏賓（2022）。諮商心理師的實習機構為何不需要評鑑？實習機構的隱藏資源 VS. 實習生的無奈困境。《諮商與輔導》，444，47-54。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=16846478-202212-202212140013-202212140013-47-54
- 蕭郁錡（2019）。諮商實習心理師於醫院全職實習之經驗初探〔未出版之碩士論文〕。臺北市立大學。
- 藍瓊妙、連廷嘉（2020）。督導風格內涵之質性分析研究。《輔導季刊》，56（3），33-42。https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=19966822-202009-202011040008-202011040008-33-42
- Bommarito, S., & Hughes, M. (2019). Intern Mental Health Interventions. *Current psychiatry reports*, 21(7), 55. https://doi.org/10.1007/s11920-019-1035-y
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa
- Callahan, J. L., & Watkins, C. E., Jr. (2018). Evidence-based training: The time has come. *Training and Education in Professional Psychology*, 12 (4), 211-218. https://doi.org/10.1037/tep0000204
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352
- Deschamps, P., Seker, A., van der Schaaf, M., & Piot, M. A. (2023). Coping with Administrative Workload: a Pilot Study in the Usefulness of a Workshop for Psychiatric Trainees. *Academic psychiatry : the journal of the American Association of Directors of Psychiatric Residency Training and the Association for Academic Psychiatry*, 47(5), 510-514. https://doi.org/10.1007/s40596-023-01787-5
- Doyle, M. E. (2009). *Coping with stress: The counseling psychology internship* (Unpublished master's thesis). Memorial University of Newfoundland.
- Folkes-Skinner, J., Elliott, R., & Wheeler, S. (2010). 'A baptism of fire': A qualitative investigation of a trainee counsellor's experience at the start of training. *Counselling & Psychotherapy Research*, 10 (2), 83-92. https://doi.org/10.1080/14733141003750509
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science & Medicine*, 45(8), 1207-1221. https://doi.org/10.1016/s0277-9536(97)00040-3
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology*, 19(9), 901-908. https://doi.org/10.1002/pon.1836
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Gergerich, E., Boland, D., & Scott, M. A. (2019). Hierarchies in interprofessional training. *Journal of Interprofessional Care*, 33(5), 528-535. https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1538110
- Herschkopf, M. D. (2021). Moral distress or countertransference? Addressing emotional reactions of psychiatry trainees. *Academic Psychiatry*, 45(4), 476-480. https://doi.org/10.1007/s40596-

021-01443-w

- Hill, C. E., Sullivan, C., Knox, S., & Schlosser, L. Z. (2007). Becoming psychotherapists: Experiences of novice trainees in a beginning graduate class. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44 (4), 434-449. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.44.4.434>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1017/S0033291700031652>
- Liberman, R. P., Hilty, D. M., Drake, R. E., & Tsang, H. W. H. (2001). Requirements for multidisciplinary teamwork in psychiatric rehabilitation. *Psychiatric Services*, 52(10), 1331-1342. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.52.10.1331>
- Moore, K. A., O'Brien, B. C., & Thomas, L. R. (2020). "I wish they had asked": A qualitative study of emotional distress and peer support during internship. *Journal of General Internal Medicine*, 35(12), 3443-3448. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-05803-4>
- Neimeyer, G. J., Bowman, J., & Stewart, A. E. (2001). Internship and initial job placements in counseling psychology: A 26-year retrospective. *The Counseling Psychologist*, 29(5), 763-780. <https://doi.org/10.1177/0011000001295008>
- Olk, M. E., & Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experiences of role conflict and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 39 (3), 389-397. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.3.389>
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning-making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257-301. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018301>
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology*, 1(2), 115-144. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.2.115>
- Shah, S., & Rodolfa, E. (2016). Peer supervision and support. In J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim, & L. F. Campbell (Eds.), *APA handbook of clinical psychology: Education and profession* (pp. 197-207). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14774-013>
- Sims, V. (2019). The benefits and challenges of clinical psychology internships in psychiatric inpatient settings. In M. Turel, M. Siglag, & A. Grinshpoon (Eds.), *Clinical psychology in the mental health inpatient setting* (pp. 377-394). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429464584-29>
- Skovholt, T. M., & Trotter-Mathison, M. (2016). *The resilient practitioner: Burnout and coping strategies* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315737447>
- Slaughter, J., & Hoefer, R. (2019). The impact of internships on recruiting and retaining mental health workers: Views from students and their supervisors. *Journal of Social Work Education*, 55(3), 489-503. <https://doi.org/10.1080/10437797.2019.1603127>
- Stader, S. R., Myers, D., Forand, A. Q., Frey, L., McNulty, G. F., Bolton, S. S., & Holmes, G. R. (2010). Evaluation of the William S. Hall Psychiatric Institute Clinical Psychology Internship:



