

教育研究集刊

第四十九輯第四期 2003年12月 頁127-152

# 新學習文化的塑造與發展： 終身學習取向

吳明烈

摘要

新學習文化的內涵涉及學習觀念的新變革、學習型態的新思維、學習制度的新突破以及學習策略的創新。本文從鉅觀的層面出發，論述新學習文化的要素與特徵，進而剖析學習文化所涉及的學習境況、學習成果及學習過程等重要層面。而學習文化的類型，則在文中歸納分析出個人學習文化、家庭學習文化、學校學習文化、職場學習文化、社區學習文化、國家學習文化與全球學習文化。此外，更從法源基礎及學習網絡等多方面，比較新學習文化與傳統學習文化的內涵差異。新學習文化的塑造，需要有適宜取向的導引，並能兼顧多種有效策略，方能充分實現文化改造的理想，進而為全民學習帶來實質效益。有鑑於此，全文最後則提出以現代化、民主化、全球化、創新化以及多元化作為新學習文化的發展取向，並且強調新學習文化的發展，乃是一種全民學習運動，需要多元面向考量，據而展開具體實踐策略，以建立全民終身學習社會。

**關鍵字：**學習文化、新學習文化、終身學習、終身學習文化、學習社會

---

本文作者為國立中正大學成人及繼續教育學系暨研究所助理教授

電子郵件為：[adumlw@ccu.edu.tw](mailto:adumlw@ccu.edu.tw)

投稿日期：2003年9月22日；採用日期：2003年11月14日

## **Creating and Developing a New Learning Culture: Lifelong Learning Approach**

Ming-Lieh Wu

### **Abstract**

This article analyzes the concepts and practices of a new learning culture. First, it explores the possible origin and meaning of such a culture. Second, it describes its necessary elements and characteristics. Third, it analyzes the theoretical dimensions and types of learning cultures. Fourth, it makes a comparison between traditional learning cultures and the projected new learning culture. Finally, it shows some important approaches and strategies for the development of a new learning culture.

**Keywords:** learning culture, new learning culture, lifelong learning, lifelong learning culture, learning society

---

Assistant Professor, Department of Adult and Continuing Education, National Chung Cheng University

E-mail: adumlw@ccu.edu.tw

Manuscript received: Sep. 22, 2003; Accepted: Nov. 14, 2003

## 壹、前言

人類的歷史文化，係一個連續體，不斷地向前演進，在文化演進的過程中，社會文化、政治文化與經濟文化，往往成爲社會大眾關懷的文化焦點。從整個人類發展史觀之，從未有一成不變的文化。隨著社會的變遷，亦產生了文化的變遷，而隨著文化變遷之後，又促成了新的社會變遷。關於學習文化（learning culture）的研究，仍是在所有文化研究領域中，較爲薄弱的部分。然而，令人深感欣慰的是，隨著終身學習思潮的興起與實務發展，學習文化的議題研究，近些年來，則已漸受到人類的關注，雖然，截至目前尚未有豐碩的研究成果，但畢竟學習文化的研究，已在 1990 年代之後正式開啓，未來則需要有更多的關注與投入，以積極開發這塊學術與實務的新領域，俾以提供各國在建立新學習文化的過程中，有適切的發展目標與遵循方向。

學習文化的變遷，是一個既存的事實，然而，這種變遷係在人爲的作用下而產生的改變。良好的學習文化變遷，更是在人類對於學習文化概念，有充分的認識之後，進而省察當前學習文化的問題與缺失，並展開具體改造的行動，而產生的一種綜效。直至新近，新學習文化（new learning culture）思潮的發展，較受到各國重視，其中尤以歐盟國家，如德國與英國，對於此議題的關懷及研究，更爲投入。對於亞洲國家而言，新學習文化的研究與塑造，當是在發展終身學習與知識社會過程中，亟待關注的焦點議題。有鑑於新學習文化的研究與發展之迫切性，本文首先探索新學習文化的發展源起、意涵、要素與特徵；其次，分析學習文化的層面與類型；再則比較新學習文化與傳統學習文化的內涵差異；並進而提出以終身學習爲導向的新學習文化發展取向與策略。

## 貳、新學習文化的源起與意涵

關於教育文化的相關研究，在早期即有之，然而，學習文化甚或新學習文化的研究，則是新近之事。在國際社會中，慣以用新學習文化一詞，如英文中使用 new learning culture，而德文則使用 neue Lernkultur，此乃相對於傳統學習文化或

舊學習文化而言，而彰顯出嶄新且能夠因應時宜而有別傳統之意。截至目前，新學習文化的源起與意涵，仍尚未普遍為人所熟悉，而有待進一步探索。

## 一、新學習文化的發展源起與背景

新學習文化實際受到人類的關注與討論，乃是 1990 年代之後的事。雖然，稍早在 1987 年時，德國的兩位學者 Volker Buddrus 與 Fritz Böversen 即主編出版過專書《邁向新學習文化》（*Auf dem Wege zu einer neuen Lernkultur*），探討新學習文化的相關議題。但該書係以「和平教育學取向」（*Ansatz für Friedenspädagogik*）為副標題，探究的焦點亦以和平教育學為核心，並兼論學校教育的未來發展。因此，對於新學習文化概念與理論的研究並未能明顯出現於該書中。然而，該書能在 1980 年代期間，即關懷到人類未來新學習文化的發展，同時亦提出了一些重要問題，如新學習文化究竟與傳統學習文化有何不同？新學習文化的塑造過程中，究竟整個教育體系該往哪個方向發展，並以哪些方法進行改變等等？以上議題對於新學習文化的研究與實務發展而言，則已提供了基本的思考方向（Buddrus & Böversen, 1987）。

近些年來，由於各國有感於推展終身學習，需要築基於文化之上，因此，新學習文化的理念除了持續被探討與推廣外，並已漸漸成爲一項重要的教育革新實務。就整個國際社會觀之，歐盟各國當是較早關注於新學習文化理念與實務發展的國家，在 1990 年代初期即陸續有學者針對新學習文化的議題，提出重要觀點，而在 1990 年代中期之後，新學習文化的實務發展，則是處於萌芽階段，隨後經由政策的對話與討論，漸漸凝聚出發展新學習文化的共識。在聯合國教科文組織的第五次國際成人教育會議中，所提出的成人學習漢堡宣言與未來議題，亦特別強調新學習文化的發展，而這亦爲終身學習的一項重要發展方向。英國的經濟與社會研究委員會，所提出的學習社會十大模式中的學習中心模式，即著重於學習文化的發展，進而建立適合現代的新學習文化，而有別於傳統文化（吳明烈，2001）。歐盟於 2001 年所提出的「實現終身學習的歐洲」（*Making A European Area of Lifelong Learning A Reality*）行動計畫中，所提出的六大策略，亦強調新學習文化的發展，以擴大學習的層級與影響力（European Commission, 2001）。在 1990 年

