

## 課程改革與學校文化之探討

吳俊憲

課程改革是近年國內推動一連串教育改革的核心工作。一般說來，課程改革主要的理論取向有：技術取向、文化取向、結構取向、社會歷史取向、政治取向、個人傳記取向等。本研究主要採課程改革的文化取向做為論述觀點，並採文獻分析方式，探究課程改革與學校文化間的關聯性。首先，研究者自相關文獻中歸納出學校文化具有四項重要內涵，包括有：教師文化、學生文化、學校組織文化、社區文化。其次，探討課程改革與學校文化的關聯性；再次，釐析不利於課程改革的學校文化，以及所面臨的各項問題。最後，根據研究發現，欲邁向完善且成功的課程改革，必須尋繹課程改革與學校各項文化內涵間的關係，尤需強化兩者之間的互動關係。因此，本研究認為，重建學校文化是落實課程改革成功的有效途徑，其具體策略應包括：（一）學校文化的結構與系統必須進行重建和調整，其作法為：建立系統性與整體性的思考方式、鼓勵自我挑戰及激勵成長、培養多元與創新的智慧運作模式、注入共同願景與共識、促進團隊學習與合作精神。（二）學校文化內涵需要轉變與質變以推動課程改革，其具體策略包括建立協同合作的教師文化、尊重學生主體性與次級文化、建構民主化的學校組織文化、營造學習型的社區文化；（三）課程領導者、推動者、參與者應體察學校文化革新的三組原則，即「民主與創新」、「協同與學習」、「專業與社群」，促使課程目標、課程設計、課程內容、課程選擇、課程組織、課程實施、及課程評鑑的所有運作歷程，均能符應學校文化的關係與脈絡，能認清學校文化的功能和特色，並能瞭解不同學校成員的生活背景與價值觀。

關鍵詞：課程改革、學校文化

本文作者現為國立台灣師範大學教育學系博士候選人

---

\* 感謝國立臺南大學黃政傑校長及高雄市桂林國小蘇雅婷老師在論文架構及實例方面提供諸多啟發，也感謝兩位匿名審查者的寶貴意見，特申謝忱。

## 壹、前言

近年來，受到社會急遽變遷、政治多元開放、資訊與媒體蓬勃成長等因素的影響下，相繼亦衍生出許多教育方面的相關問題。為了解決這些問題，教育當局紛紛提出各項教育改革政策，而其中尤其備受關注者，便是制訂與修訂各種課程改革方案做為核心工作，例如教育部推動國民中小學九年一貫課程改革便是一例。

傳統上，大部份課程改革的進行，大都採「由上而下」的改革途徑，由教育主管機關(教育部或教育局)邀集相關學者專家研擬改革計畫、蒐集研究文獻、設計課程方案、發展課程內容與教材，然後交付學校試辦、推廣、及全面實施，最後再進行形成性評鑑與總結性評鑑，提供學校改進的優缺點，並建立進一步的改革機制。然而，國內此次所推動的九年一貫課程改革，強調採取「由下而上」的課程改革途徑，意即在進行一項新的課程改革方案之前，必須以學校做為改革核心，同時採 SWOT 分析方式，剖析學校在課程改革中的優勢、劣勢、機會點、及威脅點。因此，當我們問道：誰需要課程改革？為什麼要課程改革？何時進行課程改革？如何進行課程改革？倘若上述問題的答案均是以學校做為基礎，則符合學校本位課程改革的意涵。

然而，推動學校本位課程改革邁向成功的關鍵因素，必須同時顧及課程改革的內在因素與外在因素。外在因素方面，必須制訂周全且完善的課程綱要，編有好的教科書，並要有優秀的學者專家提供協助與指導。就內在因素而言，其關鍵則在於瞭解課程改革方案與學校文化間的密切關聯，必須讓參與學校事務相關人員能確實瞭解課程改革的意義與脈絡，並建立良好的互動關係，如此方能營造出融洽、合作、積極的學校文化氛圍。

本研究主要採文化取向的課程改革做為論述觀點，強調重視課程改革的意義與脈絡，

必須瞭解學校文化的規範、典章、制度與組織行為；強調課程改革的人員必須認清學校文化的功能和特色，以促進成員間不同的信念與價值觀能與他人互動及分享，如此一來，課程改革才能真正進入學校、深入教室、植入師生心中，獲取成員的認同與支持，也獲得家長和社區人士的積極參與。

基此，本研究首先闡述文化內涵與學校文化的重要內涵；其次，剖析課程改革與學校文化間的關聯性，說明課程改革與學校文化的各項內涵間的互動關係；再次則釐析不利於課程改革的學校文化及其面臨的問題；最後，依據研究發現，探究如何重建良好的學校文化，並提出如何落實成功的課程改革的有效原則與策略。

## 貳、學校文化的意涵

### 一、文化的內涵

一直以來，文化的定義是許多學者爭論的園地，人類學家認為文化的原始定義可視為生養動植物的歷程，或是「培養」與「教化」的過程(Williams, 1981)。Tylor (1871)可說是最早對文化提出基礎定義的學者，他指出文化是「人作為社會的成員所獲得的複合體 (complex whole)，包括知識、信仰、藝術、道德、法律、風俗，以及其他能力和習慣。」此種觀點係將文化認定為「固定不變」物質，或是一種生活方式與行為模式。另外，Keesing (1981)、Geertz (1973)等人則認為，文化可以指涉一個民族的生活方式所依據之共同觀念體系或意義體系，強調一個群體將共同建構和享有某個系統，並持續地影響群體中每個人的學習、思維與行動。此外，也有一些學者(如 Abu-Lughod, 1991；Giroux, 1997；McLaren, 1995)指出，文化內容實具有「變動不居」的概念，充滿著各種變異性、矛盾性、權力關係、及意識型態。

