

山西大学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

# 高一学生管理中的奖惩行为调查研究 ——以保德中学为例

作者姓名	韩昆
指导教师	陈平水 教授 许江敏 中教高级
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二零一八年十月

**Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2018**

**Investigation and Research on Reward and Penalty  
Behavior in Senior One Students Management  
——Take Baode Middle School as an example**

Author : Han kun

Instructor : Professor Chen Pingshui

Senior teacher Xu Jiangmin

Subject major: Master of Education

Research direction: Education management

Training Unit: School of Education and Science

Research Duration: Mar. 2016 to Oct. 2018

Oct. 2018

# 目 录

中文摘要.....	1
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景与研究意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 文献综述.....	1
1.2.1 国外学者有关奖惩的研究.....	1
1.2.2 国内学者有关奖惩的研究.....	3
1.3 研究内容与方法.....	4
1.3.1 研究内容.....	4
1.3.2 研究方法.....	4
第二章 高一年级班级管理中奖惩现状调查.....	5
2.1 调研设计与实施.....	5
2.2 教师奖惩策略运用情况调查.....	5
2.2.1 教师奖惩观调查.....	5
2.2.2 教师奖惩比例和方式调查.....	6
2.2.3 教师奖惩后续工作调查.....	7
2.3 学生对奖惩的反应情况调查.....	8
2.3.1 学生奖惩观调查.....	8
2.3.2 学生对奖惩的评价调查.....	9
2.3.3 学生对奖惩的反应情况调查.....	10
2.4 典型案例访谈.....	11
第三章 高一年级班级管理中奖惩应用的问题与原因.....	14
3.1 保德中学高一年级奖惩成功经验.....	14
3.2 保德中学高一年级奖惩中存在的问题.....	15
3.3 影响教师奖惩策略运用的原因分析.....	16
3.3.1 环境因素.....	16
3.3.2 主体因素.....	17
第四章 改进奖惩行为的策略.....	19
4.1 完善考核与奖惩制度.....	19

4.1.1 完善教师考核机制，关注班级管理.....	19
4.1.2 建立民主监督制度，科学奖惩.....	19
4.2 提升教师管理水平.....	20
4.2.1 树立正确的奖惩观.....	20
4.2.2 加强奖惩艺术的学习.....	20
4.3 注重情感、耐挫折品质的培养.....	23
4.3.1 情感教育.....	23
4.3.2 耐挫折品质的培养.....	23
4.4 家校互动形成合力教育.....	23
4.4.1 建立家校信任.....	23
4.4.2 家校及时沟通，达成教育共识.....	24
结 语.....	25
参考文献.....	26
附录 I:教师问卷.....	31
附录 II:学生问卷.....	33
致 谢.....	35
个人简况及联系方式.....	36
承 诺 书.....	37
学位论文使用授权声明.....	38

## Contents

Chinese Abstract.....	1
Chapter I—— Introduction.....	1
1.1 Research background and research significance.....	1
1.1.1 Research background.....	1
1.1.2 Research significance.....	1
1.2 Literature review .....	1
1.2.1 Research on rewards and punishments by foreign scholars.....	1
1.2.2 Research on rewards and punishments by domestic scholars.....	3
1.3 Research contents and methods.....	4
1.3.1 Research contents.....	4
1.3.2 Research methods.....	4
Chapter II——Investigation on the Current Situation of Awards and Penalties in Senior One Class Management.....	5
2.1 Research design and Implementation.....	5
2.2 Investigation on the Application of Teacher Award and Punishment Strategy.....	5
2.2.1 Investigation of teachers' concept of rewards and punishment.....	5
2.2.2 Investigation on the proportion and mode of teachers' rewards and punishments.....	6
2.2.3 Investigation on the follow-up work of teachers' rewards and punishments .....	7
2.3 Investigation of students' response to rewards and punishments.....	8
2.3.1 Investigation of students' concept of rewards and punishment.....	8
2.3.2 Investigation of students' evaluation of rewards and punishments.....	9
2.3.3 Investigation of students' response to rewards and punishments.....	10
2.4 Typical case interviews.....	11
Chapter III——Problems and reasons in the application of rewards and punishes in	

class management in Senior One.....	14
3.1 Successful experience of reward and punishment in Senior One of Baode Middle school.....	14
3.2 Problems of rewards and punishments in Senior One of Baode Middle school.....	15
3.3 Analysis of Factors Affecting the Use of Teachers 'Reward and Punishment Strategy .....	16
3.3.1 Environmental factors.....	16
3.3.2 Main factors.....	17
Chapter IV ——Strategies to improve reward and punishment behavior.....	19
4.1 Improve the system of assessment, reward and punishment.....	19
4.1.1 Improve teacher assessment mechanism and pay attention to class process management.....	19
4.1.2 Establishment of a system of scientific rewards and sanctions and broadening of channels for monitoring and feedback.....	19
4.2 Improvement of teacher management and service levels.....	20
4.2.1 Establish the right reward and punishment.....	20
4.2.2 Strengthen the learning of the arts of reward and punishment.....	20
4.3 Pay attention to student habit cultivation and EQ education.....	23
4.3.1 Guidance to students to develop good habits and improve their self-management skills.....	23
4.3.2 Focus on the cultivation of students 'outlook on honor and disgrace, their emotions, and their resistance to setbacks.....	23
4.4 schools interact to form a collaborative education.....	23
4.4.1 An educational atmosphere of mutual respect and trust is formed.....	23
4.4.2 Family schools return to traditional communication and effectively reach educational consensus.....	24
Conclusion.....	25
References.....	26
Appendix I: Teacher's Questionnaire.....	31

Appendix II: Student Questionnaire.....	33
Thanks.....	35
Personal profile.....	36
Letter of commitment.....	37
Authorization Statement.....	38



## 中文摘要

奖励和惩罚作为教育管理的主要手段,在日常教育教学中被教师们广泛应用。在日常教学工作中,如果奖励和惩罚应用得当,可以提高学生的学习积极性和主动性,并且可以让学生在公平、友好的环境中安心学习。有效的教育奖惩,对促进学生学习,形成良好班风,进而影响整个学校校风具有重要意义。本研究在写作过程中注意吸收现代教育奖惩的新理念,在问卷调查和访谈的问题设计中,试着将这些新理念融入进来。本文运用问卷法、文献法等调查研究方法,对保德中学高一年级的教育奖惩问题做了深入的调查研究发现,保德中学高一年级的教师存在着对教育奖惩尤其是奖励的重要性认识不足、教育奖惩应用随意性较强、教育奖惩的目的不明确、奖惩后没有再关注分析学生的心理状态等问题。调查中还发现,教师应用教育奖惩存在着较大的个体差异性,各个教师的教育管理理念不同甚至有矛盾的地方。经调查与分析,造成上述问题的原因主要有学校的校规没有得到很好的执行、作为直接管理的年级组也没有具体的强制措施、科任教师责任心不强导致几乎所有的管理任务都落在班主任的身上等。因此,笔者在调查研究的基础上根据高中生身心发展特点,结合农村孩子成长环境的特点,还有国家对教育奖惩的相关规定,从提高教师对教育奖惩意识的提高、校规的执行、班级教师之间的沟通等方面提出一些对策与建议。

关键词：高中生；教育奖惩；现状；对策

## **Abstract**

Education reward and punishment is one of the main contents of education management, and is a necessary means for teachers in teaching practice management. In education management, if the education rewards and punishments are properly applied, they can give full play to the student's main position and efficiently play the student's initiative in learning, thus promoting students to study in a fair and friendly environment. Effective educational rewards and punishments are of great significance to promote students' learning, form a good class style, and then affect the school ethos. In the course of writing, this research pays attention to the new ideas of modern education rewards and punishments. In the question design of questionnaire survey and interview, we try to integrate these new ideas into the process. By means of questionnaire method, literature method and so on, this paper makes an in-depth investigation and discovery on the educational reward and punishment of Senior One in Baode Middle School. The teachers of Senior One have insufficient understanding of the importance of education rewards and punishments, especially rewards, the application of education rewards and punishments is more arbitrary, the purpose of education rewards and punishments is not clear, and no attention is paid to analyzing students' psychological state after rewards and punishments. The investigation also found that there are great individual differences in teachers' applied education rewards and punishments, and that the educational management concepts of each teacher are different or even contradictory. After investigation and analysis, the reasons for above problems are that the school regulations are not well implemented, there are no specific enforcement measures in the grade, and the communication between the head teacher and the other teachers is not timely. Therefore, based on the investigation and study of the characteristics of the physical and mental development of high school students, combined with the characteristics of rural children's growth environment, there are also the relevant

regulations of the National Education rewards and punishments, Some countermeasures and suggestions are put forward from the aspects of improving teachers 'awareness of education rewards and punishments, implementing school rules, and communicating among teachers in class.

Key words: High school student; Education rewards and punishments; Status; Countermeas



## 第一章 绪论

### 1.1 研究背景与研究意义

#### 1.1.1 研究背景

在我们日常的教学过程中，教师们在管理学生的时候，常用到的手段就是奖励和惩罚。虽然经常使用，但是要想做到恰到好处，才能让学生取得最大的进步，这在平常的实践中，要想做好是一件很困难的事情；而不恰当的奖惩，只会让事情变得更糟糕。所以说，在实际工作中，面对各种各样的学生，把握奖惩的尺度，对于奖惩的效果来说至关重要。

从自身的受教育经历出发，加上工作以后的实际工作经验，让我觉得，长期奋斗在教学一线的教师也未必真正理解奖惩的重要性，尤其对于奖惩的方法和尺度的把握上，未必能做到恰到好处。正是因为有了这种凭借直觉的感受，我才觉得很有必要深入到学校去了解实际情况，尤其有必要了解一下高一阶段教师关于奖惩的运用情况，刚步入高中的孩子，刚刚开始一段新的学习历程，孩子们的习惯非常容易受到教师奖惩评价的影响，如果奖励和惩罚的尺度把握不好的话，有可能会对学生们的成长产生不好的影响。作为一名教育管理方向的硕士研究生，我觉得自己有兴趣也有责任做一点这方面的实践调查，希望可以为一线的高中教师提供一些改进的方向和方法，这就是笔者选取这个题目作为论文研究的原因。

#### 1.1.2 研究意义

从日常的教学来看，奖励与惩罚使用十分频繁，但教师们在判断奖励还是惩罚的时候，往往是根据自己的主观判断。尤其是在把握奖励和惩罚的尺度上来说，很多学校没有统一的奖惩制度，这让教师们很难把握好。学生们常会觉得教师奖惩尺度完全靠心情，因此会觉得教师不公平。另一方面，大部分教师虽然在运用奖励与惩罚的手段进行管理，但是对于奖励和惩罚背后的心理学原理并不清楚，所以会导致奖惩不得法。尤其对于现在的县城中学来讲，生源差、教师队伍老龄化、学校管理不及时不到位，导致恶性循环，让教师们感到奖惩效果不明显，奖惩理念很难有连续性。通过笔者的调查研究，希望可以给这些教师们一些新的观点和建议。

