

計畫編號
106 上補 00

代理教師任職小六「續接班」
班級經營之研究

辦 理 機 關：新竹縣教育研究發展暨網路中心

研 究 主 持 人：鍾唯仞

研 究 成 員：鍾唯仞

中華民國一〇七年二月六日

目次

	頁數
壹、緒論	
一、研究動機	2
二、研究目的與問題	2
三、名詞界定	2
四、研究範圍與限制	2
貳、文獻探討	
一、續接班與相關研究	3
二、班級經營與相關研究	3
參、研究方法	
一、研究取向	4
二、研究參與者	4
三、研究工具	5
四、研究程序	6
五、資料處理與分析	6
六、研究可信性	7
七、研究倫理	8
肆、研究結果與討論	
一、釐清與放下	8
二、明確與理解	10
三、真誠與信任	12
伍、研究結論與建議	
一、研究結論	14
二、建議	15
參考文獻	16

表次

	頁數
表 1 研究參與者之基本資料表	4
表 2 代理教師續接班班級經營歷程之分析架構表	7

壹、緒論

一、研究動機

「只要是人，就有變數」，一個學習或是工作場域，「進入與離開」是非常普遍的現象。然而，在校園中，教師非預期的離開，卻會對班級學生、家長、同仁造成影響，若該教師為導師，同時在即將邁入偶數年段的時間點離開，這更是莫大的衝擊與影響。

新竹縣一所中大型學校的五年級，就發生俗稱「後母班」、「續接班」的狀況，一個班前半年由一名正式教師擔任導師，後半年則由一名代理教師接續擔任。在更換導師的過程，就已經發生許多紛擾，而在新的一學期裡，學校預計安排另一位代理教師來擔任這個小六「續接班」班導師，期待她能完整代理一年，將這個班級帶到畢業。研究者欲探究該位代理教師擔任導師的班級經營歷程，了解其遭遇的困難，以及他會如何面對及尋求因應策略，以完成這份「不容易」的任務。

二、研究目的與問題

根據前述研究動機，本研究目的有二：

(一)探討國民小學代理教師任職「續接班」的班級經營歷程。

(二)據研究結果提出相關建議，以作為未來國小「續接班」導師之參考。

根據上述研究目的，本研究的待答問題為國民小學代理教師任職「續接班」的班級經營歷程為何？

三、名詞界定

(一)續接班

係指原班級的導師因故未能完成兩年之任期，所留下的班級。本研究小六續接班是指新竹縣 OO 國小六年 A 班及六年 B 班，因導師個人生涯規劃考量僅任教半年，故六年 A 班及六年 B 班於五年級上學期及下學期分別由不同老師擔任導師。

(二)班級經營

張春興（1996）認為班級經營的意義在於教學活動過程中，教師對學生所採取的處置，包含避免問題發生或是養成良好品德，目標在於形塑良好的教學環境。若更細緻來看，班級經營內涵可再細分成：班級常規經營、班級環境經營、師生關係經營、親師溝通、學生同儕關係等（蔡佩真，2011）。

本研究的班級經營指導師為了達成教學的願景與理念所做的處置，可能有班級環境與常規經營、師生與親師溝通、班級團體動力營造等。

四、研究範圍與限制

(一)研究參與者

本研究以代理教師為研究參與者，探究其班級經營的歷程，然而班級經營所牽涉到的面向，可能是該名教師的學經歷背景或個人特質，也有可能是該地區的學生與家長特性，其研究成果是否可推論至其它地區不同對象，需要考量此一限制。

(二)研究方法

本研究採用個案研究法，並以半結構式訪談進行資料收集，以國民小學續接班代理教師為對象，了解續接班導師班級經營歷程，訪談資料代表性與客觀性有其限制。

貳、文獻探討

一、續接班與相關研究

「續接班」又稱「後母班」、「斷頭班」或「中途班」，所指稱就是原本的導師因各種因素，無法順利帶完該學習階段，須將班級交由其他教師繼續帶完（陳紫庭，2015）。

一般而言，國民小學導師為兩年一任，但導師常因下列因素無法完成兩年任期（張佩琪，2011；陳紫庭，2015；蔡佩真，2011；鍾佩真，2015）：

- 1.個人因素：大體上又可用發生原因的主動或被動來做區分。主動如：個人以留職停薪方式進修碩士、博士；個人因各種原因主動請調他校或是他縣市；個人因各種原因提出退休。被動如：個人因懷孕，因而請產假接著請育嬰假；個人因身體疾病需要請到長期病假；個人因要照顧家人，提出侍親假；個人因入伍服兵役，必須請假而無法完成兩年任職。
- 2.班級因素：教學與班級經營技巧是一位導師能否稱職的重要指標，然而當導師無法有效穩定班級，可能班級學生常規常出問題，上科任課時秩序不佳，影響整體班級學習氣氛，或者學生間產生對立或次團體，以個人或小團體為主，無法以整體班級為考量點，甚至於師生對立，無法產生良善互動，師生關係僵化或惡化，可能出現親師溝通不良，家長投訴電話不斷，當原有導師改進的幅度有效時，就有可能會更換導師，以維護學生受教權。
- 3.行政因素：近年因少子化，學校經常產生減班的情形，當出現在一年級升二年級、三年級升四年級、五年級升六年級時，就會比較產生較大的問題。因為班級數會少掉一個班，會產生安置老師和學生的問題。一般就可能以抽籤方式決定被拆掉的班級，再將其學生編入其他班級，雖然這種方法對於大部分學生來說變動不大，但對於被拆掉的班級學生來說，同時要和新同學、新老師重新建立關係，就會比較辛苦。另外若採用全部打散重新分班的方式，看似公平，然而對於學生及老師來說，又要重新適應一個新的班級了。

