

C夥伴轉型記：同儕教練在 新生轉銜的角色定位與成長

曾明怡*、劉紀雯**

摘要

身處AI時代的Z世代大學新生學習自主性提升，但學習資源龐雜且良莠不齊。甫入大學同時面臨課業適應、社交孤立感、未來方向多變等多重壓力時，同儕「過來人」的經驗與支持往往比教師更具說服力。因此，透過學生營隊或課程協助大學新生轉銜逐漸成為大學支持新生的重要策略。但目前大學新生轉銜支持系統中，學校主導的新生輔訓、課程、導師及課程助教，雖和學生團隊舉辦的迎新活動偶有交集，卻少有互動。學生活動如何與課程銜接，以建立彼此互輔互成的學習生態圈？

本研究以臺灣北部某大學之外語學院為主要場域，結合同儕教練透過2025年9月舉辦的新生轉銜營與114學年第一學期小組課外共學，以觀察其輔導新生的成果與心得。「YES！青春實驗室：114理外民織四院新生轉銜營」（2025.0910～

* 輔仁大學英文系副教授兼外語學院國際溝通與科技創新學位學程主任。

** 輔仁大學英文系兼任教授、外語學院院長（2019.08～2025.07）。

0911，簡稱轉銜營）以21名外語學院各學會幹部為主體，邀集理工（10）、民生（3）、織品（2）三院學生會幹部15名共同籌辦。其中，13名同儕教練持續修讀「教學專題」課，持續輔導學弟妹，並分為兩組：A組（活動組；共六名）著重在策劃學會或企業校園大使活動；B組（共學組；共七名）則偏重課內外共學。

本研究第一階段的重點在於轉銜營新生學員與同儕教練之學習成效，採量化為主、質性為輔的混合方法，研究新生以及同儕教練在轉銜營後的回饋問卷，以及新生繳交的學習成果報告。第二階段則追蹤研究上述13名同儕教練，蒐集其一學期協辦之跨域工作坊的成果、新生在大學入門跨班分享的成果報告與反思問卷，以及這些同儕教練在專題課的反思日誌、期末成果報告（逐字稿編碼與主題分析）、同儕教練與所輔導學弟妹的期末問卷（描述性統計與交叉比較）。

兩階段研究目的為分析同儕教練主導或協辦的課外活動（營隊、跨域工作坊、學會經營與課外共學小組）結合課程的挑戰、策略與成果。同時，本研究再將七位輔導大一的同儕教練聚焦為四位外語學院的學生，進行質性深度訪談，檢視四位同儕教練在領導力、溝通、協作與問題解決等能力是否增長，並持續培養AI時代外語人才所需的5C素養。

為探討同儕教練如何在串接課內與課外學習的學習場域中，協助新生轉銜定位並自我增長，本研究以活動理論（Engeström, 2015）與轉銜視角（吳明錡，2024；Gale & Parker 2014; O'Donnell et al. 2016）為架構，聚焦同儕教練在角色實踐與發展中的能動作用。在由「轉銜營」、「大學入門」課程與「教學專題」課程串接成的活動系統網絡中，同

儕教練不僅是學習支持者，更是能動參與者，和新生同樣是活動系統中的「主體」；透過轉銜營與學習社群等「工具」與教師、同儕組成的「社群」制定「分工與活動規則」，並與系統協商，逐步達成轉銜新生轉銜與自我成長的「目標」，進而形塑自我角色與身分認同。研究特別探討其如何在三種轉銜層次展現能動性：在「（轉銜作為）適應指導」中協助新生熟悉規範與制度；在「（轉銜作為）學習發展」中促進課內外學習；在「（轉銜作為）自我追尋」中陪伴新生身分重構，同時推動自身專業學習與職涯探索。

關鍵詞：5C素養、同儕教練、活動理論、新生轉銜、課內外學習整合

Peer Coaching and Expansive Learning: The Role Formation of Peer Coaches in Supporting First-Year Student Transition

Ming-i Lydia Tseng*, Kate Chiwen Liu**

Abstract

Generation Z college freshmen in the AI era exhibit enhanced learning autonomy, while having to deal with learning resources of highly variable qualities. Upon entering university, moreover, these students face multifaceted pressures, including academic adjustment, social isolation, and uncertain futures. In this context, peer support from experienced upperclassmen (“near-peers”) often proves more persuasive and relatable than faculty guidance.

* Associate Professor , Dept. of English Language and Literature, Chair, BA Program in Global Communications and Technological Communications, College of Foreign Languages and Literatures, Fu Jen Catholic University, Taiwan.

** Professor, Dept. of English Language and Literature, Dean, College of Foreign Languages and Literatures (2019.08~2025.07), Fu Jen Catholic University, Taiwan.

Consequently, leveraging student-led camps and academic courses to support freshman transition has increasingly become a pivotal university strategy. Nevertheless, in existing freshman transition support systems, institution-driven initiatives— such as orientation programs, courses, faculty advisors, and teaching assistants— rarely join forces with student-organized orientation activities, despite occasional overlap. This raises a critical question: *How can student activities be connected with formal coursework to cultivate a mutually supportive learning ecosystem?*

Set in the College of Foreign Languages at a university in northern Taiwan, this study examines peer coaches facilitating freshman transition through a September 2026 orientation camp and subsequent co-learning groups in the first semester of the 2025–2026 academic year. The study observes both freshmen development outcomes and their peer coaches’ self-reflections, first in the transition camp— titled “YES! Youth Lab: Freshman Transition Camp across Colleges of Science & Engineering, Foreign Languages & Literatures, Human Ecology, and Fashion & Textiles”— organized primarily by a group of 36 peer coaches (including 21 student association leaders from the College of Foreign Languages and Literatures, in collaboration with 15 student association leaders from the other three Colleges). The study then observed 13 out of the aforementioned student leaders, peer coaches who enrolled in a “Projects on Mobile Learning” course to provide ongoing mentorship to freshmen. These coaches were divided into two tracks: Group A (Team & Project

Management Track, N = 6), focusing on planning student association or campus ambassador events; and Group B (Co-Learning Track, N = 7), concentrating on integrating curricular and co-curricular learning.

This research, therefore, employs a two-phase design:

- **Phase 1:** Evaluates the learning outcomes of both freshman participants and peer coaches in the transition camp. Using a mixed-methods approach (predominantly quantitative with qualitative support), data were collected from post-camp feedback surveys administered to freshmen and peer coaches, alongside freshmen's final learning reports.

- **Phase 2:** Tracks the 13 peer coaches across an entire semester. Data sources include outputs from the interdisciplinary workshops, "Introduction to University Study" Cross-Section Semester-End Presentation the peer coaches co-organized, the subsequent reflection surveys the presenters took, the peer coaches' reflective logs and final project reports from the Projects course, and end-of-term surveys from both peer coaches and their mentees.

The objective across both phases is to analyze the challenges, strategies, and outcomes of integrating student-led/co-organized co-curricular activities (camps, interdisciplinary workshops, team and activity management, and co-learning groups) with formal academic courses. Furthermore, the study conducts qualitative in-depth interviews with four peer coaches from the College of Foreign Languages and Literatures (selected from the seven co-learning coaches) to assess their growth in leadership,

communication, collaboration, and problem-solving, as well as their ongoing cultivation of the “5C competences” vital for foreign language professionals in the AI era.

To investigate how peer coaches assist freshman transition and achieve personal growth within learning environments bridging curricular and co-curricular domains, this study utilizes Activity Theory (Engeström, 2015) and Transition Perspectives (Gale & Parker, 2014; O'Donnell et al., 2016; Wu, 2024) as its theoretical framework, focusing on peer coaches' agency in role enactment and development. Within the activity network connecting the transition camp, the “Introduction to University Studies” course, and the “Projects on Mobile Learning” course, peer coaches act not merely as learning facilitators, but as agentic participants—serving as “subjects” alongside freshmen. By utilizing “mediating tools” such as orientation camps and learning communities, interacting with the “community” of faculty and peers, establishing “rules and division of labor,” and negotiating within the system, peer coaches progressively realize the dual “objectives” of supporting freshman transition and achieving self-growth, thereby shaping their own professional roles and identity. Specifically, this study examines how peer coaches demonstrate agency across three levels of transition:

1. **Induction:** Helping freshmen navigate institutional norms and academic systems.
2. **Development:** Developing learning skills in both curricular and co-curricular learning.

3. **Becoming:** Accompanying freshmen through their identity and community formation while simultaneously advancing their own professional learning and career exploration.

Keywords: peer coach, freshman transition, 5C competences, activity theory, integration of curricular and co-curricular learning

壹、導論

在生成式AI（Generative AI）浪潮席捲全球的當下，知識傳遞已不再受限於校園圍牆，傳統大學的專業教育價值正面臨嚴峻的挑戰。最極端的例子，是E. Musk等科技巨擘開始預言大學教育不再重要（Musk, 2020, 2025）；大學的功能將被重新定義為：「好玩」、「培養社會性和廣泛學習」。大學教育的確必須轉型，但「好玩」與「社交性」並不應取代其專業教育。相反地，大學應發揮其「學習生態圈」的功能；不以提供「學位」證書為要，而應更加強提供學生「問題解決、跨域整合及與AI協作的實務經驗」（陳擷安，2026），建構一個能穩定養成學習者專業判斷、社會體驗與社群支持的系統。

這樣的生態圈，一方面應促成學職轉換、終身學習，另一方面則須提供新生轉銜輔導。Z世代大學新生雖具備高度自主性，但在面臨大學適應與定位時，往往感到徬徨，亟需透過同儕教練的經驗分享來強化系統性支援。研究指出，成功的新生轉銜不僅關乎學業存續，更涉及學生如何在大學環境中生存並成功地獲取課內外學習經驗（Gardner & Upcraft, 1989）。

一、研究動機

現今大學新生的轉銜支持系統並不缺乏，而是呈現斷裂狀態：校方主導的導師制度與課程偏重學術，而學生社團自辦活動則著重社交，兩者缺乏深度互動。因此，本研究的核心問題為：學生辦理的活動如何與課程銜接，以在學習生態

