

Management

课堂管理方法



大夏书系·西方教育前沿

简·布鲁斯坦 等著
龚朝红 译

Management

课堂管理方法

简·布鲁斯坦 等著
龚朝红 译



大夏书系·西方教育前沿



著名
商标
上海市

华东师范大学出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

课堂管理方法/(美)布鲁斯坦等著;龚朝红译. —上海:华东师范大学出版社, 2015.11
ISBN 978-7-5675-4133-7

I. ①课… II. ①布… ②龚… III. ①课堂教学—教学管理 IV. ①G424.21

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第273125号

大夏书系·西方教育前沿

课堂管理方法

著 者 简·布鲁斯坦 等
译 者 龚朝红
策划编辑 李永梅
审读编辑 张思扬
封面设计 奇文云海·设计顾问

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路3663号 邮编 200062
网 址 www.ecnupress.com.cn
电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537
邮购电话 021-62869887 地址 上海市中山北路3663号华东师范大学校内先锋路口
网 店 <http://hdsdcbs.tmall.com>

印 刷 者 北京季蜂印刷有限公司
开 本 700×1000 16开
插 页 1
印 张 14
字 数 210千字
版 次 2016年2月第一版
印 次 2016年2月第一次
印 数 6100
书 号 ISBN 978-7-5675-4133-7/G·8667
定 价 35.00元

出 版 人 王 焰

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社市场部调换或电话021-62865537联系)

译者前言

这是一本非常实用的教育指导用书，编者是简·布鲁斯坦博士以及其他十来位教育专家。这些作者分别在教学、培训、干预等方面做过大量的专门研究，并从中积累了丰富的丰富而实用的故事及案例，这使得这本书广受读者欢迎，成为科文书社的“最佳读物”（The Best of Corwin）之一。

老实说，像课堂管理这类书，市面上应该早就汗牛充栋，可是，这本书依然能脱颖而出，深受读者的青睐，恐怕不只是因为它为一线教师提供了实用的操作建议，更在于为一种“双赢课堂”的建构而做着学理上及实践上的努力，故而显得“上接仙气，下接地气”——既有理论上的追求，又有实践上的参照。

许多时候，我们在进行课堂教学或者课堂管理时，常常为一些传统的固有思维所左右。譬如，我们总是想方设法地控制学生，我们喜欢给学生贴上标签，如果学生不听话，我们就以“规则”的名义，对他们实施高压政策或惩罚措施，对学生的不良行为，我们动辄抱以消极的言语反应……这些“非输即赢”的问题处理法，使得我们在课堂管理中到处碰壁，非但解决不了实际问题，反而使师生之间的关系越加紧张。

在本书作者看来，所谓的“双赢课堂”，不仅是指教学意义上的，更是指教育意义上的。在各章节中，我们很容易发现，在有效的“双赢课堂”里，无论是师生的行为，还是他们的情绪与感受，都指向一种积极的、正面的效果，为此，我们必须充分考虑诸如“期望”与“现实”间的关系，我们也必须在开学第一天就采取各种办法，营造师生和谐的气氛，而最关键的是，我们必须努力形成“有责任心的课堂管理”（RCM）。

有责任心的课堂管理方案（详见第六章）是一种面向全校的行为矫正方案，它的根本目的在于纠正学生不可取的行为的同时，培养他们的责任心，从而使

他们能在一个民主的、多元文化的社会里充实地生活。为了实施 RCM，作者艾伦·奎恩和鲍勃·艾尔格辛建议应充分发挥包括家长在内的纪律委员会的功能和作用，从而系统而有效地完成对该计划的实施。

RCM 的理念使我们在课堂管理方面能够登高望远，而不至于成为疲于奔波的“救火兵”。不过，对一般的教师而言，他们更关心的，恐怕是课堂管理中的具体问题——对这些问题的解决方案，不光能给他们一种参照，更能给他们一种思路和启示。