以上的這些因素與「續接班」續接導師的後續處理情形會有很大的相關，若是班級因素，問題就會比較複雜；若是牽涉兩個因素以上，續接導師處理起來就會比更為困難。學者沈秀華（2009）曾調查臺北市續接班導師認為難以處理的問題，其中有 48.9%的接續班導師認為班級特殊生的處理是最棘手的；其次為學生同儕問題、班級文化根深蒂固、常規問題、原班級氣氛不佳、學生習慣前任教師的班級經營風格、學生把我跟前任教師比較、家長無法配合輔導學生、續接班接班經驗不足、親師溝通、師生關係。由上述的結果可以看出續接班導師們會覺得難以處理學生層面，可能是特殊生或是班級學習、常規問題，甚至於師生關係。學者蔡佩真（2011）整理文獻與部分現場續接班導師的訪談資料後，提出五個面向來探究接任續接班的困擾與其因應策略，包含班級常規經營、班級環境經營、師生關係、親師溝通、學生同儕關係。這就誠如學者許瑋真（2014）所發現的班級經營風格不同，常規也有可能需要重建，更重要的是教師要從心出發，要能投入生命，讓孩子感受到老師真心的關心。

教育是一個生命的事業，如果我們能夠掌握到一個班級經營基本的運作模式，再加上用心地投入，彼此的生命可能就此改變。此份研究就是想要探究一位老師的續接班帶班歷程，希望能給予未來的續接班導師有依循或參考的方向。

二、班級經營與相關研究

教育的成功需透過教師聚焦於真實的教與學方能實現，然而真實的教與學要能有效

落實，則需仰賴教師如何經營一個班級。吳清基（1991）認為班級經營與管理的核心就是師生合作以適當的方式來處理班級中所發生的各種情況，這其實與張春興（1997）所提出的概念相近，但不同的是更增加班級經營的積極與消極作為，這無疑提醒教育工作者，班級經營先要達成消極目標，並能持續往教育的正向面前進，以實現積極目標。國外學者 Brophy（1988）也強調教師進行班級經營的目標是要營造一個學習環境，以達成教學目標，雖然沒有提出積極或消極作為，卻強調班級經營要從物理空間環境、制度建立以及有效引發、維持學生的學習動機。

以上看來，班級經營的概念似乎相當清晰，就脫離不了師生、互動與教學三大層面。然而，就研究者長期的校園實務工作經驗，要一位導師能在錯綜複雜的班級經營過程中，為自己理出一條清楚的脈絡，甚至掌握彼此角色分際、互動關係、教與學的歷程，是一件困難的事情，並非每位老師都能達到理論上的積極層面。更加困難的部分是這個班前半年由一名正式教師，後半年由一名代理教師帶過。研究者欲探究該位代理教師進行班級經營時，如何承接起先前所發生過的一切，其中可能會遭遇的困難，以及他會如何面對及尋求因應策略，並試圖從中找到一條親師生願意共同前行的路。

參、研究方法

一、研究取向

本研究關注研究參與者面對困境、適應困境、改變困境的改變歷程，改變是一種歷程，而改變歷程應該無法使用過度化約的統計資料來理解，質性研究重視「意義」、「歷程」、「本質」，正能反應出歷程的改變，特別是以深入的描述性資料呈現治療過程中的改變(Gilbert、Shmukler, 2003)，給與案主發聲的機會，才能理解案主建構的世界(McLeod, 2000 / 2006)。因此，研究者透過訪談與文件分析，對於已蒐集的各項資料，採取質性分析進行處理。

二、研究參與者

本研究以接任新竹縣兩所中大型學校的小六「續接班」代理教師小茗、小莉進行研究。小茗、小莉畢業於一般大學師資班、師範學院教心系，同時具有小學合格教師證。

研究者在研究計畫之初有邀請該「續接班」家長代表、四位學生、科任老師共同參與本研究，然而在學期初與家長代表洽談後，家長代表擔心本研究會牽涉到班級整體學生的適應與學習情形，認為影響甚大，建議研究者單獨邀請導師擔任研究參與者，同時特別提醒研究者應該注意匿名及事件陳述用詞及詳細程度，務必不要產生任何負向影響，以確保學生、家長及老師的身心狀態。

研究者最終考慮到班級家長觀感與學生權益，故本研究將聚焦在小茗、小莉如何面對、處理「續接班」可能產生的狀況以及整個學期的心路歷程。

表 1

研究參與者之基本資料表

代號	性別	學歷	婚姻子女	班導年資	代課年資
小茗	女	師範學院教心系	已婚，育有一女	2	2
小莉	女	一般大學師資班	已婚，育有一女一子	5	3

三、研究工具

(一)研究者

1.研究者與本研究相關之專業背景

研究者本身畢業於國立花蓮師範學院教學心理與輔導學系，以教育教學與心理輔導兩者同時為修習課程主軸，通過教學/教育實習、心理輔導實習，取得國小教師證。大學畢業後就分發到國小教學，後來又前往新竹教育大學心諮所在職專班繼續進修，曾修習過諮商與輔導理論、諮商與輔導實務、團體輔導研究及諮商實習等諮商專業課程，研究所期間與畢業後，仍不斷積極參加各類團體、工作坊來經驗自我與接觸自我。迄今研究者已在國小任教十四年，擔任過導師、輔導組長、輔導主任及教務主任，經驗豐富，對於各項國小事務工作與教學場域特性相當熟悉，在擔任組長與主任期間，經常協助代理教師與導師進行有效班級經營，穩定學生學習狀況。因此，研究者具與本研究相關之專業背景與議題熟悉度，得以順利完成本項研究。

