

# 科技部補助專題研究計畫成果報告

(期末報告)

培養帶得走的品格、信念與能力-以跨時點建構體驗教育學習遷移成

## 效模式(I)

計畫類別：☒個別型計畫    ☐整合型計畫

計畫編號：MOST 106－2410－H－164－001－SSS

執行期間：106 年 08 月 01 日至 107 年 7 月 31 日

執行機構及系所：修平學校財團法人修平科技大學人力資源管理與發展系

計畫主持人：廖珮玟

計畫參與人員：黃詩茹(大專生兼任研究助理)

黃怡蘋(大專生兼任研究助理)

陳衍傑(大專生兼任研究助理)

王筠絨(大專生兼任研究助理)

楊雯婷(大專生兼任研究助理)

本計畫除繳交成果報告外，另含下列出國報告，共 1 份：

☐執行國際合作與移地研究心得報告

☒出席國際學術會議心得報告

☐出國參訪及考察心得報告

## 壹、前言

於 2015 年 11 月主持人開始執行科技部計畫「愛與反思的火花-建構體驗學習之訓練成效移轉模式」，而執行中的計畫乃是為了探討體驗學習運用在企業組織當中所推廣的樣貌，以及企業員工對於體驗學習方式進行教育訓練的接受度與訓練移轉意圖，進而探討提升訓練成效評估，然而在回顧相關文獻發現，體驗學習更適合在學校教育環境中推廣。如 Spence 與 McDonalds(2015)的研究發現從這些體驗學習(experiential learning, EL)的課程方式，的確幫助學生解決複雜的工作相關挑戰。Paglis (2013)的報告認為教育發展學生的能力是必要的，特別在日益複雜與不斷變化的環境之下該如何培育未來領導者。然而體驗學習提升職能的例子包括領導、決策、支持與合作、分析與解釋、創建與概念化、組織與執行、適應與應對、進取和表演，皆是有助於成效提升(Barttram, 2005)。Petrie(2011)也提到教育若要培養領導者，需要設計相關學習課程活動，要求學生測試、重新思考、擴展以及深化他們的臆測，以發展給予多重角度。因為體驗是一種活動，也是活動的結果，以活動來解釋，如主體親身經歷某事件並且進行反思；以結果來說明，即主體從親身經歷中和反思過程中所獲得的認識和情感。因為生活經驗經過反思學習過程的轉換後，提供知識的再運用，形成生活經驗；再次的經過反思學習過程轉換，再次提升了知識運用的層次，並且再次形成生活經驗，因此有效的教學應鼓勵學習者進行反思，共同建構出學習的環境(謝甫佩、洪振方，2003)。特別是大專校院學生畢業後即將邁入職場工作，學校教育更需要培育這群未來國家棟樑的青少年們，如何擁有面對未來環境變動所具備的技能。

體驗學習在台灣近幾年已形成風潮，體驗學習也提供正向的教學策略，包括創造快樂學習、樂趣化教學，除了早期企業界開始使用外，現今教育界也開始認識並拓展於體驗教育。台灣也開始有些相關的學會組織正在積極推廣體驗學習的理念，如亞洲體驗教育學會於 2006 年成立，宗旨理念由學習和教學出發，探討學校、社會、世界之關係，發掘知識來源與建構，並推廣體驗學習是一種學習方法和教育的哲學觀點，並且期待扮演個人與機構的連結平台加以推廣體驗教育，並將其運用於學術研究發展，與國際接軌，促進國際交流與參與國際活動，主要在推動引導員認證課程，並以工作坊、體驗教育研討會形式加來運作，並且定期出版實務運用的書籍與體驗教育學報；藉由上述兩個學會所推廣之服務，以助於連結本研究深入探討體驗學習及研究範疇之結合。然而體驗學習(experiential learning)又稱體驗式學習，是受訓者透過親身體驗的過程，進行對生活與環境的反思，從中學習知識累積之教育訓練方式。該項課程之建構觀點即自此出發，期能藉由親身體驗與反思，使學習者能從事真實地學習，提升其自我成長之能力(謝智謀、吳崇旗、謝宜蓉，2007)。體驗學習有別於傳統訓練學習的方式，以學習者為主，強調學習者本身的積極主動地參與，因為沒有參與就沒有體驗的產生，即無法完成整個訓練過程；且需要讓學習者寓教於樂中的樂，老師透過調動讓學習者主動學習；讓學習者逐漸意識到通過實踐運用循序漸進的過程。亞洲體驗教育學會舉辦的體驗教育引導員證照，其參與人數中教師也佔了一定的族群，可見體驗教育已經走入學校，且教師是很有影響力的人，教師有體驗教育的經驗後，又應用在生活上甚至學校裡，能使體驗教育開枝散葉，甚至體驗學習的理念逐漸應用在道德教育上的應用，相關學術文章包括透過探索體驗學習的方式塑造學習及培養良好的品格教育成效(簡妙娟，2010；李靜姝、陳志軒、徐畢卿，2011；郭丁熒，2012；崔卓群、王金國，2016)，也有相關文獻探討體驗學習方式影響自我反思和學習成效(Pai, 2016; Finch, Peacock, Lazdowski, Hwang, 2015)。體驗學習的應用廣泛，如中華體驗學習發展協會網站顯示，其引述於楊國樑(2005)提出的概念提到，主要也是因為體驗學習活動的發展有一個潛在的因素，即體驗學習可滿足某些群體特殊需要，而自我概念改善是其中之一，有些單位採用體驗學習課程協助成員適應環境，學習如何解決問題等，也有醫院治療性團體開始應用體驗學習方案協助病患的社會心理復健工作，其他如公司行號，企業團體運用體驗學習來組織團隊，建立共識重整個人與團隊的關係；另外國立臺灣大學領導學程也曾邀請過楊國樑老師，利用深入淺出的

體驗式課程，讓學生在遊戲的過程中體驗領導與團隊運作的重要，並在生活中實踐(陳奕廷，2014)。Sims(1983)更以 Kolb 的體驗學習理論架構為基礎，並提到此理論模型可提升個人技能和工作，藉由體驗能逐漸幫助個人更確認他的行為。體驗學習主要是藉由與學習者溝通，並加以了解其人格特質與團隊狀況，進而針對發生的現象去做引導討論，讓學習者自己說出問題所在，使學習更貼切其生活，進而達到更近一步的深刻體驗與學習。

更多大專校院已將體驗學習開設於學分課程中，更加確切體驗學習在教育實務與學術上的應用之廣。除了正規教育，透過體驗提升學生的品格也是相關教育組織在實務上正在運作的模式，如台灣基督長老教會教育委員會的喜樂泉生命教育中心，開發許多體驗遊戲教案分享，從中啟發學生們的品格教育(character education)；另一方面研究者本身也是學校聘任之系所職涯輔導老師，更有機會深度接觸學生，也得知目前大專學生對於生涯的茫然，以及教育部近幾年推動大專校院生涯輔導工作計畫，政府單位亦更重視大學生們的生涯輔導工作，基於此，本研究更加期望驗證體驗學習是否真的能培育這些大專學生可以帶著走的品格、信念與能力；然而這些可以讓大學生帶著走的品格、信念與能力到底是什麼？可見建構指標為本研究首要著手研究動機任務。基於上述，本計畫確認建構出大學生能帶著走的品格、信念與能力指標。

