

# 特殊教育教師教學熱忱之 文獻探討與應用

台東縣寶桑國小教師 趙曼寧、王明泉

## 摘要

國內有關教師「教學熱忱」之研究並不多見，其中有關「特教教師教學熱忱」之研究更附之闕如。本文旨在整理國內外教師教學熱忱相關之文獻，並從身心狀態、人際關係、教學工作、關懷學生以及工作成就感五個層面來探討特教教師教學熱忱，歸納「特教教師教學熱忱」的內涵、定義與具體指標，進而應用於特教教學上，以作為特教工作者之參考。

關鍵詞：特教教師、教學熱忱、特教教師教學熱忱

## 一、前言

「教師教學熱忱」一直是家長心目中評定一個好老師的必要條件。教師教學熱忱在近年正積極建立的教師評鑑制度中也扮演著極重要的角色。身為一個特殊教育教師，每天與折翼天使相伴，教學上成就感有限，一個教學目標可能要花上數個星期到數個月甚至數年的時間才能完成。所以本文獻探討的主要對象是以特教教師為主。那麼到底什麼是「教師教學熱忱」？並期以透過國內外相關文獻的整理歸納分析教學熱忱的內涵、定義與指標，以作為日後研究之依據以理解教師教學熱忱之現況，並作為師資培育單位培育師資、學校聘用教師及教師自我激勵之參考。

## 二、何謂教師教學熱忱？

### （一）國內研究方面

國內有關「教學熱忱」的研究很少，因此要為「教學熱忱」下一個定義並不容易。此外，「教學熱忱」是一個比較抽象的概念。大家在提到某某老師很有熱忱時，也是憑著自己很主觀的心理感受或內心經驗。國內第一個從事「教師教學熱忱」研究的研究者陳毓端（2002）即從相關辭「熱忱」、「任教承諾」、「教學投入」、「教學倦怠」等觀念來歸納整理教師教學熱忱的定義。並從其定

義中窺探相似之處，其中多重疊了以下幾個概念：認同、投入、志於教學、價值感。這幾個概念都表達了對教學工作積極態度。

另外，陳毓端（2002）認為：教學熱忱便是教學倦怠（burnout）的反面。國內外投入教學倦怠的研究相當的多，其中大部分對教學倦怠所採用的定義都是從 Maslach 和 Jackson（1981）研究中的職業倦怠而來，其認為：職業倦怠是一種情緒耗竭的狀態。並將職業倦怠分為三個層面，分述如下：

1. 情緒耗竭：

情緒耗竭是指與他人之互動過程中，個人無法輕易的處理週遭的問題與要求，因而感到筋疲力竭，喪失工作之情緒資源。換言之，情緒耗竭即是在與他人接觸時，情緒上長期枯竭之感覺，表現在生理與心理方面，如失去關懷、信任、興趣、失去精力等（吳宗達，2004）。

2. 非人性化：指工作無人情味，對工作對象與同事逐漸產生負面情緒、憤世嫉俗或是冷淡之態度，且容易暴躁、易怒、並以嘲諷的態度對待受助者。（何郁玲，1999）

3. 低落之個人成就感：

指工作者覺得自己的能力降低，缺乏個人成就感，感到助人時沒有效率、無法做好工作；對於別人好的表現也感到不滿（何玉玲，1999；吳宗達 2004）。

特殊教育方面，近年來針對教師教學倦怠的研究相當的多，其指標頗具有一致性。除了針對普通班教師有學倦怠的研究之外，近年來針對特教教師也開始做了相關教學倦怠的問卷。其指標與上述並無太大差異。

王智民（2005）即針對特殊教育教師情緒智慧與職業倦怠作相關研究，並針對國中特教教師身份的特殊性，以及參考廖光榮（2002）之「國中資源班教師工作感受量表」、廖本盛（2003）之「國中資源班教師工作感受量表」及吳宗達（2004）之「國民小學身心障礙資源班教師工作感受量表」編製「國中身心障礙類特教教師職業倦怠量表」其中職業倦怠的向度為：一、情緒耗竭；二、非人性化（冷漠）；三、低個人成就，再針對各指標設計不同的問卷項目，整理歸納如下表 1：