2.研究者對研究主題的涉入與先前理解

研究者在國小任教已十四年，擔任過導師、輔導組長、輔導主任及教務主任，過去在面對「續接班」班級時，經常要處理接任老師、家長、學生以及科任老師的不同聲音與需求。想到自己在擔任接任老師有其困難與難為，行政端如何協助接任老師穩定班級，卻也要顧及並同理老師的辛苦；在理想情形下，家長應可直接與導師談論並解決孩子的問題，然而面對「續接班」時，家長剛開始經常是對接任導師充滿觀望，期待接任導師能處理好過去產生的問題，有時這樣的期待過高，反而造成接任導師與家長間的隱藏問題；學生則是「續接班」中最明顯、最大的影響者，孩子對於老師的認同，以及班級中的凝聚力；其他科任老師則是希望自己能帶到穩定的班級，穩定的班級才能有效聚焦在班級學習上。自己帶過「續接班」經驗及過去處理「續接班」的相關經驗，由於目前研究者為教務主任，經常要面對「續接班」家長的申訴聲音，然而自己在面對續接導師的訪談時，自己需要將行政處理與研究者角色分開，要注意研究者的主觀是研究過程中不可輕忽的因素，要不斷提醒自己，試著將這些先前理解置入括弧裡面存而不論。經由真實的訪談過程以及自我省思、懸置先前的理解，保持對研究主題的彈性，呈現研究場域的真實。

3.研究者在研究過程中的角色

研究者的角色攸關研究品質，身為研究者需思考定位與角色，以減少負面影響（高淑清，2008），在此研究中，研究者擔任的角色如下：

(1)訪談者：訪談者角色需注意先前理解與個人主觀如何涉入訪談，訪談前確認訪談的目標與問題，訪談中理解受訪者的內在想法及感受。訪談後確認訪談資料收集情形，以及檢視自我價值觀是否有過度涉入訪談的情形，藉由不斷自我反思與對話，降低其對研究之影響

(2)資料編碼與分析者：資料編碼與分析者時時反思個人經驗與視框，根據資料內容進行分析，理解接任導師的改變歷程。研究者懷著不斷省思的態度，呈現研究過程與分析結果。

(二)訪談大綱

透過與研究參與者直接互動，可貼近其主觀世界，更能收集到豐富的資料。本研究以半結構式訪談大綱為工具，研究者親自訪談研究參與者，瞭解其班級經營的經驗歷程。研究者依據研究主題、目的及方向，參考相關文獻及實務經驗編寫本研究的訪談大綱。在經過試訪研究後，依據訪談結果再適度修改訪談大綱，成為正式研究訪談大綱（附錄

一)。在訪談前皆先徵詢研究參與者對訪談及錄音的同意，訪談後將錄音進行謄寫及分析。

(三)相關文件

研究者將收集研究參與者的省思札記、親師聯絡簿及相關文件等，作為會談歷程的分析依據。

四、研究程序

(一)前置準備階段

研究者自身因著多年前要擔任「續接班」導師的緣故，開始收集相關資料，一直以來都認為這是一個重要卻不太受到關注的議題。然而，本研究原先設定探索「續接班」整體班級經營的歷程，包含訪談導師、家長、學生及科任老師們的經驗，試圖拼湊出續接班班級經營歷程的變化，但經研究者邀請數位班級家長並與其說明研究構想與思維後，部分家長擔心研究產生負向影響，傷害到孩子與家長，因此經家長的提醒與建議後，研究者決定將研究聚焦在導師的部分。研究者開始進行研究流程、研究同意書與訪談大綱的撰寫，並依照本研究研究對象(續接班與代理教師)，開始洽詢縣內國小。最終有機會邀請到兩所學校的「續接班」導師參與本研究。

(二)研究進行階段

研究者依據研究主題、目的及方向，參考相關文獻及實務經驗編寫本研究的訪談大綱。研究者在經過試訪後，依據訪談結果再適度修改訪談大綱，成為正式研究訪談大綱(附錄一)。

在進行資料收集的部分，就分別在12月初與兩位研究參與者(小茗、小莉)進行二節課的訪談，訪談後整理資料時，卻發現小莉的訪談還需澄清部分資料，因此再與小莉約了一節課訪談。研究者訪談前提醒自己注意先前理解與個人主觀如何涉入訪談，確認訪談資料收集情形，以及檢視自我價值觀是否有過度涉入訪談的情形，藉由不斷自我反思與對話，降低其對研究之影響。

(三)研究撰寫階段

研究者整理相關資料後，開始進行報告的撰寫，隨時反思自己語言的使用，是否有過多個人價值的涉入，注意厚實的描述研究現象的整體與動態過程，擔任閱聽人與研究場域的橋梁。

五、資料處理與分析

研究者為了瞭解研究參與者的想法與感受，在學期末分別進行個別訪談，並在訪談後謄寫訪談逐字稿，同時外收集研究參與者的省思札記、親師聯絡簿及相關文件等，再將訪談資料及省思札記、親師聯絡簿及相關文件，進行編碼。其代碼說明如下：

(一)「導師訪談逐字稿」編碼說明，以<訪茗017-019>為例：

- 1.「訪」的代碼為「訪談」。
- 2.「茗」的代碼為「研究參與者小茗的訪談內容」。
- 3.「017-019」的代碼為第17句到第19句。

(二)「相關文件」編碼說明，以<省莉1061015>為例：

- 1.「個人省思」的代碼為「省」；「親師聯絡簿、親師聯繫電話」的代碼為「親」。
- 2.「莉」的代碼為研究參與者小莉的說話內容。

3. 「1061015」的代碼為資料日期是106年10月15日。

接著透過逐字逐句反覆閱讀，思考文本內容，對所浮現的意義單元進行描述和理解，得到整體感，盡量貼近本文之原意，形成兩位研究參與者在續接班的班級經營歷程。

表 2
代理教師續接班班級經營歷程之分析架構表

主題	次主題	子題
釐清與放下	好心的提醒，心情緊張與擔心，積極收集資訊來釐清	同事們有著好心的提醒
		內心有著緊張/擔心
		收集資料可以釐清
		親師兩邊說法相對立
明確與理解	雙方說法不一，內心反而平靜，放下誤解重新開始	班級規則要訂得明確讓人可以知道如何遵守
		執行班規要帶著公平卻不嚴苛
		處理衝突時，先理解同理，再平行教導
		處理孩子間衝突要先能理解與同理情緒
真誠與信任	真誠對待彼此，表達真實內在，有溝就要通	彼此以真誠相待，表達真實
		以真誠為基礎，彼此溝通
		信任孩子能變得更好，一共營造我們想要的班級
		相信人的美好本質
		彼此共創班級新願景

