

## 東海文獻

### 東海大學勞作制度誕生的故事(下)

梁碧峯\*

#### 參、東海勞作教育的建構期

推行勞作教育為本校創校之教育理想與宗旨之一，明訂於本校「設置的目的和方針」之中。亦為本校在全國各大學中最先倡導與最具開創性之教育方式。自民國 44 年創校以來，即已施行一年。事實上，本校勞作的教育目的是讓學生透過手腦並用與勤勞實踐之過程，其主要目的有三：

- (一)使學生了解勞作之尊嚴與人格平等之真諦；
- (二)養成學生負責、自律、勤勞、守時、誠實、服務與互助合作之美德；
- (三)使學生畢業後能成為人格完善之東海人，並成為社會國家健全有用之人才。

一般學校對學生品德人格之陶冶，可藉由訓導之系統與方式進行，但因受各方主觀意識之影響，效果常難如理想。本校自創校以來，即另藉由勞作教育，以實際身體力行與行動化之生活教育方式，以達其培養學生健全人格之目的。以崇尚自由學風著名之東海，畢業學生服務社會，在追求理想中，不失平實之特色，實乃勞作教育之功效使然。一般知識教育，本校與其他學校或無太大差異，而勞作教育則為本校與其他學校教育主要不同之所在。



#### (壹)教育部對東海勞作的認知

教育部訓育委員會萬子霖等三位督學們，特別於四十四學年度下學期時(45 年 3 月 15 日)來本校視察訪問有關實施勞作與工讀之情形，並帶回有關本校一年來推行勞作與工讀資料，經過了解與整理後，以〈東海大學之勞作與

---

\* 東海大學化學系退休教授

工讀)一文發表<sup>1</sup>，其詳情如下：

一、東大之概況

(一)董事會：

該校董事會為十三個教會董事會聯合組成。董事長及董事名單如下：

董事長杭立武、董事蔡一諤、黃彰輝、林宗義、亨德、狄卜賽(兼秘書)、蔡培火、張靜愚、黃武東、陳明清、陳恩慈、卓文、明有德、穆靄仁、聶森。

(二)行政組織

1.該校行政組織如下表：

董事會→校長→總務處、教務處、訓導處、勞作指導室、文學院、理學院、圖書館

2.現除訓導長、理學院院尚未發表外，各處、室、院、館均已聘定負責人。

3.該校在組織上表現之特點為勞作指導室與各處平行，為其他公私立院校所無。

(三)教職員

該校現有教員三十六人，職員若干人，均由學校供給優美、舒適、寬大之眷屬宿舍。待遇照底薪數加六倍發給。例如月薪六〇〇元者每月即實發三千六百元，眷屬每一口，加發一百元，人數不限。較普通公私立大專學校教員待遇約高二倍，較政府高級簡任官約高六倍。

(四)院、系、學生

該校四十四學年度第二學期現有院系學生如下表：

東海大學—

文學院：外國語文學系學生二十一名(男十六、女五)

歷史學系學生三十六名(男廿三、女十三)

中國文學系學生三十名(男十八、女十二)

理學院：物理學系學生二十八名(男二十六、女二)

化學系學生二十八名(男二十五、女三)

生物學系學生十五名(男八、女七)

化學工程學系學生三十八名(男三十六、女二)

(五)學雜費

該校學生每期須繳學雜費七四〇~七七〇元。另代收制服費一七〇元，書

---

<sup>1</sup> 見《教育與文化》第13卷第1期，民國45年8月9日。

籍費五元，膳費(三、四月)二五〇元，共一一七〇~一二〇〇元，平均每月膳食費約一五〇元。

#### (六)校舍、設備、環境

1.該校距臺中市區九公里，僻處山麓，四無村落，環境獨立，校舍新建，學生全部住校，此為新制能順利推行之最大原因。

2.該校現有之理化儀器，足敷應用，圖書已有中西文書籍三〇、〇〇〇冊。

3.該校校院長辦公室設備均極簡樸。學生宿舍每四人一大間，設備完善，鋁質單人床、書案、檯燈、衣櫥、書櫥、應有盡有。

#### 二、勞作與工讀之意義

##### (一)該校勞作制度，仿自美國比利雅大學

比利雅大學建校距今百餘年之前，因校址所在地與城市遠隔，環境孤立，一切不便，故不得不採用勞作辦法。建校一切所需，均由該校師生自力創造，累積百年經驗，浸假而形成完善之勞作制度。因其在教育上有良好之效果，故比利雅大學所在地雖早已成爲一繁榮之都市，此優良制度仍予保存。東海校址所在地，與當年比利雅大學有相似之處，經董事會決定採納美專家意見，仿行此制。

##### (二)東海之仿行此制，其意義爲教育性的而非經濟性的

此點，曾校長說明如下：「東海大學之勞作制度爲教育性的，而非經濟性的，主要宗旨爲使學生體驗手腦並重之實際意義，人格平等之真諦，俾養成善良品德。在教育上稱爲手腦並重，在哲學上實爲體用兼賅之一端。人格平等爲民治主義之基礎，忠實廉潔主動合作等精神則有賴磨鍊養成，因以教育目的爲主旨，故義務勞作每週五小時，全體學生均須一律參加，並無例外」。

##### (三)工讀制度，不始於該校

大專學校公費生制度取消後，三十九年九月本部曾公佈「公立專科以上學校學生工讀獎助金辦法」，獎助家境清寒學行優良之學生。所規定之工作，爲文書、繕寫、清潔、管理書報等。各公立大專學校均已遵行，惟績效未著。東海工讀制度之特點，在精神上爲勞作制度之引申：在經濟上確可解決清寒學生之一部或全部費用問題，此點，曾校長說明如下：「東大之工讀制度爲勞作制度之引申，……本校工讀之代價，以資助清寒學生，解決在學費用問題爲主，在不妨礙學生學業與健康之情形下，計算平均擔任若干小時工作，即可抵消學雜或膳費之一部或全部。」

### 三、勞作制度

#### (一)管理機構

該校設勞作指導委員會為聯繫決策機構，委員由教務長、訓導長、總務長、文學院院長、理學院院長等兼任。設勞作指導室為實際執行機構。指導室設「主任」一人，顧問一人(美籍專家)，秘書一人，調室服務學生二人。另聘兼任勞作指導教師若干人。勞作指導室工作分為三部份：1. 文書記錄。2. 工作調派。3. 組織監督。2和3兩部份工作較為繁難。

#### (二)管理章則

該校勞作制度，尚在草創中，各種章則，不十分完備，現有者為以下幾種：

1. 勞作考績辦法。

2. 勞作檢查記錄簿：此簿專供監督導師之用，備檢查時記錄同學服務情形，工作成效及其他有關勞作考績之各項因素。由監督導師隨時記入，自行保管，以便考績時作參考之用。

3. 服務週報表：此報表由服務勞作學生於每星期最後一次工作後或離校進城之前填報，送呈監督導師考核無訛並簽字後，轉交勞作指導室以憑登賬。如所報時數與事實不符，監督導師有權減少，申報人不得爭論。每一工作每週須填報一張，如有被派兩個工作者，則每週須填報兩張，餘類推。

4. 每週考績表：此表專供監督導師之用，其內容分負責、守時、工作效率、主動、合作及愛惜公物等六項。每項分五級評分，優越為四分，良好為三分，中等為二分，中下為一分，劣等為零分。每週平均以六分為最低之及格分數。不滿六分者為不及格。導師考績時於適當欄內用「x」劃定其成績，換算分數手續由勞作指導室辦理。無論是基本或額外勞作，均按此標準每週考績一次，由勞作指導室將成績登入賬冊，曠職者以零分計算。

5. 自我考績表：每學期終結或工作換班時，學生須於換班或卸職之後依照勞作指導室製定表格填報自我考績表一份，以資考核。

6. 工作分配總冊。

7. 勞作分戶週記帳：每一個學生為一戶頭，按週登記。

8. 勞績券分戶賬：每一個學生為一戶頭。

#### (三)教職員與勞作

教職員對於義務勞作，並無硬性規定，係由勞作指導室以邀請「領導」、「參與」方式出之。校長、院長、教務長等均經常被邀請，率同學生洗碗、掃地、清潔廁所，……實際躬與其事，一同操作，並非從旁監督。現似以有

宗教信仰者，被邀請者居多。

#### 四、獎助金及工讀辦法

(一)該校獎助金及工讀暫行辦法如下

「本辦法經本校獎學金委員會十一月二十二日第二次會議及本校大學行政會議通過施行，並得隨時修改之。

##### 1.目的：

獎助金及工讀辦法，均以協助本校清寒學生向學為宗旨，獎助金之核給，學業成績亦屬考慮因素之一，工讀則純以輔助清寒學生為主。

##### 2.獎助金：

###### 甲、金額及性質。

按目前物價指數為基礎，本學年度全額獎助金，每名全年定為新臺幣壹仟肆佰捌拾元整，半額獎助金全年定為新臺幣柒佰肆拾元整，上述數額其中百分之五十為贈與，其餘百分之五十為勞績自助代價。

###### 乙、勞績代價計算方法。

學生勞績代價之計算，暫以勞績點為單位，每工作小時之代價由五點起至八點為止，分五、六、七、八點四級，按各生所派工作性質、工作效率及其對勞作價值之認識而定。

###### 丙、額外勞作時數之估計。

按上述標準計算，全額獎助金學生除義務勞作外，每年需額外勞作約在一百八十五小時(按每小時八點計算)至二百九十六小時(按每小時五點計算)，半額獎助金學生每年需額外勞作約九十二小時至一百四十八小時(額外勞作不包括五小時之義務勞作在內)。為顧全勞作不妨礙學業之原則起見，額外勞作得部份分配於週末例假及寒暑假假期內執行。

###### 丁、額外勞績代價之給付方式

額外勞績代價，每逢月中及月底各結帳一次，以勞績券給付之，此項勞績券得抵繳膳宿雜等費。獎贈方面亦同。

###### 戊、承受或放棄獎助金

凡獎助金學生接受本獎助金辦法者，均須於本年十一月三十日以前向本校勞作指導室簽訂承受書，其願放棄者，亦須於同期內簽訂權利放棄書，在上述期限內，未經核准而不簽訂承受書者，本校

得認為放棄權利，取消其獎助金資格，並通知會計室將其獎助金額轉入工讀金。

### 3.工讀生：

工讀生完全憑勞績換取代價，獎助金則有一部份為獎贈。區別僅在於此。凡未領得獎學金或獎助金者，得向勞作指導室申請工讀，關於工讀勞績之計算方法與獎助金同，其給付亦以勞績券為之。

(二)本年一月該校勞作指導室根據上項辦法，公告本學期應繳各費之勞績點數如下：

1.本大學獎助金及工讀暫行辦法，前經四十四年十一月二十四日公佈施行。

2.該項辦法內，規定學生額外勞績代價，均以勞績點為計算單位，其給付方式與獎助金獎贈部份之給付，同以勞績券為之，每工作小時之代價分五、六、七、八點四級，其考績方法，視所派工作性質、工作效率及對勞作價值之認識，分別考核而定。

3.本學期所繳各費其等值之勞績點數，經四十四年十二月三十日第九次行政會議決議如下：

每學期：

學費	九〇〇點	實驗費	六〇點
圖書費	八〇點	雜費	一〇〇點
體育衛生費	四〇點	宿費	三〇〇點

每月：膳費三〇〇點

4.勞績券係以記名方式為之，僅適用對本大學會計室抵繳各費，不作其他任何用途，且不得互相流通或轉讓。

(三)檢核該校全額工讀生勞作點數

每年須勞動一八五至二九六小時；再加義務勞動每週五小時，全年五十二週，約二六〇小時，共為四四五或五五六小時，擔負不為不重。惟據勞作指導室負責人報告，全額或半額工讀生勞作之支配，大部份在寒暑假內，故尚不致因勞作時數過多而影響學業。

