

發展學習組織，推動終生學習的策略

楊國德

壹、前言

民國83年，第七次全國教育會議召開，教育改革審議委員會成立，李總統宣示進行教育改革的必要，在在都顯示今年是我國教育改革的誓師年。教育會議的結論將形成我國第一部教育政策白皮書，教改會的諮議報告書將指引未來我國教育改革的政策，國家發展的重心將繼政經改革後進行教育改革，處處可見教育改革如箭在弦上，勢在必行，遠景可期。目前教育主管部門正廣徵各界意見博採衆議，教育改革委員會也聚集博學碩彥共商大計，並將巡迴基層座談廣求民情，以策定穩當的教育改革大計。

教育改革是必要的，歐美日先進國家最近一波的教育改革自80年代早已開始。鄰國日本為迎接二十一世紀的教育改革，於1984年成立臨時教育審議會，四年中完成四期的審議報告，提出教育改革的具體方案，其中包括終生學習體制的建立、高等教育多樣化、充實初等中等教育、因應教育國際化、因應資訊化、教育行政與財政的改革方案等。擬定之後法制與實施政策乃陸續出現，如1988年將社會教育局改稱終生學習局，1990年頒布終生學習振興法，並開始於日本各都市縣境設立終生學習中心。

我們當然要有教育改革，但把握正確改革方向是問題的最大關

鍵，今年從教育部、行政院到李總統都指出要有建立終生教育體系、邁向終生學習社會的觀念。若能確立這樣的方向與原則，當可配合國家社會需要、趕上世界發展趨勢，並繼續追求長遠發展的理想。所謂終生教育（lifelong education）就是指教育的過程應持續一生，與個人的生命相始終。從個人呱呱落地開始，到生命結束為止，教育沒有完成的時候，學習是個人終生的歷程。此一理念，一反過去將教育限於兒童、青少年或青年時期的想法，受教育也不再是他們的專利品，而且學校所學很快都將過時，無法終生受用，必須繼續學習、時時學習、處處學習、事事學習。

終生教育的觀念，自1960年代末以來，在聯合國教科文組織（UNESCO）的倡導下，已成為世界主要國家教育改革的原動力及指導原則。在過去二十多年中，涵蓋歐美日等地區分別出現不少終生學習報告書、立法、及倡導團體等。我國也不例外，六十九年新修正公布的社會教育法第一條明定：社會教育以實施全民教育及終生教育為宗旨。近年來教育部除大力發展與改進成人教育外，終生教育已列為我國今後統整各級各類教育的最高指導原則，並為未來勾劃出終生學習社會的美好遠景。

然而，終生教育本身卻是一個大眾難以釐清、曖昧不定的概念。（Candy, 1991）它的範圍比現行教育制度還要廣，實踐的措施更加龐雜。此外，即使建立終生教育體系是政府的責任，也是國民應享的權利；但無法要求每個人都要接受，因為國民沒有此種義務。（Jarvis, 1988）所以不如回歸到與個人關係最密切的終生學習（lifelong learning）一詞，事實上終生教育的目標就是協助國民具備自我教育的知能，以應付受完正規學校教育之後的學習需要。而且，自我導向學習常常是終生教育的手段與目的，以能自擬個人一生自我發