代末期迄今，新學習文化的塑造與發展，已然正式在一些國家中展開。

如今，新學習文化的發展浪潮，除了在歐洲持續擴展之外，亦在美洲及澳洲等地，日益受到重視，而其發展趨勢係與終身學習、全球化及創新等理念相結合。然而，新學習文化的發展，乃是一種文化的變革與改造，並無法短期奏效，易言之，新學習文化的發展，誠然重要但不可能速成，且為一種持續發展的過程。

## 二、新學習文化的意涵

學習文化是一個複雜且廣泛的概念，同時涉及到學習及文化兩種要素。學習文化係由文化的特質與學習經驗所共同構築而成，在此架構下，成功的學習並不單獨取決於學習者的個別因素，而亦涉及到社群的參與以及機會平等（Jacobson, 1996）。學習文化理論與實務發展的重要性，已無庸置疑。然而，由於學習文化的概念甚為廣泛且不易闡釋，因此，即有學者批評這項領域的探討，有很多人並未將其語義清晰表達，同時對於其效用與範疇亦缺乏完整說明（Dräger, 2003）。這可謂為當前學習文化研究的一項不足，然而，亦因為這項不足有待彌補，而顯示出學習文化的未來寬廣研究空間。

如前所述，關於學習文化的語義闡釋，仍亟待釐清，因此，基於研究與實務發展的需要，首需先清楚界定學習文化的確切意涵，如此方不致於模糊甚或失落了焦點。誠然，學習文化是由教學者與學習者的觀念及行為激盪之下而形成的一種社會現況（Siebert, 1999: 26）。學習文化的概念，所涵蓋的並不僅是多樣化的學習活動，而且也是學習力（Lernfähigkeit）的增進，尤其是自我學習能力（Selbstlernkompetenz）的發展，其中涉及到反省並確立個人的學習風格、學習習慣、學習類型與方法，而這也是一種反省式學習（reflexives Lernen）歷程（Siebert, 2002）。

學習文化係指關於學習的一切文化，是整體文化中的一項重要內涵，包括學習理念、學習態度、學習型態、學習內容、學習制度、學習途徑、學習習慣以及經由學習所累積的成果。學習文化亦是一種學習現象，包括無形的學習價值觀與有形的學習行為，學習文化的形成是學習者在學習架構下，與學習環境交互作用而產生的結果。良好學習文化的形成，往往是在社會大眾具有合乎現代化且適宜

的學習理念、態度與行為的前提下發展而成。而所謂的新學習文化，乃是學習文化的新發展與轉變，而呈現出與以往不同的學習文化。據此言之，新學習文化的內涵包括如下：

(一)學習觀念的新變革：在新學習文化的潮流中，學習係明顯發生於日常生活中，同時與工作及休閒相結合，而非僅存在於特定的時間與場所，人類一方面為知識而學習，另一方面亦為發展而學習，以能力發展為導向的學習，尤受重視。

(二)學習型態的新思維：多元學習型態，乃是新學習文化的一項重要內涵。新學習文化中的學習型態，包含並兼顧正規學習、非正規學習以及非正式學習等三種型態，上述三者同受重視且享有平等的地位與價值。

(三)學習制度的新突破：新學習文化的另一項重要內涵，展現於學習制度的新突破。學習制度的規劃，重視系統思考及全面考量，而更具完整性與彈性，以符應個體終身的學習需求，此外，學習成就認證制度，亦已然逐步建立。

(四)學習策略的創新：新學習文化的發展，尤重策略的創新，學習策略不再侷限於傳統的窠臼中，而能積極創新求變，以激勵學習者的學習興趣，並促進學習者更有效的進行學習。而有別於傳統的學習策略，如網路學習、經驗學習以及對話學習等，亦獲得多元發展。

在終身學習的政策措辭上，所涉及的文化革命與學習文化，兩者乃為相當類似，均一致強調，人類正生活在一個學習時代（learning age）（Griffin, 2001）。新學習文化與終身學習文化，兩者的概念甚為相近且密切關聯。終身學習文化係指全民參與終身學習的文化，包括終身學習政策、架構與制度，以及全民的終身學習理念、態度、價值觀、行動與習慣。此外，亦涵蓋透過終身學習而產生的一切創新與改變，以及整個社會的學習風氣及學習力。誠然，任何一個國家都蘊有學習文化，但並非每個國家都已具有終身學習文化，而是至少具備了發展終身學習文化的機會與可能性。在終身學習文化中，人類的問題解決能力與創造力，亦獲得逐步增強。當前各先進國家在發展終身學習之際，所追求的新學習文化，事實上亦是一種現代化的終身學習文化。

就學習文化的價值面而論，可分為正面的學習文化以及負面的學習文化。所謂正面的學習文化，乃是一種積極的學習文化，對於學習擁有適宜的價值觀與行

為；而負面的學習文化乃是一種消極的學習文化，對於學習抱持著不合時宜的態度、價值觀與信念，而學習行為亦為被動且效能不彰。任何學習活動存在之處，即具有學習文化。學習文化乃與學習活動並存，當前世界的任何地方均有學習行為的進行，而孕育出當地的學習文化，然而學習文化需要不斷的塑造與發展，如此，方能形成正面而積極的學習文化。

## 參、新學習文化的要素與特徵

澳大利亞自 1990 年代以來，實施了許多政策與計畫，以有效推展終身學習，而近些年來，尤為重視學習文化的發展。學習文化對於 21 世紀的知識產業結構與終身學習發展而言，實為重要且影響深遠。整體言之，新學習文化具有八項要素（Ellyard, 1997）：

### 一、終身學習

終身學習在 1990 年代中期，已有良好的發展。傳統的生命早期學習制度已被持續性的終身學習所取代。而學習則必須成爲一項重要且愉悅的活動。終身學習促使了個人生涯發展的彈性化，並且在快速變遷的世界中，促進了個人的適應力與個人發展。

### 二、學習者驅動學習

學習者驅動學習（learner driven learning）係指，學習同時被指導者與學習者支持團體所導引。學習者被授予權利與教育提供者共同參與及協調學習的進行。

### 三、及時學習

及時（just-in-time）的概念源起於製造業與零售部門。這是一項生產與操作的方法，意指企業不需要大量儲存原料以供應產品的製造，原料係及時的被分配到生產時所需要用到的時候。將此概念應用到學習，乃是因爲真正的學習通常均發生於人們具有高度學習動機與求知慾時，此時立即提供學習，則效果最佳，而

