

影響國小特教師培科系大學生職涯發展 相關因素之探析

陳和棋

國立東華大學身心障礙與輔助科技碩士班
研究生

黃榮真

國立東華大學特殊教育學系
教授

摘 要

本研究旨在探討不同性別及各年級特教系大學生職涯發展九大相關因素之結果是否達到顯著差異，並分析其對九大因素之看法，及評析 104-105 級擔任普通班教師之意願是否受到新制師培制度之影響。研究對象係為 156 位某一大學特殊教育學系 102-105 級之學生，同時針對填答問卷之 20 位學生進行半結構式訪談。研究工具為自編「特教系大學生職涯發展之研究」問卷及自編半結構式訪談題綱，進行單因子變異數分析，及 Scheffe 法事後比較等。研究結果：1.不同性別特教系大學生九大相關因素之間的結果沒有達到顯著差異；2.特教系大學生對於「自我了解因素」、「升學規劃因素」、「多元專長能力規劃因素」、「國小身障類教職因素」、「國小資優類教職因素」、「公職考試因素」、「特教相關機構因素」、「所欲從事之其他職業因素」的結果因年級不同而各有差異；3.特教系大學生對於「求職必備能力因素」的結果不會因年級不同而有所差異。4.部分受訪者表示（1）會將人格特質、專長納入工作選擇，（2）繼續升學為提升競爭力等，（3）多元專長職涯準備是探索其他就業機會等，（4）新制教育學程修課模式可能影響擔任普通班老師職涯規劃。

本研究根據研究結果，針對大學相關單位、特教系在學生和高中學校相關人員等方面，提出具體建議，以供後續研究參考。

關鍵字：特教系、大學生、職涯發展

本研究順利完成，特別感謝提供本研究寶貴建議之匿名審查專家學者，以及衷心感謝受邀參與本研究的八位專家學者及實務工作老師，更感謝參與本研究的所有研究對象。

通訊作者：黃榮真 gloria@mail.ndhu.edu.tw

壹、緒論

一、研究背景

(一) 國小特殊教育師資大學生宜及早規劃未來職涯發展

回顧一九九〇年代，特殊教育師資曾出現質與量均不能滿足當時之需求（吳武典、韓福榮、林純真、林敏慧，1998），而經過近十年的時間，二〇〇〇年代特殊教育師資需求開始明顯減低（張英鵬、林姝君、蔡明芳、劉汶儒，2006）。特教系畢業生由最早第一屆採全額公費之師資培育模式，全數成為國小特教班、資源班教師，至近七年，國小教師甄試辦理次數降低，且控管教師員額，遇缺只補代理教師（黃榮真、陳和棋，2012）。洪榮照（2011）指出師資培育政策開放後，一般大學申請師資培育學程者相當多，迄今未有停招，加上一般大學、私校等也在培育特教師資，導致大量培育特教師資供需失衡，形成國小特殊教育師資養成與就業之間出現供需失衡之現象。

以往就讀特教系之學生大部分享有公費的待遇，畢業後即有正式教師資格就業。在過去求職順利年代，多數畢業生較少及早重視及規劃未來職涯發展的方向（陳和棋、黃榮真，2010），而現今特教系大學生畢業已不再是就業保證，再加上國內少子化必然趨勢以及開放多元師資培育等影響因素，使得特殊教育教師的甄試更加難考，因此想要成為正式特教老師更是不易，形成國小特殊教育師資大學生必須及早面對多元職涯發展的準備。本研究想探討

國小特教師培科系應如何為這群大學生在師資養成期間，建立及早面對未來就業現況的輔導機制，並提供個人就業試探之因應對策，此乃本研究動機之一。

(二) 國小特殊教育師資大學生職涯發展議題值得關注

戴秀如（2005）指出教育大學的學生曾參加過生涯相關活動的比率偏低，僅佔 27.1%，值得學校單位加以重視。李易中（2008）表示教育科系大學生在「職涯準備」、「非教職、非公職探索」、「職涯抉擇與規劃」、「自我探索」需求等層面，有較高的協助需求，且最需要給予其職涯發展或就業上實質幫助。王士肯（2008）認為科系定位多元化，則可拓寬畢業生的出路方向，打破原有科系與職業間的刻板印象與結構限制。梁碧明、連君瑋（2011）提及為因應特殊教育教職缺額有限，師培生應及早思考其他可能的職業選擇。

目前國內以師資培育科系之在校大學生職涯發展為主題的相關論文並不多（王士肯，2008；李易中，2008；林佑儒，2008；柯伯昇，2010；莊馥瑄，2012；黃惠明，2014；楊欣儒，2010；楊珮琳，2007；戴秀如，2005），而針對特教系大學生職涯發展的相關研究可謂付之闕如，目前以特教系大學生為研究對象的相關研究主題曾經有培養第二專長（陳淑瑜，2006，2007）、教育實習（黃榮真，2004a，2004b，2004c；黃榮真，2005a，2005b）、學校適應（謝麗明、黃榮真，2008，2012），因此，有關特教系大學生職涯發展之議題，值得特殊教育學者付出關心。兩位研究者長期關懷特教系畢業生所面臨之就業及職涯發展的相

關議題，本研究想探討國小特教師培科系大學生在學期間，認為畢業之後的就業，將會受到職涯發展哪些相關因素之影響，此為本研究主要動機之二。

（三）大學生職涯發展與相關變項之間的關聯

研究者發現性別與大學生職涯發展之間是有關聯性，如楊珮琳（2007）的研究結果發現師範院校體育系學生會因性別等影響因素而在生涯發展與生涯阻隔上有所差異，又張莉足（2008）的研究則發現大學生的性別與學院別會影響他們對於學習歷程的選擇與職涯的發展，據此，研究者認為，若以性別為考量因素，則其與特教系大學生職涯發展兩者之間的關聯性是一個值得探究的主題，因此研究者想探討的是，若以性別為考量因素，不同性別在職涯發展九大相關因素之自我了解程度是否達到顯著差異。此外，曾逸誠（2005）及楊珮琳（2007）的研究結果均發現大學生因年級因素而影響其生涯發展，故此，若以年級為考量因素，不同年級在職涯發展九大相關因素之自我了解程度是否達到顯著差異。

自 104 級特教系入學之後，採新制的教育學程修課模式，若要修習國小一般教育學程，則必須經過師培中心這一關卡，通過者始有機會修習國小一般教育學程。以往特教系畢業生因修習國小一般教育學程，具有擔任國小普通班老師資格，常會因學校或個人因素而在普通班服務，而令研究者思索的是，104、105 級特教系大學生，是否因新制一般教育學程修課模式之不同，而對於擔任國小普通班教師的意願會有所差異。職是之故，研究者希冀研究結果能對大學特教系協助學生職涯發展或相關課

程規劃，能夠具有參考價值，此乃本研究動機之三。

二、研究目的

本研究目的如下列所述：

- （一）探討不同性別大學生在職涯發展九大相關因素之自我了解程度是否達到顯著差異。
- （二）分析各年級大學生在職涯發展九大相關因素之自我了解程度是否達到顯著差異。
- （三）歸納不同性別及不同年級特教系大學生對九大因素之看法。
- （四）評析 104 級到 105 級特教系大學生擔任普通班教師之意願是否受到新制教育學程修課模式之影響。

貳、文獻探討

一、國內特殊教育師資培育實施情形之評析

臺灣師範教育的發展主要是依據 1932 年制定的《師範學校法》，而 1979 年《師範教育法》乃以一元化師資培育制度，擬定中小學教師分途培育的原則，及明定師範生公費制度（李園會，2001）；1994 年公布、1995 年施行《師資培育法》，採取師資培育多元化政策（吳武典，2014），教師資格取得採檢定制、中小學師資採合流方式、師資培育方式採自費為主、師資培育採儲備制，亦即由一元化、計畫制、分發制、公費制轉變為多元化、儲備制、

甄選制、自費制，朝向多元、開放與自由競爭機制（林新發、王秀玲、鄧佩秀，2007）。

國內特殊教育師資的培育方式原以九所師院培育小學及學前特教師資為原則，後來中原大學設立特殊教育學系，才有私立學校以設系方式，開始培育特教師資，私立中山醫學院、台北市立體育學院等以學程方式培育特教師資（洪榮照，2011）。

雖然「師資培育法」強調多元開放，符合解嚴後的社會發展趨勢，但未做好人口趨勢調查、未來師資需求及師資培育總量管制等配套措施，造成師資培育數量嚴重過剩（教育部中教司，2005）。因此目前不少特教系的大學畢業生已須面臨畢業後就業高度競爭的議題。

二、職涯發展內涵之探討

根據早期 Shartle（1952）表示，職涯是指一個人在工作生活中所經歷的職業或職位的總稱，並且是一個人一生中所持有的。而 Super（1976）認為職涯是生活中多種事件的演進方向和歷程，是統合人一生中的各種職業和角色。而 Ladkin（2002）指出職涯是一種個人在工作領域及對未來期許下，對於工作長時間的安排，而且職涯發展的路徑會引導個人自我的實現。

Savickas 和 Lent（1994）認為職涯發展是複雜的適應歷程，也是個人主觀的內在建構。王金樑和洪素華（1997）將職涯發展（career development）定義為「人生的發展和連續過程，也是人一生的長期發展，它透過時間的連續過程，個體不斷的成長與學習，其過程如生活階段般有秩序，而每一階段的表現，都源自於前一階段的可能發展」，吳復新（2003）則

把職涯發展解釋為一種概念進化的過程，並意指個人在一生連續不斷的過程中發展出對自己和職業的認同，並增進自己的計畫以及職涯成熟度。而 Buchner（2007）則認為職涯發展並不完全需要透過正式教育訓練、再次訓練或向上晉升來達成，職涯發展是需透過持續性學習且自我引導的，且在工作挑戰中亦能有所獲得。保里乃玲（2011）也提及職涯發展對每個人來說是獨一無二的，並且在個體有需要時才會出現；它具有與生命歷程進行的方向性，從時間上則是一生中連續不斷的過程，而在場域上則是以職業為主軸，輔以其他與工作相關角色等特性。

根據上述各方學者之看法與觀點，可了解職涯是一長期且動態的歷程，而在個人的職涯發展過程中，個體會受到許多因素所影響，而在此過程中，適應良好的人可進一步追求自我實現，故此，對於職涯發展必須以認真且謹慎的態度加以面對，期能達到自我實現之境界。

