國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系

碩士論文

指導教授：蔡居澤 博士

臺港兩地體驗教育領域引導員認證制度比較研究

A Comparative Study on the Facilitator Certification of Experimental Education in Taiwan and Hong Kong

研究生： 李志原 撰

中華民國 一〇〇 年 八 月

謝誌

四年論文終於完成了，縱使一路上跌跌撞撞，回憶起這四年中，從一開始的開心到逃避然後面對，一路心情真的很複雜阿!

能夠完成論文，首先要非常感謝我的指導老師蔡居澤教授，在我把自己逼到絕境的時候，沒有選擇放棄我，拉了我好幾把，專門為我撥出時間，給我建議，讓我可以繼續走下去，也感謝我的兩位口試委員顏妙桂教授及謝智謀教授，感謝顏老師帶領著我走進國際志工的領域當中，那份感動一直在我心中，也感謝老師在眾多口試場中，願意安排時間為我口試，並且替我指出論文中的不足。感謝謝智謀老師，替我找出論文當中最核心的問題，讓我的論文不在只是表面而已，也感謝老師在我選修冒險治療這門課程中，讓我獲益良多!

能夠到現在，最大的力量來是一直給我支持鼓勵的家人，我親愛的爸、媽、哥哥及姐姐，從我大學以來到現在一直都讓你們擔心了!現在終於可以讓你們鬆一口氣了。

感謝系上每位老師的教導與關心，感謝我的學業指導老師呂建政老師，給了我很多課業上的建議以及關於童軍的相關知識;感謝陳盛雄老師在各方面的指導，也讓我有機會去到加拿大參加研討會，學習到很多!

在研究所的生活中，有一群好夥伴一起學習真的是很開心的一件事情，感謝好兄弟景聿、還有韻婷、亞竹、慶餘、名昱、冠樺、亦璿，在這段時間的陪伴!一起打球、一起玩樂、一起準備功課，只能說有你們真好!!

還要感謝每次陪著我喝咖啡訴苦的嚕啦啦的好同期宏杰，還有一起瘋狂的同期佳宗，感情維持很久的大學同學志昌、思廷、信閎、威達跟宏格，遠在桃園霞雲的一群好夥伴們，感謝你們的關心，讓我產生許多動力!

當然還要感謝常在我身旁的文淵，感謝你一直默默地替我加油打氣阿!

最後用最誠摯的心，感謝一路走來每一位幫助過我的貴人們！

志原 寫於 2011.9

摘要

本研究旨在探討台灣與香港兩地現行推動體驗教育領域引導員認證制度之異同，並對於台灣目前推行體驗教育領域引導員認證制度提出建議。

台灣體驗教育領域發展是由台灣師大公民訓育系李義男教授於 1991 年開始提倡，最初命名為探索教育；體驗教育由最初只運用在教育領域發展到現在被廣泛運用在各個領域。在鄰近我國的香港地區，則是在 2001 年初由一些愛好野外活動的教育工作者、社工及青年輔導員，開始發展歷奇輔導課程。因此，本研究藉由兩地推行引導員認證制度之文獻收集並加以比較分析其異同，以對台灣現行引導員認證制度提出建議為目的。

本研究採用貝瑞德的比較教育研究法，收集了台灣與香港現行體驗教育領域引導員認證制度資料，並輔以 9 位專家的訪談進行比較分析，發現兩地引導員認證制度最大的不同點在於其發展目標，因而設計出來的認證課程也就有所不同，但兩地的認證課程參與資格與認證架構則為相同；最後，在對兩地目前所面臨的問題加以比較之後，本研究提出以下對於台灣目前發展體驗教育領域認證制度的建議：

一、 與政府單位合作，以利提升推動單位組織之公信力。

二、 證照審核制度的改良。

三、 認證課程講師依照背景區分。

四、 可進行認證課程成效評估。

五、 增加副引導員及正引導員之人數。

六、 對於體驗教育領域引導員認證制度理念的統整。

關鍵詞：體驗教育、引導員、認證制度、比較研究

A Comparative Study on the Facilitator Certification of Experimental Education in Taiwan and Hong Kong

Abstract

The purpose of this study was to discuss the similarities and dissimilarities between the certification systems of Experiential Education facilitators in Taiwan and in Hong Kong, and some suggestions were provided to the present certification system used in Taiwan.

In Taiwan, the idea of Experiential Education n was first brought up by Li Ynlee , a professor at Department of Civic Education and Leadership in NTNU, in 1991. Because of the conservative attitude of the society at that period, it was translated as Experiential Education, instead of Adventure Education. Experiential Education was only exercised in the educational system in the beginning, but now it is widely used in various fields. As regards Hong Kong, which is very close to our country, the courses of Adventure Counseling started in the early 2001 and were developed by some lovers of outdoor activities, including educators, social workers and youth counselors. As a result, by collecting the literatures on advancing the certification systems of the facilitators in these two places, this study aimed to analyze and compare the similarities and differences of the systems. The main target was to give some practical suggestions to the certification system of Experiential Education facilitators which is utilized in Taiwan nowadays.

George Bereday's Comparative Method was adopted in this study. The diverse information about the present certification systems of Experiential Education facilitators in Taiwan and in Hong Kong was gathered. Nine experts in this field were interviewed. Together with all the above data, the analysis showed that the most important difference between the certification systems in the two places was the goal,

which would certainly affect the courses which were designed to assist the certification process. However, the qualifications to attend the certification courses and the basic frame of the certification were the same in the two places. Last but not least, after comparing the difficulties which Taiwan and Hon Kong are encountering now, some suggestions to the present certification system in Taiwan were provided in this study as follows,

1. Cooperate with the government in order to boost the organization's credibility.
2. Better the certification system.
3. Separate the lecturers of the certification courses according to their background.
4. Evaluate the effects of the certification courses.
5. Increase the numbers of the facilitators and vice-facilitators.
6. Integrate the ideas of the certification system of Experiential Education Facilitators.

Keywords: Experiential Education, Facilitator, Certification System, Comparative Study

目錄

第一章　緒論

第一節　研究背景.....1

第二節　研究動機.....6

第三節　研究目的與研究問題.....7

第四節　名詞解釋.....8

第二章　文獻探討

第一節　認證制度的意義、架構與內涵.....11

第二節　台灣實施體驗教育引導員認證制度的現況.....25

第三節　香港實施體驗教育引導員認證制度的現況.....29

第五節　認證制度的相關研究.....35

第三章　研究方法

第一節　研究方法.....38

第二節　研究步驟.....42

第三節　研究範圍與限制.....44

第四節　資料分析與處理.....46

第四章　台灣與香港引導員認證制度比較

第一節　兩地引導員認證制度發展之比較.....50

第二節　兩地引導員認證制度之參與資格比較.....63

第三節　兩地引導員認證程序比較.....71

第四節　兩地推行引導員認證制度問題比較.....85

第五章　結論

第一節　結論.....97

第二節　建議.....103

參考文獻

中文部分.....108

西文部分.....112

附錄

附錄一 職業訓練法.....115

附錄二 亞洲體驗教育學會組織章程.....120

附錄三 亞洲體驗教育學會引導員認證辦法.....127

附錄四 救國團探索教育訓練員儲備訓練考核認證辦法.....137

附錄五 歷奇輔導學會歷奇工作者培訓辦法.....139

附錄六 訪談同意書.....158

附錄七 訪談大綱.....159

附錄八 ISO 17024 人員認證機構規範.....161

表目錄

表 1-1 臺灣體驗教育發展.....2
表 2-1 Simpson 的 44 種軟技能定義彙整表.....20
表 2-2 體驗教育引導員培訓及資歷註冊架構.....25
表 2-3 救國團大專探索人員公開課程階段.....26
表 2-4 歷奇輔導工作者訓練及資歷註冊架構.....31
表 2-5 歷奇輔導學會工作者基礎證書課程內容.....33
表 3-1 訪談者編碼資料.....48
表 4-1 助理引導員認證課程內容.....51
表 4-2 副引導員認證課程內容.....52
表 4-3 正引導員認證課程內容.....54
表 4-4 歷奇輔導程序助理證書課程內容.....56
表 4-5 歷奇輔導工作者基礎證書課程內容.....57
表 4-6 歷奇輔導工作者進階證書課程內容.....58
表 4-7 兩地發展比較分析對照表.....62
表 4-8 亞洲體驗教育學會引導員認證課程參加資格.....64
表 4-9 歷奇輔導工作者訓練參加資格.....66
表 4-10 參加資格比較對照表.....67
表 4-11 各層級引導員認證課程內容.....74
表 4-12 實習時數表.....75
表 4-13 歷奇輔導工作者認證課程內容.....77
表 4-14 歷奇輔導工作者各階段所需實習時數.....78
表 4-15 歷奇輔導工作者各階段認證條件.....78
表 4-16 兩制度認證過程比較.....83

表 4-17 亞洲體驗教育學會活動實習紀錄表.....88

圖目錄

圖 2-1 戶外領導者培訓課程架構圖.....14

圖 2-2 歷奇工作者訓練鐵三角.....21

圖 2-3 救國團探索教育人才培訓暨考核流程架構圖.....27

圖 2-4 中國香港挑戰網陣協會訓練架構圖.....32

圖 3-1 研究步驟.....43

圖 4-1 亞洲體驗教育學會引導員認證過程.....73

圖 4-2 歷奇輔導工作者認證過程.....76

第一章 緒論

本章為緒論，共分為五節。第一節說明研究背景；第二節為本研究動機，第三節乃目的與研究問題；第四節為名詞解釋；第五節說明研究方法與步驟。

第一節　研究背景

壹、臺灣體驗教育的發展

回顧臺灣體驗教育的發展歷史（整理如表1-1），國立臺灣師範大學公民訓育系（現為公民教育與活動領導學系）李義男教授於1991年開始提倡探索教育（Adventure education）；1994年國立臺灣師範大學公民訓育系講師蔡居澤始將探索教育活動運用於童軍教師研習班之教學中(曹天瑞、周鳳琪、陳穆瑩，2001)。但「體驗教育」在臺灣並未受到重視及教育體系的接受，直到1998年初金車教育基金會孫慶國執行長組團赴美學習計畫性冒險活動課程(Project Adventure, PA)，並將此套課程引進國內（洪煌佳，2001），在2000年由謝智謀教授在國立體育大學休閒產業經營學系設置「冒險教育學程」。並在2008年正式成立戶外領導研究中心，教育體系中，也因教育部於1998年公佈「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」七大領域中包含「綜合活動」這一領域，其課程內容有童軍教育、輔導活動、團體活動，以及運用校內外資源獨立設計之體驗學習活動，故自1998至2008年，這十年間逐漸運用體驗教育來進行的教育課程，不論是低度冒險課程或是高度冒險課程，皆蓬勃發展起來，且運用範圍也越廣泛，如企業界內部教育訓練、學校的社團幹部訓練、非營利組織的非行少年治療計畫以及學校內的教學活動等，皆運用體驗教育做為課程主軸，而以冒險活動作為課程主要元素。

表1-1 **臺灣體驗教育發展**

年代	重要人物	發展內容
1991年	李義男	開始提倡「探索教育」
1994年	蔡居澤	將探索教育運用於童軍教師研習中
1997年	廖炳煌等	成立PA Taiwan
1998年	孫慶國	金車基金會將冒險活動引入教育界，並取名為「突破休閒」
2000年	謝智謀	國立體育大學設立冒險教育課程
2003年	教育部（李義男、呂建政、蔡居澤共同提倡）	實施「九年一貫課程」，探索教育被列為「綜合活動」學習領域內容之一
2005年		台灣外展學校成立
		國立體育大學設立CEO領袖培訓計畫課程
2006年		亞洲體驗教育學會成立
2008年		國立臺灣體育大學（桃園校區）正式成立戶外領導研究中心

資料來源：研究者自行整理

李詩鎮（2003）的研究中提到探索教育的體驗學習模式，已逐漸受到臺灣教育界、非營利組織之青少年輔導工作、企業組織的教育訓練、童軍、諮商輔導、戶外休閒活動等領域的重視，具有潛在發展價值；而課程引導員是影響冒險課程品質最重要的關鍵，所以許多企業內部開始自行設計引導員培訓課程，以支持企業內部所舉辦的課程，如中國青年救國團內部由探索教育中心設計一套引導員的訓練課程，該訓練課程依參與者資歷及課程參與條件所限制，由低至高可區分為協同引導員、訓練員及講師等三個訓練課程，但參加訓練的人員

僅限定為內部工作人員或其義工，並未對外開放，又如都市人基金會等非營利組織，因辦理針對12-17歲高風險少年的「28天戶外體驗冒險共生營」亦開始舉辦以社工心理相關科系及服務性社團之大專生為主的引導員入門訓練課程。諸如此類的引導員訓練課程也開始發展，因此引導員認證的過程的安排就相顯重要，且證照制度已經成為鑑別是否具備專業能力的主要工具（朱汝駿，2005），故一完善認證制度不但可以有條無紊訓練出所需之專業人才，更可以是外界評斷體驗教育課程的重要依據，因為有好的引導員才有好的課程。

貳、香港體驗教育的發展

在我國鄰近的香港，冒險為本的輔導活動也從2001年初由一些愛好野外活動的教育工作者、社工及青年輔導員，開始察覺到利用野外活動去輔導青少年的成長會有明顯的效用，且能加深青少年間彼此的了解和互信(劉有權，1997)。香港發展至今也成立了許多以體驗教育為教育主軸的非營利組織機構，如1973年成立香港突破機構、1977年成立乘風航(Adventure-ship)、1991年協青社(Youth Outreach）以及1998年成立歷奇輔導學會（Hong Kong Institute of Adventure Counseling）等。香港政府也於2001年起開始推動以提升小學四年級到六年級學生的抗逆力（resilience)的「成長的天空」計畫，此計畫以效能感(competence）、歸屬感(belongingness）以及樂觀感（optimism）為其計畫之三大元素，且針對學生及教師發展專屬之問卷調查系統，可統計其計畫實施成效。由此可見在香港不論是民間機構單位或是政府組織，對於體驗教育應用皆非常受到重視的。

因香港地區民間與政府機關對體驗教育的重視，其各單位也開始推行引導員認證課程，在2001年9月，香港大學社會工作及社會行政學系開辦了第一個歷奇為本輔導的正式培訓課程，而香港歷奇輔導學會於同年開始推行的「歷奇輔導培訓員階段性課程」，中國挑戰網陣協會也針對繩索課程開設「獨立三項教練課程」等。

參、相關研究

目前國內體驗教育相關研究大多以課程設計、引導員特質以及引導員專業技能為主，例如：建構戶外冒險教育效益機轉之模式（吳崇旗，2005）、戶外冒險教育課程領導風格模式之研究（陳映芝，2006）、戶外冒險教育課程效益之影響因素探究（張智勝，2006）、戶外冒險教育效益與價值探討（黃一元，2007）、臺灣地區登山活動指導員專業能力之研究（洪維伉，2008）。就認證制度的研究而言，大部分以職業技術或專業技能檢定為主，於教育領域中是以教師檢定或是校長證照研究為主，例如：我國技術職業之證照制度之研究（康自立，1990）、新聞記者證照制度建立之研究（江彥震，2001）、我國國民小學教師證照制度之研究（彭韻萍，2001）、國民中小學校長證照制度之研究（陳明娟，2002）、臺灣地區適應體育專業人員證照制度規劃研究（葉惠玫，2006）。而「體驗教育引導員認證制度」尚無相關研究。

肆、小結

由上述臺港兩地體驗教育之發展背景可知，引導員於體驗教育課程中扮演著重要的角色，故一套完善的引導員認證制度有存在必要性與急迫性，且國內研究部分相關文獻稍嫌不足，也需要由相關研究來檢視目前所執行的認證制度，並可提出相關建議。

第二節 研究動機

壹、 現存多種引導員證照認證制度。

環顧臺灣及香港兩地體驗教育之發展現況，雖發展非常蓬勃，在各個相關組織當中也各自擁有相關培訓課程，而多數組織舉辦認證課程，為因內部需要而設置的課程，且設有參與者參與課程之條件，較少有為大眾設計的相關培訓課程，目前較具規模且參與者為大眾化的為亞洲體驗教育學會的認證課程。

因此，依據兩地現行體驗教育引導員認證制度，欲比較分析其有缺點，以取得我國未來發展引導員認證制度之發展方向，乃本研究動機之一。

貳、 分析取樣臺港兩地引導員認證制度，找出適合我國的制度。

臺灣及香港兩地因語言及文化背景較無差異，且近年來臺灣與香港的體驗教育有較多的互動，如近幾年所舉辦的華人體驗教育研討會，即包含了臺灣、香港、大陸以及澳門等四地，又兩地皆有許多團體推動體驗教育領域的引導員認證制度，故在兩地選擇較為相似的認證制度，並比較其優缺點，並配合我國地理環境及社會風氣，找出適合我國的認證制度，此為本研究動機之二。

參、 補研究之不足。

檢視目前我國相關於體驗教育的研究，可分為引導員特質研究、課程設計及架構、引導員專業技能以及體驗教育課程效益等，在這幾個領域部分已被多方研究及探討，但關於引導員認證制度的部分，尚無相關研究。因此，補足這方面的研究，乃本研究動機之三。

第三節　研究目的與研究問題

當前體驗教育課程的盛行，引導員的需求也是相對的增加；也因大家對於體驗教育領域相關內容更加瞭解，故對引導員及課程的品質的要求也是更加的注重，臺灣與香港現行許多從事此方面的教育訓練機構也各自擁有引導員訓練課程，因此本研究之研究目的與研究問題如下：

壹、研究目的：

根據上節所述之研究背景與動機，本研究提出研究目的如下：

一、了解臺灣及香港兩地體驗教育領域引導員認證制度之現況。

二、比較分析臺灣香港兩地體驗教育領域引導員認證制度，以探究其異同。

三、根據前述比較敘述提出研究結論及建議，以作為臺灣地區實施及修訂體驗教育領域引導員認證制度之參考。

貳、研究問題：

根據研究目的，可提出以下研究問題：

一、臺灣及香港等兩地體驗教育領域引導員認證制度其實施方式、課程內容、認證架構等之現況為何？

二、透過臺灣及香港等兩地體驗教育領域引導員認證制度比較分析之後，再以專家訪談所得資料為輔助，來探究兩地引導員認證制度異同為何？

三、藉由比較分析兩地引導員認證制度後，統整所得結論與建議，提出臺灣地區之體驗教育領域引導員認證制度未來實施與修訂方向為何？

第四節名詞解釋

壹、體驗教育（Experiential Education）

體驗教育(Experiential Education)係指一個人透過直接的體驗而建構知識、獲得技能和提升自我價值的歷程（謝智謀，2007)，Smith在2009年在其編寫美國體驗教育協會（Association for Experiential Education，AEE）的『冒險課程評鑑標準手冊』中，認為體驗教育(Experiential Education)是一個哲學及方法論，是在參與者在學習過程中獲得直接經驗，並且對於增加知識、發展技能以及澄清價值觀等等做反思。

所提到的探索教育其原文也為 Adventure Education，由於「Adventure」直譯有冒險、挑戰意義，國內學術界（如臺灣師大公領系、國立體育大學)、青少年服務組織及救國團、福音園，大都翻譯成「探索教育」(康淑惠，2007)。所以冒險教育與探索教育其本質相同，僅是用詞上的差異，並無爭議；而在香港所稱「歷奇輔導」則指歷奇為本輔導模式（Adventure Based Counseling)，也就是將歷奇課程應用於輔導領域上，而所說的「歷奇」其原文為 Adventure，我國將之翻譯為冒險或探索，因此也可以知道我國「冒險」與香港「歷奇」都是相同意義，所以香港歷奇輔導也是使用體驗教育的概念實施。

再透過經驗教育學習的說明,本研究將將經驗教育定義為是一種教育方式，而參與者透過課程，獲得親身經驗，可與平常生活經驗做對照，而可以得到不同的思考方向。

貳、引導員（**Facilitator**）

引導員是一種以結構式的方法導引團體，以使團體容易達成目標的人（蔡居澤、廖炳煌,2007),且引導員在體驗教育領域的課程中應是一個領導的角色，

結合教導者(Educator)與指導者(Instructor)之特質(蔡居澤,2008),Priest（1990）指出，在指定的時間內對於團隊成員有最大影響力的就是這團隊的領導者。

綜合上述，在本研究中將「引導員」定義成「凡是在體驗教育領域的課程中，清楚了解課程目標以及團隊成員背景，並且可利用本身技巧來導引團隊達到課程所設定目標，或是使團隊成員自我成長的人。」

參、認證制度（Certification）

認證是一個要求參與者要完成規定的課程以及通過一個或更多資格考試的過程(Russ-Eft,Dickison ＆Levine, 2008)。Trow(1987)認為，認證(certificate)是不具法律效用的，並非進入職場所必備的，一般由民間檢驗團體頒發符合規定標準及擁有必備條件的個人，而參與者為自願參加，且其標準要求較高。

潘慧玲（1994）認為證照（certificate）定義為一種法律文件，表示擁有者具備有該項行業所需要的知識能力和專業道德，並能合法的從事此行業。檢定（certification）是指法律許可檢核申請的歷程。「證照制度」乃是先經由「檢定」，以一定的標準審核申請檢定者，合格者頒發「證照」的制度。本定義具有三個要點：

1、證照制度需有檢定審核的標準。

2、證照制度中所頒發的證照具有法律意義，使擁有者得以合法從事此行事。

3、證照制度中所頒發的證照是具備該行業所需知能的象徵,這是最初步的解釋，但也足以讓人瞭解證照所代表的意義。

Senosk(1977)「認證是由一個專業認證機構評定領導者能力是否達到最低標準。」

上述國內外學者及研究者對認證制度的定位可歸納出本研究認證制度為個人在取得某特定專業能力及獲得其專業知能的認可證明的一個過程，而這過程則必須要由法令認可的專業團體或是主管機關執行或是監督。例如：本研究中主要為體驗教育領域引導員的認證制度，則必須要依據相關法令所成立的機構或主管機關開設課程,而符合參與課程之人員於課程中習得專業技能及知能後，通過由其設定審核方式，始能獲得證明，而這樣的過程即為本研究中所稱認證制度。

第二章　文獻探討

本章主要說明如何建構一個優質且合適的認證制度，本研究所探討之主題「體驗教育領域引導員」建立於架構上，故本章分為四節，第一節說明認證制度的意義為何，並探討認證制度其內涵及其架構為何，以及實施認證制度的限制為何；第二節敘述我國目前體驗教育發展現況，第三節接續敘述香港體驗教育發展現況，最後第四節則討論國內目前關於認證制度的相關研究。

第一節　認證制度的意義、架構與內涵

壹、認證制度的意義

認證是一個要求參與者要完成規定的課程以及通過一個或更多資格考試的過程（Russ-Eft,Dickison ＆Levine, 2008）。Trow（1987）認為，認證（certificate）是不具法律效用的，並非進入職場所必備的，一般由民間檢驗團體頒發符合規定標準及擁有必備條件的個人，而參與者為自願參加，且其標準要求較高。

所謂「證」（certification），是「能力」的概念，表示對某項專業具有完整的技術能力；「照」（license）則傾向於「職業」的概念，表示具有從事該職業的資格。獲得該項資格的過程稱之為「認證」，乃政府、民間單位對專業人士的知識技能進行考核與挑選，以證明其具有價值；通過認證過程者即可獲頒正式「證照資格」。（程麗弘，2005：101；Weeden, 2002:62）。

而其中「認證」（certificate）一詞，常會與「證書」（certification）、「執照」（license）、「證照」（license）等名詞混淆， 由上述可知認證被視為一個過程，而此過程中可由專業機關單位來設置課程，參加過課程即可發給證書，學者林家興（1993）認為證書或證明書，常見如：畢業證書、教師證書、學分證書、結業證書等。證書是一份書面文件用來證明某人所具備的地位或資格。

在取得證書證明具備有資格後，在通過其所設定的考核，並達到其所設定的標準，便可以取得所謂的證照，學者潘慧玲（1994）認為證照（certificate）定義為一種法律文件，表示擁有者具備有該項行業所需要的知識能力和專業道德，並能合法的從事此行業。

由上述可知，證書及證照是代表不同階段的證明，證書是代表具備資格，而證照可以代表著具備著能力，而認證制度的結果即是參與人可以具備有相對的能力，才發給證照。

貳、認證制度的架構

認證制度的定義為個人在取得某特定專業能力及獲得其專業知能的認可證明的一個過程，而這過程則必須要由法令認可的專業團體或是主管機關執行或是監督。

國際引導員認證協會(The International Association of Facilitators，IAF）的認證架構中，將認證分為兩個階段：

第一階段主要是以書面資料為主。申請人必須提供審核委員會書面資料以供審查，其中書面資料包含了申請人資料、申請人的資歷以及申請人實際操作經驗等三個部分，通過第一階段之後才能接受第二階段的當面審核。第二階段的審核則包含了面試、操作示範以及再面試等三個部分，來進行審核的動作。

可以再由 Priest(1986)所建議一個戶外領導者培訓課程架構圖(圖 2-1)中，可看出此架構包含兩部分：

一、課程部分

由執行培訓的機構規劃相關課程，而參與者可以在課程中學習相關知識及技能，而圖中的課程類型則是依據戶外領導者為主來設計，並且在課程後對於技術部分再進行檢定考核。

二、實習部分

參與者必須實際參與相關課程的執行，將課程所學的知識及技巧實際運用。

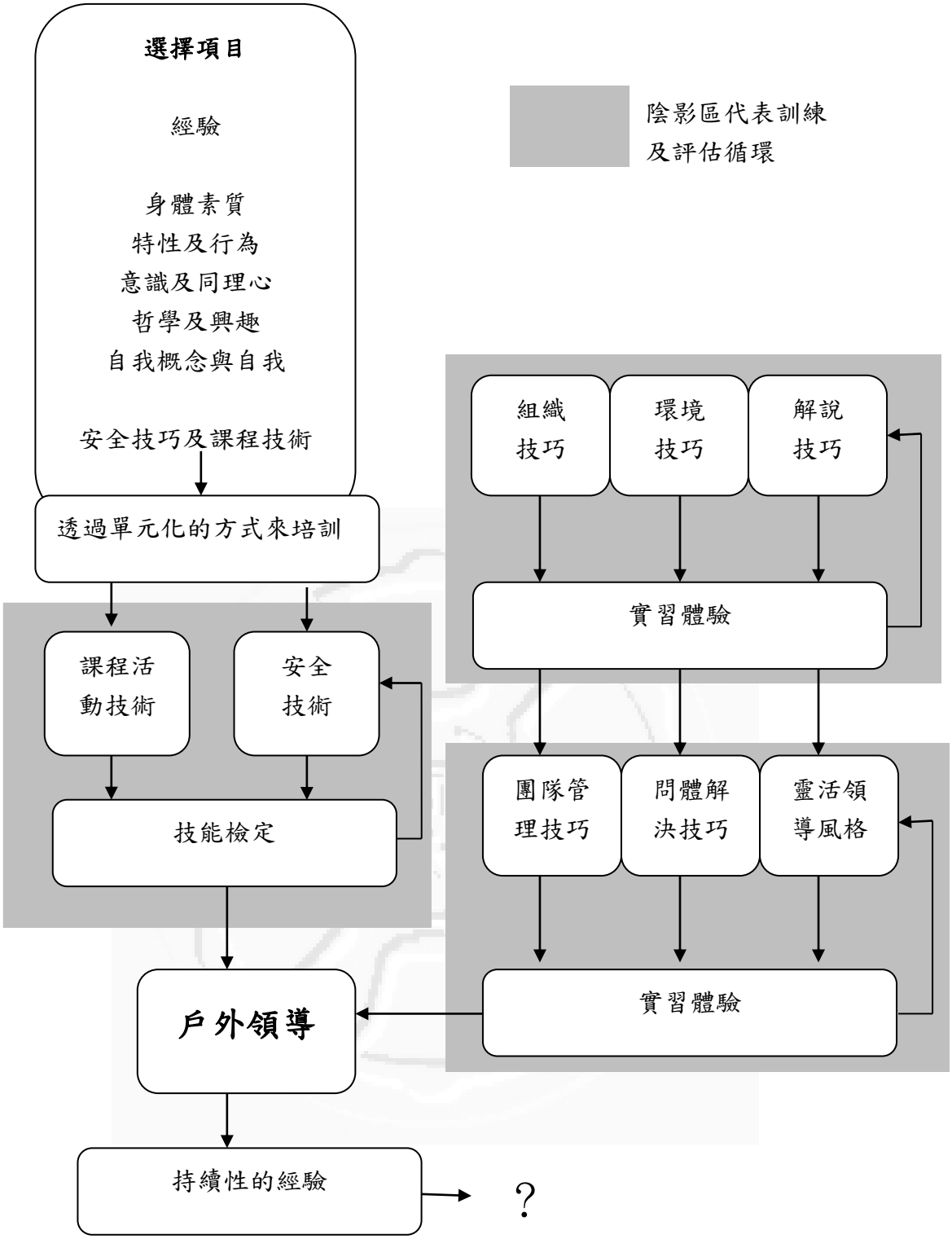

圖 2-1 戶外領導者培訓課程架構圖

資料來源：Priest（1986）

由上述兩個認證制度的架構，可以統整出引導員認證制度的架構須包含三個元素：

一、 培訓課程

主要目的是為依照各階段認證目標使參與者建立相關知識技能而設計課程，而參與者則必須參與課程以獲得在實習階段過程當中所須具備的基本能力。

二、 實習課程

利用實際課程操作過程中應用及理解在培訓課程中所學習之知識及技能，並能達到認證制度中所規範的一定時數。

三、 審核

確認參與者可以達到該階段所設定的目標及能力，可利用書面或面試的方式來進行審核。

參、體驗教育引導員認證課程設計

課程設計是陳述存在課程成分或要素之間的關係。當課程設計者在考慮課程設計時，必須要觀察到多個面向：範圍、順序性、繼續性、統整、銜接與平衡（方德隆，2004）。

範圍是指探討課程內容的廣度及深度。體驗教育引導員的認證課程內容範圍則必須考量到引導員必須具備什麼技能，如上所討論的引導員具備的各項要素，便可以依據課程時間、課程成員以及課程地點等因素，將之安排入課程中。

而順序性則是指如何有效的處理課程元素，使參與課程成員可以持續及累積學習。也就是在設計引導員認證課程時，可以將引導員必須具備有那些知識

及技能依據學習順序性來做分配，如認證課程一開始必定是先讓參與者對於體驗教育發展及基礎理論有所認知，而後才是安排引導技巧等課程。繼續性是指課程某些主要觀念或技能的重現，這些主要觀念跟技能是希望參與課程學員可以隨著課程的廣度及深度增加，而有多次機會可以重新複習。而在安排認證課程內容，將一些重要概念規劃於較複雜的課程中。統整是指將在課程計畫中將所有知識與經驗連接，讓課程參與者學習到的是整體性而非片段式的。銜接部分是指課程各個面向之間的關聯性，課程內容必須是息息相關的。最後一項是平衡的部分，是指課程設計各方面的比重的適當性，對於引導員認證課程而言，課程講述與實作部分時間的平衡是很重要的，而課程內容中不同面向的學習比重也是需要經過思考的。

又 Tyler (1949)提出了「泰勒原則」，將課程設計分為四個的步驟進行：

一、應該尋求達到什麼樣的教育目的？

二、什麼樣的教育經驗可以幫助達到這些目的？

三、教育經驗如何有效的加以組織？(要達到教學目標，如何選擇有用的學習經驗？)

