

終身學習教師的發展與培育

蔡培村

【作者簡介】

本文作者，國立政治大學教育學博士。曾任彰化師範大學教授兼教育輔導室主任、高雄師範大學進修部主任、成教所所長、成教中心主任。現任國立高雄師範大學教育學院院長。

關鍵詞：終身學習、教師培育、教師專業

壹、前言

「終身學習」並不是一個新的觀念，它存在的事實與人類歷史一樣久遠，在東方有「活到老，學到老」、「學海無涯，學無止境」、「修業一生」的觀念，西方亦有「教育即生活」、「學習一生」的理念。然終身學習理念在本世紀快速掘起，普獲世界各國重視，更成為當代重要的教育思潮與教育改革的動力，始自於 1960 年代聯合國教科文組織的大力提倡與推展，惟影響深遠的則是 1970 年代所出版的專書如：1.成人教育家林格蘭(Lengrand, 1975)的終身教育導論；2.法爾(Faure, 1972)的學習發展；及 3.經濟合作發展組織 1973 年的出版的回流教育－終身學習的策略。這三本書分別敘述了人生的每個階段皆有教育需求，教育的安排要能配合各階段的需求，並且貫串一生作整體性安排，進步的國家應規劃終身教育體系，鼓勵全民終身學習，尤其教育制度應開放，彈性地讓成人有機會再回到學校系統中學習，以適應社會的需要及職場工作的需求。

終身學習在聯合國教科文組織及學者出書的倡導後，許多國家紛紛採取行動立法，訂定政策，來推動與發展。如美國 1976 年通過終身學習法，日本 1990 年通過了「生涯學習振興法」，歐洲聯盟(European Union)的十二個會員國體認到終身學習對建設歐洲的重要性，發表「教與學：邁向學習社會」(Teaching and Learning: Towards the Learning Society)的政策白皮書，更訂 1996 年為「歐洲終身學習年」(the European Year of Lifelong Learning)。在其白皮書中指出，終身學習年所

要討論的議題，主要有四項：(一)改變人們對於學習、教學、訓練的思考方式；(二)在基礎教育和訓練中加強終身學習的基礎；(三)在教育、訓練和工作之間促進個人彈性學習通道；(四)強調組織的需求。(European Commission, 1995)，如此聯合國教科文組織亦制訂一九九五到一九九八年的中期計畫，說明藉由終身學習表促進人類發展與和平。

其次，日本的趨勢研判大師界屋太一在其一九九五年出版的著作「大變遷的時代」以日本為例指出，處在時代劇變的關頭。最佳的因應方法就是不斷地學習新的事物，把學習當作一種習慣，一種終身的職志。至於我國，近年來「終身學習」的理念在教育改革中尤受到重視，政府單位、學術機構、民間團體及社會大眾皆相互呼應，極力宣傳，促使終身學習儼然成為生活追求的目標。1997 年行政院核定教育部所提「以終身學習為導向的成人教育中程發展計畫」更可看出政府推動終身學習的決心，1998 教育部更出版「邁向學習社會」政策白皮書，及行動方案並發佈 1998 為「中華民國終身學習年」。在全球泛起終身學習的年代與社會，身為教師更應配合生涯發展，積極參與學習，建立教師專業學養，以終身學習來做為教育的典範。

貳、終身學習的涵義與發展因素

一、終身學習的涵義

隨著社會的變遷、知識也不斷更新，學校已不足成為個人知識成長唯一的來源與場所，並且個人一生的發展過程中、或從工作、或從生活，或從休閒中學習成長，傳統的學習，垂直式、單一式的學習，已不敷個人一生的發展，亦不能解釋學習的全部歷程，因此，每個人須透過各種型式的學習活動來促進終身的成長。然終身學習的涵義究竟為何，下列引介學者專家的定義做為說明：

1.美國聯邦政府所提出的終身學習計畫(Lifelong Learning Project)就指出：「終身學習係個體在一生中持續發展其知識、技巧和態度的過程」(U.S. Government Printing Office, 1978:1)。

2.美國成人終身學習需求研究顧問小組(Advisory Panel on Research Needs in Lifelong Learning Adulthood, 1978:17)指出：「終身學習一詞係指個人在一生中，為增進知識、發展技能、改正態度所進行的有意的、有目的的活動。它可能發生於正規教育情境中，如學校，或較不正規的情境中，如家庭中或工作場所；教師可能是一個專業的教育者或其他具有知識的人，如熟練的工匠、生產者或同輩；教

材可能是傳統教科書、任何書本或新的科技，如電視、電腦；學習經驗可能發生於教室中或其他場地經驗中，如參觀博物館、實習等。」

3.謝爾(Sell, 1978; 183)亦指出：「終身學習係指：(1)個人一生中獲得知識與技巧，以便維持、增進職業、學術知能或促進個人發展的過程；(2)包括：成人基本教育、繼續教育、獨立研究、農業教育、商業教育、勞工教育、職業教育、在職訓練、親職教育、中等以後的教育、退休前教育、老人教育、補救教育、對特殊需求者所提供的特定教育、以及為提升職業及專業技巧所進行的教育活動，為協助企業、公共機構、其它組織的更新與發展、為因應家庭需要和個人發展所提供的教育活動。」

4.龍涅斯與戴維斯(Longworth and Davis, 1996:22)對於終身學習的看法是：「終身學習是指刺激並增強個人能力，以獲得其人生歷程中所需的全部知識、價值、技能與理解，並能在所有的角色、情況與環境中，具有信心、創造力與喜悅地加以應用的持續過程，其目的在發展個人的潛能」。

5.胡夢鯨：「所謂終身學習是指貫穿人生全程的學習歷程，此一歷程包含正規、非正規及非正式的學習活動，旨在配合人生各階段的社會角色與發展，以達成發展個人潛能，提昇生活品質，促進社會改造的目標。」