六、研究可信性

質性研究重視研究者在自然情境中，透過訪談、觀察等方式，瞭解研究參與者的想法、感受及行為等，並做出能貼近現場的真實描述。本研究透過觀察及訪談，收集質性資料，也需要考量其信效度。Lincoln 與 Guba (1999) 提出質性研究之四項可信性標準：可信賴性 (credibility)、可轉換性 (transferability)、可靠性 (dependability) 及可確認性 (confirmability)。基於上述對於可信性的標準，研究者以下列方法以提升本研究之可信性：

(一)長期涉入與持續探索：研究者進入國小場域已達十四年，期間曾擔任導師、輔導教師、輔導組長、輔導主任及教務主任，也自大學、研究所及工作期間，陸續帶領不同主題的團體，成員多半是中高年級人際適應不良的兒童，故對高年級兒童的想法及習性有更深入的理解。試圖深入理解人際關係。這樣的長期涉入及持續探索，能提供理解與詮釋的基礎，增加可信賴性 (高淑清，2008)。

(二)厚實描述及透明化的研究過程：在會談過程逐字稿的謄寫上，以豐厚的文字描述出研究參與者，呈現出真實完整的原貌，透過再三的嚴密檢視，確認是否已達厚實的描述，能將研究參與者的經驗，無失真轉錄為文字資料。研究者清楚交代研究過程，將研究過程透明化，對於重要的步驟與環節皆詳盡描述。研究過程透明化的目的，主要讓讀者能夠在閱讀過程中，一步步跟著研究過程的推進，進而促進了情境與研究結果的「自然類推性」(高淑清，2008)，因此研究者皆仔細描述研究的情境、蒐集資料的方法、資料分析的方法等，以增加可轉換性。

(三) 多元檢證：本研究主要瞭解研究參與者進行續接班班級經營的心情、想法改變，收集並分析其行為變化資料。本研究藉由訪談與省思札記、親師聯絡簿及相關文件，呈現出其研究參與者的改變歷程，以增加可靠性及可確認性。

七、研究倫理

本研究對象是人，研究者在進行研究過程中，將遵循研究倫理，保護研究對象。研究者先擬定參與研究同意書，列出研究目的、簡要研究過程、地點與時間等資訊。研究者與研究參與者當面說明研究事宜，使之清楚了解，再邀請其進入研究，並簽署了同意書。

其次，研究者除了在研究同意書上清楚說明保密原則外，在進行訪談時，再次向研究參與者說明各項保密原則。在研究過程中，妥善處理各項資料，均視為機密，由研究者本人親自保管。會談錄音部份，僅提供研究者進行文字稿轉錄工作之用，研究完成之後，將徹底銷毀，不再留存。在謄寫訪談過程文字稿時，不寫出個人隱私資料，保護個人隱私。撰寫研究報告時，保密所有基本資料，以化名方式呈現。

由於該兩個「續接班」自五年級開始已更換過兩位導師(五上、五下)，班級中也不斷紛紛擾擾，除了導師的更換問題，學生也有特殊狀況。因此研究者會特別注意匿名、事件陳述用詞及詳細程度，務必不要產生任何負向影響，以確保學生、家長及老師的身心狀態。

肆、研究結果與討論

本章探討兩位研究參與者的「接續班班級經營」歷程，綜合呈現兩人訪談中的口語、認知、情緒、行為及經驗變化。

一、釐清與放下<釐清班級情形，從緊張到平靜，決定放下再開始>

(一)好心的提醒，心情緊張與擔心，積極收集資訊來釐清

小茗與小莉皆為學校的代理教師，8月被學校告知要帶「續接班」，在8月的課程準備日時，就被同學年老師提醒自己要帶的班級不太穩定，目前已經換了兩個老師，自己要先做好準備。因此，小茗雖然自身過去有帶過續接班的經驗，但聽到同事們的提醒，內心還是會覺得些許緊張；小莉則是覺得如果班級不太穩定，自己是有些擔心，自覺需要準備更多，自己要更謹慎面對家長與孩子。面對同事的提醒與資訊不清，兩人皆選擇先收集家長及前導師資料，釐清未清的狀況，以更了解這個班級。

1.同事們有著好心的提醒

<因為很多人(同學年老師)很好心，都說這個班級不很穩，我就利用暑假快結束前的時間一一主動先聯繫家長…想先聯繫家長的原因是想確定前任導師說的狀況，自己有存疑。我就一一打給每個家長，有可能是爸爸或是媽媽，一一詢問他們，和他們說自己是即將接任的老師，想了解他們在學校的狀況。(訪茗 002-010)

<學年很熟，他們都很好，說這個班要多留心，我立刻先打給導師(五下)，然後..家長也打。(訪莉 008-012)

2.內心有著緊張/擔心

〈我聽完學年老師說的，我其實滿緊張、擔心，雖然有兩次的經驗，一開始也有點後悔，為何要答應主任。我在打完電話後，就開始覺得很疑惑「你為何不繼續帶？而且好像他都把問題指向孩子！」（省茗 1060825）

〈大家似乎擔心我 HOLD 不住，資訊還不清楚，我也會擔心，自己要準備更多來面對這個狀況。謹慎些！留意些！（省莉 1060828）

3.收集資料可以釐清

〈過去的經驗就是要先收集資料，釐清狀況！（訪茗 011）

〈班級經營第一守則：了解情況！（省茗 1060826）

〈假如不穩的，通常都要先收集資料，然後再做釐清與判斷。（訪莉 015-016）

(二)雙方說法不一，內心反而平靜，放下誤解重新開始

收集完前導師與家長們關於班級狀況的資訊後，兩方的說法有所出入，小茗發現兩方有互相對立與責怪的情形，似乎彼此不太信任；小莉則是以經驗判斷兩方關係應該不佳，經過驗證後，的確證實了「雙方有著對立情形」的假設。然而面對如此的衝突，兩位老師都不約而同穩定了自己的情緒，內心反而感覺平靜，甚至於小茗覺得面對家長的期待，可以更放手去做，也不會有變得更糟的包袱。這些資訊的獲得之後，兩人都認為需要將其暫放一邊，別帶著這樣的標籤或是負向的描述進入自己和孩子的師生關係之中，把這些資訊視為「過去的誤解」，相信「未來孩子是會有改變的」。

