

跨领域训练迁移之成效研究

——以反毒讲师培训班为例

吴玉珍¹, 郑彩凤²

¹吴玉珍妇产科诊所, 台湾 高雄

²高雄师范大学教育学系, 台湾 高雄

收稿日期: 2022年4月23日; 录用日期: 2022年5月20日; 发布日期: 2022年5月27日

摘要

近年来跨领域研究及科际整合已经崛起, 本研究为探讨医师专业训练模式, 跨领域应用于台湾无毒世界协会反毒讲师(以下简称反毒讲师)培训班, 所培训共890位反毒讲师之反应。本研究主要结果有: (一) 反毒讲师培训对训练迁移属中上程度, 以「学习认同」最佳, 以「结果认同」最低。(二) 男性、地产中介业、服务次数愈高的反毒讲师, 对训练迁移的知觉较高。(三) 医师养成之训练模式可跨领域用于反毒倡导讲师之训练。

关键词

跨领域, 训练迁移, 反毒讲师培训班, 台湾无毒世界协会

A Study on the Effectiveness of Interdisciplinary Training Migration

—Taking the Anti-Drug Lecturer Training as an Example

Yu-Chen Wu¹, Tsai-Feng Cheng²

¹Wu Yu-Chen Obstetrics and Gynecology Clinic, Kaohsiung Taiwan

²Department of Education, National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung Taiwan

Received: Apr. 23rd, 2022; accepted: May 20th, 2022; published: May 27th, 2022

Abstract

With the recent rise in cross-disciplinary studies and interdisciplinary approaches, this study looks into applying professional medical training model to Taiwan Drug-Free World Association

文章引用: 吴玉珍, 郑彩凤. 跨领域训练迁移之成效研究[J]. 教育进展, 2022, 12(5): 1704-1716.

DOI: 10.12677/ae.2022.125264

lecturer training program. The research subjects are 890 lecturers in the anti-drug training program. Main results of this study are: 1) Anti-drug lecturer training shows upper-middle level in transfer of training, with “learning recognition” best and “result recognition” lowest. 2) Anti-drug lecturers in categories of male, real estate agents and higher participation levels in anti-drug activities result in a higher awareness of training transfer. 3) Professional medical training model can be applied to the training of anti-drug lecturers in an interdisciplinary approach.

Keywords

Interdisciplinary, Transfer of Training, Anti-Drug Lecturer Training, Taiwan Drug-Free World Association

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 绪论

毒品问题是全球瞩目受重视的议题, 年轻生命与家庭因毒品而破碎, 也加重各国政府社会资源之负担。根据联合国毒品和犯罪问题办公室(United Nations Office on Drugs and Crime)出版 2021 年世界毒品报告书(World Drug Report)指出「大约 5.5% 的 15 至 64 岁人口在过去一年中至少使用过一次毒品, 而 3,630 万人, 即总吸毒者人数中 13% 有药物滥用的情形。」[1] 研究更明确的点出, 增加反毒倡导次数, 可提升青少年对毒品的认知情况, 防止毒品滥用危害少儿迫在眉睫。反毒倡导讲师之培训乃反毒运动深耕之基础, 亟需积极推动, 可是反毒教育之人力资源显有不足, 有待民间机构积极协助培训人才与投入。但不同背景的反毒讲师训练迁移的知觉如何? 医师养成之训练模式是否可跨领域用于反毒倡导讲师之训练? 跨领域的学术研究与实务推动是许多议题的新尝试。本文第一作者本身是执业医师, 同时也是台湾无毒世界协会理事长, 深感反毒倡导教育之重要性, 体现医师「救人济世」之精神, 将医师专业培育的历程取其本质, 跨领域运用在反毒倡导讲师之培训, 已获致初步成效。本文共同作者为教育管理领域学者, 对于教育上之学习迁移有所涉略。因此, 本研究不论是学术研究或实务推动上, 透过跨领域的结合与运用, 将可创造更多专业知能的附加价值。

本研究经以上之背景及动机叙述, 主要研究目的有以下几点: (一) 分析反毒讲师训练迁移各层面间的差异情形。(二) 了解不同背景变项反毒讲师在训练迁移上的差异情形。(三) 透过文件数据比较探究医师训练养成, 跨领域运用在反毒讲师培训的适切性。

2. 相关文献回顾

2.1. 跨领域之基本定义

跨领域(interdisciplinary)为「两种以上的学门或领域, 彼此互动并对另一领域产生影响的过程。」[2]; 也有研究者将跨领域从「概念」的内涵与性质归入不同学科, 进而从深入学科的概念进行探究, 或以「概念」组织学科或领域的知识内容进行探讨[3]。从上述的几项定义看来, 跨领域学习的过程不只涉及的是多个领域, 这些领域需要相互影响, 也涉及对某一个特定议题或问题的处理历程。

2.2. 医学专业训练模式

在台湾要成为一位有能力及时做出正确判断, 且能独当一面的专科主治医师, 最少都需要花上十年

以上的时间。可分成四个阶段:

