

臺中市政府教育局

促進臺中市教師參與性別平等教育研習之性別分析

110年7月

壹、確認識題與問題

一、研究背景

我國自民國93年6月起公布《性別平等教育法》，強調「促進性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚植並建立性別平等之教育資源與環境」，為國內實施性別平等教育、建置相關措施奠定相當重要的基礎。《性別平等教育法》第19條第1項規定：「教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。」進一步警醒身為教育工作者應留意教學思維，給予學生正確的性別平等觀念。

教育是國家文化的根基，承載著傳授知識、技能與社會生活經驗的使命。為達成學生有效學習的目標，本市配合教育部精進國中小教師教學與課程品質補助要點，每學年研擬及執行精進教學品質計畫，其中更以促進推廣性別平等觀點為出發點，由本市國民教育輔導團性別平等教育議題輔導小組(以下簡稱性平議題輔導小組)辦理教師研習活動、提供到校服務、示範公開授課等多元方式，增進本市國中小教師相關專業知能的成長，以提倡性別平等意識，共同重視性別平等教育在課室教育中的落實與創新。

在全球化、資訊化與科技化的浪潮衝擊下，現今學校教育正面臨更多的挑戰與變革。十二年國民教育課程綱要於民國103年11月發布、108年8月開始實施，其中性別平等議題不再以能力指標的形式呈現，而是藉由教育議題素養的概念，編織與融入各領域課程中。礙於全市幅員廣闊，難以陪伴所有的教學工作者一同成長，且性別平等教育非

領域學科，各校均未設有課程召集人進行統合與宣導各項教學輔導工作，為求有效增進國中小教師對108課網的理解，讓第一線教師不焦慮於素養教育、更自信地提升教學品質，本市性平議題輔導小組依據中央每學年擬定的主題開設增能工作坊，課程類型包括講述專業概念、帶領教師共備產出、分享教學示例等，希望提供參與教師多元的參考資源，培植其成為種子教師深耕校園，並協助其進一步依班級與學生需求，豐厚性別平等教育課程內容。

本性別分析旨在針對107-109學年度本市性平議題輔導小組已辦竣的性別平等研習，以講授宣導、實作產出、互動分享等3種辦理方式分類，並分析參與特定類型研習的性別比、滿意度及偏好，再進一步提出與評估「促進研習參與」的發展方案，作為未來促進推廣性別平等觀點的重要參考依據。

二、統計指標分析

為辨析不同研習辦理方式對於參與人數性別造成的差異，本性別分析首先定義性平研習辦理方式的種類，再根據教育部的統計數據確定參加研習的男女比目標，而後才針對107-109學年本市性平議題輔導小組所辦研習的參與人數與滿意度進行量化比較、依據質性回饋意見分析出席者的參與偏好，並討論其他可能的影響因素。

(一) 臺中市不同性平研習辦理方式的定義

針對本市性平議題輔導小組所辦理的性別平等研習，辦理方式可區分為「講授宣導、實作產出、互動分享」3種，每種方式的選取雖可能受限於研習主題，本身卻並無明確的優劣，且各種辦理方式皆開放國中小教師以自願方式報名參加：

1. 「講授宣導」方式：以口語傳遞知識與訊息，較傾向於單向灌輸的增能模式。
2. 「實作產出」方式：以口頭講解搭配範例演示，再引導練習，適合

需反覆操作以臻至熟練的教學內容。

3. 「互動分享」方式：透過示範或提問，激發參與者的回答與討論，較傾向於需雙向溝通的增能模式。

(二) 107-109學年度臺中市國中小教師人數之性別統計

經教育部主計處統計(如表1)，臺中市107學年度國中小教師總人數為17,228人，其中女性12,409人(72.0%)，男性4,819人(28.0%)，女男比約2.58：1；臺中市108學年度國中小教師總人數為17,412人，其中女性12,585人(72.3%)，男性4,827人(27.7%)，女男比約2.61：1；臺中市109學年度國中小教師總人數為17,472人，其中女性12,604人(72.1%)，男性4,868人(27.9%)，女男比約2.59：1。