### 1.2 文献综述

#### 1.2.1 国外学者有关奖惩的研究

在教育发展的历史中，奖励和惩罚作为教育管理的手段，经过几百年的积淀，国外的学者在教育研究中留下了很多经典的理论。

赫尔巴特认为管理儿童主要是为了让儿童形成守秩序的习惯。他把儿童管理的

方法总结为以下几点：

(1) 监督。监督是不可缺少的方法，但是在使用的时候需要注意运用得当，否则极易产生坏的结果。在过大的监督压力下成长的孩子很难有主动地创新的精神和果断的判断力，同时很容易造成不自信和多疑的性格弱点。

(2) 命令和禁止。这要与威胁、监督配合运用。不管是命令还是禁止，都应该尽量明确、具体，发出指令以后就不要犹豫，一定要让学生绝对服从。

(3) 惩罚。不管如何强调和禁止，总会有人违反规定，在这种情况下，就需要对违反规则的人进行惩罚。但是在惩罚的时候要注意对事不对人，公平惩罚才能达到最好的管理效果。

(4) 做功课或进行活动。他认为，最好的管理方式是加大作业量。此外，可以引导孩子去做手工劳动，或者去野外活动，这样可以让孩子尽量少地去做无谓的事情。

由此可见，赫尔巴特认为惩罚是很重要且必要的，同时也认为教师可以适当的体罚，但尽量少的使用体罚。

洛克在他的著作《教育漫话》中还使用专门的篇幅重点描写了奖励和惩罚，洛克认为奖励和惩罚不可以从教育的管理中缺位，但是他认为严厉的惩罚是没有必要的，他主张用温存的语言，有计划有步骤地培养孩子的习惯，绝对不可以严厉地训斥孩子，以免伤害孩子幼小的心灵和脆弱的自尊心。他从教师的角度强调一定不能使用体罚，即使轻度的体罚也应该避免。昆体良和洛克想法类似，他也认为体罚缺乏对教育问题的针对性，如果学生学习有问题，需要改变的是学习方法<sup>①</sup>。

斯金纳提出的强化理论认为，教师必须依照学生的内在心理需求设立奖惩强化物并设置强化规律，否则学生积极的态度就不可能出现，或者被削弱。斯金纳还通过实验提出了“及时强化”的观点。及时强化就是指及时将学生的考试成绩让学生知悉。按照斯金纳的理论：教师如果想要取得最佳的奖惩效果，就必须在学生行为发生以后立即对其进行适当的奖励或者惩罚的刺激。在学生实施某种行为以后，他会刻意关注教师的反应，有时候甚至教师表示一下“我注意到你的行为了”这种简单的反应，也会对学生起到很好的强化作用；如果教师没有关注到学生的这种行为，那么学生的这种行为重复发生的可能性就会减少以致消失<sup>②</sup>。所以，教师必须将“及

<sup>①</sup> 于敏. 高中班级管理中的奖惩现状与策略研究. 苏州大学, 2014, 11-12

<sup>②</sup> 张玉茜. TG 钢铁公司专业技术人员激励机制研究. 天津大学, 2007, 12-13

时奖惩”作为奖惩手段的时间标杆。

### 1.2.2 国内学者有关奖惩的研究

在我国古代，很早就有关于管理实例的记载。然而，虽然我国古代有不少管理的记载和思想，但它们对当时我国的学校管理却少有影响。如我国古代最有名的《学记》中，虽有关于学校管理的论述，但也仅仅是就学校而谈学校，并没有涉及到一般的组织管理和原则问题。古代的学校教育，如东汉和西汉的太学，魏朝以及晋朝的四门学，元明清的书院、国子学等，虽都有一定的管理制度，但这些制度大都属于“院规”“教规”之类，与一般的教育管理思想尚有距离。可见，我国古代有关管理的记载和思想，并没有对当时的教育管理活动产生直接的影响。

奖励是一种能起到激励作用的手段，通过奖励可以激发人们的可以进取心和荣誉感，奖励作为管理手段的一种，它能够调动人们的积极性，并且能够挖掘人们的潜在能力。当然，它也是一种刺激手段，使人们得到一种积极的精神或者说力量。在我们的教育学相关课本中，给奖励的定义是：对学生的好的表现给予正向的积极的评价。其表现形式有三种：表扬、赞许和奖赏<sup>①</sup>。

惩罚，具有动词和名词词义，表示惩戒、责罚；处罚。惩罚是对犯错误的孩子的一种否定性评价形式<sup>②</sup>。惩罚是负强化的一种方式，目的是使惩罚的目标产生自责、羞愧和内疚的情绪反应，从而改过自新，使作用对象变得更好。如澳大利亚就有警戒室，教师把犯有错误的孩子带到那里，由专门的教师与学生交流，然后采取一些处理方式。

关于国内针对高中阶段的班级管理研究，主要集中对高中班级管理中的自我管理、情感教育的研究，而对高中班级管理中奖惩策略的研究较匮乏，相关研究和间接研究较丰富。

在我国近现代社会，奖惩手段的应用依然非常普遍，现代教育家李镇西认为“只要有教育，就一定会有奖励和惩罚，缺乏了奖励或者惩罚的教育都是不完整的，但是在惩罚的时候要特别注意惩罚的尺度，如果超过了必要的限度，就容易对学生造成不可逆转的伤害，惩罚的目的是为了让学生意识到并且改正自己的错误，如果伤害到学生的自尊或者身心健康，那就得不偿失了。惩罚尤其是体罚，在使用的时候一定要慎之又慎。总之，教育离不开惩罚；但不管怎样的教育惩罚，都不能是体罚。现在的高中生以 00 后为主，因为从小家庭富裕，且很多都是独生子女，所以这些孩

<sup>①</sup> 巩利群. 中学教育中惩罚问题的研究. 辽宁师范大学, 2008, 6, 15-16

<sup>②</sup> 于敏. 高中班级管理中的奖惩现状与策略研究. 苏州大学, 2014, 21-22

子自我、不懂感恩，承受挫折能力较差，如果盲目奖惩，可能会对孩子的成长造成严重的不良影响。所以，笔者觉得做一些专门针对高中生奖惩的实践探索，意义非常深远。

### **1.3 研究内容和方法**

#### **1.3.1 研究内容**

本研究将以保德中学高一年级的部分学生及其相应的教师为研究对象，展开为期一个月的深入了解研究，归纳总结出在保德中学高一年级常用的奖惩策略及方法，跟踪奖惩效果。对已经成熟有效的奖惩策略，予以推广；对不太妥当的奖惩办法，进行解剖分析，提出改进意见和措施，最终总结出对高一年级学生奖惩行之有效的奖惩策略。

#### **1.3.2 研究方法**

##### **（一）文献法**

本文通过对国内外奖惩的研究进行详细梳理，整理出已有的研究成果，为笔者的研究做了良好的铺垫。

##### **（二）访谈法**

在研究过程中，一方面准备访谈保德中学的高一年级的部分任课教师；另一方面将访谈保德中学高一年级的一部分学生，主要着重了解孩子们受到教师奖励与惩罚后的心理变化情况，为我的研究得出一些结论做好基础工作。

##### **（三）问卷调查法**

在研究进行的过程中，笔者分别设计了教师问卷和学生问卷，以期获得相对确定的一些信息。本次调查共发放教师问卷 85 份，回收有效问卷 82 份；发放学生问卷 452 份，回收有效问卷 440 份。

## 第二章 高一年级班级管理中奖惩现状调查

### 2.1 调研设计与实施

#### (一) 调研设计

本研究主要通过对保德中学高一年级的访谈和问卷总结城镇高中阶段教师奖惩的现状和问题。为此，笔者到保德中学开展访谈和问卷调查。其中，问卷包括学生问卷和教师问卷（问卷见附录）。

#### (二) 调研实施

2017年10月中旬开始，笔者深入到自己的母校保德中学开展了一个多月的调查研究工作。这所中学离县城有5公里左右，学校高一年级共有13个教学班级，85位教师。

保德中学高一年级共有13个班级，学生584人。为更加详尽的了解保德中学教师的教育奖惩策略的使用情况，我主要选择了该校高一年级的374班作为我的调研班级。374班总共有学生44人，其中男生25人，女生19人。在整个研究过程中，我大部分时间都在高一374班开展观察，主要的观察方式是让自己成为374班的一名特殊的学生，和学生们一起作息，一起玩乐聊天。我还特意恳求保德中学负责宿舍管理的领导让我和孩子们住在了一层楼上，方便在休息时间一起沟通和了解。

问卷调查分为两部分分别针对教师和学生进行调查，为了统计方便，同时也为了节约被访对象的时间，全部为选择题，尽量不占用孩子们过多的学习时间的情况下完成了问卷调查。

访谈部分，主要通过和被访谈对象面对面聊天并用录音材料整理而成，了解教师们生活中的教育故事，从故事中的奖励或者惩罚实例中提取我研究需要的信息，以供分析使用。以下是调查问卷的结果统计：

### 2.2 教师奖惩策略运用情况调查

#### 2.2.1 教师奖惩观调查

问卷的第一部分，主要目的是为了调查保德中学高一年级85位教师的“奖惩观”，期望通过问卷能够了解到这些教师们的“内心的想法”，同时通过观察和访谈学生，仔细斟酌奖惩管理中的细节。调查结果如下(表2.1)。

表 2.1 关于“教师奖惩观”调查统计

题号	选项 A	选项 B	选项 C
6	73.2%	24.4%	2.4%

7	24.4%	61%	14.6%
8	40.2%	59.8%	0.0%
9	86.6%	12.2%	1.2%
10	86.6%	1.2%	12.2%

第6题得出, 73.2%的教师很重视奖惩策略, 24.4%的教师不太重视, 2.4%的教师没有关注过奖惩的策略。也就是说26.8%的教师不注重学生奖惩后的反应, 容易错过最佳的教育机会。

第7题得出, 24.4%的教师注重阅读教育奖惩专业书籍, 而75.6%的教师并没有好的阅读学习习惯。

第8题得出, 对于多次犯错的孩子, 40.2%的教师依旧认为奖励可以解决问题, 59.8%的教师认为应该通过惩罚可以改变他们。没有教师选择体罚, 这起码可以说明, 所有教师都知道体罚是不被允许的, 也许他们偶尔会使用体罚, 但我相信一定是极少数情况; 从40.2%教师认为奖励可以改变多次犯错的孩子情况来看, 保德中学的教师还是很有爱心和耐心。