第一阶段: 医学院的学生阶段(6年), 包括: 基础医学期、临床医时期(见习医师)。第二阶段: 不分科住院医师(Post Graduate Year, PGY)是成为住院医师前的过渡期。在毕业后会有第二阶段的国家考试, 为临床医学的部分, 两阶段都通过之后就可以拿到医师证书了。第三阶段: 分科住院医师的养成(3~5年依科别而异)。医师在这个阶段分科别, 培育工作内容会因科别而有差异。第四阶段: 主治医师。在各科系都要先经历过专科医师考试, 才有机会担任主治医师。

2.3. 训练迁移的内涵

训练迁移(transfer of training)观念是由学习移转而来; 又称「训练移转」或「训练转移」。有研究者指出, 训练迁移是种学习对另一种学习发生有利或有害的影响现象[4] [5]。也有人强调「迁移」的概念会随各种学科及探讨议题的不同而异[5]。简言之, 训练迁移的概念即是期望从训练中所学到的知识、技能、态度等, 不仅能应用至工作, 同时也能提高相关工作绩效程度[6]。

本文认为所谓训练迁移, 即为透过教导者以课程训练的方式, 增进受训者获得工作态度、行为、知识与技能的有效改变, 并且能够增加组织整体竞争力以及个人绩效的连续性的过程。

2.4. 训练迁移的评估模式

在众多训练评估指针中, Kirkpatrick 四层次评估模式是截至目前为止最被广为熟悉和引用的训练成效评估理论[7]。MBA 智库中指出, 此模式乃是世界上应用最广泛的培训评估工具, 在培训评估领域具有难以撼动的地位。各层次的特性分述如下:

1) 反应层次(reaction level)是指受训者对于训练方案的感受、喜好程度、想法及个人的衡量等, 是受训者对于训练整体的满意度。其中包括受训者对于训练内容、训练的教材、训练方式...等, 或是训练课程上需改善的建议, 皆属于反应层次的一环。

2) 学习层次

学习层次(learning level)的衡量是针对学员在训练课程中对内容的了解以及吸收程度, 其评估结果可作为往后修正训练课程的参考。

3) 行为层次

行为层次(behavior level)通常在训练结束后一个月、二个月、三个月、六个月或十个月后。主要原因是受训者能有足够时间将训练所学之新知、态度、技能等应用在工作中。

4) 结果层次

结果层次(result level)的评估是指受训者在经过训练后, 能够为工作带来多少的贡献, 以及组织在目标的达成度来进行评估。

训练迁移是组织拓展的重要项目, 有效的训练迁移能够将训练成果转化为实务工作之效能, 使组织绩效得以进步与提升[5] [8]。

认为训练迁移之概念应是动态的, 并可依据以上不同层次作为评估训练成效之指标, 故本研究以此四个层面作为探讨的架构。

2.5. 台湾无毒世界协会反毒讲师培训班之简介

1) 该会由吴玉珍医师于 2015 年 10 月 4 日成立, 其宗旨: 「透过毒品预防性教育, 降低毒品需求, 达成杜绝毒品之目标。」在全台湾各地分别成立 15 个分会, 串联全台反毒教育链。该会反毒讲师培训班之标准作业流程与主题如下所示见表 1。

Table 1. Theme table of anti-drug instructor training class**表 1.** 反毒讲师培训班主题表

序列	主题	教学重点与原则
1	现今毒品概况	简介毒品药物滥用现况、社会走势分析, 提醒反毒工作人人有责
2	毒品知识大补丸	针对毒品三种特性(伤害身体、影响精神、成瘾性)等深入讲解
3	反毒讲师锦囊妙计	教导反毒宣讲师如何随机应变、强化应对技巧与面对能力
4	毒品的真相、教育讲座示范	反毒宣讲示范, 加深听众对毒品的了解
5	分组演练: 实际练习 如何提供讲座	将学员分组并就示范演讲公版相互演练, 就反毒演讲流程实际操作熟悉与上手。
6	最终上台演练	实际上台演练, 训练参与者上台胆量、台风及予以听众回应技巧实作

数据来源: 研究者自行绘制。

2) 该会反毒讲师精训分等制度

该会将其培训之反毒讲师依先决条件、养成条件、养成内容、最终成果及证书与奖励分为实习反毒讲师、合格反毒讲师、进阶反毒讲师及高阶反毒讲师四级。反毒讲师精训分等制度如表 2。

Table 2. Intensive training and grading system for anti-drug instructors**表 2.** 反毒讲师精训分等制度

