

國立臺灣體育大學（臺中）

National Taiwan Sport University

體育研究所碩士學位論文

**國民中學健康與體育學習領域召集人
角色實踐之探討-以臺中縣為例**

**PRACTICE OF DIRECTOR OF HEALTH AND
PHYSICAL EDUCATION SUBJECT AREA IN JUNIOR
HIGH SCHOOL- USING TAICHUNG COUNTY**



研 究 生：吳政鴻 撰

指導教授：陳春蓮 教授

中 華 民 國 97 年 6 月

論文名稱：國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐之探討

-以臺中縣為例

總頁數 143 頁

院校所組別：國立臺灣體育大學（臺中）體育研究所體育組

畢業時間及摘要別：九十六學年度第二學期碩士論文摘要

研究生 吳政鴻

指導教授 陳春蓮 博士

中文摘要

本研究目的在探討九年一貫課程實施中，健康與體育學習領域召集人角色內涵、角色實踐的有利條件、角色實踐的阻礙因素、角色實踐阻礙因素的解決策略及不同背景領域召集人角色實踐的差異情形。

本研究以問卷調查及深度訪談為方法。問卷以自編之「國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐之探討問卷」為量表；深度訪談經逐字稿整理與問卷調查比對後呈現結果。

主要結論為：

- 一、學校行政單位與教師之間的溝通協調者是現階段領域召集人主要的角色。
- 二、具備人際溝通與協調能力及學校行政單位提供專業成長機會是領域召集人角色實踐主要的有利條件。
- 三、領域召集人同時扮演多重角色及未能減少授課時數等是角色實踐的阻礙因素。
- 四、培養溝通技巧及提供在職進修機會等，是領域召集人角色實踐阻礙之解決策略。
- 五、除曾任領域召集人與否對領域召集人角色實踐有利因素及不同任期對領域召集人角色實踐阻礙因素達顯著差異外，其餘不同背景對領域召集人角色實踐的認知均未達顯著差異。

本研究依據研究結論對健康與體育學習領域教師、領域召集人、學校行政單位、教育行政單位提出具體建議。

關鍵詞：健康與體育學習領域召集人、角色內涵、角色實踐

Wu,Chen-Hung(2008)Practice of Director of Health and Physical Education Subject Area in Junior High School – Using Taichung County as an Example.
Unpublished master thesis, National Taiwan Sport University, Taichung.

Abstract

This study aims to investigate the practice of the director of health and physical education subject area in junior high school, under the implementation of nine-year coherent curriculum policy. The study tries to understand the essence of the role as a director, the good and bad conditions for the practice of the role, the strategies to remove the obstacles, and the differences of the practice made by directors from diverse backgrounds.

Both questionnaires and in-depth interviews are used as research methods. The transcripts of those in-depth interviews are analyzed to compare with the results of questionnaires.

The main conclusions of the study are:

- I. Being a communicator and a coordinator between administrators and teachers is the major role that a director of health and physical education subject area plays.
- II. There are two advantegous conditions for the practice of the role. One is the ability to communicate and coordinate, and the other is the oppornity for professional growth provided by school administration.
- III. The disadvantegous conditions for the practice of role include the multiple roles played by the director and his/her heavy teaching loads.
- IV. To improve the communication skills and to provide opportunities for career training are some good strategies to remove the obstacles for the practice of the role.
- V. The experience of being the director is a significantly different factor for good conditions for the practice of the role; the term of the position is a significantly different factor for bad conditions as well. Other than

these two, the rest factors of backgrounds are not significantly different in terms of the concepts for the role.

According to these conclusions, the study provides several suggestions for teachers and directors of health and physical education subject area, school administration, and educational administrative organizations.

Key words: director of health and physical education subject area, essence of the role, practice of the role

謝 誌

不曾想過會有這麼一天，能完成一本屬於自己的碩士論文，至今仍深覺恍如夢境之中，是那麼的不真實，忍不住捏了自己大腿一下，感受到真實痛楚，才證明這不是夢，我真完成碩士學位。總覺得自己是個幸運兒，人生至今走完三十三載，一路上許多的貴人扶持，以致縱使才疏學淺，仍可不負眾望，完成使命與託付。

今日有此成就最感謝的是我的父母，從小以開明關懷的方式扶養我成人，不論我作什麼決定，他們一定是最支持我的人；而當我失敗沮喪時，他們也總是默默在我身後當我最後的靠山，讓我感受到父母的愛，繼而再次的站起，持續前進，日能讓我的父母以我為榮，人生已無憾事。

再來我要感謝我的指導教授 春蓮老師，這些日子以來，對我的指導、鼓勵與支持，在我撰寫論文遇到瓶頸時，總能適時的引導，啟發我的思緒，並孜孜不倦的細心指導，我想如果沒有春蓮老師，今日這本論文是無法完成。其次感謝杜登明教授、沈易利教授及班導高明峰教授，在我求學及論文撰寫期間不吝提供寶貴建議，讓我的論文更加的完整與成熟。

新光國中林耀煌校長猶如我的再生父母，對於其感恩之心，乃三言兩語無法道盡，從擔任生教組長、專任輔導員到現在兼任總務主任，若不是林校長有心的栽培與提攜，那會有今日這麼多成長的機會與歷練，更加不用說能就讀研究所，完成碩士學位，感恩之情溢於言表。

再來感謝台中縣健康與體育學習領域輔導團的伙伴們的支持與鼓勵，尤其是加淇，每當論文撰寫遇到阻礙時，總能協助我尋找解決策略，讓我能釐清方向在出發。而新光國中的許多好同事、好朋友們，感謝大家在我修讀碩士的這段期間對我的支持與鼓勵，讓我能順利的完成學業。

最後，我要對我親愛的老婆說聲對不起，在我修讀碩士學位期間，除了要照顧家中三位可愛的女兒外，還得不時忍受我遇到瓶頸時的無理取鬧，更要犧牲週休二日的休息時間，打點家中大大小小的事務，老婆辛苦您了。不過老婆也幸好有您，若不是您把家中各項事務打點好，不需我操心，今日我也無法這麼快就完成碩士學位，老婆謝謝您！

就如開頭所說，走過人生三十三載，這一路走來貴人無數，總在我最需要幫助的時候，出現在我的身邊協助我、扶持我。感謝這些曾經指導過、協助過、甚至批評過我的這些朋友，有您們的指導，讓我更加的成熟與茁壯，才能有今日的成就，謝謝您們！

目錄

中文摘要	
英文摘要	
謝誌	
主目錄	
表目錄	
圖目錄	
第壹章 緒論	001
第一節 研究緣起與動機	002
第二節 研究目的與研究問題	005
第三節 研究假設	006
第四節 研究範圍與限制	007
第五節 名詞釋義	008
第貳章 文獻探討	010
第一節 角色理論之探討	010
第二節 領域召集人角色內涵與衝突	016
第三節 學習領域召集人之實證研究文獻	026
第四節 健康與體育學習領域教師之專業成長	030
第五節 本章總結	034
第參章 研究設計與實施	037
第一節 研究架構與流程	037
第二節 研究工具	040
第三節 研究對象	041
第四節 資料處理	042
第肆章 研究結果與討論	044
第一節 研究對象背景變項分析	044
第二節 健康與體育學習領域召集人角色實踐分析	049
第三節 不同背景變項對健康與體育學習領域召集人角色實踐之影響	062

第四節 訪談資料整理與分析	090
第五節 綜合討論	098
第五章 結論與建議	102
第一節 結論	102
第二節 建議	105
參考文獻	110
中文部分	110
英文部分	116

附錄

附錄一 「國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討-以臺中縣為例」 問卷專家效度名單	118
附錄二 「國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討-以臺中縣為例」 正式」問卷	119
附錄三 「國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討-以臺中縣為例」 訪談記錄	131

表目錄

表 3-1 訪談資料編碼表	039
表 4-1 研究對象背景資料分析	043
表 4-2 健康與體育領域召集人應有角色分析表	048
表 4-3 健康與體育領域召集人角色實踐有利條件分析表	050
表 4-4 健康與體育領域召集人角色實踐有利條件分析表	052
表 4-5 健康與體育領域召集人角色實踐的阻礙因素分析表	054
表 4-6 健康與體育領域召集人角色實踐的阻礙因素分析表	055
表 4-7 健康與體育領域召集人角色實踐阻礙解決策略分析表	057
表 4-8 健康與體育領域召集人角色實踐阻礙解決策略分析表	059
表 4-9 不同性別對領域召集人角色實踐構面統計表	060
表 4-10 不同任教年資對領域召集人角色實踐構面統計表	062
表 4-11 不同任教年資對領域召集人角色實踐變異數分析表	062
表 4-12 不同登記科目對領域召集人角色實踐構面統計表	065
表 4-13 不同登記科目對領域召集人角色實踐變異數分析表	065
表 4-14 不同學校規模對領域召集人角色實踐構面統計表	068
表 4-15 不同學校規模對領域召集人角色實踐變異數分析表	068
表 4-16 不同師資培育機構對領域召集人角色實踐構面統計表	070
表 4-17 不同師資培育機構對領域召集人角色實踐變異數分析表	070
表 4-18 不同行政職務對領域召集人角色實踐構面統計表	074
表 4-19 不同行政職務對領域召集人角色實踐變異數分析表	074
表 4-20 曾任健康與體育領域召集人與否對領域召集人角色實踐構面統計表	077
表 4-21 曾任健康與體育領域召集人與否對領域召集人角色實踐構變異數分析表	077
表 4-22 不同領召產生方式對領域召集人角色實踐構面統計表	082
表 4-23 不同領召產生方式對領域召集人角色實踐變異數分析表	082
表 4-24 不同任期對領域召集人角色實踐構面統計表	084
表 4-25 不同任期對領域召集人角色實踐變異數分析表	084
表 4-26 受訪人員基本資料	089

圖目錄

圖 2-1 教師角色衝突之面向	021
圖 3-1 研究架構圖	036
圖 3-2 研究流程圖	037

第壹章 緒論

前言

二十一世紀是資訊快速傳播的時代，各國面對全球化、資訊化與環保等議題，都絞盡腦汁苦思長遠且有效的對策。教育是推動政策、強化國本最佳途徑之一。因此近十年間，世界各國莫不積極進行教育改革，我國也不例外，九年一貫課程的實施，便是背負著我國邁向二十一世紀的重要使命。自民國七十六年政府宣布解嚴後，我國快速邁向自由、開放、富裕的民主社會，一般民眾也因資訊易於取得，對教育議題比以往更關心。在這波教育改革浪潮中，社會各界普遍覺察到舊有課程已不符合時代潮流、跟不上時代的脈動。為因應環境的變化、培養廿一世紀公民，課程改革實為當務之急。於是，教育部依據行政院核定之「教育改革行動方案」，進行國民教育階段之課程與教學革新，並以九年一貫課程規劃與實施為首務（教育部，1998）。

教師是課程改革成敗的關鍵，教師本身具有對課程改革的專業能力及信心，必能在課程實施過程中，達成目標（林進材，2000）。九年一貫課程實施後，為瞭解課程實施成效，各領域的學者專家及實際教育工作者，紛紛展開相關研究，企能以實際研究結果提供未來努力方向。健康與體育學習領域是九年一貫課程中的七大領域之一，其分別從學理與實際行動兩方面涵養健全的個體。健康是一切的基礎，健康與體育學習領域的課程實施，應受到更多關切與支持。健康與體育學習領域是由兩個不同性質的學科合併而成，希望發揮一加一大於二的功效。然而，兩個各有專業內涵與特色的學科

在合併時，如何透過不斷的溝通對話建立共識及各項專業成長活動，融攝另一學科的知能並將之統整至教學，對領域教師是相當大的挑戰與考驗。為促進同領域不同科目教師的瞭解，在九年一貫課程的規劃中，設置有「領域召集人」，作為科目間的橋樑，並負有規劃、帶領各項專業成長活動、提升領域教師專業素養的責任。換言之，學習領域召集人與領域團隊之發展成敗有著密切關係，準此，領域召集人的角色實踐顯得相當重要，值得進一步探討。

第一節 研究緣起與動機

九年一貫課程改革實施至今已邁入第二階段，改革步驟從初期的「九年一貫課程深耕計畫」邁向「精進課堂教學能力計畫」。由其強調的課程統整、協同教學、課程領域小組實施等策略，發現其對教師角色的期許已由「被動的知識傳遞者」轉變為「課程的研發者」，並期培養教師團隊成為學習型組織。綜而觀之，無論是初期的深耕計畫或現階段的精進課堂教師計畫，均凸顯對學校本位與教師專業自主的重視，期望改變教師單打獨鬥的教學型態，改採團隊合作的模式。

為因應社會趨勢，九年一貫課程將健康教育與體育兩學科結合成一個學習領域。兩個原本獨立運作學科的結合，致使健康教育或體育教師都面臨教學型態的改變，衝擊之大可想而知。為使領域內教師能攜手合作、協同統整，除了彼此不斷溝通協調外，還必須仰賴一位領導者扮演橋樑的角色。且為改變以往由上而下的行政領導模式，這位教師團隊的領導者應由真正置身於教學現場，實際從事教學工作的教師擔

任。這位透過選舉或推派而產生的領域召集人，因本身係實務教學者，故除了能發掘教師平日面對之問題，整合並帶動領域教師朝向優質的教學團隊外；同時也是教師與學校行政單位的溝通橋樑，在校內扮演舉足輕重的角色。

然而，對學校教師而言，「學習領域召集人」是一個新興角色，其工作目標、內容與規範，均需重新定義、認識，方能從認清角色、釐清角色內涵，進而使教師團隊或能恰如其份地輔助該角色，或能適切扮演領域召集人，最終達致健康與體育學習領域的課程目標。

研究者擔任臺中縣健康與體育學習領域課程教學輔導員已有五年，從到校輔導訪視中，發現教師反應的問題除一般行政事務外，更多的是領域間教師互動與教學團隊互動的問題，而此均與領域召集人應具備課程與教學領導知能、課程發展及規劃融入社會議題，有相當程度的關聯。

依據甄曉蘭（2005）的觀點，領域召集人需擁有正確的觀念與積極的態度，並且與校長及行政主管密切配合，才能化解不同的觀念及爭議，進而運用適當溝通技巧喚起團隊的課程意識與教學創新的使命。因此，當領域召集人領導教師團隊時，必需清楚自身扮演角色及需擔負的職責，才能確實踐履領域召集人的角色。換言之，領域召集人如能認清角色，增強專業能力，即能有效提升課程與教學品質。上述觀點亦適用於健康與體育學習領域，然因九年一貫課程各學習領域均有其獨特性，至今尚未發現針對健康與體育學習領域召集人角色實踐的相關研究，因此有必要針對健康與體育學習領域召集人的角色實踐，進行單一且更深入的探究，此為本研究動機之一。

健康與體育學習領域召集人是由教師兼任，其身兼教師及領導者的角色，必須在教學之餘，規劃統籌領域內的各項活動，因此角色實踐要比擔任教師時複雜些。領域召集人角色扮演的成功，必須召集人本身條件、領域教師與學校環境條件等多方面的配合，但究竟哪些條件能對召集人角色實踐構成積極的助益，需要進一步探究。此外，領域召集人如兼任導師或是行政工作，不同的角色需求與任務，是否會造成角色內的衝突？學校行政人員、一般領域教師、領域召集人本身，由於各有職責，對於領域召集人的角色期望的認知也有別。為符應學校其他教學、行政人員期待，會不會造成角色間的衝突？而此種角色衝突會領域召集人的角色實踐，又會產生何種影響？面對此種衝突時，又有何種解決策略呢？

有利的特質與條件可以讓領域召集人的角色發揮得淋漓盡致，角色衝突則會侷限角色功能的發揮，但過往的研究卻鮮少針對這些問題進行探究。為求健康與體育領域召集人角色能充分發揮功能，實有需要就上述議題做進一步的研究，此為本研究動機之二。

研究者擔任臺中縣國教輔導團健康與體育領域專任輔導員，總期能為提升健康與體育教學盡一份心力。由歷次到各校輔導訪視過程，發現健康與體育學習領域召集人的設置確實有助於領域發展及領域內教師專業。但卻因缺乏明確的角色職責可資依循，使得擔任領域召集人自身地位不清，造成角色實踐上的阻礙，殊為可惜。因此以臺中縣國民中學健康與體育學習領域為範疇，藉此研究釐清問題、歸納意見，提升健康與體育學習領域的教學效果，進而向對教育行政與學校行政單位提出建言，此為本研究動機之三。

第二節 研究目的與研究問題

一、研究目的：

- (一) 瞭解國民中學健康與體育學習領域召集人之角色內涵
- (二) 分析國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件。
- (三) 分析國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐遭遇之阻礙及其解決策略。
- (四) 比較不同背景對健康與體育學習領域召集人角色實踐之影響。
- (五) 歸納研究結果對教育行政機構、學校行政單位、健康與體育領域教師以及健康與體育學習領域召集人提出適當建議。

二、研究問題：

- (一) 國民中學健康與體育學習領域召集人之角色內涵為何？
- (二) 國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件為何？
- (三) 國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐遭遇之阻礙及其解決策略為何？
- (四) 不同背景對健康與體育學習領域召集人角色實踐的影響為何？

第三節 研究假設

- 一、不同背景下之健康與體育學習領域召集人之角色內涵有顯著的差異。
- 二、不同背景下之健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件有顯著的差異。
- 三、不同背景下之健康與體育學習領域召集人角色實踐之阻礙因素有顯著的差異。
- 四、不同背景下之健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙因素的解決策略有顯著的差異。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究以「國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐之探討-以臺中縣為例」為題，探討在九年一貫課程實施中，健康與體育學習領域召集人角色之內涵、角色實踐有利條件、面臨的阻礙及因應之道。故研究主要以學習領域召集人在校內扮演之角色為範圍，有關其在家庭或平時社交、休閒生活的角色，則不在本研究探討範圍。

二、研究限制

(一) 本研究主要以臺中縣各國民中學為對象，但因九年一貫課程除課程綱要由教育部頒佈外，實施之相關細節部分各縣市容有不同，對於健康與體育領域召集人之角色與職責之認定可能會有差異，故如欲將研究結果推論至其他縣市時需審慎評估。

(二) 雖然九年一貫課程強調從國小到國中九年教育的一致性，且無論國民中小學，各學習領域都設有領域召集人一職。但因本研究以國民中學為對象，故如欲推論至國民小學健康與體育學習領域召集人時，可能會因學校組織型態、教師結構、課程階段內涵差異而產生不同的結果，需審慎評估之。

(三) 本研究為自陳量表，經專家效度評定後由受測對象填答，填答問卷時難保受測對象當下之心理因素是否合適。此外本研究同時進行深度訪談，唯受訪教師所回答訪談問題，乃自由心證，故僅能假設受訪者是照實際情況作答。

第五節 名詞釋義

一、健康與體育學習領域

本研究中「健康與體育學習領域」係指教育部「國民中學九年一貫課程綱要」裡之七大學習領域中健康與體育學習領域的第三階段。其課程內涵建構在「人自己之生長發育」、「人與人、社會、文化之互動」、「人與自然、面對事物時如何作決定」三個層面的教育活動，並衍生出：生長與發展、人與食物運動、技能運動參與、安全生活、健康心理、群體健康等七大主題軸為課程設計之依據（教育部，2000）。

目前現階段健康與體育領域課程實施方式約有：一由健康教育與體育課分別由該專長的教師授課；二是由一位領域教師包辦健康教育與體育課的授課。

二、學習領域召集人

「國民中小學九年一貫課程綱要」實施要點中規定，各校需成立課程發展委員會，課程發展委員會之組織架構除相關行政主管外，各學習領域需推選一位負責之組長，即學習領域召集人。本研究所稱的領域召集人即指九年一貫課程國民中學階段之健康與體育學習領域召集人。而現行學習領域召集人產生的方式不外乎遴選、推派、輪流等三種，由各校依現況選擇辦理，其任期由各校領域決定之，目前以一任一年最為普遍。

三、角色內涵

角色內涵係指個人在社會團體中被賦予的身份及該身份應發揮的功能（張春興，1989）。本研究中的「國民中學健康

與體育學習領域召集人角色內涵」,即指國民中學健康與體育學習領域召集人於校內所被賦予的身份,且該身份應具有及發揮的功能。

四、角色實踐

角色實踐係指社會中某個角色所表現出符合該角色的實際行為,本研究中的「國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐」,即指國民中學健康與體育學習領域教師於擔任學習領域召集人且意圖達成領域召集人角色時,所表現之相關實際作為。

四、角色衝突

角色衝突指個人在工作中因多重角色的扮演上所遭遇之重疊或顧此失彼的情況。一般角色衝突的情況有二種,第一種是角色間衝突(interrole conflict),指一個人身兼兩種或是多個角色時形成顧此失彼無法兩全的情形。第二種是角色內衝突(intrarole conflict),指擔任同一角色但無法同時滿足兩(多方)方面需要時所引起心理困境(張春興,1989)。本研究中所指的「角色衝突」是指健康與體育領域召集人於角色實踐時,因在校內多重角色的扮演,造成其在角色間及角色內所引起之衝突。

第貳章 文獻探討

學習領域召集人是九年一貫課程實施後才出現的角色，為能瞭解健康與體育學習領域召集人角色內涵與角色實踐策略，以下列文獻作為本研究分析與討論的基礎。本章共分為四節，首先探討角色理論中攸關角色內涵、角色實踐、角色期望、角色衝突的文獻，其次由教師角色內涵延伸至領域召集人角色實踐之探討；而後探討領域召集人引導下之領域教師專業成長之相關策略；最後，歸納分析國內外有關學習領域召集人的相關文獻，做為本研究討論之基礎。

第一節 角色理論之探討

「角色」(Role) 一詞通常出現於戲劇方面，指演員在舞台上所扮演的人物，現實社會中則被應用於社會生活中的角色扮演(郭為藩，2003)。通常角色實踐時容易受到多重角色扮演以及他人對角色的期待而導致角色衝突，所以本節擬從角色理論衍伸至教師角色內涵之探討，最後歸納領域召集人之角色意涵。

一、角色的內涵

莎士比亞在《皆大歡喜》(As You Like It) 一劇裡曾說：「世界是一個舞台，所有的男男女女都是個演員，他們在終其一生中要扮演著許多的角色」(引自郭為藩，2003)。也就是說人從一出生便開始扮演許多的角色，從為人子女到就學，扮演著同學、學生、長大後男女朋友、為人父母、上司、下屬等，每一階段都有每一階段的社會期待，這些期待衍生

出許多的角色，且個人於同一時間內身兼許多的角色。

社會心理學中，角色是指個人在社會團體中被賦予的身份，以及該身份所應發揮的功能，而且各種角色有其權利跟義務（張春興，1989）。林清江（1998）也指出「角色」指的是在不同時空背景下，個體在其人生過程中居於不同的地位，並實踐不同的角色職責。此外，「角色」代表個人在社會團體的地位、身份與職位，同時也包含了組織成員所期望特定個人所表現的行為（陳奎熹，1982）。角色也可稱為職務，凡是個人在團體中一個人所居地位、所擔負的責任所表現的行為皆可稱為角色（張曉春，1984）。

Biddle（1979：p58）定義角色的內涵是：（一）角色是行為的；（二）角色是由人扮演的；（三）角色是指在某種環境下所表現的行為，而非代表個人表現的所有行為；（四）角色包括一組人所表現的行為特徵。

簡單的說，角色代表個人在團體之中的地位、身分、及職位的象徵，同時也含有一種社會符合社會期望的一種行為模式；也就是說角色是由個人主體意志與他人期望角色的綜合表現。

二、角色期待

許寶源（1996）認為，角色是社會團體中有關人員對某一職位、身份、地位者期望的行為模式，並為當事者所知曉，此種行為模式常被用來評鑑規範個人的行為。從社會學的角度來看，人生就好比一場戲，社會生活就是一個真正的舞台（郭為藩，2003）。在一場戲劇的表演中，編劇給予角色的內涵以及規劃，演員便依照導演所希望的角色而演出。而一

