

第五章 結論與建議

本研究首先透過文獻探討，彙整有關學校創新經營與學校效能之理論與相關研究，再據此提出研究架構與編製研究工具後，再對臺北市國民小學教師實施問卷調查。簡言之。本研究旨在瞭解臺北市國民小學創新經營與學校效能之現況，並分析其在不同背景之國民小學教師知覺創新經營與學校效能之差異情形。

第一節 結論

根據待答問題及第四章問卷調查結果，本研究結論如下：

壹、臺北市國民小學創新經營實施現況普通，其中以資訊科技創新表現有待加強。

目前臺北市國民小學之整體學校創新經營，在四點兩表中之平均得分 ($M=3.118$)，屬於中度創新經營。各層面之得分，由高至低依次分別為「行政管理創新」、「課程教學創新」、「校園環境創新」、「知識分享創新」、「資訊科技創新」。

貳、臺北市國民小學學校效能實施成效良好，其中以行政運作層面有更多發展空間。

學校效能整體表現而言，平均得分 ($M=3.206$) 屬於中上度學校效能。由高至低依序為「學生學習」、「教師教學」、「家長與社區參與」與「行政運作」。

綜合上述，無論是學校創新經營或學校效能等各面向，平均得分最高是中上程度，實施狀況普遍良好。在各層面當中，以資訊科技創新得分 ($M=2.987$) 最低，有較多的努力空間。

參、資深服務年資之教師對於整體創新經營或學校效能有較佳的專業知能，新進教師則對部分層面有較佳的專業知能。

學校創新經營整體平均得分服務年資 26 年以上教師高於其他服務年資，依序大於服務年資 1-5 年、16-25 年、6-15 年之教師。在「行政管理創新」方面，服務年資 26 年教師顯著高於 6-15 年教師；在「知識分享創新」、「校園環境創新」與「課程教學創新」等三個方面，任教 1-5 年教師皆顯著高於 6-15 年教師。而整體教師對於學校效能之知覺，服務年資 26 年以上教師高於其他服務年資，依序大於服務年資 1-5 年、16-25、6-15 年之教師。學校效能四層面如下：在「行政運作」方面，服務年資 26 年以上教師顯著高於服務年資 16-25 年教師，高於 6-15 年教師；「在教師教學」方面，服務年資 1-5 年教師顯著高於 6-15 年教師；在「學生學習」方面，服務年資 26 年以上教師顯著高於服務年資 1-5 年教師，高於 6-15 年教師；在「家長與社區參與」等方面，服務年資 1-5 年教師顯著高於 6-15 年教師。是以，不同服務年資之教師知覺「行政運作」、「教師教學」、「學生學習」與「家長與社區參與」皆顯著差異。

綜合言之，服務年資 26 年以上之教師在整體學校創新經營與學校效能，皆高於其他年資教師。由於服務年資 26 年以上之年資教師，已達可退休之標準年資，繼續留任服務表示其對於教學充滿熱忱，重視追求自我成就與自我實現。但在學校創新經營與學校效能各層面而言，服務年資 1-5 年之教師則顯著高於其他年資者，顯示新進教師意對於教學富有熱忱與理想，在各層面表現較高分，或許表示新進教師對於創新與效能的理解，較專注於各層面，較缺乏整體考量。

肆、學校實施創新經營時，較不需考量不同性別、最高學歷與現任職務教師之認知差異。

不同性別、最高學歷與現任職務之教師在「創新經營」、「學校效能」總量表上的得分平均數，未達顯著差異。不同性別教師在「創新經營」總量表上的得分平均數，雖然男性教師得分平均數 ($M=84.615$) 高於女性教師 ($M=82.500$)，但男性教師與女性教師的各組平均數尚未達到 .05 顯著差異水準。另外，不同最高學歷、現任職務之教師知覺創新經營與學校效能整體與各面向亦無差異。是以，不論男性教師或女性教師，不同現任職務、不同學歷之教師對於創新與學校效能的知覺相同，在推動相關學校創新或學校效能措施時，不需考量這些背景變項之差別。

伍、私立學校在創新經營實施中的校園環境創新與資訊科技創新表現較優於公立學校。

雖然公立學校與私立學校之教師在整體「創新經營」、「學校效能」量表上的得分平均數，未達無顯著差異。但創新經營各面向中的「校園環境創新」方面，與「資訊科技創新」二方面，則是私立學校教師得分顯著高於公立學校教師。學校效能中，在「行政運作」、「教師教學」、「學生學習」、「家長與社區參與」等方面，未達顯著水準，故不同學校屬性之教師知覺各層面學校效能的平均得分無顯著差異。