阶级	实习反毒讲师	合格反毒讲师	进阶反毒讲师	高阶反毒讲师
先决条件	反毒讲师培训班结业	具实习反毒讲师资格	具合格反毒讲师资格	具进阶反毒讲师资格
养成条件	经反毒讲师行前演练查核证实。	1. 一年内累计合格演讲时数 3 小时或 4 场, 或累计演讲人数 1000 人。 2. “演讲成效报告单”评量绩优。	1. 三年内累计演讲 24 小时或 18 场, 或累计 5000 演讲人数。 2. 进阶讲师专业知能培训结业。 3. 提供反毒讲师培训授课 1 堂以上。	1. 高阶讲师教学研习结业。 2. 提供反毒讲师培训班授课 3 堂以上。
养成内容	1. 毒品知识基础教育 2. 基本控场及临场应变之能力。 3. 宣讲实际操作、示范与演练。	灵活运用教材提供反毒宣讲、回应听众提问及应变宣讲现场状况。	1. 进阶讲师专业知能培训。 2. 可对特定对象简报训练与实务操作。	1. 高阶讲师教学研习。 2. 领导与管理课程。 3. 教学简报制作运用课程 4. 教学活动设计实作课程。
最终成果	了解且能传授基础毒品知识-「毒品的真相」的讲师。	能灵活运用教材提供毒品知识宣讲的讲师。	1. 具深耕毒品知识及其运作机制的讲师。 2. 能提供专业高质量反毒宣讲的讲师。	1. 具各项毒品广泛知识的讲师。 2. 能编撰反毒宣讲教材及活动设计的讲师。
证书奖励	1. 「毒品真相」T-Shirt 一件。 2. 「毒品真相」简报文件。 3. 「毒品真相」公益广告影片。	1. 合格反毒讲师」证书。 2. 授予「合格反毒讲师」个人名片及 POLO 衫。 3. 成为反毒讲师培训班的示范讲师	1. 进阶反毒讲师证书。 2. 授予「进阶反毒讲师」个人名片。 3. 毒品真相教育人士套组。 4. 成为反毒讲师培训班专题演讲讲师。	1. 高阶反毒讲师证书。 2. 授予「高阶反毒讲师」个人名片。 3. 可举办反毒讲师培训班。
期限	一年	三年	三年	三年
规范	依照讲师规范办法施行			

数据来源: 研究者自行整理。

3. 研究设计与实施

3.1. 研究方法

本研究主要采取问卷调查法为主, 先进行文献的探讨与文件分析, 续而实施问卷调查。此外, 采比较研究的方法, 分析将医师专业养成, 以跨领域之观点转引至反毒讲师培训过程之可行性, 最后就汇整之数据进行分析及讨论。

3.2. 待答问题

根据本研究的目的提出以下三个待答问题:

- 1) 反毒讲师训练迁移各层面间的差异情形如何?
- 2) 不同背景变项反毒讲师在训练迁移上的差异情形如何?
- 3) 医师培育养成历程, 跨领域运用在反毒讲师培训的适切性如何?

3.3. 研究对象与样本

本研究以该会自 2016 年至 2018 年, 培训过之反毒讲师为研究对象, 该会办理 32 场次反毒讲师培训班, 在全台总共培训 890 位反毒讲师。以「反毒讲师培训班受训者意见调查问卷」为工具, 藉以了解该会反毒讲师培训在训练迁移之知觉。

3.4. 研究工具

训练迁移问卷系以相关文献为理论基础, 并参考相关文献[9]之调查问卷, 将训练迁移分成反应认同、学习认同、行为认同及结果认同等四个层面共 22 题。本问卷之填答采李克特氏(Likert)五点量表, 将每个项目分成五种程度, 从非常同意得 5 分、同意得 4 分、普通得 3 分、不同意得 2 分、非常不同意得 1 分。

调查问卷之初稿编制完成后, 为进行内容效度的检核, 再请具相关研究经验之专家学者, 就各层面所包含的题项逐一检视, 提供修正意见, 并进行预试。预试对象, 采立意抽样方式, 发出共 111 份。共计回收 78 份, 得有效问卷 78 份, 占全部发出问卷之 70.3%。预试问卷回收后之项目分析以决断值(critical ration, 简称 CR)及相关分析来进行, 所有 22 题均通过考验, 续而进行因素分析, 结果如表 3, 显示本问卷有良好的效度与信度。

Table 3. Summary of training transfer factor analysis and reliability analysis

表 3. 训练迁移因素分析与信度分析摘要

层面	特征值	因素负荷量	变异量(%)	Cronbach's α 值
反应认同 1	5.268	0.871	75.257	0.931
反应认同 2		0.865		
反应认同 3		0.891		
反应认同 4		0.886		
反应认同 5		0.893		
学习认同 1	3.558	0.847	71.155	0.938
学习认同 2		0.867		
学习认同 3		0.830		
学习认同 4		0.842		

Continued

学习认同 5		0.831		
行为认同 1	3.943	0.896	78.850	0.897
行为认同 2		0.877		
行为认同 3		0.912		
行为认同 4		0.865		
行为认同 5		0.889		
结果认同 1	3.628	0.867	72.554	0.878
结果认同 2		0.884		
结果认同 3		0.866		
结果认同 5		0.765		

