

種籽學苑

中華民國九十三年十月二十二日 第二十五期

發行單位 / 銘傳大學師資培育中心

地 址 / 臺北市士林區中山北路五段 250 號

電 話 / (02) 2882-4564#2279、2284

網 址 / <http://www.mcu.edu.tw>

電子信箱 / edu@mcu.edu.tw

發行人 / 沈佩蒂 主任

指導教授 / 劉玉玲 教授

主 編 / 藍慶尉

編 輯 / 劉秀怡

美 編 / 吳菁樺

本期主題—校園衝突與因應策略

校園常見的衝突與化解之道	劉玉玲.....2
採購誤會之處理	吳彩鳳.....5
校園回收紙事件	李淑筠.....6
實習生活的內在衝突及角色調適	沈珮瑩.....7
高二新導師與學生的調適	沈維琦.....8
略談校園中的學生打架案件	秦佳慧.....9
漫談校園衝突	陳銘哲.....11
日夜校生的相處之道	湯謹慈.....13
百分之八十的老師	蕭巧枚.....14
從打掃到打架	藍慶尉.....16
教育新聞快報.....	18
編輯小語.....	20

校園常見的衝突與化解之道

銘傳大學 師資培育中心 副教授 劉玉玲

前言

數學上的三角習題，是透過不斷的練習就可以學會。通常一般學習者遇到三角問題，利用紙筆大都可以迎刃而解。可是一般學習者若遇到生活上的三劍客——衝突、危機、壓力時，已不是動一動腦，就可以解決問題。三劍客一出現在畫面上，任何場景都會變的緊張刺激、高潮迭起甚至懸疑，使戲劇的張力發揮到極致。我們就暫且給他（她）們代號為 F3，通常導演、事件操縱者會讓三者飆戲，看誰厲害，但是只要另一位主角出現，F3 再狠也沒用。祂一出現，眾人為之讚嘆，有些人在生活上或情感上遇到瓶頸時，祂的到來，一切烏雲化作色彩，讓生命峯迴路轉，柳暗花明。祂是誰呢？你（妳）一定知道是誰？是耶（）？是釋迦（）？是穆罕（）？我賣個關子，因為天機不可洩漏，頭探過來，小聲告訴你（妳），祂的藝名是「轉機」又稱「契機」。今天的劇情是由衝突主演，牠將化作異形準備進入不同的個體或組織中。

壹、神秘的衝突到底是什啥？

衝突（conflict）現象，早在人類文明發跡之初就已存在，回溯到古代的印度、中國和希臘。當衝突進入個體本身內時常造成人格或角色的對立、在個體與個體間會有人際衝突、群體與群體間會有群際衝突；此外尚有組織衝突、國際衝突。對衝突有興趣的人或學者專家為瞭解牠，發現早期衝突的相關概念缺乏能被各方社會科學家普遍接受，因此研究衝突的學者，必須從一般性的理論諸如心理學、社會學、政治學、人類學、歷史學、經濟學、理則學等學門之中去取材。

社會科學家從相關方面借用洞察、方法論，企圖為衝突下一個週延的定義，但由於衝突會以不同形式，在不同情境中出現，此外學者專家們的專業領域與知識體系的不同，造成認知上有所差異，因此對衝突難有完全一致的見解。綜合學者專家的看法是，衝突是一種主觀感受變化的狀態；是一種對立的行為；是一種互動的歷程。

以個體為例，在心理學中，對於衝突之研究最有貢獻的是弗洛伊德、李文（K. Lewin）和彌勒（Neal E. Miller）。其中，弗洛伊德認為人的本能在被壓抑為潛意識後，仍若隱若現地形成行為的動機因素，這股力量和自我評價的標準或外在社會價值標準之間存在著矛盾或衝突。以「暗戀」為例，青少年正面臨專心求學階段，在臺灣此時期談戀愛是不被允許，加上涵蓄害羞的個性，暗戀成為青少年時期一個小小的內心衝突。以下這一首詩可以表達這種心境：

在你面前 我選擇了沉默 不語

選擇了封閉 壓抑 始終不敢敞開心胸

讓你看見原始的我 看見我狂跳發熱的心

就怕心裡那頭亂撞的 小鹿 也被你發現

---取自林宜葳（臺中縣東勢國中三年十八班）（《國語日報》）

貳、千變萬化，百變集於一身

生活中最常見的為李文的分類，李文將它區分為三種：（一）雙趨衝突：個體或組織同時面對二個並存具正面性的目標，且對它們具取得動機而面臨魚與熊掌不可兼得的衝突；（二）雙避衝突：兩個目標同時對個體有負面性（negative）價值，必須承受其一才能避免另一的衝突狀態；（三）趨避衝突：對同一目標物同時產生兩種動機，一方面好而趨之，另一方面惡避之。以下將以校園內的衝突為探討的對象，類型有師生、教師與行政人員、處室與處室、校園內不同角色的衝突。

親師衝突，是校園圍牆內的一種衝突。老師、家長雙方對於教學方法、課程的安排、教育觀念、教學目標等有不同的看法導致衝突。此外親師彼此的管教態度不同如老師、家長彼此對於班級常規、處罰的方式、行為的要求等有不同的意見；親師間的互動溝通不良如家長聽信片之詞（學生單方面的話）、事親反應態度激烈、未能了解教師的本意等。家長的要求不合理指的是要求老師給於自己的小孩特別待遇，如：座位的安排、作業的要求、成績的評定等一些特別要求而言；有些家長不關心子女，推卸應負的責任給老師。老師、家長雙方對於事情的看法不同；家長不信任教師或教師的專業知識等都容易造成衝突。