三、職涯發展主要理論之分析

（一）Super 的職涯發展理論

根據 Super（1980）所提出的職涯發展理論，主張職涯是一個長期且連續不斷的發展歷程，也強調生命階段與職涯發展的相關性，而在 Super 的職涯發展理論中有五個主要的職涯發展階段，1.成長期（14 歲之前）是指個人的成長時期，包含了生心理兩面向的發展，除了身體的成長之外，也包含了個人對於生活環境的認同，並發展自我的概念，了解其工作與社會。2.探索期（15-25 歲）是個人對於自我概念、職業工作和角色、社會角色以及休閒活動

的探索及適應期。3.建立期（26-45 歲）是個人在職業生涯的正式開始，並建立基礎的時期。4.維持期（46-65 歲）重要的任務在於維持自己的工作與事業，5.衰退期（65 歲之後）是指個人慢慢的從自己的工作領域上退休或離開。根據 Super（1980）所提出的職涯發展理論，較接近現今特教系大學生所面臨的職涯階段為探索期之轉換與嘗試階段，開始認真的仔細思考自己可能或可以從事哪些職務，並開始嘗試去進行或從事這些職務，並尋找有利的工作機會，進而思索自己與工作彼此之間的關聯性與重要性，又或某些人可能會有另一些職涯選擇，而導致特教系大學生畢業之後並非馬上投入就業的現象，諸如繼續進修相關科系，或是有興趣的研究所，或是服兵役等，這些都是特教系大學生對於自己畢業之後的職涯選擇所可能採取的不同方式。

（二）Erikson 的心理社會發展理論

Erikson 於 1950 年之心理社會發展理論中，將人生階段分為八個小階段，依序分別為信任及不信任（0-1 歲）、自主行動及羞怯懷疑（1-3 歲）、自動自發及退縮愧疚（3-6 歲）、勤奮努力及自貶自卑（6-12 歲）、自我認同及角色混淆（青年階段）、友愛親密及孤僻疏離（成人初期階段）、精力充沛及頹廢遲滯（成人中期階段）、完美無缺及悲觀絕望（成人後期階段）（引自張春興，2004）；而根據 Erikson 於其心理社會發展理論，說明個體發展是在社會化情境中所產生的，而在其心理社會發展理論中，將人生階段分為八個小階段，每個小階段都有其代表的發展危機，若是在一個階段中能夠順利克服該階段所代表的發展危機，個體

便能順利進入下一階段，若根據其心理社會發展理論中所指出的各階段發展危機，特教系大學生所面臨的發展危機較接近自我認同及角色混淆（青年階段）、友愛親密及孤僻疏離（成人初期階段）等兩階段，在自我認同及角色混淆階段的學生，藉由對自我省思及覺悟，開始確立他在團體中地位以及在社會中期望，若是在此階段無法建立自我認同感，則容易產生角色混淆狀況，失去自我控制力與安定感，也因此容易產生自我認同危機；至於友愛親密及孤僻疏離的階段，重點在學習如何與別人的互動關係中付出以及接受各種愛，若未能化解此階段的危機，則沒辦法與他人作有意義的互動。若是特教系大學生未能與他人有良好互動，在就業職場便可能產生重重阻礙，也可能影響其職涯發展順遂程度。而林毓晨（2008）提及同儕關係能促進學生人際互動的能力，並提供心理支持、舒緩情緒衝突、分享經驗和興趣。而學生時期正處於建立自我認同的階段，從和同儕的互動裡了解自己，形成自我概念，也思考人生的未來職涯方向。

此外，De Vos、De Clippeleer 與 Dewilde（2009）則指出個體最好能對自己未來的職涯抱負要有深度瞭解，發展其職涯洞察力，並依此職涯洞察力作出有意義的決策，發展適切職涯規劃，從而達到職涯成功。據此，研究者認為特教系學生若能在大學時期培養不錯的人際互動能力，將有助於未來的職涯發展，而在大學時期亦可積極探索尋找自我對未來職涯的抱負及規劃，對將來個人職涯成功之實現亦將有所助益。

(三) Marcia 的統合理論

Marcia (1980) 以大學生為對象，使用晤談的方式詢問其對職業選擇、宗教信仰、政治理念、型別角色等四類問題，藉以了解青年期自我統合與統合危機問題，研究結果將大學生統合狀態分為四種類型：1. 迷失型統合 (Identity Diffusion)：指個人在自我追尋心路歷程上，對職業選擇與宗教信仰等各方面問題，尚未認真去思考過，因而對未來一切尚未找到自己方向；2. 未定型統合 (Identity Moratorium)：指在自我追尋中尚未確定方向的人；3. 定向型統合 (Identity Achievement)：指在自我追尋中臻於自主定向地步的人；4. 早閉型統合 (Identity Foreclosure)：指在自我追尋中既未經歷過統合危機經驗，對現實及未來一切也沒有認真考慮。Marcia (1967) 認為早閉或迷失型的人比較會有適應困難的情形，早閉型的人通常比較武斷和偏執，迷失型的人在統合發展是最不成熟的，常將自己託付於命運，比較容易有不太在乎的態度。所以，相關輔導人員應致力於協助特教系大學生避免其落入早閉型或是迷失型統合的狀態，並協助探索其未來職業發展的可能性。

(四) Glinow 的職涯發展階段論

Glinow (1983) 指出員工在組織內的職涯發展可以分成四個階段，分別有建立階段、發展階段、維持階段以及退出階段。張添洲 (1998) 和許駿煒 (1999) 也提出各個階段所屬任務，1. 建立階段：又稱為入行階段，是指個人剛剛從學校畢業踏入社會，尋找第一份工作或是轉換行業到一個新的工作領域；2. 發展

階段：又稱為表現階段，在所屬企業待了 5-10 年之後，隨者工作經驗不斷累積與個人能力增強，對於工作環境以及待人處事上也漸趨成熟；3. 維持階段：又稱轉型階段，指個人在企業已經待了超過 10 年以上，在專業能力及人際關係上都已達到巔峰階段，個人績效相對穩固，而轉換職業需求也相對降低；4. 退出階段：又稱為衰退階段，此階段指的是員工在企業已經待了超過 20 年以上，面臨是否該退休階段。上述四個階段指的是一個人步出學校至社會工作後，在組織內可能面臨一些不同職涯發展階段，大學生如何預先具備面對及解決各階段相關問題的能力才是上策。

(五) Tiedeman 以及 O'Hara 的生涯決定發展模式

Tiedeman 及 O'Hara (1963) 的生涯決定發展模式焦點，在於個人整體的認知發展與系列決定過程，強調自我發展，同時考量到個人所處環境因素，整個決定模式中強調「自我覺察」之認知因素，Tiedeman 及 O'Hara 的生涯決定發展模式包括兩個階段及七個次階段：1. 預期階段、2. 實踐或調適階段，而特教系大學生應是處於預期階段，在此時期必須了解自己興趣、需求、價值觀，並藉由探索、具體化、選擇乃至於澄清等次階段，以幫助自己作出適當的職業決定。

綜上所述，由 Super (1980) 的職涯發展理論，可了解特教系大學生所面臨的職涯階段為探索期之轉換與嘗試階段，而根據 Erikson 心理社會發展理論中所指出的各階段發展危機，特教系大學生所面臨的發展危機較接近自我認同及角色混淆 (青年階段)、友愛親密及

孤僻疏離（成人初期階段）等兩階段，Marcia（1980）的統合理論則可了解特教系大學生的自我統合狀態類型，而以 Glinow（1983）的職涯發展階段論所言，較符合特教系大學生的職涯發展階段為建立階段，這個階段必須學習如何建立良好人際關係以及培養積極投入的工作態度，而葉亮吟（2010）也認為大學生更需要主動與教師、同儕與行政人員建立良好的人際關係，特別是和老師互動，以強化自我人脈的能力，拓展資源的應用，讓自己畢業後能夠適應變化多端的就業市場。又根據 Tiedeman 及 O'Hara（1963）的生涯決定發展模式，特教系大學生應是處於預期階段，藉由探索自己興趣所在以及了解個人需求與價值觀，進而為自己作出合適的職業決定。此外，學校應透過各種職涯課程，培養學生具備 know why（了解自己目標）、know how（如何具備職涯知識）、know whom（建立良好人際脈絡）、know what（具備職業環境 SWOT 分析能力）、know when（掌握時機）、know where（適合自己的職場）及自我反省職涯發展能力，讓其職涯發展更順利（王瑤芬、洪久賢，2008）。

四、職涯發展九大相關因素之探討

戴秀如（2005）將教育大學的學生之生涯輔導需求分成「自我探索」、「教職世界探索」、「非教職世界探索」、「升學進修探索」、「生涯抉擇與規劃」、「生涯準備」、「生涯安置」等七個輔導層面，而李易中（2008）將教育大學的學生之職涯發展需求分成「自我探索」、「升學進修探索」、「國小教職探索」、「各類公職探索」、「非教職、非公職探索」、「職涯抉擇與規

劃」、「職涯準備」等七個需求層面；本研究由前置調查、訪談研究結果及第二位研究者近二十年觀察各校特教系畢業生職涯選擇的結果，發現與特教系大學生職涯發展最有關連的九大因素，亦即形成本研究之九大因素內涵，而本研究之九大因素中，「自我了解因素」、「升學規劃因素」、「公職考試因素」、「特教相關機構因素」及「所欲從事之其他職業因素」，係兩位研究者同步參酌蘇美杏、陳瑛治（2001）編製之「護生生涯輔導需求調查問卷」、戴秀如（2005）編製之「教育大學學生生涯輔導需求調查問卷」以及李易中（2008）所編製之「教育大學學生職涯發展需求調查問卷」所設計而成；而「國小身障類教職因素」及「國小資優類教職因素」為兩位研究者同時參酌蔡淑芬（2005）所編製之「大學學生生涯發展狀況及生涯輔導需求調查問卷」、戴秀如（2005）所編製之「教育大學學生生涯輔導需求調查問卷」以及李易中（2008）所編製之「教育大學學生職涯發展需求調查問卷」編撰而成；另「多元專長能力規劃因素」及「求職必備能力因素」為兩位研究者亦觀察特教系學生之職涯發展情形、求學及就業現況等，加以討論設計後而得，茲將九大因素評析如下：

