



International Journal of  
Technological and Vocational Education Studies

# 技 職 教 育 學 刊

2016/Dec

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所



# 技 職 教 育 學 刊

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所

第一卷第一期 中華民國○雲林

Journal of Technological and Vocational Education Studies

Published by Graduate School of Technological and Vocational Education

National Yunlin University of Science and Technology.

---

技職教育學刊

發行人:周春美

總編輯:周春美

編輯助理:陳宜君

發行者:雲林科技大學技術及職業教育研究所

出版者:雲林科技大學技術及職業教育研究所

編輯委員會委員:廖年淼、陳斐娟、劉威德、吳婷婷

出版日期:2016 年 12 月

地址:(64002)雲林縣斗六市大學路 3 段 123 號

E - m a i l : g h t @ y u n t e c h . e d u . t w

著作權所有,任何翻譯或轉載,須徵得同意。

ISSN 2518- 2633

## 創刊序

教育是國家競爭力的重要指標，為了要跟上時代的腳步，我國技職教育一方面要不斷地在教學內容和方法上與時俱進，俾真正做到務實致用的目標；另一方面，更須不斷地回應自身所處社會環境的需求，使教育理念與務實致用的目標達到更完美的結合。

技職教育的目的，不僅在知識傳遞，更希望務實致用，讓學生能將抽象創意，轉為具象的創作，將價值轉為產值。因應技職教育再造方案，探討技職教育之理論基礎與實際狀況，達成「培養從事技職教育資料蒐集、整理、歸納及分析能力」之目標，致力於學生學術學習與發展，提供學術發表園地，並提升學生學術發表能力。技職教育學刊創刊號誕生了，在許多條件不足的情況下，能夠踏出第一步，彌足珍貴。

《技職教育學刊》(International Journal of Technological and Vocational Education Studies)為純學術性期刊，促進國內、外教育界人士學術研究及交流，期刊內涵反應技職教育的任務與走向。每年六月與十二月定期出刊。

技職教育學刊是研究成果發表的園地，因編印成冊，利於參考應用、利於交流迴響、利於自我惕勵，創造多贏，實具多重意義。這是一個開始，雖然是一小步，希望對技職教育的助益，是一大步。

國立雲林科技大學

技術及職業教育研究所所長

**周春美** 謹識

中華民國一〇五年十二月

## 目錄

商科技藝競賽商業簡報類選手術科培訓理論基礎、策略與作法.....	王琇琴	2
以退休年齡規劃探討我國中高齡勞動力資源運用之問題及政策思考		
.....	廖家偉 謝文英	21
技術型高中業界專家協同教學效能之現況分析.....	戴建耘 王瓊琳	52
軍事院校通識師資人力現況及其對通識課程影響之探究.....	黃淑華	65
轉個彎看見教師生涯的亮光—		
一位小特教師轉換至中等教育階段之生涯轉換歷程.....	吳宜珊 林純真	81
國際教育融入國中地理科課程的有效作法.....	王珮茹	93

## 商科技藝競賽商業簡報類選手術科培訓理論基礎、策略與作法

王琇琴

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班

### 摘要

日本管理大師大前研一（2015）提出面對世界快速的變化，能在職場上存活的不是專家也不是通才，而是具有專業能力的人。本文旨在探討全國商科技藝競賽商業簡報類選手術科培訓理論基礎、策略與作法。首先瞭解商管群科學生核心能力之意涵及商科技藝競賽商業簡報類術科競賽規範內涵與評析，其次，根據 Gardner 的「多元智慧理論」、Costa and McCrae 的「五大人格特質」理論，歸結出商業簡報選手應具備之內在特質與三大技能能力，分別是閱讀理解力、思考力、及創造力等；進而參考包括全國技藝競賽現況、競賽選手應具備之內在特質及增進理解力、思考力、及創造力之作法等相關文獻，最後本研究分別以內在特質、培訓選手技能能力之原則及培訓選手之教材教法等三大層面，提出培訓的有效作法為(一)就選手內在特質方面包括：評估選手應具備之特質、瞭解選手的特質、訂定因應選手特質之計畫(二)就培訓技能能力原則方面包括：引起學習動機、教師有條理的引導、擴大選手視野(三)就培訓選手之教材教法方面包括：選用合適的教材、善用心智圖、採開放互動式小組學習及提升電腦應用能力等。以上有效作法期望可以提供商科技藝競賽主辦單位及指導老師日後培訓選手能力之參考。

**關鍵詞:**多元智慧理論、技藝競賽、商業簡報

## 壹、緒論

世界經濟論壇呼籲，在 2016 年 1 月發表的〈工作大未來報告〉中，明確指出現在工作的核心技能，35%在 5 年後將會被取代，5 年內，510 萬個工作機會將消失。想一想，那麼技職教育對於未來的變動，我們要如何培育學用合一人才？同年 3 月各大媒體報導，總統當選人蔡英文宣示將推動技職教育改革，讓教育不和與產業脫節，三大改革方向中，其一提及將強化校園和職場的連結，以縮減學用之落差。

2009 年商科技藝競賽增設商業簡報職種，乃考量商業簡報在職場上之廣泛使用，是與職場結合的重要技能。韓明文（2007）表示，有人的地方就有溝通，有溝通的地方就可以使用簡報。黃彥達（2008）也指出公司內不論哪一個部門或職位都有機會做簡報，可能是對上司、下屬、同事或客戶。因此簡報是職場工作者必備技能之一，完全符合未來政府對技職教育推動學用合一的方向。全國技藝競賽是高職學校的盛會，各校無不使盡全力，希望成為競賽中的勝者，而指導老師在培訓選手的過程，惟有知道所培育的選手需具備的能力所在，才能發展相關培訓方針及策略，逐步朝目標邁進。

李隆盛（2004）將能力分為外顯能力如：專業知能等，及內隱能力如：個人特質、態度等。商業簡報選手必須要在競賽時間內，將商業資料加以理解、分析，經過重點式整理、邏輯排序等，並置入題目要求的相關商業圖表，製作成一份具說服力的商業簡報。參賽選手在十分密集的時間內運用其能力解決此一事件。這其中能力包括選手本身內在特質及外在相關能力。

綜合以上所述，本文旨在探討商科技藝競賽商業簡報類選手術科培訓理論基礎、策略與作法，首先，了解商管群科學生的核心能力之意涵及商業簡報的術科競賽規範；其次，利用多元智慧理論及五大特質理論為基礎，接而，探討技藝競賽選手能力之相關文獻，最後，提出培訓商業簡報選手能力之有效作法，提供商科技藝競賽主辦單位及參與此項競賽之相關人員參考。

## 貳、 商管群科學生核心能力之意涵

為因應商業環境之變遷及人力發展的需求。商業與管理群 99 課綱不僅以「務實致用」為原則，將證照、技藝競賽及檢定融入課程規劃，以強化課程規劃、證照檢定及產業能力需求三者的關結性，期望達成一般與專業能力之均衡發展，讓商管群科學生能兼顧「升學準備」與「就業準備」。全國技藝競賽為配合教育部學用合一的理念，增強學生技藝學習動機，促進學校技藝交流及觀摩，2007 年將原來的五大類五十五職種，提升至五大類六十二職種，商業簡報職類也在這樣的考量下而設立。以下針對商管群科學生的核心能力及商業簡報的術科競賽規則分述如下：

### 一、商管群科學生核心能力之意涵

依據「職業學校商業與管理群科 99 年課程綱要」內容指出，商業與管理群之教育目標為培養學生具備商業與管理群共同核心能力及商業與服務業分工所需之基層技術人力，除了學習相關專業領域之專業知能，更要涵養職業道德、服務精神與適應環境與產業變遷之能力。期望學生修習完課程後能具備以下能力：

#### （一）一般能力

- （1）生活適應及未來學習之基礎能力：包括具備解決問題及調適情緒之能力、啟迪尊重生命之意識、奠定生涯發展之基本能力及養成終身學習之態度。
- （2）人文素養及職業道德：陶冶人文基本素養、養成尊重差異之態度、培養同儕學習之能力及涵養敬業樂群之精神。
- （3）公民資質及社會服務之基本能力：深植積極進取之觀念、培養自我表達及人際關係處理之技巧、陶冶民主法治之素養、養成樂於服務社會之態度及增進國際瞭解之能力。

#### （二）專業能力

- （1）具備商業基本知識及現代經營技能。
- （2）具備資訊科技應用能力。
- （3）具備創造思考及適應國際變遷之能力。
- （4）培養人文、科技素養及職業道德。
- （5）培養進修之興趣及能力，以奠定學習生涯永續發展之基礎。

由以上可知，透過課綱的訂定期望培養商管群科學生，具有內在的軟實力及外在的硬實力，以適應快速轉變的大環境，而即將在 107 學年度實施之技術型高中課綱，則更強調學生的團隊合作、問題解決和跨領域整合的能力，由此可看出未來的能力培養軟實力愈來愈受到關注及重視。

## 二、商科技藝競賽商業簡報類術科競賽規範內涵與評析

全國技藝競賽競賽內容分成學科和術科兩大部份，自 103 學年度起部份職類包括商業簡報，學術科配分百分比從 30%:70%調整為 20%:80%，可見主辦單位對技藝實作的重視，目前全國商科技藝競賽商業簡報類術科規則仍以製作成投影片電子檔為最終目標，選手閱讀約 10 頁的商業文案，依題目要求於四小時內完成 15-25 頁的簡報(103 學年度商科技藝競賽手冊)。因此，以下依序說明商業簡報術科競賽規則，進而分析出參賽選手所需具備之應賽能力。

### (一) 術科競賽規則

每校參加選手一人，競賽採實作，佔競賽總成績 80%，試題以商業活動之簡報需求為範圍包括行銷企劃書、推廣文案、活動企劃案、產品開發、經營管理等，設計規則依照命題內容所規定的方向製作，簡報作品所用之圖文，以競賽當時自行創作為限或使用由主辦單位所提供之素材，競賽須在 240 分鐘一次完成。

依據 103 學年度商科技藝競賽手冊內容指出，評分方式由主辦單位提供題目說明、書面原始資料(如企劃書、文案說明、活動簡介等，建議以 8~12 頁為原則)，參賽者必須於 4 小時內製作出 15~25 頁(不含首頁)的簡報內容，以測出參賽者之邏輯思考、組織架構、圖表處理之簡報能力，完成時須繳交光碟片(內含三個檔案，分別為原始檔、播放檔及 PDF 檔案)，光碟片未燒錄完成者扣術科總成績 1 分。

術科競賽前一天，商業簡報參賽選手就必須在指定的地點完成競賽用電腦之安裝，包括自行格式化(FORMAT)及安裝作業系統與軟體，安裝雖未列入評分但若未在時間內安裝完成則無法於隔天參加術科競賽。相關術科競賽評分項目及配分比例說明如下：

1. 邏輯連貫性(30%)：簡報章節的配置需順暢合理，各頁面的標題與內容需名實相符，且循序漸進的說明相關內容。(黃彥達、林端玉，2008)
2. 內容正確性(20%)：簡報必須正確無誤的傳達符合題目內容的訊息。
3. 主題傳達性(20%)：簡報需將資料重點呈現，讓閱讀者易於了解主題內容。
4. 創意性(20%)：能有發展原創的設計以增加簡報的溝通力。
5. 美觀(10%)：能展現簡報的色彩的協調與視覺傳達效果的適切性

### (二) 綜合討論與評析

根據商業簡報術科競賽的評分項目，本研究把商業簡報製作視為一種產出的過程，即包括輸入、處理、產出三個步驟，為求達到高生產效率，每個步驟都是關鍵，其中「輸入」是指對競賽文案正確解讀的閱讀理解力，「處理」則是指將文案內容化繁為簡、分析、分類及彙總的思考力，最後「產出」就是要製作成具溝通性、創新性及美觀性商業簡報的創造力，以下對此三個能力進行說明：



### 1.閱讀理解力：

王木榮、董宜俐（2003）提到閱讀理解能力是指在閱讀文章時，個人對文章所明示或暗喻的概念具備的思考、理解、摘要、詮釋以及反思提問的能力。黃文瑾（2009）也表示閱讀理解是指個體接受訊息後，先備知識和經驗與訊息產生交互作用後，能正確理解句子、段落和文章的意義。本研究是指選手對商業簡報文案，能快速閱讀內容後，能釐清文案架構並正確理解內容。

### 2.思考力：

學者 Winocut 指出批判思考能力含括下列三項「思考技巧」：（1）能力技巧包括觀察、比較、分類、界定範圍、排列順序先後等（2）過程包括分析的技巧、判別事實或意見、驗證資訊的關聯性和可信度（3）運作包括創造性思考、邏輯推理和解決問題的技巧（張玉燕，2004）。本研究所指思考力為競賽時經過閱讀後選手能覺察、分類、比較及排序等，重點在關鍵字的摘錄並依試題的要求將文案資料進行分析。

### 3.創造力：

創造力是一種新概念形成的心理思考歷程。陳龍安（1990）創造思考的歷程因人而異，模式具彈性，但創造的前提必須先對相關內容有所瞭解，進而用各種智能去發展解決問題的策略（沈翠蓮，2014）。「創造力」是一種用來解決問題的過程或能力，它是透過心智運作、內在特質及外在社會和文化環境等因素交互作用後，所產出具原創性和有用性的構思。（張世慧，2011）。本研究所指創造力是指選手在競賽時能將思考後的資料，進行創作簡報檔，創作的內容包含美感及創新的展現。

## 參、商業簡報選手能力分析之理論基礎

趙雅靜(2010)研究指出學校校內技藝競賽選手之評選，除評定學科或術科成績之優劣，尚須考量學生的參賽意願、學習態度、人格特質、抗壓及臨場反應等條件。周波、林政光(2014)研究結果也建議，模具選手除了需要具備加工技術外也必須具備模具設計及臨場應變的等多重能力。由此可知，不管任何職種，選手需具備的能力是多元的，除了外顯的技術能力，尚包括內在的人格特質等，因此，本研究引用多元智慧理論及五大特質理論為基礎，兩大理論內容說明如下：

### 一、多元智慧理論 (Multiple Intelligences)

#### (一) 多元智慧的源起

美國哈佛大學教授 Howard Gardner (1983) 結合腦神經科學、認知科學、生物學、哲學和當代教育理論與教育策略在其著作《智力架構》(Frames of Mind) 一書中，提出多元智慧 MI (Multiple Intelligences)，共分七大面向，包括：語文智慧、邏輯-數學智慧、肢體-動覺智慧、空間智慧、音樂智慧、人際智慧、內省智慧，其後並針對原本七項智慧加以擴展，於 1995 年提出第八項智慧：自然觀察者智慧，其獨到的見解加上實用的教學策略，超越了多年在認知科學及教育理論領域研究的 Piaget 及 Robert Sternberg (戴維揚，2003)。

多元智慧分類為三大概念層次，第一類為「物件關聯」指該智慧是由個人因環境所接觸之物件而形塑成的，分別有邏輯-數學智慧、肢體-動覺智慧及空間智慧。第二類為「物件無關」是指該智慧不需依賴物理世界來塑造，分別是語文智慧、音樂智慧。第三類為「人關聯」，此類智慧顧名思義就知與人的互動相關，包括人際智慧及內省智慧 (郭俊賢、陳淑惠譯，1998)。

#### (二) 多元智慧的意涵

李平譯 (1998) 針對 Gardner 的八大智慧的意涵內容如下：

1.語文智慧：對文字及語言善於理解與表達，可以敏銳覺察文字及語言的意涵。2.邏輯-數學智慧：善於數字運用及推理思考之能力包括對抽象概念的覺察力。3.空間智慧：可敏銳感受、創造或轉換視覺空間包括對色彩、線條、形狀、空間的創作能力。4.肢體-動覺智慧：擅長運用肢體來表達感覺或透過雙手製造或改造事物包括協調及專注力等。5.音樂智慧：善於感受音階、旋律、節奏和音色。6.人際智慧：容易覺察他人想法，並能對應適當的互動或回應的能力。7.內省智慧：對自己的優缺點有相當瞭解，並能據此做出適當的行為。8.自然觀察者智慧：對自然界各種動植物或情境具敏銳觀察力和注意力。

### （三）多元智慧的運作方式

Gardner（1999）與 Armstrong（2000）均曾提出此八項智慧如何運作看法，依序為：

1.個體皆同時具有八大智慧，只是發展強度不一。2.各項智慧大多可發展至一定程度，若要再提升則視教育與所處環境而定。3.智慧非獨立展現，通常以複雜的方式交互作用。智慧有各種展現方式，有時不易察覺。另郭俊賢、陳淑惠譯（1998）也提到八大智慧的運作模式如下：4.大部份的人，只有少數一、二種智慧可以超凡出眾。5.每種智慧都可以用來行善或做惡，亦即智慧本身的價值是中立的。

由此可知每個人的雖同時具有多種智慧，因各智慧的強度不一致產生個體的差異性，所以找到個體較為突出的智慧加以精進，將可得到卓越能力。李平譯（1997）文中提到多元智慧的發展因素包括：天資、個人成長史、文化和歷史背景等三項。即具有高天賦的人，在該領域經過後天環境配合或教育訓練培養，皆可將該項智慧發展到很高的水平，強調先天的天資與後天學習有相輔相成之效。

將八大智慧理論應用在商業簡報競賽術科評分項目分析如下表：

表 3-1

商業簡報競賽八大智慧分析表

評分項目	商業簡報類選手才能清單	選手應具備之能力
語文智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能快速閱讀並理解商業資料的內涵。</li> <li>● 能化繁為簡將商業資料重點摘錄。</li> <li>● 可將資料重點呈現簡報，讓閱讀者易於了解主題內容。</li> </ul>	閱讀理解能力
邏輯數學智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能釐清商業資料完整之架構。</li> <li>● 能將簡報章節的配置順暢合理。</li> <li>● 能使簡報各頁面的標題與內容需名實相符，且循序漸進的說明相關內容。</li> </ul>	思考力 (接續下頁)
空間智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 色彩的運用必須能凸顯重點，統一調性。</li> <li>● 能使用動畫功能，讓適當的內容在適當的時間點出現。</li> <li>● 會善用圖片及表格等視覺要件，增加簡報內容的易讀性。</li> </ul>	思考力
肢體動覺智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能快速打字包括英文打字及中文打字。</li> <li>● 熟悉 Powerpoint 的功能，並善用功能節省製作簡報時間。</li> </ul>	創造力
音樂智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能適當的為投影片配上適合的音樂或聲音，增加簡報的豐富性。</li> </ul>	創造力
人際智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能瞭解簡報對象的需求。</li> <li>● 能透過簡報說服簡報對象採取有利的行動。</li> <li>● 能樂於與人合作與學習。</li> </ul>	思考力
內省智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能積極覺察自身的不足，並虛心求教。</li> <li>● 面對壓力能自我調適，適當排解壓力。</li> </ul>	內省能力
自然觀察智慧	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 能擷取週遭自然生態元素將之融入簡報製作，發揮創意。</li> </ul>	創造力

由上表可知，依八大智慧理論對應商業簡報選手在術科競賽應具備之能力包括閱讀理解力、思考力、內省能力及創造力等四大能力，本研究將選手能力分為兩大層面探討分別為內在特質及外在技能能力，內省能力列為選手之內在特質探討，而外在技能能力則包括閱讀理解力、思考力及創造力。因此，本研究為培育商業簡報優秀人才，期望找到具以上能力潛質的選手，透過專才訓練以收事半功倍之效。

## 二、 五大特質理論

### （一）五大特質理論之源起

早期對人格領域研究的學者，從 Freud 的本我、自我、超我到 R.B.Cattell 提出的十六種人格因素量表等，他們的目標都是希望建構一個可以形容、解釋人格特徵的人格模型，但是各學者所定義的人格模型差異大，一致性很小。自從 1990 年 Costa & McCrae「五大人格特質」的出現，讓許多原本持著不同觀點的人格心理學家有了共識。「五大人格特質」最大的貢獻，就是整合了眾多形容人的性格上特徵的形容詞，研究者經過科學方法及統計分析後，找到五個顯著且穩定的性格因素，此五大因素即親和性、勤勉正直性、外向性、開放性與神經質，學者們將「五大人格特質」(Big Five Model; Five Factor Model; FFM) 視為最具有穩定性、最能描寫人格特質的區分（呂世竹、成和正、洪偉欽、楊欽城、林盈峰，2008）。

### （二）五大特質理論的內涵

- 1.神經質（Neuroticism）：指個人能承受負面情緒刺激的程度，當一個人所能接受的刺激越多，表示其情緒穩定性越高。
- 2.外向性（Extraversion）：指個人對於與人互動的需求強度，反映出人際互動、自信心和競爭力的量與強度。
- 3.開放性（Openness to Experience）：指個人興趣之多寡及深度，反映出為了某種理由願意主動尋求的經驗及對陌生事物的接受度。
- 4.親和性（Agreeableness）：指個人對他人定下的規範之遵循程度，反映出從慈悲到敵對的人際導向。
- 5.勤勉正直性（Conscientiousness）：指一個人對追求的目標之決心、專注的程度、反映出自我克制、堅持和目標導向行為的動機。（呂世竹、成和正、洪偉欽、楊欽城、林盈峰，2008）。

### （三）五大特質理論的應用

五大人格特質理論被用在人格的量測上，如 Schutte and Malouff（2004）研究人格特質與閱讀偏好的關聯性，研究顯示「開放性」和「審慎」特質是閱讀偏好的預測指標。Costa and McCrae（1992）將五大人格理論應用在心理學方面，證實「神經質」特質則與精神相關疾病具相關性，「審慎」特質和社會調整能力關係密切，「開放」特質與智力、創造力聯關性高，而「愉悅性」特質低則顯現自戀的反社會行為以及偏執傾向。Thompson et al.（2002）則研究五大人格理論與職業取向之關係，研究結果顯示「外向性」人格特質較高者會偏好與人互動多及具冒險性的職業，「開放性」人格特質較高者會偏好研究及藝術相關工作，

本研究是針對五大特質理論了解不同特質的商業簡報選手，在競賽培訓或參賽表現上會有不同的行為展現，透過對選手特質的認識，可應用於選手的甄選條件，及後續培訓過程依其特質之可預期行為模式而規畫對應的有效培訓策略。

## 肆、 全國技藝競賽之相關研究

### 一、 全國技藝競賽現況

全國技藝競賽相關研究旨在瞭解職業教育或職業訓練成效，國內近年對於全國技藝競賽相關之研究，包括競賽實施現況、選手的評選機制、指導教師之領導行為等內容，對於選手的相關能力則有操作的實務能力及自我調整能力之探討，相關內容整理如下：

林琴珠、吳榕峰（2002）研究全國職業學校學生技藝競賽實施之探討，主要針對六大類科辦理競賽現況，提出技藝競賽問題有學生參賽機會不均、各科科辦理方式不一致、新職種逐年增設，不合時宜職種不願捨棄、競賽內涵應配合課程重新檢討、為準備參賽影響正常教學等九大問題，並提出建議改進方向有重新檢討技藝競賽職種、停辦護理類科、資訊公開之原則及增加競賽誘因，鼓勵選手參賽等八大建議。

楊雅玲、曾淑惠（2013）研究全國高職學校商業類科技藝競賽實施概況探討，針對目前現況提出競賽職種未能適切調整、承辦學校面臨的困難、參賽機會不均等、訓練選手影響教學、參賽誘因不足等五大問題並提出因應策略有職種檢討、規劃適合職種增加公平性、規劃訓練時間、增加學生誘因、經驗傳承等五大建議。

傅鍾仁、王興芳、賴永裕（2011）探討主題為全國高級中等學校學生技藝競賽商業類會計資訊職能實施成效初探，研究以 99 學年度會資類選手及指導老師為對象，就競賽方式的適切性、主辦單位的服務品質和競賽效果和競賽效果、會資相關問題及未來發展機會等三部份進行探討研究結果建議試題部份可降低學術科之難度；參賽人數上建議可再考慮增加突破每校一職種只能一人參賽。

綜合以上研究，可以發現全國技藝競賽在眾多關注下不斷修正，競賽內容及辦理模式逐漸健全，規模也不斷壯大，當然還是有些問題依舊需要大家利用智慧思考，也因如此，競賽才能更貼進技職教育的做中學的精神！

## 二、 競賽選手應具備之內在特質

體育項目的競賽參賽選手面對激烈競爭，不但要有良好的身體素質、有效的戰術戰略、更要有堅強的心理素質，尤其當雙方實力相當賽況僵持不下的情況下，心理素質就顯的格外重要。

呂世竹、成和正、洪偉欽、楊欽城、林盈峰（2008）研究主題為以 "Big Five Model"探討我國大專男子排球選手人格特質，研究指出排球體保生在五大人格特質模式中的人格特質得分高於一般排球選手，「外向性」是指評量人際間互動的數量和強度、活動水平、刺激需求程度和快樂的容量，高分則顯示其人格特質具好社交、活躍、健談、樂群、樂觀、好玩樂、重感情。

楊欽城、張廖麗珠、蔡文程及徐志輝（2009）研究主題為人格特質、情緒智力對大專男子排球選手運動成績之預測，研究結果人格特質與情緒智力對運動成績具有顯著的預測效果，且人格特質構面中的「外向性」及情緒智力構面中的「自我情緒的管理」及「人際關係的管理」對運動成績的預測呈顯著正相關；情緒智力構面中的「自我激勵」對運動成績的預測呈顯著負相關。

林原德、王健良、陳中獎（2014）研究主題為雲林縣國小田徑教練領導行為與優秀選手特質之探討，研究結果顯示雲林縣國小優秀田徑選手的特質具有「良好體適能」、「自律」、「自信心」、「樂觀」等特質。

綜合以上研究發現，身為選手必須比一般人承受更多的壓力，因此更需要具備良好的心理素質，而具有樂觀、善於交際、樂於與人交往等「外向性」較高的特質的選手，在面對競賽將會有較佳的抗壓性。

杜秉叡、黃鈺涵（2014）以在職進修的學生進行人格特性、工作壓力與工作滿意度關係之調查，其研究指出同時具有「外向性」與「謹慎性」較高的個體所感受到的工作壓力較低，研究者也強調實務上不同領域所感受到的壓力仍可能存在有顯著差異。本研究對象為商業簡報的製作競賽選手，在性質上屬較靜態及單打獨鬥的競賽，與運動選手還是具有相當差異性。

## 三、 培養競賽選手應具備之技能能力

商業簡報選參賽過程必須能快速閱讀並理解商業資料的內涵，且能化繁為簡將商業資料重點摘錄，用適切的文字製作能具溝通力及美感的簡報，本研究透過八大智慧理論歸結出選手需具備之三大技能能力包括閱讀力、思考力及創造力等，以下文獻將進行探討如何運用策略來提昇以上三種能力。

## （一）閱讀理解力

陳海弘（2015）探討概念導向閱讀教學（Concept-Oriented Reading Instruction, CORI）融入社會領域教學對國小五年級學生閱讀動機、閱讀理解策略的運用能力與閱讀理解力的影響。研究結果顯示 CORI 能提升國小學生的閱讀動機、增進學生閱讀理解策略的運用能力，以及學生的閱讀理解力。並根據研究結果，提出四大建議包括：（1）引起學生學習動機有助學習成效、（2）使用閱讀理解策略，可以提升學生的策略運用能力和閱讀理解力（3）提升學生發問、收集資料、摘要與統整資料的能力（4）慎選合適的教學單元等。

關於閱讀能力的培養，使用概念導向閱讀教學進行閱讀的相關研究，還有陳海泓（2012）研究主題為概念導向閱讀教學對國小五年級學生閱讀動機、閱讀理解策略使用與閱讀理解力的影響，研究成果證實有一部分實驗組的學生在資料搜集的能力和自我提問的能力明顯優於傳統教學的學生；及林璟芳（2012）研究主題是運用概念構圖於國小讀報教育對閱讀理解效應之研究，研究結果顯示概念構圖讀報教學有助於學童「句子理解」與「短文理解」兩項閱讀理解能力的提升。並且對學童結合新舊經驗能產生同化學習與能力累積，使閱讀理解能力具有延宕效應。

多位研究者皆以 CORI 為基礎應用於閱讀理解的相關研究，原因在於 CORI 中明確教導學生有關閱讀理解的策略：包括喚起先備知識、提問、搜尋、摘要、概念構圖、綜合、理解監控等（陳海弘，2015）。而黃文瑾（2009）研究主題為心智繪圖教學對國小一年級學童閱讀理解能力之效應，同樣也結合圖形的概念來強化學生閱讀理解能力，其研究結果顯示心智圖教學確實能幫助學童有條理的思考，且能引起學習興趣進而主動學習。

由以上可知，採用心智圖或概念構圖的教學方式，配合適當的教材及循序漸進的引導，研究顯示對閱讀理解能力確實能帶來顯著效益；因此，為提升選手之閱讀理解能力，可利用心智圖或架構圖等工具，來進行模擬試題的閱讀理解教學。

## （二）思考力

溫明麗（2012）研究主題為探討批判性思考與教學—對話、解放與重建，提到批判性思考教學的可行策略，特別指出合作學習的重要性，學生在解決問題的過程中必須與他人合作，透過合作、討論及轉換角色等方式皆有助於強化學生的表達、分析、歸結與評論的能力，批判思考教學主要為兩部份其為一背景知識，另一為轉化能力。

張玉燕（2004）探討批判思考與語文教學，透過批判性思考的三個步驟（1）界定和釐清問題（2）判斷與問題相關的資訊（3）解決問題或下結論，最後提出教師營造思考環境的建議，分別是（1）鼓勵學生提問和分享意見、（2）在討論前要提供先備知識、（3）小組討論模式進行、（4）討論主題要具挑戰性。



葉碧玲（2000）探討國中生人口變項、智力、批判思考與情緒智力之關係，研究結果顯示批判思考的確是影響情緒智力的必要條件，而情緒智力不僅影響認知發展，也是促進思考的重要因素。

邱珍琬（2012）探討主題為批判思考與教學—以南部大學生為例，提出教師激發批判思考的條件包括：（1）適當給予學生思考空間（2）按部就班教學（3）讓學生有提問及釐清的空間（4）理論要與學生的經驗結合（5）教師要具吸引學生的專業或特質（6）課程進行中鼓勵同學互動、激發思考（7）小組方式進行討論。

綜合以上所述，要建立學生批判思考的能力的策略分為三大部份：1.教師本身應具教學專業，有教育熱忱及讓學生敬重的特質，才能對學生發揮影響力 2.教學過程要能由淺至深，並以開放互動的模式，鼓勵學生提問及表達想法 3.學生需具先備知識，有利對主題的理解 4.選擇適合的主題進行小組討論。

### （三）創作能力

徐軼歐（2009）研究主題為平面構成教學中學生創作能力的培養策略，提出培養學生創作能力的策略有：1.激發學生學習興趣 2.培養學生的觀察力及想像力 3.運用不同材質表現作品 4.注重速寫能力的培養。

李寶山（2015）研究主題是中小學美術創作能力的實踐與探索，提出實踐策略有 1.擴大欣賞範圍 2.幫助學生闊大生活視野 3.重視學生觀察能力的培養 4.重視學生想像能力的提高和創新思維能力的培養 5.運用現代資訊手段 6.重視啟發學生的創新思維 7.重視美術教學資源的利用 8.教師必須重視自身素質的提高 9.重視多元化激勵評價的運用。