1.親師兩邊說法相對立

〈之前的五下導師說了很多關於孩子的負向行為，全班僅有兩個人沒有被說。我在和他聯繫時，他說了孩子的行為問題，我記了 A3 兩張這麼多。（訪茗 012-014）

〈有些家長就會直接說：老師，我的孩子會直接說他不喜歡這個老師的風格。都希望接下來的老師可以扭轉這一切，幫助這些孩子。這些家長都將矛頭指向老師，不信任老師，處理問題的方式很有問題，導致這些孩子分崩離析。家長及孩子感受到就是老師不處理，可能中間有些矛盾之處，老師不去處理，就讓孩子間產生怨恨或是一些結。（訪茗 025-030）

〈還沒打之前，我也可以猜到，兩邊一定都是不歡而散，有時不單是某一邊的問題，就像是我上個班也是一樣，我還沒打電話，就已經聽說吵到教育處那邊。家長覺得是老師，老師也覺得是家長嘛！不都是這樣！打完當然就是兩邊兜不攏！（訪莉 019-024）

2.心情緊張與擔心轉為平靜

〈有因有果，聽完滿平靜，需要一個老師去重整。（訪茗 036-037）

〈歐！就知道了！原來真的滿複雜的！就反而沒有那麼擔心…一種平靜吧！就放寬心！（訪莉 039-042）

〈緊張和擔心比較少了！可以放手去做了！反正也不會更慘了！
(省茗 1060826)

〈內心很平穩，很定啦！(省莉 1060828)

3.放下過去大家的誤解，重新創造班級的記憶

〈我不覺得要把孩子的那些壞事都記住，他們曾經發生過的事情，就過去了，他們是可以改變的。我會用我自己去認識他們。(訪茗 043-048)

〈我切割開前一個老師和我，現在是我在帶這個班，所以我們要重新適應一個班，只有放下彼此過去的誤解，和他們溝通。(訪茗 065-068)

〈我是眼見為憑的人，所以聽完你們所說的，我還是會去查證，不會只用聽的。(訪莉 030-036)

〈我才不去對照你們到底是誰，孩子是單純的，不把這些留在心裡。我們會重新創造屬於我們的 memory。(省莉 1060828)

二、明確與理解<制定明確班規，有彈性地執行，衝突處理先理解再教導>

(一)訂定明確班規讓人依循，公平卻不嚴苛的執行

班規就是一個班級運作成功與否的一大指標，至於面對續接班的班規，兩人都認為明確的班規就是要讓這些失序的狀況穩定下來的重點。班規的訂定與執行是一體的兩面，在訂定規範時，就要思考到孩子們遵守班規的能力，如果班級規範過於簡單，就沒有達到約束的效果；但過於嚴格，則會有壓迫的感受，同時若執行時，又過於一板一眼，沒有任何彈性可言，這樣容易造成導師有著嚴苛且不易使人靠近的感受，這樣對於一個續接班導師的形象來說，可能有些美中不足。

1.班級規則要訂得明確讓人可以知道如何遵守

〈我們就把班規做出來，我的記點方式是如何？我的標準是什麼！他們沒有反對，就是在觀察老師如何執行。但別拿自己教師威權來壓迫學生，訂出規則，我覺得一個更換老師的班級，和一班的班級是不太相同的，有點像無頭蒼蠅，會找不到方向，所以你就先訂出班規。但我還是有邀請他們發言，如果有意見就提出來。(訪茗 069-080)

〈期末會有兌換，80 點會有套餐(雞排+飲料)，作業 1 點；好的行為(幫助同學)可以刻意加點！90 分以上 3 點；100 分 6 點(訪茗 135-139)

〈班規就是每個人都要清楚，不能模糊！就像今天 A 生媽媽提到的，標準要寫得很清楚，孩子才能有所遵循！(省茗 1060905)

〈親愛的 O 老師您好！感謝您擔任六年 O 班的老師，我聽到 A 回家說班上的規定…我覺得這樣很好，孩子們就是要有明確的規範，謝謝老師！您辛苦了！(親茗 1060905)

〈子曰：「不教而殺謂之虐！我一定先和學生約法三章！就像是劉邦入城，就和父老們約法三條：殺人者處死刑，傷人者和搶劫者依法治罪。然後為了要讓百姓安心，就說我到這裡來，就是要為父老們除害，不會對你們有任何侵害，請不要害怕。我也是這樣，就先說好規定，當然也有問孩子的意見，他們通常剛開始不太有什麼意見，可能還在觀察我吧！規則越簡單越容易達成，別太細碎，細到自己都要翻開來才知道，這樣對於這樣的班級不太適用！因為他們已經經過兩個老師的「統治」，有些孩子很會搞混。（訪莉 045-082）

〈老師好！有看到班級公約，公約很明確，感謝您還有特別和 B 說明，他很清楚，我也會督促 B 全力配合！謝謝您！（親莉 1060831）

2. 執行班規要帶著公平卻不嚴苛

〈規定多少不是重點，而是你要做到多少，你就是要說到做到。一定要公平，但是又不能過於嚴苛，因為有些人就是會做不到…做不到…就是要和孩子們溝通，不管是做不到的那個或是旁邊的那些人或是有意見的人。通常做不到的人就是一些替代方案；旁邊的人就是讓他們覺得這個法有存在的意義，也就是說該受處罰的人有被處罰；至於那些有意見的人，就是要和他們溝通，喚起他們的同理心，通常你有理，他們不會不放過那些人的。（訪茗 092-120）