（一）自我了解因素

本研究自我了解因素，包含人格特質及專長兩部分來探討。人格特質係為思考、感覺、行為的普遍型態，而這些特質是會影響個人職業興趣與選擇、工作類型（Hoekstra, 1993）。而 Holland（1985）認為個人的職業選擇為其人格反應，即每個人會去從事和自己人格類型相似的職業。杜博生（2004）指出人格除了影

響個人行為表現外，也影響職業選擇，了解人格類型，可以幫助我們瞭解自己適合的工作類型，作為自己職涯抉擇的參考。因此個人的能力、特殊技能亦為影響職涯發展的因素之一（王素真，2002）。綜上所述，對自我了解程度高的人，對未來的職涯發展與規劃亦是較清楚的。

（二）升學規劃因素

鄭金謀、邱紹一（2001）認為職涯規劃係指成熟個人對未來生活（含學業、事業、婚姻、家庭、人際關係、休閒活動等）事先進行一種慎思明辨、未雨綢繆的工作。而陳劉育（2005）則認為升學意願為個人經由長時間沉浸在具有影響力參照團體下，感覺對過去與現在學習有所心得，並嚮往更深一層學術或職業技術研究，並期望能藉升學機會，讓自己潛能更深入被激勵與發揮。戴正雄、林瑞陽、許昊昇（2011）也提出升學意願是個人達到其未來升學目標的一種欲望傾向，升學意願會隨時空之不同而變，影響因素與過程也十分複雜。關於升學意願之相關探究，Purkey（1970）認為學生自我觀念和學業成就之關係非常密切，且更會因後者之好壞，影響自身觀念與學習動力。鄭富家（2003）的研究結果也發現大部分的學生學業成績在 90 分以上者，影響升學意願也相對增加。游景新（1997）則提出教師鼓勵學生繼續升學，亦是使學生產生嚮往的心理因素之一。李秋菊（2002）也指出影響選擇繼續升學的因素為社會重視文憑，其次是經濟不景氣，取得較高學歷，求職較容易。歸納言之，影響學生是否會繼續升學的因素為自我觀念與學業間的關係、教師對學生的影響（如鼓勵學生繼續

升學）、社會太重視文憑、經濟不景氣等因素。

（三）多元專長能力規劃因素

杜博生（2004）指出充實各種工作知能，培養第二專長，甚至開創職涯第二春，皆須掌握靜態資料及動態的資訊，才能在快速變遷社會中有所發展。洪榮照（2011）則提及特殊教育教師不論在學科領域補救教學或教學策略訓練，均需具備領域（學科）專長，因此鼓勵師資生加修學科專長領域，教學方能游刃有餘。而張益誌（2013）從終身學習的角度去思考，將考取證照視為一種學習樂趣，除了可以充實課程設計與教學技能外，還能實現自我心中的優越感，創造精彩又豐富的休閒生活。另陳昭儀（2012）也提到在教育部特殊教育通報網的「研習與資源」專頁中，彙整教育部、各縣市政府教育局（處）、各級學校、相關學會辦理之各項演講及研習活動，內容非常多元，選擇性很多。葉耀嶸（2006）指出專業成長之個人因素主要為：（1）增進知識、充實自己；（2）本身的興趣與志向；（3）讓自己獲得成就感。李易中（2008）表示教育科系大學以培育卓越師資為核心，一方面應讓想從事國小教職的學生具備更大的競爭力，另一方面也讓不以國小教職為唯一出路者，能具備多元專長。故此，特教系大學生應趁在學時，積極培養相關專長，以充實個人自我競爭力，如修習輔系可強化自身專長，參加專題演講與研習則可增進不同領域之專業知識，對於未來職涯規劃與發展皆有所助益。

(四) 國小身障類教職因素

特教系畢業的學生主要就業管道仍以擔任特教教師為主，張益誌（2013）指出國內教師甄試大致可分為獨招及聯招兩種招考方式。另外，部份縣市考量地域關係與經濟成本效益，採用策略聯盟方式來舉辦等。而根據1111教職網（2013，2014）所統計之各教師甄選錄取率可發現，2013年各縣市之國小身障類教師錄取率大都低於5%，如台北市國小身障類教師錄取率為2.8%、新北市錄取率則為2.9%、花蓮縣錄取率1.9%，甚至嘉義市國小身障類教師錄取率僅0.8%，不到百分之一，競爭非常激烈，而錄取率較高的縣市如桃園縣的4.5%、南投縣的5.3%等，台東及若干縣市未辦理；2014年台北市國小身障類教師錄取率為1.96%、新北市錄取率則為2.7%、花蓮、台東及若干縣市未辦理，故此，仍明顯呈現僧多粥少的主要趨勢。

特教教師所教導的對象為身心障礙或資賦優異之學生，因此面對異質性如此高的學習對象，所具備的專業知能更是不可或缺。而莊妙芬與吳昆壽（1997）彙整相關文獻，提出特殊教育教師專業知能的內涵包括七大類：基本教學知能、專業教學知能、教學態度、生理醫學、行為處理及輔導能力、溝通協調能力、自我成長與調適等。張益誌（2013）則認為特殊教師除具備一般教師資格外，最好需具備其他特定條件，如：具備教學的基本技能、對個別所需教材或教學程序有彈性、瞭解社區資源與服務、醫療問題、兒童家庭背景、特殊教育法令、能查出學生適應不良的特徵、能評估特殊兒童何時適宜轉回普通班、能輔導回歸普通班

的特殊兒童、具辦理社區教育與職業輔導、工作常識之能力等。

(五) 國小資優類教職因素

根據1111教職網（2013，2014）所統計之各教師甄選錄取率可發現，2013年各縣市之國小資優類教師錄取率也不高，如高雄市國小資優類教師錄取率為3.8%、苗栗縣國小資優巡迴教師錄取率為2.3%，若干縣市未辦理，然較特別的是2013年台北市國小資優類教師錄取率為17%，然2014年台北市國小資優類教師錄取率為5.43%，若干縣市未辦理，整體而言，國小資優類教師的競爭依然白熱化。鄭聖敏、林幸台（2002）指出資優教育教師在教學專業方面須具備相關能力及態度：1.認識資優學生的特質及需求，2.鑑別資優學生，3.協助資優學生發展潛能及自我概念，4.兼顧特殊資優學生發展潛能及自我概念，5.適當輔導資優學生，6.以學生為中心，尊重學生的個別差異，7.建立良好師生互動，8.建立正向學習氣氛及環境，9.重視引導、創新、實驗、開放、創造性問題解決、民主式教學過程，10.發展符合資優學生需求教材及教法，11.提供適性的教學，12.給予高層次心智過程引導，13.將資優教育理論應用於教學中，14.擁有資優教育理想。Croft（2003）則綜合多位學者的論點，歸納出資優教育教師在教學過程中應具備的能力：1.了解學生需求，2.促進學生獨立學習，3.鼓勵學生加速學習，4.強調複雜度，5.鼓勵學生達成有挑戰性的課程目標，6.建立以學習者為中心的學習環境，7.鼓勵合作學習，8.建立有利政策。

(六) 公職考試因素

現今台灣應考公職，成為許多大學生心目中的首選。臧聲遠（2010）也提到近年來「半路出家」的公務員大增，他們往往在先前任職的行業受挫、或是有不愉快的經驗，年紀到了30歲左右才轉行，最大宗是因未考上教師職缺。王元賢（2012）也提到近十年來，台灣勞工加薪幅度（約0.8%）比不上通貨膨脹速度（2~5%），新鮮人面臨畢業即失業窘況，越來越多有想法的大學生為保障未來生計，就讀大學期間就開始準備公職考試。另外，公職考試的「高分族」中，國立師範或教育大學也佔相當比例（臧聲遠，2010）。而研究者亦觀察到許多特教系大學畢業生有不少人未來以公職考試為就業的考量因素，因此本研究也將公職考試列入欲探討的因素之一。

(七) 特教相關機構因素

賴添福（2010）指出機構社工、護理及照顧員皆屬法定之專業人員，其人力充足與否影響了服務品質，但礙於待遇、工作環境成長性及價值觀等因素，社工及護理人員往往將機構列為最後之選項，但其又屬於不可取代性工作，所以有人力不足的現象，就規模而言，以小型機構最為嚴重，區域性方面則以花蓮、台東、離島地區較缺乏，地區性則以鄉下較難找到足夠的專業人力。又根據內政部統計處（2014）的最新資料顯示，101年底止，我國戶籍登記人口之65歲以上老人計有260萬152人，占總人口11.15%，老化指數76.21%，均呈持續增加之現象，隨著高齡人口的增加，對於老人長期照顧及安養機構就養之需求亦隨

之增加。另101年底領有身心障礙證明（手冊）者近112萬人，續創新高，近10年來增加29萬人，其中以65歲以上者增加39.3%最多，18歲-未滿65歲者增加33.9%為次多、12歲-未滿18歲者增加30.3%居第三；身心障礙者占總人口比率為4.8%，亦較91年底提升1.1個百分點（內政部統計處，2014）。由此觀之，身心障礙者總人口比率提高，因此服務需求有相對增加的趨勢，而與其他科系較不同的是，特教系畢業之學生，亦有部分將來會利用所長至相關機構就業，因此本研究也將特教相關機構列為欲探討的其中一項因素。

(八) 所欲從事之其他職業因素

Holland（1981）認為個人的職業選擇為其人格的反應，職業興趣乃人格表現於工作、嗜好、休閒活動上的反應。張添洲（1994）也指出興趣乃是個人從事職業時的原動力，與職業選擇的關係密切。杜博生（2004）亦提及人各有所長也各有所短，能夠找出自己的優點、長處，認清自己的弱點和限制，就可以使個人的才能與潛能獲得充分發揮，施展長處、順性而為，也能從中培養興趣，發揮事半功倍的效果。職是之故，特教系大學生職涯發展若能配合其興趣或能力，且規劃得宜的情形下，即使從事非特教或非公職的相關工作，亦能使個人的職涯，理想在工作中能有實現的機會，相信也更能樂在其中，追求卓越，進而實現自我。

