

高等技職教育——美容技術師資培育計畫

黃宜純

德育醫護管理專校,化妝品應用與管理科專任講師

台灣師範大學家政教育研究所博士班進修

一、美容技職教育的現況

教育工作是一種開發人力資源的工作,而教師即是此項工作的工程師。技職教育向來以栽培專業基層技術人力為目標,繼新“師資培育法”通過,更強調師資培育多元化和專業化的精神,其多元化培育可使師資來源充足,專業化則可確保師資的品質管制;長久以來我國技職教育專業化的養成,其畢業生所學習的技藝無法滿足就業後所需,對學生專業素質的養成不足,致使就業後眼高手低,無法符合先進產業所需,眼前常見的景像多半是畢業生為了滿足自己和社會的文憑心態,一味地追求升學,這完全是以技職教育作為升學跳板的方式,這不僅造成教育資源的浪費,也扭曲了社會價值的觀念。

以澳洲的教育訓練改革為例,相當重視 70%不想入高等教育的中學畢業生,希望藉著設計過的技職教育系統來吸引他們,學得企業界所需的技能、文化與倫理,成為有用的勞動力,更希望能廣為世界各國所認同(Creer, 1998),其專科技術學院的特色為:1. 全國一致的技能訓練標準;2. 結合教育與訓練;3. 完善的證書制度;4. 彈性回流制度。從上述四項特色中,產官學的合作才能培育出符合技職教育精神的畢業生;教育的成敗繫於師資素質的良莠不齊,中學以下教師的師資培

育重點在於職前教育、實習與在職進修,才能為教師品質把關;其師資培育專責行政單位包括:教育行政人員、學校教育人員、師資培育機構人員與師資培育機構學生。

我國技職教育(technological and vocational education)隨著近年來國家政治民主化、經濟自由化、社會多元化和科技專精化後,正面臨前所未有的急劇轉型和發展階段(吳清基,民 87)。同樣的,目前美容職場上,也出現人力資源的瓶頸。由於以往美容相關行業的人力資源以學徒出身為主,後來漸漸被科班美容和家政的高職教育所取代,在量的擴充上已出現成長,但由於美容相關行業缺乏有系統的整合與培育師資,各家均以其獨家教材來訓練員工,造成學校教育與業界教育無法銜接與配合,學生畢業後因須重新接受訓練,重新學習一套適合店家的生存模式,且技術比學徒出身者明顯生疏許多,再加上各店家所強調的技術層面亦水準不一,是造成學生就業率不高、轉行不易的主要原因之一。學校培育目標與業界需求有明顯差距(許女秀,民 85),美容相關市場人力短缺,只好循各種管道『徵人啟事』招入非科班出身的人員,再以各廠家為單位進行職業訓練,這不僅浪費了正規美容教育資源,更無法透過教育來提升美容業界素質。有鑑於教育體系已朝向『一貫課程』來實施教育銜接與改革,相信未來實行後,將賦予教師在教學上有更大的自主空間,意謂著教師不用再受制於『統編本』教科書下的傳遞者,而成為『課程設計者』。所以,教師應在專業上持續不斷的進修及充實,才能更自主地做好創新又專業的教學設計與研究者(游家政,民 88年)。

二·美容技職教育之探討

2.1 美容技職教育的目標

美國科學教師協會把 STS(Science Technology and Society)定義為『人類經驗情境中的教與學』(Yager, 1992)。STS 教學模式就是建構式的教學模式,其認為觀念和思想是無法包裝起來送給學生的,學生認為值得學習的東西,才會主

動、認真地去學；如此所學的知識才是真實有用，才會併入他們的認知結構中。以『完整性』來檢視人的優劣，無法涵蓋『全人』的觀念，基於對教育的尊重以及美容科學生的特質，必須在教育理念中架構適性的教育目標，不可絕對的以技術士證照考為導向，老師在導引學生的過程中扮演相當重要的角色，現今台灣大專美容技職教育的師資中，以應用化學類的師資素質較整齊，可以加強學生對相關化妝品科技的認識進而能應用；但大多數美容類組的大專生多來自高職美容科或家政科，由於認知上的限制與自信心的不足，多數學生對學科的學習興趣呈現明顯的偏頗，重美容技藝的學習而輕化學與英文的薰陶（黃宜純，民 88）。在實際課程的安排中，除按教育部規定的二學分（4 小時）屬美容專業技藝外，各校依實際可運用的專業技術老師資源來開設相關課程，並且各校在師資調度與課程開設上的確有許多無力感；例如：無法開設符合學生興趣的課程、學生對美容技藝授課老師滿意度不高（相對要求也較高）、資格符合的技術老師難覓、教師在職進修管道不足與美容實務經驗不足等。