校園內各處室或組織成員間，彼此應坦誠相見，充分溝通意見，任憑猜忌，也容易產生衝突。以目標差異性來看，團體或組織內之成員，因為彼此間具有不同的目標，如果無法有共同的目標，或者是不能滿足成員的需求時，衝突便會發生。以利益衝突來看，當團體或組織與個人利益不同時，或者團體內成員間彼此的利益有差異角色必須在雙方之間取得一個平衡點，才能將衝突所帶來的衝擊降至最低點。另外資源有限，私人慾望無限擴張時也會帶來衝突。角色混淆，個人在團體或組織內可能同時扮演許多不同的角色，當此角色無法獲得預期期望時，則衝突便會發生。在團體或組織中，上層級和下層級雙方對於權責劃分，在認知上有所差異，或者是平行單位中彼此雙方對於權力行使有不同看法時，衝突也會發生。以認知差異來分，團體或組織內的成員，來自不同社經背景，所受教育、成長歷程等也並不相同，因此彼此得對事情的看法、行為態度、理念信仰等並不相同，衝突便會從中而生四。

肆、雙面夏娃的能耐

衝突並不全然會帶來不好的結果，所謂「不打不相識」。當問題來時，應勇敢地正視問題；使問題更明朗化；減少其複雜的情況，利用創造力解決衝突時，更可鞏固關係。衝突可激起彼此互動與情緒，增加生活的多樣性，激發個體對各種意見的表達，以增加問題解決的機會，並協助對「規則」與角色定位的澄清，使個體有機會表達自己的感受，壓抑得以宣洩。

衝突有時將使某些人感到挫折與身份的貶低，造成人與人之間的距離增加，形成不信任

與懷疑的氣候，產生刻板印象及選擇性的知覺增加，而且有時人員與部門間的合作往往以自我利益為前提，使個體產生抗拒行為，若主事者處理不好，將使某些成員因混亂而離職，攻擊性增高與溝通減低，進而產生怠職的情形，若是發生在學校行政，將使運作陷入癱瘓，無法達成目標。衝突有時將使得組織中的各團體互相排擠，破壞了溝通網路，使組織陷入不安與混亂當中。衝突會破壞團體的凝聚力，增加人際的緊張與敵意，干擾有效溝通與問題解決，使人從人際關係中退縮、或惡性循環，有時會表現攻擊、暴力的行為，阻礙了溝通的管道，降低團體的凝聚力。

伍、打敗衝突的方法(因應策略)

Weber (1992) 從社會心理學的角度提出三種解決衝突的策略分述如下：首先是改變遊戲規則，衝突是環境或條件所造成的產物，影響參與者原先的關係，及互相依賴的雙方是否容易遭受傷害。若改變這些條件，也就可以說是改變規則，可以降低緊張和潛在的衝突。改變社會價值觀，若社會文化環境教導利他主義和合作的好處，則會促進助人行為，使得社會上的衝突與困境將不再產生。最後是提升整合性的關係，將交換的關係轉為整合性的關係，鼓勵每一個參與者彼此互相幫助。而最好的建議，就是雙方面對衝突時，採取關心雙方的模式亦即關懷雙重模式來解決衝突。

第二種是改變互動，若衝突是可預期且可採取預防措施的，則改變規則是最有效的解決方法。但是對於已經引發的衝突，研究證實顯示需要以改變大家的認知模式和互動的情境，才是最佳的策略。第三種是改進溝通，解決人際間衝突的許多方法中，都很強調溝通的重要性。溝通可藉由當事人來促進，或透過協調者和仲裁者等人的協助來加強彼此溝通。

結語：衝突帶來危機，也帶來轉機

衝突可以支持團體目標並增進團體績效，這些即是良性衝突。相反的，有些衝突則會妨害績效，那麼就是惡性衝突。衝突對團體或組織的利弊得失，視當事者對衝突之管理效益而言。破壞性的衝突對團體或組織的成員會帶來負面的反應，長期下來阻礙團體的運作與發展，影響組織的績效。反之，建設性的衝突，會給團體或組織帶來正面反應，有助於組織凝聚力的提昇，使團體或組織朝更健全的方向發展。衝突其實不可怕，可怕的是當事人、操縱者。有效面對衝突的策略因情境、事件、學校的組織文化不同而有不同的運作策略，沒有放諸四海皆準的「有效策略」。但有一點是可以確實體驗到的是衝突帶來危機，也帶來轉機，就在當事人或兩造當事人一念之間。

本期主題—校園衝突與因應策略

採購誤會之處理

樹林樹人家商 實習教師 吳彩鳳

總務主任的誤會

某一所國中來了一位新校長，在開學之初，爲了添購老師們上課所需要的文具，於是就委託總務主任承辦採購的各項事宜，在總務主任多方奔走協調後，文具採購即將完成，然而在一次關於採購事宜的開會討論中，新校長看到採購單中的文具單價之後，向總務主任反應文具的單價似乎有點高，這時總務主任聽了之後心裡非常不高興，認爲校長這樣懷疑他對他人的人格是一種非常大的侮辱，總務主任雖然當下很不高興，但並沒有將不滿表現出來，心中的那份委屈與憤怒，使他不能認同這位新校長，終於在一次的校務會議中，當著全校教師的面，表達對新校長的不滿以及自己的委曲，並在會議中提出辭呈，此時氣氛很尷尬，台下有些資深的老師開始替總務主任抱不平，覺得新校長剛來到這所學校，對於學校的文化並不是十分了解，而且若要論對學校的貢獻，老師及各行政單位的功勞更是功不可沒，因此認爲新校長不應該這樣質疑總務主任，所以也對新校長十分不滿。

誤會的解決之道

從這事件中，我們可以發現這件事情的發生，起源於沒有良好的溝通而造成了這樣的誤會，其實，在採購的過程中，總務主任一直是盡心盡力的，並沒有任何貪瀆不法的行爲，而校長也沒有質疑總務主任的品德操守，只是單純地覺得文具的單價太貴了，而直接地將這想法表達出來，事後兩人都沒有好好地將這件事解釋清楚，所以才導致如此嚴重的誤會，因此我認爲要解決這件衝突，需要做到以下幾點：

- 一、總務主任應當再次核對、比較文具的單價是否太高，若正確無誤，應提供數據資料予校長了解，並再一次進行討論其調查後的結果。
- 二、總務主任應當將當時的心情與委屈於私下向校長表達出來，若在校務會議中提出不滿，會使紛爭、分歧更加擴大。
- 三、校長應當在說話用詞時應更加慎重，避免一些不必要的誤會。
- 四、校長應當在總務主任提出辭呈之後，立即向總務主任解釋清楚自己並不沒有懷疑他的意思，以解決這一次的誤會。