## 貳、文獻回顧

### 一、體驗教育概念與拓展

體驗學習的理論主要的哲學基礎源於美國 John Dewey 教育即生活、教育即經驗改造的觀點，強調做中學(learning by doing)的經驗結果，透過學習者的互動與省思而達成有效的學習。西元1960年代初由美軍顧問團引進空軍教育訓練，至80年代後民間的救國團與臺灣師範大學公民訓育學系(公民教育與活動領導學系)相繼引入台灣推廣，稱為探索教育或冒險教育；而後學者將原戶外活動轉化至課堂內教學活動。體驗學習理論認為知識多來自個人學習經驗，過去的歷史經驗是現在教學的材料；並且須將學習的歷程重點置於趣味與生活連結中；知識唯有經過具體經驗之後的發現與體悟才能內化為自身的一部份，也才能真正被應用。回顧體驗學習相關的國家級政策，可參考澳大利亞的價值觀教育計畫，它是澳大利亞國家政府的創新政策，從2003年開始推動(DEST, 2003)，接著是2005年的國家價值觀教育發展計畫，而一連串從2005年至2010年此計畫開始施測及衡量對學習者的影響和學校組織氛圍價值觀，其調查結果也提出，擁有健全的價值觀教育能實踐並跨大發展，這一系列的影響包括在社會方面的參與、社會責任感等(Lovat, & Clement, 2016)。體驗學習運用在課堂交流上，老師以及學生們皆獲一致好評，更多的嘗試成為自覺性的尊重他人，並且在建構的學習過程當中是不斷塑造課堂活動環境，且能改善學生們的學習，讓老師和學生更幸福(DEST, 2006:120)。因此，讓學習者經歷一個活動或者是一系列設計好的活動，在活動中經由老師的引導，讓學習者透過活動裡發生的事情去反思，產生學習，進而運用在現實生活當中，因此不論活動的方式，遊戲、藝術、運動、戶外活動等。

回顧體驗學習相關理論文獻，可追塑Kolb於1983年所出版的《經驗學習：經驗為學習成長的來源》一書，結合經驗理論三大傳統，包括Dewey經驗學習理論、Lewin的場地理論和Piaget的認知發展理論，成為Kolb經驗學習的概念。Kolb界定學習為經驗轉換以創造知識的歷程，知識源於直接與轉換經驗結合而得(Kolb, 1983)。將經驗學習以兩個構面分為四個階段，此四個階段以週期循環的交互方式呈現，為四階段體驗學習圈。體驗學習圈(experiential learning cycle)為體驗學習理論的實際運作基礎。X軸(AE-RO值)表示資訊處理(Information Processing)，即學習者如何處理接收到的資訊；Y軸(CE-AC值)表示資訊理解(Information Perception)，即學習者如何理解並且所接收到的資料。用此XY兩構面可使體驗學習分為四個向度，此四個向度為體驗學習的四個階段，這四個階段構成體驗學習的學習進程，以扎實的體驗(Concrete Experience, CE)開始，至省思的觀察力(Reflective Observation, RO)，而後抽象的概念(Abstract Conceptualization, AC)，再來為主動測試(Active Experience, AE)，最後主動測試

的行動又再為一次扎實體驗的另一循環開始，故此四階段體驗學習圈是連續循環的，也會影響到下一循環的體驗學習(Yu, Tsai, Liao, 2011; Kolb, 2015)。

1. 扎實體驗(CE)：以感覺、知覺來學習(learning by Sensing)。從個體的經歷體驗，不論是親身經歷或是間接經歷，而察覺感知問題。
2. 省思觀察(RO)：以反思、內省來學習(learning by reflecting)。從個體察覺的感知中，進行經驗的整理，再整理中內省出問題的核心所在。
3. 抽象概念(AC)：以思考、分析來學習(learning by thinking)。從個體內省出的問題核心與經驗的歸納，思考出解決問題的方法。
4. 主動測試(AE)：以實作、應用來學習(learning by doing)。將個體在此體驗學習中獲得的體悟實際應用到日常生活中，而又成為個體的經歷體驗。

體驗學習圈亦提到以反思、內省來學習(learning by reflecting)，其中反思(reflection)是體驗學習當中非常核心要素，相關文獻亦指出反思能力可促使個人、德道與智力發展(Billig, 2000; Eyler, 2002)，並且有機會培育學習者批判和變革思維能力(Cooper, Cripps, & Reisman, 2013)。因此反思在 Dewey 的體驗學習是一項關鍵要素(Gibson, 2009; Eyler, 2011)。帶領的反思將會影響學習者的意識，其反思應包括如下：

1. 理解，因為學習者需要瞭解人們的感受與想法；
  2. 不要把生命當成理所當然，因為生命很短暫；
  3. 尊重多元種族之生活；
  4. 所有的事皆有價值存在，只是先前無意識到；
  5. 可看見他人是如何尊重我(DEST, 2006:161)。
- 另外教師為了讓其學習更有意義，透過課程賦權學生包括：
1. 建立緊密關係；
  2. 尊重並尋求學習者的意見；
  3. 讓學習者有機會去感受連接；
  4. 促進正向和關懷關係；
  5. 專注於學習者身上福祉；
  6. 和真實生活經驗相關；
  7. 安全與支持 (DEEWR, 2008:40)。
- 這些原則都是在導入體驗教育引導者應該要重視以及思考到的。然而大學教育也應該著眼於培養大學生自立和身份感，跟知識領域與技能及技術應用，體驗學習含蓋許多能產生職業動態身份感的方法與技能，藉由反思產出職業認同(Virgil, 2016)。將有助於學習者培養出帶著走的品格、信念與能力，且這些能力是進入職場必備的。

## 二、體驗教育培養學習者帶得走的品格、信念與能力指標

本計畫需要建構出大專校院學生應具備且是可藉由體驗教育培育出學生帶得走的品格、信念與能力指標，亦參考了陳柏熹、黃馨瑩、陳郁欣、葉泰廷、蘇少祖(2015)蒐集國內知名大專校院的通識教育目標和核心素養，其研究參考ATC21S 中所提出的21世紀現代學生需具備的基本素養，加以統整並評估社會所需人才之趨勢後，總結出大學生基本素養測驗包含九項素養，分別為：創新領導(innovative leadership)、問題解決(problem solving)、終身學習(lifelong learning)、溝通合作(communication and collaboration)、公民社會(socialization and citizenship)、美感素養(aesthetics literacy)、科學思辨(scientific thinking)、資訊素養(information literacy)、生涯發展(life and career)，而九項素養的內涵整理如表1所示。然而這些素養並非完全是可藉由體驗教育推廣所建構而成的核心理念，如資訊素養並不適切，因此本計畫再參考相關體驗教育文獻，並且再透過深度訪談建構體驗教育培養出學生帶得走的品格、信念與能力指標。

表1. 大學生基本素養測驗的認知層面與情意態度層面的內涵

素養名稱	認知能力層面的內涵	情意態度層面的內涵
創新領導	能夠帶領團隊達成任務目標，並且引導新思維的產生。對於任務的規劃、實行與結束皆有適當且完善的應對方式。	具備相當的自信、開放性以及道德觀，並且對於與他人互動、帶領團隊和達成團隊任務有較高動機。
問題解決	面對問題時能夠分析關鍵的原因，有效的利用資源及經驗提出可能的解決方式，能整合各種解決方案的優缺點，且能發展解決問題的計畫，以及評估方案是否有效並進行改進。	對於分析問題的關鍵原因有足夠的信心，願意在日常生活中使用策略解決問題，並且理性地使用策略。
終身學習	能知道如何評估自己學習的優、劣勢，在學習中知道如何專注精神及保持彈性，能自我監控學習狀況並促進自我成長，能選擇合適的資源進行學習。	願意監控、提升學習動機、自我效能、自尊等自我概念，積極樂觀的學習，遇到挫折時願意自我調適以面對挑戰。
溝通合作	能注意到他人意見，正確理解訊息，並知道如何運用適當的表達與溝通技巧闡述個人見解。在團隊中能進行有效分工並參與團隊討論，達成團隊目標。	喜歡與他人建立正向的互動關係，在團體中願意表達自己的意見也願意聆聽，尊重他人感受，能控制自己的情緒不影響溝通。
公民社會	瞭解關懷社會弱勢的方式及落實社會正義應有的價值，能發揮公民力量凝聚社群共識，並知道如何採取務實的公民行動，實際參與社會改良活動。	願意參與公共事務，願意探索社會中的民主價值，對於他人的需求會尊重並關心，對社會中存在的個別差異能給予尊重與包容。
美感素養	能注意及區辨生活中具美感的事物，並連結自身生活經驗和聯想力以體驗生活美感。懂得欣賞，知道如何提升自己的美感知能，並體認各種藝術價值及其文化脈絡。	能關心生活周遭細節，追求生活品質，品味生活的細微之處，並能主動且積極分配時間去瞭解、參與和規劃美感活動。
科學思辨	能認識自然科學的基本概念與應用價值，能運用所習得的科學方法探究科學知識，並且將科學知識應用於日常生活行為上。	願意瞭解及探求知識，常使用各種不同的角度來檢視問題，對於研究結果不作過度的推論，也不輕信權威或缺乏證據支持的敘述。
資訊素養	能區辨各種資訊媒體的功能與限制，瞭解資訊倫理與資訊安全，並能有效運用網路獲取資訊。	能以更敏銳且正面的態度面對資訊科技，對資訊科技有較高的接受度，也會注重資訊倫理的議題。
生涯發展	能瞭解自己的能力性格與不同工作的符合程度，能考量不同因素以協調較好的生涯決策，並能規劃與執行具體可行的生涯目標。	能關注自己的未來，在生涯規劃方面會積極地探索和嘗試，並相信自己能決定自己的未來，有信心來面對和克服生涯挑戰與阻礙。