〈扣點一點比較重，講難聽的話，就扣很大，所以講難聽的話減少很多。如果最後是負點，就要留下來幫忙出公差。（訪茗 140-146）

〈今天和 S 說的那些，我自己都覺得很感動！如果 S 真能站在 F 的立場去想，別一直咬著要他這樣償還作業，改用替代的方式，我覺得他自己的人際關係也會比較好！不過下次可能還是在私下和他談談比較有效果！（省茗 1061017）

〈導師就像是個法官，要帶著公平、公正，不能是恐龍法官。不可以輕判可惡者，而重判無辜者，卻沒判搗蛋者。你在訂規定時，就要先想好班上的 range 在哪！但是別讓孩子覺得你很嚴厲！特別是這種續接班，就是要有糖，也要有藥。（訪莉 090-100）

(二) 處理衝突時，先理解同理，再平行教導

孩子間的衝突處理是門藝術，很多人以為是處理事情，然而兩位老師都提到要先處理情緒，情緒理順了，事情才能簡單化解。因此，兩人都些聽孩子在說些什麼，試圖將自己的理解讓孩子知道，接著再去處理認知，也就是教導的部分，兩人很在意要站在孩子的高度上去教，了解孩子此刻的思考內容與邏輯，再從中進行教導，才能發揮教導的效果。

1. 處理孩子間衝突要先能理解與同理情緒

〈你有站在他們的立場為他們想，他們就會說出自己以前不敢說的話，願意承認錯，講出自己的真心話。（訪茗 121-125）

〈抽情緒卡，說出內心的真實感受，你如果討厭他，你就直接講，不要隱藏，去假裝。我就是要他自己說出自己的錯誤！但如果他們覺得你是個能接受他們的老師，他們是會願意說出來的。(訪茗 199-208)

〈他沒有收學生的心，只用威權去壓，就是硬碰硬，就是玉石俱焚。(訪茗 089-091)

〈今天在處理 S 和 G 的事情，我有先聽與理解 S 說的，但是在 G 的部分就比較少，下次要注意！接著去同理他們的情緒，提醒自己別先急著處理事情！(省茗 10601024)

〈敬愛的 S 媽媽，關於今天發生的事情，就如我在電話和您說的那些！不過從這件事情中，我可以感覺 S 的生氣與傷心，而就我和 S 相處的這段時間裡，我覺得他進步很多！他從一開始不願說任何感受，到會明白說出自己的感受，而不是用衝動行為來處理，我覺得很厲害了！我相信 S 一定會更棒！謝謝您的信任與幫忙！(親茗 1061024)

〈只要有抱怨或是告狀，我就會放下手邊的事情立即處理！這些不能放！先聽完雙方，然後把理解的部分再說一次。(訪莉 103-105)

2. 平行於孩子的層次，與孩子進行教導

〈我發現孩子也學到老師如何處理事情的方式，就是對罵，他們很容易起衝突！所以我第一個月就是在教他們如何處理事情。(訪茗 093-098)

〈看他在哪個層次，就在哪個層次教，通常會接下來就讓他重演未來如果再發生類似的事情，該如何處理？通常你理解他的情緒或是同理他後，認知的部分就容易進去！(訪茗 126-129)

〈教導孩子什麼是對的，甚至於要如何做都是要教的。所以我都是用問的，讓孩子說出自己現在的思考…例如：他說自己錯了！我就追問是哪裡錯了？讓他回答，不要直接告訴他答案，要讓他想！教導要在孩子的水平在教，最重要的還是要孩子覺得你懂他，你理解他！不然沒有效果！(訪莉 108-115)

三、真誠與信任〈親師生彼此真誠溝通，以信任為基石，邁向共好〉

(一) 真誠對待彼此，表達真實內在，有溝就要通

師生關係可貴在於「真誠」。兩位老師也都認為如此，小茗釋出誠意，邀請孩子發表個人對於班級的願景與想法，試圖達到雙贏。小莉則是喜歡和孩子聊天，彼此談談自己的想法。師生彼此能夠真誠地表達內在，試圖達到溝通無礙。

1. 彼此以真誠相待，表達真實

〈我進班第一天，我就自我介紹，我為什麼來接你們。…第一步，我就是要達到真誠的溝通。我就請大家一一可以舉手發言，他們對於這個班級有沒有什麼想法。我就發現他們都很負面，很討厭彼此，很痛恨對方，…。(訪茗 050-064)

〈抽情緒卡，說出內心的真實感受，你如果討厭他，你就直接講，不要隱藏，去假裝。我就是要他自己說出自己的錯誤！但如果他們覺得你是個能接受他們的老師，他們是會願意說出來的。(訪茗 199-208)

〈孩子可能學到要自我保護，所以只能虛假，特別是面對大人時，我沒有辦法把每個孩子都變得喜歡我！我也是這樣和學生說！但是我是這樣保證我是真心對待大家！我說到就會做到！孩子也會看你是不是真的這樣，他們觀察後再決定如何和你相處！(訪莉 116-135)

2.以真誠為基礎，彼此溝通

〈只要你們在學校發生事情，我一定會打電話給家人，之前的老師都不會講。…會慢慢發現他們彼此相處上的問題，原來之前的老師都只會用罵的，學生都說老師都不會笑，所以我覺得之前的老師沒有敞開心房，比較不真吧！有幾個學生會在日記上這樣寫！(訪茗 084-088)

〈小日記能和學生交心；現在證明的確是的，自己覺得滿靠近的，學生也覺得我們是親近的，我想應該就是彼此有溝通！(省茗 1060910、省茗 1061206)

老師，我很喜歡這個小日記時間，一開始不太喜歡，覺得要寫很多！但是後來發現您都會寫好多！我很喜歡你的回答和鼓勵！(親茗 1061206)

