

第五章 結論與建議

在前述章節中，分析了個案學校創辦人的教育理念，以及教育理念落實於學校經營各面向的實際情況。本章旨在歸納研究發現、總結研究結果、回應研究目的，並提出相關的建議。

第一節 結論

本節以第四章的研究發現與分析為基礎，輔以第二章文獻探討關於兒童中心教育理念以及學校經營的相關概念與理論，歸納出研究個案學校所獲致的結論如下。

壹、兒童中心教育理念關注於學生的適性學習、階段發展、權益維護與環境的影響等四面向

學生是學校中最直接的受教者，教師的身教、言教以及學校的境教對學生的學習歷程與身心發展影響甚大。在創辦人重視學生適性發展的教育理念影響下，學生的個別需要受到關注、自學本能受到啟發、身心發展均衡健全。另外，在人格與學習的發展歷程上，重視階段性與銜接性的理念也受到關注。此外，星星學校創辦人對於孩子的成長歷程，相當強調學習環境的影響，並重視身、心、靈三方面的均衡發展，學生在不同學習環境的耳濡目染之下，自然形塑了不同的人格特質。創辦人綜合中西方兒童教育思想家的主張，以兒童、學生為教育的中心，培育了一群五育並重的人才，這也呼應了教育改革所強調的全人培養。研究者實際觀察後發現，星星學校學生在兒童本位的教育理念引領下，配合學習環境、課程安排、教學方式以及生活規範，讓學生在學習歷程中適性發展，呈現出一種多樣態的風貌。因此，星星學校所培育出的是一位在品德、智育、體能、群性、美育等方面皆均衡發展的個人，不只在課業上有所表現，在體能方面也是不落人後，這也是創辦人教育理念具體落實後的結果。

貳、教育領導著重於兒童中心教育理念的宣達、理念落實後的視導以及教師專業成長的工作

星星學校創校之初，創辦人身兼校長的職位，筆路藍縷，以學校領導者的身份，為落實兒童中心教育理念而努力，而學校經營所需的軟體或硬體設備，也在

那時奠定了穩固的基礎。在創辦人離開校長一職後，仍然幾乎是天天到學校視導，親自走入各處室、各教室，深入校園的每一個角落，以創校者的身份實際給予學校的教師、行政人員指導。創辦人一方面耳提面命，透過各項會議與活動，不斷宣達兒童中心教育理念的內涵，另一方面也對其理念落實於學校的成果進行監督與驗收，數十年如一日，即使是年紀已步入晚年，行動卻未曾間斷。創辦人以實際的行動證明她對兒童中心教育理念的堅持，而星星學校的歷任校長以及現今的經營團隊，也都深受其精神感召，持續地宣達她的理念，並紮實進行各項視導工作，使校務得以正常運作，學校得以繼續生存。另外，星星學校平時也不斷透過固定性與補充性的教師專業成長計畫來提升教師的專業知識，使學生擁有良好的學習資源，以提升學習品質、強化學校本身的競爭優勢。這顯示，即使在現今私立學校辦學日益艱困，政府補助不足、法令多方限制的不利情況下，只要創校者、校長、或董事等領導人堅持理念並付諸實踐，依然可以在學校中落實教育理念，讓學校持續經營。

參、行政運作是透過各部門的互助合作與支援性的措施來協助兒童中心教育理念的落實

在淡出星星學校之前，創辦人每到學校，必定會先行召集校長或各處室的主管瞭解學校的狀況，而後實地走入教室，視察教師的教學過程，親自檢核與驗收教育理念的落實成效。然而自九〇年代開始，創辦人淡出校園後，學校的經營運作則是由各部門主管所組成的經營團隊接手，包含校長、副校長、各處室主任等，由各部門主管共同合作，主導學校的行政運作。舉凡學校各項重要教育方案的推動、重大的決策，均需通過此一團隊的成員共同決議。而此一團隊也扮演監督校務運作的功能，一方面檢視學校成員是否確實執行創辦人的兒童中心教育理念，另一方面也不斷的修正過去不適宜的作法，並透過 ISO 制度的認證，建立文件檔案，保存學校的教育理念重要精神。另外，學校亦同時透過善用回收資源、導護老師的設置、取消福利社等支援性的行政措施，協助兒童中心教育理念的落實。此外，各處室主任也依照自身的所學與專長，每天輪值，分別對各班的教室常模與任課教師的教學表現進行視導。這種分工合作的監督與運作模式，節省了許多時間與人力資源，並能看見校園中更微觀的現象。綜合言之，團隊合作的運作方式，取代過去創辦人一人視察多項業務的作法，讓教育理念落實的情況更容易被掌握。