(九) 求職必備能力因素

杜博生（2004）指出在多變社會及工作環境中，唯有具有解決問題能力的人，才能在職涯上有所發展，職涯發展的過程本身就是一連

串的問題解決過程，具備優越問題解決能力是決定職涯成功的重要關鍵因素。而壓力調適的部分，歐滄和（1989）認為壓力調適是指個人在面對超過其所擁有資源及能力的內外情境或問題時，為免於產生壓力、焦慮、威脅、害怕或其他身心疾病，而透過認知改變或行為努力去處理情緒或問題的動態歷程。Tubbs 和 Moss（1981）認為表達及溝通協調是一種幫助人際互動的具體方式，亦即指溝通雙方面對面交換意見的表達能力。因此，溝通必須同時包括意念傳達與了解（李青芬、李雅婷、趙慕芬，2002）。張添洲（1994）也指出人際關係能力是指運用科學方法，有系統研究人類行為、動機、原理原則，藉以改善人與人之間的關係，促使社會、團體能更加保持和諧關係的能力。研究者亦認為若想要在事業上有一番作為，皆須主動積極培養良好的人際關係。且張益誌（2013）也提出「特殊教育系學會」是特教系一個具指標性的學生組織，也是校際之間互動的重要組織團隊，能在系學會擔任幹部的職位是能力上的肯定，更是磨練自己領導與溝通協調才能的好機會，增加日後職場人際互動的能力。現代人需要具備的專業知識，至少有電腦相關知識、管理及理財、健康方面的知識（黃怡瑾，2002）。杜博生（2004）亦提及近年來電腦發展日新月異，其運用領域也極為普遍，不僅個人日常生活與電腦息息相關，絕大多數的行業也都廣泛運用電腦，處理相關資訊或解決專業技術上的問題，電腦知識已成為現代人所應具備的重要知能。

綜合言之，研究者認為問題解決能力、壓力調適能力、人際互動能力、表達及溝通協調能力、電腦資訊能力等五項，實為求職時必備

的關鍵能力，擁有好的問題解決能力，易呈現良好的工作能力，在職涯發展上將無往不利，也容易獲得他人的讚賞；自我壓力調適亦是很重要的一環，倘若在工作時無法順利調整自身壓力，便容易影響工作效率，阻礙工作的進行；至於人際互動部分，若與同事關係良好，則相對容易獲得所需要的幫忙，工作氣氛也較佳。另外，具備優質的表達及溝通協調能力，除了讓別人清楚了解自己的想法外，若與工作同儕間有紛爭，也可從中介入協調，扮演優質潤滑劑的角色；除此之外，電腦資訊能力是現代社會裡每個人不可或缺的能力之一，許多工作上的事務皆須仰賴電腦才能完成，若能進一步考取電腦相關證照，除了可讓自己在職場上多了一項專長外，似乎也多了其他的就業可能。

五、大學生職涯發展相關研究之評析

本研究以「職涯發展」、「生涯發展」、「大學生」等為關鍵字，查詢相關論文共計十四篇（李易中，2008；陳佩雯，2005；陳宥均，2011；莊馥瑄，2012；張莉足，2008；曾逸誠，2005；楊欣儒，2010；楊珮琳，2007；廖涵羽，2010；鄭宇欣，2009；蔡佳玲，2007；蔡淑芬，2005；蕭智真，2006；戴秀如，2005），其中，研究對象以教育相關科系（含體育系）為主的論文篇數為最多，共有 7 篇，其次為未針對特定科系為研究對象的論文篇數，共有 4 篇，同時在這 4 篇中，有兩篇是針對某一特定大學學生為主（分別為逢甲與陽明大學），另兩篇則以技職大專校院學生為主要研究對象，其餘有針對其他特定科系為研究對象的則有 3 篇，分別包

含商學院學生、工科學生以及美術系學生等。此外，研究方法中以問卷調查法為主要研究方法的論文為最多，占了 7 篇，其次以訪談法為主要研究方法的論文則有 4 篇，而結合問卷調查法與訪談法的論文則有 2 篇，採自我敘說法則有 1 篇。而進一步分析 14 篇論文中，僅有莊馥瑄（2012）「師資培育學系畢業生生涯發展之研究-以一所大學的教育學系為例」1 篇，其研究的 11 位對象中，僅有 1 位有輔修特教學程，與本研究對象之背景有較類似之處，而其餘之大學生職涯發展相關論文中，均無以特教系學生為主要研究對象，據此，研究者認為探討特教系學生職涯發展的相關研究應具有極待開發的空間，也期望相關單位能給予更多的重視與關注。

參、研究方法

一、研究設計

本研究之設計包含量化與質化兩部分，在量化方面，係針對某一大學特殊教育學系 102 級-105 級學生進行「特教系大學生職涯發展之研究」的問卷調查；在質化方面，乃針對某一大學特殊教育學系 102 級-105 級學生進行訪談之研究，並進一步提出研究的相關建議。

二、研究對象

（一）問卷調查對象

本研究問卷預試對象為某一大學特殊教育學系 100 級-103 級所有學生，共 161 位學生填答本問卷，回收問卷共 161 份，而回收率為 100%；本研究的問卷正式對象為某一大學特

殊教育學系 102 級-105 級所有學生，共 156 位學生填答，回收問卷共 156 份，而回收率為 100%；由於各屆入學人數均不同，而各年度同一級學生人數因該學期部分學生休學或某些特殊原因，以致形成當時填答預試問卷之人數比正式問卷稍多 5 位的情況。

（二）半結構式訪談對象

本研究之半結構式訪談對象共 20 位，研究對象主要是以願意接受訪談之某一大學特殊教育學系 102 級-105 級學生，每個年級選取 5 位受訪者進行訪談，事前先討論訪談的時間與地點，而訪談人數與訪談次數以所欲探討的研究資料達到充分及飽和為基準。而本研究在正式發放問卷之初，即針對填寫問卷之所有學生詢問是否願意接受訪談，而有意願接受訪談的學生共計約有 20 餘位，且各年級平均約 5 位，因研究者考量本身時間以及人力限制之故，擬以每個年級均抽樣 5 位學生為主，所以，共有 20 位學生作為本研究之半結構式訪談對象。

三、研究工具

（一）自編「特教系大學生職涯發展之研究」問卷

本研究之自編問卷係參考蘇美杏、陳瑛治（2001）所編製之「護生生涯輔導需求調查問卷」、蔡淑芬（2005）所編製之「大學學生生涯發展狀況及生涯輔導需求調查問卷」、戴秀如（2005）所編製之「教育大學學生生涯輔導需求調查問卷」以及李易中（2008）所編製之「教育大學學生職涯發展需求調查問卷」，並由兩位研究者加以參考與修改後，遂成為本研究

之間卷，而問卷初稿完成後便邀請八位特教相關領域之專家，就問卷題項、問卷內容等給予專業意見，形成專家效度。此外，兩位研究者將回收之 161 份問卷以 SPSS 電腦統計軟體進行信度分析，根據統計結果顯示各層面之 Cronbach α 係數總量表為.96，自我了解為.86，升學規劃為.84，多元專長能力為.92，國小身障類教職為.86，國小資優類教職為.85，公職考試為.88，特教相關機構為.92，其他職業為.90，求職必備能力為.91。兩位研究者再綜合參考專家意見後，進行問卷內容最後版確認。

在問卷內容方面，1.基本資料：包括性別、年級等；2.內容：分為自我了解、升學規劃、多元專長能力規劃、國小身障類教職、國小資優類教職、公職考試、特教相關機構、所欲從事之其他職業及求職必備能力等 9 個相關因素，每個相關因素設計 5 小題，共 45 小題。作答方式係在「非常了解」(4分)、「了解」(3分)、「不了解」(2分)、「非常不了解」(1分)等選項中勾選，計分方式則採四點方式計分。

(二) 自編「特教系大學生職涯發展之研究」

半結構式訪談題綱

本研究訪談題綱共分為 19 小題，第 1 至第 18 題為依照自編之「特教系大學生職涯發展之研究」問卷中 9 個相關因素而設計，每 1 個相關因素設計兩題訪談題目，因此 9 個相關因素共設計 18 題；而訪談題綱第 19 題則為探討 104 級到 105 級特教系大學生擔任一般教師之意願是否受到新制師培制度之影響，以深入了解填答問卷學生作答時之想法與意見外，成為本研究更豐富之質性資料；本研究邀請八位

特教相關領域之專家，就訪談題綱內容給予專業意見，形成專家效度。

四、資料處理與分析

本研究量化部分的資料處理，以平均數、標準差、百分比、t 考驗以及單因子變異數分析等來呈現。在質性部分，會先徵求受訪者的同意，始可進行錄音及記錄。在訪談過程中研究者採取傾聽且完全接納的方式，並將訪談的內容如實記錄下來，同時也力求訪談過程和內容的如實呈現，如訪談若有遺漏或不足之處，也敦請受訪者與研究者再一同進行訪談與討論，以求最正確、完整的訊息；訪談結束後將錄音內容轉為逐字稿，且對逐字稿之內容加以分類及編碼，同時進行資料的整理、歸納和分析，並與質性資料相互呼應，撰寫研究結果。本研究訪談對象編碼方式：S 代表學生，前三碼數字代表受訪者的畢業級別，第四碼數字則代表接受訪談的順序，而最後一碼英文符號 F 代表女性，M 則代表男性。

肆、研究結果與討論

一、個人背景變項之分析

填答問卷的 156 位學生中，男性為 38 人 (24.36%)，女性則為 118 人 (75.64%)，在性別的比例上以女性為多數，此與特教系學生入學之女多於男的現象大致相符。此外，一年級 (105 級) 的人數為 40 人 (25.64%)，二年級 (104 級) 的人數也為 40 人 (25.64%)，三年級 (103 級) 的人數則為 39 人 (25%)，而四年級 (102 級) 的人數為 37 人 (23.72%)。

表 1

問卷調查對象之性別及年級比例結果

項目	人數	百分比
性別		
男	38	24.36%
女	118	75.64%
年級		
一年級	40	25.64%
二年級	40	25.64%
三年級	39	25.00%
四年級	37	23.72%
總和	156	100.00%

