

## 體育教師生涯規劃理念探討

張妙瑛

### 摘 要

本文旨在探討體育教師生涯規劃理念，經相關資料蒐整及研議，結果發現體育教師應具備強烈使命感、準確方向、永續進修、敏銳察覺、勇於改變、行為彈性、時間管理及全方位考量等生涯規劃理念，方能發揮自我身心巔峰。

關鍵詞：生涯規劃。

### 一、前言

教育部為提供體育教師進修機會，特於 89 年 4~6 月間，於北、中、南、東部及澎湖地區舉辦「體育教師成長營」，希望能透過自我成長課程與知能的介紹，使體育教師於教學或生活中，更能自我瞭解與開發潛能，進而不斷充實與超越，使體育教學更趨活潑與生動。筆者應邀講授「體育教師生涯發展與規劃」課程，於課堂中詢問全體學員，是否瞭解生涯規劃涵意，並對自己生涯有所規劃？近三百名中僅兩位教師給予肯定答案，絕大多數對自己何去何從竟茫然而不知所措？此舉十足令人錯愕與擔憂，頓然引起個人動機開始收集相關資料，希望能從生涯規劃的意義出發，介紹生涯規劃基本理論，繼而探討教師生涯發展相關理論、生涯規劃步驟、影響生涯規劃因素、教師生涯進修等問題，藉以研議生涯規劃理念，以供參考。

### 二、生涯規劃之意義

#### (一) 何謂生涯？

「生涯」在朗文當代英漢雙解詞典中被定義為「職業、事業及一生經歷」，西方學者薛圖（Shartle, 1952）將生涯定義為職業或職務的取向，Hood & Banathy（1972）擴大其意為個人對職業的選擇與發展、非職業或休閒活動的選擇和追求、社交活動中參與的滿足感，此後學者將生涯定位在與工作或職業有關的經驗和活動（Hall, 1976；Cascio, 1989；饒達欽，民 73；牛格正，民 75；楊朝祥，民 79），或將其擴大為個人在人生發展歷程中，在社會環境

中安置自己位置之道路或進展途徑(羅文基等, 民 80; 金樹人, 民 77; 林幸台, 民 76; Super, 1976; Raynor & Entine, 1982; Gysber & Moore, 1981; McDaniel, 1978)。張添洲(民 83)強調生涯隨著時代變遷及科技發展, 已演變為積極鼓勵大家應不斷有計畫的努力和創新, 以求自我成長和進步, 王淑俐(民 83)更強調生命意義、人生目標與時間管理, 近年的牛津詞典將生涯引伸為個人一生的道路或進展途徑, 可視為個人整體的謀生活動與生活形態, 涵蓋工作、家庭、情感、休閒、健康和經濟等層面, 可見生涯現代定義可說是一個人生命歷程中意義、價值、目標、活動、角色、事業...等一系列經歷的綜合(徐曼瑩等, 民 87)。

## (二) 生涯為何需要規劃?

1. 生涯具有不同的發展時期：人生分成生長期、探索期、建立期、維持期及衰退期等階段，每個階段發展不同的任務。
2. 生涯發展歷程有不同的重點：張添洲(民 83)將生涯發展歷程的重點歸納為：(1) 綜合個人在家庭、學校、社會和工作等活動的經驗(2) 一生中連續不斷的歷程(3) 綜合經驗塑造個人獨特的生活型態和目標(4) 具有升遷及自我成長的涵義(5) 具有順序和連續性(6) 以個人為主體，積極自我做起(7) 因人格特質差異故而發展重點不同(8) 經由學習、教育和訓練，促進個體成長。可見個人在生涯發展，應經歷各種磨練，方能對自己的規劃有所認同。
3. 生涯發展必須把握重點才會成功：面對急速變動的社會，個人要能把握階段重點，才能充分發揮自我潛能。