位好的演員必須對於所要扮演的角色的身份、背景以及性格有著充分的瞭解並且時時揣摩、練習所要扮演的角色，才能把握住所要表現的神韻，並且在戲劇裡顯現出來。相同的，在現實生活中由社會許多規範與認知，來定義一個角色的涵意，各角色的演出則需符合社會文化的期待，且個人在社會中對於被指定的角色要能充分的瞭解與認知，才能在所擔任的角色中適應並且發揮應有的功能，所以角色是否能成功的扮演並呈現出，與扮演角色的體認與瞭解的程度有關（郭為藩，2003）。

社會上一般都是對某種人的行為持有某種標準的期待（張春興，1996）。例如「師者，傳道、授業、解惑也。」是中國數千年以來對教師角色所下的最貼切的定義，故教師除扮演傳授知識的「經師」，還需傳遞倫理道德規範的「人師」。惟亦因此，社會環境給予教師角色的期待，通常是高於一般人的標準，特別是在倫理道德的實踐尤其重視。林清江（1971）指出，角色的組合之中，居於互補或相對角色的人，即成為某一角色的伙伴關係（role partner）。角色伙伴必會對彼此之角色產生期待。因此角色期待是多方面，包括本身自我的期待及角色伙伴對該角色的行為期待。

簡單的來說，角色期待就是由人與自我、人與他人、人與社會的三個面向組合而成，包含了自我、他人的認知價值及社會文化的相關規範。

三、角色實踐

Role performance 一詞有「角色執行、履行、行為」之意涵並有「表演」及「完成」的意思，而在心理學的研究中，

大多使用角色踐行 (role performance) 的說法 (楊永全, 1986; 藍祺琳, 1997; 吳淑琪 2001), 而吳茵慧 (2003) 則譯為角色實踐, 在強調角色「實際的表現」, 本研究採用此種說法。但須注意的是, 雖然名稱有別, 但實際上指涉的意義卻是相同的。

郭為藩 (1972) 指出角色實踐係指角色行使者實際的行為表現, 是被指定或受託於某職位擔任者行使該角色時的行為結果。黃志龍 (2000) 則認為, 角色實踐是透過角色期望提供角色行使者在角色扮演上之指引, 並透過角色知覺的接收, 在形成角色的認同後, 將該角色具體表現出來的結果。而 Zanden (1993) 則說明, 角色實踐是個體經過角色「該如何行為」與「實際上的行為」的評估選擇後所表現出來的行為。換句話說, 「角色實踐」就是角色行使者實際的行為表現, 係指角色扮演者透過角色期待的指引及角色認同後選擇及評估, 付出於角色表現的行為。

但是必須注意的是, 角色期望雖然提供了角色扮演者的引導, 社會的成員會在特定情境下順從於該角色的行為規範, 但是角色真正的實踐時, 其表現亦有會受其他因素的影響而可能與角色期望有所差異。Nobbs 指出, 角色定義會影響角色實踐, 他認為社會中成員對關連某一社會地位的角色要求有清晰的觀念, 居於這一地位者可能以自己特殊的方式解釋、界定其角色, 這種個人的角色定義會影響其角色實踐 (引自陳宗德, 2004)。楊永全 (1986) 也指出影響角色實踐有增強或減弱對期望的協和或一致性; 激勵或減低角色扮演者踐行的動機; 強化或減低滿足要求及透過共同目標適切地實踐的機會等三種方式。若從角色與人格的關係探討影響角

色實踐的因素，強調個人因素上的變異對角色實踐的影響，認為角色期望通常有一致性，但是角色構想 (role conception)、角色接受 (role acceptance) 及人格特質上產生的變異，將會大大地影響到最後的角色踐行 (Allport, 1961)。楊永全 (1986) 將影響角色實踐變異的主要歸納因素陳述如下：

(一) 個人因素：

1. 基本特徵：包括年齡、性別、學歷、執照..等。
2. 人格屬性：包括個人能力、自我觀念、態度、需求、動機等。

(二) 和職位有關的因素：

包括角色期望、角色衝突、對該角色的解釋、知覺或接受的程度。

(三) 社會、文化有關的規範與價值因素。

由以上研究發現，影響角色實踐的因素，涵蓋了個人的人格、社會的期望、個人的期待及年齡、性別的相互影響等。

四、角色衝突

角色衝突是社會上不同的組織成員對角色期待不同所引起的個人角色緊張 (林清江, 1971)。張春興 (1989) 指出，所謂的角色衝突是個人在生活中的角色扮演遭遇到顧此失彼的困境。涂燕玲 (2003) 研究發現，教師一向扮演多重角色，同角色有不同的社會期待，而這些不同的社會期待，有時是重疊，有時卻是衝突或互相抵觸的，在現實社會裡期待經常會與實踐發生抵觸，角色實踐時往往因為環境以及對於角色認知的不足而與原本所期待的規範產生衝突。Merton(1957)

指出每一個職位本身皆具有多重角色，並非扮演著單一項職務，以教師的角色為例，校長期望他是個協助推展校務及認真的教學者，學生期望他是個耐心的指導者、真心關懷學生者，而家長期望他為嚴格的督導者、問題的溝通解決者，這些不同的期望間便可能產生角色衝突。McCall 和 Simmons（1966）也提出類似的看法，其認為強調個人自我概念與他人的角色要求相抵觸時，就會形成角色衝突。Stryker & Macke（1978）分析角色衝突的成因有五種：（一）個人所扮演的多個角色，其角色期望皆不同且相互衝突、（二）單一角色被投入了太多的角色期望、（三）角色期望與自我的概念衝突、（四）角色期望模糊不清、（五）不同的角色期望彼此衝突。

概括而言，角色衝突就是個人在角色實踐時，當外在期待超出自我能力或是與內在自我信念不同時，所產生矛盾的心理困境。

歸納上述之文獻，角色是社會結構或人際互動的一部份，乃是構成社會體系的要素，而個體所扮演的各種角色連結了複雜的社會組織結構，使角色產生了意義。角色的實踐乃是某一社會身份或地位具有者表現出的行為模式，並且此行為模式會因為與其他的角色夥伴的互動或社會規範認知，使角色產生了不同期望，不同的角色期望，有時便會造成個人角色上的衝突。

第二節 領域召集人角色內涵與衝突

學習領域召集人是由各學習領域內之教師輪流或推派兼任，其同時具有教師與領域召集人雙重角色，因此本節先擬分析教師角色內涵再延伸探討領域召集人之角色，之後探討召集人角色實踐時可能之衝突，最後再配合相關文獻探討角色衝突時可應用之策略。

一、教師角色內涵

教師角色是一個複雜的綜合體，同時扮演包括關懷的角色、同僚的角色、互補的角色、給予的角色、互動的角色、實驗的角色、創造的角色、計畫的角色、胸懷大志的角色、解決問題的角色以及挑戰的角色（桂冠前瞻教育叢書編譯組譯，1999）。一位教師必須同時是一個時時關心自己及關心學生的教師；是在同僚之間能互相配合、互相協助的好同事；是能與家長作雙向溝通以彌補教育學生之不足的溝通者；是能體察瞬息萬變的社會環境，體會學生文化的差異性與多樣性，創造一個發展健全人格的學習環境的給予者；能把教學環境當成是一個實驗室，時時針對本身的教學，提出質疑與改進的研究者；是一個能依據教育政策及學生需求，研發課程、教材與教法的創造者；是一個能計畫、組織、執行、報告、評估、溝通的行政執行者；更是一個能領導專業能統合角色的專業領導者。謝州融（1978）指出，教師應包含專業工作者、社會體系的代表、科學知識的泉源、慈祥的學長益友、熱心的輔導者、公正的法官、團體的領導者、學生認同的對象、耐心的園丁、學校的尖兵、社會的導師、英勇的戰士、忠實的橋樑、聖哲的化身等十五種角色。郭丁熒（1995）

為教師角色訂立了一個明確的定義：「教師角色」係指在所處角色伙伴互動的社會情境中，教師基於他特殊的身份、地位，而被期望及實際表現的行為或特質。楊志能(2001)更指出，現階段教師應兼具：課程編輯者、教學革新者、行為輔導者、資訊給予者、問題診斷者、溝通促發者、學習導引者、事件處理者、組織營造者、能力培養者、行政管理者、知識催化者、教學策略者、終身學習者等十四項角色。

綜合上述各學者之研究，教師角色內涵可歸納如下：

- (一) 知識傳遞的角色：傳遞相關知識引導學生學習。
- (二) 輔導者的角色：輔導學生偏差行為或心靈寄託者。
- (三) 課程教材研發的角色：融合社會新知研發創新課程與教材。
- (四) 互助合作的同僚角色：與同事互助合作，創新教學。
- (五) 規範楷模的角色：為學生道德倫理規範的行為楷模。
- (六) 行政決策者的角色：參與學校行政運作，共同為學校教育目標決策者。
- (七) 社區參與者的角色：參與社區活動，協助促進社區發展。
- (八) 終身學習的角色：順應時代潮流與變化，教師要能充實本身專業，結合多元價值教導學生。
- (九) 研究者的角色：發現教學現場困難，進行行動研究，探討解決之策略。

二、領域召集人的角色內涵

學習領域召集人也是教師的一員，他同時扮演著教師與領域召集人的角色，他肩負著教師與行政單位的縱向聯繫與

領域教師之間的橫向溝通，並且帶領域教師從事專業成長與各項教學活動的研討與課程的設計研發。其工作任務的沈重不亞於學校行政人員，而學習領域召集人是學習領域的領導者，藉由良好的人格特質，帶領教學團隊，運用專業的教學知能架構課程與教學的特色。為能扮演好領導者的角色，所以學習領域召集人必須其所扮演的角色有通盤的瞭解，並且對領域召集人的工作職掌有明確的認知，所以需要條理的章則訂定和實施，工作計畫的擬定和執行，跨領域和學校的經驗分享等（李隆盛，2003）。張嘉育（2001）列出學習領域召集人應有課程政策的理解與執行、課程目標的帶領與訂定、領域會議的主持與整合、領域事務的協調與溝通、課程方案的帶動與討論、課程評鑑的規劃與建構、專業成長的辦理與檢視、相關領域的對話與協調、統整教學的策劃與推動、學習資源的蒐集與彙整等十項主要的工作。

陳世修（2003）則是綜合領域召集人所應具備的角色特質以及工作的條件，整理出領域召集人所應負擔的課程領導的任務如下：（一）主持學習領域小組會議及各項協調工作；（二）課程政策的推動與執行；（三）帶領討論並訂定學習領域的課程目標及願景；（四）集合領域教師專業，發展課程架構及設計課程方案；（五）推動學習領域的課程發展，實施與評鑑；（六）辦理領域小組教師的專業成長活動；（七）建立領域內教師之間良好的互動及對外關係；（八）蒐集並提供學習領域內的相關資源；（九）進行跨領域課程規劃與進行協同教學。

所以歸納上述學者對教師角色與學習領域召集人角色的研究，對照健康與體育學習領域，整理出健康與體育學習領

域召集人應有下列角色：

- (一) 課程與教學的領導者。
- (二) 行政協助與決策者。
- (三) 溝通協調者的角色。
- (四) 專業成長的引導者。
- (五) 行動研究者。

三、學習領域召集人角色實踐的有利條件

學習領域召集人扮演領域發展的重要角色，應更能具備帶頭示範的熱誠，其本身不但要有很好的溝通能力，願意對領域負起發展性的責任，並且能利用本身人格特質，創造出領域召集人角色實踐的有利條件。一般來說領域召集人角色實踐的有利條件可從以下兩方面來看：

(一) 個人特質方面：

韓桂英(2006)研究指出，領域召集人應具備洞察環境與體會趨勢的能力、形塑願景與帶動組織的能力、細密規劃與堅定執行的能力、專業教學與優質領導的能力、人際溝通與事務協調的能力、創新經營與超越現狀的能力、幽默風格與和諧處世的能力、彈性調整與因應變革的能力等八種能力。且需要有誠信的價值觀念與謙和的態度，才能為自己創造有利條件，進而引導學習領域朝正向且永續的發展。

(二) 行政單位方面：

吳茵蕙(2003)針對行政人員協助學習領域的運作提出三點有利於領域召集人角色實踐的建議：一是學校行政應儘可能提供相關的支援與資源，與領域召集人協同合作；二是應釐清學習領域召集人之定位；三是辦理學習領域召集人培訓研習。

張志豪(2003)的研究行政單位利於領域召集人角色實踐有明文規定領域召集人的資格與職責、遴選優秀的領域召集人給予實質獎勵、開設相關教學領導的課程、提供領域召集人研習進修的課程等五項策略。

清楚有利條件為何，對於學習領域召集人角色實踐而言，是相當重要的，因此身為學習領域召集人要能明瞭並且運用有利之條件，帶領整個領域的運作，創造最大的價值與契機。

四、教師角色的衝突

教師角色的衝突大致上可以以三個面向來探討，第一，學校文化相較於其他機構仍屬於較為封閉且單純的環境，且學校行政仍然是以科層體制為主的組織型態，所以教師在學校環境中會發生教師專業自主與行政單位的階層產生衝突。而且教師是一個多重的角色、職務繁重，有時是學生的心靈導師，有時是知識的引導者，有時需要配合行政推展相關活動，有時是同僚之間的溝通者等。造成教師在角色實踐時有許多的衝突產生；第二、社會道德價值觀受到社會多元化的衝擊，傳統「天、地、君、親、師」的權威受到挑戰，教師的地位已大不如前，以致教師角色之衝突日與漸增；第三、一位教師除了是學生的教師外，可能是父母的子女，可能是子女的父母，可能是學校行政工作兼任者，可能是社區活動的參與者，可能是社團活動的幹部等，多重角色的扮演，勢必會對教師在角色的實踐上，產生相當大的衝突。

所以教師角色衝突最主要來自當教師本身期待之角色與學生的期待、家長的期待、教育行政主管的期待以及社會規範的期待發生抵觸或是超出教師能力範圍時所產生的心理困

境。如圖 2-1 所示：

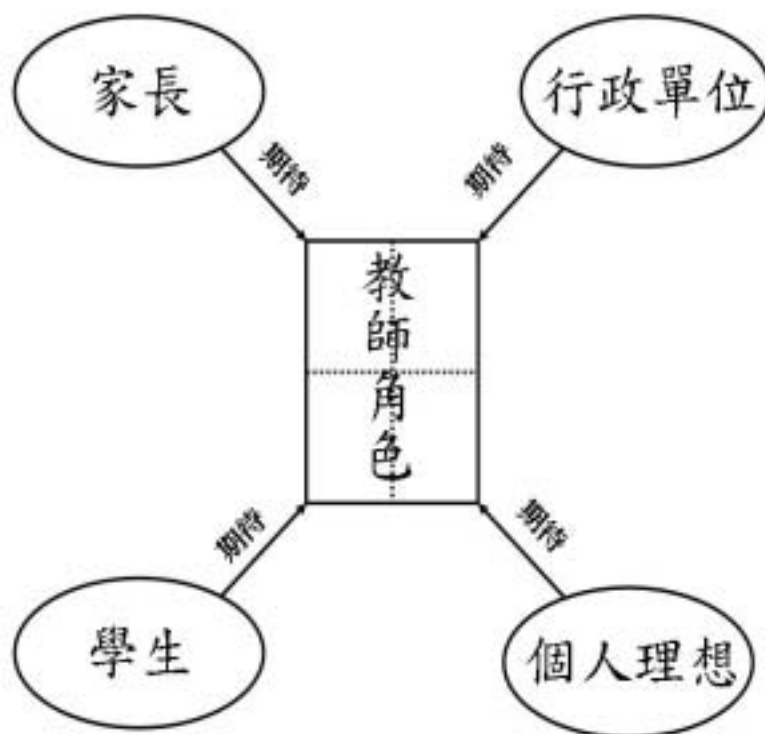


圖2-1 教師角色衝突之面向

五、領域召集人的角色衝突

角色衝突因情境的不同有可分為兩種型態：(一)角色間的衝突，指的是個人身兼數職無法兼顧各個角色，使心裡感到衝突。(二)角色內的衝突，指一個人擔任一種角色時，無法滿足周遭期待時所引起的心理困境（張春興，1991）。而 Zanden（1993）認為造成角色衝突主要由角色準備不足、社會要求不一致、社會變遷快速，社會價值觀轉變、角色人格與真正人格衝突、介於兩個不同文化系統或兩個不同社會團體邊緣的邊緣人。、不同角色間無法順利轉化或轉移等六項因素所引起。

謝金青（1991）在研究國小行政兼職教師角色衝突與工作滿意的研究中，提出教師角色有教學角色的衝突、行政角色衝突、專業角色的衝突、社會角色的衝突等四項角色上的衝突。康思平（2001）在國民中學行政兼職教師角色衝突與工作士氣關係之研究中，把兼任行政工作的教師面臨的角色衝突分為兩種類型，一是角色內部的衝突，包括行政兼職教師同時有太多的角色分歧，角色內在要求不一致，或因角色扮演無法符合個人所扮演角色的期望。由於個人的價值觀、人格特質、自我要求、內在動機等，無法同時滿足所有角色期望時，所引起的矛盾與衝突，令行政兼職教師感到無所適從；其次多重角色的衝突，例如行政兼職教師同時扮演太多的角色，各角色彼此不協調，無法達到每個角色的期望，形成顧此失彼，無法兼顧而內心感到衝突。

領域召集人除了一般教師的角色外，還扮演著學校行政單位與教師之間的訊息傳導者，並且肩負著引導領域教師的專業成長，課程設計與研發的領導角色，更是領域教師之間

的溝通協調者。所以依照教師兼任行政人員角色衝突的研究研究，對照於領域召集人之角色，一般學習領域召集人在校內有以下角色之衝突：

（一）角色內的衝突：

學習領域召集人是教師也是教學團隊的領導者，也可能同時是導師或行政人員，每個角色各有各的職責，而當領域召集人的人格特質或能力無法兼顧這麼多的角色實踐時，便會發生困擾，進而產生衝突。

（二）角色間的衝突：

領域召集人的角色位於學校行政單位與領域教師間，他同時具有一般教師的資格，但同時也需辦理如行政人員般的行政業務，而由於職責與任務的不同，行政單位主管與領域教師對於領域召集人的期待難免會不同，常常使領域召集人形成裡外不是人的窘境，進而使其因無法滿足眾人期待，造成心裡衝突。

此外，以健康與體育學習領域召集人來說，與原本學校之行政編制中的體育組長一職，其角色與職責上有部分重疊，依陳明達（1986）研究體育組長的角色中指出，體育組長應有運動代表隊的管理者、體育教學與研究者、體育課程推動者、溝通者、運動競賽推動者、體育教學評鑑者等角色職責。其中體育教學與研究、體育課程推動、溝通協調及體育教學評鑑者等角色，與九年一貫課程實施後的健康與體育領域召集人有許多的重疊性，因此領域召集人如能與體育組長密切配合，避免角色衝突，對於健康與體育學習領域的發展將有莫大的助益。

所以欲擔任一位稱職的學習領域召集人，必需先釐清本

身角色之特質，並審視他人對於角色間的期待與自己角色內的衝突點為何，才能尋求解決之策略，協助學習領域召集人本身更清楚其角色之定位與職責。

六、角色衝突的因應策略

一般來說，角色所受期待的越多，所面臨的心理困境與衝突便會越大，學校教師因職業的特性，所承受的期待原本就高於一般的職業，尤其在擔任學習領域召集人之後，更是增添了許多的期待與衝突。所以適當的調解角色衝突對於擔任學習領域召集人教師之情緒抒發及服務意願是相當重要的。Grace(1972)研究發現，教師角色的衝突若獲得正視與協助，則反而可以促進教師在課程或專業發展上獲得增長。反之，教師常常會因為角色衝突而輕蔑自己的成就，甚至讓譏諷同儕或學校行政系統，甚至放棄教育主張跟理想。

Hall(1972)在調查兩百名個案之後，提出角色發生衝突時因應的三個策略：(一)協商策略：與賦予角色期待者進行溝通與協調，爭取環境的支援，並且將角色任務重新統整；(二)順應策略：加倍努力的強迫自己突破角色功能以及被動的去符合角色期待的對低要求；(三)再定義策略：為與賦予角色期望者溝通，重新詮釋原來的角色認知，忽略部分較模糊的角色期望，以降低角色實踐時的壓力。此外，另可重新整理角色任務，依新的優先次序排定後，忽略較為劣勢的角色任務。其中，一般人採取第一種策略來解決角色衝突的成效最好，採用第二種的策略則效果最差。

歸納上述學者所研究，引伸至學習領域召集人在角色實踐面臨衝突時應可運用以下策略：

(一) 對情境再定義：

當周遭期待超越本身之負荷或是與個人角色發生衝突時，可運用各種方法來改變情境，使情境合乎自己的需求。如學習領域召集人在領導學習領域教師進行專業成長時，面臨到教師的反彈，此時召集人應調查教師反彈之原因，並且重新設計符合教師需求之專業成長項目。

(二) 調適策略：

藉由改變自己的信念與角色期待妥協，選擇性的順從某些期待。如領域召集人與領域內教師對於教學領導的理念有衝突時，未能促進組織和諧，創造一個良好的教學團隊，領域召集人能適度的調整自己的理念，與領域教師再溝通，創造雙贏的局面。

第三節 學習領域召集人之實證研究文獻

教育部九年一貫課程綱要中明訂，各國民中小學必須設置課程發展委員會（教育部，2003）。課程發展委員會之組織成員除了相關之行政人員、教師會代表，各學習領域需推派一名代表參加，而這位能上傳整個領域意見的當然就是領域召集人。就學習領域召集人的角色特質而言，張嘉育（2001）認為領域召集人是學校課程發展與改革的核心人物，其重要性在於可以促成領域成員的認同以及投入，是課程方案藉由團隊的整合和協調，產生有效運作的發展機制。此外學習領域召集人能釐清個人教學信念，與同儕分享教學心得，則必能促進課程或教學的改變（甄曉蘭，2005）。歐用生（1999）指出領域召集人最好由具備課程專才的實際工作者來擔任。所以推選具有領導能力、人際關係良好的召集人，有如強而有力的火車頭，才能帶動學習領域的發展（許育健，2002）。陳惠光（2003）綜合許多研究者的觀點，認為領域召集人首應是課程專家，且其教學表現能獲得其他老師的認同；其次要能熟知校務運作、扮演積極推動的角色、而且要有努力求知的熱情及具激勵和溝通的領導技能。

九年一貫課程於民國 2000 年試辦以來，對於課程與教學之研究不在少數，但對於學習領域召集人之研究，則略顯不足，以下就 2002 年至 2006 年之間，於國家圖書館全國博碩士論文網站中收尋到與「學習領域召集人」之相關研究，針對本研究之目的進行分析與探討：

吳茵慧（2003）以檔案文件分析法、個別訪談法、焦點團體法，針對桃園縣內十六位國小校長、教務主任及教師，

研究桃園縣國民小學數學學習領域召集人角色實踐與角色期望的研究中發現，數學領域召集人產生方式，以學校指派及領域小組推選兩種方式為主，任期多為一學年；集會內容多以「教學經驗及心得分享」、「課程實施現況」、「課程進度安排」為主；影響最多人滿意數學領域小組運作現況的原因是「領域教師態度」，最多人不滿意的原因則是「人力與經費」；數學領域召集人對其角色實踐的認知及一般教師和行政人員對數學領域召集人的角色實踐認知與角色期望，在「個人、態度層面」或「人際、領導層面」較獲認同；數學領域召集人、一般教師及行政人員都認為召集人在「專業成長層面」的實踐情形較差一些；數學領域召集人、一般教師及行政人員在各層面對於召集人角色實踐與角色期望之間，均有顯著差異，且期望高於實踐；造成數學領域召集人角色實踐與角色期望之間差異的可能因素有：「缺乏明確的教育政策配套措施」、「學校政策與教師需求的歧異」、「專業能力的培養」、「時間、人力與經費的不足」及「其他」。

張志豪（2003）則以問卷調查法及訪談法針對各縣市之國中自然與生活科技召集人、輔導員或督學、專家學者為對象，探討國中自然與生活科技學習領域召集人角色與職責有以下結論：第一、國中自然與生活科技學習領域召集人應有課程領導者、教學領導者、溝通協調者、專業促進者、行政協辦者、資源整合者等六種角色以及主持本領域課程小組會議（或教學研究會議）等 34 項職責；第二、國中自然與生活科技學習領域召集人應有角色的重要程度皆高於其實際負荷程度；第三、國中自然與生活科技學習領域召集人應有職責的重要程度皆高於其實際執行職責的負荷程度；第四、不同背

