

# 特殊教育教師的壓力調適與成長團體之研究

黃志雄

國立嘉義啓智學校

## 摘 要

特教教師長久以來均獨自面對來自各方面的壓力，普遍缺乏社會支持，高壓力與低支持造成特教教師不斷地流失，也深刻地影響特教教師的教學品質。本研究旨在經由教師成長團體的運作，解決實務上教師工作壓力的問題，提供特教教師因應工作壓力的策略和支持，並透過行動研究的歷程與省思，探討教師成長團體的組織與運作，以及教師成長團體對特教教師壓力調適與支持的影響。

本研究以行動研究為主軸，經由規畫、行動、觀察、省思、修改及再行動的動態循環歷程，資料收集採用參與觀察、焦點訪談、檔案資料和研究日誌等多元的方式，並以開放編碼進行資料分析。教師成長團體採「讀書會式」與「心理探索式」並行的方式運作，共計進行了 25 次的讀書會團體和 8 次的心理探索團體。

研究結果發現：

- 一、「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體的策略，能夠有效地解決特教教師的工作壓力問題。
- 二、教師成長團體對特教教師的影響有：
  - (一) 協助特教教師工作壓力的調適。
  - (二) 增進特教教師人際關係的拓展。
  - (三) 促進特教教師的自我成長與學習。
  - (四) 提供特教教師同儕及專業知能上的支持。
  - (五) 促進特教教師自我的轉變與期待。
- 三、參與成長團體之教師均對教師成長團體抱持著正向、肯定的態度。
- 四、教師成長團體行動所遭遇的困難包括：團體運作方式的調整、團體的人數太少、學校行政的支持程度太少、成員個人問題的處理方式、以及團體領導風格的省思等。

**關鍵詞：**特殊教育教師、工作壓力、因應策略、教師成長團體

## 壹、緒論

### 一、研究背景及動機

在急遽變化的社會環境下，教師的工作面臨許多的衝擊、改變與挑戰，同時也承擔著更高的壓力。隨著社會結構的改變以及文化價值的多元發展，教師的角色在傳統文化「天、地、君、親、師」中的光環不再，然而，社會賦予教師較高的道德標準與期待卻絲毫沒有改變，在如此的落差下教師肩負更多的角色，承受著更加多元與更高的壓力。雖然適度的壓力對個體而言有正面的意義，然而過度的壓力則會造成個體在身心方面的問題（張春興，民86）。國內外許多研究指出，面對如此多元及高度的壓力環境，教師若無法調適壓力，將容易產生焦慮、沮喪、生氣等負面情緒，同時亦會對教學工作產生倦怠感，缺乏教學熱忱，對學生失去耐心和關心，甚至考慮離職、轉校或轉業等想法（江欣寬，民91；林千惠，民89；郭生玉，民84；蔡金田，民87；顏淑惠，民89；Borg & Riding，1991）。由此可知，教師的工作壓力除了影響教師個人情緒的穩定外，更將影響教師的效能與教學的品質。

教育的成敗繫於師資的良窳，教師是達成有效教學之重要因素，教師在整個教育體系中扮演著舉足輕重的重要角色，對學生而言亦具有關鍵性的影響力（王文科，民83；吳清山，民92）。因此，在教育改革努力提昇教育品質之際，教師的壓力調適與支持更形重要，壓力的調適與支持成爲教師除了教學外的首要任務（林美玲，民90）。然而，教師的壓力調適問題卻往往被大家所忽視，在強調教師效能與教學品質的同時，卻忽略了普遍存在的教師工作壓力問題。

壓力的因應策略是壓力理論中一個十分重要的概念，因應策略的運用將影響個體對壓力

的感受和反應。正向積極的因應策略能減輕某些負面的情感，甚至激發個體的潛能，有助於生活品質與工作績效的提升。相反地，負向消極的因應策略會降低工作表現，影響個體的身心健康，導致工作倦怠和人格解體（李水源、陳琦蓉，民92；林美玲，民90；Wisniewski & Gargiulo，1997）。因此，當教師面對壓力時，有效地運用正向、適當的因應策略更顯得重要。然而，從目前國內師資培育機構的課程內容中發現，大部份均著重於教師專業能力的培養以及課程與教學的設計，甚少提供有關教師自我壓力調適與情緒管理方面之課程。

不論是對普通教師還是特教教師，教師的壓力調適與支持都是一個十分重要且需要的課題，特教教師所面對的挑戰與壓力絕對不亞於任何高科技的工程師或醫護人員（黃秋霞，民91）。教育部於全國身心障礙教育會議實錄的報告中指出，每年各階段特教教師的異動率將近四分之一左右（教育部，民84），特教教師因爲缺乏成就感、不受學校行政人員重視、家長配合度低、工作壓力大、學生問題行爲多、缺乏專業知能等原因，經常造成極高比率的異動及流失（林千惠，民89）。許多研究發現，特教教師扮演著多重的角色，易獲得較高的情緒疲憊和較低的成就感，比普通班教師感到更多的工作壓力和倦怠（林千惠，民89；Eichinger，2000；Gulielmi & Tatrow，1998）。對特殊教育教師而言，由於學生在智能及行爲發展上的障礙，以及學習上的個別差異，使得特教教師除了承受更高的工作壓力外，亦較少獲得教學上的成就感，此外，由於特教教師須時時看顧學生及處理突發狀況，較少有與其他教師及行政人員接觸的機會，容易造成人際關係的疏離與孤立（詹美春，民92；Sires & Tonnsen，1993）。

研究者從特殊教育教學工作與輔導實習教

師的經驗中發現，特教教師長久以來均是獨自面對來自各方面的壓力，普遍缺乏社會性的支持，高壓力與低支持造成特教教師不斷地流失，也深刻地影響特教教師的教學品質和身心平衡。因此，為解決特教教師工作壓力的問題，本研究希望經由教師成長團體的運作，提供教師壓力調適的管道，以及教師成長與支持的空間，並透過行動研究的過程，探討教師成長團體對特教教師工作壓力調適的影響。

## 二、研究目的

基於上述的研究背景及動機，本研究之主要目的如下：

- (一) 解決教學實務上的問題，提供特教教師因應壓力的策略與支持。
- (二) 探討教師成長團體的組織與運作。
- (三) 探討教師成長團體對特殊教育教師工作壓力調適的影響。

## 貳、文獻探討

### 一、教師的工作壓力與影響

從心理學的角度來看，壓力一詞有三種解釋，一是環境中客觀存在的某種具威脅性刺激，二是因刺激引起的一種反應型組，第三種則是刺激與反應的交互關係，亦即個體對環境中具有威脅性刺激，經認知其性質後所表現的反應(張春興，民86)。壓力並非全然是有害或負面的刺激和結果，適度的壓力能夠促使個體激發潛能、提高工作表現，因此，壓力的大小好壞並非單一地從刺激或反應的程度來看，而應視個體對刺激的覺知以及覺知後的反應。任何工作都有其壓力存在，對教師而言亦不例外，所謂教師工作壓力是指教師在教學工作中，遭遇到威脅其自尊或幸福的問題，而所要面對的問題超過他們能力所及時所引發的心理

反應(Chaplain, 1995; Litt & Turk, 1985)。

引發壓力的一般情境是角色衝突，指兩個以上不一致的角色期望間之衝突，也可能是角色期望與個人的偏好、目標和價值觀相衝突。其次，工作中的角色模糊亦是造成壓力的來源之一，角色模糊通常與組織目標、角色定義與成就期望的模糊有關，個人不確定如何有效地扮演角色或執行任務(Lens & Jesus, 1999)。此外，工作環境中的限制、工作負荷量和同儕間的溝通協調也都是引發工作壓力的來源(Lens & Jesus, 1999; Wisniewski & Gargiulo, 1997)。

教師工作壓力的概念源自於工作壓力的研究，由於教師的角色與工作內容的獨特性，國內外許多研究投入教師工作壓力的探討，而大部分的研究在於瞭解造成教師工作壓力的來源(程一民，民85; Chaplain, 1995)。雖然教師工作壓力的來源並非是單一因素所致，可能是多種因素交互作用而成，但歸納這些研究的結果發現，教師工作壓力的來源大致來自於：學生的學習與行為問題、工作量過度負荷、行政支持不足、親師溝通、以及專業知能發展等五個項度(吳俊容，民91; 林玉鳳，民92; 李水源、陳琦蓉，民92; 陳聖芳，民87; 程一民，民85; 孫立歲，民89; 郭生玉，民84; 張郁芬，民90; 詹美春，民92; Borg & Riding, 1991; Chaplain, 1995; Salo, 1995)。除了上述五個主要造成教師工作的壓力來源之外，有些研究發現在時間管理、人際關係、學校組織氣氛、教學資源和角色衝突等方面的問題，也是引發教師工作壓力的原因(孫立歲，民89; 程一民，民85; 陳淑娟，民91; 詹美春，民92; 楊淑麗，民92; Borg & Riding, 1991)。