依據前述資料，107-109學年度臺中市國中小教師平均女男比約為2.59：1。

表 1：107-109 學年度臺中市國中小教師性別統計表

學年度	身分別	國中小教師			性別比 (女：男)
	性別	女	男	合計	
107 學年度	人數(位)	12,409	4,819	17,228	2.58：1
	比率	72.0%	28.0%		
108 學年度	人數(位)	12,585	4,827	17,412	2.61：1
	比率	72.3%	27.7%		
109 學年度	人數(位)	12,604	4,868	17,472	2.59：1
	比率	72.1%	27.9%		
平均	人數(位)	12,533	4,838	17,371	2.59：1
	比率	72.1%	27.9%		

資料來源：教育部統計處。

(三) 107-109學年度臺中市不同性平研習辦理方式之性別分析

1. 參與人數分析(量化分析)

根據統計圖表(詳如表2、圖1)，分析特定研習辦理方式的參與人數差異如下：

- (1) 女性選擇參與「講授宣導」最多，「互動分享」次之，「實作產出」最少；而男性則普遍無明顯差異。
- (2) 就「講授宣導」、「實作產出」、「互動分享」三種方式而言，參與人數男女比分別為「4.17：1」、「1.83：1」、「4.75：1」，總平均男女比為「3.6：1」，女性參與率皆顯著多於男性。

表 2：107-109 學年度臺中市性平議題輔導小組研習人數性別統計表

辦理方式		女性	男性	合計	性別比 (女：男)
講授宣導	人數(位)	25	6	31	4.17：1
	比率	80.6%	19.4%		
實作產出	人數(位)	11	6	17	1.83：1
	比率	64.7%	35.3%		
互動分享	人數(位)	19	4	23	4.75：1
	比率	82.6%	17.4%		
總平均	人數(位)	18	5	23	3.6：1
	比率	78.3%	21.7%		

資料來源：臺中市國民教育輔導團性別平等教育議題輔導小組。

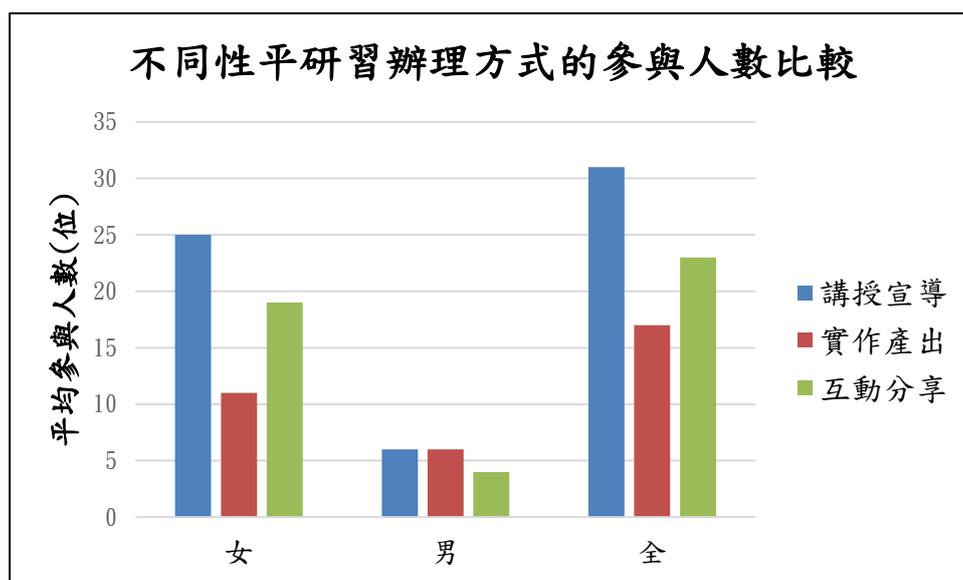


圖1：107-109學年度臺中市性平議題輔導小組研習人數性別統計表

教育部107-109學年度數據顯示女男比約2.59：1應視為衡量不同性別參與比例均衡的基準(如表1)，由此可知「實作產出(女男比=1.83：1)、講授宣導(女男比=4.17：1)與互動分享(女男比=4.75：1)」，顯示女性可能更有興趣選擇單純聆聽或分享，而非強調動手操作的實作模式；男性則相反。我們推測在學習觀念上，女性自覺從他人經驗分享較容易吸收運用，男性則自覺親身經歷更為重要。

