



过招课堂 熊孩子

If you Can't Teach Them

[美] 金·坎贝尔 (Kim Campbell) / 著 冯林 / 译
[美] 凯·沃尔 (Kay Wahl PhD)



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位



过招课堂 熊孩子

If you Can't Manage Them
You Can't Teach Them

[美] 金·坎贝尔 (Kim Campbell)

[美] 凯·沃尔 (Kay Wahl PhD)

／ 著

冯林 / 译



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

过招课堂熊孩子 / (美) 坎贝尔 (Campbell, K.),
(美) 沃尔 (Wahl, K.) 著; 冯林译. — 重庆: 西南师
范大学出版社, 2016.1

书名原文: If You Can't Manage Them You Can't
Teach Them

ISBN 978-7-5621-7745-6

I. ①过… II. ①坎… ②沃… ③冯… III. ①课堂教
学-教学研究-中小学 IV. ① G632.421

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 308309 号

Copyright © 2012 by Incentive Publications, Inc.

This volume may not be produced in whole or in part in any form without prior written
permission from the publisher

Simplified Chinese Copyright © 2016 by Chongqing Southwest China Normal University
Press Co., Ltd.

Simplified Chinese edition is published by arrangement with World Book, Inc. through
Chengdu Rightol Media & Advertisement CO., LTD

过招课堂熊孩子

著 者: [美] 金·坎贝尔 [美] 凯·沃尔

译 者: 冯 林

责任编辑: 任志林 张燕妮

封面设计:  设计

排 版: 重庆大雅数码印刷有限公司·黄金红

出版发行: 西南师范大学出版社 地址: 重庆市北碚区天生路1号

邮编: 400715 市场营销部电话: 023-68868624

经 销: 新华书店

印 刷: 重庆市正前方彩色印刷有限公司

开 本: 720mm×1030mm 1/16 印 张: 15.25 字 数: 191千字

版 次: 2016年4月第1版 印 次: 2016年4月第1次印刷

著作权合同登记号: 版贸核渝字(2015)第312号

书 号: ISBN 978-7-5621-7745-6

定 价: 30.00元

目录

第1章 教师的态度和行为——谁是这儿的主人	1
第2章 关系——没有这些不上课	17
第3章 尊重——欲得之，必予之	45
第4章 准备——铃声响了，该你上课了	77
第5章 流程——他们不只是啦啦队	91
第6章 期望——你对学生有期望吗？学生得到了吗？	103
第7章 后果和落实处理——该发生什么就让它发生吧	123
第8章 直接地、清楚地讲话——像这样告诉	147
第9章 性别差异——男孩女孩的管教有所不同	161
第10章 文化差异——文化和种族差异影响管理	179
第11章 参与学习——吸引他们并维持学习热情！	193
第12章 真实的纪律案例——你会怎么做	211
后 记	227
参考文献	233