表 1 國中身障類特殊教育教師職業倦怠量表項目分析摘要

向度	題 目	歸 納
情緒耗竭	1. 我的工作讓我情緒低落 2. 我的工作使我有挫折感 3. 我覺得在特教班教學帶給我很大的壓力 4. 每天起床後，面對新的一天，我常覺得提不起勁 5. 我常有提早退休的念頭 6. 學校的行政工作過多讓我感到厭煩	特教教師在面對特教教學工作時的情緒反應及身心感受
非人性化 (冷漠)	1. 學生的問題行為與學習困擾讓我越來越缺乏耐心 2. 我對教學工作感到厭倦 3. 我對於處理學生事件越來越沒耐心 4. 下課時，我很喜歡學生來煩我 5. 我不太關心學生所發生的事情 6. 從事教學以來，我對於學生越來越冷默	對學生事務的態度
低個人 成就	1. 我覺得要當一位稱職的特殊教育教師越來越困難 2. 對於學生的學習成效，我感到不滿意 3. 我覺得在特教班教學比起在普通班教學更不易有成就感 4. 教學的理想與實際狀況有一段距離，使我感到相當失望 5. 我的教學無法對學生有所助益 6. 我無法從工作中獲得成就感	對特教學生教學上及特教工作的成就感

資料來源：王智民（2005），國民中學教育階段特殊教育教師情緒智慧與職業倦怠之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版。

由上表可知，特教教師的職業倦怠問卷，多是由教師與學生之間的互動為主軸。成就感方面，也以特教教師的教學工作為主。

陳毓端（2002）將工作倦怠問卷略作修改，分別從「身心狀態」、「人際關係」、以及「工作成就」等三個層面來探討教學熱忱的指標，說明如下表 2，並將教學熱忱定義為：

1. 充滿熱忱活力，樂於從事教學工作（身心狀態方面）。
2. 和同事、學生之間相處融洽（人際關係方面）。
3. 對教學工作不會感到困難，而且勇於克服困境與難題（工作成就方面）。

表 2 學熱忱個人徵候指標

層 面	徵 候
身心狀態	1. 身體健康 2. 教學工作感到愉快 3. 每天教學後活力尚存 4. 晨起想到要面對一天的教學，覺得精神洋溢 5. 在教學工作中能夠冷靜的處理自己情緒上的問題
人際關係	1. 發現每個學生都有的個人特質 2. 從事教學工作以後，更易與人相處 3. 與同事共事合作十分愉快 4. 對人群更有熱情 5. 處事更加圓融 6. 能真正關心同事或學生發生的事 7. 同事或學生不致將他們的遭遇歸咎於我 8. 能夠和同事或學生共同創造一個輕鬆的氣氛
工作成就	1. 很容易我的同事或學生對事情的感受 2. 可以很有效的處理同事或學生的問題 3. 可積極影響同事或學生的生活 4. 對教學工作，多半不會感到困難 5. 在教學工作中，已完成許多有價值的事情

資料來源：陳毓端（2002）

陳毓端（2002）之研究雖是教師教學熱忱之開端，也是首位為教師教學熱忱定義出明確定義與指標的研究，但研究者認為其論點有不足之處，一個教學倦怠感較低之教師難道代表其教學熱忱較高嗎？研究者以為，教學熱忱是一個比較寬廣，以及更積極的教學態度，而沒有倦怠感只是教學熱忱的其中一個面向，並不足以代表教師教學熱忱之全貌，因此必須參酌國外其他對於教學熱忱的定義與研究來試圖描繪出教師教學熱忱之輪廓。但其提出的指標對本研究具有參考的價值，也是本研究的其中一個面向。

國內也有針對體育科教師教學熱忱來作的研究。與陳毓端（2002）不同的是，陳文長（2005）用正向的思維「什麼是教師教學熱忱？」而不是只是用教學倦怠的反面來預測教師教學熱忱，也是國內首篇針對體育領域來作的教師教學熱忱的研究。吾人整理如下表 3：

