

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

協同行動研究與專業成長之研究—以班級經營為例

Collaborative action research: Using classroom management for professional development

計畫編號：NSC 89-2413-H-028-003

執行期限：89年8月1日至90年7月31日

主持人：林素卿教授 國立臺灣體育學院教育學程中心

一、中文摘要

本研究旨在透過協同行動研究，讓參與本研究之高職初任教師，對班級經營的實際及所遭遇的問題能加以反省與改進。協同行動研究強調從業者與研究者之間的合作，透過二者的合作，此系統鼓勵初任教師在班級經營中，實驗與改進行動。本研究成員包括高職導師四位（二位資深、二位初任）及一位師資培育者；研究方法，主要採用行動研究的步驟，包括（1）發現問題；（2）澄清研究問題；（3）搜集與分析資料；（4）發展行動策略，並付諸實踐（5）觀察反省（6）分享過程與成果。在座談會中，研究小組透過反省性訪談與分析性對話後，二位初任老師針對所確認的問題（班級常規不佳與學業成就低落），提出不同的策略、付諸實施、觀察與反省。在研究的過程中，研究小組常透過不斷的討論，提出各種可能性和不同的觀點幫助二位老師反省。反省之後，再重新計畫、行動、觀察、和反省構成另一個循環的週期。亦即，一次循環，再進入另一次的循環，重新修正計畫、修正行動、和更多觀察和反省。研究小組發現二位初任導師所描述的問題，不論是班級秩序或學習態度不佳，似乎都是由特定的學生所引起的，所以將班上“特殊”學生列為輔導的對象，作為第二階段行動研究努力改善的重點。從行動研究的經驗，二位初任教師對高職導師的角色，有更深一層的體驗，雖曾困惑、掙扎於理論與實務之間的差距，但逐能根據班級的特性和實際的結果，不斷的修正理念與策略。

Abstract

This study on action research projects conducted by classroom teachers focused on how action research

improves the understanding of educational practices by practitioner-researcher themselves. The literature review in this study concerned three general topics: classroom management, action research, and professional development. Data were collected from a number of different sources: case studies written by the classroom teachers, direct observation notes by the researchers, semi-structured interviews, questionnaires and the researcher-classroom teacher seminars. Four classroom teachers participated in this study. Data analysis included three stages: organizing data, coding data, and analyzing and interpreting data. A descriptive analysis were used to analyze all data obtained in this study. The results action research can bring education breadth and depth of understanding and result in more intelligent actions. Classroom teachers in this study agreed that collaborative action research was a good way to improve the problems of discipline and learning and to promote professional development. Suggestions for improving the problems of classroom management action research should be stressed.

Keywords : action research, collaborative action research, reflection, professional development, classroom management

二、緣由與目的

Veenman (1984) 認為「班級常規訓練是美國初任教師感到最嚴重的問題」(p. 153)。Blase (1986) 也認為教師所感受最大的壓力，是學生侵略性的行為和干擾教室的事件。面對班級經營的問題，教師必須透過反省、探究找出問題的原因，發展解決的策略。這種反省與探究是構成行動研究的基本要素。行動研究是一種由從業人員所從事的研究，目的在於對工作的實際狀況有更清楚的瞭解，進而加以改進。根據 Noffke & Zeichner (1987) 的研究發現，參與行動研究的教師，有以下幾方面的改變或成長：（1）改變教師對於專業技能、角色的定義及研究的態度；（2）增加教師自我的價值與自信；（3）改變教師發展的階段和/或關注的階段；（4）增加教師對教室事件的認識；（5）改變教師的氣質能傾向於反省；（6）增加教師對某些特定教育信念的認識；（7）在理用論與實務之間，能發展

