

男大學生選擇非傳統性別科系之生涯適應：以幼保系 男大一新生為例

吳珍梅

中臺科技大學兒童教育暨事業經營系 助理教授

摘要

本研究係探究幼保系男大一新生的生涯困境與因應策略，以提升男生選擇就讀非傳統性別科系之生涯適應。本研究採質性焦點團體訪談，受訪對象為中部一所科技大學幼保系 101 學年度入學的 7 名男大一新生。結果發現：受訪男大新生的生涯困境與挑戰有：與女生互動陌生不熟悉、男性支持系統與社交不足、被關注的焦點壓力、親友的質疑與不支持、幼保生涯規劃與發展的不明確、高中職非本科系的學習困難、對本科系的性別刻板印象等七項因素；其因應策略可分為個人、人際與結構等策略，每一向度的策略下各有其包括的內涵與具體的方法。本研究指出幼保系男大一新生的適應困境，乃是性別與生涯多元因素的交互作用；以及幼保系男大一新生的生涯因應，係為性別友善環境與課程規劃的成效。最後，對於研究方法與研究結果之應用亦提出相關建議。

關鍵字：男性、大一新生、生涯適應、幼教人員



壹、緒論

所謂「非傳統性別科系」係指全國各科系所相同性別少於百分之三十之界定 (Chusmir, 1990; 甯靜瑩, 2000)。如果一個國家高等教育呈現出的性別比例不均等現象愈明顯, 則該社會「性別與職業區隔化」以及聯合國性別主流化政策關注的「勞動市場的性別不平等」議題愈需被重視 (Simpson, 2004; Kalantar, 2012)。關於台灣高等教育性別與生涯科系區隔化情形, 可由教育部統計處之性別統計得知。

根據教育部統計處就101學年度《大專校院概況統計報告》中顯示 (教育部統計處, 2012), 大專校院學士班男女就讀比例中差異達30%以上, 在22個學門中高達11個學門, 換言之, 在台灣高等教育中, 呈現了明顯的科系性別區隔的現象, 有一半的學門存在著性別不均等的差異。若進一步來看男性為主的傳統學門, 其明顯的男女性別差異比例由高至低排列, 分別為: 軍警國防安全學門、工程學門、自然科學學門、數學及統計學門、電算機學門、環境保護學門等; 若從女性為主的傳統學門來看, 其明顯的男女性別差異比例由高至低排列, 分別為: 社會服務學門、人文學門、藝術學門、教育學門、醫藥衛生學門。有關性別區隔明顯學門男女生就讀比例之差亦請參見下表一。

表一

教育部 101 學年度大專校院學士班學生人數—性別區隔明顯學門

| 學科別 | 男生人數 | 女生人數 | 男女百分比 |
|----------|---------|--------|-----------|
| 軍警國防安全學門 | 652 | 67 | 90% : 10% |
| 工程學門 | 189,880 | 26,301 | 88% : 12% |
| 自然科學學門 | 12,249 | 4,107 | 75% : 25% |
| 數學及統計學門 | 8,813 | 4,298 | 67% : 33% |
| 電算機學門 | 42,585 | 21,099 | 67% : 33% |
| 環境保護學門 | 1,476 | 789 | 65% : 35% |
| 社會服務學門 | 3,530 | 21,520 | 14% : 86% |
| 教育學門 | 7,303 | 14,253 | 34% : 66% |
| 藝術學門 | 5,522 | 13,414 | 29% : 71% |
| 人文學門 | 25,734 | 66,478 | 28% : 72% |
| 醫藥衛生學門 | 23,898 | 43,807 | 35% : 65% |



關於女性進入以男性為主導的生涯科系，有一部分誘因是提高職業聲望、獲得更高薪資和升遷機會（Chusmir, 1990; Simpson, 2004）；然而，對男性而言，進入非傳統性別科系就讀，對個人價值和地位的提升，似乎不那麼直接明確，甚至會受限於社會的性別刻板印象、社經地位不高與傳統的男性特質之束縛，並被質疑其專業能力不足以在男性為主的專業領域生存，是以男性一旦選擇非傳統的生涯科系，即可能面對諸多生涯適應上的挑戰與困境（Rolfe, 2006）。

在上述社會服務學門中的幼兒保育領域，其科系的性別區隔化現象在臺灣以及許多西方國家亦加明顯。Tsigra（2010）指出在大部份的國家中，男性進入幼兒領域工作的比例約為1% - 4%，丹麥和西班牙因為包含課後托育這一區塊，服務對象為六歲以上，所以提高為8%；在臺灣，根據內政部統計處對101年度托育機構概況的統計結果（內政部統計處，2012），托嬰中心之保母人員共計1170位，女生佔了其中的1151位，而男性只佔了其中的19位，為全體之0.2%，而教保（含助理）人員共計1556位，女生佔了其中的1532位，而男性只佔了其中的24位，為全體之0.2%。換言之，在臺灣托育職場上，第一線的男性托育員是極少數，不到全體的1%，和西方其他國家相比，還有一段努力的空間。當托育職場幾乎為女性工作者，所意謂的是該職業的專業認同度、薪資與工作條件均不利於就業者，也增加另一性別欲加入該職場的困難度（Cooney & Bittner, 2001）。

而幼保領域中加入男性托育人員是有其價值與意義的，在相關研究也有所論述（Peeters, 2007; Rolfe, 2006; Simpson, 2004）。整體而言，最直接可提供幼教市場的性別結構之平衡，提升幼教職場之尊嚴與地位；其次為男性教保人員可協助男童與女童觀察到性別角色進行模倣，以平衡教保領域單一性別的刻板印象；再者，男性的加入可提供父親角色概念的學習，強化非性別歧視的教育環境，促進男童自我概念的提升；此外，男性教保員也提供與女性不同的教學與互動方式，給予幼兒在傳統上缺乏的男性擅長課程，如木工、修理等活動，提供豐富多元的教學。



有鑑於國內在探討性別與生涯區隔化這一議題上，多集中於女性進入男性為主導的職業領域（周淑華，2007；梁凱雲，2009）或是男性進入非傳統職業類別的專業認同（張元騏，2008；張純子，2010），較少在職業生涯的培育階段，即關注其進入非傳統性別系科的學習經驗、其所面臨的挑戰困境、以及因應之道；而科系訓練環境的尊重、友善態度與資源提供程度，攸關這群職業新手是否承諾留下來繼續努力或提早轉換放棄。是以對男性進入性別區隔化最明顯的幼保科系，瞭解其學習與適應的經驗，有其重要性與開拓的價值。

根據上述，本研究欲探究之目的如下：

- 一、探究幼保系男大一新生的生涯困境。
- 二、探究幼保系男大一新生的因應策略。

貳、文獻探討

一、男性選擇非傳統生涯的基本論述

早期文獻將「生涯」(career)一詞解釋為「生計」，著重於個人的工作與職業角色。然而在多元社會的變遷之下，人一生會面臨許多的改變，包括工作的適應、生活的價值、與角色的定位等，所以當代學者將生涯的概念延伸工作以外的生活角色，強調人與環境之間的互動與學習。生涯大師Super (1976) 也指出生涯的意義已經超越單純的就業選擇，成為個體生命過程中的自我認同與角色意義的實踐歷程。由於工作與生活情境中須面臨不可預期的變動與轉換，強調個體如何來準備、調節與因應調適的過程，是生涯發展中的重要概念。Savickas (1997) 提出「生涯困境」，係為個體面臨生涯發展中的不確定與困惑不理解的情境，與「生涯未定向」、「生涯阻隔」等概念類似，是以如何提升個體對生涯的關注力、生涯的控制程度、生涯好奇與生涯信心等，有助於提升良好的生涯適應 (career adaption)。



在整個生涯與就業市場中，職業性別化（occupational gender segregation）是形成薪資、職業聲望與就業條件不均等的主要因素（Kalantar, 2012）；以女性為主的職業，如幼教人員、護士、社工員，其薪資愈低，以男性為主的職業，如土木、電機、飛機工程師，其薪資則愈高（Peeters, 2003）。由於男性選擇非傳統生涯可跨越性別與職業的藩籬，有助於改善現有的職業性別結構，提供性別職業上社會流動的新機制（Lupton, 2006），是以有愈來愈多的研究提供相關的論述與探討（Cushman, 2007; Francisa, Skeltonb, Carringtonc, Hutchingsd, Reada & Halle, 2008）。