A Replication and Extension. *Psychological Reports*, 107(3), 914-922. <https://doi.org/10.2466/11.21.PR0.107.6.914-922>

Woo, H., Jang, Y. J., & Henfield, M. S. (2015). International doctoral students in counselor education: Coping strategies in supervision training. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 43(4), 288-304. <https://doi.org/10.1002/jmcd.12022>

初稿收件：2025 年 07 月 22 日

一校修訂：2025 年 10 月 26 日

正式接受：2025 年 12 月 17 日

A Study of the Internship Experiences and Coping Strategies of Full-Time Counseling Psychology Interns in Hospital Psychiatric Departments

Chia-Hsiang Hsu¹、Che-Hsiu Hsu^{2*}

Ph.D., Department of Economics, Claremont Graduate University, USA¹

Assistant Professor, Graduate Institute of Educational Psychology and Counseling,

Tamkang University²

Abstract

This study aims to explore the internship experiences and coping strategies of full-time counseling psychology interns in hospital psychiatric departments. With the development of the counseling psychology profession, an increasing number of counseling psychology interns choose to undertake full-time internships in hospital psychiatric departments. However, these interns face challenges and pressures different from those in school or community internship settings, including hospital culture, hierarchical systems, and interpersonal interactions. Through thematic analysis, this study conducted in-depth interviews and analyzed the experiences of four full-time counseling psychology interns, exploring the difficulties they encountered during their internships and the coping strategies they employed. Findings indicate that full-time counseling psychology interns in hospital psychiatric departments face multiple challenges in their internship experiences, including professional interactions with psychiatrists, managing supervisory relationships, navigating the demands of dual roles, and adapting to inconsistencies in internship systems. Their coping approaches involved establishing peer support systems, seeking supervisory consultation and advice, and adjusting interaction patterns to address the stress and challenges encountered during the internship process. In conclusion, hospital psychiatric departments as internship sites not only possess unique educational value but also make important contributions to the professional development of counseling psychologists. The research findings provide practical experience references for future full-time counseling psychology interns and propose suggestions for improving internship systems, with the hope of enhancing interns' professional growth and psychological well-being.

KEY WORDS: full-time counseling psychology interns, hospital psychiatric departments, internship challenges, coping strategies

諮商心理與復健諮商學報

徵稿簡則

一、發行宗旨：

為提供諮商輔導社群發表學術研究成果，溝通專業理念，以推展諮商輔導工作與促進專業交流。

二、徵稿主題：

以諮商、心理與復健諮商及相關領域（如特殊教育、職能治療、物理治療或職業災害等）之實徵研究、個案報告或實務報告為主。

三、稿件格式：

中英文不拘，每篇稿長以一萬五千字為原則。稿件依 APA 第七版 格式撰寫，並均附中英文摘要及關鍵詞。

四、審稿規定：

來稿皆經匿名評審，通過後始得刊登。評審得要求作者對文稿作必要修正。

五、投稿方式：

於 114 年起採線上投稿 <https://www.ipress.tw/J0308>，請備齊投稿者基本資料、投稿者聲明書、著作權讓與同意書、稿件電子檔等，相關表件請上本所網頁 <https://cprc.nknu.edu.tw> 下載，如有其他疑問請電 07-7172930 轉 2101，或寄至 th02nknucprc@gmail.com 信箱。