現代科技則促成了及時學習系統的發展。

#### 四、顧客導向學習

人人均具有個別差異，以致在思考與學習上有不同的方式。教育套材（educational packages）可以顧客化，以符合不同的學習個體與團體的需求。而現代科技亦能符合不同的學習及思考偏好，並促進了全腦學習與思考。

#### 五、轉變學習

學習應該能促進人類發展與面對挑戰的能力，並且改變信念體系及行為型態，進而因應新的需求與機會，以及克服劣勢。學習的一項主要目標，即是在於促使個人價值體系的良好轉變。

#### 六、團隊學習

隨著現代資訊與通訊科技的發達，促進了合作行為的發生。工作組織均強調溝通與合作，而大部分的職場亦重視團隊組織學習。

#### 七、脈絡關聯學習

學習發生在與學習者的經驗及期待有所關聯的環境時，最能產生成效。此外，社群學習已在現代真實生活環境中進行。

#### 八、學習如何學習

假如人們知道更多關於如何學習與思考，則將能進而提昇他們的學習與思考能力。思考與學習的教學，乃是當前教育體系中的一項重要內涵。經由個人與團隊能力的發展，以瞭解並更有效率的計畫、管理與實踐本身的學習。

由於學習文化概念的複合性，要將其特徵具體且完整的描述，並非易事。然而，對於學習文化特徵的瞭解，若欠缺清晰明朗的輪廓，如此在發展學習文化的過程中，亦必將產生茫然之感而無所適從。Rolf Arnold 與 Ingeborg Schübler 概要地指出，學習文化的特徵顯現於三個層面：（一）學習安排（Lernarrangements）與

學習組織 (Lernorganisation) 的形式；(二)整體的學習供應 (Lernangebots) 與學習機會 (Lernmöglichkeiten)；(三)教學及其各種方法的品質 (Arnold & Schübler, 1998: 4)。而由德國的企業繼續教育研究聯合會 (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, ABWF) 所發表的《柏林宣言：創新與學習——學習連同改變：促進社會的新學習文化》(Berliner Erklärung: Innovation und Lernen – Lernen mit dem Wandel: Für eine neue gesellschaftliche Lernkultur)，對於新學習文化的特徵，有如下的論述：新學習文化係透過民眾對於本身學習的自我決定、自我組織、反省力與自我負責，以及透過對學習歷程的充分自主以及社會組織的責任，而展現其特徵。為此，必須有適當的架構條件，以確保其發展。對於促進學習的一切考量，在出發點與目標上均需以學習者為主體，並進而擴展學習者的行動力與行動機會。此外，並同時開創出開放與彈性的學習文化之對話與夥伴溝通的環境。因此，在此新學習文化的發展過程中，國家與教育機構的角色需要重新定位。個人必須在新學習文化中，盡其可能接觸到各種不同的學習型態。而個人在工作歷程的學習、社會環境中的學習、網絡學習以及教育機構中的學習，均同具價值並且彼此密切連結 (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, 2001)。

德國成人教育學者 Jörg Knoll 則更具體地提出了新學習文化的五項特徵 (Fischer, 2003; Knoll, 2001)：

#### 一、透過學習以創新

當出現挑戰時，則隨之產生問題或任務，然而，解決途徑則是在開始時尚未存在。對於社會或人類而言，總會處處面臨改變。在此情況中，當所需要的創新，尚未被人所知悉時，則亟待發展與進行，而學習在變遷社會的創新過程中，則扮演著重要角色。

#### 二、新學習文化開啓發明與創造的空間

新學習文化的一項主要特徵乃是，發展與創造能因應挑戰的空間。在此情形之下，將促使個人發展出未來所需要的知識與能力。

三、新學習文化並非僅是匱乏導向 (defizitorientiert) 而是資源導向 (ressourcenorientiert)

基於未來發展的需要及其以發現、發明與學習的過程為焦點，新學習文化並

非是重複預先規定人類所欠缺而需要學習的內容，而是要以資源與潛力為導向，反省並開發潛在資源。促使學習者能以生活經歷與生活經驗為基礎，擁有持續認知與行動的機會，並能從事個別學習與團隊學習。

#### 四、新學習文化著重日常生活的學習

從學習的過程觀之，學習並不只是發生於特定的脈絡中所進行的知識傳授而已。具體發生於日常生活中的學習，將受到重視與認真看待。自我組織學習（*selbstorganisiertes Lernen*）亦為學習者整體學習過程中的一部分。

#### 五、新學習文化的實踐是一種民主參與

學習者乃是新學習文化中的主體，同時亦為塑造新學習文化的主角。倘若欠缺學習者的積極參與，則亦無新學習文化的形成。新學習文化的發展，乃是一種民主參與，需要社會大眾的努力，而無法以強制的方式達成。

在新學習文化中，個人與社會將透過繼續學習而有效因應變遷，而變遷也因個人與社會的繼續學習，而持續進行。易言之，變遷透過新學習文化，而新學習文化亦在變遷中。整體分析之，新學習文化具有以下十大特徵：

一、以學習者為導向：新學習文化的一項主要特徵即是，以學習者的需求與學習成效為考量。學習的安排與進行，係考量到學習者確切的需要，而非課程規劃者或教學者的主觀想法。

二、自我導向學習獲得充分發展：在新學習文化中，學習者本身的自主選擇、自我學習規劃與學習目標的實現，尤其受到重視。充分將自我導向學習的理念，具體實踐於個人的學習行為中，進而促成人人成為自我導向終身學習者，乃是新學習文化的另一項特徵。

三、創新的學習規劃與安排：新學習文化之所以能建立並持續發展，乃在於重視創新的理念與行動。學習的提供與進行，非但不一成不變地隨著過去的傳統，反而能積極創新，並持續探索學習的較佳實務。創新是新學習文化的一項重要精神，創新的學習規劃與安排，包括學習內容、學習評量、學習方法以及學習途徑等。而一切的創新安排，係以能提高學習者的學習參與及學習成效為依歸。

四、以終身學習為軸心：新學習文化，可謂為伴隨著終身學習理念而興起的新時代訴求。終身學習既為新學習文化的主軸，亦為其核心，在此新文化中，全

民終身學習的理念與實務獲得充分發展，愈來愈多的民眾，漸漸成爲終身學習者。

五、愉悅的學習氣氛與環境：在新學習文化中，人人得以在愉悅的學習氣氛與環境中，進行有效的學習。學習若能帶給學習者快樂與滿足，則將更能彰顯其意義。人人樂在學習，可謂爲新學習文化的一項重要特徵。

