

融入性別平等概念發展師資生職業教育與生涯規劃課程暨教學效果之研究

日期:2022/5/19(四)14:20-16:20

地點: <https://meet.google.com/qxo-hnxx-anp>

分享人:吳淑禎/師資培育學院



內容重點

一、
研究動
機與目
的

二、
文獻
探討

三、
研究
方法

四、
研究
結果

五、
Q & A





研究動機與目的



研究動機

一、落實聯合國 SDGs 的性別平權永續發展目標

2030 永續發展目標 (Sustainable development Goals, SDGS)，在目標 5「性別平權」中明文列出實現性別平等之性別主流化作為世界各國達成性別平等的全球性策略 (United Nations, 2015)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



研究動機

二、學生的職業認知與生涯規劃，受到性別脈絡影響

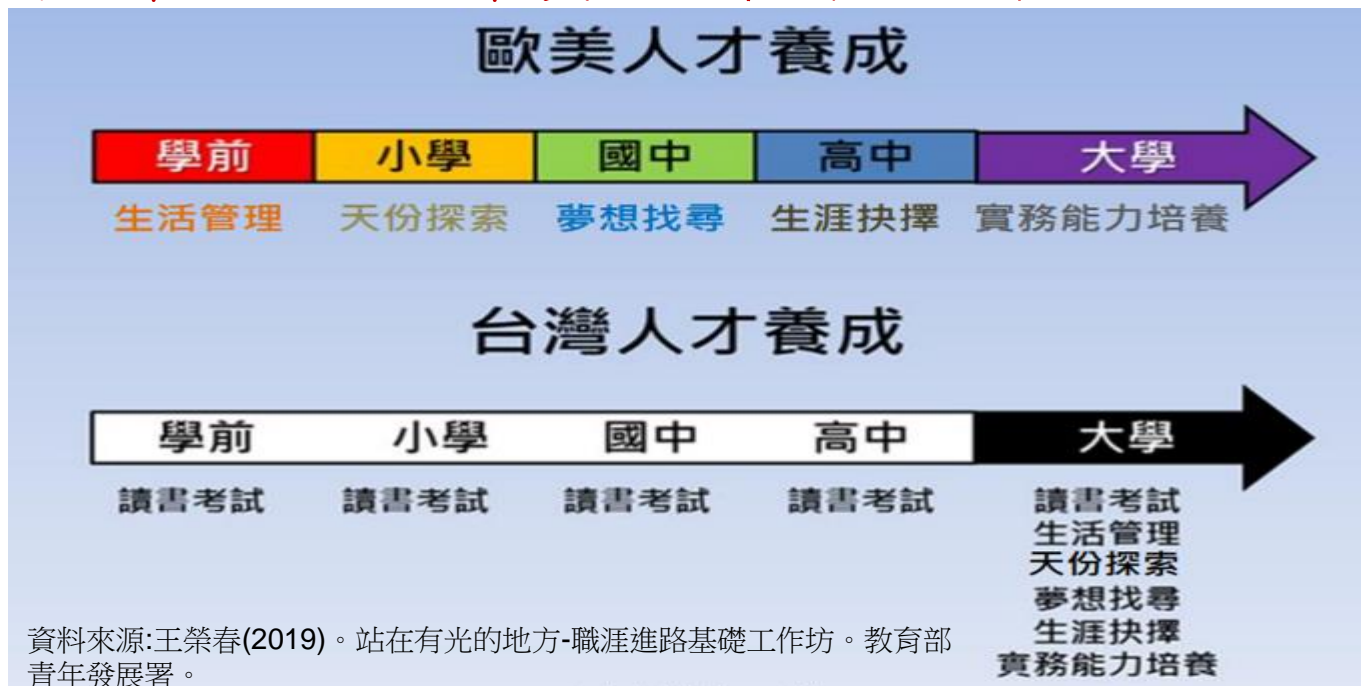
	生理男	生理女
科系	二、三類組/理工科 數學、物理、工程、資訊 建築、都市規劃	一類組/人文 國文、英文、家政、美術、美妝、美髮、 社會照顧、居家服務
職業	工程師、教授、醫師、資訊…	中小學/幼教/特教教師、護理師
特質	堅強、不能哭、混亂不會整理 力氣大、陽剛	愛漂亮、力氣小、不想流汗、 細心、陰柔
期待	養家、男主外、 重視未來發展/升遷 男性交往多任女友-經驗豐富 未婚-黃金單身漢	女主內、結婚、生子、煮飯、做菜、家 務、坐要有坐相、要安分、順從男性、 不適合出國工作/讀書、 女性領導力受質疑、開車技術比男生差、 球打不好、女性交往多任男友-愛玩 未婚-剩女、女廁大排長龍

資料來源:吳淑禎(2022)課程調查整理

性別議題研究 分享人吳淑禎

研究動機

三、培養具有生涯素養與性別平等素養的未來教師，要從師資培育課程開始



性別平等教育法公布實施民國 93 年 06 月 23 日



研究動機

四、倡導社會正義與性別主流化，保障性別弱勢者的生涯發展權利與機會

性別刻板印象

Gender stereotypes

對性別的「特定的信念」
例男性就是要陽剛，女性就是要陰柔；女數理弱男人文弱

性別偏見

Gender bias

對特定性別的人有負面情緒或想法
例：「男主外，女主內」；「厭女」一詞，多半指憎惡、仇視女性

性別歧視

Gender discrimination

對特定性別做出負向行為。例：因其生理性別對於其專業能力懷抱質疑；公開發表對女性的歧視性言論

公平判斷標準

利益分配-

付出同等努力要有同等收穫，例男女同工不同酬

責任承擔

-承擔責任合理性？
雙薪家庭回到家之後傳統仍由女性承擔家務。或由男性處理所有家務

檢視公平的標準

需求滿足-

男女廁分配，或只有女廁配有哺乳空間

貢獻肯定-

出外工作相較於操持家務更受肯定

資料來源新課網013-公平不公平？

[tps://www.youtube.com/watch?v=Ux83gzceGac](https://www.youtube.com/watch?v=Ux83gzceGac)

研究目的

一、探討適合融入師資生職業教育與生涯規劃課程的性別平等概念內涵

二、發展融入性別平等概念的師資生職業教育與生涯規劃課程

三、探討課程對師資生性別平等素養的教學效果





文獻探討

性別議題研究 分享人吳淑禎

國立臺灣師範大學
National Taiwan Normal University



一、職業教育與訓練

課程旨在培育師資生瞭解技職教育基本概念、內涵並能關心與運用技職教育知能對學生進行教學與生涯輔導(張添洲，2018)。

其學習目標包括

- (1) **瞭解技職教育概念與訓練內涵**，諸如技職教育發展、體系與政策、技術型高中群科、技職教育在12年國教的課程發展目標、職業訓練、技能檢定與職業證照。
- (2) 關心並促進學生對**職業教育**的認同與興趣。
- (3) 建立學生正確**職業價值觀**，培育各行業人才。

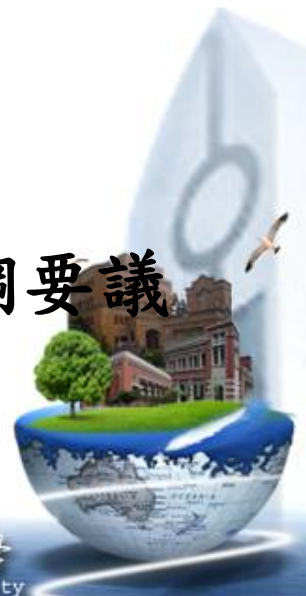


二、生涯規劃教育

課程旨在**培育師資生瞭解如何協助學生探索自我、掌握教育與工作世界訊息，發展生涯規劃與抉擇所需技巧，為成功的生涯做最佳準備(Hoyt & Hebler, 1974)。**

其學習目標包括

- (1) **了解個人特質、興趣與工作環境；**
 - (2) **養成生涯規劃知能；**
 - (3) **發展洞察趨勢的敏感度與應變的行動力**
- (教育部，2019，十二年國民基本教育課程綱要議題融入說明手冊，頁28)。



三、職業教育與訓練暨生涯規劃

教育部106年6月1日臺教師(二)字第1060076930號函規定105學年度起師資生配合「技術及職業教育法」公布，「職業教育與訓練」、「生涯規劃」相關課程列為師資生必修，並於108學年度起將「職業教育與訓練」、「生涯規劃」2門課程合併為「職業教育與訓練暨生涯規劃」(1學分)，計18小時。課程整合上列2門課，旨在增進師資生瞭解我國職業教育與訓練之意義、目的、內涵及實施現況以及生涯規劃知己知彼、目標抉擇與實踐知能，以強化其未來實際任教能夠指引中等學校學生瞭解各項職業技能與價值並做好生涯規劃。其在教育專業課程中的定位為「教育實踐課程」，強調實作與體驗。

三、職業教與訓練暨生涯規劃課程

職業教育
與訓練

生涯規劃

職業教與
訓練暨生
涯規劃課
程

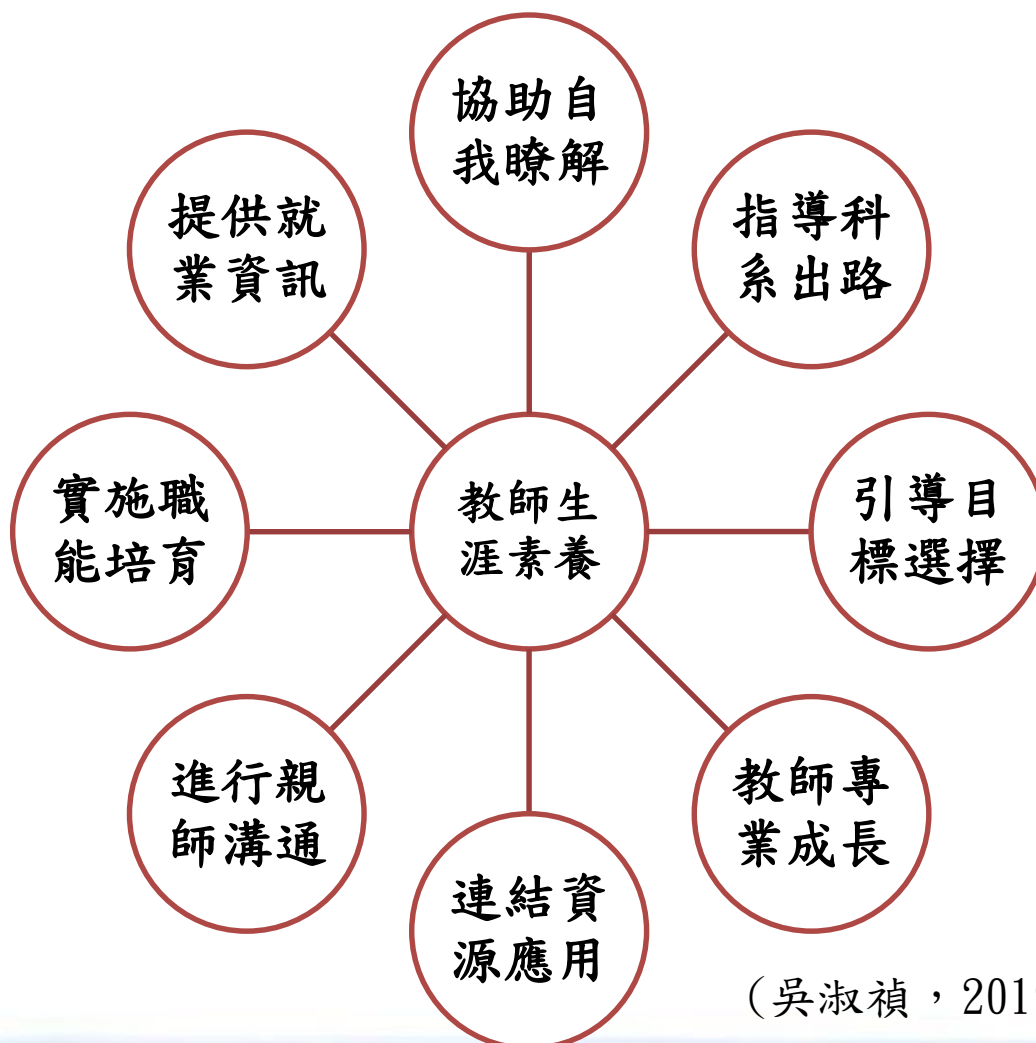


四、教師生涯素養

- **教師生涯素養**: 教師運用本身在生涯領域所具備的**知識、技能與態度**，引導學生在學習過程中，進行生(職)涯試探、準備與發展的表現



五、教師生涯素養內涵



六、性別意識/性別平等意識

- 性別意識/性別平等意識定義
- 游美惠（2002）將「性別意識」界定為女性或其他較弱勢性別群體能夠**覺知到**自己的處境，並且凝聚政治認同為共同利益奮鬥，如此發展出革命性的力量來對抗性別的不公平。
- **性別平等意識**發展是一個連續、變動、循環或螺旋的過程，也是緩慢、持續進行、來來回回的辯證過程，其**終極目標不只在性別不平等的批判與反省，更需要透過行動力來改善結構上性別不平等的現象**（畢恆達，2004；Griffin, 1989）