五、本學期勞動力之支配使用

(一)該校本學期共有學生一九六名。每人每週義務勞動五小時，共為一七、五〇〇小時。

(二)該校本學期工讀生六十名，共有勞動力約為九、〇〇〇小時。

(三)該校本學期勞動力之支配及使用尚無精密計劃，勞作項目，大約為以下各項：

1.保養工作：①建築物保養。②地面花草樹木之種植及培養。③道路保養。  
④各種器具之保養。

2.膳廳服務：①洗碗。②分菜。③整理及清潔膳廳。

3.宿舍管理：①各處走廊及公共過道清潔。②庭院及環境清潔。③廁所浴室清潔。④爐房生火及熱水管制。

4.辦公廳及教室等公共建築物之管理與清潔：①禮堂。②各辦公室。③各教室。④各實驗室。⑤各實驗場所。

5.辦公室工作：①英文打字。②中文抄寫。③寫鋼板。④助理其他工作。

6.圖書館工作：①閱覽室值班。②英文打字。③貼書籤。④管理音樂唱片。⑤蓋書印。⑥寫鋼板。

7.體育館工作：①整理運動場。②管理體育用具。

8.實驗室助理。

9.如醫務室助理。

10.救火工作。

11.縫紉工作。

12.校車管理：①售票。②查票。

13.軍械管理及保養：①軍械看守。②軍械整理及清潔。

14.升降國旗。

15.收音機、電影機、幻燈、及唱片管理。

16.記錄工作。

17.電話管理及內部信件傳遞。

18.照相及沖洗室管理。

19.其他臨時勤務。

六、新制施行後之反應

#### (一)與教務方面

尚能配合，對於學生學業，並無妨礙，亦不影響課程之編排，在教育上並已初步收到手腦並用，體用兼賅之效果。

#### (二)對訓導方面

幫助甚多。學生習於勞作，普遍養成自動自治精神，勿須自上而下之管理，秩然就序，動合規矩。而職業尊嚴，人格平等，誠實負責，互助合作之

民治精神，亦正在逐漸培育成長中。

### (三)工讀制

對於清寒學生，確有幫助，校方支出之工讀報酬約為十五萬元。

### (四)該校方在建設中，所需勞力至多

現學生人數亦少，一、二年內當不患勞力無處使用，將來學校建設完成，學生人數遞增，勞力可能有剩餘。現勞作指導室正計劃仿照比利雅大學成規，創造企業，以吸收過剩之勞力。

### (五)學生對勞作及工讀制反應良好

對於工作有創造力，故其效率超過普通工人。因學校建設有學生「自己的」一份勞力在內，故普遍形成愛校風氣。公物之保護，環境清潔之保持，均不待師長督教，成為學生自己的事。

### 七、推行新制之原則

該校勞作及工讀辦法，雖已初步收效，然制度方在草創中，章則辦法不甚完備，且須隨時因應時地改動。據曾校長及勞作指導室負責人表示，整套制度之建立，至少須四至六年。現所能提供各校參考者，惟原則及精神耳。

此原則及精神為何？據曾校長表示，最重要者為以下三項：

1.自動的--儘管由學校或訓練機構加以領導，但並不是出於強制，而必須出於青年們的自動自發的情緒。

2.自尊的--不管工作是有償或無償，並不是服役的性質，而是榮譽感、責任感和娛樂性所交織而成的。

3.自治的--儘管勞動教育的領導者對於工作有過示範和列有預定進度，但對於青年所施的負擔是合理的，而非過度的。

### 八、結論：其他校院之仿行

本省公私立大專學校各有其不同之歷史、背景；人為的及自然的環境差別亦大：學生人數與學校所需用之勞動力，相距尤遠；學生住校與不住校，情形更迥乎不同；又公立學校經費支用，動輒須受預算及法令限制，非如東大之得視事實需要自由支配(該校推行此制負擔甚鉅)；大專學校學生普遍每週服義務勞役若干小時，現行法令，亦無此規定。凡此，均為各校仿行此制事先不能不慎重考慮者。

因此，曾約農校長撰寫本校推動勞作教育一年有餘的成果報告於國內期



刊上<sup>2</sup>，其內容如下：勞作教育，亦為本校基本教育方法之一，上學年試行成績，尚屬良好。其主要目的，在使學生於正常課程之外，獲得手腦並重之教育，認識勞動之尊嚴，與培養在勞動中之負責、守時、主動、合作等習慣，進而瞭解人格平等之真諦，與物質艱難之明訓，良以人格平等為民治之基礎，而守時合作等精神，則有賴於磨練養成也。去春，總統對本校推行此種制度，曾予嘉勉，感奮之餘，惟有益加策勉自勵。本校目前全校學生，每週每人有三、四小時之義務勞作(一年級四小時，二年級三小時)，包括升旗、打字、抄寫、圖書管理、傳達、洗碗、滌廚、整理環境衛生等三十餘種，教職員方面，亦以身作則，自動參加。此種制度，對學生以不妨礙學業與健康為原則，惟至三四年級時，即予免除。



### (貳)第一次勞作章程的修訂

本校歷經實施兩年的基本勞作經驗積累，曾再三開會討論，終於決定先提出本校「勞作章程草案」，其標題定為「發揚基督民主精神尋求勞動服務真諦」，刊登於《校刊》上(46.10.16)，刊登當時本校勞作草案經討論擬就，其詳情如下：

#### 私立東海大學勞作章程草案

##### 第一章 總則

第一條 本大學為發揚基督教與民主精神，實踐「手腦並用」與「勞動尊嚴」之教育目標，並協助清寒子弟使能補足求學費用起見，特設立勞作制度。

凡有關學生勞作事宜，暫依本章程之規定辦理之。

第二條 本大學一切例行工作凡可由學生擔任者，均由各主管部門洽商勞

<sup>2</sup> 見《教育與文化》第 15 卷第 9 期，頁 21，民 46 年。

作指導室調派學生擔任之。

## 第二章 說明

### 第一條 工作方式

甲、集體工作：由若干學生共同工作，每人均負有與其他同組人員共同完成該組工作之責任。

乙、個別工作：由學生單獨工作並負有獨立完成其工作之責任。

丙、計件工作：由學生圓滿作完勞作室所估計相當於若干工時之工作。

丁、計時工作：學生工作時，以工時計算，不論其工作是否完畢。

### 第二條 工作類別

甲、基本勞作

乙、工讀勞作

## 第三章 基本勞作(一年級)

### 第一條 基本勞作之目的有四

甲、使學生及其所屬之團體認識勞作之價值。

乙、使學生養成讀書與工作兼顧之良好習慣。

丙、使學生明瞭勞動的一般問題。

丁、作為有工讀必要學生之工作準備。

### 第二條 一年級學生必須完成下列工作

甲、清理本人所住之寢室。

乙、清理本人所住宿舍中盥洗室、走廊、樓梯及室內外四週之環境。

丙、廚房洗碗工作。

丁、清理校園。

戊、勞作室之助理工作：

### 第三條 一年級學生之基本勞作，以寢室為編組單位，得依工作之種類及分量，各組單獨或合併擔任之。

甲、各寢室單位在全學年之內應單獨依照計件原則整理其寢室。

乙、各寢室單位應輪流擔任其他工作，並視工作之種類及性質以計件或計時方式分配之。

### 第四條 一年級學生寢室內務整理之考查每週由負責導師及勞作室職員評定之，其等級分「及格」與「不及格」兩種。

### 第五條 基本勞作之及格標準由勞作室於每學年度開始時訂定之。

第六條 各寢室單位之全年及格標準為：一年級須第一學期不超過每週考績五次不及格及第二學期不超過三次不及格為限。

第七條 各寢室單位每週評定之分數按時公佈之。

第八條 一年級學生之勞作成績得視其左列各項特性之進步情形個別評定之。責任感，守時性，工作效率，主動力，合作精神，愛惜公物。

第九條 一年級學生如其寢室單位或個人評分之全年成績不及格須於次年重作之。

第十條 一年級學生之勞作應妥為組織與分派每週以不超過四小時為限。

第十一條 基本勞作概無報酬。

#### 第四章 工讀勞作

第一條 本大學學生得依其本身之需要申請工讀以抵付其部份或全部(在特殊情形下)在學費用。

第二條 所有學生之申請書均經審核小組審核後決定該小組至少包括勞作室主任及男女生勞作指導股股長等三人。

第三條 申請工讀勞作之審核概依填寫申請書須知內所載之原則行之。

第四條 審核程序須與獎學金之審核連繫。

第五條 工讀補助金給予家境清寒在學期間確實志願勞作之學生，其工作所得將以撥帳方式抵付其應繳之在學費用。

第六條 勞績點辦法除本章第十條之規定外，概不使用。

第七條 學生於基本勞作時確已習得工作能力，經申請工讀獲准者依工讀之種類可得到下列之補助。

工讀種類工讀所得抵付之費

甲種 學費、膳費、宿費、雜費

乙種 膳費、宿費

丙種 學費

第八條 學生工讀勞作之分配，依下表辦理之(上年度給薪標準取銷)

年級	工讀補助金種類	每週工作時數	全學年工作週數
一二年級	甲種	十二	三十六
	乙種	十二	二十四
	丙種	十二	十二
三四年級	甲種	十	三十六
	乙種	十	二十四

	丙種	十	十二
第九條	各種工作分組輪流表		
	週次	工作學生	休息學生
	一—十二	甲乙丙	乙丙
			每週工作時數
			一、二年級十二小時
			三、四年級十小時
	十二—廿四	甲乙丙	丙
			〃
	廿四—卅六	甲乙丙	乙丙
			〃

如上表所列

(甲)乙種工讀學生，三分之二工作時間內有半數休息

(乙)丙種工讀學生全部工作期間有三分之二休息

第十條 各年級中申請工讀生如因需要每年得在定額工作之外另加工作一百小時以彌補其他費用之不足每小時概以十勞績點計算。

(甲)勞績點每點折合新台幣五角。

(乙)此項勞績所得，得經勞作室之簽署抵付其在校之費用或換取現金。

第十一條 評分方式

(甲)工讀生成績按月作如下之評定

優異 及格 不及格

(乙)經評定不及格之學生其次月之考績改為按週評分。

(丙)評分由學生工作所屬單位之主管負責。

(丁)評分依據：責任感，守時性，工作效率，主動力，合作精神，愛惜公物。

第五章 行政及學生職責

第一條 本大學之學生勞作分為二部：男生部及女生部。

第二條 男女生指導股各設股長一人負責勞作指導事宜。

第三條 股長之下設組員，組員得聘專任人員或以學生代其行事。

第四條 各年級男女學生得就工讀同學中選舉勞作代表成立學生勞作代表會。

(甲)各代表應按時與勞作室人員舉行會議商討有關勞作事宜。

(乙)各代表得在勞作室擔任助理工作。

第五條 工讀學生分派工作後得自行選舉組長，當選組長者負有領導及示範之雙重任務而不負考查之責。

## 第六章 賬務處理

- 第一條 學生勞作報酬由其所任工作單位之預算內所列人事經費，按照相等之人工，由會計長、勞作室主任及有關工作單位主管共同核算之。
- 第二條 會計室於接獲勞作室批准學生完成之工作後即可將該生所得之款數登記轉賬。
- 第三條 勞績券發給時勞作室與會計室將取得密切之聯繫。  
本校勞作章則草案，第三章第四條以下，業經修正，茲探錄於次：
- 第四條 二年級學生之基本勞作範圍定為：  
甲、清理所住宿舍之盥洗室，樓梯走廊及四週  
乙、廚房洗碗工作  
丙、清理校園  
丁、辦公室工作
- 第五條 二年級學生將編為若干勞作小組各小組工作得採取輪流辦法依計時原則分派之。
- 第六條 一年級學生各寢室單位及勞作小組工作之考查每週由負責導師及勞作室職員評定之，其等級分「及格」與「不及格」兩種。
- 第七條 基本勞作之及格標準注重工作之高度素質，由勞作室於每學年度開始時訂定之。
- 第八條 各寢室單位及勞作小組之全年及格標準為：一年級各寢室單位須第一學期不超過每週考績五次不及格及第二學期不超過三次不及格為限。二年級各勞作小組應在全年上下學期內，每學期均不超過三次不及格方算及格。
- 第九條 各寢室單位及勞作小組每週評定之分數按期公佈之。
- 第十條 一年級學生之勞作成績得視其下列各項特性之進步情形個別評定之。責任感，守時性，工作效率，主動力，合作精神，愛惜公物。
- 第十一條 一年級學生如其寢室單位或個人評分之全年成績不及格，須於次年重作之。
- 第十二條 二年級學生如其勞作小組全年之勞作成績不及格須於次年重作之。
- 第十三條 一二年級之勞作應妥為組織與分派，每週以不超過四小時為限。
- 第十四條 基本勞作概無報酬。

本校開創時所實施之勞作制度，可謂國內高等教育之教育政策上為一種革命性的創舉，也深受教育部之重視。因本校對勞作之重視與其他學科並無二致。其目的有二：(一)使學生在接受本大學教育期間能逐漸培育其負責、合作、忠於職守等美德，進而養成身心平衡、手腦並用之良好習向。(二)使一般清寒學生得藉自身工作，換取在學費用，使能順利完成學業，以減輕家庭之經濟負擔。