4. 结果与讨论

4.1. 跨领域反毒讲师培训训练迁移之现况分析

就整体层面和分层面而言, 反毒讲师培训训练迁移之现况, 如表 4 所示。由摘要表中之数据可以发现: 反毒讲师培训训练迁移整体上每题平均得分为 4.57, 属于中高范围, 显示反毒讲师培训受训者对于训练迁移具有相当高程度之正面感受。各层面每题平均得分以「学习认同」(M = 4.65)最高, 其次为「反应认同」(M = 4.60)、「行为认同」(M = 4.59), 而平均得分最低为「结果认同」(M = 4.39)。经 t 检定, 显示该会反毒讲师, 目前所感受到的训练迁移, 以「学习认同」>「反应认同」, 「行为认同」>「结果认同」。亦即目前反毒讲师所感受到的训练迁移中, 以学习认同最为突出, 其次是反应认同、行为认同, 而结果认同表现最低。也就是说, 参与反毒讲师培训受训者认为学习认同如增进毒品对人体所造成的危害、学习如何提供反毒宣讲等课程规划, 有助于增进反毒讲师培训整体的结果。而显示部分反毒讲师培训受训者对结果认同的知觉较低, 认为反毒讲师培训课程规划上, 在提升工作质量或效率、增加项目统筹能力的结果上面较为欠缺。因此, 本研究待答问题一之结果为「反毒讲师训练迁移各层面间有差异, 且从检验中发现差异达到显著性」。

Table 4. Summary table of descriptive statistics at the training transfer level

表 4. 训练迁移层面描述性统计量摘要表

层面名称	题项数	平均数	标准偏差	单题平均	F	事后比较
1. 反应认同	5	22.99	2.55	4.60	15.35***	2 > 1 > 4
2. 学习认同	5	23.26	2.32	4.65		3 > 4
3. 行为认同	5	22.97	2.65	4.59		
4. 结果认同	4	17.57	2.54	4.39		
训练迁移整体	19	86.78	9.08	4.57		

N = 319, *** $p < 0.001$.

4.2. 不同背景变项的反毒讲师, 在训练迁移上的差异情形分析

不同背景变项的反毒讲师, 在训练迁移上的差异情形进行比较分析, 其结果归纳如下:

1) 性别与训练迁移

如表 5 显示, 不同性别反毒讲师在训练迁移整体层面及各分层面觉知并无显著差异。

Table 5. Summary of the t-test of training transfer for anti-drug instructors of different genders

表 5. 不同性别的反毒讲师在训练迁移之 t 考验摘要表

层面	性别	人数	平均数	标准偏差	t 值
反应认同	男	163	4.61	0.52	0.31
	女	156	4.59	0.51	
学习认同	男	163	4.63	0.50	-0.87
	女	156	4.67	0.43	
行为认同	男	163	4.57	0.58	-0.80
	女	156	4.62	0.48	
结果认同	男	163	4.42	0.65	0.84
	女	156	4.36	0.62	
训练迁移整体	男	163	4.56	0.51	-0.13
	女	156	4.57	0.44	

N = 319, 此研究结果与有些的研究发现是一致的[10] [11] [12] [13] [14]; 但与部分研究结果有异[15] [16]达显著差异的结果不同。究其原因, 在反毒此科目上, 就训练教材、理论及学习成效上, 性别并不影响反毒讲师对训练迁移的感知所致。

2) 年龄与训练迁移

如表 6 显示, 不同年龄之该会反毒讲师, 在训练迁移整体层面及各分层面觉知并无显著差异。此与几个研究的发现相同[10] [11] [12] [14]; 不同于有些研究的结果[13] [15] [16] [17] [18] [19]。究其原因, 以该会所办理之反毒讲师培训班而言, 参与培训者不论年长、中年或青少年, 都尚有不错的实际成果, 年龄并不影响反毒讲师培训对训练迁移的感知。

Table 6. Summary table of variance analysis of training transfer of anti-drug instructors of different ages

表 6. 不同年龄的反毒讲师在训练迁移之变异数分析摘要表

层面	年龄	人数	平均数	标准偏差	F 值
反应认同	1. 35 岁(含)以下	84	4.62	0.58	0.77
	2. 36~45 岁	107	4.54	0.49	
	3. 46~55 岁	98	4.61	0.50	
	4. 56 岁(含)以上	30	4.69	0.41	
学习认同	1. 35 岁(含)以下	84	4.63	0.53	2.08
	2. 36~45 岁	107	4.58	0.48	
	3. 46~55 岁	98	4.73	0.39	
	4. 56 岁(含)以上	30	4.71	0.42	

Continued

行为认同	1. 35岁(含)以下	84	4.58	0.59	1.62
	2. 36~45岁	107	4.52	0.55	
	3. 46~55岁	98	4.65	0.47	
	4. 56岁(含)以上	30	4.72	0.43	
结果认同	1. 35岁(含)以下	84	4.40	0.67	1.00
	2. 36~45岁	107	4.32	0.67	
	3. 46~55岁	98	4.44	0.59	
	4. 56岁(含)以上	30	4.50	0.53	
训练迁移 整体平均	1. 35岁(含)以下	84	4.57	0.55	1.47
	2. 36~45岁	107	4.50	0.49	
	3. 46~55岁	98	4.62	0.42	
	4. 56岁(含)以上	30	4.66	0.36	

N = 319.