## (三) 生涯規劃的涵意

生涯規劃是透過了解自己、規劃人生目標、採取實踐目標的行動、成效評估並修訂計劃。

### 1. 生涯規劃重點的改變：

早期生涯規劃以就業為取向，著重職業輔導，提供求職資料與經驗，近代生涯規劃目標在於追求人生意義、實踐理想、追求卓越，輔導重點在協助個人依其階段、個別特質及需要獲得相關知識與技能，以促進自我成長並發揮潛能。

### 2. 生涯規劃的定義：

依輔導學角度來看，生涯規劃是一個人生涯妥善安排，依據計畫要點，短期內發揮自我潛能，運用環境資源達成既定目標。以組織管

理的角度來看，它是一個人根據既定目標，找出達到目標的手段（黃天中，民 80）。

### 3.生涯規劃的步驟

- (1) 擬訂人生目標：評估內外因素決定人生方向，將其具體化及階段化，所謂具體化就是用明確、能執行的字彙來敘述希望達成的目標，而階段化則是將目標分成近程、中程及遠程完成。
- (2) 執行人生規劃：事前考慮達成目標之可能途徑，依本身因素與實際情況選擇途徑付諸行動。
- (3) 評估及修訂計畫：規劃生涯時考慮的內外環境會隨著時間改變，需定期檢視預定進度，依達成情況修訂未來策略，客觀環境可改變計畫執行（黃天中，民 80）。

## (四) 成功生涯規劃的主要因素

張添洲（民 83）強調成功 = 能力 × 興趣 × 性格 × 價值觀，而中外成功者生涯主要因素如下（陳昭儀，民 80）：

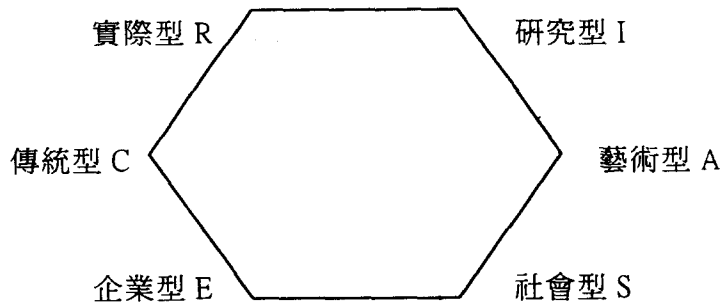
1. 抱負或企圖心：個人應設定目標，有抱負並主動學習，方可成功。
2. 工作技能：最有助於個人昇遷是工作技能（67%），工作所需知能是最根本的前提（徐曼瑩等，民 87）。
3. 堅毅的性格：傑出者的人格特質包括例行實踐、實事求是，具有追求成就的強烈動機，工作態度具有固執性、毅力、專注力，並具有刻苦耐勞的特性。（陳昭儀，民 80）。
4. 良好的人際關係：能發揮潛在才能、增進社會資源的利用及增進效率。
5. 正直誠實：容易接納外在的環境透過學習而獲得認同與協助，也容易信任他人及外在環境。
6. 實力的獲得：經由不斷的學習和接受訓練累積經驗，可增進專業技能的熟練與專精，而實力的獲得是成功最主要之因素。陳昭儀（民國 80）。

## 三、生涯規劃常用的理論

舒波(super)等人於 1981 年彙整相關的生涯觀點，將之分成三大類 (Watts, Super, & Kidd, 1981；林幸台，民國 76)：第一類生涯的配合理論(career matching theory)：以何倫(Holland)的生涯類型論為代表，此取向承續帕森思的特質理論(trait-factor approach)，以個人特質與工作特性的契合為重點，又稱特質論。第二類生涯發展理論(career development theory)：以舒波(Super)為代

表，強調生涯選擇是一個長期的發展過程，在不同生命階段中，個人有不同的自我定位、生活角色和發展任務，因此提出涵蓋生活廣度及生活空間的生涯發展觀(life-span, life-space career development)。第三類生涯決策理論(career decision-making theory)：強調個人的決策理念及技巧對生涯發展歷程與個人和環境配合程度的影響，重視個人如何做出最佳生涯選擇的決策歷程。