肆、多元的課程安排與特殊的教學常模彰顯兒童學習的主體性

星星學校的課程特色展現在語文課程、靈修課程、體驗課程與音樂課程之上。多元的課程安排關注兒童學習歷程中的主體性，強調智育、德育、體育、美育各面向的均衡發展。就星星學校最重視的精緻語文教育而言，不論是古詩古文或是佳言美句，學生均能琅琅上口，而造句作文能力的表現也比同年齡的他校學生優異，展現優良的文學氣息，這是創辦人重視兒童語文學習階段發展的重要成果。至於靈修教育則具體落實在學校的日常生活各層面，並非教條式的宣導，不但淨化學生的心靈，降低校園內的衝突暴力事件，也培養學生尊重自己、敬重他人的生活態度，此與福祿貝爾重視開展兒童的神性有異曲同工之妙。另外，如同陳鶴琴重視環境教育一般，綠化果化以及充滿各項遊憩設施的校園環境，在創辦人眼中，就像是是一個小型的大自然，讓學生們在繁重的課業壓力之餘，自由地徜徉其中，探索自然的奧秘，在這片天地中追趕跑跳，舒展肌肉並鍛鍊體能。而其他較為特殊的設備諸如水龍頭、菜圃，則讓孩子們親身體驗生活，培養自理自治與做中學的能力，這也是依循陳鶴琴先生「活教育」的教育理念與教育目的。至於音樂課程的具體落實，訓練每位學生在畢業前，至少學會一項樂器，並培養高尚的休閒趣味與優雅的氣質，在演奏樂器的過程中，不但能自娛，亦達到娛人的效果。另外，在教學的實施上，星星學校有許多特殊的教學常模，都是以學生為出發點所做的規定，諸如教師時時走動巡視、學生隨時提筆記錄、簿本編頁號、籤筒的使用等，藉以協助學生學習並提升其學習品質。至於各科教學皆採用五段式的教學方式，重視施教過程的生動性、趣味性，以及學生的學習興趣。上述多元的課程安排以及特殊的教學常模，不但能讓兒童樂於學習，更彰顯了兒童在受教過程的主體性。

伍、適切的空間規劃與時間安排有利兒童的身心發展

星星學校是一所蘊含「兒童中心」、「學生中心」教育理念的小型學校。長期以來，學校之所以能堅守其教育理念並落實於學校內，優良的學習環境實為重要因素。在社會環境上，創辦人當初在選擇校地時即煞費苦心，挑選較遠離都市塵囂的山腳下，希望能在好山好水之下培育優秀人才，不受都市的污染。而學校的內在學習環境，創辦人則佈置了假山、魚池、樹屋等設施，並綠化、美化校園，提供兒童成長所需的環境與設備，使得兒童能在如此優良的環境下發展身心。至於走廊上與教室內生動活潑的佈置，則讓學生隨時隨地都感受身處學習的環境中。另外，在時間的安排上，創辦人貼心的讓孩子們在上午與下午各有一個長達

二十分鐘的下課時間，可以盡情活動，舒展筋骨，而中午則有將近一個小時的午休時間，讓孩子的身心可以充份的休息。因此，適切的時間、空間安排，可說是有助於兒童的身心發展。

陸、制度與人的配合是影響教育理念落實的關鍵

就制度而言，由於星星學校的教育理念是長期存於創辦人的腦海中，藉由創辦人不斷的親身督導、視察而落實在校園內，倘若沒有一套制度來紀錄、保存、規範創辦人的教育理念，則創辦人的理念很可能會因為創辦人淡出校務後而慢慢遭到曲解，喪失其原意。因此，自七〇年代開始，學校校長即著手將創辦人的理念行諸文字，彙編成創校理想手冊，使學校成員可以清楚瞭解學校的辦學精神。此外，並明訂獎懲的規章，建立學校經營的人事制度，協助理念的落實。而在九〇年代，創辦人淡出校園後，學校更是通過 ISO 的品質認證，進一步將各項零散的文件作系統化的整理，完成「品質手冊」、「教學手冊」、「行政工作手冊」，藉以確保學校教學與行政的品質穩定，使其教育理念得以推廣流傳。因而制度的建立，是確保理念得以落實的關鍵因素之一。