四、如何界定這些目的是否已經達到？(學習經驗的有效性如何被評估)

由上述課程設計原理，在設計體驗教育引導員認證課程時必須要考量一下幾點因素：

一、課程設計必須依據引導員認證制度的目的。

引導員認證制度其目的在於使參與認證者是符合所制定的標準，且具備一定的知識及技能，而認證課程目標則也必須是依照認證制度所設定之合格標準的引導員而設定。

二、課程內容設計必須由簡單到複雜。

認證課程內容可依照不同深度來做等級的規劃，就如學校教育依照不同年級而安排不同的課程內容。

三、使用適當的教學方式，讓參與者可以有較好的學習經驗。

體驗教育講求是由實際經驗中獲得學習，所以課程教學方式也是可以此模式進行教學，讓參與者可以更深刻的學習。

四、課程效果檢核。

在課程設計中，可以安排於課程後段時間進行簡單的檢核，可以看出課程參與者的學習效果，以及學習內容。

肆、 體驗教育引導員須具備條件

體驗教育引導員在體驗教育領域課程中扮演十分重要的角色，一個好的引導員可以讓課程更完整的達到目標，而讓參與課程的成員可以知道體驗教育領域課程對其本身的影響，也因此擔任一個體驗教育引導員需要具備什麼條件是必須思考的。

就引導員特質來說，Itin（1994）指出，體驗教育引導員必須具備四種特質，分別是感官的應用（perception），即引導員必須能夠主動利用聽、看、感覺來發現團體中成員所發出的各種類型訊息，並且，可以藉由此訊息來同理參與者的感受，能夠從參與者的言行舉止等細小的線索當中瞭解他們；第二種為動力（power），即引導員必須能夠使用各種不同的引導技巧來引導參與者，並且能夠具體描繪經驗，同時將這些技巧運用在活動過程中參與者所表現的行為

上;第三種為同理心(compassion),引導員必須要具備真誠的心來關懷參與者;第四種特質是具備社會角色（social role)，代表引導員必須能夠深入瞭解參與者所處的社會脈絡，能夠將自己融入參與者的生活情境當中，並且從他們的觀點出發來看待問題的發生。

除引導員具備的特質外，在體驗教育領域包含使用不同課程元素的課程，可以分為低度冒險課程及高度冒險課程，低度冒險訓練與高度冒險訓練差異在於參與訓練課程之學員感受程度不同，亦或是課程利用的元素或危險程度的高低。所謂低度冒險訓練課程，針對個人或團隊，可利用在各種的設置或地點，包括室內的健身房或在戶外的田野、森林或是空曠的區域，個人或是團隊一同面對任務並解決問題（Rheingold, 2008）；而高度冒險訓練課程是針對一個團隊的，單獨或是小組，共同挑戰一個離地面 6 至 15 公尺高，且有確保安全的攀登系統的課程（Damboise, 2008）。也就是代表著在不同的課程元素中，引導員也就必須具備著相當的技能，才能完整且安全的讓體驗教育課程展開。

在低度冒險課程中，對於引導員所須具備技能在楊慶欣（2004）在其探索教育活動引導員之研究中，也針對問卷統計中提出引導員應具備知技能如下：

一、引導員本身自認應具備的條件

（一）活動的技術性能力

（二）安全與救援的技能

（三）精通探索教育活動的理論與精髓

（四）引導討論技術（Debriefing Skill）的熟練

（五）了解情境領導的角色和技能

（六）設計課程、組織課程的能力

（七）說話清楚，規則說明簡單明瞭

二、活動參與者認為引導員應具備的條件

（一）活動的安全、救援與技術性的能力

（二）培養團隊成員合作與信任的能力

（三）示範動作與活動帶領技巧俐落純熟

（四）具備創新、溝通與問題解決的能力

（五）精通探索教育活動的理論及精髓

因體驗教育領域內低度冒險課程是屬在室內或戶外地面的課程設計，所以課程學員不需執行較為技術性任務，所以此領域引導員可不用具備相關專業技能，如繩索技術、攀岩技術或是登山技術等等，但也可以看出對於體驗教育理論的認識、引導技巧或設計課程的能力等等則是屬於必備的。

也可以從服務學習的引導員的角度來看，因為服務學習(service-learning)也是採用體驗教育之理念，由服務當中去獲得學習，所以成為一個服務學習的引導員基本上就等同於體驗教育引導員，之間的差異僅在於所使用的課程內容不同，但也是讓團隊有共同任務及目標，在完成任務及目標時對與參與者本身有不同體驗，而有不同的學習成長。而在服務學習的課程中，引導員則也必須要引導參與服務學習的成員，才能夠達到在服務中學習的目的，而對於服務學習中引導員，也強調必須具備有「軟性技能」(soft skills)，在 Rowena Crosbie(2005)所著的 Learning the soft skills of leadership 一文中，他認為一個引導員所需具備以下的八項技能：

一、團隊合作。

二、溝通技巧。

三、主動性。

四、領導能力。

五、人員的發展與培訓。

六、個人的影響力與支配能力。

七、規劃和組織的能力。

八、表達能力。

在對於軟性技能部分，Simpson(2006)將其細分為 44 項，如下表所示：

表 2-1 Simpson 的 44 種軟技能定義彙整表

軟性技能	內涵	應用
Communication	溝通技巧	公關或領導
Non-verbal Communication	肢體語言	表演或人際關係
Oral Communication	口頭溝通	諮商詢問
Application of Number	申請書的數量	職場的基本能力
IT/ICT/ITC	資訊技術/資訊和通訊技術/汽車電子	高科技的技術能力
Working With Others	團隊合作	工作效率
Improving Own Learning and Performance	改善個人學習與技能	反思和抗壓性
Problem Solving	解決問題能力	日常生活及職場
Verbal Communication	言辭溝通	諮商詢問
Motivation	積極性	工作效率
Confidence/Self-confidence	信心/自信	處理挫折和壓力
Time Management	時間管理	工作效率與時間分配
Self Management	自我管理	自律行為
Team Work	分工合作	業界的專業化生產
Planning and Organizing	企劃與組織能力	職場上的整合能力
Learning	學習	精進自我

Time Keeping/Punctuality	掌握時間	誠信
Listening	傾聽	人際關係
Responding	回應	人際關係
Assertiveness	魄力	領導及決策
Negotiation	協商能力	溝通協調
Anger Management	情緒管理	抗壓性
Thinking Rationally	理性思考	正確的判斷力

（研究者自行整理，2011）

香港資深社會工作者麥淑華於2005年擔任香港歷奇輔導學會深化培育主任時，也針對培訓課程內容提出訓練鐵三角（如圖 2-2 所示）。

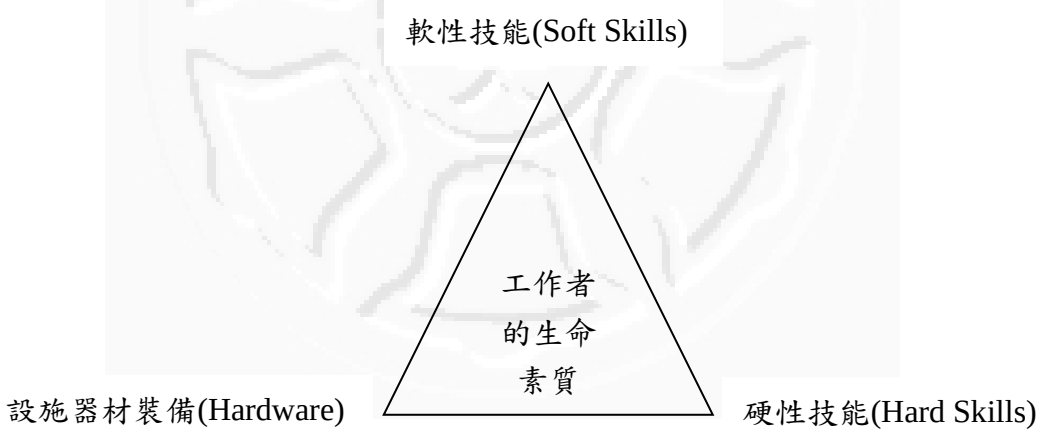

圖2-2 訓練鐵三角

其中特別強調工作者的要素，包含有以下九點：

一、 個人親身在歷奇輔導體驗的經歷（Own experience）

二、 目標清晰（Clear Objective）

三、 成熟的人格（Life Maturity）

四、 對人懷著關愛（Care and love people）

五、 存開放及學習的態度（Open minded and Learning heart）

六、 充足的自信（Competence of life）

七、 具備與人合作的精神（Co-operated）

八、 群體的支援（Supported community）

九、 實踐道德操守（Ethical issue）

由以上所述可知，體驗教育領域引導員不論是擔任低冒險課程或或高冒險課程，除了兩類型課程之間因課程元素需具有技術性技能外，都必須具備有以下技能：

一、體驗教育理論基礎，包含對於體驗教育的認知、體驗教育課程元素認識等等。

二、引導技巧，在課程中如何引導參與者發現問題，如何協助參與者感受課程中經驗等。

三、溝通技巧，如何清楚表達所要敘述的內容。

四、判斷與決策能力，如何迅速及正確解讀課程參與者及團隊狀況，並可以做出對於參與者及團隊最適合的決定。

五、職業倫理。

伍、認證制度的限制

Gass（1997）指出在美國認證制度未能持續發展的原因有以下幾點：

一、冒險教育專業指導員的職業生涯不超過 15 年。

二、軟性技能及綜合技能難以審核，如：美國山岳指導協會 AMGA 的證照制度發展的相當成功，但仍以審核硬性技能為主，一個引導者有證照，但若缺乏軟性技能及綜合技能去帶領戶外冒險活動，仍有很高的危險性存在。

三、無論指導者是否經過認證，如果在課程中使用不合格的裝備，便無法保證能避免課程中產生意外或破壞自然的情況發生。

四、在不一樣的戶外環境或課程內容差異性過大，便會造成無法用一套標準去衡量所有指導者的能力。

五、並非所有專家、學者都同意認證制度可以當作一個確認引導者能力的依據。

六、部分已經是冒險教育引導員則會認為認證制度是傷害他們專業領域的行為，沒有人有權力可以控制專業領域。

以上述幾點，反觀我國正起步的冒險教育引導員的認證制度，可以歸納幾點可能形成未來發展認證制度之限制：

一、我國體驗教育領域之主管機關與權責範圍

我國技能檢定中央主管機關為行政院勞委會；運動與休閒相關指導員認證制度之主管機關為行政院體育委員會；觀光領域方面證照是為交通部觀光局；休閒與遊憩產業管理的相關主管機關為行政院農委會，雖大部分領域主管機關為行政院，但冒險教育其課程可涵蓋領域甚廣，相關機關眾多，故體驗教育領域引導員認證制度之主要主管機關為何？難以界定與劃分。

二、審核標準

如同 Priest 所提到的，軟性及綜合性技能難以認定，因此如何擬定一套較為公正之審核標準是為首重。

三、代表性

每個團體皆可提出屬於該團體專有的認證制度，目前體驗教育領域引導員認證尚未如同技術士檢定由政府機關推行，故其代表性的制度為何，若無代表性之認證標準，即會產生標準不一，在執行體驗教育領域課程是有風險的存在。

故在透過本研究，可釐清目前我國體驗教育之發展現況，以減少其限制。

陸、小結

由上述可知，擔任體驗教育領域內課程引導員，不論是屬於低冒險課程或高冒險課程都必須要具備有軟性技能（Softskill），包含體驗教育相關知識、理論基礎、引導技巧、判斷於決策能力以及職業倫理等，才能完整且完善的執行體驗教育領域課程。

而體驗教育引導員認證制度中所安排的認證架構必須要包含有認證課程、實習制度以及審核，在認證課程內容安排則必須要符合引導員所須具備之技能，依照引導員在體驗教育課程中所擔任角色不同而由基礎到高階，如要執行高冒險課程，則可再依課程元素需求在認證課程中加入相關技能訓練，如此可使參與者可在參與課程後，在實習階段中可以更容易發揮，並且可以接受最後審核。

第二節　台灣實施體驗教育引導員認證制度的現況

由台灣師大公訓系李義男教授於 1991 年開始提倡探索教育迄今，台灣國內也有許多團體因應體驗教育課程興起，而體驗教育中引導員的需求量增加，又必須顧及課程品質，因而設立了引導員認證課程。其中簡述如下：

一、亞洲體驗教育學會

亞洲體驗教育學會於 2006 年初成立，其成立目的為推廣體驗教育、學術研究及各項專業訓練發展，不定時的邀請國內外學者舉辦工作坊及研討會，而其與會對象須年滿二十歲，可為個人、團體或學生之會員，其組織章程如附錄二。該會於 2007 年成立認證委員會開始籌備「引導員認證課程」，提出「引導員認證辦法」(附錄三)，並於隔年 2008 年開始舉辦認證課程，其中將引導員分為三個階段，如下表所示：

表 2-2 體驗教育引導員培訓及資歷註冊架構

證書類別	體驗教育助理引導員研習證書	體驗教育副引導員研習證書	體驗教育引導員研習證書
證書英文名稱	Certificate of Experiential Education Program Assistant Facilitator	Certificate of Experiential Education Program Associate Facilitator	Certificate of Experiential Education Program Facilitator
對象	18　歲或以上	20　歲或以上	22　歲或以上
認證名稱	體驗教育助理引導員證照	體驗教育副引導員證照	體驗教育引導員證照
認證英文名稱	License of Experiential Education Program Assistant Facilitator	License of Experiential Education Program Associate Facilitator	License of Experiential Education Program Facilitator
可開辦課程		體驗教育助理引導員培訓課程	體驗教育副引導員培訓課程
可協辦課程	體驗教育助理引導員培訓課程	體驗教育副引導員培訓課程	體驗教育引導員培訓課程
進階課程	體驗教育副引導員培訓課程	體驗教育引導員培訓課程	體驗教育督導培訓課程

(亞洲體驗教育學會，2009)

其中可得知，最基本之助理引導員訓練，只要年滿 18 歲便可以參加課程，並經由課程認可，或是具有相關資歷達所要求之年資通過口試認可者，具備實習時數，便可獲得其認證。

由開辦至今，累計取得該學會助理引導員為 177 位；副引導員資格為 69 位；引導員資格為 11 位，並開放團體單位舉辦認證課程，但必須有學會之課程督導在場。

二、中國青年救國團

該單位於 2000 年成立「探索教育中心」，將其原有之場地，設置了五個探索教育基地：金山青年活動中心、霞雲探索教育基地、日月潭青年活動中心、曾文青年活動中心以及澄清湖青年活動中心等。並於 2003 年頒訂實施「探索教育訓練員儲備訓練考核認證」，其認證對象僅限於單位內專任人員及其義工夥伴，其訓練員將其分為三個階段協同訓練員、訓練員及講師，又於 2005 再次修訂為「救國團探索教育專業人才培訓暨考核認證辦法」（如附錄四），其訓練架構如下圖 2-3 所示，且在其中也訂定「救國團探索教育訓練人員專業團隊工作倫理守則」。

2009 年首次舉辦對象為大專以上之在學學生之「大專學生探索教育訓練員培訓」公開課程，此課程培訓規劃為三個階段，如下表 2-3 所示：

表 2-3 救國團大專學生探索教育訓練員培訓課程實施階段表

第一階段	第二階段	第三階段
以探索教育體驗與理論課程為主，搭配團隊動力、引導分享技巧及領導能力為輔，建構參與學員對探索教育正確概念與認知。	遴選優秀學員成立學習組織，以研討會、讀書會模式進行長時間培，以已建構有豐富內涵及紮實概念之全方位人才。	適時遴調學習組織成員參與本團所辦理各項探索教育課程，在實務中融會理論，在操作中逐步精進。

（研究者自行整理，2011）

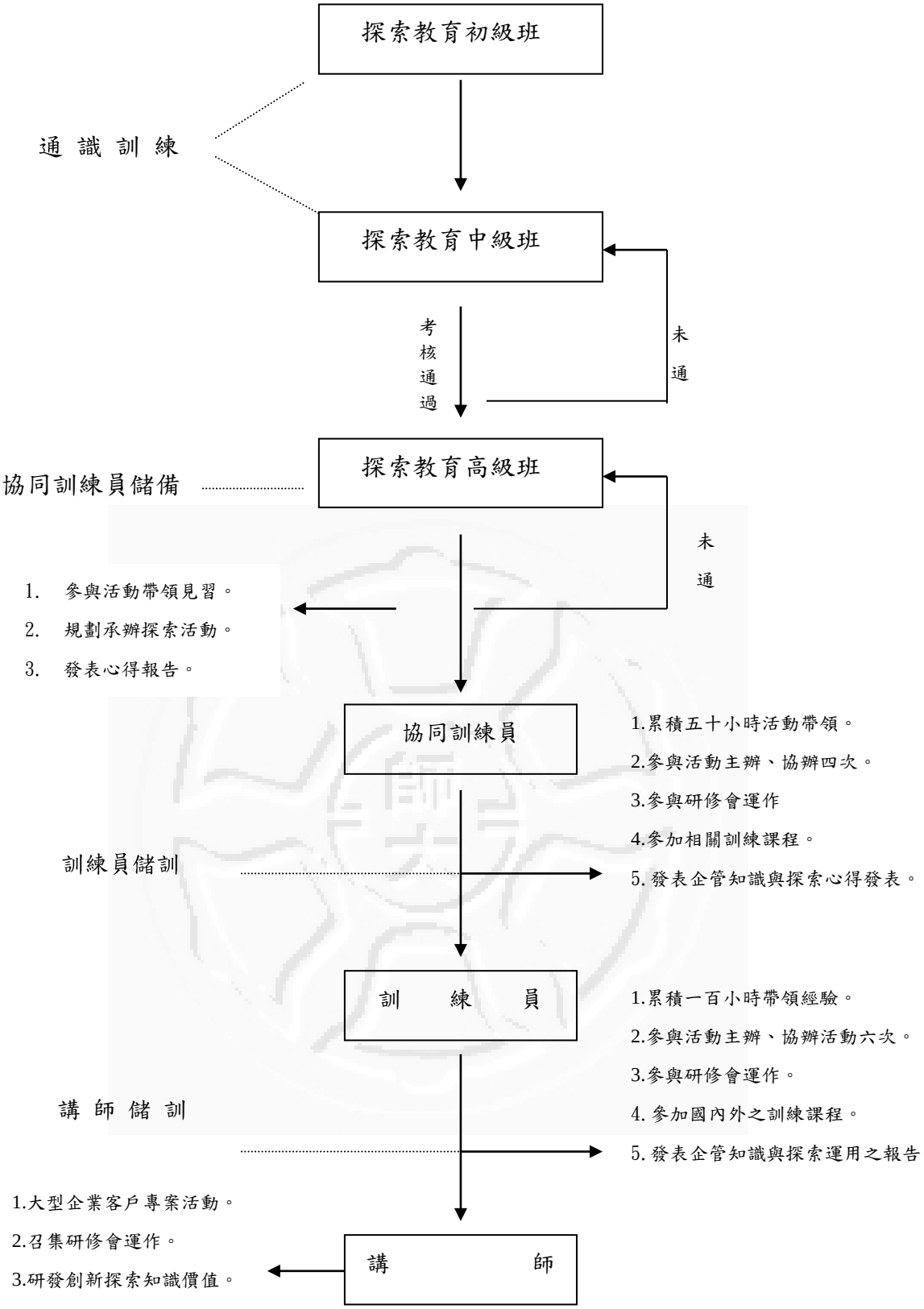

圖 2-3 「救國團探索教育專業人才培訓暨考核」流程架構圖

其他如台灣外展教育基金會（Outward Bound Taiwan）則是提供大專學生暑期實習，藉由課程實習來學習引導員之技能；都市人基金會亦是以舉辦「28天戶外冒險共生營」營隊來培訓有興趣之大專學生…等，僅對於小部分之對象培訓，無普遍性之培訓計畫。

第三節　香港實施體驗教育引導員認證制度的現況

香港外展學校（Outward Bound Hong Kong）是屬早期較有計畫及系統將野外活動或是歷奇課程（冒險課程）應用在課程中的單位，其中也加入了團隊課程、溝通活動及自我突破之課程。1990 年初有一些愛好野外活動的教育工作者、社工及青年輔導員，開始察覺到利用野外活動去輔導青少年的成長會有明顯的效用，且能加深青少年間彼此的了解和互信。他們開始嘗試把野外活動、歷奇教育、結合體驗教育和小組輔導技巧，去協助在學業和行為上有偏差的中學生等（劉有權、李德誠，1997）。在這樣逐漸的將社工與冒險課程結合的嘗試之下，得到了良好的效果，以發展了以歷奇為本的輔導模式（Adventure Based Counseling），也就是將冒險教育課程運用於輔導領域中，並且開始以此模式進行輔導工作的機構有：突破機構、基督教女青年會的樂華青少年綜合服務中心及散石灣青年營、小童群益會的秀茂坪青少年綜合服務中心、石蔭東青少年中心、海怡青少年中心及慈樂青少年中心、伊斯蘭英文中學和一些福音戒毒中心等（劉有權、李德誠，1997）。以上組織大致上可以分為兩大類型，一大類型是以繩索課程為主軸，而另一大類型則是以野外課程為主軸。針對於歷奇輔導工作者的培訓部分，在香港地區也有許多團體單位開設培訓課程，提供對於歷奇輔導工作有興趣的夥伴，麥淑華（2005）針對培訓課程內容提出訓練鐵三角，並說明在這訓練課程三要素之外，課程更必須包含工作者個人的素質（Humanware），如此才可算是一完整的訓練課程。

在香港的認證制度也因此較為分明，如歷奇輔導學會所推行「歷奇輔導工作者培訓辦法」（附錄五），較偏向於軟性技能（Soft skills），較為類似台灣亞洲體驗育學會，其他如硬性技術（Hard skills）則必須搭配如香港挑戰網陣協會的「駐場教練證」。目前已運行培訓課程且與冒險教育相關之單位團體，以下將一一介紹：

一、香港歷奇輔導學會（Hong Kong Institute of Adventure Counseling）

於 1998 年成立，並以提供資源及籌辦訓練課程、講座、工作坊、交流會及研討會，以促進會員的學習和交流，促使會員邁向專業化的實踐；及倡導香港出現有系統的學術研究，以鞏固本地「歷奇輔導」的發展為目標。

其所推行「歷奇輔導工作者培訓」可分為六個階段為：成長歷奇體驗證書、歷奇輔導程序助理證書、歷奇輔導工作者基礎證書、歷奇輔導工作者進階證書、歷奇輔導培訓員訓練證書、歷奇輔導培訓顧問，如下表 2-4 所示。

表 2-4 歷奇輔導工作者訓練及資歷註冊架構

證書類別	成長歷奇體驗證書	歷奇輔導程序助理證書	歷奇輔導工作者基礎證書	歷奇輔導工作者進階證書	歷奇輔導培訓員訓練證書	歷奇輔導培訓顧問
Type of Certificate	Achievement Certificate on Personal Growth Through Adventure Experience	Certificate of Adventure Counseling Program Assistant	Foundation Certificate of Adventure Counseling Practitioner	Advanced Certificate of Adventure Counseling Practitioner	Certificate of Adventure Counseling Trainer	
對象	任何人士	18 歲或以上	21 歲或以上	25 歲或以上	25 歲或以上	30 歲以上
可註冊成為(需附加條件)		歷奇輔導程序助理	歷奇輔導工作者	資深歷奇輔導工作者	歷奇輔導培訓員	歷奇輔導培訓顧問
		Adventure Counseling Program Assistant	Adventure Counseling Practitioner	Senior Adventure Counseling Practitioner	Adventure Counseling Trainer	Adventure Counseling Training Consultant
完成註冊後可開辦課程(需附加條件)		成長歷奇體驗證書課程	成長歷奇體驗證書課程	(1)成長歷奇體驗證書課程 (2)歷奇輔導程序助理證書課程	(1) 成長歷奇體驗證書課程 (2) 歷奇輔導程序助理證書課程 (3) 歷奇輔導基礎證書課程	(1) 成長歷奇體驗證書課程 (2) 歷奇輔導程序助理證書課程 (3) 歷奇輔導基礎證書課程 (4) 歷奇輔導進階證書課程 (5) 歷奇輔導培訓員課程
完成註冊後可協辦課程(需附加條件)			歷奇輔導程序助理證書課程	歷奇輔導基礎證書課程	歷奇輔導進階證書課程	
進深課程			歷奇輔導進階證書課程	歷奇輔導培訓員課程	可被委任為歷奇輔導培訓顧問	

(香港歷奇輔導學會，2010)

二、中國香港挑戰網陣協會

2002 年成立，其成立目標為提倡及推廣挑戰網陣，提供導師培訓和監察。其培訓內容則為繩索課程方面，也推行「高結構挑戰網」、「低結構挑戰網」以及「康樂緣繩下降」等三大項訓練，訓練架構圖如下：

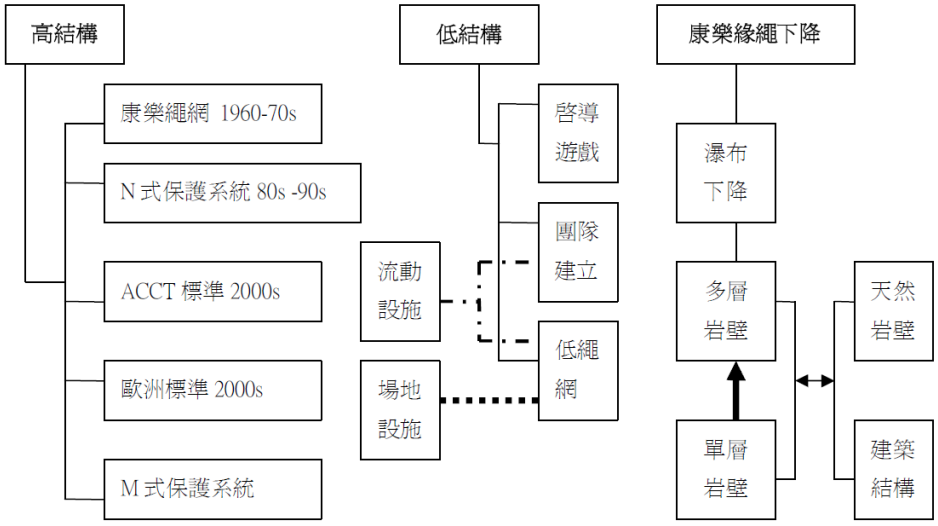

圖 2-4 中國香港挑戰網陣協會訓練架構圖

也因為香港各領域認證制度皆較為發達，所以在認證課程當中會交互安排課程，所以學員只需參與一次課程，便可拿到兩個單位甚至三個單位之認證，如下由香港中文大學及香港歷奇匡導學會所合辦之課程，參與便可取得五張認證:

（1）「香港中文大學社會工作系」頒授的歷奇輔導工作者基礎證書

(2)「香港歷奇輔導學會」頒授的歷奇輔導工作者基礎證書

(2)「中國香港挑戰網陣協會」發出之低結構駐場教練證書

(3)「中國香港挑戰網陣協會」發出之高結構技術證書

(4)「中國香港挑戰網陣協會」發出康樂緣繩下降技術證書

課程內容如下表 2-5 所示：

表 2-5 歷奇輔導工作者基礎證書課程課程內容

歷奇輔導基礎理念及小組工作知識		
簡介歷奇輔導背景哲學	歷奇教育: 盧梭 (Rousseau)、杜威(Dewey)、外展訓練之父柯漢(KurtHahn) 的拓展訓練、經驗學習法 (David Kolb) 人本主義 (Carl Roger)認知行為治療法的影響、香港歷奇輔導學會及香港歷奇輔導之發展狀況	2.5
歷奇輔導基礎理念及要素 （探索與實踐）	經驗學習法 (Experiential Learning) 歷奇波浪理念 (Adventure Wave) 舒適區概念 (Comfort Zone) 歷奇經驗範疇 (Adventure Paradigm) 歷奇為本輔導體驗整理流程 (Sequencing the Adventure Experience)	2.5
基本運作流程	Briefing Leading and Debriefing	5
經驗學習法	Experiential Learning	2.5
自我認識及成長向度	體驗及實踐-經驗整理 個人內省-成長	16
歷奇輔導帶領知識及技巧		
小組輔導技巧	小組動力與小組領袖　　小組發展與任務 改變的轉機和歷程	7.5
促導技巧	Island of Healing Model The 7 Generation of Facilitation Active Reviewing The Solution Focused Based Questioning	5
程序流程及設計	Island of Healing Model's Sequence Theming the Game Goaling: Match Short Term Goals and Spinal Goal	2.5
學習評估	GRABBSS - A Holistic Approach to Assessment Scaling Questioning Roger Greenaway's Method of Reviewing	2.5
工作者素質及操守	Discussion of Ethical Principle in Adventure Counseling	2.5
安全及風險管理	風險管理之預防與法律權責	5
戲劇表演在輔導中的應用	劇場遊戲　　熱身遊戲 解決困境的劇場經驗 解決衝突的劇場經驗	8
課程實踐野外技巧之應用	低結構挑戰網陣駐場教練證書（香港挑戰網陣協會） 高結構挑戰網陣技術證書 康樂緣繩下降技術證書	32
		96

同時，麥淑華（2005）也針對香港運行歷奇輔導工作者培訓課程在個人要素部分，提出所欠缺的10個要素：

1、個人親身在歷奇輔導體驗的經歷（Own experience）。

2、目標清晰（Clear Objective）。

3、成熟的人格（Life Maturity）。

4、對人懷著關愛（Care and love people）。

5、存開放及學習的態度（Open minded and Learning heart）。

6、充足的自信（Competence of life）。

7、具備與人合作的精神（Co-operated）。

8、群體的支援（Supported community）。

9、實踐道德操守（Ethical issue）。

第四節 認證制度的相關研究

目前國內相關研究未出現「體驗教育領域引導員認證制度」之研究，但關於體驗教育課程內容所需技能之相關研究，已有數篇已經提出，因此本研究應藉此類研究來探尋所需文獻。

壹、體驗教育相關研究－環境教育引導員認證

就環境教育方面，張美華（2008）以北美環境教育協會的專業環境教育人員授證制度、北卡羅來州、德州、猶他州、肯塔基州以及密蘇里州等州級的換教教育人員認證制度操作模式及國內環境教育利害關係團體對臺灣推行環境教育人員認證制度的態度和需求度分析及思考在臺灣推動認證制度的可行性，並透過問卷調查以得數據之研究，其研究結果提出，不論是以展演模式認證或是新競爭力模式的認證制度，其中認證制度之輔導員是認證制度中的成功關鍵，並建議臺灣環境教育人員認證制度應由中華民國環教學會來規劃，並可接受北美環教協會的驗證程序與輔導程序，且可先行測試後再推行。

貳、體驗教育相關研究－引導員

在體驗教育引導員相關研究，有楊慶欣（2004）探討探索教育活動引導者技能與特質，研究中提出引導員技能及特質為何。

呂亞蘋（2005）以探索教育引導人員生涯重心為主，來探討在探討國內探索教育引導人員之生涯重心與生涯發展歷程，及其創業之因素。

陳映芝（2006）以領導風格作為研究主題，來探討引導員的領導風格對於戶外冒險教育課程的影響，其中提到引導風格可以分為指導式、支持式、守衛式及轉移式等領導風格，並且提出兩大因素：直接因素與間接因素，會影響引

導員在不同環境的體驗教育課程中轉變領導風格，直接因素是指課程當下直接影響課程領導風格模式的因素，而間接因素則是指先影響課程設計或戶外領導者的行為，進而影響到課程模式的因素。