圈中持續彼此互輔互成？本研究以臺灣北部某大學為場域，觀察2025年9月理工、外語、民生、織品四院學生會籌辦之「YES！青春實驗室：114理外民織四院新生轉銜營」（以下簡稱轉銜營），並透過課程追蹤13位擔任同儕教練的幹部。同儕教練共分兩組：A組（簡稱活動組）共六名，著重在社團活動策劃、跨領域合作、情感連繫與經驗傳承。B組（簡稱共學組）共七名，偏重必修課程（如「語言學概論」、「文化概論」、「創意基礎」、「生質能源概論」）之課外共學，以提供學弟妹專題報告的技巧或靈感、實驗報告和準備期末考的方法，並解答語言學習等一般問題；其中，輔導大一的同儕教練一共七名（含外語學院四名、理工學院三名），六名為學習組，本研究針對四名外語學院教練進行深入訪談。

二、研究意識

為了探討同儕教練如何在串接課內與課外學習的學習場域中，協助新生轉銜定位，本研究提出四大問題：

RQ1：在結合教育與社交目的的跨院新生「轉銜營」中，同儕教練是否與如何透過引導與互動，支持新生達成轉銜目標（適應、發展、自我追尋）？

RQ2：在擔任轉銜營幹部作為同儕教練的歷程中，同儕教練是否與如何展現並提升其自身的5C素養？其轉化與成長的機制為何？

RQ3：轉銜營結束後，同儕教練如何在「教學專題」課程架構下協助舉辦的跨域工作坊與持續輔導，進一步深化對大一新生的轉銜支持與大學定位？

RQ4：在「教學專題」課程的持續輔導實踐中，同儕教練

是否與如何化解實務挑戰，並持續深化其自身的5C素養與身分認同？

國際同儕研究指出，同儕領導能提升歸屬感，且在高等教育中強調「學生輔導學生」具有提升學習成效的關鍵力量（如van der Meer et al., 2022; Young et al., 2019; Young et al., 2024），但對同儕教練與學業成效的關聯仍呈分歧，未來需有更多結構化反思與量化檢驗，以釐清其專業成長如何轉化為可持續的教育影響。此外，在臺灣108新課綱與素養導向教學脈絡下，同儕教練實證研究應用於大一年研究仍屬起步，除了彭心儀、吳明錡引介大一年研究國外理論，並於「素養導向高教學習創新計畫——XPlorer探索者計畫」（主持人焦傳金教授）執行中，奠定實踐基礎（吳明錡，2024；彭心儀，2024）外，目前多以量化研究為主。例如，劉杏元等人（2024）以北部某科技大學111學年度108課綱入學新生共436人為研究對象，探討「新生定向輔導方案」一學期的定向輔導，指出新生在「學術投入」、「人際投入」及「學校認同」三個面向皆有顯著提升。趙俊彥與陳秀芳（2024）亦分享2021-2023年間透過「領袖魅力——跨領域社團領導與實作課程」培訓同儕教練舉辦新生營的經驗。

本研究以活動理論（Engeström, 2015）與轉銜視角（吳明錡，2024；Gale & Parker 2014; O'Donnell et al. 2016）為架構，聚焦於同樣經歷108課綱（第一屆）的同儕教練在角色實踐與發展中的能動作用。在新創的「四院轉銜營」與體制內的「大學入門」課程和「教學專題」課程所串接成的活動系統網絡中，同儕教練不僅如教學助理（Teaching Assistant, TA）般是學習支持者，更是執行活動的主體；他／她們加入

活動社群，透過與教師、同儕及制度互動，逐步支持與協助大一新生形塑自我角色與身分認同。本研究特別探討同儕教練如何在三種轉銜層次中展現能動性：在「（轉銜作為）適應指導」中協助新生熟悉規範與制度；在「（轉銜作為）學習發展」中促進課內外學習；在「（轉銜作為）自我追尋」中陪伴新生重構身分，同時推動自身專業學習與職涯探索。研究成果涵蓋三層面：理論上，回應國際同儕領導研究，將焦點由「新生適應」拓展至「同儕教練專業發展」，並補充臺灣108課綱培育的學生在高等教育環境中共學共伴共好的在地觀察；實務上，揭示不同組的同儕教練在不同轉銜需求下的角色與其互補性，並提出如何透過師資、課程、場地與經費等結構化支持和衝突協調，輔以引導反思，提升同儕教練的自我效能與成長；教育意涵上，凸顯同儕教練在支持新生轉銜的同時，也培養自身5C核心素養與自我認同。本研究結果可作為大學跨院系、跨校域推動同儕支持制度的參考依據，為21世紀人才培育與高等教育創新提供永續發展的實務借鏡。

貳、研究脈絡

一、研究背景

傳統上，大學中的系學會與院學生代表會多被定位為辦理聯誼活動（如迎新、舞會）的學生自治組織，較少與正式課程產生深度連結。以本計畫研究場域——北部大學某外語學院為例，學生會歷年舉辦外語營隊的成功率僅約一半，成

敗關鍵除了市場需求減少外，亦取決於核心幹部的領導力與教學單位的支持。但不論是系學會或外語學生代表會，會長遴選也曾因缺額而須補選。

為了打破活動與學習的藩籬，轉銜營以先修課概念出發，由理工、外語、織品、民生四院教師、宗輔老師與學會幹部協力合作。此營隊不僅是社交場域，更是專題實作導向的學習空間，旨在協助新生達成三項目標：認識院系特色、建立團隊同儕支持，並激發跨域與自主學習的興趣。

本研究的主要研究對象是曾任（或現任）學會幹部的同儕教練，分兩階段研究他／她們參與的轉銜營以及（專題課）「後續輔導」之成效，並檢視其在領導力、溝通、協作與問題解決等能力的成長，如何呼應AI時代外語人才所需的5C素養，即批判思考（critical thinking）、合作（collaboration）、複雜問題解決（complex problem solving）、溝通表達（communication）及創造力（creativity）。將這些同儕教練的學習經驗視為「C夥伴轉型」，本研究探討的不僅是個人的成長，還是「C夥伴」（共學共伴共好，以增進五C素養）主體位置的轉型：轉銜營之前，C夥伴教學團隊包含教師群（包含導師）和同儕教練群（包含助教、學長姐與組長）；轉銜營與後續輔導則提供納入學會幹部為C夥伴同儕教練的契機。

二、理論架構：活動系統串聯與擴展性學習

本研究將轉銜營定位為「大學入門」先修課，並透過開學後的跨域工作坊與學習社群，持續鼓勵學生（包含新生與同儕教練）跨域學習。因此，此系列活動三度跨越傳統「課程」與「活動」界線；在營隊抵免該「大學入門」課程學時

數、開學後為未參加營隊的學生舉辦跨域工作坊以及同儕教練與大一新生組成學習社群三方面，均需要協商。

（一）活動理論的演進與核心要素

活動理論最早由Havighurst（1961）提出，強調透過參與具意義之活動可促進個體發展。其理論基礎可追溯至20世紀前半段蘇俄心理學派，例如，Vygotsky（1978）的社會文化心理學（Vygotsky Sociocultural Theory, VST）主張人類行動受工具、符號與社會情境中介，並由Luria（1976）與Leontiev（1978）進一步發展，Leontiev著重於個人發展（參考Ngo）；而芬蘭學者Engeström（2015）則整合前述脈絡，提出第三代活動理論，將分析單位擴展至「集體活動系統模型」，包含六個要素：主體（subject）、工具（tools/instruments）、客體目標（object）、社群（community）、規則（rules）與分工（division of labor）。Engeström同時也提出活動理論的五大原則，包括以活動系統模型為分析單位、以矛盾作為發展動力、注重活動的多重聲音、歷史性（historicity），以及活動系統轉型（Engeström 2015; Ngo, 2022）。

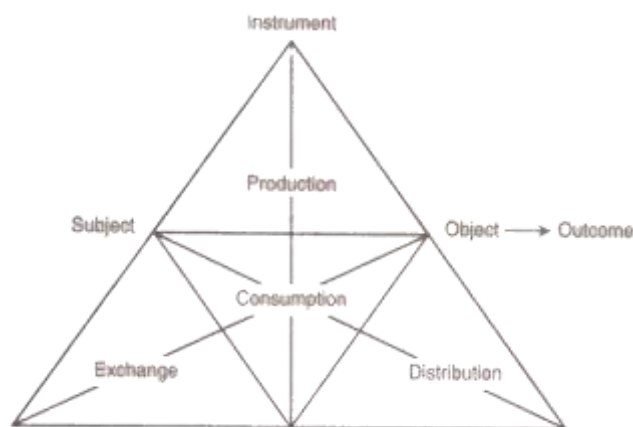
（二）矛盾作為發展的動力

人類活動始終是生產與再生產、發明與保存的矛盾結合體（Moscovici, 1984, cited in Engeström, 2015, p. 114），其顯著特徵為，它在不斷創造新工具的過程中，使活動本身的結構變得複雜，並產生質變。然而，人類活動不僅僅是個人生產，也與社會交換和社會分配密不可分，無法被簡化如圖1上

方的子三角形（Engeström, 2015, p. 114）。

圖1

人類活動



註：引自*Learning by Expanding: An Activity-theoretical Approach to Developmental Research* (2nd ed., p. 63), by Y. Engeström, 2015, Cambridge University Press。

如前所述，本計畫的獨特點在於將體制外新創的營隊、工作坊、學習社群與體制內的課程（大學入門、專題課）串聯，也就是利用轉銜營、跨域工作坊、成果發表會、學習社群之課外學習等工具協助新生擴展學習，進行三個層次的轉銜（如表1）。然而，創新的活動勢必造成系統性衝突，而能被體制接受的關鍵要素，即是設立明確的規則，並與相關人士（如行政主管、課程委員會、授課教師與學生）協商。若能解決這些衝突，學習系統則得以擴展，並可促成擴展「客體目標」，使學習從封閉轉向「擴展性學習」（Engeström,

2015)。在此架構下，「最近發展區」(Zone of Proximal Development, ZPD)產生新義：它是個人日常活動形式與集體產生之先進活動形式間的距離(Engeström, 2015, p. 138)。陳佩英與洪詠善(2024)指出，此理論特別適合用來分析行動者如何在制度下回應矛盾並產生轉化。在鬆動大學的專業結構，開放「活動」與「教學」的互動過程中，不同系統之間難免有矛盾，在鬆動大學專業結構、開放活動與教學互動的過程中，系統間的矛盾實為活動系統變革與發展的動力(Engeström, 2015, p. 20)，能使受限於學科領域的封閉性學習，轉向開放、自主學習，從單一學科轉向跨學科的擴展性學習循環。本研究試圖探究課程、學生團體、行政單位等不同系統的關注點，期將「衝突」轉化為「協商與共創」，並達到「學習生態圈」的最終願景。