6.黃富順（民 85）則認為終生學習的要素包括：第一：它是一種有意的學習活動，偶然的、無意的學習活動不包括在內。終身學習的活動為個人有意的安排與進行的；第二：它蘊含有強烈反對教育的學習的工具性價值觀；第三：它含有對學習機會普遍享有的共同期望，無須顧慮個人的年齡、性別、和職業地位；第四：它承認在各種不同情境中非正規學習的重要性。個人不僅在教室中學習，而且也可以非正規地從工作中與人交談、看電視、玩遊戲和透過其他的活動進行學習。因此，終身學習與傳統教育在方法和意義的多樣性上有所不同。它強調學習如何學習，並且激發學習者去進行不斷地學習，包括自我獨立的學習活動；第五：它蘊含對傳統教育哲學的批判，並提供另一種選擇。傳統教育哲學主張教育在生命期的持續的過程，沒有開始與結束的時間。

從以上各家學者的看法，終身學習的意涵，應該包括以下四項特性：

1. 終生性：學習係指從出生到臨終生命過程的各項學習活動。換言之，每個人從出生開始，就在學習，並且隨著年齡的增長必須學習，方能適應社會生活，促進成長，故終生都在學習已是生存發展的基本行為。

2. 意義性：學習係指經驗不斷改變，然終身學習係指一種有意義的學習，它有增進個己在生涯能力追求自我實現、提昇生活品質的涵義，而不是狹義的經驗改變而已。終身學習是在促進個體、在生活或工作上不斷地學以更新提昇與創造本身的

知識、技術與態度。

3. **動態性**：生活的方式是多元的，且生活的知能皆有交互關係，所以終身學習係動態的歷程，或言之，終身學習它不是單一式的、直線式的學習，凡與生活有關工作、有關的知能，個體透過靜態的書籍、資料或接受成熟有經驗的人傳授知識技能，或經由個己親身操作體驗學習皆是。

4. **發展性**：學習在促使個己成長完成發展任務，進而從追求自我實現中，促進社會發展。生命過程中，個體所面臨的各項事務皆非一定預先可控制的，故而藉由學習，去發展知覺及解決問題的能力，以創造一個圓融而有意義的人生係重要的任務，因此，終身學習的內涵意義乃在促進個己各種能力的發展。

筆者從「終身學習」的學理基礎加以界定「終身學習」，其目的即在說明個人學習係一種權利，每個人皆應依生涯發展、社會的變遷、職場工作知能的變化不斷學習成長，以開展個人潛能，增進生涯成長的知能，並進而促進自我實現，創造一個學習型社會。

二、終身學習發展的因素

社會變遷的時距越來越短，一個人終其一生將面對此種變化快速的現象，然卻沒有一種教育可以支持個體順利渡過一生。因此，人類必須透過持續性、多元化的學習來適應社會的變遷，圓融自我人生，進而促進社會發展。尤其當前科技的快速發展，知識成幾何位數的成長，每個人必須持續不斷的學習，增進工作與生活知能方能免於落伍及為時代所淘汰。因此，個體終身學習實極必要。依據肯耐普和克羅普利(Knapper & Cropley, 1985)的綜合分析，終身學習之所以受到重視乃受以下因素的影響：(引自何青蓉，民 85)

1. **現代生活的變遷**：雖說變遷本身並不一定是壞的，但目前快速的變遷則呈現出二種具破壞性的影響。其一是變遷的速度遠快過個人的生命週期，個人終其一生要經歷多次的變遷，使得生活適應比以前更加困難。其二是目前的變遷是全球性的、跨越國界的。早期的教育模式認為成人可以重複應用舊時所接受的教育，已不能適合現代變遷的需要。

2. **工作需求的變遷**：技術的進展、新產品的增加，以及知識的激增，同時，有些行業被淘汰，而其他行業的基本技術則快速進展。使得最初在學校所接受的教育可能無法協助個人應付其一生的工作。

3. **社會文化的變遷**：個人若不能適應變遷，造成價值的崩潰(collapse of values)則將產生心理的危機。而終身學習被認為可協助個體滿足其社會的、情緒的與審美的需求，甚至可隨時適應快速變遷的社會。

4.特殊群體的需求：終身教育被認為最能滿足傳統教育下弱勢團體的需求，包括低社經地位者、移民、居無定所的勞工、生理缺陷者、偏遠地區的居民，以及婦女。

5.職業的分化：此點係傑爾裨 Gelpi 提出的，他強調注意教育系統與生產系統的互動關係，主張透過終身教育縮短社會階級的差異。

除了以上因素外，筆者認為，終身學習的發展受到普遍的重視與推動，則亦來自下列因素：首先，終身學習受到人本思想的影響，人本主義強調人的自覺，人應以有意義的活動來肯定自己生命的價值，人不僅要生活亦要懂得生活，個己應在其生命過程中，學習如何工作、如何生活(Learning how to do or how to be)來創造生命價值。尤其個己應涵泳文化素養，使個己能有享受文化的情趣與能力，以免落入汲汲營營終日追逐功利名祿，成為「物質人」。然人本思想最重要則是強調平等尊重，若從教育的立場而言，則是人人皆有接受均等教育機會，使個己能開發潛能追求自我實現，而反映在生命過程中，則是每個人皆有學習的權利，且學習不僅在學校系統而是涵蓋社會上的各種有意義的學習活動，因此，要圓融生命的價值，則須不斷的學習。

其次，終身學習的發展來自於社會快速變遷的結果，產生了貧富的差距，造成了社會的隔閡，為了消除社會的潛在對立，促進社會和諧與融洽，參與學習活動，已是必要的事實。尤其，社會變遷造成職業結構的改變，職場技能變革，更使人類必須不斷學習，才能因應行為技術的轉換與革新，否則將被淘汰，失業造成更嚴重的社會問題。若從另一角度而言，社會與經濟的發展，依賴知識與技術不斷的更新，而知識與技術的更新，則需靠人類不斷的學習，故而人類終身學習已是不爭的重要行為。

