

東海大學教育研究所

碩士論文

大學生在非正式課程所培養的  
終身學習關鍵能力：  
以東海大學  $\alpha$ -leader 為例

**A Study of the Key Competencies for  
Lifelong Learning which  $\alpha$ -leaders in  
Tunghai University Develop in  
Informal Curriculum**

研究生：曾鈺紋  
指導老師：陳世佳 博士

中華民國一〇四年六月

# 大學生在非正式課程所培養的終身學習關鍵能力： 以東海大學 $\alpha$ -leader 為例

## 摘要

本研究以三大國際組織 UNESCO、OECD 以及歐盟所提出的終身學習關鍵能力為架構，並以觀察法、訪談法了解東海大學的 Senior Alpha 學生在  $\alpha$ -leader 中所獲得的終身學習關鍵能力有哪些、他們獲得的方法，以及參加後的建議。本研究的主要發現如下：

- 一、SA 在「具創業家精神與能力」以及「具良好社會性」的表現優異。
- 二、SA 在「做事的能力」、「溝通能力」、「認識自我並能自我實現」、「具適應力」以及「具基本科技能力」的表現尚佳。
- 三、SA 在「具有學習的基本素質」和溝通能力中的「外語溝通能力」的表現較弱。
- 四、SA 藉由八大途徑獲得終身學習關鍵能力，最主要者為「舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動」，其次為「受體驗教育影響」。
- 五、SA 認為  $\alpha$ -leader 內部組織、經費申請以及由大二生擔任主要的 Alpha 這三點有可再改進之處。
- 六、學生在  $\alpha$ -leader 獲得的終身學習關鍵能力與東海大學教育目標相符。
- 七、非正式課程符合學生的學習需求，有其重要價值，應得到更多的資源與重視。

**關鍵詞：**終身學習關鍵能力、非正式課程、課外活動、體驗教育

# **A Study of the Key Competencies for Lifelong Learning which $\alpha$ -leaders in Tunghai University Develop in Informal Curriculum**

## **Abstract**

This study aims to use the key competencies of lifelong learning advocated by UNESCO, OECD, and European Union to evaluate the Senior Alpha students in  $\alpha$ -leader in Tunghai University. Through observation and interviews, this study finds out the key competencies of lifelong learning they acquire, how they do it, and what can be improved. The study discovers that:

1. SA students excel in “possess entrepreneurship” and “possess socialized personality.”
2. SA students are good at “have working abilities,” “have communication skills,” “have the ability to know and realize themselves,” “have the ability to adapt,” and “have the ability to utilize technology skills.”
3. SA students are weak at “possess basic learning skills” and “be able to communicate in a foreign language.”
4. SA students acquire the key competencies of lifelong learning through 8 factors. The first one is “hold or join  $\alpha$ -leader activities,” and the second one is “learn from experiential education.”
5. SA students argue that “the inner organization of  $\alpha$ -leader,” “fund application,” and “sophomore as the major Alpha students” can be improved.
6. The key competencies of lifelong learning which students acquire in  $\alpha$ -leader match the education goals of Tunghai University.

7. Informal curriculum meets students' need in learning and has its value. It deserves to be given more resources and attention.

**Keywords:** key competences of lifelong learning, informal curriculum, extracurricular activity, experiential education

# 目次

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目次.....	iv
表次.....	vi
圖次.....	viii
<b>第一章 緒論</b> .....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	3
第三節 名詞釋義.....	4
<b>第二章 文獻探討</b> .....	5
第一節 終身學習的興起背景.....	5
第二節 終身學習關鍵能力.....	7
第三節 教育階段中終身學習關鍵能力的養成.....	16
第四節 在臺灣蓬勃發展中的體驗教育.....	19
第五節 在體驗教育中茁壯的東海大學 $\alpha$ -leader .....	25
<b>第三章 研究方法與設計</b> .....	31
第一節 研究方法.....	31
第二節 研究對象.....	32
第三節 研究者角色.....	33
第四節 研究步驟與過程.....	35
第五節 研究資料的整理與分析.....	38
第六節 研究信實度.....	39
第七節 研究倫理.....	40

<b>第四章 研究結果與討論</b> .....	43
第一節 參與 $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習關鍵能力.....	43
第二節 參與 $\alpha$ -leader 如何培養出終身學習關鍵能力.....	49
第三節 參與 $\alpha$ -leader 後的建議.....	89
<b>第五章 研究結論與建議</b> .....	93
第一節 研究結論.....	93
第二節 研究建議.....	95
<b>參考文獻</b> .....	99
<b>附錄一 訪談同意書</b> .....	103
<b>附錄二 終身學習關鍵能力檢核表</b> .....	105
<b>附錄三 訪談大綱</b> .....	107

## 表次

表 2-1	UNESCO 終身學習關鍵能力內涵.....	8
表 2-2	OECD 終身學習關鍵能力內涵.....	10
表 2-3	歐盟終身學習關鍵能力內涵.....	11
表 2-4	終身學習關鍵能力之彙整與其主張機構.....	14
表 2-5	澳洲八項與職業相關的關鍵能力內容.....	16
表 2-6	我國九年一貫課程十大基本能力指標.....	17
表 2-7	體驗教育可幫助個人獲得的終身學習關鍵能力.....	25
表 3-1	研究參與者基本資料表.....	33
表 3-2	活動觀察紀錄表.....	36
表 3-3	訪談時間與地點紀錄表.....	37
表 3-4	文件編號與內容.....	37
表 3-5	引用代號說明表.....	39
表 4-1	研究參與者在終身學習關鍵能力上的學習.....	44
表 4-2	終身學習關鍵能力具體內涵「使用專業知識與技能的能力」和 研究參與者專業背景的比較.....	49
表 4-3	研究參與者在「具有學習的基本素質」上的學習.....	50
表 4-4	研究參與者在「做事的能力」上的學習.....	53
表 4-5	研究參與者在「溝通能力」上的學習.....	59
表 4-6	研究參與者在「具創業家精神與能力」上的學習.....	62
表 4-7	研究參與者在「具良好社會性」上的學習.....	67
表 4-8	研究參與者在「認識自我並能自我實現」上的學習.....	71
表 4-9	研究參與者在「具基本科技能力」上的學習.....	74
表 4-10	研究參與者在「具適應力」上的學習.....	77

表 4-11	$\alpha$ -leader 如何幫助研究參與者學習到各項終身學習關鍵能力層面 與終身學習關鍵能力具體內涵總覽.....	82
--------	---	----

## 圖次

圖 2-1	體驗教育的工作內容.....	21
圖 2-2	體驗教育中引導員的工作內容.....	21
圖 2-3	體驗教育中學員的參與及學習過程.....	22
圖 4-1	$\alpha$ -leader 幫助東海大學學生培養出終身學習關鍵能力的方式.....	88

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

### 一、研究背景

在全球化的影響下，過往國家與國家之間的疆界早已經被打破，世界各國在政治上與經濟上皆漸漸被視為牢不可分的一體，就連知識的傳播與流通早已因國際網絡的蓬勃發展而打破了過往時間以及空間的限制。在這一波的潮流之下，人力資本被視為各國在未來經濟發展上的重要投資，而這一波的全球化效應也直接反映至我國的教育。

普立茲新聞獎得主湯瑪斯·費德曼在他的暢銷書《世界是平的》(The World is Flat.)<sup>1</sup>中便提到：「世界的變化又快速又巨大，墨守成規的企業和個人，都將被潮流所淘汰。」(Friedman, 2005)的確，在知識型經濟的影響之下，人們開始相信，唯有具備終身學習能力的人，才具備有能夠隨著全球以及社會巨流前進的能力；其餘墨守成規、故步自封的學習者則會在當下的浪潮之中遭到淘汰。

美國一位教育家卡爾·費茲(Karl Fisch)製作了《教育的未來》(Did you know?)這一部影片，而該影片受歡迎的程度使它被翻譯成多國的語言並且在網路上被大量轉載，甚至還被美國前教育部長李察·萊利(Richard Riley)所引用而更廣為人知。影片當中的一段話強烈地顯露出當代教育在人才的培育上所遭遇的困境，它提到：「2010年最迫切需要的10種工作，在2004年還沒出現；我們必須教導現在的學生，畢業後投入目前還不存在的的工作、使用根本還未發明的科技、解決我們從未想像過的問題。」<sup>2</sup>透過這一段淺白易懂的說明，李察·雷立點出新世代的學生所面臨到的是「今日所學的知識將無法為未來所用」的窘境。教育單位即便

---

<sup>1</sup> 《世界是平的》一書由雅言文化出版，楊振富、潘勳翻譯。

<sup>2</sup> 關於影片之內容，可至 youtube 觀看(<https://www.youtube.com/watch?v=xj9Wt9G--JY>)。

培養學生擁有適合於當下業界需求的就業能力，但是十幾二十年後，當年那些伴隨著學生踏出校門的能力還能夠剩下多少而不過期呢？因此，二十一世紀的學生應該在求學時應該要培養的是帶得走的能力，而不是會過期的知識。而各教育單位在課程的安排上，更應該提供相對應的設計和訓練，以符合本世紀人材養成的需求。

早在 1990 年代開始，聯合國教科文組織(United Nations Educational, Scientific and Culture Organization，以下簡稱 UNESCO)、經濟合作發展組織(Organization for Economic and Co-operation Development，以下簡稱 OECD)以及歐洲聯盟(European Union，以下簡稱歐盟)便針對這些帶得走的能力提出了「終身學習的關鍵能力」一詞，並且提出多項建議。而 1999 年由 29 個國家的教育部長所參與的波隆那會議當中，更是提出波隆那宣言並且促成了動態循環課程發展的計畫，開啟了歐洲「以學生核心能力為中心」的高等教育改革，期望大學教育能夠培育出具有終身學習關鍵核心能力的人才。而台灣在這一波浪潮之下，高等教育也逐步發展出一套以訓練核心能力為主軸的課程規劃。

## 二、研究動機

大學生活何其多姿多彩，俗話說大學有三門必修學分「社團、打工、戀愛」，重點在點出大學生除了在課堂上做學問的鑽研之外，小小四方教室以外的豐富課外生活也是大學生生活中重要且受重視的一環。此外，各大專院校內皆有學生事務處專門為學生舉辦各項校內活動，各系所也大都設有系學會舉辦系上或是與外系的交流活動，這些部門和組織都提供了大學生豐富的課外生活。但是目前這些校內部門和組織對於辦理活動的目標和該活動希望對學生產生哪些具體的正向影響，並沒有明確的指標可以依循。

若仔細探究台灣目前高等教育的課程設計，會發現到目前各大專院校的正式課程設計早已建立以培養學生核心能力為中心的架構。然而，在學生平日各系所規劃的正式課程以外的非正式課程，如：校際比賽、學生會、社團活動、新生體驗

營、講座、讀書會等，它們佔據了大學生大部分校園生活的時間，然而截至目前為止，台灣並沒有太多的研究關注到非正式課程培養出大學生那些方面的能力。

## 第二節 研究目的與問題

### 一、研究目的

台灣的中小學長期以來，大多將校內資源投注在升學以及考試，造成校園中的非正式課程常被簡化其功能和目的。即便是等學生到達了大學階段，校園中的非正式課程仍舊常常被稱作「課外活動」，而沒有受到應該有的重視。因此本研究的目的旨在透過探究東海大學  $\alpha$ -leader<sup>3</sup> 在非正式課程中的經驗，並且：

- (一) 探討東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習的關鍵能力。
- (二) 了解東海大學學生如何藉由參與  $\alpha$ -leader 培養出終身學習關鍵能力。
- (三) 了解東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 後的建議。

### 二、研究問題

根據研究目的，本研究將在透過探究東海大學  $\alpha$ -leader 在非正式課程中的經驗，並且列出研究問題如下：

- (一) 東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習關鍵能力為何？
- (二) 東海大學學生如何藉由參與  $\alpha$ -leader 培養出終身學習關鍵能力？
- (三) 東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 後的建議為何？

---

<sup>3</sup> $\alpha$  為希臘字母中的第一個字母，發音為 alpha。故  $\alpha$ -leader 也可寫做 Alpha Leader。

<sup>4</sup>有興趣進一步了解之讀者可至經濟部國際貿易局經貿資訊網「OECD 業務簡介」

### 第三節 名詞釋義

#### 一、非正式課程 (Extracurriculum)

課程發展學者凱利 (Kelly) 提出課程相關概念的分析，認為可將課程可分為正式課程以及非正式課程兩種。前者指有明訂授課時間的學習活動，而後者多半只指是學生自願參與的課外活動，於放學後、週末或假期實施，如：社團活動、校外參觀等 (王文科、王智弘，2010)。

#### 二、終身學習關鍵能力 (Key competencies for lifelong learning)

針對培養終身學習關鍵能力，UNESCO 提出《學習：內在的寶藏》(Learning : The Treasure Within) 報告書，OECD 進行有「關鍵素養的定義與選擇」(Definition and Selection of Competencies, 簡稱 DeSeCo) 的跨國研究計劃，歐盟也有《終身學習關鍵能力：歐洲參考架構》(Key Competencies for Lifelong Learning : A European Reference Framework) 報告書。本研究採取吳明烈 (2010) 的比較研究結果，以「終身學習關鍵能力」做為三國際組織對於關鍵能力的統稱。

#### 三、東海大學 $\alpha$ -leader

$\alpha$ -leader 是由東海大學學務處指導，提供資源並由學生自主運作的一個學生組織。組織目的在落實學生關懷，由接受過  $\alpha$ -leader 訓練的學長姐，以同儕陪伴的精神，帶領大一新生共創美好的校園生活經驗。關於東海  $\alpha$ -leader 的內涵將於第二章的文獻探討中詳加以說明。

## 第二章 文獻探討

本章第一節首先探討何謂終身學習，以及終身學習的興起背景；第二節中說明三大國際組織在終身學習關鍵能力上的異同；第三節當中討論我國教育當中有關於終身學習關鍵能力的養成；第四節中透過對臺灣目前蓬勃發展的體驗教育的了解，試圖窺見  $\alpha$ -leader 對於東海大學生有哪些可能的訓練；第五節則為體驗教育中茁壯的東海大學  $\alpha$ -leader 整理出歷史的脈絡。

### 第一節 終身學習的興起背景

我們在生活中常常聽到「活到老，學到老」，而這一句話就是所謂的終身學習。這一句就連國小學童都能夠朗朗上口的成語，對於生活在台灣的你我來說一點也不陌生。然而怎麼學？學些什麼？這才是我們要去深入探究的問題。在《二十一世紀的終身學習》一書當中，對終身學習一詞下了一個很好的註解：

國內知名成人教育學者黃富順等指出，終身學習的概念來自於繼續教育、回流教育即成人教育。無論是以何種名詞來定義的終身學習，其主要內容都包含幾個基礎：（一）學習者是教育的主體；學習的宗旨、目標及所有課程（正式及非正式）的設計，均以學習者為主體來設計。學習能豐富個人的生活與生命，終其一生，此一原則不會改變。（二）學習活動並不局限於教育情境之中，生活結合學習，學習融入學習者的生活中，因此教育情境常不限於特別營造的硬體設備中，教學內容更不限於認知領域的智性成長。（三）學習本身即時、即刻、永無止盡（王惠芝、林震岩、陳玉台、楊嘉麗，2005：2）。

若是根據黃富順等人的說明，我們從「人」的觀點來看終身學習，學習者理所當然是學習過程中的主角；從「時間」的觀點來看，終身學習是不受時間限制的，正式課程、非正式課程的學習都是終身學習的一環；從「地點」的觀點來看

終身學習，學習可以發生在任何地方而不受限於教室內；最後，以「課程內容」的觀點來看終身學習，課程內容應當以學習者的需求特別打造，並且除了認知領域外，也應當包含情意或是技能類的學習。

而終身學習興起的時間點是從 1970 年代開始。終身學習的理念從當時起便開始被各國國際組織所提倡及推廣，如：UNESCO、OECD、歐盟等（吳明烈，2004）。也因為各國國際組織對終身學習的提倡，使得終身學習不論是在理論面的研究或是實務面的應用都開始受到大幅度的重視。

而「知識經濟」(knowledge-based economy) 在終身學習概念的推廣上則是扮演了重要的角色。丹麥經濟發展部和 OECD 的科技技術與產業司在 1994 年時於丹麥首都哥本哈根舉辦了一場具有劃時代意義的重要會議。會議中，Foray 和 Lundvall 兩位經濟學家在會議中發表了關於知識經濟的論述。他們認為要建造知識經濟首先要倡導「學習和遺忘」(learning and forgetting)，並且需要經過四個發展階段。

第一階段是持續的「經濟成長」階段，藉由擴大知識領域、去除對科技化改變的偏見，以及加速改變。第二是「知識發展」階段，一個人用於解決問題的隱性知識可催生創新的顯性知識，而顯性知識也可回頭再影響隱性知識，透過這種螺旋式的相互影響而產生新的知識。接著是「遺忘」，唯有遺忘舊的行事方法，新的方法和程序才不會倍受阻礙。最後一個階段是小至個人，大至組織以及社會的「學習和發展的管理」。Foray 和 Lundvall 關於知識經濟的理論直接影響了會議當中 250 多名來自世界各地在產、官、學界皆具有影響力的代表，也因此奠定了日後學術界和產業界以「知識經濟」作為發展主軸的開端。而 OECD 的政策分析員 Miller 更直接將 Foray 和 Lundvall 兩位學者對於知識經濟的見解轉化為教育政策，重視人力資本 (human capital) 在未來社會在經濟發展中的重要性 (Seddon, 2009)。

知識經濟使得學術界和產業界皆重新理解到「人」才是知識的主體，而不僅

僅是知識的載具 (OECD, 1996)。唯有掌握住「人」這個知識的主體，經濟才有可能透過人的知識獲得更大的開展。因此，若任何國家想在二十一世紀中藉由掌握知識來掌握起全球經濟龍頭角色，就必須先重視人的發展。

此外，OECD 在 2000 年所出版的《學習社會中的知識管理》當中，除了肯定人的重要性之外，更是進一步的揭示了個人與組織在一個知識日新又新的社會中，必須要「懂得如何遺忘、記憶及儲存各類知識」(OECD, 2000)。而知識的遺忘、技藝以及儲存，則需要透過人類智慧的去蕪存菁才有辦法達成。針對這一點，吳明烈 (2004) 也認為要達到經濟的繁榮與發達有賴於一個終身學習的社會。因為唯有透過終身學習，個人及組織才得以累積知識，並且形成且留下珍貴的智慧資產。

整個世界的潮流發展至此，不難發現各國及國際組織在強烈想要發展經濟之際，重視的不再是硬體，而是軟性的人力資源。如何培養出珍貴的人力資產，藉以提高國家的產值，就成了當下各國家及國際組織重要的議題。而這當中最受到矚目的論述，則非終身學習關鍵能力的培養莫屬。

## 第二節 終身學習關鍵能力

本節主要先說明三大國際組織 UNESCO、OECD 以及歐盟的終身學習關鍵能力，並於最後將三大組織所強調的終身學習關鍵能力做統整比較。

### 一、UNESCO

最早針對終身學習關鍵能力提出建言的，是在 1996 年時由 UNESCO 所提出。UNESCO 在 1996 年出版了《學習：內在的寶藏》(Learning: The Treasure Within) 這一份重要的報告書，並且提出了終身學習的四大支柱。這四大支柱分別為「學會求知」(learning to know)、「學會做事」(learning to do)、「學會共處」(learning

to live together)、「學會發展」(learning to be)，並且也詳細的舉出各項的具體內涵供社會大眾參考。之後，UNESCO 更在 2003 年出版的《開發寶藏：願景與策略》(Nurturing the Treasure: Vision and Strategy 2002-2007) 報告書中新增加了終身學習的第五支柱「學會改變」(learning to change) 的能力，旨在因應快速變動的社會 (UNESCO Institute for Education, 2003)。

仔細了解這五項終身學習的支柱，會發現其中的內涵包括了求知、做事、與人共處、成為健全的個體以及改變，這些能力不只涵蓋了各種每日可能接觸到的場域與人事物，當中更涵蓋了全人發展的概念。

表 2-1

#### UNESCO 終身學習關鍵能力內涵

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵
學會求知	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學會如何學習</li> <li>2. 專注力</li> <li>3. 記憶力</li> <li>4. 思考力</li> </ol>
學會做事	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職業技能</li> <li>2. 社會行為</li> <li>3. 團隊合作</li> <li>4. 創新進取</li> <li>5. 冒險精神</li> </ol>
學會共處	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 認識自己的能力</li> <li>2. 認識他人的能力</li> <li>3. 同理心</li> <li>4. 實現共同目標的能力</li> </ol>
學會發展	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 促進自我實現</li> <li>2. 豐富人格特質</li> <li>3. 多樣化表達能力</li> <li>4. 責任承諾</li> </ol>
學會改變	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 接受改變</li> <li>2. 適應改變</li> <li>3. 積極改變</li> <li>4. 引導改變</li> </ol>

資料來源：出自吳明烈 (2010)。

## 二、OECD

OECD 會員國在全球當中有 34 個國家，包含有世界七大工業國：美國、加拿大、日本、德國、法國、英國及義大利，大洋洲的澳洲及紐西蘭、歐盟十一個會員國及其他國家<sup>4</sup>，影響力甚為廣大。而 OECD 認為教育機構的其中一項任務便是培養個人具有基本的能力有助於終身學習(OECD, 2001)。而這句話即意味著學校機構必須讓個人在接受教育期間，培養出能夠持續終身學習的能力。

而 OECD 自 1997 年開始推動的計畫以比較會員國之間學生的閱讀、數學、科學，以及問題解決能力。並且進行一項大規模的「關鍵素養的定義與選擇」(Definition and Selection of Competencies, 簡稱 DeSeCo) 的跨國研究計畫。DeSeCo 計畫的起源是有鑒於科技的快速發展、社會越來越趨於多元、分工越來越精細，以及全球化為各國帶來新形態的相互依存方式，而計畫的目的是為了提供一個完整的架構以便於界定明確的終身學習關鍵能力 (Rychen & Salganik, 2000)。

不同於 UNESCO 對於在終身學習關鍵能力中認為個人應有自我認知和自我實現的需求，DeSeCo 計畫中對與關鍵能力的選擇則偏重明顯且可察覺的具體行為目標，主要內涵包含以下三項：運用互動工具 (Use tools interactively)、異質性團體互動 (Interact in heterogeneous groups)、自主行動 (Act autonomously)。而列入選擇的關鍵能力必須具有以下特質：(一) 必須有價值且可以產生經濟與社會效益；(二) 必須能夠應用在各種生活領域並且帶來益處；(三) 必須是對每個人都重要且能持續發展與維(OECD, 2005)。

---

<sup>4</sup>有興趣進一步了解之讀者可至經濟部國際貿易局經貿資訊網「OECD 業務簡介」([http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=251&pid=77309&dl\\_DateRange=all&txt\\_SD=&txt\\_ED=&txt\\_Keyword=&Pageid=3](http://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=251&pid=77309&dl_DateRange=all&txt_SD=&txt_ED=&txt_Keyword=&Pageid=3))查詢。

表 2-2

OECD 終身學習關鍵能力內涵

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵
運用互動工具	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用語言、符號與文本互動的能力</li> <li>2. 使用知識與資訊互動的能力</li> <li>3. 使用科技互動的能力</li> </ol>
異質性團體互動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與他人建立良好關係的能力</li> <li>2. 團隊合作能力</li> <li>3. 管理與解決衝突的能力</li> </ol>
自主行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在廣泛脈絡情境的行動能力</li> <li>2. 形成及執行生活方案與個人計畫的能力</li> <li>3. 保護及維護權益、利益、限制與需求的能力</li> </ol>