第1章 教师的态度和行为

——谁是这儿的主人



阅读提示

✓ 对处理冲突的个人反思

为了更好地理解课堂管理者的角色，你得花些时间来探索这些问题并做一些笔记。

(1) 你的父母是如何管教你的？（他们是直接地？主动地？被动地？还是被动攻击型地？谁在管教你？谁是权威人物？你是怎么知道规则被打破了？）

(2) 在管理你自己的孩子或学生时，你从父母那里学到了哪些方法和策略？或者你所做的与你的父母有什么不同？

(3) 在个人生活中，你处理冲突的风格是怎样的？

回避：在真正处理冲突的前几天进行冷处理。

强势：在事情发生不久后，你就明了情况，你很平静，也会谈论事情的经过。

平和：你尽一切努力去避免冲突，就算你还没有真正了解情况。

调节：当你需要面对发生的事情时，如果人们正在气头上，你就寻找一个机会说明你和解的意思。

好斗：你没有直面那个情景，却避开那个人去挖苦性地评论，或者流露出敌意或攻击。

(4) 对于男生和女生，你处理冲突的方式一样吗？如果不一样，有什么区别？

(5) 如何处理不同种族的人之间的冲突？他们的背景相同吗？如果不同，如何因人而异来处理呢？

(6) 当你身处冲突之中，你最担心什么？

起初，我害怕这些我信誓旦旦要教育的青少年们。他们的言行举止会让人觉得莫名其妙。例如：

Bryan 来到我身边，问：“Campbell，你姓什么？”（我心想：“这是真的吗？”那时我问自己：“我当初决定当一名中学教师时，到底是怎样想的呢？”）

Clareese 独自一人在教室中间跳舞，她来回跳动着，沉浸在自己的世界中，对身边一切毫不在意。（而那时，我正在热情洋溢地展现地理课的魅力。）我问她：“Clareese，你到底想干什么啊？”她回答说：“哦，对不起，女士，我只是不习惯自由时间，所以我认为我可以尝试这个。”（什么是自由时间？我很困惑。）

在我讲到殖民主义要求互动的重点时，一个学生讲着我听不懂的“鸟语”，并扔出一把椅子来（他怎么能这样？），也许他偷看了我的教案，发现了我把教学策略标记为互动策略——也许他认为咒骂和扔椅子是其中一项安排。

一个学生（我不方便透露名字）退出了我的第五期课堂，并且在那天放学结束时，发誓说他会来追我。

我拼命地想该如何管理这样的熊孩子（就像我前面描述的）。我以为我是唯一那个感到头痛和困惑的教师，但现在我知道像我这样的教师有很多。大多数初、高中的教师在大学里学习过一两门有关纪律和课堂管理的课程。但对于我们中的大多数来讲，只有当我们真正参与到工作中，试着教学生一些东西的时候，才能处理学生的情况，才能和他们相处，才能帮助他们学会彼此相处。大约经过四天，我们发现我们90%的工作都是在管理学生——寻找方法去维持每一个人在小干扰的情况下依然可以以正常的模式行进。这个时候我们的新教师会发现，在接下来的三个月里，他们会质疑自己究竟为什

么从事这份工作。

不管你是从教了几天还是几年，也不管你是教小学、初中，还是高中，毫无疑问，你可能很聪明。你可能在教师培训中心或研究生院已经有了一个完美的成绩，你也可能设计出了有创意的、令人信服的、精心组织的教案。但如果你不能管理好学生，你就不能很好地教他们。大量的研究表明，课堂气氛与学生表现之间有种种联系。无需研究如何让他们信服。我所认识的教师，不管是初中教师还是高中教师，都知道这样的真理：如果课堂管理失当，经常出现中断和不良行为，有效学习将大打折扣。

除了学生的缺点外，处理学生行为的连续失败也是导致教师产生职业倦怠的原因之一。据报道，学生行为表现不好是教师离开这个行业的主要原因之一（Grayson, J. & Alvarez, H, 2008；Ingersoll, R, 2001）。值得教师高兴的是，有效促进课堂管理的因素远远不止学生学习经验的改善、课堂纪律问题以及干扰的减少。

最近几年，初、高中学校的纪律问题有所增加。在中学阶段，学生的不良行为、辍学、被开除的现象急剧上升 [斯基巴 (Skiba), 2000]。和小学教师相比，中学教师在有效管理学生的行为能力方面有所欠缺 [贝克 (Baker), 2005]。一个七年级的学生如果有纪律问题，那么这个学生在九年级时就很有辍学的可能 [默多克 (Murdock), 安德曼 (Anderman), 霍吉 (Hodge), 2000]。

课堂管理的第 1 个关键因素

你可能会认为学生的不良行为是课堂管理的主要组成部分。这些不良行为的确占用了你大量的时间和精力，带给你很多的挫败感。你也许会责怪这些孩子的父母没有给予他们足够的教育、没有

管教孩子或者没有培养他们负责的态度。你可能会认为正是当前的文化促成了教室里的不良行为，这里包括在这个文化背景下的各种媒体信息、学生对学习的态度、不劳而获的诱惑、贫穷、绝望、冷漠、科技的干扰或者其他因素。你看到你们的学校制定了不一致的政策来规范学生的行为，并且因为不断增多的学生纪律和态度问题而指责体制。是的，这些都是导致课堂问题的原因所在！但是如果你想让学生有一个安全、舒适、安静的学习环境，你需要直面课堂管理有效（或无效）的关键因素。不关乎学生，不关乎前面所列的其他因素。所有的问题只在于教师——你自己。