另外，現代社會生活富裕，醫療發達，促使人類生命延長，此種現象由許多國家逐漸邁向「高齡化社會」的事實可以證明，惟生命延長會造成成人的發展任務或有延後或重新分配的現象，如中年期向後延伸，工作與生活型態又受到社會變遷的影響，個體必須不斷學習，方能順利完成發展任務；又如老年期，若生命延長，必須面臨各種生活的變化，倘不學習，勢必無法調適而造成發展的困境，故老年人更需學習，方能成功適應社會變遷與個己老化的交互問題。

參、教師的生涯發展任務

一、教師的成人發展任務

生涯發展的概念，仍可從廣義與狹義來說明。就狹義而言，生涯發展是指一個人在生命過程中，所經歷的職業工作或職位的總稱；換言之，生涯發展係指個人一系列職業生活、職業發展的歷程，並包含相關的職能訓練與教育的活動。若就廣義而言，生涯發展則係指個人一生中，與環境交互作用，且隨時間產生連貫、統整的成長歷程或改變，不但包括職業生活與發展，同時也包括其他非職業工作的家庭生活、公民角色、休閒與人際關係的經驗或活動。由以上的分析可知，顯然狹義的角度，已無法充份說明生涯發展的內涵，所以對於生涯發展的定義，學者漸採廣義的看法亦即生涯發展；在時間上，係指個體從出生到死亡的人生歷程；在空間上，係個體心智與人格上的成熟與變化；在社會上，則是指個體的社會角色與責任義務的轉換。

從個體終其一生發展的時間而論，成人期的時間最長，一般大約有五、六十年，且不同時期會有不同發展任務。因此，學習活動宜配合發展任務，使成人能順利地完成各階段的任務，並在各階段轉換過程中，成功地自我實現方向。庫魯普(Krupp, 1981)從成人學習的觀點，也指出生命的每一階段都有其發展任務，學習的結果必須能幫助學習者應付這些任務，讓成人能較感滿意地完成任務。或言之，當個體由一個時期轉換至另一時期時，將伴隨一些發展的任務，而促進個體參與學習活動，解決發展任務。而終身學習其目的便是希望透過生命歷程持續而無止盡的學習，以解決不同階段中，個人所面臨任務的問題。

發展任務既然與學習有密切關係，若欲達成有效學習則應知曉各階段發展任務，以下列舉雪恩(Schein, 1978)的成人發展任務予以說明。

年齡範圍	面對的共同課題	特定的任務
青春(18歲左右)到30歲出頭	1. 進入成人世界。 2. 對於各種成人的角色暫時性的認定與投入。 3. 發展自我意識，並發展出與配偶、朋友的親密能力。 4. 更能區辨個人的關係。 5. 建立自己的生活架構與型態。	1. 拔出自己的根並離開出生的家。 2. 利用同儕的支持，幫助自己成長。 3. 做正確的教育或就業抉擇。 4. 學習與配偶相處。 5. 建立自己的家庭。 6. 建立新的人際關係或團體、社區、社會參與。 7. 發展自己未來的藍圖。 8. 尋找自己的良師，並吸收其長處、優點。 9. 克服無所不知的想法，意識到早年的抉擇不是不可改變的。

20 歲末到 30 歲中； 轉換階段	1. 處理 30 歲這個轉換階段。 2. 對自己重估的第一個重要時刻：面對「我是我所想要的樣子嗎？」和「我要怎樣的人生？」 3. 首次認清個人生命的有限性。	1. 反省自己在職業、婚姻、家庭及社會參與方面暫時性的認定與投入。 2. 開始考慮較長程、永久的抉擇，以便終生投入。 3. 在人生的方向上選擇重要的改變。
30 歲	1. 「變成自己的主宰」，更擴大、深入及穩固自己的認定與投入。 2. 了解時間有限。 3. 從個人的幻想中走出來。 4. 在心理、情緒上準備步上 40 歲。 5. 首次關心養育後代，重視自己的父母角色。	1. 放下自己生長的根，並進入成人世界。 2. 關注自己的生涯、事業，不是格外努力以達理想，就是放棄某些夢想以求安定。 3. 對婚姻，以較實際的看法來代替 20 歲時的理想看法。 4. 處理家庭生活與事業之間的衝突。 5. 自己真正的樣子被配偶接納。 6. 繼續擴展友誼及社會參與。 7. 學習接受孩子真正的樣子。 8. 學習接受自己身為父母的樣子，開始感覺為自己的命運及個性負責。 9. 認清自己與心目中典範人物的關係，解除魔力，消滅不實際的關係，建立自己的價值、信心，開始準備做自己的指導員。
30 歲末期 到 40 歲 出頭：中 年危機	1. 面臨夢想與自己所有的成就之間的差距。 2. 首次感到年齡漸長，體力漸衰的事實。	1. 回顧過去，發現理想與現實的差距，變得更了解自己與別人，作為未來更好的抉擇之基礎。 2. 做新的抉擇－接受並尋求家庭、事業及自我的新意義或重新開頭。

40 歲	1. 重新評估的時刻。 2. 個人生命目標及人生價值的定位，達到更穩定的統整，擺脫以前角色模式的限制。 3. 開始開放自己，面對世界。 4. 明瞭子女已長大成人，並接受他們的成人角色。 5. 當父母的功能角色漸消後，與配偶重建親密關係，或發展新的生活模式。 6. 變得懂的尊敬屬下及其他人。	1. 意識到自己應為自己做決定。 2. 處理沮喪的情緒並接受它是生活的一部份。 3. 接受個體生命的獨特性。 4. 對事業生涯做最後的決定—繼續向前或尋求他路。 5. 變成別人的良師、顧問、指導，並支持他人。 6. 處理子女離家的寂寞症候群，幫助配偶調適父母角色之喪失而轉往其他角色發展。 7. 處理害怕喪失能力之心理及無法與年輕人競爭之情懷。 8. 處理年歲漸長，回復依賴期及父母的死亡問題。 9. 發展自我發展的具體計畫—平衡家庭與事業之需求。
50 歲到退休	1. 相當穩定的時期，但卻關心時光不再及身體的衰退。 2. 圓熟階段，喜愛配偶、孩子及朋友。 3. 接受自己就是這樣子，不再抱怨父母造成自己這樣子。 4. 回顧自己的工作與對社會的貢獻。 5. 更關心社會及社區的事務，喪失專業化及智慧的成長。	1. 停留在舊的人際關係中，不再有興趣建立新關係。 2. 使生活更安逸、舒適—避免引起情緒性的話題或事物。 3. 與子女建立尊重平等的關係。 4. 學習做父母。