校園回收紙事件

三重清傳商職 實習教師 李淑筠

節省資源的用心

我們學校有例行性的校務評鑑會議，就是各處室評鑑各處室一整年的辦學績效、有無達到預定實施計畫、舉辦教學活動有無具體案例、用心程度如何等等，時間大約是在每年八月份的時候。所以每次一評鑑完，三、四年前評鑑過的就可以丟掉，不然就是當作廢紙回收再利用，因為我們都是把近一、二年的評鑑資料留下。今年也不例外的，清出了一票可用的回收紙，其中包括沒用的公文或廢紙、學生的補考試題卷、前幾屆學生考上四技二專的榜單等，零零總總一大堆的，我們就把那些回收紙疊成堆放一處，以便往後我們行政人員要列印些無關緊要的檔案或是試用列印時可以用，才不會浪費乾淨的紙。

尷尬與衝突

「咦！這不是我哥哥、姐姐的資料嗎？怎麼會在背面拿去印東西拿下來發給我們呢？」

「喂！你是某某處的主任嗎？我是某某學生的家長，為什麼我家小孩子的資料會被你們當成回收紙的方式，然後在背面印東西發給小朋友呢？！請你解釋清楚！」XX處主任抱歉地連聲回應學生家長，請家長息怒並聲明會查清事情真相。

疑點

「某某人，你有用過這邊的回收紙嗎？那如果有的話，你有拿這邊的紙去印考卷或資料然後發給學生嗎？」

「有誰到過這個地方動過這邊的紙呢？行政人員在印東西都會去特別注意的，如果不是行政人員，那很有可能就是導師會拿這些紙張，不然我們的學生是不可能動得到的。」

不使用回收紙

因為真正拿那些回收紙印東西的人查不出來，或許當事人也是無心之過，並不曉得那些紙不能隨意用，更料想不到學生家長會因此就一狀告到學校來，後來校長知道這件事情後，口頭告誡大家，要我們把那些回收紙全部清除掉，免得節外生枝。

因為牽扯到有關個人資料檔案問題，所以要清除那些回收紙，勢必得動用碎紙機才能完全把回收紙紙消除乾淨。但問題來了！碎紙機是在一樓總務處，擁有學校學生學籍檔案的處室是在教務處的註冊組，註冊組如果在身邊能擁有一台碎紙機是再恰當不過的，問題是現在身邊沒有，等於每次要消除檔案資料，就必須親自走訪一趟總務處才能圓滿達成任務，這對兩大處室來說，或多或少都會造成行政資源共用上的不方便。

教務處主任決定在往後，若有跟各處室討論相關財產購買議題上時，提議此案以徵詢大家意見或同意。

實習生活的內在衝突及角色調適

縣立三民高中 實習教師 沈珮瑩

溽夏已過，轉眼，秋天的腳步也悄悄地爬上樹梢，趕走最後一片綠葉，實習更邁入了第三個月，在這段實習的日子，一方面要同時兼顧繁忙的行政實習、教學實習及導師實習，還要在這個競爭激烈的教師甄試中準備各項應考的資料和努力讀書，更要學著調適自己的心態，在各處室長官及老師、學生之間找到一個適當的位子，在這短短的一年，如何扮演一個實習教師的角色，更是我們值得學習和深思的課題。

上司和下屬

在行政處室裡，實習教師與各主任和組長之間，是一種上司對下屬的關係，更貼切一點說，用師徒的關係來形容也不為過。因為在行政實習中，行政人員是負責教導和帶領實習教師瞭解各項行政業務、流程規劃的主要人員，跟著組長做事是必然的，因此，要隨時調整自己的心態，與行政人員保持良好的溝通關係和互相體諒的心態是極為重要的！妥善的分配運用自己的時間，讓自己在實習的期間中達成最大的學習效果！

師生關係

實習教師和學生，指導教師和實習教師，都是師生關係，剛好實習教師介於二者之間，如何拿捏當中的分寸，是我們值得思考和學習的部分，多多與老師溝通和請教教學的技巧是重要的，積極參與班級事務，瞭解學生的個別差異，用心和眼觀察老師的身教，若有與老師意見相左的地方，發揮同理心，先站在老師的角度想想，相信老師也會站在你的角度想，如此一來，完美溝通的橋樑建立，與老師的觀念就更能互相學習，教學相長了！

實習教師之間

實習教師之間應是彼此砥礪、互相督促地好夥伴，可以與在同一學校的實習老師共組讀書會，在一周中選擇一個時段，共同分享讀書心得，更可以與同科的實習老師共同準備教案及分享資源，集思廣益，發想創意教案，不但在準備口試上發揮事半功倍的效果，更可以踴躍參加教育部所舉辦的教案比賽，為自己的教學檔案中，增添精彩的一頁，同伴之間互相打氣、良性競爭，增加動力，共同為邁向教師之路努力邁進！

愛的教育，源自「健康的師生對話」。

教師的愛，就是「好好地給予和對待」。

高二新導師與學生的調適

樹林樹人家商 實習教師 沈維琦

校園中充滿許多學生，每一個人的人格特質與個性皆不盡相同，在老師與學生的相處上，或是學生與學生之間的互動上，或多或少總有不可預期的意外衝突發生，而在新聞中，也曾耳聞關於此類校園衝突的事件發生，有的能夠圓滿解決，有的則是不歡而散，以下是一則校園衝突的例子。

高二新導師的問題

剛開學，許多的班級都換了新的導師，高一的新生，對於哪位老師當導師，當然沒有特別的好惡，但是經過一年的相處和老師之間的互動之後，升上高二，拆了班又換過導師，某些學生，很明顯就是會對新任的導師有所排斥，出現一些適應不良，或聯合班上同學，對老師做出一些唱反調的行為，對於老師交待的事情充耳不聞甚至反其道而行，例如老師愈要求學生們打掃的整潔，學生們卻更故意的把教室弄的髒亂不堪，滿地的垃圾、滿滿是灰塵的窗戶卻是視而不見，使老師也是精疲力盡。