展與自我實現的計畫。可見以終生學習概念較之終生教育更切合實際，要具體化也較為容易，因而目前世界上普遍使用的是終生學習，前述日本即為一例。

學習社會 (learning society) 則是另一個與終生教育密切相關的概念，首由何欽斯 (R. M. Hutchins) 提出。他認為人類有終生繼續學習的可能，學習社會是社會全體成員以充分發展自己能力為目標的社會。教育的目的並非只為職業，教育應改變一般國民的價值觀念，發展人性。所以，學習社會是一個人人學習，人盡其才，恢宏人性的社會；社會上的一切均以朝向實現學習社會為其最終目的。他也主張採取部份時間的教育來促進個人的自我實現；並以通識教育為內涵來促進人性的發展，達成學習社會的實現。(Hutchins, 1968) 近年來，又有學習組織 (learning organization) 的概念興起，為學習社會的實踐提供具體化的策略。所謂學習組織，是指社會上的機構組織，其組織文化中能夠引導成員繼續學習增進績效。不僅對個人進行自我學習的訓練，而且整個組織都能投入於繼續學習上，累積知識、獲得學習技能，進而從學習中調整本身結構與行為。(Watkins & Marsick, 1993; Stewart, 1994) 人類不能離群索居，其所在的家庭、教育、工作、社會、休閒機構組織，都可發展為學習組織，此一概念對終生學習與學習社會的實踐乃相當重要，目前漸受重視，尤其是對講究效益與國際競爭的企業組織。

本文乃特別就如何發展學習組織，推動終生學習提出探討，以使終生學習的理念在我國具體化實踐出來，達到學習社會的理想。除前言外，以下依序要說明終生教育與終生學習、學習社會與學習組織、學習組織的特質、學習組織的發展、及創設與維持學習組織的策略等部分。

貳、終生教育與終生學習

近年來，終生教育的理念提供各國一個檢視當前教育問題最有力的架構。雖然早於1920年代即有學者如杜威、葉克斯利（B.A.Yeaxlee）及林德曼（E.Lindeman）等人使用此一名詞，但其成為教育術語卻是近二十多年的事。1960年代UNESCO接受郎格朗（P.Lengrand）的意見及其後傑爾裨（E.Gelpi）、克羅柏利（A.J.Cropley）等人的繼續努力，自1970年以後終生教育的理念在此一機構的大力宣揚與推動之下，受到教育界廣泛的重視與注意，成為今天世界各國教育改革的動力與指導原則。（Jarvis,1988;楊國德,1994）尤其1960年代末以來，陸續出版了一系列的著作，大部分為UNESCO所主導，專門探究此一概念及其對於全世界教育之啟示。其他的一些相關名詞也有推動教育改革的用意，例如歐洲委員會（Council of Europe）提倡之永續教育（permanent education），及經濟合作發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development）推展的回流教育（recurrent education）。

根據UNESCO的教育研究所（Institute of Education）採用的定義，終生教育應具有以下幾個特徵：持續個人一生、系統性學習以應變遷需求、達成自我實現目標、增進自我導向學習的能力與動機、包括正規、非正規與非正式的教育設施（Candy,1991:15）。當時身為所長的戴維（Dave,1976）指出，終生教育包括正規、非正規和非正式的教育型態；終生教育試圖從時間和空間的領域來統整和貫穿所有教育的階段和架構，其特徵為在時間、空間和學習的技巧上皆具彈性，因此，需要作自我導向的學習，並採取各種學習方式和策略才能

達成。後來的學者如克羅柏利 (Cropley,1980) 也認為，要真正瞭解終生教育的內涵，應從時間、型態、結果、實施等層面來探討，強調學習是終生的歷程、學習在各種情境中發生、實現終生教育的條件是個人要終生的學習。

所以，在此一理念下，無論正規教育、非正規教育、非正式教育都融合在一起，也不管初始教育 (initial education)、成人教育都需要延續與增廣加強。(Jarvis,1990) 在此一教育體系中，從教育提供者而言，必須提供任何個人於一生中無論何時均能享有各式各樣有系統組織的教導與學習機會；從學習者個人而言，則是要培養其成為終生學習的實踐者，以規劃個人終生學習的進程。簡單來說，終生學習是從個體或個人的觀點出發，強調個人終生繼續學習的習慣，且形成個人的一種行為模式；終生教育則從教育制度或國家的角度來看，呼籲政府或教育制度應該提供個體享有參與組織化學習活動的機會。可見，終生教育不僅可視為一種統整現有教育制度的指導原則與架構，也可當作檢視當前教育措施良窳的指標。(楊國德，1994)