簡淑怡（2009）對於冒險教育中引導員的自我覺察能力的研究中指出，引導員可藉由透過個人內在及人際互動、與自然相處以及個人信仰等三方面，來產生其自我覺察能力，並在研究調查後發現多數的引導員可以所產生的自我覺察能力應用在生活與工作中。

参、體驗教育相關研究－引導員技能

在體驗教育課程相關技能方面有洪維抗（2008）對於臺灣地區登山活動指導員專業能力方面的研究，其中以現職登山活動指導員以及戶外遊憩教育學者施以德懷術研究，其結論整理出臺灣地區登山活動指導員應具備有兩大專業能力：

一、登山活動指導員所應具備的專業登山活動知能

包含有基礎戶外生活技巧、進階登山技巧、自然環境與戶外倫理、領導力與風險管理、以及人文素養等五個面向的專業能力。

二、登山活動指導員在教學上應具備的知能

包含有基礎教育素養與教學實施能力兩部分的專業能力。

張淑萍（2009）對於實施嚮導員授證制度研究中，提出登山嚮導員授證制度應邁向專業證照化的方向發展，且其專業知能應依臺灣所屬環境進行分析後在建構之，並指出臺灣登山嚮導員授證制度之所以效果不彰，主因是缺乏有效法律授權、登山嚮導員專業知能範疇模糊、教育訓練計畫不足以及配套措施缺乏所致。

肆、小結

由以上研究可發現，儘管研究方向有所不同，但對於上一章節所提及體驗教育引導員認證制度之內涵可看出，其研究結果可以輔助一認證制度之建立，並可藉由思考並分析臺灣現有之認證制度的完善度。

第三章 研究方法

本章分為四節，首先說明本研究所採取之研究方法，其次說明本研究步驟，接著說明本研究之範圍與限制，第四節則說明本研究資料整理與分析的方式。

第一節　研究方法

壹、比較教育研究法

本研究欲對於臺灣及香港兩地之體驗教育領域引導員認證制度進行有系統、統整的比較，而貝瑞岱（George Bereday）在社會科學時期所提出之比較教育研究方法，分為四個階段（王家通，1991）：

一、描述（Description）

蒐集資料，對欲研究的事項、制度等予以敘述，具備有系統的陳述研究對象的資訊，才能對其有正確而客觀的了解。為了詳細敘述，必須對資料廣泛而完整的蒐集，並於事前確立研究的計畫大綱，以便能正確引導資料的蒐集行為。

二、解釋（Interpretation）

從各種不同的觀點說明敘述的內容，產生的原因、意義及影響。

三、併排（Juxtaposition）

為避免錯誤的比較，須依據共同的事實及問題，以同一觀點分析和判斷。並列的主要目的，即是根據適當的標準，找出可供比較研究的假設。

四、比較（Comparison）

根據上述的假設，進行比照研判，以獲得結論。

在此比較研究方法執行下，可得到較為客觀的結論，且減少因文化差異或族群主義之偏見。因此，本研究參考貝瑞岱所提出的比較教育研究法，並依研究需求修正部分的研究步驟。

貝瑞岱指出：在描述與解釋的階段，應廣泛蒐集與整理有關該國教育事實的第一手資料，以瞭解其教育特徵（王家通，1979：116-120）。然而，本研究限於時間與人力的種種因素，在進行跨國比較時，較難深入蒐集有關各國的相關資料，來輔助分析臺灣與香港冒險教育引導員認證制度的內容，針對此一限制，本研究的因應方式為採取較為中立的角度，作為切入點。其次，貝瑞岱的模式在併排與比較的階段,如果蒐集的各國資料出現不齊全或不對稱的現象時，會導致判斷的不均衡（王家通，1979：134）。資料不對稱的原因，往往因為各國的資料本來就很難對稱,再者,研究期間可能無法將相關資料完全蒐集齊全。因此，本研究就第四步驟的比較部分加以修正，於併排後並不形成假設，而是直接找出相似、相異點，進行說明式的比較，將兩地的資料隨時穿插引入，藉以加深深度與充實內容。

貳、文獻分析法

因參考貝瑞岱所提出比較教育研究法，故文獻取得及分析是為本研究重要一環，本研究文獻探討內容取得部分，除了相關國內外書籍及期刊內容之外，並參考國內外相關網路資源，以蒐集目前國內外認證制度及體驗教育領域引導員認證制度之背景資料。本研究欲藉由相關文獻之蒐集、整理、歸納及分析後，對於目前臺港兩地實施體驗教育領域引導員認證制度有所瞭解，進而釐清我國體驗教育領域引導員認證制度之未來發展趨勢。

參、文件分析法

文件分析法（Document analysis）意指研究者透過取得相關歷史文件或日常生活的紀錄、筆記圖片、印刷品、報紙、雜誌等，勾勒出以及傳遞研究者內心圖像(image) 與文件本身所賦予的深層意義(Altheide, 1966)。Altheide

（1996）認為文件分析法即是一種重視概念發展、結合尋找（locating）、確認（identifying）、恢復（retrieving）和分析文件的關連性、重要性及其意義的方法、程序及技巧。文件分析法乃屬於社會科學的研究方法，許多質性研究者將它視為其研究策略中，極具意義與適合的研究方法，其質化分析可以彌補內容分析法定量分析之不足。

本研究中，除文獻之外針對索取樣之團體內取得相關研究文件，故使用文件分析法將所取得文件分析後使用。

肆、專家訪談

有鑑於本研究經由文獻分析與比較研究之後，所得知結論與建議恐較缺乏實際上操作之經驗，故本研究在比較分析後，將再輔以專家訪談部分，期待最後所提出之認證制度更可符合臺灣環境所需。

又訪談方式可分為三種類型，分別是無結構式、結構式和半結構式（王文科，2001）。其中半結構式訪談法是以「訪談大綱」來進行訪談（胡幼慧，1996），循著訪談大綱所設定之主題，讓受訪者可開放式的回答，其優點為：

（1）不會使訪談變成天馬行空的高談闊論，而無法聚焦於研究主題。

（2）可使資料的收集較有系統並具有彈性（劉學禮，2004）。

因此，本研究訪談方式採用半結構式之訪談方式。

一、訪談對象

本研究預計訪談對象可分為兩個部分：

（一）臺灣及香港推動體驗教育領域引導員認證制度相關專家。

（二）臺灣及香港體驗教育領域之學者。

二、對象來源

本研究對象來源預計分為研究對象、學術界及業界等三大方面，故在研究

過程分別訪談台灣學術界、業界及研究對象三大方向共五位，而香港部分則訪談四位。

三、訪談同意書

基於尊重訪談對象及保障其權益之目的，故制定訪談同意書（附錄六）。並將使訪談對象清楚了解研究目的、過程、方法等，待訪談對象同意後，才將進行訪談。

四、訪談大綱

本研究之訪談內容預計將依照認證制度之內涵、架構及限制作為三大分類，並經由文獻蒐集分析以及指導教授指導與建議後編成，訪談大綱旨在協助訪談過程順利，且訪談設計為半結構式，因此在訪談過程中，將依照受訪者狀況，調整問題。

本研究訪談大綱將分為以下五大題（附錄七）：

（一） 受訪者基本資料。

（二） 臺灣（香港）推動體驗教育領域引導員認證制度之基本認知。

（三） 臺灣（香港）推動體驗教育領域引導員認證制度之內涵。

（四） 臺灣（香港）推動體驗教育領域引導員認證制度之架構。

（五） 臺灣（香港）推動體驗教育領域引導員認證制度問題。

第二節　研究步驟

本研究採用貝瑞德的比較教育研究法，將我國體驗教育領域引導員認證制度的資訊統整之後作分析，以瞭解所推行之體驗教育領域認證制度是否對於體驗教育發展有所成效及幫助。並藉由香港目前所推行制度作交叉比較並分析，瞭解兩國之間是否有相同及相異處，最後經由比較分析後，以期可提出未來我國發展趨勢。

壹、擬定研究計劃

首先閱讀相關的文獻資料，待選定研究主題後，再對研究方法、步驟加以確立，並界定研究範圍，擬定研究計劃，最後送請指導教授修正。

貳、蒐集與整理相關文獻

在國家圖書館、國立臺灣師範大學圖書館及各相關各大專院校圖書館等處蒐集相關論著專書、研究報告、期刊雜誌、ERIC 光碟索引、微縮片以及網際網路搜尋，以蒐集所需資料。並在閱讀相關資料後，進行文獻之整理與探討，作為後面比較研究的基礎。

参、進行比較研究並分析結果

根據相關文獻理論對我國及香港體驗教育領域引導員認證制度作比較分析，從認證制度的參加資格、架構、認證過程以及實施狀況作分析。

肆、專家、學者訪談

對於臺灣以及香港地區體驗教育領域之專家、學者，針對目前該地區所推行之引導員認證制度提出在實際實施上的看法與建議。

伍、撰寫研究結論

根據我國及香港體驗教育引導員認證制度比較之結果，並結合專家與學者訪談後法，做成本研究之結論，並提出具體建議作為我國認證制度發展之參考。

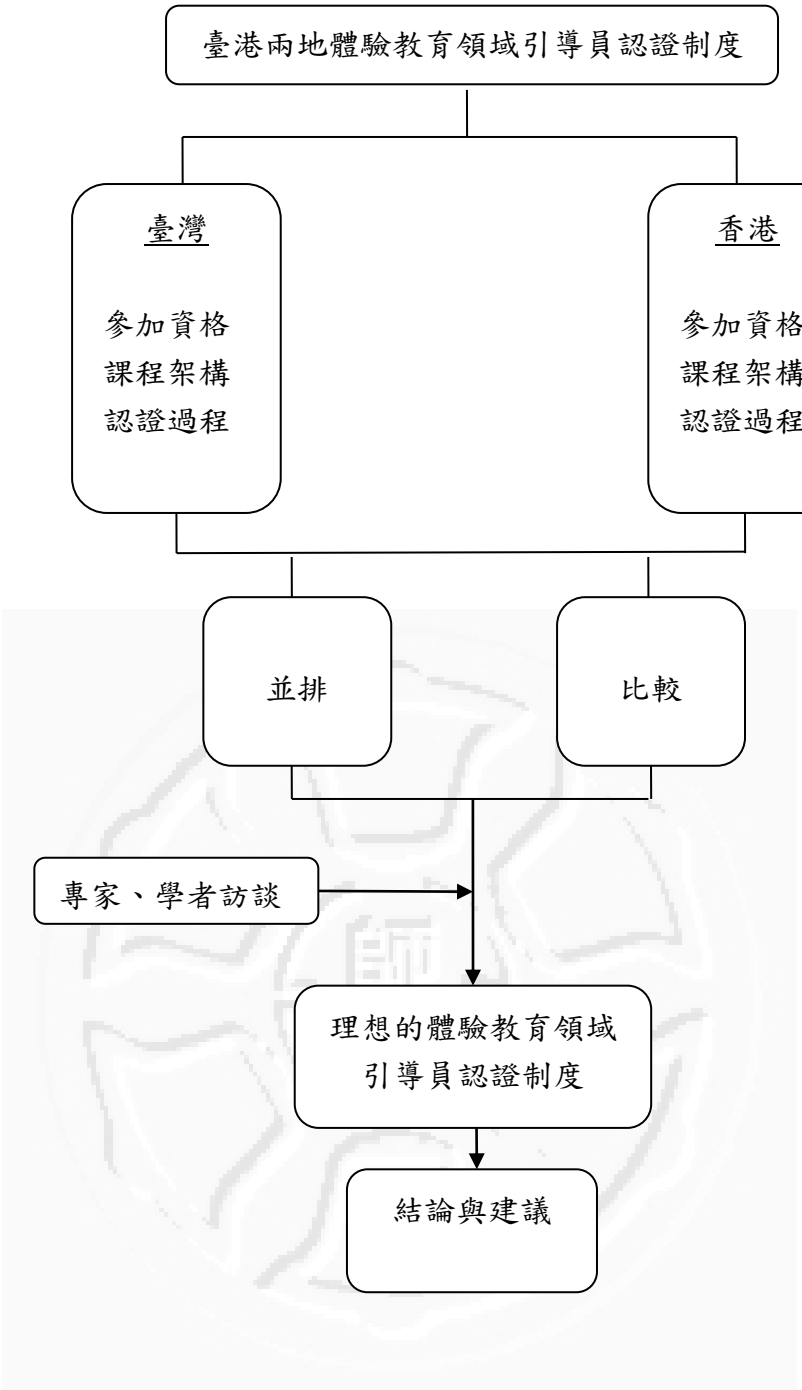
臺港兩地體驗教育領域引導員認證制度
臺灣
參加資格
課程架構
認證過程
香港
參加資格
課程架構
認證過程
並排
比較
專家、學者訪談
理想的體驗教育領域
引導員認證制度
結論與建議

圖 3-1 研究步驟

第三節　研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究範圍之研究對象設定為推行體驗教育領域引導員認證制度的非營利組織，其組織所在國家為人文風俗與我國較為相似的香港，並以將引導員認證制度推行至全國的組織為本研究範圍。

貳、研究限制

一、文獻方面

本研究以其他認證制度、國外相關研究以及專書為主。研究者蒐尋國內體驗教育領域，其相關研究比起其他領域較為缺乏。主要原因為國外針對體驗教育領域引導員認證制度之研究，已有相當程度的專業發展及研究，而國內此領域的研究尚未起步。文獻探討結果反應的是國外相關團體及其他領域認證制度的背景與觀點，本研究以我國與香港地區推行認證制度比較，輔以相關文獻，以提供國內體驗教育領域引導員認證制度研究及推行之參考。

二、研究對象方面

有關研究對象部份，本研究主要探討目前我國推行體驗教育領域引導員認證制度，以比較研究法為主要研究主軸，故必須找尋一對照目標，對照目標以其組織成立宗旨、推行認證制度目標、認證制度的設計等方面，雖香港地區體驗教育領域主要起源於社會工作者方面，於我國較為不同，但香港地區目前體驗教育發展範圍也不再侷限於社工領域，而我國近年來也常將體驗教育應用於社會工作領域內，且考量其相似性，雖然兩個團體成立宗旨有所差異，但其引導員認證制度之架構與設計大致相同，故以我國亞洲體驗教育學會與香港歷奇

輔導學會所推行之體驗教育領域引導員認證制度作為研究對象。

（一）亞洲體驗教育學會（Asia Association for Experiential Edication,AAEE）

成立於2006年至今，學會成立宗旨為希望藉由推廣體驗教育學術研究及發展、舉辦國內及國際研討會及相關訓練課程，讓體驗教育在台灣能成為各位夥伴在工作實踐及生活學習上的助益力；且其設定任務為以下七點：

1、推廣體驗教育

2、體驗教育之學術研究與發展

3、舉辦國內及國際研討會

4、與國際接軌，促進國際交流及參與國際活動

5、舉辦相關訓練

6、出版刊物

7、體驗教育專業制度之建立

（二）香港歷奇輔導學會（Hong Kong Institute of Adventure Counseling）

於1998年6月13日成立，其設立目的在於能使「歷奇輔導」有效的推廣，該會宗旨為：

1、匯聚有興趣的人士發展及推廣「歷奇輔導」

2、「歷奇輔導」成為香港另類選擇的輔導/教育/培訓模式

3、提供資源及籌辦訓練課程、講座、工作坊、交流會及研討會，以促進會員的學習和交流，促使會員邁向專業化的實踐

4、倡導香港出現有系統的學術研究，以鞏固本地「歷奇輔導」的發展。

三、地域方面

因本研究將以專家訪談為輔，所設定之訪談對象，在臺灣即可由研究者親自前往訪談，但香港所設定之訪談對象，因地域之限制恐將無法親身前往訪談，故香港地區之專家則轉以開放式問卷調查以及電話調查。

第四節　資料分析與處理

本研究主要採用比較研究及文獻分析，並以專家訪談為輔，故所得資料將會有臺灣及香港相關資料，以及訪談逐字稿等龐雜資料，因此如何將所得資料整理且加以分析將是本研究極為重要之工作。

壹、資料處理與管理

本研究所獲得資料可分為相關研究文獻及資料、訪談資料以及錄音資料等三大類，並將資料有條無紊之分類管理，以利研究使用。

一、相關研究文獻與資料

依照本研究所需，將所蒐集之相關文獻資料以內容分析之方式處理，內容分析（content analysis）是分析各種傳播媒介（如語言、文字、影像等），通常是使用分類與編碼的方法（洪志成譯，2003）。本研究在此部分是採用分類方式，將所得資料按照臺灣及香港兩大類區分，並在細分類為認證制度發展現況、認證制度內涵、認證制度架構以及認證制度發展問題等四項。

二、訪談資料

訪談過程中，研究者則以逐字重點筆記，並以適當口氣與受訪者再次確認。在訪談結束後，有效率的製作訪談紀錄，並經由受訪者確認無誤後，即將之分類建檔。

另香港地區以問卷方式進行訪談，是以訪談大綱邀請受訪者開放式填寫，若回收後研究者上有想要了解之問題，則再邀請受訪者填寫，直到研究者資料完整。

三、錄音資料

訪談過程中，除研究者以筆記重點紀錄外，以錄音筆全程錄音，以求訪談紀錄之完整性，訪談後將檔案轉化成逐字稿，以幫助研究者於訪談過程中，不會因為急於記錄而忽略受訪者的感受及語言，促使研究者更專注於訪談過程。

對此歐用生（1989）也指出錄音、錄影攝取的資料具體且正確，對於事件能有更詳細的說明。而 Patton 也指出筆記的兩個功能（洪志成譯，2003）：

（一）有助於訪談者形成新的問題，能夠適當的檢視先前說過的話。

（二）有助於稍後的分析，也助於從錄音檔中找出重要的引文。

因此，研究者將並重於訪談筆記與錄音，以求完整的訪談紀錄。

貳、資料分析

本研究資料分析主要在於所得文獻資料與訪談資料能完全整合，在文獻資料分析分類後，進行比較分析，並將以訪談紀錄作為輔助，因此訪談紀錄之分析也相顯重要。

一、訪談紀錄分析

Thomas（2000）說明質性研究資料的分析程序可分為以下五個步驟（林金定、顏嘉楓、陳美花，2005 譯）：

（一）逐字稿之準備（Preparation of raw data files）

（二）仔細閱讀逐字稿內容（Close reading of text）

（三）形成不同類別（Creation of categories）

（四）檢視重複編碼之分類與內容（Overlapping coding and uncoded text）

（五）重複修正與再精細分類（Continuing revision and refinement of category system）

本研究所得之訪談紀錄主要為輔助文獻比較分析,除將之轉化為逐字稿後，並將依照所比較時所分之類別分類，並依照所訪談時間及訪談者代碼作為分類編碼,訪談者資料表列如下表3-1所示。如2011年2月15日訪談臺灣業界訪談者A，則紀錄編碼為「A：110215」；香港地區則為「1：110215」。最後利用「樣板式分析」(Template analysis)將訪談紀錄依據理論概念性的分類，一再檢視後，將內文安插至兩地區之比較分析中。

表3-1 訪談者編碼資料

	編碼	背景	訪談時間
臺灣	A：110506	36歲，擔任體驗教育引導員時間為9年。	2011年5月6日
	B：110510	45歲，擔任體驗教育引導員時間為13年。	2011年5月10日
	C：110526	37歲，擔任體驗教育引導員時間為7年。	2011年5月26日
	D：110603	48歲，擔任體驗教育引導員時間為11年。	2011年6月3日
	E：110604	37歲，擔任體驗教育引導員時間為11年。	2011年6月4日
香港	1：110525	31歲，擔任體驗教育引導員時間為7年。	2011年5月25日
	2：110529	42歲，擔任體驗教育引導員時間為9年。	2011年5月29日
	3：110601	53歲，擔任體驗教育引導員時間為14年。	2011年6月01日
	4：110718	38歲，擔任體驗教育引導員時間為5年。	2011年7月18日

(研究者自行整理，2011)

二、三角驗證法（Triangulation）

本研究也將利用三角驗證法檢核資料，以建立本研究之信實度。Patton（1990）指出增加研究可信性最有效的方法是「三角驗證法」而三角驗證法可分為四大類別：

（一）方法論（methodology）三角驗證：即在一項研究中，交互運用質性與量化的多元方法論來檢驗研究發現的一致性。

（二）資料來源（data sources）三角驗證：在一項研究中從多個不同的資料來源蒐集資料，已進行交互檢證研究發現的一致性。

（三）研究者－分析者（investigator-analyst）三角驗證：使用數個不同的研究者或評鑑者來共同進行研究，或進行資料分析，以驗證分析的可信性。

（四）理論－觀點（theory-perspective）三角驗證：應用多元理論觀點，來詮釋同一組資料，以交互驗證資料的可信賴度。

本研究中以臺灣與香港兩國作為比較對象,並輔以國外文獻理論作為輔助，且針對多種對象，進行文獻分析、半結構式訪談來蒐集資訊，減少因單獨使用同一種方法，而產生誤判之可能性，以達資料來源三角驗證之目的。另外，將訪談逐字稿交由受訪者進行資料分析後共同討論取得共識，符合研究者三角驗證之要求。而且將結果交給受訪者，請其判斷分析結果與訪談當時實際經驗符合的程度，要求結果參與者表示有相當的相符程度，以顯示研究效度在可接受範圍內。

第四章 台灣與香港引導員認證制度比較

由於地方環境、人文風情等等因素影響，對於每個地方所建立的培訓制度及方向皆有所不同。因此，利用文獻資料與訪談資料等兩大部分，將本章分為四節，第一節先行比較分析兩地認證課程發展過程，第二節為分析兩地引導員認證制度之參加資格，第三節則比較兩地認證架構，最後第四節再進行比較兩地目前發展認證制度的問題。

第一節　兩地引導員認證制度發展之比較

引導員認證制度的建立與組織發展是息息相關，也就是說建立認證制度是希望參與者可以達到所設立的標準，而這標準即是依據組織成立目的及宗旨而設定的，本小節主要分別敘述本研究對象亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會推行之引導員認證制度的發展過程及課程內容，並再加以比較其異同。

壹、 亞洲體驗教育學會引導員認證制度發展背景

亞洲體驗教育學會於 2006 年初成立，其成立目的為推廣體驗教育、學術研究及各項專業訓練發展。而成立之時台灣體驗教育領域正蓬勃發展中，體驗教育也廣泛被運用於各個領域，也因此引導員之需求量也增多，許多相關團體也開始於團體內部推行引導員培訓課程，而亞洲體驗教育學會也於 2007 年邀集國內學術界、企業界等專家學者成立認證委員會開始籌備「引導員認證課程」，提出「引導員認證辦法」，而其推行引導員認證其目的在於推廣體驗教育，也為體驗教育引導員設立一個基本規範。

也因為推行體驗教育引導員認證制度主要在為推廣體驗教育，其認證課程

內容也是以軟性技能（Softskill）為主要設計內容，且以教學型技能為主。所謂教學型技能即是指引導員本身教學技巧、引導技巧等，則就不包括專業技術，如輔導、冒險治療等等專業領域中使用的技巧，也可以很明顯地看出亞洲體驗較學會所推行的認證制度是將冒險治療、輔導等專業技巧分割出來，可以使參與者更能夠獲得認證課程所安排的課程內容，以達到推廣體驗教育之目的。

依據這樣的概念之下，亞洲體驗教育學會在整個認證過程，將引導員分為三個架構層級，而每個層級階賦予在課程活動中有不同的角色目標，這三個架構分別為助理引導員、副引導員及正引導員等，在每個層級又因角色的目標不同，而設計了不同的課程內容及課程時間，以下就分別敘述三個階段的認證課程目標及內容。

一、 助理引導員之認證目標及課程內容

從亞洲體驗教育學會設計助理引導員的課程內容分析(如表 4-1)，可以得知學會將助理引導員在體驗教育課程中的角色定位為協助引導員帶領課程，因此助理引導員的課程必須從體驗教育基本概念學習以及基礎的引導技巧，再加上課程活動的基本操作。

表 4-1 助理引導員認證課程內容

編號	課程名稱	必/選	時數	作業
1	課程一：體驗教育基本理論、引導反思與一般教學之比較	必	1	附作業 1
2	課程二：引導團體討論	必	1	
3	課程三：引導員的角色與責任	必	1.5	
4	課程四：有效引導的原則	必	1	附作業 2
5	課程五：引起學員對主題的興趣	必	0.5	

6	課程六：處理引導中產生的問題	必	1	附作業 3
7	課程七：基本引導技巧實例如：5Q 催化法與應用	必	2	

（亞洲體驗教育學會，2009）

二、副引導員認證目標及課程內容

接受過助理引導員課程內容，完成相關組織課程活動帶領時數累積之後，並通過考核，即代表參與者具備有基本能力，而從亞洲體驗教育學會所設計之副引導員認證課程內容（如表 4-2）中，可以看出學會將副引導員角色設定為帶領課程主要角色，負責體驗課程活動的帶領、反思引導等，並且要面對及處理課程所發生的任何狀況，也因此在課程中加入了團隊衝突處理課程，另在課程活動實習方面也設定為 250 小時，相對於助理引導員的 100 小時來的多的許多，也就更可以看出副引導員在體驗教育課程活動中是主要的帶領角色。

表 4-2 副引導員認證課程內容

	課程名稱	課程目標	時數	
1	課程一：課程簡介	使學員對16小時的研習課程有概要的了解	1.5	必
2	課程二：學習經驗之處理	複習經驗學習圈，並協助學員利用經驗學習圈發展有效處理學習經驗的問題。	2	必
3	課程三：預測與因應學習者之行為	協助學員預測學習者可能發生的行 為，並做適當地因應。	0.5	必
4	課程四：建立學習氣氛	辨識引導員建立學習氣氛的步驟與活動。	0.5	必

5	課程五：運用進階引導策略加強學習	示範與討論引導員可用來加強學習的引導技巧與活動	1	必
6	課程六：團隊衝突處理(一)	教授引導員處理衝突的五種方法	1	必
7	課程七：團隊衝突處理(二三)	引導員實習如何處理團隊衝突	1.5	必
8	課程八：引導員實習	引導員利用第一天學到的技巧，實際帶領活動	8	必
	副引導員實務實習		40	必
	進階引導技巧研究		4	選
	活動課程設計研究		2	選

（亞洲體驗教育學會，2009）

三、 正引導員認證目標及課程內容

第三個架構即為正引導員階段，正引導員的訓練課程有別於助理引導員及副引導員的課程，原因是學會將引導員的角色目標設定為兩大目標，第一是可以設計體驗教育課程，依照不同的對象，可使用不同的課程元素的安排，使課程達到所需要的目標。第二個目標則是為可開設副引導員及助理引導員認證課程，因此在課程內容（表 4-3）中可以看到設計有引導員的評估、課程規劃、活動安全管理以及引導成效評估等，皆屬於課程管理部分，也就是說在課程執行之前引導員必須規劃課程；課程執行中，引導員必須有安全風險管理之技能；最後在課程結束之後，引導員則必須去評估整個課程的執行成效，並可以對於副引導員在帶領課程中的狀況作相對的回饋及建議交流。

表 4-3 正引導員認證課程內容

編號	課程名稱	選必	時數	作業
1	課程一：引導員評估與特質養成：自我察覺、特質分析及評估	必	2	作業依講師需求設計
2	課程二：引導理論與倫理（多元化引導與學員自主引導）	必	2	
3	課程三：活動課程規劃與實施	必	2	
4	課程四：團體動力學	必	2	
5	課程五：活動安全管理	必	2	
6	課程六：引導專業實習	必	40	
7	課程七：引導成效評估	選	2	

（亞洲體驗教育學會，2009）

而亞洲體驗教育學會 2008 年開始舉辦體驗教育引導員認證課程迄今 3 年，目前主要辦理以「助理引導員」認證課程為主，也開始接受相關團體申請辦理「助理引導員」認證課程，在「副引導員」及「正引導員」的培訓課程，則還是以學會辦理為主。

貳、香港歷奇輔導學會引導員認證制度發展背景

1990 年初有一些愛好野外活動的教育工作者、社工及青年輔導員，開始察覺到利用野外活動去輔導青少年的成長會有明顯的效用，且能加深青少年間彼此的了解和互信。他們開始嘗試把野外活動、歷奇教育、結合體驗教育和小組輔導技巧，去協助在學業和行為上有偏差的中學生等(劉有權、李德誠，1997)。

在香港以歷奇為本的輔導的發展背景之下，香港歷奇輔導學會成立於1998年，其成立緣起於任職於突破機構的資深社會工作者李德誠先生與李耀輝先生代表參與1996年舉辦的「第一屆國際冒險治療會議」，在會議其中主要分享內容為冒險課程的理念、工作成效、技巧及模式。而回國之後，與一群香港社會工作者舉辦了一場分享會，而在分享過後，以「歷奇輔導有必要在香港發展及推廣」為目的，先行成立「歷奇輔導探索小組」，而在1998年即成立香港歷奇輔導學會，其目的在於能夠使歷奇輔導更能有效推廣。而香港歷奇輔導學會成立宗旨有以下四點：

1、匯聚有興趣的人士發展及推廣「歷奇輔導」

2、「歷奇輔導」成為香港另類選擇的輔導/教育/培訓模式

3、提供資源及籌辦訓練課程、講座、工作坊、交流會及研討會，以促進會員的學習和交流，促使會員邁向專業化的實踐

4、倡導香港出現有系統的學術研究，以鞏固本地「歷奇輔導」的發展。

在這樣的宗旨之下，香港歷奇輔導學會制定定期辦理活動中即包含了小組交流會、專業研討會以及工作者培訓等活動，因而制定了「歷奇輔導工作者培訓」的訓練架構，並於 2001 年開始辦理「歷奇輔導基礎工作者」認證課程，其目的在於培訓出可以將歷奇應用於輔導的社會工作者，其培訓內容除了體驗教育基本概念及引導技巧外，並以社會工作者為主，加入輔導技巧及治療技巧，如遊戲治療、繪圖治療等等。

香港歷奇輔導學會將其認證制度架構分為六個部分，也在每個架構分別設定其角色目標為何，也依照其目標而設計其認證課程，讓參與者可以在參與完課程後，能達成課程預設目標，以下分別敘述各部分課程目標及內容。

一、 成長歷奇體驗證書

香港歷奇輔導學會主要為推廣體驗教育為目的，因此這階段之課程目標是為讓參與人員藉由課程的對於體驗教育有所認識，並有所認知。

其課程設計以下列四點為課程元素：

（一）課程以體驗，團隊精神或個人成長為目標。

（二） 歷程時間以不少於一天為主。

（三） 歷程模式以小組為核心。

（四）課程活動流程必須經歷反思、領導及分享。

二、歷奇輔導程序助理證書

此階段認證課程目標是被設定為完成課程後，可獨自帶領一組中學或小學生進行成長歷奇體驗課程，因此是最基本的引導員訓練，其課程內容則包含了基本概念、帶領知識與技巧以及歷奇技巧項目的應用等課程（表4-4)，也是指參加完課程，經過審核則能夠達成所預期目標。

表4-4 歷奇輔導程序助理證書課程內容

歷奇為本輔導基礎理念	1、歷奇為本輔導歷史及發展 2、歷奇為本輔導基礎理念 3、歷奇為本輔導七大基本原素 4、經驗學習法 5、劇場遊戲
歷奇為本輔導帶領知識及技巧	1、小組發展理論及帶領技巧 2、 程序流程及設計 3、 促導技巧 4、 工作者素質及操守 5、 安全及風險管理
歷奇技巧項目之應用	低結構挑戰網陣技術證書 （中國香港挑戰網陣協會）