六、重視各類型學習型組織發展：新學習文化的另一項普遍特徵，即是處處皆重視學習，每個組織均能進行學習，而成爲學習型組織。當社會中的每個組織都積極進行組織學習，進而發展出良好的組織學習文化，則學習社會的理想，亦能在此過程中逐步實現。

七、各種文化的連結與融合：學習文化係爲人類文化中的一部分，並且時時存在於人類的生活與工作中，而與人類的生活文化及工作文化相融合且緊密連結。「學習文化即生活文化；生活文化即學習文化」，學習與生活的融合，乃是新學習文化的一項主要特徵。在新學習文化中，學習係發生在日常生活的各種活動中，社會大眾的生活文化，係與新學習文化的發展息息相關。

八、多元學習型態並存且同受重視：在新學習文化中，正規學習、非正規學習以及非正式學習同樣受到重視，且各具存在價值。而且不同學習型態之間，亦有良好的學習連結，個體透過非正規學習與非正式學習所獲得的成就，亦能獲得社會認同。

九、學習諮商輔導制度化：在新學習文化的發展潮流中，學習諮商與輔導制度的建立，已然成爲一項主要特徵。這種制度的建立，主要在於促進社會大眾能夠充分掌握學習資訊，並協助學習者有效解決學習困擾及問題，進而充分實現學習目標，如此，一切學習機會的擴展與提供，才能實質發揮應用價值。

十、數位學習成爲學習時代的發展趨勢：數位科技與新媒體的運用，儼然已成爲新學習文化的一項特徵，而這向爲傳統學習文化所欠缺。在新學習文化中，社會大眾的數位素養逐步提昇，而數位文盲則逐漸減少，數位學習落差的問題，亦漸漸獲得充分解決。

## 肆、學習文化的層面與類型

學習文化應該要能增進一切改變、發展與創新所需要的學習力。學習文化融入與涵蓋了許多概念，所包括的層面與類型亦為廣泛，整體言之，學習文化的層面，主要涉及到學習境況（Lernposition）、學習成果（Lernprodukt）以及學習過程（Lernprozess）。而學習文化的類型則可從個人學習文化、家庭學習文化、學校學習文化、社區學習文化、職場學習文化、國家學習文化以及全球學習文化等七大型態分析之。

### 一、透視學習文化的層面

若詳加分析學習文化的內涵，得以發現學習文化的三項重點（Erpenbeck & Sauer, 2001）：

（一）學習文化，應該聚焦於整體的學習環境，並重視工作歷程與社會環境的學習，以及日益重要的非正規學習與非正式學習。

（二）學習成果，如顯性知識、隱性知識以及充滿價值的知識，尤其是經驗知識，日益具有深遠意義。

（三）自我導向學習，尤其是自我組織的學習歷程，已受到關注。

在德國聯邦政府經費支持下，委由「企業繼續教育研究聯合會」於2001年至2007年所執行的「學習文化能力發展」（Lernkultur Kompetenzentwicklung）研究暨發展方案，將學習文化分成學習境況、學習成果以及學習過程等三大層面，而每個層面又包括各項領域（圖1），可謂為學習文化勾勒出清晰的架構與內涵（Erpenbeck & Sauer, 2001）：

#### （一）學習境況

個人係生活在複雜的生活世界中。學習的型態可分成正規學習、非正規學習及非正式學習。從學習的觀點論之，生活世界係由四個學習領域所構成：

1. 社會環境的學習：在日常生活的社會環境中，如家庭、社交圈、社團、政黨或社區等，處處均可提供學習的機會。社會環境的學習乃以非正式學習為主，

其次亦涉及到非正規學習，而正式學習則是微乎其微。

2.教育機構與組織的學習：教育機構主要提供了正規學習的管道以及有組織的知識，其次，亦扮演著提供非正規學習的角色，而對於非正式學習機會的提供，則是甚少。

3.工作歷程的學習：此係指「做中學」(learning by doing)，從溝通、行動與經驗中，人們亦獲得了學習。工作歷程的學習，以非正式學習居多，但有時亦會涉及到正規學習及非正規學習。

4.網路與多媒體的學習：所有媒體不僅是學習工具，而且也是學習地點。前述三種學習領域均可透過網路與多媒體進行之，就此觀之，網路與多媒體的學習涵蓋了正規學習、非正規學習及非正式學習等型態。

### (二) 學習成果

學習過程的成果是知識，學習即是獲得知識，此乃為學習文化的一項重要構面。學習成果具有三種型態：

1.清晰知識 (deutliche Wissen)：顯性且容易被闡釋與傳達的知識。

2.闡釋知識 (verdeutlichende Wissen)：不易被闡釋，通常需要很艱難才能被瞭解的知識，因為，基於不明朗、複雜以及不易被說明等特性，故稱之為闡釋知識。