六、截稿期程：全年徵稿。

諮商心理與復健諮商學報 稿件撰寫格式

- 一、來稿中英文不拘，每篇稿長以一萬五千字為原則；字數逾一千字以上者經審稿委員或主編同意，得免修改或部分修改且付印印刷費由作者自付。
- 二、文稿請使用 Microsoft Word 98 以上之版本格式處理，中英文字體以 12 級字，新細明體及 Times New Roman 為原則，標點符號及空白字的部份請使用全形，文稿上下左右各留邊界；每頁範圍：上 4.0cm、下 4.5cm、左 3.5cm、右 3.5cm。
- 三、稿件順序請分別依照中文摘要頁、正文、參考文獻、英文摘要頁放置，英文稿件則依照英文摘要頁、正文、參考文獻、中文摘要頁放置。
- 四、中英文摘要頁包括中英文論文篇名、全體作者之中英文姓名、任職機構中英文全名、中英文摘要與關鍵字。中英文摘要以五百字為原則，中英文關鍵字以不超過十個為原則。
- 五、正文原則上包括「緒論」、「研究方法」、「結果與討論」、「結論與建議」等四部份。
- 六、寫作格式、標題、圖表、數字、符號、引用文獻及參考文獻等之格式參考「美國心理學會出版手冊（Publication Manual of the American Psychological Association）」第七版之規定。
- 七、表圖請附完稿，正文應為電腦打字之文字稿，請檢附電子檔，以利排版。

「諮商心理與復健諮商學報」 投稿者基本資料

姓 名	中文：
篇 名	中文： 英文：
關鍵詞彙	中文： 英文：
稿件性質	
任職單位 及職稱	
專業領域	
聯絡電話 及地址	(公司) TEL： (宅) TEL： 地址：
傳真及 電子郵件	FAX： E-mail：
使用軟體 名稱及檔名	

「諮商心理與復健諮商學報」 投稿者聲明書

本人（姓名_____）茲以下列_____
為題之 ☐ 中文 ☐ 英文稿件 乙件投稿於貴學報，本稿件內容未曾以任何文
字形式發表或出版，特此聲明。如有聲明不實，而致貴學報違反著作權法或引
起版權糾紛，本人願負一切法律責任。

本稿件 ☐ 是 ☐ 否 為學位論文（☐ 博士 ☐ 碩士）改寫或其中一部
分。若是，亦會徵得原作者同意與簽名。

此致

「諮商心理與復健諮商學報」學報編輯委員會

投稿者簽名：

學位論文作者：

中 華 民 國 年 月 日

著作權讓與同意書

因應網路時代，推廣期刊內容，提高期刊影響力，國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所「諮商心理與復健諮商學報」與華藝數位藝術股份有限公司共同進行期刊數位化計畫，以提供全球讀者線上服務。茲將同意書列述如後，期盼您的大力支持，共同提升本學報之學術影響力。

所有列名作者皆同意在本篇著作（篇名：_____）投稿文章被刊登後，其著作財產權即讓與給：諮商心理與復健諮商學報，但作者仍保有著作人格權，並保有本著作未來自行集結出版、教學等個人非營利使用之權利。

第一作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

第二作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

第三作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

第四作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

第五作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

第六作者姓名_____ 簽名_____ _____年____月____日

國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所「諮商心理與復健諮商學報」

電 話：07-7172930 分機 2101

傳 真：07-7114684

電子郵址：th02nknucprc@gmail.com

地 址：802 高雄市苓雅區和平一路 116 號

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日

國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所 「諮商心理與復健諮商學報」編輯委員會設置要點

101 年 10 月 15 日 101 學年度第 2 次所務會議通過
102 年 2 月 22 日 101 學年度第 5 次所務會議修正通過
108 年 11 月 21 日 108 學年度第 3 次所務會議修正通過