### (一) 何倫 (Holland, 1973) 的生涯類型論 (六角形模式)



#### 1. 人格類型：

- (1) 講求實用的「實際型」(Realistic type)
- (2) 講求分析的「研究型」(Investigative type)
- (3) 講求創造的「藝術型」(Artistic type)
- (4) 講求討論的「社會型」(Social type)
- (5) 講求實現的「企業型」(Enterprising type)
- (6) 講求遵循的「傳統型」(Conventional type)

每一型分別用英文字母 R、I、A、S、E、C 代表，排成六角形模式，並依性格特徵、情境偏好與興趣、能力特性、自我概念及價值傾向等五項度呈現有關之特質描述。

2. 環境類型：依每人獨特人格特質歸納區分成上述六大類型，各典型職業均具特定之人格特質。

3. 生涯類型的一致性及其分化性：六角形空間關係說明各類型之一致性，以單碼或三碼類型代表人格類型，單碼者人格分化性極高。

### (二) 舒波 (Super, 1957, 1976, 1984) 的生涯發展論：

#### 1. 生涯發展階段與任務

- (1) 成長期：(14 歲以前) 經他人認同結果發展自我概念，具幻想特質，隨年齡增長，興趣與能力逐漸重要。

- a. 幻想期 (4~10 歲), 發展需求、幻想。
- b. 興趣期 (11~12 歲), 喜好為其主要決定因素。
- c. 能力期 (13~14 歲), 發展自我形象、工作意義及正確態度。
- (2) 探索期: (15 歲至 25 歲) 在學校、休閒活動及各種工作經驗中, 進行自我檢討, 角色試探、及職業探索。
  - a. 試探期 (15~17 歲), 考慮需求、興趣及能力, 職業偏好逐漸具體。
  - b. 過渡期 (18~21 歲), 進入就業訓練、重視現實, 職業偏好特殊化。
  - c. 試驗稍承諾期 (22~24 歲), 試驗職業切適性、確立方向、實現職業偏好。
- (3) 建立期: (25 歲至 44 歲) 尋獲適當職業, 建立穩固地位。
  - a. 試驗、承諾穩定期 (25~30 歲), 尋求安定, 工作生活變動、尚未滿意。
  - b. 建立期 (31 歲至 44 歲), 工作穩固、創意時期、表現優良、統整上進。
- (4) 維持期: (45 歲至 65 歲) 取得並得維持相當地位, 需面對新人挑戰。
- (5) 衰退期: (65 歲以上) 身心狀況衰退, 原工作停止, 發展新角色, 尋求不同方式滿足需求。
- 2. 生涯組型與生活角色型態: 兒童、學生、休閒者、公民、工作者、夫妻、家長、父母及退休者。
- 3. 生涯彩虹圖: 加入角色理論, 描繪出多重角色生涯發展的圖形。

### (三) Schein (1978) 生涯發展論

- 1. 成長、幻想與試探期 (0~21 歲): 學生、求職者及理想追求自我
  - (1) 發現並發展自己興趣、才能及潛力。
  - (2) 取得有關職業與工作訊息, 並尋找學習角色楷模。
  - (3) 發掘自己價值系統、成就動機與抱負水準。
  - (4) 做好有關教育決定, 並從兼職中試探職業性向。
- 2. 初探工作世界時期 (16~25 歲): 工作新手
  - (1) 學習謀職技巧, 並評估工作與組織的有關訊息。
  - (2) 做依次務實的工作選擇, 進入就業市場。
  - (3) 突破可能障礙成為某組織或單位成員。
- 3. 接受工作基本訓練時期 (16~25 歲): 新進人員和受訓者

