

領導才能訓練模式簡介

高原令譯

如果我們同意資優教育主要是發展「個別教育」，又假使我們認為民主教育是指：「對任何一個人的能力專長予以最適合的教育機會和權利」。則在此前題下必須施予不同的教育。

拓弄思 (Torrance) 早期即指出：「下一代創造、想像力的品質非常重要」。只有當錯用了才智、想像方法解決問題時民主的教育方式才會失敗。因此，為了民主的社會，我們密切需要資優教育。又假如現在的資優生，會成為明日的領導者，則我們必須把領導力訓練當成資優訓練中重要的一環。

傳統的觀念認為領袖是天生的，而非訓練的，但目前的理論則認為領導才能可以慢慢發展。如果後者是正確的，則我們必須對資優兒童加以訓練。而且對資優者施以不同的訓練也是民主的措施。更進一步的設想：如果沒有特殊才能和創新的領導人員，社會就不可能進展。基於上述理由，我們必須對具有才能的以及有創造潛能者施以領導能力的訓練。

專門訓練領導人員的課程是為完全全人格的個人設計的。並著重在運用全腦的思考。Clark 指出：大腦細胞是不可能改變的，然而腦力卻可增加；如果我們知道如何運用左右腦（全腦）。因為左腦被認為是認知技能和問題解決，右腦主要是決定的歷程（個人內部的溝通）。在此前題下，我們提出有關領導才能訓練的四個核心，如下：

一、概念部份：

有關事實、資料，主要是進一步概念的準備。不再需要機械式的學習，不再強調布魯姆 (Bloom) 分類中的低層次，而需要較高層次的部

份，最重要的是配合每人不同需要，而有不同的學習形式。主要有下列四項：

(一)問題事實探究：透過社會資源（外埠參觀、和來訪客人聊天、個別家庭教師）、教室學習中心、運用教具及與上述有關的知識，及不同的訓練方式，以獲得事實。

(二)區別：在此階段，我們介紹並鼓勵學生探究特別的題目或問題，而這些問題是他們願意再深入探討的；就創造性問題解決技術方面屬於「問題介定」的技術。

(三)探討的技術：

對某些問題做深入研究時，研究的技巧是最重要的。這些技術包括了：教導一、二年級小孩使用資料卡、字典、百科全書和其他基本資料，再審慎的去發展。資優的一、二年級學生已具備中年級的程度，所以教導他們運用最新資料是很重要的。運用腦力激盪和基本統計探討資料很重要，尤其這兩種技術可以區分一般生和資優生。

(四)研究、應用：這是創新和領導力的基本。Renzulli 提出的模式是最好的。

二、問題解決：

問題解決是綜合性的領導才能訓練方式，通常有六個步驟：

(一)問題概念；

(二)定義；

(三)蘊釀；

(四)創造思考；

(五)分析；

(六)評鑑；

(七)實行。茲分別詳述如下：

(一)問題概念和定義：

對問題敏感的過程、不和諧的因素等問題加以認定，發現問題後加以猜測或是假定、再測定。杜威提出如下五個步驟：

- (1)感覺到困難。
- (2)對困難加以定義上確定。
- (3)提出可能的建議。
- (4)考慮結果。
- (5)接受結論。

沒有問題就不會有定義和結論。

(二)蘊釀：

Wallas認為這是四個解決問題的步驟之一。

Osborn則認為由於蘊釀才能明朗。Torrance相信一段時間沒有活動，才是創造思考的先機，因此蘊釀是問題解決中重要的一環。

(三)創造思考：

假使問題已介定，同時，有一段時間給予潛意識運作，大概創造性思考就可以產生了。此一階段構想已自蘊釀而轉換成產出的點子。用腦力激盪術，可以確定問題。爲了增加參與，特別重視四種特質：(1)流暢(2)彈性(3)精進(4)獨特。同時，建設性思考亦受到重視，不只批判別人的想法，亦包括對自己先前思考的評鑑。了解創造的過程亦是重要的一環。有創造性的老師也會影響學生較有創造性思考。而創造性思考有益於領導能力的訓練。

(四)分析：

經過創造思考步驟，我們提出了許多問題解決的方法之後，對這些可選擇的方法要加以評量。評量的第一步驟是分析不同構想的強弱；此階段，有些構想會立即因爲不合法，不道德，或其他明顯的理由，立即被淘汰，而有些類似的解決方法則可以加以組合。

(五)評鑑：

評鑑是對創造問題解決技術加以下結論，此時針對不同的解決加以批評，彙集成評鑑。不同的等級評分，將解決的方式予以介定，最後只選一兩個可行、適用的方法。

(六)實行：評鑑之後的執行，步驟如下：

- (1)證實解決方式(或加以改進)。
- (2)將解決的問題分成細目，促使實行容易成功。
- (3)安排執行時的行事曆：

上述有關資賦優異者的訓練，並沒有足夠的哲學理論當後盾，但我們必須適應，運用上述方法訓練出的結果就可推論出來“未來的震盪”。Toffler曾提出，我們的社會將會發展出一套使未來公民有能力發展創造性的反應，以評鑑和適應新的狀況，由這些過程中亦可以了解未來是由人類開創的。爲了防止嚴重的未來震盪，我們應開發未來的技術，用以適應迅速變遷的新時局。而這也表示創造性問題解決技術必須列入領導訓練的課程之內。而對未來的覺知必透過未來學的研究。