### (參)東海勞作教育引發教育部公布「加強大專學校勞動服務」實施綱要

由於本校基本勞作於創校開學時實施，引起教育部之重視，並於民國四十五年二月十八日於教育部召開公私立大專院校訓導、總務主管人員座談會時，由張其昀部長親自主持，討論學生勞作問題，決定有關大專學生勞作實施辦法，將參酌東海大學現行方式，由教育部訓育委員會擬訂大專院校學生勞動服務辦法，再行通令各校實施。次年，十一月教育部正式公布「加強大專學校勞動服務：教部制定實施綱要」內容如下：

#### 加強大專學校勞動服務教部制定實施綱要

46.11.28

#### 一、目標

- (一)勞動服務為生活教育之基本要旨，以實踐「身心平衡，手腦並用」之教育宗旨。
- (二)在勞動服務過程中，應培養學生「負責」、「勤勞」、「自治」、「互助」、「合作」、「實踐篤行」之精神。

#### 二、範圍及時數

- (一)勞動服務，以學校「環境整潔」為重點，進而適應「衣」、「食」、「住」、「行」，建立合理之生活規範。
- (二)勞動服務項目，應以簡易行為原則；各校院應視人力物力等客觀條件，自行規劃具體項目。
- (三)實科院系勞動服務，應儘可能與課程實驗實習相配合。
- (四)勞動服務在不妨礙身心健康，不影響學生課業原則之下，平均每日基本勞動半小時為度。

#### 三、機構

- (一)各院校實施勞動服務，以各該院校之訓育委員會為設計機構，有關勞動服務之計劃，均須提經會議通過後實施。
- (二)勞動服務之執行，考核等工作，以各該校院訓導處為主管機構，其他各

處室協助之。

- (三)學校全體教職員，對勞動服務均應以身作則，倡導推行，訓導人員，軍訓教官，及事務管理人員，在訓導長督導之下，共同負擔輔導任務。

#### 四、工讀

- (一)為配合勞動服務之實施，並救助清寒學生，各校院應視事實需要，自行擬訂工讀辦法，推行工讀制度並在編制員工名額內，盡量減少員工人數，以工讀學生代替，其報酬在經費節餘內開支。
- (二)增加各級政府獎學金名額，改變獎學金核給辦法，凡貧苦清寒學生申請工讀者，除基本勞動時數外，按其勞動時間，工作性質，工作成果，採用勞動績點辦法，給予應得之報酬。

#### 五、成績考核

- (一)勞動服務應有確實紀錄，由輔導人員負責考核，按其責任感，守時性，主動力，工作效率，合作精神，愛惜公物等項，定期填具考核表，送訓導處登記成績。
- (二)建立勞動服務榮譽制度，成績優良之學生。由校予以精神獎勵。
- (三)為培養學生誠實美德，採取自我考核辦法，定期由學生本人填寫自我考核報告表，經輔導人員復核後，送訓導處登記成績。
- (四)勞動服務成績，視作操行成績一部分，其比例佔百分之三一。

#### 六、督導

- (一)各院校應依照部頒勞動服務實施綱要，於每學年結束前一個月，擬訂下學年度實施辦法提經訓育委員會議通過後，報部核備。並於每學期終了時，切實檢討，研究改進，將檢討結果，改進意見，報部核備。
- (二)勞動服務實施，列為各該院行政主管重要考核之一，經本部派員視察成績優良者，予以獎勵，領導學生勞動服務成績卓著之教職員，由校列舉事實呈部核獎。

因本校將勞作分為：(一)基本勞作：大學部新進學生之義務性勞作，僅給績分，而無報酬。(二)工讀勞作：採取個自申請，可依個人興趣與經濟需要，經核准後，依工作性質分別給予報酬。而國內諸多大學院、校，首先對基本勞作實施，也自民國 46 年度起，依照教育部訓育委員會訂定之大專院校學生勞動服務辦法已陸續推動，並實施相關之勞作教育(勞動服務)。

(肆)東海工讀勞作引發教育部修訂「改進學生公費及工讀獎助金辦法」

本校另一工讀勞作也引起教育部之重視，教育部自政府遷台後，為顧及家境清寒學行優良之學生，特訂定「公立專科以上學校學生工課獎助金辦法」，自三十九年八月起實施。全文如下：

公立專科以上學校學生工讀獎助金辦法

- 第一條 教育部為獎助公立專科以上學校(以下簡稱各校院)家境清寒，學行優良之學生，特訂定專科以上學校學生工讀獎助金辦法(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法所謂家境清寒，係指家庭經濟收入，不足擔負求學費用而言，所謂學行優良，係指學業成績總平均在七十分以上，操行成績在乙等以上而言。
- 第三條 各校(院)學生合於第二條規定，志願以工助讀且未領有其他獎學金者，均得依照各該校(院)學生工讀獎助金實施辦法，於每學年開始時，申請核給工讀獎助金。申請人數超過規定時，學行較優者有優先權，如為繼續申請，工作成績應併入計算。
- 第四條 各校(院)學生工讀獎助金，用左列方法籌集之：  
一、呈請主管教育行政機關核撥。  
二、勸募。  
三、學校節餘經費或校產收入一部份。
- 第五條 各校(院)學生工讀獎助金名額，由各校(院)斟酌情形規定，但如主管教育行政機關及捐助人撥捐獎助金係以名額計算。各校(院)應以原撥捐之名額為準。
- 第六條 各校(院)工讀獎助金學生之工作，暫定為文書、繕寫、清潔、管理書報等。前項工作，各校(院)斟酌情形自行規定，但以不妨礙學生學業及身心之發展為原則。
- 第七條 各校(院)工讀獎助金學生工作報酬，按月計算，但如有臨時工作，亦可以工作分量計酬。
- 第八條 各校(院)學生工讀獎助金之審核事宜，由校(院)長、教務長(主任)、訓導長(主任)、總務長(主任)、主辦會計人員，及教員代表四人至十人，組織學生工讀獎助金委員會(以下簡稱委員會)辦理之。
- 第九條 各校(院)工讀獎助金學生工作之督導考核事宜，由有關單位主管人員負責辦理。按月填送訓導處，並由訓導處彙核轉送獎助金委員會。
- 第十條 各校(院)學生工讀獎助金學生，如有工作不力或學行不良情事，得停



發獎助金。

第十一條 各校(院)學生工讀獎助金實施辦法，由各校(院)依據本辦法訂定之。

第十二條 本辦法自公布之日施行。

此項辦法巧合的是在東海大學開辦時而宣告停辦，並於四十四年九月九日新訂定「改進學生公費及工讀獎助金辦法」且公布實施。

東海對勞作之重視，與其他學科並無二致。其目的使學生在接受本大學教育期間，即能逐漸培育其負責、合作、忠於職守等等之美德，從而養成身心兩方面之良好習尚。其次，使一般家境清寒之學生復得藉自身工作換取部分或全部在學費用，以繼續完成其大學教育，並減輕家庭之經濟負擔。

#### (伍)第二次勞作章程的修訂

東海大學的勞作制度就目前學校的教育政策而言，或可謂是一種革命性的創舉。而且，國內各高等學府及熱愛本校的中外人士，對於正在推行的此一制度，亦極表關注。在本校設立的四年當中，都在不斷地求其改進，其中有關基本勞作與工讀勞作皆已實施四年，首屆畢業生已完成四年大學學業，所累積之勞作經驗，足以深思熟慮立下本校可較長久之勞作制度。

#### 四十八學年度勞作制度與章程

東海大學的勞作制度

本校勞作計分「基本勞作」與「工讀勞作」兩類。基本勞作乃就讀於一、二年級學生所行之義務勞作，其考績方式概與其他學科相同，僅給予績分，而無報酬。自三年級起除自動申請工讀外，義務勞作則一律免除，俾有充裕時間準備課業。至於工讀勞作，學生得依其個人經濟需要填具工讀獎助金申請書，分別申請，經核准後，得以工作所得抵繳各項費用，惟此等報酬之給予方式，概由勞作室發給勞績券用以向會計室抵賬，而不支付現金。

基本與工讀兩種勞作在工作形式上幾盡相同，然基本勞作更具有教育上之意義與價值，正如一般管教有方之家庭對其子女之教育。此等勞作每週定為四個工時(五十分鐘為一工時)，其工作範圍從最簡單的清掃洗碗，到協助學校行政部門的工作，種類甚多，其工作分配，則以不妨礙學生的課業與健康為原則。平日工作係採輪流方式，由導師給予適切之督導。透過各種不同的工作，使學生能藉以瞭解人格平等之真諦與物質艱難的教訓，並體驗分工合作的效能與夫人與人之間相處所應具有的容忍和諒解。因之此一制度實際上學校除授課之外，更替代了家庭負起教養學生的責任，使學生在尚未進入社

會之先，即能養成健全之德操與正確之觀念。如學生對基本勞作均能忠實從事，則從中所獲得品德方面之修養決不下於其他課業方面之成就。誠如一般人士所熟知，教員在教育學生方面較父母教育自身之子女略勝一籌，同樣在適切的督導下所得到的美德培養，亦將優於採取「放任教育」之家庭。

此事言之甚易，然學生中究未能全部盡然了解，事實上難免仍有極少數之學生對本身之工作未能肩負其應盡之職責，或彼此間未能充分合作。本校之勞作教育亦即針對此種情形而設，俾平日得藉適當之訓練從而改正其服務態度。此外尚有部分學生因未盡明瞭勞作本身所具有之教育價值，而對此一制度之推行產生誤解，認為東海大學強迫學生服其苦工，並利用學生勞力以維持學校整潔，此種誤解日久當自行冰釋。

事實上東海所耗於勞作制度之經費，不亞於其他教學及行政上之一切費用。就工作而言，如以所動用之經費，雇員擔任，則較推行此制度更為節省及經濟。如眾所週知，學生就讀期間所繳之各項費用，僅為校方所支出教育經費之十分之一，而東海之所以願意付出如許之代價者乃在欲達成此一制度之教育目的與理想耳。再者部分學生因其自認家庭經濟優裕或課業方面較之他人為優，即認為應免參加勞作，事實上此等人若能藉勞作制度之薰陶，摒除其卑視勞動之陳腐觀念，進而了解其教育價值，則對自身日後立足社會獲益更多。

東海大學為一新興學府，而勞作制度在目前又為一種新的教育方式，因之一切無論在實施或效果方面均未可一蹴而成，達於盡善盡美之境，惟如能以鏗而不舍的精神，推誠與共，則完善之期當不在遠。吾人認定此一制度實具有教育上之價值，且相信每一青年在走向成功的途徑上所必不可缺之良好訓練，倘在校師生均能共體斯旨，對此制度竭誠維護，通力合作，則受益者非獨學生自身與東海，進而可使社會風氣轉移，利及國家人群。

#### 私立東海大學勞作章程草案

### 第一章 總則

第一條 本大學為發揚基督教義及民主精神，使學生在求學期間即能培養其生活上之美德，以期日後貢獻社會，服務人群。基此教育目標並配合工讀辦法協助清寒學生得以藉工作之機會完成大學教育起見，特設立勞作制度。

凡有關學生勞作事宜悉以本章程之規定辦理之。

第二條 本大學一切例行工作，凡可由學生擔任者，均由各主管部門洽商

勞作指導室調派學生擔任之。

## 第二章 說明

### 第三條 服務方式及勞績記錄

- 甲、本大學勞作之施行方式，依工作性質分集體與個別兩種。集體勞作以分組或分隊服務為原則，其服務時間視工作之需要及學生作息時間作適當之安排，必要時得排定於課程表內；個別勞作以單獨服務為原則，其服務時間由勞作指導室或監督導師按工作性質利用學生課餘時間編定之。
- 乙、本大學學生勞績採計件、計時兩種記帳方式，計件工作由學生圓滿完成勞作室或監督導師所估計相當於若干工時之工作。計時勞作在學期中每一工時之實際工作時間為五十分鐘，在假期中則仍以六十分鐘為一工時。

## 第三章 考績

### 第四條 工作類別

本大學之勞作分為基本勞作及工讀勞作兩種：

#### 甲、基本勞作

- (一)基本勞作乃本大學勞作制度中最重要之一環，其目的在使學生在接受本大學教育期間，培育其平日生活上之良好習慣，尤以對自身生活之環境提供當盡之義務，盡其所能，為團體服務。俾將來進入社會，罄其所學，貢獻一己。
- (二)凡一、二年級學生每人均須服行基本勞作，時間以每星期不超過四工時為限，三年級以上之學生除第六條別有規定者外，一律免除基本勞作。
- (三)基本勞作之範圍包括下列各項
- 子、負責本年級所住宿之環境衛生
  - 丑、擔任學生伙食團分菜洗碗及清掃飯廳等工作
  - 寅、清掃教室
  - 卯、清理校園
- (四)一、二年級基本勞作之區別、分組及輪流方式，均由勞作室分配管理及督導。
- (五)基本勞作概無報酬。