綜合得之，私立學校在學校創新經營層面中的「校園環境創新」方面與「資訊科技創新」二面向，得分顯著高於公立學校，故公立學校可與私立學校相互交流，以了解彼此學校發展的優、劣勢條件。

陸、不同地區之學校在發展學校創新經營或學校效能時，能彰顯學校本位之特色。

學校創新經營的平均得分與學校地區達顯著水準，大安、文山區之教師高於松山、信義區高於中正、萬華區之教師。另外，內湖區、南港區之教師高於松山、信義區高於中正、萬華區之教師。故不同學校地區之教師知覺整體創新經營有顯著差異。就創新經營的各面向部分：（一）在「行政管理創新」方面，內湖、南港區高於大安、文山區，高於中山、大同區，高於中正、萬華區；（二）在「課程教學創新」方面，大安、文山區高於中山、大同區，高於松山、信義區，高於中正、萬華區；（三）在「校園環境創新」方面，內湖、南港區高於中正、萬華區，高於松山、信義區；（四）在「知識分享創新」方面，大安、文山區高於松山、信義區，高於中正、萬華區；（五）在「資訊科技創新」方面，內湖、南港區高於松山、信義區，高於中正、萬華區；故不同學校地區之教師知覺創新經營各面向達顯著差異。

學校效能的平均得分與學校地區達顯著水準，大安、文山區高於松山、信義區之教師、高於中正、萬華區之教師。學校效能運作各層面，（一）在「行政運作」方面，內湖區、南港區高於大安、文山區之教師、高於中正、萬華區之教師；（二）在「教師教學」方面，大安、文山區高於松山、信義區之教師、高於中正、

萬華區之教師；（三）在「學生學習」方面，大安、文山區高於中山、大同區，高於中正、萬華區之教師，高於松山、信義區之教師；（四）「家長與社區參與」方面，大安、文山區高於中正、萬華區；故不同學校地區之教師，知覺創新經營各面向達顯著差異。

綜上可知，不同地區之學校，在「學校創新經營」與「學校效能」整體與各層面，皆有顯著差異。學校創新經營與學校效能可視為學校發展之重點，不同的地區表現在各個層面各有優勢，也顯示不同地區具有不同之學校特色。

柒、中等規模之學校在發展學校創新經營與學校效能部分層面較有利，其表現優於小型或大型規模之學校。

雖然不同學校規模之教師，知覺整體創新經營並無顯著差異。但在「校園環境創新」方面，37-60 班高於 61 班以上；在「資訊科技創新」方面，19-36 班高於 61 班以上。

學校效能的整體平均得分也與學校規模達顯著的水準，學校規模 1-18 班之平均得分高於 61 班。在「行政運作」方面，19-36 班高於 61 班以上；在「教師教學」方面，19-36 班高於 61 班以上；在「學生學習」方面，19-36 班高於 61 班以上；在「家長與社區參與」方面，37-60 班高於 1-18 班以上，是以，不同學校規模之教師知覺學校效能達顯著差異。

綜合上述所言，19-36 班與 37-60 班之學校規模，知覺學校創新經營與學校效能整體與各層面皆高於其他規模學校，顯示出中型學校較具有良好的學校創新與效能。另一方面也隱含著，小型學校與大型學校在發展學校創新與效能時，有較多的不利條件。

捌、學校歷史悠久之教師對於創新經營或學校效能的定位有較全面的認識。

雖然不同學校歷史之教師，知覺「整體創新經營」並無達到事後比較之水準。但在「校園環境創新」方面，11-30 年學校歷史之學校高於 31-50 年之學校。在「資訊科技創新」方面，11-30 年學校歷史之學校高於 31-50 年之學校。

教師對整體學校效能的之知覺，學校規模 51 年高於 11-30 年，高於 31-50 年，高於 1-10 年。另外，在學校效能各層面：（一）在行政運作方面，學校歷

史 11-30 年高於 51 年以上，高於 1-10 年；(二) 在教師教學方面，學校歷史 51 年以上高於 31-50 年，高於 11-30 年，高於 1-10 年；(三) 在學生學習方面，學校歷史 51 年以上高於 11-30 年，高於 31-50 年，高於 1-10 年；(四) 在家長與社區參與方面，學校歷史 11-30 年高於 51 年以上，高於 31-50 年，高於 1-10 年。