資料來源：出自吳明烈（2010）。

### 三、歐盟

由於知識經濟的全球性浪潮，歐盟為了提升會員國青年的競爭力、加速教育和訓練系統的改革速度，歐盟執行委員會在 2005 年則是提出了《終身學習關鍵能力：歐洲參考架構》(Key Competencies for Lifelong Learning: A European Reference Framework)，並且明確地提出了終身學習的八大關鍵能力。這八大關鍵能力包括：母語溝通 (Communication in the mother tongue)；外語溝通 (Communication in foreign languages)；基本數學能力、科學能力以及科技能力 (Basic competencies in maths, science and technology)；數位能力 (Digital competence)；學習如何學習 (Learning to learn)；人際、跨文化與社會能力以及公民能力 (Interpersonal, intercultural and social competencies, and civic competence)；創業家精神 (Entrepreneurship)；文化表達 (Cultural expression)<sup>5</sup>。

歐盟二十八個會員國<sup>6</sup>主要以歐洲的民族國家所組成，雖然許多國家之間的地

<sup>5</sup> 有進一步興趣之讀者可參考 European Commission Press Release Database，請見 ([http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-05-1405\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-05-1405_en.htm))。

<sup>6</sup> 歐盟在 1950 年創建時的六國為：法國、西德(爾後與東德統一，改為德國)、義大利、荷蘭、比利時、盧森堡。時至今日，陸續增加了二十二國，包含：愛爾蘭、英國、丹麥、希臘、西班牙、葡萄牙、芬蘭、瑞典、奧地利、愛沙尼亞、拉脫維亞、立陶宛、波蘭、捷克、匈牙利、斯洛伐克、

理位置相近，但是由於不同民族國家之間的文化風俗及語言差異甚大，因此從歐盟所出的八大關鍵能力的內涵當中，不難發現到歐盟所提出的終身學習關鍵能力特別著眼在母語、他國語言以及不同文化的溝通及表達上。

表 2-3

**歐盟終身學習關鍵能力內涵**

終身學習關鍵能力層面	貫穿八項關鍵能力的共同能力
1. 母語溝通	1. 批判思考
2. 外語溝通	2. 創造力
3. 數學能力以及基本科技能力	3. 主動積極
4. 數位能力	4. 問題解決
5. 學習如何學習	5. 風險評估
6. 人際跨文化與社會能力以及公民能力	6. 做決定
7. 創業家精神	7. 感受管理
8. 文化表達	

資料來源：出自吳明烈（2010）。

**四、三個國際組織的各項終身學習關鍵能力整合**

仔細觀察上述三個國際組織所提出的終身學習關鍵能力，不難發現有一些終身學習關鍵能力反覆被提及，也發現有一些終身學習關鍵能力僅受到某一國際組織的重視。舉例來說：三個國際組織皆重視終身學習關鍵能力中的「溝通能力」，但是在具體內涵的描述上卻有不同的落差。UNESCO 是以較廣義的「多樣化的表達能力」做為具體內涵的描述，但 OECD 對於溝通能力的具體內涵的描述則是「使用語言、符號與文本互動的能力」，而歐盟的具體內涵的描述則分別以「母語溝通」、「外語溝通」和「文化表達」分三個細項說明。另外，針對終身學習關鍵能力中的「做事的能力」，僅有歐盟強調「具備數學能力」的具體內涵，是三個國際組織當中唯一強調數學能力的。

若要探究三個國際組織所著眼的終身學習關鍵能力不同的原因，極可能是因

---

斯洛文尼亞、馬爾他、賽普勒斯、羅馬尼亞、保加利亞、克羅地亞。

為三個國際組織的組成宗旨和背景不同。UNESCO 注重的是藉由提升各國的教育、科學及文化，以達到和平的理想。在 UNESCO 官網上即明白地闡述了組織的宗旨是「通過教育、科學、文化、傳播與信息，促進建設和平、消除貧困、可持續發展和文化間對話。」<sup>7</sup>；而 OECD 和歐盟雖然皆為以經濟貿易為主的國際組織，但由於 OECD 會員國分布較廣，散佈於亞洲、歐洲、美洲等，而參與歐盟的國家僅以歐洲國家為主。由於設立宗旨、地理環境、歷史背景的不同，所以三個國際組織所著眼的終身學習關鍵能力面向當然會有差異。

而根據三大組織所提出的終身學習關鍵能力，本研究融合成八大重點終身學習關鍵能力，分別為：「具有學習的基本素質」、「做事的能力」、「溝通能力」、「具創業家精神與能力」、「具良好社會性」、「認識自我並能自我實現」、「具基本科技能力」、「具適應力」。各項具體內涵分別如表 2-4 所列，並於以下逐項作簡要說明：

#### （一）具有學習的基本素質

由於 UNESCO 特別重視教育以及科學，所以針對學科的學習能力較為重視。在具體內涵上 UNESCO 除了和歐盟皆提到「學習/學會如何學習」之外，還另外提出了「專注力」、「記憶力」、「思考力」三項要點。當中「具備數學能力」僅有歐盟單獨所提出，十分特別。由於數學的學科屬性明顯，於是歸類在本項目中。

#### （二）做事的能力

除了具備專業知識和職業技能的具體外在條件，做事的能力也強調能夠與團隊一同工作的能力，包含「管理與解決衝突的能力」、「與他人建立好關係的能力」、「團隊合作能力」、「實現共同目標的能力」。有趣的是做事的能力這個項目，僅 UNESCO 和 OECD 有針對內涵提出較多主張，而歐盟居然一項都沒有提及。

---

<sup>7</sup> 有興趣進一步了解之讀者可逕至國際教科文組織官方網站，

(<http://www.unesco.org/new/zh/unesco/about-us/who-we-are/introducing-unesco/>)查詢。

### （三）溝通能力

歐盟重視「口語溝通能力」，而 UNESCO 與 OECD 重視的則是「多樣化的表達能力」。歐盟指的溝通能力除了母語之外，還強調外語的溝通能力，想必是歐盟國家彼此之間鄰近，使得文化與經濟交流頻繁，再加上歐盟國家中有數國設有兩種以上的官方語言，如：奧地利、比利時等，因此國民大多具備有雙語的溝通能力。

### （四）具創業家精神與能力

在「具創業家精神與能力」這個終身學習關鍵能力中，三個機構皆十分平均，皆提出了「冒險精神」、「能夠負責任並勇於承諾」、「形成新方案與計劃的能力」，而當中較特別的是 OECD 所提出的「在廣泛脈絡情境的行動能力」。先前介紹 OECD 這個組織時，便提到該組織在 1997 年所推動的 DeSeCo 計畫重視會員國學生的閱讀、數學、科學三項學科以及問題解決能力，而「在廣泛脈絡情境的行動能力」呼應的其實就是終身學習關鍵能力中問題解決能力的這一項內涵，期望個人夠了解自身所處的環境與社會，有能力與之互動，並解決所遭遇到的問題。

### （五）具良好社會性

在「具良好社會性」這個項目中，UNESCO 與歐盟強調的是「認識他人的能力」以及「具有同理心」屬於個人特質的兩項具體內涵。而 OECD 與歐盟認為除了這兩項特質以外，具有良好的公民素養其實是具有良好社會性的基礎，因此將「有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力」一併納入具體內涵之中。

### （六）認識自我並能自我實現

UNESCO 以發展的觀點，提出了「促進自我實現」的具體內涵。在此，僅有 UNESCO 將人本主義的觀點納進終身學習的關鍵能力當中，以馬斯洛的需求階層理論（危芷芬譯，2010），主張個人應了解個人的潛能並透過追尋成就來達成自我實現的目標。

### (七) 具基本科技能力

現在的知識流通仰賴著各式的通訊科技和資訊設備，如：個人電腦、智慧型手機、平板電腦等，書籍和平面的報章雜誌反而無法做到即時的資訊發佈和蒐集。因此在資訊爆炸的社會中，個人必須具有操作通訊和資訊設備的能力，才有能力掌握最新的知識、訊息，進而和他人透過這些電子設備互動。然而 UNESCO 在「具基本科技能力」這個終身學習關鍵能力上居然缺席，僅 OECD 與歐盟納入。

### (八) 具適應力

「具適應力」是 UNESCO 在 2003 年所提出的終身學習的第五大支柱。Quane (2003) 認為學習是一種適應的機制，但同時也具有改變的能力。而這個改變可以是消極被動的接受改變，也可以是積極的主動改變；透過學習之後的改變不僅止於在自己的身上，同時也促使我們去改變別人。因此在 UNESCO 「學會改變」的四項終身學習關鍵能力中，被動改變的兩者為「有接受改變的能力」和「有適應改變的能力」，而主動改變的兩者為「有主動積極改變的能力」和「有引導他人改變的能力」。

表 2-4

終身學習關鍵能力之彙整與其主張機構

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	UNESCO	OECD	歐盟
1. 具有學習的基本素質	學會如何學習	✓		✓
	具有專注力	✓		
	具有記憶力	✓		
	具有思考力	✓		
	具備數學能力			✓

(續下頁)

終身學習關鍵能力 層面	終身學習關鍵能力具體內涵	UNESCO	OECD	歐盟
2. 做事的能力	管理與解決衝突的能力		√	
	與他人建立良好關係的能力		√	
	團隊合作能力	√	√	
	使用專業知識或職業技能的能力	√	√	
	實現共同目標的能力	√		
3. 溝通能力	母語的溝通能力			√
	外語的溝通能力			√
	多樣化的表達能力	√	√	
	表達文化涵養的能力			√
4. 具創業家精神 與能力	冒險精神	√		√
	能夠負責任並勇於承諾	√		√
	形成新方案與計劃的能力	√	√	√
	在廣泛脈絡情境的行動能力		√	
5. 具良好社會性	認識他人的能力	√		√
	具有同理心	√		√
	有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力		√	√
6. 認識自我並能 自我實現	認識自己的能力	√		
	能豐富自我的人格特質	√		
	促進自我實現	√		
7. 具基本科技能力	具有使用資訊和科技工具互動的能力		√	√
8. 具適應力	有接受改變的能力	√		
	有適應改變的能力	√		
	有主動積極改變的能力	√		
	有引導他人改變的能力	√		

### 第三節 教育階段中終身學習關鍵能力的養成

#### 一、應用關鍵能力於教育改革上的開端

各國當中最早將「關鍵能力」的概念引進教育的當屬澳洲政府。澳洲政府在 1991 年時便有了以「關鍵能力」取向的教育改革( Key competency based education, 簡稱 KC 教育), 希望學生在完成高等教育的學業後即具備相對應的能力, 且能夠達到企業界所需要的水準, 因此這些能力也被稱為「與職業相關的關鍵能力」( employment-based key competencies ) (劉金山, 2011)。

表 2-5

#### 澳洲八項與職業相關的關鍵能力內容

澳洲八項關鍵能力	
1.	溝通想法及資訊
2.	與他人團隊合作
3.	理解不同文化
4.	規劃與組織活動
5.	應用科技
6.	蒐集、分析及組織資訊
7.	數學概念與技術應用
8.	解決問題

資料來源：出自方德隆 (2013)。

從表 2-5「澳洲八項與職業相關的關鍵能力內容」所列舉的這八項能力當中我們可以發現, 在這八項關鍵能力中, 個人不再僅僅被視為知識的載具, 而是一個能夠將知識整合並且有效應用來解決問題的主體。

#### 二、學生在正式課程中的能力養成

雖然我國至今十二年國教的諸多方案細節未明, 但是在九年一貫的國民基本教育當中, 教育部則是汲取了澳洲 KC 教育的精神, 訂定了不以學科能力做為導向的「九年一貫課程十大基本能力指標」, 細目如表 2-6 所列。

表 2-6

我國九年一貫課程十大基本能力指標

九年一貫課程十大基本能力指標	
1.	了解自我與發展潛能
2.	欣賞、表現與創新
3.	生涯規劃與終身學習
4.	表達、溝通與分享
5.	尊重、關懷與團隊合作
6.	文化學習與國際了解
7.	規劃、組織與實踐
8.	運用科技與資訊
9.	主動探索與研究
10.	獨立思考與解決問題

資料來源：出自方德隆（2013）。

而在國內外的高等教育當中，許多大學也早已將學生透過課程所能得到關鍵能力列為課程設計的一個重要目標。哈佛大學幾十年來經過數次的通識課程，認為除了專業課程之外，通識課程的重點應該在教導學生獲取知識的方法，而非知識本身，讓學生有能力跟上知識擴張後急促的社會脈動。此外，哈佛大學也透過通識課程教導大學生在畢業後如何面對未來生活，讓自己具備與複雜的世界聯結起來的能力（陳純瑩、李家宗、陳玉娟，2014）。

而這波在課程設計中納入各項關鍵能力的風潮蔚為主流，近十幾年來我國大專院校的各系所無不積極地在課程設計以及規劃中強調對學生關鍵能力的培養。以東海大學教育研究所為例，該系所在東海大學開課明細查詢的網頁中不僅詳載了該系所的教育目標與核心能力<sup>8</sup>，並清楚地將每一門課程的內容與學生核心能力製表做出對應，便於學生做為選課上的依據，十項當中的六項能力，如：「團隊合作」、「專業知識與技術」、「具有外語能力」、「具有創新能力」、「溝通能力」、「多

<sup>8</sup>東海大學開課明細查詢所列舉的「十項課程內涵與學生就業力」項目包含有：（一）學習意願強、可塑性高；（二）穩定度與抗壓性高；（三）團隊合作；（四）專業知識與技術；（五）具有發現、分析、解決問題能力；（六）具有國際觀與外語能力；（七）具有創新能力；（八）融會貫通能力；（九）口語與書寫溝通能力；（十）跨領域整合與多元適應能力。

元適應能力」皆與眾多國際組織所提出的終身學習的關鍵能力有諸多相符合之處<sup>9</sup>。

### 三、學生在非正式課程中的能力養成

非正式課程英文為 extracurriculum，課外活動英文為 extracurricular activity 或 after-school activity。非正式課程指的是學生在正式課程以外所參加的課外活動(王文科、王智弘，2010)，而課外活動在各級學校中多由學生事務處管理，台灣各大學中更設有課外活動組處理各項學生社團相關事宜。

有許多相關的研究與為何課外活動會受到學生的歡迎有關。在對外的關係上，學生參與課外活動能與校方、教職員以及同儕團體產生較深的連結，並且認同校訓(school value) (Mahoney, 2000; Mahoney & Cairns, 1997)。課外活動也幫助他們適應家庭、大學生活以及工作(Trump, 1954)。Mahoney 和 Cairns (1997)提出學校如果提供選擇多樣化的課外活動，學生的個人需求和興趣便能被滿足，原本在學校內被邊緣化的學生也能夠對學校有正向的聯繫。此外，由於課外活動提供較不注重競爭的夥伴關係以及提供合作的環境，使學生樂意留在校內並完成學業(McNeal, 1995)。

在能力的增進上，活動管理或策劃(event management or programming)是學生幹部在課外活動中最大部份的工作，他們需要使用促成這些活動時所必要的廣泛的知識和技能(Brill, 2009)；也可以幫助學生發展他們未來期待自己所需的額外才能(Stevenson, 2011)。Mahoney (2000)從研究中發現一個有效能的活動社團是高度組織化的，並且鼓勵參與者不斷地增進多元的能力。此外，直接從楷模身上學習也是學生參與課外活動的一項優點。高品質的課外活動能夠使學生與能幹且負責任的監督者建立關係(Mahoney, 2000; Posner & Vandell, 1999)；青少年參與由積極

---

<sup>9</sup>有興趣進一步了解之讀者可逕至東海大學開課明細([http://fsis.thu.edu.tw/wwwteac/teacpub/05\\_deptop\\_TFM.php](http://fsis.thu.edu.tw/wwwteac/teacpub/05_deptop_TFM.php))查詢。

若參與的社團是由正向的成人楷模所主導，他們會更樂意將投資在學科的學習上 (Jordan and Nettles, 1999)。

相較於學生只能被動地接受正式課程中固定的授課內容，許多學者相信非正式課程是由學生選擇主動參與，因此能夠讓學生進行以學習者為主、建構式的學習方式達成學習的目標。根據針對科學教育的研究發現，由於非正式課程中的學習者在一個安全且允許探索的環境下學習，他們便經常有機會選擇自己要學什麼、怎麼學以及如何學，並且不會受制於學校的成績評量 (McLure & McLure, 2000; Nasir, Rosebery, Warren, & Lee, 2006)。

#### 第四節 在臺灣蓬勃發展中的體驗教育

為了對 Alpha 和 SA 在  $\alpha$ -leader 在體驗教育中的學習與成長有所了解，本節將探究目前在臺灣各處正蓬勃發展中的體驗教育。

##### 一、體驗教育的源頭

若想要追本溯源，之所以會有體驗教育 (Experiential Education) 的開展就要從 20 世紀初美國的教育學者杜威 (John Dewey, 1859-1952) 開始說起。跨足哲學、心理、教育的學者杜威，以重視學生學習經驗的全新觀點在教育界掀起了一波重要的「進步教育」(Progressive Education) 運動。而教育心理學發展至此，大眾對於教育的看法終於從重視單向的知識灌輸轉為對個人學習經驗的肯定。他認為人類需要透過和周遭環境的互動產生經驗，並且藉由日益累積的經驗中成長，而這些經驗將成為個人未來做判斷時的依據 (黃光雄，1991)。

在教育上，杜威的主張主要有以下四點：(一)「學校即社會，教育即生活」，學生在校時應盡量充實學習生活，目的在為未來做準備；(二)「以學生為中心」的教學設計以及教學活動，捨棄過往的教師中心教育取向；(三)強調「從做中學」(learning by doing)，學生應該從行動中學習到知識；(四)讓學生在教育的歷程中

成長是教育的主要目的，但教育本身無固定目的（張春興，1996）。因此，教育是啟發一個人智慧的歷程，而學校就是提供個人一個學習的環境，讓每個人能夠有機會在教師的協助下學習，為未來踏出校門後的生活奠定良好的基礎。

## 二、何謂體驗教育？

先了解了杜威的「教育即生活」、「以學生為中心」、「從做中學」的教育理念之後，我們就不難理解體驗教育的本質。

簡單地來說，體驗教育的內涵就是藉由預先設計好的一個或一系列活動，透過引導員的引導讓學員反思活動的過程中或是活動的過程後所發生的事，藉此讓學員產生學習的效果，並期待學員能更進一步地將學習成果應用在日常生活當中（郭託有、廖淑惠、施慧怡，2009）。同時，在體驗教育的歷程當中，學習者的反思是最重要的關鍵要素(Kraft and Sakofs, 1985)。臺灣的體驗教育一詞是直接引自西方用語，另外一稱是冒險教育(Adventure Education)。由於目前在國內推廣體驗教育的單位除了學術單位之外還有企業界，因而又有探索教育、PA 課程(Project Adventure)這兩種不同的稱呼法，但四者之所以有不同的名稱乃是因為在不同的學術領域以及推廣者使用不同的課程名稱並且沿用下來所致，在本質上並沒有差別。

在臺灣一談到體驗教育通常給人偏重在登山、繩索活動、攀岩等戶外活動或團體遊戲，但其實只要是能夠引起學習者學習和反思的活動，就算是透過音樂和藝術等的形式，仍舊可以稱作是體驗教育（郭託有等人，2009）。

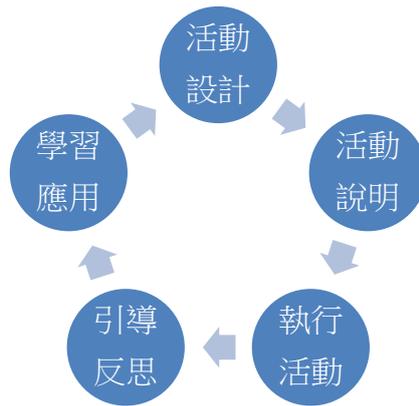


圖 2-1. 體驗教育的工作內容 (郭託有等人, 2009)

如圖 2-1 所示，郭託有等人 (2009) 認為體驗教育活動中的五件事項：活動設計、活動說明、執行活動、引導反思、學習應用，可以視為一個動態的循環。然而依照郭託有所建立的循環圖，會產生將引導員的工作內容和學員的學習成果混雜在一起的問題。因此，若我們希望將體驗教育的完整過程依照執行端和學習端拆解為引導員和學員兩方面來看，則在體驗教育活動中引導員需要執行和參與的事項如圖 2-2 所示，其循環過程的五件事項為：設計活動、進行活動說明、執行活動、帶領引導反思、檢視學員狀況。

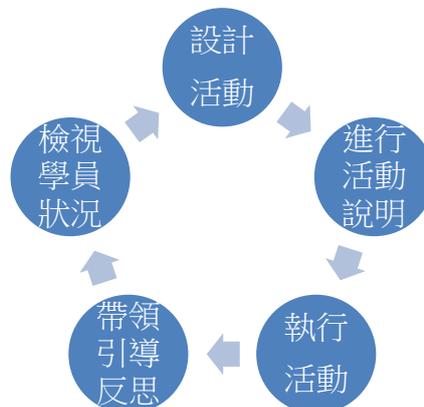


圖 2-2. 體驗教育中引導員的工作內容

而在體驗教育活動中，學員參與和學習相關的事項如圖 2-3 所示，其循環過程的五件事項為：參與活動、了解活動說明、進行活動、進行引導反思、學習應用。

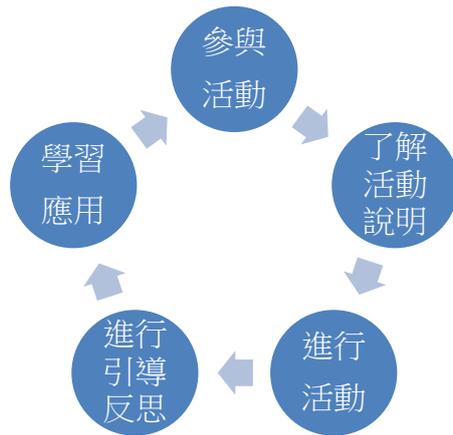


圖 2-3. 體驗教育中學員的參與及學習過程

從圖 2-3 當中可以發現，在進行體驗教育的過程當中，學員若想要從「進行活動」之後能夠「學習應用」，必須要有引導員帶領他們「進行引導反思」，否則這個體驗教育的活動就不能夠達到它讓學員從做中學學習的最大目的，可能會流於團康活動的層面。Knapp 提出一個人如果要從體驗中學習到新的事物，他必須要能夠釐清哪些事情是有意義的。可以藉由一些提問逐步的找到學習的關鍵點，像是問自己：「什麼事情對我來說是有意義的？」，接著再進入到：「為什麼這件事情對我來說是（沒）有幫助的？」，或者是「我對這件事情的感受是？」在最後一個階段，引導員可以幫助學員整合想法及感受，問大家：「這件事對我的將來有什麼幫助？」或「我可以在什麼時候運用這次的學習來解決類似的問題？」（謝智謀、王怡婷譯，2003）

一個成功的體驗教育活動在進行時有幾項需要特別注意的，Priest 認為體驗教育應用在企業中卻成效不彰的原因可能有：（一）引導員缺乏足夠的引導技能；（二）活動選擇和程序進行的不適當；（三）高空挑戰過多且未經調整；（四）訓練機構本身的不適當（吳兆田，2010）。