景之國中自然與生活科技學習領域召集人對於本身角色的重要程度與負荷程度看法相當一致；第五，不同背景之國中自然與生活科技學習領域召集人對於本身職責的重要程度與負荷程度看法相當一致。

陳世修（2004）研究國民小學學習領域召集人課程領導運作現況，發現國小領域召集人其課程專業自主的領導有待努力，且不同的情境因素對課程領導有不同之明顯差異。另外在課程領導時主要之阻礙有時間及專業不足、成員互動不易等。而遭遇阻礙時可運用進修、建立願景、增益課程領導等策略因應。

韓桂英（2006）探討國民中學學習領域召集人領導教學團隊之經驗歷程中有以下發現：第一、學習領域召集人如有良好之人格及善盡角色任務，自然能獲得成員的信服；第二教師樂於扮演召集人之工作角色，即可為學習領域開拓發展契機；第三、為建構優質教學團隊，學校主管應提供有利於領域運作行政配套措施；第四、領域召集人領導受到校園文化、個人特質動力、資源提供情形、人員配合程度、制度等因素影響。其並統整學習領域召集人之教師要能有效領導學習領域應有洞察環境與體會趨勢的能力、形塑願景與帶動組織的能力、細密規劃與堅定執行的能力、專業與優質的領導能力、人際溝通與事務協調的能力、創新經營與超越現狀的能力、幽默風格與和諧處世的能力、彈性調整與因應變革的能力。而在各項的人格特質中，以人際關係的能力最能受人稱道及肯定。

所以擔任學習領域召集人應多嘗試去溝通周遭的環境，留意成功領導者如何與他人進行正向溝通，進行學習良好的

人際相處關係模式，就能從不斷的模仿與練習中成長，進而成為一位優秀的學習領域召集人。

第四節 健康與體育學習領域教師之專業成長

二十一世紀是一個知識爆炸的時代，各項資訊彈指之間便可搜尋到。因此教師除平時充實專業能力外，對於各種知識的涉獵也相當重要。尤其九年一貫課程實施之後，教師對於專業成長的需求越來越高。教師專業成長除透過學位進修外，平時之研習進修是專業成長最佳的途徑。本節首先探討教師專業成長之意涵，繼而探討領域召集人於教師專業成長中之角色定位。

一、教師專業成長

教師專業發展包括職前引導與在職發展，兩者皆著眼於教師教學能力的提升（Tindill & Coplin, 1989）。所以教師專業成長應是指增進教師教學知能、啟發個人興趣、增強教學能力、改善教學環境等，特別是促進教師個人專業角色之扮演及個人成長的相關活動。九年一貫課程以培養學生得帶走的能力為主要目標，教學有別以往的純粹以知識灌輸為主，取而代之的是啟發學生多元智能與專長、培養學生主動學習的能力。李俊湖（1994）談到，專業成長對於專業從事專業工作的人來說，是一種需求也是一種義務，專業成長能協助個人自我的實現，同時也是團體發展與進步的重要原因。教師專業成長是一種專業的象徵，並且有益於教師個人在教學能力上的提昇，同時能對學校的整體發展有所助益（林加淇，2005）。

二、健康與體育領域教師專業成長的內涵與方式

傳統教師已不足應付現在學生知的需求，尤其在一連串

的教育改革之後，教師角色已經由傳統的被動執行者轉換成主動的研究者，所以教師應當持續的進行專業成長的發展，才能免於被時代潮流淹沒。「國民中小學九年一貫課程」中的特色之一即是教育主導權的鬆綁，將權力歸還給原本屬於教學第一現場的教師，因此教師角色由原本課程執行者轉變為課程的設計者，由被動的資訊接收者轉變為主動的研究者，從知識傳遞者轉變為能力的引導者。Giroux(1988)也認為教師未來不能再簡化自己為傳遞工作者的角色，而應具備課程設計的能力。

林加淇(2006)的研究指出，體育教師應主動的去參與和本身教學有關的專業成長，以符合專業的素養，並且能夠將提升健康體適能及健康管理的知識傳授給學生。但就研究者觀察，學校教師平日課餘時有關教學的談論多屬於事務性，對於課程的研發、教學設計的討論較為缺乏，以往教師除前往各大專院校進修取得學位外，其他的專業成長大多得依靠縣市政府教育局所舉辦的研習或是閱讀相關的書籍來獲得，不過這些專業成長方式，對於平日教學繁忙的教師，無異是一種負擔，因此屬於教師專業成長時間的需求由此而生。

教育部為提升教師專業素養、協助教師專業成長，於九年一貫課程綱要中規定，各學習領域每週必須安排二到四小時的學習領域時間，供教師作為教學研討，課程研發之用(教育部，2003)。臺中縣九年一貫健康與體育學習領域輔導團精進課堂教學能力計畫中也詳述，各校需充分運用領域時間，安排教師成長與教學研究，期使各校之健康與體育學習領域朝向學習型組織邁進(臺中縣，2006)。此外，依據臺中縣九十五學年度九年一貫課程教學輔導團健康與體育學習領域到

校輔導計畫（2006）指出，各校依據校內各學習領域相關教學現況，研擬策略，落實領域教師專業成長，建議學習領域時間專業成長辦理內容如下：

- （一）教師專業發展計畫策略與實施。
- （二）領域課程計畫檢核與落實。
- （三）教師教學檔案的建立。
- （四）研討學校教學資源網站之建立運用。
- （五）銜接教育實施現況。
- （六）教學觀摩。
- （七）教材研究與研發。
- （八）資訊科技融入領域教學。
- （九）其他相關專業研習或心得分享。

綜上所述，健康與體育學習領域時間辦理旨在協助教師提升教學技巧與專業發展，並透過教師之間的教學技巧及新知的分享，使健康與體育學習領域朝向學習型組織邁進。而上述專業成長型態，均需透過學習領域召集人，平日蒐集資訊、尋求行政資源進而統籌規劃出合乎領域內教師及時代潮流之專業成長活動，依此而行，除可善用有限資源，更可以透過有系統、有規劃的協同反省模式，增進教師本身之教學專業。所以領域召集人必須擔負著領域時間的規劃與推動能否落實、教師能否獲益的關鍵角色。

三、學習領域召集人引導教師專業成長之策略

張嘉育（2001）認為領域召集人是學校課程發展與改革的核心人物。陳世修（2003）也指出學習領域召集人欲勝任學習領域的領導者，應該扮演好包括：理念實踐者、政策轉

化者、課程經營者、專業推動者、資源管理者、人際溝通者、領域領航者等七種角色，其中在專業推動者的角色中，主要便是帶領教師進行專業的成長。而教師專業成長的模式大致可分為三種（楊深坑，2003）：

- （一）參與進修活動：學位進修、長短期進修。
- （二）合作取向活動：專業對話、教學研究會、讀書會同儕視導、同儕教練、課程發展委員會與協同行動研究。
- （三）組織活動：發展學習型組織。

因此，學習領域召集人便依據領域教師平日教學及個人成長之需求，配合學校本位之方向，統籌規劃辦理各種研習活動於領域時間內，透過專業對話、讀書會、教材教法研發、同儕視導等模式，引導領域內教師進行專業的成長，進而使學習領域發展為學習型組織，讓教師在教中學、學中教的專業發展的模式中持續成長。

第五節 本章總結

綜合以上相關研究文獻，整理、歸納出與本研究相關之面向，作為本研究之參考。分別敘述如下：

一、學習領域召集人應有的角色

學習領域召集人是校內課程發展與改革的核心人物，有如強而有力的火車頭般，帶領整個領域朝優質的教學團隊前進，並且肩負著溝通協調的重責大任，因此學習領域召集人在校內應有以下幾種的角色：

- (一) 課程與教學的領導者。
- (二) 行政協助與決策者。
- (三) 溝通協調者。
- (四) 教師團隊專業成長的推動、設計者。
- (五) 領域專業對話平台的建構者。
- (六) 資源整合者。
- (七) 行動研究者。

二、有利於學習領域召集人角色實踐的條件

任何角色之實踐必定都有其有利因素與阻礙因素，學習領域召集人也是如此，分析相關研究中，得到有助於學習領域召集人角色實踐應有以下之條件：

- (一) 個人特質層面：
 1. 具備高 E.Q 的情緒管理能力。
 2. 擁有良好的人際關係。
 3. 具有良好之溝通技巧。
 4. 具有優異的專業能力。

5. 具有領導的熱忱與技巧。
6. 具有誠信的價值觀念與謙和的態度。

(二) 行政單位層面：

1. 足夠的經費與物力。
2. 行政單位的密切配合與協助。
3. 完善的規章計畫。
4. 領域召集人明確的角色及定位。
5. 優渥的獎勵制度。
6. 優質的校園文化。

三、阻礙學習領域召集人角色實踐的因素

根據吳茵慧(2003)、韓桂英(2006)的研究指出，阻礙學習領域召集人角色實踐最大的阻礙因素是專業能力的培養與領導，除此之外，阻礙學習領域召集人角色實踐亦可能有以下之因素：

(一) 個人因素：

1. 學習領域召集人角色與教師本身理念發生衝突。
2. 不同之角色期望，造成學習領域召集人角色混淆及衝突。
3. 同時過於多重的角色扮演，如同時擔任領域召集人、導師、各項委員會委員。
4. 個人專業能力不足，引起恐慌。

(二) 學校因素：

1. 學習領域召集人角色實踐的信心明顯不足，這可能與學習領域召集人的角色在九年一貫課程綱要之中，並無很明確的角色定位與職責。
2. 並無實質之獎勵或是減少授課鐘點。

- 3.各校在推選學習領域召集人時，並非都是自願擔任，導致大多數的教師接任的意願並不強烈（陳世修，2003）。
- 4.未針對學習領域召集人實施專業之培訓，教師匆促的擔任學習領域召集人，必定會有無所適從的情況產生。
- 5.學校行政單位無法提供足夠之資源。

四、學習領域召集人角色實踐阻礙時之應用策略

依據上述學者的相關研究中的建議與結論，歸納出學習領域召集人角色實踐遇到阻礙時，可依以下策略因應之：

- （一）釐清學習領域召集人應有的角色及職責。
- （二）陶冶學習領域召集人良好人格，培養正向價值觀念。
- （二）留意、學習校內外，優秀領導者的典範。
- （三）擴增領域召集人之課程與教學知能。
- （四）與學習領域伙伴建立起合作學習小組，加強夥伴互助分工的關係。
- （五）學校應提供並鼓勵學習領域召集人在職進修的管道與機會。
- （五）學校主管單位提供領域運作的相關配套措施。
- （六）學校規劃、主導學習領域召集人角色專業訓練。
- （七）訂定完善之規章制度。
- （八）制訂學習領域召集人合理之授課節數。

第參章 研究設計與實施

本研究係以問卷調查法及訪談法，探討國民中學健康與體育學習領域召集人角色之實踐。為達研究目的，首先依研究動機設定研究題目，其次蒐集、研讀相關文獻，擬定設計訪談大綱與問卷，一方面修改訪談大綱，一面進行問卷之專家效度，完成信效度評定後，再進行個別訪談與問卷施測，而後整理與分析收集之數據與資料，最後撰寫研究論文。本章共分為五節：第一節為研究架構與流程；第二節介紹研究方法與工具；第三節則說明研究對象；第四節呈現研究實施時程；第五節說明資料之處理方法。

第一節 研究架構與流程

一、研究架構

本研究旨在探討健康與體育學習領域召集人角色實踐，於文獻探討及分析後，依據研究目的與問題，擬定本研究之主要架構如圖 3-1：

健康與體育學習領域召集人角色實踐之探討

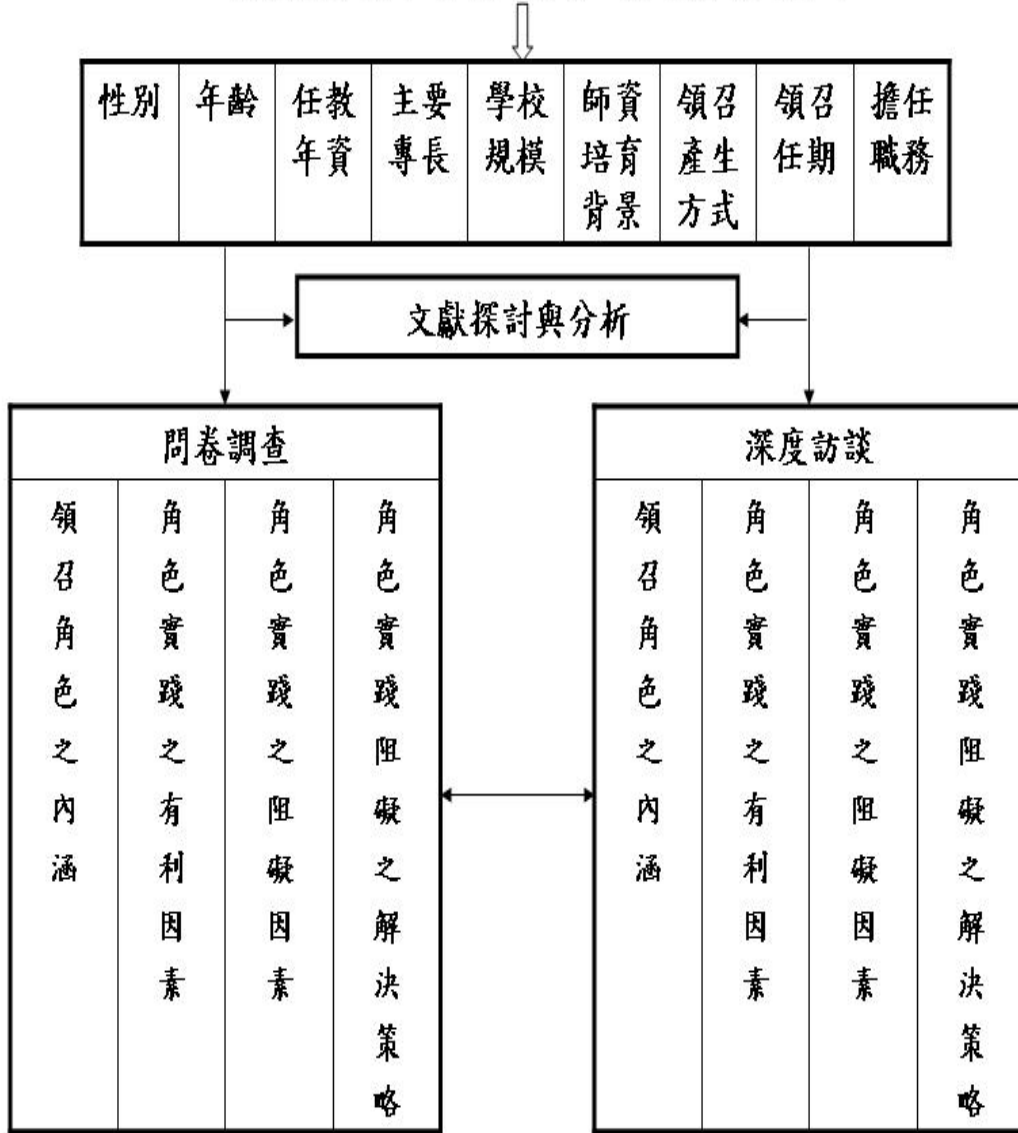


圖 3-1 研究架構圖

二、研究流程

本研究以問卷調查與深度訪談法同時進行，依本研究進程，擬定研究流程，如圖 3-2 所示：

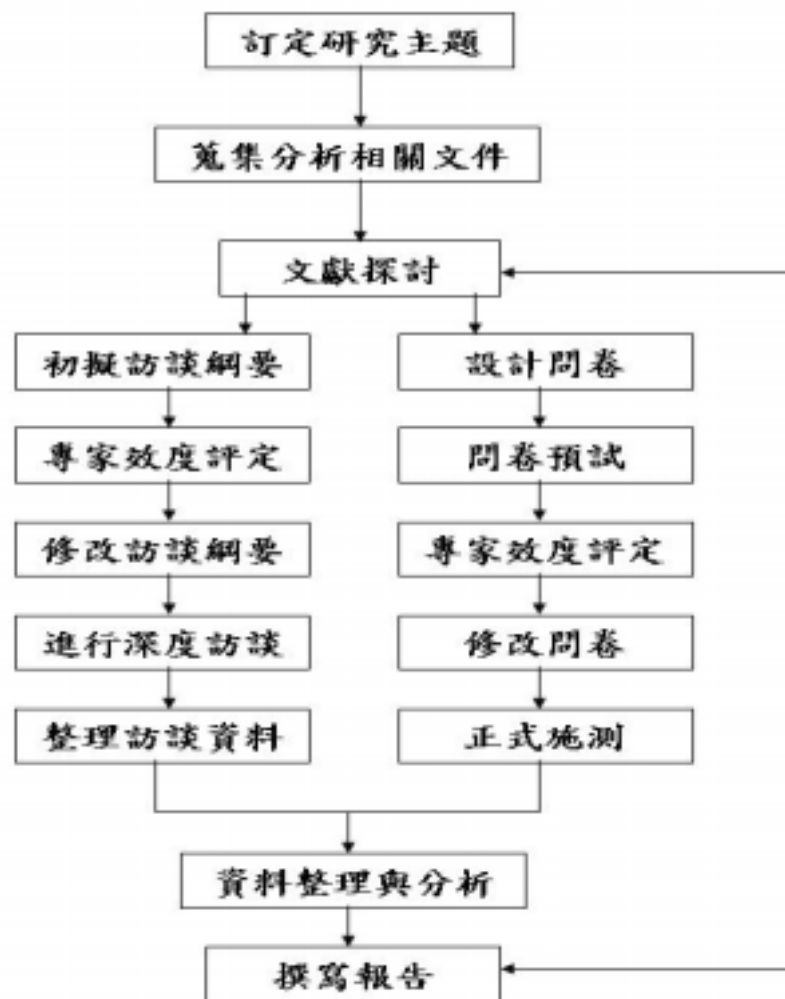


圖 3-2 研究流程圖

第二節 研究工具

本研究採用問卷調查法與深度訪談法。問卷調查係採用自編之「國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐問卷」為研究工具。訪談法係採用自編之訪談大綱為研究工具。透過問卷調查與個別訪談的同時進行，期能更深入探討健康與體育學習領域召集人之角色實踐。主要研究方法略述如下：

一、問卷調查法

問卷調查法依編制的結構程度可分為結構性問卷以及非結構性問卷，其中結構性問卷又可分為開放式、閉鎖性、綜合式問卷三種。本研究之國民中學健康與體育學習領域召集人之角色實踐問卷，係採綜合式之結構問卷，問卷結構包括領域召集人角色內涵、領域召集人角色實踐之有利因素與阻礙因素、角色實踐阻礙之解決策略等四個部分。問卷發展過程依序為蒐集分析相關資料、初擬問卷、專家效度評定、修改問卷、編制正式問卷，最後進行施測。

二、深度訪談法

深度訪談係由研究者自編之半結構性訪談綱要進行，訪談內容包括領域召集人角色內涵、領域召集人角色實踐之有利因素與阻礙因素、角色實踐阻礙之解決策略等四個部分。每位受談之人員需請其簽署訪談同意書，並全程錄音。訪談之流程依序為蒐集分析相關資料、初擬訪談綱要、專家效度評定、修改訪談綱要、進行個別訪談、整理訪談資料。訪談內容採三角驗證法，經研究者將初步的分析結果或報告大綱與被研究者做初步的溝通，以校正研究者的分析與解釋，經受訪人員確認無誤後，與問卷分析進行交叉比對後呈現結果。

第三節 研究對象

本研究之研究對象依研究方法的不同而有其不同的取樣方式，分別敘述如下：

一、問卷調查

本研究之問卷調查是以臺中縣各公立國民中學(包含完全中學之國中部及國中小學之國中部)之教務主任、體育組長、現任及卸任健康與領域召集人以及健康與體育領域教師各一名為研究對象。為使研究結果更為客觀，且能以多元角度探討健康與體育領域召集人之角色，問卷施測採普查方式進行。依上述之條件設定，每所學校預計發放 6 名，以臺中縣共 51 所公立之國民中學，總人數共 306 人，如附錄一。

二、深度訪談：

本研究深度訪談採立意取樣，對象將以臺中縣內縣立之國民中學各選取大、中、小型學校各一所之教務主任、領域召集人、健康教育專長教師、體育專長教師、臺中縣健康與體育領域課程教學輔導團 2 位輔導員，總共 14 位為深度訪談之對象。此外為顧及不同變項之關聯與影響，因此選取訪談對象時，將會考慮性別、師培背景、年資及年齡等變項，儘量均衡取樣。

第四節 資料處理

一、問卷資料

本研究於問卷回收後，先逐一檢視，刪除無效樣本，並整理有效問卷的資料作分析，編碼輸入電腦建檔後，以統計軟體 Windows SPSS V12.1 版電腦統計套裝軟體，就問卷調查所蒐集的資料進行統計分析。以下就本研究採用之統計方法說明如下：

- (一) **描述性統計**：以平均數、標準差進行統計、排序進行現況分析。
- (二) **獨立樣本 t 考驗 (Independent-Samples t)**：為瞭解不同之背景變項，對領域召集人之角色實踐的差異，本研究以獨立樣本 t 考驗檢定不同性別在問卷調查中呈現之差異。
- (三) **單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)**：以單因子變異數分析三組以上自變項之差異情形，包括年齡、登記科目、任教年資、師資培育背景、學校規模、領召產生方式、領召任期、擔任職務等，並進行 F 檢定，瞭解成員在問卷調查上的差異情形。
- (四) 本研究統計分析之顯著水準界定為 $\alpha = .05$ ，如達顯著水準則以雪費法 (Scheffe's method) 做事後比較。

二、訪談資料

本研究之深度訪談紀錄資料回收後，先進行編碼並採逐字稿的整理方式。待訪問逐字稿整理完，送請受訪教師確認無誤後，再將訪談記錄與問卷分析結果進行對照討論。各項資料編碼方式如表 3-3。

表 3-1 訪談資料編碼表

資料來源	編碼代號	備註說明
訪談記錄	訪 (訪談)	1.如：
輔導員	I(Instructor)	<u>L01 訪 20070910</u> 代
健康與體育 領域召集人	L(Leader)	表是編號 10 號的健康 與體育召集人，於
健康教育教師	H.T(health teacher)	2007 年 9 月 10 日接
體育教師	P.T(Physical education teacher)	受訪談之記錄。
教務主任	A(Administrator)	

第肆章 研究結果與討論

本章依據本研究「臺中縣國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐」問卷調查分析結果，對應深度訪談內容進行討論。全章共分為六節：第一節為研究對象背景變項分析；第二節為國民中學健康與體育領域召集人角色內涵與實踐分析；第三節為不同背景變項對健康與體育領域召集人角色實踐影響之分析探討；第四節為訪談資料整理與分析；第五節為綜合討論。

第一節 研究對象背景變項分析

本研究透過「臺中縣國民中學健康與體育學習領域召集人角色實踐」問卷，針對台中縣 51 所國民中學之教務主任、體育組長、健康與體育學習領域召集人及健康與體育學習領域教師進行調查，共發放 306 份問卷，回收 215 份，問卷回收比例為 70%。問卷回收比例偏低主要為學校規模 25 班以下者，其健康與體育學習領域教師較少，無法如中大型學校之編制完整，因此實際填答人數比預估值少。以下茲就填答者基本資料，包括性別、任教年資、教師登記科目、任教學校規模、師資養成單位、擔任之職務、是否曾擔任健康與體育學習領域召集人、召集人任期及召集人產生方式，進行次數分配及百分比統計，結果如表 4-1 所示。