學生需接受新老師才是解決之道

這個校園衝突的例子，其實最直接的方式，可能就是直接更換另一位新的導師，而我個人是覺得，這個方法雖然可以解決這樣的衝突問題，卻也可能衍生其它的問題，學生說不定會覺得原來這樣學校就可以讓他們稱心如意的達到他們想要的目的地，然後擴大了這樣唱反調的風氣，如此一來，本來的問題沒解決卻增加了更多的問題，所以如果想要根本解決問題，避免這樣的不愉快一再的重演，應該是從學生方面著手，了解學生們的心理，找出學生在反抗背後的真正原因，並給與學生一些心理建設，讓他們較能放開心胸來接受不同的老師有不同的教育作風，而且也可以請教之前的導師和學生之間相處的方法，來改善這樣緊張的師生關係。

實習教師宜多向前輩請教

師生關係的經營本來就是門大學問，對於我們初入教育界的菜鳥老師們，或許很多的校園衝突狀況對我們而言，都是意想不到的，所以除了書本上的知識之外，常常和資深的前輩們多多討教，也不失為一種好方法。



〈繪圖：陳明哲〉

略談校園中的學生打架案件

五股國中 實習教師 秦佳慧

在校園衝突中，以學生和學生之間的衝突最常見。特別是國中時期，學生正值血氣方剛的年紀，老師常需要處理類似的衝突事件。以下就實習學校所見的案例，進行說明與探討。

學生打架之經過與處理

某日下課時間，我和指導老師正準備回辦公室，在經過走廊時聽到一群人正起爭執，其中一位男同學並口出惡言大罵三字經，指導老師聽到後立刻停下來問：「是誰說這麼難聽的話？」看熱鬧的同學發現情況不對，立刻一哄而散，只剩下說髒話的當事人和他的同學。老師問那位男同學說：「你為何這麼生氣，哪個班級的同學讓你生氣？」餘怒未消的男同學不發一語。旁邊的同學急忙為自己的好友辯護：「老師，是一年八班的女生，她說我們班男生上一節課打她，所以這一節課她來復仇。」仍在氣頭上的男同學大吼說：「我沒有打她！我什麼時候打她？」老師問：「那這種情形發生幾次了？第一次發生嗎？」旁邊的同學急忙說：「不是第一次了。」老師轉向男同學說：「既然對方是女生，你就原諒她吧？」男同學繼續不發一語，老師繼續說：「如果你不能原諒她，那老師帶你去找她的導師，老師知道一年八班的導師很兇，一定可以為你主持公道。」老師繼續說服他：「現在就是兩個方式，要不就是你原諒他，要不就是老師帶你去找一年八班老師，不能讓你們私下解決。你選一個方式吧！」於是這位男同學終於被老師說服，乖乖跟老師去辦公室，解除了這場校園危機。

處理學生衝突的程序

根據指導老師的處理方式，可以分為一下幾個步驟：發現衝突、瞭解情況、安撫學生、提出解決方式、說服學生、解決衝突。

壹、發現衝突，立即處理

有些老師對於國中學生經常將三字經掛在嘴邊已經習以為常，並不會特別加以注意。

貳、瞭解情況

最重要的是要站在學生的立場想事情，例如老師一開頭是問：「你為何這麼生氣，哪個班級的同學讓你生氣？」這句話讓學生瞭解老師已經知道你在生氣，並且想知道原因，接著再試圖深入瞭解衝突發生原因跟次數。

參、安撫學生

希望可以讓男同學原諒女同學。

肆、提出解決方式

這裡老師提出兩個解決方案：一是原諒對方。二是交由導師處理。學生一般而言都不太

意老師介入處理衝突，因為怕被貼上「打小報告」的標籤，但是因為這位男同學顯然還在氣頭上，在眾人面前礙於面子問題又拉不下臉來原諒女同學。

伍、說服學生、解決衝突

於是在老師的說服下，決定交給班級導師處理。為何要交給班級導師處理，而不由指導老師當場直接處理？主要的原因是班級導師是最瞭解學生的情況，而且基於尊重班級導師的立場，也應該先讓這兩位男女同學的班級導師知道情況。

學習輔導教師的解決方式

在這一次的衝突事件中，我都是站在旁觀的立場看指導老師如何處理學生衝突。看到指導老師可以使原本火冒三丈的男同學，經由老師幾句話的溝通，就可以化干戈為玉帛，讓學生乖乖聽從老師的建議，不禁佩服在教育這條路上，自己要跟老師學習的地方還有很多很多。



〈繪圖：陳明哲〉

漫談校園衝突

三峽辭修高中 實習教師 陳銘哲

校園中的組成份子一般不外乎教師與學生，因此一般校園衝突與校園危機就環繞在教師與學生週邊，由於學生本身就處在一個嘗試學習的階段，在身心發展都尚未成熟的情況下，難免對於一些事務的處理過於衝動，往往製造出一些影響校園和諧的校園衝突與校園危機，而教師本身因為屬於學生指導者的一份子，具備如何消除發生衝突的原因和減低傷害程度的能力，也就顯得十分重要。

校園以學生間的衝突居多

一般而言校園衝突的發生主要是學生和學生之間的衝突，由於學生有很長一段時間待在學校，因此同學在相處之下，常常因為一些語言或行為的誤解，造成同學間的衝突，小至語言的衝突、作弄，大至肢體的傷害，甚至找到一些校外不良份子闖入校園製造校園暴行，特別是血氣方剛的青少年在一時衝動下，很容易讓一些小事演變成大衝突，學校的教師尤其是導師，應該在平時就灌輸同學正確相處觀念，讓學生了解不同的背景下所形成不同的生活習慣，學會去包容並且珍惜相處的緣分，同時教師也要協助處理同學之間所發生的小問題，務必讓引起問題的原因在發生衝突前消失。另外教師對於班上比較特殊的同學如情緒容易激動、個性柔弱或結黨成幫的學生也要特別注意他們的狀況，適時的給予一些關切與詢問，同時善用同學之間的友愛，邀請一些熱心的同學幫忙關懷特殊的同學，善用班上群體的力量來讓班上的衝突降到最低。

