

# 小型學校健體領域教師有效建構跨校專業學習社群之策略

陳正專

南投縣人和國民小學

## 摘要

跨校性專業社群運作是小校課程活化的教育契機，透過跨校整合策略，將同學區不同校之健體領域學科教師建構成同一社群，使其自我成長功能極大化，達成教師專業成長的重要目標。本文蒐集相關文獻，整理出小校教師專業社群運作之困境有：一、健體教師流動率高，社群規劃難延續；二、教學以外空餘時間不足，徒增健體領域教師壓力；三、教師專業背景不足，健體專業社群運作難以創新；四、健體教師固守陳舊態度，不願投入教學創新與分享。根據上述四點困境，提出四點因應策略：一、建立鄰近學區人力資源網絡，規劃跨校性會談時間；二、推動行政減量，教學優先，減少健體教師壓力；三、增加外部人力資源，提升跨校性社群專業能力；四、強調跨校性社群重要性，激發自我成長潛能。期以提供小校未來推動教師專業社群運作之參考。

**關鍵詞：**小校、健體領域、跨校專業學習社群、教師專業發展

---

通訊作者：陳正專

E-mail：t06408@mail.edu.tw

## 壹、緒論

教師責任在於帶起每位學生，給予有效教學，讓學生在快樂與安定的教學環境下學習。近年在少子女化的社會潮流下，不少學校面臨減班與裁校危機，故學校更積極拓展學校特色，力求優化教學，卓越轉型。

特別是 6 班的小型學校規模，所受衝擊更為劇烈。小型學校除原有師生人數較少，多數教師也兼任行政事務，加上位處偏僻，遠離市區、交通不便等不利發展因素外，還具有教師流動率高、軟硬體設備缺乏、文化刺激不足等阻礙因素(劉世閔、江忠鵬，2013)。

劉鎮寧(2015)認為小校必須關注於學校教育品質提升，強調學校自身主體性的存在價值，認真的去思考學校作為要有效的提升學生素質和競爭力。小校中的健體教師在面對小量學生時，應更可發揮差異化教學，進行有效教學，將健體領域課程目標實踐在課室中，自我要求，提升教學成效，精進教學技能(蔡貞雄，2000)。

教師專業學習社群(professional learning community)被視為提升教學優質化重要策略。學習社群是指一群具有共同價值與目標之教師，在彼此關係對等與平等互惠原則下，運用溝通及合作方式建立多元、專業、分享、創新的互動式學習社群，藉由成員間之對話與互動，激發彼此反思、批判能力、建構教師專業知識架構，建立社群共識與認同歸屬感(教育部，2009)。

國內小校規模在固有教師人事配置下，不同學習領域往往由各教師共同兼任。每位教師必須橫跨不同領域進行教學，部分特殊領域往往須由非專長教師兼任。故在單一特定學習領域多僅有一位或兩位教師擔任，對於學習社群的籌組具有其困難(董書孜，2015)。

跨校性學習社群的建立則有經濟、跨校整合、學習共識，以及建立網絡系統的優點，提供多校多人參與機會，結合各校單一學習領域成立跨校教師學習社群，達成教師專業社群活動，形成學區文化(陳佩英、焦傳金，2009;Fullan, 2001)。

以健體領域而言，在小校幾乎由非專長教師擔任教學，難以聘任到具體育專長教師，小校籌組教師健體領域社群所面臨的挑戰更大。小校建立跨校教師學習社群似乎是一條可行途徑，讓各校單一健體領域教師以共同時間，進行對話，提高社群實質效益，發揮眾人力量，課程優先，建立學區特色，讓教師成為學校變革的領導者，引領對話(Fullan, 1993)。

教師引領學校課程變革能帶動學校內部能量，由教師專業為基礎，自我要求，分享教學經驗，形成共構價值觀與信念。本文探討小校健體領域教師跨校學習社群運作策略為目的。首先，探討教師專業學習社群意涵；其次，說明小校專業學習社群建構之困境；最後；提出跨校社群建構之積極策略，供有關單位參考，

