



薪傳教師「心」視界：

輔導現場的挑戰

王淑芬





從「看見冰山」到「共好對話」

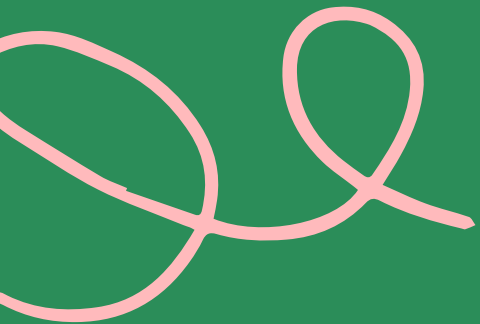




最難的不是『教他怎麼備課』，  
而是『怎麼解開他的心結、  
接住他的崩潰』。

# 有時候

滿腔熱血給建議，  
對方卻像築起一道高牆；  
或者  
新手被家長的一封訊息擊倒，  
整個人掉進焦慮漩渦。





防衛心重，拒絕建議

對建議表現抗拒或敷衍  
（「老師，我自己處理就好，  
不麻煩您…」）





親師風波，心理崩潰



被家長質疑後陷入情緒潰堤  
（「家長在群組標記我，  
我真的不想教了…」）



常規失控，習得無助



嘗試多種方法失敗後陷入習得無助  
（「我什麼都試過了，學生就是不理我…」）



世代差異，價值衝突



價值觀與工作習慣的衝突  
（「現在新人下班就走，講話太直  
…」）



請放心，這不是您教得不好，  
而是新手教師  
正處於心理能量耗竭的防禦狀態。



# 這世界真的變了

外部環境劇變

學生特質轉變

自我期待落差

Ellen Moir (1990) 幻滅  
期理論——

11 月至 1 月間，新手會面臨「理想與現實落差」引發的能量谷底。



『反思性實踐』，  
優秀的專家不是背誦規則的人，  
而是能在情境中不斷反思的人。

Donald Schön





幫新手『**建立安全感**』。

當我們把視角從『評鑑者』切換為『陪伴者』

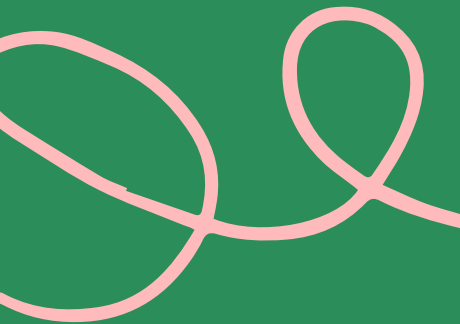
新手就不再需要花精力隱藏缺點，

而是願意勇敢把真實的困難攤開在我們面前。



我們的價值，  
不在於給他現成的教案，  
而是透過高品質的提問，  
帶領新手進行『行動後反思』，

培養他自己解決問題的能力。

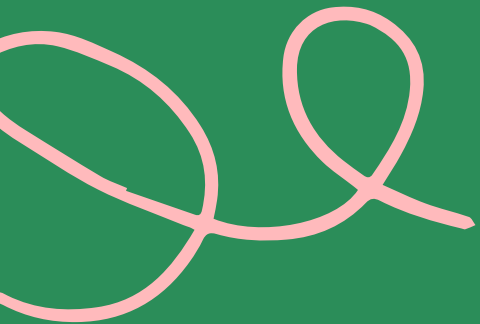




薩提爾（Satir）冰山理論：

看見行為背後的渴望

...