3) 学历与训练迁移

如表 7 显示, 不同最高学历之反毒讲师在训练迁移整体层面及各分层面觉知有显著差异。此结果与部分研究发现相同[10] [15] [18]; 但与有些结果相异[12] [13] [14] [19] [20]。本研究亦发现「高中职以下」 > 「大专以上」, 「高中职以下」组显著高于「大专以上」组, 究其原因可能是高中职以下学历的反毒讲师, 研习训练的机会较少, 因此较珍惜对于丰富其学识有益并增广见闻机会, 故对训练迁移知觉较高。

Table 7. Summary table of anti-drug instructors with different educational backgrounds in the t test of training transfer
表 7. 不同学历的反毒讲师在训练迁移之 t 考验摘要表

层面	学历	人数	平均数	标准偏差	t 值
反应认同	1. 高中职以下	82	4.65	0.51	1.06
	2. 大专以上	237	4.58	0.51	
学习认同	1. 高中职以下	82	4.72	0.44	1.55
	2. 大专以上	237	4.63	0.47	
行为认同	1. 高中职以下	82	4.68	0.53	1.68
	2. 大专以上	237	4.56	0.53	
结果认同	1. 高中职以下	82	4.58	0.55	3.35*
	2. 大专以上	237	4.33	0.65	
训练迁移整体	1. 高中职以下	82	4.66	0.47	2.04*
	2. 大专以上	237	4.54	0.48	

N = 319, * $p < 0.05$.

4) 职业与训练迁移

如表 8 显示, 不同职业之反毒讲师在训练迁移整体层面及各分层面觉知有显著差异。本研究发现「地产中介」组显著高于「军公教」、「保险业」及「其他」组。此结果与多数研究发现相同[17] [18] [21]

[22]。究其原因, 可能是参与培训后的反毒讲师, 有些是依主管指示安排参与本人并无反毒意愿、其专业背景及条件良莠不齐, 或因为职场因素而受限无法提供服务, 也显示凡事起头难, 第一次参与反毒演讲服务是最困难的。

Table 8. Summary table of variance analysis of training transfer of anti-drug instructors of different occupations
表 8. 不同职业的反毒讲师在训练迁移之变异数分析摘要表

层面	职业	人数	平均数	标准偏差	F 值	事后比较
反应认同	1. 军公教	109	4.52	0.57	1.46	
	2. 地产中介业	107	4.65	0.47		
	3. 保险业	47	4.63	0.49		
	4. 其他	56	4.63	0.48		
学习认同	1. 军公教	109	4.54	0.53	3.98*	2>1
	2. 地产中介业	107	4.73	0.42		
	3. 保险业	47	4.74	0.37		
	4. 其他	56	4.64	0.44		
行为认同	1. 军公教	109	4.38	0.62	10.30*	3,2>1
	2. 地产中介业	107	4.75	0.44		
	3. 保险业	47	4.71	0.40		
	4. 其他	56	4.61	0.47		
结果认同	1. 军公教	109	4.20	0.70	9.82*	2>1,4
	2. 地产中介业	107	4.64	0.51		
	3. 保险业	47	4.39	0.57		
	4. 其他	56	4.31	0.63		
训练迁移整体	1. 军公教	109	4.42	0.55	6.60*	2>1
	2. 地产中介业	107	4.69	0.42		
	3. 保险业	47	4.63	0.38		
	4. 其他	56	4.56	0.44		

N = 319, * $p < 0.05$.

5) 服务次数与训练迁移

由表 9 显示, 不同服务次数之该会反毒讲师, 在训练迁移整体层面及各分层面觉知有显著差异。此研究结果与多数研究发现相同[22] [23] [24] [25] [26]。本研究发现「6 次以上(含 6 次)」组显著高于「0 次」、「1~2 次」及「3~5 次」组。究其原因可能是参与培训后的反毒讲师人员实际应用所学, 更能体现所学之知识实用性及训练成效, 故对训练迁移知觉较高。

本研究发现部分不同背景变项的该会反毒讲师, 在训练迁移上有显著差异, 所以本研究待回答问题二之结果为「不同背景变项反毒讲师在训练迁移上有差异, 且从检验中发现部分差异达到显著性」。

Table 9. Summary table of variance analysis of training transfer of anti-drug instructors with different service times
表 9. 不同服务次数的反毒讲师在训练迁移之变异数分析摘要表