教師要善用師生團體力量

教師也要教導學生對於學生衝突的處理方式，務必時時提醒同學不要以肢體暴力來解決事情，同時建立一個隨時知會教師的機制，另外班上同學的團體力量也是教師最好的幫手，一般來說大部分的同學都是很在乎教師的感受，特別是班上的導師好比是同學在學校最親密的長輩，如果能夠善用這股力量，對於衝突的化解與消彌會有絕佳的助益。

教師應與家長多互動

教師除了對學生建立正確的觀念、注意同學的情緒變化與善用團體的力量外，教師也要善用家長的支持，平時可以多和家長聯繫了解同學不在學校時的狀況，也可以從家長會談中，了解或知道一些原本不知道的事物。同時也可以利用家長的力量和協助，約束學生不當的行為，避免出入不當場所及交往不良份子，讓這些形成校園衝突的潛在因素消失於無形。

第一時間處理衝突

萬一衝突不可避免地發生，教師要在第一時間阻止衝突擴大以免引起更大傷害，同時通知訓導人員協助處理，如果有人受傷，應視情況送至健康中心或醫院診療。另外教師也要聯繫家長，讓家長了解實情並負約束子女之責，並且作後續追蹤輔導。如果有校外不良份子介

校園衝突，應儘速通知警察協助處理。

校園衝突的發生不是我們所樂於見到的，但教師身為校園中的一份子，如果能夠善用溝通能力，傳達正確人際相處的方式，同時善用同學班際群體力量及家長的協助，讓整個校園充滿和諧，也能夠令一些校園衝突消彌於無形。校園的和諧是需要教師和學生共同去努力維持，也唯有一個和諧的校園，才能讓學生很安心地在學校學習。

蘋果的香味

學生向蘇格拉底請教如何才能堅持真理。蘇格拉底讓大家坐下來。他拿著一個蘋果，慢慢地從每個同學的座位旁邊走過，一邊走一邊說：「請同學們集中精力，注意嗅空氣中的氣味。」

然後，他回到講臺上，把蘋果舉起來左右晃了晃，問：「有哪位同學聞到蘋果的味了嗎？有一位學生舉手站起來回答說：「我聞到了，是香味兒！」蘇格拉底又問「還有哪位同學聞到了？」學生們你望望我，我看看你，都不作聲。蘇格拉底再次舉著蘋果，慢慢地從每一個學生的座位旁邊走過，邊走邊叮囑：「請同學們務必集中精力，仔細嗅一嗅空氣中的氣味。」

回到講臺上後，他又問：「大家聞到蘋果的氣味了嗎？」這次，絕大多數學生都舉起了手。稍停，蘇格拉底第三次走到學生中間，讓每位學生都嗅一嗅蘋果。回到講臺後，他再次提問：「同學們，大家聞到蘋果的味兒了嗎？」他的話音剛落，除一位學生外，其他學生全部舉起了手。那位沒舉手的學生左右看了看，也慌忙地舉起了手。他的神態，引起了一陣笑聲。蘇格拉底也笑了：「大家聞到了什麼味兒？」學生們異口同聲地回答：「香味兒！」

蘇格拉底臉上的笑容不見了，他舉起蘋果緩緩地說：「非常遺憾，這是一枚假蘋果，什麼味兒也沒有。」

---現實生活中我們是否也常常人云亦云，失去自我判斷的信心及能力呢？真理是永遠不會改變的，然而在真偽難辨的視聽環境中，還能清晰透徹地明白事理，不為表象所迷惑；不隨俗世而浮沉，此人可謂真正的智者了！---



日夜校生的相處之道

樹林樹人家商 實習教師 湯謹慈

日夜校生共用教室的衝突

有些學校夜校生多，因此在教室的安排上有日、夜校共用部分教室的情形。一天早上，日間部的學生在自己的抽屜裡，發現夜間部學生將未吃完食物及垃圾，留在抽屜裡，還將日間部學生忘記帶回家的外套，丟在垃圾筒附近，外套上也明顯有腳印的痕跡，日校學生並未將此事告訴老師，而是選擇在放學後，在抽屜裡留了一張紙條，上面盡是責罵夜間部學生的不堪字眼，夜校學生也不甘示弱的把教室環境製造的更髒亂，作為報復的手段，如此的惡性循環。

教師協同解決學生的衝突

日校的老師發現了這個嚴重的問題，於是日校的老師先找同學來了解事情的始末，並傾聽學生的聲音，並告知同學不可以再留紙條給夜校的學生，老師會出面與夜校老師共同商策。日校的老師在休息時間告訴夜校的老師這個值得重視的問題，夜校老師也深覺事態嚴重，表示會告知夜校學生共同維護學習環境的重要性，並阻止夜校同學再對環境的破壞，同時請夜校教官在夜校放學時間巡視教室的環境，日校老師隔天也利用早自習的時間，向同學說明共同維護學習環境的重要性，以及與夜校同學和平相處的好處等，最後問題就獲得了圓滿的落幕，日、夜校共用教室不再有爭執的問題。

去除本位主義才是問題的解決之道

這種校園衝突是很常見的，從此案例來看，如果當時日、夜校的老師都站在自己學生的立場來看事情的發生，我猜想，事情可能演變成更嚴重的衝突，校園裡的氣氛會變的更不協調！所以解決這種衝突事件的老師們，必須要保持著中立的態度，把問題縮減到最小，並以最恰當的方式來解決問題，才不會把問題越解決越嚴重！再來看學生的心態，我想對於夜校的同學，他們大多可能是一些低成就的學生，比較不能接受日校學生挑釁的刺激，因此，老師必須注意到處理這類衝突事件的小細節，尤其是再跟學生告誡的時候，所用的字眼必須要小心謹慎，而日校學生對於自己的教室被破壞，老師也不能完全不理會學生憤怒的心情，而一味的要他們忍耐，必須要使用一些談話技巧，使他們覺得老師是爲了他們的委屈，替他們出面來解決事情的，使學生的心裡能平衡一點，如此一來，學生有可能因此對老師更加信服；解決這種衝突事件的時候，需要運用一些講話的技巧，因爲彼此都爲事情的發生而感到不滿時，情緒是很激動的，解決事情的協調者，必須在第一時間緩和衝突者的情緒，這樣會有助於解決過程的順利進行，衝突事件也能較和平的解決。