譬如，学生在课堂内外的不良行为问题，一直使老师们倍感头痛。本书第三章就从神经学的角度，对学生的不良行为进行了阐释，并提供了一些基于大脑的干预策略。当然，不良行为之所以发生，不仅仅是生理上的原因，也包括社会交往上的缺陷。本书第四章和第五章就对“棘手”学生进行了分类：寻求关注的、有权力欲望的、有报复心的、有攻击性行为的、自暴自弃的，等等。作者从心理学和行为学的角度分析了这些学生在课堂中的不良表现，并根据不同症状提出了不同的应对策略。这对一线教师而言，实在是能解决他们燃眉之急的大好事。

但是本书的作者依然保持着清醒的头脑。他们深知，如果等到问题出现再去解决，问题将会无穷无尽。故此，他们深入行为问题之背后，研究其病理，并从中提出预防、应对和干预的措施及方法，以及维持学生行为之积极改变的各种办法。很多时候，预防的作用远甚于其他，正如本杰明·富兰克林指出的，即便我们的预防只有一盎司（an ounce of prevention），其价值也是不可估量的。因此，我们要想方设法对所有的孩子进行积极的关注和认可，并教给学生预测冲突、解决冲突的技能。

另一方面，无论师生，情绪问题也不可小觑。许多行为问题，都源于对情绪的无法掌控。本书第七章专门对愤怒这种情绪与权力需求之间的关系进行了论述。作者认为，想要平息学生的愤怒，首先得承认并且认可学生的感受，虽然这样做未必表示我们一定要赞同他们。紧接着，我们必须帮助和引导学生控制愤怒这种情绪。“如果愤怒情绪能用一种积极的、非伤害性的方式表达出来，

它就可以成功地改变行为……能使课堂发生积极的改变。”（第七章）在这里，我们又一次看到了“双赢课堂”的积极影响。在第九章，当处理因为学生的情绪而带来的“挑战性行为”时，这种“双赢”的理念更是显出了无比的优势。

在解决行为和情绪问题时，本书的作者们都抱持着一个基本原则，那就是尊重学生的需求，并努力满足之。“教室里的不良行为主要归结于对关注、对权力、对报复以及对自信的需求，这些需求对应了学生的具体行为。如果学生的需求没有得到满足，他们的行为就会加剧，变得难以控制。”（第五章）从学生的需求出发，考虑他们遭遇的实际问题，理解他们的行为，并为之找出应对办法，这充分体现了本书作者的人本主义教育理念，也同时是他们在观念和做法上的高明之处。

从这个意义上讲，《课堂管理方法》能成为广受教师欢迎的书，绝非偶然。表面上看，它为教师提供了操作工具和操作方法，实际上却体现出一种对教育普适性价值的追求。除此之外，书中诸文，立论严谨，并用大量的案例、故事、量表、数据等进行佐证，沿袭了西方优秀的学理传统，这对于中国的教师读者来说，不啻是一种极好的参考。而书中所叙述的有关课堂管理的几个关键性问题，又切中要害——无论中外，它们都是教师永远的心结。

— 序

简·布鲁斯坦

世事的改变总是那么令人匪夷所思。几年前，我调查了一些商界领导，询问他们刚参加工作的毕业生应具备什么样的技能、态度和行为方式。结果，有趣的是，没有一位老板希望他的员工“正襟危坐、默不作声”，而唯命是从或安于现状同样不受欢迎。恰恰相反，被调查者再三强调，他们希望自己的员工有批判性思维、有创意，主动、诚实、可靠，具有强烈的职业道德和与人合作的能力。谁拥有创新思路，谁就会得到青睐——这是一位伙计在面试应聘者过程中试图发现诸如“想象力和态度”等品质时所得出的结论，这一结论也最深得我意。

现在，在这一点上，你可能会注意到，除了某些人际特质上的共识之外，学校和用人单位对何为“有用的品质”的理解存在着差异。（想想看，在学校，大多数教师是如何看待孩子们的“想象力和态度”的。即便你有创新思路，你照样会引火烧身，更别说还有诸如权威、规则以及课程进度等问题了。）班级管理，尤其是鼓励学生尊重他人、培养合作意识，对教师来说总是个难题。相比当前学生行为问题所呈现出来的范围、强度和危险性，很久以前的老师所碰到的问题简直微小得可以忽略不计。那个时候，学校、社会和用人单位对同一性、上下等级以及角色对应等问题看法一致。

