

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：林淑馨博士

國小正向管教政策執行成效
之研究-以台中市為例

碩士班研究生：王智鴻

中華民國一〇四年七月十六日

國小正向管教政策執行成效之研究
-以台中市為例

研究生：王智鴻

指導教授：林淑馨 (簽章)

審查教授：林淑馨 (簽章)

陳秋政 (簽章)

項靖 (簽章)

專班主任：史美強 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 104 年 6 月 26 日

謝誌

在論文即將完成之際，回首過去這兩年來的點點滴滴，心中充滿感謝。這段期間我有好多想感謝的人，因為你們的鼓勵是我完成論文最大的關鍵。

首先，我要感謝我的指導教授林淑馨老師，感謝她不厭其煩地修改我文章的缺漏處，指引我正確的方向又不失授予我寫作的彈性，每一次與林淑馨老師的討論過程，都有如撥雲見日一般，讓我漸漸能夠看到完成論文的曙光。除了指導老師之外，也很感謝項靖老師、陳秋政老師百忙中在我論文口試時給予提醒，使我的這篇論文能較為完整。

此外，感謝史美強主任的鼓勵，和宋興洲老師、陳秋政老師在大綱發表時給予我許多建議，也要感謝傅恒德老師、柯義龍老師、黃啟禎老師、項靖老師、魯俊孟老師、任冀平老師、廖培賢老師，羅清俊老師、李宗勳老師、郭耀昌老師、邱志淳老師、吳若予老師在課堂中給予我們研究生許多寫論文的寶貴建議。我還要感謝專班的同學文凱、玉珠，還有專班的助教美甜、豪毅、晶晶在這段時間的協助，在此一併謝謝您。

此外，我也要感謝許瑞芳校長和鄭營麟校長，和同事瑞玲、盟潭、萊儀、品秀、孟芬、宏時、克儉、春梅、元芝、宗賢、侑希、淑真、秀鶴、季沁、文美，謝謝你們在這兩年來的關心，您的鼓勵是我在這條求學路重要的助力，真的很感謝有這麼多人的協助與支持，再一次於此獻上我由衷的謝意。。

最後，我要謝謝我的太太、父母和女兒這段時間的包容與支持。

王智鴻 謹誌

2015/7/14



摘要

本研究目的在於希望透過蒐集台中市國小教師運用正向管教的各類資料，進行分析研究，藉以了解目前台中市國民小學執行正向管教的現況與成效。本研究以任職台中市的公立國小教師為研究對象，透過與教師的深度訪談、參考相關文獻與相關資料收集，從實施過程及省思中，了解實施正向管教政策的現況，並提供教育工作者建議與參考。

歸納本研究之發現與結果，獲得以下結論：一、在正向管教的認知方面：(一) 教師大多能認同正向管教的理念與做法，但並非全盤接受零體罰的觀念。(二) 教師多認同正向管教無法立即見效，但才能真正讓孩子有自省、改善的機會。(三) 透過正向管教的相關研習，能增進教師正向管教的專業知能。二、在正向管教與情緒管理方面：(一) 教師實施正向管教能增進情緒控管，避免情緒失控影響教學的品質。(二) 教師實施正向管教能營造和諧的班級氣氛與師生關係。三、在正向管教與班級經營方面：(一) 教師實施正向管教能引導學生自我反省，並且有利班級良好常規的建立。(二) 教師實施正向管教能增進學生之間的良性互動。(三) 教師遇到管教學生的困難時，願與同事一起思考正向管教的適當處理對策。(四) 教師實施正向管教能引導學生願意學習，以維護學生受教權益。四、正向管教的執行情況：(一) 教師多有正向管教的認知並避免體罰，學校亦持續向教師宣導正向管教的觀念。(二) 良好的溝通可減少親、師衝突，學校亦是排解親、師糾紛的重要角色。(三) 教師雖礙於人情壓力，仍多願意配合三級預防的通報制度，但仍希望在管教措施獲得家長的尊重。

最後研究者依據研究結論提出給學校、給教師的幾點建議，以及政策制定的一些看法，也針對未盡事項提供幾點後續研究的建議，以供後續相關研究者參考。

關鍵字：正向管教、零體罰、情緒管理、班級經營



目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與問題	5
第三節 研究方法.....	7
第四節 研究範圍與限制	8
第五節 研究流程.....	10
第二章 文獻探討	11
第一節 相關文獻檢閱	11
第二節 正向管教	17
第三節 情緒管理	26
第四節 班級經營	31
第五節 政策執行	39
第三章 研究架構與正向管教政策.....	43
第一節 研究架構	43
第二節 訪談題綱	49
第三節 零體罰教育政策的演進.....	51
第四節 正向管教計畫的實施	53
第四章 實證分析	63
第一節 教師對正向管教的知覺.....	64
第二節 正向管教政策與教師的情緒管理	69
第三節 正向管教政策與教師的班級經營	72
第四節 正向管教政策的執行情況	76

第五節 結語	82
第五章 研究發現與建議	91
第一節 研究發現	91
第二節 研究建議	101
參考文獻	107
附錄一、訪談題綱.....	115
附錄二、訪談同意書.....	117
附錄三、訪談逐字稿.....	119



圖表目次

表：

表 1-1 台中市教育部友善校園績優國民小學	9
------------------------------	---

圖：

圖 1-1 研究流程圖	10
-------------------	----

圖 3-1 研究架構圖	48
-------------------	----



第一章 緒論

在教育現場，老師需以尊重、關懷和接納的思維，期許自己和學生建立信任、和諧和體諒的關係，進而達成提升班級經營效能，實現學校教育的目標。本研究旨在探討國小正向管教之執行成效。本章共分五節，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的與問題，第三節為研究方法，第四節為研究範圍與限制，第五節為名詞解釋，第六節為研究程序。以下針對各節的內容分述之。

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

在中國人的傳統管教思維中，認為小孩需要長輩嚴格督促，因此「不打不成器」的打罵教育在過去是主要的教育方式。在荀子的性惡篇中提到：「今人之性，生而有耳目之欲，好聲色焉。」可以知道，喜好新事物乃事人的本性，人是容易受外界影響的，更何況是對各種事物都感到好奇的孩子們，當孩子表現出的行為如果不是家人、師長所樂見的，長輩便會用運用處罰方式將之調回正軌，故體罰是許多人所使用的管教方式之一。而在現今人本主義和人權思想越來越受到重視的多元社會環境中，已經有許多文獻指出體罰雖然可以短暫壓抑學生的不良行為，但是對學生身心發展卻有負面影響，其中包含減低學生的學習興趣、養成學生奴隸式的性情等（許育典、陳碧玉，2009：113-114）。根據研究指出，我們無法單純透過體罰方式讓兒童了解他為什麼做錯事，並改善其長期行為，而且甚至還發現體罰與侵略、攻擊行為有關聯性。而近年來，確實在世界各國已經有越來越多國家明文禁止體罰，尤其以歐洲國家居多，當中瑞典是第一個立法通過零體罰政策的國家，不僅該國多數家長能認同零體罰的政策，讓零體罰落實在家庭之中，而且在校園教學環境中，教師在輔導或管教的態度上減少採取「不要」、「禁止」的概念，因為這對改善學生的行為而言效果不佳，教師多改用「可以做什麼」、「怎麼做」等問話，

引導學生解決問題，也讓學生更容易去掌握自己的行為（鄭文烽，2009：6）。

我國教育部在 2004 年公布的〈友善校園總體營造計畫〉中，強調學校教師與學生在進行教與學的歷程中，必須「如師如友、止於至善」，任何教育活動以及輔導管教措施均可以建立在「友善校園」上發展。在友善校園計畫中「營造尊重人權的法治校園」一項就提到推動校園正向管教的觀念，希望透過正向管教策略來營造出無暴力的教育環境。由此可以肯定我國將學生視為教育基本權的主體，而將父母和教師視為學生學習的參與者、陪伴者。在零體罰政策實施後，教師體罰學生除了影響自己的工作權外，亦可能觸犯法律。我國憲法第 8 條：「人民身體之自由，應予保障。」如條文所述，體罰學生正是侵害學生的身體自由權，體罰的過程還可能涉及恐嚇罪、侮辱罪、強制罪、傷害罪等（黃道遠，2008：168）。由此可知，立法禁止體罰，即是用法律確保學生的基本人權，教師在指導學生的過程中對學生動手動腳的打罵教育絕非現今的教育專業，零體罰正是要讓老師與學生在校園中和諧相處、彼此尊重，並且學習共同成長（雲大維，2008：1-4）。

零體罰政策對我國的教育制度而言，是一項顛覆傳統舊有管教制度的政策，因此在實施過程中教師也有莫大壓力（詹曉娟，2012：2）。故在零體罰入法之後，教育部接著在 2007 到 2010 年〈推動校園正向管教工作計畫〉，在 2010 年教育部再次提出為期三年的〈推動校園正向管教工作計畫〉接續性計畫，除了透過專業成長教育，增加全體教育人員正向管教的知能、發揮正向管教的功能，同時希望杜絕校園違法或不當管教的事件發生。教育部透過實施正向管教的政策，希望讓學生們經由正向管教的方式健全發展，也讓老師們在選擇管教措施時有跡可循，可以在合乎正向管教的規定內教育學生。

由上述探討中得知，友善校園計畫中的正向管教策略，已是近年來學校教育所關注的焦點，從 2007 年推動校園正向管教計畫已推行於全國歷時七年，本研究將從教育政策檢視國小教師正向管教的執行成效，研究者自 2003 年即在臺中市公立國小服務，為了檢視服務地區的正向管教執行成效，故將研究範圍限定於台中市進行探究。

貳、研究動機

研究者在國小教育職場上已經十二個年頭，認為教育學生需要透過教育專業，本著愛護孩子的理念，縱使少部分孩子因為本身個性、同儕交互影響或家庭環境使然，在學校中表現出求學興趣低落或行為舉措失當，老師可以運用對話溝通和自身教學的經驗，輔以管教措施，多半能順利得到學生們的順服或認同。因此，對孩子施以管教措施，是實際教學過程中必然的一個情況。基於現今正向管教的教育觀念，研究者欲從我國教育政策來探究台中市國小正向管教的執行成效情況，以下將針對各研究動機分述之：

一、在 1959 年〈聯合國大會通過兒童權利宣言〉第 2 條提到：「兒童必須受到特別的保護，並應用健康的正常的方法以及自由、尊嚴的狀況下，獲得身體上、知能上、道德上、精神上以及社會上的成長機會。」兒童的身心處於未成熟階段，因此在出生之前後均應受到包括法律的各種適當的特別保護。聯合國公布此宣言，希望以漸進的立法程序，努力使兒童的權利獲得保障，並且於 2009 年以前，終止全球體罰兒童。在 2006 年立院通過〈教育基本法〉中第八條和第十五條條文的修正案，讓台灣成為世界上第 109 個立法禁止體罰的國家（鄭理謙，2007：14）。由此可知目前各國越來越正視體罰的問題，希望教師運用正向管教的方式與學生互動，這也是各國對兒童人權維護的表現（游婉琪，2010）。可是，政策推動至今多年，仍舊偶有教師體罰的案例躍上媒體版面，教育部已經三令五申禁止教師體罰學生，怎麼還會有老師選擇反潮流的方式管教學生（張永賢，2007：4）？故最前線的國小教師在零體罰實施後與推動正向管教以來，教師們對正向管教政策的認知與感受如何？這是本研究的動機之一。

二、提到管教措施，在社會上常聽到的字眼是法律、審判、感化、管束、監禁等等。而在學校教育中，管教措施中所包含處罰的部分，也是教師在實施教學理念、管理班級秩序時常運用的一個方式。在零體罰的觀念中，包含不打、不罵、不站、不罰、不做勞務等，故在零體罰入法後，老師一旦發生體罰學生的事件，多半隨著巨額的民事賠償和媒體報導的沉重壓力，使老師們在教育現場中夾在管教與法令之間，戰戰兢兢，甚至澆熄了教師教育學子的熱情（林美秀，2008：19）。零體罰立法的用意，絕對不是要讓不守規矩的學生變得無法無天，也不是要造就出一群浪費社會資源、破壞社會和諧的猛獸，

更不是要抹除這群有熱誠的老師們當初進入職場的教育熱誠。故正向管教的措施，是在告訴老師們，學生們犯錯應該管，但要合理、合法，合乎人性的管。正向管教的目的，是希望老師在經營班級上運用更好的技巧，比方溝通技巧、輔導技巧等，讓師生衝突減少，班級的氣氛更加和諧。故研究者想了解國小教師在推動正向管教以來，對教師的班級經營有什麼影響？這是本研究的動機之二。

三、老師的教學工作包含了教授學科知識，並且需要處理複雜且多樣的事務外，還得回應家長與社會大眾的意見，在互動的過程中雙方甚至會產生不快情緒，這樣的情況屢見不鮮，一旦引起具有爭議的管教衝突事件，常常影響班級氣氛（傅木龍，2008：6-23），更造成老師在教學時情緒的波動，於是零體罰條款入法至今，老師們因為情緒管理失當或適應不良，進而以體罰方式處理學生問題的新聞，仍頻頻躍上媒體頭版，不是任教師亦成為學校教育中的隱憂¹。老師是在學校教室中的最高領導人，在引導學生處理生活事物或管控秩序時，無形中就會運用各種權力限制學生們的行動，一旦教師情緒管控失當，將會造成學生許多的傷害（施佩芳，2010：157）。在2004年〈友善校園總體營造計畫〉執行項目中，教師在職教育需納入生命教育、人權教育等主題，透過研習進修協助教師專業成長，提升輔導與管教知能，避免教師於盛怒下違法或不當的管教學生，讓老師們能根據各校編製的教師輔導和管教學生辦法，以及正向管教範例彙編，讓老師們有跡可循，可以在規定內管教學生。基於此，研究者想了解，在正向管教計畫推動以來，教師們在情緒控制與管理上有何改變？這是本研究的動機之三。

四、臺中市轄區原分屬臺灣省轄內之臺中市及臺中縣，於2010年12月25日合併升格為直轄市，成為臺灣中部唯一的直轄市，其為臺灣中部的發展核心，2014年度戶籍人口達二百七十萬以上，位列臺灣第三位，僅次於新北市與高雄市²。舊台中市包含北區、西區等8區，舊台中縣下轄3個縣轄市、5個鎮、13個鄉，習慣上將該縣分為山線、海線、屯區3個區域。山線包括東勢鎮、新社鄉及和平鄉等9鄉鎮；海線包括大甲鎮、清水鎮、沙鹿鎮、梧棲鎮等8鄉鎮；屯區臺中市相鄰、人口稠密，屬台中都會區的一部分，

¹中華民國中小學校長協會 <http://www.sespa.org.tw/modules/tinyd4/>，檢閱日期：2015/7/8

²台中市政府民政局-人口統計 <http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic.aspx>，檢閱日期：2015/7/8

發展及規劃多半與台中市配合或相接，包括大里市、太平市、霧峰鄉及烏日鄉等³。台中市境北與苗栗縣與新竹縣接壤、南臨彰化縣、南投縣、東方與宜蘭縣、花蓮縣相鄰。台中市居民種類多元，除本省、外省人外，客家人多分布在現今的清水、神岡、豐原、潭子、石岡、新社、東勢及台中南屯一帶居多⁴，原住民則以泰雅族、阿美族、排灣族、布農族四族人數居多。台中市目前公立國小有 230 所，當中特偏地區有 7 所，偏遠地區有 47 所，一般地區有 176 所⁵。整體而言，整個台中市城鄉、文化差距大，人口眾多且成員多元，教育生態成 M 型化，研究者想了解，台中市國小教師對正向管教的執行有哪些困難？該如何克服？這是本研究的動機之四。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

如前文所述，研究者在台中市國小歷經十二年的實務工作，對現今教育部所推動友善校園的正向管教計畫十分關注，亦體認到正向管教對孩子成長的重要性，故研究者希望透過蒐集台中市國小教師運用正向管教的各類資料，進行分析研究，藉以了解目前台中市國民小學執行正向管教的現況與成效，並了解教師在不同區域背景任教對正向管教的執行成效是否有差異性。研究者基於對前述研究背景與動機的關注，以下將本研究目的歸納為二：

一、在學術方面

研究者檢閱臺灣碩博士論文加值系統，以正向管教為關鍵字查詢，共搜尋到 76 篇相關參考文獻，這些文獻多以國小教師為研究對象，研究方法多為量化的問卷調查法居多，研究面向以正向管教與班級經營的成效相關影響最多，一共有 21 篇，而從教育政策來檢視國小教師正向管教之執行成效的相關研究較少著墨，而以台中市國小教師為研

³台中市政府網頁-歷史沿革 <http://www.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=1337568&ctNode=719&mp=100010>，檢閱日期：2015/7/8

⁴中華民國客家委員會 <http://data.hakka.gov.tw/od/detail?oid=938E8C9B-4F4B-4CE3-BE9D-A2D553AA802E>，檢閱日期：2015/7/7

⁵台中市政府教育局 <http://www.tc.edu.tw/school/teache>，檢閱日期：2014/11/15

究對象只有 5 篇相關論文，此外，運用深度訪談法進行研究者更是付之闕如。鑑於使用量化的問卷調查，難以對受訪者的心路歷程和經驗深入了解，故研究者期能透過深度訪談法，和受訪者直接對談，達成對本研究議題的觀念建構，以充實台中市國小教師正向管教執行成效的相關研究，使正向管教的研究更加完整。

二、在實務方面

研究者在國小擔任高年級導師九年，中年級導師三年，共歷時十二年，當中包含兩年學年主任的工作，透過自身的觀察經驗，教師夥伴們除了有授課的進度壓力外，還得面對學生層出不窮的行為脫序情況，以及和家長的溝通問題。老師們常常疲於奔命，在精神和體力頗重的負荷下的，多少會產生情緒的波動，甚至因此產生不當管教的事件。研究者希望透過本研究的實證資料，能了解目前推動正向管教計畫以來，在台中市不同地區的國小教師對此計畫的執行成效情況，盼透過相關理論與實證資料之分析結果，作為教育部友善校園計畫中正向管教執行之參考。

貳、研究問題

一、主要研究問題

台中市國小教師正向管教執行成效為何？

二、細項研究問題

- (一) 探討在教育政策中有關正向管教的政策及其意涵為何？
- (二) 自零體罰實施與推動正向管教以來，台中市國小教師對正向管教的認知與感受為何？
- (三) 自推動正向管教以來，台中市國小教師在情緒控制與管理上有何影響？
- (四) 正向管教的實施，對台中市國小教師的班級經營上產生那些影響？
- (五) 台中市國小教師在實施正向管教的政策時遇到那些困難？又該如何克服？

第三節 研究方法

本研究旨在探討在零體罰政策入法，友善校園計畫中實施兩階段的正向管教計畫後，臺中市國民小學教師正向管教的執行成效如何。茲將研究方法說明如下：

壹、文獻分析法

所謂的文獻分析法是屬於次級資料分析法，研究者針對所欲研究的主題，蒐集他人所做的相關研究或其所蒐集的初級資料、政府單位資料，或是調查機構所公布的初級資料，分析後並提出過往研究所未探討的議題，指出需要驗證的假設，以作為本身研究發展的素材（楊國樞，1998：51）。由於研究與知識是眾人集體努力累積得來的，文獻分析法對於初探性研究有相當程度的幫助，可藉由文獻的分析提供研究者對研究主題深入的了解和研究的方向，此方法有很多優點，包含無反應性、研究費用較低廉、可以研究無法接觸的對象、適合縱斷面分析和有助社會研究進行（林淑馨，2010，150-151）。研究者欲透過正向管教相關文獻進行分析和探討，檢視正向管教的現有研究加以歸納、分類作為理論架構之基礎，是以文獻分析成為了本研究最重要的途徑之一。

貳、深度訪談法

本研究旨在國小教師正向管教執行成效之研究，以深度訪談法的質性方法進行研究。深度訪談法，是質化研究中經常採行的資料蒐集方法之一，是用於獲取對問題的理解的探索性研究，訪談者與受訪者在互信的立場上，透過直接對談，發覺、分析出受訪者的動機、信念、態度與看法，經由對受訪者的想法的了解，達到對議題與觀念的建構（李政賢、廖志桓、林靜如譯，2008：121-148）。本研究的目的，是在了解台中市國小教師正向管教政策的執行成效，也就是經由教師對正向管教經驗的充分描述，以利本研究歸納、分析出國小教師正向管教執行成效。這也正是深度訪談法的優點所在，深度訪談法有利蒐集個人特定經驗的過程、動機和情感、態度等資料。研究者可藉由面對面訪問，讓受訪者針對問題的核心，藉由對事件的敘述與描繪，使問題與答案慢慢浮現。本研究若不是透過深度訪談的過程，而是以問卷等量化調查的方式進行研究，受訪者將因缺乏對事件的充分描述，

而很難提供出真實的答案，也導致研究者無法深入核心了解情況。當然，在實際進行深度訪談時，受訪者可能無法有組織地透過訪問陳述出想法，為彌補此一侷限，研究者將運用半結構式的訪談方式，先擬定訪問大綱，同時在進行訪談前，會先了解受訪者的背景，也就是透過受訪者身邊的同事或朋友、長官先有認識，以利研究者在訪談過程前與受訪者有互信基礎，再藉由對談的感受與交流，觀察出一些語言無法傳達的面貌，以利本研究進行統整與歸納（林淑馨，2013，139-143）。

第四節 研究範圍與限制

本研究主要探討國民小學教師正向管教執行成效，研究進行前須先確定研究範圍以使研究具有可行性，針對研究所涉及之對象與地區做研究範圍之說明；並進一步說明此研究在方法和推論上之限制，以避免研究結果過度推論的缺失。

壹、研究範圍

本研究範圍僅以臺中市市立國小正式編制內教師為母群體，因求訪談的客觀性，故母群體包含了台中市合併前山線、海線、屯區及原臺中市的學校教師，挑選八位作為抽樣訪談的對象，其他地區之公、私立國小不在本研究的範圍內。本研究母群體是以臺中市市立165所國民小學正式教師為研究範圍，未包含私立國小。正式教師包含學校行政人員、級任導師、科任教師，不包含代課教師、實習老師。訪談的對象採分層抽樣，目前臺中市合併後，市內共分為29個區，幅員廣大，因研究者想研究在廣大的臺中市各區內的老師正向管教的情況，故研究者在進行抽樣訪談前，訪談的對象將兼顧舊山、海、屯、原台中市等四區域的公立國小正式教師，各區域挑選不同區、不同學校共兩位教師進行抽樣訪談，訪談對象共計八位不同區、不同學校之教師，以求本研究結果之客觀性。此外，研究者在進行訪談前，為求訪談對象之代表性，在選擇抽樣學校時，決定先蒐集曾經97至103年間獲得教育部友善校園績優學校殊榮之公立的國小名單，名單詳如下表1-1所示。

表 1-1 台中市教育部友善校園績優國民小學

舊台中市	舊山線	舊海線	舊屯區
北屯區建功國小	神岡區圳堵國小	沙鹿區北勢國小	太平區新平國小
北區健行國小	豐原區富春國小	大安區海墘國小	太平區東平國小
北區篤行國小	石岡區土牛國小	外埔區水美國小	大里區美群國小
西區大同國小	后里區后里國小	外埔區安定國小	
南屯區永春國小			
南屯區東興國小			

資料來源：研究者整理

關於抽樣的對象，研究者將參考表 1-1 四區已經得到教育部友善校園績優學校殊榮之公立的國小名單，選取一所得獎的國小教師，以及位在績優學校的同一區的其他國小教師，或是這些績優學校的鄰近的區內的公立國小教師作為抽樣訪談的對象。理由有三，第一是當得知同一區有學校得到績優獎項之殊榮，鄰近學校通常會有仿效的行動。第二是訪談對象有已經得獎和未曾得獎的學校教師，可以了解其觀念是否有差別。第三是研究者可以較有自主性，能夠有彈性的挑選抽樣的目標學校。

在挑選訪談對象的安排上，研究者另考慮到以下三點，第一是研究者將針對男、女教師之比率（臺灣的國小男、女教師比率約 32：68），選取男教師三名、女教師五名進行分層抽樣訪談。第二，研究者會依據學校的規模大小進行分層抽樣訪談。以台中市而言，大型學校占全部學校的比例約 22%，中型學校占全部學校的比例約 34%，小型學校占全部學校的比例約 44%。研究者欲訪談學校共計八所，依比例預計訪談大型學校的數量為二間，中型學校的數量為二間，小型學校的數量為四間。最後，研究者為兼顧訪談者之任教年級或任教科目的不同，亦會挑選適當比例來訪談，研究者在這方面的挑選對象為高年級教師兩位，中年級教師兩位，低年級教師兩位，科任教師兩位。

貳、研究限制

本研究的限制情形如下：

一、研究對象的限制

本研究之對象僅限於臺中市地區的市立國小正式編制內教師，推論的範圍僅限於臺中市各區，因此結果的推論有其侷限性，是否能推論到其他縣市，尚有待進一步的研究與探討。同時，因本研究對象為公立國民小學教師，故其分析歸納結果也不適合推論私立國小或公、私立幼稚園、國中、高中、專科或大學。

二、研究方法的限制

本研究透過文獻檢閱和深度訪談的方式，以質性的研究方法歸納出臺中市國小教師對班級正向管教的執行成效。但因深度訪談法雖然能呈現大致情況，對於教師全面的實際態度、行為等無法一一透過實際觀察來了解是否與事實全面相符，此為本研究方法之限制。

第五節 研究流程

研究者在進行研究前先擬定研究主題，為求深入了解台中市國小教師執行正向管教的執行情況，需先有相關理論基礎，故先蒐集正向管教文獻進行了解，並擬定研究架構且設計訪談提綱並選定訪談對象，再實際實施深度訪談，最後由研究者將訪談資料整理成逐字稿，進行分析與整理，研究流程如下所示：

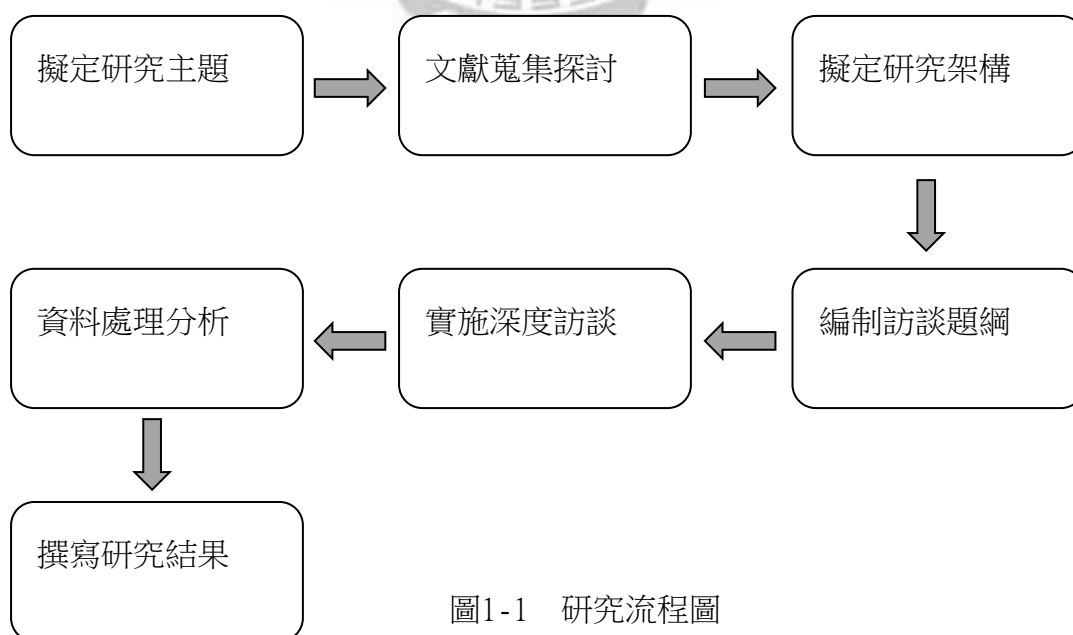


圖1-1 研究流程圖

資料來源：研究者自繪

第二章 文獻探討

本章根據研究目的，旨在蒐集正向管教的相關文獻，透過整理與歸納本研究相關的理論與研究結果，除了對本研究主題有更深入的了解，並且作為本研究之理論基礎與參考依據。全章共分五節，第一節為相關文獻檢閱；第二節為正向管教；第三節為情緒管理；第四節為班級經營；第五節為政策執行。

第一節 相關文獻檢閱

研究者以「正向管教」為關鍵詞檢視關於正向管教的期刊、論文等文獻後，研究者根據本研究的討論主題歸納為四大類型：正向管教與班級經營、正向管教與知覺、正向管教與情緒控管、正向管教與政策執行，其相關文獻回顧如下：

壹、正向管教與班級經營之相關文獻

研究者檢視正向管教與班級經營之相關文獻，徐美鈴（2008：70-79）認為每一位教師都應該充分了解法規，明白正向管教的重要性，並發揮教學專業，當教師的教學內涵與管教能力提升後，班級的氣氛會更好，老師能得到學生信服與尊重，班級經營的能力也能提升。柯至芸（2013：52-54）認為學生常因缺乏安全感與自信心，因而用負面的作為來引起他人注意，教師應秉持專業，運用正向管教的方式，除了不使用體罰之外，更以積極正向的態度與方法協助學生，來發展其自尊與自我控制的能力，提升班級經營的能力。林進材（2009：55-60）提到，教師於教學生涯中倦怠的主要原因，是因為缺乏有效的教室管理，同時這也是影響教師工作情緒、工作投入與工作價值觀的重要因素，因此教師應該為班級常規建立一套合理的、正向的管理方式，如此有助於維持良好的班級氣氛，確保教學品質。吳耀明（2005：113-150）研究發現國小教師普遍在班級經營方面最感到困難，當中包含行為問題的處理和懲罰的實施，建議解決方式包含了老師需培養學生對班級的認同感，共同訂定班級公約，並要求全班共同遵守，獎懲分明，以建

立安全、舒適的學習氣氛與環境等。

而在國內碩博士論文加值系統的文獻中，林映佐（2012：71-73）針對不同背景變項之彰化縣國民小學教師其在整體正向管教知覺部分，與其個人教學年資與擔任不同職務者，在教師正向管教知覺上有顯著差異；但與最高學歷、教學年段與任教於不同班級人數者則無顯著差異。李姿瑩（2012：62-63）研究發現臺中市國小教師正向管教與班級經營效能會受到年齡與服務年資的影響，年長的教師與資深的教師優於年輕的與資淺的教師，且正向管教會受不同學校規模影響而有不同，其中大型學校教師均優於中型及小型學校的教師。賴進龍（2009：79-83）以屏東縣公立國小教師為研究對象，發現國小教師正向管教實施的情形良好，其中以「正面的鼓勵增強」和「明確合理的規範」兩個層面較佳，而在「完善的支持環境」較差。陳泊旭（2011：108-109）探討高雄市國中導師正向管教與班級經營效能兩者之間的關係，發現不同學歷之國中導師在正向管教與班級經營效能上有顯著差異，正向管教與班級經營效能具有正相關。

貳、正向管教與知覺之相關文獻

研究者檢視正向管教與知覺之相關文獻，賴麗雯（2008：70-79）研究發現教師與學生對零體罰的認知有差距，教師實施體罰多半以教師本位為中心，她認為要落實校園正向管教，落實零體罰，必須要先從教師的認知做起，加強教師對正向管教的認知，並培養法律方面的管教知能。游淑媛（2008：70-79）認為管教要嚴格，但前提是教師要用正向的態度去面對學生的不當行為，教師需認知學生皆為不同個體，需用正向的方式培養他們正確的價值觀，讓學生與老師彼此認同的情況下認識自己應負的責任與義務。周淑華（2007：92-94）分析班級經營效能以教師教學品質、學生學習效果、班級常規經營、班級氣氛營造、班級環境規劃、親師互動關係等六個層面來剖析，發現不同性別的新北市國民小學教師所知覺的正向管教與班級經營效能無顯著差異；正向管教與班級經營效能會受年齡與服務年資的影響，其中以年長與資深的國小教師最優；不同學校規模與學校區域的國民小學教師所知覺的正向管教與班級經營效能無顯著差異。王琳（2008：245-272）認為常見的管教方式包括：正向管教、負向管教及不介入，當孩子

不能為自己的負向行為做合理解釋，長輩便容易會使用負向的管教方式，但是若長輩認為衝突會破壞孩子間的關係，便會使用正向的管教方式，故正向管教教育的進行受限於對正向管教的認知情況。

此外，檢視國內碩博士論文加值系統中有關正向管教的論文，也有5篇論文討論正向管教與知覺的關係，王靜宜（2010：109-112）以彰化縣公立國民中學教師為母群體進行抽樣調查，研究結果發現在正向管教知覺部分，男性與教師兼主任表現優於其他教師，而在正向管策略部分，不同性別、服務年資、最高學歷與職務現況之國中教師無顯著差異，國中教師正向管教知覺與策略具有顯著正相關。謝麗貞（2010：103-105）探討臺北市國小教師對正向管教的認知與態度之關係，包含比較不同背景變項的國小教師對正向管教的認知與正向管教的態度之間的差異情形，以及正向管教的認知與正向管教的態度之間的相關性，研究結果發現臺北市國小教師正向管教認知的現況屬中上程度，其中以「正向管教政策」的知覺程度最高，而在不同的性別、學歷背景、擔任職務、學校規模、任職地區、教學年段、進修時數，與正向管教的認知無顯著差異；教師年齡31-40歲的教師和服務年資11-20年的教師在正向管教的認知上有較高的認知程度。翁吟甄（2010：73-76）探討臺中市國民小學高年級學生對教師正向管教的期望度與知覺教師實踐程度的現況，研究發現臺中市國小高年級學生對教師正向管教期望度高，對教師正向管教實踐知覺為中上程度，其中以「合理的管教措施」實踐程度最高，「完善的支持系統」實踐程度最低。劉瑛玫（2008：112-114）探討臺北市高中學生對零體罰知覺與教師正向管教現況看法，研究發現高中學生對於零體罰知覺方面：有八成以上的高中學生對零體罰已有相當的覺察、認知與認同，其中有性別、類科及年級上的差異：女高中學生的零體罰知覺高於男高中學生；職業類科的高中學生在零體罰知覺的覺察上高於普通科學生；二年級的高中學生在零體罰知覺上較其他年級的學生為低。此外有五成八以上的學生對零體罰感到擔憂，其中公立學校的高中學生在零體罰知覺的擔憂上高於私立學校的學生。林汝鍵（2008：83-92）之研究在瞭解台中市國中教師對學生法律、人權認知與管教行為的現況及其對正向管教教育政策的知覺態度，並分析不同背景變項的教師對學生法律、人權認知與管教行為及其對正向管教教育政策的知覺態度的差異情形，

綜合研究發現，國中教師對學生基本人權的認知、管教方式與行為的認知較佳或較正確，服務16年以上的教師較其他年資者愈能瞭解學生人權，且國中教師認為正向管教教育政策帶來的正面影響高於負面影響，男教師較瞭解不當管教所可能面臨的法律責任，教師兼行政之教師較其他職務者瞭解不當管教所可能面臨的法律責任。

叁、正向管教與情緒管理之相關文獻

研究者回顧有關正向管教與情緒管理之相關文獻，廖勇潭（2011：37-38）認為教師在教學現場面臨來自家長、學生和行政的強大壓力，因此很多發生不當管教事件的教師，事後常常表示是因為一時情緒激動，沒能克制衝動行為所造成的後果，所以教師宜在平時覺察自己的情緒，才能在情緒失控前提醒自己做出理性的選擇。徐美玲（2010：8-18）認為，若老師在發現學生的違規行為時存有偏見，以憤怒的情緒、威嚇的方式對學生施以體罰，或以言語攻擊，都易造成其他學生的反感和焦慮，導致教室更加混亂與不安。張學善（2004：37-56）認為現今師生關係淡薄，家長難與教師合作，學生問題複雜化，班級經營困難，都讓老師倍感壓力，易產生暴躁、沮喪、焦慮等情緒反應，而教師在教室內的情緒表現，也將成為學生情緒反應的示範。因此當師資培育機構宜增設教師情緒管理課程之後，明顯的加強在職教師情緒管理的知能，增進身心健康。楊家瑜（2013：39-55）研究國小代理教師情緒勞務負荷現況和影響因素，發現代課教師多半因為資淺、經驗不足，所以家長和學生易對代理教師教學或班級經營質疑，增加其情緒負擔，而且學校行政人員又常指派代理教師額外任務，增加代理教師勞務壓力，若此時能用正向的情緒面對，並得到同事和家人的支持，則可有效減輕其情緒壓力與負荷。張春興（2007：510-542）指出，教師經常兇孩子只會讓師生關係越來越疏遠，教室中也將充滿負面的氣氛，而且教師通常都無法管好學生。教師若能用正向的態度尊重小孩，善用鼓勵學生的態度，幫助有需改正的學生，不責罵或批評，以此正向的態度管教孩子，老師不必兇孩子他們就能心悅誠服。范熾文（2007：1-4）認為，倘若教師無法有效控制自己的情緒，學生將是第一個受害者。而且當教師進行班級管教如果缺乏有效的情緒管理，將面臨著更大的挑戰與無力感，不但會影響自己身心健康，也造成校園人際關係

的衝突，並且降低教學效能。所以鼓勵教師要調整自己的認知與教學態度，做好情緒管理，且學習衝突管理的技巧。陳清溪（2004：30-36）指出，若教師的教學能力足以控制教育情境，便能順利排除工作壓力，否則容易出現負面情緒、職業倦怠，最後就敷衍應付或選擇退休。此外，隨著時代變遷快速，學生問題日益複雜，這些問題行為不僅讓老師疲於奔命，情緒也受之影響。教師若能順利調整情緒，用正向方式解決這些問題，則教學效果亦會跟著提升。曹月珍（1997：42-45）在探討教師的情緒管理時，指出教師在教學生涯中，要不斷的面對各種情境接受挑戰，因此情緒也常會不斷的波動，如果有效的掌控情緒，就較能營造出較佳的教學品質。反之，如果情緒因憤怒失控，常會造成師生關係緊張，或淪為暴力傾向，做出不當的處罰或語言暴力，惡性循環後傷害學生自尊，不但無法輔導學生，且成了不良示範。鄭崇趁（2008：30-41）觀察學校將行為不良的學生記過甚至退學，雖然學校中少了壞學生，但卻因此破壞社會治安，增加社會成本，教師若能透過正向管教方式管理學生，能讓教室中有健康的教學氣氛，學生也較願意改變、提升自己。

另外在回顧國內碩博士論文加值系統有關正向管教的論文後，發現其中有洪敏珍（2010：197-198）探討高雄市國民小學五六年級學童知覺父母正向管教、情緒智力與生活適應之關係，發現國小高年級學童情緒智力現況高於中間值，不同性別、出生序在情緒智力上達到顯著差異，而不同年級、家庭結構在情緒智力上則沒有顯著差異，而國小學童情緒智力與生活適應有顯著正相關，尤其，以「認識他人情緒」與「個人適應」的關聯性最大。黃建智（2013：83-85）探討教師認知思考風格、情緒智力與正向管教之間的關係，首先分析國民小學教師思考風格與情緒智力之關係；其次分析情緒智力與教師正向管教作為之關係，研究發現教師認知情緒智力對教師正向管教作為具有顯著之正向影響，教師思考風格透過情緒智力對教師正向管教作為具有顯著之正向影響。鄭皓文（2012：69-73）探討彰化縣國民小學高年級級任教師情緒管理、正向管教及社會支持對班級經營效能之影響並進行實證研究，發現情緒管理對正向管教和班級經營都有顯著正向影響。

肆、正向管教與政策執行之相關文獻

研究者檢視有關正向管教與政策執行之相關文獻，侯全利（2008:92-99）認為目前部分教師未落實正向管教的原因，在於教師認為體罰能快速矯正學生行為，加上缺乏對學生偏差行為的輔導能力，因此在校訂定輔導與管教辦法後，仍有體罰情況發生，身為第一線的教師應該調整心態，用正向的管教方式處理學生行為。顧忠華（2008:42-55）認為當民間團體發起友善校園運動之後，教育部也將友善校園納入主軸，期望透過正向管教，讓學生能懂得互相尊重，也讓台灣成為人權國家，但目前校園內仍未落實零體罰，政治的意識形態和政黨間的不友善是很重要的因素，故教育政策的制定與實踐跟整個社會倫理有關。吳一藝、吳福源（2007：165-207）研究發現宜蘭縣國民小學友善校園的成效以性侵害防治教育最佳，而以零體罰的成效最低，顯示出正向管教的執行仍有待加強，故建議此政策除了要有明確的內涵之外，推動的過程需要教師、行政人員、家長、社區等共同協助，才能進一步落實友善校園的政策。

另外在國內碩博士論文加值系統有關正向管教的論文，也有幾篇論文談到正向管教與政策執行的文獻，徐美鈴（2010：357-362）研究以「校園正向管教」政策為例，旨在瞭解國民中學執行政策的現況及問題，發現到校園正向管教政策的執行現況和問題有：宣導者的培訓認證和教師參與研習的態度問題，政策宣導成效不彰，且國中校園依然存在體罰的事實，且教師無力管教常要求行政代為承擔管教職責，此外學校處理教師違法失職事件的模式大多極力袒護教師並以功過相抵的方式彌補教師的懲處。陳雅婷（2011：104-106）探究桃園縣國民小學導師正向管教認同與實踐現況，發現在年齡方面，41-50歲的導師正向管教實踐程度高於40歲以下的導師，因為年長的導師其教學經驗較豐富，會運用班級經營技巧來營造正向氛圍、也會善用正增強等策略來塑造學生正向的行為，且在遇到問題時會尋求同儕或專業的協助，所以其正向管教實踐程度較高，而在服務年資方面，年資較深的導師正向管教實踐程度高於年資較淺者。溫瑞文（2008：112-114）研究主要探討在零體罰政策施行後，臺東縣國中教師對於零體罰政策施行之看法，並瞭解教師執行零體罰政策之情形及所面臨之問題，以及對於零體罰政策之因應方式，根據資料分析結果，本研究發現教師對零體罰政策的認同度不高，在面對頑劣孩子的情況下，

贊成適度體罰的存在，且管教成效不佳、學業難以要求之下，執行正向管教態度消極，認為政策推行應考量學校現況。高宏忠（2009：69-72）探究過去國民中學學務處推動正向管教的方法及執行的成效，以現場觀察記錄、省思札記、會議記錄、訪談滿意度調查等方式來收集資料，發現學校班級數多、教師年輕化等對正向管教有較差的影響，且過去國民中學學務處傾向權威、高壓式的方法管教學生，若能結合導師同仁成立正向管教社群，以及落實行政支援導師的制度，皆為推動正向管教有效策略。

第二節 正向管教

壹、正向管教的定義

「管教」(discipline) 這個名詞，對許多家長或教師來說並不陌生，不過大家對「管教」一詞所持的概念卻不見得一樣。很多人可能會把管教和行為主義聯想在一起，把管教作為等同於訓誡或處罰，部分教師為了管教學生，可能會對學生施以適度的處罰，然而家長與教師仍對管教作為有不同的認知。教育部（2007）曾對「管教」有以下的定義：所謂管教，係指基於增進學生良好行為及習慣，培養學生自治自律之處世態度，避免學生受到霸凌及其他危害教學秩序，以確保班級教學及學校教育活動之正常進行，而對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。至於正向管教（positive discipline），指的是以正向的態度與方法來指導學生，希望協助學生與別人建立健康和諧的關係，王金國（2009：1-3）認為正向管教的目標是希望教師不應該只是消極的放棄處罰，更應該積極協助學生正向發展，讓學生發現自己有解決問題、改善行為並自我要求與約束的能力，期望學生可以學習自律並且表現出合宜的行為。

正向管教的出發點正是對學生的愛，首度提出「正向管教」(Positive Discipline) 的想法是珍·尼爾森 (Jane Nelsen)，她曾指出「愛的管教」包括了五大基本法則⁶：

一、長輩該有和善但堅定的管教態度

⁶ 親子天下 <http://www.parenting.com.tw/article/article.action?id=5045092&page=1>，檢閱日期：2014/12/5

「和善」就是尊重、理解孩子的感受，同時提供機會讓孩子經歷成長。「堅定」是指一方面尊重孩子有選擇的權利，一方面要求孩子從穩固的堅持中學到限制，不讓自己受到孩子的擺布。

二、讓孩子有被重視的感覺

孩子是社會的產物，都希望有歸屬和被重視的感覺，孩子所做的每一件事都是為了爭取定位，缺乏歸屬感的孩子，容易把控制局面、傷害別人當成自己行為的目的。在充滿歸屬感和安全感的氛圍中，孩子更能擔負起自己行為的責任。

三、長輩應該運用有持續效果的管教技巧

過去父母習慣用懲罰來管教孩子，因為懲罰可以「立即」制止不良行為。但孩子只是暫時不做不對的事，卻沒有學到什麼是該做的事。短期有效的懲罰甚至會帶來一連串負面的影響，例如：反叛、自我概念低落、自暴自棄等。

四、讓孩子有解決問題的能力

愛的管教強調，孩子做錯事正是學習的好機會。當孩子出現行為問題時，父母可以運用開放式的提問，教孩子從錯誤的行為中汲取經驗、學會自己面對問題、釐清問題的癥結點，並且嘗試解決問題的各種技巧、思考出替代行為的方案，進一步提升解決問題的能力。

五、培養孩子認同自己的價值

行為偏差的孩子，是「自覺我不夠好」的孩子。孩子必須透過父母的不斷鼓勵，才能體會自己有能力，能夠對發生在自己身上的事產生影響，或決定如何回應。為了培養孩子「我做得好」的自信，父母平時要多關注孩子的優點，適時給予肯定。只要孩子在某個方面的信心大增，就能把這份自信延續到其他方面。

研究者歸納正向管教有兩項特點：（1）正向管教並非消極的不使用體罰或禁止體罰，它更有積極協助學生正向發展的意義。（2）正向管教強調教導時使用正向的態度與方法，學校教育應該協助學生發展自尊、自我控制，並與別人建立健康和諧的關係，這些才是教師應努力的方向。

貳、正向管教的相關理論

正向管教的相關理論可以從正向心理學進行了解，還可以分別從臨床心理學家、行為主義心理學家和人本主義心理學家的觀點及激勵理論等四部分作介紹，分述如下：

一、正向心理學

正向心理學是近年來心理學發展的新趨勢，又稱為正面思考或積極思考。在心理學的研究方面，國外對正向心理學已經有很多的討論，2005年，英國劍橋大學首度成立正面思考研究中心，在美國，也首度開設正向心理學，成為全校最受歡迎的課程，可見此一趨勢受到國外學者專家的重視（劉靜文，2008：9）。正向心理指當人遇到挑戰或挫折時，會產生解決問題的企圖心，並不斷的改變思路，強化正向態度來面對挑戰⁷。正向心理學關注個人的優點和缺點，它重視建立人生中美好的事情和修補生活中的缺憾；它能體現健康正常的人的目標，也能治療人們生命中的傷痕（江雪齡，2008：43）。正向心理學關心個體如何生活得快樂、成功、及有意義，故正向心理學乃是研究能夠促進個體、團體朝樂觀面向運作的學問。過去傳統心理學聚焦在人們遭遇的困境及找到如何解決之道，主要是站在較負向的角度來處理事件；相對的正向心理學是正向角度出發，希望人們用正向樂觀的看待生活、看待自己。因此，正向心理學所關注者，除了問題之外，更著重於樂觀、意義、快樂、價值等正向層面（許鶯珠，2009：48--52）。

（一）正向心理學的起源

美國賓州大學心理學系教授 **Martin E. P. Seligman**自1998年接任美國心理學會（**American Psychological Association, APA**）主席之後，有鑑於過去心理學界致力於心理疾病與問題的治療，卻忽略了追求個體圓滿與社區繁榮的理想，**Seligman**與**Csidszentmihalyi**二位學者開始在心理學領域創造一種新的導向，稱為「正向心理學」（**Positive Psychology**）（曾文志，2006：1-7）。過去的研究者主要聚焦在負向心理狀態對身心的影響，然而，目前的重心則在強調正向情緒，因為正面情緒不僅有益身心健康，更有助於疾病的預防。傳統的心理學

⁷ 新北市教育局電子報 <http://epaper.ntpc.edu.tw/index/EpaSubShow.aspx?CDE=EPS201204110904305VE&e=EPA201106271131032XA>，檢閱日期：2015/7/6

承襲文化中的反快樂哲學，了解悲傷、恐懼、氣憤、痛苦等負面情緒，卻對於愛、信任、歡笑等正面情緒所知有限，所以新進的心理學逐漸將焦點放在正向心理學，以促進精神層次的健康及充實生活所需的積極技巧（鄭曉楓，2011：6-10）。

（二）正向心理學的特色

常雅珍、毛國楠（2006：121-146）的研究中提到，正向心理學包含了以下特色：

1、強調樂觀的正向思維

樂觀能幫助正向經驗的產生，樂觀包括認知、情緒和動機的成分，樂觀的人有較好的心情、較高的堅忍性、較高的成功率及健康的身體。許多研究指出負面情緒容易生病，但卻很少研究指出正向情緒具有預防生病的效果，並有益身心健康。正向情緒可以改善心理上的幸福感，也可以增進心理健康，藉由正向情緒的經驗，以在適當的時刻因應負向情緒。

