

第二節 建議

在結論部分，本研究已根據研究發現對未來學校組長核心能力指標與課程作一系統性的建議，以下特別針對未來課程實施與規劃方面提出其他建議：

一、依據未來組長實際受訓後之建議繼續改進課程

本研究所建立之課程大綱或可提供未來實際課程內容規劃之參考，但後續之持續檢討與改進將是核心能力課程能否實際發揮預期功效之關鍵。建議未來課程實施後，能針對參與之組長進行意見調查，對課程持續作檢討與改進。

二、增加授課教師線上授課(或其他授課方式)之相關知能與技術或能撥經費聘請教學助理協助相關事宜

線上教學在國中小組長的知覺中也是一項重要的或者該說是需要的一種教學方式。在提供這類型之課程時，授課教師須具備數位學習的一些基本能力，其中包含基本資訊科技能力，例如電腦軟硬體之基本認識與操作(熟悉網際網路之運作與網路環境的特性等等)，以及數位學習教學能力，如將教材數位化，設計建置一個數位化的教學情境以及經營學習社群等等。若這方面施行上有困難，經費充足時或可延聘教學助理協助相關事宜。

同理，個案分析在組長知覺中也是一項相當重要的上課模式。該授課方式雖然在商管學院已廣為使用，但在教育行政領域卻仍未受到重視。如前面討論，個案分析的成功與否，相當部份取決於教師邊也個案能力以及實際帶領班級討論之能力。而這些往往是現任教師所缺乏的，也是未來實際課程規劃時必須去正視、解決之議題。

三、加強培訓課程橫向聯繫之統籌規劃

本研究主要著眼於學校組長對於其受訓課程之需求。然而，不同層級學校領導者與行政人員在核心能力上固有其差異，但亦有所重疊之處，如組長、主任與

學校校長都必須具備優良的溝通能力。未來課程規劃應考慮除了針對不同行政人員的縱向提升之外，亦應考量課程橫向的統籌規劃，避免浪費研究人力物力於相同的事物上。

四、 納入非教育之專業觀點使課程發展更全面

教育行政人才能力之培養應避免單就教育領域觀點來理解，未來可考慮延請不同領域之管理人才專家學者，針對已經建構好之組長、主任、校長與督學之基本能力指標與課程進一步作檢視與檢討，期能為本研究提供不同面向之專業意見，提供進一步修正之基礎。

五、 建立評選與獎勵優良學校領導人才之機制，提供模範學習之機會

專業人才指標與課程提供了主管機關以及現場實務工作者方向與標準作能力提升依循之方向，但這些指標在實際的學習上往往仍是偏向於較上位、抽象之理念。若主管機關能夠針對這些指標評選與獎勵優良學校領導人才，不僅是針對學校行政人員自我提升提供誘因，也為希望提升自我行政領導能力之行政人員提供行為模範的實際參考對象。