高等美容技職教育的目標應以『全人觀』來出發，讓學生的視野與思考能力增加，心甘情願的踏上升學管道，而非為了混文憑趕搭升學列車，卻不知自己搭的是什麼車？或是要往哪裡去？

2.2 美容技術教師之師資現況與角色調適

目前高等美容技職教育美容技術教師的師資來源，主要來自兩種模式：第一種模式是徵詢美容業界口碑與實務經驗豐富的技術講師，但其中可能發生一些問題；例如：業界到大專院校上課需按教育部規定之專業技術教師法規辦理，即學歷必須在高中（職）以上並實際從事相關工作達六年以上，台灣有許多相當盛名又有教學熱忱的美容界先進，常因資格不符而無法受聘至專科以上的學校任教；或有些資格符合者又因所任職公司的限制或工作時間不定須常出外景等，而無法與學校維持較穩定的合作關係；學生雖然喜歡業界兼職技術教師帶來的新資訊與現代感，但部分業界師資有品牌與廠商的包袱，較難以超然的教學態度來教育學生，並且兼任技術教師對學生的課後輔導或技術指導的時間也

明顯不足。第二種模式則為任教資格符合的講師，由於國內目前並無美容相關正規的養成機構，高等美容技職教育也是近七、八年才逐漸成長的；現階段符合講師資格或碩士以上，任教於美容專業技藝課程領域的教師，大多來自家政領域，但因此領域目前不論是家政教育系或生活應用科學系，其課程安排中並無特別為培育美容師資做系列的安排，或是有美容組的編制；其領域之主要培育目標在於『全人理念』與『研究知能』，所以當來自於一般高等教育體系的家政背景師資，進入到美容技職教育領域時，常因個別學習差異與經歷而產生許多適應上的問題。

在角色調適方面，來自業界的技術老師須加強與校方的溝通與配合，扮演產學界的媒介，將美學、技藝、倫理等做一身教，可被視為學生的學習典範，懂得把握回流教育的機會，以充實本身的不足；專任講師以上的美容技術教師，則有待教育當局做系列性的師資培育計畫來增加就業準備，增加自信心以扮演好自己的角色。

2.3 美容技術師資培育計畫

筆者因有機會接觸來自上述兩種美容技術師資的機會，並參考其他領域之師資培育經驗，茲提出一些看法以供產官學界共同培育師資做參考。人格成長是須經過教育洗鍊的，在教育改革一片聲潮、強調全人教育、多元化培育與課程一貫化的驅力整合下，相信美容技術教師在系統培育計畫下，將能把角色詮釋的更好，進而視此為自己的『志業』而非一份工作而已。基本上，在提出美容技術師資培育計畫前，須先導正學生的學習觀，畢竟服務業僅靠習得專業技藝已無法滿足顧客需求；顧客的需要是多元化與個別化的，若美容技職教育仍停留在原地而不知轉化，則難逃社會外界給予我們誇大、矮化的刻板印象。所以涵蓋技藝的全人教育理念在高等美容技職教育中就顯得格外珍貴了！

『教師』為教育理念詮釋的主角，透過身教的傳遞才能將教育精神展現，由於大專院校老師並未規定一定要修過教育學分才能任教，這對多元化吸納人才有正面效果，但也因技職體系的技術本位導向，極易呈現出老師只教自己曾

學過的知識，以理論為主，加上本身缺乏豐富的實務經驗，極易教出『學用不一』的學生，及複製一群恐懼下現場就業的技職畢業生。

綜合目前的美容技術師資現況，如何透過產學合作，讓專業師資得以經過有計畫的職前訓練與實習、寒暑假連續時數現場操作、參加專業研習會、赴公民營機構參觀、指導學生技藝競賽或產學人才交流等，減少新進技術教師獨自摸索的辛苦歷程，能在熱心業者與校方支持的配合下，得以將美容技藝補足並持續維持學習心態，方能滿足技職學生學習美容技藝的滿意度，同時影響與傳達全人教育觀，唯有在理論與技術並重下，美容技職院校生才能將正確的專業理念帶到產學界，進而逐步提升美容專業水平。

2.4 美容技術教師進修研究與專業成長

教師的主要工作項目包括：教學、服務與研究；在美容界，長久以來花較多的精力在做廣告宣傳，對於研發產品或教學改善或人力資源整合等主題下較少盡心力，各類學術報告中，針對美容相關的研究主題更是少得可憐，卻往往在消基會所公布的黑名單中留蹤跡，或在第四台的廣告上肆虐地強調產品的神奇效果，美容競賽中耳聞黑箱作業等等。面對這些情境，或許仍有待教育著手，對象包括學生與消費者；由於美容技術教師扮演著產學間的橋樑，所以在深入瞭解之下，可多做些相關研究，以找到解決問題的策略並提升產學合作的正面價值。