七、性別平等教育

指透過教育的歷程和方法，教導學生認知性別平等，並瞭解及重視自我性別角色，讓學生可以有自信地面對自己的性別(國民教育社群網，2016)。其學習目標包括

- (1)理解性別的多樣性並覺察性別不平等的存在事實與社會文化中的性別權力關係。
- (2)建立性別平等的價值信念，落實尊重與包容多元性別差異。
- (3)付諸行動消除性別偏見與歧視，維護性別人格尊嚴與性別地位實質平等(教育部，2019，十二年國民基本教育課程綱要

議題融入說明手冊，頁27)。



八、教師性別平等素養

- 教師性別平等素養
- 在性別平等教育這項專業知識領域上所具備的能力，包含情意、知識與技術層面。(郭麗安，2016)

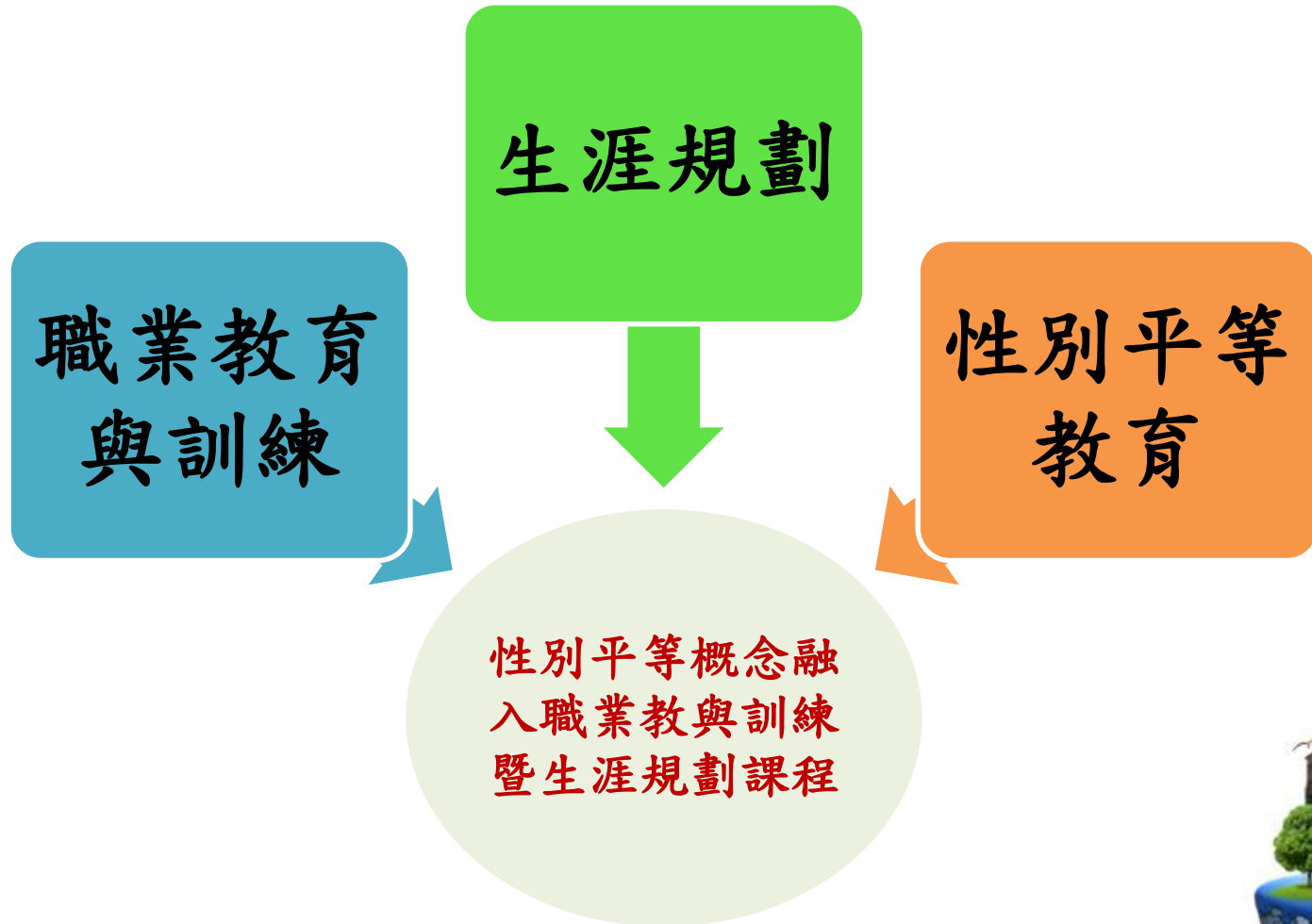


九、性別平等概念融入職業教與訓練暨生涯規劃課程之課程

本研究採**融入式課程**，係指將**性別平等的理念、目標與概念與生涯規劃課程結構融合為一體**，即指將兩種不同課程的原有結構加以重新組織與整合，俾利在進行生涯規劃課程之際，同時也實施性別平等教育之課程。



十、性別平等概念融入職業教與訓練暨生涯規劃課程



十一、性別平等概念融入職業教與訓練 暨生涯規劃課程之**適用對象**

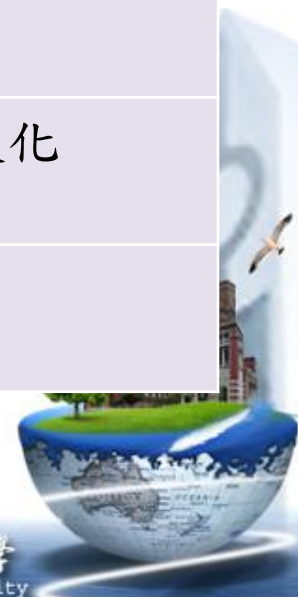
以修習**中等教育學程之師資生**，
日後將成為中學教師（不含專任
輔導教師），以國中、高中（含技
術型高中）學生為主要教學對象。



十二、中學生的生涯與性別平等學習內涵

生涯規劃四大學習主題	性別平等教育九大學習主題	
1生涯規劃教育之基本概念	1生理性別、性傾向、性別特質與性別認同多樣性的尊重	6科技、資訊與媒體的性別識讀
2生/職涯教育與自我探索	2性別角色的突破與性別歧視的消除	7性別權益與公共參與
3生涯規劃與工作/教育環境探索	3身體自主權的尊重與維護	8性別權利關係與互動
4生涯決定與行動計畫	4性騷擾、性侵害與性霸凌的防治	9性別與多元文化
	5語言、文字與符號的性別意涵分析	

資料來源《十二年國教新課綱》十九項議題學習中的性別平等教育以及生涯規劃。



十三、性別化的職場脈絡

男性	女性
<ol style="list-style-type: none">1. 養家餬口、主掌生計者2. 權力與控制，重視成就表現3. 自我認同和工作者角色分不開4. 選擇非傳統的生涯領域	<ol style="list-style-type: none">1. 玻璃天花板效應 (glass ceiling)2. 家庭與工作的雙重壓力3. 性別不符 (gender incongruence)

資料來源:吳淑禎(2022)整理

Unger 與 Crawford (1992) 研究國小一、二年級學童對未來職業的憧憬，發現男孩可以提出 18 種不同職業，而女孩只講出 8 種職業，兩相比較，女孩對可從事的職業選項就狹隘很多。