出較多的互相配合與一致性；及（8）擴大教師在教學、學校教育、和社會方面的視野（pp. 4-5）。協同行動研究是行動研究的另一種型態，可針對單一班級的問題，或者發生在許多不同班級之同一問題進行研究。研究小組的成員可以是由二人所組成的，也可以包括數位教師、行政人員、大學教授、或其他校單位的人員，只是這些小組的成員，如同個別研究教師一樣，遵循相同的探究和反省的循環——計畫、行動、觀察、和自我反省等活動（Sagor, 1992; Calhoun, 1993）。協同行動研究的目標，是教師藉由大學教授協助從事行動研究，增進教師的專業成長，也提供大學教授接觸現今中小學教育的問題和改進教育實務的機會（Saurino, 1996）。綜合上述，本研究擬達成以下幾點研究目的：（一）瞭解教師如何透過協同行動研究，從事其班級經營實務之反省。（二）瞭解教師如何透過協同行動研究，改進班級經營所遭遇之問題。（三）瞭解教師和研究者所獲得之專業成長。（四）藉由協同行動研究的結果，期能提出改進班級經營實務之建議。

三、研究設計與實施

本研究旨在透過協同行動研究，讓參與本研究之高職初任教師對班級經營的實際及所遭遇的問題加以反省與改進。在研究設計方面包括：發現問題、澄清研究問題、確定研究問題、搜集與分析資料、發展行動策略並付諸實踐。實踐後，研究者必須觀察、自我反省、批判行動策略與實踐情形，檢視行動後的結果。如未能解決所提出的問題，必須重新回到釐清情境的階段，再次澄清問題、蒐集資料、分析資料與發展行動策略，再付諸實踐。如未能解決所提出的問題，必須再重複以上的步驟，直到問題得到解決。本研究成員包括高職導師四位（二位資深、二位初任）及一位師資培育者，資料搜集；資料的搜集以座談、訪談、參與本研究之教師之個案研究記錄為資料搜集的主要方法，而以觀察法為輔。

四、研究結果

（一）元元老師的行動研究循環

在座談會中，研究小組透過反省性訪談與分析性對話後，元元老師確認「班級秩序不佳」與「學業成就低落」是其班級經營所面臨的問題；葳葳老師則將改進「學習態度」與提高「學業成就」列為研究的焦點。之後，元元與葳葳老師即針對所確認的問題，提出不同的策略、付諸實施、觀察與反省。在研究的過程中，研究小組常透過不斷的討論，提出各種可能性和不同的觀點幫助二位老師反省。反省之後再重新計畫、行動、觀察、和反省構成另一個循環的週期。

面對「班級常規」問題，元元老師第一次所提出的策略，包括：1. 設計「我的奮鬥」看板，每週五的班會時間，由班上同學進行一次自我反省，反省的項目分為秩序、整潔、學業成績，藉由每週一

次的活動，讓學生學習對自己的行為負責，知道如何幫助班級成長。2. 運用週記表達心中想法：老師在週記中向幹部喊話，強調對改善秩序的用心與苦心，希望學生配合，徹底執行自己所屬的任務。3. 個別約談：對於屢勸不聽的學生，以午休時間分別約談，深入了解學生個性，找出適合的對待方式，並表達對他們的期待。研究小組建議元元老師與該班學生共同制定處罰與獎勵制度，但元元老師不希望學生是為期待老師的獎勵而努力，因此而無法接受。

策略實施後，元元老師觀察班上的秩序尚無明顯的改善，研究小組透過對話，幫助元元老師思索，學生秩序時好時壞的原因，是否策略上有需再調整。元元老師似乎一直處在困惑與衝突之中，她以同理心對待學生，想像學生和她念高職的時後一樣，能夠自重自律，不需要外來的獎懲制度來約束，她不願意採用處罰的方式，但眼見別人嚴懲之下，學生規規矩矩，服服貼貼，她感到挫折，感到疑惑、感到理論與實際之間的差距。

之後，元元老師再次調整她的策略，除了延續先前的策略外，採納之前研究小組的建議，建立獎懲制度。風紀股長一上課就到講台前登記名字，把不馬上回自己座位的或一直講話的人記下來，名單交給她，再進行約談和處罰。