层面	实际投入服务次数	人数	平均数	标准偏差	F 值	Scheffe 事后比较
反应认同	1. 0 次	96	4.48	0.61	3.02*	4 > 1
	2. 1~2 次	82	4.63	0.46		
	3. 3~5 次	58	4.59	0.44		
	4. 6 次以上(含 6 次)	83	4.70	0.46		
学习认同	1. 0 次	96	4.53	0.55	4.06*	4 > 1
	2. 1~2 次	82	4.66	0.42		
	3. 3~5 次	58	4.68	0.40		
	4. 6 次以上(含 6 次)	83	4.76	0.41		
行为认同	1. 0 次	96	4.39	0.62	8.42*	3, 4 > 1
	2. 1~2 次	82	4.60	0.48		
	3. 3~5 次	58	4.67	0.46		
	4. 6 次以上(含 6 次)	83	4.77	0.42		
结果认同	1. 0 次	96	4.16	0.68	9.98*	4 > 1
	2. 1~2 次	82	4.41	0.64		
	3. 3~5 次	58	4.39	0.60		
	4. 6 次以上(含 6 次)	83	4.66	0.49		
训练迁移整体	1. 0 次	96	4.40	0.54	7.36*	4 > 1
	2. 1~2 次	82	4.58	0.45		
	3. 3~5 次	58	4.59	0.41		
	4. 6 次以上(含 6 次)	83	4.73	0.41		

N = 319, * $p < 0.05$.

4.3. 医师与反毒讲师训练迁移之分析—跨领域之观点

为探讨医师专业训练模式, 是否可跨领域应用于反毒讲师培训, 本研究兼采文件分析法(document analysis), 分析比较医师专业训练模式与反毒讲师培训之异同, 以了解其跨领域应用之情形如表 10:

从表 10 分析对应中可得知, 医师专业训练过程粗略可分为四个阶段, 如一、基础建立、二、证书认证、三、专业知能养成与四、技术传承。医师在基础建立阶段透过大学的知识学习, 学习医疗相关的基础知识及临床医学课程奠定基础。而在证书认证阶段时得经历相关专业之国家考试, 确定其通过标准再进入下阶段成为分科住院医师, 深入钻研及扎根专门领域之相关知能, 并在专科医师认证后, 得进入特定职业领域从事主治医师及教学工作, 将技术传承给新进的年轻医师。

而该会反毒讲师培训之模式与过程亦可区分四个阶段, 对应到医师的基础建立部分, 在初步阶段反毒讲师培训班的受训者透过参与研习活动与教材的研读, 获得有关毒品的基础相关知识以及演讲技巧标准操作程序(SOP)的学习, 为成为合格反毒讲师奠定基础。在第二阶段则通过实习、见习以及实际上场操作演讲累积经验, 并经专业评量以获得合格反毒讲师的证书认证。在经过大量的实战累积, 第三阶段的讲师则投入特定领域之对象深研相关知能与实务工作, 成为该领域之专业授课讲师, 给给予特定对象提

供专业且高质量的反毒课程。在经历扎实且大量实务操作, 到了第四阶段的反毒讲师不仅是经验老练的讲师, 也同时培养领导管理、教学简报及活动设计等技能具备得以培训新进之种子讲师, 以此模式将训练成效逐步扩大, 拓展非营利组织对社会的奉献与影响。

Table 10. Correspondence table for the analysis and comparison of physician training and anti-drug instructor training
表 10. 医师培育与反毒讲师培训分析比较对应表

比较点	角色	实施内容、方法与条件
第一阶段 基础建立	医师	医师须具备救人济世之基本信念, 透过修习基础医学及临床医学之课程。在此阶段让医学生具有未来当医师的基础医学知识, 且通过第一阶段的基础医学知识国家考试。
	反毒讲师	反毒讲师培训班参加者必须具备志工服务精神, 并透过学习基础毒品预防知识, 包含毒品特性、分类、新兴毒品与高风险场域等基本知识, 包含初阶的演讲技巧与 SOP 模式之学习与练习。
第二阶段 证书认证	医师	不分科住院医师(Post Graduate Year, PGY)是成为住院医师前的过渡时期。在毕业之后会有第二阶段的临床医学国家考试。两阶段都通过后就可取得医师证书。
	反毒讲师	运用教材提供反毒倡导, 一年内累计演讲时数 3 小时或 4 场, 或累计演讲人数 1000 人, 经完整评量核发合格反毒讲师证书。
第三阶段 专业知能 养成	医师	分科住院医师的养成, 年限依科别而异。在此阶段除了该科的专业知识之外也结合大量临床工作, 而成为专科医师。
	反毒讲师	持续提供反毒倡导达 5000 人次并精进各项毒品知识及其运作机制之能力。并可对特定对象提供专业高质量反毒宣讲者。
第四阶段 技术传承	医师	专科医师认证后, 除了个人执业领域成为专业医师, 可自行开业。也可晋升主治医师从事教学工作。
	反毒讲师	持续进修专业毒品知识, 及培养领导管理、教学简报、活动设计等高阶技能。完成测试与实务经验后始可获颁合格证书。并得以承办初阶反毒讲师培训班之活动, 培训种子讲师。