百分之八十的老師

板橋重慶國中 實習教師 蕭巧枚

突然來的打掃工作

某日早自習前的打掃時間，我到外掃區去看學生打掃的情形，這時有一名體育老師要求我們班的學生幫忙打掃非分內的掃區，被點名去打掃的孩子中，有一名是過動兒的孩子，因此他明顯的表現出了他的不願意，以不認真的態度來回應老師的要求，把交代的工作當作是件玩樂的事，這時體育老師看見孩子的行為非常不高興，此刻的我察覺到了體育老師被孩子行為激怒的神情，便即刻上前制止孩子的玩樂的態度，希望透過我的提醒讓孩子也察覺到體育老師的不悅。

實習老師尷尬的處境

由於在班上我是以愉悅、輕鬆的態度和孩子們相處，對孩子們不當的言行舉止是以包容的態度去指正，因為我相信孩子們的犯錯不會是故意的行為，所以我給孩子們犯錯的權利和改過的機會。或許是因為如此包容的相處方式，當我上前制止孩子不認真的態度時，孩子的行為並沒有即時得到修正。此時，看在這名重視紀律的體育老師眼裡，她更是生氣，於是當著我的面罵起了我的學生，這時，我看見學生對我投以求助的眼神，或許是孩子被體育老師嚴厲的吼罵震驚到了，所以希望我能給他援助，但對於實習老師身份的我來說，當時我是感到心虛與尷尬的，因為面對我的孩子我是無能為力的，同時其他的孩子也站在四周，害怕的看著這名學生被體育老師斥責的學生，當下，我感受到的是無盡的壓力，除了無力感之外，更強烈的是四周孩子們投射過來質疑的眼神，當時，我心裡在想，在孩子們的心裡會不會認為我是個無能的老師，因為在他們最需要我協助的時候，我卻保護不了他們，此時，我的心是難過的。

安撫學生是老師的職責

當體育老師教訓完我的孩子之後，跟我點了點頭便離開了現場，而我，看著這名被修理的孩子心裡更是難過又抱歉，於是，我僅能做的只是上前給予學生安慰與支持，我跟學生說：

體育老師的要求是嚴格了點，但她也是為了讓你成為一個知道分寸和禮貌的孩子，所以，老師的出發點是爲了你好，當你了解老師的用意時，對於老師的責罵也別太難過，別放在心上好嗎？老師知道你是個可愛、懂事的孩子。

學生點了點頭，原本在眼眶中打轉的委屈淚水也在我的安慰之後止住了，因此對於我的孩子，我僅能做的到的只是即刻性安撫。

輔導教師的經驗

之後，我將這件事原原本本的闡述一遍給我的指導老師聽，他肯定了我即時性的安撫動

作，至少讓學生受到驚嚇的心情得以平靜，同時也提供了一個方法給我，教導我如何處理這樣的情形。老師說，當事情發生的時候，我可以上前去跟體育老師說：「對不起，我沒有把學生教好，我會帶回去好好教他，謝謝你。」如此一來，不但能讓體育老師有台階下，同時也能不讓學生受到傷害，更重要的是不會讓自己的學生(當事者及觀看的學生)覺得你無能，要讓學生相信你是有能力保護他們，這一點是很重要的，因此，不論在學校發生任何衝突，事先以禮貌性的道歉緩和彼此間的衝突，再把焦點放在學生身上；先將學生帶離現場，再慢慢告訴學生老師的用意及學生犯錯的地方。「機會教育」是很重要的，把握每個可以教育孩子的時間，比起一味的宣導來得有效益。

百分之八十的老師

經過這次事件後，我深刻體悟到了實習老師在學校中尷尬的角色，由於不是正式老師的身分，所以當實習班級裡的孩子遇到問題時，我所能給予的援助是受限的；同時，由於教學經驗的缺乏，對於學生立即性問題的處理能力變顯得薄弱。於是，帶著實習老師「名不正則言不順」的身分，所以我對學生的協助也僅能發揮百分之八十的功能，相較於正式老師而言我的確有我的難處。

老師不要把焦點一直放在「孩子的過錯上」，讓孩子一直「踩在最痛的針尖」；老師要趕快轉念，做些不一樣的事，讓孩子有反省、悔悟的空間。

從打掃到打架

縣立三重高中 實習教師 藍慶尉

前言

校園會產生衝突，在所難免，但有時候只是對於事件的處理並未周到，有時是突發的狀況，那就只能看情況善加處理了，以下舉兩件衝突事件加以討論。

事件之一：外掃的爭執

學校內外的環境衛生影響學校的校譽，所以環境衛生就是社區人士對學校的重要印象。一般來說，除了校園內的打掃之外，校門口、門口花圃、圍牆等都是打掃的重點，然而外掃最容易引起爭執或衝突。近來發生的例子是國中二年某班負責圍牆外週邊的巷道，由於這個巷道沒有人行道，所以學生在打掃的同時必須注意往來的車輛，一切以安全為要。

問題來了，短短的一、二十分鐘，要集合、領掃具、打掃、收隊，又要注意交通安全，讓導師頗感壓力，於是導師思考的結果，將打掃次數減少，以降低學生的問題。但行政的立場是：外掃不能隨心所欲，必須要符合公平原則；如此一來，校園中常見的導師與行政衝突就產生了，彼此互不相讓。

導師曾經告知主任關於他的作法，也曾與組長僵持過，但經過行政內部討論的結果是行政不願讓步；而導師也告知家長關於學生的安全問題，於是家長出面向校長陳情，最後在校長的主持下，導師和行政人員開會，經校長裁決的結果是：將打掃區改為校內，而圍牆的巷道則請里長派清潔隊打掃，這個事件，算是圓滿的解決了這個問題。