在論述男性選擇非傳統生涯時，有兩個重要的議題：一為促進男性選擇非傳統生涯的相關因素及其面臨的挑戰；其次為當男性跨越性別工作的藩籬後，其男性氣概的重建之路（Lupton, 2006）。Chusmir（1990）統整相關研究，指出男性選擇非傳統生涯的理由：（一）自覺有權利選擇壓力低、攻擊性少的生活型態；（二）發現自己的能力與自我實現無法在男性傳統生涯中發揮；（三）此決定有助於生涯穩定與向上流動；（四）能有機會與不同性別者互動。Simpson（2000）從男性特有的優勢說明非傳統生涯對男性的意義，包括：可受到高度的重視、快速的生涯晉升、薪資較高等；然而，也有一些男性表明並非是這些好處而進來的。另一方面，Hayes（1986）綜合相關文獻指出男性之所以不選擇非傳統生涯的理由，分別為：（一）經濟的不合理性與家庭負擔者的角色；（二）失去地位或家庭權力的感受；（三）在女性專業領域中害怕成功；（四）男性認同的危機；（五）附屬的地位。換言之，社會所建構出的性別藩籬與性別刻板印象影響了男性生涯的選擇，也提醒當男性一旦進入非傳統生涯領域可能面臨的性別經驗與學習上的考驗、調適。

其次，男性在選擇非傳統生涯的決策歷程，受以下三個因素交互作用之影響：（一）個人因素，包括其生涯背景、態度價值、內在需求等；（二）家庭因素，包括對家庭角色的態度、親子關係、婚姻狀態等；（三）社會因素，包括性別角色規範、系統支持等；許多進入非傳統生涯的男性，表現出與女性相同的特



質，能自在地接納自己的男性氣概，認同自己的性別角色，在Bem的「男性氣概特質量表」上的分數低於傳統生涯的男性，呈現更多男女雙性別的非固著行為（Chusmir, 1990）。

再者，男性在決定進入非傳統生涯中，其實是一個發展歷程，Simpson(2000)訪談了41名非傳統生涯的男性，發現在這個歷程中呈現出三種決策型態：（一）積極主動的選擇，是一種生涯探索初期清楚明確的決定；（二）消極被動的選擇，是在探索尋找中的巧遇或被動安排下的決定；（三）不滿男性傳統生涯而決定進入女性的生涯領域中。上述三種決策中都是一種生涯探索的評估歷程，其中又以第三種決策型態是在經歷男性氣概的統整反思與自我覺察下的新決定，反映出職業性別化現象的解構與重建（Simpson, 2004）。

進一步地，有關男性氣概的論述亦為男性非傳統生涯中的重要內涵。「男性氣概」（masculinity）可定義為個體之所以成為男性的一組社會化行為，且為男性社會所認同的共有特質，並成為男性規範自我的重要來源；然而，對此概念進行研究上的因素分析時，Cross 與 Bagilhole（2002）發現並不是所有男性都有此固定不變的特質，女性也可能表現出此特質，且會隨著時間，改變其動力特質；其實Carrigan、Connell和Lee（1985）先前即已提出男性氣概是一種社會關係的結構，並非固定或中性的角色，在整個社會結構中是一種性別化的權力關係。Fuller（1996）也提出在現代西方社會霸權下的男性氣概有五個核心特質：工作或金錢的擁有者、異性戀者、非女性化、男性化、否認情緒或受害經驗。換言之，男性視男性氣概為重要的自我概念，以此規範所有男性，並深信不疑；但在研究的辯證之下，似乎不只是社會化過程中的價值與信念，並可隨不同的時空背景而有再建構的可能性（Lupton, 2000）。

是以，選擇非傳統生涯的男性進入女性為主的領域中，也採取各種不同的策略來重建自己的男性氣概，有的是遠離其他女同事，避免被其他男性團體評價或汙名化；也有的是重新反思身為一個男人的意義，並在此過程中更真實的面對自己，接納自己所擁有的女性特質（Cross & Bagilhole, 2002）。本研究以選擇非傳



統生涯的幼保系男大學生為對象，即是基於這些極少數者在選擇人生的第一個生涯科系的重要決定中，是經驗了何種的困境？這些困境的背後和性別的關連性為何？其自己、家人、男性友伴如何來看待這個決定？此乃本研究動機之一。

二、男性進入幼保領域的生涯適應

在全世界各國，幼兒保育工作一直是職業性別分工最明顯的生涯領域之一；而且受托育幼兒的年齡愈小，職業性別分工的現象愈高（Moss, 2003）。是以，歐盟托育網委員會（The European Commission Network on Childcare）早在1997年即設定十年間欲達到男性教保工作者為20%的目標，但目前的進展仍不理想（Peeters, 2007）。一般說服男性選擇非傳統生涯的理由可能是：佔有性別優勢、可受到高度的重視、比同儕女性的薪資高、晉升機會也多；但是男教保員在整個幼保領域中還是回報的少而失去的多，這其中包括了選擇非傳統生涯被評價的焦慮、得不到其他男性同儕的肯定、職場本身缺乏進修管道、相較於其他行業的責任多薪資低、以及不完善的生涯發展結構。

根據傳統的性別分工結構，男性的社會形象被定位為積極、理性、堅強、成就動機高等刻板印象，而保育與照護工作佔了教保人員極重的比例，因此教保工作所需要的體貼、溫暖、關懷、愛小孩等特質，被認為不適合男性來擔任（Carrington & McPhee, 2008）；即使男性想從事照顧幼兒的工作，也很難不受這種性別刻板印象的社會期望所影響，常常在傳統僵化的男性特質與當代流動的中性化特質中搖擺，需要檢視自身在傳統性別社會下的成長經驗，正視整個社會結構對男性的影響，整理自我在育兒工作中的價值與意涵，才能順利地解構傳統性別刻板印象（溫韋勛，2005）。

所幸在目前多元社會的衝擊下，對男性傳統生涯觀有愈來愈多的鬆動，大眾開始肯定男教保員的價值與意義，因此減緩了男教保員在職場上的壓力與挑戰。如Chusmir（1990）發現在他的研究訪談中，男幼教人員逐漸受到幼兒、家長與女同事的支持，女性同儕反對社會將他們曲解為陰柔消極的一群，或連結「女性



工作」的半專業形象，反而肯定他們引導幼兒成長與身心發展的專業貢獻。Tsigra (2010) 歸納相關文獻，指出男幼教人員對幼兒性別建構的正面影響，以及對幼教領域性別平衡的重要性，因為幼兒、女幼教人員透過與男幼教人員的相處互動，提供一個直接經驗來引導幼兒性別概念的建構，另一方面也接收一種間接經驗來接觸男性氣概的不同樣態。換言之，在教保領域的男性工作者更有機會解構男性氣概的刻板印象，提供一個重新建構男性氣概的流動性與中性化趨向。

基於男教保員提供幼兒一個角色模式，在托育時係由一個男性執行照顧與責任的角色，促進不同性別的幼兒與成人關係的互動，提升幼保專業性的不同展現。例如當處理幼兒的不當行為，女幼教人員認定粗魯的玩法就是攻擊行為，而男幼教人員則會區辨遊戲和攻擊行為之間的差異 (Peeters, 2007)。其次，在帶領教學活動上，幼兒回饋男老師帶給他們不一樣的學習經驗，增加許多體能活動、肢體遊戲，以及種植、飼養、烹飪等豐富有趣的課程設計；從同事的觀察中，發現男幼教師的加入帶給她們很大的啟發與改變，彌補了她們在某些體能或戶外活動上的不足，也挑戰她們固有的對男性的刻板化印象；從家長的回應中，發現男教師學有專精，從一開始的擔心質疑到後來是肯定驚訝的；從男幼教師自己的省思中，他們找到自己的性別認同，並期待成為孩子在教室裡的爸爸 (呂翠夏、顏嘉辰，2005)。

即使男幼教人員的需求與價值頗高，然而大學幼保系入學的男生人數仍維持在1-2%左右，在學習過程中並逐漸流失，是以如何在培訓的階段中，提供一個性別友善的學習情境，協助男大學生檢視自己的特質與需求，整合自己的專業認同與性別認同，可能會是一個突破性的做法 (Cooney & Bittner, 2001)。本研究關注幼保系男大學生入學後第一年如何經歷其生涯適應，在面對以女生為主的學習模式中，他們如何尋求資源協助自己可以投入其間，獲得學習的樂趣與價值；或是如何經歷一種轉化過程來統整自己，重新建構新的學習模式？此乃本研究之動機二。



參、研究方法

本研究旨在探究幼保系男大一新生的生涯困境，以及面臨此困境所採取的因應策略；為瞭解這群大一新生的生活經驗，本研究採取質性研究的焦點團體訪談（focus group; Morgan & Krueger, 1993），一方面是基於男生就讀幼保系是少數族群，如前文所述不到系上的1%，以質性研究注重人的主體性、個別性、以及其所處的生活經驗與脈絡，有助於捕捉他們大學第一年的真實生活面貌，以及從其生活經驗中探究更為深刻的意義；其次，本研究透過焦點團體所營造的團體氣氛，與團體互動所產生的思考交流，可誘發出幼保系男生更為豐富多元的觀點，這種在團體中表達自己的經驗與想法，非常適用於本研究參與者有共同的背景經驗，可以就同一議題交換想法與經驗。