〈高年級學生就是要去溝通，別以為他們是小孩，他們其實也是…但是要用成人的方式來溝通適合小孩子的程度內容！…你如果真心！它們也會感覺得到！(訪莉 142-152)

〈今天主任來教室給我鼓勵，自己很謙虛說沒有做什麼！不知道之前是有多糟！但是覺得這個班級很可愛！孩子其實很喜歡和我聊天，我也覺得這樣很好！彼此是亦師亦友的關係！我是個很真的人！也是這樣和孩子說！(省莉 1061106)

〈謝謝老師和 D 談，他回家說他覺得老師很開放，能夠和他談！雖然他知道這樣做不好，但是能和老師談談溝通，他覺得有幫助自己思考(親莉 1061110)

(二)信任孩子能變得更好，一共營造我們想要的班級

身為教育工作者，要對未來充有希望感，而兩位老師相信孩子能夠變得更好！這是一種對於人存在本質的相信，兩位老師更積極營造一個好環境，讓孩子喜歡上學。兩位導師和學生嘗試努力創造出一個好的教學與學習環境，這不單是孩子自己的願景，這是彼此互動過程中共同營造出來的。

1.相信人的美好本質

〈就像我就會告訴他們什麼是比較好的環境，他們也覺得以前不好！我問他們那你覺得現在有沒有變好，至少大部分同學都有覺得變好！我趁機多補一些，對阿！這是因為你們長大了！善良的本性逐漸展現出來了！我一直相信你們的善與美會越來越多(訪茗 120-128)

〈我為什麼會這樣想嗎？我也不知道！應該是自己從小的相信吧！加上很幸運遇到很善良的家庭和朋友，所以覺得這樣的相處與對待(相信人們心為善)很理所當然！(訪莉 148-159)

放假時還一直想「能否做到我們的約定！我可以相信他！因為人不會故意找別人麻煩，他一定是有個重要的理由！」(省莉 10601010)

2.彼此共創班級新願景

〈至少現在沒有人討厭上學，以前老師不准他們下課。我都和大家說你如果願意配合，你就會過得很好！如果你想要改變規則，我們就來討論，看看大家可以如何調整班規，我們的願景是可以調整的，如果你願意的話！(訪茗 129-134)

〈過了兩周，我覺得他們狀況很好啊！作業也都準時交，學業上都不太需要擔心！至於行為上，有些規矩還在調整，一定會有衝撞期！(訪茗 195-200)

〈班級的願景算是已經達到了！大家也都在軌道上了！上次級家長會時，大家也覺得班級穩定很多了！我和孩子們也設了個願景要達成！一起加油吧！(省茗 1061201)

〈班級的未來比較是由老師在掌握的！畢竟我們是大人，我們要導向一個正途！就像有學生提說期末能不能有同樂會，我馬上說：我很贊成，甚至於我希望由大家來規劃，分組來進行整個同樂會，要有主持人、表演節目、場地維護、邀請科任老師...等構想。就是我希望讓孩子每個事件都能有學習，但又不能只有學習沒有歡樂，所以和大家討論完後，班級願景訂在「樂在學習」。大家很清楚我們彼此要做什麼，不會說什麼都不知道，沒有遵循的方向！(訪莉 160-182)

伍、研究結論與建議

一、研究結論

此部分為依據結果，綜合歸納出小茗、小莉擔任續接班班導師進行班級經營的歷程，以下分為三階段：

1.第一期<釐清與放下>：面對同事的提醒與資訊不清，兩人雖覺得緊張與擔心，而皆選擇先收集家長及前導師資料，釐清未清的狀況，以更了解這個班級。再收集完前導師與家長們關於班級狀況的資訊後，兩方的說法有所出入，兩人內心反而感覺平靜。這些資訊的獲得之後，兩人都認為需要將其暫放一邊，別帶著這樣的標籤或是負向的描述進入自己和孩子的師生關係之中，將這些資訊視為「過去的誤解」，要相信「未來孩子是會有改變的」。

2.第二期<明確與理解>：要先訂定明確班規讓孩子能遵守，執行時要能公平卻不嚴苛。至於在處理孩子間的衝突時，要先理解與同理孩子的處境與情緒，接著知道孩子此刻的想法，站在孩子的高度與孩子對談，去教導與改變孩子的想法。

3.第三期<真誠與信任>：師生們真誠對待彼此，真誠地表達內在，試圖達到溝通無礙。兩位老師更積極營造一個好環境，讓孩子喜歡上學。兩位導師和學生嘗試努力創造

出一個好的教學與學習環境，這不單是孩子自己的願景，這是彼此互動過程中共同營造出來的。

這與其它續接班研究（方穎瑩，2016；張逸航，2014；陳紫庭，2015；蔡佩真，2011；鍾佩真，2015）結果相類似，透過導師積極的努力與嘗試，終有機會產生「翻轉」。然而過程中要能把握住人與人建立關係過程中的要素「真誠」、「信任」，進而熟悉班級經營中的硬(班級規則、班級環境)與軟(彈性執行、師生關係)。

二、建議

以下針對研究結論，提出以下建議。

(一)對未來研究的建議

1.探究續接班班級經營成功因素

本研究探討小茗、小莉的續接班班級經營歷程，描述出兩人共通的班級經營歷程，然而未能聚焦在可能的成功因素進行深入探究。建議未來研究可多探究續接班班級經營的成功因子，更增實務價值。

2.增加資料收集向度

本研究單純以質性觀點分析小茗、小莉續接班班級經營歷程，僅透過訪談逐字稿、個人省思札記與聯絡簿，可能造成資料收集向度偏頗，未來研究在經過研究參與者(學生、家長)的同意下，可與學生、家長訪談，瞭解參加班級經營的歷程，亦可加入量化評估的方式做輔助，也可進行成效間的比較分析，讓研究成效的呈現更全面與準確。