表 4-1 研究對象背景資料分析

背景變項	N=215	人數	百分比 %
性別	男	119	55.3
	女	96	44.7
任教年資	未滿一年	7	3.3
	1~10年	118	54.9
	11~20年	58	27.0
	21年以上	32	14.9
教師登記科目	健康教育	24	11.2
	體育	79	36.7
	健康與體育領域	59	27.4
	非健康與體育領域	53	24.7
學校規模	25班以下	51	23.7
	25~50班	78	36.3
	51班以上	86	40.0
師資養成	師範院校	100	46.5
	大專院校師資培育中心	47	21.9
	體育學院(校)	68	31.6
是否擔任右列行政工作	教務主任	32	14.9
	體育組長	41	19.1
	非以上兩職務	142	66.0
是否曾(現)任領域召集人	現任健康與體育領域召集人	35	16.3
	曾任健康與體育領域召集人	70	32.6
	未擔任健康與體育召集人	110	51.2
召集人產生方式	票選	60	27.9
	輪流	141	65.6
	行政單位指派	14	6.5
召集人任期	一學期	11	5.1
	一學年	188	87.4
	兩學年以上	16	7.4

一、研究對象背景分析

(一) 性別概述

研究對象中，男性有 119 人，佔總人數的 55.3% ，女性 96 人，佔總人數的 44.7% ，男性人數較略多於女性人數。

(二) 任教年資以一到十年者居多

在任教年資方面，任教未滿一年者有 7 位，佔 3% ；任教一至十年者 118 位，佔 54.9% ；任教十一年至二十年者有 58 位，佔 27% ；任教二十一年以上者有 32 位，佔 14.9% 。調查結果顯示教學年資十年以下者佔半數以上。

(三) 健康教育教師較少

登記健康教育教師者有 24 人，佔 11.2% ；登記為體育科教師的有 79 人，佔 36.7% ；登記為健康與體育領域者有 59 人，佔 24.7% ；非健康與體育領域教師者則有 53 人，佔 24.7% 。這項調查結果顯示，修畢健康教育與體育學分並登記為健康與體育領域的教師，已日漸增多，而健康教育專長的教師略微偏少。此外非健康與體育領域的教師多達 53 人，除了有 32 位兼任教務主任，是非健康與體育領域教師外，還有 21 位非此領域教師，應是體育組長由非健康與體育領域教師擔任或健康與體育課程配課給非登記健康與體育領域的教師。

(四) 學校規模

學校班級數在 25 班以下的有 51 人，佔 23.7% ；25 到 50 班的有 78 人，佔 36.3% ；51 班以上的有 86 人，佔 40% 。

(五) 師資養成以師範院校為居多

調查對象，以師範院校畢業的教師最多，共有 100 人，佔總人數的 46.5%；體育學院（校）次之，共有 68 人，佔總人數的 31.6%；來自大專院校師資培育中心者最少，共 47 人，佔總人數的 21.9%。

(六) 行政職務方面

擔任教務主任職位者有 32 人，佔 14.9%；擔任體育組長者則有 41 人，佔 19.1%；非以上兩種職務者則有 142 位，佔 66%。

(七) 是否擔任過健康與體育學習領域召集人

現任健康與體育領域召集人有 35 人，佔 16.3%；曾任健康與體育領域召集人有 70 人，佔 32.6%；未曾擔任過健康與體育領域召集人者則有 110 人，佔 51.2%。扣除 53 位非登記健康與體育領域教師外，仍有 57 位未曾擔任領域召集人。

(八) 大部分領域召集人是以輪流方式產生

各校健康與體育領域召集人的產生方式，票選產生者有 60 人次，佔 27.9%；以領域內教師輪流方式者 140 人次，佔 65.1%；行政單位指派者 14 人次，佔 6.5%。目前台中縣健康與體育領域召集人仍以輪流方式產生居多，票選產生者次之。

（九）任期以一學年為主

在健康與體育學習領域召集人的任期方面，任期為一學期者有 11 人次，佔 5.1%；任期為一學年者有 186 人次，佔 86.5%；任期在兩學年以上者有 14 人次，佔 6.5%。這項結果顯示，臺中縣健康與體育學習領域召集人之任期以一學年為主。

綜合上述，臺中縣國民中學健康與體育學習領域教師已趨向年輕化，而領域召集人產生方式及任期，則以輪流及任職一學年者佔大多數。

第二節 健康與體育學習領域召集人角色與實踐分析

本節旨在瞭解國民中學健康與體育學習領域召集人角色內涵與實踐，分從健康與體育領域學習召集人應有的角色、健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件、健康與體育學習領域召集人角色實踐之阻礙因素、健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙之解決策略等四個面向加以說明。

一、健康與體育學習領域召集人角色內涵分析

本研究為瞭解健康與體育學習領域召集人的角色內涵，利用自編之健康與體育學習領域召集人十種可能角色之五等量表進行探討。發現健康與體育學習領域召集人角色依調查對象認同程度前三者為：學校行政單位與教師之間的溝通協調者、健康與體育學習領域教師專業成長活動的促進者、健康與體育學習領域教師專業成長活動的規劃者，各項角色之得分與平均得分排列，如表 4-2：

表 4-2 健康與體育學習領域召集人應有角色分析表

題號	題目內容	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差
1	健康與體育領域課程的規劃者	9.8	57.1	18.1	12.6	1.9	3.61	.89
2	健康與體育領域課程的推動者	17.2	66.0	10.7	5.1	0.9	3.93	.75
3	健康與體育領域教學正常化的領導者	17.7	58.1	18.1	6.0	0	3.87	.76
4	教育政策執行的協助者	18.1	64.2	14.4	2.8	0.5	3.97	.69
5	學校行政單位與教師間的溝通協調者	23.7	63.3	9.8	2.8	0.5	4.07	.69
6	健康與體育領域教師專業成長活動的規劃者	17.7	66.5	11.6	4.2	0	3.98	.68
7	健康與體育領域教師專業成長活動的促進者	16.7	70.7	10.2	1.9	0.5	4.01	.62
8	健康與體育領域教師專業對話平台的建構者	15.8	67.9	11.6	4.2	0.5	3.94	.69
9	健康與體育領域教學資源整合者	17.2	64.2	15.8	1.9	0.9	3.95	.69
10	健康與體育領域教學的行動研究者	11.6	63.7	18.1	6.5	0	3.66	.81
	總體值	16.5	64.1	13.8	4.8	0.5	3.89	.70

研究結果顯示，健康與體育領域學習召集人角色認同程度，平均值為 3.89，接近五等量表中的「同意」。各子項之平均數也都接近同意，由此可發現，健康與體育領域召集人角色是多元，且富有領導性質的。其中介於「同意」至「非常同意」的有三個角色，主要為「學校行政單位與教師之間的溝通協調者」，平均值達 4.07；其次是「教師專業成長活動的規劃者」與「教師專業成長活動的促進者」，平均值分別為 4.01 與 3.98。因此，可以推測健康與體育學習領域召集人現階段是學校行政單位與教師間最主要的聯繫窗口。而其次的「教師專業成長活動的規劃者」與「教師專業成長活動的

促進者」應與台中縣健康與體育學習領域輔導團近兩年來，辦理教育部精進課堂教學能力計畫，積極推廣並委託健康與體育領域召集人，於領域時間確實辦理教師專業成長研習有關，因此分列第二及第三認同的角色。

其次，研究結果中對於「健康與體育領域召集人是課程的規劃者」，則有 12.6% 表示不同意、1.9% 表示非常不同意，此結果推論傳統健康與體育課程係由教育行政單位規劃與設計，但九年一貫課程實施後，課程的規劃與設計已由各學習領域依學校本位規劃實施，或許仍有部分教師認為健康與體育領域課程的規劃，應當由教育行政單位負責，而非領域召集人的角色與職責。

二、健康與體育學習領域召集人角色實踐有利條件

本研究以十三題有利領域召集人角色實踐的個人條件及八題有利領域召集人角色實踐的行政系統方面條件，調查領域召集人角色實踐的有利條件，研究結果敘述如下：

（一）個人條件部分

有利健康與體育領域學習召集人角色實踐的個人十三種條件，總體平均值為 4.03，認同程度達到五等量表中的「同意」，其中有五項個人有利條件介於「同意」及「非常同意」間，以具有「教育愛及教學熱忱的信念」最獲認同，平均值為 4.18；其次是「具有人際溝通與事務協調的能力」，平均值為 4.14；而「具有專業教學能力」及「具有主動追求新知的態度」則分別有 4.11 及 4.07 的平均值；此外「具有誠信價值觀與態度」平均值也高達 4.05。其他八個選項也都有 3.7 以上的平均值，接近「同意」此結果表示欲擔任稱職之健康

與體育領域召集人，需具備多元化的能力與正確的處事態度。相關統計資料如表 4-3。

表 4-3 健康與體育學習領域召集人角色實踐有利條件分析表

題號	題目內容 (個人條件)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平均 數	標 準 差
1	具有掌握目前教學環境並評估未來教育趨勢的能力	11.6	63.7	18.1	6.50	0	3.80	.72
2	具有形塑領域願景的能力	8.4	63.3	22.8	5.60	0	3.74	.68
3	具有帶動領域運作的能力	19.5	64.2	13.0	3.30	0	4.00	.67
4	具有行政規劃執行的能力	13.5	60.0	20.5	6.00	0	3.81	.74
5	具有專業教學的能力	26.0	61.4	10.7	1.40	0.5	4.11	.67
6	具有優質的領導能力	18.6	60.0	19.1	2.30	0	3.95	.68
7	具有人際溝通與事務協調的能力	27.4	60.0	12.1	0.50	0	4.14	.62
8	具有創新及超越現狀的能力	17.2	51.6	26.5	4.70	0	3.81	.76
9	具有幽默風格與和諧處世的能力	21.4	53.0	24.2	0.9	0.5	3.94	.73
10	具有因應變革與彈性調整的能力	19.5	61.4	16.7	1.9	0.5	3.98	.69
11	具有誠信價值觀與態度	20.5	65.6	12.6	1.4	0	4.05	.62
12	具有教育愛及教學熱忱的信念	28.4	61.9	9.30	0.50	0	4.18	.60
13	具有主動追求新知的態度	24.2	60.9	13.0	1.90	0	4.07	.66
	總體值	19.7	60.5	16.8	2.83	0.11	4.03	.68

綜合上述研究發現，健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件中，個人需具備的能力涵蓋行政、教學及輔導等方面。除原本教師應具備的教育愛及教學熱忱外，具有人際溝通與事務協調的行政能力，也是健康與體育學習領域召集人角色實踐的有利條件，此亦呼應前項健康與體育學習領

域召集人應有的角色中所述：健康與體育學習領域召集人是學校行政單位與教師的溝通協調者。由此可見，良好溝通能力是扮演好健康與體育學習領域召集人的重要能力，也是必備條件。而具有專業教學能力是擔任領域召集人角色的有利條件，亦反映了前項教師認為領域召集人必須是教師專業成長的規劃、促進及建構者的觀點。

（二）行政系統方面

健康與體育學習領域召集人角色實踐有利之行政系統條件，總體平均值為 3.78，略低於個人條件的 4.03，但也接近五分量表的「同意」。此外雖然八個有利條件的平均值介於「無意見」與「同意」間，但也都相當接近「同意」，因此表示這八個有利條件仍屬重要。統計資料如表 4-4：

表 4 - 4 健康與體育學習領域召集人角色實踐有利條件分析表

題號	題目內容 (行政系統)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差
14	學校能提供足夠的經費與人力支援	17.7	47.9	21.9	9.80	2.80	3.68	.96
15	學校能支持將學校塑造為健康學校為願景的計畫	20.0	50.7	19.5	8.80	0.90	3.80	.89
16	學校能重視健康與體育領域長遠發展的願景	21.9	41.6	16.3	8.40	1.90	3.83	.92
17	學校能提供健康與體育領域召集人專業成長的機會	23.7	50.2	21.4	3.70	0.90	3.92	.82
18	學校能鼓勵健康與體育領域召集人進行相關專業的研究	20.9	47.9	25.6	3.70	1.90	3.82	.86
19	教育行政單位能確立或規範領域召集人角色	19.1	52.1	22.8	4.70	1.40	3.83	.83
20	教育行政單位能訂定健康與體育領域召集人的獎勵制度	18.6	43.3	24.2	10.2	3.70	3.63	1.01
21	教育行政單位能訂定具體的健康與體育領域發展計畫	19.5	48.4	23.7	7.00	1.40	3.78	.88
	總體值	20.1	47.7	21.9	6.84	1.86	3.78	.89

綜合上述研究結果，健康與體育學習領域召集人最需要學校行政單位提供專業成長的機會。此研究結果推論，領域召集人是個全新角色，致使教師擔任領域召集人時缺乏相關知識與能力，亟需學校行政單位協助其提升專業能力有關。研究結果顯示，個人條件與行政系統支持兩種角色實踐有利條件，個人條件之有利因素平均總體值為 4.03，而行政系統之有利因素平均總體值為 3.78。以此推論，相較於行政單位的支持，個人觀念及態度培養與個人能力的提升，更是教師擔任領域召集人必需的有利條件。

不過另外有 9.8 % 及 2.8 % 的填答者對於「學校能提供足夠的經費與人力支援」表示不同意與非常不同意；有 10.2 %

及 3.7% 的填答者對於「教育行政單位能訂定健康與體育領域召集人的獎勵制度」，表示不同意與非常不同意。依此結果推論，目前部分學校已能提供足夠的經費與人力協助領域的運作，且教育行政單位對於表現良好的領域召集人也都有明確的獎勵制度，或其認為要扮演好領域召集人角色，經費、人力與獎勵並非重要的影響因素。

三、健康與體育學習領域召集人角色實踐的阻礙因素

為瞭解現階段健康與體育學習領域召集人角色實踐時可能遭遇的阻礙，本研究從個人與行政系統因素兩方面探討，研究結果敘述如下：

（一）個人因素方面

健康與體育學習領域召集人角色實踐的阻礙因素總體平均值為 3.34，偏向五等量表中的「無意見」，而教師認為擔任領域召集人時最大的阻礙則僅「領域召集人同時扮演多重的角色（教師、行政...等）」平均值 3.73，接近「同意」，其他因素則都是偏向「無意見」，相關統計資料如表 4-5

表 4-5 健康與體育學習領域召集人角色實踐的阻礙因素分析表

題號	題目內容 (個人因素)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平均 數	標 準 差
1	領域召集人在實踐角色時與個人的教育理念產生落差	5.60	50.2	29.3	14.4	0.50	3.46	.82
2	同仁們對於領域召集人的角色有過多的期待	5.10	39.1	32.1	21.9	1.90	3.24	.91
3	領域召集人同時扮演多重的角色(教師、行政...等)	14.4	54.9	20.9	8.8	0.90	3.73	.84
4	個人專業知能不足以擔任此職務	4.20	35.3	31.2	24.7	4.70	3.10	.97
5	個人缺乏擔任領域召集人的動機及意願	12.1	45.1	25.6	14.4	2.80	3.49	.97
6	領域召集人承擔太重,造成難以承受的壓力	7.00	30.2	35.3	25.6	1.90	3.15	.94
7	籌劃或辦理各項活動時缺乏健康與體育領域教師的積極支持	9.80	35.8	27.0	21.4	6.00	3.22	1.07
	總體值	8.31	41.5	28.7	18.7	2.67	3.34	.93

研究結果顯示，只有「領域召集人同時扮演多重的角色(教師、行政..等)」在同意與非常同意的比例達到 69.3%，其他都未超過 60%。而其中更有 24.7% 及 4.7% 的填答者對「個人專業之能不足以擔任此職務」表示不同意及非常不同意；25.6% 及 1.9% 的填答者對「領域召集人承擔太重，造成難以承受的壓力」表示不同意及非常不同意；21% 及 6% 的填答者對「籌畫或辦理各項活動時缺乏健康與體育學習領域教師的積極支持」表示不同意及非常不同意。由此可推論，現階段教師擔任健康與體育學習領域召集人，個人因素並不會影響其角色的扮演與實踐。

(二) 行政系統因素方面

在八個行政系統阻礙因素，總體平均值為 3.67，介於「無意見」與「同意」之間。統計資料如表 4-6：

表 4-6 健康與體育學習領域召集人角色實踐的阻礙因素分析表

題號	題目內容 (行政系統因素)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平均 數	標 準 差
8	學校行政單位未能給予領域召集人減授時數	29.3	44.7	18.1	6.00	1.90	3.93	.94
9	學校行政單位不重視健康與體育領域的課程與教學	15.8	32.6	27.4	19.5	4.70	3.35	1.10
10	教育行政單位未能立法給予領域召集人明確的角色定位	18.6	45.6	22.8	10.7	2.30	3.67	.97
11	教育行政單位未能立法給予績優領域召集人實質獎勵與鼓勵	19.5	48.4	25.6	5.6	0.90	3.80	.84
12	教育行政單位政策朝令夕改令人無所遵從	19.5	41.9	26.5	9.80	2.30	3.67	.97
13	教育行政單位未能補助學校發展健康與體育領域所需的經費	19.1	47.0	23.7	8.40	1.90	3.73	.92
14	教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓的機會	17.7	42.3	27.9	9.80	2.30	3.63	.96
15	教育行政單位未能規劃及辦理專業成長活動	15.3	45.1	28.4	9.30	1.90	3.63	.91
	總體值	19.3	43.4	25.0	9.88	2.27	3.67	0.9

研究結果顯示，學校行政單位未能給健康與體育學習領域召集人減少授課時數，是現階段教師擔任召集人於行政支援方面的最大阻礙因素，此外教育行政單位未能立法給予領域召集人明確的角色定位及能否提供學校經費補助，也是教師認為領域能否正常運作的關鍵之一。由此可見，非前項角色實踐有利條件的調查，雖有 12.8% 受試者認為學校經費並非角色實踐的有利條件，但本題卻顯現，領域發展經費除學

校編列之常態性經費外，教育行政單位是否提供額外補助，仍是多數的教師所關心的，也是領域召集人角色實踐的阻礙因素。

此外其中「學校行政單位不重視健康與體育領域的課程與教學」是領域召集人的阻礙因素，表示同意以上者並未超過半數，而表示不同意及非常不同意者則有 19.5% 及 4.7%，依此推論，學校對於健康與體育學習領域發展相當重視，因此教師並不會認為此點是擔任領域召集人的阻礙因素。

檢視整個健康與體育學習領域角色實踐的阻礙因素，行政阻礙因素的總體值 3.67 略大於個人因素的 3.34。以此來推論，教師擔任領域召集人時，其角色實踐受到行政因素的阻礙大於個人因素，也表示現階段擔任健康與體育學習領域召集人，在領導領域運作時，仍受到一定程度的行政阻礙。但因兩者總體平均數都未達到「同意」的水準，表示教師對健康與體育領域召集人角色的實踐，不論個人或是行政因素都未對其形成嚴重的阻礙。

四、健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙之解決策略

因應學習領域召集人角色實踐的阻礙因素，本研究依文獻探討，擬出十四項個人條件及行政系統條件阻礙的解決策略，探討學習領域召集人角色實踐遭遇阻礙時其採行之解決策略，以下分就個人與行政系統因素之統計資料討論。

（一）個人條件阻礙之解決策略

針對健康與體育學習領域召集人角色實踐時因個人條件所產生的阻礙，透過文獻分析歸納出十四項解決策略。總體平均值為 4.11，介於五分量表的「同意」與「非常同意」間，

顯示教師對領域召集人角色阻礙解決策略表示贊同，其中教師們認為「規劃相關活動廣納教師意見，視每位教師都是參與者」、「培養個人的溝通技巧」與「即時尋求協助，集思廣益，建立互助合作的基礎」是角色實踐遭遇阻礙之最佳解決策略，其平均值介於 4.21 與 4.22, 其他選項也都達 4 以上之平均值。相關統計結果如表 4-7:

表 4-7 健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙解決策略分析表

題號	題目內容 (個人條件)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差
1	瞭解自我的角色實踐內涵發揮個人領導特色	10.2	77.7	12.1	0	0	3.98	.47
2	釐清領域召集人的職責範圍,以減少同仁過多的期待	12.6	73.0	13.5	0.50	0.50	3.97	.56
3	擔任領域召集人之教師應避免同時肩負多重角色任務	20.9	64.2	12.6	1.90	0.50	4.03	.67
4	培養良好的人格及正向的價值觀念	19.1	70.7	10.2	0	0	4.09	.53
5	學習校內外優秀領導者典範	19.1	66.5	14.4	0	0	4.05	.57
6	增進個人課程與教學知能	22.3	67.4	9.30	0.90	0	4.11	.58
7	增進個人的領導效能	23.7	67.9	7.90	0.50	0	4.15	.56
8	培養個人的溝通技巧	27.4	66.5	6.00	0	0	4.21	.53
9	培養教師服務互助的觀念,增進擔任領域召集人的意願	25.6	62.3	11.2	0.90	0	4.13	.62
10	與領域教師建立伙伴關係	24.2	67.9	7.40	0.50	0	4.16	.55
11	協助解決各項教學需求,博取領域教師的信賴與好感	21.4	64.7	13.5	0.50	0	4.07	.60
12	即時尋求協助,集思廣益建立互助合作的基礎	27.4	66.0	6.50	0	0	4.21	.54
13	規劃相關活動,廣納教師意見,視每位教師都是參與者	29.3	63.7	7.00	0	0	4.22	.56
14	領域教師共同研訂公平適宜的領域召集人遴選辦法	29.3	58.1	12.1	0.50	0	4.16	.63
	總體值	22.3	66.9	10.2	0.44	0.07	4.11	.56

綜合上述結果，發現一位稱職的領域召集人當角色實踐

因個人條件遭遇阻礙時，如能廣納教師意見，鼓勵教師參與領域的規劃與運作，並與教師建立互助合作的機制與信賴感，則能使阻礙化為最小。此外領域召集人也應積極培養溝通能力，一旦遭遇阻礙時，透過良好溝通能力及充分傾聽，才能與領域教師或行政單位進行良好的對話，避免不必要的誤會及困擾，進而協助領域運作順暢。

（二）行政系統因素阻礙之解決策略

本研究針對健康與體育學習領域召集人角色實踐時因行政系統因素產生之阻礙，透過文獻分析歸納八項解決策略。八項解決策略之總體平均值為 4.13，介於五分量表的「同意」與「非常同意」之間。各項解決策略之平均值落差不大，介於 4.07 到 4.19 間，。相關統計資料如表 4-8：

表 4-8 健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙解決策略分析表

題號	題目內容 (行政系統因素)	5 非常 同意 (%)	4 同 意 (%)	3 無 意 見 (%)	2 不 同 意 (%)	1 非 常 不 同 意 (%)	平均 數	標 準 差
1	教育行政單位依領域召集人的工作職責減少授課時數	35.3	41.9	17.7	4.20	0.90	4.07	.88
2	學校行政單位依課程綱要之規定，資源公平分配各領域	34.9	51.2	11.2	1.90	0.90	4.17	.76
3	學校行政單位協助提供領域運作之各項需求	31.2	53.5	12.6	2.30	0.50	4.13	.74
4	教育行政單位明訂領域召集人角色與職責之規章制度	27.4	57.7	13.0	1.40	0.50	4.10	.70
5	教育行政單位制訂績優領域召集人獎勵制度	33.0	49.3	15.8	1.40	0.50	4.13	.75
6	教育政策應具有前瞻性與一貫性	33.0	54.4	11.20	0.90	0.50	4.19	.69
7	教育行政單位主動規劃定期辦理領域召集人職前與在職訓練	29.3	54.0	16.3	0	0.50	4.12	.69
8	教育行政單位主動提供領域召集人在職進修的機會	32.1	55.3	11.6	0.50	0.50	4.18	.68
	總體值	32.0	52.1	13.6	1.57	0.60	4.13	.73

綜合上述結果，現階段健康與體育學習領域教師於擔任領域召集人時，最希望教育政策具有一貫性與前瞻性，避免因政策朝令夕改而無所適從。其次教師擔任領域召集人會因知能不足而產生角色阻礙，因此教育行政單位應定期為領域召集人舉辦在職訓練，提供在職進修機會，強化教師擔任領域召集人知能。