綜合上述所言，在「學校創新經營」部分層面，學校歷史 11-30 年學校皆高於其他學校歷史之學校。在「學校創新經營」部分層面，11-30 年學校與 51 年以上學校高於其他學校歷史之學校。

玖、成員工作忙碌為實施創新首要困境，其次為人員心態保守與慣性思維與學校經費不足。

問卷調查第三部分的結果，旨在了解臺北市國民小學教師對學校創新經營實施困難之認知，並進行討論。在複選次序題中，讓填答者選出最困難的前五項。根據統計結果顯示出，教師認為在學校創新經營過程中，前八項實施困難之原因，依序如下：(一) 成員工作忙碌；(二) 人員心態保守與慣性思維 (三) 學校經費不足 (四) 組織結構改變不易 (五) 空間與設備不足。(六) 缺乏具體可行的行動方案。(七) 創新經營的目標不明確。(八) 缺乏學習團隊或創意人才。

拾、不同職務、學校屬性、地區之教師對於學校創新經營實施的困境有不同的看法。

不同現任職務之教師，一般教師認為創新經營困境中為「主管創新領導知能不足」，而兼任行政之教師，在「創新構想易受誤解」方面，則是兼任行政教師顯著高於一般教師；不同學校屬性之教師，知覺「缺乏鼓勵創新的氣氛」方面，私立學校教師顯著高於公立學校教師；另外，在「成員工作忙碌」和「空間與設備不足」方面，私立學校教師顯著高於公立學校教師；在「成員工作忙碌」、「空間與設備不足」方面，私立學校教師顯著高於公立學校教師；

就學校地區而言，不同地區之教師在「成員工作忙碌」、「空間與設備不足」、「學校經費不足」等三方面則達顯著水準；知覺「成員工作忙碌」方面，內湖區、南港區之教師顯著高於中正區、萬華區之教師；在「空間與設備不足」方面，大安區、文山區之教師顯著高於士林區、北投區之教師；在「學校經費不足」方面，中山區、大同區之教師顯著高於大安區、文山區之教師。綜而言之，不同現任職

務、學校屬性、學校地區之教師，知覺學校創新經營實施困境有差異，是以，應針對不同地區、公立學校、與不同職務之教師於實施時，所面臨之困境與需求予以輔導與支援。

拾一、臺北市國民小學創新經營對於學校效能發展有正向的 關連；推動行政運作與整體創新經營的發展最有關。

從研究結果得知，整體學校創新經營和整體學校效能面向之間，呈現高正相關；整體學校創新經營與「教師教學」、「學生學習」呈現高度正相關，和「家長與社區」參與呈現中度正相關。整體學校效能得分與「行政管理創新」、「課程教學創新」、以及「知識分享創新」呈現高度正相關，與「校園環境創新」、「資訊科技創新」呈現中度正相關。

綜上得知，整體學校創新經營與整體學校效能呈高度正相關，各面向之間亦呈現中度至高度正相關。由各面向間的相關得知，學校創新經營最有助於「教師教學」、「學生學習」的提升。而學校效能的發展，最有助於「行政管理創新」、「課程教學創新」與「知識分享創新」的提升。整體而言，「行政運作」對於「整體創新經營」最有幫助。

拾貳、臺北市國民小學實施創新經營能夠有效影響學校效能；以課程教學創新最有助於學校效能的發展。

學校創新經營整體層面對整體學校效能具有顯著預測力，學校創新經營五個層面皆對整體學校效能亦具有預測力，可解釋學校效能.679%的變異量。學校創新經營的五個預測變數皆達顯著水準，「課程教學創新」最高，依次為「行政管理創新」、「知識分享創新」、「校園環境創新」、「資訊科技創新」，表示創新經營此五面向皆能有效預測學校效能。由上可得，學校創新經營對「學校效能」具有顯著預測力，其中「課程教學創新」對「學校效能」具有最佳預測力。