3.意義知識 (deutende Wissen)：係指隱性知識，且在人類的知識中佔了主要部分，唯有經過個人與他人成功的共同合作行動，才能夠獲得開展的知識。

### (三) 學習過程

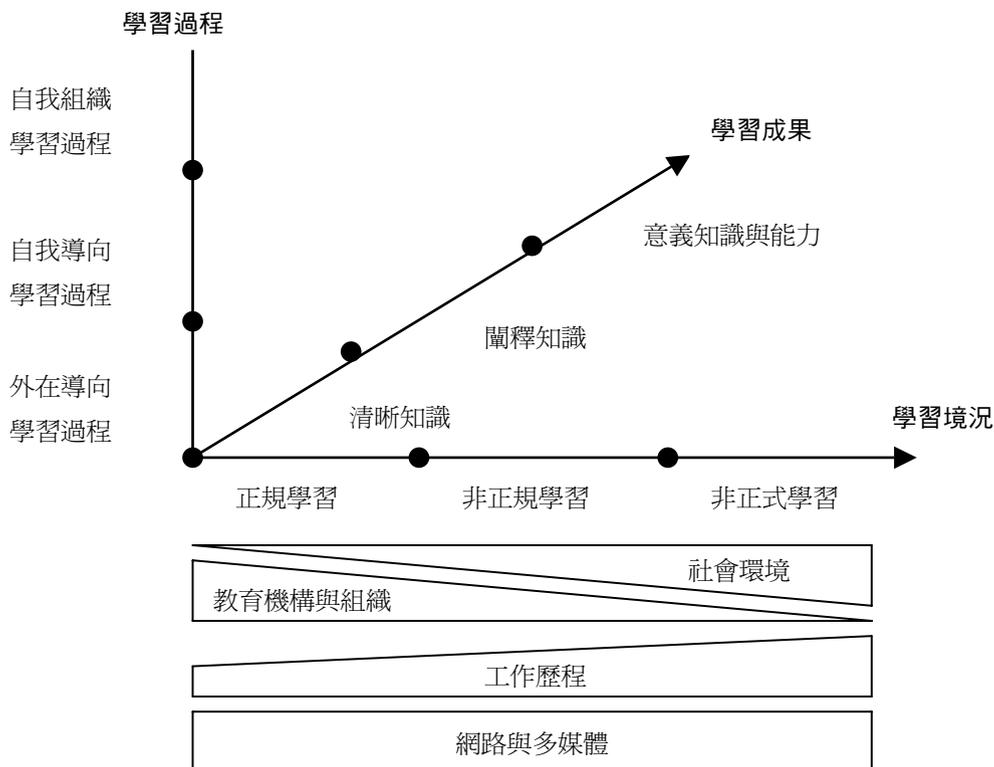
學習文化的另一項層面，即是學習過程。學習過程包括三種內涵：

1.自我組織學習過程 (selbstorganisierte Lernprozesse)：面對經濟活動的全球化，自我組織學習過程，今後將更為重要。凡是在獨立自主的行動或訓練機構所舉辦的能力發展活動，若是以學習者為主體，則是自我組織學習過程。

2.自我導向學習過程 (selbstgesteuerte Lernprozesse)：當學習系統的學習目標、學習策略與行動以及檢核過程係由學習者自行決定，則是自我導向學習，否則即是外在導向學習。

3.外在導向學習過程 (fremdgesteuerte Lernprozesse)：在教育機構或大部分的

課程學習中，有既定的學習目標、策略與行動以及檢核過程，這種學習過程，乃屬外在導向學習。



資料來源：修改自 Erpenbeck, J., & Sauer, J. (2001). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Lernkultur Kompetenzentwicklung." *QUEM-eport: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 67, 9-65.

圖 1 學習文化的層面

## 二、學習文化的類型解析

學習文化就如同大眾生活文化般，應處處存在於生活中的各個領域與地方。若以對象區分之，學習文化的主要類型，包括個人學習文化、家庭學習文化、學

校學習文化、社區學習文化、職場學習文化、國家學習文化以及全球學習文化，茲論述如下：

### (一) 個人學習文化

個人從一開始接觸到學習，即逐漸建立起個人的學習態度、學習價值觀、學習行為、學習風格以及學習習慣等，而上述種種的交互作用，則塑造出個人的學習文化。個人學習文化是整體學習文化中最小的單位與類別，也是學習文化的基礎構件。當社會中的成員，具有良好的個人學習文化。則整體社會的學習文化，亦必更能展現出積極性。

### (二) 家庭學習文化

家庭學習文化的塑造，近年來隨著學習型家庭理念的推展，日益受到重視。兒童在進入學校學習之前，通常已在家庭中發展出不同的學習能力與個人學習文化，進而在學校中繼續開展。兒童在家庭中，是否已開始閱讀書報並與不同世代的家庭成員彼此交談及共同活動等等，已建立出學習文化的基本形式。而家庭學習文化亦是社區學習文化的基礎，家庭的結構、規模與類型對於學習文化的發展將有所影響（Kirchhöfer, 2001）。一個家庭是否具有良好的學習文化，已然成為學習型家庭的重要指標，而家庭學習文化的發展，需要先培養出家庭成員的終身學習理念、態度與習慣，進而促使家庭成員成為終身學習者。其次，應建立起適合家庭成員個人學習與團隊學習的機制及方法，促使人人成為彼此的學習資源與夥伴。此外，家庭學習文化的發展，亦宜與家庭成員的生涯發展目標相結合，如此，更能彰顯出學習的價值與持續動力。

### (三) 學校學習文化

學校學習文化乃是整體學校文化的主軸與核心。學校是典型的教育機構與終身學習機構，同時扮演著知識與學習的提供者、促進者及創造者的多重角色。基於上述角色的扮演，學校本身除了應發展出能順應社會變遷的學習文化之外，亦應透過教育與學習的影響力，促進整體社會的新學習文化發展。學校新學習文化的形塑，既是學校組織發展的催化劑，亦是學校組織發展的成果。在發展新學習文化的過程中，學校首先需檢視本身的學習文化現況為何，進而對於本身的學習文化有完整且充分之瞭解，據而革除現存的負面學習文化，而以積極正面的學習

文化取而代之，這種新學習文化的發展，涉及到學校學習文化的檢視與評估、改革策略與行動、成果回饋與改進等過程，而在此一過程中，學校亦明顯轉型為現代化的學習型學校。

#### (四) 職場學習文化

隨著組織學習與學習型組織理念的發展及實踐，職場中的學習益加受到重視。所謂職場學習文化，意指職場具有繼續學習的文化，而這亦成為職場文化的主流，在此主流中，工作者亦是學習者，整個工作歷程的學習，均受到重視與鼓勵。職場中的個人學習、團隊學習與整體組織學習，成為塑造職場學習文化的催化劑。

#### (五) 社區學習文化

社區與每個人的生活息息相關。近些年來，社區文化隨著社區發展理念的實踐，已廣受重視。眾所周知，社區文化的涵蓋面，包括了社區的生活文化、工作文化、休閒文化、飲食文化等，然而除此之外，尚應涵蓋社區學習文化。基於社區發展的必要，社區學習文化在社區中的定位，更應由過去中的邊陲地位提昇為核心地位。社區學習文化的發展，將更有助於其他各類社區文化的發展，因為，文化的本身，即是學習，而學習亦可透過文化而進行。良好社區文化的發展，必須凝聚出社區發展的共同願景；其次，社區成員能成為彼此的學習資源，願意積極互動學習；再則，在社區中亦能視各種對象的需要，籌組各類型的學習社群或學習團體，以廣闊學習機會；而社區的整體資源，亦能為學習而有效動員。

#### (六) 國家學習文化

國家學習文化主要係由個人學習文化、學校學習文化、家庭學習文化、職場學習文化與社區學習文化等所共同交織凝聚而成。國家學習文化是國家文化的主體，一個國家文化的盛衰，大致可由其學習文化的內涵反映之。從資本論的觀點言之，學習文化正是國家最為珍貴的資產與瑰寶，學習文化亦成為國家提昇競爭力的重要發展指標。

#### (七) 全球學習文化

全球化現象，顯現了地球村成員相依互賴的命運，而各國的互動與交流亦益為頻繁。各國學習活動與經驗交流，亦是一種文化的交流，這種學習文化的交流，

亦將會漸漸凝聚出一種全球學習文化。不論是以全球文化地方化或地方文化全球化的觀點論之，全球學習文化的形成與發展，乃是一種必然趨勢。雖然，這種全球文化的發展，目前僅具雛形而尚未完全成形，但隨著全球化的愈演愈烈，終究會不斷地醞釀而發展。全球學習文化乃是學習文化的最大集合。