第三節 不同背景變項對健康與體育學習領域召集人角色實踐之影響

為瞭解不同背景變項對健康與體育學習領域召集人角色的影響，本節針對性別、任教年資、任教科目、學校規模、師資養成、擔任職務、領域召集人產生方式、擔任領域召集人與否、領域召集人任期等九項背景因素，對領域召集人之角色內涵、領域召集人角色實踐之有利條件、領域召集人角色實踐之阻礙條件、領域召集人角色實踐阻礙解決策略之差異性進行進行 t 考驗或單因子變異數分析。茲將各差異情形分述如下：

一、不同性別對健康與體育學習領域召集人之角色實踐之差異比較

表 4-9 不同性別對學習領域召集人角色實踐構面統計表

性別	男		女		t	p
	N = 119		N = 96			
	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.97	.521	3.81	.492	2.29	.97
角色實踐的有利條件	3.92	.541	3.86	.474	.832	.29
角色實踐的阻礙因素	3.55	.637	3.5	.552	.669	.36
角色阻礙的解決策略	4.15	.430	4.09	3.94	1.03	.25

* p < .05

表 4-9 顯示，在 t 考驗檢定下，不同性別教師對於健康與體育領域召集人角色實踐中，領域召集人應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素、角色阻礙解決策略等構面，差異皆未達顯著水準。此研究結果推翻研究假設一二、

三、四。

雖然整體構面未達到顯著差異，但仍有部分的子選項達到顯著水準，茲就達到顯著差異部分討論如下：

(一) 領域召集人應有角色

在領域召集人應有角色的構面中，「健康與體育領域課程的規劃者」($F=6.28, p<.05$)、「健康與體育領域課程推動者」($F=9.21, p<.05$)及「健康與體育領域教學正常化的領導者」($F=3.7, p<.05$)的差異達到顯著水準。故推論不同性別教師擔任領域召集人時，對於領域召集人是否擔負課程規劃、推動與領導三個角色，有不同的認知與看法。

(二) 角色實踐的有利條件

在角色實踐有利條件的構面中，「具有帶動領域運作的能力」($F=4.98, p<0.5$)及「具有專業教學的能力」($F=5.14, p<.05$)差異達到顯著水準。故推論不同性別教師對擔任領域召集人時，上述兩項有利條件的認知是不相同的。

(三) 角色實踐的阻礙因素

在角色實踐阻礙因素構面中，「領域召集人同時扮演多重的角色（教師、行政..等）」($F=13.36, p<.05$)及「教育行政單位未能立法給予績優領域召集人實質獎勵與鼓勵」($F=5.52, p<.05$)的差異達到顯著水準。故推論教師在擔任領域召集人之時，會因性別而對上述兩個阻礙因素有不同認知。

二、不同任教年資對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-10 不同任教年資對領域召集人角色實踐構面統計表

任教年資	未滿一年 (N=7)		1~10年 (N=118)		11~20年 (N=58)		21年以上 (N=32)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.80	.31	3.87	.53	3.88	.50	4.05	.52	1.16	n.s
角色實踐的有利條件	3.80	.54	3.88	.45	3.88	.62	3.99	.51	0.51	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.92	.29	3.56	.59	3.51	.64	3.35	.59	2.02	n.s
角色阻礙的解決策略	4.07	.37	4.13	.40	4.16	.44	4.04	.42	0.58	n.s

* p < .05

表 4-11 不同任教年資對領域召集人角色實踐變異數分析表

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	.923	3	.30	1.16	
	組內	55.59	211	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	.405	3	.13	.51	
	組內	55.73	211	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	2.15	3	.71	2.02	
	組內	74.94	211	.35		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.305	3	.10	.58	
	組內	36.58	211	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數分析發現，不同任教年資教師對於健康與體育學習領域召集人應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素、角色阻礙的解決策略等構面之差異，皆未達顯著水準。推翻研究假設的一、二、三、四。

雖然整體構面未達顯著差異，但相關個別的子選項當中，仍有部分差異達到顯著的水準，以下分就達顯著差異的子選項提出討論。

(一) 角色實踐的阻礙因素

1. 「領域召集人同時扮演多重的角色（教師、行政..等）」子選項（ $F=7.46$ ， $p<.05$ ），呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較，發現任教 1-10 年的教師對此項阻礙因素的認同高於任教 11 - 20 年的教師，而任教 11-20 年的教師又高於任教 21 年以上的教師。由此推論，越資深的教師，由於經驗較為豐富，因此對於同時扮演多重角色較能得心應手，而年資較淺的教師因經驗略為不足，對多重角色的扮演較感困難。

2. 「學校行政單位未能給予領域召集人減授時數」子選項（ $F=6.11$ ， $p<.05$ ），呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較，發現年資在 21 年以上的教師，比起其他三類年資的教師較認同此項阻礙因素，以此推論年資較久的教師，其包括身體的負荷及專業知能成長需求，需要額外時間進行，因而認為未減少授課時數是阻礙之因素時數。

3. 「學校行政單位不重視健康與體育領域的課程與教學」子選項（ $F=3.23$ ， $p<.05$ ），呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，年資未滿一年的教師較其他年資教師認為此項因素是阻礙因素。但因為此次問卷，年資未滿一年的教

師填答人數只有 7 人，所以此項數據僅為參考。

4. 「教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓的機會」子選項 ($F=4.17, p<.05$) 呈現顯著差異。經使 Scheffe 法作事後比較發現，年資未滿一年的教師較其他年資的教師認為此項因素是角色實踐的阻礙因素。但由於如同上個子項，年資未滿一年的教師填答者只有 7 人，因此建議此項數據僅為參考。

三、不同登記科目對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-12 不同登記科目對領域召集人角色實踐構面統計表

登記科目	健康教育 (N=24)		體育 (N=79)		健康與體育領域 (N=59)		非健康與體育領域 (N=53)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.80	.54	3.88	.55	3.88	.50	3.97	.45	0.68	n.s
角色實踐的有利條件	3.74	.55	3.85	.49	3.92	.49	4.00	.52	1.74	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.55	.45	3.49	.57	3.64	.73	3.43	.50	1.26	n.s
角色阻礙的解決策略	4.03	.48	4.18	.45	4.19	.33	4.00	.37	3.11	n.s

* p < .05

表 4-13 不同登記科目對領域召集人角色實踐變異數分析表

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	.545	3	.18	.68	
	組內	55.97	211	.26		n.s
	總和	55.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	1.35	3	.45	1.74	
	組內	54.78	211	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	1.36	3	.45	1.26	
	組內	75.73	211	.35		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	1.56	3	.52	3.11	
	組內	35.31	211	.16		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數分析發現，不同科目教師對健康與體育學習領域召集人應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素、角色阻礙的解決策略等構面，差異皆未達顯著水準。推翻研究假設的一、二、三、四。

雖然整體構面未達顯著差異，但相關個別的子選項，仍有部分差異達顯著水準，以下分就達顯著差異的子選項提出討論。

(一) 角色實踐的阻礙因素

1. **「同仁對於領域召集人的角色有過多的期待」子選項** ($F=2.91, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，登記健康與體育領域、體育及非健康與體育領域的教師，較登記健康教育教師，認為擔任領域召集人時，同仁過多的角色期待會形成角色實踐的阻礙。體育教師通常需兼任行政工作，如兼任體育組長、生活教育組長，因此同仁較易對召集人有過多的期待，而形成領域召集人角色的阻礙之一。

2. **領域召集人同時扮演多重角色** ($F=6.20, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，登記健康與體育領域、體育、健康教育的教師，比起非登記健康與體育領域的教師，容易感覺因扮演多重角色而形成角色實踐阻礙。推論一般教師除教學外，還需兼任導師或行政工作，尤其體育教師兼任行政工作者不在少數，因此較容易感受到扮演多重角色的壓力，並形成角色實踐的阻礙。而非登記為健康與體育領域教師擔任健康與體育學習領域召集人的機會微乎極微，所以較無法感受擔任領域召集人時各項角色扮演的情况。

3. 「學校行政單位未能給予領域召集人減授時數」子選項 ($F=8.71$, $p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，登記健康與體育領域、體育、健康教育的教師，比起非登記健康與體育領域的教師，認為學校行政單位未能給予領域召集人減授時數，較可能形成角色實踐時的阻礙。推論此次研究對象，非健康與體育領域教師大部分為教務主任，所以對於減少授課時數，會從行政角色考量，以致形成認知上的差異。

(二) 角色阻礙的解決策略

1. 「教育行政單位依領域召集人的工作職責減少授課時數」子選項 ($F=7.24$, $p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，比起非登記健康與體育領域的教師，登記為健康與體育領域、體育、健康教育的教師，大多認為教育行政單位依領域召集人工作職責減少授課時數，是角色實踐阻礙時的解決策略之一。這與上述角色實踐的阻礙因素中的「學校行政單位未能給予領域召集人減授時數」, 呈現的差異性完全吻合。

四、不同學校規模對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-14 不同學校規模對領域召集人角色實踐構面統計表

不同學校規模	25 班以下 (N = 51)		25-50 班 (N = 78)		51 班以上 (N = 86)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.94	.47	3.97	.50	3.81	.34	2.24	n.s
角色實踐的有利條件	3.87	.47	3.94	.55	3.87	.49	0.55	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.44	.67	3.46	.58	3.64	.55	2.55	n.s
角色阻礙的解決策略	4.03	.39	4.15	.42	4.15	.41	1.67	n.s

* $p < .05$

表 4-15 不同學校規模對領域召集人角色實踐變異數分析表

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	1.17	2	.58	2.24	
	組內	55.34	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	.29	2	.14	.55	
	組內	55.84	212	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	1.81	2	.90	2.55	
	組內	75.28	212	.35		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.57	2	.28	1.67	
	組內	36.31	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數分析發現，不同學校規模教師對於健康與體育領域召集人應有角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素、角色阻礙的解決策略等構面，差異皆未達顯著水準。推翻研究假設的一、二、三、四。

雖然整體構面未達顯著差異，但相關的子選項當中，仍有部分差異達到顯著的水準，以下分就達到顯著差異的子選項提出討論。

(一) 角色實踐的阻礙因素

1. 「領域召集人承擔太重，造成難以承受的壓力」子選項 ($F=3.61, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較，發現學校規模在 51 班以上，認為領域召集人因承擔太重造成難以承受的壓力，為其角色實踐阻礙因素之一者，多於學校規模在 25 至 50 及 25 班以下的學校。以此推論學校規模越大，領域召集人教師所需辦理的活動、面對領域教師或是領域運作相關問題就越多，因而負擔較重。班級少的學校，因人、事、物都比學校規模大者來得少，所以相對地負擔也就較輕。

2. 「教育行政單位政策朝令夕改令人無所適從」子選項 ($F=3.14, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，學校規模數在五十一班以上的教師，認為教育行政單位政策朝令夕改令人無所適從，是領域召集人角色實踐的阻礙因素者，多於二十一至二十五班及二十五班以下學校規模的教師。推論由於學校規模越小資源越少，在缺乏資源情況下，配合教育行政單位政策，原即有其困難度，因此都以學校本身狀況為優先考量。而規模越大的學校，資源較豐沛，

制度也較為完善，因此較會有配合教育行政單位政策的要求，故擔任領域召集人的教師，感受到此阻礙便越明顯。

3. 「教育行政單位未能規劃及辦理專業成長活動」子選項（ $F=3.99$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，學校規模越大的教師，認為行政單位未能規劃及辦理專業成長活動是領域召集人角色阻礙的因素就越明顯。此結果對照前述召集人會因學校規模越大，承擔越多壓力越重來看，學校規模越大的教師越需要教育行政單位規劃辦理專業成長活動，以協助教師擔任領域召集人時之不足。因此當教育行政單位未能滿足教師這部分需求時，便構成阻礙因素。

五、師資培育機構對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-16 不同師資培育機構對領域召集人角色實踐構面統計表

師資養成方式	師範院校		大專院校 師資培育 中心中心		體育學院 (校)		F 值	事後比較
	(N=100)		(N=47)		(N=68)			
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.94	.50	3.87	.50	3.85	.55	0.67	n.s
角色實踐的有利條件	3.88	.55	3.86	.52	3.94	.44	0.37	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.46	.61	3.69	.49	3.50	.62	2.36	n.s
角色阻礙的解決策略	4.13	.44	4.07	.38	4.15	.39	0.53	n.s

* $p < .05$

表 4-17 不同師資培育機構對領域召集人角色實踐變異數分析

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	.357	2	.17	.67	
	組內	56.16	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	.19	2	.09	.37	
	組內	55.94	212	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	1.68	2	.84	2.36	
	組內	75.41	212	.35		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.186	2	.09	.53	
	組內	36.66	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數的分析發現，不同師資養成背景者對健康與體育學習領域召集人應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素、角色阻礙的解決策略等構面，差異皆未達顯著水準。推翻研究假設的一、二、三、四。

雖然整體構面未達顯著差異，但相關個別子選項中，則仍有部分差異達顯著水準，以下分就達到顯著差異的子選項進行討論。

(一) 角色實踐的有利條件

1. 「具有專業教學的能力」子選項 ($F=3.86, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，體育院校及師範院校所培養的師資，認為具有專業教學的能力是擔任領域召集人有利條件者，多於大專院校師資培育中心所培養的師資。依此推論，體育院校及傳統師範院校在師資培育過程中，較注重專業能力的培養，所以認為專業教學能力是為有利條件者多於畢業於大專師資培育中心，因而呈現差異。

(二) 角色實踐的阻礙因素

1. 「領域召集人在實踐角色時與個人教育理念產生落差」子選項 ($F=4.30, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，大專院校師資培育中心培養的師資認為領域召集人在實踐角色時與個人教育理念產生落差是領域召集人角色實踐的阻礙因素，多於師範院校及體育院校。會有此差異，推論大專院校師資養成過程中，是多系所一同進行，教育理念或會受到個別科系教師影響而有較多面向，師範院校及體育院校的師資養成，則較為單一性，因此在此選項中呈現差異。

2. 「個人缺乏擔任領域召集人的動機及意願」子選項 ($F=3.30$, $p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，大專院校師資培育中心所培養的師資認為個人缺乏擔任領域召集人的動機及意願是擔任領域召集人角色實踐阻礙因素，多於師範院校及體育院校。會有此差異，推論是因師資養成背景不同，以致對於教師角色及領域召集人角色職務的價值觀產生不同認知，因而在此選項中呈現顯著差異。
3. 「學校行政單位不重視健康與體育領域的課程及教學」子選項 ($F=4.87$, $p<.05$) 呈現極顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，大專院校師資培育中心所培養出的師資認為學校行政單位不重視健康與體育領域的課程及教學是擔任領域召集人的角色實踐阻礙因素，多於師範院校及體育院校。
4. 「教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓的機會」子選項 ($F=4.29$, $p<.05$) 呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法事後比較發現，大專院校師資培育中心所培養出的師資認為教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓機會是擔任領域召集人的角色實踐阻礙因素，多於體育院校及師範院校。

六、不同行政職務對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-18 行政職務對領域召集人角色實踐構面統計表

行政職務	教務主任		體育組長		非以上兩職務		F 值	事後比較
	(N=32)		(N=41)		(N=142)			
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.96	.42	4.03	.53	3.84	.52	2.34	n.s
角色實踐的有利條件	4.07	.52	3.85	.54	3.87	.49	2.29	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.44	.50	3.37	.60	3.9	.61	2.53	n.s
角色阻礙的解決策略	4.03	.33	4.16	.37	4.13	.44	0.94	n.s

* $p < .05$

表 4-19 行政職務對領域召集人角色實踐變異數分析表

	變異來源	SS	Df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	1.22	2	.61	2.34	
	組內	55.29	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	1.18	2	.59	2.29	
	組內	54.95	212	.25		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	1.80	2	.90	2.53	
	組內	75.29	212	.35		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.32	2	.16	0.94	
	組內	36.55	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數的分析發現，擔任不同行政工作教師對健康與體育領域召集人角色實踐的分析，未達顯著水準，推翻研究假設的一、二、三、四。雖然整體構面未達顯著差異，但相關子選項當中，仍有部分差異達到顯著的水準，以下分就達到顯著差異的子選項進行討論。

(一) 角色實踐的阻礙因素

1. 「領域召集人同時扮演多重的角色」子選項($F=5.88, p<.05$)

呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，體育組長及非教務主任、體育組長兩職務的教師認為領域召集人同時扮演多重角色是領域召集人角色實踐的阻礙因素，明顯多於擔任教務主任者。此處也呈現了教務主任對於校內領域召集人是否同時扮演多重角色與健康與體育學習領域教師在看法上有明顯差異。

2. 「籌畫或辦理各項活動時缺乏健康與體育學習領域教師的積極支持」子選項($F=4.92, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用

Scheffe 法作事後比較發現，行政職務為教務主任者認為籌畫或辦理各項活動時缺乏健康與體育領域教師的積極支持明顯多於非教務主任、體育組長兩職務的教師及體育組長。由此推論，健康與體育學習領域教師對教務處等非領域內活動的支持度並不如本身領域相關活動，因而出現認知差距。

(二) 角色實踐阻礙的解決策略

1. 「教育行政單位依領域召集人的工作職責減少授課時數」子選項($F=4.83, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法

作事後比較，發現擔任體育組長及非教務主任、體育組長兩職務的教師，認為教育行政單位依領域召集人的工作職責減

少授課時數是角色實踐阻礙時的解決策略者，明顯多於擔任教務主任者。此處再次看出行政單位可能因為立場差異所致，與教學現場教師產生認知差距。

七、曾任領域召集人與否對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-20 曾任健康與體育學習領域召集人與否對角色實踐構面統計表

曾任與否	現任領召 (N=35)		曾任領召 (N=70)		未曾擔任 (N=110)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.76	.57	3.85	.50	3.97	.49	2.71	n.s
角色實踐的有利條件	3.64	.50	3.90	.48	3.97	.51	5.76**	1>3>2
角色實踐的阻礙因素	3.46	.57	3.52	.60	3.55	.60	0.27	n.s
角色阻礙的解決策略	4.03	.39	4.16	.42	4.13	.41	1.15	n.s

* p < .05

表 4-21 曾任健康與體育領域召集人與否對角色實踐構變異數分析表

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	1.41	2	.70	2.71	
	組內	55.11	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	2.89	2	1.44	5.76*	
	組內	53.24	212	.25		1>3>2
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	0.1	2	.09	2.72	
	組內	76.89	212	.36		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	0.39	2	.19	1.15	
	組內	36.48	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數分析發現，教師曾任領域召集人與否對於健康與體育學習領域召集人角色實踐的有利條件呈現顯著差異 ($F=5.76, p<.05$) 經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未曾擔任健康與體育學習領域召集人及曾任健康與體育學習領域召集人的教師，比起現任健康與體育學習領域召集人，更贊同角色實踐的有利條件。此項研究結果符合研究假設二。

而應有角色、角色實踐阻礙因素、角色實踐阻礙的解決策略則未達顯著水準，推翻研究假設的一、三、四。

以下針對相關選項中，差異達顯著水準者進行討論。

(一) 領域召集人應有的角色

1. 「學校行政單位與教師間的溝通協調者」子選項 ($F=7.85, p<.05$) 呈現極顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為擔任領域召集人應是學校行政單位與教師間的溝通協調者，明顯多於現任領域召集人。依此推論現任領域召集人，對本身的角色職責並無依循方向，所以不知其乃是教師與行政單位的溝通協調者。而曾任領域召集人及未曾擔任領域召集人者，則因是一般教師身份，需有一位能代表與行政單位溝通之角色，而領域召集人是領域之代表，便此認定領域召集人乃是其與行政單位溝通的管道，因而形成認知差異，而出現此研究結果。

(二) 角色實踐的有利條件

1. 「具有人際溝通與事務協調的能力」子選項 ($F=4.50, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為具有人際溝通與事務協調的能力，是擔任領域召集人有利條件，多於現任領域召集人。

此結果推論與前述討論相同，現任領域召集人對其本身角色職責沒有充分瞭解，而不知扮演溝通與協調的角色，故不認為人際溝通與事務協調的能力是其有利條件。

2. 「學校能提供足夠的經費與人力支援」子選項（ $F=6.53$ ， $p<.05$ ）呈現極顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為學校能給予足夠的經費與人力支援，是角色實踐的有利條件，明顯多於現任領域召集人。

3. 「學校能支持將學校塑造為健康學校為願景的計畫」子選項（ $F=8.38$ ， $p<.05$ ）呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為學校能支持將學校塑造為健康學校為願景的計畫，是角色實踐的有利條件，明顯多於現任領域召集人。

4. 「學校能重視健康與體育領域長遠發展的願景」子選項（ $F=6.64$ ， $p<.05$ ）呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為學校能重視健康與體育學習領域長遠發展的願景，是角色實踐的有利條件，明顯多於現任領域召集人。

5. 「學校能提供健康與體育領域召集人專業成長的機會」子選項（ $F=4.53$ ， $p<.05$ ）呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，曾任領域召集人及未擔任領域召集人認為學校能提供健康與體育學習領域召集人專業成長的機會，是角色實踐的有利條件，多於現任領域召集人。

6. 「學校能鼓勵健康與體育領域召集人進行相關專業的研究」子選項（ $F=3.51$ ， $p<.05$ ）呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認

為學校能鼓勵健康與體育領域召集人進行相關專業的研究，是角色實踐的有利條件，多於現任領域召集人。

7.「**教育行政單位能訂定健康與體育領域召集人的獎勵制度**」子選項（ $F=6.45$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為教育行政單位能訂定健康與體育學習領域召集人的獎勵制度，是角色實踐的有利條件，明顯多於現任領域召集人。

8.「**教育行政單位能訂定具體的健康與體育領域發展計畫**」子選項（ $F=6.87$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為教育行政單位能訂定具體的健康與體育學習領域發展計畫是角色實踐的有利條件，明顯多於現任領域召集人。

（三）角色實踐的阻礙因素

1.「**個人專業不足以擔任此職務**」子選項（ $F=5.93$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人認為個人專業不足以擔任此職務，是角色實踐的阻礙因素者，明顯多於曾任領域召集人與現任領域召集人。依此推論，教師未擔任領域召集人時，並無法充分瞭解領域召集人角色及所需能力，而現任與曾任領域召集人則因扮演領域召集人角色，瞭解角色實踐需求，較能發現自己本身的專業能力不足以擔任此職務，因而認為此項因素是領域召集人角色實踐的阻礙因素。

2.「**個人缺乏擔任領域召集人的動機與意願**」子選項（ $F=6.49$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為個人缺

乏擔任領域召集人的動機與意願的比例，是角色實踐的阻礙因素，明顯多於現任領域召集人。

3. 「籌畫或辦理各項活動時缺乏健康與體育領域教師的積極支持」子選項($F=6.09, p<.05$)呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，未擔任領域召集人及曾任領域召集人認為籌畫或辦理各項活動時缺乏健康與體育學習領域教師積極支持，是角色實踐阻礙因素的比例，明顯多於現任領域召集人。

4. 「學校行政單位未能給予領域召集人減授時數」子選項($F=10.81, p<.05$)呈現極顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，曾任健康與體育學習領域召集人與現任健康與體育學習領域召集人認為學校行政單位未能給予領域召集人減授時數的比例，明顯多於未擔任領域召集人。研究推論，因為曾任與現任召集人實際接觸領域召集人角色後，對該角色需承擔工作有實質且深刻的體會，故其認為需要較多額外時間辦理領域內相關工作，但現行法令並無相關規定，因此產生此一認知落差。

八、不同領域召集人產生方式對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-22 不同領召產生方式對領域召集人角色實踐構面統計表

領召產生方式	票選 (N=60)		輪流 (N=141)		指派 (N=14)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.86	.43	3.91	.53	3.89	.62	.26	n.s
角色實踐的有利條件	3.87	.53	3.91	.49	3.89	.59	.11	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.48	.59	3.53	.59	3.66	.69	.56	n.s
角色阻礙的解決策略	4.07	.36	4.15	.43	4.12	.48	.78	n.s

* $p < .05$

表 4-23 不同領召產生方式對領域召集人角色實踐變異數分析

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	.14	2	.07	.26	
	組內	56.37	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	.062	2	.03	.11	
	組內	56.07	212	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	.40	2	.20	.56	
	組內	76.69	212	.36		n.s
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.27	2	.13	.78	
	組內	36.61	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數的分析發現，領域召集人產生方式，對於健康與體育學習領域召集人角色的實踐，未達顯著水準，這也推翻了研究假設的一、二、三、四。