### 三、體驗教育的應用

#### （一）體驗教育在教育中的應用

在中學端的應用上，吳崇旗、翁綾君及吳惠瑩（2010）發現青少年在參加體驗教育後，他們在自我實現與人際關係上皆有受到正面的影響。

而在高等教育中，目前國內外已有學者將體驗教育應用在大學生上，以瞭解大學生在體驗教育的洗禮之後能夠有哪一些方面的改變。吳崇旗與謝智謀（2010）發現到體驗教育中的繩索挑戰課程對大學生的冒險教育生活效能及團隊凝聚力有正面的影響。其中冒險教育生活效能有增進的項目一共包含：時間管理、情緒控制、成就動機、社交領導以及自信心共六項。而繩索課程中獲得自我概念和人際溝通能力上的成長（許志仲、藍孝勤，2010）。另外一個以體驗教育融入大學通識課的課程結果也指出，體驗教育能有效使大學生在團隊合作能力、溝通能力以及問題解決能力上獲得學習（吳京玲、林妙容、李信，2009）。

另外，中國大陸將體驗教育應用在大學生身上，也發現體驗教育可以提高大學生在就業競爭力的表現上。這些具體的表現有：可培養良好心理素質、有利發掘潛能、認識自我、培養創新思維、培養正向的職業品質，以及提高社會責任意識（鄭麗，2008）。

## （二）體驗教育在企業中的應用

Miner 針對為美國企業提供體驗教育訓練的機構進行調查，調查結果發現美國企業的體驗教育多運用在團隊建立、領導力強化，以及個人成長的發展。此外，這些訓練機構也協處理五大議題，包含：團隊發展、領導力、客戶導向、學習型組織，以及價值（黃貞諭，2009）。而企業中高階主管的參與度也是體驗教育實施在企業中成敗的關鍵，陳曉萍（2013）便指出企業中的高階主管對於體驗課程內容越了解、支持，則越有正向的肯定。

不過體驗教育對學員的影響不是永久而是會逐漸減弱的。許煌龍（2009）在企業中的教育訓練當中發現員工在接受體驗式教育訓練之後，訓練造成的延宕效果約可維持四個禮拜。但是在四個星期過後，員工的感覺和訓練的影響力就會開始逐漸減弱。

### (三) 體驗教育在促進心理衛生及體能上的應用

體驗教育除了廣泛被應用在各級教育單位、企業單位，目前在心理健康、諮商輔導的應用也受到廣大的重視。李睿哲(2014)以13位一年內經歷分手事件且自覺需要幫助的研究參與者中發現，失戀者在經過體驗教育後自我概念能有顯著的改善，能夠促進參與者的自我反思以及覺察，並且在與他人分享回饋的過程中增進對自我的了解和強化自信。此外，由於體驗教育大多包含體能上的活動，因此也可以幫助老年人強化心理及生理健康。除了透過適度的體能挑戰可激發自我潛能、建立信心並建立團隊信任感之外，年長者的生理機能也因為肌耐力、柔軟度、心肺功能的進步而在生活品質上獲得改善(王志全、張家銘、張家昌，2007)。

### 四、體驗教育可幫助個人獲得的終身學習關鍵能力

綜觀過往的研究可以發現，個人透過參與體驗教育可獲得的終身學習關鍵能力層面眾多，包含「做事的能力」、「溝通能力」、「具創業家精神與能力」、「具良好社會性」、「認識自我並能自我實現」，如表 2-7 所示。

從另一方面來說，「具有學習的基本素質」、「具基本科技能力」、「具適應力」則是體驗教育中對於獲得終身學習關鍵能力中較弱的部分。然而，「具適應力」的主要內涵指的是個體願意主動改變以及配合改變的能力，所以當個體在其他項目有正向積極的改變時，我們也可以稱他從體驗教育中獲得「具適應力」的終身學習關鍵能力。

表 2-7

**體驗教育可幫助個人獲得的終身學習關鍵能力**

透過體驗教育獲得的能力	對應的終身學習關鍵能力
人際關係（吳崇旗等人，2010）； 社交領導（吳崇旗、謝智謀，2010）； 團隊凝聚力/團隊合作能力/建立團隊信任感（吳崇旗、謝智謀，2010；吳京玲等人，2009；王志全等人，2007）	做事的能力
人際溝通能力/溝通能力（許志仲、藍孝勤，2010；吳京玲等人，2009）	溝通能力
培養創新思維（鄭麗，2008） 問題解決能力（吳京玲等人，2009）	具創業家精神與能力
提高社會責任意識（鄭麗，2008）	具良好社會性
自我實現/增進成就動機（吳崇旗等人，2010；吳崇旗、謝智謀，2010） 增進自信心/強化自信/建立信心（吳崇旗、謝智謀，2010；李睿哲，2014；王志全等人，2007） 獲得自我概念/認識自我/增進對自我的了解/發掘潛能（許志仲、藍孝勤，2010；鄭麗，2008；李睿哲，2014）	認識自我並能自我實現

## 第五節 在體驗教育中茁壯的東海大學 $\alpha$ -leader

### 一、東海大學的教育目標

東海大學為台灣歷史悠久的基督教大學，長期以來以人文學院及理工學院見長，並且秉持博雅教育的傳統設立博雅書院。在東海大學官網中的「教育目標與學生核心能力」中詳述其教育目的在於：

培養一個能充分因應未來挑戰的終身學習者，不僅擁有一定的專業能力，

同時具備溝通協調、獨立思考、解決問題的能力，成為一自信負責而富人文素養、品操端正的「理想畢業生」。<sup>10</sup>

東海大學並訂立五大教育目標，分別為「專業及跨領域知能」、「人文素養」、「服務關懷熱忱」、「國際視野」、「創新能力」，一共五項。更重要的是，東海大學也透過鼓勵學生參與諸多的非正式課程活動以發揮潛能，如由校內教學卓越計畫所支持的  $\alpha$ -leader 以及由東海校友總會資助的東海築夢園<sup>11</sup>等。

## 二、東海大學 $\alpha$ -leader 的開端

東海  $\alpha$ -leader 組織緣起於姊妹校阿蘇薩太平洋大學(Azusa Pacific University)裡的 Alpha 計畫(Alpha Program)，團體宗旨在於培養學生的領導力。Alpha 計畫的服務對象是每年的大一新生，而該計畫中的學生領導人會學習到如何建立並且維持一個有意義的社群，建立歸屬感，並且獲得喜愛他人的真諦<sup>12</sup>。

承襲了阿蘇薩太平洋大學 Alpha Program 的理念，東海大學的  $\alpha$ -leader 組織創始於 2011 年四月。由於  $\alpha$  是希臘字母中的第一個字，所以有「開始」和「開創」的意思。而  $\alpha$ -leader 組織更以東海大學首任校長曾約農曾經說過的「開創是我們的格言」，作為組織的象徵精神。

以教育目的觀點來看  $\alpha$ -leader 組織，它融入了體驗教育以及引導反思的內涵，目的是希望參與  $\alpha$ -leader 組織的學生能夠從做中學學習，並且從直接參與的反思產生出學習價值。因為在體驗教育的歷程當中，學習者的反思是最重要的關鍵要素(謝智謀、王怡婷，2003)。東海  $\alpha$ -leader 組織在第一年的時候就募集到了約 220 位大二以上的學生參與  $\alpha$ -leader 的行列，至今更是累積到近 1,300 位的學生參與過  $\alpha$ -leader 組織。

---

<sup>10</sup> 關於東海大學「教育目標與學生核心能力」，請見(<http://desc.thu.edu.tw/>)。

<sup>11</sup> 東海築夢園官方網站，可至(<http://dreamland.thu.edu.tw/>)查詢。

<sup>12</sup> 對於阿蘇薩太平洋大學 Alpha Program 有興趣的讀者可至 (<http://www.apu.edu/transitions/programs/alpha/>)查詢。

## 二、東海大學 $\alpha$ -leader 中的成員

東海大學  $\alpha$ -leader 在架構上目前有組織規劃組、課程活動組、引導關懷組、影音團隊組，一共四個組別。採「分組不分工」制，各組的組員也可跨組協助其他組事務（東海大學 SA 成員，個人通訊，2015 年 6 月 13 日）。 $\alpha$ -leader 內的學生依資歷以及工作性質的不同，可再進一步細分為 Alpha、Senior- Alpha（以下簡稱 SA）、Coordinator- Alpha（以下簡稱 CA）三種不同的成員。

Alpha 為組織中最基本的成員，直接服務對象是大一新生。他們在大一下學期報名參加開始接受訓練，必須在暑假的時候接受密集的暑訓以及參與開學前的回訓，最重要的工作是在每年八月底開學時的「大學入門」活動中帶領大一新生適應大學生活，並為自己的小隊員建立起一個具親密關係的社群。

在東海大學  $\alpha$ -leader 中要成為 SA 必須先擔任過為期一年的 Alpha，並經過遴選的程序始能成為正式的 S-A。SA 的主要工作是與東海大學學務處合作，以協助  $\alpha$  計畫的推動和策畫。在學期中 SA 除了需要舉行約每兩周一次的定期例行會議，SA 也必須在暑訓時擔任 Alpha 的觀察員並且提供  $\alpha$ -leader 團隊在行政工作上的協助。而 CA（是由每一屆眾多的 SA 當中推舉出來，在組織中擔任起各組的組長角色，在每次的定期例行會議、各重要活動當中負責規劃  $\alpha$ -leader 的課程訓練、活動設計以及服務學習等任務<sup>13</sup>。

對東海大學  $\alpha$ -leader 以及組織成員有基本的認識之後，第三章的研究方法與設計將詳細說明本研究將如何透過探究東海大學  $\alpha$ -leader 為學生培養的終身學習關鍵能力，嘗試了解高等教育可透過非正式課程為大學生培養哪些終身學習關鍵能力。

---

<sup>13</sup> 對東海大學  $\alpha$ -leader 有進一步興趣之讀者，可參見  $\alpha$ -leader 官網(<http://sidengo.com/alphaleaders>)。

### 三、東海大學 $\alpha$ -leader 所進行的非正式課程活動

東海大學  $\alpha$ -leader 於學年中的主要活動主要有五項，包含學期中課程、暑訓及回訓、大學入門、豐年祭以及 S-A 例行會議。以下將針對五項活動進行內容介紹：

#### (一) 學期中課程

新一屆  $\alpha$ -leader 的遴選必須參加由 S-A 主辦的招募說明會，簽屬一份同意文件後並繳交至學務處，代表簽署者願意成為  $\alpha$ -leader 的一份子。完成遴選的大一學生在下學期便開始參加由 S-A 規劃的學期中課程。開設課程依 S-A 的課程規劃組負責，但不論期課程目標為何，其課程目標都為了讓新加入的  $\alpha$ -leader 在大學入門時能夠成為一名稱職的小隊員。

在學生簽下同意書，允諾願意成為一位  $\alpha$ -leader 並擔負起責任時，他們便被賦予了在未來成為一名帶領學弟妹的  $\alpha$ -leader 的角色，所以這一份承諾書的簽署有其責任上的象徵性意義。而在課程中，而參與學期間課程也是身為一位  $\alpha$ -leader 的責任，為在大學入門時成為一位好的小組領導者做準備。

#### (二) 暑訓及回訓

$\alpha$ -leader 於暑假時會在東海校園內或是校外的體驗教育場所進行體驗教育活動，如進行高低空繩索、徒手攀越高牆等。讓學生從體驗教育中挑戰困難、克服困難，促進自我認識，之後更進一步由引導員的引導反思中去思索每個活動中的深層含意。

以教育目的觀點來看， $\alpha$ -leader 融入了體驗教育以及引導反思的內涵，目的是希望參與  $\alpha$ -leader 的學生能夠從做中學學習，並且從直接參與的反思結果產生出學習價值。

### （三）大學入門

「大學入門」是東海大學每學年為大一新生所舉辦的盛大歡迎活動。新生會被分至不同的小隊，組員之間並形成隊友的關係，由一名大二以上的  $\alpha$ -leader 帶領。每個小隊約有 15~20 名的新生，一起進行校園巡禮、認識系所、通識大講堂、社團表演以及  $\alpha$  小組時間等的活動。以 103 學年度為例，大學入門活動一共為期四天。

大學入門這四天  $\alpha$ -leader 必需要將自己從上一個學期以及暑假中的所學，使盡渾身解數運用在這當中。 $\alpha$ -leader 不僅要擔任新生們的輔導員為他們解除剛升上大學的不安全感，也要讓新生了解東海大學的立校精神以及特色，甚至協助新生了解自己的科系。更要在短短四天中讓一群相互不熟識的小隊員在四天當中認識彼此成為朋友，並且還要能夠凝聚小隊的團體向心力。

### （四）豐年祭

豐年祭為東海大學  $\alpha$ -leader 在每年 12 月份左右所舉辦的競賽成果驗收活動。每一位  $\alpha$ -leader 與他們所領導的大一新生所組成的小隊報名參加，呈現該隊從 9 月入學至 12 月這段期間所進行的一項「微探險」計畫成果，指的是由  $\alpha$ -leader 領導小組員一同發想並且共同完成的一項計畫。

$\alpha$ -leader 與組員共同進行計畫的過程中，從計畫內容的共同發想、一同執行微探險計畫、整個活動過程的紀錄以及到最後在豐年祭當日的呈現，他們會有許多的時間相處在一起，其中不乏意見的磨合和人際之間的各種互動。

### （五）SA 例行會議

所有的 SA 於學期中會在周間的晚上進行一次例行會議，頻率約每兩周一次，會議長度約為 1.5~2 小時，由 C-A 擔任主席進行議程討論。組織於每次開會前皆事先做好議程表，並於當天會議發放。以 103 年 11 月 7 日的 S-A 例行會議為例，議程中的討論事項包含 S-A 招募說明會、豐年祭、東大附中品格周工作人員招募，

以及教室編號 C111 的  $\alpha$ -leader 辦公室的整頓進度與現況（東海大學學務處，個人通訊，2014 年 11 月 6 日）。

## 第三章 研究方法與設計

在第三章當中，本章節將詳述研究者的研究取向，以及為了解答研究問題所設計的研究方法及步驟。全章共分為七節，以下將各重點分節詳述：第一節說明研究取向與方法；第二節說明研究對象；第三節說明研究者的角色；第四節描述研究步驟與過程；第五節為資料的整理與分析；第六節為研究信實度；第七節為研究倫理。

### 第一節 研究方法

雖然到目前為止，質性研究仍無法完美的被學者專家定義，但是以本質來說，質性研究強調對事物的歸納推理，也就是「從特殊的事件或情況而歸納得出一般性通則的過程」或者是「對人們的經驗提供一個深入的描述與理解」(Lichtman, 2011)。因此藉由質性的研究方法，本研究希望能夠歸納整理出東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習的關鍵能力。

為能深入了解東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習的關鍵能力，本研究採取觀察法以及訪談法，並且蒐集相關文件進行文件分析。研究者除了對  $\alpha$ -leader 活動的豐年祭、SA 例行會議、 $\alpha$ -leader 招募說明會進行觀察並撰寫觀察記錄之外，也以事先擬定的訪談大綱對研究參與者進行半結構式的訪談，並將訪談內容轉化為逐字稿，以利後續的研究分析。

#### 一、觀察法

本研究所觀察的活動包含上學期結束前的豐年祭、學期中的 SA 例行性會議以及  $\alpha$ -leader 招募說明會。透過每一次的活動觀察，研究者將每次的觀察紀錄做

成書面資料進行文件分析，並且在訪談結束後撰寫訪談札記，以期能夠更深入且完整地探究東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習的關鍵能力。

## 二、訪談法

在本研究中，研究者將採取半結構式的面對面個人深度訪談。研究者將邀請研究參與者至校園中的空教室進訪談，以避免在校園內遇到熟人使得訪談在進行中受到干擾。訪談長度約 60-90 分鐘不等。在與研究參與者進行訪談之前，研究者已經先擬定訪談大綱（見附錄三），並以開放式問題為主。在訪談的過程中，研究者會視研究參與者的回應適時增加相關問題，以增加資料的厚實度。

## 三、文件分析法

文件記錄是了解過往的一個重要線索，質性研究中的書面資料來源包含了目前有的書面文字記錄、由研究參與者提供的回應，以及研究者本身寫下的札記（Lichtman, 2011）。這些書面資料除了能夠幫助研究者更深入地了解研究參與者，也為研究提供了豐富的內容以及證據。尤其在網際網路蓬勃發展的現狀下，各式各樣的部落格、圖像、影音資料，以及可即時互動的網路社群，大量地提供了研究者豐富的研究資源。

因此本研究的研究者透過研讀  $\alpha$ -leader 的內部文件、加入東海大學 Alpha Leaders 臉書粉絲團並透過粉絲團中所分享的照片、文字、粉絲回應來了解  $\alpha$ -leader 過往幾年所舉辦的活動與參與者反應，並且寫下備忘錄作為書面資料。

## 第二節 研究對象

東海大學的大一下的學生可透過申請，在大二上學期正式成為 Alpha。考慮到大一或大二學生剛加入  $\alpha$ -leader，尚未受過完整的年度訓練，因此本研究的受訪對象皆是東海大學  $\alpha$ -leader 中已具備有兩年的資歷的 SA 學生。

Lincoln 與 Guba 提出「目的取樣裡，樣本的數量取決於資訊考量。若目的已達到最大限度的資訊量，新樣本不再有新資訊時，取樣就能停止了；因此，重複極為重要的準則。」(江吟梓、蘇文賢譯，2011) 因此，為了透過個人訪談得到厚實的研究資料，研究者採取的是滾雪球 (snowball sampling) 抽樣法。目前 103 學年度有 SA 一共 37 人，由東海大學學務處推薦一位 Alpha 做為關鍵參與者，之後再由被推薦學生推舉適合受訪的人選。訪談人數不事先設定上限及下限，而是在資料已開始重複到達飽和時停止。

研究者在訪談進行到第六位研究參與者時資料便已達到飽和，但考慮研究參與者的所屬學系可能對研究結果產生不同影響，因此再增加一名隸屬不同學系的研究參與者進行訪談，藉以增加研究資料的厚實度。因此最後的研究參與者人數一共七人，其基本資料如表 3-1 所列。

表 3-1

研究參與者基本資料表

編號	性別	年級	隸屬學系
S1	女	四	外國語文學系
S2	女	四	日本語言文化學系
S3	女	四	經濟學系
S4	男	五	化學工程與材料工程學系
S5	男	四	社會工作學系
S6	男	四	景觀學系
S7	男	三	環境科學與工程學系

### 第三節 研究者角色

在本研究中，研究者同時扮演了訪談者、資料轉錄者與資料分析者的角色。此三種角色在資料蒐集、分析及研究結果的撰寫上均相當重要，並且詳細說明如下：

## 一、訪談者

研究者於 2005 年大學畢業之後，於商業界及補教界任職，2013 年才又重返校園攻讀教育碩士。有感於出社會工作之後，為了在職場上為了保持競爭力和緊跟著產業潮流和脈動，所有的在職者也必須不斷的學習新知和技能。因此，當研究者接觸到教育當中的終身學習關鍵能力議題時，特別感同身受。深感終身學習關鍵能力對一個人的重要性。

最後，由於研究者對於大學中的非正式課程議題感到興趣，於是在碩一下學期時，以個人方式單獨報隊參加第三屆的東海築夢園活動，築夢過程感到收穫良多並且築夢活動的成果也獲得了競賽第三名。透過東海築夢園的活動，研究者更加的堅信校園中的非正式課程也可以是養成學生終身學習關鍵能力的重要推手，於是促使了本研究的誕生。

## 二、觀察者

研究者將取得東海大學學務處的同意，以非侵擾性觀察者的身分，針對東海大學  $\alpha$ -leader 的活動當中的 Alpha 以及 SA 與終身學習關鍵能力相關的行為表現進行觀察。

## 三、資料轉錄者

在訪談之前，研究者在取得研究參與者的同意之後，全程使用錄音筆全程錄音。在訪談結束後，研究者在訪談過程印象仍舊鮮明時立即將錄音檔案轉為逐字稿，並且反覆聆聽錄音檔案，力求謄寫的資料正確無誤。

此外，研究者在進行活動觀察以及文件分析後，撰寫「訪談後札記」、「活動觀察後札記」以及「備忘錄」，以求厚實的研究資料。

## 四、資料分析者

研究者目前為東海大學的碩士班二年級學生，曾修過「質性研究法」以及「溝通與領導研究」兩門課程。透過質性研究課，研究者對於質性研究的理論及研究

法有較深入的了解，並且透過學期作業的要求進行並且完成觀察練習、訪談練習，以及逐字稿撰打的練習。此外，透過溝通與領導課程，研究者對於人與人之間的溝通方式以及方法有過深入的練習與研究，是未來與研究參與者進行一對一深入訪談時的一大助力。

## 第四節 研究步驟與過程

本研究的實施步驟以及過程一共分為以下六個階段：

### 一、閱讀並且蒐集相關文獻

研究者以自身參與非正式課程之經驗出發，在進行研究初期密切注意東海大學校內有關於非正式課程的訊息，並且廣泛地蒐集與閱讀與非正式課程相關的文獻，並且開始分析相關文獻作為日後研究之基礎。

### 二、確認研究主題並擬定研究架構

在與指導教授討論後，訂下研究主題，擬定本研究之研究目的、待答問題與研究架構。

### 三、擬定觀察項目與訪談大綱

首先，研究者參考 UNESCO、OECD 以及歐盟的終身學習關鍵能力指標，擬定本研究之觀察重點以及訪談大綱初稿。接著，一方面接受學務處人員之建議，訂下所需觀察之  $\alpha$ -leader 活動項目；另一方面，依據指導教授以及論文計畫口試校外委員之建議進行訪談大綱的修改。

### 四、進行活動觀察、訪談與文件收集

#### (一) 觀察

研究者先取得學務處人員許可，經學務處人員於 SA 例行會議中將研究者介

紹給 SA 們認識之後，以非侵擾性觀察者的身分參與 SA 例行會議、豐年祭，以及  $\alpha$ -leader 第三場招募說明會。

表 3-2

活動觀察紀錄表

編號	觀察活動	日期	地點	參與人數
A1	SA 例行會議	2014/11/06	學務處二樓會議室	約 30 人
A2	豐年祭	2014/12/20	創意學院中庭、教室	約 60 人
A3	$\alpha$ -leader 第三場招募說明會	2015/03/26	茂榜廳(國際會議廳)	約 120 人

## (二)訪談

- 1.透過學務處人員推薦並取得第一位研究參與者之同意後，由研究者以電話簡訊進行邀約，並於簡訊中以文字簡述研究目的與研究進行方式。
- 2.與研究參與者協調受訪時間以及地點，以研究參與者的方便性以及受訪過程中不易受干擾為主要考量。
- 3.請研究參與者推薦一位 SA 擔任研究參與者，在取得對方同意後，研究者以同樣的方式使用電話簡訊進行邀約。
- 4.本研究於 2015 年 3 月~2015 年 5 月之間進行正式訪談。於訪談開始之前，研究者再一次以口述方式向研究參與者說明研究目的，並在研究參與者詳讀並於簽下「訪談同意書」(見附錄一)後，請研究參與者先行完成「終身學習關鍵能力自我檢核表」(見附錄二)。其後，再由研究者以訪談大綱(見附錄三)針對研究參與者於自我檢核表中所勾選之項目進行半結構式訪談。與七位研究參與者之訪談時間及地點詳列於表 3-3。

表 3-3

訪談時間與地點紀錄表

編號	訪談日期	訪談地點	訪談時間
S1	2015/03/13	創意學院教室	15:00~16:00
S2	2015/03/21	創意學院教室	15:00~16:00
S3	2015/03/17	α-leader 專用教室	16:00~17:30
S4	2015/03/25	人文大樓教室	17:00~18:00
S5	2015/03/26	α-leader 專用教室	16:00~17:30
S6	2015/05/16	教育研究所研討室	15:00~16:00
S7	2015/05/19	α-leader 專用教室	16:00~17:20

