



臺大學務處
NTU Office of Student Affairs

發展校園學習環境理論介紹

李毓璉 99.10.12

大學生發展理論

➤ 美國學生事務典範

- 代替父母地位
- 學生服務
- 學生發展（學生學習）

➤ 大學生發展理論

- 心理社會論
- 認知—結構論
- 類型論
- **個人—環境互動論**（發展校園學習環境理論）



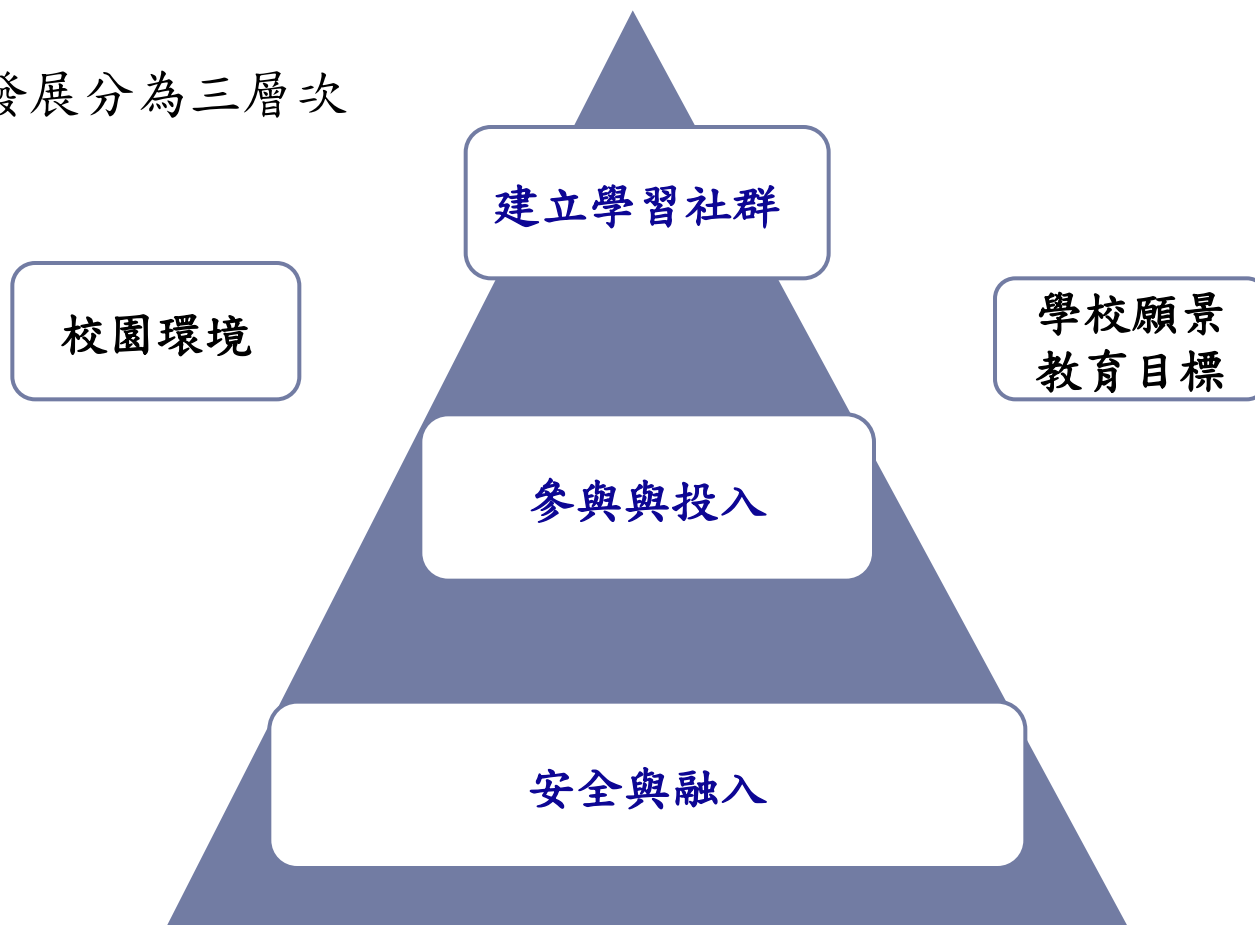
學生事務工作爲什麼需要理論

- ▶ 學務工作目標：瞭解與設計教育方案與環境，以促進大學生的學習與發展。
- ▶ 大學生的發展是全面與複雜的。
- ▶ 學務人員不可能同時瞭解所有觀點。
- ▶ 正式的大學生發展理論幫助我們了解學生在校園內如何成長、學習、改變與發展。
- ▶ 哪些因素會影響發展？方案設計帶來的效果是如何？



發展校園學習環境理論重點

- ▶ 校園環境可分為四個面向物理環境、群體共同特質、組織結構、知覺建構。
- ▶ 學習環境的發展分為三層次



學校發展學習環境理論對學務人員的啟示

此理論認為人的行為，是由個人和其所處的環境二者共同互動所產生的結果。

- ▶ 大學的環境是否適合學生的發展？
- ▶ 學生的行為和環境有何關係？
- ▶ 如何設計、規劃環境以配合學生？
- ▶ 如何教導學生善用資源，選擇對自己有利的發展理論？

這樣同學是否覺得我們很親切？

活動中心有如藝術季籌備團隊、Global Lounge學生經營小組等有組織與規畫的團體，成員彼此學習、合作。

活動中心有各項藝文活動、Global Lounge音樂祭、文化嘉年華會、瑜珈運動班等活動，有社辦管理委員會、餐督小組、藝術季籌備團隊、Global Lounge學生經營小組等供同學參與和投入的管道。