二、不同性別在九大因素間的比較

本研究探討不同性別在職涯發展九大相

關因素之間是否達到顯著差異，其結果如表 2 所示。

表 2

不同性別特教系大學生在九大因素的結果

因素	性別	N	M	SD	t 值
自我了解	男	38	16.50	2.66	0.294
	女	118	16.37	2.20	
升學規劃	男	38	14.29	3.30	1.163
	女	118	13.69	2.54	
多元專長能力規劃	男	38	15.53	2.06	1.567
	女	118	14.84	2.44	
國小身障類教職	男	38	14.05	2.64	1.390
	女	118	13.39	2.53	
國小資優類教職	男	38	12.79	2.68	1.041
	女	118	12.30	2.49	
公職考試	男	38	13.18	2.90	0.857
	女	118	12.73	2.83	
特教相關機構	男	38	14.24	2.76	1.061
	女	118	13.69	2.79	
所欲從事之其他職業	男	38	13.55	3.13	0.297
	女	118	13.38	3.09	
求職必備能力	男	38	16.34	2.72	1.029
	女	118	15.86	2.41	
總量表	男	38	127.87	15.99	1.169
	女	118	124.15	17.36	

綜上所述，不同性別之特教系大學生分別在九大因素及「總量表」的結果，均沒有達到顯著差異，由此可看出特教系大學生對於九大因素的自我了解程度，不會因為性別不同而有所差異，本研究雖然在問卷結果與楊珮琳（2007）與張莉足（2008）「會因為性別不同而有所差異」的研究結果不同，然而研究者想試著從訪談研究，以深入了解填答問卷學生作答

時之想法與意見之外，其他面向之質性資料，試著從另一觀點，更多元探討性別與大學生職涯發展之間，是否仍存在相互關係。

三、各年級在九大因素間的比較

本研究評析各年級在職涯發展九大相關因素之間是否達到顯著差異，其結果如表 3 所示。

表 3
各年級特教系大學生在九大因素的結果

變項	N	平均數	標準差	變異數分析				事後比較	
				SS	df	MS	F		
自我了解	105 級	40	13.73	2.48	71.190	3	23.730	4.49**	3>1
	104 級	40	14.60	2.51	807.554	152	5.280		4>1
	103 級	39	15.28	1.64					
	102 級	37	15.43	2.44					
升學規劃	105 級	40	11.85	3.08	131.877	3	43.962	6.530***	3>1
	104 級	40	13.20	2.67	1023.260	152	6.732		4>1
	103 級	39	14.26	2.34					
	102 級	37	13.86	2.16					
多元專長能力規劃	105 級	40	13.85	2.37	75.980	3	25.327	4.879**	2>1
	104 級	40	15.50	2.46	789.014	152	5.191		3>1
	103 級	39	15.56	2.09					
	102 級	37	15.14	2.16					
國小身障類教職	105 級	40	11.55	2.44	240.582	3	80.194	15.668***	2>1
	104 級	40	13.63	2.27	778.008	152	5.118		3>1
	103 級	39	14.41	1.93					4>1
	102 級	37	14.73	2.38					
國小資優類教職	105 級	40	10.90	2.37	134.480	3	44.827	7.873***	2>1
	104 級	40	12.68	2.17	865.437	152	5.694		3>1
	103 級	39	12.79	2.33					4>1
	102 級	37	13.38	2.66					

(續下頁)

續表 3

變項	N	平均數	標準差	變異數分析				事後比較	
				SS	df	MS	F		
公職考試	105 級	40	11.13	2.68	160.762	3	53.587	7.430 ^{***}	2>1
	104 級	40	13.23	2.60	1096.231	152	7.212		3>1
	103 級	39	13.54	2.51					4>1
	102 級	37	13.54	2.95					
特教相關機構	105 級	40	12.30	2.95	147.334	3	49.111	7.098 ^{***}	2>1
	104 級	40	14.18	2.61	1051.640	152	6.919		3>1
	103 級	39	14.95	2.55					4>1
	102 級	37	13.89	2.35					
所欲從事之其他職業	105 級	40	12.05	2.63	103.573	3	34.524	3.823 [*]	2>1
	104 級	40	13.95	3.78	1372.504	152	9.030		3>1
	103 級	39	14.03	2.66					
	102 級	37	13.70	2.77					
求職必備能力	105 級	40	13.35	2.38	33.736	3	11.245	1.843	
	104 級	40	15.08	2.43	927.206	152	6.100		
	103 級	39	16.59	2.51					
	102 級	37	16.22	2.56					
總量表	105 級	40	112.70	15.17	8661.577	3	2887.192	12.036 ^{***}	2>1
	104 級	40	126.75	17.27	35460.903	152	236.874		3>1
	103 級	39	131.41	13.54					4>1
	102 級	37	129.89	15.71					

* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

綜觀言之，特教系大學生對於「自我了解因素」、「升學規劃因素」的結果會因為不同年級而有所差異，其中 103 級、102 級特教系學生對於「自我了解因素」的事後比較結果顯著大於 105 級。而特教系大學生對於「多元專長能力規劃因素」的結果會因為年級不同而有所差異，104 級、103 級特教系學生對於「多元專長能力規劃因素」的事後比較結果顯著大於

105 級。特教系大學生對於「國小身障類教職因素」、「國小資優類教職因素」、「公職考試因素」、「特教相關機構因素」、「所欲從事之其他職業因素」及「總量表」的結果，會因為年級不同而有所差異，104 級、103 級及 102 級特教系學生對於「國小身障類教職因素」的事後比較結果顯著大於 105 級。而特教系大學生對於「求職必備能力因素」的結果不會因為年級

不同而有所差異。整體而言，本研究結果部分與曾逸誠（2005）之「就年級而言，皆呈現高年級優於低年級的趨勢」研究結果相互印證。

四、訪談結果

（一）自我了解

在全部 14 位女性受訪者中，認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展者有 12 位（S105-1-F、S105-2-F、S105-4-F、S104-1-F、S104-3-F、S104-5-F、S103-1-F、S103-3-F、S103-4-F、S102-1-F、S102-3-F、S102-5-F），另在全部 6 位男性受訪者裡，認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展者有 5 位（S104-2-M、S104-4-M、S103-2-M、S102-2-M、S102-4-M），與女性相較，兩者的比例差異並不大，而杜博生（2004）提到人格除了影響個人行為表現外，也影響職業選擇，了解人格類型，幫助瞭解自己適合的工作類型，作為自己職涯抉擇的參考。又 Robbins（2001）根據其研究指出，約有 5% 到 20% 的人會遭受溝通焦慮之苦，他們會盡可能避免加入需要進行口頭溝通的場合，可以預料這些人不會選擇像老師這類職業，因為非常需要在眾人面前口頭溝通。研究者也從訪談結果中發現受訪者（如 S103-2-M）會因為自己的人格特質比較害羞內向，可能就不會列入需要人際互動能力工作的選項，而更重要的是研究者亦認為，大學生若能及早探討自己的人格特質與職涯發展間的關聯，並從中尋找適合自己的工作，累積相關工作體驗，對未來的個人職涯發展亦有所助益，這是不分性別的大學生都該認真看待與思考的事情。另值得注意的是男性受

訪者中有 1 位（S105-5-M），認為自己的人格特質對自己未來的職涯發展兩者並無明顯關聯，而女性受訪者中也有 1 位受訪者認為目前還無法看出自己的人格特質與未來的職涯發展之間的關係，需要成熟一些才會比較了解（S105-3-F）。根據 Marcia（1980）的統合理論，迷失型統合與未定型統合的人對於未來的方向其實是較無目標的，因此校內相關輔導人員應致力於協助特教系大學生避免其落入早閉型或是迷失型統合的狀態，並協助探索其未來職業發展的可能性。

在 105 級部分，5 位受訪者中有 3 位（S105-1-F、S105-2-F、S105-4-F），認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展，而在 104 級部分，全部受訪者認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展（S104-1-F、S104-2-M、S104-3-F、S104-4-M、S104-5-F），然在 103 級部分，5 位受訪者中有 4 位（S103-1-F、S103-2-M、S103-3-F、S103-4-F），認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展，102 級所有受訪者（S102-1-F、S102-2-M、S102-3-F、S102-4-M、S102-5-F）均認為自己的人格特質可能影響自己未來的職涯發展，在年級比例部分呈現 102 級、103 級、104 級皆大於 105 級的情形。而 Holland（1985）也提及個人的職業選擇為其人格的反應，即每個人會去從事和自己人格類型相似的職業。

此外，在所有 14 位女性受訪者中，認為自己的專長可能影響自己未來的職涯發展者有 9 位（S105-1-F、S105-2-F、S105-3-F、S104-5-F、S103-4-F、S103-5-F、S102-1-F、S102-3-F、S102-5-F），另在全部 6 位男性受訪

者裡，認為自己的專長可能影響自己未來的職涯發展者有 4 位（S104-2-M、S104-4-M、S102-2-M、S102-4-M），與女性相較，兩者比例差異並不大。而影響職涯發展的相關因素之一為個人所學，如學業成就或技能（林清文、鍾群珍、林馥擘，2002）。另外 20 位受訪者中有 5 位女性受訪者（S105-4-F、S104-1-F、S104-3-F、S103-1-F、S103-3-F）及 2 位男性受訪者（S105-5-M、S103-2-M）均認為自己的專長與未來的職涯發展沒有明顯的直接關係存在，將來不會以專長為考量來尋找類似的工作機會。研究者認為部分受訪者在考量未來的職涯發展時，影響其思考的關鍵因素仍有許多，如薪資多寡、個人興趣、家人期望、工作環境等，因此個人的專長並不一定是未來的職涯發展的主要影響原因。

在 105 級部分，5 位受訪者中有 3 位（S105-1-F、S105-2-F、S105-3-F），認為自己的專長可能影響自己未來的職涯發展，在 104 級部分，5 位受訪者中有 3 位（S104-2-M、S104-4-M、S104-5-F），認為自己的專長可能影響自己未來的職涯發展，在 103 級部分，5 位受訪者中有 2 位（S103-4-F、S103-5-F），認為自己的專長可能影響自己未來職涯發展，在 102 級部分，5 位受訪者（S102-1-F、S102-2-M、S102-3-F、S102-4-M、S102-5-F）皆認為自己的專長可能影響自己未來的職涯發展。因此個人的能力、特殊技能亦為影響職涯發展因素之一（王素真，2002）。