黃柏叡（2011）研究主題是創造力的教育實踐及其限制，提出創造是一種以建構主義為基礎的思考能力過程。但創造力的形成，則更強調是個體內在基模藉由組織和適應作用與外在環境交互作用之大量累積，從而有效提高個人產生獨特見解的可能性。

由以上可知，影響創作能力其中相關因素太多，教師在美術及設計等原創性較高的創作力上，都提到注重培養學生的觀察力與想像力的重要；廣濶的見識和經驗就是穩固的基礎，透過觀察力和想像力轉化成創作的養分，最後在產出作品的過程若能善用科技工具，則可提高創作的多元性和效率。

## 伍、 培訓技藝競賽選手應具備能力之有效作法

本文歸納上述相關研究的內容，將培訓商業簡報競賽選手應具備能力的作法，歸納為選手內在特質層面及選手技能能力層面二大層面探討，並分為就二大層面提出相關有效作法，分述如下：

### 一、 就培訓選手內在特質

人格特質論的鼻祖 Allport (1937) 認為特質是每個人以其生理為基礎而形成的一些穩定的性格特徵。經研究發現不同的特質在生活中會有不同的展現。本研究在歸結符合商業簡報競賽所需之相關特質，並針對選手的人格特質，進行規畫強化優勢補強劣勢之培訓策略。

#### (一) 評估選手應具備之特質：

根據五大特質理論進行分析可歸結出符合商業簡報選手之特質分別說明如下：

1. 低神經質:商業簡報選手在情緒上必須具穩定且對負面情緒能化解與高容忍力。在培訓期間，選手會面臨課業、社團及培訓三方面的拉扯，常會因培訓活動而需有所捨離，且培訓過程反覆操作造成的精神壓迫，都需要有穩定的情緒面對。
2. 高外向性:商業簡報選手在人際互動上要樂於與人相處。多與人互動可以增長見聞，通常因為能積極親近他人而較易取得協助與資源，經觀察發現選手在培訓期間，能與各領域師長包括國文科、資處科、商經科等教師多方討論，則更能精進其簡報製作技巧。且經研究證實外向性的特質與抗壓性有高度相關。
3. 高開放性:商業簡報選手要有想像力及創造力，製作簡報的過程需有足夠的創作能力，才能完成具美感與原創性的商業簡報。
4. 高親和性:商業簡報選手要能配合指導老師的規範，按步就班完成能力之培訓計畫，選手必須與指導老師建立信任之關係，培訓期間能遵循學校規範，才能同心協力完成競賽的使命。
5. 高審慎性:商業簡報選手要能自律、懂得規畫自我且細心，選手的積極度是指導老師的第一考量要件，資質重要但努力更重要，選手能在培訓期間持之以恆的努力，自會累積出實力。

## （二）瞭解選手的特質：

指導老師應在甄選前對選手有所瞭解，可以從三方面著手，一是親自觀察，若擔任其任課老師就可在課程進行中對其課堂表現及生活互動進行觀察，其二是透過與他親近的同學及師長來獲得相關訊息，其三是尋求輔導室的協助，以不違反個資法的規範為原則取得相關輔導測驗資料進行對選手的瞭解。

## （三）訂定因應選手特質的培訓計畫：

通常正式選手不可能完完全全符合以上商業簡報競賽的特質，當我們對選手進行充份瞭解後，指導老師就可掌握選手之優勢及劣勢，強化其優勢補強其劣勢就是指導老師的培訓的重點，例如：選手具高審慎性及高神經質，指導老師就可以採目標管理法多放手讓選手參與培訓規畫的訂定，讓選手依其節奏完成訂定之目標，另要減少其情緒的不安的成份，可多安排對外競賽以降低出賽的緊張情緒及平時多關注其情緒的需求，請其家人、同學及師長皆能多給予自信與支持；總之，依照不同的特質訂定出客製化的培訓菜單，最後才能端出一桌令人滿意的菜色。

## 二、就培訓選手技能能力的原則

本研究所提之技能能力是指閱讀理解能力、思考力及創造力，建議指導老師在培訓過程可以把握以下原則：

### （一）引起學習動機

在培訓過程，要不斷的反覆進行練習，陳海弘（2015）研究證實具有高動機的學習會有高學習績效的展現。教師除了在甄選時要觀察學生平時的主動性及積極性外，對於製作商業簡報職是否有熱情，也是觀察的重點，找到學生熱情所在，其學習的動機自然展現，可減少壓力與挫折感的產生，指導教師也可向選手說明競賽的相關資訊如競賽的時程、規模、評選的機制及獎勵方式等，來提高學生參與訓練的動機。

### （二）教師有條理的引導

邱珍琬（2012）研究指出激發思考力需要按部就班的教學模式。指導老師在培訓的期間，如何由淺至深對選手進行相關訓練，應有一定的程序與步驟，事先的規畫很重要。指導老師訂定每個階段需加強的重點及目標要明確，能力的培養由基礎到精進是有條理的累積而非一蹴可幾，如圖表製作能力的訓練，學習規畫歷程必先有基礎能力的建構接而模仿優秀選手作品進而內化創作自己作品。

### （三）擴大選手視野

李寶山（2015）指出幫助學生闊大生活視野，有助於美術創作能力的實踐與探索。選手若能具備豐富的生活經驗及商業知能，不但是創作的養分也是能提高思考力的背景知識，指導教師鼓勵學生多閱讀商業相關雜誌及關心時事，也可以多參加校內外活動，如每年各科大辦理的專題競賽或小論文比賽，若可以參加商業簡報友誼賽與其他選手進行交流，更是提升技能不可放過的好機會。

### 三、就培訓選手的教材教法

歸納以上文獻資料，本研究提出培訓商業簡報類選手的教材教法如下：

#### （一）選用合適的教材

教材的選用配合商業簡報競賽的規範，訓練的教材可包括行銷企劃書、推廣文案、活動企劃案、產品開發、經營管理等商業活動之資料，資料的提供最好架構完整，模擬商業簡報的試題的命題模式，讓學生能熟悉試題的命題方式，加快閱讀理解與分析思考的速度，過去的歷屆試題及參賽選手的得獎作品就是很好的教材來源；另可添購最新出版的簡報軟體操作書，提供選手學習商業簡報的最新樣版與技巧。

#### （二）善用心智圖

林璟芳（2012）、黃文瑾（2009）的研究指出結合圖形的概念來強化學生閱讀理解能力的確有助閱讀理解能力的提升。指導老師可利用心智圖及概念構圖等工具，協助選手在進行對商業文案之閱讀理解的效率，選手經圖示的分析，一則可以看到文案之全貌，二則可將資料進行初步分類，以減少簡報製作時重點的遺漏或項目分配的不均衡，因此，善用心智圖等工具，將有助選手進行理解與思考的效率。

#### （三）採開放互動式小組學習

Dixon and Mnarcia（1991）提出小組討論模式具三個特點：（1）小組間組員特質及能力的差異（2）組員在討論過程的互動與內省（3）透過人與人間的互動模式達到學習的實質功能。邱珍琬（2012）在激發批判思考的條件中也指出以小組方式進行討論，將有助思考力的提升。商業簡報選手訓練過程建議以小組方式進行培訓，原因是商業簡報雖有製作原則却是沒有標準答案，幾位儲備選手可以透過討論、分享可以激盪出不同的創意和思考，選手們也會經過反思和相互學習產生新的想法，指導教師在培訓時要鼓勵選手多提問和討論，引導學生思考各別選手作品的優缺點，達到自我修正之內化學習的效果。

#### （四）提升電腦應用能力

選手要能熟悉電腦硬腦設備，對於電腦狀況能及時掌握，並清楚 Microsoft office 2010 的操作功能，於簡報製作時可快速輸入文字及數字，並靈活使用 Powerpoint 的功能有效率完成

簡報製作，指導教師在培訓過程可鼓勵選手參加相關電腦檢定如:TQC 商業簡報檢定、勞動部電腦軟體應用等，在訓練後期則更要加強操作的熟悉度，注意時間的掌控。

## 陸、 結語

全國技藝競賽是各職業學校爭取學校亮點的機會，對選手而言不僅是技藝的肯定，好的競賽成績也可開創升學的捷徑；對指導老師而言，是責任的承擔也是一種自我實現的方式。如何在競賽中勝出，是許多技藝競賽指導老師心中的想望，本研究透過文獻探討、多元智慧理論及五大特質理論，提出商業簡報選手應具備的競賽能力及有效作法，提供指導老師日後培訓養成選手的參考。

## 參考文獻

- 王木榮、董宜俐編製（2003）。**國小學童中文閱讀理解測驗**。台北：心理出版社。
- 史乃方（2015）。就業力之回顧與前瞻。**科技與人力教育季刊**，1（4），14-32。
- 田耐青（譯）（2002）。**統整多元智慧與學習風格：把每位學生帶上來**（原著者:Harvey F., S., Richard W. S., & Matthew, J. P.）。臺北市：遠流（原著出版年：2000）。
- 田振榮、溫瑞烘、周碩樑、廖興國、陽琪、張銘華、...范靜媛（2006）。**建構高職各學群專業能力指標之研究**。教育部技術及職業教育司。
- 吳和懋（2016）。未來五年工作大報告。**商業周刊**，1478，70-71。
- 吳宜貞（2004）。重複閱讀及文章難度對五年級學生閱讀能力影響之探討。**教育心理學報**，35（4），319-336。
- 呂世竹、成和正、洪偉欽、楊欽城、林盈峰（2008）。以『Big Five Model』探討我國大專男子排球選手人格特質之研究。**嘉大體育健康休閒期刊**，7（2），187-197。
- 呂美女（譯）（2015）。**即戰力-如何成為世界通用的人才**（第二版）（原著者：大前研一）。台北市:天下。（原著出版年：2007）
- 李平（譯）（1998）。Thomas Armstrong 著。**經營多元智慧:開展以學生為中心的教學**（Multiple intelligences in the classroom）。台北市：遠流
- 李隆盛（2004）。**科技與人力教育的創新**。台北市：師大書苑。
- 李寶山（2015）。中小學美術創作能力的實踐與探索。**美術教育研究**，8，157-157。
- 杜秉歡、黃鈺涵（2014）。人格會調節工作壓力與工作滿意度之關係嗎？。**多國籍企業管理評論**，8（2），123-150。
- 沈翠蓮（2014）。**教學原理與設計**。台北：五南。
- 周波、林政光（2014）。全國技能競賽模具職類選手實務能力指標之探討。**建國科大社會人文期刊**，33（1），55-76。

- 林心茹（譯）（2005）。**活用多元智慧**（原著者:Kornhaber M., Fierros E., Veenema S.）。臺北市：遠流。（原著出版年：2004）
- 林琴珠、吳榕峰（2002）。全國職業學校學生技藝競賽實施之探討。**技術及職業教育雙月刊**，**69**，56-60。
- 林璟芳（2012）。運用概念構圖於國小讀報教育對閱讀理解效應之研究（未發表碩士論文）。國立臺北教育大學課程與教學研究所。1-219。
- 邱珍琬（2012）。批判思考與教學—以南部大學生為例。**彰化師大教育學報**，**22**，73-96。
- 徐偉庭、周宏室、陳文長（2009）。由多元智慧剖析圍棋運動之智慧運作與教育功能。**成大體育**，**41**（2）。P58-71。
- 徐軼歐（2009）。平面構成教學中學生創作能力的培養策略。**遼寧師專學報**，**1**，95-96。
- 張世慧（2011）。創造力教學、學習與評量之探究。**教育資料與研究雙月刊**，**100**，1-22。
- 張玉燕（2004）。批判思考與語文教學，**課程與教學季刊**，**7**（2），41-56。
- 郭俊賢、陳淑惠（譯）（1998）。Linda Campbell、Bruce Campbell、Dee Dickinson 著。**多元智慧的教與學**（Teaching & learning through multiple intelligences）。台北市：遠流。
- 陳文宗（2005）。我國高級中等學校技藝競賽與競技運動教練領導風格及選手滿意度、團隊凝聚力與團隊目標達成度之研究（未發表博士論文）。彰化師範大學，彰化縣。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。台北：五南。
- 陳姿伶（2011）。析論專業能力與能力模型之建構。**T&D 飛訊**，**124**，3~4。
- 陳海泓（2012）。概念導向閱讀教學對國小五年級學生閱讀動機、閱讀理解策略使用與閱讀理解力的影響。科技部專題研究計畫成果報告（NSC-101-2410-H-024-014）。臺南市：國立臺南大學教育學系。
- 陳海泓（2015）。CORI 融入社會領域教學對國民小學五年級學生閱讀成效的影響。**教育科學研究期刊**，**60**（1）。99-129。
- 陳清楨、蕭育琳、黃耀賢（2011）。機械類技藝競賽選手自我調整學習之差異分析。**技職教育期刊**，**6**（3），55~71。
- 傅鍾仁、王興芳、賴永裕（2011）。全國高級中等學校學生技藝競賽商業類會計資訊職能實施成效初探。**RABBIT 季刊** **123**，**11**，45~60。
- 曾璽佳（2008）。指導教師領導行為對高職學生學習滿意度影響之研究—以全國商科技藝競賽文書處理職種選手為例（未發表碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 黃文瑾（2009）。心智繪圖教學對國小一年級學童閱讀理解能力效應之研究（未出版碩士論文）。國立臺北教育大學課程與教學研究所，台北。
- 黃彥達（2008）。第一次簡報就上手（第二版）。台北市：城邦。

- 黃柏叡 (2011)。創造力的教育實踐及其限制。**教育學誌**。26，79-99。
- 楊雅玲、曾淑惠 (2013)。全國高職學校商業類科技藝競賽實施概況探討。**臺灣教育評論月刊**，2 (7)，頁 83-88。
- 溫明麗 (2012)。批判性思考與教學—對話、解放與重建。**臺灣教育**，675，2-8。
- 葉碧玲 (2000)。國中生人口變項、智力、批判思考與情緒智力之關係 (未出版碩士論文)。國立中山大學教育研究所，高雄市。
- 劉錫權 (2001)。試探視覺傳達設計的範疇裡進行之基礎攝影課程視覺素養的養成教育目標及方法。**朝陽設計學報**，2，1-9。
- 蔡文英 (譯) (2002)。Marcus Buckingham & Donald O.Clifton,Ph.D 著。**發現我的天才** (Now,Discover Your Strengths)。台北市：商智。
- 戴維揚 (2003)。**多元智慧與英語文教學**。台北市：師大書苑。
- 韓明文 (2007 年，6 月)。**簡報強調文字重點之方式**。**【商業簡報網】**。取自 <http://www.pook.com.tw/presentationknowledge/knowledge37.html>。
- 簡全科、羅希哲、蔡至誠 (2014)。視覺傳達設計科系學生專業能力需求與課程分析之研究。**人文社會科學研究**。8 (2)，30-49
- 魏梅金 (譯) (2003)。Lyle M. Spencer,Jr.& Signe M. Spencer 著。**才能評鑑法：建立卓越績效模式** (Competence at work-Models for Superior Performace)。台北市：商周。
- 羅俊彥 (2013)。**主題式餐廳經理人文化創意專業能力之研究**(未發表碩士論文)。國立臺北教育大學，台北市。
- 蘇雅慧 (2012)。**烘焙美感能力與教育養成之初探**(未發表碩士論文)。取自華藝線上圖書館。
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992) . Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1990) . The NEO personality inventory: Using the Five-Factor model in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69,367-372.
- Dixon, Mnarcia D (1991) Group Discussion and Individual Critical Thinking Processes: An Interactive Perspective.
- Schutte, N., & Malouff, J. (2004) . University student reading preferences in relation to the big five personality dimensions. *Reading Psychology*, 25 (4) , 273-296.
- Thompson, R. L., Brossart, D. F., Carlozzi, A. F., & Miville, M. L. (2002) . The Five Factor Model (Big Five) personality traits and universal-diverse orientation in counselor trainees. *The Journal of Psychology*, 136 (5) , 561-572.

## 以退休年齡規劃探討我國中高齡勞動力資源運用之問題及政策思考

廖家偉

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所博士生

謝文英

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所教授

e-mai:d10443011@yuntech.edu.tw

### 摘要

我國已處於人口老化及少子化的人口轉移階段中，促進中高齡人力資源再開發及有效運用，向為就業市場刻不容緩的問題。本研究動機起因於我國相較世界主要國家，中高齡勞動參與較低，而導致中高齡低勞動參與的原因，相關實證較少以大數據進行多面向的探討，故本研究架構之建立係參照並修訂 Atchley 的退休理論，以及國內外實證研究結果，研究目的為結合政府釋放資料庫樣本，透過對退休年齡規劃的預測力找出中高齡勞動力的影響因素。本研究結果得出：「女性規劃退休年齡較男性早」等 10 項研究假設獲得支持。「教育程度愈高，規劃退休年齡愈早」等 3 項研究假設未獲得支持。至於路徑分析結果，發現中高齡男性之於女性較易獲得工作，其對規劃退休年齡亦愈晚，而男性之於女性較具雇主身分者，其對規劃退休年齡亦愈晚。另外，中高齡之年齡愈低，而有工作，其規劃退休年齡亦愈晚，而年齡較低者，較多為雇主身分，傾向退休規劃年齡亦較晚。本研究依結論，提出性別就業市場隔離等 8 項議題之建議，作為政府中高齡人力資源運用施政之參考。

**關鍵詞：**人口結構、人力資源、退休、工作經歷、中高齡



## 壹、緒論

### 一、研究問題

我國已處於人口老化及少子化的人口轉移階段中，促進中高齡人力資源再開發及有效運用，向為就業市場刻不容緩的問題。現今政府提出包括工作時間、工作待遇、勞資關係、勞工福利、退休制度、退休生活及健康照顧等勞工福利方案，協助出生於戰後嬰兒潮世代，目前 45 歲以後，即本文所稱「中高齡者」的勞動人口。依研究指出（于若蓉，2009；李敦仁、余民寧，2005），這一世代的人佔較高比例為較低社經地位、教育程度及家庭收入，也往往保有早期台灣傳統日出而作、日落而息的勤奮價值觀，甚至 65 歲以上仍勤奮不懈地工作著，但在人口結構快速變化的時代中，他們卻必須面臨人口結構老化所造成的勞動力重新再造議題。

而提高勞動率，設法延長退休年齡是現今各國普遍作法。以設定 65 歲以上為退休選擇的分界點，就 2015 年全世界人口約 73 億人口而言，65 歲以上人口為 8.3%，老年化標準依世界衛生組織（World Health Organization, WHO）的定義，65 歲以上老年人口比率超過總人口 7%，稱為「高齡化社會（aging society）」，因此目前全球已進入高齡化世界。另依據行政院主計處（2014a）統計資料，世界主要國家如韓國、新加坡、日本、美國、加拿大、法國、德國、義大利、英國及中國等，包括台灣，自 2005 年起早就進入高齡會社會。

面對高齡化勞動議題，退休年齡常是勞動參考的重要指標，雖然各國標準不一，但的確對勞工退休的選擇產生了直接影響。而政府目前推動的退休制度，傾向延長退休年齡，提高中高齡者的勞動參與，此與世界各國勞動發展策略趨於一致，但比較我國與世界主要國家（日本、韓國、美國、澳洲、加拿大、法國、德國、義大利、荷蘭、瑞典及英國），2015 年我國就業率 58.75%，低於主要國家 45~64 歲平均 67.97%，僅比義大利的 57.90% 及日本的 57.83% 略高（行政院主計總處，2014a；勞動部，2016），此代表我國 45~64 歲就業率相對較低，顯示政府在推動中高齡勞動力再造工作仍有待加強，此為本研究動機之一。

而深入探討目前我國中高齡勞動參與情形，依據行政院主計處（2014b）及勞動部（2015）近三年內中高齡勞動參與資料，公元 2013 年至 2015 年之間，45~64 歲中高齡勞動參與率平均分別為 58.62%、59.97% 及 60.47%，呈現逐年些微上升，但此三年之 45~49 歲、50~54 歲、55~59 歲、60~64 歲各年齡層，其勞動參與率比例與平均數相比，呈現約為 1.36、1.16、0.91、0.59 的比例，顯示我國中高齡勞動參與率隨著年齡呈現階梯式遞減，60~64 歲所佔比例最低，甚至低於其它年齡層二分之一或三分之一，可見越高齡者勞動參與率越低，是我國目前中高齡勞動力運用的窘境之一。

我國中高齡勞動參與率偏低的原因，勞動部委託報告（吳惠林，2014）指出，有四個造成偏低的原因：第一，舊有退休制度設計，例如勞退舊制與勞保老年給付之規定，工作滿 25 年或 55 歲以上工作滿 15 年，或 60 歲以上工作滿 10 年都能自願退休，且以 15 年一個基數，最高三個基數計算退休金，但因台灣廠商倒閉風險較高，致只要符合規定即傾向退休。另公務人員退休金所得替代率高，年資加年齡超過 85 年（修訂前適用 75 制），多數會選擇早早退休。第二，產業結構變化與結構性失業，特別是台灣中小企業平均存活年數不長，更容易造成勞工流動及就業機會減少。第三，報告指出雖然就業服務法嚴禁年齡歧視，但台灣社會對年齡偏高的中高齡勞工，經常扣上低技術、失敗者標籤，待遇也差別化。第四，研究指出台灣社會目前瀰漫著提早退休，或對中高齡女性家庭束縛的普遍價值。而相對於官方委託報告從制度面或大環境進行探討，學者們用不同角度做切入，如廖文評（2007）等人以經濟學的觀念，認為低生產力和高成本消耗是我國中高齡就業率低落的原因，而薛承泰和曾敏傑（2002）的研究，用問卷調查得出年齡、景氣不佳、技術不符、自願失業及產業結構等因素是造成中高齡就業困難的原因。另馬財專（2010）的研究指出，參與率偏低的問題是個人和結構層次共同型塑的，包括關廠歇業、季節性失業、年齡、技術不合、教育程度、工作性質、健康因素、家庭因素等。經由以上研究，可初步了解我國中高齡者參與率偏低的原因，而本研究更希望透過大型調查資料庫的分析深入探究原因，此為研究動機之二。

有關退休研究方法常被運用的理論模式有四種，分別為解脫理論（disengagement theory）、活動理論（activity theory）、連續理論（continuity theory）及生命歷程觀點（the life course perspective）（Higo & Williamson, 2009）。而本研究為探討我國中高齡人口的勞動困境，根據社會學家 Atchly 的原典《The Sociology of Retirement》，其退休決定模式強調退休規劃與工作階段的各因素是相互連帶的，而其模式架構清楚完整，有因果邏輯，因此本研究參照其觀點並適當修訂。另外參照 Atchly 的第二項主因，國內退休議題常在軍公教及一般勞工受到討論，無論是政府單位或一般民眾，經常從制度面或社會正義面進行討論，而一般民眾對於自己即將進入中高齡階段，就會開始思考未來退休規劃，因此本研究建立退休理論架構，探討各因素變項的關係，更能貼近台灣現況。再者，公元 2015 年行政院主計總處釋放「人力資源調查」暨附帶「中高齡工作歷程訪問表」的樣本數，經資料檢核及重新編碼後，適用於本研究的分析資料，此為本研究動機之三。

從上述得知，本研究的重要性及特殊性在於，一方面，我國在相關問題的研究，較少用工作階段中的各項因素去預測退休，進而導引出勞動參與的問題。另一方面，除了上述提及我國普遍瀰漫著退休氛圍外，基於我國有特殊的人口、社會及文化背景，如能加以驗證得出問題的根本原因，將有其特殊的意義。

據此，建立研究架構，探討背景變項、中介變項對規劃退休年齡的關係，進而提出具體建議，作為政府中高齡人力資源運用施政之參考，為本研究目的。具體問題如下，並依國內外實證研究結果於后建立本研究假設：

- (一) 不同背景變項對規劃退休年齡之差異情形為何？
- (二) 不同中介變項（健康知覺、負擔家計、工作經歷、失業知覺、退休之決）對規劃退休年齡之差異情形為何？
- (三) 背景變項是否透過中介變項對規劃退休年齡有預測力？如有，路徑分析為何？

## 二、文獻探討及理論思考

本節主要為知曉本研究主題與先前的研究、相關理論之間的關連性，奠定研究問題的學理基礎及重要意義，並且經由文獻探討與理論，歸納過去相關研究的研究方法及分析結果，形成本研究的理論架構及假設（林生傳，2012）。因此，本節將針對重要概念，分別進行人口特性、工作經歷及退休理論的文獻探討，最後歸納相關研究結果，做為指引研究方向，建立研究假設。

### （一）我國特殊的中高齡人口組成及就業結構

依政府部門資料（內政部統計處，2015；行政院主計總處，2014；勞動部，2015），截至2015年10月底統計，我國總人口為23,483,793人，其中男性11,709,439人、女性11,774,354人，男女比99.68；老年人口2,924,403人，佔全國12%，老年人口依賴比16.19，幼年人口依賴比例18.89；全國勞動人口16歲~64歲17,366,231人，佔全國人口73%，其中中高齡（45歲~64歲）6,900,000人，佔全國人口約29%；至於我國就業者人口的職業比例，依序為技藝工作、機械設備操作及勞力工占31.22%、服務及銷售工作人員占19.55%、技術員及助理專業人員占17.96%、專業人員占12.03%、事務支援人員占11.23%，而農、林、漁、牧業生產人員占4.45%及民意代表、主管及經理人員占3.56%最少，可見我國以工業及服務業為主。又根據行政院主計總處（2014b）的報告分析，我國中高齡就業人力運用現況，依就業結構而言，45~54歲就業者以從事製造業、批發及零售業與營造業者之比率較高，分占23.59%、15.64%與10.48%，從事農業者僅占5.44%；而55~64歲就業者以製造業、批發及零售業與營造業居多，分占比率19.28%、17.64%與9.37%，事農業比率上升至11.83%；至於65歲以上就業者從事農業比率已達38.41%。相對應職業別，45~54歲與55~64歲就業者均以生產操作及勞力工、服務及銷售工作人員與技術人員居多。

就人口學的角度而言，范光中及許永河（2010）指出人口結構對勞動力的影響甚鉅，包括人口成長、年齡結構變化、老化指數、扶養比、潛在支持比、父母贍養比，以及性別結構等七項人口數字變化，對勞動力市場的衝擊相當之大。尤其是人口老化後，中高齡勞動人口

隨之增加，其他工作年齡（青、壯年）勞動人口相隨之遞減，此人口消長的趨勢，不僅逐漸改變勞動結構，也影響了勞動供給及市場消費的需求，故本研究強調我國人口組成及就業結構有其重要意義。

## （二）工作經歷是勞動參與的重要指標，更是選擇退休的影響因素

工作經歷（work experience）是本研究探討中高齡人力運用的重要概念，也是探討勞動力市場時不可或缺的重要指標。目前「工作經歷」概念的運用分為橫斷面及縱貫面二時間面。國內學者蔡瑞明、林大森（2002）指出工作經歷至少包含任職單位的年資及進入職場後經驗的累積，他們引用 Neal（1995）對工作經歷的變動與薪資關係為研究架構，探討工作經歷、工作年資對薪資的影響，並將概念操作為先前經驗（previous experience）、職業經驗（occupational experience）、公司年資（firm tenure）、現職年資（positional tenure）四個變項，該研究成果屬於單一時間面向的研究。

另外屬於縱貫面的工作經歷概念，源自於生命歷程（life course）、生命全程（life span）或生命週期（life cycle）等概念，常被社會學、心理學、經濟學等領域學者運用於不同對象及目的時，產生不同的變項定義，但其共通性為縱貫時間研究，以及扣緊個人、家庭和社會脈絡發展的動態性。台灣引用生命歷程觀點並加以轉化的研究為數不少，與本研究有關的勞動議題，包括鐘琳惠（2007）使用「就業歷程」，提出了生命歷程中各個階段與生活領域的關聯，指出青年階段、成年階段及中高齡階段的共同主要任務都包括工作及職場因素。而其他研究也運用就業歷程觀點，探討身心障礙者工作歷程研究（李玉錦，2012；邱滿艷等人，2010；張千惠、吳佩霖、梁忠詔，2013；陳菽芬等人，2013；劉彩虹，2005）、原住民工作歷程研究（郭俊巖、許佩茹，2010）、女性教師工作歷程（游美惠、王百合，2007）、青年工作歷程（李易駿、古允文，2007）、婦女勞動歷程（李大正、楊靜利，2004；劉正、陳建州）等。

因此，工作經歷是一個複雜的概念，而此重要概念不可免除地必須進行本研究的操作化定義，且同時兼顧 Atchley 退休理論對工作的測量指標，故本研究將此一概念操作化定義為探討中高齡工作者工作經歷的各構面，包括工作年資、有無工作、工作身分、臨時工或人力派遣，以及滿 45 歲後離職次數等，並於現有資料庫能力範圍內進行重新編碼。

## （三）以 Atchley 的退休理論討論中高齡工作與規劃退休年齡之關係

社會學家 Atchley（2000）在其《社會力量與老化》（Social Forces and Aging）一書中，提出了退休前（pre-retirement）、退休（retirement）、覺醒（disenchantment）、重新適應（reorientation）、退休習慣（retirement routine）及退休結束（termination of retirement）等六階段退休理論，以闡述每個階段人生課題，但 Atchley 實際將退休模式運用於研究，則是在他的〈Issues in Retirement Research〉一文中，將退休模式分為考慮規劃退休及決定退休二個層面進行理論建構。

如圖 1 所示，Atchley 的理論強調動態連續性，他歸納出退休理論的第一層面，工作因素（工作經歷），外在因素（失業、法定退休、健康因素、職場壓力等外界壓力），以及內在因素（個人退休目標）會影響退休規劃的考慮。至於第二層面，當退休規劃考慮意向越明確，是否退休的決定，會再從個人對心理因素（個人能力與價值）、社會因素（工作網絡、家庭親友、退休成就等）、工作態度（薪資或滿意度）、退休前後的資訊與計畫等總體考量後，進行退休決定前後的經濟需求與生活滿意度之比較後，人們會決定退休及退休後的生活方式（Atchley, 1979）。

本文採用 Atchley 退休理論的第一個層面，即考慮規劃退休模式作為本研究規劃退休年齡的理論架構，主要原因有二，第一，Atchley 第一個層面意謂中高齡在進入決定退休之前，先能了解其形成退休考慮的各種因素，是人力資源運用的關鍵策略，此正符合本研究目的。第二，Atchley 第二個層面所涉及的概念，例如資訊變項、個人變項、心理變項、社會變項及工作需求等變項，為本研究現有資料庫無法做到的量化變項。因此，本研究將採 Atchley「考慮規劃退休」第一個層面並適當修訂建立本研究架構。