60 歲到死亡	1. 工作行列退休下來。 2. 從轉換與不確定的階段，因為身心功能及社會角色的改變。 3. 處理衰退的身體及能力。 4. 面對配偶的死亡。 5. 面對依賴他人，如子女、朋友或機構。 6. 為自己的死亡作準備。	1. 適應地位及工作角色的下降。 2. 接受退休的事實。 3. 學習改變生活型態。 4. 適應與外界接觸的減少。 5. 適應生活水準下降及處理新的經濟問題。 6. 學習以經驗、判斷、圓通的方法來補償體力的衰退。 7. 做死亡的準備事宜，如立遺囑及安排葬禮細節。 8. 完全接納自己與別人—達到一種統整境界，沒有失望。 9. 平靜的離開人世間。
---------	---	---

資料來源：Schein,1978;黃惠惠，民 78

二、教師的生涯專業發展任務

教師除本身是成人外，亦是一個專業工作者，必須在不同階段繼續學習才能表現專業水準，強化專業的形象，贏得專業的尊榮。因此教師在其生涯專業發展中有學習任務，現舉下列學者論見加以說明。費斯勒(Fessler, 1985)認為教師的生涯軌跡並非是一種直線式的階段模式，而是一種具有可循環的、可重生的生涯發展系統。Fessler 的生涯發展模式有八個主要階段，茲分述如下：

(一) 前備 (pre-service) 階段：

此階段是指特殊專業角色的準備期，通常是指在師資培育系統中的學生（師範生）而言。除了上列的情況之外，教師因接受一個新工作或新角色而從事的再訓練 (retraining) 也屬於職前階段。當然，也包括了教師為求高等學位（碩士或博士）所接受的進修教育。從這種觀點看來，教師專業的準備階段不僅是指師資培育的學生階段，並包括任何因職務調整或角色轉變所接受的在職訓練與教育，以及其他有關的教師專業發展活動。

(二) 引導 (induction) 階段：

此階段是指教師初入新環境或熟悉新角色的適應階段。通常是指教師初任教職的前幾年，也是教師在現實教育系統中的社會化時期，此階段的教師努力尋求學生、

教師同儕、校長和視導人員的認可與接納，他們企圖在日常學校班級問題的解決和事情的處理上達到一個適切並具有安全感的水準。

此外，教師處於調換教學年級、學校環境、學科或學區的情況下，也會「同化」或「調適」的現象，以便適應新角色或新工作的要求，這種社會化過程，也同樣是屬於引導階段。從 Fessler (1985)的循環觀點來說，正由於教師的工作與職務並非完全固定，而在改變時仍須有一段適應環境、調適自我的引導階段。

(三) 能力建立 (competency building) 階段：

在生涯循環的能力建立階段中，教師努力尋求教學技巧和教學能力的改進。此階段的教師不斷也尋求新的教學資源和方法，他們樂於接受新的觀念和批評，願意參與學校中的各種活動、工作和會議，他們的工作總是充滿挑戰性並充滿了活力。

(四) 熱心與成長 (enthusiastic and growing) 階段：

在此階段的教師都已具備極高的工作能力水準，他們能勝任職務並處理教學上的難題，而且，他們更進一步地追求專業成長。此階段的教師對其工作充滿熱忱與幹勁，他們熱愛自己的教學工作，期望能常在學校與學生相處，同時也不斷地尋求新的教學方法以豐富其教學活動。他們對教師這一份工作充滿熱忱並具有高度的工作滿足感，他們也支持並協助學校所舉辦的各項在職教育活動(inservice education activities)。

(五) 生涯挫折 (Career frustration) 階段：

此階段教師的顯著特徵是對於教學工作懷有挫折感和幻滅。在生涯挫折階段的教師，其工作成就感逐漸失落，一方面也開始懷疑自己為何會選擇教師這個行業。一些文獻和研究中所探討的「教師工作厭倦」現象，也大多數是發生在這一個階段。一般說來，教師產生挫折感的階段通常是教師生涯中間期(mid-point period)，不過，在生涯前期（任教前幾年）產生挫折感的現象卻也有漸漸增多的趨勢。尤其是當這些新成員面臨到「最後雇用」(last hired)或「最先開始」(first fired)的威脅時，在這種持續性的壓力下，教師通常會在生涯早期時產生挫折感，而對教師生涯不具信心。

(六) 穩定但停滯 (stable but stagnant) 階段：

在「穩定但停滯」階段的教師抱持著「做一天和尚，敲一天鐘」(a fair day's work for a fair day's pay)的想法。他們行事被動，只願作份內的工作，對於學校內無關於己的事物則一概不聞不問；同時他們也不會主動去追求卓越的工作表現以及專業的成長。他們只願履行合約中所列舉的工作項目，要讓他們參與教師專業成長的進修活動著實困難重重。他們缺乏參與任何學校工作的動機，或只是作出表面形式的工夫來應付學校要求，換言之，他們是校園中屬於「被動」(passive)的成員。

(七) 生涯低落 (career wind-down) 階段：

此階段的教師正是準備要離開專業生涯的時期。對許多人而言，此階段可能是一段愉快的時期。他們回顧生涯中許多的正面經驗和甜美的回憶，並以積極的態度面對其生涯的改變或退休。但對某些人而言，它也可能是一個苦澀的時期，他們對於此種強迫式的工作終結(job termination)感到憤恨不平。因此，此階段的時間長短不一，對某些人而言，可能要持續幾年，但也可能是數月，或甚至幾星期。