此外，總平均參與女男比為3.6：1，也較107-109學年度總平均教師女男比(2.59：1)差距大，顯示男性的整體參與熱忱可能較女性低。

2. 滿意度分析(量化分析)

參與人員滿意度採取五等量表進行調查，將滿意度分為「很滿意5、滿意4、普通3、不滿意2、很不滿意1」5種程度進行統計。根據統計圖表(詳如表3、圖2)，分析特定研習辦理方式的滿意度差異如下：

- (1) 無論辦理方式，參與滿意度普遍介於「很滿意」至「滿意」之間。
- (2) 無論是女性或男性，對於「實作產出」辦理方式的滿意程度皆高於「講授宣導」與「互動分享」。

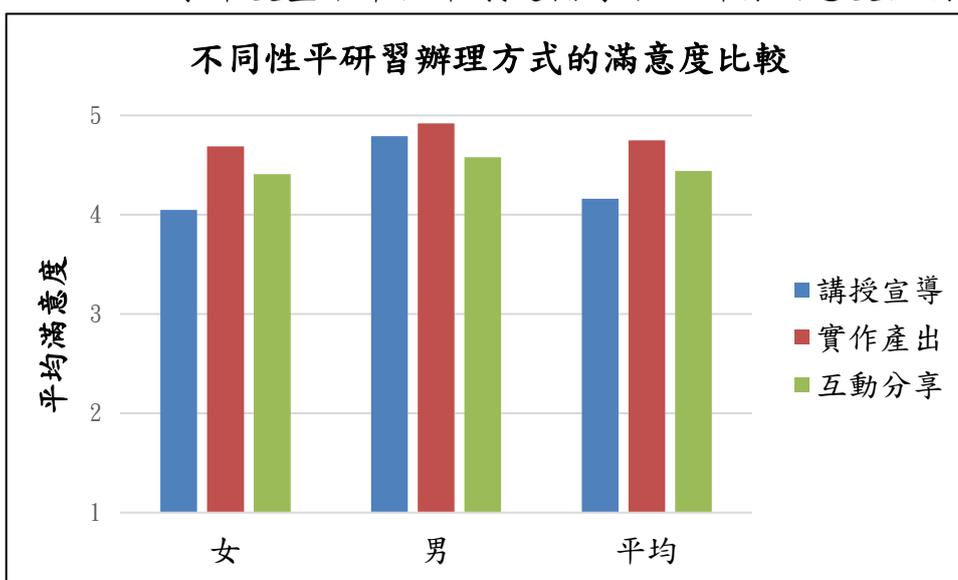
對比不同辦理方式的參與人數與滿意度，會發現「實作產出」的參與人數普遍低於「講授宣導」與「互動分享」，滿意度卻較高，這樣人數少卻較符合期待的辦理方式，對於不同性別的實際教學操作可能更有助益。因此，後續將圍繞「實作產出」比例提升為主、性別需求與偏好為輔，發展選擇方案，並以施政角度來評估與決策。

表 3：107-109 學年度臺中市性平議題輔導小組研習滿意度性別統計

辦理方式	女性滿意度	男性滿意度	平均滿意度	備註
講授宣導	4.05	4.79	4.16	滿意度 介於 1~5 之間 (最高 5，最低 1)
實作產出	4.69	4.92	4.75	
互動分享	4.41	4.58	4.44	

資料來源：臺中市國民教育輔導團性別平等教育議題輔導小組。

圖2：107-109學年度臺中市性平議題輔導小組研習滿意度性別統計



3. 參與偏好分析(質性分析)

為更深入了解「『實作產出』參與人數較少，研習課程滿意度卻較高」的原因，本性別分析進一步蒐羅實作產出參與教師的質性回饋意見(如表4)，歸納可能原因如下：

- (1) 收穫豐富且實用：部分參與者回應課程內容相當務實，收穫滿滿，對於自己能激發反思，回到學校中也能落實應用於教學或行政業務上。
- (2) 能滿足切身行政/教學需求：部分參與者反映無論是在行政(總務、輔導)抑或是教學(導師、科任)都能即時應用；另希冀未來研習安排更能滿足自身需求的課程，例如：有效教學、多元評量、校訂彈性課程等。
- (3) 感覺良好，期待更多教師共同參與：部分參與者對輔導團表達感謝，並推薦課程內容可以分享給更多教師參與，或提出吸引教師參與的建議，例如：縮短實作產出研習的時間等。