表1
活動理論要素與三種轉銜視角之對應關係

活動 理論要素	活動系統		
	新生轉銜營	大學入門 (以工作坊為例)	教學專題
轉銜視角 (transition)	● 適應指導 ● 學習發展	● 適應指導 ● 學習發展 ● 自我追尋	● 學習發展 ● 自我追尋

表1 (續)

活動 理論要素	活動系統		
	新生轉銜營	大學入門 (以工作坊為例)	教學專題
主體 (subject)	● 指導老師 ● 同儕教練 ● 新生	● 教師群 ● 同儕教練 (學長姐) ● (未參加轉銜營的) 新生、邀請後自願加入之「學弟妹」	● 同儕教練 ● 學弟妹 (含新生)
社群 (community)	● 指導老師與同儕教練共同制訂規則 ● 同儕教練：制度引導者、情感支持與經驗分享者	● 課程教師制訂學習規範 ● 工作坊教師群引導學習發展 ● 同儕教練：學習共同體促進者	● 專題課程教師制訂學習規範 ● 同儕教練：學習共同體促進者、身分建構者
客體目標 (object/objectives)	● 新生穩定適應 ● 理解制度	● 建構學習動機 ● 社群歸屬 ● 身分認同重構 ● 未來規劃	● 建構學習動機 ● 社群歸屬 ● 身分認同重構 ● 未來規劃

表1 (續)

活動 理論要素	活動系統	新生轉銜營	大學入門 (以工作坊為例)	教學專題
工具 (tools)		【轉銜營】 ● 轉銜營課程共學(含學長姐主導之分站教育、大地遊戲)	【跨域工作坊】 【成果發表會】 ● 跨域工作坊 ● 「大學入門」成果發表	【學習社群】課外學習 ● 讀書小組共學 ● 經驗與筆記分享 ● 反思日誌 ● 成果發表
規則 (rules)		● 營隊規範	● 課程設計原則、合作協議	● 專題課評分標準 ● 工作時數要求
分工 (division of labor)		● 教師—同儕教練—新生之輔導分工	● 小組協作、工作坊分工	● 同儕教練兼具領導者與學習者雙重角色
矛盾與轉化 (contradictions, expansive learning)		● 課外活動×課程規範×學習成果報告	● 課程框架內跨域工作坊×學生自主學習與成果報告	● 制度角色×個人認同×課程規範與時間安排
教練成長成果 (outcome)		● 溝通與協作能力	● 問題解決與跨域整合	● 領導力 ● 自我認同深化

(三) 實務應用與轉銜視角整合於同儕教練研究

近年活動理論廣泛應用於教育研究，例如分析差異化教

學的矛盾（林佩璇等，2016）、實驗教育的結構張力（張芷瑄，2021），以及數位學習中的系統因素（陳建文等，2022；Liaw et al., 2007）。教育實務中的矛盾並非問題來源，而是促進變革的契機（林佩璇等，2016；Engeström, 2015, p. 20）。在活動理論下，同儕教練在支持新生的過程中，其客體目標從「制度適應」擴展至「自我追尋」，自身角色亦隨之轉化。在此理論架構下，本研究結合Gale與Parker（2014）所提出之三種轉銜視角（參考吳明錡，2024；O’Conner 2016），將新生轉銜歷程區分為適應指導（induction）、學習發展（development）及自我追尋（becoming）三個視角。此三種視角並非線性階段，而是目標意義逐步擴展的歷程：由「制度適應」轉向「學習共同體參與」，再發展至「身分認同與未來想像」。此一區分有助於呈現同儕教練在新生轉銜歷程中，客體目標與行動取向的變化；既是支持新生的主體，同時也在實踐中經歷自身角色的擴展與轉化。表1彙整活動理論要素與三種轉銜視角之對應關係，可作為後續資料分析與討論之分析架構。

本研究結合活動理論與轉銜視角，和國際同儕領導研究實證對照。在國際高等教育脈絡下，同儕教練已被證實為支持新生轉銜的關鍵力量。首先，Skalicky等人（2024）透過對美國、加拿大、英國、澳紐與南非五大地區5,659名學生的大規模調查發現，逾八成的學生對同儕領導角色感到滿意，並顯著提升了領導力、適應力與歸屬感。這為本研究中同儕教練如何支持新生「適應指導」提供了全球性的實證基礎。Young等人（2024）進一步利用結構方程模型（Structural Equation Modeling, SEM）分析國際數據，指出參與的「量」

需透過「互動品質」的中介作用才能預測學業成功，單純增加角色數量反而可能產生負面影響；此「品質勝過數量」的發現，正呼應本研究針對三大活動系統（轉銜營、大學入門、教學專題課程）中對「分工」與「規則」協商之重視，強調協商互動對於5C素養轉化的關鍵性。

在全人發展層面，van der Meer等人（2022）以實證論述擔任同儕教練能顯著提升學生的心理福祉與利他動機，支持本研究將轉銜目標由單純適應擴展至「自我追尋」的必要性。針對學業面向，Young等人（2019）對美國4,016名學生的研究顯示，學術性同儕教練角色能有效預測其學業表現，且對低社經背景學生的助益尤深；不過，該研究亦提醒優秀學生可能面臨「天花板效應」。此種內在張力與矛盾，正說明本研究何以著重同儕教練的「擴展性學習」而非展現單一、量化的學習成果。Young與Bunting（2024）也透過文獻綜述挑戰傳統線性轉銜觀點，主張應視轉銜為在實務社群中建立認同的「自我追尋」過程。這與本研究結合三大轉銜視角與活動理論之架構吻合，探討在臺灣高等教育環境下，同儕教練如何在動態活動系統中協助新生轉銜，並同步建構自身的教練角色。

三、資料蒐集與分析

本研究採取質性為主、量化為輔的混合研究法，針對四項研究問題（RQ1-RQ4）進行多面向的資料蒐集。研究範疇涵蓋轉銜營與學期中「教學專題」輔導兩大階段，工具包括學員成果報告、同儕教練反思日誌、指導老師觀察紀錄，以及針對新生與同儕教練發放的問卷。針對不同研究問題，交

又運用多樣研究工具（如表2）。例如，以新生問卷與成果報告檢視新生轉銜成效；透過教練自評素養數據與觀察紀錄分析同儕教練的成長過程，並輔以日常溝通，以確保資料來源多樣、互補並具學術嚴謹性。在資料分析方面，本研究透過三角交叉檢證提升研究信、效度。質性資料部分，針對深度訪談逐字稿及學員成果進行文本分析與主題分析，深入剖析同儕教練在實務挑戰中如何化解衝突，並以日常LINE溝通進一步瞭解其自我成長；量化資料部分，則運用敘述性統計處理轉銜營與「教學專題」課程對學員以及同儕教練進行的各項問卷調查數據。透過整合這兩類分析路徑，本研究得以系統性地對照活動理論要素與轉銜視角，呈現同儕教練在「適應、發展、自我追尋」三個層次中的能動性表現與素養成長軌跡。本研究採立意抽樣（purposive sampling）原則，選定2025年參與轉銜營的13位同儕教練為核心對象，抽樣邏輯分為兩個層次：（一）分組廣度抽樣：將13位教練依功能分為A組「活動組」（六名）與B組「共學組」（七名）。活動組側重於營隊策劃與社團經驗傳承；共學組則偏重學術共學。此分法旨在涵蓋轉銜營中教育與娛樂結合的多樣化樣態，藉此觀察不同功能組別在5C素養（如溝通與協作、領導力）上的成長。（二）深度追蹤抽樣：從B組中進一步篩選出四名外語學院教練進行深度訪談與長期追蹤。這四位教練不但參與「教學專題」課程、進行持續輔導，而且參加素養導向計畫課程至少一年，與研究者有長期的日常溝通。此精確抽樣是為了在研究者熟悉的教學脈絡下，透過教練的「反思日誌」、「成果發表」、「深度訪談和日常溝通紀錄」，深入探究同儕教練在面對「課程框架與學生自主」的矛盾時，如

何建構同儕教練角色的與深化5C素養。

表2

研究問題、工具與分析重點對應

研究問題 (RQ)	研究工具與資料	資料分析重點
RQ1在結合教育與娛樂的跨院新生轉銜營中，同儕教練如何透過引導與互動，支持新生達成轉銜目標（適應、發展、自我追尋）？	1. 轉銜營學員（新生）成果報告（n = 8組）	[質性] 文本分析：8組轉銜營學員的成果報告，分析教練如何引導學員達成「自我追尋」與「學習發展」目標。 [量化] 敘述性分析：轉銜營學員問卷相關的數據。
	2. 轉銜營學員問卷（n = 69人）	[質性] 內容—主題分析：轉銜營學員問卷的開放式回饋中，歸納不同類別。
RQ2在擔任轉銜營幹部作為同儕教練的歷程中，同儕教練如何展現並提升其自身的5C素養？其轉化與成長的機制為何？	3. 轉銜營同儕教練反思回饋（n = 30人） 4. 指導老師在場觀察（觀察紀錄）	[量化] 描述性統計：分析同儕教練（n = 30）自評其與5C素養相關的數據。 [質性] 主題分析：同儕教練的開放式回答與指導教師在場觀察紀錄進行主題編碼。

表2 (續)

研究問題 (RQ)	研究工具與資料	資料分析重點
RQ3 藉由「專題課程」，同儕教練是否得以持續支持大一轉銜與定位？	5. 參與「大學入門跨班分享」活動之大一生成果報告 (七組)	[質性] 文本分析：七組參與「大學入門跨班分享」學生的成果報告，分析如何透過專題、課外工作坊等學習活動達成「轉銜適應」、「自我追尋」與「學習發展」目標。 [量化] 敘述性分析：參與「大學入門跨班分享」跨班分享學員問卷相關數據。
	6. 參與「大學入門跨班分享」活動之大一生回饋問卷 (七組)	
	7. 受輔導學弟妹跨班分享回饋問卷 (大一 n = 14人)	[質性] 內容—主題分析：歸納受輔導學弟妹跨班分享回饋問卷中的開放式回饋，不同性質的輔導活動或轉銜支持策略 (如讀書會、筆記分享、情感支持、時間規劃) 被提及的頻次與功能差異。