2、強調正向意義與動機

正向心理學有助於我們在看待事情時產生正向的意義，讓我們習慣擁有從各類事件中找出正向部分的動機，讓我們能發掘正向意義，培養正面、積極的價值觀，追求人生的意義。

（三）正向心理學的範疇

在黃俊傑（2008：58-65）、郭淑珍（2010：56-72）與（王沂釗，2005：109）的研究中提到，正向心理學的範疇可以分成以下三點：

1、正向特質

正向心理學所談的特質，是經由後天學習和少數遺傳因素所產生的美德和長處。研究中提到正向特質即正向的心理特質、正向的人格特質。正向的個體特質是指個體比較持久的行為型態、發展的能力、開拓創造的潛能或追求卓越的原動力。例如愛、勇氣、堅毅、寬恕、誠實、智慧、人際能力、美感、原創性、未來意向等。

2、正向組織

正向組織強調的是「某種環境」，這個環境可以方便地引發或促成個人之「正向情緒」、「長處」、「美德」等的建立與培養。能夠支持和發展個人長處與美德的各種支持系統組織，包括家庭、學校、社會文化條件、言論環境等。如此有助於締造有利和適切的環境，培養功能健全的個人。

3、正向經驗

正向經驗包含個人思維和情緒，對過去事件有好感而產生正面情緒，稱為滿意或滿足。對現在的經驗產生好感而有正面情緒，稱為快樂或忘我。對未來期待而產生的正面情緒是客觀與希望。

(四) 正向心理學的對學校教育的啟發

1、對學校行政而言

正向發展能支持孩子自主、挑戰及自我提升，提供認知、情緒及社會技能的學習機會，培養良好的生活習慣，而學校越來越需要重視創造一個支持的環境，以幫助青少年面對每天生活的挫折（蔡春美譯，2006：1-11），學校是學生除了家庭以外，最重要的學習及成長場所，也影響著學生未來的人生。若教職員能用正向的語言及態度來教導學生，師師、師生、生生間能溝通互動良好，則能營造正向的校園環境。學校文化影響到學校成員的價值觀及行為，學校應由領導者帶頭，發揮服務領導的精神，傾聽、同理心，並真誠的解決成員的問題，凝聚成員的向心，激發成員的利他行為（黃俊傑，2008：58-65）。學校是指引孩子正向發展的重要社會組織，因此期望能有正向的學習環境，包括軟體、硬體的設施，校長、行政人員、教師、職員以及同學等，都能陶冶在正向心理學的氛圍中，共同塑造正向的校園文化（曾文志，2010：66）。

2、對教師心態而言

要培養正向思考的學生，教師本身就要有正向思考的習慣與能力。教師對於事物是採取負向思考，還是採取正向思考來思量？教師的看法、身教會影響學生，一不小心就會扼殺他們對未來的期待和憧憬。在提供服務給學生的同

時，教師也能從正向心理學的觀點中，促進身心的健康，如此才能更有能量照顧到周遭身邊的學生。何金針（2009：35-39）在研究提到，教師需要建立自己正向的、適當的教育理念，在言行舉止中實踐正向心理學的精神，能夠看到學生的優點、激發其創造力與好奇心、幫助學生勇敢面對困境並轉化其負向情緒，在雙方良性互動中，學生也會信任和喜愛老師，並給予老師正向的回饋。在專業領域或是心理情緒的調節上，與學校的老師們可以形成彼此相互分享與支持的團體，讓彼此可以在一個正向及和諧的環境下工作與學習。教師需要透過別人的經驗分享，透過他人的研究、技術與成果，增加自己的正向經驗，展現自己的正向情緒及態度，學生在耳濡目染之下，也能有正向積極的思考及態度。教師在推動正向心理學時更應秉持正向心態及自我反思的習慣，能具同理心了解學生的感受及處境。並能看到學生正向的特質，給予學生自信心及自我價值感，對學生在人格和心理有正向的影響。教師除經師外，更是人師。教師本身要能常常自我充實、自我反思，多吸收他人正向經驗，秉持正向思考與正向態度處事接物，釋放負向能量，時時以正向言語、思想、態度去關懷學生，指導學生求學及人生的方向（張美華、簡瑞良，2009：89-99）。

3、對學生輔導而言

正向心理學以正向的態度來看待人和事，也是以輔導為原則，無論站在老師或學生的觀點上，都希望能看到自身及他人正向的優點。運用正向心理學的原則和技巧，能幫助學生在日常生活中達到預防的功能，或者幫助學生如何去面對困境及因應的方式。吳佩珊（2008：26-32）的研究提到，教師應該相信學生擁有潛能與優勢，協助學生檢視個人或環境的優勢，並學習運用資源，而非單是問題的解決。教師在課程設計中需幫助學生正向思考，例如角色扮演，影片欣賞，繪本欣賞等方式，透過活動的體驗，讓學生建立正向的自我價值，亦可以增加教室中，同學間和諧和支持的氣氛，創造正向學習的環境。此外，教師應該增加學生看事情的多元性，如練習反向思考，學生處於困境的時候，容易

產生自貶的想法，因此幫助學生重新思考自己其它的優點，停止擴大挫折的經驗。經由正向行為的反思與練習表達，可以讓學生親身體驗，更深化為生命經驗，成為日後支持的資源。

4、對學生學習而言

學習(learning)是較持久性的行為或行為潛力的改變，此乃由於經驗而獲得的結果(王文科、王智弘譯，2002：9)。學生會為了許多原因而學習，但是其學習愈是受到獎懲操控，其內化的學習成果就愈少(賴麗珍譯，2007：3)。著名的心理學家Harry Harlow說，學習不是為了報酬，促使一個人學習最好的方式是激發好奇心，引起動機，讓他為了求知而去求知對許多教師而言，欠缺直接掌控學生動機的能力，導致他們產生挫折感和無助感。在正向心理學中，發掘個體的正向特質，勇氣、堅毅、創造力、復原力等，引發正向情緒，興趣、自信、樂觀、快樂地激起內在的好奇心及強烈求知慾，使學生產生學習的興趣，鼓勵孩子去試新奇的做事方法，不必事事都依你的想法來做，孩子自發性的創造力就可以培養出來(洪蘭，2004：191)。因此，將正向心理學應用在學習上，可以增進學生的學習動機，並較能專注於學習。有較高的學習動機，就能感受到學習的興奮、快樂與滿足，提升學習的成效。在正向心理學的應用下，增進學生學習動機，提高學生的自信心，增強內在的驅動力、解決問題的企圖心，增加面對挫折與挑戰的容忍力及耐力，教師可導引學生勇於挑戰更高難度的問題，提高學生學習的層級，開發學生的潛能，而讓學習能更上一層樓。正面積極的態度可以激發潛能，能自信滿滿地訂定目標，並勇於嘗試新的事物(張齡謙譯，2010：8)。

二、發展心理學家的觀點

正向管教(Positive Discipline)，指的是以正向的態度與方法來指導學生，協助學童能與別人建立健康和諧的關係。發展心理學主要是研究人類隨著年齡的增長時在發展過程的心理轉變。這當中包括了兒童的心理與成人的差異、兒童的心理發展過程，以及

當兒童有心理障礙時應當如何處理。許多發展學家曾試著評估身體虐待對兒童發展的影響，發現到當孩童曾受長輩打罵等虐待後，受虐的兒童在與其他孩童在建立正常的社交關係上有困難。相較於非受虐兒童，受虐兒童少發起與同伴的互動，顯示他們傾向於社交退縮，而與他人發生互動時，他們要比非受虐兒童從事更多的負面行為。整體而言，這些受虐兒童特別是在搶東西等攻擊性行為，負面的社交行為百分比要比其他孩童超出25%，也比較容易受到其他孩童的排斥。因此，面對孩子的錯誤行為，應該強調用鼓勵取代懲罰，才足以真正改變孩子的負面行為。教師在教學中，經常需要面對孩子的違規、偏差行為和破壞性情緒的處理，而在我們典型的學校中，取得成功的通常是能以教師規定的方式做出反應的學生。失敗的學生常對學校不滿，自我形象越來越糟，往往成為學校與社會的嚴重問題（游恆山譯，2001：31-33）。

三、行為主義心理學家的觀點

行為主義大師史金納（Skinner）主張的強化理論，倡導的是以學習的強化原則為基礎的關於理解和修正人的行為的一種學說，所謂強化，從其最基本的形式來講，指的是對一種行為的肯定或否定的後果，如報酬或懲罰，它至少在一定程度上會決定這種行為在今後是否會重覆發生。根據強化的性質和目的，可把強化分為正強化和負強化，在強化手段的運用上，應以正強化為主；同時，必要時也要對壞的行為給以懲罰，做到獎懲結合（李德高，1998：96-102）。採用正增強的方式比採用負增強的方式，更能改變人的行為，他認為懲罰技術用在改變行為方面有其侷限性，而且也是一種不討喜的行為矯治方式。因此，他反對使用控制或懲罰，建議用正增強加以取代。在應用行為分析中一個重要的原則便是盡可能減少使用嫌惡的方式來改變行為，正增強反而是更有力的改變媒介（陳騏龍，2011：24-27）。

四、人本主義心理學家的觀點

人本主義和其他心理學派最大的不同，在於特別強調人的正面本質、經驗、潛能、創造力與自我價值，而非集中研究人的問題行為，並強調人的成長和發展，稱為自我實

現。在馬斯洛（Maslow）的需求理論提到，人從動物出發，有根本的生物上的需求，然而人同時也是理性的動物，因此，人除了生物性的需求之外，也會有情感性的需求，或是「期望與眾不同」及「實現自我」等需求。馬斯洛在1954年提出「需求層次論」，包含生理上的需求、安全的需求、愛與被愛的需求、自尊需求和自我實現的需求，當人有了某一種需求時，也會因而有了動力去採取行動來滿足這個需求。馬斯洛認為人除了天生就會有生理與安全需求之外，對於「愛與被愛」、「自尊」與「自我實現」等需求，也是天生的，換言之，人天生就具有追求愛、自尊與自我實現的動機。因此他不相信行為主義，甚至認為給個教養過小孩的父母都不該相信行為主義，人唯有透過尊重與理性對待，靠自由意識進行學習，個人愈可能接近自我實現的目標（鄭芬姬、何坤龍，2005：106-108）。卡爾·羅傑斯（Carl Ranson Rogers）認為，如果一個人被接納，而這種接納中沒有評斷，只有同情與了解，則這個人就能夠直接面對他自己，發展出撤除防衛心與面對真實自我的勇氣，個人若能在一個安全、支持的環境中成長，並被允許犯錯而後反省學習經驗，將培養其獨立與創造性。尤其當學習者全身心地投入學習時，才會對學生發生深刻的影響。當學生嘗試著發現自己得出的新觀念、學習一種難度較高的技能，就會產生這種全身心投入的學習。羅傑斯認為，學習者必須認識到這是他自己的學習，他可以一直學下去，也可以中途而止，而無需權威人士來決定，學生能決定自己的行動路線，並由自己承擔選擇的後果（林宗鴻譯，1999：430-438）。

五、社會學習理論的觀點

在社會學習理論中，所謂的社會學習，就是認為人格是在家庭與文化環境中，透過古典制約與操作性制約與示範作用學習而來的。人透過觀察與學習，親眼目睹示範者的行為，會模仿其行為模式而反產生反應動作。在社會學習理論中提到，攻擊是學習而來的社會行為。這個觀點主張，人並非與生俱來就有攻擊的行為，而是透過觀察他人的行為，才學習到攻擊的模式。所以，當人們學習或觀察他人的攻擊行為時，不僅學習到如何攻擊他人，也學習決定哪些人易於攻擊，那些情境適合攻擊。（張鳳燕、楊妙芬、邱珍琬、蔡素紋譯，2002：434-445）。

此外，社會學習理論認為，人在情境中是否有攻擊的行為，決定於過去的經驗，和對情境的判斷。在暴力的學習方面，家庭中的暴力，學校暴力或媒體的暴力，都是學童主要的暴力學習來源，尤其是青少年時期目睹的暴力事件越多，在成年時期會有較高的攻擊傾向，男性與女性都有相同的情況。而學童最容易在長輩情緒失控的狀況下受到懲罰，當學童在受到各型式的懲罰後，容易有情緒不穩定、易怒、退縮等反應，甚至可能成為攻擊別人或引發別人攻擊的爆發點，造成更具傷害的暴力事件。懲罰是讓行為者有嫌惡的感受，以減低他某些行為的表現，雖然許多證據指出，懲罰的確能減低某些犯錯的行為，但是這種效果並不是自動自發，更不是肯定會發生的。（劉曉春、曾華源譯，2004：381-405）。故教師在管教過程中，若是對學生施以打罵、體罰等措施，易讓學生學習到此種暴力的處理方式，甚是不可能讓學生產生霸凌其他同學的行為，故懲罰並不是阻止暴力的一個適當方式。



第三節 情緒管理

壹、何謂情緒

一、情緒的特性

曹中璋（1997：26-39）的研究中指出，情緒是與生俱來的，無論是後來衍生成哪一種情緒類型，所有的情緒都具有依下三種特性：

（一）情緒是刺激所引發的

情緒不會無緣無故產生，必有引發的刺激。

（二）情緒是主觀的經驗

同樣的刺激事件，對每個人所引發的的情緒並不一定相同，因為情緒本身是主觀的經驗，無法客觀得知，情緒的發生常常是個人認知判斷的結果，因此，情緒的內在或外在反應將會因人而異，具有相當個別性與主觀性。

（三）情緒具有可變性

情緒並非固定不變的，隨著我們身心的成長與發展、對情境的知覺能力，以及

個人的經驗與應變行為而改變，此外，引發情緒的刺激與刺激的反應也會隨之改變。某些情緒反應雖然已經被制約成為習慣了，但是如果可以增加新訊息，擴大自己的知覺或新經驗，還是可以改變或修正這種固定的情緒反應，因為情緒本身具有相當的可變性。

在陳佳雯（2012：127-140）的研究中整理出情緒的六種特性：

（一）情緒具有普遍性

情緒是人類的天性、本能、生而有之，情緒對於人們的正向及負向的影響也是普遍存在的，情緒也普遍可以經由教育及學習增進管理的能力。

（二）情緒具有原由性

情緒的發生必有原因，引發情緒的刺激有三種：原有的、習得的和情境的刺激。原有的刺激：原始、先天及普遍的刺激，主要是感官上強烈的感受；習得的刺激：經過制約、類化及模仿等過程，而情境的刺激：個人的自尊或目標受威脅時，所產生憤怒、焦慮、恐懼等情緒。

（三）情緒具有後效性

情緒並非表現或反應後即告終止，往往還有後續效應。比如說會影響人們的生理，如循環系統、肌內骨骼系統、消化系統及皮膚系統，促使人們保護自己，例如；憤怒會產生無以倫比的力量，或是恐懼會促使個體快速逃跑。

（四）情緒具有主觀性

情緒具有相當大的個別差異，同樣的刺激事件，對每個人所引發的情緒並不一定相同，情緒的發生及表現，與個人的成長經驗有關，是由過去的經驗所學習來的認知和評價。即使是相同的情緒刺激也對每個人的意義不同，所以就會產生不同的情緒反應。

（五）情緒具有可變性

情緒的形成是一連串的過程，並非固定不變，隨著人們身心的成長與發展、對情境的知覺能力，以及個人的經驗與應變行為而改變。此外，引發情緒的刺激

與情緒的反應也會隨之改變。

(六) 情緒具有傳染性

情緒是會傳染、有層次，會累積引爆的，情緒就像流行病，在一定的情形下會引爆大規模的影響。

二、情緒的功能

情緒本身是個訊息，李慧玲（2011：249-258）在研究中提到情緒有三種功能：

(一) 生存功能

情緒可以讓我們正確知覺外在情境的危險，因此產生適當的助力，幫助我們適當因應，以求生存。

(二) 人際溝通的功能

人與人之間最重要的是情感的交流，情緒的表達將可以更增進人際的溝通，當我們有情緒時，我們才知道自己內心真正的感受，也才有機會向他人表達，以維護自己的權益或者增進彼此的情誼。

(三) 動機性的功能

情緒可以促發個體採取行動，產生的行為可能有破壞性也可能有建設性。

三、情緒的影響

情緒適應不良會影響個人的身心狀態失去和諧，干擾個人生活。藍乙琳(2007:34-36)認為情緒對我們生活的影響可分下列四個層面：

(一) 情緒與健康

情緒可激發個體的生理反應，如腎上腺素分泌、交感神經的作用，使個人充滿活力。如果出現的是負向情緒，則內分泌同樣會受影響，導致消化、泌尿系統、心臟血管、神經系統等病狀，情緒狀況攸關個人健康。

(二) 情緒與心理狀態

情緒可以是負面的，也可以是正面的。情緒普遍存在人們的日常生活中，當長期受到負向的情緒干擾，而負面情緒又無法適時宣洩，則可能使心理上變得畏縮或退卻，或出現倦怠感，也可能會誘發精神疾病。

（三）情緒與學業、工作

情緒能夠影響一個人的精神狀態，提高或降低一個人的學習和工作效率。長期處在工作或學業壓力之下，個人沒有辦法放鬆或轉換時，便可能引發不適應的行為反應，如注意力不集中、沒耐心、脾氣暴躁不安，既會影響人際關係，也會降低工作或學業上的成就表現。

（四）情緒與人際關係

情緒和人際關係環環相扣，個人困擾煩悶等負向情緒如果轉移到周圍的家人、朋友、同事時，會影響人際間的關係，個人也可能失去理智，甚至出現暴力等違法的狀況。綜上所述有關情緒會影響自己的生活，也會影響周遭的人，所以學會管理好自己的情緒是不可或缺的能力。

貳、如何做好情緒管理

情緒管理就是善於掌握自我，善於調製合體調節情緒，對生活中矛盾和事件引起的反應能適可而止的排解，能以樂觀的態度、幽默的情趣及時地緩解緊張的心理狀態。在江文慈（1996：39-42）的研究中提到情緒管理的三中方法：

一、體察自己的情緒

要經常關注自己的感受，承認自己有負面的情緒，接著了解情緒背後的原因，有助於更有效處理情緒及相關的問題。要知道人一定會有情緒的，壓抑情緒反而帶來更不好的結果，學著體察自己的情緒，是情緒管理的第一步。

二、適當表達自己的情緒

面對人際紛爭，多以婉轉而非指責的態度及說話去表達自己的情緒，並且多站在對方的角度思考，壓抑或忽略情緒對自己及人際關係都沒有好處。

三、以適切的方式紓解自己的情緒

在選擇紓解方法時應以不傷害別人及自己為原則，紓解情緒的目的在於給自己一個釐清想法的機會，讓自己好過一點，也讓自己更有能量去面對未來。如果紓解情緒的方式只是暫時逃避痛苦，爾後需承受更多的痛苦，這便不是一個合宜的方式。

叁、小結

綜合以上的文獻，帶有情緒的行為可能具有破壞性，也可能有建設性，因而我們可以知道情緒管理的好壞影響一個人的表現甚劇，負面情緒會降低一個人的學習和工作效率，而教師的情緒管理是否妥當，更會直接影響班級的氣氛。研究者認為，運用正向管教的教學方式，對教師的情緒管理有兩個優點：

一、教師能增進情緒管理的能力

我們所提到的情緒管理，絕對不是壓抑或忽略自己情緒，壓抑情緒反而帶來更不好的結果，藉由正向的思考方式，可以讓教師學習用樂觀、幽默的態度，體察自己的情緒，及時地緩解緊張的心理，要知道情緒是可以改變的，學習減少負面情緒，或轉換負面情緒產生正向能量，對任何人都是一種挑戰與學習，而假若教師情緒管理得當，亦足以成為學生處理情緒的榜樣。

- (一) 在「教育部推動友善校園計畫」中就提到，為了增進教師輔導知能及辨識學生問題之能力及技巧，將補助辦理相關進修研習，希望能及早辨識學生問題，協助學生在面臨人際、情感與情緒問題時，能提供適當有效的輔導。
- (二) 在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中則提到，各直轄市、縣（市）政府應督導所屬學校教育人員積極參與正向管教、情緒管理、班級經營等課程之進修研習，希望教師學習如何察覺與控制生氣或憤怒之情緒，避免教師於盛怒情形下不當或違法管教學生。而為了降低教師負擔，給予教師支持資源，各直轄市、縣（市）政府可辦理教育人員成長或支持團體，設立教師輔導管教之諮詢專線或資源，提供教師輔導管教工作之相關諮詢。
- (三) 此外，在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，教師採行之輔導與管教措施，應留意比例原則，管教措施應與學生違規行為之情節輕重相當，不得因個人或少數人之錯誤而處罰全班學生，並且應視情況適度給予學生陳述意見之機會，以了解其行為動機與目的，再適當說明處罰所針對之違規行為、實施處罰之理由及處罰之手段。假若管教無效或學生明顯不服管教，情況急迫，明顯妨害現場活動時，教師得要求學務處（訓導處）或輔導處（室）

派員協助，將學生帶離現場，必要時得強制帶離，並得尋求校外相關機構協助處理。

二、能建立友善且正向的親師、師生關係

影響師生關係的因素很多，肯定的是，當師生關係緊繃，對學生的學習、人際關係都是個危害。尤其當教師的負向情緒轉移到周圍的家人、朋友、同事時，除了影響人際間的關係，如果對象是判斷力、心態轉變能力較不足的學生，對他們的傷害會更大。此外，很多不當管教的或是親師衝突的事件，多是因為教師一時情緒激動，沒能克制衝動行為所造成的後果。

- (一) 在「教育部推動友善校園計畫」中提到，教育部所謂的友善校園，是強調學校教師及學生在進行教與學的歷程上，必須如師如友，主要目的是為了建立溫馨校園，並希望提升師生的人文素養。故教師若能運用正向的思考與管教作為，便能在做下錯誤決定前先處理、平復自己的情緒，用友善且溫和的態度導正學生，或與家長理性的溝通，建立友善的親師、師生關係。
- (二) 而在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中則提到，各直轄市、縣（市）政府應督導所屬學校透過教師之成長團體、心理諮商、「肯定訓練」、「同理心」、「我訊息」、「鼓勵用語」以及「正向心理學」等課程之進修研習，讓教師在教學過程中能適當控管情緒，以正向的態度和學生友善互動。
- (三) 此外，在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，在面對學生學業成就偏低之情況，應該有耐心的針對成因採取有效之輔導與管教方式，不得直接採取處罰措施。

第四節 班級經營

壹、班級經營的內涵

在各級學校的教學活動中，班級經營是每位教師必須面對的基本工作，也是一項複雜且重要的任務，學生和教師在學校是相互影響的，所以教師的班級經營工作與學生的學習成就、學習行為、學習態度和人格發展都有密切的關係。近年來探討班級經營的研究很多，以下蒐集學者對班級經營內涵的想法，整理如下：

陳寶山（2000：1-16）認為，班級經營是學校教育的基礎，其成敗直接影響教學的效果。觀察當前經營班級的缺失有五項：一、教師理論轉化能力不足，二、班級經營的目標模糊，三、缺乏班級經營的整體計畫，四、家長參與意識不足，五、教師專業自主能力薄弱。當今的教師必須在班級經營的能力與策略投入心力，以期突破現狀與困境。

黃秀珠（2004：86-88）認為，在傳統上學校的班級經營大多是「績效責任制」，教師對於班級經營幾乎得負起所有的責任，因此易流於運用方便、立即性的管教策略，也使得在師極欲建立自己的威信，努力維護班級常規，此種方式雖然容易達到老師想要的結果，卻也必須在「威脅」中建立自己的威信，同時必須在「懷柔」中應付學生們的反彈。另一方面，以獎懲做為主要的力式，所得到的恐怕只是紀律的維護，而忽略教育的本質。

劉怡亭（2000：83-87）認為現在很多問題學生多出生於成長環境不利的家庭，因此級任導師除了要有豐富的學識和教育理念外，導師也該有正確的班級經營理念：一、身教重於言教。二、重視鼓勵，而且要賞罰分明。三、營造一個溫暖的學習情境。四、鼓勵學生從「做中學」' 灌輸「天生我材必有用」的觀念。五、引導學生用不同的觀點來思考、明辨是非。除此之外，加上老師願意和學生溝通，如此班上的學生會信賴老師，班級的氣氛也會越來越好。

張民杰（2008：79-119）研究結果發現，良好的班級經營會提供師生有效的學習環境，而班級的秩序為班級經營首要，所以在開學初的常規策略，教師應站在學生的立場，讓其安心與信任，協助學生瞭解階段目標，並熟悉老師、同學和學校環境，之後再掌握討論班規的時機，加以討論制定。教師的常規維持策略，除了獎勵和懲罰之外，會運用團體榮譽感和團體討論、機會教育、個別談話、通知家長等，盡量用獎勵多於懲罰，並配合校規的嘉獎或警告等方法管理班級的秩序。此外，如果學生的年紀越小，老師就

該給予更多示範與練習，不同年級的獎懲方式也該不同，最後加上適當的回饋，輔助老師班級經營策略的調整。

許國興（2011：82-85）認為要做好班級經營應該善用幹部制度，一套好的制度可以協助導師，並幫助同學學習，這個制度一方面尊重每個孩子的意願，另一方面，經由班級選舉擔任幹部的同學，遵守以身作則及公平、公正、公開的原則。另外，老師應該清楚明訂每個職務該負責的項目，並做所有幹部的後盾，當幹部的表現符合多數人的期待時，老師應給予正向增強，讓學生提升自己的自信，培養為班級服務的責任感，這樣對老師班級經營策略的實施有很大助益。

吳璫妤（2011：45-47）認為目前男女合班是普遍的編班方式，可以學習男女的相處與彼此尊重，但是在男女分班的情況下，老師應該在實施班級經營上理解男女心理、生理之不同，尊重性別，並在教學上有所調整，在只有單一性別的情況下，老師跟學生的對話可以比較直接，尤其在女生班講比較敏感的問題時，學生能勇於跟老師直接對話，這是在男女合班的情況下看不到的，所以在教學的現場，老師應該正視男女先天的差異，給予不同管教方式，能讓學生在學校更有自信的展現自己能力。

綜合以上學者所述，班級經營的意涵，在於教師應該建立一個適合學生學習的環境，班級氣氛的好壞直接影響學生是否能有效的學習，因此，老師可以運用班級公約的建立，獎懲方式的實施、班級幹部的協助與管理等機會建立班級經營模式，然後老師與學校行政和家長應該合作，以幫助學生為目標，更重要的是老師在教學上要有熱誠，用積極的態度去面對學生的問題，並多與同儕互動討論解決方式，讓班級經營的技巧更進步。

貳、良好的班級經營

教師能否有良好的班級經營能力，直接影響教師與學生的教學活動是否有效用，雖然每個老師面對班級經營的問題不同，嚴重程度不一，但老師若不重視班級經營，會更加惡性循環，加劇班級中的問題。綜合學者有關班級經營的研究，要有良好的班級經營，主要著重在教室的常規管理、師生互動與親師關係、教師和學生的學習成長等三大部分。以下歸納學者們對影響班級經營要素的看法：

一、教室的常規管理

教師在教導學生學識之前，教室的常規管理是左右學生能否有學習成效的一大要點，因此教師能否適當管理學生常規，是班級經營的一大關鍵。在研究中，學者丁一顧（2011：82-99）認為，班級經營要有好的成效，首先要從管教觀念的改變做起，老師的教學模式應該要先管後教，當老師運用班規的建立與執行，要求學生遵守班級規範後，再去關注學生的學習成效，並且尋求夥伴關係，與其他教師共同討論如何進行班級經營，教學相長，補自己所不足，最後要透過回饋評估自己是否在班級經營方面有所改善。陳勇祥（2010：46-47）認為，班級經營的成敗，與班級學生的組成素質高低較不相關，行為偏差和低成就學生的表現，才是影響班風的重要因素。班級經營成效不彰，主要和學生學習態度的散漫與情緒控管不當或學生欺侮弱小有關，根源可以追至部分學生家庭教育功能薄弱而產生許多問題，或是與同儕相處中學習到偏差行為。教師要讓班級經營有所成效，需從以身作責，當學生的榜樣做起，傾聽學生的心聲，並運用獎懲方式，在合理、合情、合法的規範下，培養學生的品格，這正是成功的班級經營。林素卿（2003:91-112）認為老師帶班要有方法，只是理念的堅持，並無濟於實務的改善，所以要在班級經營方面有成效，首先在教導學生時要因材施教，帶班要有方法，不同特質的班級，宜採用不同的帶班方式，老師在管理班級要堅持原則，並重視建立全班須遵守的班級規範與制度，要明白屬於他律型的學生，必須先用班級規範加以約束，慢慢再將班級規範內化成在校生活的一部份，才能逐漸學習自律，當班上秩序上軌道，就會漸漸營造出良好的班級風氣，不論是上課的學習態度或團體的向心力，老師只需從旁指導，班級經營的成效都會顯現出來。許書務、董慧香、陳麗玲（2003：1-7）認為，開班會是公民訓練的一種，可以讓學生學習自治，經過溝通而減少彼此紛爭，所以班會的進行能促進班上師生之間的感情，使學生和老師能彼此了解對方，透過班會的進行，可以增進師生互動，推展班級事物，建立共同遵守的規範，也可以培養學生尊重他人、聽別人講話的應有態度。透過班會，可以使大家能進一步的來知道班上各個部位所發生的事情，使大家了解班上的優缺點。

二、師生互動與親師關係

教師的工作不只有授課，和學生、家長等人互動是否良好，也是班級經營能否有成效的一大重點。在相關研究中，黃楸萍（2001：70-76）認為，在討論教師是否做好班級經營，得先確認老師有好的心理素質以及態度後，才能來談班級經營的成效。首先教師應有是當的壓力處理方式，平時能增進同事間的互動關係，並互相討論班級經營的問題以及改善方法。所以說班級經營，應該從增進老師與學生的關係開始，之後是老師與學校行政之間的關係，最後是老師跟家長的關係，老師與學生、學校行政、家長間的關係都能妥善互動，則教師的班級經營就能有所成效。林雪慧、潘靖瑛（2012：23-59）研究發現，國小教師在進行班級經營時，領導行為的運用對班級經營效能的影響最大，因學生身心尚未成熟，尚處在他律階段，級任教師可利用本身的特質，使學生對教師產生尊重，及級任教師持續對學生做行為觀察，並清楚地對學生表達帶班的遠景，來提升及增強學生的自尊和自信心，進而提升班級經營效能。其次是情緒管理，當教師可以掌握並調整自己與學生的情緒，進而建立良好的師生關係，則其班級經營效能愈好。教師人格特質居第三，其中以和善性與嚴謹自律性的特質最能影響班級經營效能。陳勇祥（2012：60-62）認為，身為第一線教育工作者，要想為班級經營帶來嶄新的面貌，除了應該保有教育熱情外，如果能夠運用組織的經營哲學，共同訂定努力的目標與計畫，讓學生對班上有認同感與向心力，且當同儕教師或學生提出對班級經營善意批評時，老師應該虛心接納意見，並用各種角度思考如何讓班級經營做得更好。由於班級同儕之間影響力非常大，因此老師適才任用團隊、建立一套合適的制度等都很重要。最後，當教室內的成員出現負面的風氣時，老師必須做出快速的立即反應，才能防微杜漸，避免問題擴大。

三、教師和學生的學習成長

在教師的教學過程中，不只期望學生能在學識上有所成長，教師們同樣可以在教學過程中有所精進，這正是所謂的教學相長。在相關文獻中，范熾文、莊千慧（2009：113-136）在研究中發現，教師如果具備清晰而良好的知識管理概念，將提升教師之班級經營效能，

因此教育行政機關應與學術研究單位配合，找出合適於教師知識管理推行之策略與方式，並積極推廣、舉辦相關演講、座談和研習，將有效的班級經營策略加以實踐。各級學校要提升教師之專業能力，須提供充足的資訊與學習時間，例如善用週三下午教師進修的時間，每學期規劃增能活動，讓教師呈現各人的教學成效，再進行分享與討論，增進班級經營的成效。孫俊傑、龔心怡（2010：29-62）認為要有效的經營班級，老師需建立良好師生關係及鼓勵學生積極學習，教師與行政兼任教師也應了解情緒勞務是教學中的必然現象，在平日應培養良好情緒管理的能力及習慣，才能降低工作時的心理負擔，保持經營班級的熱誠，至於學校宜每年辦理教師座談會，讓資淺教師將有機會教學實務問題提出，尋求建議進而解決問題，讓年資較淺的教師強化經營班級的實務相關技巧。施怡僑、賴志峰（2013：73-97）認為要有效的經營班級，教育當局可以辦理時間管理的專業研習，增進教師時間規劃知能，老師亦可積極參加教師專業發展評鑑，透過教師專業發展評鑑，能協助教師專業成長，增進教師專業素養之外，也有提升教學品質，以增進學生學習成果之目的。級任教師也須學習人際溝通的技巧，與家長、學生和同事建立良好的人際關係，並運用資訊溝通管道，增加彼此互動機會。

叁、小結

歸納上述的文獻可知，影響班級經營的成效的要素主要可分教室常規管理、師生互動與親師關係、教師和學生的學習成長等三大部分。在現今推動正向管教的潮流下，教師欲經營好一個班級，研究者認為有三點特別重要的：

一、教師管教態度的改變

首先，也可以說是最重要的，就是教師觀念的改變。教師在管教孩子的時候，要明白每一個學生都有犯錯的可能，而犯錯的時候正是指導他改正的時機，所以教師要願意改變舊有的管教態度和方式，運用正向管教的教學技巧經營班級，如此班級充滿正向的氣氛時，對教師的班級經營有很大助益。

（一）在「教育部推動友善校園計畫」的四項計畫目標之一，正是建構和諧關懷的溫馨校園。除了落實學生輔導體制的建立，建立訓輔人員及一般教師最佳合作

模式之外，教育部欲激勵一般教師全面參與輔導工作，善盡教師輔導學生責任，並增進教師班級經營與教學效能，人性化照顧學生，融合輔導理念，全面提升教師的教學品質，建立和諧的學習環境。

(二) 在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部為了協助教師增進對正向管教的理解，期能用正向方式經營班級，故重視教師的專業成長，除於師資職前教育及教師在職進修研習活動中，強化教師偏差行為之辨識與處置、輔導管教策略及班級經營等輔導知能之外，並針對常見的學生偏差行為，鼓勵各直轄市、縣（市）政府推薦教師管教學生所採用之有效方法與班級經營之範例，加以表揚並彙編成冊，提供中小學教師參考運用，讓教師們理解、認同正向管教作為之外，也讓教師在管教方式上有所依循。教育部也鼓勵教育人員、家長及學生對於體罰之後果與短中長期影響進行思辯，增加對體罰缺點與負面影響之認識，促使教育人員及家長放棄體罰。

(三) 此外，教育部為協助學校依「教師法」第十七條規定，訂定教師輔導與管教學生辦法，並落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，且維護校園安全與教學秩序，特訂定「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」。在此注意事項中明白寫到，學校訂定教師輔導與管教學生辦法，應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的。故教師應改變舊有的管教觀念與態度，本著正向管教之精神，營造正向的班級氣氛。

二、營造正向且有支持性的環境

教師經營班級絕對不必孤軍奮戰，除了教師自身需要有教學熱誠之外，也該暢通溝通的管道，與家長、學校行政和同儕間良善、正向的互動，互相支持並且減少彼此誤解的機會，教師的正向人際互動，也有助學生學習如何與同學正向溝通，對營造班級良好的氣氛有大的幫助。

- (一) 在「教育部推動友善校園計畫」中，除希望形塑適性發展之教育型態，建立校園溫馨和諧最佳互動模式，更期望永續經營友善校園，創造普世價值的學習環境，故教育部除加強人權與正向管教宣導之外，亦持續培訓國中小相關種子教師，推動正向管教政策並提升教師的素質。
- (二) 在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，為了降低教師負擔，給予教師支持資源，教育部將協助推動國民中小學班級學生人數調降方案，並持續更新教育部國民及學前教育署「愛的教育網」，提供教師相關資訊，並供各界提出相關疑問與各項具體經驗與輔導建議，亦將督導主管教育行政機關設立教師輔導管教之諮詢專線或資源，提供教師輔導管教工作之相關諮詢。
- (三) 在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，管教的目的絕非報復學生的不當行為，而是為了增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，培養學生自尊尊人、自治自律之處世態度，維護校園安全，除了確保班級教學及學校教育活動之正常進行之外，亦營造關懷、溫馨的學習環境，避免學生受到霸凌及其他危害。此外，為有效協助校園之中輟及高關懷群個案，學校應視需要，依學生問題類型之不同，以彈性分組教學模式規劃安排開設高關懷課程，營造正向且有支持性的環境。

三、學生學習態度的改善

老師應該有個觀念，學識的學習不是學校教育的唯一目的。但教師常因學生的成績表現不理想而給予處罰或責備，導致學生對學習失去勇氣和興趣，一旦學習沒有樂趣，學生在課堂上的違規舉動也會增加。

- (一) 在「教育部推動友善校園計畫」中，「把每個學生帶上來」、「實施真正的教育機會均等」都是重要的目標，故教師應該運用正向鼓勵的方式，因材施教，讓學生有機會發揮自己的專長，進而增進學生的學習動機，老師需以正向的指導方式引導學生，多與學生溝通生活問題，學生更願意自主學習。

(二) 在學生的學習之前，學生學習態度的建立是最重要的，所以在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中便鼓勵教師分享正向管教策略，學習有效的行為改變技術，以及班級經營策略與技巧，以其學生在良好的學習分為中進行有效的學習。

(三) 在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到低學業成就學生之處理，當學生學業成就偏低，教師應瞭解其學業成就偏低之原因，如是否因學習能力不佳、動機與興趣較低、學習方法無效、情緒管理或時間管理不佳、不良生活習慣或精神疾病干擾所致，並採取有效之輔導與管教方式，如鼓勵、口頭說理、口頭勸戒、通知監護權人或補救教學等，但不得採取處罰措施，以避免學生對學習失去興趣。



第五節 政策執行

壹、政策執行的概念

政策是一種為解決公共問題所提出的具體建議，近幾年來對於政策執行的相關研究與著作頗為豐碩，如：吳定（2009：30-37）他認為公共政策是指政府機關為了解決公共問題或滿足公眾需求，決定作為或不作為的所有相關活動，包含了問題認定、問題形成、政策分析、政策規劃、政策合法化、政策執行、政策評估等，而其中的政策執行是指政策方案在經過合法化後，擬定施行細則，確定專責機關，配置必要資源，以適當的管理方法，採取必要的對應行動，使政策方案付諸實施，以達成預定目標或目的之所有相關活動的動態過程，簡言之，政策就是為實現某目的而採取手段。丘昌泰（2004：339-340）認為政策執行的概念，可以從三個角度加以觀察：

- 一、政策執行為科層體制的控制過程。認為政策制定者的主要任務之一為規畫出完美的或成功的政策執行，然後交給基層公務員去執行。
- 二、政策執行為上下階層的互動過程。必須考慮基層官員所處環境的複雜性，因為基層的執行者才足以決定政策目標是否能夠被實現。

三、政策執行為政策與行動相互演進的過程。是針對政策再形成新的政策，針對行動作出回應的過程。當公共政策被規劃制定出來後，政策的推動與執行是否能達到預期的目標與成果，則視政策執行過程之各相關要件之配合。

施能傑(1999:32-39)則認為政策執行能否有生產力主要決定於政策本身的內容(包括政策資源與政策工具)、執行組織網路與政策標的團體三者的影響。其中最值得一提的即是政策標的團體的順服與否，政策標的團體如對政策的推動有較高的順服度，則政策的推動則較易達成預期目標。謝嘉梁(1994:74-82)認為政策執行乃以政府的治權為取向，著眼於政府職能與效率的增進，以貫徹成既定的施政目標。而在執行公共政策時究竟應考慮到那些影響政策達成目標的因素呢？林鍾沂(1999:14-21)從個體的行為面向與總體的構造層次二個面向來探討政策執行，其中個體的行為面向包括人民的感受如何？政策的重要特性如何？是否被執行？政策的人力、資源與程序是否作好妥善的分配？政策如何規範民眾的參與？何時、何地、用何種方式？有那些問題可以即時獲得解決？政策作何調整以達成目標等因素。而總體的構造層次則大致可從階級利益、利益結構與從發揮公務人員道德承諾做好預期分析等因素。而欲建構一個較完善的政策執行評估，則必須同時兼顧這二個面向才能達成。陳世彬(2009:13)認為，對任何開發中國家來說，政策執行的過程往往都充滿困境，此乃因利益聚集結構薄弱，政黨未能充分表達民意，利益團體因溝通機能不全，無法有效地表達具體利益的需求。而在政策執行環境中，政策參與者皆依自身利益、意向和策略互相運作，或因事權不專現象導致政策窘境的發生；因此執行機關的特性、執行人員的意向及標的團體的態度，即成為在政策執行過程中具有舉足輕重影響執行績效的政策系絡因素的重要變項。

貳、政策執行模式的演變

就理論系絡的發展時程而言，一九七〇至一九九〇年代間，無論是美國或歐洲對政策執行理論之探討，可說是政策執行（policy implementation）研究最具爭論且百花齊放的時期。各國學者雖難以建構各別國家的執行理論模式，但亦以引述或重組理論方式，進行實證研究，使公共政策執行研究於當時各國曾引起研究風潮，我國公共行政學界亦

然（柯三吉，2013：1-34）。在余致力、毛壽龍、陳敦源、郭昱瑩（2008：234-250）的研究整理中提到政策執行模式，如下：

一、第一代執行—由上而下的模式

公共政策的制定與執行分開，政策執行過程乃是政策制定之後的過程，政策制定者與執行者兩者之間有其任務界限，政策執行的關鍵在於基層的技術官僚，基層官僚的執行能力與行為影響政策執行的成效。但第一代執行將公共政策的制定與執行截然二分，強調政策制定者的支配能力，忽略許多公共政策是由多元行為者共同參與，而非支配性的機關或決策者主導。標設定與方案規劃之能力，低估基層官僚與標的團體可以採取各種策略，影響政策目標與執行。

二、第二代執行—由下而上的模式

第二代執行是過程導向，以多元行為者對於政策問題、策略與目標的認知為政策執行基礎，政策執行包含多元組織與行為者，也是多元行動者的複雜互動結果，技術官僚或執行機關不僅僅接受上級指揮命令，而是具有裁量權，政策執行是決策者與執行者互動的過程與產出，決策者與執行者透過妥協、議價、協商或結盟的活動達成共識，故彼此互惠遠比上下指揮更為重要。

三、第三代執行—整合的模式

第三代政策執行融合了由上而下和由下而上兩種分析模式，形成一種整合的系統觀，認為政策執行是一種極為複雜的過程，是一系列發生於不同時間與空間的行政與政治決策和行動的過程主張政策執行研究不應忽視各種層次中執行動態面的探討。第三代政策執行認為政策執行是輸入、輸出和回饋的過程，但更強調府際關係所形成的衝突與合作關係對於政策執行的影響。

叁、小結

政策執行可說是政策目標落實的具體方式，成功的政策不但可以實現正策規劃時的

預設目標，也能進一步提高人民對政府的信賴感（余致力、毛壽龍、陳敦源、郭昱瑩，2008：234-235）。本研究將使用的第三代政策執行的模式，從輸入、輸出和回饋的過程，來了解教師正向管教的知覺程度，再來是在班級中正向教措施的施行，最後是正向管教實施後所觀察到的教學校效果，並在最後提出建議。

在「教育部推動友善校園計畫」中，為落實正向管教，各執行單位配合本計畫內涵核定補助縣市執行本計畫，配合本部督學室視導、評估本計畫實施績效，檢討計畫內涵。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部預期完成以下效益：第一年：各直轄市、縣（市）政府配合修訂校園正向管教工作計畫，達成率100%。根據抽樣調查，被打之學生比例降至10%。第二年：根據抽樣調查，被打之學生比例降至8%。第三年：根據抽樣調查，被打之學生比例降至6%。

研究者進行此研究是以質性研究法實施深度訪談，欲從訪談過程中了解教師在實際管教上，是否真的能落實正向管教的目標？若仍有不當管教的狀況，原因則是為何？在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，教師有依法令通報的義務。學校通報前項事件時，應以密件處理，並注意維護被害人之隱私。在管教方面，教師有違法處罰學生之行為者，學校應予以告誡。其一再有不當管教學生之行為者，學校應按情節輕重，依相關學校教師成績考核辦法或規定，予以申誡、記過、記大過或其他適當之懲處。自臺中市政府推動正向管教計畫已來，轄內各校已全數完成「教師輔導與管教學生辦法」、「校園正向管教工作計畫」、「三級預防相關工作計畫」之修訂，獲「友善校園」補助及各校自行辦理之正向管教相關研習活動已逾100餘場，研究者想知道，教育人員是否透過研習活動的政策宣導，有效達成零體罰的目標呢？在教育現場實施正向管教，曾經遇到哪些困難，與教育政策的目標又有哪些差距？研究者實際進行深度訪談時，也欲從訪談過程中，了解教師所處的教育環境，在發生不當管教事件時是否真的有落實通報的機制？學校面對違反正向管教規定的教師，又有哪些處置作為？希望能透過和教師的直接對話，了解台中市教師執行正向管教的實際情況。

第三章 研究架構與正向管教政策

綜合以上對正向管教的相關文獻與理論之整理，研究者將國小教師正向管教的執行成效分成三大面向來討論，分別為：教師對正向管教的知覺、教師的情緒管理、教師的班級經營等三部分。再以正向管教政策為主軸，搭配此三個面向進行訪談大綱题目的設計，最後再實際運用深度訪談歸納研究的結果，藉此檢視台中市國小教師正向管教的執行成效。就設計分為三節，第一節說明本研究的架構，第二節介紹研究工具，第三節是正向管教計畫的實施，以下分述之：

第一節 研究架構

研究者在本研究中，以正向管教政策為主軸進行探討，正向管教政策以2011年的「教育部推動友善校園計畫」、2012年的「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」，以及2003年訂定的「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」的內容所本研究的討論重點，以下根據本研究的三個討論面向：教師對正向管教的知覺、教師的情緒管理、教師的班級經營等三面向進行簡要說明，並完成本研究架構，如圖3-1：

壹、教師對正向管教的知覺

首先，在教師對正向管教的知覺的這一個面向中，研究者分析有關正向管教的政策，將此面向分為三部分進行研究，分別為促進教師對學生人權的重視、增加教師對正向管教的認識、重視教師專業成長等，以下分述之：

一、促進教師對學生人權的重視

在學校中，學生的人權是「友善校園」中法治教育的重要一環，在「教育部推動友善校園計畫」中提到，教育部應針對教育人員違法或不當管教學生事件，對教師、學生與家長加強宣導。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中同樣提到，直轄市、縣（市）政府須加強對教師、家長及學生宣導教育人員違法或不當管教學生事件之申訴專線，並配合訂定違法事件通報與處理流程。在「學校訂定教師輔導與管

教學生辦法注意事項」中，除了希望維護校園安全與教學秩序之外，亦期望能落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並教導及鼓勵學生學習自主管理。

二、增加教師對正向管教的認識

研究者認為，要推動、落實教師正向管教作為，最基本的是要對正向管教有所認識。在「教育部推動友善校園計畫」中，鼓勵各縣市推薦優良教師管教時所採用之有效方法彙編成冊，提供中小學教師參考運用。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，也提到校長可以利用週會或學校相關集會，加強宣導正向管教政策，教育局（處）長、科（課）長也需在每學期主動宣導正向管教理念與作法。在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中針對正向管教的作法也列出十六點教師得以採取的一般管教措施，清楚列出教師應注意的法律責任，教師有不當管教學生之行為者，學校應予以告誡或適當之懲處。

三、重視教師專業成長

學校方面可以辦理親職教育講座，鼓勵教師與家長參與研習，增進正向管教知能，而教師應積極參與有關正向管教的相關研習，專業成長增進管教與輔導知能。在「教育部推動友善校園計畫」中，為了落實終身學習，提昇教學品質，教育部將補助辦理相關進修研習，提供學生適當有效的輔導。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部於師資職前教育及教師在職進修研習活動中，強化教師偏差行為之辨識與處置、輔導管教策略及班級經營等輔導知能。在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，教師除維持教學秩序外，需兼顧維護學生的安全，故教師需持續精進正向管教與輔導技巧，以期落實正向管教的教育目標。

貳、教師的情緒管理

其次，在教師的情緒管理這一個面向裡，研究者分析有關正向管教的政策，將此面

向分為兩部分進行研究，分別為教師能增進情緒管理的能力、能建立友善且正向的親師、師生關係等兩部分，以下分述之：

一、教師能增進情緒管理的能力

在「教育部推動友善校園計畫」中就提到，為了增進教師輔導知能及辨識學生問題之能力及技巧，將補助辦理相關進修研習。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中則提到，各直轄市、縣（市）政府應督導所屬學校教育人員積極參與正向管教、情緒管理、班級經營等課程之進修研習，避免教師於盛怒情形下不當或違法管教學生。此外，在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，教師管教措施應與學生違規行為之情節輕重相當，假若管教無效或學生明顯不服管教，教師得要求學務處（訓導處）或輔導處（室）將學生帶離現場，並得尋求校外相關機構協助處理。

二、能建立友善且正向的親師、師生關係

在「教育部推動友善校園計畫」中主要目的是為了建立溫馨校園，故教師若能運用正向的思考與管教作為，便能建立友善的親師、師生關係。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中則提到，直轄市、縣（市）政府應督導所屬學校透過教師之成長團體、心理諮商等課程之進修研習，讓教師在教學過程中能適當控管情緒，和學生友善互動。此外，在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，在面對學生學業成就偏低之情況，應該有耐心的針對成因採取有效之輔導與管教方式，暢通師、生間的溝通管道，不得直接採取處罰措施。

叁、教師的班級經營

接著，在教師的班級經營這一個面向裡，研究者將此面向分為教師管教態度的改變、營造正向且有支持性的環境、學生學習態度的改善等三部分進行研究：

一、教師管教態度的改變

研究者認為，在執行正向管教政策的過程中，教師管教態度的改變是最首要的。在「教育部推動友善校園計畫」教育部欲激勵一般教師全面參與輔導工作，善盡教師輔導學生責任，建立和諧的學習環境。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作