整修活動中心場地、消防、機電等設施維護；學生交誼室、舞蹈教室、研討室、音樂練習室等方便使用的設施；親切回答同學有關遺失物尋找、場地、設施使用問題，協助同學解決問題。

活動中心是個多彩多姿的學習社群

活動中心有各種方案與活動提供同學參與

同學感受活動中心的舒適與安全



想想：我們的工作？

- ▶ 改善物理環境，讓它更舒適、安全，更符合同學需求的優質活動場地？
- ▶ 依據學生特質，建構具特色的活動中心氣氛？
- ▶ 親切地縮短與學生的距離，協助同學解決問題？
- ▶ 從餐廳滿意度調查了解學生對活動中心提供餐飲的感受；從與學生互動，了解學生對活動中心觀感；從網路留言，了解學生對活動中心看法？



物理模式

▶ 校園包含自然與人為的物理環境

1. 自然環境：學校的地理區位、地形地貌、天候溫度、空氣、噪音等。
2. 人為環境：學校的建築設計、空間與景觀規劃、生活與學習設施的安排等。

▶ 物理環境發揮境教功能

二者交織形成光線、噪音、氣溫、空氣品質等，直接影響校園中同學的喜好和滿意度，甚至影響態度與行為。

▶ 校園的物理環境是學生對學校的第一印象。



環境心理學-1

- ▶ 潛在環境：如聲音、溫度、顏色、陽光、氣味、照明等。
- ▶ 環境負荷：學校環境傳達給學生的訊息率若屬高負荷，會使個人較易被激發，而影響學習與活動的效率。
如新社長。



環境心理學-2

- ▶ 個人空間：環繞一個人身體四周的區域，當他人入侵時會有不舒服的感覺。學校社團若能讓個人擁有適度空間，讓學生更有認同感並加以愛護。

如二活8-9F社辦空間。

◎空間運用因人而異：女性又比男性較容許對方（包括男、女）靠近。
。這顯示女性對個人空間的期待值遠小於男性。

◎研究顯示身體有殘疾的人對空間的需求遠大於「正常人」。顯示他們需要更大的私人空間，或者說，更大的「身體緩衝區」。

- ▶ 隱私：有選擇地控制他人接近自我或其他團體的方式，學校環境可透過門窗、隔間的設計任個人擁有隱私感。

如一活225、226。



環境心理學-3

- ▶ 領域性：個人空間隨著個人而移動，依據情境不同而擴展或收縮，但領域卻是固定的地理位置。
 - ★主要領域：交響樂團、管樂團社辦。
 - ★次要領域：8-9F社團辦公室、學生交誼室。
 - ★公共領域：二活電梯前空間、樓梯間。
- ▶ 密度與擁擠：密度代表客觀的物理狀態；擁擠是負面的內心感受。
 - ◎影響擁擠知覺因素：性格、與周遭他人的關係、溫度氣味等情境因素。



Barker的行為場所理論 (Behavior Setting Approach)

- ▶ 一個最基本的環境單位，在這最基本的環境單位中，有相似的條件來形塑人的行為。
- ▶ 每一個場所包括人的行為和引發行為的環境。
- ▶ 人的行為受到行為場所影響，亦即人所處的環境，選擇並塑造人的行為表現。
- ▶ 人對行為場所的知覺受到地方、事件、和時間的影響。
如：一個社團辦公室
- ▶ 強調「多餘」對人的影響，描述人和行為場所比例不恰當。
- ▶ 行為場所和空間大小，以及在其中的人是否能充分發揮功能有關。



Banning校園生態理論

- ▶ 學生是校園生態的一部分，校園環境包括物理環境、服務活動、政策等，由學生加上校園環境構成。
- ▶ 學生事務人員：幫助學生發展須調整學生與環境二者之關係。
- ▶ 提供一個有利於個人發展的環境，必須靠調整或是改變環境以適合學生。
- ▶ 但多數學務人員把時間花在學生身上；不應只重視不適應的人，應有主動、積極作法，檢查環境如何造成人的不適應。



物理模式與學生事務工作-1

- ▶ 物理環境對人行為有諸多限制與影響，學生所發生某些行為受學校建築物設計的影響。

如：活動中心的各種功能的教室、走道

★光合作用活動，平時可在中庭木平台表演，當天候不佳，避免同學失望，室內開放空間則提供學生表演場地。

★活動中心的教室溫度、擁擠度、設備等，會影響社團使用場地意願。

- ▶ 學務人員需自我反省：不僅只注意學生、愛心、熱情輔導工作，仍須理性與管理的能力，作好校園環境管理的工作。

- ▶ 學務人員思考：事前了解校園生態對學生的影響，有效減少學生問題，減少用於處理善後的時間。



物理模式與學生事務工作-2

- ▶ 大家對於校園中的物理環境，總認為那是總務處的職責，但學務人員在關心學生之餘，若能對學生宿舍、社團辦公室、學生活動中心的設計，主動提供相關的建議與規劃意見，使總務單位能配合施工，而不是過去的想當然爾，這樣才能使學生獲得最大滿足且對校園產生親切與認同。
- ▶ 每個校園都是獨一無二，物理環境會傳達出學校的教育目標、風格領域和價值觀。因此學生對學校的歸屬感、學生的安全感都是學校設計物理環境參考的依據。學務工作人員當朝著規劃適合學生的校園環境，而這個環境是學生所喜愛，提供適度支持與鼓勵並促進其成長與發展。