十四、性別指標相關統計



權力、決策與影響力

主要內涵包括政治參與、社會參與、國際事務及會議參與等



人身安全與司法

主要內涵包括人身安全、服務人力、性騷擾、性侵害、家庭暴力等



就業、經濟與福利

主要內涵包括勞動、福利、就業協助、社會保險等



健康、醫療與照顧

主要內涵包括健康狀態、健康危害行為、健康照護財務與資源配置等



人口、婚姻與家庭

主要內涵包括人口、生育、婚姻、家庭、托育、婚姻制度之性別平權等



環境、能源與科技

主要內涵包括環境、能源與科技之教育、就業、決策者、災害防救等

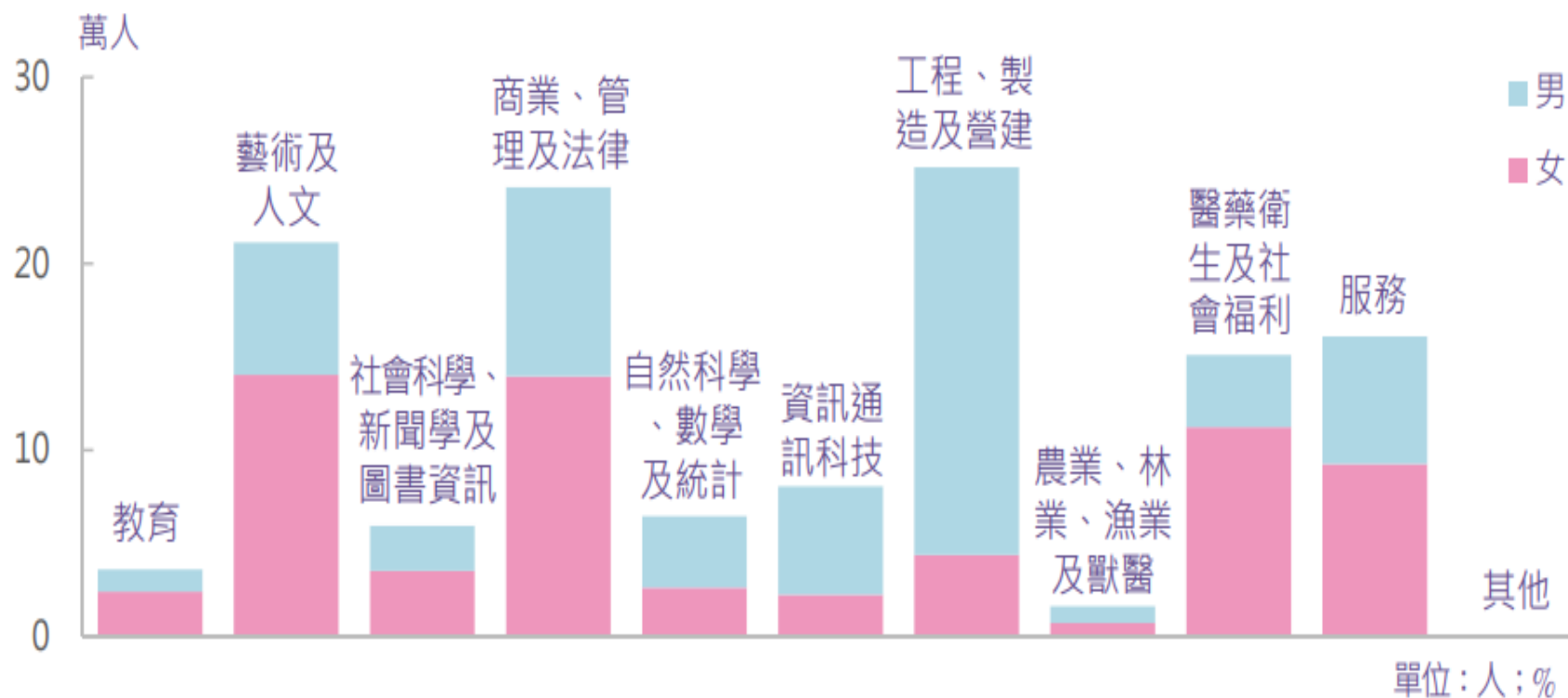


教育、文化與媒體

資料來源：行政院性別平等委員會

性別議題研究 分享人吳淑禎

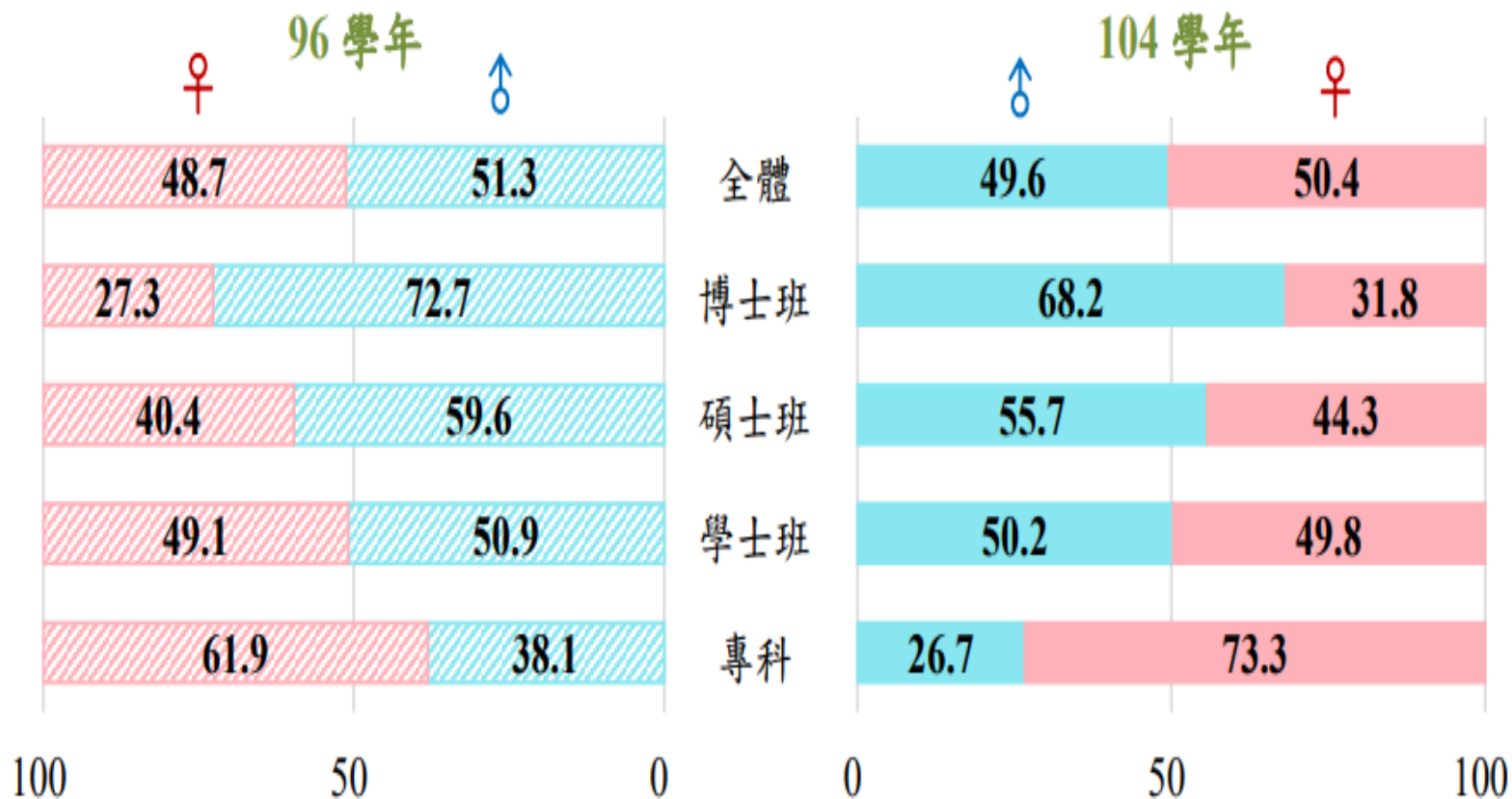
106 學年各學科領域學生人數及女性占比



人 數	計	35,969	211,350	59,334	240,979	64,641	80,510	251,675	16,325	150,911	160,931	1,269
	男	11,802	70,952	24,035	101,403	38,399	58,043	207,835	8,995	38,599	68,365	612
	女	24,167	140,398	35,299	139,576	26,242	22,467	43,840	7,330	112,312	92,566	657
女性占比	67.2	66.4	59.5	57.9	40.6	27.9	17.4	44.9	74.4	57.5	51.8	

資料來源：2021年性別圖像

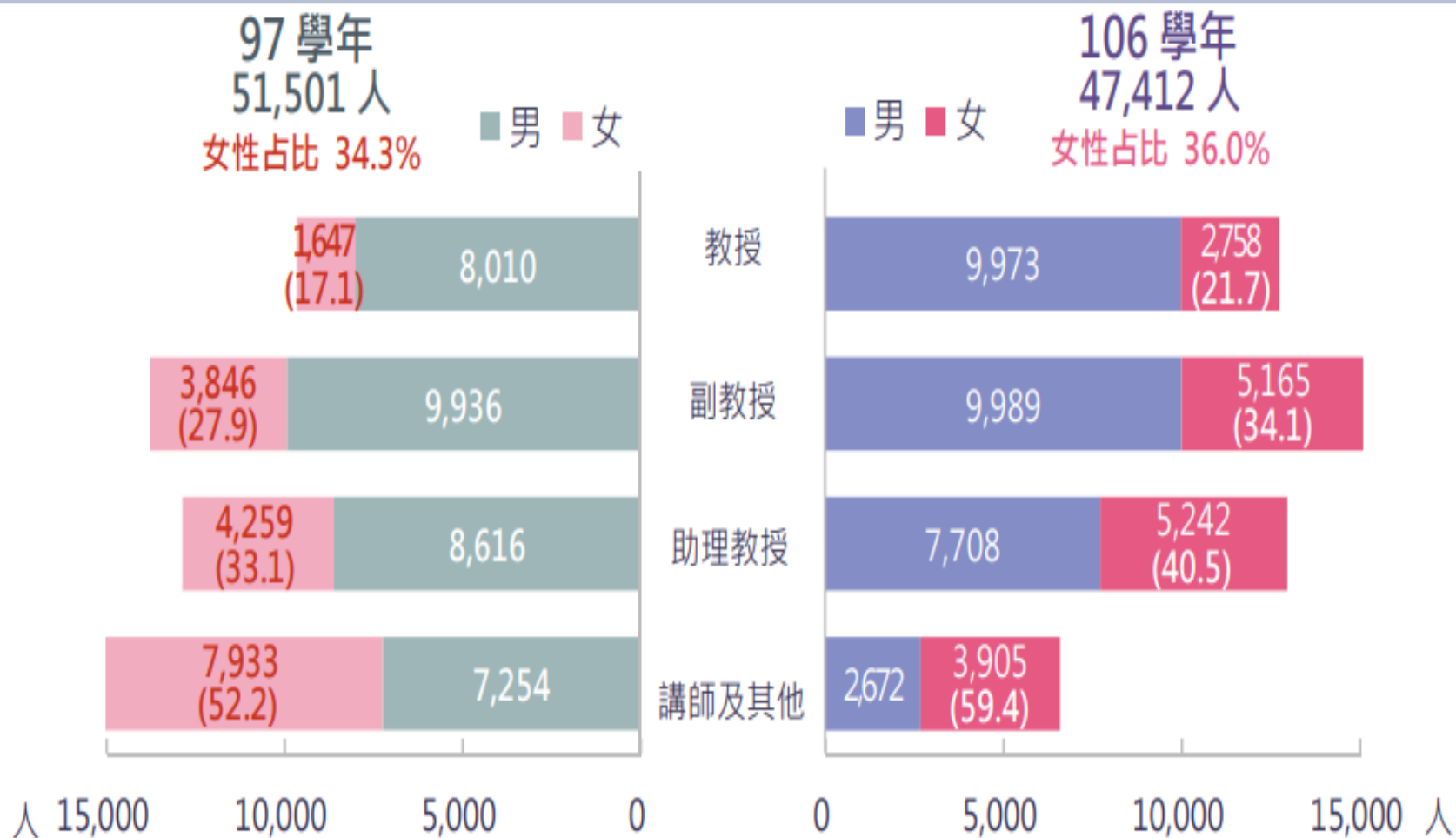
96 及 104 學年大專校院各等級男女結構比(%)



資料來源:2021年性別圖像



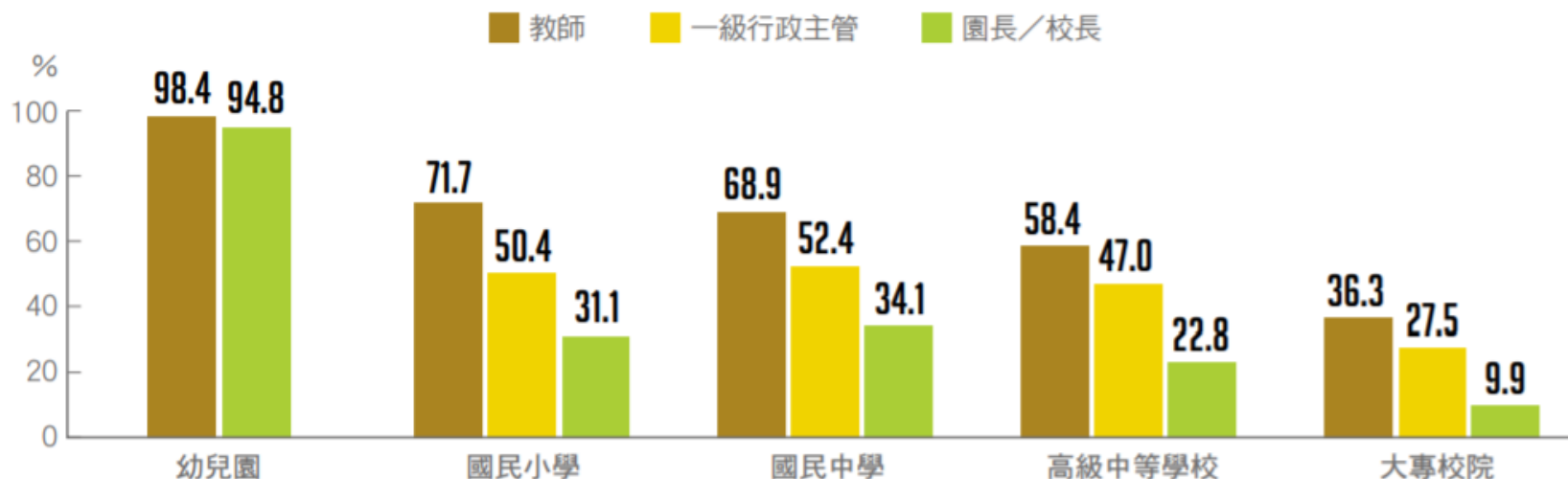
大專校院專任教師人數及女性占比



註：()為女性占比%。

女性擔任各級學校主管比率

2019年各級學校職務女性比率



來源：教育部「性別統計專區」。

說明：1. 一級行政主管包括副校長、教務長/主任、學務長/主任、總務長/主任、研發長、主任秘書、圖書館館長/主任、進修部主任、資訊中心主任、人事主任、會計主任等。

2. 幼兒園無一級行政主管之統計。

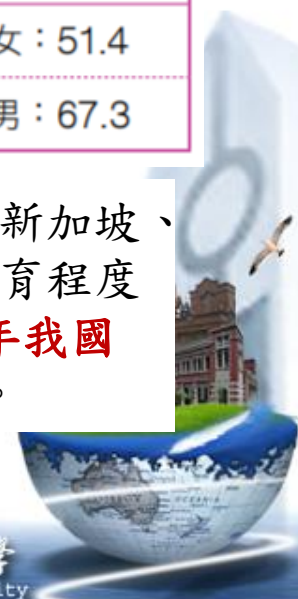
3. 為學年資料。



女性參政及勞參率

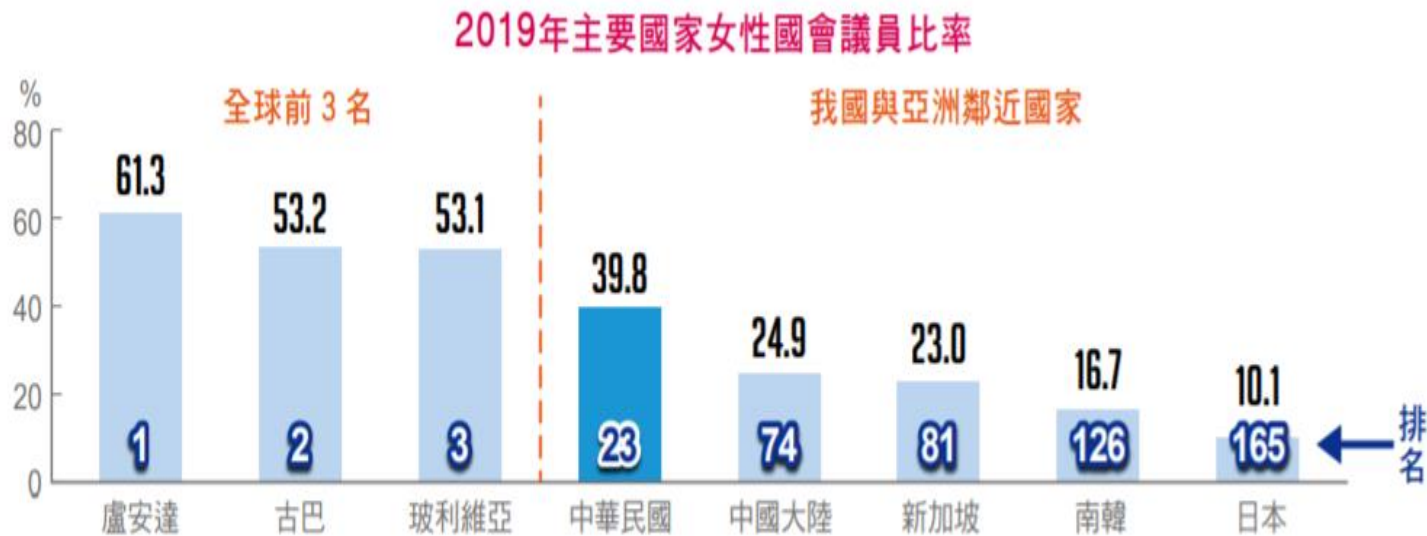
領 域	指 標	資 料 年	數 值
生殖健康	孕產婦死亡率（人／10萬活嬰）	2017	10.0
	未成年（15-19歲）生育率（‰）	2019	4.0
賦 權	國會議員比率（%）	2019	女：39.8 男：60.2
	中等以上教育程度占25歲以上人口比率（%）	2019	女：82.4 男：90.6
勞動市場	15歲以上勞動力參與率（%）	2019	女：51.4 男：67.3