# Iceberg Theory

VIRGINIA SATIR



參考書籍：李崇建，《薩提爾的對話練習》，2017

CAVES  
CONNECT

- **水面上（行為）：**  
抱怨、防衛、冷漠、頂嘴、哭泣、逃避
- **水面下（心理層面）：**
  - **感受 (Feelings)：**焦慮、恐懼、深深的無力感。
  - **期待 (Expectations)：**希望被肯定、希望親師關係平順、害怕被視為不適任。
  - **渴望 (Yearnings)：**被接納、被尊重、獲得安全感

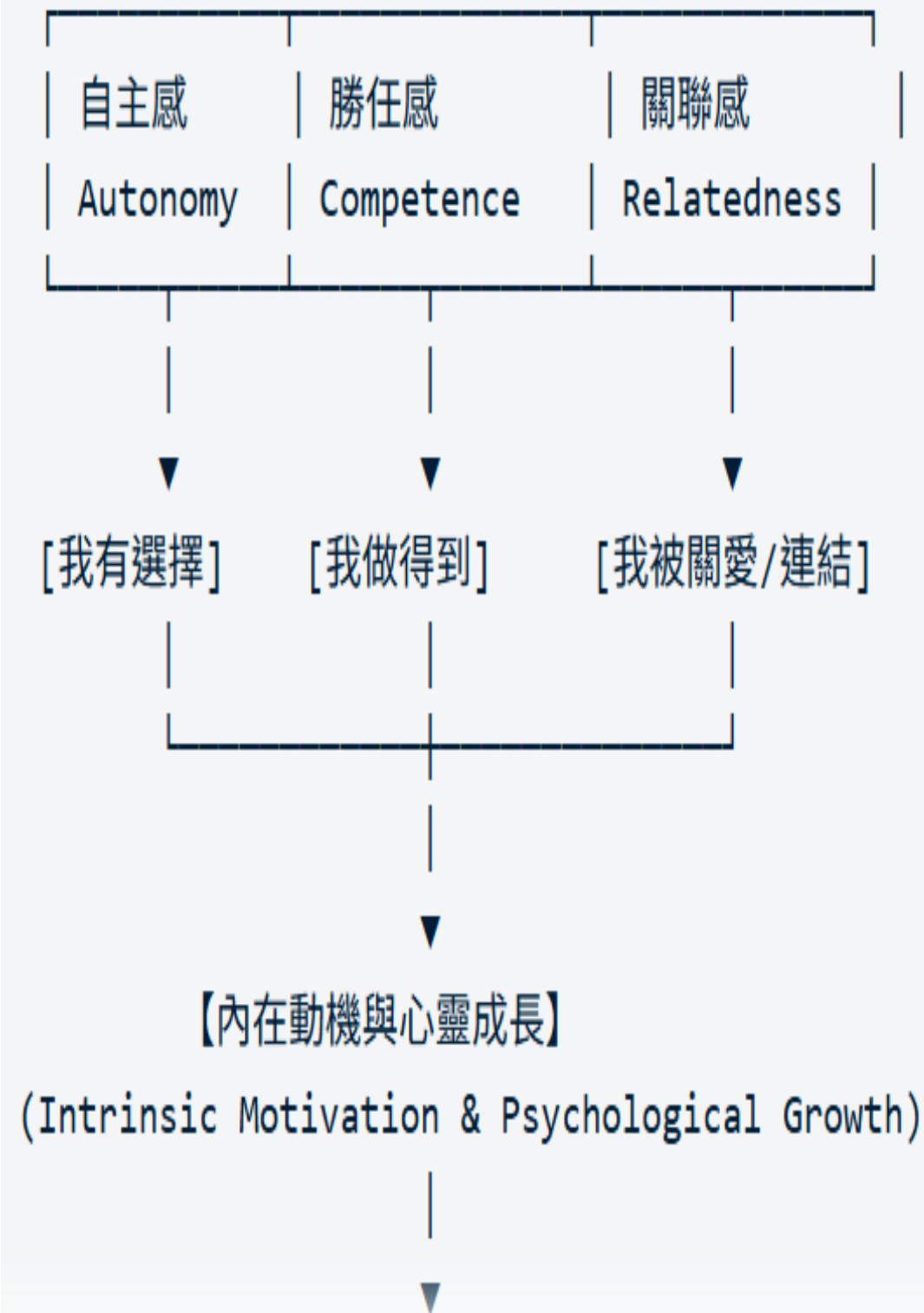


# 自我決定論 (Self-determination theory)

...