然而，賈維斯 (Jarvis,1988) 特別指出，終生教育是一個概念與理想，除非真正用心促使實行，否則仍是毫無意義的名詞。要實踐就直接導入終生學習來探討，因為終生教育就是要使現有教育措施朝向終生學習的一種組織和指導原則。終生學習不是日常生活中自然狀態下的學習，而是個人自願將學習活動持續一生。(Knapper & Cropley, 1985) 既然終生教育以推動終生學習為其目的，很多人又常有教育必須要上學校的誤解，因此追根究底仍以直接倡導終生學習為宜，目前世界上終生學習的使用也較終生教育普遍。

這可從國際有關終生教育發展的重要報告書與立法中看出：例如 UNESCO 國際教育發展委員會 (International Commission on the

Development of Education) 1972年出版的法爾報告書 (Learning to Be) ; 愛爾蘭共和國 (Eire) 1983年成人教育委員會 (Commission of Adult Education) 的終生學習 (Lifelong Learning) 報告書; 美國1976年10月國會通過高等教育法 (Higher Education Act, Public Law 94-482) 修正案, 第二編第一章 (Title I, Part B) 即通稱為終生學習法 (Lifelong Learning Act) , 或是稱為孟代爾法案 (Mondale Act) 。目前柯林頓政府又計畫針對加強就業訓練訂定另一項終生學習法; 日本1990年頒布終生學習振興法, 作為推展終生學習的法律依據。而積極倡導終生教育的團體有歐洲終生學習促進會 (European Lifelong Learning Initiative) 與世界終生學習促進會 (World Initiative on Lifelong Learning) , 在英國有終生學習協會 (Association for Lifelong Education, ALL) , 在美國有學習資源網路 (Learning Resources Network, LERN) , 他們除了規劃研討會的召開, 對於未來如何促進學習組織成長, 繼續開發人類潛能也都相當重視。人類的學習, 不等於教育, 更不能限於學校, 因此社會應以如何推動終生學習作為改革方向。

叁、學習社會與學習組織

學習社會的概念由美國大教育家何欽斯 (R. M. Hutchins) 提出後, 獲得很大的回響, 尤其配合終生學習概念推展的需要, 常成為緊密結合的用語; 而對東方社會如日本與中國的啟示更大, 因為這裡一向太重學歷, 學者紛紛提出當以學習社會取代學歷社會的主張。在1968年出版的《學習社會》 (The Learning Society) 一書中, 何欽斯認為人類的本性, 有終生繼續學習的可能, 可由科學研究加以證明。

學習社會是社會全體成員以充分發展自己能力為目標的社會。教育的目的並非為職業，教育應改變一般國民的價值觀念，發展人性。他反對教育以發展經濟為目標，成為就業的準備；其理念的背景主要來自於古代的雅典社會，當時教育不是在特定時間、場所、或特定的人生階段才能進行的活動，學習社會的理念要求學校教育制度的全面改革，以及社會及文化型態重新設計，使得社會具備充份的教育功能，個人生活其中可以不斷的自我學習及自我成長並且終生接受教育。這種學習社會的觀念，事實上隱含著終生教育的理念。由於新科技知識的發明，社會不斷的變遷，先學習、後工作傳統的模式已不切合實際，唯有不斷的學習，才可能繼續留在經濟、政治及社會生活的主流中。在終生教育的理念下，社會制度的充實及完備十分重要，只有在完善的制度下，才能使得個人在一生中的任何一個階段，都可以獲得有系統的學習機會。（宋明順，1990）

而前已提及的法爾報告書指出，學習已不是某些精英份子的專利品，也不是某一年齡的附帶品。它應為社會全體成員所共享，更是個體終生所需的歷程。因此學習的社會是一個以教育為中心的社會，每個人一生均從事於有意義的學習，而學習的資源也分配到各種社會機構中，每個人均能享有。因此，學習的社會是一個能支持個人終生學習的社會，人人學習，時時學習，處處學習。不僅社會中的每一分子都能順利地適應變動社會，而且能主動引導社會產生改變，進而引導社會發展。所以，終生學習的時代已經來臨，今日與明日的世界，都將是一個學習的社會。（Faure Report, 1972）