一、研究參與者

本研究係以中部某科技大學幼保系101學年度入學的七名男新生為對象，該校幼保系已成立17年，於96學年度陸續有男生就讀，人數維持在1-3人，100學年人數較多達8名，分布於三個班級中，但升上二年級後轉系與休學人數為5人。本研究當學年入學男新生有八名，其中一名不同意參與而未納入本研究。有關這七名研究參與者高中職畢業的科別、就讀幼保系的動機以及大一學期結束後的生涯規劃，於兩次焦點團體訪談中均有談到，整理如下表一；另外本研究於正式焦點團體訪談前先進行一個進班觀察兩週的前導研究（pilot study），其目的在與研究參與者建立信任關係，邀請他們參與研究，同時也藉由前導研究的觀察焦點，逐步形成訪談大綱，並進一步在觀察過程中整理每名參與者在班上表現的特質。



表一

本研究參與者基本資料

| 代號 | 畢業科別 | 特質描述 | 讀幼保系的動機 | 大一後的生涯規劃 |
|----|-------|------------------|----------|----------|
| A | 高中社會組 | 學習積極主動，與女生相處較不自在 | 喜歡幼兒 | 繼續就讀幼保系 |
| B | 高職幼保科 | 個性安靜 | 幼兒教育很重要 | 參加校外轉系考 |
| C | 高職幼保科 | 個性安靜 | 延續幼保學習經驗 | 繼續就讀幼保系 |
| D | 高職美容科 | 想法多元，有主見 | 喜歡幼兒 | 繼續就讀幼保系 |
| E | 高中社會組 | 活潑外向 | 陪朋友一起就讀 | 繼續就讀幼保系 |
| F | 高中社會組 | 活潑外向 | 依分數選填分發 | 參加校內轉系考 |
| G | 高中社會組 | 個性安靜 | 對幼保經營有興趣 | 參加校外轉系考 |

根據上表一，得知本研究參與者有四名畢業於高中，三名畢業於高職；七名中有兩名就讀幼保科，五名非幼保本科系；有兩名在進班觀察時看到其主動活潑的特質，其餘五名較為安靜或慢熱；在就讀幼保系動機上，有四名表達喜歡孩子或認同幼兒教育的重要性，其餘三名比較是非幼保相關的因素。在大一讀完之後的生涯規劃上，有四名會繼續就讀幼保系，有兩名參加校外轉學考、一名參加校內轉系考。

二、訪談者與焦點團體訪談

本研究訪談者係為研究者本人，任教於科技大學幼保系九年，與研究參與者乃同一所學校，研究期間雖未擔任其課程之教學，仍與其同屬於幼保系的研究場闖中，身為研究中的「局內人」，訪談者似乎熟悉學生的專業學習歷程，但對於男生如何在本系中調節、因應新的幼保生涯，其實所知不多。一方面適應不良的男生，很快就藉由缺課、轉系、休學而不見了，另一方面適應良好的男生，很快的也會被當成一般的女教保員來教導，而忽略他們的男性特質或獨特性；也因為如此，研究者加入參與式觀察的前導研究，來形成研究焦點，改善研究者對他們的不熟悉。在訪談過程中，為避免訪談者和受訪者之間的師生關係，有可能影響資料蒐集中參與者真誠自在的表達，故訪談者在訪談過程中持續以一種開放式提問，以及有興趣的探索者姿態，邀請每一位受訪者分享自己的經驗，另一方面



也不時邀請成員相互補充自己與他人的觀點，使用摘要、回應、澄清、立即化等技術來建立資料的可信度。

本研究長期以質性方法學進行研究，熟知焦點團體訪談所需具備的訪談技巧與引導問句，已於學術期刊發表過數篇質性研究論文；對於教保以及性別領域的研究議題亦多涉略，已發表過幼教師、幼保系學生的專業知能發展，以及性別研究的論文數篇，本文乃研究者第二篇男性研究的論文。

基於對資料來源多元性的考量及三角校正的檢核，本研究焦點訪談團體除了蒐集研究參與者男大一新生本身的經驗觀點之外，也邀請研究參與者推薦4名較為熟悉的同班女同學，以及6名前導研究中進班觀察的大四學姊，補充她們的觀察與想法，以豐富飽和本研究的資料蒐集，故本研究共成立四個焦點訪談團體，加上七名男大一新生的焦點團體訪談於期中、期末各進行一次，合計有六次、17人的焦點團體訪談。關於每一個焦點團體訪談的受訪者、訪談目的與訪談時間整理於下表二：

表二
本研究焦點訪談團體基本資料

| 團體 | 訪談對象 | 受訪者代號 | 訪談目的 | 訪談次數/時間 |
|-----|----------------|-------------|---------------------|------------------|
| 甲 1 | 幼保系男大一 新生甲組 | A、B、C、D | 分享個人就讀幼保 系的生涯適應 | 期中第一次訪談 60 分鐘 |
| 甲 2 | 幼保系男大一 新生甲組 | A、B、C、D | 分享個人就讀幼保 系的生涯適應 | 期末第二次訪談 50 分鐘 |
| 乙 1 | 幼保系男大一 新生乙組 | E、F、G | 分享個人就讀幼保 系的生涯適應 | 期中第一次訪談 55 分鐘 |
| 乙 2 | 幼保系男大一 新生乙組 | E、F、G | 分享個人就讀幼保 系的生涯適應 | 期末第二次訪談 60 分鐘 |
| 丙 | 幼保系女大一 新生 | H、I、J、K | 補充個人觀察班上 男生的生涯適應 | 期末 45 分鐘 |
| 丁 | 幼保系大四學 姊 | L、M、N、O、P、Q | 補充個人觀察系上 男生的生涯適應 | 期末 70 分鐘 |

三、訪談大綱與訪談過程

本研究依據研究目的以及不同的受訪來源設計焦點團體訪談大綱，基本上



針對男生受訪者於期中和期末各訪談一次，中間間隔兩個半月，其目的在伴隨參與者的生涯適應蒐集真實的經驗與感受，並鼓勵參與者亦能對此議題有所覺知，以豐富期末訪談的內容及觀點；女生受訪者則集中於期末進行。訪談過程係配合受訪者的時間，於安靜隔離的團體討論室進行，訪談開始時，訪談者先行介紹自己、訪談的意圖與進行的方式。在徵求受訪者同意錄音及填寫同意書後開始，訪談時間的長短則依訪談當時的氣氛、受訪者者的時間以及資料的飽和度而定。

由於本研究係探討男大一幼保系的生涯適應經驗，關注他們第一年的生涯困境與因應策略，是以在訪談大綱上以這兩個主軸為訪談的架構，有關每個焦點團體的訪談大綱整理如下表三：

表三
幼保系男大一新生生涯適應焦點團體訪談大綱整理表

| 團體 | 訪談目的 | 訪談大綱 |
|-----|----------------------|---|
| G 甲 | 男生就讀 | 請先介紹你們在什麼情況下決定念幼保系？在決定過程中有沒有 |
| G 乙 | 幼保系的 生涯困境 | 遇到什麼特別困難的地方？你的家庭支持你嗎？怎麼說？（期中） 從九月初進來到現在已經兩個多月了，在生活和學習上，你還習慣嗎？怎麼說？有哪些困難是你之前沒有想到或經歷過的？（期中） 上一次曾請教過是否習慣系上的生活，不知道可不可以再來談談，經過了一個學期，你們滿意目前的學習經驗嗎？怎麼說？（期末） 如果出現一些困難和挑戰，對你們而言，那是什麼？（期末） 你們會給未來讀幼保系的男生什麼樣的建議？（期末） |
| | 男生就讀 幼保系的 因應策略 | 進來就讀的這段時間裡，有沒有什麼人特別幫助你？怎麼幫？你自己又是怎麼度過的？（期中） 以你們身為一個男生進到幼保系，要怎麼融入班級的女生群體當中？你們怎麼讓自己自在的在這個班級中？（期中） 你看到一個男生在幼保系的學習，哪一些是系上可以協助？（期末） 之後你會決定留下來把四年幼保系學位讀完？是什麼因素讓你留下來的？如果最後你選擇離開，又是什麼因素讓你離開的？（期末） 最後，你想要對幼保系的師長和同學說什麼？（期末） |
| G 丙 | 男生就讀 幼保系的 生涯困境 | 可不可以先分享在這一個學期以來，你們和這些男生相處的經驗？ 你們看到他們在班上適應的如何？怎麼說？ 如果男生要讀我們幼保系，會面臨到什麼樣的挑戰或困難？ |
| | 男生就讀 幼保系的 因應策略 | 如果男生在以女生為主的科系中就讀，他們在和女生相處互動時需要什麼樣的特質與努力？ 這些男生做了什麼努力來讓自己可以適應系上的學習？ 你們會幫他們嗎？怎麼幫？他們又會接受嗎？ |



| | |
|-----|---|
| | 你覺得我們系上老師有特別關心他們或照顧幫助他們嗎?怎麼說? |
| | 你對男生念幼保系出路瞭解嗎?你覺得幼保系需要男生嗎?怎麼說? |
| | 最後,你想要對幼保系的男生說什麼? |
| G 丁 | 男生就讀 要不要先介紹你們觀察的這一群男生?他們的特質和班上同學相 幼保系的 處的情形? |
| | 生涯困境 藉由觀察以及跟他們接觸的經驗,你發現這群幼保系的男生,遇 到了什麼挑戰或困難? |
| | 班上的女生喜歡他們嗎?怎麼說? |
| | 根據你的觀察和過去看系上的男生,請問是什麼原因讓男生無法 在系上繼續就讀? |
| | 男生就讀 幼保系需不需要男生?如何讓這群男生找到他們的位置與價值? |
| | 幼保系的 你看到這群男生怎麼在面對他們的挑戰?他們做了什麼? |
| | 因應策略 我們系上或老師們友協助他們嗎?我們是怎麼做的? |
| | 在整個觀察、相處接觸的過程中,對他們印象最深刻的是什麼? |