計畫」中，教育部舉辦研習強化教師偏差行為之辨識與處置，協助教師增進對正向管教的理理解，期能用正向方式經營班級。在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中，教師應本於教育理念，改變舊有的管教觀念與態度，營造正向的班級氣氛。

二、營造正向且有支持性的環境

在「教育部推動友善校園計畫」中，教育部除加強人權與正向管教宣導之外，亦持續培訓國中小相關種子教師，推動正向管教政策並提升教師的素質。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部將協助推動國民中小學班級學生人數調降方案，並提供教師相關輔導資訊。在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，為了營造關懷、溫馨的學習環境，除了要避免學生受到霸凌及其他危害外，對中輟及高關懷群個案開設高關懷課程，營造正向且有支持性的環境。

三、學生學習態度的改善

在「教育部推動友善校園計畫」中提到，教師應該運用正向鼓勵的方式，因材施教，讓學生有機會發揮自己的專長，進而增進學生的學習動機。在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中便鼓勵教師分享正向管教策略，以其學生在良好的學習分為中進行有效的學習。而在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到低學業成就學生之處理，當學生學業成就偏低，教師應瞭解其學業成就偏低之原因，並採取有效之輔導與管教，不得採取處罰措施。

肆、正向管教之執行成效

綜合以上正向管教的三大面向：教師對正向管教的知覺、教師的情緒管理、教師的班級經營等三部分的實證結果，再針對「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部預期完成的效益，包含被打的學生數大幅減少、教師不當管教學校會依法處理、落實三級預防政策即通報制度等，用以了解教育人員透過研習活動對零體罰的認真有幫助嗎？而教師實際實施正向管教時曾經遇到哪些困難，與教育政策的目標

又有哪些差距？研究者也希望了解教師所處的教育環境，在發生不當管教事件時是否真的落實通報的機制？學校面對違反正向管教規定的教師，又有哪些處置作為？最後再實際運用深度訪談歸納研究的結果，藉此檢視台中市國小教師正向管教的執行成效。

伍、研究架構

研究者以教育部推動友善校園計畫、教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等三個與正向管教相關的政策為主軸，檢視已有與正向管教相關的文獻與研究，發現目前以正向管教和教師的知覺、教師的情緒管理、教師的班級經營三類的研究最多，故研究者欲檢視的國小教師正向管教的執行成效分成三大面向，分別為：教師對正向管教的知覺、教師的情緒管理、教師的班級經營等三部分。教師對正向管教的知覺部分分成三點，分別是促進教師對學生人權的重視、增加教師對正向管教的認識、重視教師專業成長。教師的情緒管理部分分成兩點，分別是教師能增進情緒管理的能力、建立友善且正向的親師、師生關係。教師的班級經營部分分成三點，分別是教師管教態度的改變、營造正向且有支持性的環境、學生學習態度的改善。最後再透過深度訪談的回饋，檢視國小教師對正管教政策的執行成效，依此構想完成本研究架構圖3-1，如下：

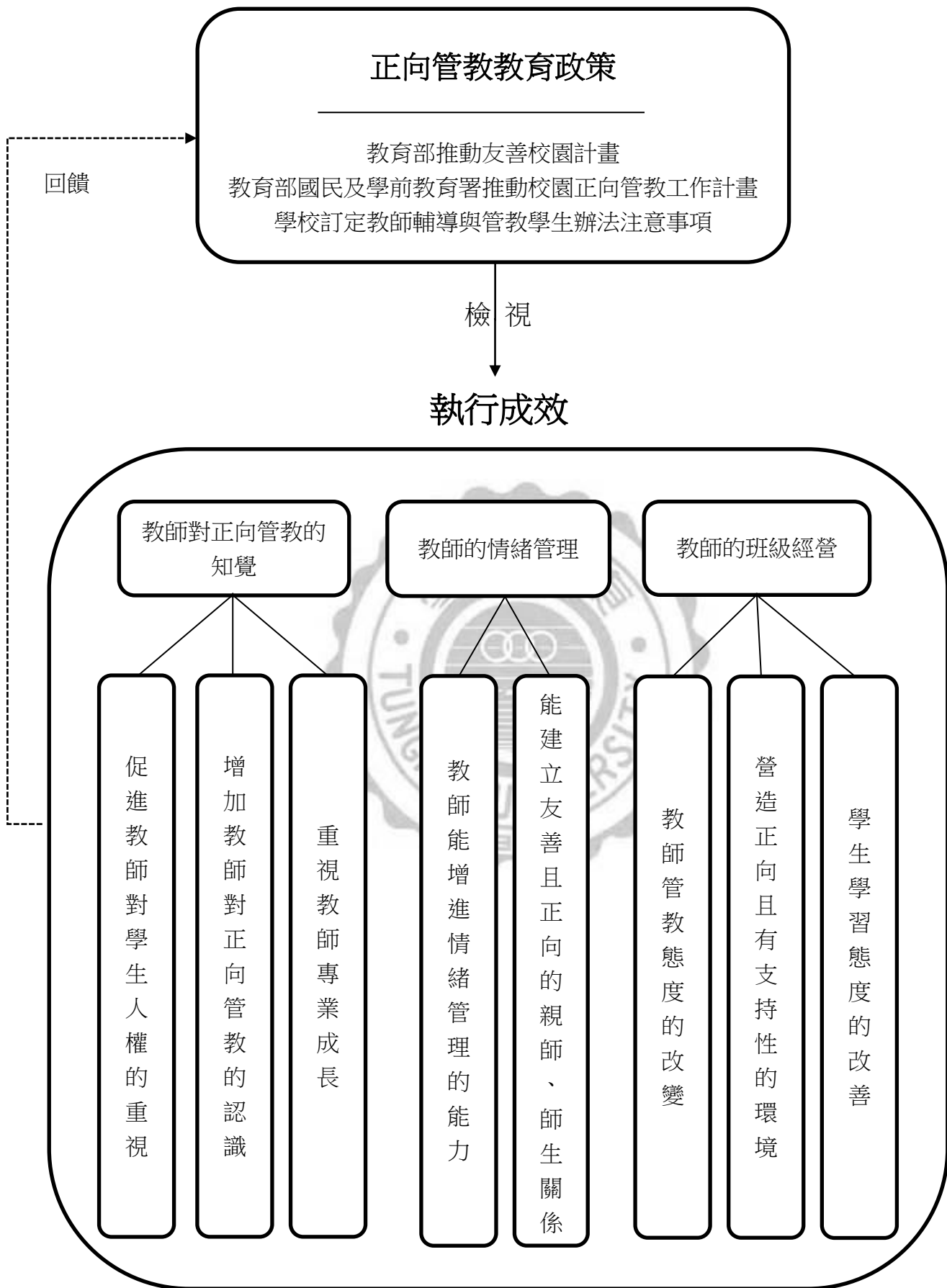


圖 3-1：研究架構圖

資料來源：研究者自繪

第二節 訪談題綱

一般而言，質化研究的訪談方式通常可分為「結構式訪談」、「半結構式訪談」與「非結構式訪談」。其中，半結構式訪談是以訪談大綱做輔助，訪問者針對特定議題，向受訪者發問一系列結構性問題，然而為深入起見，採用開放性問題，以期獲得更完整的資料。本研究的訪談對象為國小教師，屬專業人士與實務工作者，原則上可以用非結構式訪談進行研究，但考量到非結構式訪談在資料蒐集上具缺乏一致性、不易就訪談所得結果進行比較的缺點，因此本研究選擇半結構式訪談法，配合半結構式的訪談大綱，對受訪者進行深度訪談。所謂半結構式的訪談大綱是指依研究目的之需要，事先設計訪談主題與題目，題型以適合充分討論為要點，避免是非題式的問題，不但可以確保訪談品質，避免漫無目的之詢答，而且可節省訪談時間（林淑馨，2010，223-229）。但為保持質化研究的彈性與深度，在訪談過程中，還是可以根據事前擬好的大綱，臨時決定發問的順序以及用字遣詞，亦可視情況追問問題，以作更深一層的事實探究。

在本訪談題綱的編制過程中，先由研究者針對正向管教政策的理解，輔以正校管教文獻的收集，再加上研究者在國小服務十二年的班級導師資歷，對教師在實際執行管教上有所了解，故先由研究者編制訪談題綱草稿29題，為求訪談問題的合適與精確性，經學校同事三人對題綱內容的修正，將訪談提綱草稿濃縮至18題，再經由指導教授的專業建議，刪除與本研究問題較不相干之題目，最後完成本研究共計10題的訪談題綱。

本研究的訪談題綱，乃以文獻探討的瞭解為基礎，針對本研究在〈教育部推動友善校園計畫〉、〈教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫〉、〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉有關正向管教的內容，期盼經實際訪談後歸納了解台中市教師正向管教之執行情況。本訪談題綱依研究架構共設計10個問題，分述如下：

一、教師知覺

國小教師自零體罰實施與推動正向管教以來，教師對正向管教的認知與感受為何？

(一) 促進教師對學生人權的重視

依您所瞭解，學校老師管教與輔導學生大多採取什麼方式？對此您有什麼看法？

(二) 增加教師對正向管教的認識

您認為用正向或非正向的管教方式管教學生有哪些差異？何者較有管教效果？

(三) 重視教師專業成長

學校曾辦理那些正向管教的相關研習？學校教師的參與的意願或動機為何？

二、情緒管理

自推動正向管教以來，國小教師在情緒控制與管理上有何改變？

(一) 教師能增進情緒管理的能力

自從正向管教政策推行以來，對您在情緒管理或控制上有哪些的幫助？

(二) 能建立友善且正向的親師、師生關係

當您實施正向管教的輔導方式時，班級的氣氛有什麼不同？教師與學生的互動情形如何？

三、班級經營

自正向管教推行以來對國小教師的班級經營有什麼影響？

(一) 教師管教態度的改變

當您在班上實施正向的管教方式前、後，學生的行為表現有何差異或改變？

同學間的互動情況又如何？

(二) 營造正向且有支持性的環境

當學校教師在實施班級經營發生困難時，會尋求哪些協助？

(三) 學生學習態度的改善

在教學過程中，您如何顧及學生的個別差異或不同的學業成績表現？若學生的學習態度不佳，您會用那些正向的方式鼓勵他們？

四、政策執行

在台中市的國小教師實施正向管教政策時遇到那些困難？又該如何克服？

(一) 學校對教師實施正向管教措施有哪些具體指導或要求？當學校老師不當管教

或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校的處理方式如何？

(二) 您認為學校在推動執行「校園正向管教」與「三級預防」之政策時有哪些壓力或阻力？ 該如何克服？

第三節 零體罰教育政策的演進

林天祐與吳清山（2005，177-178）指出：零體罰所指的是嚴格禁止學校教職員工對學生實施體罰的理念或規定，目的在創造一個溫馨、友善的優質校園，讓學生能快樂的學習與成長。一般而言，管教包括懲戒與體罰的行為，林志成（2004，81-88）研究指出：體罰、懲戒、管教三者主要是針對學生的不當行為所進行的指導過程，目的是使學生能表現良好的行為，三者的內涵不盡相同。就範圍而言，體罰的範圍最小，管教的範圍最大最廣；就傷害程度而言，體罰的傷害最大，管教的傷害最小。在體罰的定義上，前教育部長曾智朗曾說：只要侵犯他人的身體就構成體罰。一般對體罰的認知是，體罰是一種直接造成學生身體痛苦或疲勞的方式，部分學者則認為體罰可能會造成身體或心理的傷害行為。體罰和處罰不同，處罰是要使受罰者有所警惕，而加以身、心能承受之處置，但是體罰則是教師對於行為失當之學生，使其心裡感覺恐懼，身體上感到痛苦或疲勞的一種強制性措施（郭蘋萱，2014：44-45）。體罰是作為懲罰最直接且最易濫用的形式，其會損害學生身心健康，容易傷到學生的自尊、自信，甚至導致其人格發展上的偏態，當然也會影響到師生關係（李真文，2008：107）。換言之，不當懲罰所引發的學生身心痛苦，其實是斷送了教育學生的可能性。如今在世界上多國禁止體罰，無疑是禁止教師使用傳統打罵的管教手段，世界人權宣言第26條有規定：「教育之目標在於充分發展人格，加強對人權與基本自由之尊重。」正說明學校教育中師生關係應該注入人權與法治的觀念（李漢中、羅德水，2007：38）。關於我國零體罰教育政策的演進，簡述如下：

一、1940年~1970年：

近年來教育當局不斷重申校園「零體罰」政策，要求學校教師不得以任何形式體罰

學生，各校應務必落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權。教師於輔導管教學生時，亦應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育與輔導學生之目的。我國早從1945年開始，教育部就明令禁止體罰，希望教師在面對學生不良行為時多以勸戒等輔導方式處理，情況嚴重者則與行政處室及家長配合加強輔導(楊忠斌, 2011: 16)。在「國民學校及中心國民學校管理規則」第七條第五款規定：「國民學校及中心國民學校訓育實施，不得施行體罰。」1970年考試院也在《教育專業人員獎懲標準》第三條第四款規定：「體罰學生，影響其身心健康者記過。」即明文規定教師不得體罰學生，否則將受記過處分。儘管政府很早就有禁止體罰的規定，仍有許多教育人員表現出違反法令的行為。

二、1971年~1980年：

為進一步倡導正向管教杜絕體罰，避免其他違法及不當管教對學生所造成的負面影響，在1978年台灣省政府教育廳函知各縣市政府：「為禁止國民中小學及私立小學、初中實施體罰一案，請轉知各校遵照。」1986年教育部函知各主管教育行政機關：「禁止體罰為本部一貫政策，各國民中小學均應切實遵行。」由此可知政府反對體罰的一貫政策。

不過，體罰的問題仍存在於校園中，其原因可分以下幾點：一、校長的姑息與縱容；二、教師的偏差與固執；三、家長的要求與鼓勵(陳啟榮、張文良2009: 48)。也有學者認為，體罰的盛行，很可能與華人的文化或教養觀念有關。台灣社會中的父母或師長之所以贊成體罰，多半與「教不嚴、師之惰」、「不打不成器」等教育觀念有關(林文英, 1992: 81-120)，甚至在臺灣還有學者建議可以試擬合理的體罰辦法，譬如體罰時需有證人在場，或設立懲戒室實施體罰等方案(陳榮華、林坤燦, 1991: 65-116)。

三、1981年至今：

自1995年教師法公布以來，教師的權利和義務也有明文規範，在權利部分第16條：「教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主」，教師專業自主是指在教學中作最適當的判斷與決定，但教師的專業自主權並非無限上綱，其基本原則要以不

傷害學生的受教權為前提（鐘明翰，2008：32）。在1996年教育部同意將「暫時性疼痛措施」的管教納入《教師輔導與管教學生辦法》草案，公佈之後，立即遭到反對體罰的民間教育改革團體強烈譴責，隔年即取消了「暫時性疼痛措施」之規定，並且函請各主管教育行政機關督導所屬學校依規定制定「學校輔導與管教學生要點」。其後，隨著台灣人權意識高漲和價值觀的改變，除了重學童的受教權外，也重視學童的人權，因此在2006年立法院於2006年三讀通過《教育基本法》修正案第8條和第15條，確立了禁止體罰的法源基礎⁸。《教育基本法》第八條第二項修為「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。」教育基本法第十五條修為「教師專業自主權及學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權遭受學校或主管教育行政機關不當或違法之侵害時，政府應依法令提供當事人或其法定代理人有效及公平救濟之管道。」以上兩法條被稱為所謂的零體罰條款（程明，2009：4）。接著在2013年《教師法》第十四條中提到體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害，不得聘任為教師或依法解雇，而後在2013年在《教師法》第十七條修正案中提到教師除應遵守法令履行聘約外，並負有輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格的義務。總而言之，管教學生是教師的專業，有關輔導與管教學生的事宜都是教育人員的責任，故教師應該透過不斷的進修與專業成長，使自己對於相關的法律與研究有基本的認識與了解，以維護學生的受教權，並尊重每位孩子的不同，引導其適性發展（賴進龍，2010：10）。

第四節 正向管教計畫的實施

把每個學生帶上來是近十年來我國教育發展的首要目標，如何協助條件較為薄弱、適應困難或行為偏差的學生提高受教性，是當前學生輔導工作最重要的課題。從八十年起「教育部輔導工作六年計畫」，以及後續的「青少年輔導計畫」、「兩性平等教育實施

⁸ 教育部主管法規資料庫 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL008468&KeyWordHL=&StyleType=1>，檢閱日期：2015/7/7。

方案」、「中輟學生通報及復學輔導方案」、「加強學校法治教育計畫」、「建立學生輔導新體制—教學、訓導、輔導三合一整合方案」、「生命教育中程計畫」、「人權教育實施方案」等，均為教育部努力耕耘的具體措施。整體社會環境變遷加劇，學校教育現場不確定性愈形嚴重，教師流動的比例快速，學生背景與需求條件落差擴大，因此，教育部於2004年特定頒布「友善校園總體營造計畫」，「友善校園」乃立基於學校本位管理之觀點，強調學校教師及學生在進行教與學的歷程上，必須「如師如友，止於至善」，任何教育活動以及輔導管教措施均可建立在「友善校園」上發展，其主要內涵包括校園安全、人權法治教育、關懷弱勢、輔導偏差行為學生等。「友善校園總體營造計畫」的主要實施介面包括「學生輔導體制」、「性別平等教育」、「人權教育」、「生命教育」為主。計畫目標包括：一、體現生命價值的安全校園。二、建立多元開放的平等校園。三、建構和諧關懷的溫馨校園。四、營造尊重人權的法治校園。五、創造普世價值的學習環境（教育部，2004）。

校園零體罰是一種必然的趨勢，與學生管教關係最密切的教育人員，都應該學習有效的管理與輔導學生做法（李姿瑩，2012：13）。「友善校園總體營造計畫」於2011年修正為「教育部推動友善校園計畫」，當中為第四個實施介面：「營造尊重人權的法治校園中」，即清楚包含了「推動校園正向管教」這個項目，除了督導各縣市政府推動與落實校園正向管教工作計畫，也鼓勵各縣市推薦優良教師管教時所採用之有效方法與班級經營之範例，加以表揚並彙編成冊，提供中小學教師參考運用。正向管教是指在管教的過程中不用處罰，但也不是縱容孩子，而是以相互尊重和合作的方式，在態度溫和而堅定的教導下，幫助孩子培養面對人生挑戰所需的自律能力（曾端真，2011：20-31）。教育部為積極推動正向管教政策，於2007年訂頒為期三年的「推動校園正向管教工作計畫」，已完成「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」、「學校實施教師輔導與管教學生辦法須知」、正向管教範例彙編；各縣市政府完成訂定校園正向管教工作計畫並督導所屬中小學修訂教師輔導與管教學生辦法。為持續推廣正向管教政策，發揮正向管教功能，經邀集學者專家、各縣市政府及民間團體代表多次研擬，決定於2010年再度提出接續性的「推動校園正向管教工作計畫」，主要著重在透過專業成長，增進全體教育人員正向

管教之知能；加強教育行政機關及學校分工與合作，強化三級預防功能；以教育現場真實案例提出分享與傳承；透過肯定、鼓勵、正向心理等課程研習及訓練，學習覺察與控制情緒。最後，藉由各種策略推動，加強對學校師生宣導正向管教政策（教育部，2010）。值得留意的，教育部在2007年推動校園正向管教工作計畫著重在計畫的宣導、教師管教知能的提升；而在2010年的計畫偏向於經驗分享、相關策略的推動，以增進全體教育人員正向管教之知能。但兩期最終的目標皆在重視學生的人權，由各種策略推動，加強對學校師生宣導正向管教政策，達到杜絕體罰之根本目標（林映佐，2012：18）。

教育部2010年的「推動校園正向管教工作計畫」的主要計畫目標有三：

- 一、透過專業成長教育，增加教育人員對體罰影響之認知與對學生偏差行為之類型、成因及合理有效處置錯失之輔導知能，並加強教育人員班級經營及情緒管理之知能。
- 二、瞭解教育人員輔導與管教學生之現況，針對常用違法或不當管教方式之教育人員，提供繼續教育與輔導，協助其採用正向管教方法。
- 三、要求學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，進行通報與處置，以預防體罰之再發生。

在預防當管教事件發生的部分，高級中等以下學校應修訂推動三級預防工作計畫，據以執行並定期檢討修正。學校執行初級預防、二級預防、三級預防工作要項如下：

一、初級預防

透過專業成長教育，增加教育人員對體罰影響之認知與對學生偏差行為之類型、成因及合理有效處置措施之知能，並加強教育人員班級經營及情緒管理之能力，鼓勵教師分享正向管教策略，學習有效的行為改變技術，以及班級經營策略與技巧，並融入班級教學活動中。

二、二級預防

確實了解各教育人員輔導與管教學生之現況，針對使用違法或不當管教方式之教育人員，提供繼續教育與輔導，協助其採取正向管教方法，提供其研習與進修機會，並協同其他教育人員協助其改善輔導管教策略。

三、三級預防

學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，以危機處理相關人員為對象，進行通報與處置，以預防體罰之再發生，必要時結合專業輔導人力及相關社政資源，協助輔導違法或不當管教之個案教師與學生。

為了讓教師在實施管教有所依循，教育部於1997年公佈「教師輔導與管教學生辦法」，做為各級學校教師輔導管教學生的依據，辦法中亦有調整座位、適當增加額外作業或工作、責令道歉或寫悔過書等類似的處罰措施。雖然部分人權團體一再主張任何的管教行為都應該加以禁絕，不過，間接透過指令要求學生為一定行為或不作為的處罰方式，還是為多數的國人所接受，亦為多數國家所認可。臺北地方法院法官林孟皇提到，在考量學生個別的承受能力，如學生的體型、年齡、性別、生理和情緒狀況，且教師主觀上係基於教育目的，而非出於恣意為處罰的情況下，間接透過指令要求學生為一定行為或不作為的處罰方式，是法律所容許的⁹。但之後因「教師法」修訂第17條規定，將輔導與管教學生辦法的制定，改由各校自訂辦法經校務會議通過後實施，使得教育部所公佈的教師輔導與管教學生辦法失去法源依據而廢止。不過，由於各級學校均欠缺法治人才，授權各校自行訂定教師輔導與管教學生辦法，顯然造成學校不少的困擾，因此多數學校制定的版本與教育部所制定的版本大致雷同；但教育部為避免各校訂定辦法時允許教師體罰學生，於是於2003年修訂「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，並附上「教師違法處罰措施參考」以及「適當之正向管教措施」，藉此讓教師對於正向管教的內容有更進一步的認識¹⁰。

在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」內容中有幾個重點，如下（賴光棋，2008：100-113）：

一、強調民主程序

⁹ 臺灣高等法院 89 年度上易字第 84 號民事判決

http://jirs.judicial.gov.tw/FJUD/FJUDQRY03_1.aspx?id=2&v_court=TPH+%E8%87%BA%E7%81%A3%E9%AB%98%E7%AD%89%E6%B3%95%E9%99%A2&v_sys=V&jud_year=89&jud_case=%E4%B8%8A%E6%98%93&jud_no=84&jud_title=&keyword=&sdate=&edate=&page=&searchkw=，檢閱日期：2014/11/5

¹⁰ 教育部主管法規資料庫 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL000944>，檢閱日期：2015/7/7

內容明訂輔導與管教辦法的制訂，除學校行政人員代表及教師代表外，學生代表及家長代表也必須按合理比例參與，顯示重視相關人員參與教育事務，而非學校單方面的制訂。

二、明確禁止不當處罰

除明訂保障學生學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權外，並明白指出管教不得使用之方法，如體罰、罰款、刑事、民事與行政違法之行為，並於附表明確禁止各項違法處罰。

三、將相關名詞明確定義

將注意事項中所列的名詞明確定義，如管教、處罰與體罰，避免有模糊爭議的地方。

四、符合比例原則

教師所採行之管教措施必須要與學生違規行為的輕重成比例，符合適當性、必要性與衡量性，亦即必須選擇可以達成目的而又損害最輕的處罰，避免教師將事件擴大處理，因而損害學生各項權利。

五、重視個別差異

對於有中輟之虞或高關懷個案學生應保持彈性，視情形開設高關懷課程，並重視高風險家庭學生的情形，預防家庭暴力、性侵害等事件發生，這些都是積極的差別待遇。在管教目的方面則將舊版中協助學生「建立符合社會規範之行為」一項刪除，改為協助學生「適性發展」，顯示其中自由主義的觀點，從「求同」轉為「尊重差異」。

六、增加家長或監護人的責任

增加對家長或監護人的要求，監護者從單純的被動的旁觀者被要求轉變為積極參與的協助者，加強要求家長負起教育義務。

綜上所述，零體罰政策與正向管教已是當今教育潮流，故研究者認為教師對正向管教的知覺，乃是正向管教是否落實的成敗主因。故研究者針對和正向管教相關的政策，包含從2004年發布的「友善校園總體營造計畫」到2011年修正為「教育部推動友善校園計畫」、2007年訂定的「教育部推動校園正向管教工作計畫」到2012年修訂為「教育部

國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」，以及2003年訂定的「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」的內容，研究者針對教師對正向管教的知覺，整理出以下三個共同的要點：

一、促進教師對學生人權的重視

人權是每個人與生俱來的權利，無論年齡、膚色、地域都應享有基本人權。不過，這樣的觀念並不見得存在每個人的心中，部分家長或教師常常忽略了孩子的人權，忽略了他們的感受與需要，以致於把成人世界的體罰加諸在他們身上。在學校中，學生有受教的權利，亦享有人身自由、免於恐懼的權利，故人權法治教育即是「友善校園」的重要一環，以避免教師忽略學生的人權。正向管教是教師在教學情境中，對學生須加強或導正其錯誤行為時，仍能以尊重學生人權為前提，協助其發展自律、負責、自信、自尊以及發掘自身的潛能。在對負向行為給予指正前，教師先以同理心了解學生的行為動機，讓學生覺得被了解後，依照平等和比例原則，審酌個別學生的情況，再給予指正、建議或適當處罰，以促進師生正向的互動關係，增加學生對負向行為的改變機會（周淑華，2008：6）。

（一）在「教育部推動友善校園計畫」中提到，教育部應督導各縣市政府推動與落實校園正向管教工作計畫，針對教育人員違法或不當管教學生事件，對教師、學生與家長加強宣導，若遇教育人員違法處罰學生事件，可向教育部國民及學前教育署專線投訴，亦將各直轄市、縣（市）政府執行正向管教政策之績效，列入統合視導之項目及補助經費分配等參考。而直轄市、縣（市）政府督導所屬學校，則依「友善校園人權指標」建構校園人權環境，並進行自我檢核及提列改進措施。

（二）在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中同樣提到，直轄市、縣（市）政府須加強對教師、家長及學生宣導教育人員違法或不當管教學生事件之申訴專線，並配合訂定學校教育人員違法處罰學生事件通報與處理流程。當教育人員如有違法或不當管教學生行為，主管教育行政機關應對教育人員進行輔導、個案研討及懲處，以防再度發生。學校須依規定通報教育人員

違法處罰學生案件，此項亦列入督學視導及校務評鑑項目之一。

(三) 在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中，除了希望維護校園安全與教學秩序之外，亦期望能落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權。故從各校欲訂定教師輔導與管教學生辦法時，須有合理比例之學生代表、教師代表、家長代表及行政人員代表參與會議討論。輔導與管教方式則應考量學生身心發展之個別差異，不得因個人或少數人之錯誤而處罰全班學生。校規、班規、班會或其他班級會議所為決議，也不得訂定對學生科處罰款或其他侵害財產權之規定。此外，除為防止危害學生安全或防止疾病傳染所必要者外，學校不得限制學生髮式，或據以處罰，以維護學生身體自主權及人格發展權，並教導及鼓勵學生學習自我管理。

二、增加教師對正向管教的認識

正向管教是指用一種積極、鼓勵的態度來看待學生的問題或議題，是教師除了協助學生學習之外，以一種正面的方式指導學生的生活態度、為人處事或公民素養，培養學生生活紀律的養成，型塑良好的行為，以培養學生的氣質，導正其不正確的舉動和觀念（陳文家，2008：139-148）。研究者認為，要推動、落實教師正向管教作為，最基本的是要對正向管教有所認識，如此才可能對正向管教有所認同，故教育部有關正向管教的政策中，即列出數項工作重點，以期落實正向管教。

(一) 在「教育部推動友善校園計畫」中，除了督導各縣市政府推動與落實校園正向管教工作計畫外，也針對學生常見的偏差行為，鼓勵各縣市推薦優良教師管教時所採用之有效方法彙編成冊，提供中小學教師參考運用。此外，增進教師法治知能亦是本計畫的要點之一。

(二) 在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，也提到校長可以利用週會或學校相關集會，加強宣導正向管教政策，激發教育人員實施正向管教，並透過學校日或親職教育活動與家長溝通，對家長宣導正向管教理念與作法，建立輔導管教之共識。教育局（處）長、科（課）長也需在每學期主

動宣導正向管教理念與作法。除了加強對學校師生宣導正向管教政策，學校應修訂推動三級預防工作計畫，落實執行並定期檢討修正，校長每學期也要主動宣導正向管教理念與作法，教師亦得將教育現場感人故事，提出於相關會議分享，或導引融入班級經營策略，啟發學生正向思考心理。

(三) 在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中針對正向管教的作法也列出十六點教師得以採取的一般管教措施，如調整座位、適當增加作業，靜坐反省等，希望達到杜絕體罰之根本目標。在此中注意事項也清楚列出教師應注意的法律責任，包含了禁止體罰、禁止刑事違法行為、禁止行政違法行為、禁止民事違法行為等，教師有不當管教學生之行為者，學校應予以告誡。其一再有不當管教學生之行為者，學校應按情節輕重，依相關學校教師成績考核辦法或規定，予以申誡、記過、記大過或其他適當之懲處。

三、重視教師專業成長

在這三個政策中都提到，學校方面可以辦理親職教育講座，鼓勵教師與家長參與研習，增進正向管教知能，並可以多辦相關的教師進修，尤其以班級經營、輔導知能、親師互動或師生溝通為主要研習主題，而教師應積極參與有關正向管教的相關研習，專業成長增進管教與輔導知能。此外，教育部亦可表揚班級經營有成效的教師，用以鼓勵其與其他教師分享，以期教學相長。

(一) 在「教育部推動友善校園計畫」中，為了落實終身學習，提昇教學品質及行政效率，永續經營友善校園，創造普世價值的學習環境，教育部將補助辦理相關進修研習，包含於每年教師研習中納入辦理人權教育、性別平等教育、生命教育等主題，研習時數至少四小時，以增進教師輔導知能及辨識學生問題之能力及技巧，並及早辨識學生問題，協助學生在面臨人際、情感與情緒問題時，能提供適當有效的輔導。

(二) 在「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」中，教育部為了協助教師專業成長，於師資職前教育及教師在職進修研習活動中，強化教師偏

差行為之辨識與處置、輔導管教策略及班級經營等輔導知能。此外，為了協助教師專業成長，直轄市、縣（市）政府培訓所屬學校種子教師，協助教師提升輔導與管教知能，並於各項教師在職及新進教師進修研習活動中，強化教師偏差行為之辨識與處置、輔導管教策略及班級經營等輔導知能。而在舉辦「正向管教」相關研習時，應避免過多講述性質之單向輸入，宜增加「對話式」之活動，讓參與者彼此分享運用正向管教的經驗及心得，以發揮研習效益。

（三）在「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」中提到，學校訂定教師輔導與管教學生辦法，應本於教育理念，依據教育之專業知能與素養，透過正當、合理且符合教育目的之方式，達到積極正向協助、教育、輔導學生之目的。故教師輔導與管教學生之目的，除了增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為，以維持教學秩序外，還需兼顧維護學生的安全，故教師需持續精進正向管教與輔導技巧，要明白時代在變，就算教師對管教方法與原則已有一定的概念，但是有些管教方法已不合適，加上有些學生的問題可能是前所未見，因此，教師必須不斷充實正向的相關知能，以期能有效、正向地協助學生的學習與發展。



第四章 實證分析

本章主要是藉由訪談內容的資料進行分析及整理，以瞭解台中市國小教師在正向管教的執行成效。在本章安排上共分成五節，第一節是教師對正向管教的知覺；第二節是正向管教政策與教師的情緒管理；第三節是正向管教政策與教師的班級經營；第四節是正向管教政策的執行情況；第五節是結語。下表4-1，為本研究的訪談對象一覽表，山線受訪教師為M1和M2，海線受訪教師為O1和O2，屯區受訪教師為S1和S2，台中市受訪教師為C1和C2，而本研究在訪談分析提及時，也將使用訪談對象之代號代表之。

表4-1 訪談對象一覽表

分區	學校名稱	規模	性別	任教	年資	代號	時間及地點
山線	大雅○○國小	中型	男	高年級	18	M1	4/25 15:20 85度C
山線	豐原○○國小	中型	男	高年級	15	M2	4/23 19:20 麥當勞
海線	大甲○○國小	小型	女	中年級	15	O1	4/22 14:50 會議室
海線	沙鹿○○國小	大型	男	科任	14	O2	4/16 14:25 圖書室
屯區	太平○○國小	小型	女	中年級	18	S1	4/29 14:40 班級教室
屯區	霧峰○○國小	中型	女	低年級	17	S2	4/30 13:40 班級教室
台中市	西屯○○國小	小型	女	低年級	8	C1	4/15 20:15 麥當勞
台中市	北屯○○國小	小型	女	科任	23	C2	4/15 14:50 班級教室

資料來源：筆者自行整理

關於受訪者的安排，研究者兼顧舊台中縣市的分區，山線、海線、屯區及台中市等四區，每一區訪談兩位公立國小教師。在學校規模方面，大型學校指的是班級數60班以上的學校；中型學校指的是36-59班的學校；小型學校指的是35班以下的學校，研究者將依照大、中、小型學校數量的比例，挑選出大型學校一所，中型學校三所，小型學校四所來進行訪談。男、女性別方面，根據台灣國小男、女教師比例，挑選出男教師三位，以及女教師五位進行訪談。教師的任教年級和科目方面，研究者依比例挑選出高年級教

師兩位，中年級教師兩位，低年級教師兩位，以及科任教師（自然、美勞）兩位，共計八位進行訪談。受訪者的年資方面，年資5~10年者一位，年資10~15年者三位，年資16~20年者三位，年資20年以上者一位，共計八位國小教師。此外，考慮到訪談對向的代表性，研究者挑選的八位公立國小教師中，有一位任職於已經榮獲教育部友善校園績優學校殊榮之國小，另外七位則任職於已得獎國小之鄰校，或是鄰區之公立國小，以希冀能對台中市國小教師正向管教之執行有較客觀之瞭解。

第一節 教師對正向管教的知覺

研究者認為，不論是正向管教或零體罰的政策的推動，最重要的關鍵是在於教師對此政策是否能認同，並進而落實此政策。本節主要透過深度訪談，探討台中市國小教師自正向管教與零體罰政策實施以來，對正向管教認知與感受如何？整理如下：

壹、國小教師實施正向管教與零體罰政策的現況

研究者經由實際訪談後，了解到學校教師在正向管教實施後，大多能認同並正面支持此政策，教師們多半能在正向管教推行後，在管教學生時心境上有所轉變，並嘗試改變傳統的教養方式，實施正向管教。以下分述之：

一、教師在管教上態度的改變

以往教師在管教上為求速效，希望在面對學生脫序情況時，盡早處理完以免耽誤正常教學活動之進行，因此多用打、罵方式教育或管理學生。在本次透過訪談可以得知，受訪的八位教師中，有半數的教師在管教上的態度已經有所改變，願意用正向且合法的方式進行學生的管理。

「因為同理他，所以覺得不應該體罰。而不是因為為了政策說不能體罰而不體罰。我覺得是因為一個心態轉變。」—S2

「我認為用正向管教就是學生會比較知道哪裡錯了，可以在下次遇到同樣狀況的時候，知道有什麼方法可以用。」—M2

「已經到了這個時候了，我們都要用正向的管教方式去對待我們的孩子啦。再用那種非正向的打罵孩子，那孩子越打越皮，又收不到效果。」—C2

「就現在的管教和輔導方面來講，孩子的心智接受的資源、資訊也比過去來得多很多，孩子也比較早熟，又因為有法令上的約束，不能體罰、不能辱罵，所以老師在管教跟輔導上面呢也比較小心。」—M1

二、受訪教師大多用運用正向管教來管教學生

在受訪的教師中，有半數教師多願意選擇正向的管教方式，除了對教育政策的認同之外，還出於對正向管教方式與傳統的管教方式的感受，認為正向管教方式是時勢所趨，應該透過跟學生的對話，了解其不同需要，甚至是犯錯之理由，也就是學生在接受老師管教或處罰前仍享有程序正義，讓他們能享有基本尊重。

「很多事情我們都可以用幽默的或是說同理的態度去跟學生講，然後學生也能夠也能夠在不被嚴重傷害的感覺之下體會到說自己自己這樣子做是不OK的。」

— S2

「目前大家都是用正向管教的方式，因為現在孩子喔！都愛人褒啦，這樣子的應該是比較有比較理想一點吧！」—C2

「時代在變，我們想法也要變，而且法規有規定的，不要體罰，體罰就是和自己過不去阿！」—M2

「大部分學校老師的採取方式就跟以前不太一樣，以前或許會有一些類似體罰的動作，可是現在大家都是漸漸的也改變做法，都是採取用鼓勵加分獎勵的方式來做管教，當然還是會偶而有一些類似罰寫類的處罰方式，但比例上是很少的。」—O2

三、受訪教師多能落實零體罰政策

透過訪談可以了解，零體罰政策在各個學校多半能落實，部分教師是認同正向管教的影響力，比起傳統打罵教育來得有效；但仍有部分教師認為零體罰入法後給予老師的約束其實是一種無形的壓力，但也因此在實施管教時能更加留意自己的處罰方式，以免觸法。故目前教師多半能落實零體罰政策。

「很久以前是有老師體罰，是因為學校一直宣導要零體罰，所以這個部分幾乎很少聽到。」—S2

「老師在遵守法規這部分是沒什麼問題，尤其在管教上你就是要去考慮很多，有時候會變成家長拿這個去做攻擊老師的一個話題。」—O1

「我覺得打是不可能啦，違法的方式不要再去想了。」—C1

「體罰的方面，我們本校的話是比較少見的啦……打了以後，其實沒有甚麼效果，只是那時候打完他，然後他當下改善當下是改善了，可是事後通常會後悔不已。」

—S1

四、透過相關研習有助落實正向管教與零體罰政策的實施

目前教師研習多安排在每周三下午，或是寒暑假的時段，研習的內容和種類頗多，研習在教師增能上扮演重要的角色，故各校皆因規定辦理研習活動，並要求老師參與獲得相關新知。目前政府規定學校必須辦理校內研習，比方說：性別平等教育、反毒、反霸凌，環境教育等等，其中包含正向管教的相關研習，指導老師該面對經營班級的問題；該如何解決親師衝突；教師如何調整個人情緒等跟正向管教相關的研習，多數教師認同學校所辦的研習，並期待研習講師可以是教育界或是教育界之外的專業人士，增廣老師的視野，促使老師對教學工作與技巧的啟發。此外，教師的研習意願和所邀請的講師或講題有很大的相關，教師多期待講師能給予實際的教學技巧，讓教師在研習後能立即使用於班上的學生，以印證其效果。尤其是講師在研習中能與老師們互動，透過對話與講師交流，更能增進教師對演講主題之認識。

「老師對研習的反應熱烈，而且藉由此研習可學習到從正向管教的學校氛圍能不用懲罰，也不是縱容，而是以相互尊重合作的方式，在溫和而堅定的教導下，

培養孩子面對人生任務所需的能力。」—C1

「能夠教我們怎麼樣管，怎麼樣控制住……應該是怎麼樣控制脾氣或管理班級，應該是大家都願意去參加」—C2

「我覺得學校教師參加蠻踴躍的，……如果在私底下聊，大部份是說「有用啦！」聽一聽也會覺得心裡比較好。」—M2

「學校曾經辦過一些正向管教相關研習……除了理論之外呢，其實我們更希望知道的是實務上的經驗，……比如說，班上如果說有妥瑞氏症，然後注意力缺乏，或者一些比較特殊的一種心理性的疾病也好，或生理上的疾病也好，……我們希望聽聽不同領域的人對這一件事情的解讀，對於一個孩子他的一個行為脫序現象，……我們對這一些事情的解讀能夠更多不同面向。」—M1

貳、國小教師對實施零體罰與正向管教政策的感受

多數的受訪教師已經漸漸認同正向管教方式，認為正向管教方式的成果雖然無法立即看見管教效果，但它的效果是持續的，而且是真實的。所以，透過正向管教才能讓孩子自省，而不是只運用非正向管教促使學生作表面功夫而已。只是，也有部分教師認為孩子的屬性不同，故使用非正向管教方式對某一些學生，仍然具有一定的效果。

一、教師實施零體罰與正向管教教育的正面感受

研究者經由訪談，可以發現教師們在教育孩子上都有一套自己的想法與教學技巧，而且多半是運用正向的鼓勵方式，包含在學生犯錯時，仍用同理心，讓孩子在管教過程中感覺到是被尊重的，是被老師所在乎的。故當學生犯錯時，老師會調正自己的管教方式，用正向的方法，循循善誘，藉此可改善學生的不當行為，引導孩子向善。

「非正向管教的處罰方式，只告訴孩子哪些是「不可以」的行為，孩子遵守規則是因為受威脅利誘，這會造成孩子陽奉陰違，強迫孩子遵守不合理的規則。」

—C2

「用正向的管教方式，可能它的效果會比較慢，但是它的好處是，可能不只有

導師，你教好的學生可能不只在你的導師有用，可能在科任老師的時候，學生都可以維持很良好的一個學習情緒；那如果用非正向的管教方式，就是說只有可能就只有在導師上課的時候，學生才會比較聽話，在科任老師的話，學生可能就沒有那麼的維持良好的學習態度這樣子。」—02

「我剛開始當老師的時候，那時候零體罰這種觀念沒有這麼普及，所以其實我也曾經剛當老師的時候打得很兇，那打的時候打的那時候很有效，可是並沒有辦法去改善他那時候我想要導正的行為。」—S2

二、受訪教師並非完全認同零體罰的政策

透過訪談可以了解，多半的受訪教師都能配合零體罰政策進行學生的管教措施，多數教師認同正向管教的影響力，要比起傳統打、罵教育來得有效；但仍有少數教師認為零體罰入法後，政策給予老師的約束，其實也是給老師帶來一種無形的壓力，而且全面的零體罰，也不見得對全體學生的管教皆有益。故透過訪談可以發現，在不同地區仍有少數教師偏向傳統的管教方法，原因除了是教師本身的教育理念與想法不同外，亦為了壓抑學校中部分頑劣學生的不良行為，而認為應該使用教言利的懲戒手段。不過，教師使用相異的教育手段，終歸是希望學生在學校裡能有良好的表現，並改變其不良行為，營造班上良好的學習環境。

「在這邊教孩子是威恩並重，沒有像城市全部都零體罰啦！其他小朋友看到有人被處罰就會有所警惕。……我不支持零體罰啦。……有些孩子如果完全是零體罰，他就是無法無天啊。」—01

「我那時候會有一段很困擾的時期，就是我不能用比較處罰性的方式對待他了，但是我好說歹說他們都沒有改善，那一段時間其實我的情緒很不好。」—S2

「這個學校管學生通常是高壓式的管教，我有聽說過還有在打的，……還是會說道理啦！只是有些不太會先聽學生講，或是在說道理和責罵時很兇。」—M2

「這所學校算是比較鄉下……學生下課飆髒話，然後肢體衝突是常見的，老師和家長也是比較用高壓的方式管理。」—S1

「有些老師可能會覺得說那不能打，打了會被罰，算了啊，那讓他自己自己自生自滅啦。」—C2

「我覺得完全零體罰，真的是還蠻嚴格的……我覺得壓力是蠻大的。」—O2

第二節 正向管教政策與教師的情緒管理

本節主要透過深度訪談，探討台中市國小教師自正向管教政策推動以來，對教師情緒管理的影響，如下：

壹、教師實施正向管教能促進教師良好的情緒控制與管理

研究者透過訪談，了解教師們在實施正向管教的措施後，直接或間接受政策的影響而在情緒控制與管理上有所改善。直接的影響是由於老師認同正向管教政策，進而主動去了解此政策對管教學生的有那些優點，因而能改變心境調整自己的情緒。間接的影響在於法規的約束，雖讓老師執行此政策之初感到壓力與拘束，但亦能遵守法規，進而了解正向管教的措施與傳統式教育方式的差別，抑制並察覺不當情緒的產生。

一、教師實施正向管教能改善教師的情緒管理

透過和受訪教師的對話，可以知道以往教師在進行管教時，由於愛之深、責之切的心態，常帶有情緒的處罰學生，而目前教師在推行正向管教後，多能透過進修研習學習更好的正向教學技巧，包含了班級經營、情緒控制、親師溝通等等的正向管教相關研習，在教師輔導與管教孩子當中，能覺察並控制自身的情緒後，再進行對孩子的管教措施，以避免不當情緒影響到管教時的判斷。故教師們從對此政策的徬徨或不了解，已經改變成接受並支持此政策的實施，雖然偶有情緒累積的情況，但多能自我覺察，避免情緒失控並尋求適當的解決途徑。

「會改變我看待事情的角度，我會從怎幫助學生思考正面價值來想，然後，可能因為這樣，我也變得比較正面吧，呵呵。」—M2

「我覺得這應該是對我的脾氣是一個很好的修行的機會。因為我覺得你也要去轉變自己的想法，……用那樣的方法我就不容易生氣。效果比原來好。」—O1

「當你把正向管教這件事情放在心裡的話，你就必須要管控好自己的情緒，以前體罰的時候，多多少少會有一些情緒上的體罰，現在，當然自己情緒上的管控，是必須要強迫自己去做得比較好一點。」—O2

「在以情緒管理方面來講，正向管教這個政策對情緒管理或控制上有幫助。當你在第一時間你將你情緒壓下來，不用體罰，不用辱罵，那你如果有心要去解決這個問題的話，那麼你就會去想一些其他的一些替代方案。」—M1

「我認為有幫助。……知道該如何察覺與控制自己生氣或憤怒之情緒，避免於盛怒下管教學生。」—C1

二、教師實施正向管教對班級的氣氛有正面的影響

透過訪談，受訪的教師認為自身情緒管理對學生是有影響力的。因為教師是學生在學校重要的學習角色，教師所營造出的班級氣氛也十分重要。也就是說，學生很容易就會複製老師的行為舉止，所以當老師的觀念保持正向，態度與行為自然會為學生所模仿，學生會學習老師的語氣與同學互動，自然而然會建立溫馨、和諧的班級的氣氛，學生在學校學習或人際互動時，心境也會比較平和。

「當老師比較沒有那麼尖銳或是緊繃的時候，教室氣氛很明顯的就是會比較溫比較溫和這樣。因為像我比較緊繃的時候教室氣氛很緊繃，學生的爭吵火花會比較大。」—S1

「老師在班上做正向管教的話，孩子不會說因為這樣變得比較沒有禮貌。反而是非正向管教，因為老師用高壓統治，常常大聲斥喝學生，其實學生是有樣學樣的，他們也會在跟人家溝通講話的時候，也會大聲來大聲去，也就是說，同學在對話的時候，也會把老師的這一套給複製下來。」—S2

「我認為在實施正向管教的輔導方式時，較能塑造和諧的班級氣氛，讓在班上所有人都受到尊重，大家會包容彼此的差異，一起合作。」—C1

貳、教師情緒管理得宜，有利教師與學生，學生與學生間和諧關係的建立

研究者透過與受訪教師的對話，可以得知教師在學校的工作除了授課之外，還需協辦校內行政業務，或忙於班上所參與的活動，加上處理學生的行為脫序情況或學生家長的各類要求，在工作上確實累積了許多壓力。在教師未實施正向管教前，多以傳統非正向的方式管教孩子，班上氣氛常容易處於一種緊繃的狀況，師、生的距離無法拉近。當老師在認同正向管教政策後，多能用正向的方式與學生互動，用鼓勵的方式給予學生支持，並給予改過的機會，目前的教師較會運用相關技巧營造出正向的班級氣氛，也較能包容學生的錯誤，亦能給予學生循循善誘給予改過機會，學生也較願意聽從老師的指導，減少彼此的衝突。

一、教師推行正向管教後，老師與學生之間的互動會比較良好

受訪教師認為，在實施正向管教之後，由於教師情緒的自我控制能力增強，觀念上也認同正向管教對學生有正面影響，當老師能落實正向管教的觀念，便能適當抒發自己的壓力與情緒，避免在學生身上亂發脾氣，造成師、生關係緊張。故教師能調整自己的脾氣，亦讓學生願意跟老師良性互動，拉近雙方的距離。

「我和他們的互動變得比較親近，學生也願意過來承認自己做錯了、道歉，還會說說放學後家裡怎樣怎樣的。」—M2

「如果你平常沒有採取高壓式的話，學生平常就會比較活潑一點，互動可能會比較好一點。」—O2

「老師不會常常罵人，而是傾聽與了解，比較能讓學生在學習生涯中留下感動……我覺得多給予學生鼓勵，盡量使用非暴力的語言和行為，注重傾聽與示範，能更拉近我與學生的距離，說真的這種感覺還蠻好的。」—C1

二、教師推行正向管教後，學生與學生之間的互動會比較良好

受訪的教師們多認為，傳統的打罵教育能讓學生立即停止錯誤作為，但是在班上所產生的負面氣氛，容易讓學生在平時的互動上，充滿不尊重、不體諒的言行與態度，這

都可能與教師的身教有重要關係。因此正向管教的教育措施不可只看短期的成效，因為它比傳統打罵教育更具有教育的價值，學生透過正向管教的鼓勵，能充滿更多的正能量，不僅會真的改善自身的作為，更會改變教室中的氛圍，因而也會影響其他班上同學面對人際關係的態度。