1973年美國卡內基高等教育委員會（The Carnegie Commission on Higher Education）發表「邁向學習社會」（Towards a Learning Society）的報告書，認為每個人無論在家庭、學校、社區、工作場所

或其他教育訓練機構都應該進行各種學習的活動，以實現學習的理想社會。因此，主張高等教育應向社會民衆開放，使全體國民有接受更多教育的機會；並提出以下兩大對策：改革大學教育，發展新課程；開拓大學之外多重管道的教育機會，使更多的人更容易接受切合自己需要的教育。同年經濟合作與發展組織發表的「回流教育—終生學習的策略」，也是秉持終生教育與學習社會的理念，對於現行教育制度提出批判，強調教育的改革不應該只停留在教育制度的改革，而應當提昇到學習社會的層次，將工作、教育彈性配合，以實現學習社會的理想。1974年瑞典學者胡森（T. Husen）也出版「學習社會」一書，提出學習社會未來的方向。（Jarvis,1988）

近年來，隨著企業組織中學習活動的加強，學習組織的概念受到舉世重視。正如財星雜誌（Fortune）所指，把老舊的領導理念丟棄吧，1990年代最成功的企業都將是所謂的學習組織；可以學得比對手快，才會是惟一可保競爭優勢的能力。目前在世界交往互動越頻繁，企業越趨複雜與變動下，工作更要有學習性。（Senge,1990）例如美國的柯達公司、通用電氣、波音公司、IBM、及歐洲日本等地區的不少公司，對推動學習組織均著有績效。此外，各式各樣的學習團體興起，如教育及非教育機構內組織，讀書會、成長班、民間學習性社團等，都令人耳目一新。透過化整為零的策略，已將學習社會的概念改以種種的學習組織組合而成，亦即學習組織的發展將是邁向學習社會的保證。而且，有人指出，全球的企業社區都在相互學習，而漸漸成爲一個國際學習社會。

由此可知，學習社會的概念從何欽斯、法爾、到卡內基基金會、經濟合作發展組織、胡森等，都有精闢的理念與見解。強調時時學習、人人學習的社會，以恢宏人性，達到自我實現爲其最終目的。特

別主張要發展人性的通識教育，採取回流教育、繼續教育的做法，以期儘量提供民衆教育機會，以便個人作終生的學習。值得注意的是，學習組織概念的提倡，正是實現學習社會具體而微的途徑，如何細緻規劃與發展學習組織，對推動終生學習將有相當大的助益。

肆、學習組織的特質

基本上，學習組織的組織文化中蘊含著以繼續學習促進績效的導向。它不僅是傳統上個人接受教育訓練，結果也不只是個人學習所得而已。這樣的組織是集體合作而來，以期共同投入繼續學習、累積知識、獲致學習技巧，而且更重要的是，從學習中進行結構與行爲的修正。真正的學習組織至少應有以下幾個特色：（Watkins & Marsick, 1993; Stewart, 1994）

第一、鼓勵有系統的學習，不僅僅是偶然機會的學習；除了個人外，也透過小組與團體來加強學習；

第二、學習活動的規劃與工作配合，經常帶有經驗成分，而且也不必然能劃分學習活動與工作的不同；

第三、在組織結構的各層面中，都能有系統的對學習所得產生回饋。例如，以具有前線角色的接待、接線、行銷、傳送等人員而言，都要經過吸收資訊的訓練，並定期練習簡報，如果能提出有用的資訊或報告，就給予獎勵；