策略實施後，元元老師發現效果不彰，原因來自班級的幹部不能以身作則，且不願同學受罰或得罪同學，所以新策略無法執行，尤其是班長不能以身作則的情況最嚴重，元元老師覺得如果班級沒有好的幹部來領導，必會像一盤散沙一樣，懶懶散散的，所以她換了班長。同時，元元老師又設計了秩序登記表，每節課由各科的小老師上台登記，以避免風紀股長心太軟。秩序登記表的內容包括：1. 上課鐘響沒有馬上回到自己的座位；2. 大聲喧嘩；3. 左右交談；4. 未帶課本及工具。只要被登記一項，就罰一次值日生，小老師必須簽名，以示負責。

研究者發現元元老師是一位非常愛護學生，對於學生違規事件的處理，雖口頭警告學生要處罰或記缺點，但只要學生認錯，她就會再給予機會。因為，她認為如果學生無法徹底的改變，只是靠外來的約束，可能只是短暫的，學生需要的是大人付出更多的耐心，給予的更多機會，相信學生早晚會改變的。

除了常規外，「作業遲交」的問題與學業成就低落問題也元元老師渴望改進的問題。在研究小組的座談會上，以討論方式，幫助元元老師找出班上同學作業遲交的原因。她歸納出學生「作業遲交」的問題與學生不善於利用時間有關，廣設科的作業多，大部份的學生不會規劃時間，大都是須繳作業的前幾天，才熬夜完成。因此，元元老師針對如何教導學生規劃時間，提出以下策略：1. 請學生填寫「一週計劃表」、2. 每天課輔結束前，抽點學生，詢問隔天要考試的科目、要帶的工具和要交的作業。3. 進度落後的學生，利用午休時間，到專業教室補進度。4. 未繳交作業同學的名單，公佈在黑板上，第一次勸戒，第二次罰做值日生，一直罰到交出作業為止。5. 約談學生以了解原因，糾正其觀

念。策略實施後，成效不錯，缺交的人數在逐漸減少中。

在「提高學業成就」方面，元元老師做了以下的努力：1. 以測驗了解學生的數學能力；2. 約談學生以了解學習的困難。了解原因後，元元老師擬出了行動策略，包括補救教學、課輔時抽背英文或測驗，尋求實習老師的協助、要求學生訂定K書計畫與下次段考可達的分數目標。之後幾週，元元老師努力的實施她的策略，但也出現了一些不理想的狀況，例如課輔時學生怕被抽到背書，偷藏自己的籤，第二次的成績科排名不甚理想等。於是，在和研究小組的討論中，元元老師再次修正策略：1. 設計調查學生的學習困難問卷；2. 持續先前的策略，繼續要求學生訂出期末考的目標；對於一些不在意成績的學生，在週記中提醒他們反省考不好的原因；對於成績進步的，給予肯定；3. 設計小組的成績競賽。

一個學期，就在元元老師無願無悔的投入與付出中渡過，筆者分享了元元老師的喜悅與困惑，我看見一位初任教師滿懷教育的熱忱，在理論與實務的差距中，學習與掙扎，我期盼她能堅持下去...

第二學期之初，元元老師還是延續上學期的問題，將「改進班級秩序」與提高「學生的學業成就」列為行動研究的主題。然，經過一個寒假後，學生的秩序似乎變得更難控制，在元元老師的日誌中，出現了許多學生違規的事件。從處理上述事件中，元元老師非常的挫折感，因為老師的期望與學生的行為之間有一段很大的差距，她沮喪的說：人本教育的理念一直是我追求的，希望學生到學校來可以快樂的學習，沒有機械式的考、補、壓、背、讀，學生不會因為沒有帶作業、沒有準時交作業、沒有考及格就緊張得不敢抬頭看老師，甚至不敢來上學；我也不希望，只要學生一有任何不符合老師期待的行為出現，就必須以扣分、當掉來做威脅，當我們把這些籌碼都用完之後，教育還剩什麼...在研究小組對談之中，我們給元元老師打氣，提供她處理類似事件的策略。另外，筆者發現元元老師所描述的問題，不論是班級秩序或學習態度不佳，似乎都是由特定的學生所引起的。之後元元老師將“特殊”學生列為輔導的對象，因限於精力與時間，先將二個案行為的改變列為下學期研究的重點。每天特別觀察這二位學生，在週記中與他們交換意見，多瞭解他們的想法。於是，元元老師展開了第二階段的行動研究一個案的輔導。二位個案相同的問題，都是學習狀況不佳、上課不專心、愛說話、成績一直不理想、作業常遲交等。問題改進的標準是讓個案能認真聽課，注意老師上課的內容和指示，作業能跟上進度。採用的策略是透過約談了解行為的原因、提供學生解決困難的策略、採緊迫盯人的方式、隨時關心與鼓勵、尋求家長的支持。因為輔導的時間有限，截至本專案告一段落時，個案一的學習態度有明顯的改善。個案二，一直都沒什麼進展。元元老師表示雖然研究已告一段落，對於這些特殊的學生，她會繼續努力，期望學生能早日認真向學。