四、資料分析

本研究資料分析由研究者以及系上另一名熟悉質性研究的研究同儕擔任之。資料分析係採開放式編碼 (open coding) 的方法。第一階段由研究者先行反覆閱讀所有的原始資料,在對資料有清楚完整的理解後,再將其中一份逐字稿文本中每一句對話中能回應研究問題之處予以畫記、摘要、編碼;第二階段邀請研究同儕,於此份文本的畫記對話旁撰寫摘要與編碼,並與研究者進行核對,抽出不一致之處進行討論,形成分析的共識與一致性後;第三階段由研究者獨立進行每一份文本的開放性編碼;第四階段研究者再與研究同儕,根據對話單元編碼背後的意義內涵進行核心概念或重要主題之命名。在進行文句概念編碼、核心概念命名與來回檢視研究問題的過程間,研究者均持續就分析歸納的次主題與主題分類進行檢視與同儕討論,以確認資料分析的可信賴度。最後,研究者與同儕於資料分析完成後仍不斷相互進行討論、回饋、反思與修正,直至研究報告書寫完成。

本研究在編碼代號的呈現上,焦點團體訪談對話引號之後的括弧號碼,代表訪談團體名稱、次數、發言者和編碼流水號,如「(甲 1-A-001)」代表甲焦點團體第 1 次訪談 A 發言的第 1 個重要句編碼。有關具體的編碼實例整理如下表四:



表四
資料分析編碼實例表

| 訪談者 | 受訪者 | 重點摘要 | 編碼命名 |
|----------------|--------------------------------------|---------|------|
| IR-甲 1-001:第一個 | 甲 1-A-001:恩.....其實多半的... <u>多半我的</u> | 朋友及家人都很 | 親友的質 |
| 想要請教你們是在 | <u>朋友以及家人都很訝異,因為他們覺得我一</u> | 訝異他會選擇去 | 疑與不支 |
| 什麼情況下決定來 | <u>個大男生呢怎麼會跑去這種教小孩子,因為</u> | 讀幼保系 | 持 |
| 念幼保系?雖然學 | <u>他們普遍認為說...那個什麼女性啊,或比較</u> | | |
| 姐之前也有詢問過 | <u>柔和的人來做的這樣子。對,他們甚至還有</u> | | |
| 你們,你們也都有 | <u>人說你這大個子你跑去可能會嚇到小孩,你</u> | | |
| 就是分享一些些, | <u>根本就是想接觸小孩才過去的(G 甲</u> | | |
| 但是我想請你們可 | 1-A-001)。 <u>實際上我可能真的是對教小孩子</u> | | |
| 不可以說說看你的 | <u>這一塊有興趣,因為...其實我當初是想說要</u> | 教育者以及軍人 | 從事教育 |
| 家人支持你這樣的 | <u>嘛我就是去當一個軍人,要嘛就是去當一個</u> | 都是他的興趣 | 的興趣 |
| 決定嗎?你的朋友 | <u>教育者(IR:這是兩個很不一樣的職業。)對</u> | | |
| 支持嗎?就是說你 | <u>啊,因為我對兩者都很有興趣,只是在於分</u> | | |
| 這個決定很容易做 | <u>界點(G 甲 1- A-0 02)。</u> | | |
| 嗎?或很困難? | | | |

肆、研究結果

本研究結果的敘寫分為兩部份，分別是幼保系男大一新生的生涯困境，以及幼保系男大一新生的因應策略。為了讓所有研究參與者的經驗與觀點能完整忠實地呈現，本段落將盡量引述完整的對話內容，而對於結果的意涵與詮釋、以及與文獻之間的呼應，則在下一段落討論中呈現。

一、幼保系男大一新生的生涯適應困境：是什麼原因讓他們消失了

本研究整理歸納結果依據多數研究參與者提到的生涯困境可分為（一）與傳統男性氣概的認同危機有關，其中包括了：1.與女生互動陌生不熟悉、2.男性支持系



統與社交不足、3.親友的質疑與不支持、4.自身的性別刻板印象等四個因素；(二)與科系生涯的學習困擾有關，其中包括了：1.被關注的焦點壓力、2.幼保生涯規劃與發展的不明確、3.高中職非本科系的學習困難等三個因素，每一項因素之下各有其包括的內涵與經驗：

(一) 與傳統男性氣概認同危機有關的困境

1. 與女生互動陌生不熟悉

本研究參與者在談到剛入大一的學習生活中，感到最困難的就是和班級女生的互動，有些人「看到女生就會後退，心裡會有一些害怕或恐懼」(G 甲 1-C-031)，因為之前「幾乎沒有和那麼多女生相處，還不知道要如何和他們相處，…我們缺少一種和異性相處的策略」(G 甲 1-A-025)；另一方面是他們發現不知道要如何融入女生的話題，所以「講話的時候必須要思考，怕講出來的話會得罪到女生，或是碰觸到女生很敏感的話題」(G 乙 1-G-012)或是「女生思考較細心，對於一些事也比較敏感，所以和她們相處要小心謹慎一點」(G 乙 1-F-026)。

這種和班級女生互動的不安與小心翼翼，是一種個別的人格特質亦或相處互動後的反應。若從大四學姊的參與觀察來看，「開學好幾週後進班級，覺得他們在課堂上都變得安靜多了，可是他們那時候在新生蛻變營是很主動很活潑的，跟現在完全不一樣」(G 丁 1-N-013)，似乎是情境引發他們面對人際互動的反應；從同班女同學的觀察，她們看到的陌生是一種自我的保護，「我覺得他們的防衛心比較重，像我跟A是比較聊得來，但是當初一開始在聊感覺就是冷冷的，不容易靠近」(G 丙 1-I-012)；也有的女同學形容「他們有的下課就離開學校，感覺沒有融入」(G 丙 1-J-002)。

換言之，對於少數的男生進入到多數為女生的班級，他們要學的第一堂課就是如何和女生相處、如何切入女生的話題、如何主動讓女生們也認識自己，經營一種融洽自然的互動氣氛，因為這攸關之後的學習和分組報告，如同一位女生說的：「我們系女生比較多，男生比較少，可能在作業分組方面，他們就是常常會沒有分到組別吧，我們自然也會覺得他們男生是一組的」(G 丙 1-H-003)。當這一群男生堅持傳統的男性氣概，缺少與女生互動的柔軟、彈性，或是選擇以冷漠和自我保護來



疏離人群，很快會降低班級中與人相處的自在與信任感。

2. 男性支持系統與社交不足

除了面臨和女生相處的不熟悉外，受訪者還提到和男生相處的機會也變少了，進入大學快一年了，同性情誼的互動還是以高中階段的男性同儕為主：「我現在還是都會找高中同學，就是男生，大學裡還沒遇到哥倆好的朋友」(G乙2-F-051)；或是在課業上尋求協助的對象可能僅限於班上的一兩位男生：「主要還是都找男生，我比較常問，女生也是有啦!可是沒有那麼頻繁」(G甲1-A-014)。

就算是想要接近其他科系的男同學，常常還是會有技不如人的自卑感：「我自己常常跟別的系比較，就假設什麼牙技啦、醫放，因為他們男生比較多，然後我覺得眼光吧!我就覺得，哇~他們好厲害哦」(G乙2-F-018)。如果是和同宿舍的室友互動，也只停留在一兩個朋友間的交談，「這和整群男生出去的感覺不一樣，你會覺得大家在一起的歸屬感，很放鬆很自在」(G甲1-B-018)。這種找不到一群男生的哥倆情誼，其實也表達了大學幼保生涯的寂寞，一位大四的學姐說：「除非你的學習志向真的很堅定，或是你和女同學混得不錯，不然真的會想要走人」(G丁1-P-024)。

本研究發現因為缺乏男性的團體友伴，這一群男性要花更久的時間來與班級女同學建立關係，或是投入在對系科的認同上。他們的支持系統仍限於高中時代的男性同伴，想要進一步與其他科系的男生互動，也會擔心自己是不是像這些男生一樣厲害。換言之，要讓他們解構傳統的男性思維，以男性身分在幼保系中建立自信心，並嘗試與其他科系的男生互動，係為生涯適應的指標之一。