資料來源：陳柏熹、黃馨瑩、陳郁欣、葉泰廷、蘇少祖(2015)

體驗教育可幫助學習者對價值觀產生共鳴，喚起他們公德心、責任感與愛心等社會公民表現(DEEWR, 2008:34)。體驗學習的教學能運用靈活多樣的體驗式設計，如活動、遊戲、角色扮演等互動參與來引導受訓的每一位學員走出以往封閉的自我，打開心扉以完全參與者的態度，來親身體驗與察覺，使學習者深切體會到學習改變的意義，因此在體驗學習進行時應該視訓練發展的狀況，選擇個別所需的不同方法，來協助學習者達到更深層的瞭解，這此方法包括自我交談、自由寫作、的圖、音樂、個案處理、團體諮商、團體動力等等，讓學習者能在一個完全敞開、信賴、溫馨、互動的坦誠團體中獲得最有效及完整的成長訓練。然而回顧這些體驗學習概念，大多因為源自於戶外冒險教育(outdoor adventure education, OAE)，因此近年來仍有相關文獻提出其戶外體驗學習是學習者真正實際參與實現這些冒險體驗，並且確認研究的目的是以增強在我們之間的動態過程，參與者體驗的理解高挑戰的活動(Bowen & Neill, 2013)。依據成就、應變、增強、恢復與社會支持的模型(Achievement, resilience, empowerment, restoration, and social support, RERAS model)，程序可以出現如信任，溝通，問題解決，自我意識，自信，等等，透過體驗教育有助於高挑戰成就(Ewert & Voight, 2012; Davidson, Ewert, & Chang, 2016)。許多學者也提出戶外體驗教育的確能有助於參與者心理健康帶來多項好處(Sibthorp & Jostad, 2014)依序說明如下：

1. 自信心 (Sense of Achievement)：自信心是學習者藉由體驗教育的經驗之後所增加的自我效能(Hattie, Marsh, Neill, & Richards, 1997)。自信心可透過各種可能的方式或情感上的嚴格活動讓參與的學習者獲得，並藉由毅力和自我激勵方式。舉例來說：學習者可透過方法上有價值的一系列技能設定，藉由此方法可提供所有參與活動的學習者因為成功的行為能力而獲得自信心。
2. 彈性(Resilience)：彈性是個人的能力，以減少威脅心理健康和福祉等因素。這些體驗活動能有效強化參與者應變能力，當參與者面臨愈來愈複雜的任務時，並且鼓勵他們掌握這些活動任務，因此應變能力成為一個重要的要素。
3. 賦權(Empowerment)：可灌輸學習者一種權力感，讓學習者感受到透過這些挑戰性活動可幫助自我能力提升，並且藉由這些成功的體驗讓他們願意積極的社會貢獻。增加參與者的勝任感，激發
4. 恢復(Restoration)：恢復理論(Restoration theory) Kaplan(1995)提到，藉由自然環境中的循環，個人注意力和認知功能可藉由體驗活動提升。有些重要的好處當教學習者的價值是由生活方式形成，各種好處指出增加能力專注和減少精神疲勞。
5. 社會支持(Social Support)：擁有強大的社會支持系統的人更可以維持自己和他人的正面看法，因此他人所提供的情感支持可以讓參與者制定一個強而有力的自我意識，此外對參與者個人成長發展是相當有利。

藉由體驗如主體親身經歷某事件並且進行反思，以結果來說明，即主體從親身經歷中和反思過程中所獲得的認識和情感。Rhodes 和 Martin (2014)提到冒險教育課程增強了工作場所的人際關係和人際互動能力。Gangemi (2005)研究支持商業學校的確利用戶外體驗教育方式，讓學習者直接接觸真實，因此具有挑戰性的團隊合作能力和領導能力的提升。Witt 和 Crompton (1996) 確認冒險式的體驗學習課程能提升青年少和成年人的生活效能(life effectiveness)，Neill 等人(1997:5)將生活效能定義為「決定一個人在任何特定情況下在心理與行為方向的有效性與熟練程度(*psychological and behavioural aspects of human functioning which determine a person's effectiveness or proficiency in any given situation*)」。Sibthorp 和 Arthur-Banning (2004) 認為生活有效性是個體相信自己能夠在各種生活任務中發揮作用，並且與生活技能類似的程度。吳崇旗、謝智謀(2008)基於 Neill(2000)以及 Neill, Marsh 與 Richards(2003)所發展的生活效能問卷(life effectiveness questionnaire, LEQ)，建構適用於台灣情境的冒險教育生活效能量表，以國內情境的冒險教育活動參與者為對象，包括八大因素共 24 命題包括：自信心、時間管理、社交能力、成就動機、智能靈活、工作領導、情緒控制、主動積極，以下加以說明：

1. 自信心：任何事只要我夠努力就一定會成功；我相信我有能力做任何我想做的事；我相信我可以做到。
2. 時間管理：我能有效率的計劃並運用時間；我不浪費時間；我對時間的運用有良好規劃。
3. 社交能力：我在社交情境下表現良好；我能勝任社交情境；我能與人有良好的溝通。
4. 成就動機：在做一件事時我會盡力做好每個細節；做一件事時我總是想要最好的結果。我盡量做到我所能做到的最好。
5. 智能靈活：我樂於接受新意見；我的想法和意見是有包容性與彈性的；我可以改變我思考和行為方式。
6. 工作領導：我能使其他人幫我做事；有任務完成時我會是一位好的領導者；任務完成時我可以激勵他人。
7. 情緒控制：壓力情況下我能保持沉著冷靜；在未知多變情況下我會保持冷靜克服焦慮；事情產生問題時我能保持冷靜。
8. 主動積極：我喜歡表現積極有活力；我喜歡忙碌並積極投入事情；我喜歡成為積極投入的人。

教育部所頒布品德教育促進方案為鼓勵學生從做中學，學中思，以強化專業知識的應用與關懷利他價值的實踐，乃積極推展服務學習，鼓勵各校透過有系統的設計、規劃、督導、省思及評量，以達成設定的學習目標，促進學生的社會與公民責任、服務涵養、反思批判等能力，使學生具備主動的學習力，繼而積極參與社會及國家事務，並實踐熱愛生命、行善關懷、追求正義等的品德核心價值<sup>1</sup>。因此教育部發展品德教育促進方案提出六大品格支柱(The six pillars of character)，而這六大品格支柱為 1992 年美國社會核心價值(Josephson, 2002)包括：