打掃慣例的思考

經過這次的事件，剛開始似乎組長與老師鬧得水火不容，因為過去每年也有班級掃同樣的區域，沒有反應出問題，故行政的立場會認為依照慣例是可行的；而導師是顧慮到學生的時間及安全，所以不願讓步。如果行政人員換一個角度想，過去不曾出過學生的安全問題，並不代表未來不會發生；導師顧慮到學生的安全與時間，往往可能是幫學校的行政預防了可能出現的問題，因此，取消這個外掃區未必不好。現在來看，這並不是很嚴重的衝突，垃圾或多或少是本校學生隨手丟的，如果打掃的話，可以達到敦親睦鄰的情誼；如不打掃，對社區與學校的影響也不大。

說起來，行政人員與導師都是認真在自己的職責上，值得肯定。

事件之二：學生的鬥毆與家長間的權力

某日放學的時候，國一某班洪姓女學生與三年某班 X 姓女學生發生了口角，於是邀來鍾姓女學生等三人將洪生帶到教室修理。當時教官立即帶回處理，但洪生並未向父親稟告。

隔了幾天，洪生身體疼痛，鍾生知道事態嚴重，要洪生胡謊理由敷衍家長，但家長孝順之下，略知一二，便氣沖沖的帶了親戚吳代表直奔校長室，校長要他就雙方來處理這個問題。隔了幾天，教官請來了雙方四戶家長在學務處就問題來溝通，但其中一位家長還不清楚狀況，認為應等他弄清來龍去脈再論懲處，並認為若非洪生有言語的挑釁，也不會發生這件事。

吳代表怒不可抑，逞其威風，要校長出面嚴處。校長被迫請來了，雖然打人的不對，但在吳代表偏袒子弟的情形下，雙方面紅耳赤、針鋒相對，幾經爭論之下，吳代表揚言要在派出所見。雖然家長說洪生的傷勢重，但其驗傷單也只是說明輕微的挫傷，最後鍾生等家長知道理虧，請里長為居中人，送水果禮盒而將此事作罷。

學生的行為必須由家長用對方法勤教才有效

這個事件，原本打人或者挑釁就不應該，決不是一方無辜受害。事件的起因是言語口角，但一方較可能較為驕縱而放肆言詞，另一方則因有過節而找來武力相助，本來學生的事務由生教組來處理即行，但家長非要鬧得不可開交，往往也只是要展現自己的淫威，最後還是要交由學校來處理學生事務，這種行為只是多此一舉罷了。如此情形下，傷害了學校及教官的威信，對於雙方的學生及家長來說，誰也佔不了便宜。

另一方面來看，學生之所以有這樣的行為，是否也因為家長的縱容呢？如果家長勤管嚴教，犯了錯就要針對問題，好好想出對的方向、方法來與孩子檢討，怎麼會在口角之後還有後續的動作呢？洪生一發生了這樣的事情，也不敢說出自己真正的言行，家長就使出權力的傲慢，對於這名學生日後的成長來說，絕對是負面大於正面，地方代表要左右教育專業的情形，總不免使人感慨。

結語：學生人格的成長需要靠家長與學校的努力

從打掃到打架，雖然都涉及到學生的事務，卻有所不同：外掃的問題可說是就事論事，站在導師的立場，是針對學生的安全與時間來考量；而環境衛生與慣例是行政的執行方法，各自站在本位立場，並無絕對的錯誤，這就是為什麼需要推動以學生學習為主體的「教輔訓三合一」的計畫，如果能以學生為中心來考量，問題應該就不會太大了。

另一被打的小孩雖然是受害者，但家長不當運用權力的歪風，以為可以解決事情，卻只是來讓事情更複雜，讓的行政體系多了無謂的傷害。站在教育的立場，一切都是為了學生的學習，並培養他的健全人格而設立；爲了要讓學生有健全的人格，應該要讓家長、學校、師生相互配合、尊重教育專業，才能讓學生健康、快樂的成長。

教育新聞快報

教育部澄清九十四年國民中學學生基本學力測驗並未加考國文作文

今(十一)日有報載「教育部將成立專案小組，針對國中升學加考『國文作文』進行研究，相關規劃方案最快將適用於九十四學年國中入學新生」之報導，教育部說明如下：

為回應近日外界對國中畢業學生文字表達能力低落所表達之憂心，並鑒於作文對於培養學生語文、思考、邏輯、思辯等能力之重要性，教育部於昨(九)日召開之國中基測指導委員會中並未決定明年國中基測應加考作文；根據該委員會決議，有關國中基測是否加考作文之建議，將籌組專案小組統籌分析包括是否加考作文、測驗方式、分數使用、評分標準等事項進行深入研究，教育部強調，這項攸關全國考生測驗方式之重大變革，一定會在徵詢各方意見並克服執行技術困難後，才會定案。

因應九年一貫課程實施，有關94年國民中學學生基本學力測驗科目，本部維持現行國文、英語、數學、自然、社會五考科，且不跨領域，同時94年基測試題範例都已於92年1月29日公布。基測測驗的內涵，都一定會以「國民中小學九年一貫課程綱要」國中階段的能力指標為依據；其中，國文科目仍將維持以現行測驗題型的方式作答，並無加考作文之構想。但由於近日來，社會上也有部分人士認為國文加考作文確有評量學生構思選材、遣詞造句及組織篇章之語文能力，對於社會各界之意見，教育部相當感謝，也都將納入本部未來改進參考。

特派記者 / 葉彩薇轉引自【93-06-11 教育部新聞稿】【發稿單位:中教司】

中部六縣市共識：教師甄選將在同一天辦理

想要參加國中小教師甄選者要特別注意，中部六縣市政府今天初步達成共識，今後將在同一天舉辦，並建議教育部擴及全國。台中市政府今天在中部六縣市首長高峰會議中，建議國中小教師甄選試務工作改由中央聯合地方政府統一辦理，以減輕甄選者奔波各縣市報名之苦。