### (三)文件收集

文件收集是針對 α-leader 對外所進行的宣傳以及紀錄以及研究者本身寫下的札記。文件除了可以協助研究者了解 α-leader 所舉辦的各項活動內容、人員的參與度，並且藉由當時的影像紀錄了解活動實況之外，也將研究者對於這些資料及參與者的觀察、及感想留下記錄。

表 3-4

文件編號與內容

編號	文件內容
D1	Alpha Leader 五周年特刊 Part 1 (未出版)
D2	東海大學 Alpha Leaders 臉書粉絲專頁 <sup>14</sup>
D3	訪談後札記
D4	活動觀察札記
D5	備忘錄

## 五、進行觀察資料、訪談資料以及蒐集文件的整理與分析

研究者於活動觀察結束後即著手撰寫觀察札記，將所觀察到的活動內容與 Alpha、SA 在活動當中的行為表現作詳實的記錄。關於訪談，研究者在訪談結束後三天內開始著手撰打逐字稿，並且反覆聆聽檔案以求逐字稿的正確性。對於研

<sup>14</sup> 關於臉書粉絲專頁，請參見(<https://www.facebook.com/thualphaleaders?fref=ts>)。

究參與者口述卻聽不清楚之處，以電話聯繫並加以確認。最後，針對逐字稿進行編碼與分析。文件的蒐集則是透過 SA 提供的文件、Alpha Leaders 臉書粉絲頁的歷史紀錄、以及本研究期間 Alpha Leaders 臉書粉絲頁所蒐集到的新增內容為主。

## 六、補充文獻

研究者一面進行各項資料的整理分析，另一面針對整理之結果進行文獻的補充，使研究成果能獲得文獻之支持。

## 七、完成論文撰寫

根據資料的分析結果進行討論，並且與相關文獻進行比較分析，並且提出研究者的結論與具體建議，以做為日後從事相關研究者的參考。

# 第五節 研究資料的整理與分析

## 一、資料的整理與分析

質性研究的資料分析是一項持續的過程，在資料的蒐集與分析之間以來往反覆循環的模式進行，這基本上是一種歸納的過程，將原始資料編碼(coding)、歸類(categorizing)、形成概念(concepts)的過程（江吟梓、蘇文賢譯，2011）。在本研究進行中，一切透過觀察以及訪談所得到的資料，研究者將做成書面資料並且予以編碼，而編碼代號說明如下：

表 3-5

引用代號說明表

代號	代號說明
(S4-04-13)	首二碼為研究參與者編號，中間兩碼為訪談資料頁碼，末二碼為逐字稿行數。
(D3-20150410-01)	首二碼為文件編號，中間八碼為西元年、月份、日期，末兩碼為頁碼。
...	研究參與者訪談內容被省略的部分。
除了有（高低空體驗）這種機會以外	敘述中括號中的文字為研究參與者承接上一段的語意，但是未敘述出的單詞。
○○	為了維護研究參與者隱私，訪談中提及之人名以○○代替

## 二、研究限制

由於  $\alpha$ -leader 的活動貫穿全學年，雖然本研究礙於研究時程的關係無法進行大學入門的四天參與觀察，但可透過文件資料以及研究參與者的訪談中概括不足之處。

## 第六節 研究信實度

為確保本研究品質，研究者將採取以下方法，以提升本研究的信實度：

### 一、多種方法策略 (multi-method)

學者 Denzin 所提出的三角檢證法中「多種方法的使用」，利不同的方法得以收集不同的資料，用來支持本研究的內部效度（顏寧譯，2011）。除了觀察法以及個人訪談之外，研究者亦多方收集與本研究相關的文件資料，並保持與東海大學學務處的緊密聯繫，藉以獲得更多關於東海大學  $\alpha$ -leader 的資訊。此外，在進行個人訪談之前研究者將先進行多次的活動觀察，因為較長時間的參與，可使研究

者取得研究參與者的熟悉感以及信任，使得研究參與者有較高的意願提供真實的經驗並且暢所欲言。

## 二、以電子器材記錄資料

在訪談的過程中，為了避免以紙筆摘錄訪談重點而遺漏重要資訊，研究者將先取得研究參與者的同意然後進行全程錄音，以確保資料的完整性。

## 三、引用參與者語言

研究者與研究參與者的訪談內容將打字成為逐字稿，以利研究者引用研究參與者之敘述。

## 四、詳讀及比對受訪者資料

針對研究參與者所提供之不同資料，研究者參照活動觀察以及文件分析，以求完整且客觀的分析。

## 五、研究同儕的參與討論

研究者進行資料分析時，定期與指導教授、學務處人員，針對資料的編碼進行討論，除了可以針對研究當下所遭遇的問題與瓶頸做討論之外，也可以得到較客觀的研究結果外。

# 第七節 研究倫理

本研究在進行的過程中，研究者必定遵守台灣社會學會所提出的《台灣社會學會研究倫理守則》<sup>15</sup>，絕不會傷害研究參與者，並做到以下六點：

一、研究者在進行訪談之前，必須先向研究參與者充分說明本研究的目的是。

---

<sup>15</sup> 對研究倫理有興趣進一步了解之讀者可逕至臺灣社會學會官方網站([http://tsa.sinica.edu.tw/research\\_01.php](http://tsa.sinica.edu.tw/research_01.php))做查詢。

- 二、研究者需向研究參與者說明對方有隨時退出本研究的權利。
- 三、研究者在進行訪談之前必須先取得研究參與者的同意書以及錄音許可（見附錄一）。
- 四、研究者在論文中引用的訪談內容若涉及人名及個人隱私，皆以匿名方式處理，藉此顧及研究參與者的隱私。
- 五、研究參與者有權利拒絕他人取得他/她所提供的資料。
- 六、研究參與者若有不願意觸及的話題，研究參與者有拒絕回答研究者問題的權利。



## 第四章 研究結果與討論

本研究以東海大學  $\alpha$ -leader 的 SA 做為研究對象，透過觀察法以及半結構式訪談獲得相關資料。將觀察內容以及訪談錄音轉譯成書面資料以及逐字稿，再加以歸納、分析，最後進行討論。本章主要針對觀察內容以及訪談內容進行分析與討論，全章分為四節：第一節首先探討東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習關鍵能力為何；第二節呈現東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 如何培養出終身學習關鍵能力；第三節探討東海大學學生對於  $\alpha$ -leader 內部的建議。

### 第一節 參與 $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習關鍵能力

本節主要在探討東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習關鍵能力為何，並且整理出表現優異的項目、表現尚佳的項目、以及表現較弱的項目並進行討論。而在第二節中，研究者將依據七位研究參與者針對八項終身學習關鍵能力層面以及各項所包含的終身學習關鍵能力具體內涵所作出的回應進行整理與討論。

表 4-1 是依據研究參與者在自我檢核表（見附錄二）所勾選出的項目以及研究者對逐字稿的分析彙整而出。從研究參與者在自我檢核表中得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示，該項目空格中只要有「◎」或「\*」任一符號，則視研究參與者已學習到該終身學習關鍵能力具體內涵。本研究發現東海大學學生在參與  $\alpha$ -leader 後所培養出的終身學習的關鍵能力層面在「具創業家精神與能力」以及「具良好社會性」兩個項目上表現優異；在「做事的能力」、「溝通能力」、「認識自我並能自我實現」以及

「具適應力」四個項目上表現尚佳；在「具有學習的基本素質」以及「具基本科  
 技能能力」兩個項目整體表現較弱。

表 4-1

研究參與者在終身學習關鍵能力上的學習

α-leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
一、具有學習的基本素質								
學會如何學習	◎	◎	◎*	◎*	◎	◎*	◎*	100
具有專注力	◎*		◎*		◎*			42.85
具有記憶力			◎*					14.28
具有思考力	◎*	◎*	◎*	◎	◎*	◎	◎*	100
具備數學能力								0
二、做事的能力								
管理與解決衝突的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
與他人建立良好關係的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
團隊合作能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
使用專業知識與技能的能力			◎*		◎*	◎*		42.85
實現共同目標的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
三、溝通能力								
母語的溝通能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*		◎*	85.71
外語的溝通能力								0
多樣化的表達能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
表達文化涵養的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
四、具創業家精神與能力								
具有冒險精神	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
能夠負責並勇於承諾	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有形成新方案與計劃的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有在廣泛脈絡情境的行動能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

(續下頁)

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
五、具良好社會性								
具有認識他人的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有同理心	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
六、認識自我並能自我實現								
具有認識自己的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
豐富自我的人格特質	◎*	◎*		◎*	◎*		◎*	71.42
促進自我實現	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
七、具基本科技能力								
具有使用資訊和科技工具互動的能力	◎*	◎*	◎*		◎*			57.1
八、具適應力								
有接受改變的能力	◎*	◎*	*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有適應改變的能力	◎*	◎*	◎*		◎*	◎	◎*	85.71
有主動積極改變的能力	◎*	◎*	*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有引導他人改變的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

### 一、表現優異的終身學習關鍵能力層面

在各項終身學習關鍵能力具體內涵得到占比為 100% 的終身學習關鍵能力層面，本研究視為表現優異。根據表 4-1 發現，七名研究參與者在「具創業家精神與能力」以及「具良好社會性」兩項終身學習關鍵能力層面上表現優異。七位研究參與者在兩項終身學習關鍵能力層面的各項具體內涵上一致性的認為  $\alpha$ -leader 幫助他們獲得這些能力。

在「具創業家精神與能力」上， $\alpha$ -leader 將「開創」視為整個團體的基石，因此學生在耳濡目染以及每年籌辦活動上會以創新、辦出不同於以往的活動為一個重要目標。

由  $\alpha$ -leader 的臉書粉絲頁可以直接連到  $\alpha$ -leader 的官方網站，一進到首頁就會看見許多  $\alpha$ -leader 過往活動的照片輪播，並且在網頁中央處以大大的英文寫著“Pioneering will be our watchword.”意即「開創將是我們的格言」。

(D2-20150414-01)

最後他也給了我他自己所設計的名片，視覺上簡潔大方。一面是他們參賽團隊的 Logo 和 QR code，翻過去另一面除了有他的姓名、臉書、Email 之外，在名片上方的最顯眼處則引用了  $\alpha$ -leader 的創立精神「開創將是我們的格言」。(D3-20150516-01)

簡單來說，我們做事不太喜歡一樣。(S4-04-13)

在「具良好社會性」上，由於  $\alpha$ -leader 的設立之初的目的即是召集一群熱心助人、願意與新生建立關係的學生，陪伴大一新生適應新環境以及大學生活。在學期間課程的安排上，也為 Alpha 設計了許多與他人建立關係、關懷他人的實用型課程。

$\alpha$ -leader 在 2015 年的四、五月間策畫了「關懷網絡」的課程，一共三堂課。四月二十九日的撰文寫著：「今晚的關懷網絡是否讓你收穫良多呢？／語言真的是一種藝術／希望能讓你以後帶領新生時更順利唷／晚安：）」而五月十一日的撰文寫著：「關懷網絡三場都已經結束囉／不只是心理師的分享、大家的小組時間也都很精采哦／希望這種火苗可以一路維持到與新生見面」帶有溫度的文字給予讀者親近、無距離的感受。(D2-20150520-01)

## 二、表現尚佳的終身學習關鍵能力層面

在各項終身學習關鍵能力具體內涵有二到四項占比為 100%，而僅有一項終身學習關鍵能力層面不到 100%者，本研究視為表現尚佳。根據表 4-1 發現，七名研究參與者在「做事的能力」、「溝通能力」、「認識自我並能自我實現」以及「具適應力」四項終身學習關鍵能力層面上表現尚佳。在這四項終身學習關鍵能力層面上，有多項終身學習關鍵能力具體內涵達到研究參與者的全數認同，但也有幾項終身學習關鍵能力具體內涵不盡理想。其中「做事的能力」裡的「使用專業知識與技能的能力」七人中僅三人表示贊同；此外，全數的研究參與者更是認為無法從參與  $\alpha$ -leader 的活動當中獲得「溝通能力」中的「外語的溝通能力」。

「使用專業知識與技能的能力」與「外語的溝通能力」這兩項終身學習關鍵能力具體內涵將與表現較弱的終身學習關鍵能力層面一起探討。

### 三、表現較弱的終身學習關鍵能力層面與具體內涵

在各項終身學習關鍵能力具體內涵無占比 100%者，且有二項以上終身學習關鍵能力層面低於 50%者，本研究視為表現尚佳。根據表 4-1 發現，七名研究參與者在「具有學習的基本素質」以及「具基本科技能力」兩項終身學習關鍵能力層面上整體表現較不平均或偏低。此處將討論為何這兩項終身學習關鍵能力層面以及表現較弱，以及「使用專業知識與技能的能力」與「外語的溝通能力」這兩項終身學習關鍵能力具體內涵表現較弱的原因。

#### (一)「具有學習的基本素質」

在「具有學習的基本素質」中，研究參與者認為可從參與  $\alpha$ -leader 的活動當中獲得「具有專注力」者僅三人，認為可獲得「具有記憶力」者僅一人，並且全數的研究參與者認為無法從參與  $\alpha$ -leader 的活動當中獲得「具備數學能力」。

提出「具有學習的基本素質」的國際組織為 UNESCO 以及歐盟兩者。UNESCO 在宗旨上特別強調學生在學科上的學習能力，以提升各國的教育、科學及文化<sup>16</sup>。而歐盟是唯一提出學生應具有數學能力的組織，強調「個人應該具有將數學的原理應用在日常生活及工作的技能，並且能採用及評估一連串的觀點」（吳明烈，2010）。

$\alpha$ -leader 作為一個強調創新和關懷的學生團體，創立目的並不在學科能力的提升與數學能力的應用，因此在「具有學習的基本素質」上表現較弱是令人不意外的結果。

---

<sup>16</sup>有興趣進一步了解之讀者可逕至國際教科文組織官方網站 (<http://www.unesco.org/new/zh/unesco/about-us/who-we-are/introducing-unesco/>) 查詢。

## (二)「具基本科技能力」

在「具基本科技能力」上，七位研究參與者當中只有四位認為  $\alpha$ -leader 使他們具有使用資訊和科技工具互動的能力，且在訪談中主要都提到  $\alpha$ -leader 使他們不得不學會雲端資料庫的使用與存取。然而，根據研究者的觀察 Alpha 和 SA 在進行  $\alpha$ -leader 當中的活動時，常使用到 PowerPoint 進行簡報、自行剪輯影片作為活動宣傳，甚至納入 APP 的使用在  $\alpha$ -leader 的活動當中。可見 Alpha 和 SA 或許不是在  $\alpha$ -leader 的活動當中學得這些能力，但是  $\alpha$ -leader 卻是一個他們可以應用這些基本科技能力的地方。關於詳細內容可見本章第二節「具基本科技能力」的相關討論。

## (三)「做事的能力」裡的「使用專業知識與技能的能力」

從表 4-2 可發現，由於研究參與者的學術專業背景各有不同，認為參與  $\alpha$ -leader 使他們獲得使用專業知識與技能的人，若不是系上所學的專業恰巧與  $\alpha$ -leader 關懷本質相關，則是在舉辦  $\alpha$ -leader 活動時恰可運用系上所學的專業。

由訪談內容中可以發現， $\alpha$ -leader 中體驗教育活動所帶來的學習可讓研究參與者 S5 應用在自己社工系的助人專業領域上。而研究參與者 S3 以及 S6 則是在參與  $\alpha$ -leader 的活動過程中可以應用在系上所訓練出來的思考模式或是視覺設計能力。

表 4-2

終身學習關鍵能力具體內涵「使用專業知識與技能的能力」和研究參與者專業背景的比較

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
研究參與者目前就讀系所	外國語文學系	日本語言文化學系	經濟學系	化學工程與材料工程學系	社會工作學系	景觀學系	環境科學與工程學系	
$\alpha$ -leader 幫助我有使用專業知識與技能的能力			◎*		◎*	◎*		42.85

(四)「溝通能力」裡的「外語的溝通能力」

全數的研究參與者皆認為  $\alpha$ -leader 並未使他們獲得「外語的溝通能力」這一項終身學習關鍵能力具體內涵。透過研究者的觀察，發現主要原因是  $\alpha$ -leader 的活動全數都以中文進行，並沒有使用外語的機會。

## 第二節 參與 $\alpha$ -leader 如何培養出終身學習關鍵能力

此外，為了將  $\alpha$ -leader 中的體驗教育與其他活動做出區隔，本節中所提的「 $\alpha$ -leader 活動」皆指由 SA 主辦的學期中課程、豐年祭、SA 例行會議，或是由 SA 或 Alpha 在學期中所帶領的小活動，而不包含暑訓、回訓等以體驗教育與引導反思技巧作為整個活動主體之相關之活動。

### 一、在「具有學習的基本素質」上

表 4-3 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「具有學習的基

本素質」當中，全數的研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們「學會如何學習」以及「具有思考力」。在其它方面，當中有三位研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動也幫助他們「具有專注力」；僅有一位研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他「具有思考力」。

表 4-3

研究參與者在「具有學習的基本素質」上的學習

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
學會如何學習	◎	◎	◎*	◎*	◎	◎*	◎*	100
具有專注力	◎*		◎*		◎*			42.85
具有記憶力			◎*					14.28
具有思考力	◎*	◎*	◎*	◎	◎*	◎	◎*	100
具備數學能力								0

(一)「學會如何學習」

1.自我探索：研究參與者認為先知道自己的興趣在哪，對於學習的項目就會有自發性的動力。

最主要你要知道自己需要些什麼、自己缺乏什麼，還有自己擅長什麼，這樣你才會去學習你想要學習的東西。(S3-01-31)

不是為了別的東西，而是為了自己喜歡這件事情而學習。(S4-02-13)

2.受體驗教育影響：部分研究參與者將體驗教育中學得的引導反思技巧做為學習的工具。此點呼應了中引導反思過程中引導員對學員提問的過程與問題選擇的重要性（謝智謀、王怡婷譯，2003）。

$\alpha$ -leader 裡面，吳兆田老師的團隊通常帶我們訓練都有引導反思，那個反思幫我在  $\alpha$ -leader 裡面可以順利地跟大家學習。(S6-01-02)

這個反思的過程之中，會幫助我去思考這個經驗或是這樣的事實、感受，可以發現到哪些關鍵的知識跟未來如何應用。(S7-01-03)

## (二)「專注力」

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者提到透過開 SA 例行會議的訓練可以讓自己在混亂環境中專注於議題、將他人的複雜口語做成文字紀錄。

我們開會常常都兩三個小時，當中其實有很多的混亂。我在 SA 待了一年了，其實我覺得我比在剛進來的時候更能在混亂的環境當中專注於我們要討論的東西，而不會感覺到煩躁或對其他人生氣。(S1-01-39)

我覺得最明顯的是我在做會議紀錄的時候，我必須擁有比別人高的專注力，我才能把別人說的一長串的建議、想法、需要改進的地方，快速的轉換成文字記錄下來。(S2-02-06)

2.受體驗教育影響：研究參與者認為體驗教育中的引導技術課程讓他找到值得他優先專注的項目。

我大二下時上了田哥關於引導技術的課，我發現自己做事的順序是錯的，也開始會去排自己的順序，反而可以讓我專心在我最急和最想做的事情上，反而我抓得到重點去做事情。(S5-01-16)

## (三)「具有思考力」

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為舉辦  $\alpha$ -leader 活動和擔任 CA 促使他們要不斷地思考。

我們常常要想我們需要做什麼事情，但更多的討論是怎樣順暢地把這件事情從頭到尾完整做完，以及怎麼樣說給別人聽他們才會了解。(S1-02-03)

最有思考力的時候是擔任 CA 的時候，與其他 CA 夥伴們討論我們這個組織內的事情及各項活動的未來發展，我們要不斷地思考。(S2-02-14)

2.受體驗教育影響：研究參與者認為體驗教育讓他們學習到反思的思考力，利用在理解他人、溝通、避免人云亦云，並且能經常性地運用在平日當中。

因為在  $\alpha$ -leader 裡面比較多學習的是反思能力，我會將反思能力應用在生活上。可能是現在遇到的困難、感情、友情。「你們之間的問題到底出現在哪裡？」要找到問題的癥結點然後自我反省，甚至是跟他人溝通，這對我來講都是思考性。(S3-01-37)

也許是因為接觸引導教育之後，我發現每一個人的思考模式都很獨特。會比較靜下來去分析每一個人對這件事情所處理的態度，或是他們過往的經驗導致他們成為這樣的人。(S5-01-25)

這是我覺得跟一般教育比較大的差別，我也在這邊學到要怎麼思考、會怎麼思考，甚至應該要去思考，而不是傻傻的人家告訴你就做。(S7-01-05)

我覺得  $\alpha$ -leader 對我最大的影響是思考方面以及經驗學習的方式，對於學習來說，比起傳統式的傳授能夠吸收比較多。在思考方面，我不會只為了做這件事而做，而會去想「我為什麼要做這樣的事?」、「我可以學到什麼、幫助人家什麼?」我會去想更多。去觀察事情的時候，我也不會單純只用一個角度去看，對我來說是個主要的學習，...就是思考的更深入，講白一點就是以前腦子沒在用。(S7-04-37)

## 二、在「做事的能力」上

表 4-4 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「做事的能力」當中，全數的研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「管理與解決衝突的能力」、「與他人建立良好關係的能力」以及「實現共同目標的能力」。在「使用專業知識與技能的能力」上，僅有三位研究參與者認同  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得該項能力。

表 4-4

研究參與者在「做事的能力」上的學習

α-leader 幫助我具有...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
管理與解決衝突的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
與他人建立良好關係的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
團隊合作能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
使用專業知識與技能的能力			◎*		◎*	◎*		42.85
實現共同目標的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

(一)「管理與解決衝突的能力」

1. 管理的能力

(1) 與人共事：研究參與者在帶領團隊時會運用柔性且理性的方式同理他人、轉換對團隊的認知，以及進行溝通找出共識。

你要怎麼在你的小隊成員中就算有一兩個人是很反對，但是你還是能夠把這個團隊繼續帶下去，這是蠻重要的。可能就是同理他們。(S1-02-12)

一開始的我會跟別人吵架是因為太任務導向，覺得沒有做好那就是你的錯，可是這次吵架讓自己很震撼之後才覺得重點應該是我們如何一起把這件事情完成。有一點是因為認知轉換。(S2-02-33)

管理只是做指令的話，沒有人會理你。只有先進行溝通、大家有共識，提出你為什麼這樣想。你提出你的想法之後，還要再問一個問題「你為什麼這樣想？」把這些根本的原因湊在一起變成共識，而大家有共識之後，我身為總召就只是做統整的工作了。(S4-02-31)

(2) 了解並實行 α-leader 精神：研究參與者本身對於 α-leader 組織與活動的了解有助於他們從規畫面進行管理和各組的工作分配。

在上田哥的課以及 α-leader 的整個組織裡面，讓我可以很清楚地去看出成員應該在

哪一組裡面、他們應該怎麼樣跨組別合作，以及他們的能力應該要用在什麼地方。  
(S5-01-30)

我們當一個活動總召必須了解這個活動需要什麼樣的工作分配，每個 SA 他的特性是什麼，需要甚麼樣的學習，你必須要管理你的人力資源跟工作分配。(S7-01-08)

## 2.解決衝突的能力

(1)了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者需要協助大一新生適應新環境。

拿我當 Alpha 的時候來說，很多新生多會說「為什麼我們要做這個活動？」「我不想做」，會有很兇的新生。所以在這其中，我們必須要很成熟的去解決這個衝突。  
(S1-02-09)

(2)與人共事：研究參與者需要與其他 SA 共事，過程中須透過聆聽以及溝通來弭平許多衝突和爭執。

在我當 CA 的時候，因為我是屬於一個協調者的角色，我就必須要管理自己的情緒。甚至是當你看到衝突的時候，你必須要去協調、擺平、溝通他們彼此之間的衝突。  
(S3-02-08)