1. 值得信賴(trustworthiness)：包括誠實不說謊，可靠如答應別人的事說到做到，正直如可根據信念而非權宜之計，認為對的事就去做，對朋友忠誠，在不違法及威脅他人的前提下，提升某些人或組織的利益。
2. 尊重(respect)：對待他人將心比心，謙恭有理，能仔細聆聽他人發言，不污辱或嘲笑他人，不欺負他人，瞭解對方之前勿下斷語。
3. 責任(responsibility)：答應的事要做到，做好自己應做的事，為自己的行為負責，三思而後行。
4. 公平(fairness)：對待別人將心比心，讓別人有機會說實話，遵守規則。
5. 關懷(caring)：對大寬大厚道，幫助有需要的人，感同身受，不刻薄或傷害別人，想到自己的作為將如何影響他人。
6. 公民(citizenship)：盡一份心力讓學校社區更好，對身邊事物盡一份責任，參加社區服務，照顧環境，做好鄰居、尊重他人、遵守家庭、學校和社會規定。

體驗學習的確也提供正向的教學策略，包括創造快樂學習、樂趣化教學，甚至體驗學習的理念逐漸應用在道德教育上的應用，相關學術文章包括透過探索體驗學習的方式塑造學習及培養良好的品格教育成效(簡妙娟，2010；李靜姝、陳志軒、徐畢卿，2011；郭丁熒，2012；崔卓群、王金國，2016)。如 Doyle (1997)所言，良善的品格教育(Character education)有三個要素包括，實例、研讀和操作。價值要經由實作來學習，從實作中養成習慣。Jones, Ryan 與 Bohlin(1999)提到品格教育就是要讓學生學習認識良善、喜愛良善、做出良善，亦提出品格教育的新的教學模式包含五個 E：

1. 典範(example)：要以身作則，身教，言教，十分重要，教育無它唯愛與榜樣而已。教育者本身要成為道德典範，並在課堂上介紹歷史、文學或現實社會裡值得學習的英雄或人物典範，可以每月介紹一位值得模仿的榜樣...等。
2. 解釋(explanation)：認識良善，不能靠灌輸，而要與學習者真誠對話，來解除他們的疑惑並啟發他們的道德認知。
3. 勸勉(exhortation)：喜愛良善，從感情上激勵學習者的喜愛良善動機，鼓勵他們道德勇氣。
4. 環境(environment)：良善的環境：我們要營造一個有人文藝術的環境，文雅語言談吐、優雅的服儀與氣質，教育者要創造一個讓學習者感受到彼此尊重與合作的環境。
5. 體驗(experience)：做好良善，教會學習者一些有效的助人及服務技巧，安排班級外的活動，鼓勵學習者積極參與，讓他們有機會親身體驗自己對別人或班級及學校有所貢獻。

Virgil (2016)的研究在相關大學教育除了教會學生專業技能，更需發展專業的認同感，因此採用體驗學習的方式，能加以建立職業認同感的動力，並且提到服務學習(service learning)也是一種讓學生體驗教育的另一特殊課程方式，因為有效的服務學習可以促使學生在畢業前參與公民教育，這些參與包括接觸客戶、社區服務等，因此在理想的情況之下，服務學習課程整合於實質的課程內容，是有助於學生在實踐學習體驗教育內涵，包括學生在執行工作任務時擁有高度自主權，學生也會發展出更高的自信心，更多元的寬容，以及更有責任加以挑戰任務，更強化學生的批判性思維和解決問題能力。因為體驗教育的本質就是需要建構出讓學生沉浸在課程所安排的有意義活動中，這些方式是為了激發起

<sup>1</sup> 教育部品德教育資源網 <https://ce.naer.edu.tw/policy.php>



學生的好奇心，並讓學生有機會進行反思，讓他們反思這些任務經驗，以獲得對社會動力的理解。由以上的內容可知，品格教育的實施必須和生活緊密結合，讓學習者從生活實際的行動中進行體驗，即是體驗育的運用意涵及概念，此時亦能對其本身行為進行評量，當學習者逐漸養成習慣，進而一輩子都能受用無窮時，即是其評量擁有最大成效。

回顧相關文獻，本研究在建構體驗教育培養學生帶著走的品格、信念與能力指標量表主要參考大學生基本素養測驗、冒險教育生活效能量表(life effectiveness questionnaire, LEQ)、教育部發展品德教育促進方案提出六大品格支柱(The six pillars of character)先以文獻回顧整理指標量表，後續再先後以深度訪談、專家學者問卷諮詢修正以及問卷調查方式加以建構。

## 參、研究方法

然而針對本次所提案的研究計畫主要已先回顧整理相關文獻，以建構出能讓學習者帶著走的品格、信念與能力指標，並且發展出適用於評估大專校院學生體驗教育學習成效評估量表，因此除了文獻回顧之外，研究方法同時採用深度訪談、專家問卷諮詢與問卷調查方式。

### 一、深度訪談

本研究邀請五位在大專校院授課體驗教育課程之教師，採一對一方式各別進行一小時左右深度訪談，研究者說明研究過程和事先提供訪談大綱，為保障受訪者的權益，本研究遵守研究倫理，每位參與者在接受訪談前皆先填知情同意書，內容乃依據科技部委託人體試驗委員會所提供面向進行設計，包括主持人姓名、研究主題、研究目的、研究步驟與所需時間、預期效益及可能造成之傷害，保護隱私聲明、補助酬勞以及自願參與，在研究前向受訪者說明上述細節，獲得受訪者同意後進行訪談。訪談大綱依據研究目的進行編製，內容主要瞭解教師們帶領體驗教育經驗內涵以及效益，其訪談大綱主要問題包括：1. 請問您接觸體驗學習多久了？擔任大專校院體驗式教師年資為何？2. 請問您在大專校院開設與體驗學習相關的課程名稱有哪些？請問在哪些系所開設？3. 請問你在大專校院所開的體驗學習課程是否接觸過不同系所院校的學生，您認為學生在學習後的反應與行為有何異同？4. 您在執行體驗學習課程時，主要有設定哪些學習目標？5. 請問這些學習目標主要能讓學生獲得到哪些品格、信念與技能？6. 請問這些學習目標您是如何確認能透過體驗學習而獲得？7. 在你的教師經驗中，你覺得有接受過體驗式學習的學生，有哪方面的不一樣嗎？8. 請問您對體驗式學習導入在大專校院課程中有什麼樣的看法？或建議？9. 請問您針對本研究計畫是否有其他補充與建議？五位受訪者背景資料說明如後，A 教師接觸體驗教育有 22 年經驗，在大專校院擔任體驗教育課程教師經驗有八年，主要帶領同學以戶外技能為主。B 教師接觸體驗教育有 15 年經驗，在大專校院擔任體驗教育課程教師經驗有 11 年。C 教師接觸體驗教育有 12 年經驗，主要帶領成人培訓課程。D 教師接觸體驗教育有 16 年經驗，主要帶領平面式的活動為主。E 教師接觸體驗教育有 20 年經驗，主要運用於平面活動帶領。

### 二、專家問卷審查

在深度訪談結束後逐一分析文本，直到文本聚焦收斂為止，並且再一次整理本研究建構的指標量表共十二項構面 44 個指標，再度邀請專家學者們進行問卷諮詢檢視，本研究邀請五位在大專校院授課體驗教育之教師以及實務界人資主管進行問卷檢視，主要考量體驗教育課程的授課老師瞭解課程所帶來的成效，而培育這些學生們帶著走的品格信念都是為了能銜接未來就業市場，加上在深度訪談中有教師直接建議後續問卷應該邀請業界人資主管進行檢視，因此本研究後續亦邀請有接觸過體驗學習的實務界人資主管進行問卷諮詢修正，其修正前後對照表整理如表 2 與表 3。