就人而言，與學校經營相關的人員必須對學校理念產生認同，並親身實踐方能落實學校的教育理念。人的部份包含了學校的行政人員、教師、學生、家長。星星學校的行政人員建立、維持各項制度，使校務運作步入常軌，並支援教師的教學。而教師則身處面對學生的第一線，許多理念的規範依賴教師的配合與執行。至於家長則站在支持學校的角度，不干涉校務運作，並充分認同學校的理念，使學校無後顧之憂。而會將孩子送進星星學校的家長，均能充分體會學校對於孩子所作的努力。另外，孩子們則是教育理念的直接受益者，長期以來，並無發生重大的校園違規事件，使得校園中各項關於創辦人教育理念規範得以順利的延續。

柒、師資的高流動率與理念內化不易是學校經營的主要困境

師資的高流動率在私立學校中是常見的現象，星星學校亦不例外。雖然星星學校近年來致力於提升教職員的薪資福利與待遇，並降低學校本身主管與職員之間的相處問題，以期降低師資流動率，但受限於星星學校仍是私立學校，教師在任期與退休後的保障仍不若公立學校穩定，也因此星星學校的師資流動率仍是目前學校所需面對的主要問題。另外，再加上星星學校為小型學校，人力資源較為

缺乏，每位教師的工作負擔往往比公立學校教師重，因此星星學校每年都有教師流動，這不但影響學校人事與學校文化的穩定性，也使教育理念的傳承產生了困難。

教育理念是一種無形的教育思想與觀念，其存在於人的腦海中，往往需要透過實際的教育作為才能具體化其精神。而理念的實踐往往不是一蹴可幾的，需經長時間對理念的認識與瞭解，將其內化於心之後方能展現出來。研究者發現，星星學校多數的學校成員在學校的服務時間並不久，服務超過十年以上的教職員屈指可數，除了理念的內化不易，這對創校教育理念的傳承亦是一大挑戰。資深的教職員因為已經將理念內化於心了，因此在執行學校的每項規定與措施，都是充滿認同感，心底沒有任何的疑問，自然而然能發揮楷模的效果，讓其他同事感受教育理念的精神。而資淺的教職員，由於無法確切掌握學校各項措施與作法背後的精神，因此初期只能以死記的方式，如同遵守規定般的被動接受，並非確切瞭解背後的原意，也因此常常在落實理念時，發生遺忘的情況。在不瞭解原意且又容易產生疑惑的情況下，自然少了一分對教育理念的認同感，更遑論將這些理念傳承給更新進的教職員了。

即使如此，深切認同創辦人兒童中心教育理念的資深教師仍不遺餘力的透過各種方式提升其他教職員的認同感。且目前已有少數進入學校任教不到五年的教師，具備將教育理念內化於心的能力，並自然的展露在日常的班級經營中。他們不但確實實踐創辦人的教育理念，同時也能發揮同儕之間相互學習的楷模效應，幫助新進教職員提早進入情況，這對提升全校教職員的認同感，有正向的助益。

捌、暢通溝通管道與多方獎勵是因應困境的重要策略

一個學校要穩健而持續的經營運作，需要行政、教學等各部門的相互支援與配合。在徵聘新進教職員之前，雖然星星學校已經先行做過初步篩選，選取能認同學校理念者，但為了讓創辦人的教育理念能更精確的落實於星星學校，學校的行政部門仍持續透過學習型組織與教導型組織的許多核心觀念來提升教職員對教育理念的認同。最基本的宣達方式即是透過各項團體會議的召開，在會議中由處室主管或資深教師，針對理念落實的情況做一檢討與說明。然而研究者發現，透過例行性會議的宣達，學校成員對理念的認同效果有限，僅具有「保健因素」的功效。真正能讓學校成員發自內心認同學校的「激勵因素」，是各項獎勵關懷與協助教師專業成長的措施。易言之，在私立學校中，要讓教職員認同學校，留