此外，在探討教師工作壓力時，教師個人的特質及背景亦經常是研究的變項之一，包括年齡、性別、教學年資、婚姻狀況和專業背景

等，然而，這些因素與壓力間的關係尚未獲得一致的看法（張郁芬，民90；Chaplain, 1995）。教師的個人特質與背景亦是影響壓力調適的重要因素，大部分的教師對工作壓力的因應方式以自我調適為主，其次則是尋求同事及家人的支持（林玉鳳，民92；Sires & Tonnsen, 1993）。

教師的工作壓力若未能調適或尋求適當的因應方式，將對教師的身心健康及教學品質造成負面的影響，在生理上將傷害神經、腸胃、內分泌、肌肉等身體系統，在心理上易產生焦慮、憂鬱、生氣、憤怒、冷漠等負面情緒，而在行為上則將使教師失去教學的熱忱，影響工作及教學的品質（張春興，民86；Chaplain, 1995；McCormick, 1997；Pullis, 1992；Strassmeier, 1992）。

近年來，有關教師工作壓力的研究逐漸地受到重視，有越來越多學者和研究生以此為主題，探討教師的工作壓力與其他相關的因素（江欣霓，民91；林玉鳳，民92；李水源、陳琦蓉，民92；孫立葳，民89；郭峰偉，民89；陳淑娟，民91；陳聖芳，民87；黃智慧，民92；楊淑麗，民92；廖翌妙，民91；蕭育，民92），表一為我國近六年來（民87-92）有關教師工作壓力方面的研究結果一覽表。從表一中可以發現，除了林玉鳳（民92）以個案研究探討國小教師的工作壓力與因應方式，以及黃智慧（民92）以行動研究探討和減緩教師的工作壓力之外，大部分的研究均是採調查研究法，探究教師工作壓力的現況和其相關因素，從這些研究中發現教師的工作壓力與學校環境、組織變革、工作滿意度、教師效能和身心健康等因素有關，而從這些研究結果中得知不論是幼稚園、國小或國中的教師，均存在著一定程度的工作壓力，然而，大部分研究的調查結果顯示教師的工作壓力為中等程度，並未

能顯示出教師的壓力程度。此外，由於工作壓力的程度關乎個人的情緒經驗與感受，因此部分研究亦特別提及因應壓力的策略及情緒調適，如何有效提供教師工作壓力的調適與支持是未來研究的方向。

## 二、特教教師的工作壓力與影響

所謂「得天下之英才而教之，至樂也」，自古以來教師便是以教育英才為樂，以學生的成就為教師的光榮。然而，對特教教師而言，由於身心障礙學生在認知發展上的障礙，使得特教教師難以獲得教學上的成就，此外，由於學生的個別差異和行為問題，亦經常地讓特教教師疲於奔命。許多研究便指出，特教教師比一般教師承受著更大的工作壓力，且工作的困難度常與其任教對象的障礙程度成正比（林千惠，民89；黃秋霞，民91；Eichinger, 2000；Fimian, 1983；Gulielmi & Tatrow, 1998）。

除了來自於學生方面的因素外，特教教師還面臨著多元的壓力來源，這些工作壓力的來源包括：缺乏行政支持、同事間的孤立感、時間管理、親師關係、文書工作過多、缺乏成就感、覺得不受重視、缺乏進修管道和專業不足等（李永昌，民88；莊中興，民90；詹美春，民92；蔡金田，民87；Littrell & Billingsley, 1994；Pullis, 1992；Sires & Tonnsen, 1993；Wisniewski & Gargiulo, 1997）。

教育部（民84）在「全國身心障礙教育會議實錄」的報告中指出，國小、國中和高中職特教教師的異動率分別為24.68%、19.43%和25%。沉重的工作壓力是導致特教教師高異動率的主要原因之一（林千惠，民89；周台傑、吳訓生、詹文宏、葉瓊華，民85），而特教教師的異動率偏高，從經濟效益、教育品質和教學成效等各方面來看，均有極為不利的影響（林千惠，民89）。然而，教育主管當局在面對

特教師資的問題時，往往只從增加數量的方面著手，一味地以「開源」的方式處理問題，卻忽略了去思考如何「節流」，重視特教教師的工作壓力與支持。

Pullis (1992) 的研究發現，由於壓力的影響會使特教教師感到挫折、精疲力竭，和產生否定及負向的思考。而 Gersten、Keating、Yovanoff 和 Hamiss (2001) 的研究亦指出，工作壓力導致特教教師產生角色的混淆與不協調，若加上行政支持不足，將顯著地影響特教教師對工作的決定與選擇。從國內外有關特教教師工作壓力的研究中發現，工作壓力除了造成特教教師的流失外，對特教教師的身心健康、職業倦怠、教學品質、班級經營和人際互動等，均會導致許多負面的影響(蔡金田，民87；Gersten et al., 2001；Littrell & Billingsley,

1994；Pullis, 1992)。

近年來特殊教育教師的工作壓力問題亦逐漸受到關注，許多研究均以特教教師為對象探討其工作壓力和因應策略(李永昌，民88；吳俊容，民91；莊中興，民90；詹美春，民92；蔡金田，民87)，表二為研究者整理國內近幾年來探討特教教師工作壓力之研究，從表二的研究中發現，有關特教教師工作壓力方面的研究均是以問卷調查的方式進行，僅止於對特教教師工作壓力問題的探討瞭解及陳述說明，尚無進一步針對實際工作壓力問題提供因應的策略和方法之研究。因此，本研究將以行動研究方式，解決在實務工作上教師工作壓力的問題，探討如何有效地解決特教教師所面臨的工作壓力問題，提供適當的壓力因應策略和調適方法。

表 1 教師工作壓力相關研究一覽表

研究者	研究題目	研究法	研究對象	研究結果
陳聖芳 (民 87)	台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究	調查研究法	562 名台東地區國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小教師的工作壓力為中等程度，工作滿意度分數為 81.19 分。</li> <li>2. 工作壓力來源以同事間的緊張關係和行政不支持的壓力最高。其它壓力源依序為缺乏工作外在報酬、工作負荷，而親師關係的壓力最低。</li> <li>3. 影響教師工作滿意度最多的是同事緊張關係與行政不支持，以及師生關係緊張兩項壓力源。</li> </ol>
孫立葳 (民 89)	幼兒教師工作壓力之研究	調查研究法	63 位進修暑期幼教學士班之幼教老師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 幼教教師在工作上感受最強烈的的是雜務太多而產生的壓力。</li> <li>2. 時間上的壓力和保持幼教專業品質產生的壓力亦是幼教教師感受到的主要壓力來源。</li> </ol>

表 1 教師工作壓力相關研究一覽表 (續上頁)

研究者	研究題目	研究法	研究對象	研究結果
郭峰偉 (民 89)	國中教師工作壓力與教師效能關係之研究	調查研究法	台南縣市和高雄縣市 345 名國中教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學校規模大小在教師工作壓力上有顯著差異存在，學校規模愈大教師壓力愈大。</li> <li>2. 年資在教師工作壓力上有顯著差異存在。</li> <li>3. 教師工作壓力和教師效能間為負相關。</li> </ol>
江欣霓 (民 91)	國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究	調查研究法	高雄市國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小教師的工作壓力以工作負荷為主。</li> <li>2. 不同年齡、任教職務以及任教年資的國小教師在工作壓力上的差異大。</li> <li>3. 工作壓力與身心健康有顯著正相關。</li> </ol>
陳淑娟 (民 91)	組織變革下國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	調查研究法	中部地區 610 位國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織變革下國小教師覺知的整體工作壓力為中等程度。</li> <li>2. 教師採用的壓力因應策略偏於正向。</li> <li>3. 教師工作壓力會因學校組織變革項目不同、和個人背景變項不同而有差異。</li> </ol>
廖翌妙 (民 91)	國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究	調查研究法	高雄縣市及屏東縣 397 位國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小教師負向情緒以憤怒最多，其次是悲傷、焦慮，最少的是羞愧。</li> <li>2. 教師知覺到的壓力事件愈多，愈會引發負向情緒。</li> <li>3. 愈常以情緒宣洩方式因應壓力，愈會感受到負向情緒。</li> </ol>
李水源、 陳琦蓉 (民 92)	普通班教師面對身心障礙學生之工作壓力與因應策略之研究	調查研究法	378 位台北市班上有身心障礙學生之教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 普通班教師面對身心障礙學生的教學感到中度壓力。</li> <li>2. 面臨工作壓力時，採用因應策略的頻率偏向高度頻率。</li> <li>3. 普通教師對身心障礙學生的工作壓力程度，會因部份個人變項不同而有顯著差異。</li> <li>4. 整體工作壓力與整體因應策略具有顯著的負相關。</li> </ol>

表 1 教師工作壓力相關研究一覽表 (續上頁)