第四、建立各種系統以便獲取資訊及將所學事物保存在組織的記憶中，而不僅是個人的腦海裡；

第五、當個人由於學習新事物而促進績效時，都可獲得獎賞；

第六、每個人都要受各種訓練，以便能夠從事不只一項的工作；

讓職務輪調成爲常規；

第七、所有的人彼此間都能互助學習；

第八、協助每個人都能參與對話，不只是說話，以期獲致學習與了解他人的眼光；

第九、鼓勵個人或團體都有冒險與實驗精神，對做錯事不會一味懲罰；

第十、運用科學技術增進學習及取得資訊、儲存資訊；

第十一、協助個人與團體採取主動精神增進其學習，而不僅是反應而已；

第十二、協助個人了解其工作與組織目標的關連性；

第十三、權力下放使新的技能與知識能很快地運用；

第十四、將個人或團體所學用來改變組織，包括重大的改革，甚至於重組。

綜合而言，學習組織不僅適用於企業，更可以依照終生學習的需要發展合宜組織；只是今天經濟活動佔我們生活的大部分，所以更受重視。爲了更確切說明學習組織的特質，瓦金斯與馬席克（Watkins & Marsick, 1993）以七個C來說明，其要點包括：

- (一) 繼續不斷 (continuous) 的學習：透過繼續學習才能夠不斷的進步；
- (二) 親密合作 (collaborative) 的關係：加強成員間的支持能力；
- (三) 彼此聯繫 (connected) 的網路：使成員的互動關係更爲增進；
- (四) 集體共享 (collective) 的觀念：結合成組織的力量；
- (五) 創新發展 (creative) 的精神：促進改良與發展；
- (六) 系統存取 (captured and codified) 的方法：善用科技能力與方法；

(七)建立能力 (capacity building) 的目的：形成成員終生學習的能力。

伍、學習組織的發展

從人類的發展來看，最早的學習組織應是家庭，但隨著社會變遷，家庭的此一功能逐漸沒落，這也是今天教育問題的主要關鍵之一，值得再深入探討。其次，當學習的範圍被狹隘的稱為受教育，為了教育乃設置學校機構，此類學習組織就由萌芽而逐漸完備，至今形成最龐大的學習體系。其主要缺點是，這些機構將入學對象限制於某一年齡層或類別，使得學習相當僵化，從小學、中學、到大學校院都難以避免。大學的改革自上個世紀起開始，已漸漸顯露彈性，邁向開放學習的途徑；中小學由於與社區緊密的關係，必須發揮社區教育的功能，也在本世紀特別受強調。除了學校機構之外，在社會上尚有各式各樣的團體與組織，也發展出教育的功能。其中最明顯的是宗教性的團體與組織，其次就是公私立的社會教育與成人教育機構。二次戰後，尤其是最近二十年，經濟與企業組織對教育的影響舉足輕重，特別是在教育與學習上的角色，隨著經濟競爭與品質提昇的要求，學習組織的發展更受重視與普遍化。

目前世界各地存在著很多學習組織，有些國家與地區則不僅數量比較多，而且變化與彈性比較大，成長速度更是相當有活力。這可以歐美日若干先進國家為例，作為參考。在英國，自十九世紀以來，成人教育發展的結果，產生很多與成人教育有關的團體與組織，其中最著名的如勞工教育協會 (Workers' Educational Association, 簡稱WEA)。在美國，於國強民富的條件下，不僅教育普及，活潑有彈

性外，由社會大眾或團體發起的學習組織非常多樣化，例如社區學院辦理的學習活動、民間志願團體辦理的課程等。在日本，雖然重視正規學歷教育的觀念無法革除，但已將推展終生學習體制列為改革重點，加上在成人教育方面已有不少的建設，所以學習組織正快速擴展中。在北歐，民衆高等學校與讀書會都是很成功的例子。前已提及，目前企業組織配合員工訓練，及改善企業體質，不少公司莫不全力以赴，使學習組織的特色更明顯。

的確，世界上有些地區在終生學習方面的發展已有不錯的成績，顯現在其設計的學習組織上。美國提供成人參與高等教育的學習機會舉世無匹，尤其很多機構都能考慮先前經驗與成人偏好的學習型態；而在提供第二次高中教育機會方面也相當重視。日本則營造能充分引導社會學習的風氣，其努力令世人欽佩。瑞典等北歐地區透過盛行的讀書會與立法保障回流教育，使人民愛好學習。澳洲大力發展隔空教育的技術與方法，也值得注意。歐洲國家普遍為受雇者爭取的帶薪教育假設施，舉世矚目。