做為實現健體領域教師實質效能，有效建立教師正向支持網絡系統之策略。

## 貳、教師專業學習社群之意涵

教師專業社群提供教師對話之場域，透過同儕、師徒、分享等模式，讓教師彼此教學相長，減少關門造車，侷限自我。學校是傳道、授業、解惑的場所，更具有教學傳承的歷史價值，教師專業社群的成功將為學校帶來更多效益，使學生學習具有成效。

### 一、教師專業社群之定義

教師專業學習社群是指一群具有共同價值與目標之教師，在彼此關係對等與平等互惠原則下，運用溝通及合作方式來建立多元、專業、分享、創新的互動式學習社群，藉由社群教師成員間之專業對話與互動，激發彼此反思批判能力、建構教師專業知識、及建立社群共識與認同歸屬感（蔡進雄，2011）。

吳清山（2011）認為教師之專業學習社群乃是由一群基於共同信念、目標或願景之教師，為求專業成長而彼此相互合作學習，以幫助學生獲得更佳學習成效，而組成之學習團體。

丁一顧（2011）認為教師專業學習社群，係指學校中一群志同道合的教師，基於共同信念、目標或願景，針對特定專業領域組成學習團體以追求專業成長。透過專業對話、經驗分享、知能傳承、教學觀察、教學檔案、省思對話、探索學習、分享討論等多元方式，彼此合作學習與成長，藉以提升教師專業知能和學生學習成效，具有工作導向、結果導向的實務實踐特性。

林瑞昌（2006；p. 70）綜合文獻，認為專業社群的主要內涵可分成幾部份：

- （一）共享的專業價值：以學生及學校的福祉做為價值的核心。
- （二）專業的對話：對於課程、教學和學生等工作要項，經常有反省性、批判性的對話
- （三）專業的支持：專業社群是一個在專業工作上相互支持的團體，相互支持專業的表現，這與行政管理體系中的督導與指示是不同的。在學校的系統中，校長或行政人員或要與教師成為專業社群，需強調其支持性的系統。
- （四）專業的合作與投入：能夠與專業伙伴一起成長，一起為專業工作上努力，創造共同的成果。
- （五）公開的檢視：對於專業工作的成效能夠進行公開的檢視，追求更好的績效表現。教學視導及教師專業發展評鑑即一種公開的檢視，在推動的策略上，需運用專業社群的概念內涵，讓教師在支持、可信賴的環境中進行，以幫助其專業的發展。

綜上所述，教師專業學習社群具有共同信念、分享、對話、專業等要素。社群中的每位成員都能幫助彼此成長，分享理念，自我探索，達到專業成長的目的，且專業學習社群最終目的皆在使學生獲得更具效能的學習，專業學習社群不僅對教師有益，更能直接影響學生學習。

## 二、教師專業學習社群之功能

專業學習社群是以凝聚所有參與者之目標與共識為基礎，並由領導者帶領與支持社群中所有成員以合作及相互支持方式，持續分享實務經驗及提昇專業知能（Hord, 2004）

教育部（2009；p. 7）在《中小學教師專業學習社群手冊》中，也分別從教師專業發展、學生學習及學校文化等三方面，說明教師專業學習應社群之價值。包括：

- （一）減少教師間的孤立隔閡，促進教師互相支援及增進彼此情誼形成集體智慧；
- （二）透過分享領導權，提供教師專業自主機會以激發教師自我反思與成長；
- （三）藉由觀摩優良教師教學及其教育熱忱，提高教師自我效能與集體效能；
- （四）藉由合作發展課程、共同設計教材及討論教學問題過程中，促使教師反思自我教學並實踐知識 分享與創新；
- （五）藉由提昇教師素質以促進學生學習成效；
- （六）營造學校教師與行政人員一體的概念，藉由行政支援教學，發展共同學習的學校文化氛圍。