3. 親友的質疑與不支持

儘管當初選擇就讀兒教系的原因不同，有的因為選填志願時分數落在本科系、有的因為離家近、有的是高中職就讀幼保科，但在訪談過程中仍可清楚感受每一個男生最後選擇就讀的主因是喜歡兒童，未來想嘗試與兒童一起工作，只是這一份單純的熱忱，在剛進入探索階段時就先經歷了週遭親友的質疑，受訪中有一名男生提到他的父親請他要考慮清楚：「我爸就是叫我要考慮清楚啦!他認為我沒辦法念女生的科系，他說你就趕快看你想轉什麼就轉一轉」(G乙1-E-019)；更有家人直接



告知他們，大個子的男生會嚇到幼兒：「多半我的朋友以及家人都很訝異，因為他們覺得我一個大男生呢怎麼會跑去這種教小孩子，…，他們甚至還有人說你這大個子你跑去可能會嚇到小孩」(G 甲 1-A-001)。

有的親友雖然不會當面質疑，但是在非語言的回應上，也讓受訪者明白於心，這不是一個受社會歡迎的男生科系：「如果回家的話，爸爸的朋友就會問說你兒子讀什麼？然後我就會說兒童教育，然後他們就會說，哦~很好啊，接著他們就會笑笑的」(G 乙 2-F-026)；似乎對男生而言，從事學前階段的幼兒教保工作難為大眾所接受。

大四學姐也舉例她們和自己班上的男生聊天時，談到男生就讀幼保系普遍要面臨的這種不被肯定的壓力：「爸爸媽媽或親戚朋友都會說你讀什麼科系？那不是女生讀的嗎？…高中同學有時候可能會聚餐會說那你讀什麼科系？那他說哦幼保科，然後他們會覺得『ㄟ？』…會導致那個信心度和那個熱情就降低很多」(G 丁 1-O-037)。

這群大一新生在面對傳統男性氣概的迷失或解構上，就像是踏上新的自我認同之旅，除了缺少以前的男性友伴，同時也要開始面對家庭與社會對他們就讀科系的質疑，而質疑的基準點是因為男生就讀非傳統性別科系的不適當，這些質疑可能也降低他們探索自己從事幼兒工作的熱情。

4. 自身的性別刻板印象

在訪談過程中，不時會聽見一些相互矛盾的訊息，比如受訪者是喜歡孩子的，但卻質疑上課的方式和內容似乎太幼稚；覺得自己不管如何努力，起始點可能就無法和女生一起競爭；或是擔心自己的表現過於女性化而產生一些學習上的抗拒，這種定義幼保系的培育目標似乎也落入一些性別刻板印象，導致他們無法以一種更為開拓性的觀點，來看待自己處於本科系中可能創造的創新價值與意義。

如一名很想要轉系的男大新生在評估自己的價值時提到：「如果那個家長挑選保母的話，我覺得他第一個應該是要先挑選女生吧，在這一點就輸了」(G 乙 2-F-031)。另一名男大新生則提到課程的內容會不會過於太幼兒化了：「有的課程我就覺得…呃…有點太過於…小朋友了，說難聽一點就是幼稚這樣子」(G 乙 2-G-009)；大四學姐從律動課的觀察是有些動作偏向女性化，導致男生的排斥心理：「因為大一會有音樂律動的課，



可能放音樂慢啊，就是像魚一樣慢慢游啊，有一些比較輕柔的動作，有些男生就是覺得彆扭吧，覺得自己這樣太女性化，比較不喜歡，然後就是會漸漸排斥」(G 丁 1-Q-014)。這種對於幼保系女性化的刻板印象也獲得男生自己的同意：「社會上給幼保系的傳統印象是什麼，有些男生可覺得去讀幼保系可能真的有點娘，我們社會還是普遍有這種性別刻板化印象」(G 甲 1-D -036)。

換言之，這群男生自己也會時時將幼兒和女性結合在一起，一方面排斥課程設計的幼兒化，一方面也擔心自己從事幼兒工作的女性化恐懼情結，於是在釐清男性氣概迷失的這一個議題上，可能就耗掉他們不少的氣力。如果能順利解構，則性別認同的危機可以是一個很正向的轉機，並給自己足夠的機會來探索從事幼兒工作的價值與意義。

(二) 與科系生涯學習有關的困境

1. 被關注的焦點壓力

因為是性別上的少數，所以受訪者剛進來就深刻感受到老師對他們的關注，最常見的是在課堂上常被邀請回答，給予他們更多表達的機會，如同班女生的觀察：「男生在我們系裡本來就是少數族群，老師在課堂上會多讓他們發言或是請他們表達自己的意見」(G 丙 1-H-018)；大一男新生認為身為男生會特別被邀請，是因為可以提供不同的意見，激發現場的討論：「有一些問題男生的回答跟女生的不同，所以有些問題可以做比對，老師很希望我們表達自己的看法，這樣可以刺激討論」(G 甲 2-A-037)。

其次，班導師也希望他們能多貢獻心力，為班上服務，所以會積極邀請他們擔任班級幹部：「我們老師會覺得給我們更多表現的舞台，競選班級幹部，會是照顧我們的一種方式」(G 甲 2-B-044)，但他們坦承這種照顧是一種壓力，因為「我們有時候不希望太突出，個性本來就很低調」(G 甲 2-B-045)；另一種被關注的壓力是來自於自己：「因為說出路和其他人不一樣，所以就會擔心別人的眼光吧，別人也會看你什麼表現」(G 乙 2-F-025)。

所以，大四學姐認為怎麼樣讓他們可以放心的做原本的自己是重要的：「我



覺得應該比較放心的去做他們自己原本的那個樣子，而不要去在乎太多東西，這樣讓他們最自然最沒有壓力」(G丁1-L-008)，或是在大一剛進來是最有熱忱的，多給他們信心或留意他們的需要，可能是更好的照顧或關注方式：「其實他們一進來大學，會想要學習很多東西，趁他們很有熱誠的時候，多給他們一些信心，他們這個熱誠就會一直持續下去」(G丁1-P-036)。

2. 幼保生涯規劃與發展的不明確

雖然每一名要進來幼保系就讀的受訪者都很清楚畢業後要從事的是和幼兒教保工作相關，他們也自評是喜歡和幼兒或兒童工作的，但是只憑喜歡似乎是不夠的，如果他們不走托嬰，他們要怎麼發展自己的專業，能被幼兒園和幼兒家長所接受與肯定？換言之，他們還是覺得對幼保的學習生涯是不明確的。

如大一同班女生就提到她曾經和班上男同學的對話：「他有跟我談過說，他在想說他來讀這個科系到底是為什麼？他也在懷疑為什麼自己要在這間學校讀書」(G丙1-H-009)；這種對自我定位的懷疑，透過受訪的男大一新生的說法是：「因為我們不知道自己未來可以做什麼？我們真的可以做得比女生好嗎？家長可以接受一個大男生照顧他的女兒嗎」(G乙2-F-044)。

如果進一步詢問這群男大一新生，他們需要的是什麼？有一名受訪者說：「我只是喜歡小孩是不夠的，請直接告訴我，幼保領域需要男生嗎？我們可以做什麼是被認可、有價值的？」(G乙1-E-030)，亦即他們需要的是有清楚的幼保生涯規劃與發展，讓他們知道可以怎麼努力，不然就好像會遇到大四學姐的觀察：「有些男生他是一開始有熱誠的，只是他真的一進來真的遇到太多…就是跟他本身個性、特質就是不一樣的事情，所以他就會慢慢退縮吧」(G丁1-Q-036)。

3. 高中職非本科系的學習困難

受訪的七名男大一新生有兩名是幼保本科系畢業的，所以其他五名受訪者均提到他們對於學習幼保專業課程的困難：「因為我是從普通科轉過來，所以我對這一方面很生澀，最近已經到了期末，我們常會做一些與幼保相關什麼教案設計、活動設計，這些東西跟我以前是完全不著邊的，所以等於說是在全新的環境做這些事情，對我



而言衝擊性很大」(G甲2-D-006)。

另一名高中讀社會組的男生說：「我覺得最困難的應該就是教保概論吧！因為高職生他們全部都是上過一些基礎，所以上來的時候就比較輕鬆，然後高中的話，老師一講課，噢?!全部都不知道」(G甲1-A-041)。

除了專業課程內容不容易瞭解之外，對於老師的評量方式也倍感壓力：「我覺得像高中的話…一個禮拜以內我覺得有兩樣作業就已經足夠了，可是，像幼保系的話，每天都有作業，我覺得壓力還蠻大的」(G乙2-F-041)。

所以，如何提供一些銜接的課程，來補足高中職非本科的基礎能力不足，並調整評量的方式更加具體、更多引導，可能是大一男新生迫切需要的協助：「銜接吧，就是我們這種外科進來的，希望可以有一個讓我們瞭解在什麼樣的學習這樣的東西」(G甲2-A-012)。另一名大一新生說：「我們現在一年級東西比較屬於理論化的東西，對課程設計部分可能會有點抽象、有點會不知道要從何下手啦！」(G甲2-F-009)。