雖然整體構面未達顯著差異，但相關個別的子選項中，仍有部分差異達顯著水準，以下分就達到顯著差異的子選項進行討論：

(一) 角色實踐的阻礙因素

1. **「領域召集人在實踐角色時與個人的教育理念產生落差」子選項** ($F=3.9, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，由行政單位指派的領域召集人，認為領域召集人實踐角色時與個人教育理念產生落差是角色實踐的阻礙因素者，多於輪流或票選出的領域召集人。研究推論，行政單位指派的領域召集人，因並非出於自願，故個人教育理念與領域召集人角色較容易產生衝突與落差。

2. **「領域召集人同時扮演多重的角色」子選項** ($F=7.57, p<.05$) 呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，由行政單位指派及輪流產生的領域召集人，認為領域召集人同時扮演多重角色是角色實踐阻礙因素者，多於票選產生的領域召集人。研究推論，票選產生的領域召集人，理念、態度及能力應是受到領域內教師認同，自然認為扮演多重角色並非阻礙因素。

九、不同領域召集人的任期對健康與體育學習領域召集人角色實踐之差異比較

表 4-24 不同任期對領域召集人角色實踐構面統計表

任期	一學期 (N=11)		一學年 (N=188)		二學年 以上 (N=16)		F 值	事後比較
	M	SD	M	SD	M	SD		
領域召集人應有的角色	3.85	.70	3.90	.50	3.87	.52	.07	n.s
角色實踐的有利條件	3.62	.55	3.92	.50	3.83	.58	1.84	n.s
角色實踐的阻礙因素	3.29	.71	3.57	.57	3.18	.67	4.03	2>1>3
角色阻礙的解決策略	4.14	.60	4.13	.39	3.97	.53	1.22	n.s

* $p < .05$

表 4-25 不同任期對領域召集人角色實踐變異數分析表

	變異來源	SS	df	MS	F 值	事後比較
領域召集人應有的角色	組間	.03	2	.01	.07	
	組內	56.48	212	.26		n.s
	總和	56.52	214			
角色實踐的有利條件	組間	.96	2	.48	1.84	
	組內	55.17	212	.26		n.s
	總和	56.13	214			
角色實踐的阻礙因素	組間	2.82	2	1.41	4.03	
	組內	74.26	212	.35		2>1>3
	總和	77.09	214			
角色阻礙的解決策略	組間	.42	2	.21	1.22	
	組內	36.46	212	.17		n.s
	總和	36.88	214			

透過單因子變異數分析發現，領域召集人的任期為兩學年以上者對於健康與體育學習領域召集人角色實踐的阻礙因素呈現極顯著差異（ $F=4.03$ ， $p<.05$ ），經使用 Scheffe 法作事後比較發現，領域召集人任期為一學年者，認同領域召集人角色實踐的阻礙因素，多於任期一學期及二學年以上者，此研究結果符合研究假設三。

而在應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙解決策略則未達顯著水準，推翻研究假設的一、二、四。

以下則針對相關個別選項中，差異達到顯著水準者進行討論：

（一）角色實踐的有利條件

1. 「具有掌握目前教學環境並評估未來教育趨勢的能力」子選項（ $F=3.23$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期兩學年以上及一學年者，認為具有掌握目前教學環境並評估未來教育趨勢的能力，是領域召集人角色實踐的有利條件，多於任期為一學期者。

2. 「具有帶動領域運作的能力」子選項（ $F=3.09$ ， $p<.05^*$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年及二學年以上者，認為具有帶動領域運作的能力，是領域召集人角色實踐的有利條件，多於任期為一學期者。

3. 「具有創新及超越現狀的能力」子選項（ $F=5.32$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年及二學年以上者，認為具有創新及超越現狀能力，是領域召集人角色實踐的有利條件，多於任期為一學期者。

4. 「具有主動追求新知的能力」子選項（ $F=7.26$ ， $p<.05$ ）呈

現極顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年及二學年以上者，認為具有主動追求新知的能力，是領域召集人角色實踐的有利條件，多於任期為一學期者。

根據研究結果發現，領域召集人角色實踐的有利條件中，不論在具有創新及超越現狀的能力或具有主動追求新知的能力，任期一學年與二學年以上者與任期一學年者，其差異均呈現極顯著差異。依此結果推論，任期僅一學期的召集人會因任期短暫，無法創造有利理念發揮的空間，一方面也因為任期過短，而不需要太多創新能力及主動追求新知能力以協助其角色實踐，因此與任期一學年以上者有明顯差異。

(二) 角色實踐的阻礙因素

1. 「學校行政單位未能給予領域召集人減授時數」子選項 ($F=3.57, p<.05$) 呈現顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年及一學期者，認為學校行政單位未能給予領域召集人減授時數，是領域召集人角色實踐的阻礙因素之一，多於任期為二學年以上者。以此結果推論，任期兩學年以上者，因領域內的事務長時間以來均為領域召集人所接辦，也較能上手，故較不需要額外的時間來處理領域間的事情。而一學年及一學期者，則因為任期時間較短，對於領域間的事務皆較為生疏，所以需要額外的時間來熟悉及接辦領域的相關業務，所以產生顯著差異。

2. 「教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓的機會」子選項 ($F=4.69, p<.05$) 呈現極顯著的差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年者，認為教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓機會，是領域召集人角色實踐的阻

礙因素，多於任期為二學年以上及一學期者。以此結果推論任期兩學年以上者，因為長時間擔任領域召集人，對於領域內的事務較為上手，故不需要教育行政為其提供領域召集人的專業培訓機會。而任期一學期者，則因為擔任時間短暫，對於領域內的事務尚未熟悉任期便結束，也就不需要太多專業培訓機會。

3. 「教育行政單位未能規劃及辦理專業成長活動」子選項（ $F=5.94$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年者，認為教育行政單位未能規劃及辦理專業成長活動，是領域召集人角色實踐的阻礙因素，多於任期為二學年以上及一學期者。此研究結果也合乎上述之推論，任期一學年者與任期兩年以上及一學期者呈現顯著差異。

（三）角色實踐阻礙的解決策略

「擔任領域召集人之教師應避免同時肩負多重角色任務」子選項（ $F=4.33$ ， $p<.05$ ）呈現顯著差異。經使用 Scheffe 法作事後比較發現，任期一學年者，認為擔任領域召集人之教師應避免同時肩負多重角色任務，是領域召集人角色實踐阻礙因素的解決策略之一，多於任期為二學年以上及一學期者。

第四節 訪談資料整理與分析

本研究之深度訪談採立意取樣，在取得訪談對象同意後採個別訪談方式，於現場記錄訪談內容，並依受訪者角色不同，提出不同問題，希望能透過不同角色的觀點，瞭解健康與體育領域召集人角色實踐時的有利條件、阻礙因素及其解決策略。訪談內容整理分析經受訪者確認資料無誤後，再將訪談內容對應問卷調查結果，劃分為「健康與體育學習領域召集人角色」、「健康與體育學習領域召集人角色實踐有利條件」、「健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙因素及解決策略」三部分，相關資料整理敘述如下：

一、訪談對象基本資料

本研究以臺中縣立國民中學為範圍，選取大、中、小型各一所學校之教務主任、健康與體育學習領域領域召集人、健康教育專長教師、體育專長教師及台中縣國民教育輔導團健康與體育學習領域輔導員兩位，共十四位為深度訪談之對象。其基本資料如表 4-26：

表 4-26 受訪人員基本資料

代碼	性別	學校規模	職務	受訪地點	時間
I01	女	中型 25~50 班	輔導員	輔導團辦公室	20070418
I02	男	中型 25~50 班	輔導員	輔導團辦公室	20070325
A01	女	大型 51 班以上	教務主任	學校諮商室	20070408
A02	女	中型 25~50 班	教務主任	學校教師休息室	20070411
A03	女	小型 25 班以下	教務主任	教務處辦公室	20070417
L01	男	大型 51 班以上	領域召集人	領域辦公室	20070315
L02	女	中型 25~50 班	領域召集人	教師休息室	20070411
L03	女	小型 25 班以下	領域召集人	體育組辦公室	20070417
PT01	女	大型 51 班以上	體育教師	領域辦公室	20070415
PT02	男	中型 25~50 班	體育教師	教師休息室	20070411
PT03	男	小型 25 班以下	體育教師	體育組辦公室	20070417
HT01	男	大型 51 班以上	健教教師	領域辦公室	20070412
HT02	女	中型 25~50 班	健教教師	教師休息室	20070411
HT03	女	小型 25 班以下	健教教師	教師休息室	20070417

上述英文代碼分別代表不同職務，數字編號則為受訪者編號，如 Instructor 01 (簡稱 I01) 為第一位國教輔導團輔導員；Administrator 01 (簡稱 A01) 為第一位教務主任；Leader 01 (簡稱 L01) 為第一位領域召集人；health teacher 01 (簡稱 HT01)；Physical education teacher 01 (簡稱 PT01) 為第一位體育教師。以下各受訪者便以代碼及編號簡稱之。

二、訪談資料

(一) 健康與體育學習領域召集人角色內涵

九年一貫課程實施後，健康與體育學習領域召集人扮演相當重要角色，其具有教師與領域召集人雙重身份，由前述問卷調查結果，可以發現目前健康與體育學習領域召集人角色是多元的，除溝通協調者、教師研習的規劃者外，更是教師專業成長的促進與協助者等。這樣的結果在訪談資料中也獲得印證，I02、A01、A02、HT01、HT03、PT02、PT03 都認為健康與體育學習領域召集人應該扮演溝通協調者的角色，擔負領域間教師與教師或教師與行政之間的溝通者。此外，I02、L02、HT01、PT01、PT03 亦認為領域召集人是領域教師專業成長及領域教師研習的規劃者。正如 I02 所述：

身為一位健康與體育領域的召集人，他應該是課程的溝通者、教師與行政人員之間的溝通者、校內研習的規劃者及教學資源的整合分享者。尤其以規劃校內研習促進健康與體育領域教師專業成長的角色最為重要。

這間接說明，健康與體育學習領域召集人應是領域的領導者，而領導者首重溝通與協調，這與現今校園朝向民主開化，任何事務的推動，均無法以命令方式迫使任何人配合有關。現今的領導應透過溝通協調尋求共識，才能使各項事務順利推動，因此健康與體育學習領域召集人即教師與教師、教師與行政間對話窗口與溝通管道，是健康與體育學習領域召集人非常重要的角色。

（二）角色實踐有利條件

上述資料所證，儘管受訪者因學校規模、職務之不同，從不同角度看待健康與體育學習領域召集人角色，但大部分受訪者都認為，健康與體育學習領域召集人應擔任行政與教師或教師與教師的溝通協調者，且都認為稱職的健康與體育學習領域召集人，應具備良好的溝通協調能力，才能領導領域發展。如 A01、I01、I02、L03、PE02 認為，領域召集人是行政單位與教師的重要橋樑，各項工作計畫的規劃與執行都需要有良好的溝通協調能力，才能順利的推動。PE02 則清楚說明溝通協調能力的重要。

我認為領域召集人應該是溝通協調者，因為領域內各項工作計畫的事前規劃與執行及事後的考評皆需要有溝通與協調，才能夠順利的進行。而且溝通是廣納個方面的意見，協調是為了順利進行各項的計畫，所以領域召集人一定要具備人際溝通與事務協調的能力。

此外學習領域召集人應具備以身作則的態度，本身不但要有良好的溝通能力，願意對領域負起領導及發展責任，還應善用自身人格特質，創造角色實踐的有利條件。前項問卷調查顯示，有利領域召集人角色實踐條件除良好溝通能力外，還包括專業教學能力及學校提供專業成長的機會。HT01 及 PT01 亦提出領域召集人需協助教師教學相關需求，且能規劃多元研習活動，滿足教師的需求。

綜合以上討論，領域內教師贊同的領域召集人角色，其有利條件主要與個人特質與能力有關，此也呼應問卷調查所

得結果。因此擔任健康與體育領域召集人時，個人能力的培養是重要且必須的。透過個人內在能力的培養，更能協助領域召集人角色的發揮。如 I01 所述：

...個人的條件方面，在業務的推動必須能夠流暢的運用文字或語言表達所要傳遞的訊息，與人能夠充分的溝通，從中尋求共識。其次是能夠凡事由個人做起，能夠身先士卒，以自己的努力來影響領域內其他教師，最後我認為他必須要有宏觀的視野，對於我國目前體育發展的願景、課題，都應有一定程度的熟悉，如此才能帶領領域教師，逐步的實施，以達成領域欲達之目標。

而 L01 則道出另一個重點：

我認為領域召集人的職務是屬於服務性質，所以要能受到領域教師的贊同則需要有認真服務及不辭辛勞的態度。

（三）角色實踐阻礙因素及解決策略

1. 角色實踐阻礙因素

問卷調查結果發現領域召集人同時扮演多重角色是角色實踐最大阻礙，而學校行政單位未能給健康與體育領域召集人減少授課時數、教育行政單位未能給予領域召集人明確角色定位及是否提供經費補助，也是教師認為的阻礙因素，訪談資料中也呈現出類似結果。HT01、L01 認為其擔任領域召集人角色時最怕領域發展的經費不足，而 HT03、PT03 也認為領域召集人角色實踐的阻礙因素應該有經費及場地器

材的不足等。

除上述阻礙因素外，HT01、L02、HT03、PT03則一致認為，領域內有多人兼任行政工作、領域會議時間難以協調亦是角色實踐的阻礙因素。如前述，體育教師大多兼任行政工作，當兼任角色越多，付出時間越多，能配合領域運作時間就相對減少，加上依然存在配課情形，因此縱然訂有領域時間，但教師研習規劃及領域會議安排，仍是領域召集人會遭遇的阻礙。再者，個人的專業態度及專業能力亦可能是角色實踐的阻礙因素，如I02輔導員與PE01教師認為，領域召集人無法實踐其角色主要是因專業需求及專業能力因素，致使其在教師活動規劃上易有無力感甚至無心推動領域活動。

除上述因素外，I01提出另外一個看法，其認為健康與體育領域成員師資養成背景不同，部分觀點必然產生差異，此亦為領域召集人亟待解決的問題。此一看法亦和前項問卷調查中，不同師資養成背景對角色實踐阻礙因素有不同的認知的結果雷同。

領域內的教師，其組成與來源不盡相同，例如：師大、體院、或其他學校畢業，由於其養成過程不同、個人專長的差異，因此在面臨同一事件時，往往會有不同的看法，因此首先會面對的應該是要減緩彼此之間的差異，也就是組織成員的彼此信任與瞭解，這個問題應該是最先會遇到的。

2. 角色實踐阻礙解決策略

釐清健康與體育學習領域召集人角色的內涵與職責，並且向經驗豐富教師或前任召集人尋求協助，為受訪者認知為當角色實踐遇到阻礙時的解決策略。如A01、A02提到校內

領域召集人角色遭遇阻礙時，會建議其向領域內資深教師或擔任過領域召集人者尋求經驗分享，以協助擬定解決策略。

另外 A02、HT01、PT01 則建議領域召集人在處理領域事務時，能廣納教師意見，讓教師參與領域的規劃與運作，清楚領域未來之方向及可行目標，並與教師建立互助合作機制與信賴感，使阻礙化為最小。

領域召集人也應積極培養個人溝通能力，一旦角色實踐遭遇阻礙時，才能與領域教師或行政單位進行對話，進而找出解決策略。因此 HT01、A01、HT03、L01 認為溝通與協調能力是現階段擔任領域召集人必備的能力。HT03 更是道出其重要性：

... 溝通協調能力是很重要的，能協助協調各領域間、領域內及領域與行政單位的各項問題，以達成平衡，產生最好的結果，所以協調能力是很重要的。

L01、L02 則是希望教育行政單位能提供足夠經費、場地器材並且根據其工作任務，給予減少授課時數，是角色阻礙解決策略。正如 L01 所言

我希望教育行政單位或學校行政單位，能給予充足的經費及場地器材、並且在領域時間領域內的教師都不排課及領域召集人能減課以方便做事。常言道：「工欲善其事，必先利其器」，有足夠的經費及設施，才好做事。(L01 訪 20080408)

綜合上述資料，當領域召集人角色實踐發生阻礙時，應

該先釐清阻礙因素，繼而尋求可用的解決策略，則阻礙當能迎刃而解，領域工作的推動也將更加順利。

第五節 綜合討論

本節旨在對本研究各項主題的問卷調查與深度訪談結果，進行分析與討論。

一、健康與體育學習領域召集人的角色內涵

綜合上述研究討論發現，現階段教師們認為健康與體育學習領域召集人最重要的角色是擔任學校行政單位與教師間的溝通協調者。而教師專業成長活動的規劃者與教師專業成長活動的促進者，則分列第二、三位，這與張嘉育（2001）提出學習領域召集人應有領域事務的協調與溝通、專業成長的辦理、相關領域的對話與協調等主要工作，以及張志豪（2003）認為國中自然與生活科技學習領域召集人應有溝通協調者等六種角色，均有相似觀點。陳世修（2003）也提出，學習領域召集人欲勝任學習領域的領導者，應扮演好包括專業推動者、人際溝通者..等七個角色。這或許是九年一貫課程實施後，課程綱要內增列領域召集人角色以協助教師教學或行政需求最的主要原因。

二、健康與體育學習領域召集人角色實踐之有利條件

研究發現具有教育愛及教學熱忱的信念、人際溝通與事務協調能力、專業教學能力、主動追求新知的價值觀、誠信價值觀與態度是召集人角色實踐的個人有利條件。此結果與韓桂英（2006）指出領域召集人應有幽默風格、和諧處世、人際溝通與事務協調等能力，以及陳惠光（2003）認為領域召集人應當有努力求知的熱情、具激勵和溝通的領導技能雷同。正如許育健（2002）所述，推選具有領導能力、人際關

係良好的召集人，有如強而有力的火車頭，才能帶動學習領域的發展。擔任稱職的健康與體育領域召集人應瞭解角色實踐之有利條件，才能配合領域教師的教學需求及帶領整個領域積極正向的發展。

三、健康與體育學習領域召集人角色實踐之阻礙因素

研究發現領域召集人同時扮演多重角色是角色實踐的阻礙，而領域召集人也是行政工作的一種，或許會因擔任角色過於分歧，使角色內在或外在的要求不一，並且當個人專業能力與時間無法兼負這些角色時，便會使角色實踐產生阻礙。此研究結果與康思平（2001）提出，兼任行政工作教師面臨角色衝突，包括行政兼職教師同時有太多的角色分歧，角色內在要求不一致，或因角色扮演無法符合個人扮演角色之期望的結果相似。再者當角色過於多重或缺乏明確的定位，加上缺乏足夠時間及能力，則角色實踐必會遇到阻礙。而多重角色阻礙因素也間接衍生包括學校行政單位未能給健康與體育領域召集人減少授課時數、教育行政單位未給予領域召集人明確角色定位等因素等角色實踐阻礙因素。

此外本研究發現，召集人的個人專業能力、領域教師支持與否並不構成角色實踐的阻礙。這與吳茵慧（2003）研究國民小學數學領域召集人角色實踐與角色期望、韓桂英（2006）研究國民中學學習領域召集領導教學團隊之經驗歷程中提出阻礙學習領域召集人角色實踐最大的因素是專業能力的培養與領導，以及陳世修（2004）研究國民小學學習領域召集人課程領導運作現狀中，指出課程領導時主要之阻礙為專業不足、成員互動不易等有不同研究結果。這說明雖同

為是學習領域召集人，但不同的學習階段及不同的領域其特性有別，所衍生出的角色阻礙因素或許亦有不同。

四、健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙之解決策略

研究發現當領域召集人角色實踐遇到阻礙時，首先需認清領域召集人的角色，並與領域教師建立互助合作機制與信賴感，使阻礙化為最小。此結果甄曉蘭（2005）提出學習領域召集人能釐清個人教學信念，與同儕分享教學心得，則必能促進課程或教學改變的論點相類似。

此外，領域召集人溝通協調能力的培養與建立，也是角色實踐阻礙的解決策略。當角色實踐遇到阻礙時，透過良好溝通能力，充分傾聽對方的意見，才能與領域教師或行政單位進行良好的對話。正如陳惠光（2003）綜合許多研究者的觀點指出，努力求知及具激勵和溝通的領導技能，是扮演領域召集人角色的助力。

五、不同背景變項對健康與體育學習領域召集人角色實踐之影響

研究結果顯示，健康與體育學習領域召集人角色實踐的構面中，除擔任領域召集人與否對角色實踐有利條件及召集人任期對角色實踐阻礙因素，達顯著的差異外，其餘性別、任教年資、任教科目、學校規模、師資養成方式、擔任職務、召集人的產生方式、擔任召集人與否、召集人任期等不同背景對健康與體育學習領域召集人角色實踐並無顯著的差異。此研究結果與吳茵慧（2003）提出，不同背景數學領域召集人對其角色實踐並無顯著差異；張志豪（2003）認為，不同背景之國中自然與生活科技領域召集人對角色應然面與實然

面皆無顯著差異，有相似之研究結果。

研究也發現，未曾擔任領域召集人及曾任領域召集人，對角色實踐各項有利條件的認同程度比現任領域召集人高。其中未曾擔任領域召集人中，包含健康與體育學習領域教師及教務主任，研究結果與吳茵蕙（2003）指出，數學領域召集人對於角色實踐認知及角色期望上，明顯低於一般教師及行政人員有相近的結果。

此外，領域召集人任期一學年者對於角色實踐阻礙因素之認同高於任期一學期及二學年者。但因為台中縣國民中學健康與體育領域召集人之任期是以一學年（N=188）為主，一學期（N=11）及二學年以上（N=16）都屬少數，比例不到一成，也無相關研究文獻，因此研究結果僅供作參考，不作推論。

第五章 結論與建議

本章主要歸納研究結果與討論，並根據研究發現，提出具體建議，供教育主管機關、學校行政單位及未來擔任健康與體育領域召集人之教師參考。全章共分為兩節，第一節為結論，第二節為建議。

第一節 結論

本研究旨在探討國民中學健康與體育學習領域召集人應有的角色、角色實踐有利條件、角色實踐阻礙因素及化解阻礙因素之策略。根據文獻探討、問卷調查及深度訪談之研究發現，歸納出下列結論。

一、領域召集人最主要的角色是溝通協調者

「學校行政單位與教師之間的溝通協調者」、「教師專業成長活動的規劃者」及「教師專業成長活動的促進者」等角色，是目前健康與體育學習領域召集人三個重要的角色。其中，問卷調查的結果或深度訪談資料，均認為「學校行政單位與教師之間的溝通協調者」，是目前健康與體育學習領域召集人最主要的角色。

二、具備人際溝通與協調能力及學校行政單位提供專業成長的機會是領域召集人角色實踐主要的有利條件

（一）就個人條件方面而言：

「具備的教育愛及教學熱忱」、「具備人際溝通與事務協調的能力」、「具有專業教學能力」等三個條件是角色實踐的有利條件。其中具備「人際溝通與事務協調的能力」，

是研究對象認為最主要的有利條件。

(二) 就學校行政方面而言：

「學校行政單位提供專業成長的機會」、「教育行政單位能確立或規範領域召集人角色」及「學校能重視健康與體育領域長遠發展的願景」等三個因素，是角色實踐主要的有利條件。

三、領域召集人同時扮演多重的角色及未能減少授課時數等是角色實踐的阻礙因素

(一) 就個人因素而言：

「領域召集人同時扮演多重的角色」是目前最主要的阻礙因素。其餘因素不會形成領域召集人角色實踐時的阻礙。

(二) 就行政方面而言：

「學校行政單位未能給健康與體育領域召集人減少授課時數」，是教師擔任領域召集人，行政支援之阻礙因素。「教育行政單位未能立法給予領域召集人明確的角色定位」及「教育行政單位未能補助學校發展健康與體育領域所需經費」亦是領域召集人角色實踐的阻礙。