綜合上述各種文化概念的討論，文化的確是一複雜的整體，它至少包括以下三個層面的

意涵：(1) 物質層面與精神層面；(2) 傳遞性與習得性；(3) 累積性、選擇性與創造性（陳奎熹，1998b）。是以，文化可以被視為一種「產物或產品」，它是一個群體的生活方式，它會傳遞有用的知識或技能，或是教導給下一代文化遺產中的菁華部份，包括思想、觀念、行為模式、價值觀、情緒反應、語言文字、宗教信仰、科學、藝術、法律等。其次，文化又可以指涉為群體成員間共享的意義體系、行為模式、及價值規範。再次，文化也可以視為一種「過程或生產方式」，它具有動態性，強調教導下一代解決日常生活的問題或習得文化的方式，同時也關注到權力及意識型態的文化衝突面。

## 二、學校文化的內涵

早期有關學校文化的內涵，主要見於Waller（1932）在其「教學社會學」一書中的探討，他認為學校裡有特別的文化關係，包括典章、規範、制度等，藉以引導或影響學校成員的思想、價值、信念及行為。國內學者（如方德隆，1995；林清江，1981；高強華，1997；郭丁燧，1998；陳奎熹，1994、1996、1998a）分析學校文化的內涵時，一般均會分成教師文化、學生文化、學校行政文化、學校社區文化、學校物質文化、學校精神文化（含傳統、儀式、規章、制度等）。經研究者重新歸納，學校文化可就其不同特性與功能，加以整理成「教師文化」、「學生文化」、「學校組織（行政）文化」、及「社區（家長）文化」等四項重要內涵，茲分別說明如下：

### （一）教師文化

乃指學校教師的規範體系，是各學校中教師集體經驗的成果，其可學而得，可從事設計引導（郭丁燧，1998：217）。其主要具體內涵可包括教師角色、教師社會地位與聲望、教師組織、教師同儕關係等。

### （二）學生文化

係指學生團體是學校的附屬團體，由於學

生進入學校一段時間後在生活上長期的接觸，而逐漸形成一套特殊且共有的價值觀念與行為模式（陳奎熹，1996、1998a）。其主要具體內涵尚可包括學生次級文化（student subculture）、學生社經背景、學生經驗等。

### （三）學校組織（或行政）文化

主要可區分為兩方面，其一係指學校裡的境教、制教與動教三種，「境教」方面包括學校規模、校地大小、建築設備、校園布置等物質環境，它會形塑學校風氣、影響學生價值觀或態度、師生教學習慣、校園生活品質等；「制教」方面，包括學校裡的傳統、習俗、儀式、規章、制度等；「動教」方面則包括學校裡舉辦的各項活動（如畢業典禮、運動會等）所傳達給學生的教育意義。其二係指學校組織行為、組織氣氛、校長領導風格、及行政人員態度等。

### （四）社區（或家長）文化

由於學生和家長是社區組成的一份子，因此學生在入學前後容易受社區文化的影響，將社區裡的價值觀與行為方式帶進學校裡，例如公教社區、軍眷社區、商業社區、農村或山地社區、勞工社區等（陳奎熹，1998a）。其具體內涵尚可包括家長社經水準、社區與學校關係、社區資源、社區教育功能等。

上列雖分別闡述了四個不同層面的學校文化內涵，但其實，它們彼此之間並非獨立或截然區分的，而是具有密切的關聯性，例如：教師與學生之間所共同經營的班級文化，教師與學校間的權利-義務關係，教師和家長間的親師關係，學生與學校組織間的抗拒-順從關係，學生和家長間的親子關係，學校和社區間的依賴-互動關係等。總之，學校文化的確是一個複雜的整合體，它主要整合了教師、學生、學校組織、社區四個不同層面的各項文化內涵，其間的關係包括有：物質的與精神的、靜態的與動態的、依賴的與自主的、獨立的與互動的、開放的與封閉的、專業的與非專業的、反抗的與順從的…等。其內涵與關係形如

## 專論

下圖一所示：參、課程改革與學校文化的關聯性。

課程改革實與學校文化有密不可分的關係，成功的課程改革必須有健全的學校文化，才能促使學校成員及家長改變抗拒改革的心態，轉而願意且樂意支持課程改革，因此課程改革的歷程中亦必須致力於塑造並導引出良好的學校文化做為改革目標。

學校文化系統屬於教育系統下的一個次系統，由於系統是一個具有完整連貫性的輸入與輸出循環歷程的模式，強調具有一定程序並注意關係運作方式（張佳琳，2002），因此，研究者認為，學校文化系統所包括的基本要素包括有：「輸入」、「輸出」、「環境」、「回饋」及系統內各相關內涵；課程改革主要可區分為課程計畫與研究階段、課程設計與發展階段、課程推廣與實施階段、課程評鑑與制度化階段（張嘉育，2000）。學校文化系統運作與課程改革歷程的關係，茲分別說明之，形如下圖二：