(八) 生涯結束 (career exit) 階段：

此階段係指教師離開其工作生涯而言，同時也包括教師離職之後的其他工作或服務。因此，它是指教師的未聘用(unemployment)的期間，包括志願性或非志願性的退休以及爲了教養子女而暫時離職的教師。同時也包括教師改變其職業生涯或參與其他非教學性質的職業（如教育行政人員）。

生涯循環論改變了生涯發展的直線觀點，同時也更進一步地說明了教師生涯的發展路徑(path)並詮釋教師生涯發展的複雜性，實較能夠說明生涯發展的整體性。

筆者於民國 82-85 年間，曾對於教師生涯專業發展加以研究，發現教師在不同生涯階段確實有不同的專業研修需求，此種現象反映了教師必須在專業工作上不斷的學習方能表現有效的教學，茲現例舉國民小學教師生涯研修內容如下；

國民小學教師生涯階段學習內涵（蔡培村，民 83c,頁 202）

生涯進階 研修內容		各生涯階段的進階研習內容			
		實習教師—— 初任教師階段	初教教師—— 中堅教師階段	中堅教師—— 專業教師階段	專業教師—— 資深教師階段
專業 研修 內容	教學技術	1. 口語表達適合學生程度 2. 引起學生的學習動機使其樂於學習	1. 引起學生的學習動機使其樂於學習 2. 熟練的操作各種教具與教學媒體	1. 依教學的特殊需要來設計新的活動 2. 兼顧知、情、意各方面的評量	1. 依教學的特殊需要來設計新的活動 2. 兼顧知、情、意各方面的評量
	教育新知	1. 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 2. 熟悉各種教學法的程序與應用時機	1. 閱讀教育新知相關書刊雜誌和報導 2. 熟悉各種教學法的程序與應用時機	1. 了解近來教育理念與方法之發展 2. 探討教學上的問題並嘗試新的方法	1. 了解近來教育理念與方法之發展 2. 積極從事教學研究並發表研究結果

	班級經營	1. 有效解決教室中的各種突發狀況 2. 能與學生共同制定生活公約並執行	1. 活用教室管理的技巧 2. 善用懲罰的原則與技巧	1. 活用教室管理的技巧 2. 能與學生共同制定生活公約並執行	1. 能與學生共同制定生活公約並執行 2. 善用班級的自治幹部與組織
專業 研修 內容	學科知識	1. 經常與其他教師討論教材教法的问题 2. 經常吸收學科的相關知識與教學資源	1. 經常與其他教師討論教材教法的问题 2. 經常吸收學科的相關知識與教學資源	1. 經常吸收學科的相關知識與教學資源 2. 利用社區資源做教材	1. 經常吸收學科的相關知識與教學資源 2. 利用社區資源做教材
	學生輔導	1. 經常與家長保持聯繫 2. 接納學生的意見並關心其問題	1. 接納學生的意見並關心其問題 2. 經常與家長保持聯繫	1. 依學生的個別差異來輔導 2. 適當的諮商與晤談技巧	1. 接納學生的意見並關心其問題 2. 經常與家長保持聯繫
	專業態度	1. 遵守教育人員的有關法規及規範 2. 對教學工作感到興趣	1. 為教學工作投入更多的時間和精力 2. 對教學工作感到興趣	1. 從教學工作中得到滿足與光榮 2. 具有高度的教學工作士氣	1. 對教學工作感到興趣 2. 體會自己的工作對國家的重要
	生活知能	1. 人際關係 2. 心理衛生	1. 家庭婚姻 2. 人際關係	1. 健康保健 2. 休閒娛樂	1. 健康保健 2. 休閒娛樂
	行政管理	1. 公共關係 2. 政策法令	1. 公共關係 2. 行政溝通	1. 校務規劃 2. 激勵與領導	1. 決策 2. 預算管理

肆、終身學習教師的發展指標

生涯成熟係指個體在生活歷程中達到社會的期望水準和成功的完成生活過程每

一階段的发展任务，教师同时扮演著一般成人與專業教育工作者的角色，因此，必須同時兼顧這二種角色的扮演，才能視為教師生涯的圓融與成熟的發展，筆者認為宜透過終身學習努力實踐下列此二大取向的發展指標。

一、涵養終身學習的社會成人

教師本身是社群的成員，社會環境的變遷影響了教師的生活型態及價值信念，倘若教師缺乏學習與適應變遷社會的能力，將無法適切教導學生瞭解社會發展與適應變遷的知能，故教師應不斷學習，讓自己成為一位身心健康、自主、求知、求真的社會成員，方能轉化能量在工作職場發揮專業能力培育健康的學生，下列則是成熟的公民宜學習的指標：

1. 塑造開朗自信的自我：作為一個現代人必須有健康的自我概念及獨立自立的特質，方能在複雜而多元的社會發展自己，而健康的自我係指個己能瞭解自己、接納自己、尊重自己進而能自然自在的表露自己，能關懷兼濟，尤其處事上須能明快果斷，有堅持理想，努力向上的胸襟。參與社會的活動，故而塑造開朗自信的自我，已是終身學習的指標之一。

2. 培養慎思明斷的思考：思考是身處變遷社會中，判斷事務，堅持規範的重要能力，倘一個人思考不成熟，易隨波逐流，表露從眾行為，無法掌握自己信念，失去成功或成長的契機，尤其現在社會繁複，價值衝突，若無慎密明斷的思考亦可能判斷錯誤或延誤而造成嚴重損失與後果，進而培養慎密明辨的思考力已是現代人不可或缺的能力。

3. 培養參與社會的素養：多元化社會中必須透過參與方能整合人力、物力、財力以促進社會的繁榮，而參與過程中必須有民主的素質，才能在充分表達中，選擇較有效的方案，進而達成共識，努力實踐，倘若缺乏民主素養，容易形成對立衝突，甚至延誤效益，導致民眾損失，教師即是社會公民，亦有義務參與社會建設、引導社會發展，故培養民主素養亦是教師學習的指標。