孫志麟（2010；pp. 149-150）認為專業學習社群能對教師專業發展產生若干影響。分別為：

- （一）減少教師之間的孤立與隔閡；
- （二）激發教師自我反思與成長；
- （三）提高教師自我效能與集體效能；
- （四）促進教師實踐知識分享與創新。

簡杏娟、賴志峰（2014；pp. 188-189）以個案研究方式，探討教師領導如何促進教師專業學習社群的建構。結果顯示：

- （一）教師在社群中藉由分享知識與教學經驗促進專業成長；
- （二）社群教師彼此信任尊重，主動積極分擔工作並合作研發教材；
- （三）行政充分授權給社群召集人領導社群的運作；
- （四）教師在教學技巧有所增長，學生的學習興趣也大幅提升；
- （五）行政團隊提供社群精神上的支持與實質上的貼心服務。

專業學習社群能有效減少教師自我封閉空間，以開放的角度，和同儕彼此共享教師專業；激發教師自我效能，展校學校教育潛能；教師積極互動，共同學習

與創新；實踐有效教學，提升學習成效。教師專業學習社群有助於學校氣氛營造共享契機，透過溝通、對話、自我省思、觀摩，成就教師專業成長環境。

### 三、教師專業學習社群之發展

社群運作的形式相當多元，讓教師能依照社群性質而採取不同的方式進行對話，使社群成功運作。

教育部（2009；pp. 8-9）教師專業學習社群的組成方式十分彈性而多元，可以有以下各種形式：

#### （一）年級

如職業類科畢業班教師可組織實習社群，共同研發教育實習帶領方式，使學生有效地結合校內專業知識與校外實務現況，提升實習成效。

#### （二）學科、學習領域

如組織社會領域、自然領域等專業學習社群等，以共同備課方式，精進教學內涵、改進命題、辦理領域統整之活動。

#### （三）學校任務

如申請教育部計畫，成立創新課程專業學習社群，以研發和實驗以問題解決為學習核心的跨學科課程發展計畫。

#### （四）專業發展主題

打破年級、科別，教師依共同關注的議題，組成不同主題的專業學習社群。如：班級經營、融合教育、品德教育、閱讀教學等。

張新仁、王瓊珠、馮莉雅、陳美丞、林淑華（2009；pp. 9-11）將教師專業學習社群運作方式歸納為以下幾種形式：1. 協同備課；2. 教學觀察與回饋；3. 同儕省思對話；4. 建立專業檔案；5. 案例分析；6. 主題經驗分享；7. 主題探討；8. 新課程發展；9. 教學媒材研發；10. 教學方法創新；11. 行動研究；12. 標竿楷模學習；13. 新進教師輔導；14. 專題講座。

其中 1 至 4 種類型與教師專業發展評鑑內容相似，故在近年推動的教師專業發展評鑑多年期計劃當中，就涵蓋教師專業社群，使社群與評鑑做結合，讓教師社群成為評鑑內容。

### 參、小校推動專業社群之困境

專業學習社群的建立需要同儕間具有共同教育信念，凝聚一致性價值觀，從教學出發，彼此分享，讓組織充滿學習氣氛，帶動團體動力。小校在固有員額人數配置下，又必須兼顧各不同領域間專業性，往往捉襟見肘，產生不少教學壓力與困境，以下就小學推動專業學習社群之困境進行說明。

### 一、健體教師流動率高，社群推動難延續

在教師社群經營上，社群聚會和討論時間不足、人力不足、經費太少都是問題（吳俊憲、蔡淑芬、吳錦惠，2015）。國內多數小校地理位置較為偏遠，部分學校處於交通山區、海邊，普遍存在著面臨教師流動率高的困境，而教師流動率高也連帶影響學校人事安排，以及政策推行永續性。

偏遠地區除教師任教意願不高，師資培育機構也沒教導偏鄉教學問題導致挫折而喪失理想，為當前偏鄉師資的兩大課題（林天佑，2012）。多數偏鄉教師流動率高，更遑論能夠聘任到具有體育專長之健體教師，部分教師未具備體育教學經驗，尚在摸索時期，就必須參與教師學習社群社群，難以全心投入。

社群運作需要投入相當的教學熱誠。健體學習領域在操作層面上又較其他科目複雜，健康與體育兼具，在體育教學中習得健康心理，在健康領域中又包含運動技巧，教師養成實屬不易，對教學更是一大挑戰。