表 2. 專家學者修正問卷個人基本資料對照表

原始問卷設計	修正後結果
請問您參與過體驗式學習課程嗎？有/無	無需要修正
請問您參與過的體驗式學習課程是學校課程嗎？短期訓練研習/長期學校正規課程	無需要修正
請問您參與的體驗式學習課程主要以哪種方式操作？ 高空繩索課程(蔓藤路、許願台、攀岩、大飛鼠、飛躍之鷹、垂降、攀樹)/低空活動(蜘蛛網、賞鯨船、獨木橋、隔島躍進、低空三大角)/平面活動(使用桌遊、樂高、牌卡等其他)/戶外體驗式訓練/服務學習/戶外活動(登山健行、自行車、溯溪、獨木舟)/其他(請填寫)	請問您參與的體驗式學習課程主要以哪種方式操作(可複選)？ 高空繩索課程(蔓藤路、許願台、攀岩、大飛鼠、飛躍之鷹、垂降、攀樹)/低空活動(蜘蛛網、賞鯨船、獨木橋、隔島躍進、低空三大角)/平面活動(使用桌遊、樂高、牌卡等其他)/戶外體驗式訓練/服務學習/戶外活動(登山健行、自行車、溯溪、獨木舟)/其他(請填寫)
請問您所就讀的大專院校全名？	無需要修正

表 3. 專家學者修正問卷帶得走的品格、信念與能力

十二項指標	原始問卷設計	修正後結果
溝通合作力	1.我具備良好的社交能力 2.我有能力可以處理社交情境 3.我與人溝通良好 4.我能注意到他人的意見，並正確理解訊息 5.在團體中我願意表達自我意見 6.在團體中我願意聆聽，尊重他人感受	1.我具備良好的社交能力 2.在團體中我願意聆聽，尊重他人感受 3.我能與人保有良好溝通 4.我能注意到他人的意見，並正確理解訊息 5.在團體中我願意表達自我意見 6.我有能融入可以處理社交情境 7.我有能力表達出自己的想法 8.我有能力於異中求同 9.我能配合參與團隊上的活動 10.我可以有耐心地與別人對話
任務領導力	1.我可以讓其他人為我工作 2.當有任務時，我是一位好的領導者 3.當需要完成任務時，我能激勵他人 4.我能帶領團隊以達成團隊任務目標	1.我可以領導他人為我工作 2.當有任務時，我是一位好的領導者 3.當需要完成任務時，身為領導者，我能激勵他人 4.我能帶領團隊以達成團隊任務目標 5.團隊有衝突時，我能協調處理 6.我可以讓團隊成員之間彼此相互信任，以完成任務
問題解決力	1.我能在日常生活中使用策略解決問題 2.當面對問題時我能找出原因 3.我能有效的利用資源提出解決問題的方式	1.我能有效地解決日常生活中面臨到的任何問題 2.當面對問題時我能找出原因，並且分析問題 3.我能有效的利用資源提出解決問題的方式 4.我會適時尋求協助
終身學習力	1.我能選擇合適的資源與方式進行學習 2.當面對問題時我能找出原因 3.我能有效的利用資源提出解決問題的方式	1.我能選擇合適的資源與方式進行學習 2.當面對問題時我能找出原因 3.遇到挫折時我能增加學習來面對 4.我能主動加強較弱的能力
自我信念力	1.我有能力能做我想做的事情 2.對於成功我是有信心的 3.我相信我可以做到我想做的事	1.我有能力能做我想做的事情 2.對於成功我是有信心的 3.我相信我可以做到我想做的事 4.我有增加信念力的方法 5.我非常願意面對我想做的事
值得信賴感	1.我說話誠實 2.當我犯錯時我會承擔責任 3.我做事讓別人放心 4.我待人忠誠 5.答應別人的事我會做到	1.我總是能實話實說 2.當我犯錯時我會承擔責任 3.我能如期完成他人交辦事項 4.我待人忠誠 5.我能信守承諾 6.我不隨意答應超出能力範圍以外的事
樂於助人感	1.我會幫助家人 2.我會幫助朋友 3.我會幫助需要幫助的人 4.我會主動關心朋友 5.我對他人不幸的遭遇感同身受	1.我會主動關心、協助家人 2.我會幫助朋友 3.我能適時給予他人協助 4.我會主動關心朋友 5.我對他人不幸的遭遇感同身受 6.對於幫助別人是感到開心的 7.我極願意分享我所擁有的
智力靈活性	1.如果有更好的主意我會改變我的想法 2.我會接納新的想法 3.我能適應彈性思維	1.如果有更好的主意我會改變我的想法 2.我能接納各項新事物、新思維 3.我能適應彈性思維 4.遇到挫折，我很快就能調適好重新出發
成就動機力	1.我會盡力做好每件事的細節 2.做一件事我總是想要最好的結果 3.我盡量做到最好當我能做到	1.我會盡力做好每件事的細節 2.做一件事我總是想要最好的結果 3.當我能做得到，我會盡量做到最好 4.我喜歡追求卓越的表現 5.我願意挑戰比較困難的事情 6.我會因外在環境驅使我提升自我能力

積極主動性	1.我喜歡忙著積極參與事情 2.我喜歡活躍和精力充沛 3.我喜歡當一個活躍的人	1.我喜歡忙碌且積極參與事情 2.我喜歡我是有活力並精力充沛、樂觀的人 3.我喜歡當一個活躍並深入了解事情的人 4.我喜歡自己充滿熱忱與活力
情緒控制力	1.在緊張情況下我能保持冷靜 2.在未知情況下我能保持冷靜 3.當事情出錯時我能保持冷靜	1.我能做好情緒管理 2.在不熟悉的情境中，我能保持冷靜 3.當事情出錯時我能保持冷靜 4.我能控制我的脾氣 5.當面對不順遂的事情，我能有效地自我緩解 6.在別人不理性言語攻擊時，我仍能保持理性冷靜
時間管理力	1.我能計畫有效的運用時間 2.我不浪費時間 3.我能管理好我的時間	1.我能計畫且有效的運用時間 2.我不喜歡虛度時光 3.我能管理好我的時間

### 三、前測問卷與正式問卷發放

前測問卷以修過體驗教育課程的大學生進行施測，共發放 5 個班級 200 份問卷有效回收樣本數為 112 份；後續正式問卷發放首先針對全台灣有開設體驗教育相關課程的大專校院所進行盤點如表 4 為全台灣有開設體驗教育相關課程之系所單位。首先在 2017 年 9 月份先打電話到各系辦公室確認開課課程與學期，並且在發放問卷前聯繫有意願協助填寫問卷之班級共邀請 23 個系所班級有意願協助發放，並於 2017 年 12 月份至 2018 年 1 月進行問卷發放與回收以及催收，實際有效回收 15 的班級，共 615 份問卷。

表 4. 全台灣有開設體驗教育相關課程系所單位

地區	學校名稱	學校地址	體驗/探索教育課程的系所
臺北市	國立臺灣師範大學	臺北市大安區和平東路 1 段 162 號	公民教育與活動領導學系(戶外教育與領導課群)
新北市	真理大學	新北市淡水區真理街 32 號	運動管理學系
新北市	宏國德霖科技大學	新北市土城區青雲路 380 巷 1 號	休閒事業管理系
基隆市	崇右技術學院	基隆市信義區義七路 40 號	休閒事業經營系
基隆市	經國管理暨健康學院	基隆市中山區復興路 336 號	觀光休閒與健康系
桃園市	銘傳大學(桃園校區)	桃園市龜山區德明路 5 號	諮商與工商心理學系(戶外探索設計與實施)
桃園市	國立體育大學	桃園市龜山區文化一路 250 號	體育推廣學系/ 休閒學系
桃園市	開南大學	桃園市蘆竹區開南路 1 號	休閒事業管理學系
苗栗縣	廣亞學校財團法人育達科技大學	苗栗縣造橋鄉談文村學府路 168 號	休閒運動管理系
台中市	國立臺灣體育運動大學	臺中市北區雙十路 1 段 16 號	休閒運動學系暨休閒運動管理研究所(含碩士學位學程在職專班)
台中市	修平科技大學	台中市大里區工業路 11 號	人力資源管理與發展系
彰化縣	明道學校財團法人明道大學	彰化縣埤頭鄉文化路 369 號	休閒保健學系(碩士班)
彰化縣	建國科技大學	彰化縣彰化市介壽北路 1 號	運動健康與休閒系
雲林縣	環球學校財團法人環球科技大學	雲林縣斗六市嘉東里鎮南路 1221 號	運動保健與防護系
嘉義市	國立嘉義大學	嘉義市東區鹿寮里學府路 300 號	輔導與諮商學系(大學部)
嘉義縣	吳鳳科技大學	嘉義縣民雄鄉建國路二段 117 號	休閒遊憩與運動管理系
台南市	台灣首府學校財團法人台灣首府大學	臺南市麻豆區南勢里 168 號	休閒管理學系(所)
台南市	崑山科技大學	臺南市永康區崑大路 195 號	休閒遊憩與運動管理系
嘉義縣	國立嘉義大學	嘉義縣民雄鄉文隆村 85 號	輔導與諮商學系
高雄市	國立高雄餐旅大學	高雄市小港區松和路 1 號	休閒暨遊憩管理系
屏東縣	大仁科技大學	屏東縣鹽埔鄉維新路 20 號	休閒運動管理系(含休閒事業管理碩士班)