## 乙、工讀勞作

(一)本大學學生得依其本身之需要，申請工讀，以抵付其部分或全部(在特殊情形下)在學費用，其申請辦法及手續依照本校申請工讀獎助金辦法之規定辦理之。

(二)工作分配及所得報酬如下表：

獎助金種類	每週最高 工作時數	全年工作週數	全年所能獲得之 最高獎助金額
甲	十四	三十六	合新台幣二千五百元
乙	十	三十六	合新台幣一千八百元
丙	十	十八	合新台幣九百元
丁	十	視工作機會而定每工時以新台幣五元計酬	

上列獎助金概以勞績券方式支付用以抵繳在學費用。

(三)學生獲准工讀開始工作後，應將每週工作時數，填具報表送交勞作室，工時填報辦法另定之。

第五條 本大學勞作考績注重日常考查，由勞作指導室、監督導師或指定之工作組長隨時執行，作成考查記錄，用為期終成績之核算根據，每次考績均按責任感、守時性、工作效率、愛惜公物、合作、主動等因素分別評定之，其評分標準及評分表格另定之。

第六條 基本勞作學期成績不及格者，依情節之輕重須部份或全部重作，工讀勞作不及格者，取消其工讀資格，如連續兩學期基本勞作不及格者，即視為不願接受本大學之教育。

凡二年級第二學期基本勞作不及格之學生，三年級時仍須重作。

第七條 凡學生因故不能出席勞作者，須事先請假，事假由訓導處批准後，再向勞作室或監督導師報備，病假須有校醫證明，公假須有有關單位之證明。

第八條 請假經核准者為缺席，未經請假或請假未准，而任意缺席者為曠職，事假缺席三工時以曠職一工時論，曠職十工時以一學期不及格論，病假超過三分之一者，次學期之基本勞作須酌量補作。

第九條 凡未經請假而遲到或早退在五分鐘以上達三次者，以曠職一次論。

第十條 曠職計算辦法除本章程第八條之規定外，凡基本勞作於輪值期間曠職達五次者，取消其休息期。

第十一條 工讀學生如因工作不力或其他原因，由主管單位向勞作室提出

更調者，第一次改派工作，第二次調回勞作室試行義務勞作一個月，如成績優良仍得繼續享受工讀權利，否則以工讀不及格論。

第十二條 學生勞作之指導監督及考核由服務所屬單位負責擔任之。

#### 第四章 管理及執行

第十三條 本大學學生勞作之設計、管理及有關勞作之行政事宜，均由勞作指導室辦理之。為配合教職員對學生勞作之領導及聯繫起見，得由校長聘請教職員若干人組織勞作促進委員會共策進行之。

第十四條 本大學教職員得各就勞作項目中視其體力及興趣自由選擇參加，但均為義務職。

第十五條 學生勞作之成果，由勞作室按成本估計，每期抄送會計室轉付各單位賬冊。

#### 第五章 附則

第十六條 本章程由行政會議通過後施行，修改時亦同。

##### 私立東海大學工讀獎助金申請書填寫須知

一、本大學設立勞作制度之目的，在使學生能明瞭此一制度之教育意義與價值，進而養成平日生活上之美德，且藉工讀之獎助，使家境清寒之學生得以工作所得之代價抵繳在校各項費用，實寓「自助助人」之意。申請人應本推己及人之心，自問家境確係困難，非藉工讀獎助金之補助不克完成其學業者，始可申請工讀。

二、申請表中本人狀況欄「工作經驗」一項，舊生僅填在校工作經驗，新生希勿為「特長」二字所惑，舉凡字體清秀能任繕寫或寫腊紙，長於某項運動或習中英文打字或長於美術音樂等均可填寫。

「家庭狀況」欄所填須與戶口謄本符合，如家中人口眾多，可填於申請表背面。

「家庭經濟情形」一項如申請人認為有詳細說明之必要，亦可書於申請表之背面。

三、「家長或監護人意見」欄請家長或監護人表明是否同意貴子弟申請工讀，如有寶貴意見或對本身家計有所解釋時，希利用申請書背面，並請簽字蓋章。

四、申請表內所填事項務須翔實可靠。

五、申請書希於收到一星期內填就寄交本大學勞作室。

#### 肆、勞作的教育與學習

當代學術界幾乎一致認為，人的天賦就是有差別的，但這種差別並不很大；人的發展主要取決於後天的環境影響，特別是教育，正如孔子所說的「性相近，習相遠」，荀子所說的「生而同聲，長而異俗，教使之然也」。我們可以發現，凡成就非凡的人才，大多是靠後天勤奮、學習與努力工作成長起來，才取得成功的。其中，教育可包括家庭教育、學校教育與社會教育三大部分，雖然這三個不同的教育型態，但對每一個人都起了極大的作用。其實教育的作用並不是對每個人都是一樣的，也不會總是正面的、優異的、積極的效果，甚至於有時還有可能產生是負面的、不良的、消極的影響。

特別是學校的人格教育(或品格教育)是一個有目的、有計劃地向學生施加具有影響力的教育場所。教師、班級、社團、同學與同伴等都是學校教育的基本元素。尤其是學校的課外活動、師生代表團隊與畢業校友，就可無意中顯示出其特質。教師對學生人格的發展具有指導定向的作用。特別是教師既是學校宗旨的執行者，又是學生評量言行的標準者。因此教師的言行身教對學生產生著巨大影響。每一個教師都有自己的風格，這種風格為學生設定了一個氛圍區，在教師的不同氣氛中，學生可顯現出不同的行為表現。心理學家在一項教育研究中發現，在性情冷酷、刻板、專橫的老師所管轄的班集體中，學生的欺騙行為增多；在友好、民主的教師管教中，學生欺騙減少。

同時，心理學家也研究了不同管教風格的教師，對學生人格的影響作用頗大。教師的公正性對學生有著極為重要的影響力。一項有關教師公正性對學生學業與品德發展的研究，其結果令研究者及教師們大為吃驚。這種結果是非常顯明的，一般學生極為看重教師對他們是否公正、公平，當教師不公正的表現時，常導致學生的學業成績和道德品質下降。學生的關模效應，就充分說明了每個學生都需要老師的關愛，尤其在教師的關注下，學生會朝著老師期望的方向發展。實驗研究結果表明，如果教師把自己的熱情與期望能投入在學生身上，則學生會體察出老師的希望，並會努力奮進。學校是同齡群體會聚的場所，其同群對學生人格具有極大的影響力。班級是學校的基本組織結構元素，班級的特點、要求、輿論和評價對於學生人格的發展，極具有「棄惡揚善」的作用。校園文化對每個人塑造的力量很大。平時我們不太可能看出這塑造過程的全部力量，因為它發生在每個人身上，逐漸地發生，

它不僅帶給人滿足，同樣也帶給人痛苦，人除了順著它走之外，別無選擇。

因此，這種塑造過程便是很自然的，毫無理由地被人接受，就像文化本身一樣--也許並不全然是不知不覺，但卻是無可指責的。每個人都處於特定的校園文化之中，校園文化對人格的影響是極為重要的。校園文化塑造了校園成員的人格特徵，使其成員的人格結構朝著相似性的方向發展，而這種相似性又可具有維繫一個校園穩定的功能。這種共同的人格特徵又使得每個人正好穩穩地「嵌入」整個文化形態裡。校園文化對人格的影響力因文化而異，這要看校園對順應的要求是否嚴格，若越嚴格其影響力就越大。社會文化具有塑造人格的功能，這反映在不同文化的民族有其固有的民族性格。校園文化對人格的影響力一直被人們所認同，它對人格的形成與發展具有其極為重要的作用，特別是後天所形成的一些人格特徵，如性格、價值觀與人生觀等。特別是校園文化因素可決定了人格的共同性特徵，它可使同一校園的人在人格上具有一定程度的相似性，如風俗與民族性格等。

其實，教育者在各階段情境及其社會環境的教育狀況下，企圖應使受教育者產生一定的行為，包括理論的理解、認識、意願的行為。另外，教育者應企圖促使學生產生某種理解和認識等行為的能力或氣質。也就是說，教育者企圖促使學生獲得能力、技能和成績的提升與好習慣的養成，作為其學生持續的學習結果，即使不能否認範例學習或遷移與一同學習的事實，但教育者只要能通過學生進行那階段行為，來使學生獲得並建立一定行為氣質的學習，對這種學習成果——只有通過這種或諸如此類的認識，才能培養學生具有一定的認識能力，而理解的、認識的、意願的、模仿的智慧行為，藉以達到的一切，包括理解力、認識力、意志確定性，恰如剛才已說明的那樣，只能是受教育的主體--學生本身的工作。每一階段的青年不能只有「成長」，並應在其行為中，塑造著自己。「人」作為智慧行為的主體，假如我們在闡明人的本質公式，那可以說明「人」是自我塑造的生物，也是「他自身的作品」。

教育者只能通過鼓勵或促進學生具有陶冶性的智慧行為，在這種行為出現時來提供幫助，並使它獲得成功，但不能支配這種行為。因此，教育意味著鼓勵、促進受教育者的自我陶冶行為。教育是對人的「自我實現」的幫助，教育者的作用是具有一種助產性的，即助產的功能，但不是一種製造的功能。教育這一概念，從人作為有思想的生物或有思想的人的定義出發，引出的這一概念，把教育關係形式改變為對話關係，並通過它把教育過程描述為對學生自我陶冶活動的鼓勵，指出了一個人對別人施加教育影響的可能性和局限

性。目前，隨著社會的發展與進步，人們越來越意識到，未來的文盲，不再是不識字的人，而是沒有學會怎樣學習的人。

學習(Learning)應該是主動的。學習是一種非常普遍的活動，可能會伴隨我們終生。無論是膳食、穿衣、走路、說話或學語言，還是操縱儀器、設計管理等，無一不包含著學習。尤其是在現代社會中，每個人如何駕馭好自己的生活，最為關鍵的解決之道就是學習。但是，怎樣才能進行有效的學習，以適應快速發展的資訊時代呢？這一個問題正日益引起人們的關注。將就學習的一些基本問題進行論述，在此基礎上探討進行有效學習的途徑。學習是一種極其普遍而又重要的現象。廣義地講，學習是由經驗產生的、在行為或知識方面的一種相對穩定的改變，是心理學中最基本的概念之一。它既包括知識和技能的獲得，也包括各種行為習慣、態度、人格特質的形成；學習所產生的結果既可以是積極、良好的，也可以是消極、不良的。

學習是人類獲得各種行為的基礎。然而，學習不只是人所獨有，多數動物也能學習。許多有關學習的原理都來自以動物為被試的實驗，其中最基本的是操作性條件刺激反射式學習。經過數十年的研究證明其原理對人類也適用。並且在其基礎上又提出了更為複雜的學習形式--觀察學習。學生的學習除一般人類學習的共同性外，還有其特殊性。學生在教育系統中，扮演著一個經驗接受者的角色。如果教師強制性地施向學生，就會使學生覺得你在要求他做一件使他不愉快但可以使你高興的事，那麼，他們就會產生一種「心理的反抗」。相反的，如果你先激起學生的求知慾和主動性，然後才將他們希望了解的知識作為一種「恩賜」給予他，那麼不需要任何外部壓力與紀律，就可以將學生的注意引到主動學習上來。因此，學生學習的根本特點是接受性。愈來愈多的教育心理學家及實際教育工作者都認為，在學校情境中，通過學習者的主動構建而進行的接受學習是一種高效的、也是最主要的學習類型。

人類處於物種演化的最高水平，人類的學習能力及其學習在人類生活中的作用是一切動物所不能比擬的。學習可以促進個體的身心發展。個體的生理發展受拉馬克進化學說<sup>3</sup>中的組成部分「用進廢退說」的自然法則支配，因

---

<sup>3</sup> 拉馬克主義(英語:Lamarckism)也稱做拉馬克學說,或是拉馬克式演化。這個理論是由法國生物學家拉馬克於1809年發表的《動物哲學》(Philosophie zoologique, 亦譯作《動物學哲學》)首先提出,其理論的基礎是「獲得性遺傳」(Inheritance of acquired traits)和「用進廢退說」(use and disuse),拉馬克認為這既是生物產生變