國會議員比率，2019年我國女性已升至39.8%，優於同處亞洲之新加坡、中國大陸、南韓及日本（均未達1/3）；2019年我國中等以上教育程度占25歲以上人口比率女性為82.4%，至於勞動市場領域，2019年我國15歲以上勞動力參與率女性為51.4%，較男性低16.0個百分點。



女性參政率

2019 年我國女性立法委員比率 39.8%



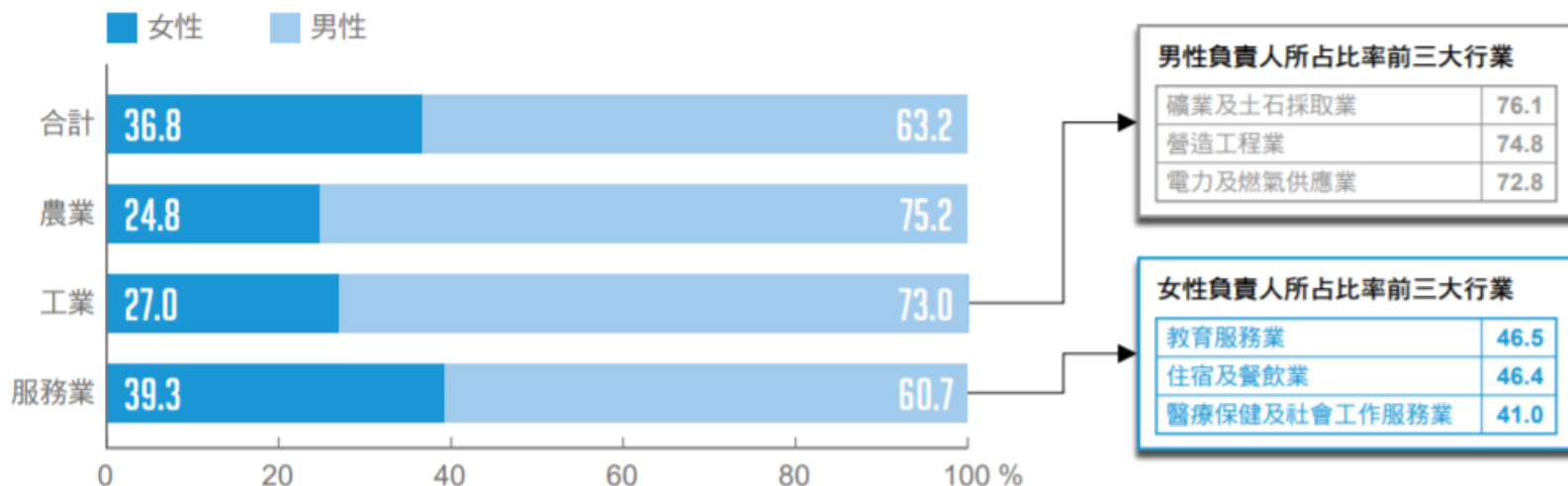
來源：世界銀行 (The World Bank)、內政部「性別統計專區」及中央選舉委員會。

說明：我國加入評比後，排名居我國之後者均較原報告退後一名。



女性企業負責人比率

2019年中小企業負責人比率



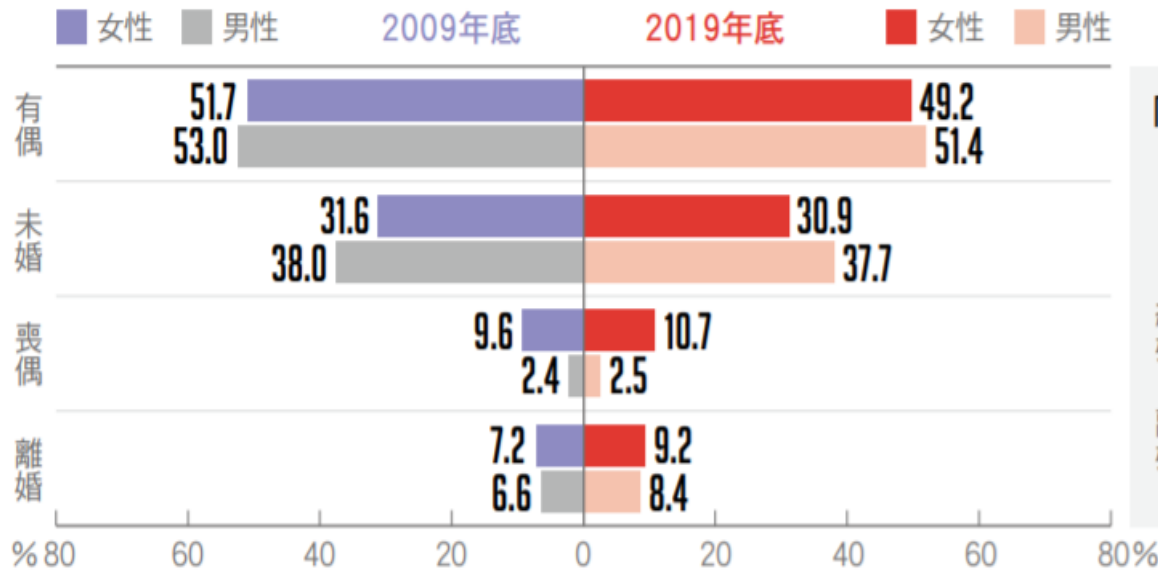
來源：經濟部「性別統計」專區。

說明：中小企業負責人若為法人或外國人，統計時未將其納入。農業含農林漁牧，工業含礦業及土石採取、製造、電燃氣、用水、污染整治及營造工程，服務業含批發零售、運輸倉儲、住宿餐飲、出版、影音製作、傳播及資通訊、金融保險、不動產、專業及科技服務、支援、

2019 年我國中小企業負責人以性別區分，女性占 36.8%。以產業別來看，服務業女性負責人近 4 成，相較農業 24.8%、工業 27.0% 為高；以行業別來看，服務業女性負責人大多在 3 成 5 以上，其中教育服務業占 46.5% 居冠，住宿及餐飲業占 46.4% 次之。

男女性/同性婚姻

15歲以上人口婚姻狀況



來源：內政部。

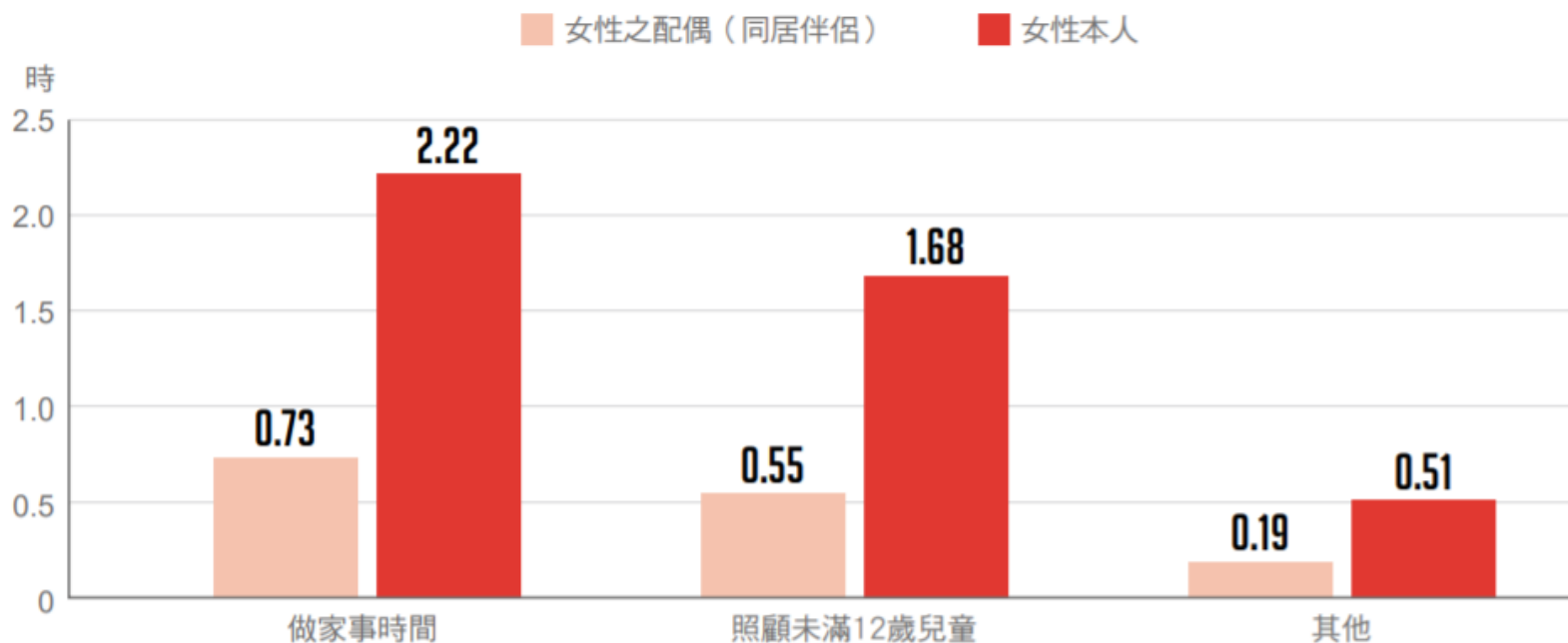
同性婚姻結婚、離婚登記對數
(2019年5月至2020年5月)



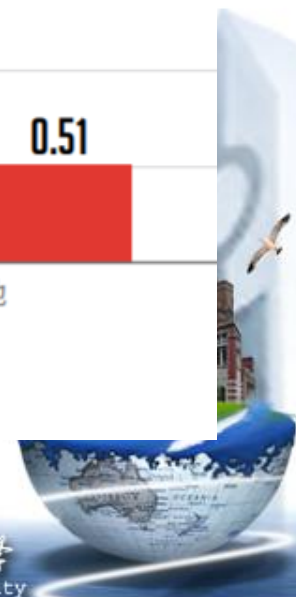
全國同性伴侶完成結婚登記對數共計 4,087 對，其中男性 1,257 對、女性 2,830 對；離婚對數共計 251 對，男性 90 對，女性 161 對

