

課堂管理的七大誤區

駐洛杉磯辦事處教育組

蘋果電腦創辦人 Steve Jobs 在小學三年級就是一個調皮搗蛋的學生，以至被學校開除。他經常對同學、老師惡作劇，如果試圖糾正他一定會被反擊，甚至導致更多不當行為。Jobs 說他在學校太無聊了，所以才會變成一個小惡魔。

從他的例子看出，認為學生不守規矩的意圖來自於想要破壞規則，這個假設是錯誤的；或者，認為懲處學生可以有效解決問題行為，這也是錯誤的。對部份學生而言，在家中受到虐待或疏忽會導致在學校出現更高攻擊性。每 16 名兒童中約有 1 名患有對立反抗症（oppositional defiant disorder, ODD）或其他行為障礙。如同 Jobs，學生可能在課堂上躁動不安，因此他們表現出惡作劇或分散其他學生注意力的行為。

行為不端也可能是孩子社交及情緒發展中的健康反應。當兒童進入青春期，他們的忠誠度從大人轉向同儕、抽象思維能力急劇提高，這也讓他們開始質疑甚至挑戰長期接受的權威結構。看起來違反規則的行為，實際上是兒童試探界限並維護其獨立感的方式。

儘管這對於資深教師可能是顯而易見，但研究表明，現今教師培訓過程中仍然傾向將重點放在建立嚴格的規則上，同時也對不守規矩學生懲處，這可能在短期內有效，但不太可能帶來長期改變。

無論是讓我們的情緒變得最好，還是讓我們陷入熟悉卻無濟於事的習慣，以下為課堂管理常見的七大誤區，研究建議的作法如下：

錯誤一：只處理表面的不當行為，但沒有解決根本原因。

如果兩個學生的舉止不當，可能是出於不同的原因。研究人員在 2010 年的一項研究中解釋說：一種能夠消除一個學生失當行為的策略可能會使另一個學生的行為惡化。隨之起舞，而應尋找行為不端的根本原因。例如：一名學生可能因為家庭面臨壓力重重的新狀況，而另外一名學生則是為了尋求同學注意，雖然表現出來都是不守規矩，但背後原因完全不同。

錯誤二：認為與學習問題無關

很多學生不守規矩帶有憤世嫉俗的味道，但超乎一般想像，背後通常源於學業的競爭。在 2018 年的研究中，研究人員比較了學生行為不端的各種原因，例如缺乏紀律、缺乏動力，或是想要引人注意。令人驚訝的是，20%的不當行為可能是由於學習欠佳，有的學生看不懂作業，或是作業太難了，不守規矩其實是他們的情緒出口。

錯誤三：執著於每個小缺陷

經驗不足的老師可能會覺得好像他們需要抓住並糾正課堂上的所有不良行為，但是從長遠來看，設法減少干擾實際上會增加他們的學習興趣。

2016 研究發現，負面關注(negative attention)，例如指出學生不專心，或在課堂講話，通常會使學生感到與課堂內容連結減少，從而導致之後更多行為問題。研究人員指出，老師會不知不覺陷入負面的強化模式。這種方式實際上強化學生的不當行為。最終結果是，因為不專心而受責備的學生，比起將注意力轉移到學習上，更容易退縮和引起憤怒。

錯誤四：使用隔離暫停 (time out corners) 的懲處方式

2019 年研究顯示，把不守規矩的孩子送到隔離暫停區，會讓學生感到羞辱或尷尬，同時破壞師生關係，也傷害有效學習時所需的信任。「在爭奪知名度、分數以及排名的競爭中，學童努力地維持自信心，當成人釋放出一個這學生不值得信任的訊息，成就孩子完整自主的自尊與自信心就遭會被破壞。」

Fall-Hamilton 小學的每個教室內有一個「平靜角落」(peace corner)。這是隔離暫停的替代方式，它使學生有機會安靜下來，反省自己的思緒與感受，並且練習自我調節。校長 Mathew Portell 認為這是一個讓學生建立「將來在沮喪或是憤怒時知道該如何處理」能力的角落。

不同於暫停區，這個角落不是用來處罰的，每一個學生都可以使用，不需要理由。這個角落有各種教材及活動，讓學生學習自我規範的技能，從呼吸練習到反思的圖表，幫助學生未來可以做出正確決定。

錯誤五：公布名單及公開羞辱

這是一個常見卻又是錯得離譜的方式，就是公開不守規矩學生的

姓名。在公告欄公布遲到缺課學生，或是不守校規、成績不佳的黑名單，或分別標示表現良好及不佳的學生，都會傷害學生。研究人員認為，這些羞辱行為「無法阻止不良行為」，甚至可能使情況變得更糟！」老師不應該公開學生姓名，而是私下與學生溝通，鼓勵他們反省，思索問題的根源，並且要有承擔錯誤的責任感。

錯誤六：期待學生自動遵守

期望學生在沒有情感基礎之下遵守規定，將注定是失敗的結局。良好的課堂管理是基於信任及情感，這樣才能建立牢固的關係。「好的課堂管理不是控制學生，或要求他表現完美。」2014年的一個研究指出，「相反的，有效的管理是要支持學生在日常生活中學習自我約束。」

老師可以專注於積極主動的策略，例如在門口打招呼，刻意建立及維持良好關係，與學生共同訂定課堂規範，幫助學生發展他們需要的社交及情感技能，能夠規範自己行為。

錯誤七：帶有偏見

2019年的研究指出，與白人同儕相比，被老師送去校長辦公室之前，非裔學生得到的警告少於白人學生。老師無意識的認為有色人種進取心及能力較弱，並且可能會不一致的應用規則。這些都不斷削減彼此的信任感及關係。

這會造成有色人種學生的「信任落差」。2017年的一項研究指出：「非裔美國學生更加感受到校方紀律處分中的偏見，並且隨著這種意識增強，連帶對學校的信任感也會下降。」這不僅導致紀律問題，更從而降低了申請大學的興趣。建議老師們可以採取一些步驟，通過意識到他們的隱性偏見（我們都有）來阻止紀律偏見，並通過實踐來檢視所訂定的所有紀律措施，看是否可以發現需要改進的地方。

撰稿人/譯稿人：沈茹逸 / 藍先茜

資料來源：https://www.edutopia.org/article/7-classroom-management-mistakes-and-research-how-fix-them?gclid=EA1aIQobChMIyvW8oJ-q6wIVS6mWCh3ODAPMEAAAYASAAEgK_m_D_BwE