綜合上述，由成員的結合，而學習組織，到學習社會，可以增進終生學習的實現。因此，教育權不再侷限於某種單一縱向、依年齡分級的機構中。所有的個體、民間組織、工會、地方機構等，均必須共同負擔教育的責任。各種部門，包括政府機關、企業單位、交通運輸單位等均必須參與教育工作。其次，非專業教育工作人員從事教育活動的機會大為增加。在學習社會中，學校與其他非學校單位的分野，專業教學人員與臨時擔任教學任務人員之間的區別，均不再具有任何意義。到處都是學習的場所，教與學的機會隨時存在，非專業教學人員擔任教學工作的機會大為增加。而且自我要進行教育，教育對象包括自我。自己成為自我教育的對象，由他人來進行的教育亦在於協助

個體進行自我教育。在學習組織中，未來的教育目的在於訓練自己成爲文化進步的主人和創造者。

而對企業組織的啟示，主要是：人力投資成爲最有效的投資，人力素質的良窳將是未來企業發展的最重要因素。由於產業結構的改革，已成了就業結構的變化，同時造成新工作不斷地產生，舊的工作不斷地被淘汰，個人也經常面臨轉換工作的需要。這些現象，均促成了成人有繼續學習的必要。也只有透過繼續教育的管道，才能使勞動者的知能進行新的組合，或調整到更高的層次，才能因應社會的需要。所以，大家要體認，未來是一個終生學習的社會，必須使教育機會儘可能對社會大眾開放、非教育機構或單位將提供更多的學習機會；終生學習的社會是一個自我導向學習的社會，在學習組織中學習更能相輔相成。

陸、創設與維持學習組織的策略

從上述的討論看來，學習組織的存在相當重要，不僅提供終生繼續學習的機會，它本身也一直在成長與發展。爲了擴展學習機會，使學習組織更適合社會大眾進行終生學習，以下提出創設與維持學習組織的策略。

首先，在創設方面：

第一、鼓勵學習者共組團體：大學的形成是人類文明發展的重要轉捩點，這就是一種由學者獨自學習到建立學習組織發展的過程，對提昇學習與繼續學習幫助甚大。基於此種模式，由志同道合的學習者共組學習組織，然後再加以擴大的途徑，值得鼓勵。

第二、善用民間團體：目前民間力量興盛，可好好加以運用成立

各種團體，進而發展為學習組織。

第三、規劃持續的學習活動：正規教育體制常有年限，影響繼續學習；非正規或非正式的學習又常中途停止，無法繼續。為使學習機能不斷發揮，學習組織應形成緊密的結合，規劃繼續不斷的學習活動。

第四、分階段發展：先由現有學習組織吸引成員的加入，再輔導形成其他類別的團體與學習組織，如此繼續發展，將永無止境。

其次，在維持方面：

第一、維持基本運作的條件：任何組織維持與發展，必須有其基本運作的條件，如領導者、組織資源等。因此，輔導的機關或機構應能協助維持此等運作，尤其是領導者的訓練與聯繫。

第二、政府經費的補助：政府的角色主要在輔導協助，其中一項重點即擬定經費補助政策；政府不須任用很多人力、事必躬親，站在高處協調統合，才能真正發揮公共政策引導者的功能。

第三、各個學習組織特色的建立：每個組織要長期存在，一定要發展出獨特的功能，亦即建立其特色；目前世界著名的學習組織，都具備有此條件，值得深入分析。

第四、增進成員的聯繫：學習組織與個別學習有很多不同的功能，因此要繼續維持其存在。增進成員的情感與聯繫，是維持團體的重要因素，所以領導者或輔導發展機關應在此多加著力。