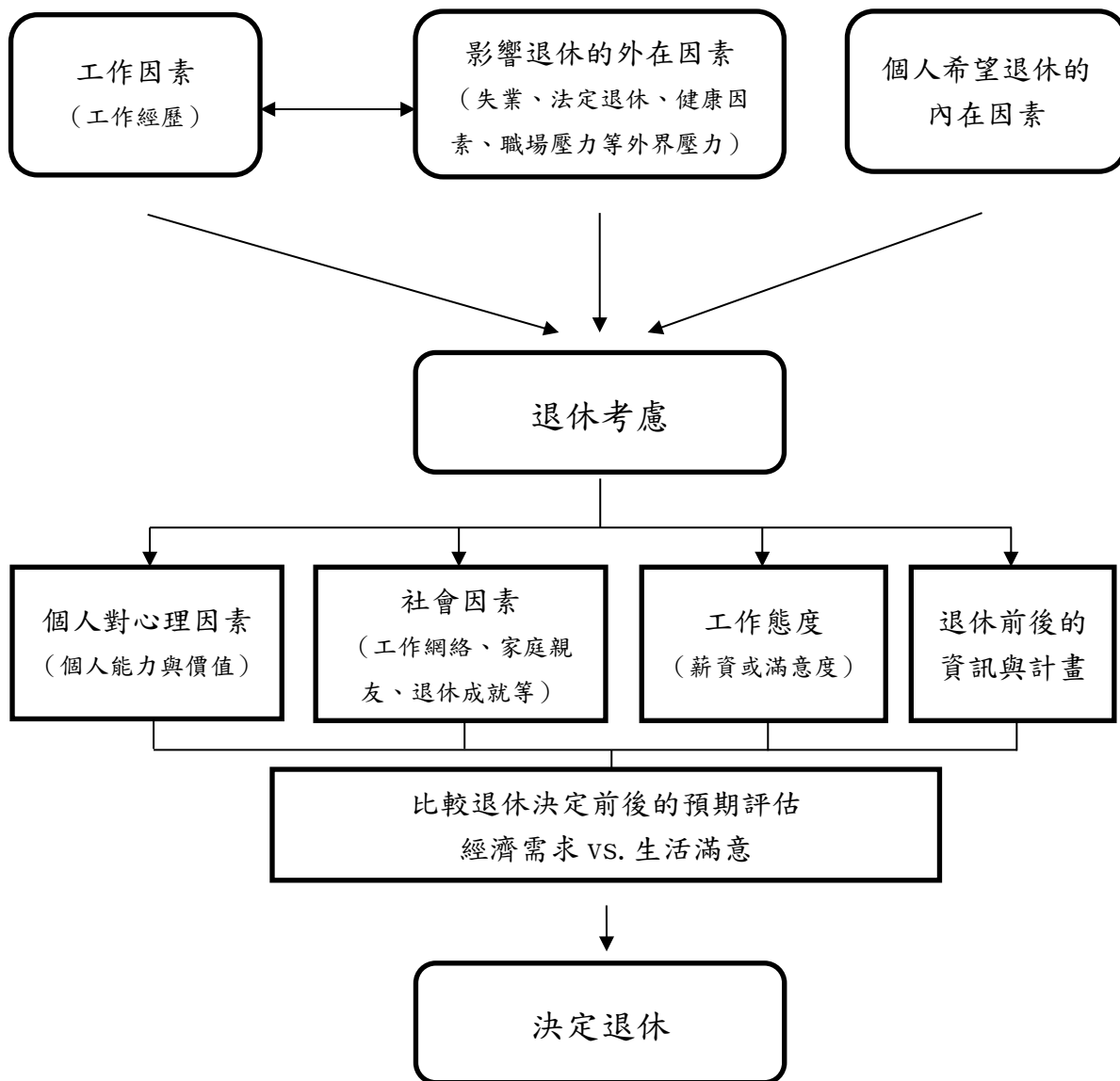


圖 1-1 Atchley 退休理論的概念關係圖

資料來源：整理自 Atchley 的退休理論（1979：44-45）。

Atchley 之後的其他退休觀點，大多集中在影響退休規劃或退休決定各構面的討論上，包括人口特質、健康因素、工作經歷、家庭關係、經濟條件、政府就業政策或其他因素（如種族）等。比較我國與外國文獻資料，部分外國學者認為人口特質、健康因素、經濟條件及政府就業政策是影響退休決定的因素（Davey, 2008；Knoll, 2011；Morgan & Suzanne, 2007；Villani & Roberto, 1997；Ward, 1979），Morgan 和 Suzanne（2007）另提出退休金、退休後的其他收入及工作經歷也是影響因素，Davey（2008）更認為家庭關係（包括無酬工作、工作與生活平衡）也影響到退休規劃。較為特殊的是 Flippen 與 Tienda（2000）的研究結果指出，影響退休的主要原因是種族和性別二項因素，而我國學者歐林貴英、郭中隆（2003）的研究中，也曾提出性別與種族是影響因素。Knoll（2011）另外提出個人情緒及資訊取得是影響因素。至於

我國的研究（林歐貴英、郭鐘隆，2003；周賢榮等人，2000；孫佳佳、吳錚，2009；黃旒濤等人，2012；謝依純，2012）分別在人口特質、健康因素、公司職場、經濟條件、工作條件及就業結構政策等幾項因素之間進行退休探討。不過整體來說，Atchley 的理論觀點還是較具完整性。

#### （四）由相關的國內外實證研究結果，建立本研究假設

從本研究架構，能了解背景變項及中介變項對規劃退休年齡的因果關係，本節將針對各自變項對依變項的國內外相關實證研究結果做歸納，以建立本研究假設。關於性別與規劃退休的研究，主要結論發有兩類，第一類是無相關（陳毓璟、胡幼慧，1989；魏文瑞，1997），該研究以公務人員及教師為對象；第二類是呈現顯著性或正相關，有些研究支持男性退休較早（朱芬郁，1998），有些則因為男性必須維持收入，女性在家扮演照顧者角色，因此女性退休較早（呂美芬，2008；呂寶靜，1997；張晉芬、李奕慧，2001；梁鍾廷，2009；蕭雪玲，2001；謝依純，2012；瞿海源、王振寰，2005；Morgan & Suzanne, 2007；Villani & Roberto, 1997；Ward, 1979）。

至於年齡對規劃退休的因素，絕大部分研究都支持年齡越高，對退休準備也越充足（呂美芬，2008；呂寶靜，1997；孫佳佳、吳錚，2009；陳毓璟，胡幼慧，1989；魏文瑞，1997；Villani & Roberto, 1997），但更有趣的，也有研究指出接近 65 歲的就業者，反而更希望延後退休（周玟琪，2008；謝依純，2012），僅有蕭雪玲（2001）的研究，得出教師年齡較輕反而退休準備更早。

而對於婚姻與規劃退休的研究，有些研究結果（呂美芬，2008；呂寶靜，1997；陳信木，1997）呈現顯著關係，指出中高齡已婚者比分居、離婚或喪偶者，在職場時間較長，但其他研究（陳毓璟，胡幼慧，1989；曾敏傑、劉建良，2001；蕭雪玲，2001；魏文瑞，1997；Leombruni & Villosio, 2005）的結果，則呈現婚姻狀態與退休無顯著關係。

有關教育程度與規劃退休，如以公務員和教師為研究對象的結果呈現無顯著性（呂美芬，2008；蕭雪玲，2001；謝榮茂，2003；魏文瑞，1997），但一般勞工研究結果則呈現顯著相關，即教育程度越高，退休準備越充足的結果（朱芬郁，1998；呂寶靜，1997；孫佳佳、吳錚，2009；張晉芬、李奕慧，2001；郭振昌，2013；梁鍾廷，2009；傅從喜，2012）。僅有曾敏傑與劉建良（2001）的研究指出教育程度愈低的勞工，傾向再就業，也因低技術性，反而有更多工作機會，滿足經濟條件，而非關心退休。

有關健康因素影響退休的研究，多數結果為健康狀況愈佳，預期愈晚退休，反之亦然（胡幼慧，1989；孫佳佳、吳錚，2009；黃旒濤等人，2012；謝依純，2012；陳毓璟，梁鍾廷，2009；Broughan & Walsh, 2005；Davey, 2008；Knoll, 2011）。目前僅有蕭雪玲（2001）的研究指出，健康狀況愈差，退休準備更應充足。

負擔家計也是退休研究經常被設定的因素，Broughan 和 Walsh（2005）研究發現依賴人口較少的勞工，則退休意願較高，而 Atchly（1987）的研究發現家人的態度會影響退休意向，尤其是小孩長大的期望及配偶是否已退休，都是影響退休意願的因素。Davey（2008）認為中高齡勞工為照顧子女（孫子）或陪伴家人，會提早選擇退休。

而國內並無直接研究失業知覺與退休規劃的關係，但有研究指出失業經驗與個人社經地位具有相關（周賢榮等人，2000）、或將失業行為列為退休行為的一個預測變項（楊靜利，2012），亦或在退休制度中探討失業保險制度的問題（李勝榮，2007）。但廣義來說，上述研究傾向失業與退休確實有關係存在。

本研究對於工作經歷的概念定義為工作年資、有無工作、工作身分、臨時工或派遣工作、45 歲以後離職次數等五個構面上。台灣對於工作年資與退休關係的討論，多集中在退休金制度的議題上，因為它直接影響勞工在退休年齡的選擇上，換句話說，工作年資符合法定退休年資，多數會選擇退休，此與實證研究的結果大致相同，即工作年資高，越早選擇退休（李玉霖，2008；李勝榮，2007；Ward，1979）。至於有無工作者，因年資不長且處於無工作狀態，會越晚符合退休規定，自然退休年齡也越晚。而呂寶靜（1994）研究指出高年齡者從事工作，以自營商最多，其次是私人受僱者，而黃旒濤等人（2012）的研究指出警察及軍人等公務人員較早退出職場，可見雇主比其他勞工退休年齡較晚。而在臨時工或人力派遣的討論上，許多研究指出（柯志哲、何明信，2002；柯志哲，2008）雇主們透過臨時工或人力派遣方式，降低對人事的福利成本、退休金提撥的支出，且發現多數企業認同這樣的人力管理措施，而這種情形普遍存在於我國民間企業及公部門，由於這種不穩定的工作狀態，加上未有制度性的保障，因此臨時性的勞工對退休的想法相對較低。另外從事臨時工作或人力派遣離職次數較高的勞工，因經常受到契約終止被迫離職或因技術性低被就業市場區隔，造成工作呈現不穩定狀態，自然退休也受到影響。

至於退休知覺與規劃退休方面，朱芬郁（1988）指出退休知覺為退休之前，個人對退休生涯作有目的、有計畫、有系統的安排，至於退休知覺的內容各學者看法不一，Atchly（1987）認為經濟層面及個人生理心理因素是考量的原因，Ward（1979）則指出國家照顧體系、退休金準備及醫療照顧是重要因素。後來的學者（朱芬郁，1988；呂寶靜，1997；呂美芬，2008；謝榮茂，2003）更分別針對各項原因進行探討，歸納出經濟、心理、醫療、家庭、居住、社會參與、休閒及學習等，都是影響退休準備的因素之一，而大部分研究則認為有好的退休知覺，能更早決定退休。

以上的研究，除了瞭解國內外退休議題相關的研究成果外，本研究將採多數研究一致的結果，建立本研究假設。至於背景變項、中介變項及依變項的關係，將假設工作經歷等變項具有中介效果，即背景變項經中介變項對依變項具有預測力。



## 貳、 研究方法

### 一、研究架構

根據上述文獻探討及理論思考，建構本研究的因果關係假設圖，如圖 2-1 所示。

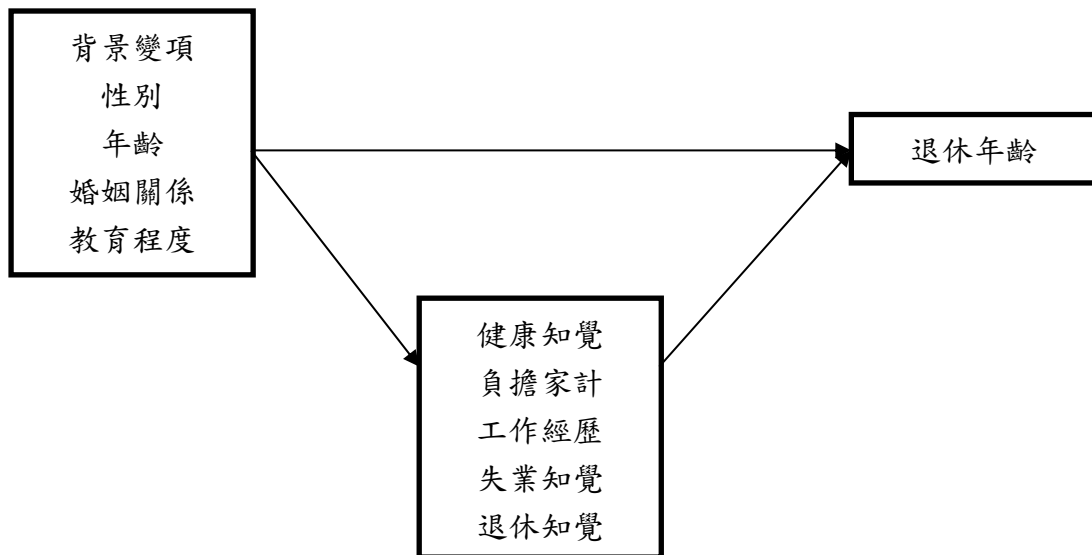


圖 2-1 本研究的因果關係假設圖

### 二、研究假設

根據以上研究架構及文獻探討，提出本研究假設的如下：

假設 1：「女性，規劃退休年齡較男性早」。

假設 2：「年齡愈高，規劃退休年齡愈早」。

假設 3：「已婚者比未婚者等其他情形，規劃退休年齡較晚」。

假設 4：「教育程度愈高，規劃退休年齡愈早」。

假設 5：「健康情形較佳者，規劃退休年齡較晚」。

假設 6：「有負擔家計者，規劃退休年齡較晚」。

假設 7：工作經歷

假設 7-1：「工作年資愈高，規劃退休年齡愈早」。

假設 7-2：「有工作比無工作者，規劃退休年齡較晚」。

假設 7-3：「雇主身分比其他工作身分，規劃退休年齡較晚」。

假設 7-4：「做過臨時工作人力派遣次數愈多，規劃退休年齡愈晚」。

假設 7-5：「滿 45 歲後離職次數愈多，規劃退休年齡愈晚」。

假設 8：「愈擔心失業知覺，規劃退休年齡較晚」。

假設 9：「愈有退休知覺，退休年齡較早」。

假設 10：「背景變項透過中介變項影響規劃退休年齡」。

### 三、研究對象

- (一) 資料來源：本研究運用 2014 年 10 月年行政院主計總處調查「人力資源調查」暨附帶「中高齡工作歷程訪問表」的樣本數，全國共計 30,359 筆，資料篩選經過「識別重複觀察值 (identify duplicate cases)」檢核及次數分配結果後，得出計 64 筆為重複編號之樣本，雖來源為現有資料庫，但針對 64 筆樣本採逐一比對，發現其重複編號之樣本，答案不同且經檢核符合合理值，故予以保留。
- (二) 本研究將以政府部門界定 45 歲以上的中高齡勞工為對象，故篩選足歲 45 歲以上的樣本數，得出亦為 30,359 筆。

### 四、變項測量

- (一) 人口背景變項如下：

- 1.性別：採原問卷答題選項，分為「男」、「女」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「女生」為對照組。
- 2.年齡：採原問卷答題選項（等比尺度）。
- 3.婚姻狀況：採原問卷答題選項，分為「未婚」、「有配偶(含與人同居)」、「離婚、分居」及「配偶死亡」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「配偶死亡」為對照組。
- 4.教育程度：配合教育部對教育程度的分類，將原問卷答題選項重新編碼為「國中以下」、「高中（職）」、「大專」及「研究所」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「研究所」為對照組。

- (二) 中介變項：分為「健康知覺」、「負擔家計」、「工作經歷」、「失業知覺」及「退休規劃」五個概念。

- 1.健康知覺：將原問卷答題選項重新編碼為「身體健康」及「身體不健康」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「身體不健康」為對照組。

- 2.負擔家計：將原問卷答題選項重新編碼為「是」及「否」需要負擔家計，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「否」為對照組。
  - 3.工作經歷
    - (1)工作年資：採原問卷答題選項（等比尺度）。
    - (2)有無工作：將原問卷答題選項重新編碼為「有工作」及「無工作」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「無工作」為對照組。
    - (3)曾經主要工作場所內的工作身分：將原問卷答題選項重新編碼為「跳答或不適用」、「雇主」、「一般勞工」、「公務員」及「無酬家屬工作」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「酬家屬工作」為對照組。
    - (4)做過臨時工或人力派遣工作次數：採原問卷答題選項（等比尺度）。
    - (5)年滿45歲後離職次數：採原問卷答題選項（等比尺度）。
  - 4.失業知覺：將原問卷答題選項重新編碼為「會擔心」及「不會擔心」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「不會擔心」為對照組。
  - 5.退休規劃：將原問卷答題選項重新編碼為「有規劃好且有固定經濟來源」及「無規劃且無固定經濟來源」，在進行階層迴歸分析時作虛擬變項，以「無規劃且無固定經濟來源」為對照組。
- (三)依變項：規劃退休年齡，採原問卷答題選項（等比尺度）。

## 五、資料處理

- (一)統計方法：本研究為比較各變項內之差異性需要，將部分資料重新編碼為類別尺度，運用「單因子變異數分析」(ANOVA)，檢視中高齡人口背景對退休年齡、中介變項對退休年齡的差異；ANOVA分析之 $F$ 值如果達到顯著，表示組別間至少有一組平均數之間有顯著差異，但至於是那二組之間的差異，將以Scheffe's法事後比較，進行所有成對的平均數之間差異的比較，找出其差異性（吳明隆、涂金堂，2014）。另將使用階層迴歸(hierarchical regression)及邏輯迴歸(logistic regression)分析背景變項及中介變項，透過分析找出自變項的組合，說明預測變項與效標變項間的關係，以建立路徑分析模型。
- (二)分析方法：本研究參照圖2研究架構，進行統計分析並驗證相關理論與假設，統計分法包括上述的雙變項差異分析、迴歸分析及路徑分析。本研究不採用SEM(structural equation modeling)方法，主要原因是本研究模型中包含多個類別尺度(nominal variable)會違反其觀察變項必須是常態分配預設，而且也無法轉換成常態分佈的變項，因此使用SEM導出的結果會是錯誤的。本研究將藉由階層迴歸及邏輯

迴歸等二種分析來檢證因果模型所涉及的相關理論假設，並探討不同背景變項及中介變項分別對退休年齡的因果機制，成為路徑分析的架構，分析中計算出標準化迴歸係數 ( $\beta$ ) 即路徑係數，而學界對於中介變項成立的規範，要求包括背景變項對依變項的預測，背景變項及中介變項一同對依變項的預測，最後再進行自變項對中介變項的預測，以確立關係。

在此有必要說明，本研究以邏輯迴歸分析，期望透過  $\beta$  值來了解強度，但本研究同時採用邏輯迴歸  $\beta$  值較為複雜，有些公式計算出來的邏輯迴歸標準化係數為「完全標準化係數」，但其缺點是 logit 方差會因模型預測變化而變化，即隨 logit 的方差估計值變化而變化，並非標準化估計的理想性質，故王濟川、郭志剛 (2003) 認為採取不受 logit 的方差估計值影響的「偏標準化的標準化係數」計算公式，來算出標準化係數  $\beta$  值，即透過公式  $\beta = b \times S_x \div 1.8138$  得出。

以下是分析的步驟：

- 步驟 1：為探索各變項間的關係，用單因子變異素分析檢驗顯著差異性。
- 步驟 2：未控制中介變項的情況下，背景變項對退休年齡進行階層迴歸，探討對規劃退休年齡的預測力。
- 步驟 3：接著中介變項加入，探討其對規劃退休年齡的預測力。
- 步驟 4：加入中介變項之後，背景變項影響之增減情形，來探討背景變項透過中介變項而對規劃退休年齡的間接影響。
- 步驟 5：最後，背景變項對中介變項進行邏輯迴歸分析，以進一步探討背景變項透過哪些中介變項影響規劃退休年齡的因果機制，即形成路徑關係圖。

## 參、 結果與討論

### 一、研究結果

#### (一) 雙變項關連變異數分析

本研究中高齡勞工背景基本資料之百分比，性別部分，男性 48.47%、女性 51.3%；年齡部分，45~49 歲 15.6%、50~54 歲 16.8%、55~59 歲 16.5%、60~64 歲 14.5%、65 歲以上 36.7%；婚姻狀態部分，未婚 5.5%、有配偶(含與人同居) 72.5%、離婚、分居 6.4%、配偶死亡 15.6%；教育程度部分，國中以下 59.1%、高中(職) 31.7%、大專 7.3%、研究所 1.9%，此為本資料庫樣本的人口特性。

本研究以單因子變異數分析，將背景變項及中介變項對規劃退休年齡上的平均數差異進行顯著性考驗，以驗證各變項與規劃退休年齡的雙變項差異是否達顯著性 ( $p < .05$ )。

本研究因樣本數高達 30,359 筆，因之考驗容易達顯著性，但如表 3-1，各單因子中仍存在差異性的高低。分析發現，年齡愈高對於退休年齡規劃愈早；而以規劃退休年齡愈晚來說，性別方面，男性差異性高於女性。婚姻狀態方面，依序為未婚、離婚分居、有配偶(含與人同居)、配偶死亡。教育程度方面，依序為高中(職)、研究所、大專、國中以下。健康因素方面，身體健康高於身體不健康；負擔家計方面，有負擔高於無負擔。有無工作方面，有工作高於無工作。曾經主要工作身分方面，依序為雇主、無酬庸工作、一般勞工、公務員。失業知覺方面，不會擔心高於會擔心。退休知覺方面，無規劃且無固定經濟來源高於有規劃好且有固定經濟來源。至於工作年資、臨時工或人力派遣工作次數及年滿 45 歲後離職次數，均與規劃退休年齡呈現正向關係。

綜合上述分析，背景變項與中介變項對於規劃退休年齡均有顯著性關連，但理論上本研究可能產生累積 13 次型 I 錯誤的可能，因此進一步進行階層迴歸是必要的。而作階層迴歸，逐步依序投入背景變項及中介變項後，是否維持原有的顯著性，則有待驗證。至於是背景變項直接影響規劃退休年齡，或透過中介變項影響規劃退休年齡，亦或中介變項直接影響規劃退休年齡，將在接下來的統計結果加以分析。

表 3-1

背景變項與內外因素自變項對退休年齡之差異分析摘要表

變項	組別	個數	平均數	標準差	$F$ 、 $t$ 、 $r$ 值	事後比較
性別	1.男	14785	44.09	40.85	1412.34***	1>2
	2.女	15574	27.03	38.22		
年齡	1.未婚	30359	35.34	40.43	-.502**	--
	2.有配偶(含與人同居)	1658	48.62	38.31		
婚姻狀況	3.離婚、分居	22007	38.41	40.71	697.66***	1>2,1>4,3>2,3>4,2>4,3>2,1>3,3>4
	4.配偶死亡	1951	45.31	40.14		
	1.國中以下	4743	12.34	30.42		
	2.高中(職)	17932	27.36	39.90		
教育程度	3.大專	9636	47.81	38.80	622.72***	2>1,3>1,4>1,2>4,2>3,4>3
	4.研究所	2211	41.29	37.39		
	1.身體健康	580	51.96	32.56		
	2.身體不健康	18912	55.69	37.98		
健康因素	2.身體不健康	11447	1.70	11.69	21883.38***	1>2
	1.是	14576	49.61	39.82		
負擔家計	2.否	15783	22.16	36.30	3947.27***	1>2
	1.有	30359	35.34	40.43		
工作年資	2.無	13073	77.29	18.52	.182**	--
	0.跳答或不適用	17269	3.58	16.47		
有無工作	1.雇主	17084	2.55	13.97	133849.86***	1>2
	2.一般勞工	4396	84.60	17.39		
	3.公務員	6527	73.62	16.97		
	4.無酬家屬工作	1213	65.85	12.12		
曾經主要工作身分	1.無酬家屬工作	1139	85.16	17.54	45706.90***	1>2,1>3, 1>4,2>3,4>2
	臨時工或人力派遣工作次數	30359	35.34	40.43		
	年滿 45 歲後離職次數	30359	35.34	40.43		
	失業知覺	22334	20.87	36.31		
失業知覺	2.不會	8025	75.60	17.65	16808.78***	2>1
	1.有規劃好且有固定經濟來源	24155	30.78	39.21		
退休知覺	2.無規劃且無固定經濟來源	6157	53.48	40.12	1629.59***	2>1

備註

1.\* $p < .05$ 、\*\* $p < .01$ 、\*\*\* $p < .00$ 

2.進行顯著性分析運用了 t 檢定、單因子變異數分析以及相關分析，故列為同一欄位表示。

## (二) 影響中高齡勞動力規劃退休年齡之因素

如前所述，一般對中介變項成立的驗證，需包括背景變項對依變項的預測，背景變項及中介變項一同對依變項的預測，如果加入中介變項後對依變項的解釋力提升，將再進行自變項對中介變項的預測，以確立關係。

本節以表 3-2 的階層多元迴歸來探討各自變項對依變項的預測，至於投入後的結果，將針對影響達顯著性變化 ( $p < .05$ ) 做進一步說明，至於未達顯著性的變項，有需要會再補充分析。

從表 3-2 影響規劃退休年齡的階層迴歸分析中，模式一，投入背景變項後，對於規劃退休年齡的總影響達顯著性的背景變項有男性 ( $b=16.25$ )、年齡 ( $b=-1.74$ )、未婚 ( $b=-5.23$ )、有配偶(含與人同居) ( $b=-1.45$ )、離婚、分居 ( $b=-2.82$ ) 等四項。顯示男性對規劃退休年齡高於女性且有正向關係 ( $\beta=.20$ )。年齡愈低，退休規劃年齡愈晚，呈現負向關係 ( $\beta=-.50$ )。婚姻方面，未婚、有配偶(含與人同居)及離婚分居相對於配偶死亡，對規劃退休年齡呈現顯著性，但關係卻幾乎無強度，此模式一的  $R^2$  解釋力僅.29。

模式二，增加投入健康知覺中介變項，對於規劃退休年齡的總影響達顯著性，原本未婚變項轉為無顯著、年齡的關係強度消失 ( $\beta=-.09$ )，其他維持原有關係，而健康知覺對總影響達顯著性 ( $b=53.26$ )，顯示身體健康對規劃退休年齡高於身體不健康且有正向關係 ( $\beta=.64$ )。至於  $R^2$  由.29 提升到.51。

模式三，增加投入負擔家計中介變項後，模式二原有的顯著性及關係強度被維持，而負擔家計變項對總影響達顯著性 ( $b=14.34$ )，顯示須負擔家計者對規劃退休年齡高於不須負擔家計者且有正向關係 ( $\beta=.18$ )，至於  $R^2$  則由.51 提升到.53。

模式四，增加 6 個工作經歷變項及失業知覺投入後，對於規劃退休年齡的總影響達顯著性，模式三原本男性的規劃退休年齡顯著性與關係強度均消失，但原本背景變項教育程度國中以下 ( $b=3.58$ ) 及高中 (職) ( $b=2.53$ ) 變為顯著性，但無關係強度。而新加入的中介變項中，對於規劃退休年齡的總影響達顯著性的背景變項有工作年資 ( $b=.16$ )、目前有工作 ( $b=61.58$ )、雇主 ( $b=14.41$ )、一般勞工 ( $b=4.42$ )、公務員 ( $b=-2.54$ )、臨時工或人力派遣工作次數 ( $b=0.32$ )，關係強度除原有健康知覺消失 ( $\beta=.07$ )、目前有工作 ( $\beta=.75$ ) 及雇主 ( $\beta=.13$ ) 對於規劃退休年齡愈高外，其餘均呈現無關係強度。從中介變項的差異性看，目前有工作高於無工作、雇主及一般勞工高於無酬家屬工作，公務員低於無酬家屬工作，至於  $R^2$  則由.53 提升到.83。

模式五，增加投入所有中介變項後，模式四原有的關係除高中（職）（ $b=1.33$ ）變為無顯著性、年滿 45 歲後離職次數（ $b=2.82$ ）及會擔心失業（ $b=2.63$ ）變為達顯著性外，其餘維持原有關係。至於新加入的退休知覺中介變項，有規劃好且有固定經濟來源對規劃退休年齡低於無規劃且無固定經濟來源，但無關係強度，至於  $R^2$  則由 .83 提升到 .84。

因此從五種模式的階層迴歸， $R^2$  的解釋力可以歸納為三個變化，即模式一的  $R^2$  僅 .29，模式二及模式三的  $R^2$  由 .29 提升到 .53，模式四及模式五的  $R^2$  由 .53 提升到 .84。此三個  $R^2$  的符合學界對中介變項的成立的要件，至於背景變項是經由哪些中介變項來預測規劃退休年齡，將在下一節進分析。



表 3-2

## 影響規劃退休年齡因素之階層迴歸分析

		退休年齡				
		模式一	模式二	模式三	模式四	模式五
		$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$
性別	男	16.25***(.020)	24.12***(.030)	16.75***(.021)	0.45(.01)	1.03***(.01)
	女 (參照組)					
年齡		-1.74***(-0.50)	-.32***(-0.09)	-.30***(-0.09)	-.11***(-0.03)	-.06***(-0.02)
	未婚	-5.23***(-0.03)	-1.72(-0.01)	0.04(0)	2.19***(.01)	1.94***(.01)
婚姻狀況	有配偶(含與人同居)	-1.45*(-0.02)	-7.63***(-0.08)	-3.80***(-0.04)	-0.32(-0.00)	-.61*(-0.01)
	離婚、分居	-2.82*(-0.02)	-3.91***(-0.02)	-4.12***(-0.03)	1.13*(.01)	1.08*(.01)
	配偶死亡 (參照組)					
教育程度	國中以下	-0.85(-0.01)	-0.12(-0.00)	2.22(0.03)	3.58***(.04)	2.11**(.03)
	高中 (職)	1.14(0.01)	0.98(0.01)	2.29(0.03)	2.53***(.03)	1.33(.02)
	大專	-2.98(-0.02)	-2.13(-0.01)	-1.56(-0.01)	0.94(0.01)	0.16(0.00)
	研究所 (參照組)					
健康因素	身體健康		53.29***(.064)	50.93***(.061)	6.10***(.07)	6.17***(.07)
	身體不健康 (參照組)					
負擔家計	是			14.34***(.018)	0.35(0.00)	0.13(0.00)
	否 (參照組)					
工作年資					.16***(.06)	.15***(.05)
	有				61.58***(.075)	64.40***(.079)
有無工作	無 (參照組)					
	雇主				14.41***(.013)	11.73***(.010)
曾經主要工作身分	一般勞工				4.42***(.05)	1.71*(.02)
	公務員				-2.54***(-0.01)	-4.41***(-0.02)
	無酬家屬工作 (參照組)					
臨時工或人力派遣工作次數					.32***(.02)	.17*(.01)
年滿 45 歲後離職次數					2.86(0.03)	2.82***(.03)
失業知覺	會				2.27(0.03)	2.63***(.03)
	不會 (參照組)					
退休知覺	有規劃好且有固定經濟來源					-4.75***(-0.05)
	無規劃且無固定經濟來源 (參照組)					
常數		136.70***	16.26***	8.36***	-1.25	1.20
N		30359	30359	30359	30359	30359
解釋量 ( $R^2$ )		.29	.51	.53	.83	.84