（香港歷奇輔導學會，2005）

三、歷奇輔導工作者基礎證書

在這個階段,香港歷奇輔導學會所設定的目標是參與者在完成課程後，有能力處理一個輔導性質較重的小組，課程以軟硬技巧輔導手法的訓練為主軸，設計有歷奇輔導概念的理論基礎、帶領技巧及歷奇技巧應用等（如表 4-5）。

表 4-5 歷奇輔導工作者基礎證書課程內容

歷奇輔導基礎理念及小組工作知識	1、歷奇輔導基礎理念及小組工作知識 2、簡介歷奇輔導背景哲學 3、歷奇輔導基礎理念及要素（探索與實踐） 4、基本運作流程 5、經驗學習法 6、自我認識及成長向度
歷奇為本輔導帶領知識及技巧	1、小組輔導技巧 2、促導技巧 3、程序流程及設計 4、學習評估 5、工作者素質及操守 6、安全及風險管理 7、戲劇表演在輔導中的應用
課程實踐	
歷奇技巧項目之應用	1、低結構挑戰網陣駐場教練證書 2、一級山藝證書（香港攀山總會）或等同資歷

（香港歷奇輔導學會，2005）

四、歷奇輔導工作者進階證書

本階段是為上階段再進階之課程內容，上一基礎證書是為培養可獨自帶領一輔導性之團體，而在參與本階段後，期望有能力在多方面處理不同群體的輔導小組。也因此在課程中可以看到安排了更深入的輔導理論，同時也談到了工作倫理的部分，另外也加上了培訓技巧、指導技巧的概念，另外也針對於技能部分，也針對更高等級的證書（如表 4-6）。

表4-6歷奇輔導工作者進階證書課程內容

輔導理論	１、人本主義輔導理論 2、認知行為治療 3、精要治療 4、折衝輔導取向 5、文化及性別取向 6、其他輔導取向
小組輔導理論與實踐	１、小組輔導基本概念 2、團體心理治療獨具的特性 3、小組輔導原素 4、小組動力進深 5、小組歷程進深
藝術表現(理念與實踐)	１、即興劇場簡介 2、一人一故事劇場簡介 3、戲劇治療簡介 4、繪畫與心理投射 5、綜合藝術

歷奇治療的研究與實踐	1、歷奇輔導研究論文之研究與閱讀 2、治療因子與成效
歷奇輔導工作者的道德責任	Discussion of Ethical Issue in Adventure Based Counseling
歷奇輔導於不同群體的工作	１、青少年工作（夜青或隱蔽青年） 2、新生人士或成癮者 3、老人工作 4、身體弱能群體（青少年或成人） 5、精神病康復者（青少年或成人） 6、學習障礙或智能障礙（青少年或成人） 7、長期病患者（青少年或成人） 8、家庭 9、少數族裔 10、其他
環境意識教育	1、生態平衡理念(Ecological Theory) 2、人類生存與環境保育 3、歷奇輔導工作者的倡導角色
危機處理	1、危機的定義及評估 2、危機介入理論 3、香港轉介個案的機制及手續
學習理論	1、社會學習理論 2、經驗學習法與學習風格
培訓技巧	1、課程編寫 2、教案編寫

	3、學習能力的意識進程 4、指導技巧 5、督導技巧
課程實踐	1、服務計劃書與程序（不少於 400 字） 2、計劃檢討與經驗總結（不少於 1,200 字）
操作技巧	1、低結構挑戰網:一級教練證書(中國香港挑戰網陣協會) 2、三級山藝證書(香港攀山總會)或同等資歷 3、運動攀登:二級證書(香港攀山總會或香港運動攀登總會) 4、獨木舟:高級證書(香港獨木舟總會) 5、其他與歷奇訓練有關之運動項目(由評審委員會審核)

（香港歷奇輔導學會，2005）

五、 歷奇輔導培訓員訓練證書

本階段的參加對象是以已經有前述三項證書，包括歷奇輔導程序助理證書、歷奇輔導工作者基礎證書以及歷奇輔導工作者進階證書等，並接受參加課程認證，而目前尚未規劃此認證課程內容。

除了辦理工作者培訓外，香港歷奇輔導學會也於 2001 年開始受邀至香港大學社會工作及社會行政學系合作舉辦「歷奇為本輔導的理論與實踐訓練課程」的學士班課程。

香港歷奇輔導學會於 2001 年開始辦理「歷奇輔導工作者培訓」課程迄今已達 10 年，由於近年來學會內部人事異動以及辦理課程經驗傳承中斷，所以目前執行課程效果較於不好，但目前也正修改課程內容及認證方向。

參、小結

由亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會目前發展背景及發展現況，經由比較分析後，可得以下兩點兩者相異之處，並整理如下表 4-7 所示：

一、 發展背景的不同

亞洲體驗教育學會所推行的認證制度是由推廣體驗教育為目的，並且其目標設定為參與者通過認證之後可以具備有體驗教育中基礎技巧，如引導技巧、團隊帶領等；而香港歷奇輔導學會是以培訓利用歷奇做為輔導課程的社會工作者為其目標而推行引導員認證制度，其參與者通過培訓認證後，是可以帶領體驗教育領域內的冒險治療課程。

兩者相較之下，雖然兩者皆為推行體驗教育領域的引導員認證制度，但由於兩地發展體驗教育之背景與原因，也導致兩者推行引導員制度其目的上的差異，一者為一般體驗教育引導員，而另外則專為輔導領域的引導員所設置的。

二、 設計認證制度課程內容不同

一課程設計必須跟隨著目標，而考量到課程目標而影響到課程內容的安排，亞洲體驗教育學會引導員是以一般體驗教育領域引導員為主，所以參照體驗教育引導員必須要具備之條件，可以看出其內容安排是以體驗教育理論、引導技巧及團隊帶領等為主要課程內容，而亞洲體驗教育學會也依據此引導員具備技能而安排了三個層級的引導員的認證課程，也將其所設定內容分成了三個等級

的課程；而香港歷奇輔導學會所設定目標是以歷奇輔導引導員為目標，在其課程設計安排內容內，也針對此領域做專業課程的安排，從其內容上來分析，香港歷奇輔導學會除了如亞洲體驗教育學會所安排的一般體驗教育領域引導員所必須擁有的引導技巧外，則安排針對於輔導課程及冒險治療課程所必須具備的專業技巧，並依據所安排的引導員等級而安排深度不同的課程。

兩者相較之下，可以看出兩者都依據著其所推行的引導員認證制度的目標而設計認證課程內容，所以隨著兩者其目標不同，當然所安排的課程程內容也就不同，但尤其所安排的內容也可以看出兩者也有著一點相同的地方在於香港歷奇輔導學會認證課程前段內容與亞洲體驗教育學會的課程內容相同，但基於目標不同再加上輔導領域的專業技巧。

表 4-7 兩地發展比較分析對照表

	亞洲體驗教育學會	香港歷奇輔導學會
基礎理念	體驗教育	體驗教育
發展背景	由教育領域開始	由社會工作領域開始
認證目的	推廣體驗教育	推廣歷奇輔導
課程內容	以引導技巧為主	引導技巧、輔導技巧
引導員特質	教學型引導員	社會工作者

（研究者自行整理，2011）

第二節　兩地引導員認證制度之參與資格比較

對於認證制度的參與資格，由文獻資料中可以在由國際標準組織（ISO）在2003年修正推出的ISO 17024人員驗證機構認證規範（附錄八）中，對於認證參與人員的定義為已達到指定先決條件資格者，而其中提到的先決條件又必須從課程設計來設定，學者黃政傑（1991）提出課程設計十二項原則中，第一項原則即是學生利益優先原則，是指課程設計必須優先考量學生需求，但又必須考量到課程實施的效果，也就必須讓課程設計目標及學生需求完全融合。

所以從Priest（1986）戶外領導者培訓課程架構圖中了解到，一個培訓課程第一層次的課程是屬於基本課程認知的培訓；而在PA（Project Adventure）公司所設定的認證在第一階段的基本目標也為學員可以展現出基本知識以及技能；香港學者麥淑華於2005年提到的歷奇工作者訓練鐵三角中的課程設計也包含了基本知識的課程。美國荒野教育協會（WEA）的指導員認證課程也是從基本的技能開始培訓。可以得知認證制度中的課程都是從基本課程開始設計。

因此，參與認證課程人員的設定必須符合推動認證組織所設定的先決條件，而此先決條件必須依照認證課程之設計來決定，什麼樣的課程適合什麼條件的參與者參加是可以得到最好的課程效果。

因此本小節依照此概念分別對於亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會推動認證制度現況作以下分析。

壹、 台灣體驗教育領域引導員認證制度參與資格－以亞洲體驗教育學會為例

台灣體驗教育的發展從1991年由台灣師大公訓系李義男教授於童軍教育領域中開始提倡探索教育，在台灣開始有探索教育的概念產生。在接下來的十幾

年當中，開始將概念融入課程或活動當中，如台灣師大蔡居澤教授 1994 年將探索教育活動融入童軍教師研習班中，又如飛颺青少年成長中心在 1995 年在水頭山莊，在該中心的營會當中使用高低空繩索設施，在 2005 年成立台灣外展學校開始推行一系列課程，又 2006 年成立了亞洲體驗教育學會，其學會成立目的為推廣體驗教育、學術及各項專業發展。

因為體驗教育從 1991 年開始在各種領域廣為使用，也為顧及體驗教育課程品質要求及提升，所以在各個團體內部開始設置引導員訓練，也是針對該團體課程所需要而設置，進而發展成為引導員認證制度，如飛颺青少年成長中心及中國青年救國團等。

在亞洲體驗教育學會於 2007 年成立「認證委員會」開始籌備引導員認證課程，而在 2008 年開始正式舉辦引導員認證課程，其參加資格依照其設置三個證書類別而有所不同，如下表所示。

表 4-8 亞洲體驗教育學會體驗教育引導員培訓參加資格

證書類別	體驗教育助理引導員研習證書	體驗教育副引導員研習證書	體驗教育引導員研習證書
對象	18 歲或以上	20 歲或以上	22 歲或以上
附加條件		體驗教育助理引導員證照	體驗教育副引導員證照

（研究者自行整理，2011）

在亞洲體驗教育學會引導員認證課程中的三個類別，其參加對象最基本為助理引導員只針對於年齡上要求 18 歲或以上，但對於其資歷要求並沒有做任何的要求，其主要原因是亞洲體驗教育成立目的為推廣體驗教育，所以推動的引導員認證課程也是以推廣教育為主，因此在參加資格上只針對年齡做限制。

除了助理引導員階段外，在副引導員及引導員這兩個階段的參加資格，則除了設定參與年齡外，則必須要是曾經參加過前一階段認證過程，且通過審核

獲得證照，要參加副引導員認證課程，則必須要參加過助理引導員研習課程後，在經由審核後取得助理引導員證書，始得參加副引導員研習課程；參加正引導員課程也是如此，必須參加副引導員研習後課程後，經由認證取得副引導員證書，才能參與正引導員課程。

貳、 香港體驗教育領域引導員認證制度參與資格－以香港歷奇輔導學會爲例

體驗教育在香港的發展是 1970 年香港外展學校的成立開始，香港外展學校的任務，是把參加者帶到陌生的環境，讓他們在艱辛的探險活動中接受挑戰，從而激發個人發展和促進人際間的相互了解，以及激發參加者的責任感、自立能力、團結精神、信心、同情心和服務社會的精神（香港外展學校，2011）。在 1990 年由一群愛好戶外活動的教育工作者、社工及青年輔導員，結合體驗教育的元素來設計課程，以協助在學業和行為上有偏差的中學生，使得體驗教育開始使用在社會大眾之間，而不在侷限於戶外活動。而在 1998 年成立了「香港歷奇輔導學會」，該學會以提供資源及籌辦訓練課程、講座、工作坊、交流會及研討會等等為成立目的，是整合了較多的資源來達成「鞏固本地歷奇輔導」的發展目標。

香港歷奇輔導學會在 2001 年開始推動「歷奇輔導工作者培訓」的認證課程，其中將整個課程分為了六個階段，分別為：成長歷奇體驗證書、歷奇輔導程序助理證書、歷奇輔導工作者基礎證書、歷奇輔導工作者進階證書、歷奇輔導培訓員訓練證書以及歷奇輔導培訓顧問等六個類別，也依照不同類別之訓練內容而設定了不同的參加對象，如下表 4-9 所示：

表 4-9 歷奇輔導工作者訓練參加資格

證書類別	參加資格	附加條件
成長歷奇體驗證書	任何人士	
歷奇輔導程序助理證書	18 歲或以上	
歷奇輔導工作者基礎證書	21 歲或以上	歷奇輔導程序助理
歷奇輔導工作者進階證書	25 歲或以上	歷奇輔導工作者基礎證書
歷奇輔導培訓員訓練證書	25 歲或以上	歷奇輔導工作者進階證書
歷奇輔導培訓顧問	30 歲以上	歷奇輔導培訓員訓練證書

（研究者自行整理，2011）

其中最基本的課程「成長歷奇體驗證書」，其本質是為體驗，所以在資格上沒有設定任何限制，再進階就是「歷奇輔導程序助理證書」，其訓練目標是為培訓在其輔導課程中的助理角色，因此也只針對於參加年齡上的限制，而其餘的四個階段也是對於年齡上所做限制，而其他資格也只對於必須參加過前一階段的培訓課程所設定，如參加歷奇輔導工作者基礎證書，必須要得到歷奇輔導程序助理證書才得以參加培訓課程，接下來的進階證書、培訓者證書及培訓顧問證書也都是如此。因此，可看出香港歷奇輔導學會其引導員培訓課程目標也是基於推廣「歷奇輔導」為主要目的。

參、兩地體驗教育領域引導員認證制度參與資格比較分析

比較台灣亞洲體驗教育學會以及香港歷奇輔導學會兩個組織所推動的引導員認證制度（如表 4-10），在參加資格上都是基於推廣體驗教育為目標，所以對於最初的參加階段的參加資格都是以公開化為主，並不設定其參加對象的學歷背景，只要符合年齡所設定的 18 歲即可，但於其他團體可能會因為其組職設立目標不同而有所不同。

表 4-10 台灣及香港引導員認證制度參加資格比較對照表

<table>
<tr><td colspan="2">台灣</td><td colspan="2">香港</td></tr>
<tr><td colspan="2">亞洲體驗教育學會</td><td colspan="2">香港歷奇輔導學會</td></tr>
<tr><td>證照種類</td><td>參加資格</td><td>證照種類</td><td>參加資格</td></tr>
<tr><td rowspan="2">體驗教育
助理引導員</td><td rowspan="2">18 歲或以上</td><td>成長歷奇體驗證書</td><td>任何人士</td></tr>
<tr><td>歷奇輔導
程序助理證書</td><td>18 歲或以上</td></tr>
<tr><td rowspan="2">體驗教育
副引導員</td><td rowspan="2">20 歲或以上</td><td>歷奇輔導
工作者基礎證書</td><td>21 歲或以上</td></tr>
<tr><td>歷奇輔導
工作者進階證書</td><td>25 歲或以上</td></tr>
<tr><td rowspan="2">體驗教育
正引導員</td><td rowspan="2">22 歲或以上</td><td>歷奇輔導
培訓員訓練證書</td><td>25 歲或以上</td></tr>
<tr><td>歷奇輔導培訓顧問</td><td>30 歲以上</td></tr>
</table>

（研究者自行整理，2011）

從文獻資料中可以知道參與認證課程必須符合推動認證制度組織設定的先決條件，而這先決條件取決於課程的設計，在訪談資料中可以知道，因為其認證課程一開始皆以體驗教育基本認識及基本技能為主，所以對於認證資格可以不做限制。

以廣義來講，只要所有對於體驗教育有興趣的都可以接受，狹義的來講，如果他是從事體驗教育相關領域的人。(A：110506)

所以在我國推動引導員認證制度其參與資格，因為不是每個參與者對於體驗教育這領域皆有所認知，課程就必須從最基本開始設計，所以對於參與資格可以不做太多的限制，才可發揮認證制度最大的效果。

因為對於學會的角度是在推廣體驗教育，所以在推廣就不會去限定對象。(B：110519)

在工作上有這個專業上的需求，再加上對著專業有興趣就可以。(C：110526)

都可以，沒有設定任何限制，只要通過所規定的過程，即可取得證照。(D：110603)

而在香港歷奇輔導學會引導員認證制度中所設定的參與資格，也僅對於年齡上有所限制，也是基於推廣為目的，在訪談資料中，對於參與資格的部分也認為認證制度不應有任何限制。

是公開化的，任何人都可參加。(1：110525)

對於所有想擔任相關領域引導員的人。(2：110529)

因此，一個認證制度在參加資格來說，的確是因為推動團體所需要而設定的，我國現行同時也在推動認證制度的團體如飛颺、救國團等，在飛颺的部分是在於所培訓出來的訓練於為營隊所需要的,而基本的要求是要為其營隊服務，所以必須要能夠接受組織理念；救國團亦是如此，其組織內設立有義工制度，而能接受其培訓者為其組織內義工，大多為協助該組織之課程，所以像這樣的引導員認證對於參與資格會於較大的限制。

每個單位不是為了推廣體驗教育而推廣體驗教育，因為它存在的角色不是像學會一樣的目標，所以他有他自己服務的受眾，也是因為他的受眾需要用戶外冒險、獨木舟等等元素，所以他就必須要去訓練這群

人來達成他的使命，以後可能有更好的工具出來，就有可能不使用體驗教育了，因為有更好的媒介來促成使命的達成，就有可能不再辦這個認證。(B：110519)

學會的所推動的認證制度中的參與條件來看，是沒有任何限制限制，其原因在於參與認證者與學會並無太大的關係限制，學會僅提供認證課程並藉由參與者於其他團體實習課程經驗來做審核，故在學會的認證制度中的參與條件並沒做任何限制，由此關係可知。

肆、小結

亞洲體驗教育學會所推行的引導員認證制度其主要目地在於推廣體驗教育，也為在台灣之體驗教育領域內可以建立一引導員的基本規範，因此基於推廣的目的上，參與者在引導員認證制度是需較為容易的，也就是說在參與資格上所設定的條件並無太大的限制，僅限於年齡上的限制，而在較高的層級上也就必須先通過前一階段的認證。

香港歷奇輔導學會所推行的認證制度也是為推廣體驗教育為主要目地，而較為不同的是在針對於體驗教育領域內的冒險治療，也為將利用體驗教育的輔導課程廣為推廣，所以在這樣的目的之下，所推行的引導員認證制度所設定的參與資格也沒有太大的設定，也僅限於年齡上的限制。

兩者相較之下，雖然其推行引導員認證制度的發展目的不同，但皆是以推廣為目標，在參與認證制度方面的資格設定，都是沒有太大的限制，都僅限制了年齡上的條件，而在所安排認證的各個層級中，也限制了必須通過上一層級的認證，才可以繼續參與更高階段的認證課程。因此，就認證制度參與資格的安排，亞洲體驗教育學會以及香港歷奇輔導學會所設定的參與資格是相同的。

第三節 兩地引導員認證程序比較

由國際標準組織（ISO）在 2003 年修正推出的 ISO 17024 人員驗證機構認證規範中，可以得知一個驗證過程是由認制機構建立一切作業，要求某人達到指定之能力要求，其過程包括申請、評估、認證決定、追查與重新驗證、使用證書及標誌等等。

Priest（1986）提出的戶外領導者培訓課程架構中，也可以看出是必須先由單元化的方式來培訓，再經由實習評估後，取得認證，並確保有持續性的經驗。也就是說參與者必須參與一系列的相關課程，來建構出認證制度中設定應有概念後，再藉由實際課程的操練，然後由相關人員進行評估後，才能獲得認證。

而在 PA（Project Adventure）公司推動長久的認證制度分為挑戰課程技術員、引導員及課程經理等三個等級的認證，在每一個認證的過程也設計為參與一定時數的課程，並累積一定的課程經驗，在經過筆試和實際操作測試後，才可以獲得認證。

也可從我國目前推行已久的職業證照技能檢定的過程來分析，職業證照的技能檢定包含了學科及術科的測驗，而參與測驗者必須先準備好相關知識及技能，而這相關知識及技能則可從學校教育課程依序的安排學習，或者是從相關培訓機關學習，如行政院所設立的勞工委員會職業訓練中心，針對專門職業項目設立培訓課程，而其培訓目標往往都是使參與培訓者可以通過該項證照之檢定測驗，這技能證照具備有替持有證照者技能的保證。

因此，我們可從國內外等相關認證過程中，可以知道認證過程基本必須包含了三個架構：

一、 培訓課程

主要目的是為依照各階段認證目標使參與者建立相關知識技能而設計課程，而參與者則必須參與課程以獲得在實習階段過程當中所須具備的基本能力。

二、 實習課程

利用實際課程操作過程中應用及理解在培訓課程中所學習之知識及技能，並能達到認證制度中所規範的一定時數。

三、 審核

確認參與者可以達到該階段所設定的目標及能力，而在審核方面有許多方式可以進行，如 ISO 對於這部分所提到的，可以利用書面、口試、實務以及觀察等等來進行審核，另也可從國際引導員認證協會（The International Association of Facilitators，IAF）的認證架構中，第一階段申請人先提供審核委員會書面資料以供審查，其中書面資料包含了申請人資料、申請人的資歷以及申請人實際操作經驗等三個部分，通過第一階段之後才能接受第二階段的當面審核，第二階段的審核包含了面試、操作示範以及再面試等三個部分，來進行審核的動作。而審核的部分則也包含了重新審核的部分，在 ISO 中規範也提到重新認證的意義在於確保以接受認證者繼續符合現行驗證標準。

由以上三個部份來架構出一認證制度，參與者必須完全參與並通過審核才可以獲得證照。

因此，本節將分別依照此架構來分析台灣與香港兩地之引導員認證過程之相同點與相異點之處。

壹、台灣體驗教育領域引導員認證過程－以亞洲體驗教育學會爲例

亞洲體驗教育學會所推行之引導員認證制度，參與認證的人員認證過程，包括三大階段，此三大階段為參與認證課程、取得規定之實習時數及審核，並且在取得證照之後的三年內必須經過重新審核後，才得繼續保持證照效用，其階段架構如下圖 4-1 表示。

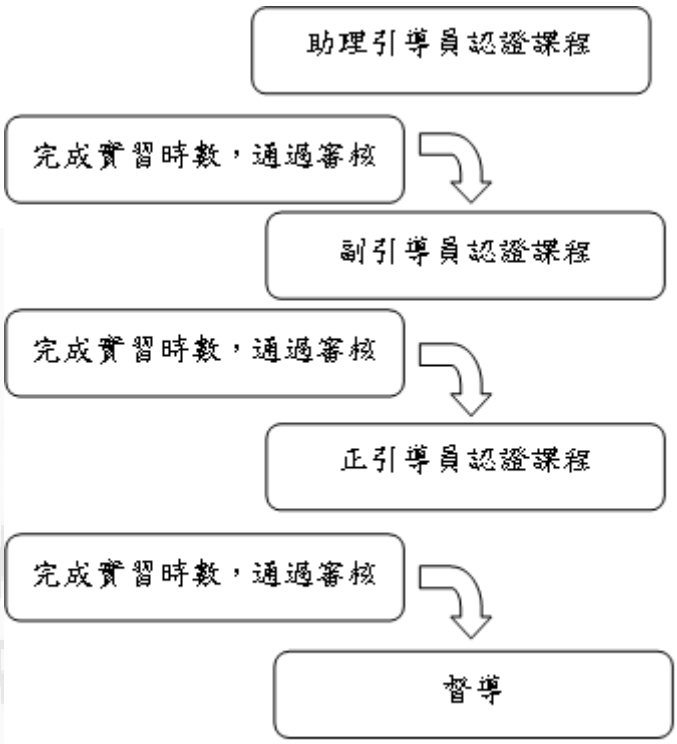

圖 4-1 亞洲體驗教育學會引導員認證過程

（研究者自行整理，2011）

第一部分為參加研習課程，體驗教育學會依照助理引導員、副引導員及引導員等三個層級的研習課程，安排三個階段的課程內容，此階段主要是以講師授課、課程活動體驗為主，並在每一層級皆設計有其課程目標及其重點，如表 4-11 所示。

表 4-11 亞洲體驗教育學會各層級引導員認證課程內容

助理引導員	副引導員	正引導員
課程一：體驗教育基本理論、引導反思與一般教學之比較 課程二：引導團體討論 課程三：引導員的角色與責任 課程四：有效引導的原則 課程五：引起學員對主題的興趣 課程六：處理引導中產生的問題 課程八：引導實習 課程七：基本引導技巧實例	課程一：課程簡介 課程二：學習經驗之處理 課程三：預測與因應學習者之行為 課程四：建立學習氣氛 課程五：運用進階引導策略加強學習 課程六：團隊衝突處理（一） 課程七：團隊衝突處理（二三） 課程八：引導員實習 副引導員實務實習	課程一：引導員評估與特質養成 課程二：引導理論與倫理 課程三：活動課程規劃與實施 課程四：團體動力學 課程五：活動安全管理 課程七：引導成效評估 課程六：引導專業實習

（研究者自行整理，2011）

此認證課程主要目的在於建立參與課程的人員對於體驗教育的觀念及操作部分有相當的認知。當然在於不同階段的認證課程會有不同深度的課程安排，也幫助參與者構築往下一層級訓練的基礎。

亞洲體驗教育學會在認證過程中第二階段安排的是為實習課程的參與，在參加完第一階段的認證課程，參與者只能拿到「課程證書」，僅僅是為參與課程的證明。參與者在此階段必須要有足夠的實習時數，而且實習時數必須是體驗教育相關組織課程的帶領經驗，並由主辦單位簽章認可，而在這個階段中，也會依照著不同層級有著不同的實習時數，如表 4-12。

表 4-12 各階段實習時數標準

助理引導員	副引導員	正引導員
獲得課程證書前3年及1年內最少有6次及100小時之相關組織課程帶領經驗	獲得課程證書前後3年內最少有10次及250小時之相關組織帶領或培訓經驗	獲得課程證書後 3 年內最少有 120 小時之相關培訓經驗

（研究者自行整理，2011）

在此實習的階段當中，其目標是在於課程中理論的實踐與應用，讓認證課程的參與者可以於帶領課程中去融會貫通所學。由此目的看到，實習的過程在認證過程中是有存在的必要性。

第三階段為審核階段，參與者參加過認證課程，並完成相關組織課程帶領的實習時數後，助理引導員及副引導員可提出書面申請，經由學會所成立的認證委員會委員共同審查，審核通過即發給該階段的引導員證書，而在正引導員必須再加上認證委員會委員的口試審查，通過後才發給正引導員證書。

參與學會所推動的引導員認證制度者，必須通過以上三大階段才可以獲得證書，對於其本身在於體驗教育相關課程帶領的能力有所保證，但對於證照效用持續性的部分，學會也規範了在取得證書三年後必須提出申請重新認證其認證條件為：

必須於登記註冊之兩年內參與最少2次及16小時之相關訓練活動或提供最少2次及16小時之相關訓練活動或參與最少1次及8小時相關培訓及提供最少1次及8小時之相關訓練活動。

貳、香港體驗教育領域引導員認證過程－以香港歷奇輔導學會爲例

香港歷奇輔導學會推動的引導員認證課程為「歷奇輔導人員培訓」，其中分為六個證書課程，並包含可發給的五項證照，除基本的「成長歷奇體驗課程」其目的是為了提供參與者對於體驗教育課程的經驗外，其餘五個課程皆是培訓歷奇輔導人員為目標，則發給證照之過程亦可以如同亞洲體驗教育學會統整為三大階段過程，分別為課程教學、實習實作以及考核，其階段如下圖 4-2 所示。

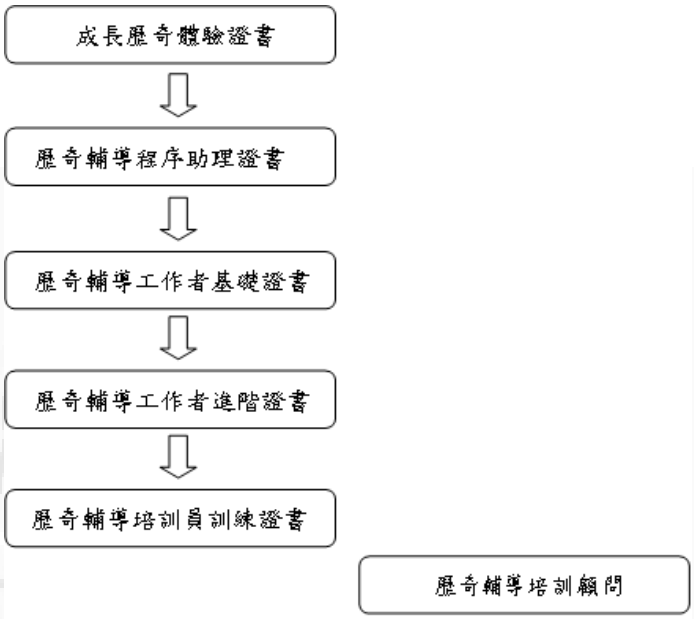

圖 4-2 香港歷奇輔導學會認證流程圖

（研究者自行整理，2011）

第一階段為舉辦體驗教育相關課程，歷奇輔導學會將依照證書類別不同，安排數次不同的工作坊，如表 4-13 所示，而參與者必須全數參與，並且完成工作坊中所提出之報告作業，課程包含基本概念課程，如熱身遊戲與歷奇輔導簡介、歷奇輔導的基礎理論、反思引導技巧、自我認識、成長向度與體驗式學習等等，屬於理論性課程的部分，而另一部分則為技術課程，包括繩索技術、野外露營技能等技能性課程。

表 4-13 歷奇輔導工作者培訓課程內容

歷奇輔導程序助理證書	歷奇輔導工作者基礎證書	歷奇輔導工作者進階證書
1.歷奇為本輔導基礎理念 2.歷奇為本輔導帶領知識及技巧 3.歷奇技巧項目之應用	1.歷奇輔導工作者基礎證書 2. 歷奇輔導帶領知識及技巧 3. 課程實踐 4. 歷奇項目及野外技巧應用	1.輔導理論 2.小組輔導理論與實踐 3.藝術表現(理念與實踐) 4.歷奇治療的研究與實踐 5.歷奇輔導工作者的道德責任 6.歷奇輔導於不同群體的工作 7.環境意識教育 8.危機處理 9.學習理論 10.培訓技巧 11.課程實踐 12.操作技巧

（研究者自行整理，2011）

第二部分則為實作實習部分，而香港歷奇輔導學會在每個階段也設定應完成的實習時數，而參與者必須要完成時數後，才得以接受考核，如表 4-14 整理。

表 4-14 歷奇輔導工作者培訓各階段所需實習時數

歷奇輔導程序助理	歷奇輔導工作者	資深歷奇輔導工作者	歷奇輔導培訓員	歷奇輔導培訓顧問
獲取相關證書或資歷後之半年內最少有 2 次及 20 小時之相關協助帶領經驗	獲取相關證書或資歷後之 1 年內最少有 6 次及 100 小時之相關組策劃及帶領經驗	獲取相關證書或資歷後之 3 年內最少有 10 次及 250 小時之相關組織帶領或培訓經驗	獲取相關證書或資歷後之 3 年內最少有 120 小時之相關培訓經驗	由學會委任，並不接受認證。具 5 年或以上之相關培訓經驗