研究者	研究題目	研究法	研究對象	研究結果
林玉鳳 (民 92)	國民小學教師工作壓力與因應方式之個案研究	個案研究	台北市某國小之教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.全校教師的整體工作壓力屬於中間偏重。</li> <li>2.教師工作壓力主要來自家長提出個人意見。</li> <li>3.其他壓力來源包括教改、學生學習及生活常規、班級中的特殊兒童、同儕間合作不易、行政未能支援教學等。</li> <li>4.最常用的因應方式為自我調適法，其次為尋求社會支持。</li> <li>5.資淺教師的壓力顯著大於資深教師。</li> </ol>
黃智慧 (民 92)	減緩教師工作壓力之行動研究	行動研究	研究者服務學校一年級 9 名教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.團體運作以主題中心式和讀書會兩種模式交互運用，可達到良好運作效果。</li> <li>2.教師成長團體面臨的主要問題有成員的招募、團體催化者的角色扮演、聚會場地的尋覓和成員的時間問題。</li> <li>3.教師工作壓力源來自工作、行政、學生、家長、人際關係和專業生涯等方面。</li> <li>4.成長團體對減緩工作壓力產生實質效益，但其效益在教師間存有個別差異。</li> <li>5.運動、時間管理、放鬆和問題解決四個策略，均可協助教師減緩工作壓力。</li> </ol>
楊淑麗 (民 92)	國民中學學校氣氛、教師工作壓力與教師身心健康之研究	調查研究法	中部五縣市 601 位國中教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國中教師工作壓力為中下程度。</li> <li>2.國中教師身心健康與工作壓力有顯著相關。</li> <li>3.國中學校氣氛與教師工作壓力對教師身心健康具有顯著預測力。</li> </ol>
蕭育 (民 92)	國小教師所覺組織溝通滿意與教師工作壓力關係之研究	調查研究法	雲嘉地區 598 位國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國小教師組織溝通滿意與工作壓力有負向關係存在。</li> <li>2.國小級任教師、學校規模在 13 班以上者有較高工作壓力感受。</li> </ol>

表 2 特教教師工作壓力之相關研究一覽表

研究者	研究題目	研究法	研究對象	研究結果
蔡金田 (民 89)	國民小學啓智班 教師工作壓力與 職業倦怠之關係 研究	調查研 究法	台中縣、台 中市、南投 縣及彰化 縣共 171 位國小啓 智班教師	1.啓智班教師因個人背景變 項和學校背景變項之不 同，在工作壓力和職業倦怠 的覺知上有顯著差異。 2.工作壓力與職業倦怠間有 顯著關係，工作壓力愈大職 業倦怠愈嚴重。
李永昌 (民 88)	視障教育教師工 作壓力之研究	調查研 究法	170 名視障 教育教師	1.在工作壓力的可能來源與 可能造成的影響方面，有顯 著的差異存在。經事後比 較，此種差異發生在啓明學 校及啓明資源班的兩組受 試間。 2.在因應工作壓力的策略方 面，三組受試間沒有顯著的 差異存在。 3.工作壓力、所造成的影響、 及因應策略這三個因素可 有效區分不同組別的特殊 教育教師。
莊中興 (民 90)	高級職業學校特 殊教育班教師工 作壓力之研究	調查研 究法	460 名高職 特教班授 課教師	1.高職特教班教師的工作壓 力為中等程度。 2.高職特教班教師的工作壓 力層面依大小分別為專業 職責、家長問題、學生問 題、在職進修和工作負荷。 3.工作壓力較大項目為特教 專業職責、轉銜和學生問題 方面。 4.高職特教教師面對較大工 作壓力時，兼用情緒抒發和 問題解決導向兩種因應方 式。
吳俊容 (民 91)	國小特殊班教師 與普通班教師工 作壓力及其調適 策略之研究	調查研 究法	中部地區 328 名國小 特教教師 和 363 名 普通班教 師	1.特教教師的最大壓力源為 學生的個別差異太大，普通 班教師的最大壓力源為教 學以外工作太多。 2.特教教師與普教教師的調 適方式均為「事前擬好計畫 以免挫折」。 3.普通班教師的工作壓力高 於特教班教師。



表 2 特教教師工作壓力之相關研究一覽表 (續上頁)

研究者	研究題目	研究法	研究對象	研究結果
詹美春 (民 92)	國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究	調查研究法	台灣地區 604 名國小 特教教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國小特教教師的工作壓力感受為中等程度。</li> <li>2. 工作壓力的大小依序為社會支持、工作條件、時間運用、管教學生和角色壓力。</li> <li>3. 國小特教教師感到最大的工作壓力是要花費時間及心思準備上級評鑑資料。</li> <li>4. 年資 5 年內特教教師的時間運作壓力大於其他年資的教師。沒有參與進修的教師在時間運用的壓力亦大於有進修的教師。</li> <li>5. 不同任教類型間教師工作壓力的感受達顯著差異，學校巡迴輔導班教師的壓力最大，其次依序為啟智班、資源班、家庭巡迴輔導班、啟聰班和視障巡迴輔導班。</li> </ol>

### 三、壓力調適與教師成長團體

如同滿溢的河水需要出口，過多的壓力亦需要適當的宣洩與調適。教師若無法適當地因應工作壓力，除了造成自己身心健康的損傷外，亦會影響到工作品質和週遭的人事物，更嚴重地將會影響到學生的學習與成長。從國內外探討教師工作壓力的研究中發現，教師在面對壓力時的因應方式以自我調適最多，其次則是尋求家人及朋友的協助，其他如參加工作坊及研習、獲得學校行政人員的支持、尋求專業人員的協助、尋求社區資源的協助和建立社會支持網絡等方式，亦能有效減緩教師的工作壓力(李水源、陳琦蓉，民92；林玉鳳，民92；吳俊容，民91；黃智慧，民92；Gersten et al., 2001；McCormick, 1997；Sires & Tonnsen, 1993)。

壓力調適的策略包括個人、人際間、組織

和社區等四個主要方式(Dunham, 1983)，雖然大部分的教師選擇個人方式的壓力調適策略，但由於個人特質、生活背景、專業和情緒發展的差異，使得壓力調適的情況有限。因此，許多學者提倡以團體輔導的方式，透過團體動力提供教師工作壓力的調適與支持，最常被運用的是以教師成長團體的方式進行(徐西森，民86；謝麗紅，民84)。團體輔導指的是運用團體動力學的知能，由受過專業訓練的領導者藉由專業的技巧與方法，協助成員獲得有關的資訊，以建立正確的認知觀念與健康的態度行爲。而所謂團體動力則是指某種社會團體之所以形成的原因，以及維繫團體功能的一種力量或方式，團體中的成員間彼此交感互動的，因此團體動力也可說是團體內互動的歷程(徐西森，民86；Neukrug, 2003)。

成長團體源自於團體輔導，1960年代後

發展蓬勃，因著團體的目標、活動內容、領導方式和組成份子等的不同，呈現多元的型態（呂勝瑛，民80）。成長團體所提供的支持與挑戰可以協助成員做誠實的自我評估，並且決定一些特定的方式來改變他們思考、感受及行為的方式（Corey & Corey, 1992）。Bates、Johnson和Blacer（1982）將成長團體定位為擴展性的團體，強調團體可以增強成員的能力，擴大其生活層面的功能（引自曾華原、滕青芬譯，民82）。

Rau(1990)則提出協同成長團體的型態，以協同為過程、成長為目標，強調成員間的相互協助以達成個人的成長。成長團體的實施呈現多元的型態，而教師成長團體之運作亦沒有固定的模式，團體的進行應視成員的特質、需求、興趣與活動目標而調整，保持適度的彈性，以發揮成長團體最適當之運作功能（饒見維、洪清一、林美珠、王筱皇，民86）。

一般而言，成長團體的主要目標有三：第一是協助成員發展正向積極的態度及較好的人際技巧，其次是利用團體發展的歷程作為幫助個人改變的一種方式，第三則是協助成員把在團體中所學得的技巧和觀念轉移到日常生活中（Corey & Corey, 1992）。因此，許多研究將成長團體做為因應壓力策略的介入方案之一，從國內外的研究結果得知，成長團體的實施成效大部分呈現正向的結果，雖然亦有部分研究結果為負向，但這些研究均指出團體經驗確實會對參與成員產生影響（黃智慧，民92；謝麗紅，民84；Barnette, 1989；Morran & Stockton, 1991；Vareldzis & Andronico, 2000）。成長團體所造成的正向影響包括：增進自我覺知、提高自尊、增進對他人的覺察和人際互動、改善人際關係、獲得成員支持、減少個人困擾、舒緩情緒和壓力、增進專業知能的學習等（黃志雄、楊在珍，民91；黃智慧，民92；謝瑞榮，

民88；謝麗紅，民84；Barnette, 1989；Morran & Stockton, 1991；Rau, 1990；Vareldzis & Andronico, 2000）。

綜合上述所論，成長團體是提供壓力調適的有效方式之一，而經由成長團體所提供的團體動力能夠增加團體成員間的互動與支持，此外，在彼此的工作性質和壓力源相似的情況下，將更能獲得共鳴，因此，本研究以教師成長團體，做為解決特殊教育教師工作壓力問題的策略。

## 參、研究方法

本研究旨解決特教教師工作壓力的問題，經由教師成長團體的組織與運作，提供特教教師因應工作壓力的策略和支持。同時，並透過行動研究的歷程和省思，探討教師成長團體的運作方式，和教師成長團體對特教教師工作壓力調適的影響。