小結：根據上述，得知幼保系男大一新生入學第一年遇到的生涯困境，與面臨男性氣概的認同危機以及幼保科系的生涯學習困境有關。他們首先要克服以女生為多數的班級互動、缺乏男性社交的支持、面對親友的質疑與不肯定、以及自己呈現的性別刻板化印象；接著要面對來自於師長關注的壓力，就讀幼保科系本身的生涯發展不明確，以及高中職非幼保科系的專業學習所產生的困難度等，這些都是第一年學習生涯上的困境與需求，如果能順利適應，則會繼續在此領域探索與學習。

二、幼保系男大一新生的生涯因應策略：是使用什麼方法讓他們堅持下去

根據本研究目的二：幼保系男大一新生面對上述的生涯困境時，他們如何來迎接挑戰，所運用的因應策略而何，亦即是什麼方法讓他們在困境中堅持了下來。本研究整理歸納結果發現男大一幼保系新生的因應策略可分為三大向度：分別是個人、人際與結構等策略，每一向度的策略下各有其具體的方法：



(一) 個人系統的因應策略

1. 個人持續探索與學習

受訪者中在談到自己對探索幼保領域的專業，展現了他們的熱忱與興趣。有兩位受訪者高職念幼保科，其中 C 生是因為高職幼保科的實習經驗，成功的幫助一位與班級疏離幼兒改善他的人際關係，所以進入大學持續讀下去：「我帶的班上，看到有小朋友跟其他小朋友是疏離的，…我看到一個小型的社會，我就開始去幫助他和其他小朋友打成一片，等我成功之後，我看到他臉上那個笑容，讓我覺得小朋友還是比較適合笑的」(G 甲 1-C-019)。另一名學生 D 直接表示幼保領域很值得繼續學習：「我選擇留下來讀幼保，是因為念幼保沒有不好，我雖然學了三年，未來要學的東西還很多」(G 甲 1-D-038)。

受訪者 A 是從高中選填志願進入幼保系，他認為需要時間持續的探索：「因為我是普通科轉上來的，幼教類的這些東西對我來講完全是不同的知識，顛覆我過往的知識，我需要花時間去了解，不想放棄」(G 甲 1-A-048)。受訪者 E 很清楚區辨幼保領域和其他專業並無差異，就是一個訓練的過程：「我覺得留下來很好，因為進來這個科系我也滿期待的，雖然要去克服怎麼跟女生互動，但基本上跟你去讀一個專業領域一樣，其實沒有太大的差異」(G 乙 1-E-039)。甚至受訪者 F 也有注意到自己讀幼保系的優勢：「有一些幼教男老師可以帶領兒童冒險或者是不同的活動經驗，這部分可能有一些女生在體力上是吃不消的，我們可以利用這些優點，創造我們在幼保系的優勢」(G 乙 2-F-043)。

2. 肯定自己從事幼兒工作的價值

雖然剛進入幼保領域的學習是不容易的，因為完全沒有專業背景，但是堅持下去是因為對兒童的重視和喜愛。如受訪者 A 認為：「雖然到現在我還在摸索幼保系的東西，但我確定說我是喜歡小孩子這個區塊的，我希望可以摸索出自己的方向」(G 甲 2-A-001)。另一名受訪者 B 提到兒童教育的重要性：「我覺得孩子的教育是很重要的，…只要一個根沒有弄好的話，後面的教育其實都會整個歪掉，…幼兒教育其實是一個開頭，你可以把它當作一個本質，也可以把它當作一個參考」(G 甲 2-B-003)。



受訪者 C 從自己高職的實習經驗呼應為幼兒工作的價值：「之前我實習所觀察到的，就是說小朋友在他們的成長過程中，他們的性格隨時都可能會因為外在刺激有一些變化，我看到同樣去實習的同學，他對小朋友的態度，而導致那小朋友後來的想法，…如果能夠在這一塊，做到快樂種子的傳播，對小朋友的影響會很大。」(G 甲 1-C-040)。

上述這些透過肯定自己從事幼兒教保工作的價值與重要性，支持了這一群剛入學的幼保系男大一新生持續的探索，雖然他們知道自己還未具備專業背景，也清楚目前還在適應幼保領域的學習，但是他們並未就此停下來或放棄，而是不斷告訴自己還有很多值得前進的願景與學習的動力；也因為陌生不熟悉，這一群男生更想嘗試探索，即使沒有太多男性教保員的典範可供參考，但他們自己可能就是未來走在這一條生涯領域的男性領航員。

(二) 人際系統的因應策略

1. 多參與班級活動

爲了要幫助自己適應大一新生的學習與生活，受訪者開始融入班級中，參與班級的活動，一方面可以建立班級的歸屬感，一方面遇到寫作業或分組的需要時，很快可以解決這些困難。如受訪者 F 提到同學的幫助很多就是因爲一開學參與很多班務建立起來的人脈關係：「因為剛開學我很積極參加班上的活動，跟大家混的還不太算陌生，周遭都是高中幼保科畢業的同學，如果要做作業可以問他們，…他們就會很仔細的解釋給我聽」(G 乙 1-F-038)。

關於受訪者 F 的參與班務，獲得同班女生 K 的認同：「比較起來，F 算是很積極的融入班級，很多班級上的活動，你都可以看到他」(G 丙 1-K-030)。另一位女生 H 的觀察：「那兩個同學我覺得跟班上同學的相處還可以，因為他們常常在班上出現，也會參加班上的活動，很主動的跟同學一起做，所以也比較會去問同學說作業有什麼或是有什麼活動之類的」(G 丙 1-H-005)。

這種主動參與班級活動以求適應生存的做法，獲得受訪者彼此的認同，如 B 自己就說：「一個班級要有一個向心力，大家都有互動這要樣子會比較好，我們自己走出去，人家才會看到我們」(G 甲 1-B-033)。如果不參加班務，同班女生 J 觀察到他們：



「有些就沒常常上課、下課就走人，比較少參加學校活動，很沒有融入感」(G 丙 1-J-013)，通常也會逐漸離開大家，甚至後來就休學，似乎出現班級中或參與班務，其實是他們是否適應的一項指標。

2. 分組的依靠與支持

受訪的男大一新生第二個運用的人際互動策略就是透過分組的協助與支持，幫忙他們度過學習的初期，如 A 生就是慢慢的進入女生的組別中：「初期我就是很少跟女生有互動，後來班上女生在分組的時候缺人，我就想要不要跟她們一起，因為看她們好像是幼保本科的，可能比較清楚作業的要求」(G 甲 1-A-032)。當然在分組的時候，也不限於男生或女生的性別界限，但是分組的主動性與工作的態度其實很重要，因為攸關工做完成的品質，如同班女生 K 提到自己在分組時會先評估男生們的工作態度：「我覺得是他們的態度問題!因為 F 生比較認真，對每一科他都會蠻積極的，所以我們很樂意和他一起」(G 丙 1-K-016)。

因為有自己固定的分組班底，加上大家工作還蠻愉快的，的確對學習的適應幫助很大，如受訪者 E 看到自己：「有屬於自己的朋友，不管是男生還是女生，大家在一起工作，所以即使是完全不搭的科，好像也會提起學習的動力」(G 乙 1-E-024)。

3. 班級女生主動協助

除了透過和班級與分組的主動互動外，多位受訪者都提到班上女生主動協助他們的示例，讓他們深刻感受到幼保系女生的友善，在班級的適應上安心了許多。如受訪者 D 提到女生的主動：「基本上有一部分女生，不排斥班上有男生，可能我們班男生看到女生會有畏懼，她們就會覺得，想要邀請我們做一些事情或一起上課，不要讓我們覺得在班上像異類」(G 甲 1-D-031)。

同班女生也談到自己對他們的關心和主動的邀請：「如果他們沒有被分到組，我們會主動去問他說要不要跟我們一起，...他們男生會有想法，但是就是要慢慢的表達出來，不會一下子就全部跟你都講出來」(G 丙 1-H-007)；另一名同班女生也直接表達：「我覺得他們需要我們帶領他們融入幼保系的生活」(G 丙 1-I-010)。

對於女生的邀請和協助，也會改變受訪者的回應方式，如 F 所說的：「我覺得



講話方式要改變一下吧，就像之前在高中如果跟男生相處的話就是比較粗魯，男生講話就是髒話來髒話去的，如果面對女生的話就改變一下吧！」(G 乙 2-F-038：)。F 還提到透過高中女生念同一班的幫忙，他很快也認識了其他女生：「因為跟我一起上來的高中同學也是女生，然後藉著她再去跟別的女生認識」(G 乙 2-F-033)。