（研究者自行整理，2011）

第三部分則為考核部分，香港歷奇輔導學會在於考核的部分，除了實習時數上的認定外，在課程中的「歷奇項目及戶外技巧」部分，也設立了相關考核條件，參與者必須取得相關證照，或是通過課程中的考核，其考核條件如下表 4-15 所示。

表 4-15 歷奇輔導工作者認證條件

歷奇輔導程序助理	歷奇輔導工作者	資深歷奇輔導工作者
1、具本會「歷奇輔導程序助理證書」或經審核之同等資歷最少半年。 2、具中國香港挑戰網陣	1、 具本會「歷奇輔導工作者基礎證書」或經審核之同等資歷最少 1 年。 2、 具中國香港挑戰網	1、具本會「歷奇輔導工作者進階證書」或經審核之同等資歷最少 2 年。 2、具本會認可，可應用

協會「技術證書」或經審核之同等資歷。	陣協會「駐場教練證書」或經審核之同等資歷。 3、 具中國香港攀山總會「一級山藝證書」或經審核之同等資歷	於歷奇輔導之相關高級技術証書或經審核之同等資歷

（研究者自行整理，2011）

由上述可看出，香港歷奇輔導學會所推動之引導員認證過程，參與者也必須經過三大過程，包含課程、實作及考核，才能獲得所參與認證之證書。

而在最後的部分，香港歷奇輔導學會也在認證過程中設定了重新認證的規定，設定所發給證書有效期限為兩年，兩年內必須參與最少 2 次及 16 小時之相關訓練活動或 提供最少 2 次及 16 小時之相關訓練活動或參與最少 1 次及 8 小時相關培訓及提供最少 1 次及 8 小時之相關訓練活動，以保持證照的效用，如在兩年內沒有重新認證，則原本持有的證書即失效，必須重新參與認證過程後再取得證照。

參、兩地體驗教育領域引導員認證過程比較分析

由文獻資料中可得知一認證制度必須包含基本三大架構，為培訓課程、實習經驗及審核等，訪談過程中，也提到這三大架構視為必須的。

一個認證他要能夠公正，必須包含三個比較重要的元素，分別是訓練、審核和授證。(A：110506)

有一個認證程序，第一參與課程、第二是界定實習場域以及實習之後的輔導員是誰，最後是遞交申請書。(E：110603)

而我國亞洲體驗教育學會將認證制度的第一階段也將之設計成認證課程，並將認證課程分為三個等級來實施，而這三個等級的課程內容也依照著不同的課程目標而有所不同，其中分為助理引導員、副引導員以及正引導員，從訪談的過程中也可以得知現行台灣大多引導員對於亞洲體驗教育學會所安排的課程是認同的。

現在課程架構分為四個階段：助理引導員、副引導員、正引導員以及督導等，我想分為不同階段是很好的，目前以學會的制度來說，每一階課程內容都已經被規範出來，這都是很好的架構，基本上讓想要取的認證的人在學習上有個依據，可以知道自己充實的面向是什麼。(C：110526)

香港歷奇輔導學會的部分，在所推動的認證制前段部分，安排了一個歷奇成長體驗證書課程，主要目的是對於參與者可增加在體驗教育領域中的經驗，而有這經驗之後，在參與之後的認證課程，可以具備親身經驗而對於課程內容更加貼切。

而在第二階段在亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會所推行的認證制度則都是安排相關組織課程活動的帶領實作實習，必須累積相當實作的時數，在累積的過程當中實踐課程中所學習的概念及技巧，並進而在課程活動中面對各種不同的狀況，讓所學不只是知識，更轉變為技能。

我想這是必要的，這是一個實際操作性的，例如說他要拿到副引導員的程度，他當然也是要去實作他救援的技巧與引導的技巧，是經得起考驗之後，我們才給他這個認證。(B：110519)

第三階段也都安排了考核及審核，藉由參與者所提出之書面資料，認證委員會可從其中判斷出是否符合認證過程所須達成目標，而決定是否發給證書，而香港歷奇輔導學會在考核方面不同的地方，在於加入了實作技能證照，如繩索設施證照。

因此從亞洲體驗教育學會認證辦法及訪談的資料當中可以知道成立學會主要目的在於除了推廣體驗教育外，更是因為要提供一個體驗教育領域內的基本規範，所以推行引導員認證制度。

當初成立體驗教育學會的原因就是看到體驗教育在台灣會是一個趨勢，有太多人在做，但又沒什麼規範，因為需要一個基本的規範。(D：110603)

所以推動引導員認證制度的目的是在建立一個體驗教育領域的基本規範，架構一個認證制度則必須從最基本的階段開始推動，也可以讓更多對於這領域有興趣的人有機會接觸，所以藉由認證課程可以提供基本課程及知識，可讓原本沒有任何概念的參與者建立概念，或者讓已經有概念者可以有重新整理已經擁有的概念以及達到經驗交流的目的，以整合目前已經有的概念及經驗。

肆、小結

由文獻分析中可以得到一個認證制度的架構應該由三個部分組成起來，第一是認證課程,主要是讓參與者在此階段中學習到具體的相關理論與技巧部分，第二部分是安排實習部分,也是讓參與者可以在此階段實際參與體驗教育課程，藉由實際參與可以與認證課程中所學習得的理論與技巧實際運用並做修正，最後一個階段則是安排審核階段，也就是說經由所成立的「認證委員會」來審核，由參與者提出相關資料等，並藉由各種不同方式來確認參與者是否符合引導員認證制度所設立的標準。

經由比較分析後，可得以下幾點，並整理如下表 4-16：

一、認證架構相同

亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會在認證制度的架構的安排上，都如同文獻分析中所得的認證制度應有的架構一樣，在第一階段安排了認證課程，安排了引導員具備技能的課程,並且依據不同等級來設計由淺到深的課程內容，而第二階段則也安排了實習課程，參與者參加過認證課程後取得課程證書，及可以參與實習課程,必須參與相關團體所舉辦的課程,並累積到所規定的時數；最後第三階段則是安排了審核，也就是參與者累積到所規定的實習時數之後，可以提出申請資料，並經由認證委員會來審核，且在每個所設定的每個層級中都有相對的審核標準，一旦通過審核即可獲得認證，並在規定的有效時間內必須要提出再認證之程序，才得以確保所取得的認證是持續有效的。

二、架構中所安排內容因發展目標有所差異。

雖說兩者所安排的認證制度架構是相同的，都分為三個階段，但因為兩者引導員認證制度發展的目標不同，而其內容也當然地跟隨著有所不同，在認證

課程中亞洲體驗教育學會是以一般引導員為目的，所以安排課程內容也就為引導技巧為主，而香港歷奇輔導學會方面則是以社會工作者的引導員為主，則在課程內容除引導技巧外，再加上專門的輔導技巧。也是基於相同因素的影響，在第二階段的實習過程中，香港歷奇輔導學會所要求參與者所參與的實習課程中，參與者必須要有相關戶外冒險課程的技能實習，如繩索課程等，並且也具備有輔導的實習經驗；而在第三階段中的審核標準中，香港歷奇輔導學會也較亞洲體驗教育學會多了必須要取得相關技術證照的條件，也就是參與者必須要在相關團體中取得證照，才可以通過學會的審核。

表 4-16 兩制度過程之比較

認證過程	亞洲體驗教育學會	香港歷奇輔導學會	
課程培訓	依照不同類別安排課程	依照不同類別安排課程	相同
實作時數	必須有相當之實作時數	必須有相當之實作時數	相同
考核	課程證書 實作時數	相關技能證書 實作時數	部分相異
重新認證	三年內可提出	兩年可提出	相異

（研究者自行整理，2011）

一個完備的認證制度基本上必須包含有三大架構，這三大架構即為培訓、實習及審核，三個架構都設定有一定的目標，如果缺少其中一個而這認證制度便會失去它的意義，如果沒有了培訓課程，那每個參與者的相關知識、所擁有的相關技能都會有所差異，而在實習的過程當中可能會有極大的落差；又在培訓課程後，不經由實習階段便直接發給證照，而我們便無法保證參與者是否可以將培訓課程所學習到的相關知識應用於實際課程中；如果沒有了審核，那這

張證照的效度及價值，是真的可以被人所肯定嗎？這就有如我國目前所推行技職證照檢定制度一般，參與者必須先接受知識及技能課程，而經由學科及術科分別測驗後，皆通過者才發給證書，所以基本三大架構培訓、實習及審核是缺一不可，而在這三大架構中，可以完善的安排其中子架構，如課程設計、實習制度的實施及審核規範的制定等等，這認證制度便可以完整的呈現出來。

第四節 兩地推行引導員認證制度之問題比較

推動認證制度之前，必須先定義認證制度的目的為何，我國亞洲體驗教育學會為推廣體驗教育以及為體驗教育領域引導員提供一基本規範，而推行認證制度，香港歷奇輔導學會也為推廣歷奇輔導而推行認證制度。又認證的目的是為了保證參與認證者其能力達到所設定的目標。

我認為所有的認證制度是在維持一個人在某工作項目上職能的穩定性。（E：110604）

若推行認證制度未能達成此目的，則就必須去思考此制度未能達成目的的問題是什麼，Gass（1997）針對美國推行認證制度未能持續發展做了研究，發現審核問題、裝備上的問題以及課程上的問題等等因素。而本研究藉由訪談資料以及文獻資料互為對照，分析我國與香港目前所推行認證制度中面臨到的問題為何。

因此，本節將分別討論台灣與香港目前推動引導員認證制度所面臨到的問題，並做比較兩者異同。

壹、台灣推行體驗教育領域引導員認證制度問題－以亞洲體驗教育學會爲例

在訪談過程中，以亞洲體驗教育學會目前推行認證制度的問題作為主要的討論，整理訪談資料並對照後，可以從以下幾個方向分析我國目前推行認證制度最主要的問題：

一、推動認證制度的組織單位

綜觀我國目前推動體驗教育引導員認證制度有許多單位，如所討論的亞洲體驗教育學會、都市人基金會、飛颺青少成長中心、救國團等等，都有在推行認證制度。

國內有太多在從事體驗教育的團體都有自己的認證制度，那認證度我看到的大部分都是大同小異，訓練、審核及授證都是同一個單位，就算你有不同的名稱去訓練和審核，可是我們都知道他是同一個單位發的，那長久下來會讓這個證照在市場裡變的混亂，大家會對這個證照並沒有多大的信心，也會認為他不需要。(A：110506)

而推動認證制度的單位性質應該是為一中立的組織，也可以說是第三人組織，因為其立場不夠中立，則所推行認證制度所產生的證照其公信力便會遭到質疑。而在訪談中討論到由亞洲體驗教育學會來推行認證制度是否達到適合推動，可以發現亞洲體驗教育學會本身以非營利組織單位設立，其會員包含了學術、企業以及輔導等等多重領域，也以推廣體驗教育為目的，所以設立的認證制度較不與其他單位衝突。

由一個學術單位，由一個中立的立場來推動比較容易讓人信服，這幾年學會推動下來的確是如此。(C：110526)

因為AAEE是比較中立的團體，因為大家可能會老王賣瓜，所以一定是要一個較為中立的機構，AAEE是跨領域的組織，有學術及業界的組成，比較中立。(D：110603)

就組織性質而言，我認為還是要由第三人公證的單位來推動，例如亞洲體驗教育學會就是一個比較中立的單位。(E：110603)

但也因亞洲體驗教育學會是為一民間組織，並非如一般技職證照是由政府單位來統一推動，故產生了所謂「公信力」的問題，而所謂公信力(Credibility)是為可信賴的、可信任的意思，所以當證照失去公信力，也就代表著公眾對於這張證照失去信任，讓他人對於證照之效用產生疑問。

我覺得最大的困難，每一個制度都是市場有他的需要，所以他才會起來，那體驗教育課程目前是學會在推動及其他單位在推動，可是目前沒有一個所謂的公信力，最重要的是政府機關，或者是我們相關的行業並沒有一個單位開始要求到我的單位來工作必須要有這樣子的證照，我覺得可以和政府單位來著手。(A：110506)

這個機構如果要進行認證，這個機構必須要有公信力，必須站在比較中立的立場。(E：110603)

因此對於推動認證制度的組織性質來看，目前我國亞洲體驗教育學會在經過訪談討論之後，因為立場是中立且其成員使包含了許多領域，所以適合來推動認證制度的單位，但對於提升其認證之公信力，或者是將這證照的公信力維持在一定的水平，這也是推動認證制度需要面臨到的問題。

二、審核制度

從文獻資料分析可得知認證基本可以由三個元素架構出其制度，三個元素為課程、實習以及認證，而其目標是希望參與者藉由參與課程可建構出應有知識架構及技巧能力，進而在實習階段可以應用實踐並發現本身不足的部分，而完成規定的時數之後，在經過審核確認可達到所設定之標準後，才給予認證，為參與者對於相關知識及技巧能力可有一定水準而背書。

而在我國亞洲體驗教育學會也依照此三大元素架構出認證制度，參與者在參加完認證課程後，需要累積制度規定中的實習時數之後，向學會提出申請，再經由學會認證委員會藉由書面審核，在正引導員的部分尚須加上面試審核的部分，而在訪談資料中，對於學會審核階段提出討論，發現其目前在審核階段所遇到的兩大問題，分別敘述如下：

（一）審核方式

學會目前審核方式是採用書面審核,另在正引導員部分再加上面談的部分，也就是說在參與者自行找尋實習機會，然後完成所規定的實習時數紀錄，便可提出書面資料申請，實習時數登記表格如下表4-17所示。

表4-17 活動實習時數紀錄表

活動日期	活動名稱	內容簡述	活動類型	執行角色	執行單位	單位簽章	帶領時數
總計帶領時數　　小時							

（亞洲體驗教育學會，2009）

從表格中可以看出此表格由參與者自行填寫其課程相關資訊，再由實習單位確認後簽章，也因此在認證委員會審核申請人的實習時數時，無法確實掌握申請人實際帶領課程狀況，而可能造成所認證之引導員有所落差，所以可以看出學會所推行的認證制度有著督導或輔導的問題，在訪談時對於此部分有相當的討論,也可得到學會目前缺少了在實習過程的督導,而導致在審核的過程中，認證委員會對於申請人無法確實了解其狀況。

學會方面，基本上是上完課之後，他自己找單位實習後再給學會一個書面資料，學會再從書面資料來審核，這個歷程並不能代表他有這個技能。(B：110519)

認證制度是成功的推廣體驗教育，但在真正提升這個人的技能的話，缺少督導的過程，品質很難維繫。(B：110519)

如何去判別出實習的深度跟廣度的差異，現在只能透過時數的本身來決定，非常難以認定。(C：110526)

現在面臨到的問題第一個是沒有實習機會，第二個是沒有督導！（D：110603）

現在學會最大的運作，很多的時間花在審核跟發證，所以沒有所謂的督導、評鑑，所以這不會是有公信力的認證。但學會目前學會最大的問題是沒錢，沒有錢就沒辦法有專職的認證人員。(E：110603)

學會現在的認證制度過於鬆散，過於鬆散的地方在於學會大多為文件審核，文件審核還有些弊病，從助理、副引導員到主引導員等，沒辦法去界定的是每個引導員實際已經具備的能力，但是我們可以確信的是他們上過認證課程，可是上過課程跟有能力之間來比較是有很大的落差。(E：110603)

（二）審核標準

審核的標準指的是在審核的過程中申請人必須要達到的各項條件，從學會推行的認證制度內容來看，目前僅有對於課程階段有訂定課程目標、課程內容以及實習時數，而對於審核的標準尚未明確訂定。

認證的步驟有，但實施的內涵還沒有很具體，也就是說需要具備有公信力必須要先定義清楚什麼叫合格，哪些能力跟表現是屬於合格的，這個是具有社會共識的。(E：110603)

三、課程成效

亞洲體驗教育學會推行認證制度課程越臻成熟，持續推動著助理引導員認證課程，目前也開放相關團體承辦助理引導員認證課程，許多講師取得引導員認證之後，協助帶領助理引導員認證課程，但也因為引導員本身風格不同，故在課程的帶領上會產生不同的效果，而會造成課程效果及目標達成的不同。

每位講師上課的風格會不一樣，所以很難確保助理引導員課程能夠幾成可以符合學會的目標，學會也還沒有來檢視這方面，如何量化和評估。(B：110519)

現在我們面臨到最大的挑戰是我們有課綱，可是每一個老師的風格有可能存在極大的差異性。(C：110526)

另外，也因為助理引導員課程廣為推行，故產生了多數的助理引導員，亞洲體驗教育學會從2008年開始正式推行認證制度，到2010年8月總計申請通過認證在助理引導員部分有177位，在副引導員階段通過認證者有69位，最後在正引導員部分者僅有11位，所以可以看出在副引導員及引導員的認證課程參與人數相較之下少了許多，因此整個認證制度的延續效果就達不到所預期的。

評估是在推廣體驗教育的這個概念是有價值的，因為是大量的開設助理引導員課程，但真正的可以發揮影響力的，就是真正促成引導員的產生，或是幫助從事體驗教育的單位能夠有更多的成長，在這方面推廣課程影響力就有限。(B：110519)

貳、香港推行體驗教育領域引導員認證課程面臨的問題－以香港歷奇輔導學會爲例

香港歷奇輔導學會在2001年開始推行認證制度，其推行之目的也在於推廣歷奇輔導之概念，也就是說對於參與人員沒有做太大的限制，但從目前現況可以發現其認證制度並沒有太大的推廣效果，因此在訪談的過程中討論了這個部分，可以得到香港歷奇輔導學會在推行認證制度所遇到的幾個問題，分析如下：

一、認證制度更新

香港歷奇輔導學會2001年開始推動認證制度，在認證制度中設置了整個架構，但沒有去檢視認證制度發展效果，也就沒有辦法跟著發展現況以及社會需求變化去做調整，也就慢慢的失去了認證的意義，也達不到認證制度的目的。

香港歷奇輔導學會於2001年開始推行引導員認證制度，但後來的認證委員並沒有一直更新認證課程，而導致效果不好。(1：110525)

二、認證制度的支持度

香港發展體驗教育相關領域有非常多的團體，而每個團體都有相關的訓練制度，而香港歷奇輔導學會所推行的是針對歷奇輔導工作者所設置的，其認證制度內容包含了軟、硬技巧，因此推動時，應要有其他相關團體一起支持及推動，而香港歷奇輔導學會設置的認證制度是好的，但無法跨領域的融合以及取得支持，在這樣的影響之下，造成了香港歷奇輔導學會所推行的認證制度無法得到一定的成效主要的原因。

推動認證制度有無其困難是不容易取得大多數的認同與支持。(3：110602)

而為什麼不能取得認同與支持，在訪談中也得知若要取得大多數的認同與支持，則推行認證制度的組織必須是在這個領域中的最具權威的組織，最俱權威的組織應是大部分所認同並推崇的,因此藉由這樣的組織所推行的認證制度，也當然會為大眾所接受，而香港目前並沒有這樣的組織出現。

主要是因為在相關領域內沒有具有權威性的組織，就好像NOLS在美國的地位一樣。(2：110529)

三、經驗的傳承

香港歷奇輔導學會於2001年開始推動引導員認證課程，在執行課程時並無課程大綱，且無設置課程紀錄等，而導致往後執行認證課程並無依據可循。(4：110718)

香港歷奇輔導學會由2001年開始執行認證制度，其中辦理認證課程並無規劃所謂課程大綱，也就是由認證課程講師自行決定課程內容，如此便造成了課程內容不一，而無法達到課程所須目標，且認證課程進行時，沒有安排課程紀錄，所以每一次辦理引導員認證課程皆是全部重新規劃，而造成執行認證課程的困難度。

四、人員問題

香港歷奇輔導學會在引導員認證制度中將引導員分為五個等級，而其中可以協辦引導員認證可程為培訓員，但在於獲得培訓員證照人數過少，而導致較

少資源可以協辦，而導致目前香港歷奇輔導學會認證課程較難推行原因之一。

五、團隊理念問題

香港歷奇輔導學會目前依照組織章程中所定安排相關工作，而在共同執行相關事務時，會有夥伴理念較不相同，如認證課程的主導權的界定，認證課程是由學會來認證或是由高階的培訓工作者直接認證，或是直接由培訓工作者直接來舉行認證課程，還是由學會來舉行，因這些類型的理念問題，而導致執行度難度提高。

參、兩地引導認證面臨問題比較分析

審視目前亞洲體驗教育學會目前推行引導員認證制度辦理成效與香港歷奇輔導學會所推行引導員認證之成效較為顯著，而導致香港歷奇輔導學會目前所推行的引導員認證制度成效不彰的原因與亞洲體驗教育學會目前所面臨到的問題不盡相同，陳述兩者目前面臨之問題之後，可以比較分析以下幾點異同：

一、人員問題

亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會目前辦理引導員認證制度，皆由最高階段的講師來執行課程，亞洲體驗教育學會主要由正引導員來執行；而香港歷奇輔導學會是以培訓顧問為主，這些講師對於學會都是屬於義務協助，而自己本身也是有其他業務需要執行，也導致學會需要執行認證課程時，可能面臨到無法與講師配合時間，而增加了認證課程執行的困難度。

另外，目前亞洲體驗教育學會已認證為正引導員人數為11人，而香港歷奇輔導學會目前登記為輔導培訓顧問者為15人，人數稍嫌不足。

二、支持度問題

香港目前相關於體驗教育領域的團體非常多，而香港歷奇輔導學會所推行的認證制度並非所有團體都是可以認可，而此認證制度並無較具權威性的團體支持，所以並沒有獲得許多支持度；而亞洲體驗教育學會在台灣推行引導員認證制度時所成立認證委員會是由學術界、企業界中專業人員一起組成，也就是在相關團體中大多是支持亞洲體驗教育學會所推動的認證制度，所以目前亞洲體驗教育學會尚未面臨到這個問題。

三、認證課程執行的成效

香港歷奇輔導學會由2001年開始執行引導員認證制度後，對於課程執行的內容及效果沒有安排紀錄，而導致之後執行課程時無依據可行，而認證課程執行成效也沒有調查及紀錄等，所以無法得知認證課程效果如何。亞洲體驗教育學會在執行引導員認證課程時，會安排有專門人員作課程上的記錄，所以當再次執行認證課程時，便可以參照之前辦理經驗後，可以作為修正的依據。

四、認證制度更新

香港歷奇輔導學會在推出認證制度之後，便較少對於認證制度做修正，而在沒有修正的因素的影響之下，認證制度會慢慢地與社會發展現況脫節，而變成不適合現在歷奇輔導在香港發展，但因推行認證制度成效不佳，在近期也針對於認證制度做修正。

五、審核制度

香港歷奇輔導學會及亞洲體驗教育學會在安排認證制度皆安排三個階段，為認證課程、實習階段以及審核階段，由於實習階段沒有安排督導的制度，所以審核階段較無法確認實習階段是否確實或相關，而造成審核上的確實性。

肆、小結

由上述比較亞洲體驗教育學會及香港歷奇輔導學會所推行認證制度的問題，可以發現其問題種類較為不同，可得以下幾點：

一、 引導員認證制度發展時間不同，導致所遇主要問題也不同。

亞洲體驗教育學會於2008年開始推行引導員認證制度，而香港歷奇輔導學會由2001年開始推行認證制度，也就代表著兩者之間發展引導員認證制度的時間有著7年的差距，所以可以發現亞洲體驗教育學會推行引導員認證制度目前所被提出的問題主要為制度本身細節規劃的問題，如同實習制度的督導、審核制度的嚴謹度等等問題，這都是發展初期所面臨到的問題，而香港歷奇輔導學會所推行的認證制度主要面臨到的問題是人事問題，如同對於引導員認證度的認同感、缺少執行認證課程的講師等問題，而這些問題都是代表著香港歷奇輔導學會推動引導員認證制度多年以來所累積起來的。

二、問題的相關性

由目前所提出的問題來看，亞洲體驗教育學會目前推行引導員認證制度的問題是屬於較為獨立的問題，也就是說每個問題之間的關聯性較低，而香港歷奇輔導學會的目前所提出的每個問題之間是互相產生的，關聯性較高。

亞洲體驗教育學會推行的引導員認證制度有的問題是在於認證制度細節訂定部分，如審核標準、實習的督導制度等等的設立。而香港歷奇輔導學會的問題是在於環境影響以及人員的部分。造成這樣的差異，其原因是在於目前亞洲體驗教育學會所推行出的認證制度為初期,也就必須花較多時間在制度的磨合；而香港歷奇輔導學會則是從2001年到現今，所面臨到的問題則較屬於制度外環境的問題。

當然可以再深入思考，是否我國在持續推行引導員認證制度幾年後，是否也回面臨到與香港同樣的問題，從香港面前面臨到的問題來看，第一是認證制度的更新部分，亞洲體驗教育學會目前所成立的「認證委員會」在每年11月時會舉行關於認證制度的檢討會議，對於認證制度的執行成效提出檢討並建議，也就是針對於認證制度每年都可以檢視並做更新；另第二個是在執行成效及課程紀錄的部分，亞洲體驗教育學會在每場認證課程皆會派專人於課程中作課程紀錄，並於課後進行問卷調查，以了解參與課程成員對於課程的認知及其餘相關事項的意見；最後人事問題的部分，雖說亞洲體驗教育學會目前尚未有此類型問題，但是一個讓大家都認同的引導員認證制度是可以預防這類型的問題產生，並且可以獲得大多數人的認同及支持。

第五章 結論與建議

本研究主要在探討台灣與香港在體驗教育領域引導員認證制度的課程架構及內涵，並依據所提出之研究問題分別以亞洲體驗教育學會及歷奇輔導教育學會為例，去瞭解兩地引導員認證制度之參與資格、認證過程、架構課程以及問題。研究結果經整理歸納後，得以下結論，並據以提出建議，提供引導員認證制度決策者之具體建議。

第一節　結論

根據本研究所提出之研究問題為兩地發展現況以及兩地認證制度其內涵與異同為何？因此經研究整理後，可得到以下結論並分別敘述如下。

壹、兩地體驗教育引導員認證制度發展現況

一、亞洲體驗教育引導員認證制度

目前亞洲體驗教育學會將引導員認證制度設計為三個架構，為認證課程、實習階段以及審核。並依據培訓一位體驗教育引導員為目的，由基礎到高階分為助理引導員、副引導員及正引導員等三個層級，並在認證課程內容中，將一引導員所必須具備的技能，如引導技巧、溝通技巧及團隊帶領技巧等，依照每個層級引導員在體驗教育課程中所擔任的角色而分別設計相符合的課程，並且於實習時數及審核的規定也相對於不同。

亞洲體驗教育學會由 2008 年推行引導員認證制度迄今，目前所通過認證的人數為助理引導員 177 人、副引導員為 69 人以及正引導員為 11 人，且目前亞洲體驗教育學會也開始開放其他相關團體申請辦理助理引導員認證課程。

二、香港歷奇輔導學會引導員認證制度

香港歷奇輔導學會由一群社會工作人員所成立的，目前所推行的認證制度主要目的在於培訓可執行以戶外冒險課程為主的輔導課程的引導員，且在其引導員認證制度也分為三個階段，分別為認證課程、實習階段及審核。在其認證課程依據著所培訓的目標而安排有引導技巧、團隊帶領及溝通技巧之外，並因為是需要帶領以冒險教育為主的輔導課程，所以在認證課程中設計有輔導專業技巧、戶外冒險課程技術性技巧等課程，並依據將引導員分為五個層級，為歷奇輔導程序助理、歷奇輔導工作者、資深歷奇輔導工作者、歷奇輔導培訓員及歷奇輔導培訓顧問等,且在於最後審核的標準中也必須具備有相關的技能證照，如繩索技術證照等。

香港歷奇輔導學會引導員認證制度由 2001 年開始執行到現在，在香港歷奇輔導學會註冊通過認證的人數在歷奇輔導工作者有 6 人、資深歷奇輔導工作者有 8 人以及培訓顧問有 15 人,在程序助理以及培訓員的部分,由於資料的流失，目前無法統計通過認證的確切人數。

貳、兩地體驗教育引導員認證制度之異同

根據兩地引導員發展現況的比較分析之後，可由發展背景、課程內容、課程架構及內涵與問題等方向，提出以下兩地引導員認證制度異同之處：

一、亞洲體驗教育學會與香港歷奇輔導學會之發展背景不同

亞洲體驗教育學會於 2006 年初成立，其成立目的為推廣體驗教育、學術研究及各項專業訓練發展。而成立之時台灣體驗教育領域正蓬勃發展中，體驗教育也廣泛被運用於各個領域，其中以教育領域為多，而所運用的課程元素也更多元化，也造成體驗教育領域引導員需求度變大，而亞洲體驗教育學會便開始

推動引導員認證制度，而其推動認證制度之目的是為體驗教育領域引導員建立一基本指標。

而香港歷奇輔導學會成立在於 1998 年，由一群社會工作者以發展「歷奇輔導」為目標，並提供資源及籌辦訓練課程、講座、工作坊、交流會及研討會等等為，是整合了較多的資源來達成「鞏固本地歷奇輔導」的發展目標，而所推行的認證制度，目的在於培訓專業的歷奇輔導人員是可從事輔導治療領域的。

由上述兩地發展起源不同，亞洲體驗教育學會是由教育領域起源；而香港歷奇輔導學會是社工輔導領域起源，而雖然認證制度之架構大為相同，但是其中所經過認證的參與者工作本質卻因起源不同而有所相異。

二、 台灣與香港引導員認證制度課內容不同

亞洲體驗教育學會所安排的認證課程內容根據推行引導員認證制度之目標，課程所安排的內容主要是以「軟性技巧(Soft Skills)」為主，也就是以引導技巧、溝通技巧、團隊帶領、判斷與決策以及問題解決等內容，並在所設定的三個階段中安排不同等級的課程，讓參與課程者通過認證後，可以達到該階段所設定的標準，並可以在體驗教育領域的課程中完整的做到其角色所負責的事項。

香港歷奇輔導學會推行的的引導員認證制度中所安排的認證課程，因其推行目標是為培訓一名可執行戶外冒險教育為主的輔導課程的引導員，所以在認證課程內容上除了安排「軟性技巧(Soft Skills)」的基礎課程外，更是安排了輔導領域內的專業技巧，如諮商技巧、繪畫治療等課程，並再加上「硬性技巧(Hard Skills)」的課程內容，如繩索技術、攀岩技術等等專業技術課程。

因此兩者所安排的課程內容隨著推行認證制度的目標的影響下，所安排的課程內容是不同的，亞洲體驗教育學會是以「軟性技巧(Soft Skills)」為主，而香港歷奇輔導學會則在加上專業的輔導技巧及「硬性技巧(Hard Skills)」。

三、 台灣與香港引導員認證制度參與資格設定相同

亞洲體驗教育學會學會與香港歷奇輔導學會所推動的引導員認證制度，目標皆是為推廣體驗教育為主要目的，因此在參與資格部分大致上相同。亞洲體驗教育學會是從2007年成立「認證委員會」，並在2008年開始舉辦助理引導員認證課程，其中參與資格以18歲或以上為主要限制條件，對於是否從事相關領域並沒有太大的限制；在香港歷奇輔導學會所推行的認證制度中，分為六個階段，但其中發給引導員證書則只有五個階段，其原因為第一階段是為體驗課程只發給課程參與證書，所以香港的引導員認證課程的參與資格的部分，在第一階段的課程部分是完全沒有限制條件，但若是要取得引導員證書，則必須從第二個階段「歷奇輔導程序助理證書」開始參加，這階段就必須符合年齡18歲或以上的資格，而對於是否要有其他背景資格也沒有做任何條件限制。