在專業成長方面，美容技術教師因面臨著追求『美』與『現代流行感』的教學使命，須不斷地在職進修或回流教育，使自己能勝任愉快的扮演角色。但在產學合作實習或進行教學時，不免會碰到一些問題，建議成立以『地區性』為主的美容技術教師成長團體，以營造共同討論、分享與經驗交流的機會，相信經過持續團體動力的互動下，才能形成共同性與個別性的支持與鼓勵。

三、跨世紀對美容技術師資培育的期許

(一) 落實師資考核與教師品質管理

早期高等教育績效評估比較重視一些輸入方面的評估，例如：師資的好壞、硬體設備的多寡、學生人數、校地面積的大小等，卻疏忽了內部顧客（學生）等的評估。在落實師資考核與教師品質管理的前提下，應先瞭解與引導內部顧客的需要，所以大專美容技職教育應注重觀念的啟發，與運用知識的方法。積極面來看此效應，即是多數畢業生能具興趣與信心滿滿地留在本行服務，以貢獻所學為傲，產學界也因共同培育專業技藝師資與參與專業問題研究，能進一步使美容專業人力素質提升，從溝通中達成共識；如此一來，產學界皆是跨世紀的大贏家！

(二) 產官學界配合對美容師資培育的重要性

優秀的美容專業人才來自完善的教育訓練，目前我國美容技職院校，因美容專業技藝教師在質與量的不足，已造成學生、老師本人與校方的困擾。期盼教育主管單位能重視師資培育問題的急迫性與影響層面；即輔導現今的大學以上家政相關領域（目前主要師資來源），為美容師資培育做編組與課程上的系統配合外；同時加速化妝品應用與管理科系及早升格並成立相關系所，才是美容技術師資培育來源的正確管道。至於美容技術教師的就職前準備與在職訓練都需要結合產學力量與資源，在師資培育合作計畫下，才能藉由稱職的老師角色來傳授給學生正確的知能，以培育出優秀的技職人才下現場服務，並進而將目前的一些惡質文化去除。這即是透過『美容技術師資培育計畫』，以改善台灣目前美容技職教育與美容社會風氣的不二法門。

參考文獻

中文部分：

王信智 (民 87)。澳洲技職教育制度的啟示。技職雙月刊，47，pp26-28。

王澄霞 (民 85)。STS 教師的專業成長。科學教育學刊，5(1)，pp. 23-58。

吳清基 (民 87)。技職教育的轉型與發展：提升國家競爭力的作法。台北：師大書苑，pp. 5-10。

吳清基 (民 79)。教師與進修。台北：師大書苑。

徐女秀 (民 85)。美容專業人員專業能力之研究。台北：中國文化大學生活應用科學研究所未發表碩士論文。

游家政 (民 88)。一貫課程實施要點。教育部宣導手冊。

黃迺毓 (民 87)。家政高等教育。臺北：五南圖書。

黃迺毓，黃育菁 (民 87)。台灣師範大學家政教育研究所畢業生之生涯發展研究。家政教育，13(1)，64-71。

黃宜純 (民 88)。臺灣高等美容技職教育之產學合作教學模式--二年制專科學校美髮實驗班課程規畫。中華民國第十四屆技職教育論文發表大會期刊。

陳膺宇 (民 86)。批判性思考運動初探。國立政治大學學報(69)，141-171。

楊深坑 (民 83)。各國實習教師制度比較。臺北：師大書苑。

郭玉霞，高政英 (民 76)。二十一世紀的師資教育。臺北：臺灣書店。

輔大大學入門課程委員會 (民 87)。大學入門：開創成功的大學生涯。臺北：遠流出版社。

歐用生 (民 87)。教師專業成長。臺北：師大書苑。

八十七年度美容相關專業人力資源培育與發展研討會會議手冊：台中弘光技術學院。

英文部分：

Creer, T. (1998). New Developments in VET Policy and Practice. A Paper presented at The Second Australia-Taiwan Conference on Vocational Education and Training, Chung-Li, Taiwan.

Yager, R. E. (1992). What we did learn from the 60s about science curriculum reform. Journal of Research in Science Teaching, 29(8), 905-910.

Yager, R. E. (1992). The constructivist learning model: A must for STS classrooms. pp. 14-17, ICASE Yearbook.