### 一、課程計畫與研究階段

課程改革的首要階段，即必須針對一項新的課程改革方案進行審慎且周全的計畫與研究，就形成學校文化的「環境」要素而言，任何一項革新方案均易受到來自外在環境的影響，因此必須掌握改革當前所面臨的政治、經濟、社會、科技等環境的變遷情形與影響力。倘就形成學校文化的「輸入」要素來說，可藉由SWOT分析出學校所處的優勢、劣勢、威脅點、和發展機會等情況。是以，在學校文化的「輸入」

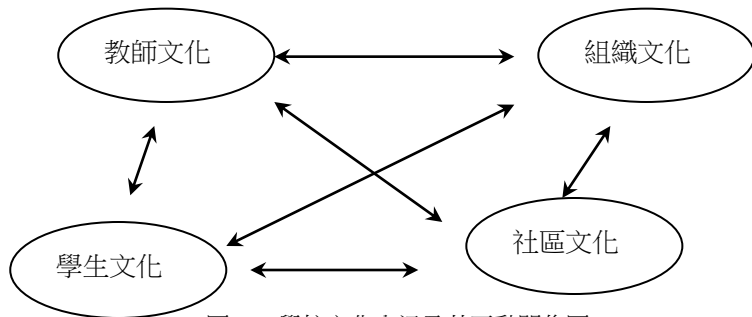
要素中，其具體的工作項目可包括：組織課程發展與規劃委員會、訂定學校教育願景或課程目標、規劃具體課程計畫、辦理研習或研討會、辦理家長說明會、評估家長及社區資源、鼓勵教師協同合作與行動研究、選用或自編合適的教材、瞭解學生的生活背景與成長經驗、瞭解行政人員對課程改革的態度、分析學校所處環境的優勢與劣勢等。

### 二、課程設計與發展階段

當課程改革進入設計與發展階段時，必須在過程中關注於學校文化系統中的教師文化、學生文化、學校組織文化、社區文化四個層面的內涵，讓教師、學生、學校行政人員、家長及社區人士都能瞭解課程改革的重要性。因此課程改革需要釐析各種學校文化內涵及其相互間的互動關係。同時，由於學校文化系統具有開放性質的關係，所以在過程中也必須剖析各相關文化內涵受到環境的影響結果。

### 三、課程推廣與實施階段

設計了周詳的課程改革方案後，在推廣與實施階段必須思考具體的策略，方能克竟其功。為求落實課程改革，必須尋繹學校文化的「輸出」要素，瞭解課程改革方案實施的結果是否產生學校整個組織的革新或抗拒變革，教師是否邁向協同合作文化或仍堅持個人主義文化，學生是否受到關懷尊重或抗拒學習，學校氛圍究竟有效促進教學或阻礙教學，以及社區資源是否與教學整合或成為教學與學校發展的絆腳石。



圖一 學校文化內涵及其互動關係圖

## 四、課程評鑑與制度化階段

課程改革的最後階段為評鑑與制度化，其必須配合學校文化的「回饋」要素，為提供課程改革的持續修訂與改進，以促進新的學校文化的再生，並形成一個革新的循環歷程，即必須。

綜上所述，學校文化系統除了以四項重要的文化內涵做為系統核心外，在系統形成與運作的歷程裡，還必須兼顧到「環境」、「輸入」、「輸出」、「回饋」等要素，因為學校文化系統的運作過程與課程改革的各個階段均有其密切的關聯性，兩者均容易受到環境的影響並產生互動，同時經由輸入、輸出及回饋，而形成一個不斷循環互動的歷程，透過這個歷程將有助於學校文化系統的革新與轉型，並落實課程改革的真正目的。肆、課程改革與學校文化的功能及其問題。

由於學校文化通常代表了學校相關成員所共同認同的基本信念、假設、價值觀、及行為模式等，因此，當推動課程改革時，除了必須瞭解課程改革與學校文化的關聯性，亦需要明辨學校文化有其正面與負面的功能，因為它們都是影響到課程改革的成敗關鍵（李新鄉，2002）。茲分別說明如下：

### 一、學校文化的正面功能

#### （一）凝聚共識，建立歸屬

良好的學校文化，將促使教師、學生、學校行政人員、家長及社區人士對於學校的發展具有認同感，也因為感受到自己與學校同屬於「榮辱與共」、「同舟共濟」的關係，因此能對學校推動課程改革的理念與目標產生共識，建立共同努力的願景，同時，也願意主動支持課程改革，並樂意以協同合作的態度解決各種改革的問題。

#### （二）調適變化，引導變革

由於學校文化是一開放的系統，經常會使

其成員受到政治、經濟、社會、科技等外在環境的影響，同時也容易使學校組織處於不穩定的狀態。然而，良好的學校文化能促使學校主動調適迎面而來的變化，並引導學校相關成員能接受變革而非抗拒變革，抑或跟著變化而隨波起舞。

#### （三）激勵自信，建立績效

好的學校文化會在「高關懷、低倡導」的領導方式之下，致力於鼓勵學校相關成員自我超越、不斷成長。例如激勵教師不斷透過研習進修而獲得專業成長，幫助學生建立學習的自信心，鼓勵學校行政人員有更佳的表現績效，協助家長及社區人士接受良好的親職教育等，當他們能建立自信並獲得成長時，也就是推動課程改革的最佳成熟時刻。