我相信你的课堂管理取决于你是一个什么样的人。你把自己所有的校外经验（你的关系、你的历史、你的倾向）带到学校来。这就是我为什么以第2页的反思作为本章的开篇。请用几分钟的时间回顾你在那一页的笔记。你在生活中处理冲突的方式在很大程度上影响着你将会成为一个怎样的课堂管理者。

年复一年，学生们一批批地来了又离开。你最讨厌的学生可能会出现在别人的课堂里。虽然他们走了，但是去年你处理某某学生的管理问题依然存在。尽管学生一批接着一批，但你仍然原地踏步，还保留着那些没有效果的模式。

什么样学生一批接着一批，而你仍然原地踏步，还保留着那些没有效果的模式。

如果你教的是青少年或者儿童，冲突将成为你课堂生活的一部分。那里会有你和他们之间的冲突以及他们彼此之间的冲突。为了形成一种有效的管理风格，你需要检查你对待冲突的态度。你处理

课堂上（和同事和学生家长）冲突的倾向其实和你在校外生活中的处理方式一样。在高度紧张或不舒服的情况下更是如此。你逃避冲突吗？不顾一切地努力回避冲突？保持冷静？忽视或淡化愤怒、矛盾和冲突？发脾气？直接放弃？不感情用事并立即直接回应？走开想想，过会儿再面对？感觉无力？或者是受到了个人攻击？还是被威胁了？试图防守？喊叫？或者是平和地解决？无论哪种，你平时的习惯将很可能是你在教室里管理学生的应变方式。



你对所有学生的反应会不一样。因为你之前和不同类型的人有不同的经历和关系，所以你的管理风格也将因学生而异。面对男生和女生，你是怎么处理冲突的？面对不同种族或者文化的人，你是怎么处理冲突的？在我的家庭里，我从来不会听妈妈的，但是我会在意爸爸说的话。所以我对男性——男学生、男同事、男性权威人士的冲突的回应不同。面对学生不同的性别、文化、风格、态度和个性，你的反应自然也不同。然而，在每一个不同的情况，你很可能会恢复你最常用的反应。

你之前是什么类型的学生将影响你对自己学生的反应。有一个说法认为，为学生寻找适合发展的最好之路是我们自己体验作为一个学生的感觉。例如，我的一个教师朋友，回忆了在学校仅有的一次麻烦——因为他期望孩子们能够成为他那样的学生，他从来不期望学生顶嘴、开玩笑、说谎、调皮或者有不良行为。所以，他总是因为学生的行为傻眼。对我来说，因为我曾是班里的小丑，我是那类制造麻烦、在套筒里有各种各样聪明把戏的学生。所以在这些把

戏出现之前，我是期望看到这些麻烦的，因为我已经有准备了。这可能是我的一点儿优势。但是，当我和学生的行为较真时，我会习惯地沿用过去的经验。

“你是谁”影响了管理的每一个方面。这个“你”的影响甚于冲突的情境。你的整个管理风格和你与学生之间的关系受到了以下因素的影响：

你是怎么被管教的。

你如何看待和应对冲突。

你作为一个学生时的经历。

你作为一个学生的感受。

你对一群学生的感受。

你对班里个别学生的感受。

你真正相信学生的哪些方面。

你是如何看待你作为一个教师的能力的。

你是如何看待你管理学生的能力的。

好消息来了

许多年前，美国儿童心理学家 Haim Ginott 写了一本书——《孩子，把你的手给我》（1972），为教师提供了一个强有力信息。这个信息拯救了混乱教室里许多疲惫不堪的教师。他的基本理念是：