表 3 體育科教師教學熱忱

定義	教師無論在教學活動各階段，面對各種不同能力與需求之學生，能夠基於教師之交學責任、耐心指導學生學習，且能不斷反省自己的教學，以增進學生最大學習效果之實際行動力。
外在表徵	一、口語表達：如：音調變化、主動與個別學生談話、鼓勵運動技巧較差的學生的言語、讚美、運用發問的技巧..等等可觀察的行為。 二、肢體動作：如酬答式反映 (acknowledgement responses)、肢體動作示範、以身體保護學生、以手部或腿部幫助說明講解、喚起注意、與學生適當的肢體接觸、耐心的以身體協助學生動作學習...等等。 三、臉部表情：眼神與學生的接觸、表示贊同的微笑...等等。
內涵	一、教學熱情 二、長期的付出 三、公平的對待 四、有效的學習 五、正相回饋 六、耐心指導 七、教學反省 八、犧牲奉獻 九、良好的師生關係 十、責任感

資料來源：整理自 陳文長 (2005)。

在此研究中，外在表徵這個向度做了比較多的著墨，使教學熱忱教師的輪廓能更清楚的被勾勒出來，但在人際關係方面卻只侷限於師生相處的部份，對於學校同事以及教師本身的身心狀態並無提及。

量表方面，陳文長 (2005) 再將體育科教學熱忱量表分為教學熱情、教學責任、教學耐心、教學反省、犧牲奉獻等五個向度來發展問卷。其分析如下：

表 5 體育科教師教學熱忱問卷項目分析

教師教學熱忱之因素	研究者歸納分析
教學熱情	教師對教學之心理感受：包含熱情、渴望...等等
教學責任	教師對教學目標與學生學習成效之承諾
教學耐心	教師對學生學習的耐心
教學反省	教學準備與省思
犧牲奉獻	運用公餘時間關懷學生

資料來源：整理自 陳文長 (2005)

綜上，陳文長 (2005) 是以教師的態度作為教學熱忱因素來編製問卷，從教師的各個教學熱忱因素 (內心特質) 對應至學生與教學，研究者歸納整理後

發現，除了教師熱情是教師本身對工作的感受外，還包括了對教學、教學準備、教學目標的承諾以及課堂上對學生所展現的耐心及下班後能夠持續關懷學生這些內涵。

## (二) 國外研究方面

國外針對教師教學熱忱的文獻就豐富許多。不但有針對普通科教師的教學熱忱研究，還有體育科、音樂科等科別的教師教學熱忱研究。

Newman (1993) 針對教學熱忱與有效教學 (teacher efficacy) 做了實證性研究，結果發現，教師教學熱忱與有效教學二者之間，具有顯著的正相關存在。Woods (1998) 研究結果發現：教師教學熱忱對於學生之學習動機、學習注意力、以及學生之記憶編碼 (memory encoding) 能力，確實產生顯著效果。這給了研究者另一個啟示：一個真正具有教學熱忱的教師，必定會對教材的選擇與詮釋上有所不同，也就是對其上課的方式及教材的講解必定也是費盡心思的，並為了展現學生的學習成效，教學熱忱的教師也會更加投入於課程。

Patric et al. (2000) 以 93 位大學生做為研究對象，深入探討教師教學熱忱對於學生學習之內在動機 (intrinsic motivation) 與心理活力 (psychological vitality) 之影響情形。研究結果發現，教師的教學熱忱非常明顯的能夠激發學生的內在學習動機與心理活力。在此研究中，教師教學熱忱與其他 12 項教師行為預測變向 (自動支援、適當回饋、促進切題、關懷學生、建立關係、生動的方式、學科知識、教學準備、敘述清晰、鼓勵學生參與、實驗學習、以及舒適自在) 回歸分析之結果，教師教學熱忱高居有效預測學生學習成果之冠，充分顯示教師教學熱忱對於激發學生的內在學習動機及心理活力的重要性。