在學校打拼，得先讓其有受重視的感覺，能在學校中看到自己未來的發展性。因此，星星學校正努力的實踐中，不管是正式的獎勵或私底下的關懷讚美，研究者發現教職員都十分肯定學校的作法。另外，學校對於教職員的在職進修也採取鼓勵的態度，並有一套詳細的補助制度。這些作為皆是加速學校成員認同，凝聚向心力的重要方式。

玖、關鍵領導者因應不同的時空脈絡調整學校的經營方向

星星學校創校以來，即以學生需求與權益的維護作為學校經營的方向。因此，不論是招生、競賽、與外界的交流、辦學的方向、乃至學校的發展，都順應此一原則。然而研究者發現，為了因應時代的變遷，符應社會的脈動與期待，星星學校的關鍵領導者也會在經營的方向上有所修正，而非一成不變死守創校之初的教育理念。對於教育理念的核心精神會加以保留，而不合時宜的部份，則會適時加以揚棄，這是出自一種精益求精，好還要更好的辦學心態。例如，近年來外語課程在小學之中蔚為主流，這迫使一向堅持創辦人理念，不開設外語課程的星星學校，也在九〇年代順應社會的期待，開辦雙語教學。

另一方面，為了落實創辦人的教育理念，並兼顧社會期待與時代的需要，學校傳統的課程勢必有所革新。然而課程的開創與研發並非易事，需要大量的人力組成研發團隊，彼此激盪腦力、蓄積能量。星星學校受限於學校的規模，人力資源有限，有鑒於此，因此只能就現有的人力加以運用，並適時引進企業的管理技術，重新評估學校的核心優勢，設計合宜的課程。而一向重視孩子五育均衡發展的星星學校，在面對逐年沈重的升學壓力，近幾年來不得不在學校的課程上做出讓步，增加學生升學所需的智育課程，將過去以學生本位為優先的經營方向，修正為升學與學生需求兼重。此外，受限於校地狹隘與人手不足，故星星學校擺脫過去少與他校接觸合作的原則，積極尋求合作的對象，希望能興辦高中部，延伸受教年限，讓星星學校的孩子在學校中不受升學主義的束縛，能自在的學習，落實創辦人的教育理念。上述的改變，皆是星星學校因應社會脈動所做出的學校變革，這顯示了就算是一所蘊含自身教育理念的學校，在面對社會現實環境的衝擊之下，學校仍得視外界環境的變動，順應社會的期待，修正自身的經營方向。

第二節 建議

根據研究發現與結論，本節提出對於國民中小學、主管教育行政機關及後續相關研究的建議如下：

壹、對國民中小學的建議

一、對個案學校的建議

(一) 強化教職員對學校教育理念的認同感

在研究歷程中，研究者發現理念的落實與否，關鍵在於制度、人二者的充分配合，而其中又以人的因素最為重要。因為「人」是在內外環境及制度都具備的情況下，落實教育理念的重要執行者。尤其星星學校的各項理念的推行均以學生為考量，而教師又是面對學生的第一線人員，故其扮演落實理念的重要角色。然而研究者發現部份較為資淺的教職員，對於學校理念的認同尚停留在被動執行者的層面，以「遵守規定」的方式來面對各項理念的推行，這對理念落實的成效將有所折扣。因此，建議學校行政單位可透過校史文件的閱讀、教師間的對話、反省實踐等方式幫助教職員進一步認識學校、強化自身對於學校教育理念的認同，讓自己從被動執行者的角色轉變為主動推行者，如此將有助於教育理念在學校的推行與落實。

(二) 加強人際溝通與資訊交流

教育理念要在學校中順利推行，除了領導者的倡導外，教學人員與行政人員彼此間的充分配合也是重要的因素。研究者發現，星星學校教師在執行行政人員所推動的各項活動、事務、學校規定時，常會因為不是十分瞭解背後的用意，而使成效有所折扣。反之，行政人員似乎也無法深切體會教師的班級工作的忙碌情況，因而有時在事務的推行方式上會造成教師困擾。是故，教職員在課餘之時，可運用非正式組織的力量，在一種工作壓力較小的氣氛下，加強教師間以及與行政人員之間的對話，如舉辦烤肉、球類比賽、迎新送舊等輕鬆的活動，藉以交流資訊與工作心得。如此能提升彼此間的信任感，並相互瞭解工作上的情況，強化工作的默契，也可降低因不瞭解而產生的誤會與摩擦。

