

推動終身學習之侷限及因應之道

陳盈帆

行政院農業委員會人事室專員

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展系碩士生

一、前言

因應急遽變遷、知識爆炸及科技發展快速的社會，每個人都應持續充實新知，以應付各項變化，而需終身學習，其使命係將正規的學校教育及非正規的各種學習機會兩者做整合（楊國賜，2014）。此外，在國際組織的積極倡導下，各國致力於全民終身學習的發展（吳明烈、李藹慈、賴弘基，2010），基此我國自2002年制定〈終身學習法〉，期間歷經3次修正，將推動終身學習由理念逐步落實於政策（許慧卿，2006），該法第3條將終身學習定義為「個人在生命全程中所從事的各類學習活動」。而以公部門為例，公務人員終身學習之推動，除訂有「公務人員訓練進修法」，行政院並配合另訂「行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點」，其開宗明義為建構核心能力導向之學習機制，並營造豐富、多元學習環境，以廣納公務人員終身學習機會之意旨，以上各項法制之建立期能由公到私，厚植國人正視終身學習落實的態度，惟其推動仍有其侷限，以下進行分析並提出相關建議。

二、推動終身學習之侷限

（一）忽略學習的本質

進修是否具成效，關鍵在於學習者是否獲得使其有用之能力，其非盲目地進修，為取得時數而學習。為發自內心，瞭解學習的本質、工作之所需及興趣之所在為要。以公部門為例，學習時數取得情形，其依相關規定將終身學習情形納入陞遷評分或考績獎勵機制，雖美其名將終身學習制度激勵化，以強化其實施效果，惟經觀察部分人員，係將終身學習淪為「衝時數」的功能，雖有取得數位學習時數，學習效果卻未知，時間的累積並不全然為其效果之呈現。這些形式化、虛應故事及消極被動參與課程的情形，形成追求時數累積，而非落實終身學習，已為目標錯置（許峻嘉、呂育誠，2016），忽略學習的本質且乃其侷限之一。

（二）缺乏學習時間

有關經濟合作暨發展組織國家（OECD）最新資料，我國工時 2034 小時，全球 2016 年工時排名第 5（許湘宜，2018）。由此觀之，國人工作之餘從事終身學習活動之時間十分有限，面對繁重的工作，休息時間已所剩無幾，要進一步參與學習課程的動機即有限。爰此，保持參與學習的動機及誘因十分重要，公、私部

門理應重視終身學習議題，提供工作之餘進修之各項途徑或是提供公假進修之機會，以減少學校及業界知識之落差，可因應時代變遷汲取所需知識。

（三）終身學習機構資源須整合健全

目前終身學習機構資源，各級學校、企業間之整合尚待加強，其中策略聯盟與夥伴關係的建立也處於發展階段尚未成熟，以致各機構各行其事、資源重覆浪費、缺乏縱向聯繫、中央與地方的資源分配不均之情事出現，其中不論是在方案內容規劃、資源分配等等事項，整合機制之缺乏，對於各項終身學習實施成效的評鑑也難有依據，相關的推展工作，機制整合健全後才具有其正當性（吳明烈、李藹慈、賴弘基，2010）。基此，政府對於終身學習雖有各項補助挹注資源推動，而其機構網絡資源之協調與聯繫仍待發展健全。

三、推動終身學習因應之道

（一）學用合一，提升學習動機

終身學習已為勞動市場參與者累積人力資本之方式，而具有促進職業能力開發、提升、轉化等增值功能（王素鸞，2018），只有配合職涯發展及興趣的聯結，引發學習帶來的成就感與求知慾，達成其專業進展，宜配合不同學習者之專業技能加以充實，如終身學習與技能認證之結合（許峻嘉、呂育誠，2016），因學習過程中，內在動機較外在動機更具有持續性，學習成果也較好。因此，提升內在動機並脫離需督促的被動學習環境，學習者可由將進修的內容，轉化成工作之能量，提升學習的意願，並加強回饋機制的建立，發展質量並重的終身學習。