模式一：投入預測變項：背景變項

模式二：投入預測變項：背景變項、健康知覺

模式三：投入預測變項：背景變項、健康知覺、負擔家計

模式四：投入預測變項：背景變項、健康知覺、負擔家計、工作經歷、失業知覺

模式五：投入預測變項：背景變項、健康知覺、負擔家計、工作經歷、失業知覺、退休規劃

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .00$

### (三) 背景變項對中介變項的影響

上一節我們將背景變項與中介變項依序投入依變項的階層迴歸分析，從表 3-2 模式一到模式五，原先背景變項對依變項具顯著性且有強度關係，但到了模式五時， $R^2$  的解釋力提升到.84，但背景變項卻變得無強度關係，可見中介變項的影響效果有出現。

而本節以表 3-3 的邏輯迴歸分析探討各背景變項究竟透過哪些中介變項，間接影響規劃退休年齡，因此本次邏輯迴歸分析的自變項是投入表 3-3 模式五中，背景變項對依變項有達顯著性的變項，而此處的依變項則是對依變項有顯著的中介變項，兩者進行多次依序迴歸分析比較，針對影響達顯著性 ( $p < .05$ ) 且路徑具有關係強度之部分 ( $\beta > +.10$ ) 進行說明，以下是背景變項分別對中介變項迴歸分析的說明。

對健康知覺的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、未婚、有配偶(含與人同居)對其影響有達顯著性。其中，男性健康知覺低於女性、未婚健康知覺低於配偶死亡、有配偶(含與人同居)健康知覺高於配偶死亡。其中有關係強度只有男性 ( $\beta = -.34$ )、年齡 ( $\beta = -1.20$ ) 及有配偶(含與人同居) ( $\beta = .23$ ) 具有關係強度，即男性比女性健康知覺差，年齡愈高健康愈差，以及有配偶(含與人同居)健康知覺較佳。

對工作年資的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、未婚、有配偶(含與人同居)、離婚分居、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性工作年資高於女性、未婚工作年資低於配偶死亡、有配偶(含與人同居)和離婚分居工作年資高於配偶死亡、國中以下工作年資低於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta = .39$ ) 及年齡 ( $\beta = .31$ ) 具有關係強度，即男性比女性工作年資高，年齡愈高工作年資愈高。

對有無工作的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、未婚、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性有工作高於女性、未婚有工作低於配偶死亡、國中以下有工作低於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta = .33$ ) 及年齡 ( $\beta = -.91$ ) 具有關係強度，即男性比女性比較有工作，年齡愈高比較沒工作。

對身分是雇主的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、未婚、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性有雇主身分高於女性、未婚有雇主身分低於配偶死亡、國中以下有雇主身分高於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta = .40$ ) 及年齡 ( $\beta = -.35$ ) 具有關係強度，即男性比女性較高為雇主，年齡愈高比較不具雇主身分。

對身分是一般勞工的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性有一般勞工身分高於女性、國中以下有一般勞工身分低於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta = .16$ ) 及年齡 ( $\beta = -.87$ ) 具有關係強度，即男性比女性較高為一般勞工，年齡愈高比較不具一般勞工身分。

對身分是公務員的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性有公務員身分高於女性、國中以下有公務員身分低於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta=.26$ )、年齡 ( $\beta=-.127$ ) 及國中以下 ( $\beta=-1.70$ ) 具有關係強度，即男性比女性較高為公務員，年齡愈高比較不具公務員身分，國中以下比研究所較低為公務員。

對臨時工或人力派遣工作次數的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、有配偶(含與人同居)、離婚分居、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性做臨時工或人力派遣工作次數高於女性、有配偶(含與人同居)做臨時工或人力派遣工作次數低於配偶死亡、離婚分居做臨時工或人力派遣工作次數低於配偶死亡、國中以下做臨時工或人力派遣工作次數低於研究所。其中有關係強度只有年齡 ( $\beta=-.49$ ) 具有關係強度。年齡愈高做臨時工或人力派遣工作次數愈低，反之年齡愈低，做臨時工或人力派遣工作次數愈高。

對年滿 45 歲後離職次數的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、離婚分居、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性年滿 45 歲後離職次數高於女性、離婚分居年滿 45 歲後離職次數低於配偶死亡、國中以下年滿 45 歲後離職次數低於研究所，而本分析中無變項具關係強度，故難以檢視其因果路徑。

對失業知覺的邏輯迴歸分析中，發現男性、年齡、有配偶(含與人同居)、國中以下對其影響有達顯著性。其中，男性擔心失業低於女性、有配偶(含與人同居) 擔心失業低於配偶死亡、國中以下擔心失業高於研究所。其中有關係強度只有男性 ( $\beta=-.16$ ) 及年齡 ( $\beta=.77$ ) 具有關係強度，即男性比女性較不擔心失業，年齡愈高，愈擔心失業。

對退休知覺的邏輯迴歸分析中，發現年齡、未婚、離婚分居、國中以下對其影響有達顯著性。其中未婚退休規劃低於配偶死亡、離婚分居退休規劃低於配偶死亡、國中以下退休規劃低於研究所。其中有關係強度只有年齡 ( $\beta=.78$ ) 及國中以下 ( $\beta=-.18$ ) 具有關係強度，即年齡愈高，愈有退休知覺，國中以下比研究所較無退休知覺。

表 3-3

## 背景變項對中介變項之邏輯迴歸分析表

	健康知覺 是/否	工作年資	目前有無工作 有/無	曾經主要工作身分 雇主/無酬	一般勞工/無酬	公務員/無酬	臨時工或人力 派遣工作次數	年滿 45 歲後離 職次數	失業知覺 是/否	退休知覺 有/無
	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$	$b(\beta)$
男	-1.26***(-.35)	10.95***(.39)	1.16***(.33)	1.44***(.40)	.59***(.16)	.28***(.26)	.16***(.04)	.04***(.042)	-.59***(-.16)	-.022(-.006)
女										
(參照組)										
年齡	-.18***(-1.20)	.37***(.31)	-.14***(-.9)	-.054***(-.35)	-.13***(-.87)	-.06***(-1.27)	-.08***(-.49)	-.00***(-.09)	.12***(.77)	.121***(.778)
未婚	-.649***(-.081)	-.77*(-.01)	-.38***(-.05)	-.70***(-.09)	.14(.02)	-.29(-.12)	.020(.003)	.02(.01)	.160(.02)	-.480***(-.060)
有配偶(含與 人同居)	.93***(.23)	2.32***(.07)	.16(.04)	.10(.024)	-.12(-.03)	-.00(-.00)	-.13***(-.03)	-.01(-.01)	-.40***(-.10)	-.109(-.027)
離婚、分居	.05(.01)	.90*(.02)	-.12(-.02)	-.14(-.02)	.16(.02)	-.30(-.13)	.20***(.03)	.08***(.05)	-.07(-.01)	-.443***(-.060)
配偶死亡										
(參照組)										
國中以下 研究所	-.082(-.022)	-.44*(-.02)	-.16***(-.043)	.29***(.08)	-.11*(-.03)	-1.90***(-1.70)	-.36***(-.091)	-.02***(-.03)	.43***(.12)	-.676***(-.183)
(參照組)										
常數	12.37***	-3.18***	7.64***	.40*	6.34***	.80*	6.68***	.30***	-5.51***	-5.141***
N	30359	30359	30359	30359	30359	30359	30359	30359	30359	30359
R 平方	.43	.24	.33	.08	.21	.05	.29	.02	.22	.157

#### （四）修正後的路徑分析圖

本研究依據以上階層與邏輯迴歸分析的標準化迴歸係數，可建構出我國中高齡勞動力規劃退休年齡的路徑圖。從圖 3-1 可知，男性之於女性較易獲得工作，其對於規劃退休年齡也愈晚，反之女性較少工作情形，對於無工作的女性，其規劃退休年齡也較早。男性之於女性較具雇主身分，其對於規劃退休年齡也愈晚，反之女性較少具雇主身分，對於非雇主身分的女性，其規劃退休年齡也較早；至於年齡部分，年齡愈高，愈沒有工作的話，其對於規劃退休的年齡也愈早，而年齡愈高，愈不是雇主身分，其對於規劃退休的年齡也愈早，二者反之亦然。

以探索性研究角度，此精簡後的路徑圖因果分析，能清楚看到背景變項如何經由中介變性，影響規劃退休年齡的關係。

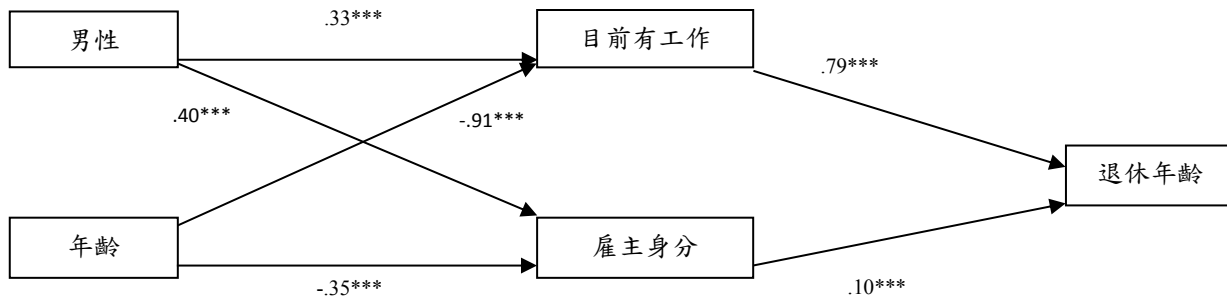


圖 3-1 本研究路徑分析

## 二、討論

本研究假設驗證的分析步驟如前述，分為探索各變項對依變項的顯著性差異、自變項與中介變項逐步依序多元投入階層迴歸分析，以及最後探究背景變項透過哪些中介變項影響的階層迴歸分析，以驗證本研究假設。以階層迴歸分析模式五為基準，並透過各雙變項對依變項的顯著性差異，得出研究假設結果如下。

假設 1：「女性規劃退休年齡較男性早」。在本研究中獲得支持，此與過去相關研究發現相符，至於為何我國女性會比男性更早規劃退休年齡，其原因何在，值得進一步研究釐清。

假設 2：「年齡愈高，規劃退休年齡愈早」。在本研究中獲得支持，也與過去相關研究發現相符，可見年齡議題仍是討論規劃退休時不可或缺的重要因素。

假設 3：「已婚者比未婚者等其他情形，規劃退休年齡較晚」。在本研究中未獲得支持，但過去研究僅呈現顯著性（呂美芬，2008；呂寶靜，1997；陳信木，1997），在本研究中發現，對於規劃退休年齡愈晚，未婚高於有配偶（含與人同居）且高於配偶死亡，離婚、分居高於

有配偶（含與人同居）且高於配偶死亡，換句話說，配偶死亡者規劃退休年齡最早，其次為離婚分居、有配偶（含與人同居）及未婚。

假設 4：「教育程度愈高，規劃退休年齡愈早」。在本研究中未獲得支持，階層迴歸分析無論模式一或五，得出的教育程度無差異，至於顯著性分析中，高中（職）優於研究所、大專、國中以下，因此教育程度在預測規劃退休年齡顯示無差別，而其造成的原因是否為我國過去教育制度時常改變或文憑不再受到重視有關，有必要進一步討論。

假設 5：「健康情形較佳者，規劃退休年齡較晚」。在本研究中獲得支持，此與過去相關研究發現相符。健康程度與勞動生命有關，更與規劃退休年齡有關，此很符合一般常見的經驗。

假設 6：「有負擔家計者，規劃退休年齡較晚」。在本研究中獲得支持，但有其他研究特別指出（Atchly,1987；Davey,2008），家人的態度，包括為了照顧小孩、子女的期望及配偶是否退休，都是可能造成提前退休的原因，關於負擔家計者受到家庭關係的影響層面值得進一步研究。

假設 7：假設 7-1「工作年資愈高，規劃退休年齡較早」，得出工作年資愈高，規劃退休年齡愈晚，在本研究中獲得未支持；假設 7-2「有工作比無工作者，規劃退休年齡較晚」，得出有工作比無工作，規劃退休年齡愈晚，在本研究中獲得支持；假設 7-3「雇主身分比其他工作身分，規劃退休年齡較晚」，從組間變異分析規劃退休年齡愈晚方面，雇主高於無酬家屬工作，其次依序為一般勞工及公務員，在本研究中獲得支持（呂寶靜，1994），但從階層迴歸分析中，發現公務員呈現負向關係，也就是說公務員退休較早；假設 7-4「做過臨時工作人力派遣次數愈多，規劃退休年齡愈晚」，得出至於臨時工或人力派遣工作次數，次數越多則規劃退休年齡愈晚，在本研究中獲得支持；假設 7-5「滿 45 歲後離職次數愈多，規劃退休年齡愈晚」，得出年滿 45 歲後離職次數，次數越多則規劃退休年齡愈晚，在本研究中獲得支持。

假設 8：「愈擔心失業知覺，規劃退休年齡較晚」。在本研究中獲得支持，此為本研究創見之處，過去關於失業知覺對規劃退休年齡的關係並無相關研究，不過較不擔心失業者，其較早規劃退休年齡，是否意味著與公務體系或就業市場較穩定的行業有關，值得進一步研究。

假設 9：「愈有退休知覺，退休年齡愈早」。在本研究中獲得支持，此與過去相關研究發現相符，因為有良好的退休規劃，自然其退休年齡也愈早。換言之，無退休規劃者，自然規劃退休愈晚。

假設 10：「背景變項透過中介變項影響規劃退休年齡」。本研究經路徑分析，發現背景變項確實透過中介變項影響退休年齡，故此假設在本研究中獲得支持，但必須特別加以說明，在假設 1 至 9 中，本研究透過探索各自變項對依變項的顯著性差異，發現多數符合過去許多研究，但與本研究相同的因果關係架構並無相關研究。本假設發現因果關係如下：

路徑 1：男性之於女性較易獲得工作，其對於規劃退休的年齡也愈晚。

路徑 2：男性之於女性較具雇主身分，其對於規劃退休的年齡也愈晚。

路徑 3：年齡愈低，愈有工作的話，其對於規劃退休的年齡也愈晚。

路徑 4：年齡愈低，愈具雇主身分，其對於規劃退休的年齡也愈晚。

## 肆、 結論與建議

### 一、結論：以規劃退休年齡預測力，探索中高齡勞動力資源運用之因素

#### （一）獲得支持之研究假設，提出女性勞動議題、年齡議題、健康議題、負擔家計議

##### 題、擔憂失業議題，以及工作經歷等之議題

經雙變項變異數分析、階層迴歸、邏輯迴歸及路徑分析之交互檢驗，以規劃退休年齡角度探討中高齡勞動力運用問題之因素，本假設經驗證得出結果：發現與過去多數研究結果相同者，包括女性規劃退休年齡，比男性來的早；年齡愈高，規劃退休年齡愈晚；健康情形較佳者，規劃退休年齡較晚；有負擔家計者，規劃退休年齡較晚；擔心失業者，規劃退休年齡愈晚；愈有退休知覺，退休年齡愈早；另外工作經歷方面，有工作比無工作者，規劃退休年齡較晚；雇主身分比其他工作身分，規劃退休年齡較晚；做過臨時工作人力派遣次數愈多，規劃退休年齡愈晚；滿 45 歲後離職次數愈多，規劃退休年齡愈晚。因此，女性勞動議題、年齡議題、健康議題、負擔家計議題、擔憂失業議題，以及工作經歷等議題，仍是過去研究的重要議題而再次於本研究獲得驗證，故此六項議題為探討中高齡勞動力資源運用問題及政策思考時不可忽視的重要面向。

#### （二）未獲得支持之研究假設，雖教育程度顯著不重要，但婚姻與工作年資也是重要議

##### 題

至於得出與本研究不同的結果，發現教育程度與規劃退休年齡無差別，可見教育程度非規劃退休年齡的影響因素。換言之，中高齡勞動力人口學歷不再重要，但也有可能轉向出社會後職業訓練的重要性。另外婚姻方面，配偶死亡者規劃退休年齡最早，其次為離婚分居、有配偶（含與人同居）及未婚，雖然婚姻因素未符合研究假設，但未婚者及有配偶者工作時間較長，顯示婚姻因素有其影響性。最後，驗證結果得出工作年資愈高，規劃退休年齡愈晚，可見工作者累積一定程度的年資，會是繼續工作的原因之一。

#### （三）確立背景變項透過中介變項對規劃退休年齡有預測力及路徑分析，性別、工作機

##### 會、年齡及職務是預測規劃退休年齡的四項因素

至於路徑分析發現有二，背景變項透過中介變項影響規劃退休年齡假設驗證中，發現男性之於女性較有工作，其對於規劃退休的年齡也愈晚，而男性之於女性較具雇主身分，其對於規劃退休的年齡也愈晚，有相同方向的因果關係。至於另一項路徑分析發現，年齡較低，如果愈有工作，其規劃退休的年齡也愈晚，這表示有穩定的工作能影響中高齡工作運用。另一方面，年齡愈低，愈具雇主身分，其對於規劃退休的年齡也愈晚。

根據上述研究結果可回應本研究動機，因為我國在推動中高齡勞動力的再造上，確實有相當多重要因素未同時被納入考量。而在研究假設獲得證實部分，女性勞動、年齡、健康、負擔家計、擔憂失業，以及工作經歷等議題，研究證實對我國中高齡勞動力資源運用有顯著預測力。至於未被研究證實部分，除了教育因素被排除對本研究有影響性外，婚姻型態、工作年資也是應被重視的因素。

因此，可從本研究獲得的啟示，包括我國造成中高齡就業問題是非常多元，必須有待勞政部門、社政部門等跨部會整合共同擬定政策。另外，回應本研究提出我國勞動人口的特殊性，一方面我國非典型就業造成市場不穩定性現象，各年齡層都有臨時工、人力派遣的情形，造成高流動率及失業率。另一方面，我國人口的特殊性直接反映在傳統家庭性別分工及婚姻型態對中高齡就業有相當大的影響，政府應重視中高齡社會結構對勞動力運用的影響。因此，本研究提出 8 項建議，期許政府有關單位能針對相關議題進行思考，以對我國中高齡人力資源運用之施政有實質的助益。

## 二、建議：從研究發現提出重要議題，以建立適合我國中高齡勞動力資源運用的政策思考

依上述的結論，發現我國對於中高齡勞動力人力資源運用問題及政策思考，仍有許多須加以重視的議題。本研究對中高齡勞工政策實務及未來研究的方向，提出建議說明如下：

### （一）與技職有關的對中高齡勞工政策實務之建議

#### 1. 排除性別阻礙，訂定女性就業服務家庭協助方案

從本研究結果得知，中高齡勞動力市場中，女性相較於男性較早退出就業市場，探究其背後的原因甚多，但不外乎是就業市場性別區隔、家庭分工或壓力等為主要因素，而從中高齡勞動力角度來說，勞動單位應主動開發女性的工作職缺機會，或職場設計及職業訓練朝向以女性或職業婦女為主的規劃設計，使就業市場能多容納中高齡就業婦女，以增加其勞動參與並延長退休年齡。至於家庭因素造成中高齡就業婦女提早退出就業市場部分，社政單位或勞政單位應制訂婦女家庭協助方案，包括幼兒托育或學齡兒童之照顧，強化長期照顧系統，以減少照顧者責任，或增加老人福利措施或健康活動，協助照顧家中長輩或增加社會參與，使女性能減少家庭照顧壓力，安心投入就業市場。



## **2.對於喪偶及失婚女性，應增加再就業之工作誘因及第二專長培訓之機會**

本研究顯示，配偶死亡者規劃退休年齡最早，其次為離婚分居、有配偶(含與人同居)及未婚，此點除了代表婚姻狀態確實對於規劃退休年齡有影響外，本研究認為配偶死亡者或離婚分居者較選擇早一點退休，可能是失去了另一伴侶或成為單親，少了工作或人生目標，因而選擇退出職場，因此勞政單位針對此類中高齡工作者，應研擬輔導措施或工作誘因，使其再投入勞動力市場。另外，喪偶或失婚婦女也可能因為無技術專長，而無法再投入就業市場，因此宜規劃符合市場與中高齡就業之職業訓練課程。

## **3.改善職務再設計的不佳或薪資待遇太低之情形，以利中高齡身心障礙者投入工作**

本研究結果發現，健康的程度影響規劃退休年齡的高低，但值得注意的，本研究將「身心障礙、傷病」的受訪者重新編碼為「不健康」，換句話說，介於45~65歲之間身體不健康的受訪者，會較早規劃退休年齡，即提早退休勞動力市場。而其原因為何，可能勞動力市場中對於身心障礙法定進用額度不足、身心障礙者的工作內容不符合他們的期待、職務再設計的效果不彰或薪資待遇太低等種種原因。因此，健康議題確實是中高齡人力資源運用必須重視的課題。

## **4.加強一般勞工職場生涯或退休規劃的輔導協助方案，減低失業感**

本研究最主要貢獻是將失業知覺設定為自變項，以探討其與規劃退休年齡的關係，而從本研究的結果顯示，擔心失業者，相對其規劃退休年齡愈晚。故，本研究綜合前面統計結果可推斷，較高的收入職業、經濟地位或公務人員體系，因其失業知覺較低，相對在較完整的退休制度下，自然傾向較早規劃退休年齡。因此，政府單位應該針對太早退出勞動力市場的勞工，制訂政策鼓勵其再投入就業的誘因，或針對公務體系退休制度進行修正。至於針對較低的收入職業、經濟地位或非公務人員體系的中下階層勞動者，因普遍收入較低，也較無退休規劃，勞政單位應加強這些勞工職場生涯或退休規劃的輔導協助方案。

## **5.面對不穩定、低所得的「非典型就業」，勞政單位宜重視臨時工並檢討人力派遣制度**

臨時工或人力派遣的工作在社會上頗具爭議，但仍然未獲得完善解決。從本研究結果印證，越低的人力派遣次數和離職次數，規劃退休年齡愈早，換句話說，從工作的穩定性來看，像公務員高度穩定的工作，或是較高的收入職業、經濟地位的人，其較有良好的退休規劃，相反的中高齡臨時工或人力派遣勞動者，工作較不穩定或常換工作、無工作，對於退休規劃比較不重視，因此針對臨時工或人力派遣的工作議題，有待勞政單位進一步提出解決方案。

## **6.性別、工作機會、年齡及職務是預測規劃退休年齡的四項因素，政府應從青壯年、壯年時期就儘早提供技職教育、職業訓練及就業服務之機會**

本研究路徑因果發現，如果年齡較輕者，能早點有工作，其規劃退休的年齡也愈晚，這表示能有好的勞動參與是影響因素，但值得注意的是，年齡上愈早投入就業市場，愈具有雇主身分者，會愈晚退出就業市場，此二者交叉分析，得出年齡愈輕的工作者，如果僅為勞工身分，其可能會選擇早一點退出勞動市場，此也正是提升中高齡勞動參與率所擔心的，因此除一般退休制度的改革外，對於過早進入職場的青壯年、壯年，甚至是中高齡就業者，應儘早提供進修訓練或第二技能訓練，使其在社會上能早一點有一技之長，或者針對提早進入職場的青年，到了壯年或中年時期的轉業相關就業服務資源宜更加周全，以延長勞動生命及價值。

### **（二）其他中高齡勞工政策實務之建議**

#### **1.檢討現有勞工及軍公教退休制度，以縮短退休兩極化現象**

本研究結果顯示，年齡愈高，規劃退休年齡愈晚，但相對的，年齡愈低，規劃退休的愈早。我國過去的就業結構，分殊為目前軍公教退休制度，公務員約為 50~60 歲之間退休，但一般勞工經常是年齡愈高，規劃退休年齡愈晚之情形，此顯示一般勞工的勞保退休制度與軍公教體系有明顯差異，另一方面也代表工作的穩定性不一，都是造成我國中高齡就業市場的兩極化現象。因此，政府應重新檢討軍公教退休制度，妥善處理太早退休或所得替代率過高等爭議，以及相對於勞工退休金制度經常飽受批評的投保薪資上限、所得替代率太低或退休年齡太晚等問題也必須重新檢視，這些都是攸關台灣勞工體系穩定性的重要議題。

#### **2.減輕負擔家計者沉重壓力，增加就業之機會**

上述第 1 點建議已提到家庭因素可能是中高齡女性提早退出就業市場的原因，但本研究結果顯示，負擔家計者的中高齡勞工，規劃退休年齡愈晚，因此本研究合理推測，應該是主要負擔家計者（男性為主）負擔家庭經濟來源，所以傾向晚一點退休，因此這也再次呼應建議 1 的重要性。

### **（三）對於未來研究的建議**

#### **1.假設驗證之外的發現建議**

本研究在背景變項對中介變項的同時迴歸分析中發現，背景變項中性別、年齡、婚姻狀態、教育程度對於中介變項（健康知覺、工作年資、有無工作、主要工作身分、臨時工或人力派遣工作、離職次數、失業知覺、退休準備與否）具有預測力，故此一假設驗證之外的發現可作為進一步研究。

## 2.研究法上的限制

在研究對象及區域上，本研究以台灣整體為研究對象，樣本為 2014 年 10 月年行政院主計總處「人力資源調查」暨附「中高齡工作歷程訪問表」釋放資料，分析結果忽略我國內部各地方差異性。在研究時間上，本研究以 2014 年 10 月年行政院主計總處資料，而該項調查過去資料庫，故本研究影響中高齡者退休年齡的各種因素，時間上僅限於公元 2014 年當時的樣本數，屬橫切研究。最後在研究方法上，雖然 2014 年 10 月年行政院主計總處「人力資源調查」暨附「中高齡工作歷程訪問表」相當接近本研究主題，也經過資料檢核並針對本研究之需求重新編碼，但在某種程度上無法涵蓋所有構面，因此如能更進一步探討其他變項，對於中高齡勞動力資源運用的議題可能會有新的貢獻。

## 參考文獻

- 于若蓉（2009）。社會網絡與勞動市場表現：台灣資料的分析。**台灣社會學**，18，95-137。
- 王濟川、郭志剛（2003）。**Logistic 迴歸模型--方法及應用**。臺北市：五南。
- 內政部統計處（2015 年，12 月）。**內政統計查詢網**。取自  
<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>。
- 朱芬郁（1998）。退休老人生涯規劃之初探（下）。**香光莊嚴季刊**，55，130-141。
- 行政院主計總處（2014）。**2014 人力資源調查**。105 年 3 月 1 日取自  
<http://ebook.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=38994&ctNode=5971&mp=103>。
- 行政院主計總處（2014 年，12 月）。**103 年中高齡工作歷程調查統計結果綜合分析**。取自  
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/5731115314W7OZ7PW0.pdf>。
- 呂美芬（2008）。國小教師個人風險認知度；工作價值觀與退休生涯規劃之相關研究—以台北縣為例（未出版之碩士論文）。私立銘傳大學教育研究所，臺北市。
- 呂寶靜（1997）。台灣地區民眾從事老年準備之初探。**社會工作學刊**，4，27-53。
- 李大正、楊靜利（2004）。臺灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷。**人口學刊**，28，109-134。
- 李玉錦（2012）。一名資優亞斯柏格症學生支持性就業歷程之探討。**資優教育**，125，27-34。
- 李易駿、古允文（2007）。機會開放或結構限制？--臺灣青年從學校到職場轉銜過程中的 Yo-Yo 現象。**臺灣社會研究季刊**，67，105-152。
- 李勝榮（2007）。台灣地區中高齡受雇人員退休行為之動態規劃研究（未出版之博士論文）。國立高雄第一科技大學管理研究所，高雄市。

- 李玉霖（2008）**公務人員個人退休規劃相關影響因素之研究—以宜蘭縣為例**（未出版之碩士論文）。崑山科技大學企業管理研究所，臺南市。
- 李敦仁、余民寧（2005）。社經地位、手足數目、家庭教育資源與教育成就結構關係模式之驗證：以 TEPS 資料庫資料為例。**台灣教育社會學研究**，5（2），1-47。
- 林歐貴英、郭鐘隆（譯）（2003）。N. R. Hooyman & A. Kiyak 著。**社會老人學**（Social gerontology: A multidisciplinary perspective）。臺北市：五南。
- 林生傳（2012）。**教育研究法**。臺北市：心理。
- 周玟琪（2006）。高齡社會時代下我國高齡者就業對策。**就業安全**，5（2），11-17。
- 周賢榮、蘇恩德、鄭文英、李勝榮（2010）。台灣地區中高齡受雇人員退休行為之研究-多元邏輯斯迴歸分析應用。**人文暨社會科學期刊**，6（2），47-60。
- 邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴等人（2010）。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素--伴隨著「障礙」的就業路。**特殊教育研究學刊**，35（3），1-25。
- 范光中、許永河（2010）。台灣人口高齡化的社經衝擊。**台灣老年醫學會暨老年學雜誌**，5，149-68。
- 柯志哲、何明信（2002）臨時工之工作型態與人力資源管理—以石化業承攬商僱用之臨時工為例。**人力資源管理學報**，2（3），1-23。
- 柯志哲（2008，12月）。我國使用非典型工作型態之探討—使用情況與決定因素。載於中央研究院社會學研究所舉辦之「**台灣社會學會年會**」論文集（頁13-14），臺北市。
- 吳明隆、涂金堂（2014）。**SPSS 與統計應用分析**。臺北市：五南。
- 孫佳佳、吳錚（2009）。個人退休決策的影響因素研究。**湖北社會科學**，5，51-54。
- 郭俊巖、許佩茹（2010）。失業者返回部落謀生的就業歷程之研究--以信義鄉為例。**社會發展研究學刊**，7，13-28。
- 郭振昌（2013）。臺灣地區中高齡者低勞動率及其人力充分運用之展望。**國家與社會**，15，37-61。
- 馬財專（2010）。臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考。**臺灣社會福利學刊**，9（1），44-95。
- 梁鍾廷（2009）。**臺灣中、高齡者勞動市場參與及退休後再就業意願影響因素之探討**（未出版之碩士論文）。國立中正大學社會福利研究所，嘉義縣。
- 陳毓璟、胡幼慧（1989）。退休前公務人員退休態度與退休準備之研究。**衛生教育雜誌**，10，37-55。
- 陳菽芬、林麗瑞、李易駿（2013）。精神障礙者社區就業歷程之個案研究。**臺灣社區工作與**

社區研究學刊，3（1），23-59。

陳信木（1997）。台灣地區老年勞動參與行為及其影響因素。政大社會學報，27，21-26。

張晉芬、李奕慧（2001）。台灣中高齡離職者的勞動參與和再就業：對台汽與中石化的事件史分析。台灣社會學，1，113-147。

張千惠、吳佩霖、梁忠詔（2013）。脊髓損傷者之就業歷程探討。中華輔導與諮商學報，35，39-64。

傅從喜、王宏文、施世駿（2012）。行政院研考會委託研究報告—我國老人經濟安全保障與個人退休準備之研究。國立臺灣大學：臺北市。

吳惠林（2014）。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策。勞動部專題研究計畫成果報告（PG10401-0347）。臺北市：中央經濟研究院。

勞動部（2016年，2月）。國際勞動統計。取自

<http://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/23640/>。

勞動部（2015年，12月）。中高齡勞動統計查詢。取自

<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&funid=mq02>。

蔡瑞明、林大森（2002）。滾石不生苔？台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響。臺灣社會學刊，29，57-95。

曾慶玲（2007）。家庭主婦的生活滿意--以生命歷程理論剖析（未出版之博士論文）。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系，臺北市。

曾敏傑、劉建良（2001）。中高齡勞動力退休經濟規劃與再就業意願。東吳社會學報，10，101-154。

游美惠、王百合（2007）。已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究。教育與社會研究，14，119-152。

黃旒濤、吳正華、戴章洲、蔡芳文、賴添福、詹貌、簡鴻檣、黃鎮墻、徐慶發、陳星宇（2012）。老人退休生活規劃。臺北市：五南。

劉正、陳建州（2004）。教育程度、家庭需求與就業歷程：職業婦女的困境與抉擇。臺灣教育社會學研究，4（1），39-75。

劉彩虹（2005）。探討職業輔導評量之成效--以一位癲癇個案的就業歷程為例。花蓮教育大學特教通訊，34，47-52。

楊靜利（2012）。台灣行職業別之高齡者就業機會與漸進式退休行為。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC101-2410-H006-050-MY2）。臺南市：國立成功大學老年學研究所。

蕭雪玲（2001）。國小教師退休態度、退休準備及退休教育需求初探。教育資料與研究，

42, 21-27。

廖文評 (2007)。老年勞工議題探討：關於老化的事實與迷思。中華職業醫學雜誌，15 (2)，113-120。

薛承泰、曾敏傑 (2003)。中高齡退休生涯規劃與影響因素之研究。勞資關係論叢，11，33-67。

謝依純 (2012)。影響台灣中高齡者退休年齡之因素。台灣老年學論壇，14，1-33。

謝榮茂 (2003)。中部地區國民小學教師退休態度、工作壓力、退休生涯規劃及教育需求之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院國民教育研究所，臺中市。

瞿海源、王振寰 (2005)。社會學與台灣社會。臺北市：巨流。

魏文瑞 (1997)。退休前國民中小學教師工作狀況與退休態度及退休準備之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。

鐘琳惠 (2007)。臺灣中高齡失業勞工再就業需求與政策因應之研究 (未出版之博士論文)。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系，南投縣。

Atchley, R. C. (1987). *Aging: Continuity & change* (second edition). Belmont, CA: Wadsworth.