(二) 葳葳老師的行動研究循環

葳葳老師所研究的主題如何提高學生的學業成就低落，提出改善的策略包括：1. 請數學小老師製作精簡講義利用自習課時間教授同學；2. 每星期固定考數學小考；3. 利用班會時間，讓同學了解將來升學，不能偏廢任何一科。4. 提醒同學善於利用時間，規劃時間表。

解決輔導課翹課問題的策略包括：1. 向全班宣導，上課是學生該盡的責任；2. 下課時個別約談蹺課同學，了解其原因；3. 尋求輔導教官的支援；4. 將「如何提高班上學習氣氛」班上同學列為檢討項目。

策略實施後，葳葳老師觀察班上的學習氣氛尚無明顯的改善，於是她決定修正策略，加入團體輔導與升學進路輔導的部份，經過一個學期的努力，班上第二次段考的成績比起第一次有顯著的進步，葳葳老師雖然喜悅，但表示會繼續努力，希望同學都能考上一所理想的學校。

(三) 班級經營所遭遇的困境

這次協同行動研究之後，葳葳老師與元元老師分別道出了班級經營的困境。葳葳老師覺得導師難為，高中的學生，經歷了許多事，個性及思想已有一定的模式，各自各有主觀想法。所以，在處理事情上，變得棘手。因為學生們價值觀多元化，導師的價值觀亦必須多元化，而多元化的結果，一不小心將變成沒有標準。另外，葳葳老師礙於自己的個性，心地很好，但不夠有原則，容易親近，但不夠有威嚴，容易心軟，所以，對學生犯錯的處罰，往往不夠徹底，而造成不公平的情況。

元元老師感到沮喪是高一學生的思想和國中差不多，常規問題一直是我較頭痛的部分，雖然使用了不少策略，但是難見成效，發現多數學生仍然停留在一個口令、一個動作的階段，自制力和持續力較弱，離自治與自律，還有一段很長的路要走。縱然如此，她覺得這份工作讓她的生命變得有意義。

(四) 專業的成長

在行動研究進入結束階段，二位初任教師非常高興，因為參加這個專案，讓她「千錘百鍊」，敢嘗試，勇於突破，越戰越勇，對自己也較有信心。雖然從事行動研究花較多的時間去觀察與反省，撰寫班級經營日誌，但研究者和實際工作者的角色合一，在行動中實施研究，針對遭遇的問題，透過不同的管道，提出改革，從中獲得不少的成就感與成長。從行動研究的經驗，元元老師體驗到一高職的導師其實是一個陪伴者和傾聽者，學生有自己的想法和做法，也有自己的堅持，如果導師干涉太多反而變得多餘，學生也會反彈。葳葳老師認為導師的角色是透過經驗的累積，及自我修正的結果才能夠扮演好高職導師的角色。

五、參考文獻

Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (1993). Teachers investigate their work—An Introduction to the methods of action research. NY: Routledge.

Calhoun, E. F. (1993). Action research: Three approaches. Educational Leadership, 51 (2), pp.62-65.

Carr, W., & Kemmis, S. (1986). Becoming critical: Education, knowledge, and action research. Philadelphia, PA: The Falmer Press, Taylor & Francis Inc. (略)