

壹、前言

學校若要改革且欲具有競爭力，則必須具有卓越之領導，才能帶領學校組織成員面對新時代之考驗，並凝聚學校組織優勢之核心能力。校長應視不同之境，扮演好卓越領導者的角色組合圖像（林志成，2004）。學校領導著重之內涵意義，乃是領導者對於成員之信任、尊重與溝通，並同時塑造成員自我肯定、自我更新，促使組織內的每位成員，皆能成為領導者，並能進而塑造團隊組織成為一個具有專業成長的有機組織。

學校組織若能凝聚各單位及全體工作同仁，成為同心協力的工作團體，進而使得學校獲得最大功效，同時又滿足學校成員的需求，將成為影響教育改革成敗之重要因素（林明地，1991）。而在學校興革的重大任務下，如何引發學校進行組織學習？同時，避免領導者在錯綜複雜的變化情勢下，出現獨自面對困難之窘境；或是思考如何縮小、降低領導錯誤決策的可能範圍、程度？另一方面，創造力教育白皮書的公佈，即在定位創造力在教育改革與知識經濟中的重要角色，且尋求經由整合相關政策，來全面推動創造力教育（教育部，2002）。學校乃為一整體組織，創造力推動並非由一人可竟其功，如何塑造學校整體之組織創造力，也將是尋求組織興革與維繫長期發展之首要任務。

針對上述組織變革迫切需求，本文以學校領導之觀點，基於參與決定機制探討學校領導中發展組織學習圖像，且歸結出形塑學校領導的重要因素。同時分析學校領導之核心內涵，並探討學校領導促動組織學習與提升組織創造力之途徑，作為提供組織發展的不同面向思考與發展途徑選擇。

本文採行理論分析之研究方法，首先以學校領導觀點，探討實施時所遭遇之問題與發現關鍵性要素。其次，就組織學習定義與理論加以說明，並探討組織學習與組織創造力相關意義，再其次，進而尋求發現學校領導促動組織學習與提升組織創造力之應有核心原則。最後，將歸納出具體策略，以作為實施參考。

貳、學校領導之探討

領導之定義因學者持有不同觀點而不盡一致，但卻有相同脈絡可循（林水波，2006；林明地，2006；張慶勳，2006；Puccio, Mance, & Murdock, 2011; Zacko-Smith, Puccio, & Mance, 2010）。本文歸納領導定義為：領導係指領導者運用本身的影響力，以尊重信任的態度，在參與分享互動中，持續進行溝通與協調，以達到成員專業成長與組織永續經營目標。