拉馬克認為，生物經常使用的器官會逐漸發達，如鐵匠的手臂較粗，而不使用的器官會逐漸退化。因此，學習包含著對已有基礎的使用，因此對促進個體的生理發展起重要作用。動物與人類的學習實驗部證明了這一點。同樣，個體一生的心理發展無疑都是在不斷的學習過程中得以實現的。從一個近乎無能的生物個體發展到一個具有多種技能和健康個性、並能很好適應生活的社會成員，這一切都不是自發、自然形成的，而是通過不斷學習來實現的。

進一步講，學習可以促進人類社會的進步。學習是人類演化提升的助推器，人類有史以來就離不開學習，而人類將來的發展、演化更需要學習。人類發展史從某種意義上講也是人類學習史。學習與人類生存同步，與社會發展同步。其實，學習是人類個體和人類社會發展的重要條件。除了接受性這種根本特點外，我們還要看到學生的學習主要在於接受前人的經驗，而非自身的直接發現，因此學生的學習具有間接性。同時，學生的學習是在有計劃、有目的、有組織的情況下進行的，前後學習相互關聯，因此具有方向性和連續性的特點。教育工作者只有充分注意到學生學習的性質和各種特點，才能真正有效地促進學生的學習。

## 伍、後感

### (壹)中國傳統的德育觀念

中國早在十二世紀末，理學大師朱熹(1130-1200)對小學與大學的德育階段與內容，就提出以培養達到聖賢、醇儒作為自己的德育目標，欲達到這一目標必須確立施行道德教育的內容。顯然，朱熹所推崇的天理，即三綱五常等道德原則規範，均為道德教育的內容。他在多處強調：

父子有親，君臣有義，夫婦有別，長幼有序，朋友有信。右五教之曰，……  
學者學此而已。

總之，他是將君臣、父子、夫婦的三綱倫理與仁、義、禮、智、信的五常道德作為道德教育的內容。

當然，這些綱常倫理既可以以行為禮儀等形式體現在日常生活中，也可以從道德義理等抽象理論形式，體現在儒家經典之中，它們均是道德教育的內容。朱熹根據人的年齡及相應的心理特徵，理解能力，將德育劃分為兩個階段：即小學和大學，並分別安排不同的德育內容。

---

異的原因，又是適應環境的過程。現代生物學研究發現確實有些後天獲得的資訊可以傳給下一代。

先看小學階段，朱熹認為從八歲到十五歲，為小學階段。小學階段學生尚不能理解那些深刻的道理，只是學會怎樣作就行了。《朱子語類》卷七載：「問：大學與小學不是截然為二，小學是學其事，大學是窮其理，以盡其事否？曰：只是一個事。小學是學事親、學事長，且直理會那事，大學就上面委曲詳窮那裡，其所以事親是如何，所以事長是如何。」可見小學階段的德育內容是學習事親、事長的事。朱熹說的很明確！

小學教人以灑掃、應對、進退之節，愛親、敬長、隆師、親友之道，皆所以為修身、齊家、治國、平天下之本，而必使其講而習之於幼稚之時。

十五歲以後，是大學教育階段。小學階段是學事，而大學階段主要是窮理，即大學是發明此事之理。這是因為學生進入大學階段後，其知識智力均有進一步發展，已經能夠理解有關天理等深刻的道理，不僅知道應該如何，而且能夠理解為什麼應該如何；同時，他也會懂得，如何將這深刻道理，應用於自身的道德修養和齊家、治國、平天下。所以，朱熹說：大人之學，窮理，修身，齊家，治國，平天下之道是也。窮理當然包括在生活實踐中窮究人倫之理，朱熹說：窮理只就自家身上求之，都無別物事，只有個仁義禮智，看如何千變萬化，都離此四者不得。

朱熹將德育分為小學、大學兩個階段，並分別安排不同的德育內容。但他堅持認為，這兩個階段的德育內容既相區別，又有聯繫。他一方面肯定，小學、大學的德育內容是有重要區別的，小學側重於習事，大學側重於明理，另一方面，小學、大學的德育內容在根本上是一致的，只是由於年齡不同而有先後、深淺的差別，小學是大學的基礎，大學是小學的深入和完成。

## (貳)近代的德育觀念

### 一、杜威的實用主義與平民教育

美國教育哲學家杜威博士於 1919 年來我國講學二年多，他是一位實用主義教育理論的推動者。杜威認為教育的本質是生活。他從生物學的本能論出發，認為人的發展與形成只是天生的本能生長的過程，教育的作用在於促成這種「生長」，據此他提出「教育即是生長，除它自身之外，並沒有別的目的。我們如果要量度學校的教育價值，就要看它能否製造繼續不斷的生長欲望，能否供給方法，使這種欲望得以實現。」杜威還認為本能生長的過程表現為社會性活動即是生活，因此他也用「教育即生活(Education as Life)」來概括教育的本質。

一般來說，社會生活主要包括物質生活、政治生活、精神生活，教育只是社會生活的一部份，社會生活中固然有教育活動，但有些生活一定就是教育。杜威在教育即生活的基礎上還提出學校即社會的命題。他說：「學校既是一種組織，它應該將現實生活簡單化：或者可以說應當將現實生活縮小至一種胚胎狀況。」他也認為「學校應當是一個社會中心，社會關係在此形成，社會興趣在此發生。」所以他提出「學校即社會」，道理就在此。杜威認為「在做事裡面求學問」比「專靠聽來的學問好得多。」因而提出「從做中學(Learning by doing)」。尤其是兒童，他把「做」看作是兒童唯一的學習方法。

在廿世紀初葉，杜威實用主義教育在中國廣泛流傳，再加上杜威在美國芝加哥大學推行的實驗學校成果與中國的廣泛活動，使中國當時新教育的倡導者胡適、蔣夢齡、陶行知(三人均是杜威的學生)，從不同的角度與不同程度介紹，或推崇實用主義教育理論和方法，產生了極大的影響。本校的勞作教育也是一種生活教育，在學校裡來全力推動，以達修己善群的特質，不僅符合杜威的教育信條：「教育不但是傳道、傳文化而已：它也要塑造人心的能力和感應，教每一個人均能學會怎樣找到自我，並能建造他自己內在的文化。」而且也可符合朱熹的大學德育階段與內容。

## 二、工讀運動與勤工儉學

從 1895 年到 1919 年五四運動時期的教育思潮層出不窮，除了實用主義教育理論之外還有平民教育及馬克思主義的教育理論等。五四運動是一次很重要的反帝反傳統運動，也是一次追求民主、科學的思想解放運動和新文化運動。五四時期的「平民教育」思潮是民主思潮在教育上的反映。美國教育家杜威在 1919 年來中國宣揚平民主義教育，蔣夢麟、胡適、陶行知等人也在國內提倡「平民教育」。另一在國內出現了工讀運動，在國外出現了赴法勤工儉學。最早勤工活動的源頭是在 1915 年，由李石曾、蔡元培、吳玉章等人在巴黎成立「留法學生儉學會」，幫助更多的中國人走出國門學習西學，掀起一股勤工儉學留學法國的風潮。參加勤工儉學運動的留學生，包括周恩來、鄧小平、張振華等著名人士。早期的勤工儉學和愛國救國活動聯繫一起，愛國人士為求改變中國弱勢和引進西方科學文化。隨勤工活動對象逐漸從留學學生回歸到大多數的國內學生中去，勤工儉學日漸成熟。社會、學校倡導「生活節儉，課餘勤工」的勤工儉學思想，並通過國家助學金幫助學生安心學習。其針對的，是那些經濟困難但想通過勤工來繼續求學的貧困學生。勤工活動使得眾多學校成立了勤工組織，從而對大量學生繼續求學有著巨大作用。這

兩者都和當時的各種社會思潮和教育思潮相互聯繫、相互滲透、相互影響。

1919年工讀運動在北京、上海、天津、南京、廣州、武漢等地相繼興起。他們討論工讀互助問題，組成實驗工讀主義的小團體。參加工讀運動的人，大多數是為了解決無錢求學的貧苦學生，他們主張做工和求學結合，做工和讀書結合。受五四新文化運動的影響，他們多從愛國圖存的思想出發，尋求中國進步和社會改造的道路。北京工讀互助團是五四運動時期成立的，在1920年1月在《新青年》第7卷第2號上刊登募款啓事指出：

做工的窮人沒有力量讀書，受教育，這不是民智發達上一種缺憾麼？讀書的人不能做工，教育越發達，沒有職業的流氓越多，這不是教育界的一種危機麼？占全國民半數的子女不讀書，不做工，這不是國民的智力及生產力一種大大的損失麼？父兄養子弟，子弟靠父母，這種「寄生的生活」，不但做子弟的有精神上的痛苦，在財政緊急的時代，做父兄的也受不了這種經濟上的重累。同人等因此種種理由，特組織「工讀互助團」，來幫助北京的青年，實行半工半讀主義，庶幾可以達教育和職業合一的理想。倘然試辦有效，可以推行全國，不但可以救濟教育界和經濟界的危機，並且可以免得新思想的青年和舊思想的家庭發生許多無謂的衝突。照眼前試辦的預算，需費不過千元。凡贊成此舉者，請量力捐助為荷。

工讀互助團在其簡章中規定：它的宗旨是本互助的精神，實行半工讀。他們的理想是「人人做工，人人讀書，各盡所能，各取所需。」團員每日每人必須作工四小時，若生活費用不能支持，得臨時由團員公議加增工作鐘點。團員之權利為：生活必需之衣、食、住，由團體供給。他們的工是辦食學、洗衣局、小作坊、消費合作社等等。他們讀的多半是在北大等學校自由選修「與人生關係密切的」學科，或請人來上課，尤重自由研究。

蔡元培曾於1920年1月1日稱讚「工讀互助團」的優點是：(1)所作都是小工，可以自由支配，不必仰仗工廠。(2)每日每人作工四時，有許多時間可以求學。(3)設在學校附近，可以到校聽講。不能到校的課，可專請教員來講。(4)收入的，消費的，都由團體支配，各人於工作求學以外，不必分心，全憑自己的力量，用極少經費、極簡的方法，可以盡到作工的責任，以達求學的志願，實行互助的主義。這種便宜的事，恐尋不到第二件啊！他希望全國的窮苦學生，都在各地方組織起來。他希望全國作工的人，也能用這種方法，達到工餘求學的目的。他希望全國有力的人，助成學生工人，組織這種團體。

蔡氏以為有了國外勤工儉學會與國內工學互助團以後，可以到外國去的就用勤工儉學會辦法：不能到外國去的用工學互助團辦法。以他的看法，這樣辦下去，「勞工神聖，教育普及」，真是「取之左右逢其源」了。

工讀互助團的意義不僅是「為苦難學生開一個生活途徑」，更重要的是要「為新社會築一個基礎。」工讀互助團是「改革社會的實際運動的起點」，是「新社會的胎兒」，是「不流血的經濟革命」。在北京成立工讀互助團之同時和以後，全國許多地方出現了類似的社團。五四運動時期出現的赴法勤工儉學運動，這是近代中國人向西方學習的歷史潮流，也是在新的歷史條件下的繼承與發展。它是在辛亥革命之後的留法儉學活動，和赴法華工教育的基礎上進一步發起來的。本校開創時也就是赴美國有百年歷史的貝利亞學院學習瞭解，並加以改進而創下本校為國內獨特的大學勞作教育。

當今，勤工助學(或勤工儉學)指在學習的同時通過兼職或假期工作，獲得報酬以資助自身求學的學習和生活費用，在台灣稱之為工讀或工讀生，香港則稱為半工半讀或半工讀。其實，本校的勞作制度(基本勞作或工讀制度)，其建立的宗旨及沿革雖與美國大學與中國大陸各有不同，但總不外乎經濟性的及教育性的考量兩種目的。雖然美國肯塔基州貝利亞學院是一個多元化和文化學習的機構，站在強於自己的信仰基礎的學校，所考慮的是重視經濟性。隨著對更高且無壓力的學習更好的機會，貝利亞學院為學生提供自己的勞作計劃，以獲得全年免收學雜費。但是，貝利亞學院的學生必要每星期工作，每一個需要的量至少 10 小時以上，才可以獲得免學雜費資格。

### 三、東海勞作制度的目的

東海大學的勞作制度在型態上雖是參考於美國某些大學的勞作，但其實質是和他們有相當大的不同的。在經濟上因美國的人工昂貴，為了使清寒子弟能接受大學教育設勞作制度。而我們社會上幾千年以來因為勞力價廉，養成大家一種卑視勞作的觀念，尤其一般知識份子都不事勞務，於是形成一種身心不平衡的狀態。勞心者體力活動少，體質不易健壯，生活較為優渥：勞力者體力活動大，心智難以開展，生活較為困苦。