在紧跟经济和文化发展步伐的过程中，学校的发展速度缓慢得令人难以置信。我们的许多传统，无论是摆放家具的方式，还是对标准化的顽固坚持，都只是对某个时代的回归。在那个时代，这些做法所造就的工作环境，非常适合很多学生。如今，变革的需求已经越来越急迫了。然而非常不幸，大多数改革仅仅是新瓶装旧酒，无论是观念还是方式，都只换汤不换药。

想知道各种班级管理方法到底如何有效（这些方法将在余下各章节中陆

续推出，当然，你也可能在别处发现这些方法），你可以问问自己以下几个问题：

这一方法足够全面吗？

建立关系，打造团队，这是有效班级管理的重要组成部分，而其中的细节和方法也相当重要。（倘若你曾因为没有制定好规矩，或者你的学生没有正确地按规矩做事，导致你一堂精彩绝伦的课泡汤，相信你一定会明白我到底在说什么。）如果仔细思考与此相关的一些问题，你会发现牵涉的面很广。一种班级管理方法，如果是完整的，一定能解决不少行为问题。这些问题，可能是由教师模糊的指令或者考虑不周的转换引起的，也可能是因为孩子们要争夺权力、作业完成不佳、缺少交往技能或情商不够、产生了新的心理需求，再或者是因为教师的教学方法不起作用，致使孩子的神经系统难以处理信息。

在我见过的大多数项目中，教师关注的往往是问题中细小而孤立的那部分，就好比是为了减肥而不在午后吃面包圈（当然，方法本身并没有错，但要达到目的，单靠这一点还远远不够）。换言之，行为管理问题不只涉及行为的问题，社交与情感问题、学习风格、环境特点、教师个性、例程与转换、神经与心理需求，以及学业上的安排和进度，这些因素都会影响到孩子在课堂上的行为表现。有效的课堂管理方法能应对任何状况，包括学生因为补偿未满足的需求而对老师、同学、课堂气氛，以及自身成长产生负面影响。

这一方法是以建立关系为导向吗？

在遇到学生行为不当时，教师容易采取简单而刻板的方法去处理，对此，我十分理解。相比建立师生关系或者重构权力格局，放学后把学生留下或者在黑板上点名批评，确实确实要简单得多。虽然不少双赢策略并不复杂，而且能立竿见影，但就最好的方法而言，如果要建立师生（或生生）间的积极关系，

必须慢工出细活。这对于那些有过考试不及格、被边缘化或者与老师关系紧张的学生来说，尤为如此。

建立积极的关系，可以促进学生就学，提高他们的学业成绩，也能在很大程度上减少他们的危险因素，如恃强欺弱、吸食毒品、校园暴力以及损坏公物等。师生间的良好关系，是迄今为止在课堂管理上最有价值的要素——远比那些规则、惩罚措施或者家长干预要有价值。顺便提一下，如果你还在担心怎么才能挤出时间去和孩子“搞好关系”，那么请记住，关系的建立不是一个单独的课或者活动，而是你每次和孩子交往时都必须经历的过程。不妨去找下那些重过程而非结果的项目和建议，任何时候（包括在责任心驱使下）都要心甘情愿地在课堂内营造一种团队意识。

这一方法是否尊重了每个人的需求？

绝大部分成年人认为，所有孩子都需要诸如爱、认同、归属、安全、成功或者限制等东西。但他们往往忘记了一种需求，那就是对权力的需求。事实上，这一需求也同等重要。对权力的需求，是指你对影响你生活的一些事物具有发表意见的愿望。在这方面，有一种非黑即白的想法：“等下！孩子要是有了权力，那老师该怎么办？”我们前面已经提到，一旦学生的需求没有得到积极的满足，他们的行为问题就会因此产生。对我们大多数人来说，学会解决权力问题，从而让学生得到权力，同时又不损害他人，这正是我们大显身手之处。