思考與動腦

- ▶ 層次一：促進安全與融入

物理上：如讓學生知道校園各處室位置、功能。

- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入

物理上：如方便學生使用各種設備、服務。

- ▶ 層次三：建立社群

物理上：如空間設計上考慮領域性、隱私性、適當空間大小。



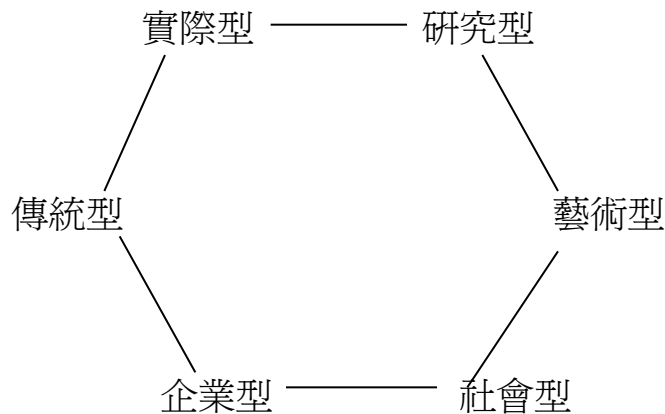
群體共同特質模式

- ▶ 環境的特質是由居住其中的人所共同決定的，是居於其中的人們主要特質的反映，而群體的共同特質亦將影響居住於該環境的個體。
- ▶ 具有特殊背景因素結構的團體，會創造不同的社會氣氛，並影響個人行為或態度的不同（Moos, 1976）。
- ▶ 針對校園具共同特質的學生（次團體），多給於關心與了解，以提供適切的服務。



Holland理論-1

- ▶ 主張個人行為是人格與環境交互作用的產物，在一個職業團體中的人們，會共同創造具相同特質的人際環境，也就是相同職業團體的人，會有相同的人格特質，相同的個人發展背景，對相同的狀況也有相似的反應。
- ▶ 以六角型解釋六種環境關係，相鄰的類型有較高的相似性，合諧度也最高，不相鄰的類型相似度較低，合諧度也低



Holland理論-2

▶ 四個概念

- ◎人依據屬性區分成一種或以上的人格類型，人格類型與職業選擇有關
 - ◎環境也可以區分為六型，環境類型由居於其中的人所創造。
 - ◎人們會尋找合適自己的能力、興趣、態度及價值的環境。
 - ◎人和環境的合適與和諧程度可以預測人的職業選擇、工作穩定性和成就情況。
- ▶ 每一職業團體的成員有相似的人個特質，和在環境中相似的反應方式，而會創造出獨特的人際環境。
- ◎理工學院學生：研究型60%、實際型12%、企業型10%、社會型7%、傳統型6%、藝術型5%，這樣的環境強調學識、獨立、內省，而不強調社交與活動參與（Moos,1976），而研究型的學生在此類型環境中比其他類型學生更穩定、滿意、和良好的適應與學習。



次文化-1

- ▶ 群體共同特質模式中，探討不同學生團體的次文化。
 - ☆學校文化是學校成員的共有物，包括信念、符號、語言、價值、儀式、期望、行為規範，這些會影響學校成員的表現，也會制約學校成員的行為。
 - ☆在整個校園文化中，由於校園次級社會或次集團體的存在，亦會形成所謂的次級文化，構成學校文化的一部分，如教授、助教、行政人員、學生、家長等的次級文化。
 - ☆學生文化又會因學院、學系、社團、班級等不同的組合，形成相互支持與控制的學生次文化。



次文化-2

▶ 學校內學生次文化的特徵有

- ☆校園內學生基於相同背景、興趣或需要所形成的團體，經互動後形塑一套價值與態度體系。
- ☆在校園經常出現的單位是班級、社團或學生自治團體。如學生會、系學會、攝影社等，甚至是社團中的小團體。
- ☆與學校文化一樣，涵括器物、信奉的價值和基本假設等物質和精神的層面。
- ☆對於學生的行為、思考與評價，具有比學校文化更直接影響與控制。
- ☆是學生情感相互支持和相互學習的主要來源，也是校園學生文化更直接的影響和控制。



次文化-3

- ▶ 了解校園中學生團體次文化，也是了解學校共同特質的重要途徑。
- ▶ 學生次文化形塑學生課堂與課外的學習，智力和社會的發展，學生次文化不只影響個別學生的目標成就，同時影響學校教育目標的實現。
- ▶ 建議學生事務人員應評量學生的次文化，以了解學生的次環境（Whitt, 1996）。

原則：從學生觀點研究學生文化、獲取不同觀點的學生文化、傾聽學生談論經驗、尊重學生文化、先了解個人的偏見、在校園背景中研究學生文化、運用多元研究方法、同時運用校內外人士研究、備妥校方資源、認知學生為準備或無意願、忍受模糊、有耐心、去做。



群體共同特質模式與學生事務工作

- ▶ 人會尋求和自己類型相似的環境，反之會逃避和自己人格類型不相容的環境。如宿舍分配室友。
 - ▶ 學生有些是人格類型區分不清楚或是性格未分化，因其興趣均差不多而無法確定自己是否選對系，如果他們身邊的朋友人格類型區分良好，對個人決定十分執著，十分可能會受到朋友影響而改變自己的決定。
 - ▶ 人格類型區分良好的人，會比區分不清楚的學生容易在環境中獲得滿足。
- ◎學生事務人員在輔導學生時，對於人格類型區分不清楚的學生，要加強其自我認識，使期不盲目受人影響，而在團體中留意他們的適應問題。