Atchley, R. C. (1979). Issues In retirement research. *The Gerontologist*, 19, 44-45.

Atchley, R. C. (2000). *Social forces and aging* (10th edition). Belmont, CA: Wadsworth.

Brougham, R. R., & Walsh, D. A. (2005). Goal expectations as predictors of retirement intention. *Again and Human Development*, 61(2), 141-160.

Davey, J. (2008). What Influences Retirement Decision? *Social Policy Journal of New Zealand*, 33, 110-125.

Higo, M., & Williamson, J.B. (2009). Retirement. In D. Carr (Ed.), *Encyclopedia of the life course and human development*, Vol. 3: Later life (328-336). Detroit, MI: Gale Cengage Learning.

Flippen, C., & Tienda, M. (2000). Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among the pre-retirement population by race, Hispanic origin, and sex. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B(1), S14-S27.

Knoll, M. A. (2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, 71(4), 15-32.

Neal, D. (1995). Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers. *Journal of Labor Economics*, 13, 653-677.

Morgan, L. A., & Kunkel, S. R. (2007). *Aging, society, and the life course* (third edition). New York: Springer Publishing Company, LLC.

Villani, P. J., & Roberto, K. A. (1997). Retirement decision-making: Gender issues and policy

implications. *Journal of Women & Aging*, 9(1-2), 151-163.

Ward, R. A. (1979). *The aging experience: An introduction to social gerontology*. New York: Lippincott.

## 技術型高中業界專家協同教學效能之現況分析

戴建耘

國立臺灣師範大學工業教育學系教授

王瓊琳

國立土庫商工教師

### 摘要

本研究旨在瞭解全臺灣技術型高中於 104 學年度實施教育部業師專家協同教學計畫的任課教師教學效能之現況分析。本研究採用問卷調查法，經文獻探討後，編製教師「教學效能」量表，採立意抽樣法，研究對象為 104 學年度有實施教育部業師協同教學的任課教師，共發出 560 份量表，實際回收 413 份，有效問卷 349 份。採用統計方法包括描述性統計、獨立 t 檢定、單因子變異數分析進行資料分析。本研究結論如下：一、實施教育部業師專家協同教學計畫任課教師自評教學效能良好。二、實施業師協同教學計畫任課教師過去有行政經驗，在「班級經營」、「教學評量」教學效能較良好。三、實施教育部業師協同計畫任課教師有業界實務經驗，在「教學評量」教學效能較良好。

**關鍵詞：**業師專家協同教學、教學效能、技術型高中



## 壹、緒論

如何縮短技職教育的學用落差一直是長期被檢討的教育議題，我國為了建立技術及職業教育（以下簡稱技職教育）人才培育制度，於 2015 年 1 月 14 日制定技術及職業教育法，由總統公布實施，主要目的為培養國人正確職業觀念，落實技職教育務實致用特色，培育各行業人才。郭孚宏（2015）提及我國「技職及職業教育法」，超過 30 年才定案推出，原因在於我國長期為了滿足社會升學主義的期待，政府普設高中及大學，高等教育倍速成長擴充，技職學校體系卻紊亂放任發展，教學品質參差不齊，造成臺灣技職院校所培育的學生，所學與產業產生嚴重脫節問題。姚清輝（2015）說明我國社會崇尚升學主義，高職生於棄就業改以升學為導向，學生及教師偏專業理論的探討，忽略職場實務操作，招致技職教育定位不明、學用落差大，產業技術人力供需失調。吳明振、林雅幸、陳培基（2014）研究指出近年來由於大量技職校院升級改制，造成技職教育「重學術輕專業」及「重研究輕教學」，使技職教育的應有的理念與教學目標逐漸失焦，又因廣設高中，甚至有廢高職之議，家長視技職教育為次等教育，使得技職教育發展受到相當大的阻礙。

現階段如何降低學用落差？讓技職教育體系學生有務實致用能力，期盼學生於畢業後能為產業所用是當務之急，依據技術及職業教育法第 14 條第 1 項規定學校得遴聘業界專家協同教學，藉重業界專家之專業技術、產（企）業經營理念及經驗，加強教師與學生之實務技能，促進業界專家與專任教師教學相長，理論及實務結合，提升技職教育價值。教育部於 2016 年 1 月 19 日臺教授國部字第 1040154272B 號公布「高級中等學校遴聘業界專家協同教學實施辦法」，明定高級中等學校包括技術型高級中等學校、普通型高級中等學校附設專業科及綜合型高級中等學校專門學程，鼓勵業界專家到校協同教學。學校教師得與業師專家協同教學，業師專家有產（企）業經營理念、經驗及專家技術，但是缺乏專業教師訓練，所以課程的進行成功與否，其實關鍵在於實施業師協同教學計畫的任課教師的規劃及執行，本研究認為各校教師在實施現況很值得去探討，此為本研究的主要動機。目前國內外對業師專家協同教學的研究很少，但在教育部極力推廣下，申請業師專家協同教學的學校及科別學程增多，探討實施業師專家協同計畫的任課教師教學現況有其必要性，以下為本研究目的如下：

- 一、了解全省各學校推動業師專家協同教學實施現況。
- 二、調查各校教師實施業師專家協同教學之教學效能。
- 三、不同背景變項之任課教師在教學效能的差異情形。
- 四、依據研究結果提供具體建議。

## 貳、 文獻探討

### 一、 協同教學之基本概念

協同教學 (Team teaching) 由兩位或兩位以上專長不同的教師和若干助理人員，共同組成一個教學團，發揮個人專業所長，共同計畫共同完成某一單元或某一學習領域的教學活動，教學團的成員通常是資深教師、一般教師、實習教師、視聽教育人員、圖書館人員或家長等，通力合作完成教學活動 (黃政傑，2000)。張德銳、邱惜玄、高紅瑛、陳淑茗、管淑華、蕭福生 (2002) 認為協同教學是一種教師合作的教學組織型式，當教師專長有限，又需同時擔負兩項以上專長時，不同專長之教師和助理人員成立教學小組共同擬定教學合作計畫，依照每位教師本身擅長的學科及熟悉的教學方法，對學生進行教學。教學團需不斷的討論教學內容、研擬教學計畫，教師們頻繁的專業互動及對話，彼此獲得專業成長。對教師而言，充分運用教師專長、創新教學組織改變教學型態、充分利用教學設備、善用教學資源，在行政支持與援助，發揮團隊精神；對學生而言，學生獲得多位教師指導，在有變化的學習方式提高學習興趣，可因應學生特質、能力，採分組討論或個別指導。協同教學是一種既然幫助教師專業成長又有利於學生學習的教學法 (張德銳、邱惜玄、高紅瑛、陳淑茗、管淑華、蕭福生，2002)。

### 二、教學效能之基本概念與相關研究

#### (一) 教學效能的意義

Guskey (1998) 提及教學效能相關研究已超過 30 年，教學效能 (Teaching effectiveness) 包括教師自我效能 (Teacher efficacy) 及教師有效教學 (Effective Teaching) 兩方面研究方向。鐘榮進 (2015) 認為教師自我效能及教師有效教學皆是教學效能的核心理念，教師為了達到教育目標及提昇學生學習成效，透過教學信念的傳達，去影響學生學習信念，運用各種策略在教學活動行為。張德銳、張素偵 (2012) 將教學效能定義教師在教學過程中，為達到特定的教學目標，例如讓學生在學習上或態度行為上有良好的學習成果，而教學表現優良。Medley (1979) 指出有教學效能的教師，會在各種教材、教學方法、成熟的人格特質、專業知能努力，能創造良好的學習氣氛。張春興 (1996) 表示教學效能指教師於教學工作現場中，能提供學生各種學習的行為，讓學生有個良好學習的氣氛。

## (二) 教學效能的層面

教學效能之近期相關研究包括蔡喬育(2016)將教學效能的層面包含「華語教材教法與評量有效應用」、「華語教學環境及氣氛營造」、「華語教學準備」及「華語教師自我效能」等四個層面；鍾榮進(2015)將教學效能的層面包含「教學準備」、「教學內容」、「教學方法與策略」、「表達溝通能力」、「教學態度」、「教室管理」、「教學評量」、「教學效果」等八個層面；連偉誼、林靜翌(2015)將教學效能的層面包含「自我效能」、「教學計畫」、「教學策略」、「教學互動」、「教學評量」及「班級經營」等六個層面；洪怡靜、陳紫玲(2015)將教學效能層面包含「教學計畫與準備」、「多元教學與策略」、「班級經營與管理」、「學習成效與評量」、「關懷學生與輔導」等五個層面；張德銳、李俊達、王淑珍(2014)將教學效能層面包含「掌握教學目標」、「活用教學策略」、「增進有效溝通」、「營造學習環境」及「善用評量回饋」等五個層面；王世任(2013)將教學效能層面包含「教學準備」、「教學內容」、「教學策略」、「班級氣氛」及「教學評量」五個層面。觀多位學者研究的內容，本研究試做因素分析，將教學效能分為「教學計畫準備」、「教學內容及策略」、「班級經營」及「教學評量」等四個層面做為問卷的內容。

### 1.教學計畫準備：

教學計畫準備量表係採用鍾榮進(2015)及洪怡靜、陳紫玲(2015)所編製之「教學準備」量表，再修編成教師在教學進行前的教學目標、擬定教學計畫、選編適當教材、規劃教學情境、瞭解學生學習需求、事前與業師討論及溝通教學方式做好教學準備等內容。量表之計分方式採五點量表計分，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」「非常不同意」等5個選項，勾選1項適合答案。計分方式分別給予5到1分。量表的總分愈高，代表教學計畫準備之教學效能愈高。

### 2.教學內容及策略：

教學內容及策略量表係採用連偉宜、林靜翌(2015)、洪怡靜、陳紫玲(2015)及王世任(2013)所編製之「教學內容及策略」量表，再編修成教師在教學現場所呈現的課程內容、教學策略，包括依據教學計畫實施教學、運用各種教學資源讓學生理解、清楚有組織的呈現教材內容、實施示範並指導學生學習要點、使用不同教學方式或媒體進行教學，善用學生的舊經驗與新教材的內容做連結等內容。量表之計分方式採五點量表計分，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」「非常不同意」等5個選項，勾選1項適合答案。計分方式分別給予5到1分。量表的總分愈高，代表教學內容及策略之教學效能愈高。

### 3.班級經營：

班級經營量表係採用鍾榮進（2015）、連偉宜、林靜翌（2015）及王世任（2013）所編製之「班級經營」量表，再編修成指教師在教學現場與學生的互動、給予學生足夠發問及討論的時間、公平對待班上每一位學生、培養學生互相尊重的態度，讓學生和諧的相處、尊重學生在課堂上的不同意見與問題，並給予適當的回應等內容。量表之計分方式採五點量表計分，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」「非常不同意」等5個選項，勾選1項適合答案。計分方式分別給予5到1分。量表的總分愈高，代表班級經營之教學效能愈高。

### 4.教學評量：

教學評量量表係採用蔡喬育（2016）、張德銳、李俊達、王淑珍（2014）、連偉宜、林靜翌（2015）、洪怡靜、陳紫玲（2015）所編製之「教學評量」量表，再編修成指教師在教學現場有使用多元評量方式、教學後有給學生作業、教學之餘有指導學生參加技能檢定、教學之餘有指導學生參加校外競賽、有盡速批改及檢討學生的作業或作品等內容。量表之計分方式採五點量表計分，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」「非常不同意」等5個選項，勾選1項適合答案。計分方式分別給予5到1分。量表的總分愈高，代表教學評量之教學效能愈高。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究架構

本研究依據相關文獻為理論基礎，歸納教師教學效能相關概念，發展「教學效能問卷」量表進行施測，將施測所得的資料進行分析。本研究之架構說明如下：

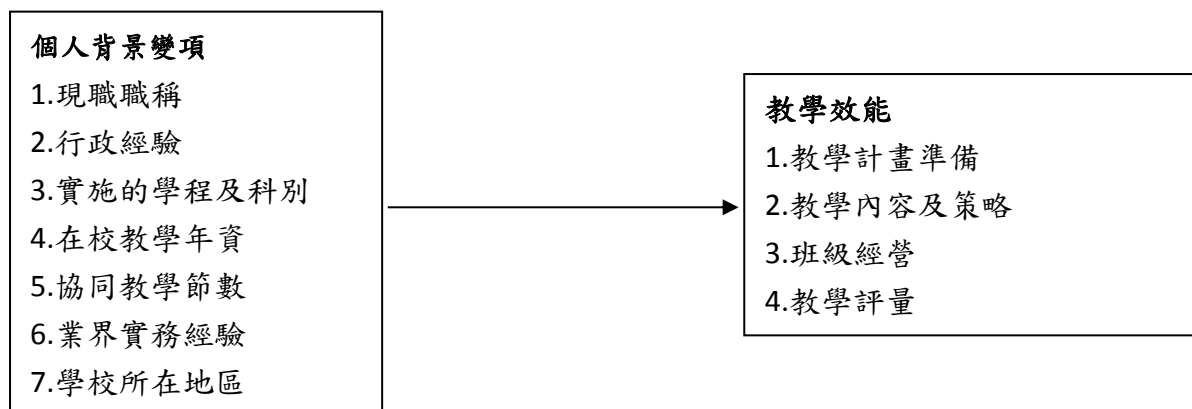


圖 1 研究架構

## 二、研究對象

依照教育部審核通過 104 學年度各學校業界專家協同教學計畫，共有 171 間學校 560 位任課教師，有 15 群科申請，以家政群、設計群、商管群及動力機械群學校最多。

## 三、研究工具

### （一）量表編製過程與內容

文獻探討後，綜合專家學者見解，建構「教師教學效能」量表為研究工具，教學效能量表有五個構面 26 題項，包括教學計畫準備、教學內容、教學策略、班級經營及教學評量。

### （二）填答與計分

採用李克特（Likert）五點量表，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」「非常不同意」等 5 個選項，勾選 1 項適合答案。計分方式分別給予 5 到 1 分。量表的總分愈高，代表教學效能自評愈高。

### （三）專家內容校正

問卷初稿共有 30 題，採「適合」、「修正後」、「刪除」，邀請專家學者 10 位對問卷提供修正意見大學教授 4 位、校長 2 位、科主任 1 位、組長 1 位、專任教師 1 位及導師 1 位，進行文字語句的修改及潤飾。

### （四）信效度分析

效度內容，採用主成份分析，以最大變異法進行轉軸後，由五個構面改為四個構面：包括教學計畫準備、教學內容與策略、班級經營及教學評量 18 題項。在「教學計畫與準備」之特徵值為 3.60，可解釋變異量為 19.99%，因素負荷量介於.55~.78；在「教學內容與策略」之特徵值為 3.92，可解釋變異量為 18.84%，因素負荷量介於.58~.81；在「班級經營」之特徵值為 2.35，可解釋變異量為 13.04%，因素負荷量介於.60~.81；在「教學評量」之特徵值為 1.94，可解釋變異量為 10.75%，因素負荷量介於.49~.86；量表總解釋變異量為 62.63%。信度部分，從 Cronbach's  $\alpha$  來看，「教學計畫與準備」分量表  $\alpha$  值.85、「教學內容與策略」分量表  $\alpha$  值.76、「班級經營」分量表  $\alpha$  值.86 及「教學評量」分量表  $\alpha$  值.86，本研究 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.7，表示本研究問卷具有一定程度之信度，因此本量表有良好之信效度。

## 肆、研究結果分析與討論

### 一、104 學年度申請教育部業師專家協同教學計畫現況之分析

#### (一) 受試者基本資料分析

有效樣本數 349 人之基本資料，運用統計軟體 SPSS for Window20.0 進行資料分析，在「現職」以導師擔任教育部業師專家協同計畫任課教師人數最多，次之為行政人員；「行政經歷」以過去有擔任行政職務的人最多；「實施的學程及科別」為職業類科最多，次之為實用技能學程日間上課；任課教師「在校教學年資」以 6~10 年最多、次之為 5 年以下年資、11~15 年資；任課教師「業界實務經驗」以有實務經驗的人較多；任課教師「學校所在地區」以南部地區（嘉義、臺南、高雄、屏東）學校申請業師協同教學計畫較多、次之以中部地區（苗栗、臺中、彰化、南投、雲林）學校。呈現如表 1 所示。

表 1

業師協同教學任課教師背景分析 (N=349)

項目	內容	人數	百分比
1.現職	行政職務（校長室秘書、處室主任、組長、科主任）	128	36.7%
	導師	135	38.7%
	專任教師或其他	86	24.6%
2.行政經歷	是	186	53.3%
	否	163	46.7%
3.實施的學程及科別	實用技能學程日間上課	75	21.5%
	實用技能學程夜間上課	13	3.7%
	產業特殊需求類科	18	5.2%
	職業類科	228	65.3%
	綜合高中專業學程	15	4.3%
4.在校教學年資	5 年以下	86	24.6%
	6~10 年	107	30.7%
	11~15 年	53	15.2%
	16~20 年	39	11.2%
	21~25 年	38	10.9%
	26 年以上	26	7.4%
5.業界實務經驗	是	208	59.6%
	否	141	40.4%
6.學校所在地區	北部地區（基隆、新北、臺北、桃園、新竹）	87	24.9%
	中部地區（苗栗、臺中、彰化、南投、雲林）	111	31.8%
	南部地區（嘉義、臺南、高雄、屏東）	124	35.5%
	東部及外島地區（宜蘭、花蓮、臺東、澎湖、金門、馬祖）	27	7.7%

## (二) 業師專家協同教學計畫的任課教師自評「教學效能」現況之分析

教學效能量表分為「教學計畫準備」、「教學內容與策略」、「班級經營」及「教學評量」四個構面，數據顯示任課教師自評「教學效能」良好，其中以「教學計畫與準備」構面平均為 4.43 分、「班級經營」構面平均為 4.42 分、「教學內容與策略」構面平均 4.35 分，得分最低構面為「教學評量」為 4.16 分，查問相關學校任課教師意見後，發現因為有些學校只有指導學生參加技能檢定，不一定有參加校外競賽，所以得分較低。呈現如表 2 所示。

表 2  
技術型高中業師協同教學的任課教師教學效能現況

向度	樣本類別	平均數	標準差
教學計畫 與準備	1.教學前我有瞭解教學目標	4.56	.508
	2.教學前我有瞭解課程內容	4.56	.546
	3.教學前我有選編適當教材	4.28	.688
	4.教學前我有規劃教學情境	4.26	.615
	5.教學前我有安排適當教學設備	4.52	.555
	6.教學前我有瞭解學生學習需求	4.38	.592
教學內容 與策略	1.教學時有示範並指導學生學習要點	4.48	.600
	2.教學時我有善用學生的舊經驗與新教材的內容相連結	4.44	.567
	3.教學時我有運用不同的教學方式	4.25	.610
	4.我有選用適當的教學媒體進行教學	4.21	.697
班級經營	1.教學時我有與學生互動良好	4.45	.568
	2.教學時我有給予學生足夠發問及討論的時間	4.35	.549
	3.教學時我有公平對待班上每一位學生	4.41	.542
	4.教學時我有培養學生互相尊重的態度，讓學生和諧相處	4.46	.527
	5.我有尊重學生在課堂上的不同意見與問題，並給予適當的回應	4.45	.527
教學評量	1.教學之餘我有指導學生參加技能檢定	4.15	.884
	2.教學之餘我有指導學生參加校外競賽	4.07	.888
	3.我有盡速批改及檢討學生的作業	4.26	.629



### (三) 背景變項對教師教學效能之差異分析

本研究於 2016 年 5 月 9 日~5 月 13 日期間共發出 171 校 560 份量表，實際回收 128 校問卷 413 份，有效問卷 349 份，以學校數而言，回收率 74.49%，代表各校承辦人積極協助調查，以問卷份數，剔除無效問卷 64 份，回收率 62.32%。經資料分析後發現任課教師的現職、實施的學程及科別、在校教學年資、協同教學節數及學校所在地區對教學效能較無明顯差異。以下為有差異之內容：

#### 1. 業師協同教學任課教師「行政經歷」之差異

將任課教師是否有「行政經歷」採獨立 T 檢定分析後，資料顯示有行政經歷的任課教師為 186 人、無行政經歷的任課教師 163 人，發現過去有兼任學校行政工作的任課教師在「班級經營」及「教學評量」有顯著差異，有可能做過行政工作人員的任課老師，比較熟悉學校的人員及文化，做班級經營時，可以做好學校與學生之間溝通橋樑。在教學評量方面，有當過行政人員的任課教師，比無行政經歷的任課教師較有跟社區資源、科技大學的人員有互動及經驗交流，所以在教導學生參加校外競賽或做作品教學效能會較良好。呈現如表 3 所示。

表 3

不同行政經歷教師教學效能 t 考驗摘要表

向度	樣本類別	平均數	t 值
教學計畫與準備	有行政經歷	4.407	-0.969
	無行政經歷	4.453	
教學內容與策略	有行政經歷	4.317	-1.160
	無行政經歷	4.377	
班級經營	有行政經歷	4.373	-2.257*
	無行政經歷	4.477	
教學評量	有行政經歷	4.088	-2.341*
	無行政經歷	4.247	

\* $p < .05$ ，\*\* $p < .01$

#### 2. 業師協同教學任課教師「業界實務經驗」之差異

將任課教師是否有「業界實務經驗」採獨立 T 檢定分析後，資料顯示有業界實務經驗的任課教師為 208 人、無業界實務經驗的任課教師 141 人，發現任課老師的有無業界實務經驗在「教學評量」有顯著差異，有可能是教育部規定申請此計畫的任課教師須提昇學生的技能檢定通過率或參加校外競賽，發現有業界實務經驗的教師，在「教學評量」之教學效能成效較好。呈現如表 4 所示。

表 4

不同業界實務經驗教師教學效能 t 考驗摘要表

向度	樣本類別	平均數	t 值
教學計畫與準備	有業界實務經驗	4.441	.630
	無業界實務經驗	4.410	
教學內容與策略	有業界實務經驗	4.374	1.341
	無業界實務經驗	4.303	
班級經營	有業界實務經驗	4.455	1.737
	無業界實務經驗	4.373	
教學評量	有業界實務經驗	4.228	2.328*
	無業界實務經驗	4.066	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

## 伍、 結論與建議

### 一、 結論

本研究於 2016 年 5 月 9 日~5 月 13 日期間，依照教育部公告通過 104 學年度實施教育部業師專家協同教學計畫的學校，共發出 171 校 560 份量表，實際回收 128 校 413 份問卷，剔除無效問卷 64 份，有效問卷 349 份，問卷有效回收率 62.32%，學校數回收率 74.49%。教學效能量表分為「教學計畫準備」、「教學內容與策略」、「班級經營」及「教學評量」四個構面，經過資料分析發現過去有兼任過學校行政工作的任課教師在「班級經營」及「教學評量」之教學效能較良好，以及發現任課老師的有業界實務經驗在「教學評量」之教學能較良好，至於任課教師的現職、實施的學程及科別、在校教學年資、協同教學節數及學校所在地區對教學效能較無明顯差異。

### 二、 建議

#### （一）學校需多支持鼓勵未擔任行政教師參與

此次研究 104 學年度雖然有 171 學校參加，發現各校以科別與學程來看，其實申請件數不多，有些學校可能申請 1 科別 1 件數，深入了解有可能是各校過去都只限於科主任才能申請教育部計畫的思惟，但目前科主任行政工作量及招生工作，實在是很吃力，建議各校可以多鼓勵未擔任行政工作的教師多申請此計畫，嘗試與業師專家協同教學，除了學生可以接受到業界新訊息，任課教師能與業師專家能做更多的新資訊交流與分享。

#### （二）推動行政工作輪流制度

建議各校校長能開放行政工作輪流制度，讓每位教師都能參與行政工作，對學校能永續發展，對教師能有鼓勵的作用，提高對學校付出的服務熱忱，真正讓學生有更多的受益。

(三) 任課教師可以嘗試與業師專家帶領學生至職場體驗，學生才能更瞭解業師專家講解的內容。

(四) 會申請此課程的任課教師，除了是為學校、學生爭取更多教學經費外，其實是任課教師對教學有高度熱忱，若學校能給予適度肯定，相信會有更多教師願意投入業師專家協同教學。

(五) 現階段全國各校教師有強烈意願至業界實習的申請人相當少，雖然法令通過教師應至業界實習，如果各校沒有強制性實施，教師參加業界實習意願不高，會有很大的實施困境。

## 陸、 參考文獻

- 洪怡靜、陳紫玲 (2015)。高中職餐旅群教師教學效能與幸福感之研究。**師資培育與教師專業展期刊**，8 (2)，99-132。
- 張清濱 (1999)。怎樣實施協同教學。**師友月刊**，387，43-46。
- 張德銳 (1998)。以教師同儕合作化解教學專業的危機。**教師天地**，93，12-16。
- 張德銳、李俊達、王淑珍 (2014)。探討認知教練對中小學教師教學省思及教學效能影響之研究：以參與教師專業發展評鑑方案之教師為例。**臺北市立大學學報**，45 (1)，61-80。
- 張德銳、邱惜玄、高紅瑛、陳淑茗、管淑華、蕭福生 (2002)。**協同教學—理論與實務**。臺北市：五南。
- 張德銳、張素貞 (2012)。臺北市中小學校校長轉型領導、教師領導與教學效能之研究。**市北教育學刊**，41，59-97。
- 教育部 (2016 年，5 月)。**國民及學前教育署補助高級中等學校遴聘業界專家協同教學作業要點**，取自 <http://tpde.tchcvs.tc.edu.tw/Page2.aspx>
- 連偉宜、林靜翌 (2015)。教保服務人員人格特質、工作壓力與教學效能之研究。**中正教育研究**，14，75-114。
- 郭孚宏 (2015)。「技職及職業教育法」內容說明與實施的相關措施。**商業職業教育**，137，17-22。
- 蔡喬育 (2016)。華語教師自評教學效能之研究。**教育研究與發展期刊**，12 (1)，105-146。
- 鍾榮進 (2015)。國小教師教學效能自評之研究。**師資培育與教師專業發展期刊**，8 (1)，69-104。

- Guskey, T.R. (1998, 4). *Teacher efficacy measurement and change*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED422396.pdf>
- Medley, D. (1979). *The effectiveness of teachers*. In P. Perterson and H. Walberg (Eds.). *Research on teaching: Concepts, findings, and implication*. Berkeley, CA: McCutchan.
- Needle, R. H., Griffin, Tsevensen, R. & Berney, C. (1980). Teacher stress: Source and Consequences. *Journal of school Health*, 50(2), 96-99.