### 一、研究設計

行動研究是由實務工作者在實際工作情境中，依據工作上所遇到的問題，以研究者的角色結合工作夥伴，研擬解決問題的策略，藉由實際執行策略的行動，加以反省、修正以解決問題（吳明隆，民90；潘淑滿，民92；蔡清田，民89；Mills, 2003）。本研究旨在尋求特教教師工作壓力問題之解決方法，因此以行動研究為主軸，經由規畫、行動、觀察、省思、修改及再行動的動態循環歷程，探討特教教師壓力調適與支持之可行方式和影響。

### 二、研究情境與研究參與者

本研究於研究者服務之學校中進行，研究者服務之學校為南部某啟智學校，學校成立時間約10年，學校規模屬大型學校，有國小、國中和高職三個學部，學生人數約350人左右，

全校班級數共 29 班，教師人數 85 人、職員 40 餘人，教師以女性居多，大部分教師的年齡在 30-40 歲左右。所招收的學生均為重度和極重度智能障礙學生，每班的學生人數為 10 至 15 人，採雙導師制，每班有兩名教師。教師成長團體分別於教室及兒童遊戲室中進行。

研究之參與者以研究者任教學校之教師為主，教師成長團體採志願參加的方式，參與成長團體的教師共六名，團體成員主要是特教新進教師，除了一位老師的特教年資超過 5 年外，其餘成員的特教年資均在 5 年以下，遭遇的壓力以學生問題、親師合作和專業能力不足為主。

### 三、研究步驟

依據行動研究之規劃、行動、觀察、省思與再行動等歷程 (Mills, 2003)，本研究以動態循環模式之步驟實施，詳細研究步驟敘述如下。

#### (一) 發現問題

從研究者自身的經驗以及與同事的互動過程中，發現特教教師深為學生的問題行為、個別差異和繁雜的班級事務所苦，教師承受著龐大的工作壓力卻無舒緩的機會，情況嚴重者甚至影響到身心健康和教學品質。研究者服務的學校為招收重度和極重度障礙學生之特殊教育學校，學生的多元需求和問題，常使教師深感挫折和無力。

#### (二) 瞭解及分析問題

針對特教教師的工作壓力與因應方式，與同事們討論及瞭解問題所在，並蒐集及閱讀相關文獻，以瞭解可能的問題解決方法。初步發現教師的工作壓力包括學生的問題行為、班級內學生程度差異大、親師合作、以及專業能力不足等。

#### (三) 規劃及執行初步的行動方案

經由初步的訪談及文獻分析瞭解問題後，決定以「讀書會式」教師成長團體為初步行動方向，提供教師在專業知能上的支持與協助。教師團體的組成由研究者釋放出成長團體的訊息，採教師自由意願參加的原則，讀書會於 92 年 1 月開始進行，由團體成員針對其教學及需求決定閱讀的主題和文章，安排於每週一、三下午下班後進行，每次 60 分鐘，初期共規劃 25 次的讀書團體 (附錄一)。每一次的團體閱讀一篇文章，並輪流由團體成員擔任導讀的工作，研究者則擔任團體領導者，負責引言、給予回饋及鼓勵成員分享個人經驗。

#### (四) 回饋與修正

每次團體結束前預留 5-10 分鐘的時間，讓參與團體的成員填寫團體回饋單，彼此分享當次團體的感受，並由團體帶領者在回饋單上再給予文字回饋。研究者於每次團體結束後紀錄團體成員參與的情形和事件，作為下次團體和行動方案之參考。

#### (五) 調整及執行行動方案

根據團體成員的回饋和參與觀察發現，「讀書會式」教師成長團體對成員壓力的調適與支持有限，雖然滿足教師在教學及專業知能上的需求，但似乎欠缺壓力的舒緩和自我情緒的調適，因此，於 92 年 4 月起加入自我探索的團體活動，調整為「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體。

讀書會團體調整為每週進行 1 次，另外安排自我探索活動，每週 1 次、每次 90 分鐘，「心理探索式」教師成長團體以自我放鬆、自我探索和自我肯定為目標，共安排了 8 次的活動 (附錄三)，由研究者擔任團體領導者，帶領團體成員在活動中認識自我及瞭解自己，同時題引導及鼓勵成員分享彼此的經驗和感受。

### （六）個別焦點訪談

研究者於團體結束後，經團體成員的同意進行個別焦點訪談，依事先擬定之焦點訪談大綱，分別和參與教師成長團體之教師訪談，以瞭解及蒐集教師們對成長團體和行動的意見。

### （七）行動檢討

依據參與觀察紀錄、焦點訪談記錄、團體回饋單、團體活動記錄和研究日誌等資料，進行整體行動研究的成效評估和檢討。從成效檢討的過程及結果，修正行動的缺失，並提出可行的行動建議，做為重新行動的依據。

## 四、研究工具

### （一）研究者

在質性研究中研究者經常是觀察及訪談等資料蒐集的工具，而資料的分析亦需仰賴研究者的經驗判斷，因此，研究者是質性研究中一項極為重要的研究工具。本研究之研究者為男性，30歲，具特殊教育學士和碩士學位，目前就讀特教博士班，特殊學校之教學年資8年，個性樂觀、開朗，樂於接受挑戰。在實務工作方面，除了特殊教育的教學經驗外，曾經接受輔導及諮商晤談方面訓練，擔任過諮商中心引導晤談員、部隊心理輔導老師和學校輔導老師，具有豐富的個別晤談和團體輔導經驗，帶領過助人技巧訓練團體、自我成長團體、家長成長團體和教師支持團體等。而在研究背景及經驗方面，曾經修習過單一受試研究、行動研究和個案質性研究等研究所課程，除具備教學實驗研究的能力外，亦在實務工作中從事行動研究多年。

### （二）錄音筆

本研究以錄音方式進行個別焦點訪談和團體後省思評論的紀錄，在取得研究對象的同意後，以錄音筆紀錄個別焦點訪談之過程，再轉

錄成逐字稿進行分析。

### （三）團體回饋單

研究者自編之開放式問卷，每次團體結束後請團體成員填寫，以短句方式（例如：「參加完這次團體後，我覺得…」）引導成員寫下自己在團體過程中的感想和經歷，並做為研究者與團體成員間文字互動橋樑（附錄二）。

### （四）個別焦點訪談大綱

由研究者自編，主要在了解受訪者對教師工作壓力和教師成長團體的看法，共有壓力調適、讀會會式團體、心理探索式團體和其他等四個部份，以個別焦點訪談方式收集研究參與者的感受及意見（附錄四）。

## 五、資料處理與分析

### （一）資料收集

本研究之目的在於解決特教教師的工作壓力問題，提供特教教師因應壓力的策略與支持，並探討教師成長團體的組織與運作及對特教教師的影響，因此以參與觀察和個別焦點訪談為主要之資料收集方式。此外，為增加研究之構念效度和信度（Yin, 2003），研究資料的收集亦包括團體回饋單和參與者於團體中的產物等檔案資料，以及研究者的研究日誌資料等。

#### 1. 參與觀察

為瞭解教師成長團體的組織與運作過程，本研究以參與觀察為主要的資料收集方式，研究者亦為研究參與者，規劃及帶領教師成長團體，並於團體中觀察團體的運作和成員間的互動，以事後回溯方式於團體結束後紀錄觀察的過程和觀察評論。

#### 2. 個別焦點訪談

為瞭解團體成員對教師成長團體的看法和工作壓力調適的覺知，於團體結束後

實施個別焦點訪談，在獲得受訪者的同意下以錄音方式記錄訪談過程，再轉錄成逐字稿加以分析。

### 3. 檔案資料

除了上述兩種主要的資料蒐集方式外，本研究亦從行動過程中蒐集包括每次的團體回饋單、團體成員在團體中的產出物（如自畫像、生命盾牌等）等檔案資料。

### 4. 研究日誌

研究者將研究過程中的重要事件和討論的議題紀錄下來，並依時間和事件寫下自己的感受和思緒，紀錄研究者在研究中的心裡歷程和行動反省。

## （二）資料分析

本研究以開放編碼（open coding）的方式進行資料分析，以概念化的過程將資料打散和解構，再透過發現類別及屬性和面向的尋找，重新組織資料，最後再歸納及建構出資料的主要範疇和研究發現（Strauss & Corin, 1998）。

### 1. 資料分類與編碼

將各種收集的資料依照資料收集的種類、對象和時間，給予一個代碼，以避免資料的混淆和錯用。種類直接以觀察、訪談、檔案和日誌等文字方式編碼，對象則以 T1，T2……的成員代號，時間則是依年月日採六位數字方式命名。例如「訪談 T2-920514」代表此份資料為 92 年 5 月 14 日與 T2 老師個別焦點訪談的資料。

### 2. 概念化

透過反覆地閱讀和逐行分析（line-by-line analysis），將資料中的事件、事物、行動或互動等現象命名，以便能夠將相似的事件或事物加以群組和歸類。概念化的命名需能夠顯示出事件所處的