「教導他們該怎麼去用正面的方式去做對話這樣子……看到同學不好就直接指責，這種狀況就會減少，學生之間的互動會因為老師使用正向管教，然後就比較他們的互動也會比較正向，比較用鼓勵啦！」—C2

「不打人之後，我當然也用了榮譽制度，常常說很多道理，並且給他們機會思考做做紀錄。……他們覺得在班上感覺很好。同學他們自己也比較不會用打來打去或是大聲罵來處理事情，會溝通，找到共識或是找老師了解。」—M2

「如果我常常罵一個孩子，罵很多罵很久的話，其實同學會感受到那個氛圍。然後…變成就像是那種集體霸凌。……我盡量避免這種狀況。」—O1

「如果說老師跟學生的關係比較比較有彈性，比較比較屬於關懷的時候，學生會學習老師一樣去關心同學。……我覺得其實這個比較像是有身教進去啦，因為學生會學習老師講話的口氣。」—S2

第三節 正向管教政策與教師的班級經營

教師在班上既想維持學生良好的學習秩序，又想和學生保持和諧的關係，在管教上常會陷入兩難。而當教師實施正向管教之後，教師面對學生問題所運用的處理作為，從傳統的訓誡、指示，到現在所使用的鼓勵、引導，透過不同的管教方式，教師運用正向管教的方式，在班級常規的建立上，似乎產生更明顯的成果。本節將透過實際訪談，了解台中市國小教師在落實正向管教政策後，在班級經營方面有哪些影響。以下敘述之：

壹、教師實施正向管教能促進良好班級常規的建立

教師是學生在學校學習的模範，無論從授課到處理學生問題的態度，皆是學生學習

的榜樣。提到管教方式，我們漸漸了解到傳統的教育方式，尤其是打罵教育，對學生的身、心容易造成傷害，而且經常無法真正讓學生明白，自己到底哪裡錯了？該怎樣做比較好？故當學生受處罰後，容易一而再、再而三的犯錯，接下來又是教師的一頓責罰，如此的惡性循環，勢必需要教師們有正向管教的共識，才得以改變。正向管教在半數受訪教師的想法，是抱持著支持的態度，雖然可能無法像打罵教育一般立即見效，但它的影響是深遠的，透過教師用鼓勵方式面對孩子的錯誤，進而引導其漸漸改過向善。師、生間的理性溝通和具有同理心的對話，能引導學生自我反省，促使學生真的了解自己的行為需要修正。當學生能自省所犯的過失，孩子在行為上較能真的有所改善。故教師在學校除了授課之外，亦須營造出和諧且讓學生能認同的環境，這也是身為教師的責任。

「過去學生可能因為怕被老師責罰，而不敢有不良行為，但這樣外塑的力量，卻不能讓學生從根本學到對的行為，等到畢業以後出了社會沒有外塑力量加以限制，不良行為可能又出現了！……正向管教允許學生有犯錯的可能，並視犯錯是學生學習新行為之契機。讓他們了解什麼事對的行為，藉由合理的溝通亦可達到正面的效果，並且讓他們能學習到自律與自動自發。我覺得這樣真的比較有效果。」—C1

「我覺得有改變耶，先從學業上面來講，我覺得學業沒有改善很多，但是學生的行為……用一個比較同理的眼光去看他的時候，他的行為就不會變成說他會去說謊言欺騙老師。」—S2

「正向管教在於讓學生被尊重及有尊嚴情況下，願意遵守規範，產生自律行為。所以，在班上實施正向的管教方式時，因為尊重學生，讓他們有尊嚴，因此學生比較能以理溝通。」—C1

「講到處罰……很多老師的處罰，我覺得處罰到最後其實是模糊焦點。」—M1

「我認為用正向管教就是學生會比較知道哪裡錯了。」—M2

「因為如果你常常罵這個孩子，他裝的很皮或是他不理你，或是他就挑釁…挑戰你的教學權威的時候，你會產生一個對立的狀況。」—O1

貳、教師實施正向管教後能讓學生更願意學習

三字經中提到「玉不琢、不成器」，在過去傳統的管教方式中，由於教師求好心切，在管教上常以打、罵或抄寫等方式處理學生學習不佳的狀況，但在現今的教育觀念中，教師多認為學生是有個別差異的。因此教師在教學上，必須先認同學生有學習落差的事實，避免用一視同仁的教學方式，要求學生皆達到相同的標準，尤其是在教學過程中，教師多能認同學習的態度比成績重要，故教師落實正向管教方式鼓勵學生，能提升教學品質，更是處理學生學習狀況最有實際意義的方式。

一、教師能尊重學生學習能力的差異並實施正向的指導

透過訪談，受訪教師認為在常態分班的制度下，每一個班級的學生在各方面都有落差，以學習的成就來看，總是有幾位學生比較跟不上大家的進度。教師此時須注意自己的態度和說話的口吻，避免負面批評或奚落的言語，多用鼓勵的方式指導學習落差較大的學生，並輔以班上幹部或小老師的協助，運用同儕的力量，幫助在學習方面比較弱勢的同學。

「我不會把學業成績擺在第一順位。……講到處罰，比如說不交作業罰跑操場，這樣的處罰是無效的處罰。……因為你的處罰本身，跟他的行為本身沒有必然性。」—M1

「這個學生的個別差異一定是會存在的，然後我們就會用補救教學的方式，利用那一些課堂剩餘的時間，或是下課時間或午休時間，再給他們多加強一下，然後他的功課跟他的……有時候考試的題目跟功課會酌量減少。」—S1

「一定會有差的，又不是每個都很厲害，是天才。我也不是以成績為第一考量，所以都是鼓勵他們啦！……還會請同學、好朋友去激勵關心他。」—M2

「學生都是需要持續關心和鼓勵的。……需要靠幹部的幫忙，尤其是國文、社會的題目訂正。」—C1

「我會請那些比較快的小朋友，當小老師去那邊教他，一對一，因為我覺得有時候老師對學生是上對下，學生在老師教的時候他可能會緊張。」—S2

二、教師能運用正向管教的方式改善學生學習態度不佳的情況

透過與受訪教師的對話，受訪教師除了重視學生的學業表現之外，更重視學生的學習態度。當學生成績好卻學習態度不佳，教師多能引導他正確的觀念並請他幫助學習弱勢的同學。當班上有成績差而且學習態度也差的學生，教師一樣著重在學習態度的改善，盡可能引起學生榮譽感和自信心，用正向的管教方式讓學生願意學習。

「如果說以同樣是學業成績和學業態度，我會把學業態度擺在第一順位。我會用一些正向方式來鼓勵他，不過我也會舉一些負面的例子來警惕他。……我覺得這個部分是要雙向的。」—M1

「我是覺得找一些對孩子比較有興趣的課程去教，應該就不會不想上課。……我在挑教材的時候，也是有做過這樣子的考慮。……然後有比較好的作品的時候，又馬上正向的給他們鼓勵這樣子。」—C2

「態度不佳的部分，通常我都會私下把他們叫過來好好的講，有時候公開的在團體之間責罵他們，他們也會覺得沒面子。就會造成師生的對立，……所以像態度不佳的部分我都會私下來跟他來開導，為自己的行為態度做反省。」—O1

「我太不贊成用罰抄課文……因為它是一個惡性循環。……很少用這種方法，因為我發現這個是在懲罰老師自己。……我幾乎都是用勞動服務的方式來提升他的工作能力跟他的成就感。」—S1

叁、教師常與同事交換正向管教經驗進而增進班級經營能力

受訪教師在班級經營方面，皆各有其教師專業和管教標準，不過，透過與教師的訪談，可以得知在實施正向管教的過程中，若教師在遇到管教方面的瓶頸或困難時，多會主動尋求同學年同事或學校行政人員之協助。教師們認為多參考其他教師的管教做法或意見是有必要的，不僅可以學習到運用正向管教方式來處理各類班級學生的事務，透過交換意見，更能減少摸索的時間，迅速而有效的處理班級問題。同學年的同事是教師遇到困難第一個求助的對象，不過學校行政的同仁也是協助教師處理班級經營問題的主要腳色，雖然比起同學年的老師，教師雖然比較少去諮詢行政人員，但是發生困難時，行

政人員多願意協助處理，尤其是遇到的問題是牽涉到家長，老師們更希望有行政人員從旁支援，尤其是輔導室和學務處，就可以在管理學生秩序和輔導學生身心上提供很大的助力。總而言之，受訪教師多認為，在班級經營方面，教師並不需要孤軍奮戰，現在常講究團隊合作，不論是帶班的導師或是科任老師，都可以跟其他同儕互助合作。而在彼此溝通交換意見的過程中，除了能增加正向的教學與管教技巧外，尋求同儕協助的同時也是一種情緒壓力的紓解，能讓老師在情緒上做調整，這都有助教師班級經營的進行，更能提升教學的品質。

「現在本來就是講究團隊合作，而且也可引入社區、家長的力量，共同為班級的活動出力。」—C1

「通常我們都會尋求同學年之間的互相的討論啦。互相分享經驗啊，或是把問題提出來，然後大家可能把自己的舊經驗互相做分享。」—O1

「通常都是通常都是找同學年的老師啦，……我非常喜歡求助同事。因為我覺得有時候我們會有一些看不到的盲點。」—S2

「我覺得剛開始都是學年。可是如果已經是自己沒有辦法處理的話……通常是先選輔導室處理，不過有些老師是先找學務處。」—O1

「如果是學生問題的話，可能找學務處，或者是輔導室。那如果是家長的問題的話，可能會就是跟教務處。」—O2

第四節 正向管教政策的執行現況

本節運用深度訪談的方式，探討台中市國小教師在實施正向管教中曾遇到哪些困難？又該如何克服以落實正向管教之政策，以下敘述：

壹、教師實施正向管教時常遇到的困難和解決方法

由於現在每個家庭的孩子生的少，每一個都是家裡的寶貝，家長自然很在意老師管

教學生的態度與方式。學者、專家多認為家長與教師的教育方式影響孩子甚鉅，孩子的暴力行為和言語，和所接受的傳統打、罵教養方式有關，當孩子犯錯給與體罰，並無法讓孩子明白他哪裡犯錯，更難真正改善其負面行為。但是，仍有家長和教師認為，管教學生的方式應該和學生發生的問題程度而有不同舉措，部分情況仍需用比較嚴厲，甚至體罰的方式管教學生。由此可見正向管教的觀念並非所有人都認同，無可避免家長和教師的管教作為是會有落差的。鑒於此，教師與家長的觀念溝通，以及學校行政人員在親、師溝通間所扮演的調解角色，是教師在實施正向管教時減少雙方衝突的重要方法。

一、教師和家長主動溝通，能減少因為親、師管教態度不同所產生的衝突

透過訪談，受訪教師認為與家長平時多互動與溝通有助衝突之化解。目前的教師在處理親、師衝突時，教師多願意了解家長的感受，在溝通的過程中，大多呈現理性且具有誠意的態度，願意和家長良性溝通解決衝突。透過訪談，研究者發現教師多能認同正向管教的觀念，認為校園實施正向管教，會潛移默化影響孩子的品格。學生在學校除了課業學習，學習為人處事更是重要的學習目標，故當學生有較嚴重的脫序行為，如攻擊他人，毀損公物或危害校園安全的行為時，單靠校園正向管教營造友善氣氛是不夠的。這時教師還是須立即做出處置，才能制止學生不對的行為。因此在管教的衝突處理的過程中，教師應該理解家長有不同的教養觀念，並且予以尊重，皆下來在平時教師就多和家長互動與聯繫，讓家長明白學生平時在學校的優劣表現，家長較能理性的與老師進行溝通，如此親、師衝突不僅次數減少，更可以創造更多的親、師合作機會。而在教師必須遵守法規的前提下，教師仍希望管教的專業自主判斷，能獲得家長的尊重與支持。

「衝突當然多少會有，我覺得平時跟家長多溝通，聊一下學生在學校的情況，建立彼此的一些，恩，信賴，應該就能在衝突時靜下來好好講一講。」—C1

「我覺得這個時候老師應該要去檢視自己在學生這段時間，家長知不知道他在學校常常讓老師有無力管教，或是甚麼樣的行為出來，如果說老師都沒有跟家長講，那誤會就很容易發生。……我是覺得平常的溝通就很重要。」—S2

「家長的感受是一定要在乎的。如果你沒有處理好家長的話，它的後續行為處

理可能會越來越大，家長的動作可能會越來越大……對學校跟老師都不是一件好事。」—02

二、教師若能透過行政人員的協助，將有助親、師管教衝突之調解

研究者透過與受訪教師的訪談發現，目前的家長比以往更關心班級事務與教師的管教方式，當家長沒有辦法說認同教師的做法，無法和教師做良性的溝通時，常常直接向學校校長或主任反映或抱怨，表達對教師的不滿。當班級中發生親、師衝突，多半會影響教師上課的態度與情緒，班上也會產生負面氣氛。此時學校行政主官、管多重視事情是否妥善處理，與了解事件發生的始末。學校主官、管多會先安撫家長不滿的情緒，傾聽家長的說法，接著與班級教師進行了解，明白雙方的想法後，大多會站在公正的立場扮演教師與家長互動的橋樑，再進行教師與家長面對面的溝通，並試圖建立處理此事件的共識。當然，少部分的學校主官會以調整教師職位來減少親、師衝突，此舉不見得是每位教師皆認同的處置方式。

「家長只要來抗議學校，第一時間通常是跟輔導室、學務處，有時候還會通報校長，與家長再做溝通跟聯繫這樣子。……校方倒沒有說站在家長那一方，或站在學校那一方這樣子。就是算秉公處理這樣子。」—01

「學校採取什麼樣的一個態度？我覺得看校長……，可是很多主任甚至校長，為了討好家長，會要求老師退後一步。」—M1

「學校當然是安撫為優先啦，經過了解過程後，校長、家長會長都會一起去拜訪說明，希望可以不要變大事情啦！不過也有……就是換去當科任，不可以當導師。」—M2

「學校會接受申訴……大部分我感受到的是，學校會盡量把家長這一邊的情緒安撫好這樣子，也很願意跟家長去做一個溝通。」—S1

「學校大部分都是不希望家長去傷害老師、也不希望家長把事情鬧大去傷害學校，所以大部分的處理，我覺得學校都可以為了老師著想。」—02

貳、教師執行三級預防工作計畫的情況

為了創造友善校園，輔導學生健全發展，教育部在推動校園正向管教工作計畫中，持續落實三級預防的實施。教育部在初級預防時增加對教育人員體罰缺點與負面影響之認識，促使教育人員放棄體罰，學習有效的行為改變技術以及班級經營策略，學習如何察覺與控制生氣或憤怒之情緒，並且避免因個人或少數人錯誤而懲罰全體學生。此外，也透過舉辦家長日或親職教育活動，對家長宣導正向管教之理念與作法。在中級預防時，教育部針對使用違法或不當管教方式之教育人員，提供繼續教育與輔導，協助其採取正向管教方法。針對部分輔導管教成效不彰之教育人員，提供其研習與進修機會，協助其改善輔導管教策略。最後在第三級預防中，重點放在學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，進行通報與處置，以預防體罰之再發生。教育部推動三級預防政策，多是教師認為必要落實的，但透過訪談，受訪教師告知教師在實施政策時確實會遇到些困難，雖然教師皆願意推動校園正向管教，但仍有教師認為正向管教不適用所有的情境，有時候光靠鼓勵的方式，仍會有不受教的學生，可能有必要用到較嚴格的管教方式。因此在不當管教發生後，通報會給教師與學校帶來許多壓力，故教師面對某些特殊學生的錯誤行為導正上仍會感到無力感。因此教師多希望採用恩威並重的管教方法，搭配明確的規範與標準，如此才能達到引導學生向善的目標。

一、教師落實通報制度的困難處

研究者透過訪談，想要了解各校在教育人員有不當管教時學校的處置情況，是否有落實三級預防的通報流程。由於媒體上仍然可以看到在部分學校老師會發生不當體罰的情況，研究者想知道訪談的教師其學校是否會因保護老師或者維護校譽，因而隱匿不報，並跟家長做個私下和解的情況。以下研究者透過訪談，歸納出兩點實施通報制度的困難處，也就是第三級預防的通報常礙於人情，或是程度上判斷的不容易，都是在通報上較為難的部分。以下詳述之：

(一) 進行不當管教的通報時仍會感受到人情的壓力

部分受訪者告知，目前學校大多會遵循政策與法規的規定，改變管教方式，避免在管教時對學生實施體罰，但是仍有少數教師，尤其是資深的教師偶爾會使用較

傳統的處罰方式，雖說都是為了改善學生的行為，但實施管教的方式已經違反正向管教的規定。此時，要進行教師不當管教的通報時，雖然知道不通報會影響自身權益，但仍然會感受到人情的壓力，因此陷入兩難的情況。

「執行上的話給老師的協助還有壓力，需要再注意，畢竟資深老師可能他採取非正向管教的方式的經驗越長，要讓他臨時改過來，就比較困難。」—O2

「我是覺得通報還是要通報，但是，起碼要讓我們老師有那種安全的後盾，就是我通報了，我應該也不用擔心我會被怎麼樣。」—S2

「不通報喔！我沒有聽說過這樣子的事情耶，學校會該通報就通報，這樣比較符合法規。據實通報，以防後續又很多的一些事情衍生出來。」—S1

（二）要判斷不當管教的程度來進行通報並不容易

受訪教師多告之，在零體罰入法後，學校十分重視零體罰政策的宣導，教師亦多能明白教師的管教並不是只靠著教鞭，教師多能了解目前的教育環境的變化，進而改變教學方式與態度，並落實正向管教方式。不過，在教師進行管教的措施時，仍會在言語部分與勞務、體能訓練等類型責罰方面產生不當管教的疑慮，比方說面對學生的錯誤行為或較差的表現，教師的苛薄或諷刺字眼，算不算得是言語上的不當管教呢？處罰學生給予過多勞務或要求學生跑操場，而美言為加強訓練，這些算不算是身體的不當管教呢？因此，雖然目前的教師多能了解目前的教育環境的變化，進而改變教學方式與態度，並落實正向管教方式，但是要根據不當管教上的程度來做通報的判斷並不容易。

「對於通報，其實一定會有一點的壓力。事情要以程度上的認定來講啦。如果說有些事情是真的是非常的嚴重。幾乎嚴重危害到孩子的身心靈的，像性侵那一方面，這如果學校隱匿我覺得這是太誇張了。……可是有些事情……，我覺得有些程度是沒有到那麼誇張。可是搞的好像眾所周知這樣子。」—O1

「校長在開晨會時講很多次了，大部分是說如果有什麼狀況要通報，責任才不會都在老師身上。」—M2

「我不提報又會被法令給處罰。我提報又會被……那老師還是內外受敵
啊……你只有對老師要求這個要求那個，對老師沒有相對的權利跟義務不均
等的話，哪個老師要去做這些事情？」—M1

二、學校主官、管對正向管教的宣導是落實三級預防的關鍵因素

研究者透過訪談得知，要教師要落實三級預防的政策，學校主官、管的宣導是十分重要的，研究者分別從積極面與消極面等兩個面向來做分析，詳述如下：

（一）學校主官、管對正向管教的宣導對教師具有積極的鼓勵作用

以積極面來說，透過學校經常性的宣導，教師能了解目前的教育環境的變化，進而改變教學方式與態度，並落實正向管教方式。在零體罰入法後，學校主官、管十分重視零體罰政策的宣導，管教最終的目標就都為了改善其脫序行為，而打、罵教育絕非管教的適當手段，而可能還會造成反效果。研究者透過訪談，了解目前學校教師多能注意到自己的言行舉止，使用適當言詞的方式鼓勵孩子，跟他講道理，而不用體罰的方式。

「最具體就是不得體罰！……那其他的就是還是尊重各個老師的專業。……但最重要的原則就是照法令來說我們就不得體罰學生。」—02

「學校其實他都一直在講零體罰，零體罰……其實晨會的時候，校長三不五時就會說要我們對學生管教要有正向的想法，然後不要去體罰。」—S2

「校長跟主任，這個輔導跟學務的主任，都會在一些特定的晨會或者一些會議都會提醒。……現在的家長，大部分比較希望老師正向管教。」—S1

「在教師教師晨會的時間，都多半是校長，校長或學務主任，跟老師做宣導正向管教，不要有體罰的。」—C2

（二）學校主官、管對正向管教的宣導對教師具有消極的約束作用

目前學校對正向管教的宣導是持續且落實的，除了希望教師在管教中要多用鼓勵的方式，且絕對不可有體罰的行為之外，校長或主任亦經常於晨會中宣導教師與

家長和學生的對話，也應該正向且良性的互動，尤其避免在言語上對學生有汙辱的情況。而教育當局和學校持續推動校園正向管教政策，並頒布正向管教彙編，提供教師在進行管教時合理作法知參考，加上校長的經常性宣導，對學校教師持續保持正向管教方式，有很大的影響力。所以，從消極面來說，教師們因零體罰政策有動輒得咎的感受，但為避免觸法多能遵守規定。

「學校都會有每個學期都會有發一些輔導管教辦法，以及一些提醒正向管教的一些作為，會要求絕對不行體罰，而且會具體說明，比如說學生互打，或者是搬椅子，或者是超過一節課的罰站，那個都算是體罰。」—S1

「我們學校現在一定要求是零體罰……避免有肢體上不當接觸這樣子。」—O1

「目前我們聽到的就是，不要體罰啊，還有法規的宣導。如果觸犯的話，就影響老師的退休的權益。」—M1

「要讓老師從兩個方面理解：第一個是對學生的管教，那樣的正向管教是可以達到更好的效果，那非正向管教可能維持效果還不錯，但是可能也會讓你面臨到法律上的壓力，這兩個方面都需要讓老師了解。」—O2

「校長阿、主任都有宣導，……就是用別人的負面例子來當借鏡。」—C1

第五節 結語

本節分別就教師對正向管教的認同與管教方式的改變、正向管教政策與教師情緒管理的影響、正向管教政策與教師的班級經營現況、正向管教政策的執行情況等四部分的深度訪談內容，經由研究者整理獲得研究結果，說明以下：

壹、教師對正向管教的認同與管教方式的改變

研究者發現，不論是正向管教或零體罰的政策，教師對此政策的感受與想法，是能否認同並進而落實此政策的重要因素。研究者透過訪談得知，受訪教師在正向管教實施後，多半能在正向管教推行後於心境上有所轉變，並嘗試改變傳統的教養方式教師們多

能認同並正面此政策。教師對學生執行管教時，多能留意自己的管教行為是否合法，也會依專業考量判斷處罰方式。教師管教學生多能採取積極、正向之方式，不過也發現，在不同地區仍有學校教師偏向傳統式管教方法，少數教師仍選擇使用較嚴格的管教方式，除了是老師本身的教育觀念不同外，亦因學校中學生的組成不同而有相異的教育手段，但終歸是希望孩子能改善行為，並有良好的表現。

一、教師大多放棄體罰的管教措施，改施以正向的管教方式

研究者透過訪談後發現，多數受訪教師能認同零體罰的觀念，教師多能遵守零體罰之法令規範，故各學校多半能落實零體罰政策。部分教師是認同正向管教的影響力，比起傳統打罵教育來得有效；但仍有部分教師認為零體罰入法後給予老師的約束與規範，是一種無形的壓力，甚至認為頑劣的學生該給予必要的處罰。不過，教師也因此零體罰政策，在實施管教時會更加留意自己的處罰方式，以免觸法，故目前教師幾乎都能落實零體罰政策。教師在管教上具有專業自主的能力，在教育孩子上都有一套自己的想法與教學技巧，當學生犯錯時，老師會調正自己的管教方式，用最適合學生的方法，循循善誘，運用正向的鼓勵方式，且具有同理心，讓孩子在學習過程中感覺到是被尊重的，目的在於引導孩子向善，並樂於學習。

二、教師多認同正向管教無法立即見效，但才能真正讓孩子有自省、改善的機會

部分受訪教師認為對待學生的方式需視學生的狀況而定，而且教師多能察覺打罵教育的效果不佳，學生經常只在短時間受到約束，可是容易再犯錯。由於孩子的屬性不同，故部分教師認為使用傳統的管教方式對某些學生仍有一定的效果，因而運用比較權威的方式帶領學生。不過大多數的教師已經認同正向管教的教育方式，雖然認為正向管教方式的成果可能無法立即見效，但它的效果是能持續的，而且是真實的，透過正向管教才能讓孩子自省，而不是只運用非正向管教促使學生作表面功夫而已。因此，教師透過專業態度與學生良性互動與溝通後，多願持續使用正向管教方式處理學生問題，雖然正向管教方式的成果並非速效，但老師仍願意透過理性溝通、鼓勵來面對學生的種種問題。

總之，教師在實施正向管教之後，較能包容學生的錯誤，亦能給予學生循循善誘給予改過機會。故當老師在認同正向管教政策後，多能用正向的態度與學生互動，用鼓勵的方式給予學生支持，和改過的機會，引導學生自我反省，促使學生在行為上真的有所改善。

三、透過正向管教的相關研習，能增進教師正向管教的專業知能

研究者發現，受訪教師多能自覺專業成長的必要性，而且多數學校也會積極安排正向管教相關主題的研習，旨在希望教師透過研習活動，能促進教師自我成長，也透過研習與互動增進教師專業能力，相關研習比方有：如何經營班級、該如何解決親師衝突、教師如何調整個人情緒等跟正向管教相關的研習。多數教師認同學校所辦的研習，甚至期待授課講師可以是教育界之外的專業人士，用以增廣老師的視野，促使老師對教學工作與技巧的啟發。故教師除了有研習時數取得之必要外，多能抱持增能的學習態度去參與週三研習。此外，教師的研習意願和所邀請的講師或講題有很大的相關，教師多期待講師在研習中能與老師們互動，透過對話與講師交流，更能增進教師對演講主題之認識，而研習後講師教授的教學技巧，讓教師立即在教學上以印證其效果。研究者也發現，並非所有的研習主題都為教師感興趣，而且教師參與研習的意願和講師的授課內容和方式有很大的關係。

貳、實施正向管教政策與情緒管理的影響

透過與受訪教師的訪談，可以知道教師在學校的工作除了授課之外，還需協辦校內行政業務，或忙於班上所參與的活動，加上處理學生的行為脫序情況或學生家長的各類要求，不免在工作上累積了許多壓力，若情緒管控失當，則可能在學生的管教上施以不當的處罰措施，因此教師的情緒控制與管理十分重要。研究者透過訪談，了解到教師在實施正向管教的作法後，直接或間接會在情緒控制與管理上有正面的影響。以下研究者分兩點說明之：

一、教師實施正向管教能增進情緒控管，避免情緒失控影響教學的品質

透過訪談，受訪教師多認為自身情緒管理對學生會有影響，直接的影響是由於老師認同正向管教政策，進而能改變心境調整教學時的情緒；而間接的影響在於法規的約束雖讓老師感到壓力與拘束，但亦能遵守法規，抑制並察覺不當情緒的產生。根據訪談內容可知道，教師在推行正向管教後，相關的正向管教研習對情緒控制是有幫助的，教師多能在進修研習中學習更好的教學技巧，包含了班級經營、情緒控制、親師溝通等等的研習，皆能讓在輔導與管教孩子當中，能覺察並控制自身的情緒後，再進行對孩子的管教措施，以避免不當情緒影響到管教時的判斷。故老師們從對此政策的徬徨或不了解，已經改變成接受並支持此政策的實施，雖然偶有情緒累積的情況，但多能自我覺察，運用正向管教技巧增進情緒控制，避免情緒失控並尋求適當的解決途徑，增進教學的品質。

二、教師實施正向管教能營造和諧的班級氣氛與師生關係

受訪教師多認同，教師在學校除了授課之外，打造學生願意來上課的學習氣氛也是教師的必要任務。透過訪談，可以了解受訪教師都認為班級的氣氛會影響學生在學校的學習情況與人際互動，而在教師未實施正向管教前，常常以傳統非正向的方式管教孩子，班上氣氛常容易處於一種緊繃的狀況，師、生的距離無法拉近，學生亦會複製老師指責學生的方式與態度來加諸於同學身上。在實施正向管教之後，由於教師情緒的自我控制能力增強，觀念上也認同正向管教對學生有正面影響，所以多願意運用相關技巧營造出正向的班級氣氛。透過訪談，我們仍可發現部分教師選擇以高壓方式管理班級，或許確實有個別的需要，但是當多數教師能認同正向管教的觀念，願意跟孩子良性互動後，便能適當抒發自己的壓力與情緒，避免在學生身上亂發脾氣，造成師、生關係緊張的情況。故教師若能調整自己的脾氣，便能運用正向方式與學生交流，對學生是一個正面的示範，不僅學生彼此的互動比較會尊重對方，亦讓學生願意跟老師良性互動，拉近雙方的距離。學生也較願意聽從老師的指導，減少彼此的衝突，如此除了可以使學生願自我反省，並改變學生的不良行為外，對學生的學習與秩序很有幫助，進而班級成員彼此尊重與包容，

營造和諧且讓學生能認同的學習環境，這都是教師的責任。

叁、正向管教政策與教師的班級經營的影響

教師是學生在學校學習的模範，無論從授課到處理學生問題的態度，皆是學生學習的榜樣。故當教師實施正向管教之後，教師面對學生問題所運用的處理作為，從傳統的訓誡、指示，到現在所使用的鼓勵、引導，方式大有不同。透過實際訪談，研究者歸納出以下幾點，如下：

一、教師實施正向管教能引導學生自我反省，並且有利班級良好常規的建立

研究者透過訪談，了解到受訪教師在落實正向管教政策後，漸漸明白傳統的教育方式，尤其是打罵的教育方式，對學生的身、心容易造成傷害，而且經常無法真正讓學生明白自己到底哪裡做錯了。故當學生受處罰後，容易產生惡性循環。故正向管教重視學生的自我反省，雖然可能無法像打罵教育一般立即見效，但它的影響是深遠的，透過教師用鼓勵方式面對孩子的錯誤，與師、生間的理性溝通和具有同理心的對話，讓學生能自省所犯的過失，進而引導其漸漸改過向善，對教師建立良好的班級常規有很大的助益。

二、教師實施正向管教能增進學生之間的良性互動

受訪的教師多認為，實施正向管教短時間可能看不到學生有立即性的改變，雖然說傳統的打罵教育能讓學生立即停止錯誤作為，但是傳統打罵教育容易產生集體霸凌，且在班上所產生的負面氣氛，容易讓學生在平時的互動上，充滿不尊重、不體諒的言行與態度，這都可能與教師的身教有重要關係。受訪教師在實施正向管教後，多能尊重學生並理性溝通，因此正向管教的措施不可只看短期的成效，因為它比傳統打罵教育更具有教育的價值，教師的言行常為學生模仿，學生透過正向管教的鼓勵，能充滿更多的正能量，不僅會真的改善自身的作為，更會改變教室中的氛圍，因而也會影響其他班上同學面對人際關係的態度，比方說正向管教也能增進男、女同學之良性互動。

三、教師遇到管教學生的困難時，願與同事一起思考正向管教的適當處理對策

研究者透過訪談發現，受訪的教師在班級經營方面，皆有合作且願意尋求協助的觀念，雖然教師各有其專業，但在遇到瓶頸或困難時，並不需要孤軍奮戰，仍會尋求同事或學校行政人員之協助，其中最常尋求同學年教師的協助。學校行政的同仁也是協助教師處理班級經營問題的主要腳色，雖然比起同學年的老師，教師雖然比較少去諮詢行政人員，但是發生困難時，行政人員多願意協助處理，尤其是遇到的問題是牽涉到家長，老師們更希望有行政人員從旁支援，尤其是輔導室和學務處，就可以在管理學生秩序和輔導學生身心上提供很大的助力。在彼此溝通交換意見的過程中，不僅可以學習到更多處理班級事務的技巧與方法，更能減少摸索的時間，迅速而有效的處理班級問題，而且在尋求同儕的協助也是一種情緒壓力的紓解，能讓老師在情緒上做調整。此外，受訪教師多會運用班級幹部的協助進行班級的活動進行，而家長的配合更有助老師管理班級，這都有助教師班級經營的進行，更能提升教學的品質。

四、教師實施正向管教能幫助學生更願意學習

透過訪談發現，受訪的教師多能尊重班上學生的個別差異，給予適當指導。在常態分班的制度下，每一個班級的學生在各方面都有落差，以學習的成就來看，總是有幾位學生比較跟不上大家的進度。在過去傳統的管教方式中，教師在管教上常以打、罵或抄寫等方式處理學生學習不佳的狀況，但在現今的教育觀念中，受訪的教師多認為學生是有個別差異的，因此在教學上應該避免用一視同仁的教學方式，要求學生皆達到相同的標準。尤其是在教學過程中，受訪教師多能認同學習的態度比成績重要，並且注意自己的態度和說話的口吻，避免負面批評或奚落的言語，多用鼓勵的方式指導學習落差較大的學生，並視學生學習情況調整教學難度，輔以班上幹部或小老師的協助，運用同儕的力量，幫助在學習方面比較弱勢的同學。研究者發現，受訪的教師雖在意學生的學業表現，更重視學生的學習態度。當學生學習態度不佳，教師多能引導他正確的觀念並請他幫助學習弱勢的同學，也視學生興趣安排教材內容，盡可能引起學生學習的自信心，使用正向的管教方式讓學生願意學習，避免過度責罰扼殺學生學習興趣。當學生有好的表

現時，教師會立即給予正增強，給予學生表現機會並增加就感。當教師持續給予學生尊重並持續開導，輔以同儕間的支持系統，都是處理學生學習狀況最有實際意義的方式。故教師落實正向管教方式，除了鼓勵學生朝正向態度發展，亦能提升學生的學習興趣，讓他們更願意學習。

肆、教師正向管教的執行情況

研究者透過與受訪教師訪談，得知在零體罰入法後，學校十分重視零體罰政策的宣導，受訪教師亦多能明白師生的互動並不是靠著教鞭，而是應該彼此要能夠互相的體諒，且由於現在每個家庭的孩子生的少，每一個都是家裡的寶貝，家長很在乎老師管教學生的方式，再加上學者、專家多認為家長與教師的教育方式影響孩子甚鉅。研究者根據訪談資料，歸納出以下幾點：

一、教師多有正向管教的認知並避免體罰，學校亦持續向教師宣導正向管教的觀念

孩子表現出的暴力行為和言語，和所接受的傳統打、罵教養方式有關，所以，當孩子犯錯時給與體罰，並無法讓孩子明白他哪裡犯錯，更難真正改善其負面行為。故在進行管教的過程中，應該讓孩子知道老師的管教作為，最終的目標就都是為了改善其脫序行為。鑒於此，教育當局和學校持續推動校園正向管教政策，並頒布正向管教彙編，提供教師在進行管教時合理作法知參考，當中校長的經常性宣導，對學校教師持續保持正向管教方式，有很大的影響力。以消極面來說，教師們因零體罰政策有動輒得咎的感受，但為避免觸法多能遵守規定；以積極面來說，透過學校經常性的宣導，教師能了解目前的教育環境的變化，進而改變教學方式與態度，並落實正向管教方式。研究者透過訪談，了解目前學校的校長或主任亦經常於晨會中經常宣導零體罰和正向管教觀念，教師對零體罰政策有基本認知，也多能注意到自己的言行舉止，使用適當言詞的方式鼓勵孩子而不用體罰的方式。目前學校對正向管教的宣導是持續且落實的，除了管教中要多用鼓勵且不可有體罰的行為之外，教師與家長和學生的對話，也應該正向且良性的互動，尤其教師應該避免在言語上對學生有諷刺或汗辱的情況。

二、良好的溝通可減少親、師衝突，學校亦是排解親、師糾紛的重要角色

其次，透過與教師的深度訪談，研究者發現當教師與家長在管教方式與觀念相左時，加上平時溝通不良，便很容易產生衝突。當教師發生親、師衝突後，多半會影響教師上課的態度與情緒，班上也會產生負面氣氛，由此可知親、師的溝通是很重要的。研究者發現受訪教師在處理親、師衝突時，教師多願意了解家長的感受，並能自我檢討與反省多呈現理性且具有誠意的態度，願意和家長良性溝通。故當家長沒有辦法說認同教師的做法，無法和教師做良性的溝通時，常會直接向學校校長或主任反映或抱怨。此時教師多會希望學校給予的協助，而學校行政主官、管也重視事情是否妥善處理。學校處理親、師衝突的過程，多站在公正的立場，先了解事件發生的始末，傾聽家長的說法，接著會與班級教師進行了解，明白雙方的想法後，再進行教師與家長面對面的溝通，扮演教師與家長互動的橋樑，一方面安撫家長的情緒，二方面也會請老師再嘗試與家長作觀念的溝通，以建立雙方的共識。透過訪談，研究者了解到，在處理的親、師衝突的過程中，同事和學校的支持也很重要，除了釐清事件發生緣由，平復家長與教師的情緒外，亦能提供妥善處理之建議。研究者發現，學校多願意在親、師衝突中提供必要的支持，而調解親、師糾紛的方式也和校長的態度有關，學校會給予教師支持並要求改變管教方式與加強情緒控制，校長在必要時會調整教師職務因應親師或師生之衝突處理，而教師也多願接受學校處理親、師衝突的處理方式。因此，學校是否能主動居間充分協調並且秉公處理，將是妥善處理親、師衝突的要素之一。

三、教師多願意配合三級預防的通報制度，但仍希望在管教措施獲得家長的尊重

經由訪談，研究者發現教育部推動的「校園正向管教」與「三級預防」政策為多數受訪教師所認同，受訪教師認為校園實施正向管教，會潛移默化影響孩子的品格。但透過訪談可以得知，現場教師在實行政策時確實會遇到困難，目前仍有教師認為正向管教不適用所有的情境，有時候光靠鼓勵的方式，仍會有不受教的學生。故教師面對某些特殊學生的錯誤行為導正上仍會感到無力感。再者，透過深度訪談，可以了解為了保障學生人身安全與受教權益，教師多認同三級預防的通報制度有其必要性，也會儘量的配合政策，

但在通報的時候還是會感到人情的壓力。總之，教師大多希望採用恩威並重的管教方法，搭配明確的規範與標準，如此才能達到引導學生向善的目標。透過訪談，研究者發現受訪教師多認同學生在學校除了課業學習，學習為人處事更是重要的學習目標，故當學生有較嚴重的脫序行為，單靠校園正向管教營造友善氣氛是不夠的。這時教師還是須要立即做出處置，才能制止少數學生惡劣的行為。故教師在遵守法規的前提下，仍希望在管教上擁有專業的自主判斷，並獲得家長的尊重與支持。

歸結上述結果，發現受訪的台中市教師多認同正向管教的政策，而實施正向管教教育多因為了解傳統打、罵教育的缺點，目的在於讓學生能發自內心的改善行為。研究者發現校長、主任多積極宣導政策內容且教師積極參加相關研習，教師也多重視以良好的身教營造正向的學習環境，在教學中鼓勵學生正向思考，並學習調整自己的情緒，以寬容的態度包容同學的過失，且在遇到困難時習慣正向思考，且能和同儕共同商討解決對策。教師在班級經營遇到瓶頸時，也會主動尋求協助與建議，而行政人員多願支持教師面對親、師衝突，此時校長的態度亦是處理關鍵。目前教師基於教學理念或法規約束，多能落實零體罰。少數受訪教師仍採高壓的教育方式指導孩子，認為嚴格管教部分頑劣學生實屬必要，但多數受訪教師皆能認同正向管教的理念，也能支持三級預防制度，雖然通報制度會讓教師和學校有些人情的壓力，但多能站在為學生著想的立場上，配合規定落實通報制度。

第五章 研究發現與建議

本研究為了解臺中市國民小國教師推動正向管教的情況，研究者透過文獻分析法和深度訪談法來探討正向管教之執行成效，以下就研究結果之發現，歸納研究結論，並提出有關正向管教政策執行的進一步研究之建議。本章共分兩節，第一節為研究發現，第二節為研究建議，以下分述之：

第一節 研究發現

為了提倡人權與尊重生命，教育部在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉的十四條裡明文規定，國家應保障學生的學習權、受教權、身體自主權以及人格發展權。正向管教和零體罰政策的推行就是要嚴格禁止學校教育人員對學生進行體罰，目的在創造一個友善的校園學習環境，讓學生能適性的學習與發展。教師於教育過程中，基於管教之目的，責令學生實施不當體罰，易使學生身體上受到痛苦或身心受到侵害，影響甚鉅。故在推動友善校園之正向管教政策後，教師與學校行政人員是否落實正向管教政策，避免對學生施行體罰，乃是本研究的觀察重點。

壹、教師對正向管教的認同與認知，和正向管教政策的落實有密切關係

受訪教師願意執行正向管教政策，與對此政策的認同有相當大的關係。此外，當教師認同正向管教的理念後，亦會主動增進相關專業知能，以真正落實正向管教之相關措施，以下分述之：

一、受訪教師大多能認同正向管教的理念與做法，但並非全盤接受零體罰的觀念

在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉裡的平等原則提到，教師輔導與管教學生非有正當理由，不得為差別待遇。研究者經由深度訪談發現，透過正向管教的理念的認同，教師多能對班上的學生一視同仁，不因個人因素而對學生有差別待遇。教

師為了營造出讓學生有尊嚴的學習環境，在學生被證實有過失之前，大都能給予學生說明的機會。〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉中的第十二條提到，教師採行之輔導與管教措施，應留意比例原則，管教措施應與學生違規行為之情節輕重相當此外。此外，〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉的第二十八條提到教師應尊重學生的隱私權，除非特殊或急迫需要，如重大安全顧慮之外，不任意檢查學生的書包、置物櫃等私人空間。透過訪談，教師在教學過程中，多能遵守管教規範，以鼓勵、支持、建議的方式取代對學生的處罰和約束，使學生在犯錯的時候仍能得到老師的基本尊重。從消極面來看這是在避免學生受到不當的體罰和尖酸刻薄的言語責罵，傷其自尊心；而談到積極面這是在建立一個尊重學生人性的教育，營造出一個符合人性尊嚴的學習環境。

故受訪教師多能認同，處罰是一種管教手段，雖在管教過程中有其必要，但並不一定能讓學生願意向善，故以正向管教為之能走進孩子的內心，了解其犯錯的緣由或動機，以同理心引導孩子自省，而非貶抑其自尊而產生更大的師生衝突。故在正向管教的認知方面，研究發現台中市教師不論男、女皆認同正向管教政策，也多明白不當管教所要負責的法律責任，此研究發現和林汝鍵（2008：83-92）的研究中提到男教師正向管教知覺優於女教師的結論有所差異，而與謝麗貞（2010：103-105）和王靜宜（2010：109-112）的研究提到不同性別的教師在正向管教認知上無顯著差異的研究結果是相同的。

此外，研究者透過訪談，也得知受訪教師在零體罰的執行上多能配合政策與法規，避免對學生不當管教而觸法損及自身權益，但是部分老師仍提及在面對不同的情況與不同的學生時，有時候比較嚴格的管教與處罰措施仍是教師欲採行之手段，礙於法規規定與約束只好使用鼓勵的方式勸告學生，但因為有時候成效不佳，而讓教師面對部分頑劣的學生時產生消極的應付心態。所以，雖然部分教師並不全盤認同零體罰的政策，認為在某情況有其必要，但多數教師確實都能接受正向管教的觀念，並且落實於教學中。

二、教師進修正向管教相關研習可增進其專業能力，對落實正向管教有幫助

受訪教師對正向管教政策內容的理解，像徐美鈴（2008：70-79）和賴麗雯（2008：

70-79) 的研究中都提過，要落實校園正向管教，必須要先從教師的認知做起，每一位教師都應該充分了解法規，明白正向管教的重要性，並發揮教學專業，當教師的教學內涵與管教能力提升後，班級的氣氛會更好，老師能得到學生信服與尊重，班級經營的能力也能提升，有助於此政策的落實。在〈教育部國民及學前教育署推動校園正向教工作計畫〉中提到，教師在職進修研習活動中，需強化教師偏差行為之辨識與處置、輔導管教策略及班級經營等輔導知能。故老師的研習進修對專業成長是很重要的。研究者透過訪談得知，舉凡在學校積極辦理的一些相關研習，包含生命教育、性別平等教育、正向管教、感恩教育、人權教育、品德教育、法治教育等等的研習，都能讓老師自身的專業能力能夠的提升，進而打從內心培養正向的管教理念與態度，教師帶領學生面對事情能正向思考，也有助於提升教學的品質。這個觀點和張美華、簡瑞良（2009：89-99）的想法類似，認為教師本身要能常常自我充實、自我反思，多吸收他人正向經驗，秉持正向思考與正向態度處事接物，時時以正向言語、思想、態度去關懷學生。教師在教學過程中若能適當控管情緒，以正向的態度和學生友善互動，更能為學生引導求學及人生的方向。賴志峰（2013：73-97）也認為要有效的經營班級，教育當局可以辦理時間管理的專業研習，增進教師時間規劃知能，協助教師專業成長，增進教師專業素養之外，也提升教學品質，以增進學生學習成果。

三、教師實施正向管教措施，對改善學生的錯誤行為有正面的影響

透過訪談發現，受訪的教師在教學中接觸到學生的違規事件時，教師多會運用自己的專業判斷進行合理、合法的管教措施，並且避免對學生實施體罰措施。以往教師在管教學生的時候，可能採取正向的鼓勵方式，或是非正向的打、罵教育。在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉的十四條和第三十八條的規定，教師不得透過體罰等傷害學生身心的方式處理學生違規事件，更不能因為某位或少數學生的行為不當或違規，因而遷怒或連坐，比方用罰抄課文、禁止下課等方式處罰全班的學生。透過訪談，受訪教師在管教的處罰項目中少有體罰，多半以罰站、抄課文或勞動服務為主。由此可知，管教的目的是絕對不只在約束學生的錯誤行為，重點在於讓學生培養自省的能力，讓他們

有真正改善的機會。美國臨床心理學家威廉·葛拉瑟（William Glasser）就認為人與人之間要彼此尊重，他指出正向管教的目標是希望讓學生發現自己有解決問題的能力，可以克服障礙並且表現出合宜的行為。在游淑媛（2008：70-79）的研究中也認為，教師在管教時要嚴格，但是要用正向的態度去面對學生的不當行為，讓學生認識自己應負的責任與義務，引導其願意自省認錯進而改進其不當作為。

故教師實施正向管教，除了可以促使學生身心健全發展外，也能讓教師明白在管教過程中，若只是為了揪出罪魁禍首加以懲治，那等於是暴制暴，問題終究不會被消滅。教師要明白每一個學生都有犯錯的可能，而犯錯的時候正是指導他改正的時機，所以當教師使用傳統的打、罵教育方式，將不僅起不了教育效果，更甚而造成對學生、對社會更多的不良影響。尤其在管教過程中，教師面對學生的錯誤，絕對直接不可以對他下結語，比方說告學生老師已經不再對他抱有期待之類的言語，因為這樣會讓學生不再有向前努力的動力，故教師的一言一行與管教作為，對學生影響甚鉅。像黃秀珠（2004：86-88）的觀點一樣，教師對於班級經營幾乎得負起所有的責任，使得教師極欲建立自己的威信，努力維護班級常規，此種方式雖然容易達到老師想要的結果，卻也必須在「威脅」中建立自己的威信。

另一方面，以獎懲做為主要的力式，所得到的恐怕只是紀律的維護，而忽略教育的本質。在研究者透過實際訪談發現，受訪的台中市教師不論是擔任導師或科任教師，多能夠認同正向管教上的觀念，並落實正向管教措施，此部分和林映佐（2012：71-73）的研究結果中提到個人教學年資與擔任不同職務者，在教師正向管教知覺上有顯著差異，已經有明顯的差異。研究也發現在目前不論教學年資是資深或資淺的教師、服務學校的規模是大型或小型，教師多能遵守政策規定並實施正向教策略，此部分的研究結果和李姿瑩（2012：62-63）的研究結論提到，在教師正向管教的執行方面，大型學校會優於小型學校的現象，已經有些不同的情況，可見現今教師多認同正向管教對學生行為改變是有效的，而且也願意去配合此教育政策。

貳、落實正向管教政策對教師情緒控制有幫助

在教學現場教師常面臨來自學生及家長甚至行政工作等壓力，許多不當管教事件也多出自教師一時的衝動，透過深度訪談可以發現，這和廖勇潭（2011：37-38）、張學善（2004：37-56）與曹月珍（1997：42-45）的研究結論相同，教師在教學生涯中常面對不斷的挑戰，情緒也容易起伏，所以在教室中的暴躁、緊張、焦慮、沮喪等情緒，皆成為學生情緒反應的不良示範，也造成師、生的關係緊張。教師的情緒控制對班級氣氛的營造十分重要，當教師在情緒起伏波動大，學生在班上很容易處於緊張且不和諧的氣氛，學生常在人際關係上產生衝突，對同學也比較不會包容，經常互打小報告等。〈教育部國民及學前教育署推動校園正向教工作計畫〉中提到，教師應該學習如何察覺與控制生氣或憤怒之情緒，避免教師於盛怒情形下不當或違法管教學生。透過訪談發現，教師在管教孩子的時候，大多願意改變舊有的管教態度和方式，運用正向管教的教學技巧經營班級。

故在正向管教政策實施後，教師多能透過正向管教的觀念，在處理學生的過失時能覺察自己的情緒，避免情緒失控外，並改用正向的方式來處理。倘若無法適當管控情緒，則和范熾文（2007：1-4）與陳清溪（2004：30-36）的研究結論一樣，不但會影響教師自己的身心健康，也容易出現負面情緒、職業倦怠，甚至敷衍應付的教學態度。因此，如果教師能落實正向管教，不僅學生能學習教師處理事物的態度，教師也能透過正向的思維習慣，進而妥善處理自己的情緒，這些都皆有助於良好班級氣氛的建立。