## 軍事院校通識師資人力現況及其對通識課程影響之探究<sup>1</sup>

空軍航空技術學院通識教育中心

黃淑華

Email: helloferny@yahoo.com.tw

### 摘要

本研究旨在評析軍事院校通識師資人力運用之適切性，並依此探究通識師資能量對通識課程之可能影響。本研究以七所軍事院校的通識教育中心主任、教師與行政人員為調查對象，藉由問卷、訪談與文件分析法進行實徵探究。依據研究資料勾勒軍事院校通識師資人力運作的現貌，循序針對軍事院校通識教師之法源依據、師資配當與通識課程運作進行逐一剖析，據以評析軍事院校通識師資人力運用之適切性。研究發現通識師資人力對軍事院校通識課程有以下之影響：一、專任師資人力不足，二、法規限制專任師資進用，三、通識課程受限於專任師資專長，四、通識教師被動參與課程決定會議，五、通識教師專業素養影響通識課程決定之運作，六、時間限制影響通識教師通識課程決定之運作。最後依據研究結果提出未來規劃軍事院校通識師資人力之具體建議：一、軍文職師資能量鬆綁，二、軍文職師資能量流通，三、通識師資與專業師資之融通，四、通識教師專業知能的精進，五、通識教師行政業務的鬆綁，希冀此些建議能對日後軍事院校通識教育實務者有所助益。

**關鍵詞：**軍事院校，通識教育，教師

---

<sup>1</sup>本文於國立雲林科技大學舉辦之「第一屆典範技職師資培育與專業發展研討會」口頭發表，並感謝周春美主任、陳斐娟老師的寶貴意見，依此意見進行部分修改。

## 壹、研究緣起

「人」為興軍之本，面對科技爆炸及知識半衰期縮短的時代劇變，傳統的軍事教育已不能完全滿足現代國軍建軍戰備的需求；現代化軍人除了必須熟稔各式軍事科技的專業學養外，更必須具備專業倫理和人文精神，才能透徹瞭解現代戰爭的本質和目的，以造就服膺國家需求的軍事人才（陳瓊瑩 2001；黃淑華，2007）。故為呼應此一教育氛圍，軍事教育體系莫不開始正視通識教育在軍事教育中的定位，希冀藉由通識教育深耕出高品質的軍事人才。且囿於國軍精進案、少子化之社會趨勢，過去數十年軍事院校進行數次整併計畫，提升軍事院校的學制，期裨益於軍事人才的培育。然不可諱言的是，軍事教育體系的策進是無法收立竿見影之效，亦存在許多現實面的衝擊，例如組織架構的編裝、學校軟硬體的設置、教育目標的確立、師資能量的配當、課程架構的規劃等，均需要軍事院校戮力突破自身桎梏，亟思因應之道。

若說教育目標為學校辦學之最主要引領方針，為建構學校課程之最主要藍圖，則教師即為依據此一藍圖作為導引，規劃學校課程與實施教學之最主要靈魂人物。孰知教師是課程決定的主體，課程決定是教師專業生命的要項（Marsh, Day, Hannay, & McCutcheon, 1990），教師專業發展的最終目的必須落實在教學實務的學校課程決定改進上，並在學校教室活動中表露無遺。因此在軍事院校變革的劇本扉頁裡，通識教師扮演何種角色？其師資人力是否適配？師資能量對軍事院校通識課程運作的影響為何？均為本研究所關心的議題。

## 貳、文獻探討

通識教育實施的目標乃在發揚高等教育的本質，重建高等教育的理念，在各系科專業教育之外，提供學生一組廣博的基礎學識課程，希望藉通識教育培養「完整的人」（The whole man）或者是「有教養的人」（The educated person）（黃俊傑、黃坤錦，1997）。因此如何提供學生一個較宏觀的全人通識課程，係各大專院校近來亟為慎思的教育議題；而在課程決定歷程中，扮演著關鍵的角色的靈魂人物便是通識教師。孰知教師是課程的決定者、發展者、設計者、實施者與評鑑者，故教師在課程決定的歷程中，扮演著舉足輕重的角色（范振倫，2004）。教師在課程中之角色誠如王淑俐（1989）所言，教師是課程的主宰，是引領一批批來去教室的學生，使其身心健全成長的領導者，為了學生的學習需要，將課程架構添加血肉，擬定詳細計畫，如果沒有教師的用心實踐，則課程終究是個冷冰冰無生機的硬體。故教師對課程的決定與闡釋，對學生學習具有莫大的影響力。

教師參與學校課程決定機制是學校組織變革的趨勢（Conley, 1989）。學校課程決定是教師在教育專業領域對學校整體課程與教學的計畫、設計與評鑑之決定上，依其判斷加以選擇

而享有專業自主的權力，進而發揮其專業影響（Stenhouse，1975；Dean，1991）。國內各學級教師所擁有的課程決定權有很大的差異，就大專院校而言，教育部對大專院校課程之規定，依「大學法」明確保障大學自治之精神，並將課程開放給大專院校適性發展；是故大專院校教師可依據學校特性發展學校本位課程，亦有權利參與學校整體課程之種種決定。因此大專院校的課程享有極大的自主權，然各校教師所擁有之課程決定權大小不一，端視學校的授權程度而有所差異。

相較於民間大專院校，軍事院校教育法規雖遵循教育部之法令規章為母法，但國防部對軍事院校通識課程另訂定相關法規，因此軍事院校的通識教育行政法源依據益形繁瑣，較不利於發展自主性和多元化之通識課程（黃淑華，2015a）。且國防部對課程類別的堅持與內涵的模糊，課程定位的限制與含混，致使軍事院校通識課程之規劃與設計更形艱難（黃淑華，2007）。加以軍事院校「為用而訓」的教育目標及政治教育所規劃的教育方向，皆間接或直接使得軍事院校通識課程的發展較不受到重視。然雖有諸多法源的限制與重重的藩籬，但軍事院校通識教師依舊擁有參與通識課程發展與決定的權力。

概因學校本位的課程決定為教育鬆綁理念下的重要議題，在於將過去威權體制調整為分權化的體制，讓第一線的學校教師擁有更多的課程決定權力和責任的承擔（高強華，1998）。我國大專院校所採行的課程決定模式係以學校為中心的課程決定模式；而學校本位課程決定的倡導及實施，是分權概念在學校具體落實的結果，由第一線教師共同參與、發揮自主與彰權益能學校整體課程的決定（范振倫，2004）。因此，教師在課程發展與實踐中具關鍵性地位，教師的教育理念會影響其發展課程與設計教學的過程（Ross, Cornett, & McCutcheon，1992）。因此，無論學校授權程度多寡，教師依舊是課程決定的關鍵人物。

無庸置疑，教師是面臨課程決定與教學實踐成敗的重要關鍵（簡良平，2001）。然長期以來，在兩岸對峙時空背景及政府政策支持的氛圍中，國軍軍事教育始終瀰漫著「為用而訓」的迷思，導致軍事教育常常擺盪在「學校教育」與「訓練班教育」的藩籬中，定位始終含混不清（黃淑華，2009）。而特殊的軍事教育背景，致使軍事院校教師人力不僅需具備一般大專院校所需的教育師資，更需具有國防管理軍事教育的能量，以執行國防部專案研究政策，並授與特定類型的課程。然因於國防政策、法規及預算限制，軍事院校師資人力較無法聘任民間專家學者；而軍事體系所培育的教官量不足，專長亦較侷限，導致整體專任師資人力無法負荷日漸成長的教學與研究能量（吳藝萱，2009）。

綜觀文獻探討，發現教師擁有課程的決定權，亦是課程決定歷程中最主要的靈魂人物。故評析軍事院校通識課程運作成效，應究其根由，思量其師資人力是否適配？師資能量對軍事院校通識課程運作的影響為何？是否有無改進之道？因為軍事院校的通識教師雖然享有課程自主權，但長期以來軍事院校通識教師大都缺乏發展與規劃課程的經驗，對課程的概念不

足，其課程發展過程往往以妥協方式來加以處理，所規劃出的課程亦頗具爭議性（黃淑華，2009）。

回顧軍事院校通識教育的發展歷程，在歷經國軍精實案、少子化現象、軍事院校整併與變革重重考驗下，通識教育中心成立；然組織架構的編裝、學校軟硬體之設置、教育目標之確立、課程架構之規劃、師資能量的配當，歷歷影響通識教育的成效。因此軍事院校通識教育中心師資人力配當，甚或軍事院校通識師資能量對通識課程決定與發展的桎梏，均會成為衝擊軍事院校通識教育成效之藩籬。植基於此，本研究認為實有必要端倪軍事院校通識師資人力運作的現貌，循序針對軍事院校通識師資任用之法源依據、師資配當與通識課程運作進行逐一剖析，希冀評析軍事院校通識師資人力運用之適切性。繼而再探究軍事院校通識師資在通識課程決定與發展歷程中所扮演的角色，對通識課程運作的可能影響，最後希冀能提出增進教師參與通識課程決定效能之具體建議。

## 參、 研究方法

本研究旨在評析軍事院校通識師資人力運用之適切性，並依此探究通識師資配當對通識課程運作之可能影響。植基於此，本研究採用文件調查法作為端倪軍事院校通識師資人力資料的基礎；廣續採問卷調查方式，以自編「軍事院校通識課程決定歷程問卷」，蒐集本研究之具體資料，據以釐清軍事院校通識教師參與課程決定歷程之圖像；最後採訪談方式，將所彙整的軍事院校教師與通識課程之相關議題，請益實際參與軍事院校通識課程發展的資深成員，希冀能找出軍事院校師資影響通識課程運作之脈絡，並提出具體建議。故為達研究目的，本研究採文件分析、問卷調查與訪談等方法為本研究之立論依據，茲分述如后。

### 一、 文件調查法

廣泛搜尋各軍事院校通識教育中心概況、師資結構、法源依據、通識教育相關政策實施與背景考量、通識課程發展委員會設置辦法、通識課程發展委員會的會議記錄、通識課程的設計理念與結構圖、軍事院校學校各系科課程架構與科目表、通識教育評鑑等相關文獻資料，進行綜整與分析。初步瞭解各軍事院校通識師資能量現況，與通識教師參與課程決定之實際運作方式，作為調查影響通識課程決定歷程因素的參考依據；並輔以研究者的訪談資料、觀察筆記、反思札記等，據以描繪軍事院校通識課程決定歷程的脈絡基礎。

### 二、問卷調查法

為期有效蒐集到與研究主題相關的實徵性資料，本研究採問卷調查法作為研究資料蒐集的方法，以進一步彙整軍事院校通識教師參與課程決定歷程之相關資料；並藉由分析比較，希冀找出影響軍事院校通識教師參與課程決定歷程的相關因素。茲將本研究問卷調查法之實施步驟，說明如下：



#### (四) 問卷編製

為確保研究工具能蒐集到實徵且具有效度的資料，本研究的問卷調查工具「軍事院校通識課程決定問卷」，係研究者根據文獻中教師參與課程決定歷程之相關論述與議題，參考相關文獻中的研究工具，配合本研究之研究目的，據此編製完成。研究問卷初稿編製完成之後，隨即進行 2 位專家效度評估，以確立研究工具的信度，並成為本研究之主要研究工具。

本問卷為半結構式開放性問卷，議題共分為五大部分，分別探討軍事院校通識課程決定的生態脈絡、通識課程發展委員會的組織與功能、通識課程發展委員會的運作機制、影響通識課程決定歷程因素之探究、通識課程發展委員會所面臨的困難與解決途徑。問卷內容聚焦於各個軍事院校通識教育中心的發展淵源與組織架構、師資結構概況、曾參與校外課程發展經驗、通識教育的目標與理念、通識課程發展委員會的組織與功能、通識課程的決定歷程與運作機制、學校通識課程的發展特色或成果、通識課程決定之影響因素、通識課程決定所遭遇困難或存在問題等議題，以瞭解軍事院校通識課程決定之整體表現。

#### (五) 確定研究對象

本研究以國防大學、國防醫學院、陸軍官校、海軍官校、空軍官校、陸軍專科學校、空軍航空技術學院七所軍事院校，實際參與通識課程決定的 6 位通識教育中心主管、13 位教師與 7 位行政人員為問卷調查對象。

#### (六) 意見調查與溝通

確定研究對象名單後，研究者先以電話與研究對象進行聯繫，取得研究對象同意後，為其詳細介紹本研究之研究目的、問卷內容及作答方式，隨即將設計好的問卷連同附帶說明，以郵寄或親自遞送的方式分送給研究對象，研究對象以匿名的方式對各項問題作出判斷與作答。

#### (七) 問卷的編碼與綜整

隨後將研究對象的問卷資料加以統計，並將意見編碼整合歸納列成表格，據以找出各軍事院校通識課程發展歷程中可能的脈絡與影響因素，並以為後續訪談的基本資料。

### 三、訪談法

為了對軍事院校通識課程決定歷程有更詳實的勾勒，本研究透過訪談方式探究軍事院校通識課程決定的實際現貌與發展脈絡。研究訪談研究對象係以 7 所軍事院校實際參與通識課程發展的 8 位資深成員為主，就事先擬定訪談大綱之問題進行提問，以補充文獻與問卷調查之不足。藉由個別訪談，深入瞭解有關軍事院校通識課程決定脈絡之相關議題。且在問卷彙整與訪談歷程中，研究者詳實紀錄自我觀察的反思札記，據以修正研究內容及通識課程決定脈絡的相關議題，使本研究結果更臻客觀。

訪談議題聚焦於各個軍事院校通識課程委員會的組織與功能、通識課程的法源依據與相關政策之影響、通識課程的規劃與設計歷程、通識課程的實際運作機制與決定歷程、通識課程決定所遭遇的困難或存在的問題、通識課程決定之影響因素、實施通識課程所面臨之問題與困境、通識課程設計理論與實踐落差之因素、如何改進通識教育課程決定歷程所遭遇問題等議題，藉此描繪通識課程發展脈絡的實際圖像，從通識課程發展脈絡中分析通識師資能量如何影響通識課程運作，並提出具體之改進建議。

## 肆、 研究結果

本研究依據文件分析、問卷調查與訪談法所得之實徵資料，評析軍事院校通識師資結構的現貌，並探究軍事院校通識師資能量對通識課程運作之可能影響。依據網路搜尋資料、104學年軍事院校通識教育評鑑資料、七所受訪學校所提供之通識教育中心師資背景資料，據以瞭解軍事院校通識中心之人力運作現貌，以下茲宗整各軍事院校師資人力現況如表 1 所示。

表 1

軍事院校專 / 兼任師資比例表

學校	教授	副教授	助理教授	講師	博士學位	碩士學位	專任教師	兼任教師	專兼任比
國防大學	1	9	3	8	11	10	21	43	1： 2.05
國防醫學院	4	4	1	2	9	2	11	17	1： 1.55
陸軍官校	1	6	3	1	8	1	11	23	1： 2.09
海軍官校	0	6	1	4	4	7	11	42	1： 3.82
空軍官校	1	8	7	0	13	3	16	19	1： 1.19
陸軍專科學校	0	3	12	28	15	28	43	17-48	1： 0.40 1： 1.12
空軍航空技術學院	1	4	3	7	7	7	14	16-36	1： 1.14 1： 2.57

全部 / 百分比	8 / 6.3%	39 / 30.7%	30 / 23.6%	50 / 39.4%	67 / 52.6%	58 / 45.7%	127	177- 228	1 : 1.39 1 : 1.80
-------------	-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	-----	-------------	----------------------------

**資料來源：**研究者綜整自各軍事院校網站（105 年 7 月）、104 年評鑑資料與訪談國軍軍事院校通識教育中心所得資料。

廣續從問卷與訪談資料中歸納出通識師資人力與通識課程運作之關連性，茲臚列如下述

五點：

### 一、專任師資人力不足

由表 1 可知，七所軍事院校通識教育中心專任教師比例偏低，最少為 1：0.4，最高竟達 1：3.82；而平均專任教師與兼任教師比為 1：1.39 至 1：1.80，所以超過一半以上的通識課程必須延聘兼任教師授課。概因軍事院校整併計畫與國軍精進案，加以少子化現象，所以軍事院校招生人數愈來愈少，導致軍事院校亦不敢招聘專任教師，倚重兼任教師比例甚高（黃淑華，2015b）。而七所軍事院校對兼任教師聘任皆有完善的聘任程序，且須配合國防部相關政策將兼任教師名冊呈覆上層業管單位；然繁複的聘任作業規範，常令軍事院校承辦參謀擔心無法及時配合時限上呈業管單位，延誤兼任教師聘任程序與下學期排課作業。且兼任教師人數較多，必須配合兼任教師時間排課，亦增添排課作業難度。

A14：「我們幾乎每年都在找兼教，但軍校規定一堆、限制又多，真的很怕開天窗。」

B22：「因為專任師資不足，所以必須延聘及配合兼任老師時間。」

### 二、法規限制專任師資進用

依據『軍事教育條例』第 13 條規定：「軍事學校教師之任用資格，依教育人員任用條例規定辦理，其中基礎教育學校文職教師比例不得低於三分之一。軍事學校教官之任職條件，由國防部定之。」。而『國軍軍事學校教師人事處理規定』中亦明文律定，各軍事院校教師編制區分以軍職 40%、文職 35%、軍文通用 25%為原則。意即軍事院校之教師可區分為兩種身分：一、軍佔文職教師（有軍階的教師），二、文職教師（不具軍階的聘僱教師，相當於外面民間院校的教師）。但因為軍事院校組織編裝的關係，所以有許多非通識專長的軍佔文職教師被安置在通識教育中心的師資員額。此舉導致通識教育中心在做課程決定時，需考量這些軍佔文職教師的專長，開設許多科普課程，或讓這些非通識專長的軍佔文職教師到專業科系中授課；且這些軍佔文職教師流動率大，易造成通識中心授課與排課困擾（黃淑華，2015b）。概因軍事體系所培育的專長，其專業大抵為理工背景，文史類型專長的軍事人才較少，若要從中延聘具有文史背景的軍職教師更為不易之事。

A11：「因學校及國防部的限制，大大限縮了通識師資的發展。」

A21：「應該廢除通識專任教師只能聘請九成之規定。」

### 三、通識課程受限於專任師資專長

通識選修課程亦受限於現有專任教師的專業素養，導致無法開設多元的通識選修課程。概因學生人數、班級數的多寡與教育經費問題，均會直接影響通識選修課程開設與否；少子化現象導致學生人數不穩定，亦造成某些專任通識教師授課時數不足，需開設多門選修課程補足基本課時。然所開設的通識選修課程大都與專任教師專長有關，學科涵蓋層面亦過於狹

隘（黃淑華，2015b）。且因學生人數劇減，影響課程的規劃與設計甚鉅，如：選修課程開設數量礙於修課人數，僅能開設少許科目，導致選修課程豐富度不足；加以師資能量過剩，教師彼此間產生競爭心態，競相開設課程討好學生，易誤導學生認為通識課程為營養學分之偏差概念。

B72：「學生人數不穩定，造成專任老師授課時數不足，導致所設計的課程都是與專任老師有關，涵蓋層面過窄。」

A21：「學生總人數少，因受課程開課最低人數與固定排課時間之限制，現有專任教師的課程需先滿足的情況下，課程的安排受很大的限制，所以部分課程常無法開成。」

此外，在問卷與訪談資料中亦發現，因軍事院校整併因素，故某些軍事院校通識教育中心的師資專長偏重於某一領域；而在通識課程決定會議時，又常以舉手表決方式進行決議，所以導致某些領域的課程偏重，擠壓其他領域課程的學分數。

B63：「通識課程的安排很大的困擾因素是專任老師的授課需求，如藝術學群的老師多，相對的藝術課程也排較多的時數。」

且因無法延攬不同領域之專任通識教師，導致某些專業課程極度缺乏專業教師，如：法文課程皆為兼任教師授課。更有甚者，有受訪通識課程發展委員會委員表示，因為上級長官的人情壓力，必須配合特定兼任教師的專長安排適當的選修課程，此舉實非學生之福。

B73：「有上級長官的人情壓力，必須配合當事人的專長安排課程。」

B71：「排除長官酬庸性質的兼課，否則課程永遠是“XX 與人生”、“XX 新知”、“科技 XX”、“全球 XX”等過於空泛的名稱，以便任何專長的長官來兼課。」

#### 四、通識教師被動參與課程決定會議

教師對任何教育改革的態度，大致可區分為積極參與者、觀望者、漠不關心者與抗拒抵制者（甄曉蘭、鍾靜，2002）。而軍事院校通識課程由通識教育中心主導，屬於非常態性任務編組，每年負責統籌舉辦一次通識課程發展委員會，審查隔年入學年班的教育計畫。根據問卷與訪談資料結果顯示，大多數的通識課程發展委員會教師代表成員多由教師互相推選產生，有時則採輪流之方式，而大部份參與教師屬於「消極型參與者」、「觀望者」的被動參與型態，較少自願參與者。受訪教師對於通識課程發展委員會的運作現況不滿意也不認同，他們認為參與通識課程決定的理想角色為通識課程的規劃者角色，但參與通識課程發展委員會實際的角色是開會的代表（湊人數）與橡皮圖章的角色。且受訪教師對於參與通識課程決定的理想角色與實際角色的覺知，有很大的差距，但基於現實的考量，雖然不滿意仍得去調適接受。

B32：「軍校講求軍事倫理，對於上級指導裁示無法避免，委員會易成為橡皮圖章。」

C71：「感覺好像每一個單位都可以下達指定，應該降低政策干預，以教育專業審視教育問題，否則根本不需要我們來開會。」

## 五、通識教師專業素養影響通識課程決定之運作

教師對課程決定的運用是否順暢妥切，和教師專業能力的良窳有著密切的關連（高新建，1999）。如果教師本身對課程產生焦慮與抗拒、缺乏專業能力和信心，容易在課程決定的歷程中退縮（范振倫，2004）。因此學校本位課程決定的良窳在於教師本身的專業權能的理解，而教師專業權能包含教師的專業成長、作決定及專業自主的過程。意即學校本位課程決定是教師在教育專業領域對學校整體課程與教學的計畫、設計與評鑑之決定上，得依其判斷加以選擇而享有專業自主的權力，進而發揮其專業影響（Stenhouse，1975；Dean，1991）。教師在學校課程決定的過程中之權能與參與，是扮演著專業決定的角色和提昇教師對自身專業的認同（蔡清田，1992）。因此，教師的專業素養與專業知識影響教師的專業行為，更進而決定教師的教學信念、思考與決定（林進材，1999）。

B62：「因為學校為高中改制，留下許多輔導老師、藝術老師、社會老師，對課程的協調上，並非完全公平的處理，常常多數人壓迫少數人，制定不公平的課程分配表。」

B73：「通識中心老師不能只想到超滿時數，只要基本時數達到，就應考慮拓展通識課程的領域，不要局限在史政心理語言等學群。」

## 六、時間限制影響通識教師通識課程決定之運作

Marsh（1997）指出教師缺乏時間，是從事課程決定的困境之一。教師在學校本位課程決定的過程涉及課程計畫、資料蒐集、教材編寫和課程評鑑的工作，以及不斷的參與會議、討論和協商，在在都需要時間的投入。教師每週配置著固定的授課節（時）數，與學生在管教和輔導的互動所耗費的時間及精力，再加上繁瑣的行政事務等種種負擔，幾已無時間再積極參與學校層級課程決定的各項工作。許多受訪教師表示除了學校事務繁重的因素外，還多存有「多一事不如少一事」的心態，所以大家普遍對於參與通識課程發展委員會議並不熱衷。概因若沒有充分的時間讓教師投入或是在決定的歷程中充分的討論與規劃，只有徒增工作的負擔，再加上瀕繁且冗長的會議流程及「會而不議、議而不決、決而不行」的會議型態，會對工作的進展有不利的影響，繼而影響課程決定的品質與績效，並減低教師參與決定的意願。

B72：「我們有很多行政業務，根本不想再花腦筋開會，更別提要開新課程。」

B73：「請協助處理所有行政相關業務，讓專業教師全心處理課程設計等專業問題。」

綜而言之，因為法源限制，致使軍事院校通識教育中心專任師資比例偏低且專長受限，導致一半以上通識課程得委由兼任教師授課；且通識課程亦受限於現有專任教師的專業素養，導致無法開設多元的通識課程；而專任通識教師其專業領域亦有所偏頗，無法延攬不同領域之專任通識師資，亦導致通識課程無法作妥善之規劃。軍事院校通識教師參與課程決定歷程

時，大都屬於「消極型參與」、「觀望者」的被動角色；通識課程決定的運作，會受到不同教師專業素養與行政業務繁瑣因素影響。不可諱言，這些師資結構所衍生的課程問題，均是軍事院校通識教育亟需正視之問題，亦是軍事教育決策高層不可不慎思的議題。

## 伍、 結論與建議

孰知教師為學校的靈魂人物，是知識的闡釋者，課程的決定者與教學的轉化者，故教師在學校舞台扮演著關鍵的角色（范振倫，2004）。而在軍事院校變革的劇本扉頁裡，通識教師扮演何種角色？其師資人力是否適配？師資能量對軍事院校通識課程運作的影響為何？均為本研究所關心的議題。揣此，本研究以七所軍事院校為調查對象，針對各軍事院校通識教育中心相關成員進行問卷與訪談調查，據以描繪軍事院校通識師資人力運作的現貌，循序針對軍事院校通識教師之法源依據、師資配當與通識課程運作進行逐一剖析，希冀評析軍事院校通識師資人力運用之適切性；最後再探究軍事院校通識師資對通識課程運作的影響。

本研究發現因為法源限制，致使軍事院校通識教育中心專任師資比例偏低且專長受限，導致一半以上通識課程得委由兼任教師授課；且通識課程亦受限於現有專任教師的專業素養，導致無法開設多元的通識課程；而專任通識教師其專業領域亦有所偏頗，無法延攬不同領域之專任通識師資，亦導致通識課程無法作妥善之規劃。而軍事院校通識教師參與課程決定歷程時，大都屬於「消極型參與」、「觀望者」的被動角色。教師的專業素養與時間限制，亦會影響教師參與通識課程決定之效能。因此軍事院校通識教育中心師資能量失衡，甚或軍事院校教師參與通識課程決定與運作時的桎梏，均會成為衝擊軍事院校通識教育成效之藩籬。故本研究將所彙整的軍事院校通識師資人力與通識課程運作之相關議題，請益實際參與通識課程發展的資深成員，希冀找出策進軍事院校通識師資人力與通識課程運作之具體建議，茲宗整如下述五點：

### 一、軍文職師資能量的鬆綁

吳藝萱（2009）針對某軍事院校人力資本所做的分析，發現長期依賴兼職師資人力之政策，將不利該軍校專任師資人力資本之蓄積和期刊論文發表量的累積；然而在現有師資政策下專任師資人力成長緩慢，已無法負荷日漸成長的教學和研究需要；且若專任師資採取完全自行培育政策，則除存在取得博士資格之時間滯延問題外，其現有助教授以上專任師資人力亦無法滿足其教學需要。囿於國軍精進案、少子化與軍事院校整併計畫均為不可避免之社會趨勢，建議國防部可針對軍事院校通識教育中心師資能量做一徹底調查，評估是否需要修改法令，開放軍文職教師比例與員額，以充實通識師資人力，並遴聘特殊專長之文職教師。

DC51：「國防部應與特定教育專家諮詢小組負責參與教育部之定期研討，並召集所有軍事院校之教育長、教務處長、及教學單位主官一起達成共識，希望能對通識師資與課程之安排提出釋疑，不要受限於法規面。」

## 二、軍文職師資能量的流通

因軍事體系所培育的專長，其專業大抵為理工背景，文史類型專長的軍事人才較少，若要從中延聘具有文史背景的軍職教師更為不易之事。然軍事院校師資人力不但需具備一般教育師資，更需具有傳授國防管理知識的能力，俾利國防性質專案的研究與執行(吳萱藝,2009)。且近年來，許多通識教師亦達屆齡退休年限，導致某些專長之通識師資十分欠缺。若礙於法令限制，建議國防部可建立軍事院校通識師資人才庫，以通盤性的角度考量通識師資結構之均衡發展；考量通識師資專長之平衡性，借調不同軍事院校之通識教師，此舉可促使各校通識師資互通有無，亦是促進通識教師資校際流通融和的好辦法。

DA31：「軍事院校應成立通識教育策略聯盟，彼此互通有無，可互相交流教師與經驗，甚至可以讓老師到不同學校上課。」

## 三、通識師資與專業師資的融通

學校是否能針對學校特殊的生態條件來建構課程決定的機制，掌握影響教師參與課程決定的態度與行為，亦關係著課程發展委員會的成功運作與否(簡良平,2001)。然在以系科為教學單位的大專院校結構中，每位教師囿於其專門知識與技能背景，容易對通識課程理念多所謬誤，遂對通識課程認同程度並不高，專業教師通識知能的不足會影響通識課程理想的有效落實。通識教育須朝向與專業教育進行融合，而專業教師通識化是最需要達成的目標；專業教師通識化，是指專業教師在授課過程中可以引導學生進行專業內涵的開展，以便逐漸擴展學習視野(黃淑華,2008)。因此學校中每一位教師都必須提昇通識能力，以便加強專業內涵的擴展，因為專業課程實際就是透過通識來開展的課程，而通識課程就是專業開展所需要的課程，此外可鼓勵教師進行協同教學或開設跨系科或整合性課程，並設計促使學生進行合作學習之課程規劃(吳靖國,1999)。

針對軍事院校通識教育課程與專業系科之隔閡，建議宜採民間大專院校的模式，鼓勵通識教育中心與各專業系所以「跨學科」的合作方式推動跨學科課程實踐，打破科系或學院本位，並有效整合資源，提供學生更豐富多元的課程思維。並鼓勵軍事院校通識教育中心教師與專業系科教師共同研發通識課程與教學實施方法，提升「跨界思考」及探究反思的教學能力。

DA31：「專業系(所)亦應尊重學校通識教育主事者(通識中心主任)之意見，勿有本位主義凌駕專業之上。」



DA41：「通課程與專業學系課程互相排擠，應調和通識課程、專業課程之互斥，可以一起合開課程，迸出不同火花。」

#### 四、通識教師專業知能的精進

簡紅珠（1998）認為具有良好專業知能的教師，才能做出適合學生學習的課程決定；因為具有良好的專業知能，才能做出適合學生學習的課程決定。教師在課程發展與實踐中具關鍵性地位，教師的專業知能與教育理念會影響其發展課程與設計教學的過程（Ross, Cornett, & McCutcheon, 1992）。而學校成立通識課程發展委員會是希望增加教師專業對話機會，增加教師參與課程決定的機會，發揮教師專業自主能量，以利通識課程發展委員會做出優質之課程決定。概因通識教育強調知識整合，並主張切入各知識領域的核心問題，故教師專業知能的拓展是不容忽視的議題；因為唯有具備優質專業知能的師資，通識課程才不會變質為流俗膚淺的「營養」課程。因教師專業知能的發展關係著課程決定的品質，故學校若能以建構學習型組織為目的，定期提供教師各種研習管道與機會，訂定獎勵教師在職進修之辦法等方式，促使教師能持續發展專業自主能量，提升教師專業知能，則課程發展品質自當不斷提升（簡良平，2001）。

DC51：「爭取經費讓業管單位主管或參謀，通識教育中心以及專業科系教師，參與研討會或講習，在通識教育課題上再教育後，才能擔任委員。」

#### 五、通識教師行政業務的鬆綁

囿於教師的工作繁忙，除了教學、準備課程以外，包含批閱作業、處理學生問題、學校中的行政瑣事，經常分身乏術而無暇顧及專業自主。Sarason（1982）、Cole（1985）等學者認為教學事務充斥著例行性公事，而這些例行性公事，如：教學大綱、考試、課程表與教學資源等，也會形成一種結構性的限制（Constructional constraints），其簡易性使教師可以在短時間內熟悉，導致教師傾向於一再重複既定的內容，不需再做進一步的探索或創新方法，缺乏挑戰的工作將無法激勵教師實踐其專業自主權力。因此在這種學校氛圍下，教師很少被要求以理論性的對話來思考或談論課程與教學相關事務。所以當教師缺乏自主意識加上例行工作過多，便很難在課程上做專業的決定，往往抱著「多一事不如少一事」的心態，一切接受上級指派，交差了事。軍事院校教師公差勤務繁雜，易干擾教學、研究等本務工作，若學校能減少與教學無關的行政業務，讓教師能專心於發展專業自主能量，相信俾能提升教師參與通識課程發展之效能。

DB71：「協助處理所有行政相關業務，讓專業教師全心處理課程設計等專業問題。」

甄曉蘭（2002）認為提昇教師的專業知能、激發教師參與的意願、考量教師教學負擔與教師間合作和文化的影響力，皆是學校發展課程的條件。因此，若國防部能全面檢討軍事院校的師資能量，鬆綁軍文職教師員額限制，流通軍文職教師，融通通識教師與專業教師，行政科層體系若能全力給予行政協助，減少教師的行政業務，讓教師能精進專業自主能力，便能增進教師參與課程的準備度，並誘發教師的專業使命感，提昇教師主動參與通識課程發展的意願，進而增進通識課程的運作效率。

## 陸、 參考文獻

### 一、中文文獻

- 王淑俐（1989）。教師中的主人—論我國教師的課程決定權。**國教世紀**，24（4），頁 22-25。
- 吳靖國（1999）。**技職通識教育理論與實務**。台北市：師大書苑。
- 吳藝萱（2009）。**軍事院校人力資本與績效關係之研究—以某軍事院校管理學院為例**。未出版碩士論文，國防大學國防管理學院國防財務資源研究所，台北市。
- 林進材（1999）。學校本位課程發展上的議題。**國教之友**，51（2），頁 14-19。
- 范振倫（2004）。**國小教師參與學校課程發展委員會決定的角色研究**。未出版碩士論文，國立台北師範學院課程與教學研究所，台北市。
- 高新建（1999）。營造學校本位課程的有利情境。**教師天地**，101，頁 25-31。
- 陳瓊瑩（2001）。**軍事院校通識教育之發展研究**。國軍九十年度軍事教育研討會論文集，D 組：精進課程研究計畫，頁 87-134。台北市：國防部。
- 黃俊傑、黃坤錦（1997）。**我國大專校院通識教育評鑑理論與實施之研究**。教育部委託專題研究成果報告，台北市：教育部。
- 黃淑華（2007）。空軍航空技術學院通識課程之定位與發展。**樹德科技大學通識教育學院通識教育專刊**，創刊號，頁 99-124。
- 黃淑華（2008）。空軍航空技術學院通識課程發展與實踐之省思。**通識學刊：理念與實務**，1（3），頁 73-96。
- 黃淑華（2009）。國家與學校層級課程決定機制對軍事院校通識教育的影響---以空軍航空技術學院為例。**通識學刊：理念與實務**，1（4），頁 105-138。
- 黃淑華（2015a）。軍事院校通識教育法源之探究與評析。**空軍航空技術學院學報**，14（1），頁 223-234。

- 黃淑華 (2015b)。軍事院校通識教育中心組織沿革之探究與省思。載於空軍航空技術學院舉辦之「2015 第五屆航空科技與飛航安全暨第三屆航空與社會學術研討會」論文集(頁 49-54)，高雄市。2015/6/12
- 甄曉蘭 (2002)。學校本位課程發展的理念與實務策略。載於潘慧玲 (主編)，學校革新理念與實踐 (頁 141-171)。台北市：學富文化。
- 甄曉蘭、鍾靜 (2002)。學校本位課程發展相關問題及其相應措施之研究。**師大學報**，47(1)，頁 1-16。
- 蔡清田 (1992)。從課程革新的觀點論教師的專業角色。載於中華民國師範教育學會主編：教育專業，頁 129-154。台北市：師大書苑。
- 簡良平 (2001)。中小學學校課程決定之研究。未出版博論士論文，國立台灣師範大學教育研究所，台北市。
- 簡紅珠 (1998)。教師教學決定：內涵、思考歷程與影響因素—兼談如何改進教學決定技能。**課程與教學季刊**，1(4)，3-56。

## 二、英文文獻

- Cole, M. (1985). The tender trap? Commitment and consciousness in entrants to teaching? In S. J. Ball and I. F. Goodson (eds.). *Teachers' lives and careers*. London: Falmer.
- Conley, S.C. (1989). Who's on first? school reform, teacher participation, and The decision making process. *Education And Urban Society*, 21(4), 366-379
- Dean, J. (1991). *Organising learning in the primary school classroom*. London: Routledge.
- Marsh, C., Day, C., Hannay, L., & McCutcheon. (1990). *Reconceptualizing school-based curriculum development*. New York: Falmer.
- Marsh, C. J. (1997). *Key Concepts for Understanding Curriculum*. London: The Falmer Press.
- Ross, E. W, Cornett, J. W., & McCutcheon, G. (1992). Teacher personal theorizing and research on curriculum and teaching. In Ross, E. W, Cornett, J. W., & McCutcheon, G.(Eds.), *Teacher personal theorizing : Connecting curriculum practice, theory, and research*. N.Y. : State university of New York.
- Sarason, S. B. (1982). *The culture of the school and the problem of change*. Boston: Allyn Bacon.
- Stenhouse, L. (1975). *An introduction to curriculum research and development*. London: Heinemann.
- Cole, M. (1985). The tender trap? Commitment and consciousness in entrants to teaching? In S. J. Ball and I. F. Goodson (eds.). *Teachers' lives and careers*. London: Falmer.