情境脈絡，在概念化的過程中，研究者同時以備註方式紀錄對分析、詮釋方式、問題和進一?資料蒐集的想法。

### 3. 發現類別

在完成概念化的過程中，將相似的概念歸類在一起成為類別，並為類別命名和從中尋找類別的屬性和面向。將概念群組成類別是相當重要的，因為這樣可以使分析者減少所需處理的資料單位份量。屬性是一個類別的一般性或特定性特徵，面向則代表屬性在一個連續範圍內的落點。

### 4. 歸納範疇

在確認資料中的類別和其屬性及面向後，將這些類別重新組織和歸納，以找出資料中的主要範疇。

## （三）研究之信效度

為提高研究的品質和增加研究的可信賴度，本研究除了以三角驗證（triangulation）來提高研究的信度及內在效度外，並採取參與者驗證（member checks）和同儕檢驗（peer examination）策略來增進研究的內在效度（Mills, 2003；Strauss & Corin, 1998）。

### 1. 三角驗證

本研究使用多種資料來源和多位研究者之三角驗證方式，研究資料的收集採用觀察、訪談、檔案和日誌等多種資料來源，交叉比對同一類別及範疇在不同資料間的一致性。此外，邀請兩位具碩士學歷的同事協助資料的轉錄和分析，在完成每份資料的轉錄與分析後交換核對及確認，以提高資料的可信賴度。

### 2. 參與者驗證

在完成錄音資料的逐字稿之後，請研究參與者閱讀及確認，並詢問資料的完整性和正確性後，再進行資料分析。此

外，在研究報告撰寫完成後，請其審核研究過程以及研究結果的真實性。

### 3.同儕檢驗

研究者提出口頭報告和原始資料，邀請學校同事和博士班同學對研究結果和發現進行檢驗。

## 肆、研究結果與討論

為解決特教教師工作壓力調適的問題，本研究以教師成長團體的方式因應，並透過行動研究之動態循環歷程，探討問題解決的成效。以下整理行動研究歷程中所蒐集到的資料，分別從教師成長團體的組織與運作，以及教師成長團體的影響，來呈現行動的結果與省思。

### 一、教師成長團體的組織與運作

#### (一) 教師成長團體的組織

明確的目標、團體成員和領導者均是團體組織不可或缺的重要因素。本研究在解決教師工作壓力問題的前提下，教師成長團體的組成便以提供教師壓力調適與支持為團體的主要目標。至於團體成員的招募，則是由研究者透過同事間的互動並釋放出成長團體的訊息，採教師志願參與的方式組成團體，並在團體開始時說明團體目的，由所有團體成員共同訂定團體目標和契約。由於研究者於國小部服務，因此6位團體成員中有5位國小部教師和1位高職部教師。研究者在團體中扮演團體領導和催化者的角色，負責團體氣氛的帶動、資料的準備與聯繫工作。

#### (二) 教師成長團體的運作

教師成長團體的運作依實際需要，分成

「讀書會式」與「心理探索式」兩種模式進行。

#### 1.「讀書會式」教師成長團體的運作

一開始教師成長團體的運作是以讀書會的方式進行，讀書會式成長團體的運作是由團體成員針對在教學上的需要，經由討論共同決定閱讀的主題和文章，閱讀的主題包括生活自理訓練、語言及溝通訓練、問題行為管理、教學策略、專業整合、親職教育、教師自我覺知和人際互動等。讀書會團體以每週2次、每次60分鐘的方式於下班後進行，從92年1月起共進行了25次的讀書會團體。每次團體指定閱讀一篇文章，並輪流由團體成員擔任導讀，負責將文章的內容作成書面摘要，並在團體中導讀及報告15分鐘，導讀後再由成員輪流分享心得和問題討論。研究者則擔任團體領導者，負責引言、提供教學經驗、鼓勵成員分享及給予回饋。讀書會團體的運作過程如圖1。

#### 2.「心理探索式」教師成長團體的運作

由於讀書會團體對成員壓力的調適與支持有限，雖然滿足教師在教學及專業知能上的需求，但似乎欠缺壓力的舒緩和自我情緒的調適(日誌920120、920311)。因此，於92年4月起加入自我探索的團體活動，調整為「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體。「心理探索式」教師成長團體的運作以自我放鬆、自我探索和自我肯定為目標，並以每週1次、每次90分鐘的方式於下班後進行，共進行了8次的活動。

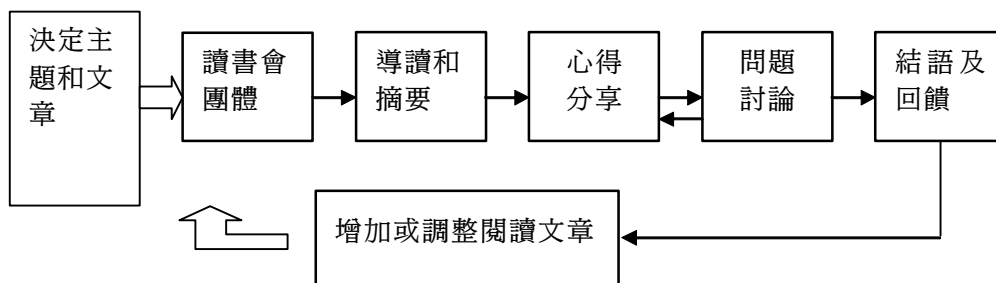
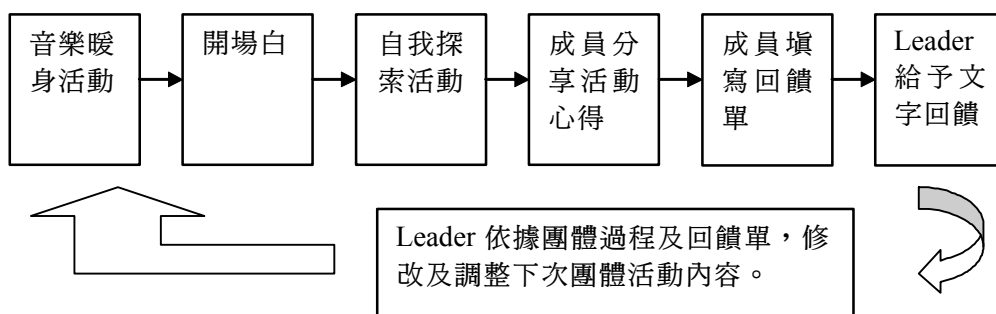


圖1 「讀書會式」教師成長團體運作流程

心理探索式成長團體的運作流程如圖2所示，先以音樂為暖身活動，再由團體領導者說明當次團體的主題和活動後，採分組或團體的分式進行各項自我探索活動，並從活動中引導成員放鬆、調適、自我覺察和獲得支持。每次

團體結束前10分鐘帶領成員分享當時的心情，並填寫團體回饋單，團體領導者再分別給予文字回饋，並依據團體進行的情況和回饋單的內容，修改及調整下次團體的活動。



圖二 「心理探索式」教師成長團體運作流程

### (三) 教師成長團體行動的省思

從行動的過程中發現，特教教師在面對工作壓力時，極需要專業知能、自我認識與心理方面的支持，此外在行動過程中亦發現了不少的問題與挑戰。例如：團體運作方式的調整、團體的人數太少、學校行政的支持太低、成員個人問題的處理方式、以及團體領導風格的省思等。

活動的進行大致上可以，但有些成員似乎放不開，在活動的安排及小組互動上需多注意。(日誌 920515)

我覺得讀書會的導讀可以用提問的方式，以增加大家對主題的討論。(訪談 T5-920627)

以半帶領半說明的方式進行團體，除了引導成員外，亦說明為什麼和如何做，有些擔心這樣的方式是否OK。(日誌 920522)

我覺得團體的次數可以再多一點，在人數上也可以再多一些。(訪談 T1-920630、訪談 T2-920709、訪談 T3-920626)

如果能夠有學校的資源和支援，我想會更好。（訪談 T1-920630）

似乎仍有成員在團體中放不開，思考著是否需要在活動的帶領上調整，或給予個人的晤談。（日誌 920529）

在教師成長團體的組織與運作過程中，研究者不斷地經由觀察、討論和省思等歷程，調整及修改教師成長團體行動的方向與執行方式。在本研究中透過行動的歷程主要調整了團體的運作方式，而在其他問題和省思上，則是規劃在未來的行動中，以邀請函說明團體方向和內容來解決團體成員人數問題，以增加個別晤談策略、提供個別支持方式來解決成員個人問題，至於學校行政支持部分，則是希望透過持續地努力和實證資料來爭取重視與支持。

此外，從帶領團體和行動研究的過程中亦發現，教師成長團體的組織與運作需要團體領導者和團體成員的共同參與和努力，在團體領導者部份除了在團體領導與輔導知能的充實外，還需要能保持彈性與自我省思，隨時覺察成員感受和團體氣氛調整帶領的方式，而在團體成員部分，則是需要能夠表達自我的感受和意見，並遵守共同訂定的團體目標和契約。