女性做家務及照顧子女時間

2019年有配偶或同居伴侶女性家庭平均每日無酬照顧時間

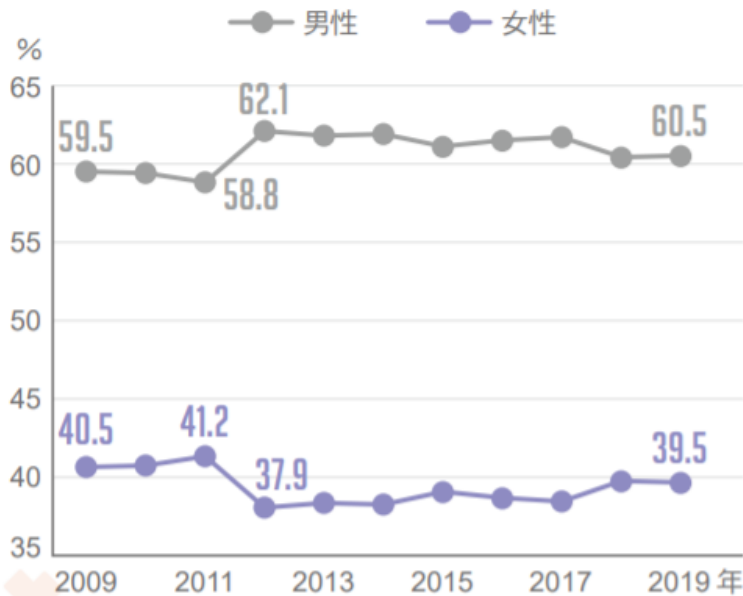


來源：衛生福利部 2019 年 15-64 歲婦女生活狀況調查報告，每隔 4 至 5 年舉辦 1 次。

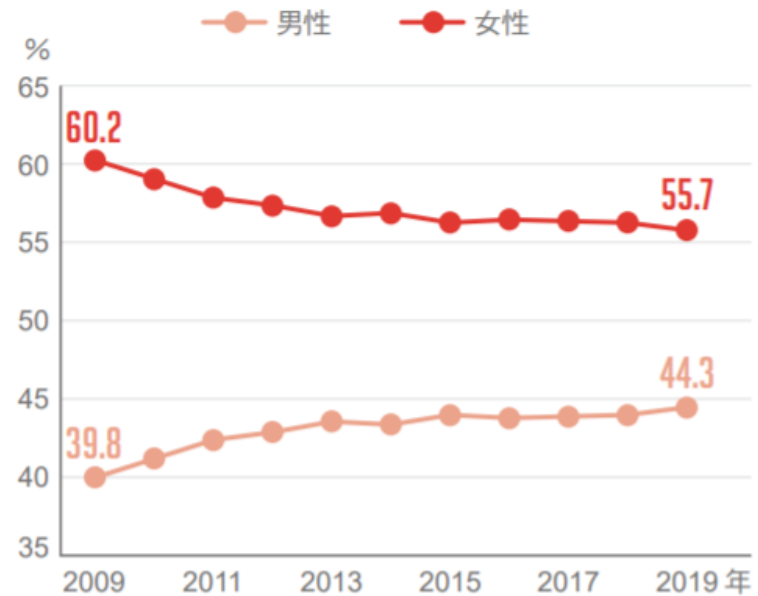


女性受贈及拋棄繼承比率

贈予受贈人之性別比率



遺產稅之拋棄繼承人性別比率



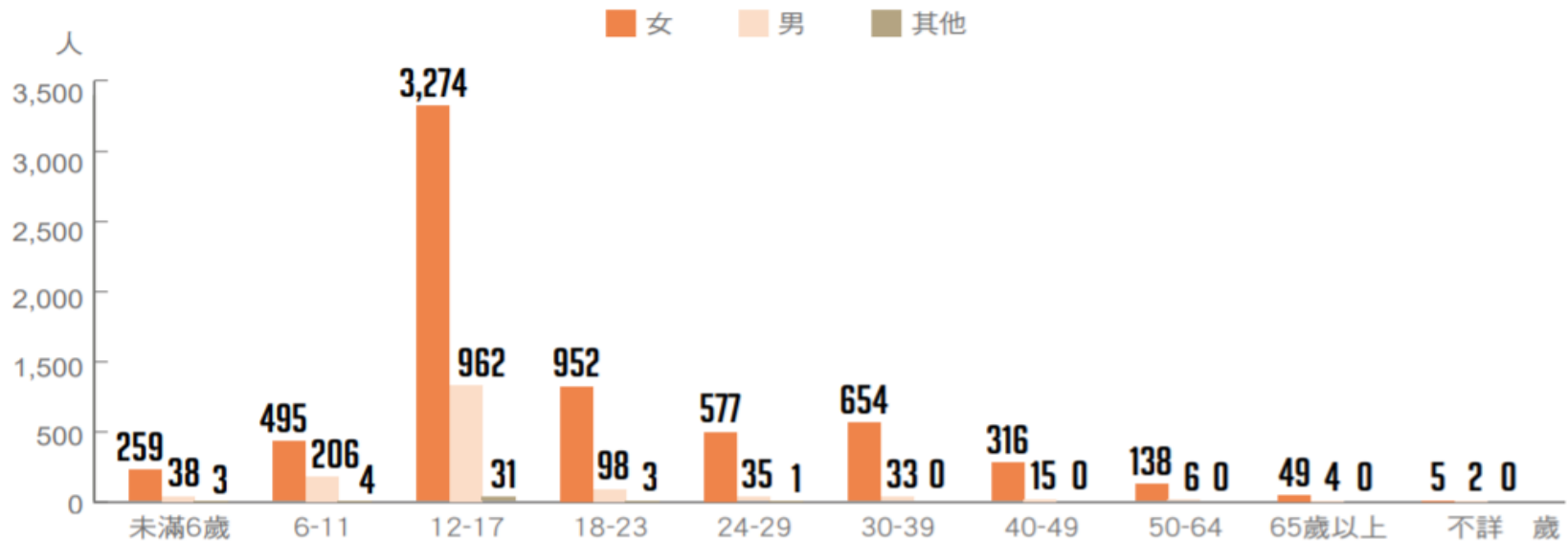
來源：財政部。

2



性侵害女性受害人比率

2019年性侵害事件通報被害人年齡概況



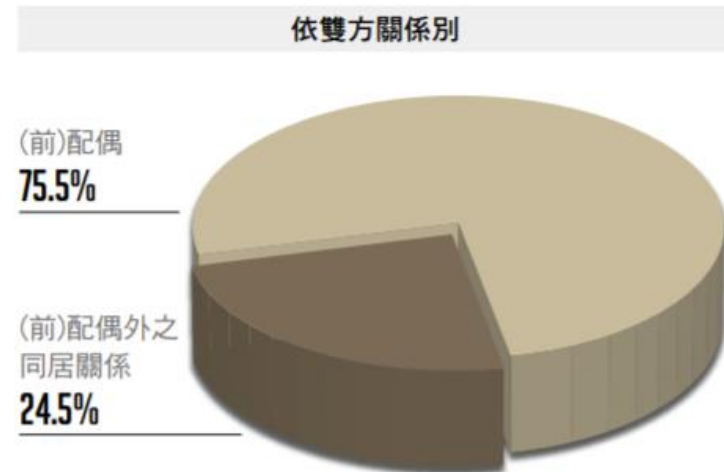
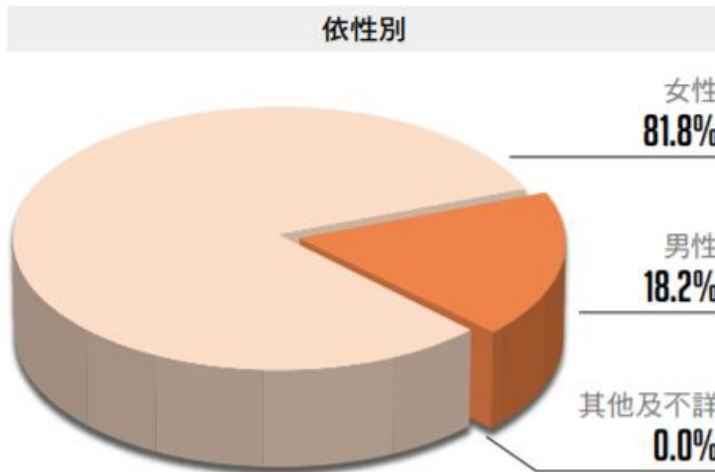
來源：衛生福利部「性別統計」、法務部「檢察統計」。

2019年我國性侵害事件通報之被害人計 8,160 人，女性為 6,719 人（占 82.3%），男性為 1,399 人（占 17.1%），其他為 42 人（占 0.6%）；以年齡別觀之，兩性均以 12 歲以上未滿 18 歲者居大宗，其中女性為 3,274 人，占所有女性被害人 48.7%，男性為 962 人，占所有男性被害人 68.8%。



家暴女性受害人比率

2019年親密關係間之家庭暴力通報案件統計



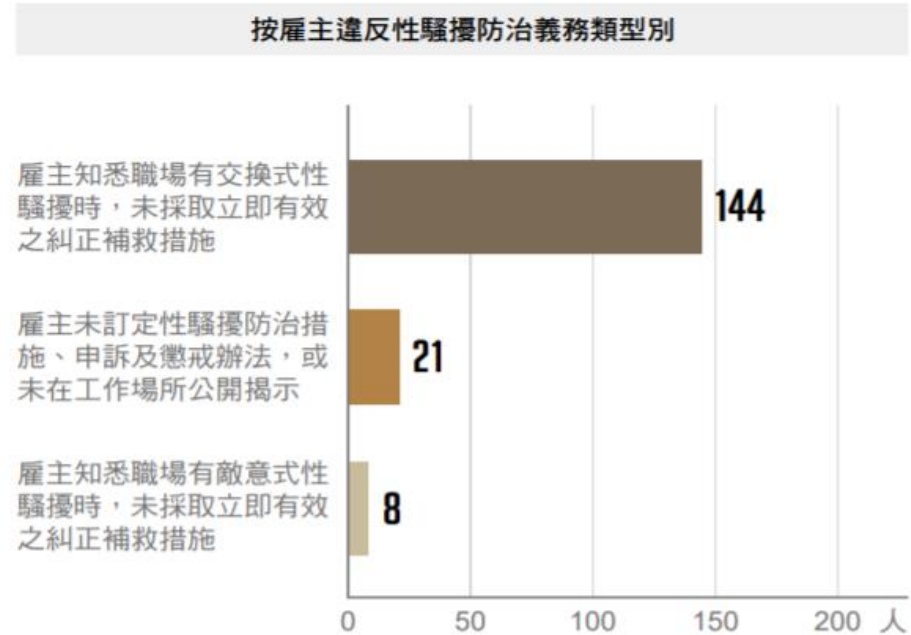
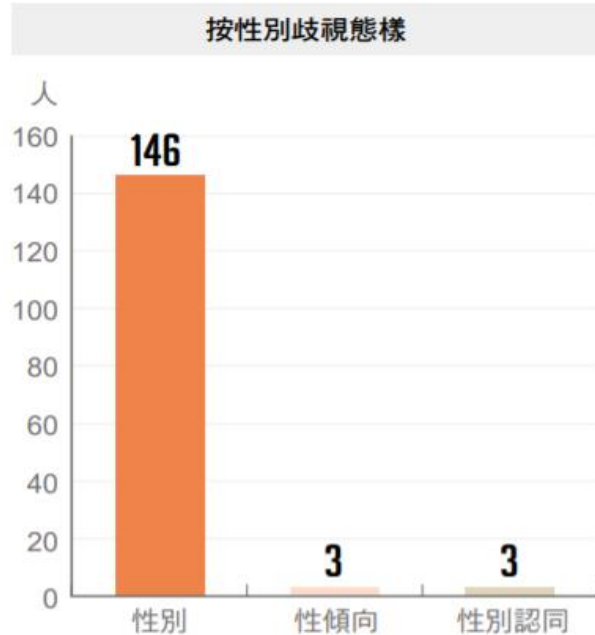
來源：衛生福利部。

說明：親密關係暴力係指對親密伴侶的攻擊與控制行為模式，如生理的、心理的、性的攻擊，以及經濟上的控制。

2019年親密關係間家庭暴力事件通報件數為6萬3,902件，其中被害人為女性共4萬1,039人（占81.8%），男性為9,121人（占18.2%），

職場性別歧視與擾擾女性受害人比率

2019年性別工作平等申訴案件受理概況



來源：勞動部。

說明：1. 縣市政府直接查處案件無申訴人，致申訴人數可能少於案件數。

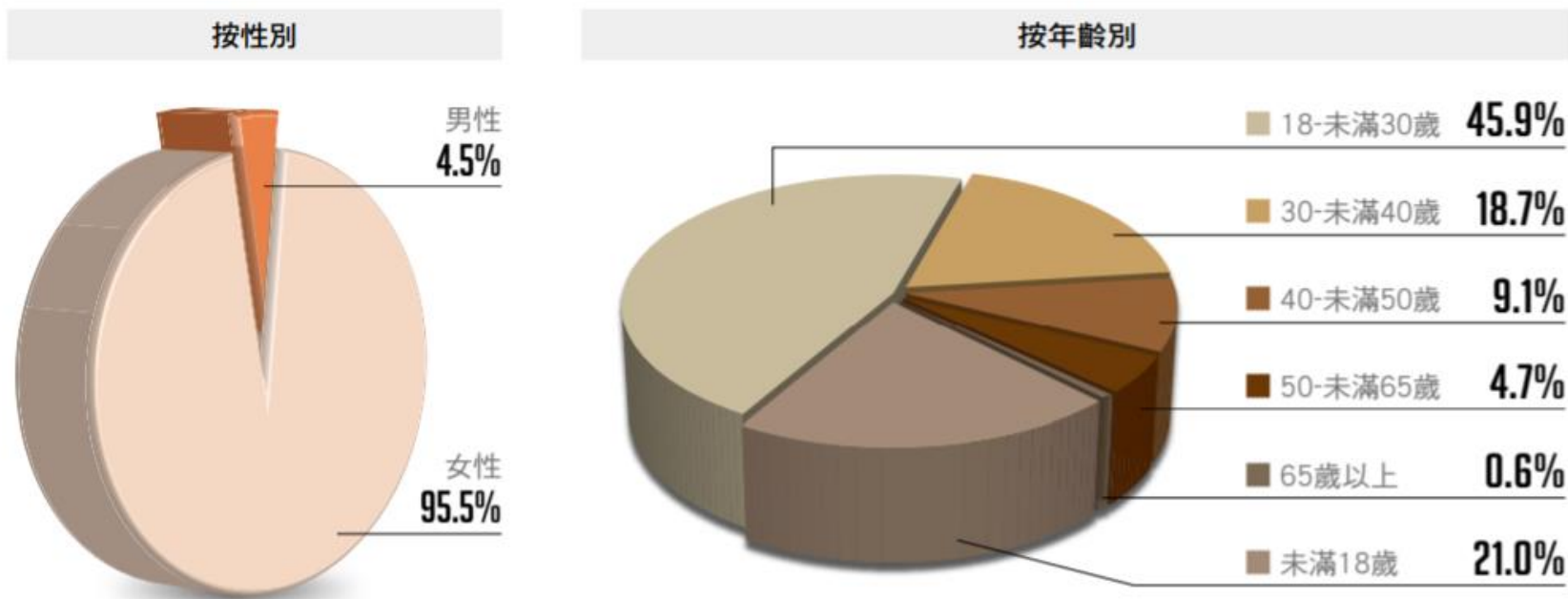
2. 申訴項目可複選。

2019年性別工作平等申訴受理人數女性計335人（占88.2%）、男性44人（占11.6%）、其他1人（占0.2%），申訴類別包含性別歧視、雇主違反性騷擾防治義務及工作平等措施等3類。其中**性別歧視態樣以「性別」146人居首**

