

## 職前體育教師須面對之重要職涯選擇的辯證過程

吳珮瑜

國立臺灣師範大學體育與運動科學系研究生

臺南市立新市國中體育組長

施登堯

國立臺灣師範大學體育與運動科學系副教授

### 中文摘要

師資培育實徵研究的趨勢，指出「報考率」相較於「錄取率」之下，出現「報考率」高於「錄取率」的現象，凸顯出在師資培育政策框架下的結構性問題正影響著職前體育教師所面臨到的職涯選擇。本文以教師社會化(teacher socialization)作為理解職前體育教師在職涯選擇的基礎框架，描述職前體育教師在面對少子化、師資供需失衡、教師甄試等三大面向之壓力點，藉此勾勒出職前體育教師在面臨「報考率」大過於「錄取率」的趨勢中，其內心正處於職業生涯岔路的不安定狀態，藉著辯證的過程(dialectical process)刻畫，試圖對職前體育教師所面臨職業生涯的不安定狀態進行理解，進而提供個體(individual)在僧多粥少的年代，找到所屬的安身立命之道。

關鍵詞：職前體育教師、教師社會化、辯證過程

## Preservice Physical Education Teachers are in a Quandary -Dialectical Process

Pei-Yu, Wu

National Taiwan Normal University Department of Physical Education and  
Sport Sciences Graduate student

Tainan Municipal Sinshih Junior High School Chief of Physical Education

Deng-Yau, Shy

National Taiwan Normal University Department of Physical Education and  
Sport Sciences Associate Professor

### Abstract

Empirical research on teacher education indicates the rate of registering for teaching force is superior extremely higher than the admission rate, highlighting the structural problem of teacher education policy is influencing preservice physical education teachers' (PPETs) career selection. Based on teacher socialization as the theory of understanding PPETs' career selection, the present study depicts that PPETs are encountering career restless under the circumstances of low-birth-rate, the imbalance between teaching force supply and demand, and teacher enrollment examination. Through a dialectical process of description, this study tries to understand the phenomenon of PPETs' career restless, in order to assist PPETs in finding their pathways of settling down in the era of supply and demand imbalance.

Keywords: preservice PE teachers、teacher socialization、dialectical process

## 壹、前言

我國自 1994 年公布實施《師資培育法》，在 1995 年亦通過《教師法》，師資培育政策開始從一元化走向多元化，師資供需鏈開始由中央控管品質走向市場擇優汰劣機制。為解決教學現場師資供過於求的現象，首度在 1997 年公布《中小學兼任代課及代理教師聘任辦法》，明定我國中小學兼任、代課及代理教師的權利與義務。吳珮瑜與施登堯（2015）指出，在面臨少子化現象衍伸出不少問題，像是學生及班級數減少，學校面臨裁併或廢校、現任教師擔心超額調校而人心惶惶、教師供需失調，師資培育機構發展困難，流浪教師問題日益嚴重、師資缺額改聘兼任，造成學生適應問題、教育資源隨之縮減，教室閒置形成浪費、學校師資新陳代謝遲緩與停頓等。間接引出學校機關長期以來的問題，在為有效解決課務與人事需求方面，改以聘任代理、代課教師的方式來舒緩學校正式教師員額不足的壓力（羅為聰，2012）。而我國對於學校聘用代理、代課教師的名額又有一定比例之規定，其規定比例依《國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則》第 3、4 條訂定之；至使得部分學校機關因地方政府財政問題，只能將正式教師的員額編制，改聘兼課、代課、代理教師來因應員額不足的問題。

其中，兼任教師指以部分時間擔任編制內教師依規定排課後尚餘之課務或特殊類科之課務者；代課教師是以部分時間為之；代理教師部分則是以全部時間擔任學校的課務。但是，三種教師身分在薪資待遇和正式教師則有不小的差距，像是：兼課與代課教師待遇以支付鐘點費、代理教師僅根據學歷起薪不像正式教師逐年調整薪級並具有考績，且部分直轄市、縣（市）政府因財政問題，許多代理教師一到暑假期間並無薪水可領。除此之外，代理教師與正式教師常處在「同工不同酬」的狀態，且代理教師多為一年一聘，部分地方政府更因財政問題，無法給出完整的一年聘期。天下雜誌在 2021 年的專題報導中也點出代理教師在教學現場所遇到進退兩難的困境：(1)正式老師不想接的行政職務，由代理教師接任之；(2)兼任班級導師；(3)暑假要備課、協助行政，期間給薪部分則依地方政府財務而定；(4)接任後母班、較為特殊且難帶的班級；(5)學校額外的校訂課程、競賽等也是由代理教師接任。即使學校環境對於尚未考取正式教師職位的代理教師不友善，許多代理教師在面對此種狀態的時候仍是默默承受（張雅瑄，2015；蘇國勳，2008）。

然而，現代的教師人力市場，也因為師資培育政策的實施、師資培育管道多元，有愈來愈多的人想要從事教職，並且隨著整體經濟環境的變遷，不同於以往的就業環境仍有不錯的就業機會選擇；現今，多數的人選擇從事教職，除了有著當老師的熱忱及抱負之外，很重要的一個原因是：當老師是所謂的「鐵飯碗」！在經濟不穩定的狀況下，選擇當老師相對穩定。而隨著不穩定的經濟狀態，校園也發展出另一種獨特的職業選擇，像是：仍有很多尚未考取正式教師的儲備教師