## 伍、新學習文化與傳統學習文化的比較

當論及新學習文化時，有必要縝密思考其與傳統學習文化的差別，在新學習文化中，未來導向、創新與能力發展，將處於核心地位。學習文化的發展，乃是一個連續體。新學習文化並不盡然與傳統學習文化涇渭分明，而是在許多方面有了明顯的轉變與差異。茲將新學習文化與傳統學習文化的內涵列表比較如下：

表 1 新學習文化與傳統學習文化的內涵比較

類別 內涵	新學習文化	傳統學習文化
學習目標	特別考量到學習者的需求以及學習者的共同參與，更強調能力發展導向的學習。	較不具多元化、學習者的需求較少受到考量，同時少有共同參與確立學習目標的機會。
學習型態	正規學習、非正規學習與非正式學習等學習型態同受重視與認可。	偏重正規學習，而非正規學習與非正式學習則被忽略。
學習內容	重視個人學習如何學習的能力，知識創新與應用能力的發展，構成了重要的學習內涵。	較傾向於認識知識、累積知識以及實踐知識，而知識創新與創造的學習內容，則較為欠缺。
學習場域	學校成為學習的場所之一，生活場域亦為學習場域，處處均可能是學習的場所。	學校成為學習的專門場所，學習均在機構化的特定場所中進行。
學習時程	學習係發生在生命的各個階段，且與個體的生命相久遠。	個人的學習模式係屬前端教育終結模式，學習發生在生命中的特定階段。
教學方式	教學的進行以學習者為中心，教學的規劃、安排、進行與評量，均重視學習者的參與。	以教師為中心的教學法，處於核心地位。

學習途徑	強調彈性學習、自主學習與開放學習；學習途徑更顯多樣化及可近性。	較為固定化而少有變化，學習多發生於結構化的教學環境中。
教師角色	教師除了扮演著學習提供者的角色之外，更扮演著學習促進者、學習輔導者以及終身進修者的角色。	教師扮演著教學講授者與教學領導者的角色，整個學習過程的進行，悉聽其安排。
學習者角色	學習者享有更多的學習參與權與決定權，並能根據自己的學習需求，進行自我導向學習。	學習者依照教學者的安排而進行學習，較欠缺主動性與積極性。
法源基礎	法規政策提供了發展全民學習的良好架構；政府擬定相關的學習法令，作為發展新學習文化的法源基礎。	有關全民學習的法令較為不足，缺乏良好的法源基礎。
數位學習	數位學習的發展與應用，促使學習的提供與進行，得以跨越時空限制而無遠弗屆。	缺乏數位學習的機制與發展；資訊與通訊科技亦未能有效運用於學習情境中。
學習成就認證制度	去除正規教育、非正規教育以及非正式教育的藩籬，三種學習型態得以密切的交流與融合，並能互為補充。學習者在正規教育體系之外的學習成就，亦能獲得學習成就認證。	學習者唯有在正規教育機構中進行學習，其學習成就才能獲得充分認可。
學習網絡	各教育組織與機構，除了彼此形成緊密的學習網絡之外，並能與各相關組織密切合作，進而提供較佳的學習服務與品質。	各個教育組織與機構，咸少有策略聯盟或夥伴關係之建立；在學習資源的整合與學習品質方面有所侷限。

學習者塑造了學習文化；而學習文化也塑造了學習者，兩者實為相互影響。而東西方亦有不同的學習文化，不管在傳統學習文化或新學習文化中，儒家思想中的以人與仁為本，以及尊師重道等觀念，仍將持續扮演著重要地位，成為東方學習文化的主要精神。而西方傳統學習文化中所強調的個人發展，迄今在發展新學習文化的過程中，仍將繼續受到重視。

## 陸、新學習文化的發展取向與策略

面對知識社會的來臨，知識與學習的重要性，備受高度矚目。在知識社會中，

新學習文化的塑造與發展，日益受到各國的重視，而這種新學習文化的發展，則與終身學習文化息息相關。新學習文化的塑造與學習社會的發展，兩者關係密切。學習社會首重學習文化，透過政策架構與目標、經費優先支持、多元與彈性的教育結構、服務與機會以發展學習文化。組織與個人同為重要，必須益加突顯學習如何學習的重要性（UNESCO Institute for Education, 2001: 27）。

新學習文化的發展，意謂著學習文化的改變與新塑造。然而，哪些需要改變，以及透過哪些方式改變之，則需要深入思考與衡量。發展新學習文化並不意味著，全盤否決與推翻傳統學習文化，也不意味著與傳統學習文化南轅北轍而截然不同，而是要在當代社會中，擺脫傳統學習文化的缺失與陋習，進而建立起一種更現代化、人性化與效率化的新學習文化。

面對變遷快速的社會，學習文化亦應有新的發展方向與內涵。新學習文化的發展，一方面除了要能順應社會變遷，以符應全民的學習需求與生活需要之外；另一方面更應提供良好的架構與條件，以引導並促進良好的社會變遷。新學習文化的發展，乃是一種全民參與的文化運動，這種全民運動的發展，應考量到以下五種取向：

一、現代化：新學習文化的發展，首需考量到現代化的發展需要以及現代社會的確切需求，此外，並能引導與促進未來社會的發展。

二、民主化：新學習文化是一種全民參與的文化，人人享有平等的學習機會與資源，此外，人人更能充分運用終身學習權，共同實現社會的願景。

三、全球化：全球化是新學習文化的一項重要發展取向，此意謂著在全球的學習脈絡中，學習無邊界與藩籬，並且有更多的交流互動及影響。在全球化的新學習文化取向中，各國學習文化之間將有更多的交流與相互瞭解，且逐漸發展出全球學習文化。

四、創新化：新學習文化象徵著嶄新與創新。在此文化發展脈絡中，個人與社會將持續發展創新求變的能力，在變化中找尋新的方向，一切均能為發展而創新以及為改善而改變。

五、多元化：在多元的變遷社會中，多元取向的新學習文化發展，將益加顯得重要。新學習文化的塑造，涵蓋著學習型態、學習方法、學習途徑、學習場所、

學習成就以及學習認證的多元化發展。

新學習文化的發展，乃是一種文化變革，而改變文化，實為一種緩慢而艱辛的過程。任何一個國家都有獨特的學習文化，這種獨特學習文化的發展，係在獨特的政治、經濟與文化的環境及條件下醞釀而成。新學習文化在現代化、民主化、全球化、創新化以及多元化的取向中，具有以下重要發展策略( *Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung*, 2001; Arnold & Schüßler, 1998; Dräger, 2003; Knoll, 2003; Kuper, 2003; Schlutz, 1999; Wittpoth, 2003 )：