因此兩地皆是以推廣為主要目的，所以如何讓社會大眾可以瞭解或是有機會接觸，因此在規畫認證制度之參加資格則不能設限太多，增加社會大眾意願，來參與認證課程及認識體驗教育。

四、 台灣與香港引導員認證制度認證架構安排相同

亞洲體驗教育學會與香港歷奇輔導學會所推動的引導員認證過程大致上相同，也都是設計成一系列的認證過程，參與者必須要先參加理論課程，先學習相關領域之基礎課程、進階課程及高階課程，在課程當中除了理論的認識外，也學習相關技能，如引導技巧、提問技巧等。上完課程並取得課程證書，必須進行第二個階段，取得一定相關團體課程活動帶領時數，期望在實習階段參與者可以藉由實習過程去實際應用理論課程所學習到的相關知識，也可以在帶領課程中，面臨到不同狀況，學會在課堂上學習不到的技能。最後，完成實習時數後，參與者則必須提出申請，由認證委員會來做書面上的審核，通過審核才得以發給引導員證照。

認證過程中，台灣與香港在審核條件上有些微差異，台灣方面只要能夠獲得課程證書，以及完成相關團體課程帶領時數，即可申請審核；而香港方面由於發展背景是以戶外冒險課程運用於輔導中，所以認證課程也要求了參與者必須取得相關技能證照，這技能證照是可以由其他團體所發給的，如中國香港挑戰網陣協會（Challenge Course Association of Hong Kong, Chin）所發給的「低結構挑戰網陣技術證書」（Low Event Technical Certificate），是針對高空繩索設施操作技術所發給的證書。

一系列的認證過程，可以讓每個階段的效果是有持續性的，而不是參加完課程就結束，還必須利用實習的階段來提升參與者本身的成長，在審核階段來確保證照的價值性，最後還設立有重新認證機制，亞洲體驗教育學會設定了在三年內必須重新認證，而香港歷奇輔導學會則設定為兩年內，技能的再確認及確保證照的有效性及價值。

五、台灣與香港推行引導員認證制度面臨之問題

一個引導員認證制度從規劃到執行，必須經過許多的討論與意見的整合；在執行的過程中，每一部分細節都被考驗著，可能面臨到某些細節未安排，而造成認證制度推行的困難，

亞洲體驗教育學會於2008年開始推行引導員認證制度至今，目前已完成正引導員認證有11人，副引導員認證有69人，以及完成助理引導員認證有177人，而經由有著證照公信力、審核過程、課程成效以及各階段銜接等問題；香港歷奇輔導學會目前於香港推行引導員認證制度效果較不顯著，而其主要原因是為培訓工作者人數過少問題，是香港歷奇輔導學會認證制度中可以協辦認證制度為培訓工作者，而目前培訓工作者人數為15人，但又因皆為香港歷奇輔導學會的義務工作者，時間上較無法配合，所以導致較難舉辦認證課程，而另外其他原因為認證制度更新較慢，無法符合香港目前發展現狀以及已辦理過之認證課

程無相關課程紀錄，所以提高認證課程辦理的難度。

這些問題元素可以視為阻止引導員認證制度繼續推行的動力，但也可以視為讓引導員認證制度臻於成熟的關鍵點。

第二節　建議

在研究過程中，對於此認證制度之研究領域中，對於研究方法以及研究目標可做以下兩大部份的建議。

壹、對於亞洲體驗教育學會引導員認證制度的建議

鑒於臺灣與香港兩地引導員認證制度架構、課程內容以及區域性有所差異，而兩地推行的制度各有其優點，但並不代表兩地可推行相同的認證制度，因此必須多方考量，以符合我們臺灣人文風情，以及亞洲體驗教育學會目前狀況，選擇較適當的建議，使引導員認證制度更為完善。綜合研究結果，研究者擬提出下列建議以供參考。

一、 與政府單位合作，以利提升推動單位組織之公信力。

在本研究中發現推行認證制度的組織，其背景應由立場中立或是第三者來執行較佳，因為由民間組織來推動認證制度較為人質疑的事證照的公信力，如何讓他人可以認可證照本身的價值及效果，是需要思考的方面，而台灣與香港兩地在體驗教育領域內推動引導員認證制度的組織都是民間單位，更是面臨到這個問題。

因此對於如何提升民間組織推行證照之公信力，建議應可與政府單位合作，政府單位如職業證照方面的行政院勞工委員會或是教育方面的教育部，都是可以合作的單位，藉由政府單位作為指導單位，而由民間組織如亞洲體驗教育學會來主辦；在專家訪談中也提及，民間組織其本身背景實力如何，也會影響到照照本身之信服度，因此可多提升該組織之學術領域的發展，技能方面的研習等等。

二、 證照審核制度的改良。

本研究中發現目前亞洲體驗教育學會認證制度中審核的部分，助理引導員及副引導員兩階段的認證中，最後皆已提出書面資料作為審核的依據，而正引導員的部分則須再加上通過認證委員會的口試。然而，從書面資料僅可檢視到結果，也就是說我們只可知道申請人帶領課程的時間、地點、對象及課程內容，但無法知道過程當中，申請人如何去展現本身風格，或是遇到不同狀況時如何處理狀況，亦或是遇到挫折時的抗壓性等等，是由文字上無法得知的狀況。

因此建議認證制度在審核的過程當中，應可以與申請人協調時間，於申請人帶領活動過程中實際觀察，得以獲得第一現場的狀況，或者可請申請人在提出書面申請時，可以附上一段實習過程中實際拍攝的影像畫面，而認證委員會再進行審核時，可藉由影像來輔助書面資料下，更可掌握申請人之實際帶領狀況，在這樣操作之下，更可確認申請人是否已經達到針對該階段認證資格所設立的目標。

三、認證課程講師依照背景區分。

本研究中發現亞洲體驗教育學會之認證制度目標是為推廣體驗教育，因此在參加資格方面僅設定年齡的限制，並未對於工作背景做限制，所以背景可能會有來自於教育領域、企業領域、團康領域、童軍領域或旅遊領域等等，而當參與者在成為副引導員或引導員後，可協助學會帶領認證課程，在帶領的過程當中，如課程參與者皆來自相同領域，則應選擇相同背景領域之講師協助帶領課程，較為符合參與者往後帶領時將會面臨到的狀況。

因此建議學會可在參與者成為副引導員或引導員後，可將之依照本身領域區分，將可較為提升認證課程學習效果。

四、可進行認證課程成效評估。

在本研究中發現目前學會已開放相關團體推行助理引導員認證課程，另協助帶領課程引導員的個人帶領風格皆會有所差異。

為確保每個團體所舉辦認證課程可符合所設立的目標，因此建議學位認證委員會可在每個課程進行時，派員代表學會督導課程進行，並在課程之後可與帶領認證課程的引導員進行意見交流，並且學會可在定時收集認證課程進行狀況，進行認證課程效果評估，可做為進一步的課程修正之依據。

五、提升副引導員及正引導員人數。

本研究中可以發現香港歷奇輔導學會目前面臨到可以協辦引導員認證課程的人數較少，而亞洲體驗教育學會目前發展人數趨勢是為助理引導員居多。

因此建議亞洲體驗教育學會可以再維持認證課程品質為主，多推行提升正引導員人數以及副引導員人數，而可避免認證課程無講師可協助辦理之情況產生。

六、對於體驗教育領域引導員認證制度理念的統整。

由研究中發現目前於台灣地區推動體驗教育課程有各個領域的團體，而推動一引導員認證制度期必須要讓每個團體對於此制度有認同，所以其理念必須要讓所有團體都能夠認同及理解，所以必須要由各領域代表可以定期交流其對於體驗教育引導員的要求，並對於引導員認證制度做修改。

貳、對後續研究的建議

在本研究過程中，並不如預期可以順利進行研究，面臨以下幾點問題：

一、香港的的相關資料收集及訪談在台灣不易取得

本研究因研究限制,香港的專家訪談是使用電子郵件做開放式問卷的訪談，但在此方式之下，發現其資料收集並沒辦法較深入了解，而使問卷上所提的問題無法完全被回答，且在香港的相關資料收集方面，是利用網路資源以及請在香港的相關領域人士利用郵寄至台灣，使得資料收集較為緩慢。

而為使香港方面的資料收集更完整，便直接前往香港進行文獻資料收集以及進行專家訪談，可以較為順利地收集資料，並進行專家訪談後，所談的問題也可以較為深入的討論，而獲得較為完整的文獻資料及訪談內容。

二、體驗教育認證制度的相關研究較少

目前國內關於體驗教育領域的研究，大多為戶外冒險教育課程以及戶外課程指導員的研究，而關於引導員的部分則較少，也是在於相關文獻上的困難原因之一。故本研究在文獻收集方面，首先以相關於認證制度的文獻作為方向，如職業證照的認證，並在收集與體驗教育引導員性質相同的引導員研究文獻做探討，如服務學習領域的引導員，其性質便與本研究所設定體驗教育引導員性質相同，本研究便以這兩方向來補足研究之不足。

有鑑於本就過程所面臨的問題，對於後續研究做以下之建議：

一、其他研究主題的選擇

（一）其他國家及對象的選擇

本研究僅以亞洲體驗教育學會與香港歷奇輔導學會作為研究對象，是有鑒於臺灣與香港語言及人文較為接近，另其所推行之引導員認證制度較為相近。

而近年來在中國大陸、澳門等也極力推動引導員認證制度，且定期舉行的「華人體驗教育學會」中，華人地區有推行體驗教育的國家皆會派員參與，如大陸、澳門、香港、新加坡及馬來西亞等，有助於資料的收集，故後續研究可選擇不同國家、不同組織以對體驗教育領域引導員認證制度的發展作更進一步的了解與分析研究。

（二）引導員認證制度之細節

本研究僅以引導員認證制度整體架構作為研究要點，其中如認證課程發展或認證課程成效評估等方面，皆可做為後續研究之主題，如建立一課程效益評估機制等，更可對於我國發展引導員認證制度更有助益。

（三）訪談對象的選擇

本研究以文獻分析並以專家訪談作為主要的研究方法，在專家訪談中逖設定的對象為資歷較深的引導員為主，對於資料收集較為單一方向，建議於研究中亦可針對於認證制度中的參與者作為訪談對象，會使所收集到的資烙更為全面。

二、其他研究方法之選擇

本研究乃採用貝瑞德的比較研究法進行兩地的比較分析，也由於時間、人力的因素限制，僅採用半結構式的訪談輔助比較分析之不足的地方，因此未來研究之訪法建議可採如德懷術、或深入訪談等方式，以深入了解，並分析現況。

參考文獻

中文部份

王家通（1991）。**比較教育學導論**。高雄：復文。

王家通主編（2003）。**比較教育研究（二版）**。高雄市：麗文文化。

中國青年救國團探索教育中心工作推動小組（2002）。**本團探索教育中心工作推動計畫手冊**，未出版，台北。

方德隆（譯）（2004）。Allen C., Francis P., 著。**課程發展與設計**（Curriculum－foundations, principles, and issues, 4th ed.）。台北：高等教育。

江彥震（2001）。**新聞記者證照制度建立之研究**。中國文化大學新聞研究所碩士專班碩士論文，未出版，台北市。

朱汝駿（2005）。**休閒與遊憩專業證照制度建構之研究**。國立台灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文，未出版，台北。

李仁德（2001）。**建立國民體能指導員證照制度**。中華民國有氧體能運動協會。體育委員會委託。2010 年 4 月 5 日，取自 http://websrv5.ncpes.edu.tw/~ath/2001icath/tender.htm

李昭華（譯）（2003）。Jack, R.F., Norman, E.W.著。質化研究的本質。載於黃光雄（主編）。**教育研究法規劃與評鑑**（How to design and evaluate research in education）（頁 596－621）。台北市：麥格羅希爾。

李詩鎮（2003）。**探索活動團體氣氛與休閒效益關係研究**。朝陽科技大學休閒事業管理學系碩士論文，未出版，台中。

余維道（2007）。**台灣戶外冒險教育活動領導者的專業能力**。國立體育學院休閒產業經營學系碩士論文，未出版，桃園。

林家興（1993）。**輔導員證照制度有待商確**。輔導與諮商，93，2-3。

吳宗雄（譯）（2003）。Jack, R.F., Norman, E.W.著。內容分析法。載於黃光

雄（主編）。**教育研究法規劃與評鑑**（How to design and evaluate research in education）（頁 668－708）。台北市：麥格羅希爾。

吳兆田（2006）。**探索學習的第一本書：企業培訓實務 The Practice of Adventure in Business**。台北：五南。

吳崇旗（2005）。**建構戶外冒險教育效益機轉之模式**。國立體育學院體育研究所博士論文，未出版，桃園。

胡幼慧、姚美華（1996）。一些質性方法上的思考。載於胡幼慧主編，**質性研究—理論、方式及本土女性研究實例**（頁 141-158）。台北：巨流。

洪煌佳（2002）。**突破休閒活動之休閒效益研究**。國立台灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文，未出版，台北。

洪維伉（2008）。**台灣地區登山活動指導員專業能力之研究**。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北。

香港特別行政區教育局（2001）。**成長的天空計畫**。2010 年 4 月 5 日，取自 http://www.edb.gov.hk/index.aspx?langno=2&nodeid=1989

都市人基金會（2010）。**第七屆 28 天共生營工作人員十三天集訓營計畫**，2010 年 4 月 5 日，取自 http://www.citypeople.org.tw/photo/news/9.doc

康自立（1990）。**建立我國技術職業之證照制度之研究**。行政院勞委會職業訓練局委託研究。

康淑惠（2007）。**探索教育在國中綜合活動學習領域運用之行動研究**。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。

康龍魁（1993）。淺談商業類職業證照制度之現況與展望。**技職雙月刊**，17 期，頁 13-17。

陳麗敏（2005）。**組織型露營領導人員證照制度之研究**。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北。

陳明娟（2002）。**國民中小學校長證照制度之研究**。國立暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投。

陳映芝（2006）。**戶外冒險教育課程領導風格模式之研究**。國立體育學院休閒產業經營學系碩士論文，未出版，桃園。

張妙瑛（2001）。**美國休閒專業指導人員證照制度研究**。國科會專題研究計畫成果報告書（NSC89-2413-H-005-003）。

張智勝（2006）。**戶外冒險教育課程效益之影響因素探究**。國立體育學院休閒產業經營學系碩士論文，未出版，桃園。

歐用生（1991），內容分析法。載於黃光雄、簡茂發主編：教育研究法。臺北：師大書苑。

曹天瑞、周鳳琦、陳穆瑩（2001）。探索教育在台灣發展之初探。**公民訓育學報**，1(10)，179~209。

張保隆，謝寶火爰（2006）。**學術論文寫作：APA 規範**。台北市：華泰。

彭韻萍（2001）。**我國國民小學教師證照制度之研究**。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

黃一元（2007）。**戶外冒險教育效益與價值探討－以國立臺灣體育大學先鋒營美國山徑活動為例**。國立體育學院休閒產業經營學系碩士論文，未出版，桃園。

葉惠玫（2006）。**台灣地區適應體育專業人員證照制度規劃研究**。國立中正大學運動與休閒教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

潘慧玲（1994）。**美國初中教師證照制度之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

潘慧玲（2004）。**教育論文格式**。台北市：雙葉。

蔡居澤，廖炳煌（2007）。**探索教育與活動學校**。桃園：中華探索教育發展協會。

蔡居澤，廖炳煌（2007）。**探索教育引導技巧培訓手冊**。桃園：中華探索教育發

展協會。

蔡居澤（2008）。**戶外探索領導研究課堂論述**。未出版手稿，國立台灣師範大學公民教育與活動領導學習，台北

楊慶欣（2004）。**探索教育活動引導者技能與特質之研究**。台灣師範大公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北。

劉有權，李德誠(1997)。歷奇為本輔導的發展－香港經驗的反思。**突破通訊**，第 22 期。

謝智謀、王怡婷（譯）(2003)。Clifford E. Knapp 著。**體驗教育－帶領反思指導手冊**。台北：幼獅。

謝智謀、王貞懿、莊欣瑋（2007）。**體驗教育-從 150 個遊戲中學習**。桃園縣：台灣亞洲體驗教育學會。

謝卓君（譯）(2003)。Jack, R.F., Norman, E.W.著。觀察與訪談。載於黃光雄（主編）。**教育研究法規劃與評鑑**（How to design and evaluate research in education）（頁 622－667）。台北市：麥格羅希爾。

謝臥龍主編（2004）。**質性研究**。台北市：心理。

行政院勞委會（2002）。**職業訓練法**。台北：行政院勞委會。

亞洲體驗教育學會（2009）。**亞洲體驗教育學會組織章程**。2010 年 4 月 5 日，取自 http://www.aaee.org.tw/modules/newbb/viewforum.php。

亞洲體驗教育學會（2010）。**體驗教育引導員認證辦法**。2010 年 4 月 5 日，取自 http://www.aaee.org.tw/modules/newbb/viewforum.php。

中國青年救國團(2003)。**中國青年救國團探索教育訓練員儲備訓練考核認證辦法**。台北市：中國青年救國團

香港歷奇輔導學會(2010)。**香港歷奇輔導學會評審及協調手冊**。香港：香港歷奇輔導學會。

西文部份

Altheide, D. L.（1996）, Qualitative media Analysis. Newbury Park,CA: Sage.

Bob, S., Christian, A.(2008). Teaching adventure education theory:best practices. Human Kinetics.

Cain, K. D. (1988). *A delphi study of the development, evaluation, and documentation of judgnent and decision-making ability in outdoor leadership of adventure education programs*. Unpublished ,doctoral dissertation, University of Minnesota.

Cockrell, D. (1990). Outdoor Leadership Certification. In Adventure Education(pp. 251-262). PA: Venture.

Damboise, C.（2007）.High-Element Challenge Course.In Dick, P., Jane, P. ,Rufus, C.（Ed.）. *Adventure education : theory and applications*（p.161-179）. Human Kinetics.

Ewert, A. (1989). *Outdoor adventure pursuits: Foundations, model, and theories*. Columbus, OH: Publishing Horizons.

Kester, K. (1985). *ACA certification program: As"seals of approval" ACA certification programs are not guarantees but they are important*. Camping Magazine, 10-11.

Marcia, J. C., Florence, G. , Janet, A. S. (1989). *Professionalization of theAlliance*. Journal of Physical Education, Recreation and Dance. January,1989,19-22

Martin, B., Cashel, C., Wagstaff, M., Breuning, M.（2006）.*Outdoor Leadership Theory and Practice*. Human Kinetics.

Michael A.Gass(1999).Accreditation and Certification：Questions for an Advancing Profession. In John C.Miles and Simon Priest, *Adventure Programming*(p.247-251).Venture.

PAa（2010）。*Practitioner Certification* ***Commonly Asked Questions*****.** Retrieved April, 5, 2010 from http://www.pa.org/credentialing/practitioner_faq.php#1

PAb（2010）。*Practitioner Certification***.** Retrieved April, 5, 2010 from http://www.pa.org/credentialing/practitioner.php

Priest, S. & Gass, M.A.(2005).*Effective leadership in adventure programming*.Champaign,IL：Human Kinetics.

Priest, S. (1986). *Outdoor Leadership Preparation in Five Nations. Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Oregon, Eugene, OR, USA

Rheingold, A.（2007）.Low-Element Challenge Course.In Dick, P., Jane, P. ,Rufus, C.（Ed.）. *Adventure education : theory and applications*（p.141-160）. Human Kinetics.

Russ-Eft ,D. , Dickison, P. & Levine, R.（2008）.*Certification and Career Success：A LEADS Project*. the Academy of Human Resource Development International Research Conference.

Smith, P., Leemon, D., McLarty, S. Ajengo, D., Gregg,R., Pace, S., Tierney, S. *Manual of Accreditation Standards for Adventure Programs, Fifth Edition*. Association for Experiential Education

Simpson, S. J. A. (2006). The Measurement and Recognition of Soft Skills Developing A Common Standard. Guildford:University of Surrey.

Sprinthall, N. A. , & Reiman, A. J. & Thies-Sprinthall, L. (1996). *Teacher professional development*. In John, S. (Ed.), Handbook of research on teacher education. New York: Macmillan.

Senosk , E. M. (1977). *An examination of outdoor pursuit leader certification and licensing within the United States in 1976*. Unpublished master's thesis, University of Oregon.

Trow, R. (1987). *Testing for teacher certification and licensing*. Teacher Education Quarterly, 14(3), 93-103.

WEA（2010）. 18−Point Curriculum Integration into Core Competencies Retrieved April, 5, 2010 from http://www.weainfo.org/attachments/wysiwyg/7/18ptIntegration1.5c.pdf

附錄一

職業訓練法

中華民國七十二年十二月五日

總統七十二台統（一）義字第六六八七號令公布

八十九年七月十九日總統令修正公布第二條條文

九十一年五月二十九日華總一義字第○九一○○一○八四○○號總統令修正第三十三條

第一章

總則

第一條　為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。

第二條　職業訓練主管機關：在中央為行政院勞工委員會：在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第三條　本法所稱職業訓練，係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練；實施方式分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。

第四條　職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務，配合實施。

第二章職業訓練機構

第五條　職業訓練機構包括左列三類：

一、政府機關設立者。

二、事業機構、學校或社團法人等團體附設者。

三、以財團法人設立者。

第六條　職業訓練機構之設立，應經中央主管機關登記或許可；停辦或解散時，應報中央主管機關核備。

職業訓練機構，依其設立目的，辦理訓練；並得接受委託，辦理訓練。

職業訓練機構之設立及管理辦法，由中央主管機關定之。

第三章職業訓練之實施

第一節養成訓練

第七條　養成訓練，係對十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施有系統之職前訓練。

第八條　養成訓練，由職業訓練機構辦理。

第九條　經中央主管機關公告職類之養成訓練，應依中央主管機關規定之訓練課程、時數及應具設備辦理。

第十條　養成訓練期滿，經測驗成績及格者，由職業訓練機構發給結訓證書。

第二節技術生訓練

第十一條　技術生訓練，係事業機構為培養其基層技術人力，招收十五歲以上或國民中學畢業之國民，所實施之訓練。

技術生訓練之職類及標準，由中央主管機關訂定公告之。

第十二條　事業機構辦理技術生訓練，應先擬訂訓練計畫，並依有關法令規定，與技術生簽訂書面訓練契約。

第十三條　技術生訓練期間不得少於二年。

主管機關對事業機構辦理技術生訓練，應予輔導及提供技術協助。

第十四條　技術生訓練期滿，經測驗成績及格者，由事業機構發給結訓證書。

第三節進修訓練

第十五條　進修訓練；係為增進在職技術員工專業技能與知識，以提高勞動生產力所實施之訓練。

第十六條　進修訓練，由事業機構自行辦理，委託辦理或指派其參加國內外相關之專業訓練。

第十七條　事業機構辦理進修訓練，應於年度終了後二個月內將辦理情形，報主管機關備查。

第四節轉業訓練

第十八條　轉業訓練，係為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第十九條　主管機關為因應社會經濟變遷，得辦理轉業訓練需要之調查及受理登記，配合社會福利措施，訂定訓練計畫。

主管機關擬定前項訓練計畫時，關於農民志願轉業訓練，應會商農業主管機關訂定。

第二十條　轉業訓練，由職業訓練機構辦理。

第五節殘障者職業訓練

第二十一條　殘障者職業訓練，係為身體殘障者獲得就業所需之工作技能與知識，所實施之訓練。

第二十二條　殘障者職業訓練，由職業訓練機構、社會福利機構或醫療機構辦理。

第二十三條　殘障者職業訓練設施，應符合殘障者之體能及安全需要。

第四章職業訓練師

第二十四條　職業訓練師，係指直接擔任職業技能與相關知識教學之人員。

職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之。

第二十五條　職業訓練師經甄審合格者，其在職業訓練機構之教學年資，得與同等學校教師年資相互採計。其待遇並得比照同等學校教師。

前項採計及比照辦法，由中央主管機關會同教育主管機關定之。

第二十六條　中央主管機關，得指定職業訓練機構，辦理職業訓練師之養成訓練、補充訓練及進修訓練。

前項職業訓練師培訓辦法，由中央主管機關定之。

第五章事業機構辦理訓練之費用

第二十七條　應辦職業訓練之事業機構，其每年實支之職業訓練費用，不得低於當年度營業額之規定比率。其低於規定比率者，應於規定期限內，將差額繳交中央主管機關設置之職業訓練基金，以供統籌辦理職業訓練之用。

前項事業機構之業別、規模、職業訓練費用比率、差額繳納期限及職業訓練基金之設置、管理、運用辦法，由行政院定之。

第二十八條　前條事業機構，支付職業訓練費用之項目如左：

一、自行辦理或聯合辦理訓練費用。

二、委託辦理訓練費用。

三、指派參加訓練費用。

前項費用之審核辦法，由中央主管機關定之。

第二十九條　依第二十七條規定，提列之職業訓練費用，應有獨立之會計科目，專款專用，並以業務費用列支。

第三十條　應辦職業訓練之事業機構，須於年度終了後二個月內將職業訓練費用動支情形，報主管機關審核。

第六章技能檢定及發證

第三十一條　為提高技能水準，建立證照制度，應由主管機關辦理技能檢定。

前項技能檢定，必要時中央主管機關得委託有關機關、團體辦理。

第三十二條　辦理技能檢定之職類，依其技能範圍及專精程度，分甲、乙、丙三級；不宜為三級者，由中央主管機關定之。

第三十三條　技能檢定合格者稱技術士，由中央主管機關統一發給技術士證。

技能檢定題庫之設置與管理、監評人員之甄審訓練與考核、申請檢定資格、學、術科測試委託辦理、術科測試場地機具、設備評鑑與補助、技術士證發證、管理及對推動技術士證照制度獎勵等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

技能檢定之職類開發、規範製訂、試題命製與閱卷、測試作業程序、學科監場、術科監評及試場須知等事項，由中央主管機關另以規則定之。

第三十四條　進用技術性職位人員，取得乙級技術士證者，得比照職業學校畢業程度遴用；取得甲級技術士證者，得比照專科學校畢業程度遴用。

第三十五條　技術上與公共安全有關業別之事業機構，應僱用一定比率之技術士；其業別及比率由行政院定之。

第七章輔導及獎勵

第三十六條　主管機關得隨時派員查察職業訓練機構及事業機構辦理職業訓練情形。

職業訓練機構或事業機構，對前項之查察不得拒絕，並應提供相關資料。

第三十七條　主管機關對職業訓練機構或事業機構辦理職業訓練情形，得就考核結果依左列規定辦理：

一、著有成效者，予以獎勵。

二、技術不足者，予以指導。

三、經費困難者，酌予補助。

第三十八條　私人、團體或事業機構，捐贈財產辦理職業訓練，或對職業訓練有其他特殊貢獻者，應予獎勵。

第八章罰則

第三十九條　職業訓練機構辦理不善或有違反法令或設立許可條件者，主管機關得視其情節，分別為左列處理：

一、警告。

二、限期改善。

三、停訓整頓。

四、撤銷許可。

第四十條　依第二十七條規定，應繳交職業訓練費用差額而未依規定繳交者，自規定期限屆滿之次日起，至差額繳清日止，每逾一日加繳欠繳差額百分之零點二滯納金。但以不超過欠繳差額一倍為限。

第四十一條　本法所定應繳交之職業訓練費用差額及滯納金，經通知限期繳納而逾期仍未繳納者，得移送法院強制執行。

第九章附則

第四十二條　本法施行前已設立之職業訓練機構，應於中央主管機關指定期限內，依本法規定重行辦理設立程序；逾期未辦者，撤銷其許可，並註銷登記。

第四十三條　本法施行細則，由行政院定之。

第四十四條　本法自公布日施行。

附錄二 亞洲體驗教育學會組織章程

95 年 1 月 21 日第一屆第一次會員大會通過訂定

98 年 2 月 17 日第一屆第十次理監事會提案修定通過

98 年 2 月 28 日第二屆第一次會員大會通過修定

第一章 總　　則

第　一　條　本會名稱為台灣亞洲體驗教育學會（以下簡稱本會）。

第　二　條　本會為依法設立、非以營利為目的之社會團體。

宗旨如下：本會以推廣體驗教育之價值、發展學術研究，並促進國際交流為宗旨。

第　三　條　本會以全國行政區域為組織區域。

第　四　條　本會會址設於主管機關所在地區，並得報經主管機關核准設分支機構。

前項分支機構組織簡則由理事會擬訂，報請主管機關核准後行之。

會址及分支機構之地址於設置及變更時應函報主管機關核備。

第　五　條　本會之任務如左：

一、推廣體驗教育。

二、體驗教育之學術研究與發展。

三、舉辦國內及國際研討會。

四、與國際接軌，促進國際交流及參與國際活動。

五、舉辦相關訓練。

六、出版刊物。

七、體驗教育專業制度之建立。

第　六　條　本會之主管機關為內政部。

本會之目的事業應受各該事業主管機關之指導、監督。

第二章　會　　員

第　七　條　本會會員申請資格如左：

一、個人會員：凡贊同本會宗旨、年滿二十歲者。

二、團體會員：凡贊同本會宗旨之公私機構或團體。

三、贊助會員：贊助本會工作之團體或個人。

四、學生會員：凡贊同本會宗旨之在學學生。

申請時應填具入會申請書，經理事會通過，並繳納會費。

團體會員應推派代表一人，以行使會員權利。

第　八　條　會員（會員代表）有表決權、選舉權、被選舉權與罷免權。每一會員（含團體會員)（會員代表）為一權。

贊助會員及學生會員無前項權利。

第　九　條　會員有遵守本會章程、決議及繳納會費之義務。會員未繳納會費者，不得享有會員權利；連續兩年未繳納會費者，視為自動退會。

會員經出會、退會或停權處分，如欲申請復會或復權時，除有正當理由經理事會審核通過這外，應繳清前所積欠之會費。

第　十　條　會員（會員代表）有違反法令，章程或不遵守會員大會決議時，得經理事會決議，予以警告或停權處分，其危害團體情節重大者，得經會員（會員代表）大會決議予以除名。

第十一條　會員喪失會員資格或經會員大會決議除名者，即為出會。

第十二條　會員得以書面敘明理由向本會聲明退會。

第三章　組織及職權

第十三條　本會以會員大會為最高權力機構。

會員人數超過三百人以上時得分區比例選出會員代表，再召開會員代表大會，行使會員大會職權。會員代表任期三年，其名額及選舉

辦法由理事會擬訂，報請主管機關核備後行之。

第十四條　會員大會之職權如左：

一、訂定與變更章程。

二、選舉及罷免理事、監事。

三、議決入會費、常年會費、事業費及會員捐款之數額及方式。

四、議決年度工作計畫、報告及預算、決算。

五、議決會員（會員代表）之除名處分。

六、議決財產之處分。

七、議決本會之解散。

八、議決與會員權利義務有關之其他重大事項。

前項第八款重大事項之範圍由理事會定之。

第十五條　本會置理事十五人、監事三人，由會員（會員代表）選舉之，分別成立理事會、監事會。

選舉前項理事、監事時，依計票情形得同時選出候補理事三人，候補監事一人，遇理事、監事出缺時，分別依序遞補之。本屆理事會得提出下屆理事、監事候選人參考名單。

理事、監事得採用通訊選舉，但不得連續辦理。通訊選舉辦法由理事會通過，報請主管機關核備後行之。

第十六條　理事會之職權如左：

一、審定會員（會員代表）之資格。

二、選舉及罷免常務理事、理事長。

三、議決理事、常務理事及理事長之辭職。

四、聘免工作人員。

五、擬訂年度工作計畫、報告及預算、決算。

六、其他應執行事項。

第十七條　理事會置常務理事三人，由理事互選之，並由理事就常務理事中選舉一人為理事長。理事長對內綜理督導會務，對外代表本會，並擔任會員大會、理事會主席。理事長因事不能執行職務時，應指定常務理事一人代理之未指定或不能指定時，由常務理事互推一人代理之。理事長、常務理事出缺時，應於一個月內補選之。