在通過教師檢定取得教師證照後，通常會先選擇成為「代理教師」，儲備精力再繼續奮戰；又或者精進自己，提升自己的學歷，藉此孕育更完備的戰力應付教師甄試，「代理教師」儼然成為學校校園中極為普遍的現象與文化。

根據教育部 2020 年統計的數據顯示：目前全國已領有教師證、但未能考取正式老師的人數共有 91,280 人（其中擔任公立學校代理教師 22,331 人、其他就業 45,908 人、繼續升學 2,790 人、無就業紀錄 20,251 人）。可想而知，教師的就業市場環境因競爭人數眾多，仍是處於劣勢的狀態。然而，近年又為因應 108 年 8 月「十二年國民基本教育課程綱要」（108 年課綱）和推動「2030 雙語政策」，規定要成為雙語教師需額外加有 CEFR B2 等級或者以上英文能力，才符合報考資格。種種的政策推行下，至使得每年的教師甄試競爭更為激烈，造就 110 學年度國民小學聯合甄試開了 100 個雙語教師缺額，卻只有 28 個人報名（聯合報，2021）；111 學年度教師聯合甄選，3,697 人擠 86 缺額窄門高中教師錄取率僅 2.3%（聯合報，2022）；國中教師甄試今年邁入第 7 年，持續未開缺額（工商時報，2022），造就「稀缺」（scarcity）為常態、「競爭」為趨勢的教師甄試戰場。

就臺灣教師的就業市場來說，成為一名正式的體育教師，必須要經過修完師資職前教育課程，取得修畢師資職前教育證明書，完成教師資格考試檢定並取得證照，接著進行實地學習，最後取得教師證書，再參加教師甄試。因此，在臺灣，要成為一名合格體育教師約需要花 5 年的時間（楊俊鴻，2016）。而以體育學科的教師甄試來說，又因為考試項目眾多且缺額少，更使得教師甄試的競爭相對激烈（藍偉智，2017）。研究者爬梳相關文獻後發現，自 103 學年度開始，體育科甄選內容雖然初試多為筆試，唯獨在複試之中，除教學演示、口試、資料審查等，「術科測驗」成為重要的篩選條件（李怡貞、林靜萍，2015；游雁婷、施登堯，2015；劉述懿、戴遐齡，2019）。

在現今僧多粥少的情況下，要成為一名正式體育教師，可謂難上加難，尚未考取正式教職的代理老師，就像是過客一般。雖然與正式教師同為教師的身分（identity），但每年隨著聘約一到，就會再次面臨職業生涯的變動。在個體夾帶著非等同於正式教師身分再次投入學校環境，就需要再次的受到教師社會化（teacher socialization）的過程，個體必須再次通過這個過程，去學習他們正在尋求成為成員的社會團體或機構的技能、知識、價值觀和規範。於此同時，再次踏上漫漫長長的教師甄試之路中，又會面臨到人生的選擇岔路，須要面臨並做出選擇，就像是：

我，還要繼續再考教甄嗎？（PTT 教師甄試討論版，無日期）

或者

爸媽，我能不能不要再繼續考教甄了？（黃子倫，2017）

而這些聲音絕不是今年才有，而是十幾年來從小學教師甄試到近年高中教師甄試的真實聲音。他們的聲音實際上展示了理想與現實、個體與社會的矛盾關係，這種擇業與他人的矛盾，是尚未獲取穩定職位的這一群體所面臨的困境，也是令更多選擇待在教師從業市場者長期困惑的一個難題。

本文以教師社會化作為理解職前體育教師在職涯選擇的基礎框架，描述職前體育教師在面對少子化、師資供需失衡、教師甄試等三大面向之壓力點，藉此勾勒出職前體育教師在面臨「報考率」大過於「錄取率」的趨勢中，其內心正處於職業生涯岔路的不安定狀態，藉著辯證的過程（dialectical process）刻畫，試圖對職前體育教師所面臨職業生涯的不安定狀態進行理解，進而提供個體在僧多粥少的年代，找到所屬的安身立命之道。

## 貳、臺灣的教師甄試

### 一、成為一位正式教師的條件

教育部為確保師資培育「專業化」與「優質化」，民國 93 年委託中華民國師範教育學會，依據師資養成、教育實習、資格檢定、教師甄選及教師專業成長等五個層面，研擬具體策略和目標導向的行動方案，提出「師資培育政策建議書」；民國 95 年 2 月 23 日發布「師資培育素質提升方案」，推動整體的師資培育改革；三年後也積極回應各界對於優質教師的期待，又於民國 98 年 9 月 9 日發布「中小學教師素質提升方案」，持續全面性推動師資培育政策革新。

在 106 年 6 月 14 日修正公布《師資培育法》，教育部依法訂定教師專業素養指引與師資職前教育課程基準，以促進各師資培育之大學更加多元發展，並確保師資培育品質與教師素質。而師資培育法之修正條文於 107 年 2 月 1 日施行，修法重點為調整「教師資格考試」與「教育實習」順序（圖 1），順利通過教師檢定考試之後，下一個關卡則是「教師甄試」（圖 2）。