### 二、教學以外空餘時間不足，徒增健體領域教師壓力

教師專業學習社群的活動確實可協助教師，但在實際執行上需設法解決教師工作繁忙而無暇參加專業社群活動的現況（陳琦媛，2014）。教師因課程規劃及評量設計等正式任務結合而自然形成的教師專業學習社群通常具有良好的效果，活動符合教師需求且成員相處愉快為專業社群運作成功的主因。

小型規模學校受制於員額編制規定，教師人數並不多，健體領域教師除原有課程教學以外，尚須兼任行政工作，加上原有排課制度，教師每周需排定 16-20 堂課，若學校還有運動代表隊，又必須有訓練課程，教師時間長期受到擠壓，已難有多餘心力進行社群對話。

社群運作時間上相當彈性，然多數學校皆以課程教學時間為主要表定討論課程，這樣一來，討論時間就受到局限性，而一般教師在教學上，多難有空餘時間彼此討論教學過程。教師彼此互動又會受到排課不同節次的影響，對社群操作上就容易受到阻礙。

### 三、教師專業背景不足，健體專業社群運作難以創新

偏遠地區國小因教師流動率高，多以新手教師或較無經驗之年輕教師為主，但常因缺乏奧援與商討對象而徬徨無助（鍾昀珊、戰寶華，2015）。教育部教師專業社群申請規劃中，以校內社群為主，每個人都可以成為講師，藉由教學分享與討論，實踐教師專業社群。

小校的教師情況卻多由剛進入教學現場的新手，容易缺乏對教學內容的理解，而難以聚焦在社群核心，變成同儕間彼此聊天的時間，浪費原有同儕省思與對話的美意，僅是流於形式，甚至敷衍了事。

健體領域涵蓋範圍廣泛，健體教學者必須能夠示範動作，清楚瞭解運動要件，從事運動的關鍵能力，並非只要會運動就會是好的教學者。小校在安排教師時，往往將健體領域排為最後一個順位，健體被視為剩餘課程，不需要特別教學就能夠勝任，並不受教學重視。由一群對健體領域不熟習的成員所組成的社群，其成效不言而明。

#### 四、健體教師固守陳舊態度，不願投入教學創新與分享

學習社群推動不起來的原因頗多，包括人、事、時、地、物，有些是結構及制度的問題，有些是教師心態及工作習慣的問題，有些是組織領導及組織文化的問題（蔡進雄，2010）。

多數教師在面對新的政策執行時，往往會因為多年教學習慣，而對政策作為或變革產生抗拒，甚至反對。加上國人傳統舊有思維，以考試領導教學，普遍認為健體課重要性比不上國、英、數等主要學科，健體領域就成為容易被忽略的學習領域。部份學校甚至不重視健體領域，認為健體課只要「一個哨子兩顆球，老師同學都快樂」，教師也不需要專業性，即使教師不具備健體背景，也可以教健體課程，其專業發展也就易被輕忽。

小校多位處於交通不便之處，雖具有相同文化背景支撐學校社群運作基礎，但容易造成閉門造車之疑慮。在長久教學經驗主導下，教學方法難以適應不同學習需求，無法具備差異化教學。

此外，學校的組織氛圍相較於具競爭性的企業而言，同儕競爭性較低，工作內容、型態，以及對象等教學環境也較為穩定。因此，在穩定的工作狀態下，就可能導致教師長年安於現狀，一套教學方法用十年，堅守「一體適用」的陳舊教學心態。

面對新的教育理念與社會要求，不少教師也不想挑戰自我，依舊固守在封閉教學空間內，對於教師社群運作態度抱持消極，不願投入心力，對於學校內部創新教學籌組，教師心態的改變，是重要因素之一，若教師不願改變舊有思維，對組織內部的創新變革是一大阻礙。

#### 肆、跨校性健體領域專業社群之可行策略

教師專業社群能提供學校正向成長力量，特別是外界對教師專業化之疑慮，有待釐清。同時，教師與可經由社群內部運作，共享領導權，實踐教師專業，建構凝聚力，不僅能發揮教學能力，也能達到標竿學習之效。以下就小校健體領域專業社群經營策略進行說明。