第9题得出, 对于惩罚来说, 86.6%的教师认为应该公平对待, 与成绩好坏无关; 12.2%的教师觉得学习好的学生应该惩罚重一些, 我觉得这部分教师大概是觉得学习优秀的孩子有榜样作用, 所以他们犯错应该承担更严重的后果吧。有一个教师选择了学习差的处罚重一些, 大概是有杀鸡儆猴的心理吧, 偏爱学习成绩好一些的学生, 但还是希望他们吸取教训, 所以会拿学习差一点的同学“开刀”。

第10题得出的结论和9题类似, 认为公平重要的那部分教师依旧选择了A, 所以讲究公平的教师人数和上一题完全相同。同时有12.2%的教师认为学习差的同学更应该得到表扬, 可能有一部分教师都像我一样觉得每个差生都有想变好的愿望, 只是基础太差了, “冰冻三尺非一日之寒”啊。

通过平时刻意与教师们的交流, 我感觉到教师们都知道奖惩很重要, 很多教师都在说: “现在班级里的孩子很多被家里宠爱的很厉害, 所以经常表现出来的问题就是不懂得感恩, 不懂得体谅别人, 不懂得谦让。所有有时候, 这些教师认为惩罚会比奖励效果明显, 因为这些孩子从小受到的奖励太多, 而很少被惩罚, 尤其现在学校的奖励手段较为单一, 普通的奖状笔记本的奖励完全提不起孩子们的兴趣”, 从教师们无奈的语调中可以知道, 他们也迫切地想要在奖惩方面得到专业的指导。

### 2.2.2 教师奖惩比例和方式调查

问卷的第二部分, 主要调查教师们奖惩的比例和方式。调查结果如下(表2.2)。

表 2.2:关于“教师奖惩比例和方式”的调查统计

题号	选项 A	选项 B	选项 C
11	0.0%	36.6%	63.4%
12	0.0%	4.9%	95.1%
13	2.4%	61%	36.6%
14	0.0%	90.2%	9.8%
15	15.9%	29.3%	54.8%
16	4.9%	75.6%	19.5%

第 11, 12 题得出, 过去的这一个学期, 保德中学的教师们在班级管理的时候, 不管奖励还是惩罚都没有覆盖到全部学生, 奖励和惩罚比起来, 大部分教师还是奖励用的多一些, 36.6%的教师给大部分学生奖励过, 却只有 4.9%的教师惩罚了大部分学生。

第 13 题得出, 在刚刚过去的这个学期, 2.4%的教师们觉得自己奖励和惩罚的学生次数大致相同, 他们认为自己做到了奖惩平衡;61%的教师认为自己奖励多一些。这组数据得出的结论与前面得出的结论一致, 保德中学的教师偏爱运用奖励。

第 14 题得出, 90.2%的教师依旧看重老套的精神奖励, 看来, 保德中学的教师们根据自己的经验觉得精神奖励很重要, 可是简单的精神奖励是否能起到激励的作用呢? 9.8%的教师选择了精神奖励和物质奖励相结合, 笔者希望这是一种有益的探索吧。

第 15 题得出, 不同的孩子做了相同的事情, 只有 15.9%的教师能做到奖惩一致;29.3%奖惩不一致;54.8%的教师很随意。这样看来, 保德中学缺乏标准的明确的条例管理学生。

第 16 题得出的结论与 15 题大致相同, 教师管理随意性较强, 需要保德中学的相关科室尽快拿出一些具体的条例来指导教师们的管理。

通过 11 题至 16 题的调查我们可以发现, 大部分教师更喜欢通过奖励的方式来管理学生, 90.2%的教师更注重精神上的奖励, 由于学校缺乏统一的标准来让教师们更好地参照执行, 所以教师们在管理时大多靠自己的主观感觉, 随意性较强。

### 2.2.3 教师奖惩后续工作调查

通过问卷的第三部分, 主要是想调查教师们在奖惩以后的后续工作做的如何。调查结果如下(表 2-3)。

表 2-3: 关于“教师奖惩后续工作”的调查统计

题号	选项 A	选项 B	选项 C
17	2.4%	45.1%	52.5%
18	1.2%	47.6%	51.2%
19	68.3%	24.4%	7.3%
20	26.8%	58.5%	14.7%
21	36.5%	48.8%	14.7%

第 17 题得出, 仅仅 2.4% 的教师认为在自己实施奖惩后, 每个被管理后都会进步明显; 45.1% 的教师认为在实施奖惩后, 大部分的孩子会有明显的进步; 52.5% 的教师认为在自己奖惩以后, 只有少部分孩子有明显的进步。

第 18 题得出, 大部分学生在一次奖惩以后很难保持下去, 这也说明奖惩过后, 教师还有很多的工作需要跟进。

第 19 题得出, 如果学生没有任何进步, 68.3% 的教师会从自己身上找原因也有 24.4% 的教师觉得是学生不懂事, 不努力; 7.3% 的教师觉得现在的孩子缺乏感恩的心。

第 20 题得出, 学生被惩罚以后, 还是没有进步, 26.8% 的教师觉得自己奖惩不当; 58.5% 的教师觉得学生习惯很难在一次管理中改变; 14.7% 的教师觉得惩罚的力度不够。

第 21 题得出, 管理学生以后, 继续关注学生的教师有 36.5%; 密切关注学生的教师有 48.8%; 还有一部分教师未对学生后续心理变化关注不够。

这些数据得出来的结果与教师们交流时得到的结果一致, 教师们在管理时候奖惩手段应用的很频繁, 但是跟进工作做的并不充分。从上面的调查中我们可以看出, 一两次的奖惩效果非常有限, 学生的改变都需要教师持续不断地关注, 尤其是心理方面的问题, 更需要密切关注。

## 2.3 学生对奖惩的反应情况调查

### 2.3.1 学生奖惩观调查

本研究采用以下问卷, 结果如下(表 2.4)。

表 2.4 关于“学生奖惩观”调查统计

题号	选项 A	选项 B	选项 C
3	45.4%	47.7%	6.9%

4	72.7%	4.5%	22.8%
5	50%	18.2%	31.8%
6	45.5%	50%	4.5%
7	9.1%	56.8%	34.1%

第3题得出，支持教师惩罚的学生有45.4%，47.4%觉得应该少用奖惩，6.9%的学生觉得教师不管最好。

第4题得出，期待教师奖励的孩子有72.7%，不期待教师奖励的学生有4.5%，有22.8%的学生无所谓。

第5题得出，有一半的学生有逆反心理，教师在处理学生犯错问题上应该慎重。

第6题、7题得出，很大一部分同学对奖惩的目的不明确，这会直接导致奖惩的效果不佳。9.1%的学生甚至会觉得教师惩罚他是为了发泄内心的不满，这是一个危险的信号，教师们应该尤其注意。

通过以上调查我们可以看出，很少有孩子喜欢惩罚，72.7%的孩子期待得到教师的奖励，这一结果与教师们的预期吻合，但是惩罚之后会有部分学生认为教师有私心，不公平，甚至认为教师惩罚他是为了发泄内心的不满，这让教师们相当意外，这也进一步印证了教师们在奖惩以后的跟进工作没有做好。

### 2.3.2 学生对奖惩的评价调查

通过问卷的这一部分，重点分析调查学生们对教师奖惩的评价反馈，结果如下(表2.5)。

表 2.5 关于对“学生对奖惩的评价”的调查

题号	选项 A	选项 B	选项 C
8	50%	18.2%	31.8%
9	11.4%	54.5%	34.1%
10	31.8%	27.3%	40.9%
11	50%	9.1%	40.9%
12	95.5%	3.5%	0%

第8题得出，有一半学生觉得教师的奖惩是公平的，另一半学生对教师的公平性持怀疑态度。

第9题得出，觉得教师奖惩经常出错的学生有11.4%；觉得教师偶尔出错的学生

有 54.5%；“乖乖的”信服教师奖惩的学生仅有 34.1%；这组数据起码可以说明，教师和学生之间缺乏足够的沟通。

第 10 题得出，只有 31.8%的学生认为教师的奖惩很有艺术，这从另一个角度说明教师在奖惩时没有精心准备，深思熟虑。

第 11 题得出，认为教师们的奖惩能够起到积极作用的学生只要一半，这个结果有些出乎教师们的意料，和教师们预料的结果差别较大。

第 12 题得出，除了个别教师可能偶尔冲动之外，保德中学的教师们能够遵守不得体罚的规定。

通过以上调查我们可以看出，教师在奖惩学生时候的沟通不够，还没有得到孩子们的完全理解，只有学生认识到教师的良苦用心，奖惩才能更有效果。保德中学的教师们需要重视这个问题，同时这里也印证了我前面的想法，保德中学需要出台一些具体的奖惩策略，以尽量约束教师们的管理行为，给学生更多的“公平”的感觉，让学生在公平的环境中快乐成长。

### 2.3.3 学生对奖惩的反应情况调查

通过这部分问卷，旨在调查学生们对教师的奖惩行为的反应，数据收集统计如下(表 2.6)。

表 2.6 “学生对奖励和惩罚的反应情况”数据统计

题号	选项 A	选项 B	选项 C
13	18.2%	27.3%	54.5%
14	9.1%	81.8%	9.1%
15	50%	27.3%	22.7%
16	18.2%	79.5%	2.3%
17	52.3%	34.1%	13.6%

第 13 题得出，大部分学生受到惩罚后心理波动较大，尤其有一部分学生（约 18.2%表现为气愤）有逆反心理，教师应该特别重视后续的心理辅导。

第 14 题得出，有 90.9%的学生不希望在公共场合尤其是教室接受惩罚，希望教师们惩罚学生的时候能够注意到这一点，现在的孩子们没有经历过什么挫折，内心的承受能力较弱，教师们惩罚学生的时候，要关注到孩子们的心理变化。

第 15 题得出，有一半的学生并不觉得被教师奖励是一件很值得开心的事情，甚至有 22.7%的同学担心不合群，这在一定程度上反应出这些班级的班风不够积极向上。

第 16 题得出，和惩罚相反，大部分学生（81.8%）希望在公共场合尤其是在教室接受奖励，这说明这些孩子努力了进步了希望得到大家的关注与肯定。

第 17 题得出，在一次奖惩以后，只有一半多一点（52.3%）的同学认为自己可以坚持按照教师的意愿做下去，这说明奖惩以后需要跟进，才能取得更好的结果。

通过以上调查我们可以看出，大部分学生们（81.8%）喜欢教师在公共场合奖励他们，但是希望在私下接受惩罚，这给了我们教师们一个启示，在平时的奖惩中应该尽量注意。还有小部分（22.7%）的同学担心在教师奖励以后不合群，这个问题需要教师们格外关注，平时多引导，让孩子们的思想积极向上，让努力得到教师奖赏成为一种风尚。