而對於和女生的相處互動，受訪者 D 從另一個角度來解構男生對女生的性別刻板化印象，以為她們是不好相處的偏見，D 生認為去考慮對方的想法立場是交談或互動的基本態度，無關乎性別的框架：「有些和女生生的話題當然是不可能像我們跟男生那麼容易暢談，但你也要看地點跟場合，那個話題是不是真的合適在那個地方講，不然的話其實不管你今天到幼保系，還是到這個社會你如果都沒有去考慮到對方的立場的話，其實，不管是誰，你都沒有辦法跟對方互動」(G 乙 1-D-024)。

4. 男性同儕連結

雖然沒有像高中時代那麼多的男性同儕可以互動，走到哪裡、看來看去都是女生，這一群少數族群仍然在班上僅有的 2、3 個男性同儕中建立連結，如 A 生描述自己如何找到男生同儕的自在互動：「起初我來到這裡我有點害怕，因為我跟女生接觸的經驗比較少，…不過這是初期，後來我發覺我們還有其他男生能夠分享功課經驗，因為男生生活圈跟女生交流方式完全不一樣。」(G 甲 1-A-025)。

另一名受訪者 C 提到，和班上男生的互動會讓他比較可以在詢問時切入問題的重點，這和女生討論的經驗不太相同：「我大部分會找男生來問問題，因為對方比較了解可以從哪方面來切入我的問題重點，不找女生是因為比較不知道從哪方面來詢問我的答案。」(G 甲 2-C-019)；但也有受訪者認為性別不是問題，關鍵在於怎麼問才可以得到對方的理解和回應：「我考慮的點不是同性別或不同性別的問題，而是這問題要怎麼問，你會比較好理解，可以給我比較好的答案」(G 甲 2-D-024)。

根據上述，得知本研究對象幼保系男大一新生運用多元的人際系統因應策略，從參加班級活動、透過分組的協助和女生的主動幫忙，再加上男性同儕的連結，他們得以完成報告或作業，產生對班級的向心力，以及適應入學初期的陌生不自在，逐步地開展個人的幼保生涯發展之旅程。



(三) 結構系統的因應策略

1. 系所教師的關心與支持

關於幼保系老師對男生的關心與支持，從同班女生觀察到的是老師會主動接觸與從旁瞭解：「我們老師常常會關心班上的同學，特別是男同學，了解他們上課的狀況或是到課的次數，如果發現有問題的話，我們老師會主動去找他們」(G 丙 1-H-017)。

對於老師的主動關心，受訪者 A 生很能接受，他本來也很留意自己和老師的互動：「其實不要說到現在，以往我對跟老師的互動其實都不差，所以老師的關心我很能接受，我很習慣就是跟老師互動，這對我的學習很有幫助」(G 甲 2-A-031)。甚至有受訪者直接表達系上老師對他們這種差別待遇反而是他們所需要的：「系上老師多少都會注意到我們的需求或是學習，我覺得我們很需要人家這種差別待遇，有時候我們不一定那麼主動或瞭解我們的需求」(G 乙 2-E-022)。

所謂對男生的差別待遇指的是什麼？受訪者 D 和 B 表示就是一種接納我們不同的想法或是看到我們不同的需要，並予以回應：「例如說我們有一次在上人際關係，老師講到成龍那時候外遇的事情，他就說了一句：『全天下男人都會犯的錯誤』，我就說：『你吃屎吧！』結果老師非常贊同我的想法，為什麼要把自己的錯怪在全天下男人的身上」(G 甲 2-D-35)。

受訪者 B 舉的例子是一次音樂比賽的選歌經驗，讓他體會老師對他們的關注和瞭解：「我記得我們在比一個比賽，那時候在選歌，我們選到一首音需要很高，老師當下就問說這樣男生好像就沒辦法唱，雖然最後我們還是選擇那首歌，不過就決定說男生負責那個低音和中音」(G 甲 2-B-031)。換言之，他們需要被關注，但不是一種如前述所說的被突顯的壓力，而是一種被瞭解和支持的關注，有幾位大四學姐進班觀察並與他們互動一段時間後，也很有心得的呼應這種關注：「瞭解他們之後，發現到那些男生原來是我們幼保系上的少數族群，他們有存在的價值和重要，只是不被特別的留意，可能就沒有辦法跟我們多數女生一樣可以在系上自在的生存」(G 丁 1-M-037)。

2. 系所諮詢管道與課程規劃的多元

在討論到系所可能提供的協助以及他們所運用的系所諮詢管道時，受訪者 C 一開始就表達很獨特的想法：「我認為說與其說讓系所給我們一些特別的協助，倒



不如說我們男生有沒有辦法在幼保系做出一些特別的事是有利於系上的？」(G 甲 2-C-044)；這種展現男性教保員的價值與培訓重點，在受訪者 D 當初看到系所招生簡章上，就是看到學長在照顧哭泣娃娃，引發他填幼保系的動機：「在招生 DM 上面，我們看到幼保系有男生抱著娃娃這種照片，就想這個系上會招男生，因為我決定不要繼續讀美容科，高中填志願本來就想填幼保科，可是學校幼保科不招男生所以放棄，現在看了大學簡章就重新想也許可以試試看」(G 甲 2-D-051)。

對於如何強化對男生入學者的友善與多元課程規劃的考量，除了前述在招生 DM 提供男生入學的邀請，大四學姐 N 也補充：「我們可以放一些男生帶領小朋友爬樹玩水的照片，強調我們不只招收女生的印象，也傳遞男性教保員的活力與多方位」(G 丁 1-N-033)。

另一方面，受訪者 B 提到班上多元智能課程的兼任老師就是之前服務與幼兒園的男幼教老師，他分享了不少自己在幼教領域的經驗和生涯的想法：「我們上學期有一個課程多元智能，上課的老師是男的，他在幼兒園服務過，跟我們談男生如何在幼兒園生存，後來家長其實蠻肯定的」(G 甲 2-B-055)；受訪者 E 也談到有老師建議他可以經營幼兒體能老師的方向：「有老師知道我高中念體優班，就建議我幼保這一塊很需要真正的幼兒體能老師，又懂幼兒、又會帶他們跑跳運動」。

受訪者後來發現原來幼保系的訓練目標是讓他們具備幼兒教保的基本知能，他們還需要進一步把這些基本知能和其他領域相結合，例如系上連續好幾年招收蘭嶼兒童夏令營的小隊輔，如受訪者 E 提到在訓練過程：「我看到好幾位學長，他們都會連續參加這種營隊帶小孩，對他們的活力和積極印象很深刻」(G 乙 2-E-021)。也有受訪者 D 提到系上有規劃課後托育這一個課程模組：「聽老師說，我們可以進入小學帶課後托育這一塊，不像一般的安親班只強調分數的提升，而是可以規劃多元的活動帶領，像這個我就會很有興趣」(G 甲 2-D-055)。

小結：根據上述，得知幼保系男大一新生入學第一年所面臨的生涯困境與挑戰，在經過個人系統的持續探索、與保持一種為幼兒工作的熱情來做心理的建設與調適；其次，也會努力經營與班級、同儕、女性或男性的關係互動，幫助自己



完成一項項分組報告與建立同儕的歸屬感；最後在系所老師、系所諮詢管道以及課程規劃多元化的系統資源下，他們更清楚幼保生涯可以努力的方向與經營的重點，結合他們的興趣與專長，開發更多的生涯可能性。

伍、討論與建議

一、討論

本文係為探究幼保系男大一新生在高等教育階段，學習幼保專業領域的生涯中，面臨的困境與運用的因應策略，做為相關系所未來培育男性教保員生涯適應的相關建議。根據本研究結果與國內外相關研究之比較討論如下：

(一) 幼保系男大一新生的適應困境乃是性別與生涯多元因素的交互作用

本研究結果發現男大新生在進入幼保系的第一年，首要面對的是與性別相關的挑戰，包括與女生互動陌生不熟悉、男性支持系統與社交不足、親友的質疑與不支持、以及對本科系的性別刻板印象等；其次是被關注的焦點壓力、生涯規劃與發展的不明確、以及高中職非本科系的學習困難。這些性別因素所導致的生涯困境，與其背後與社會化過程中的男性氣概之定義與歸屬有關，當自己、家人與社會同儕，均認定一種男性的行為規範是與女性有明顯排他性，則幼保工作的柔性照顧與情感回應形象，很難避免不與女性產生連結，如何自在的學習與女性相處或合作，如何接納自己對幼保的興趣，以及展現自己對幼保專業的認同，是一個男性氣概反思與重建之路。

若從Lupton (2000) 的研究提出選擇非傳統生涯的男性面對的挑戰與衝擊，是他們的男性氣概的認同危機，干擾了他們的生涯適應。Chusmir (1990) 歸納男性選擇非傳統生涯的決策歷程，受性別、生涯與家庭社會等因素之影響；面對這些挑戰和衝擊，他們需要經歷一段性別、專業認同的錯置與再建構過程。以及國內李惠恩 (2001) 研究男生就讀家政領域的生活調適經驗，發現性別議題對男生產生重大影響，他們最缺乏的是同性友伴的支持，以及男性的角色模範。則本