(二)對續接班導師的建議

1.收集資料，跳脫標籤

本研究發現續接班導師可從前導師、家長方面獲得許多資料，而資料的運用則需先放在一旁，別讓資料與標籤過度影響師生有機會重建關係。

2.明確班規，彈性溝通

本研究發現續接班班級需要明確的班規讓學生可以有遵循，然而執行面則是要有彈性，重要在於如何有效和孩子、家長進行溝通。

參考文獻

- Brophy, J. (1988). Educating teachers about managing classrooms and students. *Teaching and Teacher Education*, 4 (1), 1-18.
- Gilbert, M., & Shmukler, D. (2003). *Counselling Psychology in Groups*. In R. D. Woolfe & S. Strawbridge (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp.442-460). London, England: Sage.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1999). *Establishing trustworthiness*. In A. Bryman & R. Burgess (Eds.), *Qualitative Research* (Vol. III, pp.397-444). London, England: Sage.
- McLeod, J. (2006). 諮商與心理治療質性研究(連廷嘉、徐西森譯)。臺北市：心理。(原著出版年：2000)
- 方穎瑩 (2016)。翻轉後母教室的敘事研究。未出版之碩士論文，國立臺中教育大學教育學系課程與教學碩士在職專班，台中市。
- 吳清基 (1991)。班級教室管理。《教師天地》，33，44-49。
- 沈秀華 (2009)。臺北市國民小學續接班教師班級經營策略之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士班，臺北市。
- 高淑清 (2008)。質性研究的 18 堂課—首航初探之旅。高雄：麗文文化事業。
- 張佩琪 (2011)。初任教師任職後母班班級經營之研究。未出版之碩士論文，臺北市立教育大學教育學系碩士班，臺北市。
- 張春興 (1996)。教育心理學-三化取向的理論與實踐。臺北：東華。
- 張春興 (1997)。教育心理學。臺北：東華。
- 張逸航 (2014)。後母班與偏差行為探究。未出版之碩士論文，國立臺北大學犯罪學研究所，新北市。
- 許瑋真 (2014)。春風後母心—國中教師帶後母班之經驗敘說。未出版之碩士論文，國立臺北教育大學心理與諮商學系碩士班，台北市。
- 陳紫庭 (2015)。春天後母溫柔心—班級經營與輔導實例分享。《臺灣教育評論月刊》，4(9)，71-73。
- 蔡佩真 (2011)。國民中學後母班班級經營困擾與因應策略之研究。未出版之碩士論文，國立臺中教育大學教育學系，台中市。
- 鍾佩真 (2015)。國中後母班教師班級經營困擾與因應策略之個案研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學課程與教學研究所，台北市。

附錄一 訪談大綱

你好：

歡迎你接受我的訪談，這次訪談主要想了解你在帶領續接班的一些心情與想法，在訪談的過程中，你可以輕鬆自在的談，把自己的想法表達出來。你與我所談話的內容，我將會妥善保密。如果你沒有其他疑問，我們現在就準備開始。

面向	題目	參與者可能回應	研究者自我提醒的問句
受訪者本身	請簡單自我介紹一下。	1.現在工作的情況(年資、經歷等) 2.學習歷程 3.人格特質 4.教育理念 5.其他	澄清受訪者經驗 1.你剛才說的是…，對嗎？ 2.是這樣嗎？ 瞭解受訪者經驗 1.你覺得自己的學習歷程/人格特質/教育理念…是？ <除此以外，還有其它的嗎？>
續接班經驗	請談談您接任這個班級前的狀況。	1.被學校安排/自願接任…等 2.接任的心情。 3.可能的準備(心情、前任導師溝通、家長溝通、學生溝通、學校溝通…等)。	澄清受訪者經驗 1.你剛才說的是…，對嗎？ 2.是這樣嗎？ 瞭解受訪者經驗 1.你是如何接任這個班級的呢？ 2.你當時的心情或是想法？ 3.你有做些什麼準備嗎？ 4.除了這些，你還有什麼經驗/感覺/想法嗎？ <除此以外，還有其它的嗎？>
	請談談您接任後這個班級後的狀況。	1.接任後的觀察與後續想法、作為。 2.有無遇到什麼困難？(師生關係、生生關係、親師關係、班級動力..等)如何處理？	澄清受訪者經驗 1.你剛才說的是…，對嗎？ 2.是這樣嗎？ 瞭解受訪者經驗 1.你接任後覺得這個班級如何？什麼想法？你有想要做些什麼？ 2.你在帶領這個班級的過程中，有無遇到什麼困難？您如何面對與處理？ 4.除了這些，你還有什麼經驗/感覺/想法嗎？ <除此以外，還有其它的嗎？>

附錄二 研究參與同意書

您好：

在此很榮幸邀請您參與這個研究，個人目前服務於新竹縣 AA 國小，這份研究主題是「代理教師任職小六『續接班』班級經營之研究」，目的在探討國民小學續接班導師之班級經營歷程。非常感謝您的參與，您的寶貴的經驗，將對未來研究人員及現場第一線老師具有重要的參考價值。

***研究須知：**

- 一、研究倫理：研究過程中一切遵守研究倫理，同時研究流程與細節將讓您完全知悉後，並在徵得您的同意後才會開始進行研究。
- 二、資料收集：以半結構式訪談大綱採一對一進行訪談，訪談過程中進行錄音，以確保資料收集的完整性。
- 三、保密化名：訪談過程及內容皆會保密，錄音資料與相關文件僅限使用在本研究報告中，其中關於足以辨識出個人資料部分都採化名處理，以保障您的權益。在本研究報告完成後，將完全刪除所有資料(錄音、錄音轉謄之文字稿、相關文件)。
- 四、尊重意願：研究從一開始到最後，都完全尊重您的意願，若您感到不舒服想要暫停或停止時，您可以隨時讓我知道，您有權終止參與本研究。

若您同意參與本研究，請於下方同意人處簽名，表示同意成為研究參與者。

同意人：_____

研究者：鍾唯仞 敬上

中華民國 年 月 日