## 2.4 典型案例访谈

### 1、访谈 1：魏凤莲教师（语文教师）

刘舒宇一直是班中的佼佼者，教师和同学都以班里有他的存在为荣。记得有一次学校组织“美丽的保德中学”征文竞赛，那天正好刘舒宇有事请假回家了，魏教师就指派了班里另一名“作文高手”吴家悬去应战，最后吴家悬没有辜负魏教师的期望，取得了第二名的好成绩。刘舒宇知道后，笑着对其他同学说：“有什么了不起，如果我不生病的话，肯定能得第一。”魏教师听说以后，把刘舒宇叫过去，和他谈起了一个古老的故事：很久很久以前，有个青年在一位木匠师傅家里学手艺，这个孩子脑子很聪明，所以手艺进步很快，过了一小段时间，这个青年就会做很多简单的家具了。于是他觉得自己已经超越了师傅了，不需要再学习了，于是就离开师傅回家了。回到村里以后，他发现村里的几个木匠手艺非凡，做工非常精细，做出来的家具不仅看上去很漂亮，用着也很耐用，比自己做的那些作品好多了。他顿时觉得自己太自大了……正要再讲下去，魏教师就已经看到刘舒宇羞愧地低下了头，他低声说：“魏教师，我错了，我的骄傲伤害了别人，我们是一个集体，我以后会注意这些问题，请教师放心。”看到刘舒宇意识到自己犯了错了，心里长叹了一口气，趁热打铁说道：“教师知道你很出色，又比班里的大多数学生努力上进，在学习方面来说，你比班里的很多同学优秀，可是人是一个立体的人，可以评价的角度有很多，如果你能仔细观察，几乎每个同学都有比你优秀的地方，你需要放下你的傲气，收起你的锋芒，和同学融洽相处，互相帮助。”刘舒宇豁然开朗。

对待优等生，教师们更需要培养其正确的竞争意识，帮助这些学生让其不能产生嫉妒心理，因为优等生的竞争意识较强，经常有很强的超越身边同学的进取心，

如果控制不好很有可能会演化成嫉妒心理。因此，教师也需要对嫉妒心理有一个正确的认识，首先学生的嫉妒心理来源于上进心，但是它的危害很大，很不利于班内团结气氛的建立。因此，班主任教师一定要重视这个问题，对有这种心理的学生勤加劝说，让学生自己意识到自己的问题，自己分析自己，解剖自己的心理，写出心理说明书，帮助他走出错误的心理范畴，早日找到积极向上的自己，树立正确的心理竞争意识，努力取得进步。

## 2、访谈对象 2：赵元元教师（生物教师）

还记得是在带上一届的时候，带到高二上学期刚开学的一段时间，莫名地感觉班里学习气氛很有问题，很多以前还算积极的学生，忽然变得喜欢走神，尤其是中间最后几排的学生。虽然看着安安静静的在学习，但是老是感觉他们心不在焉。专门提问他们，感觉他们完全不知道我在讲些什么，问他在想些什么，他们又吞吞吐吐，慌慌张张地说不出个所以然来。甚至有几个平常很喜欢表现自己的同学也变得不喜欢发言，看到我期待他们发言的眼神，总是慌乱地躲开。于是我讲课的同时也在观察他们在下面的动静，通过我的留心观察，终于让我觉察出一些异常，他们总是在我讲的高兴的时候，偷偷地写着什么，我猜他们一定有什么不可让我知道的秘密。于是我假装不经意的走下讲台，趁小魏不注意，迅速走到他的身边，拿起他正在奋笔疾书的本子，本子已经有点破烂了，看上去使用了有一段时间了，不看不要紧，一看吓一跳。这是一个他们自己创造的“聊天专用本”。

拿着这个本子我粗略地看了一下内容，让我很是惊讶，我自认为自己的课堂秩序井然，所有同学都在认真听讲，没想到，参与聊天的同学这么多，聊天格式完全套用了网上聊天室的样子，每个同学都起了一个很潮的网名，聊天内容也让我惊诧不已，从化妆打扮到吃喝拉撒，凡所应有，无所不有。看着上面标注的聊天时间，有上课时候的，有上自习时候的，怪不得最近自习也很安静，但是学习退步这么厉害，我终于找到了病症所在。聊天人数从开始的两三人，已经发展到现在的十几人了。如果任由这件事发展下去，后果不堪设想。“这次决不能轻易放过他们。”心里暗自思量着，脸色自然暗了下来，忽然觉得教室里静悄悄的，抬起头看才发现，那些自知犯了大错的学生吓得大气不敢出，几十双眼睛惊恐地安静地看着我，都在等待我的处理决定。

一瞬间，许多念头一闪而过：以前从来没有遇到过这种事情，把自己平常使用的惩罚方法在脑中过了一遍，似乎都不妥。没想好前还是以退为攻比较好。于是我

轻描淡写地只说了一句：“你们的创意还不错嘛，聊天本暂时放在我这儿，让我也学学。”因为不知道自己会得到什么样的惩处，他们的心里更加忐忑不安。整个下午。小雯和她周围的一小群“死党”都乖极了。

下课后，坐在办公室，看着眼前的聊天本，思量着如何处理这件事情。一味地宽容就是纵容，不行；只讲道理又太乏味，也不行；声色俱厉地大骂他们一顿，或者叫家长到校，好好收拾他们一下，可是这样又容易加深师生之间的矛盾，也不妥当！思前想后也拿不定主意，忽然想起这些孩子们普遍生物成绩较差，于是，一个主意涌上心头。主意已定，我就等着放学了。

下午活动时间，参与聊天的这几个孩子都找我认错来了。我先让他们讲他们错在哪里，每个人都讲的头头是道，并且一再保证，绝对不会有下一次了。等他们做完自我检讨，我问他们，你们打算接受什么样的惩罚？小家伙们面面相觑，不知道我打算怎么处罚他们。犹豫了一会，胆子较大的刘颖瑞说：“教师，值日一周？可以吗？”我笑着看着她摇摇头，果断地说：“不行，太轻了！”他们一听，知道我不会轻饶他们，一个个低下头，不再说什么了！安静了一会以后，我严肃地说：“你们严重影响了咱们班的班风建设，因此，我罚你们每个人写一份 500 字以上的检讨书，在明天晚上的班会上做检讨，同时，你们每个人轮流总结每节课学过的知识点，写在教室后面的黑板上，并且每天下午活动时间负责检查班里其他同学知识点的掌握情况，每天把同学们的知识点检查情况汇总给我，我在上课前五分钟负责抽查，如果你们袒护其他同学，你们将会受到更严重的处罚！你们的这项处罚直至下次月考结束后”，一听我说的话，小家伙们都犯了愁，检讨对于他们大多数人来说都家常便饭了，但是总结知识点和检查其他同学记忆情况对于他们是大问题，那意味着他们月考以前下午活动时间都牺牲掉了，并且还得花大力气去总结知识点。但是他们看着我严肃地脸，只得接受了我的惩罚。

从那天以后，上课以后，他们的积极性提高了很多，听课非常认真，这也带动了班里其他同学的学习热情，每节课都变得气氛非常热烈，课后检查，他们由于都是“戴罪立功”，所以丝毫不敢怠慢，每位同学看到他们这么努力，也都有了压力。当然我每节课都花 5 分钟，每组抽查一位同学。时间过的很快，转眼就是月考，孩子们的生物成绩进步很大，50 名同学，43 名的生物全校排名都进步了。班均分比同类班级高了将近 10 分，要知道，之前这个班的班均分一直都是中等啊，一般都比第一名的班级低 5 分左右。

## 第三章 高一年级班级管理中奖惩应用中的问题及原因

### 3.1 保德中学高一年级奖惩成功经验

分析问卷数据，可以总结出保德中学高一年级奖惩管理中成功经验有：

#### 1、教师重视奖惩策略

保德中学教师总体上有老龄化的迹象，但是教师们奖惩的使用频率还是比较高，一定程度上反映出保德中学教师的教学热情还是比较高。85.4%的教师还会主动去阅读一些奖惩方面的书籍，这些方面都可以说明保德中学的教师愿意为了做好管理而付出努力。

#### 2、奖惩的目的的人本化

通过前面的调查，我们可以看出，不管是奖励还是惩罚，保德中学的教师都是从学生的利益出发，为了学生的发展费尽心机。

#### 3、奖惩力求公平

根据前面的调查，对于不同的学生，保德中学的教师们在奖励和惩罚的时候，绝大部分教师可以做到或者努力做到公平。在访谈中发现，教师们普遍认为公平的奖惩才能给孩子们一个积极向上的竞争环境，只有教师在孩子们心中有了威信，孩子们才能对教师的管理心悦诚服。“规则面前人人平等”，在使用奖惩策略时，必须做到公平对待每一个孩子，只有这样，才能得到每一个孩子的信任和支持。孩子们心中都有一杆秤，他们只信任那些能够公平对待他们的教师。尤其在管理纪律时，教师一定要做到对事不对人，只有这样，规矩才能更有威慑力，每个孩子都能在一个快乐的氛围中成长。

奖惩的公正性至关重要，创造一个公平、公正的激励机制，让孩子们有一种信赖感和归属感，觉得教师对每个人的奖惩都是合情合理的、公正的，学生们才会心甘情愿地接受。

大家老是觉得法理不能大于人情，从理论上讲，似乎能讲通。但是如果应用于教育实践中，管理制度让位于人情，班级管理将会陷入一片混乱之中。

#### 4、以奖励为主，不忽视惩罚

奖励是一种欣赏，也是一种期望，教师的职责之一，就是尽可能地运用奖励的武器，帮助学生维持良好的情绪体验，树立再创佳绩的信念。

奖励和惩罚有时候是相对的，该奖励时候不奖励就相当于惩罚，而该惩罚时候不惩罚就相当于奖励。教师们既要看到显性的奖励和惩罚，又应该看到隐性的奖励和

惩罚。教师们只有正确理清自己的奖惩观，才能真正地激励学生。甚至有时候，学生的失败也需要奖励。奖励失败，正是为奖励成功做准备。奖励失败，其实就是让学生们能学会胜不骄败不馁，不要在乎一时的成败，要有挑战精神，以使其从失败中寻找成功的因素，把失败真正作为成功之母，从而获得成功<sup>①</sup>。

### 5、关注奖惩的后续工作

根据问卷得出，奖惩学生以后，48.8%的教师会密切关注学生的行为。这表明，大部分教师非常关注奖惩以后学生的行为变化。管理不可能一蹴而就，关注奖惩以后孩子的情绪及行为变化，及时纠正，才可以巩固管理的成果。