性騷擾女性受害人比率

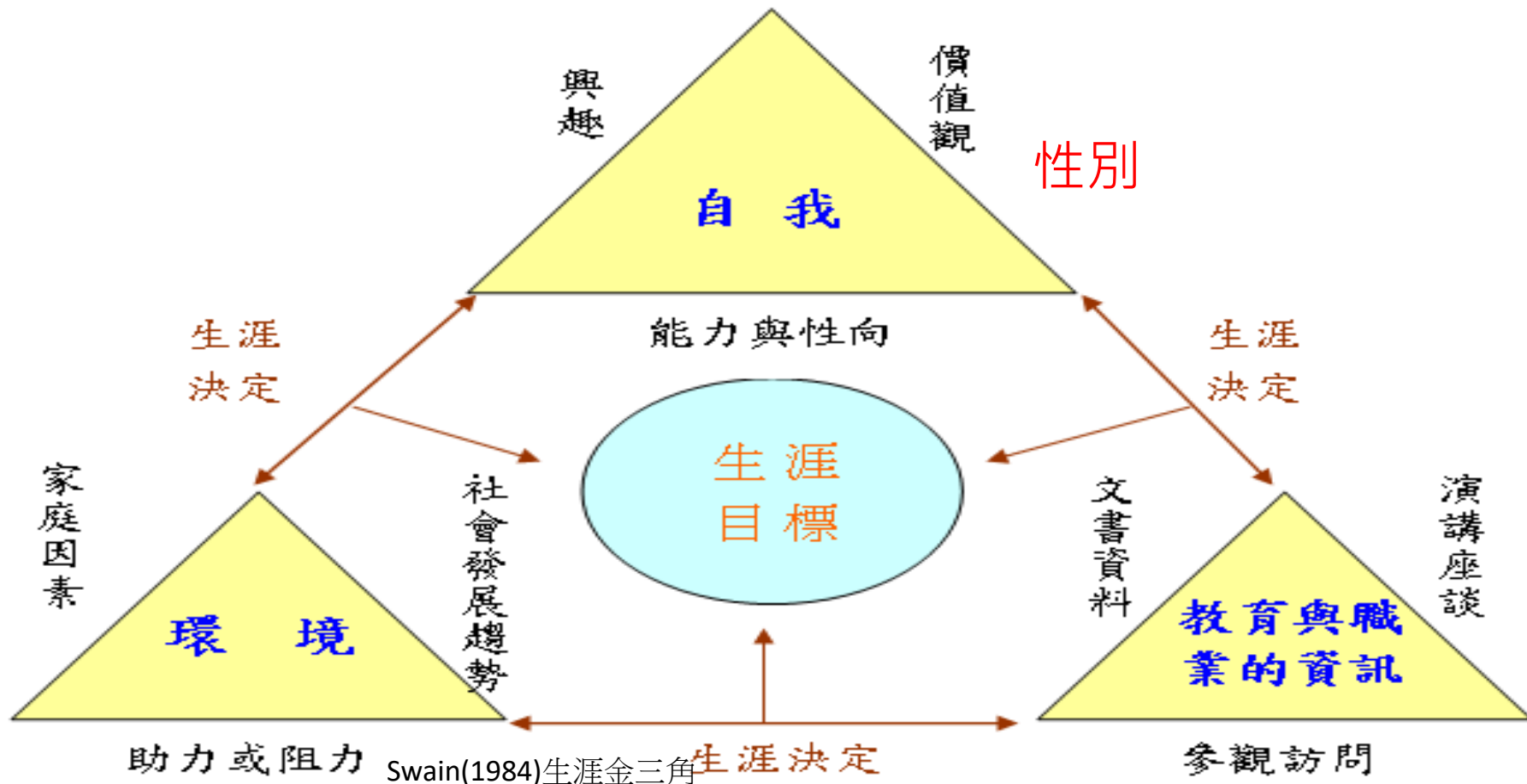
2019年性騷擾申訴調查結果成立事件被害人計647人，女性618人（占95.5%）、男性29人（占4.5%）；被害人年齡以18歲以上未滿30歲者（占45.9%）為大宗，未滿18歲者（占21%）次之。

2019年性騷擾申訴調查結果成立事件被害人概況



來源：衛生福利部「性騷擾防治統計」。

十五、生涯規劃模式 (Swain, 1984)



十六、性別角色與生涯發展理論 (Super, 1957)

Super (1957) 提出生涯發展論，他認為生涯發展是一個歷程，**每個人在同一時期會扮演多種角色**，但每個人所扮演的角色，常隨社會環境及個人發展而有不同，尤其**男性與女性在職業、工作、或生活經驗各方面的組合，即生涯型態也截然不同。**

男	女
(1) 穩定生涯型 (2) 傳統生涯型 (3) 不穩定生涯型 (4) 多重嘗試型	(1) 穩定家庭主婦型 (2) 傳統女性生涯發展型 (3) 穩定型職業婦女型 (4) 雙軌生涯型 (5) 間斷生涯型 (6) 不穩定生涯型 (7) 多軌生涯型



十七、自我效能理論

- 社會認知取向生涯理論包括三個主要建構，其一為自我效能(Self-efficacy)，其二為結果預期(Outcome expectations)，其三為目標的選擇(Goals)。自我效能是指個人對自己 是否有能力成功地完成一項任務的信念，較偏重的是能力問題。Bandura (1977)的「社會學習理論」(Social Learning Theory) 提出解釋自我效能預期的三個向度：**難度、強度、及推論性**。
- **難度**係指個人對一項任務所感受到的困難程度；
- **強度**係指個人對自己能完成一項任務所具備的信心多寡，
- **推論性**則是指個人預期成功的信念是否能由某一情境或某一任務推論至別的情境或其他 任務。



十八、社會正義理論(Goodman, 2013)

趙淑珠（2018）轉譯Goodman（2013）詮釋的社會正義（social justice），將其定義為「在創造一個不論是資源以及機會都能夠均等分配的環境，此環境可能是社區、組織或校園。在所謂社會正義的環境中，所有的人在此環境中是安全的，他們的需求可以被滿足，他們的潛能得以發揮。社會正義的核心概念即是**確保所有人的平等或公平，以及感受到完全被涵容**」



十九、性別平等融入課程之相關研究

在授課時數的限制下，要期待師資培育全面推動性別平等教育會有困難，然而**選擇適當教材以融入式教學**，既能**循序漸進**又能兼顧**時間有限性**，是比較穩妥的作法（黃政傑，2005；楊巧玲，2010）



二十、性別平等融入課程之相關研究

國內性別平等課程教育內涵示例

配合「政策性」的課程	性騷擾與性侵害防治、家庭暴力防治、性病與愛滋防治、性交易防治、以及網路援交防治
「一般性」課程	身體的界限、性別角色刻板化、身心發展差異等。
「挑戰性」課程	諸如多元的性別特質、多元家庭型態等
(李雪菱, 2011)	

性別與自我瞭解	身心發展、性別認同、生涯發展
性別與人我關係	性別角色、性別權利、家庭與婚姻
性別與自我突破	社會參與、社會建構
謝淑敏 (2017)	



二十一、性別平等融入課程之相關研究

國內已有多位學者將性別平等教育融入不同課程，
諸如：

潘淑琦（2010）融入自然與生活科技教學

曾郁嫻與程瑞福（2010）融入體育

楊巧玲（2010）融入國文學科、

謝淑敏（2017）融入科技

邱秀春（2013）融入通識教育。

這些研究發現融入式教學**確實可帶來效果**，

包括：改善刻板印象、性別偏見、開展性別意識、
增進性別平權態度等。



二十二、課程設計重點與教學法

1. 知識轉化為實踐行動，**需要時間，不易立見竿影**，即早開始培育，愈能協助學生從性別意識覺醒進入覺醒後的實踐行動（鄭陳宏，2003；劉倍君，2008；熊慎敦，2004）。
2. 課程設計尤需讓學生**瞭解為什麼要學以及如何將所學能付諸行動實踐**（楊巧玲，2002、2010）
3. 需要**連結學生需求**，將學生的生命經驗融入課程設計（李雪菱，2011）。
4. 探討議題份量適中、教學方式多元，例與生活結合並能利用**影片、遊戲、案例討論、對話**與經驗分享或互動，較能提升學生的學習興趣與動機（王大維，2012、邱秀春，2013）





研究方法

性別議題研究 分享人吳淑禎

國立臺灣師範大學
National Taiwan Normal University



一、研究設計

- 一、焦點團體訪談及德懷術，發展課程
- 二、準實驗研究法-檢視課程介入之教學成效

	前測	實驗處理	後測
實驗組-融入性別平等概念的職業教育與生涯規劃課程	X1	A	X2
控制組-一般職業教育與生涯規劃課程	X3	B	X4



二、研究參與者

(一)參與焦點座談及德菲法之專家學者

具性別平等、師資培育及職業與生涯之專家學者及中學教學工作者15位

(二)參與準實驗研究之師資生

研究者開設兩班中等教育學程課程，一班約有 40-45 位師資生，兩班合計約有 80-90 位。其中一班施以「具性別平等概念的職業教育與生涯規劃課程」、另一班則進行「一般職業教育與生涯規劃課程」，並隨機分派至實驗組和對照組。兩班均由研究者擔任課程之教學教師，並聘請研究助理協助課程進行之行政協助與觀察記錄工作。



三、研究工具

(一)焦點團體訪談

- 1、您認為職業教育暨生涯規劃課程，需要融入哪些性別平等概念，為什麼？
- 2、如果融入這些性別平等概念，您認為課程可以達成哪些性別平等目標？每個目標應訂定的能力指標為何？適合使用之教學法、評量及資源為何？
- 3、您對性別平等概念融入職業教育與生涯規劃課程的其他建議



三、研究工具

第一回合的德懷術問卷示例-適合度							
向度	能力指標	非常不適合	不適合	普通	適合	非常適合	備註
中學教師生(職)涯/性平素養	1.瞭解中學教師所需具備之生/職涯輔導與性別平等素養內涵	1	2	3	4	5	
	2.反思教師所具備之生/職涯輔導與性別平等素養對學生發展的影響	1	2	3	4	5	
意見說明							

三、研究工具

第二回合的德懷術問卷示例-重要程度

向度	能力指標	填答者意見彙整			您上次的勾選分數	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
		平均數	眾數	標準差						
中學教師生(職)涯素養	1. 瞭解中學教師所需具備之生/職涯輔導與性別平等素養內涵	4.87	5.00	0.35	4					
	2. 反思教師所具備之生/職涯輔導與性別平等素養對學生發展的影響	4.93	5.00	0.26	5					
意見說明										

三、研究工具

(三) 準實驗研究前後測量表

1. 郭麗安和王大維 (2018) 所編製之「**師資生性別平等素養量表**」，此量表包括：「知覺社會對性別化的影響力」、「支持多元性別」、「反對性別角色刻板化分配」、「支持性別平權」、「性別生涯發展彈性化」**五個分量表**。全量表共 38 題，量表採四點量尺，總量表 Cronbach's α 係數為 .921，分量表之 Cronbach's α 係數介於 .734 ~ .864 之間，驗證性因素分析顯示組合信度達 .83，各分量表之組合信度介於 .779 ~ .922，平均變異萃取量達 .50，顯示量表具有良好的信、效度。

2. 李佩珊、陳香廷、洪瑞兒 (2018) 的「**性騷擾防治概念量表**」，包括「性騷擾覺知」、「性騷擾認知」、「性騷擾迷思」三個分量表，量表採七點量表，計有 16 題。因素分析可解釋變異量為 52.77%，總量表 Cronbach's α 係數為 .81。本研究將其更為五點量表。