表2 (續)

研究問題 (RQ)	研究工具與資料	資料分析重點
RQ4在「教學專題」課程的持續輔導實踐中，同儕教練如何化解實務挑戰，並持續深化其5C素養與身分認同？	8. 專題課同儕教練反思回饋 (n = 7人) 9. 後續深度訪談 (n = 4) 10. 日常溝通 (n = 4)	[質性] 主題分析：分析七位參加專題課的同儕教練（輔導學弟妹：活動組／學習組）期末反思，聚焦四位外語學院的同儕教練的深度訪談，歸納其如何化解「任務導向 vs. 關係導向」的衝突，並轉化為成長契機，特別是其5C素養與職涯發展成長。

參、三大活動系統：轉銜營、大學入門工作坊與專題課程之串聯與協商

串聯轉銜營、大學入門工作坊與專題課程的實踐過程，實質上是多重活動系統在規範、分工與目標面向上的交織與碰撞。新生轉銜營在規劃之初即試圖展現四院特色，符合大學入門的教學方向和原則（課程規劃請見附錄一），但其中的矛盾主要源於「課內正式課程」與「課外非正式活動」之規範性差異，以下針對三個核心衝突點進行析論。

衝突點（1）：課程創新與公平性的體制矛盾

新生轉銜營在規劃初期，即面臨如何同時展現四院特色並符合「大學入門」教學原則的挑戰。儘管教務處給予補助，但

與第一線授課教師溝通時，10位回應的教師均表支持，卻因課程設計已定、不易更動，或對抵免時數（介於4-12小時）看法分歧而產生張力，也有教師主張轉銜營屬課外活動，不應抵免時數。最終，透過全人教育中心、教務處與Xplorer計畫主持人（PI）召開協調會議，在周延地討論學生權益、安全與公平性後，達成抵免六小時之共識。為了顧及代表四學院的合作班級中未參與營隊新生的權益，後續於學期中舉辦跨域工作坊以維持公平性（如圖2[1]）。

衝突點（2）：輔導主體與課程要求的角色定位

第二個協調點在於「後續輔導」課程的配置。此階段的主體實為「同儕教練」，其誘因在於修讀「教學專題」課程。在轉銜營籌備與執行的共同基礎（50小時）下，教練另需達成50個小時的服務與學術要求（如定期會議、輔導計畫、成果反思）以獲取三學分。為落實適性學習，授課教師賦予教練自主規劃目標和邀請學弟妹的權力，這導致13位教練中僅有七位專注於大一轉銜輔導，其餘則投入學會傳承或業界對接（如圖2[2]）。此外，因輔導對象（學弟妹）屬自願參加而非修課，輔導時間常須在學長姐與學弟妹的課表張力中反覆調整。

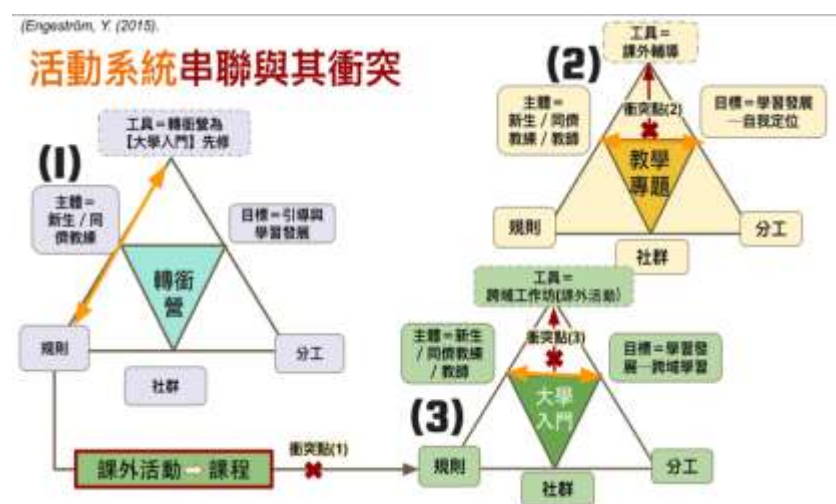
衝突點（3）：參與意願與自我定位的認知落差

最後的衝突點出現在大學入門課程與新生的自我定位（如圖2[3]）。主辦單位為合作班級安排四場跨域工作坊，作為自主學習的一部分。然而，由於部分教師或學生未必認同此非傳統形式學習，產生了認知落差：部分教師拒絕加入，

部分學生則將其視為非強制性的「課外活動」，出現報名後不出席的現象。

圖2

轉銜營、大學入門工作坊與專題課程多重系統之串聯與衝突



從衝突到協商共創的學習生態圈

由營隊到「後續輔導」，一個兩天的營隊延伸到整個學期的系列活動。將課外活動帶入課內學習（如圖3），除了凸顯不同系統在規則、分工與目標等面向的差異，也形成多重活動系統交織下的矛盾與張力。參與的師生為了努力解決這些問題，制定明確規則，也不斷地定義自我，實質上也是將「衝突」轉化為師生「協商與共創」學習場域的過程——在真實的學習環境中，借力使力、協調系統間衝突，以促成目

標的擴展與實踐。

圖3

轉銜營與後續輔導主辦單位、行政單位、學生團體等協商、溝通與合作流程



肆、研究發現與討論

一、同儕教練在轉銜營中對新生的支持成效（RQ1）

為探究同儕教練在跨院新生轉銜營中的引導成效，本研究採混合方法設計進行資料分析。量化資料來自69位參與營隊新生之回饋問卷（以五點量表進行描述性統計分析）；質性資料則包含八組學員期末結案報告之文本分析，以及問卷中開放式回饋（「對整個營隊、老師與學長姐的話」）之內容與類別分析。在營隊工作團隊中，指導老師（PI）的責任

是透過明確的規則與充足的工具資源，賦權同儕教練（見RQ2分析）；同儕教練則展現團隊合作力與高度能動性（agency）。

（一）轉銜作為適應指導：制度與環境的詮釋者

在初入大學的「適應指導」階段，轉銜營之客體目標在於透過「校園巡禮：大地遊戲」與「分站教育」（分站1：路徑研究所、分站2：越界實驗室、社群基地、分站3：F大學知多少）協助新生理解制度。這些活動在學生團隊執行下，成為有效的中介工具。量化數據顯示，同儕教練在協助新生環境適應面向成效顯著：新生對「開始認識F大學的校園設施」給予4.75的高度評價，其次為「認識校園環境」（4.74）與「認識學習資源」（4.68）。在大學文化適應方面，「學長姐的分享讓我對大學生活有較具體的想像」得分4.67（如圖4）。

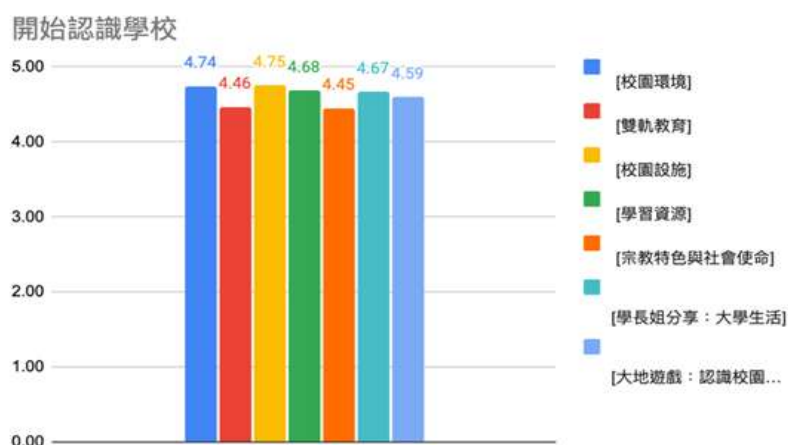
質性分析69則開放式回饋中，感謝學長姐的共24則（相對於「老師」19則，「大家」24則）；肯定活動有趣充實、「氣氛很好」、有助於對學校了解的也有13則。例如，新生提及：「學長姐經驗分享解決了我們很多疑問」、「幫我們處理各種問題……讓我更了解即將就讀的學校與科系」，顯示同儕教練成功地扮演了制度詮釋者的角色，協助新生初步適應與心理安頓。

（二）轉銜作為學習發展：跨域協作的促進者

轉銜營在「學習發展」面向旨在建構學習動機與社群歸屬，此時，同儕教練的分工轉為「陪伴協作」，協助新生參

與包含義大利飲食、無人機、生成式AI及設計思考等跨域課
圖4

轉銜營學員問卷「一、對大學認識」(N = 69)



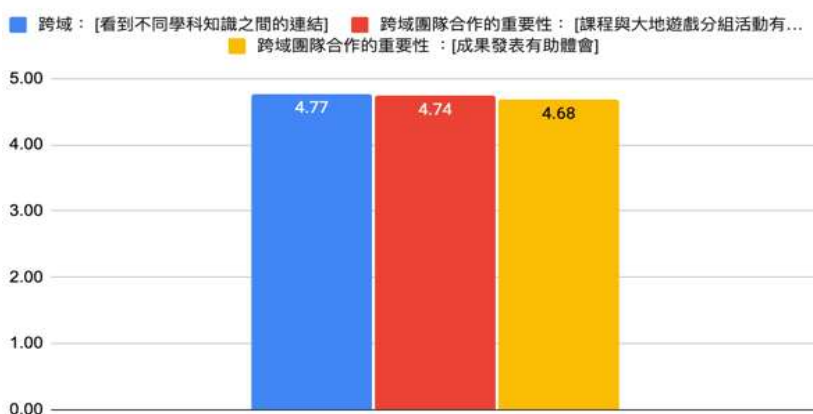
程。量化分析顯示，此模式提升跨域動機：「營隊課程讓我看到不同學科知識之間的連結」獲4.77最高評價；「課程與分組活動幫助我體會團隊合作的重要性」達4.74（如圖5）。

在自主學習方面，新生自評5C素養提升，合作能力達最高分（4.75），其餘如溝通、表達與問題解決均在4.61以上（如圖6）。以第七小隊「設計思考」報告為例，新生反思指出理解了需求溝通的重要性，並認知到實作與想像的落差。這證明同儕教練成功引導新生由被動聽講轉向素養導向的主動學習。