#### （四）民主參與，增權益能

彼得·聖吉曾在「第五項修練」一書中提出，再造組織的最佳途徑便是建立一個學習型的組織，以求達到團隊學習的目標（郭進隆譯，1994）。近來，國內學者（如張明輝，1998；林新發，1998；歐用生，1999）引進學習型組織的理念與作法據以探討如何建構學習型學校。究其理論與實務，必須致力於先營造民主、豐富、多元的學校文化，允許其相關成員對於各項學校事務擁有民主參與和決策權，並企圖建立成一個學習型的社區。

### 二、不利於課程改革的學校文化及其問題

#### （一）孤立、懼變的教師文化

許多有關教師文化的研究（如Hargreaves，1972；Hargreaves，1994；Lortie，1975；單文經，2000；錢清泓，2000；周淑卿，2002）指出，教師經常囿於學校環境的限制或教學工作本身的特性，使得教師容易形成個人主義的文化，習於「單兵作戰」的教學型態，並建立起封建式的教室王國。因此，教師對於課程改革多心存觀望或「隔岸觀火」的心態，

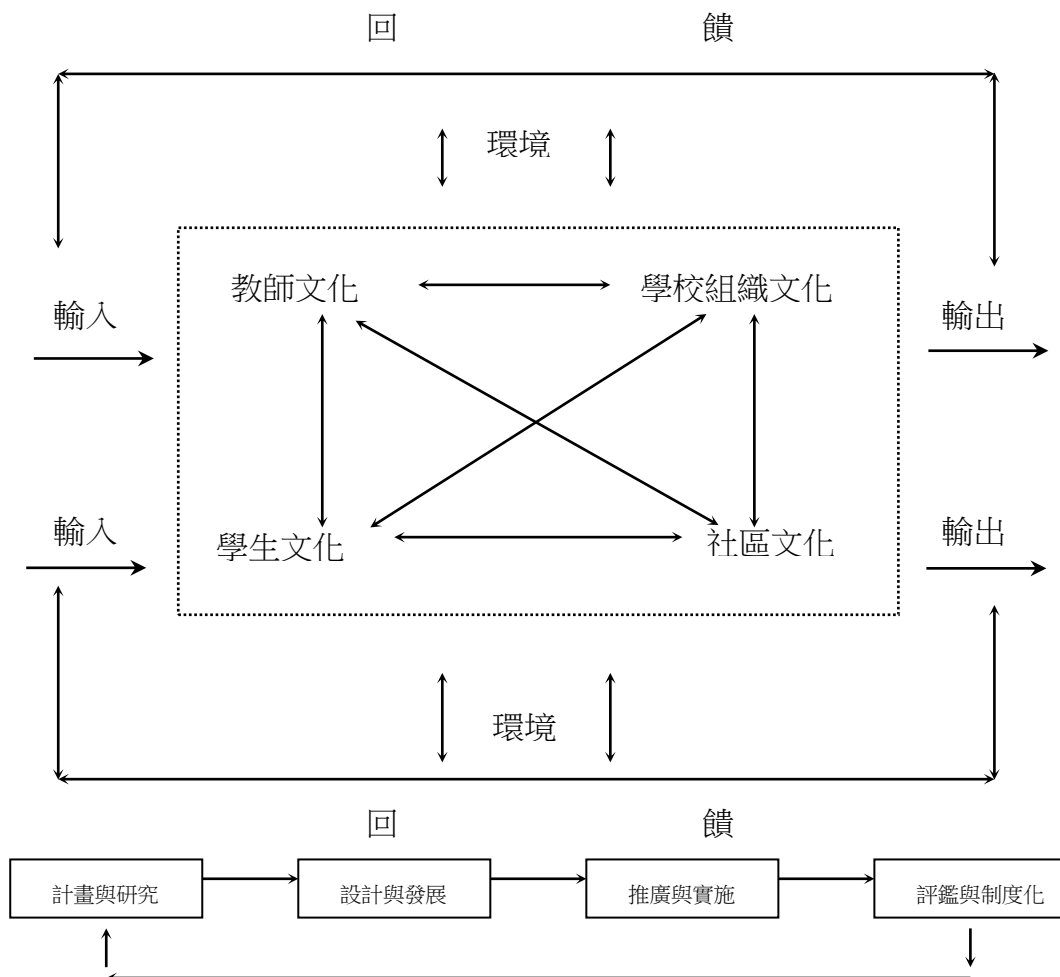
## 專論

對於課程改革方案漠不關心，此種現象與過去教師習於孤立、保守、懼變的習慣有關，倘若未能瞭解這樣的教師文化，一旦遽然推動課程改革，許多教師便容易導致憂鬱的傾向或引發情緒反彈，甚至對於課程改革產生抗拒、搖擺不定、陽奉陰違、虛應了事，不啻阻礙了課程改革的實施，更成了扯課程改革後腿的重大包袱。如何祛除不當的教師文化正是新課程改革方案中所必須正視的重要課題。