（二）升學規劃

在全部 14 位女性受訪者中，有報考研究所想法的女性有 11 位（S105-1-F、S105-2-F、

S105-3-F、S105-4-F、S104-1-F、S104-3-F、S104-5-F、S103-4-F、S103-5-F、S102-1-F、S102-5-F），另在全部 6 位男性受訪者裡，想參加研究所考試的男性有 3 位（S104-2-M、S104-4-M、S102-2-M），不同性別均有一半以上比例的受訪者有報考研究所的想法，另分析不同性別受訪者想要繼續升學的原因，在男性部分可歸納為興趣因素及增加工作薪資，在女性部分則可分為興趣因素、地點因素、增加工作薪資、提升自己的競爭力、工作需要因素及接受他人（授課教師）建議。游景新（1997）也提到教師對於學生之影響是不可否認，通常教師在授課時，時常會談及以往的就學情形或者鼓勵學生繼續升學，這些亦是使學生產生嚮往的心理因素之一。戴正雄、林瑞陽、許吳杲（2011）也提出升學意願是個人達到其未來升學目標的一種欲望傾向，升學意願會隨時空之不同而變，影響因素與過程也十分複雜。而張莉足（2008）的研究亦指出大學生的性別，會影響他們對於學習歷程選擇與職涯發展。

在 105 級部分，5 位受訪者中有 4 位（S105-1-F、S105-2-F、S105-3-F、S105-4-F），有過考研究所的想法，在 104 級部分，所有受訪者均有報考研究所想法，在 103 級部分，5 位受訪者中有 2 位（S103-4-F、S103-5-F）想報考研究所，在 102 級部分，5 位受訪者中有 3 位（S102-1-F、S102-2-M、S102-5-F），有過報考研究所的想法，而有意願者也幾乎以特教相關研究所為主。陳劉育（2005）也認為升學意願為個人經由長時間沉浸在具有影響力的參照團體下，感覺對過去與現在的學習有所心得，並嚮往更深一層的學術或職業技術研究，並期望能藉升學機會，讓自己的潛能更深入被

激勵與發揮。

(三) 多元專長能力規劃

在訪談結果部分，可看出不分性別，大多數的受訪者均有做職涯規劃的相關準備。杜博生（2004）指出充實各種工作知能，培養第二專長，才能在快速變遷的社會中有所發展。研究者也認為在現今就業環境不理想的情形下，大學生也應不分性別，均須提早做職涯規劃的相關準備，強化個人專長，以充實個人的競爭能力。

在 105 級部分，5 位受訪者中有 4 位，認為自己有做職涯的相關準備，104 級、103 級和 102 級等三部分，15 位受訪者認為自己有做職涯的相關準備，在年級比例部分也呈現 102 級、103 級、104 級的多元專長能力準備度皆大於 105 級的情形。可見不分年級的受訪者均有多數能及早為職涯做相關的準備，研究者也鼓勵目前仍在學的大學生應該多加充實自我的能力與專長，才能在競爭日益激烈的職場中，找到屬於自己的優勢所在，進而脫穎而出，也較有機會在未來成為職涯發展的成功者。

(四) 國小身障類教職

不分性別均肯定就讀特教系對從事國小身障類教師可帶來不少幫助，另分析不同性別受訪者想要擔任國小身障類的原因，在男性部分可歸納為工作機會因素、經濟因素、想要幫助特教學生、興趣因素、想要學以致用以及教學成就感因素，在女性與男性較不同的是有不少受訪者均表明想要幫助特教學生，為其想要

擔任國小身障類的主要原因，其餘因素則為興趣因素、經濟因素、家人影響因素、工作環境因素、工作福利因素等。

20 位受訪者不分年級均肯定就讀特教系對從事國小身障類教師可帶來不少幫助，另分析不同年級受訪者想要擔任國小身障類教師的原因，在 105 級部分，可歸納為想要幫助特教學生、興趣因素以及工作機會因素，在 104 級部分，可歸納為想要幫助特教學生、家人的影響、經濟因素以及工作機會因素，在 103 級部分，可歸納為想要幫助特教學生、家人的影響、他人（家人以外）的影響、經濟因素、興趣因素、想要學以致用、工作福利因素等，在 102 級部分，可歸納為想要幫助特教學生、家人的影響、興趣因素、教學成就感因素以及工作環境因素等。

(五) 國小資優類教職

不分性別受訪者均肯定就讀特教系對從事國小資優類教師可帶來不少幫助，另分析不同性別受訪者想要擔任國小資優類的原因，男性可歸納為工作機會因素、工作穩定因素、擔任資優教師較有挑戰性等，女性則有較多人是因為工作機會因素、其餘因素則為想要學以致用、想要幫助資優學生、擔任資優教師較有挑戰性等。

不分年級 20 位受訪者均肯定就讀特教系對從事國小資優類教師可帶來不少幫助，另分析不同年級受訪者想要擔任國小資優類教師的原因，在 105 級歸納為工作機會因素、擔任資優老師較有挑戰性、想要學以至用等，在 104 級則為工作機會因素、擔任資優老師較有挑戰性、想要幫助資優學生等，103 級為工作機會

因素、擔任資優老師較有挑戰性以及擔任資優教師較有趣等，在 102 級則可統整為工作機會因素以及工作穩定因素。

(六) 公職考試

在 14 位女性受訪者中，有過考公職的想法有 12 位 (S105-1-F、S105-2-F、S104-1-F、S104-3-F、S104-5-F、S103-1-F、S103-3-F、S103-4-F、S103-5-F、S102-1-F、S102-3-F、S102-5-F)，另在全部 6 位男性受訪者裡，有過報考公職想法有 3 位 (S105-5-M、S104-4-M、S102-2-M)，就受訪者而言，均有一半以上性別比例有報考公職的想法，另分析不同性別受訪者想要考公職的原因，男性可歸納為工作穩定因素以及家人影響，女性則以工作穩定因素、興趣因素、家人影響、報考科目與大學所學有相關、工作環境因素等，然整體而言，不分性別的受訪者均以工作穩定因素為報考公職的主要考量原因。

在 105 級部分，5 位受訪者中有 3 位，有過考公職的想法，又在 104 級、103 級和 102 級三部分，5 位受訪者中均有 4 位，有過考公職的想法，就受訪者而言，在年級比例部分，均有一半以上的比例有過考公職的想法，然不分年級的受訪者也均以工作穩定因素為報考公職的主要考量原因。王元賢 (2012) 也提到近十年來，台灣勞工加薪幅度 (約 0.8%) 比不上通貨膨脹速度 (2~5%)，新鮮人面臨畢業即失業的窘況，越來越多有想法的大學生為了保障未來生計，就讀大學期間就開始準備公職考試。

(七) 特教相關機構

14 位女性受訪者中，有過未來至機構就業想法的有 11 位 (S105-1-F、S105-2-F、S105-3-F、S105-4-F、S104-5-F、S103-3-F、S103-4-F、S103-5-F、S102-1-F、S102-3-F、S102-5-F)，另在全部 6 位男性受訪者裡，有過未來至機構就業想法的男性則僅有 2 位 (S104-2-M、S102-4-M)，整體而言，有過未來至機構就業想法的女性的比例是高於男性的，另分析不同性別受訪者想至機構就業的原因，男性可歸納為累積與特殊生接觸的經驗、特教甄難考等，女性則以工作機會因素、想要幫助特教學生、累積與特殊生接觸的經驗、機構應該投入更多特教資源等。

在 105 級和 104 級兩部份，5 位受訪者中均有 4 位，有過未來至機構就業的想法，103 級之 5 位受訪者中有 3 位，有過未來至機構就業的想法，102 級之 5 位受訪者中有 4 位，有過未來至機構就業的想法，就受訪者年級比例而言，均有一半以上有過未來至機構就業的想法。分析受訪者想至機構就業的原因，則主要以工作機會因素、想要幫助特教學生為其主要考量原因。而賴添福 (2010) 指出機構社工、護理及照顧員皆屬法定之專業人員，其人力充足與否影響了服務品質，但礙於待遇、工作環境成長性及價值觀等因素，社工及護理人員往往將機構列為最後之選項，但其又屬於不可取代性工作，所以有人力不足的現象，就規模而言，以小型機構最為嚴重，區域性方面則以花蓮、台東、離島地區較缺乏，地區性則以鄉下較難找到足夠的專業人力。據此研究者認為若特教系學生畢業後能充分發揮特教專長，為機

構內的身心障礙者盡一份心力，使其能發揮最大的潛能，除了能改善機構內專業人員不足的問題外，這也是特教教師以外的另一個不錯的工作選項。

(八) 在所欲從事之其他職業

本研究所稱的其他職業，係指從事非身障類教師、非資優類教師、非公職人員、非特教相關機構之其他就業等。在全部 14 位女性受訪者中，有想過未來從事其他職業的女性有 9 位 (S105-2-F、S104-3-F、S104-5-F、S103-1-F、S103-3-F、S103-4-F、S103-5-F、S102-1-F、S102-3-F)，另在全部 6 位男性受訪者裡，有想過未來從事其他職業的男性有 4 位 (S104-2-M、S104-4-M、S102-2-M、S102-4-M)，就受訪者性別比例而言，均有超過一半比例受訪者，有過未來從事其他職業的想法。另分析不同性別受訪者想要從事其他職業的原因，男性可歸納為興趣因素以及想要挑戰自己，女性則以興趣因素、想要幫助特教學生、想要服務人群以及想要幫助家人等。

在 105 級部分，5 位受訪者中只有 1 位，有過未來從事其他職業的想法，又在 104 級、103 級、102 級三部分，5 位受訪者中均有 4 位，有過未來從事其他職業的想法，就受訪者而言，在年級比例部分，除 105 級之外，其餘年級均有一半以上的比例有過未來至機構就業的想法，另分析不同年級受訪者想要從事其他職業的原因，主要為興趣因素的引導。張添洲 (1994) 也指出興趣乃是個人從事職業時的原動力，與職業選擇的關係密切。

(九) 求職必備能力

分析不同性別受訪者的訪談結果，認為最重要的求職必備能力為表達及溝通協調能力、壓力調適能力、人際互動能力、問題解決能力等四項，不同性別的受訪者各自有其意見的表述，而從訪談結果，發現不同性別所認為之最重要的求職必備能力，在性別上並沒有顯著的差異存在。

分析不同年級受訪者的訪談結果，認為最重要的求職必備能力亦為表達及溝通協調能力、壓力調適能力、人際互動能力、問題解決能力等四項，不同年級的受訪者各自有其看法的表述，而從訪談結果也可發現不同年級所認為之最重要的求職必備能力，在年級上並沒有顯著的差異存在。