思考與動腦

- ▶ 層次一：促進安全與融入
群體共同特質上：如針對不同學生次團體提供不同安排。
- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入
群體共同特質上：如為不同次團體設計不同方案。
- ▶ 層次三：建立社群
群體共同特質上：如環境能適配學生特質並有區別性。





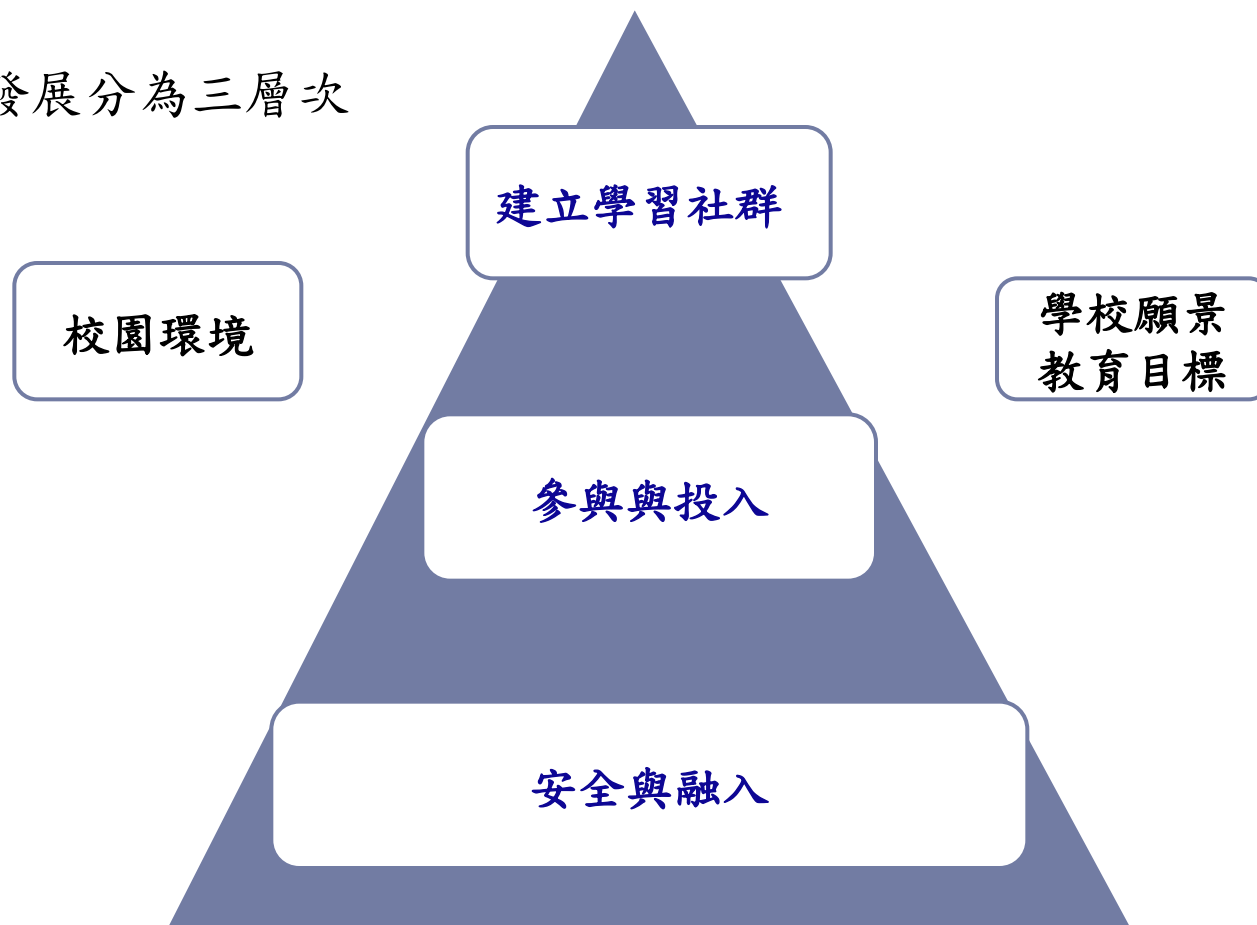
臺大學務處
NTU Office of Student Affairs

發展校園學習環境理論介紹(二)

李毓璉 99.10.26

發展校園學習環境理論重點

- ▶ 校園環境可分為四個面向物理環境、群體共同特質、組織結構、知覺建構。
- ▶ 學習環境的發展分為三層次



這樣同學是否覺得我們很親切？

活動中心有如藝術季籌備團隊、Global Lounge學生經營小組等有組織與規畫的團體，成員彼此學習、合作。

活動中心有各項藝文活動、Global Lounge音樂祭、文化嘉年華會、瑜珈運動班等活動，有社辦管理委員會、餐督小組、藝術季籌備團隊、Global Lounge學生經營小組等供同學參與和投入的管道。

整修活動中心場地、消防、機電等設施維護；學生交誼室、舞蹈教室、研討室、音樂練習室等方便使用的設施；親切回答同學有關遺失物尋找、場地、設施使用問題，協助同學解決問題。

活動中心是個多彩多姿的學習社群

活動中心有各種方案與活動提供同學參與

同學感受活動中心的舒適與安全



想想：我們的工作？

- ▶ 改善物理環境，讓它更舒適、安全，更符合同學需求的優質活動場地？
- ▶ 依據學生特質，建構具特色的活動中心氣氛？
- ▶ 親切地縮短與學生的距離，協助同學解決問題？
- ▶ 從餐廳滿意度調查了解學生對活動中心提供餐飲的感受；從與學生互動，了解學生對活動中心觀感；從網路留言，了解學生對活動中心看法？