（三）建立學習社群

學習社群的建立有助於教師間的集思廣益與教學經驗分享，讓教師在適應學校理念之際，彼此形成一股相互學習與專業成長的動力。研究者發現，星星學校受限於規模小，人數不足，且教師平時工作忙碌，因而教師們多選擇單打獨鬥，甚少以團體合作的方式進行互動，這往往讓教師只關注自己的情況，而無法學習他人的作法。因此，建議教師之間可以同年級或同領域的方式，組成學習社群，在空堂的時段，至其他教室進行教學觀摩，或是教學檔案的交流。一方面學習他人教學的優點，觀察其如何在班級中實踐學校的教育理念，另一方面也做為自身檢討的借鏡，在課後彼此分享觀摩與交流學習的經驗。此外，學習社群的建立能激盪教師間的想法與思考，有助於解決教師在學校所碰到的各種問題。

（四）思考學校未來發展並尋求支援

近年來，星星學校在經營的過程中產生了「兩難」的困境，意即「升學」與「理想」之間平衡點的取舍。在升學壓力日益增加的今日，學校落實教育理念的各項作為勢必有所修正，以符合家長的期待。若學校一味關注於教育理念的實踐，則可能因為不符合家長所需而造成招生困難、影響學校運作。因此，建議學校在「升學」與「理想」必須兼顧的情況下，應積極思考未來的發展方向以茲因應。例如積極尋求其他高中的結盟，以直升方式降低國三生的壓力，或是尋求財團的協助，開拓新校地，擴大學校經營規模。

二、對其他學校的建議

（一）關注學生在受教歷程中的主體性

雖然兒童中心的教育思想從十八世紀以來逐漸獲得重視，而我國的教育改革也關注到此一課題，然而，若僅有再多的學者專家倡議或法令規章的約束，卻沒有實際的行動落實到教育現場中，則一切都只是空談。在台灣，許多學校標榜以兒童需求為出發，也逐漸落實了兒童中心的教育理念，然而這只是冰山之一隅。研究者建議其他的公私立國民中小學，或許受限於體制，無法讓兒童毫無拘束的學習，但是在兒童學習的歷程中，至少要站在他們的立場為其設想，關注其主體性，瞭解兒童真正的學習需求，依兒童興趣讓其獲得自己所需要的知識，而非一味的以成人的角度要其背誦、學習，如此對兒童的學習成長才有正向的助益。

（二）建立理念分享的平台

爲了能讓教職員更加認同學校的教育理念，並進一步落實於教育現場，研究者建議應建立教育理念分享的平台。許多教師之所以無法確實落實學校的理念，很大的原因往往是由於教師們對學校理念背後的原意不瞭解所致，因此常常會有知其然而不知其所以然的狀況發生。或許學校的作法立意良善，但卻無法即時讓教職員感受。因此，建議學校行政單位可充分運用網路電子布告欄的方式或是學校網頁的討論區，讓教職員們有表達意見的管道與溝通分享理念的機會，並適時提出疑問，而學校的行政經營團隊也能及時提出辦法與意見，協助教師認同與落實教育理念。

（三）定期評鑑教育理念落實的情況

「評鑑的目的不在證明，而在改進」，爲了讓學校的教育品質能不斷提升，學校應建立適切的評鑑機制。教育理念的落實不僅止於行政或教學的工作層面上，個人的態度與平常的表現亦是重要的觀察項目。而研究者發現，星星學校的經營團隊會將抽象的教育理念訴諸實質的評鑑項目，作爲平時考核的標準。因此，建議其他學校行政主管人員除了定期考核教職員的工作表現外，亦可擬訂代表教育理念的評鑑細項，作爲定期掌握教職員整體表現的標準，瞭解教職員對理念的落實情況，作爲改進缺失與提升品質的依據。

（四）加強資深教職員師徒制的建立

理念的認同並非一時半刻可以完成，往往需要長時間在環境中耳濡目染，並內化於心之後方能展現於行爲上。由於星星學校教師流動率偏高，教職員的組成多是年資較淺的人員，因此提高教職員的理念認同一直是學校的重點工作事項。研究者發現，星星學校爲了能讓新進或資淺的教師儘早進入情況，吸收學校所欲傳承的教育理念，會不定期邀請現職或已離職的資深教師給予其他教師講授課程或進行輔導，並說明學校未來的發展方向。在這過程中，或是以口頭演說，或是實際的在校園中走動，感受校園的氣氛，而這樣的作法也確實收到了成效。因此，研究者建議其他學校可以師徒制的方式，建立資深教職員的師徒制，由資深教師帶領資淺教師，組成團隊進行學習。