这里，关键是要建立一种权威关系，从而使学生能获取适度的自由和自主，同时，在安全的范围内，让师生在课堂内相互尊重。即便是比较传统的班级管理，也承认孩子有对权力的需求。同孩子争夺权力不仅浪费时间，也可能会让你输得体无完肤。我这样说，是因为这几年中我所遇到的不少项目、政策和纪律准则，都只是关心教师的权威，而不是学生的自主。因此，我们不妨寻找一些旨在提高权威性的方法，并考虑团队所有成员怎样才能得到他们想要的东西。

这一方法是否积极阳光？

我们在教孩子的时候，有许多细节，包括我们的语调以及我们对孩子作业的点评，都能反映出我们对他们的正面取向。而所谓的“正面”，它的重中之重是能够激发学生的合作行为。因此，强调学生行为的正面结果，而不是常见的负面评价，不但会改变教室里的权力格局，也能提高孩子与你合作的可能性。所有的特权，不管是获得高分还是与人合作，都是需要付出努力的。用积极阳光的态度去处理偶发事件，也可以表现出教师对孩子的责任心。

几乎所有的课堂管理法（甚至包括那些采用“后果”这一术语的方法）都对消极行为采取了消极回应的态度，其结果是某些不当或轻率的行为造成了越来越多的负面后果。因此，我们的取向应该更加积极正面。如果你觉得这是在哄骗孩子，那么请记住，用低分恐吓、给家长打电话、暂停惩罚或者放学后留下等措施，也一样是对学生的哄骗，与换一本书教学、运用某些教学设备、在中心学习、玩周末游戏等没什么区别。世上没有毫无动机的行为，利用学生对“恶果”（negative outcomes）的恐惧而逼迫他们在情感和学业上努力，这样的做法肯定会收效甚微。

这一方法是否注重预防？

一般人很容易想到，在开学初就将规则和负面结果张贴出来，以此强调纪律，在班级管理上“先发制人”。但我要说的是，想要改变课堂情感环境，我们就必须采取一些措施，让学生的消极行为变得没有必要也不可能发生。如果教师所做的一切更多的是出于预防，而不是救火，这样的做法才是真正的“先发制人”。

这一方法是否符合你的个性？

保持真实是联系你与孩子的最有力的工具之一（事实上，对其他人也是如此）。

此)。如果你想要扮演其他人的角色，即便是年幼的儿童也能看出其中的怪异和尴尬。有些方法也许比较符合你的价值观和个性，而有些却不是。因此，你的想法不仅要有意义，更要符合你自己的特性，或者你想要的特性。

这一方法是否具有可操作性？

我曾经操作过一个代币系统。说句老实话，我彻底绝望了，这项工程相当复杂、相当臃肿、相当费时，以至于最后我干脆把它全部扔进垃圾箱里！现在没有人愿意投身教育，主要是因为我们的生活缺少足够的压力或者还没有糟糕透顶。假如有一种方法，它要求你大量地准备材料、保存记录或者进行监测、记忆，相信你一定会被逼疯掉。所以，凡事要设法简单——当然，如果你一定要坚持，那么结局也只能如此了。

这一方法是否有效？

任何一种方法，你要最终选择它，你的底线一定是它必须有效。如果你看到孩子们比以前做事更加专注，更加独立，能作出正确的选择，待人有礼貌，能完成作业，不断取得进步，能积极地按照你的要求做事，这就表明你的方法在起作用了。（需要指出的是，那些通过对抗性、伤害性或者近乎苛刻的方法来实现的“效果”，通常是表面而短暂的，靠这种手段来建立关系，从来都是入不敷出。）