## 3.2 保德中学高一年级奖惩中存在的问题

### 1、教师奖惩理念有差异

在访谈中，和教师们谈到奖惩的问题，可以感觉出教师们的奖惩观不同，因此，会导致奖惩的力度不同，甚至有些事情的处理上，奖惩的观念有矛盾。比如，有个教师谈到一个问题：上课的时候，有些同学桌面上的书垒的很高，学生在书堆后面低着头，看小说或者发呆睡觉，教师不容易发现，所以，这个教师对学生们的要求是：每个孩子桌面上的书不得高于十厘米；而另一位教师却不这么认为，他觉得孩子们应该把书放在手边，所以他要求学生把书必须全部放在桌子上，文具之类的可以放抽屉。不同教师不同的认知，却给学生带来很大的烦恼。这只是其中的一个小例子，笔者认为，解决这些教师奖惩观念的不同，是一个亟待解决的问题。

### 2、奖惩针对的对象太过固定

很多教师重视学生的学习成绩，所以在奖惩的时候，学习成绩显得更重要，一般奖励的都是三好学生，名义上是三好，实际上依旧是成绩为主。成绩好的同学不断地受到奖励，成绩差的同学惩罚的更多一些。教师们态度上很想做到公平，可是在实际的操作中却很难真正做到。教师们制定的奖惩规则表面上看上去奖惩公平，但实际上还是以成绩为主。比如一个英语教师说，他最常使用的奖惩规则是：英语单词听写时候对了80%以上的学生免于处罚，60%~80%的口头警告，60%处罚。看似公平的规则，实际上还是英语好的同学一般都免于处罚，英语差的同学几乎每次都会受罚。

### 3、奖惩的方式比较单一

在和保德中学的教师交流的时候，发现教师们奖励一般主要以精神奖励为主，

<sup>①</sup> 丁余微 .A 大学 B 学院科研管理现状及对策研究.吉林大学.2013, 34-35

自从去年新校长上任以来，鼓励教师们奖励学生，专门购置了一批奖品，本子，笔之类的小玩意，但在具体领取上，程序上有点麻烦，所以大家依旧喜欢口头奖励。还有个问题，有时候口头定了规则，说完成以后奖励，但是事后容易忘记，所以会对学生们的积极性有所影响。惩罚措施更显单调，现在规定不允许体罚，也不允许变相体罚，所以很多教师说起体罚手段来，都很小心，他们说一般情况就是罚值日，罚站比较多，相比起来，口头批评占有最主要的地位。

#### 4、奖惩以后的工作还不仔细

在前面的调查中发现，保德中学的教师比较重视奖惩的以后孩子们精神状态，也很重视孩子们行为上的变化，但是在具体的实践中，教师们似乎做的比较少。在和学生们沟通中发现，学生们对于教师的奖励目的并不明确。被惩罚以后的孩子，有一部分甚至认为教师在拿他出气，有接近一半的孩子并不理解教师的惩罚是为他的未来着想。在他们的谈论中，会有关于“好”教师，“坏”教师的讨论，因此可以得出，在奖惩的过程中，教师和学生缺乏沟通。

### 3.3 影响教师奖惩策略运用的原因分析

通过和保德中学师生的接触，影响奖惩策略运用的因素可以总结为：环境因素和主体因素。

#### 3.3.1 环境因素

有关奖惩法规的缺失

##### 1、教育法规宣传不广、普及不透

笔者在访谈教师的时候发现，对于教育法规定的内容，教师们都有所耳闻，但是只限知道皮毛，对于详细的教师权利义务等内容一无所知。同时笔者也问过很多学生，他们对于权利的意识淡薄，对于教育法相关的条文更是全然不知。因此，笔者觉得，有必要加强这方面的教育，让班级管理在教育法规的框架中，更好地发挥作用。

##### 2、校规校纪陈旧，难以实施

从学生那里了解到，他们每个人进入高中报到以后，便开始军训，在军训期间，学校会发给每位同学一本《保德中学校规读本》，并组织让学生自学，保德中学实行基本奖惩办法是品德积分，奖扣分制度在行为规范这个册子中涉及到一部分，但是不够详细，在日常的奖惩中，基本是教师参照执行。更多的时候，还是教师们根据自己主观判断来决定怎样扣分，扣多少分有时候完全“随缘”。所以《保德中学校规读本》实际上可执行部分很少，很难具体实行，急需修订。

### 3、评价标准单一

现行教育体制主要重视成绩，成为教育改革的绊脚石。所以教师们不得不戴上镣铐跳舞，在教学成绩的压力下强调减负，强调快乐学习，很多时候让教师们陷入了两难的境地。一方面所有人都知道成绩的重要性，另一方面要响应国家课改的号召。恶俗媒体刻意聚焦一些教育事故，让很多教师害怕把握不好奖惩尺度而选择明哲保身，不作为的风气有一定程度的蔓延。

#### 3.3.2 主体因素

##### 一、影响教师实施奖惩的因素

##### 1、责任心

通过访谈得知，教师的责任心与奖惩的使用频率成正相关，教师责任心的强弱几乎可以确定奖惩频率的高低。在调查中还发现，随着教师年龄的增长，奖惩的频率成下降趋势。在保德中学的校园中笔者发现有些教师处理不是自己班级的学生，但是对别班同学违纪视而不见的教师也是有的。从责任心的角度来说，刚参加工作的年轻教师虽然存在教学经验不足的问题，但是责任心很强，也许，这也是校领导们极力想引进年轻教师的原因之一吧。

##### 2、管理水平

首先从心理上来说，一部分教师由于见过很多家长蛮不讲理，所以导致教师们职业倦怠感加强，所以在交谈中，很多教师表现出不愿意管理学生的情绪，但是在教学实践中，笔者还是发现很多教师都是言行不一致，由于责任心的原因，很多教师并没有表现出“不管”的状态，但是笔者担心随着年龄的增长，加深他们的职业倦怠。笔者曾亲自碰到一例家长和教师起冲突的事件，那是一个周五，班主任刘教师在上课的时候，发现一个孩子在课堂上玩手机，于是电话通知学生家长到校共同教育管理学生，可是家长说家里需要收割庄稼，时间紧，实在走不开，让教师随便处理，周末让孩子把手机带回家，他们一定好好教育孩子，并保管手机。在下一个周二刘教师在晚自习的时候再一次发现该生在教室玩手机，刘教师再次通知家长的时候，埋怨家长不认真管理，没想到家长竟然骂起了刘教师，说教育本来就是教师的责任，如果家长会管理的话，要教师做什么！事后刘教师情绪低落，表示以后还是少管为好。听教师们说这样的事情不在少数，留在县城上学的学生家长有一部分不太重视学生的成绩，很难沟通。笔者听了有些难过，社会导致的教育难题，到底该怎么破解？

其次，教师们的专业素养参差不齐，从内心来讲，绝大多数的教师很想做到公

平管理，但是在实际的教学实践中很难做到真正的公平，这导致学生的逆反心理强烈，这样一部分教师感到很烦恼。笔者认为，现在提倡终身学习，所以这部分教师可以通过培训或者自学为自己“充电”，提升自己的管理能力。

## 二、影响学生接受奖惩的因素

### 1、学生自身特点

高中生已经懂事，按道理来说，他们应该能明白学习的重要性，同时也可以理解教师们管理时候的良苦用心。但是每个人的吃苦精神不同，对待学习的态度还是有一定的差异，加上一部分同学厌学情绪严重，所以在教师惩罚他们的时候，有些同学还是会出现逆反的情绪。因此，教师需要根据不同的情况因材施教，以此来得到最好的管理效果。

### 2、师生关系、同伴关系

良好的师生关系是管理的前提，“信任”在奖惩尤其是惩罚的接受时候尤其重要，每个学生口中都有几个“好”教师，也几乎毫无例外的有几个“坏”教师，对于相同的惩罚措施，“坏”教师的惩罚学生们更难接受。同时，同伴对教师的评价在一定程度上也影响着学生们对教师的理解程度，所以教师们在日常管理中要注意恩威并重，只知道严格的教师管理的效果很难达到理想。

### 3、家庭教育

正如上面所举的那个例子，“有时候，教育难的不是管理学生，而是管理家长”，家长有时候一句负能量的话，可能会让教师一周的努力付之东流。学生进入学校就同时受学校、社会、家庭的影响，这三种教育力量如果方向一致，就会使教育力量大大加强，否则，就会相互冲突，影响教育效果。虽然教师和家长的心理期望相似，教育目的相同，但是由于教育观念，成长环境的不同，对待同一件事情的处理意见就会有差异。所以，教师和家长需要多沟通协调，尽可能形成使家庭教育和学校教育“合拍”。

## 第四章 改进奖惩行为的策略

### 4.1 完善考核与奖惩制度

“好制度”的制定和实行是学校管理成功的基石，所以要想提高奖惩效率，就必须从制度出发。

#### 4.1.1 完善教师考核机制，关注班级管理

保德中学现在已经有了很多管理制度，比如：教研室制订的一系列管理任课教师的教研制度，教案的检查，听评课制度等等；教务处出台的关于跑操、卫生、纪律等一系列评比制度等等；但是，针对班级管理中的“奖惩”部分涉及的很少，且内容陈旧，可操作性很低。

考核只注重结果不关注过程，就会使教师急功近利，忽视学生的全面发展，只抓学习成绩。所以笔者认为应该将过程的考核纳入考核机制，一定程度上冲淡成绩的重要性。考核规则应该侧重以下几点：

1、增加对德育的评价。学校德育工作评价的内容非常丰富，但最主要的是四个方面：一是学校德育课程质量评价，二是对学校德育活动评价，三是德育管理工作质量评价，四是德育工作者素质评价。学校的管理者在制定本校的德育评价指标时，需要充分考虑本校的具体情况，在结合国内的先进经验和先进的教育理论，从而制定出科学又实用的管理评价规则。

2、重视对美育的评价。美育实施的主要阵地是艺术教育，而其他学科课程也是实施美育的重要途径。学校多组织一些活动，比如迎国庆演讲、贺新年辩论、绘画、唱歌、跳舞、板报等，将获奖名次积分化，成为班级考核的指标。

3、强调学生进步幅度，将这一部分列为班主任考核的重要部分。在保德中学现行的教师考核制度中，有一项是优生进步人数，每次月考或者期中期末考试以后，年级上都会对进步人数进行排名评比，给进步大的教师适当的奖励。同时，笔者可以看到，在校园中醒目的位置，有月考进步榜，以此来激励那些基础不太好，但是积极努力的孩子们。

#### 4.1.2 建立民主监督制度，科学奖惩

最好的制度是所有人能参与的制度，是不断发展变化的，而不是一成不变。在制度的建立上，应该广开言路，让教师和学生都参与进来，制订一些与实际情况相吻合的奖惩制度。这样的制度教师们执行起来可以得心应手，学生们接受起来也可以心悦诚服。

同时可以每两个月或者每个学期举行校园文化节，让学生和教师提意见，修订

更新一次奖惩制度，学校开大会宣布新规则，让每个人都做学校的主人。发展变化的制度可以让奖惩变得细化，可操作性也变得更强大，更有利于教师的管理和学生的发展。长时间坚持下来，一定可以形成一套行之有效的制度。