1932；黃鴻文，1994；郭丁熒，1998；王淑娟，1999）指出，學生次級文化通常會出現消極、抗拒及反智的現象，因此容易形成教學的阻力。近來加上社會急遽的變遷影響下，已促使學生次級文化產生追求安逸享樂的價值取向、瘋狂盲目的偶像崇拜、膚淺曲意的語言表達方式、藥物濫用與偏差的問題行為等。如何化解阻力成為助力，此乃成為新課程改革方案的重要目標之一。

### （二）反智、反學習的學生文化

來自相關的研究（如 Coleman，1961；Waller，



圖二 課程改革與學校文化系統互動關係圖

### (三) 科層、保守的學校組織文化

學校文化的良窳常與校長的角色與領導方式有關，然而校長若採用傳統「由上而下」的科層領導方式，將造成「行政領導教學」的後遺症，學校行政強調專業分工與表現績效，將教師視為學校政策忠實的執行者，僅能按表操課、依規行事，最後的結果將使得成員們只對自己的份內的事務只做，而對於學校的整體發展則漠不關心。因此，許多學校校長與行政人員的獨大心態，或缺乏民主領導的風範，或未能與教師、家長、學生成為課程改革的夥伴關係，加上舊有的行政組織體系缺乏彈性（黃乃熒，2002），在此種情形之下，課程改革勢必無法成功。

### (四) 社經不利、應試主義的社區文化

課程改革必須爭取家長及社區人士的認同與支持才容易推動，只是目前常見的，由於受到家長根深蒂固的升學觀念與分數主義、偏差的管教態度和方式、加上家長與社區處於不同社經背景因素的影響下，容易使課程改革的推動一再受阻。此外，惟若干學校校長與行政人員未能做好與家長和社區的良好關係的營造，或視家長與社區人士是參與教學的絆腳石，也容易使得許多家長因對於課程的不瞭解而產生誤解，而無法積極參與課程改革，或不願提供學校各項教學資源的協助。

## 伍、重建學校文化，落實課程改革

Kliebard (1988) 提醒我們，課程改革的時尚與流行有時比政治或服飾還來得快，但卻常掩蓋了改革的真正需求與必要的改變。例如：

(1) 課程改革經常是隨著時代或社會的需要而改變，但卻很少真正思考學校教育的真正目的與功能，課程可以像是「購物廣場」(shopping mall) 般的應有盡有，而課程的邊界實應與生活產生互相連接的；(2) 學校改革的口號和理想往往與實際的學校組織結構有差距；(3) 課程改革方案大多與課程意識型態、政治及社會勢力關係糾結不清；(4) 學校文化多植基於行

政管理的規範和精神，缺乏對學校教育本質和目的之瞭解（歐用生，1997）。

經由上述的分析，課程改革若欲邁向成功之境，則必須先分析學校所處的內外環境，致力於尋繹課程改革與學校各項文化內涵間的關係，然後強化兩者之間的互動關係，以促動學校文化系統的更新與轉型，並落實課程改革。以下研究者根據研究結果，提出若干有效的策略做為建議與參考。

## 一、學校文化的結構與系統必須進行重建和調整

傳統上，學校組織的性質係屬垂直性的、由上而下的、專制的、官僚的或科層的體系，使得學校文化的結構變得僵化、系統產生封閉，繼而造成學校相關成員與學校間產生疏離關係或閒散心態。為了改變此一情況，學校文化的結構與系統必須重新再造，其具體策略可參考彼得·聖吉建構「學習型組織」的理念與作法，運用「系統思考」、「自我超越」、「心智模式」、「共同願景」及「團隊學習」的作法，致力於建構一個學習型學校（郭進隆譯，1994）。

### (一) 建立系統性與整體性的思考方式

由於學校事務通常具有相當的複雜性，為促使學校系統順利運作，必須鼓勵學校相關成員打破個人主義的藩籬，摒除僵化、片段、瑣碎的思考模式，改採整體性、全貌性的視野，用以觀察和瞭解所有學校事件發生的因素與互動關係。

### (二) 鼓勵自我挑戰及激勵成長

為了再造良好的學校文化，必須先致力於改變學校相關成員內在的動機與意願，促使他們具有強烈的學習意願，願意主動成長與學習，增進創造的能力，並能接受自我挑戰與克服挫折。

### (三) 培養多元與創新的智慧運作模式

傳統上，學校因為受到管理主義與工具理

## 專論

性的影響，因此會採「齊一步調」的方式約束學校相關成員的任何行為或行動，更甚者會限制其思考與意見交流，進而影響其基本假設、信念或價值觀。為促使學校轉型，必須致力於改善學校成員的心智模式，鼓勵學校成員進行多元性、創意性的智慧運作方式。

### (四) 注入共同願景與共識

建立學校共同願景是學校相關成員們經過由下而上、不斷地溝通與討論而得，它必須能開誠佈公地說明學校特色與成員的需求，引導成員們對於所訂目標產生認同，並願意集體朝目標前進。

### (五) 促進團隊學習與合作精神

由於個人思維常容易囿於一偏之見，為能突破此一障礙，並學會欣賞他人不同的異見與觀點，團隊學習（team learning）乃指學校相關成員藉由對話與討論，互相激盪智慧、建立共識，並合作解決問題，使整個學校瀰漫著一股樂於學習的文化氣氛。