屏東縣	美和學校財團法人美和科技大學	屏東縣內埔鄉美和村屏光路 23 號	運動與休閒系
宜蘭縣	國立宜蘭大學	宜蘭縣宜蘭市神農路 1 段 1 號	休閒產業與健康促進學系
花蓮縣	大漢技術學院	花蓮縣新城鄉大漢村樹人街 1 號	休閒與運動管理系
臺東市	國立臺東大學	臺東市大學路二段 369 號	體育學系
金門縣	國立金門大學	金門縣金寧鄉大學路 1 號	運動與休閒學系

## 肆、資料分析

### 一、深度訪談

本研究在半結構訪談資料處理首先將訪談錄音轉譯為逐字稿，在資料分析及檢核先對現象加以標籤、發現類屬、對類屬命名，可建構體驗教育所培育出帶得走的品格信念指標。就目的歸納建立例如「要很享受要很 Enjoy 做自己想做的事，從中獲得快樂感」(A127)編碼為有能力能做我想做的事情；「要有始有終，不能隨便放棄」(A126)對於成功我是有信心；「有學習的信念當然是能相信自己可以達成的」(A185)，「創造成功經驗，我覺得就是兩個部份吧，第一個就是創造成功經驗，讓他們知道其實在這樣的條件下面他們原本認為做不到，但是最後的經驗是成功的，我覺得那個成功的經驗是非常重要的，第二個就是塑造一個舞台，一個友善的舞台給他，就像是說話分享，我就會讓他們習慣的做一個動作，所有人分享結束一定是鼓掌，那我覺得先塑造一個友善的環境，」(C338)編碼為相信可以做到想做的事，以上三個次類目都與自我信念層面有關，因此乃歸納在自我信念力類目下。

又如「在體驗教育的課程中，我希望他們獲得一些不一樣的體驗，除了希望他們要快樂，也一定要彼此照顧」(A114)，編碼為我會幫助朋友、主動關心朋友；「當吐槽的事情剛出現的時候，他一吐槽完我不管活動是不是在進行我就會說好啦，全部的人聚過來這邊，我剛聽到你就是說，我會直接還原他說的話，然後我就說你剛剛是不是要說什麼什麼，然後我就會說你為什麼要說這一句話這樣子，沒有啊就好玩啊好笑阿，那你聽到是什麼感受，那有些就會覺得還好無所謂，我會問大家如果是你被說這句話，你的感想是什麼？就讓大家去，就是在大家在的時候教育，因為我自己在看體驗教育就是不一定是我帶的活動，才拿來引導反思或學習，而是我覺得體驗教育重視在經驗讓他們透過活動去表現出一些行為」(C386)，編碼為對他人不幸的遭遇感同身受；「課堂規定遲到 15 分鐘就等於這週不用來了，剛好那一週這組同學就是缺人，他就是要找到人，因此把遲到的睡覺的一定要把他 Call 回來上課，可是沒有辦法他就要來上課，可是那一週他一進教室我就跟他聊，不好意思這一週來上課就如同你這幾小時來上課就等於做白工，不會有任何的紀錄，但他還是來充當人數，就是他們會有彼此想到對方，考量到大家的權益」(C468)編碼為會幫助需要幫助的人，以上四個次類目都與樂於助人層面有關，因此乃歸納在樂於助人感類目下。

「有一群人合作特別得好，之前可能是有些人本來關係就很好，可是經過體驗教育課程之後，變得更好，團隊凝聚力更好，或是他們彼此的感情更好，有些人本來不認識透過體驗教育之後，反而變成好朋友」(A084)，編碼為良好的社交能力；「在團隊裡面表達或是你直接給我表達你的任何想法，我覺得那是好事，那怕你表達出來的是會造成衝突，我跟他們講這是好的，因為只要你願意表達出來，大家才會知道接下來要怎麼做，該怎麼做」(C458)編碼為我願意表達自我意見；「你不來就要為你不來負責或是你上課做任何事情、任何選擇，所以就會因為這一點最會很尊重他們，我就會跟他們說你們這一組人數太少，所以要把你們拆掉，還是會讓他們知道，你們現在的人數是很危險，而且後面這幾週可能會做那些事，然後你們這組人數基本上太少，所以你們會很辛苦，對，他們要思考該怎麼處理，曾經碰過就是有一週他把退選的同學找回來上課」(C463)編碼為我願意聆聽，尊重他人感受，以上三個次類目都與溝通合作層面有關，因此乃歸納在溝通合作力類目下。

## 二、前測分析-項目分析與探索性因素分析

本研究以112位修過體驗教育課程之大學生為樣本進行前測。根據項目分析皆為顯著，因此本研究問卷具有鑑別度故題項全部保留，再進行探索性因素分析，經過主成分分析法萃取因素與斜交法轉軸後KMO值為.851，Barlett's 球型考驗的 $\chi^2$ 值為7867.585( $p < .001$ )顯示變項間有共同因素存在，適合進行因素分析，在考量因素負荷量、理論建構一致性，以及量表簡潔有效等因素下，參考郭丁熒(2015)每個層面以保留三至五題為原則以及因素負荷量.5以上，因此共刪除33題，保留32題。刪題後，再進行第二次探索性因素分析，經過主成分分析法萃取因素與斜交法轉軸後KMO值為.908，Barlett's 球型考驗的 $\chi^2$ 值為3073.185( $p < .001$ )顯示變項間有共同因素存在，適合進行因素分析，在考量因素負荷量、理論建構一致性，以及量表簡潔有效等因素下，每個層面以保留三至五題為原則，共刪除6題，保留26題。再次刪題後，再進行第三次探索性因素分析，經過主成分分析法萃取因素與斜交法轉軸後KMO值為.906，Barlett's 球型考驗的 $\chi^2$ 值為2341.227( $p < .001$ )顯示變項間有共同因素存在，適合進行因素分析，在考量因素負荷量、理論建構一致性，以及量表簡潔有效等因素下，每個層面以保留三至五題為原則，因此確認共六個構面，26題題項，參考表4所示。在信度部分，經內部一致性分析，各分量表之Cronbach's  $\alpha$  係數從 .70 到 .85(詳表5)，均大於 .70，總量表之Cronbach's  $\alpha$ 則為 .92，根據Nunnally(1978)之觀點，適當的信度係數應在 .70以上，表示本量表信度良好。然而這些學習者所接受的體驗教育方式以高空繩索課程所占的比例最高為100人次，其次是低空活動為86人次，接著是平面活動75人次，而服務學習方式為34人次，戶外體驗式活動為15人次。

表5. 探索性因素分析

預試問卷題項	修正後題項	因素						共同性
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	
39	1	.892						.872
37	2	.857						.845
42	3	.773						.761
49	4	.665						.699
56	5	.627						.709
15	6		.892					.823
14	7		.782					.861
16	8		.777					.794
13	9		.686					.777
11	10		.634					.758
4	11			.853				.818
3	12			.846				.797
2	13			.669				.693
10	14			.660				.664
6	15			.584				.654
65	16				.823			.820
63	17				.820			.830
64	18				.649			.745
53	19				.614			.742
60	20				.565			.737
51	21					-.735		.835
50	22					-.655		.748
52	23					-.589		.728
26	24						-.802	.823
27	25						-.792	.844
25	26						-.789	.767
占總變異之百分比		45.68	9.49	8.18	5.40	4.53	4.20	
占總變異之累積百分比		45.68	55.18	63.35	68.75	73.28	77.49	
Cronbach's $\alpha$ 係數		.906	.920	.882	.887	.861	.888	.952