東海大學的勞作制度是針對這種弊端加以設立的，特別重視勞心更勞力。其目的在予學生一個手腦並用，身心均衡發展的教育。首先應使學生能養成肯動手勞作的習慣，進而了解勞作的真正意涵是除了改正一般人卑視勞作的觀念外，去除中國人的「萬般皆下品，唯有讀書高」的思維，並培養出個人在團體生活中的服務熱忱、道德心、負責及合作的精神，然後將這種勞

作精神帶到社會、家鄉去。果能如此，勞作教育才算收到了開花結果。自從本校創辦以來，對勞作教育的重視，與其他學科並無二致。其目的在使學生在接受本校教育期間，即能瞭解勞作的真諦與逐漸培養其負責、守時、自律、合作、主動與忠於職守等美德，不僅講求效率、而且還能愛惜公物，從而養成身心兩方面良好的習慣，使學生畢業後能成爲人格完善之現代知識分子，並爲社會國家造就人格健全有用之人才。

做爲一個東海的學生，不管他是男是女，唸的是文法或是理工，是本國人或外國人，是出身於鉅富世家或清寒家庭，總之東海人都有一個共同的生活經驗，那就是要「做勞作」。東海大學的勞作制度就在這種腳踏實地，沒有特權，沒有例外的情形下推行了六十年。我們全體同學不但都參加過勞作，而且因輪流方式，使每個人對每項工作都有親身操作的機會。其實，好逸惡勞是人的天性，誰不想多有點時間做自己的事？誰不想在飯後休息休息，尤其是在連續上了半天的課，或做了幾個鐘頭的實驗之後？但是，同學們還是按時履行了勞作義務，因爲他們了解在「掃廁所、浴室」、「分菜、洗碗盤」、「教室、宿舍及校園的清掃、整理」、「辦公室與圖書館的文書整理、打字」後有蘊藏著深長的意義。

勞作制度的目的在使制度民主化及強調勞動的尊嚴。學生可以在教室、實驗室及圖書館的勞作得到高分，也可以在掃廁所、挖水溝和洗餐具的工作上得到高分，但唯一的標準就是必須把工作做得好。其實，東海大學的在校學生與畢業學生合計約有十二萬五千人，不論在校求學、或服役軍旅、或出國深造、或服務社會，每自各類報導中，均能述及對在學期間所受勞作教育之懷念及對自身所發生的影響，此非但俾使學校負責行政者給予無上的慰藉，也對後來同學給予莫大的勉勵。若在校師生對此制度均能全力維護，並通力合作，日新又新，則受益者不是只有學生自身與東海大學，進一步可促使社會風氣轉移，利國利民。尚祈社會熱心教育人士，能不斷督促，俾使此勞作制度能盡善盡美，早日普及。

#### 四、東海勞作開辦初期負責推動者的看法

現在就以東海大學開辦初期，三位負責推動本校勞作制度的美國學者，當他們離開工作崗位返回美國時，所發表的心得與感想如下：

##### (一)蕭查禮博士 (Charles N. Shutt)<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> 蕭查禮博士 (Charles N. Shutt)1894 出生於 Ohio。畢業於美國 Wooster 大學，獲得文

### 我如何推動勞作制度

《東海風》(84)1956 年 5 月 文庭澍譯

說起來可真有趣，至少我自己這麼認為。我服務東海的資歷中包括訂定東海初步的創校觀念、評估創校計劃、我自身社交活動的情形，還有逐步修正我對臺灣斯土斯民的全然無知，以及我對計劃的活動不先設限的努力。這短短數語足以說明當機會來臨時，我和一組人有一段饒富意義的經驗，這些經驗只靠我一隻手的手指數一數就知道有多少了。

1955 年十月二十六日，我剛抵台沒多久，立刻搬到離台中五英里外的校區宿舍落腳(當時教職員大都在台中市區賃屋居住)，隨後我加入校長、會計長、奧柏林大學的三人小組及少數幾個助手的陣營，群策群力準備創校活動。從那時起直至今年三月二十九日由台北搭機離台為止，我都在東海校區及鄰近的地區活動，為了避免有人說我有博取同情之嫌，我急於加上一條：我留在東海純屬在下我有意的安排，因此比起單純的遊山玩水，東海的工作實在太刺激了、太有啓發作用了。至於在東海推行勞作制度一事，臺灣的特殊情勢使工作推行具某些有利之點：首先，有些曾在美國聽過學生勞作制度的教授意願很高，他們迫不及待想看此制度在東海落地生根，有的從未聽聞的，也表明只要一旦受徵召，一定伸出援手，幫忙到底。

第二個有利點是學生的意願甚高，寫到這裡，我自己雖有些無法把持的興奮，但不得不稍為收斂，其實學生的心態都很嚴肅，彼此也蠻合作的，他們急於求功，卻不屈從。除此之外，學校主管事先的宣導也居功厥偉。

最後一點是，雖然有些現實的問題，但因為勞作制度是一個無中生有的制度，我們可以盡情揮灑，做我們想做的事，計劃沒有既定的模式，我們可試試各種可能性，至少先試一次，有錯再加以修正。

而棘手的問題多半來自於對諸事之不熟悉。就某些教職員而言，他們對勞作制度的內容一知半解，或從未耳聞；而就我這方面而言，我從未與中國人相交遊，對此地的風土人情也所知有限。

第二個棘手問題是維持校園的組織付之闕如，這裡我並非委過於

---

學學士。美國康乃狄克州立大學碩士。1935 年到 Berea college( Berea, Madison, Kentucky) 任教，而後擔任美國貝利亞學院教授及學生勞作室主任(1947-1950)。1955 年 10 月底來本校擔任教授及學生勞作指導室顧問。1973 年在 Fayette 過世。

行政人員，其實直到開學日，學校一切設施仍在建築包商手上。我的意思是，勞作室不但得找出工作並且聘用工人，還得指導並監督學生如何工作。

至於設備方面並沒有多大的影響，因為勞作室與其他單位一樣擠在宿舍暫時充當教室後剩下的小空間裡。我們有一些工具、少許清潔用的設備。說實在的，在還未得知確實要用多少工具之前，貿然採購是不妥的。當時既無學生的工讀預算也尚未劃分工作，這些都得從實際經驗中邊做邊學、邊做邊改進。

這裡我必需提到一個棘手卻與物質條件無關的問題：我從一些中國問題專家和少數中國朋友處得知一個使我萬分驚訝的事，原來傳統的中國讀書人與工人無法平起平坐，也許是我心裡對此早有準備，也許是現代的潮流已非如此，我發現這個說法並非事實。

組織勞作制度的程序是事先列出重要的工作原則及政策。從一開始起，主要著眼點是教育的價值，強調的不但是勞動有助於學生完成教育，且強調勞作根本就應視為教育的一部分。舉例而言，我們依學生的依賴性、準時性、效率性、自主性及合作性和愛惜公物六方面來打每個星期的勞作成績，且視為學業成績的一部份。基本勞作的時數也訂定下來，可是工作完成後並不付予工資，因為這段工時數可視為學生分擔學校工作的表徵，也是勞動的最高境界。至於必修勞作的則為大一及大二的學生。

在第一次的校務會議中校長曾宣布一個政策：學生不得因其付不出學費而中止求學。所以除了規定的五小時工時數外，任何學生都可以每星期工讀五到十小時(某些特例甚至可以做到十五小時)以賺取工資。有的學生希望以工讀學得打工經驗的也可以參加。除了學期中可以工讀，假日學校也提供工讀機會，至於工資的計算方式則以工讀生的工作經驗和效率以及臺灣當時的生活水準來計算。勞作成績不錯的大三、大四學生可優先選擇工讀工作賺錢，如果兩年勞作成績不及格得重修。

勞作制度的目的在使制度民主化及強調勞動的尊嚴。學生可以在實驗室及圖書館的勞作得到高分，也可以在挖水溝和洗碗的工作上得到高分，唯一的標準是工作做得好。

我希望大家不要以為勞作制度的每一個階段都推行得很順利：例



如試辦第一個禮拜，我們找出的工作只夠分配給 40% 的學生做，而需要工讀的學生根本沒有多餘的工作可做，甚至學期快結束了我們都沒法子分工作給每個學生做，直到第二學期工作量和人數才拉平。

指導工作是一大麻煩，最初我們的主任、我們的秘書還有我擔任大部份的指導工作，某些辦公室和實驗室的工作我們事必躬親，以指導工作如何調配、計時的方法以及評分的標準如何訂定。我們發現教職員都很有心想幫忙，也很虛心求教，所以到了第二學期初，所有的工作都有人指導了，甚至有的指導員(今日的工頭)除了這個工作外別無他職。

其實連我自己也不指望所有的問題都可以迎刃而解，因隨著學生人數的增加，勞作制度的問題一定會增多，問題也會益形複雜。不過我很有信心，今日開始的勞作制度已埋下日後制度成長茁壯的種子。

## (二)白克文博士<sup>5</sup>

### 東海勞作制度之回顧

蕭淑媛譯《東海大學校刊》77.10.12《東海人》(88)

今日，當我回想到東海大學的學生勞作制度時，我不禁引起我自己在一九五五年到一九五八年間，在東海的那段筆路藍縷生活的溫馨回憶，以及經過這麼些年來與東海畢業生誠摯的交談和書信往返中所得到的評價。毫無例外地，這些學生都認為參與此項制度是他們大學生活中相當重要的一部分經驗，而且也覺得這經驗對他們在不同的工

---

<sup>5</sup> 白克文博士(Dr. Fenton Babcock 芬頓·巴布科克，耶魯大學文學士 1950 年、碩士 1954 年、博士 1956 年、國際研究中心出版了一本《回憶錄》，另一本《善變的情報職業生涯》；兩本書之間的結尾，敘述他的成長和冒險的生活的故事。當他初高中畢業後，他在第二次世界大戰期間，在太平洋海軍服役，他在那裡看到在瓜達爾卡納爾島，菲律賓，沖繩，長崎與內地日本的佔領行動。這些經歷造成他在耶魯大學讀本科和研究生學位側重於東亞地區，反過來，導致美國中央情報局(CIA)，在香港和臺灣的服務。這本書講述了他的生活從他多年在海軍服役了，1991 年退休後，從現役到達 2004 年超越破壞性中風留下他的目盲，迫使他不得不放棄繼續為美國政府做諮詢工作。他目前正和他的妻子伊夫琳寫出他工作的第二本書。東海創校時前來任教擔任講師，而後改聘副教授，並繼蕭查禮博士(Charles N. Shutt)與楊書家之後接任勞作室主任，實施工讀勞作分類分級制，分 A+，A，B，C 級。曾經成立「學生勞作代表會」，每週定期召開檢討會，以隨時發現勞作制度的問題並尋思解決。離開東海大學後他從事中央情報機構放線工作的職業生涯。他在東亞國家的旅遊和工作中的三個中央情報局的四局，從事他在情報社區工作人員的服務。本文作於 1988 年夏天，於 10 月 12 日發表在《東海大學校刊》。

作崗位上所需肩負的責任感有直接的幫助。對於這些評價，我絲毫不覺訝異，因為我本身已經觀察到很多的東海學生經由勞作制度的參與而顯著的成熟了。

那時當我們在塵土漫天的校園中肩並肩工作，我觀察到學生整個的情緒變化，由憎恨、挫折轉而困擾、合作，到驕傲與自信。很多從來沒有(或幾乎沒有)團隊工作經驗的學生，一、兩年之後變成爲社團活動的領導人。大部分對體力勞動懷著輕蔑態度的學生，經此訓練反而養成一種能夠與周圍來自不同背景的人有效溝通的能力。在我所觀察到的種種變化當中，最令人激賞的，或許也是最重要的，莫過於培養了學生們應付挑戰能力的信心，他們往往能以開放的心胸與意志來實現工作的要求與履行責任。

早年在東海，這些工作的推展實際上是十分困難的，而責任卻是很重大。看起來貧瘠的大度山上，往往不是風便是雨，結果是眼睛、書本上、衣服、教室、宿舍、餐廳常常覆蓋著風沙或紅土。打掃好了的房間，幾個小時之後回來就會發現又骯髒如故，這對大家而言確實是種不小的挫折感。更糟的是在團隊工作中，身爲其一員，爲負責又必須爲那些怠惰失職的成員做好他們的工作。另外又常會聽到從事同樣的工作有些人是有報酬的，而有些人因爲經濟能力較好而沒有報酬，更加令人感到不妥。最後還有一種感覺認爲這整個制度是外國文化流傳而來的，是由外國籍老師帶來加諸於東海學生的東西，與中國傳統士大夫的生活要求相違背。