- (1)克服缺乏經驗的不安全感，並處理成爲組織一員的可能衝擊。
  - (2)儘快瞭解組織文化成爲有效率的人。
  - (3)適應每天例行工作，做好新進人員角色。
- 4.早期生涯（17~30 歲）：組織的正式員工
- (1)接受並完成組織工作分派，發展專業知能，以期晉昇或轉換工作之需。
  - (2)均衡個人需求與組織的可能限制，學習體驗工作成就感。
  - (3)重新評估生涯抉擇，確定個人發展目標，以決定續留或另謀出路。
- 5.中期生涯（25 歲以後）：這一階段扮演角色因人而異
- (1)在組織中建立明確形象，決定繼續投入某一專業或走向，屬於通才管理。
  - (2)評估自己抱負潛能及組織發展機會，以決定下一步進路。
  - (3)適當調適家庭、工作與自我，使自己成爲別人的學習楷模。
- 6.中期生涯危機（35~45 歲）：中年危機時期
- (1)從更務實的角度評估個人的生涯抱負。
  - (2)在接受目前狀況或未來可能轉換間，做明確的選擇。
  - (3)根據選擇重新調整生活結構，並追求自我更新，使危機變成轉機。
- 7.非領導者的後期生涯（40 歲到退休）：公司或組織的一般員工
- (1)根據經驗繼續擴充個人知能，或從現有經驗中累積人生智慧。
  - (2)如果決定不再轉換或晉升，則應接受挑戰性降低的事實。
  - (3)學習處理組織內年輕人的競爭與挑戰，並處理中年生活危機與相關家庭問題。
- 8.領導者的後期生涯（40 歲或更早退休）：經理級以上或高級工作人員：
- (1)學習整合他人的努力，並運用自己的才幹爲組織謀取長期福利。
  - (2)從寬廣角度、長遠時程和務實態度，評估組織在社會中所扮演的角色。
  - (3)學習掌握更高層的責任和權利，而不致有所失誤。
- 9.衰退和撤離（50 歲）：年齡不盡相同
- (1)學習從嗜好、家庭、社會、社區活動及兼差等方向尋找新的滿足。
  - (2)學習與配偶過更溫馨和親密的家庭生活。
  - (3)回顧及評估過去的整個生涯發展，並準備退休。
- 10.退休：
- (1)調整生活型態以及角色激烈改變後的生命結構。

- (2)維持參與某些活動的能力和活力，並運用個人的經驗和智慧幫助別人。
- (3)學習如何從過去的生涯發展中獲得充實感和滿足感。

#### 四、教師生涯發展相關理論(蔡培村，民 85)

- (一)Katy (1972)：教師生涯可分為求生期、鞏固期、更新期及成熟期。
- (二)Fuller & Brown (1975)：教學前關注階段、早期求生關注階段、教學情境關注階段及關注學生階段。
- (三)Burden (1982)：求生階段、適應階段及成熟階段。
- (四)Fessler (1985)：職前教育階段、導入階段、能力建立階段、熱心和成長階段、挫折調適階段、穩定停滯階段、生涯低落階段及生涯引退階段。
- (五)曾國鴻 (民 81)：養成期 (18-22 歲)、試探期 (22-28 歲)、投入期 (28-33 歲)、紮根期 (33-40 歲)、資深期 (40-55 歲) 及準備退休期 (55-60 歲)。
- (六)蔡培村等 (民 83)：適應期 (任教第 1 年)、建立期 (任教 2-5 年)、成熟期 (任教 6-20 年)、穩定期 (任教 20-30 年) 及後發展期 (任教 30 年以上)。

#### 五、生涯規劃的步驟 (李玉嬋等，民 87)

- (一)認識自我：瞭解自己的性格特徵、興趣、需求、價值觀及能力。
- (二)認識工作世界：認識工作意義、現況、未來發展趨勢、轉業及退休。
- (三)認識社會環境：1.家庭環境--父母及婚姻 2.教育環境：求學動機 (求知、文憑、升遷、經濟效益或其他) 3.組織 (工作) 環境：認識組織的結構特徵及個人在組織中可能發展生涯的模式。