### 三、正式問卷進行驗證性因素分析

研究正式樣本回收有效問卷為 615 位有修過體驗教育課程之大專生為對象，國立臺灣體育運動大學學生回收有效問卷 117 份，國立臺灣師範大學回收有效問卷 76 份，宏國德霖科技大學回收有效問卷 90 份，明道大學回收有效問卷 61 份，修平科技大學回收有效問卷 138 份，遠東科技大學回收有效問卷 59 份，國立體育大學回收有效問卷 74 份，這 615 位學生有 301 位體驗過高空繩索課程(蔓藤路、許願台、攀岩、大飛鼠、飛躍之鷹、垂降、攀樹)、259 位體驗過低空活動(蜘蛛網、賞鯨船、獨木橋、隔島躍進、低空三大角)、264 位體驗過平面活動(使用桌遊、樂高、牌卡等其他)、203 位體驗過戶外活動(登山健行、自行車、朔溪、獨木舟)、98 位以服務學習(創業輔導、社區營造及發展、文史調查及導覽)方式體驗過。

正式問卷分析採 LISREL 8.51 版統計軟體以最大概似法(maximum likelihood method, ML)進行驗證性因素分析，考驗六因素模式是否與資料適配，觀察變項之個別指標信度及潛在變項的組合信度、平均變異數萃取量歸納如表 6 所示。首先，根據基本模式適配度的檢驗結果，本研究各觀察變項之誤差變異數皆無負值，因素負荷量均介於 .64~.85 之間均在 .50 以上(Bagozzi & Yi, 1988)，已達理想。再次，根據絕對適配指標的檢驗結果，RMSEA=.082，Chi-Square=1466.81(p < .001)、SRMR=.056，小於 .08，屬於不錯的適配(Hu & Bentler, 1999)，此外，CFI=.86、IFI=.87、GFI=.84。

表 6. 驗證性因素分析

變項	因素負荷量	殘差	組合信度	平均變異數萃取量
主動助人				
1. 我會主動關心朋友	0.73	0.46	0.848	0.529
2. 我會幫助朋友	0.78	0.4		
3. 我極願意分享我所擁有的	0.77	0.41		
4. 當我能做得到，我會盡量做到最好	0.71	0.5		
5. 我喜歡自己充滿熱忱與活力	0.64	0.59		
任務領導				
6. 團隊有衝突時，我能協調處理	0.79	0.37	0.893	0.626
7. 我能帶領團隊以達成團隊任務目標	0.82	0.33		
8. 我可以讓團隊成員之間彼此相互信任，以完成任務	0.73	0.47		
9. 當需要完成任務時，身為領導者，我能激勵他人	0.84	0.29		
10. 我可以領導他人為我工作	0.77	0.41		
溝通合作				
11. 我能注意到他人的意見，並正確理解訊息	0.79	0.38	0.864	0.560
12. 我能與人保有良好溝通	0.74	0.45		
13. 在團體中我願意聆聽，尊重他人感受	0.74	0.45		
14. 我可以有耐心地與別人對話	0.69	0.52		
15. 我有能融入可以處理社交情境	0.78	0.4		
自我管理				
16. 我能管理好我的時間	0.72	0.49	0.836	0.506
17. 我能計畫且有效的運用時間	0.75	0.44		
18. 我不喜歡虛度時光	0.73	0.47		
19. 我喜歡忙碌且積極參與事情	0.68	0.54		
20. 我能控制我的脾氣	0.68	0.54		
成就動機				
21. 我願意挑戰比較困難的事情	0.84	0.29	0.829	0.618
22. 我喜歡追求卓越的表現	0.77	0.4		
23. 我會因外在環境驅使我提升自我能力	0.74	0.45		
自我信念				
24. 對於成功我是有信心的	0.85	0.27	0.860	0.672
25. 我相信我可以做到我想做的事	0.78	0.39		
26. 我有能力能做我想做的事情	0.82	0.32		

### 一、結論

本研究經由探索性以及驗證性因素分析結果所建構提出的體驗教育培養大專生帶得走的品格信念六大指標包括：主動助人、任務領導、溝通合作、自我管理、成就動機、自我信念，與文獻整理所指出的十二項指標主要異同說明如下。

#### 1. 體驗教育培養大專生帶得走的品格信念量表之效度、信度頗佳

本研究首先冒險教育生活量表、大學生應具備之素養以及品格量表進行量表編制，並且訪談五位體驗教育專家學者，以及邀請五位體驗教育專家和五位業界人資主管針對量表初稿進行建議與修正後，前測以 112 位修過體驗教育課程之大學生進行預試樣本，進行探索性因素分析，建構出主動助人、任務領導、溝通合作、自我管理、成就動機、自我信念六項指標，累積解釋量為 77.49%， $\alpha$  係數分別為 .906、.920、.882、.887、.861、.888，整體  $\alpha$  係數則為 .952，顯示本工具信效度頗佳。正式問卷再以 615 位修過體驗教育課程之大學生為樣本，進行驗證性因素分析，顯示六大指標組合信度、平均變異數萃取量為佳，因此體驗教育培養大專生帶得走的品格信念六大指標包括：主動助人、任務領導、溝通合作、自我管理、成就動機、自我信念。

#### 2. 在文獻回顧建構量表主要參考大學生基本素養測驗、冒險教育生活效能量表在領導、溝通、自信心、成就動機以及品格六大支柱所到的公民社會意涵有所一致

與大學生基本素養測驗一致包括，創新領導、溝通合作、公民社會；與冒險教育生活效能量表一致包括自信心、時間管理、情緒控制、社交能力、成就動機、工作領導、主動情極；與品格六大支柱一致包括關懷與公民。可以肯定的是體驗教育的確能培養大專生在領導、溝通、自信心、成就動機的能力，且這四大指標在大學生基本素養測驗以及冒險教育生活效能量表皆有探討；另外大學生基本素養測驗與品格六大支柱皆有提到公民社會的指標意涵，這與本研究提出的主動助人有所呼應。另外補充說明，積極主動、情緒控制以及時間管理，在探索性因素分析重新整合指標為自我管理，包括管理好自我時間、控制個人脾氣與積極參與。

#### 3. 需提出探討不一致地方如，大學基本素養測驗所提到的問題解決、終身學習；以及冒險教育生活效能量表所提到的智力靈活；與品格六大支柱值得信賴

本研究所建構出的六大指標與大學基本素養測驗對應，其中任務領導、溝通合作、主動助人分別與大學基本素養測驗所提到的創新領導、溝通合作、公民社會具一致性，而與大學基本素養測驗有所不一致在於問題解決、終身學習，然而仔細探究內涵會發現，在大學基本素養所提到的終身學習其實包括自我監控學習狀況並促進自我成長，與提升學習動機與自我效能，這些指標和成就動機以及自我信念有異曲同工之妙。但在問題解決的能力培養指標與本研究結果獲得結果不一致，其指標需要再規劃與安排。

再者本研究所建構出的六大指標與生活效能量表對應，其中任務領導、溝通合作、自我管理、成就動機、自我信念分別與生活效能量表所提到的工作領導、社交能力、時間管理、成就動機、自信心具有一致性，而和生活效能量表有不一致的面向在於本研究分析結果所提出的「主動助人」，而生活效能量表所提到的「智能靈活」在探索性因素分析時刪除了，可能在於生活效能量表適用於冒險教育情境，以戶外較高不確定性以及高冒險性的體驗方式為主，然而在校園內操作環境上對學習者而言仍是比較熟悉習慣因此在智能靈活上的培養有其限制性。最後本研究所建構出的六大指標與品格六大支柱對應，溝通時尊重他人感受、主動助人其中分別與品格六大支柱所提到的尊重、公平、關懷與公民具一致性，但在值得信賴與責任與本研究結果獲得不一致，其指標需要再規劃與安排。