### 一、政策的優先考量

文化乃為國家資產與競爭力，對於文化的投資，正是對國家未來發展的最佳投資。而學習文化乃處於文化的核心地位，亦為整體文化中的主要構成要素。一個國家的未來發展遠景，往往可以從學習文化的現況與內涵中獲得預測。政府在發展新學習文化中扮演著重要的角色，一方面需要形成完善的教育與學習政策，提供一個良好的學習文化發展架構；另一方面更應將學習文化的發展，列為具有優先地位的國家政策，積極投入資源，全力扶持終身學習的發展。

### 二、改變學習的觀念與行爲

在新學習文化的發展過程中，學習已不受限於特定的時空。各種有效的學習型態、方式與途徑均應受到肯定及發展。個人與機構均應深刻體察到學習型態、學習策略與學習機會的多樣化現象，並促進學習者的自由選擇與應用。發展學習文化所引發的文化變革，基本上尚需從個人的學習態度與行爲著手，而個人的學習動機與行爲均需要有所強化，並能反省到本身的學習興趣與內容。學習在個人一生中持續進行，同時發生於教育機構之外的學習，亦受到特別的重視。

### 三、教育機構的轉型發展

在發展新學習文化的過程中，所有的教育機構，扮演著重要的角色，一方面需要發展出各種適宜的學習策略與學習型態；另外一方面亦需要同時扮演著教育提供者、服務者與促進者的角色，以提供多樣化的學習服務，並因應各種學習者

的特性與需求。而教育機構本身，亦需要不斷學習與轉變成為學習型組織，俾以提供學習的最佳品質。

#### 四、發展終身學習機構的夥伴關係

在新學習文化的發展潮流中，每個機構都具備提供學習的潛力與可能性。而每個機構也都能發展出促進個人終身學習的能力，當一個機構已具備並發揮了終身學習的功能時，則可稱其為終身學習機構。各終身學習機構均有各自的專業人力、學習資源以及學習提供的方式，倘若能在各終身學習機構間，發展起良好的夥伴關係並彼此密切合作，以促使學習資源能有效整合，進而擴大民眾的學習參與率及學習品質，則將更能充分實現新學習文化的理想。

#### 五、建立廣泛密集的學習網絡

從人類整個學習歷史的演變觀之，學習已日益發生於由組織與個人所交構而成的學習網絡中。學習網絡的建立，係由個人、各種組織以及各種學習地點所連結而成。學習網絡中的學習，促進了學習的可能性與內容的多樣性。暢通的學習網絡應包括組織學習網絡、社區學習網絡、地方學習網絡、社會學習網絡、國家學習網絡及全球學習網絡。在廣泛密集的學習網絡中，個人與組織將更能與外界進行有效的溝通學習，並促使其學習內容與方式更為多元化，而學習亦將更具便利性與可接近性。

#### 六、發展創新的學習模式與策略

創新是一種新思維、新行動與新改變。新學習文化能否充分展現出嶄新而與傳統不同的文化內涵，端視其能否積極持續創新。而這種創新，係包括了學習模式與策略的創新，在此過程中，必須檢視並揚棄不合時宜的學習策略與途徑，進而發展出更適宜與更有效率的現代化學習模式。

#### 七、數位學習與新媒體的開發應用

受到文化科技發展的影響，透過新媒體進行學習，已日趨普遍。學習與資訊

通訊科技的結合，已然成爲自我組織學習的一部分，且應該如同在機構學習般受到社會的重視。數位學習的發展，尤需考量到學習者數位學習能力的培養與建立，人人均應具備良好的數位素養，並能進而善加運用數位學習的途徑，以擴展個人學習管道的多樣化與學習內容的豐富化。此外，有關學習的新媒體，亦應持續創新發展，裨以提昇學習的品質與效能。

## 八、擴展工作過程的學習

現代創新性的工作，促使永續學習成爲一種必要，同時必須爲此創造出完善的條件。能力與繼續改善的歷程，促使工作者成爲重要競爭力要素中的創新者。傳統上的工作與學習的藩籬，在現代的經濟發展過程中，已日益鬆弛。快速的創新、遽增的市場要求以及強烈的個人需求，已然貫穿了生產與工作過程。在此過程中，工作者的應變能力與問題導向的思考，受到很高的要求，而這些則更加突顯了在機構中學習與自我組織學習的重要。在學習社會中，工作歷程所獲得的學習成果，應該受到尊重與認同，同時在工作環境中的精神與物質層面均應有所提昇。

## 九、發展適宜的學習成就認證與評量方法

各種學習型態的學習成就認證與評量方法的建立，對於新學習文化的發展，具有重要影響。在新學習文化中，各種型態的學習成就，應該能經由適當的評量方法，獲得肯定與認證。而以能力發展爲導向的學習，如問題解決能力、溝通能力與團隊能力等，更應受到認同與肯定。

## 十、致力新學習文化的發展研究

新學習文化的研究，乃是近些年來之事，且尙處於新興發展階段。新學習文化的研究，係屬於跨領域的整合研究，應結合教育、社會、經濟、文化與管理等許多不同領域的學者與實務者，共同參與研究。未來仍有待學術界與實務界的合作，投入更多的心力，以積極經營這塊學術新生地。新學習文化的研究，必需兼具鉅觀與微觀兩大取向，在鉅觀研究方面，可專對學習文化的理論基礎、整體內

涵、核心與發展等進行整體的研究；而在微觀研究方面，則可採用實證研究，以學習文化中所關懷的議題，如社區學習文化、家庭學習文化、學校班級學習文化，抑或企業學習文化等進行相關觀察與研究，以豐富學習文化的研究成果，並能進而為實務界所運用，以具體實現全民終身學習文化的理想。

文化的形塑與發展，係一種全民群策群力的過程。同樣地，新學習文化的發展，亦無法僅憑部分社會成員的努力就能以竟全功，而需要全民具有良好的學習文化理念，並能進而將此理念積極付諸於行動，共同參與教育與學習改造的工程。唯有新學習文化的發展，變成一種彌足珍貴的全民運動，才能塑造出知識社會中的優質學習文化。