其實解決衝突跟同理心是有關係的，我開始理解你為什麼會這樣做，心理的憤憤不平就會降低、減少。男生跟男生開會我們會拍桌、互罵，到上學期都還有。可是我們知道都是為這件事情而罵，然後還是可以開心地走回宿舍。(S4-02-21)

我就會引導他們去想為什麼你們要爭執這件事情，這不都是我們應該要去的嗎？那為什麼妳們要花時間在這上面，而不是討論要怎麼解決它？(S5-01-34)

像是在進行活動的時候都會開會，開會大約都是 20 人上下，大家都會有意見和衝突。那時候帶我們的老師還蠻開放讓我們討論，不會衝突就介入解決，變成同學自己解決問題。(S6-01-09)

每個人的想法都不一樣，勢必有時候會有一些衝突或是吵架，因為每個人都想法活動辦得更好又有各自的想法，有時候我們必須去傾聽對方的想法，去想他為什麼要這樣做。(S7-01-14)

## (二)「與他人建立良好關係的能力」

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者透過舉行招募說明會以及各項活動的執行，與其他 SA 建立起良好的關係。

通常都是因為一起合作過某個活動，比如說我跟一個夥伴一起做過招募說明會的宣傳組，然後我們也因此有很多的討論和很多的想法，也發現彼此的特長，也知道彼此要怎麼合作。(S1-02-20)

開會完要執行那一項工作，通常會有人一起進行，那時候就會互相幫忙。而且活動下來常是一整天。(S6-01-13)

2.了解並實行組織精神： $\alpha$ -leader 本質上為一個關懷體系，因此 SA 們在團體中十分注重以關懷、溝通、傾聽以及同理的方式與他人建立起良好的關係。

我比較喜歡靜態的活動，所以和他人建立關係我比較是以溝通的方式，像是「你最近發生什麼事情啊？」就是以關心的角度去建立關係，而不是以活動的方式去建立關係。(S3-02-17)

其實這跟傾聽還有同理心都有關係，比如說我們去年 SA 都在做幕後的工作，新生都會不理 Alpha，我們設立一個長老機制，每個晚上回來聽聽他們怎麼說。(S4-02-37)

$\alpha$ -leader 主要是注重在關懷這一部分...以  $\alpha$ -leader 來講的話，我們建立關係是基於朋友上面，是基於我們相處的情感跟情份上面。(S5-02-03)

$\alpha$ -leader 本身就是一個關懷體系，Alpha 要關懷新生，SA 要關懷 Alpha。...當團體有新的人進來的時候，我們勢必得要跟他建立關係，從日常的關心到組內任務的討論，這都可以幫助我們跟他建立良好的關係。(S7-01-20)

3.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者透過暑訓和學期間課程學到與他人建立良好關係的能力。(吳崇旗、謝智謀，2010；吳京玲等人，2009；王志全等人，2007)

一開始是透過  $\alpha$ -leader 的訓練，暑訓的時候有針對如何跟別人建立關係、活動帶領的技巧，我覺得很特別。包含我成為 SA 之後，開設了一些如何跟其他人溝通、如何跟不認識的人破冰的溝通技巧課程，我覺得是蠻受用的。(S2-03-01)

### (三) 團隊合作能力

1. 受體驗教育影響：研究參與者認為透過暑訓以及在沙連墩參與的體驗教育活動有助於他們學習到團隊合作能力。

在  $\alpha$ -leader 裡的話，最一開始是藉由暑訓，讓我覺得團隊能力具有非常大的影響力。如果大家有一致的目標、具有團隊能力的時候，對於目標的達成和活動的進行會非常有效率。...在成為 SA 之後，因為 SA 內部開始規劃  $\alpha$ -leader 的一些活動跟課程，在過程當中需要很多的討論，讓我覺得團隊能力真的非常重要。(S2-03-14)

我們曾經到台中石岡的沙連墩探索教育園區，一個人要翻過三公尺的高牆。三公尺一個人沒辦法翻，也沒有任何的工具...後來我們大家想辦法，就是兩個男生用大腿當作階梯，可是還是不夠，就再一個男生再踩在上面再當作階梯，然後比較輕一點的女生透過這三個人就可以摸到牆頂了，再用力一翻就過去了。所以我們進行很多活動都強調團隊。(S4-03-07)

2. 舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為執行  $\alpha$ -leader 任務、規劃  $\alpha$ -leader 課程、參與行前會和檢討會使他們學習到團隊合作能力。

SA 在學期中其實有非常多大大小小的任務，所以我們大概每兩個禮拜全部的人就會開一次會，開會的間隔當中還有臨時會，或者負責每一個項目的小組有很多討論。所以是非常密集的在討論要做什麼事，範圍大的、範圍小的，或是我們討論完之後要跟整組的人一起討論，所以這些都是練習。(S1-02-24)

像課程，我們必須要協調一個大家都覺得這課程是符合所有 Alpha 的需求或是  $\alpha$ -leader 本質的精神。(S3-02-23)

在這邊每次都要分組、帶新的隊員，每一次都有不同的角色，讓我比較多時間可以練習這一部分。(S5-02-12)

我覺得是事前的行前會和事後的檢討是蠻重要的，因為行前會可以討論大家怎麼執行。檢討則是討論活動進行時有什麼疏失。(S6-01-16)

一個活動下來，每一個人都會幫你也會參與發想，在團隊合作上必須召集大家、大家一起把活動規劃好。過程一定會有衝突，也必須用每個人擅長的東西讓這個活動或概念更完整更好。(S7-01-25)

#### (四)使用專業知識與技能的能力

由於研究參與者的科系各有不同，認為參與  $\alpha$ -leader 使他們獲得使用專業知識與技能的人，系上所學的專業常與  $\alpha$ -leader 關懷本質相關，或是在舉辦  $\alpha$ -leader 活動時恰可運用系上所學的專業。

1.應用所學：研究參與者 S5 認為  $\alpha$ -leader 的關懷本質與自己社會工作學系所學的專業相關。

我在我實習的履歷上有寫到我有在做引導教育、有接觸過，我的督導就很希望我把這個經驗帶進醫院裡，讓那些小朋友去體驗一下「一般小朋友在過的生活」。  
(S5-02-22)

2.應用所學：舉辦  $\alpha$ -leader 活動時，研究參與者 S3 認為可運用經濟系的思考觀點，而研究參與者 S6 可應用景觀設計系的平面設計能力。

像當初在當 CA 的時候，我們比較會以經濟系的觀點，...「為什麼我們應該去做那個選擇？」的利與弊，就是分析或統整整件事情。經濟系最主要是學習如何決策、怎麼選擇，你會回頭去想你專業到底最根本的是什麼，而不是在盲目社會裡面他們應該要求你什麼。(S3-02-27)

我的工作比較是輔助類型的，幫忙做一些平面 DM 的設計或是宣傳的設計。  
(S6-01-19)

#### (五)實現共同目標的能力

1.與人共事：研究參與者認為與 SA 一同籌辦  $\alpha$ -leader 的各項活動，如大學入門、活動發想，使得他獲得實現共同目標的能力。

我們就把東海設計成一個大富翁，讓每一組為一個單位去玩這個大富翁，而且彼此競賽。還有我們自己設計的很酷的 APP 可以線上計分，還可以讓他們藉由刷條碼的方式進入到某些關卡。...SA 團隊真的就是一個大家一起做夢的地方，而且做完之後我們會有夥伴一起來把它實踐完成。(S1-02-30)

在我們參與  $\alpha$ -leader 所有事務的過程，我們渴望有更多人的加入，或這個地方有更

多學弟妹一樣成為 Alpha 的人都可以得到一些什麼。我覺得在我們付出的這些過程當中，就是一起完成一個目標的過程。(S2-03-22)

以宣傳來講好了，如果我想要做快閃，有人提出來然後大家響應，那就做。(S3-03-17)

在 SA 雖然大家(進來的)目標不一樣，但有一個共同的目標是讓這個組織更好，培育更好的 Alpha，讓新生有正面的影響。在每個人想要學習不同目標的狀況之下，大家要有一個共識，所以我覺得大家有共同的理念，一方面讓我們學到自己想要學習的，一方面讓我們有這個共識去完成。(S7-01-31)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為參與  $\alpha$ -leader 的活動，如成年禮和豐年祭，使他們獲得實現共同目標的能力。

團隊一定要有一個結構，不然很多事情沒有辦法完成。因為大家都想完成，而且所謂完成是「大家一起完成」而不是個人完成。(S4-03-12)

我去年參加成年禮的時候去參加田哥的工作坊，他要我們每個人都寫下自己想要做的事情，...希望我們找到一群有共同興趣的主題，然後一群人就坐下來討論我們要怎麼去實踐它。我突然發現當我一個人在做這件事情的時候，為什麼我不找大家一起來做，而且他們也想要這麼做。這是一個蠻特別的經驗，因為我從來沒想過我可以這樣一起跟別人完成一件事情。(S5-02-29)

在豐年祭的時候是透過大家一起討論，去做一張海報說明這一年來做了些什麼上去發表。(S6-01-29)

### 三、在「溝通能力」上

表 4-5 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。。在「溝通能力」當中，七位當中有六位研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「母語的溝通能力」。其次，全數的研究參與者認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「多樣化的表達能力」以及「表達文化涵養的能力」。

表 4-5

研究參與者在「溝通能力」上的學習

α-leader 幫助我增進...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
母語的溝通能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*		◎*	85.71
外語的溝通能力								0
多樣化的表達能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
表達文化涵養的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

(一)母語的溝通力

1.與人共事:研究參與者認為在 α-leader 中有許多與他人一起共事與活動的機會，使得他們在中文的溝通能力上因為要不斷的表達自己的想法而有進步。

α-leader 幫助我養成了跟其他人相處、溝通我的理念跟想法。(S1-04-09)

因為 α-leader 有這個需要一直不斷討論跟合作的空間及氛圍，所以讓我有動機和想法想要表達出自己的看法，因為我屬於被動型，在這個團體我慢慢學會表達自己的看法。(S2-04-09)

總是要宣布一些事情，然後你講的話人家要通的懂，所以一定會增進一些溝通能力。(S3-04-03)

話要講得清楚人家才會知道你要表達什麼。我們會利用活動或是探索的方式來知道你的想法，但這只是媒介，還是需要你透過嘴巴說出來然後講得清楚。(S4-04-03)

我來了這邊之後，我才開始願意去閱讀一些有關於表達的書籍。...我會用讓人家比較理解的字眼去講一件事情，因為我以前是看到什麼東西就講什麼，有時候講的東西人家並不理解，慢慢試著把自己的話轉化成一講人家就能夠聽得懂。(S5-02-41)

我們討論或跟大家報告我們的討論結果都必須要講話。輪到你要表達想法的時候，你就會反思你上一次的表達經驗，像是哪裡不夠好、哪邊贅詞太多、連接詞不夠好、用詞不對讓大家無法聽清楚。...讓大家可以更清楚明瞭我所想要表達的東西。(S7-01-36)

## (二)多樣化的表達能力

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 的活動中他們會使用不同於平常的口語方式進行表達，像是委婉的說話方式，或是會議中的簡要報告能力。

如果那個人我知道要怎麼跟他講話，我就會表達得比較直接。如果那個人講話方式比較不一樣，不要說官腔，但就是用比較委婉的方式。「應該」、「或許」、「好像是」、「試試看」、「可不可以」、「我也不是很確定」，但把這些字拿掉其實就是我的本意了。(S4-03-18)

最常碰到的就是上台發表自己的想法，或是開會前五分鐘會有一些主題讓大家去選，然後那一周換到誰上去報告該主題，等於是做簡報的能力。其他也有主持。(S6-01-31)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 的活動中他們會使用照片或影片的視覺傳達方式向他人進行表達。

影音的組長會負責篩選這些照片做宣傳，有幾張我的照片被選了放在上面引起了大家的共鳴。有好幾位夥伴覺得自己參與在這張照片裡很感動，也有好幾位夥伴跟我說這張照片讓他們覺得印象很深刻，感覺很真實的把那場景的氛圍拍出來，那時候的我才發現不只文字，影像的紀錄會讓不在那個場域的人也能在那個氛圍裡，是影像的感染力吧。(S2-04-07)

我剛提到我們會一起做很多的事情，跟別人在討論自己的構想的時候，常常需要用到很多種方式。比如說用講的，或者是看影片。(S1-03-03)

3.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 的活動中他們會運用不同的肢體語言方式進行表達，較為生動、具想像力，也更為真誠且令人感動。

在  $\alpha$ -leader 裡面不可能都只像現在我們坐在這邊談，因為大家坐不下去，覺得平常那種上課模式太乏味。所以我們需要多一點的活動，用活動來溝通、傳達一些意涵。(S3-04-12)

這邊有另外一位引導員...主要做的是肢體表達的部分。他很常叫我們去跟椅子共舞，演出一段快樂的事情或是很可怕的事情，他激發我們的想像力，激發出我們生活中隱藏住的感想。(S5-03-14)

之前我們參加亞洲體驗教育學會的年會，來幫我們上課的訓練員就有開一個 Play

Back 的工作坊。有時候我們會發表我們的故事，通常我們的回饋都是言語，Play Back 可以用畫的，或是用身體演出來。以前我們只用講的，但是在這樣子的表達方式有時候會比講得更真誠、讓人感動。(S7-02-02)

### (三)表達文化涵養的能力

1.了解並實行組織精神：研究參與者認為透過  $\alpha$ -leader 了解東海大學的人文背景或  $\alpha$ -leader 的宗旨之後能夠傳達給他人並與他人分享。

我成為 Alpha 之後我更了解東海大學，我們有很多課程和活動設計的出發點，不只是針對新生，甚至是 Alpha 或者是陌生人，希望讓他們更了解東海大學的歷史背景。包含學校的地理位置、建築物的分布，關於「為什麼要蓋?」、「為什麼要蓋這個樣子?」(S2-04-17)

你必須要傳達屬於  $\alpha$ -leader 的理念，甚至是你認為  $\alpha$ -leader 的理念是什麼。(S3-04-25)

我們必須要介紹校園，而校園的文化是經由人形成的。文化是由一群人經年累月累積而成，你就會認識這地方的文化。(S4-03-23)

東海大學的願景或是周遭的歷史的陳述，比較偏向對於人文部分。... $\alpha$ -leader 就是希望能讓剛進來的新生更認識東海大學，如果要做這種歷史或知識的傳授，我們自己要非常了解這個地方，做的分享跟引導會比較深刻。(S6-01-34)

有一個「Alpha 與東海」的訓練課程，我們要傳達東海以前創校的精神，這方面有幫助於我了解東海的故事，甚至是把那些精神融入我生活中，有一點體驗之後再分享給大家。(S7-02-07)

2.了解並實行自我理念：研究參與者認為透過了解目前所進行事務的理念，才能進而傳達給他人並與他人分享。也有參與者受到楷模的理念影響，透過認同楷模的想法轉變為自己的想法(Mahoney, 2000; Posner & Vandell, 1999)。

我看事情的時候比較注重在人文...比方說做一件事情，我們在討論的時候，可能這件事情有精神面、有實際面...。我常常會去表達說，「欸...我覺得做這件事情，我們應該去注意做它有什麼意義」，然後我也會提出把這件事情怎麼把它完整化，變成是一個有理念的事情。(S1-03-10)

因為我家裡的人都有出國留學，我當然會希望到國外去看看，因為我總是覺得國外那麼強...。田哥讓我們知道我們的創造力是有多麼的驚人、想法是多麼的可行，而且我們可以把台灣的特色帶出去給大家看。(S5-03-23)

#### 四、在「具創業家精神與能力」上

表 4-6 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「具創業家精神與能力」當中，全數的研究參與者皆認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們「具有冒險精神」、「能夠負責並勇於承諾」、「具有形成新方案與計劃的能力」以及「具有在廣泛脈絡情境的行動能力」。

表 4-6

#### 研究參與者在「具創業家精神與能力」上的學習

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
具有冒險精神	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
能夠負責並勇於承諾	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有形成新方案與計劃的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有在廣泛脈絡情境的行動能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

##### (一)具有冒險精神

1.受體驗教育影響：研究參與者認為參加高低空體驗、攀樹的體驗教育洗禮使他們具有冒險精神。

我覺得某種程度上有冒險精神除了有(高低空體驗)這種機會以外，還有一群很敢把我往外推的夥伴。...在那件事情之後，我真的覺得沒有什麼事情好怕的...。也是因為那個時候，我覺得我完成了一個自我的挑戰，膽子也變得比較大了。(S2-04-29)  
 那年攀樹其實我不太敢攀，怕丟臉、怕攀不好怎麼辦。可是後來有一位身體比較不方便需要坐電動椅的 Alpha 說他想攀，全部的引導員跟同學繩子都幫他拉著...他就

真的攀上去了。「他可以耶！那我手腳健全應該也可以！」... 我不敢說是那麼百分之百的敢去冒險，但是就把冒險這兩個字轉換成「嘗試」好了，至少就試試看吧！簡單的小事就是試試看，大事就再去冒險看看。(S4-03-30)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為參與  $\alpha$ -leader 裡的各項活動與訓練使他們具有冒險精神。

這原本也只是一個小小的夢想，而我自己也是覺得持保留的態度、這麼做沒有什麼意義，但是我的部落的人他們非常想要做，於是我就陪著他們做他們想要做的事情。其實最後大家做出來，大家也都有獲得好評。...比以前更敢冒險了吧，所以我就敢去做一些自己不是很確定的事情，邊做也會得到不錯的效果和收穫。(S1-03-26)

在  $\alpha$ -leader 裡面會啟發一件事就是你會開始想自己的存在價值，所以你就會想要在這個屬於自己的生命當中，創造屬於自己的生命價值。你會有夢、你會想要實踐它，這中間就會有冒險精神。因為你想要冒險，突破自己之前的傳統思維。(S3-04-35)

很多事情卻步了就不敢往前，這是一般很多人會有的毛病。很多人要進  $\alpha$ -leader 的時候常常會問我一句話，「我會不會忙不過來？」、「我會不會因為  $\alpha$ -leader 而顧不到課業？」我覺得他們都想多了，他們少了一種你先去體驗了你才能想辦法去解決。就是一個還沒有發生的事情你就開始在擔心，這也是田哥常告訴我們的。(S5-03-36)

訓練的時候引導的老師會叫你翻桌子從上面翻一圈回來，那引導的老師會叫你試試看，如果你沒有成功中間掉下來就是 good try，等於失敗也沒關係反正就是一次經驗。我們也是被訓練到就是盡量去嘗試，不要覺得不可能。(S6-01-41)

在  $\alpha$ -leader 裡你可能要上台分享你的一段經驗或故事，或是當一個活動的總召，甚至要當會議的主持，在進 SA 以前這些都不會發生。以前都不曾嘗試，所以我覺得來到這邊對我來說是一種挑戰和冒險，因為你不知道自己會做得怎麼樣、好還是不好。雖然一開始會比較不敢做，但是透過夥伴的鼓勵，現在我會覺得我想做的事如果我可以、想去嘗試，我就會去挑戰或冒險。明明知道困難度在那邊，我可能還是會去挑戰它。(S7-02-12)

## (二)能夠負責並且勇於承諾

1.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為成為  $\alpha$ -leader 的一員、簽下  $\alpha$ -leader 聘書代表的意義使他們能夠負責，並且把成為 Alpha 視為一種對自己的承諾。

讓我印象很深的瞬間，是每一年成年禮跟送舊的時候會發放我們的聘書，然後大家一起講誓詞的剎那，會覺得自己的角色意義非凡，我們要做的事情是去影響更多的人。尤其在成為 SA 之後，所做的是帶領兩百多位 Alpha 學習，而他們要再帶更多的新生。可能就是知道我們正在做的事情會影響很多人，所以那時會覺得自己的責任跟承諾會浮上來。(S2-04-39)

在  $\alpha$ -leader 裡面不會規定你什麼，當你簽下你選擇要擔任 Alpha 你就必須要完成大學入門、暑訓、回訓、學期間課程，你就必須要完成。SA 更明顯，因為我們沒有篩選制度。你來聽說明會，然後寫下你為什麼要來，然後也是簽同意書，再跟老師談一談為什麼。(S3-05-02)

$\alpha$ -leader 這邊真的是一個很特別的地方，就是每一個人都很有責任感，就變得自己好像也要很有責任感一樣，自己下的諾言，自己就要去做。我覺得是一個團隊氛圍。(S5-04-07)

自己決定要做這件事之後會發現大家都是這樣，大家有去執行又有成果，會期望自己跟大家一樣說到做到。(S6-02-04)

我們進來 SA 的時候都會對自己有個承諾，就是你願意付出多少、學習多少，透過活動、任務的承接，慢慢地你會開始去回應到你一開始給自己的承諾。...在之前大一的時候，事情小可能會逃避，可以逃就逃，不能逃就再說。在經過這一方面的訓練跟練習之後，我覺得還是應該為自己所做的選擇負起該負的責任。(S7-02-18)

2. 了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為參與  $\alpha$ -leader 使他們能夠負責，並且把成為 Alpha 視為一種對大一新生的承諾。

當 Alpha 不是帶完四天的大學入門就停止了，他需要陪新生至少一個學期...，就是一個很長的承諾。...當 Alpha 報名了之後需要上課，需要經過暑期有兩個訓練，然後要來帶完大學入門，然後還要再陪他們一學期。所以是一個很長的歷程，然後需要很多的準備跟裝備，還需要投入非常多的時間。(S1-03-31)

一種我對新生的承諾，而不是對自己的承諾。人與人之間的關係如果要建立的話，負責跟承諾簡單的來說可以變成「守信用」三個字啦！(S4-04-09)

### (三)具有形成新方案與計劃的能力

1.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為創新是  $\alpha$ -leader 當中一個重要的精神，在成年禮、課程設計、活動上常都需要有創新的作法。

透過在每一年想成年禮或課程，每一年都要換新。「去年也有，今年不能再這樣子」，或是哪裡可以再調整。...我們有個認知跟社團是不一樣的，就是雖然有傳承，但是每年都要創新。(S2-05-09)

...很創新，然後大家覺得這是可行的就做。SA 自己必須要先想出來一些東西然後再去做，而不是「以前有做快閃耶，那我去做好了。」不像是以前要做什麼我就做什麼，每一年每一年都要去討論...。(S3-03-18)

簡單來說，我們做事不太喜歡一樣。(S4-04-13)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為透過舉辦  $\alpha$ -leader 中的各項活動像招募說明會、大學入門，或擔任組長或總召，能使他們獲得計畫的能力，並且能應用到其它處。

我們整個學期有很多大大小小的任務，但招募說明會只是我們一個小小的任務，但是這樣一個小任務就已經包含這麼多人力跟計劃，所以這就是會培養到計畫能力。(S1-03-05)

幾乎每一次活動都是一個新方案...，我們就等於要自己設計活動、行程。大學入門這四天要做什麼也是自己安排，安排完之後就是討論、重複跑流程，到那天再去執行。(S6-02-07)

我自己是弄了一個去找紐西蘭的奧克蘭都市設計的專家，去訪問他都市設計相關的事情。在我的系是不會寫這麼大的企劃像出國訪問、回來要幹嘛。是後來在 SA 有一些專案的脈絡之後才會寫這些東西。寫完之後是真的有得到這個機會，所以我這個暑假要去拜訪這個專家。(S6-02-39)

在這邊是一個自主學習的環境，當總召可以比當組長學到更不同的東西，因為你必須 handle 很多不一樣的東西，所以我會選擇去學習。(S7-02-33)