研究進行的幼保系大一男新生的訪談研究中，則發現這一群男生仍處於整理自我男性認同的起步中，包括：1.他們即使在以女性為主的幼保領域裡，但是仍以男性中心的思考模式來生存，他們尚未建構出一種自在地與女生同儕相處的方式，雖然肯定女生的友善與邀請，但有一些男生還是會以疏離來表現恐懼女性化的情結；2.他們存在的性別刻板印象，讓他們處於一種喜歡幼兒，但卻又排斥幼兒照顧工作所需要的活潑與女性化特質之矛盾中；3.他們表現出更需要男性認可的價值，擔心自己被其他科系的男生所貶低，也認為其他科系的男生比較厲害。是以對選擇非傳統性別科系的男大學生而言，男性氣概的認同、自我價值的整合與專業學習的增進，是大學生生涯適應上的重要元素，如果能順利整合，其留在幼保領域的探索與發展可能性將提高，並有助於其日後進入幼保職場的承諾與認同。

（二）幼保系男大一新生的生涯而因應係為性別友善環境與課程規劃的成效

本研究結果發現男大新生在進入幼保系後的生涯因應除了經過個人的持續探索，與保持一種為幼兒工作的熱情來做心理的調適；其次，也需要努力經營與班級、同儕或女性的關係互動；以及在系所老師諮詢管道、課程規劃多元化的系統資源下，開發更多的生涯可能性。換言之，營造性別友善的環境以及男性幼保專業課程的規劃是系所積極主動的介入策略，呈現了在面對幼保系男大一新生這一群極少數者的生涯適應可提高為結構層面的努力，而非僅限於其個人的興趣支持或技巧的提升。

此研究結果呼應 Peeters (2007) 提出有愈來愈多西方國家將男性進入幼保領域定位為國家幼兒政策的努力方向，亦即排除男性選擇幼保領域的可能障礙以及透過結構層面來協助其生涯適應；另一方面本研究結果所提出的對男性教保專業課程的規劃亦與 Cooney 和 Bittner (2001) 強調性別友善的學習課程相關，如何在高等教育中規劃出能展現男性教保員專業特質的訓練課程，甚至可以整合一種性別友善的兩性合作性課程架構，有助於幼保領域不同性別的大學生結合個自的興趣與表現，這種性別合作模式更可展現幼兒須一種不同性別共同育兒的典



範模式，成爲教保領域的重要貢獻與啓發。

二、建議

本研究是採用質性訪談獲得男大一新生的第一年生涯適應資料，建議未來研究亦可開放更高年級的觀點，或是以問卷方式進一步就男大學生不同年級、高中就讀不同科別、及性別意識對其生涯適應情形進行相關比較；也可利用參與觀察，實地瞭解男大學生在幼保科系的學習狀況，以獲得更多豐富的資料。

其次，男性在幼保系中是極少數族群，未來各校幼保系可多主動接觸系科的男學生；在課程設計上考量男大學生的特質，開發體能課程與遊戲活動，教學方法上多和男大學生討論他們的生涯發展，提供活潑豐富的教學現場，建構一個性別友善的系科環境與師生互動，終極目標在實踐幼保領域性別主流化的願景。

最後，本研究亦期許未來男性氣概的相關研究，可以非傳統性別生涯科系的男大學生爲對象，追蹤他們如何在學習階段經歷男性氣概的解構與重建歷程，反轉男性氣概的社會化穩定特質的定義，深入探究其流動性與再建構的可能性。



參考文獻

中文部分

- 內政部統計處 (2012)。托育機構概況統計。於2013年5月9日取自
<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>
- 李惠恩 (2001)。非傳統科系的選擇—家政領域男學生就學經驗之探討。國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 呂翠夏、嚴嘉辰 (2005)。查甫教幼稚園?男性幼教教師的性別角色建構與定位，*兒童與教育研究*，1，1-21。
- 周淑華 (2007)。行政機關女性高階主管職涯發展影響因素之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所，未出版，高雄市。
- 教育部統計處 (2012)。大專校院概況統計。於2013年5月9日取自
<https://stats.moe.gov.tw/files/ebook/higher/101/101higher.htm>
- 梁凱雲 (2009)。女性警察人員生涯發展初期影響因素之研究-警大某學系正期畢業女生生涯發展史的分析探討。中央警察大學行政管理研究所，未出版，臺北市。
- 張元騏 (2008)。男性從事非傳統性別職業之生涯抉擇與適應。實踐大學家庭研究與兒童發展研究所碩士班，未出版，臺北市。
- 張純子 (2010)。幼教工作者專業認同歷程之研究。國立中正大學教育學研究所博士論文，未出版，嘉義市。
- 甯靜瑩 (2000)。選擇非傳統性別職業科系之碩士生生涯發展歷程探究。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，臺南市。



外文部分

- Chusmir, L. H (1990). Men Who Make Nontraditional Career Choices. *Journal of Counseling & Development*, 69, 11-16.
- Carrigan, T., Connell, R., & Lee, L. (1985). Toward a new sociology of masculinity. *Theory and Society*, 14(5), 551-604.
- Cooney, M. H., & Bittner, M. T. (2001). Men in early childhood education: Their emergent issues. *Early Childhood Education Journal*, 29(2), 77-82.
- Cross, S., & Bagilhole, B. (2002). Girls' jobs for the boys? Men, masculinity and non-traditional occupations. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 204-226.
- Cushman, P. (2007). The male teacher shortage: A synthesis of research and worldwide strategies for addressing the shortage. *Journal of Educational Policy*, 4(1), 79-98.
- Francisa, B., Skeltonb, C., Carringtonc, B., Hutchingsd, M., Reada, B., & Halle, I. (2008). A perfect match? Pupils' and teachers' views of the impact of matching educators and learners by gender. *Research Papers in Education*, 23(1), 21-36.
- Fuller, P. (1996). Masculinity, emotion and violence. In: L. Morris and E. Lyon (eds). *Gender Relations in Public and Private: New Research Perspectives*. Macmillan, Basingstoke.
- Hayes, R. (1986) Men' s decisions to enter or avoid nontraditional occupations., *The Career Development Quarterly*, 30(3), 89-101.
- Kalantar. B. (2012). The influence of social values and childhood socialization on occupational gender segregation and wage disparity. *Public Personnel Management*, 41(2), 241-255.
- Lupton, B. (2000). Maintaining masculinity: Men who do women's Work. *British Journal of Management*, 11, 33-48.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization*, 13(2), 103-128.
- Morgan, D. L. & Krueger, R. A. (1993). When to Use Focus Groups and Why. In D. L. Morgan (ed.) *Successful Focus Group*, pp. 3-19. Newbury Park, CA: Sage.
- Moss, P. (2003). Who is the worker in services for young children? *Children in Europe*, 5, 2-5.
- Peeters, J. (2003). Men in childcare: An action-research in Flanders. *International Journal of Equity and Innovation in Early Childhood*, 1(1), 72-83.
- Peeters, J. (2007). Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *New Zealand Research in Early Childhood Education*, 10, 15-24.



- Rolfe, H. (2006). Where are the men? Gender segregation in the childcare and early years sector. National Institute of Economic and Social Research.
- Simpson, R. (2000). Gender Mix and Organizational Fit: How Gender Imbalance at Different levels of the Organization Impacts on Women Managers. *Women In Management Review*.15(1), 5-20.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment and Society*, 18(2), 1-35.
- Savickas, M. L.(1997). Career adaptability: An integrative construct for life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Super, D. E. (1976). Career Education and the Meanings of Work. Washington, D.C: U.S. Government Printing Office.
- Tsigra, M. (2010). Male teachers and children's gender construction in Preschool Education. OMEP – World Congress, 1-10.

初稿收件：2013年6月12日

完成修正：2013年7月15日

接受刊登：2013年7月15日



Male College Students choose Non-Traditional Gender Department of Career Adaptation: Male Freshmen in Early Childhood Department

Jen-Mei Wu

Assistant Professor, Department of Children Education and Enterprise Management,
Central Taiwan University of Science and Technology

Abstract

This study explored career difficulties and coping strategies male freshmen at Department of Early Childhood faces; by attending non-traditional gender department it enhance the males choices of career adaption. This study used interviews from qualitative focus group; the interviewees were seven males from 101 academic year studying Early Childhood Development at an University of Science and Technology in central Taiwan. The results show the interviewees' career difficulties and challenges: unfamiliar interaction with girls, males' social support systems inadequate, attention being the focus of pressure, relatives doubt and unwilling to support, unclear about career planning and development, difficulties from not learning about this major during on-senior high school, gender stereotypes for this undergraduate department etc. Their coping strategies can be divided into personal, interpersonal, and structural strategies. Each one has its own degree of strategy, including the content and specific method. This study pointed out the adaptive difficulties that are between the interaction of their gender and career, as well as the effectiveness of gender-friendly environment and curriculum planning that helps them in career adaption. Finally, research methods and the application of research results also make relevant recommendations.

Key words: male, freshman, career adaption, child care professional