Brigham, Frederick J. (2002) 針對 16 個國中學障學生作的實驗中發現：學生的學習成效也會隨著教師教學熱忱而有明顯不同，教師教學熱忱高學習成就較高，反之則低。

以上研究都在在顯示教師教學熱忱無論在學生的學習成效或學習動機方面都扮演著極重要的位置。但是，在如何測量教師教學熱忱方面卻比較少著墨。

Collins (1976) 最早以因素分析來發展體育教師教學熱忱量表的研究者。他將教師教學熱忱定義為八種可觀察到的行為，包括：聲音的傳達 (vocal delivery)、眼神的移動 (eye movement)、手勢 (gesture)、位移 (movement)、臉部表情 (facial expression)、語詞選擇 (word selection)、對想法和感受的認同 (acceptance of ideas and feelings)、整體的活力 (overall energy)。後來的 Bettencour, et al.(1983), Brigham (1991), Streeter(1986)也都沿用此定義。

Rolider (1979) 發展了一套「教師教學熱忱觀察系統」(the Teacher

Enthusiasm Observation System, TEOS)，針對教師口語與非口語行為而進行教師教學熱忱之研究。整個觀察系統包括：輕鬆的玩笑、笑容、主動參與、正向回饋與鼓勵、共同參與、提供多樣活動、最大量的參與、適當的提醒、聲音的感染力、行間走動、教學準備、手勢、催促活動過程、身體接觸、以及動作示範等十五個項目，此系統又比 Collins 更為細緻。

繼 Collins 與 Rolider 之後，Caruso (1982) 強調體育教師在實際教學工作中所展現之教學熱忱，可從教師之讚美 (praise)、鼓勵 (encouragement)、及參與 (participation) 窺知。雖然，此研究中包含的層面較狹窄，但也給了無人零壹個層面的思考，此三個向度相信不只適用於體育科教學，放諸於任何類科的教學都是適用的，而且此三個面向在以往的研究中都不曾提及，都具有參考價值。

音樂教學方面，教學熱忱同樣扮演重要的角色。Lyon (1993) 強調：成功的教師，首先必須展現教師對於歌唱、音樂、以及週遭人群之無窮熱忱，從歌唱的享受與喜悅中，誘導學生從中發現歌唱的喜悅；最重要的，教師必須以高度的教學熱忱，成為學生學習的楷模，帶領學生進入充滿喜悅的學習模式，以獲得最大學習成效。

Monica Parson, Ed.D. (2001) 即指出教師教學熱忱已經被認為是影響學生學習的一個重要因素。認為一個具有教學熱忱的教師應該有以下的行為：教學中的眼神接觸 (Eye mirror the excitement in your teaching)、肢體語言 (Body language)、臉部表情 (Facial expression)、鼓勵 (Encouragement)。並認為一個教師若具備以上的教學技巧能夠有效增加學生的學習成效，其可能的因素是上述技巧能加強及延長學生注意力並引發學生學習動機，因此能夠提升學生學習成效。

Murphy & Walls (1994) 也用眼神接觸 (eye contact)、臉部表情 (facial expression)、聲調變化 (vocalization)、手勢 (gesture)、位移 (movement) 來評量教師教學熱忱的程度，並將之拿來做初任教師與傑出教師的比較，並發現接出與資深的教師在以上五個向度都比初任教師表現更為頻繁。

當然，在國外方面也有文獻是持不同的看法。Mc.KINNY 等人於 1983 年對國小 4 年級學童在社會課程面作的研究卻顯示，教師熱忱對學生此類科的學習並沒有造成明顯差異。

將國外近年來測量教師教學熱忱行為表現作一個整理如下 (表 6)：

表 6 國外近年來測量教師教學熱忱行為表現項目一覽表

	語調	眼神接觸	手勢	身體位移	臉部表情	語詞選擇	接受想法	整體活力	讚美	幽默感	認真講解
Bettencourt et al. (1993)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Streeter (1986)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Brigham (1991)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
McKinney et al. (1984)	✓	✓	✓	✓	✓			✓			
Wineburgh (1990)	✓		✓		✓						
Frymier (1992)		✓	✓		✓						
Payne & Manning (1986)						✓	✓		✓		
Williams (1977)						✓	✓	✓		✓	
Weaver & Cottrell (1987)								✓			✓
Murphy & walls (2005)	✓	✓	✓	✓	✓						

資料來源：Murphy, C.A. & Walls, R. T. (1994). Concurrent and sequential occurrences of teacher enthusiasm behaviors. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.