## 二、學校文化內涵需要「轉變」、「質變」以推動課程改革

研究者曾於上述探討許多不利於課程改革的學校文化及其問題，為解決這些問題，首先必須促使學校文化內涵產生轉變，然後促其進行質變，以建立精緻、高品質的學校文化為目標，其具體策略如下：

### (一) 建立協同合作的教師文化

推動課程改革時，在教師文化上，首須消除教師懼變的心態，轉變其原有孤立的個人主義，並蛻變成協同合作的教師文化。而且，教師文化的再造與轉型必須深入教師的價值體系，讓教師感到有改變的必要，而且有追求變新、變好的責任感。另外，未來發展教師協同合作文化時應把握以下四項原則：(1) 開啟自由發聲的空間；(2) 鼓勵非正式的專業對話；(3) 容許個體性的自主展現；(4) 抗拒過度的外來要求（周淑卿，2002）。

### (二) 尊重學生主體性與次級文化

課程改革的目的大都期望能透過學校課程計畫與目標的變革，促使師生間的互動增加，使教學活動變得更活潑、更貼近學生生活經驗。由於班級是師生互動的場所，知識應該是師生經過質疑、辯證、對話、分享所建構而得的，因此需要營造出良好的學習班風，多尊重學生，瞭解學生次級文化，如此才能有效地促使學生主動學習、樂於學習。

### (三) 建構民主化的學校組織文化

學校組織文化的轉變，應配合學校文化系統的「輸入」、「環境」、「輸出」、「回饋」等基本要素。在「輸入」方面應做到：(1) 積極辦理各項研習或研討會；(2) 能主動向社區及家長溝通辦學理念；(3) 能組織班級家長會及教育人才庫；(4) 能充分運用社區或各種文教機構資源；(5) 能自編或選用符合九年一貫課程的教材或教科書；(6) 能從事學校本位的行動研究；(7) 能做到言教、身教、境教、制教、動教五教合一的教育目的；(8) 能完成學校行政組織改造，邁向學習型組織。然後，促使系統「輸出」能朝向良好的質變，並不斷與「環境」互動，產生良好的循環「回饋」歷程，以促進整體教學文化系統的更新與品質的提昇。

### (四) 營造學習型社區文化

為落實課程改革的推動，消極方面，除應致力於消除不利的社區文化，例如配合政府實施「補償教育政策」措施外，也應利用召開親師座談會、家長說明會、家庭訪問等機會，或書面的各種溝通管道，幫助家長摒除升學主義及分數主義的觀念，與不當的管教方式；積極方面，應運用合作慎思的觀點，使家長和社區人士成為有利的教學資源人物，並選擇能達到教育目標的社區文化遺產（如古蹟等）作為有效的教學資源，除能善加發揮社區的教育功能外，亦將學生的學習成果與家長及社區人士溝通分享。



### 三、課程領導者、推動者、參與者應體察學校文化革新的三組原則

鑑於課程改革與學校文化的關係密切，課程改革的領導者、推動者、及參與者，在面對課程目標、課程設計、課程內容、課程選擇、課程組織、課程實施、及課程評鑑的所有革新歷程時，必須能符應學校文化的關係與脈絡，能認清學校文化的功能和特色，並能瞭解不同學校成員的生活背景與價值觀。是以，研究者認為，成功的課程改革必須符合學校文化革新的三組原則，即「民主與創新」、「協同與學習」、「專業與社群」，形如圖三，茲闡釋如下：

#### （一）民主與創新

杜威的民主觀強調的是開放的目的，認為唯有透過不斷的探究，民主才有可能實際成為一種道德生活方式（a moral way of living）。Greene 認為，對於人類自由（human freedom）的探究可以被視為成熟的民主倫理（the ethics of strong democracy），而追求成熟的民主則需掌握四項倫理原則：（1）它是一個連續地、終身的對話探究分享，並奠基於所有生活事物間的相互依賴；（2）它追求的是一種課程實際的多階層面的理解；（3）它必須從事於一種複雜的、全面慎思的教育實際，並對人類成長的整體意識詳加反省；（4）它對民主解放的複雜辯證提供一種持續的批判意識（Henderson & Hawthorne, 1995）。

由此可知，民主的課程領導者與推動者，必須建立起能致力於創造一種和諧的學校文化氣氛，讓教師、學生、行政人員、家長及社區人士能互相分享以達到經驗的轉化，營造出一個民主、開放的空間，讓各種不同聲音能「百花齊放」，讓多元價值與多元文化能並存。唯有在這樣的文化氛圍裡，方能增進學校相關成員擁有更加多元、且富創意的智慧運作方式。因此，應鼓勵大家平時便能平等地對待他人和