（二）創造多元的學習途徑

因應進修時間之不足，可藉由多元學習途徑彌補時間之不足，從行動學習的應用相關研究，可知我國包括各種教育領域及民間企業實施得十分廣泛（陳俊廷，2017），以公部門為例，2016 年整合 e 等公務園之學習平臺，即提供以 app 方式進行微學習、電子書、直播課程即開放式課程，達成公部門數位學習「單一入口、多元學習、完整記錄、增值運用」之目標（王逸芯，2016）。讓人隨手運用短暫片刻時間，就能簡易的取得學習資源，輕易掌握個人時間及各項需求。強調與科技之接軌，利用科技的日新月異，打破傳統學習模式，學習管道不僅止於學校，即時知識的取得，除有益於終身學習的推展外，其便利性、彈性的優點，更能補足城鄉差距所帶來的學習落差（吳明烈、李藹慈、賴弘基，2010）。

（三）教育資源的共享

訓練機構可積極發展自身特色，並參與策略聯盟公部門可與民間團體進行訓練合作，或與大學院校建立合作關係，就近可取得學習資源，公私部門協力打造一整個教育科技生態系，透過分享擴大學習環境，提升公、私部門參與終身學習之意願，透過合作網絡的建立，資源達到互補效果（吳明烈，2007）。108 年教育部規畫結合民間力量，啟動「教育基金會終身學習圈」，推動辦理社區大學、公共圖書館、樂齡學習中心及樂齡大學等措施，提供大眾終身學習多元途徑(黃朝琴，2019)，其為資源整合之實際作為；另因應少子化，各級學校也可另闢出路，積極研發相關課程，其中更可充實成人在職教育之內涵，設計更切合產業需求之學習課程，促進學界及產業界的交流，政府補助的不再消極挹注資源，而是積極的投資，強化學習機構服務品質及經營成效，形塑學習的文化。

四、結語

綜上，終身學習推動需要建立完善的機制，各界應予重視。推動終身學習，必須建構完整的學習架構與策略，包括評估需求、動機、誘因的強化、輪調、知識傳送與評量等面向來努力(Westover，2009)。政府應扮演居中協調之角色並整合產官學界各方意見，進行整合及任務分工，據以擬定終身學習推動策略，並建立學習網絡，擴展學習管道，以符科技創新時代之需。除整合學習資源外，著重終身學習的本質，為自我導向的學習、從經驗中學習、有意識的準備學習、任務導向與需求導向之學習，期使學習者學習時擁有相當之愉悅感，而持續參與，達成全民終身學習之願景。另一方面，終身學習後續成效評鑑與管控也另須重視及建置，其成效可益於國人教育素養及我國國家競爭力之提升。

參考文獻

- 王素鸞(2018)。推動新世代職業訓練法的必要性。*經濟前瞻*，179，123-128。
- 王逸芯(2016)。《通信網路》公部門線上數位學習，遠傳參一腳。取自 <https://www.chinatimes.com/realtimenews/20170703003137-260410?chdtv>
- 吳明烈(2007)。建立終身學習機構夥伴關係的策略聯盟作法研議。*師大學報*，52(3)，1-18。
- 吳明烈、李藹慈、賴弘基(2010)。我國終身學習的發展困境與因應策略。*台灣教育*，666，13-25。

- 許峻嘉、呂育誠(2016)。為了學習還是為了時數？—落實公務人員終身學習的商榷。取自<http://epaper.hrd.gov.tw/177/EDM177-0502.htm>
- 許湘宜（2018）。薪資環境嚴重失衡 台灣工時全球第五。取自<https://n.yam.com/Article/20180517114698>
- 許慧卿（2006）。我國終身教育政策執行模式之研究—以終身學習法為例(未出版博士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳俊廷（2017）。推動我國公務人員終身學習的創新策略—從數位學習到行動學習(下)。取自 <http://epaper.hrd.gov.tw/189/EDM189-0503.htm>
- 楊國賜（2014）。終身學習的新思維與新方向。台灣教育，689，2-7。
- Westover, J. H. (2009). Lifelong Learning: Effective Adult Learning Strategies and Implementation for Working Professionals. *International Review of Education*, 16(1),435-443.