表4：實作產出研習「參與人數少，滿意度卻較高」的意見彙整表

原因	回饋意見
收穫豐富且實用	<p>一、這次的性平教育研習真正收穫滿滿，課程內容也相當實務面，有很多的討論機會。</p> <p>二、謝謝講師，收穫很多，辛苦了。</p> <p>三、輔導工作上，對於情感教育能有所應用。</p> <p>四、在繪本、桌遊中有很多收穫，可應用於輔導工作。</p> <p>五、性平教育應該更普及於生活中，參與研習能讓自己瞭解於各層面(行政、導師、科任等)落實性平教育，輔導學生能更深層地探討。</p> <p>六、參與研習能激發自己在生活中能反思、判斷。</p>
能滿足切身行政需求	<p>一、在總務工作上，未來對於性別與空間規劃能更留心，讓學生能在球場上自在快樂地馳騁。</p> <p>二、輔導工作上，對於情感教育能有所應用。</p> <p>三、在繪本、桌遊中有很多收穫，可應用於輔導工作。</p> <p>四、性平教育應該更普及於生活中，參與研習能讓自己瞭解於各層面(行政、導師、科任等)落實性平教育，輔導學生能更深層地探討。</p>
能滿足切身教學需求	<p>一、國中教師為分科教學，要確實掌握融入時機；國小教師更加大有可為。</p> <p>二、在繪本、桌遊中有很多收穫，可應用於輔導工作。</p> <p>三、性平教育應該更普及於生活中，參與研習能讓自己瞭解於各層面(行政、導師、科任等)落實性平教育，輔導學生能更深層地探討。</p> <p>四、希望未來課程能提供有效教學、多元評量、差異化教學、班級經營、教學品質提升等主題。</p> <p>五、希望未來課程能提供校定彈性學習課程、自製教學媒體等主題。</p>
感覺良好，期待更多教師共同參與	<p>一、非常謝謝輔導團，下次有研習的時候一定還要參加！</p> <p>二、希望讓更多人有參與的機會。</p> <p>三、希望課程內容能分享給更多人利用。</p> <p>四、輔導團人才庫可以作為各校性別平等教育推廣的種子教師，期待更多人參與。</p>

	五、建議以半天研習辦理類似課程，有更多教師可以參與研習
--	-----------------------------

(四) 其他可能的影響因素

為進一步衡量可能的影響因素，本性別分析自教師所提供之回饋表分析學歷與服務年資分布情形(詳如圖 3)，分析結果如下：

1. 參與教師學歷皆介於大學至碩士之間，並無明顯差距。
2. 參與教師服務年資分布大致均勻。其中，「實作產出」參與者較集中於年資 6-30 年之間；「互動分享」於年資 26 年以上女性則有相對較高的參與比例。

經交叉分析比對，教師學歷與服務年資可能並不是影響參與偏好與滿意度的主要影響因素，但可推測「實作產出」可能吸引較多中間年齡層的參與者(無論性別)；「互動分享」則可能對教學經驗豐富的老師較無參與壓力，而吸引較多資深教師參與。