圖5

轉銜營學員問卷「三、對跨域協作的興趣（整體規劃）」（N = 69）

大學跨域學習



（三）轉銜作為自我發展：身分重構的共學者

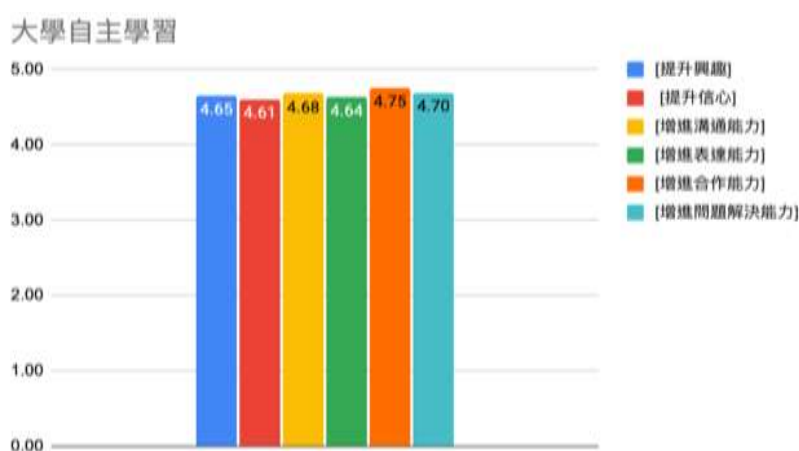
在最高層次的「自我追尋」階段，活動系統的重點會轉向協助參與者進行身分認同的重構與未來的規劃。透過「不同學門的AI之道」課程與成果報告，營隊引導新生思考學涯方向，並說出自己的期許；同時，同儕教練也在旁陪伴、協助釐清疑問。課程進行時，新生會運用生成式AI，把大學四年的發展藍圖具體化，例如設定「獲得書卷獎」、「雙主修」，甚至進一步規劃「進入中研院實習」或「成為健身教練以幫助他人」等清楚目標。

回顧八個小隊的成果報告，其學習總結大致可整理成三

個轉銜層次：1. 認識環境與制度（五隊）；2. 學習發展：軟

圖6

轉銜營學員問卷「B、個人自主學習與人際關係的收穫：自主學習」（N = 69）

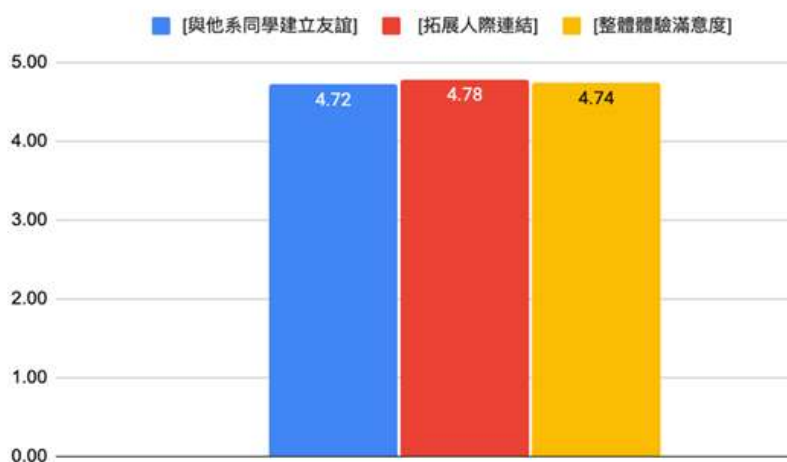


實力（六隊）以及跨領域（兩隊）；3. 自我發展：未來期待（五隊）。在這些報告裡，新生普遍展現了更深一層的內省，例如，第七小隊就能從設計思考中反省自己容易拖延的習慣；在營隊合作的過程中，也讓原本較內向的新生更願意主動與他人交流。第九小隊則以自我期許為主，並同時表達對學長姐的祝福。由外在活動參與逐步轉化為內在能力成長與身分再塑，這樣的歷程也具體呼應了「擴展性學習循環」。問卷結果（如圖7）同樣支持這項成效：「拓展人際連結」得分最高（4.78），整體滿意度達4.74；而在開放式回饋中，「謝謝學長姐」出現了24次。

整體而言，在指導團隊（Xplorer PI 以及教師團隊）的系統性支持下（見RQ2），轉銜營的同儕教練靈活運用營隊活動

學員問卷「B、個人自主學習與人際關係的收穫：人際關係與整體滿意度」（N = 69）

人際關係與整體滿意度



為工具，協助新生適應校園環境與規範；支持與協助營隊跨域實作課程、促進小隊協作以使學員發展學習興趣與能力，並透過生成式AI作業陪伴新生勾勒大學藍圖、在小隊成果報告中反思並重構身分認同。因此，同儕教練成功地將娛樂性營隊轉化為具備專業／跨域素養導向教學的教育場域，並在建構學習生態圈中扮演了重要角色，展現其在活動系統中不可或缺的能動價值。

二、同儕教練自身5C素養的提升與成長機制（RQ2）

（一）轉化與成長的機制：系統支援、明確規範、團隊合作

轉銜營的成功，居於「主體」位置的同儕教練功不可沒，但系統性支持亦不可或缺。由活動理論觀之，校方提供經費與明確規範，創造了成員參與的誘因。研究發現，營隊作為「中介工具」，由單純「課外活動」轉型為具學術含量的「先修課程」，主導者（見圖3、附錄一）精心設計包含實作與學習單的工作坊，是驅動學習的關鍵。此外，明確的規則（如家長同意書、營隊守則、工人缺席懲處機制、同儕教練修課方案）更有效提高了系統運作的效率。主辦單位（指導老師：Xplorer PI）提供專業框架並緊扣時程，學生團隊則在此框架下自主撰寫企劃。在「工人說明會」中，PI建議加入甘梯圖與考核機制，並正式將「工人」定義為「學長姐／同儕教練」（如圖8～圖10），確立了專業化的身分認同。

圖8

2025.0709【YES！青春實驗室之三：轉銜與傳承：向學長姐學習】「工人」說明會目錄



圖9
各組任務甘特圖



圖10
「工人」缺席懲處機制



在穩固的團隊建立與分工基礎下，同儕教練的輔導效能得以最大化，這不僅反映在學員（新生）豐富的學習成果與反思中，由同儕教練的問卷結果（如圖11）也顯示同儕教練

認同「營隊籌備」所提供的資訊（4.46）、培訓時得以瞭解營隊運作方式與合作夥伴（4.47），以及如何和團隊合作（4.67）。同時，「工人」也認為在營隊分工下，可以發揮同儕教練功能（4.53），瞭解如何協助新生（4.67）。這都證明了明確的系統規則能有效降低焦慮，和諧的團隊關係與向心力能讓營隊辦理的辛勞轉化為同儕教練團隊協力力後的成就感（整體滿意度 = 4.60）；教練們因此能「順利發揮同儕教練的角色」（4.53），深刻「了解如何協助新生適應大學生活」（4.67）及「幫助學員建立友誼」（4.43）。這顯示他們成功內化了「工人」即「學長姐／同儕教練」的身分定位。

圖11

「工人」／同儕教練福利之一；修課



(二) 5C素養的展現與提升：同儕教練問卷分析

在完善的籌備機制下，同儕教練在多方互動中顯著提升了以5C為核心的專業素養：

1. 溝通表達：教練肯定自己展現了有效的溝通（4.33）與傾聽技巧（4.50），並能覺察自身的領導風格（4.53）。

2. 合作與複雜問題解決：面對突發狀況，教練展現高度韌性，學習在組織中協調（4.50）與彈性應變（4.60），顯著「增進問題解決能力」（4.50）。此外，透過陪伴新生參與跨院工作坊，教練也跳脫科系框架，「對跨域交流產生更多興趣」（4.37）。

（三）擴展性學習的長遠影響：對未來職涯與學習的助益

活動理論強調客體目標的擴展。對同儕教練而言，營隊的目標已從單純的活動執行，擴展為自我職涯與素養的深化。進一步分析其開放式回饋，揭示了他們最具體成長的面向。問卷顯示，93.3%（30位中28位）的教練明確表示此經驗對未來發展「有幫助」。進一步分析開放式回饋（30位中一位未填寫， $N = 29$ ，如圖15），最具體的成長面向包括：

1. 人際溝通（如耐心、包容與換位思考）：提及九次。
2. 跨領域認識與自我成長：提及八次。
3. 領導與表達能力：提及八次。
4. 團隊合作、輔導新生與企劃能力：各提及五至六次。

由此可見，同儕教練在轉銜營的實踐是一場「擴展性學習」。在專業框架與分工機制下，他們不僅成功地引導新生達成轉銜目標，更自覺在過程中增進了溝通協調、彈性應變等5C素養（如圖13、圖14）。高達4.60的滿意度印證了此種「教學相長」模式（如圖12），能有效地將同儕教練培養為具備AI時代核心素養的關鍵人才。

圖12

營隊幹部（同儕教練）對營隊規劃與執行的看法（N = 30）

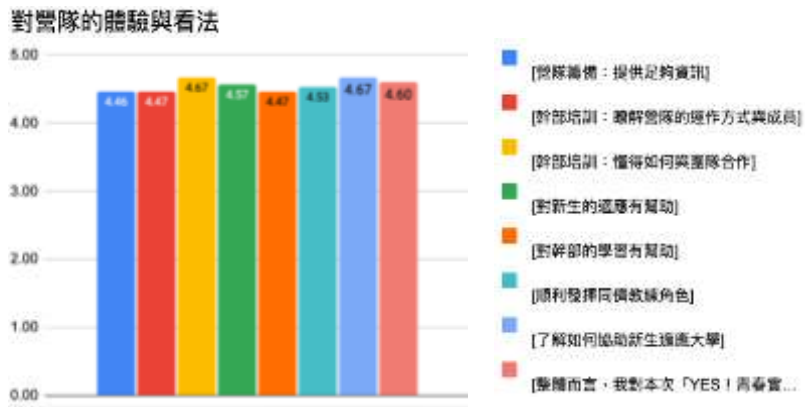


圖13

同儕教練自我成長（1）：溝通與領導（N = 30）

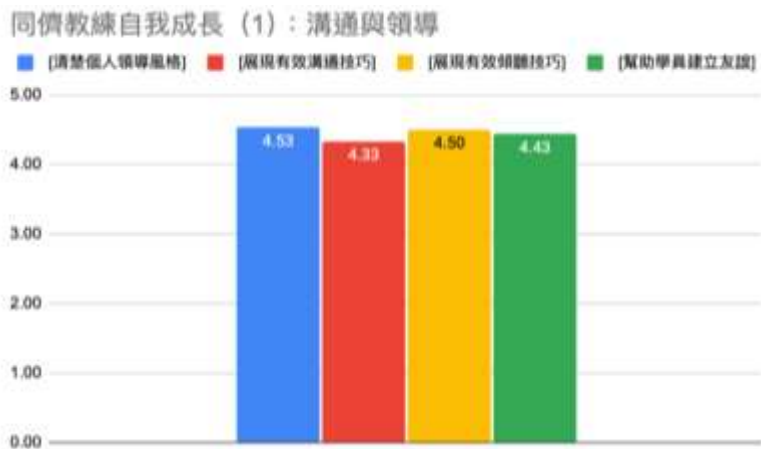


圖14

同儕教練自我成長 (2)：跨域交流、組織協調、問題解決、彈性應變 (N = 30)