### 一、建立鄰近學區人力資源網絡，規劃跨校性會談時間

鄰近學區內學校，可共同規劃社群會談時間，以各校輪流或單一學校分科等方式舉辦社群對話時間。由各校依據教師不同專長能力，遴選主持教師，進行議題討論與主題分享。

跨校性活動具有省時、經濟、便利等效益，策略聯盟學校可推派一至二名健體教師前往他校進行教學觀摩或專業成長。同時，教師之間也能彼此交流，學校間的共同領域教師能成立彼此支持團體，形成正向力量(楊佩文、卯靜儒，2015)。

跨校對話時間得由行政人員妥善安排，彼此協調，找尋共同時間，讓健體教師能夠安心前往他校進行社群活動。跨校性專業社群具有經濟規模，同時擴增不同領域專業交流，可提升社群成功之成效(羅仁駿、蔡慧敏、許惠英、黃寶月，2010)。

### 二、推動行政減量，教學優先，減少健體教師壓力

教師社群運作面臨社群聚會和討論時間不足(吳俊憲、蔡淑芬、吳錦惠，2015)。以小校而言，不若大型學校具有足夠人力資源，所有行政工作多由教師負責，加上小校地理位置特性，不少學生屬於學習弱勢，在補救教學上需耗費相當多的時間與精力。

小校行政人員應盡量減少其他額外行政事務，避免雜務影響教師教學。同時，為讓社群運作更加便利，應妥善利用空餘時間，例如早修、課間活動、晨會等，與策略聯盟學校共同規劃社群討論，讓教師知識流動在自己學區內，減少教師因行政業務過量而產生抗拒心態。

另一方面，健體領域教師應避免兼任其他行政業務，使教學者能專注在教學上，並利用剩餘時間或對外比賽空檔，彼此互相交流教學理念與方法，凝聚多人力量，而建構正向支持網絡(蕭秋祺、潘慧雯，2014)。

健體教學其內容多樣性，非每位教師都能兼具各項運動專才。如同一校一專才，5所學校就能具有5項體育專才教學人力，在觀摩中傳遞重點技巧，有助於各校體育推展與活化教學。

此外，學校應主動積極尋求專業師資，提供積極關懷行政協助，讓具備專才健體教師具有較長的聘任時間，減少流動率，使跨校社群成員穩定，在運作上也具延續性，也可減少教師面對未來的不確定性。

### 三、增加外部人力資源，提升跨校性社群專業能力

外部資源的介入能提供教師專業社群不同的腦力激盪，促進教師教學的多元化，激發教師創新教學的潛能(廖淑霞，2012)。跨校性社群外部資源相當廣泛，涵蓋縣府體健科、輔導學區督學、縣內健體輔導團、鄰近學區大專學生、體育委



員會、醫院等，小校應先決定社群之目標，各校逕行申請不同計畫經費，共同聘任專業師資入校，增進教師社群專業知能。

同一學區間跨校社群也需引進外部專業資源，接受新知，更替教學歷程。社群以課程議題為主，可與輔導所屬師資培育中心提出相關協助，在歷經多次會談後，商請學者入社群輔導，檢視運作成果及聚焦討論，避免多頭馬車，各自埋鍋造飯，而無法具有創新視野。

另外，建立跨校健體社群可尋求各縣、市內部既有輔導團協助，由輔導團召集人協調各輔導員時間，在健體跨校社群進行時，提供運作意見，規劃程序與討論內容，並適時提供觀課、議課、回饋等機制，將有助於提升專業能力。

各地區發展課程特色有其獨特性、差異性、文化性，以及地理區隔，領域輔導團通常也較能掌握地方運動文化，熟稔各校特殊教育背景，根據不同專長運動項目進行人才整合與協調。

再者，不同學校老師共同進行策略合作，即使是教學多年的資深教師在課程設計上也會具有盲點，進一步的透過第三者角度，提供多元意見，將有助於課程創新與檢討。

#### **四、強調跨校性社群重要性，激發自我成長潛能**

教師專業社群能增進教師對自我專業角色的認同，展現教師的專業自主權，並影響組織文化，形塑學習型學校。學習社群是近年來推動教師專業成長重要策略，部分教師會認為是額外的工作，或是教育政策的另一項變革，加上與其他學校之間進行對話，對具有保守心態的教師，會產生質疑與不解，容易抗拒，心態較為封閉。新世紀的教育變革，教學不應侷限於教室內王國，應具有開放、專業、共享的組織氣氛。