(十) 特教系大學生對新制教育學程修課模式之看法

本研究訪談結果茲歸納為四個向度，分別為影響擔任普通班老師之意願但仍會考慮修國小一般教程、會影響擔任普通班老師之意願且不會修國小一般教程、不會影響擔任普通班老師之意願且仍會修國小一般教程、不會影響擔任普通班老師之意願且不會修國小一般教程等，茲匯整 104 級與 105 級共 10 位受訪者想法如下所示：

1. 會影響擔任普通班老師之意願但仍會考慮修國小一般教程者為 S104-1-F、S105-1-F 等 2 位受訪者，歸納整理其看法，S104-1-F、S105-1-F 認為新制的一般教程修課模式，的確會減少日後擔任普通班教師的動機，但並不想放棄修習一般教育學程及日後成為普通班教

師的機會，因此仍有兩人修國小一般教育學程。

2. 會影響擔任普通班老師之意願且不會修國小一般教程者為 S104-2-M、S104-3-F、S105-4-F 等 3 位受訪者，歸納整理其看法，S104-2-M、S104-3-F、S105-4-F 認為新制的一般教程修課模式，也的確會減少日後擔任普通班教師的動機以外，再加上一些外在因素影響，如國小普通班教師錄取率極低、修習國小一般教程可能會讓自己延畢、現今有不少的恐龍家長以及特教系本身的課程就很繁重等因素，而導致 S104-2-M、S104-3-F、S105-4-F 等 3 位受訪者並不願意修習國小一般教育教程。

3. 不會影響擔任普通班老師之意願且仍會修國小一般教程者為 S104-5-F、S105-2-F 等 2 位受訪者，歸納整理其看法，S104-5-F 與 S105-2-F 兩人想當老師的動機較強烈，也並不想放棄修習一般教育學程日後成為普通班教師的機會，因此兩人亦有修國小一般教育學程。

4. 不會影響擔任普通班老師之意願且不會修國小一般教程者為 S104-4-M、S105-3-F、S105-5-M 等 3 位受訪者，究其原因為該 3 位受訪者原本就無擔任普通班老師之意願，加上本來就對國小一般教程沒有興趣所致。

伍、結論與建議

一、結論

- (一) 不同性別之特教系大學生在九大相關因素之間的結果並沒有達到顯著差異。
- (二) 特教系大學生對於「自我了解因素」、「升

學規劃因素」的結果會因為各年級而有所差異，其中 103 級、102 級特教系學生對於「自我了解因素」的事後比較結果顯著大於 105 級。

(三) 特教系大學生對於「多元專長能力規劃因素」的結果會因為年級不同而有所差異，104 級、103 級特教系學生對於「多元專長能力規劃因素」的事後比較結果顯著大於 105 級。

(四) 特教系大學生對於「國小身障類教職因素」、「國小資優類教職因素」、「公職考試因素」、「特教相關機構因素」、「所欲從事之其他職業因素」的結果會因為年級不同而有所差異，104 級、103 級及 102 級特教系學生對於「國小身障類教職因素」的事後比較結果顯著大於 105 級。

(五) 特教系大學生對於「求職必備能力因素」的結果不會因為各年級而有所差異。

(六) 訪談結果發現：

1. 有部分受訪者未來選擇工作會將人格特質及專長納入考量。

2. 受訪者想要繼續升學的原因為提升自己的競爭力、增加工作薪資、興趣因素、地點因素等。

3. 受訪者進行多元專長職涯準備的原因為想要累積工作相關經驗、加強自己的競爭力、探索其他就業機會等。

4. 受訪者認為就讀特教系對未來擔任國小身障類教師帶來的幫助有了解特教教學法、課程設計、教材教具、IEP 設計、班級經營、診斷評量、教案撰寫設計，提升問題行為的處理能力，增加自身教學熱忱，累積人脈及教學現

場實務經驗、增進危機處理能力及理論與實務的結合。

5.受訪者認為就讀特教系對未來擔任國小資優類教師所帶來的幫助為了解資優課程設計、教學方法、教材設計、教具設計、教案撰寫設計、資優班級運作概況、資料的蒐集與歸納能力、資優生輔導方法、帶資優生做科展等。

6.受訪者報考公職原因為工作穩定因素、家人影響及工作環境因素。

7.受訪者至機構就業的原因為教甄難考、想要幫助特教學生、機構應投入更多特教專業背景人員。

8.受訪者想從事其他職業原因為興趣因素、想要幫助特教學生（例如：為特教生設置安親或補習班）、想要服務人群等。

9.特教系大學生對新制教育學程修課模式之看法可歸納為部分受訪者表示新制有可能影響擔任普通班老師之職涯規劃，以致於考慮修習國小一般教程意願降低。

二、建議

(一) 對大學行政及輔導單位之建議

1.提供多元化之職涯相關研習機會

由訪談結果可發現少部分提到學生提及曾經參與校內的相關職涯研習，例如：溝通輔具研習，因此校方可提供學生多元的職涯相關研習機會及研習相關資訊，除可提供學生探索自我的絕佳機會外，亦可幫助學生及早發現自我的職涯定向，有助於學生未來的職涯發展與探索。

2.對職涯定向不明確之學生積極實施職涯輔導與準備

由訪談結果可發現，仍有對自我職涯定向不明確之學生未做職涯之相關準備，因此學校輔導單位應對職涯定向不明確之學生主動提供職涯輔導與規劃，以協助學生未來職涯得以順利發展。

(二) 對各大學特教系教師之建議

1.提供學生豐富且多元的課程

由訪談結果可發現，目前各師資培育的特殊教育學系仍多以師培相關課程為主要授課科目，建議各大學特教系應提供學生豐富且多元的課程，除培養學生師培科目以外的專長外，亦能幫助學生及早了解自我職涯定向。

2.積極協助無擔任教師意願學生之職涯探索

由訪談結果可發現，有部分學生對擔任教師實無太大興趣，因此學校教師及各師資培育的特教系應積極協助無擔任教師意願學生之職涯探索，並積極提供學生相關就業資訊，協助學生找出適當的職涯定向與幫助學生未來職涯發展。

(三) 對特教系在學生之建議

1.大一大二積極探索個人興趣與專長

由訪談結果可發現個人的興趣與專長會影響未來想要從事的工作，對職涯發展仍有其重要性存在，因此建議仍在學之特教系大學生應廣泛修習不同科系課程，及早探索自己未來職涯發展之豐富與多元性。

2.大三大四累積各種不同工作與實習體驗

由訪談結果可發現，已有學生積極累積各種多元工作見習經驗，而此將對未來職涯發展

有相當程度之影響，因此建議仍在學之特教系大學生應累積各種多元工作見習經驗，考取與工作性質相關的證照，除充實個人能力並提早了解職場的實際工作情形外，亦能幫助自己未來職涯發展之多元可能。

(四) 對高中學校相關人員的建議

由訪談結果可發現有學生在大一時便發現自己不適合特教系，因此高中端之輔導更顯重要，除建議高中端能積極辦理學生相關之職涯輔導外，亦可主動提供職涯輔導的相關資源，如請在職的學長姐分享就業心得，或提供相關研習的機會，高中生選填大學志願時亦可舉辦講座，除說明大學各科系的特色外，並能給予高中生適當建議，以避免填錯志願等。

(五) 對未來研究之建議

本研究之對象以某一大學之 102-105 級特教系學生為主，建議未來研究對象可擴展為不同科系或不同級別之學生。此外，本研究以性別及年級為主要研究變項，建議未來研究可納入其他研究變項，如是否修習國小一般學程、是否修習國小特教學程等。

參考文獻

一、中文部分

- 1111 教職網 (2013)。公立國小正式教師聯合甄選考程表暨錄取率總表【線上論壇】。取自 <http://uni.1111.com.tw/forum/stat/102slist.htm>
- 1111 教職網 (2014)。公立國小正式教師聯合甄選考程表暨錄取率總表【線上論壇】。取自 <http://uni.1111.com.tw/forum/stat/103slist.htm>
- 內政部統計處 (2014)。**101 年底我國老人長期照顧及安養機構概況【原始數據】**。取自 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/week/list.htm>
- 王士肯 (2008)。**教育相關科系學生之入學動機、學習過程與生涯發展** (未出版之碩士論文)。東海大學社會學系，臺中市。
- 王元賢 (2012 年 11 月 1 日)。**畢業不失業！大學生就業首選公職、國營事業【部落格文字資料】**。取自 <http://www.daso.com.tw/epaper/public-paper/2012-11/main.html>
- 王金樑、洪素華 (1997)。**職業發展之研究。儒林學報**，13，5-14。
- 王素真 (2002)。**生涯規劃**。臺北：長和。
- 王瑤芬、洪久賢 (2008)。**圓夢---國際觀光旅館餐飲部門高階主管之職涯發展。餐旅暨家政學刊**，5 (2)，139-162。
- 教育部中教司 (2005)。**93 至 96 年度六所教育大學師資培育數量。教育部電子報**。取自：<http://epaper.edu.tw/>
- 李易中 (2008)。**教育大學學生職涯發展需求之研究** (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 李青芬、李雅婷、趙慕芬 (2002)。**組織行為**。臺北：華泰。
- 李秋菊 (2002)。**二年制專科學生升學與就業意向之調查研究---以德霖技術學院二年制專科學生為例** (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 李園會 (2001)。**臺灣師範教育史**。臺北市：南天。