## 二、教師成長團體的影響

經由分析參與觀察記錄、焦點訪談記錄、檔案資料和研究日誌等資料，從開放編碼與發現類別的過程中，教師成長團體對教師的影響大致上可以分為五個主要的範疇，除了主要的工作壓力調適外，其他影響還包括人際關係的拓展、自我成長與學習、獲得同儕及專業上的支持、以及自我轉變與期待。

### （一）工作壓力的調適

在參與教師成長團體後，教師們大都能獲得壓力的調適與負向情緒的舒緩，對於研究開

始時所面臨的工作壓力問題也都能獲得解決。讀書會團體提供教師在教學上的支持和相關的教學知能，對於學生問題行為與教學上的壓力相對減緩，也提供特教教學知能上的成長；而心理探索團體則提供教師放鬆、抒發壓力和自我探索的空間，經由團體的進行獲得壓力的調適與同儕支持，有效地解決教師因工作壓力所產生的挫折感和教學倦怠的問題。

在團體中有時候是一種壓力的抒發，可以分享不如意和快樂的事情。（訪談 T1-920630）

我找到為什麼從一人世界轉變成三人世界後調適不過來的原因，這個發現似乎讓我面對這不適應生活時，可以比較釋懷。（檔案 T3-920514）

在今天自我探索活動中發現 T2 和 T5 老師似乎比較放得開了，不像前幾次總是愁眉深鎖，心事重重的樣子。她們也在團體中主動分享了自己的心情。（觀察 930604）

過去，在面對情緒或壓力時都是選擇自己調適，沒有想過可以跟別人談及互動，雖然書中常提到這樣的方式，但還是不會去做，而經由成長團體的互動，讓自己親身體驗到這樣的感覺及成長。（訪談 T3-920626）

有一次活動中收到大家的禮物是讓我印象最深刻的，因為從彼此交換禮物的過程中，大家送給我的信心、勇氣都是我最需要的，我覺得令人蠻感動的。（訪談 T2-920709）

當我告訴你們我的內心層面後，其實我覺得很愉快。謝謝你們的禮物，我也很願意與你們分享我的心情和思緒。（檔案 T6-920611）



## (二) 人際關係的拓展

在團體中由於教師們有共同的經驗、壓力與目標，彼此間更容易凝聚團體動力，除了彼此討論、學習與分享外，也彼此信任、鼓勵和扶持，使得人際關係的發展較能拓展。

我覺得參加團體讓自己多認識一些人，讓自己更敢去面對別人。人際關係的增進是十分有幫助的。增進教師間彼此的認識，能提供彼此支援。

(訪談 T1-920630、訪談 T5-920627)

經過幾次的讀書會討論，大家似乎比較放的開了，越來越能夠說出自己內心的感受，可以感受到彼此言談間的相互鼓勵和支持。(觀察 920430)

我覺得在團體中受到別人肯定的感覺，和人際關係上的改變是自己最大的收穫。(訪談 T2-920709)

我覺得透過團體可以去認識不同的人，而不同的人 and 不同的想法都會對自己有所啟示，也可以淡化掉自己的一些問題或情緒。(訪談 T4-920626)

## (三) 自我成長與學習

在團體動力的驅使下，教師更能督促自己去學習新的知識，以彌補專業知能的不足和因應教學上的壓力，此外，經由自我探索活動進行和團體互動，也讓教師們更加認識自己和自我成長。

經由讀書會團體的團體動力，能夠督促自己去看書。參加過讀書會後，自己會固定地去看一些特教期刊。自己會主動去找一些文章或書籍，來解決教學上遇到的難題。(訪談 T2-920709、訪談 T5-920627、訪談 T1-

920630)

對我而言團體是目前生活中唯一會讓我有充實的學習經驗，且是一種享受學習。(檔案 T4-920520)

T2 嘗試把先前討論的教學策略應用在學生上後來跟我討論，有種莫名的感動，團體的動力果真能夠推動老師自我的學習和成長。(日誌 920522)

團體可以提供一些在教學及問題上不同的想法，刺激自己去看一些東西，透過團體的進行會比自己一個人看書更有動力，會強迫自己去看。(訪談 T3-920626、訪談 T5-920627)

之前覺得自己已經夠瞭解自己，但是有些部分是透過團體中跟別人的互動，才知道自己原來是這樣。另外，也幫助自己對別人有更深一層的認識。(訪談 T3-920626)

## (四) 獲得同儕及專業上的支持

教師成長團體的運作提供教師在專業上的支持，透過團體討論與團體領導者的引導及帶領，以及教學經驗與問題的分享，讓教師們能夠獲得同儕及專業上的支持。

經過讀書會的討論過程，可以從別人的經驗及看法中，比較清楚地知道當面對學生問題時要用方式處理。在整個團體中有一個經驗豐富的老師提供回饋，對我們來說就是一個支持。(訪談 T1-920630)

我覺得團體給予我很多支持和成長。除了閱讀期刊和文章外，經由討論後會比較清楚知道該怎麼做，有時候回去教室我就會去試看看討論的方式，雖然不一定都有效，但總比自己不知

道該怎麼做好。(訪談 T3-920626)

謝謝您提供這樣一個學習自我探索、信任與分享的環境，讓自己的感覺不會孤單。(檔案 T2-920619)

人的互動是讓我印象最深刻的。因為你可以放心在這個團體中互動，你會發現自己的問題呈現出來，其他成員就會有一些支持的力量產生。(訪談 T4-920626)

### (五) 自我轉變與期待

在參與教師成長團體後，教師表示自己變得比較正向、樂觀與自信，對於未來亦充滿期待。

我想對自己說要超越自己，揮去不必要的多愁善感，好好認真生活！(檔案 T2-920507)

T2 從開始參與團體的鬱鬱寡歡到主動談及心理的感情問題，可以感受到他的轉變和對未來的期待，真心祝福她！(日誌 920610)

我覺自己比較會跟別人談自己的感受和想法，之前都是悶在心裡。我覺得包括情緒等方面，都可以比較坦然。自己最大的收穫是「我找到自己目前的問題，我也會去試著解決這個問題」。(訪談 T3-920626)

本研究旨在解決特教教師的工作壓力問題，參與研究教師的工作壓力問題主要包括：無法有效處理學生的問題行為和程度上的差異、教學挫折感重、親師互動問題、和專業知識的缺乏。為了解決特殊教育教師的壓力調適問題，因而嘗試以組織教師成長團體的方式尋求有效的因應策略，教師成長團體的運作原本以「讀書會式」之成長團體為主，但從團體成員的回饋與行動省思中發覺，這樣的方式欠缺

壓力的舒緩與自我情緒的調適，因此加入自我探索活動，調整為「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體。研究發現「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體方式能解決特教教師上述的工作壓力問題，有效建立起教師壓力調適的支持系統。

綜合上述的研究結果可知，教師成長團體的運作能提供參與團體之特教教師，在教學工作壓力與自我調適方面有效的因應策略和支持，此結果與國內外相關的研究發現符合，成長團體確實是提供壓力因應策略之有效介入方案(黃智慧，民92；Barnette，1989；Vareldzis & Andronico，2000)。

而在團體的運作方式上，饒見維等人(民86)認為成長團體的實施應呈現多元的型態，視成員的特質、需求、興趣與活動目標而調整，保持適度的彈性，以發揮成長團體最適當之運作功能。本研究經由動態循環歷程，在行動研究過程中觀察、省思和修改行動方案，在考量團體成員的需求和研究者的省思下，最後採取「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體，研究結果發現這樣的方式確實更能符合團體成員的需求，提供有效的壓力因應策略，解決特教教師所面臨的工作壓力問題，此發現亦與黃智慧(民92)的研究結果相同。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

本研究旨在透過行動研究的過程解決特教教師的工作壓力問題，以教師成長團體的方式作為因應壓力的策略，並探討教師成長團體對特教教師工作壓力調適的影響。

研究結果發現「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體的策略，能夠有效地

解決特教教師的工作壓力問題，對教師壓力的調適與支持而言是具體可行的策略。讀書會式團體提供教師相關的教學知能，對於學生問題行為與教學上的壓力相對減緩；而心理探索團體則提供教師放鬆、抒發壓力和自我探索的空間，有效地解決教師因工作壓力所產生的挫折感和教學倦怠的問題。

教師成長團體的組織是由研究者招募有意願的教師自願參與，在團體開始時說明團體目的，由所有團體成員共同訂定團體目標和契約，並由研究者擔任團體領導者和催化者的角色，負責團體氣氛的帶動和互動的引導，團體的運作則是採用讀書會與心理探索兩種方式並行，透過開場、引導、探索、討論、分享和回饋等過程進行。研究亦發現團體的組織與運作需要團體領導者和團體成員的共同參與和努力，在團體領導者部份除了在團體領導與輔導知能的充實外，還需要能保持彈性與自我省思，隨時覺察成員感受和團體氣氛調整帶領的方式，而在團體成員部分，則是需要能夠表達自我的感受和意見，並遵守共同訂定的團體目標和契約。此外，在教師成長團體行動所遭遇的困難包括：團體運作方式的調整、團體的人數太少、學校行政的支持程度太少、成員個人問題的處理方式、以及團體領導風格的省思等。

