

壹、緒論

一、研究動機與目的

相較於舊世代，21世紀所強調的是擁有組織學習（organizational learning）與實踐能力的組織，才能在全球化的變遷下，維持組織基業長青（吳明烈，2008）。然而，在這一波企業組織再造的歷程中，也間接影響各國學校教育改革，自1980年代開始，諸如英、美、澳等國，皆積極推動學校革新工作（范熾文，2005）。而學習型組織（learning organization）的研究，就是探討如何使組織成員透過持續不斷的學習，促使組織變革與發展的重要媒介（張慶勳，2001）。是故，學習型組織可謂教師自主性專業社群，其發展有助於激發教師專業知能，改善學生學習成效，以至於近年來學校領導人開始鼓勵教師們成立學習型組織（高博銓，2009）。此外，伴隨著後現代課程思潮影響，以及國內對課程改革之推行，使教師擁有實際參與課程設計的機會，教師角色也從「課程執行者」轉變為「課程設計者」，而幼兒園教師相較於其他教育階段的教師，不論在課程設計或是課程實施上都較為自由（陳彥廷，2010）。質言之，幼兒園教師比其他階段教師更有空間成立課程教學為導向的學習型組織。復因幼兒園組織規模較小，科層體制（bureaucracy）較不明顯，教師們互動頻繁且個人本位主義低，幼兒園園長領導風格採參與式領導及合作式領導（李淑惠，2005；劉乙儀、張瑞村，2012），實有助於發展學習型組織。相關研究結果發現，學習型組織有利於教師隨時更新資訊、提昇教師專業發展、激發學校組織變革等成效（蘇慧貞，2010；陳儒晰、黃金花，2006），唯幼兒園目前以探討課程設計為導向的學習型組織為其大宗，未能以更宏觀的角度妥善運用學習型組織在幼兒園可發展的面向。臺灣幼兒園學習型組織目前發展確實受到部分限制，然幼兒園學習型組織已具備初步雛型架構（劉乙儀，2014），是故，展望臺灣幼兒園營造學習型組織以帶動教師專業發展的前景，不僅樂觀，而且可能成為各級學校型塑學習型組織模範之先驅。誠如Khasawneh（2011）所言，適度地發揮學習型組織的五項修練，不僅能夠創造組織價值，成員亦能挑戰自我心智模式和假定，使個人與組織願景相互結合，透過團隊合作與系統性思考，可達精熟學習之效。換言之，臺灣幼兒園仍深具發展學習型組織的潛力，若能加以借鏡各教育階層學校組織的成功案例，並結合幼兒園得天獨厚的組織優勢，必然將帶動新的一波教育改革，且能同時提升幼兒園教師專業發展，實為樂見其成之事。

依據上述研究動機，本研究之具體目的如下：