第二節 建議

本節旨在根據研究結果與結論，對主管教育行政機關、國民小學與未來研究提出建議，俾供參考。

壹、對教育主管行政機關之建議

一、合理調整學校規模，以利學校創新經營與效能發展。

由本研究結果中得知，學校規模「19-36班」與「37-60班」之學校，知覺學校創新經營與學校效能整體與各層面皆高於「1-18班」之小型學校或「61班以上」之大型學校。因此，中型學校較小型學校或大型學校具有教育意義，由此可推測，小型學校由於學校教師過少，每位教師需兼任的事物較多，工作上負荷較大。而大型學校，由於師生人數過多，每位成員的活動空間太狹隘，教師也難兼顧學生個別差異。因此，未來教育主管機關，可平衡各學區的學校規模，對於年年增班或越區就讀嚴重的學校，應實施總量管制。對於規模過小之學校，可增加周圍學校教師，對於小型學校提供人力支援與協助，或是重劃學區，以平衡各校的級數量。

二、適時減輕教師工作負擔，給予教師更多創新開展空間。

從調查結果顯示，「成員工作忙碌」為學校創新經營的首要困境，代表工作忙碌是多數教師的心聲，減輕工作是教育工作者的需求。換言之，此訊息亦顯示出多數教師認為，創新經營需要時間的付出，而學校工作事務與班務忙碌，缺乏額外時間，因此，造成此項成為推動學校創新的首要困境。因此，學校若要實施創新經營，應該先健全學校人員，或降低班級師生比，或是給予從事創新、獲得獎的教師適當的減課。總之，適時的降低工作份量才能使教師更專心投入在創新開發當中。

三、辦理學校創新經營方案，推動學校間標竿學校的設立。

本研究結果顯示，不同的學校規模、學校歷史、學校地區，皆影響著教師對於「學校創新經營」與「學校效能」的知覺。質言之，不同的學校脈絡、學校文化與學校情境皆具有一定的差異。是以，教育行政機關可鼓勵學校和學校之間的互動交流，以相互瞭解促進學校創新與效能之可行策略，並鼓勵校際間彼此分享創新成果、學校資源，加速學校彼此的交流。此外，標竿學校的設立，可讓其他

學校藉由標竿學習，瞭解別校成功的他山之石，在觀摩、調適與反思的過程中，找尋屬於自己學校特色，並符合學校脈絡的創新經營方案。

四、補助相關教育經費、專款專用，支持學校開發創新。

由本研究結果中得知，「學校經費不足」、「人員心態保守與慣性思維」為學校創新經營的第二與大三困境。教育主管機關應適時補助學校研習經費，打通學校成員心態保守的思維，以開闊的心胸接納創新點子。其中，經費的使用必須以專款專用原則，以真正落實專家學者蒞臨學校演講、主持工作坊，或是學校創新教師的培訓、請讓校內教師分享寶貴經驗。同時，經費的補助除了可對於校內有貢獻的教師而言，可給予教學資源上的支持外，另外，也能提供願意嘗試創新之教師的激勵作用。

五、加強創新知識的 e 化管理，提升知識的分享與傳遞。

本研究包括「創新經營」與「學校效能」所有層面調查中發現，「資訊科技創新」之得分最低，平均數為 2.987 分，顯示臺北市國民小學在「資訊科技創新」層面，尚有努力的發展空間。在二十一世紀這個知識爆發的今日，唯有端賴資訊和網路的整合，才能讓學校有效接收、整合多元的資訊，也能讓全校的所有成員更容易檢索相關資源，讓家長、學生、社區、教師與一般社會大眾，皆能參與分享知識的創新。因此，未來學校創新經營的整體提升，創新知識的管理有賴網路資訊平台的建構。

六、優先推動行政運作之效能，加強學校創新經營的提升。

本研究對於學校創新經營與學校效能各層面進行相關的考驗，研究發現，「行政運作」層面與「學校創新經營」具有最高的相關。因此，未來教育主管機關若提升學校創新經營，可以鼓勵教師從「行政運作」的效能開始著手，將學校營造為較開放、自由的組織文化。這也應證著，學校行政運作良好，代表學校各處室彼此充分合作，並能帶動學校各方面的單位相互支援，學校行政作的效能是學校經營的根基，基礎穩固了，對於學校創新經營的發展，才能獲得最佳的支持。未來若要加強學校創新經營，可透過循序漸進、按部就班的原則進行，切莫躁進，讓學校組織成員改善理念，具備較佳的行政運作效能之後，以點、線、面方式逐漸改善與實施。