数据源: 本研究者自行绘制。

从以上之比较分析中发现, 医师专业训练之过程与模式对应到反毒讲师培训制度间, 有不少相同之处。虽然反毒讲师之专业性与医师有别, 但就其培训之历程进行分析比较后发现, 二者间[存有许多相通之处; 同时二者间具有跨领域应用的特性, 且透过跨领域之应用, 确实可带来事半功倍及奠定系统化之训练模型。因此本研究待答问题三之结果为「医师训练培养历程, 跨领域运用在反毒讲师的培训上有其适切性」。

5. 结论与建议

5.1. 结论

1) 该会反毒讲师培训对训练迁移知觉属中上程度, 以「学习认同」层面最佳, 以「结果认同」的知觉最低

根据本研究发现, 对整体而言, 该会反毒讲师知觉训练迁移是属中上程度, 其中以「学习认同」最佳, 「反应认同」、「行为认同」次之, 「结果认同」的知觉最低。

2) 男性、地产中介业、服务次数愈高的反毒讲师, 对训练迁移的知觉较高

在现今房地产业务职场的生态中, 至今仍然以男性业务员居多, 投身公益反毒活动除了能增进企业

形象外, 更能够加深与邻里、民众之互动与关系, 次数的增加也更加印证培训所学之成效, 因此更能体会训练所带来之效益。

3) 医师养成之训练模式可跨领域用于反毒倡导讲师之训练

在台湾相较于其他职业, 医师的养成除了需要经历严谨的考试之外, 其养成过程时间确实也较长。医师的养成过程可分四个阶段; 而相对于该会之反毒讲师训练制度, 同样也分为四个阶段。

而反毒讲师之训练过程虽不如医师训练关系人命, 然而传递正确的毒品知识能影响一个年轻生命决定是否碰触毒品, 同样也与生命价值之宝贵有关。因此不论其受训者之背景, 在实习反毒讲师阶段当中, 培养基础且专业之毒品知识仍为要件。因此比照医师的养成训练及素养模式来作为反毒倡导讲师的培训, 有其理论基础及实质效益之根据, 也有其实质效益。

5.2. 建议

1) 非营利组织培训课程应着重训练迁移成效, 加入能实际发挥之演练与实用型课程

依研究结果显示, 该会反毒讲师所知觉之训练迁移属中上程度, 以「学习认同」层面最佳, 「反应认同」、「行为认同」次之。建议非营利组织培训非专业型人员从事倡导型工作时, 适时加入专业知识教育及实务技巧课程, 例如: 理论搭配演练、实务操作步骤等, 使参与者能实际从训练中获得成效之感受, 对于参与组织宗旨业务过程中, 更能体验学习所带来之收获与成长。

2) 筛选合适培训以反毒讲师者为对象, 有助提升训练迁移

本研究发现, 在讲师提供反毒倡导服务后, 可从中体验训练及应用后所带来的社会价值, 若能一开始便筛选有意愿及学习动机者, 便能减少缺乏意愿之情形, 更能提升训练迁移之效果。

3) 教育训练型机构训练迁移能透过服务次数增加而获提升

经研究发现, 服务次数对于提升训练迁移有显著影响。故教育训练型机构若能多安排服务次数, 充实与丰富讲师倡导经验, 则有助于其训练迁移之提升。

4) 筛选培训者之背景变项如房仲业者, 强化其训练迁移之成效

经本研究问卷调查发现, 房仲业者有较高的学习迁移, 故挑选具参与意愿和学习动机且时间上较为弹性运用之房仲业者受训, 能提升训练迁移及组织承诺之成效。

5) 援引医师培训制度, 以跨领域训练迁移之方式运用于反毒讲师之培训

从本研究中发现医师与反毒宣讲讲师间虽然专业程度不同, 但本研究中各依其特性在时间轴以各阶段(分成第一至第四阶段)做区分; 在空间轴以所需条件(分成基础建立、证书认证、专业知能养成、技术传承)等构面加以分析后, 发现反毒讲师之培育可引用医师培育的模式, 可收事半功倍之效果。

6) 未来研究的建议

本研究以文献探讨为基础, 采问卷调查法及简易型的比较分析法进行实证研究, 由该会反毒讲师根据自我的主观知觉来填答, 受试者在填答时或因对研究主题了解不够, 或受主观知觉影响, 与真实情境有些许落差亦在所难免。未来可以辅以晤谈、观察等质性研究方式, 对相关主题做更多面向的探究, 促使资料搜集及研究结果更具意义及客观性。尤其是采跨领域的观点, 试探性地进行医师培育模式在反毒宣讲讲师培育可行性的初步分析, 此模式为初探阶段有赖更多的研究予以充实与进一步验证。

参考文献

- [1] 刘玥琳. 从毒品定性探讨我国毒品施用行为之防制政策[D]: [硕士学位论文]. 台北: 台北大学法律学系, 2015.
- [2] Ivanitskaya, L., Clark, D., Montgomery, G. and Primeau, R. (2002) Interdisciplinary Learning: Process and Outcome. *Innovative Higher Education*, 27, 95-111. <https://doi.org/10.1023/A:1021105309984>
- [3] Drake, S.M. and Burns, R. (2004) Meeting Standards through Integrated Curriculum. Association for Supervision and

Curriculum Development, Alexandria.