小校領導者應透過晨會、週三進修、校務會議等時間說明跨校社群建立的功能與價值，充分解說社群運作原則、內涵、方式、功能等，排除教師因不瞭解而反對之行為。其次，教師本身應肯任自我專業與價值，以實踐有效教學，以共享的方式，提升彼此教師使命感，參與教師社群能夠喚回教育熱誠，有利學習成效。

教學應具有彈性，並非何種教學方法最好，而是何種教學方法對學生最有利。跨校性社群建立能提供更多元、豐富性、具成效的教師對話機會，凝聚各校單一學習領域教學心得，以及經驗提供，展現教師專業能力。透過不斷建構、反思、解構，呈現在討論的過程中，教師自我省思，與同儕相互學習，共同學習，組織能夠逐漸營造出共享氣氛，使教師更具自我效能。

## 伍、結語

跨校學習社群本意在增加學區內學校彼此交流與互動，讓同一地理區域、相同文化背景、教學特色的學校互相學習，激盪腦力，以創新思維。就小型學校而言，教師同常兼具多學科教學使命，無法如大型學校具有較多的科任教師。部份學科必須由同一位教師兼任，而跨校學習社群能集合少數健體教師孤軍奮戰的壓力，集合各校具備不同專長健體領域教師，使課程設計更為多元，積累健體領域創新研發能量。

再者，跨校性健體領域社群能夠移除校與校之間的孤牆，強化健體社會網絡的建立，緊密構成教學研發團隊，分享同儕教具研發、教學創新、樂趣化活動、健體特色等優勢，使教學能量發揮，提供小校健體教師正向支持系統，建構件體專業化發展，提升個人自我教學效能，激發專業信念。

健體領域教學也不應淪為附屬學科，就其教學內容而言，是具備一定程度的專業化挑戰。健體教師既要能夠正確提供運動知識、運動技巧、運動規則等體育教學。同時，也要能夠傳遞學生健康知能、運動安全、營養補給等健康概念，其課程地圖相當複雜，健體教學實屬不易。健體教師必須具有高度教學信念，以開放、分享、創新的教學態度，面對新的教學變革，對自我要求有所期許，投入教育熱情。

國內一連串的教育變革中，教師精進成長是亙久不變的關鍵因素，健體領域教師唯有提高自我效能與教學動力，在教學中不斷反思與勉勵，自我反饋，並實踐知識分享與創新，方能開創健體領域教學新風貌。新世紀的教師領導趨勢，教師理應更為主動，敞開心胸，創設跨校性學習社群，集合眾人教學力量，彼此砥礪、分享、創新課程，眾志成城，開拓健體教學新契機，活化課程，使健體教學具豐富性。