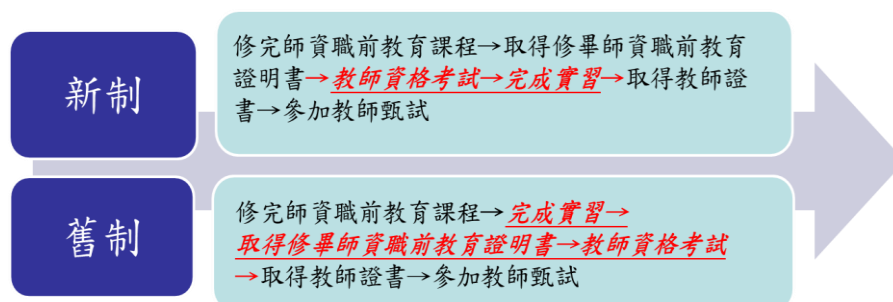


圖 1 107 年師資培育法修正條文重點

因此，就臺灣教師的就業市場來說，要成為一名正式教師，必須要經過修完師資職前教育課程，取得修畢師資職前教育證明書，完成教師資格考試檢定並取得證照，接著進行實地學習，最後取得教師證書，再參加教師甄試(楊俊鴻,2016)。

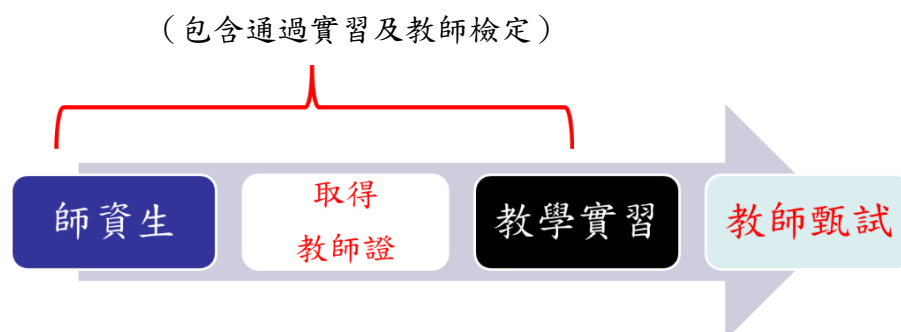


圖 2 我國成為一位正式教師的進程

## 二、代理教師的生成

### (一) 形成的背景

1968 年，總統將國民義務教育延長為九年，當初的代理代課教師補足了師資的需求，使得國民義務教育能順利進行(崔宇華,2000)。而自 1994 年《師資培育法》公布後，我國從一元化轉變為多元培育師資政策，由公費培育修正為自費為主公費為輔、畢業分發改為自行參加甄選、增加教師資格檢定考試、實習制度程序及由計畫性培育變更為儲備式培育，為解決教學現場供過於求的現象，加上少子化及政府經費短缺下，各地方政府對教師員額進行控管，以防範超額教師的產生。惟此，學校現場衍伸出迫切需要額外的人力需求，政府在 1997 年也首度公布「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」，明定我國中小學兼任、代課及代理教師的權利與義務。

### (二) 法條明定的代理教師定義

在我國《教師法》第 3 條第 3 點，對於「非正式教師」定義：在學校編制內教師依規定排課後或因差假所遺留之課務，需非編制內的之員額協助，意指代課教師、代理教師或者「剛取得合格教師證照的教師」；2010 年教育部又再次修訂《中小學兼任代課及代理教師聘任辦法》第 2 條規定，明定兼任教師、代課與代理教師之定義：兼任教師指以部分時間擔任編制內教師依規定排課後尚餘之課務或特殊類科之課務者；代課教師是以部分時間為之；代理教師部分則是以全部時間擔任學校的課務。

### （三）代理教師之待遇

(1)兼任及代課教師待遇以鐘點費支給；(2)代理教師待遇分本薪、加給及獎金三種；(3)前項各款待遇支給基準，由中央主管教育行政機關定之。而代理教師身分除在薪資待遇和正式教師則有不小的差距，像是：兼課與代課教師待遇以支付鐘點費、代理教師僅根據學歷起薪不像正式教師逐年調整薪級並具有考績，且部分直轄市、縣（市）政府因財政問題，許多代理教師一到暑假期間並無薪水可領。除此之外，代理教師與正式教師常處在「同工不同酬」的狀態，且代理教師多為一年一聘，部分地方政府更因財政問題，無法給出完整的一年聘期。

### 三、教師甄試制度-體育科教師

在臺灣教師甄試大致分為學校自辦、聯合自辦，約每年 5~8 月舉辦，通常分為第一階段初試（筆試）及第二階段複試（口試、試教）。「教師甄試」的意義則是：為了符合學校需求的人才所形成的考試制度，其考試標準依據學校教師缺額之工作特性而訂定，制度運作的歷程必須兼顧專業人才與杜絕人情關說之要項（游雁婷、施登堯，2015）。

而以體育學科的教師甄試來說，教師缺額在國小部分來說，相較於主科開缺的狀況，一般學校會擔心體育科系的學生，在教授主科（亦即數學）時，會受家長的質疑，因此在開缺時，還是會以國、數、自等主要學科為主。國、高中教學沒有包班問題，因此多為專長師資來任教（楊俊鴻，2016）。又因為體育科考試項目眾多又遇到缺額少，更使得教師甄試的競爭相對激烈（藍俊智，2017）。另一方面，在體育學科教師甄試內容，自 103 學年度開始至今，體育科甄選內容初試多為筆試，唯獨在複試之中，除教學演示、口試、資料審查等，「術科測驗」成為重要的篩選條件（李怡貞、林靜萍，2015；游雁婷、施登堯，2015；劉述懿、戴遐齡，2019）。綜觀來說：

#### 1. 體育教師甄試的第一關卡

初試（筆試）：主要為選擇題，筆試內容包括教育專業科目、體育專業科目。而又因不同的教育階段有不同的要求，在國小部分需要加考數學、國語文、作文及地方文史等；在國中部分多以教育專業科目、體育專業科目，少數縣市政府則將專長分數、體育試教納入初試成績以及僅將教育專業科目作為筆試測驗；在高中部分筆試仍為初試首重關卡，進入複試之關鍵。

