

壹、前言

面對知識經濟時代此種無國界的競爭環境之下，台灣已面臨了走向自由化、國際化的經濟衝擊。同時所有的事務與情勢，皆是快速遞移，狀況瞬息萬變，而唯一不變的事，就是變。面對遽變與不確定的時代，唯有創意之人才能掌握變數，開創新機（Ray & Myers, 1986）。而創造力是人類所獨具的稟賦，也是促進社會、政治、經濟、文教以及科技進步的原動力（陳龍安，2002）。

隨著政治、經濟、文化的急遽變遷，社會各界對教育的期望也與時俱增，教育已然走向改革的腳步。教育改革從量的要求，轉變成為對於機會均等的追求，同時朝向對於質的提升。而改革應以連續為主，不能只是因襲，是重在一種創造的轉化，或者說是轉化的創造（林安梧，2002）。教育部（2002）所公佈的創造力教育白皮書，其旨即在定位創造力在教育改革與知識經濟中的重要角色，經由整合相關政策，來全面推動創造力教育。由此觀之，學校如何提升組織創造力，亦將是強化並提升學校經營效能的重要關鍵。

創意是有效領導的核心（陳明惠譯，2010）。然學校需要改革，且欲具有競爭力，則必須有卓越的領導，才能帶領學校組織成員面對新時代考驗，進而凝聚學校組織優勢核心能力。換言之，校長應視不同之情境，扮演好卓越領導者的角色組合圖像（林志成，2004）。領導之新型態，在強調對於願景凝聚、成員成長、參與決定的賦權增能等面向，是領導者與成員相互提升道德動機至較高層次的歷程，也是建立員工對意義的需求，並創造出組織之目的（Burns, 1978; Peters & Waterman, 1982；范熾文，2004）。在學校中，不僅只是校長主任，而是所有包括教職員工生等成員，都有責任共同分享領導的義務，亦即「學校為一領導者的社群」（school as a community of leaders）（林明地，1998）。

學校領導社群（leadership community of school）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。因此，在當代領導型態的新趨勢之下，如何以學校領導社群思維行動改善既有領導體制，進而提升學校組織創造力，即為本文所欲探討之重點。

本研究採行理論分析法，首先就創造力之定義與要素加以說明。其次，探討學校組織創造力與學校領導社群之相關意義，再經由實證探討進而尋求發現以學校領導社群改善既有領導體制之思維向度，建構足以提升組織創造力發展圖像，最後將歸納出具體策略，以作為實施之依據。