教師成長團體除了解決團體成員的工作壓力問題外，研究結果發現教師成長團體對特教教師的影響包括：（一）協助特教教師工作壓力的調適；讀書會團體提供教師在教學上的支持，對於學生問題行為與教學上的壓力相對減緩；而心理探索團體則提供教師放鬆、抒發壓力和自我探索的空間。（二）增進特教教師人際關係的拓展；由於教師們有共同的經驗、壓力與目標，彼此間更容易凝聚團體動力，除了彼此討論、學習與分享外，也彼此信任、鼓勵

和扶持，使得人際關係的發展較能拓展。（三）促進特教教師的自我成長與學習；在團體動力的驅使下，教師更能督促自己去學習新的知識，而經由自我探索活動的進行與團體互動，也讓教師們更加認識自己和自我成長。（四）提供特教教師同儕及專業知能上的支持；透過團體討論與團體領導者的引導及帶領，以及教學經驗與問題的分享，讓教師們能夠獲得同儕及專業上的支持。（五）促進特教教師自我的轉變與期待；團體成員表示自己變得比較正向、樂觀與自信，對於未來亦充滿期待。

此外，從團體參與過程和個別焦點訪談中亦發現，參與成長團體之教師，均對教師成長團體抱持著正向、肯定的態度。

## 二、研究限制

本研究之研究參與者和教師成長團體的組織，是採志願參與的方式招募團體成員，而志願參與者對於改變及成長的動機和意願，一般而言較其他未參與的教師強烈，在團體的成效上易受此因素影響。此外，由於教師成長團體的組織和運作乃是因應實際的需要而產生的行動，在研究情境、研究參與者和研究者方面均有其獨特性，因此，研究的發現僅提供類似情況參考。

## 三、建議

從行動的過程以及研究的結果，本研究分別從「行動」與「研究」兩個方向，提出以下的建議。

### （一）重視特教教師的工作壓力問題

教師是教育成敗的關鍵，然而教師的工作壓力問題卻一直未受重視，而特教教師面對高壓力與低支持的工作環境，所產生的工作壓力更甚於普通教師，除了影響特教教師的身心平衡外，亦會使得教學品質下降，嚴重影響學生

的受教權。對此問題除了落實教學評鑑與考核外，更應重視特教教師工作壓力調適的問題，依學生障礙程度調整師生比例，並提供足夠的教學資源和支持，協助教師自我調適以及支持系統的建立。

## （二）鼓勵成立教師成長團體

本研究發現教師成長團體的運作是協助教師調適壓力和建立支持系統的具體可行的方式，透過成長團體的過程，提供教師抒發壓力和獲得支持，面對壓力和負向情緒教師不再是單打獨鬥，而是在團體動力的驅使下，學習調整情緒和自我成長，重新再出發。建議由行政單位舉辦或鼓勵教師自組教師成長團體，提供團體活動場地和經費，讓教師能夠走出教室，獲得壓力紓解的空間。

## （三）應用多元的團體運作模式

在教師成長團體的運作模式上，教師成長團體的組織與運作並沒有固定模式，而成長團體不應只是單一模式的進行，需視團體成員的需要、特質和目標而有所不同(饒見維等，民86)。本研究採「讀書會式」與「心理探索式」並行之教師成長團體，證實多元的運作模式是較適當的，成長團體的運作須保持適度的彈性，團體領導者須能視成員的需求隨時調整策略，以發揮團體最大的功能，此外，亦可針對個別成員的需求提供個別晤談和個別支持。

## （四）著重質量並重之研究

從蒐集有關教師工作壓力調適方面的文獻中發現，目前國內大部分的研究均著重在現況的調查，較少有執行方式及成效的探討。而在研究的過程中，除了發現問題和瞭解問題外，更應從質的研究角度探討解決的方法和執行的成效，因此，未來在有關教師工作壓力的研究發展上，可先以問卷或深度訪談等調查研究方式，瞭解特定教師群體之工作壓力情況，再針對其壓力調適需求提供適當之因應策略，並以

行動研究或個案研究等方式，探討工作壓力調適的結果及影響，朝質量並重的研究方向努力。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王文科(民83)。*課程與教學*。台北市：五南圖書出版公司。
- 江欣寬(民91)。*國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究*。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版。
- 李水源、陳琦蓉(民92)。普通班教師面對身心障礙學生之工作壓力與因應策略之研究。*台北市立師範學院學報*，34期，1-20頁。
- 李永昌(民88)。視障教育教師工作壓力之研究。*特殊教育與復健學報*，7期，219-244頁。
- 呂勝瑛(民80)。*成長團體的理論與實務*。台北市：遠流出版社。
- 林千惠(民89)。啓智學校教師離職傾向及可能離職原因之調查研究。*特殊教育學報*，14期，125-154頁。
- 林玉鳳(民92)。*國民小學教師工作壓力與因應方式之個案研究*。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 林美玲(民90)。*教育改革、教師倦怠與報酬*。高雄：高雄復文圖書出版社。
- 吳明隆(民90)。*教育行動研究導論—理論與實務*。台北市：五南出版社。
- 吳俊容(民91)。*國小特殊班教師與普通班教師工作壓力及其調適策略之研究*。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。

- 吳清山(民92)。師資培育法—過去、現在與未來。*教育研究月刊*, 105期, 27-43頁。
- 周台傑、吳訓生、詹文宏、葉瓊華(民85)。我國啟智教育教師異動狀況及其相關因素之研究。*特殊教育學報*, 10期, 211-238頁。
- 徐西森(民86)。*團體動力與團體輔導*。台北市:心理出版社。
- 孫士葳(民89)。幼兒教師工作壓力之研究。*新竹師院學報*, 13期, 265-279頁。
- 郭生玉(民84)。教師的工作壓力對工作心厭的影響。*測驗與輔導*, 第130卷, 2664-2666頁。
- 郭峰偉(民89)。*國中教師工作壓力與教師效能關係之研究*。國立成功大學教育研究所碩士論文, 未出版。
- 程一民(民85)。*國民小學教師工作壓力與因應方式之研究*。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 教育部(民84)。*全國身心障礙教育會議實錄*。台北市:教育部。
- 陳淑娟(民91)。*組織變革下國民小學教師工作壓力與因應策略之研究*。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 陳聖芳(民87)。*台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究*。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 莊中興(民90)。*高級職業學校特殊教育班教師工作壓力之研究*。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文, 未出版。
- 黃志雄、楊在珍(民91)。身心障礙兒童家庭支持的實施與成效—以班級為本位之行動研究。載於*特殊教育學術研討會論文集*, 81-112頁。台東:國立台東師範學院特殊教育中心。
- 黃秋霞(民91)。特教教師工作壓力套牢與解套之道。*特教園丁*, 17卷3期, 43-48頁。
- 黃智慧(民92)。*減緩國小教師工作壓力之行動研究*。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 曾華源、滕青芬譯(民82)(Bates, M., Johnson, C. D., & Blacer, K. E.著)。*小團體領導指南(修訂本)*。台北市:張老師出版社。
- 張春興(民86)。*現代心理學*。台北市:東華出版社。
- 張郁芬(民90)。*國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究*。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 詹美春(民92)。*國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究*。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 楊淑麗(民92)。*國民中學學校氣氛、教師工作壓力與教師身心健康之研究*。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文, 未出版。
- 潘淑滿(民92)。*質性研究-理論與應用*。台北市:心理出版社。
- 廖翌妙(民91)。*國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究*。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文, 未出版。
- 蔡金田(民87)。國民小學啟智班教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。*國民教育學報*, 4期, 297-323頁。
- 蔡清田(民89)。*教育行動研究*。台北市:五南出版社。
- 顏淑惠(民89)。*國民小學教師情緒管理與教師效能之研究*。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版。
- 謝瑞榮(民88)。*教師成長團體之協同行動研究*。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩

士論文，未出版。

謝麗紅(民84)。成長團體過程與團體效果之分析研究。國立彰化師範大學輔導研究所博士論文，未出版。

蕭育(民92)。國小教師所知覺組織溝通滿意與教師工作壓力關係之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版。

饒見維、洪清一、林美珠、王筱皇(民86)。學校本位的教師專業發展活動之協同行動研究。台灣省政府教育廳專案研究報告。

## 二、英文部分

Barnette, E. L. (1989). Effects of a growth group on counseling students' self-actualization. *Journal for Specialists in Group Work, 14*(4), 202-210.

Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Towards a model for the determinants of occupational stress among schoolteachers. *European Journal of Psychology of Education, 6*, 355-373.

Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology, 15*(4), 473-489.

Corey, M. S., & Corey, G. (1992). *Groups process and practice*(4<sup>th</sup> ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Dunham, J. (1983). Coping with stress in school. *Special Education: Forward Trends, 10*(2), 6-9.

Eichinger, J. (2000). Job stress and

satisfaction among special education teachers: Effects of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development & Education, 47*(4), 397-412.