4. 增進和諧關係的知能：教師是社群的成員，社群中夫妻、親子、朋友、師生及同事良好關係的維護要不斷學習，人際相處的技巧，如設身處地、善解人意、耐心關心的情懷，方能以圓融的態度，與人相處、開展自我，並且促進社會和諧發展。

5. 學習生活科技的知能：現代社會，科技發展快速，生活所需的工具是科技的產品，尤其資訊時代網路，科技更使學習型態改變，倘若缺乏使用科技工具，來增進學習效能，將無法適應未來高科技時代的生活型態，故學習生活科技是社會成員終身學習的重要課題。

6. 充實健康休閒的知能：休閒係一個人在工作之餘調整身心發展興趣，甚至體

會生命價值的活動，做為現代國民必須有充分的休閒知能，方在事業發展中規劃適切的休閒活動，讓個人身心得以舒解調適進而以充沛的體力，回到工作職場，發揮績效享受成就，尤其教師若能在工作之餘，規劃適切休閒將有助教學生涯的發展。

7. 學習家庭理財的知能：每個人皆希望有一安逸的家讓家人——父母、妻兒過著舒適的生活，唯教師薪水固定，無其他收入，若無適當處理，亦無法以有限的來源創造豐碩的生活品質，進而學習理財的知能，讓教師能以有限的資源創造生活福祉，亦是終身學習的指標。

8. 涵養國際事務的視野：地球村的觀念早已在現代社會傳播，生活在地球上的人，應有彼此關懷、相互扶持、愛護環境的共識，因此，做為教師應有國際視野，能瞭解世界動態，以做為教育下一代的知識資源，也讓自己真正成為地球村的成員。

二、塑造專業尊榮的教師形象

從教師專業的角度觀之，教師在這個專業的工作情境中扮演著各種不同的角色，透過這些角色的扮演，才得以完成教師此一專業的特定任務，因此，教師的專業形象包括：

1. 學科知識傳授者：每位老師分別擔任不同的學科，對於自己專精的學科，課前的準備，教學過程中與學生互動，教學後的自我評鑑，隨著知識的增長，不斷累積經驗，傳授學識，讓學生在老師提綱契領，適當的引導下，認知不同的學科知識。

2. 學習困難診斷者：對於學生學習的瓶頸，老師有一種職業的敏感。有時透過觀察，有時依據評量，有時選擇適當的診斷工具，更可以從相關的資料察覺學生學習困難的地方，抽絲剝繭，了解原因，尋找解決困難的有效途徑。

3. 學習挫折輔導者：學生因為學習產生的挫折，來自個人生理的、心理的、家庭的、學校的、同儕的、社會的．．．許多原因環環相扣，教師以專業的立場，輔導者的角色，適時的給予協助、引導，讓學生從挫折中學習成長，培養挫折容忍力。

4. 教學活動設計者：教學活動有時是一種藝術，教師就像設計師，依學習的目標、學生的程度、教學的環境、可用的資源設計不同情境的教學活動，激起學習的動機、引起學習的興趣、探索學習的潛能。

5. 教材教法研究者：有專業的老師，教學不能隨興之所至，毫無頭緒的亂竄。依據自己的專業和經驗，妥善規劃教材和教法，它不是一成不變的，也不是統一標準，不同的教學需求、教學對象，需要有不同的層次、不同方式、不同效果的呈現，所以須不斷研究更新。

6. 學生社會技巧引導者：學生的人際關係、社會行為、生活紀律和習慣以及善

用休閒的觀念，老師在課堂的教學、學習活動的安排、節慶民俗活動的機會裡，都可以言教、身教、境教的方式引導學生學習社會技巧，適應現代社會群己關係。

7. 價值規範維護者：多元價值的民主社會，專業的老師知道運用民主的方法，在各種學習活動，澄清學生的價值觀念，培養思考的習慣，協助建立自律的價值體系和實踐行動，以維護價值規範，健全人格發展。

8. 班級事務經營者：老師經常在班級中進行教學和生活、學習、生涯輔導，因此，班級事務雖繁瑣，但必須費心、有技巧的經營，使班級充滿融洽、溫暖、民主的氣氛，像一個家庭，又像一個企業，凝聚力高，團體動力強，學習成效自然好。

9. 親師合作促進者：老師不再是教學的權威者，專業的老師，了解家庭的資源無限，必須以協同合作的方式和家長共同為學習努力，因此，善於利用各種機會傳遞自己的教學理念，提供讓家長參與機會，促進親師合作。

10. 校務發展參與者：校務發展是全體老師在校長的帶領下，共同描繪的願景，民主的參與是聚集團體中每個人的力量，教師是學校主要組成力量，應以專業的立場，參與校務的推動，使校務的發展和教師個人的工作成就相輔相成。

11. 教學革新推動者：教師是最基層的教學工作者，也是最前線的教育改革推動者，因此，專業的老師，不斷的自我要求參與進修，促進專業成長，有效的掌握時代趨勢和教育潮流，帶動教學革新，使自己成為關鍵的少數，影響更多的人，促成教育革新。

12. 學校形象公關者：每位老師都是學校與外界建立公共關係的媒介，專業的老師，是學校無形的標誌，有力說服社區群眾，讓外界相信學校的努力經營，讓家長了解教育專業的形象，讓學生接受經師人師的典範。

另外，在終生學習思潮的引領下，教師的角色不但在於傳授既有的知識，更應該發展出培養下一代終身學習理念、促進下一代終生學習能力的積極形象，因此，筆者認為除了上述從教師專業角度出發的教師專業形象之外，從終身學習的立場而言，現代教師更應該塑造下列的形象：

1. 學習活動的促進者：身為一個現代教師，應該引導學習者主動進行學習活動，透過各種方式，提高學習者的興趣，引發學習者的動機，促進學習者的學習，使學習者能夠養成處處用心、時時學習的習慣。