一、教師能管控自我情緒並使用正向管教策略管理學生

教師是學生在學校重要的學習角色，學生經常會複製老師的行為舉止，所以因此教師除了教授學校的正式課程外，本身的身教、言教以及營造出的靜教，都是學生在學校所會耳濡目染的，故當老師的觀念保持正向，態度與行為自然會為學生所模仿，學習老師的語氣與同學互動，而影響班級的氣氛，甚至對學生的學業學習方面也會產生正面影響。此外，若教師能以公正、理性、關懷與寬容等有善的態度處理學生問題，學生在學校學習或人際互動時，心境也會比較平和。以上發現和何金針（2009：35-39）與鄭崇

趁(2008:30-41)的研究結果相似,二人皆提到教師需要建立自己正向的教育理念,在言行實踐正向心理學的精神,看到學生的優點、激發其創造力與好奇心,運用正向管教方法幫助學生勇敢面對困境並轉化其負向情緒,在雙方良性互動中,學生也會信任和喜愛老師,給予老師正向的回饋之外,也比較願意改變自己,讓教室中充滿健康的氣氛。

在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉中有提到,管教的目的絕非報復學生的不當行為,而是為了增進學生良好行為及習慣,減少學生不良行為及習慣,亦期望能營造關懷、溫馨的學習環境,所以,教師若能運用正向的思考與管教作為,便能在做下錯誤決定前先處理、平復自己的情緒,用友善且溫和的態度導正學生,或與家長理性的溝通,建立友善的親師、師生關係。

二、教師實施正向管教有助營造和諧的班級氣氛

〈教育部推動友善校園計畫〉的預期成效,在建立一個溫馨、和諧、尊重且友善的校園環境。研究者認為,健康、快樂、思考正向的老師,是營造出一個正向的班級氣氛的一大要素。研究者透過訪談,發現到目前的教師實施正向管教之後,藉由老師和學生的理性互動,讓學生在交流中更能尊重彼此、包容對方,進而有助於營造和諧的班級氣氛。當學生犯錯時,教師在管教學生違規行為之前,多讓學生有充分的機會說明,再明確的指出其錯誤。相對的,以往教師在管教學生時直接用指責或處罰的方式,學生和老師的關係不僅處於緊張的狀態,而且處罰學生也不見得能真的能使其改過向善。這和徐美玲(2010:8-18)與張春興(2007:510-542)的研究結論相同,皆認為教師經常兇孩子只會讓師生關係越來越疏遠,且對改善學生的行為沒有實質的幫助。

在〈教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫〉中便鼓勵教師分享正向管教策略,學習有效的行為改變技術,以及班級經營策略與技巧,以其學生在良好的學習分為中進行有效的學習。故正向管教的價值在於能引導學生思考與深刻自省,更有助營造和諧的班級氣氛。在研究者透過訪談得知,在心理情緒的調節上,學校的教師經常彼此分享學生的管教心得,尤其是同學年的教師常形成互相支持的小團體,讓彼此可以在一個正向及和諧的環境下工作與學習,亦透過分享釋放工作的壓力。研究者認為,經

由同儕的經驗分享，能增加自己的正向管教經驗，展現自己的正向情緒及態度，學生在耳濡目染之下，也能學習正向、積極的思考習慣及態度。

由上可以理解到情緒管理的好壞影響一個人的表現甚劇，負面情緒會降低一個人的學習和工作效率，而教師的情緒管理是否妥當，更會直接影響班級的氣氛。而情緒管理絕對不是壓抑或忽略自己情緒，壓抑情緒反而帶來更不好的結果，藉由正向的思考方式，可以讓教師學習用樂觀、幽默的態度，體察自己的情緒，及時地緩解緊張的心理，減少負面情緒，或轉換負面情緒產生正向能量，對任何人都是一種挑戰與學習，而若教師情緒管理得當，亦能成為學生處理情緒的榜樣。以上的發現和黃建智（2013：83-85）與鄭皓文（2012：69-73）的研究結論相似，二人皆認為情緒管理得當對教師的班級經營有顯著的正面影響。所以，教師應改變舊有的管教觀念與態度，本著正向管教之精神，努力營造正向的班級氣氛，也增進學生的學習品質。

叁、落實正向管教政策有助教師營造良好的班級經營

研究者發現，教師在推動正向管教時會秉持正向心態及自我反思的習慣，能具同理心了解學生的感受及處境，並給予學生自信心及自我價值感，這對學生在人格和心理有正向的影響。如同丁一顧（2011：82-99）的想法，班級經營要有好的成效，首先要從管教觀念的改變做起，老師的教學模式應該要先管後教，當老師運用班規的建立與執行，要求學生遵守班級規範後，再去關注學生的學習成效。而陳寶山（2000：1-16）也認為，班級經營是學校教育的基礎，其成敗直接影響教學的效果。教師乃班級的領導者，故教師很容易成為學生模仿的對象，因此教師在管教孩子時的身教十分重要，而且現在的家長也很在乎教師管教學生的方式，故在正向管教政策實施後，教師多能遵守政策規定，以正向管教的教育方式，在帶領班級時多用鼓勵的方式對待學生，給予正向的引導。而當教師在班級經營發生困難時，也應該有開放的胸襟，與學校同事一起討論、互相切磋並學習對方的優點，以運用在自己的班級上，讓教師能樂在教學，學生也能樂在學習。

一、教師實施正向管教能引導學生願意學習以維護學生受教權益，並啟發其反省能力

當教師認同正向管教的理念，在教學過程中便更能理解學生的個別差異，尊重其學習能力的不同，引導其在學業成果不佳時仍能保持學習的興趣。此研究和吳佩珊(2008：26-32)的觀點相似，她認為教師應該相信學生擁有潛能與優勢，協助學生學習運用資源，教師在課程設計中需幫助學生正向思考，透過活動的體驗，讓學生建立正向的自我價值，增加教室中同學間和諧和支持的氣氛，創造正向學習的環境。教師在教學中可以減少紙筆測驗，並運用多元評量方式了解孩子的學習成效，讓孩子在學習時不需承受過度的課業壓力，必要時可以調整教材內容和難易度，並設計多元且可以幫助學生培養適合自己學習的習慣及興趣的活動，也不能任意公開學生的成績及其排名。此觀點和賴麗珍譯(2007：3)的想法類似，學生會為了許多原因而學習，但是其學習愈是受到獎懲操控，其內化的學習成果就愈少。

在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉中就提到，教師應瞭解學生學業成就偏低之原因，如是否因學習能力不佳、動機與興趣較低、學習方法無效、情緒管理或時間管理不佳、不良生活習慣或精神疾病干擾所致，並採取有效之輔導與管教方式，如鼓勵、口頭說理、口頭勸戒、通知監護權人或補救教學等，但不得採取處罰措施，以避免學生對學習失去興趣。透過訪談，研究者發現教師多能尊重學生的個別學習差異，進行適性教學，並且避免對孩子的成績有一致性要求，使學生因成績不良導致失去其學習的動力與自信心。研究者認為，若教師面對學生成績的落差改與責罰，除了讓學生沒有學習自信之外，在受責罵中甚至可能誤以為自己是什麼事情都做不好的人，如此的負向思考若成習慣，未來可能造成的社會成本難以想像，故教師對學生管教必須慎重。

在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉中還提到，在面對學生學業成就偏低之情況，教師應該有耐心的針對成因採取有效之輔導與管教方式，不得直接採取處罰措施。如王金國(2009：1-3)就提過，正向管教的目標是希望教師不應該只是消極的放棄處罰，更應該積極協助學生正向發展，讓學生發現自己有解決問題、改善行為並自我要求與約束的能力，期望學生可以學習自律並且表現出合宜的行為。研究發現，教師多明白教育的重點絕對不只在授課，比起成績表現，教師更在意學生的學習態度和行

為是否合宜。像陳勇祥（2010：46-47）也認為，班級經營的成敗，與班級學生的組成素質高低較不相關，行為偏差和低成就學生的表現，才是影響班風的重要因素。而洪蘭（2004：191）也認為，教師應發掘個體的正向特質，引發正向情緒，興趣、自信、樂觀、快樂地激起內在的好奇心及強烈求知慾，使學生產生學習的興趣，鼓勵孩子去試新奇的做事方法，不必事事都依教師的想法來做，孩子自發性的創造力就可以培養出來。透過訪談得知，目前的教師多認為學識的學習不是學校教育的唯一目的，少因學生的成績表現不理想而給予過度處罰或責備，導致學生對學習失去勇氣和興趣。研究者認為，學生一旦學習沒有樂趣，在課堂上的違規舉動也會增加。故教師在學生的學習過程中，藉由正向的思考與引導，讓學生逐漸擁有自制的能力，也能營造出學校與班級都是學生能樂在學習的環境。

二、教師與家長經常溝通可以建立互信的基礎並減少衝突

溝通的不良與對彼此的誤解，經常是親、師衝突的起點。〈教育部國民及學前教育署推動校園正向教工作計畫〉的三級預防中提到，教師可以透過學校日或親職教育活動與家長溝通，建立輔導管教之共識。研究者透過訪談發現，教師在學生行為不當時，多主動和家長聯繫，較小的事件多運用聯絡簿聯繫；而較嚴重的情況為避免傳達不清，多以電話聯繫或當面溝通的方式，讓家長了解老師的處理方式與管教措施，也借此讓家長平常就知道孩子在校的表現與行為舉止，如此教師與家長便可以在學生犯錯時一起給予指正，引導其向善。在逐漸建立的互信基礎之下，彼此多一點同理心與包容，親、師衝突的機率不僅會降低，家長與老師也能較理性的進行溝通對話，彼此尊重對方的不同立場，避免一出狀況就往校長或教育局申訴，如此會加劇親、師的誤會和衝突，使得教師的專業受到質疑與侵犯，並加深教師未來管理班級的困難。所以，級任教師須學習人際溝通的技巧，與家長、學生和同事建立良好的人際關係，並運用資訊溝通管道，增加彼此互動機會。所以，教師與家長應該建立充份的管道來表達意見，藉此得到彼此的回應與尊重。

肆、教師與學校多能落實正向管教並配合通報制度，少有偏袒教師不當管教的情況

在〈教育部國民及學前教育署推動校園正向教工作計畫〉的三級預防中提到，學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，需進行通報與處置，以預防體罰之再發生。透過深度訪談，研究者發現目前的教師基於引導學生身心健全發展，多能配合正向管教政策的實施，並在必要通報時，基於保護學生的立場，教師亦多能主動通報，並告知學校行政人員尋求必要的協助。學校方面會給予教師必要的支持，讓老師不會獨自面對通報後的壓力。故教師及家長當權益受到損害時，皆應該利用學校的申訴管道，讓校方做出及時與公正的處理，期能有效的彌補教師與家長應得權益。這部分的發現和徐美鈴(2010：357-362)在研究中提到學校處理教師違法失職事件的模式大多極力袒護教師的情況，已經有明顯得不同。

研究發現受訪的台中市教師多遵守法規，不會發生言語侮辱、肢體暴力情事，或對學生有任何形式體罰，但是仍希望在管教上擁有專業的自主判斷，並獲得家長的尊重與支持。以零體罰的部分，研究發現目前台中市教師很少有聽到體罰學生的情況，和侯全利(2008:92-99)與吳一藝、吳福源(2007：165-207)的研究中提到教師認為體罰可以快速矯正學生行為的觀念，所以零體罰的成效低，也和溫瑞文(2008：112-114)的研究提到教師認為在面對頑劣學生的情況下贊成適度的體罰，執行正向教態度消極的情況有很大不同，顯示目前教師多能認同且落實正向管教政策。

學校行政人員目前持續宣導正向管教的觀念，避免體罰情事的發生之外，當家長對教師的管教措施或帶班方式不認同時，學校的行政人員多會主動站在中立的立場，協調雙方並建立理性溝通的管道，主動關懷並盡快弭平衝突，讓親、師關係日趨和諧，以免影響學生在班上安心受教的權益。此研究發現和翁吟甄(2010：73-76)探討臺中市國民小學高年級學生對教師正向管教的期望度與知覺教師實踐程度的現況中提到，「完善的支持系統」實踐程度最低的結論已經有很明顯的改善。此外，教師在實施正向管教遇到問題時，會尋求同儕和專業的協助，這一點和陳雅婷(2011：104-106)的研究結果相似。

第二節 研究建議

研究者綜合以上資料，在本節提出四項建議，分別是第一部分是給學校的建議，第二部分是給教師的建議，第三部分是政策制定者的建議，然後研究者在最後提出後續研究的建議，以供未來研究之參考方向。

壹、對學校的建議

一、學校研習時可兼顧教育類與體制外的課程，以增加正向管教相關研習的廣度

根據受訪教師的想法，學校在安排研習的時候，除了安排教育類型的研習，包含班級經營、情緒管理等課程之外，還可以安排其他類別的研習，比方說：食品安全、健康管理、法律常識等方面的研習，學校可以安排警察、律師、醫師等不是教育工作人員來給教師上課，增廣見聞。這一些知識不見得對正向管教有直接關係，但是對老師來說，吸收各類知識都是一種提升和成長，而老師的接收到的知識也會在平常管教的過程中傳遞給學生，其實這對老師跟學生都是有很多的幫助，畢竟正向管教不單只重視管教這一件事，而更重要的是要引導學生，真正的把正向的心念、想法、行為、習慣等，確實的落實在生活之中，研究者相信這正是教師落實正向管教最重要的目的。故研究者認為，教師的研習不一定限制在教育的類別，或許增加更多其他類型，可以提升教師在週三下午進修研習的意願和動機。相信透過各類型的研習，教師能用更多元的方式引導孩子去作正向的思考、學習如何適當紓發情緒，期許學生能養成正向的人際關係與互動，成為對國家社會有正向影響力的人。

二、學校可參酌教師的研習需求及意願安排相關研習

受訪教師認為正向管教是當前的教育趨勢，而進修研習是讓教師充實專業能力的最佳管道，所以學校在安排研習課程的時候，可以去了解教師們對研習內容有哪些的期待和需求，而非只由行政人員來做研習課程的安排。學校可以在每個學期末發下意見表，讓老師們勾選希望下學期希望安排哪些類型的研習，比方用紙本填寫意見，或者上網填報下學期希望有哪些的研習，當學校收集全體教師之研習意願，再做研習的安排。比方

說在正向管教的研習安排，如果教師認為需要在實際操作上擁有更多的教學技巧，學校在安排研習時，便可以請講師多講些實務經驗，減少理論敘述；或是教師希望得知目前有關正向管教的相關法規與管教案例，學校便可以請法律界或警界相關人士來與教師作研習分享。研究者認為這樣的做法可以讓全體教師皆參與研習內容的安排，而非單由行政人員做研習的計畫，如此更可以知道第一線的教師到底在專業成長上希望得到哪些的資訊，更能能夠落實讓老師在研習中提升自己的專業能力的主要目的，也可以讓老師增加研習的動機和意願。

貳、對教師的建議

一、教師應該積極的與家長建立多元的溝通管道，建立合理、正向管教的共識

透過研究者整理受訪的台中市國小教師的想法，可以了解到良好的親、師溝通在管教與班級經營上具有十分重要的地位。受訪教師多認同，許多親、師的衝突都常常發生在對彼此管教觀念與做法的不了解或不認同，而且現在的家長知識水平越來越高，在教養孩子方面也多有個人的一套見解，此外家長參與學校活動的程度也更頻繁，故教師的管教措施常常會引起家長的注意，甚至質疑老師的做法是否恰當。所以為了避免親、師衝突，在平常教師就應該主動多和家長作聯繫，而非只在學校表定的家庭訪問日與家長做溝通。當教師平常就讓家長知道孩子在學校有哪些好的表現，或需要哪些的修正，讓家長明白教師對孩子是關心的，而且也讓家長知道教師需要家長共同對學生提供哪些協助，讓家長除了家庭教育外，也能夠多參與學校教育。當家長和教師對孩子的教育觀念比較有一致的想法時，親、師衝突自然會減少，也可以建立合理管教的共識。現在的溝通管道也比以前多元，除了電話或親自到府家庭訪問之外，還有其他方式，比方說用溝通軟體line就可以把學生在學校參與的活動或得獎的相片，即時的傳遞給家長，家長在收到訊息後一定會感到很開心，覺得老師除了關心自己的孩子之外，還很在乎家長的感受，研究者認為這一些都是在促進親、師溝通方面方面很值得做的。

二、教師應確定工作與生活的分際以紓解職場壓力

研究者透過與受訪教師的對話，明白受訪的教師在教學工作中除了授課的進度壓力外，還得面對行政工作的負擔，並且解決學生大大小小的紛爭和情緒的處理，此外還有家長們對學生在班級上的一些要求，日積月累也累積了不少的壓力，常常造成身心俱疲的狀況。所以，當教師的情緒如果無法適當的抒發，則很可能在與學生應對時呈現不耐煩的狀況，甚至在管教學生的過程中情緒失控，這一些都不是現在推動教師落實正向管教政策的過程中所願意看到的情況。教師們既然已經多認同正向管教的優點，便需要在管教技術以及情緒管理上多尋求正向的方法。在實施管教的過程中，教師的情緒管理也經常會影響到學生，學生在學校以老師為榜樣，很容易學到老師與他人的應對方法，所以老師對自己的言行態度不可不謹慎。研究者和多位受訪教師皆認為，教師是不是能夠表現出快樂與充滿活力的狀態，會影響到學生在學校的表現是否正向。因此，多位受訪教師認為當有快樂的老師，才會有快樂的學生，故教師應該確定工作和生活的分際，在教學時間就認真於教學過程，而在下班後也應該去培養休閒的興趣和習慣，除了維持身心健康之外，也可以釋放上班所累積的工作壓力，相信這對學生的學習品質也有所助益。

叁、對教育政策制定的建議

在政策制定的建議部分，研究者透過與受訪教師的對話，認為制定落實正向管教教育績優人員之獎勵與表揚制度也很重要。經過本研究歸納，受訪教師認為若能落實正向管教，不僅對學生的行為表現有好的影響，教師本身在掌控情緒與班級管理上也會有所進步。所以落實正向管教，改變傳統的打罵教育是非常具有教育意義的。在目前有關正向管教的政策中，比方說在〈教育部國民及學前教育署推動校園正向教工作計畫〉提到的三級預防中，除了針對使用違法或不當管教方式之教育人員，提供繼續教育與輔導外，還要求學校在教育人員違法處罰學生之事件發生後，進行通報與處置。在〈學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項〉中的四章「法律責任」的部分，也清楚列出五條教師有違法處罰學生的懲處內容。在這部分研究者認為政府除了要求教師需用正向的態度與

正向的方式來鼓勵、管教學生之外，也應該給予教師獎勵，用積極的方式支持教師持續實施正向管教，而非消極的透過法規和學校主官、管時時宣導違法管教的案例。教師是個頗能自律的團體，對應盡的義務都相當明白，但教師仍是需要受到鼓勵的，受到鼓勵就會產生更多正面的能量，而這些正面能量會傳染到學生的身上，對營造班級正向的班級氣氛來說也具有很大的幫助。獎勵對老師而言是必要的，至於如何遴選有成效的教師，比方說可以透過家長和學生的推薦，讓學校的教師知道有哪些同仁在實施正向管教上有可供大家參考的措施或技巧，讓這些教師在晨會或研習中擔任講師，與其他同仁分享實施正向管教的心得。學校也可指導教師成立專業的學習社群，讓教師在社群內交換意見，教學相長，這些對教師正向管教方面的專業成長都是很有幫助的。

肆、後續研究的建議

從2004年教育部頒布〈友善校園總體營造計畫〉，到2011年修訂為〈教育部推動友善校園計畫〉；2007年訂定為期三年的〈推動校園正向管教工作計畫〉，接著又在2010年提出接續性的〈推動校園正校管教工作計畫〉，由此可見我國教育高層推動校園正向管教之決心。校園正向管教的推動至今多年，研究者盼透過實際的深度訪談，了解台中市國小教師在正向管教上的執行成效，經訪談後發現台中市教師普遍上都能認同並落實正向管教政策。本研究針對未盡事項與研究心得，提供幾點後續研究的建議，以供後續相關研究者參考。

一、訪談家長與學生的看法及意見

本研究純粹由教師的觀點，透過深度訪談來了解台中市教師在正向管教政策執行的成效作基本的了解，無法從家長的觀點、家長的期待或學生的回饋等多角度進行多重檢視。故建議後續研究者，可以從不同角度或不同研究方法來了解正向管教政策的執行成效，比方設計針對中、高年級學生的問卷，或設計給學生家長的意見表，皆可以對正向管教的實施狀況有更多面向的了解。

二、擴大研究的範圍與增加取樣數目

本研究用以了解台中市教師實施正向管教的實施成效，研究對象為台中市的教師，台中市位居台灣中部，所蘊含的人文環境及自然條件皆和其他縣市不同，故研究結果無法類推至其他縣市，建議未來的研究者可以擴大研究範圍，亦可增加取樣數目，則更有助於了解正向管教實施成效的客觀性。





參考文獻

壹、專書

- 王文科、王智弘（譯）（2002）。B. R. Hergenhahn Matthew H. Olson 著。學習心理學-學習理論導論（An Introduction to Theories of Learning）。台北市：五南。
- 丘昌泰（2004）。公共政策—基礎篇。新北市：巨流圖書公司。
- 江雪齡（2009）。正向心理學 生活、工作和教學的實用。台北市：心理。
- 李政賢、廖志桓、林靜如（譯）（2008）。Uwe Flick 著。質性研究導論。台北市：五南。
- 李德高（1998）。教育心理學。台北市：五南。
- 余致力、毛壽龍、陳敦源、郭昱瑩（2008）。公共政策。台北市：東華。
- 林宗鴻（譯）（1999）。Jerry M. Burger 著。人格心理學。台北市：揚智文化。
- 林淑馨（2013）。寫論文其實不難。新北市：巨流圖書公司。
- 林淑馨（2010）。質性研究理論與實務。新北市：巨流圖書公司。
- 洪蘭（2004）。歡樂學習，理所當然。台北市：天下遠見。
- 張齡謙（譯）（2010）。Roger Fritz 著。正向思考力大無窮（The Power of a Positive Attitude）。新北市：世潮。
- 張鳳燕、楊妙芬、邱珍琬、蔡素紋（譯）（2002）。Robert M. Liebert、Lynn Langenbach Liebert 著。人格心理學-策略與議題。台北市：五南。
- 教育部（2004）。友善校園總體營造計畫。教育部訓育委員會。
- 教育部（2007）。學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項。
- 教育部（2010）。推動校園正向管教工作計畫。
- 游恆山（譯）（2001）。Carol K. Sigelman David R. Shaffer 著。發展心理學。台北市：五南。
- 楊國樞（1998）。社會及行為科學研究法（上冊）。台北市：東華。
- 鄭芬姬、何坤龍（2005）。管理心理學。台北市：新陸。

- 賴麗珍（譯）（2007）。James P. Raffini著。增進學生的學習動機150種策略（150 Ways to Increase Intrinsic Motivation in the Classroom）。台北市：心理。
- 劉曉春、曾華源（譯）（2004）。Robert A. Baron，Donn Byrne著。社會心理學。台北市：洪葉文化。

貳、期刊論文

- 丁一顧（2011）。教師專業發展另一章：班級經營教練。中等教育，62（2），82-99。
- 王琳（2008）。親職認知對管教行為的影響：探討兒童衝突的管教。中華心理衛生學刊，21，245-272。
- 王沂釗（2005）。幽谷中的曙光－正向心理學發展與希望理論在輔導上的應用。教育研究月刊，134，106-117。
- 王金國（2009）。正向管教的理念與做法。實習輔導與通訊，8，1-3。
- 江文慈（1996）。解讀人類的另類智慧-EQ，諮商與輔導，124，39-42。
- 李真文（2008）。教師專業倫理之辯證－以懲罰為題。台東大學教育學報，19（1），101-130。
- 李慧玲（2011）。情緒的分析與管理。屏東教大體育，14，249-258
- 李漢中、羅德水（2007）。從校園民主、法治教育談學生受教權與教師基本權以人性尊嚴為中心。環球法學論壇，3，34-53。
- 何金針（2009）。從正向心理學論教師心理健康。諮商與輔導，208，35-39。
- 吳定（2009）。如何瞭解無所不在的「公共政策」。空大學訊，413，30-37。
- 吳耀明（2005）。國小班級經營問題及其解決策略之研究。臺東大學教育學報，16（1），113-150。
- 吳佩珊（2008）。正向心理學在學生輔導之應用，教師之友，49（4），26-32。
- 吳璫妤（2011）。全女生班班級經營實務分享。台灣教育，670，45-47。
- 吳一藝、吳福源（2007）。國民小學實施友善校園成效與相關問題之研究。教育政策論壇，10（2），165-207。

- 林文英（1992）。中國人的兒童教育初探—以體罰現象為基礎。**輔仁學誌**，21，81-120。
- 林進材（2009）。有效班級常規的經營。**師友月刊**，501，55-60。
- 林志成（2004）。從系統化的教育理論剖析體罰問題。**國立新竹師範學院「國教世紀」**，211，81-88。
- 林天祐、吳清山（2005）。友善校園。**教育資料與研究**，62，177-178。
- 林雪慧、潘靖瑛（2012）。教師人格特質、情緒管理、領導行為與班級經營效能相關性之統合分析。**教育與多元文化研究**，6，23-59。
- 林素卿（2003）。協同行動研究—以班級經營之常規改善為例。**師大學報**，48（1），91-112。
- 林鍾沂（1999）。政策執行評估—兩種視野的比較。**研考雙月刊**，15（6），14-21。
- 柯至芸（2013）。多元智能與正向管教在班級經營上的應用。**臺灣教育評論月刊**，2（9），52-54。
- 柯三吉（2013）。當代政策執行研究途徑之發展趨勢：歷史脈絡分析。**空大行政學報**，26，1-34
- 侯全利（2008）。打造優質的行政團隊，型塑溫馨支持的校園氛圍。**學生輔導**，105，70-79。
- 施佩芳（2010）。國小學童知覺到的導師權力類型、人際關係與學校壓力關係之研究。**國民教育研究學報**，24，155-185。
- 施怡僑、賴志峰（2013）。國民小學級任教師時間管理與班級經營效能關係之研究。**學校行政**，87，73-97。
- 施能傑（1999）。政策執行的要素分析。**研考雙月刊**，23（4），6-15。
- 范熾文、莊千慧（2009）。國小教師績效責任信念、知識管理與班級經營效能關係之研究。**學校行政**，59，113-136。
- 范熾文（2007）。教師情緒智商與班級管教。**師友**，475，1-4。
- 徐美鈴（2008）。校園正向管教向前行-扎根教師教育專業與班級經營。**學生輔導**，

105，70-79。

- 徐美玲（2010）。給學生一個友善的學習環境--教師的信念和承諾。**中等教育**，61（1），8-18。
- 張民杰（2008）。中小學專家教師班級常規策略之分析與比較。**教育學刊**，31，79-119。
- 張學善（2004）。情緒管理課程對提昇教育學程學生情緒智慧之成效研究。**彰化師大輔導學報**，26（2），37-56。
- 張春興（2007）。**教育心理學**。臺北：東華。
- 張美華、簡瑞良（2009）。教師心法的根本-談教師心態與教學成效的關係。**教師之友**，50（5），89-99。
- 許育典、陳碧玉（2009）。以學生為教育主體的零體罰政策。**教育政策論壇**，12（1），107-140。
- 許國興（2011）。方法用對了 班級經營非難事。**師友月刊**，533，82-85。
- 許書務、董慧香、陳麗玲（2003）。運用各種班會活動類型提昇班級經營效能之研究。**亞東學報**，23，1-7。
- 許鶯珠（2009）。正向心理學在諮商輔導的應用。**諮商與輔導**，281，48-52。
- 郭蘋萱（2014）。「體罰」及「懲罰」之我見。**臺灣教育**，685，44-45。
- 郭淑珍（2010）。正向心理學的意涵與學習上的應用。**銘傳教育**，2，56-72。
- 孫俊傑、龔心怡（2010）。國民中學兼任行政職務教師情緒勞務、教師自我效能與學校效能關係之研究。**彰化師大教育學報**，18，29-62。
- 曹中璋（1997）。情緒的認識與掌控。**學生輔導**，51，26-39。
- 曹月珍（1997）。談教師的情緒管理。**臺灣教育**，559，42-45。
- 常雅珍、毛國楠（2006）。以正向心理學建構情意教育之行動研究。**師大學報**，51（2），121-146。
- 陳啟榮、張文良（2009）。零體罰教育議題之芻議。**師友月刊**，50（5），47-53。
- 陳榮華、林坤燦（1991）。國民中學體罰問題之調查研究。**師大學報**，36，65-116。

- 陳勇祥（2010）。班級經營成敗關鍵～木桶效應的運用。《**台灣教育**》，661，46-47。
- 陳勇祥（2012）。老師，你有領導魅力嗎。《**師友月刊**》，546，60-62。
- 陳佳雯（2012）。教師情緒管理之探討。《**教育研究論壇**》，3（2），127-140。
- 陳清溪（2004）。從教育改革談教師的情緒管理。《**研習資訊**》，21（2），30-36。
- 陳文家（2008）。「小小童心、教師愛心」共築正向管教。《**學生輔導**》，105，139-148。
- 陳寶山（2000）。新世紀的班級經營。《**課程與教學**》，3（2），1-16。
- 陳騏龍（2011）。從正向心理學出發談霸凌的正向管教。《**諮商與輔導**》，304，24-27。
- 傅木龍（2008）。正向管教班級經營大未來。《**學生輔導**》，105，6-29。
- 游淑媛（2008）。正向管教範例 3--我的班級經營風格與理念。《**學生輔導**》，105，70-79。
- 程明（2009）。教育新思維 零體罰政策之探析。《**教育趨勢導報**》，34，3-8。
- 雲大維（2008）。影響學校教師實施零體罰因素之研究。《**玄奘社會科學學報**》，6，1-30。
- 黃道遠（2008）。放下教鞭，走向友善談教師在立法零體罰之後的處境。《**學生輔導**》，106，166-174。
- 黃俊傑（2008）。心理學新典範—談正向心理學。《**國教之友**》，59（2），58-65。
- 黃楸萍（2001）。良好的班級經營與師生互動。《**國教新知**》，47（3），70-76。
- 黃秀珠（2004）。進入孩子的世界—班級經營紀要。《**師友月刊**》，445，86-88。
- 楊家瑜（2013）。國小代理教師情緒勞務之研究。《**臺中教育大學學報**》，27（1），39-55。
- 楊忠斌（2011）。「懲罰」的概念分析對教師管教之啟示。《**中等教育**》，62（4），14-28。
- 曾端真（2011）。正向管教與紀律的養成。《**中等教育**》，62（1），20-31。
- 曾文志（2006）。活出生命的價值-正向心理學的認識。《**師友月刊**》，464，1-7。
- 曾文志（2010）。走過正向心理學的第一個十年。《**師友月刊**》，513，62-66。
- 廖勇潭（2011）。正向管教的心方法。《**品質月刊**》，47（10），37-38。
- 鄭文烽（2009）。焦點解決取向團體諮商對國中偏差行為學生之輔導研究。《**台灣青少年犯罪防治研究期刊**》，1（2），1-30。
- 鄭崇趁（2008）。建正向管教理念中的班級經營策略。《**學生輔導**》，105，30-41。

- 鄭曉楓（2011）。正向心理學主要內涵及其在心理諮商之應用。諮商與輔導，304，6-10。
- 劉怡亭（2000）。一個教師的教學轉變—從心理學理論看班級經營。師友月刊，398，83-87。
- 劉靜文（2008）。正向心理學的觀點及其對教育的啟示。師說，203，9-13。
- 劉素倫、林清文（2007）。國中教師班級經營與學生學習動機之研究。輔導與諮商學報，29（1），1-24。
- 鄭理謙（2007）。建立友善校園談體罰問題。北縣教育，61，14-17。
- 賴光祺（2008）。「輔導與管教辦法注意事項」修訂過程評析。中等教育，59（2），100-113。
- 賴麗雯（2008）。從師生衝突事件談校園正向管教的省思與行動。學生輔導，105，70-79。
- 鐘明翰（2008）。教育現場的矛盾零體罰入法之後續思維。師友，490，32-35。
- 謝嘉梁（1994）。政策執行與地方自治體制調整。理論與政策，8（4），74-82。
- 藍乙琳（2007）。情緒管理停、看、聽。諮商與輔導，259，34-36。
- 顧忠華（2008）。由社會變遷看友善校園的實踐。學生輔導，105，42-55。

叁、學位論文

- 王靜宜（2010）。國中教師正向管教知覺與策略之研究。國立嘉義大學輔導與諮商學系研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 李姿瑩（2012）。臺中市國小教師正向管教與班級經營效能關係之研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文，未出版，臺中。
- 林映佐（2012）。國中推動「正向管教方案」提升教師班級經營能力與管教態度改變之行動研究~以花蓮某國中為例。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 林汝鍵（2008）。台中市國中教師對正向管教教育政策之態度。逢甲大學公共政策所碩士論文，未出版，臺中。

- 林美秀（2008）。**國小教師體罰態度及對零體罰教育政策態度之調查研究**。南華大學生死學系碩士論文，未出版，嘉義。
- 周淑華（2008）。**臺北縣國民小學教師正向管教與班級經營效能關係之研究**。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 洪敏珍（2010）。**國小高年級學童知覺父母正向管教、情緒智力與生活適應之研究**。高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 高宏忠（2009）。**轉型領導理念運用在國中學務處推動正向管教之行動研究**。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 徐美鈴（2011）。**學校行政執行力之研究—以新北市國民中學執行「校園正向管教」政策為例**。國立臺北教育大學教育經營與管理學系碩士論文，未出版，臺北。
- 翁吟甄（2010）。**臺中市國民小學高年級學童正向管教期望、知覺與班級氣氛之相關研究**。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版，臺中。
- 張永賢（2007）。**從華人社會文化脈絡論國小教師體罰的實踐邏輯**。南華大學教育社會學系碩士論文，未出版，嘉義。
- 陳雅婷（2011）。**桃園縣國民小學導師正向管教認同與實踐之研究**。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版，臺中。
- 陳泊旭（2011）。**國中導師正向管教與班級經營效能相關之研究**。高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 陳世彬（2009）。**警察機關執行防制危險駕車政策之評估研究-以高雄市為例**。中山大學社會科學院高階公共政策碩士碩士論文，未出版，高雄。
- 黃建智（2013）。**國民小學教師思考風格類型、情緒智力對正向管教作為之關係探討:以新北市五股地區為例**。國立臺北教育大學教育經營與管理學系研究所碩士論文，未出版，臺北。
- 鄭皓文（2012）。**國民小學高年級級任教師情緒管理、正向管教及社會支持對班級經營效能之影響**。嶺東科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，臺中。

溫瑞文（2008）。**臺東縣國中教師執行零體罰政策面臨的問題與因應方式**。國立臺東大學教育學系研究所碩士論文，未出版，臺東。

劉瑛玫（2008）。**臺北市高中職學生知覺校園零體罰與正向管教實施現況之研究**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士論文，未出版，臺北。

詹曉娟（2012）。**零體罰教育政策執行之研究以台中市豐原區某國中為例**。南華大學國際暨大陸事務學系公共政策研究碩士論文，未出版，嘉義。

賴進龍（2010）。**屏東縣國小教師正向管教知覺與班級經營關係之研究**。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東。

謝麗貞（2010）。**臺北市國小教師正向管教認知與態度之研究**。臺北市立教育大學社會科教育學系碩士班碩士論文，未出版，臺北。

肆、網站

游婉琪（2010）。**放下教鞭的老師校園零體罰變成零管教**，2010年11月16日，取自台灣立報：網址 <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-101799>。

附錄

附錄一：訪談題綱

國小正向管教政策執行成效之研究-以台中市為例

您好！這份訪談題目主要在探討「國小正向管教政策執行成效之研究」，目的在了解正向管教政策實行後，台中市公立國小教師施行此教育政策的情況如何，進而提供這項政策在施行上的具體建議。

您的寶貴意見是成就本研究的重要助力，您所回答的內容將做為學術研究之用，唯有您的支持，本研究才能圓滿完成，由衷感謝您的協助。

東海大學公共事務碩士專班

指導教授：林淑馨博士

研究生：王智鴻

本研究的訪談大綱，乃針對本研究在「教育部推動友善校園計畫」、「教育部國民及學前教育署推動校園正向管教工作計畫」、「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」有關正向管教的內容，共設計10個問題，如下：

一、教師知覺

- (一) 依您所瞭解，學校老師管教與輔導學生大多採取什麼方式？對此您有什麼看法？
- (二) 您認為用正向或非正向的管教方式管教學生，有哪些差異？何者較有管教效果？
- (三) 學校曾辦理那些正向管教的相關研習？學校教師的參與的意願或動機為何？

二、情緒管理

- (一) 在正向管教政策推行以來，對您在情緒管理或控制上有哪些的幫助？
- (二) 當您實施正向管教的輔導方式時，班級的氣氛有什麼不同？教師與學生的互動情形

如何？

三、班級經營

(一) 當您在班上實施正向的管教方式前、後，學生的行為表現有何差異或改變？同學間

的互動情況有什麼改變？

(二) 當學校教師在實施班級經營發生困難時，會尋求哪些協助？

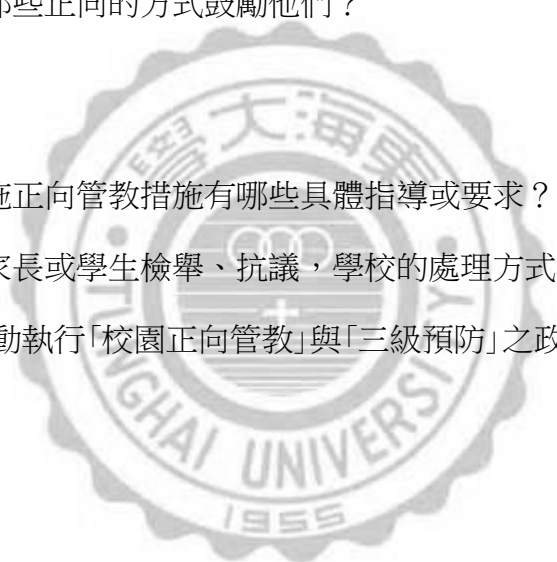
(三) 在教學過程中，您如何顧及學生的個別差異或不同的學業成績表現？若學生的學習

態度不佳，您會用那些正向的方式鼓勵他們？

四、政策執行

(一) 學校對教師實施正向管教措施有哪些具體指導或要求？當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校的處理方式如何？

(二) 您認為學校在推動執行「校園正向管教」與「三級預防」之政策時有什麼壓力或阻力？該如何克服？



參與研究同意書

本人_____經研究者詳細說明研究目的與性質後，同意參加東海大學公共事務碩士專班學生王智鴻所進行「國小正向管教政策執行成效之研究-以台中市為例」的論文研究，對個人經驗進行觀察與訪談。

經由詳細說明後，本人已經充分了解以下有關我參與此研究的各項權利與義務等重點：

- 一、本研究將遵行研究倫理進行研究，故可確保本人之有關權益。
- 二、本次觀察與訪談旨在瞭解並收集本人與他人正向管教之經驗與看法。
- 三、本人同意此觀察過程中可以錄影與錄音，作為本研究之用。
- 四、研究者對本人所提供之錄影與錄音資料有保密責任。使用上，只有研究者可在本研究中使用，關於觀察與訪談內容，研究者將在刪除足以辨識個人背景資料之內容後才在論文中呈現，並不為其他用途使用。

參與者簽名：_____ 研究者簽名：_____

中 華 民 國 _____ 年 _____ 月 _____ 日



附錄三：訪談逐字稿

訪談時間：104/4/15 20：10
訪談地點：台中市 南屯 麥當勞

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：C1

Q：謝謝您接受這一次的有關正向管教的訪談。

C1：不客氣，我盡量回答。

Q：那我想請問，依您所瞭解，學校老師管教與輔導學生大多採取什麼方式？對此您有什麼看法？

C1：恩…因為現在落實禁體罰政策，學校老師管教與輔導學生大多能採取較積極的方式處理，例如說…針對學生好的行為給予增強鼓勵，這一點我覺得除了能引發其內在向善的動機，也能成為他人的學習楷模。

Q：那學生有不良的行為，您會…會怎樣的處理？

C1：我的話會針對學生不好的行為給予糾正、反省機會，讓他們有機會解釋自己的行為，如果這樣子做，學生不只知道什麼是錯的行為，而能學習正確的行為。

Q：以妳的感覺，學校的管教多半是用？

C1：我認為在正向管教政策的推動，校園的氛圍是有越來越友善、正向的感覺了！

Q：好的，那您認為用正向或非正向的管教方式管教學生，有哪些差異？何者較有管教效果？

C1：我覺得喔~正向管教能告訴孩子哪些是正面的行為，孩子所遵守的規則，是經過討論過、認同的規則，當孩子的不當行為如果造成別人的損失，他了解他必須有所補償。

Q：是。要付出該有的…

C1：呵~對。所以，教師在指導孩子時，能考量孩子的個人能力、需求、環境和發展階段，使用非暴力的語言和行為，注重傾聽與示範，針對孩子的行為，不是孩子本身，是「你的行為錯了！」

Q：你的想法真的很正向ㄝ，不過我想知道，學生大多會服從你的管教嗎？

C1：可以啦！重點是要鼓勵孩子把錯誤當做學習的機會，讓他們學會自我管理。

Q：若是用傳統…不是正向的方式管學生…你認為？

C1：非正向管教的處罰方式，只告訴孩子哪些是「不可以」的行為，孩子遵守規則是因為受威脅利誘，這會造成孩子陽奉陰違，強迫孩子遵守不合理的規則。

Q：是，所以妳不贊成非正向管教？

C1：不贊成，我是覺得，教師在教導孩子時，如果沒有考量過孩子的個人能力、需求、環境和發展階段，只一味嘮叨，會導致孩子將我們的話當耳邊風。

Q：管了也沒效果..是嗎？呵

C1：呵呵~我覺得正向管教較能培育一位具備良善品德的人。

Q：好的...我接下去問喔~請問，學校曾辦理那些正向管教的相關研習？學校教師的參與的意願或動機為何？

C1：我印象中，我們這所國小曾辦理「父母成長學習系列講座」，邀請曾任體制外教師的李崇建老師主講「正向管教的方程式」專題，指導父母親、教師發現孩子犯錯時，該用什麼樣方式回應，才能擁有正向的法則，並引導孩子體會自我價值且學習被約束。

Q：老師對這研習的反應好嗎？

C1：反應熱烈，而且藉由此研習可學習到從正向管教的學校氛圍能不用懲罰，也不是縱容，而是以相互尊重合作的方式，在溫和而堅定的教導下，培養孩子面對人生任務所需的能力。

Q：呵呵，感覺挺不錯的，我都想去參加他的講座了。

C1：對阿，是真的有很多可以學習的技巧，尤其是觀念上也有所收穫阿。

Q：OK~接下來的題目是，在正向管教政策推行以來，對您在情緒管理或控制上有哪些的幫助？

C1：我認為有幫助。

Q：理由是...你覺得比較少生氣了嗎？在教學時...

C1：也不見得是教學時，因為藉由學校舉辦的研習活動，從許多老師所分享正向管教策略、有效的行為改變技術，以及班級經營策略與技巧，讓我能自我進修，並融入班級教學活動中。也知道該如何察覺與控制自己生氣或憤怒之情緒，避免於盛怒下管教學生。

Q：了解，你跟學生的關係...感覺...

C1：我覺得多給予學生鼓勵，盡量使用非暴力的語言和行為，注重傾聽與示範，能更拉近我與學生的距離，說真的…這種感覺還蠻好的。

Q：是，好，那請問當您實施正向管教的輔導方式時，班級的氣氛有什麼不同？教師與學生的互動情形如何？

C1：我認為在實施正向管教的輔導方式時，較能塑造和諧的班級氣氛，讓在班上所有人都受到尊重，大家會包容彼此的差異，一起合作。

Q：教師與學生的互動情形呢？

C1：因為喔~老師不會常常罵人，而是傾聽與了解，比較能讓學生在學習生涯中留下感動，啟發行動改變自我的人生態度和價值觀。

Q：他們會願意..自己…

C1：是阿…自己追求改變，或是說，改善！

Q：了解。

C1：呵~是阿~

Q：好的…我往下一題問唷~當您在班上實施正向的管教方式前、後，學生的行為表現有何差異或改變？同學間的互動情況有什麼改變？

C1：我的概念是：正向管教在於讓學生被尊重及有尊嚴情況下，願意遵守規範，產生自律行為。所以，在班上實施正向的管教方式時，因為尊重學生，讓他們有尊嚴，因此學生比較能以理溝通。

Q：和過去的情況比較呢？

C1：有差~過去學生可能因為怕被老師責罰，而不敢有不良行為，但這樣外塑的力量，卻不能讓學生從根本學到對的行為，等到畢業以後出了社會沒有外塑力量加以限制，不良行為可能又出現了！

Q：對對對…

C1：呵..就是說…正向管教允許學生有犯錯的可能，並視犯錯是學生學習新行為之契機。讓他們了解什麼事對的行為，藉由合理的溝通亦可達到正面的效果，並且讓他們能學習到自律與自動自發。我覺得這樣真的比較有效果ㄝ…

Q：OK~了解…那接下…呵…謝謝…接下來我往下一題問喔。

C1：你直接請問就好。

Q：好，那…當學校教師在實施班級經營發生困難時，會尋求哪些協助？

C1：目前我的感覺喔~當學校教師在實施班級經營發生困難時，在學校內，大多尋求資深教師、行政處室同仁的協助。

Q：OK，幫助大嗎？呵…

C1：有幫助阿~而且我認為班級經營…就是說班級經營每個人都有自己一套方法，但可能也都有盲點，有問題可以找其他資源…

Q：不必一個人蠻幹…你是這意思嗎？

C1：差不多啦~現在本來就是講究團隊合作，而且也可引入社區、家長的力量，共同為班級的活動出力。

Q：OK~家長會也可以提供協助嗎？

C1：有阿…尤其是溝通這一方面~

Q：親師溝通

C1：對阿~另外，我在班級內，也會運用小老師、小組長、班級幹部來協助班級的經營。

Q：幫助管理班級嗎？

C1：秩序上…或是學習上都可以讓幹部幫忙阿~

Q：比方說風紀維持秩序、小老師協助課業的…指導，這一類的嗎？

C1：是阿！大部分的班級也都會運用幹部來讓班上表現更好。

Q：幹部是同學選的，還是…

C1：老師和同學可以提名，再讓大家票選…這樣的作法我覺得還OK~

Q：是…看來選幹部是很重要的。選錯人很麻煩~

C1：呵~~還有幾題？

Q：快結束了，呵呵，接下來我要問，在教學過程中，您如何顧及學生的個別差異或不同的學業成績表現？若學生的學習態度不佳，您會用那些正向的方式鼓勵他們？

C1：個別差異每個班都有阿？我覺得就是要有耐心去教啦。

Q：你…班上有特別…就是類似資源班的學生嗎？程度比較不好的…？

C1：程度不好？我覺得是比較不愛念書ㄝ，成績差有時候是不認真讀書，我們班有兩個資源班學生，理解力都差。

Q：是。

C1：但是同樣是資源班，一個認真，一個都在打混，兩個人的成績就有落差，所以我認為還是看態度吧~

Q：你的意思是，你看重學習態度，比較不去CARE分數？

C1：分數是當然也是…會在意啦。但都是需要持續關心和鼓勵的。

Q：正向鼓勵？

C1：不然一直罵他有什麼用？

Q：而且都已經是資源班的學生了。

C1：是阿，讀不起來逼他也沒用。

Q：但你計較的是他的學習待態度…比較…差？

C1：當然，也不是說計較，就是會在意他的態度啦~也跟他媽媽講過了

Q：效果？

C1：家長在意…幫助就大，不在意就只好…呵…

Q：老師自己來…

C1：對阿~還有我說…需要靠…幹部..的幫忙

Q：小老師。

C1：對…小老師…尤其是國文、社會的題目訂正。

Q：那數學科？比較難…？

C1：數學也可以啦…不過大部分我自己教。

Q：那假若學生的學習態度不佳，您會用那些正向的方式鼓勵他們？

C1：表現有進步就口頭獎勵，有時會請他們吃糖果、餅乾…就是有好的表現的時候，給點小東西，正增強啦~哈

Q：呵呵…學生跟你感情…算…

C1：還可以啦…就事論事…他們會比較服氣。

Q：那你會有類似補救教學的課業加強嗎？

C1：比較難多花時間補救ㄝ，在學校時間就這一些。只能有問題就鼓勵他們來問。

Q：了解。

C1：恩。

Q：好，最後一個部分喔~有關政策執行部分，請問喔~學校對教師實施正向管教措施有哪些具體指導或要求？當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校的處理方式如何？

C1：目前是這樣，我所了解的喔，依據教師輔導與管教學生辦法之規定，教師在輔導與管教學生上應依照下列原則處理：一、尊重學生人格尊嚴。二、重視學生個別差異。三、配合學生心智發展及需求。四、維護學生受教權益。五、發揮教育愛心與耐心。六、啟發學生反省與自制能力。七、不因個人或少數人錯誤而懲罰全體學生。大概就這些，學校也都有提過。

Q：誰提過？就是宣導這一類的…政策？

C1：校長阿、主任都有宣導，大部分是教師晨會啦，趁大多人都在的時候。

Q：老師都認真聽嗎？

C1：我是認真聽啦，其他…呵…有啦！大部分的教師都有在注意校長講話啦。

Q：而且又是說明重要的法規和政策。

C1：是阿，你說白一點，就是用別人的負面例子來當借鏡。

Q：你是說違法…沒實施正向管教的例子。

C1：是阿，新聞不是也都有報。

Q：可以問嗎？這間學校有這種…

C1：體罰的例子嗎？這間學校據我了解是沒有發生啦，衝突當然多少會有，我覺得平時跟家長多溝通，聊一下學生在學校的情況，建立彼此的一些，恩，信賴，應該就能在有衝突時靜下來好好講一講。

Q：大多老師都是正向管教，是嗎？

C1：我的感覺是啦~

Q：那當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校的處理方式如何？

C1：我們學校是沒有出什麼情啦。不過我們一樣有宣導，程序是當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校應提供申訴管道，成立調查委員會了解事情始末，並與家長、學生作充分的溝通。

Q：好，OK，最後一題，您認為學校在推動執行「校園正向管教」與「三級預防」之政策時有什麼壓力或阻力？又該如何去做克服？

C1：正向管教室有必要落實的，但是面對學生問題，我認為因程度上有不同處理。

Q：狀況不一樣的意思嗎？

C1：比方說，校園正向管教會潛移默化影響孩子的品格，但當學生有較嚴重的脫序行為，如攻擊教師或他人，毀損公物或他人物品，或有攻擊、毀損行為、其他現行危害校園安全的行為時，單靠校園正向管教營造友善氣氛是不夠的。

Q：這些都是蠻過分的行為了。

C1：對阿~有時候教師還是須立即做出處置，才能制止學生不對的行為。

Q：這時候還是用正向管教的方式嗎？還是需要傳統的打、罵方式比較有效？

C1：我覺得打是不可能啦，違法的方式不要再去想了。

Q：是。那…

C1：這也是現場教師遇到的困難，雖推動校園正向管教但仍不適用所有的情境，光靠鼓勵仍會有不受教的學生，對於某些特殊學生的錯誤行為導正上有無力感。

Q：所以你的想法，或方法？

C1：就是採用恩威並重的管教方法，有明確的規範與標準，才能達到引導學生向善的目標。

Q：了解，很棒的一句結論，呵呵。那謝謝您接受訪談。您的資料我會保密。

C1：不客氣啦~還要問的話不用客氣，呵!