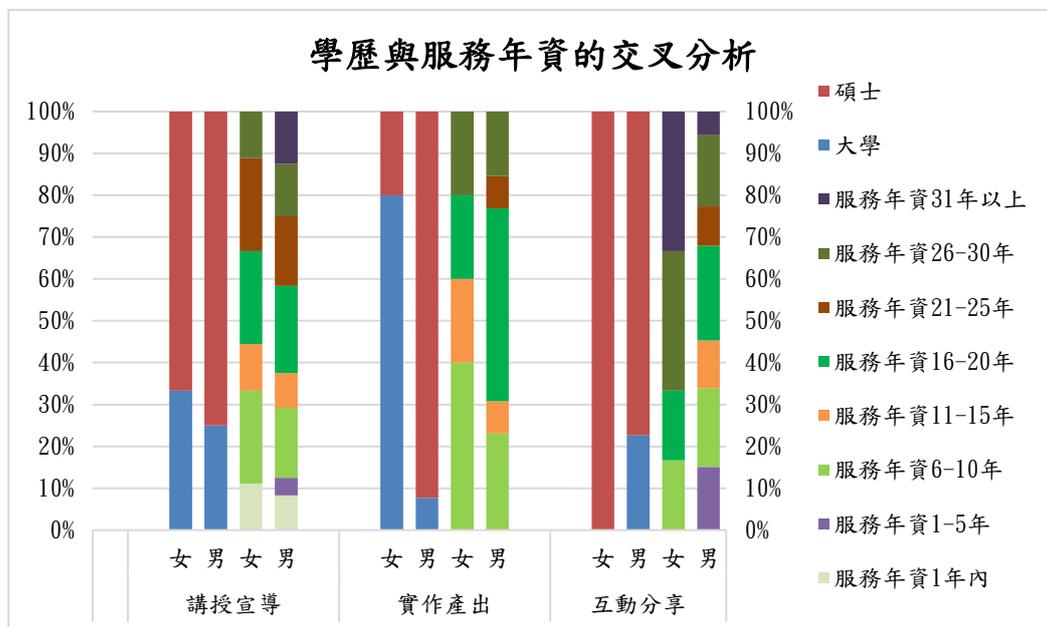


圖 3：107-109 學年度參與教師學歷及服務年資交叉分析

另外，由於不同方式適合辦理的研習主題可能有差別，就參與人數而言，較難判斷教師們僅單純以研習辦理方式的差異做選擇，抑或

同時受研習主題偏好的影響而取捨。此外，研習辦理時間、地點等背景因素，也可能造成影響。

貳、預期成果

一、訴求

- (一)藉由分析本市性平議題輔導小組研習的參與人數與滿意度調查數據，了解目前不同性別教師的研習偏好，提供決策給國民教育輔導團性別平等教育議題輔導小組，作為日後規劃性平增能研習及辦理相關服務之參據。
- (二)期待所作決策，有利於未來辦理符合教育政策的相關研習活動時，針對實際需求適度調整，以增加國中小教師的參與率與性別比，提升相關主題認識與理解的成效，並鼓勵進行課室教學的融入與轉化。

二、預期目標

- (一)研習之平均參與人數提升至60%。
- (二)研習之參與性別比(女男比)趨近於2：1至3：1之間(教師人數女男比=2.59：1)。

三、相關法規

- (一)消除對婦女一切形式歧視公約第5條：

締約各國應採取一切適當措施：

1. 改變男女的社會和文化行為模式，以消除基於性別而分尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法。
2. 保證家庭教育應包括正確了解母性的社會功能和確認教養子女是父母的共同責任，當然在任何情況下都應首先考慮子女的利益。

(二)性別平等教育法第15條：

教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容；其中師資培育之大學之教育專業課程，應有性別平等教育相關課程。

(三)性別平等教育法第19條第1項：

教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。

(四)教育部補助直轄市縣(市)政府精進國民中學及國民小學教師教學專業與課程品質作業要點第1點：

教育部為落實國民中學及國民小學教育階段十二年國民基本教育課程綱要之精神與內涵，健全教師專業發展機制，以精進課程教學品質，提升教師教學效能與促進學生有效學習，特訂定本要點。

(五)臺中市國民教育輔導團作業要點第1點：

臺中市政府為帶動教育革新，建構與完善本市課程發展與教學輔導體系，輔導本市國民小學及國民中學國民教育輔導團健全發展，協助本市課程發展與教學輔導，落實傳達課程政策，以有效提升國民教育品質及本市國民中小學師資素質，特設國民教育輔導團，隸屬教育局，並訂定本要點。

參、發展選擇方案

一、方案說明

(一)方案一：從執行面提升參與率。

在輔導小組經費及人力資源不變情形下，調整研習主題、講師、辦理方式，以增加對參與教師的吸引力，並提高「實作產出」辦理方式的研習比例：

1. 性別處境：本方案內容主要針對女性對「實作產出」研習的較低參與熱忱、男性對所有研習的較低參與熱忱，以及「實作產出」研習總參與人數低於其他二者的情形。
2. 政策回應方式：期待藉由提供有趣或實用的主題、具實力的講師、精簡實作產出的過程……等彈性執行措施，吸引教師願意出席，並藉由提高「實作產出」研習的相對辦理次數，進一步依靠「實作產出」研習的高滿意度維持與提升參與率(如：增加某一性別的講師、主題聚焦在某一性別感興趣的議題，以吸引特定性別的參與者)。