### 三、結論

綜合以上文獻，研究者整理教師教學熱忱有以下幾個思維：

國內研究方面：教師教學熱忱不是只是教學倦怠的反面，其層面是廣闊的、積極的，應獨立於教學倦怠之外，更超越於教學倦怠。除了包含：教學熱情、教學責任、教學耐心、教學反省、犧牲奉獻 之外，國外文獻方面，多將教師在課堂時的外在表徵等作一個次數上的測量。對於本研究也有極大的啟示，因此研究者將課堂表現也列入教師教學熱忱的一個重要內涵。

教學熱忱是一個整體的概念，除了包含生理以外，應該包括一種熱情的態度，也就是投入教學相關工作的持續力。當然，教學熱忱也一種積極的態度，表現在各個層面，包含教學、行政、人際互動、對學生的關懷等方面，並在積極投入上述層面後，從中獲得之成就感與自我肯定，繼而產生愉快正面的感受，願意持續積極投入的一個循環，如下圖 1。



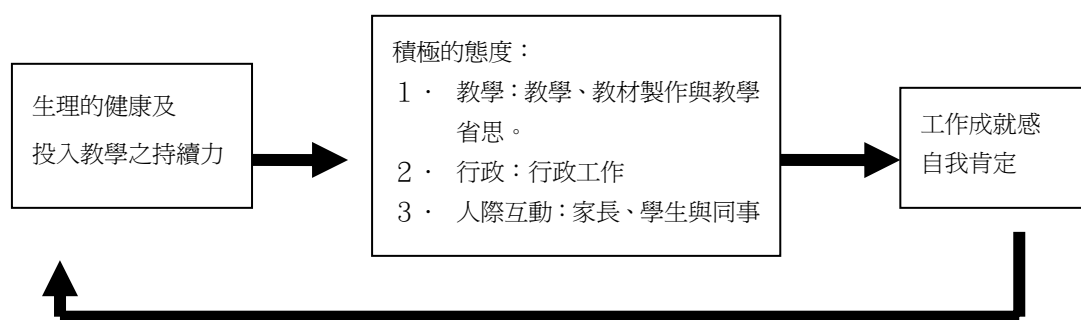


圖 1 特教教師教學熱忱說明圖

從上所述，研究者將教師教學熱忱做以下定義：

特教教師教學熱忱即一個特教教師在教學工作中感到愉快、充實與活力充沛，並能從工作中獲得成就感，並包含以下五種面向：

1. 身心狀態：指教師面對教學工作時身心的狀態
2. 人際關係：指教師與同學、同事與家長的相處情形
3. 教學工作：指教師在課堂教學時能盡力讓學生理解課程與適當的教學態度表現
4. 關懷學生：能在課堂或公餘時間展現對學生的關懷
5. 工作成就感：指教師從教學工作中獲得之成就感與自我肯定將其指標整理如下表 7：

表 7 特教教師教學熱忱指標

身心狀態	指教師面對教學工作時身心的狀態 1. 對教學工作感到愉快 2. 對教學工作充滿熱情 3. 晨起想到面對一天的教學，覺得精神洋溢 4. 在教學工作中，我能妥善處理自己的情緒問題 5. 沒有因為工作而產生的身心疾患
人際關係	指教師與同學、同事與家長的相處情形 1. 在學校中，我能與同事相處愉快 2. 在班級中，我能與搭檔相處融洽 3. 能夠在班級中營造一個愉快的學習氣氛 4. 從事教學以來，對學生事務依然保持熱情 5. 與家長互動良好