建立良好的互動關係，並相互地在理論和實際間進行檢証，使彼此間產生智慧的火花與創新的思惟（歐用生，2000；吳俊憲，2003）。

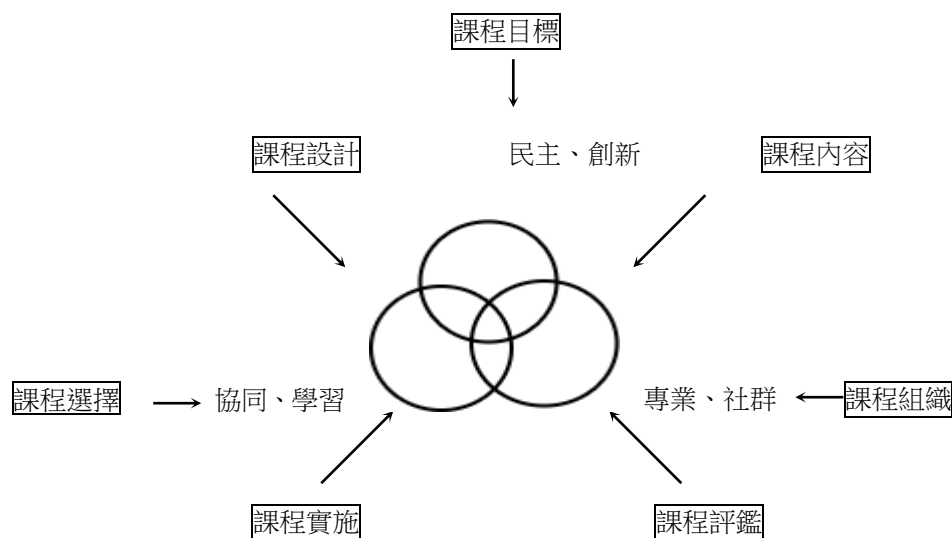
#### （二）協同與學習

依據社會建構論的觀點，知識的習得無法脫離日常或自然情境的脈絡，而是師生共同參與、討論、磋商、溝通、互動而獲得的。因此，建構一間「學習型教室」，師生角色應有所改變，教師應善用生活情境使學生的學習產生聯結並具有意義，同時激勵學生主動學習的動機，鼓勵學生同儕間應不斷地進行質疑、討論與辯證的溝通方式（吳俊憲，2000）。

同樣地，要建構「學習型學校」、「學習型家庭」、「學習型社區」，都必須鼓勵學校、家庭、及社區的所有相關成員，致力於打破「個人主義」的藩籬，發揮「群策群力」的精神，積極地與他人建立夥伴關係，願意主動地參與學習與探究的歷程，思索學習過程中對自我的價值、認同、自信和自我實現，並期能在課程改革中發揮合作、批判與反思的力量。

#### （三）專業與社群

社群是許多個人的組合，當我們將自己置身於某個團體中時，我們將會發現自己與他人是共同屬於這個社群的，它將個人內在的、獨特的、道德的特徵與整個社群互相聯結在一起。例如我們會與他人分享內心深處的想法，並從中獲得對他人的認識和信任。這樣的關係並不只存在於父母、子女或愛人之間，學校應該成為社區的中心，學校行政人員、教師、學生、家長及社區人士之間應該建立起一個共同的生活圈，逐步導引出人們相互間如同家人般或朋友般的情誼，而不再是疏離與冷漠。其次，必須這個社群也必須是一個專業的社群，它必須擁有專業自主權，能主動地進行專業成長，並能因而獲得專業的地位。



圖三 課程改革與學校文化革新六原則之關係圖

## 伍、結語

課程改革方案的制訂與推動，往往因為課程理想在轉化為課程設計與課程實施等具體實務層面時，許多學者專家會忙著提出各式各樣的步驟與方法，使得課程改革未能真正符應學校的需求，過多的花招卻忘卻了教育真正的本質所在。本研究認為，引導良好的課程改革，必須先幫助學校本身認識自己、瞭解自己、知道自己在哪裡、知道自己將往哪裡去、能懂得對自己負責。因此，推動學校本位的課程改革時，必須先確知學校文化各項內涵的特徵、特性與功能，然後尋繹學校文化系統中的輸入、輸出、環境及回饋之基本要素與課程改革階段的關聯性。

最後，配合重建與轉型學校文化，本研究提出落實課程改革應依循下列具體策略：首先，仍必須致力調整和再造新的學校文化結構與系統，使學校文化朝「學習型學校」的目標再生；其次需要針對學校文化的五項內涵進行質變，例如建立協同合作的教師文化、尊重學生主體性與次級文化、建構民主化的學校組織文化、營造學習型的社區文化，期能誕生出精緻又高品質的學校文化；再次，則應不斷地提醒課程領導者、推動者、及參與者，在課程改革的過程中是否時時體察學校文化革新的三組原則，即「民主與創新」、「協同與學習」、「專業與社群」。

## 參考文獻

- 王淑娟（1999）。麗水國小五年級學生次文化的人種誌研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 方德隆（1995）。教育的社會學基礎。載於王家通（主編），**教育導論**（頁 151-182）。高雄：麗文。
- 李新鄉（2002）。學校經營—中小學文化整合觀點。載於楊國賜（主編），**新世紀的教育學概論—**