如果可能的话，每天花点时间思考下：这一方法到底在哪方面产生了效果？你还想在哪些方面进行改进？你可以采用问题解答的形式，如：我的行为是否有助于我同孩子们建立积极的关系？是否可以将这一方法进行迁移，与其他人建立关系？这一方法能否对课堂内的情绪、气氛起到保护作用？通过这一方法，学生的选择是否会促使他们在行为上取得成效？这一方法能否在尊重学生需求的前提下帮助我建立权威？

如果你对自己所使用的方法不太满意——或者你因为看到别人的方法而心怀羡慕，恨不得照搬过来使用——那么，不妨尝试用新的方法吧。找到一些方法，看看是否适合你的理念和个性，然后慢慢地作一些修改。要相信过程，因为效果的显现会很缓慢，尤其是最开始的时候。耐心对待你的进步，如果某个想法最初不起作用，一定要心平气和。

虽然我可以证明，你所做的一切肯定对学生有好处，但是为了你的成功，为了你的明智，你在对方法作出调整时，还是要保持一点点的私心。要记住你为何会踏入这一行业。想想看，当你不为管理问题而头痛，真正地将你的时间花在你想要花的地方——教学上时，你和孩子们在一起将会是多么的快活！

目 录

译者前言	001
------	-----

序 (简·布鲁斯坦)	005
------------	-----

第一章 管理双赢课堂 (简·布鲁斯坦)	001
---------------------	-----

许多人在从事教师这一职业时，都会满怀各种期待。不幸的是，很多时候，我们的期望无法在学生身上得到任何承诺。基于此，作者在本章提出，学生的程度与我们对他们的要求之间有一定差距，我们与其设置期望，不如直接教学。为此，我们要不断提高教学指令的有效性，完善教学结构，同时关注教师自身的教学语言，鼓励学生按照自己的方式做事。只有这样，才能创造一个双赢课堂。

第二章 他们在这儿 (勒妮·罗森布拉姆·劳登 费利西亚·劳登·金梅尔)	017
-------------------------------------	-----

开学第一天，给孩子们留下一个好印象是非常重要的，因为在这一天中，教师所做的一切，都是为了营造一种气氛，并与孩子们建立起良好的关系。人际间的友善会让师生们在接下来的一年里过得有滋有味。在本章，作者提供了一些小方法：从座位的安排到作业的布置，从问卷的调查到规矩的制定，从而帮助我们在这至关重要的开学第一天就奠定恰到好处的基调。

第三章 应对交往中的不良行为 (大卫·苏泽).....029

处理好师生关系,或者让学生认同教师,这是我们做好工作的最有力的方法。但是,如果我们忽略了学生的交往和情感需求,我们就可能会承担风险。本章从神经学的角度阐释了交往中的不良行为,同时也提供了一些基于大脑的干预策略,尤其是运用交际故事来修正不良行为,并提出在心理安全的学习环境中加强人际关系的精彩观点。

第四章 应对破坏课堂的学生 (凯·柏克).....057

本章通过具体案例重点分析了寻求关注的学生、有权力欲望的学生、有报复心的学生、有攻击性行为的学生以及自暴自弃的学生的行为背后的原因,并有针对性地提出了一系列行之有效的预防和干预措施。作者提出,在课堂管理中,预防的作用远大于干预。发生在学生身上的负面行为,无论到底因何而起,只要我们充分考虑到学生的自尊,努力建立起与他们的联系,积极满足他们的需求,想方设法对他们进行积极的关注和认可,我们就一定能得到学生的积极回应,也能在很大程度上减少他们的不良行为。

第五章 应对棘手的学生 (唐娜·沃克·泰尔斯顿).....099

本书第五章分析了影响学生投入度的诸多因素,并提供了一些避免学生在课堂上走神的策略。课堂上的不良行为,主要归结于对关注、对权力、对报复以及对自信的需求,针对这些行为,教师要保持冷静,要搞清楚行为的性质以及起因,并迅速、连贯地处理。行为的改变不是一蹴而就的,我们必须帮助学生认清自己的行为,找到积极的途径满足自己的需求。