## 參考文獻

- 丁一顧 (2011)。教師專業學習社群與教師集體效能感關係模式驗證之研究。屏東教育大學學報：教育類，37，1-26。
- 吳俊憲、蔡淑芬、吳錦惠 (2015)。教師專業學習社群「再聚焦、續深化」的精進作為。臺灣教育評論月刊，4(2)，129-145。
- 吳清山 (2014)。學校行政 (第七版)。臺北市：心理。
- 林天佑 (2012)。偏鄉學校的師資課題。臺灣教育評論月刊，1(3)，25-26。
- 林瑞昌 (2006)。以專業社群概念內涵為核心的教師專業發展策略。載於國立臺北教育大學主編，熱情卓越新典範(pp. 67-76)，台北市。
- 孫志麟 (2010)。專業學習社群：促進教師專業發展的平台。學校行政雙月刊，69，138-158。
- 張新仁、王瓊珠、馮莉雅、陳美丞、林淑華 (2009)。中小學教師專業學習社群手冊。臺北市：教育部。
- 教育部 (2009)。中小學教師專業學習社群手冊 (再版) (頁8)。台北市：教育部。
- 陳佩英 (2009)。一起學習、一起領導：專業學習社群的建構與實踐。中等教育，60(3)，68-88。
- 陳佩英 (2015)。結構縫隙、社群連結與教育學想像的實踐。中等教育，66(1)，58-78。
- 陳佩英、焦傳金 (2009) 分散式領導與專業學習社群之建構：一所高中教學創新計畫的個案研究。教育科學研究期刊，54(1)，55-86。
- 陳琦媛 (2014)。教師專業學習社群於我國高等教育實施現況之探討。當代教育研究季刊，22(2)，1-46。
- 楊佩文、卯靜儒 (2015)。教育改革中構築的主體、意義與關係：臺北市跨校教師共同備課之經驗分享。中等教育，66(1)，153-171。
- 董書孜 (2015)。教師專業學習社群現況與困境之研究 - 以高雄市國中健康與體育學習領域為例。國立高雄師範大學體育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 廖淑霞 (2011)。一個自主性教師專業學習社群發展之研究。臺北市立教育大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉世閔、江忠鵬 (2013)。高雄市偏遠地區國民小學初任校長的行政困境與因應策略之研究。彰化師大教育學報，24，25-49。
- 劉鎮寧 (2015)。小型學校跨校推動教師專業發展歷程及其成效之研究 - 以高雄市二所偏鄉小校為例。嘉大教育研究學刊，34，61-88。
- 蔡貞雄 (2000)。體育教師的教學效能。國民體育季刊，29(4)，42-51。
- 蔡進雄 (2010)。論學校轉型為專業學習社群的校長領導作為。教育研究月刊，194，44-53。
- 蔡進雄 (2011)。論分散式領導在學校領導的實踐與省思。教育研究月刊，202，

64-76。

蕭秋祺、潘慧雯 (2014)。小學健康與體育領域教師教育專業信念與教師壓力之研究。 *屏東科大體育學刊*, 3, 57-72。

鍾昀珊、戰寶華 (2015)。屏東縣偏遠地區國小教師專業學習社群、組織承諾與教學效能之研究。 *師資培育與教師專業發展期刊*, 8(2), 69-98。

簡杏娟、賴志峰 (2014)。國民小學教師領導促進專業學習社群建構之個案研究。 *學校行政*, 90, 172-193。

教育部 (2009)。 *中小學教師專業學習社群手冊* (再版) (頁 8)。台北市：教育部。

陳佩英 (2009)。一起學習、一起領導：專業學習社群的建構與實踐。 *中等* Fullan, M. (1993). Why Teachers Must Become Change Agents. *Educational Leadership*, 50(6), 1-13.

Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College.

Hord, S. M. (2004). Professional learning communities: An overview. In S. M. Hord (Ed.). *Learning together, leading together: Changing school through professional learning communities* (pp. 5-14). NY: Teachers College Press.

# **The Effective Strategies of Constructing Health and Physical Education Professional Learning Community on small scale schools**

Chen Cheng Chuan

Ren He elementary school

## **Abstract**

Cross-school professional community is an educational chance of class creation, throughout integrating strategies to construct the different school teachers into one community. It can help teachers develop themselves and reach the educational goal. This article presents dilemmas of constructing professional community: 1. High rate of teachers flow, plans of community is hard to sustain; 2. Less of time, increasing pressure on teachers; 3. Lacks of profession, operation is difficult to create; 4. Stubborn attitudes, teachers would not focus on educational creations and share. According to those dilemmas, we present four strategies: 1. Constructing human resources with neighbor schools, planning schedule of cross-schools interaction; 2. Decreasing administration working, priority of teaching; 3. Increasing human resources outdoors, promoting professional teaching skills; 4. Put on importance of cross-schools community, inspiring self-development. This article can be references to promote healthy and physical teacher professional community in the future.

**Key words: small scale school, Health and Physical Education, cross-school professional learning community, teacher professional development**