訪談時間：104/4/15 14：50
訪談地點：台中市 北屯 學校教室

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：C2

Q：好，那我們就正式來囉！呵呵，謝謝老師您接受這一次的採訪喔。

C2：不客氣，嘿

Q：那以下有四個大的主題喔，第一個部分是教師知覺的部分。第一個小題，就您所了解學校老師管教與輔導學生大多採取甚麼方式，對此您有甚麼樣的看法？

C2：ㄟ，目前大家都是用正向管教的方式，嘿呀，因為現在孩子喔！都愛人褒啦，對，嘿，這樣子的應該是比較有比較理想一點吧！

Q：是，是，嗯。用正向的方式

C2：用正向管教的方式，嘿！

Q：那就您了解學校~~使用正向的方式比較管教的比較多，還是用傳統的方式比較多，就您的觀察…

C2：ㄟ…都是…都是正向管教。對對對，大部分孩子你用正向管教，就可以收到效果了…

Q：那也有人說用正向管教的方式可能可以收到效果，但是時間會拉比較長！這會不會是讓您實施正向管教的一種困擾？因為沒有辦法馬上看到效果。

C2：ㄟ，我不覺得呢，我覺得正向管教也能夠立刻看到效果。像我像我上美勞課，我一上課的時候我就看他們分成幾排，嘿，六排或七排或六組或七組，我黑板上就寫一二三四五六，我是用送圈圈加分的方式，我覺得也很不錯。

Q：是是

C2：嘿，他們就立刻看到了，立刻會有一種被鼓勵的感覺，嘿，對，我是覺得正向管教也立刻都會有效果，嘿。

Q：是，不一定要採取傳統的打罵教育。

C2：不一定要，不一定要打罵的啦，不一定要打罵的啦。對，啊小朋友很高興耶，我每次加分都好高興。

Q：呵呵呵，是，好，謝謝。那第二小題喔。你您認為用正向或非正向的管教方式來管教小朋友的話，會有哪些的差異？那您認為哪一種方式會比較有管教的效果？

C2：嗯，正向管教，可我是覺得他，也可以跟那個非正向的管教，都可以立刻發揮嚇阻的效果，尤其是非正向喔！以前哪，小時候不是都是打呀、罵！一打下去乖得很，嘿，我現在覺得，正向管教一鼓勵下去，也很也可以很快就達到管教的效果了，對對。

Q：是是

C2：非正向管教的就是立刻發發揮了嚇阻的效果，但是效果我覺得那個效果無法維持長久。

Q：喔～無法維持長久

C2：對對對。會很容易就再一次犯錯，再犯錯，再犯錯。

Q：好，那第三個部分，學校曾經辦理有哪些跟正向管教相關的研習，那學校老師參與的動機跟意願又是如何？跟正向管教有相關的，類似班級經營的有嗎？或者是教師如何控制情緒的這一這一類的？

C2：嗯嗯…學校都有辦這些研習。我覺得同事來說意願，當然啦，能夠教我們怎麼樣怎麼樣管它怎麼樣控制住我們怎…應該是怎麼樣控制脾氣…或管理班級，應該是大家都很願意去參加，也會普遍上也會覺得說收穫很多。

Q：嗯嗯，那第二個部分喔，是情緒管理的主題喔，在正向管教政策推行以來對您的情緒管理或控制上有哪些幫助？是不是可以透過正向管教的這個政策讓我們在平常面對小朋友在情緒管理上會有一些幫助嗎？您就您的瞭解…

C2：有啊！我覺得小朋友如果很乖好我就加分，不乖我就打叉叉，我一說打叉叉全班安靜得很…嘿，我會覺得還蠻好蠻好用的。

Q：所以老師就不需要用太發脾氣的方式。

C2：不需要，對，我上美勞課時候也都不發脾氣。

Q：是

C2：對，都不發脾氣…然後看他們的秩序或環境好，就加分。

Q：一上課就開始做正向的鼓勵了？

C2：馬上，對對對，他們就很他們就很高興了，嘿，對…

Q：是是，好，那在第二題當您實施正向管教的輔導方式時，班上的氣氛有甚麼不同？

那老師跟學生的互動情況又是如何？

C2：上課送圈圈獎勵同學，她們當然很高興啊！

Q：呵呵呵，對對對，就是說，你也會關注到，嗯小朋友的平常的一些生生活的態度啦，或者說對環境的一些重視啊。這從您這樣子敘述，您跟學生的互動其實是很融洽。

C2：嘿，對。在學習上，效果會比較加強。

Q：在學習上，在秩序上也會比較容易聽老師的控制嗎？

C2：秩序上，對對對，秩序很乖。

Q：是，好，謝謝您。那第三個主題是班級經營的部分，當您在班上實施正向管教之前或者在實施之後學生的行為表現有沒有差異或改變？那同學之間的互動又有沒有甚麼改變？

C2：傳統的管教你就是打罵，那你如果一罵個學生那他的臉就DOWN下來了，而小朋友就整組就說喔都是因為你，就覺得很不高興，那我用正向的管教方式都是鼓勵的方式，同學都覺得很開心。

Q：是，那那因為老師在做正向管教的動作的時候其實學生也是看在眼裡。

C2：對，我們說白一點就是老師的身教。

C2：嗯嗯。

Q：不管是老師用正向管教的方式或者用傳統的方式，您…您覺得對學生來說也是會有一種模仿的感覺嗎？

C2：對對對…同學應該說，嗯～不會說好不好就～就～用指責的方式去對同學。

Q：喔，就看到同學不好就直接指責。這種狀況就會減少，就改善很多，對，那學生之間的互動會因為老師使用正向管教，然後就比較他們的互動也會比較正向，比較用鼓勵啦！或者是用比較~嗯…和善的對話，或者禮貌的一些互動…會不會有幫助？

C2：對，啊有的同學嗯那，嘿，會有幫助啊，像有時候同學說哪個哪個同學碰我一下或者怎樣，或者是說~他說他拿我的東西沒有經過我的同意，上課時候誰發生這種事情，我說某某某你要跟他說對不起，嘿，東西是別人的，你要問人家要用借的說請你可以你可以借我甚麼東西嗎？不然那東西是所所有權是屬於他的，你不能隨便去拿人家的東西，

嘿…然後他我說你去跟同學說對不起，他就說某某某，要點他的名說，對不起吼，他一開始有的還還不太高興，我說你要說到他說沒關係為止，他就說某某某對不起，某某某對不起。

Q：是，呵呵呵。

C2：啊大家就～嘿，就沒事了，哈，他就說沒關係，好，我就說你要記得喔！以後拿人家東西之前，要經過別人同意才可以拿。

Q：看來您似乎也是很常指導學生該如何用正向的態度，去面對學生之間的一些衝突。

C2：嗯嗯，發生的一些爭執，對，衝突，教導他們該怎麼去用正面的方式去做對話這樣子。

Q：是，好，謝謝您，那當您在實施班級經營如果發生困難的時候，多半會尋求哪些協助？就老師如果說在實施班級經營效果不好的話，那一般來說您會用甚麼的，尋求甚麼樣的協助？

C2：嗯，會跟隔壁的同事利用時間聊聊天，說我遇到這種問題應該怎麼樣處理，我相信每個老師他都會很樂意把他的心得與你分享。

Q：您或者是其他的同事會尋求像比方說行政人員的協助嗎？

C2：行政人員離我們比較遠，我們還是跟隔壁左右鄰居比較…比較熱絡一點，尤其是同學年的老師，所以遠親不如近鄰哪！行政人員畢竟在行政室，所以比較不了解說班上發生的狀況。我們可以利用下課的時間或者是說～剛好空堂的時間去左右鄰左右的教室問問看同事就可以了。

Q：是，好，那在第三題的部分，您在教學過程中如何顧及學生的個別差異，或者是他們有不同的學業成績表現，比方說有的表現比較好，有的表現比較差？

C2：嗯嗯

Q：那當學生的學習態度不佳的時候，那您又會用哪些正向的方式來鼓勵他們？…就我們先就學生如果個別差異的部分…比方說像您要教很多個班級，每個班級的小朋友差異又不同。那您是如何使用比方說正向的方式，或者是其他方式來面對他們的個別差異？

C2：嘿，像我今天在教那個插ㄗ窗花就剪紙的部分，那有的小朋友吼他比較不會剪，嘿，

那其實要看他的，有的小朋友他本身對這個就比較沒有概念吼。我知道某個孩子他的手腳會比較慢一點，他剪出來了，雖然比較平平的，我說～你剪的很棒，嘿，他就很高興。

Q：呵呵呵，還是給予正向的一個…一個鼓勵這樣子。

C2：對對對，那如果真的很漂亮的吼，我說～你拿起來給全班同學看一下，你們看看某某是不是剪的很漂亮？他們就！哇 真的好漂亮喔。發出那種驚呼聲。

Q：呵呵呵。

C2：嘿，所以主要還是看學習態度啦。

Q：您會覺得說學習態度比表現還來ㄉ成績表現來來得重要。

C2：比，對，對，而且比學習的我覺得他學習的表現，他態度佳，只要他有表現出來就很好

就是怕有些態度不佳，呵呵呵，態度不佳又又做事情又馬馬虎虎的那種，嘿呀！

Q：那您會因此動怒嗎？

C2：我不會，呵呵呵。

Q：他的上課態度不佳這種情況，因為也許他認為說他都會了，或者是他真的是比較聰明啦

，那也許就因此吼在班上會有一些比較作怪的狀況，這會不會，會不會惹惹惱你這樣？因為他已經已經干擾到你上課，啊但是其實您講的他也許真的已經會了這樣情況。

C2：我是覺得嗯找一些對孩子比較有興趣的課程去教，應該就不會不想上課。

Q：喔～是，不是他們已經早就拿手的。

C2：對，他就覺得我會了我就需要學了，～，他們都很有興趣耶。

Q：喔，所以老師您在挑選課程的時候，也是有做過考慮。

C2：我在挑教材的時候，也是有做過這樣子的考慮。

Q：哇，您您真的是想的非常周到，呵呵呵。

C2：呵呵呵。

Q：然後有比較好的作品的時候，又馬上正向的給他們鼓勵這樣子。

C2：對對，鼓勵，嘿嘿嘿，像這一次我那個色彩家族，嗯，上學年選的是黑色的卡紙，

有一格有正方形一格一格的，這一次的是沒有，我就跟這一跟這一次的學生講說，去年選的是有一格一格的，啊這一個這一次是整張是黑色卡紙，我問問看你們認為有黑色有格子的比較好還是沒有格子的好？我說我會做一個統計。對對，作為我下學年選教材的一個參考。

Q：喔，原來原來您選的教材，不是都以自己的想法為主。

C2：對對，嘿呀，我我真的就以孩子，我說我會十班然後我會統計，認為說有一格有格子的比較好還是沒有格子的比較好。

Q：是。

C2：我會跟大家做宣布，嘿呀。

Q：哇，呵呵呵。

C2：呵呵呵，很有趣啊，嘿。

Q：對對對，好，那請問您第四個部分喔，是有關政策執行的部分。

C2：嗯。

Q：那這邊有兩個小題，第一小題是學校對教師實施正向管教的措施有哪些具體的指導或者是要求？那當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生抗議或檢舉，那學校的處理方式又如何？那我們先～那我們先請教第一部分啦就是ㄗ我們知道正向管教已經實施有有數年了，那那學校目前還有持續的做一些宣導嗎？

C2：對，嗯嗯嗯，有，我覺得學校的那個優點卡很好用，小朋友對於優點非常的非常喜歡哪，所以我說蓋優點他們都非常高興，我覺得這老師也不用花心思去想說我要買甚麼禮物來送同學，我只要蓋了優點那個小朋友集了五張優點卡以後，學校就會給他們鼓勵，我覺得學校這項政策非常好。學校做～做這個優點卡是為了讓學生有正面的一些表現一些作為。

C2：全校都實施，嗯嗯，有正，對，嘿，有作為的時候我們就蓋優點。

Q：是，哇，那您的學校有這個措施真的是非常好。

C2：呵呵呵，對，我覺得優點制度真的很好。

Q：那請教那比方說像學校的校長或主任會針對ㄗ正向管教的這部分比方說零體罰啦～

會跟老師一直持續宣導嗎？

C2：一再的宣導，一再的宣導，對，一再宣導，我們學校是零體罰，連小朋友的頭啊手，不要去觸碰不要觸碰到他的身體，嘿。

Q：嗯哼，那大部分都會在哪些哪些場合或時間來宣導正向管教觀念？

C2：嗯，在教師教師晨會的時間，都多半是校長，校長或學務主任，跟老師做宣導正向管教，不要有體罰的。我講一件對我很我聽起來很難過的事情，有一次～有一次我上課時候～叫小朋友先構圖構圖來給我看，那我看了之後我會發繼續的下一個步驟要用的東西，那很多同學就在那邊排隊給我看他的構圖，那我發覺到～小朋友構圖都有同樣的毛病，我就站起來跟同學講，我說好同學注意到喔有甚麼樣的問題你們要注意喔，那旁邊一個小男生他就在一直講話一直講話，因為高度剛剛好，我的左手就弄了他一下頭啦，他回去跟他媽講說，老師今天打我的頭。

Q：哇～這麼嚴重…這麼嚴重的誤會。

C2：對他媽～他媽媽就來告訴導師。導師第二天就打電話說ㄊ。老師，聽ㄊ某某小朋友回去跟媽媽說你打他的頭，我說沒有啊…我說是哪個同學我有打他的頭？我怎麼都不記得…我說我說那完蛋了，嘿呀，那我就剛好看到我抽屜有一條小條曼陀珠，吼，我說那等一下下課我到你們教室去，如果我真的有打他的頭我跟他說聲對不起，然後去到教室我說你過來，老師有打你的頭嗎？我說在甚麼情況之下…？他說老師你在講甚麼的時候，啊我在講話你就你就摸一下我的頭，我說對呀那那叫打你的頭嗎？我那條曼陀珠還是給他了啦，嘿！

Q：嗯哼，那小朋友在當下會…會覺得很不好意思嗎？

C2：對對，他覺得很不好意思，後來那天下午導師又來跟我講說，媽媽有打電話來跟導師說叫叫老師轉達我說不好意思，他沒有問清楚狀況，他說ㄊ那是孩子的不對，老師在講話的時候他還一直在講一直在插嘴…其實其實我跟你講，我我曾經右腦中風，我左手其實說來是沒甚麼力，剛好是我我左手順勢就往他頭，叫他說閉嘴的意叫他嘴巴先閉起來的意思。我說～並沒有要打他的頭啦，對啊，所以說我打他的頭…造成這樣很大的誤會，我覺得真的，以後老師手還是要背後面，不要動不動就伸出來。嘿呀，這是給我一

件很大的警惕。

Q：如果當學校老師有不當管教或體罰的時候，學校又會會做怎麼樣的處理，以學校行政人員的狀況的話，他們會做甚麼處理？

C2：會找老師和教務、訓導或輔導主任先溝通，我是覺得當時家長先不要到場，我們先單獨的先了解情況，就是學校老師學校行政人員先做了解這樣。

C2：對，對，對，先做了解。

Q：您會覺得說一開始就先碰面會可能會更大的爭執？

C2：會發生更大的爭執，對，然後問清楚到底是誰不對，嘿，不對的一方願意跟另外一方和解道歉，我覺得事情應該就會大事化小。

Q：所以學校以站在學校行政人員立場，也會希望說讓家長就是比較緩緩氣。

C2：對，對。

Q：然後會比較站在老師的立場嗎？還是維護的立場嗎？

C2：也不會耶，我覺得學校會站在公正的立場。

C2：嘿嘿嘿，那一次是我不對，我拉耳我拉小朋友的耳朵。

Q：喔，然後造成小朋友的不舒服這樣，小朋友他說他不喜歡人家拉他耳朵。

C2：那一次是因為叫他寫黑板上的字他就不寫，然後他說來也滿高壯的，那我請他站起來他不站起來，那我他坐在椅子上我就拉他耳朵讓他站起來。

Q：是。

C2：對啊對啊，造成不舒服啦！所以他回去跟媽媽講，我就認為這是不對，我願意當面跟媽媽道歉。

Q：是是是，喔，幸好事情也圓滿解決。

C2：對對。

Q：那請問第二個小題，您認為學校在推動校園正向管教跟三級預防的政策時有沒有甚麼壓力或阻力該如何克服？第一個是推行正向管教，教師到底是不是認同這個措施？當發生狀況那到底學校是不是可以順利的立即通報，那其實這個也是跟法規有關啦，因為法規規定說在幾個小時之內要做通報嘛，那如果不通報的話老師可能會負相關的一

個刑責，那就您這一間學校而言，您有沒有耳聞啊，或者是您自己覺得說有沒有甚麼阻力啊？

C2：不會，我覺得正向管教是應該的，嘿，孩子我們ㄉ老師就是孩子的一個模子，那如果老師對孩子用正向管教，孩子以後對任何事情他都是正向的，而不會用一些非正向的方式去處理事情。

Q：非正向的方式，所以他們就是有點類似也是複製了老師的某一些…

C2：嘿，學生也會複製老師非正向的相處模式。

Q：嗯哼，那因為我在報章雜誌上偶而還是會有看到…比方說學ㄉ某些學校有不當管教啦……

，那學校有隱匿不報，大致上發噏看到大概有兩種情況這樣，比方說比較德高望重或比較權ㄉ資深的老師啦，或者是學校為了顧及顏面啦，會有比較ㄉ想要隱匿不報的情況。

Q：對對對，啊就就就這個這一點您有甚麼看法？

C2：我覺得資資深的老師，資深的老師應該也是做中學啦！說來資深，我民國七十年就開始當老師，我覺得我還是繼續在學習，不能，不能把我們二…三十年前的那一套用到今日啦。所以，以前是用傳統的方式可以行得通。

C2：對對，對，對。

Q：那現在是用正向的方式。

C2：現在要用正向管教的方式，對。

Q：是是，啊那對您來說您會不會覺得這過渡時期，會不會在心態上有衝突？

C2：我覺得不會，我覺得要因時代的改變而作改變。

Q：在零體罰入法之後可能都會有一種想法啦！就是說老師的教鞭似乎已經因為零體罰政策被……

C2：束之高閣了。

Q：嘿，對對對，已經不知道教鞭在哪裡。

C2：嘿，不能用了，嗯嗯。

Q：那您會不會覺得說好像少了一種可以，比方樹立老師權威啦，或者是控制班級啦，

或者是震懾這些學生的一個東西就不見了這樣子。

C2：我不覺得，我覺得師生的互動並不是靠著一個教鞭，彼此要能夠互相的體諒啦，讓孩子知道老師為什麼會這麼做，是為了他們好。

Q：那那再請教您，對於零體罰的這個看法，因為零體罰最主要關鍵是在零這個部分，因為零的意思指的是不要，不要說不要觸碰到他，連～罰站都不能罰站太久。

C2：連語言都不能，對對。

Q：好像一般老師會有抄寫課文的處罰ㄟ，…抄寫課文也不能抄寫太多。

C2：嗯，嗯，也不行抄寫。

Q：對，然後甚至不能有甚麼禁足的一些字眼出現。對啊，這會不會對您而言是一種很大的約束，您對這這個有甚麼看法？會不會覺得說老師對在零零體罰這個入法之後好像動不動都可能會觸法這樣感覺？

C2：動動輒得咎的感覺吼，嘿呀，我是覺得都還好啦，就盡量就是用語言跟他講，用話語跟他讓他了解老師的意，而不要用打罵的。

Q：所以您會覺得說這個零體罰政策…其實是可以可以接受？

C2：嗯，可以接受啦，可以接受啦，畢竟現在每個家庭的孩子生的少，一個最多兩個，那都是家裡的寶貝啦，哈，就像我碰一下小朋友的頭，他就說老師打我的頭了，所以這種因為時代的時代變成這個樣子了，那我們不能再繼續用我們傳統的教管教方式去對待孩子啦！

Q：是，是，是，因為在零體罰的這個觀念開始推展的時候當然會有一些老師會有比較負面的想法，就想說那那如果動不動都要被政府約ㄉ法規約束的話，那我是不是該就…呵呵，讓孩子這樣自己發揮就好了，說難聽一點就是讓他ㄉ…愛怎麼樣就怎麼樣，對啊。

C2：其實這當然是一個很負面的想法啦，就是覺得很多老師可能會覺得說那不能打，打了會被罰，算了啊那讓他自己自己自生自滅，我們要好好的跟小朋友溝通啦。

Q：是。

C2：對，啊不要打罵了啦，嘿呀，其實打罵吼，老師更傷身體，我是覺得吶！其實老師

也不是說真的是在用洩恨的方式，要處罰學生，其實也是為了他們，嗯哼哼，嘿，愛之深責之切啦

Q：是是是。

C2：其實我覺得責之切…也可以用語言的方式鼓勵他跟他講道理，而不要用嘿體罰的方式。

Q：是，那當然在體罰的部分還有…一部分就是老師跟學生的對話的互動，那因為其實在對話互動是不是也也要特別小心，您覺得因為可能會涉及一些嗯比方說侮辱的部分。

C2：嗯哼哼，對，語言，語言暴力，對。

Q：對，小朋友的表現不好，我們可能一句話就會傷了他的自尊心。

C2：嘿，還好我教的是中年級，高年級的老師可能真的就要很注意了。

Q：您剛剛說高年級的老師，那您的現在的學校，會不會有類似…類似老師講話比較有點…可能游走在法規邊緣的情況？就您的了解。

C2：好像沒有耶…目前我們學校的老師都是比較都會注意到自己的言行舉止。

Q：是是是，喔看來在您的學校好像正向管教已經蠻落實在大家每個老師的心中。

C2：對對，嘿嘿。

Q：是是是。

C2：是的，嘿。

Q：好，那那最後再請教您吼，對於正向管教實施前跟實施後…您是站在甚麼樣的一個想法？您覺得說這這一個政策真的是對學生ㄟ當然最主要就是對學生。

C2：對，對學生，對。

Q：可能另外一方面也是也許對老師啊，是不是真的有必要去實施這個這個政策？

C2：實施已經到了這個時候了，我們都要用正向的管教方式去對待我們的孩子啦。再用那種非正向的打罵孩子，那孩子越打越皮，又收不到效果。

Q：好，那謝謝您接受今天的訪談。

C2：哪裡，謝謝，不客氣，不客氣，嘿，好。

訪談時間：104/4/25 15：20
訪談地點：山線 大雅 85 度 C

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：M1

Q：謝謝您接受這一次的有關正相管教的訪談。請問學校老師管教學生跟輔導孩子大多是採取什麼方式？

M1：依我的了解，喔…大部分的老師，因為…就現在的管教和輔導方面來講，孩子的心智接受的資源、資訊也比過去來得多很多，孩子也比較早熟，又因為有法令上的約束，不能體罰、不能辱罵，所以老師在管教跟輔導上面呢也比較小心，所以。第二個，少子化。所以對孩子的態度也比較保護，那麼就在這一種對老師一個在法令的要求、約束，又是在這一個…家長的一種…監督也好，或者動不動就申訴提告的情況之下，老師會有產生所謂的寒蟬效應。

Q：喔，寒蟬效應

M1：當然我們不排除大部分的還有一部分老師，會選擇這個老師這個行業，基本上他對教育是有熱誠的。

Q：對

M1：所以說他還是希望說藉由他的努力跟熱情…，跟專業可以去改變孩子，可是也有一部分的老師，會因為外界，比如說法令、家長對老師的一種態度，過去那一種尊師重道的感覺，跟我們現在這種論件計酬的氛圍，我覺得已經不一樣了。過去老師是無償付出，可是現在什麼東西都是變成是我們依法行事的情況之下呢，很多老師產生所謂寒蟬效應，就是不做不錯，啊多做多錯，那我乾脆就不要管，就採取觀望的態度。這個是我對於現況的一個看法啦

Q：嗯，那您認為用正向還是非正向的方式來管教孩子，何者較有管教的效果？

M1：我認為所謂的正向，應該這麼說，基本上今天會一直站在這個教育這個崗位，以我自己來講，我當然還是覺得贊成用正向，為什麼，正向的目的就是幫助孩子，讓他知道說自己是一個有價值的，是值得被尊重的，而且他是有希望的孩子，那麼我們採取的任何的一個方式，我們都只能歸納說，他是手段，目的只是…但是他有一個共通的目的就是…希望激發這孩子，改變孩子，希望他變好…提升這孩子的潛能，大體的大方向，這

過程當中難免一定會有一些曲折，也許有時候他也會心情走下坡，也許老師對他的管教方式，會讓他暫時性的低潮，或者呢，老師管教方式跟孩子的想法有時候會產生磨合，那這個等待…有些時間可能會比較長，有些孩子可能很短，但是，大方向來講喔…如果說以一個導師，如果說，帶一個年的班或兩年班的話，一個班級帶一年或兩年的話，大體來講他還是會比較朝正向發展的，然後不過教育的東西不能夠看現況，不能夠只有這麼短視近利的。

Q：嗯

M1：就是說有時候這個效益，老師對孩子的管教方式，是一顆種子，他未必在兩年內都萌芽，所以我覺得說所有的教育工作者，一定要有這樣一個心胸跟氣量跟格局，就是說你…你這個管教方式，未必就在兩年就一定要發芽跟成熟，他也許呢，他的效益會十年後發生，也許會二十年後發生。

Q：嗯

M1：舉例來講，一個老師的身教言教，一個不經意鼓勵的話，在短期之內也許看不出效果，可是你難保這群孩子裡面，將來有些孩子他將來會當老師，你現在的身教言教，將來二十年後十年後，會影響這孩子將來他從事教育，鼓勵他從事教育事業。所以我覺得說這一個所謂的效益，不應該擺在短期，有時候要更長遠來看，甚至老師的影響不見得在那個孩子一個人本身，也許是一個家庭。

Q：那請教第三個問題，學校有辦過哪些正向管教的研習呢？大家參與的意願是？

M1：就是說，學校曾經辦過一些正向管教相關研習，這個是要的，這個一定是必要的，就是說，相關正向研習其實是我們除了理論之外呢，其實我們更希望知道的是實務上的經驗。我們過去教育界一直停留在說，教育工作者來跟教育工作者講話，那我覺得說我們應該門戶大開，盡量援進外援，所以會參加的動機或什麼，我希望說我的意願跟動機，不是為了要累積那個時數，對…以一個不想要升遷，不想要調校，不想要去走考校長主任的人而言呢，他真正去研習的動機是什麼，絕對不是趁…趁那個時候去改作業或補眠，而是希望趁那個時間去增能嘛。

Q：增加更好的…一些教學技巧之類

M1：，對對對，我覺得這才是參加的目的，增能然後…跟人家去交流，所以我們是聽聽希望比如說，班上如果說有妥瑞氏症，然後注意力缺乏，或者一些比較特殊的一種心理性的疾病也好，或生理上的疾病也好，我們希望聽聽醫界方面的報導，嘿，醫界方面的…對，甚至一些心理學家，心理學家、社會學家，我們希望聽聽不同領域的人對這一件事情的解讀，那麼…讓我們知道說…喔，對於一個孩子他的一個行為，所脫序行為，或者說…呃，一些在教學上我們遇到瓶頸，我們對這一些事情的解讀能夠更多不同面向。

Q：嗯，那您認為，正向管教對您的情緒控制或管理有幫助嗎？

M1：這個是我的…我的想法，在…在以情緒管理方面來講，正向管教…這個政策推行以來，我對情緒管理或控制上有沒有什麼哪些幫助呢？基本上來講，幫助…有，但是不大。

Q：為什麼？

M1：因為我覺得說…有些突發狀況是比較臨時的，比較突如其來的…，突如其來的情緒比較不能掌握，而且尤其是，而且這個情緒會有週期，我們以最小的單位來…以一天來講…一天來講，早上的情緒一定會比下午來得更…更緊張，尤其早上一大早剛到學校，又要打掃，然後功課，收功課、改功課，還有教學上的進度，勢必情緒會比較緊張。經過中午之後呢，稍微緩合，到下午第一節課也都還好，到了下午第三…最後一節課的時候，第一個，放學時間縮短…一節課可能不到四十分鐘上課時間，可能只能上三十分鐘，為什麼，班上有公差勤務要離開了，然後你可能有回家功課要教導，可能臨時有什麼明天要交辦的事情要講，你的情緒又要拉高，尤其是在那一種時間緊迫情況之下，又有趕課壓力，又有學生突發狀況，再加上學校交辦事情的時候，你的情緒又非常緊張。

Q：嗯

M1：以一週來講是這樣，禮拜一是…情緒最緊繃的，然後到禮拜三…心情就比較輕鬆。然後以一學期整學期來講，開學期初跟期末，是最緊繃的。所以說遇到這種…關鍵時刻呢，通常老師情緒就很容易…被波動，而且是因為受到…恩…行政工作啦，班務的處理啦，課務壓力，難免都會受到一些影響，對了，還有月考前也會受到影響。

Q：所以這個政策…對…情緒控制上…你認為幫助不大？

M1：情緒控制上來講，一定…恩…幫助不大，其實老師真正他的情緒的控制上，其實不

是靠所謂的正向管教，而是在於什麼？以我來講的話，老師他有沒有適當的休息，他自己有沒有適度的運動跟休閒娛樂，那我覺得那是很重要。

Q：適當的休息休息…恩…所以跟政策的推行…

M1：我覺得跟這件事情沒有什麼太大關係，沒有直接的相關性，政策頂多就是說…一種約束啦。比如說，禁止體罰、禁止辱罵，然後這件事情對老師來講，恩…狹義的說，他就是在約束你不要用辱…辱罵，不要用體罰，可是我的解讀是另類解讀，我的意思是說，當你一旦採取體罰的話，你就不會再去想別的方法了。

Q：對

M1：換句話說，當你在第一時間你將你情緒壓下來…不用體罰，不用辱罵…那你如果有心要去解決這個問題的話，那麼你就會去想一些其他的一些替代方案。以正…以我們的解讀來講，往好處講是這樣，可是相對的，這個也會造成某些老師認為說，不體罰、不辱罵，那…在家長的計較，恩，或者家長的溺愛，在法令的約束下，然後家長動不動就提告控訴的情況之下，有些老師選擇的就是放棄和放縱。

Q：會不會是一個情緒上的一個壓力的累積。

M1：觀望，是的…有可能會變成一個壓力的累積啊。

Q：恩

M1：對，喔，那接下來的問題就是，當學校同事開始實施正向管教輔導時，你觀察該班的班級氣氛教師、孩子的互動情形如何…？我們實際去實施正向管教的話，那對這個班級的氣氛會不會有幫助，然後師生的互動狀況會不會有一點改變，或者說比較良好等等？

M1：應該會，為什麼呢，我們先講以一個班來講，一個班會有不同的科任老師上課，或者不同類型老師上課，有些老師上課的方式，他也是四兩撥千金，也是不用用麥克風，然後也是輕聲細語的，孩子跟老師的互動方式，也是輕聲細語…也是這樣…可是有些老師他上課是大勒勒的，然後大喇喇的，然後…動作肢體語言是很誇張的，那節孩子也一樣會感受到老師的…的上課的氣氛跟情緒，他也會隨時跟老師也是相互應和，也是把整個教室的氣氛炒作的非常的熱絡，那我這邊要講的就是說，其實孩子他也都知道每一個

老師的個性是什麼。

Q：對

M1：他也會知道，孩子沒有笨到說完全不知道老師底限在哪裡，所以我的意思是說，當一個老師他如果習慣動不動就用教鞭，動不動就用辱罵的方式，用吼用叫的方式，那麼孩子其實他也會去習慣用那樣子的一個音量去跟老師回應，也許在第一時間你震懾他了，也許在你面前他不敢造次，可是不要忘了，這正檢視一個班級秩序最好的方式，檢視一個班級風氣最好的方式，不是老師在場的時候，而是老師不在的時候，才是檢視一個班級氣氛最好的時候，所以通常我觀察到的是，一個尊重以人為本的班級，以孩子為本位的班級，通常老師不在的時候他未必鴉雀無聲，可是至少他會保持該有的一個班級水準，可是相對的，一個高壓統治的班級，「嚴官府出厚賊」，你只要老師不在的時候，就天下大亂，只會營造出…老師來了，前五分鐘老師出現的前五分鐘的一個假象出現。

Q：就是…對，就是有一點做給班級老師看這樣。

M1：對，對，你表面看起來是這樣子，嘿，所以我說好的班級經營，其實不是老師在場，而是老師不在的時候。

Q：那在班級經營這部分，當您在班上實施正向管教實施之前跟實施之後，學生的行為改變有什麼差異？

M1：以我帶的班級，因為我帶的是五六年級，然後五年級剛接班是從四年級上來，剛拆班，那麼也就是說五年級，換句話說，五年級帶的班級成員是來自九個不同班級，九個班級的風氣一定會跟原班級老師的…恩…帶班風格一定有有關係，有些班級很熱情，有些班級做事很嚴謹，有些班級的班群的學生，應該呢…我們以班群來講，喔，比如說A班群做事很嚴謹，B班群呢…沉默寡言，C班群呢…對老師的態度是防守保衛，然後是防衛性很重，那D班群，可能對老師的態度就是恭恭敬敬的，然後噤若寒蟬不敢多講話，那，怎麼樣把原本來自九個不同的班級的孩子，變成新的一個主體，那麼就在於說新帶班老師你將把這個班孩子帶領什麼樣的一個方向，那以我自己帶班來講，我是覺得說，我是把班級塑造成樂在學習、有效學習。但是學習的壓力一定會有只是我會把學習的壓力去把它分攤掉，我只是把一個很大的壓力，然後把他分散掉。

Q：嗯嗯，那班級氣氛有沒有什麼不同？

M1：有，我最主要的目的就是…希望打破男女兩性之間的界線，所以我對這個班級的一個改變就是…剛開始期初有些男生跟女生他們之間是不互動的，不講話的，那麼我這過程當中，當然這裡面會採取…一些正向策略，比如說我採取一直分組，一直分組，比如說我們班常常辦很多的班際活動，齣，比如說每次月考完之後，我們可能有些煮火鍋、烤肉、錄影，包水餃，或者有時候我們戶外教學，恩…畢業旅行。我們住的時候，我們會互…互組，有時候會讓他們自己去選擇他們自己喜歡的同學，有時候老師會刻意把班上的一些孤立份子，平均打散在各不同組，那你必須學會去跟不同在班上一些比較被孤立的，或者一些人際關係比較邊緣的孩子，你會去適時的去…去接納他，那也是…另一方面也讓這些，所謂的邊緣人，讓他知道說你在團體生活中，你是有義務的喔。你不是被孤立的喔，當一直分組的時候，你是有要分攤的工作，讓他慢慢的，他也去融入這個團體裡面，互動就會比較好。第一個，有話題…有共通話題，會有一些…呃…比如說交談，然後還有一些言語上啦，眼神上的交會，嘿，然後笑容會比較多，比較，變得比較開朗一點。

Q：那他們互動或講話會比較…比較客氣一點嗎？或比較有禮貌一點？正向管教對這方面會有幫助嗎

M1：呃…應該是會彼此尊重，至少說，在班上我們班上比較不會出現是…男生…男女生的一些，比如說性徵…一些開玩笑，或者他們對很多的議題，他們看方式，對老師提問，然後這個問題是公開提出的，不是悶在心裡面，私底下在竊竊私語，私底下傳紙條，尤其像那種對兩性的喜歡什麼，他們對這個態度他們是很開放的…對。

Q：嗯嗯

M1：然後，我是覺得我做為一個…很重要的一個動作，在這件事情裡面所改變，他的改變裡面，有一件事情我必須要講是…

Q：恩？是…

M1：擁抱的力量

Q：擁抱的力量？是怎麼樣？

M1：以我來講我是男老師，喔…跟孩子擁抱，我覺得…因為我自己也在荒野服務嘛，我自己在荒野服務，我過去是沒有用過這個，可是自從我接觸荒野之後呢，我也會適度給孩子擁抱。

Q：是…

M1：可是因為跟女同學之間，避免會有一些不必要的誤會，所以我有跟同學…女同學講，老師唯一會給你擁抱，就是畢業典禮。

Q：喔

M1：因為你家長在場，可是男同學我們常常會有擁抱動作，哪怕只是他幫我拿個影印的東西，哪怕他只是跑個腿什麼，有時候摟摟肩，有時候握握手，甚至呢，有很好表現，要放連假了，你接下來要放好幾天連假，好幾天沒看到他們，或者寒暑假要放假了，一別就是一個月兩個月，我總是…會…很自然的跟每一個孩子，每一個孩子…做擁抱這樣。嘿，我不會讓某個孩子覺得說，老師你只擁抱誰都不擁抱我，也不會這樣，那我…他改變就是，現在孩子會自動來跟我擁抱，所以我就覺得那種肢體上的接觸，他們會覺得很自然。

Q：恩恩，那當學校教師在實施班級經營發生困難的時候，透過您的觀察及親身體驗，你和同事之間會怎麼尋求協助？

M1：先講我的部分啦，以我的部分啦，閉門造車這種方式，基本上在這個時代，是會很吃力的，與其孤軍奮戰，還不如說尋求盟友的支援，以我來講，帶班如果遇到孩子的一些比較特殊的狀況，我就會去找他之前的老師，了解一下之前這個孩子的家庭狀況。

Q：知道孩子家庭狀況？

M1：當然也可以從輔導室的紀錄得知，孩子在中年級的時候的家庭狀況，比如說可能當時爸爸失業，或家裡遭遇重大事故，但是這個危機可能到高年級也解除了，再來就是說，孩子呢，他過去可能跟中年級帶班的老師…老師的風格跟孩子他的個性不見得對盤，可是到了高年級，問題解決了，有時候也不是說孩子他自己本身有問題，而是因為那個老師的領導方式跟他的帶班方式，剛好合這個孩子的口味…

Q：恩，那如果…如果現在是反而是…現在跟他不合呢？

M1：啊也有一種是…當然我們這個問題要逆向思考，就是說…也有些孩子他在中年級的時候他是非常開朗的，跟老師是無話不說的，到高年級的時候，遇到變成是一個男老師可能會開始不習慣了，甚至排斥上課，通常這都會需要輔導室的協助與了解。

Q：恩

M1：他會懷疑老師，也許是這樣，那這時候就看老師你…要不要持續你的教學熱誠…對啊，以我來講，我是覺得，我是每天是用熱臉貼學生冷屁股，我是覺得這樣子啦。

Q：那你覺得值得嗎…以目前這樣？

M1：其實沒有什麼值不值得啦！你如果要去計較那個成敗得失，要去計算那個成本利益的話，很多事情，你就沒有那個熱力去做了。所以…當一個老師，你要正向管教的一個前提，就是就老師的心智發展來講，老師一定要先學會…自嗨！對，當你自己沒有辦法先感動自己的時候，你其實是沒有辦法去感動學生，所以我們在提正向管教的時候呢，我覺得應該…我自己先在這邊先下一個小小的註腳就是…老師要實施正向管教，必須先給自己正向的信念。你如果自己本身沒有正向的信念，沒有正念的話，那麼你就不會有正行出來，那不會有正行你就無法修成正果。

Q：就老師自己本身，如果沒有說是一個正向的態度，也很難去要求學生。

M1：對，你不可能單獨把正向管教這四個字單獨提出，正向管教有他的前身，叫做正念…然後你有了正念之後，你才會有正行嘛，正確的行為，就是所謂的正向管教，那有了正行之後呢，你這個不是白做的啊，你的目的是希望他能夠修成正果嘛！對不對，所以我覺得ABC這三個你是不可以獨立抽出來的，老師徒有正向，你只有很正向的信念，可是你不去付出行動，沒有用啊，不會開花結果啊。你光只有正向…那…一心一意的付出，可是你卻不知道要導引到什麼方向去，那我覺得，你這也是在做白工。

Q：恩恩，接下來，那如果像學生的…個別差異很大，或者學業表現是…不佳或者是不同的學業表現的話，你會如何處理？

M1：我不會把學業成績擺在第一順位。

Q：那如果是學習態度勒？

M1：我會如果說以同樣是學業成績和學業態度，我會把學業態度擺在第一順位，嘿…我

還是滿贊同那一句話，「行有餘力，則以學文」，你如果說你自己的言…這個話也不是我講的，這句話是孔子說的…就是說…他來學校有三件重要的事情，一個是做人，一個是做事，一個才是讀書學習。那麼我會把…今天我們所有的教育，所有的學習，其實是為了孩子出社會去做準備的，換句話說，教育是為了服務社會的，那這孩子將來他不管怎麼樣，他必須去適應這個團體生活，去適應這人群，不管他怎麼樣離群所居，除非他離群所居，不問一事，這個不容易做到啦。

Q：恩恩

M1：你不可能說當宅男宅女，我們也不希望孩子當宅男宅女，只會希望說他將來他學的東西能夠，在這個社會上能夠適應。

Q：恩恩，那如果他學習態度不是很好的話，那你會用什麼…什麼方式來做鼓勵？

M1：我會用一些正向方式來鼓勵他，不過我也會舉一些負面的例子來警惕他。

Q：是直接用說明的讓他知道就好，還是要說會有什麼樣不好的狀況？

M1：呃…現在我們現在當然方便很方便，有YouTube…有很多的影片，所以我覺得不但要用正向的方式鼓勵，也可以用負面的例子…給予警惕這樣，我覺得這個部分是要…雙向的。

Q：那你會使用…比如說國語考不好啦，來抄課文啦…之類的給予處罰？

M1：喔，講到處罰，所謂的處罰很多老師可能誤解他的意思，比如說不交作業，罰跑操場20圈，這樣的處罰是無效的處罰。

Q：而且是會造成生理狀態的…

M1：因為你的處罰本身，跟他的行為本身沒有必然性，沒有必然性，一般孩子如果說以…舉例來講，假如說不交作業來講，那我可以採取…你可以用分期付款的方式就是把作業完成就好。你的最終目的還是要叫他完成作業嘛，不是因為說…喔他今天遲交作業，罰一次課文，明天課文沒交，那就二遍課文，那此恨綿綿無絕期…

Q：那現在這樣這種…那如果是這種處罰方式的話，你會覺得有效果嗎？

M1：我是覺得無效，應該這麼說，如果你的處罰是為了讓他警惕，而不是去改變那件事情的話，那麼你可以叫他罰站，免跳，那個叫做警惕，警誡。可是如果說，要…把那件

問題給解決掉的話，我覺得還是要回歸到問題本身。比如說他沒有背…沒有背誦，你真正目的幹嘛，就要…把背誦，就是把他背完，那你…不要一次叫他背整首啊，你拆成七個字，一天背七個字，一天背一行，有困難嗎…沒有困難。

Q：就至少讓他完成這一個工作就好。

M1：對…對對對，那，我的處罰通常就用剝奪，我下課我就抽你十分鐘，用餐時間我抽個十分鐘，一來我也讓你吃到餐了，二來呢，你也可以利用零碎時間去做他該完成的事情。

Q：多餘的一些處罰…就免了？

M1：對，要不然到時候就會變成叫做模糊焦點，很多老師的處罰，我覺得處罰到最後其實是模糊焦點。

Q：會不會變得好像有點類似在報復學生的一種感覺？

M1：對…對，所以我才一開始我說…老師，他自己本身情緒管理很重要，因為你情緒管理一旦不對，自己本身的偏差了，自己情緒已經偏差了，那你用的方法就會偏差掉。

Q：恩，那學校政策對…學校對教師實施正向管教措施有沒有具體的指導或要求？

M1：恩，目前我們聽到的就是，不要體罰啊，還有法規的宣導。不要辱罵…然後呢…恩…法規，如果觸犯的話，就影響老師的…的退休的權益或什麼，可是這樣子的一個…要求，我是覺得他還是比較流於所謂的消極。

Q：比較消極的…限制、約束？

M1：學校的正向管教宣導，我覺得還是表層，我希望的是學校能夠給老師有一種叫做，抽離的空間，就是說當老師正在上課的時候，遇到突發狀況，遇到有正向管教的問題的時候呢，一來老師他不可能分身，我覺得這才是最大的問題，通常老師會出現…管教上出現偏差，或者…恩…違法什麼，通常出現的點我覺得關鍵點就在於說，老師一方面要管課務，又要管三十個學生，恩…然後又有幾個突發狀況學生產生的時候，老師他沒有辦法分身管，所以我是希望說讓老師有抽離的空間，要不然就是有外力的資源，就是說…

Q：比方說什麼…

M1：這些學生是不是有學務處或者行政人員可以先把這些學生帶開，另外處理，一…要

嘛，你就讓老師完成課務，不嘛，就是有人來幫老師來處理這一節課的課務，讓老師好好來處理這個突發狀況問題，所以過去聖經講一句話說，如果我有九十九隻羊，有一隻走失了，我也要把那一隻找回來。

Q：恩恩

M1：可是用在現實生活中，這個教學，這樣的解讀可能是有點問題的喔，齁，我不可能因為那一隻羊找回來了，結果九十九隻已經被狼吃了，這樣的思維我覺得可能是需要做個調整。所以，當我要去找另一隻走失羊，可以啊，問題要有人幫我顧那九十九隻羊啊！

Q：就是說…你也會需要行政或者是其他額外的幫助？

M1：對啊，不然我來顧九十九隻羊，有人要幫我去把那隻羊找回來嘛！

Q：恩恩，是，那當老師不當管教學生或體罰學生時，如果遭受到家長或學生檢舉、抗議，學校處理的方式是什麼樣？

M1：當學校處理方式不外乎就是…校長、主任，陪同家…老師到家長…呃…就是…呃…有時候邀請家長到學校來…做整件事情來龍去脈的說明，然後有時候會請老師跟家長道歉…然後，呃…對於老師這種不是所謂的正向管教的…的作法呢，就是把整件事情經過跟家長講完之後呢，老師如果真的他不是正向管教，通常都是老師跟家長做個道歉。然後要不然呢…就是，校長、家長會長提著禮物…小禮物，到府去跟家長致歉，可是我的感覺上來講就是說，老師一直是處在一個弱勢的一個角度，因為我們曾經過遇到一個問題就是，老師他沒有體罰，也沒有辱罵，可是家長自認為自己在社經地位上是優勢的，所以他有權利對學校指頤氣使，我要指定班級、我要指定老師，我還甚至干預到學校的教學政策，你們應該怎麼教。

Q：恩恩恩。

M1：那麼今天當老師實施正向管教喔，他也沒有體罰也沒有辱罵，可是家長卻質疑老師的正向管教方式的時候，學校態度呢？

Q：學校多…多半是站在？老師還是家長立場來看呢？

M1：學校採取什麼樣的一個態度？我覺得看校長…你如果說看主事的校長，如果今天校長他自己很堅持自己的教學理念的時候，他不會畏懼家長的社會背景跟社會勢力，他會

站在老師的立場，捍衛老師的專業，可是很多主任甚至校長，為了討好家長，還要求老師退後一步，恩，舉例來講，像之前很多的管教方式是，包含家長還下指導棋說，要求老師所有的聯絡簿不準用紅筆，然後我覺得這個部分已經在干預到老師的教學本身。

Q：恩，就這樣你認為學校在推動學…校園正向管教跟三級預防的政策時，有什麼壓力或阻力，該怎麼克服？

M1：喔…三級預防有什麼壓力或阻力，最主要就是怕被貼上污名化嘛！通報的時候，有時候家長對老師不諒解啊，所以對老師，老師今天之所以有壓力或阻力的原因，就是因為老師沒有任何東西保障老師權益，這個通報這個動作，是不是有法令上的一個保障，你如果這個法令的保障不能克服的話，壓力跟阻力永遠存在。Q：學校這…發生這種狀況的話，學校會給予老師什麼協助嗎？

M1：目前我是不知道學校協助是什麼啦？我們聽到的大部分都是一些口頭上的打氣啦，老師你辛苦了…那可是實質上的幫助我覺得不大啦，心理上可能就是老師你辛苦了，然後，就是這樣子，然後聽聽老師的委屈，可是我想老師要的東西不僅止於此，老師要的還是比較實際上法令上的一個保障。因為以目前為止，老師你如果沒有在時間內提報的話，那老師就會遭受到什麼樣的處分，這樣對老師來講老師裡外不是人啊，我不提報又會被法令給…給…給處罰。那老師還是內外受敵啊，對老師只是雪上加霜。

Q：對

M1：不是法令規定在幾小時之內要提報，而是說如果提報，不得對老師有任何…言語行為上的侵犯啊，你對老師的專業干預，比如說…妨礙公務罪，類似這樣子東西…對老師才是保障啊，不是說老師你在時間內不提報，，法令其實是可以…可以給老師法令上的協助比如說…什麼，就像那個我們家暴那個叫什麼，什麼…給你一個什麼什麼保護令，什麼之類的啊。老師的居家一千公尺之內你不得靠近，或什麼你要有這樣的保障啊，不然你都沒有，你只有對老師要求這個要求那個，對老師沒有相對的權利跟義務不均等的話，哪個老師要去做這些事情？

Q：恩，好，了解，謝謝您接受我的訪談。

M1：對不對，是不是這樣子？呵呵呵。

訪談時間：104/4/23 19：20
訪談地點：山線 豐原 麥當勞

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：M2

Q：老師您好，依您所瞭解，學校老師管教與輔導學生大多採取什麼方式？對此您有什麼看法？

M2：以我印象來說，學校老師…這個學校管學生通常是高壓式的管教，而且我有聽說過還有在打的，還被家長投訴，還好事情沒有鬧大。不過他們大部分高壓式的方法就是大聲罵一罵，派派罰寫作業，還是會說道理啦！只是有些不太會先聽學生講，或是在說道理和責罵時很兇。

Q：那您覺得效果是……

M2：我是覺得這樣是可以在當下馬上遏止壞行為啦，可是事實上並沒有太多教育他良善的過程，因為他就是不知道，或是他就是沒有認識過對的方法啊！結果老師還一直提醒他錯的東西，好像在加深他印象一樣；或是一味的處罰更留下許多負面的印象。

Q：也就是說，您現在覺得打罵教育有用嗎？

M2：我是覺得「打」在這個時代真的沒有用啦！很多都是小事情而已，而且讓他們懂道理比較重要，比較有長遠的意義，小事情或是老師情緒吧！如果是我也不希望我這樣就被別人打啊！現在社會這樣，說不定就是跟以前老師體罰有關啦！

Q：好的…謝謝你。

Q：接下來，請問您認為用正向或非正向的管教方式管教學生，有哪些差異？何者較有管教效果？

M2：我認為用正向管教就是學生會比較知道哪裡錯了，可以在下次遇到同樣狀況的時候，知道有什麼方法可以用。

Q：孩子們的感覺是怎樣？就你的…你的感覺……是

M2：同學也會感覺受到被重視而不是被排擠和討厭，畢竟我們在教書嘛！就算心裡真的討厭，也要以專業處理事情，不是用暴力處理。所以現在我當然是覺得正向管教比較有長期正面效果囉！

Q：好的…謝謝你。那我想問一下，你的學校曾辦理那些正向管教的相關研習？學校教

師的參與的意願或動機為何？

M2：學校每年都會有相關主題的研習，可以說就是政府也有規定固定的時數。除了說直接名稱就是「正向管教」也有一些是相關觀念的，例如說，我覺得「輔導知能」研習、「教師專業發展」研習這一些都是啊！

Q：教師去參加的……是主動..或說是樂意去參加嗎？

M2：我覺得學校教師參加蠻踴躍的，比較會不想去的是些可能賣消防器具的啦、健康食品的。如果在私底下聊的，大部份是說「有用啦！」聽一聽也會覺得心裡比較好。

Q：好的…謝謝你。那我想問一下情緒控制的部分，在正向管教政策推行以來，對您在情緒管理或控制上有沒有什麼幫助？

M2：嗯……幫助喔，我想想，我的心情也比較好啦！比較不會像一開始教書那樣，脾氣比較大，常常會覺得心情不好，好像在監督著學生一樣。會改變我看待事情的角度，我會從怎幫助學生思考正面價值來想，然後，可能因為這樣，我也變得比較正面吧，呵呵。

Q：好，謝謝。那我往下面問喔…

M2：好阿~你直接說..