## 4.2 提升教师管理水平

### 4.2.1 树立正确的奖惩观

从前面的调查可以得出，大部分教师都试图营造一个公平的奖惩环境，但实际制订奖惩规则中却很容易偏向于成绩好的学生，甚至有一部分教师完全没有成文的奖惩规则，奖惩随意性较强。奖惩的目的是为了管理，管理的目的是想调动学生的积极性。因此，教师们应该树立正确的奖惩观，应该做好以下几方面：

1、目的要明确。奖惩目的明确，让学生明白这次的奖惩究竟是为了什么，教师希望你下次做到什么。

2、认真学习教育法。依法管理，依法奖惩，提高自身的法律意识，更有利于工作的开展。

3、学习先进经验。教师们应该通过培训，互相听课，外出培训等多种途径学习别人的先进经验，结合自己的实际情况进行反思，从而提升自身的管理水平。

4、相对公平、因材施教。我们应该学会具体问题具体分析，有了制度，尽量做到公平。但是，法理不外乎人情，我们要结合实际情况，不要死板地只会按制度做事情，被冰冷的制度束缚住手脚。

5、以奖为主、以惩为辅；教育实际上就是师生之间情感的交流与共鸣，所以应该以奖励为主，奖励最好以精神激励为主，当然精神激励应该是多丰富多彩的，比如免交作业一次、免值日一次等等。物质层面的奖励，副作用较多，建议少用。

### 4.2.2 加强奖惩艺术的学习

奖惩是一种手段，更是一种艺术。教师们必须不断学习，才能适应社会的进步，适应学生的变化。笔者从提出以下几点建议：

#### 1、教师要树立威信

用心和学生沟通，认真对待自己工作，真诚关心学生等等，都可以提升自己的威信。想要让学生欣然接受教师的奖惩，那教师就需要在日常的相处中取得学生的信任。师生之间的信任问题一般都会出现在科任教师身上，有的科任教师喜欢向班主任告状，这是对自己威信的最大打击，久而久之，学生会越来越难管。

#### 2、教师角色由单一型向多元型转化

以前，人们认为只要好好教书就是好教师。现在，越来越多的人认识到教师不再仅仅是自己学科领域的专家，还需要会恰当的组织活动，调节班级学习氛围；在日常生活中，教师还需要主要自己的行为规范；同时，在学生生病或者心情不好的时候，还需要给学生父母般的温暖；有时候，有需要变成学生的好朋友，走进他们的心理，和他们一起面对一些生活中的困难等等。

### 3、教师角色由权威型向对话型转化

以前的教师，在班级管理中有绝对的权威，学生在教师面前没有反驳的余地，并且以前的学生也没有反抗的意识，在这种管理中长大的孩子，创新能力很差，对别人依赖性强。现在的教师，管理中更注重民主，并且学生们的民主意识也在增强。因此，教师在管理中应该注意放下架子，和学生们平等相处，设身处地地从学生的角度出发来看问题，平时应该注意孩子们的情绪和成绩变化，适时和孩子们交流，努力取得孩子们的信任，只有这样，才能做更好的教师！

### 4、教师角色由经验型向理论型转化

以往的教师，在管理中都是以经验为主，没有系统的管理方法，尤其是在管理之后，没有跟进管理效果，管理以后对学生究竟取得了怎样的改变，教师往往没有数据统计，只是靠自己的主观判断。每个教师都在钻研自己的管理方法，自己辛苦总结出来的东西，其实别人早就整理好了。当然，教师的实践经验也很重要，但经验如果不上升为理性的东西，就没有指导意义。要想让自己尽快成长为骨干教师，需要系统的学习教育理论，用理论来指导自己的教育实践，才能提高自己的工作效率和教学水平。

### 5、教师角色由被动适应型向主动创造型转化

在调查中发现，保德中学的部分教师在教育教学工作中主动性不足，很多时候都在抱怨现有制度的问题，却从来不考虑怎样做出改变。对工作缺乏热情，对于学校领导安排的任务盲目服从，从来不考虑有没有更好的工作方法。但其实大家都明白，我们面对的工作对象是学生，是活生生的人，所以，任何一成不变的教学方法都不可能产生好的效果，因材施教才是最好的教学方法，这就要求我们教师们在工作中多思考，究竟怎样才能提高教学效率，怎样才能提高学生的学习效率，努力创新，用心钻研教学，才能给孩子们提供一个舒适温馨的教学环境，促进学生创造性人格的形成。

### 6、学会科学奖励

教师奖励学生也是一种艺术，是教师的工作艺术之一。教师的辛勤培育，使班集体和学生取得了成绩，教师对其奖励应遵循哪些原则，才能做到有理论依据；采用哪些途径和方法，才能使奖励恰到好处，取得最佳效果；奖励应注意哪些问题，才能使学生再接再厉，取得更大的成绩，这都是教师奖励艺术的研究范畴。

### 7、学会科学惩罚

每个人都难免会犯这样或者那样的错误。有经验的教师会帮助学生认识到自己的错误，并且从中分析自己的优点和不足，扬长避短，从错误中收获进步。学生们从自己失败的经验中得到的教训才是最刻骨铭心的，也会是收获最大的。一次自己失败的经验教训远远大于教师一天的说教，从失败中汲取成功的养分才是学生成长的最好肥料。

在实际的教学管理中，教师们总是免不了面对面地批评学生，这是一种一不小心就会触发尴尬的情境，指出学生的不足时，切记不要针对学生本人，而要针对事情的本身，我们在惩罚学生时，如果传达给他的意思是：我觉得你非常努力，非常好，只是这件事情没有做好，你接受惩罚不是因为你人的问题，只是因为你没有做好这件事情，这样他容易接受的多，同时负面影响也最小，不会打击到学生的积极性，更容易接受惩罚。

### 8、学会有效奖惩

很多时候，我们在奖惩的时候不自主地会带有感情色彩，我们认为努力的孩子，总会有意无意地表扬他们，带有很强的主观色彩。并且有很多教师很容易奖励努力的孩子，认为他们态度很好，进步是时间的问题。但事实是，有一部分学生在假努力，他们可能自己也不自知，他们的努力感动了自己，也感动了教师，可是学习成绩却毫无进展。这个问题，教师们在奖惩的时候要特别注意，我们要奖励的是进步，而不是努力，努力不好比较，也容易掺假。对于假努力的这部分同学，教师应该特别关注，加强学习方法的引导。奖惩的指标应该是公平的、易于执行的，并且有说服力的，所以要想有效奖惩，必须找对奖惩的因素。同样来说，我们惩罚学生，是为了提醒他，让他规避错误或者改正不良的行为或者习惯，其作用对象一定是事情本身，而不应该指向学生本人。从教师主观上讲，肯定不会有故意伤害学生的动机。但是从客观上来说，任何形式的处罚都是痛苦的，都会对被惩罚者产生一定的物质或者精神伤害。这就要求我们教师在惩罚学生之后，做好善后工作，在情感上做好沟通，让学生理解教师的管理，这样才能取得最好的教育效果。

除此之外，教师还需要保持愉快上进的情绪，在学校努力工作，不把工作带回家，做到劳逸结合，保持更好的心情面对工作和生活，更有利于在日常工作管理中做到公平公正。

总之，教学需要做到因材施教，奖惩也是，它需要教师不断探索，不断思考，不断努力，不断前行，才能不断成长。

### **4.3 注重情感、耐挫折品质的培养**

#### **4.3.1 情感教育**

师生之间的交流的基础就是感情，保德中学理综组办公室贴着一张大海报：“教育的秘诀就是真爱”，是这样的，如果学生们能感觉到你对他的爱，那么就很容易形成良好的师生关系，这样管理起学生来，学生的逆反抵触心理就会弱很多。教师要避免靠“第一印象”来片面评价学生，多了解、常沟通，才有望让师生关系变得温暖起来，有了相互的信任，才能有美好的未来。

学校还可以通过感恩教育等途径让学生学会理解家长、理解教师，让孩子们学会换位思考，学会感恩父母、感恩教师，这样的学生将来才能真正对社会有用的人。

总之，一个富有感情，一个懂得感恩的学生才能真正有未来，所以，我们教师需要在日常的教学管理中渗透这些思想。

#### **4.3.2 耐挫折品质的培养**

近年来，学生自杀案件从偶有耳闻到常常发生，现在这一代孩子们的心理素质越来越让人揪心。前几天在阳泉连续发生了两起高中学生自杀事件，着实让人痛心，两个孩子留的遗书内容大致相似：“压力太大了，想歇歇了！”

学生没有承受挫折的心理素质，那将是一件很可怕的事情，所以在日常教育中，教师们应该多关注这方面的渗透，让他们认识到，挫折也是生活的一部分，每个人的生活都不可能是一帆风顺的，要让孩子学会正确面对学习生活中的不如意，并且笑着面对它。

### **4.4 家校互动形成合力教育**

每个孩子的成长都离不开学校教育，但是有时候起决定作用的却是家庭教育，家庭教育对孩子的影响很大，甚至能够影响到学校教育的有效性，因此，要想取得良好的教育效果，不仅仅需要抓紧学校教育，同时家庭教育和社会教育也必须同时跟进，尤其是家庭教育，在学生成长的过程中最为重要。

#### **4.4.1 建立家校信任**

现在的社会，家长和学校很难做到彼此信任，这是一个巨大的难题。很多的不

信任其实都是因为不了解引起的。事实上，保德中学为了让家长了解学校，也做出了一些尝试。比如：家长进校代替教师监考，真正深入到学校看看学生们学习到底怎么样；每学期两次的家长会，从校长到班主任向家长汇报这一段时间学校有哪些变化，学生本人有哪些变化；学校还通过“校园日”的形式让家长参观学校，从教师早上到校到晚上离校，让家长真正参与孩子一天的学习，让家长们看到教师的辛苦，试着去理解教师。有了理解，才会有信任，有了信任，才能有沟通的基础。

#### **4.4.2 家校及时沟通，达成教育共识**

现在网络异常发达，让家长 and 教师的沟通有了很便捷的平台。“班级微信群”是现在家长和教师沟通的最常用的方法。但是冰冷的文字无法取代见面的沟通。在微信群里，很多时候都是教师发意见，家长照执行。无法很好的沟通，就会造成一些误解。所以，教师们需要及时地就一些学生的问题和家长沟通，达成一致的处理意见。或者，教师们可以利用好家长会，把班里一些急需解决的问题，在家长会上及时展示出来，和家长及时交换意见，以期形成一致的意见，达成共识后，教师的奖惩才能发挥最大的作用。

总之，教育是一个庞大的系统工程。家庭、学校、社会，都会起到一定的作用，每一个因素都不能忽略。祝愿所有家庭和学校能够形成合力，共同关爱学生，为孩子一生的成长奠定坚实的基础，让孩子的未来满是阳光。