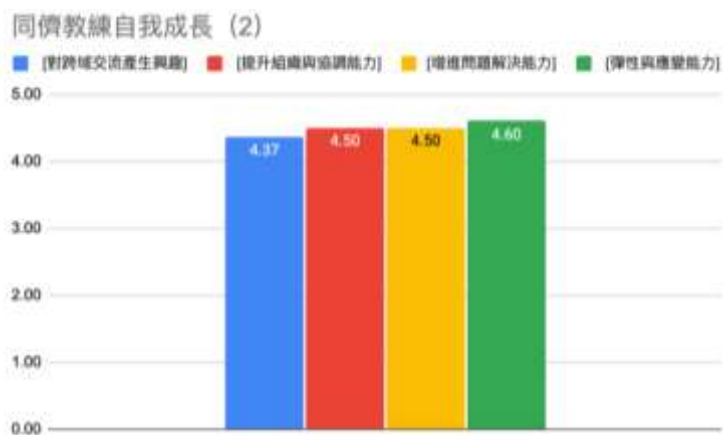
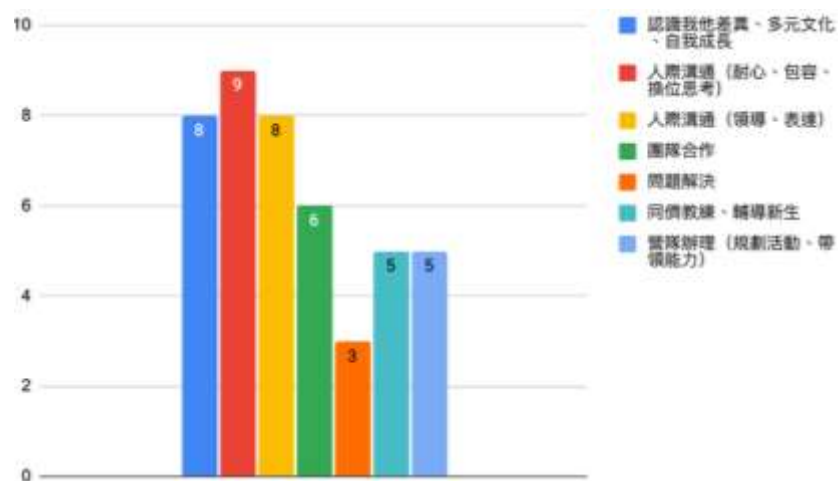


圖15

同儕教練生涯相關性 (N = 29)



三、轉銜機制的延伸與擴展性學習（RQ3）

（一）制度化框架下的跨域實踐與分工機制

兩天一夜的轉銜營僅為起點。由活動理論觀之，主辦單位將輔導機制延伸至學期中的「教學專題」課程，透過建立制度化的框架（規則），引導處於「主體」位置的同儕教練，持續運用跨域工作坊與課後輔導（中介工具），協助大一新生深化大學定位。為弭平未參加轉銜營新生的學習落差，開學後舉辦了四場跨院系主題工作坊：理工學院「無人機製作」（54人）、外語學院「從《你的名字》談災難與重生」（17人）、民生學院「南歐風味雙重奏」（49人），以及織品學院「永續織布畫」（39人）。在活動系統的「分工」層面上，同儕教練在此階段展現了雙重實務角色：一為事務型支持（如場地布置、簽到），二為學習發展型支持（如陪伴學習、指導作業與鼓勵跨班分享）。此中介工具的介入成效卓著，四場活動共吸引逾百位新生參與，產出148份學習單、7份美食與30份織布畫（見附錄二）。

大一新生在一學期的學習後，已由單純的環境適應發展出更具體的學習方法與自我期許。期末「大學入門跨班分享」中，九組報告涵蓋了轉銜心得、學習方法、AI協作與職涯規劃。17位參與「跨班分享」的新生均肯定自身成長，並將其歸因於轉銜營（8）、大學入門課程（14）、自主學習工作坊（7）與跨班分享（9）。

（二）同儕輔導實踐中的擴展性學習

雖然成果可觀，但對13位同儕教練在期末報告所展現的

成果並非上述的成就，而是自己主導的學弟妹輔導（共計27位）。他們以50小時的實作時數規範（規則：連轉銜營服務時數共100小時），對14位大一學弟妹、13位非大一學弟妹展開持續一學期的課業、學會經營或企業校園大使輔導。以下針對輔導大一的七名同儕教練的成果報告以及14位大一新生的問卷回饋，了解同儕教練的輔導在三個轉銜層次上如何展現了深度的擴展性學習。

七位同儕教練中，一位輔導大一加入系籃球隊（「活動組」）、每週練球以及參賽外，其他六位均著重在學業輔導。雖然所屬學系不同，他／她們的學業輔導方式均有陪伴學習、分享必修課筆記與學習方法、指導實驗／報告、提供考後檢討。例如，「學習組」A組協助缺課學弟找到電池材料，以完成生質能源課程的電池作業；「學習組」B-1組（兩隊）定期進行讀書會；「學習組」B-2組除了必修課（文化概論）外，還加上第二外語文法輔導。這些同儕教練所遭遇到的困難部分與課外、課內系統的衝突相關，例如碰面時間難喬、因教師更換而課程學習內容不一。此外，大四的同儕教練自覺與大一新生有代溝，因此，須以同理心試著了解大一學習的困難。

另一個有趣的現象是，雖然「活動組」（一組為大一）以輔導學會與球隊經營為主、「學習組」（共四組）的重點是課堂學習，但四組學習組均鼓勵學弟妹加入學會或融入系上的活動（如制服趴、報佳音及耶誕舞會），而且活動組也有同儕教練注意到學弟的成績低落，因此，請同班同學協助。另外，比對14位受輔導大一生之期末問卷，顯示同儕教練的輔導在三個轉銜層次上促發了深度的擴展性學習：

1. 轉銜作為適應指導

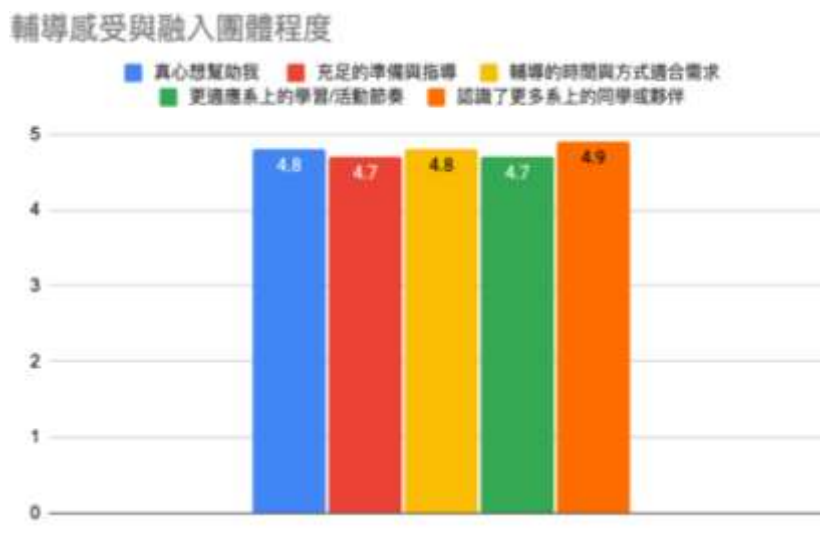
建立社群歸屬與心理支持。新生對於教練「真心想幫助我」（4.8）、「時間與方式符合需求」（4.8）給予高度肯定，並認同教練協助「認識了更多系上的同學或夥伴」（4.9）及「減輕壓力或提升社交適應力」（4.7）（如圖16）。

2. 轉銜作為學習發展

活動系統的「目標」明確擴展為建構自主學習能力。新生表示輔導後對「通過考試或完成作業更有信心了」（4.9），

圖16

【青春實驗室之三——轉銜與傳承：學弟妹篇】（N = 14）輔導感受與受幫助程度



對必修課的「理解與成績有提升」（4.8）（如圖17）。跨班分享中亦有五組達成「了解主修」，四組將「參與跨領域工作坊」視為重要發展成果。

3. 轉銜作為自我追尋

釐清未來藍圖與重塑自信。透過長期的互動與期末反思（工具），新生高度認同計畫「讓對未來的修課或發展更有概念」（4.8），認為輔導是「值得的」（4.9）（如圖18），並於質性回饋中感謝教練「帶我社交、帶我讀書」，有效提升自信與指點方向。