#### 2. 體育教師甄試的第二關卡

複試（口試、試教）：試教的內容項目多元，應考生必須在初試結果放榜，

在短時間內準備大量的試教項目。應考生抽籤到試教科目內容後可準備 15 分鐘，而後進行試教。口試則由口試委員發問，考生針對教育議題回答相關問題；國中端大部分以初試、試教與口試的綜合成績為主，部分縣市僅初試僅作為複試門檻之依據，以試教與口試的成績為主或者附帶條件，像是：不採納服務年資、採納在該縣市的代理服務年資、當場撰寫試教單元之教案等作為錄取的綜合分數；高中端目前教師甄選作業以學校自行辦理為主，甄聘專長教師佔有一定比例，甄選方式朝向多樣化，提高術科測驗比率，減少口試甄選方式。

其中，體育教師甄試最為人詬病的是「筆試為篩選體育教師的第一道關卡」，因體育專長教師，有著與其他學科教師工作特質與學科屬性不同之特性，其在接受專業社會化（師資培育）期間，相較普通課程、教育專業課程，在修習多元術科項目與專業學科課程中，其要求的術科能力與專業學科能力的要求比重更加繁重。這也造成許多體育專長教師在筆試中就被刷掉，以致無法進入接續的術科考試、試教與口試。反倒是許多熟讀書本知識的非體育專長教師進入了最後的甄試階段，且多數已成為學校聘任的正式體育教師（楊俊鴻，2016）。礙於現行的體育教師甄試制度，要成為一名正式體育教師，可謂難上加難。

## 參、教師社會化

為理解職前教師在其漫漫長長的職業生涯過程，首先，必須回到教師社會化的視角，瞭解社會化對於職前教師的重要性；其次，透過我國特有的代理教師文化與現象，釐清我國職前教師與正式教師歷經不同階段的社會化過程。

### 一、社會化－教師社會化

社會化是一個廣泛的過程，個人通過這個過程學習他們正在尋求成為成員的社會團體或機構的技能、知識、價值觀和規範。Clausen（1968）認為社會化過程是取決於個體在社會組織中的位置和自身的內在心理發展的過程；Billingham（2007）認為社會化是一個廣泛的過程，個人通過這個過程學習他們正在尋求成為成員的社會團體或機構的技能、知識、價值觀和規範。不同學者對於社會化的見解不同，但是，無論從哪種觀點出發，社會化（socialization）對於教師成長的過程是一個相當重要的核心概念。從社會學的視角來看社會化指的即是兩種過程合而為一的解釋，分別具備由內而外的特質：從一位自然人轉變為社會人的過程，以及具備由外而內的特質：從社會環境中學習成長，因此，社會化是個體學習與他人、環境及文化動態且終身發展的過程。教師社會化是在探討教師成為教師之前、之中與之後的歷程；是個人角色行為與文化學習的動態的過程。

教師社會化是在探討教師成為教師之前、之中與之後的歷程；是個人角色行



為與文化學習的動態的過程（Lortie, 1975）。教師會根據不同的社會化類型而有不同的任務。整體來說，教師社會化是奠基在一個複雜的過程。而教師根據不同的社會化類型而有不同的任務（Lawson, 1983a, 1983b, 1988），對個體在體驗教學和學習的方式會產生深遠的影響。教師社會化研究是尋求理解個人成為教師社會參與成員的過程的學術領域（Danziger, 1971）。教師社會化是描述一位教師學習成為一位教師之前、之中與之後的歷程，因此教師社會化的相關研究是作為任職社會化研究的一部分而存在，整體來說，教師社會化是奠基在一個複雜的過程。而教師根據不同的社會化類型而有不同的任務（Lawson, 1983a, 1983b, 1988），對教師個體在體驗教學和學習的方式會產生深遠的影響。

## 二、職前教師與正式教師處在不同的社會化過程

教師社會化是指教師在學習教師角色的歷程，包含教師準備階段與實際工作教學服務階段，一方面內化社會需求，一方面調適自我。教師社會化分別又能從教師專業社會化及組織社會化進行討論。教師專業化社會化是指教師由非專業人員轉變為專業人員的過程；組織社會化則是受到環境與組織因素的影響，是一種角色轉換的過程（李俐穎，2009）。

然而，我國為解決教學現場供過於求的現象，加上少子化及政府經費短缺下，各地方政府對教師員額進行控管，以防範超額教師的產生。惟此，學校現場衍伸出迫切需要額外的人力需求，很多老師在通過教師檢定取得教師證照、但尚未能考取正式教師之前，通常會先選擇成為「代理教師」，因此代理教師在學校校園中也成為一種極為普遍的現象與文化。在國內特殊的代理教師文化與現象之下，教師社會化的歷程，就會因為教師身分的差異，而有不同的發展過程。

### （一）正式教師

Richards 等人在 2014 年的研究，在描述主體（subjectivity）進入社會化的過程，學者們通常使用線性的時間軸來描述主體社會化的過程並採用三個階段來：(1)第一階段屬於文化適應（acculturation）：指的是職前教師從出生到選擇進入教職這個行業的階段；(2)第二階段則為專業社會化（professional socialization）：在師資培育受訓的過程中，所接受的教育與學科專業的訓練階段；(3)第三階段轉而邁入組織社會化（organizational socialization）：實地進入實習場域後，受到學校組織文化形塑教學行為和教學方向的階段（Lawson, 1983a, 1983b；Templin & Schempp, 1989b；Richard et al, 2014）。