四、培養溝通技巧及提供在職進修的機會等是領育召集人角色實踐阻礙之解決策略

(一) 就個人條件而言：

「規劃相關活動廣納教師意見，視每位教師都是參與者」、「培養個人的溝通技巧」與「即時尋求協助，集思廣益，建立互助合作的基礎」三個條件，是健康與體育領域召集人角色實踐阻礙之解決策略。

(二) 就行政系統因素而言：

「教育政策具有一貫性與前瞻性」及「教育行政單位主

動提供領域召集人在職進修的機會」是領域召集人角色實踐阻礙之行政系統因素的最佳解決策略。其中「教育行政單位主動提供領域召集人在職進修的機會」,是研究對象認為是健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙最佳的解決策略

五、不同背景變項對健康與體育學習領域召集人角色實踐之影響

(一) 不同性別、任教年資、教師登記科目、學校規模大小、師資養成單位、職務、領域召集人產生方式對角色實踐的認知,未達顯著差異。

(二) 曾任領域召集人與否對領域召集人角色實踐有利條件,達顯著差異。其餘因素未達顯著差異。以曾任領域召集人及未曾擔任領域召集人,對健康與體育學習領域召集人有利條件的認同成度,高於現任領域召集人。

(三) 不同領域召集人任期對領域召集人角色實踐阻礙因素,達顯著差異,其餘因素未達顯著差異。以任期一學年教師,對於健康與體育領域召集人角色實踐阻礙因素 < 認同程度高於任期為一學期及二學年以上者。

第二節 建議

本節依據研究結果提出具體建議，供健康與體育學習領域教師、學校行政單位、教育行政機關參考。期能協助教師擔任健康與體育學習領域召集人時，對其角色有正確認知，進而恰如其份地扮演領域召集人角色；而學校及教育行政單位，能適時提供行政系統方面的協助，促進健康與體育學習領域的蓬勃發展。

一、對健康與體育學習領域教師的建議

（一）加強對領域召集人應有角色的認知

藉本研究對健康與體育學習領域召集人角色做更清楚的定義，供各校健康與體育學習領域教師在擔任領域召集人時的依循方向。但因各校教學環境不同所致，無法完全參照本研究結果，建議各校可透過領域小組會議，以本研究定義出健康與體育學習領域召集人角色，討論出符合學校本位之領域召集人角色，建立領域教師認同感，協助教師擔任領域召集人時，對健康與體育學習領域召集人角色有正確的認知及準備，減少對角色不確定所形成的阻礙。

（二）培養教師溝通協調的能力

溝通協調能力是實踐健康與體育學習領域召集人角色最重要的角色及有利因素。建議教師在領域時間或校內各項會議，積極參與各項議題討論，學習情緒管理及有效的人際溝通技巧，因應未來擔任領域召集人之所需。

(三) 應扮演領域發展的協助角色

教師是位居第一線的實踐者，因此領域各項事務並非僅憑行政單位或領域召集人即能推動，必得有賴領域教師從旁建議及協助，才能促進領域發展。因此建議領域教師平日應能協助領域召集人推動領域運作的各項事務，並與領域召集人充分配合，創造領域召集人角色實踐有利條件並進而共同建立領域發展之遠景。

二、對領域召集人的建議

(一) 應積極扮演教師與行政單位的溝通橋樑

研究結果得知，扮演行政單位與領域教師的溝通協調者，是領域教師及行政單位所共同認定最重要的角色。而基本上領域召集人，所必須扮演的是縱向以及橫向溝通的橋樑，縱向的溝通指的是對行政單位意見與政策的傳導；橫向的溝通則應是與領域內教師及與其他領域間協調與合作。

因此擔任領域召集人，首重於教師與行政單位溝通管道的建立，可透過領域時間或教學研究會的進行，蒐集領域教師需求及反應學校行政單位所需傳達的相關政策，並且在平日中，發現教師所遇到的阻礙，以服務教師的態度，確實扮演溝通協調的角色，協助教師教學需求，促進健康與體育學習領域的正向發展。

(二) 角色實踐遇阻時，應尋求協助

領域召集人角色實踐遭遇阻礙時，因先釐清阻礙之因素，並且再釐清阻礙因素後，在校內可透過向資深教師或過往表現稱職之領域召集人請益，校外則可透過國民教育輔導

團或鄰近學校之健康與體育領域以尋求協助，更可透過領域學習型組織的建立，討論有效的解決方法作為化解阻礙的策略。

（三）領域召集人應定期充實專業知能，並建立反省機制

領域召集人每學期應參加縣內外教育機構辦理之專業知能研習，透過研習獲取新知及充實專業知能，才有足夠專業能力領導領域教師。此外可透過反省機制的建立，撰寫反省日誌或教學檔案建立審視及領域教師的共同分享，除可發現隱藏之問題外，並可透過以往之經驗，擬定可行之策略，營造領域召集人角色實踐之有利條件。

三、對學校行政單位的建議

（一）提供健康與體育學習領域召集人所需的協助

學校行政單位有協助教師教學的義務。領域召集人是健康與體育領域的領導者，也是領域是否正常發展的關鍵。建議學校行政單位應定期召開各領域召集人會議，透過討論瞭解各領域間所遭遇的阻礙，也可透過不同領域的報告與分享，吸取寶貴經驗化為己用。使領域召集人領導領域發展能發揮所才，無後顧之憂，使健康與體育領域穩定運作、永續成長。此外也建議教學相關之行政人員，應實地參與領域會議的實際需求，以能適時的提供協助。

（二）應定期舉辦領域召集人專業成長研習

學校行政單位應於每學期開始前，舉辦領域召集人增能研習，研習內容可包括人際溝通技巧的培養、領域創新教學能力培養、領導統御等相關課程，協助領域召集人，能有較

佳的專業知能與溝通技巧，辦理領域相關事務。

（三）遴選優秀之領域召集人給予公開表揚

鼓勵與讚賞是人類進步的原動力。健康與體育學習領域召集人是義務的角色，因此給予獎勵是激勵優秀教師擔任此職務的動力。建議學校行政單位應於校務會議或全校性的公開會議上，公開給予優秀的領域召集人表揚，並辦理相關敘獎，鼓勵優秀領域召集人，以提高教師擔任領域召集人之意願。

（四）編列足夠經費鼓勵領域教學發展

需有足夠的教學設備及器材，才能滿足教學需要，尤其健康與體育學習領域是以實作為主的科目，器材需求大於其他領域，沒有足夠的器材，勢必會影響教學。因此建議學校行政單位每學年應依比例編列領域器材添購之經費，滿足教學之需求。除此之外亦可編列各優秀領域之獎金或獎勵品，鼓勵領域積極運作發展。

四、對教育行政單位的建議

(一) 教育部應釐清健康與體育學習領域召集人角色內涵

教育部對於學校各行政單位及人員執掌均有相關規定，健康與體育學習領域召集人是九年一貫課程的新興角色，但課程綱要中僅針對領域任務、職責等作說明，至於領域召集人，並未有進一步的說明，僅由各校教師或是行政單位自行定義。因此教師在擔任健康與體育學習領域召集人時，容易應角色的不明確而窒礙難行。因此建議教育部應釐清並訂定健康與體育學習領域召集人角色內涵及職責。

(二) 減少健康與體育學習領域召集人之授課時數

領域召集人是義務的角色，擔任領域召集人的教師，除平日教學外，需辦理領域運作的相關事務及規劃專業成長活動，且需參加許多領域會議，無形中增加不少工作負擔，但授課時數卻未減少。為避免其因過多的角色及事務耽誤教學，又無充分時間辦理相關事務，建議教育主管機關應以現行導師減少授課四到六節之原則，減少健康與體育學習領域召集人之授課時數。

(三) 教育處每學年應遴選表揚各校表現優異之領域團隊

教育處每學年應遴選出各校表現優異之領域團隊加以表揚，並舉辦定期舉辦包括創意教學設計比賽、多媒體教學設計競賽或自製教具設計等活動，藉此增進領域教師相互合作及領域的向心力並能增進團體的榮譽感，促進領域教師參與領域運作的意願，協助創造領域召集人角色實踐有利條件。

參考文獻

一、中文文獻

- 吳茵慧(2003)。國民小學數學學習領域召集人角色實踐與角色期望之研究—以桃園縣國民小學為例。國立台北師範學院數理教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 吳淑琪(2001)。雲嘉南地區國民中小學總務主任角色期望、角色踐行與工作滿意之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 李俊湖(1994)。專業成長涵義之分析。竹縣文教，第8期，頁85-90。
- 李隆盛(2003)。學習領域召集人的教學領導。教師之友，427，0-3。
- 林加淇(2006)。初任體育教師專業成長之研究-以台中縣國中為例。國立台灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，臺中。
- 林清江(1971)。教師角色理論與師範教育改革動向之比較研究。師大教育研究所集刊，13，45-107。
- 林清江(1986)。教育社會學。臺北：臺灣書店。
- 林清江(1989)。教師的社會責任。台灣省政府教育廳(編)，變遷與調適—社會變遷中的教師角色，72-84。
- 林清江(1998)。國民教育九年一貫課程規劃專案報告。臺北：教育部。
- 林進材(2000)。有效教學理論與策略。臺北：五南
- 林佩璇(2004)。學校課程實踐與行動研究。臺北：高等教育文化事業。

- 柯禧慧 (1998)。從Denscombe 的觀點談影響教師專業成長的因素。載於中華民國師範教育學會 (主編) , *教師專業成長—理想與實際* (頁3-16) 。臺北：師大書苑。
- 晏涵文(2001) 健康與體育新課程綱要之理念、內涵與特色。載於國中九年一貫課程種子教師健康與體育領域研習班手冊 (13-24頁) 。教育部臺灣省國民學校教師研習會第1107期研習梯次。
- 桂冠前瞻教育叢書編譯組 (譯)(1999) 。*教師角色*。臺北：桂冠圖書。(Shirley F.Heck & C. Ray Williams)
- 許育健(2002) 語文領域課程實施相關問題探討。*教師之友* , 434 , 8-14。
- 許寶源(1996) 。*國民小學教師角色衝突與學校認同關係之研究*。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 涂燕玲(2003) 。*國民小學教師角色衝突之研究*。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 郭丁熒(1995) 。*我國國民小學教師角色知覺發展之研究*。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄。
- 郭為藩(1972) 。*自我心理學*。臺南：開山書店。
- 郭為藩(2003) 。*成人心理學-心裡學的探討*。臺北：心理出版社。
- 曹玉福(2006) 。*國民中小學校長教學領導、教師專業成長與學校效能*。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。

- 教育部（1998）。國民教育階段九年一貫課程總綱綱要。臺北：教育部
- 教育部（2000）。國民中小學九年一貫課程暫行綱要。臺北：教育部
- 教育部（2003）。國民中小學九年一貫課程綱要。92.01.15 臺國字第092006026號令公布。
- 陳世修（2003）。學習領域召集人課程領導運作。教育研究月刊，113，64-74。
- 陳世修（2004）。國民小學學習領域召集人課程領導運作現況之研究。國立臺北師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 陳伯璋（2001）。新世紀課程改革的省思與挑戰。臺北：師大書苑。
- 陳宗德（2004）。學校人事人員的角色期望、角色壓力、角色踐行、組織承諾與工作倦怠之關聯性研究 - 以嘉義縣市高中職國中國小為例。南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 陳明達（1986）。國民中學體育組長角色期望與角色踐行之研究。國立臺灣師範大學體育系碩士論文，未出版，臺北。
- 陳奎熹（1982）。教育社會學。臺北：三民書局。
- 陳惠光（2003）。從召集人到成員的角色轉換看協同團隊之運作。國立臺北師範學院教育心理與輔導學研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 康思平（2001）。國民中學行政兼職教師角色衝突與工作士氣關係之研究。高雄師範大學教育學系碩士論文，

- 未出版，高雄。
- 甄曉蘭（2005）。*中小學課程改革與教學革新*。臺北：高等教育。
- 張志豪（2003）。*國中自然與生活科技學習領域召集人角色與職責之研究*。國立臺灣師範大學工業科技教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 張春興（1981）。*教育心理學*。臺北：東華書局。
- 張春興（1989）。*張氏心理學辭典*。臺北：東華書局。
- 張春興（1991）。*現代心理學*。臺北：東華書局。
- 張春興（1996）。*心理學*。臺北：東華書局。
- 張嘉育（2001）。學校本位課程發展的落實與永續。*教育研究集刊*，88，35-44。
- 黃志龍（2000）。*國民小學教務主任角色之研究 - 以台北縣為例*。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 劉蔚之（2001）。新世紀教學團隊的新風貌由幾個佳例談教學研究會之運作。*教師天地*，114，37~46。
- 臺中縣九年一貫課程健康與體育學習領域輔導團（2006）。*臺中縣九年一貫課程教學輔導團（國中健康與體育領域）精進課堂教學能力計畫*。臺中。
- 臺中縣九年一貫課程健康與體育學習領域輔導團（2006）。*臺中縣九十五學年度九年一貫課程教學輔導團健康與體育學習領域到校輔導計畫*。臺中。
- 蔡宗河（2005）。英國《學科領導人標準》對我國教師專業發展的啟示。*教育研究集刊*，51:3，101-133。
- 楊志能（2001）。國民中學九年一貫課程實施概況調查研究。

- 公教資訊季刊, 5(4), 44-50。
- 楊永全(1986), *國民小學資優班教師角色期望與角色踐行之研究*。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文, 未出版, 臺北。
- 楊深坑(2003)。以馬濟洛(Mezirow)的轉化學習理論來看教師專業成長。*教育資料與研究*, 54, 124-131。
- 楊朝祥(1984)。 *技術職業教育辭典*。臺北:五南書局。
- 歐用生(1999)。從課程統整的概念評九年一貫課程。*教育研究資訊*, 7(1), 22-32。
- 鄭世仁(1984)。 *國民中小學教師角色衝突調查研究*。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文, 未出版, 臺北。
- 羅理平等譯(1984)。 *組織理論與管理*。Wabber. Ross A.著。臺北:桂冠。
- 羅清水(1998)。 *回流教育與教師專業成長*。師友, 376, 12-15。
- 羅凱暘(2000)。 *國民教育九年一貫課程「健康與體育」領域決策過程研究*。國立臺灣師範大學體育研究所, 未出版, 臺北。
- 韓桂英(2006)。 *國民中學學習領域召集人領導教學團隊之經驗歷程研究*。國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士論文, 未出版, 臺北。
- 謝金青(1991)。 *國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究*。國立政治大學教育研究所碩士論文, 未出版, 臺北。
- 謝州融(1978)。教師應扮演的角色。*教師之友*, 26-28。
- 魏建忠(2001)。 *綜合高中教師專業成長與學校效能關係之研究*。國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文,

未出版，彰化。

藍祺琳(1997)。國民小學身心障礙資源班教師角色期望與角色踐行之調查研究。國立臺灣師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，臺北。

二、英文文獻

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. N.Y. : Holt Rimehart and Winston.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory:Expectations,identities, and behaviors*. N.Y. : Academic Press, Inc.
- Getzls, J. W., Lipman, J. M.,& Campbell, R. F. (1968). Educational administration as a social process. *Theory, research and practice, 73*. N.Y. :Harper & Row
- Giroux, H. A. (1988). *Teachers as intellectudes: Toward a critical pedagogy of learning*. Massachusetts: Bergin & Gravey.
- Grace, G. R. (1972). *Role conflict and the teacher*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gross, N. et.al. (1958). *Explorations in role analysis: Studies in the school superintendency role, 218-248*. N.Y. : Wiley
- Hall, D. (1972). A Model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly, 17*, 471-486.
- Hoyle, E. (1969) . *The role of the teacher*. London: Routledge & Kegan Paul.
- McCall, G. J. & Simmons, J. L. (1966). *Identities and interaction*. N.Y. : Free Press.
- Merton, R.K. (1957).The role set : Problems in sociological theory. *British Journal of Sociology, 8*, 106-120.

- Stryker, S. & Macke, A. S. (1978). Status inconsistency and role conflict. *The Annual Review of Sociology*, 4, 69-90.
- Tindill, A .S. & Coplin, L. (1989). A rationale evaluation staff development activities. *Education Canada*, 29(j), 16-23.
- Zanden, J. W. (1993). *Sociology : The core (3rd ed.)* . N.Y. : McGraw-Hill,Inc.

附錄一

國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討 -
以台中縣為例 問卷專家效度名單

編號	專家背景
A01	國立台灣體育大學（台中）教授
A02	國立台灣體育學院退休教授
A03	台中縣教育處課程督學 台中縣神圳國中校長
A04	台中縣健康與體育領域輔導團召集人 台中縣立新光國中校長
A05	台中縣健康與體育領域輔導團研究員 台中縣立長億高中體育教師

附錄二

國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討 -
以台中縣為例 問卷

台中縣國民中學健康與體育學習領域召集人角色
實踐之探討問卷

敬愛的教育先進：

您好！首先感謝您在百忙之中撥冗填答這份問卷，使本研究得以順利進行。這份問卷調查的目的，在於探討國民中學健康與體育領域召集人角色實踐有利及阻礙因素，並進一步擬出解決策略。您的寶貴意見對於本研究相當重要且有價值，您所填答之結果純粹作為學術研究之用，絕對保密，請您安心作答。

請您詳閱填答說明，再依實際情況及個人感受填答，謝謝您的支持與協助。

敬祝

教安

國立臺灣體育學院體育研究所

指導教授： 陳春蓮 博士

研究生： 吳政鴻

日期： 2007年11月

【第一部份】基本資料

請根據您的實際情況，於每題適當答案前之空格打“V”

- | | | |
|--------------------|--------------|----------------|
| 一、性別： | 男 | 女 |
| 二、任教年資： | 未滿 1 年 | 1~10 年 |
| | 11~20 年 | 21 年以上 |
| 三、教師登記科目： | 健康教育 | 體育 |
| | 健康與體育領域 | 非健康與體育
領域教師 |
| 四、學校規模： | 25 班以下 | 25~50 班 |
| | 51 班以上 | |
| 五、師資養成： | 師範院校 | 大學院校師資培
育中心 |
| | 體育院校 | |
| 六、目前是否擔任行政職務： | 是 擔任 | 教務主任 體育組長 |
| | 否 | |
| 七、是否或曾經為貴校健體領域召集人： | 現任健康與體育領域召集人 | 曾任健康與體育領域召集人 |
| | | 未擔任健康與體育領域召集人 |
| 八、貴校領域召集人產生的方式： | 票選 | 輪流 |
| | 行政單位指派 | |
| 九、貴校領域召集人任期： | 一學期 | 一學年 |
| | 兩學年以上 | |

【第二部分】健康與體育領域召集人角色內涵

填答說明：本部分旨在瞭解貴校健康與體育領域召集人，在校內所扮演的角色。每一題有五個選項，請依題目對健體領域召集人角色的敘述，勾選您的同意程度。

	5	4	3	2	1
	非常	同	無	不	非常
	同意	意	意	同	不
	同	意	見	意	同
	意	意	意	意	意
「健康與體育領域召集人」在校內應扮演的角色					
01.健康與體育領域課程的規劃者					
02.健康與體育領域課程的推動者					
03.健康與體育領域教學正常化的領導者					
04.教育政策執行的協助者					
05.學校行政單位與教師間的溝通協調者					
06.健康與體育領域教師專業成長活動的規劃者					
07.健康與體育領域教師專業成長活動的促進者					
08.健康與體育領域教師專業對話平台的建構者					
09.健康與體育領域教學資源整合者					
10.健康與體育領域教學的行動研究者					

【第三部分】實踐健康與體育領域召集人角色的有利條件

填答說明：本部分旨在瞭解有利健康與體育領域召集人角色實踐的條件。每一題共有五個選項，請您依題目所述，勾選您對左列敘述的同意程度。

實踐於「健康與體育領域召集人」角色的有利條件

5	4	3	2	1
非常	同	無	不	非常
同意	意	意	同意	不同意

一、個人條件方面：

- 01. 具有掌握目前教學環境並評估未來教育趨勢的能力
- 02. 具有形塑領域願景的能力
- 03. 具有帶動領域運作的能力
- 04. 具有行政規劃執行的能力
- 05. 具有專業教學的能力
- 06. 具有優質的領導能力
- 07. 具有人際溝通與事務協調的能力
- 08. 具有創新及超越現狀的能力
- 09. 具有幽默風格與和諧處世的能力
- 10. 具有因應變革與彈性調整的能力
- 11. 具有誠信價值觀與態度
- 12. 具有教育愛及教學熱忱的信念
- 13. 具有主動追求新知的態度

二、行政系統方面：

- 14. 學校能提供足夠的經費與人力支援
- 15. 學校能支持將學校塑造為健康學校為願景的計畫
- 16. 學校能重視健康與體育領域長遠發展的願景
- 17. 學校能提供健康與體育領域召集人專業成長的機會
- 18. 學校能鼓勵健康與體育領域召集人進行相關專業的研究
- 19. 教育行政單位能確立或規範領域召集人的角色
- 20. 教育行政單位能訂定健康與體育領域召集人的獎勵制度
- 21. 教育行政單位能訂定具體的健康與體育領域發展計畫

【第四部分】健康與體育領域召集人角色實踐的阻礙因素

填答說明：本部分旨在瞭解阻礙健康與體育學習領域召集人角色實踐的因素。每一題共有五個選項，請您依題目所述，勾選您對左列敘述的同意程度。

「健康與體育領域召集人」角色實踐的阻礙因素

5	4	3	2	1
非常	同	無	不	非
同意	意	意	同	常
	見	見	意	不
				同
				意

一、個人因素：

01. 領域召集人在實踐角色時與個人的教育理念產生落差
02. 同仁們對於領域召集人的角色有過多的期待
03. 領域召集人同時扮演多重的角色（教師、行政等）
04. 個人專業知能不足以擔任此職務
05. 個人缺乏擔任領域召集人的動機及意願
06. 領域召集人承擔太重，造成難以承受的壓力
07. 籌劃或辦理各項活動時缺乏健康與體育領域教師的積極支持

二、行政系統因素：

08. 學校行政單位未能給予領域召集人減授時數
09. 學校行政單位不重視健康與體育領域課程與教學
10. 教育行政單位未能立法給予領域召集人明確的角色定位
11. 教育行政單位未能立法給予績優領域召集人實質獎勵與鼓勵
12. 教育行政單位政策朝令夕改令人無所遵從
13. 教育行政單位未能補助學校發展健康與體育領域所需的經費
14. 教育行政單位未能提供領域召集人專業培訓機會
15. 教育行政單位未能規劃及辦理專業成長活動

【第五部分】健康與體育學習領域召集人角色實踐阻礙的解決策略：

填答說明：本部分旨在探討健康與體育領域召集人角色實踐阻礙時，可運用之解決策略。每一題共有五個選項，請您依題目所述，勾選您對左列敘述的同意程度填答。

「健康與體育領域召集人」角色實踐受阻礙時可運用的解決策略

5	4	3	2	1
非	同	無	不	非
常		意	同	常
				不
				同
				意
				意

一、個人條件方面：

- 01.瞭解自我的角色實踐內涵發揮個人領導特色
- 02.釐清領域召集人的職責範圍，以減少同仁過多的期待
- 03.擔任領域召集人之教師應避免同時肩負多重角色任務
- 04.培養良好的人格及正向的價值觀念
- 05.學習校內外優秀領導者的典範
- 06.增進個人課程與教學知能
- 07.增進個人的領導效能
- 08.培養個人的溝通技巧
- 09.培養教師服務互助的觀念，增進擔任領域召集人的意願
- 10.與領域教師建立伙伴關係
- 11.協助解決各項教學需求，博取領域教師的信賴與好感
- 12.即時尋求協助，集思廣益，建立互助合作的基礎
- 13.規劃相關活動時，廣納教師意見，視每位教師都是參與者
- 14.領域教師共同研訂公平適宜的領域召集人推(選)選辦法

二、行政系統方面：

- 15.教育行政單位依領域召集人的工作職責減少授課時數
- 16.學校行政單位依課程綱要之規定，資源公平分配於各領域
- 17.學校行政單位協助提供足領域運作之各項需求
- 18.教育行政單位明訂領域召集人角色與職責之規章制度
- 19.教育行政單位制訂績優領域召集人之獎勵制度
- 20.教育政策應具有前瞻性與一貫性
- 21.教育行政單位主動規劃定期辦理領域召集人職前與在職訓練
- 22.教育行政單位主動提供領域召集人在職進修的機會