“在经历了若干年的教师工作之后，我得到一个令人惶恐的结论，教学的成功和失败，‘我’是决定性的因素。我个人采用的方法和每天的情绪，是造成学习气氛和情境的主要原因。身为教师，我具有极大的力量，能够让孩子们活得愉快或痛苦，我可以是制造痛苦的工具，也可能是启发灵感的媒介。我能让人丢脸，也能叫人开心；

能伤人，也可以救人。无论在何种情况下，一场危机的恶化或解除，孩子们是否受到感化，全部取决于我。”

我能听到你这样的疑问：“这是好消息吗？”是的，它是！我们的老师真的可以为学生的生活制造不同，我们可以打击那些影响课堂的所有行为。我们可以幽默，可以治愈，可以更人性化，可以启发。如果我们得到它，我们就能这样做。得到什么？得到坚信我们自己是课堂的决定性因素的信念，完全要相信你是成功课堂管理的根源。我想分享一些关于如何去做的想法。

跳过判断

不要因为这章开头反思回答的几个问题而气馁。不要因为引用的 Haim Ginott 书中“令人惶恐的”结论而感到害怕。不要因为你第 2 页回答的如何处理个人生活冲突的问题而内疚。我提这些问题不是要指出谁对谁错，谁好谁坏。所以轻松上阵，开启你成为一个更好的课堂管理者之旅，把自我判断和自我批评抛之脑后。

把自我判断和自我批评抛之脑后。

要有意识

在接下来的章节里，针对有效地进行课堂管理、和学生建立良好的关系、确定规则和设定流程、强化行为以及帮助学生形成自觉的纪律方面，我会有很多想法和策略。但是在这里，我以关注你自

己作为这本书的开始，因为我相信每一天你都是把完整的自己带到了教室里。你能够做得最好的事情就是意识到你带去的是什么。问问你自己我在这章开头提出的各种问题，注意你的回答。这些回答将帮助你选择管理学生的技巧。例如，如果你是倾向于选择避免冲突的类型，那么你可以在必须直接解决冲突的情况下提前计划，你可以开始练习一些直接面对冲突的技巧。如果你想对一个变成了班级“戏剧女王”的学生进行管教，你可以用这样一种方法，那就是不要让不可预期的行为发生。如果你提前考虑和确定预案，在某种情况下，做好准备的你在突发事件面前就不会措手不及。



检查你的态度

青少年和儿童会在意你对他们、对学习、对班级生活的态度以及你作为一个老师的每一个行为。他们会弄清楚你和他们说话的方式、你指导他们的方式、你管教他们的方式、你对他们的兴趣、你给他们的期望、你的身体语言、你传递出来的成百上千个其他信号和信息，其中有很多是下意识的。你可以检查那些会影响你管理的并被你带到教室里的行为，也就是你真的相信学生能懂的行为，你得做一个彻底的反思。

- 你眼中的学生重要吗？
- 你看到了他们的能力吗？
- 你相信他们能够主宰自己的生活吗？

关心我的老师相信我能够做好，并且帮助我达到我的目标。

—Andre，八年级

- 你真正接受每一个学生吗？
- 你相信他们每一个都会学习和成功吗？
- 你了解他们吗？
- 你珍惜每一个孩子的独特性吗？
- 你了解并接纳他们独特的发展个性吗？
- (你)对他们的习惯、服装、时尚或者激情做判断吗？
- 你喜欢你的工作吗？
- 你享受和学生在一起的时光吗？
- 你喜欢某一类学生吗？
- 你害怕他们中的一些人吗？

认真看看你的回答，试着从学生的角度来看你自己。相信我，他们能接收到你的态度。如果你的态度是不赞成、生气、不耐烦或歧视的，他们会失去对你的兴趣，他们将远离你。你会失去他们的信任，切断他们与你的联系，这会带来麻烦。你需要在必要的地方进行态度的调整，让你的心灵自由，以开放的心充分欣赏每一个学生。我保证，这种态度的调整对你的课堂管理会有积极的影响。

做个真实的人

正如他们关注成人对他们的态度，他们对真实性也非常敏感。一些教师道貌岸然地扮演成了他们认为的教师的样子。只有在被监视时，教师才假装对学生关心、感兴趣或者是尊重。用正常的声音