## 柒、結 論

1990年代起，為因應教育革新與終身學習的發展需要而掀起的新學習文化塑造熱潮，如今正廣受各先進國家重視，雖然這方面的研究成果尚未豐富，但在實務上則已漸進推展。新學習文化的內涵涉及學習觀念的新變革、學習型態的新思維、學習制度的新突破以及學習策略的創新。本文從鉅觀的層面出發，論述了新學習文化的八項要素及十大特徵，並進而剖析學習文化的重要層面，涵蓋了學習境況、學習成果及學習過程。而學習文化的類型，則在本文中歸結出個人學習文化、家庭學習文化、學校學習文化、職場學習文化、社區學習文化、國家學習文化與全球學習文化。此外，本文更從法源基礎及學習網絡等多方面，比較了傳統學習文化與新學習文化的相異處。新學習文化的塑造，需要有適宜取向的導引，並能兼顧多種有效策略，方能充分實現文化改造的理想，進而為全民學習帶來實質效益。有鑑於此，本文最後則提出了以現代化、民主化、全球化、創新化以及多元化作為新學習文化的發展取向，並且進而強調，新學習文化的發展，乃是一種全民學習運動，需要在政策優先、學習觀念行為、教育機構、夥伴關係、學習網絡、學習模式與策略、數位學習與新媒體、工作歷程學習、學習成就認證以及擴展研究範疇等予以全面考量，並展開具體實踐策略，以建立真正屬於全民的學習社會。

誠然，新學習文化的名詞與概念，已廣為各國使用。然而，學習文化原本就存在於人類的學習行為與活動中。各國當前固然有發展新學習文化的必要，但是，人類不可能一直都在追逐新學習文化，因為，新並不一定代表好，亦無法取代一切。而且人類今日所言的新學習文化，是否在歷經多年之後仍能以新學習文化續稱呢？對於新的闡釋，總是有其時效與時期性，因此新學習文化的用語，固然有其發展背景與固有意涵，亦有其侷限性。以此論之，未來允宜使用現代化學習文化、知識社會學習文化抑或終身學習文化，將較新學習文化一詞更為適當與適用。

在邁向學習社會與實現全民終身學習的過程中，學習文化扮演著關鍵性角色。現代社會的新學習文化發展，應當列為具有優先地位的國家政策，在這種新文化的發展過程中，將有愈來愈多的社會成員，愈加體會到終身學習的重要性，並進而激發出繼續學習的動機，而成為知識社會中的終身學習者。新學習文化的發展係以終身學習為核心，當一個社會具有終身學習文化之後，新學習文化的發展，方能彰顯出努力成果；而在建立終身學習文化的過程中，新學習文化亦將隨之全面開展。這兩種優質的現代學習文化，將彼此交融且互為增長，進而成為當代社會的核心精神。

## 參考文獻

- 吳明烈 (2001)。英國學習社會的十種模式。成人教育雙月刊，60，頁 49-50。
- Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (2001). Berliner Erklärung: Innovation und Lernen–Lernen mit dem Wandel: Für eine neue gesellschaftliche Lernkultur [Berlin Declaration: Innovation and learning–Learning with change: For a new social learning culture]. *QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 67, 67-70.
- Arnold, R., Schüßler, I. (1998). *Wandel der Lernkulturen: Ideen und Bausteine für ein lebenslanges Lernen [Change of learning cultures: Ideas and foundations for lifelong learning]*. Darmstadt, Germany: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Buddrus, V., & Böversen, F. (Eds.). (1987). *Auf dem Wege zu einer neuen Lernkultur [Towards a new learning culture]*. Dillingen, Germany: Pädagogischer Verlag.
- Dräger, H. (2003). Pragmatische Lernkultur und lerntheoretische Relevanz der Paradigmen [Pragmatic learning culture and paradigms of learning theoretical relevance]. In R. Brödel & H. Siebert (Eds.), *Ansichten zur Lerngesellschaft* (pp. 184-199). Baltmannsweiler, Germany: Schneider Verlag Hohengehren.
- Ellyard, P. (1997). *Developing a learning culture*. Retrieved August 6, 2003, from [http://www.boardofstudies.nsw.edu.au/archives/forums\\_it/forum\\_lt1.html](http://www.boardofstudies.nsw.edu.au/archives/forums_it/forum_lt1.html)
- Erpenbeck, J., & Sauer, J. (2001). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm “Lernkultur Kompetenzentwicklung” [The programs of research and development “Competences Development of Learning Culture”]. *QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 67, 9-65.
- European Commission (2001). *Making A European Area Of Lifelong Learning A Reality*. Brussels, Belgium: Author.
- Fischer, E. (2003). Weiterbilden – Weiterlernen: Neues Lernen in der Weiterbildung [Continuing education – Continuing learning: New learning in the continuing education]. *QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 78, 41-45.
- Griffin, C. (2001). Lifelong Learning and Culture. In K. Künzel (Ed.), *Internationals Jahrbuch der Erwachsenenbildung. Welches Lernen braucht das Leben?- Visionen für das 21. Jahrhundert* (pp. 65-80). Köln, Germany: Böhlau Verlag.
- Jacobson, W. (1996). Learning, culture, and learning culture. *Adult Education Quarterly*, 47,

15-28.

- Kirchhöfer, D. (2001). Widersprüche in der Herausbildung einer neuen Lernkultur [Formations and contradictions of a new learning culture]. *QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 67, 119-127.
- Knoll, J. (2001). ...dass eine Bewegung entsteht [...a movement arises]. *QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung*, 67, 135-148.
- Kuper, H. (2003). Führung in einer unternehmensinternen Lernkultur – Implementationsprobleme eines Führungskonzeptes anhand einer Fallstudie [Leadership in the learning culture of internal companies – A case study on implementation problems of leadership]. In R. Brödel & H. Siebert (Eds.), *Ansichten zur Lerngesellschaft* (pp. 225-237). Baltmannsweiler, Germany: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schlutz, E. (1999). Innovationen in Lernkultur [Innovations of learning culture]. In E. Nuissl, C. Schiermann, H. Siebert, & J. Weinberg (Eds.), *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Report 44* (pp. 18-30). Frankfurt, Germany: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Siebert, H. (1999). Driftzonen – Elemente einer mikrodidaktischen Lernkultur [Drift-Zones – Element of microdidactic learning culture]. In E. Nuissl, C. Schiermann, H. Siebert, & J. Weinberg, (Eds.), *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Report 44* (pp. 10-17). Frankfurt, Germany: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Siebert, H. (2002). Neue Lehr-Lernkulturen – theoretische Grundlagen und praktische Beispiele [New teaching and learning culture – Theoretical fundamentals and practical examples]. In Grundlagen der Weiterbildung e.V. (Ed.), *GdW-Ph 48*. Neuwied, Germany: Hermann Luchterhand Verlag.
- UNESCO Institute for Education (2001). *Reflecting on Lifelong Learning Discourses and Practices Across the World*. Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Education.
- Wittpoth, J. (2003). Lernkulturen einst und jetzt [Learning cultures: Then and now]. In R. Brödel & H. Siebert (Eds.), *Ansichten zur Lerngesellschaft* (pp. 155-164). Baltmannsweiler, Germany: Schneider Verlag Hohengehren.