Fimian, M. J. (1983). A comparison of occupational stress correlates as reported by teachers of mentally retarded and nonmentally retarded handicapped students. *Education and Training of Mentally Retarded, 18*(1), 62-68.

Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. K. (2001). Working in special education: Factors that enhance special educators' intent to stay. *Exceptional Children, 67*(4), 549-567.

Gulielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research, 68*(1), 61-99.

Lens, W., & Jesus, S. N. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout*(pp. 192-201). UK: Cambridge University Press.

Litt, M. D., & Turk, D. C. (1985). Source of stress and dissatisfaction in experienced high schools. *Journal of Educational Research, 78*(3), 178-185.

- Littrell, P. C., & Billingsley, B. S. (1994). The effects of principal support on special and general educators; stress, job satisfaction, school commitment, health, and intent to stay in teaching. *Remedial and Special Education, 15*(5), 297-310.
- McCormick, J. (1997). Occupational stress of teachers: Biographical differences in large school system. *Journal of Educational Administration, 35*(1), 18-38.
- Mills, G. E. (2003). *Action research: A guide for the teacher researcher*(2<sup>nd</sup> Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Morran, D. K., & Stockton, R. (1991). Delivery of positive and corrective feedback in counseling groups. *Journal of Counseling Psychology, 38*(4), 410-414.
- Neukrug, E. (2003). *The world of the counselor: An introduction to the counseling profession*(2<sup>nd</sup> Ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Pullis, M. (1992). An analysis of the occupational stress of teachers of the behaviorally disordered: Sources, effects, and strategies for coping. *Behavioral Disorders, 17*(3), 191-201.
- Rau, J. W. (1990). *The professional development of instructional developers through a co-development group process*. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.
- Salo, K. (1995). Teacher-stress process: How can they be explained? *Scandinavian Journal of Educational Research, 19*(3), 205-222.
- Sires, C., & Tonnsen, S. (1993). Special education: A challenge for principals. *NASSP Bulletin, 77*(550), 8-11.
- Strassmeier, W. (1992). Stress amongst teachers of children with mental handicaps. *International Journal of Rehabilitation Research, 15*(3), 235-239.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2<sup>nd</sup> Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Vareldzis, B. P., & Andronico, M. J. (2000). Developing a college men's growth group. *Journal of American College Health, 49*(2), 93-96.
- Wisniewski, L., & Gargiulo, R. M. (1997). Occupational stress and burnout among special education: A review of the literature. *Journal of Special Education, 31*(3), 325-346.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods*(3<sup>rd</sup> Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

附錄一：讀書會閱讀文章與導讀工作分配

次數	日期	閱讀文章	導讀
1	2/17	重度障礙兒童的功能性課程與如廁訓練 (張英鵬, 民 91)	珊
2	2/19	教導中重度智能不足兒童生活自理技能及其個別成效之分析 (林坤燦, 民 81)	燁
3	2/24	替代性溝通訓練對重度障礙兒童溝通能力與異常行為之影響 (莊妙芬, 民 89)	育
4	2/26	智能不足唇顎裂兒童之語障個案研究 (黃馨瑩, 民 86)	今
5	3/3	環境教學法在特殊兒童語言訓練之應用 (倪志琳, 民 86)	珍
6	3/5	自然環境教學對重度智能障礙兒童溝通能力的影響及其相關研究 (黃志雄, 民 91)	珊
7	3/10	時間延宕教學策略的介紹與使用 (廖淑戎, 民 91)	燁
8	3/12	同儕教導在特殊教育上的應用 (張瓊文, 民 87)	育
9	3/17	記憶理論與特殊兒童的記憶學習策略 (潘裕豐, 民 88)	今
10	3/19	動作發展遲緩幼兒療育策略 (蔡昆瀛, 民 91)	珍
11	3/24	多重障礙兒童問題行為個案輔導 (王麗玲, 民 81)	珊
12	3/26	國中小啟智班實施專業整合之意見調查研究 (蕭夙娟, 民 87)	燁
13	3/31	特殊教育身心障礙教育專業團隊的理念、模式和運作之探討 (羅湘敏, 民 88)	育
14	4/2	以教師為個案管理員的專業團隊運作－以一所國小為例 (顏秀雯, 民 91)	今
15	4/7	特殊兒童家長的失落經驗 (張英熙, 民 91)	珍
16	4/9	智障學生家長決定子女教育安置之研究 (黃己娥, 民 88)	珊
17	4/16	身心障礙教育中父母參予的重要性及其相關因素之探討 (陳明聰, 民 86)	燁
18	4/21	特殊兒童家長支持團體效果初探 (張英熙、吳珍, 民 90)	育
19	4/23	發展遲緩幼兒之家長的親職教育 (蔡淑桂, 民 91)	今
20	5/5	套牢與解套之道 (黃秋霞, 民 91)	珊
21	5/12	教師情緒管理－自我教導訓練之應用 (王姿元, 民 91)	燁
22	5/19	採用焦點團體法探討特教教師的工作壓力 (吳雅萍, 民 91)	育
23	5/26	癲癇的身心輔導與教育 (王淑珍, 民 91)	今
24	6/9	Communication intervention for children with Autism: A review of treatment efficacy. (Goldstein, 2002)	珊、育
25	6/16	Teaching social interaction skills in the integrated preschool. (Kohler, Anthony, Steighner, & Hoyson, 2001)	燁、今



附錄二：團體回饋單

今天是      月      日      這是第      次團體      我是

1. 參加完今天的團體，我覺得...
2. 從團體過程中我學到... (請具體)
3. 我想對團體所有成員或其中一位說...
4. 我想對自己說...
5. 我想告訴 Leader...

附錄三：「心理探索式」團體活動內容

教師成長團體

時間：5/7 起每週三下午 4 點至 5 點半。

地點：兒童遊戲室（職教大樓 2 樓）。

次數	日期	團體主題	活動內容	備註
一	5/7	團體形成	認識大家、打招呼、認識你、基本規則	
二	5/14	自我放鬆	放鬆、音樂冥想、重新命名	基本規則
三	5/21	信任分享	故事接力、信任跌倒	
四	5/28	認識自己	瞭解、優點轟炸、自畫像	
五	6/4	自我探索	屋樹人、圖畫接力	
六	6/11	團體分享	分送禮物、自我肯定訓練	
七	6/18	自我肯定	自我肯定訓練、檸檬	
八	6/25	團體結束	生命盾牌	

## 附錄四

### 「教師成長團體」焦點訪談大綱

#### 一、壓力調適部分

1. 身為一位特教老師，您覺得壓力及情緒的來源為何？
2. 當您面對壓力及情緒時，您通常如何面對及調適？
3. 您覺得特教教師是否需要支持？如果是，您覺得您需要哪些方面(方式)的支持？

#### 二、讀書會式團體部分

1. 您覺得參加「讀書會」對您有何影響？
2. 您覺得「讀書會」是否能提供您支持？
3. 在「讀書會」中讓您印象最深刻的是什麼？
4. 參加完「讀書會」您覺得自己最大的收穫是什麼？
5. 您覺得讀書會的方式是否需要調整？如何調整？

#### 三、心理探索式團體部分

1. 您覺得參加「成長團體」對您有何影響？
2. 您覺得「成長團體」是否能提供您支持？
3. 在「成長團體」中讓您印象最深刻的是什麼？
4. 參加完「成長團體」您覺得自己最大的收穫是什麼？
5. 想一想團體前後，您覺得自己有什麼不一樣嗎？
6. 您覺得在團體中哪一位成員的改變很大，為什麼？
7. 您覺得這個團體如果需要改變的話是哪一個部分？您希望它如何改變？

#### 四、其他

1. 整體而言，教師成長團體給您什麼樣的感覺
2. 對於教師的成長與支持您有何看法或意見？
3. 您週遭的人(家人、朋友、同事)對於您參加教師成長團體有何看法？
4. 還有什麼其他的想法或感受是您想談的？

## Occupational stress coping of special educators and teachers' growth group

Chih-Hsiung Huang

National Chia-Yi School for the Mentally Retarded

### ABSTRACT

The purpose of this study was through the implement of teachers' growth group to provide the strategies and support to special educator to cope with stress. The action research was to discuss the organization and implement of the teachers' growth group. In the process, it also evaluated the effect on stress coping and support system of special educators for problems solving on occupational stress.

This study was based on action research, through the process of active cycle which includes the plan, action, observation, reflection, modification, and re-planning. The data was collected by multiple ways, such as interview, observation, replication form, and daily record. The triangulation was used to help the data analysis and to estimate the effects of the action.

The major findings of this study were as following:

1. The parallel teachers' growth group with a study group and psychological activity are practicable to deal with occupation stress of special educators.
2. The effects of teachers' growth group on special educators include
  - (1) To help special educators to adjust their occupational stress.
  - (2) To improve the relationships of co-workers.
  - (3) To advance themselves to learn and study.
  - (4) To provide the support of co-workers and profession.
  - (5) To improve teachers' self expectation.
3. From the interview, the members' attitude toward the teachers' growth group were positive and supportable.

**Key words:** Special educators, Occupational stress, Coping strategies, Teachers' growth group