3.受體驗教育影響：研究參與者認為應用體驗教育的經驗使他具有為店舖行銷形成新方案與計劃的能力。

因為我家裡是開早午餐廳的，我是幫店裡搞活動和行銷的部分。我很常把體驗教育套進去，就是「要如何讓店和客人互動？」達成一個雙向溝通的橋樑。...第二個部分是對於社工這一塊，...對我的同學們來說體驗教育是很新的，比較能去打破一般團體設計的模式。(S5-04-17)

#### (四)具有在廣泛脈絡情境的行動能力

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 當中學習到的人際相處技巧、思考力為他帶來在廣泛脈絡情境中在不同活動單位的行動能力。

我們在  $\alpha$ -leader 中學到跟人相處、帶領人家做活動、去認識別人的技巧，應用在我們帶小朋友的這個上面是非常有用的。包括在審查這個專案的時候，我們要跟審查委員溝通我們的理念，還要讓我們的理念能夠說服人家，這個能力我在  $\alpha$ -leader 裡面有得到裝備。(S1-04-11)

我們有學一個 4F 的東西，是體驗教育常用到的技巧。(S4-04-20)

我覺得第一個就是學習如何學習，那都是可以應用在各方面的一個能力。因為你出社會一定有很多很多你不知道的事情，你都必須要讓自己學習去成長，我覺得那都是可以運用在不同的地方。(S3-05-17)

我要怎麼「在任一個情境裡，然後還可以讓自己保持在思考的狀態？可能是憤怒、不舒服、尷尬或是沮喪的情況下，我要怎麼做？」而不是處在那當下的悲傷的狀態下面而做出不理智的行為。我覺得這是引導教育影響我的，我要怎樣引導自己在這樣的情況下去思考。(S5-04-35)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為  $\alpha$ -leader 為他提供了 AAE 亞洲體驗教育年會、自主學習環境、危機處理的機會，而他也能克服不同的狀況。

AAE 亞洲體驗教育年會我參加了兩年，裡面就有非常多領域的人一起參與。在很多不一樣的課程裡也是會搭配不同的人進行很多任務。在大家還沒有完全凝聚再一起想要討論的時候，我或其他的人會蠻率先發言的。(S2-05-15)

像是 AAEE 那是我們自己選擇要去參加的，它也會吸引到某地方的人想要聽我們演講。像這一間 C111 裡面好了，它本來不是這樣，但是我們想要創造一個很舒適的環境，我覺得這都是自己去創造、自己想要規劃這裡。(S3-05-21)

以大學入門來說，我們可能會邀請講師，可能會有突發狀況，就會引出我們這些行動能力。比如說在台下當聆聽者的時候、變成主持人主持活動的時候、或是開會遇到一些瓶頸的時候，這些情境都是我們自己解決的，而且(角色)切換得非常的頻繁。(S6-02-10)

在這邊是一個自主學習的環境，當總召可以比當組長學到更不同的東西，因為你必須 handle 很多不一樣的東西，所以我會選擇去學習。(S7-02-33)

## 五、在「具良好社會性」上

表 4-7 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「具良好社會性」當中，全數的研究參與者皆認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「具有認識他人的能力」、「具有同理心」以及「有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力」。

表 4-7

研究參與者在「具良好社會性」上的學習

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
具有認識他人的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
具有同理心	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

### (一) 具有認識他人的能力

1. 舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為透過帶領學弟妹進行破冰活動、舉辦大學入門和招募說明會，讓他具有認識他人的能力。

我們會有很多機會要去跟不同的陌生人做活動，等於是裝熟，就是要帶他們做活動。當 Alpha 的時候要帶新生，當 SA 的時候要帶 Alpha。(S1-04-18)

一開始都是用活動做媒介...到一定程度的時候就是用聊天。(S4-04-27)

我們要接觸很多自己不認識的人，尤其是大學入門那一陣子，還有在招募說明會。我們有很多機會去接觸到不同科系的人、認識很多自己以前根本就沒有看過的人。(S5-05-06)

這部分會比較偏向他們教我們的活動。比如有一些活動是跟著節奏大家玩活動，這是第一步破冰。經過  $\alpha$ -leader 這幾年，不管有沒有帶破冰或是單獨認識別人都是蠻有用的。(S6-02-14)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為學期中課程幫助他具有破冰、溝通、觀察與表達自我的能力，藉以認識他人。

我覺得蠻重要的是學了破冰跟如何溝通，比如說田哥以前曾告訴我們人跟人一開始不認識的時候可以怎麼表達，或在剛開始接觸的過程中可以藉由一些細節去觀察這個人的個性，可以在什麼時候表達自己的看法的一些技巧。還有課程設計的一些講座，告訴我們如何表達、跟別人建立關係，我覺得很受用。(S2-05-22)

3.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為  $\alpha$ -leader 相處與建立關係的本質幫助他具有認識他人的能力。

因為 Alpha 就是跟人相處，...不可能你自己埋頭苦做，一定要跟別人互動。(S3-05-36)

透過關係的建立跟觀察。我們跟別人建立關係的時候會去知道對方的背景跟行為模式...。或是透過跟他分享交流...我覺得這都可以讓我更認識他人。(S7-03-03)

## (二) 具有同理心

1.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神： $\alpha$ -leader 作為一個關懷體系，研究參與者進入  $\alpha$ -leader 與人相處並從中耳濡目染，自然地激起並獲得具有同理心的能力。

有時候聽夥伴遭遇到的困難會感覺同理心升起來，會想要一起想辦法讓他更順利，也想知道那位新生怎麼了，看我們有沒有辦法給予一些幫助。(S2-05-29)

因為你想要認識人家、知道人家的問題，你總不能一直站在對立角度，你一定要去同理他到底發生了什麼事情。你要站在他的角度幫他看事情，然後幫他釐清。  
(S3-05-41)

(同理心)這不是每個 Alpha 都會有，其實是進入 SA 才慢慢出來的。...其實就是我想要關心這個人，我就想要知道是什麼原因造成他的困擾。(S4-05-01)

在  $\alpha$ -leader 裡面，他們都有同理的本質，在這個環境下我可以更了解到同理的本質。  
(S5-05-16)

因為  $\alpha$ -leader 是一個關懷體系，所以你必須關懷他之外，他有別的事我們就多做一些，換有別的新人，新人再多做一點，就是互相包容與同理對方。(S7-03-11)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：從策劃活動的過程中，研究參與者從同儕或活動參與者的角度出發著想而獲得具有同理心的能力。

那時候我就突然想說，如果我是來參加報名的人，我一定心情很複雜，因為我想要來參加  $\alpha$ -leader，可是我又不一定確定這個東西一定適合我你就叫我參加這麼多活動，還說如果你不參加你就不能當，那我會覺得這樣子是壓力很大的，而且對他們來說也有不必要的壓力。...我在這件事情中發現自己比以前更能去同理不同立場的人。(S1-04-30)

就是(大家)各自會表達自己的難處，有困難其實也會跟大家一起討論怎麼做，會比較了解大家的難處在哪裡。(S6-02-22)

(三)有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在參與  $\alpha$ -leader 的過程中，自己理應重視同儕因各自在現實上問題所延伸出的權益、限制和需求。

在開會的時候，每個人都有自己的立場，你必需要表達你自己的需要，像是表達自己受到時間的限制，沒有辦法花太多的時間在( $\alpha$ -leader)這裡，他人也是。我覺得這都是要彼此溝通。別人也是有優先選項的問題，可能他就是以社團為主， $\alpha$ -leader 是他有時間再來。(S3-05-04)

「他有資格去思考這件事，他就有資格去做，那你憑什麼打槍他？」..這也是在 SA 每一次的開會裡去體會出來的，因為我們總是需要經過很多的討論。(S5-05-05)

2.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為應從關懷的角度重視活動參與者和大一新生的權益和需求。

我們就把課程改為不一定要當 Alpha 才要具備這些能力，而是在你當 Alpha 之前你學到這些東西，是你在日常生活中很多地方都可以使用的，這樣對他們的獲益是比較大的，這樣他們也不用有那麼大的壓力。(S1-04-33)

因為  $\alpha$ -leader 是關懷的體系，如果我跟新生的相處有一定的關係了，他們在實際的生活遇到了什麼困難，我會想要去了解狀況或是幫他們爭取。(S7-03-19)

新生大學入門的時候會去想新生的心理狀態吧。比如說太陽很大，他們不想曬太陽。或是下午不能排演，因為他們會想睡覺因為剛吃飽。我們希望進行活動的同時，他們能夠覺得舒服又能夠學到東西。(S6-02-27)

3.了解並實行某理念：研究參與者認為在參與  $\alpha$ -leader 的過程中，應該為自己的底線和權益發聲。

一場活動如果你沒有提供一些想法，你就等於只是被人家指派一件事情在做。你不能只是變成一個工具阿！所以捍衛自己的底線跟權益是至少我要說出我自己的想法，就算大家不是那麼的同意，我還是說出來了。(S4-05-10)

4.受體驗教育影響：研究參與者認為體驗教育有訓練員的要求，因此為自己帶來自制力的習慣（鄭麗，2008）。

我覺得這是訓練員一開始帶給我們的觀念，在訓練一開始就規定我們要自備碗筷。...雖然覺得很環保但真的沒有這個習慣，..無形之中我們已經很習慣這件事情了。去 7-11 店員要給我吸管的時候也會覺得「不行！這很浪費！」然後就還給他。(S2-05-34)

## 六、在「認識自我並能自我實現」上

表 4-8 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「認識自我並能自我實現」當中，全數的研究參與者皆認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「具有認識自己的能力」以及「促進自我實現」的能力。在「具有能豐富自我的人格特

質」上，七位研究參與者中則有五位研究參與者認同  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得該項能力。

表 4-8

研究參與者在「認識自我並能自我實現」上的學習

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
具有認識自己的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
豐富自我的人格特質	◎*	◎*		◎*	◎*		◎*	71.42
促進自我實現	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

(一) 具有認識自己的能力

1.受他人影響：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中透過引導員的說話內容、引導技巧而更認識自己，可見引導員在引導反思的過程中進行提問的過程與問題選擇的重要性（謝智謀、王怡婷譯，2003）。

（田哥）他一直很強調大家一定要去聽自己的聲音、一定要知道自己到底喜歡什麼，不要被外面的東西打敗了。他一直耳提面命的在提這一件事情。(S4-05-28)

每一次上田哥的課我會有一種起雞皮疙瘩的感覺，是因為他講到了一些我心裡面的一些感受。…有一些引導的技巧讓我去思考我自己心裡面到底在想什麼。(S5-05-36)

我覺得在這裡的訓練和學習有專業的訓練員引導你，試著找出你自己。(S7-03-31)

2.受他人影響：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中透過與同儕的互動而更認識自己。

你跟別人相處時別人怎麼跟你說話，就像是一面鏡子，你就會認識到「喔！原來我就是這樣的人！」可能每個人看到的你都不一樣，那你就會看到很多個不同面向的自己。…還有在做事情的時候也會發現「哇！原來我也可以做到這種事情！」你會更了解到自己的能力在那裡，或者自己是怎麼樣的人。(S3-06-09)

就在跟夥伴的很多討論當中，就認識到夥伴、也認識到我跟夥伴有什麼不一樣，所以也認識到了我自己。(S1-04-41)

3.受體驗教育影響：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中透過體驗教育的活動和反思而更認識自己。

這裡有很多不一樣的任務要去完成，…那個剎那我更認識了我自己，「原來我是這麼的害怕、恐懼。」可是就算我那麼害怕，我還是一個能夠克服恐懼的人。(S2-06-08)

田哥的團隊做的那些思考都是比較批判性的、探索自己那一方面的思考邏輯，所以我覺得反思是會讓自己成長的。…會發現自己跟系上同學比較不一樣的是思考會比較深刻。(S6-02-31)

4.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中透過策畫活動而更認識自己。

透過自己選擇要承接的任務之外，或是在任務策畫的過程中會發現自己做那些事是比較快速有效率、快樂。另外做某些事時可能會覺得枯燥、焦慮，那這些事就不是你所擅長。(S7-03-27)

## (二) 豐富自我的人格特質

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為加入  $\alpha$ -leader 後在表達力、思考層面、個性、態度等人格特質上有積極正向的改變。

我之前是一個很害羞內向的人，我只要需要上台講話就會非常的緊張，很容易把自己縮得很小就會沒自信。但是在參加  $\alpha$ -leader 和 SA 的過程當中，我就發現我變得更加知道怎麼樣去 present 我自己。(S1-04-06)

她說：「○○，我覺得你有變不一樣。」…她想要請我去當長老。我說：「可是我不容易把我自己的想法跟別人講。」她說：「不會啊，我覺得你表達很好。」然後她就講了一串到底我跟以前的不同在哪裡，才讓我發現我自己是不是在轉變，然後表達變得比較多層面的去想。可能個性上也不同、態度上也改變。(S5-06-09)

(我變得)比以前謹慎一點。以前會覺得事情喜歡就去做，可是現在在討論的時候會去討論有哪一些缺失、跟怎麼補足這些缺失。…我加入  $\alpha$ -leader 之後完全顛覆了這個想法，我發現很多東西並不是靠外在來決定價值。(S2-06-13)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為加入  $\alpha$ -leader 後有助於產生自己個人化的特質，且能同理、傾聽、發揮親和力。

這六個月來，別人說我最近在做事情越來越有自己的風格了。如果你開始體認到自己能做些什麼、擅長做些什麼，你就會往那個方向去做。...像同理跟傾聽，原本我也不知道自己有那麼一點點的能力，藉由他人的一些互動上也發現到自己的這一點點能力。(S4-05-33)

在這邊因為帶領新生、接觸新的 SA 跟 Alpha, ...把原本就有的親和力特質發揮出來，方便快速的跟大家熟識、完成任務。可能原本看到人群會害怕，現在覺得很好很開心。以前表達事情可能會很嚴肅，在這邊跟人群訓練久了，我可以用比較像我自己的方式去傳達我的理念。(S7-03-38)

### (三) 促進自我實現

1.受他人影響：研究參與者認為  $\alpha$ -leader 中的正向同儕力量促使自我實現的產生。

我覺得在  $\alpha$ -leader 裡面很棒的一個點是大家都知道自己是誰，也知道自己到底要做什麼，我們大家彼此是一個支持的力量。(S3-06-14)

這是一個正向能量很強的團隊。...光是寫(世界公民島的)計畫我那時候也寫得蠻痛苦的，一開始都要看別人的然後不太知道要怎麼寫。後來跟  $\alpha$ -leader 的朋友討論要怎麼寫、問他們要不要來參加，有時候他們會給一些建議，比較像是朋友的支持。(S6-03-23)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為藉由參與  $\alpha$ -leader 中的活動讓他能夠有機會實現自我理想。

我覺得我在進  $\alpha$ -leader 的時候我懷抱著一個理想，就是我想要成為一個懂得怎樣陪伴別人的人。...我當了很久的長老，長老就是要一直陪伴啊、用不同的方式。...在這當中我覺得我學到很多陪伴別人的方法跟經驗。(S1-05-15)

我覺得是進到這邊我才慢慢覺得尋找自己真的想要的，即使很辛苦也要努力的去找，然後實踐它。(S2-06-33)

我覺得人跟活動跟自我探索都有幫助到我，因為我本來就想知道我自己是什麼樣子的人。...其實很多老師說「你想那麼多幹嗎？」的確啦，想那麼多幹嘛，可是我覺得這個東西對我個人來說是重要的阿！遇到人、遇到事，這是偶然，因為自己本身也想要知道，剛好就撞在一起了，自然而然就會發展出來。(S4-06-07)

我想要當引導員，我一直想要讓自己處在這種學習的環境之下，所以我強迫自己要很努力的在這個部份生根、去學習、去實現我自己想要當引導員的夢，現在也有比較接近了。(S5-06-17)

$\alpha$ -leader 當初創立就是希望東海的學生有一點不一樣，比較有活力、正向的影響力。大一到現在常常看一些新聞覺得現在這社會怎麼會這樣，希望能夠做一點改變。...在我升大二的時候就希望透過這樣的計畫去幫助我的學弟妹，算是完成我高中時一個小小的夢想吧。(S7-04-03)

## 七、在「具基本科技能力」上

表 4-9 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「具基本科技能力」當中，七位研究參與者當中僅有四位認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「具有使用資訊和科技工具互動的能力」。

表 4-9

### 研究參與者在「具基本科技能力」上的學習

$\alpha$ -leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
具有使用資訊和科技工具 互動的能力	◎*	◎*	◎*		◎*			57.14

#### (一)具有使用資訊和科技工具互動的能力

1.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者認為他需要頻繁地使用雲端資料庫提取資訊。

就是我之前不會用 google 日曆，不會用 google 的雲端什麼的。因為進來之後所有的資料都在上面，我進來蠻久之後我都還不會用，所以我就發現我 lost 掉很多訊息。

因為我一直有點排斥我不會用的科技功能，但是後來就被逼得我一定要去學會。  
(S1-05-24)

我跟新的 SA 都說，你進到  $\alpha$ -leader 的第一件事情就是要學會怎麼用 Google，因為我們都是用 Google 溝通、建立文件，這是我們每一個人都要會的。(S3-06-20)

我們開會必須要用到這些非常新穎的科技，比如說“雲端”、“共用”...從第一屆的資料就放在雲端的硬碟上面。(S5-06-21)

我們有很多資料都存放在雲端硬碟裡。在那段期間學姐也教會我很多在雲端存取資料讓大家一起使用的技巧。在組織規劃組我也常要更新 Google 雲端硬碟上的資訊、行事曆，還有一些電腦軟體的使用也是在這裡學的，也是很基本的軟體，只是需要轉變成雲端資料。(S2-02-30)

2.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究參與者以 APP 軟體作為  $\alpha$ -leader 活動中的使用工具。

我們就把東海設計成一個大富翁，讓每一組為一個單位去玩這個大富翁，而且彼此競賽。還有我們自己設計的很酷的 APP 可以線上計分，還可以讓他們藉由刷條碼的方式進入到某些關卡。(S1-06-36)

3.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究者觀察發現 Alpha 與 SA 時常以自製的影片做為傳達訊息的媒介。

兩組微探險的成果發表，第一組是以錄製行腳節目的方式介紹如何利用公車當交通工具到台中幾個著名的好吃、好玩景點。第二組則是以關懷的角度辦了名為「快樂分享餐」的湯圓分享，影片中紀錄了小組成員從活動的發想、物資的籌備、煮湯圓，以及最後在校內發送給東海的學生的過程。(D4-20141220-01)

4.舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動：研究者觀察發現 SA 時常在臉書粉絲專頁上更新影片、影像、文宣做為活動宣傳的互動式媒介。

$\alpha$ -leader 在臉書粉絲專頁上有一系列以學務處人員、SA 的名字或綽號做為短片名稱的宣傳影片，主要目的是為 2013 年的豐年祭「豐。起」進行宣傳。有「有延姐姐篇」、「鴨子篇」、「鼎強篇」、「韋恩篇」、「叛逆熊篇」、「小侯篇」、「玫穎篇」、「采蓉篇」、

「靖義篇」、「翊雲篇」、「異軒篇」、「依琳篇」、「蛋蛋篇」、「安格篇」、「子軒篇」等，每部約 25 秒左右，一共 15 部短片。影片內容以影中人以幽默、輕鬆的方式地向觀眾傳達豐年祭的活動時間，以及希望能見到 Alpha 們熱情參與的期待。  
(D2-20150530-01)

還有一部名為「2013 Alpha 豐年祭 豐。起 宣傳片」的短片，片長約一分鐘，主要以當年度帶領大學入門的 Alpha 參與體驗教育時的活動照串連而成。  
(D2-20150530-01)

值得注意的一點是，認同  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「具基本科技能力」的四位研究參與者分別來自於外文系、日文系、經濟系以及社工系，前二者隸屬於文學院，而後二者隸屬於社會科學院。而對此不認同的三位研究參與者分別來自隸屬於創意設計暨藝術學院的景觀系和隸屬於工學院的化材系和環工系。或許是因為文學院和社會科學院的學生平時在正式課程中需要接觸到資訊科技設備的機會較創意設計暨藝術學院和工學院的學生來得少，而導致他們認為  $\alpha$ -leader 的活動帶給他們較多的機會接觸、使用資訊科技設備。

## 八、在「具適應力」上

表 4-10 依研究參與者在自我檢核表中勾選得到的資料以符號「◎」表示，另外根據研究者對逐字稿的分析得到的資料以符號「\*」表示。在「具適應力」當中，全數的研究參與者都認為  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得「有接受改變的能力」和「有引導他人改變的能力」。而在「有適應改變的能力」以及「有主動積極改變的能力」上，七位研究參與者中的其中六位研究參與者認同  $\alpha$ -leader 的活動幫助他們獲得該項能力。

表 4-10

研究參與者在「具適應力」上的學習

α-leader 幫助我...	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	占比 (%)
有接受改變的能力	◎*	◎*	*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有適應改變的能力	◎*	◎*	◎*		◎*	◎	◎*	85.71
有主動積極改變的能力	◎*	◎*	*	◎*	◎*	◎*	◎*	100
有引導他人改變的能力	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	◎*	100

(一) 有接受改變的能力

1.舉辦或參與 α-leader 活動：研究參與者認為擔任總召、協調自我內在衝突與參與暑訓使他具有接受改變的能力。

之前當總召的時候會覺得很多情形明明都先想了，但還是會有完全沒想到的事情發生。一開始當然會很崩潰，但是自己的反應會比以前快。一方面是認知到一定會有突發的狀況，所以一旦真的發生了，就可以馬上知道要怎麼做可以解決這個狀況。(S2-07-01)

自我衝突是你會希望大家這麼做，但是你又知道這件事對大家是有一點困難度的。...那個自我衝突也是需要自己去調整和管理的。(S3-02-09)

...(每天搭車接受 α-leader 暑訓的)那個當下我覺得是一種突破、改變我自己。...如果我有一個使命在這邊，那我會驅使我自己來接受這樣的訓練。...當初那樣的改變是驅使我成長到目前這樣的小關鍵。(S7-04-10)

2.受體驗教育影響：研究參與者認為經過體驗教育的攀高活動後使他具有接受改變面對未來職場的能力。

家裡的情況我必須強迫自己進入職場...這改變對我來說是蠻劇烈而且很強大，而且我很排斥。...(參加體驗教育時)我既然都敢爬上那麼高的地方都敢跨出第一步了，那我站在地上只是去找個工作而已，我到底是在怕什麼?(S5-06-33)

3.受他人影響：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中一起共事的 Alpha、SA、學務處人員使他具有接受改變的能力。

每一屆進來的 Alpha 或是 SA 個性還有氣質都會很不一樣。...但是也必須去接受這些改變，然後很多時候要調整自己的角色，就是要有很開闊的胸懷去發現這個團隊有什麼新的可能。(S1-05-28)

我以前不太好意思說謝謝和一些客氣的話，應該是感謝的話會比較少說...但是後來這裡的溫暖跟愛可以軟化我心中比較堅硬、死要面子的地方，因為是人的影響。(S4-06-15)

以前開會的時候很少有問題就發問。○○姐帶領的方式都是鼓勵為主，...她會說你這個觀點還蠻特殊的，都以正面的詞語去講。...這種說話方式讓自己比較能接受這改變。(S6-03-10)

## (二) 有適應改變的能力

1.了解並實行自我理念：研究參與者認為適應團隊的規矩和成員改變是為了使  $\alpha$ -leader 團隊內部更一致。

新進來的人有哪方面的活力是我們這些老人沒有的。一方面也是要調整自己現在團隊變成這樣，我不能再當以前那個我。...這是我們學長姐需要做的。(S1-05-31)

在這裡待久了之後，包含大學入門的時候，沒有帶碗筷的人會被大家指責「你為什麼沒帶碗筷！」無形之中我們已經很習慣這件事情了。...進來  $\alpha$ -leader 之後很多習慣會慢慢改變。(S2-05-35)