Q：呵~好!那..當您實施正向管教的輔導方式時，班級的氣氛有什麼不同的地方嗎？教師與學生的互動情形又是如何？

M2：有！班上好像是個天堂一樣，我學生跟我說的啦！其實，他們說真的都還小，嘛都會犯錯，都是正常的啦！這樣之後，反而很少出大事！

Q：學生和老師的互動呢？

M2：恩~~

Q：有比較熱絡嗎？就你的感覺…

M2：班上大家也就會跟著用勸說的、說道理的方式提醒同學，有時還蠻好笑的！我和他們的互動變得比較親近，學生也願意過來承認自己做錯了、道歉，還會說說放學後家裡怎樣怎樣的。

Q：好，謝謝。下面的問題是有關班級經營的部分，有兩個題目。我想問一下，當您在

班上實施正向的管教方式前、或之後，學生的行為表現有哪一些差異或改變？老師實施正向管教之後，同學間的互動情況有什麼改變嗎？

M2：我的想法跟剛剛那題差不多一樣耶，明顯的改變大概是在教書第3年的時候，那時候，我曾經打了一個學生，他的手掌浮出一個愛的小手的印子，他哭了，嚇到同學也嚇到我了。我就不再打人了。

Q：你看起來有點…後悔？那之後呢？

M2：同學的行為在那之前會一板一眼的、小心翼翼的，深怕在你面前做錯什麼？不過私底下就也不管、也會違規。

Q：感覺好像氣氛很緊張ㄝ..

M2：不打人之後，我當然也用了榮譽制度，常常說很多道理，並且給他們機會思考做做紀錄。

Q：所以你覺得用正向管教的方式管理學生，是有幫助的嗎？

M2：有差耶！跟剛剛那題一樣，他們學得在班上很好，連別班都說想來我們班上。同學他們自己也比較不會用打來打去或是大聲罵來處理事情，會溝通，找到共識或是找老師了解。

Q：是，謝謝你。

Q：我往下一提問喔！當學校教師在實施班級經營發生困難時，會尋求哪些協助嗎？

M2：我都是先找其他班級老師聊聊，看看有沒有什麼要注意的，還是有什麼更好的方法。嚴重的話，就會去問問主任，看他們有沒有什麼建議或尋求幫助。當然跟家長一起配合，我覺得會比較好，也比較直接，可以從源頭就有一套模式，家裡說的和班上說得很一致，會比較好。

Q：也就是說，你會找同事聊聊，或是找學校行政老師協助，那…學校的行政人員算是有幫到忙嗎？

M2：有阿~比較常幫忙的是輔導處和學務處。其他處室…就

Q：比較少？

M2：對阿！跟他們工作也比較不相干。

Q：是。

Q：在教學過程中，您如何顧及學生的個別差異或不同的學業成績表現？若學生的…比方說…學習態度不佳，您會用那些正向的方式鼓勵他們？讓他們變更好一些。

M2：一定會有差的，又不是每個都很厲害，是天才。我也不是以成績為第一考量，所以都是鼓勵他們啦！教他們讀書的方法和心態，能做多少是多少，做事能力也有重要呀！

Q：對對對，我想到我們以前也不見得每一科都表現得很好。

M2：是呀！不然也可以學技術！所以我會開放他們來問問題，或是課間會小考，我再額外多提醒課業要留意什麼。學習態度不佳，倒也很少遇到了，頂多就是功課都要欠好幾天，正向管教就是這樣啦！看中他未來的可能性，我也不要在現在就扼殺了他的學習興趣和未來！

Q：比方功課常常缺交…或是不會寫…你會？

M2：所以那就是…都是每天鼓勵他完成一點，或是說許多名言佳句和故事，喔~還會請同學、好朋友去激勵關心他。

Q：請小老師幫忙他？

M2：對，也可以叫小老師去教不會的同學。

Q：好，謝謝你，我想問最後有關政策執行的部分。學校對教師實施正向管教措施有哪些具體指導或要求？當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉、抗議，學校的處理方式又是如何？

M2：具體要求喔，可能就是不要體罰啦！絕對不可以打或罵出不好聽的文字。學校也當然有設定計畫啊！那個管教辦法，裡面還有規定哪些是屬於體罰，要處罰要怎麼調整。

Q：那這些都是誰在宣導？

M2：校長阿！在開晨會時講很多次了，大部分是說如果有什麼狀況要通報，責任才不會都在老師身上。本校有發生過是老師就是太為孩子好啦！想要他好，就忍不住了打幾下，家長當然就很高興呀，說要開記者會，要上新聞，告到教育部去呀！

Q：哇！感覺..事情大條了！那..

M2：是阿~這幾天學校氣氛就很緊張，我也一直關心這件..這事件。

Q：那...那...學校怎麼解決這事？

M2：學校當然是安撫為優先啦，經過了解過程後，校長、家長會長都會一起去拜訪說明，希望可以不要變大事情啦！不過也有那種就是太誇張的！就是換去當科任，不可以當導師。

Q：這樣感覺對老師也很傷.....

M2：是呀！恩~而且導師離開原班級，其他同學的權益...好像也沒有顧到。我也不知該怎樣講。

Q：恩，對阿~感覺真的很難處理，那我問最後一個問題好了。就是...您認為就是學校在推動執行「校園正向管教」與「三級預防」之政策時有什麼壓力或阻力？該如何克服？

M2：三級預防是什麼？

Q：這邊提到的三級預防就是通報制度啦~有沒有發生，就是您的觀察，有沒有不當管教事件發生後，學隱匿不報的情形？比方說是顧慮到校譽，或是顧慮到對方是資深教師。就是...有類似的情況嗎？

M2：喔！是沒有類似的事情啦~就我所知道，學校老師應該是都蠻正向的。通常是沒有什麼阻力喔！頂多就是「老老師」常跟組長或朋友老師說：我如果沒辦法就送過來給你ㄟㄚ！一些時候不容易馬上遏止同學負面行為，尤其他們放學後去作弄住家或是破壞公物的！有人就說，這類的，嚴重的，以前要打才有用啦！

Q：你這裡提到的打，是真的打，還是...說說的。

M2：啊！教學中壓力是一定會有，多少也會抱怨一下，不會真的打小孩啦！

Q：所以還是大多用正向的方式來管教嗎？

M2：對阿~!教學的過程突發狀況很多。有時候也都沒有跡象，或是說怕說不聽，或是老師有時候在忙，一瞬間出事我也不知道啊！還有不用正向管教，老師可能要被記過罰錢的！

Q：好的，謝謝你，最後在問你，關於正向管教，你還有沒有什麼想法？

M2：如果說响，有那種固定的宣導活動，有關多種輔導主題的，可以潛移默化小學生；

或是可以參觀警察局等等，都有用啦！

Q：帶學生親自去參觀？

M2：是啊！如果是說老師，就研習，那種經驗分享的，專業技巧的，遇到什麼事怎半的那一種。

Q：老師跟學生間的互動，你覺得要怎樣會更好，就是怎樣做學讓老師跟學生的互動比較正向？

M2：啊~上的課少一點，可以多給些時間，這樣可以多顧到學生比較細的生活和事情，可以跟他們利用時間多聊聊家庭或遇到什麼事。

Q：是。你是說你平常也這樣做嗎？

M2：對阿！我平常教學也是蠻正向的。呵呵~

Q：看得出來，跟你講話就覺得你對教學很有熱情。

M2：我覺得很多事情都可以找同事聊聊，不是說那種固定要開會，是那種休閒式的，自己找人的，像是現在有那種週三進修的社群時間…

Q：喔！對喔…可以用社群時間，我們學校也有這群時間可以用。

M2：對阿~這樣比較輕鬆，比較好聊！可以分享經驗，也可以直接就放輕鬆心情啦！

Q：好，那謝謝你今天接受我的訪談，感覺你真的很正向ㄝ。

M2：不客氣，呵呵~不知道有沒有回答到你的問題。

Q：有有有，很有參考的價值。真的謝謝，謝謝。最後再提醒你一次，本次的訪談內容和你的個人資料，我都會保密，不會讓人知道你是誰。

M2：沒差啦！反正我應該是夠…正向了吧？哈，時代在變，我們想法也要變，而且法規有規定的，不要體罰，體罰就是和自己過不去阿~!

Q：對阿！

M2：哈。還是照規定來比較好。

Q：那今天的訪談就到這裡，感謝你阿~

M2：OK。謝謝。

訪談時間：104/4/22 14：50
訪談地點：海線 大甲 學校會議室

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：01

Q：不管是你現在對正向管教的認知，或者是在以前那邊看到某些現象，其實都…都是一個很寶貴的經驗，對啊，請你暢所欲言。

01：這裡比較偏遠，地方的社經地位不是很好。

Q：是。

01：都是工業區的孩子，家庭的環境主要都是媽媽出去上班。…爸爸在家…，所以那邊的孩子。…教育程度也都不高，大部分的孩子都是走那個技職方面的。所以對他們來講，讀書…讀書他們沒有太大的動力。

Q：那家人…家長對小朋友的管教…

01：家長的管教也沒有要求。

Q：也沒有要求，他們只要小孩子開開心心…。健康…然後不要出事。不要惹…不要惹事生非。就只有這樣的要求。

Q：是。

01：然後再這邊的管教跟輔導就會比較辛苦，像我那時候，很多時候學校的部分是…會…會…因為像我們學校的小孩子，男生就是非常的衝動跟…暴力，所以他們可能就是會肩碰到肩，可能一閃身兩個人撞到了不滿意，就像人家演艋舺這樣，兩個就對打起來。

Q：是認識還是不認識？

01：我這件事發生在我們班，我們班的就是兩個人肩碰肩。

Q：是。

01：然後就開口語開始起來，口語起來以後，就開始揮拳相向，然後我們男生，體育股長就架一個，我就負責架另外一個把兩個架開。對，所以在這邊的孩子通常都是以暴力去解決問題比較多。那輔導來講，管教來講就是非常的吃力。

Q：那學校老師會…

01：對，然後像剛開始去的時候，…他們都覺得，因為第一次看到這樣的狀，我覺得我

還蠻震驚的就覺得說，怎麼會是這麼的…這麼的…這麼糟糕的情況。就是很鄉土。
這就好像五十年前的…那種三四十年…像是那種電影裡面，電影裡面的角色，那…

Q：嗯。

O1：我們那樣子就會覺得說，啊我們在偏遠地區喔，我們就要發揮那種愛心的角色，小孩子講什麼我們就要，可能就有點掏心掏肺的跟他們聊…，其實他們小孩子是會互相試探的，所以那時候他們有很多孩子…

Q：是試探老師嗎？

O1：對，他們其實有時候是隱惡揚善，他們會…例如說我可能用我們以前在城鄉地區，城市…在都市的話可能就是跟小孩子輔導嘛、聊天嘛。然後用問答的方式把事情問出來，可是問出來的真相其實…都不是真相，對，可是像，如果用那件事情，我舉一個例子，應該是說…類似的事情就是，可是…逼老師他們在就是…我們的組長，就是組長出來處理，他只是很兇的問一句，什麼事情？那小孩子就一個一個老老實實的講出來了。

Q：所以他們是怕…怕兇。反而跟他掏心掏肺，好好的講…

O1：掏肺是沒有…沒有什麼…沒有效果。

O1：對沒有什麼效果的，所以在那邊來講，就會變成說，欸，我覺得說像我們都會看到很多那種天下雜誌啊。

Q：嗯。

O1：很多說…說原鄉…什麼愛的教育。愛的教育去了以後，小孩子會受到感化啊什麼，其實我們我剛去的時候，這一部分是很挫折的，小孩是…他是會跟我很好，會信我，可是他們還是會點存…城府。所以，在那邊…普遍的老師是用比較…權威的方式…

Q：呃在管教上會比較有效果嗎？

O1：就是…威恩並重。

Q：嗯嗯。

O1：在這邊教孩子是威恩並重，沒有像城市全部都零體罰啦，好好講啊，溝通，那邊是呃…例如說，我們那學校是整體廣播的，是電話拿起來就全校可以廣播的。然後電

話拿起來，我們就會聽到體衛股組長廣播說，某某某請立刻到體育器材室來。還有某某某、某某某一起來。全部都是要下去集合。那我們在體育器材室就看到小朋友就抱著柱子，然後體育…體衛組長就開始打。然後他們就會有殺雞警猴，就其他小孩子就OK。他們其他小朋友看到他們被處罰會…會說…非常…欸就是會有所警惕。所以他們在那邊的懲…的處理方式都是這樣，可是小孩子就是很信那個老師，啊因為他那個我們那個組長他會這樣做，不是只有打而已。

Q：他之後還有什麼樣的措施？

Q1：例如說這些孩子是，午餐沒有人…家人沒管。

Q：喔。

Q1：晚餐沒有，家人沒管，衣服…欸，像我們班有一個家裡也不管他衣服，他沒衣服穿的。都是我們這個組長買衣服給他穿。所以他有點身兼父職的感覺，在照顧這群孩子，還會帶他們出去玩。

Q：所以他不是只有在對付學生的一些不良的…

Q1：管教方法還是會採比較傳統的…

Q：比較傳統的…打罵…打罵教育。

Q1：打罵跟…可是，除了打罵教育以外，我覺得他們還會加入…那個心靈溝通，就是還是會有溝通這一塊。像親子天下也好、天下文化也好。他們會出了很多教育的書，那變成說，好像有些規則都必需要跟外國一樣，欸外國人說怎麼樣…我們就怎麼做，然後一直提倡芬蘭教育，一直提倡什麼教育是很好的，那可是我會覺得說我們可以學習別人的好，可是有時候有一些…我自己覺得啦…不用全盤接受。

Q1：對，就是民俗性是不一樣的，光以這個環境來講。

Q：是。

Q1：像我我那時候有用寫日記，寫…我們高年級的部分我們就是都會寫週記，不要求字數就是…類似回饋，就是你想寫什麼就寫什麼。

Q：就跟老師對做一些對話這樣子。

Q1：對，做對話，然後我就可以了解說，孩子的心態在想什麼，然後他們發生的問題在

哪裡，那我覺得這也是算在那邊學到的一個輔導，學校很小，所以學生的每一個學生幾乎隔壁班的學生，每一班的老師幾乎都會認識。所以有時候我們班的問題，隔壁班老師也會過來幫忙。所以有點像以前鄉下的時候，就是這個孩子在路上出了…欸在路上逃學有沒有，那個隔壁同鄰的阿婆說為什麼不上學。大家都認識就會把他叫住，有點就是共同管教孩子的狀況。

Q：嗯嗯。

O1：因為那邊的城鄉…好像是變成一個大家庭的樣子。對…那邊的環境的就是這樣。

Q：那您認為用正向或非正向的方式來管教小朋友，會有什麼差異？那哪一種會有比較有管教效果，以你自己的看法。

O1：我自己的看法是。我今年有嚐試就是在管教的部份，班級經營的部份，我之前可能會花很多時間去叮嚀或是去唸那些不好的孩子。

Q：嗯嗯，啊這也是理所當然啊。

O1：或者是我會提醒他的缺點。我會說你這樣坐的不正。你這樣坐歪了，然後我雖然都會提醒說坐…欸例如說坐姿的部分，坐姿啊寫姿啊，坐姿寫坐姿的部分，我都會提醒說啊你坐歪了，會告訴他們欸你骨頭會歪了，你成長會有影響，可是孩子都覺得我是被提醒不好的地方。然後他也沒有很大的改進，那我今年就想說，說不定這算是比馬龍效應。

Q：是。

O1：因為我一直唸他一直唸他，唸到他們後來他就真的像我唸的那樣子。

Q：嗯，是。

O1：所以我今年就想說，好，我今年都不要唸他，所以我改了一方法，我去誇獎，因為我就覺得我好像…從我嘴巴裡面講出來都是講…不好人的名字。可是那些好的人的孩子都沒有被提醒，所以我今年改的方法是，像坐姿不正這件事情，我就看到很多人坐不正，我就說，現在坐最正的是某某某。

Q：喔，改變改變這個提醒的方式。

O1：然後，我反而誇獎他了以後，同學們就全部都會坐正，因為他們會想要被我誇獎。

Q：被老師誇獎。

O1：呃，那我覺得這一招是我這學期最大…我自己感覺，我自己嘗試改變最大的地方這
樣子。

Q：嗯嗯。

Q：所以這也是一個正向的方式。

O1：對，我想說改掉每次嘴巴裡面都是罵人的，感覺都會造口業的樣子，對。

Q：那請問學校曾經辦理過哪些有關正向管教類似的研習，那老師們去參與的意願或動
機是…大概的情況是怎麼樣的？就是有關正…比較屬於…

O1：正向管教的研習。

Q：有類似輔導…

O1：有。

Q：就類似輔導之類的。

O1：我知道…我沒有什麼印象，通常就只有…只有應該就只有我們的朝會宣導嘛。校長
會宣導說…大家不要體罰啊這些的。

Q：那正當管教的研習方法…

O1：好像就很少針對。

Q：比較少一點，是嗎？就是週三下午研習比較少類似的…那你會覺得多排一點這方面
的研習，會不會對您的教學工作比較有一些幫助這樣子？

O1：其實我會覺得說，應該是看…我覺得他其實是有關於在班級經營這一塊啦。啊可是
班級經營這一塊就是…例如說如人飲水，冷暖自知，有人覺得你跟我推薦了那麼多
的方法，可是我都覺得不適用。那何不…所以像我自己個人的…個人的方法我會覺
得說我去加入很多的，像現在網路上有很多的是班級經營的部落格。

Q：喔…去看看那個粉絲團。去看別人做些什麼？

O1：我去加入這些粉絲團，然後去了解大家做什麼。因為我覺得學校辦這個當然很好，
可是除非你請來的是大家都很認同的老師。合乎大家需求的老師，否則我會覺得說，
這一塊的範圍很大。主題也很大，那你請來的老師他如果講的地方不是你要的點，

你會覺得這三個小時其實是有點可惜的。

O1：那我覺得反而去參加那個…去加入…

Q：其他的。

O1：因為我剛開始，我這陣子才加入那個…兩個一個是班級經營吳明亮老師的班級的班級經營的粉絲團。

Q：是。

O1：啊一個是溫老師的備課粉絲團。

Q：是。

O1：啊裡面就會有很多人分享，就是發生問題以後會去分享教學，那我覺得說，對我來講我看到我需要的，因為有時候都是我教學現場上。有困擾的時候，我就很想這一塊很多加強的地方。自己找反而比…學校辦…辦一堆研習還來的直接這樣。

O1：對，學校是可以定期辦啦，因為總是要更新求變嘛，對不對？只是說欸…因為現在學校要辦的活動實在太…研習實在太多了。又多又雜又很多是那個教育部規定一定要辦的。所以其實沒什麼太多的時間。就變成我們自己要花時間去找這樣。

Q：是，那在情緒管理的部分，自正向管教政策推行以來，對你在情緒管理或控制上會不會有幫助？

O1：阿彌陀佛。我知道，有啊，就是避免發脾…就是像…

Q：會是一個限制嗎？比如說會是個約束嗎？因為…

O1：我覺得不是欸，我覺得這應該是對我的脾氣跟那個，是一個很好的修行的機會。

Q：修行的機會。

O1：對啊，因為我覺得你也要去轉變自己的想法，像我跟你講剛剛舉的那個例子。我覺得…用那樣的方法我就不容易生氣。效果比原來好。因為如果你常常罵這個孩子，他裝的很皮或是他不理你，或是他就挑釁…挑戰你的教學權威的時候，你會產生一個對立的狀況。你要花時間處理那個對立，其實我覺得是有點辛苦的。

Q：而且對班級氣氛好像也不是很好。那當您實施正向管教的輔導方式，班上的氣氛有什麼不一樣？那老師跟學生的互動狀況會是如何？

O1：呃我覺得會好一點，像我現在雖然是三年級，可是我每天都有寫日記。每天寫日記，他們要求的字數不多。可是…我都會回評語，每一個小朋友都回，那可是我自己要求我回的評語一定是正向的。

Q：是。

O1：因為我覺得有時候我在班級的要求會比較兇的。可能我的…欸可能我的言語或態度或怎麼樣是比較嚴格的。…比較欸可能他們覺得不苟言笑的部分。有可能是要趕課或怎麼樣。那我會覺得說我透過這個日記，他們給我的任何內容的回饋，我都是盡量以正向的。鼓勵的方式讓他去…去看，他會覺得說喔…原來老師是關心我的。…對，他們會每天很想期待我回他什麼內容這樣。那也會很願意說在日記上多寫一點，就是跟老師的內心…心理的話這樣，女生就是很明顯啦，啊男生就是看心情這樣子。

Q：是。

O1：所以我覺得像在這方面以正向的部分，我會覺得像我日記處理的方式，我就會覺得…回饋上面他們就會比較願意跟你做互動。所以不會因為說我平常很兇。然後他們就會覺得說蔡老師很可怕。或是就不敢跟我做溝通或聊天這樣子。透過日記他們會和我比較熟絡。不會有太過緊張的…一些氣氛這樣子。所以我覺得應該是有所幫助，我自己個人認為啦，因為我沒有問孩子。

Q：那在第三個部分當您在班上實施正向管教之前或之後，學生的行為表現有沒有差異或改變？那他們同學之間彼此的互動狀況的…又是怎麼樣子？就是當學生在看到老師是用正向方式來對待他們的時候，那他們的行為有沒有改變？他們之間彼此之間的互動會不會有一些正面的影響？他們彼此之間會不會有類似學習，學習的那種學習老師的正向。

O1：我沒有仔細觀察過他們的互動方式啦。因為通常呢，其實學生就是模仿…有時候一些…很多都會模仿。對話或是一些指導同學是互相模仿老…模仿老師的語氣跟…我還沒有聽到任何讓我很 SHOC。例如…可是我在之前幾年會…聽到覺得那個尤其是班長或是副班長。那個講話就跟老師很像。你不怎麼..怎麼樣…就怎麼…類似那種。

Q：喔那…所以老師如果是比較…比較用傳統的方式的話那…相對的那些幹部也會學老師的方式。

01：都會學，只是說我現在還沒有看到他們有很明顯的…正向…

01：還有一個就是像…在正向管教這一部分，如果在行為上的正向管教，我覺得我好像不了不太清楚你的定義，

Q：其實，其實正向管教大概就是就是…零體罰…他會跟法規相關，啊再來就是用鼓勵代替責罵。

01：像行為有偏差的孩子，那我們通常鼓勵，我的部分都是我是私下鼓勵他。我們還是會跟他講不對的地方。剛才舉的那個…指坐姿不正這個例子，通常我是鼓勵其他同學。這就是一個正向的…訊號。但很難說每一句話都…都用正向的對話。我其實是兩個方法都嚐試的。軟軟硬兼施的意思。我在想的就是，對他來講，他一定有所影響。可是對其他同學來講，他聽到正向的機會是少的。就是聽到批評的比較…比較多。也就是說他，同學看到或聽到的都是，這個小朋友被老師所…處罰、責備，所以其他同學可能也…也會不會有類似貼…貼標籤的這個狀況就是說，啊他就是一個…呃一個表現不好的小朋友啊，然後就不好的同學啊。

01：對。

Q：我們不要跟他…一起玩啊或者說我們比較排斥他，會不會有類似的…

01：目前的是還沒有到排斥。只是說他們…我比較擔心就是像你說第一個貼標籤。所以我都會盡量避免。

Q：會認為他，啊他就是怎樣的小朋友就…讓他去…比方說升上高年級，他們也還有認識啊。然後就帶著一個標籤一直下去了。

01：對，就是第一個說，你說的常常在一直責罵某一個孩子，就會有一個像你說的貼標籤的問題。

Q：老師也會去避免發生這種狀況。

01：我盡量避免這種狀況，所以同一個問題我不會講他很多次。對，因為我也很擔心貼標籤。

Q：你會不會擔心同學就是有欺…欺負他的樣子…例如說集體霸凌。

O1：我覺得這其實是老師很容易會造成的一個情…就是如果我常常罵一個孩子，罵很多罵很久的話，其實同學會感受到那個氛圍。然後…變成就像你說的…就是就會覺得是那種集體霸凌，同學就會覺得欸你什麼事情都沒做好，你什麼什麼啊我們就…

Q：就一起來…

O1：一起唸他欺負他，對，那所以我盡量避免這種事…情況發生。

Q：好，那謝謝那…那當學校教師在實施班級經營發生困難的時候，就就您的觀察他們大概會尋求怎樣的幫助？

O1：通常我們都會尋求同學年之間的互相的討論啦。互相分享經驗啊或是把問題提出來然後大家可能把自己的舊經驗互相做分享。

Q：嗯，那會跟…比方說尋求學校行政人員的協助嗎？因為第一個是尋求同學年的…

O1：尋求學年的，小的事當然是尋同學年，那如果嚴重的話，呃我覺得有時候，有時候就是可…就是比較嚴重的話啊…剛開始都是學年嘛，然後呢，網路資源嘛，稍微看一下。可是如果已經是自己沒有辦法處理的話，就是有些人還是尋求行政啦，可是通常行政是…最後一輪，通常是先選…有些老師是先輔導處理，有些老師是先學務處。

Q：那在教學過程中，您如何顧及學生的各別差異或者不同的學業表現？那當學生的學習態度不佳，您會用哪些正向的方式來鼓勵他們？

O1：通常我還是比較傳統的是用觀察的方法來看學生的…例如說課堂之間的表現。然後來做一些協調，例如如果在教學上面發現學生不太會，你看他們的表情，大概就知道啊嗯好…再換一個教法，通常我同一個…以數學來講，我同一個題目我可能會教很多種教法這樣子。有些孩子就是比較慢。可能課本上可能一個或是兩個方法，可能我會教到三個，讓他們去嚐試…看哪一個比較可以接受這樣子。

O1：對，哪一個他是比較可以接受的。

Q：嗯嗯。

O1：我們班的話像資源班的孩子，他是拼音拼字上，比較有問題，他沒有到很差可是他

是比較有問題，那別人背八個他就只要背兩個。

Q：嗯嗯。

O1：對，我還是會要求他去做努力這樣子。

Q：那其他小朋友會不會有…一些不同的意見，就是說他…他怎麼好像只需要…

O1：其實這也跟他身上的標籤是有關係的。通常他們…心理有底，他們就沒有人來跟我講過這件事情，可能私下會覺得不公平，可是我目前沒有聽到。就是學生是包容他們，對。嘿，那態度不佳的部分。通常我都會…私下把他們叫過來好好的講，因為我會覺得說，有時候公開的在…團體之間責罵他們，他們也會覺得說我好像沒面子。那就會造成師生的對立，我其實不是很愛：所以像態度不佳的部分我都會私下來跟他來開導說，你剛才的行為態度你自己去做反省，或是自己先告訴我你自己的問題在哪裡？

Q：那這樣學習態度不佳，還可以區分為他可能是功課好一些或功課比較差的，如果是功課好然後但是他的學習態度…比如說他都他認為他已經會了。

O1：我現在算是很幸運的。因為目前我還沒有遇過這樣的孩子，所以他會的人，他們還都蠻認真上課的。那…不過我有遇過比較聰明的孩子，他會了，所以他…他沒有上課他也沒有不專心，可是你就會覺得他臉上寫著無聊兩個字，就不…不想聽。

O1：所以…他…他…所以他的部分我有額外再…例如說他的部分我之前，那個班我他會額外有一本講義…當我在上那個部分的時候，他就額外寫那個超出範的講義。或是去做練習，然後我就針對那個地方去…就是別人在寫國…數學課本的時候，他就在寫那本講義…程度不好的話，通常我也是用補救的方式會比較多。

Q：因為，因為如果說程度不好，本身學習態度…啊又又不想學，這樣子有時候其實…老師還要持續用正向的方式，好像…

O1：學習態度不好的用正向的方式的機會，通常我可能就是降低他的…門檻，例如我還是…有些孩子他其實像我們班有一個，他最近都一直被我誇獎，他是資源班的。可是他是很努力的去…去上課。去上課或去背，那這時候我就還是會在課堂間特別的誇獎，或是發考卷的時候我就會特別把他獎勵起來，因為告訴同學說，雖然他…程

度不好可是他非常的努力這樣子。

Q：是。那謝謝，那在第四部分政策執行的部分，有兩個問題，第一個問題是學校對教師實施正向管教措施有哪些具體的指導或要求？那當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉抗議，學校的處理方式如何？

O1：我們學校現在部分是，一定要求是零體罰，對。避免…有肢體上不當接觸這樣子，嘿。

Q：是，那大部分都是由…由哪些？

O1：由學務處還有…我們最常聽到就是校長在晨會的再三宣導啦。學務處跟身教組也會特別再宣導過。那…可是還是萬一有發生這件事情的話，通常學務…家長只要來抗議學校都嘛都…第一時間是跟家長還有…欸學校第一時間通常是跟輔導室、行政室…輔導室、學務處跟校長，有時候還會報校長通常是輔導室跟行政室。也會與家長再做溝通跟聯繫這樣子。

Q：嗯哼，那一般來說，老師在進行這個管教措施的時候，一定是當下他認為說是他…他該做的方式。那也許說在家長抗議的同時，老師也不見得說是服氣，因為他認為說…他是經由他的一個…一個專業的判斷來做以下的一個措施，那像…像這個家長跟老…

O1：老師的認知不同。

Q：就您的認知，就您了解學校可能會比較站在哪一方的立場嗎？還是？

O1：通常學校，我覺得像我們現在學校教師還算蠻明理的。會衡量老師平時的表現和…就是平時表現…還有就是真實的狀況，因為畢竟有時候還是要聽多方的…陳述才能去替學生或是老師、家長做適當的處理啦，那不見得是最好的處理，可是我覺得是比較合理的處理這樣子。所以校方我倒沒有一定說他一定是站在家長那一方或站在學校那一方這樣子。就是算秉公處理這樣子。

Q：好，謝謝，那第二個部分，你認為學校在推動執行校園正向管教跟三級預防的政策有什麼阻力或壓力該怎麼克服？三級預防最主要就是…就是講通報啦，通報的系統。在媒體上可以看到有某些學校比方說，第一個護著資深老師，第二個可能護著學校

的顏面啊。偶爾不做通報，那像您所待的學校會有類似的狀況嗎？就…就你的了解。

01：其實學校一定會有一點的壓力，對於…在通報。如果說這件事情…要…要以程度上的認定來講啦。如果說有些事情是真的是非常的…嚴重。幾乎嚴重危害到孩子的身心靈的，像性侵那一方面，這如果學校隱匿我覺得這是太誇張了。

Q：是。

01：可是有些事情以…因為通報這件事情的程度，我覺得…有些程度是沒有到那麼誇張。可是他搞的好像眾所周知這樣子。

Q：嗯哼。不當管教嗎？

01：對，不當…不當管教，可是他只是傷害到孩子的…面子。我們說如果孩子受傷，當然就…那就另外一回事。嗯嗯，那就不對了，已經殘傷就沒有…沒有什麼好說的。比方說像言語上，因為像…像管教方式如果說就是…言語上有一些…比較不恰當…責罵或是什麼的話。那可是他…對這種的我就會對通報上，如果校方採取的是做處理安撫、隱匿不報，那我這方面我覺得…我能接受。

Q：你就覺得是…看狀況？

01：啊所以學校的壓力的部分，我會覺得說，如果學校衡量這件事情其實是…學校衡量這件事情其實是…沒有那麼嚴重，就是在衡量說事情的嚴重性到底如何？

Q：嗯嗯。

01：我覺得我這個是他的壓力跟阻力這樣子，對。

Q：好，謝謝，那像現在我們正向管教裡面有一個很大的重點就是，完全的零體罰，那零體罰表示說，零體罰裡面有講到呢…很多都是比方說不能罰站太久啦。

01：對。

Q：喔那不能抄…抄功課抄太多啦，等等的這一些方式，那對於零體罰的零這個字，您的看法是怎麼樣？零的意思似乎是在告訴我們，我們老師好像某些管教措施應該全部都…都要拿掉。

01：我不支持零體罰啦。

Q：是。

Q1：我覺得可以支持正向管教。但是對於零體罰的部分，我沒有很支持，因為我覺得像大甲那邊有些孩子如果完全是零體罰，他就是無法無天啊。適時的管教、適當的管教我是接受的。那當然是過當…就是過當的管教…我當然是不支持，只是說你到零體罰，那…可能我覺得教育部他就覺得說，他覺得我們老師沒有辦法衡量說，體罰這個詞…對，那我覺得他就是不相信教師專業嘛，那我們的處罰就是一定是有所目的或是有所警惕，那如果你都零體罰，那…他…現在的零體罰是…以我看來是仿照歐美國家的零體罰。可是歐美國家的零體罰，他有所謂他的配套措施。他的配套措施是，家長是帶回去管教的。

Q：我們這個零體罰還是…老師自己管啊。

Q1：歐美是有所…家長是必需要來學校跟老師面談，然後並且把孩子帶回去管教並做處理的」。

Q：是。

Q1：對，那後面有一大串的工作，我們沒有學到，那那個零體罰他其實…然後可是我們就只有學到零體罰，後面那些配套都是沒有補上去。我覺得這就是覺得學他的半套，如果你要零體罰，OK。那…那後面那一套我們一起來學習。這樣才會對這個孩子有幫助。

Q：是。所以像零體罰入法，其實對老師而言，會不會是一個…一個在面對學生管教上會不會是…造成一個壓力？就是類似綁手綁腳，因為教鞭已經被拿走了，那學生…學生可能無法無天之外…然後老師在面對法規這部分會是一個壓力。

Q1：沒有…是沒有什麼太大的問題啦。不過，對於…對於說欸…在管教上你就是會要去考慮很多。有時候…有時候會變成…家長拿這個去做…

Q：喔，攻擊跟攻擊老師或者一個…一個話題。

Q1：對，因為有時候其實這件事情，根本就是無中生有，老師跟學生並不覺得怎麼樣。

Q：嗯嗯，那在通報上呢？如果有通報的必要時…

Q1：可是家長會拿起來…拿來當攻擊的一個話題，我會覺得是這樣。

Q：嗯嗯。

O1：所以我們反而在通報這件事情不是想著我對孩子有沒有好處，而是想著我萬一這麼做，家長會怎麼講？

Q：喔。

O1：萬一這一班很多怪獸家長，我這一班就什麼事情都不用罰了。

Q：這種感覺好像已經不是真的站在孩子的立場。

O1：不是針對孩子的立場了，所以我會覺得零體罰對我來講是在家長這一塊，反而是較大的壓力的部分。

Q：嗯嗯，好。

O1：好。

Q：謝謝你接受訪談。

O1：辛苦你。



訪談時間：104/4/16 14：25
訪談地點：海線 沙鹿 學校圖書室

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：O2

Q：希望老師您針對正向管教給點看法啦~

O2：嗯。

Q：不同學校應該有不同的風氣什麼，你待過不同學校，可能有不同的想法。說你的想法就好了，對啊，那我們就直接來好不好？

O2：好。

Q：就是那謝謝你接受採訪，那第一個部分是教師知覺，就你的了解學校老師管教與輔導學生大多是採取什麼樣的方式？那對這些方式你的看法又是如何？

O2：就我認知，大部分學校老師的採取方式就跟以前不太一樣，以前或許會有一些類似體罰的動作，可是現在大家都是漸漸的也改變做法，都是採取用鼓勵加分獎勵的方式來做管教，當然還是會偶而有一些類似罰寫類的處罰方式。

Q：是。

O2：但是比例上是比較少的。

Q：比例上是比較少的，就是跟以前會有蠻大的不同。

O2：對。

Q：對這個方面，你是比較樂見這種情況的？

O2：我是蠻樂見的，因為就是大家需要用一些比較正向的方法，來想辦法達成跟以前一樣的管教效果，這效果來說，希望是跟以前一樣的。

Q：嗯哼，是，謝謝你。那第二題，您認為用正向或非正向的管教方式，管教學生會有什麼差異？那哪一種管教效果可能會比較好？

O2：用正向的…正向的管教方式，可能就是，它的效果會比較慢，而且…但是它的好處是，可能不只有導師，你教好的學生可能不只在你的導師有用，可能在科任老師的時候，學生都可以維持很良好的一個學習情緒，那如果用非正向的管教方式，就是說只有可能就只有導師上課的時候，學生才會比較聽話，在科任老師的話，學生可能就沒有那麼的維持良好的學習態度這樣子。

Q：那也就是說，學生會在導師的課或者科任老師的課，會有不同的……

02：我覺得以非正向管教的方式的話比較容易這樣子。

Q：等於是他們會有點類似在導師的課比較守規矩這樣子。

02：對對對，看人。

Q：好，謝謝你，那第三題，學校曾經辦理哪些正向管教的相關研習？那學校教師的參與意願跟動機又是如何？

02：這個說實話，我沒有印象學校辦過，有辦過，一定有人辦，但是…我真的說不上來。

Q：想不太起來

02：對對，抱歉抱歉。

Q：好，那一般比如說那跟班級經營的研習有嗎？

02：也都有阿，學校就…管教啦，班級經營的研習是都有辦。參與的動機就是，周三進修研習嘛！

Q：周三…所以大部分的人是為了得到研習時數還是…

02：應該也不是說，研習時數是一定會，學校規定大家要參加研習是一定會去的，但是能收穫多少東西其實還是看那個地方的講師啦，大家都是願意吸收。

Q：喔，看講師。

02：還是要看講師到底可以給出什麼東西來這樣子。

Q：也就是看講師他所講的內容，然後老師可能吸收有所不同或動…參與的意願高低不同。

02：對阿對阿，如果老師講的是…如果老師講的是很吸引人或是老師覺得很實用的話，那可能大家一樣是參與，可是學習的那個動機就會不太一樣。

Q：好，謝謝你，那第二個部分是有關情緒管理的部分，第一題，在正向管教政策推行以來，對您在情緒管理或控制上有沒有一些幫助，或者有哪些幫助，就正向管教而言。

02：我的想法是，正向管教政策推測並不是用來幫助我們情緒管理的吧？

Q：是，您的認為它主要是用來…

02：我的意思是說，正向管教是為了讓老師用正向的方式管教學生，好像不是為了老師，

那是間接影響吧。

Q：間接…間接，那你說間接會影響到…

Q2：間接影響就是說當你…當你…就是說當你把正向管教這件事情放在心裡的話，你就必須要管控好自己的情緒，可能以前體罰的時候，多多少少會有一些情緒上的體罰，或者是這樣子，那現在，當然自己情緒上的管控，是必須要強迫自己去做得比較好一點這樣子。

Q：你認為說，會是一種給老師的一種約束嗎？因為你剛剛提到說是用強迫。

Q2：是約束，但是這個約束是好的，因為畢竟這是本來就是應該要這樣子，只不過在我們的師資培育的學習過程中，可能我們這一塊有點忽略掉了，就採取傳統的管教方式，可是在不斷的改進中間，這是我們須要學習的。

Q：是，所以在情緒的管理的控制上是算是間接的會變得比較良好一些？

Q2：對對對。情緒的管理會好一些。

Q：是，謝謝你，那第二題，當您實施正向管教的輔導方式時，在班上的氣氛會不會有些不同，那老師跟學生之間的互動情況，又是怎麼樣？

Q2：因為我目前是當科任導師，所以本身每個班級的氣氛就都有所差異，所以以長期的情況來講，我比較難以分析，但是如果實施正向管教…以我自己的感覺，班級氣氛就是學生會比較活潑一點，如果你沒有採…如果你平常沒有採取高壓式的話，學生平常就會比較活潑一點，互動可能會比較好一點。

Q：老師跟學生互動好一些。

Q2：對對。

Q：那會不會有可能因為互動好，然後變得比較不禮貌啦，或者跟老師講話會比較超過…

Q2：這是難免，不過就是要要去修正的，就是在教學過程中去修正。

Q：持續修正這樣子，所以你也是支持說在班上可以進行正向的管教方式？

Q2：是是是，我是支持。

Q：好，謝謝你，那第三個部分是有關班級經營的部分，第一題，當您在班上實施正向管教之前或之後，學生的行為表現會不會有差異，那學生之間的互動…

02：這個問題我們比較…科任老師比較沒辦法回答，因為就是你沒有辦法分批前後一批學生的差異。

Q：那如果是以前有帶班的經驗？

02：在我帶班的時候，好像還沒那麼正向管教。正向管教是比較…我們比較近期才…

02：對，現在才有在注意的？

Q：那如果是就您自己的想法，如果是在班上實施正向管教，會不會也有影響，因為老師跟學生互動是比較正向的話，會不會也讓學生跟學生之間的互動會比較…

02：學生跟學生，我當科任老師所以不清楚，但是應該是會好一點，尤其師、生互動會比較好，這方面比較明顯，同學互動我就比較…

嘿，沒有看法這樣子。

Q：是，好，謝謝你，那第二題當學校教師在實施班級經營如果發生困難的時候，就您的經驗，大部分都會尋求什麼協助？

02：應該是尋求同事做經驗分享。

Q：與同事做經驗分享？

02：或者是…我也不知道耶，有些人可能會去看書，有些可以從書上得…像有些同事蠻喜歡看這類的書的話，他就是會從中間得到一些經驗，那有些人會去參加研習這樣子。

Q：是，那剛剛您說到從跟同事的做經驗分享，是指跟一般教師的同事還是行政…從行政人員那邊尋求協助？

02：不一定耶，要看困難的發生程度，有些小困難的話，可能跟同事分享，那如果遇到家長方面的事情的話，可能就會尋求行政方面的協助。

Q：行政方面…那大部分行政人員，您直接找的是，像輔導室呢？還是？大部分會找哪一個處室來做協助？

02：如果是學生問題的話，可能找學務處，或者是輔導室。那如果是家長的問題的話，可能會就是跟教務處。

Q：OK，謝謝你，那第三題，在教學過程中，您如何顧及學生的個別差異或者不同的學業表現？那若學生的學習態度不佳，您會用哪些正向的方式來鼓勵？

O2：哦…顧及學生個別差異及不同學生的表現…

Q：就是如果先以個別差異有…學習個別有…有個別差異…這個部分

O2：其實在短短的科任課要完全顧及到個別差異也比較難一點點，因為不是有那麼多時間把他們叫過來做教學。但是就是說在上課的時候會特別…特別去注意他們，就是注意他們有沒有完成你要的操作啦！或者是需要的筆記啦！這樣子。

Q：是

O2：那如果學習態度不佳的話…

Q：是，您大概會用什麼樣…

O2：哪個正向方…，大部分都是口頭鼓勵而已

Q：鼓勵

O2：對，然後想辦法讓他有發揮的機會，想辦法比如說他可能…在班上容易跟人家爭執，但是他很愛幫老師的忙，那就是找機會多讓他幫老師的忙，然後間接讓他的那個學習情緒比較好一點。

Q：是，因為因為就不同的學業表現，一般來說可能老師求好心切，會看到學生表現，比方說成績表現不好，然後情緒上會不會就會有一些波動，然後可能…可能急著要學生有比較大一點的進步，採取一些比較負面的措施。

O2：還好勒，我比較不會因為學生的成績而採取負面措施，大部分我就是在上課的時候，去觀察學生，那學習表現在月考考出來，就是看看成績來，看看怎麼幫助他們，那用負面的方式好像沒什麼用這樣子。

Q：就是長久，長久你的教學經驗，發現說使用負面的處罰方式對學業的表現其實是…

O2：並沒有比較好，看看哪一種科目啦！如果是抄寫性的或許都有幫助。但是如果是思考性的話就…還是比較重於上課的學生的學習態度。

Q：學習態度？所以您認為學習態度跟他的成績這兩種…您會認為說學習態度是比較…比較重要…？

O2：學習態度好的話，當然成績就會…沒有人學習態度很好然後成績很差的。通常是比較不會這樣子，我覺得學習態度會影響成績啦！成績只是他表現出來的這方面，那其

實你從他的學習態度就可以看的出來他的成績了。

Q：是！

O2：所以大部分我是比較注意學習態度。

Q：學習態度的部分，謝謝！那在第四個部分政策執行的部分，第一題：學校對教師實施正向管教措施，有哪些具體的指導或要求？那當學生...當學校老師不當管教或體罰學生時經家長或學生抗議，學校的處理方式又是如何？

O2：具體指導要求最具體就是不得體罰！就是不得體罰！

Q：是。

O2：那其他的...就是還是尊重各個老師的專業。

Q：是。

O2：但最重要的原則就是照法令來說我們就不得體罰學生。

Q：是，那就您的學校而言這些具體的指導或要求大部分是由誰來做一個宣導？

O2：嗯...有時候是校長宣導、有時候是教務主任。

Q：那他多半是利用什麼樣的時間？

O2：在教師晨...教師晨會或者是學校的那個校務會議的時候。

Q：校務會議來給老師做一個宣導...