- Conley, S.C. (1989). Who's on first ? school reform, teacher participation, and The decision making process. *Education And Urban Society*,21(4),366-379
- Dean, J. (1991). *Organising learning in the primary school classroom*. London: Routledge.
- Marsh, C., Day, C., Hannay, L., & McCutcheon. (1990). *Reconceptualizing school-based curriculum development*. New York: Falmer.
- Marsh,C.J. (1997). **Key Concepts for Understanding Curriculum**. London: The Falmer Press.
- Ross, E. W, Cornett, J. W., & McCutcheon, G. (1992). Teacher personal theorizing and research on curriculum and teaching. In Ross, E. W, Cornett, J. W., & McCutcheon, G.(Eds.), *Teacher personal theorizing : Connecting curriculum practice, theory, and research*. N.Y. : State university of New York.
- Sarason, S. B. (1982). *The culture of the school and the problem of change*. Boston: Allyn Bacon.
- Stenhouse, L. (1975). *An introduction to curriculum research and development*. London: Heinemann.

謝誌：本研究感謝「103 年度國防部補助軍事院校教師（官）從事學術研究計畫」提供專題計畫「軍事院校通識課程決定歷程與影響因素之探究」之補助，使研究得以完成。本文摘錄至研究案之部分章節。

## **Explore the Existing Status of General Education Teacher Manpower and its Impact on the General Curriculum**

**Shu-Hua, Huang<sup>2</sup>**

### **Abstract**

This study aims to review the appropriateness of using teacher manpower in the general education of military academies and explore how the faculty force may affect the general curriculum. Starting with the exploration of general education teacher manpower, the study gains the existing status of faculty manpower in military academies and evaluates the appropriateness of using the general education teacher manpower in operation. Then the impact of general education teacher manpower on the general curriculum is combed and a holistic analysis is conducted.

In this study, education center directors, teachers and administrative staff of seven military academies are inquired. Questionnaires, interviews and the document analysis method are employed for empirical research. According to the research data, the present status of the usage of general education teacher manpower is outlined. Next, the legal basis and teacher manpower allocation along with the general curriculum in operation are analyzed. Thus, the appropriateness of using teacher manpower in the general education of military academies is evaluated.

In the end, specific suggestions for planning general education teacher manpower in military academies are provided. First, employ both military faculty and non-military faculty. Second, circulate the manpower between military faculty and non-military faculty. Third, ??? Fourth, advance general education teachers' professional knowledge. Fifth, free general education teachers from administrative work. It is hoped that these suggestions could help the general education practices in the future.

**Keywords:** military academies, general education, teachers

---

<sup>2</sup>Associate Professor, General Education Center, Air Force Institute of Technology

## 轉個彎看見教師生涯的亮光—

### 一位小特教師轉換至中等教育階段之生涯轉換歷程

吳宜珊

臺北市立大學 運動教育研究所 轉休組

e-mail:mind513@hotmail.com

林純真

臺北市立大學 運動教育研究所 轉休組

e-mail:jennylin001@gmail.com

## 摘要

本研究係探討一位小特教師轉換至中等教育階段當中的心路歷程，並以生涯轉換為主要脈絡，瞭解其轉換背後的想法與經驗。本文採取質性研究中的個案研究，運用半結構式訪談進行資料的蒐集。從研究參與者一心盼望成為正式教師的志向到面對屢戰屢敗的教師甄試，夢想與現實間產生不平衡，因此在當中尋求突破，並成功開啟另一條教師生涯路。而研究結果如下：一、危機即轉機，興起轉換的想法；二、探詢及評估可能的生涯方向，尋求最優勢的生涯決定；三、重要他人的支持力量，安定選擇的信念；四、苦不堪言的日子，從磨練中成長；五、成功翻轉教師人生，開啟另一條教師生涯路。針對研究結果，提出具體建議以供小特教師作為未來生涯規劃之參考。

**關鍵字：**流浪教師、國小特教教師、生涯轉換、中等特殊教育

## 壹、緒論

生涯發展是指人一生中連續不斷的過程，在當中會面臨許多重要課題，包含生活、升學、就業等方面。在成人階段中，就業是一項重要的課題，然而以教師職業而言，由於師資培育政策改變，以及少子化的趨勢，加上每年應考的教師明顯高於所需的缺額，這樣的現象產生了流浪教師的問題。然而特殊教育的培育亦是師資政策的一環，因而使特教領域也流入了這股流浪的浪潮中。而研究者曾經是一名流浪教師，在取得國民小學教育階段特殊教育合格教師證後，卻無法擠進正式教師甄選的窄門內，在面對生涯抉擇，經過評估與釐清後，便決定進行生涯的轉換，決定報考研究所並且經校內甄試，修習中等特教學程，苦讀兩年後，始取得中等學校教育階段合格教師的資格。在這樣的轉換歷程，其間面臨多樣的掙扎與抉擇，然而研究者發現具有同樣想法的人不算少數，亦即同樣曾就讀於師範院校的特殊教育學系，且皆具合格的國小特教教師證，在邁入教職的生涯中進行了轉換！在其充滿未知的掙扎與抉擇當中亦有著同樣具有轉換想法的人，促使研究者更想去瞭解這當中轉換過程背後有什麼樣的想法與經驗。再者從國小教育階段轉換至中等教育階段，如此跨階段的生涯轉換歷程亦是值得好好探究。

### 一、研究目的與研究問題

根據上述，本研究具體目的如下：

- (一)探討國小特殊教育教師轉換中等特教教職之生涯轉換歷程。
- (二)探討國小特殊教育教師轉換中等特教教職之影響因素。

基於上述之研究目的，本研究將針對下列問題予以探討：

- (一)國小特殊教育教師轉換中等特教教職之生涯轉換歷程為何？
- (二)國小特殊教育教師轉換中等特教教職之影響因素為何？

## 貳、文獻探討

### 一、特殊教育師資的培育

師資培育政策由過去至今經歷了重大變革，由於 1994 年的《師資培育法》的制訂，使得師資培育由一元化轉變為多元化的培育方式，包含特教師資的培育亦在這開放的行列中，在開放後使師資生招生名額逐年增加，但自 93 學年度始便趨向減少招生名額，更在 95 學年度始停止招收學士後學分班之師資生，顯示出特教師資生的需求已逐年降低，不復當時缺乏特教師資的現象。

如今由於師資培育制度的改變、少子化的趨勢，再加上每年應考的教師明顯高於所需的缺額，這樣的現象使擁有合格教師證之教師在謀得正式教師之路將愈來愈艱辛，尤其在國民小學階段的特教教師，其代理代課教師及儲備教師之人數明顯高於其他教育階段，這也表示在國民小學階段之特教教師即便擁有合格教師證，但想取得正式教師一職，仍舊是相當困難，而這亦產生特教教師流浪的問題。

## 二、正式教職的誘因

在經歷師資培育制度的改革後，從過去師範院校單一培育師資轉變成以多元化的方式開放一般公私立大學申請，教師也改為儲備制，並透過市場機制來挑選適任的教師，使得在師資培育下的合格教師未必能夠順利取得教職工作。但即便如此，每年在教師甄試期間，仍然有人數眾多的合格教師前往報考，且年年不間斷。

徐聖堯(2004)曾探討社會大眾對教師行業的觀念，認為教師行業社會聲望較高以及福利待遇佳，像是教師享有寒暑假、優厚的退休金、不易解聘的特質；張靜怡(2008)曾比較一般職業與教職外在酬賞的差異，結果發現教職的外在條件優於許多工作，包括教職工作穩定、對生活有保障、有行政升遷管道、薪資福利佳、社會聲望佳，工作時間固定又有寒暑假，在各方面均有較佳的條件，也因此較具吸引力；周世傑(2006)探討基隆市國民教育階段身心障礙類特殊教育教師工作滿意的情形，發現教師最滿意項目為特教工作能提供學生許多的幫助，像是提供特殊需求學生及家長成長所需的協助，使特殊需求學生能力能夠提昇，並且逐步的進步。

綜合以上的文獻，瞭解到流浪教師的形成是由於師資培育制度的改革，以及每年培育了人數眾多的師資所致，雖然謀得正式的教職工作並不容易，但也因為教職工作與一般工作相比，仍是有較佳的條件，因此即便是取得合格特教教師證並非代表謀得正式教職的工作，但對許多人來說，仍是具有吸引力，並值得投入其中。



## 參、研究方法

### 一、研究方法

個案研究是在探討個案在特定情境脈絡下的活動性質，藉此瞭解個案的獨特性和複雜性（林佩璇，2000），因此，研究者為了想瞭解研究參與者所處的生活世界為何，瞭解參與者進行生涯轉換其背後的想法與經驗，以及轉換的歷程，故研究者選擇以個案研究作為研究方法。

### 二、研究參與者

本研究的研究參與者為張草。張草大學就讀師範院校，在學期間修習特教學分畢業後順利取得國民小學教育階段身心障礙教師資格，在第一年教師甄試全台走透透積極應考卻慘遭落榜後，選擇家鄉附近國中資源班擔任代理教師一職，在流浪期間產生轉換想法，便轉而向具有中等特教學程的研究所就讀，在修習中等特教學程期間，仍不放棄小特教師甄試，積極應考卻未果，最終取得中等特教教師資格後，順利考取正式教師，目前任教於國中特教班導師。

### 三、資料的蒐集與紀錄

訪談法是質性研究中常被用來進行資料蒐集的方法。訪談是創造一種情境，透過口語進行雙向交流，並在當中輔以聆聽與觀察，重新建構現象的本質，使研究的現象與行動能還原再現（潘淑滿，2003）。本研究主要透過訪談的蒐集方式，採取預先約定好訪談的時間與地點，透過面對面的方式，直接向研究參與者進行訪談，並且在訪談過程中輔以觀察與聆聽，除此之外，針對需釐清部分再進行其他資料蒐集，像是透過通訊軟體，包括手機、FACEBOOK 等方式蒐集相關資料，直到飽和為止。

### 四、資料分析

在蒐集完資料後，研究者將訪談內容轉譯成逐字稿，並將逐字稿當中的文字資料進行編碼加以分析。在分析過程中研究者會反覆檢視逐字稿內容，並將資料系統化的整理，最後再進行詮釋。而取得資料的方式分為 1 為面對面訪談；2 為手機通訊；3 為 FACEBOOK。另外轉換階段分為 1 為轉換前階段；2 為轉換中階段；3 為轉換後階段。

有關訪談內容轉譯為文字呈現並依照【受訪者-訪談日期-轉換階段-訪談方式】來編寫代碼。例如張草—0416—1—1，張草為受訪者代號；0416 代表訪談日期；1 為轉換前階段；1 表示面對面訪談。

### 五、研究信賴度

本研究以研究參與者檢核、紀錄完整呈現、同儕檢核、反思日誌來確立研究的信實度。

另外在訪談過程中，避免詮釋錯誤，可在研究參與者分享告一段落時，研究者採取總結複述方式來確認理解是否與研究者參與者內容相符。

## 肆、研究結果

對張草來說，取得國民小學教育階段特殊教育合格教師證後，在面對教師甄試的過程當中亦不畏辛苦的全台應試，只求一圓教師夢，然而屢戰屢敗的教甄經歷及代理階段的地位不平等卻成為教師生涯當中的危機，然而危機即是轉機，促使她去思考現況，探詢及評估可能的生涯方向，找尋更理想的生涯路。

於是在發現中等特教學程的契機後，探詢及評估後進而做決定，開啟轉換之路，使個人將教師生涯由國小教育教段轉換至中等教育階段。

### 一、危機即轉機，興起轉換的想法

#### （一）小特教甄前景茫然產生對教職生涯的懷疑

由於國小教甄缺額愈來愈少，即便全台走透透，仍無法擠進教甄的窄門內，甚至連複試的門檻都難以跨越，而這樣一場又一場的教甄的煎熬對於張草而言似乎是永無止盡。「我一直覺得在國小可能會考不上，如果不趕快往中等的話，恐怕以後就會一輩子流浪，怕缺額愈來愈少，對未來不確定性有恐懼」（張草-0416-2-1）。

加上這樣的教甄煎熬，即使通過了初試，緊接而來的複試又是一種不一樣的嚴苛挑戰，不僅會擔心自己的準備不夠，也害怕競爭者比自己優秀，一顆心總是懸在那裡，七上又八下，期望自己能夠一舉順利考取，但希望愈大，失望就跟著愈大，而這樣的失落、痛苦與壓力對張草而言彷彿永無止盡，「就算你好不容易進了複試，你還是很怕，為什麼？因為你根本沒有準備好要迎接複試的口試跟試教，就是你永遠都在擔心別人比你更強，別人比你更好，你可能還沒準備好，過與不過你都很痛苦」（張草-0416-1-1）。

#### （二）代理的挫折經歷激勵自我奮發

張草因為第一年的小特教甄不順遂，轉念想回家鄉休息及找工作，但由於當初並未在縣內參加教甄而無法分發到小特的代理職缺。剛好家鄉的國中有開代理教師的職缺，且已進入第三次招聘，故她得以用一般大學學歷考進國中的代理教師。

然而在中等代理時期是很辛酸的，張草甫進學校，卻以代理教師之姿而擔任輔導組長一職，對於剛到中等特教環境中的張草，因為是新人的緣故，並不能夠推遲，必須被迫接受這不受歡迎的職務，面對辛苦的工作任務，張草努力的克服與完成，但卻因不具備中等特教教師證而必須在薪水上大打折扣的窘境，「代理的過程其實是很辛苦，怎麼樣辛苦呢，就是你可能薪水打折啊，打八折耶，你薪水打折又得付出很多心力」（張草-0416-1-1）。這也呈現出即使同樣身為教師，工作任務皆相同時，卻因教師證資格的差異，得被迫接受同工不同酬的辛酸。

另外張草在學校與老師們的互動上，仍有所受限，甚至讓她自覺如二等公民一般，不如學校的其他教師，「我會覺得有二等公民的感覺，因為我那時候當組長啊，我其實很常需要去跟普通班老師聯繫，然後我會比較唯唯諾諾，因為那個經歷對我來講很重要，怕搞臭了自己的名聲，所以我變得比較唯唯諾諾，但我覺得還是得要自己努力，人家才會看得起你」(張草-0416-1-1)，但這樣的困境也因而激勵張草更努力。

### (三) 自我實現

張草於家鄉擔任代理老師的期間，曾因生活安逸而萌生結婚生子並放棄教甄的念頭，然而她也擔心自己「如果就此安逸，我怕我一輩子可能不會再好好考試，所以就想說還是努力這樣子，沒有做到是不能放棄」(張草-0416-2-1)，因此最終仍是選擇要突破現狀，繼續教甄之路，加上教師一職是從小志向，因而張草「從來沒有想過做別的工作，也許別人有提過是否開補習班，或其他行業，但我心裡仍想當正式老師」，也立定「自己一定要突破現況，不能夠安逸，可能現在不努力以後就沒有辦法做到了，所以趁年輕，三十歲以前我要做到我要做的事情」(張草-0416-2-1)。

### (四) 得知轉換訊息，開啟教師生涯的另一扇窗

對張草而言，國小特教教師的教師證並不能帶來一個穩定且順遂的教師生涯，而是一重又一重的難關，包含國小教甄競爭激烈、教師缺額日益減少、不穩定的教師生涯、國中代理時的不平等，在這些因素下使得她不斷的掙扎與思考，該繼續往國小的教甄還是另一條路呢？

在某次和大學學姊的談話中得知轉換至中等的訊息，從學姊處得知某大學有研究所能修習中等特教學程，畢業後可轉換至中等教育階段任教，對於張草而言彷彿看到了自己未來前途的一絲曙光，「就覺得好像看到了那個啊，一線生機啊，覺得還有希望」(張草-0416-2-1)，這對於考上正式老師的夢想無疑是增添了一劑強心針。

## 二、探詢及評估可能的生涯方向，尋求最優勢的生涯決定

### (一) 探詢其他生涯方向，試探生涯的路徑

在萌生了轉換的想法後，張草決定積極地準備考試，希望能夠轉換跑道，果然在努力之下，不負自身期張草順利考取研究所，包括北部、中部、南部的三所具有中等學程的研究所，「那時我已經積極在找退路了，就是找另外一條路，然後積極準備考試，希望可以轉換跑道成功」(張草-0416-2-1)。

## （二）尋求最優勢的生涯決定

考取三所研究所後，張草開始審慎的評估到底念哪一所研究所對自身的條件更有利，也能更快達成自己的目標，在評估之後，「因為輔導學程你得重讀，你心力要付出更多，那特教學程其實你有基礎了，也比較認識，不用全部從頭來，考科也都一樣，所以當然是會往中等特教，拼了命也要考上中等特教」（張草-0416-2-1），因此考慮自身條件與優勢後，最後選擇具有中等特教學程的研究所。

## 三、重要他人的支持力量，安定選擇的信念

由於在北部就讀研究所是需要耗費相當多金錢與時間，而這也令張草感到猶豫與徬徨，「其實因為自己也會很猶豫要不要去讀，因為去讀又是投資很多的心力金錢還有時間，兩年嘛，在北部要花很多錢，然後就想說第一個我要寫這封信是釐清自己的思緒，說服自己啊，然後你說服自己以後，你還要去說服家人支持你，你要講得出來，所以我就寫信然後釐清自己的念頭，具體的寫出來，然後希望家人給支持，他們看完也是都 ok 可以接受，他們覺得我可以做到」（張草-0416-2-1）。另外張草認為，就讀研究所可以讓她擁有更好的學歷、學到更多的知識，更重要的是能夠追求自己的理想與目標，實現成為老師的夢想，而她的決定也獲得了家人與男友的一致支持。

## 四、苦不堪言的日子，從磨練中成長

### （一）艱辛痛苦的轉換後歷程—比身處十八層地獄更苦

張草就讀研究所同時修習學程，也積極準備教甄，另外她亦擔任教師助理的工讀賺取生活費以及課外培養專長等諸多事物加總起來，所產生的壓力與艱辛，「就真的很痛苦，我真的覺得如果地獄有十八層，我應該比第十八層還要更低一點，然後你只能用爬的爬上來，不能用走的，因為不能跟別人說太多，說了也沒用，事情還是得靠自己一步一步去完成」（張草-0416-3-1）。尤其張草更是要求自己必須得在兩年時間畢業，而這也表示每一分鐘的時間都不能浪費。

### （二）具特教背景成為學習優勢，但也帶來自我的壓力

擁有特教背景的張草，在轉換中等特教階段，無論在學科或是教學經驗都有一定的基礎能力，像是身心障礙類別的認識及瞭解，或教材教法的探討，都有相當的背景知識，再加上大學時期對於國小特教的知識能力，使得張草能順利地銜接中特的教育階段，使之能有全能的發展，故在學程方面相較於其他同儕更具優勢，「多少都會有幫助，因為你會比那些沒有修過特教學程的人更快知道這個障礙類別的一些狀況，例如你已經讀過一些書，老師在講智能障礙有什麼症狀，你就已經知道」（張草-0416-3-1），但也因此張草認為自己更應做到最好，不可辜負老師們的期望，也因如此，堅持做好的信念便成了張草沉重的壓力。「當然你也不能

擺爛，你就自我要求，你就是要表現得比一般的學弟妹更好，不可以辜負老師的期望，畢竟你頂著特教系的名稱，總是要有個交待啊」(張草-0416-3-1)。

### (三) 培養其他專長與證照

教甄的競爭是相當激烈，得具備其他專長，因此張草「就是先去查說，如果要考上可能要具備什麼樣的其他能力，譬如我可能要有證照，那我就去修一些適應體育，C 級教練，志工服務啦，或者是去學做麵包，就希望自己把一些能力慢慢補起來」(張草-0416-3-1)，使自己即便面臨其他師範體系的考生時，也能夠讓別人看重自己。

## 五、成功翻轉教師人生，開啟另一條教師生涯路。

### (一) 教師甄試更具決心，並期待展現光芒

張草經過研究所的進修與多元的培養能力後，有更上一層樓的蛻變，因而擁有必勝的決心，對張草而言，過去教甄的不自信與害怕已經消失，「不會再像以前說，很怕啊，唉唷，我會不會考不上，不會，因為你在中等你就是抱著必上的決心，這時候你翅膀已經硬了，就是我一定要考上，那就是非我莫屬，已經不再像以前小教那樣還畏畏縮縮，怕人家對手太強」(張草-0416-3-1)，取而代之的是只要有機會進入教甄的複試，張草告訴自己這就是展現能力的機會，她堅信勝利就在前方，

### (二) 他人的支持，成為繼續向前的力量

張草一直以來都相當珍惜能夠再次學習的機會，而她認為師培中心給予小特轉中特的教師很大的支持力量，像是肯定過去大學四年所學的特教專業，在重新修習中等特教學程上並無質疑特教知能或是排擠修課，使她能夠順利地在兩年內修畢學程，另外同儕的支持力量對張草而言是重要，幸運的是張草擁有一群志同道合的中等特教夥伴，彼此有著要考上正式教師的共同信念，且堅信自己的選擇並互相鼓勵，另外師培老師也曾提供張草一些已考上老師的學長姊之教甄資料，讓她知道還需要加強哪方面的條件，才有足夠實力與他人競爭。無可否認，師長的鼓勵與協助是張草有力的後援與支持。

### (三) 從被質疑自己的能力到選擇適合自己的考場

張草在中等教甄的路途上，曾經報名過多所學校的獨招，雖然知道勝算渺茫，她也是義無反顧，為的是累積自己的筆試經驗與試教的台風。然而，台北啟聰的那場甄試，讓張草受到十分大的挫折，「因為教授就會問說，你有什麼專長，你為什麼來這裡，你會手語嗎？然後我就說我不會，他就說，那你資源班的能力有什麼嗎？你有國語專長嗎？數學專長嗎？我也說沒有，就是教授會質疑你的能力」(張草-0416-3-1)。聽障專業的教授之種種提問，讓她反思自己的能力是否不足，不過，即使遭到挫折而痛哭，張草也並未放棄，堅強的她擦乾眼淚，鼓勵自己一定要在聯招的時候綻放光彩而取得勝利。因此張草認為，想要成功，就必須

知道自己的優勢在哪裡，「反正你在考試的時候你必須要評估哪一場比較適合自己，然後依照自己的能力去選你的考區，這很重要」（張草-0706-3-2），評估每個不同考區的差異性，選擇對自己最有利者去報考，才能為自己增加勝算。

#### **(四)考上後的不敢置信，但教師生涯是開始而非結束**

考完教甄後，張草筋疲力竭的等候放榜消息，男友的一通上榜之道賀電話，讓她喜極而泣，回想起當時的那一刻，張草仍是覺得難以置信，「就是你考上才會覺得說，喔，天啊，我考上了，怎麼可能。就是當你考上之後不相信自己考上了」（張草-0416-3-1）。但即使張草在教師生涯中已取得正式教師一職，對她而言，特教教師工作是一份使命也是一份責任，面對學生的需求，自己必須不斷精進學習，沒有終止的一天，在未來教師生涯，張草仍然繼續加強職業技能學習，持續精進自我能力，「其實你當特教老師你不可能會有學好的一天，你必須要一直精進自己的能力，有可能你要做餅乾，因為我們之前老師會做餅乾，就是你必須要學更多的能力來教我們這些特教孩子，而不是說只有國語、數學這樣，像我們會帶他們去清潔，清潔就是去店家打掃、上架那一些，那我是很想補充自己門市服務之類的能力這樣」（張草-0416-4-3）。

### **伍、研究結論與建議**

#### **一、生涯轉換之影響因素**

依據研究參與者的生涯歷程，可發現從小特教師轉換至中等特教教師當中的生涯轉換歷程受到個人及環境的影響，因而產生多樣化的面貌。而 Super（1996）亦強調生涯發展並不是一成不變的內涵，而是呈現動態的生涯歷程，因而在當中是具有多樣性。而生涯的轉換乃生命歷程中不斷經歷的改變，而每個人生命經驗不同，因此影響教師生涯轉換的因素是呈現多元而非單一。王碧瑤（2005）探討現職非師範體系國中教師生涯轉換歷程，當中的影響生涯轉換的因素包含個人動力、家庭、社會環境，而此研究結果與本研究似乎有雷同之處。劉馨嬪（2009）探討國小特殊教育教師生涯轉換歷程亦指出追求個人更高理想與目標是轉換的重要因素之一，而這亦與本研究的蘊含在內的心力當中的自我理想的實現不謀而合。

本研究將小特教師轉換至中等特教老師之生涯轉換因素分為蘊含在內的心力及形塑於外的激力。蘊含在內的心力包括自身的小特優勢能力、自我理想的實現；形塑於外的激力為小特教育環境的推力、中特教育環境的誘因、代理教師的不平等、重要他人的影響。而生涯轉換歷程亦受到內在與外在交錯影響，因而有著不同的豐富面貌，也呈現獨一無二的生命經驗。

## （一）蘊含在內的心力

### 1.自身的小特優勢能力

張草大學就讀特殊教育學系，在四年的特教系培育及半年的教育實習下，累積了許多專業知識，也因此轉換至中等教育階段，在修習中等特教學程，是具備基礎特教知能，無須重新學起，而這也成為進入中等教育階段的重要資產。

### 2.自我理想的實現

成為老師是從小的志向，張草很早就決定未來要成為一名老師，因此即使在小特教師甄試下面臨一次又一次的落榜，又或者是在教師生涯中不斷的流浪，對張草來說仍不打算放棄，傾向繼續選擇教職的這條生涯路。

## （二）形塑於外的激力

### 1.小特教育環境的推力

現今的教育環境，因應少子化問題，學生人數逐年減少，各級政府和學校為預防學生人數減少對學校可能產生的超額教師問題，採取控管缺額的方式，使得正式教師缺額受到壓縮（劉欣宜，2013），而小特教師的缺額亦受到了整個教育環境的影響而逐漸減少。此外，因正式教職的缺額明顯少於應考的教師，造成每年考試落榜的教師隔年重來，考生人數如年增加，造成考上的難度逐年增加。

### 2.中特教育環境的誘因

小特的教育環境不能提供張草來實現自我的教師夢，在得知修習中等特教學程後，可以轉往中等教育階段任教，也促使產生轉換的念頭，有更高的機會實現自我的理想。

### 3.代理教師的不平等

在無法如願考取正式教師下，張草決定先去代理一年，在擔任代理教師時期，由於張草選擇國中階段任教，只有國小特教教師證的她蒙受同工不同酬的待遇，對她來說與正式教師付出同等的心力，然而薪水卻遭受折扣，因而產生不平等的心理。

### 4.重要他人的影響

劉雅慧（2006）探討國小特教教師轉任國小普通班的生涯轉換歷程，發現在轉任時亦受到家人或重要他人的支持。由此可知，在進行生涯轉換時，重要他人的支持是轉換過程的關鍵之一。張草在進行轉換的過程，家人亦提供支持，像是在轉換時曾感到猶豫與徬徨，但在家人支持下便能夠堅定自己的信念並勇敢地追求自己的教師夢。在重要他人的支持下，張草能夠順利的進行轉換，並且在生涯路上更堅定的前進。

## 二、轉個彎看見教師生涯的亮光

Levinson (1978)認為生涯階段有發展任務及危機，而當中轉換歷程是一種在原有的生活結構面臨危機，對生活產生懷疑，因而轉換的過程。對於張草來說，在面對教師甄試的過程當中不畏辛苦的全台應試，只求一圓教師夢，然而屢戰屢敗的教甄經歷及代理階段的地位不平等卻成為教師生涯當中的危機，然而危機即是轉機，促使她去思考現況，探詢及評估可能的生涯方向，找尋更理想的生涯路。

於是在發現中等特教學程的契機後，探詢及評估中等教育環境、特教專業知識有利中等特教教職鋪路後進而做決定，開啟轉換之路，使個人將教師生涯由國小教育教段轉換至中等教育階段。

進入研究所，重新回到學生身分是極具挑戰之事，必須面對研究所課業、修習中等特教學程、培養其他專長等龐大事項，此外，雖然張草具有小特教師的背景，但在面對轉換後生活的諸多挑戰仍會產生不同的壓力，此外更令她關心的是有關修習中等特教學程，而學校提供的中等特教師資培育的政策上有助於申請中等特教學程並認同過去所學的特教專業，使其能夠抵免部分學分，因此張草珍惜這份得來不易的學習機會，並努力在當中更精進自我的專業，所幸在重要他人的支持下皆順利的度過，並成功邁向中等教育階段的教師生涯。

對張草來說，即使考上正式老師，終於達成自身的理想，但其教師生涯路並非結束，而是另一個開始，仍持續的奮鬥，在所處的環境中不斷的學習及修正，並為往後的教師生涯展開新的一頁。

## 三、研究建議

### （一）提供小特教師第二專長的培訓

從研究瞭解，在國小教育階段特教教師缺額已愈來愈少，並且競爭激烈，因此對於小特教師，應提供機會選修輔導第二專長，例如繪畫、戲劇、語言...等，讓小特教師也能夠因應教育環境的少子化，開闢另一個管道的出路。

### （二）未來研究的可能方向

關於在未來的研究上，不同研究對象本應具不同生命故事，因此若是欲瞭解小特教師轉換至中等教育階段的生涯轉換歷程，宜增加研究參與者，使教師生涯發展應會呈現出不同的樣貌。另外在研究上也可增加不同教育階段或領域的研究，像是中等教育階段教師轉換至其他領域的生涯探討，都將使研究拓展為更豐富，因此相關議題仍值得討論與研究。



## 參考文獻

- 王碧瑤（2005）。現職非師範體系國中教師生涯轉換之敘事分析研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北。
- 周世傑（2006）。國民中小學教育階段身心障礙類特殊教育教師工作滿意度之研究—以基隆市為例。國立台東教育大學教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 林佩璇（2000）。學校本位課程發展的個案研究：台北縣鄉土教學活動的課程發展。國立台灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 徐聖堯（2004）。流浪教師論述的形成與發展。教育社會學通訊， 57， 3-8。
- 張靜怡（2008）。理想與現實之間，尋找生命出口—中學長期代理教師之生涯觀及生涯調適歷程。國立彰化師範大學輔導與諮商研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 劉雅慧（2006）。國小特殊教育教師生涯轉換至普通班教師之歷程。中原大學，教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 劉馨嬪（2009）。五位國民小學特殊教育教師生涯轉換之研究探討。臺北市立教育大學心理與諮商教學研究所碩士論文，未出版，台北。
- 劉欣宜（2013）。學習者中心的學習診斷與補救教學。教育人力與專業發展，30（1），37-39。
- 潘淑滿（2003）。質性理論與應用。台北：心理。
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D., Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career choice & development*. (3rd ed., pp.121-178). San Francisco, SA: Jossey-Bass Publishers.
- Levinson, D. J., (1978). The seasons of man's life. New York : Alfred A. Knopf.