教學工作	指教師在課堂教學時能盡力讓學生理解課程與適當的教學態度表現 1.能用各種方式幫助學生理解課程，包含誇張的手勢與動作。 2.能用生動的表情吸引學生的專注力 3.能適度讚美學生 4.能在課堂上表現適度的幽默感 5.能對教材做充分的講解與示範使其具體 6.對學生的學習進度表現充分的耐心
關懷學生	能在課堂或公餘時間展現對學生的關懷 1.能關心學生在學習時的感受 2.能關心學生的未來發展 3.能關心學生在家庭中的生活 4.能在公餘時間關心學生
工作成就感	指教師從教學工作中獲得之成就感與自我肯定 1.我能很有效處理學生的問題 2.面對教學工作，我多半不會感到困難 3.對學生學習成效感到滿意 4.覺得自己是一為稱職的特教教師 5.面對特殊學生不會感到無力感 6.在行政工作方面，對自己的績效感到滿意 7.在從事教學工作以後更加有自信

#### 四、教學熱忱在教學上的應用

從上述各種指標在教學上的應用，說明如下：

##### 1. 班級經營

在班級經營上，特教班略與普通班級不同。國民小學特教班的編製為一班二位老師，在互相配合及相處上就顯的格外重要，因此，除了與學生間的互動很重要外，搭檔相處更不能忽略。特殊兒童雖然沒有升學上的壓力，相對而言，特教教師在處理班級氛圍時，應該讓整個班級氣氛活潑化、生動化。作息應該做規律的要求，讓學生能從規範中學習社會相處，在和諧與快樂的氣氛中鼓勵孩子表達、理解孩子的感受，讓師生都能浸淫在正向的班級氛圍中。另外，許多特殊孩童都是處在問題家庭中，教師更應該積極關懷學生，甚至利用公餘時間了解學生在家庭中的成長情形。

##### 2. 教材研究

特殊教育強調個別化。因此在教材上少有公定本，即使有些許學術單位致力於研發教材，但在實際教學上，仍必須配合學生程度作修改。也因為在

教材上沒有一定標準，以及在進度上沒有規範，特教教師在教材上就有很大的自主空間。筆者認為，一個具有熱忱之特教教師，應該用心於教材研發，以真正達到個別化教學。

### 3. 團隊合作與教師進修

在團隊合作方面，除了教室中的搭擋相處外，特教強調團隊合作。如何利用良好的溝通，在行政上、教學上與特教團隊共同合作是一個特教教師應思考的，並利用團隊合作有效解決學生問題，增進教學效能。除了與專業團隊合作之外，特教教師應積極參與專業成長進修。從專家學者的經驗中，培養自己的專業知能，也能從分享中找尋解決問題的方法，並從分享中相互肯定、激勵。

### 4. IEP 的編撰

一為具有教學熱忱的特教教師，對學生的學習進度除了有耐心之外，還應能確實掌握學生的實際能力、進步情形與未來發展。教學工作也是特教教師教學熱忱的很重要的向度之一，而一份合乎學生程度的 IEP 便是很好的參考指標，也是能使教學工作具體落實的重要環節。

### 5. 家長參與

無論在任何教育議題上，家長的參與已經越來越多，許多家長對自己孩子的成長都有積極的見解。特教教師除了每日的聯絡簿以外，更應該與家長積極溝通，共同規劃學生的學習情形、未來與發展。鼓勵家長參與親職教育等活動，並與家長時常連絡，畢竟特殊學生表達有限，教師應該時時與家長分享孩子的成就，給家長建立信心。

### 6. 評鑑工作

特教評鑑常被視為增加教師負荷的機制。其實，如果從教師熱忱的角度出發，評鑑工作上所要求的項目應從平時準備並做為教師在教學省思時的指標，當然，特教評鑑工作的適切性也應該被重視。

### 7. 健康的身心狀況

許多研究顯示，教師在教學工作上常感到壓力大以及倦怠。許多身心疾患也會隨著教學工作而來，而生理與心理會隨著工作壓力而形成惡性循環。特教工作的成就感較低，也不常被大眾看見特教教師的努力，因此，特教教師在心理上的調適就顯的格外重要，用愉快正向的態度來面對教學，進而可以影響班級內的氣氛，以及給家長繼續努力的動力。