七、研辦相關創新研習，讓教育工作者具備正確創新觀念。

在本研究實施問卷調查中，問卷最後部分給予填答者相關意見，有部分教師對於創新的概念不是很清楚，他們表示很難界定學校中的創新，不清楚創新對於學校整體所帶來的幫助。甚至有教師認為曾提到傳統並沒有不好，何必一定要推動創新。但也有部分老師說出正確想法，認為創新絕非為創新而創新，必須要符合教育目的。因此，整體而言，教師對於學校創新的概念有待釐清，因此，未來學校，可透過舉辦相關創新研習，讓學校行政人員與教師，皆能對創新經營與學校效能，有更深的瞭解。或著透過專家的演講與成立創新實驗工作坊，讓教師從工作中，逐漸改善個人心智模式，從團隊中去學習、體驗與實踐，進而養成適時創新的正確觀點。

八、廣納創新經營與學校效能績效，作為學校評鑑項目。

近年來由於中華創意發展協會，致力舉辦全國 Innoschool 創意學校的比賽，使得國民中小學開始重視創新的重要，也因此，學術界中關於創新的文獻逐漸增加。因此，這蘊含著上層機關推動創新，有助於學校嘗試去開展創新的意義。是以，學校創新的發展與政策推動有關，未來教育主管機關，可將學校創新經營與學校效能納入學校評鑑項目中，讓學校能更積極主動的重視學校創新的重要性。為避免學校為創新而創新偏離教育的本質，而學校效能也並非僅是呈現績效的數字，來求表面上的速效成果，因此，評鑑的內容應力求多元與彈性，評鑑的面向應多方面整合。

貳、對國民小學之建議

一、鼓勵各校將學校願景融入創新目標，制訂相關可行方案。

在學校當中，可透過願景的溝通、建立，以影響組織文化到學校的全面特色與面貌。因此，全校宜將創新經營融入學校願景當中，促使全校組織成員在具備創新與創意之價值觀與共識。此外，在學校願景的設立後，必須制訂相關可行方案，讓教師能夠對於創新的理念有大方向之概念後，更能將創新理念有效的轉化為具體實務並進而實踐。由於學校文化鼓勵創新，才能讓教師在研發創新時，能夠勇於創新並不怕受到排擠與苛責。如此，在創新成為學校成員的使命後，使創新活動能夠有效且迅速之進行。

二、建立學校內部激勵制度，鼓勵學校教師分享創新。

由於學校成員的正向行為需要受到適當的激勵與保健，因此，學校應對積極投入且建構有力創新經營之教師，擬定激勵制度。學校可透過考核制度，給予嘗試創新的教師鼓勵，其中，獎勵的方法可多元，除了考核敘獎外，可以是獎金、減課、優先配課、增加教學資源等多元的獎勵方式。由於許多教師認為創新經營的困境在於工作忙碌，因此，實施創新的教師與學校可根據個別需求，讓教師擁有較多的獎勵選擇權。如此，更能符合各校與教師的需求，並能真正提振教師創新措施的激勵制度。

三、規劃人力資源系統，有效運用校內外教師之專長。

就人力資源運用而言，首先必須將學校組織中的人才，建立人力資源庫，因此，學校若要建置創新團隊前，勢必先將教師的背景進行分類，就校內而言，可將師生、家長、學生的背景與專長、興趣進行分類，以有效掌握學校人力資源；就校外而言，針對有創意背景之專家學者，邀請其提供意見、協助學校創新經營之推動或舉辦相關座談會等。透過人力資源系統的建構，將校內外的人力進行有系統的規畫，對於學校創新的進修活動及研究、改變成員觀念，或是提升成員專業創意知能，都是有很大助益的。

四、建立校內輪調制度，讓教師學習不同位置思考

本研究發現，兼任行政之教師與一般專任教師，知覺學校創新經營的實施困境有明顯差異。一般專任教師認為，創新經營實施之困境在於「主管創新領導知能不足」、而兼任行政之教師則認為「創新構想易受誤解」。由此二者之觀點，可推測，兼任行政之教師或許有創新構想，但在推行時由於怕受到較多抗拒，因此，不敢選擇過於創新之方案執行。而一般專任教師認為，主管的創新領導不足，因此，無法帶動學校創新。由上可知，減少行政與教師對於理念的落差，可增加校內教師輪調制度，讓大家學習在不同位置上，真正經歷思考與執行，才能激發出不同的創意火花，並增進學校效能的提升。

五、建立創意溝通平台，凝聚學校成員向心力。

個體、部門與組織之間的對話，必須透過社群的建構來實踐，因此，學校中可以透過正式與非正式的管道，來促進社群溝通的可能。而溝通的場域可以是有形的具體空間，也可以是無形的網路空間，而溝通平台的主題可以隨學校的需求