不過這項建議未獲南投縣長林宗男支持，他擔心中央聯合舉辦會形成成績較好者優先選擇都會區的情形，造成沒人要到偏遠縣市的問題；他認為還是繼續由縣市各自辦理。彰化縣長翁金珠則建議安排在同一天辦理，以達到全國統一辦理的效果。

教育部次長周燦德指出，目前依法只能由學校或委託縣市政府辦理教師甄選，不能由中央統一辦理。但教育部可以協調各縣市集中在同一天辦理。代表參加會議的台中市副市長蕭家旗未再堅持中央統一舉辦的主張。六縣市也都認同同一天辦理的方式。

特派記者 / 劉秀怡轉引自【2004-09-10/中央社】



當老師須先通過師資檢定考

教師資格檢定也將採取證照制度了！全國首次中小學及幼稚園教師資格檢定考試，將在明年四月九日舉行，預計有近三千名學士後學分班畢業生，以及未來的師範畢業生、修讀教育學分班和教育學程者，會參加這項檢定考試，檢定通過並取得教師證書後，才能參加教師甄試。教育部昨天公布了考試命題總則、各科命題原則、各科應試科目及題型草案，將透過公聽會收集各界意見。

根據昨天公布的草案，師資檢定考試分為幼稚園、特教學校（班）、國民小學和中等學校四類科，各類科須考兩項共同科目和兩項專業科目，以筆試為主。共同科目為國語文能力測驗、教育原理與制度；專業科目方面，幼稚園為幼兒發展與輔導、幼稚園課程與教學，特殊教育為特教學生評量與輔導、特教課程與教學，國小為兒童發展與輔導、國小課程與教學，中等學校為青少年發展與輔導、中學課程與教學，各科滿分一百分，四科平均六十分才能通過檢定。

教育部中教司長李然堯表示，教育部去年七月發布的「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」規定，已經修畢師資職前教育課程，完成實習，並取得師資職前教育證明書者，才可以參加教師資格檢定，通過檢定後，取得教師證書再參加教師甄試。

李司長說，教育部已公告各類科應試科目，並委請國立教育研究院籌備處成立試題研究發展工作委員會，建立完整題庫，本月十九日到二十五日，分別在北、東、中、南四區召開公聽會，即日起開始接受報名，電話：（〇二）八六七一一二五六。

特派記者 / 鍾宛婷轉引自【2004-09-18/國語日報】

教師甄試 高縣文史必考

明年高雄縣 國中與國小教師甄試，高雄縣長楊秋興指示將加考「高縣文史」科目後，高雄縣教育局公告加考內容有五大單元，以高雄縣概覽為主要內容，並提醒有意報考的考生應留意，相關資料內容可到教育局網路下載。

教育局學管課表示，為了讓縣內的師生對高雄縣豐沛的人文與歷史能有基本的概念，因此決定明年高雄縣教師甄試，將加考「高縣文史」科目，加考內容有五大單元，包括高縣概覽、歷史長廊、地理探訪、藝術殿堂及常用鄉土語言等。

學管課表示，近年來，參加教師甄試的考生來自全省各地；楊秋興縣長日前表示，希望縣內教師能對高雄縣文史有初步的認識，因此提出如果有意參加考試的民眾，能先了解高雄縣的文史的構想，未來獲得甄試通過，在教學的過程中也會對學生有助益；而五大單元考題的內容，大致上是有關高雄縣歷史、地理及民俗風情的基本認識，並不會過於艱深。

教育局表示，明年有意報考的民眾可以到教育局網路上高縣文史專區下載資料，（網址：

<http://boe.ks.edu.tw/history/>)。另外，有關考試的題型及這項科目所占的分數比例，教育局表示，將等教師甄選委員會研議後才能確定。

特派記者 / 鍾宛婷轉引自【2004-09-29/國語日報】

編輯小語

學校是個小社會，因校園文化及各自理念不同，教師間或師生間若是沒有適當的溝通與協調，常會引起誤會，造成沒必要的衝突。本期主要探討校園文化衝突、適應的問題以及解決之道，不論是師生、老師之間、老師與行政、行政與行政之間等等都是我們可以探討的範圍。這些現象或許只是一小縮影，但其因應對策卻是我們要去思考的方向，也是我們實習老師學習的重點，在未來以正式教師的身份進入校園時，這些文章的經驗彌足珍貴。

本次的編審過程中，雖然大致順利，但不免發生些意外的狀況。情況是特派記者所提供的新聞未附有出處，在講求著作權的時代下，不小心所引起的觸法屢見不窮，必須十分注意；某些投稿者或許在實習時身心俱疲，有一些情緒；但我們考慮到的是讓所有的讀者（實習教師為主）滿載而歸，因而必須要所取捨，對於不能滿足作者或投稿者的部分，深感歉意！經過這次的插曲，期望實習老師在面對實習及自身種種不同的壓力及衝突（本期的主題）時，能夠發揮所學，緩和一下自己的情緒，並善加運用智慧來處理壓力及衝突。實習時，除了問自己的收成外，也需想想為學校努力過什麼——因為做一位付出汗水而收割的農夫，比一位等待果實的享用者更容易獲得尊敬。

這一期的《種籽學苑》編輯，承蒙指導教授劉玉玲老師的悉心指導及鼓勵下，不斷的修改、編輯，總算完成了任務，故於此要特別感謝劉教授的耐心。也感謝本次投稿的實習老師們，在行政、教學、導師工作的繁忙生活之際，還百忙之中抽空為我們做心得分享。由他們親身經歷的辛酸史，或是理論上的、他人經驗上的探討，使我們可以了解校園中潛存的溝通問題，也讓我們思考事情發生的緣由、經過、雙方的態度以及解決的方法；學習溝通的技巧，對我們在表達自己想法及接納別人的意見上，都會有很大的幫助。

因為你們的付出，本期的《種籽學苑》才能順利出刊，感謝各位的努力！

編輯才疏學淺，又是在倉促間完成，容或有美中不足之處，但我們已盡了全力，尚祈見諒！我們期望能為現在的「種籽」教師，未來的優秀教師做出一份貢獻。