- 杜博生 (2004)。影響高職學生職涯發展能力相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學, 彰化市。
- 吳武典 (2014)。臺灣特殊教育綜論 (二): 現況分析與師資培育。《特殊教育學刊》, **130**, 1-10。
- 吳武典、韓福榮、林純真、林敏慧 (1998)。我國特殊教育師資培育與進用政策之分析與調查研究。《特殊教育學刊》, **16**, 1-23。
- 吳復新 (2003)。人力資源管理: 理論分析與實務應用。臺北: 華泰。
- 林佑儒 (2008)。國立臺灣師範大學體育學系學生學習滿意度與生涯規劃之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- 林清文、鍾群珍、林馥嘩 (2002)。生涯規劃。臺北: 大中國。
- 林新發、王秀玲、鄧珮秀 (2007)。我國中小學師資培育現況、政策與展望。《教育研究與發展期刊》, **3** (1), 57-80。
- 林毓晨 (2008)。教育大學學生的職業自我概念與生涯決策之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學, 臺中市。
- 保里乃玲 (2011)。國際觀光旅館從業人員對高齡者態度、服務高齡者意願與職涯發展關係之研究 (未出版之博士論文)。國立高雄師範大學, 高雄市。
- 柯伯昇 (2010)。我國師資培育學生生涯關注及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。淡江大學, 臺北市。
- 洪榮照 (2011)。我國特殊教育師資培育之探討。《特殊教育叢書》, 75-82。
- 許駿煒 (1999)。迎接 21 世紀—談組織生涯發展。《人力發展月刊》, **69**, 21-27。
- 張春興 (2004)。《教育心理學》。臺北: 東華。
- 張英鵬、林姝君、蔡明芳、劉玟儒 (2006)。訪談 15 位特教系教授論多元衝擊下我國特殊教育師資培育的問題與對策。載於中華民國特殊教育學會 (主編), 中華民國特殊教育學會九十五年度年刊—身心障礙成人之職業與社區生活 (93-101 頁)。臺北: 中華民國特殊教育學會。
- 張莉足 (2008)。論大學生之學習歷程與就業—以逢甲大學為例 (未出版之碩士論文)。逢甲大學, 臺中市。
- 張添洲 (1994)。生涯發展與規劃。臺北: 五南。
- 張添洲 (1998)。組織生涯發展—組織與員工雙贏策略。《勞工行政》, **120**, 37-41。
- 張益誌 (2013)。國民中學初任特殊教育教師專業發展歷程之研究 (未出版之碩士論文)。逢甲大學, 臺中市。
- 教育部 (2010)。第八次全國教育會議—中心議題柒: 師資培育與專業發展。取自 http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=21831。
- 陳和棋、黃榮真 (2010)。一位大四聽障學生藝術創作歷程及職涯發展之個案研究。2010 特殊教育學術研討會論文集。
- 陳佩雯 (2005)。技職校院學生生涯自我效能、生涯阻礙因素與其生涯發展狀況之關係研究 (未出版之碩士論文)。銘傳大學, 桃園縣。
- 陳宥均 (2011)。大專校院學生自我決定、職涯發展能力認知及學習環境滿意度對職涯承諾之相關研究 (未出版之碩士論

- 文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 陳昭儀 (2012)。資優教育教師之專業能力與專業成長歷程探析。資優教育季刊，**122**，1-8。
- 陳劉育 (2005)。高職實用技能班電機電子類科學生升學意願與態度影響因素之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 梁碧明、連君瑋 (2011)。良師典範：優秀特教教師的教師角色與教育信念之探究。教育與多元文化研究，**5**，41-81。
- 莊妙芬、吳昆壽 (1997)。身心障礙教師專業知能調查研究。臺南市：教育部社教司、國立臺南師範學院特殊教育中心印行。
- 莊馥瑄 (2012)。師資培育學系畢業生生涯發展之研究—以一所大學的教育學系為例 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 黃怡瑾 (2002)。生涯規劃。臺北：謳馨。
- 黃惠明 (2014)。師範大學師資生生涯轉換之研究—以國立彰化師範大學為例 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 黃榮真 (2004a)。師院聽障生特教實習教學省思與專業發展之研究。國立臺南大學特殊教育與復健學報，**12**，177-204。
- 黃榮真 (2004b)。大四師院生啟智班特教實習教學省思與專業發展之探討。九十三年年度師範校院教育學術論文發表會論文集。1951-1985。
- 黃榮真 (2004c)。師院原住民學生特教實習教學省思與專業發展研究。九十三年度中原大學特殊教育學術研討會論文集，105-122。
- 黃榮真 (2005a)。大五實習教師國小特教實習專業發展之探討。特殊教育文集 (七)，127-154。
- 黃榮真 (2005b)。大四師院生不同教學型態特教實習之教學省思探討。國立臺東大學九十四年度特殊教育學術研討會論文集。31-42。
- 黃榮真、陳和棋 (2012)。特教系大學生職涯發展之初探。東華特教，**47**，40-44。
- 曾逸誠 (2005)。大學體保生其生活適應與生涯發展關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中縣。
- 葉耀嶸 (2006)。臺灣北部地區特殊教育啟智類高職教師專業成長需求與影響因素之調查 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 葉亮吟 (2010)。探討大學生社團經驗、人際關係、學業成績對其職涯發展的影響。育達科大學報，**23**，45-57。
- 游景新 (1997)。臺灣地區商業專科學校應屆畢業生升學意願調查及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 楊欣儒 (2010)。下一站，幸福？—師資生生涯發展與選擇的尋覓之旅 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中縣。
- 楊珮琳 (2007)。師範校院體育系學生生涯發展與生涯組閣之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 廖涵羽 (2010)。成為藝術家：藝術家的職涯發展與藝術勞動認知 (未出版之碩士論文)。輔仁大學，新北市。

- 蔡佳玲 (2007)。私領域中的男性—臺灣社會核心家庭的父職文化與父職實踐 (未出版之碩士論文)。世新大學, 新北市。
- 蔡淑芬 (2005)。國立陽明大學學生生涯發展狀況及生涯輔導需求之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- 臧聲遠 (2010年4月1日)。冷眼旁觀公職熱【部落格文字資料】。取自 http://blog.career.com.tw/managing/default_content.aspx?na_id=690&na_toolid=401
- 歐滄和 (1989)。高中學生校園人際壓力因應風格及有關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- 鄭宇欣 (2009)。工科大四女學生生涯發展之研究 (未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學, 雲林縣。
- 鄭金謀、邱紹一 (2001)。全方位生涯規劃：建構多角化的人生藍圖。臺北：文京圖書。
- 鄭富家 (2003)。高職實用技能班機械類科學生升學意願及態度之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- 鄭聖敏、林幸台 (2002)。資優教育教師教學歷程及感受之研究。資優教育研究, 2 (2), 75-100。
- 賴添福 (2010)。機構經營管理及產業化內容。2010年兩岸社會福利學術研討會發表之論文, 南京大學。
- 謝麗明、黃榮真 (2008)。大專院校聽障學生學習適應現況之探討—以某一大學為例。2008年國立東華大學身心障礙與輔助科技研究所特殊教育學術研討會發表之論文, 國立東華大學。
- 謝麗明、黃榮真 (2012)。聽障大學生學習適應之初探—從關懷三位美勞專長特教系大學生為例。東華特教, 47, 25-28。
- 戴秀如 (2005)。教育大學學生生涯輔導需求之研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學, 花蓮縣。
- 戴正雄、林瑞陽、許昊杲 (2011)。我國高職水產學群教師對於學生學習現況與未來規劃之探討。2001年知識經濟與教育發展國際學術研討會發表之論文。臺北：國立臺灣師範大學。
- 蕭智真 (2006)。體育學系學生學習動機與生涯發展之研究—以私立輔仁大學為例 (未出版之碩士論文)。輔仁大學, 新北市。
- 蘇美杏、陳瑛治 (2001)。護生生涯輔導需求之探討。弘光學報, 37, 11-21。

二、英文部分

- Buchner, M. (2007). *The protean career attitude, emotional intelligence and career adjustment*. (Doctoral dissertation, University of Johannesburg). Retrieved from <http://ujdigispace.uj.ac.za:8080/dspace/retrieve/12420/license.txt>
- Croft, L. J. (2003). *Teachers of the gifted: Gifted teachers*. In N. Colangelo & G. A. Davies, G. A. (Eds.), *Handbook of gifted education* (3rd ed.) (pp.558-571). NY: Allyn & Bacon.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and*

- Organizational Psychology*, 82, 761-777.
- Glinow, M. (1983). *The design of a career oriented HR system*. CA: Jossey-FBass.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in Organizations*. Santa Monica, CA: Goodyer.
- Hoekstra, H. (1993). *Work and personality*. Paper presented at the 6th meeting of International Society for the Study of Individual Differences, Baltimore, Maryland.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices : A theory of Vocational Personalities and Work Environment (2nd)*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
- Holland, M. (1981). Relationships between vocational development and self-concept in 6th grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 228-236.
- Ladkin, A. (2002). Career analysis: A case study of hotel general managers in Australia. *Tourism Management*, 23, 379-388.
- Marcia, J.E. (1967). Ego identity status: Relationship to change in self-esteem, general maladjustment, and authoritarianism. *Journal of Personality*, 35(1), 119-133.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In Adelson, J.(ed.) , *The handbook of adolescent psychology*. New York: John Wiley and Sons.
- Purkey, P. A. (1970). *Self-concept and school achievement*, NJ: Prentice-Hall.
- Savickas, M L., & Lent, R. W. (1994). *Convergence in career development theories: implications for science and practice*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists press.
- Shartle, C. L. (1952). *Occupational information*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work: Monographs on career education*. Washington, DC: LO.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tiedeman, D., & O'Ha, R. P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (1981). *Interpersonal communication*. New York: Randon House.

A Factor Analysis of the Career Development of College Students in Elementary Special Education Teacher Preparation Department

He-Chi Chen

National Dong Hwa University

Graduate Student

Yung-Chen Huang

National Dong Hwa University

Professor

Abstract

The purpose of the study is to investigate whether there were significant differences between different genders and in the result of nine factors of career development. Whether the reformed teacher preparation system influenced the willingness of college students in special education from 104-105 grades about being elementary school teachers was evaluated. The participants were 156 college students in special education from 102-105 grades from an university in Taiwan. The instruments used in this study were a self-designed “questionnaire for investigating the career development of college students in special education”, “outlines for a semi-structural interview”, single-factor variation analysis, and Scheffe post hoc comparison methods. The results include:

1. There is no significant difference between different genders from college students in special education in the result of nine factors of career development.
2. College students in special education from different grades would lead to differences in “self-understanding factor”, “continuing education plan factor”, “the ability of planning diversified speciality factor”, “elementary teacher of special education factor”, “elementary teacher of talented class factor”, “civil servant examination factor”, “special organization factor”, and “other work factor”.
3. There was no difference among college students in special education from different grades in the aspect of “the ability of finding a job factor”.
4. Some people will take personality characteristics into consideration when choosing their vocation in the future. Increasing one’s competitiveness is the reason to continue studying. The reasons for multiple specialities preparation are to have more other job opportunities. The reformed teacher preparation system for college students in special education may affect the career plan to be normal

class teachers.

Based on the findings, the researchers propose suggestions for university administration, students in department of special education, related persons in high schools, and future research.

Keywords: department of special education, college students, career development