2.了解並實行自我理念：研究參與者認為適應加入  $\alpha$ -leader 所帶來的改變是為了使自己更好。

我覺得加入  $\alpha$ -leader 就是跨出舒適圈的感覺。...我覺得是因為自己有思考力，所以有辦法調整，所以就會很容易適應不同的環境、不同的觀念。(S3-06-35)

從那個(加入 alpha 的)改變開始，我會慢慢去接受改變。這改變可能是很大的，也可能是很小的。例如說今天活動排好了，結果你人就突然不來了，如果是以前我可能會不知道該怎麼辦。現在我會覺得「你真的不能來那我調度其他的人」，可能像這種

小小的改變我也可以馬上去適應。大一點的像是改變習性，慢慢可以接受、去調適。以前會覺得不能適應，現在就覺得還可以、還好。(S7-04-35)

3.受體驗教育影響：研究參與者認為經過體驗教育的自我探索使他具有適應改變的能力。

我覺得是因為自我探索而讓我比較能夠去適應改變。...而是那個痛我了解它痛在哪，就是我能夠去處理它，而不是整天覺得「好無奈喔！」、這個改變「怎麼會是這樣子呢？」(S5-06-40)

### (三) 有主動積極改變的能力

1.了解並實行自我理念：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中會主動地積極改變自己的行為和思考是為了讓自己有正向的改變。

因為參與其中知道這裡的好，我才會想要一直投入，是因為剛好有這樣的環境我才會義無反顧。我不敢當面講跟表達，而是半夜寫紙條給我爸爸，用書信的方法告訴他這真的是一個我能夠學到很多事情的地方，然後隔天早上我就直接出門。(S4-07-26)

應該是說想要成為一個更好的人，透過改變、不安於現狀，好像自己還可以再多一點。因為  $\alpha$ -leader 不斷告訴我們你再多踩一步，再多踩一步你就過去了。(S4-06-25)

其實有時候參加完體驗活動之後，我就發現「自己到底在排斥什麼？自己到底在不開心些什麼？眼前的事實就是這樣子，你為什麼要擔心這樣子的轉變？你為什麼不試著去影響它？」(S5-06-35)

大家都是比較自願性的來參加這個活動，而且要長久做下去的。(S6-03-17)

我想要有不一樣的生活方式、不一樣的改變，所以我必須改變我原本的行為模式、原本的習性來參加訓練。(S7-04-21)

2.了解並實行自我理念：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中主動積極改變能在活動中讓自己獲得與學弟妹溝通、參與 AAEE 亞洲體驗教育年會、室內設計等不同的機會。

也有積極的地方。有時候新人太一頭熱的想要做某一件事情...，但是這一件事情沒有它的意義，我們就要問他們「做這一件事的意義在那邊？」、「我們真的有做這一件事的必要嗎？」...就是在開會的時候，我們還是有要出來主導的地方。(S1-05-37)

我們自己會去爭取很多這種環境，像是 AAEE(亞洲體驗教育年會)，那是我們自己選擇要去參加的。...像這一間 C111 裡面好了，它本來不是這樣，但是我們想要創造一個很舒適的環境，我覺得這都是自己去創造。(S3-05-21)

我發現我自己喜歡觀察室內的裝潢、營造氛圍，所以很常去不一樣的餐廳吃飯，所以那時候我主動說想要這一個機會，去試試看去規畫營造一個空間讓人覺得很舒服。(S2-07-07)

#### (四)有引導他人改變的能力

1.了解並實行  $\alpha$ -leader 精神：研究參與者認為在  $\alpha$ -leader 中他會以關懷、協助的角度引導他人改變。

在部落討論的時候，我就會多鼓勵(學弟)他說「那你覺得我們可以怎麼解決？」可以引導他，就是在團隊裡面幫他找到一個位置，之後他就變得比較喜歡發言。(S1-06-08)

每個人有他的風格，你不要主導他的方式。...引導、幫助，然後不介入、不要太主觀。(S4-07-31)

在  $\alpha$ -leader 裡面就是用活動的方式引導他人改變。...幫助他們去定義他們是什麼樣的人，去幫助他們認識自己是什麼樣的人。(S3-07-01)

我就跟(學妹)她分享自己的感覺跟經驗。我跟她說其實我遭遇到蠻多挫折、在低潮中蠻久的、我怎麼度過的。要習慣自己角色的轉換，變得像一個姐姐，跟她分享我的狀況。(S2-07-12)

我們帶領 Alpha 的時候運用 4F 的概念，是一個經驗學習循環。第一個 F 是 Fact 事實，第二個 F 是 Feeling 感受，第三個 F 是 Finding 從 Fact 跟 Feeling 中間去找到一個通則。...我們會透過不同的方式去引導新生，甚至也幫助 SA 去更強化他的引導方式。(S7-04-27)

2.了解並實行自我理念：研究參與者發現帶領活動能夠使他成為引導學弟妹或同儕改變的契機。

讓我意識到我對(學弟)他講的話是有這麼大的影響力去改變他自己的生計，我才覺得自己有那麼一點點的影響力去影響他人。(S5-06-15)

比較重要就是用活動讓大家都去想一想一些事情，他們想到就會覺得有一些改變。之前帶自己系上他們就說你之前帶的活動好有用而且好有趣。(S6-03-19)

## 九、小結

針對  $\alpha$ -leader 如何幫助東海大學學生培養出八大終身學習關鍵能力，本研究以七位研究參與者針對終身學習關鍵能力具體內涵的各項具體描述，經過研究者的整理、分析，並且與學務處人員及指導教授共同討論，得出結果並歸納出表 4-11。

表 4-11

**α-leader 如何幫助研究參與者學習到各項終身學習關鍵能力層面與終身學習關鍵能力具體內涵總覽**

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
一、具有學習的基本素質	學會如何學習	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 知道自己的興趣在哪，對於學習的項目就會有自發性的動力。(自我探索)</li> <li>2. 將體驗教育中學得的引導反思技巧做為自己學習的工具。(受體驗教育影響)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自我探索</li> <li>2. 受體驗教育影響</li> <li>3. 舉辦或參與 α-leader 活動</li> </ol>
	具有專注力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過開例行會議的訓練可以讓自己學會專注於當下。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>2. 體驗教育中的引導技術課程讓自己找到值得優先專注的項目。(受體驗教育影響)</li> </ol>	
	具有思考力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 舉辦各項 α-leader 活動和擔任 CA 促使自己要不斷地思考。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>2. 體驗教育的洗禮讓自己學習到反思的思考力，並且經常性地運用在平日當中。(受體驗教育影響)</li> </ol>	
二、做事的能力	管理與解決衝突的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理的能力                     <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 在帶領團隊時會運用柔性、理性的方式同理他人、轉換對團隊的認知，以及進行溝通找出共識。(與人共事)</li> <li>(2) 對於 α-leader 組織與活動的了解有助於自己從規劃面進行管理和各組的工作分配。(了解並實行 α-leader 精神)</li> </ol> </li> <li>2. 解決衝突的能力                     <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 協助大一新生適應新環境。(了解並實行 α-leader 精神)</li> <li>(2) 與其他 SA 共事，自己在過程中須透過聆聽以及溝通來弭平許多衝突和爭執。(與人共事)</li> </ol> </li> </ol>	(見下頁)

(續下頁)

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
二、做事的能力	與他人建立良好的關係的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過舉行招募說明會以及各項活動的執行與其他SA建立起良好的關係。(舉辦或參與α-leader活動)</li> <li>2. α-leader本質上為一個關懷體系，因此SA們在團體中十分注重以關懷、溝通、傾聽以及同理的方式與他人建立裡良好的關係。(了解並實行組織精神)</li> <li>3. 暑訓和學期間課程使自己學到與他人建立良好關係的能力。(舉辦或參與α-leader活動)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與人共事</li> <li>2. 了解並實行α-leader精神</li> <li>3. 舉辦或參與α-leader活動</li> <li>4. 受體驗教育影響</li> <li>5. 應用所學</li> </ol>
	團隊合作能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過暑訓以及在沙連墩參與的體驗教育有助於自己學習到團隊合作能力。(受體驗教育影響)</li> <li>2. 執行α-leader任務、規劃α-leader課程、參與行前會和檢討會使自己學習到團隊合作能力。(舉辦或參與α-leader活動)</li> </ol>	
	使用專業知識與技能的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. α-leader的關懷本質與自己社會工作學系所學的專業相關。(應用所學)</li> <li>2. 可運用自己經濟系的思考觀點或景觀設計系的平面設計能力。(應用所學)</li> </ol>	
	實現共同目標的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與SA一同籌辦α-leader的各項活動，如大學入門、活動發想，使他自己獲得實現共同目標的能力。(與人共事)</li> <li>2. 參與α-leader的內部活動，如成年禮和豐年祭，使自己獲得實現共同目標的能力。(舉辦或參與α-leader活動)</li> </ol>	
三、溝通能力	母語的溝通能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在α-leader中許多的共事與活動機會使得自己在中文的溝通能力上因為要不斷的表達自己的想法而有進步。(與人共事)</li> </ol>	(見下頁)

(續下頁)

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
三、溝通能力	多樣的表達能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在 α-leader 的活動中自己會使用不同於平常的口語方式進行表達，像委婉溝通、簡報能力。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>2. 在 α-leader 的活動中自己會使用照片或影片的視覺傳達的方式進行表達。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>3. 在 α-leader 的活動中自己會運用不同的肢體語言方式進行表達，較為生動、具想像力，也更為真誠且令人感動。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與人共事</li> <li>2. 舉辦或參與 α-leader 活動</li> <li>3. 了解並實行 α-leader 精神</li> <li>4. 了解並實行自我理念</li> </ol>
	表達文化涵養的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過 α-leader 了解東海大學的人文背景或 α-leader 的宗旨之後自己能夠傳達給他人並與他人分享。(了解並實行組織精神)</li> <li>2. 透過了解目前所進行事務的理念，才能進而傳達給他人並與他人分享，或受到楷模的理念影響進而認同。(了解並實行自我理念)</li> </ol>	
四、具創業家精神與能力	具有冒險精神	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參加高低空體驗、攀樹的體驗教育的洗禮使自己具有冒險精神。(受體驗教育影響)</li> <li>2. 參與 α-leader 裡的各項活動與訓練使自己具有冒險精神。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受體驗教育影響</li> <li>2. 舉辦或參與 α-leader 活動</li> <li>3. 了解並實行 α-leader 精神</li> </ol>
	能夠負責並勇於承諾	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成為 α-leader 團隊的一員、簽下 α-leader 聘書所代表的意義使自己能夠負責，並且把成為 Alpha 視為一種對自己的承諾。(了解並實行 α-leader 精神)</li> <li>2. 參與 α-leader 使自己能夠負責，並且把成為 Alpha 視為一種對大一新生的承諾。(了解並實行 α-leader 精神)</li> </ol>	
	具有形成新方案與計劃的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 創新是 α-leader 當中一個重要的精神，在成年禮、課程設計、活動上常都需要有創新的作法。(了解並實行 α-leader 精神)</li> <li>2. 舉辦 α-leader 中的各項活動使自己獲得計畫的能力，並且能應用到其它處。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>3. 應用體驗教育的經驗使自己具有為店舖行銷形成新方案與計劃的能力。(受體驗教育影響)</li> </ol>	

(續下頁)

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
四、具創業家精神與能力	具有在泛脈絡境行的動力	<ol style="list-style-type: none"> <li>在 α-leader 當中學習到的人際相處技巧、思考力為自己帶來在廣泛脈絡情境中在不同活動單位的行動能力。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>α-leader 為自己提供了 AAEE 亞洲體驗教育年會、自主學習環境、危機處理的機會，而自己也能克服不同的狀況。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	
五、具良好社會性	具有認識他人的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>帶領學弟妹進行破冰活動、舉辦大學入門和招募說明會，讓自己具有認識他人的能力。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>學期中課程幫助自己具有破冰、溝通、觀察與表達自我的能力，藉以認識他人。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>α-leader 相處與建立關係的本質幫助自己具有認識他人的能力。(了解並實行 α-leader 精神)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>舉辦或參與 α-leader 活動</li> <li>了解並實行 α-leader 精神</li> <li>了解並實行自我理念</li> <li>受體驗教育影響</li> </ol>
	具有同理心	<ol style="list-style-type: none"> <li>α-leader 作為一個關懷體系，自己進入 α-leader 與人相處並從中耳濡目染，自然地激起並獲得具有同理心的能力。(了解並實行 α-leader 精神)</li> <li>從策劃活動的過程中，自己從同儕或活動參與者的角度出發著想而獲得具有同理心的能力。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	
	有維自或他人權益、利益、限制與需求的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>在參與 α-leader 的過程中，認為自己理應重視同儕因各自在現實上問題所延伸出的權益、限制和需求。(了解並實行自我理念)</li> <li>認為自己應從關懷的角度重視活動參與者和大一新生的權益和需求。(了解並實行 α-leader 精神)</li> <li>認為在參與 α-leader 的過程中，應該為自己的底線和權益發聲。(了解並實行某理念)</li> <li>認為體驗教育有訓練員的要求，因此為自己帶來自制力的習慣。(受體驗教育影響)</li> </ol>	

(續下頁)

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力具體內涵	α-leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
六、認識自我並能自我實現	具有認識自己的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在 α-leader 中透過引導員的說話內容、引導技巧而更認識自己。(受他人影響)</li> <li>2. 在 α-leader 中透過與同儕的互動而更認識自己。(受他人影響)</li> <li>3. 在 α-leader 中透過體驗教育的活動和反思而更認識自己。(受體驗教育影響)</li> <li>4. 在 α-leader 中透過策畫活動而更認識自己。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受他人影響</li> <li>2. 受體驗教育影響</li> <li>3. 舉辦或參與 α-leader 活動</li> </ol>
	豐富自我的人格特質	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加入 α-leader 後自己的表達力、思考層面、個性、態度等人格特質有積極正向的改變。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>2. 加入 α-leader 後有助於自己產生個人化的特質，且能同理、傾聽、發揮親和力。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	
	促進自我實現	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. α-leader 中的正向同儕力量促使自我實現的產生。(受他人影響)</li> <li>2. 藉由參與 α-leader 中的活動讓自己能夠有機會實現自我理想。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	
七、具基本科技能力	具有使用資訊和科技互動的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 需要頻繁地使用雲端資料庫提取資訊。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>2. 以 APP 軟體作為活動中的必要媒介。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>3. 時常以自製的影片做為傳達訊息的媒介。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> <li>4. 時常在臉書粉絲專頁上更新影片、影像、文宣做為活動宣傳的互動式媒介。(舉辦或參與 α-leader 活動)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 舉辦或參與 α-leader 活動</li> </ol>

(續下頁)

終身學習關鍵能力層面	終身學習關鍵能力具體內涵	研究參與者如何在 $\alpha$ -leader 中學習到該項終身學習關鍵能力具體內涵	$\alpha$ -leader 如何幫助研究參與者學習到終身學習關鍵能力層面
八、具適應力	有接受改變的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擔任總召、協調自我內在衝突與參與暑訓使自己具有接受改變的能力。(舉辦或參與 <math>\alpha</math>-leader 活動)</li> <li>2. 經過體驗教育的攀高活動後使自己具有接受改變的能力。(受體驗教育影響)</li> <li>3. 在 <math>\alpha</math>-leader 中一起共事的 Alpha、SA、學務處人員使得自己具有接受改變的能力。(受他人影響)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 舉辦或參與 <math>\alpha</math>-leader 活動</li> <li>2. 受體驗教育影響</li> <li>3. 受他人影響</li> <li>4. 了解並實行自我理念</li> <li>5. 了解並實行 <math>\alpha</math>-leader 精神</li> </ol>
	有適應改變的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適應團隊的規矩和成員改變是為了使 <math>\alpha</math>-leader 團隊內部更一致。(了解並實行自我理念)</li> <li>2. 適應加入 <math>\alpha</math>-leader 所帶來的改變是為了使自己更好。(了解並實行自我理念)</li> <li>3. 經過體驗教育的自我探索使自己具有適應改變的能力。(受體驗教育影響)</li> </ol>	
	有主動積極改變的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在 <math>\alpha</math>-leader 中會主動積極改變自己的行為和思考是為了讓自己有正向的改變。(了解並實行自我理念)</li> <li>2. 在 <math>\alpha</math>-leader 中主動積極改變能在活動中讓自己獲得與學弟妹溝通、參與 AAEE 亞洲體驗教育年會、室內設計等不同的機會。(了解並實行自我理念)</li> </ol>	
	有引導他人改變的能力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在 <math>\alpha</math>-leader 中自己會以關懷、協助的角度引導他人改變。(了解並實行 <math>\alpha</math>-leader 精神)</li> <li>2. 帶領活動能夠使自己成為引導學弟妹或同儕改變的契機。(了解並實行自我理念)</li> </ol>	

本研究歸納並發現東海大學學生藉由以下八點培養出終身學習關鍵能力：(一) 舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動；(二) 受體驗教育影響；(三) 了解並實行  $\alpha$ -leader 精神；(四) 了解並實行自我理念；(五) 與人共事；(六) 受他人影響；(七) 應用所學；(八) 自我探索。

依照以上所歸納出的八個項目，並以各項目被七位研究參與者提及的次數，本研究經整理做成圖 4-1，作為各個方式對  $\alpha$ -leader 幫助東海大學學生培養出終身學習關鍵能力的重要性的參考。

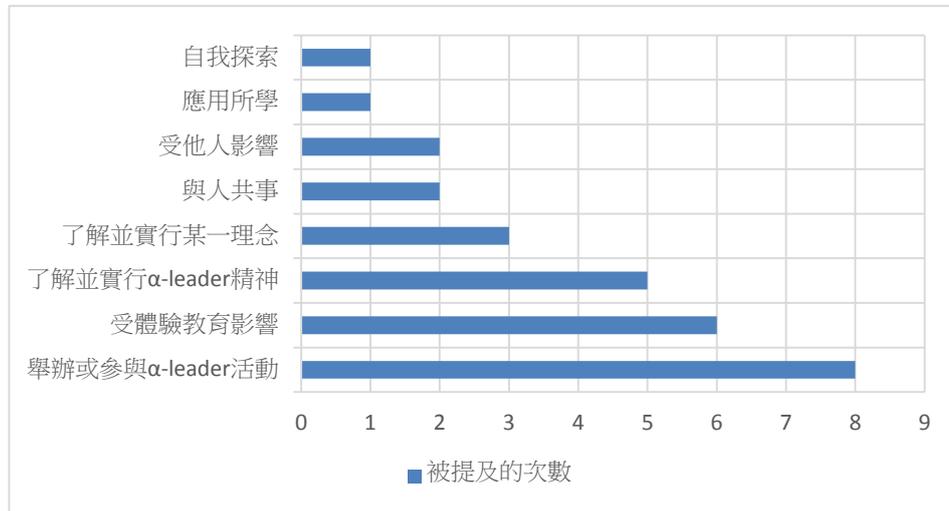


圖 4-1.  $\alpha$ -leader 幫助東海大學學生培養出終身學習關鍵能力的方式

由研究中得知「舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動」是 SA 獲得終身學習關鍵能力最重要的途徑，他們從中學習到了廣泛的知識和技能(Brill, 2009)。

其次，第二重要的學習途徑是透過「受體驗教育影響」。回顧第二章第四節體驗教育可幫助個人獲得的終身學習關鍵能力，從表 2-7 的歸納以及相關討論，本研究推論 Alpha 和 SA 可藉由體驗教育獲得「做事的能力」(吳崇旗等人，2010；吳崇旗、謝智謀，2010；吳京玲等人，2009；王志全等人，2007)、「溝通能力」(許志仲、藍孝勤，2010；吳京玲等人，2009)、「具創業家精神與能力」(鄭麗，2008；吳京玲等人，2009)、「具良好社會性」(鄭麗，2008)、「認識自我並能自我實現」(吳崇旗等人，2010；吳崇旗、謝智謀，2010；李睿哲，2014；王志全等人，2007；許志仲、藍孝勤，2010；鄭麗，2008)、以及「具適應力」的終身學習關鍵能力。

### 第三節 參與 $\alpha$ -leader 後的建議

研究者與七位研究參與者訪談的過程當中，發現所有的研究參與者對於  $\alpha$ -leader 都有極高的評價之外，也十分推薦學弟妹參與  $\alpha$ -leader 在當中學習。但是，言談間幾位研究參與者也不免對  $\alpha$ -leader 的內部組織架構、財務管理，以及由大二生擔任 Alpha 主力的適切性表露出一些疑慮以及擔憂。故在本節將針對這三項問題進行資料的整理和探討。

#### 一、 $\alpha$ -leader 的內部組織架構不夠明確並且有人力分配的隱憂

在  $\alpha$ -leader 中，目前 103 學年度有組織規劃組、課程活動組、引導關懷組、影音團隊組等，一共四組。除了身為各組組長的 CA 不能隨意跨組之外，SA 並未被限制只能參與單一組別，即所謂的「分組不分工」。研究參與者 S4 與 S6 表示：

我們 SA 這邊也是自主學習，因為可以跨組，你不一定要被歸在哪一組。其實很模糊啦！因為到最後也沒有人管我到底在哪裡，你覺得你自己能幹嘛你就去做那件事情。(S4-01-24)

其實分組一直都不是很清楚，比如說我在組織組，可是我也可以去課程組幫忙。(S6-01-22)

由於  $\alpha$ -leader 內部「分組不分工」的狀況之下，研究參與者 S4 與 S6 在訪談中則提到關於組別的變動與消失，並且表示出他們的擔憂：

這個組織有一點模糊的地方就是「如果這件事情沒有人做怎麼辦？」(S4-01-26)

當看到沒有人做的時候當然想生氣罵一罵，但是我只能說它就是這樣子，而且我們不會逼人。(S4-02-03)

像現在攝影組就只剩下一兩個人，如果以後沒有人喜歡攝影那是不是就消失了？(S4-01-30)

我以前是宣傳組，現在就沒有宣傳組。(S6-01-23)

SA 可以依個人意願自由的跨組固然有其優點，像是 SA 可以透過參與不同的組別而得到更豐富多元的參與經驗；但是相對地來說，大部分 SA 因為不受到必須要待在某一個組別的強制力約束，而導致各組別在人力分配上的不均問題。這一點值得 SA 們以及學務處在  $\alpha$ -leader 的規劃中再多加斟酌。

## 二、 $\alpha$ -leader 在經費上比起一般社團充足但管理鬆散

由於  $\alpha$ -leader 並非一般的校內學生社團，而是東海大學教學卓越計畫中的一項子計畫。因此  $\alpha$ -leader 在經費上、資源上比起一般學生社團更為充裕，能夠舉辦的活動也多。研究參與者 S2 與 S5 在訪談中關於東海大學對於  $\alpha$ -leader 所提供的經費和校內支援就提到：

我覺得我們的資源超級豐富的，完全取決於我們要不要去使用，完全沒有這裡缺又那裏缺的情況下去做事情。(S2-07-21)

像  $\alpha$ -leader 做這種全校性的大活動，校內車、無線電、餐飲費、許許多多需要設計的海報這些東西，的確是蠻感謝學校可以這樣支持我們。(S5-08-08)

我覺得我們在一個環境資源很充足的狀況下在  $\alpha$ -leader 學習。(S2-07-16)

然而研究參與者 S2 與 S5 也認為  $\alpha$ -leader 在學校以教學卓越計畫作為經濟的後盾之下，作為  $\alpha$ -leader 中幹部角色的 SA，需要經費時向學務處的指導老師請領即可，對於經費的使用和規劃並不如一般學生社團來得嚴謹。