- 科際整合導向 (頁 421-449)。台北：學富文化。
- 吳俊憲 (2000)。建構主義的教學理論與策略及其在九年一貫課程之相關性探究。人文及社會學科教學通訊，11 (4)，頁 73-88。
- 吳俊憲 (2003)。從課程領導哲學觀析論教師進修的內涵與實施。台中師院學報，17。台中：台中師範學院。
- 林新發 (1998)。透視學習型組織。中等教育，50 (1)，49-53。
- 林清江 (1981)。教育社會學新論。台北：五南。
- 周淑卿 (2002)。學校教師文化的再造與課程改革的績效：對教師協同合作現象的分析。載於中華民國課程與教學學會 (主編)，新世紀教育工程：九年一貫課程再造 (頁 141-162)。台北：揚智。
- 高強華 (1997)。校園文化與校園倫理重建。載於高強華 (主編)，學校教育革新專輯。台北：台灣師範大學。
- 單文經 (2000)。析論抗拒課程改革的原因及其對策：以九年一貫課程為例。載於中正大學教育學院 (主編)，新世紀的教育展望 (頁 317-338)。高雄：麗文。
- 郭進隆譯 (1994)。(P. Senge 著) 第五項修練—學習型組織的藝術與實務。台北：天下文化。
- 郭丁熒 (1998)。教學。載於陳奎熹 (主編)，現代教育社會學 (頁 207-250)。台北：師大書苑。
- 張明輝 (1998)。營造學習型學校。載於高強華 (主編)，學校行政革新專輯 (頁 15-31)。台北：台灣師範大學。
- 張嘉育 (2000)。學校本位課程改革。台北：學富文化。
- 張佳琳 (2002)。課程改革：政治社會學取向。台北：師大書苑。
- 陳奎熹 (1994)。學校組織與學校文化。台灣師範大學教育研究所集刊，36，55-81。
- 陳奎熹 (1996)。教育社會學研究。台北：師大書苑。
- 陳奎熹 (1998a)。學校組織與學校文化，載於陳奎熹 (主編)，現代教育社會學 (頁 119-138)。台北：師大書苑。
- 陳奎熹 (1998b)。教育與文化，載於陳奎熹 (主編)，現代教育社會學 (頁 410-421)。台北：師大書苑。
- 黃鴻文 (1994)。學生次文化：研究、理論與方法論之探討。國立台灣師範大學社會教育系社會教育學刊，23，頁 149-193。
- 黃乃熒 (2003)。課程改革對於學校組織文化的衝擊及其因應。教師天地，123，22-32。

## 專論

- 歐用生 (1997)。當前課程改革的檢討。載於歐用生 (主編), **新世紀的教育發展** (頁 3-24)。台北: 師大書苑。
- 歐用生 (1999)。 **新世紀的學校**。台北: 台灣書店。
- 歐用生 (2000)。 **課程改革: 九年一貫課程的獨白與對話**。台北: 師大書苑。
- 錢清泓 (2000)。一堵無法穿透的牆—教師文化對課程改革影響之探討。載於中華民國師範教育學會主編, **願景與承諾—展望新世紀的師資培育** (頁 233-249)。台北: 台灣書局。
- Abu-Lughod, L. (1991). Writing against culture. In Fox, R. G. (ed.), **Recapturing anthropology: Working in the present** (pp.137-162). New Mexico: School of American Research Press.
- Coleman, J. S. (1961). **The Adolescent Society**. New York: Free Press of Glencoe.
- Geertz, C. (1973). **The interpretation of cultures: Selected essays**. New York: Basic Books.
- Giroux, H. A.(ed.) (1997). **Education and cultural studies: Toward a performative practice**. New York & London: Routledge.
- Hargreaves, D. (1972). **Interpersonal relations and education**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Hargreaves, A. (1994). **Changing teachers, teacher times: Teachers' work and culture in the postmodern age**. London: Cassell.
- Henderson, J. G. & Hawthorne, R. D. (1995). **Transformative curriculum leadership**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Keesing, R. M. (1981). **Cultural anthropology: A contemporary perspective**(2nd edition). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Klibard, H. M. (1988). Fads, fashions and rituals: The instability of curriculum change. In L. N. Tanner (ed.): **Critical issues in curriculum** (pp.16-34). NSSE.
- Lortie, D. (1975). **School teacher: A sociological study**. Chicago: University of Chicago Press.
- McLaren, P. (1995). **Critical pedagogy and predatory culture: Oppositional politics in a postmodern era**. London: Routledge.
- Sarason, S. B. (1996). **Revisiting"the culture of the school and the problem of change"**. New York: Teachers College Press.
- Tylor, E. B. (1871). **Primitive culture**. London: J. Murray.
- Waller, W. W. (1932). **The sociology of teaching**. New York: Wiley.
- Williams, R. (1981). **The sociology of culture**. Chicago: The University of Chicago Press.

# Curriculum Reform and School Culture

**Jin-Shian Wu**

Recently, curriculum reform in Taiwan becomes an important work of educational reforms. Generally speaking, in order to promote successful curriculum reform, we should pay more attentions to school culture. The main aims of this paper are to analyze the relationships between curriculum reform and school culture. This paper is divided into five parts. Firstly, to explain the contents of culture and school culture. According to documental analysis, school culture includes four main dimensions: teacher culture, student culture, school organization culture, and communication culture. Secondly, to analyze the relationships between curriculum reform and school culture. Thirdly, to explore curriculum reform influential factors or problems from school culture. Fourthly, according to research consequence, to reconstruct school culture is an effective method for promoting curriculum reform. Finally, discussion and suggestions will be introduced: (1) school culture construction and system should be adjustable and reconstructed. We can transfer “learning organization” ideals and practices to build a “learning school” ; (2)The substantial contents of school culture should be changed ; (3)Curriculum leaders, agents, and actors all should become aware of the principles for transformative school culture—“democracy&innovation”, “collaboration&learning”, and “profession&community” .At the same time, they should realize the meanings, functions, and characters of school culture.

Key words : curriculum reform 、 school culture

Doctoral candidate, National Taiwan Normal University