目前發展終生學習，已形成普遍的共識。各國有不同的作法與心得，均透過研討交流經驗分享。目前探討的重點也在終生學習能力、終生學習的途徑與確定、終生學習科技與方法論、學習組織的綜合檢討與策略等幾方面。（Stewart, 1994）並結合各層面共同努力與配合，包括成人與職業教育、工商企業、高等教育、學校與教師訓練、

繼續教育與專業協會、以及非正式教育系統和社區與非政府團體。

面臨資訊生產快速，及資訊的快速過時等情況下，已使得生活在社會中的每個人，都需要時時學習；加上科技的發明，提供了更便捷、更多樣的學習管道與方法，使學習的途徑擴增。此外，由於工作時間的減少，機器代替人力，有薪假期的增加，均使個人的自由時間增多，也提供了我們繼續學習的可能。終生學習，將是吾人未來的生活方式。如何獲致繼續學習的機會，可從發展學習組織著手。因此，當個人也有正確的終生學習觀念、也有終生學習的意願與態度、以及自我學習的能力和 method 了，也許現有學校機構應調整其課程目標、教學內容與教學方法，以適應學習需要；以開放措施建立學習團體；其他非教育機構加入學習提供的行列，廣設學習資訊中心，辦理各種有組織的學習活動；政府更應該運用其角色，持續輔導與補助發展學習組織。如此，由個人建立共識並加以實踐；由社會力量，從各單位、各層面共同努力配合。經由個人、學習組織、學習社會，必能有效推展終生學習，建立未來美好的新世界。

參考書目

- 宋明順 (民 79) 。邁向學習社會與終身教育—從社會變遷看我國高等教育的未來發展模式。二十一世紀我國高等教育的發展趨勢，臺北：師大書苑，頁 321-358。
- 黃富順 (民 78) 。成人心理與學習。台北：師大書苑。
- 楊國德 (民 83) 。展望臺灣地區終生教育的實踐與發展趨勢。1994 年世界課程與教學會議亞太地區年會論文，高雄，1994,5,3-6。
- Candy, P.C. (1991). *Self-direction for Lifelong Learning: A Comprehensive Guide to Theory and Practice*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

- Cropley, A.J. (ed.) (1980). *Towards a System of Lifelong Education*. Oxford: Pergamon Press.
- Cross, K.P. (1981). *Adult as Learner*, San Francisco : Jossey-Bass.
- Dave, R.H. (1976). *Foundations of Lifelong Education*. New York: Pergamon.
- Faure, E. et al. (1972). *Learning to Be: The World of Education, Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO.
- Garratt, B. (1987). *The Learning Organization: and the Need for Directors Who Think*. Hants, England: Gower.
- Himmelstrup, P. et al. (1981). *Strategies for Lifelong Learning*. Nottingham: Association for Recurrent Education.
- Hutchins, R. M. (1968). *The Learning Society*. New York: Britannica Books.
- Jarvis, P. (1988). *Adult and Continuing Education: Theory and Practice*. London: Routledge.
- Knapper, C.K. & Cropley, A.J. (1985). *Lifelong Learning and Higher Education*. London: Croom Helm.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: Androgogy Versus Pedagogy*. New York : Association Press.
- OECD (1973). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*. Paris : OECD.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization*. N.Y. : Doubleday Currency.
- Spikes, W.F. (1994). "Conference seeks to develop worldwide life- long learning agenda". *ACET*, 24 (17) ; pp.1,6.
- Stewart, D. (1994). "Learning Organizations : What Are They Really?", *ACET*, 24 (3) , p.4.
- Titmus, C.J. (1989). *Lifelong Education for Adults : An International Handbook*. Oxford : Pergamon.
- Watkins, K.E. & Marsick, V.J. (1993). *Sculpting the Learning Organization:*

Lessons in the Art and Science of Systemic Change. San Francisco :
Jossey-Bass Publishers.

Wilson,L.A. (1994). "Congress passes 'Goals 2000' plan for nation", *ACET*, 24 (8),pp.1-2.