第十八條　監事會之職權如左：

一、監察理事會工作之執行。

二、審核年度決算。

三、選舉及罷免常務監事。

四、議決監事及常務監事之辭職。

五、其他應監察事項。

第十九條　監事會置常務監事一人，由監事互選之，監察日常會務，並擔任監事會主席。常務監事因事不能執行職務時，應指定監事一人代理之，未指定或不能指定時，由監事互推一人代理之。監事會主席（常務監事）出缺時，應於一個月內補選之。

第二十條　理事、監事均為無給職，任期三年，連選得連任。理事長之連任，以一次為限。理事、監事之任期自召開本屆第一次理事會之日起計算。

第二十一條　理事、監事有左列情事之一者，應即解任：

一、喪失會員（會員代表）資格者。

二、因故辭職經理事會或監事會決議通過者。

三、被罷免或撤免者。

四、受停權處分期間逾任期二分之一者。

第二十二條　本會置秘書長一人，承理事長之命處理本會事務，其他工作人員若干人，由理事長提名經理事會通過聘免之，並報主管機關備查。前項工作人員不得由選任之職員擔任。工作人員權責及分層負責

事項由理事會另定之。

第二十三條　本會得設各種委員會、小組或其他內部作業組織，其組織簡則經理事會通過後施行，變更時亦同。

第二十四條　本會得由理事會聘請名譽理事長一人，名譽理事、顧問各若干人，其聘期與理事、監事之任期同。

第四章　會　　議

第二十五條　會員大會分定期會議與臨時會議二種，由理事長召集，召集時除緊急事故之臨時會議外應於十五日前以書面通知之。定期會議每年召開一次，臨時會議於理事會認為必要，或經會員（會員代表）五分之一以上之請求，或監事會函請召集時召開之。

本會辦理法人登記後，臨時會議經會員（會員代表）十分之一以上之請求召開之。

第二十六條　會員（會員代表）不能親自出席會員大會時，得以書面委託其他會員（會員代表）代理，每一會員（會員代表）以代理一人為限。

第二十七條　會員（會員代表）大會之決議，以會員（會員代表）過半數之出席，出席人數較多數之同意行之。但章程之訂定與變更、會員（會員代表）之除名、理事及監事之罷免、財產之處分、本會之解散及其他與會員權利義務有關之重大事項應有出席人數三分之二以上同意。

本會辦理法人登記後，章程之變更以出席人數四分之三以上之同意或全體會員三分之二以上書面之同意行之。本會之解散，得隨時以全體會員三分之二以上之可決解散之。

第二十八條　理事會、監事會每六個月各舉行會議一次，必要時得召開聯席會議或臨時會議。前項會議召集時除臨時會議外，應於七日前以書面通知，會議之決議，各以理事、監事過半數之出席，出席人數

較多數之同意行之。

第二十九條　理事應出席理事會議，監事應出席監事會議，不得委託出席;

理事、監事連續二次無故缺席理事會、監事會者，視同辭職。

第五章　經費及會計

第三十條　本會經費來源如左：

一、入會費：個人會員新台幣 100 元，團體會員新台幣 5000 元，於會員入會時繳納。

二、常年會費：個人會員新台幣 1000 元，團體會員新台幣 5000 元，贊助會員新台幣 10000，學生會員新台幣 500 元。

三、事業費。

四、會員捐款。

五、委託收益。

六、基金及其孳息。

七、其他收入。

第三十一條　本會會計年度以曆年為準，自每年一月一日起至十二月三十一日止。

第三十二條　本會每年於會計年度開始前二個月由理事會編造年度工作計畫、收支預算表、員工待遇表，提會員大會通過（會員大會因故未能如期召開者，先提理監事聯席會議通過)，於會計年度開始前報主管機關核備。並於會計年度終了後二個月內由理事會編造年度工作報告、收支決算表、現金出納表、資產負債表、財產目錄及基金收支表，送監事會審核後，造具審核意見書送還理事會，提會員大會通過，於三月底前報主管機關核備（會員大會未能如期召開者，先報主管機關。）

第三十三條　本會解散後，剩餘財產歸屬所在地之地方自治團體或主管機關指

定之機關團體所有。

第六章　附　　則

第三十四條　本章程未規定事項，悉依有關法令規定辦理。

第三十五條　本章程經會員（會員代表）大會通過，報經主管機關核備後施行，變更時亦同。

第三十六條　本章程經本會98年2月28日第二屆第一次會員大會修定通過。報經內政部98年4月21日台內社字第0980072408號函准予備查

附錄三 亞洲體驗教育學會「體驗教育引導員認證辦法」

中華民國98年9月10日第二屆第三次認證委員會會議通過修訂
中華民國98年9月24日第二屆第二次理（監）事會議通過修訂
中華民國99年9月25日第二屆第七次認證委員會會議通過修訂

前言

本會推動,並由相關專業及學術界熱心人士組成之「認證委員會」監察及指導下，體驗教育引導員資歷及認證架構正式建立，主要內容簡述如下：

(1)確立三階段培訓課程架構,包括「體驗教育助理引導員培訓課程」、「體驗教育副引導員培訓課程」及「體驗教育引導員培訓課程」，並訂定相關之參與資格、培訓進程及註冊資歷。

(2)確立三階段資歷註冊架構，包括「體驗教育助理引導員」、「體驗教 育副引導員」及「體驗教育引導員」，並訂定相關之登記註冊資格、條 件及資歷提升進程。

(3) 訂立各項培訓課程之申辦、登記、考核及所需培訓員之條件。

(4) 本辦法另訂施行細則。

(5) 本辦法經會員大會通過後公佈，修改時亦同。

上列各項詳細內容可瀏覽本會網頁 http://www.aaee.org.tw如有查詢，可與本會「認證委員會」成員聯絡。

亞洲體驗教育學會 認證委員會

體驗教育引導員培訓及資歷註冊架構

證書類別	體驗教育助理引導員研習證書	體驗教育副引導員研習證書	體驗教育引導員研習證書
證書英文名稱	Certificate of Experiential Education Program Assistant acilitator	Certificate of Experiential Education Program Associate acilitator	Certificate of Experiential Education Program Facilitator
對象	18 歲或以上	20 歲或以上	22 歲或以上
認證名稱	體驗教育助理引導員證照	體驗教育副引導員證照	體驗教育引導員證照
認證英文名稱	License of Experiential Education Program Assistant	License of Experiential Education Program Associate	License of Experiential Education Program Facilitator
可開辦課程		體驗教育助理引導員培訓課程	體驗教育副引導員培訓課程
可協辦課程	體驗教育助理引導員培訓課程	體驗教育副引導員培訓課程	體驗教育引導員培訓課程
進階課程	體驗教育副引導員培訓課程	體驗教育引導員培訓課程	體驗教育督導培訓課程

一、培訓課程實施辦法

課程類別	體驗教育助理引導員培訓課程	體驗教育副引導員培訓課程	體驗教育引導員培訓課程
實施單位	符合條件之組織	符合條件之組織	學會
實施條件	副引導員或引導員與學員比 1：30	引導員與學員比 1：20	督導或引導員與學員比 1：10
課程	學會認證	學會認證	學會認證
認證者	學會指定副引導員以上人員考核	學會指定引導員或督導考核	

資歷註冊條件準則

（一）體驗教育培訓課程督導

由學會委任之人士：

1. 年滿30歲或以上之AAEE會員
2. 具體驗教育相關項目之培訓專長
3. 具5年或以上之相關培訓經驗
4. 由學會理監事會提名，認證委員會審核通過，除名時亦同
5. 與當居理監事任期相同

（二）體驗教育引導員

申請人：

1. 年滿22歲或以上
2. 具本會「體驗教育引導員證書」
3. 獲取相關證書或資歷後之3年內最少有120小時之相關培訓經驗，並通過認證口試(見施行細則)
4. 願意遵守本會所訂立之亞洲體驗教育引導員守則
5. 會員需辦妥註冊手續並繳交註冊費$2000(為期三年)，非會員為$2500

（三）體驗教育副引導員

申請人：

1. 年滿20歲或以上
2. 具本會「體驗教育副引導員證書」
3. 獲取相關證書或資歷後之前後3年內最少有10次及250小時之相關組織帶領或培訓經驗

4. 願意遵守本會所訂立之亞洲體驗教育引導員守則

5. 會員需辦妥註冊手續並繳交註冊費$1500(為期三年)，非會員為$1900

（四）體驗教育助理引導員

申請人：

1. 年滿18歲或以上
2. 具本會「體驗教育助理引導員證書」
3. 獲取相關證書或資歷後之前3年及1年內最少有6次及100小時之相關 組織課程帶領經驗
4. 願意遵守本會所訂立之亞洲體驗教育引導員守則
5. 會員需辦妥註冊手續並繳交註冊費$1000(為期三年)，非會員為$1300

- 所有登記註冊為期三年(不包括培訓課程督導)。
- 登記註冊時間於每年一月及七月進行。
- 所有有效註冊成員之名單，將於本會網站上公佈。

重新註冊登記

- 須於登記註冊之兩年內參與最少2次及16小時之相關訓練活動或提供最 少2次及16小時之相關訓練活動或參與最少1次及8小時相關培訓及提供 最少1次及8小時之相關訓練活動。
- 願意遵守本會所訂立之引導員守則。
- 辦妥重新註冊手續並繳交註冊費$500(為期兩年)。若有積欠會費之情況，重新註冊時需一併繳清積欠之會費。
- 逾期2年而重新註冊者須依一般註冊條件辦理,遇有特別情況可向執行委

員會提出，再交由認證協調委員會審批。

取消註冊資格

- ¢ 已註冊者若違反本會所訂立之引導員守則,經認證委員會確認成立者將被取消註冊資格。
- ¢ 被取消註冊者可向學會提出申訴。
- ¢ 由學會選派3名理監事成立申訴小組作最終處理。

二、培訓課程

採「工作坊」的方式，每位學員發給一本研習護照，學員完成相關課程後，將給 予核可證明作為該門課程修習的憑證。引導員共分三級，分別為：助理引導員、 副引導員與引導員。

取得助理引導員證書之規則如下：

（一）助理引導員之必修課程需全數修齊，選修課程可視個人需求修習。

（二）每次作業皆繳交，並經評定符合標準。

（三）完成以上認證標準者，可憑研習護照，申請助理引導員證明書。

（四）本認證方式如有變動，以學會網上認證標準為主。

助理引導員認證課程內容

編號	課程名稱	必/選	時數	作業
1	課程一：體驗教育基本理論、引導反思與一般教學之比較	必	1	附作業 1
2	課程二：引導團體討論	必	1	
3	課程三：引導員的角色與責任	必	1.5	
4	課程四：有效引導的原則	必	1	附作業 2

5	課程五：引起學員對主題的興趣	必	0.5	
6	課程六：處理引導中產生的問題	必	1	附作業 3
7	課程七：基本引導技巧實例如：5Q 催化法與應用	必	2	

註:助理引導員實務實習需在修業完畢後,得以實際引導專業活動時數抵免。 本研習課程的單元時數安排皆為最低限制(至少要上滿規定時數)，各開課單位可依單位專業做彈性調整（加重某部分單元時數）。

取得副引導員證書之規則如下：

1. 副引導員之必修課程需全數修齊，選修課程可視個人需求修習。
2. 每次作業皆繳交，並經評定符合標準。
3. 完成以上認證標準者，可憑研習護照，申請副引導員證明書。
4. 本認證方式如有變動，以學會網上認證標準為主。

副引導員研習課程與內容建議表：兩天研習十六小時（作業依講師需求設計）

課程名稱	目標與簡介	必選	時數	作業
課程一：課程簡介	使學員對16小時的研習課程有概要的了解	必	1.5	作業依講師需求設計
課程二:學習經驗之處理	複習經驗學習圈，並協助學員利用經驗學習圈發展有效處理學習經驗的問題。	必	2	
課程三:預測與因應學習者之行為	協助學員預測學習者可能發生的行為，並做適當地因應	必	0.5	
課程四:建立學習氣氛	辨識引導員建立學習氣氛的步驟與活動。	必	0.5	
課程五:運用進階引導策略加強學習	示範與討論引導員可用來加強學習的引導技巧與活動	必	1	

課程六:團隊衝突處理(一)	教授引導員處理衝突的五種方法	必	1	
課程七:團隊衝突處理(二三)	引導員實習如何處理團隊衝突	必	1.5	
課程八:引導員實習(回饋模式)	引導員利用第一天學到的技巧，實際帶領活動	必	8	
副引導員實務實習		必	40	
進階引導技巧研究		選	4	
活動課程設計研究		選	2	
	合計		62	必修 56，選修 6

註：副引導員實務實習須在修業完畢後，得以實際引導專業活動時數抵免。

取得引導員認證之規則如下：

1. 引導員之必修課程需全數修齊，選修課程可視個人需求修習。
2. 每次作業皆繳交，並經評定符合標準。
3. 完成以上認證標準者，可憑研習護照，申請引導員證明書。
5. 本認證方式如有變動，以學會網上認證標準為主。

引導員研習必修課程建議表

編號	課程名稱	選必	時數	作業
1	課程一：引導員評估與特質養成：自我察覺、特質分析及評估	必	2	作業依講師需求設計
2	課程二：引導理論與倫理（多元化引導與學員自主引導）	必	2	
3	課程三：活動課程規劃與實施	必	2	
4	課程四：團體動力學	必	2	
5	課程五：活動安全管理	必	2	
6	課程六：引導專業實習	必	40	
7	課程七：引導成效評估	選	2	
	合計		52	必修 50，選修 2

亞洲體驗教育學會引導員守則

1. 尊重每個人的價值與尊嚴，並不因任何人之背景及相關因素（如性別、族群）之不同而有所分別。
2. 除具備基本引導素養外，須另行進修有關服務範疇內所需之知識與能力。
3. 須對相關活動風險採取應有之判斷能力及足夠之預防措施。
4. 所提供之服務或活動，不應超越其個人能力，而該等能力應建基於學習、訓練、督導及實務經驗上。
5. 必須讓參加者清楚挑戰的危險程度，促使參加者作好身心準備。
6. 須尊重參加者有自發性選擇挑戰（Challenge by Choice）及分享的權利。
7. 嚴守保密原則，但仍須協助參加者瞭解在某些情況下，保密原則會受到限制。如必須公開資料，須事先取得對象及 相關機構的同意，但有關生命安全、法律及緊急事件等不在此限。
8. 不得濫用與服務對象的關係，藉以謀取私人的利益。
9. 尊重服務對象的選擇權及其他機構和/或同業。
10. 須就其專業資格與服務性質、內容、方法及成效提供正確的資料。
11. 須持續進修，不斷提昇專業知識及實務技巧。
12. 應協助新進引導員建立、提昇與發展其操守、價值觀及專業技能與知識。

附錄四 中國青年救國團探索教育訓練員儲備訓練考核認證辦法

中華民國九十二年三月訂頒

第一條：為落實人員訓練，提升探索教育活動品質，推廣探索教育服務活動，依據本團探索教育中心工作推動計劃訂定本細則（以下簡稱本細則）。

第二條：實施對象包括本團專任同仁、團務相關義工等。

第三條：儲備訓練暨考核認證等級，包括「協同訓練員」、「訓練員」、「講師」等三級。

第四條：經本細則儲備訓練暨考核認證之各級人員，由總團部分別授予證書及制服。

第五條：參加本細則儲備訓練暨考核認證之人員，需年滿二十歲，大專以上學歷，並具兩年以上工作經驗。

第六條：協同訓練員之儲備訓練，需於三年內完成探索教育基礎課程「初級」、「中級」、「高級」班三階段訓練，初級、中級儲訓為本團同仁必須具備之基本知能，通過中級考核者才能參加高級儲訓，通過高級考核者，由承辦單位造冊申請，經總團部探索教育推動中心認證後，授予證書及制服。協同訓練員需在訓練員督導下見習。

第七條：協同訓練員之三級制訓練，如有任一級未通過者，得重覆參加該級訓練，通過後才得以晉級下一階考核。

第八條：訓練員資格需取得協同訓練員資格後，於二年內累積五十小時以上的探索教育活動帶領經驗，每次活動需填寫團體觀察記錄表，並參與同理心及其他相關主題課程訓練三十小時者，由各同仁所屬單位檢具資料造冊申請，經總團部認證後授予證書及徽章。訓練員有督導協同訓練員之義務。

第九條：講師資格需於取得訓練員資格後，累積一００小時以上的探索教育活動帶領經驗,並參加團隊運作及輔導知能等專業課程研習三十小時者，由各同仁所屬單位檢具資料造冊申請，經總團部認證後授予證書及徽章。講師得主持訓練營之課程。

第十條：探索教育基礎訓練初級班以活動體驗為主，課程內容著重在活動架構及流程之完整性，同時介紹探索教育基本觀念。由總團部主辦或社研院北、中、南三區辦理為原則。辦理方式以密集講習三天兩夜為主，如採不住宿方式，須滿二十四小時。縣市團委會也可辦理義工訓練及假服員之訓練，惟需有相關合格人員督導。

第十一條：探索教育基礎訓練中級班以活動規劃知能為主，課程內容著重在理論架構及活動設計情境規劃，並搭配一天戶外的活動體驗課程。由總團部辦理，辦理方式以密集講習三天兩夜為主。

第十二條：探索教育基礎訓練高級班以理論與實作並重，課程內容著重在探索教育哲理探討及團體催化、引導技巧與活動操作演練之考核，由總團部辦理，辦理方式以密集講習三天兩夜為主。

第十三條：協同訓練員、訓練員、講師，可分北、中、南三區，定期辦理讀書會，持續研習，開發新的活動及產品，也應適時相互支援各單位之活動。

第十四條：依本細則授證之人員，三年內未從事或參與任何探索教育活動紀錄者，得由總團部重新考核其資格。

第十五條：依本細則授證之人員，實際參與各項探索教育活動者，應列入人事專長服務紀錄，以做為同仁生涯規劃之參考依據。

第十六條：本細則如有未盡事宜，得簽核後修訂之。

附錄五 香港歷奇輔導學會評審及協調手冊

【前言】

本會推動，並由相關專業及學術界熱心人士組成之「歷奇輔導資歷評審及協調委員會」 監察及指導下，香港歷奇輔導資歷及評審架構正式建立，主要內容簡述如下：

1）確立三層培訓架構，包括「歷奇輔導助理證書」、「歷奇輔導基礎證書」及「歷奇輔導 進階證書」課程；並訂定相關之參與資格、培訓進程及註冊資歷；

2）確立三層資歷註冊架構，包括「歷奇輔導助理證書」、「歷奇輔導基礎證書」及「歷奇輔導 進階證書」；並訂定相關之登記註冊資格、條件及資歷提升進程；

3）為進一步肯定及方便長期參與「歷奇輔導」工作之人士進行資歷註冊，並訂立之過渡 性「資歷協調機制」將為期兩年，由 2006 年 4 月 1 日起至 2008 年 3 月 31 日止。凡 具備一定之實務年資者，可豁免相關資歷而取得註冊資格；

4）訂立各項培訓證書課程之申辦、登記、考核及所需培訓員之條件及

5）委任為期三年之「歷奇輔導培訓顧問」以發展培訓工作及推行「培訓員」訓練。

上列各項詳細內容可瀏覽本會網頁 *www.hkiac.org.hk*

如有查詢，可與本會「評審及協調工作小組」成員聯絡。

香港歷奇輔導學會

評審及協調工作小組

表 2-5 歷奇輔導工作者訓練及資歷註冊架構

證書類別	成長歷奇體驗證書	歷奇輔導程序助理證書	歷奇輔導工作者基礎證書	歷奇輔導工作者進階證書	歷奇輔導培訓員訓練證書	歷奇輔導培訓顧問
Type of Certificate	Achievement Certificate on Personal Growth Through Adventure Experience	Certificate of Adventure Counseling Program Assistant	Foundation Certificate of Adventure Counseling Practitioner	Advanced Certificate of Adventure Counseling Practitioner	Certificate of Adventure Counseling Trainer	
對象	任何人士	18 歲或以上	21 歲或以上	25 歲或以上	25 歲或以上	30 歲以上
可註冊成為		歷奇輔導程序助理	歷奇輔導工作者	資深歷奇輔導工作者	歷奇輔導培訓員	歷奇輔導培訓顧問
		Adventure Counseling Program Assistant	Adventure Counseling Practitioner	Senior Adventure Counseling Practitioner	Adventure Counseling Trainer	Adventure Counseling Training Consultant
完成註冊後可開辦課程(需附加條件)		成長歷奇體驗證書課程	成長歷奇體驗證書課程	(1)成長歷奇體驗證書課程 (2)歷奇輔導程序助理證書課程	(1) 成長歷奇體驗證書課程 (2) 歷奇輔導程序助理證書課程 (3) 歷奇輔導基礎證書課程	(1) 成長歷奇體驗證書課程 (2) 歷奇輔導程序助理證書課程 (3) 歷奇輔導基礎證書課程 (4) 歷奇輔導進階證書課程 (5) 歷奇輔導培訓員課程
完成註冊後可協辦課程			歷奇輔導程序助理證書課程	歷奇輔導基礎證書課程	歷奇輔導進階證書課程	
進深課程			歷奇輔導進階證書課程	歷奇輔導培訓員課程	可被委任為歷奇輔導培訓顧問	

培訓課程開辦細則

課程類別	歷奇輔導培訓員課程	歷奇輔導進階證書課程	歷奇輔導基礎證書課程	歷奇輔導程序助理證書課程	成長歷奇體驗證書課程
可開辦之單位	只可由學會開辦	只可由學會開辦	只可由學會及屬會開辦（課程需審	任何團體及個人均可	任何團體及個人均可
開辦條件	ACTC(2 名)	ACTC(2 名)	ACTC	ACTC	ACTC
		ACTC+ACT(2 名)	ACT（2 名）	ACT	ACT
			ACT + SACP（2 名）	SACP(2 名)	SACP
				SACP+ ACP（2 名）	ACP
					ACPA
評審	指派之歷奇輔導培訓顧問	指派之歷奇輔導培訓顧問	指派之歷奇輔導培訓顧問或歷奇輔導培訓員	訓練者按標準自行考核	訓練者按標準自行考核
人手比例	1ACTC:10學員	1 ACTC: 10學員 1 ACT: 5 學員	1ACTC : 10學員 1 ACT:10學員 1 SACP:5學員	1ACTC :10學員 1ACT :10學員 1 SACP :10學員 1 ACP: 5 學員	劃一標準: 1 : 10 學員

ACTC = Adventure Counseling Training Consultant 歷奇輔導培訓顧問

ACT = Adventure Counseling Trainer 歷奇輔導培訓員

SACP =Senior Adventure Counseling Practitioner 資深歷奇輔導工作者

ACP = Adventure Counseling Practitioner 歷奇輔導工作者

ACPA =Adventure Counseling Program Assistant 歷奇輔導程序助理

開辦登記費：以每一個訓練課程為單位計算
-＄300（屬會）
-＄500（非屬會）
（成長歷奇體驗證書不收開辦登記費）

香港歷奇輔導學會
歷奇輔導工作者守則

基本價值與信念

1. 工作者致力於建立專業關係,協助有需要人士提升其個人及人際了解,促進溝關係,強化 解難能力，並藉發展生活資源，達致個人、家庭以至群體之成長與改變。
2. 工作者尊重個人價值與尊嚴，並不因任何人之背景、國籍、種族、性別、性傾向、年齡、 信仰、政治觀念、社會地位、能力及貢獻之不同而有所分別。
3. 工作者相信每人皆擁有發展潛質,有責任鼓勵及協助個人在顧及他人權益情況下實現自我。
4. 工作者有責任維護人權及促進社會公義。

工作守則

1. 專業能力

1.1 工作者須具備有關服務範疇內所需之知識與能力。

1.2 工作者須對相關活動風險行使應有之判斷能力，並採取足夠之預防措施。

1.3 工作者所提供之服務或活動,不應超越其個人能力,而該等能力應建基於學習、訓練、督導及實務經驗上。

2. 專業關係

2.1 工作者首要責任是對服務對象負責。

2.2 工作者必須讓參加者清楚挑戰的危險程度，促使參加者作好身心準備。

2.3 工作者須肯定對象有選擇挑戰及分享的權利（Challenge by Choice），並專重他 / 她們的選擇。

2.4 工作者須尊重私隱，持守保密原則，盡可能協助對象知曉在某些情況下，保密原則 會受到限制。如必須公開資料，須盡可能事先取得對象及相關機構的同意。

2.5 工作者不得濫用與服務對象的關係，藉以謀取私人的利益。

2.6 工作者不應與服務對象有不合宜、特別是性關係。

2.7 工作者尊重服務對象的選擇權,並不應在不專重其他機構和/或同工的情況下奪取其 他工作者的服務對象。

3.專業責任

3.1 工作者從事專業工作時，應保持著誠實、誠信及盡責的態度。

3.2 工作者應持守專業的價值觀和操守，並提升專業知識。

3.3 工作者不可就其專業資格、服務性質、內容、服務手法及成效提供誤導及/或不真實 的資料。

3.4 工作者須持續進修，不斷作專業知識及實務技巧之更新。

3.5 工作者有責任協助新進工作者建立、增強與發展其操守、價值觀及專業技能與知識。

歷奇輔導程序助理證書			
The Certificate of Adventure Counseling Program Assistant			
課程理念	主要為 18 歲或以上，有興趣從事歷奇輔導之人仕提供入門訓練，學員完成課程後，可獨自帶領一組中學或小學生進行成長歷奇體驗課程或程序		
對象	18 歲或以上		
註冊成為	歷奇輔導程序助理（Adventure Counseling Program Assistant）		
課程	主題	內容	時間（小時）
	（1） 歷奇為本輔導基礎理念		共17小時
	a） 歷奇為本輔導歷史及發展	由盧梭（Rousseau）、杜威(Dewey)、外展訓練之父卻漢(Kurt Hahn)以至 歷奇計劃（Projected Adventure）、香港歷奇輔導學會及香港歷奇輔導之展狀況	1
	b） 歷奇為本輔導基礎理念（簡介）	i)經驗學習法（Experiential Learning）ii)歷奇波浪理念（Adventure Wave）iii）舒適區概念（Comfort Zone）iv)歷奇經驗範疇（Adventure Paradigm）v)歷奇為本輔導體驗整理流程（Sequencing the Adventure Experience）	1.5

	c） 歷奇為本輔導七大基本元素	i)信任建立 (Trust Building) ii)定立目標 (Goal Setting) iii)挑戰及壓力(Challenge/Stress) iv)最高境界 (Peak Experience) v)幽默/樂趣 (Humor/Fun) vi)解決問題 (Problem Solving) vii)社會服務/責任感 (Social Responsibilities)	10
	d）經驗學習法	David Kolb's Experiential Cycle model	2
	e）劇場遊戲	i)基礎戲劇熱身技巧運用 ii)角色扮演	2.5
	（2）歷奇為本輔導帶領知識及技巧		共12小時
	a） 小組發展理論及帶領技巧	i)小組發展階段(Tuckman & Jensen's Model) ii)小組領袖風格及介入策略	2.5
	b） 程序流程及設計	i)整理體驗流程 (Processing the Experience) (Luckner & Nadler) ii)訓練目標與活動之配合	2.5
	c） 促導技巧	i)關係建立技巧 ii)溝通技巧 iii)發問技巧 iv) Briefing, Leading, Debriefing	5

	d) 工作者素質及操守	i)自我認識的能力 (Competence of Self Awareness) ii)誠信(Integrity) iii)責任感 (Responsibility) iv)尊重參加者 (Respect) v)關心每一參與個體 (Concern) vi)提供具認可的歷奇活動 (Recognition) vii)具備客觀的態度 (Objective)	1
	e) 安全及風險管理	i) 風險評估管理 RAM (Risk Assessment Management) ii) PEEEP Safety iii) 4H 檢查	1
	(3) 歷奇技巧項目之應用		共16小時
		低結構挑戰網陣技術證書 (中國香港挑戰網陣協會) Low Event Technical Certificate (Challenge Course Association of Hong Kong, China)	16
教學模式	1. 課堂 10% 2. 小組活動 10% 3. 體驗學習 20% 4. 歷奇訓練 58 % 5. 自修 2%	共用小時	45
評審主要分為三大部份:			
第一部份：理論			
	學員在完成理論課程後，選擇由學會擬定之題目，需書寫一篇章，作為理論課之總結．評分有四級： 分別是 A=優異、B=良好、C=及格與及 D=發還重寫		

第二部份：操作及帶領技巧		
	此部份根據課程內容(2)之範圍作準則，加上香港挑戰網陣協會有關低結構技術証書的考核指引作為參考，主要針對培訓員 在課程中對學員作持續性評估，以確保基本技術之掌握．	
第三部份：課程實踐		
	並無要求	
課程完成後可獲頒發之證書	1） 歷奇輔導程序助理證書 （香港歷奇輔導學會） 2）低結構挑戰網陣技術證書（中國香港挑戰網陣協會）	
深造課程	歷奇輔導工作者基礎證書	
可註冊成為(需附加條件)	歷奇輔導程序助理（Adventure Counseling Program Assistant）	
完成註冊為歷奇輔導程序助理後，可簽發之證書	成長歷奇體驗證書	
註冊為歷奇輔導程序助理之條件	年滿 18 歲或以上；	
	具本會「歷奇輔導程序助理証書」或經審核之同等資歷最少半年；	
	具中國香港挑戰網陣協會「技術證書」或經審核之同等資歷；	
	獲取相關証書或資歷後之半年內，最少有2次 20 小時之相關工作經驗；	
	願意遵守本會所訂立之歷奇輔導工作者守則及	
	辦妥註冊手續並繳交註冊費$500(為期兩年)。	