更準確地來說，考取一名正式教師的社會化過程就會是以線性的時間軸來完成，他們循序漸進的先修完師資職前教育課程，取得修畢師資職前教育證明書（文

化適應），接著考過教師資格考試檢定並取得證照，並進行實地學習（專業社會化），最後取得教師證書，參加教師甄試順利考取正式教師一職，正式進入學校組織（組織社會化）。

## （二）職前教師

Lawson 發現到從過去以來對於主體在社會化過程的理解，一直是採用化約的觀點來理解主體發展的過程（Lawson, 1983a, 1983b；Templin & Schempp, 1989b），因此，他提出一種不同於以往的看法，他認為人們的社會化過程是一個「非線性的」。其實，此觀點在當時後已經點出：當我們要理解主體的思維的方式，是無法完全透過單一的線性方式或者以化約的科學進行解釋或者描述，而是必須回到主體所處的生活世界，且理解在其所處的生活世界裡，直接或者間接影響主體社會化發展的元素。

而尚未成為正式教師的職前教師們，就像是過客一般。雖然與正式教師同為教師的身分，但每年隨著聘約一到，就會再次面臨職業生涯的變動。在個體夾帶著非等同於正式教師身分再次投入學校環境，就需要再次的受到教師社會化的過程，主體必須一次再一次的投入線性的教師社會化過程，再次經由這個反覆循環的社會化過程，在投入不同的職場之後必須再次地去學習成為新的職場其成員的社會團體或機構的技能、知識、價值觀和規範。

## 三、小節

教師社會化指的是主體在教師專業團體中，學習並獲得專門的知識與技能，熟悉專業規範、倫理和價值，表現適當的專業行為，並發揮專業精神，即是由非專業者成為專業教師的專業成長歷程（Lortie, 1975）。如此一來，教師的社會化正如個人社會化一般，受到個人因素、社會因素以及個人與社會交互作用的影響，教師社會化是個體在職業生涯中的終生歷程（Lawson, 1983a, 1983b, 1988）。

許多學者認為早年的生活經驗，包括一般生活經驗所形成的獨特人格、價值觀念，以及求學經驗中對任教老師的看法，都是影響教師社會化的來源。另外，教師所處的一切生活環境、文化制度，對教師社會化均有重大的影響。因此，教師社會化的歷程大致可分為：進入師資培育機構之前、師資養成階段以及正式任教階段（Lawson, 1983a, 1983b；Templin & Schempp, 1989b；Richard et al, 2014）。各階段有不同的重點與內涵，教師社會化可說是一個繼續不斷發展的動態歷程（Lawson, 1983a, 1983b, 1988）。

然而，我國在國內特殊的代理教師文化與現象之下，教師社會化的歷程，就

會因為教師身分的差異，而有不同的發展過程。更準確地來說，考取一名正式教師的社會化過程就會是以線性的時間軸來完成，他們循序漸進的完成教師社會化階段；而尚未成為正式教師的職前教師，雖然與正式教師同為教師的身分，但每年隨著聘約一到，就會再次面臨職業生涯的變動。故，主體需要再次夾帶著非等同於正式教師身分投入不同校園環境，也就是說，他們必須要再次的歷經教師社會化的過程，直至考上正式教師的那一刻。

#### 肆、職前體育教師須面對的職涯選擇

職前體育教師最常遇到的難題莫過於「我究竟還要花多久的時間，才能考上正式的教職？」同時內心深處正不斷掙扎著「我該繼續堅持下去嗎？」。放棄或堅持的正、反念頭，恰恰反映出職涯必須面對的選擇，在「選擇」中的掙扎之處，重要的是並不在於選擇的多樣性，而是在於個體（individual）所處上上下下的選擇狀態。職涯選擇既是具體就職問題，又具有方向性。選擇是一個難題，更是一個現實的問題。尚未考取正職的職前體育教師，其處境則會持續在職涯選擇與社會現實之間的矛盾狀態之中，看似表面冷靜，內心卻掙扎不已，這種無形的一來一往的狀態貫穿於這群職前體育教師實際的生活和工作之中。

##### （一）什麼是辯證的過程？

在黑格爾（Hegel）看來，人類長期的生活經驗產生對生活的反覆和不同的觀點（引自 Schempp & Graber, 1992）。根據黑格爾的說法，每一種觀點或信念有它的對手，而且聲稱其對他人的有效性（validity）的爭論變成權力（power）爭論。一種特定的世界觀代表一個正題，而正題則存在反題。在正題和反題的爭論中，兩種觀點都發生了變化（合題）。然而，個體應該體認到，在辯證過程觀念或信念的交換中，權力關係往往是不平等的。在這種情況下，組織結構（像是學校組織、社區文化）通常會對主體施加權力並且抵制改變。因此，主體透過在組織中所產生的辯證過程的權力間的爭論更容易重塑個體的觀點或信念（Schempp & Graber, 1992）。

##### （二）理想與現實、個體與社會的矛盾關係

Schempp 與 Graber（1992）提到從辯證的角度理解教師的素質，可以使我們對如何以及為什麼招聘、準備和引導個體進入體育教學有新的認識。他們對「辯證」的定義是：辯證這個詞的概念指的是一個過程，它涉及到爭論的命題的對抗，最終解決為一個新的和獨特設計的觀點和行動的綜合。而隨著時間的推移，隨著個人積累新的經驗和互動，亦表明這是一種主體與環境來回互動的過程，正是辯證過程所強調的，社會化的動能對個體有一定的影響，而個體對社會化的動能也