思考與動腦-物理模式

- ▶ 層次一：促進安全與融入
物理上：如讓學生知道校園各處室位置、功能。
- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入
物理上：如方便學生使用各種設備、服務。
- ▶ 層次三：建立社群
物理上：如空間設計上考慮領域性、隱私性、適當空間大小。



思考與動腦-群體共同特質

- ▶ 層次一：促進安全與融入

共同特質上：如針對不同學生次團體提供不同安排。

- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入

共同特質上：如為不同次團體設計不同方案。

- ▶ 層次三：建立社群

共同特質上：如環境能適配學生特質並有區別性。



組織結構模式

- ▶ 強調環境的目標和目的決定組織的結構，而組織的結構會鼓勵或不鼓勵在組織中的人的行為或態度。
- ▶ 在大學校園中會顯現組織系統的特質，每一場所有有其特定的目的，透過團體的計劃或指導原則、資源分配、權責劃分等組織型態，以形成使用各種設施，維護或改變這些場所的決定。
- ☆ 學生社團要規劃活動與執行方案、宿舍輔導員要透過制度引發鼓勵學生參與和領導、學校行政人員要建立有限資源有效使用原則，這些都可能是正向或負向的影響學生的學習和發展。



組織的探討-1

- ▶ 組織是「為了達到特定目標而建立的」正式結構，有大小（成員人數）和型態（權威的種類）之分，也是一個具有明確的規範、角色和責任的環境。
- ▶ 20世紀對組織的探討，主要有四種不同學派：
 - 1.科學管理：主張藉由物質酬賞激勵工作者，為了確保最大產能，激勵應緊密伴隨工作者的產出出現。強調系統化、效率化、標準化，講求效率，忽略人性尊嚴，對員工懷不信任態度。
 - 2.人際關係：主張人性是善良的，只要尊重其人格與滿足其需求，就會有高效率。



組織的探討-2

- 3.結構論：整體分析組織正式和非正式因素、物質與社會酬賞，並視組織為一動態結構。
- 4.開放系統：視組織由許多組織中相互關聯，並與外在環境互動的次系統所組成的動態體。因為外在環境是不穩定的，因此為了生存，組織必須有彈性和適應力。



組織的探討-3

傳統理論觀點

後傳統理論觀點

層級體系是正式的、必要的、實用的和令人滿意的。	結構功能間的交互作用不受限制，且有助於組織學習和有效管理；組織的活動和結構會隨時間改變。
溝通管道是暢通無阻的，且經常被利用。	資訊可由組織內部或外部各處取得，也能流通到各個單位。
只有專家的意見、掌控及權力是與地位直接相關的，並且上級才能具有這些能力。	任何層級的成員都有可能以有效、積極和富創造力的方式影響組織行為。
明確告知所有人組織的目標和達成目標的方法，指導行為方向，並直接受到結果影響。	事件、個人行為、技術和結果間的關係常是無法預測而模糊的，而且不斷在變。
目的與行為是直接相關的。	各單位或個人的目的與行為沒有必然的關係，只能以回溯的方式來了解。
只有知識和技術才有可能破壞組織活動的可靠性和可預測性。	不確定性、形態、行為學習和自我組織有損於可靠性和可預測性，但卻是適應和改變的必要條件。



Hage和Aiken複合組織理論-1

- ▶ 借用連續的線來描述組織的環境，線的一端是動態的組織環境，另一端是靜止的組織環境，動態的環境能對改變有所反應，而靜止的環境則抗拒改變。
- ▶ 動態與靜態環境區別之六因素：
 1. 複雜性：次團體和主要團體的數量，以及知識與專業技術的強度與延伸性，也就是專業化的程度。大學是典型高度複雜化組織，需要各種高度專業者參與大學教育事務，複雜度越高，組織成員愈需要發展與繼續教育。



Hage和Aiken複合組織理論-2

2. 集權化：組織的權力分配情形，可分高度集權和分權化，每一個組織都要決定其資金的分配、人事升遷、新計畫的開展做這些決定的責任必須分派給一些工作者，以確保不同職務的協調合作。

3. 形式化：指的是在一情境中規範和規定（成文的正式規定或習俗）的重要性。

☆影響形式化的層面有三：規定的數量、具體明確性、強制的程度。

☆高形式化的單位需要許多明確的規範，以為提高效率功能的指導原則

☆形式化程度反映在學生守則、行政手冊、工作說明、課程大綱、法規

☆高度形式化的組織較嚴謹 和較少彈性。



Hage和Aiken複合組織理論-3

4. 階層化：組織階層是在系統中回饋的不同分配，高度階層化系統有許多不同的身分、地位、角色，賦予不同的酬賞（薪資、自尊、名望）。

☆階層化也反映高、低地位水準成員之間流動的程度，高階層化的組織傾向較保守的地位區分，而限制成員的流動。

5. 生產力：指的是組織強調產品或服務的質或量之相對重視程度；高生產量要有一個良好的功能系統，產量的降低通常是需要再檢核或評估的信號。

☆但量的增加可能造成質的犧牲，因此必須同時考量教育目標的達成。



Hage和Aiken複合組織理論-4

6. 效率：效率的強度強調減少生產力的成本。大學像其他複雜組織，希望用各種不同組織策略來有效使用資源。

- ▶ 動態環境具有高複雜性，集權化程度低、形式化程度、階層化程度和效率均低、強調產品或服務的品質。這種環境有助於改革的進行。
- ▶ 靜態的環境不鼓勵改變或改革，複雜性低、高度集權、階層化程度高、滿意度和效率皆高、強調產品或服務的數量。
- ▶ 具有發展性的教育環境通常是動態的環境，尊重個別差異、鼓勵參與、互動多為個人化而非機制性的，並鼓勵冒險。