#### 六、影響生涯規劃的相關因素 (秦慧珍，民 87)

- (一)個人的影響因素
  - 1.心理特質：包括個人的個性、智能、性向、潛能、價值觀、興趣、成就動機及抱負水準。
  - 2.生理特質：包含不同的性別、年齡層、體型和身體健康狀況。
  - 3.教育程度：教育是獲得知識與技能的基本途徑，受教育層次越高

機會越大。

4.實際工作經驗：專業成長與歸屬感可帶來個人成就及滿足。

5.知識女性的生涯迷思：家庭與事業角色衝突，性別歧視更是存在。

## (二)環境的影響因素

1.家庭環境：受父母影響和婚姻生活的牽制。

2.社會變遷：教育體系改變、個人價值觀不同及電腦應用的普遍性。

3.其他：包括師長、親友和同儕的影響。

## 七、教師生涯進修的必要性（歐用生，民85）

開放、多元及專業化社會中，教師要生涯規劃及終身學習，才能勝任。

(一)教師是教育革新的主要媒介，教師是教育革新重要角色，在教學革新中，要能真正體會新課程和教學法的精神及意圖，需具備革新必備的素養與技巧。

(二)社會對學校教育的要求增多，對教育的不滿和不信任也俱增，教師更應自我成長，充實教育素養，以展現教育新氣象，使大眾對教師與教育改革更具有信心。

(三)因應專業化的需求，教師應具備知能、精神和倫理等專業素養，除熟悉教學原理和方法、班級經營、學生發展及愛心、耐心等信念外，還要研究各類學科知識，教授各學科事實、概念、原理原則和爭論問題。

(四)適應時代和社會潮流：社會變化急劇，價值多元，知識日新月異，科技發展神速，面對這些變化，教師在視野、心理和技能上，更要有新的因應。

(五)師範教育典範的轉移：研究本位的師範教育(Tickle,1987)，探討導向的師範教育(Tabachnich, Eichner, 1991)，實踐的師範教育(Beyer,1988)、詮釋觀的師範教育(Elliott,1993)和社會委建的師範教育(Liston,Eichner, 1991)等應運而起，這些新典範都強調教師應培養反省批判的意識，才能成為教育專業人員。

## 八、體育教師生涯規劃應有之理念

縱理上述相關理論之研議，獲得體育教師生涯規劃應有之理念如下：

(一)生涯規劃是人類不可或缺的行爲，透過有效的規劃，才能在不同成



長階段完成該階段重要任務，肩負體育教學、運動訓練及推廣服務之體育教師亦然。

- (二)調適心態，肯定自我，隨時澄清自己價值觀，應具備強烈使命感、勇氣與理想接受挑戰，並以擔任『體育教師』為榮。
- (三)確實瞭解自己所處的工作環境，掌握教育資訊，確立準確方向，設定適當目標，追求新穎教育理念。
- (四)多元化社會體育教師應不斷進修，才能負荷多功能角色，研習內容除體育專業知識及運動技能外，亦應包括中外語言訓練、電腦資訊、人際溝通及經營管理等新知。
- (五)推展合理教師評鑑、職級或換證制度乃未來之趨，教師應具備敏銳察覺能力，儘速調適心態及早準備。
- (六)生涯規劃應兼顧事業、財富、社交、家庭及自我等領域，隨時彈性調整行為模式，求取彼此均衡，方不失為當代較佳的生活規劃策略。
- (七)女性體育教師之生涯規劃應折衷家庭與事業角色，適切發揮性別特色，以個人旨趣為依歸，尤其時間的經營管理，應透過計畫及有效之工具，力求事業發展與家庭變動相配合。
- (八)體育教師之生涯規劃應力求全方位考量，尤其退休體育教師應顧慮等多方向包含休閒活動安排、理財規劃、健康維護、人際關係及宗教信仰等全方位考量。

## 九、結論與建議

體育教師應透過有效的生涯規劃，才能在不同成長階段完成該階段重要任務，尤其對其職業生涯應具備使命感強烈，確實瞭解自己所處的工作環境，確立準確方向，永續成長不斷進修，才能負荷社會變遷所需之多功能角色。培養敏銳察覺能力，勇於改變自己，隨時彈性調整行為模式，利用有效率的時間管理，全方位做生涯規劃考量，方能發揮自我之身心顛峰，以下試提各級學校配合措施建設，以供參考：