歷奇輔導工作者基礎證書			
The Foundation Certificate of Adventure Counseling			
課程理念	透過體驗學習，理論探討及實踐，使學員能掌握一套較為整合軟硬技巧輔導手法．除了著重軟技巧，並配合硬技巧 之傳授，目標是裝備學員在完成課程後，有能力處理一個輔導性質較重的小組．		
對象	i) 年 21 歲以上 ii)持有本會頒發之歷奇輔導程序助理證書 或 iii)中五畢業程度及2 年帶領歷奇活動經驗 或 iv) 大專程度以及上		
註冊成為	歷奇輔導工作者		
課程	主題	內容	時間(小時)
<1>	歷奇輔導基礎理念及小組工作知識		
	a. 簡介歷奇輔導背景哲學	i)歷奇教育: 盧梭 (Rousseau)、杜威(Dewey)、外展訓練之父卻漢(Kurt Hahn)的拓展訓練 ii)經驗學習法 (David Kolb) iii)人本主義 (Carl Roger) iv)認知行為治療法的影響 v)香港歷奇輔導學會及香港歷奇輔導之發展狀況	2.5

	b.歷奇輔導基礎理念及要素 (探索與實踐)	i)經驗學習法 (Experiential Learning) ii)歷奇波浪理念 (Adventure Wave) iii)舒適區概念 (Comfort Zone) iv)歷奇經驗範疇 (Adventure Paradigm) v)歷奇為本輔導體驗整理流程 (Sequencing the Adventure Experience)	2.5
	c.基本運作流程	i) Briefing Leading and Debriefing	5
	d.經驗學習法	i) Experiential Learning	2.5
	e.自我認識及成長向度 (Personal Growth Through Adventure)	i)體驗及實踐-經驗整理 ii)個人內省-成長	16
共用小時			28.5
<2>	歷奇輔導帶領知識及技巧		
	a. 小組輔導技巧	i)小組動力與小組領袖 ii)小組發展與任務 iii)改變的轉機和歷程	7.5
	b. 促導技巧	i) Island of Healing Model ii) Active Reviewing iii) The 7 Generation of Facilitation iv) The Solution Focused Based Questioning	5
	c. 程序流程及設計	i) Island of Healing Model's Sequence ii) Theming the game iii) Goaling: Match short term goals and Spinal goal	2.5

	d. 學習評估	i) GRABBSS - A Holistic Approach to Assessment ii) Scaling questioning iii) Roger Greenaway's method of reviewing	2.5
	e. 工作者素質及操守	Discussion of Ethical Principle in Adventure Counseling	2.5
	f. 安全及風險管理	風險管理之預防與法律權責	2.5
	g. 戲劇表演在輔導中的應用	i)劇場遊戲 ii)熱身遊戲 iii)解決困境的劇場經驗 iv)解決衝突的劇場經驗	5
共用小時			27.5
<3>	課程實踐 (Practicum)	共用小時	8
		課程共用小時（必須完成）	64
<4>	歷奇項目及野外技巧之應用	１）此部份可由主辦團體決定是否包含在主要課程中，或； ２）學員亦可選擇在另一團體修讀以下課程，或； ３）學員如已擁有相關團體證書，可予以豁免，或； ４）學員必須在註冊成為歷奇輔導工作者時，逞交以下資歷。	
	a. 低結構挑戰網陣駐場教練證書（香港挑戰網陣協會）Low Event	參考香港挑戰網陣協會低結構挑戰網陣駐場教練證書大綱	32
	b. 一級山藝證書（香港攀山總會）或等同資歷	香港攀山總會山藝訓練手冊	18
共用小時			50
		＜１＞至＜４＞全部課程共用小時	114

<table>
<tr><td colspan="2">教學模式</td></tr>
<tr><td colspan="2">第一部份：理論</td></tr>
<tr><td></td><td>學員在完成理論課程後，選擇由學會擬定之題目，需書寫一篇章，作為理論課之總結．評分有四級：
分別是 A=優異、B=良好、C=及格與及 D=發還重寫</td></tr>
<tr><td colspan="2">第二部份：操作及帶領技巧</td></tr>
<tr><td></td><td>此部份根據課程內容(2)之範圍作準則，加上香港挑戰網陣協會、香港攀山總會及香港運動攀登總會之相關考核指引作參考，主要針對培訓員在課程中對學員作持續性評估，以確保相關技術之掌握。</td></tr>
<tr><td colspan="2">第三部份：課程實踐</td></tr>
<tr><td></td><td>學員需自行策劃 8 小時歷奇輔導訓練，實踐所學之理論與技巧，完成後，須邀交經驗總結文章。
（不少於 800 字）</td></tr>
<tr><td colspan="2">完成課程後可獲頒發之證書</td><td>1)歷奇輔導工作者基礎證書（香港歷奇輔導學會）
2)低結構挑戰網陣駐場教練證書（中國香港挑戰網陣協會）
3)一級山藝證書　（香港攀山總會）</td></tr>
<tr><td colspan="2">深造課程</td><td>歷奇輔導工作者進階證書課程</td></tr>
<tr><td colspan="2">可註冊成為(需附加條件)</td><td>歷奇輔導工作者（Adventure Counseling Practitioner）</td></tr>
<tr><td colspan="2">完成註冊為歷奇輔導工作者後，可簽發之證書</td><td>成長歷奇體驗證書</td></tr>
<tr><td colspan="2">完成註冊為歷奇輔導工作者後，可協助培訓之課程</td><td>歷奇輔導程序助理證書</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="4">註冊為歷奇輔導工作者之條件</td><td>年滿 21 歲或以上；</td></tr>
<tr><td>具本會「歷奇輔導工作者基礎証書」或經審核之同等資歷最少一年；</td></tr>
<tr><td>具中國香港挑戰網陣協會「駐場教練證書」或經審核之同等資歷；</td></tr>
<tr><td>具中國香港攀山總會「一級山藝證書」或經審核之同等資歷；</td></tr>
</table>

	獲取相關証書或資歷後之 1 年內，最少有 6 次及 100 小時之相關策劃及帶領經驗；
	願意遵守本會所訂立之歷奇輔導工作者守則及
	辦妥註冊手續並繳交註冊費$500(為期兩年)。

歷奇輔導工作者進階證書（建議內容）		
The Advanced Certificate of Adventure Counseling Practitioner		
課程理念	透過理論探討與實踐，學員除了可掌握歷奇輔導技巧外，更可探討歷奇輔導在深（輔導及治療之研究與實踐）或廣（不同群體之應用）之發展，目標是裝備學員在完成課程後，有能力在多方面處理不同群體的輔導小組．	
對象	i）25 歲以上； ii)為本會註冊歷奇輔導工作者最少一年； iii)過去二年內不少於160小時以上帶領歷奇活動經驗及 iv)需機構或會員推薦	
主題	內容	時間（小時）
輔導理論	１）人本主義輔導理論 (Person Centred Therapy) ２）認知行為治療 ３）精要治療 ４）折衝輔導取向 (Eclectic Approach) ５）文化及性別取向(Cultural and Gender Perspective) ６）其他輔導取向	15

小組輔導理論與實踐	1)小組輔導基本概念 2)團體心理治療獨具的特性 3)小組輔導原素 4)小組動力進深 5)小組歷程進深	15
藝術表現(理念與實踐)	１）即興劇場簡介 ２）一人一故事劇場簡介 ３）戲劇治療簡介 ４）繪畫與心理投射 ５）綜合藝術	10
歷奇治療的研究與實踐	１）歷奇輔導研究論文之研究與閱讀 ２）治療因子與成效	5
歷奇輔導工作者的道德責任	Discussion of Ethical Issue in Adventure Based Counseling	2.5
歷奇輔導於不同群體的工作 （選一科，與實習工作有關）	１）青少年工作（夜青或隱蔽青年） ２）新生人士或成癮者 ３）老人工作 ４）身體弱能群體（青少年或成人） ５）精神病康復者（青少年或成人） ６）學習障礙或智能障礙（青少年或成人） ７）長期病患者（青少年或成人） ８）家庭 ９）少數族裔 １０）其他	7.5

環境意識教育	１）生態平衡理念(Ecological Theory) ２）人類生存與環境保育 ３）歷奇輔導工作者的倡導角色	5
危機處理	１）危機的定義及評估 ２）危機介入理論 ３）香港轉介個案的機制及手續	5
學習理論	１）社會學習理論 ２）經驗學習法與學習風格（Practice Reflection）	5
培訓技巧	１）課程編寫 ２）教案編寫 ３）學習能力的意識進程（Conscious Competence Learning Model） ４）指導技巧 ５）督導技巧	5
課程實踐	學員在學會培訓顧問督導下，策劃 40 小時歷奇輔導訓練，實踐所學之理論與技巧，完成後，須邀交功課包 括： １）服務計劃書與程序（不少於 400 字） ２）計劃檢討與經驗總結（不少於 1,200 字）	40
操作技巧(學員只需在畢業前需 出示任何一種證書)	1)低結構挑戰網: 一級教練證書（中國香港挑戰網陣協會） 2)三級山藝證書（香港攀山總會）或同等資歷 3)運動攀登: 二級證書（香港攀山總會 或 香港運動攀登總會） 4)獨木舟: 高級證書（香港獨木舟總會） 5)其他與歷奇訓練有關之運動項目(由評審委員會審核)	40
合共		155 小

教學模式	
第一部份：理論	
	學員在完成理論課程後，選擇由學會擬定之題目，需書寫一學術論文（不少於 2,000 字），作為理論課之總結．評分只有2 級：分別是 NGP=無等級及格(Non Graded Pass)、RRW=發還重寫(Return & Re-write)
第二部份：操作及帶領技巧	
	此部份則根據各總會之課程指引作為標準，此類課程可由本會提供或由學員在外界自由報讀，學員如擁有此等證書可獲豁免，但需要在完成本證書課程前逞交相關証明文件，方能取得有證書．
第三部份：課程實踐	
	策劃 40 小時歷奇輔導訓練，實踐所學之理論與技巧，完成後，須繳交功課
完成課程後可獲頒發之證書	歷奇輔導工作者進階證書
深造課程	歷奇輔導培訓員訓練課程
可註冊成為(需附加條件)	資深歷奇輔導工作者 (Adventure Counseling Senior Practitioner)
完成註冊為資深歷奇輔導工作者 後，可簽發之證書	1)成長歷奇體驗證書 2)歷奇輔導程序助理證書
完成註冊為資深歷奇輔導工作者 後，可協助培訓之課程	歷奇輔導工作者基礎證書

註冊為資深歷奇輔導工作者之條件	年滿 25 歲或以上；
	具本會「歷奇輔導工作者進階証書」或經審核之同等資歷最少兩年；
	具本會認可，可應用於歷奇輔導之相關高級技術証書或經審核之同等資歷；
	獲取相關証書或資歷後之 3 年內最少有 10 次及 250 小時之相關組織帶領或培訓經驗；
	願意遵守本會所訂立之歷奇輔導工作者守則及
	辦妥註冊手續並繳交註冊費$500(為期兩年)。

附錄六 訪談同意書

本人_____同意成為「**臺港兩地推行體驗教育領域引導員認證制度之比較研究**」之訪談對象，進行個人對於體驗教育引導員認證制度的訪談，以供學術之用。訪談時間約 1.5 至 2 小時。若在訪談過程產生不愉快的感覺，我有權力要求放棄參與本研究而不受到任何質疑或指責。

在訪談過程中，我願意接受錄音，且錄音內容可被撰寫為文字稿以供研究分析。我同意研究者引用我的部分談話內容於其研究報告中，而有助於讀者了解研究結果的部份個人資料（年齡、職業狀況…）亦得在報告中呈現。在我個人隱私權亦被保護的條件下，所有足以辨識我個人身分的資料將被隱匿。研究結果必須經過我的檢核與確認後，方可列入論文中。

倘若在研究過程中，我對本研究及個人權益有任何疑問，我有權要求研究者向我做更詳盡的說明，以讓我更能完整了解研究過程以及參與研究的權利與義務。

參與研究者：_____

研究者：_____

中華民國　　年　　月　　日

附錄七 訪談大綱

（一）受訪者基本資料。

1、年齡

2、受訪者學歷背景。

2、擔任體驗教育領域引導員時間。

3、是否有參與引導員認證課程。

(1)是，參與原因及參與時間。

(2)否，不參與的原因為何。

（二）臺灣（香港）地區推動體驗教育領域引導員認證制度基本認知。

1、國內推動體驗教育領域引導員認證，則相關管理、授證、授課工作由哪個團體推動較為合適。

2、您認為國內哪個團體推動之制度，可較為接受。

（三）臺灣（香港）地區推動體驗教育領域引導員認證制度之內涵。

1、您認為認證課程需要包含哪些課程。

2、您認為國內推行體驗教育領域引導員認證，可以接受哪些人申請或參加。

3、對於已經擔任引導員多年且相當出色的人員，您認為需要接受認證嗎。

4、引導員認證制度其證照考核多久後需要重新認證。

（四）臺灣（香港）地區推動體驗教育領域引導員認證制度之架構。

1、就你所認為體驗教育領域引導員認證制度所需課程架構，應如何安排？

2、目前所參與的引導員認證制度架構，符合你所認知嗎?

（五）臺灣（香港）地區推動體驗教育領域引導員認證制度的問題。

1、您認為推動體驗教育領域引導員認證制度有無其困難。

2、未來持續推動體驗教育領域引導員認證制度，對於現有制度是否有所修正或建議。

附錄八 ISO17024 人員驗證機構認證規範

「人員驗證機構認證規範（ISO/IEC 17024:2003）」（文件編號 TAF-CBA-ZCC-01）係參照 ISO/IEC 17024:2003 訂定，檢視全文內容與 ISO/IEC 17024:2003 等同。

目錄

頁次

前言 2

介紹 3

1 適用範圍 4

2 規範性參考文件 4

3 名詞定義 4

4 驗證機構之要求 6

4.1 驗證機構 6

4.2 組織架構 6

4.3 驗證計畫之發展與維持 7

4.4 管理系統 8

4.5 委辦 9

4.6 紀錄 9

4.7 保密 9

4.8 安全性 10

5 驗證機構僱用或約聘人員之要求 10

5.1 概述 10

5.2 主考者之要求 11

6 驗證過程 11

6.1 申請 11

6.2 評估..... 12

6.3 驗證之決定..... 12

6.4 追查..... 13

6.5 重新驗證..... 13

6.6 證書及標誌/標記之使用..... 13

附件 A(資訊性質） 人員驗證計畫之發展與維持 15

書目..... 17

前言

ISO(國際標準組織)是世界性國家標準機構(ISO 會員體)聯盟。國際標準的準備工作通常透過 ISO 技術委員會執行。各會員體若對技術委員會已成立之主題有興趣，有權派遣代表出席該委員會。與 ISO 有聯繫之國際組織、政府及非政府組織也可參予此項工作。ISO 與國際電氣標準會議(IEC)在電氣標準等各項事宜密切合作。

國際標準根據 ISO/IEC 指引第 2 部之規定擬定草案。

技術委員會主要任務在籌備國際標準。經技術委員採用之國際標準草案皆於各會員體流通以便投票表決。出版國際標準至少須 75%的會員體投票通過。

本文件某些要件可能涉及專利權。ISO 與 IEC 不負責分辨任何及一切專利。

ISO/IEC 17024 由 ISO/CASCO，符合性評鑑委員會準備。

第一版 ISO/IEC17024 根據 EN 45013:1989。

介紹

草擬此國際標準目的係針對人員驗證組織達成並推廣全球公認之標竿。人員驗證是一種保證措施，確保接受驗證的人員符合驗證計畫之要求。藉由全球公認之評估過程、後續追查以及定期重新評鑑接受驗證者之能力，以取得對驗證計畫之信心。

但證明人員驗證計畫有其正當性,以及證明其他形式的資格認定更為適當，這兩者仍需要加以區別。為應付科技創新的速度與日益成長的人事專業化，發展新的人員驗證計畫可補足教育與訓練的變化並促進全球就業市場。有關公共服務、官方或政府營運等職位仍須有驗證以外的替代方案。

對照其他類型的符合性評鑑機構，例如管理系統驗證/登錄機構，人員驗證機構特有功能在於考試，利用客觀的準則評估個人能力並計分。雖然這類考試若由驗證機構完善規劃與建構，可確保作業之公正性並減少利益衝突之危險，但此國際標準仍包括另外的規定。

不管任一種情況，此國際標準都是承認驗證機構及其驗證計畫之依據，以便促進該機構與制度獲得全國與國際接受。唯有通用的系統發展並維持人員驗證計畫，才可能建立互相承認的環境以及全球人才交流。

此國際標準指定之要求確保驗證機構有一致性、可比較而且可靠的方式執行人員驗證計畫。此國際標準中之規定可視為人員驗證機構之通則，因此在因應額外的市場需要/希望(亦即專業改善)或特定政府要求(亦即保護大眾權益)時可加以補充。

1　適用範圍

此國際標準指定機構依照特定要求進行人員驗證，包括發展並維持人員驗證計畫。

註　　某些國家依照指定要求驗證人員能力合格之機構稱為「驗證機構」，某些國家稱為「登錄機構」，某些國家稱為「評鑑及登錄機構」或「驗證/登錄/核發執照機構」，某些國家稱為「註冊單位」。此國際標準使用「驗證機構」一詞。但此用法沒有限制。

2

3　規範性參考文件

下列參考文件係應用本文件不可或缺的一部份。有註明日期之參考文件以所引述版本為準。未註明日期之參考文件以最新版本(包括任何修正版本)為準。

ISO/IEC Guide 2:1996，標準化與相關活動 – 一般詞彙

ISO 9000:2000，品質管理系統 – 基本原理與詞彙

3　名詞定義

本文件以 ISO/IEC Guide 2 及 ISO 9000 提供之名詞定義為準。

3.1 申訴

申請人、候選人、或已接受驗證者要求驗證機構重新考慮對此人需要之驗證身分所作之相反決定。

3.2 候選人

申請人已達到指定先決條件，並准許此人參加驗證過程。

3.3.　驗證過程

由驗證機構建立之一切作業，要求某人達到指定之能力要求，包括申請、評估、驗證決定、追查與重新驗證、使用證書及標誌/標記。

3.4 驗證計畫

關於人員指定類別之特定驗證要求，採用相同之特定標準與規則，及相同之程序進行驗證。

3.5 驗證系統

對每種驗證計畫設定程序與資源進行驗證過程,促成核發能力證書,包括維持。

3.6 能力

如驗證計畫定義，證明有能力應用相關知識及/或技巧，證明個人屬性。

3.7 抱怨

申訴除外，由任何組織或個人對驗證機構要求符合性評估，對該機構之相關作業或其任何顧客進行矯正行動。

3.8 評估

評估某人符合該驗證計畫要求，以促成驗證決定之過程。

3.9 考試

屬於評估其中一部份之機制，由一種以上之措施，例如書面、口頭、實務以及觀察，衡量候選人之能力。

3.10 主考者

具備相關技術與個人資格、能力，進行及/或評分某項考試之人員。

3.11 資格

證明個人屬性、學歷、訓練及/或工作經驗。

4 驗證機構之要求

4.1 驗證機構

4.1.1 驗證機構之政策與程序及其行政管理應與尋求驗證之評估標準有關，應對所有候選人公平公正，並應遵照一切適用法令規章。驗證機構不應使用程序以致阻止或禁止申請人與候選人取得驗證，除非國際標準有此規定。

4.1.2　驗證機構應定義核發、維持、更新、增列、及減列驗證範圍，暫時終止或終止驗證之政策與程序。

4.1.3　驗證機構應將驗證之要求、評估與決定限定於驗證適用範圍內相關事項。

4.2 組織架構

4.2.1　驗證機構的組織架構應使其利害關係人對其能力、公正性與完整性具有信心，尤其是驗證機構應：

a）與申請人、候選人以及已接受驗證者，包括其雇主與顧客，保持獨立公正的關係，並須採取一切可能之步驟確保其作業合乎道德運作；

b）對其核發、維持、更新、增列、及減列適用範圍，或暫時終止與終止驗證之決定全權負責；

c）確定負責下列事項之管理階層[團體或個人]

1）依此國際標準定義之評估、驗證、追查，與適用能力標準與其他相關文件，

2）對驗證機構中關於人員驗證之作業方式訂定政策，

3）對驗證之決定，

4）政策與程序之實施，

5）驗證機構之財務，

6）分派權責給任何委員會或個人代表其進行相關作業；

d）有文件認定其為法定實體或某法定實體的一部份。

4.2.2　驗證機構應有書面的組織架構保障公正性，包括以條文確保驗證機構作業之公正性。此架構應讓所有相關重要團體參予發展驗證系統內容與功能之政策與原則，而且沒有任何特殊利益可單獨支配。

4.2.3　驗證機構應指派一計畫委員會，該委員會應負責發展並維持各類型驗證之驗證計畫。計畫委員會應公平代表有關該驗證計畫之所有利害關係人，而

且沒有任何特殊利益可單獨支配。若由驗證機構以外的其他組織發展驗證計畫，該計畫的開發者應遵守相同原則。

4.2.4　驗證機構

a)　應有必要財源以運作驗證系統並涵蓋相關責任，

b)　應有政策與程序區分人員驗證及其他任何活動，

c)　應確保相關機構之活動不會影響驗證的保密性與公正性。

4.2.5　驗證機構不應提供訓練，或協助他人準備此類服務，除非證明該訓練與人員評估及驗證無關，以確保公正性與保密性不受影響。

4.2.6　驗證機構應定義政策與程序(例如行為守則)解決申請人、候選人、已接受驗證者及其雇主與其他關係人對驗證過程與評估標準提出之申訴與抱怨，如對已接受驗證者表現之政策與程序。這些政策與程序應確保獨立公正解決申訴及抱怨。

4.2.7　驗證機構應僱用或約聘具備教育、訓練、技術知識與經驗的充分人力，由負責的管理階層領導下，進行相關類型、範圍及數量之驗證功能。

4.3 驗證計畫之發展與維持

4.3.1　驗證機構應定義用於評估候選人能力之方法與機制，並應建立適當政策與程序以便初期發展及繼續維持這類的方法與機制。

註　　附件 A 有發展與維持驗證計畫之方針。

4.3.2　驗證機構應定義發展及維持驗證計畫之過程，包括計畫委員會審核與查證計畫。

4.3.3　驗證機構的驗證規定若有任何改變，在適用情況下，應通知計畫委員會代表。驗證機構在決定改變的確實形式與生效日期前，應考量計畫委員會表達之見解。決定後，且出版改變的規定，在適用情況下，驗證機構應適當地告知利害關係人與已接受驗證者。驗證機構應查證已接受驗證者在驗證機構徵詢計畫委員會之後訂定的合理期限內是否遵守更改後的規定。

4.3.4　評估某人能力的規範應由驗證機構根據此國際標準及其他相關文件定義。若對於這類文件應用於特定驗證計畫需要解釋，應由專家作出解釋，由計畫委員會背書，並由驗證機構出版。

4.3.5　驗證不應侷限於不當財務立場或其他限制情況，例如屬於某協會或團體之會員。順利完成已核准之訓練課程可能是驗證計畫的要求之一，但由驗證機構承認/批准之訓練課程不應影響公正性，或降低評估與驗證要求之需求。

4.3.6　驗證機構應評估候選人的考試方法。考試應公平、有效而且可靠。應定義適當方法與程序(例如收集與維持統計資料)以便每年至少一次重新確認各項考試之公平性、效力、可靠性、一般表現與已更正之全部確定缺失。

4.4 管理系統

4.4.1　驗證機構應運作一套管理系統並作成文件，涵蓋此國際標準所有規定，並確保這些規定有效應用。

註：　根據 ISO 9001 編訂的品質管理系統文件，可表示符合此項國際標準規定的方法之一。

4.4.2　驗證機構應確保

a)　根據此國際標準建立並維持管理系統，

b)　組織內各階層皆了解並實施管理系統。

4.4.3　驗證機構應有文件管控及內部稽查及管理審查系統，包括持續改善、矯正與預防行動的條文規定。

4.5 委辦

4.5.1　若某驗證機構決定將驗證相關工作(例如考試)交由外界某團體或個人委辦，應擬定適當地書面合約涵蓋安排方式，包括保密與預防利益衝突。驗證決定不應委辦。

4.5.2　驗證機構

a） 應全權負責此類委辦工作並維持其核發、維持、更新、增列及減列適用範圍，及暫時終止或終止驗證之責任。

b） 應確保委辦機構有能力並且遵照此國際標準適用規定，而且不介入，如直接或透過其雇主方式，可能會影響其公正性與保密性之訓練或人員驗證維持。

c） 應維持一份委辦機構名單，並根據書面程序評估且監督其績效。

4.6 紀錄

4.6.1 驗證機構應針對其特殊情況並遵照法規維持一套紀錄系統，包括確定已接受驗證者身分之方式。紀錄應證明已有效達成驗證過程，尤其是申請表，評估報告，追查以及有關核發、維持、更新、增列及減列適用範圍，暫時終止或終止等相關文件。

4.6.2 紀錄應識別、管理及處置，以確保過程的完整性與資訊的保密性。紀錄應存放一段時間以證明其公信力，至少須保存完整的驗證週期，或依照承認協定、契約、法律或其他義務要求之規定。

4.7 保密

驗證機構應透過合法執行的約定，對活動過程中取得的一切資訊保密。這類約定應涵蓋機構內全部人員，包括委員會成員，外界機構或代其執行者。未經提供資訊之組織或個人書面同意，不應向未授權者公開此類資訊，除非法律要求公開。若法律要求驗證機構發表此類資訊，應事先告知提供此類資訊之相關組織或個人與提供之資訊。

4.8 安全性

所有考試與相關項目應由驗證機構或其委辦機構在安全的環境下維持，以便在可使用期限內保護這些項目之機密性。

5 驗證機構僱用或約聘人員之要求

5.1 概述

5.1.1.　驗證機構應定義驗證過程中僱用或約聘的人員之能力要求。

5.1.2　驗證機構應要求其僱用或約聘之人員簽署同意書，承諾遵守驗證機構訂定之規則，包括資訊保密與獨立於商業或其他利益，並且在目前及/或過去的連結方面，獨立於接受考試者，以免影響其公正性。

5.1.3　對僱用或約聘之人員應提供清楚的書面指示，說明其職務與責任。這類指示應隨時保持最新。參予驗證活動之一切人員應有適當學歷、經驗及技術專長，符合其任務之能力評估標準。人員應就其特定責任接受訓練並知道提供驗證之重要性。

5.1.4　驗證機構應建立並維持個人資格之現況文件紀錄。此項資訊應提供於僱用及約聘之相關人士取得，並包括應下列細節：

a）姓名與地址；

b）加盟組織與職位；

c）學歷與專業身分；

d）相關領域之經驗與訓練；

e）在驗證機構內的特定責任與義務；

f）績效評估；

g）最近更新紀錄日期。

5.2 主考者之要求

5.2.1　主考者應符合驗證機構根據適用能力標準或其他相關文件訂定之要求。

甄選過程應確保指定進行某項考試或某部分考試的主考者至少須

a）熟悉相關驗證計畫，

b）對於相關的考試方法與考試文件有徹底的知識，

c）在考試領域有適當的能力，

d）精通考試時使用的書面與口語語言，

e） 沒有任何利益關係，因此可作出公正無私的判斷(評鑑)。

5.2.2 如果主考者與某候選人的考試有潛在利益衝突，驗證機構應採取措施確保考試的機密性與公正性不受影響(參閱 4.2.5)。這些措施應作成紀錄。

6 驗證過程

6.1 申請

6.1.1 在有人提出要求時，驗證機構應提供各項驗證計畫適用之驗證過程詳細說明(包括收費)，且文件中包含驗證要求、申請人權利、已接受驗證者之責任，適用時，包括行為守則。(參閱 6.6.2)。

6.1.2 驗證機構應要求驗證申請人填寫申請書並簽名，包括

a） 想要驗證的範圍，

b） 聲明書，同意遵守驗證要求並提供必要資訊進行評估，

c） 相關資格條件細節，以證據確認並佐證，

d） 申請人一般資料，例如姓名，地址，及此人識別之其他資訊。

6.2 評估

6.2.1 驗證機構應審核申請案以確定

a） 驗證機構具有能力提供對方要求之驗證，

b） 驗證機構知道並且能夠，在合理情況下，順應申請人之特殊需要，例如語言及/或殘障等，

c） 申請人具備驗證計畫要求的學歷、經驗及訓練。

6.2.2 驗證機構應根據計畫規定，以書面、口頭、實務、觀察或其他方式檢查接受驗證者的能力。

6.2.3 考試應經過規劃與安排，確保一切計畫之規定經過客觀且有系統的查證，由充分的書面證據確認候選人的能力。

6.2.4 驗證機構應採用報告程序，確保評估的績效與結果在適當與可理解方式下作成文件，包括考試的績效與結果。

6.3 驗證之決定

6.3.1 驗證機構應只能根據驗證過程當中收集的資訊對候選人作成驗證決定。對驗證作成決定者不應參予候選人之考試或訓練。

6.3.2 驗證機構應提供證書給所有通過驗證者。驗證機構應維持證書的獨家所有權。

證書可採書信、卡片或其他媒體形式，由驗證機構負責人員簽名或授權。

6.3.3 這類證書至少應包含下列資訊：

(a) 接受驗證者之姓名與唯一的驗證編號；

(b) 驗證機構名稱；

(c) 參考之能力標準或其他相關文件，包括驗證的依據；

(d) 驗證的範圍，包括查驗的條件及限制；

(e) 驗證有效日期與截止日期。

6.4 追查

6.4.1 驗證機構應定義主動追查的過程，藉此監督持有證書者遵守驗證計畫相關規定。

6.4.2 驗證機構應有程序與條件以便根據驗證計畫維持驗證。這些條件，包括追查的次數與內容，應被計畫委員會承認。這些條件應適當確保公正的評估，證實已接受驗證者繼續有此能力。

6.5 重新驗證

6.5.1 驗證機構根據能力標準及其他相關文件，應定義重新驗證的要求，以確保已接受驗證者繼續符合現行驗證要求。

6.5.2 驗證機構應有驗證程序與條件以便根據驗證計畫維持驗證。這些條件，包括重新驗證的次數與內容，應被計畫委員會承認。這些條件應適當確保公正的評估，證實已接受驗證者繼續有此能力。

6.6 使用證書及標誌/標記

6.6.1　提供驗證標記或標誌之驗證機構應訂定書面使用條件並應妥善管理使用權與代表權。

6.6.2　驗證機構應要求已接受驗證者簽署同意書。

a）遵守驗證計畫相關規定。

b）僅在驗證核發範圍內宣稱驗證。

c）使用驗證的方式不會讓驗證機構捲入紛爭，也不會作出驗證機構認為誤導或未授權的驗證聲明。

d）停止使用牽涉驗證機構的一切驗證聲明或遭到暫時終止或終止的驗證，並退還驗證機構發給的證書，

e）不以誤導的方式使用證書。

6.6.3　在出版品、型錄中不當牽涉驗證或誤導使用證書與標記或標誌時應採取矯正措施，例如暫時終止或終止驗證，公告違規，以及額外的法律行動。

附件 A

（告知性質）

人員驗證計畫之發展與維持

A.1 人員驗證計畫之建立僅因應特定政府要求(亦即保護大眾)或證明市場需要/希望(亦即信用，信心與專業改善)。

A.2 提出驗證計畫之驗證機構或組織應針對下列事項徵詢利害關係團體之意見：

a） 描述接受驗證人員之特定領域；

b） 描述資格/能力之要求，評估要求與程序，包括追查與重新驗證；

c） 利害關係團體支持的程度以及他們接受計畫內容的證明；

d） 負責發展預定計畫的組織/機構/個人。

A.3 定期進行工作/實務分析（至少每五年）以便製作或確定下列事項：

a） 描述目標候選人的數目以及說明驗證目的或預定結果；

b） 具備能力者在專業領域執行的重要與關鍵工作之明細；

c） 驗證要求之明細，包括各項要求之選定的理論與評估機制；

d） 考試建構之規格，其中正式的口試或筆試是評估過程的一部份，包括內容大綱、問題類型、問題的認知程度、各科問題數目、考試時間長度、建立評分可接受程度的方法、以及評分的方法。

e） 針對預定的計畫應該如何做到市場透明性作出評論。

A.4 一切機制都應該由完全熟悉驗證專業及相關內容的人準備，並且精通準備該機制的技巧。

A.5 所有考試須符合考試規格，確保統一應用，並且沒有偏見。

A.6 驗證機構須定義輪流考試的管制或修訂方式以便維持考試的客觀性與機密性。

書目

[1] ISO 9001:2000，品質管理系統 - 要求。

[2] ISO 9004: 2000，品質管理系統 - 績效改進指導綱要

[3] ISO 19011:2002，品質與/或環境管理系統稽核指導綱要