### 【三大基本心理需求】 (Basic Psychological Needs)



- **自主需求 (Autonomy)：**  
給予嘗試不同教學法的選擇權。
- **勝任需求 (Competence)：**  
設計「微小的成功 (Small Wins)」，累積信心。
- **歸屬需求 (Relatedness)：**  
讓新手感受「我不是孤軍奮戰，學校有後盾」。



新手往往想一次做對 100 件事情，結果全部搞砸



薪傳教師可以做的是，引導他把大目標拆成

『明天就能做到的微小一步』，

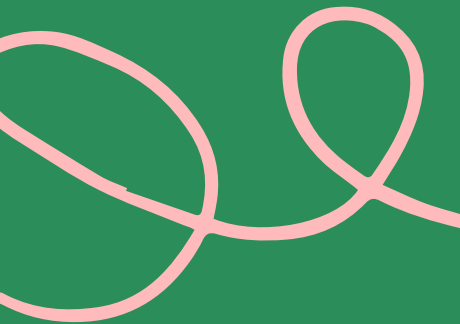
只要他做到了，

勝任感就會像積木一樣慢慢堆疊起來。





# GROW 教練模型



G (Goal)  
目標設定

R (Reality)  
釐清現狀

O (Options)  
探索選擇

W (Will)  
行動意願



✧ 但平時只有 10-15 分鐘空檔，到底怎麼跟新

手聊？』

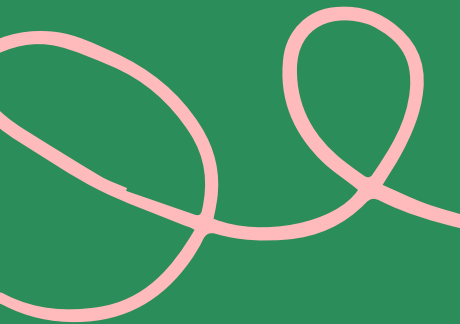
GROW 模式就是您的話術骨架。

試著提問引導新手自己想出解法。





# 薪傳教師的微創對話地圖



冰山理論

接情緒

自我決定

建信任

GROW

解決問題

# 討論時間

## 1. 防衛心重、拒絕建議的新手

情境描述：新任導師小陳，班級常規混亂，學生經常在課堂走動。薪傳教師主動表達想進班協助觀課，小陳面露難色且冷淡回應：「老師，沒關係，這是我班上的特性，我自己處理就好，不用麻煩您特別過來。」

冰山剖析  
您的回應

## 3. 班規失控、直接放棄的新手

情境描述：國小新手導師小美，上課時講台下吵雜不堪，小美只能不斷用麥克風大聲喊「安靜」，但效果只有3秒鐘。議課時，小美沮喪地說：「我管教條樣樣都宣導了，貼標語也沒用，學生就是天生秩序差，我已經沒辦法了。」

冰山剖析  
您的回應

## 2. 親師溝通踩雷、情緒崩潰的新手

親情境描述：國中新進數學老師小林，段考後因班級平均偏低，多位家長在 LINE 群組聯名質疑其「不會教、沒有耐心」。放學後小林在辦公室落淚，遞出假單並對薪傳教師說：「我每天備課到半夜，家長卻這樣講我……我可能真的不適合當老師，我想請假到學期結束。」

冰山剖析  
您的回應

## 4. 世代觀念差異與溝通鴻溝

情境描述：年輕的新手教師小強，課堂大量使用 Canva、Kahoot 及 AI 工具，簡報非常炫目，但班上有一半學生藉機開其他網頁或拿平板打鬧。薪傳教師建議「先減少數位工具，回歸基礎班級經營」，小強不服氣地回應：「現在是數位教學時代，傳統方法學生不會想聽，老師您的觀念可能太舊了。」