貳、對主管教育行政機關的建議

一、協助推廣各校的教育理念

每間學校都有自身的辦學理想與學校特色，良好的教育理念與作為應加以推廣讓社會大眾知悉。研究者發現，星星學校長期以來即默默推行與落實各項教育理念，外界對於學校的瞭解有限。因此，建議主管教育行政機關在評鑑各學校的辦學績效之餘，也能舉辦各項說明會或公聽會，讓社會大眾瞭解各個學校的表現與辦學理念，並加以比較。一方面可以促使學校之間的良性競爭，另一方面也可以幫助家長為自己的孩子選擇一所適合的學校就讀。

二、給予不同理念與特色的學校適當補助

私立學校的收費高出公立學校許多，也常常給社會大眾一種「營利單位」的感覺，然而實際上卻非所有學校皆然。研究者發現，星星學校所收的學費，每一分錢都用於學生的學習成長歷程，即使是戶外活動的交通費，有剩餘也會退還給家長。易言之，星星學校並非以營利為辦學的目的，而這也不符合創辦人的創校理念，相形之下，學校經費的使用就更顯捉襟見肘。建議教育行政機關，能考量私立學校或小型學校的辦學特色，深入瞭解財務運用的情況，對於經費不足的學校，給予差異性的補助，以協助其辦學。

三、針對不同類型的學校建立適切的評鑑標準

在訪談與觀察的過程中，研究者發現星星學校每學期教學以外的活動十分頻繁，究其原因，一方面是為了落實創辦人教育理念所需，另一方面則是符合主管教育行政機關評鑑的需要。然而星星學校的人力十分有限，不同於公立學校或大型學校，一位教師通常需要身兼多項行政工作。而為了符合教育行政機關的統一評鑑標準，學校的教職員往往也需要花更多的人力與物力方能達到，這對學校日常的教學及行政運作產生了不少影響。建議相關單位在評鑑學校時，能依據學校的性質或規模，制訂不同的評鑑標準，避免造成學校運作上的困擾。

參、對後續相關研究的建議

一、研究主題方面

本研究是以「學校」作為研究單位，著重以學校組織的整體面向來研究教育理念落實於學校經營的實際情況。另外，本研究偏向從經營管理團隊的教育領導及各行政部門的行政運作等鉅觀的角度來進行。然而，學校的組成人員尚包含教師與學生，學校的運作也包括班級經營與微觀的人際互動等面向。因此在未來的研究上，可將研究焦點轉移到較為微觀的個體面向，例如從教師的角度探討其如何在班級中實踐學校所堅持的教育理念、從學生的角度研究其在具有特殊教育理念學校中的學習歷程等，藉以豐富研究的角度與視野。

二、研究對象方面

本研究在個案的選取上，是以一所在學校經營與運作上均具有特色的小型學校為樣本，而且是一所含納國中、國小、幼稚園於一校的私立學校。在學校教育理念的推動與落實上受到創校者與學校規模影響，自然與一般傳統公立學校或大型學校的經營運作模式有所差異。未來在研究理念落實於學校經營的相關課題時，可以不同背景的學校為研究對象，例如大型學校或是公立學校如何推動與落實學校的教育理念，以更進一步瞭解公、私立學校或是不同規模的學校在理念的推行方式與落實結果上有何不同。

三、研究方法方面

爲了瞭解個案學校是如何推動與落實創校以來所堅持的教育理念，本研究主要藉由觀察、訪談、文件分析來進行探討。雖然可由上述方式蒐集本研究所需的資料，然而研究者發現理念在校園中的落實與傳承，往往是無形的，很多時刻是不經意的，沒有特定的模式與步驟，而這需要長時間在校園中生活、觀察，才能深入體會與感受。因此，未來欲從事類似研究的教師或行政人員，可採用行動研究法，以當事人的身份對教育理念在學校中的推行與落實情況作更深入的探討，一方面有助於發現理念推行時與落實後所遭遇的問題，並進一步解決，另一方面也可以培養學校成員具備反思的能力。