圖17

【青春實驗室之三——轉銜與傳承：學弟妹篇】（N = 14）學習成果

學習組：學習成果提升

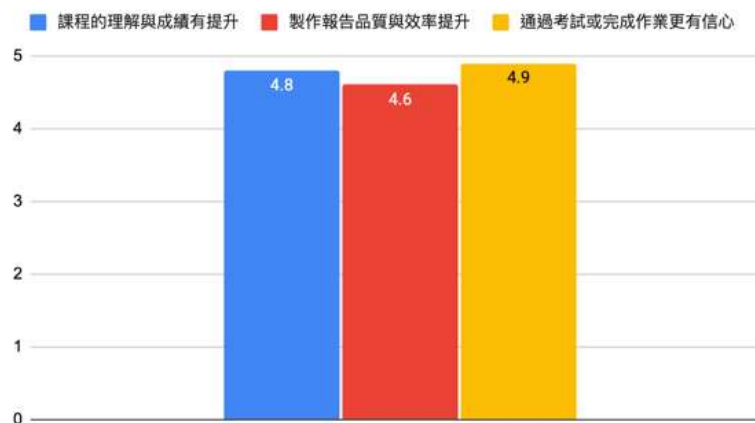
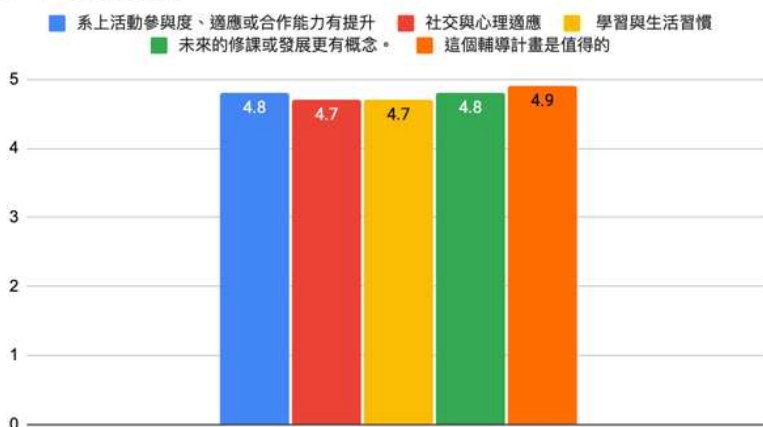


圖18

【青春實驗室之三——轉銜與傳承：學弟妹篇】（N = 14）大一自我發展

大一自我發展



四、實務挑戰的化解與同儕教練5C素養之深化（RQ4）

（一）系統矛盾的化解與主體能動性的發揮

如前所述，在「教學專題」的持續輔導中，同儕教練面臨的主要實務困境為「時間安排困難」與「了解新生需求」。「教學專題」乃學生來自三學院的選修課；上課時間必須協調；相較之下，教練輔導的大一生自願參與時間安排更是一大難題，再次形成活動系統中「課內」與「課外」的矛盾。為化解此挑戰，計畫主持人（授課教師）建立分組隔週四晚間碰面的機制（共同體規則），明確設定評分標準，而教練亦主動安排補課以履行職責。在和新生約時間方面，則有不同的調適方法：選擇學會開會時間、一起用餐、實體

讀書會改為線上會議，或改為個人輔導。

深入探究四位外語學院同儕教練（B1-1、B1-2、B2-1、B2-2）的實踐歷程，可清晰看見其主體能動性的發揮，以及5C素養在不同階段的深化。

在「轉銜營：中介工具的籌備與團隊建立階段」中，四位同儕教練透過不同職位，逐步提升5C素養。擔任隊輔的B1-1培養了溝通、合作與領導力，除了會主動關心不同背景的新生，也能依照情況靈活調整溝通方式，進而帶動反應較不積極的隊員。B1-2則以關主的身分展現溝通、創意與合作能力，傾聽跨科系夥伴的想法，用這些意見來設計像「撕名牌」的大地遊戲，並善用影片作為輔助，促使讓溝通更有趣、更順暢。擔任總召的B2-1負責統籌整體活動，在十分緊湊的前置作業且需要跨學院協調的情況下，仍能展現敏捷的臨場反應與良好的組織協調力。例如，流程時間出現落差時，會立刻指揮學弟妹填補空檔，充分展現B2-1出色的問題解決能力與領導力。最後，擔任總務的B2-2不僅負責經費核算與訂餐，在訂餐發生突發狀況或流程出現混亂時，也能與團隊一起發揮臨場應變能力，及時處理並化解危機；同時，B2-2也透過分站教育訓練，展現與陌生人自信分享經驗的成長。

之後於「教學專題：同理陪伴與知識轉化階段」，四位同儕教練在5C素養上持續發展，並積極進行未來職涯的規劃。輔導英文系的B1-1與B1-2，未來都立志走向「英語教學」：B1-1透過提供語概筆記與同儕視角的陪伴，安撫學妹的焦慮；同時在教材內容不斷變動時主動求助，讓自己在溝通與問題解決上更加進步；B1-2則把原本複雜的理論變得生活化，並依照學生程度靈活調整教學，更加深刻理解傾聽與

引導的價值。輔導義文系學妹的B2-1則展現了更不同的路徑：明確其職場目標為「外交」，以陪伴式領導帶著學妹自行摸索，將自己擔任總召時的反思經驗，運用在指導學弟妹籌辦營隊的過程，進一步強化領導與溝通能力；未來想朝「行銷」發展的B2-2，則透過讀書會的方式學會換位思考，並把艱深的知識整理轉化為更好理解的內容，協助學妹跨過各種難關。整體而言，此階段清楚展現教練們在同理心與知識轉化上的逐步蛻變。

深入分析在「教學專題」的持續輔導中，同儕教練面臨的主要實務困境為「時間安排困難」與「了解新生需求」。相較於營隊短期的活動刺激，長期的陪伴更考驗教練的心理韌性。透過檢視四位外語學院同儕教練（B1-1、B1-2、B2-1、B2-2）的深度訪談紀錄，將研究視角從鉅觀的系統矛盾轉向微觀敘事，強調主體心理轉化歷程。透過質性語意分析發現，教練們在初期的論述主詞多聚焦於「我」（如我該怎麼教、我負責什麼活動），展現出較強的「任務導向」焦慮；B2教練們則於最初不擅於自我觀察與記錄，但在歷經一學期的師生溝通與學習社群後，其記載逐漸詳實，而且論述主詞逐漸轉向「我們」與「學弟妹」，展現出強烈的同理心與社群歸屬感。這種從「任務導向執行者」到「關係導向陪伴者」的質變，在訪談原音中清晰可見。擔任隊輔的B1-1刻意打破階級框架，強調「不希望帶給他們，像是我們是學姐，然後他們一定是學弟妹這樣子的感覺」，成功以同伴姿態「解決了同儕之間的問題」；B1-2則在輔導過程中體悟到教練角色的真諦，表示「更多的是把如何把自己懂的東西，然後去用對方聽得懂方式說出來……教學是一種雙向學習」；

習慣高效執行的B2-1也深刻反思了領導內涵，認知到深層陪伴「不是我站在前面，然後讓他們跟在我屁股後面，然後一直走」，而是「需要花更多的時間去了解他們……讓他們自己去摸索出他們自己的那一條路」；B2-2則在指導文法時克服了「知識的詛咒」，在挫折中覺察到「我們不可以用，就是已經會了的角度去教他們……應該要用換位思考的模式，因為這樣子對方才會比較理解」。整體而言，這些深度訪談中的微觀敘事，捕捉了教練們化解實務衝突的心理轉化，深化了同理心與溝通協調等5C素養，也將此經驗轉化為未來職涯發展的軟實力。

（二）職涯志向連結與通用能力（軟實力）增長

同儕教練計畫不僅發揮了大學學習生態圈的輔助功能，更是教練自身「自我追尋」的關鍵路徑。在職涯志向連結上，計劃從事英語教學的B1-1與B1-2藉此掌握了激發學生動機與帶領不同年齡層學習者的技巧；擔任總召的B2-1將此視為履歷亮點，顯著提升了統籌力與對「人心」的掌握，有助於日後外交領域的發展；欲朝行銷發展的B2-2則認為營隊訓練的溝通、團隊合作與領導力是未來的核心養分。總結而言，受訪者均一致表示，透過此計畫，其在溝通能力、團隊合作、領導力與耐心等素養（5C）上有所成長，並與學弟妹建立了真誠互信的夥伴關係。

伍、結論

「以經驗導航，用同理陪伴。」一年前剛進入XX系

的時候，自己花了將近一個月的時間才逐漸適應XX系的學習環境，透過這個輔導計畫，現在大二的我能夠成為幫助大一的學弟妹，從曾經的「受助者」』轉變為「助人者」。（B1-1，大一輔導報告，2025.12.24）

老師我今天打開了您之前寫的信😊。感覺信上面的東西都有實現太好了。

「～與外代會幹部，舉辦活動是服務大團體，但也希望你們因此有成長、有收穫。最希望妳們可以把服務的喜樂帶給下一屆，順利選出接班人，讓外代會長長久久2024.09.26。」（B2-1，LINE訊息，2026.06.02）

轉銜營的成功或許是短暫的，但參與的新生與同儕教練的學習仍持續進行中。本研究到達尾聲時，研究者在外語學院喜見參與轉銜營的一位「新生」接任學生會會長，而焦點訪談的兩位同儕教練／會長也都順利交棒，而且不論是B1-1的〈大一輔導報告〉或B2-1所傳的LINE簡訊，都是擴展性學習、助人與傳承的最佳例子。

在轉銜理論的視角下，新生入學不僅是環境的變遷，更是自我認同與社會支持系統的重組。轉銜營的宗旨為透過同儕教練的引導，有效地協助新生在「環境適應、人際整合與目標承諾」三大轉銜支柱上建立穩固基礎，減少適應斷層。根據問卷的分析顯示，同儕教練在轉銜過程中扮演關鍵角

色，透過引導互動支持新生達成適應與自我追尋（RQ1），並在擔任營隊幹部歷程中提升自身的5C素養（RQ2）。這種「以學生帶領學生」的模式，彌補了行政輔訓與社交活動間的鴻溝，實現了學術導向與經驗傳承的深度銜接。在學期中的持續輔導，同儕教練透過跨域工作坊和學習社群課外輔導深化了對新生的支持（RQ3），並在面對實務挑戰時展現了高度的問題解決能力，強化了自身身分認同（RQ4）。

「C夥伴」既非既定專有名詞，亦非體制內團體，而是北部某大學外語學院因加入Xplorer素養導向計畫，為了增進大學生五C素養而組成並命名之教學社群。本研究同儕教練們或許不知道這個名詞，但是，當四位同儕教練在訪談中，解釋如何統整知識、同理學弟妹、設計「闖關」等活動時如何發揮創意、體驗多層次的領導與合作，並透過瞭解學弟妹的學習狀況，協助處理複雜的學習問題時，她們表達了對五C素養的深刻體驗，並已加入了「C夥伴」學習社群。統整論之，本計畫透過加入學會幹部，促成「C夥伴」教學社群的轉型。具體成效包含：