冰山剖析  
您的回應



## 防衛心重，拒絕建議



情境描述：國中/國小新手老師：「老師，我自己處理就好，您不用特別多費心來觀課。」



冰山剖析：深層焦慮是「害怕被評價、擔心被貼上不適任標籤」。



## 防衛心重，拒絕建議



傳統回應：「我是為你好才來看課，你這種態度以後會吃大虧！」」



**賦能話術（自我揭露 + 選擇權）：**

薪傳老師：「小張，我注意到這幾次提到觀課，你好像有點緊張。其實我剛教書第二年時，也很怕資深老師進教室，總覺得像在被抽查。我這次來，不是要打分數，而是來當你的『後援助陣隊』。你覺得下週哪一節課我進去，對你比較沒有壓力？」



## 親師溝通踩雷、情緒崩潰的新手



**情境描述：**家長在 LINE 群組公開  
質疑教學，新手爆哭：「我真的不適  
合當老師，想請假…」



**冰山剖析：**勝任感徹底崩解、孤立無援、  
被恐懼淹沒



## 親師溝通踩雷、情緒崩潰的新手



無效安慰：「哎呀現在家長都這樣，習慣就好了，別想太多。」」」



賦能話術（接住情緒 + 肯定勝任 + 責任分擔）：薪傳老師：（遞衛生紙，傾聽不打斷）「這封訊息任誰看了都會非常難過，你已經撐得很辛苦了。（接住情緒）但我注意到，剛才處理這件事時，你第一時間有先安撫受傷的學生，這做得非常正確！（肯定勝任感）家長現在是在情緒上，這不是你一個人的責任。今天放學，我陪你一起擬這封回覆訊息，必要時我和主任會陪你一起開會。（建立歸屬感）」





## 班規失控、擺爛放棄的新手



情境描述：課堂秩序混亂，學生不理會指令，新手老師採取「隨便啦、放棄治療」的態度。



冰山剖析：嚴重的「習得無助感」，覺得自己做什麼都沒用。



## 班規失控、擺爛放棄的新手



（運用 GROW 與微成功體驗）：

薪傳老師：「我們不要一次改變整堂課的秩序，那太累了。下週我們只聚焦一個微小目標：『只要老師走到講台前舉起右手，全班能在 5 秒內安靜下來』。我們來設計一個簡單的班級暗號，下週我進去幫你記錄達成率，只要比這週進步一點點，我們就是大成功！」



## 世代觀念差異與溝通鴻溝



**情境描述：**新手上課全程用 PPT 與 AI 互動工具，但秩序極亂，學生沒在聽。當薪傳建議「減少工具，增加板書與眼神接觸」時，新手冷冷回應：「現在是數位時代，傳統方法學生不會想聽。」！」





## 世代觀念差異與溝通鴻溝

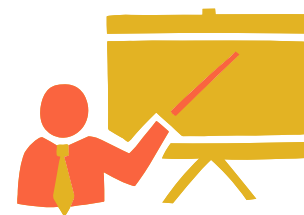


（雙向共學 + 尊重自主）：

薪傳老師：「你用的這些 AI 互動工具真的非常創新，我也想向你請教怎麼操作！學生一定覺得很新鮮。我注意到當大家在按平板時，後排有幾個孩子的注意力跑掉了。你覺得如果我們把互動軟體放在課堂最後 10 分鐘作為複習，前面用眼神引導，效果會不會更好？下週換你教我用這個軟體，我幫你留意學生的專注度時間，好嗎？」



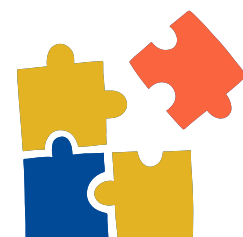
# 薪傳教師 自我照顧



劃定專業邊界



允許新手犯錯



代謝二手情緒



# 系統支持網絡 \*

## ——紅燈訊號與行政連線



薪傳教師範疇：

日常教學備課、課堂常規建議、  
心理情緒撫慰、經驗交流等

啟動行政支援的紅燈訊號：

涉及法律與安全事件（性平、霸凌、體罰  
疑慮）。

家長提出正式檢舉或要求更換導師。

新手出現嚴重身心症狀（長期失眠、重度  
憂鬱傾向）。



薪傳，是用一顆充滿溫度的『心』  
，點亮另一顆正在尋找方向的心。





感謝聆聽