有相互的影響（Zeichner, 1979）。因此，辯證過程指的是對典型態度或信念之間爭論的分析，因為它們定義了人類經驗的不穩定性。在辯證過程之下的結果是：兩種世界觀都改變了，並向彼此靠攏。

臺師大在 2019 年曾針對該校修職前教育課程學生進行調查，發現高達 58% 的師培生表示「不確定未來是否要當老師，但先修再說」，全國受訪師培生比率則是 47%，顯示近過半的師培生將師培課程當作預備方案（國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心，2019）。這項調查受訪的結果，實際上凸顯出職前教師在面對理想與現實、主體與社會的矛盾關係，這種擇業與理想的矛盾，亦是職前體育教師這群體所面臨的困境，也是令更多堅持教師甄試之路中的職前體育教師十分困惑的一個難題。

### （三）職前體育教師－辯證的過程

職前體育教師在面對理想與現實、主體與社會的矛盾關係中不斷面臨擇業與理想的矛盾，而這種擇業與理想的矛盾的過程，在尚未成為一為正式教師還會再繼續，因為辯證的過程是人決定自己或否定自己的過程，是在自己的內部外部來來回回的過程。

#### 1. 努力游上岸的案例

會選擇步入體育教師的行列，大多是重要他人-包括教練、體育教師、父母和同年齡的夥伴的影響並且這些重要他人得意見會成為此項職業選擇的關鍵（Curtner-Smith et al., 2008；Spittle et al., 2009；Stran & Curtner Smith, 2009；Templin et al, 1982）。職前體育教師在投入師資培育的這項行業之前，有些個案不論職缺多寡，選擇踏入師資培育的行列是受到自己的個人成長經驗，從小立定志向想要當教師；有些個案是受到家長或親戚的影響，甚至是因為這些重要他人本身就是教師，因此，個案選擇踏入職涯穩定的師培行列。

#### 2. 猶豫不決的案例

當個案選擇踏入職涯後，是因為受到許多人所認為的，就讀體育系「未來出路不是體育老師就是教練、只有術科課沒有學科課、一定有主修運動項目」。這種在成為正式體育教師之前，就形成對體育教師的職業理解，以及對自己滿足工作要求的能力的自我評估有關，也間接影響著職前體育教師對身為一位體育教師的教學取向（Richards et al., 2014）。不同於一般學科的職前教師，職前體育教師在步入教師行列之後，因個體本身的生活經驗來源不同，有研究也表明職前體育教師在師資培育過程，會傾向採取自己過去生活經驗所經驗到對於一位體育教師的觀點，有時會過濾掉與體育教學相關的新信念，相對的，將侷限住自身該如何

成為一位專業的體育教師（Richards et al., 2014）。當主體遇到和自己原先所既有的觀念背離，就會產生是否要繼續堅持下去的猶豫狀態。

### 3. 選擇放棄的案例

有些個案會出現中途選擇退出的情形，這些狀況大多發生在職前培育「後期」，這些退出者認為：上教材教法和實習時要投注許多心力，而同時身邊的人可能已經開始發展其他生涯選項，這時就會比較多人開始猶豫、到後期集中實習或進入現場時，更能明顯看出自己的個性特質，很多人到這時候會發現自己不適合、因為結婚生小孩需要先穩固家庭，或是找到其他更喜歡的生涯選項等原因選擇放棄（吳佩旻，2018）。

當抉擇的主體面臨到多種選擇時，會產生來來回回的狀態，就像是站在人生選擇的叉路，在面臨抉擇之際，雖然會遇到重要他人提供許多寶貴的意見，然而，最終「選擇」的決定權仍是回到主體身上。透過辯證的過程提出，更能刻畫出主體處在教師社會化中來來回回的狀態，辯證的過程將在這狀態中發揮相當重要的影響力，其將能協助職前體育教師在釐清職業選擇之際，讓主體更進一步在辯證的過程當中，找到自身所處的安身立命之道。

## 伍、職前體育教師職涯之路：從選擇到抉擇，直至平衡的狀態

不同的職前體育教師「選擇」成為教師的經驗不盡相同，但，多數選擇教職這條道路之後，「想成為正式體育教師」這個心願，就成為職前體育教師共同的目標。然而，在臺灣，少子化的趨勢已嚴重影響到中小學教師之需求量，在保留缺額的前提下，每年新聘教師的員額相對減少，「成為正式體育教師」像是步上一條看不見盡頭的漫漫長路。即使個體本身，行政與帶隊經驗豐富、學校教師支持、學生喜愛，但聘期時間一到就得準備離開。「我明年還會在這裡嗎？」「接下來的人生規劃，我的下一步該怎麼繼續？」，長期處在不確定和臨時性的狀態之下，職涯的「抉擇」變得困難。

在教師社會化的視角下，描述出教師職涯的這段歷程中，他們必須學會接受教師專業規範、教師文化與受學校環境影響的歷程，包含教師學習並獲得專門知識與技能、專業規範、倫理、精神與正確自我觀念，才能適當表現合乎教師角色的教學行為與態度的歷程（高強華，1988）。因此，教師社會化對於一位教師來說是相當重要的歷程。然而，教師社會化歷程又有多種不同的歷程階段（陳添球，1999）。因此，不同的社會化階段都會有著不盡相同的故事與其中的影響因素。而在臺灣，合格的代理教師是特有的文化，他們在身分上具備合格的教師資格，因為沒有正式教師缺額或懸缺控管，又或是大環境經濟不穩定，導致多數的人在尚未考上正式教師之前，會選擇繼續待在校園成為代理教師。