- [4] Murphy, S.M. and Tyler, S. (2005) The Relationship between Learning Approaches to Part-Time Study of Management Courses and Transfer of Learning to the Workplace. *Educational Psychology*, **25**, 455-469. <https://doi.org/10.1080/01443410500045517>
- [5] Laker, D.R. (1990) Dual Dimensionality of Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, **1**, 209-223. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920010303>
- [6] Latham, G. and Wexley, K. (1991) *Developing and Training Human Resources in Organization*. Harper Collins Publishers, New York.
- [7] Twitchell, S., Holton, E.F. and Trott, J.W. (2000) *Technical Training Evaluation World Drug Report 2021*, United Nation Drug and Crime Office.
- [8] Ford, J.K. (1990) Understanding Training Transfer: The Water Remains Murky. *Human Resource Development Quarterly*, **1**, 225-229. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920010304>
- [9] 陈彦豪. 训练制度与训练认知对员工职能提升、组织承诺与工作投入之影响[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 中山大学人力资源管理研究所, 2004.
- [10] 陈盈洁. 客服人员之自我效能、组织文化与训练迁移成效关系之研究——以金融业为例[D]: [硕士学位论文]. 彰化: 大叶大学工业关系学系硕士班, 2003.
- [11] 王正盛. 空军技勤人员进修教育训练迁移之研究[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 义守大学工业工程与管理学系硕士班, 2005.
- [12] 陈彦棠. 在职训练、训练迁移与生涯发展之关系探讨——以某半导体厂为例[D]: [硕士学位论文]. 桃园: 元智大学管理研究所, 2006.
- [13] 谢宜婷. 通例教学方案对国中阶段中度智能障碍学生职业技能学习之成效[D]: [硕士学位论文]. 台北: 台湾师范大学特殊教育学系, 2011.
- [14] 张巧慧. 员工激励、训练动机、训练成效与训练迁移之关系研究——以制造业为例[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 高雄应用科技大学人力资源发展系硕士班, 2018.
- [15] 卓雅侦. 组织因素与训练移转之相关研究——以寿险业业务人员为例[D]: [硕士学位论文]. 台中: 中兴大学企业管理学系, 1996.
- [16] 张瑞芬. 台中市社工人员专业承诺、专业继续教育学习型态与参加意向之相关研究[D]: [硕士学位论文]. 台中: 静宜大学青少年儿童福利研究所, 2002.
- [17] 李宜珈. 人格特质、组织文化与训练迁移成效关系之研究——以银行业为例[D]: [硕士学位论文]. 彰化: 大叶大学工业关系学系, 2003.
- [18] 吴进兴. 维修资源管理(MRM)训练迁移之研究[D]: [硕士学位论文]. 彰化: 大叶大学工业工程与科技管理学系, 2005.
- [19] 许智杰. 组织环境、受训者特质和训练设计对训练迁移之影响——以台南县市塑料射出机械厂为例[D]: [硕士学位论文]. 台南: 昆山科技大学企业管理研究所, 2010.
- [20] 陈宏婷. 我国乐龄学习资源中心经营人员培训成效之研究: 训练迁移的观点[D]: [硕士学位论文]. 嘉义: 中正大学成人及继续教育所, 2009.
- [21] 吴玉珍. 台湾无毒世界协会反毒讲师培训训练迁移、组织承诺与社会投资报酬率(SROI)关系之研究[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 高雄师范大学成人教育研究所, 2019.
- [22] 李宜桦. 集中学习与分散学习对于低成就学生学习英语词汇之成效[D]: [硕士学位论文]. 台北: 台北市立大学英语教学系, 2019.
- [23] Ford, J.K., Quinones, M.A., Segó, D.J. and Sorra, J.S. (1992) Factors Affecting the Opportunity to Perform-Trained Tasks on the Job. *Personnel Psychology*, **45**, 511-526.
- [24] 林子翔. 以渐进式方法探究信息涵义之研究[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 中山大学信息管理学系, 2004.
- [25] Tracey, J.B., Tannenbaum, S.I. and Kavanagh, M.J. (1995) Applying Trained Skills on the Job: The Importance of the Work Environment. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 239-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.2.239>
- [26] Amoniyi, J.O. (2002) Factors Influencing Competence and Performance of Reference Librarians in Academic Libraries in Nigeria. *The Reference Librarian*, **77**, 173-181. https://doi.org/10.1300/J120v37n77_14