### 8. 志於特教的熱情

林千惠（民 89）指出，特教教師離職異動率偏高，許多相關研究也認為職

業倦怠是離職異動率的原因。特教教師在日復一日的教學工作中，停下腳步思考：「我為什麼會當一個特教教師？」、「我希望成為一個怎樣的特教教師？」。特教教學工作必須要有志於特教的熱情，並時時自問，我的熱情還在不在？

#### 9. 積極思維與壓力調適

特教教師是極具專業的工作。教師的意見通常對家長有極大的影響力，身為特教教師應該用更正面的態度來面對學生的需要與障礙，跳脫無力感的框架，放大孩子的優點與進步。除此之外，教師應該隨時自我鼓勵、自我欣賞，讓壓力能適當宣洩。

#### 10. 融合與回歸

特教教師應該積極肯定自己的工作價值，讓校內同學與老師了解特殊教育究竟在做什麼？如何幫助我們的學生？藉由回歸與融合讓我們的學生被接納、被理解。

## 參考文獻

### 中文部份

- 王智民(2005):國民中學教育階段特殊教育教師情緒智慧與職業倦怠之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 王俊民(1989):國民中學教師成就動機與職業倦怠之關係研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 何郁玲(1999)。中小學教師執職業倦怠、教師效能感與生命意義感之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 吳宗達(2004):國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 周立勳(1986)。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 郭志純(2002):國民小學教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 郭耀輝(2004):國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 郭旗成(2005):特殊教育教師工作壓力、因應策略與職業倦怠之實證研究—以高雄地區為例。義守大學管理研究所碩士論文。

- 張榮宗 (2001)：國民中學組織結構、導師角色壓力與職業倦怠關係之研究。國立政治大學教育學系碩士論文，未出版，台北縣。
- 陳毓端 (2002)。國民小學教學熱忱教師之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳文長 (2005)：國民小學體育教師教學熱忱、發展趨向、及影響因素之研究。國立體育學院體育研究所博士論文。
- 廖光榮 (2002)：國中資源班教師工作倦怠相關之研究。國立台灣大學工業教育研究所碩士論文。
- 廖本盛 (2003)：國民中小學特殊教育教師教育態度與專業倦怠之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 廖冠婷 (2006)：高雄縣國民小學教師覺知教育改革壓力、職業倦怠與求助態度關係之研究碩士論文。
- 蔡金田 (1998)：國民小學啟智班教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

#### 英文部分

- Bodette, D. R. (1995). The perceptions of college physical education teaching major with respect to teacher enthusiasm. Unpublished Master Thesis, Springfield College.
- Brigham, Frederick J. (2002). Teacher Enthusiasm in Learning Disabilities Classrooms.
- Brunig, R H. (1987). Key elements of effective teaching in the direct Teaching model. In Using Research to improve teacher education, p57-88. Washington, DC. : ERIC Clearinghouse on Teacher education.
- Carlisle, C. & Phillips, D. A. (1984). The effects of enthusiasm training on selected teacher and student behaviors in preservice physical education teachers Journal of Teaching in Physical Education, 4, 64-75.
- Caruso, V. M. (1982). Enthusiastic teaching. Journal of Physical Education, Recreation and Dance, 53, 47-48.
- Maslach, C., & Jackson, S. E., (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- McKinney, C. Warren, Larkins, A. Guy, Kazelskis, Richard, Ford, Mary Jane, Allen, Jane A. & Davis, John C. (1983). Some Effects of Teacher Enthusiasm on

Students Achievement in Fourth Grade Social Studies.

Monica Parson, Ed.D. (2001). Enthusiasm and Feedback : A Winning Combination ! PE Central. 1. Jan.2001. Online.

Murphy, C.A. & Walls, R. T. (1994). Concurrent and sequential occurrences of teacher enthusiasm behaviors. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.