問卷結束，感謝您的填答，謝謝！

附錄三

國民中學健康與體育領域召集人角色實踐之探討 - 以台中縣為例訪談記錄

教務主任訪談紀錄

一、請問您，以教務主任的立場而言，稱職的健康與體育領域召集人應當有哪些的角色及職責？（如領導者、課程規劃者 等）

A01：九年一貫課程實施後，教學工作的推動需破除傳統僅以行政領導的舊思維，而應以促進教師專業自主與專業發展為中心，使課程教學領導成為重要的工作內容。因此十分需要借重各領域召集人的專業能力與素養，去落實教學。稱職的健康與體育領域召集人，正如其他領域的召集人一樣，扮演著高等教師的領導角色，並能了解領域發展願景，發揮專業常才，瞭解教育政策、課程政策，做好課程規劃。除此之外，也應當扮演溝通者、協調者的角色，能充分將上級單位施行推動的計畫活動，落實執行，並能與其他領域相互協調合作整合資源，提供必要的支持系統。最後領域召集人應積極推動教師專業進修、專業知能的提升，形成學習行特質，開創優質組織。

A02：能清楚確實的認知學校對於整體課程規劃的內容及方向，也就是說應該是學校行政單位課程規劃的執行者吧！此外還需能夠擔任行政單位及領域教師之間建立

起正向溝通的橋樑，在領域內能擔任一位溝通者，讓領域的教學能展現最佳的成效。

A03：1、召集人的角色：

(1) 定訂計畫 (2) 溝通、凝聚團隊力量 (3) 思考如何安排學年度的研習。

2、召集人的職責：

(1) 統籌督導本學習領域之推展。

(2) 整合、分享教學資源。

(3) 召集成員集思廣益。

(4) 協助推展、規劃、聯繫、協調。

(5) 爭取權益。

二、您認為健康與體育領域召集人是否應為學校行政單位與教師間的溝通協調者呢？領域召集人是否應當具備人際溝通與事務協調的能力？為什麼？

A01：學校行政運作重視意見管道的暢通，充分掌握教師與行政人員的需求，建立協調機制避免爭端的營造，和諧校園氣氛。領域召集人能充分瞭解領域教師教學狀況，是行政單位與教師間重要的溝通者，實際教學歷程當中所遭遇的問題或缺失，領域召集人能及時做出最有效的反應和找出最佳策略。所以領域召集人具備人際溝通與事務協調的能力，在現階段是非常重要的。

A02：是，而且是非常重要的。因為當學校在推展各項課程計畫時，會在召集人會議中詳盡地告知其緣由，並由召

集人在各領域會議中去宣導及推行。若召集人能有正向推動，必能推展順暢。此外，領域內一定有教師對學校推行之事務排拒，也有教師會質疑工作分配不均，這都需靠召集人擁有的人際溝通即是物協調能力來解決。

A03：是的。因具備人際溝通與事務協調的能力較能處理好所有交辦事項。

三、貴校的健康與體育領域召集人實際從事辦理的活動有哪些？能否確實的辦理及達成以上的職責？

A01：本校健體領域召集人主要的工作有 1. 撰寫課程計畫、2. 辦理專業對話與專業進修、3. 協調各項活動的指導教師，進行健體領域各項學生比賽的訓練工作、4. 瞭解教務處課程總體計畫，並配合推動領域內外的發展與合作。就本校健體領域來看，確實達成以上職責。

A02：一、領域專業成長研習的規劃。二、領域內工作的分配。三、學校規劃活動課程的配合及推動。是，都能確實的達成。

A03：1. 配合主題統整規劃該領域之內容。2. 配合校慶，3. 規劃體育競賽活動。整合、分享教學資源。4. 定期召開專業對話。5. 皆能確實的辦理並達成以上的職責。

四、承上題，如領域召集人能確實的扮演及達成，您認為他可能具備了哪些條件？

A01：應當具備了 1.專業素養、2.良好溝通協調能力、3.掌握課程發展，有組織策劃行動力。

A02：一、具有領導能力，處理事務及規劃活動有條不紊。二、具有溝通協調的能力。三、對於領域課程及規劃活動認知清楚明白。

A03：就如第第一題所答，需具備有統籌督導本學習領域之推展；整合、分享教學資源；召集成員集思廣益；協助推展、規劃、聯繫、協調；爭取權益。。

五、領域召集人無法確實的扮演角色，其可能欠缺的因素有哪些？

A01：可能是因為未能瞭解教務行政的實際需求，及教師分級制度尚未實施，領域召集人在各領域內多半採輪流擔任的方式，甚由新進教師優先擔任，因此領域召集人無法具備足夠的專業知能推行領域召集人領導者的工作。

A02：應該是對於領域內課程、活動認識不足及溝通協調能力不足，再加上本身個性關係，對於領域事物的處理能力不足。

A03：缺乏熱忱；欠缺積極溝通與協調。

六、當您發現貴校的健康與體育領域召集人於角色實踐上發生阻礙，您會建議他運用哪些策略呢

A01：會建議領域召集人主動向教務處提出推動工作所遭遇的困難，或請曾擔任過召集人的資深教師提出經驗分享。

A02：我會建議他在處理領域事物要多請教領域內資深教師及前任召集人，及處理領域事物前，自己要先明白清楚各項事物的規劃及推展方式，事先收集相關資料，擬出初步計畫，在於會議中討論。

A03：積極溝通與協調。

七、請問以教務主任的立場而言，您會如何協助領域召集人角色的實踐？

A01：資源分享，資訊及意見的暢通，尊重專業積極推動專業進修及專業成長。

A02：一、利用召集人會議讓各領域召集人對學校各項推行活動清楚、明白，以利其於領域中去宣導。

二、參與領域內會議，適時協助召集人在領域內推動各項領域。

A03：增權授能，並從旁協助溝通與協調。

健康與體育領域召集人訪談記錄

一、請問您擔任貴校健康與體育領域召集人時，最主要有哪些角色與職責？

A01：我覺得擔任健康與體育領域召集人時，就像是一位義工，一切健康與體育領域的相關工作，都需要由領域召集人來扮演領導或中間者的角色，例如說領域時間會議的相關事宜、課程的規劃與場地器材的安排或協助行政宣導等相關事宜。

A02：我覺得主要有教科書選用、辦理研習、推動領域教學進度、落實學校交代事物及推動學校發展特色等職責。對應這些職責，我在擔任領域召集人時應該是一位教師研習的規劃者，也是領域教學課程的規劃及執行者等。

A03：主要的職責有 1. 協調場地及器材使用分配、2. 會議召開時間與討論事項、3. 教學交流與分享、4. 負責健康與體育領域之課程發展、5. 主持健康與體育領域課程研究會議。而在角色部分，主要有領域會議的規劃主持者、課程發展的規劃者、教學資源的分配者吧。

二、認為健康與體育領域召集人是否應為學校行政單位與教師間的溝通協調者呢？領域召集人是否應當具備人際溝通與事務協調的能力？為什麼？

A01：我認為健體領域召集人是一位溝通協調者，因為健體領域是由兩個原本不相干的科目教師所組成，彼此一定有不同的需求及理念，這時召集人必須要有溝通協調的能力，才能促使健康與體育教師的融洽，進而促進領域的發展，也能協助本身在領域工作的推動。所以領域召集人一定要具備有此能力。

A02：我覺得領域召集人是學校行政單位與教師間的溝通協調者，也應具備此能力。因為如此才能有效的推動各項事

務。

A03：我認為領域召集人應該為學校行政單位與教師間的溝通協調者，因為領域召集人會定期的召開領域會議，收集領域教師教學上的困境，可以代表教師向行政單位提出建議及協助。所以領域召集人應具備人際溝通與事務協調的能力，好的人際溝通與事務協調能力，較能表達領域所要表達的事務，對本領域各方面的推動也較有幫助。

三、請問您擔任貴校健康與體育領域召集人時，有哪些作為受到領域教師贊同？有哪些在推動上，比較有困難的？

A01：應該是在領域時間規劃具有專長的學者校演講，深獲好評。至於推動上的困難，因為本校健體領域教師配合良好，所以沒有遇到什麼困難。

A02：我在擔任領域召集人時在推動領域事物及協調領域工作方面最受到領域教師贊同。而在推動領域工作時常會因為行政單位臨時告知有哪些事項需配合，讓老師們無法一一接受。如：學習單或教案的製作。

A03：受到贊同的部分有：1.課程內容編排、場地規劃與分配、2.提供多元的教學內容、3.舉辦有關本領域的教學研習、4.搭配學生社團活動，發展學生適性體育教育。至於遇到的困難，目前沒有。

四、同上，是什麼條件讓您能受到領域教師的贊同？又是什麼因素讓您產生阻礙？

A01：如同我之前所講的，召集人的職務是服務的性質，所以大家認同我的行為是因為我認真服務、不辭辛勞。至於阻礙，是沒有的。

A02：我在領域工作事務的推動時會以抽籤的方式，輪流辦理

使每位同仁皆須輪替。而遇到阻礙的因素則是沒有的。

A03：因為盡責及服務的熱忱所以受到領域教師的贊同。並沒有因素讓我產生阻礙。

五、請問您在擔任貴校健康與體育領域召集人時，讓您無法順利扮演好角色的因素有哪些？

A01：我在擔任領域召集人期間會因為開會時間搞不定、學校經費及場地器材的不足，造成我很大的困擾。

A02：主要有兩個因素：一、有時交代的事項無法在預設的時間內完成。二、老師們課業較忙碌及多數人協助行政單位

A03：本校教師的配合度很高，並主動協助，所以並沒有影響我的因素。

六、如果要成功扮演「健體領域召集人的角色」，您需要教育行政當局、學校行政單位或領域教師給您什麼樣的協助？

A01：我希望教育行政單位或學校行政單位，能給予充足的經費及場地器材、並且在領域時間領域內的教師都不排課及領域召集人能減課以方便做事。常言道：「工欲善其事，必先利其器」，有足夠的經費及設施，才好做事。

A02：我希望能提前的告知我們，有哪些事物需辦理，能讓老師們事前有心理準備。

A03：我希望行政單位能協助我有充足的經費、召集人能減課、協助聘請項專長的教師到校演講或舉辦研習、提供學生更充足的運動空間與設施、體育器材室能設置有關急救醫療的簡易設備。

健康教育、體育教師訪談記錄

一、您認為健康與體育領域召集人在校內應該扮演哪些角色？而貴校健體領域召集人實際上是否符合這些角色？（如規劃辦理教師研習、擔任教師與行政人員的溝通角色、健體領域發展的領導者等）

PT01：我想召集人主要的角色，以一位專任教師而言，與我最切身關係的是「規劃辦理教師研習」。而本校的召集人也都能做到這一點

PT02：健體領域召集人應該是一、領域課程規劃及協調者，二、教學工作的推展者，三、領域教師間個溝通協調者，四、教師教學問題的反應者。

PT03：健體領域召集人應該要是教師專業成長的規劃者、教學場地的規劃者、健體課程的編排者、代表教師與行政單位的溝通協調者及各項教學新知、研習資訊的提供者。本校領域召集人大致上都符合。

HT01：個人是覺得一位稱職的健康與體育領域召集人應該是領域內的意見領袖及居中的協調者，也應該是教師專業成長的規劃者及組織運作的領導者，不過實際上在本校除了意見領袖及居中協調者外，其他的角色並不是很明顯。

HT02：我認為健體領域召集人應該扮演教師研習規劃與執行者、健體領域發展的規劃領導者、也必須是一位溝通協調者，協助老師與行政之間的聯繫。

HT03：我覺得應該要是健康與體育領域教學的規劃者、健體領域老師之間的溝通協調者及健體領域教師研習的規

劃執行者。而本校的召集人則都有符合這些角色。

二、您認為健康與體育領域召集人是否應為學校行政單位與教師間的溝通協調者呢？領域召集人是否應當具備人際溝通與事務協調的能力？為什麼？

PT01：領域召集人必然是學校行政單位與教師間的溝通協調者，也必然要具備人際溝通與事務協調的能力，因為領域的發展推動，都需要行政人員及領域教師的配合

PT02：我認為領域召集人應該是溝通協調者，因為領域內各項工作計畫的事前規劃與執行及事後的考評皆需要有溝通與協調，才能夠順利的進行。而且溝通是廣納個方面的意見，協調是為了順利進行各項的計畫，所以領域召集人一定要具備人際溝通與事務協調的能力。

PT03：是的，召集人做為學校行政單位和教師間的溝通與協調是必然重要。此外召集人在領域內如能有效的溝通協調，在課程規劃與場地就較能適當的安排，是教師能夠充分發揮、有效教學，學生能充分學習。

HT01：為求效率問題，各領域皆有一人專責做對外窗口事需要的，而這位便是領域召集人。所以溝通與協調能力是必要的，最重要的是要能先整合領域內的意與行政人員溝通時才夠明確

HT02：是的，健體領域召集人應當是個溝通協調者，因為他扮演著領域教師與行政之間的溝通橋樑。

HT03：我覺得是的，因將總和的結論彙整與呈報，和行政單位討論以產生結果，會縮短開會時間即增加效率。溝通協調能力是很重要的，能協助協調各領域間、領域內及領域與行政單位間的各项問題，以達成平衡，產

生最好的結果，所以協調能力是很重要的。

三、 請問貴校健康與體育領域召集人在校內提供您什麼協助？您最希望他能提供您的協助是什麼？

PT01：今年度我們學校的召集人提供了很多元的研習活動，讓領域內的教師能在校內作有效的進修，這也是我最需要的，所以召集人應該要多規劃多元的教師研習活動，以滿足領域內教師的需求

PT02：我們學校的健體領域召集人他提供我們的協助包括，一、課程計畫進度的安排，二、學期研習計畫的訂定，三、促進校內領域教師之情感，四、行政處室事項的宣達。而個人希望領域召集人能提供我各種教學法教案、成績評量及及時反應領域教師發現之問題的解決。

PT03：目前我認為本校召集人主要提供我健康與體育領域課程多元化的教學資訊及協助教學上課程與場地的安排。而我較希望召集人能提供我多元化的教學資訊、協助營造適當的教學環境集合宜的學習情境。

HT01：個人認為一位稱職的領域召集人，他應該要協助老師教學相關的需求，並且定期能舉辦教師研習及教師的休閒運動。

HT02：可以協助我對於相關行政單位政策的不解，及規劃領域教師的專業成長研習。而目前我最希望領域召集人能規劃突破性的研習內容，提升自我內容。如創新的教學或創新的教材等。

HT03：因為本校領域召集人的協助，讓我從領域內的研習而學得需多新的知識，以及協調領域內的課程編排與場地分配，將領域內的各項問題反應給相關單位，以利

解決。

四、請問倘若貴校健康與體育領域召集人未能提供您所需要的協助，其中的因素是什麼？

PT01：我覺得一位領域召集人無法給予教師協助，可能是因為時間及能力的不足，而無心推動領域活動或不夠充分瞭解領域召集人的職責。

PT02：可能是一、資料資訊收集的不易，二、個人行政或班級經營事務的繁忙，三、個人內在動機及外在動機皆不強烈。

PT03：可能因為學校經費的不足、各教師時間上難以整合、場地空間的受限及召集人本身的個人因素。

HT01：我認為擔任領域召集人最怕時間與經費的不足及領域內的教師無法達成共識。

HT02：應該是與個人特質有關，如做事不夠積極。

HT03：我覺得應該有這些因素，1.學校行政方面的因素、2.經費不足、3.教學場地的受限、4.器材設備的不足、5.教學人員的不足、6.領域內的教師過於忙碌，研習及會議的時間難以協調。

五、如果今天是您擔任領域召集人，您會用哪些策略來協助您解決以上的困難？或者您會尋求哪些協助？

PT01：當我擔任召集人時，我會先充分瞭解召集人的職責所在，列出可行的目標及與領域內的教師討論其需求與期待，在與行政單位協調後，確實執行。

PT02：如果我今天是一位領域召集人，我會尋求有經驗的召集人分享其方法及透過縣內輔導團的幫助，並且積極的參與各項相關研習。

PT03：我會與領域教師共同討論協調時間、尋求廠商的贊助、有效的空間運用、調整減少因個人因素所引起的困難。

HT01：當我遇到這些困難時，我會以建立領域內教師的共識要首要，再來就是尋求資源、增加使用經費的來源，來解決所遭遇的困難

HT02：如果我是召集人，我會讓我自己增加對事情的積極與負責的態度，並請健體領域老師提供本學期的期望，自己盡力規劃，以達到服務的需求。

HT03：1.提昇效率，將任何問題簡化，直接解決問題核心，若有難以解決的事則反應給行政單位，尋求協助。2.增加領域內教師們的情誼，舉辦聯誼活動，增進領域內教師的向心力。3.與家長會溝通協調，增取不足之經費。

六、如果今天您是領域召集人，您會如何扮演您召集人的角色？

PT01：差不多就像剛剛那一題一樣吧。我會先充分瞭解召集人的職責所在，列出可行的目標及與領域內的教師討論其需求與期待，在與行政單位協調後，確實執行。

PT02：如果我是領域召集人，我想我應該會當一位行政與教師間的溝通協調者及領域教師教學活動的協助者與教師各項精進進修研習資訊的提供者。

PT03：今天如果是我擔任召集人我會有以下的作法：1.尋求可利用資源和訊息、2.提供多元化方案以利教師教學實施、3.適當的協調與溝通、4.以有限的空間作有效的場地規劃，協助教師教學上的需求。5.協助引導教師營造合宜的學習環境。

HT01：我會傳承前任召集人好的經驗及與同事間相互合作與協助，來協助我擔任領域召集人的角色。

HT02：我會先瞭解領域召集人應該要扮演什麼角色，然後與體育組長保持良好的默契，再來收集健體領域老師的期望，以盡力做好召集人的角色。

HT03：如果我擔任領域召集人，我想我應該會努力設法解決每位領域教師的問題，並且傳承上一屆成功的經驗，及協調各部門，增進領域內教師的情誼以提高效率。

輔導員訪談紀錄表

- 一、 請問您認為健康與體育領域召集人在校內應該扮演哪些角色呢？而您在到校輔導中，觀察各校健體領域召集人實際上是否有符合這些角色？而您認為那個角色最為重要？

101:基本上領域召集人，所必須扮演的是縱向以及橫向溝通的橋樑，縱向的溝通指的是對教務處、訓導處甚或校長的意見與想法的傳導；橫向的溝通則應是與同樣身為體育教師、健康教師以及其他領域之間的協調與合作。領域召集人需事先擬定學年度的教學計畫以及相關行事，透過學校的活動並充分配合訓導處、教務處各項型式的安排，以達到充分推行體育教學與體育競賽的執行，而成功且有效率的活動執行，實有賴於領域間教師的互相配合與協助，因此良好的溝通甚或領域召集人個人魅力就扮演極為重要的角色。在實施到校輔導過程中，個人所見大多是領域召集人較著重於領域間每位老師的統整，包括人際關係的交流、同事情誼的培養，在橫向的溝通上是較為頻繁可見的，凡而導因於體育課程長久以來錯誤的刻板印象—不受重視，因此各校在縱向的溝通是較為鬆散的，領域間的老師由於同質性高，因此在合作上較無問題，反倒是在領域之上的各處室，有時並不瞭解體育課程在做什麼？所以在現階段而言，讓體育課程更好進而感染學校主政者，是目前亟待解決的議題。

102:身為一位健康與體育領域的召集人，他應該是課程的溝通者、教師與行政人員之間的溝通者、校內研習的規

劃者及教學資源的整合分享者。尤其以規劃校內研習促進健康與體育領域教師專業成長的角色最為重要。

二、請您以輔導員的角色而言，您認為扮演一位稱職的領域召集人需要什麼有利條件？

I01：如同上一題的回答所言，稱職的領域召集人，在領域的同儕間，必須具有良好的人際關係，能讓同儕信任與學習，如此領域召集人才能將其領導才能實行於領域教師間，如此在研習與進修的安排將會順暢且產生有效率的學習，有利於在專業知識與教學技能的成長。此外，領域召集人必須隨時吸取新知，瞭解目前教育脈動與時下熱門議題，將其融入教學活動中，除了隨時提供領域教師新的知識外，也能讓學生感受課程的新穎與樂趣，俾利提昇學習意願與效率。

I02：一位稱職的領域召集人我認為他應該要有 1.活動規劃的能力、2.幽默感及人際關係協調、3.整合健體教學資訊的能力、4.對外尋求資源的能力、5.具高度專業成長的意願。

三、您認為健康與體育領域召集人是否應為學校行政單位與教師間的溝通協調者呢？領域召集人是否應當具備人際溝通與事務協調的能力？為什麼？

I01：這絕對是的如同前面兩個問題所言！溝通與協調是必要的條件與能力。

I02：一位稱職的領域召集人的確需要扮演好行政單位與教師間的溝通協調者，因為領域召集人是領域的代表，必須負責在行政與教師間傳達政策或建議。所以領域召集

人要做好此角色，其個人能力具備溝通與協調的能力是必然也是非常重要的。

四、是否可以提供一個您遇過最稱職的領域召集人，他的個人條件與作為為何？

I01：其實每個領域召集人都有其優秀的一面，實在很難選出最為稱職的人，但是，個人的條件方面，在業務的推動必須能夠流暢的運用文字或語言表達所要傳遞的訊息，與人能夠充分的溝通，從中尋求共識。其次是能夠凡事由個人做起，能夠身先士卒，以自己的努力來影響領域內其他教師，最後我認為他必須要有宏觀的視野，對於我國目前體育發展的願景、課題，都應有一定程度的熟悉，如此才能帶領領域教師，逐步的實施，以達成領域欲達之目標。

I02：我任職的學校這學期的召集人算稱職，主要是因為其個人本身在活動的規劃上詳細，專業成長的意願也高。

五、請問，您認為現今的教育環境中，健康與體育領域召集人是否能順利的扮演好其角色？會遇到的阻礙因素可能會有？

I01：如果一位領域召集人能夠具備上述的條件與優點，那麼個人認為，在體育課程的推動與校內體育活動的實行上應是不成問題的。領域內的教師，其組成與來源不盡相同，例如：師大、體院、或其他學校畢業，由於其養成過程不同、個人專長的差異，因此在面臨同一事件時，往往會有不同的看法，因此首先會面對的應該是要減緩彼此之間的差異，也就是組織成員的彼此信任與瞭解，這個問題應該是最先會遇到的。其次是經費問題，這應

該是現今無論學校單位甚或縣府所面臨最大的問題，校內舉辦體育活動需要用錢；運動團隊平時訓練、外出比賽所需的經費不是一般學校可以輕鬆負擔的，需要有其他資源，如家長會或其他單位的協助，才能勉強成行，因此領域召集人在規劃校隊訓練與活動的成功與否時，經費將扮演重要的角色，同時也是我認為會面臨的最大阻礙。

102: 目前現階段領域召集人很難完成符合健康與體育領域的專業需求，尤其在健康教育專長的召集人，較無力深入體育的專業需求，在活動的規劃上較有心無力。

六、當遇到這些阻礙時，您會建議領域召集人尋求哪些協助，或是您有哪些策略可以提供給領域召集人參考？

101: 目前各縣輔導團的組織架構與經驗可以說是愈來愈豐富，以本縣的健體輔導員而言，年齡層涵蓋老、中、青三代，擔任的職位由校長、主任、導師、專任皆有，在各項學校或領域的實務問題的處理皆相當的有經驗，輔導團員也秉持著學習型組織的原則，繼續從事進修，目前團員幾乎皆擁有碩士學歷，同時縣內的體育老師，也大多是學長、學弟、妹身份，可以說是相當的熟悉，基此將會樂意提供相關意見或解答給需要幫助的教師，因此將是縣內教師尋求協助的最佳管道。

另外利用網路與專業書籍也是相當方便的方法，若是以上的方法都無法解決的話那只好自我努力以身作則，做個快樂的大傻瓜吧！。

102: 我會建議他就近向學校行政單位反應及求援，也可向輔導團諮詢各校因應措施或與領域教師相互探討等。