Hage和Aiken複合組織理論-5

- ▶ 動態或靜態的組織也會影響參與者的態度，這與個別差異有關。例如，在靜態的教室環境裡，教授是決策者，由他決定時間分配和上課內容（高度集權），作業都是很專業、死板的題目（形式化），為了不浪費時間而減少發問或意見發表（強調結果和效率），考試都是靠死背的（複雜性低）。
- ▶ 動態的教育環境像不平衡的自我組織系統，鼓勵實質的參與、責任和創意等發展性系統的本質。



Hage和Aiken複合組織理論-6

- ▶ 動態的環境也會影響參與者的士氣，因為所有結構的層面都會反映在各種學生團體和組織的目標設定、相關規定、政策決定和資源的使用。
- ▶ 不過，居於學生學習的主體性考量，對學生發展特質的了解，才是建構適當組織環境的關鍵因素。
- ▶ 組織結構模式不僅可以分析在環境中的人，不論其在校園教室、宿舍或社團中個人的行為或適應情況，更可用於分析組織中幹部和主管對於組織結構的影響。



Hage和Aiken複合組織理論-7

- ▶ 每一個組織有其特定目標，而這目標要被有效的達成，組織中的幹部和主要負責人，必須充分的了解其組織的特性。
- ▶ 而通常他們自己就是決定組織特性的人，如：由誰負責？訂定怎樣的規則？如何分配資源？這些多數由他們決定同時亦決定組織的結構。
- ▶ 因此，組織結構模式不僅有助於了解環境對學生的吸引力和滿意度，它更可以作為調整組織結構的依據。



組織結構模式與學生事務工作-1

- ▶ 組織結構模式對學生事務工作最主要的貢獻：它強調由於學校的目的是鼓勵學生發展，所以學校的組織結構，應該偏向動態的組織環境。

☆學務人員應檢視：在社團中，其組織的複雜性、權力的分配、形式化的程度、階層的劃分、生產力和效率的重視程度，來調整其組織的環境使其成為動態的組織環境。

- ▶ 大學校園中，尤其是大型學校，學生強烈反應，不喜歡官僚式行政管理，抱怨未重視個人個別性，如果學校能改變其組織的結構為鼓勵改變和創新的動態組織環境，有助學生發展。



組織結構模式與學生事務工作-2

- ▶ 組織的大小對學生有很大影響，通常組織愈大，學生的士氣會愈低，態度會趨於負向，較沒責任感，不覺自我重要。
- ▶ 一般在人數多而位子少的組織環境中，人比較被動，覺得自己是多餘的，相反在人數少而位子多的組織環境人，會被要求負擔多種工作，而自覺責無旁貸，且自覺自己對團體的價值。
- ☆ 學務人員在面對大的校園，大的宿舍或大的社團時，要減少人數過多問題，避免學生成為「多餘」的，要設法使其組織變小。



思考與動腦

- ▶ 層次一：促進安全與融入
組織上：如人性化的學生組織運作。
- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入
組織上：如組織中鼓勵創新與多元。
- ▶ 層次三：建立社群
組織上：如形成動態的組織結構。



知覺建構模式

- ▶ 強調環境對人的影響，在於個體對它的整體知覺，也就是說是由個體對外在的知覺或對外在的解釋來定義，係針對學生主觀的看法，討論人與環境互動關係。
- ▶ 瞭解個人對環境的知覺，是了解個人會如何反應環境的關鍵。
- ▶ 學生是否喜愛或滿意特定環境，決定於他們對環境的知覺、建構和評價。而只有學生所知覺的環境，對他們來說才是真實的。



Sanford挑戰與支持

- ▶ 第一位由學生的主觀知覺，討論環境對學生的影響的學者。
- ▶ 強調當學生感覺其環境中支持和挑戰是平衡時，學生最有可能獲得良好的發展。



Pervin人與環境交流理論

- ▶ 認為每個人都有人際和非人際的環境，如果個人的人格特質能和其環境相配合，則人的行為會有好的表現，其個人亦會覺得較滿意及少壓力。

☆理想的環境而是能提供個體改變或給予個人成長機會的環境才能有助學生發展。

- ▶ 主要觀點：個體的真實自我、理想自我差距。

☆真實自我和理想自我差距遠時，個體會相當不快樂和痛苦。

☆個體找尋幫助他達到理想自我的環境，會遠離抑止他發展理想自我的環境。

☆真實自我和理想自我差異小時，個體比較覺環境適合自己。

☆一個嘗試讓個人降低真實自我與理想自我間差距的環境中表現最好，也覺得最滿意。



Stern個人需求與環境壓力理論

- ▶ 以需求代表個人，以壓力界定環境，行為則是需求與壓力一致性的函數。
- ▶ 當個人需求與環境的壓力關係一致時，會有滿足感、成就感等正向的結果。
- ▶ 不一致時則可能導致壓力的負面結果。
- ▶ 個人的需求和環境的壓力，可以由學生自己或旁觀者的自述或觀察中得知。