## 二、建議

### 1. 應用體驗教育培養大學生帶得走的品格信念與能力指標於相關領域的實證研究

本研究根據大學生基本素養測驗、冒險教育生活效能量表(life effectiveness questionnaire, LEQ)以及教育部發展品德教育促進方案提出六大品格支柱(the six pillars of character)為量表基礎，後續透過深度訪談以及專家學者們問卷審查修正，建構台灣在推廣體驗教育課程所培養大學生帶得走的品格信念與能力指標量表，是以台灣社會情境下所發展之工具，且其體驗教育，因此可運用於此工具於大學生相關領域的研究中以及課後成效等進行後續研究。

### 2. 繼續探討體驗教育的實證研究，以做為規劃體驗教育課程以及協助培養學生的品格信念與能力依據

根據本研究的結果，體驗教育確實可培養大學生帶得走的品格信念與能力，包括主動助人、任務領導、溝通合作、自我管理、成就動機、自我信念。因此持續探討這六大指標的功能，進而強化體驗教育課程或方案，做為能協助學生培養帶得走的品格信念與能力。

### 3. 擴大探討其他學習者類型，以豐富培養學生的品格信念與能力指標之內涵

體驗教育已向下紮根，且融入國高中生正規的教育課程，本研究所針對的是大學生，建議未來研究能擴展到其他學習者，如建構國高中生帶得走的品格信念與能力，以豐富其內容。

## 陸、參考文獻

1. 吳崇旗、謝智謀(2008)。冒險教育生活效能量表之發展，*體驗教育學報*，2，42-54。
2. 李靜姝、陳志軒、徐畢卿(2011)。運用體驗學習提升人文素養—以「關懷與服務學習」課程為例，*醫學教育*，6，134-142。
3. 崔卓群、王金國(2016)。結合楷模學習與體驗實踐，提昇品格教育成效，*臺灣教育評論月刊*，5(7)，66-69。
4. 郭丁熒(2012)。增進大學生品格的教學模式之建構—以「關懷自身」為核心，*課程與教學*，15(2)，21-44。
5. 陳奕廷(2014)。「領導人才培育課程」：發揮團隊的影響力，2016年8月9日取自於 <http://leadership.ntu.edu.tw/new/?p=4267>
6. 陳柏熹、黃馨瑩、陳郁欣、葉泰廷、蘇少祖(2015)。大學生基本素養測驗的發展及信度效度分析，*教育科學研究期刊*，60(3)，95-126。
7. 楊國樑(2005)。何謂體驗學習，2016年8月10日取自於 <http://www.pataiwan.org/page/explore.php>
8. 謝甫佩、洪振方(2003)。反思的學習策略對電磁概念學習遷移的成效，*師大學報：科學教育類*，48(2)，141-164。
9. 謝智謀、吳崇旗、謝宜蓉(2007)。體驗學習融入休閒教育課程之實施成效研究。*運動休閒餐旅研究期刊*，2(4)，39-50。
10. 簡妙娟(2010)。從探索體驗學習活動學品格，*桃園教育領航學報*，12月，143-169。
11. Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1185-1203.
12. Billig, S. H. (2000). Research on K-12 school-based service learning: The evidence builds. *Phi Delta Kappan*, 81, 658-664.
13. Bowen, D. J., & Neill, J. T. (2013). A meta-analysis of adventure therapy outcomes and moderators. *The Open Psychology Journal*, 6, 28-53.



14. Cooper, S. B., Cripps, J. H., & Reisman, J. I. (2013). Service-learning in deaf studies: Impact on the development of altruistic behaviors and social justice concern. *American Annals of the Deaf*, 157, 413-425.
15. Davidson, C. Ewert, A., & Chang, Y. (2016). Multiple Methods for Identifying Outcomes of a High Challenge Adventure Activity. *Journal of Experiential Education*, 39(2), 164-178.
16. DEEWR (Department of Education, Employment and Workplace Relations). (2008). At the heart of what we do: Values education at the center of schooling-The final report of the Values Education Good Practice Schools Project-Stage 2. Melbourne: Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations: Curriculum Corporation.
17. DEST (Department of Education Science and Training) (2003). Values education study. (Executive Summary Final Report) Melbourne: Curriculum Corporation.
18. DEST (Department of Education, Science and Training). (2006). Implementing the national framework for values education in Australian schools: Report of the Values Education Good Practice Schools Project-Stage 1 (Final report). Carlton South: Australian Government Department of Education, Science and Training; Curriculum Corporation.
19. Doyle, D. P. (1997). Education and Character: A Conservative View. *The Phi Delta Kappan*, 78(6), 440-443.
20. Ewert, A., & Voight, A. (2012). The role of adventure education in enhancing health-related variables. *International Journal of Health, Wellness, and Society*, 2, 75-87.
21. Eyler, J. (2002). Reflection: Linking service and learning-linking students and communities. *Journal of Social Issues*, 58, 517-534.
22. Eyler, J. (2011). *What international service learning research can learn from research on service learning?* In R. G. Bringle, J. A. Hatcher, & S. G. Jones (Eds.), *International service learning: Conceptual frameworks and research* (pp. 225-241). Sterling, VA: Stylus.
23. Finch, D., Peacock, M., Lazdowski, D., & Hwang, M. (2015). Managing emotions: A case study exploring the relationship between experiential learning, emotions, and student performance. *International Journal of Management Education*, 13(1), 23-36.
24. Gibson, S. (2009). Investigating student outcomes from a service learning project (Doctoral thesis). University of Wollongong, Australia. Retrieved from <http://ro.uow.edu.au/theses/820>
25. Hattie, J., Marsh, H. W., Neill, J. T., & Richards, G. E. (1997). Adventure education and outward bound: Out-of-class experiences that make a lasting difference. *Review of Educational Research*, 67, 43-87.
26. Jones, E.N., Ryan, K., & Bohlin, K. (1999). *Teachers as educators of character: Are the nation's schools of education coming up short?* Washington, DC: Character Education Partnership.
27. Josephson, M. S. (2002). *The six pillars of character*. New Coalition news & views: Josephson institute of ethics.
28. Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15, 169-182.
29. Kolb, D. (1983). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Printice-Hall.
30. Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

31. Lovat, T., & Clement, N. (2016). Service learning as holistic values pedagogy. *Journal of Experiential Education*, 39(2), 115-129.
32. Paglis, L. L. (2013). A review of managerial skills training in the classroom. *Journal of Management Education*, 37, 472-498.
33. Pai, H. C. (2016). An integrated model for the effects of self-reflection and clinical experiential learning on clinical nursing performance in nursing students: A longitudinal study. In *Nurse Education Today*, available online 3 August 2016, In Press, Accepted Manuscript.
34. Petrie, N. (2011). Future trends in leadership development (A white paper). Sebastapol, CA: Centre for Creative Leadership.
35. Sibthorp, J., & Jostad, J. (2014). The social system in outdoor adventure education programs. *Journal of Experiential Education*, 37, 60-74.
36. Sims, R. (1983). Kolb's Experiential Learning Theory: A Framework for Assessing Person-Job Interaction. *Academy of Management Review*, 8(3), 501-508.
37. Spence, K. K., & McDonald, M. A. (2015). Assessing Vertical Development in Experiential Learning Curriculum. *Journal of Experiential Education*, 38(3), 296-312.
38. Virgil, S. M. (2016). The role of experiential learning on a law student's sense of professional identity. *Wake Forest Law Review*, 51(2), 325-338.
39. Yu, C. C., Tsai, H. Y., & Liao, P. W. (2011). The impacts on the organization members with mentoring: In applying the experiential learning theory, 2011 International Conference on E-Business and E-Government (ICEE), May 6-8, 2011, Shanghai, China.