- 一、國立高雄師範大學「諮商心理與復健諮商學報」（以下簡稱本學報）編輯委員會（以下簡稱本委員會），由諮商心理與復健諮商研究所（以下簡稱本所）專任教師及校外學者專家共九至十五人組成，其中校外編輯委員應佔二分之一（含）以上。校外編輯委員由本所所務會議遴聘之，任期三年。
- 二、本委員會每屆任期至少召開一次委員會議為原則，委員出席人數達二分之一（含）以上始得開會，出席人數達二分之一（含）以上始得決議；校外委員得依規定支領出席費及交通費。
- 三、本委員會設召集人一人，本學報設主編一人，皆為無給職，由本所所長兼任之。
- 四、本學報設執行編輯一至二人為原則，為無給職，由主編遴聘本所諮商心理組或復健諮商組專任教師一至二人兼任之，其任期同主編。
- 五、本學報另設助理編輯一至二人，遴選本所研究生擔任之，依規定支領研究生獎助學金，以協助本學報編輯行政事宜。
- 六、本學報所需經費由本所年度預算之相關項目下支應。
- 七、本要點經本所所務會議通過後實施。

「諮商心理與復健諮商學報」編輯委員會 編審工作要點

96年11月16日 96學年度第3次所務會議訂定
99年06月04日 98學年度第1次學報編輯委員會討論修正
99年06月04日 98學年度第5次所務會議通過
102年01月18日 101學年度第1次學報編輯委員會修正
102年02月22日 101學年度第5次所務會議通過
105年01月08日 104學年度第1次學報編輯委員會通過
105年03月04日 104學年度第5次所務會議通過
109年04月17日 108學年度第1次學報編輯委員會修正
109年06月12日 108學年度第8次所務會議通過

- 一、「諮商心理與復健諮商學報」（以下簡稱本學報）編輯委員會（以下簡稱本委員會）為處理編審相關事宜，建立學術評審制度，以提昇本學報之學術水準，特訂定本要點。
- 二、本學報論文以諮商、心理與復健諮商，及相關領域（如特殊教育、職能治療、物理治療或職業災害等）之實徵研究、個案報告或實務報告為主，採全年徵稿，每年六月、十二月各出刊一期，每期刊出至少四篇（含）論文為原則。
- 三、本學報之審稿程序採匿名審查制。凡投稿本學報的稿件先經當期執行編輯初步審閱其作者身份、主題範疇、文字格式及投稿等資料表件，確認其合乎本學報徵稿簡則等相關規定，由執行編輯將作者匿名後之稿件送交主編或審稿委員推薦與其主題相關專長至少兩位審稿委員名單。
- 四、本學報稿件通過初審後，由執行編輯送交兩位審稿委員，依匿名及迴避原則進行審查。編輯委員及本校專兼任教師之審稿費每人每篇（含修正後再審）新台幣伍佰元，非編輯委員及非本校專兼任教師之審稿費每人每篇（含修正後再審）新台幣壹仟元。
- 五、本學報審稿依其研究主題與論述（含文獻）、研究方法與步驟、研究價值與貢獻、文詞組織與體例，及綜合意見等五個項目進行審議評述。
- 六、本學報審稿之審查結果分為四類：（一）同意刊登；（二）修正後刊登；（三）修正後再審；（四）不予刊登。最後審查結果如下表，由主

編（*）依最後審查意見及論文品質裁量決定。

處理方式		第 二 位 審 稿 委 員 意 見			
		同意刊登	修正後刊登	修正後再審	不予刊登
第一位審稿委員意見	同意刊登	同意刊登	修正後刊登	修正後再審	送第三位複審
	修正後刊登	修正後刊登	修正後刊登	修正後再審	送第三位複審
	修正後再審	修正後再審	修正後再審	不予刊登或再審*	不予刊登或再審*
	不予刊登	送第三位複審	送第三位複審	不予刊登或再審*	不予刊登

七、投稿文件通過審查後，將函請作者依本學報稿件格式及最新版 APA 格式修改：

1. 本學報論文格式電子檔公告於國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所網頁，請作者依此校對修改論文格式。
2. 每頁範圍：上 4.0CM、下 4.5CM、左 3.5CM、右 3.5CM。

八、本學報編輯工作流程及其審查期限、徵稿簡則、稿件撰寫格式、投稿者基本資料、投稿者聲明書、著作權讓與同意書、稿件評審表，如附件 1-1、1-2、1-3、1-4、1-5、1-6、1-7。

九、本要點經本學報編輯委員會議及本所所務會議通過後實施。

諮商心理與復健諮商學報編輯工作流程