O2：對。

Q：是，那您覺得當校長或主任在那個場合上做宣導的話就您的觀察，您覺得效果是怎麼樣？

O2：就是說大家...但是會做的還是會做，不會做的還是不會做。如果沒有特殊的心境轉變的話，大部分的人還是會照原本的管教方式。

Q：照...以前的方式。

O2：但有些人是會慢慢轉變，但是應該很難說聽了這句話之後就...。

Q：就馬上轉變...是！那如果說當學校有老師就不當體罰或管教學生的時候，那學校一般是怎麼做妥善的處理？

O2：大部分就是學校會先跟家長做溝通、也跟老師了解情況，雙方面都了解情況了以後，

學校再做中間的處理這樣子。

Q：是…那會不會有就是…學校可能比較站在家長的這一方？或者是比較體諒老師的這一方？

O2：學校大部分都是不希望家長去傷害老師、也不希望家長把事情鬧大去傷害學校，所以大部分的處理，我覺得學校都可以為了老師著想。

Q：是是，也會兼顧到家長的感受嗎？

O2：當然！家長的感受是一定要在乎的。如果你沒有處理好家長的話，它的後續行為處理可能會越來越大，家長的動作可能會越來越大…對學校跟老師都不是一件好事。

Q：是！謝謝您！那第二題：您認為學校在推動執行校園正向管教跟三級預防的政策當中；會有什麼壓力或阻力？該如何克服？這邊主要三級預防指的就是通報，因為一般來說我們在媒體上可能會發現有些部分的其他縣市的學校有類似因為資深教師或者是學校顧及校譽而不做…不做通報，對此您有什麼看法？

O2：嗯…我是覺得以大家顧及同事情面來說，要一發生事情就通報可能會…比較難做到，但是就是說…但是學校並不會歸避責任，有事情並不會說把它壓下來，學校就是會積極去處理這樣子…倒是沒有遇過真的得上新聞的這樣的。

Q：那當老師發現這種情況，可能會面臨一種該不該通報的壓力，當然法令上有提到說24小時需要做通報…

O2：其實以法令上來說，現在…就我看到的幾個例子學校都很積極的在時限內去做通報的工作，因為這是我們該做的。那後續的處理是政府的責任，那我們該通報還是就是應該要通報，這部分應該是沒有什麼阻力。

Q：學校…

O2：對對對，但是…學校部分的話因為這受限於那個很大的法律壓力，所以老師應該就是要照做…

Q：是。

O2：應該是…多做溝通應該就可以…。

Q：因為…曾經也發現過有…有發生過有老師…有老師可能遇到來跳腳的家長，認為說

怎麼老師可能沒有跟家長先溝通呢？還是怎麼樣...就做通報，那那如果說學校發生這種狀況的話，以行政人員會給予老師支持嗎？

02：當然！像這種通報的責任輔導室也要介入，所以都會一起處理，大部分都是老師...行政跟老師會一定處理，不會說只讓老師面對這個問題...

Q：是，也就是說，其實就您的認知而言這三級預防的措施是必要進行的嗎？

02：對，我覺得三級預防應該是必要的。

Q：是必要進行，是。那那謝謝您，那如果針對校園正向管教這部分，或者是零體罰這部分，不曉得你還有沒有...就是在教學...這麼長久的教學過程中，您的感受，從我們傳統到...

02：當下是正確的，但是執行上...執行上的話給老師的協助還有壓力要再注意一下，因為畢竟年紀越大的人，可能他採取非正向管教的方式的經驗越長，要讓他臨時改過來，可能就是還比較困難。但是要讓老師從兩個方面理解：第一個是對學生的管教，那樣的正向管教是可以達到更好的效果，那非正向管教可能維持效果還不錯，但是可能也會讓你面臨到法律上的壓力，這是...這是兩個方面都需要讓老師了解。

Q：是，那就您的了解，您認為資深跟資淺教師比起來，資深或資淺的教師，可能哪一種比較在進行管教的方式...他可能是比較用正向的方式？

02：資深或資淺誰較多用正向的方式，就我觀察比例上是還好，並沒有特別明顯的差異。

Q：沒有特別說資深跟資淺有不同。

02：對...我只是說如果你是資深教師，然後又一直採取這個方式的話，那當你累積了...這個方法你用越久，越要改就越困難。

Q：是。

02：那並不是說資深老師用這個方法的比例比較高。

Q：嗯嗯，那正向管教裡面包含了一個部分是零體罰，因為零體罰的零這個部分其實在...在對老師而言，可能是好像把可以管教的工具拿掉，那不曉得你對這個有什麼看法？

02：零體罰...喔

Q：因為零體罰對老師而言可能會是一個壓力...

O2：我是覺得完全零體罰，真的是還蠻嚴格的。

Q：是

O2：像我是覺得一些基本上的罰站啦...這些我是覺得壓力...如果這些都完全不行的話壓力是蠻大的。

Q：是！

O2：當然就是說，還是需要一直讓想辦法讓老師去告訴他、教導他。用各種方法來讓老師學習各種不同的管教方式。

Q：是！也就是說正向管教是您認為是可以讓老師去學到不同的管理方式？那三級預防呢？

O2：對！但是還是看老師願不願意接受？還是你推動的方式是怎麼推動？你的推動方式有沒有辦法讓老師很敞開心胸的去接受你的方式？這都是那個教育單位跟老師需要努力的目標！

Q：是！也就是說其實一個老師帶一個班級有那麼多不同類型的學生、如果說有些學生可能比較吃軟或者學生比較...比較吃硬的這個部分，那如果完全是零體罰的話，您認為說在帶領班上會有怎樣的？

O2：多多少少會遇到一些困難，能不能克服要看老師本身的那個...的修為啦。像有些人覺得不打沒辦法教啊...

Q：嗯嗯。

O2：而有些人就可以轉變的過來而有些就...我覺得沒有辦法一概而論。

Q：所以零體罰會對某些老師來說是一種...是一種壓力嗎？

O2：對啊就是...對呀對呀，沒錯。

Q：是一種壓力，所以...所以您是支持正向管教但是...

O2：我是支持正向管教但是零體罰會造成壓力，但是不是該實施這我倒是沒有...沒有一個定見。就零體罰這一點...

Q：是，因為現在零體罰、入法喔，感覺就是給老師頗大的一個約束啦。

O2：對！

Q：當然也不是說我們一定要…要打學生他們才可以…才可以把他們教好啦。

O2：只是有時候難免有疏失那就一律以法律的方式來要求的話，就覺得其實還蠻嚴格的啦。

Q：對。因為以目前我們在…在各縣市都有編一個正向管教匯編，它其實裡面他有舉出很多錯誤的處罰的例子跟如何做正向。但是似乎沒辦法一一的舉出說學生的種種行為嘛！

O2：因為學生的類型太多了啊！包括學生類型還有家長在背後給你的支持到底夠不夠，然後…對呀，我覺得這都會影響。沒有辦法看一本手冊就決定你要怎麼面對學生。

Q：嗯嗯。

O2：因為學生是活的。

Q：是！您剛剛有提到說家長的支持，是指家長同意老師…

O2：比如說你今天…就是說你今天學生在學校有問題，你可能不是只有學生有問題，是家長的問題，是家長的問題，那如果家長可以配合你，來做…替學生做改變，那或許你未必都要用體罰的方式。

Q：恩。

O2：那有時候…有時候這個學生明明就有問題，你也知道家長有問題，可是家長沒有辦法配合你改變，你就變成說沒有辦法讓那個學生變得更好這樣，偶爾會有這樣的問題。

Q：您剛剛提到家長有問題是指在家人…家庭…的部分。

O2：在管教方式或者家庭環境。

Q：嗯嗯，所以家長有時候沒有辦法說認同老師的做法。

O2：有些啦，對啊！

Q：沒有辦法配合的話，所以效果就會…就會比較差。

O2：對。好了嗎？

Q：謝謝你接受這次訪問。

訪談時間：104/4/29 14：40
訪談地點：屯區 太平 學校教室

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：S1

Q：感謝你，謝謝您接受這一次的有關正相管教的訪談。呵呵

S1：那你要問了嗎？不客氣。就這樣子一題一題問嗎？

Q：就第一題，依照你的了解，目前學校老師管教跟輔導學生大部分採取什麼方式？

S1：我…我覺得…大多數現在都有採行那個正向管教的方式，因為…恩…一直有在做宣導跟研習，以及那個…社會上有一些就是說不當管教的這些負面新聞出來…所以大部分……都會採取正向管教的方法，啊我覺得這是一個很好的…值得期許的一個現象。

Q：那像你剛剛提到…如果像社會上有一些負面新聞的話，對我們現在從事教職人員，會不會有一些類似一些約束力之類的

S1：對…會有一個警惕情形。

Q：所以就你了解，我們學校老師…恩…就學校老師還會有類似用比較…恩…以前傳統的方式來…來做處罰學生嗎？

S1：好像…好像…還是會有，但是體罰的方面，我…我們本校的話是比較少見的啦

Q：已經非常少見這樣。

S1：應該還是沒有，只是說，可能在口頭上面，言語上面的話，有時候難免還是會有一些…少數的老師會用比較…可能不是那麼正向的，比如說會有…恩…就是很大聲斥喝，或者是說比較沒有讓學生盡…盡情申訴的那種。

Q：喔，盡情表達自己的一些看法那種。

S1：對，別人會比較用比較嚴厲高壓的方式跟小孩子。

Q：就…部分老師還是會這樣的情況。

S1：部…部分的，對。

Q：好，謝謝…那你認為用正向或非正向的管教方式，來管教小朋友的話，會有哪些的差異，就是管教方式的不同的話，對小朋友會有什麼樣的差異？

S1：恩…當然是會用正向的比較有管教的效果，但是他沒辦法立即就呈現出來，可能如

果用一些比較以前傳統的方式，可能馬上你就可以收到那個…小孩子當場他…就會收斂，但是不…但是不能夠說真的…其實長長時…長時間來講，其實他的影響比較…比較負面這樣子。因為…其實這會牽扯到後面老師的班級氣氛經營的…互動。

Q：呵呵，好，謝謝你，那…那以…目前學校曾經辦理哪些相關的研習，那老師們在參與的時候，動機跟意願大概…大致上的是怎麼樣？

S1：研習比較屬於正向…就是輔導管教辦法的一些宣…宣導吧，然後輔導室啊，或是學務處，都有曾經辦過這一些…就是…這個…示範啊…呢，比如說如何經營班級輔導

Q：那像如果學校辦這一些研習的話，那學校老師的參與的程度？

S1：參與程度都很高，那意願也還算ok，因為有一些是屬於有強制性的啊，啊也…也可以從中學習到一些技巧。

Q：好，謝謝…那…關於情緒管理的部分在正向管教政策推行以來，你認為說在這個政策對我們情緒的控制或者情緒的管理上，是不是有幫助？

S1：喔…是的，這方面是要肯定的，對，因為…呢…學到一些比較好的比較正向的，這個管教的方法，可以讓自己的那個情緒不要處於一種很高漲，或是一種很無法控制的狀況，所以我是覺得這個政策會有所幫助啦。

Q：對情緒的管理上算是正面的。

S1：對…會有正面的影響。

Q：那當你實施正向管教的輔導方式的時候，班級的氣氛會不會有什麼不同，那教師跟學生的互動情況是怎麼樣？

S1：喔…班上的氣氛會比較活絡一點…會比較輕鬆，也會比較溫馨一點這樣子。正向的一些…向上提升的這種力量，會比較強化一點，而是…老師跟學生的互動會比較…密切，然後學生也比較願意接近老師，比較願意跟老師做一個溝通或是傾訴。

Q：恩，那…就是在班上如果使用正向的方式跟學生互動的話，那學生會不會在…比方說在…秩序上…會比較難以控制或者是在…比方說對老師的禮貌上會有…比較不好的表現？

S1：喔…就我…自己班級的話，我是覺得不會，因為…老師要做一個正向管教的話，老

師其實是有很多…恩…可能一些想法觀念的改變，會變對學生比較…在管教上比較帶入人性化，所以其實學生就會從老師的身教…言教當中就會學到說…呃…人跟人相處，應該是要怎麼樣的，所以比較，反而他比較不會帶著一些憤怒啊…情緒…對…對，所以反而是覺得，班上的氣氛下，孩子不會說因為這樣變得比較沒有禮貌…反而是非正向管教，因為高壓統治，常常…大聲斥喝學生，其實學生是有樣學樣的，他們也會在這個跟人家溝通講話的時候也會…大聲來大聲去，同學在對話的時候，也會把…呵，老師的這一套給複製下來這樣子。

Q：喔，所以你認為說，如果用傳統的這種高壓統治方式，可能對學生的互動也是會有不好…不好的影響？

S1：對

Q：這樣，好，謝謝你，那…在班級經營方面，當你的班上實施正向管教之前跟之後，學生的行為表現有沒有差異或者什麼改變，那同學的互動狀況，是怎麼樣啊？

S1：恩…這就是像我剛才講的，就…以前我剛出來教書，早期的時候。我們那個年代也會真的比較…以前小學老師怎麼教，我們我們就怎麼教他們，然後…不知道是不是也是有城鄉差距，因為太平這所學校算是比較鄉下…家長也是比較用高壓的方式…老師跟家長也都是，所以在之前，學生下課飆髒話，然後…肢體衝突是常見的，不過現在…比較少見了。

Q：是

S1：現在動不動就跟人家大…大呼小叫那一型的少多了。

Q：所以說在平常互動，因為剛剛說到少了一些言語的辱罵，或者…或者飆髒話的狀況，那他們的互動算是比較

S1：比較平和點…從前跟現在比起來是比較願意…為對方，就是站在對方的立場去著想啊。

Q：恩，那如果是男同學跟女同學之間的互動…就是他們互動也…也一樣是比較正向的嗎？

S1：也會，會更尊重女同學，如果說老師用這種方式，他們這個班級其實會比較和諧。

Q：好，謝謝…那…當學校老師在實施班級經營，如果發生困難的時候，那一般會尋求什麼樣的協助？就自己在班級經營發生狀況，會需要…

S1：如果說…呃…是我的話，我會第一先告知家長，然後再來會尋求隔壁…就是同學年的老師或是…恩，或問學校有經驗的老師他們的意見，另外也會請學校輔導室跟學務處來介入…

Q：是，那如果…比方說像你剛剛提到說，告知家長，那家長知道了這一件事情之後，他會不會質疑老師的班級經營的…比方說，能力啊，或者是他認為說，這應該老師自己做…自行處理…會比較好。

S1：我…目前為止，我比較少遇到啦…但我有耳聞啦…但是這個家長…呃…他們可能是因為他們的背景關係吧…嘿，他…那位家長，他是一個…呃…沒有工作，然後愛喝酒的原住民，那…可能，媽媽喝了酒之後，比較會有一些…恩，不…不恰當的言語吧。都…都說…就是反正進了學校，就是你老師…你該負責。

Q：當老師想要跟家長提到說…需要…需要哪些協助的話，家長是…

S1：先採那個…防衛…否定。

Q：他會…他會不會認為老師類似在找麻煩之類的？

S1：恩…可能有點那個味道，然後我覺得家長也會看老師的那個…資深程度，就我知道那個家長知道這個老師太年輕了，他覺得他是一個新手老師，所以他比較沒有那個…完全的信任感，那如果說今天換成是一個資深的老師，他表現出來也許會…比較尊重一點。

Q：是，謝謝你…那…在教學過程中，您如果顧及學生的個別差異，或不同的學業表現，若學生的學習態度不佳，你會用哪些正向的方式鼓勵他們？

S1：恩恩…這個學生的個別差異一定是會存在的，然後我們就會用補救教學的方式，喔利用那一些…呃，課堂剩餘的時間，或是下課時間或午休時間，再給他們多加強一下，然後他的功課跟他的，有時候考試的題目跟功課會酌量減少。

Q：嘿…一般如果說，當學生…成績如果不是很理想的話，那我們可能會讓他多練習，那學生也許會認為說，這是一種處罰的方式，對啊，…

S1：但是請他多練習的時候，就是要給予一些鼓勵，就比如說跟他說，那我們先做這兩題試試看，然後待會他完成之後，如果他答對了的話，就要給他口頭獎勵一下，那他會很喜歡，因為他會很獲得成就感，如果他還是錯了的話，就…我就會跟他說，那或許我們明天再來試試看。

Q：老師…面對學生…可能會有…用抄課文啊，那假設沒有抄完又會多抄幾次的方式。

S1：我太不贊成用抄課文…因為他是一個惡性循環，恩，我們班如果是有抄課文的話，基本上是因為他…過於好動，那想要讓他靜下來，那…在我的方法是，不會抄…不會抄一整課，就是兩…兩段、三段，沒有含注音，其實他大概十分鐘就可以抄完，但很少用這種方法，因為我發現這個是在懲罰老師自己。

Q：是

S1：團體規範的小孩他自制力並不是很好，首先他就沒有機會再去彌補了，因為他自制力不好，他要去抄課文，可是他在抄的過程當中，恩…很高的比例是他沒辦法在時間內抄完，然後他也有可能因為沒有抄，跑出去玩，然後又調皮搗蛋，然後又再增加就像卡奴一樣一直在惡性循環當中，而且他會沒有成就感，所以我的處罰我很少用抄課文，我幾乎都是用勞動服務的方式來提升他的工作能力跟他的成就感。

Q：那…您剛剛提到說抄課文是他…靜不下來或過於好…好動？

S1：對，就是那一天，他常常讓我覺得他怎麼那麼愛講話，上課一直分心，他的分心不是恍神，是一直講話，一直講話，或者是他在下課的時候橫衝直撞，他…要下課的這…這個時間點，在教室裡面橫衝直撞，你就是感覺到這個孩子，今天就是特別燥動的話，那我會用抄課文的方式提醒他一下。

Q：那你剛剛提到說如果，孩子在常規表現不好，會用勞動服務的方式。

S1：大部分是勞動服務的方式

Q：比方說，打掃還是

S1：撿…對對對，打掃撿樹葉…送文件，…有時候又會幫忙協助一些弱勢小朋友，協助那個弱勢小朋友的那個課業，或是整理他們抽屜？

Q：那…那當他們做完這一些勞動服務的方式，那…那你覺得之後的他們的…比如說犯

錯的再犯率…恩。

S1：同樣的錯的再犯率會降低啦，但是他們還是，有一些小孩就是特別會…對於遵守規約方面，他是比較沒有那麼放在心上的，就是他自制力比較差一點的…恩，所以總是那一些小孩在犯規這樣子…重複的犯某些錯。

Q：那他們在做勞動服務的時候，他們的…態度是算是接…可以接受？

S1：是，因為他如果…比如說他拖地或掃地，他做得不完全的地方，我會請那個衛生股長、幹部去協助示範，或者是我會親自示範，告訴他說，我的標準是到這樣子的程度，讓他知道說，不能隨隨便便呼嚨過去，那小朋友就要仿照老師的方式，或者是我請…請之前曾經犯過，做過這個勞動服務的小孩，去帶他，告訴他怎麼做，那通常小孩的標準比我還高。

Q：恩

Q：那，因為如果說像這樣子的話，是用…比如說用幹部來要求那些犯錯的小朋友的話那小朋友的…會…會比較，會不會有不服氣情況？

S1：不太會有，因為我在班上帶班的時候，我會讓小朋友要去服從幹部。

Q：所以說幹部對你來說，也是一個很好的一個…一個助力這樣子。

S1：對對對，恩恩

Q：好，謝謝你，那…在第四個部分，政策執行的方面，學校對教師實施正向管教，有哪些具體的指導或要求，那當學校老師有不當的管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉抗議，學校的處理方式會是怎麼做這樣？

S1：喔，學校都會有每個學期都會有發一些輔導管教辦法，以及…就是…一些提醒吧，正向管教的一些作為…一些提醒，會要求絕對不行體罰，而且會具體說明，比如說學生互打，或者是那個…搬椅子…那種的，或者是超過一節課的罰站，那個都算是體罰，所以會有滿具體的指導的。

Q：嘿，那如果說，學校對老師有一些具體的指導，那多半是由誰來…來做一個宣導？

S1：有…校長跟主任，這個輔導跟學務的主任，都會在一些特定的…就是晨會或者是…恩…一些會議都會，會…都會提醒。

Q：那…如果當…學校，就是有老師發生不當的管教或體罰的話，那一般，學校的處理方式會是怎麼樣？

S1：學校會接受申訴，然後…會詢問，詢問老師或是詢問…呢…比較跟這個老師有熟的，了解這個事件的老師，還有那個，也會請家長跟老師…呢，可能會在那個辦公室、會議室那邊…會做一個了解這樣，雙方面溝通，要…大部分我感受到的是，學校會盡量把這個…家長這一邊的情緒安撫好這樣子，也跟…很願意跟家長去做一個溝通。

Q：恩，一般老師碰到這一種狀況的話，多半應該會覺得比較難堪，或者是覺得他沒有錯，因為他很想要把小朋友教好，那，但是站在家長立場，家長當然是護著自己的小朋友，在這種情況，學校會…大部分會站在誰的立場？

S1：老師。學校大部分都會幫老師緩頰，會讓家長知道老師是很用心想要把你的孩子帶好的。

Q：是

S1：學校不會讓老師自己承擔壓力啦，會請家長多體諒，通常都會跟家長說明，學校會再去勸導這位老師是否要修正一下自己的對教學的，ㄟ，就是管…管教的方法啦，也請那個老師在情緒上再…再多去控制這樣子。

Q：您…你的感覺家長是比較希望說老師用正向的方式，還是…

S1：正向，現在的家長，大部分比較希望老師正向管教。

Q：是，那…就再請問一下，比方說，現在已經是…呢…零體罰已經入法，有人會認為說，如果說，落實零體罰的話，其實就是把老師的教鞭拿走，對老師而言，教鞭其實不一定是用到，但是他也可以…呢…他也是一個管教的一個方式啦。那就您的感覺，去除掉教鞭的話，會不會在你的管教上其實會帶來…不便…或者說喪失了某部分的權利之類的？

S1：恩，對我來講，這個零體罰…的界定，就是在言語上面的話，就是比較難…難去界定。

Q：是

S1：這一點會讓我比較困擾，因為如果說，你當場問小朋友這一題，不會，然後跟他說

怎麼連這個都不會，你上課有沒有在專心，這樣的話，如果家長就要拿這個來說，告你公然侮辱的話。這個就會讓我覺得非常的…不知道該怎麼教小孩了。

Q：因為會擔心會觸法

S1：對對對，對就是言語上面他會說你精神虐待之類的，這東西就很難去界定，可是肢體上面的碰觸什麼的話就很明顯，因為我很久以前我就沒有在體罰了

Q：是

S1：我的教室很久很久以前就沒有愛的小手了，但是我聽…聽說就是說，零體罰的界定，就是在言語上面的話比較難去界定老師的講話，然後學生段章取義的回去亂講話！如果家長說堅持要提告的話，他會要舉出很多例證啦，到頭來老師的士氣會受到很大的打擊啊。

Q：因為不管說老師事實上，呃，到最後有沒有受到…受到處罰，是讓，那在內心中已經受到一些傷害。

S1：對對對

Q：對，那在，在這個部分的話，那你會不會覺得說，其實法律上應該講得…應該列舉得更清楚一點嗎，那，類似說有點保障…保障老師在管教的措施上？

S1：可是像這個精神虐待上面的話，這個很難去界定耶，我覺得這個可能要…請…相關學者他們再研擬了…因為…其實如果說要一一例舉的話…恐怕也是也是一個很大一個困難。

Q：是，那…再來，呃，您認為…呃，學校在推動校園正向管教跟三級預防的政策時，有什麼壓力或阻力該怎麼克服？就是通報的流程，因為在媒體上可以看到，呃…有部分老師發生狀況，那學校會…希望能夠保護老師，呃，或者說保護學校的一個顏面，然後把…把事情壓下去，跟家長做個私下的和解之類，但是這個，這其實就沒有落實到三級預防，應該在24小時通報給上級這樣，對啊，那如果…如果，在…像你在學校會有遇到這樣子的…或聽說嗎？恩…學校在執行這個狀況上，有什麼壓力？

S1：恩…不通報喔！我沒有聽說過耶，這樣子事情耶，學校會…該通報就…通報這樣比較符合法規。據實通報，以防後續又很多的…恩，很難預防的一些事情衍生出來。

Q：所以，所以以你目前目前任教的學校是在這部分是…？

S1：呃，是沒有遇到被…對，投訴的這種狀況

Q：那像如果說假設有狀況就是學校如果發生這種，比方說，隱匿不報的情況，那像這種狀況你覺得說該怎麼去…去避免？

S1：通常學校都會把這樣比較有點狀況的老師，把他排去做一些不要帶班的科任的部分。

盡量…就是…避免他跟家長或者跟學生的…衝突…持續加重這樣子，就我所知道，學校是這麼安排比較多。

Q：好，謝謝你…那你對正向管教還有沒有自己的一些看法，就是自己帶班的…比方說一些經驗啊，或者一些看法，覺得說，怎麼樣可以在…在情緒管理啊，或班級經營上有所提升這樣子？

S1：恩…我…我自己的感覺是要先有一個健康的、快樂的正向的老師，才會有一個正向的班級的經營出現，所以，老師自我的進修，自我的去開拓自我的視野這是滿重要的先從老師自身能夠的提升，能夠有一個正向的態度，還有…有在進修，有在研習，這個是滿重要的這樣才可以比較…用正向的方式來面對學生。

Q：學生也比較能夠去吸收老師正向的這部分。

S1：對啊對啊，還有也是要多跟家長溝通，常常溝通，常常溝通，才不會一發生事情的時候，雙方都會覺得好像那個…那個…那個衝突點一爆即發這樣子。

就是建立一些…一些互信的一個基礎這樣。

S1：對…那像現在通訊軟體很多，有時候你可以把…呃…小孩子在學校的那個…生活情況拍給家長，傳給家長看，其實家長會…他會覺得，老師你很關心我的小孩，出於這個點，他就會認為說，你做的他都ok，你做的都是為他孩子好…這樣子。

Q：那…那你有類似做…做…剛剛說的

S1：呃…有時候家長他…很開心說今天孩子生日了，那他會帶一些糖果餅乾，讓孩子帶來學校，那我會讓孩子說，你在課間的時候發給同學們，那同學們就是幫你唱個生日快樂歌，差不多都他就發完了，然後，這個中間我會錄個…二十秒的影片，然後最後請他

的好朋友帶著糖果餅乾來跟他合照一張照片，就這樣子我就把這個東西傳給他的父母親看一下，通常得到的回應都非常的好，嘿，都會認為說，我們是很在…在乎，而且在意他的小孩。

Q：是這是個很好的這個技巧…呵呵呵

S1：然後，今天是他的日子，大家有幫他唱個歌，我覺得這個讓家長會覺得很開心。如果小孩子在學校，咦…有一個作品很棒啊，然後有一個很可愛的什麼動作，或者家長送了什麼東西來，讓小朋友同歡的話，我都會拍個照然後再line傳給家長或者是放在網路上…對。所以最重要的就是…最重要就是家長這一個部分，可能我們都是要去多關照一下這樣子。

Q：也就是說不是只有關照…小朋友部分。還要關照家長的…需求？

S1：需求，尤其是那種…呃，行為…常常出現很多問題的小孩，其實他都是來…大部分都是來自於一個滿…滿…不…不快樂的一個家庭，對，那，那如果他在學校犯了什麼什麼錯，我們就是一個鍵…跟家長說他怎麼樣怎麼樣，其實是在讓他那個家庭文化，讓他更黑暗而已，那…沒有幫助，就是家長壓力會更大，而且其實以後每次看到老師就是覺得以為老師又要告狀…壓力會很大，我這次帶，有一個小孩他的輔導記錄很多，那他的家長的輔導記錄也很多，所以我就想說，也不用告狀了，因為家長本身就是一個狀況。以前其實聽過很多就是，你打去還沒有講小孩子不好，你就先講小孩好，那其實家長自己會把小孩子不好都講出來，然後他們就會說，其實他很了解他小孩子哪裡不對，哪裡不好。所以我…我相信他都知道，那所以我不再跟那個家長說，你小孩哪裡不好。但是他如果有缺漏什麼東西的話，我要提醒他，我還是得寫，然後今天哪個行為是需要改進的。

Q：是，感覺這也是必要的。

S1：對…有時候他應該怎麼做會更好，告訴他怎麼弄，那…後來就是家長…當然也是不高興啊。但是我就盡量把小孩子在學校，今天又有，有什麼好的事情，對，po給他，我寒假的時候，沒事就發了一個line給他說，小傢伙，過得好不好，老師很想他這樣子，然後他媽媽收到訊息之後，就很開心。就傳了一些照片給我…我就誇張他的小孩說，戴

這個帽子很帥啊！然後家長的態度就好很多這樣子…就是說會有改善啦。

Q：恩，那…說真的，這…你，你剛剛所做的部分真的很…很窩心，那…也不一定說是其他老師會…會做得到的啦。有些老師可能在…聽到你這樣講，可能會做個…做一個學習，那有部分可能也會認為說，恩…這好像是多做的？

S1：這當然會花一點時間，但是我覺得很有價值，因為這個孩子即便他…他知道他也自己犯了很多的錯，可是他跟我的關係其實是很好的。我也看得出來他也努力的想要去改變他自己，因為他知道老師是關心他的。

Q：如果當你在聯絡簿上又要提醒他什麼東西的話…家長通常都會有一些壓力嗎？

S1：喔對對對，然後但是那個如果是好的事情，我會直接寫在聯絡簿上面。如果是不好的事情，我不會直接寫在聯絡簿，都是一張…一張紙條，貼了家長看過就會撕掉。

Q：哇這…這真是一個好方法，讓家長和學生都比較不會難堪。

S1：這就是將心比心啦…每個孩子也是有他的優點的。也要讓同學們不要因為有人的表現不加就貼他標籤，讓他以為自己一無是處，這很容易的發生霸凌的情況。

Q：恩恩恩，您帶班的觀念真的很正向，那…今天就到這裡吧~謝謝您喔！

S1：不客氣…總之，教孩子就是愛和包容，還有多學其他老師的技巧吧~哈哈~

訪談時間：104/4/30 13：20
訪談地點：屯區 霧峰 教師休息室

代碼註解：(1) 研究員：Q
(2) 受訪者：S2

Q：謝謝您接受這一次的有關正相管教的訪談。

C2：不客氣。

Q：好，那我就來從第一題開始，好，第一部份是跟教師的知覺有關，依照你的了解學校老師管教跟輔導學生大部分都採取甚麼樣的方式？那對於這個你有甚麼看法？

S2：～其實我聽過的，很久以前是有老師體罰，是因為學校一直宣導要零體罰，所以這個部分幾乎很少聽到，那目前為止比較常聽到的就是罰課文，然後寫反省書，那比較管不動的就送去訓導處。

Q：那送如果說小朋友送到訓導處的話，效果是怎麼樣？

S2：效果喔別的老師我不知道，我以我們班為例子好了，我們班一些事件比較大的或是比較有牽牽扯到比較廣的，我就會送去學務處。

Q：他會做甚麼處理？

S2：他首先會把事情的事實先做了解，那瞭解以後哪他會跟學生做一個詢問然後確定一下事情的是非對對錯，然後給予學生一些一些管教，那例如勞動服務或是寫反省書，對，然後他們之後把學生帶回來會跟老師說他怎麼做，那我們班小朋友的狀況是如果又涉及到一些比較是同學跟同學之間的不當不當行為，也會請輔導室一起來做輔導的，所以是雙雙管齊下。

Q：是，就輔導處跟學務處還有老師之間三方作配合這樣。

S2：對，然後如果說事件比較比較重大會請雙方家長過來。

Q：好，那那您認為用正向或者是非正向的管教方式來管教學生會有甚麼差異？那哪一種會比較有管教的效果？

S2：其實我覺得差異性很大耶，我剛開始當老師的時候，那時候零體罰這種觀念沒有這麼普及，所以其實我也曾經剛當老師的時候打得很兇，那打的時候打的那時候很有效，可是並沒有辦法去改善他那時候我想要導正的行為。

Q：學生的犯錯率會再犯會很多嗎？就是就是說用打的方式。

S2：嗯，舉例來說好了，小朋友作業不交我打了他，然後他隔兩天他就會作業交的很好，但是也是錯很多，感覺就是很敷衍我，可是一陣子以後他又開始不交作業，然後後來呢，就是慢慢零體罰的觀念出來以後跟我教了那麼多年，我覺得打好像效果不好，我就會用一些例如嗯勸導或是了解他的情況，然後有時候會發現他其實有些學生是有原因不能寫作業或是他真的不會寫，對，然後從這個方面去跟他做溝通，我覺得～他們雖然有時候還是沒有辦法按時交作業但是至少願意來跟我溝通說作業的部分他這裡不會寫，他因為家裡怎麼樣所以不能寫，他們會願意來跟我做溝通，但是對於作業不寫變成會寫其實我覺得效果沒有特別的明顯。

Q：因為可能部分原因是出於他們本來就不會嗎？

S2：對，我覺得不管是正向或非正向對於改善行為，短期間其實我覺得沒有很明顯的改善啦。

但是我覺得最明顯的改善，就是學生至少他願意來跟你溝通，然後這個對於在類推到別的事情的時候，同樣的他們會先來跟我溝通說他可能有困難，然後幾次以後我會慢慢發現寫功課的情形會改善。

Q：好，謝謝您，那學校曾經辦理哪些有關正向管教的研習？那學校教師的參與的意願或動機是大概是如何？

S2：學校辦的研習其實滿多的，讓我最受用的有一場研習是那個李崇建老師的研習。是輔導室請的，他以輔導的觀念進來帶管教，我覺得他講的很不錯，像剛剛我們有看一段影片就是同理心，他就是以同理心的方式來跟學生做輔導，那同事對那一場非常有反應。

Q：那也就是說正向管教的研習那同事一般的參與的意願是比較高嗎？

S2：我覺得要看講師，因為有些講師來講都是很制式，很很知識的東西，所以其實同事的反應不是很熱絡，那如果說有一些實際的例子帶進來，然後同事有一些例子拋出來，大家的意願跟反應會比較熱烈。

Q：是的，好，謝謝，那在第二部分情緒管理的部分，第一題，在正向管教政策推行以來對您的情緒管理或控制上有沒有一些幫助？

S2：事實上是這樣的啦，在制度開始說零體罰甚麼之前，我那時候會有一段很困擾的時期，就是我不能打他了，我不能用比較處罰性的方式對待他了，但是我好說歹說他們都沒有改善，那一段時間其實我的情緒很不好，我會常常發脾氣。

Q：會覺得說，零體罰政策是一種心理上的一種壓力嗎？

S2：或多或少，因為有些學生吼，我會覺得有些學生需要有一些比較激烈的方式去PUSH他，然後那陣子其實我也贊成說不要體罰學生，但是有時候事情一多啊，或者是說學生狀況很差的時候，那個情緒會來，對，然後就會很急著讓他完成我預期的事情，所以剛開始的時候我的情緒控制可能有一段時間會不是很OK，可是慢慢的，其實這有一點像一直撞牆，撞到後來就會覺得說學生改不了我一定要改，所以我我會去尋求很多同事的，就是去問一些同事說啊~你們班有沒有這種情形，你都是怎麼處理的？那同事會給我一些建議，然後再來其實其實慢慢的自己也有小孩了啦，然後對孩子的一個角度會不一樣，然後也有一點年紀了，看的事情比較多，就會覺得其實很多事情我們不應該執著在那一點。

Q：是，這是你的心路歷程喔。

S2：對，所以慢慢的我從不太認同正向管教，到後來我會慢慢的去體會到它的一個意義在哪裡，而不是執著於它的表面之前說零體罰甚麼之類的。

Q：是，好，那第二個部分當您實施正向管教的輔導時，班級的氣氛有甚麼不同？那教師跟學生的互動狀況如何？

S2：這個我我我還蠻有感受的，因為像我以前都是很容易對學生甚麼吼叫啊，或是說一定要求他要做到甚麼事情的時候，整個氣氛就會很不好，可是我之前就是聽一場研習阿健老師的研習，他就是要用同理心，然後我曾經嘗試用講師的方式，那一個禮拜我非常耐自己的情緒，然後我就覺得那一個禮拜我們班的氣氛很好。

Q：喔

S2：然後很多事情我們都可以用幽默的或是說同理的態度去去跟學生講，然後學生也能夠也能夠在不被嚴重傷害的感覺之下體會到說自己自己這樣子做是不OK的，那段時間教室氣氛很好，就是常常有有笑聲，明顯的一點就是當老師比較沒有那麼尖銳或是緊繃的

時候，教室氣氛很明顯的就是會比較溫和這樣。因為像我比較緊繃的時候教室氣氛很緊繃，學生的爭吵火花會比較大。

Q：對，所以說其實小朋友會很在乎老師目前的狀況是怎樣。

S2：對，他們他們會看老師的臉色，老師今天臉很臭，他們就會做事戰戰兢兢。可是如果他們壓力點很大，他們對同學講話也都是會像我在罵他們一樣那麼的火爆。

Q：所以在這個時候老師跟學生的互動狀況就比較～會比較熱絡一點嗎？

S2：就很明顯改善，會比較熱絡，但是如果有一些，因為畢竟每一班一定會有幾個，有時候狀況比較多，讓你有一點容易失控的學生。

Q：那第三個部分在班級經營的方面，第一個當你在班上實施正向管教的之前跟之後那學生的行為有沒有甚麼差異或者甚麼改變？那同學跟同學之間的互動有沒有甚麼改變？

S2：嗯，我覺得有改變耶，先從學業上面來講，我覺得學業沒有改善很多，但是學生的行為，政府的正向管教是要求零體罰，而我自己的正向定義是有加入一個同理心在裡面啦，所以我覺得當老師以同理心放在裡面的時候，其實老師就不會想去體罰，因為同理他，所以覺得不應該體罰。而不是因為為了政策說不能體罰而不體罰。我覺得是因為一個心態轉變。

Q：是

S2：對，那在這個情況之下，是用一個比較同理的眼光去看他的時候，他的行為就不會變成說他會去說謊言欺騙老師

Q：是，怕被罰而說謊？

S2：對，或者是，比方說他會抄答案，或者說會騙我說沒帶，那其實在書包裡，所以在行為上，我覺得學生他很誠實的表現出，他這個時候是沒有辦法做這些事或是做不好的。然後在犯錯的時候他們也不會第一先擔心老師會抓狂，所以他們在犯錯以後就會一錯再錯，他們會很願意坦誠。

Q：嗯哼，直接跟老師認錯這樣

S2：對，所以我覺得，對，或者是說知道自己錯了，但是就是不會像之前一樣，就是一

直編一直編理由這樣子，就是他還是可以問得出話。

Q：是，那同學跟同學之間的互動會不會因為老師實施正向管教而有一些改變？

S2：我覺得會有吶，因為，對，因為像～我覺得如果說老師跟學生的關係比較比較有彈性，比較比較屬於關懷的時候，學生會學習老師一樣去關心同學。

Q：學生跟學生之間可能衝突會比較減少嗎？爭吵的狀況會減少？

S2：我覺得其實這個有點像是，這個比較像是有身教進去啦，因為學生會學習老師講話的口氣然後他的行為模式，所以當我對小朋友是一個比較同理的姿態的時候，小朋友他其實會或多或少感染到這個，學習到老師身教的這一部分，對，所以他們對同學其實也會有一點像老師的模式。

Q：是，那第二個部分當學校教師在實施班級經營如果發生困難的時候，大部分的狀況是會尋求哪一些協助？

S2：嗯，通常都是通常都是找同學年的老師啦，呵呵呵，抱怨完以後可能同學年的老師會說，那妳可以找輔導室啊，找學務處啊，找誰～

Q：同學年的老師會給予建議嗎？

S2：對，會給建議，我們學校老師都會給建議

Q：那如果是除了同學年的老師之外，那會尋求比方說像其他行政人員的協助嗎？

S2：我會，我其實我待過蠻多學校的啦，有的學校行政人員他們的支持支持力很差，我目前學校行政人員支持力很好，我真的覺得ㄉ我沒有沒有太多時間處理或是說事情比較重大的時候，我一定請行政人員處理。

Q：所以你會不會認為說，其實像班級經營方面，其實雖然說身為導師，但是並不需要孤軍奮戰，而可以跟其他同儕做一點互助合作方面。

S2：沒錯，沒錯，我非常喜歡求助同事。因為我覺得有時候我們會有一些看不到的盲點。

Q：那第三個部分。在教學過程中您如何顧及學生的個別差異或不同的學業表現？若學生的學習態度不佳，您會用哪些正向的方式鼓勵他們？

S2：嗯～其實在教學當中，尤其是中年級，學生的程度已經落差蠻大的。上課的時候我會我會有一些練習時間，然後那些時間我會比較刻意去走到那個反應比較不好的學生旁

邊協助他們，有時候我會再請那些比較快的小朋友，當小老師去那邊教他，一對一，因為我覺得我我有時候老師對學生是上對下，那學生在老師教的時候他可能會緊張，然後會說是是是，我知道了，事實上並不知道，所以我覺得我講完一次他可能好像知道但是寫的時候他又不知道，所以我第二次我一定會再叫一個同學過去，因為有時候他跟同學之間的對話，他會比較直接反應他的問題，有時候跟老師反而沒有辦法講。

S2：對，然後說一句真的，老師真的也沒有那麼多時間。

Q：好，那如果是學生的成績表現是比較落差的話，那您在面對這樣的小朋友在跟他互動或者說情緒上會不會是比較正面正向的嗎？因為一般人我們可能會看到小朋友可能比方說考的很差，然後可能會情緒上會有一點波動，對啊，就您而言您覺得在此時您的想法是？

S2：這個我太有經驗了，因為我從小成績就很差，我大概從小學四年級以後我的數學就沒有考及格過，然後我國中是B段班的，我整個求學路程我都很辛苦，程度也很差，然後我可以體會那些成績不好的小朋友他們學習的挫折，因為我自己也知道怎麼聽都聽不懂，怎麼寫都寫不會，那種感覺我真的是從小就一直有，所以當我們班有這種小朋友發生的時候，我事實上我不會去質問他說為什麼你都學不會，因為我以前第一年當老師的時候啊，我那一年是課任老師，然後我帶了一班的導一班的那個科任，然後他們導師都叫那個沒訂正完的進來訂正，然後他們老師就會一直說，怎麼都不會，他一定是很偷懶，然後我就會去回想到我以前讀書我很勤勞，但是我真的都不會，所以當我們班小朋友學習的不好或是出來的成就不好，其實我都會用我的例子去鼓勵他們說，我小時候比你們更差，可是我看到你們的優點，就是你們都沒有放棄。

Q：是他們的學習態度會讓你覺得贊同嗎？

S2：其實有兩種啦，我們班有一些學生考得不好，是因為他的態度不好啊，有一些學生是考得不好是因為他可能真的理解力不好，但是他可能很勤勞，那不管怎麼樣我覺得我覺得他們在學習上已經很沒有自信了，所以我就會把我的例子拿來給他們聽，然後我順便也會跟那些學習狀況很好的學生說你很幸福，因為你父母給你一個聰明的腦袋，你又剛好很勤勞，你是他們的模範而不是應該落井下石，所以應該更該去鼓勵、去支持那些

成績差的同學。就是除了支持同學，你也要感恩你的父母。

Q：嗯，是，我覺得你真的是很正向，呵呵

S2：謝謝

Q：那第四個部分是政策執行的部分，學校對教師實施正向管教措施有哪些具體的指導或要求？當學校老師不當管教或體罰學生時，經家長或學生檢舉抗議，學校的處理方式是如何？

S2：學校其實都一直在講零體罰，零體罰～

Q：那大部分都是由誰在做宣導嗎？

S2：校長耶，其實晨會的時候，校長三不五時就會說要我們要對學生管教要有正向的想法，然後不要去體罰，然後我覺得我們學校行政人員不錯，是因為他們都知道老師壓力很大，有時候會有情緒上的一個累積的一個爆發點，所以學校也會跟老師說，你有困難你就來找我們，我們都願意幫你處理。

Q：是

S2：所以這個部分我覺得很好的，當我在管教學生或面對家長，產生無力或是說達不到的時候，我不會說，啊！好丟臉喔，我跟學校講人家都知道我是能力尚不足的老師，我會覺得說學校方不但有宣導我們，他們還當我們的後盾，會跟我們說願意支持我們。至於～對，那學校老師如果出現不當管教或體罰的時候，其實我都有耳聞耶。

Q：像這種情況～是怎樣？

S2：就是家長會打電話給校長或是跟主任抗議嘛，但是我覺得學校其實跟家長的相處，學校會有一點為難，就是也不敢太讓家長不高興，可是學校也會站在老師的立場，所以學校其實通常都會先了解事情，然後按耐一下家長，然後也會請老師諒解，我知道的好像處理方式是這樣。

Q：那一般來說，老師在做某種管教的措施的時候，應該是當下覺得是最合適的方式啦，那像這種他認為的方式，如果家長的想法不認同的話，在學校做雙方的溝通會不會是一個一個困難？因為老師可能會覺得說他的做法沒有錯啊，嗯？

S2：我覺得，應該這麼說，我覺得老師如果因為已經受不了這個學生某一個行為而做出

體罰，一定不是單一事件，一定是之前這個學生已經狀況很多~

Q：是已經累積不少的壓力？

S2：對，他一定不是說平常都OK，然後那天突然讓老師很很生氣去揍了他之類的，他一定是平常可能問題很多，或是跟老師的溝通就不良，然後我覺得這個時候老師是不是應該要去檢視自己在學生這段時間，家長知不知道他在學校常常讓老師有無力管教，或是甚麼樣的行為出來，如果說老師都沒有跟家長講~那誤會就很容易發生。

Q：你是指平常就很少互動的意思嗎？

S2：對，因為家長最常講的是，啊？平常都沒怎麼樣~怎麼今天就說我孩子很糟糕？

Q：嗯哼

S2：可是我相信如果讓老師覺得很糟糕的孩子了，平常應該也會有一些狀況，然後當然家長平常很忙甚麼都不知道，那一知道就是那麼大的事情，我覺得家長的情緒一定很差，當老師如果說手都打下去的，一定是老師也累積到很高那一點，而不是說平常都沒事那天突然忍受不住，所以我覺得這個部份我們不能說完全是老師的問題，也不能說家長完全沒有問題，我覺得是平常的溝通就很重要。

Q：是

S2：那學校看到的點就是，學校可能也不知道平常你跟家長的互動是怎麼樣，學校看到的是這個事件，所以學校的處理方式就算他們已經盡力處理了，但是我覺得老師可能還是會有受傷的感覺，家長還是會有不滿的感覺。

Q：呵呵，對對對，是

S2：對，所以我覺得這種事情很難處理到大家都心服口服，一定都還是會有一點點小委屈在心裡面。

Q：好，那第二點喔~您認為學校在推行校園正向管教或三級預防的政策時~有甚麼壓力或阻力，又該如何克服？這邊的三級預防主要就是提到通報的程序與責任，因為比方說學生有發生一些狀況那老師有若需要有通報的責任，有些時候我們可以在媒體上看到某學校可能顧及說是資深教師啊，或者說顧及學校顏顏面，而有一些隱匿通報的情況，那在您的學校有發生類似的情況嗎？

S2：目前為止喔，…當然執行起來多少會有點壓力。但是目前為止沒有隱匿通報的情況
ㄟ。

Q：那您認為說這通報程序到底有沒有必要落實？

S2：我覺得有必要落實通報程序。

Q：怎樣說？

S2：不過我覺得學校跟老師吼，因為因為像我們東方社會呀，是講法，可是我們又講人情哪，所以有很多時候我們會去宣導，但是在執行方面我們會受到很多方面的考量的壓力，所以就變成說那個切入點會有一點模糊，因為我曾經有聽過說孩子被老師打了，可是他們又說平常跟家長都很有很有聯絡，知道老師非常愛小孩，所以就很納悶那一次為什麼突然下手重了點？那到底要不要通報呢？其實就是一個很難切入的點。

Q：對，那因為在法規上有提到說二十四小時通報這個狀況，那如果沒有通報好像又有點…所以您認為通報，其實還是有必要性的。

S2：對啊，然後要怎麼克服？我是覺得通報還是要通報，就是我通報了，我應該也不用擔心我會被怎麼樣。

Q：肯定會有很大壓力喔~

S2：對，如果學校能夠適時有人出來幫我處理，我就會很放心去執行通報規定。

Q：是，所以您認為說在這個部分其實學校的支持是非常重要的。

S2：很重要很重要，對，學校支持我們就可以放手做。

Q：嗯哼。

S2：學校不支持，其實很綁手綁腳。

Q：好，謝謝您，那最後還要問一下，因為目前零體罰只是其實只是正向管教的一個部份啦，但是零體罰這三個字就會可能會給老師帶來不少的影響，比方說會認為說自己管教學生的教鞭被拿掉，這可能會在管教上會帶來一種壓力。你覺得周遭的學校同仁有沒有類似的想法？認為說其實這個政策其實是剝奪老師的一個管教的一個方式，因為有某些學生可能就是需要比較嚴厲的一些處罰，他可能才會聽話。

S2：這個，這個問題其實我自己問過我自己很多次了，如果今天讓我可以這樣打下去，

我會怎麼用，我又回想到我以前剛當老師，我自己的小孩我都會打。

Q：是。

S2：但是打了以後，其實沒有甚麼效果，只是那時候打完他，我一時洩恨，然後他當下改善，當下是改善了，可是事後我會後悔不已。

Q：那學生或自己小孩的被打之後，他真的是服氣嗎？

S2：其實喔，我覺得國小孩子很單純，你打了他，你不管罵了他打了他，他隔天就忘記了，他又是笑嘻嘻的來跟老師相處。

Q：反而是老師自己的心中記住這次的事。

S2：對，如果如果今天說我可以再拿起那個鞭子，我相信我還是會打，但是我很高興有這個零體罰政策，在規範我們不要拿教鞭。

Q：呵呵呵，不要動手吧！

S2：因為我知道我一旦可以拿，我會忍不住去拿，但是我覺得沒有拿會比較好。所以我其實個人是很高興有這個規定的，督促我去想更好的辦法，不是而不是說一直把它（教鞭）當神聖的武器。

Q：所以，零體罰跟正向管教政策，也是讓你去想到說，其實除了體罰方式之外，還有更多好的一些管教方式。

S2：對，沒錯，沒錯，我覺得這個零體罰的最深層的意義應該是要讓老師去反思，我們到底可以怎麼做孩子會更好。

Q：是。

S2：對，那有了鞭子你就不會再去想那些事了~~

Q：好，那謝謝你了，呵呵。

S2：謝謝，謝謝。