而從代理體育教師所面臨的難題來看，與正式體育教師不同的是，由於身分的不同、待遇的不同、處境的不同，卻必須負起相同的教師責任，因此，當代理體育教師必須面臨「抉擇」，其個體混雜的情態就會經由本身的體驗或者經驗，在「辯證過程」的狀態中凸顯。大家站在「矛盾」的十字路口上，他們的生命過程受到各種壓力與洪流的衝擊，而這種「不確定」「臨時性」，至使得個體必須再次回到教師社會化所描述的歷程。也就是說，他們必須要再次的歷經教師社會化的過程，直至考上正式教師的那一刻。

## 陸、職前體育教師的安身立命之道

在臺灣，教師普遍有高而穩定的社會聲望，但是，長期以來職前體育教師面臨正式教師缺額「求」過於「供」的窘迫，以及在少子化、師資供需失衡、教師專業性要求之下，該如何找到支持專屬於這段不安定且又漫長的任職生涯的安身立命之道，就成為十分重要的任務。

### （一）積極參與專業學習社群－有助於自己前進

學習社群是指一群具有共同學習興趣或學習目標的成員所組成，經由持續性分享交流、參與學習、相互激勵，提升彼此的知識、技能或態度。學習社群有三項要素：(1)目標：即共同的學習目標或主題、學習相同的課程等；(2)學習：學習社群中的成員乃是學習上的伙伴，因此彼此間的互動不僅是知識上的、也是社會面上的；(3)共享的責任：社群中的成員彼此是互助的，每個人不僅對自己學習負責，也把同伴們的學習視為責任。

近期的實徵研究也指出透過實地學習、學習社群的實施對職前教師具重要性（掌慶維，2018；鄭漢吾，2019）。職前教師身處在一個權力不對等的社會機制當中，又因教授之科目-體育，其教學知能是具有其特殊性的，體育教師專業發展的目標，除應聚焦在學生學習相關的方向，需透過專業學習社群的組織，形塑一個友善的教師共學文化，使其在學校文化中習得良善的專業知能，才能建立起長久的專業成長動能。

### （二）搭建與自身師資培育機構的夥伴關係－與領頭羊請益

在教師甄試的現場，師資培育機構扮演十分重要的角色。代理教師是以師資生的身分從師資培育機構畢業，在學校所習得的理論與實務，皆是受過師資培育機構專業的師資培訓，因此，從實質層面來看，雖在加強大學與中小學師資培育的夥伴關係，尚未有適當妥切的交流與互動之例，但理論與實務的結合，卻是具體表現在師資培育上，是必須由師資培育機構與中小學建立起適當的教育伙伴關

係才能加以實現的（高熏芳，2004）。

據此，代理教師若能從實際教學現場帶回所預知之困難或者其在教師甄試所面臨之挑戰，由師資培育者進行調節與協助，透過雙方緊密的整合，才能使職前體育教師的學習更有成效。在此過程之中，不管是中小學或師資培育機構，都應成為教師與師資培育者交換教學知識與觀點的地方（Colvin, 1996），使所有師資培育的參與者，都能從中得到挑戰與專業成長，也唯有更著重在理論與實務整合的努力，才能培育出具有實踐智慧的師資。

### （三）形塑自身的職場文化－如果有人可以陪伴，就能上岸

由於代理教師文化已成為常態，若繼續以職前體育教師的身分留在學校，那勢必需要形塑自身的職場文化師徒制度。學校是由教師、行政人員、學生及相關軟硬體設備等要素組成，而教師文化係指教師同儕之間經交互作用所形成之價值觀念與行為模式。教師同儕之間的交往，以「非正式」社會關係為主；這些非正式關係對於整個學校文化有相當的影響作用（林清江，1987；陳奎熹，2007）。

代理體育教師在校園當中，經常會被指派兼任許多任務，像是行政人員或者是協助帶隊，勢必會與學校機關首長校長、單位主管以及組內資深教師常有交涉。因此，在學校立場方面，深知代理教師身心煎熬之處境，通常在教師甄試的季節會給予友善的協助；另一方面，組內的資深教師在校園具有極大的影響力，當熟知代理體育教師通過筆試第一關卡之後，便會開始透過自己的人脈，打聽缺額學校的特色與文化，以利協助代理教師在第二關卡的考試上有所幫助。據此，代理體育教師若能形塑自身職場文化並善用之影響力，將能在其漫長職涯中，成為陪伴自己上岸的動力。

### 參考文獻

- 謝瓊雲（2022）。彰縣國小教甄開缺 100 名 全國 12 縣市撞期同天筆試。工商時報。取自 <https://ctee.com.tw/livenews/ch/chinatimes/20220314004214-260405>
- 全國法規資料庫（2019）。師資培育法施行細則。取自 <http://law.moj.gov.tw>。
- 吳佩旻（2018）。臺師大調查發現 近 5 成師培生不確定要不要當老師。聯合報。取自 <https://udn.com/>
- 吳珮瑜、施登堯（2015）。少子化現象對學校的影響－從教師兼任行政人員視角出發。臺灣教育評論月刊，4(11)，221-237。