四、資料處理與分析

(一)質性資料處理與分析

1. 焦點團體訪談：

研究者將焦點團體訪談結果轉騰為逐字稿，並將參與者依參與座談場次及其姓名以代號作為編碼，分A1-A5、B1-B5以及C1-C5。第3-4碼是每位受訪者逐字稿的頁碼，從01到44。第5-6碼則是行數。本研究採主題分析，將相同概念整理為類別，接著反覆閱讀各類別資料找出其間的脈絡關係。

2. 每週學習回饋：

將資料反覆閱讀，尋找主軸，進行歸納與分類。



四、資料處理與分析

(二) 量化資料處理與分析

1、德懷術- 二回答的問卷皆以五點量尺計分，依序為1-5分。第一回答之得分愈高表示該項度的能力指標愈適合，第二回答之得分愈高表示該項度的能力指標愈重要。第一回答問卷回收後，針對每一課程單元之能力指標及其建議進行整理分析，參考Lindeman (1975)、Murry與 Hammons(1995)以及Salmond(1994)之權重計算方式，必須達到下列四項標準，包括；(1)平均數 ≥ 4 、(2)中位數與眾數在4(含)以上(3)標準差 < 1 以及(4)且每一能力指標被勾選適合或重要的同達需達參與者75%以上成員同意，以形成第二輪回合的問卷。第二回答之問卷，同樣參照上述標準，選擇具重要之能力指標。

2、準實驗研究-由於本研究同時關注實驗組與控制組在多個依變項的差異比較，因此選擇**多變量共變數分析**，將多個依變項同時處理，得出整體差異情形，如果兩組的多變量平均數檢定具有顯著差異，進一步則可以探討實驗效果是僅針對個別哪些依變數有效果，或者全部皆有效果，亦即先探討自變數對於依變數的整體是否具有顯著影響，再個別一一探討自變數對於哪一個依變數具有影響。

五、研究倫理

(一) 知情同意：對於研究參與者，包括焦點團體訪談、德懷術以及準實驗研究參與者，皆要提供研究目的、權利與義務說明，在參與者知情、理解、自主同意後才進行研究。

(二) 保密、匿名與尊重：不呈現個別的研究資料，也不洩漏參與者身份，以參與者福祉為優先考量。

(三) 研究者反思與應變：研究過程能夠時時反思每一個研究步驟的倫理符合度，若有變更或觸及倫理之事，能夠隨時請教本校研究倫理中心或進行必要之通報。





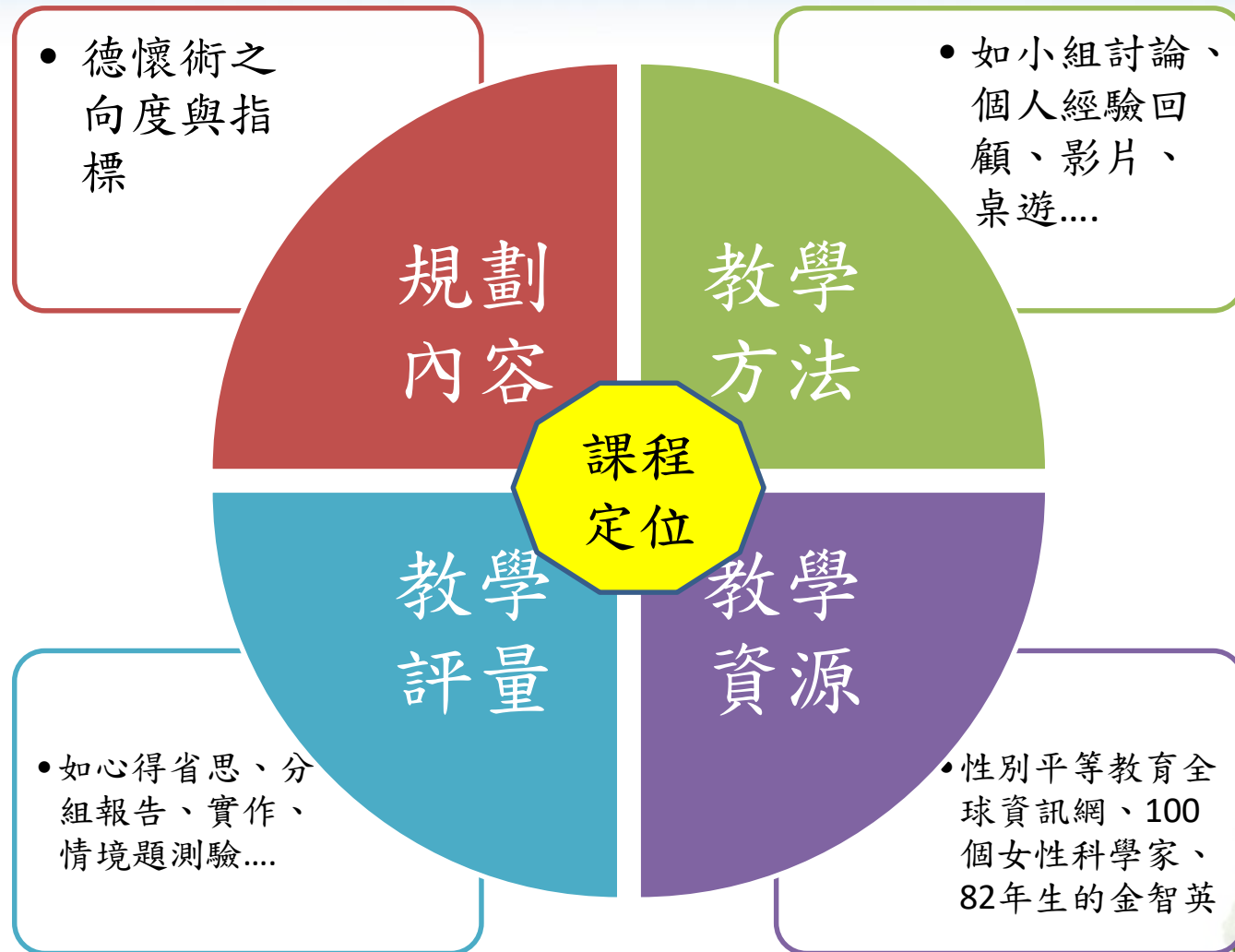
研究結果

性別議題研究 分享人吳淑禎

國立臺灣師範大學
National Taiwan Normal University

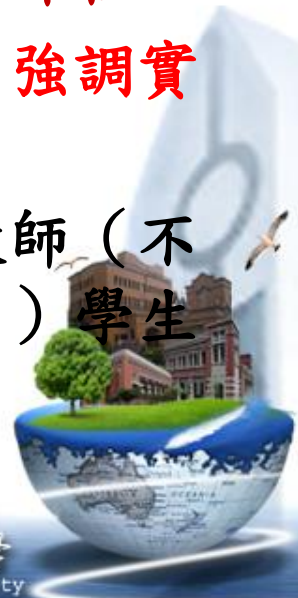


一、焦點團體訪談結果



一、課程定位

- 訪談結果根據19項議題中的性別平等教育九大學習進行進而融入職業教育與訓練暨生涯規劃各學習主題中，發展成為具性別平等概念之職業教育與訓練暨生涯規劃之課程教材，以培育具有生涯及性別平等素養之中學教師。
- 採**融入式**課程，係指將性別平等的理念、目標與概念與職業教育與訓練暨生涯規劃課程融合為一體，將兩種不同課程的原有結構加以重新組織與整合，俾利在**進行職業教育與生涯規劃課程之際，同時也實施性別平等教育之課程**。
- 其在教育專業課程中的**定位為「教育實踐課程」**，**強調實作與體驗**。
- 以修習中等教育學程之師資生，日後將成為中學教師（不含專任輔導教師），以國中、高中（含技術型高中）學生為主要教學對象。



二、透過德懷術建構之能力指標-1

向度	指標
(一)中學教師的生/職涯與性平素養	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解中學教師所需具備之生/職涯輔導與性別平等素養內涵 2. 反思教師所具備之生/職涯與性別平等素養對學生發展的影響
(二)課程定位與開課依據	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解課程開設相關的生涯與性別平等相關法規 2. 掌握職業教育、生涯規劃與性別平等的相關定義 3. 瞭解職業教育與生涯規劃與性別平等的關係。
(三)技職教育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認識技職教育發展與政策綱領。 2. 認識技職教育體系、學制、類群與升學管道。 3. 覺察技職教育中的性別不平等現象 4. 移除職業教育中的刻板印象 5. 檢視技職教育中的性別權益與資源分配。 6. 反思技職教育各種互動中的性別權力關係。 7. 瞭解技能檢定與職業證照及分級。 8. 建立正確職業概念，尊重技術工作者。



二、透過德懷術建構之能力指標-2

向度	指標
(四) 自我探索	<ol style="list-style-type: none">1. 瞭解中學生之生涯發展任務。2. 認識與探索個人特質、興趣、能力、價值觀、性別與生涯態度。3. 覺察與統整個人優勢長處。4. 發掘個人優勢與科系/工作的契合情況，建構個人生涯願景。5. 探索性別與生涯選擇的多元化發展。6. 瞭解生涯與性別自我探索資源
(五)教育/工作環境探索	<ol style="list-style-type: none">1. 檢視與覺察家庭、學校、職場中基於性別刻板印象產生科系/職業偏見與歧視並提出改善策略。2. 具備求職技巧與職業倫理3. 關懷性別相關權益並能反思4. 培養對教育/工作環境的覺察與調適力。5. 善用生涯與性別平等教之教育與工作資源。
(六)生涯決定與行動計畫	<ol style="list-style-type: none">1. 瞭解生涯抉擇的阻力與助力。2. 運用決策技巧適性選擇生涯進路，不受性別限制。3. 確認生涯目標並擬定生涯行動方案4. 培養生涯規劃的執行能力。5. 具備職場性騷擾、性侵害與性霸凌的處理能力。

三、根據德懷術指標發展課程-1

層面	課程單元	時數	課程目標	進行方式
(一)中學教師的生/職涯與性平素養	1中學教師的生/職涯與性平素養	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解中學教師所需具備之生/職涯輔導與性別平等素養內涵 2. 反思教師所具備之生/職涯與性別平等素養對學生發展的影響 	<ol style="list-style-type: none"> 1 講述生涯與性平素養之定義與內涵 2. 小組討論性別平等與職業生涯的關連 3. 針對2的討論，寫下自己覺知到的性別與生涯關聯性
(二)課程定位與開課依據	2課程定位與開課依據	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解課程開設相關的生涯與性別平等相關法規 2. 掌握職業教育、生涯規劃與性別平等的相關定義 3. 瞭解職業教育與生涯規劃與性別平等的關係。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 講述(SDGS. 技職法、學生輔導法、性平三法及相關名詞定義 2. 透過自身的體驗將所學用以協助日後教導的學生。 3. 分組討論與提問

三、根據德懷術指標發展課程-2

層面	課程單元	時數	課程目標	進行方式
(三) 技職教育	3技職教育體系與群科	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認識技職教育發展與政策綱領。 2. 認識技職教育體系、學制、類群與升學管道。 3. 覺察技職教育中的性別不平等現象 4. 移除職業教育中的刻板印象 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 影片介紹技職教育 2. 分組活動-進行六類15群科拼圖活動 3. 介紹性別圖像相關統計資料 4. 討論技職教育中的性別刻板印象 5. 透過影片學習如何移除刻板印象 6. 反思心得記錄:自己所覺察到的科系或教育或職場中的性別不平等與刻板印象為何
	4技能檢定與職業證照	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解技能檢定與職業證照及分級。 2. 建立正確職業概念，尊重技術工作者 3. 覺察技職教育中的性別不平等現象 4. 移除職業教育中的刻板印象 5. 檢視技職教育中的性別權益與資源分配。 6. 反思技職教育各種互動中的性別權力關係 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 影片及觀後討論技能競賽與職業證照 2. 以影片及統計資料引導學生瞭解技能與職業中的性別框架 3. 講述性別預算以及性別權益與權力關係 4. 反思心得記錄-在家務、求學、科系選擇、找工作、空間環境、人際互動、媒體報導等方面，曾接觸或經歷最不能忍受的性別框架(限制)是什麼？對你有何影響？