- (一)落實教師評鑑制度，強化體育教師生涯發展認知，凝聚永續進修共識，根據其生涯發展階段，規劃專業發展重點。
- (二)樹立體育教師專業成長正確觀念，配合發展階段，設計教師在職進修，並修訂現行受限法令，擴展進修管道。
- (三)配合體育教師生涯發展階段，協助教師取得高一級學位、升等或換證，以促進教師專業發展。

## 參考文獻：

- 牛格正(民 75)。 如何規劃你的人生一生計畫。台北：行政院青年輔導委員會。
- 王淑俐(民 83)。 生涯計畫與時間重理。台北：南宏。
- 林幸台(民 76)。 生計輔導的理論與實施。台北：五南。
- 余朝權(民 88)。 生涯規劃：圓一個人生大夢。台北：華泰。
- 金樹人(民 77)。 生計的觀念、生計的輔導。諮商與輔導月刊，(1)，頁 14~15。
- 徐曼瑩、秦慧珍、林綺雲、李玉嬋等(民 87)。 生涯規劃。華杏出版股份有限公司。頁 5~182。
- 陳昭儀(民 80)。 二十位傑出發明家的生涯路。台北：心理。
- 黃天中(民 80)。 生涯與生活。台北：桂冠。
- 張添州(民 83)。 生涯發展與規劃。台北：五南。
- 楊朝祥(民 79)。 生計輔導-終生的輔導歷程。台北：行政院青年輔導委員會。
- 蔡培村等(民 83)： 中小學教師生涯進階與等級劃分可行性之研究。台北：教育部中教司。
- 蔡培村、歐用生等(民 85)。 教師生涯與職級制度。高雄：麗文。
- 羅文基、朱湘吉、陳如山(民 80)。 生涯規劃與發展。台北：國立空中大學。
- 饒夢霞、劉之穎(民 87)。 教師生涯起步走。台北：幼獅。
- Beyer, L.E.(1988)Knowing and Acting, N.Y.: The Falmer Press.
- Burden, P.(1982). Teacher's perception of their personal and professional development. MERA.
- Elliott, J.(1993):Action Research for Educational Change, Open University U.P.
- Fessler, R. (1985). A model for teacher professional growth and development. In P.J. Bruke & R.G. Heiderman(eds.).Career-long teacher education(PP186-193).Stringfield, Ill. : Charles C. Thomas.
- Gysbers, N.C & Moore, E.J. (1981). Improving guidance programs. Englewood Cliffs, N. J.: Prentio-Hall.
- Hall, D.T (1976). Career in organizations. Goodyear.
- Katy, L.G.(1972).Development stages of preschool teachers. Elementary School Journal, 73(1),50-54.

- Liston, D.P., K.M. Zeichner (1991):Teacher Education and the Social Conditions of Schooling, RKP.
- McDaniel, C. (1978).The practice of career guidance and counseling. INFORM, 7,1-2,7-8.
- Raynor, J.O.& Entin, C.E (1982). Motivation, career, striving, and aging. N. Y: Hemisphere.
- Super, D.E.(1957).The psychology of careers. N.Y.: Hemisphere.
- Super, D.E.(1976).Career education and the meaning of work Washington, D.C.: U.S. Office of Education.
- Super, D.E.(1984).Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates(Eds.),Career choice and development (2ne ed.). San Francisco : Jossey-Bass.
- Tabachnich B.R., K.Zeichner(1991):Issues and practiees in Inquiryoriented Teacher Education, N.Y.: The Falmer Press.
- Tickle, L. (1987): Learning Teaching, Teaching Teaching. N .Y.: The Falmer Press.
- Watts, A. G., Super, D.E., & Kidd, J.M.(1981).Career development in Britain. Cambridge : Hobsons.