- 李定宇（2022）。3,697 人擠 86 缺額窄門 高中教師錄取率僅 2.3%。聯合報。取自 <https://udn.com/news/story/6885/6295246>
- 李怡貞、林靜萍（2015）。公立高中（職）體育科教師甄選方式與專業能力之研究。臺灣運動教育學報，10(2)，1-19。
- 李俐穎（2009）。駐足的過客－國小代理教師社會化歷程之探究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學教育學系，臺北市。
- 林清江（1987）。教育社會學。臺北市：五南。
- 高強華（1988）。教師生涯發展與其影響因素之研究。師大教育研究所集刊，30，113-133。
- 高熏芳（2004）。師資培育評鑑的反省：一些尚待探討的實務與研究課題。教育資料集刊，29，359-380。
- 國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心（2019）。師資培育長期追蹤資料庫(整合型調查計畫)－106 學年度師資培育回饋調查。取自 [https://teacher.edu.tw/tted/web/report\\_survey](https://teacher.edu.tw/tted/web/report_survey)
- 崔宇華（2000）。教育的合夥人－國小班親會之成立與運作。師友，402，90-91。
- 張雅瑄（2015）。流浪教師的旅程-國小代理教師工作壓力與因應策略的敘說探究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學教育學系，嘉義縣。
- 教育部（2010）。中華民國師資培育白皮書。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED2600/cp.aspx?n=37734BA79B67A89A&s=AF04D533FC93AA8D>
- 教育部（2013）。師資職前教育課程教育專業課程科目及學分對照表實施要點。取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=GL001133&KeyWordHL=%E6%95%99%E8%82%B2%E5%B0%88%E6%A5%AD&StyleType=1>
- 教育部（2019）。教育部師資培育統計年報，教育部。取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/relfile/7805/82022/6d63badc-4715-4478-8a43-d1d97e8cd7d4.pdf>
- 陳奎熹（2007）。教育社會學（增訂三版）。臺北市：三民。



- 陳添球（1999）。**教育社會學：知識使用取向**。高雄市：復文。
- 陳朝松（2012）。流浪教師的困境。**師友月刊**，**545**，23-27。
- 陳嘉彌（2003）。**師徒式教育實習理論與實務**。臺北市：五南。
- 掌慶維（2018）。體育教師專業學習社群：推動素養導向體育教學的核心關鍵（上）。**學校體育**，**165**，81-91。
- 游雁婷、施登堯（2015）。我國現行國中體育教師甄試方式之探究。**學校體育**，**151**，23-30。
- 舒緒緯（2006）。我國中小學教師甄選與任用制度之研究。**屏東教育大學學報**，**25**，1-38。
- 黃子倫（2017）。爸媽，我能不要再考教甄嗎？**獨立評論月刊**。取自 <https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/5712>
- 黃嘉莉、葉怡芬、許瑛珺、曾元顯（2017）。取得中學教職的關鍵因素：運用決策樹探勘師資培育歷程。**教育研究科學期刊**，**62(2)**，89-123。
- 楊俊鴻（2016）。十二年國民基本教育課程綱要體育類科師資培用策略之研究。國家教育研究院研究報告（計畫編號：NAER-102-06-A-1-02-07-1-16）。新北市：國家教育研究院。
- 劉述懿、戴遐齡（2019）。我要當老師：國小體育教師甄試環境與制度變革之探討，**大專體育學刊**，**21(3)**，231-242。
- 鄭漢吾（2019）。「素養導向體育教材教法」教學實施與學習成效之行動研究。**臺灣運動教育學報**，**14(2)**，16-42。doi:10.6580/JTSP.201911\_14(2).02
- 趙宥寧（2021）。教甄奇觀！千人搶考一般師 雙語教甄卻沒人要來。**聯合報**。取自 <https://udn.com/news/story/6885/5439150>
- 劉懿萱（2022）。新北高中聯合教甄僅 86 名缺額 3,697 人報名 870 位闖進複試。**聯合報**。取自 <https://udn.com/news/story/6885/6382242>
- 藍俊智（2017）。從代理到正式：體育教師的社會化歷程研究（未出版之碩

士論文)。臺中教育大學教育學院體育學系，臺中市。

- 羅為聰(2013)。國小代理代課教師社會化歷程之研究(未出版之碩士論文)。暨南國際大學教育政策與行政學系，南投縣。
- 蘇國勳(2008)。國小代理教師情緒經驗之描述與解釋(未出版之碩士論文)。國立中正大學教育學研究所，嘉義縣。
- Billingham, M. (2007). Sociological perspectives. In B. Stretch & M. Whitehouse (Eds.), *Health and social care* (pp. 301-334). Oxford, UK: Heinemann.
- Colvin, G. (1996). Teacher education for the 21st century: The agony and the ecstasy. *American Secondary Education*, 24(4), 17-22.
- Curtner-Smith, M. (1997). The impact of biography, teacher education, and organizational socialization on the perspectives and practices of first-year physical education teachers: Case studies of recruits with coaching orientations. *Sport, Education and Society*, 2, 73-94.
- Lawson, H. A. (1983a). Toward a model of teacher socialization in physical education: Entry into schools, teachers' role orientations, and longevity in teaching (part 2). *Journal of Teaching in Physical Education*, 3, 3-15.
- Lawson, H.A. (1983b). Toward a model of teacher socialization in physical education: The subjective warrant, recruitment, and teacher education (part 1). *Journal of Teaching in Physical Education*, 2, 3-16.
- Richards, K. A. R., & Gaudreault, K. L. (Eds.). (2017). *Teacher socialization in physical education: New perspectives*. New York, NY: Taylor & Francis.
- Templin, T. J. (1979). Occupational socialization and the physical education student teacher. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 50, 482-493.
- Zeichner, K.M. (1979). The dialectics of teacher socialization. Paper presented at the annual meeting of the Association for Teacher Educators, Orlando, FL.