東海的學生透過勞作制度的參與，履行了當初創校者所賦予的責任，延續了聯合董事會半世紀以來引導中國人和其他亞洲人民追求學術發展的新領域以及領導他們進入自我發展的新境界的記錄。今日，此成果到處可見，表現在許多亞洲國家在世界上所發揮的力量和領導能力。確信東海會對於這個在地位戰爭時期的大和平演變中扮演如此重大角色的學生發展巨流有所貢獻。參與東海學生勞作制度的每一份子，可因參與這個包含歷史性之制度而引以爲傲，並且在爲將來可能面臨的更大的挑戰和責任所做的一種獨特的準備中獲得滿足。

身爲一個東海前任外籍老師，我曾教授國際關係，主持體育組和學生勞作指導室。在那些日子，我能有難得的機會從東海的教授同仁以及那直接間接對我有極大助益的學生中學到不少的東西。在回顧這

些之後，我要由衷的感激東海給了我這個學習的機會，並且確信雙手上的水泡和背上的酸痛是值得的，現今東海校園的一草一木使我感到快樂並且對未來充滿了希望。

(三)亨德先生<sup>6</sup>

東海大學的勞作教育

《教育與文化》256 期 1961.3.30



ADVISER TO THE OFFICE OF  
STUDENT LABOR  
DR. JAMES A. HUNTER  
勞作顧問 亨 德

「我們認為在這樣的團體環境裡，應該輔導學生，利用雙手，學習勤勞，使我們到了畢業以後，在實際生活上，都願意自己操作，並以此教導他人……。」這是東海大學初創時期所揭櫫的目的和方針。基此教育目標，我們特設立了勞作制度。有關此一制度的施行，就目

---

<sup>6</sup> 亨德先生(Mr. James Hunter)，康乃爾大學農學碩士，本校首任董事、前社會系教授兼勞作指導長。1966 年 5 月 19 日在美國因心臟病逝世，享壽 76 歲。

亨德先生約於 1914 年袁世凱任職總統時來華，初任北平青年會兼北京高等師範學堂的體育教員，本校生物系教授陳兼善先生當時即此校的學生。其後，受聘於通州潞河中學，對當地農村教育貢獻良多。抗戰勝利後任職於救濟總署，旋來台擔任農村復興委員會畜牧推廣組組長。本校籌設之初即被選為董事，1958 年，政府授亨德先生景星勳章，表彰他對我國的貢獻，隨後他自農復會退休返美，但不久又偕同夫人以奧柏林代表身份應本校邀請擔任勞作指導長，除兼授農村社會學外，並積極協助本校農牧場之發展。

1960 年，推動本校成立「大肚山頂村落生活改善委員會」，此會分兩部分，一是顧問團，即由亨德先生任主席。一是各村執行委員會。此會的設立不僅改善了山頂上四個村落的生活，同時提供社會系學生真實的研究資料，更體現本校創校的目的與精神。1961 年夏天，亨德先生以 70 高齡退休(勞作指導長由陳兼善先生接任)，亨德夫人亦自外文系退休，5 月份月會中吳校長特邀亨德先生伉儷講述在華半世紀之觀感，亨德夫人追憶婚後在華服務經過時，感情激動而愉快，咸以一生能得此經驗為榮。

司馬中原的〈啼明鳥〉即是以亨德先生在東海的最後一年為起點。在書中，亨德先生是東海精神的象徵：「生命像一塊投在池心的石子，它的波紋是由內而外逐漸擴開的：你在東海讀書，應用書本去應證社會，也要用社會來應證書本，才能得到真知識，真學問……」。

前學校的教育政策而言，或可謂是一種革命性的創舉。在本校設立的六年當中，均在不斷地求其改進，而國內各高等學府，教育當局及熱愛本校的中外人士，對於正在推行的此一制度，亦極表關注，因此，益增其吾人對推行此一制度之責任。

東海對勞作之重視，與其他學科並無二致。其目的在使學生接受大學教育期間，即能逐漸培育其負責、守時、合作、自動、及忠予職守等等之美德，從而養成身心兩方面之良好習尚，以期日後貢獻社會，服務人群。其次使一般家境清寒之優秀學生獲得藉自身工作換取部份在學費用，以繼續完成其大學教育，並減輕家庭之經濟負擔。

東海勞作教育計分「基本勞作」與「工讀勞作」兩類。基本勞作乃就讀於一、二年級學生所行之義務勞作，其考績方式概與其他學科相同，僅給予績分，而無報酬。自三年級起除自動申請工讀外，義務勞作則一律免除，俾有充裕時間準備課業。至於工讀勞作，則不分年級，學生得依其個人經濟需要，於每學年度開始填具工讀獎助金申請書，分別申請，經核准後，得以工作所得抵繳各項費用，惟此等報酬之給予方式，概由勞作指導室發給勞績券，用以向會計室抵賬，而不支付現金。審核工讀勞作之標準，以學業成績平均達六十五分以上，操行及基本勞作均達七十分以上者方為合格，學業成績中如有一科在五十分以下或兩科在五十分以上，六十分以下者均不合格，申請甲種工讀者其學業成績平均應在七十分以上。

基本與工讀勞作在工作形式上幾盡相同，然基本勞作更具有教育上之意義與價值，正如一般管教有方之家庭對其子女之教育。此等勞作，每週定為四個工時(五十分鐘為一工時)，每學期有一個月為休息期，其工作範圍包括分菜、洗碗，飯廳、宿舍、及教室之清掃，校園環境之整理等，工作係採集體、分組及輪流方式，均由勞作指導室分配管理及督導，此種訓練在使學生對自身生活之環境提供當盡之義務，罄其所能，為團體服務。工讀勞作則分甲、乙、丙、丁四種，甲種每週最高工作時數為十四工時，全年工作三十六週；乙、丙兩種每週最高工作時數均為十工時，然乙種全年工作三十六週，丙種則為十八週；丁種之工作時間視機會而定，每工時以新臺幣五元計酬。工作範圍自清掃以至協助學校行政部門的各類不同工作，此種工作除經濟上獲得補助外，同時對工作之技能與認識亦可從中得其概念，使學生

今後步入社會時，不致有生疏之感，每週工作完畢後，填具工作紀錄卡，由勞作指導室及服務單位導師簽字，於次週一送交勞工室登賬。

東海大學對學生勞作之考績，注重日常考查，由勞作室監督導師或指定之工作組長隨時執行，作成紀錄，用為期終成績核算之根據，每次考績均表按責任感(25%)、守時性(25%)、工作效率(20%)、愛惜公物(10%)、合作(10%)、及主動(10%)等因素分別評定之。基本勞作學期成績不及格者，依情節之輕重，取消其休息期或重修。工讀勞作如因工作不力或其他原因，由服務單位向勞作室提出更調者，第一次改派工作，第二次調回勞作室試行義務勞作一個月，如成績優良，仍得繼續享受工讀權利，否則取消其工讀資格。事實上對工作之分派，大都按學生自身之志願、興趣、及體力而作之安排，此種工作之考核，重在平日個別指導與規勸，俾能及時糾正其服務態度。數年以來，尚未發現有基本勞作全部重修或取消工讀資格之不良現象。

無論基本與工讀勞作，旨在透過各種不同的工作，使學生能藉以瞭解人格平等之真諦與物質艱難之教訓，並體驗分工合作的效能，以及人與人之間相處所應具有的容忍和見解。因之此一制度，實際上，學校除授課之外，更代替了家庭，負起教養學生的責任，使學生在尚未進入社會之先，即能養成健全之德操與正確之觀念。如學生對基本勞作均能忠實從事，則從中所獲得品德方面之修養決不下於其他課業方面之成就。誠如一般人士所熟知，教員在教育學生方面較父母教育自身之子女略勝一籌，同樣在適切的督導下所得到的美德培養，亦將優於採取「放任教育」之家庭。

此事言之甚易，然學生中究未能全部盡然了解，事實上難免仍有極少數之學生對本身之工作未能肩負其應盡之職責，或彼此間未能充分合作，東海之勞作教育亦即針對此種情形而設，俾平日得藉適當之訓練從而改正其服務態度。此外尚有初入本大學之部份學生，因未盡明瞭勞作本身所具有之教育價值，而對此一制度之推行產生誤解，認為東海大學強迫學生服其勞役，並利用學生勞力以維持學校整潔，此種誤解，日久當自行冰釋。事實上東海大學所耗於勞作制度之經費，不亞於其他教學及行政上之一切費用，就工作而言，如以動用之經費，雇員擔任，則較推行此一制度更為節省及經濟，而東海之所以願意付出如許之代價者，乃在欲達成此一制度之教育目的與理想而已。再者

部份學生因其自認家庭經濟優裕或課業方面較之他人為優，即認為參加此等勞作不足重視，依目前國內求學之青年而言，由小學至中學畢業，大都均未能遠離家庭而單獨生活，日常起居一切莫不以家庭是賴，經濟之來源，亦唯仰仗於父兄，此等人若能藉勞作教育之薰陶，摒除其卑視勞動之陳腐觀念，鍛鍊其獨立個性，進而了解其教育價值，則對自身日後立足社會獲益更多。吾人對以上各種情形之發生，均力求學生先能充分明瞭此一制度之教育優點及今後對自身所能產生之影響，以規勸替代責備，以輔導替代監督，由認識而獲得諒解，由諒解而達成合作，尤要者即擔任導師工作之人員，應以身作則，率先倡導，在了解學生之個別困難情形下，方能尋求解決問題之良法。

當時，東海大學為一新創辦的學府，而推行的勞作教育制度又為一種新的教育方式，因之一切無論在實施或效果方面均未可一蹴而成，達於盡善盡美之境，惟如能以鍥而不舍之精神，推誠與共，則完善之期當不在遠。本校認定教育必須透過實際生活，而生活的本身就是教育，且相信每一青年在走向成功的途徑上所必不可或缺之良好訓練。東海當時雖然只有兩屆學生先後畢業，或服役軍旅，或出國深造，或服務社會，每自各類報導中，但均能述及對在校期間所受勞作教育之懷念及對自身所發生之影響，此非但使學校負責行政者予以無上慰藉，即對後來同學亦寓以莫大之勉勵。倘在校師生對此制度均能竭誠維護，通力合作，日新又新，則受益者非獨學生自身與東海本校，進而可使社會風氣轉移，利及國家人群。尚望社會熱心教育人士，不斷督促與指教，俾此一制度能以早日普及，則幸甚多矣。

#### @亨德博士特殊事蹟

1957年，傑出雕塑家楊英風先生為《豐年》期刊第七卷第二十四期以亨德先生所設計出之封面，一九五七年十二月十六日出版。當時亨德先生是當時農復會畜牧生產組長，台灣當時的畜牧業突飛猛進，養豬頭數增加到三百萬以上，豬的成熟期縮短了，豬瘟幾近撲滅，此外還引進許多優良的家畜和家禽品種，如陸地鴨、北平鴨、安哥拉山羊等，都是這位以半生時間服務在中國的美國人的功績。因他就要任滿返國了，於是作此封面以茲紀念。畫面中亨德先生是楊基圻照的，楊英風以此照片為基礎，把背景去掉，再做處理，於是完成這幅作品。在亨德先生的背後，楊英風以插畫風格，畫上各種家畜及家禽，有豬、雞、鴨、牛、羊等，並畫上獎盃，上有「嘉惠農村」等字樣，

以此象徵其對台灣畜牧業的貢獻。

台中縣民國四、五十年代，大肚山居民山上無自來水源，僅能以雨水蓄池或下山挑水以解決用水需求，當時亨德博士為東海大學的美籍教授，看見大肚山居民飲水匱乏，於是向農復會、台灣省政府、台中縣政府等政府單位求助建立鑿井引水的經費，並且與大肚山居民溝通協助，為的就是讓大肚山居民享受到乾淨的飲水。當時工程預估總經費約 240 萬左右，亨德博士將所有積蓄 60 萬美元作為基金，全數奉獻鑿井飲水工程之中，終究在民國五十二年四月完成創舉，這時候除了豐原與台中市享有自來水供應，其餘地區皆無這樣的供應，可想當初亨德博士這樣的恩惠造福了多少人。

#### 亨德紀念公園與公園特色

亨德紀念公園位於南寮村，為當地居民為了紀念東海大學亨德教授亨德博士所建立，亨德博士為當時深受缺水之苦的居民募款集資，與當地居民同心協力一同鑿井引水，才造就現在享受自來水便利的景況，於是八十八年元月建立亨德紀念公園，同年五月完工，至此紀念當時亨德博士的偉大貢獻。

公園以大池塘為圓環，建立一座亨德博士的雕像，雕像身後的不忘刻著「飲水思源 亨德博愛之光」的碑文以緬懷當時亨德博士的偉大恩惠，圓形的大池塘有兩大金龍環繞，池塘內還有許多魚群優游，成為當地居民泡茶聊天的休閒之地。