Moos社會氣氛理論-1

- ▶ 以學生對環境整體的知覺，及自述其經常在環境中發生的行為，來決定「環境人格」，也就是說社會氣氛對學生的影響。
- ▶ 包含三種向度：
 - ◎關係向度：探討在一個環境中的人際關係如彼此的友誼、真誠、支持、投入等能增進社交和個人滿足因素。
 - ◎個人發展或目標導向向度：探討環境所提供的機會如競爭、成就、獨立等環境中能增進自我進步和個人發展的目的或目標。
 - ◎系統維持和系統改變向度：探討環境對行為的規範，對人的控制及環境對於改變的反應，如環境對秩序、秩序的要求，對學生行為的期待，以及環境能否適當的調整革新以適應學生。



Moos社會氣氛理論-2

▶ 六種環境人格：

- ◎人際導向的環境：充滿支持關係，重視個人的情感支持及參與感。
- ◎傳統社會型導向的環境：注重是否和人來往、參加聚會、重視形式及規矩。
- ◎支持成就導向的環境：強調與個人成長有關的學術或個人的成就，注重以彼此互助的關係來達成。
- ◎競爭導向的環境：在這環境中充滿競爭，環境中缺乏投入和情感支持
- ◎獨立導向的環境：在這環境中個人不在乎社會的認可，每個人有自己獨特的行為表現。
- ◎知識導向的環境：強調文化、藝術等知識性活動以及個人的獨立性。



Moos社會氣氛理論-3

- ▶ Moos發現男學生團體，傾向具競爭導向的環境，女學生團體，傾向具傳統社會型導向的環境。女學生團體比男學生團體更常具有獨立和知識導向的環境。
- ▶ 支持成就導向、人際導向的環境，幾乎只在女學生團體產生。
- ▶ 男學生最容易知覺到競爭的環境，而且由於期環境缺乏情感支持，也不注重個人參與投入，所以男學生比女學生更容易感到心理壓力和疏離感。
- ▶ 學生在具有參與、投入、同盟和支持的社會氣氛環境中，感覺最安全、有興趣和滿意。



知覺建構模式與學生事務工作-1

- ▶ 知覺建構模式強調出個人對於其環境的知覺對學生發展所產生之影響。
- ▶ 雖然個人特質和其環境相配合時，學生會表現較好，也覺得較滿意及較少壓力，但是能提供刺激學生改變或成長機會的環境才是才是最理想的環境。
- ▶ 學務人員應注意如何使環境配合學生的理想自我，並藉由學生事務工作來改變學生真實的自我，減少學生真實自我和理想自我的差距，而使學生適應、肯定自己。



知覺建構模式與學生事務工作-2

- ▶ 學務人員可以了解，何時適合提供高挑戰的環境，何人需要高支持的環境。
- ▶ Pervin的人與環境交流理論，提醒：當學生和其期待的學校環境差距太大時，就會導致學生的心理衝突、壓力和不滿。
- ▶ Moos社會氣氛理論，可以幫助學務人員檢視校園環境中，其充斥何種社會氣氛？是重視人際關係？或是個人發展？或是系統維持和系統改變？
 - ◎具有不同社會氣氛的環境對學生行為有直接的影響，如社團的社會氣氛會影響社員的士氣、認同，班級內的社會氣氛會影響學生的學習。
 - ◎男女學生所形成的社會氣氛明顯不同，因此學務人員在辦理活動中或輔導學生時，平衡男女生的人數比例，以創造合適的社會氣氛。



思考與動腦

- ▶ 層次一：促進安全與融入
建構上：如了解學生知覺的社會氣氛。
- ▶ 層次二：鼓勵參與與投入
建構上：如促進學生投入的文化。
- ▶ 層次三：建立社群
建構上：如學校傳統及人造物等學校文化的型塑。





臺大學務處
NTU Office of Student Affairs

發展校園學習環境理論介紹(三)

李毓璉 99.11.2

發展校園學習環境理論基本觀點-1

- ▶ 對學生事務工作最大貢獻：它提出不僅人必須和環境配合，環境也必須和人相配合；學生能創造環境，學生也會被環境所形塑。
- ▶ 學生發展的結果，並非只是個人或是環境其中之一就能決定，而是發展的結果是經人與環境二者互動的結果。



發展校園學習環境理論基本觀點-2

▶ 發展校園學習環境理論區分成四種模式，分別說明影響學生發展的因素：

- ◎物理模式：強調外在的物理環境，不論是天然或人為的環境，均會影響學生發展。
- ◎共同特質模式：強調一個環境會反映出居於其中的人的共同特質，人會去找尋適合自己類型的環境，而且人和環境配合結果，會影響人的滿足感、穩定感和成就感。
- ◎組織結構模式：強調環境的目標和目的，決定組織的結構，而組織的結構會影響其中的人。
- ◎知覺模式：強調人的主觀看法，對環境的知覺會影響學生的發展，如果學生的理想和真實情況差距小，則學生的壓力小、適應佳。



發展校園學習環境理論與學生事務工作

- ▶ 學生事務人員在輔導學生時，應扮演主動積極而非消極被動的角色，使自己成為催化者而非僅只是救火隊，以事前預防之方式避免各種不利因素加諸學生，而非只忙著辦活動或個別輔導學生適應校園。
- ▶ 事實上環境通常有其缺失或不足之處，因此並非單獨的幫助學生就可以增進學生的發展，而提供良好規劃的環境亦可加倍的幫助學生。



發展校園學習環境理論與學生事務工作

- ▶ 人和環境的配合及人和環境二者間的和諧相融，才是理想幫助學生發展的環境。
- ▶ 太少的支持及挑戰，不利學生發展；太少支持及太高的挑戰，壓力太高可能使學生受挫折；太高的支持及太低的挑戰，亦不利學生成長。
- ▶ 可以利用各種的機會瞭解學生和其環境的配合與和諧程度。
- ▶ 教導學生如何辨識有利自己發展的環境，選擇適合自己的環境，並有效利用校園資源來自我幫助。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啓示