说话，而不用“假装”的教师声音；不要用虚假的形象去侮辱你的学生，他们应该得到一个真实的教师。

承担风险

我数不清到底有多少教师告诉我，他们的真实个性是怎样的。他们说，面对问题行为困惑的不只是“他们是谁”，我相信他们，也理解他们的这些困惑。某些行为并不是和某些个性一致的。但难道我们就应该不让学生每天去冒学习的风险？不让他们开阔自己的思路？不让他们和可能恐吓他们的学生一起学习？我们要求学生做了许多不适合他们个性却不得不做的事情。我们叫他们战胜恐惧，尝试新的行动或学习的方式。

为什么作为教育者的我们有如此的不同？为什么我们不改变没有效果的方法？为什么我们不改变不利于高效学习的环境？为了增强我们教室的学习氛围，营造安全的环境，为什么我们不检查和调整我们的个人风格？我的前任校长 Terry Wolfson 曾经问过那些处于困惑中的教师以下问题：“你打算如何改变现状？”（换言之，是什么阻碍了你改变当前课堂管理的方法？）我认为，这是一个好问题。我就这个问题做一个补充：“为了建立一个更有效的课堂，你在管理风格上会做什么改变？为了保证所有的学生有同样学习的机会，你打算承担什么样的风险？”

为了建立一个更有效的课堂，你在管理风格上会做什么改变？

我们都有不同的担心、动机和个性，因此，这本书里的一些建议可能不适合纳入到你的工具箱里。对于课堂管理的困惑，关于课堂管理的犹豫，有的可能不适合你。然而，这并不意味着，“不是我的个性”就是你摆脱困境的借口。相反，你要打开思路。想一想，你如何调整策略，才能让每一个技巧适合你、为你所用。我将提供不同的实践策略和技巧，你可以把这些补充到自己管理领域的经验库里。我也会在每一章开篇专门提供某些自我反思的提示。我希望你多花些时间在个性化管理问题上并进行反思，你将更好地理解如何开发安全且有效的课堂管理的风格。我鼓励你去大胆尝试这种类型的反思，我鼓励你冒险去尝试新的策略——虽然刚开始时你会觉得不舒服。

你是如何制造班级管理中的问题的

如果有人问，这本书是不是可以帮助减少管理中出现的问题？我很明确地回答：的确是！这一节里有很大的篇幅在讨论教师的哪些行为导致了教室里的混乱、争论，增加了问题行为。所以，通过审视问题为何产生或者为什么会更糟，可以寻找到更好的课堂管理方法。我保证，如果你是按照以下这些步骤来做的，那么混乱和问题行为自然会增加。

- 不注意教室所有角落里正在发生的事。
- 不花功夫去构建教室里的关系和群体。
- 低估了和家长沟通的重要性。
- 计划无系统或草草了事。
- 铃响时还准备不足。
- 让学生坐在他们想坐的地方。

· 对不良行为的回应不一致或者时断时续。

· 在你干预之前默许了行为或让问题失控了。

· 对教室物理环境的布置考虑不够。

· 没有建立行为规则或学习常规就开始新的学年。

· 不能跟进落实已经建立的规则或者常规。

· 没有设定明确的奖惩措施。

· 让学生在规则和后果外逍遥。

· 不期待课堂里可能出现的挑战。

· 对学生喊叫。

· 当着全班同学的面让学生到教室外（管教学生或责骂学生）。

· 对学生没有直接的要求（没有清楚地告诉学生你需要他们做什么）。

· 认为如果你很友好，学生会喜欢你，因此而好好表现。

· 允许你自己卷入到与学生的斗智斗勇中。

· 当学生进行团体讨论或者上课时，你只是坐在讲桌那里。

· 当小团体在学习时，你却坐在讲桌那里。

· 不认识每个班的学生干部。

· 对所有的学生持续使用同样的管理策略。

· 一旦学生的问题没有得到解决，第一时间就给家长电话。

· 在没有休息、运动或者其他因素的转移下，期望学生持久地学习。

噢，不！

离上课只有5分钟了！