我在  $\alpha$ -leader 這麼久了我一直覺得有哪一點好像不太對，原來是因為我們錢很多。(S2-07-20)

別人看我們也是「 $\alpha$ -leader 怎麼花錢是這樣子花的！」「你們每一次招募說明會這樣訂餐盒，這樣花下去也是 3、4 千塊，到底哪來的錢？」其實我相信很多 SA 或是剛進來的 SA，他們根本就不知道這些錢從哪來的，而這些錢又是用什麼理由拿到的？

而我們又要怎麼去用這些錢？我相信很多人都不了解，因為包含我自己都還不是很清楚。(S5-08-20)

對此，研究參與者 S5 個人提出改善 SA 在活動收支上沒有財務規劃傳統的解決方法。他認為 SA 在舉辦活動需要使用經費時應寫預算書並提交給學務處的指導老師，他說：

以後如果  $\alpha$ -leader 要這樣用經費的話，我希望他們能夠寫一個預算書，而不是○○老師看預算然後給我們錢。我希望的是 SA 們能夠去編出預算，雖然說會增加大家的工作量，但是我覺得這一點很重要的是讓我們清楚知道到底花了學校多少錢。(S5-08-16)

因此，在  $\alpha$ -leader 在經費上雖有學務處教學卓越計畫的支持不虞匱乏，但是以協助學生學習財務規劃的面向上看來，可以要求 SA 在舉行各項活動前編列預算並且向學務處進行申請。

### 三、由大二生擔任 Alpha 主力恐怕不夠成熟

研究參與者 S3 舉她自己的個人經驗作為例子。她認為大一、大二的學生其實都還在懵懂的人生階段，要勝任傳遞正向人生價值觀的工作並不容易。她擔心許多由不夠成熟的 Alpha 在大學入門時所帶領的體驗教育活動，可能因為引導反思活動的部分作得不夠好而流於團康性質的活動，她提到：

因為我當 SA 才知道原來 Alpha 是要傳遞一個屬於關於人生價值的問題，你要認識到自己、在自己的生命裡做一些很精采的事情，那都是我當初沒有辦法思考到的。我有感受到，但是我自己還沒有實踐過...。因為我知道我自己還沒做到，我沒有辦法傳遞。所以我覺得很可惜，我自己也不是一個很稱職的 Alpha。我當初也有說，大三比較適合當 Alpha，蠻不適合大一、大二，因為還在懵懂階段，就會偏向比較玩樂性質， $\alpha$ -leader 就會變得很團康、只有玩。因為我們的活動都會有一些隱喻、傳遞一些事情，但如果 Alpha 沒有學習到這一塊，就會只剩下團康。(S3-08-03)

對此，關於大二的學生是否能夠勝任 Alpha 的角色，當初共同參與  $\alpha$ -leader 創立的校牧室人員也提出類似的擔憂：

然而到了大學入門，等 Alpha 真的要對大一新生們帶體驗教育的活動甚至進入引導反思的部份的時候，其實對 Alpha 的考驗非常的大，甚至很容易挫折。因為要一個大二的學生能夠成功的做好一整套體驗教育和引導反思的活動是非常不容易的，畢竟這算是他們的初試啼聲，還沒有過太多帶領的經驗。(D5-20150505-02)

由於  $\alpha$ -leader 的培訓過程是在每學年的下學期對校內學生進行 Alpha 的招募，主要招募對象為大一學生，但也會有少數大二以上的學生加入。等到新的學年度大一新生入學時，這些經過一學期訓練的大二以上學生便以 Alpha 的身分帶領大一新生進行為期四天的大學入門活動。

然而，在大一下學期加入  $\alpha$ -leader 的學生經過了一學期的訓練是否就能成為一位稱職的 Alpha 呢？在體驗教育中，引導員是整個過程中相當重要的角色，他們要必需向學員做出有意義的提問找出學習的關鍵（謝智謀、王怡婷譯，2003），否則在引導員缺乏足夠引導技能和活動選擇以及程序進行不適當的狀況之下，整個體驗教育活動就顯得成效不彰（吳兆田，2010）。

#### 四、小結

經過本節的探討，研究者發現  $\alpha$ -leader 在內部組織架構、財務管理上的確有可以再精進之處，而由大二學生擔任 Alpha 主力恐怕不夠成熟這件事情上，則不必然需要過度的擔憂。畢竟在適當的引導之下，適當的壓力也可以是在人際關係中成長的助力。關於本節所探討的三點問題，研究者在第五章第二節中會詳細提出研究建議。

## 第五章 研究結論與建議

本研究旨在探討大學生在非正式課程所培養的終身學習關鍵能力，並以東海大學參與校內  $\alpha$ -leader 兩年以上的學生做為研究對象，企圖了解：一、東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 所培養出的終身學習的關鍵能力；二、東海大學學生如何藉由參與  $\alpha$ -leader 培養出終身學習關鍵能力；三、東海大學學生參與  $\alpha$ -leader 後的建議。

最後，本章配合研究目的及以及待答問題，根據研究資料的分析與討論提出具體建議，將  $\alpha$ -leader 的長處以及需改進之處作為未來大學中非正式課程的參考。

### 第一節 研究結論

一、SA 在「具創業家精神與能力」以及「具良好社會性」的表現優異。

透過分析研究參與者在  $\alpha$ -leader 的學習經驗，本研究發現 SA 在參與  $\alpha$ -leader 後，在獲得「具創業家精神與能力」以及「具良好社會性」的終身學習關鍵能力上表現優異。

二、SA 在「做事的能力」、「溝通能力」、「認識自我並能自我實現」、「具適應力」以及「具基本科技能力」的表現尚佳。

透過分析研究參與者在  $\alpha$ -leader 的學習經驗，本研究發現 SA 在參與  $\alpha$ -leader 後，在獲得「做事的能力」、「溝通能力」、「認識自我並能自我實現」、「具適應力」以及「具基本科技能力」的終身學習關鍵能力上表現尚佳。

三、SA 在「具有學習的基本素質」和溝通能力中的「外語溝通能力」的表現較弱。

由於「具有學習的基本素質」當中的終身學習關鍵能力具體內涵與  $\alpha$ -leader 以關懷和培養學生領導力的宗旨並不相符，因此在 SA 學生參與  $\alpha$ -leader 的學習經驗中這兩點的訓練上就顯得欠缺。

此外，由於  $\alpha$ -leader 的活動當中缺乏提供 Alpha 與 SA 應用外語能力的機會，因此學生在  $\alpha$ -leader 中欠缺「外語溝通能力」的訓練。

四、SA 藉由八大途徑獲得終身學習關鍵能力。

本研究歸納並發現東海大學學生藉由以下八點培養出終身學習關鍵能力，並依該項目對研究參與者的影響力，由高至低依序排列：(一)舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動；(二)受體驗教育影響；(三)了解並實行  $\alpha$ -leader 精神；(四)了解並實行自我理念；(五)受他人影響；(六)與人共事；(七)自我探索；(八)應用所學。

五、SA 認為  $\alpha$ -leader 內部組織、經費申請以及由大二生擔任 Alpha 這三點有可再改進之處。

由於 SA 不受強制力且可依據自己的意願選擇組別，導致偶有某些事務無人處理的狀況產生。其次，在舉辦  $\alpha$ -leader 活動時學務處並不要求 SA 寫預算書，可能使學生在財務規劃的概念較為薄弱。最後，大二生在校園中仍屬較青澀的一群，是否能夠擔任一位稱職的 Alpha 帶領大一新生仍有待商議。

六、學生在  $\alpha$ -leader 獲得的終身學習能力與東海大學教育目標相符。

東海大學的五大教育目標為使畢業學生具有「專業及跨領域知能」、「人文素養」、「服務關懷熱忱」、「國際視野」、「創新能力」。與 SA 在  $\alpha$ -leader 當中的學習表現相比對，本研究發現由於  $\alpha$ -leader 使學生獲得「表達文化涵養的能力」、「具有認識他人的能力」、「具有同理心」、「有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力」以及「具有形成新方案與計劃的能力」的終身學習關鍵能力具體

內涵上表現優異，研究參與者的占比皆達到 100%。可見  $\alpha$ -leader 可達到東海大學五大教育目標中的「人文素養」、「服務關懷熱忱」、與「創新能力」三項。

**七、非正式課程能呼應學生的學習需求，有教育上的重要價值，理應得到校方更多的資源與重視。**

選擇非正式課程的學生因為有機會選擇自己的學習項(McLure & McLure, 2000; Nasir et al., 2006)，因此呼應了杜威「以學生為中心」的教育理念。因此，只要校方在課程規劃上得當，非正式課程很有機會成為校園中受學生廣泛歡迎的選擇。

## 第二節 研究建議

**一、 $\alpha$ -leader 的活動與課程設計可斟酌納入「外語的溝通能力」。**

非正式課程就像所有的正式課程一樣，在任何一個課程制定完成之後，必定有其強項以及弱項。沒有一個課程能夠面面俱到，將所有終身學習關鍵能力在一門課當中讓學生一口氣全數吸收學習。

然而在全球化和知識經濟的浪潮下，能夠以最快速度和國際接軌的人才能夠得獲取最新的知識並且掌握先機。因此東海大學學務處可考慮視參與  $\alpha$ -leader 的學生之能力與需求將外語的溝通能力納入課程的設計當中。

**二、 $\alpha$ -leader 可藉由職務輪調、寫預算書、加強 Alpha 心理素質做為目前內部問題的改善方法。**

首先，研究者建議  $\alpha$ -leader 可以採取工作輪調的方式，除了不會出現特定工作沒有人處理或是組別萎縮消失的狀況，工作輪調的方式也能讓 SA 透過從事不同組別的工作進行多元的學習。

第二，由於終身學習關鍵能力具體內涵中有「具有形成新方案與計劃的能力」一項，研究者建議東海大學學務處應將撰寫財務支出規劃作為對 SA 的訓練，作為加強撰寫企畫書內容的訓練之一。

第三，大二的學生在大學校園中相較於大三、大四的學長姐來說並不夠成熟，但是換一個角度想，他們卻是可塑性相對高的一群人。雖然訓練 Alpha 的其中一個重要目的是在大學入門是帶領新生，並且為新生營造一個支持性團體，但是 Alpha 從受訓期開始的學期中課程、暑訓、回訓、以及大學入門四天，他們也已經從中學習、培養了許多終身學習關鍵能力。這一點可以從本研究的歸納結果得知，「舉辦或參與  $\alpha$ -leader 活動」所包含的學期中課程和大學入門，以及「受體驗教育影響」所包含的暑訓、回訓，是東海大學學生得到終身學習關鍵能力的兩大途徑。因此，協助 Alpha 了解自己的角色以及能力限制，或許能夠降低他們在大學入門期間協助大一新生時所遭遇的挫敗感。

### 三、東海大學可藉由審視校內所有非正式課程的教育目標來提高學生學習效益。

從  $\alpha$ -leader 的經驗來看，本研究發現有明確的教育目標是成就一個非正式課程的重要因素，以  $\alpha$ -leader 為例就是以關懷和培養學生領導人為主要教育目標。從教育的立場來看，校方可透過協助審視學生社團以及其他相關的學生課外活動教育目標，以提高學生參與非正式課程的學習效益。

### 四、研究者對後續研究之建議。

#### (一)在研究對象方面

本研究僅以  $\alpha$ -leader 中的 SA 做為訪談對象，故研究結果的推論必有所限制，建議未來可以將 Alpha 納入研究對象，以了解 Alpha 在參與  $\alpha$ -leader 所遭遇的實際問題。此外，研究對象也可以擴及到大一新生，以大一新生的角度來評估並詮釋 Alpha 在大學入門時的帶領成效。

此外，也建議後續研究者可以針對一般性的學生社團納入研究對象進行研究。如此一來，便可以針對校園中兩種不同的形態的非正式課程做比較，藉此比較兩者之長、短處。

### (二)在研究主題方面

本研究是以 SA 的角度來詮釋東海大學學生在  $\alpha$ -leader 中所培養的終身學習關鍵能力，所以在討論上嚴守著終身學習關鍵能力的框架。在本研究的討論上並不跳脫到此終身學習關鍵能力框架以外的學習，難免疏漏 SA 在其他面向的學習。

### (三)在研究方法方面

本研究採取質性方式進行半結構式的訪談，建議未來可針對 SA 或 Alpha 以量化方式來擴大研究樣本，進行較大規模的調查，以增加研究的廣度。



## 參考文獻

### 中文部分

- 王文科、王智弘 (2010)。課程發展與教學設計論 (第八版)。臺北市：五南。
- 王志全、張家銘、張家昌 (2007)。戶外冒險教育對老年人的健康效益探討。彰化師大體育學報，(7)，122-130。
- 王惠芝、林震岩、陳玉台、楊嘉麗 (2005)。二十一世紀的終身學習 (初版)。臺北市：心理。
- 方德隆 (2013)。從國民基本能力到核心素養：課程發展的觀點。教育研究月刊，(236)，17-28。
- 江吟梓、蘇文賢 (譯) (2011)。Lichtman, M. 著。教育質性研究實用指南 (Qualitative Research in Education: A User's Guide)。台北市：學富。
- 危芷芬 (譯) (2010)。Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., Loftus, G., & Wagenaar, W. 著。心理學導論 (第十五版) (Introduction to psychology) (15<sup>th</sup> ed.)。台北市：新加坡商聖智學習。
- 李睿哲、林麗蓉 (2014)。冒險教育對失戀者自我概念影響之研究。體驗教育學報，(8)，142-164。
- 吳兆田 (2010)。體驗學習企業培訓：職能發展冒險培訓方案。體驗教育學報，(4)，37-74。
- 吳京玲、林妙容、李信 (2009)。大學生核心能力培育之探究— 以「探索、體驗與自我成長」通識課程為例。通識教育學刊，(4)，121-144。
- 吳明烈 (2004)。終身學習：理念與實踐。臺北市：五南。
- 吳明烈 (2010)。UNESCO、OECD 與歐盟終身學習關鍵能力之比較研究。教育政策論壇，13 (1)，45-75。
- 吳崇旗、翁綾君、吳惠瑩 (2010)。冒險教育體驗營對青少年自我實現與人際關係之影響研究。休閒研究，1 (4)，1-18。

- 吳崇旗、謝智謀 (2010)。繩索挑戰課程對大學生冒險教育生活效能與團隊凝聚力之影響。人文社會科學研究，4 (1)，74-91。
- 陳純瑩、李家宗、陳玉娟 (2014)。哈佛大學課程改革對本國通識教育之啟示。教育政策論壇，17 (1)，41-67。
- 陳曉萍(2013)。體驗教育在企業教育訓練的現況與未來發展方向(碩士論文摘要)。取自 <http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=2eRIGx/record?r1=1&h1=0>
- 黃貞諭 (2009)。冒險教育在企業訓練的運用。體驗教育學報，(3)，13-24。
- 黃光雄編 (1991)。教育概論 (增訂版)。臺北市：師大書苑。
- 張春興 (1996)。教育心理學 (修訂版)。臺北市：臺灣東華書局。
- 許煌龍 (2009)。體驗式教育訓練對部屬主管互動關係與員工問題解決能力之探究 (碩士論文摘要)。取自 <http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/g32/gswweb.cgi/ccd=2eRIGx/record?r1=1&h1=1>
- 郭託有、廖淑惠、施慧怡 (2009)。體驗教育理論與實務 (第一版)。臺北市：華都文化事業有限公司。
- 鄭麗(2008)。試論高校體驗教育對提高大學生就業競爭力的引領作用。教育探索，(8)，125-126。
- 劉金山 (2011)。從核心能力觀點論高等教育人才培育革新之策略。研習資訊，28 (4)，47-56。
- 謝智謀、王怡婷(譯)(2003)。Knapp, C.E.著。體驗教育：帶領內省指導手冊(Lasting lessons: a teacher's guide to reflecting on experience)。台北市：幼獅。
- 顏寧(譯)(2011)。Merriam, S. B.著。質性研究設計與施作指南(Qualitative research: A guide to design and implementation)。台北市：五南。

## 西文部分

- Brill, K. (2009). Competency guide for college student leaders: Focus on event management. *Campus Activities Programming*, 42 (4), 18-21.
- Jordan, W., & Nettles, S. (1999). *How students invest their time out of school: Effects on school engagement, perceptions of life chances, and achievement*. (Report No. 29). Baltimore: Center for Research on the Education of Students Placed At Risk. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 428 174)
- Mahoney, J. (2000). School extracurricular activity participation as a moderator in the development of antisocial patterns. *Child Development*, 71(2), 502-516.
- Mahoney, J., & Cairns, R. (1997). Do extracurricular activities protect against early school dropout? *Developmental Psychology*, 33(2), 241-253.
- McLure, G., & McLure, J. (2000). Science course taking, out-of-class science accomplishments, and achievement in the high school graduating class of 1998. (ACT Research Report Series No. 2000-5). [Online]. Available: [www.act.org/research/abstract/0000D.html](http://www.act.org/research/abstract/0000D.html)
- McNeal, R. (1995). Extracurricular activities and high school dropouts. *Sociology of Education*, 68, 62-81.
- Nasir, N., Rosebery, A. S., Warren, B., & Lee, C. D. (2005). Learning as a cultural process: Achieving equity through diversity. In K. Sawyer (Ed.), *The Cambridge handbook of the learning sciences* (pp. 489-504). New York: Cambridge University Press.
- OECD. (1996). *The Knowledge-Based Economy*. Paris: Author.
- OECD. (2000). *Knowledge Management in the Learning Society*. Paris: Author.
- OECD. (2001). *Education policy analysis 2001*. Paris, France: Author.

- OECD. (2005) . *The definition and selection of key competencies*. Paris, France: Author.
- Posner, J., & Vandell, D. (1999). After-school activities and the development of low-income urban children: A longitudinal study. *Developmental Psychology*, 35(3), 868-879.
- Quane, A. (2003). Defining and Selection Key Competencies in Lifelong Learning. In D. S. Rychen, L. H. Salganik & M. E. McLaughlin (Eds.). *Contributions to the Second DeSeCo Symposium* (pp. 133-142). Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2000). *Definition and selection of key competencies*. Neuchâtel, Switzerland: Swiss Federal Statistical Office.
- Seddon, T. (2010). Knowledge economy: Policy discourse and culture resources. In M. Simons, M. Olssen, & M. Peters (Eds.), *Re-reading education policies: Studying the policy agenda of the 21<sup>st</sup> century* (pp. 257-276). Rotterdam: Sense.
- Stevenson, J. (2011). Possible selves: students orientating themselves towards the future through extracurricular activity. *British Educational Research Journal*. 37 (2.), 231-246.
- Trump, J. Lloyd. (1954). Extracurricular activities improve life adjustment. *Educational Leadership*. 11(7.), 428-433.
- UNESCO Institute for Education. (2003). *Nurturing the treasure: Vision and strategy 2002-2007*. Hamburg, Germany: Author.

## 附錄一

### 【訪談同意書】

感謝您參與本次的訪談，在您分享寶貴的經驗之前，請仔細閱讀以下內容。在正式開始本次訪談之前，您可以詢問任何相關的問題。

因為您所提供的資料相當地寶貴，若研究者以徒手紀錄可能會錯失許多資訊，且無法專心傾聽您的談話內容。此外，為了能更進一步正確地瞭解您的想法、分析您的訪談內容，所以需要徵求您的同意進行錄音。不過在訪談的過程中，若您有一些想法或談話內容不想被錄音，您有權當場要求停止錄音。

再次向您重申：本次訪談純為學術研究使用，訪談的所有內容及資料將被保密，絕不會提供給非研究相關人員。並且為了保障您的權益與隱私，您的真實姓名絕不會出現在書面或口頭報告中。

如果您同意以上有關訪談目的、作法、資料運用與保密原則之說明，並同意接受訪談，請在本同意書上簽署您的大名。非常感謝您的參與和協助，您所提供的資料對於本研究相當的寶貴，衷心感謝您！

**※我瞭解並同意以上的敘述，願意簽名表示同意參與。**

研究參與者簽名：\_\_\_\_\_

日期：中華民國\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日



## 附錄二

### 【終身學習關鍵能力自我檢核表】

為了能夠更了解您在  $\alpha$ -leader 當中的學習與成長，煩請您針對本檢核表所列出的各項能力，請您對照在  $\alpha$ -leader 當中所學習或訓練得來的能力依據實際狀況進行勾選，每題皆可複選，謝謝您的配合。

#### 一、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 學會如何學習
- 具有專注力
- 具有記憶力
- 具有思考力
- 具備數學能力

#### 二、 $\alpha$ -leader 幫助我具有...

- 管理與解決衝突的能力
- 與他人建立良好關係的能力
- 團隊合作能力
- 使用專業知識或職業技能的能力
- 實現共同目標的能力

#### 三、 $\alpha$ -leader 幫助我增進...

- 母語的溝通能力
- 外語的溝通能力
- 多樣化的表達能力
- 表達文化涵養的能力

(請翻背面繼續)

四、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 具有冒險精神
- 能夠負責任並勇於承諾
- 具有形成新方案與計劃的能力
- 具有在廣泛脈絡情境的行動能力

五、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 具有認識他人的能力
- 具有同理心
- 有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力

六、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 具有認識自己的能力
- 具有能豐富自我的人格特質
- 促進自我實現

七、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 具有使用資訊和科技工具互動的能力

八、 $\alpha$ -leader 幫助我...

- 有接受改變的能力
- 有適應改變的能力
- 有主動積極改變的能力
- 有引導他人改變的能力

研究參與者簽名：\_\_\_\_\_

### 附錄三

#### 【訪談大綱】

1. 請問你在成為  $\alpha$ -leader 的第一年參加過哪些活動?
2. 請問你成為 S-A 之後在  $\alpha$ -leader 主要的工作是什麼?
3. 透過  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你...
  - (a) 學習如何學會學習?
  - (b) 具有專注力?
  - (c) 具有記憶力?
  - (d) 具有思考力?
  - (e) 具備數學能力?
4. 你在  $\alpha$ -leader 之中，是如何學習到...
  - (a) 管理和解決衝突的能力?
  - (b) 與他人建立良好關係的能力?
  - (c) 團隊合作的能力?
  - (d) 使用你的專業知識或職業技能的能力?
  - (e) 實現共同目標的能力?
5.  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你獲得或增進...
  - (a) 母語的溝通能力?
  - (b) 外語的溝通能力?
  - (c) 多樣化的表達能力?
  - (d) 表達文化涵養的能力?
6.  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你獲得或增進...
  - (a) 冒險精神?
  - (b) 能夠負責任並勇於承諾的能力?

- (c) 形成新方案與計劃的能力?
  - (d) 在廣泛脈絡情境的行動能力?
7.  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你獲得或增進你...
- (a) 具有認識他人的能力?
  - (b) 具有同理心的能力?
  - (c) 具有維護自己或他人權益、利益、限制與需求的能力?
8.  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你獲得或增進你...
- (a) 具有認識自己的能力?
  - (b) 豐富自我的人格特質的能力?
  - (c) 獲得促進自我實現的能力?
9.  $\alpha$ -leader 的活動怎麼幫助你獲得或增進...
- (a) 具有使用資訊和科技工具互動的能力?
10. 你在  $\alpha$ -leader 之中，是如何學習到...
- (a) 接受改變的能力?
  - (b) 適應改變的能力?
  - (c) 主動積極改變的能力?
  - (d) 引導他人改變的能力?
11. 請你在看一次你所勾選的表格，請問八大項中的哪幾種能力是你很想要學習，但還沒有學到的？為什麼？你覺得  $\alpha$ -leader 可以怎麼幫助你學習到這些能力呢？
12. 最後，對於已經加入  $\alpha$ -leader 或還沒有加入  $\alpha$ -leader 的學弟妹，你有沒有什麼話想對他們說？