

心的感受。

(四)建立共同願景 (building shared vision)：它是一種共同的願望理想、遠景或目標的能力。一個組織中有了共同願景，成員才會積極投入，為共同目標而努力，以確保組織績效。

(五)團對學習 (team learning)：在現代組織中，學習的基本單位是團對而不是個人，除非團隊能夠學習，否則組織也無法學習。團隊的學習，是一個團隊的所有成員，攤出心中的假設，進而一起思考的能力。

總之：在一個富於多變、競爭激烈、資訊超載的時代裡，學習型組織的理念，正可提供教育革新一個思考的新方向。

組織變革

組織變革是管理學及行政學的重要概念，也是工商企業界、政府單位以及學校單位，近年來積極追求的重要目標之一。所謂組織變革，是指一個組織進行局部或整體調整的過程。

組織變革的概念來自於組織行為學。組織行為理論把社會性的組織視為具有生命的有機體，不僅會成長而且會死亡，一個組織為了在社會大環境中求生存，必須因應外在環境的改變，不斷進行局部或整體的調整。

組織變革是一個由「穩定狀態」變成「不穩定狀態」再轉為「穩定狀態」的過程。當內外因素（如教師會、家長會）對組織的現狀產生不滿時，便會對組織形成一股推或拉的力量，造成組織內部的緊張與不穩定，當緊張或不穩定的狀況超過某一限度之後，將造成組織的瓦解。為了消除過度緊張與不穩定的狀態，組織本身必須進行調整，直到緊張或不穩定的狀況得到舒緩為止。

除了因應內外壓力必須進行組織變革外，現代的組織變革理論開始強調計畫性的組織變革。所謂計畫性的組織變革，是指組織本身依據長遠的願景進行有計畫、有系統的調整。為了達到變革的目的，組織本身必須在穩定的現狀下，投下巨石，製造預期的不穩定狀態，以激起變革的動力。接著引導組織成員進行調整，以便再次達到暫時的穩定狀態。經過一段時間之後，再持續主導「穩定—不穩定—穩定」的循環歷程，形成不斷變革的機制，最後達到不斷自我改進、自我超越的學習型組織。

組織變革貴在落實執行、持續執行。研究指出：許多組織變革的推動僅止於形式上的改變，並沒有達到實質改變的目的；也有許多的組織變革奢求立竿見影，或只有五分鐘的熱度，最後落得不了了之的下場。落實執行、持續執行變革的目標及方向，建立制度化的變革，是成功達成組織變革目標的基本要領。

學校組織是社會組織的一種，因此也常須隨著主客觀環境的變動而機動調整，甚至有計畫的進行變革，以引領整體社會的變革。但是學校是一種相當穩定的組織，而且牽涉的人員、設備及經費相當廣泛，要在足夠的推拉力量，以及相關條件的密切配合之下，才能啟動變革的樞紐。