(二)方案二：從規範面提升參與率。

在參與教師不影響校(課)務運作的情形下，調整教師參與方式、參與次數，適量增加所有研習的「實作產出」元素，並據以擬訂獎勵措施，以增加參與教師的吸引力：

1. 性別處境：本方案內容主要針對女性對「實作產出」研習的較低參與熱忱、男性對所有研習的較低參與熱忱，以及「實作產出」研習總參與人數低於其他二者的情形。
2. 政策回應方式：期待藉由鼓勵教師繳交實作成果、提供發表機會、辦理回流式研習鼓勵教師實踐後回來分享、……等彈性參與措施，並搭配具吸引力的獎勵規則，以吸引來參與的教師願意實作，進一步依靠「實作產出」研習的高滿意度來維持與提升參與率。

二、方案分析與建議

(一)分析比較：

評量指標	方案一	方案二
實行的難易度	容易，僅需列於學年度計畫撰寫內容即可實施。	普通，需要權衡辦理方式與獎勵方式；且若獎勵不足以吸引教師，則難以推廣辦理。
是否具強	不具強制力，主要吸引對主題、	不具強制力，主要吸引無參與

制力	講師、研習方式有偏好的教師。	意願的教師。
資源需求	無。	需持續供給獎勵，或需要思考日後導入正軌的策略(退場機制)。
成效評估的難易度	可根據教師參與率、性別比評進行估、檢討。	可根據接受獎勵的人數、性別進行評估、檢討。
可延續性、可延展性	容易持續辦理，惟需投入更多經費與人力資源才可望提高實際辦理次數，以增進參與率。	容易持續辦理，惟持續獎勵恐造成教師為獎勵而進行研習，影響教師學習動機。

(二)方案選定—方案一：從執行面提升參與率。

實施較容易，且不倚靠外部獎勵所產生的學習動機較為單純、持久，較能夠吸引教師不斷回流、精進；另外，也不像方案二受制於獎勵訂定的拿捏、退場機制的考量、對其他種類研習的公平性等問題。

肆、評估與監督

一、未來評估

透過提升參與率，期待能達成性平研習主題的有效推廣，鼓勵更多教師願意嘗試在自己的班級經營與課程教學中加入性平教育的元素；本局將持續精進教師相關教學專業，衡量實施步驟與進度，逐步落實，必要時得評估實施成效並適時調整，以期促進本市教師帶領國中小學生思辨性別平等教育相關議題，提升性別平等素養，突破性別框架，轉變校園與社會中性別不友善的氛圍。

二、計畫監督

(一)計畫執行機關：臺中市政府教育局。

(二)計畫主責單位：臺中市政府教育局課程教學科。

(三)計畫評估與監督單位：教育部國民及學前教育署。

三、方案監測與內部評估機制

- (一)國民教育輔導團定期成效評估與檢討：由教育局定期召開各輔導小組召集人團務會議(每學期計3次)、各輔導小組專任輔導員增能工作會議(每學期計10次)，另性平議題輔導小組定期召開小組工作會議(每學期計4次)，配合精進教學品質計畫的檢核會議，追蹤團務運作與輔導績效，評估執行情形，作為未來執行及提報下學年度計畫的重要參考依據。
- (二)精進成效檢核與輔導追蹤網填報與分析：透過臺中市精進教學計畫成效檢核與輔導追蹤網站，記錄各項子計畫執行成果，並針對問卷回饋與滿意度調查進行分析，以利省思執行方向之修正。
- (三)獎勵機制與成果分享：透過本市國民教育輔導團運作機制獎勵計畫，以鼓勵性質推動各小組落實執行成效的檢核；另，透過成果展示會或研討會、輔導員公開授課及成果出版等分享共好機制，以檢核各輔導小組學年度整體成效。