## 國際教育融入國中地理科課程的有效作法

王珮茹

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所

e-mail:catty30686@gmail.com

### 摘要

《臺灣中小學國際教育白皮書》提及臺灣屬於高度依賴國際貿易的經濟體，加上社會結構的轉變，必須提高人才的國際競爭力，國際教育(International Education)的推行，成為臺灣教育體系的首要任務，中小學教育不能只侷限在臺灣本地的象牙塔中，必須與世界接軌，而國民中學九年一貫社會學習領域與國際教育的推動密切相關，國中地理科屬社會領域的一環，也是了解人、環境與世界最直接的方式，因此，本文旨在探討國際教育如何融入國中地理科課程。首先說明國際教育的意涵；其次以課程統整的概念來探討國際教育融入正式課程的理論基礎；之後說明國際教育融入正式課程的相關研究；接而從三大課程主題軸來探究國際教育融入國中地理科課程的具體作法，包括配合時事議題作為課程補充教材、實地角色扮演深入探討文化意涵、分組合作討論提出正反面的觀點、成果作品的展示加強境教之效果等；最後綜合歸納出結語，以供教育行政單位推行國際教育課程與規劃、國中地理教師教學及後續學術研究之參考。

## 壹、緒論

一個國家的人民是否具有國際觀，除了可以增強個人的競爭力，也有利於提升國家整體發展，並成為評斷一個國家目前發展狀況或審視國家是否具有競爭力的重要指標（蔡增家、徐劭昀，2014）；《教育基本法》也明確指出教育之目的在於培育具有國家意識與國際視野之國民。由此可知，教育對培養國民國際觀的重要性。

《臺灣中小學國際教育白皮書》提及臺灣屬於高度依賴國際貿易的經濟體，必須提高人才的國際競爭力，加上社會結構的轉變，推動國際教育(International Education)成為臺灣教育體系的首要任務；廖文靜（2013）指出現今交通網絡快速發達，世界成為彼此競爭與互相依賴的地球村，臺灣中小學教育不能只侷限在本地脈絡的象牙塔中，必須與世界接軌，國際教育是現今中小學教育必走之路。

教育部（2008a）提及九年一貫課程十大基本能力中的第六項基本能力是引導學生加強文化學習與國際瞭解；教育部（2008b）也提出社會學習領域課程目標之一為培育學生對本土與國家的認同感、關懷之心及建立世界觀，由此可知，國際教育的推行可與九年一貫社會學習領域搭配來推展，教育部（2011：4）更以「扎根培育 21 世紀國際人才」為願景，自 2012 年起至 2021 年止，分成兩個階段來推行各項計畫，目的在於建立中小學國際教育的基礎，並落實國際化人才養成的目標。

綜合上述可知，國民中學九年一貫社會學習領域與國際教育的推動密切相關，國中地理科屬社會領域的一環，也是了解人、環境與世界最直接的方式，因此，本文旨在探討國際教育如何融入國中地理科課程。首先說明國際教育的意涵；其次以課程統整的概念來探討國際教育融入正式課程的理論基礎；之後說明國際教育融入正式課程的相關研究；接而從三大課程主題軸來探究國際教育融入國中地理科課程的具體作法；最後綜合歸納出結語，以供教育行政單位推行國際教育課程與規劃、國中地理教師教學及後續學術研究之參考。

## 貳、國際教育之意涵

王熙與陳曉曉(2015)認為國際教育(international education)是一個涵蓋層面極廣、定義模糊的概念，以狹義而言，國際教育是指國際學校所提供的教育，或是向僑民與外籍人士子女提供課程的學校，以廣義而言，國際教育是指為所有學校提供跨國理解與世界和平為核心價值的教育；傳統上對國際教育的認定是從國際主義發展出來，將國際教育定義為藉由教育國際化讓學生認識國際社會的概況、積極參加國際的教育活動、培養良好的國際態度，以加強世界秩序與維持人類和平為目的(邱玉蟾，2011)。

詹聖如(2011)認為國際教育是從地球村的角度，幫助學生認識人類是相互依存與相互競合的實際面，並藉由跨國的溝通與瞭解，以培養尊重多元文化，促進世界永續發展，成為具國際競爭力的人才；劉豫鳳與黃耀賢(2015)則指出國際教育是藉由學習各國語言作為接觸各國文化的媒介，透過參與國際交流的機會，認識多元文化，從中培養思辨能力，增強國際競爭力。因此，國際教育包含「國際理解」、「跨文化學習」、「尊重多元」、「世界和平」及「永續發展」等概念。

教育部(2011)提出國際教育主要是藉由學校教育的系統化教學，將具有國際意識與世界議題的內容融入教學中，以培育具備國際視野與國際競爭力的青年學子；黃冠勳(2014)則認為國際教育是從提高教師對文化的敏銳度，以帶領自己與所授課學生認識跨國文化，增強對國際教育的學習動機，配合政府各項政策的推動，進而拓展師生的國際視野，提高全體國民的公民素養，達成學校教育國際化，使國際教育向下扎根。因此，國際教育是以學校本位為主，透過學校將具有國際性的議題與跨文化意涵的內容，融入到課程或活動當中，進而培養學生的國際視野與國際知能，使其成為具競爭力的世界公民。

綜合上述，國際教育包含許多構面與概念，本文所指的國際教育是指藉由學校內的正式與非正式課程、以及與國外學校互動的相關課程或活動，將國際性的觀點與議題、跨文化的活動與課程融入其中，以拓展學生國際視野、學習尊重多元文化、加強國際關懷、愛護地球環境，使其成為具國際素養與競爭力的現代公民。

## 參、國際教育融入正式課程的理論基礎

《臺灣中小學國際教育白皮書》提出學校推動國際教育可分成「課程融入」、「國際交流」、「教師專業成長」、「學校國際化」等四部份，主要集中在國際交流方面，其它三者相對較少，有失衡的現象。教育部（2012）亦提及國際教育必須融入正式課程才能向下扎根，透過實際的教學，可與其他三者相輔相成。以下將從課程統整的概念來探討國際教育融入正式課程之理論基礎，其內容分述如后。

### 一、融入正式課程的實施模式

本文依據《臺灣中小學國際教育白皮書》所提及的 Robin Fogarty 課程統整的十種方法 (Ten ways to integrate curriculum)，以十種不同類型的鏡頭作為比喻，說明不同的統整課程方式，取其中六項轉為國際教育融入正式課程的實施模式，並將其分成「單一學科融入」與「跨學科統整模式」，茲將分述如后。

#### （一）、單一學科融入(Single disciplinary)

單一學科融入係指在單一學科或領域中統整與國際教育相關的主題內容，可分為分立式、聯立式及窠巢式等模式，分述如下：

##### 1. 分立式(fragmented)

分立式是類似潛望鏡(periscope)的模式，具單一方向或視野，焦點集中於單獨一個學科領域或課程內容。此模式與 Bank 課程發展模式中的貢獻取向(contributions approach)有相似之處，貢獻取向係指在正式課程中融入民族英雄人物之事蹟，或相關的節慶典禮（譚光鼎等人，2008）。這樣的融入模式只集中於單一學科，看似狹隘、受到侷限，但教師不需另外開會討論或設計課程，在課程範圍內可明確條列出學習目標、主題、概念或技能，自行依課程先後順序做調整，是國際教育融入正式課程的第一步，也是最簡單易行的模式，缺點則是容易造成片段學習與國際教育的窄化。

##### 2. 聯立式(connected)

聯立式是類似小型雙眼望遠鏡(opera glass)的模式，強調學科領域的詳細內容與主題之間的相互關連。此模式與布魯納(J. S. Bruner)的螺旋課程 (Spiral Curriculum) 類似，教師必須設計具有繼續性、順序性、統整性及銜接性課程，提供具有邏輯性與先後順序的概念，讓學生在學習探索中，逐漸學習加深加廣的複雜概念（蔡清田，2000）。這樣的模式的優點是主題與主題間相互連結且相互銜接，易使學生形成系統性的學習，融入正式課程的教師必須對於主題內容有一定的熟悉度，教師本身對於國際教育也要有深刻的瞭解，以及充分的課前準備，實行過程才能順利無礙，缺點則是授課教師需花費比平日更多的時間備課。

### 3. 窠巢式(nested)

窠巢式類似 3-D 眼鏡(three-dimensional)的模式，意指在每個學科領域內，教師們以培養學生具有多元能力為教學目標，例如思辨力、省察力及觀察力等。此模式也與 Bank 課程發展模式中的附加模式(additive approach)相似，係指將國際教育的相關主題以議題或概念的方式附加到課程當中，實行過程仍以課程結構為主（譚光鼎等人，2008）。這樣的模式教師能依授課時間與內容，自由選取適合的主題、內容、概念或觀點，有計劃地將國際教育的內容融入課程當中，實行上具有較大的彈性，不影響正式課程的運作與實施，教師亦較無負擔，缺點則是培養多元技能不是短時間能達成或收到期望的效果，需長時間觀察其成果。

綜合上述，單一學科融入的優點包含教師可單獨實行、無須重新纂寫課程或教材及行政人員無須調整教學計劃與課表（顏佩如，2007）。因此，以不影響學校正式課程的運作，考量教師人力時間上的限制及學校行政課程安排之便，單一學科模式是融入正式課程較容易入門的方式。

#### （二）、 跨學科統整模式(Interdisciplinary)

跨學科統整模式係指橫跨二個以上的學科來統整與國際教育相關的主題內容，可分為並立式、共有式及張網式等模式，分述如下：

##### 1. 並立式(sequenced)

並立式類似一般眼鏡的概念，意指在廣泛且具相關性的主題架構下，維持分科教學，將學習的課程內容重新調整並且加以排序，使彼此間相互呼應。此模式與 Jacobs 課程統整模式中的平行學科(Parallel discipline designs)相仿，都是透過各學科領域教師的協調，同時進行同一主題的教學方式，各學科領域的教學目標、內容及組織架構維持不變，互不關連，學生必須獨自進行概念學習，亦須自行設法組織主題間的關連性（陳淑琴，2002）。為了在同一時間能夠進行同一主題的教學，各學科領域教師必須調整正式課程內容的順序，以便主題或單元能相應，雖學生能因此獲得統整的概念，但實行上卻有一定難度。

##### 2. 共有式(shared)

共有式類似雙筒望遠鏡(binocular)的概念，指當兩個學科有相似的主題或內容時，將這兩門不同的學科領域聚焦，使這個相似的主題或內容變成共同的組織元素，進而共同探討一個特定的主題，產生共有式的教學計畫。此模式與 Jacobs 課程統整模式中的科際整合單元(Interdisciplinary Units)相仿，都是刻意打破學科領域的界限，選擇一個共同主題，將課程組織內的各個學科領域統整為一個在特定時間內完成的主題單元（陳淑琴，2002）。這樣的方式能提供學生完整的學習經驗，促進學生對知識領域間關連性的瞭解，但缺點是過程中需花費教師大量的備課時間與協調工作，學校行政調整上亦有所限制。

### 3. 張網式(webbed)

張網式類似伸縮望遠鏡(telescope)的概念，意指以一個較廣泛的主題來統整大多數的課程，亦即以國際教育為主題核心，來連接各學科領域，此模式與超學科統整課程(Trans-disciplinary)雷同。超學科統整課程模式從學生的生活環境中尋找一個特定主題為核心，打破學科間的界限，並統整其學科知識(周淑卿，2002)。然而，國際教育並非學校正式課程的單元，只是學校教育當中欲融入正式課程的課題之一，故不適宜以國際教育當作核心，來進行各學科領域的統整，這樣的融入模式在實施上難度最高，最不易推展，不適合用在融入正式課程。

綜合上述，跨學科融入的方式較單一學科融入不易落實於正式課程，推動時所影響的層面也較廣，因此，國際教育融入正式課程的實施模式應以單一學科融入為主，跨學科融入為輔，以聯立式與窠巢式補分立式之不足，進而推展至並立式與共有式，以達到推展國際教育的目標。

## 二、融入正式課程的實施原則

本文以《中小學國際教育融入課程資源手冊》所擬定五項融入正式課程的實施原則為準則，作為授課教師在規劃與設計國際教育融入正式課程的依據，其內容分述如下：

### (一)、 系統化原則

系統化原則係指課程設計必須建立一套設計程序，如此一來，重要的課程成分不會遺漏，教學成功的可能性也會大增(黃政傑，1991)。國際教育在融入正式課程時，需謹慎設計要融入的主題內容，深入了解主題內容的核心概念，以及如何搭配正式課程來進行，如此才能達到期望的教學目標，而避免造成正式課程被切割，學生的學習歷程被中斷，又無法讓學生深刻理解主題內容的背後意涵。

### (二)、 脈絡化原則

國際教育的內容不僅只是以作品的方式來呈現不同國家的文化特色，必須引導學生深入探討不同文化形塑的背景與原因，體察各國文化特色的因果關連，比較不同文化的異同，並以在地的臺灣文化作為基礎，配合正式課程的進度，依序逐步向外擴展，最後認識世界各國，如此，才能使學生完整性的瞭解各國文化的意涵，培養尊重多元文化的情操，建立脈絡性與邏輯性的思考。

### （三）、 議題化原則

國際教育融入正式課程時可採以議題為中心的融入方式，將重要主題課程以議題的方式呈現，在教學過程中，引導學生對主題進行思考與批判，提出正反面觀點加以辯證，讓學生將既有的知識重新解構再結構，從中引領學生體察自己的知識建構歷程，去除舊有刻板觀念或對特定文化的偏見，建立既客觀又全面的認知系統，進一步培養學生自我覺察與批判思考的能力。

### （四）、 對比法原則

教師將國際教育融入正式課程時，需思考如何藉由觀察學生日常生活中已認定的刻板事件，讓學生敏銳覺察到自己的主觀意識，並觀察其形成之因且願意改變。因此，教師在課程設計時可善用對比法，藉由對同一種文化以不同方式展現來對比，或是同一種主題在不同文化下的形成模式之對比，來減少學生對不同文化的既定印象，讓學生進行重新建構與改變態度，例如以臺灣為主軸，對比世界各國的異同。

### （五）、 敘事化原則

此原則係指將國際教育的主題以敘事方式作為融入教材，故事裡涵蓋著不同文化的意涵，不同社會制度的影響，透過敘說故事的過程，與學生自身的經驗相連結，從中促使學生反思自身所處的社會環境與文化背景，進而產生新的意義與建立新經驗，如此反覆循環，使學生體察到自己的改變與理解不同文化所處的境遇，故事不再只是故事，而能深入人心。

由此可知，國際教育融入正式課程必須把握上述提及的五項實施原則，在實行上，教師需重新審思國際教育的重要意涵，確認課程設計的宗旨與目標，擬定期望達到的教學目標，如此，國際教育融入正式課程在實施上才不致流於形式，或僅為了應付上級政策來收場。

## 肆、 國際教育融入正式課程的相關研究

伴隨地球村的出現，國際教育融入正式課程是臺灣中小學教育正積極推動的方向。然而，對於新的教育趨勢或創新的教育理念是否能順利進到教師的課堂教學，與學校的文化特色密切相關，同時教師不再是提供學生知識的唯一來源，教師的角色是應在於如何透過多元的學習方式，幫助學生建構屬於自己的知識體系(Monteiro, L. P., & Smole, K. S., 2014)。

國際教育融入正式課程的相關理論除了《臺灣中小學國際教育白皮書》外，謝淑海與熊梅（2013）也提出國際理解教育融入學校課程時需遵循整合性、系統性、有效性、校本化及建構性等五大原則，融入模式主要有主題活動模式、學科附加模式、綜合統整模式及自覺行動模式等四大模式，而最理想的課程融入模式是綜合統整模式和自覺行動模式。



國際教育的融入最常用於融入英語科與社會科，周玉秀（2012）則將全球性的知識課程融入國小數學科，發現每位同學個別的特殊經驗都能在課程有被看見的機會，對於學生而言，這樣的融入課程是具有榮耀感的體驗課程，對教學者而言，則認識到從學生的生活經驗中更能建構正式知識與培養競合力。

王澤瑜（2014）以質性研究的方式，探討臺北市如何將國際教育融入課程，研究發現國民中學主要以多元的課程或活動為主，且重視與學校本位相結合；而高級中學則以選修課程的方式，有系統地推動國際教育，並強調培養全球化的國際素養；共同點在於授課教師對國際教育的認知與詮釋，會影響融入課程與教學活動的內容。可知，國際教育在國民中學與高級中學的推展情形不盡相同。

張攸如（2015）則以行動研究的方式來探究國際教育融入國中英語課程，認為英語課程內容已包含國家認同與國際素養兩部份，融入時需加強全球重要議題的題材，利用學習單設計議題討論的方式，引導學生做比較、檢視、分析及批判，並培養學生藉由學習英語與國際連結，將國際教育的意涵落實於生活中，例如用英文向外國人介紹臺灣的特色。

關於國際教育融入正式課程的方式，不同學者提出不同的模式與原則，有的學者以質性研究的方式來探討，有的學者則以行動研究的方式來實行，綜合歸納可知，大多都是以課程統整的方式將國際教育的議題與正式課程做結合，與《中小學國際教育融入課程資源手冊》所推行的方向不謀而合，均期望藉由學校系統化的教學，授課教師專業的引導，培養學生做深度思考，與生活經驗連結，建構一套屬於學生自己的思考模式，並增加學生的國際視野與加強國際競爭力。

## 伍、 國際教育融入國中地理科課程的具體作法

依據教育部（2012）頒定的《中小學國際教育融入課程資源手冊》所提供國際教育融入中小學階段的課程主題軸，將就全球議題、文化學習、國際關連三大課程主題軸，結合課程統整的「分立式」、「聯立式」、「巢巢式」、「並立式」及「共有式」等模式，來探究國際教育融入國中地理科課程的具體作法，其內容分述如后。

### 一、 配合時事議題作為課程補充教材

《中小學國際教育融入課程資源手冊》舉出目前重要的「全球議題」有「和平與衝突」、「合作與競爭」、「正義與人權」、「環境與永續」等四大主題。全球議題是正發生於世界各地的時事，課程主題內容包含伊斯蘭國的恐怖攻擊事件、國際貨幣基金組織對希臘的經濟援助、英國預計脫離歐盟而獨立、敘利亞難民向歐洲遷移、全球基因改造食品的問題、茲卡病毒等傳染病的擴散、全球暖化所帶來的危害、熱帶雨林的過度砍伐及生物多樣性的消失等。

在融入國中地理科課程時，教師可採用「分立式」與「聯立式」的方式，輔以「系統化原則」、「脈絡化原則」及「議題化原則」，聚焦在地理科課程，將國際教育議題以新聞報導、影片播放及學習單設計等方式，搭配正在進行的地理科課程作為補充教材，引導學生討論思考，從中擴展學生對世界的認識。以敘利亞難民的議題為例，可融入世界地理中的「西亞」與「歐洲」的課程，從認識敘利亞的地理位置開始，討論西亞的地理環境特色，形成難民的自然與人文因素，研究難民向歐洲移動的路徑與過程，依地理位置來分析難民落腳歐洲各國的人數，進而探討歐洲對於接受難民的態度，甚至思考身處臺灣的我們對於難民的看法與接受程度等。

## 二、 實地角色扮演深入探討文化意涵

《中小學國際教育融入課程資源手冊》指出「文化學習」課程主題軸包含「文化面向」、「文化多樣性」、「文化接觸」、「文化識能」等四大主題。二十一世紀的我們身處在一個多元的社會環境，國家之間有許多不同的文化特色與形成背景，文化學習的課程主題包含不同民族的宗教觀、受自然環境與人文影響而產生不同的飲食習慣、因應全球化強勢文化的衝擊而延伸出來的創新文化、以及面對不同文化如何互相欣賞與尊重等內容。

在融入國中地理科課程時，教師可採「聯立式」、「巢巢式」及「共有式」並用，與「藝術與人文」和「綜合活動」領域的老師進行協同教學，以增加課程的豐富性，因此，教師可選定一個與課程相關的主題，請學生集思廣義，收集資料，以話劇演出、服裝走秀、相聲及說故事等方式，與正在進行的課程做結合，一方面加強課程生動性，一方面以多元產出模式加深印象。以服飾穿著不同為例，可融入世界地理的「世界概說」之課程，從探討世界主要地形與氣候的分布，接而討論世界各洲主要的人文背景，進而說明在這樣的環境下產生出哪些不同的穿著習慣，學生可將這樣主題意涵融入話劇劇情，或是以服裝走秀的方式呈現，模擬各國的現況，兼具課程統整之效。

## 三、 分組合作討論提出正反面的觀點

《中小學國際教育融入課程資源手冊》羅列「國際關連」課程主題軸包括「全球化」、「時間關連」、「空間關連」、「議題關連」等四大主題。國際關連的課程主題包含議題的因果關係、正反面影響及相互依賴性等，意即世界正處於牽一髮而動全身的狀態，在這樣的情況下，不論是經濟發展、政策決定、環境破壞及文化衝突等，不再是單一國家的問題，影響層面跨越國界、超出有形地區界線，世界是一個生命共同體，必須以更宏觀的角度來看待。

Kagoda (2009)認為小組討論是擺脫傳統背誦的教學方式，學生必須基於個人經驗與背景，將內在的想法變成文字，以口說的方式與他人討論或表達出來。在融入國中地理科課程時，主要以「巢巢式」與「並立式」的融入模式為主，學生需展現多元的能力，如覺察能力、思考能力及反省能力等，並主動連結到其它相關領域的課程內容，方能完整呈現課程主題。以北極熊面臨滅絕為例，教師在課程中，首先需引導學生做異質分組，彼此合作學習，複習北極

地區的自然環境特色，再說明北極地區目前的開發情形，人類如何破壞北極熊的生活環境，分組進行小組討論，依各組提出的正反面觀點進行辯論，進一步探究此議題對全球與臺灣的影響，從中培養學生表達與思辨的能力，愛護地球環境的思維與建立永續發展的世界觀。

#### 四、 成果作品的展示加強境教之效果

地理教師在教學過程中，為了讓學生充分了解課程內容，除了講述課程之外，常以心智圖、地圖、圖像及圖片等方式為輔，因此，國際教育在融入國中地理科課程時，不論是以教師為主體或是學生為主體，呈現方式不管是動態為主或是靜態為主，都會有相關成果作品產出，若能將作品收集成冊，作為教室佈置或校園展出的一環，將達到境教之效，收潛移默化之果。

教師在課程融入的過程中，教學相長，對於自身的教學專業亦會有所增強，成果作品也可做為教師專業發展的資料，藉由作品的產出，活動的進行，授課教師可從學生參與的情況，獲取回饋，進行反思，以便日後課程的調整，可謂一舉數得。國際教育的展現是多面向的，當有了國際教育融入地理科課程的經驗之後，其它領域將可以此為基模，採「共有式」的模式，進一步思考如何將這樣的融入模式擴展到其它領域；現今是資訊快速流通的社會，地理科課程的融入模式成果也可透過網際網路，利用工作坊、課程共備及教學共享等社群網站，將經驗分享到各個學校，共同集思廣義，加速國際教育的推動。

#### 陸、 結語

我們身處在一個科技進步、快速變化的時代，任何人都會受全球化所影響，國際教育的題材俯拾即是，國際教育的推動非專屬於特定人物，因而若要落實國際教育的推展，必須融入在中小學平日的課程及教學，讓所有學生都有機會接觸與學習，並與學校運作密切結合，如此才能整體提昇中小學學生素質，培養學生的國際觀，促使學生學習尊重多元文化，加強對國際議題的關懷，養成愛護地球環境的態度，進而成為具國際素養與國際競爭力的公民。國中地理科教師所任教班級數多，影響的學生數相對也多，若能提昇教師本身的專業成長，國際教育議題融入於日常課程中，對於國際教育的推展將有莫大的助益；但受限於地理科每週授課節數不多，除了將國際教育融入課程，還需兼顧到課程進度與升學需求，實際融入正式課程的情況與成效仍需後續研究追蹤。

## 參考文獻

- 王熙、陳曉曉（2015）。國際教育的全球化陷阱。**教育學報**，11（5），19-26。
- 王澤瑜（2014）。**臺北市中學推動國際教育融入課程之個案研究**(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所，臺北市。
- 周玉秀（2012）。一個行動課程—國際教育融入數學之臨床實驗。**國民教育**，53（1），82-92。
- 周淑卿（2002）。**課程統整模式—理論與實作**。嘉義市：濤石文化。
- 邱玉蟾（2011年，7月）。學校推動國際教育應有的認識。**臺北市中等學校校長協會電子報**，2。取自<http://web.fg.tp.edu.tw/~tispa/blog/epaper/02/page.htm>
- 張攸如（2015）。**國際教育教材融入國中英語課程之行動研究**(未出版碩士論文)。國立東華大學課程設計與潛能開發學系教育碩士在職專班，花蓮縣。
- 教育基本法（2013年12月11日）。
- 教育部（2008a年，5月）。國民教育階段九年一貫課程總綱綱要。**教育部**。取自[http://teach.eje.edu.tw/9CC2/9cc\\_97.php](http://teach.eje.edu.tw/9CC2/9cc_97.php)
- 教育部（2008b年，5月）。國民中小學九年一貫課程綱要社會學習領域。**教育部**。取自[http://teach.eje.edu.tw/9CC2/9cc\\_97.php](http://teach.eje.edu.tw/9CC2/9cc_97.php)
- 教育部（2011年，4月）。**臺灣中小學國際教育白皮書**。取自<https://www.ietw.moe.gov.tw/GoWeb/include/index.php?Page=A-2-1>
- 教育部（2012，3月）。**中小學國際教育融入課程手冊--國中第一冊web版2014**。取自<https://www.ietw.moe.gov.tw/GoWeb/include/index.php?Page=1-3-2>
- 陳淑琴（2002）。課程統整模式探討。**幼兒教育年刊**，14，37-54。
- 黃冠勳（2014）。**國民中小學推動國際教育之迷思與困境**。**學校行政**，92，164-181。
- 黃政傑（1991）。**課程設計**。臺北市：東華。
- 詹聖如（2011年，7月）。國際教育政策：中央與地方政府之比較分析。**臺北市中等學校校長協會電子報**，2。取自<http://web.fg.tp.edu.tw/~tispa/blog/epaper/02/page.htm>
- 廖文靜（2013）。中小學國際教育之探討。**教育研究月刊**，230，41-54。
- 劉豫鳳、黃耀賢（2015）。以雲端為基礎之國際教育旅遊APP設計。**中華科技大學學報**，63，1-17。
- 蔡清田（2000年，12月）。教育大辭書。**國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網**。取自<http://terms.naer.edu.tw/detail/1315003/>
- 蔡增家、徐劭昀（2014）。如何培養國際觀。**T&D 飛訊**，200，1-16。取自<http://www.nacs.gov.tw/NcsiWebFileDocuments/0e9bca389254d2ce94e7d4ebc6447ce2.pdf>

謝淑海、熊梅（2013）。國際理解教育融入學校課程的原則與模式。**教育科學研究**，1，69-73。

顏佩如（2007）。**全球教育課程發展**。臺北市：冠學文化。

譚光鼎等人（2008）。**多元文化教育**。臺北市：高等教育。

Kagoda, A. M. (2009). Teaching and Learning Geography through Small Group Discussions. *Current Research Journal of Social Sciences*, 1(2) , 27-32.

Monteiro, L. P., & Smole, K. S. ( 2014). Changes in the Classroom: Accomplishments and Obstacles of an Innovative Proposal in the View of Teachers. *Creative Education*, 5(2), 63-69.  
DOI:10.4236/ce.2014.52011



# 技 職 教 育 學 刊

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所

技 職 教 育 學 刊

發 行 人：周 春 美

總 編 輯：周 春 美

編 輯 助 理：陳 宜 君

發 行 者：雲 林 科 技 大 學 技 術 及 職 業 教 育 研 究 所

出 版 者：雲 林 科 技 大 學 技 術 及 職 業 教 育 研 究 所

編 輯 委 員 會 委 員：廖 年 淼、陳 斐 娟、劉 威 德、吳 婷 婷