▶ 設計促進學生發展的物理環境

1. 主動關心學生學習、生活、活動的空間，及其對學生可能產生的影響，至少在相關環境的規畫尚要盡到評估與建議的角色功能。
2. 評估環境前應先確認該環境或設施的目標。
3. 依學生生活或學習主要領域、次要領域、公共領域的概念，考量該地點可能影響學生學習或生活的潛在環境因素，制定不同的使用規則和設施的安排。
4. 允許學生安排佈置他們自主使用的個人空間，有益於個人認同。
5. 透過文字或說明，讓初次使用者瞭解設計與規畫緣由，以增進學校的認同。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啓示

6. 學校環境的維持和保護，顯現學校對環境的重視和行政的效率，及對學生學習與生活重視的程度。
7. 任何環境的佈置如能考量其功能與溝通性質，將是最能發揮特定功能的適當安排。

▶ 適配學生特質與環境並評量各種學生團體次文化

1. 檢視學生主要價值與學校目標的契合度，檢討與修正學生事務工作策略與計畫，關注個別學生在整體學校環境特質中的可能不適配並提供必要的協助。
2. 針對認知二元階段的大一新生，安排主修領域或人格類型相近的一起活動，高年級則可增加其挑戰性。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啓示

3. 鼓勵學生社團探討其社團的文化和主要價值，可增進該社團反思社團目標與活動規劃。
4. 有系統整理學校象徵性或紀念性建築物…等的沿革與意義，在學生入學指導或幹部訓練中透過書面與講述，型塑學校獨特的傳統與文化。
5. 對於如僑生、外籍生…，瞭解其次文化的內涵，掌握其需求以協助適應與發展。

▶ 建立動態、開放的組織系統

1. 學校應營造成一個動態的環境、開放的系統。
2. 學務人員採用複合組織模式檢核並加以修正或建構，使學生一起學習如何促進組織效能與建立動態系統。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啓示

3. 應讓學生參與制度與規範的制定，使學生的創意和熱情在活動與學習中自主顯現；行政必要規範，應制度化，落實必要考核的過程與具體執行。
4. 回應整個社會的變遷與教育理念的堅持，學務人員協調校方辦理定期座談，以了解學生等人士的期望，並能反映學生學習與生活層面等的反省和再建構，以展現組織動態的特性。
5. 建立學校積極性的回饋系統，讓師生能夠立即反應對學校或學生社團與自治團體的意見。
6. 讓學生在必要的規範軌道中自主創意的學習和發展。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啓示

▶ 了解學生知覺並營造正向的學校氣氛

1. 由學生的知覺去探討學生對自己、對環境的看法。
2. 環境對於學生是否具支持性、挑戰性、符合教育目標、學生期待，學生主觀的認知和知覺才是真正重要的參據
3. 透過活動（新生入學指導、社團競賽活動）營造合作、支持、溝通、挑戰的發展性氣氛；透過制度設計（服務學習方案），催化學生主動、領導、創意與參與的氣氛；強化師生或同儕非正式而頻繁的互動和關懷，以增分享與溝通的氣氛等。



發展校園學習環境理論對學生事務工作啟示

4. 不只關心團體層面，更要關心學生層面，需要介入給予學生個別的了解和協助。
5. Moos組織氣氛即關係層面、個人成長層面、系統維持與改變層面，提供學務人員評估或特定組織氣氛與功能的基本架構。



三層次四面向發展校園學習環境—以活動中心為例-1

▶ 層次一：促進安全與融入

物理上：如讓學生知道校園各處室位置、功能。

★明確標示社團辦公室、教室等區位，簡潔的二活平面圖暨逃生路線圖

共同特質上：如針對不同學生次團體提供不同安排。

★提供同屬性社團配置在同一社辦，以增加支持；不同屬性社團配置同一社辦，以增加挑戰。

組織上：如人性化的學校組織運作。

★縮小組織規模、改變組織氣氛，如Global Lounge學生經營小組。

建構上：如了解學生知覺的社會氣氛。

★主動了解、關心學生對社辦或場地使用等環境之反應



三層次四面向發展校園學習環境—以活動中心為例-2

▶ 層次二：鼓勵參與和投入

物理上：如方便學生使用各種設備、服務。

★提供投影機、展板、延長線等免費設施借用。

共同特質上：如為不同次團體設計不同方案。

★辦理運動、藝文（光合作用、藝言難盡、金石書畫展、藝術季）等主題活動，供同學參與。

組織上：如組織中鼓勵創新與多元。

★給與社辦管理委員會學生委員更多挑戰與責任—社辦配置、社辦整潔美化競賽評選等。

建構上：如促進學生投入的文化。

★宣導舉辦消防講習、瑜珈運動、光合作用等活動。



三層次四面向發展校園學習環境—以活動中心為例-3

▶ 層次三：建立社群

物理上：如空間設計上考慮領域性、隱私性、適當空間大小

★二活社辦規劃為三社團共用。

共同特質上：如環境能適配學生特質並有區別性。

★規劃舞蹈教室、音樂性社團團練室、會議型式研討室、展覽的文藝展示室；發展社團有興趣的活動或舉辦多元文化的嘉年華活動。

組織上：如形成動態的組織結構。

★活動中心就場地核可、設備器材借用、遺失物處理、場地臨借…等，同仁可互相支援，做到全面性服務，同仁請假或公差時，隨時都有人遞補協助處理的動態組織結構。

建構上：如學校傳統及人造物等學校文化的型塑。

★台大藝術季。