第六章 理解 RCM 方案TM (艾伦·奎恩·鲍勃·艾尔格辛) 113

本章重点介绍了有责任心的课堂管理方案(即 RCM 方案TM)。这是一种面向全校的行为矫正方案,旨在通过培养有责任的学生,帮助他们纠正不可取的行为,使之能在一个民主的、多元文化的社会里充实地生活,从而最终推进好公民意识。本章还指出,为了有效实施 RCM 方案TM,教师必须分析自己的行为,创造一种动态的、有创意的、自然的课堂。除此之外,本章还解释了纪律委员会的各种作用和功能。

第七章 控制并疏导愤怒,使之找到积极的表达途径 (玛丽莲·古特曼)..... 127

本章分析了愤怒这种情绪与权力需求之间的关系,并强烈建议教师将这些需求置于一种双赢的状态,充分认识到给孩子提供信息以及选择权的价值所在。为了平息学生的愤怒,我们必须用倾听的手段来帮助和引导学生找出解决问题的方法;为了帮助学生控制愤怒,我们必须引导他们通过记录来表达和识别自己的情绪,并凝神静气;另外,我们还要给学生提供积极的权力资源,让他们获得一种能力感。除此之外,教师自己也要时刻身先示范,用积极的方式表达自己的愤怒情绪。

第八章 避免非输即赢的权力策略 (简·布鲁斯坦)..... 149

本章讨论了几种“非输即赢”的传统方法。所谓的“非输即赢”,简单地说,就是“本来就用这个办法”,这对于我们的实际工作危害很大。在本章,作者罗列了诸如控制、高压政策和惩罚、规则、消极的言语反应、态度障碍等多种“非输即赢”的做法,并分析了这些做法产生的根源以及对双赢课堂所产生的危害。

第九章 理解具有情绪障碍及 / 或行为障碍的学生行为 (罗杰·皮尔兰格洛 乔治·朱利亚尼)..... 175

本章对学生在课堂内的“挑战性行为”进行了叙述。在处理学生挑战性行为时，我们首先要做的，是解决行为背后的需求，并为满足这些需求寻求更合适的教育方法。基于挑战性行为的两个目的——“得到某物”和“逃避某事”，作者认为，有效的干预首先应对挑战性行为进行深入了解，并根据不同的行为症状作出分析和判断，以确定相应的引导策略，从而避免更为严重的行为的发生。除此之外，作者还为读者提供了维持学生行为积极改变的几个方法。

作者简介..... 197

参考文献..... 199

第一章

管理双赢课堂^①

简·布鲁斯坦

初 为人师的最初几周，我总是将自认为最好的课堂呈现给我的学生。我制订了详尽的计划，精心布置环境，四周放满了各种各样的材料，包括五颜六色的卡片，当然，我还设计了许多激动人心的活动，让孩子们一直忙碌到复活节。这些孩子都在五年级，也就是十几岁的样子，在我这样的关注、培养和推动下，他们的学习一定会很顺利，是吧？

错了。

对新教师来说，他们经常会碰到这样的场面：壁画中心（mural center）的孩子们对主题的确立从来都不会达成一致，传媒中心（media corner）的孩子们则为谁来播放投影仪而争吵不休。上课才刚开始，美术活动所需要的记号笔就已全部神秘消失，还有，居然没有人用过尺子或者翻过百科全书，尽管我给他们从里到外解释了一遍，总还会有那么一撮人拉着我的袖子问我到底该怎么做。我晕在那里，眼睁睁地看着几个星期的计划和努力全部付诸东流。在一片混乱之中，我唯一能想到的就是：不管怎样，我已经把这一切都做过了！

那天我受到了两次打击。一是我一直以为自己有很强的创造力，但事实并非如此，我的创造力不仅无人赏识，反而叫人不知所措；二是我原以为那些看起来成熟、精明的学生已经具备了某些负责任的学习行为，不料，他们在小组

^① 选自简·布鲁斯坦所著的《双赢课堂：课堂管理的全新而积极的视角》（*The Win-Win Classroom: A Fresh and Positive Look at Classroom Management*），科文书社，2008年。