## 结 语

本研究通过对保德中学的教育奖惩现状进行调查分析，发现保德中学的教育奖惩中存在的问题有：一、教师之间的奖惩理念有差异；二、奖惩的普遍性不强，覆盖面不大；三、奖惩方式单一，效果不佳；四、奖惩以后的工作做的还不细致，没有很好地关注到学生的心理变化。

本研究针对以上问题探究其成因，并为一线教师提供了以下建议：第一、学校统一奖惩制度；第二、强调关注学生进步情况；第三、加强奖惩艺术的学习，丰富奖惩手段；第四、加强关注奖惩的后续工作。

本研究提出的一些措施希望能对自己的教学实践和保德中学教师的教学实践提供参考，为高中教育奖惩的科学化而努力。

由于作者本人水平的限制，虽然做了很多努力，但是本文依旧存在着很多不尽如人意的地方，这些不足的地方在日后的实践中，再做更深入的研究。

## 参考文献

### 1、著作类

- [1]刘振铎.辞海.上海,上海辞书出版,2002,57-59.
- [2]姜文阁、韩宗礼.简明教育辞典.广东,广东高等教育出版社,2015,203-207.
- [3]刘振铎.辞海.上海,上海辞书出版,2002,79-82.
- [4]方毅.辞源.北京,商务印书馆,1988,32-33.
- [5]郭忠心、阮志富.现代汉语大词典.上海,上海辞书出版,1992,56-57.
- [6]林崇德、杨治良、黄希庭.心理学大词典.上海,上海教育出版社,2003,30-32.
- [7]约翰·洛克.教育漫话.傅任敢译.北京,人民教育出版社,1963,20-21.
- [8]〔美〕J·布罗菲.激发学习动机.上海,华东师范大学,2005,92-93.
- [9]引钟启泉,吴国平.反思中国教育.上海,华东师范大学出版社,2007,105-106.
- [10]铃木镇一.早期教育与能力培养.石家庄,河北人民出版社,1997,20-22.
- [11]涂尔干.道德教育.上海,上海人民出版社,2000,32-35.
- [12]马卡连柯.论共产主义教育.北京,人民教育出版社,1987,102-103.
- [13][美]加里·鲍里奇.有效教学方法.南京,江苏教育出版社,2003,175-177.
- [14]文萍.心理学理论与教育.广西,广西师范大学出版社,2007,7-10.
- [15]皮亚杰.儿童的道德判断.济南,山东教育出版社,1984,13-15.
- [16]吴式颖.马卡连柯教育文集(下卷).北京,人民教育出版社,1985,63-64.
- [17]李伯黍、燕国材.教育心理学.上海,华东师范大学出版社,2001,123-125.
- [18]魏书生.班主任工作漫谈.广西,漓江出版社,2005,72-74.
- [19]王道俊、王汉澜.教育学.北京,北京人民教育出版社,1999,23-25.
- [20]彭聘龄.普通心理学.北京,北京师范大学出版社,2004,42-44.
- [21]王建民.管理学原理.北京,北京大学出版社,2006,82-84.
- [22]阎文杰.青少年教育全书一道德法制教育.河南,河南大学出版社,2008,13-14.
- [23]阎文杰.青少年教育全书一思想品德教育.河南,河南大学出版社,2008,32-33.
- [24]阎文杰.青少年教育全书一智力发展与科学教育.河南,河南大学出版社,2008,52-53.

### 2、期刊类

- [25]刘一平、应亚弟.浅谈学生管理工作中的奖惩艺术.宁波服装职业技术学院学报,2003,2,12-13.

- [26]王映学.强化及惩罚系列概念辨析.上海教育科研, 1997, 1, 9-10.
- [27]赵坤、陈辉.论教育中强化与惩罚的使用.教育实践与研究, 2010, 2, 18-20.
- [28]华红艳.论强化与惩罚的辩证关系.现代中中学教育, 2013, 7, 21-22.
- [29]檀传宝.处罚与奖励同为教师的专业权力.中国教师, 2006, 2, 17-19.
- [30]刘晶波.滥用奖励:论我国幼儿道德教育实践中的一个偏差.学前教育研究, 2004, 5, 9-10.
- [31]郭礼海.教育中奖励的误区.中国校外教育, 2012, 5, 12-13.
- [32]张运敏.惩罚, 教师之大忌.湖北教育, 2003, 9, 7-9.
- [33]欧光琳.班主任对学生的心理惩罚及其避免.阿坝师范高等专科学校学报, 2006, 2, 18-20.
- [34]胡朝兵、胡道文.对儿童实施奖惩的心理学原理与策略.宁波大学学报(教育科学版), 2003, 13, 25-27.
- [35]张震.谈教育过程中奖惩的正确运用.教育探索, 2001, 12, 32.
- [36]张国栋、田莉、柯一琼.探究奖惩在教育情境中的应用.湖北教育学院学报, 2006, 22, 14-15.
- [37]郭本禹.柯尔伯格道德发展的心理学思想述评.南京师范大学学报(社会科学版), 1998, 2, 7-9.
- [38]吴福元.皮亚杰儿童思维发展理论与教育.教育科学研究信息资料, 1982, 2, 13.
- [39]赵坤、陈辉.论在教育中强化和惩罚的使用.教育实践与研究, 2010, 3, 12-13.
- [40]华红艳.论强化与惩罚的辩证关系.现代中中学教育, 2013, 13, 32-33.
- [41]郭晓玲、李春超.当议科学使用“惩罚和强化”教育当代中学生.吉林广播电视大学学报, 2013, 3, 13-14.
- [42]黄晨.中学生奖励策略的偏差与改善策略分析.辽宁教育, 2014, 2, 16.
- [43]谭紫燕.浅谈中学生的惩罚教育.中华少年, 2015, 6, 7-8.
- [44]王建军.把关爱融入批评, 用情感引领惩罚.科普童话, 2014, 7, 13-14.
- [45]斯德斌.应用奖惩效应促进学生发展.教书育人, 2004, 6, 22.
- [46]孙月鹤.惩罚法与负强化法结合, 纠正儿童不良听课行为.中学教学研究, 2009, 3, 5.
- [47]许保明.物质奖励当有度.班主任, 2016, 10, 14.
- [48]张国栋、田莉、柯一琼.探究奖惩在教育情境中的应用.湖北教育学院学报, 2006,

23, 1.

[49]惠志娟.新课程理念下高中班级管理中存在的问题及策略.新课程(下), 2012, 5, 13.

[50]刘一平、应亚弟.浅析学生管理中的奖惩艺术.宁波服装职业技术学院学报, 2013, 4, 62.

[51]金璜.美国高中办学特色管窥.中学管理, 2007, 8, 51.

[52]张震.谈教育过程中奖惩的正确运用.教育探索, 2001, 10, 49.

[53]卫作辉、王建春.新课程下普通高中管理存在的问题与对策.教育导刊, 2009, 7, 34.

[54]聂晓飞、林钟敏.教学过程中如何有效运用奖惩.基础教育参考, 2008, 8, 72.

[55]郭香灼.奖惩中的心理学应用.政工研究动态, 2000, 3, 11.

[56]严慈顺.浅析学校教育情境中奖惩的科学与艺术.新课程研究, 2011, 238, 97.

[57]卜建斌.班级管理中的奖惩艺术.广西教育, 2010, 8, 63.

[58]张丽钧.奖惩关乎德.河北教育, 2012, 1, 47.

[59]王卫红.探索班级管理规律做好班级管理工作.滨州市技术学院学报, 2008, 19, 3.

[60]张丽华、张索玲、宁微.师生关系、同伴关系影响着青少年自尊的路径分析.中国健康心理学杂志, 2009, 11, 1378.

[61]刘志军.高中生的自我概念与其学校适应.心理科学, 2004, 27, 31.

[62]李初、刘先华.高中生自我概念与心理健康的相关研究.中国健康学, 2007, 12, 13.

[63]李惠萍, 孔祥军.中学生自我概念的调查研究.中国健康心理学, 2003, 13, 324.

[64]贾风芹、冯成志.中学生自我概念发展特点的研究.社会心理研究, 2002, 4, 27.

[65]水天.分粥故事的制度思考.中国电力企业管理, 2008, 5, 23.

[66]陈光军.论制度建设的重要性.四川胜利油田党校学报, 2013, 26, 39-40.

[67]赵艳华.怎样提高家校交流的质量.河北教育, 2004, 7, 23.

[68]郭际军.引导学生自我管理全面提高学生素质.中国成人教育, 2008, 12, 14.

[69]章睿齐.好习惯决定孩子学习成绩.家庭与家教, 2008, 1, 22.

[70]马茂年.提高孩子学习成绩的十大好习惯.家庭教育(中学生家长), 2008, 4, 2.

[71]李晓红、魏庆瑞.用“以人为本”的教育管理理念, 培养学生的自我管理能力.今

日科苑, 2008, 24, 22.

[72]钱建元.学生自我教育能力培养途径探究.才智, 2008, 19, 43.

[73]张晓红.浅谈学生自我教育能力的培养.南方论刊, 2008, 5, 22.

[74]钟文川.在班级管理中培养学生自我教育能力.广东教育(教研版), 2008, 6, 22.

[75]王军锋、黄亚婷.中学生自我教育能力的培养.教学与管理, 2008, 3, 2.

[76]翟建国、王霞.浅谈学生自我管理能力的培养.新课程研究(下旬刊), 2009, 1, 12.

[77]戴霄麟.有效利用学习“三卡”培养学生自主学习能力.新课程研究(基础教育), 2009, 1, 23.

[78]陈艳.运用心理策略, 培养学生自主学习能力.新课程(教育学术版), 2009, 1, 12.

### 3、学位论文类

[79]郭飞燕.中学教师奖励策略的调查研究.辽宁师范大学, 2014, 17.

[80]伍友艳.幼儿园教师运用奖励策略研究.江南大学, 2013, 9.

[81]李远岱.中学教育过程中惩罚教育探析.华东师范大学, 2005, 22.

[82]郝民.对学校教育中惩罚的理性思考.山东师范大学, 2011, 11-12.

[83]马福兴.教师教育教学实践中的心理惩罚问题研究——以中学阶段为例.北京交通大学, 2008, 15.

[84]王呈祥.学校教育中奖励与惩罚问题研究——天水市秦城区中中学奖惩问题的研究.西北师范大学.2002, 13.

[85]郭祖全.行为主义激励理论与学校对学生的奖惩教育艺术探究.云南师范大学, 2004, 24.

[86]周梅.高中教育中奖惩的现状与思考.上海师范大学, 2010, 17.

[87]孙娟.幼儿园教师对幼儿奖励策略的研究.西北师范大学, 2009, 12.