三、根據德懷術指標發展課程-3

層面	課程單元	時數	課程目標	進行方式
(四) 自我探索	5志趣才幹與性別探索 (2hrs)	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解中學生之生涯發展任務。 2. 認識與探索個人特質、興趣、能力、價值觀、性別與生涯態度。 3. 覺察個人優勢長處與特色。 4. 瞭解生涯與性別自我探索資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用測驗及牌卡進行個人興趣、能力與價值之探索 2. 影片-性別認同這件事 3. 小組討論如何協助中學生探索自我的性別與生涯 4. 提供與介紹生涯與性別自我探索資源 5. 反思心得記錄-若請你協助學生進行興趣、能力、價值觀與性別自我探索，對你而言，這四類探索哪一種較困難？哪一種較簡單？為什麼請略做說明
	6優勢整合及個人檔案製作 (2hrs)	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整合個人優勢長處與性別認同及性別角色。 2. 學習製作履歷自傳及3折頁等個人檔案 3. 關注性別與生涯選擇的多元化發展。 4. 瞭解生涯與性別自我探索資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 舉例說明如何整合測驗與牌卡探索的結果 2. 每人練習計算自己的優勢碼 3. 說明如何將個人優勢以CAR的方法轉換至履歷自傳及3折頁並提供範例解說 4. 討論與反思心得記錄根據優勢碼進行適合的科系或職業查找時，有哪些科系或職業，雖然適合你，但因性別考量而會被你排除？排除的考慮因素為何？



三、根據德懷術指標發展課程-4

層面	課程單元	時數	課程目標	進行方式
(五) 教育/工作環境探索	7科系課程與工作世界	2	<ol style="list-style-type: none"> 1.發掘個人優勢與科系/工作的契合情況，建構個人生涯規劃方向 2.認識科系與課程地圖 3.認識工作世界職業3R 3.探索性別與生涯選擇的多元化發展。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.使用職群適配卡、CCN、104工作世界等引導參與者學習如何根據個人優勢查找合適之科系與職業 2.認識不同科系之課程地圖以及就讀之性別比例 3.認識不同職業3R以及就職之性別比例 4.影片探討跨越性別之科系與職業選擇 5.討論性別與科系、職業、特質及期待現況 6.小組-針對討論提及與性別有關的職業偏見或歧視，請擇其中一個問題，進行小組討論並寫出解決或改善的策略與做法(至少列出2項)
	8.家庭學校與社會影響	2	<ol style="list-style-type: none"> 1.檢視與覺察家庭、學校、職場中基於性別刻板印象產生科系/職業偏見與歧視並提出改善策略 2.提升對教育/工作環境的覺察與調適力。 3.善用生涯與性別平等教之教育與工作資源。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.講述性別化的教育與職場脈絡及生涯阻礙 2.影片-性別化的教育與職場脈絡 3.反思與分享自己在成長過程感受到的家庭、學校及社會的性別角色期待 4.分享自己的性別角色楷模並從中整理改善性別刻板印象或偏見與歧視的方法 5.提供生涯與性別平等教之教育與工作資源 6.心得記錄-你的性別角色楷模是誰？對你的生涯選擇，有何啟示或影響？

三、根據德懷術指標發展課程-5

層面	課程單元	時數	課程目標	進行方式
(六) 生涯決定與行動計畫	9.生涯抉擇與願景目標	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解生涯抉擇的阻力與助力。 2. 運用決策技巧適性選擇生涯進路，不受性別限制。 3. 確認生涯目標並擬定生涯行動方案 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介紹生涯抉擇平衡單及使用方法 2. 提供範例說明 3. 影片-跳脫性別框架做選擇 4. 折紙活動-生命長度、過去的成就以及未來的目標 5. 小組-同儕為你的目標提供方法，目標不受性別影響以志趣能力為重點
	10職場性別事件因應	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具備職場性騷擾、性侵害與性霸凌的處理能力。 2. 提升對教育/工作環境的覺察與調適力。 3. 善用生涯與性別平等教之教育與工作資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 說明性騷擾、性侵害與性霸凌的定義 2. 講授性平事件因身分不同所適用之法規 3. 實例說明如何因應以及求助作法 4. 提供性平事件相關資源 5. 心得記錄-當我發現我的朋友或同事遭受性騷擾、性侵害或性霸凌時，我願意提供的協助是…
	11面試模擬	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能夠運用自我探索所得之優勢行銷自己 2. 探索性別與生涯選擇的多元化發展。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實地進行面試模擬 2. 能以求職者角色介紹自己的優勢及對所應徵職務之勝任與企圖心，並能回應性別相關之提問 3. 能以面試官角度提問求職者應徵動機、能力條件及其對性別與職業關係的看法 4. 心得記錄-對於性別平等融入職涯生涯的看法

四、教學方式

1. 生涯及性平短影片
2. 影片觀後反思/分組討論
3. 生涯與性別平台使用
4. 便利貼活動-小組共思突破性別框架或移除性別刻板印象的做法
5. 心理測驗與牌卡操作、折紙活動-生涯目標與方法
6. 個人履歷自傳與及3折頁製作
7. 情境實例
8. 實作、演練
9. Google表單反思



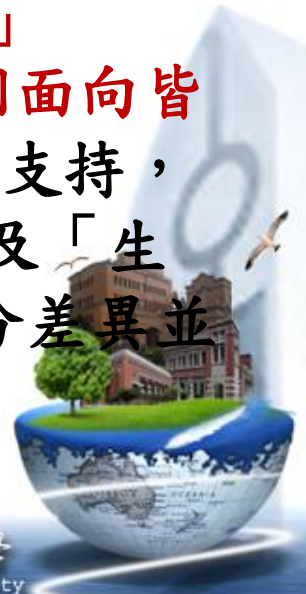
五、教學評量

1. 小組討論參與及發表
2. 個人優勢碼計算
3. 運用優勢碼查找相符之科系與職業
4. 個人履歷自傳與及3折頁製作
5. 面試模擬互評、自評、師評
6. Google表單反思
7. 出席率及準時度



六、實驗組與控制組在性別平等素養與性騷擾防治之差異比較

- 首先就**性別平等素養**來看，在排除前測分數的影響之後，不同組別在整體多變量共變數（MANCOVA）檢定上具有顯著差異（Wilks' Lambda=.873, $F=2.712$, $p<.05$, $p.\eta^2=.127$ ），表示**實驗組與控制組的學生在性別平等素養的整體層面上具有顯著差異**，研究假設1獲得支持。進一步檢視各因素的組別差異，其中，**實驗組參與者在「社會影響」（ $F=3.737$, $p<.05$, $p.\eta^2=0.037$ ）、「多元性別」（ $p.\eta^2=0.067$ ）以及「性別平權」（ $p.\eta^2=0.098$ ）三個面向皆是實驗組顯著高於控制組**，研究假設2、3、5獲得支持，但在「性別刻板」（ $F=2.887$, $p>.05$, $p.\eta^2=0.029$ ）以及「生涯彈性」（ $F=.904$, $p>.05$, $p.\eta^2=0.009$ ）與控制組得分差異並未達顯著，研究假設4、6未獲支持。



六、實驗組與控制組在性別平等素養與性騷擾防治之差異比較

因素名稱	組別	前測		後測		調整後		F	p.η ²
		M	SD	M	SD	M	SD		
社會影響	實驗組	3.42	0.54	3.65	0.54	3.74	0.54	3.737*	0.037
	對照組	3.64	0.30	3.64	0.45	3.57	0.45		
多元性別	實驗組	3.59	0.52	3.83	0.30	3.84	0.49	7.016**	0.067
	對照組	3.63	0.47	3.70	0.41	3.70	0.30		
性別刻板	實驗組	3.80	0.24	3.91	0.19	3.92	0.41	2.887	0.029
	對照組	3.86	0.24	3.85	0.25	3.85	0.37		
性別平權	實驗組	3.46	0.40	3.81	0.23	3.83	0.19	10.595**	0.098
	對照組	3.54	0.38	3.65	0.36	3.63	0.25		
生涯彈性	實驗組	3.53	0.68	3.73	0.43	3.76 ^a	0.23	.904	0.009
	對照組	3.66	0.50	3.70	0.43	3.68	0.43		

Wilks' Lambda=.873

多變量F = 2.712* p.η²=.127

七、實驗組與控制組在性別平等素養與性騷擾防治之差異比較

- 再就性騷擾防治來看，在排除前測分數的影響之後，不同組別在整體多變量共變數 (MANCOVA) 檢定上具有顯著差異 (Wilks' Lambda=.860, $F=5.284$, $p<.01$, $p.\eta^2=.140$)，表示實驗組與控制組的學生在性騷擾防治的整體層面上具有顯著差異，研究假設7獲得支持。進一步檢視各因素的組別差異，其中，實驗組參與者在「性騷擾覺知」 ($F=7.060^{**}$, $p<.01$, $p.\eta^2=0.067$) 與「性騷擾迷思」 ($F=5.502$, $p<.05$, $p.\eta^2=0.053$) 二個面向皆是實驗組顯著高於控制組，研究假設8、10獲得支持，但在「性騷擾認知」 ($F=2.832$, $p>.05$, $p.\eta^2=0.028$) 與控制組得分相較並未達顯著，研究假設9未獲支持。



七、實驗組與控制組在性別平等素養與性騷擾防治之差異比較

因素名稱	組別	前測		後測		調整後		F	p.η ²
		M	SD	M	SD	M	SD		
性騷 覺知	實驗組	4.14	0.43	4.49	0.38	4.51	0.38	7.060**	0.067
	對照組	4.25	0.42	4.37	0.40	4.35	0.40		
性騷 認知	實驗組	4.17	0.67	4.24	0.90	4.24	0.90	2.832	0.028
	對照組	4.25	0.64	4.43	0.56	4.43	0.56		
性騷 迷思	實驗組	1.63	0.73	1.54	0.72	1.61	0.72	5.502*	0.053
	對照組	1.83	0.72	1.97	0.89	1.92	0.89		
Wilks' Lambda=.860		多變量F = 5.284** p.η ² =.140							



八、實驗組在性別平等素養與性騷擾防治概念的前後測得分差異

- 本研究採用相依樣本t考驗分析實驗組學生在性別平等素養量表的前後測得分差異，以瞭解學生在性別平等融入職教生涯課程後在性別平等素養的改變情形。由表得知，實驗組在性別平等素養全量表的後測平均分數顯著高於前測平均分數 ($t = 3.785, p < .01, d = 0.398$)；且在「社會影響」 ($t = 2.243, p < .05, d = 0.217$)、「多元性別」 ($t = 3.901, p < .01, d = 0.312$)、以及「性別平權」 ($t = 5.0355, p < .01, d = 0.589$)三個分量表之後測平均分數顯著高於前測平均分數；然而「性別刻板」 ($t = 1.664, p > .05, d = 0.212$)、「生涯彈性」 ($t = 1.833, p > .05, d = 0.214$)的前後測分數沒有顯著差異。



八、實驗組在性別平等素養與性騷擾防治概念的前後測得分差異

向度	前測		後測		<i>t</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
性別平等素養	3.62	0.33	3.74	0.27	3.785**	0.398
社會影響	3.54	0.43	3.64	0.49	2.243*	0.217
多元性別	3.61	0.49	3.75	0.37	3.901**	0.312
性別刻板	3.83	0.24	3.88	0.23	1.664	0.212
性別平權	3.51	0.39	3.72	0.32	5.035**	0.589
生涯彈性	3.60	0.59	3.71	0.42	1.833	0.214



八、實驗組在性別平等素養與性騷擾防治概念的 前後測得分差異

- 再看實驗組在性騷擾防治全量表的後測平均分數顯著高於前測平均分數 ($t= 3.931$, $p < .01$, $d = 0.382$)；且在「性騷覺知」($t=5.587$, $p < .05$, $d = 0.512$)、「性騷認知」($t= 2.182$, $p < .05$, $d = 0.188$)二個分量表之後測平均分數顯著高於前測平均分數；然而「性騷迷思」($t= 0.584$, $p > .05$, $d = 0.051$)的前後測分數沒有顯著差異。



八、實驗組在性別平等素養與性騷擾防治概念的 前後測得分差異

向度	前測		後測		<i>t</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
性騷擾防治	3.39	0.33	3.52	0.35	3.931**	0.382
性騷覺知	4.21	0.42	4.42	0.40	5.587**	0.512
性騷認知	4.22	0.65	4.35	0.73	2.182*	0.188
性騷迷思	1.74	0.72	1.78	0.84	0.584	0.051



九、參與者質性回饋

(一)將性別平等融入職業生涯課程的支持程度

9.5/10

(二)心得示例

「性別融入讓我學會很多以後面對學生的時候，能夠去幫助他們理解並且探索自己的性別定位的知識與方式」

「這堂課的分組討論真的能夠讓很多不同領域的人互相分享想法，因為是有關於自己未來生涯與性別議題，可以看到很多不同的人都有不同的面向想發展，讓我受益良多。」

「我覺得性別融入的相關討論很好且值得省思，上課的貼便條紙活動，然後思考相關解決策略，很有學習」





討論與回饋

性別議題研究 分享人吳淑禎

國立臺灣師範大學
National Taiwan Normal University





國立臺灣師範大學
National Taiwan Normal University

English

網站導覽



性別平等

GENDER EQUITY
EDUCATION
COMMITTEE OF NTNU

感謝參與與聆聽，敬請指導
敬祝平安健康

GENDER
EQUITY