

## 102 學年度第 1 學期實習生班級經營案例分析報告

實習生：林欣儀

任教科目：國文科

實習指導教師：徐加玲老師

### 一、案例描述

(一) 案例名稱：不容侵犯的自尊心

(二) 案例背景：

在國中的最後一年，原本的國文老師因轉到其他學校任教，使得班上在暑期輔導時突然更換國文老師，或許因為不是從七年級開始培養彼此的默契、感情、還來不及讓學生熟悉自己的帶班方式，加上前一任國文老師管教方式較鬆散、沒有嚴格規定……，前後兩任國文老師帶班、管教方式迥異，使得老師與學生相處上出現了問題……。

(三) 案例說明：

班上的小羽是同學心目中的領袖，因有著酷似男孩的帥氣外表、加上其率性、不拘小節、敢說敢做的個性，使得他除了在班上有著自己的一群擁護者，更讓他在優良學生選舉中，得到很好的名次。雖然他在上課時常帶頭吵鬧，使得課程無法順利進行，這群擁護者仍死心蹋地的跟隨他。

有一次，老師上課到一半，發現小羽趴在桌上打瞌睡，便直接將他叫醒、當場糾正了他的行為，這件事讓小羽覺得老師害他在同學面前出糗，因而開始對老師產生偏見。在接下來的一週，小羽雖沒繼續在課堂中趴著睡覺，卻轉為跟同學聊天，影響老師上課的節奏、秩序，這次老師不只當面制止他，還將一起聊天的同學叫起來罰站反省，並在課後告知導師，請老師協處理，這讓小羽更是不滿。

於是，小羽開始在老師提問時，回答一些不雅的話挑釁、激怒老師，老師也曾在下課單獨找小羽談話、了解他的狀況，但小羽對老師的態度仍無好轉，甚至影響班上另外一、兩位同學也開始不滿老師的教學方式、覺得老師管太多。

而使老師與小羽真正產生激烈衝突，是在一次國文課中，班上上課

秩序非常亂、全班鬧哄哄、不願好好聽課。下課後，老師在教室日誌上給了「可」的評價，但老師並不知道他們班導規定，若有一節課被評「可」，全班就必須留校讀書到晚上六點才能回家，因此班上同學開始央求老師改評為「良」，正當老師決定給學生一次機會，準備更改評語時，小羽卻衝到講台對老師說：「我們班這麼優，為什麼不評『優』就好！搞什麼……」。

這句話讓老師非常生氣且傷心，他覺得自己已有心給孩子一個機會，而自己也知道因為是新任班級的國文老師，所以不打算在一開始就跟孩子硬碰硬，希望先建立彼此的關係，再做嚴格的規定，因此對於孩子不當的言行舉止，常使用柔性勸說，但得到的卻仍是負面的批評……。

## 二、案例分析

### (一) 問題原因探討：

#### 1. 學生特質

青少年正處於狂飆時期，其人格發展還未完全成熟、仍欠缺自律的能力。在案例說明中，我們可以看出小羽因有著極高的自我認同感及自尊心，不容他人任意侵犯，尤其是與自己還不熟識的新國文老師，因此當老師當面糾正其行為，讓小羽覺得老師的做法傷到自己的自尊心，為了挽回在同學前的顏面，「直接勇敢的頂撞老師」便是他想到的最好方式。

#### 2. 家庭環境因素

小羽的父母屬藍領階級，工作較為忙碌，與孩子相處的時間不多，這種與父母的疏離感，漸漸使父母對於小羽的影響力大幅降低。在父母無能為力的情況下，只好將管教小羽的責任託給校方。

#### 3. 同儕團體影響

在青少年階段，同儕的影響力對其非常重要。而在班上，因同學將小羽視為領袖人物，漸漸養成小羽自視甚高、恣意妄為的個性，為了要鞏固自己在同學前的地位，使他刻意做出挑戰權威—也就是挑戰教師的舉動，除了希望吸引注意外，也是在展現自己的自信。

#### 4. 教師的處理方式

因老師是新任該班的國文教師，在未與學生建立良好關係前，若直接與學生發生衝突，經常會使學生將之與先前的國文老師做比

較、或對其留下不好的印象，長久下來，班上同學對教師的管教方式可能會有所抗拒，最糟的情形可能演變成「因反對而反對」的抵觸老師，造成學生無法學好國文、老師也無法好好上課兩敗俱傷的局面。

## (二) 具體可行的處理或輔導策略

### 1. 建立契約

在小羽出現不良行為時，可先對其柔性勸說，與其分析事情的始末、及老師不喜歡學生有這些行為舉止的原因。若該生不良行為仍未改進，則可與小羽互相討論出雙方都可接受的契約，並以白紙黑字寫下若該生出現違反契約的行為，須受到什麼懲罰。因契約是經由雙方共同討論後取得的共識，可使其更具約束力。

### 2. 師生衝突當下的處理

- 保持冷靜：聽到小羽說出不雅、挑釁的話時，要保持冷靜、深呼吸，切無直接回嗆，以免說出不當言語，遭學生錄影檢舉。
- 當下行動：待冷靜下來後，告訴學生自己生氣的原因是什麼，並說明若有學生不服，下課再來與老師討論。
- 事後約談：下課後找小羽約談，一方面了解狀況、表明自己的立場；一方面試著邀請其共同合作，解決問題。
- 機會教育：可藉此事，再次向班上同學說明自己上課有哪些規定，請同學務必遵守，並強調互相尊重的重要性。

### 3. 建立良好的關係，邀請合作

在師生剛開始相處，彼此仍未熟識前，教師需與學生建立良好的關係，盡量避免與其正面衝突。但當真的遇到衝突情形，可在課後找學生談談、了解狀況，並邀請其合作，如：「既然你在班上這麼有影響力，老師也知道你是位優秀的學生，那是不是可以請你做為班上同學的表率，幫忙管理上課的秩序，如果是你說的話，全班一定會聽的！」，利用合作的方式，達到學生可以認真聽講、老師可以專心上課的雙贏局面。

## (三) 預期成效

雖然老師在與孩子建立良好關係前，就已經出現衝突的情形，但

也可利用這次的例子，再次向學生說明自己的上課規矩、並有機會了解學生的想法。透過彼此理性的溝通，讓孩子知道：不只老師要適應每位學生；學生也必須適應各種不同的老師。當雙方了解了彼此的心態、立場，且願意做出進一步的配合、或退一步的退讓時，就可降低雙方產生衝突的機會。

#### (四) 預防防範策略

1. 建立良好的關係、增加彼此的共識，使老師與學生可以達成協議、各退一步，避免雙方正面衝突。
2. 實行果斷、積極的制度，為避免蔓延作用將學生的不良行為迅速傳開，因此在一開始雖會讓學生感覺到前後教師變化的差異、進而產生反感，但在學生出現違規行為時，老師仍須明確的執行班規，但在每次懲罰完後，都要告知是因為學生什麼原因，老師才要這麼做，久而久之學生便會習慣遵守老師的規範，而不做出踰矩的行為。
3. 了解班上各種人物，如：領袖、小丑、烈士、教唆者……等的對象，熟悉他們對於班上的影響力，並適當的分配其職務，有助於教室秩序的管理。

### 三、參考資料

C.M 查理士(C.M Charles) (1994)。《教室裡的春天》。金樹人譯。台北。張老師文化。

F.Philip Rice、Kim Gale Dolgin。《青少年心理學》。黃俊豪、連廷嘉合譯。學富文化事業有限公司。