而加以調整。學校創新經營的元素來自於創意，有了創意，才能讓學校創新經營向前推進，為學校帶來價值的創造。因此，所有學校成員的創新點子均可成為學校發展之建議，不僅凝聚大眾對於學校的歸屬感，同時也可整合各方意見，提出最具有可行性之創新方案。

六、建構學習型的團隊，透過知識分享機制延續創新。

學習型團隊是指一個有系統、有組織且持續學習的團隊，從改善心智模式開始，目的在追求發展學校組織永續經營。是以，透過學習型組織的創新團隊建立，協助校內教師或成員，從事行動研究與教學實驗，並提供發表創新、應用創新的機會，或成為跨校交流的場域，以促進教師專業成長和終身學習。當每一個人有動機要從工作中獲得成長與自我超越的樂趣時，那就是學習型組織運作的功能。因此，學校一旦成為學習型學校，形成學習型文化，知識就會源源不絕，當學校成員願意嘗試與創新，自然有助於學校發展創新。

七、發展課程教學創新，促進學校效能的提升。

從本研究得知，課程教學創新層面，對於整體學校效能具有最良好的預測力，亦即課程教學創新對於學校效能有最佳的解釋力。因此，學校若要有良好的學校效能，必須先從課程與教學實踐著手，因為，學校主體是學生，課程教學乃學校最核心的部分，良好的課程教學除了需要教師專業發展外，亦需要學校行政、家長、學生與社區的配合才能達成。因此，學校若要提升效能，可以先從課程與教學的研發、編擬、試驗來多元發展，來帶動行政運作效能，如此，學生的學習成效也能逐步提升。

八、促進不同背景教師對話，建立多元的創意視野。

由本研究結果得知，不同年資教師知覺創新經營與學校效能有顯著差異，亦即，不同年資教師對於學校創新與效能的詮釋有不同，尤其資深教師在對於整體學校創新與效能方面最高，年資 1-5 之教師則是知覺創新與效能各層面最高。因此，不同世代的教師對於學校經營的想法，可透過各種正式與非正式組織的溝通管道，相互交流對於學校的意見、創意的想法以及教學經驗的分享，在新舊文化的交融同時，學校的文化也能繼續承傳下去，如此，才能創造出不凡價值的跨世代視野。

九、成立各校間跨區域的伙伴關係，共享部分資源。

本研究結果發現，私立學校教師知覺創新經營層面中的「校園環境創新」與「資訊科技創新」，顯著優於公立學校之教師。因此，學校間的交流不能僅限於公立與公立學校，公、私立學校間的交流是必須的。讓不同屬性之學校透過定期會議、研究交流、教學觀摩或共同舉辦研習進修、或是建構創新社群與創意實務小組，在相互啟發與激盪想法的過程中，重新檢視自我學校的定位和發展。再者，學校伙伴關係的建立，能讓彼此學校共享與互通資源，伙伴關係學校可藉由相互合作協助，促進彼此的成長，如此，皆有助於學校達成創新經營。

參、未來研究之建議

一、擴大研究對象

本研究之對象，主要選擇國民小學階段別進行研究，未來相關研究之學習階段別，可以擴增至國中、高中、或大專不同層級之教師，以進行對創新經營與學校效能之縱向比較。本研究之地區選擇，乃選取國民小學辦學卓越之臺北市，未來若其他研究經費、時間的允許，可比較台灣北部與南部，或東部與西部之差異，甚至是鄰近國家，具備辦學創新特質學校之研究。

二、加深研究議題

科技創新是目前國外研究的新趨勢，未來研究議題的相關方向，可以朝創新經營中之科技創新進行探究，或是瞭解學校創新經費運用的情況或教育機關相關政策之單一領域進行探究，或是瞭解影響學校人員，對創新經營與學校效能之間的相關因素，如：學校組織再造、工作滿意度、激勵技術、績效管理等。

三、多元研究方法

本研究主要是以問卷調查之量化研究為主，未來研究可朝質性發展，例如：訪談高度創新與低度創新的學校成員之動機，以深入瞭解個別學校之情境。或是，透過兼具質、量的行動研究，來介入中低度創新經營之學校，引導其解決創新經營中所面對之問題。或是，透過文獻分析法，瞭解各國從中央至地方，推動學校創新政策之比較。