2. 學習過程的諮商者：身為一個現代教師，不能滿足於傳授知識的角色的扮演而已，更應該成為學習過程中的諮商者，協助學習者解決學習上的問題，幫助學生了解自己的能力和學習目標，評估學習型態，提供各種多元化的學習方法，幫助學習者履行適合本身能力的學習契約，達成學習目標。

3. 學習資源的指引者：身為一個現代教師，不能僅扮演一個資源的提供者的角

色而已，更應該積極地成爲一個學習資源的指引者，協助學習者培養尋求學習資源的能力，並提供學習資源的方向，使學習者能在學習中獲得主動尋求學習資源的習慣，奠定終身自我學習的基礎。

4. 學習評鑑的協助者：身爲一個現代教師，在價值多元化的現代社會中，不能再獨攬學習評鑑的權利，在堅持學習者應具備的基本能力之餘，應該積極地協助學習者對自己的學習成果作自我評鑑，使學習者能根據自己的能力，預定目標來評鑑學習結果，對自己的學習活動加以改善，促進學習成效。

伍、塑造典範教師，師資培育應努力方向

在一個逐漸邁向終生學習的社會中，終生學習的涵養是現代教師不可或缺的觀念與知能，身處在這個瞬息萬變的社會，傳統的學校教育已不足以應付個體一生的需求，而職前的師資養成教育也不可能讓現代教師「終生受用」，站在教師本身的生涯發展及專業發展的立場上，唯有終生學習的理念與能力，才能使教師在個人成長與工作崗位上永續發展。

再者，從教師所扮演的角色來看，現代教師所面對的學生，是一群即將迎接二十一世紀的新新人類，在各種知識、資訊快速擴充的時代中，這群莘莘學子所急切需要的不僅是教科書中所提供的知識而已，而是能夠終身受用的學習工具——「終生學習的觀念和能力」，如果教師能在學生學校教育的過程中積極地培養這些觀念的能力，不僅學生本身受用不盡，更能有助於終生學習社會的推動。因此，培育具有終身學習涵養的現代教師是一件迫不及待的重要工作。

大體而言，教師的專業成長包含了職前(pre-service)與在職(in-service)二個階段，綜觀我國當前的師資培育及教師在職進修現況，對於終身學習涵養現代教師的培育，應該尚有努力的空間，以下筆者就職前的師資培育與在職的教師進修二方面，論述我國當前培育具有終身學習涵養的現代教師的努力方向：

一、職前的師資培育方面

1. 教師專業能力的培養：專業能力是教師專業生涯成長的重點所在，也是職前師資培育的重點所在，因此，在師資培育機構中，應該致力於教師專門學科與教育專業能力的培養，使未來的教師能夠以本身的專業成長來作爲終身學習的主軸，奠定終身學習的基礎。

2. 課程結構的調整：爲培養具有終身學習理念的教師，傳統師資培育課程應該加以調整，克羅普利與戴夫（Cropley & Dave, 1978）即認爲在師資培育的課程

中，應該加強諸如自我、社會、文化、環境、醫療、經濟等有關科技整合研究(cross-disciplinary studies)核心的課程，而酌量減少專門技巧與專業訓練的課程。如此，能有助於這些未來教師了解各種學習領域之間的關係，避免知識的窄化，進而增加終身學習的可能性。

3. 廣泛參與社區活動與服務：學校是促進終生學習社會的搖籃，而社區則是建立終生學習社會的溫床。未來的學校無法脫離社區而獨立，而社區若無學校的協助，亦無法有效地進行學習的活動，二者間實有密不可分的關係，因此，職前的師資培育階段，即應該鼓勵未來的教師廣泛參與社區活動，從事社區服務，以便培養與社區溝通、合作的能力。

4. 開放性、多元化的學習方式：師資培育機構的上課方式應具開放性，舉凡分組討論、合作學習、參觀旅遊、社區服務等方式，只要規劃得當，均能有效學習，從中獲得擔任教師所需的專業知能。另外，學習目標、學習策略及學習評鑑應予以多元化，以便能因應個別差異，獲得最佳成效。再者，相信經由此種學習方式所培養出來的現代教師，在潛移默化中，能夠具備多元開放的廣闊胸襟，並以相同的理念與方式對待學生。

5. 發展自我導向學習能力：終身學習不能只是口號，所以即使具有終身學習的理念而缺乏終身學習的能力，亦無法有效進行終身學習。因此，職前師資培育機構亦應有計劃地發展學生自我了解、面對問題、提出策略、尋求資源、自我評鑑等自我導向學習能力。如此，在漫長卻又瞬息萬變的教師生涯中，未來的教師才能具備不斷的自我成長的能力。

二、教師的在職進修方面

1. 配合教師生涯進階進修體系，增進教師專業知識的深度：從筆者對於教師生涯專業發展的研究中(蔡培村，民 83)，發現教師在不同生涯階段確實有不同的專業研修需求，此種現象反映了教師必須在專業工作上不斷的進行專業知能的學習，方能表現有效的教學。因此，教師在職進修的進行應該配合教師生涯的階段發展，針對各種階段的教師，給予不同深度的專業知能。

2. 配合教師進修機構的重新定位，增進在職教師知識的廣度：雖然教師在職進修機構的主要任務在促進教師的專業成長，但是，筆者認為進修機構的定位不應侷限於此，蓋教師個人的發展與專業生涯發展是一體之兩面，其關係密不可分，因此，進修機構除了在增進教師專業知識的深度以促進其專業生涯的發展之外，也應該對於教師知識的廣度予以增進，以促進教師個人的一般生涯發展。舉凡文化、經濟、社會、休閒、科技等一般知識，不僅有助於教師解決一般生活的種種問題，更是進