▲李登輝總統接見亨德家屬及吳清邁董事長（右二）、王允沛校長（右一）、東海學術基金會執行長鄧益裕（左一）及四歲國中林松範老師（左二）

本校的勞作創校以來，已經歷了六十年，畢業的校友已有十一萬人以上，分佈於世界各地，並且對社會國家、全人類的貢獻甚多。回想起來東海的勞作，應該是讓學生的勞作養成修身好習慣，也就是習慣(Habit)—習慣化(Habituation)—習慣形成(Habit Formation)，可分別敘述如下：

(一)習慣：人在一定情境下有自動化地去進行某種動作的需要或特殊傾向。對造成這種動作已成為他們的需要。習慣是一種特殊行為的熟練，但與熟練不同。熟練是通過有意識的反覆練習而形成的；而習慣並不一定都是有意識的練習的結果。許多習慣是無意識地多次重複的結果，而有些習慣並未經過任何練習，只要經驗一次就鞏固下來了。習慣形成後不去進行這種動作往往會使人感到不安；而熟練是指人的一些鞏固的、自動化的、完善的動作系統，人根據活動需要可利用它，也可不利用它。習慣與熟練既有區別又有聯繫。熟練是形成習慣的條件和基礎，而有益的習慣則使人更快的掌握熟練。習慣有好壞之分，因此對習慣的評價則涉及道德問題。習慣鮮明地體現著一個人的性格。積極的、良好的習慣對人的個性品質的形成和發展，對人的學習和勞動活動，以及對集體和社會都有積極的影響。習慣並非一成不變，人能在一定條件下有意識的養成某種良好的習慣，而改變某種不良的習慣。

(二)習慣化：當生物有機體對於與生命無關的重複性刺激的反應逐漸消退的現象稱為習慣化。習慣化被認為是一種最簡單的學習過程，它的特點是：  
1.重複刺激時，反應逐漸減弱，甚至停止反應。  
2.刺激至不產生反應時，終止刺激若干時間後，再給予刺激，反應自然恢復。  
3.重複刺激的頻率越高，反應



的消退就越快。4.重複刺激的次數越多，反應的自然恢復就越慢。5.強烈的刺激不易發生習慣化。6.習慣化有泛化現象，即第一種刺激產生習慣化以後，對另一個與第一種刺激性質相類似的刺激也可以表現習慣化。7.當停止對刺激的反應時，繼續給予刺激，其刺激的效果有累加的作用。

(三)習慣形成：長期養成的不易改變的行為方式。習慣形成是學習的結果，是條件反射建立，鞏固並臻於熟練化甚至有自動化的結果。行為學派認為，行為障礙及物質成癮都是習慣形成的結果。精神動力學派則認為，任何習慣都是針對某一特定的潛意識願望或幻想的防禦反應。

引用現為台灣大學心理學系名譽教授、輔仁大學臨床心理學系講座教授，曾任台灣大學心理學系主任、中華心理衛生協會理事長等職的柯永河博士，其著作《習慣心理學(Psychology of Habit)》一書中述及：心理健康的人是「良好習慣多，不良習慣少的人」；心理不健康的人就是「良好習慣少，不良習慣多的人」。柯永河教授說：「好習慣就是：能夠讓自己快樂，幫自己解決問題；也能夠讓別人快樂，幫別人解決問題。這樣的規律行為，就叫做『好習慣』。」

因此，東海大學是一所長老教會大學，一般人對教會學校的看法總認為是貴族化的，學生都是家境優裕的子弟，校中的生活水準也比社會上一般人為高。於是，教會學校成為某一階層子弟專有的教育處所，特別是清寒子弟望而卻步。東海大學的創辦者有鑒於此，因而特別設立了本校的勞作制度，俾使學生能培養成一種樸實的校風，使東海大學的大門為社會上各階層的子弟而開，同時藉著「做勞作」的細微末節中，使學生養成「手腦並用」的習慣，並養成勤勞、負責、守時、合作、主動、愛惜公物等美德，最要緊的是改正過去中國幾千年的「士大夫不事勞動」的陳腐觀念。過去讀書人以為用勞力是可恥的事，以為勞動是卑賤的工作，不屑一做，於是手無縛雞之力，體質羸弱，被人譏為東亞病夫。

東海大學要破除這種陋習，要開創一種新的風氣，使同學認識勞動的尊嚴，了解勞心與勞力是同等的重要。勞心是思維，是計劃；勞力是應用，是力行，二者缺一不可。本校的學生不僅要打開心智，吸取知識，同時也要利用雙手工作，獲取安逸環境。這樣才能成為學識豐富、品格高超、體魄強健，勤於服務的現代知識青年。本校創校至今，畢業的校友已遍佈於世界各地，對社會國家及全人類的貢獻甚多。校友們對本校的創校精神、設置的目的與方針、及各項傳統制度已有相當瞭解。雖然當今對東海大學勞作教育已經實施六十年，但有關制度的演變及推行資料頗多，且已經過勞作教育處收集整

理彙編成冊以供社會人士查詢。其目的在於：

- 1.發揚東海創校就有的勞作精神。
- 2.樹立東海學生服務人群的優良品德。
- 3.培育學生手腦並用與勤勞美德。
- 4.使學生明瞭勞作的尊嚴與人格平等的真諦。
- 5.養成認真、負責、自律、守時與守法的好習慣。

這六十年來，經過歷任校長的推動及多位的勞作室主任、顧問及勞作指導長的執行，配合在校師生及畢業校友的竭誠維護與通力合作，確實已發揮了「身心平衡，手腦並用」之教育目的。在此期間不論是從東海大學這塊土地、從在校學生，從學生每天的生活和工作中，都已培養出東海的勞作特色，而且每一個學生、校友、老師在生活中所獲得的習慣與喜悅，可說是自然發生所表現出來的，因而東海大學的勞作文化就自然形成勞作風格。尤其東海大學勞作文化的價值，是在於它對人的德行不僅產生了良好的效果，而且使德行更為高貴。這開創性的表現，已使東海大學成為所具有獨特教育理念與目標的具有特色大學。

附錄：(轉載教育部《高教簡訊》2005/8/5)

推展勞作教育 50 年如一日

訪東海大學勞作教育處處長梁碧峰

趙浩均／台中採訪

### 手腦並用的人才

近年來，開設勞動服務課程已成為各大學的趨勢，學校立意良好，學生卻通常因受限學分因素，怨在心裡口難開，但東海大學的勞作教育卻聲名遠播，迄今已實行 50 個年頭，深獲畢業校友和學生的肯定支持。

自民國 44 年創校當天開始，東海大學即推行勞作教育(Labor for Education)制度，如何構思出此具開創性的教育制度，前勞作教育處指導長梁碧峰將功勞歸給芳衛廉博士，他當初來台參與籌備東海大學設校事宜，因有感於中國人的士大夫觀念很強，向來認為萬般皆下品，唯有讀書高，為破除這種想法，芳衛廉博士認為這所大學不是白領階級的養成所，不論男女同學都要訓練勞動的習慣，有朝一日他們出了社會才不會怕髒物沾身。首任校長曾約農教授認為東海要培育的是「身心平衡、手腦並用」的人才。

### **把勞作教育視為教育理念**

有別於其他學校的勞動服務，東海把勞作教育視為一種教育的理念，因此所有新進學生不分男女，第一年均需參與義務性基本勞作，每週 5 天，每天半小時義務清潔校區，包含清潔宿舍、整理校園環境、掃地、洗廁所等 20 多項工作，除了修剪花木等技術性工作外，可說整個校園環境都由學生負責。

除了基本的勞作時數之外，東海還設立一種向美國大學師法採行的工讀勞作制度，專為家境清寒的學生設置，採取報酬給付，由學生自願提出申請，藉由勞動方式以換取經濟補助的方式。

### **四種知識支柱受到同等重視**

東海大學負責勞作教育的單位係屬一級行政單位，最初設立名稱為「勞作指導室」，後在民國 80 年升格為「勞作教育指導處」，與教務處、訓導處並列一級單位，並於 82 年更名為「勞作教育處」，使得東海大學的勞作教育在專業領域中，從事更多面向更深入的教育任務。

在課程設計中，要如何培養學生自動服務的態度，梁教授表示，要養成完善大學生的人格教育，應以四種基本學習為主：學會認知、學會做事、學會共同生活、學會生存。一般教育僅強調認知的重要性，然而東海在創校之初就認為，在任何教育中，這四種「知識支柱」都應受到同等重視，因此基本勞作的著眼點在於教育的價值而非經濟目的，強調勞作有助於學生完成大學人格教育之養成，了解如何「做人」，養成自動、自發、自立的精神，以及勞作教育的尊嚴—人格平等。

### **曾遭遇過一次怠工危機**

這樣的堅持理念在實施過程中，曾遭遇過一次重大危機，在民國 77 年，以法律系為主的三個學系的大一新生以公開怠工方式反對勞作教育，經過不斷開會討論後，校方認為東海勞作教育仍有其重要性，甚至有第一屆的畢業校友聽聞消息後趕回學校，親自向學弟妹溝通勸說，風波才逐漸平息。爾後東海在歷年的大學簡章中都會註明「本校實行勞作教育」，以杜絕類似情形。這項大學優良的傳統才得以持續推行至今，成為東海大學的特色，近年來，很多大學也在校園中陸續推展這項勞作教育，而東海則是這項制度的開創者，終蔚成今天的大學風潮。

### 絕無僅有的「掃友」

擁有 33 個學系的東海大學，學生將近一萬六千人，為了增加學生互動機會，學校還精心安排男女交錯、不同學系學生一起打掃的方式，每隔一段時間就會輪流，一年的勞作教育結束，大一新生即使不用參加社團，也得以認識大半同學。因此東海學生總很自豪地表示，除了學伴、宿舍聯誼外，他們比其他大學學生還多結交了許多「掃友」，在一起共同付出勞力，淨化校園的同時，也建構了友誼的橋樑。

也是東海校友的副校長林振東教授表示，勞作教育是很好的人生經驗，培養群的教育，和不同學系同學學習如何維護這塊校園，還有共同做事時學習對人的尊重，因為對身處環境的親近感，當初他和同學還會比賽廁所誰擦得比較亮。一直到畢業後多年的現在，輪到學弟妹在校園裡打掃，林副校長仍堅持自己打掃辦公室，他笑說工讀生都會被他請出去，在家洗碗工作也由他一手包辦，由此可以充分感受到東海人習慣自己動手的勤奮特質。

在校時這樣的勞作特質養成，使東海人一輩子受用無窮。



其實，本校推行學生勞作的宗旨：為使學生體驗手腦并重之實際意義，人格平等之真諦，俾養成善良品德，在教育上稱為手腦并重，在哲學上實為

體用兼賅之一端，人格平等為民治主義之基礎，忠實廉潔主動合作等精神，則有賴磨鍊養成宗旨為使學生體驗手腦並重之實際意義，人格平等之真諦，俾養成善良品德，在教育上稱為手腦並重，在哲學上實為體用兼賅之一端，人格平等為民治主義之基礎，忠實廉潔主動合作等精神，則有賴磨鍊養成。

誌謝：特別感謝圖書館謝鶯興組員的協助、關心與資料提供。

#### 主要參考資料

1. 梁碧峰編輯《東海大學勞作文化》，東海大學勞作教育處編著，台中：東海大學，2001年。
2. 梁碧峰編輯《東海大學勞作管理》，東海大學勞作教育處編著，台中：東海大學，2003年。
3. 梁碧峰編輯《東海大學勞作風格》，東海大學勞作教育處編著，台中：東海大學，2005年。
4. 梁碧峰編輯《東海大學勞作教育五十年》，東海大學勞作教育處編著，台中：東海大學，2005年。
5. 梁碧峰編著〈東海大學誕生的故事〉，東海大學圖書館訊 166-168期，台中：東海大學，2015年。
6. 東海大學圖書館「虛擬校史館」資料庫，台中：東海大學。
7. 《東海大學校史(民國 44 年～69 年)》，東海大學校史編纂委員會編輯，台中：東海大學，1970年。
8. 《東海風：東海大學創校四十週年特刊》，東海大學創校四十週年特刊編輯委員會編，台中：東海大學，1995年。
9. 《東海大學五十年校史(1955～2005)》，東海大學校史編輯委員會編輯，台中：東海大學出版社，2006年。
10. 柯永河著《習慣心理學(理論篇)》，張老師文化，台北，1994年。
11. 柯永河著《習慣心理學(應用篇)》，張老師文化，台北，2004年。
12. 有關東海大學勞作制度創設的網站。