一、師生協商衝突與重建規範：在跨院協作與活動執行中，師生學會處理多元意見、共同解決問題，彼此體諒並建立共識。

二、師生共教共學、教學相長：同儕教練與教師彼此學習，教師從中理解學生的語言與創意；同儕教練亦由教師主導的教學活動中拓展視野、跨域學習。

三、輔導新生學習調適、社會關係建立與終身學習：同儕教練陪伴新生調適大學生活，建立人際連結與共學風氣；自己也因此深入學習、與同儕建立深厚的合作關係與終身學

習精神。

透過「C夥伴轉型記」的實踐研究，本文也試圖回應生成式AI時代下大學教育定位的議題。面對科技巨擘對傳統學歷的質疑，我們必須反思：未來的大學，只是「培養社會性和廣泛學習」（social growth and broad learning）（Musk, 2020）的場所嗎？大學教育如何和社會連結？本研究透過與教師和學會幹部共學共好的實證研究，主張大學應轉型為一個既重專業、也支持跨域、同時培養學生「專業判斷、問題解決與跨域協作能力」的學習生態圈。透過轉銜營與「後續輔導」兩大階段的學習活動，我們看到「課外活動」與「課程學習」如何接軌，並成為活絡大學體制的契機。在教學規則清楚、專業體制支持與社群合作的前提下，學生舉辦學習活動也可以是「最近發展區」，可減少師生代溝，並接納更多被手機或「外務」綁架的學生。

大學教育必然是「人」的專業與社會化教育，大學的轉型亦應立基於「學習生態圈」的多向溝通與跨域整合。透過同儕教練，將專業知識與實務經驗結合，期望大學成為一個既具備專業厚度，又能引發深度社會參與及共同成長的實踐場域，為學生進入多變的AI時代奠定堅實的轉銜與持續成長之根基。

生成式人工智慧工具使用聲明

本研究之核心構想、理論架構及全文撰寫均由作者原創發想並完成。於資料蒐集與整理過程中，作者部分使用生成式AI作為輔助工具（Gemini Pro, ChatGPT 5.0）；所有由AI生

成之質性研究統計結果，均由作者提供具體指令引導，並經過嚴謹的人工覆核、內容校正與深度詮釋。作者對論文之最終研究結果及學術誠信負完全責任。

參考文獻

- 吳明錡（2024）。為何大一新生不主動學習？學習模式轉向的機會與挑戰。教育研究月刊，361，36-58。
<https://doi.org/10.53106/168063602024050361003>
- 林佩璇、高翠鴻、許燕萍（2016）。活動理論分析差異化教學的矛盾與變革。教育科學研究期刊，61（4），113-143。
<https://doi.org/10.6753/JSE>
S.2016.61(4).05
- 張芷瑄（2021）。實驗教育體制下教師協同教學之研究：活動理論觀點〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 張嘉育、林肇基（2019）。推動高等教育跨領域學習：趨勢、迷思、途徑與挑戰。課程與教學，22（2），31-48。
[https://doi.org/10.6384/CIQ.201904_22\(2\).0002](https://doi.org/10.6384/CIQ.201904_22(2).0002)
- 陳佩英、洪詠善（2024）。從文化歷史活動理論視角探究個案縣市高中課綱變革實踐經驗與因應策略。教育政策論壇，27（1），41-73。
<https://doi.org/10.53106/156082982024022701002>
- 陳建文、王大明、李小美（2022）。數位學習環境中影響學習成效之系統因素分析：活動理論之應用。教育傳播與科技研究，128，45-68。
- 陳擷安（2026，2月18日）。《自由開講》學歷溢價的反思：從美國高教危機看台灣的下一步。自由評論網。
<https://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/4962453>
- 彭心儀（2024）。探索與重塑大一年：從國外實證到臺灣實踐。教育研究月刊，361，112-124。
<https://doi.org/10.53106/168063602024050361007>
- 趙俊彥、陳秀芳（2024）。設計思考融入新生定向輔導方案歷程與反思——以長庚科技大學為例。學生事務與輔導，63（1），7-17。
[https://doi.org/10.6506/SAGC.202406_63\(1\).0002](https://doi.org/10.6506/SAGC.202406_63(1).0002)
- 劉杏元、陳秀芳、趙俊彥（2024）。108課綱大學新生定向輔導介入之成效探討。學生事務與輔導，63（1），25-41。

- [https://doi.org/10.6506/SAGC.202406_63\(1\).0004](https://doi.org/10.6506/SAGC.202406_63(1).0004)
- Engeström, Y. (2015). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Gale, T., & Parker, S. (2014). Navigating change: A typology of student transition in higher education. *Studies in Higher Education*, 39(5), 734-753. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.721351>
- Fast Company. (2026, February 23). *Why the greatest risk of AI in higher education is the erosion of learning*. <https://fastcompany.com/technology/why-the-greatest-risk-of-ai-in-higher-education-is-the-erosion-of-learning/>
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49(2), 149-164. <https://doi.org/10.2307/2095567>
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13. <https://doi.org/10.1093/geront/1.1.8>
- Leontiev, A. N. (1978). *Activity, consciousness, and personality*. Prentice-Hall.
- Liaw, S. S., Huang, H. M., & Chen, G. D. (2007). Surveying instructor and learner attitudes toward e-learning. *Computers & Education*, 49(4), 1066-1080. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.01.001>
- Luria, A. R. (1976). *Cognitive development: Its cultural and social foundations*. Harvard University Press.
- Musk, E. (2020). *Elon Musk says college is “basically for fun” but “not for learning,” and that a degree isn’t “evidence of exceptional ability”*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/elon-musk-college-not-for-learning-not-required-at-tesla-2020-3#:~:text=During%20a%20Q%26A%20at%20the,dropped%20out%20and%20did%20something.%22>
- Musk, E. (2025, December 2). *Elon Musk says AI will make most skills obsolete—but his kids can still go to college if they want*. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/elon-musk-ai-replace-jobs-skills-college->

education-still-useful-2025-12

- Ngo, C.-L. (2022). Vygotsky's, Leontiev's and Engeström's cultural-historical (Activity) theories: Overview, clarifications and implications. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 56(4), 1091-1112. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09703-6>.
- O'Donnell, V., Kean, M., & Stevens, G. (2016). *Student transitions in higher education: Concepts, theories and practices*. Higher Education Academy.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition* (2nd ed.). Springer.
- Skalicky, J., Speed, H., van der Meer, J., & Young, D. G. (2024). An international snapshot of peer leadership in higher education. *Journal of Leadership Education*. <https://doi.org/10.1108/JOLE-02-2024-0031>
- Upcraft, M. L., & Gardner, J. N. (Eds.). (1989). *The Freshman year experience: Helping students survive and succeed in college*. Jossey-Bass.
- van der Meer, J., Skalicky, J., Speed, H., & Young, D. G. (2022). Focusing on the development of the whole student: An international comparative study of the perceived benefits of peer leadership in higher education. *Open Journal of Social Sciences*, 10, 14-35. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.103002>.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Young, D. G., & Bunting, B. D. (2024). Rethinking college transitions: Legitimate peripheral participation as a pathway to becoming. *AERA Open*, 10(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/23328584241255631>
- Young, D. G., Hoffman, D. E., & Frakes Reinhardt, S. (2019). An exploration of the connection between participation in academic peer leadership experiences and academic success. *Journal of Peer Learning*, 12, 45-60.
- Young, D. G., Zeng, W., Skalicky, J., & van der Meer, J. (2024). The quality and quantity of participation in peer leader experiences and student outcomes: A

cross-national validation of constructs and predictive model. *Research in Higher Education*, 65, 893-913. <https://doi.org/10.1007/s11162-023-09765-4>

附錄一：轉銜營課程與大學入門銜接

大學入門七大單元	轉銜營學習活動	三種轉銜視角：轉銜作為
第一單元 認識大學教育的 意義與使命	校園巡禮：大地遊戲 淨心堂巡禮與認識輔 大教育	適應指導（Induction）
第二單元 輔仁大學及各學門 的介紹	義大利飲食文化 無人機的操作原理與 操作技巧	學習發展（Development）
第三單元 群已關係認識自我 與培養良好的人際關係	小組破冰活動與在 「大地遊戲」、「成 發」中合作	自我追尋（Becoming）
第四單元 課外延伸教育	設計思考迷你工作坊 不同學門的AI之道	學習發展（Development）
第五單元 自我導向學習	結業報告	學習發展（Development） 自我追尋（Becoming）
第六單元 優質領導		自我追尋（Becoming）
第七單元 創造成功的大學生涯	分站教育：含路徑研 究所、越界實驗室、 社群基地、輔大知多 少	適應指導（Induction） 學習發展（Development）

附錄二：融入「大學入門」的跨域工作坊

活動	學院	時間	同儕教練工作	成果
(1)【無人機製作原理與操作體驗】	〔理工〕	2025/09/23 (二) 13:30-15:30	1) 事務型：貼海報協助場布、拍照、製作簽單名單 2) 學習發展型：陪伴學習，解答問題、提供並指導學生繳交學習單 3) 鼓勵參加跨班分享	54人參與 46人寫學習單
(2)【跨文化的相遇與記憶—從《你的名字》談災難與重生】	〔外語〕	2025/10/08 (三) 17:30-20:30	同上	36人報名 17人參與 外加1位早退+1位僅簽到 24人寫學習單（含外部學生）
(3)【南歐風味雙重奏】	〔民生〕	2025/10/15 (三) 13:30-15:30	同上	56人報名 49人參與 48人寫學習單

活動	學院	時間	同儕教練工作	成果
(4)【永續織布畫】	〔織品〕	2025/10/29 (三) 13:30-15:30	1) 事務型：發確 認信，協助場 布 品 2) 學習發展型： 陪伴學習、解 答問題、確認 完成作品、鼓 勵參賽	39人參與 30人繳交作
【大學入門 跨班分享】		2025/12/17 (三) 12:00-13:30	1) 事務型：協助 收件，場布 2) 學習發展型： 鼓勵參加跨班 分享、提供報 告建議	九組參與報 告、反思回 饋17人