三、人際溝通：

主要當領袖的人特質之一，即是具有和別人一同工作的能力，透過人際關係，發展有效的人際互動，是非常重要的領導才能訓練。其模式如下：

(一)自我了解：

Maslow(1959)認為創造力和自我實現是具有心理健康、道德觀而了解自己的領袖的支柱。他說：自我了解和健康的自我概念是自我了解和自我實現的先決條件。爲達成此目的，可運用如下的活動：興趣發現、社會劇、諮商技術的應用和其他的策略。同時，我們知道領導才能訓練是人道的教育，必須重視每一個個體，承認每一個人的價值，並要表現同理心和了解。

(二)關心別人：

當自我了解足夠，且有健康合理的自我概念，個人會在團體中感覺並關心別人。對別人的需要敏感，有傾聽的能力，並要認知對別人的奉獻是有價值的。

(三)合作：

下列訓練方式，有助領導者取得同儕合作，

是必須學習的基本人際溝通訓練。

(1) 公開演講

(2) 口語解釋，或類似立法過程中的辯論。

團隊工作的能力對有效的領導深具影響。與之相等重要的，仍有對人們心理的了解、工作、外交以及追求或改變別人行動的技巧。

(四) 衝突的解決：

在人際關係和領導能力方面衝突是重要的一環。Filley (1975) 提出衝突的價值和功能如下：

(1) 用建設性的矛盾來破解破壞性的衝突。

(2) 透過不同解決方法，衝突可以刺激創造歷程。

(3) 克服衝突可以刺激促進團體的合作。建設性的衝突透過問題解決，可以對人際關係和成功的領導課程有相同的作用。

四、決策的技巧：

能有聰明、合理、負責的決定能力是領導的重要品質，必須具備(1)獨立思考反應能力。(2)自信。(3)接受責任。(4)熱心。(5)道德勇氣。為了達到群體的目標，發展合理目標、組織和實行計劃。訓練的策略如下：

(一) 價值澄清：

道德發展非常重要，尤其清楚的價值體系能導致價值澄清。由每個學生家庭的價值導致教室內一致的價值。而價值並非被迫，而是由獨立的決定技巧發展出來的。

Simon (1972) 提出價值澄清的方法如下：

(1) 價值投票：例如有多少人認為學校中常選的是合格的領袖，這類的問題。

(2) 是非選擇：讚成或反對。例如你是合群或是獨立的，這類問題。

(3) 句子完成測驗。

(4) 立場選定。

(二) 角色扮演：

社會劇是非常重要的。Hyman (1974) 指出其優點如下：

(1) 可以自“做中學”。角色扮演鼓勵學生繼

續學著自實際中體會。就如同蘇格拉底說的，用遊戲的方式教導孩子，則更容易了解每個人的個性。

(2) 學生能得到面質 (confrontation) 的經驗，可自角色扮演中獲致衝突的解決。

(3) 因為參與而培養學習的動機。

(4) 在心理安全的狀況下，經過角色扮演、社會劇，學生有嚐試的機會。優點是學生可以觀摩。Toffler (1972) 認為自角色的扮演，可以控制他未來命運的發展。

(5) 角色扮演可以提供立即學習的機會。

(6) 社會劇能使高層次思考技巧更發展。而批判思考會因分析和選擇後的解決，更加蓬勃；同時，直覺思考透過面質，可以不必有批判性的分析。經過社會劇對做決定的技巧大有助益。

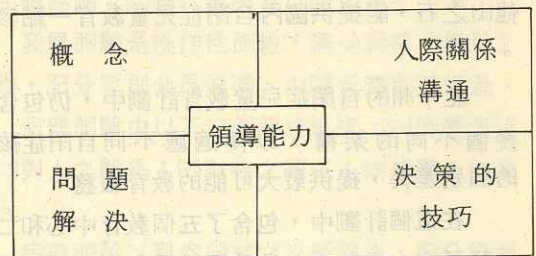
(7) 透過團體凝聚力和合作，可以建立人際關係。而模擬則可提供練習的機會。

(8) 角色扮演亦可助長評鑑的技術。

(三) 諮商：

資優生是被認可的，同樣伴隨著問題也是存在的。皮亞傑相信，社會互動可以促使資優生放棄自我中心。因此，同儕團體的互動是必須的活動。由受過訓練的教師做團體諮商技術，將會使天賦上有領導力的人發展健康的自我概念，而健康的自我概念是良好人際關係的基礎。

綜合前述，我們以下圖表示其關係：



(本文譯自 Jeanette P. Parker, A Training model - Leadership for quality in Gifted Education, G/C/T, Sept/Oct, 1983)

(本文譯者係萬華國中教師)