[88]刘丹青.农村中学高一年级教师的教育奖惩行为研究.江西师范大学硕士学位论文, 2016, 22.

[89]于敏.高中班级管理中的奖惩现状与策略研究.苏州大学硕士学位论文, 2014, 19.

[90]周梅.高中教育中奖惩的现状与思考.上海师范大学硕士学位论文, 2010, 15.

[91]郭祖全.行为主义激励理论与学校对学生的奖惩教育艺术探究.云南师范大学硕士学位论文, 2004, 22.

[92]王呈祥.学校教育中奖励与惩罚问题研究.西北师范大学硕士学位论文, 2002, 7.

[93]黄溅华.以人为本的班级管理研究.江西师范大学教育学院, 教育管理, 2005, 21.

- [94]种传翹.高中班级管理初探.山东师范大学教育管理学院, 2007, 22.
- [95]王志君.普通高中班级管理柔性化改革策略研究.华南师范大学教育管理学院, 2007, 12.
- [96]赵文碧.中学教师惩罚教育的研究.贵州师范大学, 2007, 11.
- [97]巩利群.中学教育中惩罚问题的研究.辽宁师范大学, 2008, 16.
- [98]王雪.适度教育惩罚研究.东北师范大学, 2008, 15.
- [99]肖庆华.论教育学视野的惩罚.江西师范大学, 2004, 22.
- [100]张俊丽.中中学惩罚问题探析.上海师范大学, 2003, 9.
- [101]赵文碧.中学教师惩罚教育的研究.贵州师范大学, 2007, 12-13.
- [102]周冬梅.论教育惩罚.东北师范大学, 2006, 16.
- [103]于敏.高中班级管理中的奖惩现状与策略研究.苏州大学, 2014, 17-18.
- [104]张玉茜.TG 钢铁公司专业技术人员激励机制研究.天津大学.2007, 17.
- [105]丁余微 .A 大学 B 学院科研管理现状及对策研究.吉林大学.2013, 21.

#### 4、外文类

- [106] Bernard Weiner.History of motivational research in education.Journal of educational Psychology,2013, Vo1.82, No.4, 616 — 622.
- [107]David M.Walker.The Oxford Companion to Law. Oxford, Clarendon Press, 2009, 31.

## 附录 I:教师问卷

尊敬的教师:

您好!本次调查是想了解您对高中教育中奖惩问题的措施和感受。请仔细阅读每一题,然后回答问题,并将答案填到“答题卡”上。调查不记名,回答无所谓对错,您不必有任何顾虑,所有信息将会保密,谨供课题研究分析。您的如实回答是对我们研究的宝贵支持。感谢您的支持与合作!

学校奖惩策略研究课题组

1. 您的性别是?      A 男                      B 女;
2. 您的学历是?      A 本科以下              B 本科              C 本科以上;
- 3.您的年龄阶段是?      A 20-30 岁              B 30-40 岁              C 40 岁以上;
- 4.您的职位是?      A 行政干部              B 班主任              C 任课教师
- 5.您的班主任经历?      A 0-1 年                  B 2-3 年                  C 3 年以上
- 6、你在班级管理中重视“奖惩策略”的运用吗?  
A 很重视      B 一般      C 没太关注
- 7、你平时专门阅读过与“科学奖惩”有关的书籍或著作吗?  
A 经常阅读      B 偶尔看看      C 至今没有
- 8、对于违纪屡教不改的孩子,你觉得哪一种手段引导更有效?  
A 奖励              B 惩罚              C 体罚
- 9、平时成绩优秀和平时表现不好的两个孩子,同时违反了纪律,你在私底下一般会?  
A 一样惩罚      B 成绩优秀的惩罚重一些      C 平时表现不好的孩子重一些
- 10、平时成绩优秀和平时表现不好的两个孩子,同时为班级做了贡献,你一般会?  
A 一样奖励      B 成绩优秀的表扬多一些      C 平时表现不好的表扬多一些
- 11、上一个学期,你所管理的班级,专门受到过奖励的学生比例是?  
A 全部              B 绝大多数                      C 少部分
- 12、上一个学期,你所管理的班级,专门受到过惩罚的学生比例是?  
A 全部              B 绝大多数                      C 少部分

- 13、上一个学期,你所管理的班级,你奖励过的学生和你惩罚过的学生比例是?  
A 1                      B 大于 1                      C 小于 1
- 14、你在班级管理中奖惩的方式,一般采取                      ?  
A 物质奖惩              B 精神奖惩              C 物质精神奖惩都有
- 15、不同的学生犯了同一个错误或做出相同的贡献,你的奖惩方式?  
A 始终一样              B 不一样                      C 有时一样,有时不同
- 16、同一个学生,在不同阶段,犯了同一个错误或做出相同的贡献,你的奖惩方式?  
A 始终一样              B 不一样                      C 有时一样,有时不同
- 17、你所管理的学生,在受到过一次奖惩之后,有多少人有明显的进步?  
A 全部                      B 大多数                      C 少部分
- 18、你所管理的学生,总体来看,在受到过一次惩罚之后,进步的时间一般能维持多久?  
A 一直保持              B 很长时间                      C 很短时间
- 19、你奖励过学生之后,该生并没有任何进步,你觉得最可能是什么原因?  
A 奖励的方式不当              B 学生情商不够                      C 学生不懂感恩
- 20、你惩罚过学生之后,该生并没有任何进步,你觉得最可能是什么原因?  
A 惩罚的方式不当              B 学生习惯不好                      C 惩罚的程度不够
- 21、据你以往经历,你奖惩过学生之后,你一般                      ?  
A 继续关注学生的心理              B 密切观察学生的行为                      C 忽视了后续工作跟进
- 22.您或学校平时经常对学生使用的奖励方式有哪些?
- 23.您认为哪些是最有效的奖励方式?
- 24.您或学校平时经常对学生使用的惩罚方式有哪些?
- 25.您认为哪些是最有效的惩罚方式?
- 26.您认为目前的奖励还存在哪些问题?
- 27.您认为目前的惩罚还存在哪些问题?

## 附录 II: 学生问卷

亲爱的同学:

你好!

这份调查问卷是想了解你们班在班级管理方面的情况, 请你认真填写。问卷里所列的内容都是你熟悉的, 请你根据实际情况, 在相应的选项上打“√”, 并将答案填到“答题卡”上。这份问卷不对你个人做任何评价, 也不向任何人公开, 只供学术研究之用。你不必填写姓名, 请放心并如实回答。谢谢你的合作! 祝你学习进步!

学校奖惩策略研究课题组

- 1、你的性别?           A 男           B 女
- 2、你是否是班干部?   A 是           B 不是
- 3、在班级管理中, 你觉得“惩罚”这一教育手段, 班主任应           ?  
A 多用           B 少用           C 不用
- 4、当你进步的时候, 你期待被班主任奖励吗?  
A 非常期待   B 不期待       C 无所谓
- 5、当你犯错的时候, 你能信服地接受班主任对你的惩罚吗?  
A 接受           B 不接受       C 无所谓
- 6、你觉得教师奖励你的目的主要是什么?  
A 肯定我现在的行为   B 激励我今后取得更大进步   C 表现对学生的关心
- 7、你觉得教师惩罚你的目的主要是什么?  
A 发泄内心的不满意   B 希望我今后行为改进   C 警告班级其他同学
- 8、班主任平时的奖励和惩罚是否公平?  
A 公平                   B 不公平                   C 有时公平, 有时不公平
- 9、在班级管理中, 班主任的奖励和惩罚有没有出错的时候?  
A 经常有                   B 有时有                   C 没有
- 10、你觉得班主任的奖惩手段, 讲究策略和艺术吗?  
A 讲究                   B 不讲究                   C 有时讲究, 有时不讲究
- 11、班主任的奖励和惩罚策略是否总能起到积极的教育作用?  
A 能                   B 不能                   C 有时能, 有时不能
- 12、你有被教师体罚或变相体罚的经历吗?

A 没有                      B 很少几次    C 经常多次

13.在你受到惩罚时，你的内心情绪或心理状态一般更多的表现为：

A 气愤                      B 失落              C 反思

14.如果你受到教师的惩罚，你最不希望在怎样的场合？

A 教师办公室    B 教室              C 操场

15.在你受到奖励时，你的内心情绪或心理状态一般更多的表现为：

A 开心兴奋        B 冷静平常        C 担心不合群

16.如果你受到教师的奖励，你最希望在怎样的场合？

A 教师办公室    B 教室              C 操场

17.教师在对你奖惩过后，你能坚持按照他所希望和要求的那样去做吗？

A 能                      B 有时能            C 不能

18.你在学校受到的奖励方式有哪些？

19.你认为哪些奖励方式对你的发展起到有效作用？

20.你在学校受到的惩罚方式有哪些？

21.你认为哪些惩罚方式对你的发展起到有效作用？

22.请你评价一下班主任的奖励措施，提出宝贵意见？

23.请你评价一下班主任的惩罚措施，提出宝贵意见？

## 致 谢

三年的时间转瞬即逝，还没有好好品味，我的研究生生涯就要结束了，这段时光虽然逝去了，但在山西大学的日子将成为我一生的财富；回首这三年的生活，感慨良多，收获满满，山西大学的一草一木，让我永远都无法忘怀。

非常感谢山西大学的各位教师顶着酷暑给我授课，幽默的语言，生动的实例，不仅拓宽了我的眼界，也让我的专业水平有了很大的提高，有助于让我从一个经验型的教师向研究型转变。

在此真诚地向我的指导教师道谢。从论文题目的确定到目录框架的建立，从论文中各个概念之间的关系整合，还有字词甚至标点符号的修改，处处都显示着教授渊博的学识和严谨的治学态度。论文能够完成，教授的辛苦付出起了决定性的作用。

此外，衷心感谢文中提到的参考文献中的这些作者们，没有你们的理论支持，本研究是不可能顺利完成的。感谢保德中学的教师们和 374 班的同学们，你们认真完成问卷调查和接受访谈，为我的研究提供了宝贵的数据材料；感谢我的同学和朋友给予我的支持和帮助。

由于自己水平的限制，论文中一定还存在着很多我自己难以发现但是可以做的更好的地方，这篇论文远未达到教授的要求。教授对我的鼓励和教导将是我今后不断前行的动力。在以后的工作中，我一定遵照教师的要求，严于律己，努力地成长，为教育事业贡献一点点属于自己的力量。

2018 年 10 月

## 个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：韩昆

性别：男

民族：汉

政治面貌：群众

出生年月：1987年6月

籍贯：山西省忻州市保德县东关镇

个人简历：

学习或工作去向：忻州市保德县保德中学任教

联系方式：

电话：18535028557

电子信箱：[447399219@qq.com](mailto:447399219@qq.com)

## 承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

20 年 月 日

## 学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

20 年 月 日