行終身學習的有效利器。

3. 推展以學校本位的進修的制度，發展學校成為學習型組織：教師在職進修的提供者並不一定是大學院校，在終身學習思潮影響下，工作場所本身就是在職進修的最好地點。以學校本位的進修制度，不僅有助於教師解決所面臨的實務問題，更能就各校的特殊情況，以具彈性的方式來進修。另外，如果能夠配合聖吉(Peter M. Senge)在「第五項修練」一書中，以系統思考為主軸，融合自我超越、改善心得模式、建立共同願景、進行團隊學習的組織與學習五項修連方式，將學校發展為一個學習型組織，則更能有效增進教師的終生學習。

4. 進修的管道應多元化、開放性：教師進修的管道以往多僅侷限在師範院校、教師研習中心等機構，筆者認為，當前社會有許多各式各樣的學習機會，諸如讀書會、才藝研習、成長團體等，教師可以視本身的需求和情況，選擇最適合的學習活動來參加，這些學習活動不應該被排除在教師進修的認定之外。如此才能符合時時學習、處處學習的終身學習理念。

5. 培養教師自我反省與批判思考的能力：終身學習理念的提出起源於社會的快速變遷與知識的急速擴充，在這個資訊充斥，卻又良窳不一的社會中，欲進行終身學習，個體對各項訊息的選擇、判斷是否正確便十分重要。身為一個現代社會的教師，更是肩負著知識的傳播、訊息的傳播的重責大任，其中的成敗關鍵即在於教師是否具有自我反省與批判思考的能力，因此，教師在職進修也應該致力於增進教師自我反省與批判思考的能力，如此才能對知識、價值做正確的檢視，不至於使終身學習反成為 Jarvis (1987)所說的「不當的教育經驗」(miseducative experiences)。

6. 強化責任使命的敬業態度：教師在職場(workplace)努力職責，專注工作，促使學生全人格發展已是教育不變的使命，然而當前教師對工作的投入與專注，卻明顯缺乏，尤其少數教師計較教學時數，忽略了教育職場的投入是整體性，具意義性，而不僅是課堂中的教學而已，更不是因學生學習效益不彰而放棄了對部份學生教育的責任與使命。因此，教師在職場中要不斷激勵自己全心投入在職場中，不管是課堂教學，或是課外的諮商輔導；不管是聰明的學生的教導，還是學習遲緩或障礙的輔導，教師能應努力去實踐教師的責任與使命，發展敬業的專業態度與精神才是教師的終身學習的志業。

陸、結語

教師是推動教育改革的核心，而教育改革的重要焦點之一是鼓勵國人「終身學習」，進而邁向學習社會發展。因此教師首要不斷學習成長，方能有效地教導學生

成長，而間接影響國民建立「與時俱進」的學習行為。尤其，國民已覺知學習是一種權利，亦是促進個己生涯發展，追求自我實現的力量時，教師更責無旁貸的形成引導社會終身學習的典範，基此，筆者呼籲在我國邁向學習性社會之路上，教師應該有積極的一番作為，包括：1.配合個己生涯發展，規劃學習內容並積極學習成長，以促進個己有以圓融的人生；2.積極參與多向度學習，讓自己成為全人格全方位的現代國民，尤其不宜僅被動參與政府機構辦理研習，應主動參與民間各項學習活動，以活絡個己的生活型態與生活品質；3.創立或加入學習型團體，如讀書會、成長團體等，使自己在理論與經驗中尋求成長，亦可將自己所學回饋他人；4.不斷吸收專業新知，使自我之專業角色更能符合教育發展的教師專業形象，進而建立教師之尊榮感。簡言之，教師「終身學習」已是促使教師專業化，培養教師成為全方位現代國民的實踐策略，故而期望教師能身體力行，引導學校社會邁向廿一新世紀。

參考書目

中文部份

- 胡夢鯨(民 85)。「從終生學習觀點論學校教育改革」。上海主辦兩岸三地終生學習研究會：發表論文。
- 胡夢鯨(民 86)。學習社會的概念意涵與發展條件。載於一九九七兩岸三地成人教育學術研討會論文集。國立台灣師範大學社會教育系所等單位主辦，頁一至十五。
- 黃富順(民 85)。終生學習的意義、源起、發展與實施。載於中華民國成人教育學會主編：終生學習與教育改革。台北：師大書苑。
- 黃惠惠(民 78)。我的未來不是夢。台北：張老師出版社。
- 何青蓉(民 85)。終身學習與個人發展。載於中華民國成人教育學會主編：終身學習與教育改革。台北：師大書苑。
- 何清欽(民 78)。教師職能成長之探討——以初任者職能成長為中心。教育文粹，第十八期，頁 30-43。
- 蔡培村(民 83)。國民小學教師生涯能力發展之研究。教育廳專案委託研究。

英文部份

- Advisory Panel on Research Needs in Lifelong Learning Adulthood(1978). *Lifelong learning during adulthood*. New York: Future Directions for a Learning Society, College Board.

- Cropley, A. J. & Dave, R. H. (1978). *Lifelong education and the training of teachers*. Oxford: Pergamon press.
- European Commission(1995). *Teaching and learning: Towards the learning society*, European Commission Press.
- Faure, E., et. al, (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. Paris: Unesco.
- Fessler, R. (1985). *A model for teacher professional growth and development. Career-long teacher education*. Springfield.
- Jarvis, P. (1987). *Adult learning in the social context*. London: Croom-Helm.
- Knapper, C.K. & Cropley, A.J. (1985). *Lifelong learning and higher education*. London: Croom Helm.
- Lengrand, P. (1975). *An introduction to lifelong education*. London: Croom Helm.
- Longworth, N. and W. K. Davies (1996). *Lifelong learning*. London: Kogan Page.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching Individual and Organization Needs*. Reading. Mass: Addison-Wesley.
- Sell, G.R. (1978). *A Handbook of terminology for classifying and describing the learning activities of adults*. Denver: National Center for Higher Education. U.S. Government Printing Office (1978). *Lifelong learning and public policy*. Report Prepared by the Lifelong Learning Project. Washington, D.C: U.S. Governing Printing Office.